

# 新しい障害者の就業のあり方としての ソーシャルファームについての研究調査

平成 23 年 3 月

特定非営利活動法人

N P O 人材開発機構

## はじめに

福祉的就労と一般就労の間には大きなハードルがあり、一般就労を希望する障害者は多いものの、社会福祉施設から一般企業への就職は難しい。また、制度上も障害者の就労は、一般雇用と福祉的就労に二元化されていることから、『「福祉から雇用へ」推進5か年計画』などにより、障害者の就労による自立・生活の向上をめざした、福祉と雇用の連携策が講じられている。

しかしながら、社会福祉施設にとっては、利用者への工賃支給のための生産活動、一般就労に結びつく技能訓練、就労移行の支援を満足に行うことは財政・人員体制面からも困難であり、また、一般就労で求められる社会性や技能が修得できる利用者も限られていることから、障害者の一般就労は依然として難しい状況にある。こうした社会福祉施設が特別支援学校卒業者や企業を離職した障害者を受け入れ続けるためには、施設数も増やさなければならず、社会的コストも増加してしまう。また、障害者にとっても、社会福祉施設での就労は、受身的な利用者であり、主体的な労働者としての生活を過ごせない。

そこで、本調査研究では、障害者の就業に係る課題解決策の一つとして、欧州や韓国で発展しているソーシャルファーム（社会的企業）の日本での可能性を検討した。

ソーシャルファームとは、一般就労でも福祉的就労でもない、第三の雇用の場である。企業的経営手法を用い、税金の負担も少なく、障害者を含む就業困難者を多数（3割以上）雇用することが特徴とされている。

ソーシャルファームの可能性を検討するにあたり、企業的手法で障害者を雇用し、就労の場を提供している先進的事業所への取材を行うとともに、特例子会社及び就労継続支援事業所へのアンケート調査を実施した。また、検討委員会を組織し、現状の福祉施策の課題や調査・報告書内容についての意見をいただいた。

### 検討委員会

<座長> 炭谷 茂 ((社福)恩賜財団済生会 理事長)

<委員> 木村 良二 ((株)沖ワークウエル 統括コーディネーター)

鈴木 厚志 (京丸園(株) 代表取締役社長)

秦 政 ((NPO)障がい者就業・雇用支援センター 理事長)

松崎 伸一 ((NPO)人三鷹はなの会事務局長・ワークセンターゆうゆう舎 施設長)

村松 いづみ ((NPO)カサ デ オリーバ 理事長)

[敬称略]

<事務局>NPO 人材開発機構 水谷正夫・田端泰英・山本良顕・高木恭子

## もくじ

<b>第1章 総括と提言</b>	<b>5</b>
I. 研究目的と背景	7
1. 障害者就業の現状	7
2. 障害者就業の今後の見通し	7
3. ソーシャルファームへの期待	8
II. 研究実施概要	9
1. 調査方法と対象	9
2. 質問項目	9
3. 検討委員会の開催	9
III. 研究結果・考察	
1. ソーシャルファームに適した仕事分野や業務設計	10
2. ソーシャルファームに適した産業分野	16
3. ソーシャルファームの経営	19
4. ソーシャルファーム経営の参考になる思考や手法	20
5. ソーシャルファームの必要性、実現可能性、起業・就労意向	21
IV. 提言	25
<b>第2章 ソーシャルファームと障害者雇用に関する調査</b>	<b>29</b>
I. ソーシャルファームへの意見と障がい者就業の現状	32
1. ソーシャルファームの認知と必要度	32
2. ソーシャルファーム実現の可能性と課題	36
3. 障がい者就業の促進と課題	39
4. 障がい者就業の現状と収支	41
II. 回答法人のプロフィール	46
III. ソーシャルファーム実現の課題と障害者の就業環境改善への意見	49
1. 実現可能性評価の背景・理由	49
2. 障がい者就業環境改善のための行政や関係者などへの要望・期待	71

<b>第3章 取材報告</b>	<b>93</b>
-----------------	-----------

事例1	NPO 法人札幌・障害者活動支援センターライフ 障害者活動支援センターライフ（北海道札幌市）	95
事例2	社団法人札幌市手をつなぐ育成会 札幌市障がい者協働事業 雇用型作業所「リンクル」（北海道北広島市）	97
事例3	農事組合法人共働学舎新得農場（北海道上川郡）	99
事例4	NPO 法人愛アイ あいアイ美術館（埼玉県川越市）	101
事例5	株式会社本塾共進（千葉県印西市）	104
事例6	株式会社ストローク（東京都新宿区）	107
事例7	社会福祉法人はる 社会就労センターパイ焼き窯（東京都世田谷区）	110
事例8	社会福祉法人東京リハビリ協会 東京リハビリ協会立川事業所（東京都立川市）	113
事例9	株式会社空とぶ亀 スワンベーカーリー湘南店（神奈川県伊勢原市）	115
事例10	企業組合アップル工房イイダ（長野県飯田市）	117
事例11	NPO 法人わっぱの会（愛知県名古屋市）	119
事例12	社会福祉法人共生シンフォニー がんばカンパニー（滋賀県大津市）	121
事例13	有限会社思風都 レストラン思風都（京都府京都市）	123
事例14	社会福祉法人まいづる福祉会 ワークショップほのぼの屋（京都府舞鶴市）	126
事例15	NPO 法人!-style エクスクラメーションファクトリー（京都府八幡市）	128
事例16	特定非営利活動法人土田の里 アンジョリロゼール（岡山県岡山市）	131
事例17	特定非営利活動法人ハート in ハート なんぐん市場（愛媛県南宇和郡）	133
事例18	株式会社障がい者つくし更生会（福岡県大野城市）	136
事例19	株式会社宇佐ランタン（大分県宇佐市）	139

<b>〔参考〕 欧州のソーシャルファーム</b>	<b>143</b>
--------------------------	------------

0. はじめに	145
1. ソーシャルファームの定義	145
2. 欧州におけるソーシャルファームの法的枠組み	146
3. 欧州におけるソーシャルファーム数	146
4. 欧州におけるソーシャルファーム事例	147

<b>〔付〕 アンケート調査 調査票見本</b>	<b>149</b>
--------------------------	------------



# 1章

## 総括と提言



## I. 研究目的と背景

本調査研究では、障がい者の就労に係る課題解決策の一つとして、一般就労でも福祉的就労でもない、第三の雇用であり、現在欧州や韓国で発展しているソーシャルファーム（社会的企業）※の日本での可能性を検討することを目的とした。ソーシャルファームに欠かせない、障がい者を含めた多様性のある人が働くことができる協働型システムの下で、市場価値のある商品・サービスを創出し、仕事や収益をどのようにしたら生み出せるのか、その手法と可能性を探った。

※ソーシャルファーム（Social Firm）とは、「障がい者の雇用を前提とした事業運営システムの下、企業の経営手法を用い、障がい者だけでなく、労働市場において不利な立場にある人々（いわゆる就労弱者）を多数（3割以上）雇用し、健常者と対等の立場で共に働くとともに、国からの給付・補助金等の収入を最小限にとどめた組織体」と想定する。

現在の障がい者就労状況と、予想される今後の見通しから障がい者就労の課題を把握するとともに、ソーシャルファームに期待される効果とは何かを考えた。

### 1. 障がい者就業の現状

#### ①低い水準にとどまっている障がい者の就業率

福祉的就労を含めて、身体 43%、知的 53%、精神 17%※1（平成 18 年 7 月 1 日現在）。

授産施設＋作業所等の福祉的就労は、身体 6.5%、知的 59.1%、精神の 37.7%（同上）。

一方、常用雇用の割合は、身体 48.4%、知的 18.1%、精神の 32.5%であり（同上）、身体障がい者に偏っている。

#### ②福祉的就労の多くは、自立した生活ができない賃金水準

平成 21 年度の平均工賃（賃金）実績は、就労継続支援 A 型事業所(以下 A 型事業所)で 75,746 円／月、就労継続支援 B 型事業所(以下 B 型事業所)で 13,087 円／月、小規模通所授産施設 8,208 円／月である。前年比で見ると、A 型事業所では、工賃が減額しているものの、B 型事業所などその他の施設ではほぼ横ばいである。

※2 障がい者が自立した生活を送るためには工賃は月 5 万円以上必要であると考えられる。

#### ③法定雇用対象企業の障がい者雇用数は増加しているが、企業の総障がい者雇用数は減少

法定雇用率を達成している民間企業（常用雇用 56 人以上）は 45.5%、実雇用率は 1.68%（雇用数 25.6 万人）※3 であり、毎年着実に雇用者数は増加している。しかし、従業員 5 人以上の中小企業も含めた総障がい者雇用数は、平成 10 年 51.6 万人、15 年 49.6 万人、20 年 44.8 万人※4 とむしろ減少傾向にある。一般就労は、障がい者雇用の受け皿として過度に期待できない。

### 2. 障がい者就業の今後の見通し

#### ①懸念される障がい者雇用率の低下

企業の法定雇用率を高めるという議論もあるが、雇用情勢の悪化もあり、従業員 55 名以下の中小企業の障がい者雇用はむしろ減少している。特例子会社の条件緩和や助成金増額などで大企業の雇用率を高めるだけでは、企業全体の障がい者雇用数を増やすことに限界がある。また、特例子会社の設立を考えることができるのは、全体のごく一部の企業に限られる。

「障がい者の就労支援対策の状況」※5 での「一般就労への現状」では、社会福祉施設から一般企業への就職は年間 1～2%にとどまっている。

身体障がい者を中心として、一般就労が可能な障がい者はすでに就業しており、未就業者には障がい程度の重い利用者や精神障がい者が多数いる。障がい者雇用率を無理に達成させても、受け入れる企業では適切な指導・管理できるジョブコーチ的な人材を継続して手当することに苦慮し、結果として、雇用された障がい者も企業に馴染めず病気が悪化し離職するなど、悪循環につながる恐れがある。

#### ②量的充実が難しい福祉的就労施設

大阪府箕面市の試算によると、平成20年時点での全国の障がい者の就労状況は、一般就労が65万人、福祉的就労が17万人、非就労者が117万人（うち57万人が一般就労を希望）※6である。

福祉的就労ではあるが、雇用契約（最低賃金）を原則とするA型事業所は、職員人員配置や報酬単価はB型事業所と変わらないが生産活動で収益を上げなくてはならず、経営が難しいことから、全国のA型事業所数は、B型事業所の約15%（A型672、B型4,408）にとどまっている。※7

一方、B型事業所では、受注単価や販売額の安さからも生産活動での収入増加は難しく、障がい者雇用の主体となることは現実として厳しい。また、B型には現サービス体系では適切な移行先が見つからない利用者も多く、利用者の入れ替わりが見込めない状況である。今後一般就労には至らない障がい者が「とりあえずB型」を利用することは、B型事業所が飽和状態となり福祉予算の膨張につながると考えられる。

#### ③限界が訪れる福祉的就労施設の賃金アップ

『工賃倍増5か年計画（平成19年～）』の期間中であるが、営利を目的とする一般企業でも収益を上げることが困難な昨今の経済情勢では、福祉的就労を行う事業所が利用者に自立した生活を送れるだけの工賃を目指し、毎年実績を伸ばすことは困難である。

#### ④障がい者の高齢化・重度化・重複化・多様化

現在、雇用・就労している障がい者の心身機能の低下は障がい者を雇用する施設や企業にとって深刻な問題となっている。また、発達障がい、難病等の慢性疾患、高次脳機能障がい等、障がいは多様化してきており、幅広い分野の専門家の活用や生活支援も含めた関連機関の連携が不可欠である。

### 3. ソーシャルファームへの期待

- ①税金の負担が少ない、福祉でも一般でもない障がい者雇用の場を増やせる。
- ②障がい者を含めた多様性のある人の雇用を目指すソーシャルファームでは、障がい者特性に適切した作業システムや作業環境を構築することも目的としており、障がい者の雇用が拡大できる。
- ③生活できる賃金を障がい者にもたらすことができる。
- ④障がい者と健常者が一緒に働くことで障がい者が働く喜びと技能・専門能力を修得できる場となる。
- ⑤障がい者が仕事を通じて社会と接することで、社会参加の促進を達成できる。

## II. 研究実施概要

### 1. 調査方法と対象

今回の調査では、ソーシャルファームの可能性を探るため、企業的経営手法を用い、障がい者を含むハンディのある人を多数雇用している先進的企業や福祉事業所を事業領域、業務設計、組織運営などの視点で取材した。先進事業所の取材先の選択においては、上記ソーシャルファームの条件のいくつかを満たす事業所を検討委員の紹介、ネット上での検索、各種先行研究報告書の事例などからリストアップし、できるだけ多様な産業分野、地域で活動する19事業所を抽出した。

また、福祉的就労も含めた障がい者雇用の中核である事業所（A型事業所、B型事業所、特例子会社）の現在の経営状態やソーシャルファームの実現性を調べるため、アンケート調査を行った。特例子会社で社名・住所が確認された事業所（262社）と平成22年11月末現在のWAMNETのリストから抽出したA型事業所の全部（650事業所）、B型事業所の3分の1（1,088事業所）の合計2,000事業所を対象とした。

### 2. 質問項目

#### ①先進事例取材項目

事業の概要、売上・収益状況、事業の市場性、障がい者活用の工夫、外部との協力、事業の成果と課題

#### ②アンケート調査項目

- ・ソーシャルファームに関する項目（認知度、必要性と理由、優れている点、実現の可能性、就労意向）／就労継続支援事業所のみ設問（転換の可能性、転換の課題）
- ・障がい者雇用に関する項目（障がい者雇用率とその受け皿、就業促進のための国や地方自治体の財政支出の増加、就業環境改善に望むこと）
- ・経営状況に関する項目／特例子会社のみ設問（収支状況、親会社からの経済的支援への依存度）
- ・経営状況に関する項目／就労継続支援事業所用のみ設問（現在の工賃、3年後の工賃、収入割合、利用者の一般就労についての考え）
- ・事業所データに関する項目（障がいの種類）／特例子会社のみ設問（従業員数と障がい者数、業種）／就労継続支援事業所用のみ設問（定員、利用者数と職員数、収益分野）

### 3. 検討委員会の開催

本調査研究の実施にあたり、ソーシャルファームや障がい者雇用・就労の専門家等で構成する検討委員会を組織し、開催した。

検討委員 1ページの通り

## 検討内容等

	日時/会場	検討内容等
第1回	平成22年9月7日 TKP田町駅前会議室 カンファレンスルーム	・調査研究趣旨確認 ・意見交換等
第2回	平成22年11月2日 TKP東京駅ビジネスセンター カンファレンスルーム	・調査研究の方向性再確認 ・事例取材経過報告 ・アンケート項目検討等
第3回	平成23年2月9日 TKP東京駅ビジネスセンター カンファレンスルーム	・アンケート調査集計結果及び事例取材報告 ・報告書構成案の検討等

## Ⅲ. 研究結果・考察

調査結果から、ソーシャルファームとして適応可能と思われる仕事分野や業務設計、産業分野をまとめた。

### 1. ソーシャルファームに適した仕事分野や業務設計

#### ①仕事の機械化・自動化が困難であり、自動化による採算があわない仕事分野

大量生産型事業でも芸術作品的個別生産でもない、手作りによる中・小ロットの生産量にニーズのある事業。一般企業としては採算が取り難い。むしろ、人手をかけることによって良品の商品を生産し、責任をもって提供することで付加価値を高める。多数の障がい者等の労働力を抱えるソーシャルファームには多様な作業工程が生み出せる。

- ・北海道でチーズを中心とした乳製品、精肉の生産・販売を行っている「共働学舎新得農場」（農事組合法人）の代表宮嶋氏によると、もともと酪農をする前提で入植したが、チーズに取り組んだのは人手をかけて高収益の商品は何かを検討した結果であるという。新得農場のチーズ作りでは、搾乳した牛乳を、傾斜を使って流し込めるチーズ工場を設計し、原料を大切に作るチーズ作りを行う。乳を劣化させる機械を使わず、手作業で時間をかけて作ることで、大手メーカーにはできないチーズ製造に成功した。第1回オールジャパンナチュラルチーズコンテスト最優秀賞など多数の金賞を受賞している。
- ・京都で陶芸生産とレストラン向けキッチン事業を運営している「エクスクラメーションファクトリー」（NPO法人、B型と就労移行支援）の陶器製造では、競合他社とは違い、すべて手作りで小ロットでも問題なく対応でき、2万個のオーダーでも他の作業所へ委託して請けている。統括マネージャー吉野氏によると、陶芸は障がい者その人なりのペースや働き方ができ、作業段階に応じて仕事を分担しやすく、土である限りは失敗しても元に戻せるのが障がい者向きであるという。
- ・長野県でリネン事業と椎茸栽培を行う「アップル工房イダ」（企業組合、A型）の代表理事今村氏によると、椎茸栽培では、アップル工房有限会社が千葉の椎茸菌床メーカーから最高水準の菌床を仕入れて、「美しいたけ」の栽培及び施設運営指導を行っている。企業組合アップル工房イダが栽培・販売を行っている。一般生産方式でない新手法であるため栽培工程で多数の人手を必要とするがたいへん美味しく付加価値の高い菌床椎茸栽培を実践している。

## ②季節変動が少なく、年間を通して継続的に仕事がある仕事分野

年間を通して継続的に仕事があることは、障がい者の技能や生産性を維持・向上させ、規則正しい生活を習慣づける上でも重要である。事業所にとっては在庫を抱えるリスクが少なく、安定した運転資金を稼ぐことができる。季節によって販売に波がある商品は、オフシーズンには商品を保管するなど生産を工夫し、通年で継続する。

- ・東京都で焼き菓子製造・販売、清掃事業を行う「パイ焼き窯」(社会福祉法人、就労移行とB型)の統括責任者西谷氏によると、事業開始時に市場調査も行い、競争面や保存性のなさからも生菓子を見送り焼き菓子(クッキー)を選択した。パティシエを指導するプロに指導を受け、季節性のある商品も取り入れている。焼き菓子は6~9月は販売不振のため、保存庫を増設してクッキー生地を冷凍ストックし、その時期の作業量を確保している。
- ・「アップル工房イイダ」(企業組合、A型)の椎茸作りは、ハウスなどの建物ではなく、畑を掘ってムロを作り栽培する。施設栽培の形態をとることによって保温・断熱が可能になり、年間を通じて安定して椎茸を栽培でき、冷暖房費も削減できる生産環境を開発した。完熟菌床を仕入れることで、栽培・収穫・パッケージ・発送という作業に特化し、年間を通じた仕事ができる。
- ・季節変動をもっとも受けやすいのが路地栽培の農業である。「わっぱの会」(NPO法人、旧法作業所、B型)は、愛知県で社会福祉法人と企業組合も併設し、パン・菓子製造・販売、リサイクルセンター業務委託など7事業所を営み農業にも取り組んでいる。理事長の斎藤氏によると、無農薬の苺などは好評で、あればあるだけ出荷されていくが、他の農家とも収穫時期が重なるので利益を上げるのが難しい。天候リスクや鳥・動物などに荒らされるリスクが大きく、手間の割には収益が出ない。始めた当初は多品種を作りすぎて、管理しきれないという問題もあったという。

## ③障がい者特性を活かし、生産や指導方法の工夫を行い、成果をあげる業務設計

事業の収支に見合う一定量の受注を維持し、それに応えるには、商品やサービスの比較分析など、その部門に特化した高い技術力や専門性を有する人材と、生産や品質を守るための技術開発への費用と時間が不可欠である。ソーシャルファームでは、障がい者の持つ特性を活かすことを前提に作業システムや作業環境を設計するため、こうした専門家による一人ひとりの固有の障がいに合わせた工程管理や治具などを整備しなければならない。

### ③-1 障がい者が自立する力を養える作業環境を整え、特別視しない労働環境をつくる

取材先の多くの事業所では、障がい者の行う作業工程を、単なる生産性の向上のみならず、障がい者が訓練や労働を通して人間的にも成長できる力を体得できるように工夫している。作業においては、障がい者だからという甘えや妥協は許さず、健常者と対等な労働者として接している。障がい者との日々の積み重ねによる信頼関係があつてのことある。

- ・「パイ焼き窯」(社会福祉法人、就労移行とB型)の統括責任者西谷氏は、仕事である以上効率の追求は避けられないが、障がい者にとってのリハビリテーションや仕事能力の向上につなげる観点を重視しており、「仕事が精神障がい者のリハビリテーションにならないならやる意味がない」と断言している。焼き菓子作りの工程では、一人の作業者が一つのお菓子を最初から仕上げまでを一貫して担当し、うまくいかなかったときに誰のせいにもできず、失敗の理由を振り返ることができる。そこから自己管理を学び、病気の予兆を自分でつかめるようになることが大切であるとしている。

- ・大分県でビニール製提灯の製造・販売をする「宇佐ランタン」(株式会社)代表取締役社長の谷川氏は、知人に頼まれ障がい者を雇用した。障がい者が力を発揮できるよう、各製造工程を見直し、部品の改造や機械化する姿勢が障がい者にも伝わり、結果的に生産性が高まった。午前11時40分からと、午後4時40分からは研修という名目で検品を行う。提灯を作るときに担当の名前を入れていて、この時間に製品を全部確認し、おかしいところが2つあると必ず本人にいう。くせになりやすいので、早めに意識させている。谷川氏によると、障がいはあるものの職人を育成している感覚であり、職人仕事は己の人間力を超える技は生まれないとされていることから、まず人間として成長してもらうことを大切にすると、あとから仕事(成果)がついてくるという。
- ・「共働学舎新得農場」(農事組合法人)では、法人理念の下、障がい者だけではなく、悩みを持った人を受け入れ、ともに生活している。宮嶋氏によると、自分の存在する意味を感じていない人が多いため、とにかくモチベーションを持つことが大切となる。仕事を指示するのではなく、やりたいことをやらせ、自分の可能性を自覚すると、自然とモチベーションが湧いてくる。仕事をやらせると、すぐに何をどれだけやったという風に他人と量を比較するようになるが、質がどれだけ良かったかで評価しているという。

### ③-2 障がい者の作業を減らさない程度の必要に応じた機械化するが、あえて手作業の部分を残す

ソーシャルファームでは多様な障がい者が関わることができる作業工程が必要となる。また、障がい者にとって、精神的にも経済的にも成長や自立につながる労働でなければ意味がない。

- ・滋賀県で菓子製造・販売を行っている「がんばカンパニー」(社会福祉法人、A型)は、自然派にこだわった自社ブランドの他、OEM製品も製造しているが、製造工程で機械化するのは、自動的にクッキーの袋を止めるシーリングなど、障がいによりできなかったり、作業工程でミスが起きやすいものに限定している。所長の中崎氏によると仕事が減っては意味がないので、効率化のための機械化はしないという。
- ・東京でクリーニング関連、観賞魚のリース・販売などを行っている「ワークステーション立川」(社会福祉法人、就労移行、B型、生活介護)の所長緑川氏によると、クリーニング事業では、事業効率化と障がい者の作業能力を補うために連続式洗濯機以外にも大型洗濯機や大型乾燥機を複数導入し、処理量とスピード、価格の総合性で勝負しているが、機械化で生産性を高める一方で、障がい者が働く場を無くさないよう手作業の工程も残しているという。プレス機にかける前工程として、洗ったシーツを機械に通しやすいよう捌く作業に通常より多く人手をかけるなど工夫しており、シワになりにくいメリットもあるが、他社ではそこまでやっていない。
- ・京都府で陶器製造・販売とレストラン向けキッチン事業を行う「エクスクラメーションファクトリー」(NPO法人、就労移行とB型)の陶器作りでは、デザインはスタッフと外部ブレンが行い、個人ができる作業を分担して行う。土を板に伸ばす工程では、ローラーに挟む段ボールの枚数で厚さを調整したり、お皿に付ける足を貼る位置がずれないように位置決めプレート(穴が開いている)を準備したり、障がい者が問題なく作業できつつ、品質を維持する工夫がなされている。

### ③-3 障がい特性を活かした(障がいに合わせて)業務分担

障がい種別、障がいの程度、本人の性格などから、就労時間、就労内容、就労を補う治具、指導方法を導き出している。

- ・千葉県で白物家電のリサイクル（分解・資源物販売）や産業廃棄物の処理・リサイクル事業を行う「本塾共進」（株式会社）代表取締役橋本氏は、分解作業は、自閉的な人の方が向いており、むしろ軽度の障がい者の方が、おしゃべりなどして手が動かないことが多いように感じている。障がい者は仕事を覚えるのに時間がかかるため、道具の種類や、分解したあとのパーツを覚えるために写真を使ったパズルのようなものを作っている。また、自分の道具を管理しやすいよう、個人ごとに違う色のテープを貼ったり、道具台に道具の形の絵を入れるなどしている。作業の見本を示す場合にも分解した後には元に戻して本人にやらせている。  
個人が担当の家電を作業スペースに運んで来て、一人で最後まで分解し、パーツを工場内にあるケースに入れるところまでを行う。橋本氏によると、流れ作業では、難しい作業担当者がプレッシャーからパニックになってしまい、うまくいかなかった。一人でやったほうが、「今日は5台できた」などと達成感があると話した。
- ・静岡県で野菜を栽培・販売する「京丸園」（株式会社）の代表取締役社長鈴木氏によると、重い障がいの知的障がい者を採用したが、適切な仕事を提供できなかったため、ビニールハウス内の掃除を担当させたところ、毎日、真面目に掃除をしたのでハウス内は綺麗になり、その結果、野菜の病気や虫が減少し農薬の消費量が激減したという。これをきっかけに、専用虫取り機（大型扇風機と網を組合わせた手動式サイクルトレーラー）を地域の業者に開発してもらい無農薬栽培に成功した。このサイクルトレーラーは少し進めば止めて虫を吸引するので、ゆっくり歩くことがリハビリとなり知的障がい者に適応している。
- ・京都府でレストラン・宿泊事業、古本販売・リサイクル事業を行う「ワークショップほのぼの屋」（社会福祉法人、就労移行、A型、B型）は、障がい者に給料の払える付加価値の高い事業を行うため、一般市場で通用する本格的な一流のレストランを開始した。舞鶴湾を望む眺望、洗練された建物、一流シェフによる料理により、年間を通して予約が絶えず、結婚披露宴会場などにも利用されている。精神障がい者が多く働く現場では、特性に合わせ、ホール、厨房、バックヤードに配置され、給仕、食器洗浄、洗濯・アイロンがけ、ホールや宿泊施設・敷地の掃除など、多様なホテル・レストラン業務を分担し、専門技能を高めている。精神障がい者は一般的に自己コントロールが難しいが、チームワークで助け合いながら働いている。施設長の西澤氏によると、障がい者のウエイター（ウエイトレス）は、お客からの特別の質問やオーダーに「しばらくお待ちください。その件は担当者からご説明させます」と微笑んで答え、落ち着いて対応できるようマニュアル化されているという。
- ・東京都でビル清掃、ダイレクトメール発送代行などを行う「ストローク」（株式会社、東京都より社会適応訓練事業受託）は、NPO法人や社会福祉法人の関連機関もある。代表取締役金子氏は、障がい者が短時間から始めて少しずつ慣らし、フルタイムで働ける場があればと清掃事業を開始した。金子氏によると、精神障がい者は長時間労働に耐えられない人が多いが、清掃事業は時間が小間切れで目の前にやることもあり、余計なことを考えないで済むことから、精神障がい者に向いているという。また、仕事の覚えが遅いのは確かだが、健常者より真面目に仕事に取り組む面もある。しかし新しい課題に時間を配分して、他は力を抜くなど全体をみて取り組むことは難しい。

精神障がいの方は家族からダメと言われ自信を喪失している人が多いため、清掃の仕事を通じてありがとうとお礼を言われると励みになり自信につながる。

- ・「ワークステーション立川」（社会福祉法人、就労移行、B型、生活介護）では、クリーニング作業工程の中に立ち仕事で難しい利用者のために座って作業をするコーナーを設けている他、障がい者が重く共同作業が難しい利用者（生活介護定員）が軽作業できるスペースを作っている。
- ・クッキー製造の「がんばカンパニー」（社会福祉法人、A型）では、詰め合わせ作業では、障がい者が計算できなくても良いように、合計で何グラムになるかという数字を書いたシートを準備している（数字が読めなくても、秤の目盛の数字と同じだということが分かれば良い）。障がい者が重い人は、消費者に近い下流工程からはできるだけ遠いところで、職員のマンツーマンの支援の下で仕事をしている。所長の中崎氏によると職員としてシングルマザーや元ホームレスなどを採用しているが、障がい者が健常者の精神的支えになることもある。
- ・提灯製造の「宇佐ランタン」（株式会社）では、障がい者の定着を高めるために特別支援学校生の実習方法を改革した。代表取締役社長の谷川氏によると、離職の三大理由は、人間関係と仕事の適性、それに時間（8時間勤務に耐えられない）であるため、支援学校3年生を3週間×3回にわたって実習するようにしている。1回目で顔ぶれなどが分かり、2回目には仕事を覚えることに集中でき、3回目には社員のペースに近いくらいの働きが体験できることで、入社後もスムーズに安心して仕事に取り組める。また工程の向き・不向きも実習の時点で分かる。精神的に負担の少ない実習期に就労後に起こる離職三大要素に慣れてもらっている。

#### ④共生の精神の醸成

健常者と障がい者の対等な立場や参画、互いを尊重しあう精神がそこで働く人たちに浸透していることも重要である。珍しい事例ではあるが、就労の機会を提供するだけでなく、生活も含めて、障がい者をまるごと支えていくことを理念として実践している事業所もあった。

- ・大自然の中で、障がい者や悩みを抱える人を多数受け入れている「共働学舎新得農場」（農事組合法人）では、敷地内に住居も点在している。「自労自活」の言葉を掲げ、食料も可能な限り自給し住居も自ら建てて生活費を抑えてきたが、個人の自立心を育てるために少額ながら個人へ給与を出してきた。
- ・障がい者との共生・共働の場づくりを目指す「わっぱの会」（NPO法人、旧法作業所、B型）では、分配金制度に基づいてすべての事業の収益を、基本分配金（障がい年金などの安定した収入がある場合は減額）と生活状況による生活加算金で分配している。
- ・北海道で印刷、軽作業、自然食品・弁当販売、レストラン等を行う「障がい者活動支援センターライフ」（NPO法人、A型と複数のB型、札幌市障がい者協働事業所）の専務理事の石澤氏は、お金になることならどんどん引き受けて、みんなで暮らしていこうという姿勢である。非常に雑多な取り組みになり収益の軸がないともいえるが、多様な仕事を生み出して障がいにあわせた仕事を提供するというスタンスが優先されている。

#### ⑤地域住民や企業との連携、協働による事業展開

ソーシャルファームの成功要因のひとつは、人とのつながりである。今回取材でも経営者の多くが、地元の有志との飲み会や異業種経営者との交流を通して受注に結びついたり、商品開発の協力を得るきっかけとなっている。

地域との連携としては、高度な技術や専門性を有した個人や会社の協力、民間企業の遊休工場や店舗など設備・施設の貸与による事業化、専門性（得意の能力）を持つ地域の福祉施設や地場企業が連携しての共同事業などが考えられる。農家なども含め後継者がいないため廃業を余儀なくされている事業所も多いため、遊休資産と労働力を結びつけることによって、ソーシャルファームとして新たな事業展開の可能性が広がる。また、産官学協働型事業も今後のスタイルとして参考になる。

- ・岡山県で農業・チーズ作りを手がける「アンジョリロゼール」（NPO 法人、A 型）の責任者である藤田氏は、福祉事業者としてではなく、経営者として地元の事業者と付き合いければ、手助けしてくれるところは出てくると話す。この事業所が手がけるバラ園は、大規模にバラ園を経営している方と知り合ったことで始められたものだし、新たに販売を始める予定のチーズについても、地元で知り合った業者に一括して販売を委託するという（商売としては販売まで手がけた方が収益性は高いが、その分リスクもあるし、必要なノウハウと手間が増える）。米作りの農地借用も含め、地元の様々な事業者との関係の中で、A 型事業所を運営している。  
企業勤務経験も長い藤田氏は、A 型事業所を立ち上げる以前から手がけている児童デイサービスを運営しながら、地元で面白そうな話があれば、恥を捨てていろいろな聞きに出かけたそうだ。地域で施設を運営するには、経営者が足を動かさないと駄目だという。
- ・京都でレストランを営む「レストラン思風都」（有限会社）は、大手でも店舗を維持できないようなエリアにあるが、料理の力とロコミ（タクシー運転手、旅行者など）で支えられている。代表取締役会長の土井氏は、アトピーで悩む方と出会い、食べることは命につながることを実感し、食の安心・安全に対する使命感を持っておられる。京都中小企業家同友会副代表理事という一面も持ち、中小企業や社会法人が参画してNPO 法人をつくり、産官学協働型事業として市内大学キャンパス内で開始する事業の中核を担っている。学食を一般開放してのレストラン運営が始まる。
- ・愛媛県で観葉植物のレンタル、温泉施設運営、アボカド栽培などを手がける「なんぐん市場」（NPO 法人、一部A 型）は、「共に生き、共に働く」をモットーに、過疎地域（愛媛県愛南町・なんぐん地域）に所在しているにもかかわらず、地場企業や行政、地元住民とのネットワークにより地域資源を掘り起こし、地域産業として事業化につなげている。事業領域を選ぶ際には、自分たちが住む地域のまち起こしにつながるものか、地域住民である自分たち全員に広く参加の機会が与えられ実行主体になれる事業であるか、という点を重視している。エコテリア（観葉植物）やエコヴィレッジ（温泉）における料理に地元産食材の活用や、土産物の協力提携機関（病院等の売店）での販売、地元住民の雇用など、文字通り「地産地消」の実現を図っている。
- ・「アップル工房イイダ」（企業組合、A 型）は、大手リネン業者から閉鎖を予定していた分工場の設備と技術指導する専門職員も含めた経営委譲を受け、業務の下請けをしている。リネン業者の元社員が職業指導員として障がい者と一緒に就業するクリーニング事業を展開している。
- ・「障害者活動支援センターライフ」（NPO 法人、A 型と複数のB 型、札幌市障がい社協働事業所）専務理事石澤氏は、自然食品の販売などは、福祉予算をベースに価格を安くすると、地域経済を壊してしまうため、障がい者が経済的に自立するのは大切なことだが、地域との共存を忘れてはならないと言及している。

- ・北海道でOA機器の分解・リサイクル、トナー解体、自動車のオイルエレメントリサイクルを手がける雇用型作業所「リンクル」(社団法人、札幌市障がい者協働事業補助事業所)は、福祉と就労の二択ではなく、両立を目指して設計された障がい者促進の仕組み(リンクル方式と呼ばれ、(社福)朔風/(有)SANY代表取締役柴田進氏により設計)により事業活動を行う。資源リサイクル事業を行う(株)環境開発工業内に、単独の就労施設(リンクル)のほか、3つの福祉法人が参画する就労移行支援・B型2施設を併設し、その中で働く能力が高い人をリンクルで雇用している。現在は、(株)環境開発工業が設立したNPOが運営するA型事業所も併設しており、リンクルが企業と福祉のコーディネーター役として、企業の障がい者雇用義務・CSRの実現・コスト削減、福祉施設の訓練機会確保・社会性習得・工賃収入確保など両者の課題解決を図っている。
- ・「エクスクラメーションファクトリー」(NPO法人、就労移行とB型)は、京都の飲食店に「セントラルキッチンを持ちませんか」と営業している。スチーム調理したものを真空パック後に急速冷凍して納入し配達まで行ったり、製麺機で飲食店独自のオリジナル麺を作っている。また、地元の規格外野菜も使用している。人手があるからこそ使えるものを安く仕入れて使うなど地域に密着したニッチな事業を展開している。

## 2. ソーシャルファームに適した産業分野

取材した産業分野からソーシャルファームに適していると思われる産業分野を検討した。

今回の取材先は、「障害者自立支援法」の指定事業者であったり、障がい者雇用補助制度を利用しているところもあったが、各分野とも経営者が障がい者の賃金(工賃)や技能向上につながるよう、努力を重ねていた。

ソーシャルファームも現在多くの障がい者が就労しているような、作業の成果を日々体感でき、個人の生活に近い、大きくは、環境や食に関わること、日常生活に密着したサービス業などが適していると考えられる。

ソーシャルファームは給付金・補助金等の税金に依存しないことを理想としているため、安定した事業収入が必要となる。ソーシャルファームの要素である収入に占める税金の割合、従業員に占める障がい者雇用割合、障がい者の特性を活かした業務設計、障がい者の働き方(主体性、対等な立場)とともに、雇用を維持確保できる安定的事業収入が得られ、かつ全国で汎用性のある分野を考えた。

結果、事業収支、事業の安定性、重度者を含む多様な障がい者の受け入れの観点からは、リサイクルが一番可能性が高く、清掃、クリーニングなどは、設備や備品が整えられれば、大規模な委託業務も期待でき、ソーシャルファームとして成立できる可能性が高いと思われる。さらに、農業、観葉植物リースも適性があると思われる。

その他の分野については、事業開始時の規模は比較的小さく、事業の安定性や障がい者雇用者数の面では上記分野に及ばないが、分野も多様で、障がい者の個性を活かせる職人的事業も多いように思われる。

### ①リサイクル事業分野

廃棄物処理施設の運営委託は、ソーシャルファームの最も有望な事業である。障がい者等が行うリサイクルの最大の特徴は、民間と比べ高いリサイクル率である。人手を惜しまず分別・分解することで、廃棄物の再資源化率（業者が購入）が高まり、最終処分場の延命にも効果があるため、行政としては、一般の民間企業より明らかにメリットが大きく、経済的にも環境的にも大きな意義がある。

行政委託ではなく、独自に家電リサイクル事業を行う「本塾共進」の代表取締役橋本氏は、免許制やリサイクル法など、参入障壁や事業運営規制が多く、随意契約の形で障がい者を多数雇用している事業所に優先発注する仕組みがないと、リサイクル事業で大手メーカーに対抗していくのは困難であると述べている。

福岡県で一般廃棄物（不燃性）処理を行う「障がい者つくし更生会」（株式会社）は障がい者の仕事場を作るために有志が出資し会社を設立した。現在、行政から廃棄物処理4施設の運営を委託している。持込時に5分別のものを68種類に分別するという高いリサイクル率・再資源化率が、処理機の負担軽減や地域のごみ埋立地が15年も延命するなど、相乗効果をもたらしている。また、資格取得など障がい者の教育にも力を入れており、多様な障がいを抱えた職員が班長として運営の中核的存在となり働いている。

運営委託であれば人件費等の事業所経費を委託費から賄えるため、現福祉制度上の事業者とならなくとも経営ができる。環境への配慮、行政の設備投資費の削減、障がい者の雇用の安定につながることから、つくし更生会方式（行政からの廃棄物処理施設の運営委託型）の全国展開が期待される。

### ②リネン、クリーニング分野

装置産業であるクリーニング事業は、設備投資がかかるため、新規参入は困難である。しかし、近年の重油価格の高騰が業界全体の経営を圧迫してはいるものの、行政からの資金補助や閉鎖する工場の譲り受けなどにより民間企業に劣らぬ設備があれば、大手の下請けなど、顧客のオーダーに応えた手間のかかるたたみ方や仕分けをセールスポイントにしたクリーニング事業は、重度者も含めて多数の障がい者雇用が可能な有望分野である。

大手リネン業者から、採算に合わない工場の経営委譲（設備と技術指導する専門職員も含め）を受け、クリーニング事業を行う「アップル工房イダ」は、機械での処理が困難で手間のかかる仕事を委譲された大手リネン会社からの下請けとして事業を行っている。大手リネン会社としては赤字事業を解消し、アップル工房イダはA型事業所として障がい者20名を雇用し、双方が利益を得る関係ができた。

### ③清掃分野

清掃事業は、もっとも古典的な障がい者雇用の場であるが、不況の影響を受けやすく、競争が激しいこともあって行政からの委託がないと成立が困難な分野でもある。事業者としては、障がい者が事業所に立ち寄らず自宅から清掃先へ直行直帰する場合も多いことから、人の手当てや管理に神経を使うが、行政から委託される公園掃除や公民館など公的施設の清掃は、大きな安定収入源となり、リサイクルやクリーニング同様、大規模なソーシャルファームとなりえる。他の分野に比べ清掃は1コマが短時間で完結するため、長時間勤務が難しい精神障がい者にも就労可能な分野である。

「ストローク」は、障がい者（半数）、高齢者や外国人の構成で、民間企業のオフィス清掃を中心に年間約5,000万円の売上で収支を合わせている。

#### ④農業分野

農業分野では、作物が自然環境に大きく左右されることから、経験に基づいた臨機応変な技能や知識が求められる。露地栽培は季節性が高く天候によって作業ができないなど、年間を通して継続的な仕事としては不適であるため、ビニールハウスや植物工場のような施設型生産システムの方が作業も一定である。障がい者の仕事のしやすさを考慮すれば、ハウスや室などの工場的栽培に利点がある。長年の経験がないと無理だと思われていた苗の植付けを、作業分析のプロであるジョブコーチの助言で開発した鉄片ベラで誰でも植えられるようになった事例もある。障がいのある人でも農業に対応できるように作業分析し、その生産システムを改善しマニュアル化することも可能である。また、障がい者等によってきめ細かな手を加え、新たな付加価値が産み出される。

季節性が高く、量産でコスト競争する農産物にはソーシャルファームは適さない。

生産した農産物を売ることは非常に難しい。流通の課題を克服できれば、農業はソーシャルファームの有望分野となろう。高齢化や過疎が進行している耕作放棄の農地再生などの地域振興にもつながる。

#### ⑤観賞魚、観葉植物レンタル事業分野

植物や熱帯魚など生物の生産・販売業は、大規模な資本投入が必要で、新規参入するにはハードルが高いが、鑑賞魚や観葉植物のレンタル事業で成功を収めている事業所もある。数ヶ月に一度、職員（障がい者）がクライアントを訪問し、メンテナンスする定型化された業務であるため、多数のクライアントを抱えられれば通年で行うことができ、ソーシャルファームとしての可能性がある。

観葉植物のレンタル事業を行う「なんぐん市場」は、地元の支援者から観葉植物や設備備品、取引先を安価に譲り受けることができたことで、小規模ながら事業化に成功した。

「ワークステーション立川」は、観賞魚（熱帯魚）を企業や施設などにリースして、350台／月をメンテナンスしており、新たな事業展開を検討している。

#### ⑥食品製造・加工・流通分野

パン、クッキー、豆腐など手作り食品製造は狭い商圏内の競合に対抗できる商品（質と量）が開発できれば、成立できるかもしれないが、狭い地域での販売を考慮すれば、少数の従業員（障がい者）しか雇用できない。ソーシャルファームとしては、他社と差別化を図るための工夫や量産体制が不可欠であり、自社ブランドだけでなく、OEM製品も製造し、外部企業や他福祉作業所にも外注するなど本格的な事業展開が必要となろう。民間企業との競合も厳しい分野で、ソーシャルファームの優位性を活かすのは難しい。

コンビニや地元スーパーでも高齢者などへの弁当などの宅配市場は飽和状況にある。低カロリー、減塩、ソフト食など個別のオーダーに対応した弁当のニーズはあろうが、採算を合わせるのは困難であると思われる。こうした中、地域のレストランや居酒屋の食材を提供するセントラルキッチン役割を担っている「エクスクラメーションファクトリー」はユニークな存在である。

#### ⑦レストラン、飲食業分野

単価の低い喫茶店やレストランを運営する障がい者施設は多いが、一般企業との競争が激しく、収益を上げているところは少なく、素人的運営では歯が立たない。一流コック、自然素材へのこだわりなど口の肥えた客をうならすような一般企業に勝るとも劣らないレベルが求められる。

京都のレストラン「思風都」のようにアトピーで悩む方のために自然食品にこだわった命をつなぐ食事を提供するという強い理念が、一般客にも好感を持たれ、産官学協働型事業などに発展し地域に受け入れられている事例もある。小さく始めて伸ばしていく分野の典型で、地場消費での協働事業など、地域との接点を持ちやすい分野である。

#### ⑧陶器、革製品、木工品など手工芸品製造分野

全国の障がい者授産施設の多くで実施されている手工芸品創作であるが、事業的に成功しているところはほとんどないのが現状であろう。多くの作品は値段が安く、“安かろう悪かろう”のイメージを持たれたり、作る側の状況に合わせた作品で、買う側のニーズに合せていないなどが販売不振の理由のひとつである。創作活動は福祉事業としては障がい者の機能訓練にもなる分野であるが、公費のない単独事業での採算性では難しいと思われる。

しかしながら、職人技の障がい者を育成することで、事業化に成功している事例もある。

障がい者の作品を芸術作品のレベルまで高めたのが、埼玉県で絵画、書道などの創作活動を行う「あいアイ美術館」（NPO法人）である。デザイン事務所を運営していた理事長の栗田氏が知的障がい児に絵画教育を始めたのが契機である。店舗の意匠・設計・施工のデザインや美術に力を入れている企業に育成した障がいをもつ制作職員を雇用契約社員にしている。障がい者はあいアイの画廊を職場とし、制作作業を行い、毎月会社へ納品をしている。栗田氏は、マスコミが注目する機会をとらえ、マスコミ関係者に徹底的なPRや営業を行い、自分たちの活動や創作物への注目を高め、商品価値を高める努力をしてきた、プロデューサーとしての役割もこなしている。

栗田氏のような業界を熟知したマネジメント力のある人物が不可欠で、作品や作者を世間に認知させ、作品の評価をいかに高められるかが鍵となる分野でもある。

### 3. ソーシャルファームの経営

#### (1) 現存する事業所の経営状態

本研究調査の検討委員である京丸園代表の鈴木氏の「野菜は誰でも作れるが、売れる野菜を作るのは難しい」という言葉に集約されるように、今回取材に応じていただいた19の事業所のうち、健全な事業収支で経営ができているところは稀であった。事業所としてはかろうじて収支を合わせていても、事業責任者が適切な給料をもらっていない場合もある。

障がい者の最低賃金を保障し、事業所としても収支を合わせることは、並大抵のことではない。京丸園では、大規模ビニールハウスで、みつば、姫ねぎ、姫青梗菜などの野菜に限定し、年間を通して生産活動をしている。計画的に安定的に生産できる能力がないと市場には出せないからだ。流通は農協にお願いしている。例外的に自社ブランドの野菜を農協で受入れてくれるので、鈴木氏自らが全国の販売・営業活動を行っている。障がい者の雇用から4年目で損益分岐点を越え5年目から黒字、その後毎年増収増益となる農業法人を展開してきた。

A型事業所のがんばカンパニーは事業売上約2億円で粗利が1～1.2億円、補助金等約5,000万円。現状では何とか黒字になるレベルで、重度障がい者を雇用している現在の経営は福祉予算がなければ厳しいという。

本塾共進は、景気の悪化と円高の影響で売り上げの状況は良くなく、対前年で4割くらい。本塾共進の従業員に給料を支払うのがやっとなので、社長はこの会社から給料をまったく受け取っていない。

ストロークは、年間の売上は5000万円弱で収入は清掃が大半を占める。事業所のオフィス経費を節約するなど、ぎりぎりで収支を合わせている。人件費が8割くらいでもう少し比率を下げたい。その他の経費は資機材や交通費である。

スワンペーカリー湘南店は、月商280万円くらいで夏は少なく、イベント等あると300万円くらいのこともある。障がい者6人に賃金を払うのは厳しいが、現状では最低賃金（神奈川県818円）を支払っているものの、代表者は給与をほとんど受け取っていない。

また、重い障がい者も雇用するには、相応の事業規模がないと困難である。狭い商圈で地域に密着し小規模な店構えで営業するレストラン、喫茶店、パン屋、弁当屋などでは、ひとつの店で多数の職員（障がい者）を雇用するのは空間的にも経営的にも困難である。しかも狭い商圈に多数の競合店が存在している。ワークシェアリング方式など工夫しても、障がい者雇用は少数精鋭とならざるをえない。

今回のアンケート調査でも、A型事業所においては、「生産活動による収益は出ていない」、または「生産活動以外の福祉的な収入より少ない額」が7割弱、B型事業所では8割超に達しており、利用者工賃はA型では6.5万円、B型では1.3万円と低い水準でとどまっている。一方、特例子会社では、「親会社からの支援がないと経営がなりたない。」（74%）、「支援がないと経営がかなり苦しい」（18%）と9割以上が親会社の支援が不可欠としている。

また、ソーシャルファームへの転換にあたっての課題は、「事業収益の確保」を6割超の事業所があげている。その他にも「事業に必要な施設・設備の不足」、「販路・市場開発力の不足」、「商品・サービス開発力の不足」などがあがっている。

現状の経営状態からも、障がい者の雇用・就労を目的とする事業所は、給付費・補助金や親会社からの支援をなくしては経営が成り立たない。障がい者の工賃を引き上げるためには、生産活動で収益を出さねばならず、商品単価の高い付加価値のある商品を見つけださなければならない。また、企業の経営手法を取り入れたり、障がい者がより高度な技能が身に付くよう訓練も必要となるが、福祉的就労をしている障がい者の障がいの度合いや就労意向を尊重すると限界があると思われる。

ソーシャルファームにおいても、施設・設備や運転資金など何らかの資金的な裏付けもなく、一般企業と同等の土俵に上がり、障がい者を雇用し、経費を賄えるだけの事業収入と商品を生み出すことは現実味がないように思われる。

#### 4. ソーシャルファーム経営の参考になる思考や手法

今回、取材させていただいた事業責任者は、知名度が高く先進的な取り組みをしているだけに、高い使命感と情熱、専門性を持ち、マーケティング能力など事業センスも持ち合わせており、経営者としても優秀な方々であった。

取材をした方々の障がい者の雇用・就労に対する考え方などの共通点多々見受けられ、ソーシャルファーム的な組織体の具体的かつ重要な要素を見つける機会ともなった。

##### ①経営者・事業責任者

- ・一貫した使命感や理念のもと、それらに忠実に経営し、障がい者を信頼し尊重するという福祉的側面と企業経営の両面の観点を待ち合わせている。

- ・事業や障がい者雇用の安定までに試行錯誤を繰り返し、長い時間をかけている。
- ・新規事業のチャンスを逃さない積極性。
- ・地域との関わりを大切にし、フットワークが軽い。

## ②障がい者との関わりや就労方針

- ・時間をかけて障がい者個々の特性を理解し、障がい者に合った治具の整備や機械化など、生産の工夫をしている。
- ・製造物の検品を徹底したり、開始から完了までの全工程を一人で担うなど、障がい者にも責任をもって従事させることで、職務技能と自信が付き、社会性や人間的な成長につながっている。
- ・障がい者に合わせた仕事を提供し、働いた成果によるやりがいを追求する姿勢を体現させている。
- ・「経営者と従業員」や「健常者と障がい者」の垣根を低くする姿勢を経営者自らが率先して取り、事業体全体に、共生、仲間（障がい者も含め）的価値観、ノーマライゼーションの理念を浸透させている。
- ・一般就労の事業所では障がい者の作業能力を健常者と隔てることなく評価し、賃金を支払っている。
- ・ゆっくりと時間をかけ障がい者との信頼関係を構築する。

## 5. ソーシャルファームの必要性、実現可能性、起業・就労意向

全国の就労継続支援A型・B型事業所及び特例子会社に対し、ソーシャルファームの概念を定義した上で、その必要性、実現可能性、起業・就労意向についてアンケート調査で質問した。ソーシャルファームという言葉や内容についての認知は、「言葉を聞いた」としたレベルまで含めてA型で4割近く、B型、特例子会社では3割前後であった。定義では日本版ソーシャルファームの具体的な経営イメージは湧かず、直感的に回答した方が多いと思われる。しかしながら、回答者である障がい者就労・雇用の責任者がソーシャルファームに関心を示す結果となったことは、今後の期待となろう。

日本でのソーシャルファームの要素を持つ事業所の必要性については、「とても必要だと思う」がA型、B型共に半数、特例子会社では約4割となり、「ある程度は必要だと思う」までを加えると9割以上の回答となった。ソーシャルファームが必要な理由として、回答事業所の種別を問わず、障がい者の就業の場や働き方の幅を増やすことを多くがあげている。現在の障がい者雇用・就労の枠組みでは就労意欲のある非就労者を活かすきれないことから、新たな就労の場の創出、就労形態の多様化、就業先事業所の障がい者就業規模の拡大や要件の緩和・細分化などが解決策となりうると思われる。

また、日本でのソーシャルファームの実現の可能性については、「十分に実現可能」としたのはA型21%、B型10%、特例子会社12%であるが、「条件次第で実現可能」としたのは、それぞれ6割前後となっている。

ソーシャルファームを支援する法的な制度が日本にできた場合の就業意向については、「機会があれば自分でソーシャルファームを起業してみたい」A型40%、B型27%、特例子会社10%となり、予想していたよりも高い数字が出た。

多くは必要性、転換可能性、就業意向の3つの質問に関心を示す傾向がみられ、A型事業所では回答者の約半数が、条件次第を含め転換の可能性を示した。A型経営がソーシャルファームへ適用しやすいと感じ、抵抗感があまりなかったのかもしれない。一方で、雇用契約における賃金の支払いや事業収入の伸び悩みなど、現在の自立支援法制度下でのA型事業における経営課題の大きさややりにくさの表れとも考えられる。

## □検討委員会における議論

検討委員会では、どのような制度的バックアップを行えば、ソーシャルファームの起業が増加し、継続した事業活動が可能になるのかを議論した。

今回のアンケート調査結果では、回答事業所の種別を問わず、多くの事業所が障がい者雇用率を高めるための受け皿として一般企業をあげている。一般就労を増やすためには、福祉と雇用を一元化し、関係機関が連続性を持って活発に機能しなければいけない。

また、ソーシャルファーム事業の観点から、現行の就労支援事業のあり方への示唆をいただいた。

### <委員会の議論の前提要件>

- ・この委員会では、ソーシャルファームを障がい者だけではなく、高齢者、生活保護者、ニート、ホームレス、刑余者など社会的就労困難者も含めた協働事業体であることを前提にしている。
- ・また、ソーシャルファームを推進するための制度設計改革は、障がい者への賃金補填ではなく、運営経費補助や公的機関の仕事を優先発注するような事業所の運営支援に限定して議論したい。

### <障がい者の働く権利>

ソーシャルファームの理念、障がい者と健常者が同等の立場、報酬で協働し、インクルージョンを追求することをはずしてはならない。また、障がい者の働く権利は大切であるが、一方で働かない権利もある。障がい者だけが、特別支援学校高等部を卒業したら働くことを強要されている。

### <就労継続支援事業>

B型事業所を特別支援学校と企業の架け橋的位置づけに変えれば、中間福祉施設としての役割が明確となる。また、B型事業所の利用条件が、就業経験者に限定されているのは問題である。もし、B型事業所が企業から離職した障がい者の安住の場として位置づけられるならば、離職者を受け入れるキャパシティが少なくなる。

B型を就業経験者の自立のための再訓練の場と位置づけるならば、生活の自立に向けた訓練も併せて行い、再就職に役立つ作業に特化した就業移行支援を行うべきである。

就労継続支援B型事業の新たな役割として、企業等に就職した元利用者の就労継続を支援することを加える。採用した企業と協働して、特に日常生活やメンタルヘルスの支援が行える体制を整備する。

就労移行事業が、離職障がい者のドッグ的位置づけとなっている。しかし、一度企業での雇用で失敗した利用者の多くは、就業能力があっても働く意欲が減退している（トラウマ）こともあり、再就職の困難なケースが多い。

A型事業所の存在位置づけが中途半端である。雇用契約と利用契約の二重契約がそれを反映している。もし、職員給与に当てられる給付費収入がなければ、A型事業所は雇用の場（ソーシャルファーム）と定義される。株式会社で運営してきたソーシャルファーム的事業所が経営的に困難になりA型に移行したケースも現れている。

A型は利用者定員10名以上の利用者が設置基準となっている。喫茶店経営など少人数の職員で運営しないと成立しない事業分野には参入できない。また、地方においては、職場に通える障がい者そのものが少ない地域もある。従って、障がい者5名以上、9名以下の小規模作業所でも対応できる小規模A型の設置が検討できないだろうか。小規模就労支援A型事業所の道が開かれれば、多様な分野での新規参入が期待できる。

### ＜特例子会社＞

特例子会社設立の大きなミッションが親会社の法定雇用率の達成協力にあることは論を待たない。しかしそれで終わっているのは一般の福祉施設と何ら変わりはない。特例子会社は、昔のように身体障がい者や比較的軽度な障がい者を雇用しているのではなく、むしろ親会社の雇用が困難な重い障がいを持つ方が増えている。精神障がい者や重度障がい者が増えている現状の中で、それらの障がい者の特性を理解し、育成する職員を配置するまでには至っていない。この現状は雇用する側の覚悟が不足しているといえよう。

企業グループにおける特例子会社ならではの価値（新しい職域の開発・人材育成のノウハウ・メンタルヘルス実践の場等）の発信をミッションとした時、特例子会社の役割は飛躍的に拡大し存在意義も高まる。

親会社から特例子会社への資金等の提供を「寄付」と考えれば、既存の障がい者雇用機関では、特例子会社が欧州で定義するソーシャルファームに近いと思われる。従って、特例子会社の雇用対象にニートや高齢者等の雇用困難者も含めた雇用でソーシャルファーム化するのが良いのではないか。

### ＜障がい者施設への発注インセンティブ＞

障がい者雇用を義務化された企業が、ソーシャルファーム、特例子会社や福祉的就業施設など多数の障がい者が働く事業所に仕事を発注したり、そこから商品を購入したら、その金額相当の雇用義務を果たしたこととして障がい者雇用率に換算されるようなシステムを構築すると効果的であると考えられる。ただし、障がい者施設への発注増加につながるが、生産性の高い優良施設の発注が増える（工賃アップ）だけで、障がい者雇用全体の増加につながるかは疑問である。この制度を導入するなら、1.8%の雇用率自体をアップするなどの政策改革の担保が必要である。

一般企業の法定雇用率をさらに高めると、企業は障がい者を自社に取り込むようになり、業務を福祉施設やソーシャルファームに発注しなくなり、事業施設の疲弊につながる心配がある。

障がい者の働く場に対する発注促進税制が平成20年度から施行されている。企業が障がい者の働いている施設に仕事を発注したり、物品を購入したりするとその発注額に相応して（前年度の実績の増加額）、割増償却の形で税制優遇される。現法は障がい者雇用率へ直接反映される形ではなく、税制優遇にとどまっている。同じ税制優遇なら、消費税など事業そのものにあっても良いのではないだろうか。

### ＜行政の委託事業の優先発注制度＞

公共事業の委託は、ソーシャルファームのような障がい者・就業困難者を高い割合で雇用する事業体に優先発注するべきだとの声大きい。札幌市では、障がい者雇用に熱心であったり、福祉施設との取引を行うと事業者のポイントが与えられ、公共事業の入札でポイント数が考慮される仕組みがあるが、ソーシャルファームとしては、行政と対等な立場になるようにしなければならない。

その意味で、札幌と福岡の廃棄物中間処理の運営を受託している2例は参考になる。障がい者つくし更生会（福岡県）は、廃棄物を細かく分別しリサイクル率を大幅に高め、なおかつ安いコストで提案したことで、他の企業との競争入札に至らず随意契約（1年間）が成立した。札幌では、民間企業と福祉施設、さらにコーディネートの役割をする福祉就労事業所の協働によって運営されているリンクル方式が成果を上げている。障がい者の特性を事業活動に生かすことでリサイクル率を高め、コスト削減につながるため、他の自治体にも広がることを期待する。

#### <事業基盤整備助成>

今回の取材報告やアンケート調査からも多数意見が寄せられているのが、創業時や新規事業の立ち上げに伴う設備などへの助成金制度である。民間企業では、自前で創業資金を調達しなければならない。福祉施設では、障がい者自立支援基盤整備事業で、設備の改修、増築、備品購入などで最高 2,000 万円までの補助が行われている。

民間企業でも重度障がい者多数雇用事業所では、施設整備等助成制度がある。重度知的障がい者、重度身体障がい者、精神障がい者を 10 人以上継続して雇用し、かつ雇用されている労働者の内、重度障がい者の割合が 2 割以上の事業所が、重度障がい者多数雇用事業として定義されている。この重度障がい者多数雇用事業所には、施設設置の借入金に対して助成がなされるが、10 名以上の重度障がい者の雇用が条件となっており、事業力・資本力がないとハードルは越えられない。ソーシャルファームは、障がい者だけでなく就業困難な健常者が協働して、小規模でも社会的ニーズに対応した事業を展開するのが持ち味である。このような事業活動を行うための基盤整備にはもっとフレキシビリティのある補助制度が期待される。

#### <教育研修・コンサルタント支援の充実>

現状の福祉施設をソーシャルファームに転換するとするならば、経営マインド醸成が不可欠である。同時に、障がい者の就業意欲を高める職業訓練の充実も大切である。

ソーシャルファームには、ジョブコーチの配置を義務付ける必要があるだろう。

#### <小規模な事業所がソーシャルファームに参入するための制度設計改革>

ソーシャルファームは、小規模な事業で展開する事業領域が多い。現状の障がい者など就業困難者向け施策を再検証し、小規模な事業者の参入意欲を高める制度設計を示唆したい。

60 歳以上、障がい者、母子家庭の母親など就業困難者を雇用した企業に特定就職困難者雇用開発助成金を国が補助している。また障がい者雇用義務のない小規模企業でも雇用したら奨励金がでるが、毎月の積上げで年間に延べ 72 名以上障がい者を雇用した人数に支払われるが、中小企業が積極的に障がい者を雇用する動機付けには弱い。障がい者雇用奨励金というインセンティブも大事だが、中小・零細企業でも障がい者を高い割合で雇用すれば、その事業活動自体に補助金が支払われる仕組みの方が、強い動機付けとなろう。その点で、「札幌市障がい者協働事業運営費補助」制度は注目される。障がい者自立支援法の対象とならない障がい者雇用率が 5 割以上でその数が 5 名以上 9 名以下の小規模な作業所や民間企業に事業運営費を助成する。障がい従業員数により、年間 682 万円～1045 万円が補助される。主な補助対象経費は事業員の給料・手当、賃借料など一般管理費である。障がい者への賃金補填は行わない。従業員が少人数だから成立する喫茶店などの事業に助成されている。ソーシャルファームとしての事業分野の広がりが期待される。

## IV. 提言

今回の調査から読み取れるソーシャルファームをうまく経営するための事業領域は、まず、①仕事の機械化・自動化が困難であったり、一般企業では採算があわない分野（多数の手作業を加えることで、付加価値を生み出す）、②年間を通じ障がい者が継続的に仕事をできる分野（障がい者の技能や生産性を維持・向上させ、規則正しい生活を習慣づける）であり、障がい者も成長し価値のある商品・サービスを提供できるというソーシャルファームの根本となるところである。（ソーシャルファームの担い手となる法人格は問わない。）

業務設計では、障がい者の特性を活かした、生産や指導方法の工夫を行い、障がい者ができない部分のみを機械化する工夫をしている。また、健常者と障がい者の対等な人間関係を築き上げ、障がい者の働く意欲や能力を高めて生産性の向上につなげるよう個人の特性をみて業務を担当させている。

環境や食、日常に密着したサービス分野については障がいに関わりなく誰でも関心があるため、ソーシャルファームとしても適していると思われる。今回の取材の中では、事業収支、税金に依存しない事業の安定性を考えると、リサイクル事業がソーシャルファームとしての可能性が一番高いが、今回取材していない分野にも可能性があるかもしれない。清掃、クリーニングなどは、設備や備品が整い、かつ大口の契約があれば定期的な収入は見込まれ、ソーシャルファームとして成立できる可能性がある。また、大規模事業者は重度障がい者も就労できる、幅広い作業工程が作れるメリットもある。その他の分野は小規模でも、障がい者個人の特性や個性に合った多様な就労ができると思われるが、給付金や補助金等がないと経営は厳しいと予想される。

また、ソーシャルファームでは人的ネットワークも重要であり、多くの経営者が多様な交流を通して新規商品の開発や事業連携のきっかけを得ている。

### 1. ソーシャルファーム実現に向けた提言

検討委員会、事例取材及びアンケート調査からの意見を集約し、ソーシャルファームの実現に向けての制度改正等についての提言は次の通りである。

#### ◆ソーシャルファーム実現に向けた制度整備

- ①<提言>従業員 55 名以下の小・零細企業にスポットをあてた障がい者雇用促進政策の策定  
従業員 10 名以上（常勤換算）の事業所で、障がい者を 5 名以上雇用した事業所への財政補助などを行う。
- ②<提言>障がい者だけでなく、就労困難者も含め雇用助成金を給付  
障がい者だけでなく、生活保護者、刑余者などの雇用に対しても助成金を給付する。  
<意見>現状の障がい者雇用補助制度を長期化してほしいという意見があった。（3 年で 3 分の 1、10 年で 0 を改正）
- ③<提言>障がい者が働きやすい環境や仕組み（生産ノウハウ）を構築するための設備投資や技術開発にかかる費用についての助成を行う。

④＜提言＞外部コンサルタント経費への補助

ソーシャルファーム事業の立ち上げなどのコンサルタント費用助成。

＜意見＞

人間を育てる時間を支える制度（時間をサポートする補助金）、新規事業立ち上げに対する要望もあった。

⑤＜提言＞自治体の事業の優先委託

指定管理者制度などを通じて委託する行政管理の廃棄物処理施設などのリサイクル事業、公的施設の清掃・ゴミ収集等については、障がい者雇用事業所に優先的に委託する。

⑥＜提言＞業務発注への障がい者雇用率反映制度

企業・官公庁・地方自治体が、ソーシャルファーム等の障がい者雇用事業所に業務を発注した場合には、発注者側の障がい者雇用率に反映される制度をつくり、発注者へのインセンティブを強化する。

＜意見＞

- ・障がい者以外の就労困難者に対する法定雇用率対策。
- ・障がい者の短時間就労、短期就労、派遣など働き方の選択肢を増やす。
- ・在宅勤務、サテライトオフィスを就労の場として制度上確立する。

⑦＜提言＞ジョブコーチからキャリアコーチの配置

事業所に障がい者のキャリア支援を専門に行う職員を配置する義務と障がい者の助成金。

障がい者の就業意欲を高める方策（動機付け、インクルージョン、教育のプロによる職業訓練など。障がい者が就労の前に基本的な生活能力をつける。）

＜意見＞

- ・ジョブコーチの制度化（一定数以上の従業員を雇う会社は雇用支援員を制度化する）。
- ・就業支援センターやジョブコーチ制度の拡充。

⑧＜提言＞一般企業との公平性に配慮した税制面での優遇

⑨＜提言＞ソーシャルファーム普及及び起業家の育成

ソーシャルファームの基本となるソーシャルインクルージョンや概念を普及し、障がい者を雇用した事業経営の参考としてもらう。最終的には、ソーシャルファームの経営者を増やす。

## 最後に

今回の調査研究を通して、ソーシャルファームが認知され、障がい者等就労困難者と健常者が分け隔てなく対等な立場で主体性をもって働くことができる場が増え、事業所のあり方を再考する一助になれば幸いである。さらには、ソーシャルファーム起業家が生み出され、新たな事業展開で障がい者や就労困難者の雇用とインクルージョンが進展されていくことが期待される。

- 本報告書は、当法人のホームページ（[www.npo-jinzai.or.jp](http://www.npo-jinzai.or.jp)）に公開するほか、ソーシャルファームに関心のある方に配布する。

## 引用・参考文献

- (1) 厚生労働省「身体障害者、知的障害者及び精神障害者就業実態調査」2008/1 発表
- (2) 厚生労働省「平成 21 年度工賃（賃金）月額の実績について」
- (3) 厚生労働省「平成 22 年度障害者雇用状況報告」
- (4) 厚生労働省「平成 20 年度障害者雇用実態調査結果の概要」
- (5) 厚生労働省「障害者の就労支援対策の状況」2008/2
- (6) 大阪府箕面市「『社会的雇用』による障害者の自立支援（提案）」2010/1、上記(2)を基に箕面市が試算。
- (7) WAMNET ホームページ「障害福祉サービス事業者情報」全国の集計結果 2011/4 現在。

## 調査協力機関

- ・ NPO 法人札幌・障害者活動支援センターライフ 障害者活動支援センターライフ（北海道札幌市）
- ・ 社団法人札幌市手をつなぐ育成会 札幌市障がい者協働事業 雇用型作業所「リンクル」（北海道北広島市）
- ・ 農事組合法人共働学舎新得農場（北海道上川郡）
- ・ NPO 法人あいアイ あいアイ美術館（埼玉県川越市）
- ・ 株式会社本塾共進（千葉県印西市）
- ・ 株式会社ストローク（東京都新宿区）
- ・ 社会福祉法人はる 社会就労センターパイ焼き窯（東京都世田谷区）
- ・ 社会福祉法人東京リハビリ協会 ワークステーション立川（東京都立川市）
- ・ 株式会社空とぶ亀 スワンペーカーリー湘南店（神奈川県伊勢原市）
- ・ 企業組合アップル工房イイダ（長野県飯田市）
- ・ 株式会社京丸園（静岡県浜松市）
- ・ NPO 法人わっぱの会（愛知県名古屋市）
- ・ 社会福祉法人共生シンフォニー がんばカンパニー（滋賀県大津市）
- ・ 有限会社思風都 レストラン思風都（京都府京都市）
- ・ 社会福祉法人まいづる福祉会 ワークショップほのぼの屋（京都府舞鶴市）
- ・ NPO 法人!-style エクスクラメーションファクトリー（京都府八幡市）
- ・ 特定非営利活動法人土田の里 アンジョリロゼール（岡山県岡山市）
- ・ 特定非営利活動法人ハート in ハート なんぐん市場（愛媛県南宇和郡）
- ・ 株式会社障がい者つくし更生会（福岡県大野城市）
- ・ 株式会社宇佐ランタン（大分県宇佐市）



## 2章

# ソーシャルファームと 障がい者雇用に関する調査



## アンケート調査の目的

本研究の一環として実施したアンケート調査は、大きくは以下の2つの視点で設計された。

### 1) ソーシャルファームの認知と評価

現時点でソーシャルファームがどの程度認知されているかを尋ね、(おおまかな定義と事例によってソーシャルファームを説明した上で)どのように評価するかも聞いた。また、日本における実現可能性や、回答者自身の起業意向についても尋ねた。

### 2) 障がい者就業の現状と課題

障がい者の雇用率と政策に関する評価、また対象事業所の給与・賃金水準と事業収益水準など、障がい者の雇用と収入を現状の事業所がどのように支えているのかという大枠について尋ねた。

ソーシャルファームとして収益事業を行う上でひとつの重要な課題は、障がい者を雇用していかにか生産性をあげていくかである。そのヒントを得るため、障がい者にどのような働き方を提供することが望ましいかについて調査することも検討した。しかし、対象となる事業や働く方の状況は多様であり、「障がい者」という大枠で質問項目を作成しても意味のある結果を得ることが難しいと判断し、今回は除外した。

## 調査概要

### 調査方法

郵送法

### 調査期間

平成22年12月1日～12月27日

### 調査対象

就労継続支援事業所A型	650 事業所
就労継続支援事業所B型	1,088 事業所
特例子会社	262 社

### 集計対象

就労継続支援事業所A型	248 事業所(集計率 38.2%)
就労継続支援事業所B型	429 事業所(集計率 39.4%)
特例子会社	104 社(集計率 39.4%)

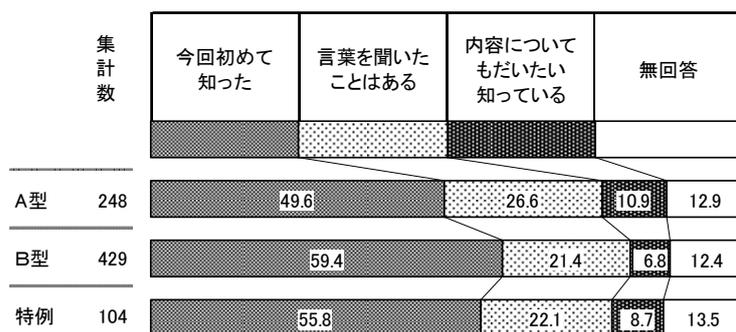
## I. ソーシャルファームへの意見と障がい者就業の現状

### 1. ソーシャルファームの認知と必要度

ソーシャルファームについて知っているか尋ねたところ、就労継続支援事業所 A 型(以下、A 型)の認知度がやや高く、内容まで知っている者が 11%、言葉を聞いたことがあるのは 27%と、認知者は 4 割弱であった。就労継続支援事業所 B 型(以下、B 型)の認知度が一番低く、認知者は 3 割弱。特例子会社は 3 割強の認知であった。

■ソーシャルファームの知悉度

<単一回答: %>



Q. これまでに「ソーシャルファーム」という言葉を聞いたことはありますか。

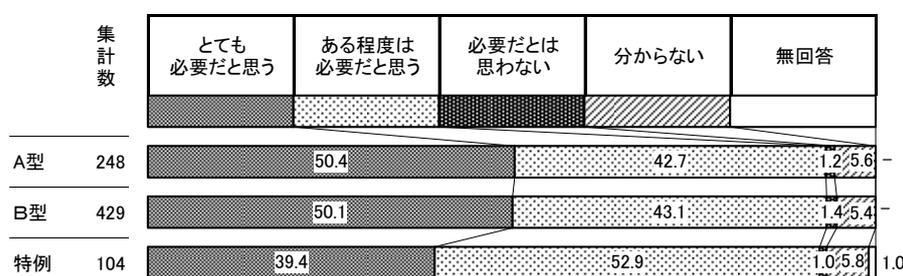
## □ 9割以上がソーシャルファームが必要だと回答

ソーシャルファームの概要を簡単な事例付きで説明した後(下記説明文参照)、ソーシャルファームが日本で必要か尋ねた。すると、A型・B型、特例子会社とも、9割以上が必要だという回答であった。「とても必要だ」という割合は、A型・B型がほぼ半数で、特例子会社はやや低く4割となった。

文章だけの説明なので理解度は回答者によって異なると思うが、現在、障がい者を対象とした事業所を運営している方々には、ソーシャルファームのコンセプトは高く評価されたといえる。

### ■ 日本におけるソーシャルファームの必要性

<単一回答: %>



Q. 日本でも、ソーシャルファーム(の要素を持つ事業所)が必要だと思いますか。

### ■ 調査票で提示した説明文

#### ソーシャルファームとは

ソーシャルファームとは、障がい者や労働市場で不利な立場にある人(ホームレス、シングルマザー、元薬物中毒者等)に働く場を提供することを目的とした、社会的企業です(Social Firm: Firmは会社の意味)。

従業員の25~30%以上(国によって定義が異なる)は障がい者などの就労弱者であり、営利を追求することが目的ではありませんが、一般企業と同じマーケットでビジネスを行い、企業的手法で運営されます(例えばイギリスでは事業による収入が50%以上と定義されています)。

ヨーロッパで1970年頃に生まれ、現在では1万を超えるソーシャルファームが活動しています。イタリア、ドイツ、ギリシャや韓国などでは、ソーシャルファームを育成する法律が制定されています。障がい者の就業が増えることで、トータルな社会保障コストを低減できる取り組みとしても注目されています。

#### ソーシャルファームの定義 Social Firms Europe(欧州の連合体)による例

\*障がいのある人々や労働市場において不利がある人々を雇用するためのビジネスである。

\*マーケット指向の商品・サービスを用いて社会的使命を追求するためのビジネスである。

\*従業員の多く(30%以上)は、障害のある人々または労働市場において不利のある人々である。

\*あらゆる労働者は、潜在的な生産能力にかかわらず、働きに見合った市場相場の給与・賃金を支払われる。

\*仕事の機会、不利のある従業員と不利のない従業員の間で等しくなければならない。そして、全ての従業員が、同等の雇用上の権利と義務をもつ。

#### ソーシャルファームの事例 Pembrokeshire Frame Ltd.(イギリス)

家具・ベッド、キッチン用品、バス用品、衣類などをリユース(回収・メンテナンス・販売)している企業。1993年に設立。

1年間に約30,000のアイテムを回収し、約66%にあたる18,700点をリユース品として一般家庭に提供した。年間売上は59万ポンド(現在のレートで約7,900万円)。

24名の従業員中、10名が知的・精神障がいを持っている。例えば、12年以上働いていなかった精神障がい者が、その後この会社でシニアマネージャーとして7年半働いている。雇用するだけでなく、職業能力が身につけられるような教育を、並行して行っている。(会社のウェブサイト、SocialFirmsUKのCaseStudy等より要旨を抜粋。数字は2007.4-2008.3)

□ 障害者の就業の場を増やすためにソーシャルファームが必要

日本においてソーシャルファームが必要だと回答した事業所に、その理由を尋ねた。

最も回答が多かったのは、「障がい者全体の就業の場を増やすため」で、最も大きな理由としては 3 割以上の事業所がこれを選んだ。次いで多かったのは「障がい者の働き方の選択肢を増やすため」。

ソーシャルファームの特徴のひとつである「ホームレスなど就労弱者の就業の場を増やすため」にも、複数回答では 4 割弱の賛同は得られたが、障がい者の働く場の数と広がり絶対的に不足している現状を伺わせる結果となった。

■ ソーシャルファームが必要な理由<必要性を感じる事業所>

(複数回答/単一回答:%)

	複数回答			単一回答		
	A型	B型	特例	A型	B型	特例
(%)	231	400	96	231	400	96
障がい者全体の就業の場を増やすため	85.3	85.8	90.6	36.4	32.5	47.9
障がい者の働き方の選択肢を増やすため	72.3	74.0	60.4	12.1	18.0	4.2
障がい者の経済的自立のため	71.9	63.0	58.3	8.2	8.3	11.5
一般企業における障がい者雇用が不十分であるため	54.5	51.8	40.6	4.8	6.3	1.0
障がい者の自己実現のため	54.1	57.0	40.6	9.5	10.0	6.3
既存の福祉施設・授産施設等は低賃金であるため	46.8	43.5	30.2	3.5	3.5	4.2
一般企業での就労と福祉的就労のギャップを埋めるため	40.3	39.0	34.4	4.8	5.3	5.2
ホームレスなど就労弱者の就業の場を増やすため	36.4	38.0	39.6	3.5	1.3	4.2
社会保障費の総額を抑制するため	17.3	14.5	27.1	1.7	1.0	8.3
その他	3.0	2.8	1.0	1.3	1.0	1.0
無回答	-	-	-	14.3	13.0	6.3

SQ. (ソーシャルファームが) 必要だと考える理由はなんですか(いくつでも○)。その中で最も大きな理由はなんですか。

## □ 企業的手法の活用が高い評価

ソーシャルファームのコンセプトのどの部分が優れていると思うか尋ねたところ、企業的手法を用いているという点が6割前後の回答を得て、最も高い割合となった。多様な就労弱者を対象とする点が、次に評価された。

### ■ ソーシャルファームのメリット

(複数回答:%)

	複数回答		
	A型	B型	特例
	248	429	104
企業的手法を用いた事業で、障がい者の雇用という課題を解決しようとするところ	63.3	55.2	61.5
障がい者だけでなく、ホームレスやシングルマザーなど雇用面で不利な人も対象とするところ	38.3	37.8	39.4
障がい者も健常者と同じように雇用し、同一基準の給与を支払うところ	35.1	32.9	25.0
雇用面で不利な人もそれ以外の人も、対等な立場で働けるところ	31.0	32.9	25.0
公的な補助金への依存を極力減らそうとするところ	17.7	14.0	22.1
雇用面で不利な人を一定比率以上雇用するよう求めるところ	16.1	19.8	11.5
特に優れていると思うところはない	1.6	2.1	1.9
無回答	3.6	2.1	4.8

Q. ソーシャルファームのコンセプトのどの部分が優れていると思いますか(いくつでも○)。

## 2. ソーシャルファーム実現の可能性と課題

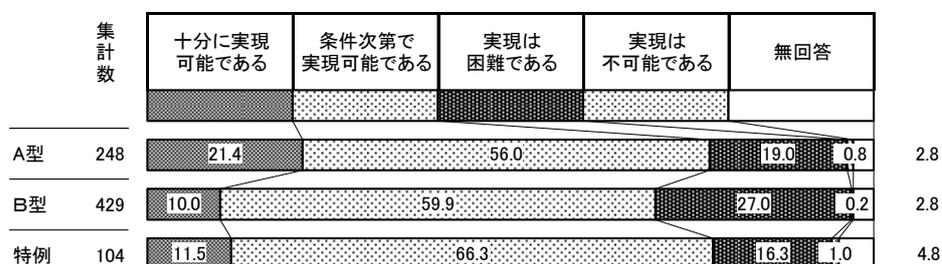
### □ 条件次第では実現可能との評価が7～8割を占める

日本においてソーシャルファームが実現可能か聞いたところ、「十分に実現可能である」はA型21%、B型10%、特例子会社12%と、A型で少し高いものの全体としては低い割合にとどまった。「条件次第で実現可能である」が多く、「十分に」とあわせると全体の7～8割が実現可能という見通しであった。

ただし、理由を自由記述してもらった結果(「2章-Ⅲ. 実現可能性評価の背景・理由」参照)でも分かるように、かなり厳しい条件を見通している回答者も多い。その内容は十分に加味して受け止める必要がある。

■ 日本におけるソーシャルファーム実現の可能性

<単一回答: %>



Q. 日本において、このようなソーシャルファームが実現可能だと思いますか。

□ ソーシャルファームへ転換できるとした事業所は A 型で 50%

就労継続支援事業所に、現在の事業所がソーシャルファームに転換できるか尋ねた。

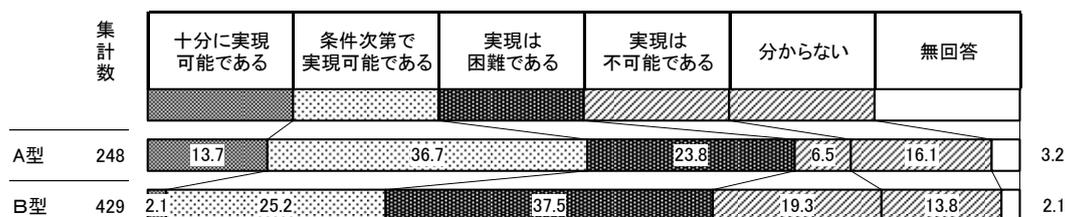
A 型のほうが実現可能性を高く見ており、「十分に」と「条件次第で」の合計が半数となった。B 型は「十分に」が非常に少なく、合計で 3 割弱である。

転換にあたっての課題のトップは、A 型・B 型とも「事業収益の確保」であった。次いで施設・設備、販路・市場開拓力と続く。収益事業を成立させるための環境・能力に不安があるという結果である。

A 型は現状でも事業を行い、利用者に対して原則最低賃金を支払っているわけで、B 型よりも実現可能性が高くなっているのはその差であろう。それでも、A 型の 7 割近くが収益の確保を課題としてあげているところに、難しさがあると考えられる。

■ ソーシャルファームへの転換可能性

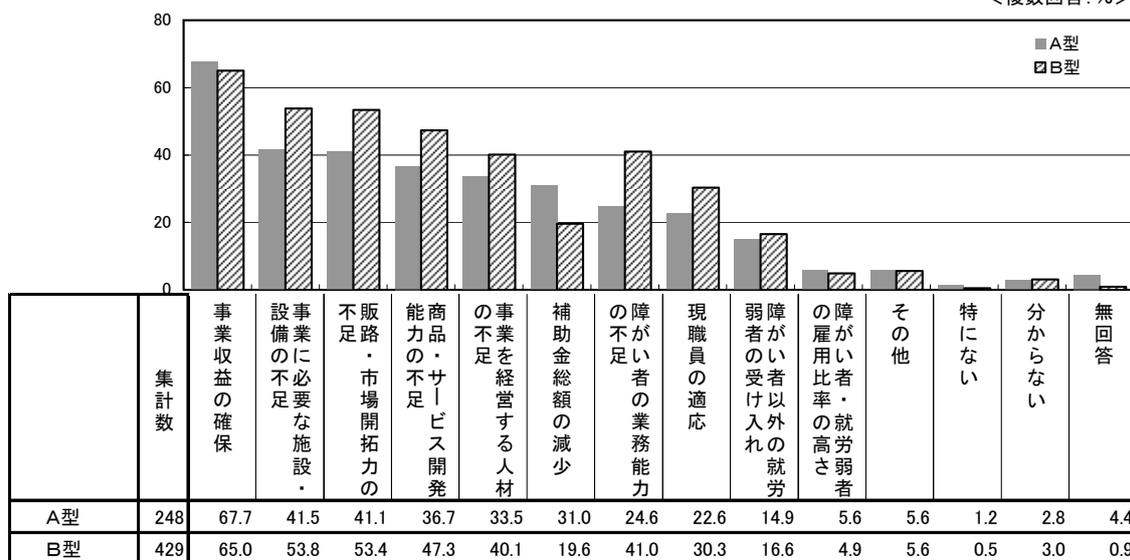
<単一回答: %>



Q. それでは、貴事業所がソーシャルファームへ転換することは可能だと思いますか。

■ ソーシャルファーム転換への課題

<複数回答: %>



Q. 仮にソーシャルファームへ転換するとして、課題となりそうなのはどのような点ですか(いくつでも○)。

□ A型の4割が「機会があればソーシャルファームを起業してみたい」

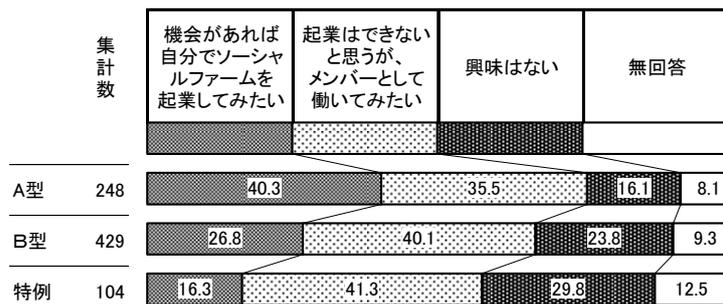
ソーシャルファームを支援する法的な制度が日本にできるとしたら、ソーシャルファームで働いてみたいか尋ねてみた。

その結果、A型の回答者の4割が「機会があれば自分でソーシャルファームを起業してみたい」と答え、「メンバーとして働いてみたい」をあわせると76%が興味を示す結果となった。B型は「自分で」が27%、「メンバーとして」が40%の合計67%、特例子会社は「自分で」が16%、「メンバーとして」が41%の58%であった。

「法的な制度」にどの程度の経済的な補助を期待しているかは微妙なところであるが、A型事業所を運営することを考えれば、制約が少ないソーシャルファームのほうが多くの面でやりやすいと考えるのは理解できる結果である。一方、特例子会社については、前問の自由回答などを見る限り、特例子会社自体が既に企業であることから、運営次第でソーシャルファームたり得るという考えを持っている方が多いように思われた。起業という回答が少なくなっているのは、そういった点が影響しているのかもしれない。

■ソーシャルファーム支援の法的整備時の就労意向

<単一回答:%>



Q. ソーシャルファームを支援する法的な制度が日本にできるとしたら、あなたはソーシャルファームで働いてみたいと思いますか(個人の立場でお答え下さい)。

### 3.障がい者就業の促進と課題

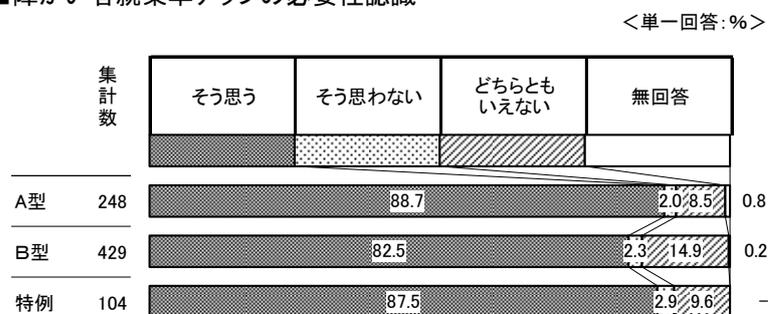
#### □ 障がい者雇用の受け皿として増やすべきは「一般企業の雇用」

障がい者就業の現状については、ほぼ9割が就業率アップの必要性があると考えている結果となった。

そのための受け皿としては、「一般企業の雇用」をあげる事業所が多く、A型・B型が8割近く、特例子会社は9割以上となった。A型・B型は次いで「公的機関の雇用」が多いが、特例子会社は「特例子会社」を2番目に多くあげている。

最も増やすべき受け皿をひとつだけ選んでもらったところ、やはり一般企業がトップでA型44%、B型40%、特例子会社57%であった。一般就労を増やすべきだという点で、かなり多くの回答者の意見が一致している結果となった。

#### ■ 障がい者就業率アップの必要性認識

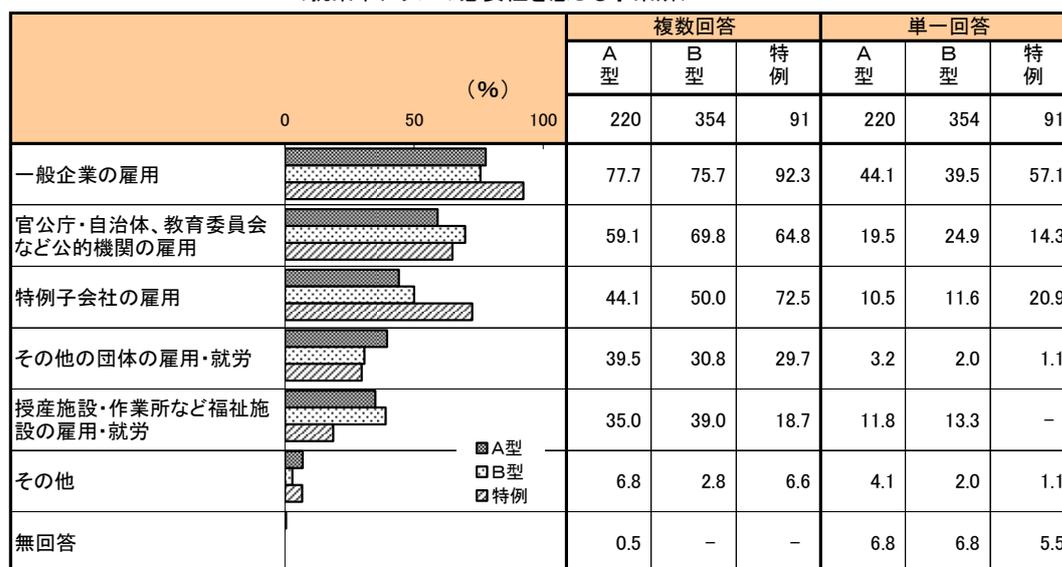


Q. 障がい者の就業率をもっと高めるべきだと思いますか。

#### ■ 就業率アップのために拡大が必要な雇用先

(複数回答/単一回答: %)

<就業率アップの必要性を感じる事業所>



SQ. 障がい者の就業率を高めるために、受け皿として何を増やすべきだと思いますか(いくつでも○)。そのうち、最も増やすべきだと思うのはどれ

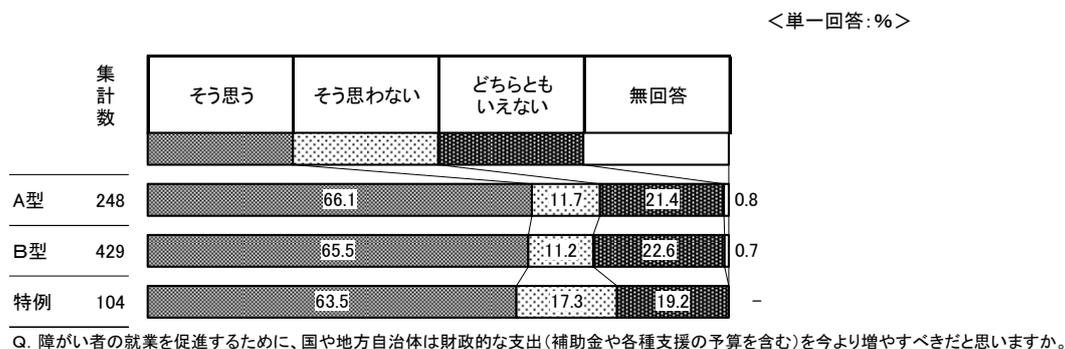
□ 財政支出は増加すべきだが、現状維持が精一杯

障がい者の就業を促進するために、国や地方自治体の財政的な支出を増やすべきかという質問には、おおむね 65%前後が「そう思う」と答えた。「そう思わない」という否定派は A 型・B 型で 1 割強、特例子会社は 2 割弱であった。

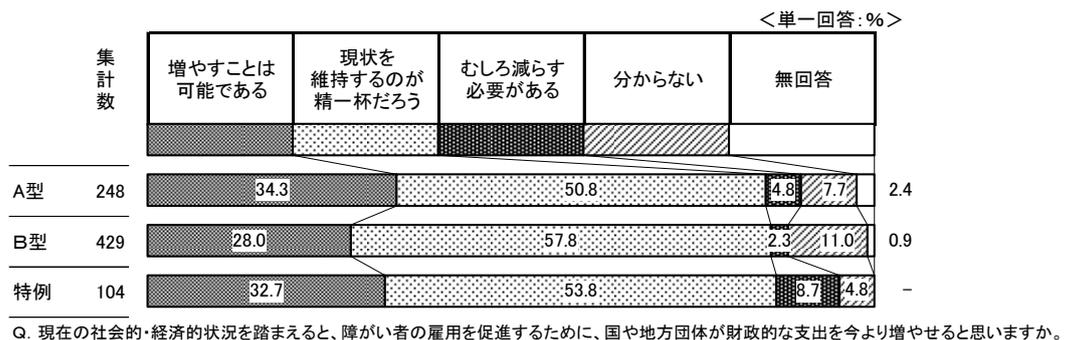
実際に増加できるか、実現可能性を聞いてみたところ、「可能である」との回答は 3 割前後で、「現状を維持するのが精一杯だろう」が半数以上を占めた。

公費の支出は必要だと見ているものの、高齢化の進展などで社会保障費が増大する中、これ以上の増加は難しいという判断であろう。特例子会社では「むしろ減らす必要がある」も 9%あった。こういった厳しい環境の中では、補助金への依存度を低くしようとするソーシャルファームの取り組みが、大きな価値を持つ可能性があるだろう。

■障がい者就業促進のための財政支出増加の必要性認識



■障がい者雇用促進のための財政支出増加の実現可能性



## 4.障がい者就業の現状と収支

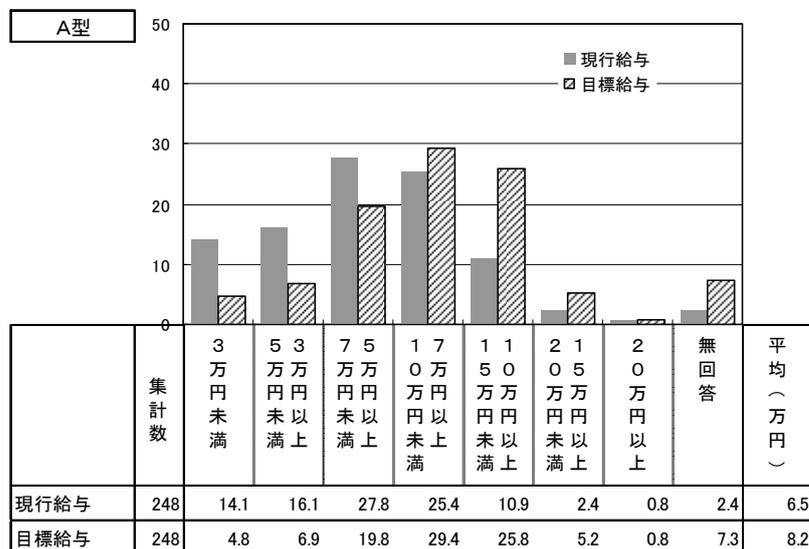
## □ 一人月額給与平均額はA型で6.5万円

回答事業所の現在の給与(工賃)は、一人当たり月額でA型が平均6.5万円、B型は1.3万円であった。A型でも、労働時間が短いか、最低賃金除外を適用しているかで、月収ベースではそれほど高くはない。10万円を超える事業所は14%にとどまった。一方、B型では36%が1万円未満となっている。

3年後の目標額をあわせて尋ねたところ、A型が平均8.2万円、B型は平均2.1万円にとどまった。特にB型は、ソーシャルファームに転換するための給与支払能力が不足していると言わざるを得ない。

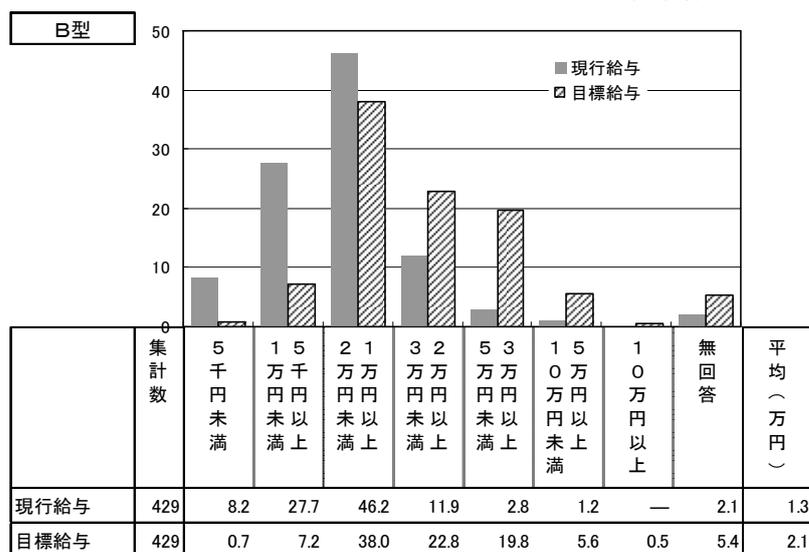
■現在の給与額と目標とする給与額

&lt;単一回答:%&gt;



Q. 利用者に支払っている給与(工賃)はどれくらいですか(一人当たり月額の平均)。/ 3年後に目標とする給与(工賃)はどれくらいですか(一人当たり月額の平均)。現時点で目指している水準を教えてください。

&lt;単一回答:%&gt;



Q. 利用者に支払っている給与(工賃)はどれくらいですか(一人当たり月額の平均)。/ 3年後に目標とする給与(工賃)はどれくらいですか(一人当たり月額の平均)。現時点で目指している水準を教えてください。

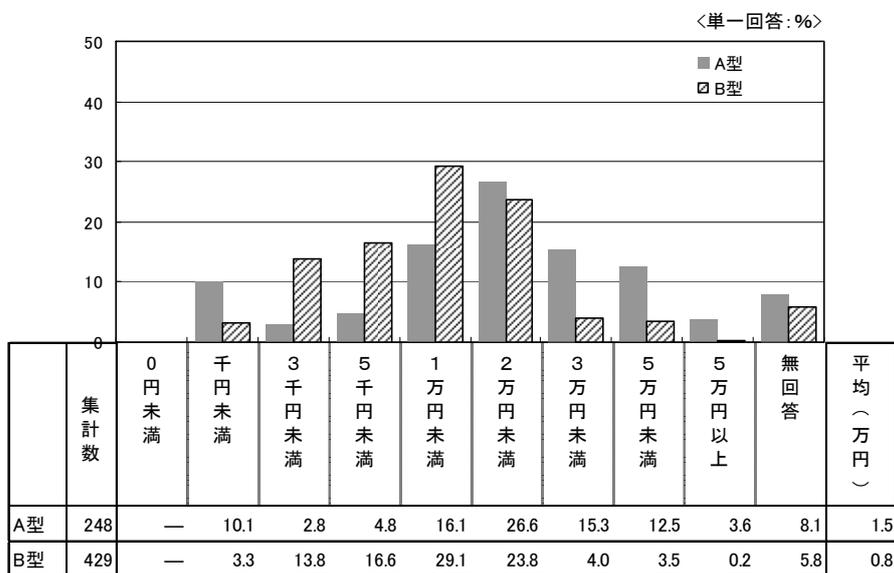
□ 3年後の給与増加目標は、A型 33%アップ、B型は 79%アップ

前ページで尋ねた現行給与と目標給与の差を、増加額と増加率の2指標で計算してみた。

まず、絶対額の差は、平均でA型 1.5万円、B型で0.8万円の増加となっている。A型は1万円～2万円未満の回答が最も多く、B型は5千円～1万円未満が最も多かった。

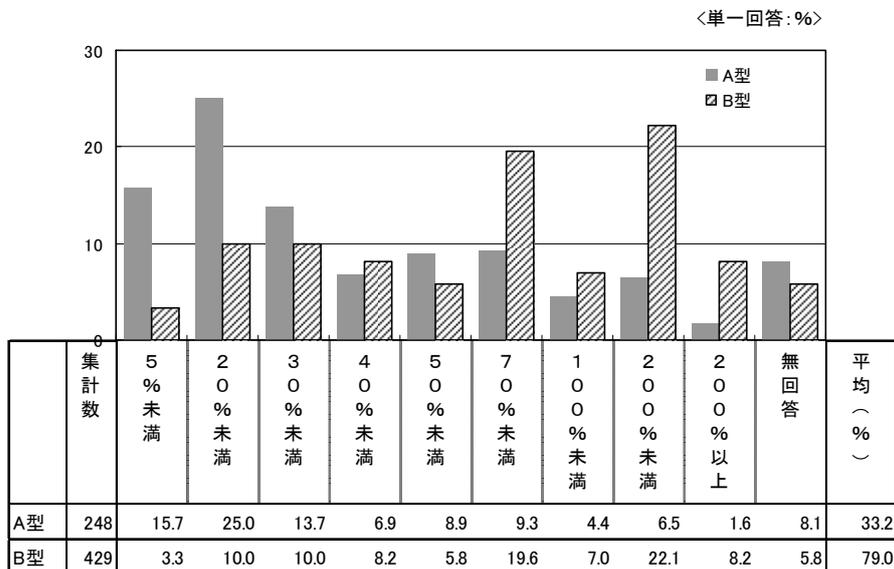
これを増加率で見ると、A型は33%増で、B型は79%増となる。比率で見ればB型は高い目標を掲げているといえるが、現在の額が少ないだけに、絶対額で見れば少ない。

■現在の給与額と目標とする給与額の差



Q. 利用者に支払っている給与(工賃)はどれくらいですか(一人当たり月額平均)。3年後に目標とする給与(工賃)はどれくらいですか(一人当たり月額平均)。現時点で目指している水準

■現在の給与額と目標とする給与額の増加率



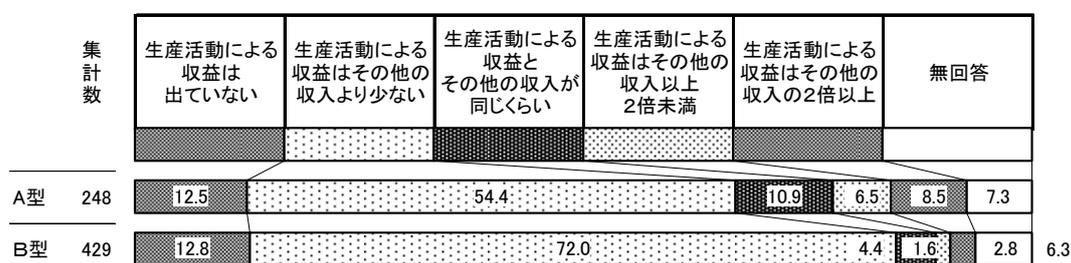
## □福祉的な収入に依存する割合が高い

A型事業所、B型事業所とも、生産活動による収益が出ていないという割合が1割強。その他の収入より少ないという割合が、A型54%、B型72%となっている。

合計するとB型の85%が、福祉的な収入より少ない収益しか生産活動であげられておらず、事業運営能力に大きな課題がある。A型も67%が福祉的収入より少ない状況であり、これで最低賃金を担保するのは相当難しいのではないかとと思われる。

### ■生産活動による収益の規模

<単一回答: %>



Q.「生産活動による収益(売上から直接原価を引いた粗利益)」は、自立支援法内事業のサービス提供に係る収入(訓練等給付費、利用者負担金、補助金など)「その他の収入」と比べてどの程度の規模ですか。

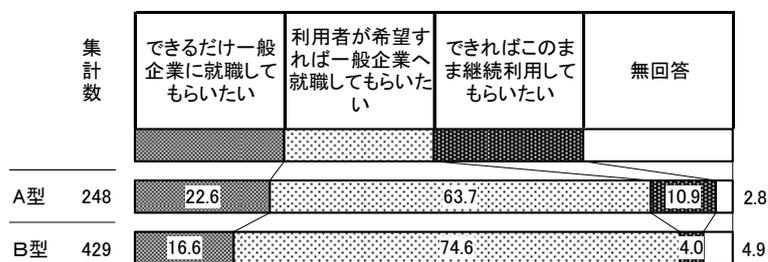
□ 大半が一般企業への就職を期待

就労継続支援事業所の位置づけは微妙なところがあるが、事業所としては大半が一般企業への就職を期待しているという結果となった。利用者に継続して利用してもらいたいと考えているのは、A型の11%、B型の4%となっている。

就労継続支援事業所は、障がい者の一般就労を支援するための事業という位置づけがあるために、事業の収益で雇用者(利用者)を養う姿勢が二次的になるという側面があるのかもしれない。だとすれば、ソーシャルファームとの間には、少し距離があると言えるだろう。

■ 利用者の一般企業への対応姿勢

<単一回答: %>



Q. 貴事業所では、利用者の一般企業への就業をどう考えていますか。

## □ 特例子会社の24%が赤字、親会社への依存度が高い

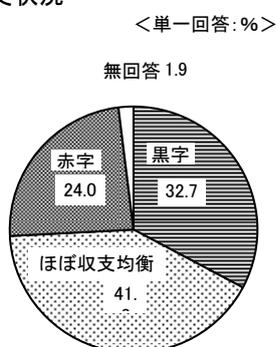
特例子会社は24%が赤字と回答した。また親会社の支援がないと経営が成り立たないと回答している事業所が74%であったことから、黒字や収支均衡と回答した企業も、多くは親会社からの支援によって事業を成り立たせていることが分かる。

民間企業とはいえ、単独の事業所として収益性を評価するならば、多くは脆弱なものであると考えられる。

また、収益に対するスタンスを尋ねたところ、「収益性にはこだわっている」と回答したのは3割強にとどまった。

### ■ 最近の収支状況

特例

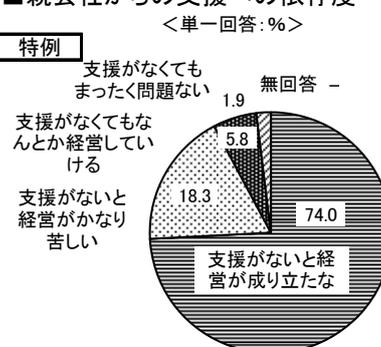


集計数 104

Q. 貴社の最近の収支状況を教えてください。

### ■ 親会社からの支援への依存度

特例

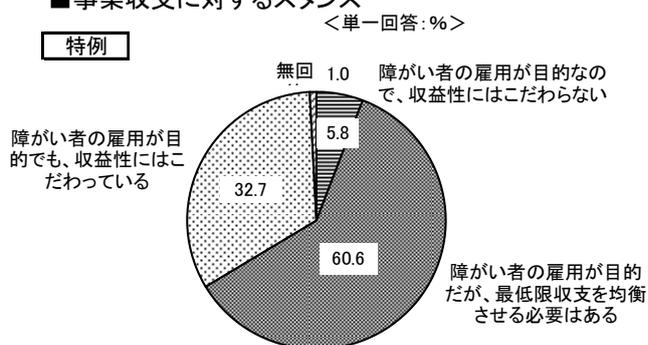


集計数 104

Q. 親会社からの経済的な支援にどの程度依存していますか。業務の発注や人員の出向など、間接的なものも含めてお答えください。

### ■ 事業収支に対するスタンス

特例



集計数 104

Q. 特例子会社として、事業収支についてどのように考えていますか。

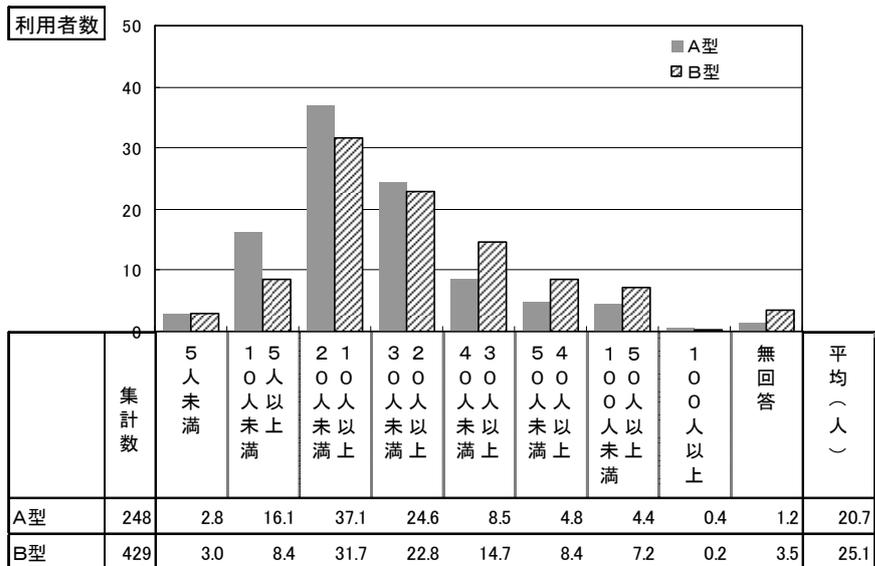
## II. 回答法人のプロフィール

□ 利用者数平均は A 型 21 人、B 型 25 人、特例子会社の障がい者雇用数は平均 33 人

以下、回答していただいた事業所のプロフィールデータを掲載する。

### ■事業所の利用者数

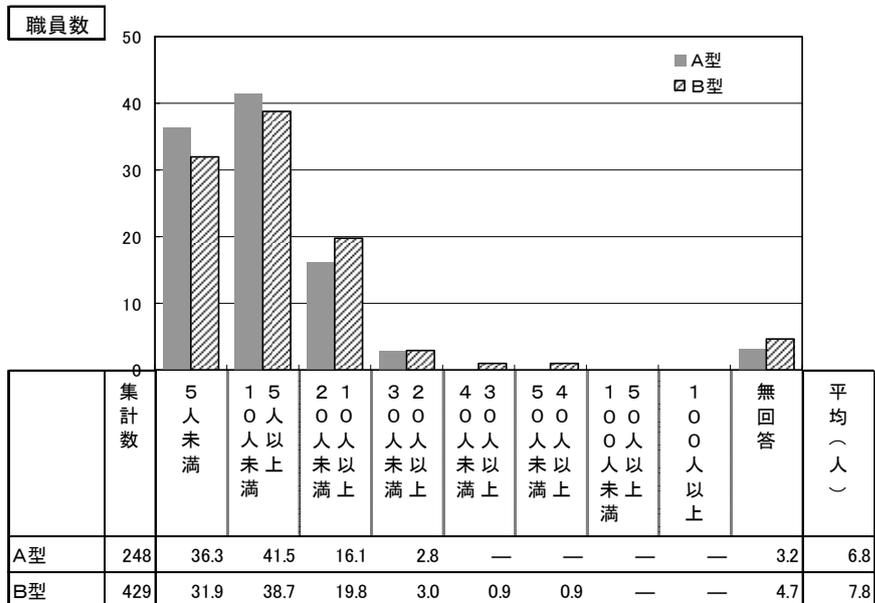
<単一回答: %>



F. 真事業所の現在の利用人数、職員数を教えてください。

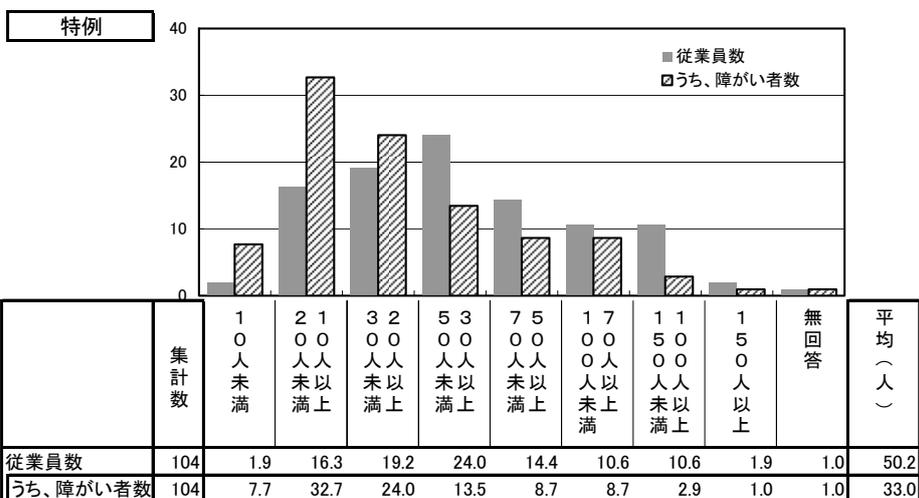
### ■事業所の職員数

<単一回答: %>



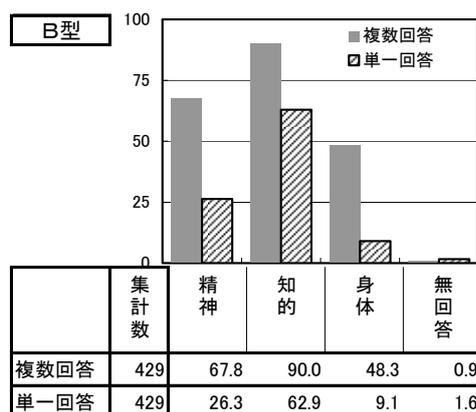
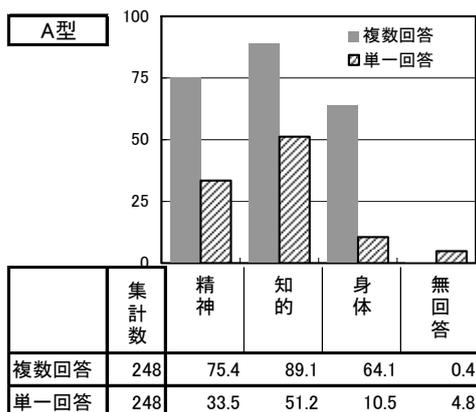
■従業員数と障がい者数

<単一回答>

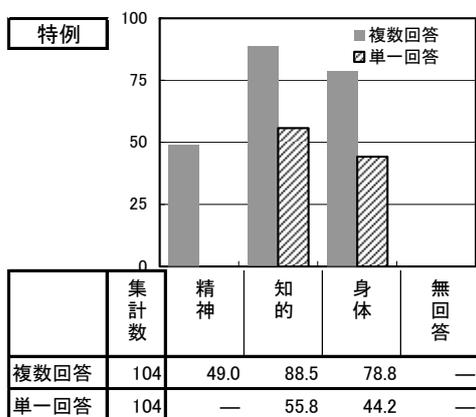


F. 貴社の従業員数と雇用している障がい者数を教えて下さい。

■サービス利用者(就業者)の障がいの種類

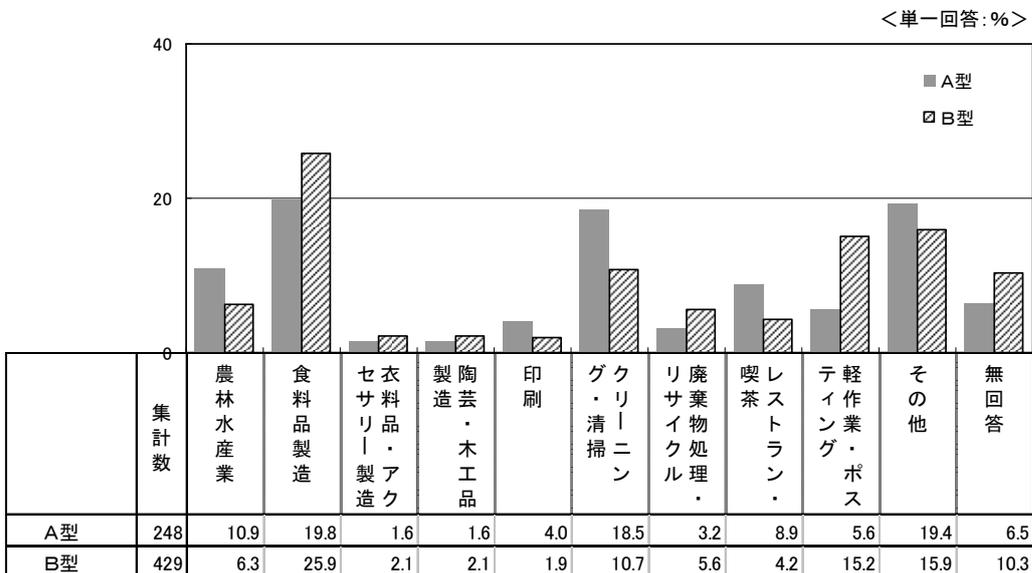


<複数回答/単一回答>



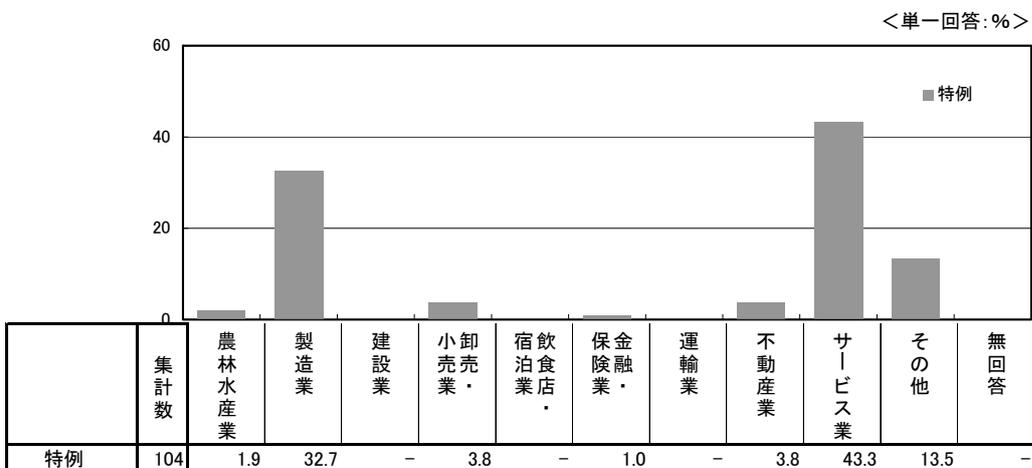
F. どのような障がいを持つ人がサービスを利用していますか(いくつでも○)。そのうち最も多いのは、どのような障がいを持つ人ですか。

■主たる収益源(支援事業所)



F. 実施している事業のうち、最も収益につながっているものをひとつお選びください。(貴社の業種を教えてください。)

■主たる業種(特例子会社)



F. 貴社の業種を教えてください。

### Ⅲ.ソーシャルファーム実現の課題と障害者の就業環境改善への意見

#### 1. 実現可能性評価の背景・理由

##### 特例子会社

自由記述カッコ内（もっとも多い障がい者/障害のある従業員数の規模/主たる業種）

##### 「実現可能」と考える理由

- ◆国が雇用促進に向け、制度改革を推進しているが、まだまだ仕事に就けない障がい者が多数存在する現状では、ニーズが高まると考える。（身体/50人以上/サービス業）
- ◆現在、健常者が行っている作業の中で、障がい者でも可能な仕事がたくさんあること。ビジネスとして成立している企業もあること。（知的/20人未満/サービス業）
- ◆現在1.8%以上の障がい者雇用率による法律での助成よりも、実際に雇用することによる助成が大切である。（知的/20人未満/製造業）
- ◆実現している企業があるため。（知的/20～50人未満/製造業）
- ◆他の国において実現できて日本でできないとは考えられないため。ただし条件等の整備が必要かもしれない。（身体/20～50人未満/製造業）
- ◆特例子会社は、障がい者のみを対象としているが、当該範囲を就職弱者に拡大し、これに合わせた法整備を行えばよい。ある意味、土壌は特例子会社制度でできていると思う。（知的/20人未満/製造業）
- ◆農業園としてノウハウを持っている。（知的/50人以上/その他の業種）
- ◆福祉的見解でお情けで購入してもらうのではなく、他の商品よりこの商品がほしいと思ってもらえるものをつくることで、社会も障がい者本人も自立できる。（知的/20人未満/不動産業）
- ◆わが国においても障がい者雇用の必要性が認知されてきている。（身体/20人未満/金融・保険業）

##### 「条件付実現可能」と考える理由

- ◆①障がい者の能力に見合う仕事の確保。（健常者と能力を比較しても差がないような仕事。）②賃金に見合う能力（生産性）が確保できない場合の差は、機械化や公的助成で一般企業と競合できる条件を維持する。（知的/20人未満/不動産業）
- ◆一般企業と同じマーケットでビジネスを行う。企業的手法の運営が現状の日本では難しい。また、初期は可能でも継続させることが難しいと思われる。（身体/20～50人未満/サービス業）
- ◆一般企業と比べて生産性が低い。補助が必要なため。（知的/20人未満/サービス業）
- ◆一般企業と遜色ないビジネスモデルを創出できるかが課題と考える。（身体/20人未満/その他の業種）
- ◆運営資金の確保、税制上の優遇等、社会的なバックアップ体制（必ずしも公的とは限らない）の整備。（知的/50人以上/サービス業）
- ◆業務確保。体制整備等。（身体/20～50人未満/サービス業）
- ◆近年、障がい者雇用率が着実に上昇しており、雇用の促進が図れてきている。しかしながら一般企業に入る方は一部であり、支援付き就労に適した障がい者が多く存在するのも事実である。この中のかかりの人たちは、個性に合った働き方であれば十分な力を発揮できるであろう。全体最適の関連から、そして多様性を生かす社会となるための一つの策として実現を期待する。そのためには国民意識の変革が必要である。（身体/20～50人未満/製造業）
- ◆国及び社会の理解と実行力。運営形態と経営をどう結びつけていくか。施設及び設備等への助成金。訓練体制。（知的/20～50人未満/その他の業種）
- ◆国の支援と人材確保・育成。（身体/20～50人未満/サービス業）
- ◆国のバックアップ及び社会的な理解。（身体/20人未満/サービス業）
- ◆景気が良くなること。（知的/20～50人未満/卸売・小売業）
- ◆経済状況において。（身体/20人未満/製造業）
- ◆健常者と同一給与を支払い、企業の収支が黒字になるのか。売上げを上げて拡大する業務がどれくらいあるのか。（身体/20～50人未満/製造業）
- ◆高品質、低価格が当たり前の市場で、競争力を持つことは大変。世の中が障がい者等弱者及びその生み出す物をより受け入れられる風土であること。また、障がい者の特質に合った新たな競争力の持てる職域の拡大が必要。（知的/20人未満/サービス業）

- ◆国家予算の配分を変えれば可能である。法律の制定は必須。(身体/50人以上/製造業)
- ◆採算に見合う仕事の確保。(知的/20~50人未満/製造業)
- ◆最低賃金の急激な上昇等、企業は障がい者に対し、法定雇用率を維持していただけても大きな負担となっている。生活保護の基準に合わせるという目的はあっても、もともと現在の生活保護の支給方法に問題はないのか、働けるのに働かないという状況をなくすことも大切と感じている。行政が企業だけに負担を求めるのではなく、社会全体が受け皿となりうる新しい仕組みの構築が必要と考える。(知的/20~50人未満/サービス業)
- ◆障がい者の雇用は少しずつは増えているが、まだまだ十分でないことは国民皆わかっている。ただし、健常者でも雇用されない今日では、非常に困難であるため、まずそれを解決することが条件である。(身体/20~50人未満/製造業)
- ◆障がい者の雇用は少しずつは増えているが、まだまだ十分でないことは国民皆わかっている。ただし、健常者でも雇用されない今日では、非常に困難であるため、まずそれを解決することが条件である。(身体/20~50人未満/製造業)
- ◆障がい者のみ(あるいは不利な立場である方々)が働く場合、企業として利益を出していくのはほとんど困難であると思われる。助成金(しかも利用しやすい)等、国の支援が必要と思われる。(身体/20~50人未満/サービス業)
- ◆障がい者のレベルにより区分が必要。人材活用と働く意欲を持つためには、職業能力開発とそれに応じた処遇も必要。(身体/20人未満/製造業)
- ◆障がいの程度、内容にもよると思われる。(知的/20~50人未満/サービス業)
- ◆障がい者も優れた面はあるので、その方向性の業務を行うことで健常者よりも能力以上の仕事ができると思う。(知的/20~50人未満/その他の業種)
- ◆障がい者や弱者(ホームレス)に対する国民の理解を深めることと同時に政府が対応策をきちんと整備すること。(身体/50人以上/サービス業)
- ◆事業としての可能性のあるものをどのように見つけ、確保できるかが鍵だと思う。(身体/50人以上/サービス業)
- ◆実現は可能だと思うが、立ち上げる事業をどうするのか。物価の高い日本では、雇用人数=人件費の負担が大きくなると思う。イギリスの事例のようなリユース事業で日本で成り立つのか不安である。(身体/20人未満/製造業)
- ◆社会的弱者に対する理解度が低い。(知的/20~50人未満/サービス業)
- ◆社会福祉事業として、国や地方自治体が推進すれば実現可能ではないか。(身体/20~50人未満/サービス業)
- ◆条件がないとは考えられないが、調査票での情報が少なく、また欠点が認識しづらく何ともいえない。(身体/50人以上/サービス業)
- ◆生産物の品質を他の一般会社と同等にすること。ジョブコーチの人件費や生産ロット数の少ない中、自立し、他の一般会社と同等の給与を払うためには、何らかの政府予算が必要である。(知的/50人以上/サービス業)
- ◆税制面等でのソーシャルファームに対する配慮と一般企業との公平性との両立。(知的/50人以上/サービス業)
- ◆設備投資等への借入金、低金利優遇や各種助成金、そういった面の手厚い国の施策。(知的/20~50人未満/製造業)
- ◆設立時の資金支援策と失敗時のリスク軽減策。(何がしかのリスクテイクは当然だが。)新規事業と従事可能な障がい者とのオープンなマッチング機会の提供。(身体/20~50人未満/製造業)
- ◆先進諸国の事例から可能である。また、必要なものは実現される。税制、諸規制の緩和などの措置が必要。(知的/20~50人未満/サービス業)
- ◆ソーシャルファームに近い(あるいはほとんど同じ)考え方で障がい者を雇用されているところがある。ただしその場合、経営者がものすごく理解のある人に限られている。そういう人たちのために社会的なコストを与えて、機会を増大させるということは良いことだと思う。したがって、条件としては、そのような経営的なセンス(障がい者に対する理解も含め)を育成する必要があると思う。(知的/20人未満/不動産業)
- ◆ソーシャルファームの成果物(商品、サービスなど)を販売できる能力を付与または社会がサポートする仕組みを作り上げること。(知的/50人以上/その他の業種)
- ◆ソーシャルファームの生産物やサービスを利用しようという消費者が存在する必要がある。安ければよいという消費者ばかりでは難しいのではないか。(知的/20人未満/その他の業種)

- ◆存続するために必要な最低限の支援。(身体/20~50人未満/サービス業)
- ◆特例子会社は、親会社の支援で成り立つソーシャルファームである。ただ、障がい者のみを対象としているため、不十分なので、雇用弱者も制度の中に入れ込み発展させ、ソーシャルファームにすることが必要だと思う。(身体/20~50人未満/サービス業)
- ◆どんな事業をするかによって経営が成り立つかがどうかが決まるので、事業選択がキーポイントとなる。(身体/50人以上/製造業)
- ◆日本の経済が安定していない。海外への進出企業が多くなっている。(知的/20~50人未満/製造業)
- ◆人間は誰しも対等であり、働く意欲がある人には国として提供する努力が必要と思われる。そのためには法や政令等の整備が必要と考える。(知的/50人以上/サービス業)
- ◆認知が広がること。「社会的企業」を起業しようとする有能な人材が多く存在するかどうか。(知的/20人未満/その他の業種)
- ◆認知と理解がまず必要であり、実践していくための支援体制の整備が必要。(知的/20~50人未満/サービス業)
- ◆弊社は、親会社の支援で収支にはあまり重きを置いていないが、親会社の経営状況によっては、現在の状態をいつまで続けられるか不安はある。しっかりとした支援体制がとれることにより実現可能と考える。(知的/20~50人未満/製造業)
- ◆偏見などをなくし、社会全体の理解が必要である。(知的/20人未満/農林水産業)
- ◆法整備も必要だが、人的な育成が支援できないといけない。(知的/20~50人未満/サービス業)
- ◆法的整備は必要だが、日本人は遵法精神が豊かなため。(知的/50人以上/サービス業)
- ◆法的整備を行い、強制力のある条件を整えることで可能。(身体/20~50人未満/卸売・小売業)
- ◆法律で定義する。(身体/20人未満/その他の業種)
- ◆ホームレスが本当に弱者か。(知的/20~50人未満/製造業)
- ◆保護される立場の人々を可能な限り納税者(労働提供者)側にシフトし、社会保障費を抑制するという視点で国が施策を打っていけば可能性はある。働く意欲のない既得権者からの反発をどこまで抑えられるかが鍵。(身体/50人以上/製造業)
- ◆マーケットが求める価値の提供。ある程度の競争力等を持ったビジネスモデルが必要と考える。(知的/50人以上/サービス業)
- ◆利益追求だけの企業ではなく、社員を雇用することにより、生活(人生)を手助けする必要があるため。(知的/20人未満/農林水産業)
- ◆障がいをお持ちの方でも、働きたい方とそうでない方がいる。ビジネスの始まりを考えた時、障がいの種別(弱者を含め)は関係なく、広く一般から募った、働きたいと思う志を持った人と、企業経営者(福祉関連に限定しない)でいくつかのモデル事業を、一定の準備期間を経て立ち上げ、企業・社会に、モデルケースとして起業提案を実施する。条件は、補助金ではなく、税法上の優遇等のほか、しっかりした運営ができるまで2~3年程度指導運営の応援をしていただくこと。(知的/20~50人未満/サービス業)
- ◆障がい者の多くの方が、一般健常者に比べて運動能力、精神面においてハンディがある。それを社会全体で補填する必要があると考える。また健常者はこうした意識の基で障がい者と協力して働く場を形成していくことが大事である。(知的/20~50人未満/サービス業)
- ◆親会社または国の支援なくしては収支が成り立たない。(知的/20人未満/卸売・小売業)

### 「実現困難」と考える理由

- ◆一般企業と同じように利益を求めるのは大変なことだと思う。(身体/20人未満/製造業)
- ◆学校を卒業した健常者の就労が難しい時代に同一賃金で働ける場所を確保できるか。(知的/50人以上/サービス業)
- ◆企業に利益がなければ雇用する余裕がないため困難である。(身体/20人未満/その他の業種)
- ◆現在の福祉の考え方を根本から変えないといけないから。(知的/50人以上/その他の業種)
- ◆現時点では、環境を整えても、そのコンセプトを維持継続しうる風土ができていないと思う。(知的/20人未満/サービス業)
- ◆障がい者、ホームレス等まだまだ社会的理解が確立されていない。(知的/20~50人未満/サービス業)

- ◆障がい者については、法定雇用率（達成していない企業が多い）があるが、それ以外のいわゆる就職困難者に対する法定雇用対策はなされていない現状では困難である。就労弱者の中には、労働意欲そのものがない者の存在も否定できない。現在の社会情勢からみると企業の業績はまだ回復したと言えず、一般雇用も低迷している。（身体/50人以上/不動産業）
- ◆ソーシャルファームという考え方が広く浸透していないため。（一般的ではないため。）（身体/20～50人未満/製造業）
- ◆福祉における支援が一般就労できることが「当たり前」という意識に至っていないのではないか。（知的/20人未満/サービス業）
- ◆文化の違い、経済環境等、様々な考え方の違いが大きいと思われる。（身体/20～50人未満/製造業）

## その他・不明

- ◆国の施策と国民的理解。ジョブコーチ等のアシストをする部隊の充実。（知的/20人未満/製造業）

## A型事業所

自由記述カッコ内（もっとも多い障がい者/利用者数の規模/主たる収益事業）

## 「実現可能」と考える理由

- ◆A型及び特例子会社が以前に比べて増加している。賛同者が増加している。（知的/10～20人未満/クリーニング・清掃）
- ◆イニシャルコストをいかに抑えるか、立ち上げの際の応援（助成金等）をどれだけ受けることができるかによる。その点がクリアできれば、経営努力により実現可能である。（知的/10人未満/農林水産業）
- ◆今、ソーシャルファーム的考え方でA型事業所を運営している、給付金対象でない、社会的弱者といわれる人たちも雇用し、一緒に働いている。（精神/20～30人未満/食料品製造）
- ◆株式会社でA型事業所を運営している現状であるため、他でもできないことではないと考える。（精神/20～30人未満/農林水産業）
- ◆頑張っている人たちがいるにもかかわらず、チャンスが狭い。もっといろいろな選択肢を増やしてほしい。一般の方ができない（しない）仕事がたくさんあるはずである。（精神/20～30人未満/食料品製造）
- ◆企業オーナーの考え方一つ。（精神/10～20人未満/その他の事業）
- ◆企業が障がい者を働く社員と考えた時に十分実現できると思う。（精神/10人未満/その他の事業）
- ◆企業側が事業を企画するだけでなく、障がい者側が事業を企画し、起業するチャンスが増えた。（精神/50人以上/その他の事業）
- ◆企業的手法の解釈にもよるが、法整備が十分に行われれば可能と思われる。（知的/20～30人未満/食料品製造）
- ◆企業の中でも社会貢献活動を考えてはいるものの、具体的な手法がわからない企業も存在していると考えられる。（精神/30～50人未満/クリーニング・清掃）
- ◆行政の協力があれば十分に可能だと考える。（ソーシャルファームへの優先的なアウトソーシング等）（精神/10～20人未満/軽作業・ポスティング）
- ◆現在、A型事業所にて同一基準の給与を支払っている。（精神/10～20人未満/農林水産業）
- ◆現在、当事業所は就労継続支援A型事業を行いながら、多様なニーズに対応するため、給付費対象とならない、就労困難な方々を多く受入れている。そのため、福祉サービス事業就労継続A型でありながら、ソーシャルファームみたいなものである。（知的/20～30人未満/不明）
- ◆現在でも日本中にソーシャルファームのような事業体が増えつつあり、またそれを目標にしている事業所も多くなっているため。（精神/20～30人未満/レストラン・喫茶）
- ◆現状でも障がい者雇用に積極的な企業や就労継続事業A型等、それに近いところはある。（精神/30～50人未満/軽作業・ポスティング）
- ◆様々な社会的企業の立ち上げが全国で展開されているから。（知的/20～30人未満/廃棄物処理・リサイクル）

- ◆障がい者等就労弱者も素晴らしい能力等を持っている人が多く存在しており、これを有効活用する社会が必要である。社会全体の大きな課題の一つとして捉えるべきだと思う。(身体/20~30人未満/その他の事業)
- ◆障がい者等にも生存権があり、その中の多くは労働能力を持っており、その能力に応じた雇用創設が必要である。(知的/10~20人未満/クリーニング・清掃)
- ◆障がい者を現在、多く雇用されている企業もあるという事実。障がい者に対する考え方、工夫で十分こなせる仕事は必ずあると思うから。(知的/10~20人未満/軽作業・ポスティング)
- ◆障がい者等に対する理解度が上がってきている。障がい者等も一住民としての権利向上が必要である。(知的/10~20人未満/クリーニング・清掃)
- ◆実際にA型の制度を利用して実現しているから。(知的/10~20人未満/農林水産業)
- ◆実際にそのような形に近い企業があると思うため。(身体/50人以上/その他の事業)
- ◆社会全体、日本全体の障がい者に対する考え方を改め、人は皆平等の権利があることを再認識すれば、十分可能ではないかと思う。(知的/10~20人未満/農林水産業)
- ◆弱者の方でもやればできる、やったらできたという喜びを持たせる場を提供すれば、十分に実現が可能だと思う。(知的/30~50人未満/その他の事業)
- ◆従来は障がい者は(特に知的障がい者)働けない者と思われていたが、実際には条件によっては健常者と変わりなく働くことが可能であり、また、障がい者も健常者と同じく生活していく必要がある。(知的/20~30人未満/クリーニング・清掃)
- ◆就労継続支援A型に近い形と思うが、そこに企業的手法を用いて障がい者だけでなく、ホームレスやシングルマザーなども対象とすれば授産の幅がかなり広がり、運営できるのでは。(知的/10~20人未満/衣料品・アクセサリ製造)
- ◆就労継続支援A型が増えているし、潜在能力をもった障がい者がまだたくさんいると思うから。(精神/10~20人未満/食料品製造)
- ◆就労継続支援A型の利用対象者を拡大すれば足りるため。(身体/50人以上/不明)
- ◆自立支援法の下で企業が事業参入して、すでに行っているところがあるから。(知的/10~20人未満/その他の事業)
- ◆精神、知的、身体等の障がいを十分理解した上で、それを1つの個性として捉え、それぞれの優れている能力を活用するマネジメント能力が企業側にあれば可能と考える。(精神/10~20人未満/不明)
- ◆政府による指導もいるが、ある分野の製品はソーシャルファームでと区分があってもよいのではないか。(知的/30~50人未満/不明)
- ◆地域の共同体の意識が薄れているといわれているが、一方でNPOやソーシャルビジネスも成長してきている。また、その必要性は多くの人を感じているように思う。(精神/10人未満/食料品製造)
- ◆近い考えで取り組んでいる。但し、精神障がい者中心で行いたいと思う。(精神/30~50人未満/その他の事業)
- ◆当事業所が独自のステップアップシステムを生み出し、B型→A型→企業内就労→一般就労という流れを確立し、実践している。触法障がい者も執行猶予1.5年を残し就労した引きこもり、非行少年も参加できるトータル的な就労支援システムをすでにやっているため。(知的/10人未満/クリーニング・清掃)
- ◆当社では2つのグループで140人の従業員。障がい者は70人を超える。15~20年勤務の人を係長にするよう努力している。人は信頼して育てれば、どんな人も役に立つ人である。実現できているから。(知的/30~50人未満/食料品製造)
- ◆当法人でもそれを目指して活動・展開しているため。(精神/30~50人未満/食料品製造)
- ◆特例子会社はその役割を作り出すと考えている。(精神/10~20人未満/その他の事業)
- ◆日本の市場の中では、多様な事業経営が可能と考えるから。(知的/10~20人未満/クリーニング・清掃)
- ◆働きたいと思っていて意欲は十分にあるがその機会に恵まれない方、能力は十分にあるが既存のサービスから抜け出せないでいる障がい者は沢山いる。仕事も工夫次第で沢山あり、それを結びつけるきっかけがあれば、収入も確保でき、彼らも十分に働ける。(不明/10人未満/農林水産業)
- ◆平成18年の障害者自立支援法より4年間経過して、自立支援の方法として、そろそろ国民的なノーマライゼーション的考えが広く知りわたってきたところであり、海外の事例をもっと積極的に取り入れる時期である。(知的/10人未満/クリーニング・清掃)
- ◆難しいことはわからないが、A型事業を行う企業が増えている中で十分実現可能だと思う。(精神/10~20人未満/農林水産業)

- ◆私たちの法人では、就労A型で配食サービス事業を行い、配食サービス事業が順調で軌道に乗ったため、理事で株式会社をつくり、現在協働事業として行っている実践があるため。（精神/10～20人未満/食料品製造）
- ◆障がいのある人、労働市場において不利のある人々に対する就業の場は、まだまだ少ない。ソーシャルファームの定義を踏まえ、就労の場が増えることによってトータルな社会保障コストを低減できる取り組みであることに着目した。（知的/30～50人未満/陶芸・木工品製造）

## 「条件付実現可能」と考える理由

- ◆①販路を確実に確保すること。②障がい者雇用の補助金を保障すること。（3年以降3分の1に、10年以上降ゼロを改正する必要がある。知的障がい者の場合、作業能力が急速に向上することはない。）（知的/10人未満/食料品製造）
- ◆2010年8月より就労継続支援A型事業所を開設し、これまで約4ヶ月間、人生で初めて障がいのある方々と接してきて、「仕事」に対する意識や姿勢、また愛社精神などが健常者に比べてはるかに高く、作業能率も遜色なくできる。そのことが企業側も理解できれば可能であると思う。（知的/10人未満/食料品製造）
- ◆A型がソーシャルファームに近い型だと思うが、精神障がい者の就労には福祉の面が他障がい者より必要である。労働の評価が難しい。収益を求めると障がい者に負担になる。ソーシャルファームについては、一定の賃金水準に満たない時にその差額を保障するシステムでないと障がい者福祉の視点が失われていくような気がする。（精神/50人以上/食料品製造）
- ◆ある程度の公的助成もあると実現可能だと思う。（知的/20～30人未満/軽作業・ポスティング）
- ◆安心して生活できる場の確保。（知的/20～30人未満/その他の事業）
- ◆いきなりソーシャルファーム事業は無理だと思われる。A型事業からの移行であれば可能性はあると思う。（知的/30～50人未満/クリーニング・清掃）
- ◆育成のための条件整備が行われた場合、実現可能と考える。（知的/30～50人未満/食料品製造）
- ◆一般企業が行うか？と考えるとなかなか行わないと思う。（人件費等）そこで、一時的でも地方自治体、国などが協力して（三位一体）行わないと、漠然と無理だと感じた。もちろんできてほしいと思っている。（身体/不明/軽作業・ポスティング）
- ◆一般市場での競争でどれだけの上げの確保ができるのか、その確保のための質をどれだけ担保できるのか、また、意義や定義を考えつつ、どこまでの支援（国など）ができるのか、次第で可能と思われる。（知的/10人未満/食料品製造）
- ◆運営可能な事業内容であること。（精神/10～20人未満/クリーニング・清掃）
- ◆運営に必要な資金、設備等の裏づけが解決すればと思う。（精神/10人未満/その他の事業）
- ◆各事業所において収益の確保ができること。（知的/10～20人未満/クリーニング・清掃）
- ◆過度な競争となるため。仕事の取り合いを起こらないようにする。（精神/10～20人未満/農林水産業）
- ◆企業側の雇用に対する平等性の理解。社員全体の理解の徹底。（知的/10人未満/食料品製造）
- ◆企業と福祉の良い面がバランス良く調整できることが大事だと思う。（知的/10人未満/その他の事業）
- ◆企業に競争力のある事業があるかどうか。（知的/10～20人未満/レストラン・喫茶）
- ◆企業や行政の支援。障がい者の社会への意欲。（身体/10～20人未満/衣料品・アクセサリー製造）
- ◆業種選択、マーケットの確立等、経営に対する確実性の検証。（雇用力）（知的/30～50人未満/クリーニング・清掃）
- ◆行政の意識改革・現場への理解、その上での支援体制等。民間では類似の事業が行われていると思うので。机上の理論や「前例がない」ことなどに捉われずに行政にも柔軟に対応してほしいと思う。（精神/10～20人未満/レストラン・喫茶）
- ◆行政の協力が必要（優先発注などで成長するまでを支える等）（知的/10～20人未満/その他の事業）
- ◆行政の指導等による世間への認知度をはじめ、ソーシャルファームとして成り立ってゆく環境づくりや仕事づくりなど。（不明/30～50人未満/不明）
- ◆具体的な設置、基準条件は勉強不足ですが、面積、配置人員、安全基準等の柔軟な対応が必要と考える。地域的に世話人不足となりやすい。（不明/10人未満/レストラン・喫茶）
- ◆国としての施策となることが必要不可欠と考える。まずはそこである。（知的/30～50人未満/食料品製造）
- ◆国の考え自体を変える必要があると思う。（身体/10～20人未満/その他の事業）
- ◆国の支援のもと就労継続支援A・B型で事業を展開している団体が多くあることから可能といえる。（知的/10～20人未満/レストラン・喫茶）

- ◆国の手助けが必要。(知的/10人未満/クリーニング・清掃)
- ◆現在、パーソナルサポートが必要な人が増えており、ニーズが十分にあるため。(知的/10人未満/農林水産業)
- ◆現在でもソーシャルファームを実践している事業所はいくつもあるから。社会的事業所法の法制化や、ソーシャルファームへの優先的な発注制度など、ソーシャルファームを支援する仕組みがあればもっと広がっていくと思う。(精神/10~20人未満/食料品製造)
- ◆現在の就労支援では限界があり、社会的に不利とは言われるが、貴重な労働力を提供できること。市場を意識して製品やサービス開発を行えば、ニーズがあること。(精神/20~30人未満/その他の事業)
- ◆健常者と同じ水準の賃金をソーシャルファームが確保するためには、どうしても業種(職種)が限定される場面が出てくる。本来的に障がい者が健常者と同様に就業するためには、企業は120%位の人員体制で業務をまわすことが必要であり、コスト面に注目がちな最近の不景気の中では難しい現状がある。(知的/30~50人未満/食料品製造)
- ◆現段階では、障がい者等を雇用しても収益は上がらない。(知的/10~20人未満/衣料品・アクセサリ製造)
- ◆現に存在している。さらに発展できるよう支援すべき。(知的/10~20人未満/食料品製造)
- ◆国民の理解。(精神/10~20人未満/その他の事業)
- ◆最低賃金以上の生産性が確保できない場合。(身体/20~30人未満/クリーニング・清掃)
- ◆障がい者、健常者ともに互いの個性(適性)を生かした就労ができること。適性を生かせる多種多様な就労場の必要性。(不明/10人未満/レストラン・喫茶)
- ◆障がい者が自立して生活していくため、最低限の収入を確保し、安定した生活ができるよう支援したいため。(知的/10~20人未満/クリーニング・清掃)
- ◆障がい者雇用の安定のため。(知的/20~30人未満/陶芸・木工品製造)
- ◆障がい者支援はいろいろな方向で考えるべき。(精神/20~30人未満/廃棄物処理・リサイクル)
- ◆障がい者就労支援施策の充実から。(知的/20~30人未満/印刷)
- ◆障がい者だけでなく、雇用が社会的に弱い立場にある人全体が対象なので、施設の職員だけでなく、様々な方面へ「ソーシャルファーム」の言葉や意義を周知することが必要かと思う。(知的/10人未満/クリーニング・清掃)
- ◆障がい者に対してよく考えてもらえる人間を増やしていく。リスクも大きいので、デメリットだけでは実現できないため、メリットを充実させる。(精神/20~30人未満/軽作業・ポスティング)
- ◆障がい者の社会的地位が確立されれば可能である。障がい者=福祉の発想では問題解決にならない。(知的/10人未満/クリーニング・清掃)
- ◆障がい者やその家族に働くことへの意欲も欠けているように思う。作業所で満足しているようにも思われるので、もっと働くことへの意欲を持ってほしいと思う。(知的/10~20人未満/食料品製造)
- ◆障がい者を含む就労弱者の社会認知度アップ。大企業の社会的責任の拡充・制度化。調整金・報奨金・雇用開発助成金の拡充。(精神/20~30人未満/食料品製造)
- ◆障がいの有無にかかわらず、受け入れ企業側に就労の可能な人として受け入れる考え方と、就労支援の専門家が必ず配置される仕組みになっていれば実現可能である。(精神/10~20人未満/その他の事業)
- ◆障がいの方もすばらしい能力、実働される方がいる。その方に仕事を十分理解していただき、作業等に取り組んでいただければ、健常者の方以上の戦力になると思われる。その見極めを確実にしていけば十分可能である。(知的/10~20人未満/クリーニング・清掃)
- ◆障がい者及び就労弱者が最低限度ではなく、社会の平均的な水準を維持できる生活を営むため。ソーシャルファームへの国による支援。(助成・支援・受注の促進)(精神/10人未満/不明)
- ◆障がい者と働くと、同じ仕事内容でも、仕事量が違くと給料面に不満で。障がい者を助ける気持ちと一緒に働くと、上から目線や自立につながりにくい。労基法の見直し。(障がい・一般と一緒にするべき)(知的/10~20人未満/食料品製造)
- ◆障がい者に対する政府の考えがまだまだ本腰を入れているとは思えない。もう少し、深いところで考えてもらうことが必要だと考える。支援費も十分とは思えないし、施設の整備も必要と考える。(知的/20~30人未満/その他の事業)
- ◆支援体制強化と公的助成制度の確立。(精神/10人未満/レストラン・喫茶)

- ◆事業収入が50%以上の就労支援事業者（授産施設）は現存しているが、障がい者の労働者性を保障しているのは、福祉工場か就労継続A型事業にしかない。一般就労がなかなか進まない問題もあるが、より重度障がい者の就労問題（所得保障を伴った）は、事業者だけの努力では解決しない。ソーシャルファームの考え方に労働対価による賃金保障があるならば、最低賃金が保障されない障がい者が多く残ると見込まれ、その人々の所得保障をどうするかが大きな課題であると考ええる。（身体/10～20人未満/印刷）
- ◆事業所に対する支援が必要。（身体/20～30人未満/農林水産業）
- ◆事業をやれる能力を持った人がやり、かつ障がい者に関しても理解ある人がいること。事業が十分な利益を上げられない間の設備投資、人件費などを援助するシステムがあること。（精神/10人未満/その他の事業）
- ◆資源が豊富。（知的/20～30人未満/クリーニング・清掃）
- ◆施設等の整備に係る補助政策を優先する。（精神/10～20人未満/農林水産業）
- ◆実現を期待（希望）しているという意味であるが、将来の障がい者雇用を考えた時に、今あるサービスの枠が広がるのであれば、障がい者（不利な人を含む）にとっても、また雇用する側（一般社会）にとっても必要なことと考える。条件としては、障がい者への就労を含めた生き方への教育や受け入れ側の意識と環境など。（知的/10～20人未満/その他の事業）
- ◆実際に実現している企業もある。十分利益を確保できる商品・サービスを持っていること。（精神/10～20人未満/食料品製造）
- ◆社会全体で障がい者や社会的弱者に対する理解が深まり、ソーシャルファームのような取り組みが理念として受け入れられる環境が整ってきている。（知的/10～20人未満/廃棄物処理・リサイクル）
- ◆社会的価値観の変化。（精神/10人未満/その他の事業）
- ◆社会や企業が障がい者に理解や認識を深めること。（知的/20～30人未満/軽作業・ポスティング）
- ◆周囲の理解をどれだけ高められるか。（知的/30～50人未満/食料品製造）
- ◆収益の上がる事業内容であれば良いと思う。（身体/10～20人未満/その他の事業）
- ◆従業員の占める障がい者雇用率のアップ。市場の相場にあった賃金を得るための仕事の提供。収入の少なくとも50%以上の売上げの確立。（知的/10人未満/クリーニング・清掃）
- ◆就労移行とか継続支援事業所を退所しても次の就労場所がなかなか見つからないのが現状である。実際働けるのだけど、給料から差がついているというのもおかしい。（知的/10人未満/クリーニング・清掃）
- ◆就労継続A型は、「ソーシャルファーム」の理念にかなり近い。（知的/20～30人未満/クリーニング・清掃）
- ◆就労に向けての各施設の考え方が一方向でない。（精神/20～30人未満/農林水産業）
- ◆障害者雇用促進法のように法整備が不可欠であるが、法整備にはかなりの時間が要すると思われる。起業した会社に対し、行政が資金面での助成（低金利での融資）、税金面での優遇措置、公的な分野の参入を容易にする、建物を安価で提供するなど環境整備を図ることが必要であると考ええる。（知的/10～20人未満/クリーニング・清掃）
- ◆省庁の理解。（精神/10人未満/クリーニング・清掃）
- ◆商品開発力、営業力。（知的/10～20人未満/食料品製造）
- ◆商品やサービスの質を向上させ一般企業と競争できるだけのスタッフの感性や専門性、柔軟な考え方が必要な条件となる。（不明/不明/不明）
- ◆人件費とその人の能力が合わない場合もある。（精神/10～20人未満/食料品製造）
- ◆生産活動による収益を得ることが難しい。障がい者自身の意識（労働）を高めることも必要。公的な補助金の増加や作業・生産活動の斡旋など、公的機関・行政の協力が必要であると考ええる。（知的/20～30人未満/軽作業・ポスティング）
- ◆政治的な配慮（法的施策、財源確保）。必然的なことは実現する。（知的/10～20人未満/衣料品・アクセサリー製造）
- ◆制度をつくれれば可能であるが、現状の障がい者福祉のみでは無理。福祉制度を雇用対策という視点に変え、労働力や就労を増やす制度にしていかななくてはできない。全体的な包括した福祉・ソーシャルインクルージョンが求められる。社会全体が社会的排除を受ける人たちの雇用対策と福祉支援のための税金投入・増大に対して不安を持っている中、新しい仕組みを提示することで国民の受け入れは可能である。（知的/30～50人未満/食料品製造）
- ◆政府の補助的な支援（精神/10～20人未満/農林水産業）
- ◆世間全体のイメージ変化、等しくあるということが全体にあることが条件だと思う。（知的/20～30人未満/不明）

- ◆絶対的生産性は普通の企業より低くなってしまったため、何らかの補助が必要。(知的/10人未満/クリーニング・清掃)
- ◆ソーシャルファームという考え方がまだまだ浸透していない状況では難しいと考える。(知的/10人未満/クリーニング・清掃)
- ◆ソーシャルファームは日本で言うと、「福祉工場」に近い制度だと思っていいのか。条件としては、仕事(受注)の確保だと思う。また、ソーシャルファームの対象まで届かない障がい者はどうするのか。(身体/20~30人未満/印刷)
- ◆ソーシャルファームを実現したいと思う経営者がいると思うから。条件はある程度公的な補助金は必要だと思われる。(精神/30~50人未満/食料品製造)
- ◆それぞれの就労弱者が抱えている課題は様々であり、教育・訓練支援には質の高い知識・技術が必要となると考えられる。(身体/30~50人未満/その他の事業)
- ◆地域等で仲間意識を持った人達が今までボランティア等で補っていたことを事業として継続させるために、運営について学び始めているように思うので。(不明/10人未満/レストラン・喫茶)
- ◆直接業務に携わることを以外のサポート体制。広く人材を受入れられる業務内容。(知的/10~20人未満/食料品製造)
- ◆賃金を確保する策、仕事を確保する策が必要。資本主義の原理とは相反する行為となる福祉的就労をどう確立できるかが問題。(身体/50人以上/印刷)
- ◆日本人の特性として、お役所主導でないと動かない。特定の地域や事業所、企業だけでなく、一定の制度の下でないと難しい。A型事業所のような事業支援の制度がないと難しい。(知的/10~20人未満/食料品製造)
- ◆日本においては福祉サイドに就労に対する考えの相違があり、本来必要である企業的手法を受け入れられない(認められない)部分がある。しかし、自立を進めていく上で所得保障は避けられなく、是非とも実現してほしいことである。(知的/10~20人未満/廃棄物処理・リサイクル)
- ◆日本においては法に保護され、就労を支援するスタッフ、事業所の考え方が甘く、就労より福祉の考えに重点を置き過ぎている部分があり、本来の障がい者の経済的自立を促進できていない。障がい者の就労を継続支援するのは、大変であるが、事業所自体の意識改革が必要と思う。(精神/30~50人未満/クリーニング・清掃)
- ◆日本においてもニーズは高く、徐々にではあるが、社会的関心もできつつあると思われる。完全に民間の自助努力のみでは賃金分を捻出するのは非常に困難が予測される。ある程度それを補う社会のしくみ・制度が必要と考える。(知的/10人未満/その他の事業)
- ◆必要な収入を見込める事業をソーシャルファームが優先的に取得できる仕組み。(精神/10~20人未満/その他の事業)
- ◆福祉工場、A型事業所で付加価値の高い事業を行っている事業所、かつ職業能力が比較的高い障がい者が就業している事業では実現可能。但し、特例子会社との区別を明確にできるか。(身体/30~50人未満/印刷)
- ◆法整備。(知的/20~30人未満/不明)
- ◆法的整備が前提。現行では、障がい者自身に相当以上の努力を課している。公的助成金は様々な縛りがあり、事業者の活動の自由を狭めていることもある。当事者、企業が使いやすい制度づくりが必要。(精神/10~20人未満/不明)
- ◆法の整備。(知的/10~20人未満/廃棄物処理・リサイクル)
- ◆法律の中で制定されることで、多くの団体等が取り組み、また知られていくようになり、行いやすくなるのではないかと考える。(精神/10~20人未満/その他の事業)
- ◆法律の枠に縛られているので、実現は困難だろうが、誰かがやらなくてはいけない事業だと思う。(不明/50人以上/レストラン・喫茶)
- ◆まずは、一般企業が障がい者雇用等に対する姿勢・考え方を改めて、「企業には社会的責任がある」ということを認識する必要があると思う。(知的/10人未満/その他の事業)
- ◆民間企業においては、不況のあおりを受け、ましてや地方における経済状況は一向に回復する見通しが立たない。その中で障がい者等の雇用を促進するとなると、生産効率等を考えた場合、ある程度会社に余力がある企業でなければ考えにくいので、条件的には非常に厳しいと思われる。(知的/20~30人未満/不明)
- ◆優秀な指導者と、地域の理解、障がい者の学校教育の改革があれば実現可能。(知的/10~20人未満/レストラン・喫茶)
- ◆私たちの事業所もそのような目的から始めた。理想はありつつ、資金面(経営面)で困難にぶち当たる。お金の問題が大きいのではないだろうか。(精神/10~20人未満/レストラン・喫茶)

- ◆障がい者の方々や労働市場で不利な立場にあるの方々に対し、雇用という前に仕事に対する研修やセミナー、学校等をつくり、意識改革、仕事に対する意識を養う機関をつくり、働くために育成をし、そして企業内での配慮（個人であることを好む人やチームを好む人）などを行うことによって可能ではないだろうか。（知的/20～30人未満/クリーニング・清掃）

## 「実現困難」と考える理由

- ◆一般企業側の障がい者に対する理解が不十分である。（知的/30～50人未満/その他の事業）
- ◆一般企業と比べて競争力（一人当たりの生産力）が劣るので、収益の確保が難しそう。（知的/10人未満/廃棄物処理・リサイクル）
- ◆一般の雇用すら危ぶまれる現在、障がい者まで考える余裕はないと思う。（知的/20～30人未満/クリーニング・清掃）
- ◆一般の人の雇用も難しい時代なので、弱者の人まで目を向けてくれない。（精神/20～30人未満/レストラン・喫茶）
- ◆海外でできているから日本でできるとは考えにくい。子ども手当であってもかなりの反対意見があったことを考えると税金の賃金補填や経営費への税金投入は国民の理解を得がたいと考えてしまう。（知的/10人未満/食料品製造）
- ◆企業的手法を用いて運営するということはとても魅力的だが、その手法を持ち合わせている人材が日本には少数であること、アイデアが乏しいこと、あわせて福祉的手法も持ち合わせていないと運営は困難であること。企業のアイデアと福祉的手法を同時に持ち合わせていないと進められない。（知的/10人未満/食料品製造）
- ◆企業の体制が不十分だから。（精神/10～20人未満/軽作業・ポスティング）
- ◆行政、一般において無理解と景気悪化の現状。（精神/10～20人未満/食料品製造）
- ◆近年になってようやく障がい者に対する社会の理解が得られてきた印象があり、ようやく下地が完成した状況である。まだまだ長い時間が必要だと感じるから。（精神/20～30人未満/農林水産業）
- ◆国全体が不況の中、財源がない。（日本を支える中小企業が軒並み低迷しており、企業力がない。）また、働きたいのに働く場のない健常者があふれている。（知的/10人未満/レストラン・喫茶）
- ◆現在ある社会福祉法人の存続に関わる問題なので、非常に反対などが予想され、困難だと思う。（精神/10～20人未満/農林水産業）
- ◆現在の経済界の考え方（営利主義）が続く限り無理。（精神/10～20人未満/レストラン・喫茶）
- ◆現実の社会でまだそこまでの認識は難しい。ハンディのある人の物言える場、働ける場は必ず必要。（知的/10～20人未満/その他の事業）
- ◆権利と義務はイコールなはずなのに、権利を主張することに力点があるように感じる。権利を主張するためには、まず義務を果たすという意識が日本人には薄いように感じる。（知的/10～20人未満/農林水産業）
- ◆作業能力に不安がある。（企業並みに生産能力があるかどうか）（知的/10～20人未満/クリーニング・清掃）
- ◆障がい者の特性にもより、内容にもよるが、得意な分野では十分な能力により評価されるが、不得意、パニック時には仕事より安定してもらえることが優先されてしまう。（知的/10～20人未満/その他の事業）
- ◆障がい者やホームレスなど弱い立場の方々への理解ある社会の上で成り立つのであって、周囲からの支援が収益面で必要だが、日本ではまだ不十分だと感じる。（知的/20～30人未満/食料品製造）
- ◆実現に向けてのノウハウないし、ソーシャルファーム実現までにまだやらなければならないことがあると思う。（不明/10人未満/食料品製造）
- ◆縦割りの施策が横断的、複合的なシステムを拒む。（知的/30～50人未満/印刷）
- ◆賃金を確保するのは現実として、なかなか大変である。（知的/10～20人未満/その他の事業）
- ◆当面は困難だと思う。一つは、位置づけがはっきりしていないこと。多様な人々が働けるという意味ではいいと思うが、法律がついていない。もう一つは、今ある事業でカバーできる面が多いのではないかと思うことなどである。（知的/20～30人未満/不明）
- ◆日本経済の向上が必須。（知的/10～20人未満/農林水産業）
- ◆日本においては、障害者の雇用率自体が1.8%という低水準である以上、ソーシャルファームの理念との乖離が激しい。（精神/20～30人未満/印刷）
- ◆法整備の遅れ、縦割り行政の弊害で、できないこと、許可が下りないことが多いのではないかと思う。（身体/20～30人未満/その他の事業）

- ◆利益の確保が難しい。(身体/10~20人未満/農林水産業)

### 「実現不可能」と考える理由

- ◆国の補助がないと不可能。国は動かない。一般企業でもつぶれている。(精神/10~20人未満/その他の事業)
- ◆経営者の人材不足。(知的/10~20人未満/農林水産業)

### 「その他・不明」

- ◆本人が雇用に至るまでの制度や体制がない。退院後にA型、B型へ丸投げ状態。(精神/20~30人未満/食料品製造)

## B型事業所

自由記述カッコ内(もっとも多い障がい者/利用者数の規模/主たる収益事業)

### 「実現可能」と考える理由

- ◆A型事業所、特例子会社等、ソーシャルファームに近いところにあると思われるため。(精神/30~50人未満/食料品製造)
- ◆いろいろな品物が溢れて捨てられる中、リサイクルして使用できるため。(知的/10~20人未満/軽作業・ポストイング)
- ◆官民一体となったモデル事業及び障がい者、弱者に対する社会への啓発。(知的/10人未満/陶芸・木工品製造)
- ◆形態が少し違うかもしれないが、岩手県盛岡市の「福祉バンク」がすでに実施している。(知的/50人以上/その他の事業)
- ◆現状でも障がい者雇用に積極的な企業や就労継続支援事業所A型等、それに近いところはあるから。少し形を変えれば実現可能である。(精神/10~20人未満/食料品製造)
- ◆このような考え方は、十分に理解が得られるだろうし、また日本の障がい者の選択肢は少ないのでニーズも多いと思う。(身体/30~50人未満/食料品製造)
- ◆障害者自立支援法の制定により、障がい者も就労に就くことが一般的に認められてきている。また、仕事に就くことで障がい者自身が生き生きしてきて、前向きに生きるようになってきているケースを何例か見たので、もっと多くの人に機会を与えてほしい。(身体/20~30人未満/レストラン・喫茶)
- ◆障がい者だけでなく、雇用面で不利な人が社会全体で増加しているため。(知的/30~50人未満/農林水産業)
- ◆障がい者でもその能力を十分発揮できているとは思わないため。(不明/10~20人未満/その他の事業)
- ◆障がい者等、社会的弱者に対する国民の理解が進んでいる。日本でもソーシャルファームを育成する法律を整備すれば、実現に向けて前進すると思う。(知的/20~30人未満/その他の事業)
- ◆障がい者は十分に働ける能力があり、工夫次第で大きな戦力となるため。(知的/不明/食料品製造)
- ◆障がい者や労働市場で不利な立場にある人も、工夫することにより、単純な工程の作業に十分対応して成果を上げられることができると考えるから。(身体/10人未満/食料品製造)
- ◆施設職員や企業の方もこのような考え方を持った方が増えているため。(知的/20~30人未満/食料品製造)
- ◆実現が困難と考える理由がないから。福祉施設がソーシャルファームへ転換することは根本的に無理があると思う。それぞれ役割(社会における存在意味)が異なる。(知的/10~20人未満/軽作業・ポストイング)
- ◆実現への課題と思われる部分がそれほどない点と実現にあたり不利益となる対象もないと考える点。(知的/50人以上/食料品製造)
- ◆社会的に必要と思われる。他国の事例等も参考にできる。(知的/10人未満/不明)
- ◆従来このような視点から障がい者の雇用を考えてこなかった。(知的/50人以上/その他の事業)

- ◆少子高齢化社会。「自立と依存」のパラダイムの構造的変化。企業的手法は、リカバリ効果。自立度向上→GDPに寄与。当法人は、ACT（Assertive Community Treatmentの略、日本語では「包括的地域生活支援」）－IPS（Individual Placement and Supportの略、日本語では「個別就労支援プログラム」）の手法で社会参加を実践中。（精神/30～50人未満/不明）
- ◆すでに福祉も利益追求の考えが浸透してきており、A型やB型事業所の作業種目が整えられれば、ソーシャルファームへの移行が可能であると思われる。（精神/10～20人未満/その他の事業）
- ◆政府・行政において制度の構築がなされることで可能となる。社会的能力がある。（知的/30～50人未満/食料品製造）
- ◆ソーシャルファームの実践を禁止する法もなければ、忌避する国民性、文化もないから。（知的/30～50人未満/不明）
- ◆特例子会社がすでにソーシャルファームに類似している。（知的/10～20人未満/不明）
- ◆特例子会社は現在存在しており、その範疇を広げていくことで可能と思われる。（知的/10～20人未満/廃棄物処理・リサイクル）
- ◆法的、公的な援助を目的としなければ。（知的/20～30人未満/軽作業・ポスティング）
- ◆もうすでに税のみに依存していた福祉は存在しえない。福祉そのものの考え方の修正、変革が求められている時代。そこから弱者の自立への概念の見直しが迫られていて、そこに活路を見いだせる状況にある。（知的/20～30人未満/不明）
- ◆立法行政の考え方次第で実現は可能。（知的/50人以上/軽作業・ポスティング）
- ◆私どもは八王子市のペットボトル、プラスチックの中間処理事業の委託を受け、障がい者32名（全従業員55名の58%）が、それぞれ20～40時間/週、全員雇用に入って働いている。自治体のリサイクル分野だけでもいくらかでも可能である。（NPO八王子ワークセンター：八王子市内の障がい者・施設の就労を集める連合体）（身体/30～50人未満/陶芸・木工品製造）
- ◆雇用する人もされる人も人には可能性があると思う。（知的/20～30人未満/食料品製造）
- ◆障がい者のみではなく、様々な社会背景を持つ人々を合わせることで、現実味のあるように思う。しかしその反面、知的障がい者のハードルは高くなる可能性もある。また、重度の障がい者をどう雇用するか具体的な方法が必要だと思う。（知的/10人未満/軽作業・ポスティング）

### 「条件付実現可能」と考える理由

- ◆PR活動とご本人も支える体制（生活面、余暇活動）が整う必要がある。（知的/30～50人未満/その他の事業）
- ◆新しい障がい者の就業のあり方ということで、新しい発想が期待されると思う。受け身になりがちだが、発想の転換を考えることが大事。社会資源が多く必要だと思う。（身体/30～50人未満/食料品製造）
- ◆新しく企業をつくるのは大変だと思うが、現在ある企業に理解を求め、積極的に説明していくと賛同してくれる企業もあると思う。（精神/20～30人未満/食料品製造）
- ◆厚い公的援助が必要。（知的/10～20人未満/軽作業・ポスティング）
- ◆一般企業と同じ土壌であるならば、日本全体の景気の底上げが必要。（身体/10人未満/食料品製造）
- ◆一般企業と同じマーケットで収益を上げるだけの仕事の確保ができれば可能。（精神/20～30人未満/軽作業・ポスティング）
- ◆一般企業と対等に競争できる商品・サービスの開発・販路等の確保。障がい者や就労弱者が安心して働ける生活面での相談等の支援体制の確保。（知的/10人未満/その他の事業）
- ◆一般企業と福祉的就労の間に位置する企業が必要。（知的/20～30人未満/その他の事業）
- ◆一般企業の就業・雇用の促進を図り、その上で既存の障がい者福祉サービスの体系を抜本的に改革すればあり得なくはない。（精神/30～50人未満/クリーニング・清掃）
- ◆一般的な企業ではなく、その市町村、地域にとって必要とされ、担い手が少なかったり、高齢化のため不十分になってきている事業（農業など）に取り組むことと、自治体のバックアップや協力が不可欠の条件だと思う。（身体/10～20人未満/その他の事業）
- ◆一般マーケットに耐えうる商品、サービスの開発が条件。（精神/30～50人未満/農林水産業）
- ◆今の情勢では、健常者でも雇用の実現が難しいので、ハンディのある障がい者の雇用を考える余裕がない。（知的/10～20人未満/その他の事業）

- ◆受け入れる人たちの思いや考え方によって、大変左右されるので、障がいというものを十分理解いただいている人たちだと、実現可能と考えられる。雇用するのも公平な立場での雇用という条件もあると思われる。(身体/10~20人未満/その他の事業)
- ◆課題を一つひとつクリアすることにより実現されるものと思う。(知的/50人以上/レストラン・喫茶)
- ◆考え方の社会的基盤があまりない。(知的/10~20人未満/食料品製造)
- ◆企業、福祉施設が自分たちの利益だけを考えないのであれば可能と思われる。(知的/10~20人未満/食料品製造)
- ◆企業が障がい者雇用について知らない点などが多いように思う。(精神/20~30人未満/印刷)
- ◆企業が真剣に考える必要がある。(知的/30~50人未満/農林水産業)
- ◆企業側に実施するメリットがあれば可能かもしれない。(知的/10~20人未満/その他の事業)
- ◆企業が障がい者雇用に対して積極的でないのが、条件が整っていない大きな理由だと思う。また、健常者の雇用問題が社会の大きな関心になっているが、企業もなかなか障がい者雇用に積極的になりづらいと思う。また、この取り組みは景気に大きく左右されると思う。(知的/30~50人未満/その他の事業)
- ◆企業的手法と障がい者的手法(障がい者ペース)がマッチした形を編み出す必要がある。企業的手法というのは、やはり速さや器用さが評価される健常者ペースであってはならないからである。(身体/20~30人未満/その他の事業)
- ◆企業の福祉施設は多々あるが、まだ行政の支援が必要。(知的/10~20人未満/軽作業・ポスティング)
- ◆企業として成立するための社会的援助が必要。(知的/20~30人未満/食料品製造)
- ◆企業との連携。協力機関の横のつながり(ハローワーク、障がい者施設、学校など)を構築する必要がある。(精神/30~50人未満/食料品製造)
- ◆企業努力だけでは健常者と同様の給与を払えない。ある程度の公的補助が必要。(知的/10~20人未満/軽作業・ポスティング)
- ◆企業努力をカバーする賃金補助制度。(知的/30~50人未満/食料品製造)
- ◆企業内において、障がい者を差別したり、偏見の目で見えてしまうため、なかなか実現することが難しいと思われる。(知的/10~20人未満/クリーニング・清掃)
- ◆企業の社会的責任の一端として、雇用の法的規制を強化することで進展する。同時に受け入れ体制等バックアップは公的助成が必要となる。(知的/30~50人未満/その他の事業)
- ◆企業の理解を図り、「溝」を埋める仲介者の確立。生産力→販売力・利益→所得保障。(知的/10~20人未満/レストラン・喫茶)
- ◆企業への優遇策を設ける。(知的/10人未満/食料品製造)
- ◆企業方針が繋がっているかどうか。(知的/10~20人未満/廃棄物処理・リサイクル)
- ◆企業メリットがあるかどうか気がなる点である。(精神/30~50人未満/農林水産業)
- ◆企業を立ち上げる際の設備投資の資金があれば可能と思う。A型事業所的な補助金と仕事のノウハウを指導してもらえたらできると考える。(知的/10~20人未満/衣料品・アクセサリ製造)
- ◆企業を立ち上げるにあたり、コンサルティングによって、十分に練られた内容を実施することが必要だと思う。(知的/20~30人未満/食料品製造)
- ◆きちんと成功させるためには、ごく一部の限られた対象者や支援者だけが存在を知るのではなく、直接的に対象にならない人々にも広く知ってもらうことが必要不可欠だと考える。(テレビのCMやインターネットなどでの周知。)(精神/30~50人未満/軽作業・ポスティング)
- ◆基盤整備。①販路のバックアップ。②事業税の免除。③雇用対策での助成金の確保。(知的/50人以上/農林水産業)
- ◆規模の大きさによると思う。また、国民へどの程度認知されるか。(不明/10人未満/農林水産業)
- ◆行政支援がより手厚くならないと難しい。また、日本全体の労働時間短縮が進むことが必要。(働くことの価値の見直し。)(知的/50人以上/食料品製造)
- ◆行政の理解、取り組み、姿勢。国民の理解。(精神/20~30人未満/軽作業・ポスティング)
- ◆具体的な条件について私自身が考えがあるということではないが、どのような条件で提示できるかが、重要になってくると思う。(知的/20~30人未満/不明)
- ◆国(政府)がソーシャルファームについて理解し、財政面で協力的であれば可能。(精神/20~30人未満/食料品製造)
- ◆国、行政も同じ視点を持って活動を社会全体のものとして評価すること。(精神/10~20人未満/食料品製造)

- ◆国、県市町村が全国規模の社会福祉協議会的な組織を作り、経団連と密接な連携を保ち、企業から毎年一定の積立金を基金にして、長期計画を立てて推進していく。企業側にも法人税その他のメリットがあるよう配慮する。また、企業を定年になった技術・技能のある方たちを雇用して指導者として生かす。私の職場で3名OBが働いているが、本当に助かっている。また、困った時には技術の仲間にアドバイスをもらい連携をとっている。（身体/20～30人未満/その他の事業）
- ◆国の経済的支援があれば実現可能と考える。この支援がなければ、障がいの軽い一部の人たちの就労の場となると考える。（身体/10～20人未満/不明）
- ◆国の助成制度及び企業としてのモラルの醸成。（知的/10～20人未満/クリーニング・清掃）
- ◆国の制度として、企業の経営視点を閉じて雇用する仕組みができれば、可能だと思う。必要となる条件は、福祉人材の経営的能力、一定の補助金。（知的/10人未満/食料品製造）
- ◆国の法整備。（知的/50人以上/クリーニング・清掃）
- ◆国や企業の支援があれば可能ではないだろうか。（精神/30～50人未満/軽作業・ポスティング）
- ◆経営コンサル等の公的資金の導入。良い計画への資金援助の仕組み。人材育成のための資金援助。（新卒などの育成期間中の資金援助。）（知的/10～20人未満/その他の事業）
- ◆経済状況に見合った企業の体質改善を図った上で、一定の年商以上、従業員数の企業から適用をしていくなどの条件からスタートすれば実現可能では。（知的/30～50人未満/食料品製造）
- ◆経済的な支援を含む、国、地方自治体の支援。税金等の優遇。（知的/50人以上/衣料品・アクセサリ製造）
- ◆現在の一般企業の意識では、営利に対する考え方が強く、個人業績による差を大きく表に出しているため、社会的な利益につなげた取り組みが必要と感じられる。民族的なもので、政策として行政で行うことにより可能と思われる。（身体/10人未満/農林水産業）
- ◆現在の制度（福祉、労働）と比べてしっかりした位置付けが必要だと思う。（精神/50人以上/クリーニング・清掃）
- ◆現在の日本では、コストを抑えるために、どこの職場も少人数で悪条件の中で働いている。この中でどんどん精神障がい者は増加している。弱者排除の世の中で、この考え方を受け入れるためには、国が制度化する必要があると考える。（知的/30～50人未満/クリーニング・清掃）
- ◆現在の日本の社会で大多数を占めている人権や働くことの定義の払拭。（精神/20～30人未満/クリーニング・清掃）
- ◆現在の障がい者雇用の場は、低賃金労働であったり、従業員数に応じた障がい者雇用であることから非常に範囲が狭いと感じられる。社会保障の充実及び義務教育課程での障がい者の取扱いについて、改めていくことによって徐々に理解が得られ、世界が広がっていくのではないかと考える。（精神/30～50人未満/不明）
- ◆現実として、ハンディのある人は一生ハンディを抱えたまま、ノーハンディの人と横一線に並ばない。法を制度化すれば可能と考えるから。（精神/10～20人未満/衣料品・アクセサリ製造）
- ◆健常者と障がい者が補完し、採算ベースに乗せる工夫は、現代の技術や考え方をすれば可能と考える。生活に不可欠な社会的要素の大きい分野に、効率は低くても進めなければいけない環境保全事業等（森林、リサイクル、河川等）で効率化を進め、単純な作業にまで簡素化する工夫。行政が障がい者就労の可能性を認識して、積極的な情報公開等、組織化を進める姿勢。（知的/30～50人未満/食料品製造）
- ◆健常者の意識改革。（知的/10～20人未満/廃棄物処理・リサイクル）
- ◆健常者の障がい者への理解は徐々に深まってきていると思うが、まだまだ足りない。企業的手法がどのようなものかよくわからないが、世間の理解は大切だと思うし、また得られるものだと思う。（知的/20～30人未満/軽作業・ポスティング）
- ◆公共事業の中で民間企業に投げているものが多くあるが、それらを整備し、A型や施設外就労の問題点を含めて、障がい者の働く、合理的な配慮ある事業化は可能と思えるから。（知的/30～50人未満/廃棄物処理・リサイクル）
- ◆公的機関が積極的に仕事をソーシャルファームに委託する。例えば市の持っている建物の清掃や管理の50%はソーシャルファームに委託し、採算が取れるようにする。（精神/50人以上/クリーニング・清掃）
- ◆公的な支援策を充実できれば実現できる。（知的/10～20人未満/食料品製造）
- ◆国際競争に勝ち残るためには、厳しい就労条件も仕方ないと思うが、一般企業も国内での雇用を増やすよう、雇用形態の多様化が必要だと思う。ゆとりをもって仕事ができれば、非就業者も減少し、障がい者雇用にもつながる。（知的/10～20人未満/軽作業・ポスティング）

- ◆克服すべき課題として、①対象となるビジネスをどう選択するか（商品、サービスなど）、②ビジネススキームをどう構築するか（土地、建物、生産設備などの企業資機材の調達、設立資金調達、人的資源の確保、企業としての経営・管理能力の育成・構築など）、がある。（知的/30～50人未満/その他の事業）
- ◆国民の啓蒙が徹底されてくれば意識も上がってくると思う。障がい者への偏見がなくなり、本来の姿を見つめるようになると、何がこの人に向いているのかわかるようになると思う。（知的/30～50人未満/クリーニング・清掃）
- ◆国民一人ひとりの意識改革、生活様式の見直しの作業や企業のあり方等、社会全体の問題と捉えていけば可能ではないか。将来、未来の描きにくい現在だからこそ可能となり得るのではないか。（不明/不明/不明）
- ◆雇用面で不利な人を採用して、仕事をしていくには、それなりのハンディをつけることが必要だと思う。（知的/20～30人未満/陶芸・木工品製造）
- ◆財源があれば。（知的/10人未満/軽作業・ポスティング）
- ◆財源的な裏付け。（精神/20～30人未満/その他の事業）
- ◆障がいがあっても、障がいのない人と同等に働く力を持つ方は多いから。また、実現するためには、国策として企業への支援が欠かせない。（知的/50人以上/クリーニング・清掃）
- ◆障がいがあるうがなかろうが、働きに見合った給与が支払われるのは当然のことと考えるから。条件としては、日本経済の回復と健常者に余裕がないと難しい。（精神/10人未満/陶芸・木工品製造）
- ◆障がい者、企業、行政の連携。（不明/不明/不明）
- ◆障がい者雇用に向けてジョブコーチ等、バックアップ体制を整えることが条件。（知的/20～30人未満/軽作業・ポスティング）
- ◆障害者自立支援法により、障がい者といえども働くことによって税の負担も考えているのだから。（精神/不明/レストラン・喫茶）
- ◆障がい者等の雇用における社会意識度が低い。それが向上すれば可能ではないか。（知的/10人未満/廃棄物処理・リサイクル）
- ◆障がい者に対する一般企業、民間の健常者の意識の変革が必要だと思う。社会福祉の意義が多くの人たちに行き渡る世の中になってほしいと思う。（精神/不明/農林水産業）
- ◆障がい者の方々に対してのフォローアップがしっかりとできれば、実現可能ではあると思うが、重度の方々も含めると、様々な条件が必要となると考える。（知的/10人未満/クリーニング・清掃）
- ◆障がい者の雇用に対する支援をビジネスにとらえられていないので。まだ認識がされがたいと思われるため。（知的/50人以上/その他の事業）
- ◆障がい者のサポート体制が心配。（精神/30～50人未満/レストラン・喫茶）
- ◆障がい者の社会的地位が確立されれば可能。障がい者＝福祉の発想では問題解決にならない。（知的/20～30人未満/その他の事業）
- ◆障がい者のスキルアップと就業（自立）意欲の開発がスムーズに行えれば。（精神/10人未満/陶芸・木工品製造）
- ◆障がい者は健常者と同じように誰もが働きたいと思っている。条件としては、企業や事業所に対しての国の補助金での支援。（精神/50人以上/食料品製造）
- ◆障がい者への理解、国などの補助金。（知的/10～20人未満/レストラン・喫茶）
- ◆障がい者を多数雇用している事業所より企業化された形か、特例子会社の充実版か。官公需が確保されれば、十分可能であると考え。（知的/30～50人未満/クリーニング・清掃）
- ◆障がい者を含む人材と意欲と工夫が一致すればできると思う。そして国が最賃保障をしてくれれば、なおいいと思う。（知的/10～20人未満/食料品製造）
- ◆障がい者を理解し、職場でのフォロー体制がとれること。設立時の資金援助。（精神/10～20人未満/レストラン・喫茶）
- ◆障がい者を理解し、働く場をただ与えるだけでなく、健常者と同じように社会的立場が認められるようにする。条件が満たされれば可能であると思う。（知的/10～20人未満/その他の事業）
- ◆障がいに対する正しい知識と認識の周知。（精神/50人以上/不明）
- ◆障がいのある人でも、十分に労働能力を持っている人は多い。（精神/20～30人未満/食料品製造）
- ◆障がいのある方を雇用するにあたって、障がいの理解や指導も必要。指導にかかる時間や人も必要なので、企業側に雇用するメリットがないと難しいのではないか。（精神/20～30人未満/不明）
- ◆障がいの重い人への十分な配慮（業務能力の低い人へのフォロー体制）やソーシャルファーム企業全体を支えるしっかりとした法制度があれば、現実可能だと思う。（精神/10～20人未満/食料品製造）

- ◆障がいの程度、障がいの種類によって、雇用を考え、労働を考慮できる点が条件として整理されるのではないだろうか。3障がいにはそれぞれの特異性があり、特性を考えて実現に向ける。(精神/10~20人未満/不明)
- ◆障がいの程度により能力の差があると思うが、その部分を補助することができれば十分に働くことができる人がいると思うからである。(知的/20~30人未満/廃棄物処理・リサイクル)
- ◆障がいの内容によっては、就労がままならないこともあり、何らかの法的援助が必要かと思われる。(精神/10~20人未満/食料品製造)
- ◆障がいを持った方でも能力が発揮されないでいる方がたくさんいる。そのような方を支援し、持てる力が発揮できる体制づくり。(知的/10~20人未満/その他の事業)
- ◆障がいを持った方の企業就労までの支援体制は随分と整ってきたが、社会的自立までは経済的理由を筆頭に困難な現状がある。一般就労レベルの賃金が確保できるのであれば実現可能かと思われる。(知的/50人以上/廃棄物処理・リサイクル)
- ◆支援体制が整わないと難しい。(知的/30~50人未満/軽作業・ポスティング)
- ◆滋賀県の事業所型作業所の事例があるが、法的整備はもちろん、一般企業と同じような経営ノウハウ、ネットワーク、経済的・人的資源が必要。(知的/10~20人未満/クリーニング・清掃)
- ◆事業運営が可能となる公的助成金の算定や税制面の優遇策等、制度を整備すれば可能と思う。(知的/10~20人未満/食料品製造)
- ◆事業転換したり、目的をソーシャルファームの設置するための方向に変えたりできれば可能ではないか。(知的/30~50人未満/不明)
- ◆事業として軌道に乗せるまでの間、一定期間の行政などからのサポート、補助金やコンサルティングなどがあれば、できるところがあるかもしれない。あとは、成功モデルの蓄積とその水平展開も必要。(知的/10人未満/軽作業・ポスティング)
- ◆事業に必要な施設・設備を整備すれば可能。(知的/50人以上/廃棄物処理・リサイクル)
- ◆仕組みづくり、法律、条例などで支援。(精神/20~30人未満/食料品製造)
- ◆市場の開拓、具体的に可能なビジネスモデルの構築。社会側の理解。(精神/30~50人未満/クリーニング・清掃)
- ◆施設関係は公的な補助金への依存度が高く、今後、国の社会保障費の増大も視野に入れた場合、ソーシャルファームの考えは大いに期待したい。(知的/10~20人未満/その他の事業)
- ◆施設の利用者の能力と補助金制度がしっかりすれば、変更可能な施設もあると思う。(知的/30~50人未満/軽作業・ポスティング)
- ◆市町村の理解と思いきった行動ができるトップ。(知的/20~30人未満/クリーニング・清掃)
- ◆実現可能だと思いますが…。(知的/10~20人未満/食料品製造)
- ◆実現に向けた補助金や準備金等の支給。(精神/不明/不明)
- ◆実際に施設が経営しているお店も多くある。ただし、事前のリサーチ、商品開発、販売等に関する専門家の意見を聞けば成功する可能性はある。ここに専門家の派遣等、お金ではない補助が必要と考える。(知的/30~50人未満/食料品製造)
- ◆資本や国からの補助等のバックアップなくては行えないと思う。ソーシャルファームの育成からという考えのもと、国、企業の連携が必要だと思う。(知的/10~20人未満/軽作業・ポスティング)
- ◆社会及び企業の協力があれば可能と思う。(知的/30~50人未満/食料品製造)
- ◆社会的企業の経営者の考え方で実際に経営されている企業もある。条件としては、シングルマザーの雇用を例にとると、保育所の併設が条件としてあった方がいいと思う。それを可能にするために法的な制度があればと考える。(知的/10~20人未満/その他の事業)
- ◆社会に必要なサービスを価値ある形で提供できれば可能。そのため、業務の中で障がい者が活躍できる場を工夫することが必要。(知的/10人未満/食料品製造)
- ◆社会保障を充実させるためには必要だが、日本ではまだ認知されていないし、近い形態の事業もある。事業の整理が必要。(知的/10~20人未満/食料品製造)
- ◆収益を上げていくための仕事の確保と支援(専門性)の両立が必要。特に知的・精神の方たちへの支援においては専門性が不可欠である。(知的/30~50人未満/食料品製造)
- ◆重度者に対する支援については手がつけられていない。(知的/30~50人未満/食料品製造)
- ◆住民の考え方に差があるが、米国での自動車やリサイクル関連の施設を見て、日本でも十分可能ではと思えた。ソーシャルファームの定義をそのまま障がい者就労に位置付けることは問題があり、すでにそのような機能を持った、または目的としている授産施設も多い。全体の仕組みや機能面から考えることが必要。(身体/10~20人未満/その他の事業)

- ◆就労継続支援 A 型、福祉工場においては、すでに「企業」として成立させるノウハウを十分蓄えたところも多いと思う。ただし、今以上に顧客としての公的団体の立場、義務を明確にすることが条件。(知的/10～20 人未満/クリーニング・清掃)
- ◆就労支援事業(障がい者の給与を生み出す仕事)の確保。作業と生活両面で支援が確保される体制。(知的/10～20 人未満/レストラン・喫茶)
- ◆主旨が正確に国民に伝われば実現可能と思う。(知的/50 人以上/クリーニング・清掃)
- ◆種々の環境条件がそろふこと。(知的/10～20 人未満/廃棄物処理・リサイクル)
- ◆需要と供給のバランス。専門性。(知的/30～50 人未満/食料品製造)
- ◆障がい者以外の人の雇用に対する助成金が少ない。一般企業と競争するためには多方面の支援が必要とされる。(知的/30～50 人未満/その他の事業)
- ◆障害者権利条件が定める「合理的配慮」が社会的に整備されれば、実現できるのではないかと考える。(知的/10～20 人未満/その他の事業)
- ◆障がい者との区別ではなく、障がいを持った人たちにも生きる権利と働く権利を持っており、更に能力も訓練等により大きく開発することができる。働く場を確立することが必要。(知的/20～30 人未満/食料品製造)
- ◆障がいに応じて、個々に合わせたフォロー体制が確立できれば、実現可能と思う。(精神/10 人未満/農林水産業)
- ◆情報不足でなかなかコメントできない。(知的/不明/不明)
- ◆自立支援法において福祉の場の考え方も変わりつつあると思うし、現行制度では不十分である。ただ、これまでのような福祉が当たり前と考える事業所については当てはまらないと思うので、条件が必要だと思う。(知的/10～20 人未満/食料品製造)
- ◆人権教育。(精神/10 人未満/陶芸・木工品製造)
- ◆税金の投入を当然とする既存の社会福祉法人等に対する既得権益を除くことが必要であり、それができれば当然に実現できる。(知的/10～20 人未満/軽作業・ポスティング)
- ◆政策的な後押しがあれば可能なのではないかと考える。(精神/20～30 人未満/その他の事業)
- ◆制度が整うこと。必要な人材が整うこと。(知的/20～30 人未満/クリーニング・清掃)
- ◆政府が障がい者施策にもっと深く関心を持ってもらうこと。(精神/10～20 人未満/食料品製造)
- ◆設立のための教育・研修。設立のための資金の貸付等。運営ノウハウ、市場など、一般企業の協力。行政、市民の方針・概念の変化。(精神/30～50 人未満/食料品製造)
- ◆早急な雇用対策が必要とされる中、ソーシャルファームは障がい者や社会的弱者を対象としたビジネスの一つの可能性であると思われるが、行政、民間が一体となり、試験的導入から早急な実施が求められている。政党の利害やメンツ等にこだわるのではなく、国策として実施、継続していただきたい。(知的/10～20 人未満/食料品製造)
- ◆ソーシャルファーム自体が広く知られていないこと。障がい者雇用の考え方が企業によって大きく異なっていることが、日本で実現されていない原因として挙げられる。現状では、市場相場に見合った賃金を支払う能力が施設にはないため、ソーシャルファームの広い認知を行いつつ、企業への理解を求め、福祉的就労においても、賃金支払い能力が向上していけば、実現はできると思う。(精神/30～50 人未満/クリーニング・清掃)
- ◆ソーシャルファームの概念や理想とするところを多くの人たちが認めて受け入れてくれること、企業的手法を生かすことができる人材を確保することができれば可能と考える。(知的/20～30 人未満/食料品製造)
- ◆ソーシャルファームを育成する法律が整い、理解が得られれば可能だと思う。(精神/20～30 人未満/農林水産業)
- ◆ソーシャルファームを運営するには、周辺環境(地域住民、取引先等)が大事だと思う。もっと社会的意義か、またはその会社が存在することでお互いに潤うような環境を整えていく必要がある。(知的/10～20 人未満/食料品製造)
- ◆ソーシャルファームを運営する方、そこで働く方々の障がい者に対する理解が必要だと思うため。仮に運営する方が障がい者に対する理解があったとしても、企業として運営できる人とは限らないため。(精神/10～20 人未満/廃棄物処理・リサイクル)
- ◆例えばイギリス等は、国民の高負担により社会を支えている。日本のような経済型社会では淘汰されるのがほとんどだと思う。日本が欧米諸国の福祉型社会になれば可能だと思う。初期投資の資金や赤字を出した時の損失補填、職員の給与の補償などは国にお願いしたいものである。(知的/10～20 人未満/軽作業・ポスティング)

- ◆多様なNPOが多数活動しているので。企業の社会的責任もクローズアップされているので。最低賃金の引き下げなど、企業側が設立する時の優遇措置。ノウハウの伝授、対象利用者の条件緩和など、NPO、福祉団体が設立する時の支援。(知的/10~20人未満/軽作業・ポスティング)
- ◆地域格差があると思われ、地方においては事業内容を見出すことも容易ではないと思う。しかし、研修等で企業的手法で授産を行っている実践事例を目にしたことがあるので、取り組みによっては実現可能なところもあると考える。(知的/10~20人未満/食料品製造)
- ◆地域の中で各団体との連携と地域活性化に対する意識があれば実現可能と思う。(知的/30~50人未満/その他の事業)
- ◆できるところに配置すれば可能。条件としては、国の助成制度が必要。(知的/30~50人未満/食料品製造)
- ◆同一基準の給与を支払うという点において少し疑問を感じる。企業として存続可能なのか。企業の経営手法の導入には賛成するが、倒産等による雇用不安を防ぐ手立てを必要とする。(知的/30~50人未満/食料品製造)
- ◆特にないが、取り組む方向で努力すれば道はひらけるのではないかと。(身体/20~30人未満/その他の事業)
- ◆特例子会社として活躍している事業所等は、そのスキルや条件をアレンジしていけば可能なのではないだろうか。(知的/20~30人未満/不明)
- ◆特例子会社との区別をはっきりする必要がある。位置付けの明確化。日本版にしていく必要。事業による収入のパーセンテージを検討。補助金等の依存にならない必要はあるが、必要な部分の補助・設備については検討の余地があるのではないかと。(知的/20~30人未満/食料品製造)
- ◆特例子会社の発展。(知的/10~20人未満/軽作業・ポスティング)
- ◆都心と地方では企業数が格段に違くなれば、障がい者を雇用する会社も少ない。地方は閉鎖的である。(精神/20~30人未満/農林水産業)
- ◆ニーズが多いと思うので実現可能だと思う。(知的/10~20人未満/クリーニング・清掃)
- ◆日本国内における景気の低迷を受け、各産業とも障がい者に対する就業や生産物提供などの余裕がない。(知的/50人以上/不明)
- ◆日本人の持っている障がい者に対する文化、考え方の基準が低いので、これから意識改革も要る。(不明/20~30人未満/クリーニング・清掃)
- ◆日本でいうと福祉工場のような制度とあっていいのだろうか。条件としては、仕事(受注)の確保と対象とする障がい者の就労能力レベルの設定だと思う。(身体/10~20人未満/印刷)
- ◆日本には重度障がい者多数を雇用している事業所(以下、「重多」)が既に制度として全国的に展開されていることから、この重多の制度を改善していけばよいと思う。重多は企業サイドに偏りすぎているため、もう少し福祉的な視点で運営するとソーシャルファームに近づくと考える。(知的/50人以上/食料品製造)
- ◆日本の経済が安定すれば可能であると考え。(身体/30~50人未満/その他の事業)
- ◆日本の経済的安定。(知的/30~50人未満/食料品製造)
- ◆認知度の向上。公的サポート。(知的/10~20人未満/食料品製造)
- ◆農家の担い手不足を補えると思うので。(精神/20~30人未満/軽作業・ポスティング)
- ◆農地法の改正。供出など、JAとのからみ。(知的/30~50人未満/不明)
- ◆能力に応じた仕事を与える。仕組みをつくる。(知的/10人未満/その他の事業)
- ◆働く力があるが、就労先の環境等で就労が難しい方が多いと思う。(知的/10~20人未満/クリーニング・清掃)
- ◆ハンディを補うための処置(制度)が必要。(知的/不明/軽作業・ポスティング)
- ◆必要と考える人がいるから。国の後押しは絶対条件と考える。(知的/10~20人未満/軽作業・ポスティング)
- ◆一人ひとりが福祉に関心を持ち、弱者救済の精神を持つべきである。一人でも多くそういう人が増えた時点で実現が可能であると考え。(精神/20~30人未満/廃棄物処理・リサイクル)
- ◆広く周知ができていない。(知的/30~50人未満/その他の事業)
- ◆福祉起業家が先進的に取り組んでいる。(知的/10~20人未満/食料品製造)
- ◆福祉施設、一般企業、それぞれではノウハウが異なるため、実現が難しいと思われる。法律での制度化、事業が安定するまでの補助金などが必要と考える。(精神/20~30人未満/レストラン・喫茶)
- ◆法制の整備。助成。(精神/30~50人未満/食料品製造)
- ◆法的制度による支援が必要不可欠である。(知的/10~20人未満/その他の事業)
- ◆法的に優遇策を講じる。(知的/20~30人未満/クリーニング・清掃)
- ◆法など社会制度が整備されたら可能性はある。(知的/20~30人未満/食料品製造)

- ◆法律の整備。(知的/10人未満/レストラン・喫茶)
- ◆保護的施策と設備・施設を保障すること。(知的/30～50人未満/食料品製造)
- ◆まだまだ認識度が低い。必要度が低い。(知的/10～20人未満/農林水産業)
- ◆マネジメントできる人材確保。体制の整備。(精神/50人以上/衣料品・アクセサリ製造)
- ◆民間企業と違い、障がい者を雇用する上では、物的・人的サポートを行う人員配置や経費がかかるので、そうした面への助成金等の優遇措置が必要だと思う。「障がい者」とは言っても、個々人の能力には大きく差があり、配慮を行うことを前提としても、個々の障がい者が業種により給与が変動するなど、一般社員と同様な評価制度を用いていく必要があると思う。(精神/20～30人未満/その他の事業)
- ◆昔のような差別は減ってきていると思うため。(知的/20～30人未満/食料品製造)
- ◆やはり環境整備が必要であると考え。まずは周りの理解がなければ企業的手法での活動は困難に感じる面が日本の場合には多いように思う。それがクリアできれば十分に可能だと思う。(身体/10人未満/食料品製造)
- ◆予算。ネットワーク。(精神/10人未満/食料品製造)
- ◆理解のある事業主が経営すれば可能であると思う。職種、勤務時間も考えねばなるまい。(精神/10人未満/レストラン・喫茶)
- ◆理想ではあるが、マネジメントをする人の手腕にかかっている気がする。(知的/30～50人未満/廃棄物処理・リサイクル)
- ◆労働条件が健常者と同じであることは無理であるため。(身体/20～30人未満/不明)
- ◆若い人等、就労率が悪いといってもより好みしているケースが多い。(精神/10人未満/その他の事業)
- ◆私たち福祉施設の中には、ソーシャルファームの実現を目標に掲げている事業所もかなりある。今後、個々の事業所の取り組みだけでは不十分であり、国が弱者の就労、雇用問題の解決策として、ソーシャルファームの法律の制定や教育支援事業所設立支援などを行うことで広がるのではないかと思う。(知的/20～30人未満/食料品製造)
- ◆障がいのある方やその他の就労弱者の方への理解が、当事者及びその関係者に比べ、一般就労の現場は希薄である。また、近年はパソコンなどを使った在宅の仕事も増えてきたが、それらを利用した場合の外部とのつながりが薄くなり、生活リズムが不安定になりやすくなる危険性がある。(精神/30～50人未満/レストラン・喫茶)
- ◆障がい者が一般企業で働き続けるのは全体のごく一部なので、もっとたくさんの方が働くためには、国などが中心に働きかけ、このような施設をつくる必要がある。条件としては、税の優遇や補助金などを活用するほか、土地の低価格貸与などが必要と考える。(知的/30～50人未満/その他の事業)
- ◆障がい者に対する理解が年々進んできていて、ソーシャルファームの考え方に近いと思われる特例子会社が増えており、実現可能な下地が出来上がりつつあると思われる。しかしそれには法の整備や助成金が利用できるなどの条件も必要と思われる。(精神/30～50人未満/クリーニング・清掃)
- ◆障がい者雇用が十分に達成されていない現状で、また、特例子会社等についてもまだまだ一部企業しか理解されていない状況で新たな仕組みをつくることは労を要することとは思いますが、国主導にて推進されるのであれば、ある程度実現できるのではないか。(身体/10～20人未満/軽作業・ポスティング)
- ◆障がい者本人が自分の労働条件を振り返って整理することができている。企業が障がい者を目先の労働力と見ずに、教育的視点を持つことができる。障がい者と企業との間を橋渡しする役割を担う人間が、自分の役割を自覚し、また、地域に多数のその役割を担う機関があること。(精神/30～50人未満/クリーニング・清掃)
- ◆日本の場合、土地が狭いことと同時にコミュニティ意識が低いことも考えられる。また、社会のためになる企業として、どの程度企業の意識が高まっているのか。そのあたりが心配である。(身体/10～20人未満/その他の事業)

### 「実現困難」と考える理由

- ◆一般企業と同じマーケットでビジネスを行うことは望ましいことであるが、事業収益の確保ができるかがわからない。(精神/20～30人未満/食料品製造)
- ◆一般的に日本では障がい者雇用への理解も低いので、実現させるためには相当の努力が必要だと思う。(身体/30～50人未満/印刷)
- ◆一般の人でも就職困難であり、障がい者ができる単純作業が海外に移行されている現在、難しい。実現するには、企業行政等の一層の連携が必要である。(知的/10～20人未満/廃棄物処理・リサイクル)

- ◆今日本は就職難だと思う。(精神/10~20人未満/農林水産業)
- ◆今の社会情勢の中、障がい者の就業だけが増えること自体あり得ない。(知的/30~50人未満/その他の事業)
- ◆今の授産施設の現状をみても大変であるため。障がい者に対してもある程度の義務や能力を求められることにより、その方々が対応できるかが心配。(精神/30~50人未満/食料品製造)
- ◆営利目的を福祉社会の中でも求められている。(知的/10人未満/軽作業・ポスティング)
- ◆かなりの時間を要すると思われる。国民性の問題。地域社会の未成熟の問題。外国から持ってきたものをポンと据えても簡単なことではない。日本にあった独自の方法を考える必要がある。(知的/10~20人未満/印刷)
- ◆企業が利益を上げるためには、障がいを持つ人等を雇うより健常者を雇う方が利益が上がるため。(知的/20~30人未満/軽作業・ポスティング)
- ◆企業側の障がい者に対する理解が不十分。(知的/20~30人未満/農林水産業)
- ◆企業側の認識は改善傾向にあるが、施設側のチャレンジとアフターフォローはまだまだ改善しなければならない。(知的/50人以上/衣料品・アクセサリ製造)
- ◆企業等の目的は利潤追求。障がい者の雇用は一概に目的と一致するものではない。私たちの事業所には、一般就労できなかった人が残っていると考えれば多難である。(知的/不明/不明)
- ◆企業は利益追求型である。(知的/20~30人未満/食料品製造)
- ◆行政、企業、福祉等の連携や連動の意識が低く、まとまりに欠ける。(精神/20~30人未満/食料品製造)
- ◆均一に企業を評価し、資本主義経済から脱皮することは困難である。(知的/20~30人未満/軽作業・ポスティング)
- ◆現行の障がい者雇用制度を利用して企業として経営していけるのか。現場での専門的に支援を行う人材の育成ができるのか。課題は多いと思う。(知的/30~50人未満/農林水産業)
- ◆現行の自立支援法上の就労継続支援事業所も様々な問題があり、ソーシャルファームは進行形のような型であり、困難さを感じる。(精神/10~20人未満/農林水産業)
- ◆現行の政府における施策等、社会の受け入れ体制を整えるための下地が整備されていない。理念については非常に素晴らしいが、現時点で我が国にすぐ根付くかといえ、疑問な部分が多いと思う。(身体/不明/農林水産業)
- ◆現在B型利用者のほとんどの方は、作業能力も企業が求めるものではなく、またA型や就労移行にしても、制度上の本来の目的のように機能していない。ソーシャルファームの理念は歓迎するが、現在での取り組みは難しいと思う。(知的/20~30人未満/食料品製造)
- ◆現在とあまりにギャップがあるように思う。(知的/10人未満/食料品製造)
- ◆現在の日本の経済状況。数年はうまくいっても10年、20年、長期に亘って継続し続ける難しさ。負債を抱えた時はどうするのか。(知的/10~20人未満/軽作業・ポスティング)
- ◆現在の不況下、一般労働者も仕事がない上に労働能力が一部下回っている障がい者を企業が雇用するように思えない。最低賃金が企業にはあるが、お金を払い問題を済ませようとしているために困難と思われる。(精神/30~50人未満/食料品製造)
- ◆現在三重県では、企業での障がい者雇用の受け入れが全国ワースト1位という不名誉な実態の中で、ソーシャルファームは理想的であるが、現実にはかなりの時間と労力が必要だと思う。(精神/10~20人未満/軽作業・ポスティング)
- ◆現時点での認識不足。施設と公的機関とをつなぐネットワークづくりが不十分。(知的/10~20人未満/不明)
- ◆現時点では日本の文化や伝統、気質などによって困難だと思われるが、だからと言って何もしないでいては前に進まないと思う。地道な努力をして理解を求めていけば可能かと思われる。(精神/10人未満/レストラン・喫茶)
- ◆現状、大変な不況期にあり、ものが売れない時代である。こうした状況下でこうした事業を行うには、公的補助がなければ不可能に近い。国の財政状況も悪いので、これ以上の補助を国が出せるかは困難であると言える。(知的/30~50人未満/不明)
- ◆健常者がどれだけ障がい者を理解できるのか。障がい者と健常者が上手にコミュニケーションをとるための勉強から始める。(精神/10~20人未満/軽作業・ポスティング)
- ◆健常者の雇用もままならない時なので。(知的/20~30人未満/軽作業・ポスティング)
- ◆現状の経済状況では難しい。(精神/10~20人未満/クリーニング・清掃)
- ◆現状の日本の障がい者に対する理解、啓発が不十分であるため。(知的/50人以上/軽作業・ポスティング)
- ◆現存の制度や施設、企業の雇用でさえ整っていないと感じるため。(知的/30~50人未満/不明)

- ◆工賃については、症状によるので、一般の方と同じなのは難しい。納得のいくものを製造していると思ってるが、売り場探しで困難に思っている。(精神/10人未満/農林水産業)
- ◆雇用率が2%に満たない現状から、障がい者の雇用受け入れ先がいかにかに少ないかを示している。また、一般企業と同じマーケットでのビジネスとなれば、生産性、社会性でのいろいろな困難な課題が発生すると思うので簡単にはできない。(知的/30~50人未満/食料品製造)
- ◆困難と思うが、現実できることから取り組むべき。そもそも日本国民の意識を改革しないといけない。障がい者等への差別問題。国家がある程度保障すべきなのは。(知的/30~50人未満/食料品製造)
- ◆財政基盤の弱いドイツでは、手厚い国庫補助があり、イタリアでは、公的機関が存在しており、日本では現法による支援が満足に行き届いていない中での実現は少し難しいと思う。(知的/30~50人未満/廃棄物処理・リサイクル)
- ◆財政を含む資金などで困難。(知的/20~30人未満/クリーニング・清掃)
- ◆障害者自立支援法の就労継続支援A型の事業所がまだまだ少ないのは、それだけ困難だからだと思う。しかし、障がい者やホームレスなどの就業弱者の方に必要な支援のノウハウが蓄積され、企業として成り立つように、一般企業からの協力体制があればできるのではないかと思う。(身体/20~30人未満/印刷)
- ◆障がい者と就労弱者(ホームレス、シングルマザー)では就労と自立の意識が違うので、困難だと思う。(知的/20~30人未満/食料品製造)
- ◆障がい者に対する偏見がある。障がい者の作業能力を高めるためのノウハウが確立されていない。(精神/10人未満/食料品製造)
- ◆障がい者の人権が十分に認められず、差別意識が強く、現在の日本において取り組んでも表面的なパフォーマンスで終わるだろう。(知的/30~50人未満/食料品製造)
- ◆障がい者の立場からの制度設計。あるいは福祉的就労や一般企業での雇用との整理が日本でできるとは思えないから。(行政の力量不足と社会的な評価の低さ。)小手先で新しいもの(ソーシャルファーム)を取り入れても何も変わらないだろう。(知的/10人未満/不明)
- ◆障がい者の中には、働く意欲そのものをなくしている人も多い。(特に精神障がい者の方々。)(精神/10~20人未満/軽作業・ポスティング)
- ◆障がい者を雇用する際の訓練や支援に対して、人と時間を作り出す努力をする企業があまりにも少ないと思うため。(精神/30~50人未満/軽作業・ポスティング)
- ◆障がいのある方は、できることが限られており、知的があると更に困難で、職員の負担が増えてしまう。(身体/10~20人未満/その他の事業)
- ◆障がいへの理解不足や偏見が減ってきているが、まだまだ多いこと。現段階での不景気対策が不十分。(精神/10人未満/クリーニング・清掃)
- ◆事業を行っていくためには、資金力が必要で、施設・指導者等、相当な資本が必要と思われるため。(知的/20~30人未満/その他の事業)
- ◆社会全体が障がいを持っているの方々への理解がまだ不十分と思うため。(身体/10人未満/廃棄物処理・リサイクル)
- ◆社会的な基盤が未成熟であるため。(知的/10~20人未満/食料品製造)
- ◆社会的にソーシャルファームを認知させる運動と具体的に実行する運動の両方が困難であると思うから。(知的/30~50人未満/レストラン・喫茶)
- ◆社会的認知不足。(知的/10~20人未満/クリーニング・清掃)
- ◆社会の中に弱者に対する理解が不足しているから。(身体/20~30人未満/衣料品・アクセサリー製造)
- ◆重度で自閉症など合併症がある知的障がい者の場合、本人の働く意志がクリアに反映されにくく、作業支援のみにとどまらず、専門的なケアが必要。そこを担う人材確保も地方では難しい。(知的/10~20人未満/廃棄物処理・リサイクル)
- ◆所在地の地域人口、産業構造では私たち知的障がい施設の利用にそぐわない事業や事業内容ばかりである。(知的/30~50人未満/廃棄物処理・リサイクル)
- ◆政権の不安定さ、現在、自立支援法改正案が採択される等、障がい者の権利を尊重している状況とは思えない。推進会議についても軽視されている現状では難しいのでは。(知的/10~20人未満/食料品製造)
- ◆政治が不安定だから。(知的/10~20人未満/その他の事業)
- ◆ソーシャルファームについての社会的理解と認知されることが難しいと思う。(知的/30~50人未満/食料品製造)
- ◆ソーシャルファームについての知識がなく、考えられない。(知的/10人未満/不明)
- ◆対象者の雇用率の高さ。(精神/30~50人未満/不明)
- ◆地域社会的な理解不足。(知的/10人未満/食料品製造)

- ◆同等条件での雇用は健常者への負担が大きい。また、地方自治体や国の援助なくしては難しく、それすらも今の日本では見込めない。(知的/10~20人未満/廃棄物処理・リサイクル)
- ◆特に障がい者(知的)に対して、働くことの定義が曖昧であり、働き方の選択肢も少ない。また、弱者に対する偏見が強い。政策自体、弱者に対しては厳しいので難しいと思う。(知的/10~20人未満/食料品製造)
- ◆特に日本は、障がい者に対する理解が遅れている。公共機関でさえ障がい者雇用率を満たしていないところが多い。一般の雇用でさえ難しい現状にある。(精神/10人未満/不明)
- ◆日本社会全体が不景気であるため、健常者も就労困難である。(精神/10~20人未満/食料品製造)
- ◆日本社会は競争社会であり、障がい者はそのスピードについていくことが難しい。また、社会の受け入れ体制もまだまだ未整備であるため。(知的/20~30人未満/廃棄物処理・リサイクル)
- ◆日本全体の経済が厳しく、簡単に採算が取れるとは思えない。(知的/30~50人未満/軽作業・ポスティング)
- ◆日本では特例子会社があるが、雇用面で保障、保護されても、環境(生活)を整えないと長く働くことはできないと思う。会社として利益を上げなければ雇用は困難だし、環境については社会全体で取り組まなければいけないと思うから。(精神/10~20人未満/その他の事業)
- ◆日本ではまだソーシャルファームという考え方が浸透していない。(知的/10人未満/軽作業・ポスティング)
- ◆働きに見合った市場相場の給与・賃金はどのくらいか。それで社会的企業として運営できるのか。国の方針もいろいろあるので支援ができるのか。(知的/30~50人未満/不明)
- ◆病状の不安定、意欲の減退などを眼のあたりにしていると就労の困難さを感じる。(精神/20~30人未満/軽作業・ポスティング)
- ◆不況と就職難。(知的/10~20人未満/その他の事業)
- ◆不況の中行うのは困難と思う。(精神/30~50人未満/軽作業・ポスティング)
- ◆福祉と経営の両立の難しさ。(知的/20~30人未満/食料品製造)
- ◆不景気な社会情勢のため。(知的/10人未満/食料品製造)
- ◆不景気のため。一般の人々もストレスを抱え生活していくのが困難で余裕がないため。(精神/30~50人未満/その他の事業)
- ◆ヨーロッパ諸国と異なり、受け入れ側の社会、また当事者側の双方が立場、役割というものを固定化させてしまっている現状が強く、ヨーロッパなどの形をそのまま持ち込んでも難しいと思う。(精神/50人以上/農林水産業)
- ◆障がい者に向けた制度が先進諸国と比較して20~30年遅れており、日本の教育制度上、障がい者に対する差別・偏見がとても強く、社会保障及び雇用施策が同時解決できるほどの国力がないので、障がい者における能力開発や心のバリアフリーなど、目先で解決すべき問題が山積みだと思われるため。(精神/20~30人未満/軽作業・ポスティング)

## 「その他・不明」

- ◆障がい者及び雇用面で不利な方への法的助成を行い、採用人員の確定化をすること。(知的/20~30人未満/その他の事業)
- ◆制度によってソーシャルファーム育成のための法律が制定されることにより可能。国としても社会保障費の抑制につながれば、動くのではないかと思う。十分な世論の後押しも必要だと思う。(知的/20~30人未満/食料品製造)

## 2. 障がい者就業環境改善のための行政や関係者などへの要望・期待

## 特例子会社

自由記述カッコ内（もっとも多い障がい者/障がいのある従業員数の規模/主たる業種）

- ◆一般企業に雇用を増やせるために法定雇用率を引き上げ、その代わりに特例子会社を設立しやすくする等  
を考えるべきである。（身体/20～50人未満/製造業）
- ◆一般企業に雇用を増やせるために法定雇用率を引き上げ、その代わりに特例子会社を設立しやすくする等  
を考えるべきである。（身体/20～50人未満/製造業）
- ◆一般企業には、果物とペナルティをより強力に、明確に、官公庁にはより高いノルマを。雇用の大きな受  
け皿であるこの2領域で「やるしかない状況」にすることが必須。社会的企業やNPOもトピック提供には  
良いが、トータルキャパを考えるとメイン方策となり得ないと思える。社会的企業をなぜハイカラなソー  
シャルファームと書いているのか良くわからない。「ズレ」を感じるアンケートだった。（身体/50人以上  
/製造業）
- ◆一般企業の場合、業務量の確保が難しい面が多くある。行政側も官公庁の業務をまわしてもらえるなどの  
仕組みが整ってくると、さらに多くの方の雇用に繋がるように思う。（身体/20～50人未満/サービス業）
- ◆一般就労後における業務能力のミスマッチや加齢等による業務能力低下をカバーするため企業のみでは  
課題が大きすぎる。一定加齢者の受け皿や養老年金、施設、支援者の配置などの整備が強く求められるの  
では。企業には、雇用を義務付けされているが、就労後に必ず起きる障がい特性の変化による作業及び行  
動の変化、生活面への企業負担が重過ぎている。（知的/20～50人未満/その他の事業）
- ◆学生の段階で一般常識や技能スキルアップを行ってもらいたい。（身体/20人未満/その他の事業）
- ◆行政が発注する業務を障がい者雇用等、企業努力をしている会社へ優先して発注してもらいたい。（知的  
/20～50人未満/サービス業）
- ◆近年、企業（大企業）は自社のコンプライアンスを重視して、特例子会社を設置する動きが大きいですが、10  
年以上前から企業努力している特例子会社の助成がまったくなくなっている現状では、設立での助成で動  
き始めてもノウハウも少なく、また長続きしない状況にきていると考える。早くより動き出した特例に対  
しての助成を期待する。（知的/20人未満/製造業）
- ◆国、地方自治体などの行政機関に積極的に雇用の場を設けてほしい。（身体/20～50人未満/サービス業）
- ◆国、地方の予算がもっと必要。（知的/20～50人未満/製造業）
- ◆国等、公的機関は形だけの障がい者雇用、パート等の採用が多く、正社員雇用されていないのはなぜなの  
か。詳細を公表すべきである。手本・見本になっていない。（知的/50人以上/その他の事業）
- ◆国の補助制度の改正。独立行政法人経由の補助制度の見直し。（地方公共団体に移管）採用時だけの補助  
ではなく、継続的補助も必要。（身体/20人未満/その他の事業）
- ◆国や自治体が率先して障がい者雇用に取り組むべき。（特に知的・精神では民間より遅れているように感  
じる。）（知的/20人未満/サービス業）
- ◆経営に占める助成金の比率は高い。約3年程度で助成金の支給は終了となるため、長いスパンでの助成金  
の支給を望む。これにより、障がい者雇用・経営（収入）基盤の安定が図れると思う。特に当社は、知的  
障がい者だけの雇用であるが、経験（年）を積んでもスキルアップは望めず、逆に老化による能力ダウン  
が怖い。（知的/20～50人未満/サービス業）
- ◆現行の促進法の厳格化。①雇用率のアップ。②納付金のアップ。③納付金対象の拡大。④納付金のシンプ  
ル化。（知的/20～50人未満/サービス業）
- ◆健全者でなくてはできない仕事でない限り、一定の割合でどの職場にも障がい者を就業する義務を与えて  
ほしい。（知的/20人未満/サービス業）
- ◆個人個人が障がい者に対する知識を深め、理解すること。（身体/20人未満/製造業）
- ◆国会及び地方議会の議員定数の削減。特別会計事業の縮小。（天下り禁止。）国や地方行政の縦割り制度の  
抜本的な改革。（身体/50人以上/製造業）
- ◆国会議員の報酬を削減する。国で、生産部門に従事する会社（工場）の生産商品を積極的に使用してほし  
い。（知的/20～50人未満/製造業）
- ◆雇用後の企業監視（職種、人間関係）を期待する。（身体/20人未満/製造業）

- ◆雇用支援員の法制化。(衛生管理者のように、一定以上の従業員を雇う企業にはジョブコーチを制度化する。)→自社での取り組みが前提。相互理解の推進(各機関における縦横のネットワークの強化。)障がい者の能力開発についての実践(戦力化)についての事例が知りたい。(知的/20~50人未満/サービス業)
- ◆雇用率を上げたり、指導を強化すると同時に、発生するトラブル解決のための支援をもっとしてほしい。(身体/不明/その他の事業)
- ◆これからは、精神障がい者、発達障がい者の雇用を進めていくことが必要と感じている。一方で、カウントの問題があり、労務費で比較すると雇用しづらい状態にある。精神、発達障がい者の労務管理はむしろ手間もかかり、労力を要するため、一律1ポイントではなく、「1.5」「2.0」も検討すべきと思う。(身体/20~50人未満/サービス業)
- ◆財政的支援(お金)を出すだけではなく、特例子会社、授産施設、作業所には仕事を発注してもらいたい。国や地方自治体も必要経費で処理する。障がい者雇用側も仕事があり、利益となった方が良いと考えられる。(身体/20人未満/製造業)
- ◆障がい者雇用企業への税制面での優遇措置。(身体/50人以上/不動産業)
- ◆障がい者の雇用促進には財政的支援は必要不可欠である。(身体/50人以上/サービス業)
- ◆障がい者の社会的な参加を進めるうえで、就業は一時期の一選択肢であることを踏まえたうえで、「働く」場所づくりを考える必要がある。(知的/20~50人未満/サービス業)
- ◆障がい者の就労を支援する団体(個人)への助成。(知的/20人未満/農林水産業)
- ◆障がい者のすべてが就労できるわけではないので、就労可能な障がい者の人数を把握すべき。それをベースに就労の目標をつくるべき。就労支援をして福祉的費用を減額すれば、もっと就労支援の額を増やせる。(身体/20~50人未満/サービス業)
- ◆障がい者の法定雇用率をアップ。雇用率をオーバーした割合での企業に対する優遇を強化。公的機関による定期的フォロー。(知的/20人未満/不動産業)
- ◆実際に中小の障がい者を雇用しているところに、見学、実習等をし、体験することから、障がい者を雇用することの難しさ、苦勞がわかるようになり、どのようにすれば就業環境が良くなるかを考えるきっかけになると思われる。(身体/20~50人未満/製造業)
- ◆就業後のプロセス(定着支援、加齢による離職支援等)に考慮した取り組みをしていただきたい。(知的/20人未満/サービス業)
- ◆就業の阻害要因は、①無知、②不安、③価値の3つだと考える。このうち、①と②は解消できるが、③については創造する必要がある。一般企業が雇用促進するには、「雇用の価値=雇用による利益」が肝要で、これこそ行政ができる仕事である。大阪府で以前から始められている、ハートフル顕彰制度のようなものは、大きな財政支出なしに可能であり、当該企業にとっても価値あるものである。わが社のある山口県も昨年7月に同様の制度を創設した。要は、意識の変革であり、これは一般国民のみならず障がい者本人の意識も改革が必要であると思う。(身体/20~50人未満/製造業)
- ◆障害者権利条約に関して、6月29日の閣議において、重度障がい者のダブルカウントを見直すような話が出ているようだが、今年の7月に法改正が実施され、法定雇用率が変わり、次にダブルカウントが廃止になると、企業は障害者雇用納付金では経営が成り立たないことになってしまう。また、重度の方の就労がますます厳しくなると思われる。(知的/50人以上/サービス業)
- ◆障害者差別禁止法、国連で採択されて権利条約の批准に向けた法整備を急ぐべき。コストは広く企業に求めるべきと考える。自治体には大阪府や千葉県の取り組みをもっと勉強させるべき。(身体/50人以上/サービス業)
- ◆助成金が就職の際だけではなく、長期のフォローを進めてほしい。(身体/20人未満/サービス業)
- ◆助成金やPRより、まず国や公共団体で障がい者を雇用してほしい。(知的/20~50人未満/製造業)
- ◆助成は短期、雇用は長期、雇用している間の何らかの支援は必要。ハッピーリタイヤをスムーズに行えるよう、企業と福祉の連携強化と受け入れ体制の整備。(知的/20~50人未満/サービス業)
- ◆地方自治体の持っている業務の中で、障がい者にもできることを開放してほしい。例えば、清掃車の助勢等を開放するだけでも相当数の雇用拡大が可能。(知的/50人以上/サービス業)
- ◆特別支援学校をはじめとして、教育の充実を図ることを望む。障がい者をハンディとしてではなく、特徴と捉えれば、一人ひとりに合った教育をすることにより、もっと成長させることは可能だと思う。(特にパソコンの教育)(知的/50人以上/その他の事業)
- ◆特例子会社への税制優遇措置。親会社からの出向者(スタッフ)の人件費を親会社が負担することについて、寄付金扱いにしない。(知的/20人未満/サービス業)
- ◆年功序列の給与体系を見直し、実績に応じた報酬にすべき。特に公務員。(知的/20人未満/サービス業)

- ◆ハコ（建物）をつくらず、これ以上「形」にお金をかけるのではなく、障がい者の就業支援等、具体的な活動に予算を配分していただきたい。（知的/20～50人未満/製造業）
- ◆罰則金が低いと思う。障がい者の法定雇用率の引き上げ（3%～）、罰金の引き上げ（未達成の場合1人10万円罰金）を科す。（知的/20人未満/サービス業）
- ◆弊社は県境に位置している関係で、都道府県によって支援への対応の体制に温度差を感じることもある。ある程度の平準化は必要と思う。一般企業が障がい者雇用がしやすい支援金の充実や手続きの簡素化（タイムリーな認可）も必要では。（知的/20～50人未満/製造業）
- ◆補助金等の拡大。（知的/20人未満/製造業）
- ◆補助金や支援金を支給した後のフォローができていない。本当に当初の目的が維持されているかどうかをチェックして、補助金を有効に活用してほしいと思う。障がい者の雇用拡大が第一義と考えて運用してほしい。（知的/20～50人未満/サービス業）
- ◆未達成企業の納付金を増額するなどして、障がい者雇用のための財源とする施策をもっと進めるべきである。（身体/50人以上/製造業）
- ◆もっと現実、現場を見て知ってほしいと思う。（知的/50人以上/その他の事業）
- ◆もっと現場を見ること。いろいろなことを感じていただきたい。（知的/20～50人未満/製造業）
- ◆現在の障がい者雇用が十分でない原因は以下の3点である。①財政問題、②企業のマインド、③人材不足。財政問題では、特に特別支援学校の過大規模化が深刻となり、学校の新設ができず、また既存の学校のインフラが十分ではない。国の補助が非常に重要である。企業マインドの点では、大企業、中小企業問わず、今だ福祉的観点での雇用の企業が多く、障がい者を明確に戦力として位置づけ、採用及び長期的な雇用を実行している企業がまだまだ少ないと考えている。一番深刻な問題は、障がい者雇用に携わる良い人材が極めて少なく、また育成する環境がない（身体/20～50人未満/サービス業）
- ◆現実には、障がい者を雇用するためには、コストもかかるし、指導する体制もしっかりつくる必要がある。したがって、企業にとってはかなりのコストを負担して障がい者を雇用している。真の意味でのノーマライゼーションを考えると、特例子会社という形態は正しい姿かどうかはわからないが、実際的にはうまく機能していると思う。それは十分な指導体制（コストをかけて）を構築しているために可能となっているものである。中小企業では、コスト負担に耐えきれないのと、指導体制が不十分なため、また、軽度の障がい者が大会社の特例子会社にとられてしまうため、難しい状況になっていると考える。マクロ的に考えると、障がい者に関するコストを企業に押し付けているともいえる。したがって、今後も持続的な雇用を考えるなら、雇用者に対する助成は行うべきだと思う。財源は厳しいので消費税を含めた検討が必要になると思う。究極的には日本という社会をどのようにつくっていくか（弱者に対する配慮をどこまでやるか）が基本になると思う。（知的/20人未満/不動産業）
- ◆障がいのある人たちが自主的に参画し、社会的・経済的に自立できる仕組みづくりが、ソーシャルファームであるとすれば、素晴らしいことである。落語の世界の「与太郎」は、今で言うところの発達障がい者ではないかと思われる。昔は「与太郎」のような、障がいのある人を切り捨てたり、隔離したりせず、社会全体で受けようとする「江戸しぐさ」を基本とする、相手を尊重するという意識があったのではないか。効率だけを追求する現代には馴染まないかもしれないが、今意識の変革が求められているのだと思う。（知的/20～50人未満/サービス業）
- ◆障がい者の就業意識を向上させること。障がい者の社会や会社適応力の向上に努めること。会社に対して、障がい者の雇用意欲を高める施策を考えること。特に精神障がい者については、雇用率ポイントを1から2にすることを考えてほしい。（身体/50人以上/サービス業）
- ◆障がい者の就労実態調査（就労先企業の実地調査・業務内容・仕事の内容）と年金を支払っている個人（障がい者）に対しては職場訪問も実施。個人の障がいの程度を正確に把握。加齢により、現在勤務している企業での勤務が難しい場合、積極的に行政が関与し、障がい者の再雇用企業を見つける手伝いをしてほしい。加齢を考えると定年まで企業が雇用を確保するのが負担となりそうな障がいの重い方は、採用を見送るケースもあるのではないかと。（加齢の状況に合わせ、企業・福祉と進み先を選択できると良い。）解雇は企業として辛い。（知的/20～50人未満/サービス業）

## A 型 事業所

自由記述カッコ内（もっとも多い障がい者/利用者数の規模/主たる収益事業）

- ◆「社会的事業所促進法」の制定。（知的/10～20 人未満/農林水産業）
  - ◆＜支援機関の職員の増員＞①障がい者雇用の経験のない事業所に対しての障がい者理解の啓発のため、②安定した就労を継続するため（定着支援）（事業所側にも障がい者側にも退職は不利益となる）
- 障害者雇用促進法の改定により、今後ますます中小企業での障がい者雇用の拡大は期待できるが、現在の脆弱な支援機関の体制では法改正は十分に生かされないと考える。（知的/10～20 人未満/クリーニング・清掃）
- ◆①労働施策と福祉施策の分離の解消、②労働者性の確立により福祉的就労の分離（授産に近い「働く」と雇用契約による「働く」の対象を明確にすつべきだと思う。）B型の分解。③所得保障の制度化。（身体/50 人以上/印刷）
  - ◆①就労継続支援A型の給付単価を少なくともB型以上に上げる。②事業所支援員に援助付き雇用（ジョブコーチ）支援技術の理論と手法を学ぶ機会を増やす。③施設外就労を行うための仕事開拓を制度化すべき。④在宅勤務を施設外就労に含めるべき。⑤就労移行支援事業所のみならず、A型もB型も、高齢・障害者雇用支援機構の助成金（職場適応援助者助成金）を使えるようにすべき。⑥特別支援学校にキャリア教育を積極導入し、進路指導の早期実施並びに進路指導の外部委託化を進めるべき。（身体/50 人以上/不明）
  - ◆A型事業所において、雇用が増えていけばよいとは思いますが、民間企業でのA型の理解がまだ不十分ではないのか。民間で起業する場合の収益面でのメリット、デメリット、新たな人員配置について、わかりやすく説明しなければ、A型事業所は増えていかないと思う。（知的/10～20 人未満/クリーニング・清掃）
  - ◆A型事業所の単価アップ。（知的/10～20 人未満/農林水産業）
  - ◆A型において、工賃アップ・確保を考えて運営すれば、精神障がい者には厳しい労働条件となる。また、福祉面を強調すれば、工賃確保が難しい。ソーシャルファームにおいて、精神障がい者の対応・取り扱いをどう配慮するか、大きな課題である。A型は福祉施設か障がい者雇用施設なのか位置づけが曖昧。現在の運営サービス費では、利用者を直接支援する支援経費のみで、法人監査や事業者指導監査で法人・施設に要求する運営・支援対応を100%実施するには程遠い。行政担当者は2～3年で異動する。専門家が育たない行政システムである。担当者が変（精神/50 人以上/食料品製造）
  - ◆B型福祉施設において、もっと施設長が給料を渡す環境をつくることを考えるよう指導した方が良いと思う。国や自治体等の補助金に頼らせるのではなく、本当に利用者に給料を渡すようにしている施設に支援するようにした方が良いと思う。（知的/30～50 人未満/その他の事業）
  - ◆一般企業及び就労事業所において、障がい者が最も必要とすることは職場環境だと思う。いつも目を向け、相談、声かけをしてあげられる職員（指導員）が不可欠であり、その配置のためには人件費の確保をする必要がある。現在の移行型の費用単価であればよいが、現状A型の給付費では厳しい。また、一般企業においては、障がい者雇用に積極的なオーナーはいるが、現場職員には伝わらず、いじめ等により辞めざるをえない方もいる。一般企業においても現場に専門職員を配置するための助成金等を導入すれば、もっと雇用が広がると思う。（精神/30～50 人未満/食料品製造）
  - ◆一般企業でも相談員や指導員などの障がい者に対する専門員を配置できるような補助金があると企業の受け入れも増えるのではないかと。（知的/10～20 人未満/農林水産業）
  - ◆一般企業に障害者が参加できる環境をつくり、企業への助成金を増やす。その後のサポートを考えるべき。（身体/10～20 人未満/その他の事業）
  - ◆一般企業や福祉施設と行政が共同で事業を行う。（互いの特異分野を出し合う。）（知的/10～20 人未満/クリーニング・清掃）
  - ◆一般就労は障がい者を雇用するのにかなりの無理をしている。景気が悪くなったり、業績が悪化すると効率の面から判断されてしまう。障がい者が安定した生活を営むための場として、ソーシャルファームが必要である。ソーシャルファームは、障がい者支援の専門家であり、当事者の側に立っている。医療費に莫大な費用を使うよりもソーシャルファームにまわすべきである。（精神/10 人未満/不明）
  - ◆今の世の中、健常者でも就業の場がない時に、とても障がい者の就業は大変だと思う。当事業所（A型）も日常働いている時はいいのだが、いつまでも置くわけにはいかない。出してやりたいけど就労先が見つからない。現状のこととしてすごく大変である。（知的/10 人未満/クリーニング・清掃）

- ◆会計の手法（就労収入の使いきりなど）を変えてほしい。積立（工賃・設備）についてももう少し幅がないと、事業を良くして工賃アップにつなげられない。前年度の収入からでは、年度ごとに収益差が大きい時に対応できない。（知的/10人未満/食料品製造）
- ◆介護、福祉施設に従事する人たちが、金銭的にも精神的にも安定できる体制。（知的/20～30人未満/不明）
- ◆介護施設の運営に比べて、障がい者施設は金銭的に四苦八苦しているので、公的資金の助成をもっと手厚くしてほしい。特に開所初期においては、助成が多くなるような制度をつくってもらいたい。（精神/10人未満/その他の事業）
- ◆各一般企業での理解の促進や取り組んでいただけるように行政側からの働きかけを今後更に行っていただきたい。（精神/10～20人未満/その他の事業）
- ◆各障がいの度合いとか、もう少し障がい者を理解すれば雇用の場も増えると思うし、鳥取県等が推進している福祉と農業、ホームレスと農業といった一次産業への参入により、雇用も少しは増えると思う。（不明/30～50人未満/不明）
- ◆金は国からもらうものと思っている障がい者と親があまりにも多い。金をばら撒かず、教育の改革をしてほしい。（知的/10～20人未満/レストラン・喫茶）
- ◆官公庁自体の雇用増加・・・身体障がい者の雇用はある程度進んでいると思われるが、知的障がい者及び精神障がい者の雇用は全くと言って良いほど進んでいない。（知的/20～30人未満/クリーニング・清掃）
- ◆官公庁の雇用増加・・・特に精神障がい者の雇用は進んでおらず、官公庁自体が雇用増加に努めてほしい。（知的/10～20人未満/クリーニング・清掃）
- ◆企業・自治体とのパイプづくりに力を注いでほしい。お金でなく、つながり、仕事のシェアを喜んでできる企業の育成をしてほしい。（知的/10～20人未満/食料品製造）
- ◆企業側への従業員の障がい者理解に対する研修等の実施。（知的/10人未満/その他の事業）
- ◆企業的手法を用いた事業で、障がい者の就業環境をよいものにするためには、雇用を支える収入と仕事が必要である。従って、景気対策と障がい者雇用促進法の充実を期待する。また、一般企業による就労継続支援A型事業を国や県に願いたい。（知的/10人未満/クリーニング・清掃）
- ◆企業等からの受託事業の場合、委託する企業にメリットがなく（CSRにはなるが）、逆に「良い商品がつかれるか?」「納期等が守れるか?」など不安要素（デメリット）がある。委託する企業側にメリットが生じるようにすることによって、受託事業が増加するものと考えている。その一例が福祉施設等が企業等から受託する事業量の比率によって、企業等の障がい者雇用率に算定できるよう改正願えれば、多くの事業量が安定して受託できることとなり、障がい者雇用の促進につながるものと思料する。（身体/20～30人未満/その他の事業）
- ◆企業はボランティアでは雇えないので、障がい者の能力を高める必要がある。（知的/10～20人未満/衣料品・アクセサリ製造）
- ◆企業への就労や施設利用について、どんな立場の人や利用方法でも柔軟に対応できるような法律にしてほしい。事業体や各補助金など、もっと使いたい企業、人が使えるようなわかりやすい仕組みがほしい。国、地方自治体が主催の障がい者理解が進むような活動を増やしてほしい。障がい者団体などももっとPRすべき。（知的/20～30人未満/食料品製造）
- ◆行政側が音頭をとるだけでなく、そういった環境整備を積極的に支援し、またそれを周知し、社会全体にも意識させることが必要だと思う。（精神/20～30人未満/農林水産業）
- ◆行政機関が持つ雇用行政事業所（例、ハローワーク障がい担当）の積極的支援と国、県、市町村行政の緊密な連携と行動力。（精神/10～20人未満/農林水産業）
- ◆行政機関での積極的な障がい者雇用の促進をお願いしたい。（知的/10人未満/クリーニング・清掃）
- ◆行政など、制度を熟知していない実態があるので、就労継続支援等をもっと知って、どこに何を聞いても同じ回答が返ってくるようにしてほしい。やっている事業所はかなりやりにくい部分も沢山ある。考えが硬いので良い職場づくりができないのも事実。（身体/10～20人未満/その他の事業）
- ◆行政においては短時間で事務処理を行っていただきたい。（身体/10～20人未満/クリーニング・清掃）
- ◆行政の補助金等に期待するのではなく、一般企業として、収益を確保していけるような運営の中での雇用環境でなければ、将来的な継続性は難しい。一般企業への啓蒙活動、障がい者個人への意識改革等が必要だと思う。（精神/10～20人未満/農林水産業）

- ◆国全体の働くことへの意識改革が必要だと思う。公的財源の使い方が単に企業への補助や福祉事業のためになるのではなく、障がいがある方が働くために必要なものへ直接的に使われるような施策や国家レベルでのワークシェアリングの推進など（これを行うには年金・保険・医療の制度改革も必要だと思うが）を考えていただきたい。口先、小手先の政策ではなく、弱肉強食ではない共存共福な国づくりの基本が障がいのある方々や社会的弱者といわれる方々の就労の課題とリンクしていると思うし、立法府の皆さんがそう考えていただきたい。（知的/10～20人未満/食料品製造）
- ◆国や自治体が持っている技術・知識を授産施設等に提供するとともに、販路拡大を支援すること。（知的/10人未満/食料品製造）
- ◆国や自治体に入っている業者に一定の障がい者雇用の義務付けをすると広がると思う。（知的/10人未満/クリーニング・清掃）
- ◆国や地方自治体が率先して障がい者雇用を行ってほしい。一般企業ではまだ限界がある。（知的/20～30人未満/その他の事業）
- ◆国や地方自治体自身が知的障がい者を含めた障がい者等を多く雇用すること。（知的/10～20人未満/クリーニング・清掃）
- ◆黒い金を出しすぎ。全員が変わらなければ変わらない。裏金の作り方を知っている議員たちがいれば、一生良くなることはない。（精神/10～20人未満/その他の事業）
- ◆現在、就労することが裁量の策と思われる。働いて税金等を納め、社会経済活動に参加することは市民として認められると思う。しかし、全ての人がそうであるのか、できるのであろうか。薬物依存症や触法障がい者は、今までの就労支援プログラムに適用が難しい。基本的な生活能力が身につけていない者が多く、就労する前にやるべきことが多々ある。ソーシャルファームの考え方は共感でき、こうした者への支援の方法として期待できると思う。（精神/10～20人未満/不明）
- ◆公共性の高い事業での積極的な発注。（知的/10～20人未満/レストラン・喫茶）
- ◆公務員に専門家を置き、もっと現状等をしっかりと把握していかなければ解決しない。（不明/50人以上/レストラン・喫茶）
- ◆厚労省を含め政治の安定が必要。福祉関係への施設・設備の拡充が必要である。（精神/10～20人未満/その他の事業）
- ◆こちらが雇用する意思があるのに、役所の間人が不勉強であったりなどで対応できず、訓練等給付金の申請手続きに戸惑っており、時間がかかる。自治体レベルで対応や受給者証発行までの時間がまちまちである。同じ区内で精神障がい者3日、知的障がい者1週間、身体障がい者3週間とかかる時間が異なるのはなぜか。（知的/20～30人未満/軽作業・ポスティング）
- ◆国家公務員（議員も含め）、地方公務員等の給与見直し、天下りの禁止、議員定数の削減等で財源を生み出せるのでは。現場の実態を良く知らないで、現実にそぐわない制度や制度間の矛盾等が多いと思う。福祉（特に障がい）担当者は、現場をいろいろと実習体験（職員との交流も含めて）をする期間を設けるべきかと思う。障がい者の働く現場での諸々は、机上の頭の中だけで理解するには限界がある。（知的/10～20人未満/食料品製造）
- ◆困っている人に対して支援ができる制度が必要。障がい=困っている人ではない。様々なところで困っている人がおり、隙間から落ちている。（知的/10人未満/農林水産業）
- ◆財源論からだけでなく、障がいのある方のニーズをみて政策を決定していただきたい。（精神/30～50人未満/軽作業・ポスティング）
- ◆障がい者自身の考え方の変化を促す方法をつくること。（精神/10～20人未満/農林水産業）
- ◆障がい者の意向をよく理解し、よりよい就労の選択機会を与えること。（身体/10人未満/その他の事業）
- ◆障がい者の業務能力の不足を補う賃金補填の制度化。障がい者雇用における税制優遇措置などの使用者へのインセンティブの提供。期間の定めのない援助付き雇用（支援）及び生活支援機関の設置。（就業生活支援センターの大幅な拡充、ジョブコーチ制度の拡充）障がい者の働く権利の法制化。（身体/30～50人未満/印刷）
- ◆障がい者の雇用は根気のいること。きちんとしたワーカー、地域、ケアマネとの連携の強化が必要。（知的/10～20人未満/その他の事業）
- ◆障がい者の作業能力に応じた仕事の受注を促進していただきたい。ジョブコーチによる支援体制の補助も充実させていただきたい。必要最低限の労働基準法規の制定により、障がい者の労働条件をよりよいものにできるよう働きかけていただきたい。（知的/10人未満/クリーニング・清掃）
- ◆障がい者の社会的認知の重要性。障がい者=福祉の発想の転換。（知的/10人未満/クリーニング・清掃）

- ◆障がい者の就業希望者のリストを（名前は不記名にする）ハローワークを通じて「就労継続支援事業所」に渡せば全国的にはかなりの障がい者の就業ができると思われる。ハローワークの職員の方々の働きが不十分である。（精神/10～20人未満/その他の事業）
- ◆障がい者の就労事業所に官公需をもっと増やしてほしい。（知的/10～20人未満/クリーニング・清掃）
- ◆障がい者の就労に対する企業減税。就労支援事業所への発足に対する企業への優遇措置。（税制、雇用率等の緩和）施設の経営は景気に左右され不安定。継続的な仕事の確保が一番の課題である。（知的/20～30人未満/軽作業・ポスティング）
- ◆障がい者を雇用する企業への補助・助成を充実すべき。（身体/20～30人未満/クリーニング・清掃）
- ◆障がいの特性を理解した、個人の能力を最大限に生かした仕事の構築と能力に応じた賃金体制及び建物（工場、休憩室等）への助成や低利での貸付（無利子であればなお可）を希望する。（知的/10～20人未満/廃棄物処理・リサイクル）
- ◆障がい者あるいは、働こうと思っても受け入れてくれるところのない人の辛さを理解し、職場開拓に協力してほしい。（精神/20～30人未満/食料品製造）
- ◆障がい者自身のスキルアップをさらに高めるとともに、国や地方公共団体での雇用増大、福祉施設等での雇用・就労数の増員を図る必要がある。（知的/30～50人未満/食料品製造）
- ◆支援事業費の給与面での改善ができる運営費にしてほしい。（精神/10～20人未満/不明）
- ◆事業所に対する支援を強化してほしい。（身体/20～30人未満/農林水産業）
- ◆事業所を開設して間もないため（2010年7月1日認可）、まだよくわからない。（不明/10人未満/クリーニング・清掃）
- ◆事業仕分け等で明らかになりつつあるが、税金の無駄使いを減らし（天下りなどの無駄な人件費、無駄な公共投資）、福祉（就労関係ももちろんのこと）にもっとお金をまわしてほしい。（精神/10～20人未満/レストラン・喫茶）
- ◆仕事の確保に対する制度的支援（官公需の優先発注等）。給付費の月額払い。（身体/20～30人未満/印刷）
- ◆施設や事業所等を運営していく上で人件費が一番高くなるが、現日本経済状況を考えると、給料アップは難しいと思われるが、現場に働きに来る人たちはそう考えていない人が多い。むしろ、少なすぎると考えている人が多い。国や地方自治体の介護職処遇改善措置を増額して、もっと本人（現場）に反映してほしい。（知的/10～20人未満/食料品製造）
- ◆自治体、一般企業等が最低限、障がい者の雇用義務を果たすこと。障がい者、特に精神障がい者の就業相談や就業後の相談体制（障がい者本人、事業所双方に対して）を整備すること。（知的/10～20人未満/廃棄物処理・リサイクル）
- ◆市町村に就労支援担当を配置してほしい。（知的/10～20人未満/廃棄物処理・リサイクル）
- ◆社会全体への理解・普及が必要。我々障がい福祉に携わる者としてその使命を持ち、行動していくことが大切と考える。ただ、「呼びかける」ということではなく、社会全体に理解してもらえるよう私自身も努力していく。（知的/30～50人未満/食料品製造）
- ◆社会福祉法人への補助金を少なくし、民間参入を増やすこと。（知的/10人未満/クリーニング・清掃）
- ◆社会保障の根本的な仕組みをその時々政権でぐらつくようなものではなく、安心できる、社会全体が弱者を支える経済的、人的仕組みが早急に必要。就労するすべての人が拠出し、支える保険の仕組み。就業能力を有する全ての人が働ける条件を整えることにより、結果として社会全体の経済を活性化させる仕組み。人が人を支えることをビジネスとする仕組み。（知的/10人未満/その他の事業）
- ◆就業者の所得保障。（所得の公的補填）支援者の充実。（知的/20～30人未満/印刷）
- ◆就職率を上げることも大切ですが、離職率を下げるような支援体制、取り組みが必要だと思う。離職率の高さが雇う側も雇われる側にも大きな壁になっていると思う。（知的/10～20人未満/食料品製造）
- ◆就労支援に関する制度、補助金や各種支援の予算を増やしてほしい。（精神/10～20人未満/食料品製造）
- ◆就労賃金については、基礎賃金として各利用者の方に保障（国）していただけたら、基礎賃金+授産賃金で障がい者や他の就労弱者の経済的自立に結びつくと思う。（知的/10～20人未満/衣料品・アクセサリー製造）
- ◆就労という切り口であれば、障がい者だけに特化せず、他の就労困難者も含めるべきである。WISE（work integration social enterprise の略、日本語では「労働包摂型社会的企業」）の社会的企業の研究と、広げることをもっとすれば、税投入を抑えられ、雇用場所も増える。福祉的就労の場に工賃向上の負荷を課すべきではない。サービスを提供するところはサービス提供の質を高めるように指導すべきである。（知的/30～50人未満/食料品製造）

- ◆正直、今は難しいと感じている。財政がない中で、障がい者の雇用を考えている政治家がいるのだろうか？と思っている。また、障がい者自身もアピール不足だと思っているし、もっと世論に問いかけてほしいし、この話も一部でしか進まず、私たちも含め、もっと行動を起こしていく必要があると思う。そこから行政にできることを対話していくべきではないか。（身体/不明/軽作業・ポスティング）
- ◆職場内での具体的な指導方法、職場定着に関する問題等の相談や支援の拡大に力を入れてもらいたい。カウンセラー、ジョブコーチによる支援の増強も希望している。（知的/10～20人未満/クリーニング・清掃）
- ◆ジョブコーチに対する事業所への助成をお願いしたい。一人ひとりにジョブコーチをつけると多くのジョブコーチが必要となる。（知的/10～20人未満/食料品製造）
- ◆自立支援法上の就労継続支援A型を実施し、将来的にはソーシャルファームのような形態を目指しているが、現行の法律内での事業展開には限界を感じている。今後第三の職場であるソーシャルファームのような社会的企業に対するいろいろな補助制度を国や自治体が考えていくことを期待する。（精神/20～30人未満/レストラン・喫茶）
- ◆設備が整うことにより、多くの障がい者が携わる仕事があると考えている。設備整備に対する補助を増やしてほしい。（知的/10～20人未満/その他の事業）
- ◆ソーシャルファームについてもっと詳しいことを知りたいし、勉強していきたいと思っている。（知的/10～20人未満/その他の事業）
- ◆ソーシャルファームの勉強を続けているが、ネットワークも少なく、情報も少ない。（外国のシステムはよくわかるが、日本での現状は捉えにくい。）就労支援事業も各行政への手続きが多く煩雑で、医療・ハローワークとの連携もとりにくい。助成金も申請後10数ヶ月かかってしまう。現状では医療の中での福祉的な職種が多く個性を発揮できる仕事が少ない。3障がいと同様に扱われ、障がいの特性を理解しにくく、支援しにくい。（精神/20～30人未満/その他の事業）
- ◆それぞれの障がい特性がきちんと理解できる人を、企業側で確保できるようなシステム・体制が必要である。そのための整備を期待したい。（精神/50人以上/その他の事業）
- ◆立ち上げの際のインシャルコストが大きな負担であるため、そこをいかに助成金等により援助してもらえかが鍵となる。その点を行政には期待する。これがクリアできれば、経営努力により新規事業や事業拡大ができ、障がい者雇用の受け皿も大きくなる。（知的/10人未満/農林水産業）
- ◆達成率の罰則規定をもっと厳しくするべき。（知的/30～50人未満/クリーニング・清掃）
- ◆地域の中でその特質と資源を分析する力を、実は障がい当事者が持ち得ないところに問題がある。健常者のペースで事業や理念を発信しても道のりが見えない。ある程度のすり合わせが必要で、「雇用型の福祉的就労」とでも表現し、現状ではかなりの理念性からの脱却が迫られると思う。（知的/30～50人未満/印刷）
- ◆地方行政も独自の取り組みを行っているが、財政力の問題で温度差が大きい。また、地方行政は国の法律や方針を中心に動いており、要望的なものは実現性が薄いように感じている。ソーシャルファームでも国の施策としての法制化が望まれる。（知的/30～50人未満/クリーニング・清掃）
- ◆地方自治体に特例子会社のような事業体を設置し、官公庁からの業務を委託するなどはどうか。その事業体を社会福祉法人等で運営すると、障がいを持つ方も安心して働けるのではないか。永続的に事業を続けていくには、一時的な助成金よりも作業確保のための優遇措置が効果的かと思う。（知的/10人未満/廃棄物処理・リサイクル）
- ◆地方自治体の中にも株式会社があって良いと思うし、市場のもっと底の知識をもった人間（マーケティング、対市場活動を実行できる人材）がこの障がい者問題に取り組まなければ、解決の先が見えてこない。福祉の専門家にマーケットの中で対価を求めることこそが難しい現状である。（精神/10～20人未満/その他の事業）
- ◆地方における障がい者雇用枠というものは、非常に少なく、当事業所の利用者もなかなか一般の企業へ就職できる比率が低く、事業所を就職先と考えている利用者が多いのが事実である。私たち職員も内職等、仕事を見つけ少しでも運営をしやすいしようと努力はしていますが、ギリギリのところまで運営しているのも事実である。もっと事業所に対しての助成等があれば、設備を整え、環境をよくすることで、いろいろな職種と関わりを持ち、就業の場を広げることが可能と考えるので今以上の助成が必要であると思う。（知的/20～30人未満/不明）
- ◆机の上でなく現場を見て法律などを決めてほしい。（精神/20～30人未満/レストラン・喫茶）
- ◆当法人は就労継続支援A型事業所を新規で立ち上げたが、その際に大きな課題となったのは、経営ノウハウの不足と資金調達であった。新規立ち上げの支援や優遇策を期待したい。（精神/10～20人未満/食料品製造）

- ◆特に期待していない。会社が事業収益を確保するための工夫をして給与を上げる努力をしないといけない。(精神/30～50 人未満/食料品製造)
- ◆特別支援学校高等部卒業が最終学歴となって就労している現状であるが、普通の子ども達もその先大学・専門学校とステップを踏んでいる。同様に、高等部卒業後障がいのある方のための学ぶ場を確保し、養成し、就労につなげていくとよいと考えている。(精神/10～20 人未満/食料品製造)
- ◆認知症のグループホームが新規に建築され、高齢化社会とはいえ、旧校舎などの活用をし、その財源を福祉の中でも弱者に配分してほしい。(知的/10～20 人未満/衣料品・アクセサリ製造)
- ◆働く場の支援、公共(公有地)用地の有効活用、無償での貸与。行政事業の委託事業の増加。(現在、水道検針等あり) 議会議員の協力と理解。できる限りの規制や条件の緩和。(不明/10 人未満/レストラン・喫茶)
- ◆ハローワークの意識が低い。(精神/20～30 人未満/食料品製造)
- ◆販路を拡大し、賃金を支給するために十分な利益を確保するためには、国や地方自治体、官公庁などの公的分野が優先的に発注することを義務付けるべきではないかと思う。(知的/20～30 人未満/食料品製造)
- ◆福祉専門職、民間企業、行政、地域社会との相互理解が必要。また、福祉職の意識改革。アイデアとアイデアを実現する実行力があれば、お金をかけずに障がい者の就業環境は大きく変わるはず。(不明/10 人未満/農林水産業)
- ◆福祉担当者だけでなく、まちづくり、観光など、他分野との連携から、障がい者就労を進める取り組みができると思う。(身体/30～50 人未満/その他の事業)
- ◆福祉的就労の支援に携わる職員、関係者の意識改革が不可欠であると感じる。障がい者や就労困難な弱者の救済、支援こそが将来の社会保障費抑制につながる。(知的/20～30 人未満/不明)
- ◆法定雇用率のアップ。国としての経済力のアップ。(知的/10 人未満/クリーニング・清掃)
- ◆北欧などに見られるような国営企業(特別行政法人等)で全国的に雇用を進めること。(もしくは都道府県単位で。) 社会全体で障がい者等の就労弱者を支える仕組みづくり。(知的/10～20 人未満/その他の事業)
- ◆保護と過保護は違う。甘ったれの障がい者を叩きなおす制度があればいい。血眼に神経をすり減らし汗して働く人間としては、障がいを利用して何もせずぬくぬく暮らす人間は許せない。当センターは、そういう気位の高い障がい者の方(仕事に熱中する意識を向ける)以外はいない。その上で人は平等、ノーマライゼーションではないか。(精神/20～30 人未満/クリーニング・清掃)
- ◆補助・助成金の見直し。(知的/10 人未満/クリーニング・清掃)
- ◆まず、国、地方自治体などが雇用率を守ること。雇用率を上げ、雇用のための施策を充実させること。(知的/20～30 人未満/その他の事業)
- ◆まずは行政で率先して雇用を増やしていくべきだと思う。民間の方がその部分は考えていると思う。(知的/10～20 人未満/その他の事業)
- ◆もっと障がい者と向きあってほしい。精神障がい者は何かをきっかけに一般企業への就労が可能だと思っている。甘い言葉ばかりかけるのではなく、人として人間として、働く者としての一人の人間の立場で対応してほしいと思っている。福祉課に席を置いているのであれば、もっと勉強してもらいたい。書類を確認しながら説明されても不安である。福祉事業での質問、相談窓口を一本化してほしい。行政は無愛想で不親切だと毎回感じる。(精神/20～30 人未満/軽作業・ポスティング)
- ◆やはり金銭的にはいつも苦しいので、経済的な状況を改善できる策や人材などの提供をしていただけるとありがたい。(不明/10 人未満/レストラン・喫茶)
- ◆障がいのある人もそうでない人も共に働ける職場というのは、目標とかではなく、実現しなければならない義務であると再認識して、厳しい社会的・経済的状况であっても、国等では予算減や一般企業では解雇等を行わないように監視するような仕組みが必要ではないか。(知的/10 人未満/その他の事業)
- ◆障がい関係予算の引き上げ、せめて国内総生産比2%台にしてほしい。福祉行政と雇用行政の連携と、それを後押しするような企業への支援を拡充してほしい。差別禁止法制定による通勤手段の確保やコミュニケーションツールの充実、就労先での権利保障を進めてほしい。(精神/20～30 人未満/食料品製造)
- ◆障がい者個々人の考え方に合わせられるよう、いろいろな形があってよいと思う。そのためには、個々人の能力などをしっかり把握することが必要。親が高齢になるまで面倒を見続けてから手放すのではなく、早期から分離が必要。これは障がい者に限らず、日本としての問題、20歳を超えたら世帯を分離してしまうとか、もっと真剣に自立しないといけない。学校(文科省)、ハローワーク、福祉(厚労省)などが情報を共有するシステムが必要。(精神/10 人未満/クリーニング・清掃)

- ◆障がい者といっても様々な能力を秘めており、健常者よりも高い能力を持った方がたくさんいる。しかし、一般的には、軽作業や人の嫌がる仕事を安い賃金で働かせることが多いようにも思う。行政機関でアウトソーシングできる仕事を優先的に随意契約できれば、少しは環境改善につながるのではないかと思う。(精神/10~20人未満/軽作業・ポスティング)
- ◆障がい者に関しての行政からの補助金が全体的に効率よく公平に使われるように考えてほしい。いろいろな新しいシステムになればなるほど、取りこぼされる部分があるような気がする。また、そのことに関しての事務の多さもなるべく簡略化してほしい。障がいの特性、精神の場合は、いろいろな意味で働き続けることが難しいので、それを踏まえたシステムで援助してほしい。(精神/10人未満/その他の事業)
- ◆障がい者の労働問題は過去にも相当議論されている。ソーシャルファームと保護雇用と社会支援雇用との違いが良く理解できないが、そもそもノーマライゼーションの考え方で言えば、どれも当てはまらない。住みたい所に住み、働きたいところで働くことは、すべての人間に保障されるべき権利と義務であり、障がい者がゆえにそれが実現できないのであれば、制度としてそれを支援することが社会保障であると考えて。支援施設の経営に関わっていてこのようなことを書くのは問題かもしれないが、一部の特別な場所でしか働けない環境こそ課題の一つである。(身体/10~20人未満/印刷)
- ◆障がい者の雇用について、日本の景気が良くなると難しいと思う。現在、健常者の方の雇用についても難しい中、企業としては即戦力となる人材を求めている。ハンディキャップがある分、障がい者の雇用は難しいと思う。物理的な環境を整えたとしても日本国内に仕事がないことの方が危機を感じる。言葉では景気回復が必要だと言われているが、実際にどのようなことをすることが必要であるか、研究するチームは一つに限らず必要だと考える。(知的/20~30人未満/クリーニング・清掃)
- ◆障がい者の就労を可能にするため、福祉と労働(就労)の壁を取り払う。継続A型の上層部に強力な企業をつくる。販売力の強化。行政は弱者にお金を直接配るより(生活保護)、弱者に仕事をつくれる法人に配る。弱者に直接渡さない。労働を通して本人に渡るようにする。働く意欲を失い、人間が怠け者になる。働くことは楽しいことであるという自覚を植えつける。(知的/30~50人未満/食料品製造)
- ◆毎日知的障がいをもつ利用者と働いていて思うこと。就労につなげていく一番の方法は家庭の中にあるのだということ。毎日の生活にこそあるのだと思う。毎食きちんと箸を持って食べる→弁当配膳の時に役に立つ。きちんとした姿勢で本を読む→背筋を伸ばして作業ができるので視界が広がる。幼児期にしっかり砂場で遊ぶ→自分の思い通りに手先が動くようになる。挙げればきりがないのである。家庭の中があまりにも物事を教えなさすぎる感じている。あわせて、かわいがられ方を知らない子どもが多いこと。コミュニケーションは家庭の中でこそ生まれるのだと思う。国や地方自治体などの行政に期待していても何も始まらない。そこに携わる人間一人ひとりの問題である。職業人である前に人間としていかなものかと思う人材しか今はいません。障がい者の・・・という前に一人ひとりが考えなくてはいけない、社会全体の問題だと思っている。そこでどうするか、私たちNPOで地域の中にあって身近な問題から取り組んでいる。地域の障がい者が地域の施設を利用する、地域で暮らす、生活するという当たり前のことから始めている。まだまだ始めたばかりなので、今からやらなければならないことが満載である。(知的/10人未満/食料品製造)

## B 型事業所

自由記述カッコ内(もっとも多い障がい者/利用者数の規模/主たる収益事業)

- ◆①松下幸之助氏の無税国家論のように、国、県、市町村が年度ごとに使い切る予算を福祉のために何割かをそれぞれのポジションで預金し、利回りができる時点で運用していく。②今は国全体が縮み思考で、国がいかにして儲けるか、国民を豊かにしていくか発想がないと思う。韓国の大統領のように、国のトップが海外に向けてトップセールスをやっていかなければ、この国は立ちいかない。国会議員は自分の票のことより、国のこと、国民のことを第一に考える人が出てこないこの国はダメになる。(身体/20~30人未満/その他の事業)
- ◆一般企業自体が障がいをもった方たちに目を向けることが必要。また、企業で働く体制を整えるにあたって、専門知識を持ったスタッフは必ず必要なため、その体制整備の支援体制を国なり行政が行ってほしい。(身体/10人未満/廃棄物処理・リサイクル)
- ◆官公需の優先発注等、仕事の確保に対する制度的支援。給付金の月額払い。(身体/10~20人未満/印刷)

- ◆行政が障がい者の生活に理解を深め、何が必要かを知ること。行政の中に障がい者を雇用し、そこから障がい者への理解を市民にまで広げていくこと。(身体/20~30人未満/衣料品・アクセサリ製造)
- ◆国や地方自治体などの行政が、一般民間企業への障がい者の雇用率を上げるよう施策を講じてほしい。公的機関においても障がい者の雇用率を上げる努力を続けてほしい。(身体/10人未満/食料品製造)
- ◆国や地方自治体のレベルを一般企業まで上げることができれば、無駄が大幅になくなり、質や能力も改善されると思う。するべきと思う。(身体/10人未満/農林水産業)
- ◆現行制度の下では、就労系のサービス事業所をもっと増やしてほしい。特に特別支援学校の卒業生の受け皿となると不足していると思う。(身体/30~50人未満/食料品製造)
- ◆現行の財政枠の確保及び教育分野におけるハンディキャップへの理解促進。義務としてではなく、また、ゆとりがあるからの支援でもなく、ハンディを持つ人を支えたり援助することが自然な行為であると思えるような社会づくりを目指してほしい。現在は理念や理想ばかりが先行し、国民感情や実際の運営における部分の問題が解決されないまま置き去りにされ、差が広がっているように感じる。国や自治体という大きな力を持つ組織だからこそ、社会基盤の整備を切実に願いたいところである。(身体/不明/農林水産業)
- ◆現在の税金を考えると、財政的に現状維持していただけたらありがたく、またその中で雇用システムをつくっていただけたら、なおありがたい。(身体/10人未満/食料品製造)
- ◆現在は健常者の就業も厳しい状況であり、その中で障がい者は最も疎外された環境に置かれている。まず、行政関係での就業率を増やす。それからセーフティーネットを整えることを始めなければ、障がい者も前向きに一般就労を考えることはできないのではないかと。(身体/50人以上/不明)
- ◆現状は自立支援法により、一般就労を除く就労継続支援事業所などの当事者は、利用者としての立場で訓練等給付の対象とされ、いくら一生懸命働いても最低賃金からは程遠い賃金である。障がいを持つ当事者こそ、主体者たりえる制度が望ましい。生活者であり、働く人であって、それへの支援があつてこそノーマライゼーションの理想に一歩近づくのだと思う。(身体/20~30人未満/その他の事業)
- ◆障がい者が一般就労しても長く継続できなかつたり、障がい者の力が十分発揮された形での就労でなかつたりする実態を見ている。福祉施設側も就労すると経営が厳しくなるという状況では安心して一般就労に向けた支援に力を注ぐことができない。福祉的就労と一般就労の間にあつて、それをつなぐものとしてソーシャルファームを行政などが後押ししてやってみてはどうだろうか。山形市の方でも障がい者雇用に取り組もうとしてくれているようである。施設外支援・施設外就労をもっと活用できないかと考えている。(身体/20~30人未満/印刷)
- ◆障がい者の生命や暮らしをもっと重要視し、無駄な工事や人件費を減らしてほしい。(身体/10~20人未満/食料品製造)
- ◆施設の代表者や職員には、就労に関する意識や就労の実態などを学ぶ機会をより多くとることで、施設がより就労に向けての取り組みを展開できると思う。障がい者には、夢や希望を持てるような仲間同士のつながりや職場での交流を深める機会を努力して作ってほしい。(身体/20~30人未満/レストラン・喫茶)
- ◆実際に現場で体験してほしい。(身体/10~20人未満/その他の事業)
- ◆社会全体に障がい者を雇用する前段階として、障がい者を雇用するとどのような流れになり、社会にとってどのようなメリットがあるのかをメインに宣伝してほしい。障がいを知ってもらわなければ雇用は生まれにくい、障がい者を平等に見てもらふことができないと思う。(身体/10人未満/食料品製造)
- ◆障がい者に対する理解、周囲の環境の中で、障がいを持っているからと特別視しないこと。一般の人と同じようにメリハリを持った生活をしていけるような支援が必要である。制度だけではなく、地域への働きかけが必要だと感じる。(身体/30~50人未満/その他の事業)
- ◆たくさんの支援施設ができたが、企業が入り込むことにより、障がい者を商品として見ている場合がある。企業の能率性は素晴らしいが、それを受けている障がい者は、やはり利用されているという気分を味わうのではないと思う。それより、企業の発想を施設の中に取り入れる制度があればよいのではないかと考える。(身体/10~20人未満/その他の事業)
- ◆縦割り行政である。福祉専門職員は異動させない。思いやりのない。補職名が上がると威張る。(身体/20~30人未満/その他の事業)
- ◆とりあえず、見做い雇用と優先発注制度の確立。次に日本の保護雇用をどう位置付けるか、始まったばかりの企業への就労支援をどうやって本物にしていくか。移行支援、A型、B型それぞれの機能について検証が必要。就労支援については、財政的解決よりも様々な工夫でできることも多いのが実感。ジョブコーチ支援のあり方について検証も必要。成果に個人差があるため、求められている役割が徐々に変化しているにもかかわらず、対応が不十分。就労支援は福祉ではなくキャリア支援であるという意識の転換によって移行支援のプログラムは大きく変わるべき。(身体/10~20人未満/その他の事業)

- ◆やはり金銭面での支援が一番根本にあると思うので、雇用するためには惜しまず必要なものはどんどん作ってほしいと思う。(制度化が遅い。)働く場を提供するための資金調達、その手段・方法はより簡素化してほしい。(身体/30~50人未満/食料品製造)
- ◆労働者に最低賃金を保障していながら、工場外に出す、いわゆる下請け作業は、内職賃金同様、低コストで行われている。福祉施設は低コストであっても引き受けざるを得ない環境に置かれているため、施設同士で下請けの取り合いになっている。こうした状況下では工賃アップにはつながらず、過酷な労働対価で毎日を凌いでいるのが現実である。下請けに出す場合の弱者保護はできないものか。(身体/20~30人未満/その他の事業)
- ◆障がい者団体や施設で、自治体の事業(特にリサイクル)を受託しているところがあると思う。全国調査をしてほしい。障がい者団体も自治体もその実情を知らないところが多いと思う。自治体業務を受けるだけで、数万人の弱者雇用が実現できると思う。これはさらに自治体以上の同様の仕事に発展できると思う。(身体/30~50人未満/陶芸・木工品製造)
- ◆一定の能力のある障がい者(精神等)の潜在能力を引き出す(作業等)ことに力を入れ、あまりに保護的(ダイケア)な支援を継続させるのはいかがかと考える。(精神/30~50人未満/不明)
- ◆一般企業が障がい者雇用を促進するために、まず自治体、官公庁が障がい者就労を進めるべきである。その際に、パート、アルバイトの形態を導入し、また短時間(4時間程度)のグループ就労など、障がい者がまず就労できる環境を整える必要があると考える。アルバイト、パートの後、ステップアップでのフルタイムを目指す道を開くことを考えていただきたい。(精神/30~50人未満/軽作業・ポスティング)
- ◆一般企業に障がい者が就労できる環境にするために、国はもっと福祉予算を組み、就業サポートができる人材を企業にどんどん送り込めるようにすべきである。(精神/10~20人未満/その他の事業)
- ◆一般企業に対する制度を増やしてほしい。(精神/20~30人未満/軽作業・ポスティング)
- ◆一般企業へのアピール。法的なものでは、そもそも障がいがある人が弱者であると決めつけているようなもの。法的なものも必要ではあるが、障がいへの理解や職種によっては健常者よりも適材者となりえると十分に理解してもらうことが必要。(精神/30~50人未満/レストラン・喫茶)
- ◆思い切った発想の転換が必要。障がい者を雇用した企業には最低賃金を保障する政策的経費を助成する。ただし、一定期間で障がい者がその企業にとって必要とするか判断を仰ぎ、一方で障がい者が向き、不向きを判断してはどうか。一般企業は営利を目的としているから、まず企業のメリットを考える必要があるのではないか。(精神/10~20人未満/レストラン・喫茶)
- ◆介護支援の中で支援者としての目線、または障がい者本人の目線や意見をより多く聞き入れる必要があるのではないか。(精神/10~20人未満/農林水産業)
- ◆学校(小・中・高・大)において、必ず一人は障がい者を雇用すべきと考える。(精神/10人未満/陶芸・木工品製造)
- ◆企業に対する補助金等を増やす。福祉事業所への補助金の有効活用を、企業にも適用するのは一つの手ではないだろうか。(精神/10~20人未満/衣料品・アクセサリ製造)
- ◆行政の下での事業所の増設、一般企業の福祉作業所への助成、福祉企業の利益増収の補助、民間企業の受け入れ等を期待する。(精神/不明/農林水産業)
- ◆行政は、就労施設で可能な作業(封づめ作業、名刺作成等)を委託していただきたい。(精神/30~50人未満/レストラン・喫茶)
- ◆行政は手続き等の事務処理の簡略化、迅速化が必要。関係者は、福祉にとらわれすぎず、一般企業のノウハウなどを積極的に導入する姿勢が必要だと考える。(精神/50人以上/農林水産業)
- ◆国、自治体で働いている人たちが、障がい者施設へ通所される障がい者を理解し、実態を知ってほしい。国、自治体が設備、立地面を援助してほしい。(精神/10~20人未満/レストラン・喫茶)
- ◆国、地方自治体には、雇用枠を望む。教育的役割や心的等支援は福祉サービス事業所がそれを担うべき。それを体系化してまとめたものを一般企業に向けてアピールしていく。人的支援を民間委託にもっと移して、国、地方自治体は、仕事枠を設けるべき。その他、アピールのための支援団体は必要に思う。(精神/30~50人未満/クリーニング・清掃)
- ◆国や地方団体が財政的な支出を増やす努力をしていただきたい。社会や経済の状況は個人だけで変化させることはできない。国や地方自治体が力をつけ、行き届いていない弱い立場の方々へのきめ細やかな支援、一般の方への周知、理解レベルの向上を目指すことがベースになると感じている。また、重要な支援を民間に任せすぎで、就労についても国や地方自治体が進んで取り組むべき。(精神/20~30人未満/軽作業・ポスティング)

- ◆ 現行の生活保護では、働いた分だけ差し引かれてしまうことや、支給される保護費が多い傾向があり、実際に就労できる障がい者でも働こうとしない環境が醸成されているように感じる。障がい者でも就労することが喜びに感じられるような、またハンディキャップのある人の特性を生かせるような合理的配慮がもっと増えるとよいと思う。(精神/10人未満/食料品製造)
- ◆ 現場に多く足を運んでいただき、実感を持っていただきたい。当事者はもちろん、障がい者の就業をフォローする立場の人間の声を広く拾っていただきたい。(精神/10人未満/農林水産業)
- ◆ 公的機関での雇用を増やし、雇用法定率を上げる。公的機関での入札の対象を法定雇用率の遵守を条件とするなど、福祉課だけでなく他の課でも障がい者雇用の観念を用いる。(精神/20~30人未満/レストラン・喫茶)
- ◆ 公的機関は率先して障がい者を雇用してほしい。そして、障がい者雇用のあり方のモデルとなってほしい。(精神/10人未満/不明)
- ◆ 公的支援はあくまで自助、共助の補助。依存は自立に逆行。行政セクターの役割は「誘い水政策」。(精神/30~50人未満/不明)
- ◆ 障がい者が就業できれば、税金収入が増える。ならば国にとって経済的に良いのでは。(精神/20~30人未満/食料品製造)
- ◆ 障がい者雇用している企業に対しての支援。障がい者雇用を支援するサービス事業に対して、利用料等の見直し。アフター支援に対するサービス料の加算。(精神/30~50人未満/食料品製造)
- ◆ 障がい者の現状について、しっかり把握してほしい。また、偏見、差別等のないように仕向けてほしい。公的機関でも障がい者の雇用等、もう少し検討してほしい。(精神/10人未満/レストラン・喫茶)
- ◆ 障がい者の理解。(精神/20~30人未満/食料品製造)
- ◆ 障がい者は、就職はできるが続かないのが現実だと思う。障がい者の就労に力を入れるのはよいが、苦しむのは障がい者本人だということを理解していただきたい。(精神/30~50人未満/軽作業・ポスティング)
- ◆ 障がい者への理解。(見ているだけ。近づいて話をしてもらいたい。)行政などのバックアップ支援。(精神/10~20人未満/農林水産業)
- ◆ 障がい者への理解を広く国民に知らしめてほしい。(精神/不明/レストラン・喫茶)
- ◆ 障がいのある方が最低限度の生活をせめて送れるように、ニーズに合った政策を決定していただきたい。(精神/10~20人未満/食料品製造)
- ◆ 市、県、国で高々1,000万円位で10~20人の障がい者をきちんと雇ってみてほしい。(精神/10人未満/その他の事業)
- ◆ 事業所や他の社会資源と連携をとりながら、障がい者個人の特性を生かした就労を考えていただきたい。(精神/10~20人未満/軽作業・ポスティング)
- ◆ 市町村の財政比率は、福祉が最も高い比率である。これ以上福祉政策に力を入れるのは困難と思われるが、福祉とは人々が豊かに生活することの意味を踏まえ、努力していただきたい。(精神/20~30人未満/廃棄物処理・リサイクル)
- ◆ 社会保障費を減らすためにソーシャルファームを考えているとしたら問題だと思う。障がい者や雇用に不利な方の働く場の選択の一つとして企業と同じ経営の方式を取り入れるのならいいと思う。しかし仕事が保障されないならば、継続は難しいので、それを支援してほしいと思う。(精神/50人以上/クリーニング・清掃)
- ◆ 周囲の作業所等でも見られるが、障がい者の将来的な自立支援ではなく自施設への残留を意とした対応が見られる。また、多少がんばればA型への移行や一般就労も全く無理でないと思える利用者も社会保障制度への依存心が強く(特に若者)、あまり努力をしない。できれば老人介護保険制度のような介護度基準を明確にし、補助(本人に対して)額も見直すようにしたら、微妙な利用者も自分の将来に対してもう少し真剣に取り組む気持ちが出るのではと思う。(精神/10人未満/陶芸・木工品製造)
- ◆ 就業環境を整えることは大切だと思うが、生活環境が整ってなければ就業は難しいと考える。就業と生活を一体的に考えなければ、継続した雇用は厳しいと思う。(精神/20~30人未満/農林水産業)
- ◆ 就業支援をハローワーク(国)、県、市と行っているのだから、一本化してもよいと思う。ハローワークに担っていただきたい。(精神/10人未満/食料品製造)
- ◆ 就労支援を行い、成果が出ている事業所、企業にはより手厚い助成を。(精神/30~50人未満/食料品製造)
- ◆ 就労するにあたり、特別な配慮を要す障がい者を雇用するにあたり、ハード、ソフト両面における企業への補助。就業生活支援センター等、支援機関のレベルアップ。(人材を確保し育てる財政的援助。)(精神/30~50人未満/食料品製造)
- ◆ 主権在民の視点に立ち、基本は民主主義の下で、民に真に必要なサービスを国で示すべきであると考えている。(精神/30~50人未満/農林水産業)

- ◆自立支援法の撤廃。精神障がい者の障がい特性への配慮を含む、新法による利用者本位の法律。(精神/10～20 人未満/食料品製造)
- ◆自立支援法は、受益者負担等、改正しなければならない点は多々あるが、事業所として、利用者の工賃を上げること、就労支援をすること、生活支援をすること、と明確になり、ある意味、作業所の職員の意識は変わってきたと思う。生活支援センターや就労生活支援センターができて、障がい者の相談もしやすくなったし、いろいろな機関が連携して分担することができるようになった。国には、企業の意識改革と障がい者を雇用した時のフォローをもっと積極的にやってもらいたい。また、住環境の整備をやってもらいたい。(精神/10～20 人未満/その他の事業)
- ◆ソーシャルファームのような障がい者雇用を促進する施策は、進めていくべきだと思う。ソーシャルファームや特例子会社等が単なる善意や法律で定められているというようなものではなく、一企業として収益を上げられるように積極的に活用が進むような制度を構築してもらいたいと思う。(精神/20～30 人未満/その他の事業)
- ◆地域のまちづくりに福祉も一緒に考える場所を提供してもらいたい。(まちづくりの会議に机を並べ、意見を一緒に述べる機会を設けてほしい。)行政の方は福祉のことをあまりに知らない人が多いことにびっくりする。福祉の方ももっと地域のことに協力体制をとるべきで、積極的にイベントなどに参加すべきだと思う。(精神/50 人以上/不明)
- ◆地方自治体での障がい者雇用率をアップしてほしい。企業等に罰則をつけるのではない。行政にも補助金カットなどの措置を設けて雇用するような環境をつくってほしい。障がい者を支援する関係者に対して、賃金を多く払えるようにしてほしい。一般社会に比べ、低賃金のため、支援者が不足して、十分なサービスが提供できないようにも考えられる。(精神/30～50 人未満/食料品製造)
- ◆地方で不足していると思われる労働力へ障がい者を雇用させるなどの事業。(精神/20～30 人未満/印刷)
- ◆働く場(実習でも短期でも)の提供。行政など業務分析を行って、部分的にでも他者(障がい者)に頼める仕事を増やして欲しい。よりバラエティに富んだ就職先の確保。短時間労働も労働として認めてほしい。何らかの評価がほしい。(精神/20～30 人未満/軽作業・ポスティング)
- ◆働く場の保障とともに、働く喜びの一つに稼ぐということがあると思う。しかし、現社会では障がい者の労働力を低くみられることが多く、下請けなどは何をやっても、どんな職種も100円、200円の世界である。もっと企業の責任として、正しい労働評価をしてほしいと思っている。一方、障がい者支援とオリジナル商品の開発・製造・販売をしていくのはやはり無理になってしまう。補助金等も含めて、社会(企業)が支援するシステムを考えなくてはと思う。(精神/50 人以上/クリーニング・清掃)
- ◆福祉施設が雇用先、就労先にならなくても良い環境づくり。(精神/20～30 人未満/クリーニング・清掃)
- ◆福祉施設の企業化が第一だが、施設の独自性を持たせるための支援・援助が必要である。法人や財団の援助はありがたいが、社会福祉法人よりNPO法人の方が援助を待っており、ここへ力を与えていただければ幸いに思う。行政もまた同様である。(精神/10～20 人未満/不明)
- ◆福祉のノウハウを持った方の育成。(精神/不明/不明)
- ◆不景気で作業所の仕事が減っている。景気対策をして、こういう作業所まで仕事が回ってくるような社会を作ってほしいと思う。(精神/20～30 人未満/農林水産業)
- ◆もっと障がい者の希望や要望を聞く。障がい者が安心して働ける場(利用料なし)をつくる。(精神/50 人以上/食料品製造)
- ◆就業環境をより良くすることもよいが、就業環境をより良くするためには、その人たちを取り巻く環境整備を考えた方がいいだろう。精神に関しては、身体・知的と比較しても手帳の等級も大雑把であり、社会的保障(JRは料金がかかるなど)において制約を受ける障がい者も数多くいるので、その人たちの生活基盤を安定させるための施策や法整備などをしっかりテコ入れし、弱者といわれる人たちを安心、安定させるための制度をつくった上で、次の段階の施策(就労など雇用対策)へ進めるようにしてほしい。近頃は、雇用とか一般就労とかいった言葉が独り歩きしているように感じられ、重視される傾向にあるので、いわゆる我々健常者と同じような生活を地域で送っていけるような、すなわち本質的に人間らしい生活や過ごし方をできる社会はどういうものか、真剣に取り組んでほしい。(精神/20～30 人未満/軽作業・ポスティング)
- ◆障がいを持つ人の家族同士がコミュニケーションを取れる場があるということを広く周知するべきだ。授産施設や作業所に通所することによって、病状が良くなった障がい者が公へ意見発表、成果発表を行える場をもっと増やしていただきたい。(精神/30～50 人未満/不明)
- ◆障がい者の就業に向けて、生産活動を通じてその知識の習得及び能力の向上と適性を引き出すために必要な訓練を行う作業所は、多種多様な仕事(職種別技能訓練)を利用者に提供したい。そのための仕事確保が困難な現状を理解していただき協力願いたい。(精神/10～20 人未満/軽作業・ポスティング)

- ◆障がい者の就業環境の向上には、働く場所の確保、施設が支払う工賃の向上が必要だと考えられる。当施設のように、企業からの受注が主な作業になっている場合、受注量の増加が工賃向上に必要な条件になってくる。実際に営業に伺うが、新規販路の開拓にはつながらず、時間だけ消費してしまう状況が続いている。また、企業へ伺った際に、施設の存在すら知らなかったと言われることがあるため、当施設にて、市、商工会議所と連携をして啓発活動を行っているが、単発で終わってしまい継続的な啓発活動が行えていない。障がい者、企業、施設の相互理解を深めていくための活動の促進を行政等をお願いしたい。(精神/30～50人未満/クリーニング・清掃)
- ◆障がい者の就業環境をより良いものにするのに、国や地方自治体がお金を使わなければならないのはおかしい。就業環境を整えるのは、障がい者であろうとなかろうど、一般企業の役割だと思う。障がい者を特別視しすぎではないか。(精神/30～50人未満/農林水産業)
- ◆障がい者の就業先に金銭的な支援を行うことも必要な場合があるかもしれないが、人的な支援を行える仕組みが浸透することが大切かと考える。障がいを持つ人の場合、新しいことに慣れるまで時間がかかることもあり、ジョブコーチのような形で関われる支援員を派遣するなど、定着支援を充実させられれば、企業側の負担感や不安についても軽減されるのではないかと思う。ただ、直接的な補助金のみとなると、雇用納付金を支払っても雇わないという選択をする企業は多いのではないかと思う。(精神/20～30人未満/その他の事業)
- ◆障がい者雇用といっても、現実には身体・知的・精神と個別に見るとかなり一般企業の採用には偏りがあるように感じる。また、特例子会社も見方を変えると、障がいを持って働く人を多く数字のために囲い込んでいるだけで、本当の意味で健常者の人と同じ舞台で一緒に働いているとは言い難い側面があるように思える。今後、少しでもそういった矛盾がなくなることを期待したいと思うし、我々も現場から支援したいと思う。(精神/30～50人未満/軽作業・ポスティング)
- ◆障がい者施策を根底から見直し、障がいを自己責任としない。障がい者の人としての尊厳を社会全体で支えていけるような法制度を確立してほしい。障がい者自立支援法の中の応益負担は障がいを自己責任としたものであり、障がい者の働く環境を悪化させた最たるものだと思う。(精神/10～20人未満/食料品製造)
- ◆大部分の利用者は就労を目標としているが、現実、当事業所の4時間程度の受注作業も点検、確認が必要である。働きたいと希望はするが、作業効率、内容が整わない限り、就労は困難であろうと思う。受注作業中心であり、納期、数量が追いつかず、ほとんどの事業所は利用者が帰った後に作業を続けなければ仕事もなくなってしまうのが現実。訓練を受けてもらうための受注作業がないのは就労訓練に値しないので、必死に内職している。病気であり、気力、意欲が徐々になくなってしまう精神障がい者はこのようなところの通所で精一杯ではないのかとも思われる。(精神/20～30人未満/軽作業・ポスティング)
- ◆①公的機関から委託されている企業に障がい者雇用を義務付ける。(清掃会社、給食センター、印刷関係など。)②自立支援法・旧法制度の中で不平等感があり、障がい者の利益に合わせた公平な改正が必要だと思う。(福祉工場は本人負担なし。継続A・B型は利用料あり。就労移行に就労支援員あり。AまたはBで就労を希望する人も多く、就労支援員の配置が必要だと強く思う。)(知的/30～50人未満/その他の事業)
- ◆空き用地や空き物件の低価格貸与。行政からの委託業務が増えていくといい。(知的/10～20人未満/食料品製造)
- ◆一時、規制緩和という言葉が流行り、各分野で規制緩和が進んだと思う。しかし、残念ながら、福祉の分野では規制がむしろ強くなっているような気がする。福祉の分野にも競争原理を持ち込むことには基本的に賛成だが、それならば規制をもっと緩和すべきだと考える。(知的/30～50人未満/その他の事業)
- ◆一般企業には、専門家の配置と補助金の保障を、まず公的機関がモデル的に雇用を進め、どのような支援が必要か学ぶべきだと思う。(知的/10人未満/軽作業・ポスティング)
- ◆一般企業の雇用比率の低さも問題であるが、その前に官公庁の雇用の低さがあるのではないか。環境の整備をしっかりすることで障がい者の働ける場所は作れる余地は十分にある。他に、学校教育の中で弱者、特に障がい者への理解を徹底する必要がある。国民一人ひとりが自然と共存することの当たり前さを身につけてくれることが何よりも大事なことである。(知的/30～50人未満/その他の事業)
- ◆一般企業の障がい者雇用率の促進、障がい理解についての促進について、もっと深めていく必要があると思われる。就労と生活支援は一体のものである。生活支援の部分について予算等も含めて取り組みを高めていく必要がある。(知的/20～30人未満/食料品製造)
- ◆一般企業への働きかけ。障がい者の就労に関する情報(施設・企業)をオープンにすべき。(知的/10～20人未満/不明)

- ◆一般企業もそうであるが、特例子会社による雇用拡大をもう少し展開していただければと思っている。現在の問題点として、非正規雇用が多く、また頭脳労働が優位の産業構造にあって、身体障がい者がスキル次第で比較的採用されやすいのに対し、それ以外の障がい者を採用している特例子会社はほとんどないのが現状であるので、もう少し改善していただきたいと思っている。(知的/30～50人未満/廃棄物処理・リサイクル)
- ◆一般就職の幅や業種、福利厚生など、大企業、中小企業、それぞれ問題があるが、それを埋めるコーディネートのプロが福祉職員、公務員では難しい。やはり企業内ジョブコーチの育成がカギではないだろうか。(知的/50人以上/衣料品・アクセサリ製造)
- ◆一般就労が続かないケースが多いので、障がい者の特性を良く理解した人を配置する必要がある。受け入れ企業に人件費の補助をする等、継続できる環境の整備が必要。福祉就労の充実、軽作業の受注をまとめて行えるようなシステムづくり。(知的/10～20人未満/クリーニング・清掃)
- ◆一般の方(障がいを知らない方)に対し、「障がい」について理解してもらう機会を多くつくる。(イベント等に健常者、障がい者も参加してもらうなど。)就労機関(特に就労移行支援事業)の就労技術や支援力の向上。(知的/20～30人未満/食料品製造)
- ◆今議論している障がい者総合福祉法制定の動きや、その後予想される差別禁止法、権利条約批准などに対応した社会制度、市民の心的バリアフリーの排除が必要になってくると思う。そのため、この制度(ソーシャルファーム)や仕組みは、今のうちから取り組んでいく必要があると思う。(知的/10～20人未満/軽作業・ポスティング)
- ◆今の自立支援法では、障がい者の福祉作業所を就労と認めていないので、重度の人たちの働く場がない。また、福祉職員の生活を保障する政策であってほしい。(知的/10～20人未満/食料品製造)
- ◆インフラの整備への補助金を担保し、運営、経営をNPO等に任せ、収益の上がるシステムづくりへの社会的合意を目指すべきではないか。現在の福祉工場やA型事業の拡充・拡大がとりあえず求められる。(知的/20～30人未満/不明)
- ◆受け皿は選択肢が多いほどよいと思う。それらをできるだけ多く経験し、興味の持てる仕事に就ける仕組みが望まれる。(知的/10人未満/食料品製造)
- ◆数ある障がい者施設に対して、実情にそぐわない補助金支出があると思う。特にA型は、一律一定ではなく、精査してほしい。就労移行に対してもっと具体策を講じるべきである。(知的/20～30人未満/その他の事業)
- ◆学校を卒業して障がい基礎年金がもらえるまでの期間、グループホーム等を利用したくても、利用者負担金が払えないので利用できないという人がいる。このつなぎ期間を公的に補助できる体制を整えられないだろうか。働くためには生活の基盤がしっかりしていないと雇用継続が難しい。家庭での生活が難しく、グループホームを利用したいという方は大勢いると思う。グループホームの増設を期待する。(知的/10～20人未満/その他の事業)
- ◆可能性を信じていく。(知的/20～30人未満/食料品製造)
- ◆考え方を改めること。(知的/10～20人未満/食料品製造)
- ◆企業に障がい者指導の専門員を配置できるような予算配置ができれば良いと思う。(知的/50人以上/クリーニング・清掃)
- ◆企業も施設も小さなところも見してほしい。必要などころに必要な支援をお願いしたい。ほんのわずかな支援で、職員、利用者の安定した生活の維持が可能であり、施設利用者の生きがいも高まる。(知的/50人以上/衣料品・アクセサリ製造)
- ◆教育を受ける段階で、一般人と障がい者を分けるのではなく、一緒に学習することで、「みんな同じ」という考えを小さなころから持ち、社会でも一緒に働くことが普通という考えを進めてほしい。(知的/30～50人未満/クリーニング・清掃)
- ◆行政機関に担当者を複数配置し、サポーターとして障がい者等と企業間の連携できる体制の構築。一方、企業に対しても国の助成制度の拡充が必要。(知的/10～20人未満/クリーニング・清掃)
- ◆行政は、就労分野においても実情をよく見て知ってくださり、地域においての資源づくりをしてほしい。私たち事業者より行政の方のほうが動ける部分があると思う。(知的/不明/不明)
- ◆行政は、より障がい者の就職先の企業に働きかけ、雇用への理解や体験就労の場を準備してほしい。学生(卒業時)だけでなく、現在福祉施設にいる人たちもそういう場に参加したり、利用できるような場を提供(情報提供)してほしい。(知的/10～20人未満/廃棄物処理・リサイクル)
- ◆行政は障がい者等が現在どのように考えているかを汲み取る手段・方法等について、考える必要がある。(知的/30～50人未満/農林水産業)
- ◆業務を見直し、積極的に場を作してほしい。(知的/50人以上/軽作業・ポスティング)

- ◆国や地方自治体で積極的に障がいのある人を雇用したり、仕事を発注して、民間の先頭に立っていただきたいと思う。(知的/20~30人未満/食料品製造)
- ◆国や地方自治体などの行政で、まずは障がい者の就業の場をいただき、雇用していただくことを期待している。(知的/10人未満/クリーニング・清掃)
- ◆国や地方自治体などの行政は、利用者ニーズ、雇用主のニーズなどをきちんと把握して、それを結びつけるような補助金や優遇制度を設けるべきと思われる。ジョブコーチの増員、トライアルの幅を広げる動きも必要。(知的/50人以上/その他の事業)
- ◆国や地方自治体の行政職員は、現場を知らなさすぎである。行政の人間もその地域に住む一人の人間であることを認識すべき。また、政治家も同様。(知的/10~20人未満/軽作業・ポスティング)
- ◆国や地方自治体の取り組み。障がい者が安心して暮らせる環境、雇用の場を準備し、指導の下で生活ができたらいと思う。特に知的障がい者は被害に遭うことが多い。その点いろいろな方面から見守り、バックアップの必要性を痛感する。(知的/10~20人未満/その他の事業)
- ◆グループホーム、ケアホームに対する補助金の充実。仕事をする場と生活をする場の両面に亘るフォロー体制の確立。(知的/10~20人未満/廃棄物処理・リサイクル)
- ◆現在行われている障がい者制度改革推進会議の意見を尊重し、障がいを持つ当事者の意見を反映した新法を制度にすること。障害者権利条約を批准すること。まずは法体制の整備が必要なのではないか。(知的/10~20人未満/食料品製造)
- ◆現在の政治・経済状況により先が見えない。(知的/10~20人未満/軽作業・ポスティング)
- ◆現状の支出課目・内容の整理と精査。(知的/30~50人未満/食料品製造)
- ◆公共の建物で空いているところを優先的に活動の場(作業場)として使用させてほしい。官公庁、自治体は、雇用を増やすことも大切であるが、雇用に結びつかない人たち(作業所、授産施設等)への仕事の紹介等を行うことをしてほしい。(知的/10人未満/その他の事業)
- ◆工賃倍増と一般就労は施設側からすれば反する面があったり、就労継続支援事業A型・B型の立ち位置が不安定な気がする。より具体的な総合的にみた法案を望む。(知的/20~30人未満/不明)
- ◆公的機関での障がい者雇用率を上げること。(知的/不明/食料品製造)
- ◆公的機関の委託作業(清掃、草取り等)を障がい者に向けて行ってもらいたい。(シルバー人材センターの平等化。)公園の管理。(知的/20~30人未満/その他の事業)
- ◆個人々人への支援・支給よりも、障がい者の就業環境をより良いものにするために支援してほしい。ソーシャルファームのコンセプトを取り入れたモデル企業(施設)を設立してみたいか。(知的/30~50人未満/その他の事業)
- ◆雇用助成を施設給付並み(月10万程度)にすれば、一般企業としても受け入れるメリットが増え、雇用が進むと思う。また、ジョブコーチや企業内授産、特例子会社のシステムを官公庁が率先して行くと、より雇用機会が進むのではないだろうか。就労に関しても、学校→企業ではなく、学校→福祉施設→企業とつなげていく努力が必要ではないか。(知的/10人未満/軽作業・ポスティング)
- ◆今後も不況が続くならば、現状以上に障がい者雇用が促進される社会的な受け皿の確保は困難である。いち早くこの不況を脱し、社会の経済の血流を良くすることで、雇用を向上させる取り組みが急務である。国民の税金で賄う補助金等には限界があるので、それを当てにはできない。(知的/30~50人未満/不明)
- ◆財政支出での解決を求めれば、財政予算の限界に阻まれてしまうから、財政に頼らない民間の力での就業環境の整備を図るべきだと思う。(知的/30~50人未満/不明)
- ◆財政的な支援も必要であるが、障がい者雇用に直接結びつく支援を期待する。(知的/10~20人未満/その他の事業)
- ◆財政論ではなく、障がい者の立場からの制度設計(生活支援と一体になった就労支援。給料を稼いでその給料で何をするのか)と障がい者を支えるスタッフの人材確保・養成。(この不況下でも福祉には人は来ない。来てても定着しない。働き続けられる条件がない。)(知的/10人未満/不明)
- ◆最低賃金の問題。本人の能力に合った賃金設定があってもよい。雇用と認められる枠を広げるべき。(当然、低賃金虐待はあってはならない。)企業に全て押しつけるべきではない。(知的/30~50人未満/不明)
- ◆材料費や人件費を考えると海外への依存が高くなるのは、経済の仕組み上、仕方がないと思うが、国内で生産できるように企業側の意向が変わっていけば、値段は高くても良い商品が国内で生産できるようになるのでは。消費者の意識も変化していくのではないか。(知的/10~20人未満/農林水産業)
- ◆障がいがあってもできる仕事があるので、優先発注をもっと積極的にすべき。補助金を出すより仕事を出す工夫をしてほしい。(知的/30~50人未満/クリーニング・清掃)
- ◆障がい基礎年金の引き上げ、生活保護等の社会保障との間のような様々な矛盾を解決することが先決である。(知的/30~50人未満/食料品製造)

- ◆障がい者支援マネジメントの仕組みを確立すること。事業所が十分な活動ができる資金や制度を確立すること。（知的/20～30人未満/クリーニング・清掃）
- ◆障がい者などの就業弱者に対しての一般雇用や授産施設等への仕事を増やしてほしい。また、給付金の増額や助成金を充実していただき、施設職員等の安定図っていただきたい。（知的/20～30人未満/クリーニング・清掃）
- ◆障がい者に対する一般的な偏見をなくす。（知的/30～50人未満/クリーニング・清掃）
- ◆障がい者にできる作業、仕事を創造することを期待したい。（知的/20～30人未満/軽作業・ポスティング）
- ◆障がい者の方々が自分の持つ力を発揮して就労することは、自己実現となり、引いては国の支出を減らすことにもつながると考える。短時間労働や作業種を絞った働き方など、柔軟な雇用を検討していただきたい。（知的/20～30人未満/食料品製造）
- ◆障がい者の雇用とあわせて、賃金の保障を制度として実施すること。（知的/20～30人未満/食料品製造）
- ◆障がい者の雇用を支援するため、多種の助成金制度があるが、本当に障害者の雇用に役立っているかどうか疑問に思う。一般企業からすれば、障がい者を雇用しなくても、軽微な納付金を払えば免れる。法定の障がい者雇用率を絶対的に守れるくらいの納付金のあり方、または処置を考えてほしい。（知的/30～50人未満/食料品製造）
- ◆障がい者の社会的認知の重要性。障がい者＝福祉の発想の転換。（知的/20～30人未満/その他の事業）
- ◆障がい者の就業をサポートする人員を確保できるよう予算を拡充したり、起業に対しての融資、税金面などの優遇、コンサルタントの派遣などを期待する。（知的/20～30人未満/軽作業・ポスティング）
- ◆障がい者の就労能力は机上プランでは測り知れない部分が多いと思う。現制度の就労継続支援A型・B型の施設の充実を図ることが必要だと思う。（知的/10～20人未満/食料品製造）
- ◆障がい者の方が就業した後のメンタル面での支援が必要である。企業等にそのような支援ができる方を配置していただきたい。（知的/10人未満/農林水産業）
- ◆障がい者の法定雇用率の遵守。ジョブコーチ制度の充実。企業内における障がい者受け入れ窓口の設置、内部体制の充実。（知的/10～20人未満/クリーニング・清掃）
- ◆障がい者も基本的人権において、全く平等であるということ徹底していただきたい。このことを踏まえれば諸々のことが解決していくのではないかと。（知的/20～30人未満/食料品製造）
- ◆障がい者を雇用する企業に対して、雇用のための研修制度を設けて障がい者に対する関わり方、その特性等を知っていただく機会を制度化してほしい。（知的/20～30人未満/農林水産業）
- ◆障がい者の制度と労働の制度が柔軟な形で利用できないケースがある。（知的/30～50人未満/農林水産業）
- ◆障がい者の特質を生かせる研究、施策、教育、就労分野の開発を行っていただき、自己実現することで自立することを望む。（知的/30～50人未満/廃棄物処理・リサイクル）
- ◆事業所での事務の省力化。（知的/50人以上/農林水産業）
- ◆仕事の斡旋。建物、家賃、設備に対する補助。（知的/10人未満/軽作業・ポスティング）
- ◆施設職員の人材向上のために労働条件を整える必要がある。（知的/20～30人未満/食料品製造）
- ◆地元、行政の取り組みにはある程度評価している。国に対しては期待はできない。事業者間同士が意見交換と向うべきところを考え、自分たちで何かを起こさなければならないと感じている。（知的/20～30人未満/軽作業・ポスティング）
- ◆社会保障全般がまずはありのままの自分でいいと言ってもらえるような仕組みにならないかと強く思う。（知的/10～20人未満/食料品製造）
- ◆就業環境を良くするためには、一般企業等へ就業した時、フォローする人の確保が大切かと思う。そのためにも、そのフォローする人の費用がかかるため、金銭的な補助が必要だが、今の現状では無理。いずれにしても関わる人が多く必要だと思う。（知的/20～30人未満/廃棄物処理・リサイクル）
- ◆就業した場合の仕事に対する指導、生活に対する指導等、長い目でみていく必要があると思う。環境に慣れるまで時間が必要。（知的/20～30人未満/その他の事業）
- ◆就業だけに関して言えば、企業と福祉がもっと密接に機能しあう必要がある。ジョブコーチ、企業内実習はもとより、国が会社内に福祉的な施設（工場）を持つことを条件とし、専門の福祉職を雇用するなどの対策がなければ、障がいを持つ人の雇用は難しい。（知的/10～20人未満/軽作業・ポスティング）
- ◆就業のための訓練設備が不十分である。（知的/10人未満/その他の事業）
- ◆就労移行支援事業には、就労に取り組むための就労支援員の配置はあるが、施設運営の現状をみると、これだけに専念することは難しく、職員配置基準は報酬単価の見直しが必要だと思う。（知的/20～30人未満/食料品製造）
- ◆就労したが継続できなかった時のフォローアップ。（知的/10～20人未満/その他の事業）

- ◆受給者証の決定が市町村に委ねられていて、各市町村で対応が違い、本人の意思が反映されず、引きこもりになったケースがある。本人の意思を大事にしてほしい。(知的/10~20人未満/軽作業・ポスティング)
- ◆障がい者にとどまらず、すべての国民にとって今一度、働くこと、社会について考え、措置を見直す必要がある。(知的/10人未満/不明)
- ◆商品の優先的使用。下請け作業の確実化。(知的/30~50人未満/食料品製造)
- ◆人権意識を高める。福祉職の意識改革を行う。(知的/10~20人未満/食料品製造)
- ◆身体以外の障がい者雇用を重視して就労の場を増やすべき。(知的/30~50人未満/その他の事業)
- ◆田舎になると、地域で少ない事業所となり、障がい種別を問わず受け入れ、ニーズにそった支援が必要となる。こういった田舎でも障がい者は地域で暮らしており、彼らを支える上でも福祉事業所に対して十分な支援をお願いする。(知的/10~20人未満/農林水産業)
- ◆縦割り行政を廃止し、法制度など障がい者雇用義務をより早いペースで改正し、教育、労働、様々な分野をインクルーシブな制度や仕組みに考えていく工夫と努力が必要。老人問題も含めて、働けるのに働かせない社会は年金ばかり支出して非合理的でもある。(知的/30~50人未満/廃棄物処理・リサイクル)
- ◆多様な職種、雇用、就労形態があってもよい。障がい者雇用に目を向けて理解を得られるための啓発活動を考えてほしい。(知的/20~30人未満/食料品製造)
- ◆短時間や派遣など、働き方に選択肢を増やし、就労へのハードルを下げる。ジョブコーチや親などのサポート体制の強化。(知的/10~20人未満/食料品製造)
- ◆地域で自立生活を送る場合の支えとなる障がい者年金の額を増やしてほしい。アパートを借りての自活はできない額である。結局、親に頼らざるを得ない現実を考えてほしい。(知的/20~30人未満/食料品製造)
- ◆地方自治体が管理している公園やリサイクル回収を、授産施設や作業所などの福祉施設へ委託させる。(知的/50人以上/廃棄物処理・リサイクル)
- ◆どの分野の障がい者も横のつながり、相互理解不足にあり、国の考えが地方自治体に浸透しているとは考えにくい面があり、地域とは一体になっておらず、障がい者当事者の立場がどこにあり、どこに向かっていいのか見えずらい。(知的/10人未満/食料品製造)
- ◆働く場の創出として、業務の切り出しと住宅(公共)の貸出を優先的に考えてほしい。(知的/不明/不明)
- ◆引きこもり、ホームレス等を施設で受け入れても助成金がない。企業の中で一般就労でなく、支援員と障がい者が安心して働けるように、企業に対して障がい者雇用率等で配慮してもらえたら、障がい者の雇用につなげられると期待している。(知的/30~50人未満/その他の事業)
- ◆福祉サービスだけではなく、民間、行政、全ての就労のための受け皿を増やすことが先決であろう。そのために、補助金だけではなく、起業者への情報提供、勉強会といった支援を官民一体で実施するなど。(知的/10~20人未満/食料品製造)
- ◆福祉事業者に対する支援から、障がいを持った人に対する支援にお金(税金)の流れを変え、規制をなくし、企業が障がいを持った人と協働できるようにすることが大切だと思う。(知的/10~20人未満/軽作業・ポスティング)
- ◆福祉施設、事業所での金儲けは難しい。会社としてうまく経営できるよう、コーディネーターが必要。利用者にたくさんの工賃・給料を払えるよう、経営アドバイザー・コーディネーター等で補助していただけるとありがたい。(知的/20~30人未満/不明)
- ◆福祉制度の充実と障がい者に対する社会一般の理解促進をしてもらいたい。(知的/30~50人未満/食料品製造)
- ◆福祉的就労から一般就労へ。当事者が積極的に移行する動機づけとなるような仕掛けがほしい。単に賃金が上がるというだけでは弱い。障がい者を日本のBOP市場の担い手と位置付け、精算と消費の両面で市場に迎え入れる取り組みが必要だと思う。(知的/10~20人未満/不明)
- ◆法定雇用率1.8%が全く守られていないこと。人事担当者が障がい特性の理解にほとんど関心がなく、いわゆる一般常識的なものを障がい者に求める現状は、極めて遺憾である。あいさつがきちんとできない、朝礼に参加できない等の理由で入社不可とされるのは、自閉症の人は社会参加するなどと言っているのと同じである。障がい者の就労に関わる方々はもっと勉強してください。(知的/20~30人未満/軽作業・ポスティング)
- ◆補助金等に頼るやり方ではなく、障がい者の労働意欲を認めたいうえで、雇用に対するサポート。(知的/20~30人未満/クリーニング・清掃)
- ◆補助金等を一律支出すればいいとの考えはやめて、それぞれのケースによって対応する必要がある。また、障がい者だからと考えて対応しているのでは駄目だと思う。時間はかかるが、普通一般の企業での対応と比較して同等レベルで接してほしい。(知的/30~50人未満/食料品製造)

- ◆補助金を受けることに対し、事務量があまりにも多すぎると思う。法人格がないと作業所も維持していけない。小規模な作業所にはとても大変なことであった。どこかの傘下に入りながら、利用者を悲しませないように親が頑張るしかないのだろうか。疑問を感じるものが数多くあると思っている。（知的/10人未満/食料品製造）
- ◆マイノリティーに対する国民全般の意識改革。そのための教育システム。（知的/10～20人未満/クリーニング・清掃）
- ◆まず、障がいがあっても働けることをみんなが共通の認識として持てるようになれば良いと思う。（知的/50人以上/クリーニング・清掃）
- ◆まず、障がい者の現状を理解することが最低限必要である。直接の行政でさえ、施設現場を視察されることはほとんどない。当事者が何を求めているのか、どうして就業希望者があふれているのか考えてほしいものである。（知的/20～30人未満/食料品製造）
- ◆まず行政が率先して雇用を実現するための努力をし、一般企業の模範となるべきである。（知的/10～20人未満/その他の事業）
- ◆もっと行政関係で雇用してほしい。軽度の人ばかりでなく、重度（知的）の人にも職場として提供してほしい。（知的/10～20人未満/廃棄物処理・リサイクル）
- ◆もっと現場を見てほしい。相談業務等をもっと充実させてほしい。（知的/10～20人未満/その他の事業）
- ◆やはり就労という枠組みだけでなく、下請け作業も障がい者関係に仕事を出してほしい。（知的/30～50人未満/その他の事業）
- ◆労働と福祉行政の縦割りの解消。法定雇用率の引き上げ。（3障害共通で格差の解消。）賃金補填の導入。官公需、民需の拡大。法整備。（知的/30～50人未満/食料品製造）
- ◆私どもは、自立支援法の法律により開設された事業所であり、その目的は障がい者の就労による自立である。したがって、行政はそれらを取り巻く環境をどう整備することができるのか。企業は障がい者雇用のノウハウを持っていないことから、より多くの企業への広告、宣伝を通じ理解を求める必要がある。当事業所は独自の就労スキームの中で多くの障がい者を雇用し、自立の道を開発するためにその取り組みに力を入れている。（知的/20～30人未満/食料品製造）
- ◆障がいのある人が福祉サービスを利用するよりも、一般企業に就職するために財政支援をした方がコストも安くできると思う。何よりも誰もが働きたいという気持ちを持ち、給料をもらって暮らしたいと願うので、その実現に向けて国全体で考えてほしい。（知的/10人未満/食料品製造）
- ◆障がいのある人の権利行使については、日本国憲法第14条の「国民の平等性」の観点から、財政支出、制度設計の面からも障がいのある人に「これで我慢してくれ」というのは、おかしいことだと思う。ソーシャルファームは、ソーシャルファームの良さが当然あり、企業での就労、福祉施設の意義、役割も踏まえて、障がいのある人の多様な選択肢や豊かな日中活動につながっていけばよい。（知的/30～50人未満/食料品製造）
- ◆障がい者にとって最も大切な環境は、人から認めてもらえる場があること。賃金もさることながら、そのような働ける場を広げていくことが大切なのではないだろうか。一般の人と一緒に働ける場が、国や地方自治体の機関自らが雇用場を積極的に創設していく努力が大切だと思う。（知的/30～50人未満/食料品製造）
- ◆障がい者のみが作業所や授産施設で働くことは、障がい者（働けることが前提だが）にとっても望ましい環境ではないと思う。特例子会社等は数歩前進ではあるが、オフィスや工場で何気なく隣にハンディのある方がいて、効率低下はあってもカバーしていくことが理想である。現在の施設建設・維持のための国や地方自治体からの経費を徐々にソーシャルファームや頑張っている企業に確実な財源として切り替えていけないものかと思う。（知的/20～30人未満/不明）
- ◆障がい者個々により格差があるため、働ける一部の人は企業で働き見合った給与・賃金となる。一般企業で福祉対応が十分できればOKである。障がい者の生活保護の方が増えている。行政として、福祉施設等へのボランティアを可能な限り義務付けては。（一般生活保護、障がい者生活保護。）（知的/30～50人未満/不明）
- ◆障がい者雇用率は極めて低い現実がある中、国、行政の責任は重大。身体、知的、精神での雇用の格差についても問題あり。雇用率を上げ、障がい別の格差も解消し、国や民間企業の雇用未達成の徴収制度を見直し、財源を大幅に増やして、福祉的就労やソーシャルファームのような社会的事業所の運営資金、賃金補填に充てるべき。（知的/10～20人未満/食料品製造）

- ◆補助金などが、行政、団体などに下り、障がい者雇用を促進しているが、能力のある、例えば中途障がい者など、元々一般就労をしていた障がい者の方は実務能力もあるため、企業なども雇用しやすいと思う。例えば、知的障がい者などは、能力はあったとしても、その能力を開発される場がなく、たとえ企業に就職したとしても、企業のお荷物になってしまうのが現状ではないか。経済重視の社会では、障がい者ではなくても仕事のできない人はリストラなどで辞めさせられる。その矛盾点を国に考えてほしい。簡単な軽作業などはすべて中国など途上国に行ってしまう。だから障がい者に限らず能力の低い方の雇用が生まれないのではないか。（知的/10～20人未満/軽作業・ポスティング）
- ◆国民全体、企業に対し、一番大切なのは、受け皿やペナルティー（雇用率）を充実させること以上に、教育、意識を変えること。ソーシャルアクション的ムーブメントを障がい者側だけでなく、全体としてアクションを起こす強化を。（不明/不明/不明）
- ◆私は内部障がい（透析患者）である。普段は正常に生活をしている。発作も起きない。しかし世間では透析というだけで就労を敬遠される。スキルを上げたくても時間が合わず、受講すらできない。行政の行う資格の研修も同じである。一般就労に向けてのチャンスももらえない現状である。（不明/不明/不明）



# 3章

## 取材報告



## 事例 1

## NPO 法人札幌・障害者活動支援センターライフ(北海道札幌市)

取材対応者:石澤利巳氏(専務理事)

## ■ヒアリング内容

## 1. 基本情報

## □運営主体

NPO 法人札幌・障害者活動支援センターライフ

## □運営事業

就労継続支援事業 A 型、就労継続支援事業 B 型(複数)  
札幌市障がい者協働事業所、など。

## □事業の概要

印刷業(もじや・A 型)

軽作業全般(たねや・B 型)

自然食品の販売と弁当販売、レストラン(ひだまり・B 型)

簡易製本・ポスティング等(きばりや・札幌市障がい者協働事業所)

カフェ(キバリヤ・札幌市障がい者協働事業所)

## □事業規模

もじや:10 名(精神・知的・身体)+職員(パート含む)5 名

たねや:障がい者 28 名+職員 4 名

ひだまりキッチン:障がい者 7 名+職員 2 名

ひだまり配送:障がい者 7~8 名+職員 2 名

きばりや:障がい者 6 名+職員 2 名

カフェ:障がい者 3 名+職員 3 名

## 2. 起業・設立

## □設立・起業の経緯

スタートしたのは 23 年前で、印刷から始めた。

たねやの母体の作業所は当初自分達で食べるために始めた。

## 3. 売上・収益状況

## □売上・収益概況

もじや:3~4,000 万円くらい。以前は 7,000 万円近くあったこともあったが、印刷は仕事が減っている。

福祉予算が 1,000 万円くらい。

ひだまり:月 70 万円前後、年 800 万円強。以前は自然食品だけで月 80 万円売っていたこともあったが、価格競争が厳しい。

きばりや:カフェと合わせて 1000 万円位。

## □従業員の給与

もじや、きばりや:全員最賃以上。人件費負担が大きいので低賃金・長時間労働になっている。

#### 4. 事業領域と優位性

##### □販売先とシェア

もじや:知り合いの人脈で、機関誌などの印刷を請け負っている。名刺や年賀状は減少傾向。

ひだまり:この地域は単身者・離婚者が多いので、食べに来る人が多い。その他高齢者。

イベントなどでは140といった単位の発注が入ることがある。

##### □商品・サービスの優位性

ひだまり:特別な料理ではないが、できるだけ地場のものを使い、添加物を避ける努力はしている。

##### □今後の市場性

印刷はそれほど伸びる産業ではないし、ひとつに依存すると危険だ。

多様性を持つことは、障がいにあわせた仕事を提供する上でも重要。

事業としての継続性を持つことが社会的な責任だと思う。

1次～3次までトータルにできる環境なので、「6次産業」を展開できないかと検討中。

人手はあるので、農業をやって、ジャムや漬け物を作って販売できないか。

農地は提供してもらえる見込み。

#### 5. アウトソーシングセンター元気ジョブ(独立事業体として運営)

札幌市の委託事業(ふるさと雇用再生特別対策推進事業)

工賃倍増計画の一環として委託を受けている。

札幌市には250ほどの作業所があるが民間が頼めるレベルにない。例えば封入なら万単位が普通だが、請け負えるのが千単位など。

連携して事業所を作り、仕事を受けられるような形にしたい。

例えば、石けんを作るなら個別に廃油を集めたりするような無駄があるため、それを共働でやるなど。

廃校を事務所にしていてところの清掃を請け負うような事例あり。

建築資材のジョイント清掃を4つくらいの事業所で受けたり、パンの箱詰めを日曜日にやったりしている。

その他、国の補助が年2,000万円くらいあるので、営業マンを5人くらい雇っている。

市から高校の廃校後を事務所に提供するから、ビジネスを考えてくれと言われていた。

社会的な事業に広げていけないか検討中。

## 事例2

## 雇用型作業所「リンクル」(北海道北広島市)

取材対応者: 森口正道氏(社団法人札幌市手をつなぐ育成会・事務局長)

森本千尋氏(社会福祉法人朔風・法人統括施設長)

柴田進氏(社会福祉法人朔風/有限会社 SANY・代表取締役) 岩間安泰氏(社会福祉法人朔風)

## ■ヒアリング内容

## 1. 基本情報

## □運営主体

社団法人札幌市手をつなぐ育成会(社会福祉法人朔風の母体となった社団法人)

## □運営事業

リンクルは札幌市障がい者協働事業(※)補助を受けた作業所。実際の作業は環境開発工業(株)にて行っている(今回の取材は朔風の事務所にて行い、現地は視察していない)。

## □事業の概要

コピーなど OA 機器の分解リサイクル、トナー解体、自動車のオイルエレメントリサイクル。

## □事業規模

知的障がい 9 名 + 職員 2 名

リンクルも含めて計 40 名くらいの障がい者が働いている(後述)。精神の方も入ってきている。

## □リンクル以外のリサイクル事業

育成会では、札幌市環境事業公社の中沼雑がみ選別センターと駒岡資源選別センターの作業も受託。

中沼雑がみ選別センター 知的障がい者 42 名・支援者 4 名 売上約 7,000 万円

駒岡資源選別センター 知的 12 名・支援者 2 名 売上約 2,000 万円

それぞれ 1 名を除いて最賃除外(10~30%)。就業時間は 8:30~17:30×5 日。

人間関係などでリンクルも含めて異動あり。賃金ベースなどは最近揃えるようにした。

## ※札幌市障がい者協働事業

滋賀県の社会的事業所制度を参考に、障がい者も対等に働ける事業所を作ることを目標とする制度。

障がい者が 5 人以上で障がい者比率が 5 割以上の事業所を対象に、補助金を支給する。補助金の上限は 9 名の場合で年額 1045 万円(家賃加算あり)。障がい者に対する給与は補助の対象とならない。

H22 現在、9 つの事業所で計 54 名の障がい者が雇用されている。

## 2. 起業・設立

## □設立・起業の経緯

物流系コンサルタント出身の柴田氏が、福祉と就労の両立を目指して仕組み(後述のリンクル方式)を設計し、実現するための受け皿を探して作った。

こちらから出かけて働く形でできないかと考え、3 年かけて準備した。

## 3. 売上・収益状況

## □従業員の賃金

リンクルでは最賃の 75% 以上は支払っている。月 7 万程度～。

併設している B 型は時給 300~450 円、月 3 万円程度。

#### 4. 事業領域と優位性

##### □事業領域選択理由

これから伸びる業種として資源関連を当たった。札幌市内の会社をいろいろ当たったが、経営に問題があるところなどもあり、環境開発工業が残った。

##### □商品・サービスの優位性

環境開発工業でアルバイトや社員が行っていた仕事を置き換えている。

環境開発工業にとっては、人材の安定確保に繋がる(産廃処理施設は都市から遠く、かつ単純作業で人が集めづらい)うえ、障がい者雇用に繋がっていることから社会貢献でき、それが受注能力にも繋がっている。

環境開発工業は障がい者を多数雇用しているの、大手企業からの受注においては、その都度入札するのではなく年間を通した契約をいただいているケースもある。

環境開発工業の社内で作業をするが、環境開発工業からリンクルへの業務委託なので、雇用関係は発生していない。従業員ではないため、人件費以外の社会保険などのコストはかからない。

##### □今後の市場性

同様の仕組みを導入する話を別の会社とも始めているが、まだまだ知られていない取り組みである。

基本的には働き手である障がい者の判断が不要な形で業務設計ができれば、どんな仕事にでもこの方式は適用できると考える。

#### 5. 業務設計の特徴

##### □リンクル方式

福祉と就労の二択ではなく、両立を目指して設計した(リンクル方式と呼んでいる)。

単独の就労施設(リンクル)だけではなく、3つの福祉法人が参画する就労移行支援・継続支援B型2施設を併設し、その中で働く能力が高い人をリンクルで雇用している。また現在は、環境開発工業が設立したNPOが運営するA型事業所も併設されている。

リンクルやA型で能力が高い人は、パート雇用から社員雇用への道が開かれ、一方で加齢や障がいの関係で働くことが難しくなれば福祉就労の領域へ戻ることもできる。これまでパート雇用の実績が4名、外部で就業している人も多数。パート雇用されても、リンクルを含め福祉のスタッフが目配りしている。

##### □就業のアセスメント

技術・意欲・生活面と、仕事の成果を主な視点として、従業者の評価を行っている。

どの職員がつけても主観的にならず同じ基準になるように配慮している。例えば生活面なら、遅刻がどれくらいあるかなど、すべて数字で記録している。記録することで、成長が見えてくる(記録を取らないと、成長していないように見える)。

リンクルを含めた40人を6~7人のスタッフで見ているので、共通した基準が必要になる。

##### □作業現場の工夫

数字を読み取ることが難しい障がい者がいるため、分解したものの重さを量って入力する工程を、秤と連動して自動的に入力するように変更(入力ミスを避ける)。

企業は手間を省く効率化しか考えないが、障がい者は手間を増やして効率化することもある。

障がい者を理解して企業利益に結びつける発想が必要になる。

##### □札幌市障がい者協働事業の効果

知的障がい者は見守っている人が必要で、現在はこの事業の補助金で雇えている。

企業いきなりこのコストを負担してもらうのは難しい。

札幌市以外なら、B型でスタートするしかないだろう(A型は人数が多いので小さく始められない)。

## 事例3

## 農事組合法人共働学舎新得農場(北海道上川郡)

取材対応者: 宮嶋望氏(代表)

## ■ヒアリング内容

## 1. 基本情報

## □運営主体

農事組合法人共働学舎新得農場

## □運営事業

乳製品、精肉の生産・販売

## □事業の概要

乳製品、主力はチーズ。

牛・豚・鶏肉や野菜も販売。民芸品なども作成・販売している。

## □事業規模

約 60 名(うち障がい者手帳を持つ者 11 名)

## 2. 起業・設立

## □設立・起業の経緯

新得に入植したのは 1978 年。

米国で酪農を学んでいた宮嶋氏が、当時の町長から町有地の紹介を受けて始めた。

## □障がい者雇用の経緯

新得からの農地提供は共働学舎あてに来た話で、これを受けることイコール共働学舎として運営すること。

共働学舎として始めたことで、障がいや悩みを持った人を受け入れることが前提となる。

## 3. 売上・収益状況

## □売上・収益状況

2009 年の売上ベースで、チーズ 116 百万円、チーズを含む店舗(ミンタル)が 20 百万円。

牛乳 27 百万円、肉 5 百万円、野菜 3 百万円。おおむね 3 分の 2 がチーズ。

## □メンバーの生活の成り立ち

「自労自活」の言葉をかかげ、食料も可能な限り自給し住居も自ら建てて生活費を抑えてきたが個人の自立心を育てるために小額ながら個人へ給与を出してきた。

今までそれとは別に、年金、医療費、教育費等を補助の名目でNPO共働学舎から支援を受けていたが、今年度からその支援を受けない事になった。

個人へ対する補助を含めた生活費を農場の生産で支えることにより新得農場と個人の自立を目指す。

## 4. 事業領域と優位性

## □事業領域選択理由

もともと酪農をする前提で入植したが、チーズに取り組んだのは人手をかけて高収益の商品は何かを検討した結果。

共働学舎の性格から、機械を導入した大規模な農業はできない(皆が働ける仕事なくなる)し、流行を追いかけるような商品開発も難しい。

## □取引先

卸売販売にはほとんどしていない。販売店・レストラン等へ直接販売。ネットでも販売している。

□チーズ作りのきっかけ

人が増えたこと、結婚して子どもを育てる者が出てきて教育費負担が重くなったこと。稼ぐために、1991年に1億円以上の投資をして、牛舎・チーズ工場を建てた(農業資金として6800万円借入れた)。5年くらいは売上が低空飛行だったが、98年に賞をもらってから好転(後述)。

□新得農場のチーズ作りの特徴

チーズ作りを始める時にフランスから招いた専門家に「牛乳を運ぶな」「ポンプを使うな」と指導を受ける。前者は品質面だけでなく、トレーサビリティの面からも重要。搾乳した牛乳を、傾斜を使って流し込めるチーズ工場を設計し、原料を大切に作るチーズ作りを行う。乳を劣化させる機械を使わず、手作業で時間をかけて作る。工場、貯蔵庫は土壌に炭を埋めた上に造ってマイナスイオンの消失を防ぐなどの工夫をしている。(牛舎も鉄骨を使わず木造とし、炭を埋めて微生物が活性化できる土壌を作ることで、ハエと匂いが極端に少ない)また北海道ではかなり早い時点で HACCAP(ハサップ・総合衛生管理製造過程承認制度)認証を受けている。

□商品・サービスの優位性

上記による味の良さ、質の高さで数々の賞を受賞している。ラクレットが1998年第1回オールジャパンナチュラルチーズコンテスト最優秀賞。2010年米国ワールドチャンピオンシップチーズコンテスト銀賞。さくらが山のチーズオリンピックで2004年金賞・グランプリを2009年には特別賞金賞。2007年モンドセレクションで最高金賞。また、賞ではないが2008年の北海道洞爺湖サミットで晩餐会に供されたりもした。笹ゆきが2007年モンドセレクション最高金賞。

□今後の市場性

現在は牛120頭(うち経産牛60頭)と、個人農場とたいして変わらない規模。チーズの味と品質には一定の評価が得られたので、当面の目標はプラス2割の増産。隣接する農場を購入して、やっと24時間放牧が可能になった。チーズ自体の消費は増える傾向にあるが、海外チーズ志向が強い。国内チーズの認知を上げたい。

## 5. 業務設計の特徴

□やりたいことをやる

共働学舎に来る人は、自分の存在する意味を感じていない者が多い。とにかくモチベーションを持つことが大切。そのためには自分の可能性を自覚すること。そうすれば自然とモチベーションが湧いてくる。そのためには、こちらから仕事を指示するのではなく、やりたいことをやらせる。毎朝「今日何をする?」と聞く。お祭りに行っても、休むことも可。できることからやるようになる。

□指示しなくても補い合うようになる

最初の頃、宮嶋氏がオーバーワークで寝込んだ時、みんなが牛の世話を(完璧ではないにしろ)行っていた。やらなければいけないことは、ちゃんと分かっている。これをきっかけに指示するのを止めた。

□量ではなく質の競争

仕事をやらせると、すぐに何をどれだけやったという風に他人と量を比較するようになるが、それは駄目。質がどれだけ良かったかを評価するようにしている。

## 6. 外部ネットワークの活用

□地方自治体との関係

農地を無償で受けるスタート時点から、新得町との関係は良好でチーズ工房建設の際は債務保証までもしてくれた。

□地元との関係

チーズ販売を始めた当初は、「精神障がい者が作って衛生面は大丈夫か」とまわりの人に言われた。そういった偏見は、ここにもあったが今は無くなった。

## 事例4

## あいアイ美術館(埼玉県川越市)

取材対応者: 栗田千恵子 氏 (NPO 法人あいアイ理事長)

## ■ヒアリング内容

## 1. 基本情報

## □運営主体

NPO 法人あいアイ

## □運営事業

絵画、書道、陶芸、刺繍と縫製、ステージ活動などの創造活動

## □事業の概要

絵画や書、陶芸などの創造活動講座(埼玉県:川越・三郷、東京都:田町・練馬・青山)

障がい者の芸術的特異性の解説と作品紹介のための講演会

障がい者の芸術的特異性溢れる作品紹介のための展覧会

障がい者の作品紹介、製作の場提供のための画廊アトリエの運営

世界各地の障がい者教育施設の視察、海外交流事業

## □事業規模

生徒約 100 名で、埼玉県在住者が約 30 名で、残りは東京都ほか。

うち 6 名が企業と雇用契約を締結し、NPO 法人あいアイへ出向の形で創作活動に従事している。

主たる障がい分野は知的障がい、軽度だけでなく重度障がい者もいる。

## 2. 起業・設立

## □設立・起業の経緯

元々、デザイン事務所を経営していた栗田千恵子氏が、知的障がい子どもたちが絵画に関心を持ち、絵を描きたがっているものの、指導をする人間がいない状況だったことから、絵画教育を開始したのが契機。障がいのある子どもたちが発声できる言葉として、母音である「あ」と「い」をつかって「あいアイ」という言葉を団体の名称とした。1990 年グラフィックデザイナーであり障がい者教育活動家(活動歴 35 年)の林(栗田)千恵子指導者を迎え、創造活動を通じ「学ぼう・遊ぼう・楽しもう」をテーマに活動を開始。1997 年年齢、性別、国籍、そして、障がいの有無を問わず創造活動する自主グループ『あい・アイ・I』(代表・林千恵子)が誕生。

1999 年 NPO 法人を目指して、勉強会開始。

栗田千恵子(林改姓)はじめ各分野の専門の指導者が中心に活動。名称『あいアイ』となり、さらに各活動拠点に『あいアイ東京』『あいアイ川越』『あいアイ浦和』の支部が誕生する。

2000 年より、埼玉県大宮市や中国北京市宣武区少年宮、東京銀座、長野国際音楽フェスタin上田 2000 をはじめとする各所にて展覧会やコンサート開催。

2002 年 NPO 法人あいアイ総会を開催。

## □障がい者雇用の経緯

店舗の意匠・設計・施工のデザインや美術に力を入れている企業(実際コーポレーション株式会社)と提携し、6 名を企業の社員として雇用してもらい、障がい者はあいアイの画廊を職場とし、製作作業を行い、毎月会社へ納品をしている。

企業の社会貢献活動(CSR)への関心や企業向けに絵画を制作したことがきっかけとしてあったが、企業側に絵画やデザインの要件仕様を提示してもらい、それを満たす品質の絵画候補をあいアイから提示し、選ばれた絵画の制作者 4 名が雇用契約社員として選抜された。(慈善やメセナとは異なる)

後に、更に 2 名の追加要望が企業からあり、同様のプロセスを経て、雇用契約に至った。

## □設立・起業時の資金繰り

NPO 法人(あいアイ)は、障がい者たちの創作活動の場と位置づけ、栗田氏自身は別に経営するデザイン事務所の収入で生計を立てるという形でやりくりしてきた。

### 3. 売上・収益状況

#### □売上・収益状況

昨年度のNPO法人の決算では、  
創造活動講座の月謝収入が約320万円、  
交流事業収入が570万円、  
創造物の販売収入が1,450万円。

最初から創作能力のある知的障がい者に創作させるのではなく、10年以上の時間をかけて創作の基礎の習得から知的障がい者への指導を開始し、NHKのハート展に(応募者5,000人のうち当選者50名という狭き門、1%)10名の当選者を出すだけの力をつけ、一般に通用する作品や成果物の力で勝負してきた。「そもそも公的補助なしでは食べられない芸術の世界」において、公的補助なしで、一般に就労が困難といわれる知的障がい者を主体として、これだけの成果を生み出しているのは、栗田氏やこのNPOの力量の証明と言える。

#### □従業員の賃金

栗田氏自身は、自身が経営するデザイン事務所で生計を立てており、NPOでは報酬は受け取っていない。

絵画等の創作物の販売収入は、障がい者本人や家族に還元している。

前述の企業に雇用されている障がい者は、企業と雇用契約を結び、報酬を得て、社会保険等も支払っている。(全員で約1,000万円以上の給与が支払われている)

障がい者の雇用や賃金に関して、最賃を保証すべきという議論は安直に思える。一般就労が困難といわれる知的障がい者の場合、職業指導や生活支援等を行う人のサポートが必須であり、上記のような議論は、こうした管理経費を誰が負担するのか、という現実的な問題を曖昧にしてしまう危険がある。

サポート体制も含めた障がい者雇用の継続性を重視するのであれば、最賃は保証できずとも、現実的に支払可能な範囲の額であっても当然なのではないか。

### 4. 事業領域と優位性

#### □事業領域選択理由

絵画や書、陶芸などの芸術・創造活動分野の選定理由は、栗田氏の専門領域や職がデザインであったことや、絵を描きたがっている知的障がいの子もたちとの出会いがきっかけ。

知的障がいの子もたちは、老化が早く寿命が短いという現実立ち向かい、創造活動を通して子どもたちの能力だけでなく寿命を延ばしたい、生きた証を残してあげたいという思いもあった。

#### □販売先

前述のデザインや美術に力を入れている企業や、都市開発関係企業や行政に対して、「障がい」を売り物にするのではなく、創作物の品質や商品力で販売している。並行して、後述するようなメディアによる付加価値付けが期待できる国際交流イベントや美術館展示、営業にも積極的に取り組んでいる。

価格も決して安売りではなく、通常の市場価格で販売している。

#### □商品・サービスの優位性

活動開始当初から創作者たちが現在のように、展示会に出展できる創作物や、数十万～百万円で売れる作品を作っていたのではなく、そうしたレベルを目指して10年間をかけて講座・教室で基礎学習を積み重ねてきた。

こうした徹底的に市場で通用する専門性を地道に磨きあげてきた下地や努力に加え、注目したい点としては、メディアの戦略的な活用。

NHKの展示会や国際イベント等、マスコミが注目する機会をとらえ、マスコミ関係者に徹底的なPRや営業を行い、自分たちの活動や創作物への注目を高め、商品価値を高める努力をしてきた。

栗田氏が福祉の世界だけでなく、民間の領域で企業経営者でもあり、経営の経験・センスがあることから、単に「芸術」や「創作」のレベルにとどまらず、「商品プロデュース」の域まで取り組んでいる。

NPO あいアイよりも軽度で労働能力を有する障がい者を抱えているにも関わらず事業として成り立たない団体とは一線を画している点であると思われる。

## 5. 業務設計の特徴

成人した障がい者の「雇用」の受け皿となっている通所作業所の中には、障がい者を褒めるばかりで、実態は「託児所」と変わらない所もあるのではないかと懸念され、必要に応じて叱ることも必要ではないかと懸念されている。

褒められているだけでは、障がい者の能力は退化してしまうことが懸念され、必要に応じて叱ることも必要ではないかと懸念されている。

ただし、「能力を伸ばす」という観点から「加点法」の視点での能力開発を重視している。

時間をかけて根気よく適切な指導を行うことで、重度の知的障がい者であっても能力を伸ばせると考えているし、この10年それを実践もしてきた。

知的障がい者に対して絵画等の創作の指導を行うに際しては、絵画を見せて「どちらが好き？」といった初歩レベルから開始はするものの、あくまでも専門性であるとか、彼らを専門家として自立させるという視点を失わないため、美術用語を使用して根気よく語りかけている。

障がい程度が重いほど簡単にコミュニケーションはとれないが、徐々に理解をしてもらえるようになる。

## 事例5

### 株式会社本埜共進(千葉県印西市)

取材対応者: 橋本篤志氏(代表取締役)

#### ■ヒアリング内容

##### 1. 基本情報

運営主体

株式会社本埜共進

運営事業

リサイクル事業(一般および産業廃棄物処理・運搬業)

事業の概要

白物家電のリサイクル(分解・資源物販売)、産業廃棄物の処理・リサイクル

事業規模

10名の知的障がい者と2名の健常者+社長(複数社を兼務)+事務職員

##### 2. 起業・設立

設立・起業の経緯

本埜共進は98年設立。

30年ほど前、前社長(現社長の父親)が船橋市で古紙回収業をしていた頃、船橋市が資源の分別を計画。船橋市の回収・分別を請け負うことになったのが資源リサイクルのきっかけ。その後、他のエリアでも事業を広げていくが、市の仕事は地元という意向があるため、各地域に分社化。

現在、関連グループは6社(千葉・船橋2社・八千代・印旛+本埜共進)、全体で約40名の障がい者を雇用。

障がい者雇用の経緯

船橋市の担当課長の先輩が船橋で障がい施設を運営しており、新しい委託事業があるなら障がい者が雇用できないかと打診してきたのがはじまり。当初は資源の分別でも手伝ってもらえればということで試用してみたが、思ったよりも能率が良く、徐々に増えていった。

小さいがグループホームも作っている(老人ホームを作って親の面倒を見させてあげるのが夢)。

NPO 仕事悠々について

役所に対して交渉するのに株式会社だと営利と見られやすいため、窓口としての位置づけがある。

千葉県障がい者就労モデル事業の受け皿にもなっている。

##### 3. 売上・収益状況

売上・収益状況

景気の悪化と円高で、状況は悪い。対前年で4割くらいか。本埜共進の従業員に給料を支払うのがやっとで、社長はこの会社から給料をまったく受け取っていない。

従業員の賃金

障がい者の時給は420円からスタートで、半数は400円台。最高は800円台。処理する量と、扱える家電の種類によって時給は異なる。

八千代にいる最も能力の高い従業員で、月12万円ほどの給与となっている。

##### 4. 事業領域と優位性

事業領域選択理由

冒頭で触れたとおり、もともと古紙回収を行っており、市の事業展開に応じて金属等の資源に事業拡大。リサイクル法の制定後に、家電のリサイクルを行うようになった。

障がい者の雇用ありきではなく、障がい者を雇用しはじめた時には現在のような家電のリサイクルは行っていなかった。

## □取引先

基本的に市町村などの公共団体で免許を受ける必要がある。  
そのエリア内の一般家庭と、不法投棄された産業廃棄物等は役所から処理委託を受ける。

## □リサイクル事業の特徴

家電リサイクル法では一般産業廃棄物処理業者もリサイクルができるが、メーカーが引き取るルートが一般的であり、なかなか役所はOKを出してくれない(回収に免許が必要)。

メーカーは自前の処理工場を持つグループ(三菱・三洋・日立等)と、既存の産廃業者を抱え込んでいるグループ(パナソニック・東芝等)に分かれる。リサイクルポイントによりメーカーに引き取られる率が高くなっている。

一般家庭に対しての認知度が低く、チラシを入れたりしているがなかなか増えない。

トラックで地域を巡回するのは、燃料代を考えると見合わないので行っていない。申込を受けて直接回収に伺う形(ドライバーは健常者だが、一人で持てない量の場合は障がい者も同行することがある)。

事業を行うためには責任者が試験を受けて処理者の免許を持っている必要がある(5年ごとに更新)。

## □商品・サービスの優位性

人手で分解することで、高いリサイクル率を達成している。メーカー工場よりも高い率。

そのことで、販売できる量も増え、環境にも優しい。

メーカー等は、例えばプラスチックをクラッシュしてしまうことで分解が難しくなっている。

サーマルリサイクルと言っているが、燃料にするのは本当の意味でリサイクルではないだろうと考える。

## □今後の市場性

北京オリンピックをピークに、分解後の資源価格は低下している。柏市や松戸市など、周辺の自治体と取引の交渉を進めており、エリアを広げて処理数を増やすのが第一。

## 5. 業務設計の特徴

## □就労状況

9時～15時過ぎまでが基本的な労働時間。

## □仕事を覚えるための工夫など

道具の種類や、分解したあとのパーツを覚えるため、写真を使ったパズルのようなものを作っている。入社して間もない者には、昼休みなどに覚えてもらう。

自分の道具を管理しやすいよう、個人ごとに違う色のテープを貼ったり、道具台に道具の形の絵を入れるなどしている。とにかく分からなくなったら呼ぶように言っているが、やってみせる場合は必ず分解した後に元に戻して本人にやらせるようにしている。そうしないと覚えにくい。

## □流れ作業ではなく、個人作業

個人が担当の家電を作業スペースに運んできて、ひとりで最後まで分解し、パーツを工場内にあるケースに入れるところまでを行う。

流れ作業のほうが効率的ではないかと思い、試したことがあるが、難しい作業を担当した者がパニックになってしまい、うまくいかなかった。プレッシャーがかかるのだろう。

一人でやったほうが、「今日は5台できた」などと言っているのでも、達成感があるのでは。もっとも能力が高い者は、一度に2台持ってきて分解する。そのほうが早い気がするとのこと。(分解のプロセスで工具を持ち変えないといけないからかもしれないが、本人はうまく説明できない)

□障がい者雇用の評価

仕事を覚えるのに時間がかかる。ただ、2～3年かかったとしても、あと定年まで40年働いてくれれば問題ないと考えている。

むしろ健常者だと業界の付き合いなどの中で引き抜かれたりするので、教育コストが無駄になる。これまでにこちらの事情で首切りをしたことはない。

□リサイクル＝分解という仕事の障がい者適性

自閉的な人のほうが、この仕事には向いているように思う。むしろ軽度の方のほうが、おしゃべりなどして手が動かないことが多い。

最終的に分解されていればよくて、細かい縛りはない。組み立てなら失敗すれば売れなくなるが、そういうことはないので良いのでは。

お菓子など食品製造業の場合には、家族が売れ残りを購入している例もあると聞くが、リサイクルでは家族の負担が少なくていいと言っている。

## 6. 外部ネットワークの活用

□地方自治体との関係

事業の特殊性から、ライセンスを取得する必要があるため、交渉は必須。ただ、担当が変わるたびに話が白紙に戻ることもあり、苦労している。

□地元との関係

以前は駅まで徒歩で帰らせていたが、近くの小学校の通学と重なり、警察に通報されるトラブルがあった。(現在は駅まで車で送迎)

工場の騒音などの苦情もあり挨拶などを欠かさないようにしている。

## 事例6

## 株式会社ストローク(東京都新宿区)

取材対応者: 金子鮎子氏(代表取締役)

## ■ヒアリング内容

## 1. 基本情報

## □運営主体

株式会社ストローク

## □運営事業

ビル清掃、ダイレクトメール発送代行等

## □事業の概要

オフィスビル、マンション、福祉施設等の日常清掃・定期清掃。

株式会社としての雇用に加えて、社会適応訓練事業(※)の訓練生を受け入れている。

株式会社とは別に NPO 法人のストロークがあり、こちらでは「働く人のメンタルヘルス事業」(H21 年・新宿区との協働事業)など、幅広い活動を行っている。

社会福祉法人結の会として、就労継続支援 B 型や地域活動支援センターを運営。

## ※社会適応訓練事業

精神障がい者の方を対象として、東京都が協力事業所に訓練を委託し、一定期間通うことで生活リズムを整え、就労への意欲・仕事への集中力・持続力・人付き合い等の能力向上を目指し、社会復帰を促進するもの(東京都ウェブサイトより)。

実施主体は都道府県または指定都市で、期間は原則 6 ヶ月。精神保健及び精神障がい者福祉に関する法律に基づき、1995 年に制度化。この国庫補助事業は、協力企業に委託料が支払われているが、東京都の場合は、訓練生に手当が支払われている。

## □事業規模

従業員 33 名(うち障がい者 15 名、統合失調症の方が多い)

現在は障がい者はすべてパート雇用だが、以前は社員もいたことがある。障がい者以外のパートには、高齢者や外国人の方などがいる。

日常清掃 15 箇所(毎日～週 1 回)、定期清掃 10 箇所以上(月 1 回～年 4 回)を請け負っている。

## 2. 起業・設立

## □設立・起業の経緯

設立は平成元年(1989 年)。

金子氏が NHK の職員だった昭和 47 年頃に、現在の NPO 法人ストロークの前身となる、日曜サロンを立ち上げ、ボランティアとして関わり始める(メンタルヘルスケアのための交流会)。そこで障がい者の働く場として NHK の清掃会社を紹介してくれと頼まれて何人か紹介したが、なかなか続く人がいない(1 日で通えなくなる人も)。

ただ、その中で一人だけ、短時間から始めてフルタイムで働いた人がいた(5～6 年続いた)。そういう風に少しずつ慣らして、力をつけられる場があればいいなと思った。

知り合いの清掃会社に入れて貰い、技術を学んでから起業した。数年の準備期間を経て、NHK 定年退職後、会社を作った。

当時は社会福祉法人を作るのに莫大なお金が必要だったので、設立は無理だった。

株式会社は、自分達のやりたいように運営するためと、信用を得るためもあって作った。

## □障がい者雇用の経緯

当初から障がい者の就労を前提とした起業である。

### 3. 売上・収益状況

#### □売上・収益状況

年間の売上は5,000万円弱。清掃がほとんど。オフィスを節約するなど、ぎりぎりで収支を合わせている。8割くらいは人件費で、もう少し比率を下げたい。他は資機材や交通費。

#### □起業時の資金繰り

起業時の資本金は1,100万円で、半分くらいを金子氏が、残りを1株5万円で協力者に出資してもらった。借金はしていない。

#### □従業員の賃金

最低賃金(821円)をベースにした、時給制。勤務時間によるが、15時間/週=5万円くらいから(+交通費)。

### 4. 事業領域と優位性

#### □事業領域選択理由

(起業の経緯にあるように)実際に働き続けられた成功例を見ていたというのがひとつ。また、アメリカで成功例があるということも聞いていた。

実際にやってみて分かった部分もあるが、いろいろメリットがある。

精神障がいを持つ方は短い時間でないと働きづらい。清掃は時間が小間切れなので向いている。

体を使うこともいい。目の前にやることがあるので、病気や余計なことを考えないで済む。

少ない資本で起業できる。人に役立つことで、意欲的になれる。社会に触れる機会となる。

#### □商品・サービスの優位性

営業面では、障がい者施設などは情報が早く入ってくる(区の作るグループホームなど)。

ヤマトの賞をいただいたので、その関連で5つほどの関連施設を清掃させていただいている。

障がい者を雇用しているということとは無関係に営業しているケースもある。

#### □今後の市場性

H10年くらいには、証券会社が支店を閉じるなどで現場がなくなることもあったが、今は、回数などの仕様を減らして安くすることはある(毎月の定期清掃を年4~6回に減など)。

働く人数や時間を急激に増やせるわけでもなく、また現場がどんどん増えるわけでもない。

バランスを取らないと赤字になるので、その辺が難しい。

最近では精神障がい者の人も事務系の仕事を希望するので、特に若い人はなかなか雇えない。

逆に35歳くらいになれば、現実的に考えられる。

### 5. 業務設計の特徴

#### □就労状況

朝8:00~11:30、3.5h×3日から、多い人だと週30時間以上というベテランも何人かいる。

短い人は1箇所ということもあるし、長く働く(働きたい)人は複数の現場を回ることもある。

ほとんど男性(女性は家庭でも仕事をしているので働く場を見つけやすい。女性がいた方が女子トイレの清掃など有利な面がある。)

都内や埼玉あたりの自宅から、直行直帰になるので、始めたばかりや訓練生には誰かを付けているが、慣れれば障がい者だけで現場に行く。

前月の給料日前にシフト表が決まるが、原則として守らせる。病気などの場合は、会社として穴埋めをする。

#### □障がい者の方は力を入れるコツがつかめない

仕事の覚えが遅いのは確かだが、健常者も人によってサボるので同じ。

障がい者の方が真面目に仕事に取り組む部分もある。ただ全体を見て、新しい課題に時間を配分して他は力を抜くとか、そういうことはできない。

□いろいろ起きる清掃現場

水道関係のトラブルや、清掃先のテナントが引っ越しで大量のゴミを出すとか、工事で別の業者が入ったり、火事や殺人事件など。何か起きたら連絡させるようにしている。

□ありがとうと言われる仕事

清掃は嫌がられる仕事ではあるが、ありがとうと言って貰える仕事。

精神障がいの方は家族からダメと言われるし、精神的な病気に陥ったことで、生きてゆく自信を喪失している人が非常に多い。だから「綺麗にしてくれてありがとう」などと言われると、とても嬉しい。それで継続的に出勤するようになると、家族も見直すようになる。

□就業希望者は少ない

清掃の仕事は朝早いということもあり、東京のような都会では募集をしても応募は少ない(事務的な仕事の希望が多い)。

もう少し人を増やして、社員は現場作業から離れて全体の管理や支援・教育をできるようにしたい。



#### □販売先とシェア

販売先はパイ焼き茶房(店舗)が5割強、4分の1が企業、残り4分の1がイベント等。  
企業は社内販売など単発のものが多く、常時販売しているケースはほとんどない。

#### □商品・サービスの優位性

事業を始めた当時から、プロのパティシエから技術指導を受けており、このことによる商品の質の高さが最も重要だと評価している。(現在指導を受けているのは、パティシエを指導するプロ)  
質の高いお菓子を最低3年間は提供し続けることで評価が生まれると考えて続けており、トラディショナルなアイテムに加えて、季節性の高い商品、ギフト向けの商品を加えることで売上を維持している。  
事業として軌道に乗せるまで意識したのは、オーダーには必ず応えること。断ったらそれで終わりになる。初期は人海戦術で、ボランティアなどの協力を得て納品したこともあった。

#### □今後の市場性

現在の設備でもフル稼働している訳ではなく、生産能力的には余裕がある。  
シフト制を取ったり、パートの方を午後入れたりして、稼働率を高める方法もあり得る。  
販路開拓は不十分だと考えており、今のやり方でもまだ売上は伸びる。  
また、同様の施設等に、焼く前の生地を提供するという事業もあり得るかもしれない。

### 5. 業務設計の特徴

#### □就労状況

9時～14時の4時間×週3～4日が平均的で、出席率は移行70%、B型80%くらい。  
(就労移行は14時以降に訓練プログラムがあるため、4時間しか働けないというわけではない)

#### □ローテーション制度

お菓子作り・清掃・調理の3つのチームで構成されている事業であるが、その3つの仕事をローテーションして経験するようにしている。(これは就業移行支援事業であることが大きい理由だと思われるが)2ヶ月ごとにローテーションし、対仕事・対人の適性を見極めている。

#### □一品完成

焼き菓子作りにおいては、一人の作業者が一つのお菓子を最初から仕上げまで担当する形を取っている。一貫して担当することで、うまくいかなかったときに誰のせいにすることもできず、失敗の理由を振り返ることができる。自己管理を学び、病気の予兆を自分でつかめるようになることが大切。  
同じオーダーが繰り返し入ることで「自分が作ったもの」という意識が高まり、お客さんの反応がダイレクトに伝わって喜びになる。  
お菓子の種類(全60種)ごとに厳しいテストがあり、合格しないと担当することができない。

#### □職員の配置

各仕事に、必ず福祉人材と事業人材を配置している。両方必ずいないと駄目。  
企業就労経験者を積極的に雇用している。  
福祉人材は生活面の目配りをし、事業人材は技術指導をする(お菓子でいえばパティシエの仕事)。

#### □その他

作業中は私語禁止とし、集中力やオン・オフの切り替えを体得できることと衛生管理に必要な環境を重視している。

### 6. 外部ネットワークの活用

#### □パイ焼き窯サポーターズ

社会福祉法人化し、現在の建物を作るための3,000万円の資金(補助金以外)を集めるために、協力者を募ったのがはじまり。多いときは250名くらいで、現在は200名弱。  
もともとは「ボランティアズオープンキッチン」という名称の調理や菓子作りボラサークルとして、共に食べて飲んで語り合う会から始まった(これは94年当時から)。  
資金の提供だけでなく、バザーなどを開いてお菓子を売る活動などに協力してくれている。  
(イベント等の売上だけで年200万円くらいはある)  
これ以外に家族会や企業ボランティアなどの協力も得ている。

□行政・公的機関との関係

清掃事業では1箇所だけ公的機関の請負もしているが、基本的には自力で開拓している。

もっと官公需を積極的に施設に出して欲しい。

社会福祉法人の1事業として世田谷区よりしごとねっと(精神障がい者就業支援の事業)を受託している。

## 事例8

## ワークステーション立川(東京都立川市)

取材対応者: 緑川清美氏(管理者・所長) 小熊憲次氏(サービス管理責任者)

## ■ヒアリング内容

## 1. 基本情報

## □運営主体

社会福祉法人東京リハビリ協会

## □運営事業

ワークステーション立川

就労継続支援事業B型(定員12名、在籍14名)

就労移行支援事業(定員38名、在籍50名)

これ以外に立川事業所では、今年10月から生活介護事業(立川リハビリ、定員40名)を実施。

当初移行事業の定員を65名でスタートしたが、企業等の受け入れ先が短時間の非正規雇用等の条件が大半で安定した就職先がなかった。そこで、重度の方の生産活動の場として、生活介護事業を選択して、定員構成を変更した。

同法人内、日の出事業所(都下日の出町)でもB型、移行支援その他の事業を行っている。

## □事業の概要

クリーニング関連事業、観賞魚事業(販売・リース)、簡易作業(パソコン等事務作業、チラシ作成等)。

日の出事業所では人工観葉植物事業・ウエス事業も行っている。

## □訓練人数

立川の就労支援関係では上記通り64名(平成22年10月1日現在)。身体障がい者、知的障がい者、精神障がい者、自閉症者、高次脳機能障がい等の方々就労に向けて訓練を行っている。なかでも、知的障がいを持つ方が多い。

## 2. 事業内容

## □設立・起業の経緯

1964年に無認可の作業所として、現在の稲城市に設立。

北海道で授産施設を経営していた人が、東京の関係者の要請に応じて、東京での開設を決めたのがきっかけ。

社会福祉法人の認可を受けたのは1976年。

立川事業所は、立川市の要請により1992年に開設(身体障がい者通所授産施設立川リハビリと、知的障がい者通所授産施設ワークステーション立川)を同時に設立。平成20年10月に障害者自立支援法に基づき、現状の新体系へ移行している。土地は立川市からの無償提供。

## □商品・サービスの優位性

特別な優位性はない。処理量とスピード、価格の総合性で勝負している。

リネン・クリーニング部門での仕上げのたたみ方や、まとめ方(まとめる紐の色を分ける等)など、顧客の要望にこまめに対応するといったことも行っているが、他の同業者でもやっていないわけではない。

紙おむつの普及で日の出事業所に対応しているおむつのクリーニングは激減したが、競合企業の取り扱いが減っているため、一時的に増えているという状況にあるが、最盛期と比較すると三分の一の処理量である。

## □観賞魚事業

店舗の売り上げは良いときは500万円/月ほどあったが、リーマンショック以降、300万円/月ほどに落ち込んでいる。来年度、卸事業に特化し観賞魚のユニクロ化を目指している。

リースは月3~4万円/台で、5年契約。8割強は更新している。ただ、新規導入は減っている。

特養など高齢者施設は現状厳しいが、保育園やクリニックへの導入実績は増加している。月に350台程をメンテナンスしている。熱帯魚等の仕入れが重要。現在は東南アジア系が多いが、それを広げて差別化しようとしている。

□今後の市場性

リネン・クリーニングは競争が増々厳しくなっている。

リネンサプライは基準寝具で1床60～70円だったのが、現在40円、安いところは30円以下というところも出てきて、赤字になりかねない。

洗う物の種類(色・柄物)も増え、手間は増える傾向にある。

現状では部門ごとに予算管理をしており、売上が伸びない分、経費の削減によって収益を確保している。クリーニングは設備投資の額が大きいことやボイラーの燃料である重油価格の高騰に大きく影響を受け、いつまで続けられるのか不安はある。そこで常に新規事業の開拓が課題になり、去年は犬、ネコ用の防災セットを開発するなど、企画開発を怠らない。

□入札の増加

自治体などで指導していることもあり、本来なら優先発注してもらいたいのに、特に官公庁関係での入札が増えている。

長い付き合いのところで取引がなくなるケースもある。

一方、米国では、米軍のクリーニングで年間約2千億円を障がい者施設に優先発注している。国による格差が大きい。

大手企業であれば、清掃なども含めてトータルな営業ができるが、寝具類のクリーニングだけでは単価を下げるにも限界がある。給食事業など、病院や施設の外注事業全体を受注できればクリーニング事業で収益をあげなくても良いという可能性もある。

立川事業所でも競合他社に負けず、何とか1床30円台でもできないかということで、徹底的な節電や事務・生産部門での効率化を図り、従事者全体で経費削減に取り組み、コストの見直しを進めている。

### 3. 業務設計の特徴

□訓練状況

利用者の方は原則9時～17時。

□障がい者活用のための工夫

東京リハビリ協会では、事業の効率化と障がい者の作業能力を補うために、早くから機械化を進めてきた。

連続式洗濯機の導入は1983年で、現在ではシーツ等を自動で折りたたんでプレスする機械も導入済。連続式洗濯機以外にも大型洗濯機を複数設置。大型の乾燥機も複数あり、機械化のレベルは競合の業者に引けを取らない。

こういった機械化で生産性を高める一方で、障がい者が働く場を無くさないように手作業の工程も残している。具体的には上記のプレス機にかける前工程として、洗ったシーツを(機械に通しやすいよう)捌く利用者作業に通常より多く人手をかけている。シワになりにくいメリットがあるが、他社ではそこまでやらない。立ち仕事が多い利用者のために、座って作業をするコーナーを設けている他、障がいの重い方で共同作業が難しい利用者のためには軽作業ができるスペースを作っている。

□観賞魚事業の仕事

店頭の掃除、接客サービス等。リース顧客先のメンテナンスなどに同行し、ビジネスマナーの習得や水槽などの清掃を担当している。

## 事例9

## スワンベーカーリー湘南店(神奈川県伊勢原市)

取材対応者:加藤裕子氏(代表)

## ■ヒアリング内容

## 1. 基本情報

## □運営主体

株式会社空とぶ亀

## □運営事業

パン製造販売(スワンベーカーリー湘南店)

## □事業の概要

パンの製造販売(店頭販売および出張販売・配達)

スワンベーカーリーのフランチャイズとして、パン生地の供給を受ける。

## □事業規模

メンバー(障がい者)6名+スタッフ4名、パート6名(障がい者も含む。手伝いなど)

## 2. 起業・設立

## □設立・起業の経緯

設立は2006年。

加藤氏は養護学校の教員をしていたが、その時にスワンベーカーリー十条店(2号店)を立ち上げた小島氏と同僚として長い付き合いがあった。小島氏に勧められて、障がい者の働く場を作るためにスワンでの起業を決意した。定年を機に起業。

## □障がい者雇用の経緯

障がい者の就労を前提とした起業。

## 3. 売上・収益状況

## □売上・収益状況

月商280万円くらい。夏は少なく、イベント等あると300万円くらいのことも。

障がい者6人に賃金を払うのは厳しい。

A型に移行するのが一つの選択肢だと思うが、福祉というのは自分の考えとは違う。

賃金を減額申請するしかないのかもしれない。

(同時期に起業したスワンベーカーリーの北浦和店は株式会社からA型に移行済)

## □従業員の賃金

現状では最低賃金を支払っている(神奈川818円)。

ただし、加藤氏は給与をほとんど受け取っていないとのこと。

## □設立・起業時の資金繰り

資本金1600万円と1000万円の施設設備助成金で、3000万円弱かかった起業時の資金をまかなった。

借金はしていない。借金するくらいならやめようと思っている。40歳以上・3人以上で起業すると出る助成金で、車とレジ(おつりを自動計算して出す)を買った。

#### 4. 事業領域と優位性

##### □事業領域選択理由

(起業の経緯にあるように)知人経由でスワンベーカーを知ったのがきっかけ。加藤氏は特にパン作りの経験があったわけではなく、素人の状態で起業した。アンデルセンで一通りの技術研修は受けられるとのこと。

##### □出張販売が多い

店頭での販売は全体の4割ほど。外部での販売が多い。立ち上げの時にアンデルセンの方が立地を見て、日商3.5万円と予測した。当初は多いときもあったが、現在ではちょうどそれくらい。特別支援学校に全6校(月2、火～金1)、それ以外に高校、病院などで販売。コーナーを置いて販売。自動車学校の職員用に届けるものもある(毎日)。マージンは取られるが、企業の食堂での販売もしている。販売先は営業したというよりロコミが多い。お客さんの幼稚園の先生が業者の撤退のタイミングで勤務先の食事(週1)を紹介してくれたり、東海大の先生がゼミの食事を依頼してくれたりする。

##### □今後の市場性

現状の設備でも、まだ生産量には余裕があるが、人員的には過重労働になっている。この規模では障がい者6人の雇用は多く、見通しが甘かったのかもしれない。給与をほとんど受け取っていない加藤氏の代わりになる人に、どれくらい払えるのか。そこを考えると先行きが厳しい。市場の拡大については、現状では手が回らないので営業を全くしていない。販売が伸びる余地はまだあるかもしれない。例えば、役所の昼食のパンなどを発注していただくなどの配慮があれば嬉しい。安定した受注になる。

#### 5. 業務設計の特徴

##### □就労状況

メインは4時間雇用(1人は6時間雇用)。7時～11時か9時～14時というパターンで勤務。加藤氏が6時前から入り、もう一人のスタッフとパンを焼く。

##### □仕事の担当

焼くのはスタッフが担当し、障がい者で生地を触るのは1～2人。トッピングや袋詰め、後片付けなどを担当している。出張販売へも同行する。

##### □対等な関係でやりたい

障がい者としてではなく、人間として個性と付き合いたいので、あまり仕事上は配慮していない。できないことを要求するのではなく、できると思うことは少々無理でもお願いする。見極めが必要。誰でも同じように対応するのはいけない。

##### □サポートの手が不足

民間企業なら1人に対して50人(1.8%として)のサポートがあるような状況だが、ここではそうはいかない。当初はもう少し地域のボランティアが協力してくれるイメージを持っていたが、実際にはあまり協力してもらえていない。

## 事例 10

## 企業組合アップル工房イイダ(長野県飯田市)

取材対応者: 今村 忠弘 氏(代表理事)

## ■ヒアリング内容

## 1. 基本情報

## □運営主体

企業組合アップル工房イイダ

## □運営事業の概要

就労継続支援事業 A 型…リネンサプライ・クリーニング事業(含む印刷事業、農産物販売事業)

就労継続支援事業 A 型…シイタケ栽培・販売事業

アップル工房有限会社…菌床供給・販売、栽培及び施設運営指導

## □事業規模

リネン事業 A 型…20 名、(3 障がいほぼ均等に就業)、福祉職員 5 名

シイタケ栽培事業 A 型…23 名、(知的が多いが、3 障がいほぼ均等に就業)、福祉職員 6 名

## 2. 企業・設立

## □設立・起業の経緯

代表の今村氏のお子さんが障がい者。障がい児に向けた特別支援学校の対応はたいへん手厚いが、高等部を卒業した後、重度の入所者を除き、中・軽度の障がい者の就業は著しく貧弱であることを実感した(働けるのに一般企業の就業は困難だし、授産施設での収入では自立できない)。経営コンサルタントとして 20 年間事業をしてきたが、一念発起し、障がい者を雇用する事業所(有限会社)の創業を決意した。代表ひとりで、平成 15 年に 4 名の障がい者で起業したが、まったく行政からの補助もなく、慣れないこともあり、赤字が続いた。県より障がい者民間委託訓練事業である障がい者向けのパソコン教室や南信州のこだわり農産物の販売事業も開始したが、経営の苦しい状況は変わらなかった。

平成 19 年に、縁があり、大手リネン会社の分工場を経営移管でき、自立支援法で A 型事業所の認可を得て、事業が安定することができた。

## □障がい者雇用の経緯

設立当初からのアップル工房の事業原点は、障がい者に 10 万円の賃金(障がい者年金を加え 16 万円)を支払い、障がい者が自立して生活できること(事業理念)である。

## □資金繰り

氏の私的財産及び銀行からの借金(現在シイタケ事業の先行投資で借入れあり)。障がい者である職員にも、自分の会社であるという意識を持ってもらうため、小額ではあるが出資を求め、企業組合とした。

## 3. 売上・収益状況

## □事業売上状況

リネン事業 A 型…4,000 万円/年(事業)と 2,300 万円(福祉)で事業収益を得ている。

シイタケ栽培事業 A 型…2,500 万円/年(事業)と 2,500 万円(福祉)、事業収支は赤字。

## □従業員の賃金

全障がい者の従業員に最低賃金以上の収入で、毎年の昇給もある。多い人は月 20 万円。実時間給で支払う。(単価を下げないで、働いた時間だけ支払う厳密な勤務時間給となっている。)

福祉職員は 17~18 万円で、せめて 25 万円程度支払いたいと考えているが、現状の福祉収入では困難。

## 4. 事業領域と優位性

## □事業領域選択理由

リネン事業 A 型…大手リネン会社が、リストラ経営の一環として分工場を閉めることを知り、ポスト印刷事業を模索していた代表は、リネン会社から経営委譲していただくよう働きかけた。機械化できず手間がかかりコストのかかる仕事(例えば、ホテルのガウンのクリーニング)をそのリネン企業の下請けとして、受注した。

リネン会社としては赤字の事業だが、アップル工房に発注することで多少のマージンを得る事ができるし、そのホテルのニーズに応える事ができ、両者がウィンウィンの関係となった。現状は、このような機械化ができないあるいは機械化のコストが合わない仕事だが、一括委託しているリネン会社としては受けざるを得ない仕事でフル稼働となっている。

シイタケ栽培事業 A 型…リネン事業は成熟し、これ以上の障がい者雇用は困難であったので、新たな事業を模索していた時、千葉のシイタケの菌床メーカーから、菌床を仕入れて栽培・販売する農業を知ることになった。栽培工程で多数の人手を必要(一般生産方式でない新手法)とするが大変美味しい菌床シイタケに出合った代表は、将来的には A 型モデル事業と全国に紹介すべく、奮闘中である。

#### □サービスの優位性

リネン事業 A 型…通常リネン業者はシーツやガウンは自ら購入し、ホテルなどにリースしクリーニングする仕組みとなっている。弱小の事業者では、ホテルなど事業所からの受注は実質難しい。しかし、大手リネン事業の下請けになることで、継続的に安定した受注を得ることができる。

また、通常のクリーニング業者より、人手間をかけ丁寧な仕上げで、クライアントの高い評価を得ていることで、工場の処理能力のマックスの受注を得ている。

シイタケ栽培事業 A 型…菌床シイタケは、施設栽培という形態をとるため、年間を通じて安定してシイタケを栽培できる。栽培施設はハウスなど建物ではなく、畑を掘ってムロを作り保温、断熱ができ、安定し、冷暖房費を削減できる生産環境を確保。完熟菌床を仕入れることで、栽培・収穫・パッケージ・発送という作業に特化できる。日本のトップレベルの菌床を仕入れたことで、高い評価を得る商品を収穫できている。

#### □価格と顧客

リネン事業 A 型…個人需要には対応しないで、大手リネン会社の下請けに徹することで、安定した収入を得ている。

シイタケ栽培事業 A 型…スーパーでの通常価格で販売。他の菌床シイタケより明らかに優れたシイタケのため安定した流通が確保できた(スーパー7社、専門食料品商社2社と契約)。生産したシイタケはすべて流通できている。

### 5. 事業運営の特徴

#### □就労状況(障がい者が仕事に対応できるための工夫)

アップル工房で働く43名の障がい者は、身体・知的・精神3障がい者がほぼ同数である。それぞれの障がいの弱みをバックアップする役割分担で仕事をしている。身体障がい者は体を使うことは苦手(重いものの持運びなど)。知的障がい者は品質チェックが苦手。精神障がい者は調子の良いときは健常者と変わらないが出社が不安定。ただ、仕事の工程の中では、どうしても健常者でないと対応できない箇所もあり、パート労働者が配置されている。

3障がい者に大まかな特徴はあるが、一人ひとり状況は異なり、誰にでも当てはまるマニュアルでは仕事ができない。支援職員がそれぞれの利用者の様子を観察しながら、それぞれに合った仕事の仕方を工夫している。その仕事を熟練するには、1~3年はかかる。その意味で、支援職員は「障がい者が働く場(環境)を作る仕事」であり、このような社会事業所には不可欠な存在と代表は語る。

#### □事業面での課題

リネン事業は、事業開始時の倍の仕事量(生産マックス)を処理し、収支も安定している。一昨年から開始したシイタケ栽培事業は、現在月産4~5トンで、年間売上が2,500万円程度、事業目標の半分で、赤字となっている。良質のシイタケが採れ、一般方式でない新手法の菌床栽培であるが、生産ノウハウが完成していない。季節による湿度、温度など生産技術が固まっていないため、生産がまだ安定していない。

代表は、この新方式のシイタケ栽培が成功すれば、モデル事業として、全国の障がい者事業所に広げていきたいと考えている。

## 事例 11

## NPO 法人わっぱの会(愛知県名古屋市)

取材対応者: 斎藤縣三氏(理事長)

## ■ヒアリング内容

## 1. 基本情報

## □運営主体

NPO 法人わっぱの会  
社会福祉法人共生福祉会、わっぱ企業組合も併設。3 法人で全体の事業を運営。

## □運営事業

パン・菓子などの製造・販売(旧法の作業所)  
リサイクルセンター業務の受託(旧法の作業所)  
農業(就労継続支援事業所 B 型) など 7 つの事業所を運営。

## □事業の概要

主力はパン・菓子の製造販売。リサイクルは名古屋市西資源センターの運営を受託している。  
知多にある事業所で農業に取り組んでいる。

## □事業規模

わっぱの会全体は、健常者を含めて 180 名。うち、上記の共働事業は 110~120 名(それ以外に就労援助や生活援助等の事業を展開)。

主力のパン工場、ワークショップすずらんは定員 30 名で障がい者 40 名ほどが働く(健常者はその 3 分の 1 ほど)。

リサイクルセンターは約 24 名(うち障がい者が 18 名)。

## 2. 起業・設立

## □設立・起業の経緯

元々ボランティア活動を行い、障がい者を雇用している企業で働いていた斎藤氏が、1971 年に仲間と 3 人で設立。当時は山の中の施設に障がい者が「隔離」されているのが普通の時代で、これはおかしいと思い、変えるなら自分たちでやってみようと思ったから。

## □障がい者雇用の経緯

上記の通り、わっぱの会は当初から障がい者との共生を目指して作られた。ただし、会の理念や法の制約から雇用形態は(法規上求められるものを除いて)取っていない。

## 3. 売上・収益状況

## □売上・収益状況

主力のパン工場、ワークショップすずらんの日商は約 30 万円とのこと(年商 7 千万円)。

額はパンが大きいですが、収益ではリサイクルの貢献が大きい。設備や原価が不要なので、すべて分配金(後述)に回せる。

分配金を 180 名の仲間で分け合っていて、その金額は捻出出来ている。共働事業だけを切り出すと、黒字にするのはやや厳しい。

## □従業員の賃金

わっぱの会では分配金制度に基づいて、すべての事業の収益を分配している。

現在は、基本分配金が約 12 万 4 千円で、生活状況にあわせて生活加算金が支払われる。

例えば、独立した生計を営んでいれば+3 万円、住居を借りていれば+3 万円など。

但し、障がい年金など安定的な収入がある場合、基本分配金から減額される(重度障がいによっては基本分配金がゼロに近くなるが、3.6 万円は最低支払われる)。

この分配金は、障がいのあるなしに関わらず同じルールで、能力や仕事の効率によって変化することはないが、基本分配金は労働時間には比例する(加算金は短時間労働でも 3 分の 2 は保証される)。

#### 4. 事業領域と優位性

##### □パンづくりのきっかけ

1984年にパンづくりを始めるまでは、下請け仕事や物の販売(仕入れて販売)などをやっていたが、このままでは先が見えないという感じだった。

パンを選んだのは、手作りで安全な商品にすれば一般企業と戦えるのではないかとということと、みんなで作業ができること。

時代背景もあり、安全なパンができるならぜひ売りたいという仲間がいて、販路開拓には困らなかった。

##### □パンづくりの立ち上げ

パンづくりを始めるに当たっては、斎藤氏が店で半年間修行。

立ち上げ時に、それまで段ボール加工をしていた作業所を自前で改装し、200万円強でオープンや冷蔵庫を仕入れて始めた。

当初は斎藤氏と障がい者と2人で食パンやバターロールを焼いた。

90年代初頭には、年間5,000万円くらいは売っていたのではないかと。

##### □農業の難しさ

事業全体としてみると、農業が一番赤字となっている。

無農薬の苺などは好評で、あればあるだけ出荷されていくが、収穫できないと売上が激減する。

天候リスクや鳥・動物などに荒らされるリスクが大きく、手間の割には収益が出ない。

また、始めた当初は多品種を作りすぎて、管理しきれないという問題もあった。

農業で稼ぐのは難しい。

#### 5. 業務設計の特徴

##### □就労状況

パン工場は原則8時間の勤務。

生地の仕込みは朝6時頃に出て始める(それぞれが可能な時間から)。

##### □パン屋に就職するという意識

87年に社会福祉法人化し、88年にワークショップすずらんを始めた。

その時は既に、パンづくりで実績を上げていたので、タイミングが良かった。

入ってくる人は仕事ありきで、施設に入ってくるのではなく、パン屋に就職する意識だった。

##### □やれることを見つける

わっぱの会の理念は、能力を問わず、共同体を作るというもの。

(わっぱの会が目指すのは共生・共働の場づくり)

えり好みなどはせず、重度の障がい者であろうが、来た人は受け入れる。

仕事に関しては、その人ありきで、やれることを見つけるというスタンス。

##### □仕事と生活の両面を重視

パン事業が軌道に乗って拡大した頃、仕事をするばかりに追われて一時生活面がおろそかになったこともあった。

共同生活の中での助け合いでは限界があり、生活サポートを見直し、生活援助ネットワーク(介護サービス事業)を始めた。

##### □課題は高齢化

高齢化の問題は頭が痛い。

働く場を維持していこうと思えば、若い人を入れていかないといけないが、人が増え続けると分配金を維持できるか。

今の働き方とは違った、高齢の人に合った活動の場を保障していかなければならないし、生活保障の充実を考えていかないといけない。

## 事例 12

## がんばカンパニー(滋賀県大津市)

取材対応者: 中崎ひとみ氏(所長)

## ■ヒアリング内容

## 1. 基本情報

 運営主体

社会福祉法人共生シンフォニー

 運営事業

就労継続支援事業 A 型(定員 50 名)

これ以外に、同じく A 型(以前は滋賀県の社会的事業所制度利用)のあんふあんカフェ、多機能型の施設 2 施設、介護保険事業としてデイサービスセンターを運営。

 事業の概要

お菓子製造販売

 事業規模

約 61~62 名(うち障がい者 41~2 名)。雇用者は法人全体で約 90 名。

別に雇用契約のない利用者のみの方は、法人内で約 50 名。

## 2. 起業・設立

 設立・起業の経緯

小規模作業所としてスタートしたのは 1986 年。

設立者を含む障がい者が、生活のために集まって作業所をはじめたとのこと。

中崎氏が入社したのは 91 年頃から。社会福祉法人化 2003 年。

現在の工場は 2010 年に新設したもの。

## 3. 売上・収益状況

 売上・収益状況

事業売上約 2 億円で粗利が 1~1.2 億、別途に補助金等(給付金や報奨金等)約 5,000 万円。

現状では何とかトントンレベルで、補助金等がなければ厳しい。

 従業員の賃金

障がい者の労働時間は 4 時間~8 時間まで、個人の状況に合わせて差があるので 6 万から 20 万程度になる。最低賃金除外なし。A 型の利用料は徴収していない。

## 4. 事業領域と優位性

 事業領域選択理由

クッキーを作るようになったのは 96 年頃から。

それまでは様々な商品(文具類やお茶・コーヒーなど)を仕入販売。他、家庭で焼いたクッキーも扱っていた。販売以外の作業種類を増やしたいと考えたのがきっかけ。個人宅で焼くのは衛生面でも問題があった。

 お菓子製造で成功するまで

事業を始めた当初は売掛金の回収も雑で年商数百万円。お菓子工房を作る前年 95 年頃には年商 3000 万円くらいの売上になったこともあったが、98 年頃から不景気の波が訪れて 2,700~2,800 万円に落ち込んだ。また、お金をもらうためだけに来ている従業員が増え、品質や生産量に問題が起り、生産性と人件費のバランスが崩れ大幅な赤字を抱え、年商レベルの運転資金を借金したこともあった。

その後、経営改革や品質改善を行い、市場へ参入できる力を付けた。その時の設備整備は、障がい者の施設の補助金を活用した。そうすると、OEM や PB 生産の依頼も増え始めた。

質が良くなったポイントは、やはり人。プロではないがやる気のある人が来てくれたのが大きい。

そんな人達が集まって来て力が付いてきた。

□商品・サービスの優位性

素材にこだわり、素材を活かすことを重視している。製造当初から国産にこだわっている。添加物や精製された砂糖を使用しないなど、自然派食品として評価を得ている。砂糖の練り込みや生地のコネ方、寝かせ方など、工程には試行錯誤から生まれた工夫がある。非常に多様な味のクッキーを製造しており、日々の製造の合間にもトライアル製品を作ってテストしている。OEM 製品については原料価格は低めになるが、発注先のアバウトなオーダーに対して企画提案する努力をしている。流行を取り入れるために、サンプル商品は常に購入して研究している。

□販売先とシェア

売上のだいたい3~4割が自社ブランドで、残りはいわゆる OEM 製品。ネット通販や新聞通販、生協や配食業者などが扱う商品などを作っている。OEM は利幅が小さくなるが、量の安定に繋がる。他、PB 商品も企画提案。企業や作業所への小ロットでの PB 製造を提案している。自社製品を扱う実店舗は運営していない。ネット・FAX の通販以外は販売店に卸している。

□製造委託

OEM 製品については、外部企業や他の3つの福祉作業所へも外注している。福祉作業所については能力にばらつきがあるので、製造能力に応じて品質が一定になるような工夫をして指導をしている。

□今後の市場性

3月に新しい工場を建てて、A型の定員を50人に拡大した。この工場の設備で80人くらいまでは働けると思うので、当面はそれを目標にする。地方のブランドとしてブランディングしたいが、事業規模としては上記目標くらいが限界ではないか。また、お菓子作りでは衛生管理できることが最低条件になるため、それを満たせないために働けない障がい者がいる。そのために、一次産業(農業)やリサイクルなど、菓子作り以外の事業を立ち上げたい。ただ、軌道に乗せるのに10年かかるだろうし、後継者がいないとつらい。

## 5. 業務設計の特徴

□就労状況

個人によって3時頃までの人もいるし、長く働く人もいる。その日になって休むということももちろんある。基本的に製造計画は週単位で立てるが、当日の朝に人員調整をしたりして対応している。

□製造現場の工夫

衛生管理が非常に重要なので、問題が起きないように工夫している。封入過程で使う輪ゴムは(商品と混ざりやすい小さいものでなく)大きいものしか使わない、止めるテープは透明でなく赤色のものを使う、ボールペンは職員のみが作業場に持ち込み可とする、等。詰め合わせの際に計算ができなくても良いように、合計で何グラムになるかという数字を書いたシートを準備している(数字が読めなくても、秤の目盛の数字と同じだということが分かれば良いように)。障がい者が重い人は、消費者に近い下流工程からはできるだけ遠いところに。一番障がい者が重い人は、引き売り販売員の仕事をしてもらっている。

□機械化の考え方

機械化するのは障がい者があってできないところ。仕事が減ってしまっても意味がないので、効率化のための機械化はしない。例えば、クッキーの袋を止めるシーリングはミスが起きやすいため、自動的に封印できる機械を入れた。一方で味や材料のためには機械を使わずに人手で生地を練るようにしている商品もある。

□障がい者と健常者の共働

健常者の職員として、シングルマザーや元ホームレスなどを採用している。健常者は製造の質と量を担保する役割があると考えている。また、必要に応じて障がい者の働いていない時間帯にパートを入れて量を維持することもある(オープンをいかに効率的に使うかが経営上重要)。一方、障がい者が健常者の精神的支えになることもあり(シングルマザーの子どもが体調が悪い時には障がい者が気を遣って帰らせてあげたり、ということがある)相互扶助関係が成り立つ。障がい者だけでなく、多様なハンディキャップのある人を雇用することは、地域での社会資源としての貢献に繋がる面がある(障がい者だけが集まっている怖い団体というイメージからの転換)。

## 事例 13

## レストラン思風都(京都府京都市)

取材対応者: 土井善子氏(有限会社思風都代表取締役会長・京都中小企業家同友会副代表理事)

## ■ヒアリング内容

## 1. 基本情報

 運営主体

有限会社思風都

 運営事業

レストラン運営

 事業の概要レストラン思風都、ドッグサロンワンダフル、カフェそら  
お山のれすとらんパズル 事業規模思風都は健常者 6 名と障がい者 2 名(精神障がい+聴覚障がい)で運営。  
れすとらんパズルは 8 名の知的障がい者が働き、交代で 3~4 人出ている。

## 2. 起業・設立

 設立・起業の経緯レストランを始めたのは 1977 年。京都市内(現在の場所とは違う)でシーフードレストランを開業。  
京都で初めてのシーフードレストラン(お寿司屋しかなかった)。  
当初は若者向けのレストランとして始めたが、アトピーで悩む方と出会い、食べることは命に繋がることを実感。その後、お客様に支えられながら現在に至っている。 障がい者雇用の経緯

10 年ほど前に共同作業所の方と付き合いができ、障がいがあるというだけで作業所に押し込まれているのは人材として「もったいない」と感じた。そこで作業所と共同で「お山のれすとらんパズル」を立ち上げた(6 年前)。

それで十分働けると思い、思風都でも障がい者を雇用するようになった。

当初は従業員に戸惑いもあったと思うが、そこは頑として曲げなかった。地域に支えられた店なので返していかなければならないという思いがあった。

京都は 85%が中小企業の雇用で、障がい者政策がフィットしていない。自分達が障がい者を雇用して地域に巻き込んでいく役割があると思っている。

## 3. 売上・収益状況

 売上・収益状況

この数年は収支均衡で、大きな変動はない。

 従業員の賃金

時給 750 円で計算。

## 4. 事業領域と優位性

 理念に裏打ちされた経営

思風都の経営理念

- 1 私たちは「自然と優しさ」を大切にし、お客様に愛され、地域に根ざす存在感ある「思風都」です。
- 2 私たちは食文化を通して、身体と地球に優しい料理と技術の向上を目指す「思風都」です。
- 3 氾濫し続ける食生活の中で、食育も兼ねて、安心・安全を提案できる「思風都」です。

こういう時代だからこそ、ぶれないで理念に裏打ちされた経営が必要だ。  
ランチバイキングは以前 998 円で提供していたが、それだとどうしても満足できる内容を提供できない。  
思い切って 1,200 円にした(お客さんにアンケートを取って決めた)。  
ランチバイキングは栄養バランスを考えた 35 品目。  
シーフードは相対的にアレルゲンが少ない。野菜もできるだけ低農薬で。意識をすることが大切。

□持続可能な経営が働く人の安心にもなる

店の周辺は、大手ですら経営が続かないエリア。そういう中でも理念を大切にして、生き残れている。  
儲かってはいないが、持続していくことが働く人の安心にも繋がる。  
安心・安全というのは、食べることだけじゃなくて、生活の安心もあると思う。

□味を作るとのこと

最初の頃は、土井さんが自分の家庭の味で作っていた(実家が飲食店で盗んできたものもある)。  
添加物が入っていないので、味が薄く感じるかもしれない。  
台湾の人に甘酢を教えるとあげると言われて、神戸まで勉強に行った。でも、自分で作ってみると同じ味にならない。その時に、味を作ることは教えられない、自分で作るしかないということを学んだ。その後、和風のたれを加えて、看板メニューのひとつになった。  
それで目がさめて、いろいろな料理を作り出した。

□タクシーの運転手がお客を連れてくる

思風都では特にバックマージンは出していないが、タクシーの運転手が修学旅行生や観光客を連れてくる。どこが良かったかと客に聞くと、思風都の料理だと言うから、顧客満足を重視して連れてこざるを得ない。  
そうやってエンドユーザーの満足を考えていくことが、地域作りにも繋がると思う。

□嬉しかったメール

登校拒否で学校に行っていなかった子どもが、修学旅行に思い切って参加して来たら、京都で思風都のごはんが美味しかったと話してくれた。しばらく見なかった娘の笑顔を見られました。というメールが母親から送られてきた。  
自然と優しさを大切にというのが伝わったんだと、スタッフと一緒に喜んだ。

□今後の市場性

食べること自体はなくなる。観光客(特に近隣にある金閣寺)の集客も減らないと考えている。  
現状はやはり景気が悪いが、中国や台湾の客に助けられているところがある。  
彼らは気に入らないのか、ホテル内のレストランで食事しない。台湾のブログで思風都を紹介してくれた人がいるらしく、ブログで見たと言って来てくれる客がいた。

□地域であてにされない生き残れない

中小企業で障がい者を雇用するのは、経営に余裕がないだけに、活かさざるを得ない。ボランティアで雇うなんてできない。  
地域であてにされるということは、それに応えないと、生き残っていけない。期待されているのだから、経営を辞めることもできない、それが中小企業(思風都もアトピーの方の期待で潰れずにすんだ)。

## 5. 新しいレストランのプロジェクト

仏教大学が平成 23 年 4 月にオープンする予定の二条キャンパス内の、レストランを運営するプロジェクト。  
社会的な目的を打ち出すということで、A 型と就労移行支援の複合施設にした。  
A 型の定員は 20 名くらいを考えている(最賃の関係であまり増やせない)。  
イニシャルコストと家賃は、すべて大学が出す。  
きっかけは仏教大学の先生との雑談から始まって、その先生が学長に話してくれた。その後、コンペで決定。  
土井氏を中心に京都の中小企業 10 社などが NPO 法人を作り、産官学協力して運営することを計画している。

一社でやっても意味がないので、プロの集団として意味のあることに取り組もうとしている。  
(事業として見れば一社でできるし、そのほうが良いかもしれない)  
参加企業は、ブライダル(キャンパスウェディングができる)、花屋、農業法人、野田屋(食材の卸売)、包丁屋、福祉関係など。料理を思風都から提供する。  
社会福祉法人や仏教大学の先生なども NPO に入ってもらっている。  
あえて A 型を入れることで、将来的に営利目的になり、障がい者が放り出されるのを防ぐ狙いがある。  
ゴミゼロを謳っており、地産地消を進め、地元にお金が落ちるように考えている。  
社会福祉学科や環境学科の学生が実習し、単位を取れるようにする計画。  
他にベーカリーやスイーツの店を入れ、そこは若い起業家育成の場ともしたいと考えている。  
障がい者と一緒に働いてもらい、起業して店を持ったときは障がい者を雇用してもらいたいと思っている。  
同友会は 1600 社あるので、そのうち 100 社くらいが移行支援から受け入れてもらえればいいと思っている。  
(パズルは自立支援法 B 型になり、送り出せなくなっている。)  
同友会に入ったらまず指針書作りをしてもらおうが、ポイントは実践できるかどうか。  
やはり長い間、実践をしている会社に送り込めば安心だが、思いだけでは解決できないことがある。  
社員の力が必要になる。しっかりした理念に基づいた事業運営をしているか、そういった会社を増やしていく取り組みをしている。

## 事例 14

### ワークショップほのぼの屋(京都府舞鶴市)

取材対応者: 西澤心氏(施設長)

#### ■ヒアリング内容

##### 1. 基本情報

###### □運営主体

社会福祉法人まいづる福祉会

###### □運営事業

就労移行支援事業

就労継続支援事業 A 型

就労継続支援事業 B 型

###### □事業の概要

レストラン事業

宿泊事業

古本販売、リサイクル

###### □事業規模

A 型 10 名、B 型 24 名、就労移行 6 名(大部分は精神障がい者、数名の知的の方もいる)の多機能型施設(職員は 8 名)。

##### 2. 企業・設立

###### □設立・起業の経緯

1977 年、清掃工場に隣接した谷間に障がい者やその家族と多くの市民の尽力で、まいづる共同作業所を設立。入院中心主義の精神科医療ではなく、社会復帰を目指す場所として活動を開始。

1998 年、ほのぼの屋の前身第 2 まいづる共同作業所が古本屋として活動を開始。

現在の施設外就業事業も開始したことで平均給料が 5~6 万円になった。

同時に入所者が急増したため、給料を維持するためには抜本的な事業展開が必要となり、2002 年、フレンチレストラン「ワークショップほのぼの屋」を舞鶴湾を望む丘の上に開設。

施設長は、前身のまいづる作業所時代に入社。出版社に内定していた大学卒業の年、障がい児サークルに入っていた関係で、宝塚で障がい者施設のアルバイトをした。行き掛かり上、内定辞退し、その施設に就職するが、事情により退職。運送会社でアルバイトしていたが、舞鶴で無認可の作業所が職員を求めていることを知り、話を聞きにいくという軽い気持ちで訪問。責任者の「ほんとうに来てくれるのか」との言葉に、就職を断れなくなった。

「特に志があったわけではない」とは、西澤氏がよく使われるフレーズ。「ただ、自分のようなまったくの素人(文学部出身)の職員でも 15 万円以上の給与をもらえるのに、何年も働いている利用者が 1 万円程度しか工賃がもらえないことが納得できなかった。」これまでずっと、西澤氏の活動を支えてきた信念であると思われる。

###### □障がい者雇用の経緯

障がい者の社会復帰は、経済的に自立できる給与(最低 5 万円)を得ることをミッションとしている。

##### 3. 売上・収益状況

###### □事業売上状況

約 1 億円、内レストラン 7000 万円、古本など 3000 万円くらい。

福祉事業収支は精神障がい者就業施設のため赤字が続いた(昨年をはじめ黒字)。法人が運営する知的障がい者授産施設などの事業で赤字を埋め合わせている。

###### □従業員の賃金

見習い期間を除き、月 5 万円を最低ラインとしている。リーダー格の利用者(3 名の子持ち)は月 18 万円の月給。奥さんも障がい者のため夫婦の障がい者年金と合わせて 30 万円の収入で、完全に自立している。

#### 4. 事業領域と優位性(レストラン事業に限って報告。以下同)

##### □事業領域選択理由

新規事業プロジェクトでは、利用者にアンケート調査も行き、「お店の開設と5万円」を目標とした。しかも40名の利用者が生活できるお店を開設するには本格的なレストラン、しかも客単価が高いフレンチと決定した。

##### □サービスの優位性

お金を払っても美味しいという一般市場で通用する本格的な一流のレストランをつくろうと決意し、そのために、一流のシェフを雇った。(初代シェフは塩原氏(京都ロイヤルホテル総支配人)、2代目シェフ糸井氏(元志摩国際観光ホテルシェフ、京都で人気フレンチレストラン20年経営))

ゆったりとした敷地に洗練された建物のレストランで、立地条件が素晴らしく、舞鶴湾を見下ろせる素晴らしい景観、木々の茂った高級コテージ(宿泊施設)も隣接。

日本中(特に伊勢志摩)から取り寄せた食材でつくる本格的フレンチと、働く自信と誇りをもった障がい者の温かな接客がある。

年間を通して満席予約が絶えず、結婚披露宴会場などにも利用されている。

ここを障がい者の授産施設と思う人は誰もいないし、そのようには謳っていない。

##### □価格と顧客

ランチは1,800円～。ディナー4,000円～。1泊2食宿泊20,000円～。

レストランのターゲットは、40～60歳の女性。

お客は、地元6～7割、京都や兵庫など他県は3割、その半数がシェフファン(京都店時代からの馴染み客)。25名までなら予約可能。

##### □モチベーションで支えられるレストラン経営

レストランの現場は、シェフとホール責任者など数名の職員以外はすべて障がい者のスタッフで運営。従って、現場のリーダーも障がい者である。その一人バックヤードのリーダーは、「同じ精障がい者の目線に立てるから、みんなに受け入れられているのでは。障がいの出方は、人それぞれによる。自分が倒れそうになっているのを感じないで頑張る人、すぐに疲れて休みたがるが、休むともっと疲れるタイプ(もう少し頑張ろうと励ますと元気に続けられる)。いずれにしても、自己コントロールが難しい。それぞれの特徴を理解して、チームワークで助けあうことが大切。自分が頑張れるのは、家族がいるから。自分が養わなければならないという責任感が、仕事の責任感につながっていると思う」とコメントしている。

施設長は、「働かされているのではなく、自ら働きたいと思う人なら、たとえ重い統合失調症の人でも、長時間働けるようになる」と断言している。7時間勤務で、精神障がい者では異例の出席率7割。

#### 5. 事業設計の特徴

##### □就労状況

通常は10時～16時。ディナー担当は午後出勤し、21時まで勤務。

##### □仕事内容

ホール、厨房、バックヤードに配置。給仕、料理スタッフ、食器洗浄、テーブルセンターなど洗濯・アイロンがけ、テーブルセンターや食器・グラスなど設営・配置、ホールや宿泊施設・敷地の掃除など多様な仕事を分担、あるいは協力して働く。

##### □接客業が苦手だからこそフレンチレストラン

一般的に臨機応変なコミュニケーションが期待される接客業は、精神障がい者としては不適との意見も聞かれるが、フレンチの給仕は喋らない。給仕は、一方的にメニューを説明するが、お客の会話に口を挟んではいけない。お客の質問(料理の素材やワインなど)には、「少々待ってください。聞いてまいりますか」「担当を寄こします」と直接は答えないが丁寧に接する。この方が客から好感をもたれる。バックヤードや調理スタッフは本来客と接しないので問題とならない。

## 事例 15

### エクスクラメーションファクトリー(京都府八幡市)

取材対応者: 吉野智和氏 (統括マネージャー)

#### ■ヒアリング内容

##### 1. 基本情報

###### □運営主体

NPO 法人

###### □運営事業

就労継続支援事業所 B 型

就労移行支援事業

###### □事業の概要

現在の主な事業は陶器生産とレストラン向けキッチン事業。

中間支援やコンサル的な仕事も、少しだけやっている。

###### □事業規模

登録者 28 名で 23 人くらい通っている。知的がメインで精神の方もいる。職員は 7 名。

##### 2. 起業・設立

###### □設立・起業の経緯

活動を始めたのは 2002 年から。京都の授産施設で働いていた吉野氏が、現理事長の田中氏(レストラン等を経営)と“趣味的な感じ”で開始。

小ロットしか発注できない(例えばレストランなら大箱でも 1 店舗では発注量が小さい)店と、作業所を繋げばうまくいくのではと考えた。当時は中間支援で、吉野氏の勤務先とは関係なくやっていた。

実際には納期が守られなかったり、ロットが大きいのに価格が下がらないなどの問題があり、うまくいかず。

その後、エクスクラメーションストア(障がい者の作ったものと世界の民芸品やクラフト作家のものを一緒に販売)を開く。

その頃に自立支援法が制定され、法人格を問わないということになり、自分でやるしかないかという気持ちになった。

2006 年に NPO 法人設立、2007 年に現在の事業所を開設。

###### □障がい者雇用の経緯

上記の通り、吉野氏は元々福祉の領域で働いていた方で、やろうとしていることは福祉と断言されている。

現状では B 型 + 移行支援の事業所であるため、雇用契約は無し。

###### □設立・起業時の資金繰り

土地を借りて、建物を自前で建てた。借入金は 3,500 万円(理事長の個人的な信用があったせい、設立したばかりの NPO が奇跡的に借りられた)。国民生活金融公庫(現・日本政策金融公庫)から借り入れた。

2008 年にレストラン事業を始めたが、その時は日本財団から 490 万円の援助を受けて設備を購入した。

自分達でも NPO で出来ることを見せたいという気持ちもあった。

NPO 法人を取得する際、株式会社の方が良いのではとも言われたが、メリットがない。むしろ社会福祉法人を取得したい。仮に社会福祉法人を作っても、お金を使う面での自由度が高いから NPO 法人は残すと思う。

スタートから 2 年くらいは赤字で、運転資金は底を突き、更にお金を借りても月末に残高がほぼゼロになる状態だった。

### 3. 売上・収益状況

#### □売上・収益状況

今年の見込み売上で、陶器が1,400~1,500万円、キッチンが600万円くらい。  
キッチン事業は安定しているが、陶器事業は波が大きい。大量に注文が入ったり、なくなったり。  
できればキッチン事業でベースができ、陶器事業がボーナスくらいになれば良いと思っている。

#### □従業員の賃金

現在の平均工賃は700円/日。月1万4千円~1万6千円。単価は毎年100円ずつ、とにかく1,000円までは上げると決めている。  
障がい者年金に工賃の5万円を加えた10万円あれば生活できるというが、それには賛同しない。  
暮らせるレベルと、希望の水準は異なる。また、お金を稼ぐことがモチベーションになる人も、そうでない人もいる。  
会社と違い、様々な人を受け入れるのが福祉施設の立ち位置と考える。

### 4. 事業領域と優位性

#### □事業領域選択理由

我々は、人ありきで事業を決めている。  
陶器は、芸大出のスタッフがノウハウを持っていたので始めた。  
キッチン事業も、料理をやりたいというスタッフありきで始め、レストランで2年修行させた。  
専門を極めたがる人は多いが、料理の専門家と競うのは大変。でも、料理と福祉ができる人と考えれば、うちのスタッフは日本で5本の指に入るのではないだろうか。

#### □販売先

陶器事業：  
自前の店舗を持たず、見本市に出品し、小売り・卸売りに販売。あとはOEM生産。通販カタログにも掲載して貰っている。OEMとして、メーカーの販促品や、店舗内装のタイルなども作っている。  
営業は、見本市と飛び込み。個店でも気に入ってくれば月に10万円売ってくれるところもある。  
キッチン事業：  
今のところロコミ紹介の範囲。京都・大阪を中心としたレストランが取引先。

#### □商品・サービスの優位性

陶器事業：  
他との違いはすべて手作りでやるところ。小ロットでも問題なく対応できる。  
訪問時に制作していた商品は2万個のオーダーということで、他の作業所へも委託しているとのこと。  
作業段階に応じて、仕事を分担しやすいのと、土である限りは元に戻せるのが障がい者向き。  
デザインはスタッフと、外部のブレンで行っている。デザインは特別なステップだとは考えていない。  
以前は福祉作業所であることを表に出さないようにしていたが、今年から少し記載している。ウリではないが、隠すこともない。そのあたりの表現を試行錯誤中。  
キッチン事業：  
個店に対応できるサイズであること。「セントラルキッチンを持ちませんか」と営業している。  
スチーム調理したものを真空パック後に急速冷凍して納入。配達まで行う。  
製麺機を保有していて、ランチと締めにししか麺類を出さない居酒屋などでも独自の麺を出せるよう、店独自のオリジナル麺を作ることができる。  
あとは地元の規格外野菜も使用している。とうがらしの葉を取ったり、人手があるからこそ使えるものを安く仕入れて使う。  
京都市内に、ここでやっているキッチン事業に店舗が付いた形のレストランを出店する予定。

#### □価格は高め

上代ベースでいえば、100円ショップに並んでいる商品よりは高いが、作家ものよりははるかに安い水準。  
福祉施設だからできる価格設定だと思う。

□モチベーションを生む取り組みに

儲けるだけなら外注するなどの方法論はあると思うし自信はあるが、賞をもらったり女性向け生活雑誌に載ったほうがモチベーションに繋がる。

以前に刺し子をやっている作業所があつて、それをアレンジした T シャツを作ったら、気に入ったドラマーが着て人気 TV 番組に出演してくれた。みんなで見ても、テレビに映っていると喜んだ。バザーというやり方には限界があるが、今のやり方ならいろいろやりようがある。

## 5. 業務設計の特徴

□作業分担と工夫

陶器作りは、個人個人でできるプロセスを分担して行う。

土を板に伸ばす工程では、ローラーに挟む段ボールの枚数で厚さを調整したり、お皿に付ける足を貼る位置がずれないように位置決めプレート(穴が開いている)を準備したり。

障がい者が問題なく作業できつつ、品質を維持する工夫がなされている。

□喜んで送り出したい

就労支援については、喜んで送り出す。むしろさっさと出ていけぐらいに考えている。

能力がある障がい者がいないと作業所の事業が成り立たないのはおかしいのではないか。

ただ、一度就業の経験があり、何らかの事情で辞めて来た人は、次の就労までに時間がかかる。

## 事例 16

## アンジョリロゼール(岡山県岡山市)

取材対応者: 藤田佳伸氏(管理責任者/NPO 法人土田の里理事長)

## ■ヒアリング内容

## 1. 基本情報

 運営主体

特定非営利活動法人 土田の里

 運営事業

就労継続支援事業所 A 型(定員 10 名)

 事業の概要

バラ苗の生産販売、米の生産販売、ナチュラルチーズの製造販売

 雇用人数

現在の登録者は 17 名で、実際に来るのは 10 名前後。

精神障がい者の方が多く、知的・身体障がい者の方も若干名。

これまでのところは雇用時の選考はしていないが、通えなくなる人も出ているので、今後は考えないといけないかもしれない。

職員は 5 名(フルタイム 2 名+パート 3 名)。

## 2. 起業・設立

 設立・起業の経緯

藤田氏は元々市内の障がい者施設で働き、その後独立して NPO 法人を作り、児童デイサービスを行ってきた。

当初は経営的にまったく成り立たなかったが、法律の改正などもあって軌道に乗り、現在は 2 施設を運営している。

児童デイサービスで 4~5 歳から十数年の付き合いになることもあり、学校の先生よりも長い。両親の次に子どもたちのことを知る存在となる。そうなると、(もちろん全員は無理だとしても縁があれば)一生のお付き合いをしたくなる。

そこで働く場を作りたいと考えるようになり、利用者と対等な関係で働きたいと思ったので A 型を選んだ。

A 型事業所を開いたのは 2010 年 4 月 1 日。

## 3. 売上・収益状況

 売上・収益状況

事業収入は月によってまちまち。花も米も季節性があるので安定はしない。

花はそんなには売れない。シンボリックな位置づけにすぎない。

お米は 500 万円くらいの売上。数丁(約 100m×100m、1ha よりは少し狭い単位)の規模でやっているのだから、安くなったといってもそこそこの売上にはなる。

藤田氏自身も多少の給料は受け取っており、それを含めて事務所を維持するには差し支えない水準とのこと。

 従業員の賃金

平均すると月 5~6 万円。岡山県の最低賃金は 683 円で、労働時間は後述の通り 1 日 4 時間が基本。

## 4. 事業領域と優位性

 事業領域選択理由

最初にやるのはバラと決めていた。これは知り合いにバラ園を大規模に経営する方がいて、その事業所と販売委託契約を結べたから。良い苗を育てれば買い上げてもらえることになっている。

藤田氏の奥様が岡山の酪農家で、この地域では農業と一緒にやっているところが多い関係もあり、農地を提供してもらえるようになった。それで米作りも始めている。

□ 苺栽培への取り組み

新しいハウスを建設し、農協からも技術指導を受けているところ。次のシーズンから苺の栽培を始める予定になっている。

□ ナチュラルチーズへの取り組み

藤田氏は福祉の仕事をする前に、乳業メーカーで10年働いていた。その頃の経験が活かせるということと、手伝ってくれる方がいたこともあって選んだ。チーズ工房自体が日本で100あるかどうかという少なさでもある。県内では2~3しかないので競争相手が少ない。

先月から作り始めているが、まだ熟成期間が短いので、売る段階ではない。

販売は、ある会社と販売契約を結んでいる。これもいろいろな繋がりで一括して頼んだ。

機械は日本財団からの補助を6割受けており、それ以外の資金はNPO法人がまかなっている。複数の事業をしているので、投資する余裕はある。

□ 今後の事業展開

バラで食べていくのは、相当の規模がないと難しい。

元々児童デイサービス時代から管理しているバラ園であることもあり、シンボリックな意味合いで運営している。

物づくりで収益をあげるには、きちっとしたものを作らないといけない。

そのためには、毎日コツコツやってもらわないといけない。そうすれば仕事に慣れて、品質を上げることにもつながる。

精神障がいの方は、長く働けない。しかし、それを認めると品質の低下を招きかねない。そこのところ今一番の課題というかジレンマ。

10人なら月の給料が50~60万円だが、もし倍にするなら100万以上稼がないといけない。例えば岡山の農業者で、年間に1千万以上稼いでいるところがどれくらいあるか。相当難しいと思う。

なので、今のところ、規模を拡大するつもりはない。少数精鋭で、質の高い仕事をしていければと思っている。

## 5. 業務設計の特徴

□ 就労状況

10時~12時、13時~15時の1日4時間が基本にならざるを得ない。

精神障がいの方は、なかなか長く働くのは難しい。

また、少し遠くから通っている方もいるので、それもネックになる。

交通の便が良い事務所に集合し、車に分乗して作業場(バラ園、農園等)に移動して作業をしている。

□ チーズ作りは障がい者に向いている

10時に原料乳の仕込みを始めると、12時~15頃に中心的な仕事(発酵の見守りやカードのカッティング等)をやるような形になる。そういう意味ではチーズ作りは一緒にやることができる。

チーズは長くゆっくりとやる、待つ仕事なので、障がい者の方には向いている仕事だと思う。

## 6. 外部ネットワークの活用

□ 地元との関係

福祉事業者としてではなく、経営者として地元の事業者と付き合いがあれば、手助けしてくれるところは出てくる。

藤田氏がゼロから事業を立ち上げられたのは、児童デイサービスをやりながらいろんな人とお付き合いをしてきたから。面白そうなことがあれば、恥を捨てて聞きに行く。そういうことをしていた。

## 事例 17

## NPO 法人ハート in ハートなんぐん市場(愛媛県南宇和郡)

取材対応者: 中野 良治氏(マネジャー) / 長野 敏宏氏(理事)の講演の内容も加味

## ■ヒアリング内容

## 1. 基本情報

## □運営主体

NPO 法人ハート in ハートなんぐん市場

## □運営事業

- ①エコテリアなんぐん市場: 観葉植物のレンタル事業
- ②エコヴィレッジなんぐん市場: 「山出憩いの里温泉」の運営
- ③アボガド農業
- ④リサイクル事業その他

## □事業の概要

エコテリア事業(観葉植物のレンタル事業、平成 18 年開始)とエコヴィレッジ事業(「山出憩いの里温泉」運営事業、平成 19 年開始)を主力事業として、自分たちがその地域の住民として「共に生き、共に働く」場所である愛南町やなんぐん(南郡=愛媛県南宇和郡)の活性化に繋がる様々な活動や事業を展開している。

(障がい)福祉分野における生産活動ではなく、地域産業という意識で取り組んでおり、最近ではメディアにも福祉分野ではなく産業分野で取り上げられるようになってきた。

## 2. 起業・設立

## □設立・起業の経緯

1960 年代に遡る活動前史があり、日本で 2 番目の精神障がい者社会復帰施設「平山寮」の開設以来、国や法制の支援が全くない中で、「南宇和精神衛生を考える会」や「南宇和精神障がい者の社会参加を進める会」の活動を進める中で、地域住民や行政機関への理解啓発(ネットワーク形成活動)を進めてきた。愛南町・なんぐん地域では、過疎高齢化、産業低迷、交通過疎が全住民の共通課題としてあり、老若や障がいの有無に関わらず住民一人一人がまち起こし取り組むことが、日常的な危機感として共有されていた。

これまでもまち起こしに取り組んできた過程で、行政や企業への過度な依存の危険性(行財政難や地域市場の採算性の問題)や、片手間なボランティアゆえの活動の不安定さなどの課題は見えていたことから、地域資源を活用して住民当事者が主体的に事業や仕事づくりをするため、平成 18 年に NPO 法人ハート in ハートなんぐん市場を設立し、常設的な組織として活動を開始した。

## □障がい者雇用の経緯

社会復帰施設「平山寮」以来の歴史や地域との繋がり、経緯もあり、過去には障がい者支援や障がい者雇用を目標として掲げた時代もあったが、現在では障がい者を支援する・雇用してあげると意識は持っていない。

愛南町・なんぐん地域の状況が危機的な状況なので、高齢者や障がい者も含め住民全員がそれぞれ出来ることに取り組まなくては、自分たちの住むまちが潰れてしまう危機感が強い。

## □設立・起業時の資金繰り

エコテリア事業(観葉植物レンタル事業)は、観葉植物レンタル業をされていた方から植物や設備備品、取引先を安価に譲り受けることが出来たため、必要最小限の資金負担で起業することができた。ただし、これは偶然の産物ではなく、必要設備等を移譲して下さった方は、前述のネットワーク形成活動を通して交流・相互理解を進めてきた地元住民の一人であり、法人設立・起業以前からの地道な取り組みの成果であると考えている。

また、エコヴィレッジ事業(「山出憩いの里温泉」の運営事業)も、町からの施設管理委託料では必要事業経費をまかなえないため、地元金融機関からの融資を受けたが、NPO 向け融資事例が殆どない中で融資を受けることができた要因の一つには、ネットワーク形成活動を通して金融機関関係者とも日常的な交流を長年積み重ねてきたことが挙げられる。

### 3. 売上・収益状況

#### □売上・収益状況

①エコテリア事業(観葉植物のレンタル事業等)	:800万円
②エコヴィレッジ事業(「山出憩いの里温泉」運営事業)	:6,000万円
③農業(日本初のアボガド産地づくり)	:150万円
④リサイクル事業、病院売店事業、その他	:800万円

制度補助・公的資金収入は、エコテリア事業における訓練等給付収入(障害者自立支援法)や町からの温泉運営の設備管理委託費(指定管理)700万円程度であり、制度外・自主事業収入の比率が高い。前述のエコヴィレッジ事業への地元金融機関からの借入も、毎年計画的に返済を進めており、黒字化が見えてきている状況である。

民間企業と同様の事業財源構造をとっていることから、景気の良し悪しには左右されるが、制度改正(改悪)に振り回されることもない。

エコテリア事業とエコヴィレッジ事業が、先進的なモデル事業として全国的にも注目を集め、事業としても軌道に乗っているにも関わらず、新規分野である農業へ進出するのも、常に事業や仕事・雇用を自分たちでつくり出すという事業所の一貫した事業方針の表れである。

#### □従業員の賃金

従業員45名中17名が、いわゆる障がい者(知的障がい5名、精神障がい12名)。

従業員の大半は非常勤・パートであるが、障がい者と非障がい者の間に賃金や労働条件格差は一切設けていない。

障がい者も、営業や顧客管理、会計などの重要業務を担っている。

統計的にみても就労や雇用が難しいとされる知的障がい者や精神障がい者を雇用しているわけであるが、彼らを抱えていて困ったことなど全くなく、むしろ、彼らと共にやってきたからこそ、「共に生き、共に働く」を理念スローガンではなく実践できているという実感と誇りを持つことができ、事業を継続してこられたと考えている。

なお、障害者自立支援法の就労継続A型事業所としても指定を受けているが、B型ではなくA型で申請をしたのは、障がい者を工賃作業者ではなく、賃金労働者として非障がい者と同等に評価したかったためである。

### 4. 事業領域と優位性

#### □事業領域選択理由

自分たちが住む愛南町・なんぐん地域のまち起こしに繋がるものか、地域住民である自分たち全員に広く参加の機会が与えられ実行主体になれる事業であるか、という点を重視している。

過疎衰退地域である愛南町・なんぐん地域においては、事業の選り好みの余地は限られ、優位性もない。エコテリア事業は、ネットワーク形成活動の中から生まれた機会(観葉植物のレンタル業の移譲など)を、共に支え合いながら育て、小さな成功を少しずつ積み重ねることで継続してきたものである。

エコヴィレッジ事業も、日頃、行政とも交流を積み重ね、愛南町の活性化のためのアイデア出しをする中で企画が生まれ、具体化(温泉運営の指定管理・民営化)が実現したものである。

#### □販売先

地域住民と交流し、地域住民からの認知・支持を受けることができるかが、事業継続の鍵と考えているため、例えば観葉植物のレンタルサービスであれば、元々の事業移譲元から引き継いだ顧客へのアプローチだけでなく、その他の地場企業の新規開拓や一般家庭への普及を目指して営業計画を立て、実行している。

事業そのものの収支や売上高も重要な指標ではあるが、どれだけ地域の関係者に届いたか、触れ合うことができたか、継続利用されたかを重視している。

#### □商品・サービスの優位性

個々の商品・サービスそのものについては、まだまだ改良の余地がある。例えば、エコヴィレッジ事業(温泉運営)で出す料理の場合、これまでプロの調理師の指導などは入っておらず、障がい者を含めた地元雇用者の手作りで試行錯誤を重ねてきたため、全国各地の他機関を視察する中で、クォリティの差や商品改良の必要性を実感している。

しかし、地場企業や行政、地元住民とのネットワークそのものが優位性であると考えており、自分たちの生活・収入に直結する仕事の間として考える従業員(地元住民)たちの熱心で継続的な参加や、取引先(地場企業)、顧客(地元住民を含む)の存在が、事業の収支を改善し、成立させているエンジンであると考えている。

#### 5. 業務設計の特徴

業務全体に関しては、前述の通り、地元住民・当事者の参加型・巻き込み型を特徴としている。エコテリア(観葉植物)やエコヴィレッジ(温泉)における料理に地元産食材の活用や、土産物の協力提携機関(病院等の売店)での販売、地元住民の雇用など、文字通り「地産地消」の実現を図っている。

障がい者雇用に関しても、前述の通り、障がい者であるからといって非障がい者との間に職種や業務の面において特別な差異は設けていない。制度要件(就労継続A型)求められる支援員職員の配置や必要な初期指導などの支援業務は行うものの、障がいの有無に関わらず同等の研修や、同様の業務指導(必要に応じて叱ることも含めて)を行っている。

## 事例 18

### 株式会社障がい者つくし更生会(福岡県大野城市)

取材対応者:那波和夫氏(専務取締役) 山北秀男氏(取締役副社長) 河津豊喜氏(工場長)  
※事務所は大野城市だが、工場は春日市。ただし実際には隣接していて、距離は200mくらいしかない。

#### ■ヒアリング内容

##### 1. 基本情報

###### □運営主体

株式会社障がい者つくし更生会

###### □運営事業

一般廃棄物(不燃性)中間処理

###### □事業の概要

春日・大野城衛生施設組合から委託を受け、春日大野城リサイクルプラザ等4施設を運転・管理。  
廃棄物の受付、処理(分別)、リサイクルを行う。

###### □事業規模

社員37名(うち障がい者30名。知的4、精神4、身体22。重度障がい者8名を含む)。  
その他シルバー人材センターから18名が派遣されて、一緒に働いている。

##### 2. 起業・設立

###### □設立・起業の経緯

設立は昭和59年。施設の運営が始まったのは60年。

昭和58年に春日・大野城衛生施設組合が発足したのを受けて、障がい者の仕事場を作りたいと考えた。

有志が1,000万円の資本金を持ち寄って株式会社を設立(出資者は個人のみ)。

行政に対してリサイクルをさせて欲しいと提案した形。

春日市・大野城市がその前から「障がい者福祉都市」の指定を受けていたこともあり、施設の運転・管理を請け負えることになった(随意契約)。

会社を設立した時点では施設の委託は決まっておらず、1年くらいは違う仕事をやっていた。

###### □障がい者雇用の経緯

上記の通り、もともと障がい者雇用を目的とした会社設立であった。

###### □設立・起業時の資金繰り

起業時の出資金はすべて個人が提供した資金であり、事業が失敗しても返金不要、配当不要という破格の条件で提供されたものであった。出資者は10名程度。

出資者は、ほとんどが地域の個人。身体障がい者の有志が中心として呼びかけ、障がい者の働く場を作りたいという趣旨に賛同してくれる方を集めた。

市が業務委託の条件として、重機車両の準備などもあげており、資金調達の必要があった。株式会社にしたのは資金を集めやすかったから。

##### 3. 売上・収益状況

###### □売上・収益状況

市とは1年契約(随意契約)。普通は競争入札が当たり前と言われている。

ただ、市が他の施設をチェックしても、当社より優れたところは見つからないのが現状。金額も安い。

障がい者の会社だからという理由のみではない。

委託費自体はこの5年間据え置きになっているなど、運営は楽ではない。

報奨金はあるが、補助金は無し。

#### □従業員の賃金

ハローワークを通じて募集するので、最低賃金はもちろん上回る。  
新規募集時は13.5万円(選別の仕事など。オペレーターなどは少し高い)。  
3ヶ月の研修が終わった後に14.5万円+各種手当という水準になる。  
その後は仕事の能力や障がいの状況で、上がり方は変わってくる。  
委託費の枠内でのやりくりになる。  
(委託費は健常者ベースで人員が決まっているが、障がい者なら人数は増やせる)。

### 4. 事業領域と優位性

#### □事業領域選択理由

委託が正式に決まっていなかった段階で会社を設立してはいるが、企業の背景に市の施設計画があったことは間違いないと思われる。

#### □商品・サービスの優位性

人手をかけて細かく選別することで、リサイクル率・再資源化率を上げるだけでなく、様々な副次的効果を生み出している(持ち込み時に5分別のものを、68種類に分別)。

##### 1)最終処分場の延命

埋めるゴミに限られるため、埋め立て地が15年長く使えるようになった。

また、異物が少ないため、異臭などの問題もほとんどない。

##### 2)リサイクルの推進

事前に問題のあるゴミを取り除くため、機械による選別効率があがる。

分別が進むため、販売できるゴミ(有価物)の割合が高くなる。

##### 3)施設自体の延命

ゴミの分別と清掃・点検に力を入れることで、処理機械自体の負荷が減り長期利用可能になる。  
機械内での爆発事故はゼロ。

#### □一般企業はそこまでやらない

私たちがやっていることは、丁寧に分別すること。一般企業でも、やろうと思えばできる。けれど、したがない。

他はゴミをゴミ扱いしかしていない。当社は清掃や服装にも力を入れて綺麗にしている。そういった会社の姿勢でやっている。

#### □今後の市場性

他の事業をやったり、他のエリアでの受託を広げると、行政が契約を切りやすくなる。

市のほうからも、他のエリアで仕事が取れるだろうと言われるが、今のところ広げていく予定はない。自分達が仕事を広げるのではなく、地元でやってもらいたい。そのフォローはしたいと思う。

### 5. 業務設計の特徴

#### □就労状況

基本は8:30~17:00。短時間労働はない。

リハビリや透析をする人は、1時間くらい早く上がることは認めている。そこは人間関係でうまく仕事を調整してもらっていて、給与は下げない。

通勤は全員自力で通っている。

就業年数は平均13年くらいで、最近入った方は2年前。長い方で26年前。

恵まれた環境なので、特別支援学校を出てすぐ入ってここが当たり前と思うと甘えが出る。なので、中途採用することになっている。

#### □教育に力を入れる

資格取得者が全社員中25名(障がい者19名)で、資格手当があるだけでなく、取得のコストも負担。

仕事を理解する、覚えるのは時間がかかるが、手間をかけて理解を深めるようにしている。

安全・衛生関係の委員会活動を社員参加で行い、意識を高めている。

ISO14001を取得し、内部監査も行う。

□障がい者は一様ではない

人によってできることには差がある。それを個性と違って、やれる方法を考える必要がある。障がい者と健常者の間に壁を作らず、できる人ができることをやるというスタンスで運営している。ただ、障がいの問題でできないのか、そうでないのかの見極めは重要になる。

□バランスには気をつけている

例えば知的障がいの方だけでは、業務は回らない。障がいのバランスや、またリーダーの育成なども考えながらやっている。そうしないと企業として長くは維持できない。次の代を育てるような意識を持っている。

## 事例 19

## 株式会社宇佐ランタン(大分県宇佐市)

取材対応者: 谷川忠洋氏(代表取締役社長)

## ■ヒアリング内容

## 1. 基本情報

- 運営主体  
株式会社宇佐ランタン
- 運営事業  
提灯製造卸売業
- 事業の概要  
ビニール製提灯の製造・販売
- 事業規模  
従業員 14 名 (うち知的障がい者 10 名)

## 2. 起業・設立

- 設立・起業の経緯  
設立は昭和 48 年。兄が働く名古屋の提灯会社で働いていたとき、父親が病気になり、看取るため宇佐に帰郷した。生活のため提灯製造を始めたが、兄とは違うことをやりたいという考えからビニール製を選択した。  
起業してしばらくは家族と、周囲に内職してくれるネットワークを作り、製造していた(今でも提灯の業界はほとんどが宇佐ランタンのような工場ではなく、職人のネットワークで作っている)。
- 障がい者雇用の経緯  
事業がある程度軌道に乗ってきた頃、友人の友人に社会福祉事業団に勤務している人がおり、「地域にある通勤寮に住む障がい者の就職先がないから雇ってくれないか」と頼まれたのがきっかけ。  
「障がい者はすごいものを持っているのに、誰も見つけてくれない。宝の山なんだ」との言葉に感銘し、1981 年に 5 人採用した。  
工場を作ったのは、彼らが働く場を作るため。

## 3. 売上・収益状況

- 売上・収益状況  
国内のビニール製提灯の、おおむね 7 割くらいは宇佐ランタンで作っているもので、シェアが高い。  
中国産に押されていて、ピーク時は年 35 万個の製造が、今は 25 万個くらい。売上は約 1.4 億。  
別事業(ゴルフ練習場とジュニア指導スクールの運営)の赤字で全体が赤字になったことはあるが、提灯の製造は一貫して黒字事業となっている。
- 従業員の賃金  
最低賃金は当初からクリアしている。もっともその当時は雇用助成金が半年か 1 年は 7 万ほど出ていたもので、十数万の給料を払っていても実際はかなり少なかった。  
現在は報奨金(10 人で年 170~180 万円くらい)を受け取っているだけ。  
今年に入って健常者が 3 名退職したのに生産が 15%増えたので、決算賞与を 1ヶ月分出した。

#### 4. 事業領域と優位性

##### □事業領域選択理由

企業の経緯で触れたとおり。  
障がい者の雇用とは全く無関係に、生活の糧として提灯作りを行っていた。

##### □商品・サービスの優位性

業界内でも品質が高いと言ってもらっている。  
提灯業界は上述の通り、内職による生産を続けているので、生産性は変わらない。  
障がい者に働いてもらわないと成り立たないので、そこからイノベーションが始まった。  
もし障がい者を雇用していなければ、我が社も普通の提灯屋だったと思う。

##### □機械化などの工夫

二次乾燥させる工程で、機械を通すために提灯をぶらさげるのだが、以前はクリップが3つ付いていた。これだといちいち指で押して開かねばならず、日に1,000のオーダーをやっていると腱鞘炎になる。  
現在はフックになっていて、力を入れずに引っかけて固定できるようになっている。  
提灯の金型(はりがねを巻き付ける形を作る8枚のプレート)は、最初に組み立てて、工程の最後の方でばらすのだが、順番がわからなくならないようにナナメに切り込みを入れている。  
そのプレート自体もアルミで作っており、これ自体が耐久性を持ったオリジナルの工夫で、さらに軽量化と強度が両立するようにうまく穴をあけてスケルトン構造にしている。  
大型と小型の提灯用には、専用のはりがねを巻く機械(マキツール)を開発(現在3世代目)し、2台を導入している。コンピュータがついていて、提灯の形を選ぶと自動的にそれに合わせて巻いてくれるようになっている。

##### □今後の市場性

部品を作っているメーカーに大手が多く、値段が下がらないが、価格に転嫁することも難しい。  
障がい者をあと1人~2人くらいは雇用したいと思っている。  
ビニールに代わる「脱炭素」の新素材の開発に成功して(特許申請中)製品化を目指している。

#### 5. 業務設計の特徴

##### □就労状況

朝8~12時、午後1~3時、その後30分休憩を取り、3時半~5時まで。  
最初、休憩はなかったが、集中力がないようなので休憩を入れたところ、トイレの回数が減った。  
知的障がい者は緊張が持続できない。  
職人仕事はリズムが大切なので、席を外すとリズムが崩れて生産性が下がる。

##### □“予防医学”的な指導

午前11時40分からと、午後4時40分からは研修という名目で検品を行うことにしている。  
提灯を作るときに担当の名前を入れていて、この時間に製品を全部確認し、おかしいところが2つあると必ず本人にいう。くせになりやすいので、早めに意識させるようにする。

##### □誰も補助的な仕事はしていない

提灯を作る工程があるなかで、どこかのブロックをそれぞれが責任を持って担当している。  
といっても、それだけではなく、他の人の仕事も臨機応変に手伝ったりもする。  
ビニールを貼る工程になじめない子がいたが、乾燥工程に移してみたらすごく明るくなった事例もある。

##### □定着を高める実習方法の革新

この4年くらい特別支援学校からの実習受け入れ時に、方法を変えた。  
3年生を、3週間×3回(2回目は夏休み)にわたって受け入れるようにしている。  
1回目の研修で顔ぶれなども分かっているので、2回目には仕事を覚えることに集中でき、3回目には社員のペースに近いくらいの働きが体験できる。また工程の向き・不向きも実習の時点で分かる。  
離職の三大理由は、人間関係と仕事の適性、それに時間(8時間という勤務に耐えられない)。  
精神的に負担の少ない実習期(実習ならいつでも辞められるという気楽さがある)に就労後に起こる難しい事(離職三大要素)に慣れてもらっている。

□改善という行動が障がい者に伝わっていく

言葉でいくら言っても、伝わらない。

夏場に辛い一次乾燥工程(熱風で乾燥)を機械化(自動的に温風が吹き出すところを回った上に、出る前に冷風で冷却するようになっている)したとき、担当の子が自分たちのためにやってくれたと喜んでくれた。

そういったことの積み重ねで少しずつ変わっていく。

まず障がい者のことをよく見てあげることが大切。

□職人の育成は人間性の育成から

谷川氏は職人を育成しているつもりだという。

職人仕事は己の人間力を超える技は生まれないとされている。だからまず人間として成長してもらうことだ。そうすればあとから仕事がついてくる。

□障がい者を育てるにはハードとソフトの両面から

大山氏(日本理化学工業)が以前に来たとき、「仕事をさせられている感じがまったくしない」のは何故かと質問してきた。その時はうまく答えられなかったが、今考えているのはハードとソフトの両方が必要なのではないかということ。

ハードは、障がいを支える機械などのしくみ。ソフトは、いわば保育器のようなもの。

職場をインキュベーションと考えて、水分や養分の役割は何かと考えることが必要だと思っている。

## 6. 外部ネットワークの活用

□地元との関係

やはり工場ができた当初は、周囲の人に不安がられていた。

最近では、そもそも地域での付き合い自体も減っている。

それでも棟上げ式の際や、地域のお祭りの際には呼ばれて行ったりしているので、受け入れられているのではないだろうか。



## 参考

欧州のソーシャルファーム



## [参考資料] 欧州のソーシャルファーム

### 0. はじめに

本参考資料では、ソーシャルファーム発祥の地域である、ヨーロッパのソーシャルファームについて概観する。

ソーシャルファームについては、詳細な定義が広く共有されている訳ではなく、後述するように欧州各国でも法的な位置づけは異なっている。従って、本研究を参照される際は、ソーシャルファームが一つに定まった、具体的な組織・制度として存在しているのではないことを理解しておいていただきたい。

欧州における障がい者雇用の歴史的経緯や各国の制度の変遷を総括し、その中に現在のソーシャルファームに対する各国事業所の取り組みを位置づけるのは簡単なことではなく、本研究ではそれを目的とはしていない。我々の興味は、本編でまとめたように、日本の障がい者雇用に対するソーシャルファームの実践的な示唆にある。

ただ、ソーシャルファームを議論する上で最低限の情報は必要だと思われるので、参考文献へのインデックスを兼ねて本参考資料を作成した。

### 1. ソーシャルファームの定義

ソーシャルファームは英語の Social Firm であり、直訳すると「社会的な」「会社」である。

ソーシャルファームは、1970年代にイタリアで生まれたとされる(資料 1、2)。精神病院を退院した方が、企業の偏見などがあり働く場が見つからなかったことから、当事者と病院の職員で仕事をする場としての企業を自ら作っていったのがきっかけであった。その後、欧州に広がっていくことになる。

現時点では、ソーシャルファームとは、障がい者や労働市場で不利な立場にある人(ホームレス、シングルマザー、元薬物中毒者、刑余者等)に働く場を提供することを目的とした、社会的企業を指す。欧州のソーシャルファームのネットワーク、Social Firms Europe CEFEC による定義は以下の通りである(資料 3)。

#### ■ソーシャルファームの定義

- 障がいのある人々や労働市場において不利がある人々を雇用するためのビジネスである。
- マーケット指向の商品・サービスを用いて社会的使命を追求するためのビジネスである(収入の 50% 以上は商取引によるものでなければならない)。
- 従業員の多く(30%以上)は、障害のある人々または労働市場において不利のある人々で構成される。
- あらゆる労働者は、潜在的な生産能力にかかわらず、働きに見合った市場相場の給与・賃金を支払われる。
- 仕事の機会は、不利のある従業員と不利のない従業員の間で等しくなければならない。そして、全ての従業員が、同等の雇用上の権利と義務をもつ。

ソーシャルファームの特徴の第一は、「障がい者や労働市場において不利な立場にある人々(いわゆる就労弱者)に働く場を提供する」という社会的な目的を達成するために、一般的な市場における商品・サービスの提供、つまり企業的なビジネス手法を用いるということにある。公的な補助や寄付のウエートを低くするという力学が働いている。

第二に、原則として正規雇用され、市場に見合った給与・賃金を受け取る。待遇もそれに付随する義務も、就労弱者とそれ以外の従業員は平等に扱われる。

イギリスのソーシャルファーム支援組織、Social Firms UK の定義(資料 4)には、ソーシャルファームの価値基準として 3 つの E、Enterprise、Employment、Empowerment があげられている。意味するところはほぼ CEFEC の定義と同じだが、エンパワメントという言葉の説明を読むと、仕事を通して経済面だけでなく、社会的な統合も目指すことが示されている。つまり、ソーシャルファームは、ソーシャルインクルージョンの概念に通じる性格を持っているのである。

## 2. 欧州におけるソーシャルファームの法的枠組み

ゲーロルド・シュワルツ(資料 2)によれば、ソーシャルファームに関する法律が最初に制定されたのはイタリア(1991 年制定)で、ギリシャ(同 1999)、ドイツ(同 2000)、リトアニア・フィンランド(同 2004)、ポーランド(同 2006)で制定されている。

このうち、イタリア・ギリシャ・ポーランドでは、ソーシャルファームは社会的協同組合として定義されている。イタリアを例に取れば、A 型・B 型の 2 種類の社会的協同組合が定義されており、このうち B 型が就労弱者の雇用を目的とする社会的協同組合であり、ソーシャルファームに該当する(A 型は社会福祉や医療、教育などの社会的な課題を解決するサービスを提供する社会的協同組合)。協同組合なので、就労弱者もそうでない人も、組合員としてソーシャルファームを所有する形になる。そういう意味では、ソーシャルファームの一般的な定義よりも、さらに限定が強いという言い方も出来るだろう。ただし、イタリアでは 2005 年に法律が改正され、協同組合以外の法人形態を取ることができるようになった。

その他の国では、法人形態の定義・制約はなく、機能によってソーシャルファームが定義される。フィンランドでは少なくとも 30%が障がい者または長期失業者と定義され、リトアニアでは 40%、ドイツは 25%などと違いがある。リトアニアは各国の中で唯一、市場からの収益の下限を全収入の 80%と規定している。

法律で規定されるソーシャルファームへの主な支援内容は、投資・賃金に対する補助や公共事業の契約、公共資産の利用、税金の減免、コンサルティングサービスなどの提供等である。保護的ではない雇用を志向しているため、賃金に対する補助は間接的であったり、期間限定である。フィンランドの例では、最大 3 年間・一人あたり月最大 1,300 ユーロと制限されている。

これ以外の国でも、ソーシャルファームより広い概念である WISE(Work Integration Social Enterprises=労働統合型企業)に関する法律などが存在し、ソーシャルファームが受けられる法的サポートは存在する。また、イギリスでは、Social Enterprise(社会的企業)全般に対するサポートを重視しており、ソーシャルファームはそのうちの一部として位置づけられる。こういった詳細については、資料 5、6 などを参照いただきたい。

また、より広い EU の障がい者施策動向については資料 7 が参考になると思われる。

## 3. 欧州におけるソーシャルファーム数

欧州におけるソーシャルファームに関する包括的な統計は、存在しない。ゲーロルド・シュワルツは、入手できる既存の資料から、ある程度信頼できるものをまとめている(下表、元データは資料 2)。

### ■ 欧州におけるソーシャルファームの推計

実際の雇用数が明らかになっている統計は少ないが、このまとめによるとソーシャルファームは欧州全体で少なくとも約 3,800 社はあり、全体の雇用者数が約 96,000 人、そのうち障がい者や労働市場において不利がある人々の雇用者数が約 42,000 人という規模になっている。最も多いのは古くから法整備が進んだイタリアであり、ドイツと合わせると(分かっている範囲では)大半を占めている。

	ソーシャルファーム数	合計雇用数	障がい者および労働市場で不利な人々の雇用数
チェコ共和国	35		
フィンランド	154		
ドイツ	700	20,000	10,000
ギリシャ	15		450
イタリア	2,640	73,600	31,400
ポーランド	140		
イギリス	181	2,600	1,064
合計	3,865	96,200	42,914

※イタリアの雇用数はA型・B型の件数比率からの推計。

### 4. 欧州におけるソーシャルファーム事例

今回の研究で実施したアンケート調査では、イギリスの Pembrookshire Frame Ltd(家具・ベッド、キッチン用品、バス用品、衣類などのリユース業)を取り上げたが、これは Social Firms UK のケーススタディ(資料8)の中から選んだ。

日本語で読めるソーシャルファームの事例は少ないが、財団法人日本障害者リハビリテーション協会が毎年関連のセミナーを行っており、各国の研究者や事業者が招かれて講演を行っている。この報告書が入手可能である(資料9)。



〔付〕 アンケート調査  
調査票見本

## ソーシャルファームと障がい者雇用に関するアンケート

[回答にあたってのお願い]

回答は該当する選択肢の番号に○をつけて下さい。「いくつでも○」とある場合はあてはまるものすべてに○を、それ以外は1つだけに○をお願いします。

### ■まず始めに、ソーシャルファームについて伺います。

Q 1. これまでに「ソーシャルファーム」という言葉を聞いたことはありますか。

1. 今回初めて知った
2. 言葉を聞いたことはある
3. 内容についてもだいたい知っている

### ソーシャルファームとは

ソーシャルファームとは、障がい者や労働市場で不利な立場にある人（ホームレス、シングルマザー、元薬物中毒者等）に働く場を提供することを目的とした、社会的企業です（Social Firm : Firm は会社の意味）。

従業員の 25～30%以上（国によって定義が異なる）は障がい者などの就労弱者であり、営利を追求することが目的ではありませんが、一般企業と同じマーケットでビジネスを行い、企業的手法で運営されます（例えばイギリスでは事業による収入が 50%以上と定義されています）。

ヨーロッパで 1970 年頃に生まれ、現在では 1 万を超えるソーシャルファームが活動しています。イタリア、ドイツ、ギリシャや韓国などでは、ソーシャルファームを育成する法律が制定されています。障がい者の就業が増えることで、トータルな社会保障コストを低減できる取り組みとしても注目されています。

### ソーシャルファームの定義 Social Firms Europe（欧州の連合体）による例

- \*障がいのある人々や労働市場において不利がある人々を雇用するためのビジネスである。
- \*マーケット指向の商品・サービスを用いて社会的使命を追求するためのビジネスである。
- \*従業員の多く（30%以上）は、障害のある人々または労働市場において不利のある人々である。
- \*あらゆる労働者は、潜在的な生産能力にかかわらず、働きに見合った市場相場の給与・賃金を支払われる。
- \*仕事の機会は、不利のある従業員と不利のない従業員の間で等しくなければならない。そして、全ての従業員が、同等の雇用上の権利と義務をもつ。

### ソーシャルファームの事例 Pembrokeshire Frame Ltd.（イギリス）

家具・ベッド、キッチン用品、バス用品、衣類などをリユース（回収・メンテナンス・販売）している企業。1993年に設立。

1年間に約 30,000 のアイテムを回収し、約 66%にあたる 18,700 点をリユース品として一般家庭に提供した。年間売上は 59 万ポンド（現在のレートで約 7,900 万円）。

24 名の従業員中、10 名が知的・精神障がいを持っている。例えば、12 年以上働いていなかった精神障がい者が、その後この会社でシニアマネージャーとして 7 年半働いている。雇用するだけでなく、職業能力が身につけられるような教育を、並行して行っている。（会社のウェブサイト、SocialFirmsUK の CaseStudy 等より要旨を抜粋。数字は 2007.4-2008.3）

### 以上の説明・事例をお読みいただき、以下の質問にお答え下さい。

Q 2. 日本でも、ソーシャルファーム（の要素を持つ事業所）が必要だと思いますか。

1. とても必要だと思う →SQ 1、SQ 2 にもお答え下さい（次ページ）。
2. ある程度は必要だと思う →SQ 1、SQ 2 にもお答え下さい（次ページ）。
3. 必要だとは思わない
4. 分からない

S Q 1. 必要だと考える理由はなんですか (いくつでも○)。

1. 障がい者全体の就業の場を増やすため
2. ホームレスなど就労弱者の就業の場を増やすため
3. 障がい者の働き方の選択肢を増やすため
4. 一般企業における障がい者雇用が不十分であるため
5. 既存の福祉施設・授産施設等は低賃金であるため
6. 一般企業での就労と福祉的就労のギャップを埋めるため
7. 社会保障費の総額を抑制するため
8. 障がい者の経済的自立のため
9. 障がい者の自己実現のため
10. その他 ( )

S Q 2. その中で最も大きな理由はなんですか。

1. 障がい者全体の就業の場を増やすため
2. ホームレスなど就労弱者の就業の場を増やすため
3. 障がい者の働き方の選択肢を増やすため
4. 一般企業における障がい者雇用が不十分であるため
5. 既存の福祉施設・授産施設等は低賃金であるため
6. 一般企業での就労と福祉的就労のギャップを埋めるため
7. 社会保障費の総額を抑制するため
8. 障がい者の経済的自立のため
9. 障がい者の自己実現のため
10. その他

Q 3. ソーシャルファームのコンセプトのどの部分が優れていると思いますか (いくつでも○)。

1. 企業的手法を用いた事業で、障がい者の雇用という課題を解決しようとするところ
2. 障がい者も健常者と同じように雇用し、同一基準の給与を支払うところ
3. 障がい者だけでなく、ホームレスやシングルマザーなど雇用面で不利な人も対象とするところ
4. 雇用面で不利な人を一定比率以上雇用するよう求めるところ
5. 雇用面で不利な人もそれ以外の人も、対等な立場で働けるところ
6. 公的な補助金への依存を極力減らそうとするところ
7. 特に優れていると思うところはない

Q 4-1. 日本において、このようなソーシャルファームが実現可能だと思いますか。

1. 十分に実現可能である
2. 条件次第で実現可能である
3. 実現は困難である
4. 実現は不可能である

Q 4-2. そのように考える理由を教えてください。2の方は、必要とお考えの条件もご記入ください。

--

Q 5. ソーシャルファームを支援する法的な制度が日本にできるとしたら、あなたはソーシャルファームで働いてみたいと思いますか (個人の立場でお答え下さい)。

1. 機会があれば自分でソーシャルファームを起業してみたい
2. 起業はできないと思うが、メンバーとして働いてみたい
3. 興味はない



■特例子会社の経営状況について伺います。

Q10. 貴社の最近の収支状況を教えてください。

1. 黒字
2. ほぼ収支均衡
3. 赤字

Q11. 親会社からの経済的な支援にどの程度依存していますか。業務の発注や人員の出向など、間接的なものも含めてお答え下さい。

1. 支援がないと経営が成り立たない
2. 支援がないと経営がかなり苦しい
3. 支援がなくてもなんとか経営していける
4. 支援がなくてもまったく問題ない

Q12. 特例子会社として、事業収支についてどのように考えていますか。

1. 障がい者の雇用が目的なので、収益性にはこだわらない
2. 障がい者の雇用が目的だが、最低限収支を均衡させる必要はある
3. 障がい者の雇用が目的でも、収益性にはこだわっている

■最後に、貴社について伺います。

F 1. 貴社の従業員数と雇用している障がい者数を教えてください。

従業員数（ ）名、うち障がい者（ ）名

F 2. どのような障がいを持つ人を雇用していますか（いくつでも○）。

1. 精神
2. 知的
3. 身体

F 3. そのうち最も多いのはどの障がいを持つ人ですか。

1. 精神
2. 知的
3. 身体

F 4. 貴社の業種を教えてください（主要なものひとつに○）。

- |            |            |
|------------|------------|
| 1. 農林水産業   | 6. 金融・保険業  |
| 2. 製造業     | 7. 運輸業     |
| 3. 建設業     | 8. 不動産業    |
| 4. 卸売・小売業  | 9. サービス業   |
| 5. 飲食店・宿泊業 | 10. その他（ ） |

■下記宛に調査報告書（要約）をお送りいたします。希望される方はご記入下さい。

ご住所	〒
貴社名	
ご記入者名	

お忙しい中、ご協力ありがとうございました。同封の封筒にてご返送下さい。  
平成22年12月17日までに投函いただくと幸いです。

## ソーシャルファームと障がい者雇用に関するアンケート

[回答にあたってのお願い]

複数の事業所を併設している場合も、お送りした宛名にある1事業所(就労継続支援事業所A型)についてお答え下さい。回答は該当する選択肢の番号に○をつけて下さい。「いくつでも○」とある場合はあてはまるものすべてに○を、それ以外は1つだけに○をお願いします。

### ■まず始めに、ソーシャルファームについて伺います。

Q 1. これまでに「ソーシャルファーム」という言葉を聞いたことはありますか。

1. 今回初めて知った
2. 言葉を聞いたことはある
3. 内容についてもだいたい知っている

### ソーシャルファームとは

ソーシャルファームとは、障がい者や労働市場で不利な立場にある人(ホームレス、シングルマザー、元薬物中毒者等)に働く場を提供することを目的とした、社会的企業です(Social Firm: Firmは会社の意味)。

従業員の25~30%以上(国によって定義が異なる)は障がい者などの就労弱者であり、営利を追求することが目的ではありませんが、一般企業と同じマーケットでビジネスを行い、企業的手法で運営されます(例えばイギリスでは事業による収入が50%以上と定義されています)。

ヨーロッパで1970年頃に生まれ、現在では1万を超えるソーシャルファームが活動しています。イタリア、ドイツ、ギリシャや韓国などでは、ソーシャルファームを育成する法律が制定されています。障がい者の就業が増えることで、トータルな社会保障コストを低減できる取り組みとしても注目されています。

### ソーシャルファームの定義 Social Firms Europe(欧州の連合体)による例

\*障がいのある人々や労働市場において不利がある人々を雇用するためのビジネスである。

\*マーケット指向の商品・サービスを用いて社会的使命を追求するためのビジネスである。

\*従業員の多く(30%以上)は、障害のある人々または労働市場において不利のある人々である。

\*あらゆる労働者は、潜在的な生産能力にかかわらず、働きに見合った市場相場の給与・賃金を支払われる。

\*仕事の機会は、不利のある従業員と不利のない従業員の間で等しくなければならない。そして、全ての従業員が、同等の雇用上の権利と義務をもつ。

### ソーシャルファームの事例 Pembrokehire Frame Ltd.(イギリス)

家具・ベッド、キッチン用品、バス用品、衣類などをリユース(回収・メンテナンス・販売)している企業。1993年に設立。

1年間に約30,000のアイテムを回収し、約66%にあたる18,700点をリユース品として一般家庭に提供した。年間売上は59万ポンド(現在のレートで約7,900万円)。

24名の従業員中、10名が知的・精神障がいを持っている。例えば、12年以上働いていなかった精神障がい者が、その後この会社でシニアマネージャーとして7年半働いている。雇用するだけでなく、職業能力が身につけられるような教育を、並行して行っている。(会社のウェブサイト、SocialFirmsUKのCaseStudy等より要旨を抜粋。数字は2007.4-2008.3)

### 以上の説明・事例をお読みいただき、以下の質問にお答え下さい。

Q 2. 日本でも、ソーシャルファーム(の要素を持つ事業所)が必要だと思いませんか。

1. とても必要だと思う →SQ 1、SQ 2にもお答え下さい。
2. ある程度は必要だと思う →SQ 1、SQ 2にもお答え下さい。
3. 必要だとは思わない
4. 分からない

SQ 1. 必要だと考える理由はなんですか(いくつでも○)。

1. 障がい者全体の就業の場を増やすため
2. ホームレスなど就労弱者の就業の場を増やすため
3. 障がい者の働き方の選択肢を増やすため
4. 一般企業における障がい者雇用が不十分であるため
5. 既存の福祉施設・授産施設等は低賃金であるため
6. 一般企業での就労と福祉的就労のギャップを埋めるため
7. 社会保障費の総額を抑制するため
8. 障がい者の経済的自立のため
9. 障がい者の自己実現のため
10. その他 ( )

S Q 2. その中で最も大きな理由はなんですか。

1. 障がい者全体の就業の場を増やすため
2. ホームレスなど就労弱者の就業の場を増やすため
3. 障がい者の働き方の選択肢を増やすため
4. 一般企業における障がい者雇用が不十分であるため
5. 既存の福祉施設・授産施設等は低賃金であるため
6. 一般企業での就労と福祉的就労のギャップを埋めるため
7. 社会保障費の総額を抑制するため
8. 障がい者の経済的自立のため
9. 障がい者の自己実現のため
10. その他

Q 3. ソーシャルファームのコンセプトのどの部分が優れていると思いますか (いくつでも○)。

1. 企業的手法を用いた事業で、障がい者の雇用という課題を解決しようとするところ
2. 障がい者も健常者と同じように雇用し、同一基準の給与を支払うところ
3. 障がい者だけでなく、ホームレスやシングルマザーなど雇用面で不利な人も対象とするところ
4. 雇用面で不利な人を一定比率以上雇用するよう求めるところ
5. 雇用面で不利な人もそれ以外の人も、対等な立場で働けるところ
6. 公的な補助金への依存を極力減らそうとするところ
7. 特に優れていると思うところはない

Q 4-1. 日本において、このようなソーシャルファームが実現可能だと思いますか。

1. 十分に実現可能である
2. 条件次第で実現可能である
3. 実現は困難である
4. 実現は不可能である

Q 4-2. そのように考える理由を教えてください。2の方は、必要とお考えの条件もご記入ください。

Q 5-1. それでは、貴事業所がソーシャルファームへ転換することは可能だと思いますか。

1. 十分に実現可能である
2. 条件次第で実現可能である
3. 実現は困難である
4. 実現は不可能である
5. 分からない

Q 5-2. 仮にソーシャルファームへ転換するとして、課題となりそうなのはどのような点ですか (いくつでも○)。

1. 事業収益の確保
2. 補助金総額の減少
3. 障がい者の業務能力の不足
4. 障がい者以外の就労弱者の受け入れ
5. 障がい者・就労弱者の雇用比率の高さ
6. 事業を経営する人材の不足
7. 事業に必要な施設・設備の不足
8. 商品・サービス開発能力の不足
9. 販路・市場開拓力の不足
10. 現職員の適応
11. その他 ( )
12. 特にない
13. 分からない

Q 6. ソーシャルファームを支援する法的な制度が日本にできるとしたら、あなたはソーシャルファームで働いてみたいと思いますか (個人の立場でお答え下さい)。

1. 機会があれば自分でソーシャルファームを起業してみたい
2. 起業はできないと思うが、メンバーとして働いてみたい
3. 興味はない



**■貴事業所の運営について伺います。**

複数の事業所を併設している場合、調査票をお送りした1事業所についてお答え下さい。

Q11. 利用者に支払っている給与（工賃）はどれくらいですか（一人当たり月額平均）。

月額 約（ ）万（ ）千円

Q12. 3年後に目標とする給与（工賃）はどれくらいですか（一人当たり月額平均）。現時点で目指している水準を教えてください。

月額 約（ ）万（ ）千円

Q13. 「生産活動による収益（売上から直接原価を引いた粗利益）」は、自立支援法内事業のサービス提供に係る収入（訓練等給付費、利用者負担金、補助金）など「その他の収入」と比べてどの程度の規模ですか。

1. 生産活動による収益は出ていない
2. 生産活動による収益はその他の収入より少ない
3. 生産活動による収益とその他の収入が同じくらい
4. 生産活動による収益はその他の収入以上2倍未満
5. 生産活動による収益はその他の収入の2倍以上

Q14. 貴事業所では、利用者の一般企業への就業をどう考えていますか。

1. できるだけ一般企業に就職してもらいたい
2. 利用者が希望すれば一般企業へ就職してもらいたい
3. できればこのまま継続利用してもらいたい

**■最後に、貴事業所の概要について伺います。**

複数の事業所を併設している場合、調査票をお送りした1事業所についてお答え下さい。

F 1. 貴事業所の定員、現在の利用人数、職員数を教えてください。

定員（ ）名 利用者（ ）名 職員（ ）名

F 2-1. どのような障がいを持つ人がサービスを利用していますか（いくつでも○）。

1. 精神
2. 知的
3. 身体

F 2-2. そのうち最も多いのは、どのような障がいを持つ人ですか。

1. 精神
2. 知的
3. 身体

F 3. 実施している事業のうち、最も収益につながっているものをひとつお選びください。

1. 農林水産業
2. 食料品製造
3. 衣料品・アクセサリ製造
4. 陶芸・木工品製造
5. 印刷
6. クリーニング・清掃
7. 廃棄物処理・リサイクル
8. レストラン・喫茶
9. 軽作業・ポスティング
10. その他（ ）

**■下記宛に調査報告書（要約）をお送りいたします。希望される方はご記入下さい。**

ご住所	〒
貴事業所名	
ご記入者名	

お忙しい中、ご協力ありがとうございました。同封の封筒にてご返送下さい。  
平成22年12月17日までに投函いただくと幸いです。

## ソーシャルファームと障がい者雇用に関するアンケート

[回答にあたってのお願い]

複数の事業所を併設している場合も、お送りした宛名にある1事業所(就労継続支援事業所B型)についてお答え下さい。回答は該当する選択肢の番号に○をつけて下さい。「いくつでも○」とある場合はあてはまるものすべてに○を、それ以外は1つだけに○をお願いします。

### ■まず始めに、ソーシャルファームについて伺います。

Q 1. これまでに「ソーシャルファーム」という言葉を聞いたことはありますか。

1. 今回初めて知った
2. 言葉を聞いたことはある
3. 内容についてもだいたい知っている

### ソーシャルファームとは

ソーシャルファームとは、障がい者や労働市場で不利な立場にある人(ホームレス、シングルマザー、元薬物中毒者等)に働く場を提供することを目的とした、社会的企業です(Social Firm: Firmは会社の意味)。

従業員の25~30%以上(国によって定義が異なる)は障がい者などの就労弱者であり、営利を追求することが目的ではありませんが、一般企業と同じマーケットでビジネスを行い、企業的手法で運営されます(例えばイギリスでは事業による収入が50%以上と定義されています)。

ヨーロッパで1970年頃に生まれ、現在では1万を超えるソーシャルファームが活動しています。イタリア、ドイツ、ギリシャや韓国などでは、ソーシャルファームを育成する法律が制定されています。障がい者の就業が増えることで、トータルな社会保障コストを低減できる取り組みとしても注目されています。

### ソーシャルファームの定義 Social Firms Europe(欧州の連合体)による例

\*障がいのある人々や労働市場において不利がある人々を雇用するためのビジネスである。

\*マーケット指向の商品・サービスを用いて社会的使命を追求するためのビジネスである。

\*従業員の多く(30%以上)は、障害のある人々または労働市場において不利のある人々である。

\*あらゆる労働者は、潜在的な生産能力にかかわらず、働きに見合った市場相場の給与・賃金を支払われる。

\*仕事の機会は、不利のある従業員と不利のない従業員の間で等しくなければならない。そして、全ての従業員が、同等の雇用上の権利と義務をもつ。

### ソーシャルファームの事例 Pembrokehire Frame Ltd.(イギリス)

家具・ベッド、キッチン用品、バス用品、衣類などをリユース(回収・メンテナンス・販売)している企業。1993年に設立。

1年間に約30,000のアイテムを回収し、約66%にあたる18,700点をリユース品として一般家庭に提供した。年間売上は59万ポンド(現在のレートで約7,900万円)。

24名の従業員中、10名が知的・精神障がいを持っている。例えば、12年以上働いていなかった精神障がい者が、その後この会社でシニアマネージャーとして7年半働いている。雇用するだけでなく、職業能力が身につけられるような教育を、並行して行っている。(会社のウェブサイト、SocialFirmsUKのCaseStudy等より要旨を抜粋。数字は2007.4-2008.3)

### 以上の説明・事例をお読みいただき、以下の質問にお答え下さい。

Q 2. 日本でも、ソーシャルファーム(の要素を持つ事業所)が必要だと思いませんか。

1. とても必要だと思う → S Q 1、S Q 2にもお答え下さい。
2. ある程度は必要だと思う → S Q 1、S Q 2にもお答え下さい。
3. 必要だとは思わない
4. 分からない

S Q 1. 必要だと考える理由はなんですか(いくつでも○)。

1. 障がい者全体の就業の場を増やすため
2. ホームレスなど就労弱者の就業の場を増やすため
3. 障がい者の働き方の選択肢を増やすため
4. 一般企業における障がい者雇用が不十分であるため
5. 既存の福祉施設・授産施設等は低賃金であるため
6. 一般企業での就労と福祉的就労のギャップを埋めるため
7. 社会保障費の総額を抑制するため
8. 障がい者の経済的自立のため
9. 障がい者の自己実現のため
10. その他 ( )

S Q 2. その中で最も大きな理由はなんですか。

1. 障がい者全体の就業の場を増やすため
2. ホームレスなど就労弱者の就業の場を増やすため
3. 障がい者の働き方の選択肢を増やすため
4. 一般企業における障がい者雇用が不十分であるため
5. 既存の福祉施設・授産施設等は低賃金であるため
6. 一般企業での就労と福祉的就労のギャップを埋めるため
7. 社会保障費の総額を抑制するため
8. 障がい者の経済的自立のため
9. 障がい者の自己実現のため
10. その他

Q 3. ソーシャルファームのコンセプトのどの部分が優れていると思いますか (いくつでも○)。

1. 企業的手法を用いた事業で、障がい者の雇用という課題を解決しようとするところ
2. 障がい者も健常者と同じように雇用し、同一基準の給与を支払うところ
3. 障がい者だけでなく、ホームレスやシングルマザーなど雇用面で不利な人も対象とするところ
4. 雇用面で不利な人を一定比率以上雇用するよう求めるところ
5. 雇用面で不利な人もそれ以外の人も、対等な立場で働けるところ
6. 公的な補助金への依存を極力減らそうとするところ
7. 特に優れていると思うところはない

Q 4-1. 日本において、このようなソーシャルファームが実現可能だと思いますか。

1. 十分に実現可能である
2. 条件次第で実現可能である
3. 実現は困難である
4. 実現は不可能である

Q 4-2. そのように考える理由を教えてください。2の方は、必要とお考えの条件もご記入ください。

Q 5-1. それでは、貴事業所がソーシャルファームへ転換することは可能だと思いますか。

1. 十分に実現可能である
2. 条件次第で実現可能である
3. 実現は困難である
4. 実現は不可能である
5. 分からない

Q 5-2. 仮にソーシャルファームへ転換するとして、課題となりそうなのはどのような点ですか(いくつでも○)。

1. 事業収益の確保
2. 補助金総額の減少
3. 障がい者の業務能力の不足
4. 障がい者以外の就労弱者の受け入れ
5. 障がい者・就労弱者の雇用比率の高さ
6. 事業を経営する人材の不足
7. 事業に必要な施設・設備の不足
8. 商品・サービス開発能力の不足
9. 販路・市場開拓力の不足
10. 現職員の適応
11. その他 ( )
12. 特にない
13. 分からない

Q 6. ソーシャルファームを支援する法的な制度が日本にできるとしたら、あなたはソーシャルファームで働いてみたいと思いますか (個人の立場でお答え下さい)。

1. 機会があれば自分でソーシャルファームを起業してみたい
2. 起業はできないと思うが、メンバーとして働いてみたい
3. 興味はない



**■貴事業所の運営について伺います。**

複数の事業所を併設している場合、調査票をお送りした1事業所についてお答え下さい。

Q11. 利用者に支払っている給与（工賃）はどれくらいですか（一人当たり月額平均）。

月額 約（ ）万（ ）千円

Q12. 3年後に目標とする給与（工賃）はどれくらいですか（一人当たり月額平均）。現時点で目指している水準を教えてください。

月額 約（ ）万（ ）千円

Q13. 「生産活動による収益（売上から直接原価を引いた粗利益）」は、自立支援法内事業のサービス提供に係る収入（訓練等給付費、利用者負担金、補助金）など「その他の収入」と比べてどの程度の規模ですか。

1. 生産活動による収益は出ていない
2. 生産活動による収益はその他の収入より少ない
3. 生産活動による収益とその他の収入が同じくらい
4. 生産活動による収益はその他の収入以上2倍未満
5. 生産活動による収益はその他の収入の2倍以上

Q14. 貴事業所では、利用者の一般企業への就業をどう考えていますか。

1. できるだけ一般企業に就職してもらいたい
2. 利用者が希望すれば一般企業へ就職してもらいたい
3. できればこのまま継続利用してもらいたい

**■最後に、貴事業所の概要について伺います。**

複数の事業所を併設している場合、調査票をお送りした1事業所についてお答え下さい。

F 1. 貴事業所の定員、現在の利用人数、職員数を教えてください。

定員（ ）名 利用者（ ）名 職員（ ）名

F 2-1. どのような障がいを持つ人がサービスを利用していますか（いくつでも○）。

1. 精神
2. 知的
3. 身体

F 2-2. そのうち最も多いのは、どのような障がいを持つ人ですか。

1. 精神
2. 知的
3. 身体

F 3. 実施している事業のうち、最も収益につながっているものをひとつお選びください。

1. 農林水産業
2. 食料品製造
3. 衣料品・アクセサリ製造
4. 陶芸・木工品製造
5. 印刷
6. クリーニング・清掃
7. 廃棄物処理・リサイクル
8. レストラン・喫茶
9. 軽作業・ポスティング
10. その他（ ）

**■下記宛に調査報告書（要約）をお送りいたします。希望される方はご記入下さい。**

ご住所	〒
貴事業所名	
ご記入者名	

お忙しい中、ご協力ありがとうございました。同封の封筒にてご返送下さい。  
平成22年12月17日までに投函いただくと幸いです。