就労継続支援B型事業所などへのアンケート・ヒアリング調査報告書

― 社会支援雇用制度の構築に向けて ―

特定非営利活動法人 日本障害者協議会

就労継続支援B型事業所などへのアンケート・ヒアリング調査報告書
― 社会支援雇用制度の構築に向けて ―
特定非営利活動法人 日本障害者協議会

特定非営利活動法人 日本障害者協議会(JD)
Japan Council on Disability

〒162-0052 東京都新宿区戸山1-22-1
(公財)日本障害者リハビリテーション協会内
TEL. 03-5287-2346　FAX. 03-5287-2347
Eメール office@jdnet.gr.jp
http://www.jdnet.gr.jp

2014年9月30日

＊本書は、公益財団法人三菱財団の助成により作成いたしました。

はじめに

現在の日本の障害者就労政策は、一般労働市場での雇用と就労継続支援Ｂ型事業所（Ｂ型事業を中心とした）の福祉的就労に二分されています。福祉的就労の障害者は、おしなべて工賃水準が低く（2012(平成 24)年度実績で平均月額 14,190 円)、労働者としての待遇も受けられないため、経済的、社会的に厳しい生活を強いられている状況です。

日本障害者協議会は、2008（平成 20）年に「社会支援雇用研究会（代表：松井亮輔法政大学名誉教授)」を設置し、この障害者就労の二分化政策を一体化し、福祉も労働も保障された障害者の新しい就労のしくみの確立をめざして、国内外の施策や就労実態の研究活動を続けています。

今般、福祉的就労についての基礎データを得るため、就労支援の現状、とくにＢ型事業所の現状把握を目的として調査を実施しました。調査の対象はＢ型事業所の利用者、一般就労者、事業所の三者です。一部の事業所へは直接訪問し、アンケート調査を補足すべく、より詳細なデータを得るためのヒアリング調査も実施させていただきました。

本書は、この調査結果を図表等で提示しながら、これまでの研究内容と融合させて考察し、まとめたものです。めざす制度の構築までにはさらなる精査や議論が必要と思われますが、現在の制度に代わる、真にディーセント・ワークを提供し得る障害者就労支援制度のあり方に踏み込み、それを実現させる大きな一歩となることを願うものです。本書が、さまざまな立場で障害者就労に係る研究や実践に取り組んでおられる関係者の方々のヒントになれば望外の喜びです。

最後になりますが、日々のお忙しい業務のなか、快く調査にご協力くださった事業所関係者のみなさまに、この場をお借りして厚く御礼申し上げます。

そして、「わが国における社会支援雇用を確立し、障害者の多様な就労を構築するための調査・研究」をテーマに本調査研究事業を実施し得たのは、ひとえに公益財団法人三菱財団の助成があったからこそであり、心からの御礼を申し上げます。

特定非営利活動法人日本障害者協議会
代表　藤井　克徳

2014 年 9 月 30 日

目次

１章　調査研究の背景と目的 …… 1
　１－１　日本の福祉的就労の現状 …… 1
　　（１）きわめて低い障害者の就業率と収入 …… 1
　　（２）すすまない福祉から一般就労への移行 …… 3

　１－２　本調査の目的 …… 4

２章　調査実施について
　２－１　調査実施 …… 5
　　（１）一次調査（アンケート用紙の郵送による調査） …… 5
　　（２）二次調査　（訪問ヒアリング調査） …… 6

　２－２　調査結果 …… 7
　　（１）一次調査（アンケート）結果 …… 7
　　①　Ｂ型事業所利用者調査結果 …… 7
　　②　一般就労者調査結果 …… 16
　　③　事業所調査結果 …… 29
　　④　職員調査結果 …… 41
　　（２）二次調査（訪問調査）結果 …… 56

３章　考察
　３－１　一次調査　アンケート調査結果から見えたもの …… 152
　　（１）利用者調査 および 一般就労者調査 …… 152
　　（２）事業所調査 …… 157
　　（３）職員調査 …… 161

　３－２　二次調査　19 か所の訪問調査から見えたもの …… 166
　　（１）訪問先 19 か所の事業形態の概要
　　（２）工賃水準の高い事業所での取り組みや工夫
　　（３）企業などへの就労について
　　（４）Ｂ型事業所の地域での役割
　　（５）共通の課題
　　（６）課題解決に向けて求められる取り組み
　　（７）まとめ

　３－３　一次調査・二次調査の総括 …… 174
　　（１）障害者の就労支援におけるＢ型事業所の役割
　　（２）工賃をめぐる課題と所得保障
　　（３）働くことに対する利用者と支援担当職員の意識
　　（４）Ｂ型事業所に求められる多様なニーズと人材育成
　　（５）今後の調査研究上の課題

あとがき …… 179
調査・研究実施担当者 …… 180
資料（調査票） …… 181

１章　調査研究の背景と目的

本調査を実施した「社会支援雇用研究会」（代表・松井亮輔 法政大学名誉教授）は、2008 年に日本障害者協議会のもとに設置され、とくに福祉的就労に従事する、障害者の働く権利の実現という積年の課題を解決すべく、新たな就労支援のしくみの確立をめざし、国内外の施策や就労実態の調査研究を行ってきた。その一環として実施されたのが、２章以下で詳述する本調査である。

１－１　日本の福祉的就労の現状

わが国の障害者就労政策は、障害者雇用促進法に基づく一般労働市場での雇用と、障害者総合支援法に基づく就労継続支援Ｂ型事業（以降、Ｂ型事業）等に２分されていることが指摘されて久しいが、後者の福祉的就労においては、働く実態があっても「労働者」とみなされず、労働法の適用もない。「工賃倍増計画」等の様々な公的取組はあるものの、全国平均の工賃は未だにひと月 1 万４千円台に留まり（2012 年度の就労継続支援Ａ型事業（以降、Ａ型事業）を除く工賃倍増計画の対象施設）、こうした福祉的就労の状況は、半世紀以上も続いている。

価値観やライフスタイルの変化とともに働き方も多様化し、柔軟性を求められる今日、障害のある人の働く実態だけがなぜ変わらないのか。障害のない人と比べてきわめて低い就業率や収入、および「福祉から一般就労への移行率」の低さなど、具体的な数字がその権利性の脆弱さを物語っている。

（１）きわめて低い障害者の就業率と収入

①　就業率

2011 年度の「障害者の就業実態把握のための調査報告書（厚生労働省）」によれば、障害者の就業率（満 15 歳以上人口のうちの就業者の割合）は 44.2%となっている。

が、この就業者数には福祉的就労に従事する障害者も入っているため、これを除くと就業率は 32.4%となり、非障害者の就業率 56.5%（総務省統計局「労働力調査」2012）と比べかなり低い値であることがわかる（図１）。

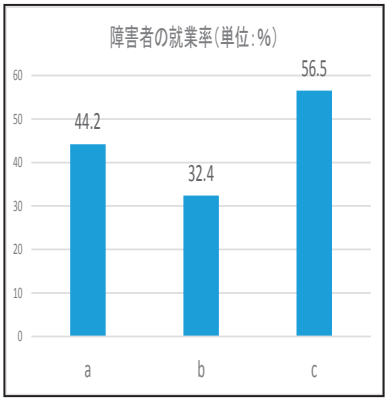
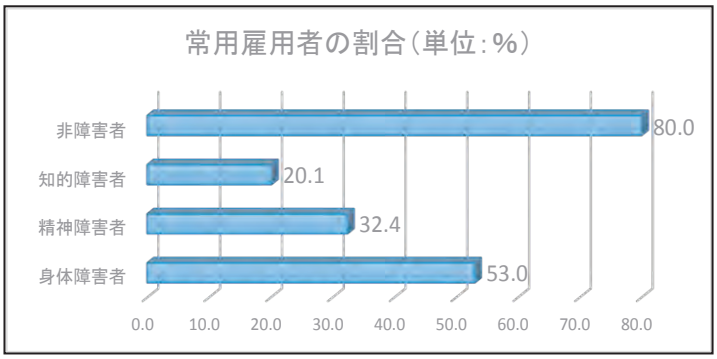


図１　障害者の就業率（単位：%）
(a) 障害者全体の就業率
(b) 福祉的就労を除いた就業率
(c) 非障害者の就業率

出所：厚生労働省「障害者の就業実態把握のための調査報告書」（2011）、総務省統計局「労働力調査」（2012）をもとに作成

就業者のうちの常用雇用者（※）に注目すると、その割合は、身体障害者は 53.0%、精神障害者は 32.4%、知的障害者は 20.1%となっており、障害のない人の常用雇用が約 80%（総務省統計局「労働力調査」2013）であることに比べると、ここにも大きな隔たりがある（図２）。

図２　常用雇用者の割合



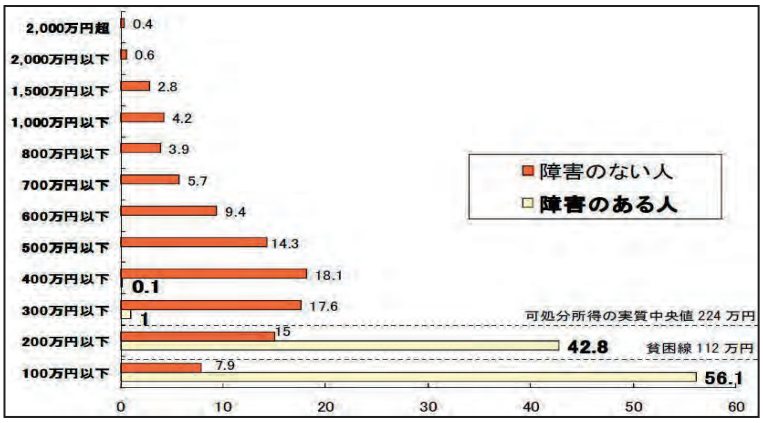
出所：
厚生労働省「障害者の就業実態把握のための調査報告書」（2011）、総務省統計局「労働力調査」（2012）をもとに作成

(※)常用雇用者とは、雇用契約の形式を問わず、期間の定めなく、あるいは有期雇用の契約を繰り返し更新し１年以上継続して雇用されている労働者、および採用時から１年以上継続して雇用されると見込まれる労働者をいう。また、特定労働者派遣事業で派遣される労働者。

②　収入

厚生労働省が 2010 年に発表した国民生活基礎調査の貧困率の状況によると、相対的貧困とされる年収 112 万円の貧困線を下回るのは国民全体の 16%である。それに対し、福祉的な就労施設で就労する障害者を対象に実施した調査では、同じく年収 112 万の貧困線を下回る障害者は 56.1%にも及ぶことが明らかになった（図３）。さらに同調査では、一般にワーキングプアといわれる年収 200 万円以下の障害者は 98.9%という数字を示しており、国民全体のそれが 22.9%であることを鑑みると、就労施設で就労する障害者がいかに厳しい生活状況であるかがわかる。

図３　障害のない人とある人の　収入比較（単位：%）



出所：きょうされん「障害のある人の地域生活実態調査」（2012）

（２）すすまない福祉から一般就労への移行

前述の低収入の大きな要因は、冒頭でも述べた福祉的就労の工賃額の低さに他ならず、こうした状況から鑑みて、福祉的就労から雇用への移行を大幅に増やすことは急務である。

しかし、移行者数 9,000 人を目標とした 2011 年も実際には実績は 5,675 人で、毎年福祉施設を利用する特別支援学校卒業生が約 1 万人であることから考慮すると、福祉的就労の利用者数は減少するどころか、むしろ増加傾向とみられ、現在では全体で 23 万人を上回っている（表１）。

表１　福祉的就労事業（旧授産施設及び就労移行支援事業、就労継続支援Ａ型・Ｂ型、小規模作業所）利用者数の推移(単位：人)

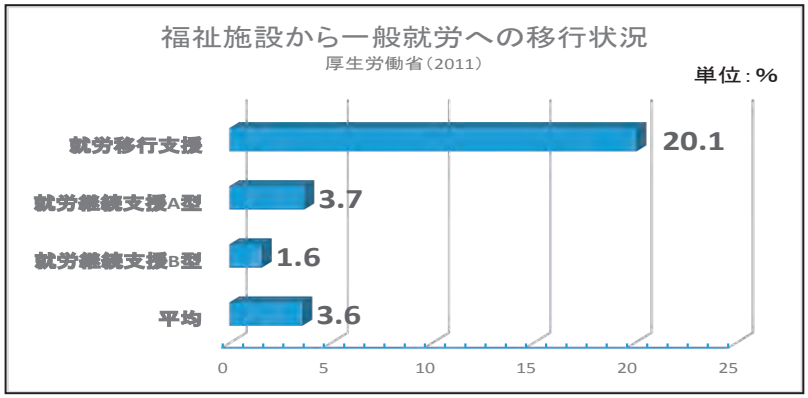
	2008年度	2009年度	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度
就労移行支援	15,009	18,266	20,039	22,378	26,184	27,045
就労継続支援Ａ型	5,549	7,900	11,590	16,703	24,431	33,213
就労継続支援Ｂ型	47,020	71,808	97,472	127,706	162,768	175,352
旧身体障害者授産施設	12,048	9,193	6,878	3,437	新体系移行	新体系移行
旧知的障害者授産施設	54,602	44,084	37,601	21,329	新体系移行	新体系移行
	134,228	151,251	173,580	191,553	213,383	235,610

	2008年度	2009年度	2010年度	2011年度
小規模作業所	41,745	28,050	22,575	31,965

出所：厚生労働省障害福祉サービス等の利用状況について(国保連　各年の 10 月データ)
作業所 1 箇所につき、15 人として推計（2011 年きょうされん調べ）

表１の福祉的就労事業が、年間に一般就職させている利用者人数の割合を示すのが図４であるが、年間で１割を超えているのは就労移行支援事業のみであり、福祉的就労事業全体での移行平均は 3.6%にとどまっている。

図４　福祉施設から一般就労への移行状況　（厚生労働省 2011）



１－２　本調査の目的

本研究会は、従来の障害者雇用・就労施策だけでは残念ながら障害のある人の収入や就業率の現状を大きく改善することは困難であると考え、その解決策を模索すべく、新しい社会の仕組み「社会支援雇用制度（仮称）※」のあり方を現在検討している。

その一環として、本研究会は、Ｂ型事業所の実態を客観的に把握するための調査を実施することとした。とりわけ低工賃や一般就労への低移行率の実情を理解し、あわせて長きにわたってそれらを改善し得ていない主な要因を見つけていくことが、本調査の目的である。

そのためには、Ｂ型事業所の全体像を知る必要があることから、調査対象範囲を事業所の管理者、職員、利用者および一般就労移行者まで広げることとし、**一次調査**ではその４者へのアンケート調査を実施した。その上で、その結果から見えた課題の更なる理解と改善策の検討のため、**二次調査**として事業所訪問を行った。地域バランスや事業特性なども考慮し、各事業所が置かれている現場の実情を踏まえながら、関係者から直接生の声を聴く方法をとった。

※　社会支援雇用制度（仮称）とは、「現状では一般就労の機会が限られている障害のある人びとの就労、とくに、障害福祉サービスの就労施設で働くいわゆる福祉的就労のあり方を問い直し、ディーセント・ワーク（働き甲斐のある、人間らしい仕事）の提供を目指すための新たな仕組み」と、本研究会では定義している。

２章　調査実施について

２－１　調査実施

次のように、２段階の調査を実施した。

（１）一次調査（アンケート用紙の郵送による調査）

①　日程

2013 年 11 月　　ワーキングチーム発足　アンケート調査票作成
2013 年 12 月　　プレ調査実施（10 事業所、24 名）
2014 年１月　　本調査実施　１月 21 日　調査票発送　～　２月５日締め

②　調査対象

Ｂ型事業所の利用者（利用者調査）、Ｂ型事業所から一般就労への移行者（一般就労者調査）、Ｂ型事業所の管理者（事業所調査）、Ｂ型事業所の職員（職員調査）の４種類

③　調査方法

調査票を、障害者団体（セルプ協<全国社会就労センター協議会>、きょうされん、ゼンコロ）を通じて、加盟事業所 2936 人（管理者 367 人、職員 1101 人、利用者 734 人、一般就労者 734 人）に配布依頼する形をとった。

職員用は、各事業所３名に依頼し、基準として、

・管理職以外の方で、貴事業所での経験が２年以上
・経験や職種等なるべく多様に選ぶ　　とした。

利用者並びに一般就労者は、各事業所にそれぞれ２名を依頼し、障害や利用年数等は問わず、なるべく経験や職種等多様に考慮いただいた。

（事業所からの就職がない場合は、同法人内での支援により一般就労に移行された方にお願いした）。

④　回収結果

回収数　734 人（管理者 133 人、職員 298 人、利用者 214 人、一般就労者 89 人）。

回収率は 25%となったが、事業所によっては回答の適任者がいないなどの事情もあり、実際の分母は見えづらかった（調査結果は７ページから記載）。

（２）二次調査　（訪問ヒアリング調査）

①　日程

2014 年４月～６月　訪問調査実施

②　調査対象

一次調査でアンケート回収した 133 事業所から、「地域」「事業内容」「主な障害特性」のバランスを中心に検討し、19 事業所を選んだ（北海道１か所、東北２か所、関東５か所、中部４か所、近畿２か所、中・四国４か所、九州１か所）

③　調査方法

研究会メンバー２名が 1 組となって訪問チームを作成し、各チームが 1 か所～３か所を訪問した。調査は、訪問事業所の管理者、あるいは事業所全体のことを把握し運営管理をしている方に依頼した。質問項目（ヒアリングポイント）は、就労実態の他、地域状況、Ｂ型事業所としての課題・ビジョンなど事前にメンバー全員で決めておき、それに沿う形で、実際の作業場面を見学させていただいた。終了後、訪問担当者が内容を整理したのち報告書を作成し、訪問事業所の確認を得て完成とした。

④　実施結果

19 事業所には全て快く受けていただくことができ、全事業所において報告書が完成した（報告記録は 56 ページから記載）。

２－２　調査結果

（１）一次調査（アンケート）結果

※パーセンテージは小数点以下を四捨五入しているため、合計が 100%にならないケースがある

①　Ｂ型事業所利用者調査結果（単位は全て「人数」）

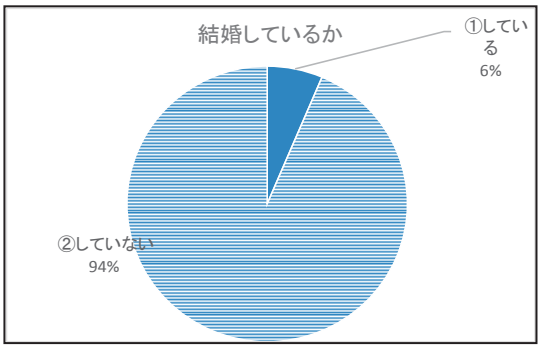
Q1　協力者とご本人との関係について○をつけてください。（ご本人から見た属性）

①本人回答	116	54%
②親	14	7%
③兄弟姉妹	1	0%
④夫あるいは妻	0	0%
⑤子供	1	0%
⑥施設の職員	82	38%
⑦その他	0	0%
不明	0	0%
合計	214	100%

Q2　ご本人の性別等をお答えください。

(1) 性別　①男性	121	57%
②女性	93	43%
不明	0	0%
合計	214	100%

(2) 現在結婚しているか　①している	13	6%
②していない	190	94%
不明	0	0%
合計	203	100%



Q3　ご本人の年齢をお答えください。

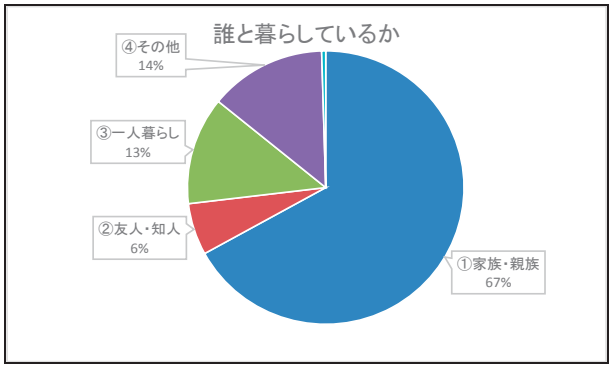
①～１８歳未満	0	0%
②１８歳以上～２０歳未満	7	3%
③２０歳以上～３０歳未満	53	25%
④３０歳以上～４０歳未満	47	22%
⑤４０歳以上～５０歳未満	43	20%
⑥５０歳以上～６０歳未満	40	19%
⑦６０歳以上～６５歳未満	13	6%
⑧６５歳以上	10	5%
不明	0	0%
合計	213	100%

Q4　お住まいについてお答えください。

①持家（家族所有を含む）の自宅	115	54%
②賃貸の自宅	37	17%
③社宅・社員寮	0	0%
④通勤寮	44	21%
④グループホーム・ケアホーム	17	8%
⑤その他	0	0%
不明	1	0%
合計	214	100%

Q5　あなたは誰と暮らしていますか。

①家族・親族	142	67%
②友人・知人	13	6%
③一人暮らし	27	13%
④その他	29	14%
不明	1	0%
合計	212	100%



Q6　ご本人の障害についてお答えください。（複数回答）

種別	①身体	73	36%
	②知的	105	51%
	③精神	43	21%
	④発達障害	4	2%
	⑤難病	3	1%
	⑥その他	2	1%

手帳　①療育手帳	1. 最重度	3	1%
	2. 重度	11	5%
	3. 中度	42	20%
	4. 軽度	42	20%
	不明	2	1%
②知的　身体障害者手帳	１級	0	0%
	２級	17	8%
	３級	10	5%
	不明	0	0%

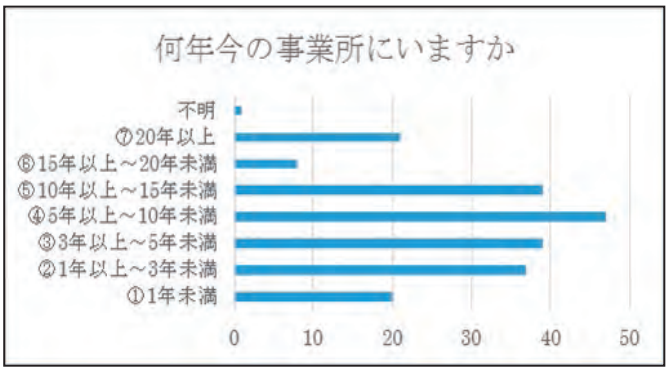
③精神障害者保健福祉手帳	１級	0	0%
	２級	24	12%
	３級	10	5%
	不明	0	0%
④なし		0	0%

Q7　現在一番多くやっている仕事はどのようなものですか

①農業・畜産	5	2%
②食品加工	29	14%
③洗濯（クリーニング）	10	5%
④販売	7	3%
⑤清掃	4	2%
⑥飲食店、喫茶	7	3%
⑦介護	0	0%
⑧ メール便・社内便等の配達	0	0%
⑨リサイクル	3	1%
⑩シュレッダー	0	0%
⑪軽作業	81	38%
⑫商品整理や在庫管理	1	0%
⑬ピッキング	0	0%
⑭事務関連	0	0%
⑮パソコンなど情報関連	8	4%
⑯電話交換等受付業務	0	0%
⑰その他	30	14%
不明	26	12%
合計	211	100%

Q8　何年間今の事業所で働いていますか

②1年未満	20	9%
②1年以上～3年未満	37	17%
③3年以上～5年未満	39	18%
④5年以上～10年未満	47	22%
⑤10年以上～15年未満	39	18%
⑥15年以上～20年未満	8	4%
⑦20年以上	21	10%
不明	1	0%
合計	212	100%



Q9　今の事業所に来る前はどうしていましたか

①学校	48	23%
②就労継続事業所	33	16%
③就労移行支援事業所	8	4%
④その他の福祉施設	21	10%
⑤病院	13	6%
⑥家庭	35	17%
⑦他の企業	30	14%
⑧その他	13	6%
不明	9	4%
合計	210	100%

Q10　今の事業所に来るまでに、企業や施設を何度か変わりましたか

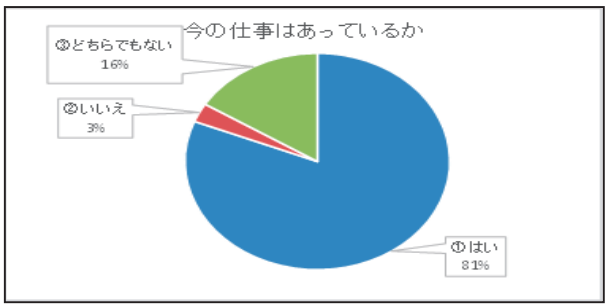
①変わっていない	107	51%
②1～３回変わった	79	38%
③４回以上変わった	23	11%
不明	1	0%
合計	210	100%

Q11　今の事業所に来た理由は何ですか（複数回答）

①好きな仕事や、やりがいのある仕事があったから	48	23%
②家族に薦められて	60	29%
③友人・知人に薦められて	18	9%
④学校の先生に薦められて	31	15%
⑤支援者（支援機関）に薦められて	55	27%
⑥通いやすい所にあったから	43	21%
⑦送迎があったから	19	9%
⑧工賃が良かったから	6	3%
⑨他に選択肢がなかったから	14	7%
⑩お金を稼がなければならなかったため	26	13%
⑪企業等に就職できなかったため	29	14%
⑫その他	13	6%

Q12　今の仕事は自分に合っていると思いますか

①はい	171	81%
②いいえ	6	3%
③どちらでもない	34	16%
不明	0	0%
合計	211	100%



Q13　今の事業所はどのようにして見つけましたか（利用したところはすべて○を付けてください）

①他の障害福祉サービス事業所からの紹介　1. 就労移行支援	4	2%
2. 就労継続支援	6	3%
3. その他の紹介	20	10%
②特別支援学校の紹介	46	22%
③自分で探した	15	7%
④家族が探した	49	24%
⑤その他	48	23%

Q14　先週のおおよその作業状況について教えてください

(1)　作業日数	①週１日	2	1%
	②週２日	3	1%
	③週３日	5	2%
	④週４日	20	10%
	⑤週５日	153	75%
	⑥週６日	19	9%
	⑦週７日	0	0%
	不明	2	1%
合計		204	100%
(2)　1週間の作業時間	①9時間以下	26	14%
	②10時間～19時間	23	13%
	③20時間～29時間	63	34%
	④30時間～39時間	62	34%
	⑤40時間以上	7	4%
	不明	2	1%
合計		183	100%

Q15　有給休暇はありますか

①有給休暇がある	23	11%
②有給休暇はない	184	89%
不明	0	0%
合計	207	100%

Q16　通所の主な手段について

(1)　通勤手段	①徒歩・自転車	55	35%
	②バイク・自動車	50	32%
	③電車・バス	44	28%
	不明	8	5%
合計		157	100%

(2)通勤支援	①事業所送迎	96	71%
	②家族送迎	10	7%
	③ガイドヘルパー	0	0%
	④その他知り合いの人など	0	0%
	⑤特になし	23	17%
	不明	6	4%
合計		135	100%

⑶　片道の所要時間	①30分以下	91	69%
	②30分以上60分未満	34	26%
	③60分以上90分以下	5	4%
	④90分以上	0	0%
	不明	1	1%
合計		131	100%

Q17　仕事のやりがいはありますか

①とてもある	120	57%
②少しある	78	37%
③あまりない	10	5%
④全くない	3	1%
不明	0	0%
合計	211	100%

Q18　辛い時や困ったときに相談する人はいますか

(1)	①いる	192	90%
	②いない	22	10%
	不明	0	0%
合計		214	100%

(2)　①いる　の方へ　それは誰ですか（複数回答）

①家族	108	56%
②今の事業所職員	137	71%
③友人	44	23%
④その他の支援者	39	20%
⑤その他	8	4%

Q19　新しいところで働きたいと考えていますか

(1)	①考えている	60	28%
	②考えていない	123	58%
	③迷っている	30	14%
	不明	0	0%
合計		213	100%

(2)　①考えている、あるいは　③迷っている　の方へ　理由（複数回答）

①給料がもう少し高いところへ行きたいから	51	57%
②好きな仕事や自分に合った仕事がしたいから	37	41%
③心身への負担が大きい・疲れるから	8	9%
④人間関係で悩むことがあるから	18	20%
⑤危険な仕事で、けがをするのがこわいから	1	1%
⑥不衛生な仕事で、病気になるのがこわいから	3	3%
⑦家から遠いから	5	6%
⑧将来性がないから	7	8%
⑨自分の力を活かせるところへ行きたいから	23	26%
⑩その他	11	12%

Q20　一般就労への支援を希望していますか

(1)　①希望している	87	43%
②希望していない	115	57%
不明	0	0%
合計	202	100%

(2)　①希望している　の方へ　そのための支援を今の事業所で受けていますか

①受けている	55	59%
②受けていない	38	41%
不明	0	0%
合計	93	100%

(3)　①受けていると答えた方へ　受けている支援であてはまるもの全てに○をつけて下さい

①技能習得	26	47%
②実習先の検討	28	51%
③求人情報の検討	18	33%
④就職先同行	17	31%
⑤家族の理解	15	27%
⑥就職活動の方法	19	35%
⑦将来の職業生活の不安相談	15	27%
⑧その他	2	4%

Q21　その他のサービスを利用していますか

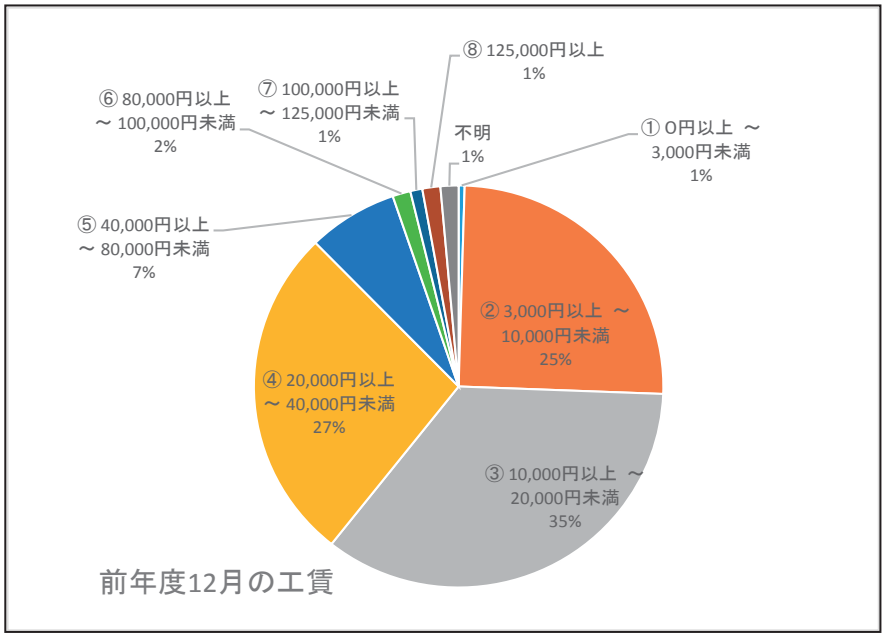
(1)　①はい	108	52%
②いいえ	99	48%
不明	0	0%
合計	207	100%

(2)　①はい　の方へ　どのようなサービスを利用していますか　(複数回答)

1. 居宅介護（ホームヘルプ）	22	20%
2. 重度訪問介護	1	1%
3. 同行援護	1	1%
4. 行動援護	2	2%
5. 重度障害者等包括支援	0	0%
6. 短期入所（ショートステイ）	10	9%
7. 療養介護	0	0%
8. 生活介護	4	4%
9. 障害者支援施設での夜間ケア等	0	0%
10.（施設入所支援）	8	7%
11. 共同生活介護（ケアホーム）	11	10%
12. 自立訓練（機能訓練・生活訓練）	2	2%
13. 就労移行支援	7	6%
14. 就労継続支援（Ａ型＝雇用型、Ｂ型）	36	33%
15. 共同生活援助（グループホーム）	26	24%
16. 移動支援	18	17%
17. 地域活動支援センター	11	10%
18. 福祉ホーム	2	2%
19. 地域移行支援	1	1%
20地域定着支援	2	2%

Q22　平成25年１２月の工賃収入は月にどのくらいになりますか

① 0円以上　～ 3,000円未満	1	1%
② 3,000円以上　～ 10,000円未満	53	25%
③ 10,000円以上　～ 20,000円未満	74	35%
④ 20,000円以上　～ 40,000円未満	57	27%
⑤ 40,000円以上　～ 80,000円未満	15	7%
⑥ 80,000円以上　～ 100,000円未満	3	2%
⑦ 100,000円以上　～ 125,000円未満	2	1%
⑧ 125,000円以上	3	1%
不明	3	1%
合計	211	100%



Q23　平成25年12月の工賃は時給いくらでしたか（複数ある場合は平均でお答えください）

① 0円以上　～ 100円未満	24	13%
② 100円以上　～ 200円未満	69	37%
③ 200円以上　～ 400円未満	67	36%
④ 400円以上　～ 600円未満	10	5%
⑤ 600円以上　～ 800円未満	7	4%
⑥ 800円以上　～ 1,000円未満	5	3%
⑦ 1,000円以上　～ 1,200円未満	0	0%
⑧ 1,200円以上	4	2%
不明	0	0%
合計	186	100%

Q24　過去1年に賞与はありましたか

(1)　①ある	158	75%
②ない	54	25%
不明	0	0%
合計	212	100%

Q25 今の工賃に満足していますか

①満足している	48	23%
②どちらかといえば満足	58	27%
③どちらかといえば不満	58	27%
④不満	30	14%
⑤わからない	18	8%
不明	0	0%
合計	212	100%

Q26 今の工賃がどうやって決まっているか知っていますか

①知っている	72	34%
②知らない	76	36%
③説明は受けたがよくわからない	55	26%
④説明をされたことがない	6	3%
不明	1	0%
合計	210	100%

Q27 下記の中で受給しているものがありましたら全て教えてください

(1) ①障害年金	169	79%
②自治体からの公的年金	17	8%
③生活保護	20	9%

Q28 その他の収入がありましたら教えてください

①ある	15	10%
②ない	137	90%
不明	0	0%
合計	152	100%

その他の収入の具体例
労災年金、企業年金
養育費
新聞配達などアルバイト　　５名
小遣い
講師謝礼など
軽作業の賃金
兄や家族から　４名

Q29

その他の主な要望
両親が亡くなった後の生活の場　　３件
有給休暇がほしい　　４件
将来への不安　　７件
安価な賃貸住宅がほしい
Ａ型事業所を目指したい
仕事がほしい　仕事をしたい　　５件
工賃アップしてほしい 生活の保障がほしい 収入増やしたい　15件
一人暮らしがしたい　グループホームを作ってほしい
働きだして生活保護を終えたら、実収入が生活保護を下回る
このまま通い続けたい
結婚したい

② 一般就労者調査結果（単位は全て「人数」）

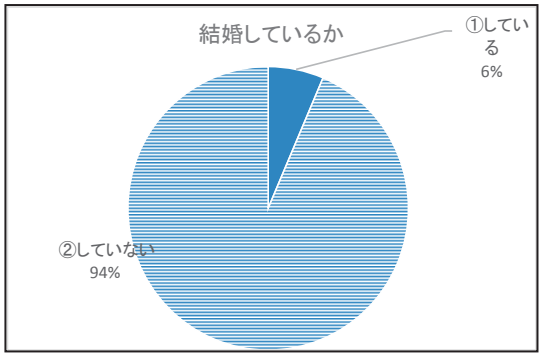
Q1 協力者とご本人との関係について〇をつけてください（ご本人から見た属性）

①本人回答	45	51%
②親	4	5%
③兄弟姉妹	0	0%
④夫あるいは妻	0	0%
⑤子供	0	0%
⑥施設の職員	39	44%
⑦その他	0	0%
不明	0	0%
合計	88	100%

Q2 ご本人の性別等をお答えください

①性別　①男性	54	61%
②女性	35	39%
不明	0	0%
合計	89	100%

②現在結婚しているか　①している	5	6%
②していない	80	94%
不明	0	0%
合計	85	100%



Q3 ご本人の年齢をお答えください

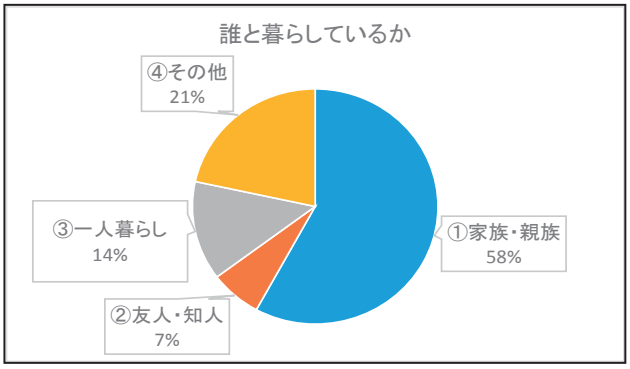
①～１８歳未満	0	0%
②１８歳以上～２０歳未満	1	1%
③２０歳以上～３０歳未満	33	37%
④３０歳以上～４０歳未満	24	27%
⑤４０歳以上～５０歳未満	16	18%
⑥５０歳以上～６０歳未満	13	15%
⑦６０歳以上～６５歳未満	2	2%
⑧６５歳以上	0	0%
不明	0	0%
合計	89	100%

Q4　お住まいについてお答えください

①持家（家族所有を含む）	44	50%
②賃貸の自宅	11	12%
③社宅・社員寮	1	1%
④通勤寮	29	32%
⑤グループホーム・ケアホーム	3	3%
⑥その他	1	1%
不明	0	0%
合計	89	100%

Q5　あなたは誰と暮らしていますか

①家族・親族	51	58%
②友人・知人	6	7%
③一人暮らし	12	14%
④その他	19	21%
不明	0	0%
合計	88	100%



Q6　ご本人の障害についてお答えください（複数回答）

種別　①身体	18	21%
②知的	52	60%
③精神	19	22%
④発達障害	1	1%
⑤難病	0	0%
⑥その他	2	2%

手帳　①療育手帳 1. 最重度	0	0%
2. 重度	8	9%
3. 中度	16	19%
4. 軽度	24	28%
②身体障害者手帳　１重度	7	8%
２中度	7	8%
３軽度	3	3%
③精神障害者保健福祉手帳　１級	3	3%
２級	16	19%
３級	3	3%
④なし	2	2%

Q7　あなたの働いているところはどのような所ですか

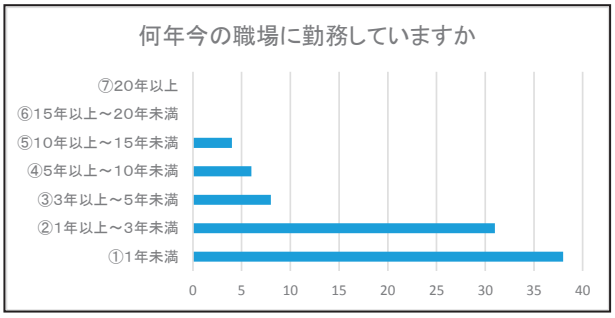
①一般企業	46	52%
②公務員・官公庁	6	7%
③特例子会社	3	3%
④福祉施設	26	30%
⑤その他	7	8%
不明	0	0%
合計	88	100%

Q8　現在一番多くやっている仕事はどのようなものですか

①農業・畜産	0	0%
②食品加工	10	11%
③洗濯（クリーニング）	2	2%
④販売	2	2%
⑤清掃	26	29%
⑥飲食店、喫茶	1	1%
⑦介護	6	7%
⑧メール便・社内便等の配達	1	1%
⑨リサイクル	2	2%
⑩シュレッダー	0	0%
⑪軽作業	8	9%
⑫商品整理や倉庫での作業	3	3%
⑬ピッキング	1	1%
⑭事務関連	5	6%
⑮パソコンなど情報関連	2	2%
⑯電話交換等受付業務	0	0%
⑰その他	13	15%
不明	7	8%
合計	89	100%

Q9　何年間、今の職場に勤務していますか

①１年未満	38	44%
②１年以上～３年未満	31	36%
③３年以上～５年未満	8	9%
④５年以上～１０年未満	6	7%
⑤１０年以上～１５年未満	4	5%
⑥１５年以上～２０年未満	0	0%
⑦２０年以上	0	0%
不明	0	0%
合計	87	100%



Q10　今の職場に来るまでに、企業や施設を何度か変わりましたか

①変わっていない	30	34%
②1～３回変わった	43	49%
③４回以上変わった	14	16%
不明	0	0%
合計	87	100%

Q11　今の仕事は自分に合っていると思いますか

①はい	64	74%
②いいえ	3	3%
③どちらでもない	20	23%
不明	0	0%
合計	87	100%

Q12　今の職場を見つけるうえでどのようなところを利用しましたか

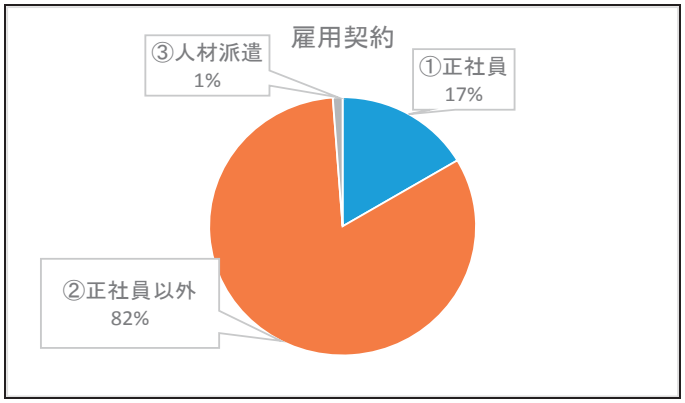
(1)　①所属していた機関・施設のみを利用した	22	26%
②ほかの機関・施設も利用した	64	74%
不明	0	0%
合計	86	100%

(2)　②ほかの機関・施設も利用した方へ、どのような機関や施設を利用しましたか。(複数回答)			
①障害福祉サービス利用	1. 就労移行支援事業	18	28%
	2. 就労継続支援事業	5	8%
	3. その他	1	2%
	不明	3	5%
②就労支援センター		26	41%
③ハローワーク		52	81%
④求人雑誌		2	3%
⑤民間の職業紹介事業所		0	0%
⑥学校		4	6%
⑦家族が探してきた		0	0%
⑧他に頼らず自分で探した		3	5%
⑨その他		9	14%

Q13　どのような雇用契約ですか

①正社員	14	17%
②正社員以外	70	82%
③人材派遣　ア. 常用	0	0%
イ. 登録	1	1%
④トライアル雇用	0	0%
不明	0	0%
合計	85	100%

②正社員以外 あるいは③人材派遣とお答えの方へ　雇用契約の期限はどのくらいですか		
① 1か月未満	0	0%
② 1か月以上3か月未満	1	1%
③ 3か月以上6か月未満	7	10%
④ 6か月以上9か月未満	0	0%
⑤ 9か月以上1年未満	18	26%
⑥ 1年以上	42	61%
不明	1	1%
合計	69	100%



Q14　勤務日数や1週間の平均労働時間についてお答えください

(1) 勤務日数	①週１日	0	0%
	②週２日	0	0%
	③週３日	2	2%
	④週４日	12	14%
	⑤週５日	67	78%
	⑥週６日	5	6%
	不明	0	0%
合計		86	100%

(2) １週間の作業時間	①９時間以下	14	16%
	②１０時間～１９時間	7	8%
	③２０時間～２９時間	26	31%
	④３０時間～３９時間	26	31%
	⑤４０時間以上	12	14%
	不明	0	0%
合計		85	100%

(3) 勤務の時間制	①日勤	78	95%
	②夜勤	1	1%
	③交代制	3	4%
	④フレックス	0	0%
	不明	0	0%
合計		82	100%

Q15 労働条件について教えてください

①有給休暇	1. ある		55	74%
	2. なし		19	26%
	不明		0	0%
合計			74	100%

②社会保険について	1. 健康保険	1. ある	45	52%
		2. なし	31	36%
		不明	0	0%
	2. 厚生年金	1. ある	35	41%
		2. なし	39	45%
		不明	0	0%
	3. 雇用保険	1 ある	68	79%
		2. なし	7	8%
		不明	0	0%
	4. 労災保険	1. ある	64	74%
		2. なし	11	13%
		不明	0	0%

Q16 主な通勤手段について

(1)通勤手段		
①徒歩・自転車	24	28%
②バイク・自動車	28	33%
③電車・バス	30	35%
不明	4	5%
合計	86	100%

(2)通勤支援		
①事業所送迎	8	11%
②家族送迎	2	3%
③ガイドヘルパー	0	0%
④その他知り合いの人など	4	6%
⑤特になし	58	81%
不明	0	0%
合計	72	100%

(4)片道の所要時間		
①３０分以下	45	55%
②３０分以上６０分未満	35	43%
③６０分以上９０分以下	2	2%
④９０分以上	0	0%
不明	0	0%
合計	82	100%

Q17　仕事のやりがいはありますか

①とてもある	46	54%
②少しある	29	34%
③あまりない	10	12%
④全くない	0	0%
不明	0	0%
合計	85	100%

Q18　辛い時や困ったときに相談する人はいますか

①　1. いる	80	92%
2. いない	7	8%
不明	0	0%
合計	87	100%

(2)　①いる　の方へ　それは誰ですか（複数回答）		
①. 家族	40	50%
②以前の施設職員	51	64%
③会社の人	45	56%
④以前の施設職員以外の支援者	18	23%
⑤友人	10	13%
⑥その他	2	3%

Q19　職場の人に、障害について伝えて入職しましたか

①伝えている	84	97%
②伝えていない	2	2%
③ごく一部の人に伝えている	1	1%
不明	0	0%
合計	87	100%

Q20　職場ではどのような配慮を受けていますか

①建物や移動に対する配慮	ｱ. 手すり設置	9	10%
	ｲ. トイレのバリアフリー	3	3%
	ｳ. その他の移動設備	3	3%
②通勤等に対する配慮	ｱ. 送迎	8	9%
	ｲ. ガイドヘルパー	0	0%
	ｳ. 駐車場の確保	6	7%
	ｴ. 寮などの住宅確保	1	1%
③情報の利用や入手に対する配慮	ｱ. 手話・筆談	2	2%
	ｲ. 書類の代読	4	5%
	ｳ. パソコン等情報機器の利用	2	2%
④仕事上の工夫	ｱ. わかりやすい説明	39	45%
	ｲ. 質問しやすい環境	24	28%
	ｳ. マニュアル	12	14%
	ｴ. 適した仕事への変更や工夫	19	22%

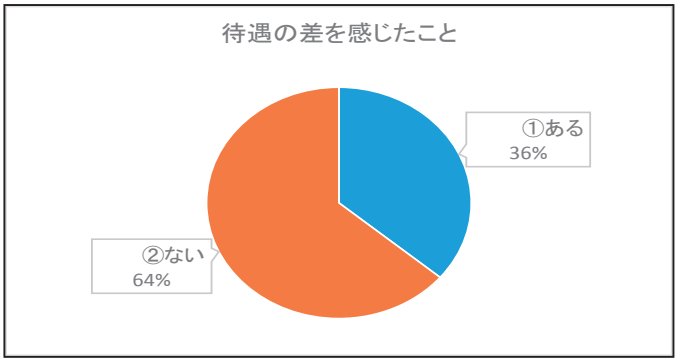
⑤勤務日や勤務時間などの配慮	ｱ. 勤務時間の調整	20	23%
	ｲ. 休憩時間の調整	10	12%
	ｳ. 勤務日の調整	25	29%
⑥人の支援や応援	ｱ. 必要な時の職場介助者	14	16%
	ｲ. 気軽に相談できる環境	28	33%
	ｳ. ジョブコーチ派遣	6	7%
⑦ その他受けている配慮		3	3%
⑧ ①～⑥のような配慮は用意されていない		4	5%
⑨ ①～⑥のような配慮は、自分には特に必要ない		6	7%

Q21　現在困っていて、受けたい配慮がありますか（ある方のみお答えください）

①建物や移動に対する配慮	ｱ. 手すり設置	0	0%
	ｲ. トイレのバリアフリー	0	0%
	ｳ. その他の移動設備	0	0%
②通勤等に対する配慮	ｱ. 送迎	5	6%
	ｲ. ガイドヘルパー	0	0%
	ｳ. 駐車場の確保	0	0%
	ｴ. 寮などの住宅確保	0	0%
③情報の利用や入手に対する配慮	ｱ. 手話・筆談	1	1%
	ｲ. 書類の代読	3	3%
	ｳ. パソコン等情報機器の利用	2	2%
④仕事上の工夫	ｱ. わかりやすい説明	5	6%
	ｲ. 質問しやすい環境	5	6%
	ｳ. マニュアル	2	2%
	ｴ. 適した仕事への変更や工夫	2	2%
⑤勤務日や勤務時間などの配慮	ｱ. 勤務時間の調整	6	7%
	ｲ. 休憩時間の調整	1	1%
	ｳ. 勤務日の調整	4	5%
⑥人の支援や応援	ｱ. 必要な時の職場介助者	3	3%
	ｲ. 気軽に相談できる環境	14	16%
	ｳ. ジョブコーチ派遣	1	1%

Q22　処遇面で、障害のない他の従業員との差を感じることはありますか

(1) ①ある	30	36%
②ない	53	64%
不明	0	0%
合計	83	100%



⑵　①ある　の方へ　どんなことで感じますか（複数回答）

①仕事の内容や職場配置	15	50%
②給与	12	40%
③賞与（ボーナス）	12	40%
④昇進（上の役職につくこと）	6	20%
⑤異動（仕事の部や係等を変わること）	3	10%
⑥休暇	1	3%
⑦研修	2	7%
⑧福利厚生	1	3%
⑨その他	1	3%

Q23　転職（企業あるいはほかの事業所）を考えていますか

(1)　①考えている	12	14%
②考えていない	62	73%
③迷っている	11	13%
不明	0	0%
合計	85	100%

⑵　①考えている、あるいは③迷っているの方へ　（複数回答）		
① 給料がもう少し高いところへ行きたいから	12	52%
② 好きな仕事や自分に合った仕事がしたいから	9	39%
③ 心身への負担が大きい・疲れるから	6	26%
④ 人間関係で悩むことがあるから	8	35%
⑤ 危険な仕事で、けがをするのがこわいから	0	0%
⑥ 不衛生な仕事で、病気になるのがこわいから	0	0%
⑦ 家から遠いから	2	9%
⑧ 将来性がないから	1	4%
⑨ 自分の力を活かせるところへ行きたいから	5	22%
⑩その他	5	22%

⑶転職の支援を希望していますか		
①している	10	24%
②していない	31	76%
不明	0	0%
合計	41	100%

⑷そのための支援を受けていますか		
①受けている	7	23%
②受けていない	24	77%
不明	0	0%
合計	31	100%

⑸　⑷で受けていると答えた方へ　支援を受けているところはどこか（複数回答）		
①以前の施設	4	57%
②ハローワーク	4	57%
③就労支援センター	5	71%
④民間の職業紹介事業者	0	0%
⑤地域職業センター	0	0%
⑥その他	0	0%

⑹　⑷で受けていると答えた方へ　受けている支援であてはまるもの全てに○をつけてください		
①技能習得	0	0%
②転職先の検討	5	71%
③求人情報の提供	6	86%
④求人先への同行	1	14%
⑤家族の理解	0	0%
⑥転職活動の方法	3	43%
⑦将来の職業生活の不安相談	1	14%
⑧その他	0	0%

Q24　現在、障害福祉サービスを利用していますか

①はい	47	56%
②いいえ	37	44%
不明	0	0%
合計	84	100%

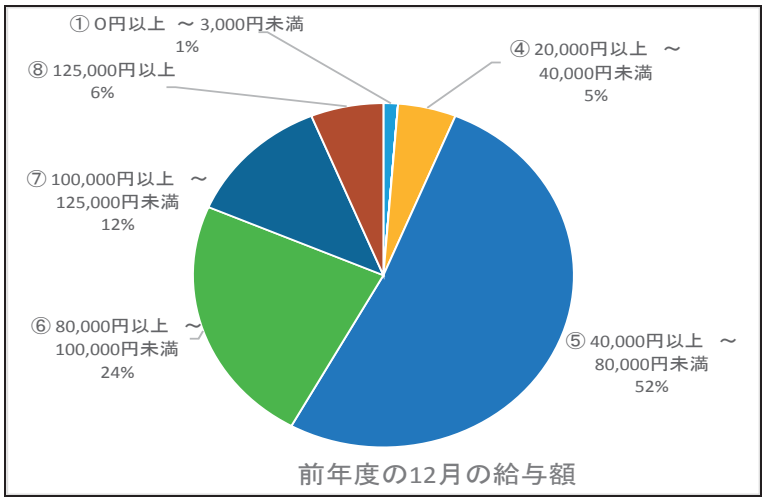
⑵　①はい　の方へ　どのようなサービスを利用していますか		
1. 居宅介護（ホームヘルプ）	3	6%
2. 重度訪問介護	0	0%
3. 同行援護	1	2%
4. 行動援護	0	0%
5. 重度障害者等包括支援	0	0%
6. 短期入所（ショートステイ）	2	4%
7. 療養介護	0	0%
8. 生活介護	0	0%
9. 障害者支援施設での夜間ケア等	0	0%
10.（施設入所支援）	0	0%
11. 共同生活介護（ケアホーム）	9	19%
12. 自立訓練（機能訓練・生活訓練）	0	0%
13. 就労移行支援	6	13%
14. 就労継続支援（Ａ型＝雇用型、Ｂ型）	11	23%
15. 共同生活援助（グループホーム）	19	40%
16. 移動支援	1	2%
17. 地域活動支援センター	4	9%
18. 福祉ホーム	0	0%
19. 地域移行支援	0	0%
20 地域定着支援	4	9%

Q25 給料の計算方法はどれになりますか

①時給	56	64%
②日給	5	6%
③月給	23	26%
④出来高	0	0%
⑤わからない	3	3%
⑥その他	1	1%
不明	0	0%
合計	88	100%

Q26 平成 25 年 12 月の給料は月にどのくらいですか

① 0 円以上 ～ 3,000 円未満	1	1%
② 3,000 円以上 ～ 10,000 円未満	0	0%
③ 10,000 円以上 ～ 20,000 円未満	0	0%
④ 20,000 円以上 ～ 40,000 円未満	4	5%
⑤ 40,000 円以上 ～ 80,000 円未満	42	52%
⑥ 80,000 円以上 ～ 100,000 円未満	19	24%
⑦ 100,000 円以上 ～ 125,000 円未満	10	12%
⑧ 125,000 円以上	5	6%
不明	0	0%
合計	81	100%



Q27 時給・日給の方にお聞きします。平成 25 年 12 月の給料は時給いくらでしたか

① 0 円以上 ～ 100 円未満	1	2%
② 100 円以上 ～ 200 円未満	0	0%
③ 200 円以上 ～ 400 円未満	2	3%
④ 400 円以上 ～ 600 円未満	6	9%
⑤ 600 円以上 ～ 800 円未満	47	72%
⑥ 800 円以上 ～ 1,000 円未満	8	12%
⑦ 1,000 円以上 ～ 1,200 円未満	0	0%
⑧ 1,200 円以上	1	2%
不明	0	0%
合計	65	100%

Q28

過去１年に賞与はありましたか		
(1) ①ある	22	25%
②ない	65	75%
不明	0	0%
合計	87	100%

(2) ①ある の方へ 年間でおおよそいくらですか

1 万円未満	4	18%
5 万未満	4	18%
10 万未満	1	5%
15 万未満	5	23%
20 万未満	1	5%
20 万円以上	5	23%
不明	2	9%

Q29 今の給料に満足していますか

①満足している	24	27%
②どちらかといえば満足	37	42%
③どちらかといえば不満	14	16%
④不満	8	9%
⑤わからない	5	6%
不明	0	0%
合計	88	100%

Q30 下記の中で受給しているものがありましたら全て教えてください

①障害年金	69	80%
②自治体からの公的年金（例. 福祉手当、特別障害者手当など）	3	3%
③生活保護	5	6%
(2) ②を 受給している方		
福祉手当 12000 円	1	

Q31 その他の収入がありましたら教えてください

①ある	5	8%
②ない	55	92%
不明	0	0%
合計	60	100%

Q32 就職する時や、就職した後に、施設にしてほしい要望はありますか

(1) ①ある	43	49%
②ない	44	51%
不明	0	0%
合計	87	100%

⑵　⑴で①ある　と答えた方へ　具体的に教えてください（最大３つまで○をつけてください）		
①いろんな仕事を紹介してほしい	11	26%
②自分に合った仕事を紹介してほしい	15	35%
③実習ができるようにしてほしい	6	14%
④就職後にもっと職場に来てほしい	13	30%
⑤就職後にもっと相談に乗ってほしい	12	28%
⑥休みの時などに話を聞いてほしい	6	14%
⑦転職など将来の相談	8	19%
⑧働けなくなった時の相談	14	33%
⑨その他	1	2%

③　事業所調査結果　（単位は全て「箇所」）

Q1　法人形態

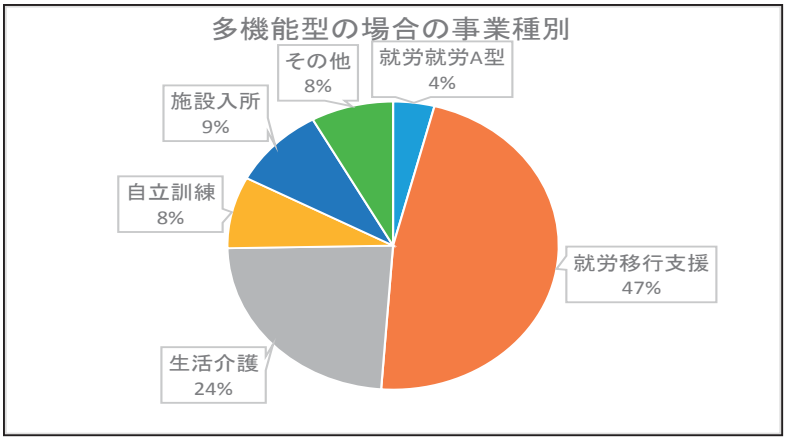
1 社会福祉法人	86	65%
2 NPO 法人	42	32%
3 社団法人	0	0%
4 医療法人	0	0%
5 その他	4	3%
不明	0	0%
合計	132	100%

Q2-1　単独型か多機能型か

1 Ｂ型事業を単独で設置	30	23%
2 多機能型のひとつとしてＢ型事業を設置	100	77%
不明	0	0%
合計	130	100%

Q2-2　多機能型の場合、その事業種別

就労継続支援Ａ型	7	4%
就労移行支援	82	47%
生活介護	41	24%
自立訓練	14	8%
施設入所	16	9%
その他	14	8%
合計	174	100%



Q3　Ｂ型事業の開設年月日

2002 年～2004 年	2	2%
2005 年～2007 年	33	27%
2008 年～2010 年	55	44%
2011 年以降	34	27%
合計	124	100%

Q4 1　Ｂ型事業への移行前を含む貴事業所としての通算期間

1　発足 1 年以上 2 年未満	8	6%
2　2 年以上 4 年未満	8	6%
3　4 年以上 6 年未満	7	5%
4　6 年以上	107	82%
不明	1	1%
合計	131	100%

Q4 2　Ｂ型事業へ移行する直前の事業種別

1 身障入所授産	14	11%
2 知的入所授産	6	5%
3 精神入所授産	0	0%
4 身障通所授産	23	18%
5 知的通所授産	35	27%
6 精神通所授産	7	5%
7 身障福祉工場	0	0%
8 知的福祉工場	0	0%
9 精神福祉工場	0	0%
10 身障小規模通所授産	2	2%
11 知的小規模通所授産	7	5%
12 精神小規模通所授産	5	4%
13 小規模作業所	27	21%
14 Ｂ型事業の新設	5	4%
15 その他	15	12%

Q5 1　事業所全体の総利用定員数

20 人以下	16	16%
21 人以上 40 人以下	47	47%
41 人以上 60 人以下	20	20%
61 人以上 80 人以下	11	11%
81 人以上	6	6%
不明	0	0%
合計	100	100%

Q5 2　Ｂ型事業の利用定員数

20 人以下	68	51%
21 人以上 40 人以下	48	36%
41 人以上 60 人以下	15	11%
61 人以上 80 人以下	2	2%
81 人以上	0	0%
不明	0	0%
合計	133	100%

Q5 3　B型事業の利用登録人数

10 人以下	7	5%
11 人以上 20 人以下	41	31%
21 人以上 40 人以下	56	42%
41 人以上 60 人以下	24	18%
61 人以上 80 人以下	3	2%
81 人以上	2	2%
不明	0	0%
合計	133	100%

Q5 4　B型事業の一日当たりの平均利用人数

11 人以上 20 人以下	2	2%
21 人以上 40 人以下	15	11%
41 人以上 60 人以下	51	39%
61 人以上 80 人以下	49	37%
81 人以上	14	11%
不明	0	0%
合計	131	100%

Q6　B型事業の利用者の主たる障害種別

身体	28	24%
知的	64	55%
精神	24	21%
発達	1	1%
難病	0	0%
合計	117	100%

人数の単純集計

身体	874	26%
知的	167	49%
精神	780	23%
発達	71	2%
難病	13	0%
合計	341	100%

Q7　B型事業の利用者で最も多い年齢区分

20 代未満	1	1%
20 歳代	36	30%
30 歳代	29	24%
40 歳代	30	25%
50 歳代	18	15%
60 歳代	4	3%
65 歳以上	2	2%
合計	120	100%

↓　人数の単純集計

20 代未満	73	2%
20 歳代	711	21%
30 歳代	725	21%
40 歳代	773	23%
50 歳代	631	18%
60 歳代	322	9%
65 歳以上	177	5%
合計	341	100%

Q8-1　職員の総人数

10 人以下	79	64%
11 人～20 人未満	38	31%
21 人～30 人未満	3	2%
31 人以上	3	2%
合計	123	100%

Q8-2-1　常勤職員の割合

０－１０％	38	31%
１０％－２０％	15	12%
２０％－３０％	16	13%
３０％－４０％	21	17%
４０％－５０％	14	11%
５０％－６０％	11	9%
６０％以上	7	6%
合計	122	100%

Q8-2-2　常勤職員の中の他事業との兼任率

１０％－２０％	21	30%
２０％－３０％	10	14%
３０％－４０％	16	23%
４０％－５０％	7	10%
５０％－６０％	2	3%
６０％－７０％	3	4%
７０％－８０％	4	6%
８０％－９０％	1	1%
９０％－１００％	6	9%
合計	70	100%

Q8-3　非常勤職員の中の他事業との兼任率

０－１０％	59	63%
１０％－２０％	3	3%
２０％－３０％	8	9%
３０％－４０％	4	4%
４０％－５０％	6	6%
５０％－６０％	0	0%

６０％－７０％	1	1%
７０％－８０％	3	3%
８０％－９０％	0	0%
９０％－１００％	9	10%
合計	93	100%

Q9　指定基準以外の職員の配置

専任の事務職	42	36%
専任の営業職	5	4%
就労事業の専門職または経験者	27	23%
その他	42	36%
合計	116	100%

Q10　事業所の建物の規模等について　所有形態

1 自己所有	81	64%
2 賃貸	43	34%
不明	3	2%
合計	127	100%

Q10_2　構造

1 平屋	61	48%
2 2 階建	48	38%
3 3 階建以上	16	13%
不明	2	2%
合計	127	100%

Q10_3　多機能型の場合　事業所の延床総面積

1 100 ㎡未満	0	0%
2 100 ㎡以上 200 ㎡未満	9	10%
3 200 ㎡以上 300 ㎡未満	11	12%
4 300 ㎡以上 400 ㎡未満	7	7%
5 400 ㎡以上 500 ㎡未満	10	11%
6 500 ㎡以上	56	60%
不明	1	1%
合計	94	100%

Q10_4　Ｂ型事業の専有面積

1 50 ㎡未満	3	3%
2 50 ㎡以上 100 ㎡未満	12	10%
3 100 ㎡以上 200 ㎡未満	33	29%
4 200 ㎡以上 300 ㎡未満	13	11%
5 300 ㎡以上 400 ㎡未満	14	12%
6 400 ㎡以上 500 ㎡未満	7	6%
7 500 ㎡以上	32	28%
不明	1	1%
合計	115	100%

Q11_1　Ｂ型事業の間取りについて　作業室

1 1室のみ	20	16%
2 2～3室	69	54%
3 4室以上	38	30%
不明	0	0%
合計	127	100%

Q11_2　相談室

1 専用	45	34%
2 兼用	87	66%
不明	0	0%
合計	132	100%

Q11_3　食堂

1 専用	31	24%
2 兼用	88	68%
3 なし	10	8%
不明	0	0%
合計	129	100%

Q11_4　更衣室

1 専用	59	45%
2 兼用	50	38%
3 なし	21	16%
不明	0	0%
合計	130	100%

Q11_5　事務室

1 専用	61	46%
2 兼用	68	52%
3 なし	3	2%
不明	0	0%
合計	132	100%

Q11_6　その他の間取り

休憩室
医務室
シャワー室

Q12_1　おこなっている就労事業について（複数回答）

農業・畜産	28	22%
食品加工	52	41%
洗濯	15	12%
販売	53	41%
清掃	51	40%
飲食店・喫茶	26	20%
事務関連	4	3%
メール便等配達	10	8%
リサイクル	39	30%
軽作業	93	73%
その他	52	41%

Q12_2　もっとも多くの利用者が携わっている就労事業

農業・畜産	2	2%
食品加工	17	14%
洗濯	6	5%
販売	4	3%
清掃	0	0%
飲食店・喫茶	4	3%
事務関連	0	0%
メール便等配達	1	1%
リサイクル	5	4%
軽作業	57	46%
その他	27	22%
不明	0	0%
合計	123	100%

Q13_1　利用者の就労条件等　就業時間について　1ヶ月間の一日あたりの平均

4時間未満	14	11%
4時間以上6時間未満	85	66%
6時間以上	30	23%
不明	0	0%
合計	129	100%

Q13_2　就業日数について　1ヶ月間の一人あたりの平均

週2日以下	1	1%
週3日	11	9%
週4日	35	28%
週5日	75	61%
週6日	1	1%
不明	0	0%
合計	123	100%

Q13_3　有給休暇制度

有給休暇あり	16	12%
なし	117	88%
不明	0	0%
合計	133	100%

Q13_4　通勤支援

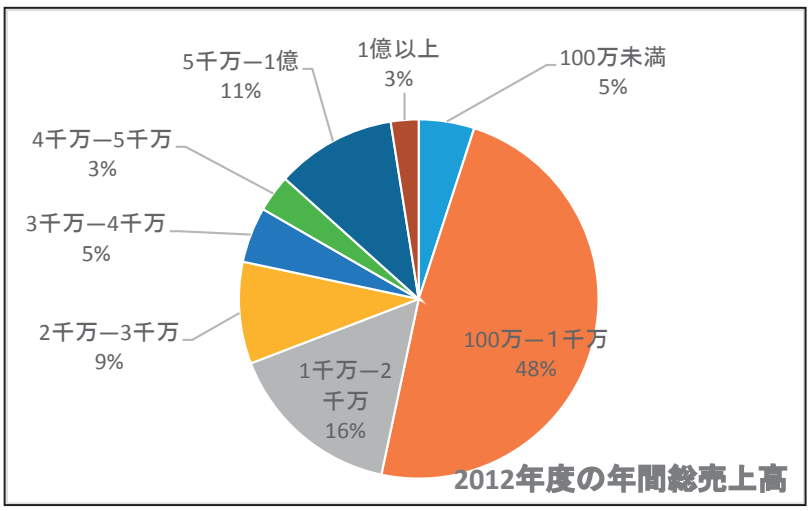
おこなっている	103	77%
おこなっていない	29	22%
不明	1	1%
合計	133	100%

Q13_5　事業所として利用者の傷害保険加入

1 加入している	119	92%
2 加入していない	11	8%
不明	0	0%
合計	130	100%

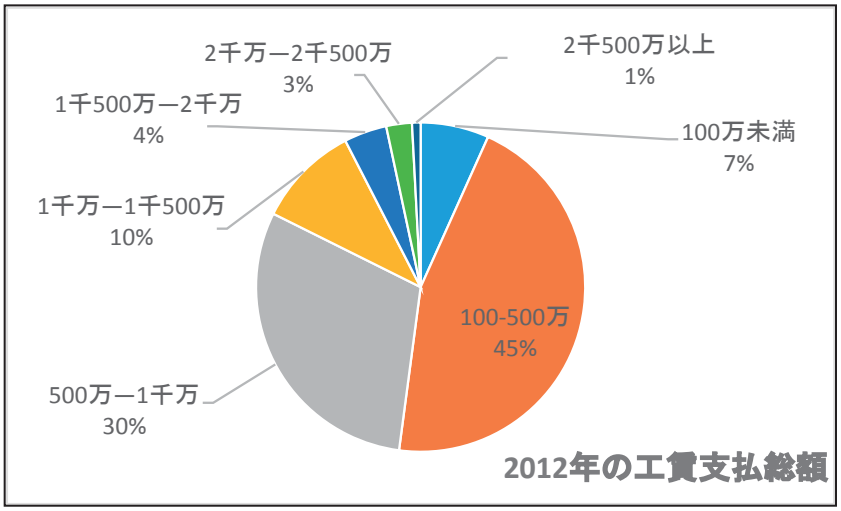
Q14-1　2012 年度の年間総売上高（単位：円）

100 万未満	6	5%
100 万―１千万	58	48%
１千万―２千万	19	16%
２千万―３千万	11	9%
３千万―４千万	6	5%
４千万―５千万	4	3%
５千万―1 億	13	11%
１億以上	3	3%
合計	120	100%



Q14_2　2012 年度の工賃支払総額（単位：円）

100 万未満	8	7%
100-500 万	54	45%
500 万—１千万	36	30%
1 千万—１千 500 万	12	10%
1 千 500 万—２千万	5	4%
２千万—２千 500 万	3	3%
２千 500 万以上	1	1%
合計	119	100%



Q14_3　2012 年の利用実績人数

100 人以下	16	14%
100-500 人	66	56%
500-1000 人	15	13%
1000 人—1500 人	2	2%
1500 人—2000 人	3	3%
2000 人—3000 人	2	2%
3000 人—4000 人	2	2%
4000 人—5000 人	2	2%
5000 人-6000 人	4	3%
6000 人以上	6	5%
合計	118	100%

Q14_4　2012 年の平均工賃月額

1000 円未満	3	3%
1000-5000 円	4	3%
5000 円—1 万円	16	13%
1 万円—1 万 5000 円	31	26%
1 万 5000 円—2 万円	28	23%
2 万円—2 万 5000 円	12	10%
2 万 5000 円—3 万円	4	3%
3 万円—3 万 5 円	7	6%
3 万 5000 円—4 万千円	5	4%
4 万円—4 万 5000 円	2	2%
4 万 5000 円-5 万	0	0%
5 万以上	8	7%
合計	120	100%

Q14_5　2011 年の平均工賃月額

1000 円未満	0	0%
1000-5000 円	4	4%
5000 円—1 万円	18	16%
1 万円—1 万 5000 円	34	30%
1 万 5000 円—2 万円	18	16%
2 万円—2 万 5000 円	13	11%
2 万 5000 円—3 万円	6	5%
3 万円—3 万 5 円	7	6%
3 万 5000 円—4 万千円	2	2%
4 万円—4 万 5000 円	3	3%
4 万 5000 円-5 万	1	1%
5 万以上	8	7%
合計	114	100%

Q15_1　工賃支払いの方法について　主たるもの

時給制	61	49%
日給制	18	15%
月給制	22	18%
出来高制	14	11%
その他	9	7%
不明	0	0%
合計	124	100%

↓

時給・月給・日給・出来高以外の支払方法　自由記述

日給＋月給(能力)
基本給＋時給
時給を基に、5 人の職員による作業・生活評価係数を掛けて計算
一律 30,000 円
作業評価表を基に算出
ポイント制

Q15_2　基本給の設定について

固定給としている	73	61%
月によって変動がある	47	39%
不明	0	0%
合計	120	100%

Q15_3　評価給の有無

1 あり	85	68%
2 なし	40	32%
不明	0	0%
合計	125	100%

↓

評価給はどのようなものがあるか　自由記述

能率給（作業能率、生産量）
独自の工賃評価表
賞与時に評価
特殊作業手当、特別技能手当　技術貢献料
出勤日数
態度

Q15_4　経験給の有無

経験給あり	10	8%
なし	111	92%
不明	0	0%
合計	121	100%

Q15_5　手当について

通勤手当	24	19%
住宅手当	3	2%
家族手当	0	0%
その他	35	27%
なし	69	54%

通勤・住宅以外の手当　自由記述

皆勤手当
残業・休日手当
役職手当
頑張り手当・努力手当
遅番早番手当
通所奨励金
清掃手当
外勤手当

Q15_6　利用者一人ひとりの工賃支給金額年度初めに

決めている	57	45%
決めていない	69	55%
不明	0	0%
合計	126	100%

Q15_7　就労事業ごとに工賃の支給単価を

1 変えている	39	32%
2 変えていない	65	54%
3 複数事業をおこなっていないため該当しない	17	14%
不明	0	0%
合計	121	100%

Q16_1　2012 年の就職人数

0 人	54	44%
1 人	35	28%
2 人	12	10%
3 人	10	8%
4 人	3	2%
5 人	3	2%
6 人	1	1%
7 人	2	2%
8 人	2	2%
9 人	1	1%
合計	123	100%

Q16_2　2011 年の就職人数

0 人	66	55%
1 人	24	20%
2 人	18	15%
3 人	6	5%
4 人	2	2%
5 人	1	1%
6 人	2	2%
7 人	1	1%
8 人	1	1%
9 人	0	0%
合計	121	100%

④　職員調査結果（単位は全て「人数」）

Q1_1　現在のあなた(職員）の年齢

～30 歳未満	46	15%
31 歳以上 40 歳未満	105	35%
41 歳以上 50 歳未満	75	25%
51 歳以上 60 歳未満	58	20%
61 歳以上 65 歳未満	8	3%
65 歳以上	5	2%
合計	297	97%

Q1_2　性別

1 男	146	49%
2 女	150	51%
不明	0	0%
合計	296	100%

Q1_3　職種

サービス管理責任者	48	17%
職業指導員・生活支援員	238	82%
事務員	18	6%
営業	6	2%
技術専門職	8	3%
その他	16	6%

Q1_4　現在の事業所の経験年数

1　1 年未満	29	10%
2　1 年以上 3 年未満	68	23%
3　3 年以上 5 年未満	67	23%
4　5 年以上 10 年未満	68	23%
5　10 年以上	62	21%
不明	0	0%
合計	294	100%

Q1_4　障害者支援の経験年数

1　1 年未満	18	6%
2　1 年以上 3 年未満	44	16%
3　3 年以上 5 年未満	55	20%
4　5 年以上 10 年未満	71	25%
5　10 年以上	94	33%
不明	0	0%
合計	282	100%

Q1_5　福祉系の職歴

1 あり	109	38%
2 なし	176	62%
不明	0	0%
合計	285	100%

Q1_5　福祉系以外の職歴

1 あり	201	72%
2 なし	79	28%
不明	0	0%
合計	280	100%

Q1_5　福祉系以外の職歴　　自由記述

介護系	19	メーカー	9
事務系	11	マスコミ・広告業界	1
営業・販売系	16	アパレル・流通	5
サービス系	5	教育系(教員含む	11
医療系(OT 等含	8	金融系	1
クリエイティブ系	1	建設系	12
技術系（IT）	7	美容系	2
保育・児童養護	10	食品系	7
印刷	3	リサイクル	1
公務員	2	保険	4

Q1_5　福祉系学歴

1 あり	108	37%
2 なし	184	63%
不明	0	0%
合計	292	100%

Q1_5　福祉系資格

1 あり	170	58%
2 なし	120	41%
不明	1	0%
合計	291	100%

Q2-1　事業所は単独型か多機能型か

1 Ｂ型事業を単独で設置	79	27%
2 多機能型のひとつとしてＢ型事業を設置	218	73%
不明	0	0%
合計	297	100%

Q2-2

事業種別		
就労継続支援Ａ型	20	7%
就労移行支援	187	64%
生活介護	96	33%
自立訓練	38	13%
施設入所	41	14%
その他	19	7%

Q2-3　事業所全体の総利用定員数

1　20 人以下	24	11%
2　21 人以上 40 人以下	83	39%
3　41 人以上 60 人以下	52	25%
4　61 人以上 80 人以下	28	13%
5　80 人以上	25	12%
不明	0	0%
合計	212	100%

Q2-4　Ｂ型事業の利用定員数

1　20 人以下	125	43%
2　21 人以上 40 人以下	126	44%
3　41 人以上 60 人以下	34	12%
4　61 人以上 80 人以下	1	0%
5　80 人以上	3	1%
不明	0	0%
合計	289	100%

Q2-5　Ｂ型事業の利用登録人数

1　20 人以下	10	3%
2　21 人以上 40 人以下	90	31%
3　41 人以上 60 人以下	138	48%
4　61 人以上 80 人以下	36	13%
5　80 人以上	12	4%
不明	0	0%
合計	286	100%

Q2-6　Ｂ型事業の一日当たりの平均利用人数

1　20 人以下	2	1%
2　21 人以上 40 人以下	27	10%
3　41 人以上 60 人以下	116	41%
4　61 人以上 80 人以下	104	37%
5　80 人以上	33	12%
不明	0	0%
合計	282	100%

Q3-1　事業所全体でもっとも比重が高いと考えている就労事業は何ですか

それはどのような形態か		
1 受託・請け負い	127	45%
2 自主生産・販売	102	36%
3 両方	52	18%
不明	2	1%
合計	283	100%

Q3-2　就労事業の継続についてどのように考えますか

①継続したい　継続する理由

1 収益が高い	49	20%
2 事業の発展が見込める	30	12%
3 安定性が高い	61	24%
4 利用者に合っている	99	39%
5 その他	3	1%
不明	9	4%
合計	251	100%

②変えたい　変えたい理由

1 収益が低い	10	53%
2 受注・販売が安定しない	3	16%
3 利用者にあわない	1	5%
5 その他	5	26%
不明	0	0%
合計	19	100%

③変えたいけれど変えられない　変えられない理由

1 職員不足	3	14%
2 設備整備などの資金不足	5	23%
3 建物の間取りや構造	5	23%
5 その他	8	36%
不明	1	5%
合計	22	100%

Q3-2　就労事業の継続について　「その他」の自由記述（抜粋）

②変えたい理由

コストがかかる（燃料費等）
パンをやっているところが多い（障害者施設が）
利用者の工賃ＵＰのために収益が高くなるよう工夫したい
合う利用者合わない利用者で作業を分けたい

③変えたいけれど変えられない理由

利用者に合っている
売上が匹敵する他の事業がない
代わりになる作業が提案できない。
時間外業務になってしまう
公設公営のため市町の考え、地域のニーズが大きくからむため
利用者の出来る範囲が限られる

Q3-3　就労事業の価格についてどのように考えますか

1 工賃及び原材料費など最低限の経費が出せる価格	118	42%
2 営業費まで出せる価格	15	5%
3 お客さまに買ってもらえる価格となっている	53	19%
4 取引先から提示された価格で受けている	60	21%
5 採算は度外視して仕事の確保を優先している	22	8%
6 その他	9	3%
不明	3	1%
合計	280	100%

Q3-3　就労事業の価格についてどのように考えますか　「その他」の自由記述

市場調査を行った結果
取引先と協議した結果、受注価格を設定（多数）
落札価格
市より仕事をもらっているので

Q3-4　就労事業の年間売り上げ目標金額を決める際の主な根拠

1 支払い工賃総額	204	75%
2 営業方針	54	20%
3 その他	15	5%
不明	0	0%
合計	273	100%

Q3-4　就労事業の年間売り上げ目標金額を決める際の主な根拠 自由記述

利用者工賃・職員賃金含めた人件費
販売先（顧客）の増減の確認
取引先と話し合いの上立てた年間計画による
わからない(多数)

Q3-5　年間売り上げ目標金額の現在の決め方について

1 このままで良い	72	26%
2 改善する必要がある	136	49%
3 わからない	72	26%
不明	0	0%
合計	280	100%

Q4-1　利用者一人ひとりの工賃の支給金額が年度初めに定められていますか

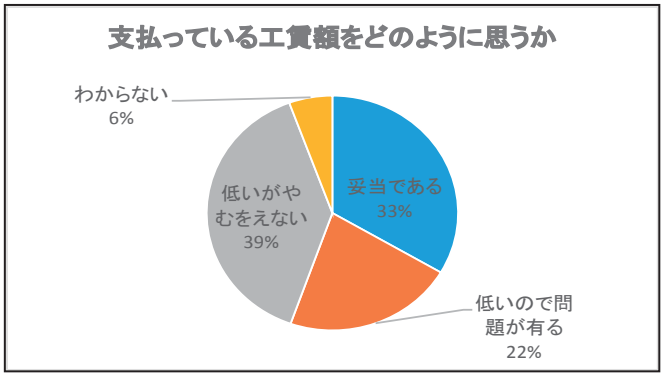
1 定められている	173	60%
2 定められていない	92	32%
3 わからない	24	8%
不明	0	0%
合計	289	100%

Q4-2　工賃の支給金額を決める際に最低賃金額を意識しますか

1 はい	124	43%
2 いいえ	112	39%
3 わからない	50	17%
不明	0	0%
合計	286	100%

Q4-3　支払っている工賃の金額についてどのように思いますか

1 妥当である	96	33%
2 低いので問題が有る	63	22%
3 低いがやむをえない	112	39%
4 わからない	16	6%
不明	0	0%
合計	287	100%



①妥当と思う理由　自由記述

売上が低い	2	4%
現状で払える金額は出している	3	6%
作業時間分や作業量で考えると妥当	11	23%
平均工賃より高い	9	19%
他の施設より払ってる	7	15%
他の施設と同等レベル	6	13%
やれることはやっている	6	13%
工賃をかせぐことが目的でない	3	6%

②低いので問題があると思う理由　自由記述

最賃にとどかない	6	14%
自立できる額でない	6	14%
意欲につながらない	2	5%
引き上げはまだ可能	7	16%
勤務時間や作業内容と比べて低い	6	14%
平均工賃より低い　近づけたい	5	12%
労働者としての価値が低い	6	14%
受注や作業に波	5	12%

③低いがやむを得ないと思う理由

売り上げが維持できない	21	36%
売上と支出のバランス	3	5%
作業時間が短い・内容が軽微である	10	17%
生産性が上がらない	10	17%
（制度が）仕事内容による評価となっていない	6	10%
収入を目的としていない	4	7%
利用者の意識が低い	1	2%
低いとは感じるが平均的な工賃だから	4	7%

④わからない　自由記述（抜粋）

どの様に工賃が決定されているのか知らない
経営者と事務員のみしか知らない
基準がわからないため
能力別で分けるなど、個々の利用者の状況に合わせたほうがよいのでは。
支給規定に工夫が必要

Q4-4　工賃をひきあげるために何が必要でしょうか　自由記述

仕事確保	17	給付金のアップ	4
売上のアップ	17	地域理解	1
利用者のスキル　能力アップ	11	法律改正	3
職員のスキル　能力アップ	15	より個別の支援	1
知名度　宣伝　販路拡大	16	能力給導入	1
営業努力	16	家族理解	1
もっと企業の理解を得る	5	設備　オートメーション	1
事業開拓　新商品開発	23	単価高い仕事	9
作業工程改善　作業配置　効率	11	利用者にあった仕事	9
職員のプロ意識　コスト　生産性	9	能力高い利用者の確保　利用	3
利用者の意識（仕事、プロ意識）	10	品質向上	6
支出抑える	6	自主生産販売	18

Q5-1　就職を希望する利用者がいると思いますか

1 いる	248	85%
2 いない	23	8%
3 わからない	22	8%
不明	0	0%
合計	293	100%

Q5-2　就職への支援をおこなっていますか

1 できるかぎりおこなっている	161	55%
2 多少はおこなっている	76	26%
3 ほとんどおこなっていない	57	19%
不明	0	0%
合計	294	100%

Q5-3　就職支援をおこなっていない場合の主たる理由

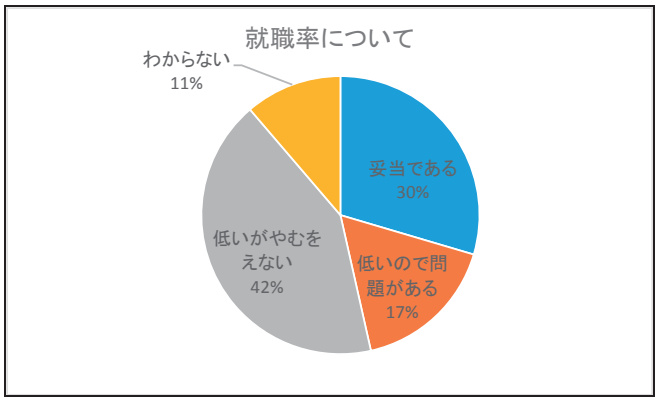
1 希望する人がいない	11	16%
2 そもそも就職が困難なため利用している	24	36%
3 適切な就職先がない	14	21%
4 就職支援のノウハウがない	2	3%
5 手が回らない	10	15%
6 その他	5	7%
不明	1	1%
合計	67	100%

Q5-3-1　就職支援をおこなっていない場合のその他の理由　自由記述

Ｂ型の本来の目的の施設内作業を重視している
Ｂ型で就職希望者は、仕事になれたり、体力作りを主とし、次のステップとして就労移行
事業所・本人・家族の思いが違う

Q5-4　利用者の就職率についてどのように思いますか

1 妥当である	84	30%
2 低いので問題がある	48	17%
3 低いがやむをえない	120	42%
4 わからない	32	11%
不明	0	0%
合計	284	100%



①　妥当と思う理由　自由記述

就労移行支援事業でやっているので	1	23%
実際に移行率は高いので妥当	7	13%
利用者の障害の実態から考えると妥当	2	4%
支援に回れる職員数を考えると妥当	7	13%
積極的に就労支援を行ったうえでの結果なので	5	9%
無理をして就職をしてもまた事業所へもどってしまう	2	4%
就職を希望される方が少ない　いない。	7	13%
利用者の能力(就職困難で来ているので)	6	11%
目標に達している	4	8%
ほぼ就職されていると思う	1	2%

②低いので問題がある　と思う理由　自由記述（抜粋）

就労移行支援事業の利用者が２年間で就職することは難しい	6
事業所内での生活に慣れすぎて、社会に出ようという意識が低い	6
もっと行きたいと思わせる仕組みは作れるはず　創意工夫が足りない	5
数年間、就労者が出ていない　or 就職実績がない	2
通勤手段がない	2
社会、企業の障がい者への理解力が良くない	3
各個人の就労に対しての希望と現実にギャップがある	3
低いのが分かっているが、後回しになっている（事務や支援業務で手一杯）	3
障害者雇用そのものに問題（行政・企業・福祉事業所間の課題）	2

③低いがやむを得ない　自由記述

全体的に就職が難しい社会	2	2%
利用者が就職意欲が低い　踏み出せない	18	18%
能力的(生活含め) にむずかしい	18	18%
受け入れる所が少ない	24	24%
企業の理解がない　安心できない	8	8%
利用者の希望する職種と求人の不一致	12	12%
年齢高い	8	8%
障害が重い	6	6%
利用者と社会のギャップあり、就職を急ぐのは妥当ではない	1	1%
就職をしなくても事業所内の工賃が高いため	1	1%

④わからない　自由記述（抜粋）

工賃をアップのため頑張っているところに、他へ職をと、言われるのがわからない
何人就職させたのかではなく、何人の希望にそえたのか、と考える
他のＢ型事業所の就職率が分からないため
高いのか低いのかの判断が難しい（多数）
利用者とのコミュニケーション不足
現職業に就き１年経過したばかりのため
就職先の選択肢が少ない
就職率を考えて就労支援をしたことがないから。あくまで、個々のニーズと向き合う。
ご本人の適性が分からない

Q5-5　就職率の引き上げに何が必要でしょうか　自由記述

企業の理解　受け入れ先需要増	2	実習　説明会などの開催	9
日常作業での人との関わり,コミュニケーシ	32	個別支援　適性把握	3
企業への PR　パイプ　労働市場の意識	202	本人の能動性 意識づけ 自己理解 意欲	35
若手職員等職員体制見直し	22	就職後のアフターケア	3
障害者にとって働きやすい環境の場の増加	3	就労移行支援事業の利用	9
地域協力 ハローワーク　同業者との連携	18	職業評価と訓練の見直し	1
支援員のスキルアップ　意識改革	14	働くことの再定義	1
サビ管の行動力　知識	6	雇用施設を多く	1
支援のシステム化　強化プログラム	1	わからない	7

Q6-1　仕事のやりがいは何でしょうか　　自由記述

利用者との作業のかかわりの中で自分が充実する	26
利用者が通所によって生活が充実する　達成感　幸福感	15
売上アップ　生産性向上	7
工賃が支払えること　工賃が向上すること	8
利用者が新たな習得ができること　技術向上　　成長	38
利用者がいきいきできる環境作り	6
お客様の笑顔　満足	4
利用者が希望どおりの就職　定着	6
利用者の笑顔や満足　意欲	40
利用者の自立　社会とつながること	48
自分が（職員が）必要とされる　感謝される	12

特に無し	5
利用者の目標達成	11
仕事の喜びを感じてもらったとき	12
国や地域の問題に向き合えること	1
ものつくりで責任感を利用者に感じてもらうこと	1
ゴールなく正解もないこと	1
福祉にかかわる自己満足	1
自主生産品を長く利用いただくこと	1
経営方針に助言でき計画ができること	1

Q6-2　業務のうえでの悩みや困難は何でしょうか

1 人手不足などでゆとりがない	134	46%
2 生産性向上に追われる	116	40%
3 実務が多い	99	34%
4 仕事についての必要な知識や技術を身につける機会がない	76	26%
5 利用者の多様なニーズに対応しきれない	95	33%
6 利用者とうまくコミュニケーションがとれない	22	8%
7 職員同士でのコミュニケーションが十分ではない	50	17%
8 職場の人間関係がうまくいかない	18	6%
9 給料が安い	83	29%
10 残業が多い	32	11%
11 キャリアアップの機会がない	19	7%

Q6-3　上記の中で特に重視している悩みや困難　自由記述（抜粋）

生産性向上に追われ作業員になっている。利用者の多様性に対応できない
事務処理や実務多く兼務多すぎ、実務を済ませ利用者の方のことをやりたい
残業持ち帰ったり時間外の会議も多いのに給料が安い。将来が不安
目の前のことだけで、自身のスキルアップができていない
職員不足で共通認識を持てていない　連携不足　意識バラバラ
病院付きそい含め、あらゆることを指導員がしている
専門性のための職員が不足　作業を非常勤の人に任せざるをえない
工賃向上と就労訓練の向上の両立は難しい
繁忙期など、下請けしている企業に左右される

Q6-3　上記の悩みや困難を解決するために必要なものは何でしょうか　自由記述（抜粋）

人手（職員増員、人員配置の見直し、事務職員の常駐、専門性のある職員）　（多数）
国の援助　補助金増額
自己研さん　個人のレベルアップ
職員間のコミュニケーション　話し合いの場　報告連絡の問題意識
利用者の思いをきく　その努力・修練
記録の簡素化　最小限のシンプルな記録
生産をあげる施設の整備
管理職の見直し 統括できる人材　頼ることのできる先輩　幹部の意識改革（多数）
自分自身が転職する

Q6-4　もっとも得たい知識や技術はなんですか　自由記述

相談援助、就労援助にまつわる力	58	34%
障害特性についての学習	30	17%
作業に関する個別の技術（菓子つくり、印刷等々）	21	12%
福祉一般についての知識習得	17	10%
営業力　ビジネスセンス、マーケティング	15	9%
経営についての学習	15	9%
資格取得のための知識	9	5%
コミュニケーション	8	5%

Q7-1　「Ｂ型事業所」としての現在もっとも大きな課題は何でしょうか

1 工賃の低さ	108	37%
2 仕事の確保	169	58%
3 売り上げアップ	102	35%
4 生産性の向上	68	23%
5 利用者の就職率	36	12%
6 利用者の仕事のおけるステップアップ	62	21%
7 高齢化や重度化への対応	90	31%
8 利用者への個別支援	80	28%
9 職員不足	33	11%
10 職員の専門性の知識や技術の習得の機会の不足	46	16%
11 報酬単価や日払い方式などの施設の経営	31	11%
12 その他	12	4%

Q7-1　上記の「その他」について　自由記述

職員の支援や障害についての意識不足
作業環境の改良
新規利用者の獲得
障がい特性を理解した利用者への技術指導や相談援助
利用者の能力に大きな差があること
利用者の満足度の向上

Q7-2　「Ｂ型事業所」の大きな課題を、Q7_1_1 を回答とした理由　自由記述（抜粋）

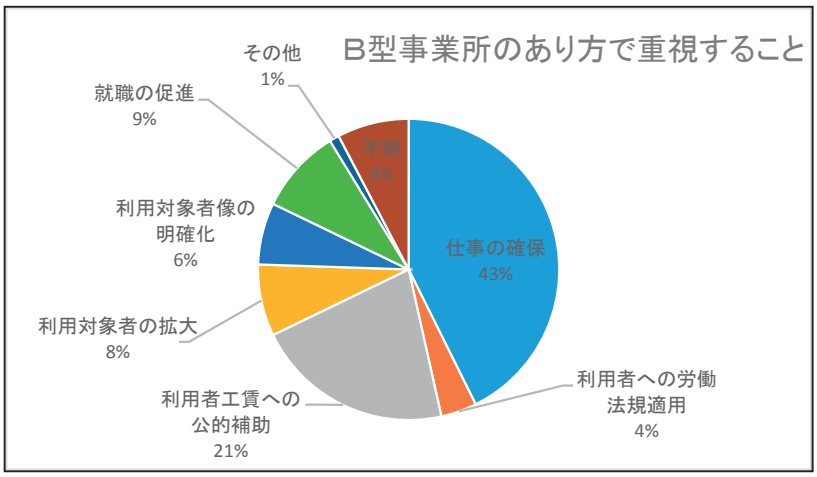
１工賃の低さ	・工賃の低さは利用者からも声が出ている ・１ヶ月 12,000 円の給料で生活出来ないのは明らか。 ・利用者が増えると工賃額が一人ひとり下がる
2 仕事の確保	・仕事内容が平行線、発展できていない。マンネリ化。 ・新たな仕事を確保したいが利用者の高齢化、重度化、技術的、能力不足、生産性など問題が多く、レベルに合わせた仕事を確保するとなると範囲が限られる ・製造業の先行き不安と新しい取引き先の確保 ・自主生産の具体的行動が職員全体の行動力のなさ
3 売り上げアップ	・売上があがればおのずと仕事の量も工賃も増える ・売れる商品がないため売れない。売れる商品作りを。
4 生産性の向上	・生産性を重視して時間をとられ、支援する時間が少ない（職員仕事になっているため） ・機械の老朽化により効率が悪くなっている。
5 利用者の就職率	・利用者自身。就職に対しての意欲があまりない ・事業所は通過する所であり、一般就労を目指して欲しい ・工賃も大事だが、やはり就労へつながるような支援をしたい
6 利用者の仕事におけるステップアップ	・就労移行支援事業で就職できなかった方がＢ型に移ってこられるが、ステップアップはなかなか難しい ・これなしには作業の幅が広がらない
7 高齢化や重度化への対応	・高齢化等により作業能力が下がってくる。仕事の効率等も悪く仕事のできない人は雑務作業になってしまい工賃が低くなる ・介護・支援の境界の中で、Ｂ型としての方向性に迷う ・利用者の高齢化が進み､65 歳問題により今までの生活の場から、介護保険制度の中の施設で生活することとなってしまう。 ・利用者の高齢化が進みできる作業が減少、サービスが違うのでは？といつも悩みます。
8 利用者への個別支援	・取引先からの仕事に追われ、利用者の生活支援まで気を回せない。 ・三障害の支援の中での利用者同士のコミュニケーション ・個別支援計画が一番、重要だと思うから
9 職員不足	・手が足りないため、障害の程度が違う人達が同じサービスを受けている。 ・利用者に細かい支援が行き届いていない。
10 職員の専門性の知識や技術の習得の機会の不足	・職員の専門知識が全く無い。 ・部署により、利用者支援の知識、経験に差がある。 ・職員のほうに社会人としての常識がない
11 報酬単価や日払い方式などの施設の経営	・このままでは、運営できなくなる。日払い方式をやめてほしい。 ・仕事をしに来ているというよりはデイサービス状態の方たちが簡単に休む。月額になったら、安心することができる ・今の制度がいつまで続くかわからない。 ・現在の報酬単価では、努力にも限界がある。

Q7-3　下記の課題を解決するために必要なこと　自由記述（抜粋）

１工賃の低さ	・単価の高い仕事を確保する ・不良品をださない取組で工賃アップを図る
2 仕事の確保	・仕事のあっせんのしくみ ・販路セールス専門員の確保 ・イベント出店などの積極的な参加 ・作業種の追加、拡充
3 売り上げアップ	・発想の転換、楽しみながら仕事ができる工夫 ・自主製品の開発 ・企業の障がい者施設に対する理解
4 生産性の向上	・工程見直し ・利用者の方のしっかりとしたアセスメントをおこなうこと。 ・トップダウンでの運営方針等の見直し、厳しい改革 ・設備投資をして効率アップする。 ・生産に対する意識改革。
5 利用者の就職率	・行動力、（常に仕事を探す） ・企業の障がい者、施設に対する理解 ・ハローワークと連携、職員の支援の専門性の知識や技術の向上
6 利用者の仕事におけるステップアップ	・仕事の中で自信をつけてもらい、それをステップアップできる様なサポートを行う。 ・利用者が、近隣作業所や福祉資源との協力強化で利用できるしくみ（長年同じ施設で良いのか？）（他にもっと可能性はないか？）
7 高齢化や重度化への対応	・重度の利用者でもできる作業の確保 ・利用者のレベルを平均して仕事を考え新たな仕事を確保するのか、能力に合わせて利用者を２分化して個々に合わせた仕事を選択し営業をかけるのかの検討。 ・65 以上は介護保険優先がなければ、もっと自由な将来の選択肢もあるのではないか ・発作など医療的な支援が必要な人は、作業所では対応しきれないのでは。
8 利用者への個別支援	・工賃のために仕事におわれるのでない、利用者への支援がしっかりとれる体制の準備 ・工賃アップを目指しながらも、利用者さん一人ひとりにしっかりと支援を行える体制。 ・仕事メインから脱却する。（その代わり工賃ＵＰも難しくなるが…）・環境を整え個々に合った作業を探す
9 職員不足	・全体的な給料のみなおし ・各部門の壁をとりのぞき、職員の意識改革が必要
10 職員の専門性の知識や技術の習得の機会の不足	・外部機関、地域資源との連携、研修会への参加 ・法人内職員全体の連携・協力 ・施設単体の職員だけなく、他施設の職員もアイディアなど一緒に考える。他の施設に学べる所を学ぶ ・時間をかけて育てるスーパーバイザーの育成
11 報酬単価や日払い方式などの施設の経営	・所得保障 ・最低賃金との差をうめる保護雇用のような制度。 ・月払いにする ・利用者工賃と国保連請求額の使途の流用の認可 ・生活介護と就労支援施設の中間が欲しい

Q8-1-1　「B型事業所」の制度のあり方についてもっとも重視することは何でしょうか

1 仕事の確保	122	43%
2 利用者への労働法規適用	11	4%
3 利用者工賃への公的補助	61	21%
4 利用対象者の拡大	22	8%
5 利用対象者像の明確化	19	6%
6 就職の促進	26	9%
7 その他	3	1%
不明	22	8%
合計	286	98%



Q8-1-2　上記の「その他」について　自由記述（抜粋）

毎日、楽しく仕事にとりくんでもらうこと。
一般の方々に本当に必要とされる商品の生産、開発
B型事業所利用決定までのプロセス

Q8-2　「Ｂ型事業所」の制度のあり方で Q8_1_1 を回答とした理由　自由記述（抜粋）

1 仕事の確保	・これがあってこそ、すべてはここから。利用者の１日の仕事、生活のリズムをつくることにもつながる ・補助なしでも最賃が払えるのが理想、その為にも仕事の確保は努力しつづける必要 ・作業種が限定される人に、高賃金を保証するのは難しい.軽作業高賃金の仕事の確保が出来れば理想 ・一般就労をめざす取り組みも良いが、事業所で個々の障害に合わせた支援を受けて本人が力を発揮でき、それが工賃アップにつながるのが理想的。作業所が社会的に認知され、仕事を任せたいと思ってもらえるような活動ができたら良い
2 利用者への 労働法規適用	・利用料が発生するため、利用したくてもできない利用者さんがいる ・Ａ型事業所には適用されているがＢ型事業所には労働法が適用されていない ・全ての利用者が就職することは困難。であるならば、労規適用により最賃を補償することで、仲間と地域で生活できる可能性が高まる。
3 利用者工賃への 公的補助	・全国の平均賃金 13,000 円倍増しても現実には自立には不可能。5 倍,10 倍には現実性がなく、もう少し支援政策が必要 ・最低賃金を支払いたいが、現在の売上げが達していない。 ・工賃アップの為に日々努力していくことはもちろんであるが、公的補助をいただければゆとりを持った利用者支援ができる。 ・工賃と年金を合わせても、最低限の生活を営めず、家族に頼らざるを得ない人が多くいると思われるため ・田舎には仕事が少なく、工賃を多く払えないため。 ・忙しい時は 21 時頃まで働いてもらい、昼休みも食事がすんだら休む間も無く働く。しかし利用者工賃は外国人以下ぐらいの賃金の支払い。 ・賃金補填は仕事に対して正当な評価ではないから違う
4 利用対象者の拡大	・一般企業に就職するだけではない、いい意味であいまいな場が必要な人も多くいる ・失敗経験を重ねないとＢ型事業所を使えないのは残念。Ｂ型を利用希望の方は多いと思う。
5 利用対象者像の明確化	・より効果的な支援を行うため ・利用年齢の上限は必要。さもないと定員でパンクしてしまう。 ・仕事に就けない方も利用者として入られた場合、他の人との整合性が取れない。「就労継続Ｂ」という以上は、仕事をしに来て欲しいと感じる。 ・老人福祉との住み分けが明確ではない ・就労移行支援が３年でダメだったらＢ型というふうに、他が難しいと何でもＢ型になっていると思うため。 ・利用対象者が幅広くあいまいなので対応が大変
6 就職の促進	・一般企業への就職ができれば利用者にとって社会保障面からも有利だと思う ・仕事に従事することで、社会性や働くことの意味を知り、生活を豊かにすることができる ・大手企業のさらなる就職率の向上、また中小企業でも制度の見直し、受け入れやすい企業側の状況により雇用が促進することを期待

２－２　調査結果
（２）二次調査（訪問調査）結果

訪問事業所　ＮＯ．１　ＮＰＯ法人オフィスきらり

対応者　：関谷友子　様（施設長）
訪問日時：2014 年５月 15 日
訪問者　：赤松 英知、川久保 陽子

１）事業所概要

①所在地　　北海道釧路市
②開設　　2008 年
③事業種類　就労継続支援Ｂ型単独(定員 20 名)
④利用者の障害種別
　知的障害２人・精神障害 31 人
⑤主な業務内容
　軽作業(従事者が最多)、清掃、メール便等配達、リサイクル

⑥利用者の工賃状況（就労事業売上と工賃）
　2012 年：4,361,556 円、2011 年：4,328,050 円
　工賃支払方法：月給制

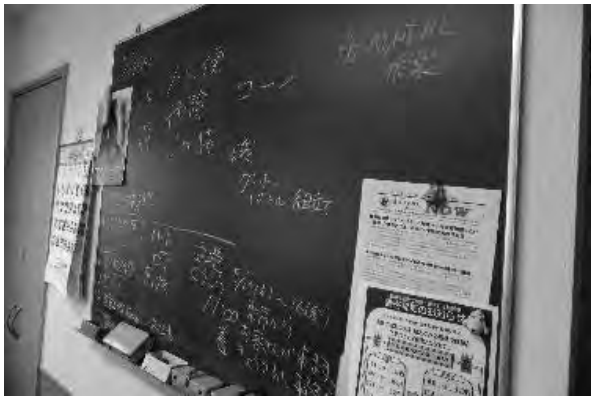
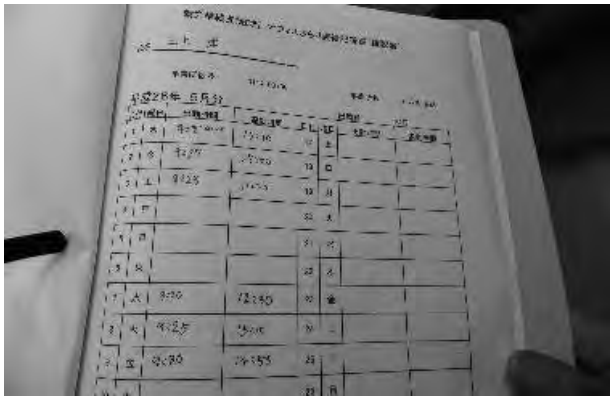
⑦一般就労への移行状況
　2012 年度　０人　　2011 年度　０人

２）事業所が所在する地域状況や特性や都道府県の方針など特徴的なもの

・釧路市人口 18 万人。
・産業は、水産加工、製紙業、太平洋炭鉱（海底）が主なもの。
・福祉サービス事業所（日中就労系のみ）
　就労移行　５、就労継続Ａ型　16、就労継続Ｂ型　21、地活　４（市役所ＨＰより）

３）実際の作業場面の見学　事業内容・障害のある人の働き方など

・軽作業の釧路市ゴミ袋たたみ、段ボール作業は、室内の２部屋で分かれて行っている。
　午前・午後のそれぞれのミーティングで本人が選んでいる。
・屋外の作業として、リサイクル作業が行われている。従事している人は集団が苦手な人。
・午後に、施設の清掃作業が仕事として行われている。

利用者の就労条件：
就業時間：４時間未満、就業日：週５日、有給休暇：なし、通勤支援：有、傷害保険：加入

4）インタビュー内容

①事業運営

イ　事業所の設立の目的

・平成８年 10 月に精神障害者の小規模作業所大楽毛地区共同作業所が出発点。
・日中活動は、作業・創作活動を通していきがい作りや生産活動、交流活動を行っている。
・その他の事業として、グループホーム事業を行っている（２カ所）。

ロ　運営方針

就労支援と生活支援を同じように力を入れている。生活の安定が大切だと考えている。

（工賃水準の維持・向上のための生産活動とご努力）

・できるだけ高い工賃を払いたいとの意識はある。コンサルタントの助言を受けたりしている。１階は現在食堂になっているが、店舗としても活用できるように設計されている。席数は 20 席。
・現実的には、作業種が限られ高工賃に結びつくことは困難。
・内職作業が多くなるため、依頼は断らないようにし、納期に間に合わない場合は職員が対応している。
・清掃は、以前病院の清掃業務を受託し５万円収入があったので、今は施設清掃に運営費から５万円を支出している。

中小企業家同友会に加入し、人脈は作ったものの営業活動はまだまだである。

（一般就労への移行支援のための工夫、改善のための努力）

・具体的な取り組みは行っていない。

（職員の人員確保と育て方、研修等の実際）　など

・トップダウンではなく、全体を見ながら判断して行動してくれる職員を望んでいるがなかなか難しい。
・メンバーと一緒のミーティングの中で、情報の共有化をしている。
・常勤職員のみで、5:30 から翌日の仕事確認と当日の特徴的な出来事の報告を行っている。
・パート勤務の人も交えた話し合いは難しい。
・市主催の研修会、講演会へは参加している。

②障害のある人の働く実態や工賃水準について

【工賃関係について】

イ　工賃の支給金額は年度初めに決められていますか（個々の利用者の工賃の基準等）

・毎年は行っていない。①基本給（7000 円）に、②通所奨励金（利用料の還付）、③一日仕事に参加したら１日＠100 円をプラス。それで 15,000 円ぐらいになるようにしている（生保の人を守るために、収入認定ギリギリで押えている）
・ただし、②、③は授産会計からではなく運営費から支出している。

ロ　工賃を決める際に最低賃金を意識（考慮）されますか.

・意識はしてるが、出せるお金が入ってこないので申し訳ないと思っている。
・職員が何をするかによると思う。お金で買えないものを、生活が安心して暮らせるようなものを提供している。

ハ　支払っている工賃額について

・妥当だとは思っていないが、現状では精一杯。
・仕事の開拓を職員全員でできたらいいと思っている。

【事業所の就労実態について】

イ　利用者の人たちは長期的に働くことを希望しておられますか．あるいは，就労に向けてのステップと考えておられますか．

・長期に働き、自分らしい生活を続けることができればいいと考えている。

ロ　（一般就労を目指す方について）就職の支援はどのようなことを行っていますか

・生保受給者以外で給料がもっと欲しいという人には、A型事業所を紹介している。

・希望していても「無理する必要があるか」「一般就労に向けて何が必要なのか」など話し合いを行う。

・今までに 10 人ぐらいが就労している。

ハ　（Ｂ型事業所で長く働くことを希望する方について）就職が難しく、Ｂ型事業所で今後も働いていく方たちが、働きながら生活を安定させていく方法としてどのようなことが考えられますか

・買物、通院、サービス利用書類作成、金銭管理などの生活支援を行っている。

・36 人の登録者の中で生保受給者は、以前は２／３だったが、今は１／２になっている。

③Ｂ型事業所として最も大きな課題（ご苦労されている点）や今後の展望

・仕事の確保と職員の給料保障への意識変革や運営面への参画。

④制度としてのＢ型事業所のあり方について，将来的にはどのようなビジョンを描いていますか。他の事業とあわせてトータルでのご意見もあればお願いします。

・A型、B型と分ける必要があるのか。A型から利用することになった人を見ていても、働いている人の能力の問題ではないと思う。

・A型はお金で利用者を増やしているが、最賃保障しても実際は労働時間の制限や、諸経費を引くなどしているところがある。

・A型事業所と言っているが、仕事の中身を見るとどうやって支払えているのかわからない。

・地活センターから個別支援給付に移行できない理由は定員問題が大きい。

⑤障害者総合支援法の３年後見直しや、障害者権利条約（特に第 27 条労働及び雇用の履行）等について、期待やコメントがありましたら教えてください。

・生保と年金の関係を整理できればいい。がんばったら頑張っただけ、手取りが増える仕組みにして欲しい。

以上

訪問事業所 ＮＯ．２ ＮＰＯ法人あいゆう 就労継続支援センターあいゆう工房

対応者　：八木橋　敏晃　様（管理者）
訪問日時：2014 年５月１日
訪問者　：須貝 寿一、中村 敏彦

１）事業所概要

①所在地　　青森県北津軽郡
②開設　　2009 年
③事業種類（定員）　　就労継続支援Ｂ型（20 人）
④利用者の障害種別
　知的障害 21 人・精神障害３人
⑤主な業務内容
　木工、農業・畜産、食品加工、リサイクル
⑥利用者の工賃状況（就労事業売上と工賃）
　2012 年：年間総売上高　2,864,745 円
　平均工賃月額　約 14,000 円
　2011 年：平均工賃月額　12,085 円
　工賃支払方法：日給制
⑦一般就労への移行の状況
　2012 年度　０人　　2011 年度　０人

２）事業所が所在する地域状況や特性、都道府県の方針など特徴的なもの

建物は 130 年ほど経過し廃校になっていた木造の小学校跡地で、広大な運動場も併設しており、１ヶ月 4,000 円の賃貸料を払っている。施設の周りには田畑が広がっており、自然環境は良いが就労によって収益を上げるのはかなり難しい環境である。

板柳町は一万人程度の小さい町。市内には障害福祉関係では１ヶ所の施設で、地域資源は極めて少ない。利用者は広域にわたり市外からの利用者も多い。利用したいという気持ちを大切にしているので、希望のあるすべての地域を回り送迎している。

そのような場所にあることから自力通所は困難。送迎は、放課後デイを利用されている方は保護者の協力を得られることもあるが、ほとんどが事業所の送迎による。車両９台で朝・夕送迎しており、１台１年間あたりの走行距離は 30,000ｋｍにも上る。

板柳町には自立支援協議会は設置されているが、認定調査会などは広域連合を作ってそこで対応している。

３）実際の作業場面の見学　事業内容・障害のある人の働き方など

廊下も天井も木造の建物で、映画のロケに使えそうな歴史を感じる室内

入口にある手作りの看板

裏にある広大な校庭　桜が満開だった

４）インタビュー内容

①事業運営について

イ　事業所の設立の目的や運営方針

現在の管理者である八木橋さんは、過去に知的障害者入所更生施設で働いていたが、通所の福祉サービスを地域に広げたいと平成 14 年に小規模作業所を立ち上げる。設立当初は利用者が１～２名、支援員が３～４名で運営を始めるが、当然ながら、収入はほとんどなく、利用者には工賃は支払っていたものの、支援員たちは支援に関わる時間以外に農作業で収穫した野菜を販売するなどで収入を得、ボランティア状態で 1 年を経過する。平成 15 年にＮＰＯ法人格を取得し現在に至る。

八木橋さんを含め、スタッフの方達はみなさん若い。

就労継続支援Ｂ型事業の定員は 20 名で、24 人（知的 21 名、精神３名）が登録されており常時利用されている方は 20 人か 20 名を切る程度となっている。その他、放課後デイサービス（定員 10 名、登録者 18 名　特別支援学級の放課後サービスが多いが、これもまた、送迎が前提となっている）、日中一時支援（緊急性の高い方に対応）、特定計画相談支援事業（市内は１カ所の施設のため、他市の計画相談も受けている）を実施している。

日中一時支援事業所の入り口

児童デイサービスの入り口

児童デイらしく楽しい掲示板になっている

のびのびと動ける空間　レクルーム

弘前市だと８～９カ所の相談支援事業所があるが、近隣の地域資源はまだまだ少ないので、今後は就労以外の支援活動も実施していくことを考えている。なにぶん小さい町なので、ゆっくりと準備しているところである。

（工賃水準の維持・向上のための生産活動とご努力）

木工、農業、食品加工、リサイクルが主な作業科目で、営業職は配置しておらず、人伝えに接点のあるところで販路を確保しており、月額平均工賃は 12,000 円ほど。営業など専門職を配置していないのが弱みだと自己評価している。

・木工は売上げでは一番高い。お墓にある卒塔婆（そとうば）を作っている。受注生産で販売価格は１個 600 円、材料費が 150 円で利益率は高い。

卒塔婆の一部の写真
（当日撮影していなかったので別の写真を流用）

・農業は 1,500 坪ほどの畑で、農家から機具を借りたり指導を受けたりしている。地域のレストランや店舗で契約をしていただいて野菜を出荷している。食品加工は地域の行事で野菜販売やお菓子屋さんとコラボしながら設備を借りてジャム加工、販売など。
・リサイクルはアルミ缶の回収や銅線加工（ビニール被膜をはがして金属を取り出す加工）など。

銅線ケーブルの作業中　活気にあふれていた

器用にナイフを使いビニール被膜をはがしている

作業中の製品　種類別に仕分けされている

利用者が増えると仕事量も増やさないと一人当たり工賃が下がってしまうので、苦労しているところ。

朝は 8 時 30 分から送迎が始まり、職員が事業所に集まるのは 10 時過ぎ。12 時に昼食をとり、13 時 30 分まで休憩し、午後の送迎が始まるのが 16 時からで事業所に戻るのが 18 時頃なので仕事の時間が確保できていない。事業所立ち上げ時は近隣の方が多かったが、年々広域になってしまい送迎が前提となっている。

町内には他にも学校の跡地があるので、条件の良いところを行政にあたってもらっている。

（一般就労への移行支援のための工夫、ご努力）

過去に実績はゼロ。就労希望がある方の支援は行ったことはあるが、面接で不採用。その後も長期的な視点では就労を検討するという方はいたが、短期的にはいない。

希望があれは、就労に向けた支援は行っており、近隣の支援センターと連携してサポートをしている。弘前市に支援センターがある。

ハローワークとは、連絡を取り合うなどの連携はあるが情報交換に留まっている。

（職員の人員確保と育て方、研修等の実際）　など

人材確保はハローワークが中心。

職員の数は管理者を含めて 13 名で、専門資格者はヘルパーや介護福祉士が中心。

人員配置はＢ型が６人、放課後デイは日中一時支援と合わせて６人、相談支援専門員

は兼務で２名。現在２名退職したので求人しているところ。

研修は多くの情報入手が可能な外部の研修を重要視し中心となっている。内部研修は制度が変わる節目に勉強会などを開催している。

②障害のある人の働く実態や工賃水準について

【工賃関係について】

イ　工賃の支給金額の基準（基準の裏付けやプロセスなどもうかがえれば）

工賃は日給制。1 日当たり 400 円から 100 円刻みで上限が 900 円という設定。賞与も 1 万円から 1 万 5 千円程度を支払っている。

小規模作業所時代から日曜日だけを休日にしており、現在も週 6 日開所している。週に 4 日、5 日、6 日と利用されている方もまちまちで、1 ヵ月当たり 8 日の控除が適用されるので、人によっては訓練等給付の対象にはならない日もある。その場合は工賃の 3/4 の支払いをお願いし、私的契約で利用していただいている。

休日も一人でいたくないことや､活動を楽しみたいという要望から対応しているが、今後は、５日間頑張って働いたら、休日をどのように楽しむかなど、休日の時間の過ごし方などの支援も考慮していきたい。職員は週休２日の休みを交代でとっている。

ロ　工賃を決める際の考慮点（最低賃金等）

1 年に 1 回職員会議で利用者の働き方や生産性を評価している。

【事業所の就労実態について】

・働いている方々は、長期的に働くことを希望しておられるか、あるいは，就労に向けてのステップと考えておられるか.

働くことをベースに、どちらかというと工賃よりも生きがい対策的な要素が強く、サービスの一環として作業を提供しているという意味合いが強い。

知的障害者の方の親亡き後の問題について、グループホームなどの利用促進の考え方があるが、年金に加えて工賃の一定額がないと難しいと思われる。工賃のあり方については、高い工賃を出せることが大事だと思うが、障害の重い方や精神の方で利用日数が制限されてしまう方など課題も多く、事業所の工賃だけで生活を支えるのは大変困難。生活基盤を作るためには社会支援雇用などの新たな支援策が必要。

（一般就労を目指す方について）

本人やご家族の方の希望として、一般就労への期待もあるが安心して働ける場所という希望が強い。また、一般就労の経験がありそこで何かあって、事業所を利用される方もいる。

今後、就労移行の希望がある場合は、他の資源を進めることになっていくことになる。運営上の問題として地域性からみて移行後の利用者が埋まっていかないと思われる。

障害者雇用率の観点から企業からの要求に対して、弘前市にある「さくらジョブネット」を企業、特別支援学校、福祉関係事業者が連携して就労をサポートしようという動きがあり、そこでは企業か福祉かではなく、福祉も就職も含めて情報交換が行われている。

（Ｂ型事業所で長く働くことを希望する方について）

どんなに重い方でも、日中活動は働くことへの希望が多く、また、保護者の方もそう思っているので生活介護よりはＢ型事業が相応しいと考えている。

障害者優先調達法は、地域性もあると思うがあまり機能していない。

働きたいという気持ちは大切にしたいと思っており、相当重度な方の利用希望であっても受け入れている。そして、その方の一生を支えるという意味では、作業や工賃も提供しなくてはならない。それで採算が取れるかというと困難であり、公的支援に頼らなくてはならないのが実態である。

③Ｂ型事業所として最も大きな課題（ご苦労されている点）や今後の展望

法定化されたことにより、職員の社会保障や賃金も保障できるようになり段階的に向上してきている。利用者工賃も月額 3,000 程度から 12,000 円まで上げてきている。しかし、上がった額というのはしょせん何千円の額で、障害のないものとの差は歴然としている。それは家族の支えが必要であることが前提となっており、そこが大きな問題で制度の矛盾があると思う。

④制度としてのＢ型事業所のあり方についての将来的なビジョン（他の事業とあわせてトータルでのご意見もあれば）

法定事業の中の就労継続支援でＡ型とＢ型を比較して、同じ時間を勤務していても全然工賃額が違う。どちらも就労で、どちらも同じ人間として働いて、やりがいを持って生きていくといった時に、どちらもそれに見合ったものが支払われるべきで、一般就労やＡ型は能力や労働時間によって上乗せはあっても、Ｂ型には最低生活していくベースの部分は、それに必要な所得補償をすることが公的な配慮も含めて重要だと思う。企業や支援事業者も重度障害者の実態に則した支援を充実させていくことが必要だと思う。

⑤障害者総合支援法の３年後見直しや、障害者権利条約（とくに第 27 条労働及び雇用の履行）等について、何か期待やコメントがあれば）

一般就労が進んだとしても、進める過程の訓練機能や一般就労の間にリタイヤした方たちへの支援などは大切だと思うので福祉の役割は重要だと思う。

相談支援事業は、施設利用したいが計画相談が受けられずに遅れてしまうことが起きないように始めた事業なので、実態としては赤字の事業になるが、利用したい人がスムーズに利用できることや利用したいサービスのマッチングが重要だと思っている。

以上

訪問事業所　ＮＯ．３　ＮＰＯ法人　共生センターとっと工房

対応者　：施設長　宮越禎子　様、　事務局長　石山昌彦　様、　理事長　菅原龍典　様
訪問日時：2014 年５月１日
訪問者　：須貝 寿一、中村 敏彦

１）事業所概要

①所在地　　秋田県大館市
②開設　　2006 年
③事業種類　　多機能　生活介護　Ｂ型定員 30 名
④利用者の障害種別
　身体障害４人・知的障害 10 人・精神障害 15 人
⑤主な業務内容　軽作業（従事者最多）、農業（従事者最多）、食品加工、販売
⑥利用者の工賃の状況（就労事業売上と工賃）
　2012 年：年間総売上高　5,326,879 円
　　平均工賃月額　13,535 円
　2011 年：平均工賃月額　16,676 円
　工賃支払方法：月給制が原則で、出来高制も取り入れている
⑦一般就労への移行の状況
　2012 年度　１人　　2011 年度　０人

２）実際の作業場面の見学　事業内容・障害のある人の働き方など

上：とっと工房　前田野本部
下：とっと工房　長岡事業所

前田野事業所の裏にある農地
周りは豊かな自然に囲まれ、すばらしい環境
（奥にみえる林の前までが借りている畑）

３）事業所が所在する地域状況や特性や都道府県の方針など特徴的なもの

市内の数少ない社会資源として地域とのつながりを大切にしており、毎年のように基盤整備に関する補助事業を受けることや大館市の精神障害者自立支援事業（ひかり事業）を受託するなど、地域行政の信頼が厚い。

共生センターの名称に表れているように、共に働き、共に支え合い、地域と共に歩むことを目指すことで、地域おこしの一役を担うことを目指している。

利用者のみなさんは、建物が新しいということもあり、作業環境は広々としてとても良く、のびのびと働いている。

４）インタビュー内容

①事業運営について

イ　事業所の設立の目的や運営方針

特別支援学校卒業後の受け入れ先として、平成 13 年に小規模作業所として開設した。

比内町には就労支援事業を実施している法人はひとつしかなく、平成 18 年に就労継続支援Ｂ型事業に移行している（前田野事業所）。平成 24 年４月には生活介護を開設し、多機能型へ移行した。同年７月には従たる事業所として長岡事業所を開設（就労継続支援Ｂ型）、現在は、多機能型として生活介護事業の利用者増や精神障害者の利用希望への対応などを行っている。将来的にはグループホームも視野に入れて検討しており、各事業の短期および中・長期目標の設定と将来展望を見据えた計画を策定している。平成 25 年 4 月には放課後等デイサービス事業（なかよしとっと）を開設した。

就労継続支援Ｂ型事業の定員は 30 名で現在 28 名が利用している。障害種別では精神障害者が 14 名で入院歴ありの方が 11 名おり、中には 17 年間入院歴のある方もいる。全員が服薬による通院をしている。相談者には引きこもりの方もいるが、利用には繋がっていないケースもある。知的障害者は 17 名で、今後、利用増の傾向がある。身体障害者は 7 名となっている。就労継続Ｂ型利用の 28 名中 20 名が一般就労経験者である。生活介護事業の定員は 10 名で、15 名が登録している。放課後等デイサービス事業の定員は 10 名であるが、37 名の利用契約がある。

長岡事業所：ゆったりとくつろげる部屋
（精神障害者に配慮した空間を作っている）

交流活動等に使用されている多目的室。
放課後等デイサービスでも使用されている。

午前の休憩時間に提供されるおやつの準備

トイレもバリアフリーに作られており、車椅子でもゆったり利用できる

（工賃水準の維持・向上のための生産活動とご努力）

秋田県の工賃向上計画（平成 24 年度～26 年度）を基本目標・指針に定めている。平成 26 年度の県の月額平均工賃目標額 15,160 円を目指しており、24 年度の実績は 13,535 円でもう少しのところまで推移している。

一定の数をまとめて束ねる木工教材の加工

仕上げまでの各工程は役割を分担して行う

小さいパーツを器用に組み合わせていた

作業しやすいように道具も工夫されていた

指でやっとつまめるほどの小さいパーツの数々

ひと針ごとに丁寧に刺繍を紡ぐ、器用さが求められる作業

作業科目は、農野菜他、いぶりがっこ加工・販売、手芸、木工などの下請け作業を中心に、年間 5,000,000 円強を売り上げ、農野菜といぶりがっこの加工が売り上げの 7 割以上を占める。販路は、比内の湯（温泉）、とっと館（道の駅）などの公共施設、コンビニへの卸と施設での直売、各種イベント出店など。

燻し加工が終わり真空パックされ、出荷を待つ「いぶりがっこ」

隣には完全に衛生管理の行き届いた部屋が用意されている

本格的にいぶす燻製部屋
ビニールで覆われて少し危なっかしいが、
内部は防炎加工され、消防署の許可も取ってある

小さく種付けされたプレートから、大きめのポットへの植え替え作業

近くの野山で採集した「タラの芽」

ポット用の土も自家製で作られていた

大型のトラクターと耕耘機
かなり本格的である

（一般就労への移行支援のための工夫、ご努力）

地域の環境では受け入れ企業が少なく、非常に困難を要している。昨年１名が特別支援学校の技師として採用されるが１年契約で解雇され、現在は塗装会社に勤務している。今年、もう１名１日２～３時間程度の倉庫の入出庫の仕事に就いたが、体力が続かず、また人間関係等の理由で自主退職し、現在は自宅に戻っている（精神障害者）。

（職員の人員確保と育て方、研修等の実際）　など

人材の確保は、基本的にハローワークを通じて採用している。教育・研修は内部のＯＪＴに加え、外部研修にできるだけ参加させている。また、先進的な取り組みを行っている事業所の視察などにも積極的に派遣している。

主たる事業が農業関連ということもあり、農業の経験者が作業指導員を務めている。機材の取り扱いや生産する野菜、土の作り方など専門的な知識が必要と思われる。

②障害のある人の働く実態や工賃水準について

【工賃関係について】

イ　工賃の支給金額の基準（基準の裏付けやプロセスなどもうかがえれば）

原則月給制で、出来高制を取り入れている。農業従事者には農業手当を付けている。

ロ　工賃を決める際の考慮点（最低賃金等）.

年度初めに一日の工賃単価を決めている。農業班には別途手当を支給する。

工賃決定の際、考慮していることは同じ仲間としての互助精神。

【事業所の就労実態について】

イ　働いている方々は、長期的に働くことを希望しておられるか、あるいは，就労に向けてのステップと考えておられるか.

一般就労は、家族は不可能と思っている方がほとんどだが、本人が希望している方は２～３名いる。知的障害の方は全員が望んでいない。身体障害者の方で１名がとっと工房の職員として働きたい希望を持っている。

とっと工房をずっと続けて利用したいという希望が圧倒的に多い。したがって、ここで働きながら生活を安定させていくことを目指し努力している。

（一般就労を目指す方について）

希望がある場合は、秋田県北就業・生活支援センターと連携を取り進めている。

（Ｂ型事業所で長く働くことを希望する方について）

工賃向上対策や余暇活動の充実が基本的な目標で、将来的にはグループホームなど生活基盤の充実も目指したい。

③Ｂ型事業所として最も大きな課題（ご苦労されている点）や今後の展望

地域には、実態として精神障害者の方や引きこもりの方が多く、今後、利用者が増加することに伴う作業開拓が必要。可能であれば企業型の働く場を創出したいと考えている。

④制度としてのＢ型事業所のあり方についての将来的なビジョン（他の事業とあわせてトータルでのご意見もあれば）

生活介護の方も増加が見込まれている中で、できれば多機能型を解消し、それぞれの

事業で専門性の高いサービスを目指したい。現在検討中。

⑤障害者総合支援法の３年後見直しや、障害者権利条約（とくに第 27 条労働及び雇用の履行）等について、何か期待やコメントがあれば

障害の有無に関わらず、社会の一員として差別のない共生社会を実現させたい。それが実現しない限り、障害者福祉施設は地域になくてはならない存在であり、施設の役割はとても重要だと思っている。

現在、生活介護や就労継続支援Ｂ型事業の施設を利用している方たちの労働性は、現制度の中ではかなり難しいと考えている。労働法などの現行法で労働者としての定義が果たして可能なのか？　さらに、事業者や企業にその負担を求めるのは、現状では困難だと思われる。

以上

訪問事業所　ＮＯ．４社会福祉法人武蔵野千川福祉会　チャレンジャー

対応者　：新堂 薫　様　（施設長）
　　照沼 潤二様　（武蔵野市障害者就労支援センター　あいる　センター長）
訪問日時：2014 年５月 21 日
訪問者　：松井 亮輔、増田 一世

１）事業所概要

①所在地　　東京都武蔵野市
②開設　　2007 年
③事業種類　多機能型　就労移行支援事業
④利用者の障害種別
　知的障害 17 人
⑤主な業務内容
　軽作業

⑥利用者の工賃の状況（就労事業売上と工賃）
　2012 年
　・年間総売上高　57,645,851 円
　・工賃支払い総額　14,929,475 円
　・利用実績人数　204 人
　・平均工賃月額　73,183 円
　2011 年
　・平均工賃月額　63,845 円
　工賃支払方法：時給制

⑦一般就労への移行の状況
　2012 年度　２人　　2011 年度　３人

２）実際の作業場面の見学

住宅街の一角にあり，もと銀行だった建物の１階が作業スペース，２階が休憩室など．写真のように作業はすべて立ち仕事で行われており，機械の導入も行われている．

作業は，封入封緘作業をはじめ，企業から委託された作業など，機械化できるところは機械化を進め，短期間で大量の作業に対応できるように作業の動線や作業手順など，生産向上のための工夫が行われている．

事業所は賃貸物件で，家賃月額 822,857 万円，武蔵野市からの年間 2,268,000 万円の家賃補助金，武蔵野市障害者日中活動系サービス推進事業補助金 7,950,000 円がある

３）インタビュー内容

①事業運営について

イ　事業所の設立の目的や運営方針

1973 年のオイルショックによって，特殊学級の卒業生が解雇されたこと、養護学校の義務化なども進み、教員、親などを中心に市民団体としての「障害児の問題を考える会」が発足した。養護学校（現特別支援学校）卒業生を在宅にさせないために，1976 年東京都で 3 番目の無認可作業所「千川作業所」として開所される。

新堂さんは、学生時代にこの活動にボランティアとして関わったことで、武蔵野千川福祉会の職員となる。

法人内には、５つの作業所があり、６か所とも同種の軽作業を行っていることも特徴の１つ。４か所が多機能（Ｂ型と就労移行支援）、１カ所が多機能 4（Ｂ型と生活介護）、生活介護事業１カ所。

ロ　工賃水準の維持・向上のための生産活動とご努力

軽作業で高工賃であることが大きな特徴である．下請け業者との取引ではなく，直接企業との取引を中心に仕事を得ている。80 年代はタウンページを見ながら電話での営業を行い、可能性があれば出向いていった。探せば単価のいい仕事もあった．他の企業よりも単価を抑えた仕事ができることが、福祉施設の強み。

納期が短くても受注し、量をこなすことで仕事を確保している。法人内の作業所との連携も必要に応じて行っている。

この他企業内就労も実施しており、出版社の流通センターでの業務，車いすのメンテナンス、高齢者介護施設の清掃の仕事などを行っている。障害者だけで行っている仕事もある。

ハ　一般就労への移行支援のための工夫、ご努力

基本的には、特別支援学校を卒業後就職できなかった人たちが働いている。その中で、10 人以上の人が就職をしているが、多くの人が継続して働いている。就労支援センターとの連携でフォローアップしている。午前中に企業で働いて、午後チャレンジャーで就労している人もいる。

武蔵野市には，都の単独事業である就労支援センターがあり、各事業所から職員を派遣し、６人体制で支援を行っている。就業・生活支援センターとの連携はほとんどなく、立川にある職業センターとは日常的な連携がある。

ニ　職員の人員確保と育て方、研修等の実際など

職員は、事務１人、パート１人を含んで６人。就労支援に関する職員研修は、年に８回、作業環境整備、ライン工程の作り方、作業提供の方法、利用者へのアプローチなどをテーマに東京学芸大学の教授を招いて行なっている。また、研修発表に向けて月に２、３回はグループワークを行っている。職員の力量・努力によって工賃の水準が変わる．それによって利用者の姿も変わる。

福祉関係の職員は、生産や商売に関することは不慣れで、知的障害の障害特性も踏まえて両方の視点を求めていく。

年俸制をとっており、初任給は 262,500 円×13 か月。職員募集は、飯田橋職安の福祉の仕事専門の窓口へ求人を出すことが多い。

②障害のある人の働く実態や工賃水準について

【工賃関係について】

現在チャレンジャーの生産事業収入は約 5,000 万円、そのうち 3,000 万円は発送費、材料費、燃料費などの経費にかかり、約 2,000 万円が工賃支払いに充てられている。

イ　工賃を決める際の考慮点（最低賃金等）

特別支援学校卒業生は、時給 400 円から始まる。現在は 400 円から 850 円の時給。チャレンジャーでは、時給 600 円をゴールと考えている。時給 600 円払うと１月約 82,000 円程度の工賃、それに障害年金、都の特別手当 15,000 円を加えると、グループホームに入居（約８万円の費用）し、生活ができる。

ロ　工賃の支給金額の基準（基準の裏付けやプロセスなどもうかがえれば）

時給については、最低賃金（都―888 円）の半分以上は支払うと考えてきた。加齢などで体力的に厳しくなっていった人などは、法人内の他の作業所に移ったり、他の作業所から力をつけてチャレンジャーに移ってくる人もいる。

400 円をスタートとし、工賃を上げていく際には評価表が導入されている。就職して１年目が大事なので、大切に取り組んでいる。その人が仕事できるように機械の導入なども行う。

【事業所の就労実態について】

イ　働いている方々は、長期的に働くことを希望しておられるか、あるいは、就労に向けてのステップと考えておられるか。

・ほとんどの人が、チャレンジャーを就職先として考えて働いている。人によって他への就職の希望があれば、必要な支援を行う。

・毎年、３、４人の人が入所して、最初の２年間は就労移行を利用し、その後就職しない場合にはＢ型事業所に移行する。仕事内容は、就労移行もＢ型も変わりはない。

ロ　Ｂ型事業所で長く働くことを希望する方について

親と離れて暮らすことができることを目指している。そのための自立生活体験事業を武蔵野市の助成を受けて行っている。現在、８人がグループホームに入居している。グループホームを経て、一人暮らししていくことも考えている。また、今後グループホームを増やしていく必要がある。40 歳を過ぎると親から離れがたくなるので、それまでの間に独立することが大事。

③Ｂ型事業所として最も大きな課題（ご苦労されている点）や今後の展望

工賃を上げていくのは、職員の力量に負うところが大きい。環境の設定、生産ライン、ジグの導入といった生産管理を行っていくことが重要。合わせて利用者にどのように力をつけてもらうかといった利用者へのアプローチも肝心。

④制度としてのＢ型事業所のあり方についての将来的なビジョン（他の事業とあわせてトータルでのご意見もあれば）

・無認可作業所のころの自由さを取り戻したい。特別支援学校の卒業生のことを考えると、作業所を増やしていく必要がある。

・第三者評価や苦情解決窓口のことなど、余分な制度が多い。

・現在全国平均 15000 円くらいだが、どの事業所も環境を整えることによって、月３万円の工賃支払いは可能になるのではないか。

⑤障害者総合支援法の３年後見直しや、障害者権利条約（とくに第 27 条労働及び雇用の履行）等について、何か期待やコメントがあれば。

・計画相談への疑問がある。

・総合支援法によって事業所の収入は増えて経営的にはよくなったが、事務量などが増えている。
優先調達法は、結局は見積もり合わせが必要になるので、優先にはなっていないし、企業が対象になっていないことなど問題がある。

・減額特例で、８割減の場合もあるというが、それでは生活できない。減額された部分について、生産力の足りない部分があるとしたら、その部分の補いがないといけない。

以上

訪問事業所ＮＯ．５社会福祉法人東京コロニートーコロ青葉ワークセンター

対応者　：武者 明彦　様（所長・管理者）
訪問日時：2014 年 5 月 28 日
訪問者　：上野 博

１）　事業所概要

①所在地
　東京都東村山市
②開設
　1990 年
③事業種類（定員・現員）
　就労移行支援（8 人・7 人）
　就労継続支援Ｂ型（87 人・90 人）
　＊現員数は 2014 年 4 月 1 日時点
④利用者の障害種別
　身体障害 16 人・知的障害 58 人・精神障害 23 人
⑤主な業務内容
　情報処理サービス、メールサービス、簡易作業、物品販売業、顧客データ入力作業、清掃作業
⑥利用者の工賃の状況（2013 年度賞与を含む年額の平均月額）
　就労移行支援　　12,384 円
　就労継続支援Ｂ型　　24,657 円
⑦一般就労への移行の状況
　2013 年度　5 人（就労移行より 5 人、Ｂ型より 0 人）
　2012 年度　8 人（就労移行より 8 人、Ｂ型より 0 人）
　2011 年度　7 人（就労移行より 3 人、Ｂ型より 0 人）旧制度（精神通授）より 4 名

トーコロ青葉ワークセンター正面

安全が配慮された職場

２）インタビュー内容

①事業運営

【事業所設立の目的、運営方針】

1990 年に身体障害者通所授産施設を開設。1995 年に同建物内に知的障害者通所授産施設、および精神障害者通所授産施設を開設し、障害の種別を超えた利用施設として全国の先駆けとなった。「障害も持つ人が地域で安心して暮らせる社会」の実現をめざし、働く場の確立と生活面での支援の充実を目的とした運営を行っている。

2007 年に、障害者自立支援法の下、身体障害者通所授産施設と知的障害者通所授産施設を、就労移行支援事業、就労継続支援Ｂ型事業を行う多機能型事業所に移行した。2012 年に精神障害者通所授産施設を廃止し、多機能型事業所に統合した。

就労継続支援Ｂ型事業の利用者数は、ここ数年定員を上回る状況が続き、新たに利用を希望する人も増えている。一方、就労移行支援事業は、年間就労実績が上がる反面、定員数を充足させることが困難な状況が続いていた。この状況を踏まえ、2014 年４月 1 日Ｂ型事業 87 名（旧 80 名）、移行事業８名（旧 15 名）の定員変更を行った。

（工賃水準の維持・向上のための生産活動とご努力）

・時給の高い工賃の人が就労移行事業を通して就職し、新規利用者が増えるため、結果的にＢ型事業利用者の平均工賃額は下がっている。
・Ｂ型事業に営業専任職員を 2 人配置している。1 人は国の「目標工賃達成指導員配置」を活用し、1 人は東京都の「障害者等雇用加算」を活用している。
・収入比率は、福祉事業収入が 58%、営業収入は 38%、その他収入が 4%である。
・経営環境は厳しく現状を維持するだけでも相当な努力を要するが、法人の理念に則り、利用者に少しでも高い工賃を支払うべく努力を続けたい。

（一般就労への移行支援のための工夫、ご努力）

・就労移行支援事業は清掃業務に特化した訓練を行っている。清掃専門業者に事業所に来てもらい、定期的な技術指導を受け、清掃のプロをめざしている。その成果として毎年の就職者数は多い。
・必ず就労移行事業を通過するので、Ｂ型事業からの直接就職はない。
・工夫した例としては、Ｂ型の精神障害のある 2 人が就職を希望したが、一般企業での就職には自信がなかったため、1 人は法人内の A 型事業所、もう 1 人は法人内の他事業所に雇用された。

データ出力作業の様子

清掃作業用具

②　障害のある人の働く実態や工賃水準について

【工賃関係】

イ　工賃の支給金額基準（基準の裏付けやプロセス）

・以前は工賃評価をしていなかったが、4 年前からやるようになった。評価導入後利用者の意欲も変化してきた。

・法人の評価基準表（コロニー東村山報告書参照）に基づき、担当者、上司、所長が評価する。全員が毎年工賃改訂するわけではなく、改訂が必要な人だけ評価を行う。また、改訂は必ずしも年度当初ということではなく、年度途中に行うことも多い。本人と面談し改訂工賃額を伝える。

・本人の希望を工賃額に反映させることはなかなか難しいため、本人の評価は取り入れていない。

・Ｂ型事業への移行の際に改めて工賃見直しは行わず、旧制度からの継続とした。

・Ｂ型事業の新規利用者は利用開始日の工賃は時給 70 円とし、1 年目に 4 回評価を行いその都度改訂し 4 回目の改訂が新年度の工賃となり、以降は原則年 1 回の評価となる。

・就労移行事業は、1 年目工賃は時給 70 円、2 年目は時給 80 円と固定している。

・利用者個別支援計画書は入所後 2 ヶ月以内をめどに作成し、Ｂ型事業は以後年 2 回見直しを行う。就労移行事業は年 4 回の見直しを行う。所長（課長）、担当者が必要に応じて家族、支援者、グループホーム世話人、病院ワーカー等の同席で本人と面談する。以前は作業目標に重点を置いていたが、現在は生活支援面の重みが増している。

ロ　工賃を決める際の考慮点（最低賃金等）

・利用者個々の目標達成度合いや、同一作業の他利用者とのバランスを考慮する。

・次の目標は達成可能と思われるものとする。

明るく清潔な食堂

食堂内談話コーナー

【事業所の就労実態】

イ　働いている人は長期的に働くことを希望しておられるか、就労に向けてのステップと考えておられるか

・Ｂ型事業利用者では 7 人前後の方が就職を希望している。いずれも精神障害のある人たちであるが、通所率が低く、就労レベルになるには時間を要する利用者が多い。

・知的障害のある人は就職の意思を汲み取ることは難しいが、大半の人が当事業所で働き続けることを希望しているのではないかと思う。安心した雰囲気の中で働ける

という要素が強くあると思う。調理、読書、スポーツ、散歩、手工芸、農作業等 10 種類ほどの日中プログラムを行っておりこれを楽しみに通所してくる利用者も多い。

ロ（一般就労をめざす方について）就職するための支援として行っていること

・特に定着支援に力を入れ、就職した人へ定期的なフォローアップを行っている。事業所の自主的努力として期限なしに行っている。

・4 年前に東京大学に清掃の仕事で 4 人の精神障害のある人が雇用された。当初からグループ就労として 4 人同時に雇用され、技術レベルの高さを評価されている。定期的な定着支援も行っている。

・法人内の例としては、中野区役所の庁内印刷業務を請負契約し、コロニー中野の A 型事業の施設外就労として区役所内で就労している。

・障害者雇用率も 2%に増加し、企業の雇用意欲は下がっていない。仕事と人材のマッチングができていない。就労移行支援事業所等で事前訓練をきちんと行うことが必要だ。

ハ（Ｂ型事業所で長く働くことを希望する方について）働きながら生活を安定させていく方法について

・生活形態は、家族同居、グループホーム、独居だが圧倒的に家族同居が多い。

・独居の人は精神障害のある人が多く、多くが生活保護を受けている。

・法人では現在新たなグループホームを開設準備中である。

③　Ｂ型事業所として最も大きな課題（ご苦労されている点）や今後の展望

・仕事の確保も重要だが、年々生活面での支援の必要性が高まっている。東京都や東村山市等自治体や東村山市障害者地域自立生活支援センター運営連絡会等の関係機関との連携が不可欠である。

・生活面で家族に依存する実態が大きくあり、家族も高齢化し、親亡き後の支援をどうするか喫緊の課題である。

・身体障害のある利用者は少なくなった。反面、知的障害のある利用者は増えていて、働く場が足りない。

・Ｂ型事業所全体に言えることだが、支援者の手数を増やすために職員の非常勤化が顕著である。給付費収入の範囲では必要な常勤職員数には不足する。

④　制度としてのＢ型事業所のあり方と将来ビジョンについて

・利用者はフルタイムで働いているという実態がありながら、労働者性がないというのは疑問である。個人の意見としては、法的に労働者として位置付け労働法規を適用すべきと考える。

・利用者を雇用して最低賃金を適用するのはよいが、企業や福祉事業所にその負担を課すのは問題がある。利用者への賃金補填は新たな公的制度の下で行われるべきである。

⑤障害者総合支援法の見直しや、障害者権利条約等についての期待やコメント

・障害者総合支援法の見直しにより、対象者が難病等の人たちに広がったのはよかった。発達障害のある人や高次脳機能障害のある人への支援も必要である。このための制度化が必要であり、事業所もこれらの人たちを受け入れるスキルを身に付けることが必要だ。

訪問事業所　ＮＯ．６　　社会福祉法人東京コロニー　コロニー東村山

対応者　：星 忍　様（所長・管理者）
訪問日時：2014 年５月 21 日
訪問者　：上野 博

１）　事業所概要

①所在地
　東京都東村山市
②開設
　1972 年
③事業種類（定員・現員）
　就労移行支援（10 人・10.5 人）
　就労継続支援Ａ型（15 人・10 人）
　就労継続支援Ｂ型（55 人・54.2 人）
　＊現員数は 2013 年度１か月あたりの平均現員
　＊他に計画相談支援事業、東村山市障害者就労支援室（東村山市委託事業）、アートビリティを実施
④利用者の障害種別
　身体障害 19 人・知的障害 29 人・精神障害３人
⑤主な業務内容
　印刷全般、企画・製作、ホームページ作成、デジタル・データ処理・加工、メールサービス、製本、物品販売業
⑥利用者の工賃の状況（2013 年度賞与を含む年額の平均月額）
　就労移行支援　　24,329 円
　就労継続支援Ｂ型　　38,864 円
　就労移行支援Ａ型　176,091 円
⑦一般就労への移行の状況
　2013 年度　４人（就労移行より４人、Ｂ型より０人）
　2012 年度　７人（就労移行より７人、Ｂ型より０人）
　2011 年度　７人（就労移行より４人、Ｂ型より３人）

コロニー東村山正面

2）インタビュー内容

① 事業運営

イ 事業所設立の目的、運営方針

障害のある人の「完全参加と平等」を実現するため、当事者主体と企業性と民間性をコンセプトに各種障害福祉サービス事業等の運営を行っており、障害のある人が地域で働き・暮らすことの権利保障のために必要な活動に取り組んでいる。

（工賃水準の維持・向上のための生産活動とご努力）

・就労支援事業の主力である印刷事業の収益を上げることにより、利用者の工賃を維持・向上させる体質であるが、年々印刷事業環境の厳しさが増している。ここ数年印刷事業はマイナスという結果が続いたが、2013 年度はプラスに転じた。しかし、好転の要因は固定費の削減等であり、売り上げは伸びていない。
・収入内訳は印刷等の営業収入が 80%、障害福祉サービス等の事業収入が 20%である。
・印刷事業を収入に合わせダウンサイズしていくことを考えなければならない。
・利用者の障害程度も重度化の傾向にあり、利用者ができる仕事を確保すること自体簡単ではない。発送業務等の簡易作業もやっているが売り上げ単価は低い。外部環境は厳しいが、印刷事業で採算をとる構造を維持したい。

（一般就労への移行支援のための工夫、ご努力）

・就労移行支援事業の他に、東村山市よりの委託事業である「東村山市障害者就労支援室」を運営し、常勤職員２名、非常勤職員２名で一般就労支援を行っている。

印刷作業現場

② 障害のある人の働く実態や工賃水準について

【工賃関係】

イ 工賃の支給金額基準（基準の裏付けやプロセス）

・毎年１回評価基準表に沿って、利用者本人からの聞き取りと係長、課長、部長による上司評価を行い、上司評価による最終考査点数を事業所作成の工賃表に当てはめる。最終的には所長も参加した評価会議で工賃を決定する。
・利用者本人からはケースワーカー、および看護師が聞き取りを行う。
・評価基準表は、「勤務実績評価基準」と「作業実績評価基準」に分かれている。勤務実績評価基準は、「仕事への姿勢・業務遂行能力（規律性、協調性等８評価項目）」、「知識・技能（２評価項目）」で構成される。作業実績評価基準は、「仕事の成果（担当業務

により評価項目は異なる)」、「目標（達成度の１評価項目)」により構成されている。
・新年度工賃支給前に、所長、部長、ケースワーカーが利用者と面談し、新年度工賃額の通知と評価の内容を説明する。評価会議の内容は支援計画に反映される。

ロ　工賃を決める際の考慮点（最低賃金等）

・Ａ型の利用者は最低賃金以上の工賃支給を行っているが、Ｂ型、移行支援の利用者は評価点数に基づき決定する。支援計画に設定した目標の達成度をみて決定する。障害が進行するなど生産性が顕著に低下した場合は、工賃も比例する。

封入作業の様子

【事業所の就労実態】

イ　働いている人は長期的に働くことを希望しておられるか、就労に向けてのステップと考えておられるか

・Ｂ型利用者で一般就労を希望する人は約１割。支援計画作成時に本人に面談し希望を聞く。自分で意思表示が難しい人は必要に応じて家族が同席する。
・過去に何人かの人が一般就労に挑戦し、企業で実習も行ったが結果が出ず、そのままあきらめてしまうことが多い。受け入れ企業もまだまだ少なく、自分に見合った仕事が見つからない。
・９割の利用者がこの事業所で働き続けることを希望している。

ロ　（一般就労をめざす方について）就職するための支援

・多機能型で就労移行支援事業もやっているので、Ｂ型から直接就職することはほとんどなく、就労移行を通す。
・2011 年度はＢ型から直接３人が就職したが、他の人たちが就職する様子を見て、自分でもできるのではないかと就職を希望するようになった。
・就職について、ここのところ企業の受け入れ姿勢はよくなっていると感じる。背景には障害者雇用率がアップしたこともあると思う。また、就職した人たちの働きぶりが、雇用主にさらに採用しようとする意欲を与えている。
・しかし、障害のある人が就職した際、企業内の受け入れ環境が整っているか、また、能力に応じた仕事を任せてもらえるか等の不安はある。この事業所でコンピュタシステムづくりをしている身体障害のある人が、コンピュータ関係の求人に応募し面接まで行ったが、電動車いすのアクセス環境と仕事内容等が希望と大きく差があったため

断念したこともあったようだ。

ハ　（Ｂ型事業所で長く働くことを希望する方）働きながら生活を安定させていく方法

・ほとんどの人は障害年金を受給している。収入は事業所の工賃、障害年金、その他人により福祉手当を受給している。

・８割以上の人が家族と同居している。１割程度が独居で、他はグループホームで暮らしている。独居の人たちは居宅介護や重度訪問介護等のサービスを利用している。圧倒的に家族に依存する生活形態である。

③　Ｂ型事業所の最も大きな課題（ご苦労されている点）や今後の展望

・事業を基盤として、「障害のある人が地域で働き・暮らすことの権利を保障する」という法人の事業目的を達成したい。そのためには、収益性、安定性のある事業体質にしていくことが必要だ。しかし現状を維持していくこと自体大変である。

・就労移行支援事業は順調に経過しているので、これからも力を入れていきたいが、就労移行支援の希望者は減少し、重度化している。Ｂ型利用者も障害は重度化・高齢化しているので、一般企業への就職は相当な困難があると判断している。事業所としては、ここで働いて工賃を高めていく努力をしたい。利用者にとっては居心地のよい職場環境でもあり継続して働きたいと希望する人も多い。

④　制度としてのＢ型事業所のあり方と将来ビジョンについて

・利用者は働いているという実態があり、本来は労働者と見なし、雇用の範疇に入れるべきではないかと思う。

・雇用となれば当然労働法も適用すべきと考える。目安とすべき収入額を最低賃金に置くことはわかりやすいと思う。あるいは生活保護水準か。

・利用者の賃金に対する公費補助は歓迎するが、事業所に対してではなく利用者本人に対する補助としたほうがよい。事業所はあくまでも利用者の工賃を高めることに集中することがよい。

・事業所にとっては仕事の受注面でのインセンティヴがあるとよいと思う。優先調達法は徐々に効果を上げてくると思うが、現状ではまだ自治体も積極的に取り組んではいない。東村山市でも早急に数値目標を立てることになっている。事業所側の受注対応能力も高めなければならない。

・いずれにしろ事業所の経営能力を高めることが必要だと思う。

⑤　障害者総合支援法の見直しや、障害者権利条約についての期待やコメント

給付の計算方法が煩雑すぎる。もっと簡素化し、事務作業の軽減を図って欲しい。

障害者虐待防止法や障害者差別解消法等の法整備、障害者権利条約の批准を機に、自分たちの日常を見直す機会とし、利用者サービスの一層の改善を図りたい。

以上

訪問事業所ＮＯ．７社会福祉法人光友会　神奈川ワークショップ

対応者　：平澤 清　様（所長・管理者）
訪問日時：2014 年５月 27 日
訪問者　：佐藤 宏、岩田 克彦

１）　事業所概要

①所在地
　神奈川県藤沢市
②開設
　2006 年 10 月　身障通所授産施設からＢ型に移行
③事業種類
　多機能型（併設事業：就労継続Ａ型、就労移行支援）

④利用者の障害種別（Ｂ型）
　定員 48 人（利用者は身体障害 37 人・知的障害 27 人）

⑤主な業務内容
　製パン・製菓、軽作業、テーププリント、オフセット印刷、点字印刷、クリーニング、農業、はり灸マッサージ、喫茶店経営

⑥利用者の工賃の状況
　2014 年度　総収入約 1 億 2,000 万円
　Ｂ型　平均工賃月額　約 27,000 円
　Ａ型　賃金約 65,000 円（最賃減額対象 8 人）
　移行支援工賃約 31,000 円
　（2011 年 23,625 円、2012 年 27,303 円　　アンケート調査から）

⑦一般就労への移行の状況
　2013 年度　6 人（就労移行より 2 人、Ｂ型より 4 人）
　2012 年度　1 人（就労移行より 1 人、Ｂ型より 0 人）
　2011 年度　1 人（就労移行より 1 人、Ｂ型より 0 人）

２）インタビュー内容

【事業所が所在する地域の状況】

事業所所在地（藤沢市）には、当事業所の経営母体である社会福祉法人光友会を含め 8 つの社会福祉法人があり、藤沢市障がい者総合支援協議会が活動している。従来、藤沢市では、主にこの 8 法人で受け入れ対象者について概ね区分けがされていたが、近年、各法人とも受け入れ対象を広げだしている。知的障害者については、特別支援学校卒業生が増加しその受入れ要望が大きい。高次機能障害、精神障害者もここ２～３年急に増加している。但し、地域で受け入れ施設が不足しているということはない。当県は、社会資源は比較的豊富な地域であると考える。

当事業所は藤沢市北部の農村地帯に位置している、周囲には当事業所のほか社会福祉法人

光友会の複数の施設が置かれており、光友会ではこの地域一帯を「湘南ふくし村」と称している。社会福祉法人光友会は、職員数約 350 名（常勤換算 296 名）を擁し、高齢者から児童までの障害者を対象とする多様な事業を行っており、当事業所は、光友会傘下の施設の一つである。

当事業所は、概ね藤沢市北部の利用者を対象として身体障害者で自立通所可能な方々を受け入れてきているが、最近は重度の知的障害者の受け入れも行っている。高次脳機能障害者が増加する傾向にあるので、高次脳機能障がい者相談支援事業所「チャレンジⅡ」を２年前に立ち上げた。

【事業所の作業内容や利用者の働いている状況等】

①作業種目

神奈川ワークショップの作業種目としては、製パン・製菓、軽作業（箱の組み立て、電子部品の端子入れ作業、シャープペン組み立て、ダイレクトメール発送等。受注状況により作業内容は変動）、テーププリント（視覚障害者向けの情報サービス）、オフセット印刷、点字印刷、クリーニング（法人所属の重度障害者入所支援施設「湘南希望の郷」の入所者の衣類等の洗濯）、農業、はり灸マッサージ、喫茶店経営などとなっている。なお、売り上げ比率では、印刷関係が大きい。

作業場所の建物は２階建てであり、２階部分では、点字印刷、オフセット印刷、テーププリント、軽作業などを行っている。１階部分では、製パン作業を行っているほか、食堂や法人本部の事務室等がある。農業に関しては、事業所棟近くに無農薬有機栽培を行う「かわうそ農園」がある（生産物は主に事業所の食堂や喫茶室法人入所施設の給食等に提供）。また、分場として、焼き菓子の専門工房「かわうそ工房」、はりきょうマッサージ治療院「ひかり」、喫茶室「のぞみ」を運営している。

○製パン作業風景

②当事業所の利用者数

神奈川ワークショップ全体の利用定員は、通所利用者数合計 76 名である。このうち、Ｂ型の利用定員数は 48 名（分場「かわうそ工房」10 名を含む）、登録利用者数 63 名である。なお、A 型の利用定員 10 名（点字印刷・製版・オフセット部門 6 名を含む）、登録者数 9 名、就労移行事業の利用定員 18 名（分場（針灸・マッサージ）3 名を含む。）、登録者数 10 名である。

（アンケート調査の回答では、Ｂ型利用者障害別人数は身体 37 人、知的 27 人、精神

・発達障害・難病 0 人であり、身障授産施設として出発したものの、現在では知的障害者の利用割合も高くなっている。）

③利用者の就労条件等

1 日平均就業時間：作業時間は原則として下記の時間割による。

作業時間　9：15～12：00
昼休み　　12：00～13：00
作業時間　13：00～15：15
片付け　　15：15～15：30

本施設では、A型、B型、移行支援サービスの利用者が同じ箇所で作業しているが、作業内容は利用者の能力特性（A型、B型、移行支援の別）に応じて作業分担がされている。作業内容は固定されているわけでなく、状況に応じて作業内容が変わることがある。このように、当施設では、A型、B型および移行支援サービスの作業が混在しており、旧授産施設から就労形態を引き継いでいる関係上明確な区分けはなかなか難しい場合もあるとのことである。

【事業運営について】

①事業設立の経緯

当事業所は、1977（昭和 52）年、元盲学校教員でご本人も全盲であった五十嵐光雄氏と現理事長でもある五十嵐紀子氏が地域作業所を立ち上げ、電子部品の組み立て作業を開始したことに始まる。1980（昭和 55）年に社会福祉法人「光友会」として厚生大臣の認可を受け、翌 1981（昭和 56）年 4 月に身体障害者通所授産施設「神奈川ワークショップ」（定員 20 名）が発足した。その後、社会福祉法人光友会傘下の施設として身体障害者療護施設「湘南希望の郷」をはじめ多数の福祉関連施設が開設されているが、神奈川ワークショップも定員数が逐次増加し、現在の通所定員は 76 名となっている。

当法人の障害者就労支援施設としては、神奈川ワークショップのほか主に知的障害者を対象とする知的障害者通所授産施設「ライフ湘南」（現在は、就労移行支援、就労継続Ｂ型の２事業を行う多機能型施設、定員 60 名）が 2004（平成 16）年に開設している。また、法人全体では多数の障害者を職員などとして雇用していることから神奈川県から「神奈川県障害者雇用企業」としての認定を受けている（平成 25 年）。

②事業所設立の目的

当施設は、一般就労が困難な障害者に作業を提供し、経済面での自立を支援することを目的としている。このため,当事業所内や法人内の事業所において雇用契約の有無を問わず本人のニーズに合った就労や生産活動の機会を提供するとともに一般就労に向けた支援を行うこととしている。

【運営方針等】

①運営方針

利用者それぞれの適性にあった作業を提供し、障害年金等の社会保障と合わせて社会生活を可能にする工賃を支払うとともに、一般企業への就労を目指している。

法人全体の基本理念として、障害者に、同世代の健常市民と同様の「当たり前の生活を営

む権利」を保障するための条件整備が必要であるとの観点から「３つの目標」と「７つの展開」を掲げている。

②工賃水準の維持・向上のためのご努力

市の共同受注窓口等も有効に利用することで作業量の確保を行っている。また、職員もともに生産活動に参加し、工賃水準の維持に努めている。優先調達推進法の制定効果については、調達法制定前から同程度の受注があり、制定効果は現時点ではあまりない。なお、受注活動のための営業担当職員を１名配置している（「ライフ湘南」と兼務）。

③一般就労への移行支援の工夫、改善等（後述 p88 の②）

④職員の確保と研修について

当事業所の職員数は、常勤 12 名、非常勤 15 名であるが、このうち、Ｂ型部門に所属する職員は常勤 5 名、非常勤 7 人である。有資格の職員としては、社会福祉系の専門職員（1 名）、ヘルパー（4 名）、社会福祉主事（4 名）がいる。

職員募集については、ハローワークに求人を出すほか地方紙への広告等を利用している。作業内容に応じて、例えば、オフセット印刷のオペレーターやレストランの調理人など生産活動に必要な専門性の高い人を必要としているが、専門性があると同時に、障害者や福祉制度に対する理解を持てる人を見つける必要がある。職員研修に関しては、セルプ協や県社協の研修を利用するほか、法人内でも２ヶ月に１回程度の割合で様々な研修を実施している。

【障害のある人々の働く実態や工賃水準について】

①工賃関係について

イ 工賃の決定方法や基準について

2014 年度についてみると、総収入約 1 億 2,000 万円、Ｂ型の平均工賃月額は約 27,000 円、Ａ型の賃金約 65，000 円（最賃減額対象 8 人）、移行支援工賃約 31，000 円）であった。（アンケート調査では、2011 年 23，625 円、2012 年 27，303 円となっている。）

工賃支払い方法は時給制である。昨年度（平成 23 年度）までは、一昨年の出来高の実績額を基に次年度の工賃額（時給額）を算定して支給していたが、それでは、作業部門間で工賃の格差があることから（同じ利用者が部門間を異動すると工賃額が変動する）、今年度から、試行的に、評価方法を生活面（マナー、生活習慣）、就労面（作業スキル、理解力、遂行力、自己統制力、モチベーション、安全管理）、コミュニケーション面（対人スキル、謝意、報告、意思表示）、精神面（自己理解、情緒、ストレス、プレッシャー）といった項目に分け、10 段階評価を行い、工賃に反映させている。

今年度から行っているこの評価法では、作業実績だけでなく、作業に対する取り組み姿勢や仕事への意識、日頃の生活状況等についても評価等を行い、誰もが頑張れば評価される内容とし、利用者の作業への意欲の向上につなげたいと思っている。

ロ 工賃を決める際の考慮点と最低賃金について

工賃額が月１万円に達しない人については、１日 750 円を最高限度として調整給を支給することで、一ヶ月間の工賃収入を最低１万円以上を保障するようにしている。賞与は年２回（１回１ヶ月分）、最高額４万円を限度として支給している。

最賃に関しては、A 型の利用者については、現在の利用者９名全員が最賃の減額特例の申請をしている。減額後の賃金は、低い人では最賃額の 60%台の人もいるが、概ね 70%～80%である。

ハ 工賃の額について

最低賃金の減額率は、利用者の能力判定をした上で、労働基準監督署の判定に従っているので、当事業所としては如何ともしがたい。Ｂ型利用者の工賃は、このＡ型利用者の賃金額に及ばないのが実情である。

②Ｂ型事業所で働いている方々の就労実態について

イ 利用者の就労に向けての意識や希望

個々人によって様々なニーズがあり、どちらということはいえないが、登録者数からみてＢ型の方の利用者が多く、ワークショップで働き続けることを希望されている者が多いのではないかと思われる。しかし、一般就労を目指して就職活動を行う者もいる。

ロ 一般就労を希望する利用者への支援

ハローワークへの求人募集を利用するほか、利用者の実習先の開拓にもハローワークの情報を活用している。たとえば、障害者合同面接会への参加、ハローワークのチーム支援会議での情報提供による面接等への参加、企業実習先の開拓等を行っている。また、事業所内でも作業とは別に、企業で必要なルールや常識、モラル等の理解や施設での就労と企業での就労との違いなどの説明を行い、社会性の向上が図れるような支援を継続して行っている。

○ハローワークからの求人情報を廊下の掲示板に掲載

当事業所からの就職者数は、2011 年 1 人、2012 年 1 人であったが（いずれも就労移行支援利用者）、2013 年度は、Ｂ型から 4 人、就労移行サービスから 2 名、計６名就職している。これには、光友会内の収益事業の職員として採用した人やマッサージ業を開業した人も含まれている。

○光友会が設立した点字出版事業所「湘南文化社」でパソコンに向かう社員（視覚障害者）

ハ Ｂ型事業所で永く働きたいと考えている方々の生活安定について

就職が難しく、Ｂ型事業所で今後も働いていく人たちが働きながら生活を安定させていく方法としては、工賃アップがまず第一にあげられると思う。その他、生活面での安定が仕事にも繋がっている事から、規則正しい生活が送れることが必須であり、グループホーム等の利用も将来的なところでは不可欠ではないかと思われる。

③Ｂ型事業所としてご苦労されている点や課題、今後の展望について

工賃アップはもとより、利用者の重度化、高齢化による作業支援以外の生活面での支援（介護等）が今後の課題として上げられる。

Ｂ型というか、福祉的就労は、障害ゆえに一般就労ができない者にとって本当に必要な仕組みだと思われる。Ａ 型、Ｂ型、就労移行支援の区分はこれでいいのではないか。目的が明確であった方がいい。一般就労をすることが良しとされてはいるが、多くの利用者がＢ型を利用していることを考えれば、一般就労が難しい方への制度の充実が必要である。

事業の在り方として考えれば、目的別に基づいた支援という事で移行支援と継続支援の両方があって良いと思う。その人なりの就労の仕方を大事にしてあげたいと思っている。

④障害者総合支援法の 3 年後見直しや障害者権利条約について

障害者総合支援法以後、全体としては良い方向に向かっているとは思うが、事業所としては、報酬面で、一時的な加算で報酬額が上がっても運営面では不安な面も多いため、しっかりとした基本報酬での見直しが必要である。また、日払い報酬についても月払い制とすることで、職員の安定した確保を図れればと思う。

権利条約に関しては、障害者雇用促進法の改正で職場における障害を理由とした合理的配慮について、公的機関においては義務化されたが民間等に対しては努力義務に留まった事については、今後見直しが図られることを希望したい。この権利条約の内容が福祉関係者だけに知られるのでは意味がなく、社会全般に浸透し、障害を理由とした差別があらゆる面（雇用においては、求人内容、労働条件、賃金、昇進、教育や訓練等）において禁止されることが必要である。

【その他】

Ｂ型事業所と併設して実施している移行支援事業に関しては、①２年間の利用期間（時限付き）では短い人がいること、②移行事業からＢ型に移った利用者が、その後、就労を目指して再度移行支援事業を利用したくても、現行制度では移行支援事業を２回利用できないことになっていること、は改善が必要との指摘があった。

以上

訪問事業所　ＮＯ．８社会福祉法人はぐるまの会　第２はぐるま共同作業所

対応者　　：蛭海 涼　様（施設長）
調査日　　：2014 年 5 月 26 日
調査担当者：松井 亮輔、斎藤 なを子

１）事業所の概要（事業所用調査票及びヒヤリングによる）

①所在地　神奈川県川崎市
②開設　1985 年 10 月（Ｂ型は 2006 年 10 月）
③事業種類　Ｂ型設置形態　多機能型
（主たる事業所、従たる事業所 3 ケ所の計 4 ケ所、Ｂ型事業所は従たる事業所のひとつして独立した場所にある）
④利用者　定員　Ｂ型 10 名、生活介護 35 名
　　Ｂ型利用者障害別人数　知的障害 10 名
⑤Ｂ型で行っている就労事業　食品加工、喫茶、軽作業
【従事者最多の事業　喫茶、但し、どの事業も班ごとに交代で従事】

⑥就労事業売り上げと工賃
2012 年度総売り上げ　2,491,482 円、工賃支払い総額　1,576,800 円
平均工賃月額　2012 年度 13,140 円　（2011 年度 11,922 円）

⑦就職人数　2012 年度　1 名　　2011 年度　0 名

２）事業所が所在する地域状況や特性や都道府県の方針などの特徴的なもの

・多摩区は川崎市の最北端に位置し、都心から急行で 30 分と交通アクセスが良い。北に多摩川が流れ、南には多摩丘陵の自然も残しながら、大規模な宅地開発も進んでいる。区内に 3 つの大学キャンパスがある。人口約 21 万人、世帯数約 10 万 5 千世帯。
・障害者自立法施行以前の、川崎市の小規模作業所への単独補助金制度は、全国の自治体平均額と比べて高い水準にあった。1984 年から市単独の生活ホーム補助金制度も開始されていた。

・第２はぐるま共同作業所は、小田急線よみうりランド駅から徒歩 5 分の住宅街の通りに面し、地域に溶け込むようなロケーションにある。現在地に転居して 2 年目。

３）実際の作業場面の見学　事業内容・障害のある人の働き方など

・作業所では、下請け作業と食品加工販売をおこなう。
・下請け作業は 2 種類あり、靴下の値札付けと箱詰め（1 回の受注は 800 足）、近隣店舗の注文に応じた商品用紙袋の製作（ロール紙から手作業で加工）。利用者は慣れた手順で作業に従事されており、利用者主体で仕事の管理ができることをめざしている。
・食品加工販売は、宮城県石巻市から塩蔵のワカメ・こんぶを仕入れ、袋詰めをして販売している。移転前は売り歩きもしていたが、現在は近隣の方が作業所に立ち寄って購入されている。作業所の外の木製棚に法人内でつくった販売品（縫製品や野菜など）を置き、作業所の前を通る人たちの目にふれやすいようにしている。
・喫茶は、地元（作業所から徒歩約 20 分）にある特別養護老人ホームよみうりランド花ハウス（設置経営；社会福祉法人読売光と愛の事業団）1 階の地域交流室を活用した喫茶店として実施する形態である。開店時間は、平日 11 時～15 時、土曜・日曜 11 時～16 時。コーヒーなどの飲み物とケーキや軽食を提供。利用者はホールスタッフとして働き、班ごとの交代制をとっている。
・上記のほか、金曜日には 20 年以上の常連のお客様がいるスポット地区への販売活動（「行商」）をおこない、法人全体の商品を 1 回につき 60 点から 100 点販売している。
・週に 1 回は地域清掃活動を自主的におこなっていることが認められ、自治会から表彰されている。
・ほかの 3 ケ所の事業所では縫製や農作業などをおこなっている。全体として仕事量は十分にある。利用者がどこで働きたいか選択し、ご本人のペースで働けるようにしている。なかでも喫茶は人気が高い。人と話せるのが楽しいとの理由から。
・利用者は特別支援学校卒業生が多かったが、行き場のない 40 歳以上の利用者も増えてきている。原則、自力通所であったが高齢化により送迎を必要とする利用者も増えている。

４）インタビュー内容

①事業運営について（WEB も参考に）

・はぐるまの会は、1983 年（Ｓ58）に、働きたくても働く場がない、学びたくても学ぶ場がなかった障害のある人々の「生活・労働・学習」を保障することを目指して、川崎市ではじめてのグループホームを設立。現在、10 ヶ所のグループホーム、4 ヵ所の作業所、相談支援センター、ヘルパーステーションを運営している。生涯にわたって安心してくらしていけるよう、障害の重い・軽いではなく、一人ひとりの課題に応じた仕事を提供し、仲間と力を合わせて働くことを大切にしている。地域の方々との交流をとおして、地域で自信を持って暮らしていくことを目指している。
・利用者の自主性を重んじ、あらゆる面で利用者自治会が主導して動く運営を基本とし、職員は自治会で決めたことを叶えるべくサポートをおこなっている。
・「自分たちでやれることは、自分たちでどんどんやっていく。やれないことでも、みんなで力を合わせて、できるようにしていく」ことを目標に、「５つの行動目標」と

「５つの活動」を大切に実践し、例えば、午前中は体操やジョギングなどの体づくりの活動を取り入れ、利用者全員での夏期登山活動や春期マラソン大会なども取り組んでいる。

※５つの行動目標（掲示し毎日復唱）；①「いじめない、いじめさせない」②「あきらめない、あきらめさせない」③「さぼらない、さぼらせない」④「仲間はずれにならない、仲間はずれにさせない」⑤「言いたいことを言う、言いたいことを言わせる」
※５つの活動；①生活のリズム、②運動、③労働、④文化活動、⑤地域活動

②障害のある人の働く実態や工賃水準について

【工賃関係】

・工賃の決め方は法人の理念に基づき共通の仕組みで自治会が決定している。働く力や障害の程度などに関わりなく一律であり、就労事業の収支も全事業所を一本化している。
・基本給は固定給で、経験年数に応じて月額４000 円からはじまり上限 12,800 円まで 1 年ごとに昇給する。
・上達手当と連帯手当がある。上達手当は、毎月数日間かけてみんなで項目ごとに〇をつけて評価し合い、各項目に 200 円～600 円がつく。連帯手当は係活動やひきこもりがちな人への定期連絡活動を定着化させるために創設当時から継続しているもの。
・基本給と手当の合計で 2014 年 4 月の最高支給額は 15,100 円。
・工賃の決め方や金額について利用者や家族からの不満はない。はぐるまの精神が理解されているため。

【事業所の就労実態】

・多くの利用者は、作業所で働き続けることが前提。20 年近く経てじっくり就労のニーズが出てくる人もいる。
・最近、利用し始めた人には一般就労のニーズがあり、実習などもおこなうようになった。職場体験を積みながら、しっかり力を伸ばして送り出していきたい。
・法人の理念をおさえたうえで、ニーズに合わせて就職に向けた訓練をおこなうなどの変化は必要と考える。そうはいってもすぐには難しいねという人には、喫茶などで自信をつけながらゆっくり成長していくことを大事にしたい。
・長く働き続けたい人には、その人の「働きたい」を支援していきたい。そのための能力や体力に合った仕事をつくっていきたい。
・法人内のグループホームでは、障害基礎年金でまかなえるように生活費を設定している。

③Ｂ型事業所として最も大きな課題（苦労されている点）、今後の展望について。

・工賃確保のための売り上げアップが大きな課題。それをクリアするには、職員が、新商品開発や商売を本格的に追求するプロになっていく必要がある。しかし職員は障害のある人の支援を目的にこの仕事に就いているなか、利用者を置き去りにしてしまうのではないかなど、その向き合い方の兼ね合いやバランスに悩みをともなう。

・Ｂ型部門では売り上げアップに特化して、アンテナショップ的な機能を果たせないか。売れる商品が変化しているので、喫茶をほかの事業所でもひろげたり、縫製に代わるパンや菓子なども模索できないか。

・近所の人がたくさん訪れる作業所になってきているので、もっと地域に溶け込み、役割を担わせてもらいながら、障害のある人の生活が成り立つことができると良い。

④制度としてのＢ型事業所のあり方について。

・「あなたはこの作業所には入れない人」と区分認定で分けられることは利用者のしあわせではない。もっと自由に選択できるようにしてほしい。一人ひとりの働く意味、価値は多様である。

・経営が苦しい。報酬単価などの改善が必要。

⑤障害者総合支援法の３年後見直しや、障害者権利条約等について。

・施政方針にかかわらず、「全ての障害ある仲間が幸せに暮らせる」ように尽力することが、はぐるま職員の昔も今も変わらない姿勢です。

以上

訪問事業所　ＮＯ．９社会福祉法人たびだちの会　ワークハウスとなみ野

対応者　：山本 真由美　様（ワークハウスとなみ野、地域活動支援センターとなみ野、たびだちの会グループホーム管理者）
訪問日時：2014 年６月４日
訪問者　：叶 義文、岩田 克彦

１）事業所概要

①所在地　　富山県砺波市（富山県西部、人口 4.9 万人【2014 年５月１日推計】）
②開設
1988 年　砺波地域精神障害者家族会（となみ野家族会）が小規模作業所「となみ野共同作業所」 を開設
1995 年　社会福祉法人「たびだちの会」 設立認可
1996 年「ワークハウスとなみ野」開設

③事業種類（定員・現員）
就労移行支援（12 人・12 人）　　平成 19 年（2007 年）４月開設
就労継続支援Ｂ型（20 人・26 人）平成 19 年（2007 年）４月開設
④利用者の障害種別
統合失調証 28 名、双極性障害５名、うつ病２名、てんかん１名、発達障害１名、強迫性障害１名、計 38 名
⑤主な業務内容
シール貼り、コースター、箱・袋詰め、バッグ・ポーチ等布製小物づくり、カフェや外部での菓子類等の販売
⑥利用者の工賃の状況（賞与を含む年額の平均月額）
2013 年度　15,499 円　　（2011 年度　9,901 円、　2012 年度　13,357 円）
⑦一般就労への移行の状況
2013 年度　７人（移行から一般企業１名（現在Ａ型）、Ｂ型から一般企業就職４名（２名継続、他は現在Ａ型１名、移行１名）、Ｂ型からＡ型へ２名（継続））
2012 年度　４人（全員Ａ型事業所就職。移行から２名、Ｂ型から２名。全員継続。）
2011 年度　４人（全員一般企業就職。移行から３名（現在全員継続）、Ｂ型から１名（現在Ａ型利用）

２）事業所が所在する地域状況、特性、都道府県方針など特徴的なもの

・砺波市の障害者問題への取組みは早い方。
・砺波地域障害者自立支援協議会就労支援部会
・砺波市の障害者就労支援団体は、「たびだちの会」以外に、「手をつなぐとなみ野」（砺波市では、就労継続支援（Ｂ型）、就労移行支援、地域活動支援センター、グループホームを運営。）、
「渓明会」（砺波市では、就労・生活支援センター、就労移行支援、相談支援事業、グループホームを運営。）がある。なお、就労継続支援（Ａ型）は、砺波市で株式会社２社が運営
・毎週、ハローワーク砺波から求人票がネットで送られてくる。

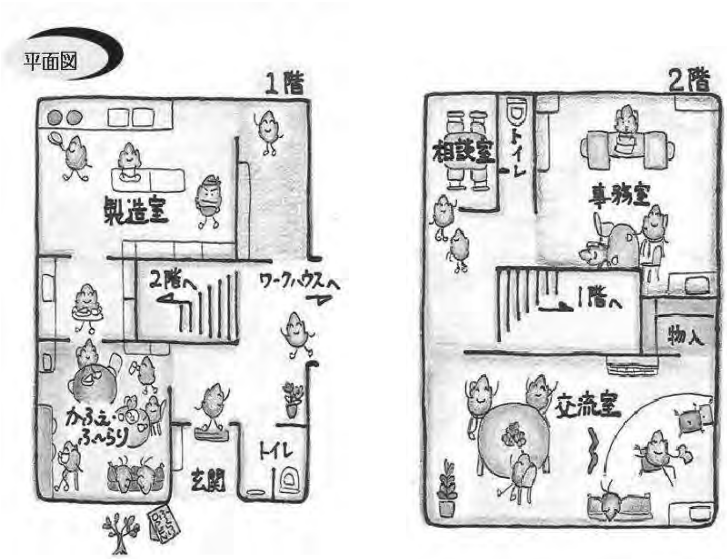
３）実際の作業現場の見学

○シール貼り

○段ボール組入れ作業

○通夜菓子セット箱詰め

○地域活動支援センターとなみ野



○２階「交流室」

○１階「かふぇふ～らり」（のんびりと tea time。シフォンケーキがおいしかった！）

○階段に「この指と～まれ（何かをしたい時仲間を集める伝言板。卓球、ものづくり・・・」

４）インタビュー内容

①事業運営について

イ　事業の設立目的

昭和 63(1988)年に病院家族会が無認可の作業所を開設し経営していたが手狭になり、富山県の勧めもあり、発展的解消で精神障害者の通所授産施設を開設する際に法人を立ち上げた。平成７(1995)年９月 28 日法人登記をし、平成８年には障害者の日中活動の場としてワークハウスとなみ野、住む場所として平成９年に女性用のたびだち荘、平成 11 年に男性用のゆうゆう荘、平成 21(2009)年には相談の場、交流の場として地域活動支援センターとなみ野を設置した。

ロ　運営方針

（工賃水準の維持・向上のための生産活動と改善のための努力）

・1 時間当り平均工賃は、156 円（2011 年）→196 円（2012 年）→251 円（2013 年）と着実に増加している。富山県最低賃金(時間額 712 円、2013 年 10 月 6 日発効)の３分の１を確保。

・砺波市労働組合、よさこい祭りの衣装、夜高（田祭り）（砺波市の出町地区で毎年６／10 を含む金曜、土曜の 2 日間に渡って行われる*田祭り*。豊年満作、五穀豊穣を祝って行われる。また夜高行燈を激しくぶつけ合い、壊し合うことから、喧嘩*祭り*としても知られる。）の法被をかたどるコースター等のまとまった注文がたびたび入る。

（一般就労への移行支援のための工夫、改善のための努力）

・持続力、集中力、生活リズム、対人関係が重要。移行支援事業である程度身についたら、ハローワーク、就業・生活支援センター、職業センター等と連携を取り、就職を進める。

・２年間での就職は難しい。

（職員の人員確保と育て方、研修等の実際）

・ハローワークや自治体等の広報を通じ公募。

・グループホームの世話人が不足している。

・実習生から職員のルートもある。

・定着率は高い方ではないか。

・（研修）外部での社協や障害者職業センターの研修の他、職員がネットで調べ提案、必要と判断すれば認めている。

②障害のある人の働く実態や工賃水準について

【工賃関係について】

イ　工賃の支払金額は年度初めに決められているか、個々の利用者の工賃はどのような基準に基づいて決めているか？

・事業所全体の総収入÷総作業時間数(月単位）で、時給は一律。但し、以下の手当あり。皆勤手当：1000 円（休み０日、遅刻回数制限なし)、精勤手当（休み２日まで）300 円（遅刻回数制限なし）

努力手当：３か月ごとの目標に対する努力に支給。一人 2500 円（10 名程度）

期末手当：出勤率によって３月、７月、12 月に支給。出勤率 80%以上 5,000 円、70%以上 4,500 円、60%以上 4,000 円、50%以上 3,500 円、40%以上 3,000 円。

ロ　工賃決定の際、最低賃金を意識するか？

・目標工賃達成加算を意識している。富山県最低賃金の３分の１を確保しているので、目標工賃達成加算が受けられる。

ハ　支払い工賃は妥当だと考えるか？

・現状では、まずまずではないかと考えている。

【事業所の就労実態について】

イ　利用者の人たちは長期的に働くことを希望しておられるか、あるいは就労に向けてのステップと考えておられるか

・Ｂ型登録 26 名のうち、10 名はどんな形でも就職したいと回答。残りの 16 名は、高年齢、現状程度でいいとの回答。

・砺波地域にはＡ型が３か所（砺波市は２企業）あり（企業）。９時～14 時の軽作業勤務で送迎あり。

ロ　（Ｂ型事業所で長く働くことを希望する方について）就職が厳しく、Ｂ型事業所で今後も働いていく人たちが、働きながら生活を安定させていく方法としてどのようなことが考えられるか。

・障害年金＋工賃収入でまずまずの生活を送っている。

・通勤手段の確保が重要（精神障害者の人は車の維持が難しい、免許取得ができない、障害の状態によっては運転するのは不適当、バスや電車の本数が極端に少ない）

③Ｂ型事業所としての最も大きな課題（ご苦労されている点）や今後の展望

・集団生活なじまない者への対応に苦労している。就職につなげるためにはある程度の規律が必要。全国の好事例を知りたい。

・就労移行支援事業とＢ型事業は、作業場所を分けるべきか迷っている。

（分けて就職率を上げると、利用者のモチベーションが上がると助言。）

・Ｂ型待機者７名（最長で平成 24(2012)年 11 月申し込み)、移行待機５名あり。現在は一般就労等から戻ってくる者に対応するため､キツキツにはしたくないと考えている。

④制度としてのＢ型事業所のあり方についての将来的なビジョン（他事業と合わせてのトータルでの意見もあれば）

・今後Ｂ型事業所通所を希望する者が増加すると予想。

・ジョブコーチは検討したい。

・Ａ型事業所の設立も検討課題だが、採算等懸念がある。

（雇用納付金制度に基づく助成金、特定求職者雇用開発助成金（新規雇用の場合）も対象になると助言。）

⑤障害者総合支援法の３年後見直しや、障害者権利条約（特に第 27 条労働及び雇用の履行）等について、何か期待やコメントがあれば。

・個人負担は、配偶者がいるかいないかで異なる。毎日通所したいが負担額を考えると日々通えないという利用者もいる。

以上

訪問事業所　NO. １１　社会福祉法人 ぎんが福祉会　ぎんが工房

対応者　：内藤 和恵　様（施設長）
訪問日時：2014 年 4 月 22 日
訪問者　：佐藤 宏、井上 忠幸

１） 事業所概要

①所在地　　山梨県甲斐市
②開設（Ｂ型）　2009 年
③事業種類　　多機能型（併設事業：就労移行・生活介護・日中一時支援）就労継続支援Ｂ型（20 名（現員 29 名）
④利用者の障害種別
就労移行支援 6 名（現員 7 名）、生活介護 14 名（現員 17 名）を加え、ぎんが工房の定員総数 40 名、登録利用者数 53 名
Ｂ型利用者障害別人数
・身体障害　10 人・知的障害　18 人・精神障害　1 人
⑤主な業務内容
Ｂ型事業で行っている就労事業　食品加工・織物・陶芸・軽作業
従事者が最多のもの:食品加工（パン・クッキー・ケーキ・せんべい）
⑥利用者の工賃の状況（就労事業売上と工賃）
就労事業売上と工賃（2012 年と 2011 年）

	—2012 年—	—2011 年—
・年間総売上高	24,524,223 円	18,531,473 円
・工賃支払い総額	3,842,425 円	2,274,955 円
・利用実績人数	286 人	174 名
・平均工賃月額	13,435 円	13,074 円
山梨県の平均工賃月額	15,413 円	13,776 円

⑦一般就労への移行の状況
就労について
2012 年就職について
・就職人数　　３人　内訳　就労移行・Ｂ型利用
2011 年就職について
・就職人数　　２人　内訳　就労移行・Ｂ型利用

【当事業所の経緯、特徴等】

・当事業所は、社会福祉法人ぎんが福祉会が運営する事業所の一つであり、当社会福祉法人では、他に就労継続支援A型事業所「きららベーカリー」、グループホーム「雀のお宿」、高齢者相談（居宅介護支援）通所介護事業所「雀」、障害者支援施設「コスモス」、障害福祉サービス「コスモス通所」、居宅サービス「びゅー」、児童デイサービス「きらり」等を運営している。

・新たに入ってくる方は特別支援学校卒業後の進路として利用する方が多く、年齢層も20歳台が多い。今年度（平成26年度）４月に利用開始された方は３名（就労移行１名、生活介護２名）である。Ｂ型利用希望者は特別支援学校からが多い。制度上、いったん就労移行で受け２か月後にＢ型に切り替えるが、当事者の希望としてはダイレクトにＢ型に入りたいという方が多い。昨年も本来はＢ型を希望するが、制度によりいったん就労移行を利用し、暫定支給期間を経たのちにＢ型に移った事例（筋ジストロフィーの方）があった。

・作業体制や就業時間について

ぎんが工房は２階建て建物と別棟によって構成されており、１Ｆと２Ｆの作業を区別して就労支援事業に取り組んでいる。１Ｆの作業は比較的重度の方が対象で、午前中２時間､午後１時間半を就業時間としており､労働時間は１日当たり3.5時間である。生活介護の方たちも１Ｆで作業をしている（火・木は生活介護独自のプログラムがなく、１Ｆでの就労活動に従事することとなっている)。

２Ｆは企業委託の作業を中心に９時から15時（16時までの方もいる）就労する。将来、企業就労もしくはA型就労を希望する方は２Ｆ作業を中心に行う（２Ｆでの作業は１Ｆの作業に比べ、一定の生産力を求められる)。

・利用者の中には、企業就労を希望するが､「今すぐ」とは考えていない方もいる。このように将来的に就労を希望するものの直ちに就労を希望しない方は、就労移行部門ではなく就労継続支援Ｂ型に在籍している。

・当事業所からの就職者は、昨年は３人であるが、就労移行支援事業を通じて就職している。就労継続支援Ｂ型を利用している方が、ある程度実習等を行う中で就職が決まりそうだと、行政と相談の上、就労移行に支給決定を変更させてもらっている。

２）事業所が所在する地域状況や特性や都道府県の方針など特徴的なもの

・事業所の所在地は山梨県中央部であるが、交通の便が悪いので朝・夕の送迎サービスを実施している。中には途中駅までは来られる方もいる為、自宅―事業所間ではなく最寄り駅までの送迎の方もいる｡生活介護とＢ型利用者が送迎を利用している｡なお、就労移行支援事業利用者の場合は、自力通所を中心にしている（企業へ通勤能力を付けるためで、就労に向けての訓練を通所面でも実施している)。

通所利用者は、甲斐市在住の方が最も多く、次いで甲府市、北杜市からも通所している方がいる。

・事業所所在地（甲斐市）について

人口74,000人．甲府市に比べると福祉サービスの提供が少ない。市内では入所系は２か所、生活介護は６か所、自立訓練は１か所、就労移行は２か所、Ａ型は２か所、Ｂ型は６か所となる。

なお､山梨県全体では就労継続Ｂ型76か所　Ａ型12か所　就労移行39か所計127事業所となる。山梨県では中央部に施設が偏在する傾向が強く、また交通機関の問題も大きい。

３）実際の作業場面の見学　事業内容・障害のある人の働き方など

就労支援事業の種類としては、さをり織り、せんべい、洋菓子、パン、下請けの組み立て作業、陶芸などを実施している。就労移行のメンバーとともに作業を実施する場合、作業エリア分けについては相当に苦慮している。制度上では事業種別ごとに区分しなければならないとされているが、小規模なところでは現実的に難しい。

また、食品加工をしているので、ノロ対策などの衛生面には大変配慮している。

４）インタビュー内容

①事業運営について

イ　事業所の設立の目的

当事業所は、現理事長を含めて特別支援学校通学のご家族が卒業後の受け皿を必要としていたことから、平成３年くらいから資金集めを行い、平成８年法人認可取得、９月１日に身体障害者通所授産施設ぎんが工房が設立となった。その後、平成21年３月から障害者自立支援法に基づくＢ型事業所に移行した。当事業所は、もともと身体障害者通所授産施設としてスタートしたが、授産時代からの各種障害の相互利用を活用し、当時より知的の方の受け入れを行ってきた。特別支援学校卒業後の受け入れ先として知的の方の希望者が多かったことによる。

この結果、現在では知的障害者が 60%、身体障害者が 40%と知的障害者の割合が多い。また、精神障害者は３名（重複を含める）受け入れており、障害種別の制限はしていない。重複の方も多い。

ロ　運営方針

（職員の人員確保と育て方、研修等の実際）

職員数は、法人全体で常勤 70 人、非常勤 83 人　合計 153 人である。そのうち 30 人（10 人が常勤）が、（ぎんが工房のある）この建物での勤務となる。厨房４人、事務が非常勤、直接処遇では重度の方の支援等に非常勤を充てている。

職員の研修については、県社協でキャリアパス研修がある。総合健康推進財団が委託を受けて職員研修を実施している。法人内部でも職研修を年４回開催している。県社協では研修カリキュラムを持っている（東社協と類似している）。

人材確保のため中途採用をしているが、バックグラウンドの異なる様々な職種の方が入るので、これをまとめるのは難しい。グループホームの夜勤体制などはについては人材確保が難しく、今の職員で支えなければならない状況にある。

職員のメンタルケアも課題である。昨年は、４人の職員がメンタルケアを必要とし

た（１人は２週間、他は半年間休職)。

②障害のある人の働く実態や工賃水準について

【工賃関係について】

イ　工賃の決め方について

（アンケート調査の）平均工賃はＢ型における山梨県宛提出数値である。

生活介護や就労移行にも工賃を支給しているが　いずれも時給 160 円で統一している。理由は生産力に差があったとしても、その人が働きたいという気持ちは皆同じなので差をつけることはできない為、同じ工賃としている。

ただし、２Ｆの作業については自力通所という事もあり時給 210 円から 250 円を支給している。生産力が上がってきている方に対しては、年ごとに 50 円ずつ上げたいと考えている。

ロ　工賃を決める際の基準（最低賃金等）

パン屋の部門が独立して就労継続支援Ａ型「きららベーカリー」は平成 23 年４月（平成 15 年 10 月店舗開所）にぎんが工房から事業を分けＡ型事業所として開設、こちらは最低賃金が適用される。山梨県では最低賃金の時給 706 円であり、きららベーカリーでは、現在 10 人定員に 13 人が就労しているので、月間 70 万円以上は賃金支出となる。

なお、Ａ型事業所開設に伴い、Ｂ型及び就労移行から就労継続支援Ａ型に移った利用者は現在までに４人である。

ハ　Ｂ型事業の工賃について

現在の時給額（原則 160 円）は、事業所の総収入を利用者の人数で割って算定したものである。これは、グループホーム利用者や一人暮らしの方があまりに低い収入だったことから、一定額を得られるよう配慮をした結果である（ただし、一部の仕事はには 210 円から 250 円支給)。このほか、夏と冬の賞与を算定する際に生産性をプラス要素として支給している。この方式では利用者数が増えてくると、それに応じた売り上げが増えないといけないので、原資確保に苦慮するところである。生産性の異なる１Ｆ，２Ｆの各作業を別会計で見ると困難だが、会計を一本化することで何とか対応できている。

なお、事業所内には利用者による自治会があり、工賃には自治会費月額 500 円、旅行積み立て同 1,000 円相当分をプラスして支給している。重度の方が長期入院したような場合に工賃収入がなくなることなども考慮して、これを支給している。これは忘年会・親睦会などの活動に充てている。親睦会は利用者の社会参加の機会と考えている。

ニ　工賃額の妥当性について

工賃に対しての不満は利用者からはない。

自閉の方への利用者仲間からの苦情として、いろいろな要件により職場を離脱して作業に入らないことがあり、その部分について工賃面での不公平が生じるというのである。このため、就労時間については、基本は自己申告をベースとした上で、就労の実態をみて多少のバランスを取って修正をかけて支払っている。なかには自己申告の結果、逆に工賃が少なくなってしまった方も出てきた。

【事業所の就労実態について】

イ　Ｂ型事業所で働くことについての利用者の意識

この施設で永く働きたいという方が利用者の大半である。旧制度からの利用者の場合、この事業所では楽しいことや不安定にならずに済むような安心感を得られることによると思われる。これに対し、自立支援法移行後に就労移行支援事業を利用し始めた方は、一般就労を目的に考えていると思われる。

アスペルガー症候群の方などの中には、たとえ能力は高くても、本人や家族からも直ちに就職出来なくても将来的に就職できれば良いくらいの感覚でいる人が多いようである。

ロ　今年（平成 26 年）３月下旬にＢ型事業所から就職者が１名出た。

この方は、もともとハローワークに求職登録を提出しており、ハローワークより指名が来て、自宅から近く本人もできそうな仕事だったこともあり、実習を経て就労に結びついた。しかし、このようなＢ型からハローワークを経て就職に結びつくという方は実のところ少ない。

ご本人の就労に関する意識については、年１回の家庭訪問を実施している。これにより個別支援計画の見直しなどニーズ確認やご家族の考えも聞けるが、あまり本人に苦労させたくないという思いから、ご家族は一般就労への希望は少ないのが実情である。

ハ　一般就労を目指す方に対する就職するための支援内容

一般就労を希望する人には、多機能型の特長を生かし、併設の移行支援制度を活用している。当法人には、障害者職業センター委託の１号ジョブコーチが３人在籍している。この横のつながりが大きい。いわゆる「ナカポツ」センターやハローワークとのつながりも大きい。

就労移行支援事業利用者の就職が進むにつれ、一時定員に対して現員が１名となった時期もあったが半年で埋まってしまった。２～３か月に一人は就労移行に入るところ。

就労移行支援事業を採り入れたのは、新法移行前に何度かご家族に調査をしたところ、就労移行を選択したいという意見があったことによる。今までの授産の範囲ではないところを行き先として考えたいとして、２年間とはいえ本人に挑戦させたいという意向であった。

就労移行事業の最初の定員は 12 人であった。これはアンケートを通して希望者数を把握した上で定員数を定めたものである。

ニ　就職が難しく、Ｂ型事業所で今後も長く働くこと望んでいく人たちが、働きながら生活を安定させていく方法としてどのようなことが考えられるか

一番望ましいのは、本人に沢山賃金が払う事ができればよいが現状では難しい。障害者優先調達推進法に関しては、山梨県では入札発注が原則のため、当事業所のような小規模な事業所ではなかなか受注できない。地元市町村でもう少し考えてくれれば良いと思う。福祉施設に対する発注を行政がもう少し配慮してやってもらえればよいと思う。自立支援協議会にもこうした実態と改善要望についてはあげているが、動きは悪くなかなか進展しない。

理想としては月当たり 30,000 円から 50,000 円の工賃となればよいかと思う。年金プラス工賃で何とか生活できるかなと思っているところである。事業所としては工賃を上げてあげたいが難しい。

③当事業所のＢ型事業所として課題や今後の展望

イ　仕事をする場所なので仕事は提供するが、さまざまな障害がある方がいる中でお互いが（障害の特性などを）理解していないための不満が出てしまう事がある。

そうした不満が大きくならないように、事業所での問題はできる限り事業所内で解決しようとは思う。全てを物差しで測れないことにもつながるが、利用者の中にはなぜあの人は仕事しないのという言動が出てくるので、そこをうまくわかるように説明していかなければならない。たとえば、身体障害者と知的障害者の人間関係、相互理解や比較の仕方など。

また、現在の施設の状況を旧制度である措置の時代からみると「昔は楽しかった」という利用者もいる。現在に比べ旧制度時代は、仕事に対しての気忙しさがなかったという事なのかも知れない。就労継続支援事業の中で、障害の度合いなどに応じ、もう少し細かくグループに分けたいところである。利用者の中には、能力面からみて、実際に働くというより生活介護の方が対象としてふさわしいと考えられる方もいるが、プライドによるものか、なかなかそちらを選択しない。就労継続支援Ｂ型の利用者の中にも週２日利用という方もいる。こうした方については、サービスの使い方を相談員を交えて考えていただきたいなと思うところである。なかには本人の個別契約で整体マッサージを受けている方もいる。

ロ　高齢化に伴う問題

当事業所の利用者は、18 歳から 68 歳まで年齢層が広範囲にわたっている。今後、利用者の高齢化が進んだ場合、介護保険への移行の問題が生じる。

具体例として、65 歳のＢ型利用者でグループホーム利用中の方への対応事例がある。高齢者の場合、環境を変えることが良くないことがあり、介護保険の場合は、自己負担の問題も出てしまう。幸い、山梨県では、65 歳を境に介護保険にどうしても移行しなければならないということはなく、本人の希望に沿った形で市の職員も対応してくれている。また市の担当者もその方のことをよく理解している方であるので助かっている。

ハ　相談支援事業について

甲斐市では対象者 700 人のうち半分しかできていない。率先して相談を受けてもらえない状況である。現在６人体制で相談支援を行っている。自法人利用者も対象としてよいこととなっている。外部からの相談についてはアウトリーチが中心、家族支援にも広がってしまう。

④制度としてのＢ型事業所のあり方や将来的なビジョン等

賃金としては生活を成り立たせるべく沢山出してあげたいが、就労継続支援Ｂ型でも生産活動だけでなく多彩な支援をしたいと思うがアンバランスな部分がある。就労支援施設をもう一つＢ型かＡ型を作りたいと思う。Ｂ型としての事業を選択してもらえるような事業選択ができるようにしていければよいのかと思う。

今後望まれることとして、就労に特化したものを就労継続支援Ｂ型と位置づけし、ゆ

ったりした時間の中で（生産性よりも働きがいを重視した）就労をしていくものなどをたとえば、就労継続支援Ｃ型などの新しい制度ができないかと考えている。

⑤障害者総合支援法の３年後見直しや、障害者権利条約（とくに第 27 条労働及び雇用の履行）等について

イ　授産から総合支援法に変わってよかったかどうかについて

給食については、制度変更後影響が出ている。中には給食費が高いという方もいるが、食の充実はコンセプトとしてあったので経費的にマイナスとなっても食事の提供は継続したいという思いがあった。また自己負担金の影響としては、配偶者の収入により自己負担が 9,300 円も生じる方もいる。

こうしたことから、以前は給食代を入れると月当たり 40,000 円以上の自己負担が生じるという方もいた。その中で世帯分離をするなど負担を少なくしながら今を迎えている。

生活保護による収入と障害者年金との違いを考えると上記のような点に違和感がある。もっとも、今の制度で本人のニーズに沿って複数の事業所を使っている方もいるので、便利な使い方ができるようになった点については評価できる。ただし、こうした制度利用に対して自己負担金が妥当であるかという点については疑問がある。

ロ　障害者権利条約について

今どうなっているのか、逆に教えていただきたいところである。こちらには情報がなかなか伝わってこない。

（注）参考情報として下記をご説明

企業においては合理的配慮を求められているが、厚生労働省で別途指針を作ることとなっている。この４月に報告書がまとまることになっているようであるが、企業だけでなく職業訓練校などいろいろなところでこの問題を考えなくてはならない。今後、労働省の指針報告が発表されれば何らかの動きはあると思われる。

⑥調査担当者の感想

就労を多方面から支援しているという印象があり、個々のニーズに沿った対応で事業展開を進めており、そのパワーに周りの賛同者がついてきているという印象を受けました。就労移行の定員割れが色々な所で話題となっていますが、多方面の就労分野のチャンネルを持つことで利用者が集まってきています。１号ジョブコーチを３名抱えて動くことで企業とのパイプ、就労支援機関とのパイプ、行政とのパイプなどがしっかりと組みあがっており、そこに当事者が乗っていくという構造でした。

人が集まる事業所には太陽がありました。

本事業所のような多機能施設では、利用者の状態に応じ、Ｂ型からＡ型へ、またはＡ型からＢ型へと支援内容を切り替えることが比較的容易である点にメリットがあることが窺えました。

以上

訪問事業所　ＮＯ．１２　ＮＰＯ法人すぎな　むつみ作業所

対応者　：早川てい　様（施設長）
訪問日時：2014 年４月 24 日
訪問者　：佐藤 宏　、井上 忠幸

１）事業所概要

①所在地
　静岡県御殿場市
②開設
　2007 年
③事業種類
　就労継続支援Ｂ型単独事業（20 人以下）
④利用者の障害種別
　身体障害３人　知的障害２人　精神障害 25 人
⑤主な業務内容
　リサイクル、軽作業（ぼかし、キャンドル製作）、縫製、印刷
⑥利用者の工賃の状況
　2012 年：17,432,896 円
　・平均工賃月額　39,925 円
　2011 年：
　・平均工賃月額　42,261 円
工賃支払方法：時間給＋手当
⑦一般就労への移行の状況
　2012 年度　０人　　2011 年度　０人

２）事業所が所在する地域状況や特性や都道府県の方針など特徴的なもの

静岡県は東西に広く西部・中部・東部と分けられている。概ね静岡県では就労継続支援Ｂ型が多い。県の方針もあり、旧制度の無認可施設は全て新制度による施設に移行できた。

３）実際の作業場面の見学　事業内容・障害のある人の働き方など

施設内の見学を行う。そのほか外部委託として施設外にて就労の場がある。（詳細後記）

４）インタビュー内容

①事業運営について

イ　事業所の設立の目的

１００％無認可小規模作業所から自立支援法による新制度に移行できた経緯がある。静岡県特有の静岡県作業所連合会「わ」があり、32 年の歴史を持つ。いろいろな研究や勉強会を開催してきている。会員事業所は、就労継続支援Ｂ型がほとんどである。

小規模作業所にとっては県単位の補助金から全国レベルの単価になったため収入としては増え、事業運営が安定化した。自立支援法ができたことにより、作業所親の会だけの作業所ではなくＮＰＯにすることで外部の方が理事会に参入した。こうしたことはＢ型事業所についての理解を広めることにつながる。

ロ　設立の経緯等

本事業の前身である「御殿場小山地区精神保健福祉会（つくし会)」は、精神障害者の方の親の会であり、昭和 48 年に設立された。作業所を立ち上げようとした仲間は知的障害者施設で働いていたが保健所の障害児親の会とのつながりを持っていた経緯もあり、精神障害者家族会と協力して行動に移すことができ、昭和 58 年に「ほとさわ共同作業所」設立した。その後、平成２年に「小規模授産所むつみ作業」と改名し、障害者自立支援法の制定を機に、平成 19 年４月に同法によるＢ型事業所として「ＮＰＯ法人すぎな・むつみ作業所」となった。平成 25 年には、つくし会創立 40 周年、むつみ作業所設立 30 周年を迎えたところである。

なお、県下作業所では、そのほとんどが知的の方を対象としており、精神障害者を中心としたところは少ないが、本施設は設立以来の経緯から主に精神障害者を受け入れてきた。ただ、最近、知的障害の方の利用も始まったところである。

（現在、１日当たり 20 人前後が利用している。初めて知的の方を受け入れたときには、一部従来から利用している方が嫌がったことがあったが、知的障害者が毎日熱心に来ることが他の利用者にもすごく良い刺激となり、利用率が引き上がるという好影響が生まれた。）

ハ　運営方針

精神障害の方たちはその日によって体調に波があるが、そうした方々をすべてを受け入れられるものとしたかったので、一般就労への移行は基本的に考えていない。事業を開始したはじめの頃の何年目かにいきなり就職し、作業所を去っていった方もいたが、その方は日々の施設利用の中では就職する力があるとは思えなかった。本人が自分で持っていると考える力と実際に持っている力のギャップが計り知れないため、本人の移行意思がはっきりした際には応援したが、いつでも帰ってくればというスタンスで支援している。

当事業所では、一般就労ばかりが仕事ではないと考えている。ここの利用者は現在までに様々な経験をされている方が多いので、収入を増やす努力をしてきている。

②障害のある人の働く実態や工賃水準について

イ　作業内容

御殿場市からの委託事業として、リサイクルセンターで働いている。御殿場市の資源回収車が集めてきたものの仕分け等である。市の建物の中にビン・缶処理施設があり、ビンの色分け作業を平成７年から委託されている。毎日７人参加、年間契約となっているので景気の変動には影響されない。

“ぼかし”を作り、農協の協力の下に製造販売を行っている。市の助成も一部入ってくる。“ぼかし”の原材料は、米ぬかでそれにＥＭ菌を混ぜ合わせたもので、これを生ごみと合わせることで有機質のとても良い土に戻る。道の駅や JA などにも置いて販売している。

ぼかしづくりの様子

資源回収は、段ボール、新聞などで、昭和 58 年から実施している。御殿場市から１キロあたり７円の上乗せをつけてくれる。同じ売り上げ収入でも作業に参加するメンバーが少ないと一人当たりの取り分が多くなる。なお、「ぼかし」の製造に４～５人で取りかかっている。また、資源回収車の運転は職員、助手に利用者が加わっている。コースにもよるが、職員２名、利用者２名で運用している。

この他最近はダスキンの仕事や、生薬の栽培も始めた（３月種植え、11 月収穫）。

おしぼりの作業

【工賃関係について】

ロ　当事業所の平均工賃は

2011 年　42，261 円、2012 年 39，925 円と一般のＢ型事業所に比べ工賃単価が高い。これは、上述の通り、市からの委託事業など安定的な業務があることによる。なお、2011 年に比べ、2012 年の平均工賃額が下がっているのは、今までの仕事が切れたことに加え、新しい利用者の数が増えたことなどの要因による。利用者の増加分に応じて仕事を増やす必要があるが、仕事量を増やすことはなかなか困難である。

リサイクル事業の様子

ハ　収入の分配について

工賃額は働いた時間によって決定している。職種によって時間給プラス手当としている。時間給は全員同じで平均 200 円／時間　である。仕事の配分は本人の希望に委ねている。

なお、この工賃額は、事業収入を利用者の就業時間で割ることで求めているが、毎月の変動をならすため、年間をならして配分している。具体的には、今年度の工賃単価は、前年度の決算をベースにして定めた。

当事業所では、一人当たりの工賃が（他施設より）良い分、（施設側の）運営費収入は少ない。登録者は多いが利用者の実働人数がは少ないことによる。春先になって新しい方の利用が始まったことで、若干毎日の利用人数は増えたが、（業務量が少ないため）午前中の作業だけで帰るなど課題もいろいろと出ている。

ニ　工賃向上計画や最低賃金との絡みについて

現状では、最低賃金は払えないのはわかっているのでそれ以上考えていない。利用者の中には、ここに来ることが自分の居場所として考えている方もいる。労働力的には（寄与度は）少ないが、事業の運営的にはありがたい面がある。

こうした方々に対しては、欲張って仕事をもらってきてもできないので、作業量を本人に合わせて小出しに提供していくくらいの感じが望ましいと考えている。

【事業所の就労実態について】

イ　Ｂ型事業所の位置づけについて.

Ａ型、Ｂ型の制度の違いはあまり考えた事はないが、Ａ型事業所でもＢ型事業所と同じような作業をして、労働時間が４時間というような実態をみるとＢ型事業との差が分からない。工賃収入額はＡ型の方が良いと思うが、当事業所に来る利用者のような方はＡ型には行きたがらない。

ロ　一般就労を目指す方についての支援

当施設へ来る人はここで永く働きたいという人が多く、一般就労を目指す人は少

ない。一般就労を希望する方は自分で職を探して出ていく。そうはいっても、就職を希望する方がいれば、同行するなどの支援は行うが、職を紹介するなどはしていない。他の作業所では良い就職先があればということで職員が一緒になって職場開拓をするなどをしているところがあると聞くが、当施設ではそこまでは行っていない。ここで永く働きたいという希望にこたえるようにしている。

ハ　就職が難しく、Ｂ型事業所で今後も永く働いていく人たちへの対応と課題

・高齢化の問題

当施設では、50～60 代の方も多いが、当事業所で長期的な生活保障までは難しい。この点については深く検討はしていないが、一人暮らしの方が数名いるのでその方たちへの心遣いは行っている。これらの方々は、自宅はあるが家族がいなくなったり、病気により家族と一緒にいられないためなどの原因で家族支援が得られない環境にある。この人たちが、毎日作業所に来る事で顔を見るので安心するが、休む際には電話をしたり、家庭訪問などで安否確認を行っている。

・医療連携について

かっては、医者とのつながりが割と多くあったが、近年は個人情報保護によりダイレクトな連絡ができなくなってきた。このため、医療機関への連絡は行政を通じて行っているところである。

・家族会や保健所との連携は行っている。

③Ｂ型事業所として当事業所の課題と今後の展望

・ 当施設に通ってきている人たちは、この事業所があり続けることを望んでいると思う。今の工賃を維持することも大変であり、本人たちも工賃をあげてほしいとは心では思っているかもしれないが口には出さない。新しい利用者が入ってきたら、それに応じて仕事を見つけてくださいと言われているので、それには応えようと努力している。毎月の収入や支出などは掲示して明示するようにしている。収入額が月によって変動すると一人暮らしの方などは困ることとなってしまうので、皆さんからの要望も有り、大きな変動はしないように配慮している。予算的にならして無理のない範囲での配分を考えているところである。夏・冬のボーナスや年度末の支給なども行えるようにしている。

・ 行政とのつながり

本施設では行政とのつながりが大きく、安定収入にもつながっている。

県レベルでは、オールしずおかベストコミュニティーが存在しており、作業所と行政を継げて、作業所と企業をつなげる接着剤の役割を果たしている。静岡では工賃アップの事業に力を入れている。その中でこのオール静岡の役割と実績は非常に大きい。

・ この作業所の特徴は利用者・職員共に永く通ってくる方が多いことであり、働きやすい環境であると思っているので、欲張らずあるがままに！をモットーにしている

④制度としてのＢ型事業所のあり方について

質問の内容が大きすぎてわからないが、行政がらみの仕事で、景気に左右されないような仕事がどの作業所にもつながっているとありがたい。

過去に、行政から頂いていた封入作業があったが、その仕事を切られた後、結果としては（受注先の）企業に丸投げにされた事例があり、もっと福祉施設の活用を考えてもらいたい。

⑤障害者総合支援法の３年後見直しや障害者権利条約等について

どこまでが権利か、悩ましいところである。生きることの基本をどこに置くか、障害のある方が活動できる権利についてどのように守ってあげられるのかと思います。なるべく手話など普及させるなど、障害があっても動きやすいような社会であればよいと思います。

⑥調査担当者の感想

市からの仕事は、優先調達推進法のモデルともいうべき供給状況だった。また小規模由来事業所への県レベルでの支援としてＮＰＯが立ち上がり、企業と福祉的就労事業所との連携が図れるような仕組みは、今後、優先調達推進が企業レベルでも進められることも十分考えられる要素である。

当事業所の基本姿勢として一般就労を無理に目指すのではなく、障害のある方々が仕事をしながらも安心して永く居ることのできる場を提供したいと考えていることが窺えた。Ｂ型事業所の在り方として、一つの方向性であろう。

以上

訪問事業所　ＮＯ．１３社会福祉法人伊勢亀鈴会きれいサポートステーション

対応者　：田辺 淳　様（所長）
訪問日時：2014 年 5 月 23 日
訪問者　：川久保 陽子、堀込 真理子

１）　事業所概要

①所在地　　三重県鈴鹿市
②開設　　2010 年
③事業種類　多機能型
　　就労移行
　　日中一時
④利用者の障害種別
　身体障害 11 人・知的障害 32 人・精神障害 5 人
⑤主な業務内容
　便利屋、葬祭　リネンの折り畳み作業（施設外就労）
⑥利用者の工賃の状況
　2012 年度　　30,245 円
　2011 年度　　35,596 円
⑦一般就労への移行の状況
　2012 年度　７人（就労移行より 7 人、Ｂ型より 0 人）
　2011 年度　２人（就労移行より 2 人、Ｂ型より 0 人）

２）事業所が所在する地域状況や特性や都道府県の方針など特徴的なもの

三重県は、障害者雇用率が 1.50%でワースト１という厳しい現状がある。
現状打破のため、「三重県社会的事業所に関する調査検討委員会」が設けられ、その結果「第３の道」として、平成 26 年度より県が社会的事業所の運営へ補助金を出すことになった。
補助基準　50,000 円（月額）×障害者従業員数（一人年間 60 万<県 30 万、市 30 万>）
（予算事業名：社会的事業所　創業支援補助金　年間 60 万円／年　3 年間の時限措置>

３）実際の作業場面の見学　事業内容・障害のある人の働き方など

事業内容：地域貢献福祉事業（福祉葬祭事業、便利屋事業）
＜見学の様子＞
きれいサポートステーション↓　　福祉会館白子↓

福祉会館白子のエントランスとホール↓

福祉会館 鈴鹿南のホール↓

帰れない方の部屋↓

作業風景

＜葬祭事業＞祭壇組立、礼状印刷、籠盛り、礼品包装、会館掃除　等

＜便利屋事業＞･福祉思いやり事業　まかせ太君（除草、ハウスクリーニング、遺品整理等）

※ 訪問時、見学させていただいたのは、
お寺の除草作業

4）インタビュー内容

①事業運営について

イ　事業所の設立の目的など

「きれいサポートステーション（Ｂ型）」は平成 22 年に新設。地域貢献の観点や、工賃の安定、景気に左右されない運営等を検討し、現在は「葬祭（福祉葬祭）事業」と「便利屋事業」を軸に、就労継続支援Ｂ型と就労移行に取り組んでいる。

以前やっていた企業下請けは、リーマンショックで全く無くなった仕事もあり、タイの洪水の際も３次下請けが無くなった。そこで「自分たちでできるものを」と考え、「弁当」「ジャム」など色々検討した結果、柱は「葬祭」とした。

Ｂ型事業の中で工賃「５万円」を目標にしており、現在平均で３万円を超えている（平成 24 年度）。

ロ　運営方針

（工賃水準の維持・向上のための生産活動と改善のための努力）

・安定事業に取り組む

高齢化が進み、売り手市場かつ市場規模の大きい葬祭事業を選んだ。利用者の作業は９時―４時半で土日は休みだが、葬祭は 24 時間 365 日なので、週末は籠盛り、菓子盛りは、アライアンスを組む福祉施設にオーダーする（職員は交代で勤務）。この発注先の事業所も福祉事業所であり、業務は全てこちらで手ほどきをした。

・地域貢献事業に取り組む

核家族が増え、独居、空家等の社会問題が増加している。このため、ハウスクリーニング、庭木剪定、除草、遺品整理等の便利屋事業（福祉思いやり事業）にも取り組んでいる。

・利益率を重視する

葬祭の作業は、祭壇組立、礼状印刷、籠盛り、礼品包装、掃除など一通り繋がった流れ。籠盛りは果物を磨いて規則通りに盛りビニールをかぶせる作業であるが、果物は季節や色を考えて購入からやる。そうすると、材料費を引いても大変利益率が高い。

・他事業所との差別化

福祉的な事業所が取り組んでいることで、他社と差別化し理解してもらう。
礼品は７品目だが福祉商品（他施設の物品も含む）も多い。

一般の葬祭は 100 万~数百万かかり不透明な部分も多いが、福祉葬祭はお通夜・葬儀のパッケージで 40 万円と格安。それでも葬祭は年に 500 件程度あるので、葬祭事業は全体では２億の売り上げとなる。

葬儀の見送りや片付けなどに障害のある利用者が携わることは、ご遺族の評判もとても良い。葬儀が終わってからのフォローも重視し、49 日、１周忌、３回忌など高い品質のアフターフォローを心掛ける。音楽葬(生演奏)、DVD 納棺などの工夫や、福祉葬祭の独自路線が功を奏し、競合他社に対し鈴鹿亀山ではシェア 20%、会員数や代理店が増えている。

（一般就労への移行支援のための工夫、改善のための努力）

就労移行後は、当法人内への雇用も含めこれまで何十人と就職を決めてきた（平成 24 年７人、23 年２人）。しかし、就職しても定着が難しい。２年のフォロー後もやっているが、休みの日の過ごし方なども大事。決して就職者の全てが幸せではない。「休みたいのに休めない」「コミュニケーションがとれない」など、戻りたい人もいる。しかし「みんなに送りだしてもらったのに・・・」と戻れない人もいる。

これまでに移行支援で就職できた人は、やはりしっかりしている人が多かった。特例子会社を勧め、７人が雇用された。また老人福祉分野（特別養護老人ホーム）等への就職も実現している。企業へ行くなら「支援つき」という点で、特例子会社はよいと思っている。

（職員の人員確保と育て方、研修等の実際）　など

３年前に民間企業から来た理事長が非常にスピーディな決断、考え方をしている。その前は、福祉に胡坐をかいていた部分もあり、地域の人との距離があった。これからは地域に社会貢献していくことが大切になっていくと思う。

職員は、コーチングなど色々と外部の研修も受けている。特に葬儀に直接かかわる職員は、ご遺族にどう喜んでもらうかなど皆で話し合い協力しあう。心を育てることが大事。皆忙しく残業もあるので、そこを検討中。

②障害のある人の働く実態や工賃水準について

【工賃関係について】

イ　工賃の支給金額は年度初めに決められていますか．個々の利用者の工賃はどのような基準に基づいて決めていますか

ヒューマンスキルの部分は毎年決めており、テクニカルの部分は月ごとに決める。作業評価はＡからＤの４段階。ヒューマンスキルの評価は年度で決める固定給に反映し、テクニカル面の評価は収支差で貢献度の割合（%）をかけて工賃に反映させる。評価は、現場スタッフと本人と月１度面接で検討・確認し、結果は工賃の明細にも表記する。

現場スタッフの担当は６対１、その他、目標工賃指導員もいる。

評価については、絶対評価と相対評価のどちらがよいのか、考えながらやっている。

ロ　工賃を決める際に最低賃金を意識（考慮）していますか.

意識はしている。平均工賃は３万円を超えたが、５万円を目標にし、年金とあわせて生活していけるように。売り上げが伸びているため、もっと多くを払えるようにしたい。

【事業所の就労実態について】

・Ｂ型事業所で長期的に働くことを希望しておられるか．あるいは，就労に向けてのステップと考えておられるか.

・（一般就労を目指す方について）

・（Ｂ型事業所で長く働くことを希望する方について）就職が難しくＢ型事業所で今後も働いていくことを希望する方たちが働きながら生活を安定させていく方法としてどのようなことが考えられますか

Ｂ型の方には将来のためにお金をためてほしいと思っている。親が居なくなった時のために。たくさん分配できるようにして、工賃と年金で何とかやっていく中で少しでもよいから貯金をして、グループホームやアパートに入ってほしい。

一生涯支援のため今後もグループホーム建設を進めるので（伊勢の手前に予定）、その時それを活用してほしい。現在法人全体で５５０名の利用者がいるが、やはり住まいがキーとなるだろう。

③Ｂ型事業所として最も大きな課題（ご苦労されている点）と今後の展望

ここに来るＢ型の方にはよそで受け入れてもらえない生産性の低い人もいる。一般就労ではない選択、社会的事業所の開設を予定している。

県（市）は３年間、一人の雇用に対して年間 60 万円の支援をつける制度になっている。Ｂ型事業は訓練と位置づけ、そこから社会的事業へ行けるしくみを作りたい。自治体の支援が無くなったのちは、優先調達や空き家対策などで乗り切る。

社会的事業所は県で初めて。開始当初は 15 名全部障害者で、という決まりがあるが、その後は、障害者のみでなく、就労していないニート、高齢者等の方々も共に働く予定。

社会的事業所では仕事を獲得せねばならない。現在の不特定多数を対象にした事業のみでは安定しない。優先調達で行政の仕事へチャネルシフトも検討している。まだ実績は少ないが、給付事業のみでは改定のたびにあおられるから、そうではない社会的事業への展開を。

④制度としてのＢ型事業所のあり方と将来的なビジョン（他の事業とあわせてトータルでのご意見もあれば）

就労移行は市に２つしかなく、機能していないようにも思う。

Ａ型は鈴鹿市内ですでに９か所、どんどん出来ており利用者の取り合いの様子もあるが、短時間の労働など色々な面が見えてきている。Ａ型は特開金および給付金に頼りすぎた運営が多いのでは。これでは永続性はない。我々は「一生涯支援」をやりたい。

労働者性ということについてはよくわからないが、工賃を払うだけがＢ型の目的ではない。役割のあるはりのある生活。リズムや達成感、余暇とバランス、作業のカリキュラム。仕事だけでなくクラブ活動なども必要と考える。

福祉就労の事業所で雇用関係を結ぶのは、収支もきちんと出て永続的にそれができるのならよいが、今の段階では難しいのでは。雇用保険は入ってよいと思う。

⑤障害者総合支援法の３年後見直しや、障害者権利条約（とくに第 27 条労働及び雇用の履行）等についての期待やコメント

Ｂ型は平均工賃が 13,000 円台に対して、事業所への給付が 15 万、16 万であることを考慮すると、費用対効果が悪いのではないか。そうしたことを踏まえても、これらの法制度の再整備が必要なのではと思う。

以上

訪問事業所　ＮＯ．１５社会福祉法人 米子ワークホーム（障害者支援施設）

対応者　：鎌田 真治様（施設長）・川上 誠様（サービス管理責任者）
訪問日時：2014 年 5 月 13 日
訪問者　：引馬知子　堀込真理子

1）　事業所概要

①所在地
　鳥取県
②開設
　1971 年
③事業種類（定員・現員）
　就労移行支援（定員 15 人）
　就労継続支援Ｂ型（24 人・29 人）
　生活介護（定員 10 人）
④利用者の障害種別
　身体障害者 27 名、知的障害者 0 名、精神障害者 2 名
⑤主な業務内容
　印刷、簡易作業
⑥利用者の工賃の状況（2013 年度賞与を含む年額の平均月額）
　（2012 年）総売上高　91,844,643 円
　　工賃支払い総額　14,160,935 円
　　利用人数　728 人　平均工賃月額 19,452 円
　（2011 年）平均工賃月額　20,811 円
⑦一般就労への移行の状況
　2012 年度　1 人（就労移行より 1 人、Ｂ型より 0 人）
　2011 年度　6 人（就労移行より 6 人、Ｂ型より 0 人）

２）事業所が所在する地域状況や特性や都道府県の方針など特徴的なもの

・鳥取県は手話言語条例を作るなど、昨今福祉に力を入れており、先駆的な動きもある。
・米子市役所が障害者優先調達推進法に関わる調達の法人を選定して、市長から全庁舎に最低でも昨年を下回らないようにとの声かけがあり、印刷受注はかなりある。
・鳥取県は一時期、障害者就労に関わり農業と福祉の連携を推進していたが、昨年これが終わった。今後は農業のみならず、農林水産業と福祉との関わりについての動きがある（農作業が適当な作業かどうか（重労働）、特に身体障害者には難しく、またユニット毎に職員をつけることも困難、実際にはこの推進は難しかったという感がある）。
・鳥取県西部には、大きな産業がない。

３）実際の作業場面の見学　事業内容・障害のある人の働き方など

作業は、就労移行＋Ｂ型＋生活介護の利用者が一緒に実施している。

・印刷作業（製版、印刷、仕上げ）

名刺、はがきなどのカード類、文集、チラシ、ポスター、伝票類などを扱っている。
（版下は８名、印刷は４名、仕上げは 10 名で実施）

・受託作業（軽作業）（50 名で実施）<本館と別館のワークなぎらで作業＞

軍手の二次加工、菓子箱の仕切り折、ＤＭの封入（増加傾向）、弁当のシール貼（新規）などを行っている。

4）インタビュー内容

①事業運営について

イ　基本理念（WEＢより）

すべての利用者に「明るく、楽しく、快い」生活を提供することを目指す

ロ　運営目標（WEＢより）

○利用者の意向を尊重して、福祉サービスが総合的に提供されるように創意工夫し、個人の尊厳を保持しつつ、地域社会で自立した生活が送れるよう支援する

○企業的感覚に基づきより高い収益性を追求し、可能な限り高い工賃支給を目指す

○個人の特性・能力に応じて作業種目を準備し、訓練を通じて機能の維持・向上に努める

ハ　運営方針

（工賃水準の維持・向上のための生産活動と改善のための努力）

・社会就労センターの共同受給窓口から、印刷の見積もりの入札に参加させてもらっている。全国規模の印刷物の受注も少しある。

・民間とも連携をとる。印刷事業は収益性が高く繁忙期があるが、安定的である。事業所の生産規模は年間 1 億だが、うち印刷事業が 9700 万を占める。受託事業は 300 万だが、実際は利用者のうち多く（50 人）がこの受託事業に携わっている。印刷事業の利益を全員に還元しているのが現状である。

・請け負う価格については、基本的にはまず業者に提示してもらい検討する。場合によっては割に合わないため断る場合もある。受託事業における簡易作業は利益が出ていないが、対外的な関係（この仕事を断るとやっていけなくなるだろう等）で赤字でも受けざるを得ない場合がある。利用者にとっても長く続けているなじみのある仕事である場合もある。「生きがい作業」であり、印刷事業がこれを補填している。

・新規開拓に出向くこともあるがなかなか厳しい。以前電気部品関係の仕事があったが、作業が難しく、100%の完成度が求められたため困難だった。いずれにしても、新規事業を常に視野に入れ、他事業所ともタイアップしてブレークスルーを模索する必要がある。共同受注窓口から何度か事業の声がかかったこともある。

（一般就労への移行支援のための工夫、改善のための努力）

・一般就労へ向けた利用者への支援では、この方は就労移行が可能ではないかと思っても、担当職員、本人、ご家族の三者で協議した結果で支援を決める。一番重点を置くのは本人の希望、次は家族ととらえている。

・一般労働市場で就職したのち、支援が必要である。

（参考）平成 23 年度新事業体系に移行後、一般就労に結び付いた 11 名

就労移行利用から 10 名、Ｂ型利用から１名

業種等内訳＞A 型事業所　３名、スーパー　２名

特別支援学校（用務）２名、老健　１名、病院１名（食堂 洗浄・厨房）

自動車整備工場　１名、製造（清掃）１名

（職員の人員確保と育て方、研修等の実際）

・Ｂ型の職員として、サービス管理責任者と目標工賃達成職員が 6 人くらいいる。就労支援員、生活指導員、職業指導員などいろいろな職員がいても、同じ土台で仕事ができるように勉強会を始めている。法人の理念、運営方針を聞いたことがない職員もいるし、異動や退職もある。福祉制度を十分に理解せず、日中の仕事に追われ「印刷の専門家」

になるのではなく、「印刷と福祉」のプロになれる（両方のわらじを履ける）よう、採用されたらプロという意識を持ってもらう必要がある。そうなれば、サービス管理責任者もいい仕事ができる。

② 障害のある人の働く実態や工賃水準について

【工賃関係について】

イ　工賃の支給金額は年度初めに決められていますか．個々の利用者の工賃はどのような基準に基づいて決めていますか

・年度当初に決められ 1 年間同じである。工賃は、評価項目、単価×時間で決めている。評価項目では、正確さ、速度、応用力、態度、難易度、生活を１－１０まで点数化して、さらに経済的な要素（調整額）を加味している。

・年金＋工賃＝10 万を目標値にしている。しかし、障害年金、生活保護受給のない人もいるので、この部分が調整額となる。

・工賃支給に余裕が出た場合には、年度末特別賞与で還元している。この結果、支給額が月 10 万円を超える人がいる。一方で、1 万未満も 34%いる。

・工賃の支給については、本人にきちんと相談し説明している。

ロ　工賃を決める際の基準（最低賃金等）

・年金あるいは生活保護の受給の有無を考慮した上で、生活できる工賃を意識している。

ハ　支払っている工賃額について

・工賃は可能な限り出している。現段階ではこれ以上は難しいということ。ただ、今で必ずしも満足はしていない。やはり、1 か月どの程度あれば生活できるのかを考えたとき、生活の基盤は年金であるといわざるを得ない。しかし、年金だけでは生活できない。年金＋工賃、工賃があって生活の基盤ができる。

・あなたはこれくらいの働きだからこれ以上だせない、といっても、そうなのだろうか。もっと儲かる仕事ないのかなど、工賃のことを言い出したらきりがない。

・障害年金は 1 級、2 級が多いが、軽いから 2 級となっていても、障害の程度は年々変わっていく。年金受給との狭間にある人は、結局生活保護となる。生活保護を受けると利用料が発生しないので最後はとんとんとなるが、障害年金 3 級で生保を受けていない人のほうが、利用料も出さねばならず、生活が大変な場合も。制度のはざまを様々なところで感じる。年金の保険料を滞納している人、障害が軽く年金ない場合も大変である。

・鳥取県では、基礎年金 6 万 6000 円＋3 万円（工賃）が目標となっている。しかし、鳥取の平均は後者が 1 万強である。受託オンリーのところは工賃が低め。クッキー生産などもよくあるが、こうしたところの工賃は低い。コンスタントで安定した販売でないためと思われる。

【事業所の就労実態について】

イ　利用者の方たちは長期的に働くことを希望しておられるか．あるいは，就労に向けてのステップと考えておられるか．

・当事者はここで長期の就労を希望している。実際、利用者の 4 割は 15 年以上この場で就労しており、ここを働く場と思っている。
開設後 42 年が経っており、平均年齢は 52 歳。利用者のうち 1 割が一般就労を目指しており、9 割以上はここでバリバリ働いていると考えている。

ロ　（一般就労を目指す方について）就職の支援はどのようなことを行っていますか

・23 年以降で 11 人が就職。ハローワークと連携しており、履歴書の書き方やマナー等の指導をしている。

・新規の利用者の補充が間に合わないくらい移行支援は積極的に行い定着支援も実施している。ジョブコーチを１名配置しているが複数にしたいと考えている。ジョブコーチの資格を、大阪や東京に取得しに行ってほしいと考えている。

・就職しても一般就労の雇用形態は厳しく、臨時やパートの形態が多い。しかし、ここで働くよりも、保険や最賃が保障されるなどいい面がある。

ハ　（Ｂ型事業所で長く働くことを希望する方について）就職が難しく、Ｂ型事業所で今後も働いていく方たちが、働きながら生活を安定させていく方法としてどのようなことが考えられますか

・現状では、一人暮らしの方で年金や生保がない人はいない。つまり、単身ならば工賃と生保あるいは年金がある。社会保障がないままに一人暮らしはできない。一人暮らしを始める場合は、こうした状況を整わせた上で勧める。ヘルパー派遣その他も調整する。身体障害のある夫婦３組も通所しているが、単身で生活しているのは２割で、残り８割は家族同居である。

・ここには入所施設もあり、現在 34 名定員中 24 名が入所している２名部屋で女性は５人が入所されている。自立支援法後、老人ホームや市営住宅等地域移行された人もある。当法人がグループホームを経営できていないのが、課題である。

③　Ｂ型事業所として最も大きな課題（ご苦労されている点）と今後の展望

・介護保険等との関係は課題であると感じる。生活介護で生活活動に携わっていても、市町村から年齢に到達したから４月１日からは生活介護の受給者証は発行できませんと言われる。しかし、利用者の方は生活介護の生産活動をしたい、慣れ親しんだここにいたいと言われる。ここを違う形で使おうと工夫しても、Ｂ型は定員を超えている。見ず知らずのＢ型にお願いするわけにもいかず、こうした人たちが何を利用できるのか、その受け皿をどうしたらいいのだろうかと思う。

・就労移行は２年間のみで、再チャレンジ１年、最長３年しか使えない。この３月で、新たに３年使ってしまった人が出た。しばらくのんびりするか、他のＢ型に去っていく人となる。就労移行の３年は無理があるのではないか。全国的に就職先がたくさんある地域はいいが、就職先がないあるいは少ないところもある。現実に就労移行したいが無理だったという人の受け皿はどうなるのだろうか。

・１次調査結果の工賃の考え方の「事業所の工賃額は妥当」４割、「少ないと思うがやむを得ない」６割に対して。これはＢ型にいろいろなことを担わせている（押し付けている）ことの結果ではと感じる。

④　制度としてのＢ型事業所のあり方と，将来的なジョン（他の事業とあわせてトータルでのご意見もあれば）

・労働者性については、二つに一つだとすると、労働者ではないように感じる。利用者は福祉の制度を使っているが、労働者であればすべて自己責任、いろいろな支援を期待しないものではないか。

・利用者が「労働者」として全部自己責任を負うことは難しいが、働いている中の労働者

保護法制の労災などの部分適応の必要はあるかもしれない。職員と利用者と同じ部屋で同じように働いていて、労働災害提供に相違があるとすれば、それはおかしい。

・１次調査の職員調査の結果（就職率低く工賃もあがらない、職員のやりがいは？という調査結果への回答は「笑顔」というような類が多い）を聞いて。Ｂ型という事業は生産活動をしながら、利用者の生活を安定させることを考えるのではないかと感じる。そうだとすると、高い工賃支給や、やりがいのある作業提供（毎日満足できる作業）が必要ではないか。笑顔というより笑顔のもとになるものを、より考える必要がある。

⑤　障害者総合支援法の３年後見直しや、障害者権利条約（とくに第 27 条労働及び雇用の履行）等について、何か期待やコメントがありましたら教えてください。

・障害者権利条約の批准はよいことだと思う。

・障害者就労センターとディアクティビティセンターについて、3 年後の見直しではそのままとなるのだろうか。

・Ａ型、Ｂ型と 2 本にわかれているところも、今後どうなっていくのだろうかと案ずる。

以上

訪問事業所　ＮＯ．１６ ＮＰＯ法人きらら女川ひかり

対応者　：阿部 雄悦 様　（夢食研株式会社代表取締役、ゆめ工房管理者）
　　松原 千明 様　（メルヘンフーズ株式会社 代表取締役）
　　長谷川 吉保 様（ゆめ工房 サービス管理責任者）
訪問日時：2014 年６月３日
訪問者　：新堂 薫、赤松 英知

１）　事業所概要

①所在地　　鳥取県
②開設　　2011 年
③事業種類（定員・現員）
　1.ゆめ工房２１
　・かりんとう製造等
　・Ｂ型事業所（ＮＰＯ法人きらら女川が運営）利用者 18 名、支援員４名
　・Ａ型事業所（メルヘンフーズ株式会社が運営）利用者 17 名、支援員５名
　・メンバー、スペース、担当、工賃等は明確に分かれている。

　2.ゆめ工房
　・水産加工、パン製造、喫茶等
　・Ａ型事業所（メルヘンフーズ株式会社が運営）利用者 10 名、支援員３名

④利用者の障害種別
　身体障害 5 人・知的障害 4 人・精神障害 7 人
⑤主な業務内容
　食品加工～かりんとう製造
⑥利用者の工賃の状況（2013 年度賞与を含む年額の平均月額）
　2012 年度平均工賃月額 20,332 円
　2011 年度平均工賃月額 23,103 円
⑦一般就労への移行の状況
　2012 年度　7 人
　2011 年度　0 人

２）事業所が所在する地域状況や特性や都道府県の方針など特徴的なもの

・所在する鳥取県伯耆町は大山の麓に位置し、人口約 1.1 万人。
・事業所には近隣の１市４町から通所。
・中心的な産業は農業（すいかや白菜等）、少しはなれたところに境港があり水産業もかかわりがある。

３）実際の作業場面の見学　事業内容・障害のある人の働き方など

・①のＡ型事業所でかりんとう生地の製造から揚げるところまでを行い、Ｂ型事業所ではその袋詰め、シール貼り、箱詰めにとりくむ。

・かりんとうの製造は、生地を練る、寝かす、のばす、切る、揚げるという工程になっている。そのあと 11 枚ずつケースに詰める、計る、詰める、シーラーをかけるところをＢ型事業所が担当をする。
・商品のラベル貼付作業では、まがらないように位置を決められるようにジグは使われていて、どの利用者も参加できるような工夫がされていた。（写真参照）
・利用者、職員とも生産ラインの中で役割が明確になっていて、自分の仕事に向かって取り組んでいた。
・Ｂ型事業所のほうでは、作業中は帽子とマスクをつけているので表情が見えないが、全員集中して仕事にとりくむ。作業終了後、リラックスした場面になると、言葉のない利用者等中重度の方がおられることに気づかされる。
・Ａ型事業所のほうは時給が 664 円で、月額工賃が 82,000 円程度になるため、Ｂ型事業所の利用者の中にはＡ型への異動を希望して作業に励む人もいる。

4）インタビュー内容

①事業運営について

イ　事業所の設立の目的

・平成 22 年に宮城県女川町でＮＰＯ法人きらら女川が障害者の就労支援事業を開設。
・平成 23 年３月、きらら女川規模拡大のため新拠点を改修、しかし東日本大震災によりすべて流失、活動不可能となる。
・平成 23 年６月、ＮＰＯ法人きらら女川ひかりを鳥取県伯耆町に設置

以下、基本理念

1　わたしたちは、障害のある人、一人ひとりの個性と人権を尊重し、安全で安心して暮らせる社会づくりに取り組みます。
1　わたしたちは、地域の人々と協力し、心から豊かに暮らせる地域づくりに取り組みます。
1　私たちは、職員が生き生きと笑顔で働ける職場づくりに取り組みます・

ロ　運営方針（工賃水準の維持・向上のための生産活動と改善のための努力）
（一般就労への移行支援のための工夫、改善のための努力）
（職員の人員確保と育て方、研修等の実際）など

・利用者の自立をめざす。ひかりに集う仲間たち一人ひとりが、心豊かに日々を過ごせるよう支える。それが私たち職員の使命です。

ハ　販売の工夫について

・かりんとうはもともとの販路に加えて、生協のカタログや大きい問屋さんなどにも卸している。
・パンと生鮮食品は、地域密着型で販売している。
・パンは店舗販売の他に車輌販売も行っている。（パンのテーマ曲流しながら）
・障害者の事業所にも卸している。
・仕事をたくさん生み出していくことが大事。儲けはその次。

②　障害のある人の働く実態や工賃水準について

【工賃関係について】

イ　工賃の支給について

・工賃は時給で固定給。Ｂ型事業所の時給は 250 円。月額で約 20000 円。
・手当で精勤手当て～10000 円　イベント手当て（イベントの販売）１日 2000 円
通勤手当て　１キロ 15 円
・夢食研株式会社が、かりんとう製造をＡ型、Ｂ型の両事業所に委託している形。
・2012 年度のＢ型事業所の年間総売上げは 2,680,000 円で、これは夢食研株式会社から委託料として支払われている。
・夢食研株式会社の売り上げは 7000 万円
・Ａ型事業所では、月給（10 万円）で働く人と時給で働いている人がいる。
・月給の人　7 時～15 時　時給の人　8 時から 15 時半
・Ｂ型事業所は同じ時給で働いてもらっている。働く時間は 9 時～15 時半
・送迎は実施している。

ロ　工賃を決める際の基準（最低賃金など）

・工賃と年金を合わせて一人で地域で生活できる水準を目指す。10 万円を目指している。
・Ａ型事業所ががんばっていくことでＢ型事業所も引きあがっていく。
・全員に最低賃金を保障するのは無理かもしれないが、少しでも多くの人がＡ型に移行して最低でも最低賃金で働いてもらいたい。

ハ　支払っている工賃額について

・さらに工賃を上げるように努力をしている。
・仕事が毎日決まっていて利用者の安定につながっている。

【事業所の就労実態について】

イ　利用者の方たちは長期的に働くことを希望しておられますか．あるいは，就労に向けてのステップと考えておられますか．

・多くの利用者は、この事業所で今後も働くことを希望している。彼らが労働者と位置づけられていないのはおかしい。
・就職を希望する人は応援するが密着した支援はせず、自分でハローワークに行くことを促す。一般就労で働くにはたくましさが必要であり、自分でハローワークに行き仕事を探すことができない人は、この事業所で働くことが安定した生活につながると考えている。
・Ｂ型事業所からＡ型事業所に移行して一般企業や役所などに就職していく人もいるが、逆に一般就労からＢ型事業所に来た人もいる。その人たちはもう一般就労はしたくないという思いでいるのでなるべく一般企業に近い形で働けるように支援していきたい。
・一般就労が一番価値のある働きかたではないと考えている。

ロ（一般就労を目指す方について）就職の支援はどのようなことを行っていますか
・自分で仕事を探す等積極的に就職を希望する人には必要な支援を提供する。

ハ（Ｂ型事業所で長く働くことを希望する方について）就職が難しく、Ｂ型事業所で今後も働いていく人たちが、働きながら生活を安定させていく方法としてどのようなことが考えられますか
・工賃と年金を合わせて一人で地域で生活できる水準を目指す。
・生活に踏み込んだ支援が必要。例えば入院支援など。

③　Ｂ型事業所として最も大きな課題（ご苦労されている点）と今後の展望
・家族から「仕事ばかりしなくてもよい」「そんなに工賃はいらない」などと言われることがあるが、本人は「働きたい」「収入を得たい」と思っているので、本人の思いを実現するために家族とも関わっている。
・水産加工は始めたばかりなので、これを定着させ全国展開できるようにしたい。居酒屋の開業を考えている。

④　制度としてのＢ型事業所のあり方について，将来的なビジョン（他の事業とあわせてトータルでのご意見もあれば）あれば
・Ｂ型とひとくちに言っても全国の実態は幅広い。地域活動センターみたいなものとＡ型に近いところもある。就労継続の意味がはっきりしていない。
・Ｂ型は法律ができるときに工賃 3000 円以上となったがそれがそもそもおかしい。

⑤　障害者総合支援法の３年後見直しや、障害者権利条約（とくに第 27 条労働及び雇用の履行）等について、何か期待やコメントがありましたら教えてください。

・就労継続をＡ型、Ｂ型と分ける必要があるのかどうかが疑問。
・就労事業所で働いて、労働者性を担保する制度、労働者としても権利を保障する制度にしていくべきである。
・就労事業所に努力をさせていくしくみが必要。そのためにはまず基盤を整えて必要である。例えば職員確保、そのための職員の待遇の向上など。

以上

訪問事業所　ＮＯ．１７　ＮＰＯ法人ふれんず木次事業所さくらんぼ

対応者　：青山 友行様（理事長）
訪問日時：2014 年５月 30 日
訪問者　：赤松 英知　新堂 薫

１）　事業所概要

①所在地　　島根県
②開設　　2007 年
③事業種類
　就労継続支援Ｂ型
④利用者の障害種別
　身体障害２人・知的障害 24 人・精神障害 20 人
⑤主な業務内容
　農業・畜産、販売、清掃、リサイクル、軽作業（従事者が最も多い）、メール便配達
⑥利用者の工賃の状況（2013 年度賞与を含む年額の平均月額）
　2012 年度 16,198 円
　2011 年度 14,669 円
⑦一般就労への移行の状況
　2012 年度　３人
　2011 年度　１人

２）事業所が所在する地域状況や特性や都道府県の方針など特徴的なもの

・島根県雲南市　人口４万２０００人　郡が２つ合併をして雲南市になった。
　Ｂ型事業所が７カ所ある。
・雲南市は市独自の利用者負担金の減免制度が早くからあった。
・島根県は早くから工賃アップ事業に取り組んでいた。その甲斐あってか、平均工賃が全国的にも高い。２５年度も全国平均 14,190 円に対して島根県は 17,155 円。全国で 7 位の実績である。

３）実際の作業場面の見学　事業内容・障害のある人の働き方など

「大東事業所　ほたるハウス」
・市のデイセンターは子育てセンターなどが入っている建物の中ある。新しくてきれいなところだった。ほたるハウスの隣には、同法人が経営する、地域活動センターがあり、作業をしていた。毎日通所するのが困難な人が利用しているとのこと。
・施設の裏側に桜並木。裏側に車輛を付けられて搬入搬出ができるようになっている。
・葬儀に使用する飾り物作り。JA から受注している。＠１０００円。葬儀のときはそれを４本使用する。あと葬儀用の団子のセット＠７８０円。
・車の部品づくり。どこに使われるのかはわからない部品。＠1,2 円
・一日で６０００から７０００生産。１か月で１０万円くらい。

「掛合・吉田事業所　せせらぎの家」
・川沿いにある事業所でまさにせせらぎの音を聞きながら作業。
・近くの温泉施設の掃除を週に１回行っている。＠８００円

・近くの公園のトイレ清掃を行っている。
・介護施設（70 人定員）の清掃作業を毎日行っていて、1 か月で 11 万円の収入。9 時から 11 時で行っている。
・所内で行う軽作業としては、大東事業所で加工している葬儀用の飾り物の前作業の紙切り、アルバムの加工など。単価が安いが安定している。
・利用者は高齢の方、比較的重度の方が多いため 3 事業所のなかでは一番ゆったりしている。

「木次事業所　さくらんぼ」
・作業は軽作業が中心。椅子に座って行っている人もいたが、畳に正座をして行っている人もいた。内容は次の通り。
・食品の包装、ラベルはり、そば、つゆをつめて@10 円。一日 600 くらいを加工。
・返礼ギフトの包装。
・そば、食品のラベル貼りは@1 円
・壁紙の色見本の貼付作業は@100 円
・特定信書便事業の許可を取得していて信書便の配達を市役所から委託を受けている。
毎日 1 名が配達を行い、7 名の利用者で交代して行う。1 か月 16 万円。
・リサイクル事業も行っている。毎週木曜日　金属、アルミ、ダンボール、スチール缶、雑誌、新聞をスーパーに「ハッピーエコ」として集積所を作り市民の方に持ってきてもらう活動。3 施設交代で行っている。

4）インタビュー内容

①　事業運営について

イ　事業所の設立の目的

・平成 6 年家族会（精神障害者のご家族）で木次にさくらんぼ作業設立
　平成 7 年大東作業所開設
　少しあとに掛合作業所開設

・平成１９年１月より障害者自立支援法に基づく事業所を運営していくために 3 事業所が合併した。合併については、雲南市からの指導。
　市からは、市内にある社会福祉法人に入るようにと言われたが、利用者や家族になるべく不安を与えないように、なるべく変わらない形で運営できるようにと 3 事業所が合併した。

・平成１９年１０月より障害者自立支援法による事業所に移行した。3 事業所でひとつの指定事業所とした。

・苦労したのは、お金がなかったこと。10 月からスタートしたが、2 か月後の 12 月にならないと給付金が入ってこないため始めのころはたいへんだった。

ロ　運営方針

（工賃水準の維持・向上のための生産活動と改善のためのご苦労）
（一般就労への移行支援のための工夫、改善のためのご苦労）
（職員の人員確保と育て方、研修等の実際）　など

・工賃向上の職員を配置している。
・研修は県主催の研修参加が中心である。
・今年の 4 月から計画相談事業の委託を受けている。
・工賃アップがとにかく課題であり、急務。

②　障害のある人の働く実態や工賃水準について

【工賃関係について】

イ　工賃の支給について

・工賃を決めるにあたっては、法人で共通の評価表を活用している。
　日常生活、対人関係、作業能力、作業態度の 4 領域があり、さらに 1 領域で 5 つの項目がある。それを A（よくできる）～D（もう少し声掛けや確認が必要）の 4 段階で評価点を付けていく。A が 5 点でＢが 4 点、C が 3 点、D が 1 点になっていて 100 点満点で点数が付けられる。

・90 点～100 点が 6 等級、89 点～80 点が 5 等級、79 点～70 点が 4 等級、69 点～60 点が 3 等級、59 点～50 点が 2 等級、49 点以下が 1 等級となる。ここまでは 3 事業所の共通事項であるが、それぞれの等級の時給は各事業所によって決められる。

・評価は年に 1 度行われ、昇給は 1 回につき 1 等級とされている。1 年間は同じ給与で、時給×働く時間 5 時間となる。1 年間の繰り越しが出た場合、5 月に年度末手当として支払いがある。

・25 年度実績は、さくらんぼが 21,659 円、ほたるハウスが 19,130 円、掛合せせらぎの家が 16,367 円であった。ふれんどとしては、19,220 円となり、島根県の県の平均が 17,154 円であるので県平均に到達していない事業所もあるが、全国平均はおそらく上回るだろうとのこと。ふれんどとしては島根県 91 事業所のうち 22 位である。

ロ　工賃を決める際の基準（最低賃金など）

・島根県の最低賃金が 664 円で、さくらんぼが 182 円、ほたるハウスが 205 円、掛合せせらぎの家が 149 円というのが現状。最低賃金の 3 分の 1 は支払うことができるようにしたいと考えている。

ハ　支払っている工賃額について

・年金と工賃で合わせて地域で生活してもらいたいと考えているが、実際はまだそこまでいっていない。まだまだ工賃を向上させていくことが課題。

【事業所の就労実態について】

イ　実際には利用者の人たちは長期的に働くことを希望しておられますか.
あるいは就労に向けてのステップと考えておられますか.

・就職したい人はハローワークを通じて就職をする。B 型事業所をステップにして就職をする人もいればずっとここで働く人もいる。ここは確かに訓練の場であるができるだけ工賃を上げるようにしてがんばってほしい。

ロ　一般就労を目指す方について

・毎年一人くらい就職をしている。これまで 6 人が就職をしていて、県の非正規職員として 1 年契約で就職をしてそのあとハローワークと連携して就職先を探す。県では県庁で印刷やシュレッダー作業などをしている。
・定着支援については相談支援事業所が行っている。

ハ　B 型事業所で長く働くことを希望する方について

・工賃を上げていくことが急務であり重要。そのためには仕事の開拓もしていかなければならない。

③　B 型事業所として最も大きな課題（ご苦労されている点）や今後の展望

・利用者の高齢化が問題。また、生活介護事業を行っていないので他の法人の生活介護事業に移った人もいる。
・利用者の高齢化に合わせて、通院同行の支援なども行っている。送迎サービスも行っているが、B 型事業所としてのサービスにはないが、利用者にとって必要なことはやっていきたい。

④　制度としての B 型事業所のあり方についての将来的なビジョン（他の事業とあわせてトータルでのご意見もあれば）

・利用者の高齢化、重度化に合わせて生活介護事業やグループホームなどの生活支援の場も必要になってくると思う。

⑤　障害者総合支援法の 3 年後見直しや、障害者権利条約（とくに第 27 条労働及び雇用の履行）等について、何か期待やコメントがありましたら教えてください

・60 人定員になると単価が下がってしまう。事業者にとって経営が苦しくなるようなしくみは見直してほしい。
・法改正後もこれまでと変わらない支援をしているのに、計画や記録が必要だったり、当たり前にやっていることに加算がついたり、つかなかったりする。障害者総合支援法における支援ってなんだろうと考えることがある。

訪問事業所　ＮＯ．１８ 社会福祉法人福祥会　長門福祉作業センター

対応者　：中尾 英弘　様（所長・管理者）
訪問日時：2014 年５月 27 日
訪問者　：中谷 桂子、堀込 真理子

１）　事業所概要

①所在地
　山口県長門市
②開設
　1982 年
③事業種類（定員・現員）
　多機能型
　　就労移行支援（6 人・6 人）
　　就労継続支援Ｂ型（34 人・35 人）
④利用者の障害種別
　就労移行支援　身体１名　知的２名　精神３名
　就労継続支援Ｂ型　身体 13 名　知的 17 名　精神５名
⑤主な業務内容
　ワープロオフセット印刷、下請作業（箱折・モルテン）（従事者が最も多い）、手芸、清掃
⑥利用者の工賃の状況
　2012 年 13,980 円　（山口県平均：15,523 円）
　2013 年 15,099 円　は工賃積立金を取り崩して確保（山口県平均：15,770 円）
⑦一般就労への移行の状況
　2013 年度　１人（就労移行より１人、Ｂ型より０人）
　2012 年度　３人（就労移行より１人、Ｂ型より２人）
　2011 年度　２人（就労移行より２人、Ｂ型より０人）

長門福祉作業センター外観と内部

２）インタビュー

①事業運営

イ　事業所設立の目的、運営方針（要覧より）

利用者が自立した日常生活または社会生活をすることが出来るよう、利用者に対して就労の機会を提供すると共に、生産活動その他の活動の機会をとおして、就労に必要な知識および能力の向上のために必要な訓練等の便宜を適切かつ効果的に提供する。

（工賃水準の維持・向上のための生産活動とご努力）

- 管理者の中尾英弘さんは銀行を退職後、病院に勤務していたところを法人から協力を求められ 10 年前に管理者として就任。それ以来作業分析や経理面の見直しなどセンターの改善、工賃の向上に努めてこられた。
- 収入の大きな割合を占める印刷事業は、前法人理事の中に教員から長門市の助役になられた方がいて教育委員会を通じて通知表や広報誌などを発注してくれている。
- お菓子の売上げが落ち、菓子箱折りの 250～260 万の収入が一昨年は 150 万に落ちた。現在は下請事業から便利屋、草取り、ハウスクリーニングにシフトして仕事の確保に努めている。
- 優先発注で県の教職員住宅の掃除の仕事を 20 万弱で受けたが、１回のみの発注に終わった。それ以外にも優先発注はあるが、利用者の人数、作業能力不足により仕事を確保しても納期が守れず、仕事を受けられないのが現状。
- 利用者の働く意欲を損なわないよう工賃の向上に努め、工賃算定のための 101 の評価項目を設けた。仕事が変わることで工賃が下がる場合は専属手当などを設けて維持できるよう努めている。
- ハウスクリーニングは不動産屋とタイアップして仕事を確保している。現在は担当職員が退職したため仕事が来てもすべて受けられない状況。他事業所に回すことも可能だがノウハウがない。共動することでより多くの仕事の確保に繋がる可能性がある。

（一般就労への移行支援のための工夫、ご努力）

- 利用者の住む自治会からの依頼は地域との繋がりを大切にするためにも極力断らずに受けている。ハローワークからの情報提供もあるが、地域の協力はトライアル雇用や施設外就労などの面においても不可欠である。実際に地元の老舗旅館大谷山荘は積極的に就労支援に関わってくれている。
- 利用者には取り敢えず全ての業務を経験してもらうが、最終的に就労に繋がるように各自が得意分野を持つように努めている。
- 就労後も必要に応じてケース会議を開き定着に向けたフォローをしている。
- 就職できている人も契約社員が多く安定しづらい。就職への引き上げの難しさは、通勤の困難さが大きい。

（職員の人員確保と育て方、研修等の実際など）

- 職員は近隣の主婦が多く残業は難しい。
- 年に 1、2 回は外部研修を受講できる機会を設けている。
- 職員は 65 歳まで継続勤務できるので定着している。
- 専門職は必要だと思うが現時点ではいない。福祉系の学校を卒業した職員の理論

を職員が理解して協調してやっていけるかが心配である。
- 職員は自分の仕事で手一杯で利用者の指導にまで手が回っていないのが現状。
- 職員不足をボランティアで補ってみるのはどうかと考え始めている。

左からコンピューターを使っての印刷業務、菓子箱折り、自動車会社の下請事業のモルデン

１５時の休憩時間の様子　　手工芸品

②　障害のある人の働く実態や工賃水準について

【工賃関係について】

イ　工賃の支給金額の基準（基準の裏付けやプロセス）

- 就労事業ごとに単価は変えていない。
- 工賃支給額を年度初めに決めていないが､前年度を下回らないように努めている。
- 利用者が自身の工賃について理解できるよう 101 の評価項目を設けた。各項目は１から 5 までの数値（5 が最高）で評価され、合計点×10＝時給になる。1 点が 10 円。作業態度に問題がある場合は１以下となるが、0 とは表記せずに空白にしている。
- ３ヶ月ごとの工賃算定表見直し会議は、職員全員が参加する。
- 工賃が下がった場合は担当職員と利用者が面談して向上のための方策を共に考える。

・ 月給の他に年末手当と期末手当を支給している。昨年度 3 月は月額の合計が 417,000 円、手当が 70 万、トータルで 1,117,000 円。年末の 12 月は月額が 374,000 円と年末加算が 934,300 円で合計 1,308,300 円。平均で利用者ひとり２万円強が支給された。手当は特別支援学校を卒業したての人にも励みとなるように３千円支給する。

ロ　工賃を決める際の考慮点

・ 最賃金を意識するまでには至っていない。
・ 時間単価で長時間仕事をすれば工賃も上がる仕組みであったが、今は日給制。
・ 週 5 日で 9:30～15:30 の休憩を除く実質の作業時間は 4 時間。仕事の確保が出来れば時間を増やすが現状では難しい。

【事業所の就労実態について】

イ　働いている人は長期的に働くことを希望しておられるか，就労に向けてのステップと考えておられるか.

・ 就労移行事業の人は皆、就職を希望している。

ロ　一般就労を目指す方について

・ Ｂ型の中にも就職を希望する人はいる。実際に 2012 年にはＢ型から 2 名が就職している。就労移行事業を経由しなくても、やる気のある利用者はＢ型から就労の道をみつけても良いと思うが、職員不足から職業指導の部分が充分に行えていない。
・ 利用者に自信をつけ、就職へのモチベーションを高めるため以下のような目標設定と自己分析をして、達成度の高い人を表彰している。
　①なりたい職業を決める、②それには何が必要か、③どんなことをするのが良いか。職員が仕事の分野ごとに素晴らしかった人を決める、その人にポイントが入る、一年後にポイント獲得数の高い人が表彰される。

ハ　Ｂ型事業所で長く働くことを希望する方について

・ 両親が揃っていて持ち家がある利用者は生活に困窮しているわけではないため、就労意欲は低くＢ型で継続して働くことを希望する傾向にある。

③　Ｂ型事業所として最も大きな課題（ご苦労されている点）や今後の展望

・ 地元の旅館が倒産して 100 名の解雇者が出た。ハローワークによると半数も就労できていないとのこと。地域的に絶対的に働く場が少ない。
・ 利用者、職員のレベルアップが必要。例えば、障子まではできても襖は技術が必要。仕事ができる利用者はいるが、自主的にレベルアップを図るまでには至っていない。指示や指導によりある程度までは可能かも知れないが、現在の職員の人数ではマンツーマンの指導は難しい。
・ 両親の高齢化により、兄弟が面倒をみる時代。年金や福祉手当を家族が管理して本人の手元には渡らないケースが多い。家族間の問題に立ち入るのは難しい。
・ 家族の高齢化に伴い、入所施設かグループホームが必要である。近隣には看護学校の跡をグループホームにしたものがある。

④　制度としてのＢ型事業所のあり方についての将来的なビジョンについて

- 障害年金と工賃だけでは生活できない。まして年金のない人の自立は不可能。
- 県の工賃向上委員会の委員を１年務めた。当時年金の 66,000 円に工賃 3 万 4 千円で合わせて 10 万円という目標を掲げたが夢物語だと感じた。2 万 5 千円ぐらいが妥当だと意見した。2 万 5 千円でも自立は不可能なので、3 万以上にしていくことが現在の目標。
- 職員は、今ある仕事だけやれば良いという発想。今ある仕事を利用者に割り振り 4 時間を終えれば(一日持たせれば)良いと考えているが、それではいざという時、例えば大量の仕事が確保できた時に役立たなくなる。働く力がレベルダウンする。仕事のときはフル稼動して、時間が余ればその人に役立つことに費やせば良いと思う。

⑤　障害者総合支援法の見直し、障害者権利条約についての期待やコメント

- 利用者と職員は交通災害も含めて保障があるが労災には未加入。労働者性は制度として取り組んでいかなければならないこと。
- 将来的には（年金とあわせて）工賃が 11 万か 12 万になる形が良い。
- 都市と違い一人で通勤するのは難しいので訓練、または通勤支援が必要。
- A 型が増えてきているが、A 型や一般就労がダメならずっと同じＢ型でよいというのはどうなのか。2 年経って就職できない場合は別のＢ型事業所に移り、訓練をやり直すという方法もあるのでは。
- 平成 18 年自公で年金の増額という意見があったが､法律改正で止めてしまった。補助金や助成金は障害者に届かない。届くまでにかなりの額が抜けてしまっているのではないか。
- 生保と比較すると障害者の制度は優遇されてない。全体として考えていく必要がある。
- ３年「見直し」の就労部分については、都市部と遠隔地の考え方、対応が一律というのはおかしい。あまり期待はできないので、自分たちでどのように仕事を確保していくかが課題。

以上

訪問事業所ＮＯ．１９ 社会福祉法人濱友会　自立支援センターひまわりの里

対応者　：池田 一吉　様（管理者、施設長）
訪問日時：2014 年 5 月 19 日
訪問者　：叶 義文、中谷 桂子

１）　事業所概要

①所在地
　熊本県玉名郡長洲町
②開設
　1993 年
③事業種類（定員・現員）
　多機能型
　　就労移行支援　（定員 10 名・登録者 6 名）
　　就労継続支援Ｂ型　（定員 16 名・登録者 17 名）
　　生活介護（定員 12 名・登録者 12 名）
　　放課後等デイサービス（定員 5 名・登録者 19 名）
　　日中一時支援事業

④利用者の障害種別（Ｂ型）
　知的障害　17 人
⑤主な業務内容
　【軽作業】（従業者が多い）、農業・畜産、食品加工、販売、清掃
　飲食店・喫茶
⑥利用者の工賃の状況
　2013 年 17,432 円
　2012 年 12,545 円
　2011 年 8,245 円
⑦一般就労への移行の状況
　2012 年度　4 人（就労移行より 4 名、Ｂ型より 0 名）
　2011 年度　1 人（就労移行より 1 名、Ｂ型より 0 名）

２）インタビュー内容

①　事業運営

イ　事業所設立の目的

長洲町内における心身に障害がある人たちの活動拠点として、平成 5 年に現理事長の濱田悍氏による土地の無償提供および長洲町による作業所建設により、小規模作業所ひまわりの里が創設された。その後、施設の老朽化および将来の安定した生活環境整備に関して、父母の会を中心に関係者から法人設立の強い要望があり、濱田悍氏の町議会議員任期満了を待ち、平成 17 年 9 月 1 日法人化が実現し、翌年 4 月 1 日に知的障がい者通所授産施設として利用者 16 名で事業を開始した。平成 22 年 10 月に新法移行により自立支援センターと名称を変え、多機能事業（就労移行支援、就労継続支援Ｂ型、生活介護、放課後等デイサービス、日中一時支援事業）を展開している。

管理者の池田一吉さんは以前、長洲町福祉課に勤務しており、法人設立を濱田理事長に頼む側にいたが､理事長から協力を求められ6年前にひまわりの里の施設長に就任した。

ロ　運営方針

長洲町および近隣地域においての生活を希望する、障害を持つ方々の福祉の向上、およびその家族の支援を図ると共に、地域住民との融合により、地域全体をノーマライゼーションの理念に近づけることを目的として、地域中心の福祉に積極的に取り組む。

（工賃水準の維持・向上のための生産活動とご努力）

・ 利用者が様々な仕事を体験できるよう３ヶ所において作業ローテーションを組んでいる。先ずは何かをすることで収入に繋がることを学んでもらいたいと考えている。

ひまわりの里

①いきなり団子製造*、②下請け作業（海苔の種付けに使用する落下傘*（らっかさん）と呼ばれるカキガラを入れる袋の製作、③ビーズで金魚の形をしたストラップづくり、④畑作業（そら豆の栽培、農繁期に農家の麦の作付けの手伝いなど)。

*いきなり団子は熊本の老舗菓子店「むさし本舗」のチェーン店として技術指導を受け、販売している。現在では利用者が全工程を担い、職員は見守りのみとなった。いきなり団子は多くの人にひまわりの里の活動を知ってもらうために１つ 110 円という安価で販売している。

*落下傘づくりは複数の工程があり作業分担ができる

『金魚と鯉の郷広場』にある金魚の館の喫茶コーナーholoholo

喫茶コーナーでの販売･接客･清掃。(長洲町から目的外使用許可を取得し運営)。

*holoholo で販売しているひと袋 100 円の鯉の餌の売上が伸び工賃向上に貢献した。

地域福祉センター

センター内の社協運営の介護施設の清掃など。施設の建物は町所有のため、長洲町からの委託事業。

『金魚と鯉の郷広場』にある金魚の館の喫茶コーナーholoholo と鯉のえさ
金魚の館の前には緑が広がり、休日はお弁当を持った家族連れで賑わう

新施設内の「いきなり団子」製造場所と紙袋に「むさし本舗」と入れてある「いきなり団子」

（一般就労への移行支援のための工夫、ご努力）

- 過去の就労継続支援Ｂ型からの就労移行実績はゼロ。就労移行事業からは 5 名。3 名は木耳とミニトマト生産している A 型事業所への移行。1 名は近隣の市場（箱詰め作業）、1 名は高等学校の農業分野に非常勤採用された。5 名とも定着している。
- 長洲町社会福祉協議会及び有明障がい者就業・生活支援センターなどと密に連携を取り、一般就労移行に努めているが現実は厳しい。

（職員の人員確保と育て方、研修等の実際など）

- 現時点の職員数は運転手 2 名を入れて 27 名。
- 27 名の内 7 名は平成 26 年度長洲町の緊急雇用創出事業の緊急雇用（障がい者福祉枠））。7 名は継続して雇用する予定。
- 熊本県の一般就労移行の委託事業として精神障害 2 名も作業員として雇用したが定着は難しかった。
- 質の高いサービスを提供するにはある程度の職員数が必要であると考えている。
- 職員研修は、社会福祉協議会主催など外部で開催される研修会への積極的参加を呼びかけている。参加費用は事業所が負担。
- 毎朝職員ミーディングを開催して、その日の目標数値を決めたりしている。
- 毎月職員全員参加のケア会議と職員会議を開催。踏み込んだ話し合いの場を設けると共に情報共有を図っている。

② 障害のある人の働く実態や工賃水準について

【工賃関係について】

イ　工賃の支給金額の基準（基準の裏付けやプロセス）

- 就業時間は午前 9 時から午後 4 時。
- 工賃体系は工賃と一時金。
- 工賃は毎月 1 回で時給を月給に換算。一時金（賞与）は年に 2 回で 12 月末と 3 月末。
- 工賃は「年間予定総売上額」から「年間予定総経費」を差し引いた 9 割以内を工賃支給総額としている。
- 一時金は「年間予定総売上額」から「年間予定総経費」を差し引いた 1 割以内および年度内精算剰余金見込額を一時金財源としている。
- 手当として、時間外手当は各人時間給の 125%、休日出勤手当は各人時間給の 135%、皆勤手当 A（利用皆勤）が 500 円、皆勤手当Ｂ（作業皆勤）が 3,500 円支給される。

ロ　工賃を決める際の考慮点

- 各利用者の工賃は職員が判定会議を設け、評価基準に基づき決定する。
- 評価基準は作業能力（仕事の出来具合・正確さ、技術性、判断力、持続性（根気強さ）、稼動力、速度、運搬・移動、判断遂行）および作業態度（意欲性、協調性、リーダーシップ、責任感、身支度・整理整頓、保健衛生）。基準に上限と下限を設けて合計点により判定している。

【事業所の就労実態について】

イ　働いている人は、長期的に働くことを希望しておられるか、あるいは，就労に向けてのステップと考えておられるか

- 生活の安定だけでなく、生きがい、社会と関わりを持ちたいという面からも長期的

に働くことを希望している。

ロ　一般就労を目指す方について

- 一般就労を阻む壁の１つに公共交通手段の欠如がある。自宅から最寄駅までの交通手段がないため、自転車やバイクなどを利用しなければならないが利用者には難しい。通勤のための人的支援があれば一般就労への道も開ける。
- 社会的支援なしで一般就労へ移行することは不可能に近いため、現状ではＢ型の中でのより良い働き方を模索している状態にある。

③　Ｂ型事業所として最も大きな課題（ご苦労されている点）や今後の展望

- 就労移行事業と就労継続支援Ｂ型事業を同じ施設内で実施している。Ｂ型事業でも工賃 5 万の利用者もいて、それで満足してしまう傾向にある。就労移行の利用者の一般就労希望も減少してきた。いかに一般就労へのモチベーションを上げるか。
- 利用者の特性を活かした仕事を確保したいと思っているが、長洲町での仕事は職種が限られてしまっている。
- 「熊本県工賃向上３か年計画」の中の工賃向上を効果的に進めるための取り組みとして、商品開発や市場開拓にも力を入れていきたいと思っている。
- 保護者の高齢化が問題になり、本年度 6 月にグループホームの建設に着工する。

④　制度としてのＢ型事業所のあり方と将来的なビジョン

- ビジョンを持つには低迷過ぎる。今のラインを維持して今後は畑作業に力を入れていこうと思う。現在、そら豆やオクラやトウモロコシを生産し、JA の販売所などで販売している。農作物は残っても別の販売所で売ることができる。学校や市役所などへの出張販売も考えている。熊本県の最低賃金 664 円を支払ってくれる農家もある。ただ農業が良いというわけではなく、他に選択肢がないということ。
- 下請け作業は効率も悪く、年間を通してのボリュームが決まってしまっている。これからは清掃であったり農業であったり、例え除草作業でもいいので外の仕事に目を向けていきたい。

⑤　障害者総合支援法の３年後見直しや、障害者権利条約等についての期待やコメント

- 福祉の中でしか就労できない人がいる。一般就労に向けて頑張っても限度がある。福祉的就労の定義づけが必要だと思う。
- 就労移行事業が１年の延長が認められ最長 3 年に限定されている。制度の見直しが必要ではないか。
- 利用者と職員が 6 人対１人、10 人対１人などを見直し、踏み込んだ人員配置が必要。充分な職員配置ができなければ施設運営は難しい。

以上

３章　考察

３－１　一次調査　アンケート調査結果から見えたもの

この章では、２章のアンケート調査結果から見えるものを、「利用者調査および一般就労者調査」と「事業者調査」および「職員調査」の３つの視点で考察していくことする。（文中の“利Ｑ＊”は利用者アンケートの調査結果Ｑ＊を、“就Ｑ＊”は一般就労者アンケートの調査結果Ｑ＊を、それぞれご参照いただきたい)。

（１）利用者調査　および　一般就労者調査

①　属性に見るそれぞれ（Ｂ型事業所利用者と一般就労者）の特徴

イ 本人の属性

年齢を見ると、一般就労者は「20 歳以上～40 歳未満」が 64%と比較的若い分布であるが、Ｂ型利用者の場合の同年齢層は 47%であり、その上の「40 歳～60 歳未満」も 40%に近く、「60 歳以上」も１割以上利用していることがわかる（利Ｑ１、就Ｑ１）。

障害については、いずれも知的障害が最も多く半数を超えている。若干Ｂ型利用者のほうが障害等級は重い傾向にあるが、全体から見るとさほど大きな相違はない（利Ｑ６、就Ｑ６）。

ロ 就労への経路

現在の就労の場の就労年数は、一般就労者は「1 年～3 年未満」が 80%で大変に短い。Ｂ型利用者で多いのは「５年以上 10 年未満」が 22%、「10 年以上 15 年未満」が 18%、「20 年以上」も 1 割となっており、３分の１の方が 10 年以上の長期在籍である（利Ｑ８、就Ｑ９）。

Ｂ型利用者の経路は、「学校」と「家庭」を足すと４割にのぼるが、「就労移行支援事業所」を経由してきた人はわずか４％であった（利Ｑ４）。また、現在通所しているＢ型事業所を探した方法も半数が「特別支援学校」と「家族」というデータ（利Q13）からみて、多くのＢ型利用者は、その入り口で、就労支援機関との関わりや労働に関する専門的な評価を受けることなく、ストレートにＢ型事業所に入っていることがわかる(現在は、就労経験があるか、「就労移行支援事業所」を必ず経由するように制度設計されている)。

一般就労者の就職への経路を見ると、「所属していた機関・施設以外も利用した」が７割を超しており、８割が「ハローワーク」も利用していることから、一般就労への移行には地域資源の連携利用が不可欠であることがわかる（就Q12)。一方で、65%の人は１回～４回働く場を変わっており、データからは雇用実態の厳しさもうかがえる（就Q10)。

② 「働く」実態に見るそれぞれの特徴

イ 就労状況

・仕事内容

「一番多くやっている仕事」内容は、割合は若干異なるが両者とも、「軽作業」「清掃」「食品加工」であり、さほど差はない（利Ｑ７、就Ｑ８）。

「現在の作業が自分にあっているかどうか」を問う設問では、利用者は 81%、一般就労者は 74%が「あっている」と答えている（利用Q12、就Q11）。しかし、同時に、「新しいところで働きたい（あるいは迷っている）」と答えている利用者も４割以上おり、そのうちの半分近くがその理由を「好きな仕事や自分にあった仕事がしたい」とも回答している（利Q19）。一般就労者も、転職希望者のやはり４割程度が同じように答えていることから、双方とも働くことへの希望と現実が微妙に入り混じっていることがみえる（利Q19、就Q23）。

・就労日数・時間

利用者も一般就労者も、８割近くが「週５日」就労、６割以上が「週 20～39 時間」の作業をしている。作業時間を更に詳細にみると、双方とも３割が短時間勤務に該当する「週 20～29 時間」となっており、ほぼ同じ傾向である（利Q14、就Q14）。このことにより、Ｂ型利用者も労働時間においては十分雇用につながり得ることがわかる。

労働時間に加えて、前項目で見たように仕事内容でも大きな差がないケースでは、それまでに受けることができた職業リハビリテーションや支援の機会の違いだけで福祉と労働に分かれ、その後も交差することがないまま後述のような所得等の大きな差がもたらされていると推察される。

ロ 雇用の契約状況

一般就労者の雇用契約をみると、８割以上が「非正規雇用」である（就Q13）。障害のない人も加えた一般の労働者の非正規雇用の割合が 37%であることを考えると(2014 年版労働経済白書)、障害のある人はさらに厳しい状況である。回答者の１割以上は必須であるはずの労災保険に入っていないと回答しており、３割弱の人には、非正規でも法的には付与されるはずの有給休暇がない（就Q15）。給与は 64%が時給契約であるが、14%は最低賃金を割っており、75%は賞与がない（就Q28）。

処遇面については、４割近くが「障害のない従業員との差を感じている」と回答しており、特に「給与」「賞与」面についてそれを感じている人はそれぞれ 40%である（就Q22）。

このように雇用実態は厳しく、時に労働者として当たり前の権利を与えられていないケースがあることがわかる。

③ 「働く」ために受けている配慮・支援の特徴

イ 制度的支援や環境の調整

今回の一般就労者調査では身体に障害のある方の割合が２割と少なかったこともあり、事業所の建物や移動に関する配慮を必要としている人は少なかった。多かったニーズは「仕事上の工夫」（109%※１）、「勤務日や勤務時間の配慮」（64%）、「人の支援や応援」（56%）といった人的なものであった（就Q20）。

必要な支援制度においてＢ型利用者と大きな差があったのは、通勤（通所）の支援である。一般就労者のうち「送迎を受けている」人は「受けたい」人と合わせても 15%しかいなかったことに比べ、Ｂ型利用者の８割は通勤支援が必要と言っている（利Q16、就Q16）。

つまり現在の「障害者雇用」の対象は、通勤支援を受けなくてもよい人たちであり、この点だけを見ても、現状の支援策のままでは、一定数以上の人々は雇用のステージに立てないことがわかる。

（※１　複数回答であるため 100%を越している）

ロ 人による支援

今回の一般就労の調査の中で、支援・調整を最も受けていたのは「仕事上の工夫」であったが、更に小分類では「わかりやすい説明」「質問しやすい環境」を必要としているという声が格段に高かった（83%）。「気軽に相談できる環境」（33%）を合わせると、働く時に必要な配慮は圧倒的に「人による支援」であると、今調査からは受け取れる（就Q20）。

では、現在それを誰が担っているかであるが、「辛いときの相談相手」の設問では、利用者の 70%が「現在の事業所職員」と答えており、一般就労者においても「会社の人」（50%）を抜いて 64%が「以前の施設職員」と答えている（利Q18、就Q18）。別設問の「就職後に施設にしてほしい要望」では、「職場に来て」（30%）、「もっと相談にのって」（28%）等が多く、Ｂ型事業所に寄せる切実な声が聞こえる。

これらは一般就労しても社会との繋がりが広がっていない現実とも言えるが、同時にそれはＢ型事業所の持っている対応力、専門性の裏付けでもある。特に重い障害のある方の「やる気やモチベーションを引き出す力」は一般企業ではなかなか持ち合わせにくい。しかし、本調査で訪問したＢ型事業所では、作業や評価の工夫の中で確かにそれらが醸成されていることを感じることができた。

「就職後に施設にしてほしい要望」では、一般就労者の３割以上が「働けなくなった時の相談」をあげていることは注目したい。支援が一過性のものでなくシームレスに一生を通じて継続していくものであることを示すデータである（就Q32）。

④ 「暮らす」実態に見るそれぞれの特徴

イ 工賃と給与

利用者の工賃収入（月額）は「1 万円～2 万円未満」が 35%と最も多く、まさに全国平均に近い 13,580 円前後が中心であった。全体で見ると、87%が「4 万円未満」であり、Ｂ型事業所の工賃収入だけでは経済的自立は困難な状況が明確である。時給では 37%が「100 円～200 円未満」、36%が「200 円～400 円未満」、「0 円～100 円未満」も 13%であった（利Q22、就Q26）。

一般就労者の給与（月額）は「4 万円～8 万円未満」が 52%で最も多い。（２）②の雇用契約の回答結果にあわせて、これらの人を「最低賃金時給で短時間勤務」と仮定すれば、この金額の層になるであろう。障害のない人も加えた一般の労働者の平均賃金（月額）が 26 万 4 千円（2012 年「毎月勤労統計調査」）であることを引き合いに出すまでもなく、この収入で住宅費も含め、地域で自活することは難しい。

２つの働き方で最も特徴が出ているのは賞与についてである。前述のように、一般就労者では 75%の人に賞与が出ていないが、Ｂ型利用者では逆に 75%に賞与が支払われている（利Q24、就Q28）。利用者の賞与は額にすればその７割が「５万円未満」ではあるが、その他にもＢ型事業所では評価給や経験給を設けているところも多く、生産や効率を重視したいわゆる「労働」型の評価法を取り入れているケースもある。その反面、皆勤手当や努力手当のような必ずしも効率だけでないところでの評価も取り入れ、生産性の低い人への工賃増額の工夫や、やる気を引き出す方策の検討も見られた（職員調査、および訪問調査記録を参照）。

ロ 所得保障

利用者も一般就労者も共にその８割が障害（基礎）年金を受給しており、いずれも９割以上が「その他の収入はない」と答えている（利Q27、就Q30）。利用者では９％が、一般就労者では６％が生活保護を受けているが、一般の生活保護率 1.70%（2013 年）からすると高い傾向にあることがわかる。今回の調査対象には家族同居が多いことを考慮すると、単独での生活になれば、もっと大きな数字になることも予想される。

利用者の１割の人は親や兄弟から仕送りをしてもらっており、生活保障を求める声が自由記述にも多くあがっている。

ハ 住まい、同居者

家族同居は、利用者が 67%、一般就労者が 58%であり、結婚はいずれも 94%がしていない。一般の生涯未婚率は男性が 20%、女性は 10%であるから（2012 年子育て白書）、両者とも家族（主に親）依存の傾向であることが推測される（利Ｑ２、就Ｑ２）。

利用者も一般就労者もグループホーム利用（※２）は３割程度であるが（利Ｑ４、就Ｑ４）、（１）①の属性調査で利用者の半数が 40 歳以上であったことを踏まえると、今

後の家族による支援の継続の難しさは必至であり、福祉的サポートのある住まいの場が早々に望まれる（※２　調査時は「ケアホーム」、「通勤寮」の語彙も使用した）。

⑤　本人の思いと制度上の課題

イ 本人の思い

本調査では、制度や保障の度合いは違えども、いずれの就労形態においても「働く」という価値において当然与えられるべき権利が一部希薄である実態があった。しかしながら、（２）①でも見たように、Ｂ型利用者も一般就労者も実に 90%が「仕事にやりがいがある」と回答しており（「とてもある」「少しある」を足して）（利Q17、就Q17）、Ｂ型利用者においては 57%が「一般就労への支援を希望していない」と答え、一般就労者においては 73%が「転職を考えていない」と答えている。工賃や賃金がきわめて低く、障害のない一般労働者との処遇上の大きな格差を感じているにもかかわらず、現状を変えたい人は少ない。

一見矛盾するこうした回答の理由については、他を知らないゆえの選択肢の少なさが予想されるが、全設問における中間的回答（「どちらでもない」「どちらかといえば」等）の多さからは、意識的あるいは無意識のうちの「あきらめ」、「現状維持」、「逡巡」などの気持ちもくみ取れる。

ロ 制度上の課題

後述の職員調査や訪問調査では、「Ｂ型事業所で働く人たちの希望は、今の事業所で長く働くこと」と回答する方が多かった。もちろんデータからはそうした意思も読み取れるが、中間的な回答が多かった今回の利用者調査の全体のトーンからは、それは積極的な意味ばかりではないように思われる。また、一般就労者や障害のない一般労働者との処遇上の格差を目の当たりにすれば、利用者が長く働くことを希望する事業所は、今のままのＢ型事業所を延長したものではないだろう。

今回の調査対象の利用者は、その多くが就労移行支援や専門的な相談援助を入口で受けておらず、また事業所に入ってからは長期在籍であった。現在の制度は、逆に一般企業への「移行ありき」に焦点があてられており、「Ｂ型事業所で力を溜めてから一般就労にのぞみたい」という思いの実現は難しい。

このように、労働人生が制度に振り回されるような現状は、変える必要がある。新しい就労支援の仕組みは、継続的な就労や訓練で自信をつけた人が、何度でも別の働き方にチャレンジできるといった、多様な選択肢が保障される必要がある。福祉的就労の場か一般就労の場かを問わず、誰もが適切な評価を平等に受けたうえで、その時々の必要なサポートを受けて働ける仕組みの構築である。それは、労働施策と福祉施策、それぞれの良いところをいかした一体的展開がどのように実現できるかにかかっている。

（２）　事業所調査（管理者もしくはサービス管理責任者）

障害者就労事業所に求められているものへの対応ならびにその結果としてどのような変化が認められるのかを６つの特徴から考察し、その課題などを考えることとする。

①　障害福祉サービス事業実施事業所の特徴

社会福祉法人とＮＰＯ法人による運営が大半で、多機能型の事業所が圧倒的に多い。多機能事業では就労移行支援事業が 64%と最も多く、次いで生活介護となる。同じ就労継続でもＡ型事業は５％と少ない。移行前の事業は知的通所授産、小規模作業所、身障通所授産の合計が過半数を占め、６年以上就労支援を実施しているところが 82%と多い。事業所の規模としては 60 人以下のところが 83%を占める。その中でＢ型事業については 40 人以下のところが 87%を占める。

2006 年（平成 18）年に障害者自立支援法が施行され、ほぼ現在の障害福祉サービスの基本事業が整った。それにより小規模事業所等などは統合整理、新制度への移行や法人格の取得など大きな変革が求められた。平成 25 年度には障害者総合支援法に変わったが、新たに設立された事業所より圧倒的に旧来から事業を行ってきた事業所からの回答が多かった。

特徴としては日額払い等の影響からか、単価が低い就労継続Ｂ型事業だけで運営しているところは少ない。他の事業との多機能型が多い。それは、職員兼務も可能なことから、個別ニーズに対応するためという事もあると思われる。多彩なニーズに対応するために単一機能ではカバーしきれないという実態がうかがえる。

②　事業所の利用者像や職員体制などの特徴

今回の回答の中では障害種別による割合は身体と精神が各４分の１、知的が半数２分の１という状況。年齢層は 40 代以下でほぼ 80%を占める。

職員数は 10 人以下が最も多く、定員数と重ねるとほぼ法定職員数とみることができる。

一方では常勤職員の他事業との兼任率について、何らかの形で他事業と兼務している割合は多機能型を実施しているところを分母とすると 70%となる。非常勤職員の兼任率は 80%と常勤を上回るものの兼任率は低く 10%以下が 63%を占める。

指定基準以外の職員配置は事務職の 36%、次いで就労支援事業の専門職 23%となる。

職員配置基準には事務職は想定されていないが、実績日払いへの変更をはじめ、要件や条件による煩雑な加算の体系などにより複雑化する事務作業に対応して事務員配置をしなければならない実態がうかがえる。Ｂ型事業においては特に工賃アップのための“目標工賃達成指導員配置加算”が設けられているが、就労支援事業の専門職については、これが該当すると推察できる。配置要件が細かく求められていない加算内容であるにもかかわらず 23%しか配置できていないのは、事業規模の問題か、

加算額の問題かのいずれにしろ、人件費に充当するには不十分ではないかと思われる。

③　事業所の規模などの特徴

事業所建物の所有形態では自己所有が 64%、賃貸・不明が 36%で、これはほぼ法人形態の割合と一致する。

事業所の建物としては平屋もしくは２階建てが全体の 86%を占める。施設全体の面積は 500 平米以上が最も多いが、Ｂ型事業単独で見ると 100 平米以上 200 平米未満が多い。定員数と併せてみると決して広さにゆとりがあるわけではない。間取りは２～３室が多いことから、10 名から 15 名くらいで作業をしているというところが多いのではないかと推察できる。

相談室・食堂などは兼用しているところが過半数となるが、更衣室は専用のところが多い。食堂を作業室として活用している場合もある。事務室及び更衣室の兼用については、他の目的とどのように兼用しているのか、明らかではない。相談室についてはプライバシーの問題があるはずだが、これも他の目的とどのように兼用しているのか、明らかではない。さほど広くないところでも実施できる事業を行っているという事なのだろうか。また、賃貸の割合と事業主体がＮＰＯである割合とがほぼ同じである。

規制緩和により、第二種社会福祉事業については賃貸でも事業を行えるようになった。このことにより自由度が上がったのは良いが、アメニティやプライバシーの面などが後退してはいないだろうか。背景には家賃の厳しさがある。東京都などは家賃補助等があるが、地方も含めて普遍的な対応が必要である。

④　「働きたい」の実現と配慮・支援の特徴

作業内容については、軽作業を実施しているところは 73%に達する。食品加工・販売・清掃は各 40%くらいが実施している。リサイクルは 30%が実施している。こうした中で最も多くの利用者が関わっている作業は軽作業で、次いで食品加工となっている。

利用者の１日当たり平均就労時間は４～６時間が最も多く、66%を占める。

週当たりの就業日数は５日が最も多く、次いで４日となっており、これらで全体の約９割を占める。

有給休暇制度が全体の 12%で行われていることは、現行制度から見ると決して少ない割合ではないといえる。

通勤支援を行っている事業所は 77%となっている。

事業所全体の 92%が傷害保険に加入している。

Ｂ型事業所の最も特徴的な部分は、さほど設備投資が必要のない事業が多いこと、週当たりの労働時間は 20 時間から 30 時間が最も多いこと、（できる限り通常の就労

に近づけようとするためか支援体制の維持のためかは本調査からは読み取れない)、通勤支援の割合が高いことから、身体障害に限らず、通勤など交通機関を使用した移動に支援が必要であることなどがうかがえる。こうしたことから、B型事業所の利用者が一般企業にチャレンジするには、通勤支援などの制度化や週当たりの就労時間への配慮などが必要と思われ、現在それらをサポートできる企業は決して多くないのが実情と思われる。

⑤ 工賃支給に関する特徴

年間売り上げは 100 万円から 1000 万円の範囲が最も多く、全体の半数近い 48%である。一方、工賃支払の総額は 100 万円から 500 万円が最も多く、全体の半数近い 45%である。売上額と工賃支払額の関係については本調査からは読み取れない。

2012 年の月額平均工賃は 5000 円から２万円の範囲に全体の 62%が入っている。工賃の全国平均を中心とした分布にマッチする。2011 年から 2012 年にかけての月額平均工賃の変化を見ると、１万円から２万円の層が若干厚くなってきている。

工賃の計算方法は時給が最も多く 49%を占める。また工賃支給に際し何らかの形で賃金査定をするための評価をしているところが全体の 68%を占める。何らかの手当を支給している事業所は全体の 48%となるが、その中でも通勤手当を支給しているところが多い。他は何らかのモチベーションにつなげるような手当、名称が多い(頑張り手当・努力手当など)。

Ｂ型事業所に求められている、現状の工賃を上げることを目指して、利益率の高い作業は行っているが、売上が低いことから工賃支給額が上がらないという事も低工賃の理由の一つである。作業時間を延ばして週 40 時間をベースにしたとしても、現状の倍には届かない（労働時間との関係から読み取れる）。工賃を上げるには、いかに高い売り上げのある商品開発をし、一定以上の売り上げを確保するか、もしくは競争の中での受注ではなく随意契約等による一定の保護策の下での受注が必須となるのではないだろうか。。

⑥ Ｂ型事業所の事業から見た就労移行への取り組みの特徴

基本的には、Ｂ型事業所の事業においては一般就労、雇用を目指すという取り組みはほとんど見られない。事業そのものは軽作業を中心とした事業が多くみられ、大規模な事業は少ないと推察できる。

法定配置職員ギリギリで行っている事業所が多いと読みとれる。複雑化してくる事務職には法定外であっても専任者が必要な状況であると感じている事業所が多い。

制度的には高工賃を目指すための施策が行われているが、具体的な結果には至っていないようである。

Ｂ型事業所からの就労移行（一般就労、企業就労を実現する）は、本調査カテゴ

リーからは読み取れない。前述の通勤支援の制度化や週当たりの就労時間への配慮など、現状では一般企業においては制度上実施困難な支援が多く、こうしたことをクリアできないと雇用には結びつかないと思われる。また高工賃を目指す取り組みについても、障害者施設等製品優先調達推進法をどのように活用していくかを現状の競争入札原則などとは切り離した領域で検討していく必要があると思われる。

（３）職員調査

職員調査では調査対象事業所の職員 298 人からの回答があったが、この調査では各質問項目についてできる限り具体的な内容を記した自由記述による回答を得ている。以下、ここではこうした自由記述による回答の内容を整理、分析した結果、見えてきたことがらについて考察する。

①　属性について

イ　職員の属性について

職員の年齢は、30 代が 35%、40 代が 25%、50 代が 20%で 30 歳未満が 15%であり、男女比はほぼ半々であった。職種は職業指導員・生活指導員が最も多く 82%となっていて、直接処遇する立場の職員の回答となっている。

職員としての経験年数は５年以上の経験年数が 58%と半数以上を占めた。その中でも 10 年以上は 33%となっている。職歴は、福祉系の職歴がない職員が 62%、福祉系の学歴がない職員が 63%となっており、過半数は福祉系以外の学歴や経験者から構成される。

ロ　調査回答者の事業所について

多機能型でＢ型事業所を設置しているところが 73%である。Ｂ型以外では就労移行支援事業を設置しているところが 64%で最も多い。利用定員、利用登録者数、平均利用人数はいずれも 41 人以上 60 人以下が多く、次いで 21 人以上 40 人以下となっている。

②　事業・組織について

イ　理念と目的の共有化が求められる。

今回の調査（Ｑ３，Ｑ５）では、工賃や利用者の就職率の低さについてはどちらも「低いがやむをえない」といった回答が多かった。なぜ「やむをえない」といった回答が多いのかを分析していくと、利用者の意識が低いといった答えが多く、利用者に問題があるとしている。事業所の理念や目的に「働く」ことが位置づけられていれば、その共有化を図ることで事業を展開していき、「働く」ことの充実化に向けて組織全体で進んでいくはずである。そのことが充分にできていない現状が、「やむをえない」といった回答に表れていると考えられる。

ロ　事業の迅速性、即効性が必要である。

前述の通り、Ｂ型事業所は文字通り「働くことを支援する」ことが目的のひとつである。調査結果によると業種は、清掃、洗濯、食品製造、販売、軽作業、農業、自主製品等多岐にわたっている。しかしながら、Ｂ型事業所の事業が迅速性と即効性に

欠けているということが、調査から読み取れる。例えば、今行っている業種を収益率が低いことを理由に変えたいと感じていても、なかなか変えることができないでいる、といった回答が多い。

また、経済活動の知識や技術が職員として不足していることは、認識していながらも改善策を持つことができずにいる。Ｂ型事業所の職員は、福祉に関する知識だけではなく、一般労働市場における知識やノウハウを身につけ、事業所の実践を向上させる努力が必要である。しかしながら、経済活動に関する研修の機会が少ないこともあり、職員だけの責任に言及することはできない現状がある。今後は、ＰＤＣＡサイクルに基づき、実践の効果を随時検証し、より効果的に生産性を上げることが求められる。Ｂ型事業所の経済効果を上げるために、一般労働市場からも信頼されるような実践を進めることが必要である。

ハ 仕事の確保について

仕事の確保の重要性は、調査の回答全体からも大きな課題であることが、随所に表れている（Ｑ３、Ｑ４、Ｑ６、Ｑ７、Ｑ８）。就労支援事業所における仕事の開拓と確保は、従来からも言われ続けてきた課題である。また、Ｂ型事業所の事業展開の在り方について最も重視することとして「仕事の確保と開拓」があげられている。

しかし、現状は、いわゆる内職レベルの下請け作業といった仕事が主に行われており、当然ながら単価が安く、社会的価値が低く、良質な仕事とはいえない。利用者ができる工程が少なく、作業の大半を職員が行っていて職員負担が大きいことも調査の結果に表れている。

また、現在行っている仕事が決して満足のいくものではないことは、職員も十分承知していながらも、変えたくても変えられない事情や悩みを抱えていることが、調査結果から見てとれる。やはり、工賃向上のカギは仕事の確保に他ならないといえる。それは、利用者の能力に見合った仕事であると同時に、社会的にも価値のある仕事で、利用者にとっても誇りややりがいの持てるものであるべきである。

③　障害のある人がＢ型事業所で働くことについて

イ「働く」ことの価値や理解を共有する。

充分に働くことのできる利用者と、働くことが日中活動の柱になりにくい利用者が、Ｂ型事業所で混在している現状がある。Ｂ型事業所を居場所と働く場、あるいは趣味・生きがい活動と生産活動を渾然一体として「働く」ことを捉えてしまうことで、「働く」ことの価値や理解を共有し、その仕組みを充分に作ることができていない現状となっている。社会において「働く」ことの意味と権利を明確にしない限り、就労支援事業所において、経済活動の必要性の有無の段階で、あるいは理論武装の弱さでゆらぎ続けてしまう。働くということを権利として捉え、それを理論的に裏付けることが大切

である。

ロ 労働、事業、利益、分配の連動性の仕組みも理解が必要である。

調査結果では人手不足、実務に追われる、生産に追われることが職員の業務上の悩みとして上がっていて、利用者の労働を権利として捉えることができていない現状がある（Ｑ６，Ｑ７）。作業活動については、就労支援事業所の日中活動と捉えると、それは支援内容となるが、利用者の方々のライフステージから考えると、作業活動は労働であり、収入を得るための活動である。また、人として当然の働く権利であり、学び、努力して活動する機会であると捉えられる。すなわち利用者への就労を支援しながら、同時に事業所全体でより多くの収益を得て、事業を拡大し、より多くの利益を工賃として利用者に分配する使命が課せられている。事業所内の福祉的側面だけでなく、社会や人のライフステージ全体に視野を広げ、それらをよく理解しておく必要がある。

④ 利用者について

イ 毎年工賃アップを望むというあたりまえの要求がある。

調査の結果では「他施設よりも高く支払っている」「全国あるいは県の平均より高い」といった理由で現在の工賃額を妥当とする回答が多かった（Ｑ３，Ｑ４）。

さらには、売り上げ目標金額や工賃に対する設問に対して「わからない」といった答えが多かった。

利用者調査にも表れているが、働くことの結果として工賃があり、工賃アップを利用者が望むのは働く者として当然の権利であり、要求である。障害のある人が「働く」ことを特別視するのではなく、あたりまえに考えていく必要がある。

ロ 労働環境の整備が重要となってくる。

Ｂ型事業所では、利用者の働く能力に見合った仕事の提供、生産ラインの構築、作業内容、作業手順など総合性と個別性が重要になってくる。そのためには、環境整備が障害のある人が働くうえで必要不可欠になってくる。職員の多くは、主として言葉で説明をする傾向がある。しかしながら、環境整備の条件は、言葉による説明だけではなく、障害のある人が主体的に仕事に取り組むために、視覚的にわかりやすい環境を作り、先の見通しができるようにすることが職員にとっての重要な責務と言える。

「物理的・空間的理解（どこで何をするのか)」「時間の理解（いつ何をするのか)」「作業手順の理解（どのようにするのか)」「作業課題の理解（何をどのくらい行うのか、いつまでに終わるのか)」というような視点で働く環境を見直し、手順書や具体的な目標数などを示すことが大切である。こうした働きやすい環境の整備を通じて、働

く意欲を高め、「理解力」「技術・技能力」「確認力」を育てるとともに、働くうえで必要な「態度」の形成につなげることができる。障害のある人にとって尊厳のある労働を保障するためにも、労働環境の整備は極めて重要である。

ハ 働く能力の客観的な評価が必要である。

調査結果によると、公平性を期すため、利用者の工賃を一律にしているＢ型事業所もある。また、調査の回答では、工賃設定の方法、利用者の働きをどのように評価するかが課題としてあげられていた（Ｑ４）。作業評価についても、公平・客観的な評価が求められている。どのような作業を・どのように・提供するのかを考える前提には、当然利用者個々の「働く能力」が把握されていなければならない。利用者個々の働く能力を把握するためには、一定の尺度・基準に基づいて客観的に評価する必要がある。働く能力を見極めた上で、作業工程を分解し、より利用者が力を発揮できる場に配置することで、生産性が向上することは自明のことである。

⑤ 職員について

イ 職員の意識改革の必要性が求められる。

調査結果には、利用者が働くことに対して「低工賃でも仕方がない」あるいは「利用者はそれほど働くことを望んでいないのではないか」という職員の諦めと思い込みが如実に表れた回答が多くあった（Ｑ４）。これは、長いこと、福祉的就労の場で「働く」ことの本当の価値や権利を追求することなく、あいまいなままにしてきた結果ではないかと考える。

また、現場では常に課題になってきたことではあるが、利用者支援と経済活動が両立しないという意識である。経済活動に力を注ぐと利用者支援に手が回らない、あるいは利用者支援の充実を図ることが経済活動に困難をきたすといった理由となり、どちらも「言い訳」として使われてきたことである。職員の意識改革のために必要なこととしては、利用者支援と経済活動の両立を目指すことが重要となってくる。これは、利用者支援と経済活動が対立するものではなく、利用者を総合的に支援することを前提にして両者の充実が図られるべきということである。利用者支援と経済活動を両立させながらこれまでサービスの提供に活用されることのなかった企業等とも相互に連携、協力を行っていくような仕組みづくりが必要とされていくものと思われる。

このような仕組みが出来上がっていけば、職員は利用者支援と経済活動を分離した状態で捉えるのではなく、両者を充実させていくことがＢ型事業所の役割と機能の広がりとなり、総合的な支援につながっていくという意識に変わっていくはずである。

ロ Ｂ型事業所の支援力の向上と明確な位置づけが求められる。

社会における経済活動に対する認識や経験が浅いＢ型事業所にとっては、「働く」ことの支援について困難な思いを抱くことが多いのではないかと思われる。職員自身の仕事のやりがいについては、「障害者の自立」「社会とつながること」とする人がもっとも多く、「利用者の笑顔や満足」という回答も多かった。売り上げアップや工賃の向上をやりがいとする人は少なかったという調査結果からも、Ｂ型事業所職員の多くは、福祉活動は対人サービスが中心であり、経済活動にかかわる業務は副次的であると考えている場合が多いのではないだろうか。あるいは、経済活動による支援の必要性は低いという認識もあるのではないか。また調査結果からは 46%の人が常に人手不足でゆとりがないとしており、積極的な経済活動を進められないという状況も推察できる。

Ｂ型事業所には多様な役割が期待されているなかでの役割を「働く」という視点で明確に位置づけ、「働く」ことの権利保障の視点から利用者を捉えていく必要があるのではないだろうか。つまり労働活動を中核に、労働を前提として福祉的な支援を行う場としてＢ型事業所を位置づけ、役割や機能を明確にしていくのである。その視点が明確でないために、Ｂ型事業所の果たすべき役割や機能が曖昧になってしまうという現状がある。

Ｂ型事業所には、制度上では工賃 3,000 円以上の支払いを求めているが、その水準の定め方自体が、Ｂ型事業所をきわめて曖昧な位置づけにしているといえよう。

ハ　工賃アップができる制度設計が求められる

業務上の悩みや困難への回答（Ｑ６－２）には、人手不足で余裕がない 134 人（46%）、生産性向上に追われる 116 人（40%）、実務が多い 99 人（34%）、利用者の多様なニーズに対応しきれない 95 人（33%）と続いている。

工賃を上げようと努力すると確実に職員の労働条件が悪くなるという実態がある。また、職員の労働条件を維持しようとすると工賃は上がらず、下がってしまうという現状もあるのではないだろうか。つまり一方をよくしようとすると他方は下がってしまうという現象が生まれているのである。

この現実は、Ｂ型事業所が抱える根本的な課題であろう。福祉的就労の場として位置づくＢ型事業所の制度設計の課題が浮かび上がってきているのである。利用者支援と経済活動を両立させていくためには、この現状を打破していく新たな仕組みが必要である。例えば、経済活動を充実させ、工賃アップにつなげた職員の努力を職員給与にも反映させるといったインセンティブの導入なども検討されるべきではないだろうか。

３－２　二次調査　19 か所の訪問調査から見えたもの

この節では、２章の訪問調査結果から見えるものを考察していくことする。

（１）訪問先 19 か所の事業形態の概要

19 か所中多機能型事業所が 14 か所、Ｂ型事業所単独は５か所と、多機能型が多く、就労を希望する人が就労移行支援事業、障害の重い人たちは生活介護といったように障害のある人のニーズや障害の状態によって、ひとつの事業所の中に役割分担を行っていく傾向があった。

一方、Ｂ型事業所には就労経験のない人が直接利用することができないために、就労移行支援事業を加えている事業所もあった。

（２）工賃水準の高い事業所での取り組みや工夫

①　法人内の連携

大規模法人の場合には法人内の他の事業所との連携で仕事を確保し、工賃に還元している。

事例１　神奈川ワークショップ（神奈川県）

法人全体で職員 350 名が雇用されており、高齢者から児童まで多様な事業を行っている。法人内の入所施設の入所者の洗濯を仕事にしたり、農園で作った農作物が法人内の食堂や給食用に購入されるなど、さまざまな形で法人内の連携が図られている。

事例２　木次事業所さくらんぼ（島根県）

小規模作業所を経営する運営団体３か所が一緒になってＢ型事業所を設置。３つの事業所がある。ＪＡから葬儀に使用する飾り物作りを委託され、２つの事業所で分担して取り組んでいる。また、集積所に集まった資源回収を３事業所で交代で行うなど、連携しながらリサイクル事業を行っている。

②　自治体との連携

市からの安定的な委託事業が主軸の事業になっており、売上からの工賃還元率が高く、工賃水準も高いなど、優先調達法の効果が表れている事業所もあった。

また、自治体の補助金で、新たな企業型の取り組み（社会的事業所）の開始も見受けられた。

事例３　むつみ作業所（静岡県）

御殿場市からの委託事業として、リサイクルセンターの業務の一部を受託。資源回収車が集めてきたものの仕分け等で、毎日７人が作業に従事している。年間契約であり、景気動向に影響されない。ＪＡとの連携で、ＥＭ菌を混ぜたぼかしを製造し、道の駅やＪＡなどで販売。市の助成もある。県レベルでは、オールし

ずおかベストコミュニティという組織があり、作業所と行政、作業所と企業をつなぐ役割を果たしている。

事例４　希望の家ワークセンター（兵庫県）

仕事確保に宝塚市等、近隣の市役所への営業活動を実施、地元色のある缶バッチなどの新商品の提案も行う。

事例５　きれいサポートステーション（三重県）

三重県が、2015 年から社会的事業所の運営に補助金を出すことになったことから、社会的事業所の開設を予定している。県（市）は３年間、雇用した障害者１人あたり、年間 60 万円の補助金を出す。Ｂ型事業所から社会的事業所に移行する仕組みを作りたい。

③　企業との連携

菓子製造は企業が運営するＡ型事業所が行い、袋詰め以降の作業を企業から受託して行っている。委託費として支払われているため、原材料費などの負担が少なく、工賃へ還元できる率が高い。

企業から仕事を受注する際には、見積書を作成し、仕事の採算が取れるかを確認して、受注している。生産管理体制を強化し、不良を出さない努力も行っている。

事例６　九頭竜ワークショップ（福井県）

下請けを受注する際には見積書を作成し、採算が取れるのかどうかを考えることを大事にしている。親会社からの指導があり、企業と同じやり方で管理していくことを基本としている。職員がフォークリフトの免許を取得したり、成形技能士の講習を受けるなど、企業では当たり前のことを行っている。

機械化も進め、プラスチック成型機を 10 台設置、24 時間体制で稼働している。企業側にも施設に外注することのメリットが必要である。

事例７　キララ女川ひかり（鳥取県）

かりんとうを製造、販売する企業と企業が運営するＡ型事業所との連携で、Ｂ型事業所は、かりんとうの袋づめ、シール貼り、箱詰めを担当する。生産ラインの中での役割分担が明確になっており、障害の重い人でも集中して取り組むことができる。売り上げは、企業からの委託金の形で支払われている。

④　仕事の選択

福祉葬祭事業など利益率が高いものを選択し、営利企業に比べ価格を抑えるなど、他と差別化できる事業に新たに取り組むことで高工賃を確保している。

また、印刷事業、情報処理事業など、機械整備による効率化や専門性の高い事業を選択し、専従の営業職員の配置、職員の専門技術の習得、職員の意識改革を図るなどで、売り上げの確保を行っている。下請けでなく発注者との直接取引が多いのも特

徴である。

事例８　きれいサポートステーション（三重県）

不安定な企業下請けから、自分たちでできることをと考え、「葬祭事業」と「便利屋事業」を軸に取り組んでいる。高齢化が進み、市場規模が大きいこと、地域貢献ができること、利益率が高いこと、他の障害者事業所との差別化を図ることなどに取り組んできた。

事例９　コロニー東村山（東京都）

主力である印刷事業の収益を上げることにより、利用者の工賃を維持・向上させる体制がある。年々印刷事業の経営環境の厳しさは増しており、固定費の削減等で収益をプラスに転ずる努力を行っている。

事例 10　米子ワークホーム（島根県）

印刷事業は収益性が高く繁忙期があるが、安定的である。事業所の生産規模 1 億円の内、印刷事業が 9700 万円を占める。職員には「印刷と福祉」のプロになることを求めている。

事例 11 ワークハウスとなみ野（富山県）

砺波市労働組合、よさこい祭りの衣装、夜高（田祭り）の法被をかたどるコースター等のまとまった注文がある。

⑤　生産性向上の工夫

企業からの委託事業中心だが、機械化を進めていたり、短期間で大量の作業に対応できるように生産性向上のための工夫を行っている。

事例 12　チャレンジャー（東京都）

封入作業をはじめ、企業から受託した作業など、機械化を進め、短期間で大量の作業に対応できるように作業の動線や作業手順など、生産性向上のための工夫を行っている。利用者が親から離れて暮らすことを目指しており、時給 600 円（月額 82,000 円程度）、障害基礎年金、都の特別手当 15,000 円を加えると、グループホームに入居(約８万円の費用)し、生活ができる。現在８人がグループホームに入居している。

（３）企業などへの就労について

Ｂ型事業所で働く人たちの希望は、今の事業所で長く働くことであると回答する事業所が圧倒的に多かった。多機能型の事業所の場合には、Ｂ型で働いていた人が、就職を希望した場合には、就労移行支援事業に移っていくことになっている。つまり、Ｂ型事業所で継続的に働くことに自信をつけた上で就職に向かって準備するといった流れになっている。

就労移行支援事業の３年制限や再利用不可の課題、またその後の行き場が無いケースなどが見られた。また、就職への支援は、Ｂ型事業所が単独で行うのではなく、他の機関、相

談支援事業所や就労支援センターなど他機関との連携で行われている場合が多い。

地域によっては、就労先がなかったり、通勤手段がないなどで、Ｂ型事業所で働きたいというニーズを受け止めざるを得ない場合もある。また、Ｂ型事業所で働くまで、すでに就労経験者のなかには、企業就労ではない働き方を求めてＢ型事業所を選択する人たちもいる。その結果、企業就労から事業所に戻ってくる場合も想定してその受け皿を準備している事業所や、就職後のフォローを自主努力で継続している事業所があった。

事例 13　トーコロ青葉ワークセンター（東京都）

大学校舎の清掃の仕事にグループ就労として、４人の精神障害のある人が雇用された。技術レベルの高さが評価された結果であり、定着支援も事業所が継続して行っている。

（４）Ｂ型事業所の地域での役割

①　地域における障害者の社会参加の場の提供

人口規模の小さな自治体では、事業所の数が限られていることから、多方面に送迎車を出して、障害のある人の就労支援に加え、日中活動の場を提供するなど、社会参加の場としての重要な役割を果たしている。利用相談や放課後デイなど、社会資源として重要な役割を果たしている。

事例 14　あいゆう（青森県）

人口 1 万人ほどの地域に唯一の障害者施設で、利用者は広域にわたる。希望するすべての人を受け入れ、車両９台を用意し、その地域を回り送迎している。

事例 15　ぎんが工房（山梨県）

交通の便が悪く、生活介護とＢ型事業所利用者に朝晩の送迎サービスを実施（就労移行支援事業の人の場合には、企業への通勤能力をつけるために自力通所を中心に）している。

事例 16　オフィスきらり（北海道）

障害のある人が就労しながら、自分らしい生活を続けるために、買物、通院、サービス利用書類作成、金銭管理などの生活支援を行っている。

②　地域との連携

高工賃には結びつきづらいが、自治体との連携や地域の地場産業との連携により、地域のお祭りなど、その地域に結びつきが強い商品の注文などで仕事の確保を行っている事業所もある。

事例 17　とっと工房（秋田県）

市内の数少ない社会資源として、地域とのつながりを大切にしている。農野菜の栽培、いぶりがっこの加工・販売を行っている。比内の湯(温泉)、とっと館（道の駅）などの公共施設での販売、コンビニへの卸、各種イベント出店などを行っ

ている。

事例 18　自立支援センターひまわりの里（熊本県）

熊本の老舗菓子店のチェーン店として技術指導を受け、地場の名物である「いきなり団子」を製造販売している。長洲町は金魚の町として有名で、「金魚と鯉の郷広場」にある金魚の館の喫茶コーナーでの販売・接客・清掃や鯉のえさの販売も行っている。地域福祉センターの清掃も長洲町からの委託を受け、実施している。

事例 19　長門福祉作業センター（山口県）

収入の大きな割合を占める印刷事業では、教育委員会を通じて通知表や広報誌などの発注がある。ハウスクリーニングは、不動産会社とタイアップして仕事の確保をしてきた。

事例 20　第 2 はぐるま共同作業所（神奈川県）

地元にある特別養護老人ホームの 1 階の地域交流室を活用した喫茶店を開いていたり、20 年以上の常連客のいる地区への販売を行うなど、利用者の選択を大切にしながら、地域に密着した仕事を展開している。

（５）共通の課題

Ｂ型事業所は、基本的には働く場であるが、働く場の提供だけではなく利用者の今後の住まいや入院対応など生活全般にわたる支援を行っている事業所も多かった。しかしながら、給付費収入だけでは必要な常勤職員が確保できない現場が多く、職員の非常勤化の実態もあった。

また、地域資源の不足もあり、利用者は増えていくが、それに比例した仕事量が確保できない場合もあり、利用者が増えることで分配される工賃が下がるという状況もあった。

① 利用者増により工賃が減少するといった問題を克服し、高賃金につながる安定的な仕事の確保

② 求められる就労支援の質の向上　そのための財源（障害福祉サービス給付の日額制から月額制へ）および職員の確保

③ 高齢化や障害の重度化に対応するための生活支援拡充の必要性

④ 企業就労へ移行する人が少ないため、就労継続の長期化に伴う、処遇のあり方（個々の利用者に先が見えるような個別支援計画づくりの課題）

（６）課題解決に向けて求められる取り組み

①　Ｂ型事業も含め現行の就労支援事業のあり方について

イ 利用者は働いているという実態があり、本来は労働者とみなし、雇用の範疇にいれるべきではないか。労働法も適用すべきである。

ロ 働くことに特化したＢ型事業とゆったり働く事業を整理していく必要があるのではないか。

ハ 多機能型で進めるのではなく、それぞれの専門性を高めた事業を進めていく必要がある。

ニ 福祉的就労の場は必要（一般就労の難しい人もいる）だが、改めてその明確な位置づけ、定義づけが必要である。

ホ Ａ型、Ｂ型という事業所の分け方について検討するべきである。

ヘ 就労移行支援事業の利用後就職できない場合、同じＢ型事業所に居続けるのでなく別のＢ型で別の訓練を行うようなあり方の検討。

ト Ｂ型事業所の将来がどうなっていくのか。先が見通せない、制度の安定性が必要である。

チ 法改正後、計画や記録が求められ、加算の仕組みが不透明。障害者総合支援法における支援とは何かを考える必要がある。

リ 利用定員が増えると単価が下がるといった経営を苦しめる制度は再検討すべきである。

ヌ 工賃を払うだけがＢ型の目的ではない。役割のある張りのある生活。仕事だけでなく、選択肢のある、多様な日中活動なども必要である。

② 仕事の確保－高賃金確保につなげるための優先調達法の見直し（雇用率制度とリンクしたみなし雇用も含む）とＢ型事業の経営能力の向上強化など

イ 企業のラインの一部を丸ごと請け負うなどの新しい受注の仕組みが必要

ロ 優先調達推進法がもっと実効性のある制度になっていくことが必要。自治体が数値目標を立てることと合わせて、事業所側の受注対応能力や経営能力を高める必要がある。合わせて民間企業の発注義務付けも望まれる。

③ 所得保障のありかた （工賃＋障害基礎年金＋所得保障（賃金補てん）により、地域での生活を可能とするための所得保障のあり方）

イ Ｂ型事業所の工賃水準は、障害のない人との格差は歴然としており、地域で自立した生活を維持するための所得保障策が必要である。

ロ 障害基礎年金＋３万円以上の工賃がないと自立生活は難しい。年金のない人の自立は不可能。

ハ 親から独立して暮らすための工賃水準を担保していく。

ニ 最低賃金の適用はよいが、それがクリアできない場合にその不足分を補う公的制度の構築が必要である。

④ 制度改革に向けて（労働と福祉を一体的に展開できるようにする、法制度や行政組織等の見直し。社会支援雇用制度創設との関連）

イ 厚生省と労働省が合わさって厚生労働省となったが、実態は連携が取れていない。

ロ 介護保険への制度の狭間で、本人主体でない実態がある。

ハ 年金と、セーフティネットである生保の整合性の見直しが必要。

ニ Ｂ型事業所に就労する障害のある人に労働法の全面適用は難しいが、労働法の一部適用は必要。

ホ 日払い報酬を月払いにして、職員の安定確保を図れればと思う。

ヘ 2016 年４月１日に施行される障害者差別解消法では、合理的配慮が公的機関では義務化されたが、民間事業者は努力義務に留まっており、見直しが必要。

（７）まとめ

19 か所のヒアリング調査から見えてきたことを以下に整理した。

① 低工賃の理由

イ 生活支援を大切にしている

Ｂ型事業所の成り立ちにより、事業所の主たる目的が違う。日々の生活を安定的に送るための支援が優先され、高工賃を求めるのであれば、Ａ型事業所で働く選択肢を利用者に提示するといった事業所もあった。

ロ 工賃そのものよりも生きがいを求める活動としている

生産性よりも働きがいを重視した活動を行っている場合。

ハ 仕事獲得のための職員不足

企業の業績低下に連動する形で事業収入が下がるのに対し、他の事業への仕事の転換を試みるが、職員不足（営業職員が配置できない、技術をもつ職員の配置ができない）、利用者の状態などで、高工賃につながる仕事づくりができていない。

ニ 法人内での役割分担

法人内にＡ型事業所を開設し、最低賃金を目指す人はＡ型事業所を利用する態勢を整えている。さまざまな障害の状態やニーズも幅広く、その多様性に応える支援をしている。

ホ 下請け作業の低収益性

効率も悪く、かつ年間を通しての発注量が限られている。

② 低移行率の理由

イ 地域的に働く場（一般企業など）が絶対的に少ない

ロ 一般就労よりも安心して働ける場を求める本人・家族が多い。

ハ 今の事業所を就職先として考え働いている。

ニ 一般就労からＢ型事業所に来る人もおり、一般就労を希望しない。

ホ 事業所として一般就労への移行は基本的に考えていない

ヘ 公共交通手段の欠如

自宅から最寄り駅までの交通手段がないこと。通勤のための人的支援があれば一般就労への道も開ける。

ト ２年間という就労移行支援事業の訓練期間が短すぎる問題

③ 高工賃の理由

イ 機械化を進め、短期間で大量の作業に対応できる態勢がある。

ロ 下請け業者との取引ではなく、企業と直接取引を行う。

ハ 大量の仕事を短期間に行うために法人内の他事業所と連携する。

ニ 企業及び企業が運営するＡ型事業所と連携する。

ホ 機械化された事業で収益を上げている。

④ 高移行率の理由

イ 就職希望者に自分でハローワークに行き仕事を探すように促している。

ロ 同じ事業所の利用者が就職することにより、他の利用者も就職意欲が高まる。

ハ 雇用率が上がったことなどで企業の受け入れが進み、合わせて就職した人たちの働きぶりが企業に評価されている。

ニ 障害のある人の技術力の高さが雇用された要因となった。

ホ 就職情報などの情報提供を日常的に行っている。

ヘ 就労支援機関との日常的な連携がある。

３－３　一次調査・二次調査の総括　－全体の調査結果から見えるもの－

本研究では、一次調査として、①Ｂ型事業所の利用者（利用者調査）、②Ｂ型事業所からの一般就労への移行者（一般就労者調査）、③Ｂ型事業所の管理者（事業所調査）、④Ｂ型事業所の職員（職員調査）、をそれぞれ対象とするアンケート調査を行い、二次調査として、Ｂ型事業所に対する訪問調査（ヒアリング調査）を行った。ここで、一次調査の目的は、Ｂ型事業所の実態と利用者を含めた関係者の意識について統計的にその全体像を明らかにすることを目的としたものであり、他方、二次調査ではアンケート調査による統計的な数値だけでは把握しきれない、Ｂ型事業所の運営状況や関係者の意識について具体的かつ詳細に把握することを目的としている。

この一次調査及び二次調査結果に対する総括は、それぞれ本章の前節で行っているが、ここでは両調査を合わせて今回調査から見えてきた主な課題や問題点について改めて整理しておきたい。

（１）障害者の就労支援におけるＢ型事業所の役割

Ｂ型事業所の中には、一般就労への移行に熱意をもっており移行率も比較的高いところもある。しかしながら、全般的に見て就職実績が全くないなど利用者の一般就労への移行に消極的なところも少なくない。

一般企業等に対し比較的多く就職者を出しているところは、ハローワークや就労支援センターなどの就労支援機関との連携や利用者の就労へのインセンティブの向上や就職準備に向けての働きかけなどを熱心に行っていることがヒアリング調査からもうかがえる。これに対し一般就労への移行があまり進んでいない事業所については、いくつかの理由が認められる。

①　就労移行支援事業所との役割分担

Ｂ型事業所の多く（約６割強）が就労移行支援事業所を併設しており、就職を希望する利用者はこの就労移行支援事業に移るため、通常、Ｂ型からの就職としてカウントされない。この場合は、Ｂ型から一般就労への移行が少ないと即断することはできない。

②　利用者の意識と事業所の理念

利用者のなかには一般就労への移行よりも現在のＢ型事業所で長期的、安定的な日中生活の場としての利用を希望している人が多く、事業所側でも一般就労を優先するよりも、こうした利用者の希望や意識にできるだけ寄り添い地域の中で利用者が安心して長く働ける場としての役割を事業所の理念として重視しているところが少なくない。しかしながら、後述するとおり、Ｂ型事業所を利用している障害者には、労働能力が一般就労可能と見られるレベルにあり、かつ、一般雇用への希望を持った人

も決して少なくなく、こうした利用者のニーズへの対応が事業所側に求められよう。

③　関連社会資源の利用可能性

Ｂ型事業所から一般就労への移行にあたっては、多くの場合、就労移行支援事業所の活用や就労支援機関との連携が必要となるが、こうした社会資源が地域に少なかったり偏在している場合がある。また、複合型の事業所と単独型の事業所とでは関連機関との連携状況が異なってくる。さらに、地域に受入可能な企業が少なかったり、あっても通勤が困難であるなどの地域性からくる制約も指摘されている。なお、就労移行支援事業所での訓練期間が２年間では短いなどの制度上の制約の問題を訴えるところもある。

④　就職先の労働条件

Ｂ型事業所の一般就労へのインセンティブを高めるという観点からは、移行先企業等の労働条件にも留意が必要である。今回調査では一般就労へ移行した人の約８割は非正規雇用であり、その賃金水準は、約半数が月額４万円～８万円未満であって、多くは最低賃金レベルであると見られる。社会保険に加入していない場合も少なくない。その一方、調査では、給与額に「満足」または「どちらかと言えば満足」と回答する人も多く（約７割）、現在の就労に満足している人が多くを占めているとはいえ、移行先の職場で良好な労働条件を確保することは、障害者の一般就労への移行を進める上で重要な課題であろう。

（２）工賃をめぐる課題と所得保障

①　工賃水準の問題点

Ｂ型事業所を就労の場としてとらえた場合、最大の課題の一つは工賃収入の問題である。Ｂ型事業所利用者の工賃は、時給で 200 円未満が利用者の半数、400 円未満では９割近くを占めており、週当たりの就労時間数も短い人が多い（1 週当たり作業時間が 30 時間未満が約５割）こともあり、月間の工賃収入が２万円未満の人が６割を占めている。これについての担当職員の意識では「妥当」とするものが全体の３分の１であるが、その「妥当」の理由を見ると「他事業所の工賃よりは高い」、「作業時間数や作業量を考えると妥当」などであり、担当職員の多くは工賃水準の低さに問題意識を持っているといえる。

このため、多くの事業所が工賃水準を引き上げるための様々な努力を行っていることがヒアリング調査からもうかがえる。しかしながら、こうした努力は事業所のみで解決することが難しく、事業所自体の経営上の努力に併せて地方自治体からの支援や企業との連携、協力体制が不可欠といえよう。

②　利用者の所得保障

Ｂ型事業所における工賃収入が全般的に低いため、一般に現行の工賃収入で自立した生活を維持することは困難である。このため、ほとんどの利用者が障害年金や生活保護等の支援を受けているか、家族からの支援に依存している。

したがって、Ｂ型事業所を利用する障害者が自立できる生活基盤を築いていくためには、もとより工賃単価の引き上げへの努力が求められるが、その際、留意すべきは、時間当たりの生産性を反映する時間給（時間工賃）と月間当たりの作業時間数を反映した月収額とのギャップである。一般に、最低賃金との関連で議論される賃金水準や工賃額は、現行の最低賃金が１時間当たりで算定されていることもあり、単位時間当たりの生産性に基づいていることが多い。しかしながら、障害の重さなどから長期時間の作業を継続することが困難なため、短時間であれば単位時間当たりの生産性が高くても作業時間が短いため、月間の収入額が低くなる人も多い。したがって、障害者の工賃収入については、工賃単価の引き上げはもとより、それとともに、本人の工賃収入総額（稼得能力）にも着目した上で、所得補填を含めた所得保障全体の在り方の検討が必要と思われる。

（３）働くことに対する利用者と支援担当職員の意識

①　一般就労に対する利用者と職員の意識

Ｂ型事業所の利用者は障害の種類、程度、年齢などの面で多様であるため、生産性が一般就労に近い能力をもった人がいる一方で、障害が重く長時間作業に耐えられない人もいる。それとともに、一般就労への移行を強く望む人もいれば現在の施設の中にできるだけ長くいることを望んでいる人もあり、利用者の就労への意識は様々である。こうした利用者の多様なニーズや希望に対し、支援にあたるＢ型事業所の職員の側にも、一般就労への支援に消極的な意識が少なからずうかがえる。

しかしながら、多くの職員は、利用者には一般就労への移行を希望する人が多く存在することは認識している（職員調査では、就職を希望する利用者が「いる」と回答した人は 85%）。また、一般就労を希望しない利用者も現在の事業所の外に出ることに不安を持ったり、自信を失っていることによる人も少なくないと見られる。この意味で、今いる事業所に長くいたいと希望する人の考えを尊重しつつ、他方で、一般就労が可能な力を持っている人に対しては、その力を引き出すための努力が、支援側に求められよう。

②　工賃の引き上げについて

工賃についての利用者の満足度を見ると、「不満」、「どちらかといえば不満」と回答した人よりも「満足」、「どちらかといえば満足」と回答した人の方が若干上回っている。一方、職員の側にも、支払っている工賃額について約７割の人が「低いがやむ

を得ない」、「妥当である」と回答としている（職員調査）。

しかしながら、その理由をみると事業所の売上高の現状や生産性の制約等をあげており、いわば、「あきらめ」の要素があることを否定できない。他方、ヒアリング調査では、工賃単価や売上の向上のために懸命の努力を行っている事業所が少なくないことが認められる。この意味で、職員側にも生産工程の改善や高付加価値の作業を開拓するなどの面で、一層の意識の改革が求められる。

（４）Ｂ型事業所に求められる多様なニーズと人材育成

①　事業所に求められる多様なニーズ

多くのＢ型事業所では、利用者ができるだけ高い工賃収入が得られるよう、発注先等の確保や生産工程の改善、新たな業務の開拓など様々な努力が行われているが、それと同時に業務遂行に必要な利用者への指導・訓練、一般就労を希望する利用者への就労準備にかかる教育訓練など、働く場としての環境条件の整備に努めている。さらに、Ｂ型事業所の多くは、単に働く場の提供にとどまらず、住まいをはじめとする利用者の長期にわたる生活上の支援を通じて、働きがいや生きがいを含めた利用者の生活の質の向上を図っているが、Ｂ型事業所内での利用が長期化する人が増えるに伴い、こうした利用者の生活の質を確保する上での対応が大きな課題となりつつある。

②　相談相手としての職員

利用者のうちで「辛いときや困ったとき相談する人がいますか」という問に対し９割の人が「いる」と回答しているが、その相談相手として７割の人が「今の事業所職員」と答えており、「家族」の６割弱より多い。ちなみに、一般就労した人においても、困ったときの相談相手として６割強の人が「以前の施設職員」をあげ、「家族」や「会社の人」を上回っており、事業所の職員には、利用者が事業所に在籍しているときだけでなく、しばしば長期にわたって利用者の支援を行うことが求められている。

③　ニーズに応える人材の養成と確保

このようにＢ型事業所に求められる多様なニーズに対応するためには、高い資質を持った人材の確保が不可欠である。しかしながら、職員調査によれば、Ｂ型事業所の課題として人手不足のため利用者への細かい支援ができないといった声や職員自身の専門知識の不足が指摘されている。ヒアリング結果でも職員の研修に力を入れている事業所は少なくないが、高い専門性や能力を持った人材の確保に苦心していることがうかがえる。この意味で、高い能力を持った人材の確保・育成は、個々の事業所の努力だけでなく行政等を含めた広範な支援体制が必要と思われる。

（５）今後の調査研究上の課題

今回の調査では、Ｂ型事業所の運営状況や利用者の実情、意識等についてのアンケート調査による統計データの収集とヒアリングによる実態調査を行った。これによってＢ型事業所の実態や課題がかなり明らかにされたと思われる。しかしながら、なお、今後の研究や調査にゆだねるべき課題が残されている。

①　当事者の意識やニーズのより的確な把握

今回調査では、アンケート調査によりＢ型事業所の利用者及び一般就労移行者の実情や意見の把握を行ったが、時間的制約等からヒアリング調査は主に事業所を運営する管理者またはそれに近い方々が対象であり、Ｂ型事業所の利用当事者に対するヒアリングが十分だったとはいえない。今後はさらにＢ型事業所の利用当事者からの要望やニーズの把握に努めることが大切であろう。

②　働く場としてのＢ型事業所における利用者の権利保障

Ｂ型事業所の利用者には労働法の適用がなく、働く上での権利保障という点では不備がある。この点については、Ｂ型事業所の管理者や職員の中には問題の重要性を認識している人もいたが、全体としてはこの点についての問題意識は乏しいように見受けられた。しかしながら、働く場での障害者の権利保障の問題は障害者権利条約の履行や障害者差別禁止の問題とも絡み、今後ますます重要性を帯びてくることが予想され、今後もさらに検討を深める必要があろう。

③　Ｂ型事業所の制度的位置づけの再検討

今回の調査では、利用者の高齢化、重度化に伴う対応、報酬単価制度などを含めた施設運営上の問題点など様々な課題が浮かび上がっている。こうした課題の解決には、現行のＢ型事業所の制度の枠組みの中のみでは解決が困難なものも含まれていると思われる。このため、他の福祉サービスとの連携と分担をどのようにするかなど障害者福祉制度全般の中でのＢ型事業所の在り方について、社会支援雇用制度との関連を含め今後検討する必要があろう。

あとがき

「わたし、結婚したいと思うんよね」

作業所から一般就労したある女性が、就職して数か月後のある日、仕事が休みの日に作業所へ遊びに来てこう話してくれた。当時、軽度の知的障害のある彼女は 20 歳代の後半だった。本人の年齢からいってごく当たり前の願いだが、この話を聞いたとき私はとてもうれしかった。なぜなら、私たちと一緒に作業所で働いていた何年かの間には、彼女の口から聞いたことのない言葉だったからだ。

在宅での生活を送っていた彼女は作業所で働くようになって、みるみる社会性を高めた。仕事の上でもリーダーとしての役割を果たし、よく障害の重い利用者への支援もしてくれていた。かねてから希望していた一般就労が決まると家族も私たちも喜び、次のステッへの旅立ちを祝福した。それからほんの数か月の間に、彼女は多くの成人の女性が当たり前にもつ願いを語るようになったのだ。厳しさを求められる仕事をやり切ることで得た自信、障害のない人に囲まれて働く緊張感や学び、そして作業所時代と比べて大きく増えた給料・・・こんな要素が、新たなステージでの彼女の変化を生み出したのだろうか。

作業所は彼女にとって、人や社会とつながり人生を取り戻す場として大事な役割を果たしたと思う。そして、そこで培った彼女の中の秘めたる力が、作業所では引き出すことができないほどに大きく育った時、次の働く場が必要となったのだ。

本調査の対象とした就労継続支援Ｂ型事業所では、実に多彩な利用者が働いている。この人たちの姿を一口で表現するのは容易ではないが、先の彼女を思い浮かべながらあえて言えば、その時々の自分の願いや状態に応じた働き方を求めている人たちということになるだろうか。障害の種別や軽重にかかわらず、一人ひとりが自分らしく働いている。

本調査の目的は、上記のように現場で感覚的に把握されている就労継続支援Ｂ型事業の実態を、工賃アップへの取組みを中心として客観的に示すことだった。そしてその目的は、回答事業所の数や聞き取り調査による現場の実態の把握といった観点から見て、かなりの水準で達成できたとみてよいだろう。

今回把握した実態の分析を通じて、利用者が実態として働いていること、工賃アップ等Ｂ型事業所の取組みの現状とこれをさらに発展させるためには支援者の意識改革等が必要であること、障害のある人の就労支援施策の現状とこれを抜本的に見直す必要性があること等、多くの重要な示唆を得ることができた。

本調査の結果を踏まえ、現行の障害のある人のための就労支援施策は、そこで働く人たちの願いを実現する観点から抜本的に再構築されなければならない。なぜなら、就労継続支援Ｂ型事業所等で働く人は、実態として働いているのに、労働者ではなく利用者として位置付けられているからだ。わたしたちは本調査を踏まえて、社会支援雇用制度（仮称）という新しい就労支援の仕組みを提言することにしている。現在、国内外の先駆的取組みに学びつつ検討を進めているが、この社会支援雇用制度は必ずや障害のある人が働きながら地域で安心して暮らすことのできる環境を豊かにするとともに、日本で障害者権利条約を実現する上で大きく寄与するものと自負している。

多くの方たちのご協力によりこの調査が実施できたことを改めて深く感謝するとともに、この調査結果を障害のある人たちのディーセントワークの実現に役立てるようにさらなる努力を続けていく所存である。

NPO 法人日本障害者協議会　社会支援雇用研究会

公益財団法人三菱財団助成
「わが国における社会支援雇用を確立し、障害者の多様な就労を構築するための調査・研究」
事業における実施担当者

赤松　英知　きょうされん常務理事
井上　忠幸　(福)東京コロニー事務局長
岩田　克彦　国立教育政策研究所フェロー
上野　博　きょうされん国際交流アドバイザー
叶　義文　大牟田敬愛園施設長
川久保 陽子　きょうされん事務局次長
斎藤 なを子　(福)鴻沼福祉会常務理事
佐藤　宏　元職業能力開発総合大学教授
新堂　薫　(福)武蔵野千川福祉会常務理事
須貝　寿一　(福)山形県コロニー協会常務理事
中谷　桂子　フリー通訳者
中村　敏彦　(一般社)ゼンコロ会長
引馬　知子　田園調布学園大学教授
堀込 真理子　(福)東京コロニー職能開発室所長
増田　一世　(公社)やどかりの里常務理事
松井　亮輔　法政大学名誉教授,(公財)日本障害者リハビリテーション協会副会長　＊代表研究者
藤井　克徳　(NPO)日本障害者協議会代表
荒木　薫　(NPO)日本障害者協議会事務局長

資　　料

（調 査 票）

１．事業所(管理者様）用

２．職員様用

３．利用者様用

４．一般就労者様用

1.事業所（管理者様）用

就労継続Ｂ型事業所調査票

※管理者など事業所の責任者の方がご記入ください。

Ｑ１．貴事業所並びにご回答者についてご記入ください。

（１）事業所名称　（　　）

（２）事業所所在地；都道府県名（　　）

（３）法人形態；

①社会福祉法人　②ＮＰＯ法人　③社団法人　④医療法人　⑤その他（　　）

（４）ご回答者の役職およびお名前　　役職（　　）お名前（　　）

Ｑ２．Ｂ型事業の設置形態についてお答えください。

（１）単独型か多機能型か、いずれかを選択してください。

①Ｂ型事業を単独で設置　②多機能型のひとつとしてＢ型事業を設置

（２）多機能型の場合、その事業種別をすべて選択してください。

①就労継続Ａ型　②就労移行支援　③生活介護　④自立訓練（機能・生活）　⑤施設入所

⑥その他（　　）

Ｑ３．Ｂ型事業の開設年月(西暦)をお答えください。　（　　年　　月）

Ｑ４，Ｂ型事業への移行等についてお答えください。

（１）Ｂ型事業への移行前を含む貴事業所としての通算期間を選択してください。

①発足１年以上２年未満　②2 年以上４年未満　③4 年以上６年未満　④6 年以上

（２）Ｂ型事業へ移行する直前の事業種別を選択してください。

①身障入所授産　②知的入所授産　③精神入所授産　④身障通所授産　⑤知的通所授産

⑥精神通所授産　⑦身障福祉工場　⑧知的福祉工場　⑨精神福祉工場　⑩身障小規模通所授産

⑪知的小規模通所授産　⑫精神小規模通所授産　⑬小規模作業所

⑭Ｂ型事業の新設　⑮その他（　　）

Ｑ５．Ｂ型事業の利用定員等についてお答えください。

（１）＜多機能型の場合＞　事業所全体の総利用定員数を選択してください。

①20 人以下　②21 人以上 40 人以下　③41 人以上 60 人以下　④61 人以上 80 人以下　⑤81 人以上

（２）Ｂ型事業の利用定員数を選択してください。

①20 人以下　②21 人以上 40 人以下　③41 人以上 60 人以下　④61 人以上 80 人以下　⑤81 人以上

（３）Ｂ型事業の利用登録人数を選択してください。

①10 人以下　②11 人以上 20 人以下　③21 人以上 40 人以下　④41 人以上 60 人以下

⑤61 人以上 80 人以下　⑥81 人以上

（４）Ｂ型事業の一日当たりの平均利用人数（先月１ケ月間の平均）を選択してください。

①5 人以下　②6 人以上 10 人以下　③11 人以上 20 人以下　④21 人以上 40 人以下

⑤41 人以上 60 人以下　⑥61 人以上 80 人以下　⑦81 人以上

Ｑ６．Ｂ型事業の利用登録者について、その主たる障害種別ごとの人数をお答えください

（重複障害の場合は、その主な障害種別でお答えください）

①身体　　人　②知的　　人　③精神　　人　④発達障害　　人　⑤難病　　人

Ｑ７．Ｂ型事業の利用登録者について、その年齢区分ごとの人数をお答えください。

①20 歳未満　　人　②20 歳代　　人　③30 歳代　　人　④40 歳代　　人

⑤50 歳代　　人　⑥60 歳代（65 歳未満）　　人　⑦65 歳以上　　人

Ｑ８．Ｂ型事業の職員数についてお答えください。

（１）職員の総人数　　人

（２）常勤職員の人数　　人（うちＢ型事業専任　　人、他事業との兼任　　人）

（３）非常勤職員の人数　　人（うちＢ型事業専任　　人、他事業との兼任　　人）

Ｑ９．指定基準以外の職員の配置（非常勤を含む）について、あてはまるすべてを選択してください。

①専任の事務職　②専任の営業職　③就労事業の専門職または経験者　④その他（　　）

Ｑ１０．事業所の建物の規模等についてお答えください。

（１）所有形態について選択してください。　①自己所有　②賃借

（２）構造について選択してください。　①平屋　②２階建　③３階建以上

（３）＜多機能型の場合＞事業所の延床総面積を選択してください。

①100 ㎡未満　②100 ㎡以上 200 ㎡未満　③200 ㎡以上 300 ㎡未満　④300 ㎡以上 400 ㎡未満

⑤400 ㎡以上 500 ㎡未満　⑥500 ㎡以上

（４）Ｂ型事業の専有面積を選択してください。

①50 ㎡未満　②50 ㎡以上 100 ㎡未満　③100 ㎡以上 200 ㎡未満　④200 ㎡以上 300 ㎡未満

⑤300 ㎡以上 400 ㎡未満　⑥400 ㎡以上 500 ㎡未満　⑦500 ㎡以上

Ｑ１１．Ｂ型事業の間取りについてお答えください。

（１）作業室　①1 室のみ　②2～3 室　③4 室以上

（２）相談室　①専用　②兼用

（３）食堂　①専用　②兼用　③なし

（４）更衣室　①専用　②兼用　③なし

（５）事務室　①専用　②兼用　③なし

（６）その他の間取り（　　）

Ｑ１２．Ｂ型事業でおこなっている就労事業についてお答えください。

（１）おこなっている就労事業について、あてはまるもの<u>すべてを</u>選択してください。

①農業・畜産　②食品加工　③洗濯　④販売　⑤清掃　⑥飲食店・喫茶　⑦事務関連

⑧メール便等配達　⑨リサイクル　⑩軽作業　⑪その他（　　）

（２）上記のうち、もっとも多くの利用者が携わっている就労事業の番号をお答えください。（　　）

Ｑ１３．利用者の就労条件等についてお答えください。

（１）利用者の就業時間（休憩含む）について、先月１ケ月間の一日あたり平均を選択してください。

①4 時間未満　②4 時間以上 6 時間未満　③6 時間以上

（２）利用者の就業日数について、先月１ケ月間の一人あたり平均を選択してください。

①週 2 日以下　②週 3 日　③週 4 日　④週 5 日　⑤週 6 日

（３）利用者の有給休暇制度はありますか。　①あり　②なし

（４）利用者への通勤支援（事業所による送迎）をおこなっていますか。

①おこなっている　②おこなっていない

（５）事業所として利用者の傷害保険に加入していますか。

①加入している　②加入していない

Ｑ１４．就労事業売り上げと工賃についてお答えください。（都道府県報告と同じ計算です）

（１）２０１２年度年間総売上高（A）を１円単位でご記入ください。（　　円）

（２）２０１２年度年間工賃支払い総額（B）を１円単位でご記入ください。（　　円）

（３）２０１２年度年間利用実績人数（C）をご記入ください。（　　人）

（４）２０１２年度平均工賃月額について、年間工賃支払い総額（B）を年間利用実績人数（C）で除して１円単位（四捨五入）でご記入ください。　（　　円）

（５）同様に２０１１年度の平均工賃月額を１円単位でご記入ください。（　　円）

Ｑ１５．工賃支払いの方法等についてお答えください。

（１）工賃支払い方法について主たるものを一つ選択してください。

①時給制　②日給制　③月給制　④出来高制　⑤その他（　　）

（２）基本給の設定についていずれかを選択してください。

①固定額としている　②月によって変動がある

（３）評価給の有無を選択してください。　①あり（具体内容；　　）　②なし

（４）経験給の有無を選択してください。　①あり　②なし

（５）手当について、あてはまるすべてを選択してください。

①通勤手当　②住宅手当　③家族手当　④その他（具体内容；　　）　⑤なし

（６）利用者一人ひとりの工賃支給金額を年度初めに決めていますか。

①決めている　②決めていない

（７）複数の就労事業をおこなっている場合、就労事業ごとに工賃の支給単価を変えていますか。

①変えている　②変えていない　③複数事業をおこなっていないため該当しない

Ｑ１６．就職についてお答えください。

（１）２０１２年度に就職した人数をご記入ください。　（　　人）

（２）２０１１年度に就職した人数をご記入ください。　（　　人）

=ご協力ありがとうございました=

2.職員様用

就労継続Ｂ型事業所　職員調査票の

都道府県名をお書きください。（　　）

Ｑ１　ご回答者（あなたご自身）についてお答えください。

（１）現在の年齢について選択してください。

①～30 歳未満　②31 歳以上 40 歳未満　③41 歳以上 50 歳未満　④51 歳以上 60 歳未満

⑤61 歳以上 65 歳未満　⑥65 歳以上

（２）性別を選択してください。　①男　②女

（３）職種について選択してください。（兼務の場合はあてはまるものすべてを選んでください）

①サービス管理責任者　②職業指導員・生活支援員　③事務員　④営業

⑤技術専門職（具体的な種類または職種；　　）

⑥その他（　　）

（４）経験年数について選択してください。

ア）現在の事業所の経験年数

①1 年未満　②1 年以上 3 年未満　③3 年以上 5 年未満　④5 年以上 10 年未満　⑤10 年以上

イ）障害者支援の経験年数（現在の事業所を含む通算年数）

①1 年未満　②1 年以上 3 年未満　③3 年以上 5 年未満　④5 年以上 10 年未満　⑤10 年以上

（５）現在の事業所に勤務する以前の経歴について選択してください。

ア）福祉系の職歴　①あり　②なし

イ）福祉系以外（一般企業等）の職歴　①あり　②なし

⇒　①ありの場合、差支えのない範囲で現在の事業所の直前の具体的職歴をお書きください

（　　）

ウ）福祉系学歴　①あり　②なし

エ）福祉系資格　①あり　②なし

Ｑ２　あなたの所属する事業所についてお答えください。

（１）単独型か多機能型か、いずれかを選択してください。

①Ｂ型事業を単独で設置　②多機能型のひとつとしてＢ型事業を設置

（２）多機能型の場合、その事業種別をすべて選択してください。

①就労継続Ａ型　②就労移行支援　③生活介護　④自立訓練（機能・生活）　⑤施設入所

⑥その他（　　）

（３）＜多機能型の場合＞　事業所全体の総利用定員数を選択してください。

①20 人以下　②21 人以上 40 人以下　③41 人以上 60 人以下　④61 人以上 80 人以下　⑤81 人以上

（４）Ｂ型事業の利用定員数を選択してください。

①20 人以下　②21 人以上 40 人以下　③41 人以上 60 人以下　④61 人以上 80 人以下　⑤81 人以上

（５）Ｂ型事業の利用登録人数を選択してください。

①10 人以下　②11 人以上 20 人以下　③21 人以上 40 人以下　④41 人以上 60 人以下

⑤61 人以上 80 人以下　⑥81 人以上

（６）Ｂ型事業の一日当たりの平均利用人数（先月 1 ケ月間の平均）を選択してください。

①5 人以下　②6 人以上 10 人以下　③11 人以上 20 人以下　④21 人以上 40 人以下

⑤41 人以上 60 人以下　⑥61 人以上 80 人以下　⑦81 人以上

（７）Ｂ型事業の利用登録者について、その主たる障害種別ごとの人数をお答えください。

（重複障害の場合は、その主な障害種別でお答えください）

①身体　　人　②知的　　人　③精神　　人　④発達障害　　人　⑤難病　　人

Ｑ３　あなたの事業所の就労事業についてお答えください。

（１）所属事業所全体でもっとも比重の高いと考えている就労事業はどんな仕事ですか。

具体的にお書きください。

（　　）

⇒　上記の仕事はどのような形態ですか。一つ選択してください。

①受託・請け負い　②自主生産・販売　③)両方

（２）上記（１）の就労事業の継続について、あなたはどのように考えていますか。

一つ選択してください。

①継続する　　②変えたい　　③変えたいけれど変えられない、

⇒上記回答で「①継続する」の場合、もっともあてはまるその理由を一つ選択してください。

ｱ) 収益が高い　ｲ) 事業の発展が見込める　ｳ) 安定性が高い　ｴ) 利用者に合っている

ｵ) その他（　　）

⇒上記回答で「②変えたい」の場合、もっともあてはまるその理由を一つ選択してください。

ｱ)　収益が低い　ｲ) 受注・販売が安定しない　ｳ) 利用者に合わない

ｴ) その他（　　）

⇒上記回答で「③変えたいけれど変えられない」の場合、もっともあてはまるその理由を一つ選択してください。

ｱ) 職員不足　ｲ) 設備整備等の資金不足　ｳ) 建物の間取りや構造

ｴ) その他（　　）

（３）上記（１）の就労事業の価格(販売価格または受注価格）についてあなたはどのように考えますか。

もっともあてはまるものを一つ選択してください。

①工賃及び原材料費など最低限の経費が出せる　②営業経費まで出せる

③お客さまが買ってもらえる価格となっている　④取引先から提示された価格で受けている

⑤採算は度外視して仕事の確保を優先している

⑥その他（具体的に　　）

（４）所属事業所で、就労事業の年間売り上げ目標金額を決める際、前年度実績のほかに主な根拠とするものを一つ選択してください。

①支払い工賃総額　②営業方針　③その他（　　）

（５）所属事業所の就労事業年間売り上げ目標金額の現在の決め方について、あなたはどのようにお考えですか。一つ選択してください。

①このままで良い　②改善する必要がある　③わからない

Ｑ４　工賃についてお答えください。

（１）所属事業所では、利用者一人ひとりの工賃の支給金額が年度初めに定められていますか。

①定められている　②定められていない　③わからない

（２）所属事業所では、工賃の支給金額を決める際に最低賃金額を意識（考慮）していますか。

①はい　②いいえ　③わからない

（３）所属事業所で支払っている平均工賃の金額について、全体的にみてあなたはどのように思われていますか。一つ選択してください。

①妥当である（まあまあである）　②低いので問題がある　③低いがやむをえない

④わからない

→上記回答を選択された理由を具体的にお書きください。

（　　）

（４）工賃を引き上げるために、あなたは何が必要だと思いますか。

（　　）

Ｑ５　就職についてお答えください。

（１）所属事業所で、就職を希望する利用者がいると思いますか。

①いる　②いない　③わからない

（２）所属事業所での就職への支援について、あなたはどのように思いますか。一つ選択してください。

①できるかぎりおこなっている　②多少はおこなっている　③ほとんどおこなっていない

（３）上記回答で、ほとんどおこなっていない場合、その主な理由は何だと思いますか。一つ選択してください。

①希望する人がいない　②そもそも就職が困難のため利用している　③適切な就職先がない

④就職支援のノウハウがない　⑤手が回らない　⑥その他（　　）

（４）所属事業所の利用者の就職率について、あなたはどのように思われていますか。一つ選択してください

①妥当である（まあまあである）　②低いので問題がある　③低いがやむをえない

④わからない

→上記回答を選択された理由を具体的にお書きください。

（　　）

（５）就職率を引き上げるために、あなたは何が必要だと思いますか。

（　　）

Ｑ６　あなたの仕事（業務）についてお答えください。

（１）あなたが感じている仕事についてのやりがいは何ですか。具体的にお書きください。

（　　）

（２）あなたが感じている業務のうえでの悩みや困難は何ですか。上位３つまで選択してください。

①人手不足などでゆとりがない　②生産性向上に追われる　③実務が多い

④仕事（職種）についての必要な知識や技術（専門性）を身につける機会がない

⑤利用者の多様なニーズに対応しきれない　⑥利用者とうまくコミュニケーションがとれない

⑦職員同士でのコミュニケーションが十分でない　⑧職場の人間関係がうまくいかない

⑨給料が安い　⑩残業が多い　⑪キャリアアップの機会がない

（３）上記で選択した悩みや困難について、特に重視している内容をさらに具体的にお書きください。

（　　）

→この悩みや困難を解決するために、あなたは何が必要だとお考えですか。

（　　）

（４）あなたが現在もっとも得たい知識や技術は何ですか。

（　　）

Ｑ７　あなたが考える「Ｂ型事業所」としての現在の大きな課題は何ですか。

（１）上位３つまでを選択してください。

①工賃の低さ　②仕事の確保（販路や取引先の拡大含む）　③売り上げアップ　④生産性の向上

⑤利用者の就職率　⑥利用者の仕事におけるステップアップ　⑦高齢化や重度化への対応

⑧利用者への個別支援　⑨職員不足　⑩職員の専門性の知識や技術の習得の機会の不足

⑪報酬単価や日払い方式などの施設の経営

⑫その他（　　）

（２）上記で選択した課題の中で、特に重視している回答の理由を具体的にお書きください。

（　　）

→この課題を解決するために、あなたは何が必要だとお考えですか。

（　　）

Ｑ８　「Ｂ型事業所」の制度のあり方について、あなたがもっとも重視することは何ですか。

（１）一つ選択してください。

①仕事の確保　②利用者への労働法規適用　③利用者工賃への公的補助（賃金補填）

④利用対象者の拡大（社会的な就労困難者も含む）　⑤利用対象者像の明確化

⑥就職の促進

⑦その他

（　　）

（２）上記回答を選択された理由を具体的にお書きください

（　　）

=ご協力ありがとうございました=

障害のある人の就労状況実態調査票　３. 利用者様用

都道府県をお書きください（　　）

★　従業員ご本人の回答または協力者の代筆で回答をお願いします。

Q1　協力者とご本人との関係について○をつけてください。（ご本人から見た属性）

①本人回答　②親　③兄弟姉妹　④夫あるいは妻　⑤子供　⑥施設の職員　⑦その他（　　）

★あてはまるものを丸で囲んでください。具体的な数字などをたずねている場合はご記入ください。

Q2　ご本人の性別等をお答えください

⑴ 性別　①男性　②女性	⑵現在結婚しているか　①している　②していない

Q3　ご本人の年齢をお答えください

①　～ 18歳未満	②　18歳以上～２０歳未満	③ ２０歳以上～３０歳未満
④　３０歳以上～４０歳未満	⑤　４０歳以上～５０歳未満	⑥ ５０歳以上～６０歳未満
⑦　６０歳以上～６５歳未満	⑧　６５歳以上	

Q4　お住まいについてお答えください

①持家（家族所有を含む）の自宅　②賃貸の自宅　③社宅・社員寮　④通勤寮
④グループホーム・ケアホーム　⑤その他（　　）

Q5　あなたは誰と暮らしていますか。

①家族・親族　②友人・知人　③一人暮らし　④その他（　　）

Q6　ご本人の障害についてお答えください（あてはまる全てに○をつけてください）

⑴　種別	①身体　②知的　③精神　④発達障害　⑤難病　⑥その他（　　）
⑵　手帳	① 療育手帳(1.最重度　2.重度　3.中度　4.軽度) ② 身体障害者手帳（1.重度（１あるいは2級）2.中度（３あるいは4級）3.軽度（５あるいは6級）） ③ 精神障害者保健福祉手帳（〈1〉１級　〈2〉２級　〈3〉３級） ④ なし

ご本人の就労状況について

Q7　現在一番多くやっている仕事はどのようなものですか

① 農業・畜産　② 食品加工　③ 洗濯（クリーニング）　④ 販売　⑤ 清掃　⑥飲食店・喫茶
⑦介護　⑧ メール便・社内便等の配達　⑨ リサイクル　⑩ シュレッダー　⑪ 軽作業
⑫ 商品整理や在庫管理　⑬ ピッキング　⑭ 事務関連　⑮ パソコンなど情報関連
⑯ 電話交換等受付業務　⑰その他（　　）

Q8　何年間今の事業所で働いていますか

①1年未満　②1年以上～3年未満　③3年以上～5年未満　④5年以上～10年未満
⑤10年以上～15年未満　⑥15年以上～20年未満　⑦20年以上

Q9　今の事業所に来る前はどうしていましたか

①学校　②就労継続事業所（授産施設、福祉工場、就労継続A型、就労継続B型、小規模作業所）
③就労移行支援事業所　④その他の福祉施設　⑤病院　⑥家庭
⑦他の企業（辞めた理由を差支えない範囲で教えてください：　）
⑧その他　（　）

Q10　今の事業所にくるまでに、企業や施設を何度か変わりましたか

①変わっていない　②1～3回変わった　③4回以上変わった

Q11　今の事業所に来た理由は何ですか（あてはまるもの全てに〇を付けてください）

①好きな仕事や,やりがいのある仕事があったから　②家族に薦められて　③友人・知人に薦められて
④学校の先生の薦めで　⑤支援者（支援機関）の薦めで　⑥通いやすい所にあったから
⑦送迎があったから　⑧工賃が良かったから　⑨他に選択肢がなかったから
⑩お金を稼ぎたかったから　⑪企業などに就職できなかったから　⑫その他（　）

Q12　今の仕事は自分に合っていると思いますか

①はい　②いいえ　③どちらでもない

Q13　今の事業所はどのようにして見つけましたか（利用したところはすべて〇を付けてください）

①他の障害福祉サービス事業所からの紹介（1.就労移行支援　2.就労継続支援　3.その他の紹介）
②特別支援学校の紹介　③自分で探した　④家族が探した　⑤その他（　）

Q14　先週のおおよその作業状況について教えてください

⑴　作業日数　①週1日　②週2日　③週3日　④週4日　⑤週5日　⑥週6日　⑦週7日
⑵　1週間の作業時間　①9時間以下　②10時間～19時間　③20時間～29時間
④30時間～39時間　⑤40時間以上

Q15　有給休暇はありますか

①有給休暇がある　②有給休暇はない

Q16　通所の主な手段について

⑴　通所手段　①.徒歩・自転車　②.バイク・自動車　③.電車・バス
⑵　通所支援　①事業所送迎　②家族送迎　③ガイドヘルパー　④その他知り合いの人など　⑤特になし
⑶　片道の所要時間　①30分以下　②30分以上60分未満　③60分以上90分以下　④90分以上

Q17　仕事のやりがいはありますか

①とてもある　②少しある　③あまりない　④全くない

Q18　辛い時や困ったときに相談する人はいますか

(1)　①いる　②いない

(2)　①いる　の方へ　それは誰ですか（あてはまるもの全てに○を付けてください）

①家族　②今の事業所職員　③友人
④その他の支援者（就労支援センター,外部の施設職員, 学校の先生、病院の関係者など）
⑤その他（　　）

Q19　新しいところで働きたいと考えていますか

(1)　①考えている　②考えていない　③迷っている

(2)　①考えている、あるいは③迷っているの方へ　理由としてあてはまるもの全てに○を付けてください

①給料がもう少し高いところへ行きたいから　②好きな仕事や自分に合った仕事がしたいから
③心身への負担が大きい・疲れるから　④人間関係で悩むことがあるから
⑤危険な仕事で、けがをするのがこわいから　⑥不衛生な仕事で、病気になるのがこわいから
⑦家から遠いから　⑧将来性がないから　⑨自分の力を活かせるところへ行きたいから
⑩その他（　　）

(3)　どのようなところで働きたいですか

①一般就労を目指したい　②A型事業所を目指したい　③他のB型事業所に移りたい
④自営を考えたい　⑤もう働きたくない　⑥その他（

Q20　一般就労への支援を希望していますか

(1)　①希望している　②希望していない

(2)　①希望している　の方へ　そのための支援を今の事業所で受けていますか

①受けている　②受けていない

(3)　①受けていると答えた方へ　受けている支援であてはまるもの全てに○をつけて下さい

①技能習得　②実習先の検討　③求人情報の検討　④.就職先同行　⑤家族の理解
⑥就職活動の方法　⑦将来の職業生活の不安相談　⑧その他（　　）

支援領域について

Q21　その他のサービスを利用していますか

(1)　①はい　②いいえ

(2)　①はい　の方へ　どのようなサービスを利用していますか

利用しているものすべての番号に○を付けてください）

介護給付	1	居宅介護（ホームヘルプ）	訓練等給付	12	自立訓練（機能訓練・生活訓練）
	2	重度訪問介護		13	就労移行支援
	3	同行援護		14	就労継続支援（A型＝雇用型、B型）
	4	行動援護		15	共同生活援助（グループホーム）
	5	重度障害者等包括支援	地域生活支援	16	移動支援
	6	短期入所（ショートステイ）		17	地域活動支援センター
	7	療養介護		18	福祉ホーム
	8	生活介護	相談支援	19	地域移行支援
	9	障害者支援施設での夜間ケア等		20	地域定着支援
	10	（施設入所支援）			
	11	共同生活介護（ケアホーム）			

ご本人の収入について（わかる範囲でお答えください）

Q22　平成25年１２月の工賃収入は月にどのくらいになりますか

① ０円以上 ～ 3,000円未満　② 3,000円以上 ～ 10,000円未満　③ 10,000円以上 ～ 20,000円未満

④ 20,000円以上 ～ 40,000円未満　⑤ 40,000円以上 ～ 80,000円未満　⑥ 80,000円以上 ～ 100,000円未満

⑦ 100,000円以上 ～ 125,000円未満　⑧ 125,000円以上（可能であれば金額をお願いいたします　　円 ）

Q23　平成25年１２月の工賃は時給いくらでしたか（複数ある場合は平均でお答えください）

① ０円以上 ～ 100円未満　② 100円以上 ～ 200円未満　③ 200円以上 ～ 400円未満

④ 400円以上 ～ 600円未満　⑤ 600円以上 ～ 800円未満　⑥ 800円以上 ～ 1,000円未満

⑦ 1,000円以上 ～ 1,200円未満　⑧ 1,200円以上 （可能であれば金額をお願いいたします　　円）

Q24　過去1年に賞与はありましたか

(1)　①ある　②ない

↓

(2)　①ある　の方へ　年間でいくらですか　　円くらい

Q25　今の工賃に満足していますか

①満足している　②どちらかといえば満足　③どちらかといえば不満　④不満　⑤わからない

Q26　今の工賃がどうやって決まっているか知っていますか

①知っている　②知らない　③説明は受けたがよくわからない　④説明をされたことがない

Q27　下記の中で受給しているものがありましたら全て教えてください

a

↓

(2)　②を 受給しているの方へ（　　円/月あたり）⇒主な手当名（　　）

Q28　その他の収入がありましたら教えてください

① ある（　　円／月あたり）⇒どのような収入ですか（　　）　② ない

その他

Q29　その他、困っている事や要望などがありましたらご自由に記入してください

ご協力、大変ありがとうございました

障害のある人の就労状況実態調査票　4.一般就労者様用

都道府県をお書きください（　　）

★　ご本人の回答または協力者の代筆で回答をお願いします。

Q1　協力者とご本人との関係について○をつけてください。ご本人から見た属性）

①本人回答　②親　③兄弟姉妹　④夫あるいは妻　⑤子供　⑥施設の職員　⑦その他（　　）

★あてはまるものを丸で囲んでください。具体的な数字などをたずねている場合はご記入ください。

Q2　ご本人の性別等をお答えください。

⑴ 性別　①男性　②女性	⑵現在結婚しているか　①している　②していない

Q3　ご本人の年齢をお答えください。

①　～ 18歳未満	②　18歳以上～２０歳未満	③ ２０歳以上～３０歳未満
④　３０歳以上～４０歳未満	⑤　４０歳以上～５０歳未満	⑥ ５０歳以上～６０歳未満
⑦　６０歳以上～６５歳未満	⑧　６５歳以上	

Q4　お住まいについてお答えください。

① 持家（家族所有を含む）の自宅　② 賃貸の自宅　③ 社宅・社員寮　④ 通勤寮
④ グループホーム・ケアホーム　⑤ その他（　　）

Q5　あなたは誰と暮らしていますか。

① 家族・親族　② 友人・知人　③ 一人暮らし　④ その他（　　）

Q6　ご本人の障害についてお答えください。（あてはまる全てに○をつけてください）

⑴　種別	① 身体　② 知的　③ 精神　④ 発達障害　⑤ 難病　⑥ その他（　　）
⑵　手帳	① 療育手帳(1.最重度　2.重度　3.中度　4.軽度) ② 身体障害者手帳（1.重度（１あるいは2級）2.中度（３あるいは4級）3.軽度（５あるいは6級）） ③ 精神障害者保健福祉手帳（〈1〉１級　〈2〉２級　〈3〉３級 ） ④ なし

ご本人の就労状況について

Q7　あなたの働いているところはどのような所ですか

① 一般企業　② 公務員・官公庁　③ 特例子会社　④ 福祉施設　⑤その他（　　）

Q8　現在一番多くやっている仕事はどのようなものですか。

① 農業・畜産　② 食品加工　③ 洗濯（クリーニング）　④ 販売　⑤ 清掃　⑥飲食店・喫茶　⑦ 介護
⑧ メール便・社内便等の配達　⑨ リサイクル　⑩ シュレッダー　⑪ 軽作業　⑫ 商品整理や在庫管理
⑬ ピッキング　⑭ 事務関連　⑮ パソコンなど情報関連　⑯ 電話交換等受付業務
⑰その他（　　）

Q9　何年間、今の職場に勤務していますか

① 1年未満　② 1年以上～3年未満　③ 3年以上～5年未満　④ 5年以上～10年未満 ⑤ 10年以上～15年未満　⑥ 15年以上～20年未満　⑦ 20年以上

Q10　今の職場にくるまでに、企業や施設を何度か変わりましたか

① 変わっていない　② 1～3回変わった　③ 4回以上変わった

Q11　今の仕事は自分に合っていると思いますか

①はい　②いいえ　③どちらでもない

Q12　今の職場を見つけるうえでどのようなところを利用しましたか

⑴　① 所属していた機関・施設のみを利用した　② ほかの機関・施設も利用した

⑵　②ほかの機関・施設も利用した方へ、どのような機関や施設を利用しましたか。
（利用したところはすべて〇を付けてください）

① 障害福祉サービス利用(1.就労移行　2.就労継続　3.その他)　② 就労支援センター ③ ハローワーク　④ 求人雑誌　⑤ 民間の職業紹介事業所 ⑥ 学校（中学・高校・短大・大学・特別支援・盲・ろう・専門）　⑦ 家族が探してきた ⑧ 他に頼らず自分で探した　⑨ その他　（　　）

雇用契約や、職場の状況について

Q13　どのような雇用契約ですか

⑴ ① 正社員 ② 正社員以外（パート・アルバイト・嘱託） ③ 人材派遣（ｱ.常用 ｲ.登録） ④トライアル雇用

⑵　②正社員以外あるいは③人材派遣とお答えの方へ　雇用契約の期限はどのくらいですか

① 1か月未満　② 1か月以上3か月未満　③ 3か月以上6か月未満　④ 6か月以上9か月未満 ⑤ 9か月以上1年未満　⑥ 1年以上

Q14　勤務日数や1週間の平均労働時間についてお答えください。

⑴勤務日数　① 週1日　② 週2日　③ 週3日　④ 週4日　⑤ 週5日　⑥ 週6日
⑵1週間の作業時間　①9時間以下　②10時間～19時間　③20時間～29時間 ④30時間～39時間　⑤40時間以上
⑶勤務の時間制　① 日勤　② 夜勤　③ 交代制　④ フレックス

Q15　労働条件について教えてください

⑴有給休暇　① ある　② なし
⑵社会保険について　（下の４つの保険にそれぞれ〇をつけてください） Ⅰ 健康保険（① ある・② なし）　Ⅱ厚生年金（① ある・② なし）　Ⅲ雇用保険（① ある・② なし） Ⅳ 労災保険（① ある・② なし）

Q１６　主な通勤手段について

⑴	通勤手段　① 徒歩・自転車　② バイク・自動車　③電車・バス
⑵	通勤支援　① 事業所送迎　② 家族送迎　③ ガイドヘルパー　④ その他知り合いの人など　⑤特になし
⑶	片道の所要時間　① 30分以下　② 30分以上60分未満　③ 60分以上90分以下　④ 90分以上

Q１７　仕事のやりがいはありますか

① とてもある　② 少しある　③ あまりない　④ 全くない

Q１８　辛い時や困ったときに相談する人はいますか

⑴　① いる　② いない

↓

⑵　①いる　の方へ　それは誰ですか（あてはまるもの全てに〇を付けてください）

① 家族　② 以前の施設職員　③ 会社の人（上司・同僚・障害者職業生活相談員・その他）

④ 以前の施設職員以外の支援者（就労支援センターや学校の先生、病院関係者など）　⑤ 友人

⑥ その他（　　）

Q19　職場の人に、障害について伝えて入職しましたか

① 伝えている　②伝えていない　③ ごく一部の人に伝えている

Q20　職場ではどのような配慮を受けていますか（各項目のｱ～Ｉで、あてはまる全てに〇をつけてください）

（ここでいう配慮とは、仕事をしやすいよう,協力体制や設備の用意があることです）

① 建物や移動に対する配慮（ｱ.手すり設置、ｲ。トイレのバリアフリー、ｳ。その他の移動設備）

② 通勤等に対する配慮（ｱ。送迎、ｲ．ガイドヘルパー　ｳ．駐車場の確保、Ｉ．寮などの住宅確保　）

③ 情報の利用や入手に対する配慮（ｱ。手話・筆談、ｲ。書類の代読、ｳ。パソコン等情報機器の利用支援）

④ 仕事上の工夫（ｱ。わかりやすい説明、ｲ。質問しやすい環境、ｳ。マニュアル、Ｉ。適した仕事への変更や工夫）

⑤ 勤務日や勤務時間の配慮（ｱ。勤務時間の調整　ｲ。休憩時間の調整、ｳ。勤務日の調整）

⑥ 人の支援や応援（ｱ。必要な時の職場介助者、ｲ。気軽に相談できる環境、ｳ。ジョブコーチ派遣）

⑦ その他受けている配慮（　　）

⑧　①～⑥のような配慮は用意されていない

⑨　①～⑥のような配慮は、自分には特に必要ない

Q21　現在困っていて、受けたい配慮がありますか（ある方のみお答えください）

① 建物や移動に対する配慮（ｱ.手すり設置、ｲ。トイレのバリアフリー、ｳ。その他の移動設備）

② 通勤等に対する配慮（ｱ。送迎、ｲ．ガイドヘルパー　ｳ．駐車場の確保、Ｉ．寮などの住宅確保　）

③ 情報の利用や入手に対する配慮（ｱ。手話・筆談、ｲ。書類の代読、ｳ。パソコン等情報機器の利用支援）

④ 仕事上の工夫（ｱ。わかりやすい説明、ｲ。質問しやすい環境、ｳ。マニュアル、Ｉ。適した仕事への変更や工夫）

⑤ 勤務日や勤務時間の配慮（ｱ。勤務時間の調整　ｲ。休憩時間の調整、ｳ。勤務日の調整）

⑥ 人の支援や応援（ｱ。必要な時の職場介助者、ｲ。気軽に相談できる環境、ｳ。ジョブコーチ派遣）

⑦ その他受けたい配慮（　　）

Q22　処遇面で、障害のない他の従業員との差を感じることはありますか

⑴　① ある　② ない

⑵　①ある　の方へ　どんなことで感じますか（あてはまるもの全てに○をつけてください）

① 仕事の内容や勤務の場所　② 給料　③ 賞与（ボーナス）　④ 昇進（上の役職につくこと）
⑤ 異動（仕事の部や係などを変わること）　⑥ 休暇　⑦ 研修　⑧ 福利厚生
⑨ その他（　　）

Q23　転職（企業あるいはほかの事業所）を考えていますか

⑴　① 考えている　② 考えていない　③ 迷っている

⑵　①考えている、あるいは③迷っているの方へ　あてはまる理由全てに○をつけてください

① 給料がもう少し高いところへ行きたいから　② 好きな仕事や自分に合った仕事がしたいから
③ 心身への負担が大きい・疲れるから　④ 人間関係で悩むことがあるから
⑤ 危険な仕事で、けがをするのがこわいから　⑥ 不衛生な仕事で、病気になるのがこわいから
⑦ 家から遠いから　⑧ 将来性がないから　⑨ 自分の力を活かせるところへ行きたいから
⑩ その他（　　）

⑶転職の支援を希望していますか　① している　② していない

⑷そのための支援を受けていますか　① 受けている　② 受けていない

⑸　⑷で受けていると答えた方へ　支援を受けているところ全てに○をつけてください

① 以前の施設　② ハローワーク　③ 就労支援センター　④ 民間の職業紹介事業者
⑤ 地域職業センター　⑥ その他（　　）

⑹　⑷で受けていると答えた方へ　受けている支援であてはまるもの全てに○をつけてください

① 技能習得　② 転職先の検討　③ 求人情報の提供　④ 求人先への同行　⑤ 家族の理解
⑥ 転職活動の方法　⑦ 将来の職業生活の不安相談　⑧ その他（　　）

支援領域について

Q24　現在、障害福祉サービスを利用していますか

⑴　① はい　② いいえ

⑵　①はい　の方へ　どのようなサービスを利用していますか

利用しているものすべての番号に○を付けてください）

介護給付	1	居宅介護（ホームヘルプ）	訓練等給付	12	自立訓練（機能訓練・生活訓練）
	2	重度訪問介護		13	就労移行支援
	3	同行援護		14	就労継続支援（A型＝雇用型、B型）
	4	行動援護		15	共同生活援助（グループホーム）
	5	重度障害者等包括支援	地域生活支援	16	移動支援
	6	短期入所（ショートステイ）		17	地域活動支援センター
	7	療養介護		18	福祉ホーム
	8	生活介護	相談支援	19	地域移行支援
	9	障害者支援施設での夜間ケア等		20	地域定着支援
	10	（施設入所支援）			
	11	共同生活介護（ケアホーム）			

ご本人の収入について（わかる範囲でお答えください）

Q25　給料の計算方法はどれになりますか。

① 時給　② 日給　③ 月給　④ 出来高　⑤ わからない　⑥その他（　　）

Q26　平成25年12月の給料は月にどのくらいですか（手取でなく総額でお答えください）

① 0円以上 ～ 3,000円未満　② 3,000円以上 ～ 10,000円未満　③ 10,000円以上 ～ 20,000円未満

④ 20,000円以上 ～ 40,000円未満　⑤ 40,000円以上 ～ 80,000円未満　⑥ 80,000円以上 ～ 100,000円未満

⑦ 100,000円以上 ～ 125,000円未満　⑧ 125,000円以上（可能であれば金額をお願いいたします　　円 ）

Q27　時給・日給の方にお聞きします。平成25年12月の給料は時給いくらでしたか

① 0円以上 ～ 100円未満　② 100円以上 ～ 200円未満　③ 200円以上 ～ 400円未満

④ 400円以上 ～ 600円未満　⑤ 600円以上 ～ 800円未満　⑥ 800円以上 ～ 1,000円未満

⑦ 1,000円以上 ～ 1,200円未満　⑧ 1,200円以上 （可能であれば金額をお願いいたします　　円）

Q28　過去1年に賞与はありましたか

⑴　① ある　② ない

↓

⑵　①ある　の方へ　年間でおおよそいくらですか　　円くらい

Q29　今の給料に満足していますか

① 満足している　② どちらかといえば満足　③ どちらかといえば不満　④ 不満　⑤わからない

Q30　下記の中で受給しているものがありましたら全て教えてください

⑴　①障害年金　②自治体からの公的年金（例.福祉手当、特別障害者手当など）　③生活保護

↓

⑵　②を 受給しているの方へ（　　円/月あたり）⇒主な手当名（　　）

Q29　その他の収入がありましたら教えてください

① ある（　　円／月あたり）⇒どのような収入ですか（　　）　② ない

その他

Q30　就職する時や、就職した後に、施設にしてほしい要望はありますか

⑴　① ある　② ない

↓

⑵　⑴で①ある　と答えた方へ　具体的に教えてください（最大３つまで○をつけてください）

① いろんな仕事を紹介してほしい　② 自分に合った仕事を紹介してほしい

③ 実習ができるようにしてほしい　④ 就職後にもっと職場に来てほしい

⑤ 就職後にもっと相談に乗ってほしい　⑥ 休みの時など話を聞いてほしい　⑦ 転職など将来の相談

⑧ 働けなくなった時の相談　⑨その他（　　）

Q31　その他、困っている事や要望などがありましたらご自由に記入してください

ご協力、大変ありがとうございました