

平成30年度公益財団法人ヤマト福祉財団助成事業

社会の課題に積極的に取り組み、新たな 時代を切り開くA型事業所をめざして

－ 就労継続支援A型事業所好事例集 －

2019年7月

 全Aネット

NPO法人就労継続支援A型事業所全国協議会

就労継続支援A型事業所 好事例集

NPO法人就労継続支援A型事業所全国協議会



全Aネット広報Facebookはこちらから
<https://www.facebook.com/npozenanet/>



全AネットWEBサイトはこちらから
<http://zen-a.net/>

目次

はじめに	02	(4) 京都太陽の家ワークセンター	82
		(5) ねんりん	86
第1章 A型好事例事業所の選定に向けて		第3章 A型好事例事業所の選定及びその紹介を踏まえて	
1. 選定の考え方	04	1. 事例選定過程、事業所訪問調査からの考察	
2. 選定結果	06	(1) 事例選定過程からの考察	90
3. 選定体制	07	(2) 事業所訪問調査からの考察	93
4. 事例紹介の凡例	08		
第2章 A型事業所の好事例		2. A型事業所認定制度の策定に向けて	
1. 仕事づくり		(1) 認定制度の必要性	96
(1) 札幌チャレンジド	10	(2) 先行事例・類似制度の検討	96
(2) オーガファーム	14	(3) 全Aネット事業所事業所認定制度案と 検討課題	99
(3) ITセンター奈良	18		
(4) こむの事業所	22	3. 社会の課題に積極的に取り組み、新たな時代を 切り開くA型事業所をめざして	
(5) 済生会かがやき	26	(1) 全Aネット発足時の状況	109
2. 企業との連携		(2) これまでの全Aネットの取組み	109
(1) ワークワーク東京	30	(3) 3つの先駆的報告書	110
(2) C・ネットサービス	34	(4) A型事業所の可能性	112
(3) ル・プラス	38	(5) A型事業所の運営の難しさ	112
(4) ロイヤルウォッシュ	42	(6) 社会的評価に耐えうる認定事業の早期実現	113
(5) 佐世保自立センターチャレンジ	46		
3. 地域社会との連携			
(1) カナン牧場	50		
(2) 長町遊楽庵びすた〜り	54	おわりに	114
(3) 小野福祉工場	58		
(4) A型事業所ライズ	62		
(5) 九神ファームめむろ嵐山工場	66		
4. 移行支援			
(1) ワークステーションみらい	70		
(2) With You	74		
(3) 就労継続支援事業所あむりた	78		

はじめに

私たち全Aネットは、「障害者をはじめ多様な働きにくさを抱えた人々が、労働契約を結び、労働者としての身分保障がされ、賃金をもとに人生設計を組み立て、地域で自立して生活していくこと、そして納税者になり社会に貢献し、何より労働者としてプライドをもって生きていくことが」大切であると考えます。そして、多様な働きにくさを抱えた人々は、たとえ重度の障害があろうとも、福祉施策と労働施策に跨る就労継続支援A型事業所の利用を通して「多様な働き方」を実現できると考えています。

しかしながら、全国のA型事業所の状況を見ますと、特定求職者雇用開発助成金目当てや、サービス利用者の意向に関わらず労働契約を短時間にするなど、貧困ビジネスに近いA型事業所が散見されます。国も2016年度末に運営基準の見直しに関する通知を行い、A型事業所の経営改善をめざしています。さらに、国の調査によれば就労事業収入から経費を除いたものが賃金総額を上回る条件で言えば、7割の事業所が赤字の状況です。われわれ同じA型事業者としては、忸怩たる思いであります。

このような状況を鑑み、全Aネットでは、A型事業所として主体的に実態を把握し、改善策を講じていくことを目的に、2015年度のA型事業所の予備調査と、2016年度の本調査「就労継続支援A型事業全国実態調査報告書」を実施してきました。そして今回、実態調査の結果をふまえ、良きA型事業所運営を確立していくため、同じく公益財団法人ヤマト福祉財団の平成30年度助成を受け「良き就労継続支援A型事業所の拡大支援事業」としてA型事業所の好事例集作成とA型事業所認定制度の構築に取り組みました。

この事業の成果として、ここにA型事業所の好事例20事業所を紹介した本事例集を刊行し、良き運営例として見本にしていただくとともに、安心して利用してもらえるA型事業所を認定する制度を今年度よりスタートさせます。引き続き、障害者が働きがいのある就労生活と充実した地域生活ができるような良きA型事業所を増やしていくことを目標に掲げて努力して行く所存です。

最後に、助成をいただきましたヤマト福祉財団と、ご協力いただきました20事業所の関係者の皆様に厚く御礼申し上げます。また、委員会に参加いただいた外部委員の村木太郎氏、丸物正直氏、内部委員の皆様（別紙名簿）、そして委員長として岩田克彦氏には特にご尽力いただきました。さらにデータの集計などについて公共価値創造研究所（ICPV）の岩渕祐二氏にご協力をいただきました。あわせて、ここに厚く御礼申し上げます。

2019年7月

NPO 法人就労継続支援 A 型事業所全国協議会

（全 A ネット）

理事長 久保寺 一男

第1章 A型好事例事業所の選定に向けて

1. 選定の考え方

(1) 好事例集作成の目的について

本事例集は、障害者にとって、いきいきと働くことができ、充実した生活の基盤を構築できるサービスを提供している事業所を選定し、運営に苦戦している事業所や目標を見失っている事業所などに、取り組み内容を紹介することにより、紹介事業所をモデルとして、事業所運営の目標にしてもらうことを目的に作成したものである。

(2) 事例選定の考え方

A型事業所は、作業収入から賃金を支払うことが課せられ、収支の黒字化に大変苦労している。また、収益事業の経営と併せて、

- ① 一般就労へ向けた取り組み
- ② 重度障害者の受入れ（短時間労働から始めざるを得ないケースを含む）
- ③ 利用者や職員に最大限の高賃金を支払う努力
- ④ 短時間労働になりやすい精神障害者の可能な限りの受入れ

などが求められており、これらの要因が収支の黒字化を阻む要因となることもA型事業の難しさともなっている。しかしながら、それらの取り組みは、障害者の就労支援、特に福祉的就労分野では重要な取り組みである。したがって、収支を黒字にしつつも、それらの取り組みにも尽力している事業所を好事例として取り上げることとした。

(3) 選定方法

事例の選抜は、次の3段階で行った。

<第1段階>

- ① 2017年2月に全Aネットが実施したA型事業所全国調査の調査項目より、好事例が満たすべき条件として12の選定項目を抽出し、それぞれの項目に基準を設けて、その基準を満たした事業所を事例候補として選抜した。条件1～8を必須の条件とし、条件9～12は基準を満たした条件が多いほど優れた事業所として評価した。

条件	選定項目	選定基準
必須条件	1 就労事業収支	事業収益 / (利用者賃金+事業経費) ≥ 1.0 (原則)
	2 平均月額賃金	全国平均 (本調査73,374円 $\times 0.8=58,699.2$ 円以上)
	3 労働時間別利用者割合	週平均労働時間30時間以上の利用者が実員の30%以上
	4 就業規則・給与規定の整備状況	あり (※職員のもの準用も可)
	5 能力開発・能力向上への取組み	取り組み5項目の内、2項目以上を実施
	6 雇用保険加入状況	ほぼ全員加入 (実員の95%以上)
	7 社会保険加入状況	一人でも加入していればOK
	8 減額特例制度を適用	減額率0~40%の該当者が実員の60%以上
考慮条件	9 常勤職員の年平均職員給与	全国平均 (本調査260.9万円 $\times 0.8=208.7$ 万円以上)
	10 就労移行の実績	1人以上の実績あり
	11 重度障害者の受入れ人数割合	年金1級受給者が実員の5%以上
	12 精神障害者の受入れ人数割合	精神障害者が実員の30%以上

なお、条件1に関しては、当初事業収益で利用者賃金と事業経費を賄うことを前提としていたことから、事業収益 / (利用者賃金+事業経費) の値が、1.0以上を原則の基準としたが、最賃水準が都道府県で差が生じたことから0.8以上1.0未満の事業所を追加検討した。

- ② 全Aネット会員に対して、「事例選定の考え方」を示し、自薦他薦を問わず、4つの取組みを推進している事業所の推薦を受け付けた。

<第2段階>

第一段階の①または②の事業所を就労継続支援A型事業の好事例集選定研究会（後述）が審査し、候補事業を選出した。候補事業所訪問を実施し、法人の目標、施設運営方針、生産活動方針、制度やしくみの特色や工夫などに関する聞き取り調査を行い、定性的な情報の収集に努めるとともに、当該事業所の好事例としての適格性を確認した。

<第3段階>

研究会が、第1、第2段階で得られたデータや定性情報などを総合的に判断し、好事例事業所の最終選定を行った。

2.選定結果

審査の結果、好事例として次の20事業所を選出した。

都道府県	法人名	事業所名
北海道	NPO法人札幌チャレンジド	札幌チャレンジド
北海道	株式会社九神ファームめむろ	九神ファームめむろ嵐山工場
岩手県	社会福祉法人カナンノ園	カナン牧場
宮城県	特定非営利活動法人ほっぷの森	長町遊楽庵びすたーり
茨城県	株式会社オーガファーム	オーガファーム
千葉県	特定非営利活動法人ほびあ	A型事業所ライズ
埼玉県	社会福祉法人恩賜財団済生会支部 埼玉県済生会	ワークステーションみらい
東京都	一般社団法人ワークワーク	ワークワーク東京
新潟県	株式会社With You	With You
福井県	有限会社C・ネットサービス	C・ネットサービス
奈良県	社会福祉法人ぶろぼの	ITセンター奈良
京都府	特定非営利活動法人中小企業家コンソーシアム京都	就労継続支援事業所あむりた
京都府	社会福祉法人太陽の家 京都事業部	京都太陽の家ワークセンター
大阪府	社会福祉法人加島友愛会	ル・プラス
兵庫県	社会福祉法人兵庫県社会福祉事業団	小野福祉工場
兵庫県	特定非営利活動法人こむの事業所	こむの事業所
大分県	合同会社ロイヤルウォッシュ	ロイヤルウォッシュ
長崎県	NPO法人佐世保自立支援センターチャレンジ	佐世保自立支援センターチャンレンジ
熊本県	社会福祉法人 東康会	ねんりん
熊本県	済生会熊本福祉センター	済生会かがやき

なお、「第2章A型事業所の好事例」では、上記の20事例を聞き取り調査の結果をふまえ、各事例の事業所の成り立ちや取り組みにおける特色を、以下の4つのカテゴリーに分けて紹介した。

1. 仕事づくり：収益事業の創設の仕方に特色ある事例
2. 企業との連携：事業所の設立において親企業等の企業との係わりが深い事例
3. 地域社会との連携：事業所の設立や収益事業の創設において地域社会との係わりが深い事例
4. 就労移行：事業所からの一般就労に特色のある事例

3.選定体制

◆ 就労継続支援A型事業の好事例集選定研究会の開催

有識者および全Aネット会員から選抜した委員により好事例集選定研究会を設置し、好事例事業所選定における選定の考え方、選定基準、候補の審査を行った。

【検討会の開催概要】

回	開催日	開催場所	開催時刻
第1回	2018年9月7日	B I Z 新宿（新宿区立産業会館）	17：00～19：00
第2回	2018年10月10日	千代田区立日比谷図書文化館 セミナールームA	18：00～20：00
第3回	2018年11月6日		
第4回	2018年11月30日		
第5回	2019年1月16日		
第6回	2019年4月23日		

【研究会委員名簿（役職等は、2019年6月1日現在）】

	氏名	役職等
委員長	岩田克彦	一般社団法人ダイバーシティ就労支援機構 代表理事（全Aネット顧問）
外部委員	村木太郎	公益社団法人 全国シルバー人材センター事業協会 専務理事（全Aネット顧問）
（2名）	丸物正直	公益社団法人 全国重度障害者雇用事業所協会 専務理事
内部委員	久保寺一男	社会福祉法人進和学園 統括施設長・全Aネット理事長
（6名）	金子鮎子	NPO法人ストローク会 副理事長・全Aネット理事
	山内民興	社会福祉法人 ふろぼの 理事長
	加藤裕二	社会福祉法人オリーブの樹 理事長・全Aネット副理事長
	中崎ひとみ	社会福祉法人 共生シンフォニー・全Aネット副理事長
	近藤友克	社会福祉法人豊芯会 常務理事・全Aネット事務局長
オブザーバー	厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課就労支援係	

【調査協力】

	氏名	役職等
調査会社	岩渕祐二	公共価値創造研究所 代表

4.事例紹介の凡例

各事業所の紹介では、2017年2月に全Aネットが実施したA型事業所全国調査（2015・2016年度実績）から抽出した調査項目について、2017年度の値に更新して掲載している。掲載項目は、以下のとおりである。

< 事業所概要 >

- ◇開設年
- ◇法人形態
- ◇事業形態：単独型または多機能型 多機能型の場合には併設事業を回答
- ◇定員・実員数
- ◇職員数：常勤3名 非常勤1名

< 生産活動概要 >

- ◇業種
- ◇主要商品・商品価格帯
- ◇主な仕入先・主な販売先
- ◇年間売上高（単位：万円）
- ◇常勤職員平均給与（年額）（単位：万円）

< 利用者概要 >

- ◇障害種別利用者数（身体・知的・精神・難病・その他）*重複しての回答を可としている
- ◇平均利用率
- ◇月平均労働時間（単位：時間/日）
- ◇就労移行者数
- ◇平均工賃（月額）（単位：円）

< 主な制度・しくみ >

- ◇就業規則・給与規程の整備状況
- ◇職業訓練の有無
- ◇資格取得・昇格の制度化の有無
- ◇資格や能力に応じた昇給制の有無
- ◇治具やマニュアルの整備の有無

< 事業所の質的評価セルフチェック表 >

全Aネットでは、A型事業所のサービスの質を自ら評価し、自発的に改善を進めていくためのツールとして2015年度に「就労継続支援A型事業所の質の評価セルフチェック表」を開発した。このセルフチェック表への各事業所の回答を掲載している。また、参考値として2016年3月に行ったプレ調査の平均値を掲載している。プレ調査は、全Aネット会員180事業所及び神奈川県、千葉県、福井県、岡山県、福岡県、沖縄県の非会員事業所525事業所の合計705事業所を対象に行われ、147事業所より回答を得ている（回答率20.9%）。全Aネットのセルフチェック表については、p99を参照。

なお、セルフチェック表は、全Aネットホームページ上で「公開チェックリスト（A型事業の質の評価表）について」としてExcelシート版を公開されており、当該サイトのURLは次のとおりである。

URL : <http://zen-a.net/reports/quality-evaluation.html>

第2章

「A型事業所の好事例」

1. 仕事づくり
2. 企業との連携
3. 地域社会との連携
4. 就労移行

IT で多様な働き方を実現

北海道札幌市 NPO 法人札幌チャレンジド

法人・事務所の概要

NPO法人札幌チャレンジドは、「ICTを駆使してユニバーサル社会の実現を目指す」。竹中ナミ氏の著書「プロップステーションの挑戦」に感銘を受けた初代代表が仲間を声をかけて2000年にボランティア団体として発足、障害者にパソコンを教える教室に取り組んだことにはじまる。

当時、団体が作業所ではなくパソコン教室にした理由は、当時の小規模作業所では特定の障害者しか受け入れできず、幅広い障害者が自由に通えなかったためパソコン教室事業にした。事業開始から1年後には、札幌市内の十数カ所の小規模共同作業所へ出前講習を実施するなどの実績を重ねた。

翌2001年にNPOの法人格を取得。さらに、2005年に企業から継続的な就労を可能とするレベルの委託業務を受注したことから、2006年より就労継続支援A型サービス事業を始めることとした。



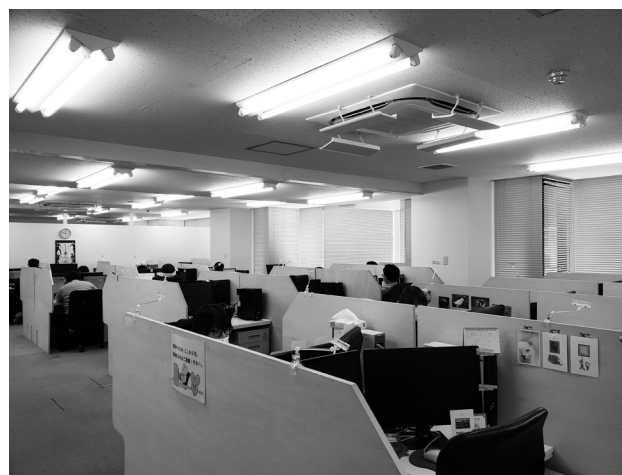
事業所の入り口

現在の事業所は、通勤などの交通利便性が高いJR札幌駅から徒歩5分ほどのオフィスビルの2階にある。オフィスも利用者が作業に集中できるように

個人の机の間をパーティションで隔てるなどIT企業としての佇まいをみせる。事業所内の様々な箇所の表示や掲示には、パソコンでわかりやすくイラストなどを使用したポスターが掲示され、障害者が働きやすい環境も整えられている。

現在、就労部門の担当職員は5名体制に拡大、利用者38名（雇用契約者25名、非雇用契約者13名）となり、法人全体では、年間予算1億2千万円の事業規模を誇る法人に成長している。

法人は障害者就労支援に加え就労移行支援事業と放課後等デイサービス事業にも取り組んでおり、それらの事業はA型事業所と同フロアに事務所を構えている。



事業所のIT作業室

法人の目標、施設運営方針、生産活動方針

NPO法人札幌チャレンジドは、「『ITでマザル、ハタラク、拓き合う。』社会を創ります!」を目標に、ITを活用した障害者の就労、社会参加を目指している。

経営面では、2013年度より三年毎に法人全体として中期経営計画を策定。現行計画である「中期経営計画2020」では、「社会性の追求」として、より

< 事業所概要 >

- ◇開設年：2006年10月
- ◇法人形態：特定非営利活動法人
- ◇事業形態：多機能型
- ◇多機能型併設事業：移行支援
- ◇定員：30名 実員：34名
- ◇職員数：常勤14名 非常勤1名
- ◇常勤職員平均給与（年額）：320万円

< 生産活動概要 >

- ◇業種：情報処理・IT関連
- ◇主要商品：情報処理・IT関連
- ◇商品価格帯：非公開
- ◇主な仕入先：その他（なし）
- ◇主な販売先：一般企業
- ◇年間売上：3,217万円

< 連絡先 >

- ◇所在：〒060-0807 北海道札幌市北区北7条西6丁目1 北苑ビル2F
- ◇電話：011-769-0843 FAX：011-769-0842
- ◇電子メール：challenged@s-challenged.jp

多くの支援を必要としている人とつながっていくこと、事業所の社会的なつながりを高め新たなニーズを把握していくこと、道内から全国へつながりを拡げ活動の幅を拡げていくことが目標とされている。さらに「事業性の追求」では、A型事業での新たな取引先を開拓と就労者を増員、さらに、「革新性の追求」では、A型事業でのデザイン分野を確立と在宅就労を札幌市以外の地域への拡大が目指されている。これらの経営計画などは、社員や利用者にわかりやすく説明され、社会にも公開している。

理事長の加納氏は、前職、IT企業の営業マンであり、企業や福祉制度の展開や動向も良く理解し情報を集め、積極的な経営戦略を実現している。事業所の運営では、社会性と事業性のバランスを取った運営に心掛けている。また、障害者を利用者としてではなく、障害のある社員として位置づけており、利用者から職員に登用した障害者も何人もおり、利用者のハンデキャップ部分の補完やキャリアアップのしくみが整備されている。

事業の受託においては、内容等の変動はあるものの受注量は安定、事業内容も時流に合った仕事を受注し、受注先企業に合わせたレベルの事業所にする努力も怠らないので、受注先からの信頼が増し、仕事も増える。仕事の取捨選択もしっかり行っており、利用者の技術に対応した価格帯の高い仕事を受注し、簡単で安価な内職的な仕事には対応していない。

制度・しくみの特色や工夫

1. 事業内容

札幌チャンレンジドでは、民間企業11社より、サイト監視業務、海外航空券予約サイトDB入力業務、WEBアクセシビリティ検査業務やデータ入力系業務を定期的に受託している。さらに、パソコン講習講師業務、イラスト・デザイン作成業務、ホームページ制作・更新業務、テープ起こしなどの事業にも取り組んでいる。これらの業務を円滑に進めるため、事業全体を大きく3つの業務に分類し、それぞれの業務に適した利用者を配置している。

①データ登録業務

情報を企業のデータベースに登録する業務。登録ルールに基づき、考えながら順番に登録する仕事なので、集中力があり、かつ、確認作業できる利用者を配置している。

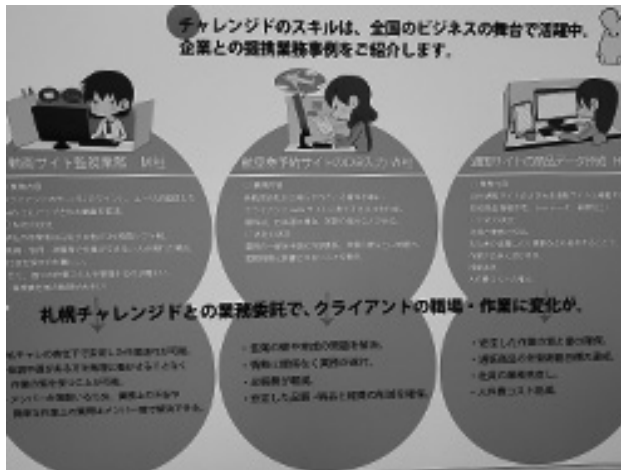
②Webアクセシビリティ業務

指定講習を受講後、検査員としての行政や一般企業などのWebサイトのアクセシビリティチェックを行う業務。コミュニケーション力、集中力や柔軟性があり、確認作業できる利用者を配置している。

③デザイン・イラスト作成業務

企業の顔となるロゴやキャラクター、ポスターなどを制作する業務。制作技術が求められるため、希望者が提出した10点以上の作品またはポートフォリ

オの審査を行い、比較的汎用性のあるデザイン・イラストを描くことができる利用者を配置している。



事業紹介パネル

2. 特色のある制度・しくみ

札幌チャレンジドの特徴としては、次の2点があげられる。

①社員のプライドや生活のため、最大限の賃金を支払っている事業所

利用者は、はじめに一定期間、非雇用契約者として仕事を覚えながら、徐々に勤務時間を延ばし、週に20時間働けることを目指す。週20時間以上働けるようになると雇用契約タイプにキャリアアップできる。

雇用契約者は、職能や仕事への姿勢を、等級と号数の制度で評価する給与体系（月給制）を構築しており、利用者が目標を持ちやすいようにするとともに、なるべく一般企業と同じ構造（制度体系）にしている。この企業的な観点は、しくみとして理解しやすく、見える化することで、利用者のモチベーションの向上や企業でマッチングしなかった利用者が有する本来のポテンシャルを上手く引き出すなどの成果につながっている。最低賃金の減額は行っていない。非雇用契約者の工賃は、仕事量や内容による歩合制となっている。

②短時間労働になりやすい精神障害者を多く受け入れている事業所

札幌チャレンジドでは、精神障害者の利用者が多数みられる。そのため、勤務時間は、フレックスタイム制をとっており、一番利用者の人数が多い13時15分に全体ミーティングが行われている。フレック

スタイム制度を導入したことによって、利用者の通勤のストレスや利用者個人の生活リズムを受け入れており、また、それによって利用者が自分自身で自己コントロールを行い、自らの能力を高めていくことにつながっている。

また、A型事業のメンバーとして、重度の身体障害、難病や精神状態などの理由で家から出られない人のために、在宅勤務制度を取り入れており、在宅勤務者もA型事業の利用者として認められている。

さらに、札幌チャレンジドは、ITの仕事を在宅で就労できるしくみを広める団体（全障テレネット）の活動にも参加しており、札幌だけではなく全道に在宅就労を拡げようとしている。

取り組みの成果

賃金実績では、2013年度から2017年度の一人平均月額賃金は、次のとおりである。

2017年度：雇用85,273円 非雇用51,705円

2016年度：雇用86,857円 非雇用44,864円

2015年度：雇用84,032円 非雇用36,006円

2014年度：雇用77,898円 非雇用39,596円

2013年度：雇用75,045円 非雇用35,019円

安定した賃金がもらえるようになって一人暮らしするようになったこと、引きこもりだった人が仕事をするようになったこと、仕事を通じて社会に関わっている尊厳や誇りを感じられるようになったことなど様々な成果が生まれている。

仕事を受注している企業からは、品質の良さを高く評価されており、札幌チャレンジドがビジネスパートナーとして認められている。就労メンバーが継続してまじめに取り組んでいることが仕事の増加にもつながっており、好循環が生まれている。

今後の課題・抱負

前述の中期経営計画2020にも示されているとおり、札幌チャレンジドは、自らの存在をより積極的に情報発信し、より多くの支援を必要としている人とつながっていくこと、企業などとのつながりを高

め、社会の新たなニーズを把握し、そのニーズに応えていくこと、道内から全国へつながりを拡げ活動の幅を拡げていくことを目標としている。

そのためには、広報が大きな課題であり、札幌チャレンジドのことを知ってもらい、体験しても

らうことにつながっていきたいと考えている。また、一人ひとりが能力を活かして安心して働けるためには、一人ひとりの障害特性や希望に合った働き方を実現することが大切であると考えている。

<利用者概要>

◇障害種別利用者数

身体	知的	精神	難病	その他
13名	1名	16名	2名	2名

◇平均利用率：90%

◇月平均労働時間：5.4時間/日

◇就労移行者数：1名

◇平均工賃（月額）：85,580円

<主な制度・しくみ>

◇就業規則：利用者用に独自作成

◇給与規程：利用者用に独自作成

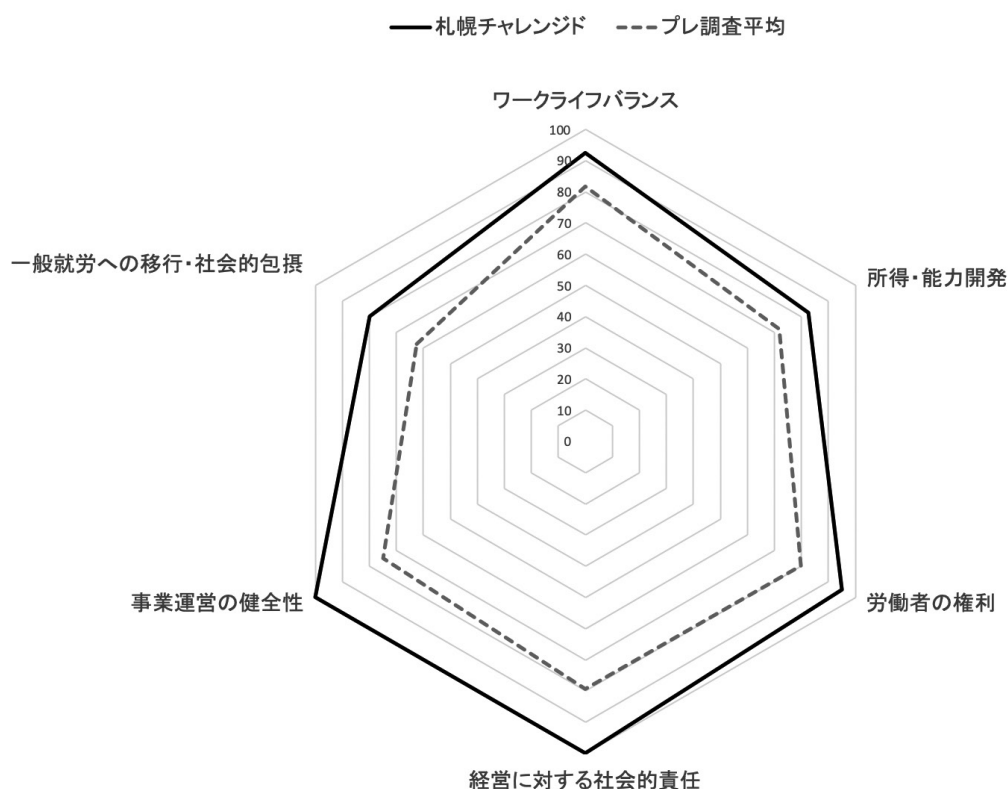
◇職業訓練：有

◇資格取得・昇格の制度化：無

◇資格や能力に応じた昇給制：有

◇治具やマニュアルの整備：有

<事業所の質的評価セルフチェック表>



FC 加盟でブランド戦略・ノウハウ・仕入れ先等の弱みを補填

茨城県つくば市 株式会社オーガファーム

法人・事務所の概要

株式会社オーガファームは2014年2月26日に茨城県つくば市にて設立され、2014年5月1日に就労継続支援A型を開所した。2017年にはB型事業所も運営したが、現在定員20名の単独型でA型事業所として運営している。B型事業所との多機能型であったが、B型事業の工賃に見合う仕事の提供の難しさとA型事業の方に仕事の楽しみを感じ、全てA型事業へと移行した。

当初は「事業所が運営できる位の生産を上げていれば良い」と考えていたが年数を経るごとに変化が生じ、近年では就労事業の黒字化以上の目標を掲げるようになった。就労売上は着実に上がっており、今期で黒字化の予定である。代表取締役の榊原慎吾氏は年齢も若くIT関連の仕事等を経て現在に至っており、法人運営や事業に対してはロジカルに分析し、着実な拡大を目指している。



事務所に隣接した農場

事業所HPでは業績や財務情報を分析と共に詳細かつ分かりやすく掲載し、また、福社会計から就労会計への流入についても包み隠さず公表しており、透明性の確保と課題への真摯な姿勢が見て取れる。

また、HP等を見ると洗練されたデザインに加え、「福祉」や「障害」といった表記はほとんど見られない。これは隠しているのではなく、「お客様に商品を提供すること」を第一に据えており、利用者が働く上では関係がないからであるとのことであり、就労継続「事業」としての成功を目指すブレない姿勢を感じられた。事業の成長と共に充実が図られており、民間事業出身者らしい戦略とビジョンが感じられる法人である。

法人の目標、施設運営方針、生産活動方針

1. 法人目標

「他人から押し付けられたコンプレックスを投げ捨て、力を抜いてやりたいことができる社会にする」

「友達をたくさんつくらなければ」「社会貢献をしなければ」「人と違う生き方をしなければ」というコンプレックスを抱えることが生きづらさにつながっている。これらに対し、上記の目標を実現できる法人を目指して活動している。

2. 施設運営方針

「利用者が一般就労と同等かそれ以上の収入を得られるような事業体になり、定年までオーガファームで働けるしくみづくりを目指す」

収入を得るために就労事業は固定せず、確実に成果の出るものを選択し、複数行っている。また、利用者は基本的に全員が社会保険へ加入しており、年金積立の安心と共に、長期休養を余儀なくされた場

< 事業所概要 >

- ◇開設年：2014年5月
- ◇法人形態：営利法人（株式会社）
- ◇事業形態：単独型
- ◇多機能型併設事業：無
- ◇定員：20名 実員：26名
- ◇職員数：常勤5名 非常勤9名
- ◇常勤職員平均給与（年額）：310万円

< 生産活動概要 >

- ◇業種：弁当・配食・惣菜
- ◇主要商品：日替わり弁当
- ◇商品価格帯：400円～500円
- ◇主な仕入先：官公庁
- ◇主な販売先：官公庁
- ◇年間売上：4,180万円

< 連絡先 >

- ◇所在：〒305-0022 茨城県つくば市吉瀬 1773-2
- ◇電話：029-869-9579 FAX：029-869-9997
- ◇電子メール：support@ogrefarm.com

合も傷病手当で安心して働くことができる。職員も同様であるが、残業はほとんどなく、むしろ早く退勤できることを目指している。生活支援に加え、就労面での制度や環境から働きやすさを整備し、結果として長く働き続けることに結びつけている。

3. 生産活動方針

「福祉事業所であることを全面には出さず、お客様に価値ある商品を提供することを大切にする」

農場、食堂運営、デリバリー弁当、ハウスクリーニングの4つを軸として運営しているが、どれもHPや配布するチラシ物において「福祉」や「障害」の表記を行っていない。これは表記を行うことはお客様には関係がなく、結果として良い商品（サービス）を提供すれば他社と比べて選んで頂けるからである。

「福祉」の言葉に頼らず運営できる力をつけることが、事業所と利用者に汎用性の高い真の生産性をつけることにつながっていると思われる。

制度・しくみの特色や工夫

1. 生産活動における特色や工夫

生産活動の軸となっている事業はデリバリー弁当とハウスクリーニングである。どちらもFCに加盟することで売上の向上につなげている。A型事業所は構造上、事業を一から作って発展させることが難

しい。しかし実際に事業が始まってからの運営は人数や場所等が確保されており、事業種類においては他社より有利な条件で行うことができ、競争に勝つことができる。そのためにFCに加盟することでノウハウやレシピ、消耗品等の発注先、デザイン性の高いチラシ、ブランド名等を確保し、良いスタートを切ることは大変重要であるとのことである。

加えて、事業を運営している間もFCを通じて業種に関する情報を得られることも大きい。同業種で好調な店舗が何を行っているか、不調な店舗は何に原因があるかを知れることは極めて重要な情報であり、単独で運営を行う事業所には得られない利点である。しかし最近では売上が上がり、FC先から情報を得るよりも逆に聞かれることの方が多くなったとのことである。



2種類のデリバリー弁当

また、デリバリー弁当においては問い合わせや受注を苦手とする利用者も多いため、宅配先ごとに作成したURLから発注できるしくみを独自に整備したところ、電話の量は1日100件程あったものが5件程度にまで激減し、ミスも減ることで効率化も実現している。

2. 生活支援・指導での特色や工夫

「利用者を一人の大人として、社会人として捉えており、生活支援という言葉を用いての特別な支援は行っていない」とのことであった。しかし、利用者を社会保険へ全員加入させることによって長期に働きやすい環境を整え、年金により未来の収入の安定を図っており、当事者にとっては大変大きな「働くため」の生活支援になっている。また、利用者同士で年に数回、食事会を開催している部署があったり、ジムやプールでアクティブに活動する等公私共に充実しており、社会保険や働きやすい環境づくりを整備することを中心に据えることで、結果として生活支援へとつなげている。

指導においては、利用者は「訓練に来ている方」ではなく、まずは「働きに来ている戦力である」と考えている。そして「利用者ができないのは、指導側の能力が足りず、説明が足りないからである」として、丁寧で分かりやすい説明をすることを心がけている。新しい事業に対してはまず職員で収益が出るか取り組み、問題なければ利用者に仕事を移行しながら営業先を増やしていくという手法を取っている。職員が仕事を把握しているため教えやすく、無理なく仕事量を増やしていける体制となっている。また、人間関係や仕事に悩んでも別の部署に異動できるよう配慮している。部署間を日々移動する利用者もいるため、仕事を細分化し分かりやすくしておくことで、誰もが直ぐに仕事を行うことができるよう工夫している。

3. 職員待遇における特色や工夫

何よりも働きやすさを重視し、環境整備には費用をかけて取り組んでいる。特に時間外労働については「早く帰ろう」と声がけしていることが印象的であり、有給休暇もとりにやすい環境である。また、パートにはシルバー人材を積極的に採用し、非常勤職員のほぼ60歳以上である。シルバー人材は一般企

業での培った経験が豊富なうえに、対人スキルも高く説明が上手い方が多い。また、地元のコネクションも多いために営業先の開拓にもつながるとのことである。「人と人との関わりにノウハウはない」と考え、職員の採用には何よりも誠実であるかを重視しており、福祉経験や資格は重視していない。会社側で資格取得支援やセミナー受講などの取り組みも特に行っておらず、福祉的な支援は唯一の福祉経験者であるサービス管理責任者と他職員が常に話し合いながら考えて進めるようにし、バランスを取っている。

4. 利用者受入における特色や工夫

原則として社会保険加入のため、週5日間、6時間以上働ける方を対象としているが、障害種別では利用者を限定していない。加えて年2回の人事考課を行い、昇給やボーナスの支給を行っている。そして採用時には利用者に給付費や加算等の制度としくみを全て説明し、理解して働いてもらえるよう努めている。また、事業に対しては「会社の価値を高めよう」と目標を定め、売上数値等を共有してモチベーションの向上に努めている。しかし、利用者・職員で話し合い、やりたくない事業には取り組まないようにしており、働きやすさとやりがいの維持には腐心している。特に食堂運営事業の「食堂みかづき」は、「オリジナルでやってみたい」という皆の思いからチャレンジした店舗である。

取り組みの成果

デリバリー弁当事業においては現在では1日に69箇所、約500食の配達に成功しており、ルームクリーニング事業も優先調達推進法の活用で地元つくば市からも依頼を取るなどして着実に受注先が増え、売上は向上している。その結果、就労売上は第1期が976万円から4期の4160万円へと年間約1000万円ペースで伸びている。福祉会計からの流入額もピーク時の3243万円から993万円まで減少しており、今期は黒字化も見えてきているとのことである。また、利用者の平均労働時間は6.1時間、平均月収は10.1万円となっており、A型事業所の平均を大きく上回っている。加えて最低賃金の減額特例制

度の利用は一人もおらず、精神障害の方が26名中18名と割合が多いにも関わらず利用率が94%、社会保険の加入者も9割近いなど、利用者への待遇も非常に高い水準を保っている。

今後の課題・抱負

当面の課題は農場、食堂運営、デリバリー弁当、ハウスクリーニングの全事業黒字化を目標としている。そしてより働きやすい環境の整備はまだまだ追求されるとのことである。榊原氏は、「(周囲の事業所と比べて) 圧倒的に強くなりたい、皆がオーガ

ファームに来たいと思える事業所になりたい」との思いを口にされた。福祉事業において「圧倒的」とは聞き慣れない言葉だが、事業所としての高い目標を持つことは経営においては当たり前かつ重要なことである。民間企業出身の方として事業の成功に真摯であるが故に出てくる言葉であり、就労事業を行う上で忘れてはならない姿勢である。オーガファームは収入と共に職場としてのクオリティも高く上記の事業所を実現しつつある。今後については県外も視野に入れ、求められる地域でA型事業所の展開も考えているとのことであり、法人としての益々の発展が予想される。

<利用者概要>

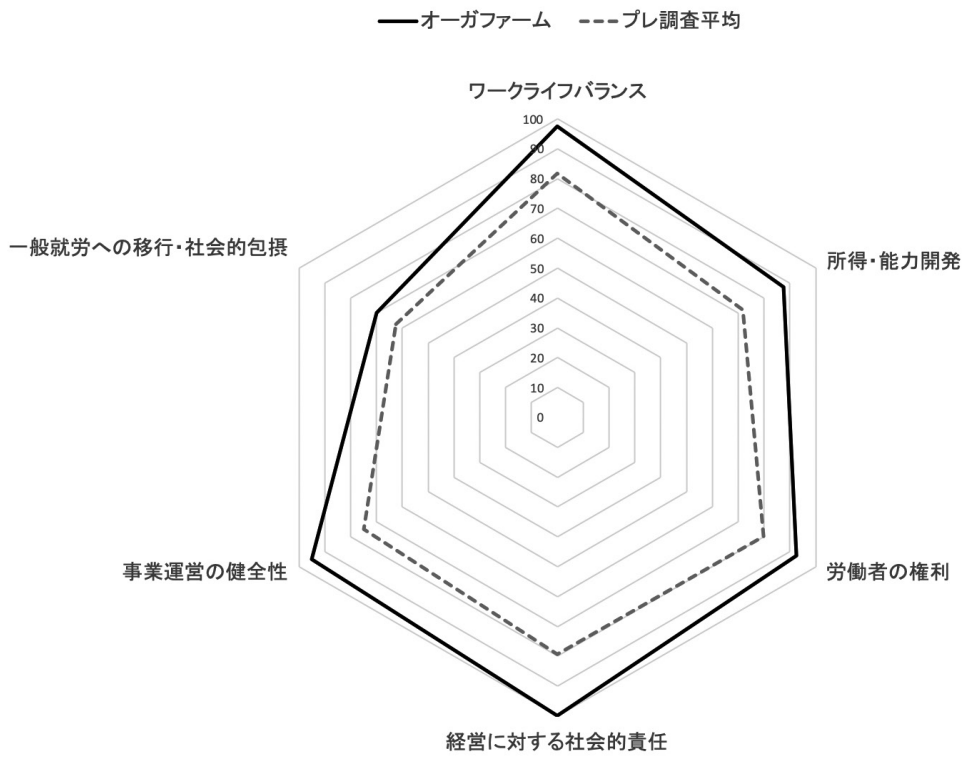
- ◇障害種別利用者数

身体	知的	精神	難病	その他
4名	4名	18名	0名	0名
- ◇平均利用率：94%
- ◇月平均労働時間：6.1時間/日
- ◇就労移行者数：1名
- ◇平均工賃(月額)：101,419円

<主な制度・しくみ>

- ◇就業規則：常勤職員と同等
- ◇給与規程：常勤職員と同等
- ◇職業訓練：法人で実施
- ◇資格取得・昇格の制度化：検討・準備
- ◇資格や能力に応じた昇給制：有
- ◇治具やマニュアルの整備：有

<事業所の質的評価セルフチェック表>



成長できる仕事の提供をめざして

奈良県奈良市 社会福祉法人ぷろぼの

法人・事務所の概要

社会福祉法人ぷろぼのは、2006年9月、NPO法人地域活動支援センターぷろぼの、として発足した。



「社会福祉法人ぷろぼの」本部建物（撮影者 西岡潔）

その後、移行事業、A型、B型、自立訓練（生活訓練）、放課後等デイサービス、グループホームの各事業所を奈良県内に併設し、放課後等デイサービスから自立支援までステップを踏んだ支援体制を整えている。

2016年7月には、奈良市のオフィス街である大宮町に、日本で初めてCLT（Cross Laminated Timber：直交集成板）による1時間耐火の木造5階建てビルを本部ビルとして完成させた。

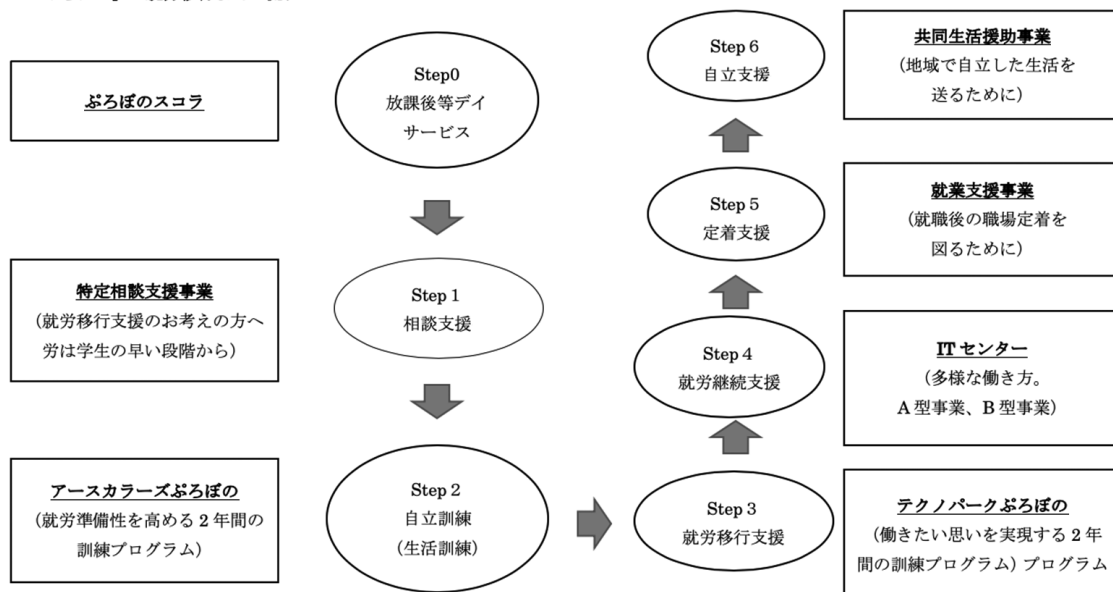
A型事業所であるITセンター奈良は、ぷろぼの本部ビル及び隣接する第3ヤマト建設ビルにある。

法人の目標、施設運営方針、生産活動方針

“ぷろぼの”は、ラテン語で「公共善、よき社会の実現のために・・・」を意味する言葉であり、社会福祉法人ぷろぼのは、誰もが自立した生活ができる地域社会づくりを目指して、法人名にしている。

“ぷろぼの”は、障害者の一般就労に必要な本格的なIT技術を習得できる就労支援専門の福祉事業所であり、IT技術を通じ、「①6ヶ月後は夢を目標にしています、②1年後は目標に近づいています、

「ぷろぼの」の就労移行までの流れ



ぷろぼのの就労移行までの流れ

< 事業所概要 >

- ◇開設年：2011年7月
- ◇法人形態：社会福祉法人
- ◇事業形態：単独型
- ◇多機能型併設事業：なし
- ◇定員：20名 実員：27名
- ◇職員数：常勤3名 非常勤1名
- ◇常勤職員平均給与（年額）：336万円

< 生産活動概要 >

- ◇業種：情報処理・IT関連
- ◇主要商品：HPの作成・メンテナンス
- ◇商品価格帯：非公開
- ◇主な仕入先：一般企業
- ◇主な販売先：一般企業
- ◇年間売上：6,937万円

< 連絡先 >

- ◇所在：〒630-8115 奈良県奈良市大宮町3-5-41 ぷるぼの福祉ビル2階
- ◇電話：0742-81-7032 FAX：0742-81-7032
- ◇電子メール：probono@vport.org

③3年後は仕事で頑張っています。」の実現を目指している。

社会福祉法人ぷるぼのの経営理念は、「はたらくことは生きること」である。誰もが、ここでも安心できるという場所を得て、何かに貢献できたと感じる時、生きる力が生まれてくる。我々は、それを「はたらく」と呼ぶとし、はたらくことによって、収入を得て、地域で自立し、自分らしいプライドをもって暮らしていくことができるとする。

この理念の下、4つの方針を掲げている。

1. 学ぶ、訓練、はたらく、総合的なサービスの提供
2. 新しいはたらき方として、テレワーク（在宅で訓練を受けて、自宅で働くことができる仕組み）
3. 日々の成果の記録&見える化
4. 長く働き続けるために必要なふたつの指標（スキルと人間力）の両方を偏りなく育成

制度・しくみの特色や工夫

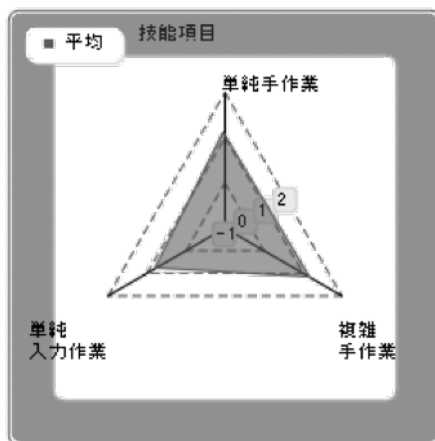
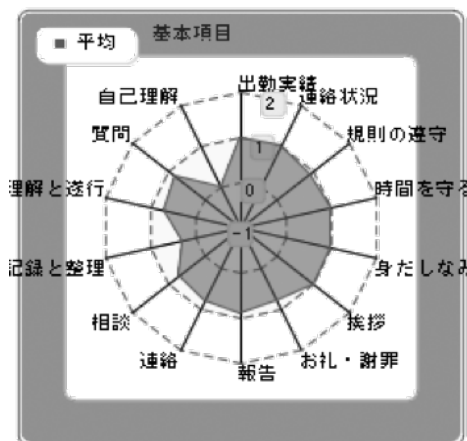
1. 仕事の内容

ITセンター奈良の仕事は、データ入力やWeb制作などPCを使っての仕事がメインであり、顧客のニーズを把握し、最適な形で納品を心がけている。

2. 生産活動における特色や工夫

先に生産活動方針で紹介したように、スキルと人間性の両面の偏りない育成に努めている。

そして、「職業能力評価票事例」として挙げたように、人間性については、基本項目（出勤状況、決まりを守る、礼儀、報連相（報告・連絡・相談）、指示理解の評価）、スキル（作業力）については、単純手作業、複雑手作業、単純入力作業等の評価が



- [2] 得意なこと
- [1] 標準的にできる
- [0] やや苦手だができる
(時間がかかる)
- [-1] 難しい、配慮が必要

職業能力評価票事例① (バランス図)

項目評価・所見			
分類	項目	評価	所見
出勤状況	出勤実績	1	週5日欠席なく通えている。風邪をひいていても普段と変わらず訓練に取り組んでいる。
	欠席・遅刻等の連絡状況	1	基本的に連絡なく遅刻することはない。遅刻も電車の遅れ等によるものであり、体調不良が原因であることはなかった。
決まりを守る	規則の遵守	0.9	定められた規則はきちんと守っている。自分の予定や予想と異なるルールが提示されたときは取り乱すことがある。
	時間を守る	1	決められた時間を守る意識が強い。終了時間を気にしすぎて焦ってしまうことがある。
	身だしなみ	1	状況に合わせて適切にできている。
礼儀	挨拶	1	大きな声ではきはきとあいさつができる。
	お礼・謝罪	0.8	丁寧に行える。些細なことでもいけないことと思って謝罪することがある。
報道相	報告	0.9	必要な報告は欠かさず行える。初めての作業では確認の報告が多くなることもある。
	連絡	0.8	必要な相手に必要な情報を伝えることができる。相手が理解できているか不安になるため、繰り返し説明することがある。
	相談	0.7	まず自分の力でやるという意識が強く、相談が遅れることがある。
指示理解	メモ・ノートによる記録と整理	0.3	必要な情報はメモに書くことができる。
	指示の理解と遂行	0.7	口頭指示での理解ができる。理解が難しい時には動揺が見られる。
	質問	0.8	不明点は自分から質問できる。
作業力	単純手作業	0	急な予定変更や注意・指摘があるとパニックになりやすいことは理解している。苦手なことについて克服しなければならないという思いが強く、配慮を受けることや障がい特性ゆえ仕方ない部分については受容できていない部分もある。
		1.1	作業結果 標準比 181.7 % ミス 平均 0.1個 標準の1.5倍以上の量をほぼミスなくこなすことができる。繰り返しの作業は非常に得意と言える。
	複雑手作業	0	作業結果 標準比 100.0 % ミス 平均 0.0個
		1.2	手順がはっきりわかっているものは速度・精度ともに高い。
単純入力作業	0.8	作業結果 標準比 84.7 % ミス 平均 1.8個 正確に入力することを意識しているため速度は遅め。アンケート入力10件につき1～2個ミスがある。	

職業能力評価票事例②（項目評価・所見）

される（この事例ではここまでだが、職業能力が上がれば、さらに複雑入力作業、WEB制作作業など、評価対象作業のレベルが上がっていく）。なお、事例では紹介していないが、さらに、「総合所見」、「支援上/就労上の配慮事項」の欄を設けている。

また、働き続ける力を養うためにも、心身に負荷がかかり過ぎないように、一人一人の勤務時間や仕事の進め方を工夫している。その際、個別支援計画書を活用している。個別支援計画書は、3カ月及び6カ月ごとに、新たな訓練スケジュールや期待する成果などを示すものであり、日々の記録をAI機械学習処理し、算出したデータから客観的な判断基準を示せるようになっている。

こうしたアセスメントを通じて利用者本人の特性や傾向を一つ一つ明確に整理し、そして、できるだけ一般企業で働くことができるよう、そうでない場合でもできるだけ一般企業に近い形での就労が可能になるよう、訓練（トレーニング）を通じて、IT技術や様々な仕事をするための技術向上を目指している。

3. 利用者及び職員の待遇における特色や工夫

以下のような、利用者と職員に対する共通制度を

制定し、利用者及び職員の処遇向上に努めている。

- ①ワークライフバランスの実現を図るための、両立支援制度の充実（育児介護休業法で規定されている 内容と同等あるいはそれ以上の支援）や短時間正職員制度。
- ②有期から無期転換・正職員への登用制度
- ③全雇用職員への健康診断実施・再検査費用の補助制度
- ④推奨資格の取得費用補助制度
- ⑤インフルエンザ予防接種の補助制度
- ⑥慶弔見舞金・災害見舞金制度

また、働き続ける力を養うためにも、心身に負荷がかかり過ぎないように、一人一人の勤務時間や仕事の進め方を工夫している。利用者に対しては、その際、個別支援計画書を活用している。

取り組みの成果

利用者の働きたいという要望に沿い、月平均賃金額129,800円、月平均労働時間131時間の就労を実現している（奈良県には38のA型事業所があるが、その中で、「ITセンター奈良」は第1位、同法人のITセンター大和八木は第3位を占めている。安定した

賃金と規則的な生活の実現で、仕事とプライベート活動をきっちり自己管理できるようになってきた。

「ITセンター奈良」だけでみると、この5年間の一般就職者数は、2015年度～17年度は0人、2018年度、2019年度は各1名となっている。しかし、法人全体では、毎年30名以上の一般就職を実現している。今後、「ITセンター奈良」からの一般就労も増やしていく方針である。

なお、職員については、常勤職員の2017年度（平成29年度）の平均月額収入は約28万円であり、まずまずの水準を確保できている。

今後の課題・抱負

社会福祉法人ぷろぼのは、山内民興理事長の強力なリーダーシップの下、働きたいという思いを支えるために、就労移行支援事業、自立訓練事業、就労継続支援A型事業を通じ、様々な取組みにより、利用者の就労の実現を支援している。A型事業所についても、福祉面での支援付の雇用という特性を活かし、多様な働き方の実現に積極的に取り組んでいきたいとしている。

<利用者概要>

◇障害種別利用者数

身体	知的	精神	難病	その他
8名	1名	17名	0名	1名

◇平均利用率：95.0%

◇月平均労働時間：7.3時間/日

◇就労移行者数：1人

◇平均工賃（月額）：129,800円

<主な制度・しくみ>

◇就業規則：利用者用に独自作成

◇給与規程：利用者用に独自作成

◇職業訓練：有

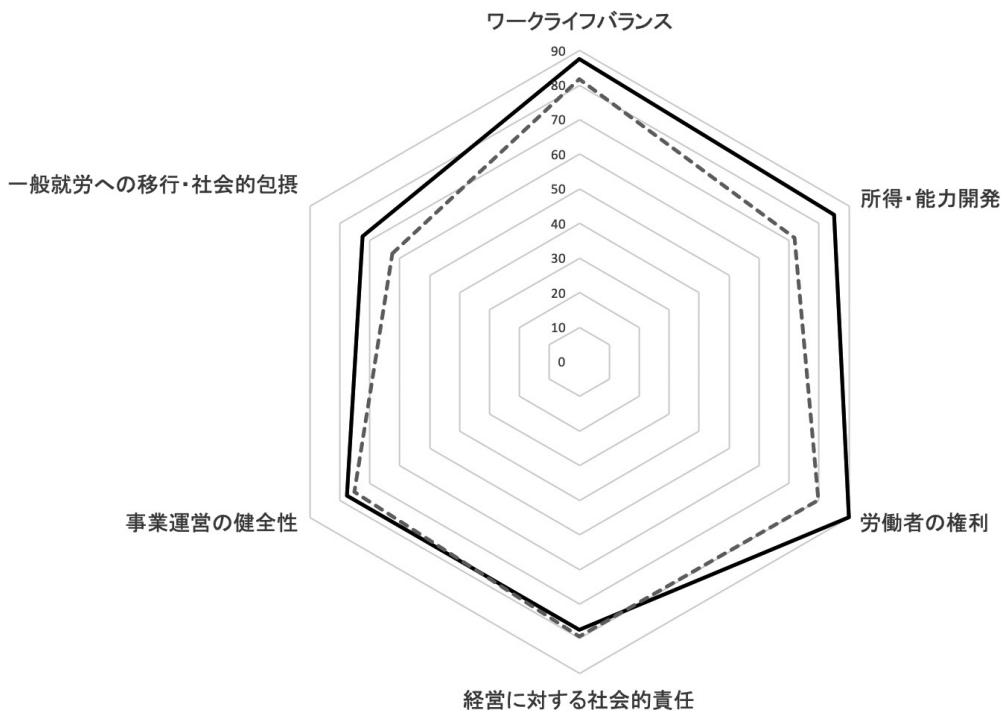
◇資格取得・昇格の制度化：検討・準備中

◇資格や能力に応じた昇給制：有

◇治具やマニュアルの整備：有

<事業所の質的評価セルフチェック表>

——ITセンター奈良 --- プレ調査平均



民設民営の市民プラザを拠点に コミュニティビジネスで障害者の就労を支える

兵庫県宝塚市 特定非営利活動法人 こむの事業所

法人・事務所の概要

兵庫県宝塚市の北部に位置する閑静なベッドタウンの売布地区には、かつて1997年の阪神淡路大震災で被災した人々のための仮設住宅団地が整備されていた。この震災団地の広大な跡地（約17,100m²）を、震災を契機に立ち上がった市民団体である財団法人プラザ・コムが買い取り、ボランティア活動と障害のある人たちの活動の拠点として福祉コミュニティプラザを建設した。福祉コミュニティプラザの一角には、プラザ・コムが理想とする地域づくりを推進するための用地（約3,000m²）があり、有効な土地活用をめぐり市民による福祉文化研究会が結成され、研究会はコミュニティビジネスによる社会的事業所（ソーシャルファーム）の設立を提言するとともに、その実現に向けて研究員をメンバーとしたNPO法人こむの事業所を2010年に発足した。



福祉コミュニティプラザの4つのゾーン

福祉コミュニティプラザは、総面積の広大な土地に4つのゾーンからなり、①宝塚市の老人福祉センター、大型児童センター、子ども家庭支援センター、ファミリーサポートセンターなどの主要な福

祉施設からなるフレミラ宝塚、②ボランティア活動の中核を担う宝塚市ボランティア活動センターと公益財団法人プラザ・コムが入居する「ぶらざこむ1」、③知的障害者の就労支援通所施設や障害者の交流、野外の広場やスポーツ広場からなる「ぶらざこむ2」、そして④こむの事業所、そして東西2つの駐車場から構成される。

また、こむの事業所の建物は、NPO法人の事務所のほか、「レストランこむず」、野菜や食料品などを販売する「こむの市場」、PCサービスの「こむのシステム開発」、一時的な住まいの場を提供する居住ゾーンなどから構成されている。



こむの事業所ビル

法人の目標、施設運営方針、生産活動方針

NPO法人こむの事業所は、「サービス・仕事を創造し福祉文化を根付かせる」ことを目標に、自らを社会的事業所（ソーシャルファーム）と位置付け、2つの使命の達成に向けて活動を展開している。

- ① 一般就労が困難な人々に仕事を提供するため

< 事業所概要 >

- ◇開設年：2010年1月
- ◇法人形態：特定非営利活動法人
- ◇事業形態：単独型
- ◇多機能型併設事業：無
- ◇定員：20名 実員：20名
- ◇職員数：常勤8名 非常勤24名
- ◇常勤職員平均給与（年額）：278万円

< 生産活動概要 >

- ◇業種：レストラン
- ◇主要商品：日替わり松花堂弁当
- ◇商品価格帯：700円～800円
- ◇主な仕入先：一般企業
- ◇主な販売先：一般個人
- ◇年間売上：5,813万円

< 連絡先 >

- ◇所在：〒665-0867 兵庫県宝塚市売布東の町12-9
- ◇電話：0797-87-8330 FAX：0797-26-7834
- ◇電子メール：comsi.mehu@gmail.com

に積極的に起業し、最低賃金を確保します。

- ② 緊急一時的な住まいを提供して、自立生活へのサポートをします。

10年前に掲げた2つの使命をふまえ、現在は、仕事を得ることが困難な人々に仕事を提供するために仕事を創り出し、最低賃金を確保するとともに、住居支援を柱とした生活支援に取り組むことにより社会的排除のない地域社会づくりを目指すことを目標としている。

制度・しくみの特色や工夫

1. 生産活動

こむの事業所では、福祉コミュニティプラザの理念に即して、法人の使命にも掲げているとおり障害者への仕事の提供に向けて積極的に様々な事業の立ち上げを行ってきた。起業の方向性としては、地域における様々なニーズに着目し、それらのニーズを満たしつつ事業所の身の丈にあったスモールビジネスに挑戦し、それらの仕事を組み合わせることによって、障害者に最低賃金と多様な働き方を安定的に提供している。現在、こむの事業所が取り組む事業は次のとおりである。

(1)ビル管理業務

こむの事業所の設立当初から取り組んでいる事業であり、福祉コミュニティプラザの駐車場管理や公

共施設の掃除を受託業務として行っている。当初は無料で利用されていた福祉コミュニティプラザの駐車場に関して有料化を図り、障害者雇用に活用するなどの工夫も行っている。

なお、清掃業務はリーダー1名と2名の知的障害者がチームをつくり作業にあたっており、現在7名の障害者が仕事に従事している。また、清掃業務は午前中で終了するため、午後よりこむの事業所ビルの2階でえびす神社の縁起物づくりを受託するなどして、十分な就労し時間を確保するように努めている。また、立ち仕事の清掃業務は4時間程度が利用者の体力的にも限界であるため、午後の座っての作業と組み合わせることにより、利用者が仕事を継続しやすいというメリットにもなっている。

さらに清掃業務においては、毎週土曜日にはひきこもりなどで社会とつながりにくい若者5から6名が就労しており、多様な働きにくさを抱えた者たちの就労の場としても活用されている。

(2)食事サービス事業

こむの事業所の福祉コミュニティプラザへの来訪者や地域住民が楽しく食事をとることができる「レストランこむず」での厨房をはじめとする各種業務を就労の場として提供している。レストランこむずはこむの事業所ビルの1階にあり、営業時間は11時から16時で、ランチおよび喫茶メニューを提供している。客席64席規模のレストランで、ランチタイム

時にはほぼ満席となっている。

調理は2名のシェフが交代で行っており、週替わりの松花堂弁当をはじめとしたメニューを提供している。レストランの厨房で知的障害者1名が働き、精神障害者1名と知的障害者2名（内1名は重度）がホール、会計で1名が働く。また、レストランの客室と厨房との間がガラス張りになっており、働いている場面が誰にでも見えるようなしかけとなっている。メニューやサービスの良さから地域のレストランとして定着している。

ホールには寄贈されたグランドピアノを設置しているが、職場に来ることができなかった障害者スタッフに、ランチ時間にBGMとしてグランドピアノを弾く仕事を提案したところ、この仕事に興味を持ったことがきっかけとなり6年ぶりに職場に復帰できるようになったという。



レストランこむす

(3)こむの市場事業

こむの事業所の1階部分と事業所前の広場を利用したこむの市場にて、農産物や加工品などの販売を行っている。お米は、京都小野郷産の「こしひかり」で、野菜は、その日の朝に収穫した西谷産の完全無農薬・低農薬野菜の販売している。また、お菓子やジャムなどの加工品は、こむす事業所で企画し製作した商品を販売している。

(4)こむのシステム開発

こむのシステム開発では、施設管理、社員出退勤給与管理、商品管理、ボランティア管理コーディネート、アンケート集計などの各種システムを開発にも手掛けており、社会福祉協議会、福祉法人や大

学からの受注を得ている。

2. 事業スタッフの構成

こむの事業所は6名の正規職員と6名の非常勤スタッフが支援業務にあたり、設立当初のメンバーは、こむの事業所の立ち上げにかかわった福祉文化研究会のメンバーであった。当時の研究会メンバーは、福祉職を専門としてきたわけではなく、宝塚市役所出身の現代表理事をはじめ、宝塚市内の多様な職種から構成されていた。プロジェクトに福祉専門の学歴や職歴のあるスタッフが雇用されたのは、こむの事業所が立ち上がったからである。このようにこむの事業者は、福祉関係者や企業家が立ち上げた事業体ではないところに特色がある。また、スタッフの姿勢からも、障害者の参加によって福祉文化を創造し、まちをつくっていかうとする事業体であるといえる。

取り組みの成果

こむの事業所は、コミュニティ活動の中核として設立した福祉コミュニティプラザのなかの小さなニーズから仕事を創り出し、その後の継続的にコミュニティのニーズを見つけてはビジネスチャンスとして活用し、小さなビジネスを立ち上げ、それを積み重ねることによって障害者への最低賃金と生活を支えるに足る十分な就労時間を創出し、8年にわたって毎年20名前後の障害者の就労と生活を支えてきた。

また、これまでの利用者から再入院した者はひとりもないことも事業所の誇りとなっている。

今後の課題・抱負

試行錯誤を重ねながら地域コミュニティの様々なニーズや課題を解決しつつ、障害者の仕事を創り出してきた。2020年に10年の節目を迎えるにあたり、こむの事業では、NPO設立時に支援者や支援団体に対して示した数値目標の自己評価を行っている。当時示した目標は、次の3つである。

- ①2011年5月の事業本格開始の時点で10人の障害者を雇用します

②それから2年以内に、総勢20人の障害者を雇用します。

③福祉コミュニティプラザ内に設ける事業所においては、最大40人の障害者の雇用に向けて努力してまいります。

この目標の達成状況の振り返ると、①に関しては2011年には障害者スタッフ14名を雇用していること

から達成したといえ、②に関しては一時スタッフの応募に恵まれず目標の2年よりも時間はかかったものの2018年時点では障害者雇用22名と目標を達成したが、③については現在も達成できていないとの自己評価を行い、設立10周年に向けて新たな事業展開により40名雇用という目標を達成したいとしている。

<利用者概要>

◇障害種別利用者数

身体	知的	精神	難病	その他
4名	11名	8名	0名	0名

◇平均利用率：92.1%

◇月平均労働時間：5.0時間/日

◇就労移行者数：2名

◇平均賃金（月額）：81,679円

<主な制度・しくみ>

◇就業規則：常勤職員と同等

◇給与規程：非常勤職員と同等

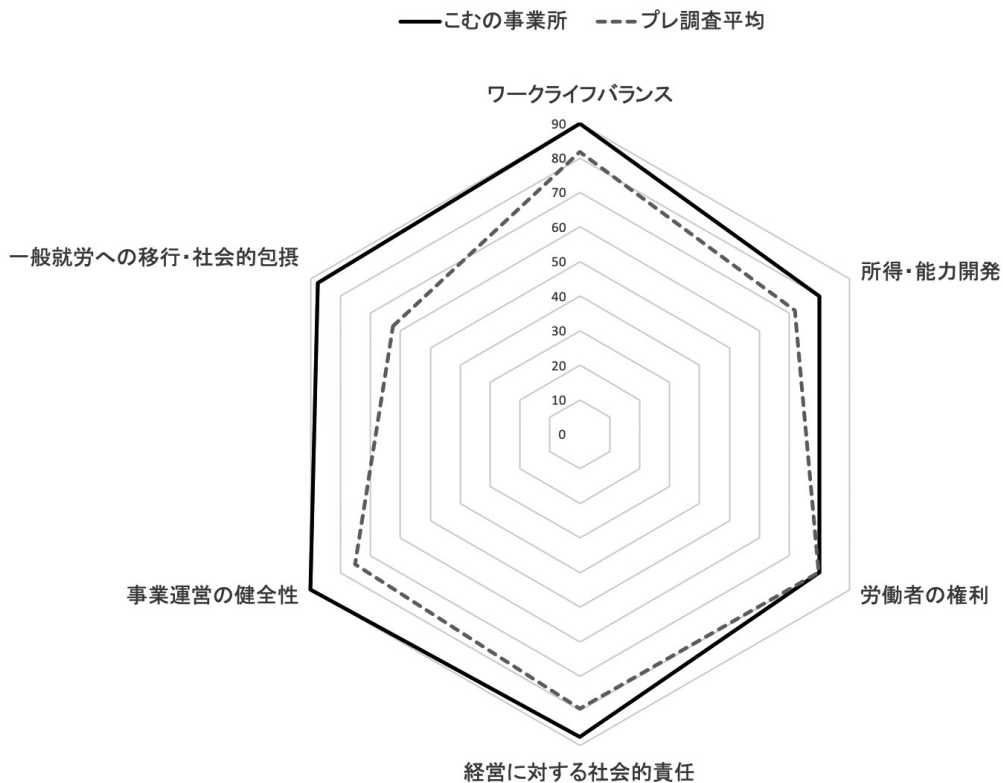
◇職業訓練：無

◇資格取得・昇格の制度化：検討・準備中

◇資格や能力に応じた昇給制：有

◇治具やマニュアルの整備：有

<事業所の質的評価セルフチェック表>



内製化で立て直した緊張感ある職場が 清掃員としてのプライドを形成

熊本県熊本市 済生会熊本福祉センター

法人・事務所の概要

済生会は、明治天皇が医療によって生活困窮者を救済しようと1911年に設立された、日本最大の医療・福祉の団体としての社会福祉法人である。地域社会における医療サービスの提供と生活困窮者の救済を目標に、40都道府県で約59,000人の職員が医療・保健・福祉活動を展開している。その支部である熊本県済生会の歴史は、1935年に恩賜財団済生会熊本診療所を設立したことに始まる。2003年に旧国立療養所三角病院を引き継いで2つ目の済生会みすみ病院を開院し、2004年に他の社会福祉法人の就労支援や保育など6つの福祉事業を引き継ぐ目的で済生会熊本福祉センターが開所し、その後9事業にまで福祉事業を拡大し、現在に至っている。



済生会熊本福祉センター外観

現在、済生会熊本福祉センターでは、就労支援、生活支援、保育など9つの福祉事業の運営にあたっている。事業所は熊本市南区の障害者就労系内田町と児童福祉系の白藤町に分かれており、このうち就労系事業所の集まる内田町は、熊本駅より南へ路

線バスで15分の距離に位置している。事業所の周辺は、有明海の干拓によって造ったのどかな田園が広がっている。内田町にはセンター本部事務所、多機能型事業所として済生会かがやき、ほほえみ、ウイズの3つの施設があり、主に知的障害者を対象とした日中サービス（生活介護、就労継続支援A型・B型、就労移行支援、就労定着支援）が行われている。また、周辺地域にはグループホームが14棟あり、利用者の多くは、それらの施設から通勤して就労している。

法人の目標、施設運営方針、生産活動方針

済生会熊本福祉センターの理念は「一人ひとりを尊重し、共に生きる社会の実現をめざします。」であり、かがやきではこの理念をふまえたうえで、「利用者の方が個々の能力を活かして自己実現が図れるよう、一人ひとりを尊重した利用者主体の福祉」の実践をめざし、

- (1) 1人ひとりにそった個別支援計画を立て、日々の心身の状況にあった支援を行います。
- (2) 生産活動、職場体験その他の活動の機会や情報を提供し、必要な相談等の支援を行います。
- (3) 利用者1人ひとりの安全性の確保と安心感・満足度のアップに努めます。
- (4) 地域社会・家族との連携強化を図ります。

を事業所の方針として掲げている。さらに、生産活動においては、

- (1) 病院という一般社会のなかで清掃業務を通して、挨拶、身だしなみ、接遇などの社会性を身に付け、利用者の自立を図る
- (2) 他の一般企業との競合のなか、支援員の管理

< 事業所概要 >

- ◇開設年：2004年4月
- ◇法人形態：社会福祉法人
- ◇事業形態：多機能型
- ◇多機能型併設事業：B型・移行支援
- ◇定員：10名 実員：10名
- ◇職員数：常勤4名 非常勤1名
- ◇常勤職員平均給与（年額）：非公開

< 連絡先 >

- ◇所在：〒861-4127 熊本県熊本市南区内田町3555-1
- ◇電話：096-223-3330 FAX：096-223-3234
- ◇電子メール：

< 生産活動概要 >

- ◇業種：屋内清掃
- ◇主要商品：病院清掃
- ◇商品価格帯：非公開
- ◇主な仕入先：その他（法人内）
- ◇主な販売先：その他（法人内）
- ◇年間売上：21,600万円

の下、品質管理を行う

- (3) 受託事業の範囲縮小に至らぬように利用者の支援の充実を図り、常に緊張感を持って担当業務にあたる
- (4) 受委託の関係にはあるが同じ法人としての指示・命令に対応し、相互理解の下、協力関係を構築していく

などの点について留意して取り組んでいる。

制度・しくみの特色や工夫

1. 仕事上の特色や工夫

済生会熊本福祉センターの福祉事業は、経営破綻した社会福祉法人が抱えていた事業を引き継ぐかたちで始まった。引き継ぎ当時、就労支援事業所においては、春雨や葛切りの製造により工賃を得ていたが、販路が上手く開拓できなかつたことや輸入製品の増大等により経営が逼迫し、就労支援事業を引き継いだ時点では既に障害者への工賃の支払いが滞る状況にあった。このような事態を受け、就労支援事業の収益事業を探すことから事業の運営が始まっている。仕事の確保は、急務であったため、済生会熊本病院において外部委託で行われていた各種サービス事業の内製化が検討された。病院構内の清掃事業は、既に事業者への委託が行われていたことから、管理棟の清掃サービスより事業を開始した。清掃

サービスの利用者への指導はセンター職員が担当している。その後、実績を重ね、現在では民間事業者と競合するまでに実力を高めている。

また、福祉センターでは、清掃サービスに続き、病院内の売店での販売業務、喫茶店での飲食サービスの提供など、病院内サービスの内製化の拡大を図ってきた。このような事業の拡大に伴い、病院内でのパン製造、それらのパンや弁当の販売、喫茶店の営業等のカフェ事業、職員のユニホームのクリーニング作業を多機能型事業所ウイズが行うなど、他の就労支援事業の仕事を作りだす効果も生まれている。



済生会熊本病院内管理棟の清掃事業業

2. 清掃業務の特色

A型事業の清掃作業は済生会熊本病院構内で行わ

れており、就労時間は6時半より15時までの早出と8時から16時までの7時間作業を行っている。済生会熊本病院は熊本市の中心市街地にあるため、利用者は内田町のグループホームなどから各々自転車や公共交通機関で病院に通勤している。また、清掃業務に携わる利用者には、定額賃金と年齢給が支払われ、福利厚生も充実しているため、かがやきを卒業して一般就労しようとする利用者は少ない。

当初、工場での作業を行っていた知的障害者が、施設外部の病院内で清掃業務に従事することになったため、事業として軌道に載るまでには様々な課題が持ち上がった。特に病院内では関係者以外の入室が禁止される区画があったりするので病院内のルールを守るといったような指導や、他物の物を区別し、他人の物を傷つけたり、無断で持ち出さないなどの社会性についての指導を徹底して行った結果、いくつかの事件はあったものの、仕事面で病院関係者からの信頼を勝ち得て病院内での清掃業務に従事するまでに利用者が成長してきている。さらに、構内でのきばきと仕事をする姿、元気のよい挨拶などが病院関係者からも好評を得ている。今後においても困難な時期を乗り越えてきた気持ちを忘れずに、利用者の特性を理解し、病院内で不祥事を起こさないように見守りを行い、利用者の不安や心配な気持ちに寄り添い、変化に気づけるように支援している。

また、済生会熊本病院は、2013年に世界で最も厳しい国際的医療機能評価であるJCI（Joint Commission International）の認証を西日本初、公立病院でも初めて取得した病院でもある。この認定のため審査においては、医療スタッフなどの病院職員のみならず、病院のマネジメントやメンテナンスに関わる外部事業者も対象となっていることから、病院がJCIの認証を得るためには、清掃で病院のメンテナンスに関わる済生会かがやきの清掃スタッフも手洗いの仕方や嘔吐物の処理方法などに関する認定基準を満たすことが求められた。このようなことからかがやきでは職員が研修会等に参加し、認定基準を理解したうえで、対応方法の検討や利用者への指導を行い、それらのマニュアル化を行っている。このような取り組みにより病院の認証を支援するとともに、清掃の質の向上に努めている。

3. グループ施設間の交流や広報の促進

熊本県済生会は、2つの病院施設と福祉センターからなるが、同じ法人に属しているものの、病院の職員と福祉センターの職員との交流は、特定部門などに限られてきた。このようなことから、福祉センター職員、利用者の取り組みや活動等を病院職員に知ってもらい相互に理解し合うことが大切である。また、日頃から病院内の清掃作業などで見かける利用者への関心や理解を深めるため、病院内の広報誌や3施設共通の広報誌などを介して情報の提供に努めている。



済生会熊本病院外来がん治療センターの清掃事業

取り組みの成果

清掃業務は早出があるため、規則正しい生活が身に着ける習慣ができており、毎日20分の自転車通勤により精神力や体力が鍛えられるなど、利用者の心身の健康管理に大いに役立っている。

利用者は清掃職員としてのプライドと自信が備わっており、従業員としての責任感を持って業務にあたっており、自らの自立に向けての意識づけにも効果を及ぼしている。また、日常業務におけるB型利用者の指導、日中活動でのボランティア活動、利用者自治会の運営などに率先して協力するなどの社会的な面でも良好な状況を創り出している。

さらに、アビリンピックのビルメンテナンス部門に毎年出場して銀賞を獲得した利用者や、全国障害者スポーツ大会に出場する利用者など余暇生活の面でも目標を持って意欲的に生活しており、自らを高

めていこうとする姿勢がみられている。

今後の課題・抱負

前法人が行ってきた就労支援事業を再生するために、グループ病院の構内サービスの内製化により製造事業から対面サービスへ転換を図ってきた。現在は病院の国際的な品質認証の取得を支援する側の質の高さを支えるまでに成長を遂げてきた。今後は、この品質を持続し、業務の受託範囲が縮小しないように、引き続き利用者の管理指導を進めていくことが課題となっている。

また、利用者・家族においても継続的な雇用により安定した生活を送ることができ、雇用条件も良く福利厚生も充実していることから、かがやきの清掃業務の福祉サービスへの満足感が高い。かがやき事業所では、このような清掃業務を維持しながらも、A型事業から一般企業への就労ができるように自立に向けた支援も同時に進めていきたいとしている。さらに近年、利用者の高齢化・重度化、多様化により、体力・作業能力等の低下に伴う生活環境に対応した就労支援や生活支援の充実が課題となっている。

<利用者概要>

◇障害種別利用者数

身体	知的	精神	難病	その他
0名	9名	1名	0名	0名

◇平均利用率：97.4%

◇月平均労働時間：7.0時間/日

◇就労移行者数：0人

◇平均工賃（月額）：102,000円

<主な制度・しくみ>

◇就業規則：利用者用に独自作成

◇給与規程：利用者用に独自作成

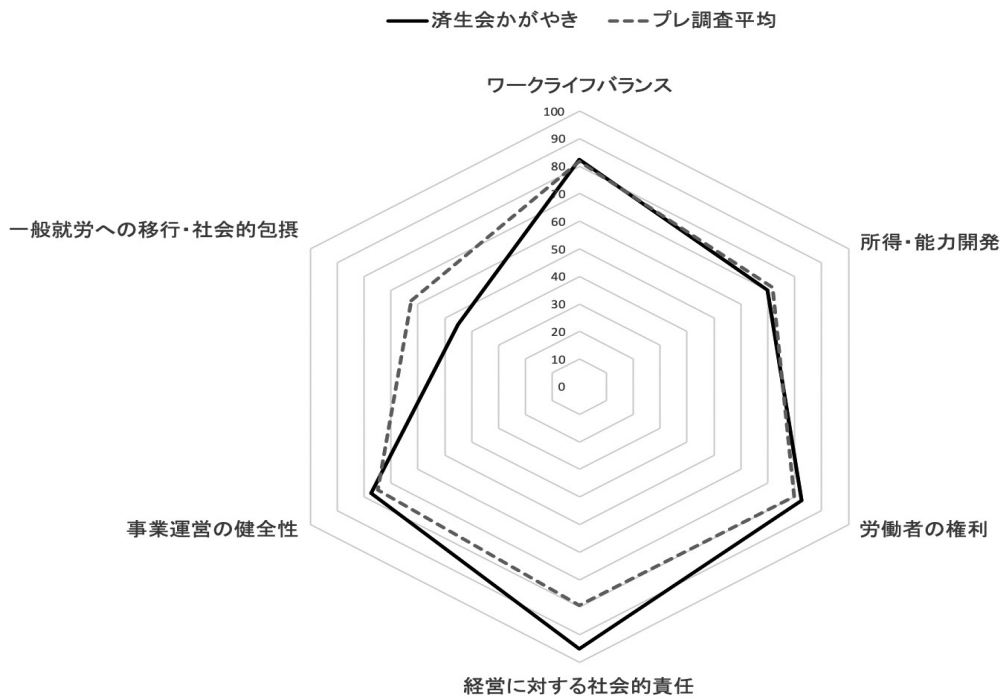
◇職業訓練：無

◇資格取得・昇格の制度化：無

◇資格や能力に応じた昇給制：有

◇治具やマニュアルの整備：必要なし

<事業所の質的評価セルフチェック表>



俺の居場所 俺の仕事場

東京都江戸川区 一般社団法人ワークワーク

法人・事務所の概要

ワークワーク東京は、三洋商事株式会社と一般社団法人ワークワークとが連携して、開設されたA型事業所である。

三洋商事は、昭和32年に大阪府東大阪市で創業し、通信機器、交換機、コンピュータ類のリサイクル、産業廃棄物の収集運搬及び処分等の事業を行っている。資本金は9,000万円、社員数は311名（正社員220名、準社員19名、パート社員72名）の企業である。2007年には東大阪、奈良に続き、東京都江東区新砂に東京リサイクルセンターを開設し、東京での事業を開始する。



東京リサイクルセンター外観

三洋商事では、2003年より障がい者をチャレンジと位置づけ、その就労支援として障がい者の採用を開始した。また、2009年にはそれまでの実績が評価され、大阪府の「就労サポートカンパニー」（障がい者の雇用や職場実習の受け入れなど、大阪府と協力して障がい者の就労

をサポートする企業登録制度）の第一号として登録されている。また、同2009年には東大阪リサイクルセンターにて法定雇用率の1.8%を大きく上回る20%に達したため、重度障がい者多数雇用事業所として認定も受けている。

その後、障がい者が安定して取り組める仕事の確保や、今後の障がい者雇用のあり方を、さらにいいものにしていくため、見直しをする事にした。その時期に福祉関係者の方と出会い、連携して2012年に彼らが今以上に夢を持って働ける就労継続支援A型ワークワークを東大阪に設立した。さらに翌2013年3月には、東京都江東区の新砂リサイクルセンターにワークワーク東京が誕生する。その後、三洋商事が2015年、江戸川区に東京リサイクルセンターを移転したのに伴い、ワークワーク東京も事業所を江戸川区に移転した。

法人の目標、施設運営方針、生産活動方針

ワークワーク東京では、「自立・勤労・笑顔・豊かな心の4つを、仕事を通じて達成していく。」を目標とし、利用者が望む就労と生活のワークライフバランスを支援していくことに力を入れている。この事業所の目的を達成するため、利用者に対しては、「一般企業から学び、現場で一緒に企業の人と働くこと」を心掛け、業務にあたっては汗を流し、体を動かして仕事に取り組むことを奨励している。また、行動指針は、「あいさつ・お掃除・SKH運動」に取り組んでいる。この行動指針は、三洋商事の

< 事業所概要 >

- ◇開設年：2013年3月
- ◇法人形態：一般社団法人
- ◇事業形態：単独型
- ◇多機能型併設事業：無
- ◇定員：10名
- ◇職員数：常勤5名
- ◇常勤職員平均給与（年額）：非公開

< 連絡先 >

- ◇所在：〒134-0084 東京都江戸川区東葛西3-17-41
- ◇電話：03-6808-2070 FAX：03-6808-2172
- ◇電子メール：Kanri-tokyo@workwork.or.jp

< 生産活動概要 >

- ◇業種：リサイクル事業
- ◇主要商品：請負業
- ◇商品価格帯：非公開
- ◇主な取引先：一般企業（三洋商事株式会社）
- ◇年間売上：2,131万円

行動指針をそのまま引き継いだものであり、それぞれの行動の意味は、次のとおりである。

制度・しくみの特色や工夫

- 「あいさつ」を継続することで、
活気ある職場と温かい人間関係が築けます。
- 「お掃除」を継続することで、
事故が起きにくい安全な職場環境が
つくれます。
- 「SKH運動」を継続することで、
相手を思いやる気持ちが生まれます。

このうち、SKH運動については、Sは「さん」付け、Kは敬語、Hは品格であり、仕事場での言葉や態度をただすため皆で取り組んでいる。

そして、生活支援においては、他の支援センター・医療機関・家族・労働機関等と密に連携をとり、利用者一人ひとりのエコマップを広げていくことに力を入れている。

ワークワーク東京では、三洋商事東京リサイクルセンター内に位置する訓練棟で携帯電話の解体やパソコンハードディスクの解体等の業務を行っている。これらの業務は、一緒に働く三洋商事からの請負作業が100パーセントであり、仕事は安定供給されている。



廃棄物解体作業

また、ワークワーク東京は、三洋商事が所有するリサイクルセンター内にA型事業所が間借りする形で業務を行っている。職業指導員は元、三洋商事のスタッフがワークワークの職業指導員に転職して指導に当たっているため、的確な職業指導を受けることができるのも利用者

の安心材料になっている。また、就労継続支援A型事業を選択することによって、職業指導員と生活支援員も配置されるので利用者にとっても安心して働ける環境が作れることもA型事業を選択した要因の一つであった。



分類作業

職場環境も、企業に従って安全性が一番に配慮されている。利用者の怪我防止、集中して作業を行うために、解体専用の部屋（訓練棟）を利用している。朝の朝礼や清掃は、三洋商事スタッフと混じって共同で行っている。

休日は、完全週休2日である。仕事以外では楽しい行事を設けている。多目的室と食堂もとてもおしゃれな空間となっている。お昼のお弁当も5種類の中からお好みで選べるようになっており、食事手当も支給されているので利用者は基本無料で食事ができる。



センター内食堂



外の休憩ベンチ

取り組みの成果

平均賃金も10万円を超えているため、利用者が自分の稼いだお金で好きなことができる。自立生活をしている人もいる。自分に自信が持てる。時間いっぱい働くことで生活のリズムが身についてくるなどの変化が見られている。また、色々な相談ができるので、個々の困りごとを色々な方法で職員と一緒に解決していく。休み無く安定して仕事に取り組んでいる。

今後の課題・抱負

仕事量の確保と継続が一番の課題となる。又、会社組織の中で働いているので、挨拶や仕事に対する意識をしっかりと身に付けて行くための教育や研修を常に行っていく。

またA型の一番のミッションである『一般就労』の希望者にはしっかりとした就労支援を行っていく。

< 利用者概要 >

◇障害種別利用者数

身体	知的	精神	難病	その他
0名	7名	2名	1名	0名

◇平均利用率：91%

◇月平均労働時間：6.2 時間 / 日

◇就労移行者数：0名

◇平均賃金（月額）：118,085 円

< 主な制度・しくみ >

◇就業規則：利用者用に独自作成

◇給与規程：利用者用に独自作成

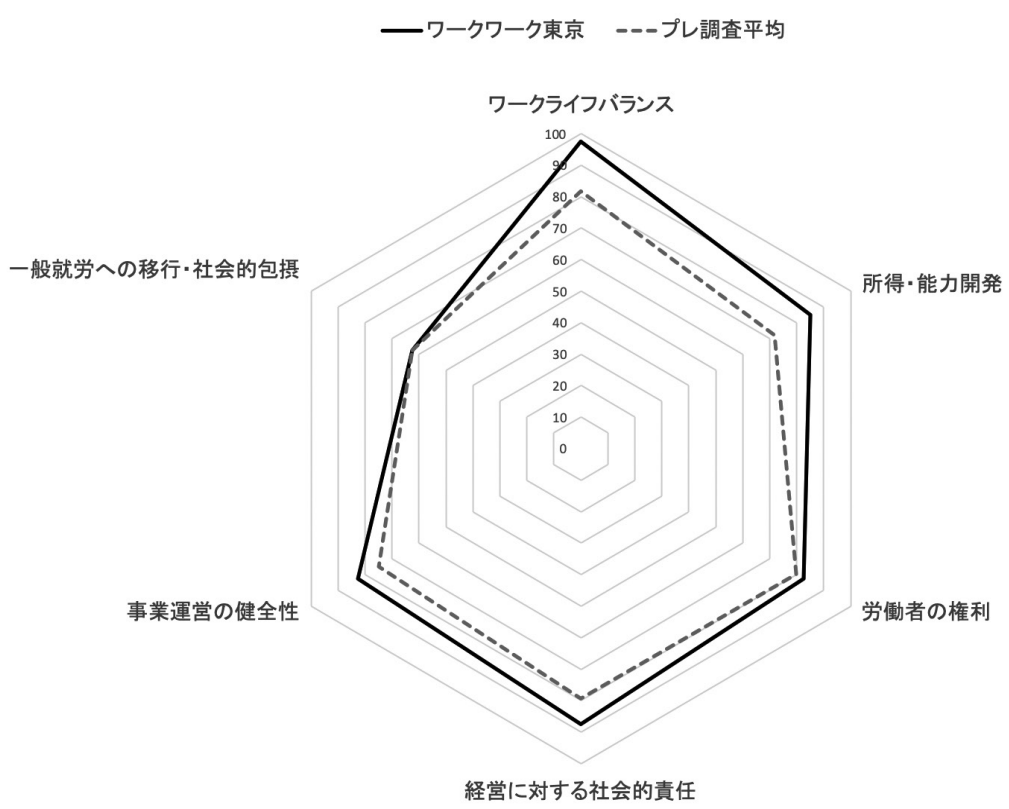
◇職業訓練：法人で実施

◇資格取得・昇格の制度化：必要と考えない

◇資格や能力に応じた昇給制：無

◇治具やマニュアルの整備：有

< 事業所の質的評価セルフチェック表 >



データを重視した作業効率改善に努め、 「与えられる福祉」から、活力ある「積極的福祉」を！

福井県福井市 有限会社 C・ネットサービス

法人・事務所の概要

有限会社C・ネットサービスは、知的障害児親の会が1991年に通所授産施設、翌年福祉工場を開所。2001年には福祉工場7か所（定員270名）を運営。全事業の完全黒字化に向けて12法人に分社した内の1社が当社である。

2013年2月新工場と社員寮を建設、就労継続支援A型事業と生活介護事業、グループホームと職能訓練の出張所を構え、商品開発と企業への送り出しに力を入れている。

主な仕事は、焼き鳥チェーン企業の容器洗浄とクリーニング。雇用した障害者をSP社員と呼称し、職場の主任に育て、法定福利制度と共済制度に加入。20歳から年間貯金100万円を目標に、納税可能な所得相談も受ける。日常管理はIT化と可視化システムを導入、職場の安全確保と改善の徹底に努めている。



工場全景

法人の目標、施設運営方針、生産活動方針

1. 法人の理念・目標

法人の理念や目標を職員や障害者に明確に示し、常に啓発している。

社会人として誇りを大切に自己研鑽に努め、明確な目標の達成に向け、研究と創造や工夫改善をし、良好な事業運営を目指している。

また、目標は、1) 個々の個性と人格を尊重し、適切な就労環境を構築すること、2) 地域社会との共生をはかり、進んで社会貢献に努めること、3) 産業社会の一員として、自主自立の事業経営に努めることとしている。

2. 運営指針

◇健康経営：①フレイル予防②生涯現役就労
③所得確保（勤労・年金・雑所得）

◇意識改革：①自立力の強化②納税を目指す
③国民としての義務負担周知強化

3. 生産活動指針

◇付加価値創造：①安全・安心・健康経営
②資質向上・多種多様多能工化



容器洗浄・搬入

< 事業所概要 >

- ◇開設年：2012年3月
- ◇法人形態：営利法人（有限会社）
- ◇事業形態：多機能型
- ◇多機能型併設事業：生活介護
（2019年6月生活介護廃止・B型開所）
- ◇定員：12名 実員：13名
- ◇職員数：常勤9名 非常勤6名
- ◇常勤職員平均給与（年額）：287万円

< 生産活動概要 >

- ◇業種：白衣クリーニング・食器容器洗浄
- ◇主要商品：白衣クリーニング・食器容器洗浄
- ◇商品価格帯：253万円/月
- ◇主な仕入先：一般企業
- ◇主な販売先：一般企業
- ◇年間売上：6,617万円

< 連絡先 >

- ◇所在：〒919-0321 福井県福井市下河北町11-15-1
- ◇電話：0776-38-5757 FAX：0776-38-5760
- ◇電子メール：service@c-net.or.jp ◇WEBサイト：<http://cnsv.co.jp/>

制度・しくみの特色や工夫

1. 生産活動における制度・しくみの特色や工夫

- ◇人財育成：多能工化と資質向上活動に取り組んでいる。またOJT訓練を重視、職業能力向上研修を実施。絵と写真を工夫し見える化の周知徹底を図っている。主力作業である容器洗浄やクリーニングを中心に効率化・出来高等を数値化している。
- ◇共通評価：職業評価としてC・ネットサービス共通評価表で、手腕能力9項目、体力5項目、作業意欲維持と安定性・適応能力14項目、人間関係2項目、社会常識3項目、その他2項目、勤怠2項目×各10点の合計370点を、本人と現場上席者、職業指導管理者の評価を基に昇格・昇給を決定している。
- ◇可視化：工場、寮等をネットワークカメラで年間・終日録画し、作業効率の改善と防犯対策を目的に活用している。
- ◇新規事業：健康食材「きくらげ」栽培の新規事業化に取り組んでいる。

2. 生活支援・指導の制度・しくみの特色や工夫

- ◇通勤制度：社員寮（グループホーム）から5人、自力通勤8人。
- ◇生活支援：社員寮の利用者には、地域で自立できるように自炊の訓練を実施。生活介

護利用者には見守り援助を実施している。

- ◇能開指導：学習障害者に漢字練習を長期的訓練として実施。また「人材の人財化」支援講座としてパソコン教室や犯罪防止リーダー研修など各種研修を開催。

3. 職員待遇における制度・しくみの特色や工夫

- ◇雇用継続：①生涯現役就労 ②有資格証書の掲示 ③専門教育受講支援
- ◇生活保障：①職能手当改善 ②賃金アップ2%以上

4. 一般就労促進や重度障害者等の受入れ制度・しくみの特色や工夫

- ◇雇用基準：新規の受入れに関しては、実習を経て、特別支援学校卒（2019年4月1名）を採用している。受入れ基準は職能判定重度者とし、配慮が必要な人であり、精神障害と重度判定以外の利用は3年を目途としている。実習で職業能力の高い人は企業就労を勧めている。また諸事情での利用期間延長は会議で決める。
- ◇転職促進：モニタリング等で本人の意思を確認し、企業見学会への参加推進を図っている。

取り組みの成果

1. 生産活動の成果

- ◇ 人財化教育で生産性が向上し労働時間当たりの出来高が上がっている。
- ◇ 昇給と財産形成目標で意欲高揚を図っている。リーダーにはその自覚を持たせている



食材加工会社の白衣等のクリーニング作業

2. 生活支援・指導の成果

- ◇ 最賃保障をし、親亡き後も年金と合わせ自立した地域生活ができる。
- ◇ 20歳になったら年間100万円貯蓄を目標としている。
- ◇ 自立生活のメニュー拡充を図っている。
- ◇ 昨年度まで実施していた駅からの送迎を廃止し自力通勤に切り替えた。

3. 職員待遇の成果

- ◇ SP社員2名が職員採用試験に合格し職員として採用した。
- ◇ 株主配当10%と同額の期末賞与を支給。

4. 移行支援・重度障害者の受入れた成果

- ◇ 福祉施設から採用の者2~3年で企業に転職した。
- ◇ 最近の転職者は2017年度・2018年度に各1名
- ◇ 精神障害者の利用期間内に転職実績あり。

5. 他の事業所に紹介すべき取り組み（障害者以外の働きづらさを抱えた人の受入など）

- ◇ リーダー制度：A型利用者をSP社員と位置付けて、利用者のモチベーションを上げ

る。SP社員の中から2名をリーダーとして任命し、職員の下で必要な指示や判断を行う。

- ◇ 朝礼の可視化：TV会議で3拠点と情報共有、補完し合って業務の平準化。A型利用者が司会をし、当日の作業数と終業目標時刻を発表し作業メンバーの目標意識を高めている。
- ◇ 危険予知活動：作業グループごとに全員参加のミーティングと準備体操
- ◇ 人材活用連携：市町・計画相談機関・グループ法人就労支援担当者との情報交換
- ◇ 業務IT管理：会社玄関に設置したタッチパネルにより、利用者各自が出退勤時刻、体調などを入力し労務管理を一元化している。
- ◇ 労働評価制度：客観的基準を設け、年2回の査定を数値化し、公明・公正に評価。客観的評価基準があることで、他者との比較や賃金査定の根拠が説得力あるものになっている。
- ◇ 経営戦略会議：月1回「経営品質、安全環境、健康保持、事業進化、原価低減」会議開催。
- ◇ 労働災害防止活動：安全作業手順、労働災害事例・予知予防可視化の取り組みが県労働災害防止団体協議会から表彰された。作業手順への安全注意事項の表示、工場内に労働災害上の注意事項の見える化や、機材の転倒防止、靴やマットの防滑などに取り組んできた。
- ◇ 建物の外壁は板張りであり保温・遮熱に効果あり、光熱費が削減でき、また太陽光発電設備の導入を図り、経費削減に貢献している。数値化・グラフ化し効果について見える化をしている。

今後の課題・抱負

2013年、本社工場建設に伴う借入金4億16万円。現在の残債は1億8千415万円。6年で54.1%を返済、完済の8年後にはSP社員がオーナー、支援員を雇用しての会社運営を目指す。その

目標に向けての挑戦は課題山積。故に、意識を改め、障壁を乗り越え、希望を抱いて邁進するのみである。

平和な社会、ゆとりある生活の願望も極めて難題だが「与えられる福祉から自らが生き抜く、活力ある積極的福祉へ」チェンジ。その方途の研究に軸足を移しつつある

<利用者概要>

◇障害種別利用者数

身体	知的	精神	難病	その他
0名	11名	2名	0名	0名

◇平均利用率：99.2%

◇月平均労働時間：5.9時間/日

◇就労移行者数：1名

◇平均工賃（月額）：127,137円

<主な制度・しくみ>

◇就業規則：常勤職員と同等

◇給与規程：常勤職員と同等

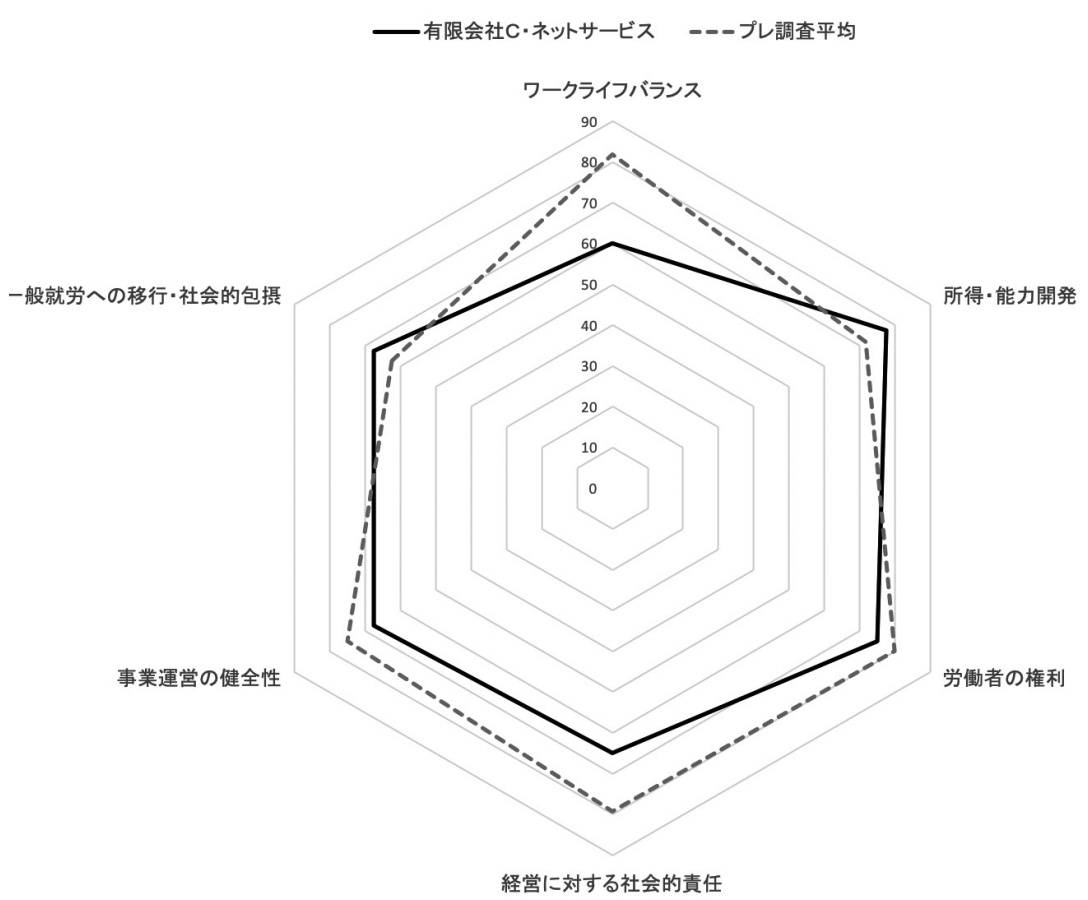
◇職業訓練：法人で実施

◇資格取得・昇格の制度化：有

◇資格や能力に応じた昇給制：有

◇治具やマニュアルの整備：有

<事業所の質的評価セルフチェック表>



当たり前仕事を、障がい者の方々に

大阪府豊中市 社会福祉法人加島友愛会

法人・事務所の概要

社会福祉法人加島友愛会は、大阪市淀川区の加島・三津屋地域にあり、障害者・高齢者を対象に社会福祉事業を運営している。加島友愛会の最初の事業は、知的障害者の通所施設「加島希望の家」の建設・運営から始まり、いくつかの障害者福祉施設、高齢者福祉施設の設置を進め、今日に至っている。



「ル・プラス」外観

障害福祉部門では、以下の5つの施設と各事業がある。

- ①ル・プラス（就労継続支援A型）
- ②かしま障害者センター（就労移行支援、自立訓練、就労継続支援B型、就労定着支援）
 - ・むつみ（生活介護、就労継続支援B型）
 - ・COCOLO相談支援センター（特定相談、一般相談、地域活動支援センター）
 - ・地域生活支援部（共同生活援助）
- ③加島希望の家（生活介護）
- ④アンダンテ加島（施設入所支援、生活介護、短

期入所、日中一時支援）

- ⑤ヘルパーステーション・トレフル（居宅介護、重度訪問、移動支援）

就労継続支援A型事業所「ル・プラス」は、加島友愛会本部や他事業とは神崎川を挟んだ豊中市にあり、図表1のように、「ル・プラス」の工場・事務所と3つの施設外就労施設は隣接している。就労訓練が行われるのは主として第2・第3工場で、うち第2工場は施設外就労先企業である。



各施設の配置図

- ・就労訓練が行われるのは主に、第2工場・第3工場・第4工場です。
- ・更衣室、ロッカーは第4工場にあります。
- ・食事等で利用する休憩室は、第2工場にあります。
- ・トイレは各工場にあります。

法人の目標、施設運営方針、生産活動方針

「人は、生まれながらにして自由と平等の権利を有します。そして、人間の尊厳は守られなければなりません。」加島友愛会は、全ての人々の人権が尊重される社会をめざし、加島・三津屋地区を中心とする地域社会の福祉に貢献する使命を担っている。地域住民による「人権・福祉・平和の町づくり」運動の一つとして重要な障害者および高齢者の福祉事業を展開している。

< 事業所概要 >

- ◇開設年：2013年5月
- ◇法人形態：社会福祉法人
- ◇事業形態：単独型
- ◇多機能型併設事業：なし
- ◇定員：20名 実員：37名
- ◇職員数：常勤11名 非常勤5名
- ◇常勤職員平均給与（年額）：305万円

< 連絡先 >

- ◇所在：〒561-0843 大阪府豊中市上津島一丁目4番3号
- ◇電話：06-6151-3701 FAX：06-6151-3810
- ◇電子メール：re.plus@kashima-yuai.or.jp

< 生産活動概要 >

- ◇業種：クリーニング
- ◇主要商品：ふとんリネン類クリーニング
- ◇商品価格帯：280～550円
- ◇主な仕入先：一般企業
- ◇主な販売先：一般企業
- ◇年間売上：13,699万円

事業の経営にあたっては、経営基盤の強化と経営の透明性を確保し、利用者と地域住民の立場に立った質の高い福祉サービスの継続的、安定的な供給を目指し、そして、福祉事業に携わる従業員が仕事にやりがいを感じるような経営に努めるとともに、時代の変化に柔軟に対応しつつ経営の安定的成長を図るとしている。

生産ラインは、①洗濯・乾燥と②仕上げからなるが、洗濯・乾燥ラインは、写真のように大型洗濯機・乾燥機が導入され、機械化が進んでいる。

人間による作業は、仕上げエリアにより集中している。トンネルフィニッシャーやロールアイロナー（洗濯・脱水後の洗濯物のしわを伸ばす機械）が積極的に導入されているが、最後の仕上げは人間による丁寧な手作業が行われている。

制度・しくみの特色や工夫

1. 仕事の内容

ル・プラスの業務は、病院・福祉施設向けのリネン類（寝具・患者衣、タオル類などの繊維製品）の洗濯仕上げ事業（使用済みのリネン類を定期的に回収・洗濯仕上げをして納品するリネンサプライ事業）である。事業所に隣接して、ふとん丸洗い大手のクリーンカンサイ株式会社の工場があり、そこを通じて業務を受注するとともに、クリーンカンサイ株式会社の工場で施設外就労をしている。



白衣類・仕上げエリア②



白衣類・仕上げエリア①

2. 生産活動における工夫

生産活動記録と勤怠システムとが連動していて、利用者個人がタブレットで入力した日々の記録が業務日誌や実績記録表に自動転記される。そして、またその内容が職場のボードに一覧として掲示される。

←タブレットの入力画面

1時間目 ふとん 包装

2時間目 ふとん 包装 同上

3時間目 ふとん 包装 同上

4時間目 洗濯 洗濯場 同上

5時間目 洗濯 洗濯場 同上

6時間目 洗濯 洗濯場 同上

勤務延長 就労 面談 同上

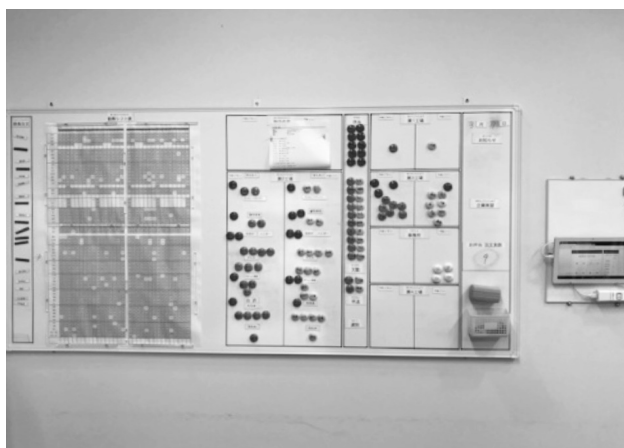
時間外勤務 選択してください

備考

業務日誌 2019年4月1日 月曜日

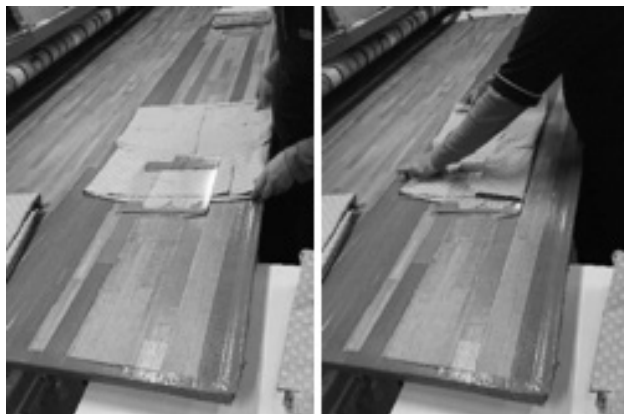
		見学/来客												
出勤	食事	公休	有休	欠勤	遅刻	早退	1	2	3	4	5	6	勤務延長	時間外勤務
○							洗濯 洗濯場	洗濯 洗濯場	洗濯 洗濯場	洗濯 洗濯場	洗濯 洗濯場	洗濯 洗濯場	洗濯 洗濯場	洗濯 洗濯場
○							白衣 ポケット検査	白衣 ポケット検査	白衣 ポケット検査	白衣 ポケット検査	白衣 ポケット検査	白衣 ポケット検査	白衣 ポケット検査	白衣 ポケット検査
○							白衣 仕分け	白衣 仕分け	白衣 仕分け	白衣 仕分け	白衣 仕分け	白衣 仕分け	白衣 仕分け	白衣 仕分け
○							第1工場 包装	第1工場 包装	ふとん 包装	ふとん 包装	ふとん 包装	ふとん 包装	ふとん 包装	ふとん 包装
○							白衣 たたみ	白衣 たたみ	白衣 たたみ	白衣 たたみ	白衣 たたみ	白衣 たたみ	白衣 たたみ	白衣 たたみ
○							白衣 ハンガー	白衣 ハンガー	白衣 ハンガー	白衣 ハンガー	白衣 ハンガー	白衣 ハンガー	白衣 ハンガー	白衣 ハンガー
○														
○							病衣 前準備	病衣 前準備	病衣 前準備	病衣 前準備	病衣 前準備	病衣 前準備	病衣 前準備	病衣 前準備
○							白衣 ポケット検査	白衣 ポケット検査	白衣 ポケット検査	白衣 仕分け	白衣 仕分け	白衣 仕分け	白衣 仕分け	白衣 仕分け

表計算ソフトへの転記画面→



業務活動ボード

また、品質を安定させ、作業をしやすくするように、治具をいろいろと工夫している。写真は、患者衣を折りたたむ作業で使用している治具で、折り幅の目安を均一にするために使用している。



患者衣を折りたたむ作業で使用している治具

現場の作業支援スタッフには、事業所の運営会議への参加を促し、障害特性等の支援に必要な情報をできるだけ伝えるようにしている。また、福祉サービス全体の支援を担当する職員には、一般企業への送り出しやそれに伴うジョブコーチ支援の実践などに取り組んでもらい、支援の幅が広がるような業務に参加を促している。

3. 一般就労促進や利用者受入における特色や工夫

ル・プラスでは、A型サービスを利用する職員は、原則1日6時間（※希望者は7時間30分）、週5日、月22日程度で、1ヵ月の勤務時間は132時間（※希望者は165時間）となり、社会保険（健康・厚生年金）にも加入する雇用契約を締結している。大阪府の最低賃金（939円）以上を保証し（2019年4月1日現在時給940円）、交通費は月額実費で30,000円を上限に支給して、利用者1人当たりの月平均賃金総額は121,484円となっている。法人としては、「ル・プラスに行けば仕事があって、一定の収入が得られる」という当たり前のことがモチベーションに繋がれば良いと考えている。

また、就労当初に4つほどの仕事（洗濯業務と仕上げ業務3種）を巡回してもらい、注意深く作業適性を把握することで、適性に合った配置を実現し、繁閑に応じた作業調整をしやすくしている。

取り組みの成果

月平均賃金は、12.1万円、原則6時間（希望者は7時間30分）の就労時間を実現している。

また、年間1人は必ず一般企業への就職の実現を目指しており、それを視野においた実習も行っている（2015年度は就職者2名、実習2名、2016年度は各1名、6名、2017年度は各1名、1名、2018年度は各2名、3名）。

さらに、多様な人材の受け入れも始めており、豊中市の生活困窮者就労訓練事業に参加し、いわゆる生活困窮者を2017年度1名、2018年度3名、2019年度1名を雇用型として受け入れている。

今後の課題・抱負

A型利用の障害のある職員には、一般就労につながるようなプログラムを準備しているが、今後はさらにル・プラスから送り出す意義や特色を生かした取り組みを実践していきたいとしている。生産活動の面では、利益率の高い仕事を受注するとともに、ITシステムなどをどん欲に取り入れて、限られた支援スタッフの体制で効率的な仕事の運営ができる「仕組み」の改善に努めていきたいとしている。そうすることで、豊中市という地域の中で必要性を感じてもらえる就労継続支援A型サービスの施設になっていければと考えている。

<利用者概要>

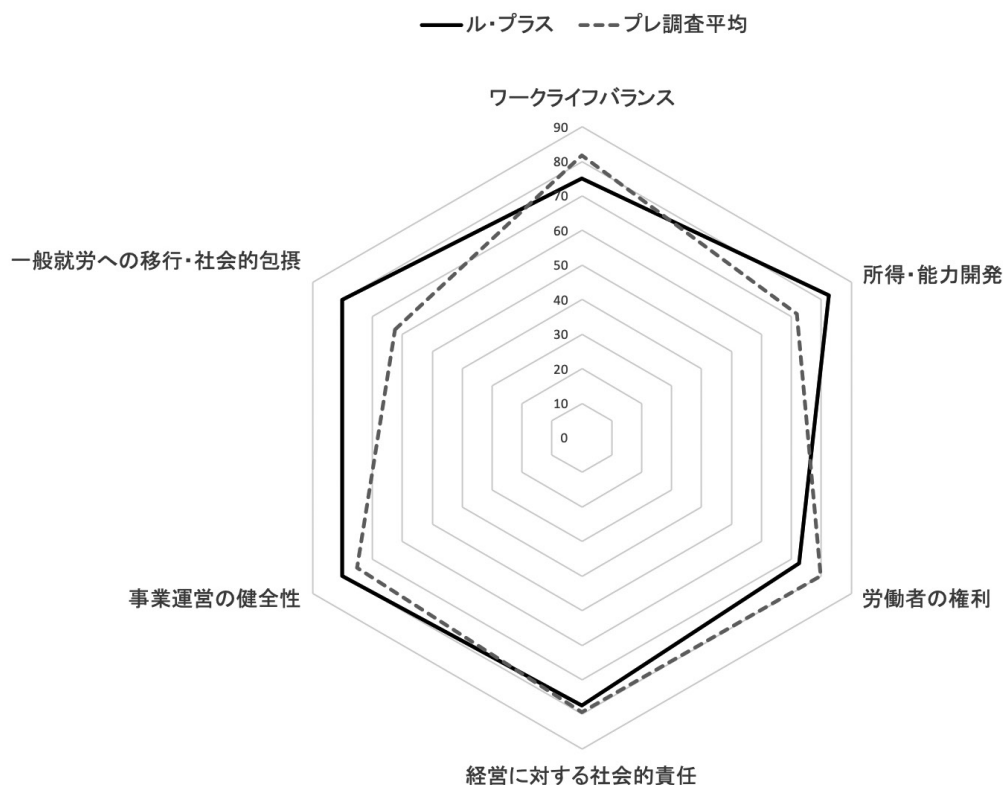
- ◇障害種別利用者数

身体	知的	精神	難病	その他
2名	25名	10名	0名	2名
- ◇平均利用率：135.5%
- ◇月平均労働時間：6.0時間/日
- ◇就労移行者数：1人
- ◇平均工賃（月額）：121,484円

<主な制度・しくみ>

- ◇就業規則：非常勤職員と同等
- ◇給与規程：非常勤職員と同等
- ◇職業訓練：検討・準備中
- ◇資格取得・昇格の制度化：無
- ◇資格や能力に応じた昇給制：無
- ◇治具やマニュアルの整備：有

<事業所の質的評価セルフチェック表>



やりがいのある仕事を、働きやすい環境で、 障害がある人もない人にも共に提供

大分県豊後大野市 合同会社ロイヤルウォッシュ

法人・事務所の概要

父親がリネン業の㈱リファイン大分を創業、現代表者の宮迫賢太郎氏が経営を引き継いだ。A型事業を始める前に、すでに㈱リファイン大分で障害者雇用（3人）をしていたが、一企業では対応が難しくなってきたこと、働く環境に配慮すれば障害者の働く場をより多く提供できると考え、また人手不足もありA型事業を始めた。



工場外観（手前が第2工場、奥が第1工場）



事務所棟（第1工場の2階部分）

㈱リファイン大分とA型事業所ロイヤルウォッシュ（合同会社ロイヤルウォッシュ）は、不可分の関係で、㈱リファイン大分からの受注業務の実作業の100%を担っている。㈱リファイン大分は営業・配送（配送車10台）・工場のオペレーターを担当、また設備投資、洗剤等の経費を負担し、職員21名、パート14名である。年間の売上は3億2千万円であり、業務内容はホテル・旅館・介護施設と法人契約をするリネン業・貸布団業である。一部個人の顧客もある。

作業場は一部2階に事務所などがある第一工場（合同会社ロイヤルウォッシュ所有）と、約3年前に建設した布団丸洗いを主とする第二工場（株式会社ファイン所有）がある。

設備は大型で、自動装置の洗濯機を導入している。年間の休業は日曜日のみで、正月と盆の長期休みもなく、ローテーション勤務をしている。誠実な対応とお客様の目線のサービスを心掛け、働きがいのある仕事を提供できるよう努力している。第一工場で働く職員と利用者は、㈱リファイン大分のオペレーター3人とパート8名を除く全員が、合同会社ロイヤルウォッシュが運営する「A型事業所ロイヤルウォッシュ」の関係者である。第二工場にもA型利用者が働いているが、施設外就労の申請はしていない。利用者は精神障害者の方が半数以上おり、時間・日数は本人の希望を聞き、負荷がかからないようにしている。

法人の目標、施設運営方針、生産活動方針

1. 法人の目標

顧客・利用者・職員・協力会社、わが社に関わる全ての人の幸せを追求し、感謝の心で、世の中を快適にするサービスを届ける。世のために貢献をする。

< 事業所概要 >

- ◇開設年：2013年1月
- ◇法人形態：営利法人（合同会社）
- ◇事業形態：単独型
- ◇多機能型併設事業：無
- ◇定員：20名 実員：23名
- ◇職員数：常勤3名 非常勤12名
- ◇常勤職員平均給与（年額）：260万円

< 連絡先 >

- ◇所在：〒879-7306 大分県豊後大野市犬飼町下津尾10番地
- ◇電話：097-579-7455 FAX：097-579-7454
- ◇電子メール：royalwash-1@oct-net.ne.jp

< 生産活動概要 >

- ◇業種：クリーニング
- ◇主要商品：クリーニング
- ◇商品価格帯：25円～
- ◇主な取引先：一般企業（株リファイン大分）
- ◇主な取引先：一般企業（株リファイン大分）
- ◇年間売上：5,682万円

2. 施設運営方針

障害者の有無にかかわらず、皆がそれぞれの立場で働く喜びを感じられる職場づくりを目指している。またより長い時間働けるように、自立した生活ができるような支援を目指している。

3. 生産活動方針

A型事業ではあるが、発注先は障害者の施設に仕事を出している意識はない。元受の（株）リファインは企業であり、甘えは許されない。特に品質に注力している。また障害者と職員の区別は意識せず、ともに働く仲間として遇している。特に、利用者には、パート職員とは同じ程度の仕事をしてもらうことを目指している。



シーツ、布団カバーの自動アイロン

制度・しくみの特色や工夫

◇生産活動◇

クリーニング業のみでマニュアルなどはないが、作業種は多いので、作業をさせてみて、適性を見極めていく。また障害特性や人間関係の相性なども考慮し配置している。



自動浴衣折り畳み機

◇生活支援・指導◇

利用者とのコミュニケーションに配慮している。特に、相談者を決め、相談しやすい環境づくりに努力している。預金の管理（1名）、現金の管理（2名）、母親の介護の相談、その他風邪などの通院の付き添いなども行っている。（株）リファイン・ロイヤルウォッシュ合同の食事会（利用者・職員全員）を

年3回、顧客のホテルで実施し、障害者と職員が一緒に、区別なく親睦を深めている。

◇職員待遇における制度・しくみ◇

特に実施はしていないが、月1回、常勤職員でランチミーティングを実施し、情報交換と親睦を兼ね、実施している。

◇一般就労促進・重度障害者等の受け入れ◇

一般就労への希望は、モニタリングの時に確認しているが、現在のところ希望者はいない。新規の利用については、障害者就業生活支援センター、ハローワークや特別支援学校から受け入れている。特に特別支援学校からは毎年2~3人の実習を受け入れ、採用している。採用の目安は、少し時間をかけて訓練すれば取得できそうな可能性のあることを見極めて、決定している。

取り組みの成果

1. 生産活動における成果

障害者が、(株)リファインのパート職員やロイヤルウォッシュのパート職員と一緒に作業することで、仕事に対する心構えやモチベーションが引っ張られ、できない仕事も自然とできるようになってくる。また安定して働ける要因は、仕事の多さである。毎日こなさなくてはならない仕事が常にあり、目の前の仕事を終わらさなくてはという責任感が皆に芽生えてきて、自分が休むと会社の皆が迷惑をこうむると考えるようになり、休みも少なくなる。このように一定量以上の仕事があることにより、自分の居場所が見出せ、責任感と生活のリズム、サイクルができると考えている。



タオル類自動折り畳み機

2. 生活支援・指導における成果

また地域で生活でき、趣味も含め人生を楽しむためには、賃金を得ることが大切と考えている。またリズムある就労生活を送ることが、安定した生活を維持することにつながる。例えば、B型から移ってきた利用者は、以前より希望していたエレクトーンを習い始め、得た賃金で熱望していたエレクトーンを購入することができ、さらに60歳までに100万円の貯金をする目標を自らたて、定期積立を始めた。

また新卒で入った利用者は、得た賃金で自転車を購入、片道20分かかっていた道のりが楽になった。また月2万円の貯蓄を始めた。他にも、得た賃金で、欲しいと思っていたゲームソフトを購入したり、車の車検を自分で支払うことができるようになった人もいます。



出荷待ちのタオル類

3. 移行支援・重度障害者等の受け入れにおける成果

(株)リファインで採用していた職員（統合失調症など）で、精神的な不調に陥ったが、退職するのではなく、勤務時間などの配慮ができるロイヤルウォッシュでケアしながら働いてもらっている。

4. 障害者以外の働きづらさを抱えた人の受け入れなどの成果

地域から、また家族会から頼まれて、障害者手帳を所持していないが、福祉サービスでなく、職員として2人受け入れている。

今後の課題・抱負

障害者は一緒に働く仲間として、ともに働きがいのある仕事を責任もって行ってもらうという意識で運営してきた。利用者には、生き生きと充実した労働生活を送ってもらっているとの自負はある。しかし今後、障害がより重い人が増えていくことは予想され、また福祉事業である以上、利用者の職業訓練やキャリアアップを考え、今後は福祉面の整備や、労働評価および訓練メニューなども検討していきたい。そのためにも他のA型事業所の情報を参考にしたい。

【ヒアリングの感想】

代表者は、運営方針についての問いに、生涯就労型と回答されたが、障害者と職員がともに同じ目標（顧客に満足いただける仕事）に向かって努力しているところは、むしろソーシャルファーム型に近い存在と感じました。また、代表者も発言していましたが、福祉的なアプローチが弱い印象を持ちましたが、しかしやりがいのある仕事の確保、就労生活を大切に、精神障害者が働きやすい職場を目指した運営は、評価に値すると考えていいと思います。

<利用者概要>

◇障害種別利用者数

身体	知的	精神	難病	その他
5名	5名	13名	0名	0名

◇平均利用率：70%

◇月平均労働時間：6.0時間 / 日

◇就労移行者数：1名

◇平均賃金（月額）：91,792円

<主な制度・しくみ>

◇就業規則：非常勤職員と同等

◇給与規程：非常勤職員と同等

◇職業訓練：法人で実施

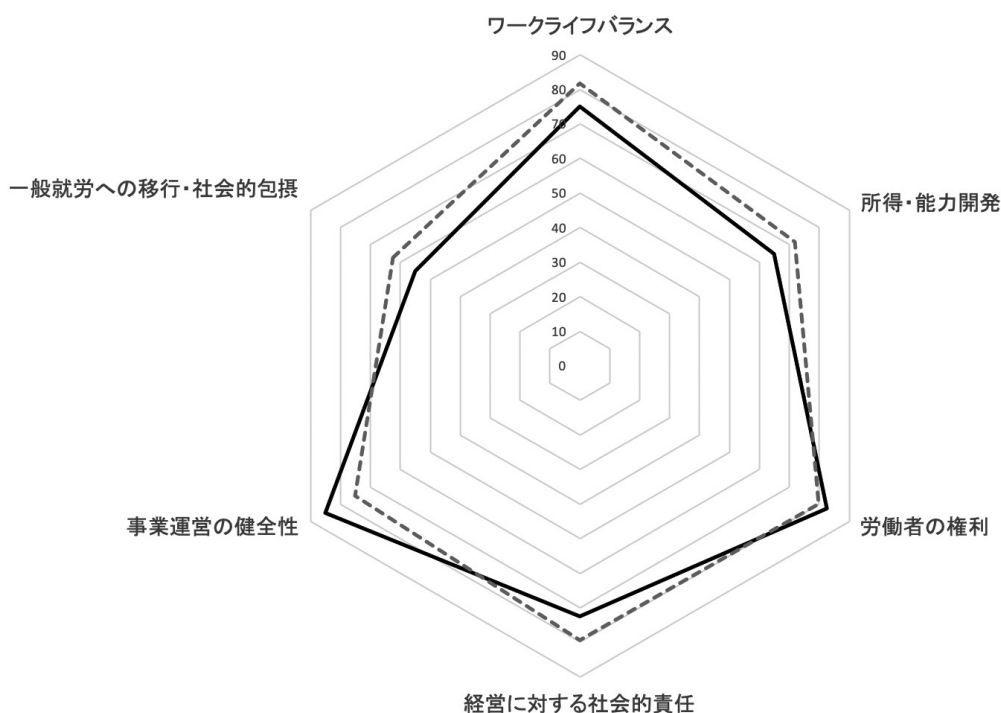
◇資格取得・昇格の制度化：無

◇資格や能力に応じた昇給制：今後検討

◇治具やマニュアルの整備：無

<事業所の質的評価セルフチェック表>

— ロイヤルウォッシュ --- プレ調査平均



職人として信頼し、社員として大切に育む

長崎県佐世保市 NPO 法人佐世保自立支援センターチャレンジ

法人・事務所の概要

NPO法人佐世保自立支援センターチャレンジ（以下A型チャレンジとする）は、佐世保プロイラーセンター（以下佐世保プロイラーセンターとする）から受託した食鳥の処理・加工業務を行っている事業所である。委託元の佐世保プロイラーセンターは、佐世保市内大手の食肉会社の食鳥処理及び販売部門が分離独立して1969年に誕生した会社である。1989年より知的障害者の雇用に取り組んでいたが、1992年に佐世保市内に開園したハウステンボスにより、市内の雇用環境は大きく変わり、それまで佐世保プロイラーセンターに勤務していたパートタイマーの多くがハウステンボスへ流出し、会社は深刻な人材不足に直面した際に、この危機を救ったのが障害者雇用であった。当初、人材不足を補うための障害者雇用という会社の方針に不満を持つパート職員もあり、会社と職員との摩擦もみられたが、障害者雇用に理解を示して会社に残ったパート職員はその後、指導員として障害者の技術指導にあたっている。

その後、佐世保プロイラーセンターでは障害者の雇用枠を増やしていき、生産現場作業員の7割以上を障害者が占めるようになった2013年に佐世保プロイラーセンター内にNPO法人佐世保自立支援センターチャレンジを設立し、翌2014年にA型事業所を開始して、佐世保プロイラーセンターに雇用されていた障害者全員が移籍してA型チャレンジの事業が開始された。

A型チャレンジは、佐世保市の中心部からやや南東に位置するハウステンボスのまちとして知られている針尾島の江上地区に事務所を構える。

現在は、江上地区の食鳥の処理加工作業に29名に加

えて、佐世保市街地にある佐世保ココロ店において佐世保プロイラーセンターからの委託により弁当や総菜の調理販売業務の委託を受けて施設外就労として7名の利用者が従事している。さらに、外部企業への利用者の派遣による施設就労や佐世保市指定特定相談支援事業所の運営にも取り組んでいる。



事業所（手前が加工場、奥が事務所）

法人の目標、施設運営方針、生産活動方針

A型チャレンジでは、利用者の「7時間就労」を目標としている。そして、A型事業の利用者に対して、次の5項目を約束している。

- ① 労働契約を結ぶことで企業と同じ目線の雇用
- ② 最低賃金
- ③ 7時間の労働時間
- ④ 社会保険、労災保険への加入
- ⑤ 退職金制度

このような約束を守ることで、利用者の働く生活リズムをつくり、10万円程度の安定した収入を確保し、社会の中で自信を持って自立ができるようにしていくことを支援の方針としている。

また、A型チャレンジでは、基本的に終身雇用を

< 事業所概要 >

- ◇開設年：2014年2月
- ◇法人形態：特定非営利活動法人
- ◇事業形態：単独型
- ◇多機能型併設事業：無
- ◇定員：40名 実員：36名
- ◇職員数：常勤8名 非常勤1名
- ◇常勤職員平均給与（年額）：250万円

< 連絡先 >

- ◇所在：〒859-3241 長崎県佐世保市有福町94-2
- ◇電話：0956-58-2520 FAX：0956-58-5155
- ◇電子メール：challenge@bell.ocn.ne.jp

< 生産活動概要 >

- ◇業種：食鳥処理加工
- ◇主要商品：食鳥処理加工請負作業
- ◇商品価格帯：非公開
- ◇主な取引先：佐世保ブロイラーセンター(株)
- ◇年間売上：5,947万円

意識しており、利用者を生涯にわたってサポートしていこうという意識強い事業所である。一方で、利用者の特性に合った作業の提供やスキルアップの支援、希望によっては一般就労の支援などに対応し、利用者本人が持つ能力で自立できるような支援にも取り組んでおり、利用者に生活の基盤を提供するとともに、それを土台に果敢に社会に対してチャレンジしていくことも応援している。

が深夜にも及ぶ日もみられたが、障害者が手さばき工程の中核を担うようになってからは、健常者の頃よりも作業時間が短縮し、同程度の仕事量でも20時には作業が終わるようになった。これは大量の受注を前にした場合、健常者の多くは適度に作業の手を抜き、作業スピードが徐々に遅くなっていたが、障害者は仕事中に一切手を抜かず作業に没頭しているため、健常者中心のラインよりも早く業務が片付くようになったという。

制度・しくみの特色や工夫

1. 経営者が利用者に寄せる信頼感

食鳥処理加工作業では、生きた鶏を処理し内臓を抜き丸どりにする工程と、丸どりをさばき各部位に加工していく工程があり、全部の工程の処理加工作業を佐世保ブロイラーセンターより請負っている。丸どりの処理加工作業では機械化も進んでいるが、人による手さばきの方が、肉の歩留まりが良く、肉のかたちなどもきれいに仕上がるため顧客からの評判も高く、佐世保ブロイラーでは創業以来手さばきを守り続けている。

この手さばき加工を守っていく大きな力となっているのが、A型チャレンジの利用者たちであり、利用者の働きは商品の品質管理において大きく貢献している。また、障害者就労以前は、毎年12月はクリスマスや年末年始のため鶏肉の需要が高まり、作業



食鳥加工作業

人手不足による経営危機を救い、手さばきの伝統を守り、作業に真剣に取り組む障害者たちの姿を現場で見守り続けてきたため、経営者は、障害者に対して社員としての信頼感を持っており、社員の職場や生活を守るため、社員の生活ニーズに応えるよう

と多様な取り組みを行っている。

例えば、低い室温に保たれた作業場での立ち仕事には、多くの体力が必要とされるが、利用者たちの昼食は、コンビニエンスストアで買い求めたカップラーメンやパンだけの者も多く、作業の途中で倒れてしまう利用者も現れた。このようなことから利用者の健康管理や食育の観点から昼食を提供するようになった。さらにそれがきっかけとなり唐揚げ弁当を販売する事業の立ち上げへとつながっていった。また、入会希望者が長崎県全域に広がるに従い、離島出身の利用者の現れたため、グループホームを整備するなど就労のための環境も着々と進んでいる。

2. 自信と誇りを持つことができる職場づくり

佐世保プロイラーセンターの商品の品質保持において極めて重要な役割を担う手さばきの技術指導においては、佐世保プロイラーセンターに長年勤めてきた熟練者が指導にあっている。技術指導員がフィリピン出身でもあることから、言葉による指導よりも実際に包丁の使い方を何度も見せて真似をさせる方法で技術を指導してきたが、むしろこのような指導方法は利用者が技術を習得する方法として適しており、利用者は技術指導員と同じ包丁さばきができるようになってきているという。また、利用者の多くは一度の工程で多くの作業をすると混乱してしまうため、作業工程の分割を図り、多くても3つの作業で1つの工程が終わるように工夫を行ってきた。その結果、作業中の事故が減少し、利用者の安全確保にもつながっている。さらに、技術指導員だけではなく先輩がロールモデルとなっており、先輩の働く姿をみて自分も同じ作業がしたい自発的に取り組む姿勢や、先輩と同じ作業ができるということによる自信を大切にしている。このようなことから、手さばき加工はA型チャレンジの仕事の中でも花形の仕事であり、包丁を持ってレーンに立つことが誇りや憧れとなっている。

A型チャレンジでは、利用者に対して技術指導だけではなく、仕事にあたっての心構え等も指導している。指導の内容はシンプルで、就業時間中には一生懸命に仕事をし、さぼらないことである。また、作業の早い遅いは評価せず、就業時間を働き抜くこ

との大切さが強調されている。このような姿勢を貫くため、時間管理は厳しく接しており規定以外の休憩をする際には必ずタイムカードを押してから休憩するように指導を行い、休み時間の長短で利用者間に不満が出ないような配慮が行われている。

3. 職員の育成

A型チャレンジとしての職員採用は行っておらず、佐世保プロイラーセンターに一般職として入社し、食鳥処理及び販売部門のノウハウを身につけた者が、A型チャレンジへ出向して職員となっている。また、A型チャレンジの職員に福祉を専門に学んだ者はおらず、皆、実務において福祉にはじめて携わることとなっている。そのようなことから、A型チャレンジでは職員の指導にあたって、幹部職員が長年障害者と仕事をしてきたことによって培われてきた利用者への信頼感や想いと、はじめて福祉に携わる若手職員との意識の差を埋めていくことに留意し、職員が利用者を「どれだけ信じていることができるようになるか」に重点を置いた社員教育を行っている。また、A型チャレンジでは就労支援の仕事は子育てと同じとの考えから、ほめて自信を持たせること、環境を変えないこと、いつでも話ができることを心掛けさせている。また、資質向上のため、職員支援研修の受講を推進し、能力向上への取り組みを行っている。

取り組みの成果

A型チャレンジでの就労支援により、多くの利用者が安定し、自立した生活を送っている。また、特別支援学校で問題を抱えていた生徒も、A型チャレンジで自立した社会人となっている姿をみた特別支援学校の教員も、A型チャレンジの指導力を高く評価し、特別支援学校等の見学や職場実習も増えるとともに、A型チャレンジへの入会希望者は増加してきている。

さらに、利用者のチャレンジ精神を育む取り組みにも成果がでており、配送の仕事に挑戦した利用者が佐世保プロイラーセンターに正職員として就職したケースや佐世保市内の優良食品会社に一般就労した利用者も現れている。

今後の課題・抱負

A型チャレンジ自体の抱負としては、A型チャレンジへの参加を希望する者が多いことから、より多くの障害者が就労でき、利用者がより多くの賃金を得ることができるように、事業を拡大していくこ

とが大きな課題となっている。この課題に対しては、自社の鶏肉を活用したチキンカツや焼き鳥などの商品開発や、利用者の作業委等のクリーニング事業などに取り組み、仕事を創り出すことや、プロイラー事業にプラスアルファできる売り上げを確保し賃金の向上させていくことに取り組むたいとしている。

<利用者概要>

◇障害種別利用者数

身体	知的	精神	難病	その他
4名	30名	5名	0名	0名

◇平均利用率：94.5%

◇月平均労働時間：6.9時間/日

◇就労移行者数：1名

◇平均賃金（月額）：117,337円

<主な制度・しくみ>

◇就業規則：利用者用に独自作成

◇給与規程：利用者用に独自作成

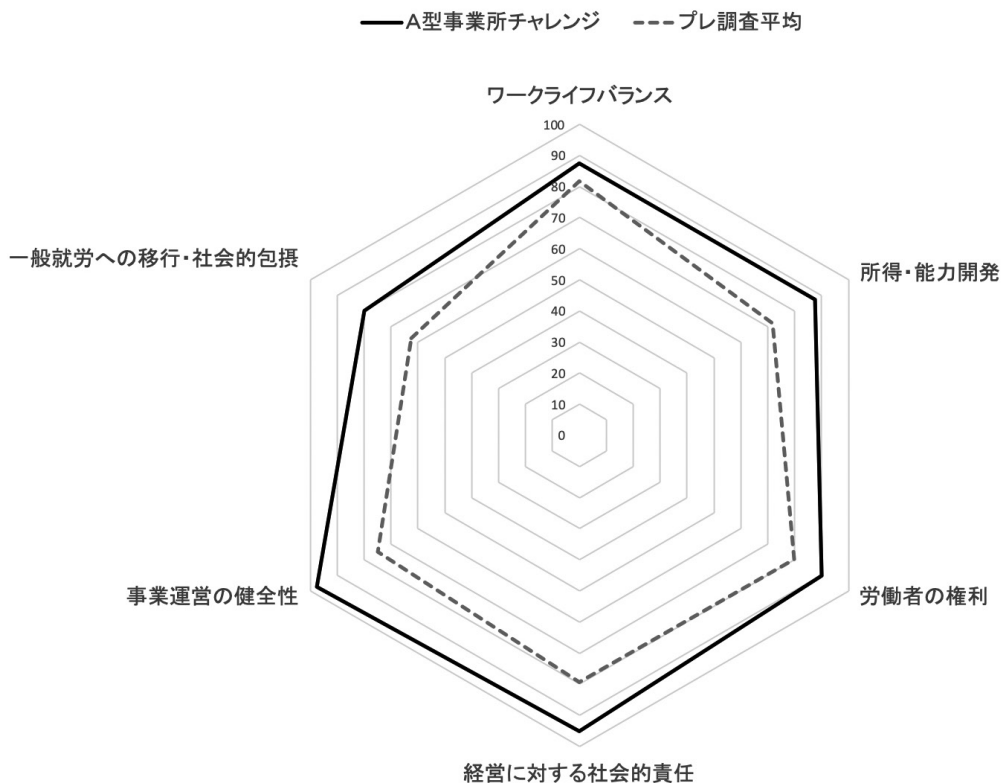
◇職業訓練：法人で実施

◇資格取得・昇格の制度化：検討・準備中

◇資格や能力に応じた昇給制：有

◇治具やマニュアルの整備：無

<事業所の質的評価セルフチェック表>



安全安心でシンプルな味を守り続けた食パンが 支える安定した暮らし！

岩手県一戸町 社会福祉法人 カナンの園

法人・事務所の概要

社会福祉法人カナンの園は、1972年に創立された。1973年に知的障害児入所施設「奥中山学園」を開設、1978年には学校法人カナン学園を創設し、高等部だけの「三愛学舎養護学校」を開校した。その後も奥中山地区および盛岡地区で児童発達支援、日中活動・就労支援、生活支援、相談支援などに取り組み、現在は4つの支援部で9つの事業所を擁する法人となっている。

カナン牧場は、奥中山学園や三愛学舎の卒園・卒業後の進路先や、1980年に開設した入所更生施設「小さき群の里」からの就労先として、1982年に設立した有限会社カナン牧場がその前身となる。当初は、地域の主要産業である酪農・畜産業との関連で、幼牛肥育、養豚などを行っており、「カナン牧場」の名は、このことに由来している。翌1983年には、法人施設の利用者や職員向けにパン製造をはじめた。その後、社会情勢の変化などにより幼牛肥育部門は廃止、養豚部門は入所更生施設への移管などを行い、好評だったパン製造部門のみとした。その後、より多くの従業員（牧場では当初より利用者こそ呼んでいる）を受け入れるべく1998年に福祉工場となり、現在の地に新築移転した。現在では、主に知的障がい者を中心に42名が就労し、事業所長をはじめ14名の職員とともにパン製造、食品加工などを行っている。カナン牧場は、事務所、パン工場、食堂からなり、食堂内のミニショップでは当日焼いたパンや、加工製品などの販売をしている。食堂に隣接する厨房では、従業員や職員の朝食や昼食をつくっているほか、観光シーズンや見学などで工場を訪れた方に焼き立てのパンを中心にしたランチを提供している。また、食堂とパン工場の間は一面ガラ

ス張りになっており、従業員たちがパンを焼く姿を見学することができる。このことは、従業員にとっても一つひとつの作業に、自覚と誇りを持って働くことにもつながっている、という。



カナン牧場外観

法人の目標、施設運営方針、生産活動方針

社会福祉法人カナンの園では、「キリストの愛をもとに、障害者といわれる人々を中心として、全ての人が互いに尊重しつつ助け合って生きていく社会の実現」をめざし、「施設に合った人をつくるのではなく、その人の成長の必要に応じた環境づくり」を進め、家庭・地域・社会の連携を基本方針として事業を進めてきた。また、創立当時より、「生活」「教育」「労働」を大切な支援の視点とし、特に社会とつながりを持ちながら「働くこと」が、一人ひとりの成長に大切な要素であることを重視し、就労支援に力を注いできた。

生産活動方針では、カナン牧場の前身が有限会社ということもあり、事業所が「雇用の場」であるという意識が定着しており、就労時間も6.5時間から

< 事業所概要 >

- ◇開設年：2012年10月
- ◇法人形態：社会福祉法人
- ◇事業形態：多機能型
- ◇多機能型併設事業：移行支援
- ◇定員：34名 実員：32名
- ◇職員数：常勤12名 非常勤4名
- ◇常勤職員平均給与（年額）：322万円

< 連絡先 >

- ◇所在：岩手県一戸町奥中山字西田子 1027-8
- ◇電話：0195-35-3505 FAX：0195-35-3145
- ◇電子メール：c-farm@canaan-jp.net

< 生産活動概要 >

- ◇業種：パン製造・菓子製造・加工製造（ジャム）
- ◇主要商品：パン
- ◇商品価格帯：119円～401円
- ◇主な取引先：一般企業
- ◇主な販売先：一般企業
- ◇年間売上：11,451万円

7時間を基本としている。また、「就労の場」であることをしっかりと意識できる人であれば、支援区分が重度であっても、受け入れていく方針を持っている。さらに、商品の製造では、消費者に「カナン牧場のパンを選んで買ってもらえる」だけの品質の高い製品を作り続ける、という意識が徹底されており、その意識が何十年もの時を経ても多くの消費者に支持されているパンの製造に結びついている。

その後、当初のレシピを改良しながら、施設の入所者たちも安心して口にし、毎日食べても飽きの来ない素朴な味、そしてまた食べたくなるような食感が追求された。このような明確なコンセプトの下で、原料が吟味され、最終的に後の主力製品となる山型・角型食パンの原材料は強力粉、水、ブドウ糖、イースト、海水塩のみであり、油や乳製品、卵を含まないシンプルなレシピとなった。また、食品添加物を一切含んでいないので、これらに対するアレルギー体質の方でも安心して食べることができる、と評価を得ている。

制度・しくみの特色や工夫

1. 商品の開発

食パンの製造は、1982年に法人の入所更生施設「小さき群の里」の労働科ではじめられた。パンの製造レシピは、東京のTベーカリーより学び、担当職員1名と利用者4名の規模であった。



パン工房での作業風景

このような素朴な味と口当たりのよい食感の食パンは、施設内だけではなく、その家族や職員に広まり、さらには施設周辺の地域住民や、法人の支援母体ともなっている教会関係者でも広まり、一定の需要を獲得していった。さらに、法人の支援者であり盛岡流通センター女性経営者の会の代表者が、同流通センター内にパンフレットを配布、販売を一手に引き受けてくれたことがきっかけとなり岩手県内スーパーからの問い合わせがあり納品が始まる。カナン牧場のパンは無添加なので消費期限が夏期3日間、冬期4日間と短いのが、消費者からの要望を受けてデパート、生協などからの問い合わせも相次ぎ、現在では岩手県内のみならず首都圏の都県にも出荷している。そして創業時には1日平均160斤であったものが、30余年経た現在では1日平均1300斤まで生産規模が拡大した。

2. パンづくりの流れ

パンづくりは深夜から行われ、午前0時前後には、職員がその日の仕込みに入る。生地ができる2時半に最初の従業員1名が出社し、その後製造工程が本格的になるに順じ、出社者が増え、5時半まで1時間ごとに出勤シフトが組まれている。

従業員は、主に出来上がった生地を丸め、一つひとつの分量に分割し、パン型に入れ、オーブンで焼き上げていくという工程を手作業で行っている。遅出のシフトで入った者は、パン製造のほか、出荷、オーブンの余熱を利用したラスクづくり、パン工房の清掃などを行い、昼食をすませ、退社という流れとなっている。

カナン牧場は、地域人口が約3,000人の高原地帯の寒冷地にあり、冬季の早朝の気温は零下20度近くになることもある。公共交通機関は限られ、従業員のはほとんどは法人が運営するグループホームで生活しており、送迎車両が出退勤時間に合わせて巡回している。また、出勤日は工場内の食堂で朝食や昼食をとることができ、グループホーム生活者の他、より自立的な暮らしをめざして、アパートなどで仲間と暮らしたり、一人暮らしをする者たちも含めて、食生活による健康管理に寄与している。障がいを持つ従業員が安定かつ安心して継続して働くことができる要因の一つであろう。



カナン牧場内の食堂（奥はパン工房）

3. 職員の育成

カナン牧場のパンはカナン牧場がオリジナルで生み出したパン生地が、食パン菓子・惣菜パンなどカナン牧場で製造する全てのパンの基本となっており、このパン生地を作る作業は、機械化することが難しく、職員が手作業で対応している。また、パンの決め手は、奥中山高原からの伏流水と長年使っているミキサーであり、ミキサーが変わると食味が出ないことから修理して使い続けているという。このような製法や原料、そして味と食感にこだわったパンを守り続けているが、カナンの園は、職員約200名の大きな組織であり、施設間の職員の異動もある。そのためカナン牧場に配属された職員は、着任後伝統のレシピと製法を受け継ぐため、まずパン生地づくりを学ぶことから始めているという。

4. 地域の支持

パンづくりが多数の障害者雇用を可能とする事業として成り立った要因として、パン評判を聞きつけた地域住民向けに販売が開始され、地域社会向けの販路が確立されたことがあげられる。このようなことから、カナン牧場では、事業化のきっかけとなった地域住民を特別な顧客として位置づけており、地域住民に対しては優先してパンを確保し配給しているという。また、農業地帯である地域とカナン牧場とは様々な点で結びついており、カナン牧場の保有する加工設備を用いて、地域の農協婦人部等が農産物を加工したり、出荷がむつかしい農産物を正当な価格で買い取り、ほうれん草やニンジン、トマトなどを生地練りこんだ製品を開発したり、ジャムなどの加工品の原材料に用いている。障がいのある人たちが地域に暮らすためには地域そのものが元気になる必要があり、だからこそ自分たちもこのような形で地域社会に貢献し、共存をめざしている、という姿勢が地域住民の共感を呼び、地域住民が彼らを“隣人として”支えている、という。

取り組みの成果

安全安心で飽きのこない食パンという商品コンセプトと本物志向という製造方針とが相まって高い品質のパンができ、その品質が周囲の地域住民に認められ、事業としての基盤を築いた。触れてきたように、パン製造によって、多くの障害者を雇用し、現

在も30余名を雇用する産業として成り立っており、今後も味と食感を守り続けていきたいとしている。また、利用者にとっては、競争の激しい製パン業において一般企業と対等に肩を並べて仕事をしていることが誇りとなっているとともに、静かで自然豊かな環境のなかで大きな変化にさらされることなく安心で安定して暮らす基盤を提供することができている。

には、顧客離れはほとんどなかった、といい、今回も値上げは行うものの、これまでの味や食感の伝統を引き続き維持することが対応の基本と考えている。同時に、着実に技術を高めてきている従業員たちが自分たちだけでパンを製造する、という大きな目標もあり、この目標に向けて一層努力していきたいということだった。就労系の福祉事業所において、「パン製造」を手掛けるケースは多いが、その多くは菓子パン、総菜パンが主力の「まちのパン屋さん」で、技術を持った職員の補助的な役割を障害者が担っている、と聞く。カナン牧場のように、主力製品が食パンであり、従業員なしには製造が成り立たない、という事業展開は数少ないケースとして、今後の展開が気になるところである。

今後の課題・抱負

ここ10数年価格を据え置きで販売してきたが、近年の資材や原料の高騰から値上げを検討しており、この値上げに対して顧客がどのような反応を示すのかが大きな課題となっている。前回の価格改定の際

< 利用者概要 >

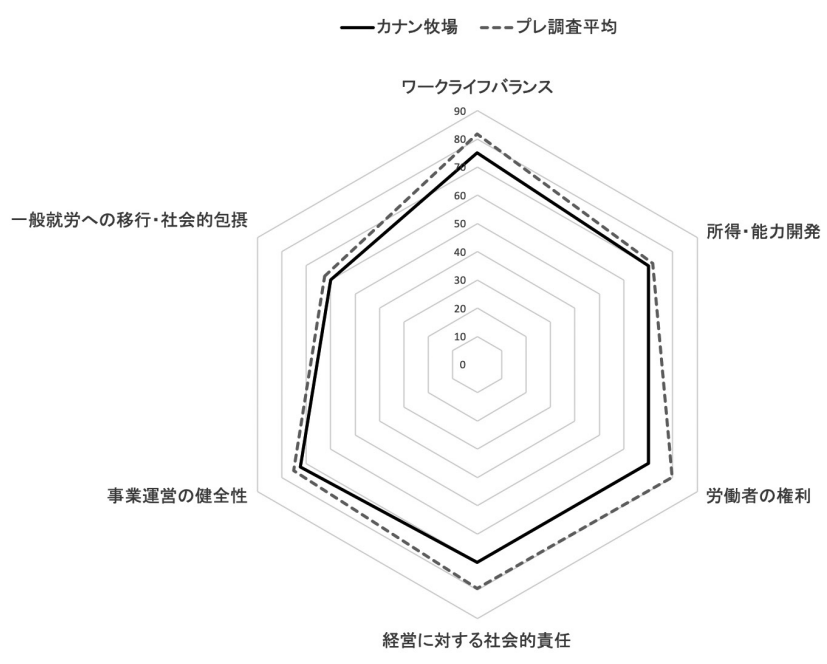
- ◇障害種別利用者数

身体	知的	精神	難病	その他
1名	29名	2名	0名	0名
- ◇平均利用率：96.7%
- ◇月平均労働時間：6.2時間 / 日
- ◇就労移行者数：1名
- ◇平均工賃（月額）：91,927円

< 主な制度・しくみ >

- ◇就業規則：常勤職員と同等
- ◇給与規程：利用者用に独自作成
- ◇職業訓練：無
- ◇資格取得・昇格の制度化：無
- ◇資格や能力に応じた昇給制：無
- ◇治具やマニュアルの整備：検討・準備中

< 事業所の質的評価セルフチェック表 >



古民家で大人気のイタリアレストランは 地域づくりの拠点

宮城県仙台市 特定非営利活動法人 ほっぷの森

法人・事務所の概要

「びすた〜り」とは、ネパール語で「ゆっくり」という意味。理事長の白木さんは、もともと障害者雇用をする老舗の地元企業の社長。地元の企業の色々な役などをする事務用品会社を営む名士の社長であった。スペシャルオリンピック(元宮城の会長)から障害者と関わり始めた白木さん。福祉側は、そんな白木さんを頼って、作業所から障害者を何人も雇ってもらったり、他の企業を紹介してもらったりする関係であった。雇用以外でも、作業所の賃金を上げるために、仕事を探したり作ったりコンサルをしたりとプロボノ活動を企業として続けていた。

そんな中、これではちががあかないと2007年2月に新規法人(LLP) 就労支援センターほっぷを立ち上げた。メンバーは、企業経営者、大学名誉教授、臨床心理士、アナウンサー、コピーライター、教師、福祉施設の役員など、同じ志を持つ地元でも実力のある人達。そして、レストランびすた〜りを開設。120年前の古民家をリノベーションして雇用と経営の両立に力を入れた。このレストランは、開店当時から地元で話題になるレストランで、食事以外にもミニコンサートの会場としても使用される。グランドピアノがおいてあるのも特徴。食べログやトリップアドバイザーなど、多数の飲食店の検索サイトにも一般のお店と並んで掲載される。ページやお客様の感想にも、福祉の臭いは一切無い。

理事長がもともと地元も企業の有力者であったためか、他にも障害者の職業訓練の委託や連携型福祉サービス事業の委託など様々な障害者の就労にかかる依頼が行政や外郭団体から受けることとなった。

また、近隣の農地で作物を作り(びすた〜りファーム)、レストランで使用するなど農業にも着手し、レストランでの就労が厳しい重度の人達の就労機会を作り出した。

2008年1月にはNPO法人ほっぷへと転換し、就労移行センターほっぷ(就労移行)とびすた〜り(A型)、びすた〜りフードマーケット(B型)に事業所を分割した。



びすた〜り外観

法人の目標、施設運営方針、生産活動方針

知的、高次脳機能障害のある方々の就労へ向け、各利用者個人の障害の特徴も含め、その人を全人的にとらえる視点で支援を行っている。就労支援に重点を置いていて、A型でも2年で企業就労を目指している。

また、障害者の就労の場であるとともに、安心安全な食の提供の場として、仙台市長町地域のまちづくりへの貢献の場として、地域に根ざしている。

< 事業所概要 >

- ◇開設年：2008年6月
- ◇法人形態：特定非営利活動法人
- ◇事業形態：単独型
- ◇多機能型併設事業：無
- ◇定員：10名 実員：9名
- ◇職員数：常勤5名 非常勤2名
- ◇常勤職員平均給与（年額）：264万円

< 生産活動概要 >

- ◇業種：レストラン
- ◇主要商品：コース料理
- ◇商品価格帯：2,500円～3,500円
- ◇主な仕入先：一般企業
- ◇主な販売先：一般個人
- ◇年間売上：3,153万円
- ◇平均工賃（月額）：93,705円

< 連絡先 >

- ◇所在：〒982-0011 仙台市太白区長町3-7-1
- ◇電話：022-352-7651 FAX：022-352-7652
- ◇電子メール：info@bistari-nagamachi.com

制度・しくみの特色や工夫

1. 事業内容

◇レストラン

ランチとディナーをイタリア料理中心に提供。材料はこだわり生産者がわかるものを使用。一般のレストランとは違う下記の付加価値がある。



レストランホール

◇地域の景観保護

120年前の古民家をリノベーションし、街を元気に。もともと材木屋さんだった古民家が解体の危機に直面していたときに賃貸し、仙台市としては大変珍しい古民家の保護とレストランの風情に転換した。



リノベーションの風景

◇桂ピアノ（グランドピアノ約1000万）

仙台在住の詩人の名前を付けられた、ヘーゼルドルファー1225セミコンサートモデルが店に鎮座。もう一つのA型事業所がカフェとして、東北福祉大学の1FにOPENしたが同様のピアノが置かれている。



桂ピアノ

◇コンサートや展示会

上記の外観や店の特色を生かして、ミニコンサートや発表会・写真展・絵画展・書展などの会場としても頻繁に利用されている。

2. 特色のある制度・しくみ

びすた〜りの特徴としては、次の1点があげられる。

◇一般就労型事業所

A型の利用者も就労移行のプログラムにも参加してもらっている。毎年数名は企業に就労している。10名のうちほとんどが軽度知的や発達障害、精神2名一日6時間シフト制、社会保険加入、最賃保障（評価表に基づいて、数名だけ減額-企業の就労があるので毎年違う）出来ることを仕事にしていくので、評価表も変化する。就労は実習によるマッチングで決める。

出来ることを評価して理解を始めることが、支援の第一歩。

法人の特色として、障害福祉サービスだけではなく、地域の色々な役割を果たしているため様々な委託事業や助成金、協働事業を受けている。それは、地域の法人の信頼の証と言える。

法人の役員や職員は、元々の経営者や企業出身の人が多く、びすた〜りの管理者も元はホテルマン。だから、利用者のお客様への接客（ホスピタリティ）がしっかりしている。それを元にし、利用者は教育されていくので、利用者の店員としてのホスピタリティも高い。自ずと上がっていく感じ。また、料理も利用者が最後まで作り給仕をする。料理も利用者が工夫をして、独学でも勉強してくるので、ドルチェは色々な種類で、美しく盛りつけられている。店としてもレベルは、決して他店に引けを取らない。

法人全体では、「ロゴセラピー」という心理学を軸にしている。利用者だけではなく、職員から保護者にもこの研修を行い、普段の運営や家庭での教育の軸としてもらっている。



ランチ

取り組みの成果

障害者が、一家の大黒柱の人が企業への就職をし、家庭を支えている。びすた〜りで働く事によって、就労意欲が湧き、企業就労をしていく人が多い。また、A型の賃金により、生活の質も豊かになっている。



びすた〜りファーム

そして、自分に自信が持てるようになった。

がんばれば、自分の弱点が見えてくる（障害に関係なく）その部分をサポートしてもらえば、出来る環境が作れる。そして、がんばった分だけ自分の自信に繋がる。この循環を作ることが大事と考えている。

障害者だけではなく、医療や地域や高齢者や大学や色々な物が、頑張りの中からクロスして交わって広がっていく。事業を続けることによって（長く）地域全体が豊かになること、地域を創っていく一助になることを目指している。

してあげる・されるの関係ではなく、お互いが支

え支えられる関係が心地よい。職員も楽しく救われているので、障害云々は関係ないと感じている。

地域そのものを活性化し、高齢者や障害者も含めて住みやすい町にしていくこと。

そのためには働く場が必要。しかしやりがいのある仕事の確保、就労生活を大切に、精神障害者が働きやすい職場を目指した運営は、評価に値すると考えていいと思います。

今後の課題・抱負

目標は、障害者の雇用だけでなく、地域づくり。

<利用者概要>

◇障害種別利用者数

身体	知的	精神	難病	その他
0名	8名	2名	0名	0名

◇平均利用率：82%

◇月平均労働時間：6.0時間 / 日

◇就労移行者数：3名

◇平均工賃（月額）：93,705円

<主な制度・しくみ>

◇就業規則：非常勤職員用と同等

◇給与規程：非常勤職員用と同等

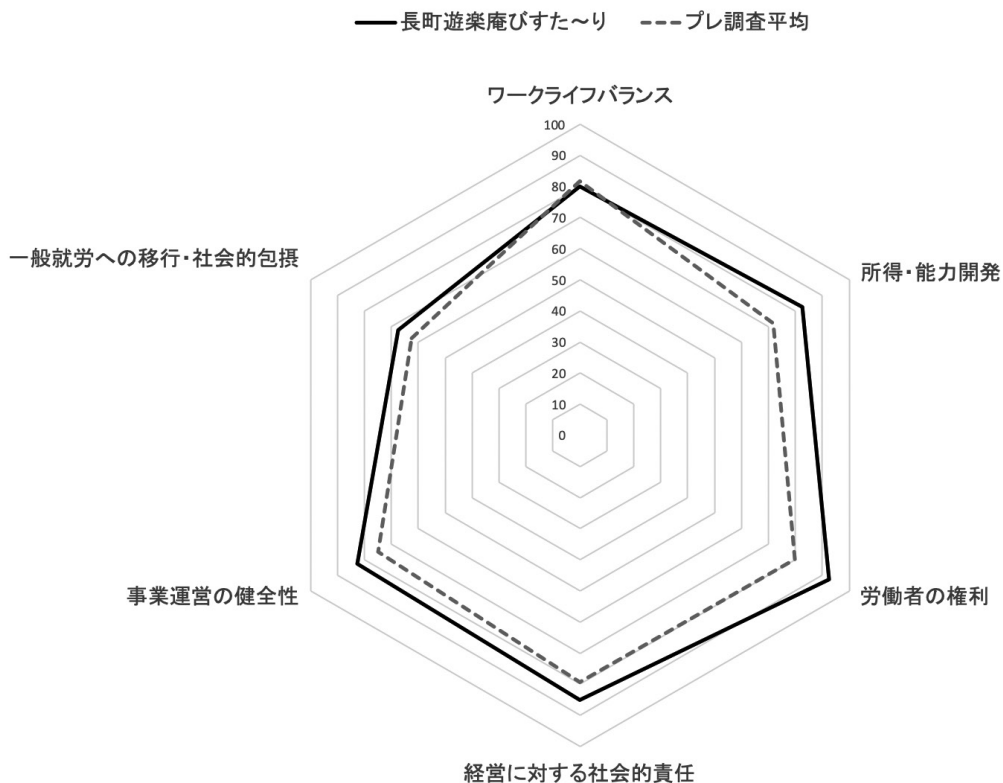
◇職業訓練：法人で実施

◇資格取得・昇格の制度化：有

◇資格や能力に応じた昇給制：有

◇治具やマニュアルの整備：検討・準備

<事業所の質的評価セルフチェック表>



地域企業との連携とたゆまぬ事業開拓が 障害者の職を支える

兵庫県小野市 社会福祉法人兵庫県社会福祉事業団

法人・事務所の概要

小野市は兵庫県南東部、神戸市と姫路市のほぼ中間に位置している、小野市を含む北播磨地域の中央を東西に中国自動車道が横断し、大阪方面への交通の便が良いことから、小野市周辺地域には多数の工業団地が形成されている。小野福祉工場は、小野市の西部に位置するが、隣接する加西市の北条は、三洋電機株式の創業の地であり、現在でも名称が変わったものの拠点工場をはじめ多数の工場が集積している。

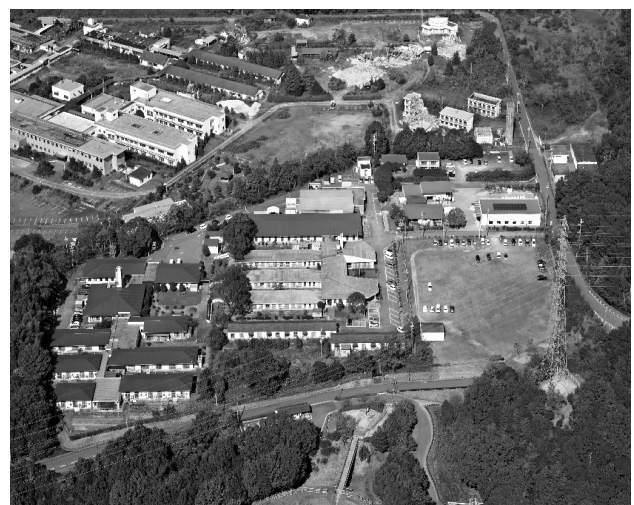
このような地域的な背景もあり、1974年、社会福祉法人起生の会、兵庫県、三洋電機株式の三者が合意し、小野福祉工場の操業が開始された。全国で9番目の福祉工場であった。また、1980年に同一敷地内に生活介護施設である小野起生園も整備される。小野福祉工場は、その後も近隣事業者との連携による事業の拡大を図り、1986年には地元の三菱電機製造株式より自動車部品関連の新職種を導入し、1988年には第二工場を整備して三菱電機製造株式の製品製造を本格的に開始している。その後、1998年に兵庫県の斡旋により起生の会と社会福祉法人兵庫県社会福祉事業団が合併する。兵庫県社会福祉事業団は、社会福祉施設を効率的、効果的に管理運営するために設立された組織であり、県や市町村立等の福祉施設の移管や譲渡などにより、現在は県下66カ所で96施設を運営している。このような多くの施設を運営しているなかで、A型事業所は、小野福祉工場のみとなっている。

2011年、小野福祉工場の基幹であった三洋電機株式がパナソニックの完全子会社となるに伴い、三洋電

機からの発注が打ち切られ、業務量が大幅に減少した。小野福祉工場では、多様な事業にチャレンジして就労支援事業の運営を継続し、現在では株式会社神菱（旧：三菱電機製造株式）など12社と業務の提携を行っている。



第三工場外観



小野福祉工場及び小野起生園の全体像

< 事業所概要 >

- ◇開設年：2007年4月
- ◇法人形態：社会福祉法人
- ◇事業形態：多機能型
- ◇多機能型併設事業：B型
- ◇定員：30名 実員：30名
- ◇職員数：常勤8名 非常勤0名
- ◇常勤職員平均給与（年額）：245万円

< 連絡先 >

- ◇所在：〒675-1355 兵庫県小野市新部町1丁通1320
- ◇電話：0794-66-6561 FAX：0794-66-6562
- ◇電子メール：info_ono@hwc.or.jp

< 生産活動概要 >

- ◇業種：部品・機械組立
- ◇主要商品：自動車部品組立
- ◇商品価格帯：1.7円～52円
- ◇主な仕入先：一般企業
- ◇主な販売先：一般企業
- ◇年間売上：9,204万円

法人の目標、施設運営方針、生産活動方針

小野福祉工場は、「身体に障害を持つ人たちに対し、自立更生と社会復帰を促進させるため職住一体の総合福祉施設」として整備された歴史があり、身体障害者が働きやすいように配慮された設備構造の工場と住宅とを完備した施設として運営されていた。また、同一敷地内にある小野起生園では、重度身体障害者を対象に職業訓練と授産業務を行っている。現在は廃止されているが、以前には居住棟が整備されており50名が生活しながら就労していた。

兵庫県社会福祉事業団には、2006年に事業団憲章、翌2007年には憲章に沿ったかたちで職員倫理規程を制定しており、小野福祉工場をはじめとした事業団の各施設は、この憲章を施設運営の方針としている。

また、小野福祉工場では、より具体的な事業計画を年度ごとに制定している。2018年度の事業計画では、1 利用者本位のサービスの提供、2 地域で支え合う仕組みづくり、3 医療と福祉の連携による事業推進、4 人材育成と働きがいのある施設づくり、5 経営基盤の安定・強化を挙げている。このうち「1 利用者本位のサービスの提供」では、精神障害者の受け入れ促進、サービス評価の受審、B型事業利用者工賃向上が目標とされ、障害者の自立支援と障害者雇用の推進ではひまわりラボプロジェクトの

推進などを目指している。また、「4 人材育成と働きがいのある施設づくり」では、人材の確保・育成として、資格取得の推進が挙げられ、「5 経営基盤の安定・強化」では、より実践的な事業計画の策定と進行管理を実施するとともに財務情報の伝達による経営意識の強化を図り、就労支援事業の収支改善（取引先企業ごとの収支改善、収益性の高い作業への絞り込み等）に取り組んでいくものとしている。

このような計画のもと、生産活動においては、「受託企業が求める品質と生産性の向上を目指して取り組む」ことを方針としている。



第一工場内部（コンベア部品製造）

制度・しくみの特色や工夫

1. 技術指導の特色や工夫

三洋電機との提携で就労支援事業を開始した小野福祉工場においては、技術指導員は三洋電気からの出向職員が担当した。小野福祉工場でも三洋電機の工場と同等レベルの品質と納期の正確さが求められていたことから、品質管理、製品の検品、納期管理などの生産管理を担当し、技術指導においては、質の高い作業員の養成に取り組んできた。技術指導員は、三洋電機の縮小後も嘱託職員として福祉工場に残り、引き続き、技術指導にあたってきた。現在でも、技術指導員の多くは元三洋電機の社員である。また、新たな技術指導員の採用にあたっては、利用者の作業能力向上を可能とする工場経験者を積極的に採用している。小野福祉工場では、ものづくりの厳しさが求められる就労環境であるため、利用希望者に対して利用開始前に体験実習を実施し、適正をみてから採用を判断している。



第二工場内部（自動車部品組立）

2. 雇用の確保・維持のための取り組み

当初は弱電部品（通信・情報等の家電製品の部品製造）からはじまったが、三洋電機からの発注打ち切り後は、併行して行っていた自動車部品関連やリサイクル関連等の受託事業を主軸に、コンベア部品関連やデスクマット関連事業など様々な新しい仕事の開拓に取り組んでいる。このような取り組みの背景には、小野福祉工場の運営者が、就労支援事業が他の福祉事業とは異なり、雇用の確保という要請

と、雇用を継続させる収益と、それを実現する採算性の確保との両立をめざし、以前より三洋電機からの受注に加えて、新規事業の開拓、さらには自主事業の導入を積極的に図ってきた事業所としての姿勢が源泉になっているといえよう。さらに、三洋電機時代からの技術指導員が、三洋電機時代に培ったネットワークを活かして営業活動に取り組んだことも大きく貢献している。指導員たちは、利用者の有する技術や能力を熟知したうえで地域企業等との営業にあたっており、先方企業のニーズに対して、的確に障害者の作業スピードに応じた所用時間とコストを計算して、価格交渉にあたるなど、技術指導員ならではの強みを活かした営業を展開している。加えて、民間企業出身の技術指導員だけではなく、小野福祉工場の運営者や福祉職員も、自ら地域企業への営業に取り組み、地域との関係を構築してきたことも、小野福祉工場が就労支援事業を継続させてきた大きな要因である。兵庫県社会福祉事業団は全県組織であり施設間の異動もある。A型事業所は小野福祉工場が唯一であるため、福祉畑を歩んできた職員にとっては企業への営業等を初めて経験する者も多いが、地域に根付いた産業が障害者の就労を支えている現状を理解し、小野福祉工場に着任した職員は、地元企業とのつきあいを大切にしている。

このほか、小野福祉工場では、民間助成団体の支援を受けてトラック・フォークリフトを導入し、部品の搬入や完成品の納品などの運送業務を自前で行ったりたり、倉庫での保管、短納期への対応など物流面での事業受け入れ態勢も整備し、企業が発注しやすい環境づくりを行うなどの営業努力も行っている。

3. 経営情報の提供

小野福祉工場では、機関紙やホームページにおいて財務諸表と年度事業計画を掲載するなど、積極的に利用者に経営情報の提供を図っている。また、コスト分析の結果を利用者にも報告し、利用者と改善に向けた話し合いを行うなど、職場が一丸となった経営改善に取り組んでいる。

取り組みの成果

工場内はバリアフリーで冷暖房完備し、利用者が働きやすい環境を提供している。その一方で、工場内には高い精度のものをつくる真剣さからくる緊張感も漂っている。このような緊張感のある職場において、利用者、指導員、パート職員が一緒に働いており、黙々と的確に作業を進めていることから、見学者が指導員と利用者の区別がつかないことに驚くことも多いという。また、小野福祉工場においても、利用者には「和気あいあいと楽しく作業するだけではなく、真剣に作業能力の向上を図りたい方」を求めている。ものづくりの職場としての雰囲気や作業態度を大切に考えている姿勢が伺われる。このような姿勢により、地域の企業からの信頼を勝ち得

て、高い工賃を維持し、雇用を継続させてきたものといえよう。

今後の課題・抱負

これまで利用者の技術指導や地域企業との交渉を支えてきた技術指導員の高齢化が進んでいることが大きな課題となっている。小野福祉工場では、工場経験者を中心として技術指導員として採用しているが、技術を利用者に教えるだけではなく、利用者の能力をしっかりと把握した上で、取引先企業と仕事の交渉ができるような能力やマインドを持つことが必要であると考えている。これらは容易いことではないが、この技術を職員間で継承していくことが非常に重要な課題であるといえる。

<利用者概要>

◇障害種別利用者数

身体	知的	精神	難病	その他
17名	3名	10名	0名	0名◇

平均利用率：88.3%

◇月平均労働時間：5.9時間/日

◇就労移行者数：1人

◇平均工賃（月額）：124,425円

<主な制度・しくみ>

◇就業規則：非常勤職員と同等

◇給与規程：非常勤職員と同等

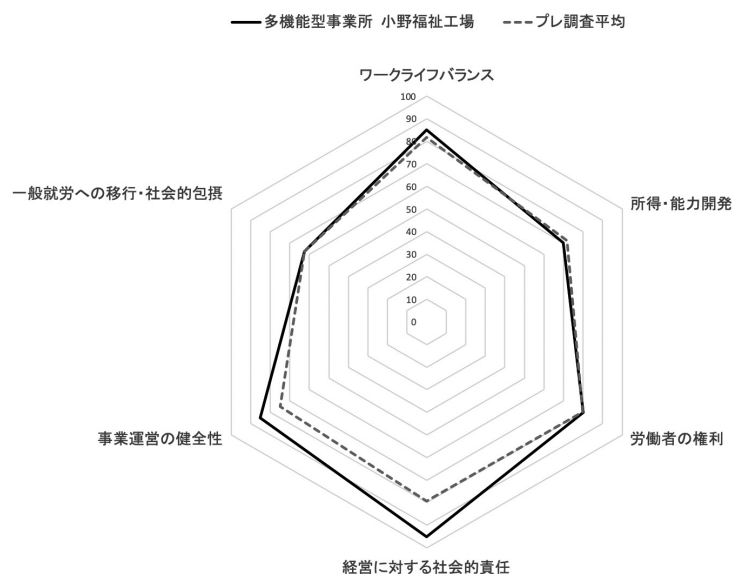
◇職業訓練：無

◇資格取得・昇格の制度化：無

◇資格や能力に応じた昇給制：無

◇治具やマニュアルの整備：有

<事業所の質的評価セルフチェック表>



地域重視・作業の自動化・法人全体での市場創出 で難易度の高いスーパーマーケット経営を克服

千葉県袖ヶ浦市 特定非営利活動法人ぽぴあ

法人・事務所の概要

特定非営利活動法人ぽぴあは、2003年4月に障害者の家族が設立し、活動を開始した法人である。「地域社会の中で、障がい者としてではなく、社会人として暮らし豊かな人生を送ってほしい・・・」という思いのもと、障害をお持ちの方への地域での生活を支援することを中心とし、収益事業である家族亭（定食とお酒のお店）の運営や、独自事業として、実質的な子会社であるぽぴあ仕事カンパニー（株）（物品の賃貸業等）を営むなど、多様な事業を展開している。

A型事業所ライズは、就労移行支援事業チャレンジと共に多機能型事業所として運営されている。ライズは、袖ヶ浦市のぞみ野内にあるスーパーマーケット「C&Cスーパーのぞみ野マルシェ」の経営や清掃業務等に取り組んでいる。

ライズが経営するスーパーマーケットは、およそ10年前に民間の事業者が撤退したスーパーマーケットを借用し7年前に開店したものである。のぞみ野には、ぽぴあが運営する6つのグループホームがあり、以前より地域との関係が深く、地域住民よりスーパーの再開を望む声が強くなり寄せられたため、地域との関係重視や地域貢献を目標とする法人としてスーパー経営を手掛けることにした。また、当初10名の利用ユーザーでA型事業所を設立し、ビルの清掃業務を行っていたが、リピート業務の減少や入札価格面での限界により、清掃業務だけでA型事業を推進していくことが困難な状況にあった。また、障害をお持ちの方々の働く場の拡大が求められていたことなどから法人内の新たな事業を創出したいとの思いもあった。

法人の目標、施設運営方針、生産活動方針

スーパー開店の動機及び法人の地域との関係の重視から、地域の人々に買い物だけではなく地域のサロニックなひとつの拠点として来店してもらえるよう、地域に開放された施設（店舗）を運営方針としている。このため店舗の設計段階から地域住民が集える場が設けられ、例えば地区社協との連携で様々なイベントやレクリエーションを催したり、コンサート等が開催される等の活動がなされている。そのスペースには、白いグランドピアノが設置されており、名物のひとつとなっている。

店舗の多くの業務には、障害をお持ちの方が関わられることを生産活動方針であり、そのための利用者の育成や機器の導入等を行っている。また地域との関係重視から地域と密着した販売活動を行い収益の向上に努めることとしている。



店舗入口 見た目は普通のスーパー

< 事業所概要 >

- ◇開設年：2012年5月
- ◇法人形態：特定非営利活動法人
- ◇事業形態：多機能型
- ◇多機能型併設事業：移行支援
- ◇定員：20名 実員：20名
- ◇職員数：常勤5名 非常勤4名
- ◇常勤職員平均給与（年額）：280万円

< 生産活動概要 >

- ◇業種：小売業（スーパーマーケット）
- ◇主要商品：生鮮食料品・日用品
- ◇商品価格帯：平均900円
- ◇主な仕入先：一般企業（全日本食品株式会社）
- ◇主な販売先：一般個人
- ◇年間売上：11,315万円

< 連絡先 >

- ◇所在：〒299-0251 千葉県袖ヶ浦市のぞみ野66番地1
- ◇電話：0438-38-37640 FAX：0438-53-7226
- ◇電子メール：popia-rise@cd.wakwak.com

制度・しくみの特色や工夫

1. 生産活動における特色や工夫

○スーパー業務

開設してからはしばらくは厳しい経営が続いた。その理由は、例えば、接客業務においては利用者の接客態度に苦情が寄せられたこともあった。また、スーパー運営の基本的なノウハウが職員に習得されておらず、個々の業務をどのように進めて行ったら業務が円滑に回るか等が無理解なままに営業をしてしまった。このため客離れが生じ売り上げも大幅にダウンすることとなった。これらの反省をふまえ、職員はスーパー経営の基本的なノウハウを学ぶことから再出発をした。

まず仕入れについては、大手チェーン店に加わることとし「全日食チェーン」と契約し、他店に引けを取らない商品の品揃えを行うこととした。また、このことにより在庫負担を軽減することが可能となった他、全日食チェーンの専門家より商品陳列のアドバイスを受けることができたようになった。



店内 他店に引けを取らない品揃え

陳列については独自性を出すために店長（管理者）が中心に入口付近では、季節に応じた商品の陳列を行うようにしており、来店時の目新しさを出している。地元の市場から青果品を仕入れており、売上構成の20%以上が青果部門となっている。

スーパーで重要な業務のひとつにレジ業務であるが、計算力が要求される業務であるため関われる利用者には限りがあった。そこで自動清算機の導入を行った。お客さんがお買い上げになった品物を職員、利用者がバーコードを読み取るが、その後の清算はお客さん自らが自動清算機で行うためレジ業務を行う利用者の増員を図ることができた。



自動清算機

地域とのふれあいの場としては、同一の建物内で行っている就労移行支援事業でのカフェ事業と運動しオープンスペースを広く取り子供たちや高

齢者のたまり場的役割として利用をしてもらっている。購入した品物の配達サービスや注文配達サービスを行っており地域への様々な配慮がうかがえる。

○配食業務

のぞみ野マルシェでのお惣菜、お弁当の製造販売業務を行い、それらの配食業務も展開している。調理室での調理においては、フライヤーをはじめ厨房機器の自動化に努めており、生産性の向上やイベント等での大口注文にも対応できるようになっており、収入増に寄与している。

また、ぼびあでは20か所96名のグループホームと5か所の日中活動支援事業所を運営しており、事業所では昼食を、グループホームでは朝食と夕食の提供を行っている。それら全ての食材や消耗品等がのぞみ野マルシェから供給されることになっており、商品がより活発に動くしくみを構築している。

○注文販売業務

「官公需受注サテライト窓口」として障害者優先調達推進法に対応したオフィス用品、OA、文具、防災用品、福祉用品等の注文販売を行っている。「スマートオフィス」の受注窓口としてカタログを用いての営業活動を行い、行政機関、一般企業、学校、施設、各種団体等からの受注を拡大している。見積もり、発注、検品、納品、伝票作成等の業務をライズの業務として行っている。

2. 生活支援・指導での特色や工夫

店舗の営業時間9：30～19：00での人員を確保するため、9：00～13：30及び14：00～19：00の2交代でのシフトを組んでいる。各々生活の状況により無理のないようにシフトを当てはめている。特に精神障害者に対しては負荷がかからないようノルマを課せることはしていない。また、利用者のスキルアップのため毎日14：00～14：45に勉強会訓練等の時間を設けている。さらに利用者の半分以上がグループホーム利用者であるというところから、グループホームとの連携を密に行い、生活支援を日中系事業所、グループホーム間で相互に補完し合い行っている。このことにより利用者は安定した精神状況で仕事に臨んでおり、今まで利用者間で目立ったトラブルはなかった。

通勤については必要に応じて送迎を行っている。また食事提供もしている。

取り組みの成果

スーパーの運営という極めて難易度の高い事業に取り組み、現在は月間1000万円以上を売り上げる黒字化を成し遂げた要因としては、次の3点が挙げられる。

1. 地域との連携

のぞみ野マルシェは、開店当初より地域密着や地域への貢献を法人のミッションとして事業に取り組んできた。その結果全売り上げの約3割が店舗以外の地域での売り上げとなっている。特に大型商業施設との差別化を図るため、地域の諸団体からの注文を積極的に受けるようにしたり、配達サービスに力を入れることは、地域とお店の相互にとってプラスに作用している。地域にとって必要される店として確実に成果を上げている。

2. 利用者の戦力化

利用者の不得意な部分について機械化を図ることにより彼らがその弱みを克服し作業が行えるようにしている点でも成果が見られる。特にいち早く自動清算機の導入を行ったことは、大手スーパーでもまだ成されていないことだけだにその先見性は十分評価されるべきと思う。

またフライヤーの自動化も惣菜事業、配食事業に多くの成果を上げ利用者の戦力化を高めている。今後も更なる機械化、自動化による生産の拡大が期待できる。

3. 法人全体での取り組み

グループホーム、日中系施設の給食をのぞみ野マルシェで行うことにより安定した収入の確保に大きな成果を上げた。

また官公需の受注先として法人がサテライト窓口業務を進めていることも時流にマッチし収入を上げることができた。

今後の課題・抱負

スーパー経営は困難なことが多く克服すべき課題も多々あるが、今後もA型事業所として赤字に陥ることがないようにしっかりと経営を行っていききたい。このためには地域密着のスーパーとして一層のご愛顧を受け、喜ばれ、その結果として売り上げを伸ばすことが必要であり、地域の要望

を積極的に発掘しその要望に応えられる店舗展開が不可欠である。

売り上げが伸びれば必然的に店舗の増設を図ることができ、障害者の雇用を拡大することができる。またのぞみ野マルシェの事業が成果を上げれ

ば、障害者施設でのスーパー経営のノウハウを確立することができる。

「将来的にはのぞみ野マルシェのような店がもっと増やせるようにしていきたい。」

<利用者概要>

◇障害種別利用者数

身体	知的	精神	難病	その他
0名	16名	4名	0名	0名

◇平均利用率：100%

◇月平均労働時間：5.0時間/日

◇就労移行者数：1名

◇平均賃金（月額）：59,808円

<主な制度・しくみ>

◇就業規則：常勤職員と同等

◇給与規程：常勤職員と同等

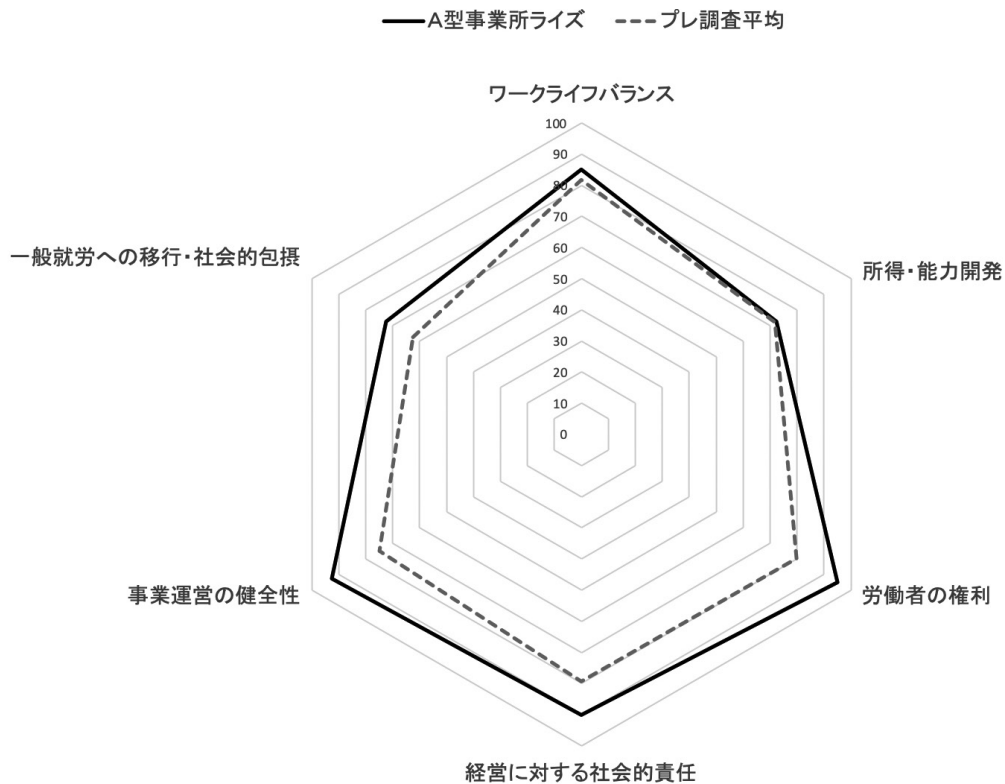
◇職業訓練：有

◇資格取得・昇格の制度化：無

◇資格や能力に応じた昇給制：無

◇治具やマニュアルの整備：検討・準備中

<事業所の質的評価セルフチェック表>



地元を障がい者が支えるプロジェクトが 地方の未来を変える

北海道芽室町 株式会社九神ファームめむろ

法人・事務所の概要

運営法人は、株式会社九神ファームめむろ。愛媛県にあるお総菜の会社、有限会社クック・チャムと株式会社クックチャムプラスシー、有限会社みらいPlusにより設立された事業所である。

そもそもは、芽室町町長より、(株)ダックス四国の障がい者雇用の取り組みと、他企業へのコンサルの実績を知った芽室町からのアプローチがきっかけで、芽室市長の「町内の障がい者の働く場を作りたい」と株式会社クック・チャムの「十勝平野に自社農園を作って障がい者雇用を拡大したい」を(株)ダックス四国の且田氏が「障がい者でもできることではない。障がいのある人だからできることを追求したい。どの場所でもできるしくみを証明したい」とプロジェクトを構想したことにはじまる。2012年に出資企業を募集し、詳細を構築、2013年4月に事業をスタートさせた。主事業は、農業と農作物の一次加工である。



九神ファームめむろ事業所

九神ファームめむろは、この壮大なプロジェクトのひとつである。十勝平野の小さな町、芽室町という活性化させるための事業が他に展開されている。地域の特徴や特性を見据え、必要とされる農福連携レストランばあばのお昼ご飯は、本当に地元では人気で営業時間はほぼ満席となる。また、クック・チャムとの連携により、受注に困ることは無く、芽室町を超え帯広市までいたる範囲の障がい者の働く場所となっている。

また、このプロジェクトは農村地方のモデルとなり、町村からの引き合いが絶えず、海を越え三重県や長野県からの視察も訪れるようになった。

法人の目標、施設運営方針、生産活動方針

ホームページには、九神ファームの凝縮された思いが掲載されているので抜粋すると次のとおりである。

『私たちはこれまで“働く”というステージで、多くの障がいのある彼らと、日々もみくちゃになりながら向き合ってきました。

「頑張らなくていいよ。無理をしなくていい。できるだけでいい。生まれたままでいいよ。」よく人は彼らにそう言います。

それでも私たちは、暑い日も寒い日も、泣いたり笑ったり、もがいたりしながら、頑張っ、無理をして、できないことをできるように、一步一步、働く人になっていく彼らの姿を数多く見てきました。その姿から、私たちが受け取ったこのパワーを、どうにかして発信したい。そんな想いでこのプロジェクトを発足しました。

< 事業所概要 >

- ◇開設年：2013年
- ◇法人形態：営利法人（株式会社）
- ◇事業形態：単独型
- ◇多機能型併設事業：無
- ◇定員：20名 実員：23名
- ◇職員数：常勤8名 非常勤1名
- ◇常勤職員平均給与（年額）：240万円

< 連絡先 >

- ◇所在：〒082-0086 北海道芽室町中美生2線47番地
- ◇電話：0155-65-2280 FAX：0155-65-2282
- ◇電子メール：pjmemuro@gmail.com

< 生産活動概要 >

- ◇業種：食品加工業
- ◇主要商品：チルドポテト製造
- ◇商品価格帯：300円
- ◇主な取引先：一般企業
- ◇主な取引先：一般企業（親会社）
- ◇年間売上：5,000万円

現在の日本では、障がいのある彼らが「働いて生きていく」ということは、まだまだ現実的なことではありません。

多くの彼らは作業所や日中活動の場で、自立可能な収入も、働くことで体感できる達成感や、誰かや何かのためになっているという充実感を得ることもなく人生を積み重ねていきます。けれども本当は、誰でもが働いて生きていける。そんなセリフを、声高らかに言える、場所や未来を、私たちはこの場所で創っていきます。

「私たちは、働いて生きていきたい。」「私たちは、働いて生きていく。」「私たちはここで、彼らと、働いて生きていく。』」。

制度・しくみの特色や工夫

1. 事業内容

十勝平野の中の広大な農地を活かした農業の事業を展開している。



農業作業風景

① 農業

十勝ブランド芽室ブランドの野菜を栽培し、販売している。

② 農作業派遣

近隣の農家への農作業員を派遣している。

③ 農作物加工

九神ファームの農場や芽室で栽培された野菜を洗浄・カット・ゆでるなどの一次加工を行っている。そのほか、冷凍コロッケの製造、チルドとんかつの製造、煮豆の製造などにも取り組んでいる。



食堂厨房の作業風景

④ 観光農業

農業体験ができる事業を、大学や近隣の学校に提供している。

農作物やコロッケなどの加工品は、（株）クック・チャムを中心に企業へ卸している。加工物をすぐにお総菜へと調理できる形態での出荷なので需要

は多い。生産量は、年を追う毎に上がってきているが、企業の受注に答えきれないほど注文は多い。

また、プロジェクトめむろのなかで、地域の食堂「ばあばのお昼ごはん」という食堂での、加工品の使用や店舗実習、調理実習なども行っている。この食堂は、ランチタイムしか営業していないものの、過疎化した地域の中でも、いつも町内の一般客で満員の食堂になっている。



ランチの一例

さらに、行政や地元のJAとの連携が欠かせないのが芽室地域の特徴でも有る。農福連携のモデルともなり、地域全体が応援のため九神ファームと連携する。応援されているだけではなく、地域を九神ファームが応援しているように見える。実績を積み重ねた成果であろうが、JAだけではなく、近隣の個別の農家にも高く評価され、頼りにされている。

2. 特色のある制度・しくみ

九神ファームだけではなく、プロジェクトめむろ全体で就労支援を行っている。就労先は、農家や企業。ばあばのお昼ご飯では、接客や調理などの訓練も行っている。

その他、九神ファームのスタッフ（職員）として利用者ではない障がい者の雇用を行っており、3名の実績がある。

事業所の特徴としては、通常は2年での企業就労を目指しており、一般就労支援に力を入れている。しかし、実際には利用者の生涯就労を支援する側面も見られる。企業への一般就労においては、生産能力が低く福祉的な支援を多く必要とする人は企業就

労の移行がままならず、結果的に、そのままA型で雇用を続ける人も数人いる。しかし、九神ファームめむろでは、利用者のなかから3人を職員としての雇用に切替、意識せずに生涯就労型を行っていることである。

また、地域は、駅から遠く、また公共交通機関が発達していないため、送迎が欠かせない。

採用条件は、6.5時間勤務ができることを基本としているが、人によっては短時間にするなど臨機応変に対応している。

取り組みの成果

今まで、作業所に通っていた人が賃金が払われることによって、「行動範囲が広がった」というのが職員の実感である。過疎の農業地域で、何もない町のなかには遊ぶところが少ない。しかし、賃金を得ることにより帯広市までJRに乗って遊びに行くようになったり、買い物もできるようになったりしている。

また、事業所からの給与が家計を支える収入になっている利用者も数名おり、生活保護をもらっている人は扶助費の減額や生活保護からの自立に繋がった利用者もいる。

何よりも仕事を通じて、利用者の誇りが培われ、自信を持てるようになったという変化が大きい。障がい者は、地域や家族の中で尊厳を失うような扱いをされることが多い。その、尊厳を仕事の中で、復活させられた或いは取り戻せるような仕事の組み立てが行われている。

今後の課題・抱負

現状、障がい者雇用に積極的に行っている企業が少なく一般就労をしたくても利用者の選択できる業種が限られてきてしまっているため一般企業に向け彼らの良さをアピールし彼らに選択肢を与えられるようにすることが今後の課題、抱負になると思っております。

< 主要指標の推移 >

◇障害種別利用者数

身体	知的	精神	難病	その他
0名	18名	4名	0名	0名

◇平均利用率：97.1%

◇月平均労働時間：6.5 時間 / 日

◇就労移行者数：2 名

◇平均賃金（月額）：120,000 円

< 主な制度・しくみ >

◇就業規則：利用者用に独自作成

◇給与規程：利用者用に独自作成

◇職業訓練：法人で実施

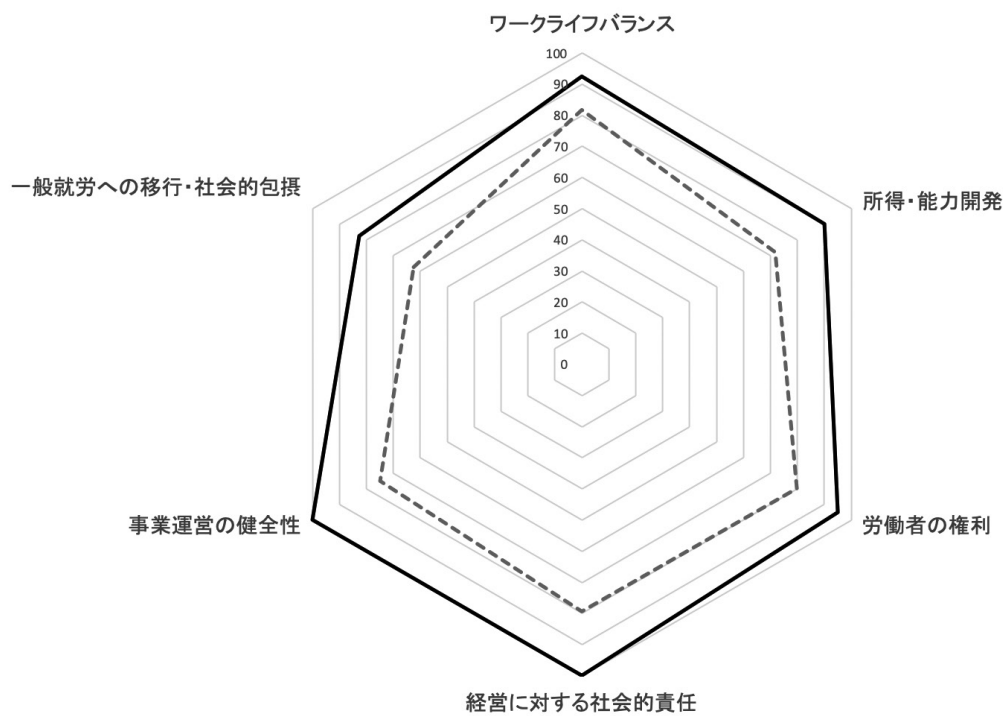
◇資格取得・昇格の制度化：無

◇資格や能力に応じた昇給制：無

◇治具やマニュアルの整備：有

< 事業所の質的評価セルフチェック表 >

—— 九神ファームめむろ嵐山工場 --- プレ調査平均



系列先からの仕事の確保という強みを最大限に生かし、地域で生活できる一定水準の賃金を確保し、働き続けることを実現

埼玉県さいたま市 社会福祉法人恩賜財団済生会支部 埼玉県済生会

法人・事務所の概要

済生会は全国40都道府県に、病院・高齢施設事業・児童施設事業・障害施設事業等サービス種を展開している恩賜財団である。各支部の運営は独立していて、埼玉支部には、3病院、介護施設、乳児院、看護学校、そして障害関連のワークステーション拠点の構成になっている。ワークステーション拠点には、相談支援の「サポートステーションひなぎく」、就労移行支援「ワークステーション西川口」、就労継続支援B型「ワークステーションのぞみ」、多機能型で就労継続支援B型「ワークステーションみのり」と就労継続支援A型「ワークステーションみらい」がある。「みのり」は川口市に、「みらい」はさいたま市にある。「みらい」は住宅地にあり、埼京線の武蔵浦和駅から徒歩7～8分の交通の便が良いところにある。



事業所外観

A型「ワークステーションみらい」は、埼玉県済生会関連の病院等を中心に、職員の白衣・患者のレ

ンタル衣類、タオルなどのクリーニングを、また他法人の病院も1/3ほど請け負っている。都市部の住宅街のため、工場の広さは狭いほうだが、効率的に設備をレイアウトし運営している。利用者採用の基準は、手動アイロンの操作が取得できるものとしていて、丁寧な作業を心掛け、他の競合する業者との差別化を図っている。グループ内作業であるが、他業者との競合に勝たなければならないとのことであった。病院の衣類故、血液の付着したものもあり、高温での洗濯が必要であり、温度・時間管理に注意が必要とのことであった。B型との多機能で隣の市にあり、簡単な工芸品等を制作している。法人内の他B型事業所では簡単なクリーニング作業を行い、役割を分担している。

法人の目標、施設運営方針、生産活動方針

1. 法人の目標

済生会は病院を中心とした多様な施設を持つ特色を活かして、保健・医療・福祉の総合的なサービスを提供する取り組みを進め、保健・医療・福祉のネットワークづくりを推進し、それぞれが相互に連携して、機能の相乗効果を図り、地域に合ったサポートを充実させている。

2. 施設運営方針

利用者が無理なく楽しく働け、自立した生活が目指せる環境をつくること。障害のある人に、一定水準の賃金を保障し、長く働き続けることのできる事業所を目指している。（生涯就労型）

3. 生産活動方針

皆が仲良く楽しく働けるムードであることと、スピードが遅くても良いから丁寧に作業すること。

< 事業所概要 >

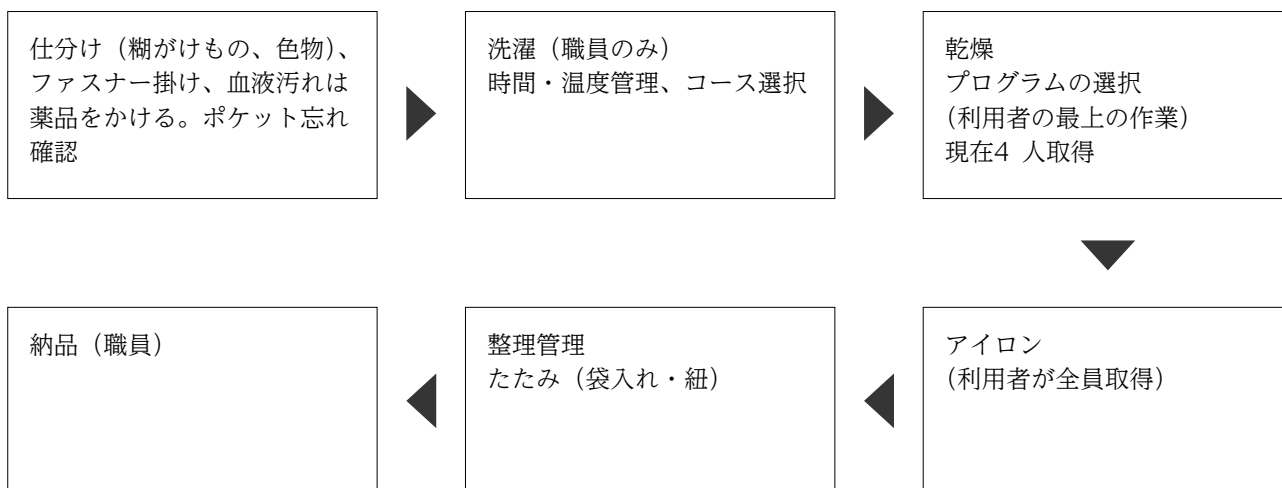
- ◇開設年：2010年4月
- ◇法人形態：社会福祉法人
- ◇事業形態：多機能型
- ◇多機能型併設事業：B型
- ◇定員：20名 実員：12名
- ◇職員：常勤7名 非常勤3名
- ◇常勤職員平均給与（年額）：2,716万円

< 生産活動概要 >

- ◇業種：クリーニング
- ◇主要商品：病院職員の制服等のクリーニング
- ◇商品価格帯：150円～200円
- ◇主な仕入先：一般企業
- ◇主な販売先：その他（法人内）
- ◇年間売上：71,257万円

< 連絡先 >

- ◇所在：〒336-0027 埼玉県さいたま市南区沼影2-9-14
- ◇電話：048-838-5610 FAX：048-838-5610
- ◇電子メール：ssw-minori@gol.com



クリーニング作業のフローチャート



大型洗濯機、乾燥機出荷作業

制度・しくみの特色や工夫

1. 生産活動における制度・しくみ上の特色や工夫

クリーニング仕上げ（特にズボンのアイロン掛け）は正確性を追求している。ミスがある場合は何度でもやり直すことで、技術の向上につなげている。病院職員の白衣等は、名前入りであり、納品先が特定されていて、分別に細心の注意が必要である。

2. 生活支援・指導での制度・しくみ上の特色や工夫

単に作業や賃金を提供するだけでなく、金銭管理や栄養管理などの生活面への支援に注力することで自立に向けたトレーニングを行っている。

3. 職員待遇における制度・しくみ上の特色や工夫

国家資格、クリーニング士（クリーニング事業所に1人は必要）、社会福祉士など経費講習参加費・受験費用など負担して、奨励している。取得すると資格手当（月1万円）を支給している。今年度、利用者1名受験予定であり（合格の場合、手当を支給予定）



プレスアイロン作業

4. 一般就労促進や重度障害者等の受入れにおける制度・しくみ上の特色や工夫

多機能B型事業所「みのり」からB型事業所「のぞみ」、さらにA型事業所「みらい」へと、法人内事業所間でステップアップする役割をそれぞれ担っている。またB型事業所「のぞみ」では簡単なクリーニング作業をA型事業所「みらい」と連携して行っている。



たたみ・袋詰め作業

取り組みの成果

1. 生産活動における成果

技術取得に制度や資格を設けてはいないが、配置される作業種でランク付けがされていて、それを利用者がよく理解している。ステップアップのインセンティブになっている。

2. 生活支援・指導における成果

実家から離れて独立（生活保護世帯から世帯分離し、一般賃貸住宅やグループホームへの入居）に成功し、貯蓄しながら安定した生活を送れている方が多くなった。

3. 職員待遇における成果

職員が楽しくなければ、利用者も楽しくないという運営方針が、職員がよく理解し、実践してくれている。

4. 移行支援・重度障害者（精神障害者）の受入れにおける成果

経験のなかった精神障害者の受入れで、試行錯誤を繰り返し、支援を継続し、本人も利用し続けてくれたことは事業所として良い経験となった。

今後の課題・抱負

障害のある人に、一定水準の賃金を保障し、長く働き続けることのできる事業所を目指してきた。一定の成果を上げたと自負している。

しかし、平成22年設立以来、一般就労実績は0人であり、モニタリングで本人の意向を確認しても、希望者はいなかったとしても、今後は検討すべきこ

ととを考えている。また特別支援学校からはアイロンができなければ採用してもらえないと思われていて、新規の希望者もいなかった。しかし来年4月に新卒者が入ってくる。またこの数年、精神障害者の見学希望が多くなり、受入れのニーズも高まったと考えている。そのためにも積極的に就労移行を推進したい。

また、今後は精神障害のある利用者の増加が想定されることから、障害特性に対応できる運営体制づくりを検討する必要があると考えている。

【ヒアリングの感想】

グループ内の作業に恵まれていて、作業の確保に苦勞をしていないのではと考えていたが、系列病院

に出入りする一般業者との競合は厳しく、丁寧な仕上がりを通りにしていた。また病院独特の血液付着対策は、特殊な薬や高温での洗濯と管理が難しく、一部職員で対応せざるを得ないこともあったが、しかし、多くの作業は利用者に任されていて、手動アイロンがけを基準に、仕分け・たたみ袋詰め・自動乾燥機の操作が利用者の技量では最上レベルで、技量のステップアップが利用者に認識されていた。

知的障害者は主であり、ほとんどが30時間以上40時間未満であり、最賃を全員がクリアしている。自立した生活ができるよう一定水準の賃金を得ることができ、働き続けることが大切であるという理念のもと運営されていた。

<利用者概要>

◇障害種別利用者数

身体	知的	精神	難病	その他
0名	11名	1名	0名	0名

◇平均利用率：98%

◇月平均労働時間：6.1時間/日

◇就労移行者数：0名

◇平均工賃（月額）：109,011円

<主な制度・しくみ>

◇就業規則：利用者用に独自作成

◇給与規程：作成していない

◇職業訓練：法人で実施（外部委託もあり）

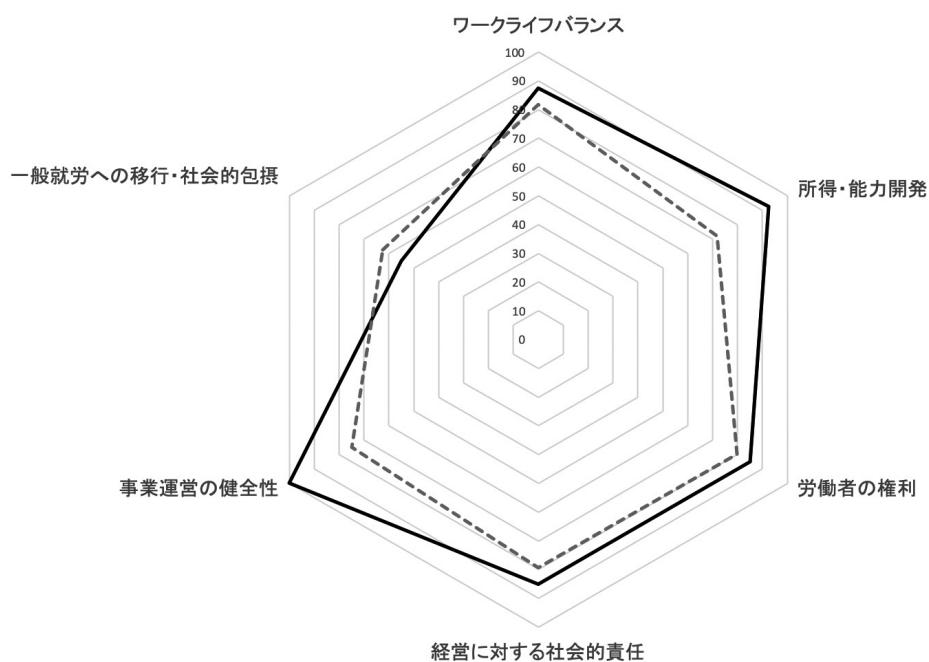
◇資格取得・昇格の制度化：検討・準備中

◇資格や能力に応じた昇給制：検討・準備中

◇治具やマニュアルの整備：有

<事業所の質的評価セルフチェック表>

— ワークステーションみらい --- プレ調査平均



ビジネスと福祉の架け橋として、 その距離を縮めたい

新潟県柏崎市 株式会社 With You

法人・事務所の概要

株式会社With Youは前進企業である株式会社新潟アパタイトの柏崎工場を2015年に小林俊介氏(現・株式会社With You代表取締役)が切り離して独立させた。

株式会社新潟アパタイトは創業以来30年以上に渡って「戦力」として障害者や主婦を雇用し続けている製造業の中小企業である。小林氏は新潟アパタイトで管理職として働く中で、その雇用のノウハウや実績を単なる自社内だけの取組みとして終わらせるのではなく、今の時代に合った形式に切り替えて社会に貢献することができるのではないかと考えて独立した。労働力不足が深刻化する地方都市においての障害者雇用はもはや「福祉」ではなく企業としての「事業戦略」になるはずだと考え、ビジネス目線で障害者の人材育成を行うと同時に、「ビジネス」と「福祉」の架け橋となつてすでに広がってしまっている両者の距離を縮めようと思い立ち上げたのがA型事業所のWith Youである。



事業所外観

法人の目標、施設運営方針、生産活動方針

企業理念として【「当たり前」を全ての人に】経営理念として【一歩先行く障害福祉で地域貢献とビ

ジネスを両立させる】と掲げている。企業理念の背景には代表である小林氏の幼少期からの原体験にある「極めて身近だった障害者との関わり」がある。当時は家庭や地域、学校や父が経営していた会社など、身の回りのいたるところで、ごく普通に、当たり前前に生活していた。時代と共に「福祉」の名のもとに離れてしまった関係性を取り戻したいという思いが込められている。経営理念には、概要に記述したように福祉とビジネスの架け橋となり、業界を先導したいという思いが込められている。このように、設立時に明確な理念を掲げ、単に就労支援を提供するだけの会社ではなく、社会を切り拓く会社だと思いつながり日々の運営を行っている。

この企業理念が全てであり、ホームページのデザインや名刺や看板のデザイン、制服や職員の採用基準に至るまで全てにおいて理念に基づき、緻密に考えられている。With Youの存在意義は理念に掲げた社会を創ることであり、それを全うすることでWith You自体が不必要な社会となることが最終的な目標である。

A型事業所としての運営方針は基本的には一般就労型である。労働力不足や法定雇用率から障害者雇用を考える企業が増える中で、自信を持って送り出せる人材を育てることが最重要と考えている。しかしながら、障害者雇用イコール清掃や雑務などの単純作業での雇用といったイメージが広がることは望んでいないため、中には起業や個人事業主になることを提案し、勧める場合もある。一般就労でも、起業であったとしても、その人の持っている能力や特性が最大限発揮できるような支援を心掛け、同時にそういった挑戦が受け入れられ、応援されるような社会の風土を築くことが運営方針となっている。職員とは同じ程度の仕事をしてもらうことを目指している。

< 事業所概要 >

- ◇開設年：2015年9月
- ◇法人形態：営利法人（株式会社）
- ◇事業形態：単独型
- ◇多機能型併設事業：なし
- ◇定員：20名 実員：15名
- ◇職員数：常勤7名 非常勤6名
- ◇常勤職員平均給与（年額）：282万円

< 連絡先 >

- ◇所在：〒945-0034 新潟県柏崎市三和町9-7
- ◇電話：0257-41-6025 FAX：0257-41-6033
- ◇電子メール：kobayashi@withyou-ngt.com

< 生産活動概要 >

- ◇業種：部品・機械組立
- ◇主要商品：自動車関係部品
- ◇商品価格帯：0.5円～2.5円
- ◇主な仕入先：一般企業
- ◇主な販売先：一般企業
- ◇年間売上：2,000万円

制度・しくみの特色や工夫

主軸となる生産活動は前身企業から継続している製造業の末端の業務である。精密金属部品やプラスチック成形品の検査・組み立て・加工・梱包などといった内容で、市内の部品メーカーからの作業委託が大半である。メーカーから預かった部品・製品を検査したり加工したりして納品をするので、在庫を抱えるリスクが少ない。そして何より、車やカメラ、パソコンや医療器具など、身の回りで使われる製品に携わるといったディーセント・ワークが従業員の意欲を高めることに繋がっている。そして当然ながら、人の命にかかわる重要な仕事をしているという認識も徹底的に教え込んでいる。



事業所内作業風景

1. 生産活動における特色や工夫

生産活動に対する姿勢として、取引先にはあくまでも「安くて、早くて、正確な仕事をする製造業の

会社であり、そこで従事している作業者の中には障害者も同じ条件と一緒に働いている」と思ってもらえるような仕事を心掛けている。取引先とWIN-WINな関係を築いてこそそのディーセント・ワークであり、そうなることで取引先企業に将来的な一般就労先としての資質も高めてもらうことができると考えている。生産活動を行う中で、不良を出すことや失敗することも少なくはないのだが、そういった際にかなり厳しく注意をするし、場合によっては品質が保証できるようになるまで作業から外すこともある。また、各作業の単価を伝え、1時間あたりや1日あたりの稼ぎ高も明確にして他者と比較できるようにしている。様々な配慮やフォロー、面談などもあるとは言え、決して優しい環境ではない中で、全従業員が「ものづくり」に全力で向き合っている。注意する理由をきちんと伝え、なぜダメだったのかを理解できるまで説明し、それらを含めた「働くよこび」を教えているので開所から今日に至るまで、厳しさを理由に途中退職した者は一人もいない。近年、製造業界でも多分にもれず人手不足の波が押し寄せている。With Youと同じような仕事を生業としていた会社も人手不足や高齢化で廃業せざるを得なくなっている。そういった現状において、A型事業所における生産活動を本気で取り組むことで上記のような会社の存続に貢献できると考えている。

2. 生活支援・指導での特色や工夫

生活支援に関して、直接的な作業面以外の特色や工夫としては「地域資源の活用や地域との繋がり」

が言える。例えば「自力通勤」である。事業所としての送迎はせず、基本的には親御さんによる送り迎えも禁止としている。徒歩や自転車、もしくは公共交通機関を利用するか、免許があるのであれば自動車通勤を徹底している。14時半に仕事が終わる、バスや電車を待つ間に地域内のスーパーや書店などで買い物をしたり時間を潰したりすることがひとつの目的だが、もうひとつ大きな意味がある。パート職員（主婦）が帰宅前に制服のまま子供を迎えに行き、買い物をして帰ろうとするとスーパーなどの店で利用者と会うことがある。そこで会話が生まれるのだが、そういった会社外での自然発生的なふれ合いや関わりを地域内に増やし、目撃者を増やすことで、極めて自然に「障害」や「福祉」のハードルを下げるができています。もうひとつ具体例を挙げると「サシメシ」という制度を設けている。これは従業員が順番に代表の小林氏とサシ(一対一)で昼食を食べに行き、市内の飲食店ならどこでも2千円以内で好きなものを食べて良いという、言わばイベントである。毎月7万円以上の給料を稼いでいても、地域の中で、どこで、どんなふうに消費すれば良いのか、意外と分からないことがある。特にB型事業所や移行の事業所から移ってきた方は、それまでの収入が少なかったため食事にお金を掛けることが少ない傾向にある。しかし、一度美味しいものを食べれば、また行きたくなるし、家族や友人にもご馳走したくなる。これらの仕組みは直接的な支援とは言えないが、地域内で長く働き続けるための環境整備に繋がり、結果として「このまちであれば安心して働ける」という自信に繋がるのである。既存の社会に馴染めるようにするための支援も大切だとは思いますが、With Youではこのように社会全体、地域全体に向けた環境整備の仕組みをいくつかトライしている。つまり、既存の制度に対する伴走者ではなく、開拓者で有り続けたいと思っている。

3. 職員待遇における特色や工夫

職員に対しては「これ」といった特別な待遇はしていないが、中小企業ならではのフットワークで、ちょっとした改善や要望への対応で働きやすさは非常に高く離職率も低い。土日祝日、お盆、年末年始などは完全に休みで、残業もゼロ。仕事が落ち着いていれば定時の17時を待たずに帰ることもあり、主婦にとっては家事と仕事を両立させやすい環境となっている。子供の病気などによる急な休みも全く問題なく休める体制を作っているため育児も両立

させることができている。管理職も含めて9割が福祉未経験の主婦からなる組織であるからこそ、主婦ならではの働きづらさを自分たちで改善提案しながら柔軟に仕組みづくりをしてきたのである。もちろんスキルアップのチャンスも設けてあり、非常勤のパート職員から働き始め、子育てが一段落した頃からフルタイムに切り替えて管理職となった社員も多く在籍している。

4. 利用者受入における特色や工夫

利用者の受入に関して言えば、多いパターンは特別支援学校からの新卒採用である。毎年2〜4人程度の新卒採用を行なっている。高等部2年時から実習を重ね、卒後のスムーズな利用に繋げている。最近多いのは発達や精神の中途障害者がWith Youを知って初めて福祉と繋がるパターンである。With Youは地域内で初めてのA型事業所でもあったため、設立当初から度々新聞などのメディアに出ていた。加えてホームページや各種SNSによる情報発信、小林氏の各地での講演活動などで地域内での知名度が高く、今まで全く福祉と繋がっていなかった人にも情報を届けることができたのである。単に雇用契約を結んで訓練ができるだけでなく、本当に実践的で社会の中で使われている製品に携われる喜びや、地域内で知らない人が居ないくらいの有名で、勤めていることを羨ましがられる会社で働ける喜びも利用を希望する人の大きな理由になっている。

取り組みの成果

With Youが2015年の設立から取り組んできたことは一言で言うのなら「福祉とビジネスを繋ぐ」ということで、言い換えるなら「障害者と社会を繋ぐ」ということでもある。法人格から始まり、制服や名刺に至るまで、徹底的に工夫を凝らした。その結果として「障害」や「障害者」といったことと全く無関係だった人もWith Youを通じて理解が深まったり、少なからず考え方が変わったりしたという声が多くの方から寄せられた。様々な活動や実績を認められ、2018年度より、市から「障害者活躍推進業務」を会社として受託した。「社会的弱者に寄り添う」ことが目的ではなく「障害者を含む多様な人材を活躍させる」ことを目的とした当該事業は福祉課の予算ではなく、商業労政課の予算である。つまり、省庁で言うところの厚生労働省ではなく、経済産業省からの動きなのだ。障害者のことだか

らと全て福祉で考えるのではなく、当事者の年代や社会の情勢によっては横串を刺し、様々な機関の連携を図ることが必要だということを提言し続け、新たな「市の事業」が始まったことは大きな成果と言えるだろう。

今後の課題・抱負

幼少期、様々な場所で「障害者」はとても身近だった。時代が進むにつれ、彼らの姿は目の前の社会からは隔離された。その背景には「福祉」があったことを大人になってから知った。「福祉」が必要ないとは思わない。しかし、社会全体の

「優しさ」や「強さ」があれば少なくとも就労分野における「福祉」の割合を減らすこともできるだろう。国の予算は限られており、働き手も減っているなかで、今より少しでも良い社会を創っていくことが訓練等給付費として税金を委ねられている我々に課せられた使命ではなからうか。それが果たして「正解」なのかは分からない。しかし、常にそれを心掛け、その信念に基づいた事業展開をすることが結果的に組織を強くし、例えば社会の情勢が変わったとしても揺るがない土台となるだろう。私はその礎となり、家族や社員を守り、より良い社会をともに創っていきたい。

<利用者概要>

◇障害種別利用者数

身体	知的	精神	難病	その他
0名	9名	4名	0名	0名

◇平均利用率：95%

◇月平均労働時間：4.5時間/日

◇就労移行者数：0名

◇平均工賃（月額）：75,000円

<主な制度・しくみ>

◇就業規則：非常勤職員と同等

◇給与規程：非常勤職員と同等

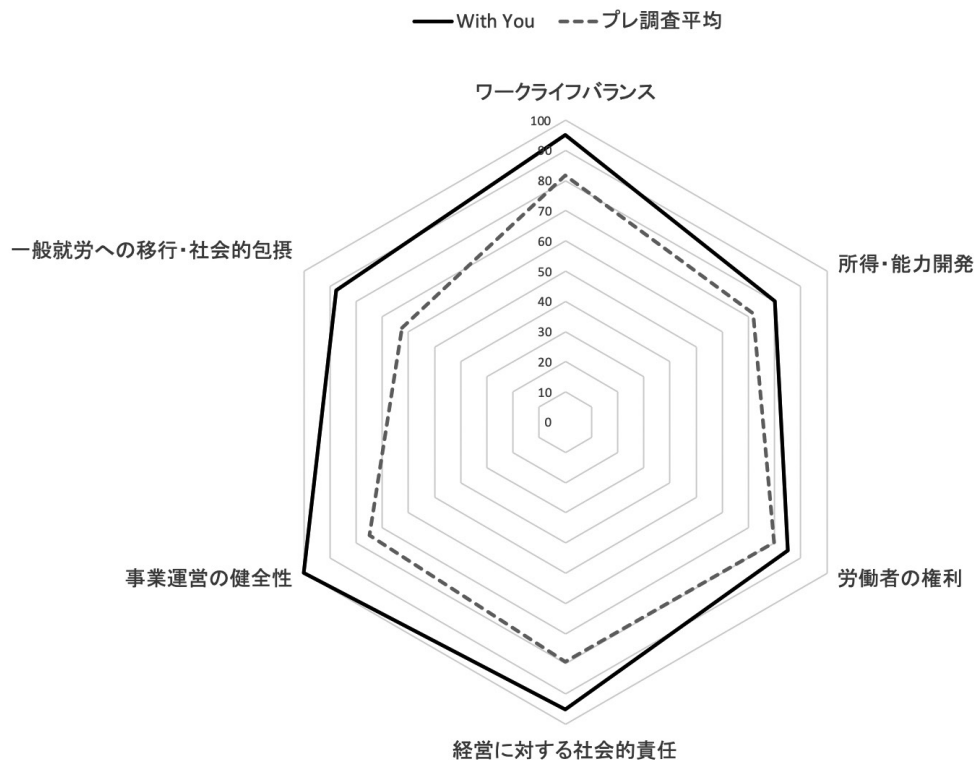
◇職業訓練：法人で実施

◇資格取得・昇格の制度化：検討・準備中

◇資格や能力に応じた昇給制：検討・準備中

◇治具やマニュアルの整備：有

<事業所の質的評価セルフチェック表>

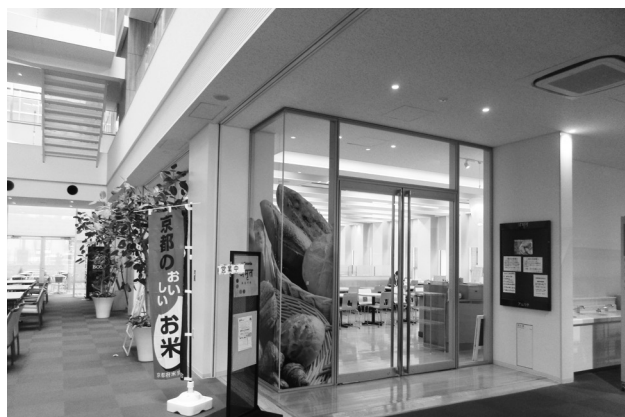


さりげなく自然体な職場での就労体験が、 社会で働く自信をつけていく

京都府京都市 特定非営利活動法人中小企業家コンソーシアム京都

法人・事務所の概要

就労継続支援事業所あむりたは、障害者雇用の推進に積極的な中小企業家、障害者の企業就労に取り組んできた医療福祉関係者と佛教大学とが連携し、新キャンパスの整備にあたり、その学食を障害者の雇用の場としても位置づけて学生への教育的効果を目指して取り組んでいくことを目標として、NPO法人中小企業家コンソーシアム京都が設立された。2011年4月1日、佛教大学二条キャンパスが開校に伴い、「カフェレストランあむりた」がオープンし、その運営を中小企業家コンソーシアム京都が担当している。



あむりた入り口

新たに整備された佛教大学二条キャンパスは、JR二条駅または地下鉄東西線二条駅より徒歩1分の距離にあり、通勤通学の利便性の高い立地環境にある。学食は、キャンパス1号館1階にあり、大学生のみならず一般にも開放されている。食堂内のホールに面した壁は、ガラス張りとなっている開放感あるつくりとなっている。店内は明るい照明と白を基調とした清潔感があり、居心地の良い雰囲気となって

おり、店内の一面には軽食やコーヒーの販売コーナーがあり、200席のテーブル席を挟んで奥側にオープンカウンターの厨房が配置されている。

法人の目標、施設運営方針、生産活動方針

事業所や学食の名称である「あむりた」は、唱えたり聞いたりするだけでその場所に幸せが満ちると言い伝えられている。このおまじないのように“食”を通じて学食を利用するすべての人に幸せな気持ち、心地よい時間であり場所となるようにという思いが込められている。また、この思いは、A型事業が障害のある人の雇用を福祉の枠組みだけで完結させず、飲食事業を介して農業、環境、教育、地域活性化を展開し、教育機関、地元企業等との繋がりや、領域を超えた“ゆるやかな連携(コンソーシアム)”のもので実践を日々大切にしている。

飲食事業面では、あくまで「食堂運営を行う事業者」であることを念頭においた営業を心掛けている。これは、商品を買っていただく方の満足があつてはじめて利用者の給料がまかなえるのだという、ごく当たりまえのことが置き去りにしないためである。加えて、選んでもらえる商品やサービスであるか、店としてお客さんに支持されているか、常に行動の振り返りを行っている。この思いは、職員だけでなくA型利用者にも強調して伝えている。また、学食のイメージは「安くて当たり前」であるが、商品を低価格に抑えつつ、安かろう悪かろうではなく安心安全で体によく、さらにおいしくて飽きがこないメニューを提供することが求められており、このことが経営の指針となってきた。さらに学食の運営や雰囲気づくりにおいて、障害者雇用や福祉事業を兼ねていることを強調しすぎず、「さりげなく自然

< 事業所概要 >

- ◇開設年：2011年4月
- ◇法人形態：特定非営利活動法人
- ◇事業形態：単独型
- ◇多機能型併設事業：無
- ◇定員：20名 実員：10名
- ◇職員数：常勤4名 非常勤6名
- ◇常勤職員平均給与（年額）：230万円

< 生産活動概要 >

- ◇業種：レストラン
- ◇主要商品：日替わり定食（ランチ提供）
- ◇商品価格帯：400円～500円
- ◇主な取引先：一般企業
- ◇主な販売先：一般個人
- ◇年間売上：1,481万円

< 連絡先 >

- ◇所在：〒604-8418 京都府京都市中京区西ノ京東梅尾町7
- ◇電話：075-811-2252 FAX：075-811-2252
- ◇電子メール：amurita@bz04.plala.or.jp

体」であることを心掛けている。

就労支援面では、働くうえで必要な知識や技術の向上を図るとともに、一般社会で働くことができるという自信を高めていくことが重要であると考えており、自信を取り戻していくことができるような丁寧な支援計画を行い、さらに、能力や自信の高まった利用者に対しては個別の希望に応じて一般就労への移行支援を行い、定着に必要なサポートも実施している。また、「全利用者最低賃金保障」方針の下、これまでの8年間の間に最賃除外申請をした利用者は一人もいない。

制度・しくみの特色や工夫

1. 食堂運営

あむりたでは週5日、週20時間以上を受け入れの条件とし、受け入れ後は勤務時間の拡大を見据えて訓練・支援を行っている。利用者は厨房での調理補助のほか、配膳、フロア業務、会計などの仕事を行い、勤務時間は8時30分から17時までを間で3つのシフトを組み、1日あたり4時間から5時間を勤務するしくみとなっている。

新人はピークを過ぎた午後の仕事から始め、清掃、洗浄から始めている。これは食品を扱う立場上、衛生的な環境を保つことの大切さ、厨房内のセクション（部門）の内容や機器の名称、種類、収納場所などを覚え、職場全体の概要と知識を学ぶため

である。その後、軽量やポーション（食材を小分けにして使いやすいようにあらかじめ準備しストックしておく作業）を通じて食材を扱うことに慣れたら、盛り付け、加熱調理へとステップを進めていく。最終的には、ピークタイムでは1時間で100人超の対応をすることになるので、未経験者や調理に慣れていない人でも提供作業に従事できるように段階的に勤務を整えている。



あむりた店内

さらに、短時間で量をこなす必要がある時間帯でも利用者が仕事をできるようにするため、厨房やフロアのポジションごとに業務範囲を明確にし、作業工程を絞り、ピーク時は特定の工程だけに集中できるオペレーションとしている。また、作業分担の見える化を進め、作業内容と担当者をマグネットで示し、見通しをもてるようにしており、同時に誰が何をやっているのかが共有できるツールともなっている。

また、作業の標準化を追求し、常に職員や利用者が入れ替わっても、店としての土台が揺るがない体制となっている。同様に指導面での標準化も進めており、飽きがこないメニューづくりのため、コンサルティングの活用を図ってるが、調理法やレシピは職員が利用者に指導できるレベルに限定し、オペレーションが特定個人に頼らない体制づくりに留意している。



厨房での作業風景

2. 精神障害者の積極的な受け入れ

あむりたでは精神障害者を積極的に受け入れ、4~5年かけて精神障害者が8割を占めている。

精神障害者は調子を崩しやすく、採用後も続かないと一般的にいわれているが、適切な雇用管理ができれば不調になることも、早期退職することもなく、戦力となって仕事を継続できている。また、新しい環境や物事の変化にもろいとされる障害者だが、本人のため、また事業が継続していくためにも挑戦や変化は欠かせない要素である。あむりたでは利用者に先々の見通しや想定される展開などを伝えることで利用者の適応を引き出している。

さらに、仕事の終了時に利用者と1日を振り返る時間をつくり、職場での人間関係や仕事の内容上のトラブルや不安を聞き取り、物事の受け止め方を把握し、事実とは異なる解釈や歪んだ受け止め方をしている場合には、早期に正しい認識につなげている。このような取り組みを通じて、その日のうちに「もやもや」した気分や悩みの解決を図り、明日も出社したくなるような前向きな気持ちで職場を後にするような取り組みを行っている。

3. 施設外就労

あむりたでは、就労経験を積んだ利用者を提携先

のレストランに派遣し、より一般就労に近い環境で就労することができる施設外就労も行っている。提携先は、あむりたの事業を理解するパートナー企業の上にある店舗であり、利用者を2~3名を派遣し、営業時間中は職員の指示のもと実践的な就労をしている。

一般の店舗である施設外就労先でも学食同様、「お客様にいかに喜んでもらえるか」ということを考えていかなければならず、そのことを利用者自身も接客やお客様の反応から読み取ることの大切さを理解できるような指導を心掛けている。精神障害や発達障害のある人は対人関係で躓いてきた経験を持つ人が多いが、サービス業は相手の気持ちを考える仕事という意味で、就労の訓練を行ううえで特に意義のあることだと考えており、「お客様がどう感じたか」、さらにそこから「人間関係」を学んだり経験を積む場として位置づけている。

4. 職員の教育

利用者と共に働く職員には、特段の福祉の経験や資格は求めている。むしろ福祉の場で収益を考えたり、支援のみならず経営に興味を持つ、就労支援の醍醐味を共有できる者を求めている。福祉も飲食もともに初めてとする無資格者・未経験者が多いなか、京都市から「障害者就労支援優良事業所」として表彰された背景には、職員一人ひとりが事業の趣旨を理解し、それぞれが自分の業務に誠実に向き合い、日々尽力しているからであり、今後も“インクルーシブな職場”を目指していきたいとしている。

取り組みの成果

一般的に精神障害者は症状が不安定で再発へのリスクもあるといわれている。利用者の大半を精神障害者が占めているなかでの食堂をはじめとした飲食事業の運営であるが、利用者に症状の不安定さはほとんどみられず、出勤状況は極めて良好であり、2018年度の出勤率は98.1%となっている。ほとんどの利用者がシフト通りに出勤しており、毎日の食堂運営を安定的に行うことにおいて大きな貢献をしている。また、2011年の開所以来、精神障害のある利用者が再発により入院したり、療養のため通所を終了とした事例はないことも、就労指導を行ううえで大きな励みとなっている。

今後の課題・抱負

これまでの8年間を振り返ると、利用者の全体的な平均通所期間は約3年となっており、利用者それぞれに症状の波はありながらも継続的に就労が維持でき、一部は一般就労への移行が果たしている。過年度の一般就労の状況を見ると、2015年度2名、2016年度2名、2017年度2名の利用者が一般就労に成功している。なお、2018年度は2名が就職。就労移行支援ほど多くの人数を送り出せているわけではないが、毎年2名程度が一般就労へと移行できるように取り組んでいる。あむりた開所後、延べ13人が企業就労に移行した。

今後の課題としては、学食内の雰囲気さをさらに良くしていくため、ポップやメニューパネルなどではデザイン性を意識しながらセンスの向上を図り、店内全体の統一感を高めていきたいとしている。また、味やメニューなどが良いという理由でリピートしていただけるようなメニューや商品、サービスの提供に努めていきたいとしている。

また、学食運営では「さりげなく自然体」な就労支援による学食を確立していくことによって、学生たちが障害者と健常者がともにあること（共生）の一例として認識できるような運営を図っていくことが目標となっており、施設外就労では、企業に対する雇用促進の一助となることを目指して、地域での活動拠点を増やす取り組みを続けていきたいと考えている。

< 利用者概要 >

◇ 障害種別利用者数

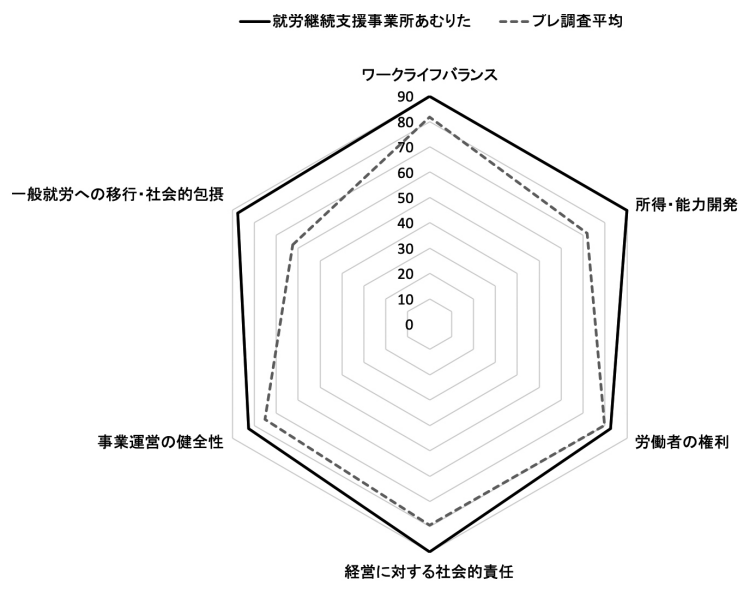
身体	知的	精神	難病	その他
2名	2名	9名	1名	0名

- ◇ 平均利用率：49.1%
- ◇ 月平均労働時間：4.0 時間 / 日
- ◇ 就労移行者数：4 名
- ◇ 平均賃金（月額）：53,544 円

< 主な制度・しくみ >

- ◇ 就業規則：利用者用に独自作成
- ◇ 給与規程：利用者用に独自作成
- ◇ 職業訓練：法人で実施（外部委託もあり）
- ◇ 資格取得・昇格の制度化：検討・準備中
- ◇ 資格や能力に応じた昇給制：検討・準備中
- ◇ 治具やマニュアルの整備：有

< 事業所の質的評価セルフチェック表 >



職場改善や社内資格取得など意欲ある取り組みが 障がい者就労の次代を切り開く

京都府京都市 社会福祉法人太陽の家 京都事業部

法人・事務所の概要

1965年に創設された太陽の家は、障がい者が働く場づくりをめざして数々の企業との連携を試み、1972年にオムロン株式会社の立石一真氏の協力により共同出資のオムロン太陽株式会社が別府市に誕生した。太陽の家では、その後も大手企業と積極的に共同出資会社を設立し、1985年にはオムロン株式会社との2社目の共同出資によるオムロン京都太陽株式会社が誕生した。この設立と同時に太陽の家京都事業部が、太陽の家の3番目の事業部として京都市南区に1986年4月に設立された。

京都太陽の家は、京都市街地の南東に位置し、京都市営地下鉄または近畿日本鉄道の竹田駅が、駅最寄り駅となる。竹田駅よりバスで南西へ15分程度の距離にあり、桂川沿いの敷地内に、太陽の家事務所、工場棟、宿舍棟、食堂棟、浴室棟が立ち並ぶ。工場棟は3建てで、1階はB型事業所、2階がオムロン京都太陽株式会社、3階がA型事業所である京都太陽の家ワークセンターとなっている。

法人の目標、施設運営方針、生産活動方針

太陽の家では「No Charity, but a Chance! 保護より機会を」の基本理念の下、障がい者への働く機会を提供、自立生活への支援、地域と国際社会への貢献、社会ルールの遵守を基本方針とし、京都事業部においてもこの方針を貫いている。また、オムロン京都太陽は、オムロングループの企業理念「ソーシャルニーズの創造」、「絶えざるチャレンジ」、「人間性の尊重」と、太陽の家の理念の下に会社の

運営を行っている。

このような環境のなか、A型事業所である京都太陽の家ワークセンターでは、オムロングループの掲げる「絶えざるチャレンジ」の精神が発揮されており、障がい者が自ら自分たちのラインにおける改善を提案しあうなど、ものづくり企業の風土が活かされた活気ある職場となっている。また、生産性・品質の目標を定め「徹底3S活動の習慣化」、「チームによるIE改善で生産力の強化」、「多能工化の推進」に取り組んでいる。



京都事業部外観（左：工場棟、右：宿舍棟・事業所）

制度・しくみの特色や工夫

1. 制度

太陽の家の特色でもある「共同出資会社」制度は、太陽の家と企業が資本金を出し合うかたちで会社を設立し、企業が生産の技術や運営・管理を担当し、太陽の家が健康管理や日常生活などを支援する制度であり、組織レベルで生産と福祉の分担が行われているしくみである。現在、全国に8社が設立されている。

< 事業所概要 >

- ◇開設年：2009年4月
- ◇法人形態：社会福祉法人
- ◇事業形態：単独型
- ◇併設事業：B型・その他（相談支援・福祉ホーム）
- ◇定員：40名 実員：41名
- ◇職員数：常勤8名 非常勤0名
- ◇常勤職員平均給与（年額）：非公開

< 連絡先 >

- ◇所在：〒601-8155 京都府京都市南区上鳥羽塔ノ森上河原 37-2
- ◇電話：075-681-1380 FAX：075-681-1473
- ◇電子メール：sugimoto@taiyonoie.or.jp

< 生産活動概要 >

- ◇業種：部品・機械組立
- ◇主要商品：オムロン制御機器部品、健康機器
- ◇商品価格帯：非公開
- ◇主な仕入先：一般企業
- ◇主な販売先：一般企業
- ◇年間売上：29,332万円

太陽の家京都事業部では、制御機器（センサー、タイマ、リレー、ソケットなど）、健康機器（体温計、血圧計）の製造を行っているが、その技術指導、品質管理、部材調達、生産設備貸与などはすべてオムロン京都太陽の社員が対応している。なお、京都太陽の家ワークセンターでは、オムロンの製品でも珍しい音声付体温計が生産されている。計測結果を音声とブザーで知らせる体温計で、障がい者が視覚障がい者のためにつくっているのである。



見学者用にディスプレイされた製品

3階のA型事業所「京都太陽の家ワークセンター」は、体温計、血圧計、PLC電源、付属部品等を生産し、2階のオムロン京都太陽では光電センサーやタイマー等を実装から生産し、1階のB型事業所「京都太陽の家ワークショップ」ではソケットや付属部品の生産を行っている。各フロアにはフロア長が配置され、各ラインにはラインリーダーが配

置されている。各フロアではラインが見渡せる所にスタッフ席が設けられ、そこには指導員や相談員も配置され、生産管理が行われている。

2. 就労における改善の取り組み

作業環境に関しては、机のサイズが車いすでも作業しやすいように調整されていたり、通路でも車いす同士がスムーズにすれ違える幅を確保するなど、空間上の配慮が行われている。また、休憩は10時と15時、2時間おきに休憩が入る。トイレは車いすでの混在などを避けるため時間差で行うなどの配慮が行われている。

このような作業環境上での配慮に加え、各ラインでは、より重度の障がい者でも作業が効率的にできるように、オムロン京都太陽の協力を得て、障がいの程度や個人の特性に合わせた設備の改造や治具の製作を行うことにより、障がい者ができる仕事を増やすとともに、生産性向上を図っている。改造や製



工場棟3階のライン

作のアイデアは、作業員からの聞き取りなどから課題やアイデアを抽出し、また、治具等の製作にあたっては、この分野を専門に担当する独立した部署を設けており、設計・製作を担当している。さらに、このように開発された技術やノウハウは、工場見学等を通じて広く一般に公開している。



開発された治具で作業の効率化を図る



ラインで実践している改善例の紹介パネル

加えて、改善の取り組みは、作業場だけではなく、太陽の家とオムロン京都太陽の職場全体にも広がっており、「徹底3S活動」として「一人の100歩より100人の一歩」をスローガンに掲げ、全員参加型活動で自らの職場改善に取り組んでいる。3Sとは「整理」・「整頓」・「清掃」の頭文字のSを意味しており、2005年度より継続的に取り組み、この徹底3S活動が人材教育の根幹となり、この考え方が社内風土として醸成されている。

このような京都太陽の家ワークセンターやオムロン京都太陽の進める職場改善の取り組みを学ぶため、毎年国内外から年間5,000名を超える見学者が

訪れており、社会全体における障がい者雇用の促進に大きく貢献している。

3. 利用者のキャリアアップ&ステップアップ

京都太陽の家ワークセンター利用者のキャリアに関しては、一般的にラインリーダー、フロア長といった事業所内の役職を昇格していくことや一般企業への就労が目標となってきた。事業所内での昇格には、所定の職能要件が必要とされる。京都太陽の家ワークセンターでは、昇格のための職能要件のひとつとしてオムロングループの社内資格を取り入れている。そのため、オムロン京都太陽へのステップアップ（一般就労）へ繋がるようなしくみができている。オムロン京都太陽では、製造現場以外にも生産技術や品質環境、生産管理、事務作業など多岐に渡っているため、ものづくり以外でもステップアップできる可能性がある。

取り組みの成果

利用者は、障がいに対して配慮された就労環境の中で、自らの能力に適した職に就き、さらに各種のサポートによって職の可能性を拡大している。さらに、資格を取得することにより昇格のチャンスもあり、目標を持って仕事に取り組める環境にある。また、隣接する宿舎（福祉ホーム）で生活上の支援も充実しており、豊かな生活を送ることができている。

このような仕事や生活の上での充実は、余暇活動にも結び付いている。太陽の家では、障がい者スポーツや余暇活動に力を入れており、その推進母体として「むぎの会」が結成されている。京都太陽の家でも利用者によるむぎの会が結成され、卓球バレーやポッチャなどのスポーツ大会開催などの各種イベントを実施しているほか、下部組織として各種のクラブや同好会などが結成されている。

今後の課題・抱負

近年では、精神障がい者の増加に伴い、急な欠勤等でも対応できる生産管理体制づくりが求められており、利用者の「多能工化」が課題となっている。

なぜなら、ラインごと工程ごとに求められるスキルが異なるため、急な空きが出ても他のラインからの応援が難しいからである。今後は主たるライン以外の作業にも対応可能な多能工の育成を図り、精神障がい者の欠勤を補い安定した生産を確保できるような体制を構築していくことが課題となっている。

また、これまで京都太陽の家ワークセンターは、障がい者就労の好条件がそろっていたため、一般就労を志向する利用者が少なく、一般就労への移行がA型事業所としての課題であった。しかし、2019年

4月にオムロン京都太陽に製造課が新設されたことで、京都太陽の家ワークセンターから23名の障がい者が採用試験に合格して一般就労した。今後、一般就労をめざす利用者が増えることが期待される。

更に、1年半前に新設したオフィスサービス科では、工場清掃やデータ入力、郵務業務に取り組んでいる。まだ4名の利用者しかいないが、製造以外の職種で精神・発達障がい者の職域開拓にもチャレンジしているところである。

<利用者概要>

◇障害種別利用者数

身体	知的	精神	難病	その他
25名	5名	5名	0名	6名

◇平均利用率：92.3%

◇月平均労働時間：8.0時間/日

◇就労移行者数：26人（2018年度）

◇平均工賃（月額）：188,033円

<主な制度・しくみ>

◇就業規則：利用者用に独自作成

◇給与規程：利用者用に独自作成

◇職業訓練：有

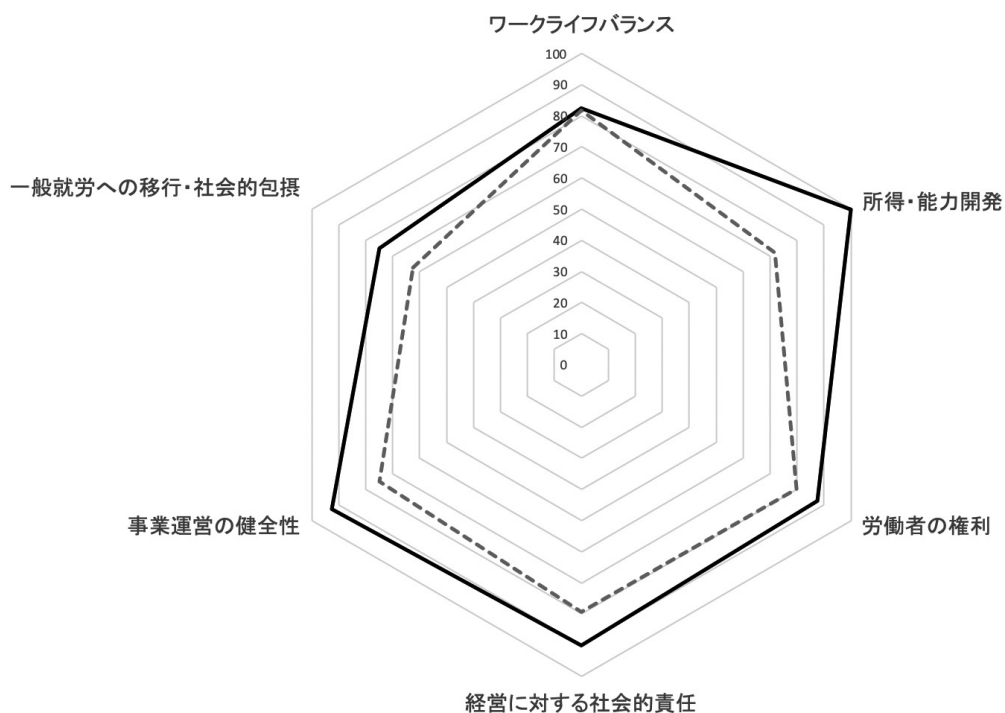
◇資格取得・昇格の制度化：有

◇資格や能力に応じた昇給制：有

◇治具やマニュアルの整備：有

<事業所の質的評価セルフチェック表>

— 京都太陽の家ワークセンター --- プレ調査平均



法人内事業所連携で利用者のライフステージに合った就労・生活支援を提供

熊本県宇城市 社会福祉法人 東康会

法人・事務所の概要

社会福祉法人東康会は、宇土市を拠点とした住宅建材メーカーをバックアップ企業とし、1995年12月1日に設立され、翌年4月1日より三角町にて知的障害者福祉工場である「ウッドピアねんりん」の操業を開始した。利用者は、宇城市外からも集まり、同年6月には事業所から海を挟んだ戸馳島に福祉ホーム花の島・こちょう苑を設立し、ここから作業場へ通勤するしくみが整えられた。

「ウッドピアねんりん」での事業は、バックアップ企業の集成材等の仕上げ加工に取り組み、その木材加工の技術を活かし、1997年には化粧板・建具・建材の大手メーカーであるアイカ工業(株)からメラミン化粧システムキッチン扉の受託に成功している。その後、バックアップ企業が2002年に倒産したため、生産ラインをアイカ工業(株)製品に一本化し事業を継続している。



ねんりん事務所と第一工場

2006年の自立支援法に伴い「ウッドピアねんりん」は福祉工場からA型事業所へと移行し（事業所

名も「ねんりん」に変更）、それまでのノウハウを活かして就労移行支援事業にも着手するなど福祉事業の拡大を図り、新たな事業所を宇城市の不知火町に展開した。また、2010年には宇土半島の中部の郡浦にB型事業を開設している。さらに、経営陣の交代を経て、近年では今後の高齢化を見据えた高齢者福祉事業の新たな事業にも着手し、2011年には熊本県菊池市泗水町にて特別養護老人ホームを開設している。

「ねんりん」の事業所のある三角町はJR熊本駅より1時間程度の宇土半島の先端部に位置し、柑橘類の栽培で盛んな地域である。この地は、創立当初のバックアップ企業の重点工場のひとつであり、その工場の隣に「ねんりん」の事業所と作業場を整備している。敷地内には、食堂併設の事務所のほか、木材加工が行われている第一工場と、コンクリート2次製品用鉄筋溶接加工が行われている第二工場が設置されている。

法人の目標、施設運営方針、生産活動方針

法人の理念は「合理主義と博愛主義に基づき、既成概念にとらわれず、創造的な進歩を図り、法人の発展を通して社会の幸福を追求する。」としている。また、福祉事業が従来にも増して地域と密接な協力・連携が必要とされていること、工場と生活の場を三角町に拠点を置いていることから、地域との連携を重視しており、法人では以下の項目を目標として掲げている。

- ①利用者等に対し、地域社会に積極的に参加を促し、地域社会への関心を高め、社会共生を図っていくこと。

< 事業所概要 >

- ◇開設年：2006年10月
- ◇法人形態：社会福祉法人
- ◇事業形態：単独型
- ◇多機能型併設事業：なし
- ◇定員：40名 実員：42名
- ◇職員数：常勤23名 非常勤2名
- ◇常勤職員平均給与（年額）：390万円

< 連絡先 >

- ◇所在：〒869-3205 熊本県宇城市三角町波多 2864-103
- ◇電話：0964-53-1600 FAX：0964-53-1350
- ◇電子メール：jimuka@fwp.or.jp

< 生産活動概要 >

- ◇業種：木材加工製造
- ◇主要商品：システムキッチンの扉加工
- ◇商品価格帯：1,400～1,500円
- ◇主な仕入先：一般企業
- ◇主な販売先：一般企業
- ◇年間売上：38,023万円

②地域の人々に対し、開かれた社会福祉施設であること。

③地域の人々に東康会及び利用者をより理解してもらうこと。

また、生産活動においては、「仕事は『品質第一』」を基本方針とし、利用者の応募に関しても、「ここにいるみんなは懸命に仕事に取り組むプロを目指す集団です」とし、さらに「暮らしに必要なものをカタチにし、多くの人に役立ててもらおう。それが私たちの願いであり、使命でもある」として、利用者へ、一人の職人としての心構えを求めている。このような心構えの上で、オートメーション化した加工ラインで、指導員と一緒に安全で無理なく仕事を行い、仕事に生きがいを感じ、常に成長し続けられる環境づくりに努めている。

を行い、生産ラインを形成した。現在では、アイカ工業(株)が得意とするメラミンポストフォーム製品（パーティクルボード等の基材に接着剤でメラミン化粧板を接着後、熱と圧力でメラミン化粧板を基材の形状に加工した製品）加工を行うために、アイカ工業(株)専用の加工機材を使っのラインも形成され、バックアップ企業の倒産後は、この加工事業に一本化を図り、事業を継続している。その成果もあって、大規模なオートメーション工場では、対応しきれない急な需要への対応や、九州地区への出荷など、手仕事の良さや地理的な優位性などが高く評価される協力工場として位置づけられている。

制度・しくみの特色や工夫

1. 仕事の特色や工夫

当初はバックアップ企業の東南産業の技術を活かした木材加工を中核に収益事業が取り組み、この技術を土台として、アイカ工業(株)より原材料（メラミン化粧板・接着剤等）を仕入れ、アイカ工業(株)の協力工場として、キッチンメーカーに化粧扉を納品する業務を確立し、この事業が現在の主軸事業となっている。協力工場としての指定を得るにあたっては、アイカ工業(株)より職員が泊まり込みで技術指導



第一工場でのキッチン扉製造の様子

工場では、一般企業と同様に8時間労働できる場を提供している。利用者は、「ねんりん」に採用後、一定期間の研修を行った後、各々の職業適性を

把握し、各自の能力に合わせ仕事の内容を決めている。作業工程ごといくつかのラインがあり、利用者は、特定のラインに配置される。ラインには専属の技術指導員が配置されており、熟練した指導者のもとで作業を学び仕事に就くことができる。利用者によってはラインの変更を行うこともあるが、ほとんどが特定のラインで就労し続けるケースが多い。これは、例えば基材に化粧板を貼る作業ラインでは、きれいに貼れるようになるためには熟練が必要とされるなど、ラインごとに異なる技術が求められるためである。



キッチン扉の検品作業

2. 職員教育での特色や工夫

東康会の職員は、福祉職と指導職に分かれており、採用も別々に行われている。「ねんりん」立ち上げ時には、バックアップ企業の職員が出向して「ねんりん」の職員となっており、また、技術指導においてもバックアップ企業の木材加工の職人が指導にあたっている。当初はバックアップ企業の職員が福祉職にも就いていたが、福祉専門の人材を福祉職として雇用し始めたのは、移行支援事業などA型以外の福祉サービスに事業を拡大してからであった。このように、「ねんりん」は企業的な組織風土を持った運営環境にあり、このような環境が、利益を出して雇用の安定化を図ることが施設にとって重要であるとの考え方が根付いてきた土壌でもある。

また、福祉職の職員に対しては、施設での利用者への支援に加え、特に施設外の企業や関係機関等との対外関係が重要であることを認識させ、対外コミュニケーションに力を入れて職員の育成にあたっ

ている。これは、「ねんりん」においては、福祉職員の重要な仕事として、どのような機関から施設に入り、どのような機関へ出ていくのか利用者の施設への入所と退所の管理に重きを置いているためである。

3. グループ内施設間の連携

東康会では、2006年より宇城市市街地に就労移行支援センターを開設するなど、福祉事業の拡大を図ってきた。これらの市街地における就労支援は、三角町の「ねんりん」におけるものづくりではなく、サービス業や軽作業が多いことから、「ねんりん」での立ち仕事が悪くなった高齢の利用者が移行したり、静かな環境で黙々と作業を行うことが向いている利用者が「ねんりん」に移行したりしてなど、施設間での連携が図られている。

生活面では、地域にある住宅（アパートや一戸建て）を利用してグループホームを開設し、食事などの生活支援を行いながら、安心した共同生活が送れるように支援を行っている。「グループホームみすみ」には、三角町内に3か所5施設で最大37名の受け入れができるように整備されている。また、就労移行支援センターのある宇城市の市街地の松橋や不知火に、「グループホームともに」として6か所6施設36名が開設されている。近年、高齢化した「ねんりん」の利用者が「グループホームみすみ」から市街地の「グループホームともに」に移行して、利便性の高い都市生活へとライフスタイルを変えている。

取り組みの成果

利用者は、恵まれた就労環境のなかでしっかりと働き、自然豊かな環境でゆったりと暮らしていることから、収入をしっかりと貯蓄する利用者も多い。また、週末には熊本市街地に遊びに行ったり、長期休暇では国内外への旅行を楽しんだり、余暇活動を楽しむ利用者が多く、潤いのある生活を送っている。

また、基礎年金を貯金にまわせるため、定年後の蓄えができており、定年後の金銭面での不安が軽減され、安心して就労に集中することができている。

今後の課題・抱負

「ねんりん」では、当初からの就労者など、利用者の高齢化が進んでいる。「ねんりん」では65歳の年金給付が始まるまでの生活を描き切れていない利用者が目立つ。利用者の多くは、今の生活レベルが退職後も続いていくものと考えられる傾向が強く、退職後は就労が難しいことや、就労できたとしても現在よりも収入が減少しがちであることに対する危機感を持ってもらうことが重要な課

題となりつつある。このようなことから、「ねんりん」の退職者に対しては、退職後は三角町から宇城市街地等に居住地を移すとともに就労移行支援センターと連携して、サービス業や軽作業の職場への就労ができるよう、就労支援や定着支援に取り組んでいる。

また、法人全体として、今後は高齢者福祉にも力を入れており、現バックアップ企業が有する温泉施設を活用した高齢者介護福祉施設の整備も進めたいとしている。

<利用者概要>

◇障害種別利用者数

身体	知的	精神	難病	その他
3名	37名	2名	0名	0名

◇平均利用率：98.1%

◇月平均労働時間：8.0時間/日

◇就労移行者数：0人

◇平均工賃（月額）：141,425円

<主な制度・しくみ>

◇就業規則：利用者用に独自作成

◇給与規程：利用者用に独自作成

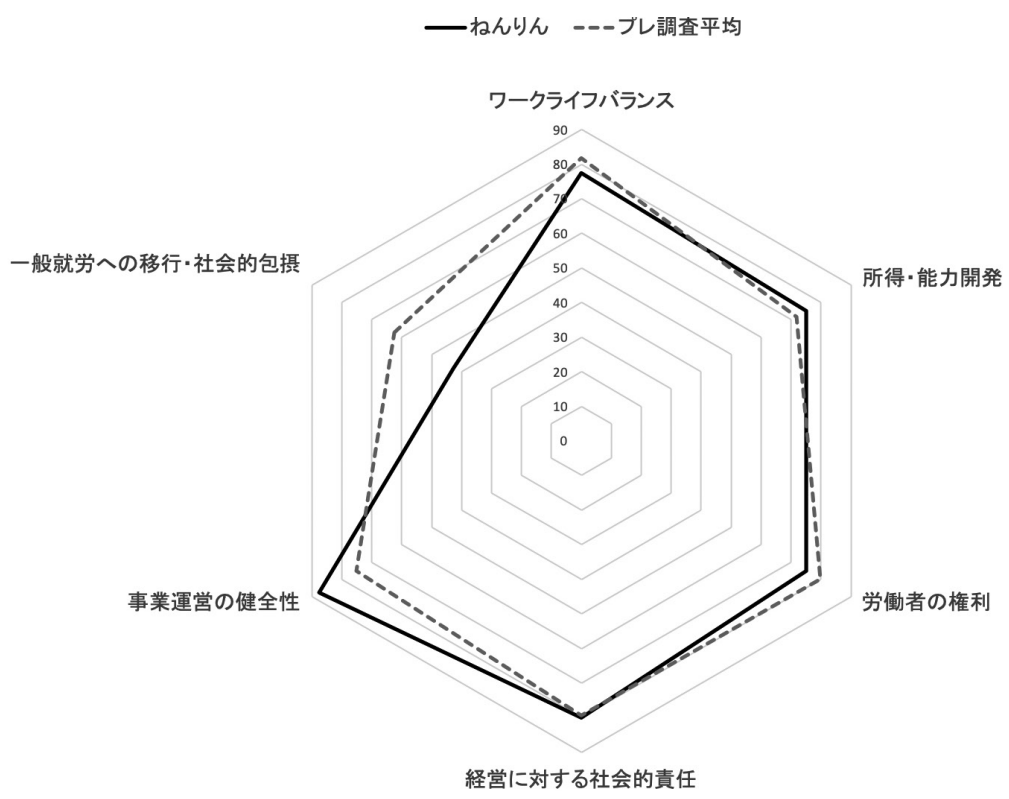
◇職業訓練：無

◇資格取得・昇格の制度化：無

◇資格や能力に応じた昇給制：無

◇治具やマニュアルの整備：有

<事業所の質的評価セルフチェック表>



第3章 A型好事例事業所の選定及びその紹介を踏まえて

1. 事例選定過程・事業所訪問調査からの考察

(1) 事例選定過程からの考察

① 各選定項目の基準

本事例集の選定では、12の選定項目（うち1から8までは全項目必須、9～12は2つ以上）により2017年に実施した実態調査のデータを用いて事業所の選出を行ったが、選定項目を個別にみた場合、それぞれの条件を単独で満たしている事業所数と全体に占める割合は、次の表のとおりである。

選定基準を満たす事業所数

	選定項目	選定基準	所数	割合
1	就労事業収支	事業収益／（利用者賃金+事業経費） ≥ 1.0	142	15.1
2	平均月額賃金	58,699.2円以上	279	29.6
3	労働時間別利用者割合	30時間以上の利用者が30%以上	201	21.3
4	就業規則・給与規定の整備状況	両方整備済（※職員のもの準用も可）	798	84.7
5	能力開発・能力向上への取り組み	指定5項目の内2項目以上を実施	890	94.5
6	雇用保険加入状況	ほぼ全員加入（95%以上）	692	73.5
7	社会保険加入状況	一人以上の加入者あり	239	25.4
8	減額特例制度の適用状況	減額率0～40%の該当者が60%以上	702	74.5
9	常勤職員の年平均職員給与	208.7万円以上	301	32.0
10	就労移行の実績	1人以上の実績あり	436	46.3
11	重度障害者の受入れ	年金1級受給者5%以上	174	18.5
12	精神障害者の受入れ	精神障害者30%以上	622	66.0

* 割合は2017年全国実態調査の有効回答942事業所を100とした場合の値

* $1.0 >$ 事業収益／（利用者賃金+事業経費） ≥ 0.8 に該当する事業所は、87事業所

条件を満たす事業所が全体の7割以上を占める項目をみると、もっとも多いのは「能力開発・能力向上への取り組み」94.5%であり、続いて「就業規則・給与規定の整備状況」84.7%、「減額特例制度の適用状況」74.5%、「雇用保険加入状況」73.5%であった。利用者の労働者としての能力開発、労働契約、労働力評価、離職後の補償に関する取組みは多くの事業所で整備されていることが伺える。

一方、条件を満たす事業所が全体の3割未満の項目では、もっとも少ないのは「就労事業収支」15.1%であり、続いて「重度障害者の受入れ」18.5%、「労働時間別利用者割合」21.3%、「平均月額賃金」29.6%であった。特に就労支援収支において事業収益が事業費を上回る黒字の事業所は、142事業所と全体の15.1%に過ぎない結果となっている。さらに多くの事業所で課題となっている賃金の向上、長時間就労への指導、重度障害者の受入れなどが軒並み低く、課題の深刻さが浮き彫りとなる結果となった。

これらの全体傾向をふまえると、今回選定された好事例は、利用者の労働者としての権利を保障した上で、運営上の課題とされる項目にも積極的に取り組んでいる事業所といえる。また、雇用保険加入状況（73.5%）と社会保険加入状況（25.4%）に大きな差がみられるが、どちらにも加入している好事例事業所は、雇用面だけでなく総合的な生活保障にも取り組んでいることが伺える。さらに好事例事業所は、精神障害者（66.0%）受入れのための雇用管理の工夫、より受入れが難しい重度障害者（18.5%）を受入れるためのノウハウの確立、治具の開発、職場環境の整備にも対応していることが伺える。

② 選定項目別

好事例では、i.一般就労への移行支援、ii.重度障害者の受入れ、iii.利用者と職員に対する可能な限りの高額賃金の支払い、iv.精神障害者の積極的な受入れの中から、いずれかの取り組みに受入れに力を入れている事業所を選出したが、これらの取り組みを行う事業所のなかで特徴的であった事例は、次のとおりである。

i. 移行支援の促進

一般就労への移行者が多い事業所としては「あむりた」があげられる。協力企業の店舗において少人数での実践に近い形での就労を行い、来訪客や職

員とのふれあいを通じて人間関係の学び直す場として活用し、精神障害者が過去に実社会で躓いた、人間関係上の自信を取り戻すきっかけを提供することにより、多数の一般就労者を輩出している。さらに、「ねんりん」では、静かに過ごせる宇土半島先端部の工場での立ち仕事の製造活動から、高齢者にとって生活利便性の高い都市部で身体への負担も少ないサービス業へと、グループ事業所間の連携によりライフステージにあった一般就労への移行に取り組んでいるケースもみられた。

ii. 重度障害者の積極的な受入れ

2017年の実態調査の結果では、精神障害者（66.0%）よりも重度障害者（18.5%）の受入れの方が進んでいないという結果となっている。しかしながら、好事例事業所においては、むしろ重度障害者を積極的に受入れている事業所数が、精神障害者受入れ事業所数よりも多い結果となっている。例えば、「京都太陽の家ワークセンター」では、障害者による治具の開発や工程の改善などを共通のノウハウとして集約し、より重度の障害者がその作業に従事できるような改善のしくみが整っており、このようなノウハウの積み重ねが、重度障害者の受入れに対する敷居を低くしている。

iii. 利用者と職員に対する可能な限りの高額賃金の支払い

可能な限り高額な賃金の支払いを実現するため、好事例事業所では、人材開発で職業能力を高め、その職業能力を適切に評価する一連のしくみを整えている。例えば、「札幌チャレンジド」、「C・ネットサービス」や「ITセンター奈良」では、独自の評価体系を構築し、その見える化を進めることにより、利用者の就労モチベーションを高めている。加えて「C・ネットサービス」では、20歳以上の利用者には、年間100万円の貯蓄を勧めるなどの取り組みも行っている。

iv. 精神障害者の積極的な受入れ

仕事量を見積もって適切なマンパワーを配置していくことが経営には求められるが、不規則で突発的に休みがちな精神障害者は、労務管理の上での課題も多い。好事例事業所では、精神障害者を積極的に受入れていくにあたり、様々な工夫を行っている。例えば「京都太陽の家ワークセンター」では、これまで特定の製造ラインを専門とする専門工を育成していたが、精神障害者の突発的な不在を埋めることができるように、複数のラインに対応可能な多機能工化を図っている。また、「あむりた」では職員や利用者が行う

作業の標準化を進め、人的シフトや配置の情報を職場において常時開示し、だれもが補足し合える体制を創り上げている。さらに、「札幌チャレンジド」では、フレックスタイム制の導入やITを活用した在宅就労など、働き方そのものを変革しようとしている。

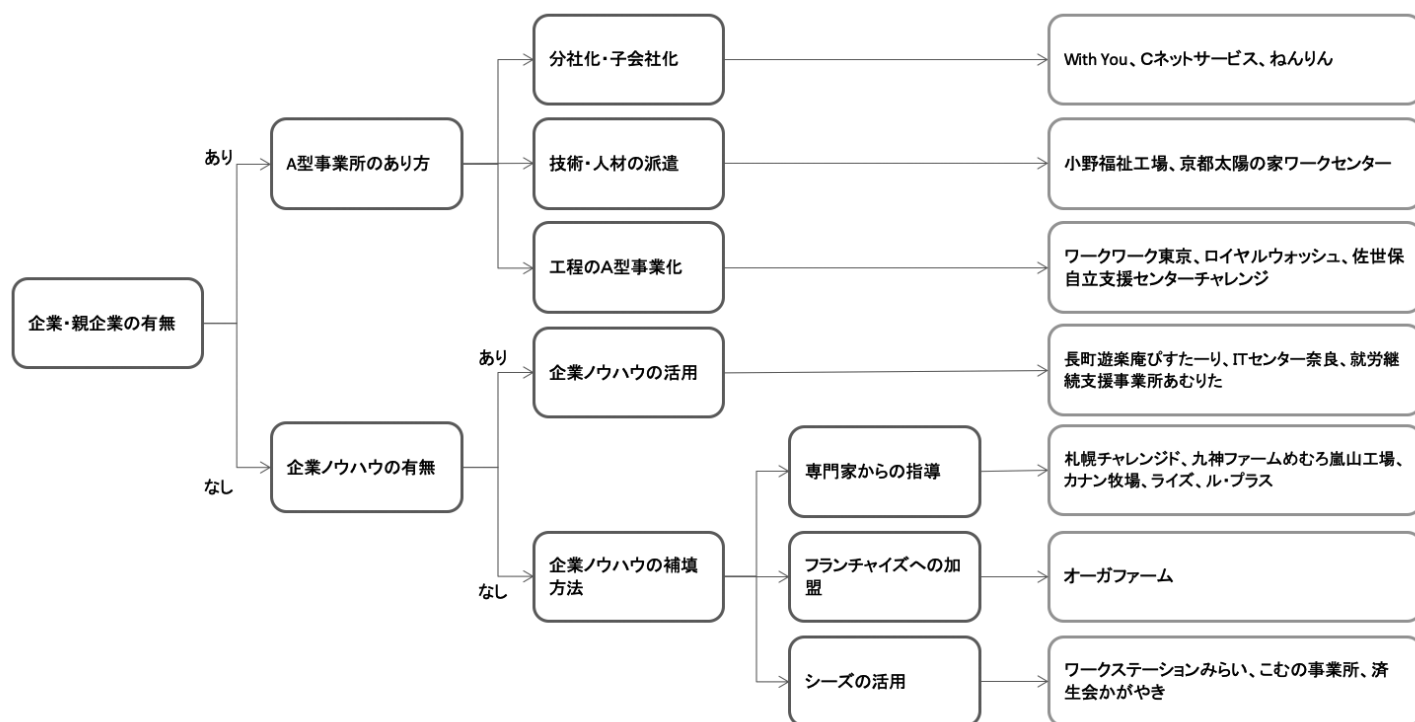
(2) 事業所訪問調査からの考察

① 収益事業立ち上げ時の事業ノウハウの有無

一般に新規に起業した企業のうち5年後に経営が継続している企業は、全体の5割に過ぎないといわれている。それゆえ、起業時における、事業コンセプト、ターゲット層の明確化と市場の把握、技術・ノウハウの習得などが大変重要となってくる。これは、就労支援事業のための収益事業を立ち上げる場合にも当てはまる。基本的に福祉サービスは事業所の有する人的資源やノウハウ、施設から提供される各種サービスを需要者側が求めて顧客となる供給者側のシーズに依拠した事業構造となっている。それに対して収益事業は、顧客側のニーズに沿って供給側が創意工夫した商品・サービス等を提供する顧客ニーズに依拠した事業構造である。したがって、この構造を熟知した親企業を含む企業が存在するのか、または就労支援サービスの起業者本人が事業ノウハウを有しているのかによって、スタート時点の立ち位置は大きく異なる。今回好事例として取り上げた事業所は、設立数年から数十年まで様々な事業所が選ばれているが、いずれも収益事業において成果を出している事業所である。それぞれの事業所が、収益事業の立ち上げ時に、事業ノウハウをどのように対応したのかを整理したのが、次の図（94頁）である。

今回の好事例事業所をみると20事業所のうち11事業所は親企業を含む企業がA型事業所の立ち上げにかかわったり、事業主体が何等かの事業ノウハウを持ち合わせて就労支援事業に取り組んだ事例であった。残る9事業所は基盤となる企業や事業ノウハウがない状況で事業の立ち上げに取り組んでいる。これらの事業所においては、当初より事業ノウハウを持っていないことを自覚して、積極的に事業ノウハウの補填に努めた事業所がみられる一方、経営の悪化を経験した後に事業ノウハウを習得し、V字回復を成し遂げた事業所、内部資源に目を向け、サービス等の内製化により収益事業を軌道に載せたケースなどがみられる。

収益事業立ち上げ時の事業ノウハウの有無



② 好事例における事業ノウハウでの取り組み

好事例は、収益事業を立ち上げ、その黒字化に成功している事業所であるが、具体的な事業ノウハウについて特徴ある取り組みから成功のヒントを取り上げると次のとおりである。

i. キーとなる技術の有無

収益事業の主力となる商品・サービスを支える土台となる技術やノウハウを備えていることが重要であるが、親会社や協力企業からの技術移転や、それらの企業を有さない場合には専門家からの指導やフランチャイズへの加盟などにより習得していくことが必須となる。

専門家からの指導の事例では、「佐世保自立センターチャレンジ」では、業界の機械化が進むなか、障害者が親会社の手さばきによる高い品質の商品づくりを継承し、収益事業の強みとなっている。このような親企業の技術を習得したケースの場合、親企業の工程の一部がA型事業となっており、「ロイヤルウォッシュ」や「ワークワーク東京」なども同じケースとしてあげられる。

また、「小野福祉工場」や「ねんりん」では、親企業等からの支援を失った後も、親企業から習得した技術を事業所の強みとして上手く他企業に売り

込むことによって新たな支援企業や取引先を獲得し、就労支援事業の継続に成功している。

一方、フランチャイズへの加盟の事例としては、「オーガファーム」のように、事業を一から作ることの難しさを認識していることからフランチャイズ制度を利用し、各種のノウハウ、材料等の仕入れ、販促物の確保などを確保し、短期間で事業を軌道に載せることに成功している。さらに、「九神ファームめむろ嵐山工場」、「A型事業所ライズ」や「ル・プラス」では、外部の専門家の熱心な指導を受けている。

ii.市場の創出

事業所が創り出した商品やサービスを提供していく、市場や販路を確保していくことが収益事業としては欠かせない条件である。好事例においては、ゼロスタートから市場や販路を確保したケース、自ら市場を開拓したケースなど様々な取り組みが見られる。

例えば、「カナン牧場」は、施設の子どもたち向けの安全で安心、かつ飽きのこないパンというコンセプトのしっかりとした商品開発が施設だけではなく地域社会からも支持を受け、顧客や販路の獲得につながっている。「札幌チャレンジド」のように、ITの専門家をスカウトし、事業所の身の丈にあった教室事業から事業を開始し、一般企業からのソフト開発の委託事業を受託するまでに成長したケースもみられる。「長野遊楽庵びすた〜り」は、安心安全な食を身近に提供するイタリアンレストランとして開店したが、古民家やピアノの活用で大人気となり、地域づくりの拠点となっている。

また、「ワークステーションみらい」や「済生会かがやき」では、同じ法人が運営する病院など一定数の人が必ず流入し長時間滞在する施設で生じる様々な需要に着目し、売店や喫茶店、清掃やクリーニングなど外注していたサービスの内製化を図り、新たな仕事を創出している。また、市民が創設した福祉コミュニティプラザにおける「こむの事業所」の各種サービスの展開なども同様のケースとしてあげられる。

iii 経営意識

収益事業の黒字化に成功している事業所では、収益事業に必須のニーズ志向や顧客重視の意識と福祉事業との両眼を持ち、双方の事業のバランスを図りながら利用者の労務管理に取り組んでいる。

特に、「With You」、「あむりた」、「佐世保自立センターチャレンジ」では、利用者は自社の職員であり、事業の即戦力となるという意識を強く持っていることが特徴的である。また、「京都太陽の家ワークセンター」「小野福祉工場」では、財務諸表や事業計画、経営目標などの情報を利用者に提供し、利用者にも一緒に収益事業を運営しているのだという意識を持ってもらうための取り組みを行っている。

2.A型事業所認定制度の策定に向けて

(1) 認定制度の必要性

就労継続支援A型事業所の就労については、まだまだ厳しい目が向けられている。A型事業所及び全Aネットは、A型事業所の就労内容の改善に向け、自分たちの手で積極的に取り組む必要がある。分かりやすく参考にしやすい好事例集の作成とともに、社会的評価に耐えうる認定制度の早期実現が求められている。さらに検討を進め、早期に認定制度を実現し、全Aネットに所属する事業所は、数年後にはこの認定を取得することを目標に取組まれることを期待したい。

(2) 先行事例・類似制度の検討

先行して実施されている障害者就労関連の認定制度等について、制度概要、応募条件、審査項目、審査過程、認定者の特典などについて検討を行い、制度構築の参考とした。

①厚生労働省の関連認証制度の事例

厚生労働省の関連認証制度として、ユースエール認定（若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を厚生労働大臣が認定。）、安全衛生優良企業（労働者の安全や健康を確保するための対策に積極的に取り組み、高い安全衛生水準を維持・改善しているとして、厚生労働省が認定。）、えるぼし認定（女性活躍推進法に基づき、行動計画の策定の届出を行った一般事業主のうち、基準を満たし、女性の活躍推進に関する取組の実施状況などが優良な企業を厚生労働大臣が認定。）、くるみん認定（次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、目標を達成し一定の基準を満たした企業を「子育てサポート企業」として厚生労働大臣が認定。）などがある。これらは、認定マークをそれぞれ作っていて、その認定マークを、自社のWebサイトや名刺などで利用し、取引先や求職者に自社の強みをアピールできるため、取得する企業が多いとされる。

②公益社団法人全国重度障害者雇用事業所協会の事例

全重協（公益社団法人全国重度障害者雇用事業所協会）は、厚生労働省の委託を受け、障害者を多数雇用し、障害者が活躍している企業を障害者活躍企業として認証している。具体的には、① 障害者の定着支援のための職場環境提供に向けた先進的な取組を実施していること（柔軟な時間管理・休暇取得、正規・無期転換など）、②積極的継続的な障害者雇用を推進していること（障害者のキャリア開発、障害者の多数雇用など）、③障害者が活躍できる企業としての信頼性・社会性を兼ね備えていること（企業理念等に多様な人材の活用に関する考え方が明記されていること、障害者雇用推進に向けた社会貢献を積極的に行っていることなど。）を基準としている。①障害者活躍企業であることを示す認証マークをパンフレット、ホームページ、名刺等に使用することができること、②全重協のホームページ等を通じて、障害者活躍企業であることが周知されることを、厚生労働省、全重協はメリットとして掲げている。

③社会福祉法人ぷろぽのにおける事業所評価の取り組み事例

奈良市に本部を置く社会福祉法人ぷろぽのでは、法人内の就労支援事業を行っている事業所を対象に、外部評価に遜色のない内部評価のしくみづくりを進めている。評価項目の具体的な内容についての聞き取りを行ったが、就労準備力を育成するコミュニケーション能力やマナー支援等も判断項目として検討すべし等、審査項目設定の参考となるが多かった。

④東京都福祉サービス第三者評価の事例

第三者評価とは、第三者の目から見た評価結果を公表することで、利用者の判断材料を増やし、事業者のサービスの質の向上を促すものである。東京都の福祉サービス第三者評価では、評価機関は、事業所の職員の自己評価や利用者アンケート調査を行った上で、サービス現場の確認や職員へのヒアリングを実施し、専門的・客観的な立場から評価した結果を「とうきょう福祉ナビゲーション」で公表している。この全体の仕組み、及び多機能型事業所を対象としたサービス提供プロセスの評価項目など、参考になることが多い。

⑤全Aネット（NPO法人就労継続支援A型事業所全国協議会）セルフチェック表の事例

全Aネットは、平成27年度事業で、「就労継続支援A型事業所の質の評価セルフチェック表」を開発した。①ワークライフバランス軸（障害者のある人が、「ワーク」と「ライフ」をバランスさせながら、働き続けることができる職場かどうかを評価する項目で構成。）、②所得・能力開発軸（障害のある人が安定した所得を得ることができるか、またそのための能力開発機会が確保されているかどうかを評価する項目で構成。）、③労働者の権利軸（障害のある人が、労働者としての権利が保障され、障害のない人と同等に活躍できる職場かどうかを評価する項目で構成。）、④経営に対する社会的責任軸（事業所が、障害者就労支援施設を運営する社会的責任を果たしているかどうかを評価する項目で構成。）、⑤事業運営の健全性軸（事業活動の継続性・成長性を高めるための取組みがなされているかどうかを評価する項目で構成。）、⑥一般就労・社会的包摂軸（事業所が、一般就労や社会的包摂の促進に努めているかどうかを4評価する項目で構成。）の6つの軸を設定し、レーダーチャートにより、6分野のバランスで、自分の事業所の特徴が判断できるようにしたものである。このセルフチェック表の48の評価項目（6分野各8項目）は、A型事業所認定制度の評価基準の検討に当たり、大変参考になる。

(3) 全Aネット事業所認定制度案と検討課題

1) 全Aネット事業所認定制度検討の視点

先行事例の検討や他制度との比較検討などをふまえ、全Aネットによる全国A型事業所認定制度の考え方や制度のあり方を整理し、認定制度要綱及び評価基準、認定審査申請書、認定制度事業所調査票の案の作成を行った。なお、全Aネットの主催する研修会への参加を申請条件（条件13）に加えた。

【作成資料】

- ①A型事業所認定制度要綱案
- ②評価基準案
- ③認定審査申請書案
- ④認定制度応募事業所調査票

2) 検討課題

今回、認定制度要綱及び評価基準、認定審査申請書、認定制度事業所調査票の案の作成を行ったが、実施に向け、検討課題は多い。特に、以下の点が重要であり、認定制度実施に向け、早急な検討が必要である。

① 認定制度の質担保

まずは、認定A型事業所が提供するサービスの質が高いことを保証する評価項目、評価基準となっていることが重要である。今回、A型事業所の評価基準（案）（別紙1）のように整理したが、再吟味が必要である。

② 認定制度の客観性

認定制度の客観性を担保するため、認定までのプロセスについて、要綱案のように整理したが、審査委員会の構成が重要である。高い見識を持ち、かつ、第三者性を有する者が委員会の中心となる必要がある。

③ 認定制度取得のメリット

各事業所が、認定制度の取得がメリットととらえる方策を工夫すべきである。厚生労働省の関連認証制度等の事例を踏まえると、認定マークの制定を検討する必要がある。また、全Aネットでは、2019年6月、みなし雇用制度の導入を目指す研究会を発足させたが、みなし雇用を受注できるA型事業所は、本認定を得た事業所に限定すること等も考えられる。

3) A型事業所認定制度要綱案

① 目的

就労継続支援A型事業所の使命は、利用している障害者がいきいきと働くことができ、充実した生活の基盤を構築できるサービスを提供することである。さらに、全Aネットでは、A型事業に携わる事業所がA型事業の趣旨をふまえて事業制度を健全に運用し、障害者に適正な仕事と十分な賃金を支払うことができる経営能力を有していることが重要であると考え。このような観点から、A型事業所としての質を保障できる一定の基準を設定し、その基準を満たした事業所を認定する制度を構築し、A型事業所のボトムアップを図り、A型事業所の自発的な改善を促すことを目的とする。

② 応募・申請方式

i. 応募資格

全Aネットの会員であり、別途示す評価基準（別紙1）をクリアすること。

ii. 申請方法

認定審査申請書（別紙2）に記入し、事業所調査票（別紙表3）を添付の上、郵送またはメールにて申請する。

iii. 評価基準の設定

評価基準を審査委員会において精査する。

iv. 選定過程

ア. 書類審査

必須となる数値基準・取り組み基準のクリア状況より認定者にふさわしいか否かを審査する。

イ. 現地調査

必要に応じて、事業所の現地審査を実施する。なお審査員派遣の交通費等を一部徴収することができる。

v. 審査委員会による適格性審査および合否の判定

委員による法人または事業所の運営水準の適格性や各種取り組み内容等を総合的に審査し、合否を決定する。

vi. 審査委員会

ア. 構成員：5～6名

イ. 内訳：有識者・行政機関・就労支援関連団体等から選任

※事務局として全Aネットが数名参加する。

vii. 認定者の特典

ア. 認定書の発行

イ. 全Aネットホームページでの情報発信（事業所・取り組み内容の紹介・講評）

viii. 認定の継続

ア. 認定の有効期間は3年、ただし認定条件の変化などあった場合は取り消しもあり得る。

イ. 認定継続を希望する事業所は更新審査を受ける。

A型事業所の評価基準（案）

別途定める事業所調査票をもとに、下記の評価基準をもとに評価する。

	条件	選定項目	項目についての選定条件
応募条件	1	就労事業収支	事業収益 / (利用者賃金+事業経費) ≥ 0.8
	2	平均月額賃金	全国平均 (本調査73,374円 $\times 0.8=58,699.2$ 円以上)
	3	労働時間について	週平均労働時間30時間以上が30%
書類審査等	4	就業規則・給与規定	※書類審査、および適性検査の評価基準の参考とする。
	5	能力開発・能力向上への取り組み	
	6	雇用保険加入状況	
	7	社会保険加入状況	
	8	減額特例制度の適用状況	
	9	常勤職員の年平均職員給与	
	10	就労移行の実績	
	11	重度障害者の受入れ (年金1級)	
	12	精神障害者の受入れ人数割合	
	13	研修会への参加状況	

◇条件1においては、1.0未満の事業所でも収支以外に成果を上げている事業所を考慮し、0.8以上とした。

◇条件2においては、都道府県の賃金格差を考慮し、0.8掛けとした。

A型事業所認定制度 認定審査申請書

下記の事業所について、A型事業所認定審査の申し込みをいたします。

法人名：

法人代表者名：

⑩

<対象事業所>

◇事業所名：

◇事業所代表者名：

◇所在地：〒

◇認定申請前年度の当該事業所に関する障害者総合支援法第50条第1項第4号への該当に伴う経営改善計画書の提出の有無（該当選択肢をチェック）

提出していない

提出している

【連絡先】

担当者名：

所属部署：

所在地：〒

電話：

FAX：

E-mail：

A型事業所認定制度 事業所調査票

*連絡先等については、事例集に掲載可能な内容でご回答ください

法人名					
事業所名					
住所	郵便番号(〒)		市町村以下		
TEL				FAX	
Mail					
事業所開設年月(西暦)					
事業形態	1. 単独型	2. 多機能型	多機能型の 併設事業	1. B型	2. 移行支援
従たる事業所の有無	1. 有り	2. 無し		3. 生活介護	4. その他
A型利用定員	名		A型実員(平成30年12月1日現在)	名	
職員数(平成30年12月1日現在)	常勤職員		名	非常勤職員	名

1. 現在A型を利用している障害者の状況について

(1) 利用者実員の各障害別の人数をご記入ください。

(平成30年12月1日現在)

障害種	身体	知的	精神	難病	その他
人数					

*障害が重複されている利用者に関しては該当する障害それぞれにカウントしてください。

(2) 平成29年度における平均利用率をご回答ください。

平均利用率	%
-------	---

(3) 平成29年度中に退所した利用者で一般就労された人数をご回答ください。

一般就労者数	名
--------	---

(4) 平成29年度の利用者1人あたりでみた年間賃金総額の月平均の金額をご記入ください。

年間賃金総額の月平均の平均額	円	(平成29年4月～平成30年3月)
----------------	---	-------------------

*非雇用型を除く。

*賃金は、基本給、諸手当(賞与、通勤手当、技能・資格手当等)、割増賃金(時間外割増賃金等)をさします。

(5) 平成30年の通常期における利用者の月平均労働時間をご回答ください。

月平均労働時間	時間
---------	----

*可能であれば平成30年11月の月平均労働時間をご回答ください(11月が業務上の繁忙期や閑散期に当たる場合には他の月でも可)。

(6) 雇用契約を締結している利用者を対象とする就業規則・給与規程について次の選択肢の中から、もっともあてはまるものを1つずつ選び番号に○をつけてください

	1. の もの 常勤職員と同等	2. 等 のもの 非常勤職員と同	3. に 作成 利用者用に独自	4. 作 成 して いない
就業規則	1	2	3	4
給与規程	1	2	3	4

(7) 事業所で実施している利用者の能力開発や能力向上などの取り組みについて、次の項目ごとに選択肢の中から、もっともあてはまるもの1つずつ選び番号に○をつけてください。

	1. 実 施 し て い る	2. 備 え て い る 実 施 を 検 討 ・ 準 備	3. 実 施 し て い な い	4. 必 要 と 考 え て い な い
法人で直接職業訓練メニューを実施している	1	2	3	4
法人外部に委託して職業訓練メニューを実施している	1	2	3	4
資格取得や昇格を制度化している	1	2	3	4
資格や能力に応じた昇給を制度化している	1	2	3	4
障害に配慮したマニュアルや治具を整備している	1	2	3	4
その他()	1	2	3	4

2. 現在、A型を利用している障害者の状況について

(1) 平成29年度中に退所した利用者の退所後の行先について、下記項目の実数をご記入ください。また、その他を選択された場合には、具体的な行先をご記入ください。

一般 就労	在宅	職 業 訓 練 校	障害者福祉施設		医 療 機 関	そ の 他	⇒ その他の具体的な行先
			A型	A型以外			

(2) 在籍中の利用者の1週間の実労働時間について、各項目に該当する人数をご記入ください。

	10時間未満	10時間以上～ 20時間未満	20時間以上～ 30時間未満	30時間以上～ 40時間未満	40時間以上
人数					
内精神障 害者人数					

*可能な限り平成30年12月の第1週でお答えください。実労働時間には、休憩、面談等は含まれません。

- (3) 在籍中の利用者の最低賃金の減額特例制度の利用について、各項目に該当する人数をご記入ください。(平成30年12月1日現在)

減額率	0% (適用していない)	20% 未満	30% 未満	40% 未満	50% 未満	60% 未満	80% 未満	80% 以上
人数								

- (4) 在籍中の利用者について、雇用保険および社会保険の適用対象者の人数をご記入ください。

雇用保険	社会保険

*平成30年12月1日現在、社会保険は、健康保険と厚生年金保険をさします。

- (5) 在籍中の利用者の障害年金の受給者人数について、種別・等級別にご記入ください。

(平成30年12月1日現在)

種類	障害基礎年金のみ		障害基礎年金+その他の年金		その他の年金のみ	年金の受給なし	不明
	1級	2級	1級	2級			
人数							

*その他の年金とは、障害厚生年金、障害共済年金をさします。

3. 職員年収額について

平成29年度の職員のおおよその平均年収額について、金額(単位:万円)をご記入ください。

	平均年収額 (万円)
常勤職員	

(平成29年4月～平成30年3月)

4. 生産活動について

- (1) 平成29年度における生産活動の年間売上額をご回答ください。

年間売上額	万円

- (2) 売上金額ベースでもっと多い業種を選択肢より1つ選び番号に○をつけてください。

1. 農作業 2. パン製造 3. 菓子製造 4. 弁当・配食・惣菜 5. 繊維製品製造
 6. 皮革製品製造 7. 木工製品製造 8. 部品・機械組立 9. 印刷 10. リサイクル事業
 11. 屋内清掃 12. 屋外清掃 13. クリーニング 14. リネン 15. 封入・仕分・発送
 16. 仕入物販 17. 喫茶店・レストラン 18. 情報処理・IT関連 19. テープ起こし
 20. 出版 21. その他()

- (3) 売上金額ベースでもっと多い主力商品・サービスをご回答ください。

商品・サービス名

(4) 上記で回答した主力商品の価格帯（〇円～〇円の要領で）をご回答ください。

主力商品の価格帯	円～	円
----------	----	---

(5) 上記で回答した主力商品の主な仕入先として該当する選択肢を1つご回答ください。

1. 官公庁 2. 親会社 3. 一般企業 4. 一般個人 5. その他()

(6) 上記で回答した主力商品の主な販売先として該当する選択肢を1つご回答ください。

1. 官公庁 2. 親会社 3. 一般企業 4. 一般個人 5. その他()

5. 経営状況について

(1) 平成29年度決算における収支について、金額（単位：千円）をご記入ください。

収入（収益）	金額（千円）	支出（費用）	金額（千円）
給付費収入※1		職員人件費（福祉事業）※5	
補助金収入※2		利用者賃金（就労支援事業）※6	
就労支援事業収入※3		福祉事業におけるその他経費※7	
利用者負担金収入※4		就労支援事業におけるその他経費※8	
その他収入		経常収支差額（当期損益）※9	
合計（A）		合計（B）	

事業活動計算書（P/L）の「サービス活動増減の部」の金額をご参照ください。

※1. A型事業所に対して支払われる訓練等給付費、各種加算、処遇改善助成金等の合計額

※2. 自治体の単独補助金および雇用関係助成金等の合計額

※3. 就労支援事業の売上等の合計額

※4. 利用者の自己負担金等の合計額

※5. 常勤職員、非常勤職員等の給料、諸手当、および法定福利費の合計額

※6. 利用者賃金のみを記入してください。就労支援事業で支出しているパート職員等の賃金等は※8に計上してください。

※7. 福祉事業の管理運営費、事業費等の合計額

※8. 就労支援事業の原材料費およびその他の経費（減価償却費や徴収不能引当金繰入等）の合計額

※9. 経常収支差額がマイナスになるときは、数字の前に△をつけてください。

※合計（A）と合計（B）が一致するようにしてください。

5. 研修会参加状況について

(1) 昨年度または直近において、全Aネットが主催する研修会に参加しているかお答えください。

NO	開催年月日	場所	研修会名

6. 事業所の目標・経営理念・特色や工夫について

(1) 貴事業所の目標について、簡潔にご説明ください。

(2) 貴事業所のA型事業の運営方針としては、どのようなタイプのA型事業をめざしていますか？もっともあてはまる選択肢を1つ選び番号に○をつけてください。

1. 生涯就労型（障害のある人に、一定水準の賃金を保障し、長く働き続けることのできる事業所）
2. 一般就労移行型（一般就労への移行を重視し、促進する事業所）
3. ソーシャルファーム型（A型事業の対象とならない多様な働きづらさを抱えた者を、積極的に受入れる事業所）
4. その他のタイプ（）

(3) 貴事業所において、利用者が従事する生産活動の経営理念について、簡潔にご説明ください

(4) 貴事業所において、事業所の目的を達成するための取り組みにおいて、もっとも貴事業所の特色が現れている取り組みやもっとも工夫している点について、簡潔にご説明ください。

(5) 貴事業所において、就労時間や日数の向上、賃金の向上などにより、利用者の生活スタイルには、どのような変化や効果がみられましたか？もっとも貴事業所としてPRしたい点についてご自由にご記入ください。

3. 社会の課題に積極的に取り組み、新たな時代を切り開くA型事業所をめざして

(1) 全Aネット発足時の状況

全Aネット（NPO法人就労継続支援A型事業所全国協議会）は、メディアのA型事業所の貧困ビジネスに関する報道をきっかけに、危機感を持った有志により、2015年2月に設立された。A型事業所の質的向上と障害者のエンパワーメントを図ることを設立趣旨とし、障害者がプライドをもって働き、地域でいきいきと生きていけるよう、A型事業所を通じて支援をしていくことを目的とした全国組織である。

全Aネット発足時、全国の就労継続支援A型事業所の実態は良くわからない状況であった。駅の近場で利用者を集め、狭い場所で作業をさせて経費を削減、しかも内職仕事程度で月数十万円の売り上げしかないにもかかわらず、40人もの利用者に最賃を支払っている事業所があった。他方、経営者が自分の給与を削減し、できるだけ利用者の高賃金を確保しようとしているケースもあった。事業所運営側には、多くの民間企業の参入があり、旧福祉工場や中小企業が経営の収益改善や人手不足対策としてA型事業所をはじめめる場合などがあり、事業所の種類は多岐にわたっていた。また利用者についても、事業所によって利用者構成は大きく異なっていた。

(2) これまでの全Aネットの取り組み

このような状況の中、全Aネットは、まずは実態調査をすること、また健全なA型事業運営に向けた啓発と各都道府県レベルでの活動の活性化を目的に、各地方でフォーラム・研修会の開催が必要と考えた。そして、以下のとおり、公益財団法人ヤマト福祉財団と公益財団法人日本財団の助成から継続的に助成を受けて、各事業に取り組んだ。

- 1) 公益財団法人ヤマト福祉財団の平成27年度助成事業において、全国A型事業所実態調査および事業評価表の予備調査実施に係る予備調査報告書「就労継続支援A型事業の課題と可能性について」を2016（平成28）年5月に発行した。

- 2) 公益財団法人ヤマト福祉財団の平成28年度助成事業において、**就労継続支援A型事業所の全国実態調査（本調査）報告書「A型の課題と今後のあり方について」**を2017（平成29）年8月に発行した。
- 3) 公益財団法人日本財団の平成29年度助成において「中間的就労分野（保護就労及び支援付就労）における基本的課題とA型事業の可能性検討事業」を実施、年9回の研究会を実施、報告書「雇用と福祉にまたがる特性を活かし、新しい時代を切り開くA型事業所を目指して～A型事業の可能性研究事業報告～」を発行した。その報告会として2018（平成30）年2月に「A型フォーラムin横浜」を開催した。また別途、フォーラムを大阪市・福岡市・名古屋市で開催した。
- 4) 公益財団法人日本財団平成30年度助成において「就労継続支援A型事業所活性化のためのフォーラムおよびセミナーの開催」を実施、札幌市・熊本市・さいたま市で「A型フォーラム」を開催した。
- 5) 公益財団法人日本財団平成30年度助成において「障害者・行政・事業所の連携における健全な就労継続支援A型事業の活動に対する応援集会」を実施、2018（平成30）年3月18日に「A型せとうちサミットin倉敷」を開催した。

(3) 3つの先駆的報告書

特に以下の3つの報告書で、A型事業所の実態に迫ることができた。

1) 予備調査報告書

本格調査の準備を想定した実態調査と「A型事業所の質の評価のセルフチェック表」を作成し、全AネットHP (<http://zen-a.net/>) に公開した。

2) 全国実態調査（本調査）報告書

比較的問題意識の高い事業所に偏在した傾向があったにしても、有効数942事業所と多くの事業所より回答を得た。以下、代表的な特徴を示すことができた。

①事業所の特性について、開設年では、2009（H21）年以降より増加し始め、2012（H24）年以降は毎年100事業所以上のペースで事業所が開設されていた。運営主体は、「企業」50.0%がもっとも多く、全体の半数を占めた。

②利用者の特性について、定員規模別では11～20名が 60.6%を占め、平均は 18.8名であった。利用者の障害種別人数では、「精神」が実員総数の 43.9%でもっとも多く、次いで「知的」37.5%、「身体」17.3%、「難病」1.4%であった。

③就業状況について、利用者一人あたりでみた月額賃金平均値 73,374 円であり、実労働時間は、「週20～30時間」が 55.5%ともっとも多く、次いで「30～40時間」が 18.3%と続いていた。精神障害者比率では、時間が増えるにつれて割合が下がる傾向を示し、「10時間未満」では約7割、「40時間未満」では約2割となっていた。雇用保険が適用されている利用者は全体の 93.3%であった。一方、社会保険の適用者数は全体の 18.8%だが、週平均労働時間30時間以上でみると、87.2%であった。

3) A型事業の可能性研究事業の報告書

以下のとおり、多岐にわたって問題提起ができたと考えている。第3章では「A型事業所において質の高い働き方を実現するためには、どうしたらいいか?」について、「悪しきA型」問題への対応、A型事業所に対する企業参入をどう考えるか? 就労内容の改善、「みなし雇用制度」の導入など、第4章では「A型事業所利用者の一般就労を促進するためには、どうしたらいいか?」について、施設外就労や一般企業での実習の場の拡大、一般企業や特例子会社との連携の強化、A型利用者の一般就労への移行を後押しする施策の強化など、第5章では「A型事業は、就労困難な者に対する就労支援にどう取り組むべきか?」について、精神障害者に対する就労支援、「障害者」以外の多様なはたらきづらいものへの利用拡大、B型からA型への移行促進、最低賃金の減額特例をどう考えるか?など、第6章では「その他の課題」について、障害者の職業能力（または就業困難度）の評価、職員の量・質の確保、労働行政と福祉行政の一体的展開などが挙げられる。

「おわりに」で、雇用と福祉の両面（雇用を提供するとともに福祉サービスも提供する）を同時に担うA型事業所の経営面での大きな困難性を繰り返し強調したが、雇用と福祉にまたがる制度であることは、より就労の重要性が強調されるであろうこれからの時代、大きなメリットとなり得るものである。

(4) A型事業所の可能性

就労継続支援A型は重要な事業である。福祉契約と同時に労働契約を締結し、最低賃金の支払いが原則である。対象障害者は、職業能力はあるけれど、人間関係やコミュニケーション不足などの環境要因により一般就労が難しい者が多い。必要以上に負荷をかけず、精神面や生活面のサポートが期待でき、また企業に近い環境で一般就労に向けた職業訓練が期待できる、そして、労働者として身分保障がされる貴重な事業形態である。日本政府は2014（H26）年1月に国連障害者権利条約を批准した。インクルーシブでディーセントな障害者就労施策は喫緊の課題である。合理的配慮の実現を図る上で、一般就労を補完するA型の果たす役割は大きい。また一億総活躍社会の実現が言われているが、今後障害者をはじめ、引きこもりやニートなどの者を社会に包摂していく（ソーシャル・インクルージョン）ことについても、A型の可能性は大きい。

(5) A型事業所の運営の難しさ

しかしながら、A型の運営の難しさは、福祉施策における事務業務や相談・精神面のサポートに加え、就業能力にハンディを持つ障害者に仕事を提供しつつ最低賃金以上の賃金を支払うことである。本来、A型事業は、利用者に働いてもらいたい思いだけで「仕事はあとから何とかしよう!」などという安易な動機では成功しない難しい事業である。仕事の目途が立って、はじめて事業を開始、利用者を募集すべきものであり、利用者定員は、支払うことができる賃金総額に見合うものでなくてはならない。

厚生労働省の指導で、生産活動の事業収入から経費を除いたものが賃金総額を上回らなければならないとされたが、厚生労働省の平成29年12月末時点での調査では、7割が赤字であった。しかし2018（H30）年3月2日の厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課長通知で、基準が緩和され、経営改善計画書を提出させることのできる条件が「当面の間、生産活動に係る事業の収入額が利用者に支払う賃金総額未満」となった。国としては、安易に事業廃止へ向けた指導等を行わないという趣旨である。しかしそれでも、全Aネットの実態調査によると5割の事業所が赤字である。持続可能なA型事業にするには、経営赤字の真の原因を検証しなければならない。

制度として持続可能なA型事業にしていくためには、基本的には、事業収益に基づく賃金支払いを実現する必要がある。しかし、同時に、障害者の就労全般の支援をしていくことも健全な運営には不可欠であることを忘れてはいけない。

(6) 社会的評価に耐えうる認定事業の早期実現

先の報告書「A型事業の可能性研究事業報告書」（平成30年3月）では、A型事業所の就労内容の改善のためには、好事例集の作成とともに、社会的評価に耐えうる認定事業の早期実現を提言した。今回の検討で、A型事業所の提供サービスの質を保証する一定の基準を設定し、その基準を満たす事業所を認定する「A型事業所の認定制度案」を提示した。2019年度からの実施に向けさらに検討を進め、広く社会的に認知される認定制度の実現を期待したい。

おわりに

今回、公益財団法人ヤマト福祉財団の平成30年度助成を受け、「良き就労継続支援A型事業所の拡大支援事業（好事例集作成と優良事業所認定事業）」に取り組み、まずは良きA型事業所の運営の見本を示していくことを目的に、5回の委員会を開催し、20の好事例事業所の選定を行い、「A型事業所の好事例集の作成」を行った。また、A型事業所の提供サービスの質を保証する一定の基準を設定し、その基準を満たす事業所を認定する「A型事業所の認定制度案」を構築した。今後、全Aネットには、健全なA型事業所を増やすため、この「A型事業所の認定制度」を最大限に活用していくことを期待したい。

A型事業所は、雇用と福祉の両面（雇用を提供するとともに福祉サービスを提供する）を同時に担う難しい事業であるが、大きな使命を担った重要な事業である。A型事業所の特性を活かし、社会の課題に積極的に取り組み、新たな時代を切り開くA型事業所の輩出を期待したい。

就労継続支援A型事業所好事例集

2019年7月26日

発行所:NPO法人就労継続支援A型事業所全国協議会



全Aネット広報Facebookはこちらから

<https://www.facebook.com/npozenanet/>



全AネットWEBサイトはこちらから

<http://zen-a.net/>