

社会福祉法人 維雅幸育会 について

<https://www.uenohimawari.com>

維雅幸育会

検索

法人概要

理事長	今岡 睦之
本部所在地	伊賀市緑ヶ丘南町 3948-16
設立	1994年(平成6年)7月
利用契約者数	137名(2021.3月現在)
職員数	95名(2021.3月現在)
事業内容	障害福祉サービス・特定相談支援事業



ふっくりあ

日中活動事業所

上野ひまわり作業所	(就労継続B・生活介護)	(10名・10名)
びいはいぶ	(就労継続B)	(20名)
ふっくりあハウソ	(就労移行支援・就労継続B・就労定着)	(6名・14名)
ふっくりあフウス	(生活介護・生活訓練)	(13名・7名)
ふっくりあモソマール	(就労継続A・就労継続B)	(10名・10名)
グループホーム	ふっくりあミニボ	6名(ショートステイ3床)
	ココウツ	7名(ショートステイ3床)
	るーなこむり	7名(ショートステイ1床)

特定相談事業所・障害児相談支援事業所 ふっくりあ

その他 日中一時支援・基準該当居宅支援等



るーなこむり

法人の沿革

①小規模作業所から社会福祉法人設立へ

昭和63年4月	小規模作業所「上野ひまわり共同作業所」開設、4度の移転
平成6年7月	社会福祉法人維雅幸育会設立 初代理事長 前田 維

②知的障害者通所授産施設の開設と運営

平成7年9月	知的障害者通所授産施設「上野ひまわり作業所」開設
平成9年4月	「びいはいぶ」開設



施設外就労活動

③デイサービスとグループホームの開設と生活支援の取り組み

平成15年1月	ひまわりデイセンター「ふっくりあ」開設
平成16年9月	伊賀市指定管理にて国の重要文化財「俳聖殿」管理開始
平成18年10月	新事業に順次移行



モソマールのパン

④更なる生活支援と就労活動の充実(施設外就労等)と工賃向上の取り組み

平成21年4月	「ふっくりあモソマール」「ココウツ」開設
平成24年10月	在宅就業支援団体登録
平成25年4月	就労継続支援A型事業開始
平成26年4月	グループホーム「るーなこむり」開設
平成28年5月	「伊賀の飛猿」サミットお茶菓子として採用
平成29年12月23日	就労継続支援B型びいはいぶ天皇陛下よりご下賜金拝受
令和2年12月	第21回ヤマト福祉財団小倉昌男賞受賞 奥西 利江



「伊賀の飛猿」サブレ

※施設外就労提携企業 ミルボン・中外医薬生産・ロート製薬・チョーヤ梅酒・サラヤ・メロディアン

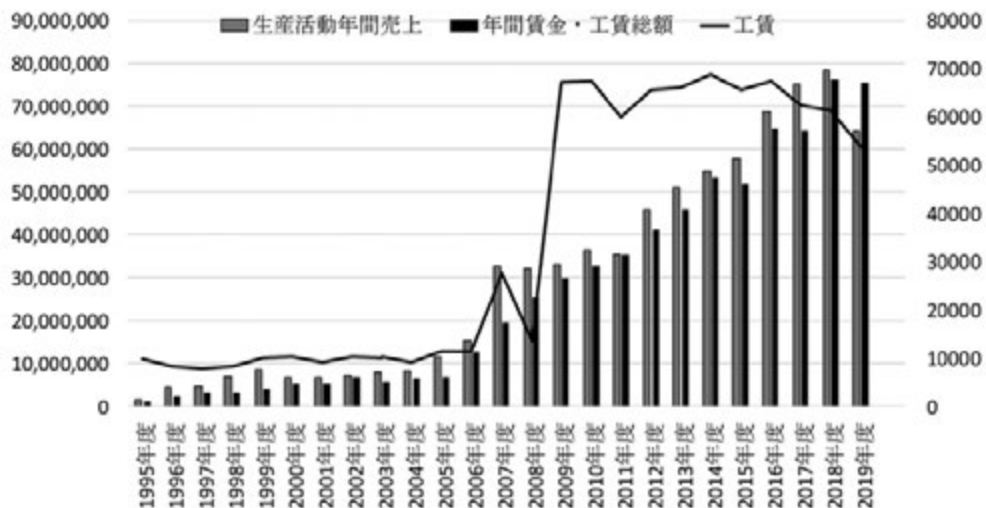
「業務用ヘアケア用品を生産する企業内で、 施設外就労に取り組む」



社会福祉法人 維雅幸育会 びいはいぶ（三重県）

- ・利用者(B型) 4事業所 定員54人 現員60人 施設外就労活動利用者37人
(障害程度区分①0 ②6 ③14 ④11 ⑤0 ⑥0 判定未6)
- ・スタッフ 4事業所 施設外就労活動担当職員(常勤)16人、補助指導員(非常勤)11人
- ・施設外就労活動の統括 就労継続支援B型事業所「びいはいぶ」 管理者 菊田愛香
- ・連携企業 株式会社ミルボン・ロート製薬株式会社・サラヤ株式会社
チョーヤ梅酒株式会社・中外医薬生産株式会社
- ・活動内容 利用者と正規職員・パート職員がユニットを組んで企業内で請負作業に取り組む
- ・在宅就業支援団体の登録(平成24年10月登録)と活用
- ・中間就労の場としての活用(高齢者・就労困難者・障がいのある子を持つ方の就業支援)
- ・生活困窮者就労訓練事業(平成27年12月開始) 外国人含

施設外就労活動における年間売上・B型平均工賃の推移



障がいのある人たちの多様な働き方を広げ、豊かな生活を実現する「施設外就労活動」について、びいはいぶ所長菊田愛香さんにお話を聞きました。



施設外就労活動の内容

主に、業務用ヘアケア美容品（カラー剤・シャンプー等）の製造をしている株式会社ミルボン（以下「ミルボン」）ゆめが丘工場内で、本業の製造ラインの包装・梱包作業を請負う「施設外就労」と、ラベル貼り等のオフライン作業に分かれ生産活動をしています。

その他、ロート製薬株式会社・チョーヤ梅酒株式会社・中外医薬生産株式会社・サラヤ株式会社とも請負契約を締結しており、2021年3月現在、利用者58人、職員27人が施設外就労活動に取り組んでいます。

利用者と支援者（福祉専門職及び作業担当パート職員）がユニットを組んで活動しており、利用者3人に対し支援者1人以上の人員を配置しています。

また、利用者さん個々の障がい特性やニーズにあった「働く場」を提供し、安心・安定した日中活動に取り組めるよう、体調面や精神面など様々な方面から配慮やサポートをしながら福祉的就労の環境を整えています。

施設外就労活動を始めたきっかけは

利用者さんの中には、一般就労をしたものの、職場で上手く人間関係が築けないことや環境（上司の交代、出勤日・勤務時間の変更など）に対応できないために離職した方がたくさんおり、そのような方々への支援として、一般就労により近い形で安心して働くことができる場の提供が必要でした。そのため、幅広い作業工程が存在する企業内での施設外就労活動に着目しました。

それに、請負型の施設外就労活動は、必要経費や管理費が最低限に抑えられるため、収益

のほとんどを人件費に充当できるため、高工賃が支給できるとも考えました。

取り組み始めた頃の企業との関係は

福祉事業所がどのような生産活動を組み立てて、利益を生み出すのかが不透明でしたので、企業によっては様々な点で不安な様子が伺えました。

しかし、①品質の担保、②生産量の確保、③納期厳守の3点を守り続けた結果、企業からの信頼が得られ、他の請負会社や派遣会社と同様に製造ラインを任せられるまでになったのだと思います。今では、新しい仕事について、「やってみないか」とお声をかけてくれるようになりました。

また作業単価については、適正な金額で交渉し契約を交わすことができているので、高い工賃支給につながっているのだと思います。

売上の推移とその背景について

平成18年の障害者自立支援法前後から、本格的にミルボンでの施設外就労活動に取り組んだことをきっかけに急激に売上が伸びました。

当初は、製造業のノウハウのある職員を中心に、生産計画作成・作業の効率化や品質担保などについての職員教育に力点を置きながら取り組みました。

平成21年頃には、ミルボンの新製品が出るタイミングに合わせ、自前でラベラー機を購入し生産量を増やしました。

機械を導入したことで障がいの重い人の生産活動への参加が可能となりましたがそれと同時に、生活面への支援度が高い利用者の活



動機会が増えたため、生産活動と生活支援を両立するために、パートタイムの支援者を多く採用し、職員配置基準 10：1 (7.5：1) のところ当事業所では 3：1 としました。

平成 24 年頃には、ミルボン内で請負う製造ライン数を増やすことに挑戦しました。色々な壁はありましたが、諦めずに取り組んだことで売上を更に伸ばすことができたのだと思います。

そして同時に障がいの重い人の「働く場」の拡大のチャンスだとも考えました。その為に行ったことが製造ラインの工程を細分化です。結果、更に多くの利用者の方に対して「働く場」の提供ができるようになりました。

またこの頃には、利用者への高工賃支給が可能となり、それぞれの「暮らし」においても大きな変化が生まれたように思います。最も大きな功績は生活保護受給者 0 となったことではないでしょうか。

平成 29 年頃には、契約企業が 5 社に増えたことをきっかけに、同じ目的を持った他社人と連携した新たな形での「施設外就労」の取り組みが始まりました。この形態が「M.I.E モデル」の特長として評価されています。

重要な工夫とは

【内外との連携がポイント】

当初は、企業からの依頼については断らず可能な限り対応しました。

しかし、びいはいぶだけでは対応に限界があったので、法人全体でフォロー体制を整え実績を積み上げました。

さらに施設外就労先の契約企業が 5 企業になった頃から「高い工賃を支給したい」といった同じ目的を持った他社人と連携して、それぞれの特性を活かした合同での施設外就労の取り組みを開始し、単一法人では困難であった企業の要望に応えることができました。

【現場から学ぶ職員教育】

企業内の業務改善研修に職員も積極的に参加させていただき、社員さんと一緒に学びさせて頂きました。

その中で、5S 活動等基本的なことは、就労支援に必要な働く場の環境整備、生産計画の立て方・実行方法などに共通することが多い

ことに気づくことができました。

ライン作業においては、社員さんと同じ視点で話ができるようになり、当事業所からの提案や情報の共有がスムーズにできるようになりました。社員さんとの連携ができるようになったことで、特に利用者支援においては、作業工程の分解のヒントがもらえるようになり、利用者の特性に合わせた配置ができるようになりました。

そして最大のポイントは、「仕事はまずは現場から」という考え方を企業の責任者から教わったことです。私たち支援も同様であると考え、まず私自身が社員さんと一緒に生産ラインに入り作業内容を習得しようと考え実行しました。そしてその後、他の職員へ伝達を行い支援のポイントを一緒に整理していきました。他の請負ラインについても同様にしました。

今では、職員から改善提案などの多様な声があがり、モチベーションの向上にもつながっています。職員同士が同じ目的・同じ内容(方法)で利用者に関わることができ、利用者への支援がスムーズに行うことができるようになったと思います。

最大の苦労とその解決策とは

現在進行形ですが、施設外就労に取り組む利用者の確保に苦慮し続けています。

施設外就労活動により、スキルが向上した利用者は福祉的就労から一般就労へと送り出します。そのために、新たな利用者の確保が必要となりますが、全国的に障害者雇用が進み、就労系事業所が激増する中で、訓練を希望する利用者が減っています。

そのような中、企業からの仕事の受注はあるのにそれを受ける体制が整わないことが増えているのです。

また最近では、施設外就労活動から直接雇用へステップアップした方の定着支援、定年等で退職する方に対するフェイドアウトの支援度も高くなっています。

このような多様な支援への対応策として、数年前から当法人の職員と企業を退職した社員との人事交流を始めました。それぞれのスキルを活かした支援を提供することで、「当事者と支援者」「企業と福祉事業所」が WINWIN の関係になることをめざし、実践を継続して

います。

利用者に及ぼした影響とは

何と言っても企業とのコラボレーションに取り組んだことで、継続して高い工賃支給が実現できています。

施設外就労に傾注したこの十数年間で利用契約の解除をする方はおらず、ほぼ皆勤で利用されています。

高工賃の支給は、利用者さんの暮らしに大きな変化をもたらし、工賃と障害基礎年金で生活することが可能となりました。更に「欲しいものが買えるようになった」「趣味の時間が充実した」など、それぞれの余暇活動の選択肢が増え、暮らしの幅が広がったのではないかと思います。

また、施設外就労活動には、重度の障がいがあり自ら動くことが難しい方も多くおられますが、慣れた環境で習得できた作業工程であれば、自主的に動き働く姿も日常的に見られます。

最近では施設外就労先が増え、様々な業種に携わる中で、製品を作り出すことへの「責任感」や「誇り」などが培われているように感じます。

特に、医療関係の企業では、新型コロナウイルスの影響で休日を返上して取り組むほど繁忙になった施設外就労先もありますが、コロナ禍の大変な状況に、利用者・職員共に「役に立ちたい」と思いながら、生産活動に取り組む姿勢が見られました。

それから、施設外就労先の企業側においては、多くの障がいのある方たちの「働く姿」を見た社員さんたちの「障がい」に対する概念が少し変化し、「社員が優しくなった」という企業様のお話もありました。企業内でも少しずつ障がい者に対する理解が変化しているのではないかと感じています。

今後の展望について

今後も高い工賃支給と一般就労への移行をめざした施設外就労活動に取り組んでいきたいと思っています。

施設外就労に取り組みながら障がいのある方の就労支援をしてきた中で「環境がその人を育てる」ことを実感してきました。

一方で、障がいの特性の変化、精神面の変化、また加齢による体力の低下など様々な課題やニーズが生じている利用者もおられ、工程の細分化や障がいの特性を考慮した配置転換や作業方法など個々に合わせた支援や工夫が必要になっているのも実感しています。

このように、私たちが日々接している障がいのある方には作業能力や社会適応能力に違いや差がありますが、「働きたい」「高い工賃が欲しい」などのニーズは明確です。

私たちはこれらの思いに応えるべく、利用者が主体となり充実した「働く・くらす」が確立できるような福祉的就労の場を今後も提供していきたいと思っています。

おわりに

今回、「施設外就労「M.I.Eモデル」～Mie inclusive Employment project～」について3人の有識者の先生方に活動の検証をして頂きましたが、その中で「直接雇用」と「施設外就労」の相乗効果において大きな期待を持てることがわかりました。

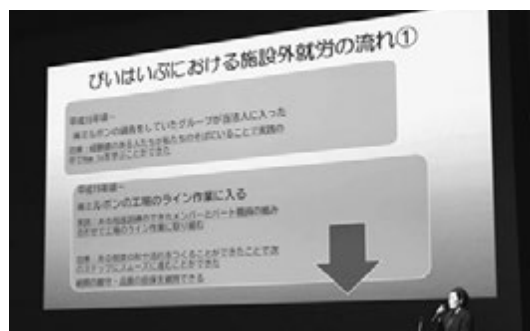
これからはそれら相乗効果のエビデンスを明確にしていき施設外就労が「労働」と「福祉」をつなぐ架け橋となっていくような活動にしていきたいと思っています。

「働く訓練よりも働く環境整備に重きをおく」

「障がいのある人もない人も共に企業の目的を持って協働する」

以上のことを念頭に置きながら、障がいのある人も、企業も、福祉事業所も、みんながWINWINとなるような取り組みを今後も続けていきたいと思っています。

今後も、多くの方々のご理解とご協力をお願い致します。



施設外就労を中心とした 地域ネットワークの展開

— 三重県伊賀市・社会福祉法人維雅幸育会 —

福祉医療機構では、地域の福祉医療基盤の整備を支援するため、有利な条件での融資を行っています。今回は、その融資制度を利用された社会福祉法人維雅幸育会を取りあげます。同法人は、地域の企業と連携した障害者の施設外就労に力を入れ、利用者の工賃アップや一般就労に結びつけています。その取り組みについて取材しました。

障害者の就労支援と 生活支援の両輪を支える

三重県伊賀市にある社会福祉法人維雅幸育会は、「開拓者たれ」という法人理念のもと、地域に密着した障害福祉サービスを実践している。

同法人の設立経緯は、大学卒業後に知的障害児の入所施設で寮母をしていた統括管理者の奥西利江氏が、昭和63年当時、地域になかった障害のある人たちが働く場として小規模作業所「上野ひまわり共同作業所」を開所したことに始まる。

平成6年7月に社会福祉法人を設立し、現在は伊賀市において、「上野ひまわり作業所」(就労継続B型、生活介護)をはじめ、「ふつくりあハウス」(就労継続B型

事業、就労移行、就労定着)、「ふつくりあハウス」(生活介護、生活訓練)、「ふつくりあモオンモール」(就労継続A型・B型)、「びいはいぶ」(就労継続B型)を開設。そのほかにも、

生活を支える事業として地域活動支援センター1、特定相談支援事業所、グループホームの「るーなこむり」、「ミニボ」、「ココウット」を運営し、障害者の就労と生活の両面を支える事業を展開している。

就労支援の取り組みとして、「ふつくりあハウス」では、伊賀市の伝統工芸品「手組み紐」等の製造・販売を行うほか、「ふつくりあモオンモール」では、製パン・製菓に取り組んでいる。製造するサブレ「伊賀の飛猿」は広く販売しており、平成28年に開催されたG7伊勢志摩サミットの茶菓子に採用された。

法人の概要

社会福祉法人維雅幸育会

〒518-0835 三重県伊賀市緑ヶ丘南町 3948-16

TEL 0595-22-8600

FAX 0595-22-8585

URL <http://www.uenohimawari.com/>

法人設立：平成6年7月

理事長：今岡 隆之

職員数：91人(令和2年6月現在)

法人施設：上野ひまわり作業所(就労継続支援B型、生活介護)／ふつくりあハウス(就労継続支援B型、就労移行支援、就労定着支援)／ふつくりあアウス(生活介護、生活訓練)／ふつくりあモオンモール(就労継続支援A型、B型)／びいはいぶ(就労継続支援B型)／グループホーム(ミニボ、ココウット、るーなこむり)／地域活動支援センター／特定相談事業所・障害児相談支援事業所 等



高工賃の実現に向け 施設外就労に力を入れる

同法人の就労支援の大きな特色として、就労継続支援B型事業所の「びいはいぶ」を中心に、地域の企業と連携した施設外就労に力を入れていることがあげられる。

施設外就労は、事業所と企業が委託契約(請負契約)を結び、請

け負った作業を企業内で行い、企業は事業所に対して報酬を支払い、そのなかから利用者に工賃が支払われる仕組みとなっている。

施設外就労の取り組みについて、奥西氏は次のように語る。

「当法人は、設立当初から「障害のある人たちも、環境を整えれば働けることを広く伝えたい」という目標をもち、施設内にとどまらず地域に出て働くことが必要だと考えてきました。その理由として、施設内の仕事では利用者にさほど工賃が払えないということがあり、施設外就労に取り組むことにより、利用者の工賃アップを目指すと同時に、企業に対して障害のある人も環境を整えれば働けることを知ってもらい、雇用を促進させるためです」。



▲パン工房を運営する「モオンマール」では、利用者が製パン・製菓に取り組んでいる

同法人のある伊賀市は、関西圏と中部圏の中間に位置し、物流の利便性が高く、三重県のメディカルバレー構想の拠点として医薬品・化粧品等の製造工場が多いという地域特性がある。その特性を

活かし、業務用ヘアケア製品の国内トップメーカーの株式会社ミルボン（以下、ミルボン）、ロート製薬株式会社、チョーヤ梅酒株式会社、中外医薬生産株式会社、サライ株式会社の大手5企業と契約し、施設外就労の取り組みを行っている。

このように地域の各企業と連携

した施設外就労を実現できた要因として、平成17年に施設外就労を開始したミルボンとの関わりが大きな影響を与えているという。

施設外就労を受け入れた経緯について、株式会社ミルボン取締役・生産本部長の村田輝夫氏は次のように語る。

「当初、奥西さんからは「特例子会社を設立してほしい」という提案があり、一緒に見学をしました。が、特例子会社をつくると一般就労が可能な能力の高い障害者を雇用することになり、障害の重い人のチャンスを奪ってしまうのではないかと思いました。また、見学をするなかで、すべてとはいわないものの、施設内の清掃など本業とは関係ない業務を障害者の仕事として切り出したものが多く、それでは仕事に対するモチベーションが上がらなれど感じました。それならば、施設外就労のかたちで当社の本業である生産ラインに入ってもらい、仕事に適性のある利用者を直接雇用したほうが互いにとってよいのではないかと考えました」。

手厚い支援体制で利用者の特性に応じたサポートを提供

ミルボンでの施設外就労では、

常時20人ほどの利用者を受け入れ、業務用ヘアケア製品のラベル貼りやパッケージ詰め、梱包などのライン作業を担っている。

施設外就労の支援体制について、「びいはいぶ」所長の菊田愛香氏は次のように語る。

「利用者」と当法人の正規職員・パート職員によるユニットを編成し、生産ラインに入りますが、基本的に2・1もしくは3・1と手厚い配置としています。これはミルボンに限らずすべての施設外就労で同様となっています。配置された職員は、一定のスピードで作業に取り組むことができる、手先が器用で正確性があるといった利用者の特性に対し、作業工程の分解を行いながら、適性に応じて能力を発揮できる業務へ配置していきます。また、身体的・精神的に安定して作業に取り組んでもらうため、生活面のサポートや家庭との連携などには、とても心を配っています」。

利用者が働くための環境づくりとして、ミルボンでは障害の有無に関わらず、安心・安全に配慮した環境を整備している。設置した計量器により数量の過不足が生じるとブザーやランプが点灯し、音と視覚で確認することができたり、危険を感知すると自動で機械

が停止するシステムを導入しているため、障害者のために新たに環境を整備する必要はなかったという。



▲ミルボンでの施設外就労では、常時 20 人ほどの利用者が作業を行う

当初は、納期を守るために、利用者・職員は苦勞したものの、ミルボンの全面的な協力と手厚い支援体制により利用者が能力を最大限に発揮し、業務を軌道に乗せる



▲利用者と正規職員・パート職員でユニットを編成し、ライン作業を行う



▲▼商品のパッケージ詰めや梱包の作業を行う利用者



ことができている。1ラインからスタートしたライン作業は、現在は7ラインのうち4ラインを任せられるまでになっている。

仕事を通じて 利用者の成長につなげる

施設外就労を経験した利用者は、生産ラインの作業を担い、仕事のスキルが高まるだけでなく、自分が必要とされていることを実感し、責任感をもつことにつながるといふ。

「利用者の成長を実感することは多くありますが、まず仕事を休まなくなりました。生産ラインのなかで商品になっていく過程がみえることはやりがいにつながりますし、ミルボンという企業のブランド力も大きく、ミルボンで働いていることについて周りの人たちから声をかけられることが誇りや刺激になっています。法人内の作業所では仕事があまり得意ではなかった人や障害の重い人も施設外就労で働き、ミルボン社員が見落とすような不良を発見するなど、特性の部分で能力を発揮しています」(菊田氏)。

手厚い支援体制を構築するため、定年退職したミルボンの元社員が同法人のパート職員としてサ

ポートに携わってくれているという。反対に「びいはいぶ」の職員がミルボンの社員として雇用されるケースもあり、連携体制の強化につながっている。

施設外就労が工賃アップと 一般就労に結びつく

施設外就労の取り組みにより、「びいはいぶ」の平均工賃は月額6万1249円(平成30年度実績)と、全国の就労継続支援B型事業所の平均月額(1万6118円)を大幅に上回っており、なかには10万円を超える利用者もいるという。高い工賃を得た利用者は家族にプレゼントを買うなど、気持ちの部分でも豊かになるといった成長がみられるという。

さらに、ミルボンの施設外就労を経て、8人の利用者が一般就労に結びつき、雇用後も施設外就労の職員によるフォロー体制があるため、1人の離職者もなく継続的に働き続けることができているという。

施設外就労は、企業・事業所の双方のメリットにつながらなければ、なかなか継続的な取り組みとならないが、村田取締役は「win-win」の関係だと説明する。

「企業側としては、施設外就労

「M・I・Eモデル」として
全国に広げる

同法人は、施設外就労の取り組みを広げていくために、他法人の

の取り組みは当事者のことをよく理解したうえで雇用することができ、雇用後も継続的なフォローにより定着につながることは大きなメリットとなっています。人手不足が進むなか、フル稼働しなくてはならないときにも、必ず生産ラインが稼働できる人数を揃えていただけるので非常に頼りになります。もともと、社会貢献という意味あいではなく、請負業者と同じ金額を支払っており、戦力として期待しています。

事業所に呼びかけ、同一企業内で異なる事業所同士が連携しながら業務に取り組んでおり、全国的にも珍しいモデルケースとなっている。

この施設外就労のシステムは、三重県から新たなインクルーシブな就労のかたちとして高い評価を受け、「M・I・Eモデル」(Mie Inclusive Employment project)として県内にとどまらず、全国に推進していく方針が打ち出されることにつながった。

令和2年2月には、同法人主催(共催:三重県)の施設外就労「M・I・Eモデル」フォーラムを開催し、施設外就労の実践と効果検証の報告等を行い、全国の障害者就労支援事業所や企業、障害者の家



▲昼食をとる食堂や休憩スペースを社員と共用することにより、相互理解を図る



株式会社ミルボン
取締役・
生産本部長

村田 輝夫氏



社会福祉法人
維雅幸育会
びいはいぶ所長

菊田 愛香氏

主体的に生きるための
学びの場が必要

社会福祉法人維雅幸育会

統括管理者 奥西 利江氏



施設外就労の取り組みにより、障害のある人たちに“本物の仕事”を提供し、それに見あうような工賃を支払うとともに、一般就労や継続して働く定着支援の仕組みを整えることにつながっています。

その一方で、利用者たちが「主体的に自分の人生を生きようとしているのか」という新たな課題も感じており、特別支援学校を卒業してすぐに就職を目指すのではなく、その前段階で障害のある人たちが受け身ではなく、主体的に生きるための教育や訓練、社会体験が受けられるような取り組みが必要だと思っています。

具体的には、障害のある人の専門学校をイメージし、生活訓練と就労移行のなかで主体的に生きるための学びの場をつくり、将来の目的をきちんともってもらいながら、その先の就職や生活のサポートに取り組んでいきたいと考えています。

族など約500人が参加した。

さらに、今年8月には三重県の主催で、施設外就労を希望する福祉事業所と受け入れる企業のマッチングを行う「マッチング交流会」を開催する予定だという。

同法人は、施設外就労をはじめ、多様な就労支援のメニューをつくり、利用者がステップアップできる仕組みをつくと同時に、ゆるやかにフェードアウトできる環境の必要性も指摘する。

「いちばん大切なのは「一人ひとりの利用者がどのようなかたちで働きたいか」という想いに応えることであり、最適な働き方をす

る選択肢は多ければ多いほどよいわけです。ステップアップできる環境をつくることは、一般就労した人が加齢などによる心身状態の変化に応じて、一般就労からA型事業所、B型事業所、生活介護に移行するといった、ゆるやかにフェードアウトできる環境をつくることにもつながります。障害のある人たちが地域のなかで生活していくうえで必要なことだと考えています」(奥西氏)。

地域の企業・福祉事業所と連携し、障害者の就労支援を実践する同法人の取り組みが今後も注目される。

※出典：「WAM」2020年8月号
独立行政法人福祉医療機構



美しさを拓く

MILBON



ミルボンにおける障がい者雇用の道しるべ

人材として確保してきた 「育てる」という視点は 若者も障がいのある人も変わらないから

ミルボンは、多様な人材が生き生きと働ける社会の実現に向けて、障がいのある方の雇用を支援してきた。

ゆめが丘工場(三重県)では、2005年から社会福祉法人維雅幸育会と連携し、障がいのある方々の施設外就労を受け入れ、2021年3月現在で約30名が生産ラインで活動している。また、この活動を通して、ミルボンでの直接雇用につながった方が8名いる。

ミルボンを含む伊賀市での障がい者就労支援の取り組みは「M.I.Eモデル」として評価されており、2020年2月に開催された「施設外就労『M.I.Eモデル』フォーラム」では、佐藤社長が登壇し、「企業における障がいのある方の就労について」をテーマに講演をした。

佐藤社長はこの講演の中で、「決して、障がいのある人が劣っているわけではない。障がいの有無の前に一人の大切な人材。人にはそれぞれに強みと弱みがあるように、その人が活躍できる場の提供が人材育成。当社の工場で働く障がいのある人には全て、世の中の役に立っているという誇りをもって生産活動に貢献してもらっている。」と思いを語った。



「施設外就労『M.I.Eモデル』フォーラム」基調講演



「施設外就労『M.I.Eモデル』フォーラム」工場見学会


SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



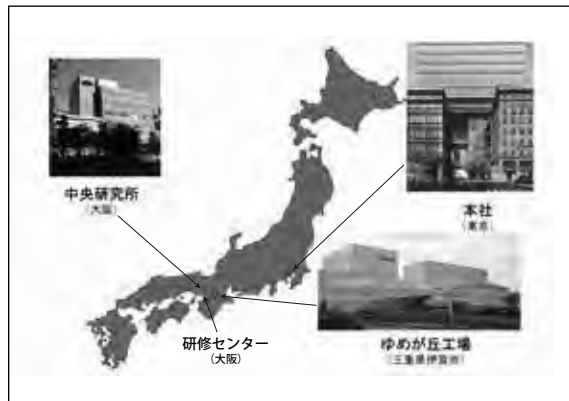
ミルボンは「持続可能な開発目標 (SDGs) への取り組みを2019年から本格的に経営に組み込んでいる。障がい者雇用は、SDGs⑧の働きがいも経済成長も、⑪の住み続けられるまちづくりを、⑰のパートナーシップで目標を達成しよう、に該当する。



「つぶれない会社を創る」ための
「人づくり」～SDGsの視点から～

 株式会社ミルボン
代表取締役社長 佐藤 龍二

1



2

世界のミルボン拠点展開図



3

THE MILBON WAY

今、歩いている道は、どこにつながっているのだろうか。

それはただ一つ、輝かしい未来へと続く道。

そうあって欲しい。

未来への道は、今の積み重ねである。

今をどう生きるか、なのである。

今、志があるのなら、道の先は美しく拓けるだろう。

4

信念

『つぶれない会社を創る』 *佐藤 龍二*

～イノベーションの連続～

「大きく伸ばそうとせず、伸びる要件を創る」

5

想い

『自分たちの住む世界で存在価値の高い会社を創る』

「社員とその家族の幸せと仕事のやりがいの実現」

「世の中の役に立っている会社は世の中が潰さない」

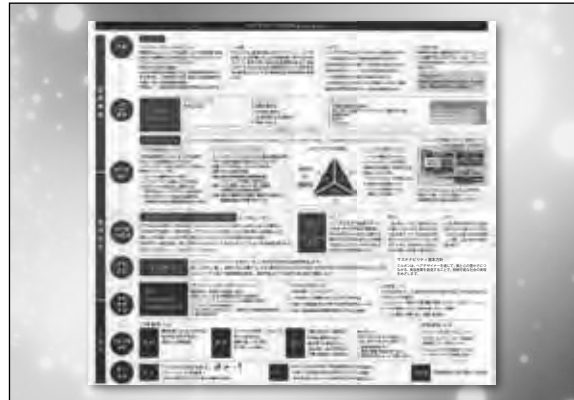
6

経営哲学

まずは社会体、そして経済体であり共同体である。
その本質は生命体である。〈3つの領域〉

1. ストラテジー領域 = 市場、顧客、競合、マーケティング&イノベーション
2. ハード領域 = コスト、資本効率、スピード感他
3. ソフト領域 = 信頼、風土、物語、歴史他

7



8

経営理念

ミルボンは、ヘアデザイナーを通じて、美しい生き方を応援する事業展開をします。

美しい生き方、美しい髪は人の心を豊かにします。豊かな心は文化を育みます。文化を大切にすると社会は平和をもたらします。

ミルボンはそう信じて事業展開を推進し、美容市場、ひいては世界の国・地域に貢献します。

9

ビジョン 大義

「ミルボンは、美容の新たなグローバルフィールドを創造し、女性を輝かせ、女性の職業観・雇用を生み出すことで、世界の国・地域の社会問題の解決に寄与します。すなわち社会的（環境含め）プラス経済的価値を創造することで、持続的成長と信頼関係を構築します。

10

サステナビリティ基本方針

ミルボンは、ヘアデザイナーを通じて、美と心の豊かさにつながる、美容産業を創造することで、持続可能な社会の実現をめざします。

11

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



12

当社工場での労働 仕事をしてきた 障がい者雇用の



維雅幸育会との出会いから始まった

私、村田輝夫が、社会福祉法人維雅幸育会の奥西利江氏と出会ったのは、今から約 30 年前のこと。当社外注先の社長からの紹介でした。奥西氏は、自力で立ち上げたばかりの「上野ひまわり共同作業所」を軌道に乗せようと



社会福祉法人維雅幸育会と「びいはいぶ」の概要

維雅幸育会は、身体障がい者、知的障がい者、精神障がい者など、障がいのある人たちの働く場を作りたいという願いから、1988年に民間の小規模作業所として誕生しました。「障がいのある人たちが地域の中で当たり前暮らすためには、地域に出て行く必要がある。働く場も、できるなら施設内よりも地域の人たちと一緒にの方がいい。」…そんな考え方のもと、施設外就労に力を入れている点が本法人の大きな特色。そして、その代表的な事業の一つが、「びいはいぶ」(就労継続支援B型事業)です。

社会福祉法人維雅幸育会HP ▶ <https://www.uenohimawari.com/>

働により、きちんと利益を生む だくことにこだわって、 独自の在り方を追求

奔走する中、当社にも相談をいただきました。これを受け、当社は商品の化粧箱にラベルを貼る仕事などを依頼するようになりました。

障がい者雇用は、 自社工場への受け入れの形を採った

その後、2006年に、障がい者の自立を支援する法律や、障がい者の雇用の促進等に関する法律の一部改正法が施行され、厚生労働省は、障がい者の「一般就労」を奨励する方向へと舵を切りました。これを受けて、維雅幸育会から当社に対し、障がい者雇用の依頼が打診されました。

維雅幸育会からの当初の依頼は「ミルボン

に特例子会社を作ってもらいたい」というものでした。しかし、調べてみると、特例子会社は障害者雇用率の達成のみが目的となっているケースもあり、本業とは関係のない書類のシュレッター破棄や施設清掃、農園運営などが業務内容になっているのを知りました。

本来あるべき企業姿勢として、非生産的な子会社を設立する方法はとりたくない。働いてもらう以上は、障がいの有無に関係なく、きちんと利益を生む仕事をしてもらいたい。

本業の中で、それぞれができる役割を全うしてほしいという考えから、当社本社工場で働いて頂く方法を採用しました。とはいえ、障がい者雇用はそう容易く実現できるものではなく十分な準備期間が必要だと考え、維雅

就労支援フォーラムにて、当社社長佐藤が基調講演

障がい者の施設外就労を共に考える機会である就労支援フォーラム（維雅幸育会主催、三重県共催）が2020年2月に開催され、ここで、当社社長の佐藤が基調を行いました。「つぶれない会社を創るための人づくり～SDGsの視点から～」という題目のもと、ミルボンは障がいの有無の前に1人の“大切な人材”と据え雇用していること、当社の工場で働く障がい者は皆、世の中の役に立っているという誇りを持って当社の生産活動に貢献していること等の説明が行われました。





幸育会とのパートナーシップに基づき、福祉施設からの就労訓練「施設外就労」を請負として受け入れる形態により、特例子会社に代わる新しい障がい者雇用の一歩を踏み出しました。

当社では当時、手作業の生産工程が比較的多いサロントリートメントの生産量が増加していました。このことも、障がいのある人を作業員として受け入れる上で奏功しました。以後、施設外就労の訓練を終えた障がいのある人を毎年一人ずつ直接雇用し、それは現在に至るまで、途切れることなく続いています。同時に、維雅幸育会の30人を超える障がいのある利用者が、一般就労をめざし、当社工場にて日々施設外就労の訓練をされています。

以上のような、企業と福祉法人の連携による障がい者雇用の取り組みは非常に珍しく、全国のモデルとしてさまざまな所で紹介されています。

障がいのある社員のキャリアパスに可能性を拡げる

障がいのある人たちに、パート・派遣を含む当社社員と共に工場内で働いてもらうことで、個々の長がはつきりと見えることがわかりました。施設外就労では、依頼している業務以外の作業もできるようになり、その結果、直接雇用をする方の仕事の幅が広がっていくという事例も数多くあります。こうした成果の背景には、通常6：1（障がいのある人6人

に対し支援者1人を配置）の支援体制に対して、3：1の支援体制をとる維雅幸育会の手厚いサポートがあります。

また、当社社員も同様の体制で共に働く部門の立ち上げを行い、直接雇用をした人の職場定着とキャリアパスの確立に努めています。加えて、工場がある三重県は、多くの社会福祉法人と企業が全体で連携して情報の共有・拡散を行っている、全国でも珍しい地域であり、この強い結びつきも、大きな支えとなっています。

ミルボンは、これからも、地域社会と連携しながら、障がいのある社員のキャリアパスに可能性を拡げる取り組みを、さらに積み重ねてまいります。



取締役 生産本部長
村田 輝夫

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～

施設外就労
「M.I.Eモデル」で
WIN. WIN. WIN

2020.2.16 sun 12:45-16:45
伊賀市文化会館 さまざまホール
(参加費無料)

2020.2.17 mon 9:30-15:00
株式会社ミルボン ゆめが丘工場
(定員40名、参加費5,000円)

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～

施設外就労
 「M.I.Eモデル」
 WIN, WIN, WIN

三重県の伊賀地域では、施設外就労のスキームを活用し、企業と就労支援事業所が連携しながら、障がい者が企業の中で活躍する「インクルーシブな就労」が広がっています。私たちはこの1年、その効果やメリット、施設外就労に取り組むために必要なノウハウなどを検証してきました。

このフォーラムでは、施設外就労「M.I.Eモデル」の実践と検証の報告を行い、障がいのある人たちの多様な働き方を広げ、豊かな生活を実現する「施設外就労活動」を共に考える機会として、多くの方のご参加頂ければ幸いです。

尚、2日目については、連携する企業様のご理解ご協力のもと、実際の施設外就労の現場視察を計画致しました。定員40人と参加人数に限りはありますが、皆様のご参加を関係者一同、心よりお待ちしております。

開催プログラム

1日目	令和2年2月16日(日) 12:45開会(参加費無料)	16:30	エンディング 施設外就労「M.I.Eモデル」宣言 閉会のあいさつ 松村 浩 (社会福祉法人 維雅幸育会 常務理事)
場 所	伊賀市文化会館 さまざまホール (三重県伊賀市西明寺3240-2)		
12:00	受付開始	16:45	終了予定
12:45	オープニング 主催者あいさつ 今岡 睦之 (社会福祉法人 維雅幸育会 理事長) 来賓あいさつ	2日目	令和2年2月17日(月) 9:30開会(定員40人・参加費5,000円)
		場 所	株式会社ミルボン ゆめが丘工場 (三重県伊賀市ゆめが丘7-7-5)
13:00	第1部 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 レポート① 企業と連携した施設外就労① レポート② 企業と連携した施設外就労② レポート③ 施設外就労を活用した農福連携	9:00	受付開始
		9:30	主催者あいさつ 松村 浩 (社会福祉法人 維雅幸育会 常務理事) 株式会社ミルボンゆめが丘工場 工場説明 村田 輝夫 (株式会社ミルボン 取締役生産本部長) 社会福祉法人 維雅幸育会「びいはいぶ」 の施設外就労の概要説明 菊田 愛香 (社会福祉法人 維雅幸育会「びいはいぶ」管理者)
13:40	②施設外就労「M.I.Eモデル」検証報告 レポート① 施設外就労活動が生み出すメリット レポート② 企業・雇用の視点から分析する 「M.I.Eモデル」	10:30	工場視察
		11:30	意見交換
14:40	③企業における障がいのある人の 就労について 講演「つぶれない会社を創る」ための 「人づくり」～SDGsの視点から～	12:00	昼食・休憩
15:00	休憩	13:00	移動 施設外就労活動の現場視察 ロート製薬株式会社 チョーヤ梅酒株式会社 中外医薬生産株式会社 サラヤ株式会社
15:10	第2部 パネルディスカッション 「施設外就労が広げる障がいのある人の “多様な働き方とライフデザイン”」	15:00	終了予定

第1部 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

レポート①

企業と連携した施設外就労①



社会福祉法人 維雅幸育会
「びいはいぶ」管理者

菊田 愛香

就労継続支援 B 型事業所「びいはいぶ」は、活動の中心を施設外就労に置き、平均月額工賃約7万円、中には10万円を超える高工賃の利用者もおられます。

工賃向上をめざす事業所必見の実践報告です。

レポート②

企業と連携した施設外就労② ～共同運営事例～



社会福祉法人 名張育成会
「レインボークラブ」管理者

多原 智子

ひとつの就労支援事業所では、一歩を踏み出せない施設外就労へのトライ。でも、複数の事業所が協働して取り組むことで実現する共同運営もあります。伊賀で始めた施設外就労の可能性が広がる「共同モデル」の紹介です。

レポート③

施設外就労を活用した農福連携



NPO 法人「えん」
代表理事

小林 弘樹

施設外就労のパートナーは農業分野にもたくさんあります。

農福連携における施設外就労の実践報告と共に、更なる拡充をめざした事業所間協働の「農福連携共同モデル」を具体的に提案します。

② 施設外就労「M.I.E モデル」検証報告

レポート① 施設外就労活動が生み出すメリット ～それぞれの『主体』が輝くために～



埼玉県立大学
保健医療福祉学部 教授

朝日 雅也

レポート② 企業・雇用の視点から分析する 「M.I.E モデル」



横浜市立大学
国際教養学部 教授

影山 摩子弥

企業と就労支援事業所が連携しながら取り組む施設外就労「M.I.E モデル」の効果やメリット、ノウハウ等を、学識経験者の立場で検証頂くと共に、障がいのある人が企業の中で活躍する「インクルーシブな就労」を促進するためのご助言を頂きます。

③ 企業における障がいのある人の就労について



講演

「つぶれない会社を創る」ための
「人づくり」～SDGsの視点から～

株式会社ミルボン
代表取締役社長

佐藤 龍二

株式会社ミルボンは、1999年から国内No.1シェアを保つ美容室専用のヘアケア化粧品メーカーです。2019年から国連で採択された「世界を変えるためのSDGs」に取り組んでおり、更に、障がい者雇用や施設外就労にも積極的な姿勢を示されています。

業界のトップランナーでもある佐藤社長に、成長を続ける会社の経営理念と「人づくり」について語って頂きます。

株式会社ミルボン「経営理念」

美しい生き方、美しい髪は人の心を豊かにします。豊かな心は文化を育みます。
文化を大切にすることは平和をもたらします。
ミルボンはそう信じて事業展開を推進し、業界、ひいては国、地域に貢献します。

第2部 パネルディスカッション

「施設外就労が広げる障がいのある人の“多様な働き方とライフデザイン”」

施設外就労「M.I.E モデル」の実践と検証を通して、障がいのある人たちの多様な働き方を広げ、更には一人ひとりの豊かな生活を実現するための「施設外就労活動」のあり方やスキームの構築を考えます。

また、企業と福祉のパートナーシップや、障がいのある人の新たな雇用推進につながる「インクルーシブ就労率」の提案に繋がる議論をします。



三重県知事

鈴木 英敬



埼玉県立大学
保健医療福祉学部 教授

朝日 雅也



慶應義塾大学商学部 教授

中島 隆信



日本財団公益事業部
国内事業開発チーム
シニアオフィサー

竹村 利道

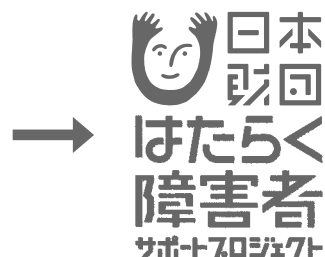


社会福祉法人維雅幸育会
ふっくらあもんマール
統括管理者

奥西 利江

はたらく障害者サポートプロジェクト

日本財団の新しい就労支援の取り組みとして 2015 年 4月からスタートした「はたらく NIPPON! 計画」は、新たに「はたらく障害者サポートプロジェクト」として次のステップへ進みます。いま絶対に乗り越えなければならない課題と、それらに対する出口として具体的な解答やビジョンを示し、着実に実行することによって、障害のある人の「はたらく」を全力で応援します。



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～

施設外就労
「M.I.Eモデル」で
WIN, WIN, WIN

日時 2020年 2月16日(日) 12:45-16:45 (無料)
2月17日(月) 9:30-15:00 (工場視察/定員40名)

会場 1日目 伊賀市文化会館 さまざまホール
(三重県伊賀市西明寺 3240-2)
2日目 株式会社ミルボン ゆめが丘工場
(三重県伊賀市ゆめが丘 7-7-5)

対象 全国の障害者就労支援事業所、企業
障がいのある方・家族、そのほか障がい者就労支援に関心のある方

参加費 1日目 フォーラム 無料 / 2日目 工場視察 5,000円 (申込締切 2020年2月7日(金))
申込期間

※2日目の参加費には、工場視察の移動交通費とお食事代が含まれます。
※2日目の工場視察につきましては、定員になり次第締切ります。(40名)
※お申し込み後は理由の如何を問わず払い戻しできませんので、あらかじめご了承ください。
※申込期限を過ぎてもご入金を確認できない場合、お申し込みをキャンセルとして処理させていただきます。

申込方法 リーフレット挟み込みの参加申込書、またはWebサイトから参加申込書(PDF形式)をダウンロードして、必要事項をご記入の上、下記までFAXまたはメールにてお送り下さい。

◎Webサイト <http://www.uenohimawari.com/>

◎FAX: 0595-39-0797 (びいはいぶ 担当: 菊田・葛原)

◎E-mail: info@uenohimawari.com



主催 社会福祉法人 維雅幸育会

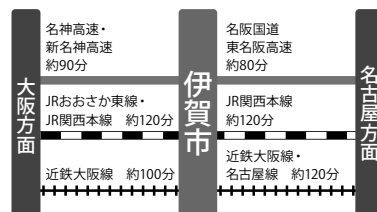
共催 三重県

後援 伊賀市、名張市、公益財団法人 日本知的障害者福祉協会
社会福祉法人 全国社会福祉協議会 全国社会就労センター協議会
(予定)

助成 日本財団

お問い合わせ先 三重県雇用経済部雇用対策課 TEL: 059-224-2510 (福島・柴原)
(社福) 維雅幸育会「びいはいぶ」 TEL: 0595-39-0797 (菊田・葛原)

伊賀市へのアクセス



JR … 伊賀上野駅下車⇒伊賀鉄道上野駅下車⇒バスで約10分
近鉄 … 伊賀神戸駅下車⇒伊賀鉄道上野駅下車⇒バスで約10分
お車 … 名阪国道友生ICより約3分

Supported by
日本財団
THE NIPPON
FOUNDATION

《パネルディスカッション》

施設外就労が広げる障がいのある人の 多様な働き方とライフデザイン



三重県知事 鈴木英敬氏（以下、鈴木）

みなさん、こんにちは。今日は、あいにくの天気ではありますが、多くの皆さんに、このフォーラムにご参加頂き感謝申し上げます。

また、主催の維雅幸育会、今岡理事長をはじめ皆様に感謝申し上げます。三重県も共催をさせて頂き大変ありがたく思います。

そして、大変お忙しい中、既にお話もして頂きましたが、パネラーの先生方、本当にありがとうございます。

今からのパネルディスカッション「施設外就労が広げる障がいのある人の多様な働き方とライフデザイン」というのがテーマですが、施設外就労を広めていこうというのがありますが、障がいのある方々にもいろんな働き方があるよね、それを広げていくには、どうしたらいいかというのを皆さんでお話ししていきたいと思っています。

じゃあ、最初のパートですが、自己紹介やテーマについてのお話を最初にしていきたいと思いますが、はじめに三重県の取り組みや僕の思いも少しお話しさせていただきたいと思います。

私が知事にならしていただいたのは平成 23 年 4 月、東日本大震災から一カ月後です。それから 9 年、この 4 月に 10 年目に入ります。

最初は、東日本大震災があったので、三重県も防災対策をしっかりとやろうということと、リーマンショックの落ち込みから、まだ三重県経済が脱することができていなかった時期ですので、とにかくにも経済を回復して行こう、そのあたりが重要な課題でした。

そこで、県民の皆さんとか、中小企業、小規模企業とかの皆さんに大変お世話になって、実質の県内総生産は、過去最高になっていたり、一人当たりの県民所得が全国で 3 番目になったり、そ



ういった形で経済のほうは回復してきました。

特に平成25年は、第62回神宮式年遷宮があって、神宮への参拝客数は1,420万人、また観光消費額も5,342億円で、三重県としては過去最高、多くのメディアで三重県や伊勢神宮が取り上げられました。そのとき、思ったんです。確かに経済はよくなったけれども、「働きたいなあ」と思っている障がいのある方々が働ける環境に三重県は無かった。そんな希望が叶わない地域では、いくら経済がよくなっても意味ないんじゃないか。

実は、この平成25年というのが障害者実雇用率で、三重県は全国最下位でありました。経済が良くなっても、働きたいと希望しておられる障がいのある皆さんの希望がかなわない、そんな地域であってはならない、そう思って、多くの皆さんにご協力いただいて、いろいろお力添えをして頂いて進んできたわけです。労働局と一緒に、障がい者雇用改善プランを作ったり、障がい者雇用促進会議、官民一体となった会議を作ったり、津の総合文化センターにステップアップカフェ C o t t i 菜というカフェを、地域全体が障がいのある方々と一緒に働く、障がいの有無に関わらず共に生きていく、そういうふうな地域になるように地域自身がステップアップしていく、ということの思いを込めたステップアップカフェというのを作りました。現在、来店者数は、12万人を超えています。

あとは、平成27年、三重県障がい者雇用推進企業ネットワークというのは、291社ありますが、既に障がい者雇用を一生懸命やっている企業だけじゃなくて、まだまだ課題があって、これから障がい者の皆さんと一緒に働いていきたいなあ、これからやるぞという企業の皆さんも入って、三重県は、これから頑張るぞという人たちも入って、いろんな経験やノウハウや思いを共有するというネットワークにしているというのが、一つの特徴です。

今日もありますように、令和元年度は、このM.I.Eモデルの検証の取り組みなどを進めてきました。

そして、障がいのある方々を中心に農業で活躍してもらおうという農福連携の取り組み。これは、私が全国の農福連携都道府県ネットワークの会長を務めさせていただいています。最初は、20くらいからスタートしましたが、今は、全都道府県が入っていただくネットワークとなりました。最近はこの農福の福の部分をもう少し広げて、生活困窮者であるとか、引きこもりの方であるとか、生きづらさを感じているような方々にも農業で活躍して頂こうという形で取り組んでいます。

そのような取り組みの結果、民間企業の障がい者雇用率は、法定雇用率を超え、法定雇用率達成企業の割合も全国で上のほうになってきたということでございます。

しかしですね、じゃあ、この障害者実雇用率の制度は、障害者手帳が必要など一部制度上限られた状況であるところで、じゃあ本当にそれだけで障がいのある方々で働きたいと思っている方の働く場を確保できるのか、そういうチャンスを作ることができるのか、もっとインクルーシブにいろんな働き方、働く場があっていいのではないかと、そういうところに三重県行政は進んでいくべきではないかと、そのために皆さんの力や知恵を貸してほしい、そういう思いで、今、取り組んでいます。

今日のフォーラムを機に、三重県行政としても新たな進化を遂げていきたい。そのためには、今日、いらっしゃるような皆さんと、いろんな業界、立場を超えて、つながりあって、前へ進んでいきたい。そんなふうに思いますので、ぜひ、ご協力のほどをよろしくお願いいたします。

それでは、私の最初の話は以上で、この後は、各パネリストの皆さんから、自己紹介と障がい者雇用に関する思いをお話しいただきたいと思えます。

また、竹村さん、奥西さんからは、実際に障がいのある方々の就労を支援しておられる立場から、なぜ、障がいのある人が働くということをお大切に考えられ、取り組んでおられるのかも話をいただきたいと思います。

それでは、まず、朝日先生からお願いいたします。

思いを語る ～障がいのある人たちの雇用・就労について～

埼玉県立大学 教授 朝日雅也氏（以下、朝日）

埼玉県立大学の朝日雅也でございます。場所が場所だけに、先ほどの検証報告では、やや「みえ」を張ったところがあったと思うんですけども、改めて、私の思いを簡単にご紹介させて頂きたいと思います。

私のこだわりは、働ける年齢にある人達は、障がいの重い、軽いに関係なく、やはり職業世界に一度「おかれるべき存在」ではないか、もちろん、その場合は、雇用もあるし、他の福祉的な働き方もあると思うんですけど、働く世界に一度「おくべき存在」として見ていくことが大事だと思っています。

そのためには、そのままでは、その方が望む働き方は実現しませんので、それを実現するために様々な制度や支援があるということになると思います。

でも、それは、決して、社会側が事業所側の論理で働かせるということではなく、本来、そこで働きたいという思いに沿って、そこで障がい者雇用なり就労を実現させていかなければいけない、こういうように考えます。改めてよろしく願いいたします。

（鈴木）

ありがとうございました。続きまして、中島先生、自己紹介をお願いします。

慶應義塾大学 教授 中島隆信氏（以下、中島）

慶應義塾大学、中島です。私は、商学部で経済学を専攻しており、特に障がい者福祉、障がい者雇用が専門ということではありません。先日も、高校野球の投球数制限の委員会の仕事なんかもやってきました。障がい者の関連でいうならば、わたくし、子どもが二人いるんですが、上の子どもが脳性麻痺の身体障害です。だからということではないのですが、自分の専門領域を障がい者福祉、障がい者就労という分野に応用してみたらどうかということで、2006年に「障害者の経済学」という本を書いて、2018年にその新版を出しました。そういった繋がりもあって、今回、こういう場に呼んでいただけたと思っております。

後ほど経済学の視点から見たM.I.Eモデルについての評価をお話しさせていただきたいと思えます。よろしく願いいたします。

（鈴木）

ありがとうございます。後ほど、経済学から見た視点ということでお話をお聞きできるとのこと。やはり、定性的なことだけではなくて、経済学的な切り口からの評価も、ぜひ、お聞きしたいと大変楽しみにしております。それでは、竹村さん、お願いいたします。

日本財団 竹村利道氏（以下、竹村）

日本財団の竹村と申します。私は、日本財団にいますが、実は、5年前に3年間だけの約束で日本財団に来ました。

日本財団は、私が来る10年間で、障がい者就労支援で約2000件、約200億円の投資（助成）をしてきましたが、結果として、砂漠に水を撒くようなものだったというのが現実です。

経済学の視点からしても、専門は中島先生に委ねたいと思いますが、結果と



しては、誰のためにもなっていない助成を重ねてきてしまったことの反省をもって、5年前から「働く障がい者サポートプロジェクト」というものを立ち上げ、重点的な投資をしながら、この国の課題を明確に解決する取り組みをはじめています。

私自身は、高知県で障がい者の就労支援に携わってきました。働くことの意味というのは、障がいの有無に関わらず、やはり、キュアであるしケアである。特に障がいのある人にとっては、それは当てはまるのではないかと考えています。今日は、冒頭で川崎二郎先生のご挨拶、久しぶりに伺いましたが、72歳にしてお元気です。うちの会長、笹川は、80歳になりますが、本当に元気です。言わないですけど、「よっしゃあ」「俺にまかせとけ」みたいな、多分、役に立っていることの実感が、人を長生きさせるし、生き生きとさせるのではないかと思います。

その意味で、働くってことは、とても大切なことなんですけど、福祉施設全国16,000カ所を訪ねるたびに、親御さんが親亡きあとのことを考え、「こんなふう生まれなかったら」って言わなくてもいいような社会の実現のために、今、私たちができることがあるんじゃないかと思いながら、今日、ここに来させていただきました。

アカデミックなお話は、お二人の先生にお任せしつつ、私は、粗忽もので、思い立ったらすぐ行動するというようなタイプのお話をさせていただければと思います。どうぞ、よろしくお願いいたします。

(鈴木)

ありがとうございます。実は、私が子どもの家庭養育、つまり、例えば、児童養護施設などにいる子どもたちで、里親とか特別養子縁組といった家庭的な養育を推進していこうという官民協議会の会長をさせていただいておまして、日本財団の笹川会長には大変お世話になっています。あと、手話を広める都道府県知事の会の副会長をやっているのも、その点でも日本財団の笹川会長には大変お世話になっています。笹川会長ね、元気ですもんね。すごいパワーの持ち主でありますから、あんな感じで、常に役立つ感があるといいなと思います。ありがとうございました。

では、奥西さん、お願いいたします。

維雅幸育会 奥西利江(以下、奥西)

ご紹介いただきました維雅幸育会の奥西です。はじめに、主催者としていただきまして、たくさんの皆さまにお集まり頂き、心からお礼申し上げます。

私が、この伊賀の地で、無認可の小さな作業所をはじめたのが、昭和63年のことでした。それから、早いもので32年経ちました。

作業所をはじめて一番最初にお渡しした工賃というのが月額800円でした。

その時に、利用者の男性が、「奥西さん、お金はもらったらうれしいけど、この工賃だったら、煙草を買うか、コーヒーを買うか選ばなくてはいけないような額だ。せめて、どちらも買えるくらいの工賃は欲しいで」とおっしゃいました。

また、他の利用者さんからも、「家族から自立してアパート暮らしをしたいという夢がある。パートナーを持って結婚して人生を歩んでいきたいという夢もある。でも、その夢は、自分たちの力だけでは叶えられない。その夢を叶える手伝いをしてくれるのが奥西さんの仕事だろう」と言われました。

一人ひとりが人生を生きていく、その上で、それぞれの人生の中で活躍できることを応援するというような支援者でありたいと思った時に、まずは、「働く」「工賃を得て生活する」というところから真剣に考えて、取り組んでいこうと思いました。



ただ単に働くために働くということではなくて、それぞれがその人生の中で活躍して、よりいい人生を送る、より良い生活を送るために、働くことはとっても大事だと思いながら、就労支援をずっとさせてもらってきました。

これからも、その姿勢はずっと変わらずにやっていきたいと思います。

(鈴木)

ありがとうございます。多くの人の夢を叶えたい、その入り口として働き方を変えたい、そういう熱い思いを奥西さんから聞かせていただきました。

それでは、今からです、テーマにそって、順次、中身を掘り下げていきたいと思います。

まず、一つ目のパートは、『施設外就労 M.I.E モデルを広げていくためにどうしたらいいか』ということ議論していきたいと思います。

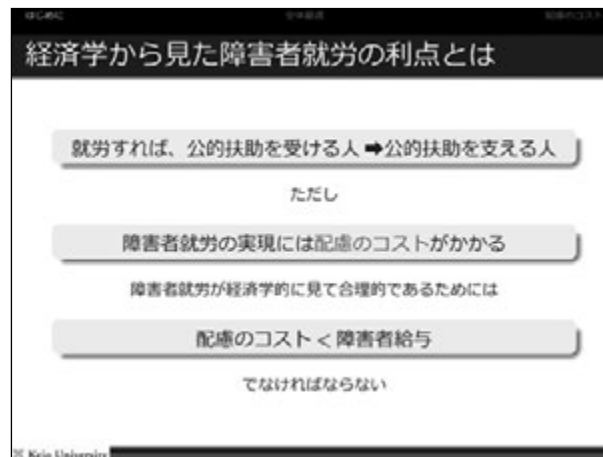
既に会場の皆さんには、第1部で、この施設外就労 M.I.E モデルの実践報告、検証報告をお聞きいただいたと思いますが、こういう取り組みを広げるためにどうしたらいいかということ議論していきます。

そこで、最初に中島先生から、先ほど自己紹介でも少し触れていただきましたが、この取り組みを経済学の視点から検証していただきましたので、その評価などについてお話ししたいと思います。どうぞ、よろしくお願いいたします。

「M.I.E モデル」の経済学的意義

(中島)

まず、M.I.E モデルの評価をする前に、障がい者就労の利点を経済学的に一般論として最初にお話をしたいと思います。



〈公的扶助を受ける人から支える人へ〉

これは単純なこととして、別に障がい者就労だけに限ったことではありません。

障がい者の方たち一般に、かつては知的障がい、身体障がいの方たちも施設にずっと入って、働く必要なんかないんだよ、ずっと施設のお世話になっていけば、それが幸せなんだ、それこそ福祉だといった考え方があったわけですね、それが、だんだん、「一人ひとりの能力を生かして仕事をできるようにしましょう。」と、そういった理念的な考え方もあるんだけど、就労すれば、経済学的な合理性も当然あるわけです。

つまり、ここにあるように、就労すれば、公的扶助を受ける人から、公的扶助を支える人になる、少なくとも公的扶助が必要でなくなるという利点があるわけです。

〈就労の実現のための配慮のコスト〉

ただ、そのためには条件があるんです。

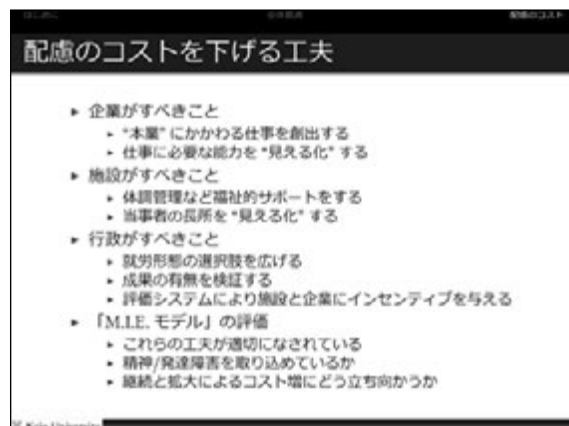
どういう条件かという、これは、障がいのあるなしに関係ないわけで、就労の実現には、必ず配慮のコストがかかるんです。どんな人も何等かの配慮のコストをかけなければ働けません。全く自分は他の人の配慮なしで働けるんだという人は世の中にいないはずですよ。

ただ、障がいのある方は、その人自身に十分働くにたる能力はある、だけど、働いてもらうためには、何らかの配慮をしなくてはならない、そのためのコストがかなりかかる人、それほどかからない人、いろいろいるわけです。非常にその辺は、千差万別なんです。

一般論としては、こうした障がい者就労が経済学的に合理的であるためには、配慮のためにかけたコストよりも、その人が社会で稼ぎ出す、つまり給与なんですけども、給与の方が多ということ合理性の前提となるんですよ、で、これ、非常に当たり前の話であって、そこにかけたコストよりも、より多くのものを作り出すことができればやった方がいいって話なんです。

しかし、残念ながら、実は、この原則が当てはまらない障がい者施設というのがたくさんあるんです。

いわゆるA型でも大半がこの原則に当てはまらない。何で当てはまらないかというと、結局、良質な仕事がないからなんです。つまり、大事なことは、障がい者の方達の能力があるなしではなくて、その人たちにあった仕事があるかどうかということなんです。そうした仕事は実は企業にはある、ということなんです。その辺の難しさをどうすれば克服できるかということになるわけです。



〈全体最適の視点で配慮のコストを下げる工夫〉

そこで、求められる視点は、経済学のごくごく当たり前の視点なんですけど、全体最適の考え方ですね。

つまり、日本全体として、社会全体として考えたときに、この一番下の不等式が成り立っているかということなんです。そのために全体最適の視点を持ちましょう。

つまり、これは、どういうことかという、社会全体でどううまく工夫すれば、配慮のコストを下げられるかということなんです。

もちろん、障がい者の給与を上げる工夫も必要なんですけど、それはその人の能力にあった仕事を見つければいい、だけど、見つかったとしても配慮のコストがあまりにも高かったら就労

には結び付かない、こういうことなんです。

ですので、どうすれば配慮のコストを下げられるかということ、みんなで知恵を出さなくては
いけない。

〈企業がすべきこと〉

そこで、ここでは、当事者にはもちろん工夫が必要なんです、今日は、3点あげたいと思います。

まずは、一つは企業がすべきこと。

企業は、ここであえて本業と書かせていただいたのは、今までの企業の障がい者就労というのは
主に東京型なんです。

東京型というのは、東京には本社、いわゆる企業グループの親会社が集中しているんですね。そ
うすると現場の仕事というのがほとんどない、ほとんどが間接部門なんです。親会社の事務的な総
務系、人事系、経理とか間接部門の様々な事務単純作業、その中には、メール便の仕分けとか清掃
とかそういうものも含まれます。そういう仕事を集めてきて特例子会社を作って障がい者を雇用す
るといふ、いわゆる特例子会社グループ適用型のモデルが中心だったんです。

しかし、そういう仕事はこれから増えませんよ、間接部門というのは、むしろ減らしたほうがい
いくらいですよ。むしろ本業の仕事というのを増やし、それがしっかりと企業の利益に繋がって
いく、そこではじめて障がい者雇用と企業の利益が結び付くわけです。

だから、本業に関わる仕事をまず作り出すということが必要。

それから、仕事に必要な能力をしっかりと見える化するということが必要です。

先ほどの、前の段でお話がありましたけど、なんとなく、こういうことやっというね、というの
では、そのためにどういう能力が必要かわからない、もっと具体的にこの仕事をするためにはどう
いう能力が必要か、そのためにはどういうことを学んできてもらわないといけないかということ
をしっかりと見える化して、うまく仕事に結び付けていくという形が必要なんです。これが、まず、
企業がすべきこと。

〈施設がすべきこと〉

2番目に施設がすべきこと、これは福祉サイドなんですけど、福祉サイドは、障がい者の方達の
体調管理など、福祉的にサポートする、つまり福祉のやるべき仕事を全部企業に押し付けては、
配慮のコストが上がってしまいます。

企業に、例えば、精神障がい者の方の場合、企業が精神保健福祉士をつけて、障がい者の体調管
理までやってください。これは大変コストがかかる。

だけど、施設側には、そういうノウハウがあるし、そういう人も入れられるわけですから、そこ
は福祉サイドがサポートする。

施設サイドは障がい者の方達の特性がわかっているわけですね。ですので、当事者の長所を見え
る化するということです。そこではじめて、当事者の方達のできることと企業の仕事のマッチング
が可能になるということが言えるわけです。

〈行政がすべきこと〉

3番目に行政がすべきことです。

行政は、就労形態の選択肢を広げることをするべき、残念ながら、今、行政の障がい者雇用に関
する制度は非常に硬直的です。

例えば、短時間労働に関しては制約がある、あるいは、この間も問題になりましたけども、働く

ためにヘルパーをつけると、それは福祉のお金が使えないとか非常に福祉と就労の間に厚い壁がそこに存在するわけです。

ですので、就労形態の選択肢を広げて、様々な人の力を借りつつ働けるようにするという、この制度をいかに柔軟に作るかというのは行政の役割です。

かつ、成果の有無を検証する、こういうような制度を作った結果としてどうなったか、このあたりの検証というのは、私は非常に甘いと思っていて、制度というのは徐々に世の中の変化に従って変えていくべきなんです。

そのためには客観的なエビデンスに基づいて成果の評価をしなくてはいけない。その評価というのもしっかりやっていく、その評価システムによって施設と企業にインセンティブを与える。つまり、これが社会的に望ましいことであればそれをより促進するための、ある意味動機づけをすることですね、このあたりのインセンティブ付けというものが私はまだ甘いと思っています。

〈「M.I.E モデル」の評価〉

では、「M.I.E モデル」の評価ということですけど、私は工場の見学もさせていただいたし、維雅幸育会の方ともお話をしてお話して考えたことなんですけど、うまくいっているということは、必ずその背後に私があげたようなこういう条件を満たしているということなんですけど、これらの工夫が適切になされていると思いました。

つまり、企業がすべきこともしっかりやっている、施設もしっかりとやっている、それから行政もですね、このようなシンポジウムを共催という形で、こういうモデルについての評価をしっかり行っていると思いました。

ただ、今後の課題も当然あるわけで、障がいの多様性ですよ。特に精神、発達障がいということになってくると、いわゆる現場の仕事をやらせてもらうとなっても、例えば単純作業というのは非常に難しい、長時間働くことは難しいとかいろいろ制約がかかってくるわけですよ。そういうときに、いかにして、その人の能力を見える化し、福祉がサポートするか、そのあたりの連携が非常に難しいと思います。

ですので、両者の間をつなぐ何らかの機関が必要なのかな、民間企業でもいいのかもしれませんが、よりマッチングをうまくするための機能が求められると思います。

それから、やはり、だいたいこういう雇用は、コストがなるべくかかりにくいところからスタートするんですけど、拡大していくとだんだんコストがかかってくるんですよ。例えば、身体障がいでも働ける方は、いま働いてますよね。知的障がいでもだいたい雇用が進んでる。次は、さらに次の段階ということになると配慮のコストというのはどんどんあがっていくんですよ。その時に、どううまくコストを下げるかということを考えることも必要になると思います。

ということで、総合的に見て、M.I.E モデルというのは私があげた経済学的な観点からの工夫なり条件なりは十分満たしていると思います。

(鈴木)

中島先生、ありがとうございました。

今の最後のスライドの、精神、発達障がいを取り込めているかということについては、先生が仰ったように、マッチングの機能とかを充実させていくということが重要だと思いましたし、そのための機関が重要だということも仰る通りだなと思いました。

また、継続と拡大によるコスト増について、私も、コスト増するだろうと思いますが、中島先生は、どういう処方箋があると思われますか。

(中島)

私は、特に精神、発達障がいの場合は、企業と施設だけに全部のコストを負担させるのはきつと思います。

一つは、まず、ご本人がどれだけ自分の障がいなり、困難さを客観的に把握できているかということが重要です。でも、それを本人だけに任せておいては無理なので、親とか教育機関がそこに協力しなくてはいけない。あと世間一般の協力も絶対必要で、精神、発達障がいの人って、ちょっと変わったところありますよね、変わった人を排除するような空気が世の中にあると社会で受け入れることができない。だから、第3、第4、第5の登場人物として当事者であるし、あるいは社会全体、その人を取り巻く人たちがどういう形で、その人たちを社会に受け入れているか、受け入れていけば、配慮のコスト、つまり、企業が払わなくてはならない配慮のコストがだいぶ下がると僕は思っています。

施設外就労「M.I.E モデル」を広げるために

(鈴木)

ありがとうございます。社会的受容性みたいなところが、大変重要だとあらためて思いました。

朝日先生、多様な就労形態に関する研究をされておられまして、あらためて、なぜ、働き方の選択肢を広げる必要があるのか、伊賀での取り組みがうまくいっている理由としては、中島先生も課題で福祉と就労の壁を取っ払わなくてはならないとおっしゃっていただきましたが、福祉と労働が一体となって取り組んでいることの効果もあると思いますけれども、この点もあわせてお話したいと思っています。

(朝日)

例えば障がい者の雇用ということを考えますと、週30時間以上の労働とか20時間以上の労働が求められます。もう少し短時間労働についても適用できないかという議論が進められているわけですが、言わばある程度一定の枠組みの中で雇用を実現させていく、その結果、最低賃金以上の給与をお支払いしていく。こういう世界があります。そして、就労継続支援B型に限りますけども、月額工賃16,000円の世界。乱暴に言えば、この2つの世界しか目の前に与えられていないように思います。

そうなる则一人ひとりの働きたい気持ちや、そこの支援のありようを考えていくと、やはりもう少しいろいろな選択肢を増やすと、障がいのある人も職業の世界から排除されないで参加することができるということです。

雇用を推進していく立場からは、究極的には、雇用がもっと促進されるといいということなんですけど、長年努力してきたけども、まだ企業では半分くらいしか雇用率を達成していない現実があるということなんです。

福祉の方も施設外就労みたいな取り組みが進んでいくと、月額6万円という工賃を実現されていくということなんですけども、やはりその2つだけの二者択一の世界ではなくて、もう少しきめ細かい選択肢を、いろんな支援付き、あるいはご本人の努力を前提としながらもあるということが大事ではないかと思ひます。それで多様な就労形態は、結果的にそれを通して社会参加の機会を得たり、自己肯定感を得たりというところで、ご本人もさることながら、社会全体の利益につながるのかなと思ひます。これが私の多様な就労形態にこだわっている一つの理由であります。

それから、伊賀での取り組みが福祉と労働が一体となっているということで、中島先生のお話に

もあったんですけど、労働サイド、企業側のニーズと福祉サイドのニーズがマッチングしているということなんですね、それがぴったりマッチングしていることが結果的に障がいのある人が自分にマッチした仕事を得ることにつながる。これがやはりうまくいっている背景の一つかなというふうに思っています。

では、それをどういうふうによく活かせるかというところで、結局、連携をマッチングしていくマネジメントが必要ということになります。それを行うのはやはり人になりますので、この M.I.E モデルですけども、別の言い方をすれば、「M みんな I いつでも E ええ関係」というのが、やはりベースになっていくのかなと、冗談めかしましたけども、それが財産、基盤になっていることを強く感じています。

(鈴木)

私も最後、そこをもう一回お聞きしようかなと思ったのは、福祉と労働の一体化というか、壁を取っ払っていく、そのためにマッチングのマネジメントが大事だと、私も思ったんです。

では、この M.I.E モデルだと、維雅幸育会さんとか、奥西さんとか奥西さんとか奥西さんとかですね、そういう働く側の人たちのことも、企業側のこともコーディネートできる人材がいたわけで、マッチングのマネジメントというのは人材をもっと増やしていくということですかね。

(朝日)

人材を増やしていく。奥西さんのような人材を大量生産するという事は難しいので、もちろん人材を増やしていくという量もありますけども、関わっている人たちがこの仕組みを理解していただいて、直ちに三重と同じレベルまではいかないまでもトライアルしてみようかなという動機づけを得ていくことが大事で、結果的にそれらが相まって行くと全体を広げていくのかなという気がします。

(鈴木)

大変わかりやすいお答えをいただきましたね。

一人の人ということよりも、チームみんなが理解をして関係する人みんなが理解をして、その部分が大事なんだという方向に向かっていくようにしていくべきということなんですね。はい、ありがとうございました。

続いて、今、名前もたくさん出ましたけども、奥西さん、維雅幸育会のように複数の企業と継続的に連携しているところは全国でも少ないということではありますが、この仕組みが広がっていない原因、制度上の課題などについてどう考えておられますか。

(奥西)

今日に至るまで、30 年前くらいから、この施設外就労の取り組みは細々と続けさせてもらってきました。ホッチキスの会社に行って箱を作ったりとか、自転車のスポーク組み立てに行ったりとか、ネギの根っこを掃除しに行ったりとか、本当にいろんなことをやってきて 30 年、やっと今の形になったなと思っているので、一朝一夕にこの形になったのではないと思っています。

課題というところですが、福祉サービスの仕組みの問題がひとつあると思います。

先生方もお話し下さいましたが、国の障がい者福祉の施策は、表向きは就労支援を重要視しましょうという話なんですけども、やはり現実的には生活の支援や介護とか入所施設とかが求められるものなので、そちらにたくさん福祉サービスのお金が流れるという仕組みになっていると思います。

これが生活の部分も就労の部分も同等にうまくやっていけるような仕組みに、少し制度設計変えていただくというのも一つの方策かと思っています。

あと、影山先生が一部でお話されましたが、どうしても障がいのある人の福祉というのは介護とかりハビリという視点がぬぐえないというか、それが先に立ってしまうんです。

そうではなくて、やはり、どの方もキャリアアップとかキャリア育成とか、ミルボンの佐藤社長が何回もおっしゃって下さいましたが、人材育成が大事、障がいのあるないとか関係なく人材育成というような、そういう視点に立った制度設計をもう一度する必要があるかなと思います。そういうところが伊賀の取り組みの中でうまく動きだしたのでこの形になったなというのが一つです。

もう一つは福祉サイドの支援者のスキルという部分で、私も福祉の勉強をしてきましたが、福祉の勉強をしてきた者は、企業のこととか、働くとか、就労とか、そういうことを学んできてません。そういう中で就労支援に携わるスタッフの人たちは、障がいのある人一人ひとりの特性に合わせた仕事を提供したり、工夫した支援をする、そこにプラス企業で品質を担保して生産性を確保する、企業の利益、生産の部分のスキルも求められています。

私たちは30年やってきたので、OJTの中でそういうスキルがうまく獲得できたと思います。それが伊賀で広がった要因のひとつと考えると、こういう視点での支援者の育成というようなところを国にも動いていただく必要があると思います。

それから、最後に、まずいろんなこと進めていくためには、良いモデルを作って、その良いモデルを発信していくというのが大事かと思っています。ミルボンさんと作った施設外就労のいいモデルの発信を周りの企業が受け止めてくださって、ちょっとハードルが下がって複数の企業との施設外の形が作られてきたのかなと思うと、いいモデルをしっかり作って発信するというのが大事なかなと思います。すいません、長くなりました。

(鈴木)

まず、一番最後におっしゃっていただいた良いモデルの発信というのは、私も本当にそう思っていて、特に大事なことは、平成25年に三重県が実雇用率最後から脱出するためにやったことと似てるんですけども、企業に発信しても総務部の人で止まっていたら意味がなくて、今日もミルボン佐藤社長に来ていただいたように、企業のトップが、そういうモデルが良いことであり、自分たちの企業にとってもプラスなんだということをしっかり理解してもらって発信というのが大事ですよ。

25年の時は、県内の大きい企業にも関わらず法定雇用率達成していないところに訪問して行って社長とかにお会いして直接言いました。そしたら、中には経営者の方は、総務部から人事部からそんなの今まで聞いたことなかったわ、知事が来て、労働局長が来て、はじめて知ったわというようなことがやはりあったので、そのモデルの発信の届ける先をどこに届けるかというのも、今の奥西さんの話の、自分の少なからず経験させていただいたことと、ああ確かにそうだなと思いました。

それから、もうひとつ福祉サイドの人材のスキルの話で、これはちょっと、もう一回奥西さんに聞きたいんですけども、OJTでやれたのということなんですけども、OJTでやるとなると、とにかくはじめてみるということしかないということなんです。そうなるとうまのスピードが遅いと思うんですけども、広がりのスピードを上げるにはどうしたらいいと思われませんか。

(奥西)

私たちは、そういう先行事例がなかったので、ずっとOJTでやってきましたけども、やはり福祉の分野で生活や障がい者支援とかだけではなくて、社会の仕組みの中で福祉がしっかり寄り添っ

ていくというような教育の仕組みを障がいのある方にもですし、私たち支援者にももう少しそうした教育制度が必要かなと思っています。

(鈴木)

はい、ありがとうございます。竹村さん、お待たせしました。全国的な事例も見ていらっしゃる立場から、伊賀での取り組みがうまくいっている要因、全国的にまだまだ広がっていかないところの課題、そのあたりについて教えていただいていたいいですか

(竹村)

伊賀でなんでうまくいっているかという奥西さんです。

ここは奥西さんをよいしょする会ではないですけど、奥西さんと言葉にしましたけど維雅幸育会全体としての、企業とのコミュニケーション力ではないかなと思っています。

全国を回っていて、今日は施設外就労って一般就労、雇用にも繋がっていく重要なツールだと、今、わかってこのフォーラムのお手伝いをさせていただいているんですけど、障がい者就労の中で嫌いなものが二つ、一つ目受注窓口、怒られますけど、もう一つが施設外就労でした。

受注窓口があって、いろんな仕事を企業から引き受けてきて福祉事業所に斡旋するという窓口が全国に101か所ありますけども、申し訳ないけど、よく僕が話に行くと、この前も箱折り10万箱とってきました、すごいでしょ？というけど、10万箱一個いくらですかという10円ですという話で、100万円になるだけ。1か月で一施設ではできないから5事業所に配りましたと言うと、単純計算すると20万円じゃないですか、それを20人で分けたら1万円になると、その構造が、実は、低工賃の温床なのと思っていたのと同様に、施設外就労はどこにいても残念ながら企業に安い工賃で雇われるようなふりをしながら、リハビリなのかよくわからないような景色がたくさんありました。

奥西さんに、そう言わずに見に来いと言われて、ミルボンさん訪ねさせていただいたときに、ああ、厚労省が考えていた施設外就労の真髄というのはこういうことだったんだなと、実はそれがわかりました。

そして、受注窓口ということも捉えなおしてみても、鳥取県で、受注のやり方のコミュニケーション企業と変えてみたら、日本財団が関わってから年間の障がい者施設130か所に対する支払工賃は2億5千万増えたんですよ、でも、やってることは、このキャップ閉めと別に変わらないです、キャップ閉めがもうちょっときつくキャップ閉めくらいになったんですが、やってることは変わらないのに単価が5倍になったので、結果として、この2年間で鳥取は2年連続で工賃が上がり、2年目は3位になりました。

それと同じように施設外就労もやり方ひとつ、コミュニケーションひとつで企業とやりとりができる。なんと、この国には大企業11,000カ所に対して、中小企業は圧倒的に多く400万企業あるんですよ。そのうちの半分が個人事業主ですけども、非就労障がい者の数というのは全国で労働年齢で356万人いますので、一人に1社くらいの施設外就労をやっていくと、結果としては、そこにうまく就労移行とかB型もA型も組み合わせることで、きちんとコストもかけながら、気が付いたら、どこ行っても障がい者が施設外就労しながら結果として工賃も上がって、いや工賃なんかではなくちゃんと雇いましょうよというマインドが生まれてくることになるのではないのでしょうか。

と、というようなこともできるのですが、残念ながら、そこに対するコミュニケーション力が、維雅幸育会がしたように、固有名詞あげると、奥西さんがしたような丁々発止のやりとりはなかなか

できないのが現実です。

なので、よかったら行かせてもらおうとありがたいですというような、手の平差し出し飴ちゃんちょうだいみたいな話ではなくって、一緒に何かさせてくれませんかというシェイクハンドだったら、そこから新たなチャンスが生まれるんだということを、今日、多くのB型事業所さんたちが来られていると思いますので、ちょっとその辺のフェイズをアップして考えてほしいと思います。昭和、平成とやってきたことが、令和ではちょっとやり方変えてみたら、一気に視界が開けてくるということを考えるためには、今日は、厚生労働省の障害者雇用対策課の小野寺課長が来られてますが、僕はやっぱり、インセンティブが企業に対してもなんですけど、ニンジンも大事だと思うんで、どうすれば積極的に施設外就労を使えるのかという誘導策というのを、来年に迫っている報酬改定でぜひとも考えていただきたいなと思っています。以上です。

(鈴木)

今、竹村さんおっしゃっていただいた報酬改定の時に議論していく、また、いろんな法改正のタイミングも来年などあるでしょうから、これ実は重要なタイミングなんですよ。

我々も、こういうモデルを積極的にやって前に進めていこうとしているのは、そういう非常に重要な国の制度を変えるタイミングが迫っているということもあって、今、取り組みをさせていただいているというのもあります。

竹村さん、ホントにわかりやすいお話をしていただきました。

全国の事業所と障がいのある方の関係でいうと、数は十分にあるから、そこをつなぐコミュニケーションをどうするか、で、コミュニケーション力が必要だということがわかりましたので、コミュニケーションを上げるために、どんなことを、それが施設でどうすればいいでもいいですし、企業側がこうでも、行政がこうでもいいんですけど、そのコミュニケーション力を上げるためにやるべきこと、いかがですか。

(竹村)

まずは、明日はもう定員いっぱいらしいですが、40人定員で奥西さんツアーが、ミルボンさんはじめ5企業であります。そういう機会を、M.I.Eモデルとして、是非、知事が先頭に立って、旅行会社あたりと組んで、費用もとりながら、ホテルも潤うような経済学の中で、ぜひ構築いただければと思います。

自治体頼みだけではなくて、是非とも厚生労働省とかでも、好事例集というものなくて、この講習受けて、こういうことしていくとひとつの報酬で請求できるインセンティブとなるような仕掛けというのは必要なんじゃないかなと思います。

最後、僕、基本的に毒舌なんで申し訳ないこと言いますが、僕は日本財団に来て5年目でもう3年間の約束をとうに過ぎて、実は今年度末で自分の法人を去るんですよ。

ずっと思っていたのは、僕は実は報酬もらっている額と同じ額を年間売り上げています。報酬2億もらったら、2億の売り上げを上げて障がい者に払っていたけれども、申し訳ないけども全国回っていると、仕事を組み立てられない。

今も奥西さんが言ってましたけども、仕事を組み立てられない方は、それを企業に組み立ててもらって、そこに入り込んで支援力を発揮するという新しいパートナーシップが必要なんじゃないかなと思います。

(鈴木)

ありがとうございます。コミュニケーション力を上げるために、現場を知る、良いモデルを知る講習とそれに報酬などでインセンティブを連動させることで、よりコミュニケーションが確実に上がる方法を模索してはどうか、大変重要な提案をいただいたと思います。

このM.I.Eモデルを検証している中で、インクルーシブ就労率という考え方ができました。この取り組みによって、企業が多く障がい者の方々に雇用という形態ではなく、どれほどの労働を提供しているかよくわかるものであります。

発案いただきました朝日先生から少し解説をいただいてもよろしいでしょうか。

(朝日)

もちろん、障害者雇用促進制度の中で法定雇用率の達成というのは重要な要素であるわけであります。

一方で、ミルボンさんほか、この地域での取り組みに代表されるように、施設外就労などでそれも単なる安上がりの作業を障がいのある人にやってもらうということではなく、本業の仕事を通して、きちんとしたお金を払っているという、こういう取り組みを評価する仕組みがないわけです。

一部、助成金の関係のところなどがありますが、それも敷居が高かったりして、単純に障がい者雇用率の枠を超えて、施設外就労などで仕事を提供している部分について、さっき見える化という話もありましたし、トップの方が理解していただくためには、それを具体的に数字で見せることが非常に大事だと思ったのがきっかけです。

そうは言っても、CSR、企業の取り組みは障がい者雇用、施設外就労だけではないよと、環境への取り組みや様々な地域活動に貢献しているので、それを数値化してくださいという考え方もあるかもしれません。

ただ、障がい者雇用、就労の場合には、やはり雇用率という一つの手法だけでなく、そこに施設外就労などでの、実際の計算方式というのは、その人たちに払っている給料を雇っている人に換算したら、実際には、雇用率はこのくらいだけインクルーシブ就労率では、このくらいになりますよと。

問題は、それを誰に言うか。もちろん、それで制度的に何か補助金がもらえるとかではないんですけども、やはり社会的な評価を受ける、企業あるいは施設、場合によってはそこにいらっしゃる障がいのある人、さらには、その地域自体がその就労率をもって評価されるのかという気がいたします。

そうなると、企業さんだけがもちろん頑張る問題ではなく、障がいのある人だけが汗水流すわけではなくて、支援者もそれを支える行政機関も全体として、言わば地域のインクルーシブ就労率を上げていく動機づけになるかなと、こういう観点から表現させていただいたところであります。

(鈴木)

大変わかりやすく、おっしゃるとおりですね。

要は、多様な働き形態を作っているところなのに、今の現行制度では、障害者の実雇用率や法定雇用率達成企業割合だけの指標の一本足打法ではなくて、いろんなモニタリングをしたり、公表される、オープンにされる指標がある中で、こういう職場はこういう特質を持っているのか、こういうところは、こういうやり方があるのかという、多様な見せ方をしていくという意味でも、こういう指標が様々な設定されていく、あれかこれかではなくて、多様なモニタリングのためのオープンな社会的な評価を受けるための指標が必要だと、そういうことですかね。

(朝日)

障害者雇用率制度は、もちろん、労働分野の重要な指標ですけども、では、福祉分野の指標という平均月額工賃ですか、移行率ですか、という話になってしまうので、それらを統合して指標として表現する術が今までなかったんですね。

そういう意味で、雇用も含んだ多様な就労機会を評価していく。評価と言いましたけど、それによって低いですね、高いですねということではなくて、むしろそれを発信して、その地域の特性なり、その企業さんの特性としてPRしていただく発信材料なのかなというふうに思っています。

(鈴木)

ありがとうございます。ですので、やっぱり、施設外就労もすべてそうですけど、働くことなんかについても全般的にそうですけど、何かを否定して、何かはダメで、何かはマルというよりは、いろんな形をしっかりと設けていって、そして、でも一方でなかなかわかりにくい部分もあったりするので、統合してわかりやすく示すような仕組みも大事だっていうのではないかというふうに思います。

これからの障がいのある人の働き方、障害者雇用のめざすもの

(鈴木)

では、最後のテーマに行きたいと思います。

これからの障がい者の働き方、障がい者雇用ということであります。

前半は、施設外就労「M.I.Eモデル」について、評価と、どう全国的に、三重県内で広げていくかというお話をしましたが、さらに、大局的にどうか普遍的に、これからの障がい者の働き方や雇用のあり方についてめざすもの、それについて議論していきたいと思います。

障がい者が働くために多様な選択肢を広げるという観点から、これからの障がい者の働き方、雇用のあり方について、経済活動の中でのインクルーシブな就労という観点に絞って議論をしていきたいと思います。

それでは、最初に中島先生からお願いしてよろしいでしょうか。

(中島)

障がいのある方というのは、たぶん、いろんな制約があるわけですね。だから、決まった働き方に、その人が合わせるという働き方には非常に無理があるわけなんですよね。

残念ながら、障がい者雇用に関係なく、一般的に、今までの日本の働き方というのは、企業の設定した働き方に合わせる、だから、そのことによって、例えば、女性が結婚とか出産とか夫の転勤とかそういう時に、非常に苦勞を強いられてきました。

それは、もちろん企業だけの責任ではなく、家庭の問題ももちろんあるんですけども、親の介護のために一時期働くのをあきらめざるをえない、それが継続的になると、どうしても仕事を辞めざるを得ない、そういう形で、結局、画一的な働き方のひずみが今出てきているわけで、徐々にそれが変わりつつあるんですよ。

それをもうちょっと一般的に考えてみると、障がいのある方というのは、ずっと前からそういう苦勞をしてきているわけで、車椅子の方だったら、やはり満員電車に乗って通うことは無理なんですよ、そのための配慮のコストを企業に払わせるなんて、これはまず不可能、ということになると、本人が何らかの形で無理して会社に通うか、あるいは、もう働くの諦めるか、近くの作

業所に行くかということになってしまう。

そこで、例えば、労働時間にしばられない働き方とか、場所にしばられない働き方。今回、東京2020でテレワークを推進しようという話が出ていますよね、テレワークなんてまさに障がいのある方には非常に便利な働き方で、それは身体の方だけでなく、例えば精神の方でもですね、どうしても会社の中でいろんな人に囲まれて働くのは難しいけども、自分の家だったら自分のペースで働けると。

では、そういう人たちを、うまくテレワークでとなると、そこで就業形態の問題で規制がかかってくるわけですね。要するに週20時間以上でないとかダメですとかね、それから、時間制限かかってくると、自分は調子のいい時に長く働いて、調子の悪い時は短く働いて、自分は深夜に集中できるから夜働きたいとか、全部ダメということになってしまう。非常に働き方が画一的にならざるを得ない。画一化しているというのは制度なんですよ。

だから、そういう意味で、世の中がどんどん変わっていったらですね、まさに、障がいを持っている方の方がですね、そういう困難性を持っているわけだから、そういう方たちに対して、より柔軟な働き方の提示、また、企業側にとっても、そういう人たちを活用するインセンティブを与える。つまりそれは、ある意味規制の緩和なり、制度の作り直しなんですけど、そういうことをやっていく。それが結果的に日本全体で働きづらさを抱えている人にとっての働き口を増やすことにもなるし、活性化にもつながると思っています。

(鈴木)

ありがとうございます。そうなんですよ、画一的な働き方のひずみっていうのは、まさにおっしゃる通りだと思いますね。

私も男性の育児休業みたいなことで、全国的に登場させていただくこともあるんですけど、それも一緒に、一人として同じ夫婦関係とか、家庭とか絶対ないわけですよ。だから、障がいのある方も、一人として全く同じ事情であるということは絶対ないわけだから、それをいかに違う形を選択肢を提示していくかというのは非常に重要なポイントで、それと中島先生がおっしゃっていただいたような時間、場所の制約を取っ払うためにテクノロジーを活用していったりするというのも大事ではないかと思います。

中島先生からは、そのためには、その根幹となる制度、インセンティブが大事ではないかというお話をいただきました。

ありがとうございます。では、奥西さんいきましょ、で、次、竹村さん、朝日先生いきましょ。

(奥西)

先ほど、朝日先生と鈴木知事の話聞きながら思い出したことがあります。

施設外就労でミルボンさんに入らせていただきたいというときに、私はミルボンさんに特例子会社を作って欲しいというお願いをしたんです。

その時に、工場長の村田取締役から、「特例子会社を作って、障がいの軽い方や雇用しやすい方を何人か集めるのは簡単だけれども、でも、それは、あなたが本当にしたいことではないでしょう」といわれたんですね。「なかなか、企業へ雇用されるのが難しい方たちにチャンスを作るという意味で、そういう意味で施設外就労、支援者が一緒について行って、企業の中で働きながら、よりたくさん障がいのある人たちにチャンスを作っていくということがあなたたのしたいことではないの」と、おっしゃって頂きました。

そういう意味でも施設外就労の活用ができるかなと思いました。

単に工賃が高いということではなくて、働く選択肢がたくさん増えるというようなことでも、施設外就労はいいなと思います。

「保護より機会を」と大分の太陽の家を作られた中村医師がおっしゃいましたけども、機会は均等にあるべきで、その機会を作っていきたいと思っています。

それから、私、今はパン屋と菓子屋をやってみて、伊勢志摩サミットでサブレを採用頂いたりとか、去年は、首相官邸に行かせていただいたりとか、自分たちが作ったものをいろんなところで召し上がっていただいています。5年前にパン屋に異動したんですけど、5年で一応工賃は倍に、でも、倍でも平均38000円くらいです。

そんな中でも、いろんな工夫をする。とにかくチャンスをつとむということで、発想の転換をすることで、できることはいっぱいあるのではないかと思います。

多様な働き方を創出するというか、作り出すというような、そういう立場に立って私たち支援者もやっていけば、施設外就労、企業との連携だけではなく、農福であったりとか、自分たちでいろんな商売をしながら等いろんなことがあると思うので、自分たちの地域の中であるものは全て活用できるというふうに考えながら、働くことを作っていきたいなと思います。

(鈴木)

ありがとうございます。チャンスを作っていく、保護より機会を、この前、たまたま1月下旬に別府に行ったときに、別府市長にその話を教えていただいて、みんなにその思いが浸透しているなあと感じた次第でありました。

では、竹村さんお願いします。

(竹村)

施設外就労というテーマに沿ってもう少しお話させていただくと、もしかしてできるのかもしれないですけど、一つの企業に一法人が施設外就労に行くと、何対何でしたっけ、4対1？ 6対1？ 一つの企業に3法人行くと、要するに3人職員行かなくても、シェアという言葉、怒られるかもしれないですけど、今日は、A法人で見てねとかいうシェアできる仕組みというのも規制緩和であってもいいじゃないかと思うのと、このセッションの中で知事がおっしゃられたかもしれないですけど、誰かが頭をとらないといけないと考えた時に、地域地域に施設外就労促進センターみたいなものができ、商工会議所とかとやり取りができるコミュニケーション力のある人が、農業、一次産業からサービス業まで全て含めて、「こんな仕事があったらどないですの」というふうなことをやり取りできるコーディネーターを設置するというのがあった方がさらに促進するのかなという気がします。

それが着火点となったのが、「三重からはじまってるんだよ」というのをぜひ発信していただければと思う。

あと、これからインクルーシブとか多様な働き方の中には、中島先生もおっしゃられたように、経団連と話をしても20時間働けない障がい者はどんなに働いてくれても、1時間でどんなにパフォーマンス示してくれてもいないんだよね、と言われてしまう。

要するにコンプライアンス上は雇用にカウントされる障がい者を考えた時に、週に5時間しか働けないというのは雇用にカウントできないから要らないということにならないように、できたら、僕らにとっての週40時間はフルタイムだけれども、この人にとっては1日1時間でフルタイムだよという係数を作るとかしていくと、20時間とか40時間とかの縛りから離れていって、ショートタイムワークの方であっても雇用としてワンカウントされますというような部分とかも含めて見

直しが必要なんではないかなと思います。

総じて言えるのは、実は、政治、行政含めて、障がい者雇用を推進するカードはかなり切られていったと思うんです。そのカードを活かしきれていないのは、まだまだ現場のコミュニケーション力とマンパワーの部分ということに関しては、役所のせいにするんじゃなくて、政治のせいにするんじゃなくて、我々自身がそのカードを活かしきる、最大化するということをしないと税金の無駄遣いじゃないかなと思ったりしています。

(鈴木)

ありがとうございます。一番最初におっしゃっていただいた、一緒の場に行っていて、担当の人がついて行かないといけない、今日は、A法人、今日は、B法人にしてくださいというのは、今はできないので、国へ政策提案をさせていただいているところです。

最後に、竹村さんおっしゃっていただいたカードを活かしきれていないということについては、我々自治体行政なんかもそうだと思うんです。

国がいろんな予算、制度を準備していたとしても、あるいは地域で頑張っていたいろいろなモデルがあったとしても、自治体自身がちゃんと活かしきれていなくて、横展開できていないということが多々あると思いますから、カードを活かしきれていないということについては、私たち行政の側においても、大変重要なお示唆をいただいたなというふうにあらためて思いました。

では、朝日先生お願いします。

(朝日)

中島先生はじめ、皆様方の発言とベースは同じなんですけども、これからの障がい者雇用、就労を考えていくための一つの重要な視点としては、障がい特性と言われている特性ですよ。これを特長、しかも長いほうの特長にいかに変えていくかということが、非常に重要な意味を持つてくると思います。

なぜ、そうかと言うと、今までの働くことをめぐる考え方というのは、ごく一般的な労働者として働くということを求め、それに応じた訓練を行って、労働市場に参加したり、就労に参加をするということだったんですけど、ここの発想を逆転して、中島先生のご発言とも重なるんですけど、障がい者問題ということで捉えるのではなくて、雇用就労、人々の働くことにおける何らかの困難性というところで共有化をしていくということが大事だと思いますね。

そうでないと、障がい者雇用、就労というのは特別な枠組みの中で展開するものとして、一般の職場や地域社会の中で受け入れられにくいところがあると思います。そうでなくて、そもそも働きにくさ、づらさは誰も持っているんで、その障がいを特長としたものが、たまたま障がい者雇用や就労支援だというふうな認識を、裾野を広げていくというのが大事だと思っています。

その際には、当事者とよく言われるんですけども、私は、障がいのある方が働く上で、企業、障がいのある当事者、支援者、この3つのプレーヤーが非常に大事だというお話をしてきました。

今回の検証の中で、実はお一人お一人の障がい当事者の方々に、施設外就労で幸せですかというのを直接は、私はお聞きする機会がありませんでした。

おそらく、皆さん、それで満足、あるいはQOLを上げておられると思うんですけど、このあたりをきちんと検証していくことが、結果的に、この「M.I.Eモデル」を進めていく上での重要な前提となっていくのかなと、自分への宿題を自分で自分に宿題を投げかけているみたいな感じですけど、そのように思っています。

(鈴木)

ありがとうございました。最後、朝日先生からは、特性から特長へというようなこと、あと、検証の重要性もお話いただきました。

最後、私がまとめる前に、皆さんから一言ずつ、会場の皆さんへお願い致します。ここに来ていらっしゃる皆さんは、日々、本当に思いをもって頑張っている皆さん、そんな中で悩みや不安を抱えながら、どういうふうにしていけばいいかな、いろんな答えを探しながら、でも前向きに頑張っている皆さんだと思います。

会場にお越しの皆さんに、最後、エールを一言ずつ送っていただければと思いますので、奥西さん、竹村さん、中島先生、朝日先生の順でいきましょう。

(奥西)

今日は、私たちの長年にわたる施設外就労のいろんな報告や発信をさせていただきましたけども、まだまだ、この地域の中では開拓していない、障がいのある人たちと一緒に働けるものがあるのではないかと思いますので、それをこれからも探していきたいと思っています。

たくさんのチャンスはきっと転がっていると思うので、それを掴みにいきたいなと思っています。今後共、いろいろご協力をお願いいたします。

(鈴木)

ありがとうございました。では、竹村さんいきましょう。

(竹村)

私、ここで、しゃべっていながらも、やらなければならない課題たくさんあります。

今日、お越しになられている方々は、こんな時期に、こんな雨の中で来られているのは、自分の中に課題があって来られているんだと思います。

でも、課題があるということには、嘆く必要ないと思います。課題は誰にでもあって、それがあつてを嘆く必要なくて、一番、嘆くべきことは、課題に取り組んでいないという、その態度が一番嘆かわしいと思います。

課題があつてもいいけど、それをしっかり解決するために取り組むという人になっていくと、景色はいろんな面で変わってくるんじゃないかなと思います。一緒に頑張りましょう。

(鈴木)

ありがとうございました。では、中島先生お願いします。

(中島)

私は、経済学を研究している学者なんで、壇上で偉そうなことを言っていますが、自分では何もやってないんですね。

それで、皆さん方がいろいろやられたり、今回の「M.I.Eモデル」もそうですけど、奥西さん達がやられたことを、後から事後的に解釈して、一般化して、それをどう応用していくかという話しかしてないんです。

成長してくためには、現場の人たちが何か工夫してやるということが重要ですね。私が何か言って、その通りやればうまくいくということはないと思います。

で、皆さん方がいろいろ試行錯誤しながら、一歩前に進んでやられたことがうまくいって、それ

を後から理論づけをして、こういうことだったみたいな形で整理する、そうすると、ああなるほどというふうにわかるものです。

今回のフォーラムは、「M.I.E モデル」についての経済学的な合理性についてお話ししましたけれども、たぶん、その通りに真似をすればいいということではなく、皆さん方が、そこからさらに一工夫して、より一歩先ということをやってはじめて、こういうフォーラムを開催する意義があるんじゃないかと思っています。ですので、今日の私の話が少しでも参考になればありがたいです。

(鈴木)

ありがとうございました。では、朝日先生お願いします。

(朝日)

「M.I.E モデル」は、ミエ インクルーシブ エンプロイメント プロジェクトと紹介をされているところですけども、あらためて、今日、この会場の皆さんとの一体感というのは、この「M.I.E モデル」をこのように言い換えることができるんじゃないかということでもまとめさせていただきたいと思います。「みんな いきいき えんかれっじ」と。

これを機会に「M.I.E モデル」がスローガンではなくて、皆さんの力になることを祈念して私のまとめとさせていただきます。ありがとうございました。

(鈴木)

ありがとうございました。それぞれ、パネラーの皆さんから有意義なお話をお伺いすることができたと思います。今日、会場にお越しの皆さんにも、いろんな気づきなどを得ていただいた機会になったのではないかと思います。

今日、最後に、一言、私も先生方、パネルの皆さんのお話を聞かせていただいたのまとめというか、感想というかなんですけど、

一番最初に中島先生が全体最適というお言葉を言われました。一部の人の最適である部分最適ではなくて、より多くの人たちの全体的な最適、全体最適ということなんですけど、当たり前のように考えれば、一つの方法とか限られた方法しかなかったら、一部の人とか限られた人にしか最適が訪れないわけですよ。いろんな方法があって、多様な方法があるから、より多くの人たちの全体の最適が生まれてくるということだと思いますので、そのより多くの人たちの最適を生んでいくための、より多くの方法を生み出していくために、企業も福祉も行政もいろんな分野の人たちがやるべきことがあるということだと思います。

そして、それを行動しなければ意味がないということだと思いますので、みんなで一緒に行動して、頑張っていきたいと思います。今日は、皆さん、どうも、ありがとうございました。

じゃあ、司会を進行へ、逆や、進行を司会へ・・・。



来場者アンケート結果

●対象者

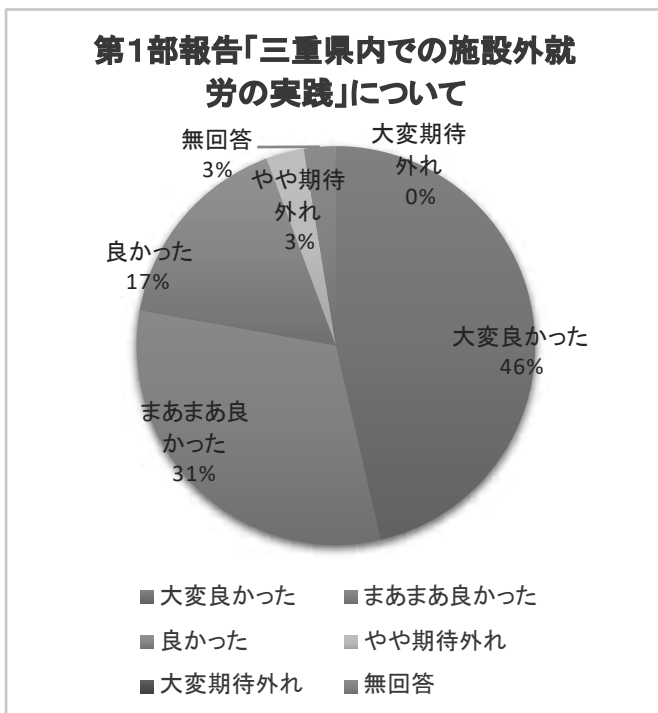
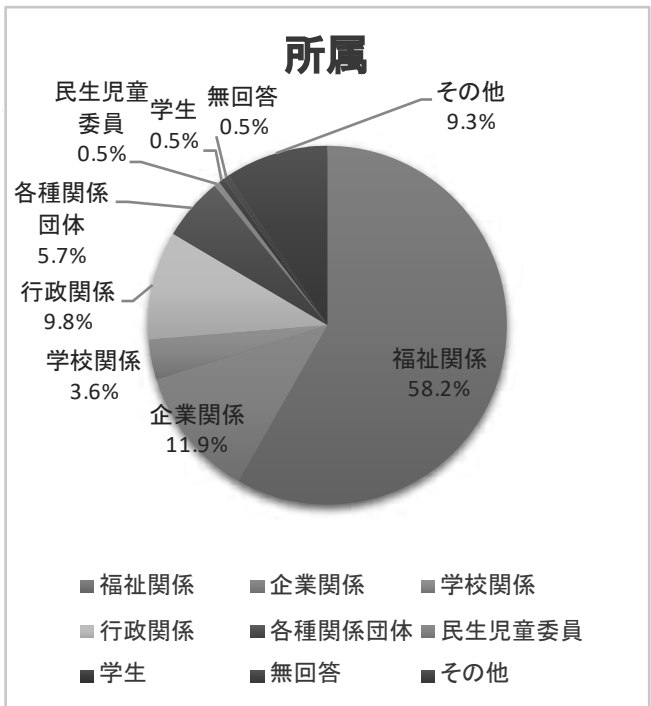
施設外就労フォーラム
 NIPPON特別企画（令和2年2/16(日)開催）
 施設外就労「M.I.Eモデル」フォーラム
 来場者（502人）

●調査方法

アンケート用紙の配付・回収

●回収件数

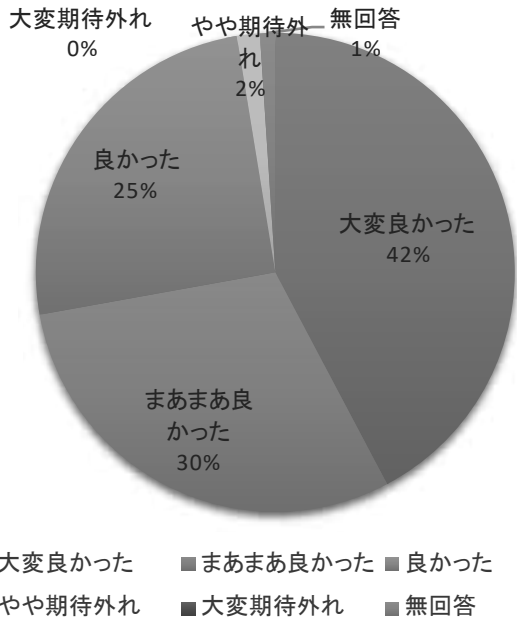
194件



コメント

- ・施設外就労の取り組みを知ることで福祉施設に通う方の多様な働き方が可能となり職員のスキルアップ及び企業のメリットがわかりやすくなった。
- ・インクルーシブ就労率という指標はぜひ広めたい。
- ・それぞれの事業所が特性を生かした支援を行っていること、連携していることがよくわかった。連携が広がり、障がいのある人が選べるようになってもらいたい。
- ・人の力を借りることも自分たちの力であることという言葉が大きな気づきだった。
- ・3つの事例のポイントがそれぞれわかりやすく、いろんな方法であることが理解できた。事業所で連携する方法は新鮮だった。

第1部報告「施設外就労M.I.Eモデル検証報告」



【コメント】

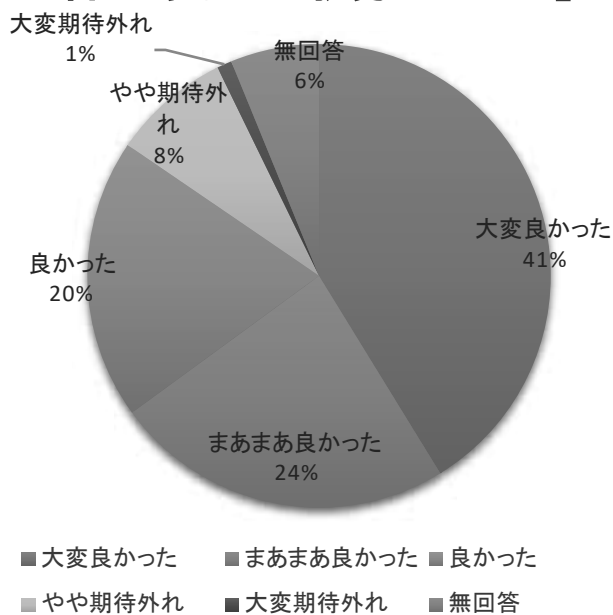
・インクルーシブ就労率という指標があることで企業も障がい者も一歩前に進めると思った。もっと知って実践したい。

・企業にとっての価値をポイントにした視点が面白かった。

・施設外就労は支援者が実際の仕事（福祉の支援ではなく障害を持つ方が社会に出て就く仕事）を体験できる唯一の機会という考えが響いた。MIEモデルがSDGSの8.17に寄与しているということをかみくだいて説明頂いてよかった。

・企業、利用者、支援者の三関係のメリットが分かりやすく表されていたり図にすることで分かりやすかった。

第1部報告「企業における障害のある人の就労について」



【コメント】

・人の強み、弱みはだれでも持っている。それを分析し、人材育成することの大切さを学んだ。障害者雇用についても大切な人材であることを教えていただいた。

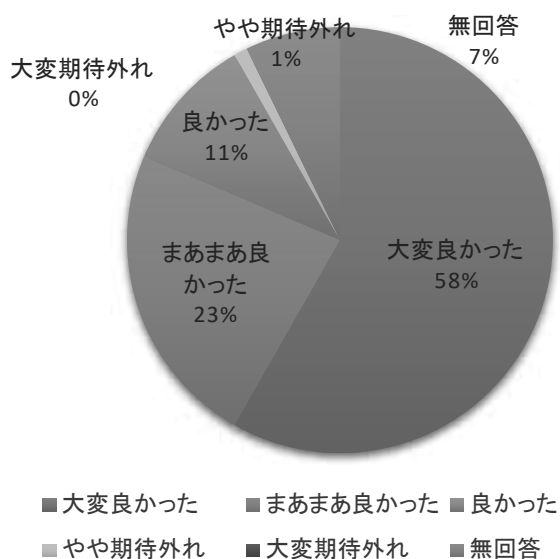
・社会に役立つ企業は社会がつぶさないという言葉に感銘を受けた。

・障がい者にカスタマイズした配慮が普通になるといいなと思う。インクルーシブ就職率を目標に多くの人にチャンスを与えられるとよいと思った。

・伸ばそうとせず伸びる要件を創る、まさに教育もこれ。

・インクルーシブ就労率が心に残った。この言葉を心に留め、様々な働き方を考えていきたい。

第2部「パネルディスカッション」



【コメント】

・多様な働き方はワークライフバランスなどの働き方改革の方向性と一致する。

中島先生の経済学的視点から学ぶことが多かった。

全体最適、配慮のコストというワードがストーンと落ちた。

・経済的な見地からの評価されることも大切であると感じた。

・障がいの有無にかかわらず、だれもが社会の中で活躍できる機会を作れるはず。

・障がい者だけの課題にとどまらず、社会のすべての人々が多様な働き方、価値を見出し暮らしていけるようにという考え方を知ることができた。

来場者からのコメント

◇施設外就労に関して考えていることなど

・施設外就労に対して自分自身が狭い枠内で考えていたことを今回感じた。固定観念の枠を外し、どうすれば多様な人が働きやすさを獲得できるかを検討していきたい。

・新たな取り組みにチャレンジする第一歩を事業所のためだけでなく、一人ひとりの利用者さんのためにトップが今一度考えていただきたい。企業は求めていると思う。福祉側のあと一歩が増えるといい。

・一つの法人だけで継続するのは大変だと思うのでいくつかの法人が連携していく仕組みが作るの大切だと思う。雇用率のカウントも障がいの特性にあったカウントの仕方に変えていく必要があると思った。

・働く意欲のある障がい者と労働不足などで苦慮している企業がお互いにメリットのある WinWin の関係になるように出来ればと思う。

三重県事業所における施設外就労の取組に関する調査結果

県では、障がい者一人ひとりが、働くことを通じた経済的な自立や自己実現を図るため、就労系サービス事業所に対する費用の負担や助言等を行うなどの就労支援に取り組んでいます。

特に近年、障がいの適性に応じた就労を促進するため、職場や職域の拡大を目指し、農業や製造業を中心に、利用者が施設外の現場や企業等に赴き、施設支援員の指導のもと、請負作業に従事する施設外就労に取り組む事業所が増えてきたところです。

県は障がい者雇用の促進と多様な働く場の確保とともに、工賃の向上の方策として、施設外就労を推進することが有効と考えています。

つきましては、県内の事業所における施設外就労の取組の現状や課題等について把握し、今後の就労支援の方策等の参考とするため、アンケート調査を実施します。

三重県子ども・福祉部障がい福祉課

事業所における施設外就労の取組に関する調査集計 (R1. 8)

障害福祉事業所における施設外就労の取組に関する調査集計結果

三重県障がい福祉課

調査期間：令和元年8月～9月
集計作成：令和元年10月1日

回答事業所について (※有効回答131件/349事業所 回答率37.5%)

事業種類	就労継続支援A型		就労継続支援B型		就労移行支援		
	38	93	19				
定員	0～10人	11～20人	21～30人	31～40人	41～50人	51～60人	61人以上
	10	95	12	7	2	2	1
登録利用者数	0～10人	11～20人	21～30人	31～40人	41～50人	51～60人	61人以上
	21	52	34	9	6	3	3

施設外就労取組状況

	取り組んでいる	以前に取り組んだことがあるが、今は取り組んでいない	取り組んでいない	
就労継続支援A型	26	4	15	
就労継続支援B型	38	7	49	
就労移行支援	9	2	13	
施設外就労の取組分野	農業	製造業	役務	その他
	13	27	11	26
施設外就労に取り組んでいる利用者の割合	0～25%未満	0～50%未満	50～75%未満	75%以上
	21	15	21	6

施設外就労に取り組む意義

	一般企業と訓練場の違いを知ることができる	現場や企業等を学ぶことで勤労意欲の向上につながる	就労でのコミュニケーションの取り方や姿勢を学ぶことができる	一人ひとりの特性に応じた作業能力の確認ができる	作業を通じて、社会性、自覚性などの就労能力を高めることができる	一般就労への移行の効果が期待できる	工賃向上が期待できる	利用者の適性と課題等の把握に役立つ	その他	該当なし
重要度1	11	9	5	5	10	3	15	4	2	—
重要度2	7	12	13	4	11	3	4	8	1	2
重要度3	2	9	7	8	14	7	8	6	0	4

事業所における施設外就労の取組に関する調査集計 (R1. 8)

施設外就労の事業拡大に向け、今後どのような支援が必要と考えるか

	基本報酬や施設外就労加算額の引上げ	アドバイザーの派遣	手引書等ノウハウの提供	受け入れ可能企業等情報の提供	事業所と企業等とのマッチング機会の提供	複数の事業所で取組む仕組みの導入	その他	該当なし
重要度1	23	0	0	28	9	1	5	—
重要度2	6	1	3	20	25	7	0	3
重要度3	9	3	10	5	10	15	2	8

施設外就労に取り組んでいない理由

	施設外就労先への移動が困難	支援員の不足	受け入れ先がない	契約等の手続きが煩雑	施設外就労についての情報不足	事業所内の取組で十分	法人等の事業計画の位置づけがない	その他	該当なし
重要度1	6	14	11	4	4	18	1	12	—
重要度2	10	16	11	3	8	7	1	5	2
重要度3	10	10	5	5	9	6	3	2	6

今後の取組み予定

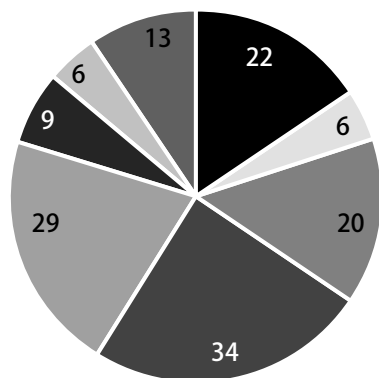
予定あり	今後検討	何らかの支援があれば検討	予定なし
5	21	25	22

今後の取組み分野

農業	製造業	役務	その他
11	20	17	3

今後どのような支援があれば取り組めるか

	基本報酬や施設外就労加算額の引上げ	アドバイザーの派遣	手引書等ノウハウの提供	受け入れ可能企業等情報の提供	事業所と企業等とのマッチング機会の提供	複数の事業所で取組む仕組みの導入	その他	該当なし
重要度1	13	1	10	11	8	1	4	—
重要度2	5	3	5	19	10	3	1	2
重要度3	4	2	5	4	11	5	1	11



今後どのような支援があれば取り組めるか

- 基本報酬や施設外就労加算額の引上げ
- アドバイザーの派遣
- 手引書等ノウハウの提供
- 受け入れ可能企業等情報の提供
- 事業所と企業等とのマッチング機会の提供
- 複数の事業所で取組む仕組みの導入
- その他
- 該当なし

《事業所における施設外就労の取組に関する調査》

貴事業所名			
所在地		連絡先	TEL: FAX:
記入ご担当者名		職名	

※個人情報は調査以外に利用いたしません。

◆以下の各設問にお答えください。

**【Q1】 あなたの事業所の種類、定員及び登録利用者数（以下より
ご選択ください）**

*すべての事業所にお尋ねします。

種類		定員		登録利用者数	
----	--	----	--	--------	--

《種類》（複数回答可）

① 就労継続支援A型、 ② 就労継続支援B型、 ③ 就労移行支援

《定員》

① 0～10人 ② 11～20人 ③ 21～30人 ④ 31～40人

⑤ 41～50人 ⑥ 51～60人 ⑦ 61人以上

※複数の事業を実施している場合は合計人数を記入してください。

《登録利用者数》

① 0～10人 ② 11～20人 ③ 21～30人 ④ 31～40人

⑤ 41～50人 ⑥ 51～60人 ⑦ 61人以上

※複数の事業を実施している場合は合計人数を記入してください。

**【Q2】 あなたの事業所では、現在、施設外就労に取り組んでいま
すか。**

事業内容	取組状況
就労継続支援 A 型	
就労継続支援 B 型	
就労移行支援	

※複数の事業を実施している場合は事業ごとにご記入ください。

◀取組状況▶

- ① 取り組んでいる
- ② 以前に取り組んだことがあるが、今は取り組んでいない
- ③ 取り組んでいない

【Q 3 - 1】 施設外就労の取組分野

* Q 2 で「①取り組んでいる」と回答した方にお尋ねします。

取組分野	
------	--

(複数回答可)

- ① 農業、 ② 製造業、 ③ 役務、 ④ その他

【Q 3 - 2】 施設外就労に取り組んでいる利用者の割合

* Q 2 で「①取り組んでいる」と回答した方にお尋ねします。

利用者の割合	
--------	--

- ① 0 ~ 25 % 未満、② 25 ~ 50 % 未満、③ 50 ~ 75 % 未満、
④ 75 % 以上

事業内容	取組状況
就労継続支援 A 型	
就労継続支援 B 型	
就労移行支援	

※複数の事業を実施している場合は事業ごとにご記入ください。

《取組状況》

- ① 取り組んでいる
- ② 以前に取り組んだことがあるが、今は取り組んでいない
- ③ 取り組んでいない

【Q 3 - 1】 施設外就労の取組分野

* Q 2 で「①取り組んでいる」と回答した方にお尋ねします。

取組分野	
------	--

(複数回答可)

- ① 農業、 ② 製造業、 ③ 役務、 ④ その他

【Q 3 - 2】 施設外就労に取り組んでいる利用者の割合

* Q 2 で「①取り組んでいる」と回答した方にお尋ねします。

利用者の割合	
--------	--

- ① 0～25%未満、② 25～50%未満、③ 50～75%未満、
④ 75%以上



【Q3-3】 施設外就労に取り組む意義

* Q2で「①取り組んでいる」と回答した方にお尋ねします。

取り組む意義	
--------	--

(複数選択可 重要度が高いと思う順番に3つ以内でお答えください)

- ① 現場や企業等を知ることによって勤労意欲の向上につながる
- ② 就労でのコミュニケーションの取り方や姿勢を学ぶことができる
- ③ 一人ひとりの特性に応じた作業能力の確認ができる
- ④ 作業を通じて、社会性、自発性などの就労能力を高めることができる
- ⑤ 一般就労への移行の効果が期待できる
- ⑥ 工賃向上が期待できる
- ⑦ 利用者の適性と課題等の把握に役立つ
- ⑧ その他(記述してください)

--

【Q3-4】 施設外就労の事業拡大に向け、今後どのような支援

が必要と考えますか。

* Q2で「①取り組んでいる」と回答した方にお尋ねします。

必要な支援	
-------	--

(複数選択可 重要性が高いと思う順番に3つ以内でお答えください)

- ①基本報酬や施設外就労加算額の引上げ、
- ②アドバイザーの派遣、
- ③手引書等ノウハウの提供、④受け入れ可能企業等情報の提供、

- ⑤事業所と企業等とのマッチング機会の提供、
- ⑥複数の事業所で取組む仕組みの導入
- ⑦その他（記述してください）

--

【Q4-1】取組んでいない理由

* Q2で「②取組んでいない」、「③以前取組んだことがあるが今は取組んでいない」と回答した方にお尋ねします。

取組んでいない理由	
-----------	--

（複数選択可 重要性が高いと思う順番に3つ以内でお答えください）

- ①施設外就労先への移動が困難、②支援員の不足、③受け入れ先がない、④契約等の手続きが煩雑、⑤施設外就労についての情報不足、⑥事業所内の取組で十分、⑦法人等の事業計画の位置づけがない
- ⑧その他（記述してください）

--

【Q4-2】今後の取組み予定

* Q2で「②取組んでいない」、「③以前取組んだことがあるが今は取組んでいない」と回答した方にお尋ねします。

今後の取組予定	
---------	--

（複数選択可）

- ①予定あり、②今後検討、③何らかの支援があれば検討、④予定なし

【Q4-3】今後の取組み分野

* Q4-2で「①予定あり」、「②今後検討」と回答した方
にお尋ねします。

今後の取組み分野	
----------	--

(複数回答可)

- ① 農業、 ② 製造業、 ③ 役務
④ その他 (記述してください)

--

【Q4-4】今後どのような支援があれば取組めると考え

ますか。

* Q4-2で「①予定あり」、「②今後検討」、「③何らか支
援があれば検討」と回答した方にお尋ねします。

必要な支援	
-------	--

(複数選択可 重要度が高いと思う順番に3つ以内でお答えください)

- ①基本報酬や施設外就労加算額の引上げ、②アドバイザーの派遣、
③手引書等ノウハウの提供、④受け入れ可能企業等情報の提供、
⑤事業所と企業等とのマッチング機会の提供、
⑥複数の事業所で取組む仕組みの導入
⑦その他 (記述してください)

--

*ご協力ありがとうございました。

「検証を終え改めて思うこと」

私が養護学校（現特別支援学校）に講師として採用されたのは昭和 59 年でした。

その際先輩から 5 年前（昭和 54 年）までは障がいのある子供たちの多くは就学を猶予されていたということを教えて頂きました。ほんの 40 年足らずの前のことです。障害のある方がやっとほんの少しだけ、地域に、社会に参加していこうという時代だったと思います。ですから当時私の中で障害のある方が「働く」ということは全くイメージできませんでしたし、養護学校（現特別支援学校）から企業就職したら「提灯行列」、それほどめったにないことと表現されたことを今でも覚えています。

社会福祉法人維雅幸育会は地域の皆さんに支えられ、育てられ設立 25 年を迎えるに至りました。このような記念すべき年に「働きたい」という障害者の方々の思いを只々我武者羅に前に進め、形にしてきた「施設外就労」を日本財団様、三重県様の力をお借りし、「福祉」「経営」「経済」「企業」とこれまでに思いもよらなかった切り口で、客観的に各界の著名なる丸山先生、中島先生、影山先生に分析頂けたことは法人にとってこの上ない幸運でしたし、障害のある方々の働く現場に居続けてきた私にとっても大変興味深いものでした。その上、その礎を創ってきてくれた職員のこれまでの苦勞が報われるべく、私たちの活動を「施設外就労 M.I.E モデル」と命名頂いたこと、働きたいと願う障害者の方々の幅広いニーズと、より高い工賃を支給することでその先にある地域での暮らしに大きく寄与できること、更に一般就労からのセーフティネットとして役割が担えること、障害者の方々を軸足に据えた支援が大きく評価されたことは、この上ない光栄なことでした。同時にこれからの私たちの使命は施設外就労をより広く、より多くの方々に知って頂けるよう進化、発信し続けることと明確になりました。そしてこのことが維雅幸育会の「主体的に行動（生きる）できる障害者を育成する」という理念に繋がり、2022 年 4 月開設予定の新たな事業への布石となると確信しています。

私が過去経験してきたことが大きな反省となって今、多くの障がい者の方々が「働きたい」と胸を張って声に出せるようになりました。

今その声と真摯に向き合い、実現させていくことが私たちに課せられた大きな役割であると改めて私は確信しています。

令和 3 年 3 月 31 日

社会福祉法人維雅幸育会
常務理事 松村 浩

施設外就労「M.I.Eモデル」【報告書】

発行日 令和3年3月31日
発行 社会福祉法人維雅幸育会
〒518-0835 三重県伊賀市緑ヶ丘南町 3948-16
TEL. 0595-22-8600 FAX. 0595-22-8585
<https://www.uenohimawari.com>

M.I.E インクルーシブ エンプロイメント 宣言

企業と福祉をはじめ、あらゆる方々とのパートナーシップにより、障がいのある人がその人らしく主体的に活躍できるよう、インクルーシブで、働きがいのある仕事を提供し続けるため、施設外就労「M.I.E モデル」を広げます。

一、私たちは、全国、各地域において、良質な施設外就労活動の取り組みが、企業、福祉事業所で広がるよう、継続して、仕組みや制度の検証・提案・普及に取り組みます。

一、施設外就労「M.I.E モデル」は当然のこと、障がいの特性や能力、適性、希望、地域の実情などに応じて、一人ひとりにあった働き方が提供できるよう、多様な選択肢を広げます。

一、私たちは、障がいのある人が、自ら選択し、活躍できる就労、雇用の在り方を社会全体で考えていくための働きかけを続けます。

一、私たちは、この三重県発信の取り組みを通じて、「インクルーシブ エンプロイメント」即ち、障がいのある人たちが社会経済活動の中で必要とされて働くこと、障がいの有無に関わらず、多様な人が共に働く社会を実現するために努力し続けます。

この宣言を三重県のM(エム)、インクルーシブのI(アイ)、エンプロイメントのE(イー)、それぞれの頭文字をとり「M.I.E」ミエ インクルーシブ エンプロイメント宣言とします。

2020年2月16日

施設外就労「M.I.E モデル」フォーラム プロジェクト