

高工賃を支払う就労継続支援B型事業所の取り組みについて

全国社会就労センター協議会

貴省からご依頼を受けて、高工賃を支払う就労継続支援B型事業所における取り組みについて、下記のとおり、整理いたしました。本整理にあたっては、東京都内で高工賃を支払っているB型事業所、ならびに平均工賃月額実績全国1位である徳島県内のB型事業所の状況をヒアリングしています。

〔ヒアリング項目〕

※ご回答事業所によって、回答のない項目があることを予めご了承ください。

- ① 事業所の利用者に関する状態像
- ② 事業所の事業内容や、高い工賃を実現・維持できている理由・工夫
- ③ 民間企業等で今後、より質の高い障害者雇用を進める際に参考になる取り組み
 - 〔1〕 障害者に対する必要な配慮や、人員配置・体制、職場適応・定着のための取組、障害者自身の業務拡大・キャリアアップのための取組内容(訓練)等で参考になるものや効果的であった取組及びその内容
 - 〔2〕 〔1〕での取り組みを行う際に連携した機関や利用したサービスがあればその内容(公的機関・公的サービスを含む)
- ④ (一般就労とB型を併用している利用者の例があれば)一般就労業務との連関をどのように実現しているか、その取組内容。
- ⑤ (事業所利用者の一般就労への移行が進んでいる例があれば)どのような取組等が、一般就労へ移行する上で効果的だったか。
また、その際におけるハローワークとの連携がどの程度行われ、有効に機能したか。ハローワーク以外でどのような機関と相談・連携を行っているか。

徳島県からの回答

① 事業所の利用者に関する状態像

●主な障害種別・身体障害

●年齢の構成 平均年齢53歳

20歳未満	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上
0名	2名	4名	9名	14名	17名

(男:36名、女:10名)

●手帳の有無

身体障害者手帳

1級	2級	3級	4級	5級	6級
8名	13名	8名	2名	2名	1名

療育手帳

B1	B2
6名	6名

精神障害者保健福祉手帳

1級	2級	3級
1名	3名	4名

(重複含む)

② 事業所の事業内容や、高い工賃を実現・維持できている理由・工夫

●主力作業・印刷、製パン、除草作業

●官公需が売り上げの約半分を占めているが、大手企業からも長年継続した仕事があり、安定した工賃実績を上げている。

特に官公需ではノベルティーグッズ等の営業活動が功を奏し、毎年新しい仕事の受注に繋がっている。また、印刷、製パン事業は徳島セルプが毎年企画しているブランド戦略の中で専門家の技術指導を受け、利用者の能力が格段に上がったことによる生産量の伸びや既存商品の抜本的な見直しによる付加価値を高めた商品の販売等が、高工賃の要因となっている。

③ 民間企業等で今後、より質の高い障害者雇用を進める際に参考になる取り組み

[1] 障害者に対する必要な配慮や、人員配置・体制、職場適応・定着のための取組、障害者自身の業務拡大・キャリアアップのための取組内容(訓練)等で参考になるものや効果的であった取組及びその内容

●障害者就労支援の現場、とりわけ就労継続支援B型事業所にあつては、「福祉支援の向上」と「工賃の向上」の両方が求められる。支援の現場では『就労の場』がそのまま支援の場となるため、利用者と支援スタッフは、その両方が企業における従業員化することが少なくなく、結果的に、「工賃向

上」はなされるものの、「福祉支援の向上」が置き去りになることがしばしばあった。当該作業の処理技術に関する研修は当然必要だったが、福祉支援に関する研修の機会や制度に関する基礎知識に関する研修を重点的に実施した。ただ、他の障害福祉サービス(特に障害児支援や強度行動障害者支援)に関しては、専門研修が充実しつつあるが、障害者就労支援については、研修の機会が少ない。このため、令和7年開始の基礎的研修や令和10年開始の障害者就労支援士(仮称)など、就労支援スタッフのキャリアアップのための制度や研修の機会に期待している。

●徳島セルフ役員の事業所からの意見

障害特性によって必要な取り組みは変わらと思うが、主に精神障害の方は、定期的な面談を通じて本人の思いや考え、困りごと等を確認する機会を設けて進めることが効果的だと感じている。また、職場で孤立しないように、何でも相談できる身近なスタッフがいるかどうかは、職場定着を左右する大きな要因になると考えている。

〔2〕〔1〕での取り組みを行う際に連携した機関や利用したサービスがあればその内容(公的機関・公的サービスを含む)

- 高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施する就業支援基礎研修やジョブコーチ研修
- 発達障がい者支援センターが実施する発達障がい者支援の基礎研修
- 中央労働災害防止協会が実施する労働者の安全・健康のための研修 など
- 徳島セルフを通じて中小企業団体(例:ビルメンテ協会等)と連携して、施設利用者の技術力向上のための講習など協力を得ていた。

●徳島セルフ役員の事業所からの意見

定期面談には、主に就労定着支援事業所や就業・生活支援センターのサービスを利用している。また、当施設の就労定着支援事業では、就業し利用を卒業した方が集まり余暇活動を行う場を提供し情報交換の機会としている。職場は違うが、同じように頑張っている仲間の存在を感じることややる気、モチベーションの継続となるよう取り組んでいる。

④ (一般就労とB型を併用している利用者の例があれば)一般就労業務との連関をどのように実現しているか、その取組内容。

- 地域の企業に対しては、事業所内の作業内容に関わらず、障害福祉支援に関する困りごとや課題の有無について、直接連絡し、訪問している。知り合いの他の企業を紹介いただいたり、集まりの場などに参加したりするなど、企業が抱える障害者就労に関する諸課題のそばにいられるよう心がけている。企業に対する障害者相談支援から一般就労の話へと移っていくことが多い。

⑤ (事業所利用者の一般就労への移行が進んでいる例があれば)どのような取組等が、一般就労へ移行する上で効果的だったか。

- 施設・事業所の福祉環境は、障害特性に対する配慮(バリアフリー等)がなされ、障害のある人が過

ごしやすい空間・環境となっていることが多い。この前提で就労支援を展開するため、一般企業の就労現場とは異なる状況となっている。また、事業所では、利用者に対しても企業に対しても、「一般就労」という言葉を頻繁に使用するため、事業所と利用者・企業では、「一般就労」という言葉に対する考え方に乖離が生じていると考えたため、利用者に対し、企業見学・実習(3日程度を定期的に)を頻繁に行うこととしている。これらは、地域の企業の管理者や従業員にも、障害のある人の存在や特性を知ってもらう機会となっていると感じている。

●徳島セルフ役員の事業所からの意見

現在、一般就労とB型を併用している利用者はいない。以前、そういった要望を持つ方がいたが行政の許可が下りず、一旦職場を退職してから就労移行支援を利用したケースはあった。また、数年前に飲食店の開店準備(2時間程度)に従事し、終わってからB型を利用したケースもあったが、その方は高齢となり現在はB型のみの利用となっている。

また、その際におけるハローワークとの連携がどの程度行われ、有効に機能したか。ハローワーク以外でどのような機関と相談・連携を行っているか。

●ハローワークとは、障害者求人の有無の確認や、求人企業がイメージする障害の程度を教えてもらっている(月1回程度)。現在は、民間の職業紹介事業者との連携は少ない。

●徳島セルフ役員の事業所からの意見

一般就労に向けての準備は、施設での作業を通して習得していくのが効果的だと感じている。また、準備が整った方が就職活動を行う際には、ほとんどの場合ハローワークと連携して動いている状況だが、その他の機関については、就業・生活支援センターへの企業紹介や体験についての対応依頼、障害者職業センターでの職業評価、産業人材育成センターでのトライアル支援など様々な機関に協力を依頼している。支援者が増えることで一般就労への移行だけでなく、定着率も向上するため関係機関との相談・連携はとても重要だと感じている。

(その他)

- ・就労定着後も定期的に企業訪問し、関係づくりを行っておく。
- ・企業OBの方とのつながりを維持し、求職状況を教えてもらう。
- ・障害者就業・生活支援センターとの連携。就労前の実習から連携を取る。

東京都からの回答

① 事業所の利用者に関する状態像

知的障害

年齢	18～19	20～29	30～39	40～49	50～59	60 以上	合 計
男性	0 名	6 名	12 名	2 名	4 名	0 名	24 名
女性	0 名	1 名	1 名	0 名	1 名	0 名	3 名
計	0 名	7 名	12 名	3 名	6 名	0 名	27 名

障害程度(療育手帳「愛の手帳」)

1度	2度	3度	4度
0 名	2 名	19 名	6 名

障害支援区分

なし	区分1	区分 2	区分 3	区分 4	区分 5	区分 6
14 名	0 名	8 名	5 名	0 名	0 名	0 名

② 事業所の事業内容や、高い工賃を実現・維持できている理由・工夫

(作業種の選択)

ダイレクトメール封入封緘作業を選択しているが、以下を利点としている。

- ・利用者の特徴に合わせて、作業内容を分解できる
- ・大掛かりな機械設備が不要
- ・取引先が増えても、仕様に大きな変更がない

(取引の方法)

- ・下請け会社からの受注をせず、営業活動により直接取引を行うようにしている

(利用者支援)

- ・「できることを利用者自身で行ってもらい、さらにできることを増やしていく」ことを、法人共通理解のもとに支援を行っているため。
- ・利用者の働く力が育っていくことで、生産力も共にあがっていくことを支援の1つとしている。

③ 民間企業等で今後、より質の高い障害者雇用を進める際に参考になる取り組み(以下参照)

[1] 障害者に対する必要な配慮や、人員配置・体制、職場適応・定着のための取組、障害者自身の業務拡大・キャリアアップのための取組内容(訓練)等で参考になるものや効果的であった取組及びその内容

(職場定着について)

○「対話による確認の有効性」

民間企業等における職場定着について。厚生労働省から出されている「合理的配慮指針」が示すとおり、配慮事項については、職場での「対話」による本人とのやりとりを通じて、定期的に確認していくことが有効であると考えている。

本人に確認しない先回りした配慮、障害種別で判断した一方的な配慮は、多くの場合、職場の好意によって行われているが、本人が希望する配慮内容とのソゴが生じやすく、本人の職場不適應につながりやすい傾向を感じている。

<効果的であった取り組み>

- ・ 合理的配慮の実施状況等、目的を明確にした定期的な面談による対話。それによって、職場担当者だけでなく、本人自身の障害理解が進んだ。
- ・ 本人の重要なニーズを伝えていく方法としては、就労支援機関を交えた情報交換。必要に応じて通院同行支援などにつながり、医療機関とのネットワークが構築された。

○「実習等による雇用前のジョブマッチング」

就労移行支援事業所や、就労継続支援B型事業所等で行われている作業、プログラム内容は、企業等における実際の就労場面に活かすことは難しいことが多いと考える。職場の在り方は様々であり、職種、規模、すべてに対応できるようなプログラムを実施することは当然に難しく、そのため福祉サービスでは基本的な労働習慣の確立、基本的なコミュニケーションスキルの習得、自己の障害受容などが中心的な支援内容となるため。実習は、障害のある本人にとって有効だけでなく、受け入れる職場の方にとっても、見通しが立ちやすくなるという点で、有効だと考える。

<効果的であった取り組み>

- ・ 雇用前の実習機会を設け、想定する業務を配属予定の職場で実施。
- ・ 福祉サービス事業所では、本人の地域生活も含めたアセスメントを実施し、就労後につまずきやすくなる事柄など、本人の承諾を得たうえで企業と情報共有を行う。

○「基幹業務に携わる」

「障害者雇用のために業務を新たに切り出す」という考えについて、現実的にはそういった側面も必要であると思うが、本来やらなくても現場が回っていく業務を与えることは、周囲の同僚等との溝が生まれやすく、社内評価の難しさにも直結しているように感じる。何より、本人の自尊心、意欲が育ちづらくなる事例も多い。出来る限り本当に必要な業務に携われるよう育成の視点を持って、粘り強くサポートしていくことが大切だと感じる。

<効果的であった取り組み>

- ・ 部署をまたいだ職場内業務開拓で、本人が力を発揮できる業務へアサインした。そのことで、本人がやりがいを持ち、職務へ取り組む意欲、態度が向上した。
- ・ コロナ禍を機に、経験がない方も在宅でのパソコン業務が出来るよう、業務内容を思い切っ

て見直し、育成を行った。結果、本人の職域が拡がり、現在ではPC関連業務を中心的に任されるようになった。

〔2〕〔1〕での取り組みを行う際に連携した機関や利用したサービスがあればその内容(公的機関・公的サービスを含む)

- ・ 法人内の就労支援センターとの連携が主。

④ (一般就労とB型を併用している利用者の例があれば)一般就労業務との連関をどのように実現しているか、その取組内容。

- ・ 2名が併用。老人保健施設での清掃業務等。

Aさん 月～金 9時～12時 老人保健施設での清掃業務等。

14時～16時 事業所にて。その後、法人内のグループホームへ帰寮。

Bさん 月～水 9時～12時 老人保健施設での清掃業務、簡単な援助業務等。

13時～17時 事業所にて。その後、帰宅。

木・金 9時～17時 事業所。

⑤ (事業所利用者の一般就労への移行が進んでいる例があれば)どのような取組等が、一般就労へ移行する上で効果的だったか。

また、その際におけるハローワークとの連携がどの程度行われ、有効に機能したか。ハローワーク以外でどのような機関と相談・連携を行っているか。

- ・ 一般就労への移行が進んでいるとは思っていない。市役所での実習等の機会を定期的に取り入れているが、直接的に結びついているとは言い難い。
- ・ 当法人においては、ハローワークよりも、自法人内の就労支援センターとの連携をより図っていくことで、今後の一般就労への移行を推し進めていきたい。