

就労支援フォーラムNIPPON特別企画
施設外就労「M.I.Eモデル」フォーラム
～Mie Inclusive Employment project～

報告

「施設外就労活動による障がいのある人の働き方」

1.三重県内での施設外就労の実践報告

社会福祉法人 維雅幸育会

びいはいぶ

管理者 菊田 愛香

「人は一定の年齢になったら働く
もんだ！でも、ただ働けばいいわけ
ではない。人は、働くわけや意味が
あるから働くのだ」という
弊会創設者の恩師の言葉

「施設の中ではなく、施設の外
(地域)で働くことが必要である」
といった維雅幸育会の理念

障がいのある人たちの
人生を支える為に
「働く」「暮らす」を支える

「こんな工賃ならたばこかコーヒーのどちらかしか
買えない」という利用者の声

ノーマライゼーションの理念のもとに

びいはいぶにおける施設外就労の流れ

小規模
作業所
での
外勤活動

工場内での
施設外
授産活動

(株)ミルボン
での施設外
就労開始
平成18年～

複数企業で
の施設外就
労の拡大
平成29年に
は請負
契約企業
5カ所

施設外就労
の共同運営
平成30年～

障がいのある人の
充実した生活

措置制度

支援費制度
自立支援法

障害者
総合支援法

びいはいぶにおける施設外就労の流れ①

平成18年頃～

(株)ミルボンの請負をしていたグループが当法人に入った

効果：経験値のある人たちが私たちのそばにいて実践の中でHow toを学ぶことができた

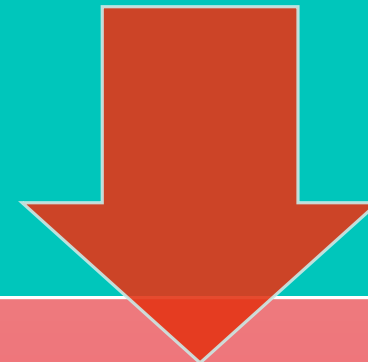
平成19年頃～

(株)ミルボンの工場のライン作業に入る

実践：ある程度訓練のできたメンバーとパート職員の組み合わせで工場のライン作業に取り組む

効果：ある程度の形や流れをつくることができたことで次のステップにスムーズに進むことができた

納期の厳守・品質の担保を維持できる



びいはいぶにおける施設外就労の流れ②

平成23年頃～27年（工場内）ライン・（施設内）オフライン作業
共に工程分解をすることやラベラー機を導入する事で障がいの重
い方たちの働く場を提供できるようになった

実践：支援と生産活動を行う為に職員配置を3：1とした

職員が社員さんと一緒にラインに入り工程を教わった

効果：工程分解のポイントが分かった

障がいの適性に合わせた仕事の提供ができるようになった

施設外就労先への直接雇用がスタートした

課題：支援度の高いメンバーが増えてきたことにより、職員の

役割分担の必要性があることに気づく

平成28年頃～31年（令和元年） 施設外就労先の幅が広がった

実践：各施設外就労先でマニュアル作りやライン作業の組み立て

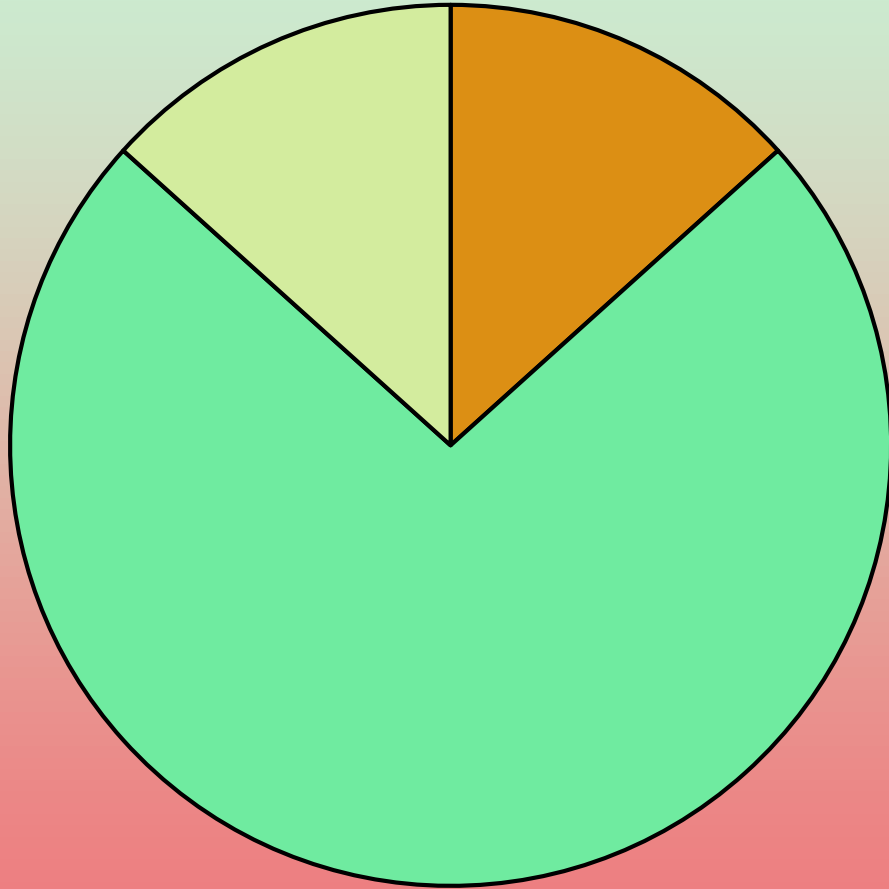
複数による施設外就労に取り組む

効果：施設外就労に取り組むメンバーが法人内で増えた・各企業の
請負い内容により様々なニーズに応えることができるようになった

課題：単独での施設外就労が困難・法人内・法人外共に連携が必要

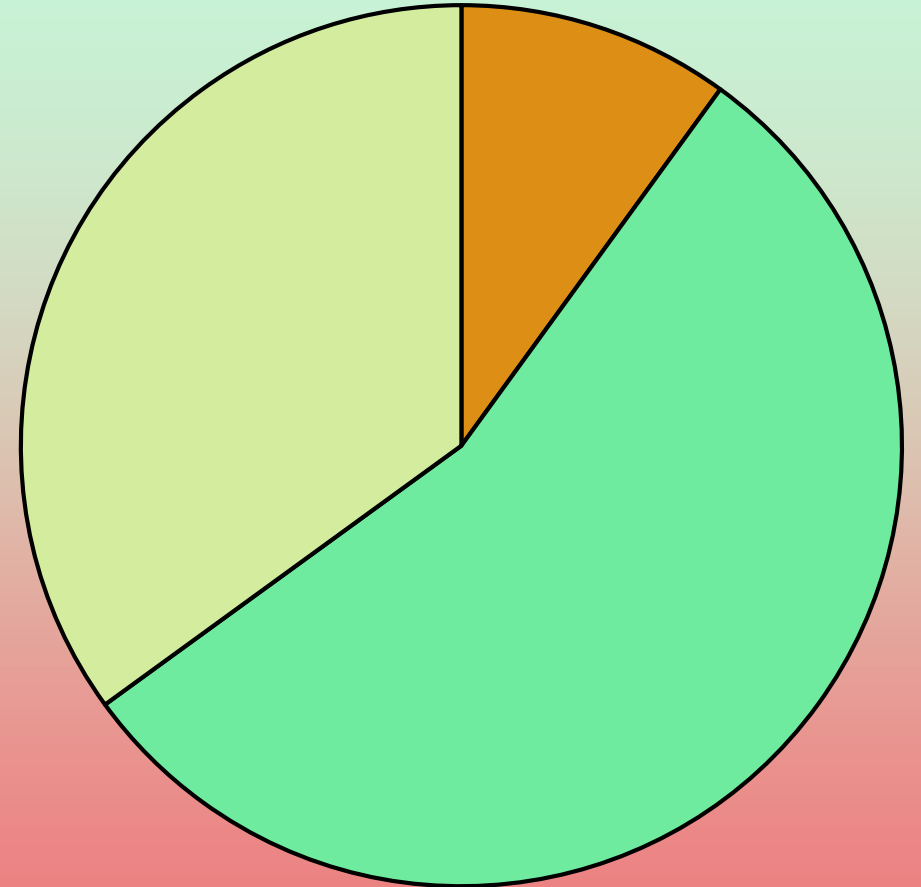
施設外就労における変化 ①

療育手帳の等級
(平成20年度)



■ 軽度 ■ 中度 ■ 重度

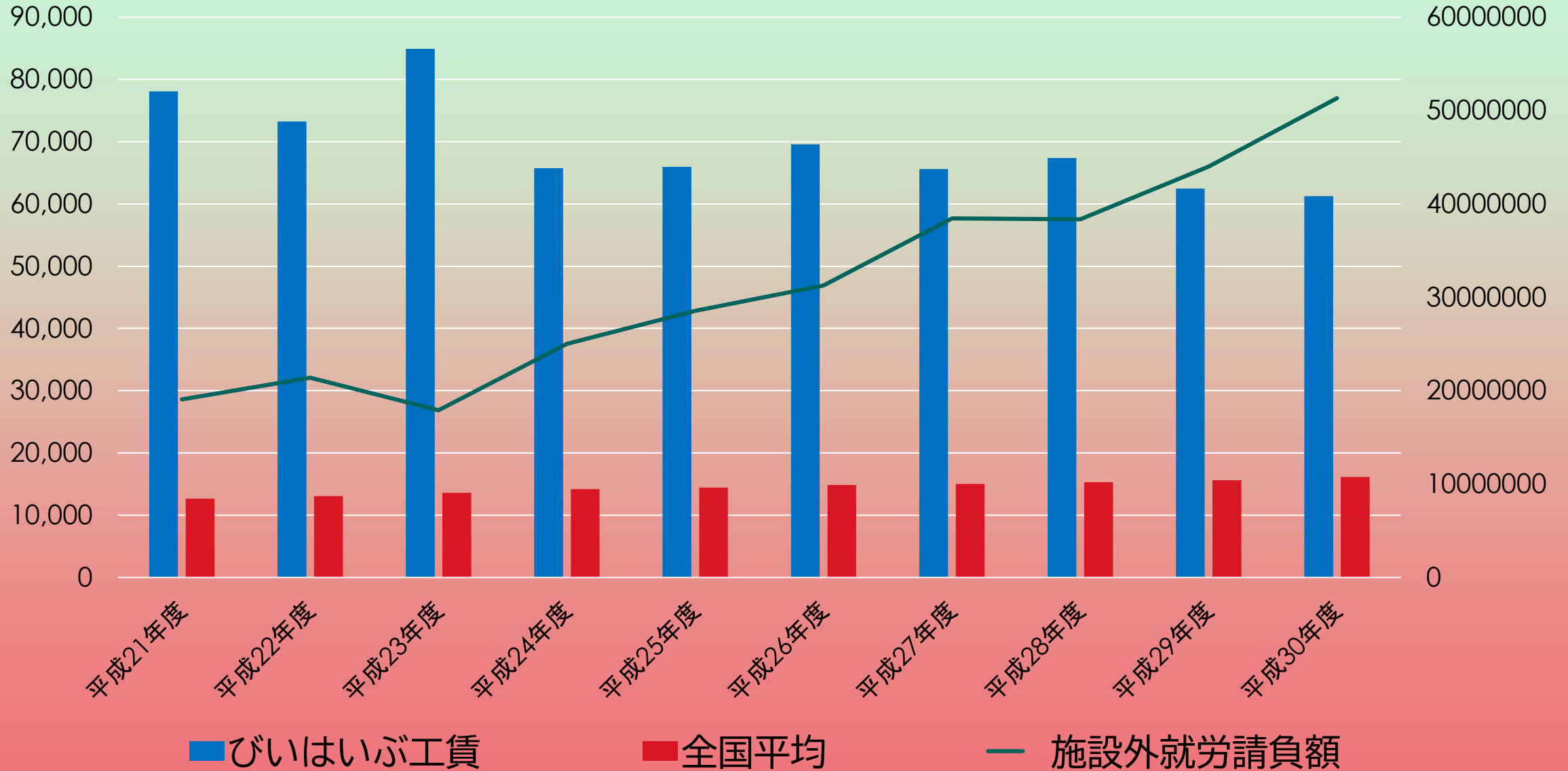
療育手帳の等級
(平成31年度)



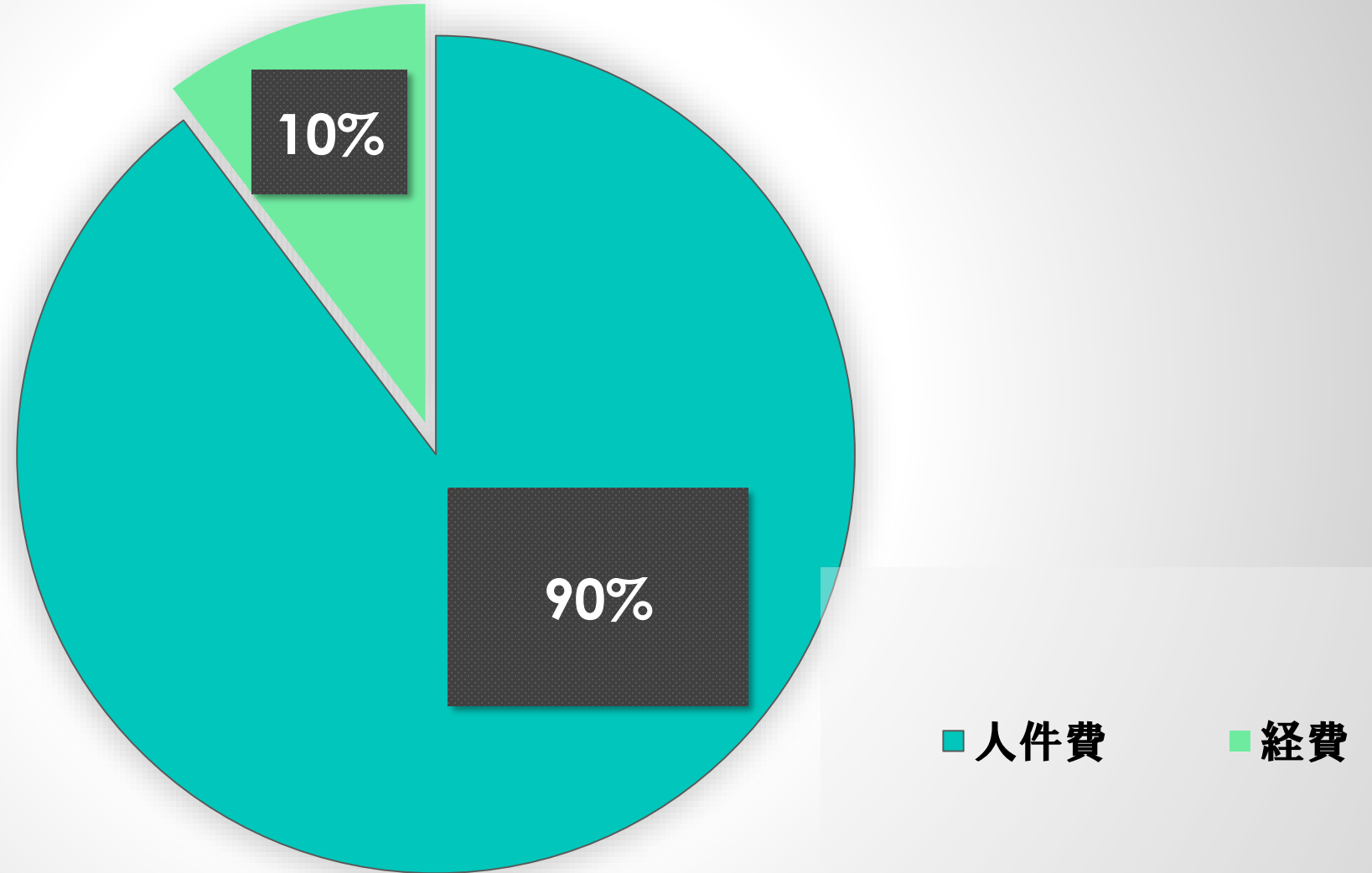
■ 軽度 ■ 中度 ■ 重度

施設外就労における変化 ②

施設外就労における工賃・全国平均工賃・請負金額の推移

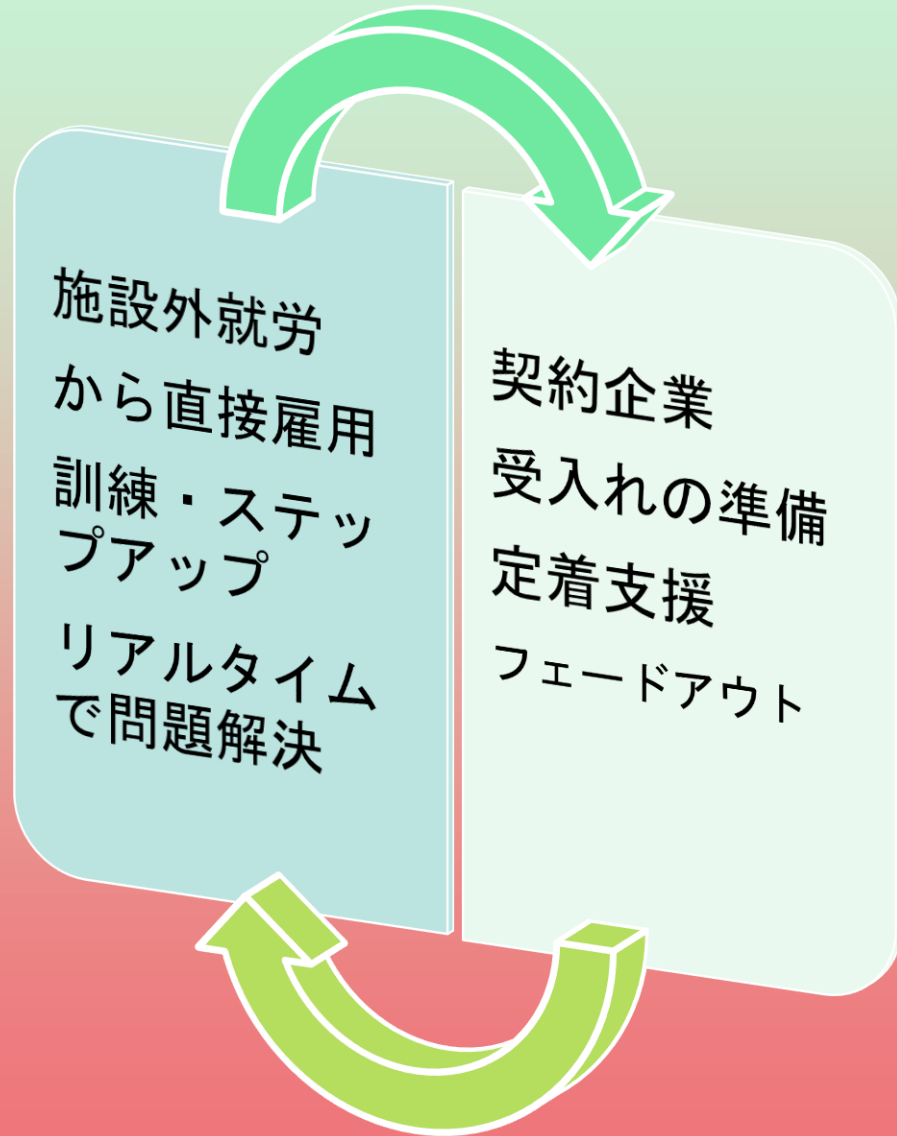


工賃向上につながる施設外就労のメリット



収益のうち人件費が90% !!

直接雇用・定着支援



(株)ミルボン様 8名
ロート製薬(株)様 2名

日々連携ができる体制を整えている

今後の施設外就労は…

○単独の法人での施設外就労が困難になっているが、複数法人で連携する施設外就労の形態をとるステップに変化している

- ・(株)サラヤ様での名張育成会レインボークラブ様との連携

○施設外就労には製造の形だけではなく様々な形態がある
必要なのはどれだけたくさんの選択肢の提供ができるかである

- ・NPO法人えん様の農福との連携

様々な可能性と連携の中で施設外就労のステップアップを目指していきます