

施設外就労が生み出すメリット ～それぞれの『主体』が輝くために～

《資料版》

2020年2月16日(土)

施設外就労「M.I.Eモデル」フォーラム 検証報告レポート①

朝日雅也(埼玉県立大学)

現地視察等による検証

視察先等（下線は、施設外就労受入れ企業）

- ①上野ひまわり作業所
- ②びいはいぶ
- ③ふっくりあ
- ④中外医薬生産(株)
- ⑤サラヤ(株)伊賀工場
- ⑥(株)ミルボンゆめが丘工場
- ⑦関係者による協議、検証

中外医薬生産(株)

【施設外就労の概要】

利用者4名+2名、職員2名でラインを構成
幼児用調剤薬局向け医薬品の梱包
10個づつまとめて包装

【特徴的なエピソード】

自閉症のある利用者がロット番号漏れに「おかしい」と気づき事前に指摘できた。立ち作業の中、座位で作業しているが、「気づける能力」を発揮。チームの中でも存在感。



- ①高機能のエアシャワー等の環境設定は、福祉事業所では難しい。
- ②施設内作業では見いだせなかったかもしれない障害特性に基づく「能力」。
- ③施設外就労を担当して3年目の職員における「施設外就労を支援することで達成できる「福祉」の実感。

サラヤ(株)伊賀工場

【施設外就労の概要】

利用者4名、職員2名でラインを構成

洗剤ポンプボトル作業

名張育成会の利用者も火・木でラインを構成(ただし、2工程)

【特徴的なエピソード】

施設外就労から障害者雇用された利用者も出ている。

施設外就労を「共同委託」する。



- ①作業現場自体は個室化。しかし周囲も見渡せ、出入り口での交流も期待できる。
- ②施設外就労から一般雇用へと移行した利用者がある。
- ③他法人との共同により、相互に支援を行うまでには至っていないものの、事業所のニーズに的確に対応できる。

(株)ミルボンゆめが丘工場①

【(株)ミルボンゆめが丘工場の特徴と障害者雇用】

同工場は、全従業員203名のうち女性が半数以上。女性が働きやすい職場で離職率も1%程。企業全体の障害者雇用率は2.34%。

特例子会社構想もあったが、維雅幸育会への下請け作業をきっかけに「ミルボン内に『びいはいぶ』のような障害者部門を立ち上げたい」との提案。

【施設外就労の概要】

利用者2名、職員1名でチームを構成。6ラインを担当。

完全に(株)ミルボンゆめが丘工場の生産・出荷ラインに統合。

時給600円の高工賃につながる「本当の仕事」。

障害のない従業員であれば2名換算の仕事を3名体制で行うイメージ。

(株)ミルボンゆめが丘工場②

【特徴となるエピソード】

施設外就労の利用者が同工場へ一般雇用されたが、ラインの組合せは施設外就労とおなじフレームワークを使っている。



- ①作業現場自体が完全にインクルーシブな環境設定になっている。
- ②施設外就労から一般雇用への移行が、事業所における障害者雇用のノウハウ構築に役立っている。
- ③事業所内で「下請け」作業を行うのではなく、本当のラインを担っている。
- ④利用者が具体的な製品に関わることにより、自己有用感を持つことにつながる。
- ⑤仕事の支援と生活の支援を両輪にしながら、実際の事業所に入ることにより一般就労の定着支援と同様、メリハリの効いた支援が可能。

(株)ミルボンゆめが丘工場③

【(株)ミルボンゆめが丘工場取締役のコメント】

「生産に関するコストはかからないのに、なぜ他の企業や福祉事業所は施設外就労に取組まないのか。」

障害の(職業的な)程度を仮に10段階とすれば、
9以上は直接雇用、3以下は企業で働くのは難しい。もっともボリュームのある4~8の利用者にとって、施設外就労が適している。

(重度障害者も時間をかければ生産性が上がることを前提に)



- ①企業にとってのメリット、利用者にとってのメリット、福祉事業所にとってのメリットを根拠に基づき周知していく必要がある。
- ②障害者雇用制度における企業のメリットについての検討が必要である。
- ③企業の施設外就労へのニーズが高まったとしても、誰でも施設外就労に適する訳ではなく、支援者の「見立て(アセスメント)」が重要になる。

施設外就労に関わる3つの主体とそれぞれにおけるメリット(全体像)

企業

- ・「支援つき」の業務発注による品質管理の向上
- ・ライン作業担当者が不変ゆえ生産上あてになる
- ・障害者とともに働くことによる職場環境の改善
- ・障害者採用に向けた準備性が向上する
- ・障害者雇用の際の業務体制のシミュレーション
- ・障害者雇用率に関係ないインクルーシブな就労機会の提供

障害者

- ・本物の仕事に向き合える
- ・工賃の上昇
- ・具体的な仕事のスキルアップ
- ・(無意識のうちに)特別な能力の発見につながる
- ・他の従業員との関わりによるインクルージョンの促進
- ・「外へ出たい」基本欲求の充足
- ・企業の中で働きたいという動機付けになる

施設(支援者)

- ・安定的な仕事の確保につながる
- ・「重度障害」のある利用者についても一般の職場で働くことについて検討できる
- ・支援計画の実施に「第三者の目」をいれることができる
- ・職員の意識の変化につながる
- ・就労支援系の福祉サービスで、職員が実際に仕事を体験できる唯一の機会である
- ・実際の職場で「福祉」を実現できる

自治体:福祉と労働を統合した障害者就労支援施策の充実

①企業におけるメリット

- ・「支援つき」の業務発注による品質管理の向上
- ・ライン作業担当者が不変ゆえ、計画的な生産活動が可能に
- ・障害者とともに働くことによる職場環境の改善
- ・障害者採用に向けた準備性の向上
- ・障害者雇用の際の業務体制のシミュレーション機会
- ・障害者雇用率に関係ないインクルーシブな就労機会の提供

想定される指摘とそれに対する反証

◆企業は障害者を低コストで働かせているのでは？

⇒常に障害者雇用との連動を意識した、包括的かつインクルーシブな就労機会の構築と拡充をめざす経済活動である。

②障害者におけるメリット

- ・本物の仕事に向き合える
- ・工賃の向上
- ・具体的な仕事のスキルアップ
- ・(無意識のうちに)特別な能力の発見につながる
- ・他の従業員との関わりによるインクルージョンの促進
- ・「外へ出たい」基本欲求の充足
- ・企業の中で働きたいという動機付けになる

想定される指摘とそれに対する反証

◆長期にわたって施設外就労の機会を提供し続けることは、一般就労を結果的に阻害するのでは？

⇒常に障害者雇用との連動を意識することで、結果的に一般就労への可能性を高めることになる。

⇒インクルーシブな職場で高工賃の実現による就労生活の質の実質的向上を図ることができる。

③施設(支援者)におけるメリット

- ・安定的な仕事の確保につながる
- ・「重度障害」のある利用者についても一般の職場で働くことについて検討できる
- ・支援計画の実施に「第三者の目」をいれることができる
- ・職員の意識の変化につながる
- ・就労支援系の福祉サービスで、職員が実際に仕事を体験できる唯一の機会である
- ・実際の職場で「福祉」を実現できる

想定される指摘とそれに対する反証

◆福祉事業所内での就労継続等の努力をせずに、企業等の職場に丸投げしているのでは？

⇒実際の職場で厳しい生産性を求められるので、職員の経済的支援と福祉的支援を両立させる支援力の向上につながる。

⇒同時に、福祉事業所内での施設外就労対象者の見極めのアセスメント力も求められる。

施設外就労を展開するための類型(案)

周知、拡充、協働を図るために多様な施設外就労の在り様を類型化して提示

⇒具体的にスタートする糸口を提供(単一のモデルに収斂させるのではなく併用あり)
(固定的なモデルよりは**施設外就労の利点に着目**)

①ライン参加型モデル

(株)ミルボンゆめが丘工場に見られるラインの完全請負型のモデル

②スポット参加型モデル(農作業等の場合には、季節型)

空間(業務)的にも、時間的にも柔軟な対応を可能にするモデル

③オープンスペース志向モデル

業態にもよるが、混然一体をめざすモデル

④クローズドスペース志向モデル

業態にもよるが、発達障害等で空間的な切り離しが有効な際のモデル

⑤トライアルモデル

特定な利用者を要求されないことを活用し、より重度な利用者の挑戦が可能。

アセスメント重視。

⑥インターンシップモデル

当該事業所を含め一般就労をめざす利用者のインターンシップの機会を重視

⑦事業所協働型モデル

サラヤ(株)伊賀工場のように複数の法人で協働(共同)する方法。施設外就労の持続性向上。

施設外就労を発展・拡充させるための課題

① 施設外就労の支援の専門性

福祉事業所の職員で施設外就労を担当する際には、労働の場で福祉を実現する理念の理解のもと、障害者と企業の双方に向き合う専門性が一層求められる。

② 企業におけるメリットを見出すための仕組み

施設外就労は、企業における生産活動に実質的なメリットをもたらしているが、障害者雇用率制度下でのメリットを表出させる仕組みが必要。また、「低コストで障害者に仕事を請け負わせているのではないか」との批判(誤解)に対する適切な説明が必要。

③ 施設外就労を複数の法人で請け負う際の支援ベクトルの擦り合わせ

工程を分担する方法もあるが、将来の現場での相互支援も視野に入れたベクトルの擦り合わせが不可欠。

④ 対等なパートナーシップ

施設外就労を担う3つの主体の対等なパートナーシップ

⑤ エビデンスに基づく効果の公表・周知

施設外就労の効果を説得力を伴って公表・周知していくための手法の検討

三重県モデル(MIE プロジェクト)に向けて

Mie

三重県での取り組みを三重県の地域性を踏まえながらも、
普遍化を試みて全国に発信。

Inclusive

働くことを障害の有無によって分けない理念

Employment

雇用に留まらない働く権利の実質化



福祉と労働を実質的に統合させるインクルーシブな働き方づくりのモデル

「インクルーシブ就労率」(仮称)

⇒企業、障害者、支援者の取り組みを社会的に評価する上での指標に