

20190309 A型フォーラムinさいたま
第2分科会「特例子会社とA型事業所の関係について」

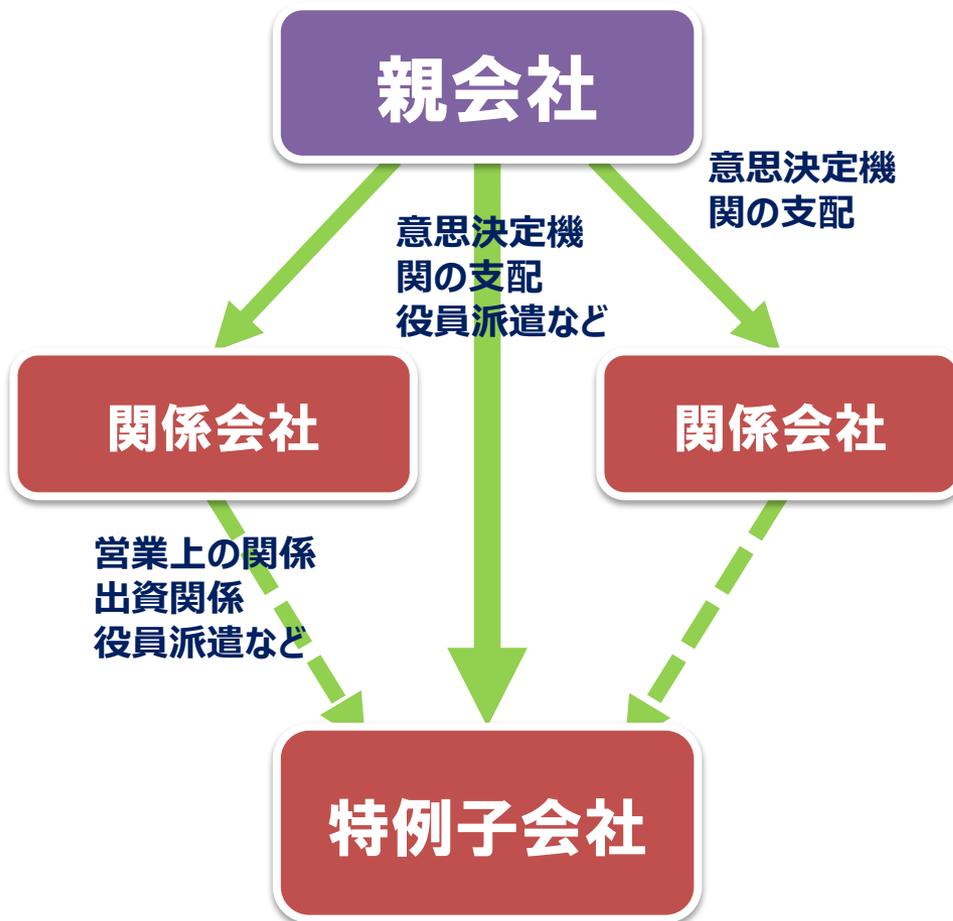
ベネッセグループ 特例子会社とA型事業所の取組み

- 特例子会社とは
- ベネッセグループの障がい者雇用の取組み
- ベネッセソシアス（A型事業所）との連携

(株)ベネッセビジネスメイト 桜田満志

特例子会社とは

企業が障がい者の雇用に際し、特別に配慮した子会社(＝特例子会社)を設立し、一定の条件を満たす場合、特例としてその子会社の労働者を親会社に雇用されているとみなし、関係する他の子会社も含め雇用率の算定ができる(グループ適用)。



「特例子会社の概要」(厚生労働省)より

(1) 事業主にとって

- ① 障害の特性に配慮した仕事の確保・職場環境の整備
- ② 障害者定着率アップ、生産性の向上
- ③ 設備投資の集中化
- ④ 親会社と異なる労働条件の設定、弾力的な雇用管理が可能。
- ⑤ 設立に伴い、各種助成制度が受けられる。

(2) 障害者にとって

- ① 特例子会社の設立により、雇用機会の拡大が図られる。
- ② 障害者に配慮された職場環境の中で、個々の能力を発揮する機会が確保される。

特例子会社 (464社)

- ・特例子会社認定を受けている企業は**464社**。対前年**16社**増
- ・雇用されている障がい者の数は**29,769人**。

民間企業全体 (91,024社)

- ・雇用障がい者数 = 過去最高**495,795.0人**
- ・実雇用率 = **1.97%**（昨年比+0.05%）

民間企業全体

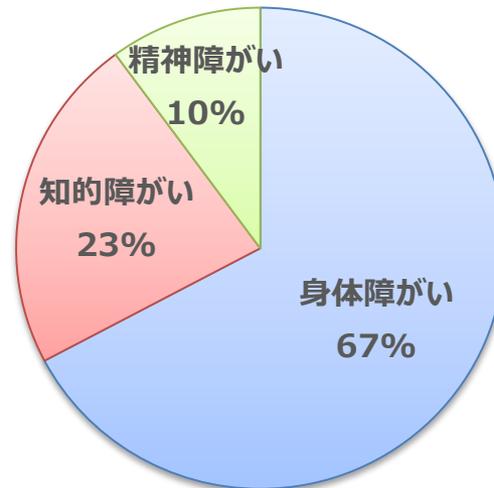
特例子会社

- 1社平均障がい者数は

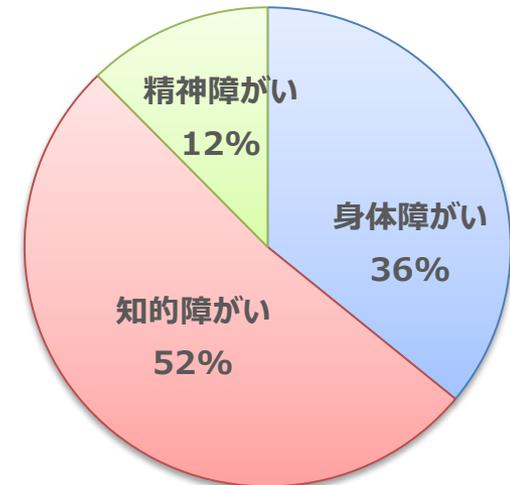
5.4人

64.2人

- どんな障がいのある人が働いているか…



職場に合わせた雇用



業務 (=機能) に合わせた雇用

ベネッセビジネスメイト≡「障がい者への配慮ができる機能子会社」

- ベネッセ本体の事業を支援するシェアードサービス機能子会社
- 障がい者雇用を実現しながら、ベネッセグループの障がい者雇用を推進する会社

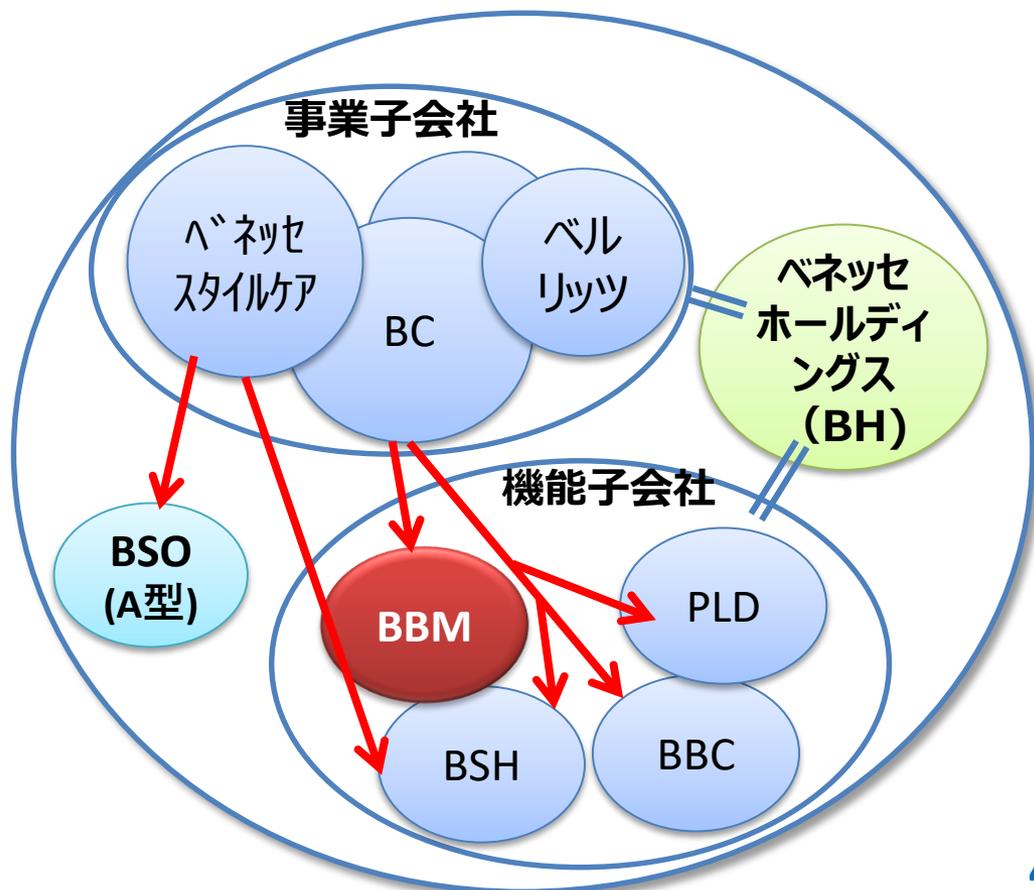
「事業子会社」

= 事業経営・商品企画、事業開発・管理などコア業務に特化

「機能子会社」

= インフラ整備、シェアードサービス・編集業務などの必要な機能に特化

- ・業務の効率化
- ・専門性アップ
- ・コストの内部留保



ベネッセグループの障がい者雇用の取組み

ベネッセグループ企業理念

bene (よく) + esse (生きる) = **Benesse**
「よく生きる」

Benesse。それは、「志」をもって、夢や理想の実現に向けて
 一步一步近づいていく、そのプロセスをも楽しむ生き方のこと。

私たちは、一人ひとりの「よく生きる」を実現するために、
 人々の向上意欲と問題解決を生涯にわたって支援します。

そして、お客さまや社会・地域に支持され、
 なくてはならない企業グループを目指します。



「よく生きる」を 実現する事業 領域

国内教育

海外事業

介護・
 保育

語学

その他



アリア くらら
 ベネッセの 保育園



ベネッセグループ 障がい者雇用方針

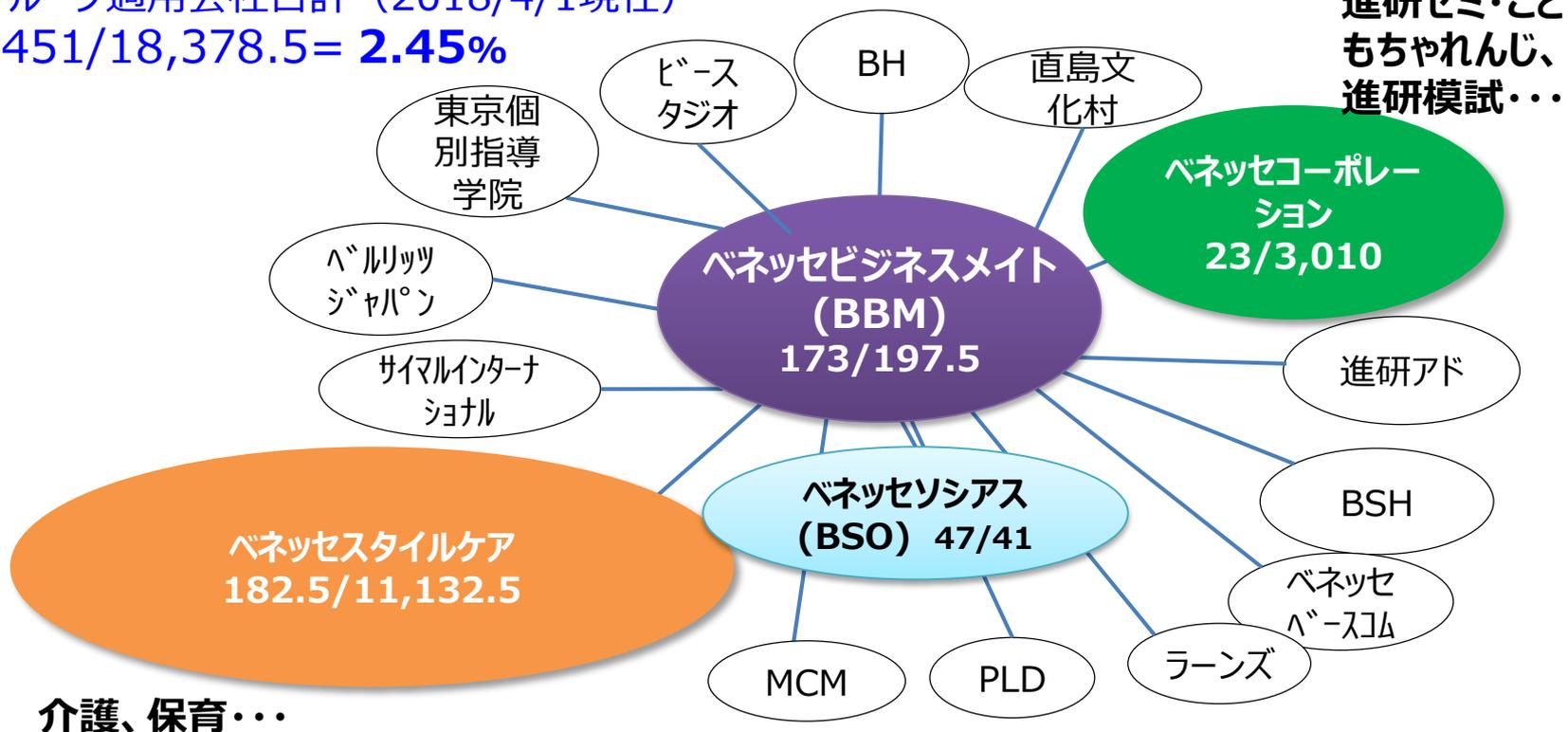
- ◆ ベネッセグループ全体で積極的に障がい者の雇用を進め、コンプライアンス（法定雇用率のクリア）を高いレベルで実現し続ける。
- ◆ ベネッセグループにおいて多様な人材を受け入れられる風土、障がい者雇用もあたりまえになっている状態を目指す。

ベネッセビジネスメイト の役割

- ◆ **自社で障がい者雇用を実現する**
- ◆ **グループ各社の障がい者雇用を推進、支援する**

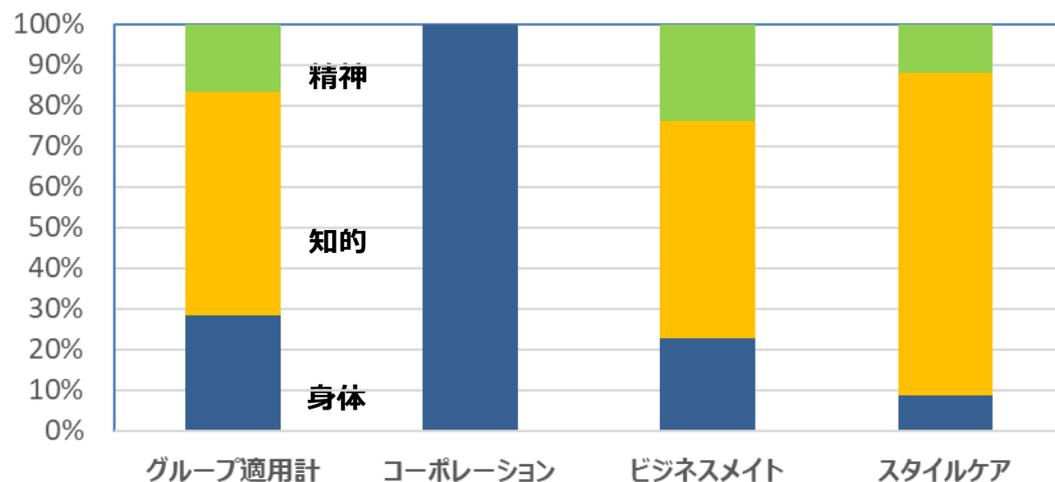
グループ適用会社合計（2018/4/1現在）

$451/18,378.5 = 2.45\%$



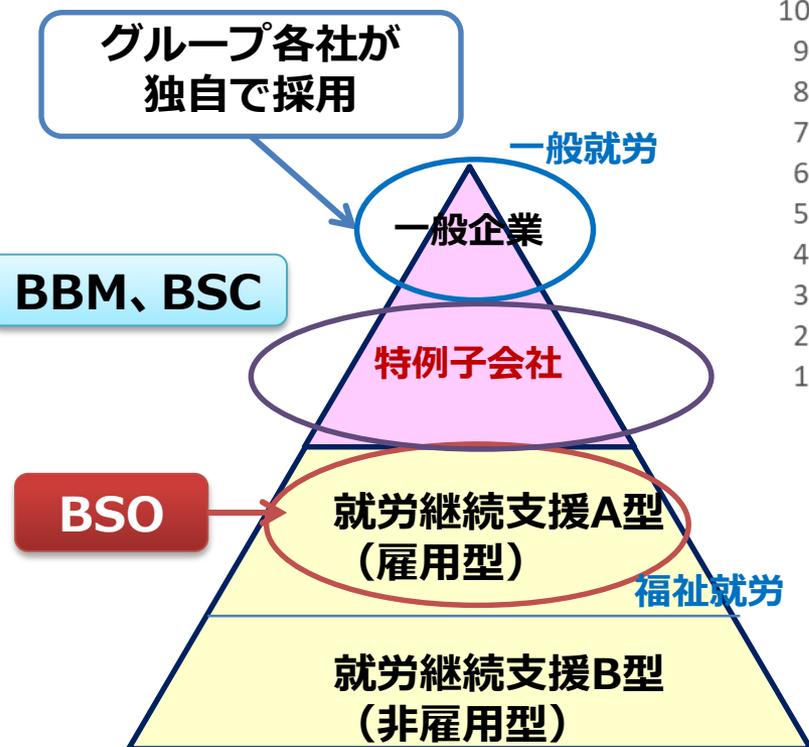
- グループ各社は各社の業務領域において必要な戦力となる障がい者の採用を進める。
- **ベネッセビジネスメイトでは、シェアードサービス系、作業系業務の障がい者雇用を進める。**
BSCは介護施設での作業系人材の雇用も進める
- ベネッセソシアスは、BSCから業務を受託し、支援体制を強化した福祉就労の「就労継続支援A型事業所」で雇用を進める。（＝雇用できる障がい者の層を拡大する）

障がい構成比率と業務内容



主な業務

- ・編集企画
- ・事業企画
- ・経営管理など
- ・清掃、デリバリー
- ・コピー業務
- ・シェアードサービス業務
- ・居室清掃
- ・洗濯など



(株)ベネッセビジネスメイトは、ベネッセグループの障がい者雇用を目的とした特例子会社です。



障害者活躍企業
厚生労働省2017



- 2015年 精神障害者等雇用優良企業認証
(厚生労働省委託事業)
- 2015年 岡山県障害者雇用優良事業所表彰
- 2016年 障害者雇用職場好事例優秀賞受賞
- 2013~18年 東京都優秀勤労障害者努力賞受賞
- 2016年 岡山県優秀勤労障害者表彰
- 2017年 Good Job Award 準大賞受賞
「大学と企業の関係による就労支援」
(明星大学とのコラボ)
- 2018年 アビリンピック全国大会2名出場
- 2018年 障害者活躍企業認証
(厚生労働省委託事業)

はたらく、
かがやく、
未来をそだてる



所在地

- 本社 東京都多摩市落合1-34 ベネッセコーポレーション東京ビル内
- 岡山事業所 岡山県岡山市北区南方3-7-17 ベネッセコーポレーション本社ビル内

設立

2005年2月2日（2005年4月1日業務開始）

資本金

5,000万円

グループ適用 関係会社

(株)ハネッセホールディングス、(株)ハネッセコーポレーション、(株)ハネッセスタイルケア、(株)ハネッセインフォシエル、
(株)ハルリッツ・ジャパン、(株)東京個別指導学院、(株)進研アド、(株)アップ、(株)ハネッセMCM、
(株)ハネッセビブスタジオ、(株)サイマル・インターナショナル、(株)直島文化村、
(株)ハネッセ・ハースコム、(株)ラース、(株)ハネッセソシアス

事業内容

	東京					岡山		
	多摩	新宿	初台	神保町	新宿 モリス	南方	高柳	長船
メールサービス（郵便物・荷物の仕分け・個人までのデリバリー）	●	●	●	●	●	●	●	
クリーンサービス（オフィス清掃）	●					●	●	●
OAセンター（大型コピーセンター）	●	●				●		
オフィスサービス（総務サービス）	●	●	●	●		●		
アシスタントサービス（アルバイトセンター）	●	●						
マッサージサービス	●	(●)				●	2019~	
スタードーム（プラネタリウム運営）	●							
（スタッフ部門）	●					●		



ベネッセコーポレーション
東京本部ビル



ベネッセコーポレーション
岡山本社ビル

ビジョン

ベネッセビジネスメイトは、障がい者雇用の特例子会社としての役割を果たしながら、
その事業領域において市場競争力をもつ自立した会社となり、
ベネッセグループや社会にとってなくてはならない存在となることをめざす。
また、ベネッセグループ障がい者雇用支援の役割も果たしていく。

めざすべき姿

業務のプロフェッショナルになる

グループの
事業成長を
支援

自立した会社としての
継続的な成長

障がい者の
雇用拡大

グループ障がい者雇用推進

中核シェアード
サービス会社の
位置づけ

市場競争力のある事
業の確立

障がい者の安定雇用
市場で戦える人材育成

グループ障がい者雇用事務局・支援機能

業務領域の確立・深化

協力し合える風土

品質アップ・適正コスト

社員が成長できるしくみ

働きやすい環境・基盤

① 障がいのある社員が「戦力」となる業務の開拓・変革

- ・ 障がいのある社員ができる業務領域の拡大
 - ・ シンプルな業務設計（楽ジョブ）
- ⇒ 品質・コストに妥協しない
業務のプロフェッショナルへ

② 障がい者が長く、働きやすい環境・風土

- ・ 障がい者が働きやすい職場環境、ツール
- ・ 一体感・協力し合える風土（クレド、社員旅行・イベント・アビリンピック）



③ 社員がやる気が出る制度・体制

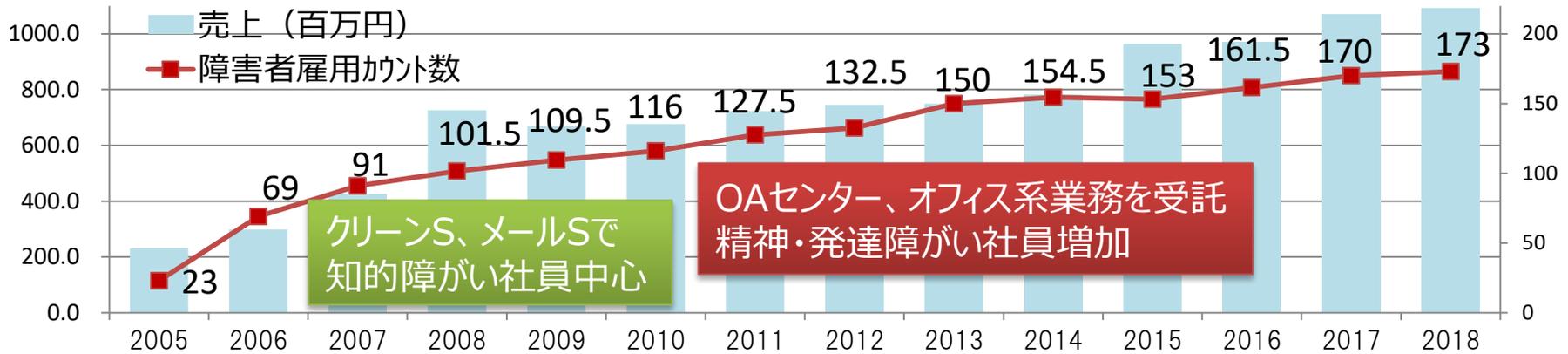
- ・ 人事制度、人材配置
- ・ 支援体制（指導員、キャプテン）
- ・ 研修体系（入社時・定例研修）
- ・ 人と仕事のマッチング（実習、異動）¹¹

売上(=業務)は障がい者雇用の原資、利益は次の展開への投資

2005年～ 業務領域(社内業務、外注業務)の拡大、拠点拡大で売上を拡大

2010年～ 業務効率化でコストダウン、品質アップとともにシェアードサービス受託領域拡大

2017年度売上10億円突破。営業利益もほぼ安定。



クリーンS、メールSで知的障がい社員中心

OAセンター、オフィス系業務を受託精神・発達障がい社員増加

東京

岡山

- 東京事業所開設
- OAC業務受託
- マッサージ室開設
- 都心拠点OAセンター、メール室受託
- 東京メール個配開始
- アルバイトセンター受託(AS課)
- 岡山事業所開設
- 高柳クリーン、メール室受託
- 長船BLセンター清掃受託
- 岡山メール個配開始
- 定期清掃受託開始
- SS業務受託開始
- スタードーム運営受託
- 総務サービス窓口・図書館運営受託
- 初台など拠点窓口受託

障がい者雇用の状況(2018年4月1日現在)

拠点	知的障がい	精神障がい	発達障がい	身体障がい				障がい者計		健常者計		従業員計		
				肢体不自由	視覚障がい	聴覚障がい	内部障がい	正社員 契約社員	パート	正社員 契約社員	パート	正社員 契約社員	パート	総合計
東京	49	14	14	6	3	6	1	90	3	47	67	137	70	207
岡山	25	11	8	5	1	3	1	53	1	19	2	72	3	75
全社	74	25	22	11	4	9	2	143	4	66	69	209	73	282

平均年齢

全社員	34.4 才
障がい者社員	32.6 才

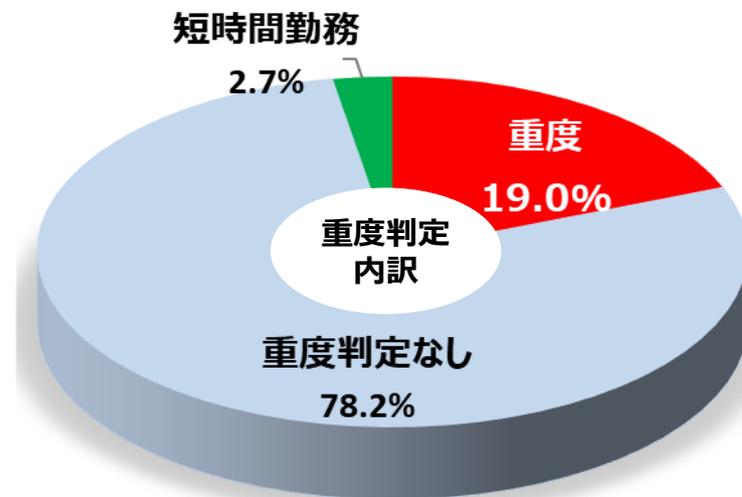
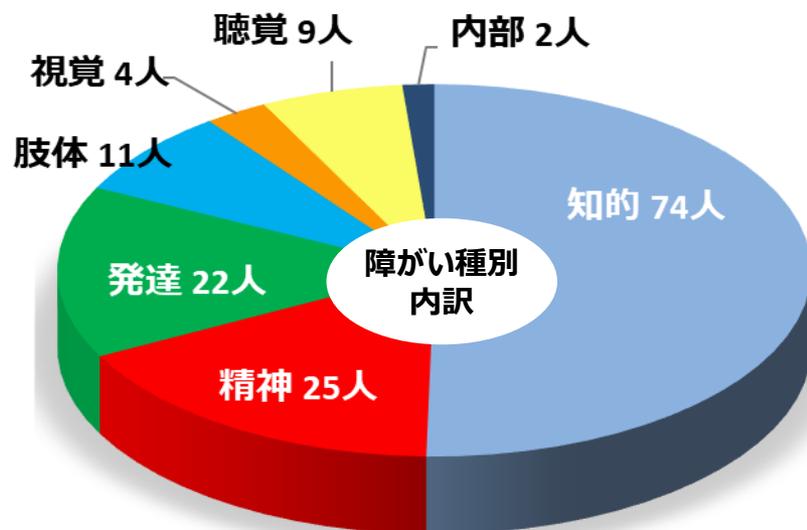
平均勤続年数

6年7か月

- ◆永年勤続表彰者(10年表彰)
= 88人
2015年 東京24名 岡山6名
2016年 東京10名 岡山8名
2017年 東京12名 岡山15名
2018年 東京10名 岡山3名

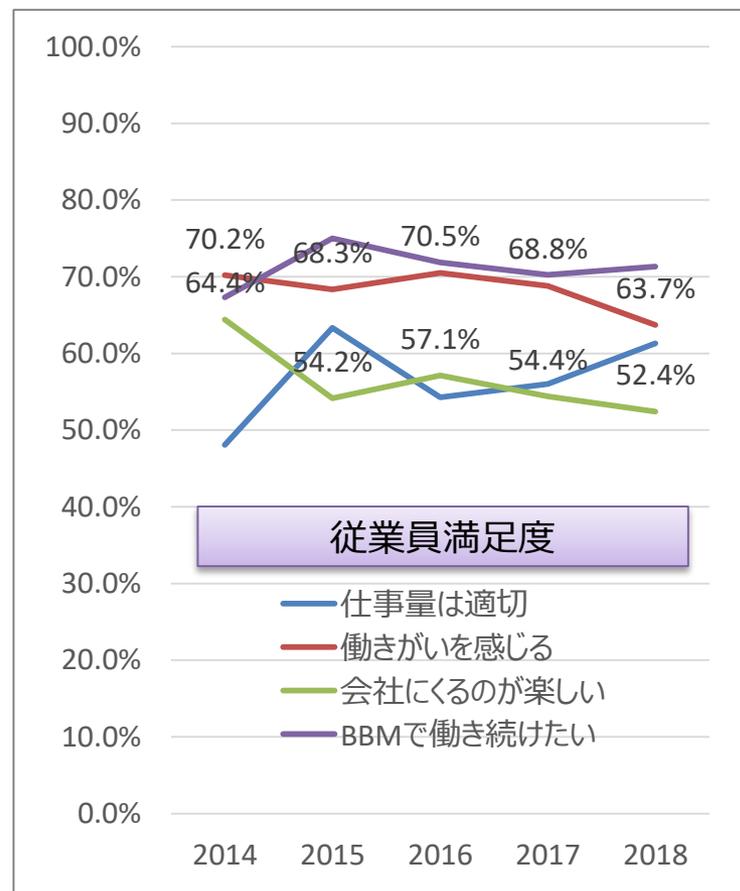
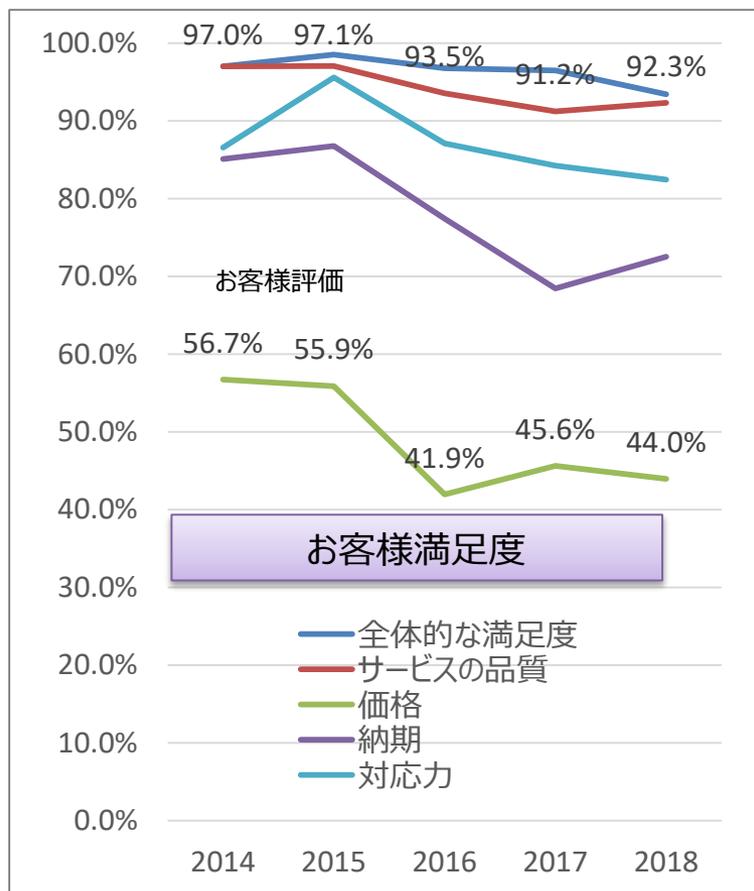
(指導員) 障害者職業生活相談員 69名
企業在籍型ジョブコーチ 24名 (相談員と重複)

* 正社員、契約社員に出向社員含む



- **お客様満足度**… サービスに対する満足度は維持、サービス品質も評価されている。
価格満足度は厳しい評価。
- **従業員満足度**…働き続けたいと感じるものの一人ひとりへの負荷は高くなってきている。
- **業務品質評価・貢献度評価**

清掃の品質評価＝「病院なみの品質」（外部専門機関インスペクション）
業務効率化で親会社のコストダウン（貢献利益）も推進



●『見える化』の推進

<メールサービス課>



<クリーンサービス課>



手順の確認も絵でわかりやすく。

●就労支援機器の導入

必要に応じて、拡大読書器や画面拡大ソフト、画面読み上げソフト、ブギーボード、お知らせライトなど、就労に役立つ機器を購入し、様々な障がいのある社員が働きやすい環境づくりを目指しています。



アビリンピック（全国障がい者技能大会）スポーツ大会などいろいろなイベントにも積極的に取り組み、一人ひとりのチャレンジを積極的に支援しています。また、会社見学・実習の受入れ、セミナー講師・協議会への参加も引き受けています。

ティーボール大会(東京) など
いつもオリジナルTシャツで参加しています。



2018岡山大会→全国大会出場
ビルクリーニング 金賞、カイスアシタ 金賞



障がい者ワークフェア



慰労会・ボウリング大会（岡山）



■会社見学、実習の受入れ(2016年度)

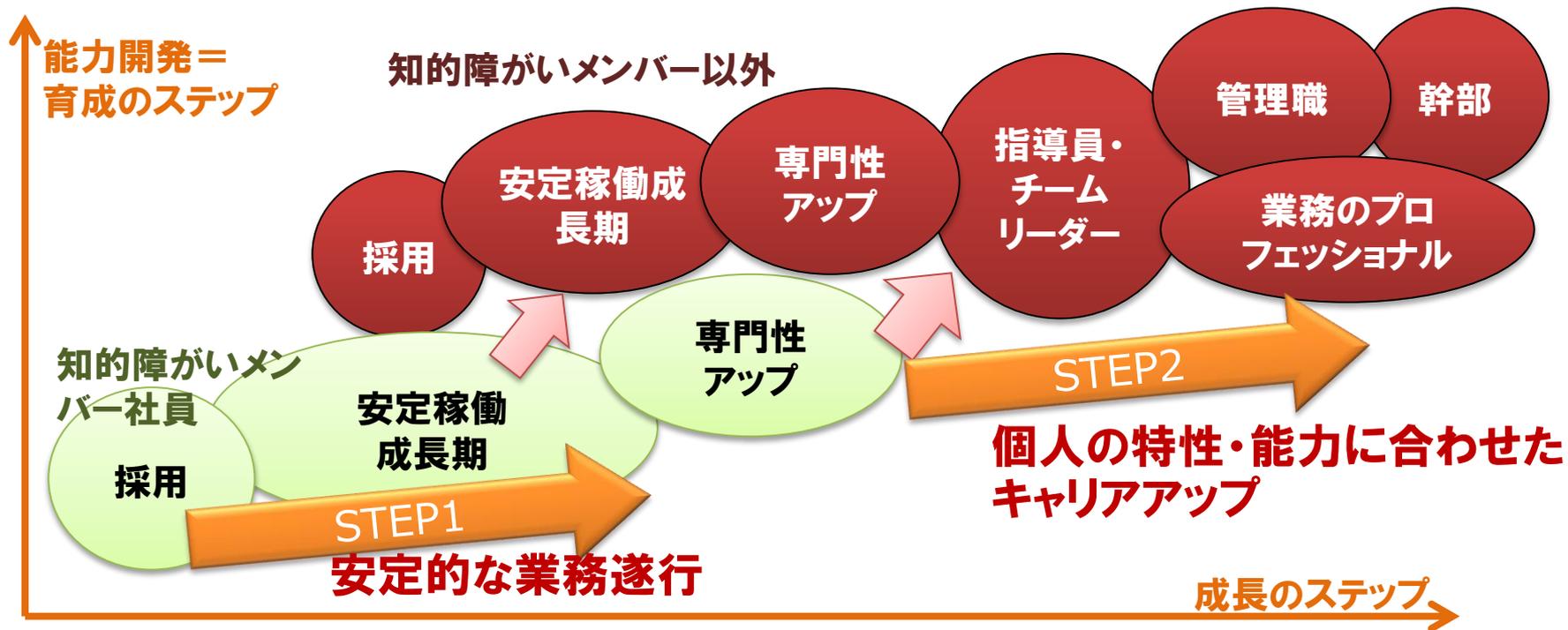
見学者数…62組701人（東京548,岡山153）
特別支援学校実習、施設児童等の実習受入れ
（約100人程度）

■その他活動状況

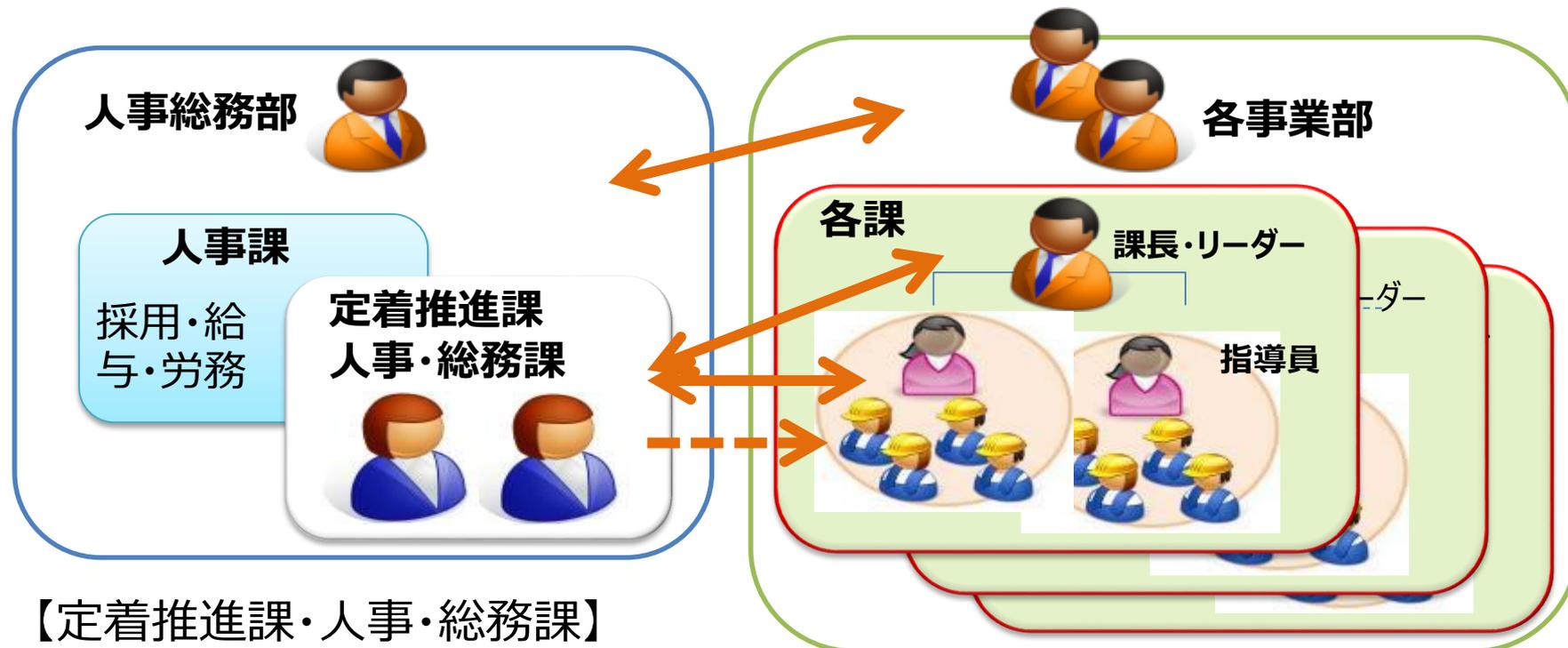
2012～ 障害者職業生活相談員養成研修講師
2017 岡山県特別支援教育推進委員、特別支援学校評議員・協議会委員、障害者就業・生活支援センター協議委員など
就労支援フォーラムNIPPON・岡山県雇用推進研修、セミナー講師等

ベネッセビジネスメイトの主たる事業は「人」の力を中心とした事業であり、「人」こそが最も大切な資産です。

働く意欲を持った人に対して、個人の持つ能力や適性に応じて活躍できる場を提供します。またお互い理解し協力できる自立した人材・向上意欲を持って努力し続ける人材を育てます。そして社員一人ひとりの力が発揮できる組織を目指します。



障がい者の社員のサポートは各部門と人事総務部で協力して行う。



【定着推進課・人事・総務課】

- 各課の指導・支援をサポートする
- ・障がい者向け研修の企画・運営
 - ・不調者対応
 - ・指導員勉強会運営など

- ## 【各部門】
- 業務運営、日々のマネジメント
- ・個人に合わせた業務組み立て・創出
 - ・業務用ツールの工夫（チェック表等）
 - ・面談 etc

入社後、職場での業務に関する指導・支援は会社で行いますが、毎日の仕事を支えるのは生活面での安定であり、その就労生活における支援についてはご家庭や支援機関にお願いしています。関連機関との連携は不可欠です。

業務・職場における支援

★通常のマネジメントは各所属部門、支援機関との窓口・研修運営などは定着推進担当がサポート。

ベネッセビジネスメイト

所属部門
上司

定着推進
担当

産業医
保健師

各機関、関係者との連携

家庭

家族
グループホーム
通勤寮

支援機関

障害者職業センター
就業・生活支援センター
就労移行支援事業所
相談支援事業所 など

障がいのある
社員

特別支援学校
障害者職業能力
開発校

医療機関

生活における支援

コミュニケーション研修（年1回）

- 目的：ビジネスマナーの定着・コミュニケーションの強化
- 対象：知的障がい社員全員（対象者は毎年受講）
- 内容：働くということの理解（契約通りの仕事をして給料が支払われる）
働き続けるために必要な力（生活力、会社でのマナー等）
旬なテーマでのケーススタディ、ディスカッション（実際の事例より）



セルフケアアップ研修（年数回）

- 目的：自分自身で仕事・生活をコントロールできるようになること（精神障がい中心）
- 内容：（睡眠セミナー、服薬セミナー、グループワークなど）

ジョブサポート会（毎月1回1h、年2回東京・岡山合同で実施）

- 目的：指導員としての知識を磨く（情報共有・勉強会）
- 対象：指導員全員
- 内容：障がい者雇用を取り巻く環境（法改正等）
障がいの特性と対応
良い指導を誉める「Good Job Coach賞」
グループワーク、ディスカッション、社外講師によるセミナーなど



ベネッセソシアス(A型事業所)との連携

2016年(株)ベネッセソシアス(福祉サービス会社)設立。

※ソシアス=ラテン語で「仲間」

- **場所**： 本社 東京都多摩市落合一丁目
稲城センター 東京都稲城市押立
- **資本金**： 3500万円
(ベネッセビジネスメイト51% ベネッセスタイルケア49%の共同出資)



稲城センター(就労継続支援A型事業所)

- **業務内容** ベネッセスタイルケア運営の介護施設ご入居者私物・タオル等の洗濯・乾燥・たたみ
- **稼働時間** 月～土。8:30～17:30 ※障がい者の勤務は10:00～17:00が基本
- **雇用数** 2018/4現在36名
- **設備** 洗濯機 (35kg) 8台 乾燥機 (35kg) 15台

事業開発のポイント

- 安定的・継続的に確保でき、拡大展開が可能な業務。
- 雇用する障がい者の層をもっと拡大できる業務、やり方。
= 障害者がやりやすい業務
= 指導・支援しやすい集約型に。

- 介護施設の私物洗濯を事業とする。
(安定した業務量・機械化が困難)
- 就労継続支援A型事業所(雇用型福祉サービス)として運営
※2018年度売上1.2億円(2017年度より単年度黒字)

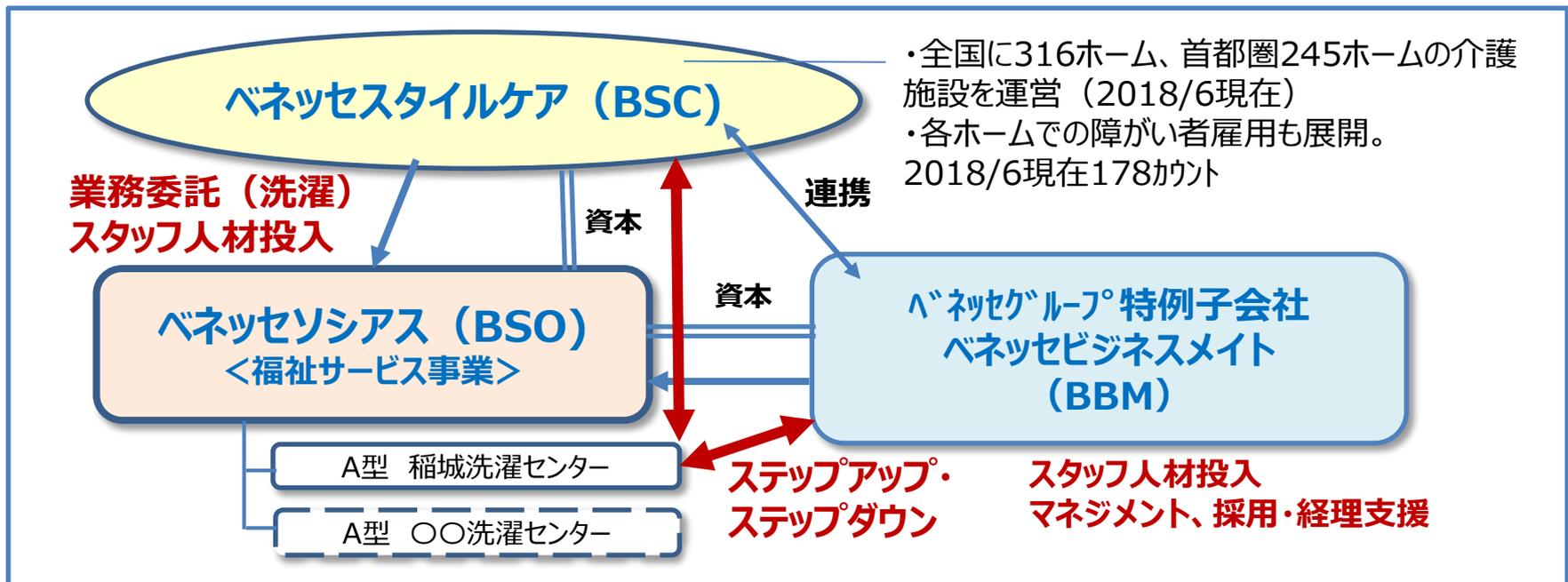
ベネッセソシアスでできてきたこと

- **BBMでは採用できなかった層の雇用**⇒利用者36名中重度が11名。雇用層は広がっている。
- **一般就労へステップアップ、BBMからの受入れのしくみづくり**
⇒一般就労4名。うちBBMに3名。現在実習を継続中。逆にBBMより2名・BSCより1名受入れ。
- **洗濯事業の確立**
⇒**2017年度に単年度黒字。2018年も少しずつ売上アップ**。現在、第2センターの設立準備中。

● 地域との新たなネットワーク

⇒都庁、稲城市障害福祉課、保険所、消防署、社会福祉協議会、障害者相談センター、療育センター、福祉サービスNPO、親の会、町内会、民生委員など

● BSC（事業会社）、BBM（特例）、BSO（A型）連携体制の実現



- 共通点 = 障がい者を雇用して、事業を継続できる経営が必要なこと（最低賃金あり）
- 相違点 = 法律の制約、給付金、業務の難易度（求めるレベル）、マネジメント方法など

	ベネッセビジネスメイト（一般就労）	ベネッセソシアス（福祉型就労）
雇用	雇用。入社時契約社員、登用試験に合格すると正社員	雇用。ただし、 福祉サービス利用者 でもある = 一般就労させることが目的
勤務時間	原則7h	原則6h 本人の希望により時間設定
求める人材像	<p>働く意欲、心構えがある。生活リズム、体調をコントロールできる。 自力で通える。業務に必要なコミュニケーション力や作業スキルがある。</p> <p>※ビジネスメイトの方が業務の難易度が高い。</p>	
人事制度	<p>等級制度、評価制度（昇給評価・期間評価）アリ。</p> <p>正社員に登用後は、無期雇用。頑張れば給与がアップする。</p> <p>⇒ 成果を求めるマネジメント</p>	<p>利用者という位置づけであり厳密な評価・昇給はナシ。力がついたら卒業する。</p> <p>受給者証の発行を前提とした有期雇用。</p> <p>⇒ 育てるマネジメント利用者の能力差を許容</p>
支援体制	<p>法定基準ナシ</p> <p>5～10人に1人程度の指導員の配置</p>	<p>法定基準アリ ※利用者：支援員 = 7.5 : 1</p> <p>サービス管理責任者・生活支援員・職業指導員の配置。「個別支援計画」を行政と共有。</p>
経営形態	<p>特例子会社（一般就労）グループ</p> <p>の障害者雇用増が目的。</p> <p>事業売上のみ。</p>	<p>専ら福祉サービスの会社 広く福祉サービスを提供。</p> <p>事業売上に加え、支援・就労トレーニングの対価として行政から「給付金」を受ける。</p>

一般企業と就労継続支援A型事業所の相互連携により、障がい者の雇用拡大とともに**障がい者ができるだけ長く働けるしくみ**を実現したい。

- (ポイント)
- 最低賃金の給与を支払える安定的な事業（売上）の確保
 - A型事業所と一般企業（特例含む）との「人の連携のしくみ」の構築

雇用継続機能強化

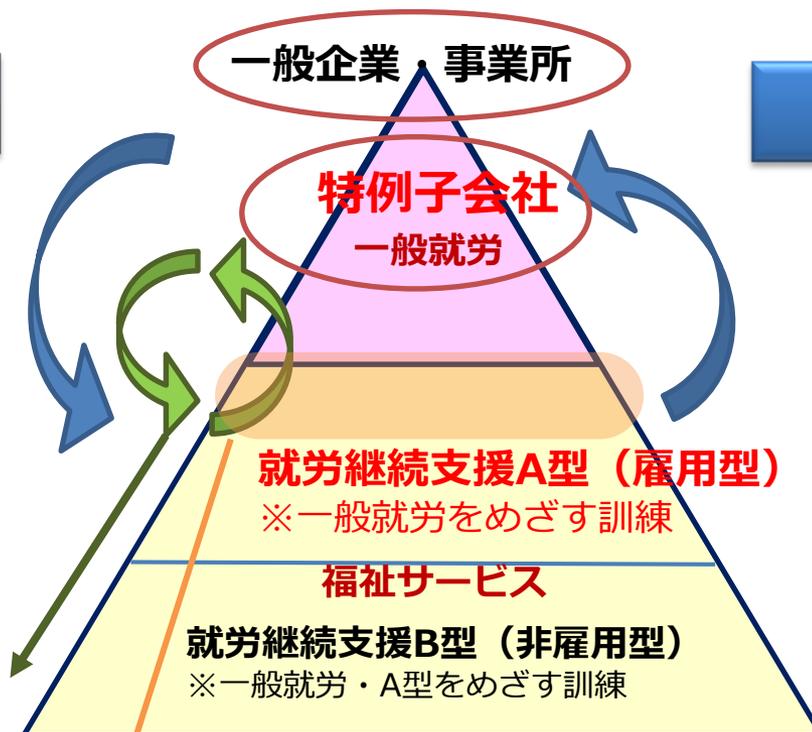
●特例・一般企業からの受入れ

一般就労で働けなくなった人を受入れ、長く働ける場の確保。
※加齢、進行性の障がいなど

●不調時のリワークの実現（フレキシブルな移行）

メンタルダウン・体調不良などでの休職者のリワークのためのステップ。

※運用ルールは別途検討



●企業から業務受託

企業からの安定的な業務を確保。

就労支援機能

●一般就労への就労移行機能の強化

A型での企業経験、訓練を生かしてグループ会社内および外部の一般企業に就労。

A型事業は精神障害者の 地域生活を支えられるか

就労支援フォーラムNIPPON特別企画

「はたらくNIPPON！計画」

A型フォーラムinさいたま

2019年3月9日(土)

一般社団法人ゼンコロ

中村敏彦

「障害者のディーセントワーク実現に向けて求められる 施策の在り方に関する調査研究」:

—就労継続支援A型事業所利用者へのヒアリング調査を通して—

働くこととは

生活するため

自己実現のため

社会参加するため

社会貢献のため

本調査はごく一部

今の事業所で働くようになった 主な理由

人に勧められて、人のためになりたい、
やりたい仕事が見つかった、社会参加、
過去の経験が活かせる、企業就労が
困難、収入を得る などなど

やりがいは？

所得支援になり得ているか

時間給の最低賃金は
保障されている！

1ヶ月当たりの平均賃金は？

1日の労働時間は？

1週間の労働日数は？

労働者性は担保されているか

社会保険の加入は？

1週間の所定労働時間は？



退職金制度は？

利用料の自己負担は？

ILO (国際労働機関) 条約では

国連障害者権利条約では

就労上の課題

A型は前進か後退か

私見

就労支援フォーラムNIPPON 特別企画
「はたらくNIPPON！計画」A型フォーラムinさいたま
～A型から多様な働き方を～

第3分科会

「精神障害者にとって、地域で生活を自立するために、
A型事業所が貢献できるか」

**障害者のディーセント・ワーク実現に向けて求められる
施策の在り方に関する調査研究（障害者雇用・就労研究会）
報告より ～生活状況の結果について～**

2019年3月9日

報告者 きょうされん 赤松

1. 障害者雇用・就労研究会について

所属・肩書	名前
法政大学名誉教授	松井 亮輔
元職業能力開発総合大学校教授	佐藤 宏
NPO法人就労継続支援 A 型事業所全国協議会 理事長	久保寺 一男
一般社団法人ゼンコロ 会長	中村 敏彦
公益社団法人やどかりの里 常務理事	増田 一世
きょうされん 専務理事	藤井 克徳
きょうされん 常務理事	赤松 英知
きょうされん 事務局員	松本 堯久

2. 本調査の目的等

*精神障害のある利用者の方々へのヒアリング調査を通し、A型事業所の役割や課題等を明らかにすること。

*それらの方々へのディーセント・ワークを実現するうえで求められる施策のあり方について検討すること。

*ILO（国際労働機関）は、2019（平成31）年に創立100周年を迎えるのを記念するための事業として、ディーセント・ワーク（働き甲斐のある人間らしい仕事）実現に向けた活動を推進中。

*当研究会はそれに協力すべく、ILOの助成を得て、標記調査を実施した。

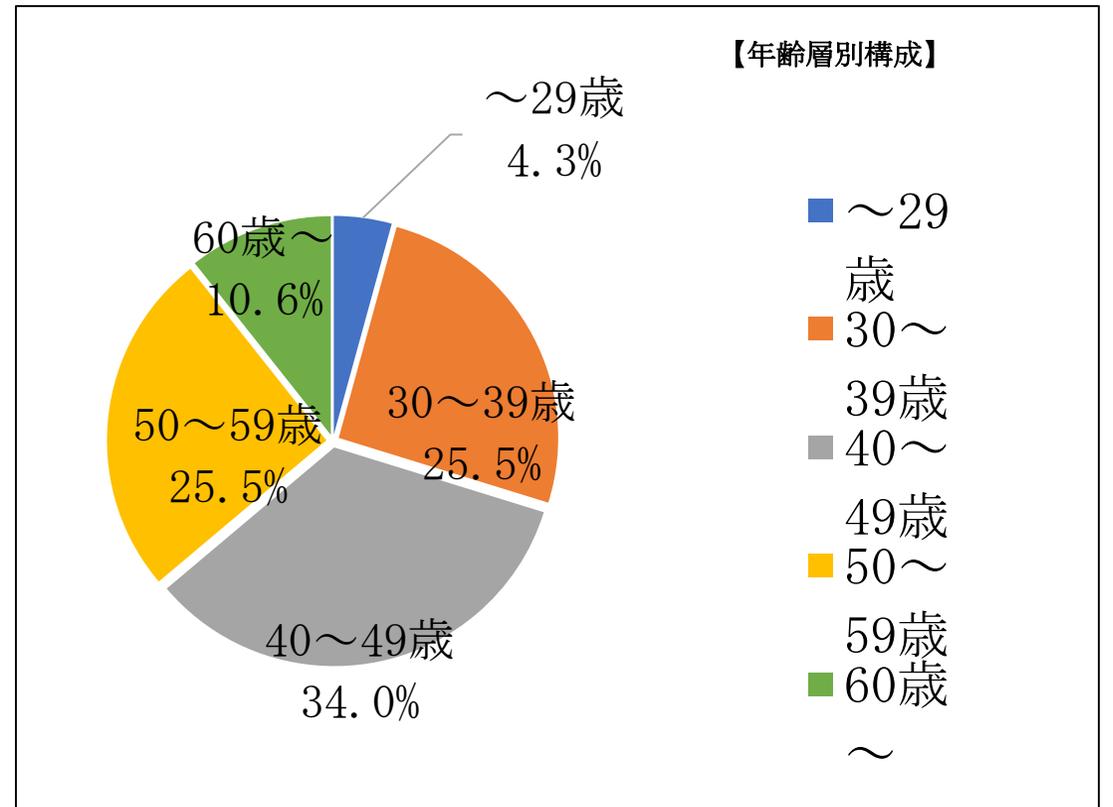
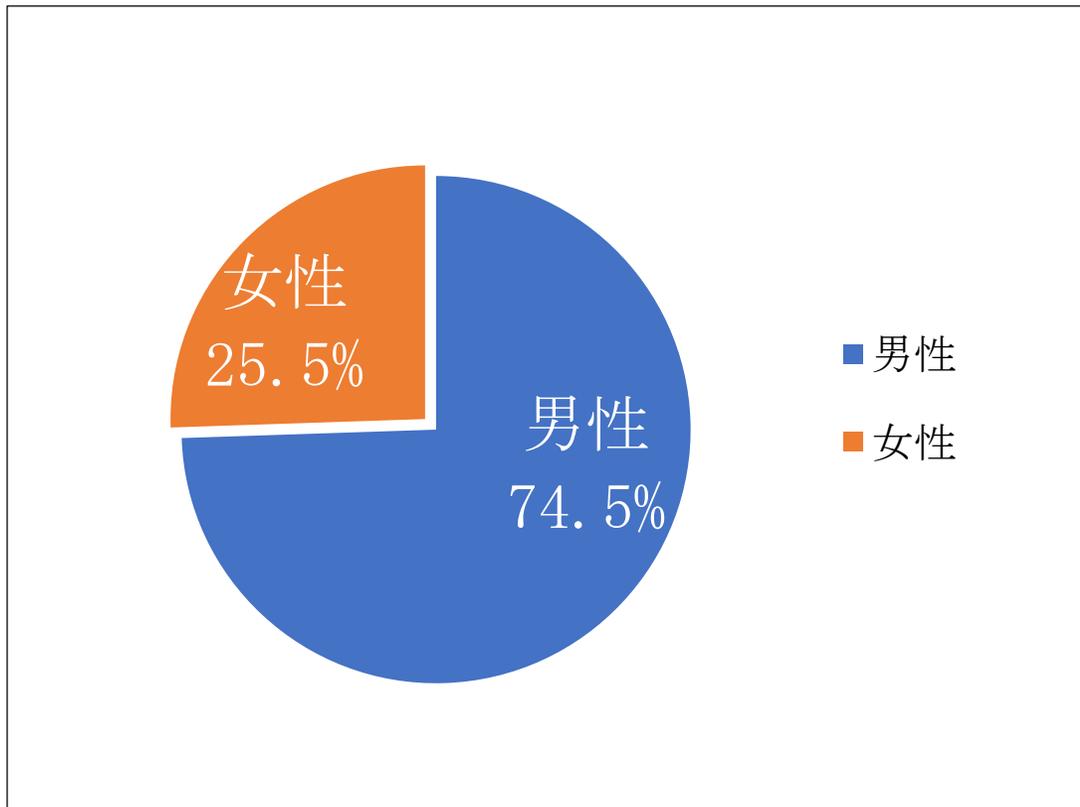
3. 本調査に協力いただいた事業所及び 障害のある人

運営主体	箇所数		対象者数	
社会福祉法人	13カ所	68.4%	29人	61.7%
株式会社	3カ所	15.8%	9人	19.1%
特定非営利活動法人（NPO法人）	1カ所	5.3%	3人	6.4%
一般社団法人	1カ所	5.3%	3人	6.4%
公益社団法人	1カ所	5.3%	3人	6.4%
合計	19カ所	100%	47人	100%

4. ヒアリング対象者の属性①

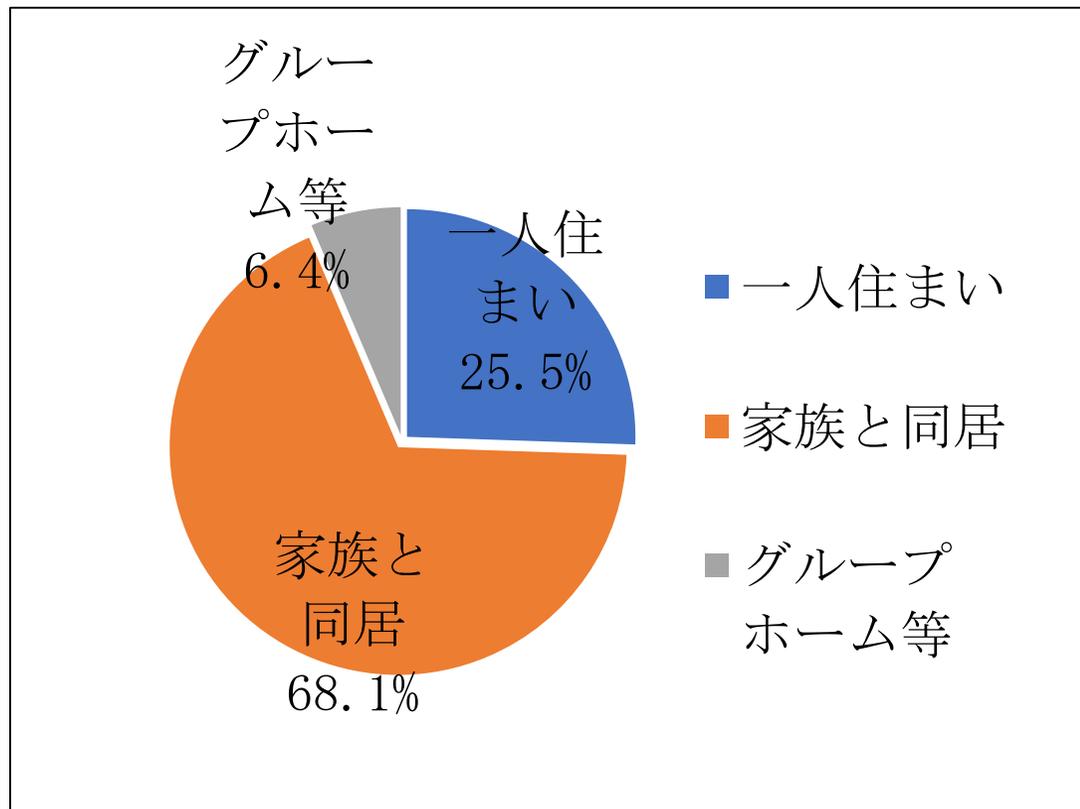
ヒアリング対象者の性別構成

ヒアリング対象者の年齢別構成

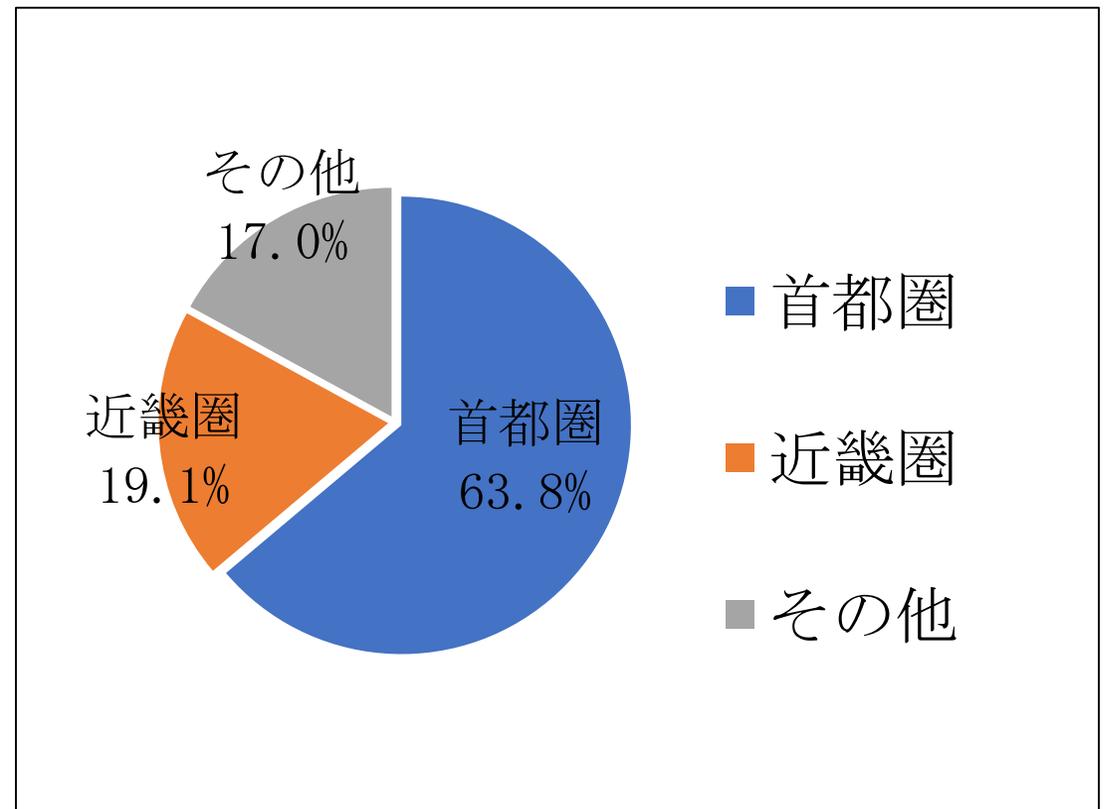


4. ヒアリング対象者の属性②

同居等の状況

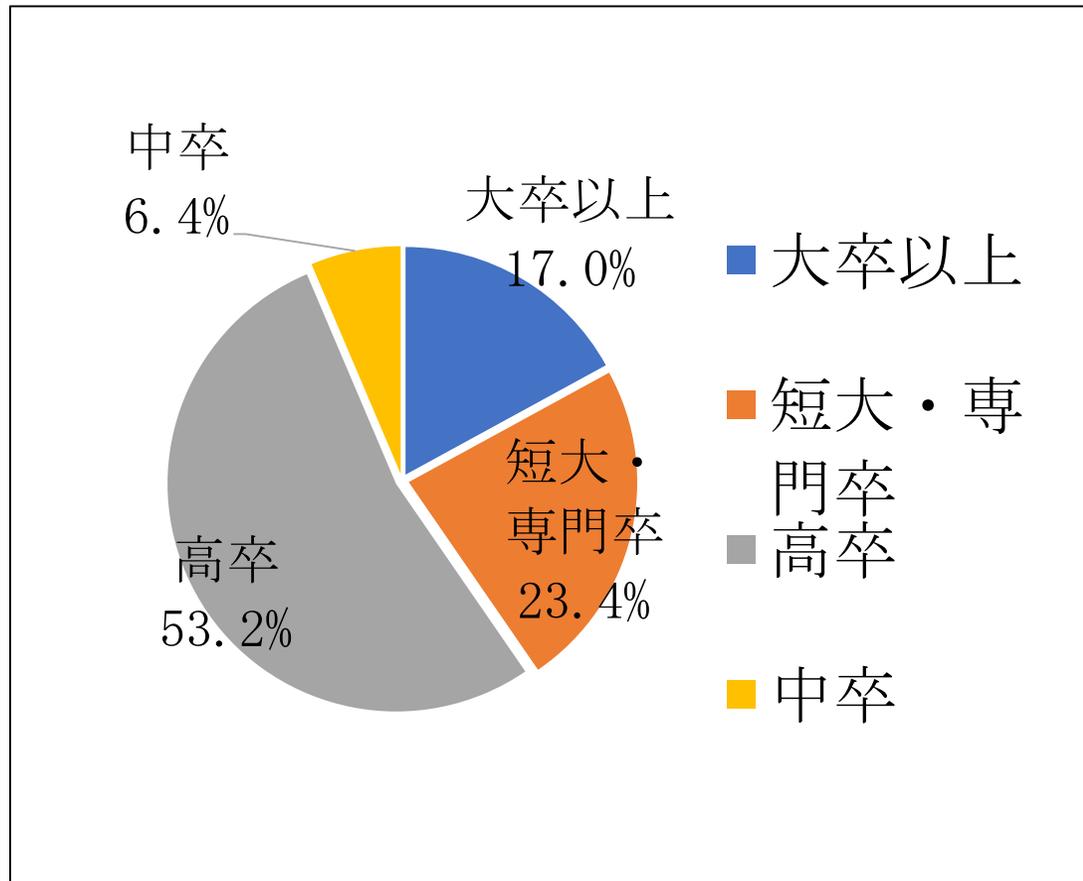


居住地別状況

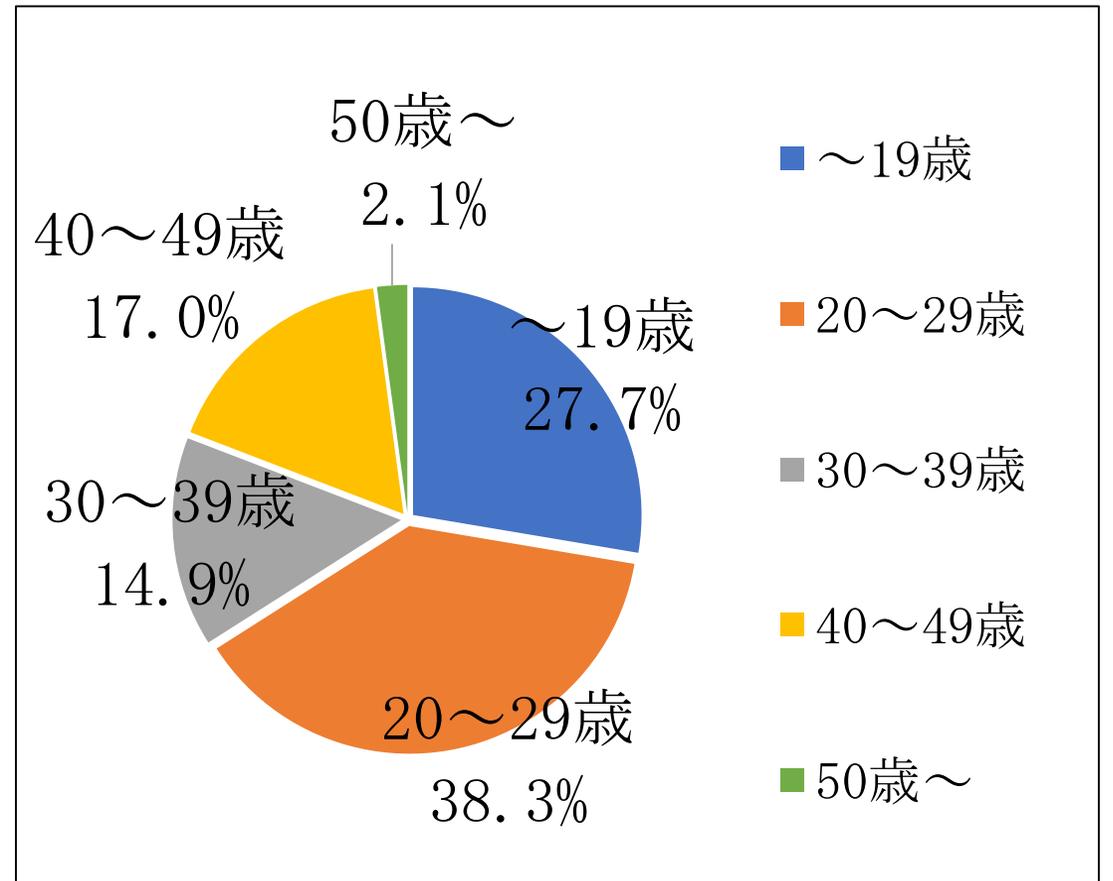


4. ヒアリング対象者の属性③

最終学歴状況

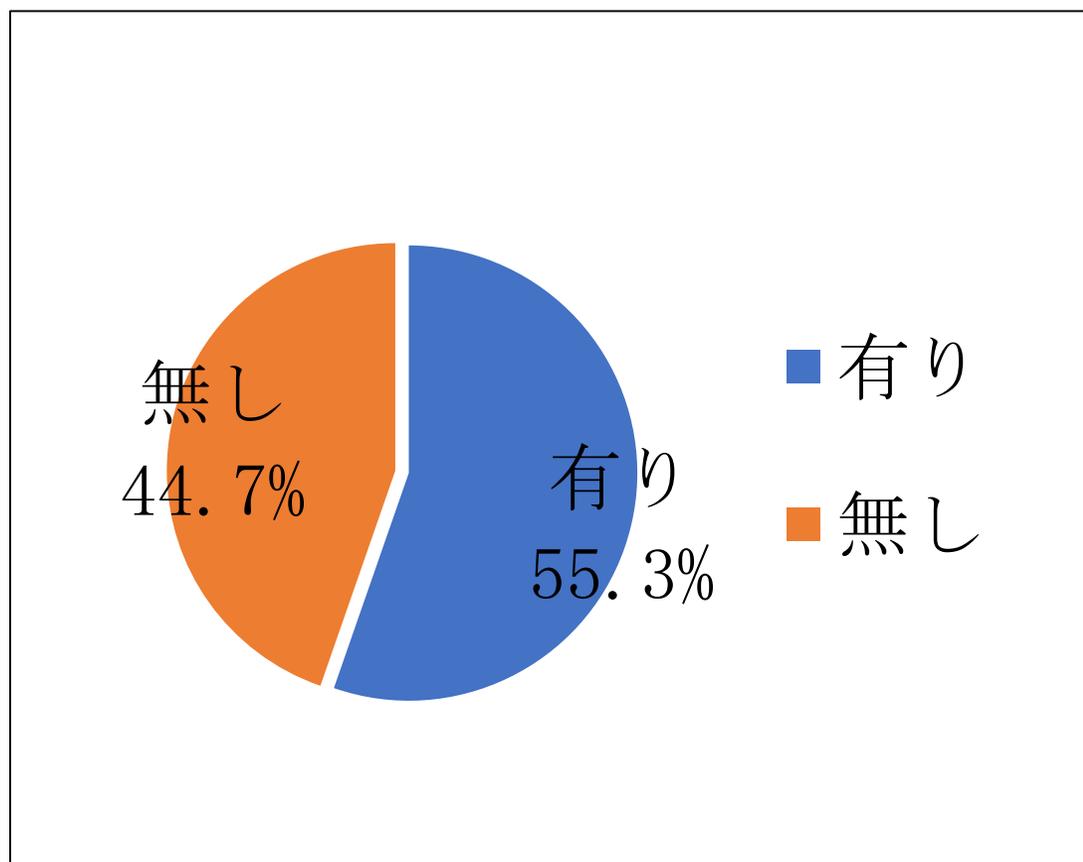


発症年齢層別状況

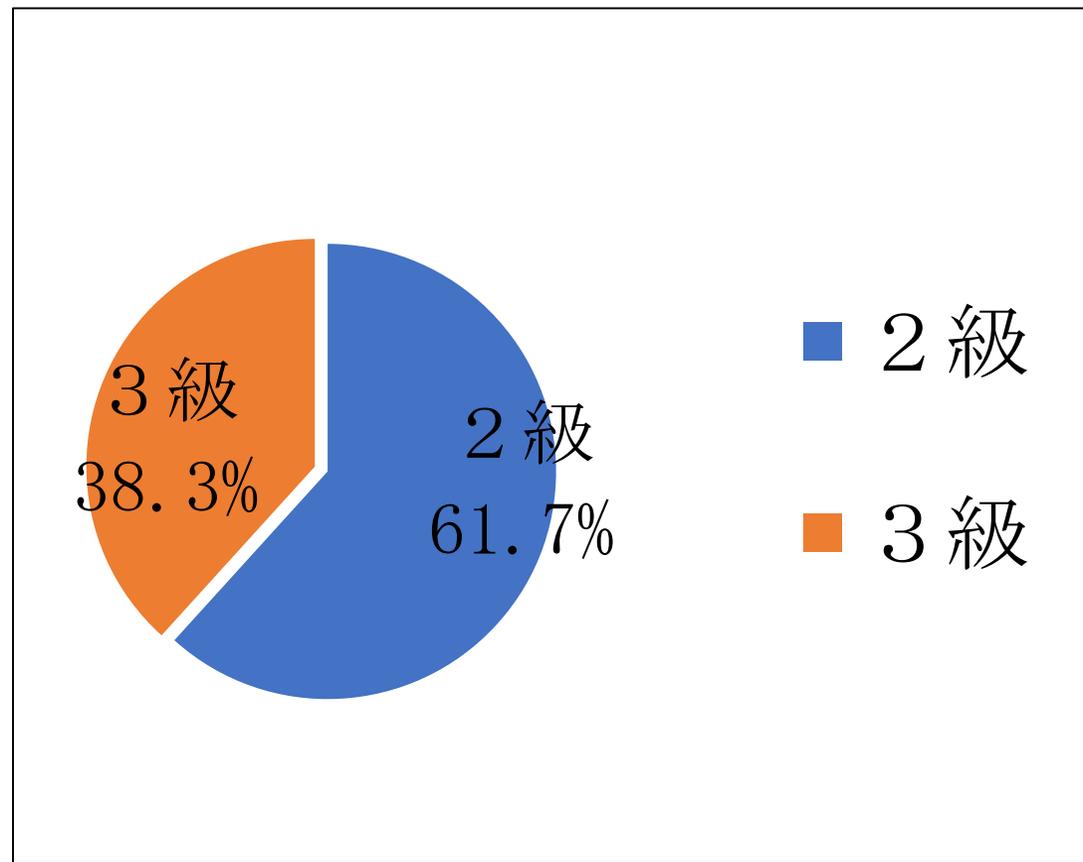


4. ヒアリング対象者の属性④

入院経験の有無



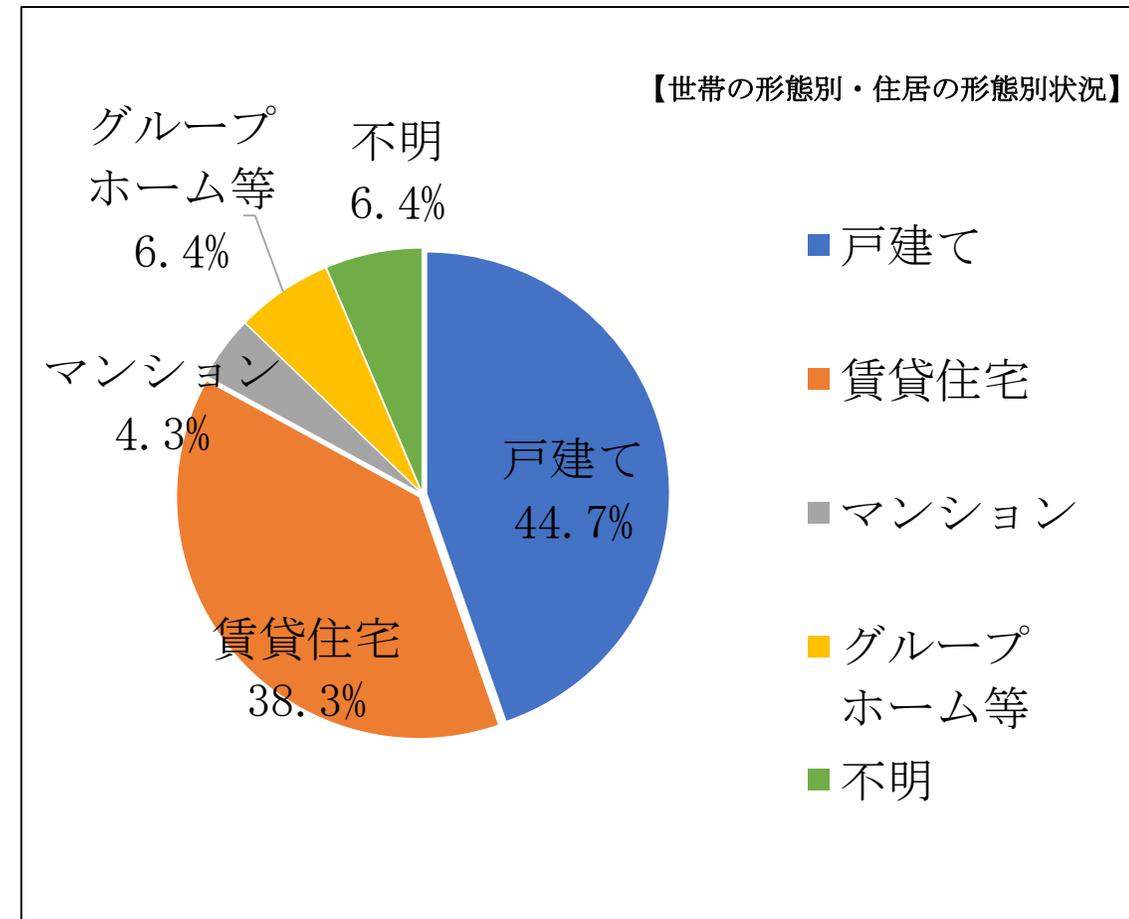
精神保健福祉手帳の保持状況



5. 生活状況①

今、どこで誰と暮らしているか

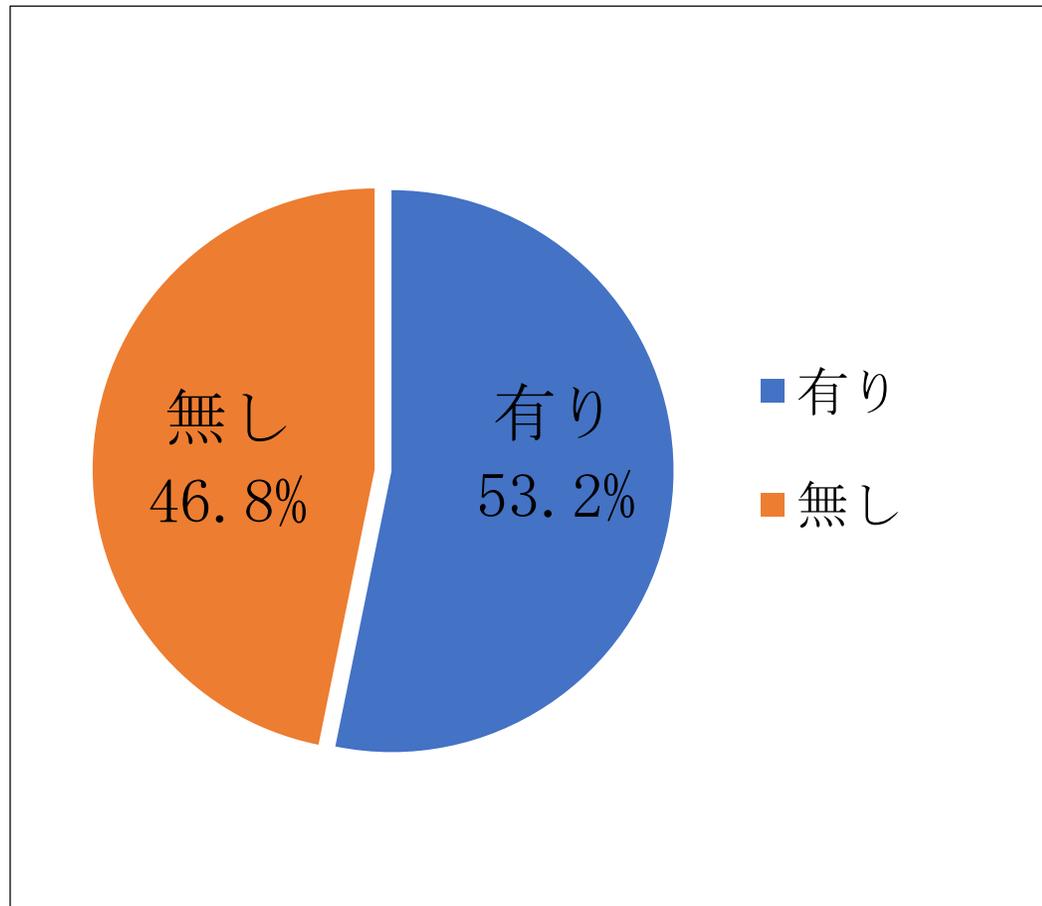
世帯・住居の形態	家族同居(未婚)	家族同居(既婚)	単身	その他	合計	
戸建て	18人	2人	1人		21人	44.7%
賃貸住宅	3人	5人	10人		18人	38.3%
マンション		2人			2人	4.3%
グループホーム等				3人	3人	6.4%
不明	2人		1人		3人	6.4%
合計	23人	9人	12人	3人	47人	100%



5. 生活状況②

日々の暮らしで

困っていること (1)



● 経済的な不安 (12人)

- ・ 奨学金の返済があり、賃金と年金から支払うことは大変
- ・ 賃金しか収入がなく、貯金を切り崩して生活している。
- ・ 年金の等級が下がり、年金額が減った。
- ・ 医療機関の診察代が高く、お金の心配がある
- ・ 家賃が高く、持ち出しが多い。

5. 生活状況③

日々の暮らしで困っていること（2）

●家族関係や人間関係の悩み（7人）

- ・高齢の親と生活しているので、食事の準備が負担。
- ・職場の人間関係の悩み。
- ・知的障害のある人のカバーをしなければならないこと。

●体力不足や健康上の悩み（7人）

- ・そううつ波があること、更年期障害、病気の症状。
- ・慢性腎炎があり、食事面で塩分を控えているが、外食では塩分が多く困っている。
- ・寝つきが悪く、夜中に目覚めてしまう。

●仕事上の悩み（3人）

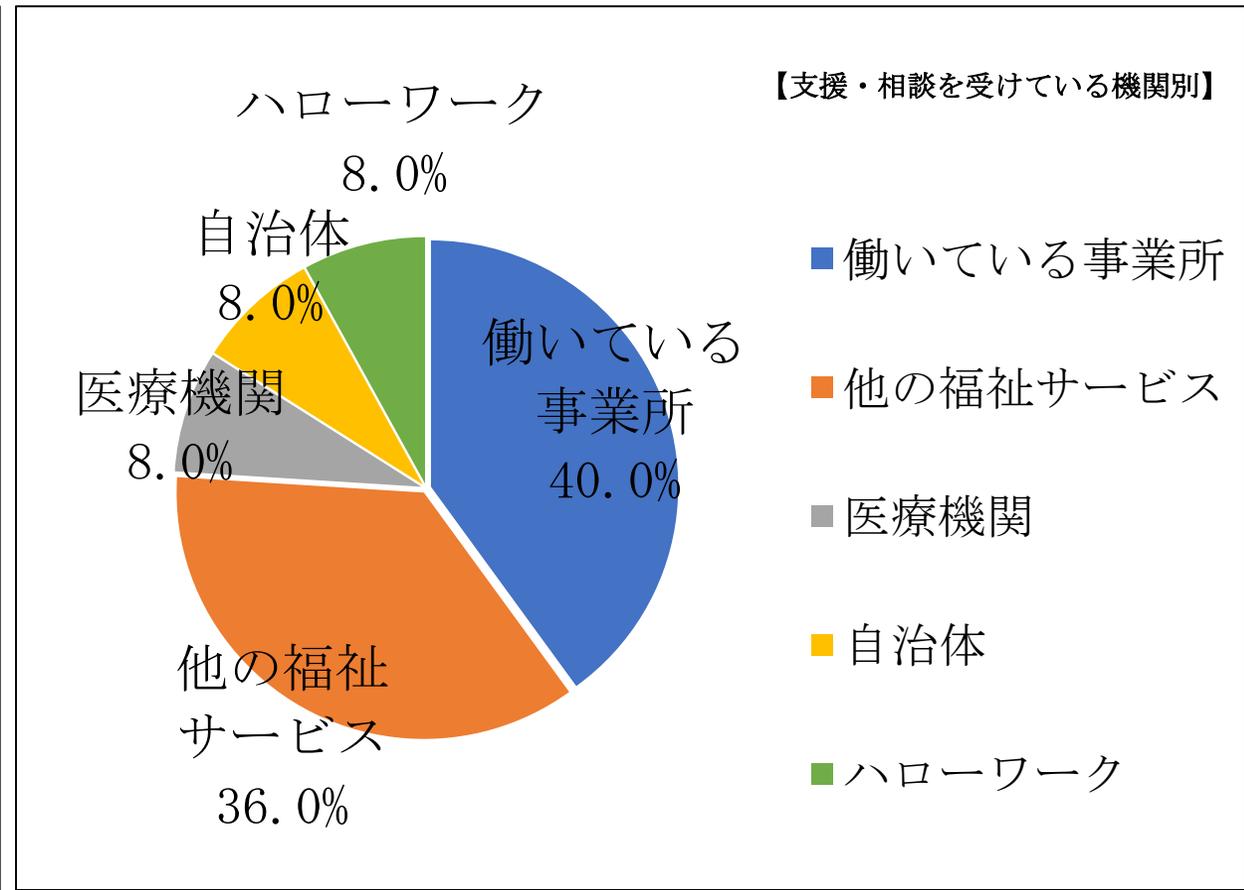
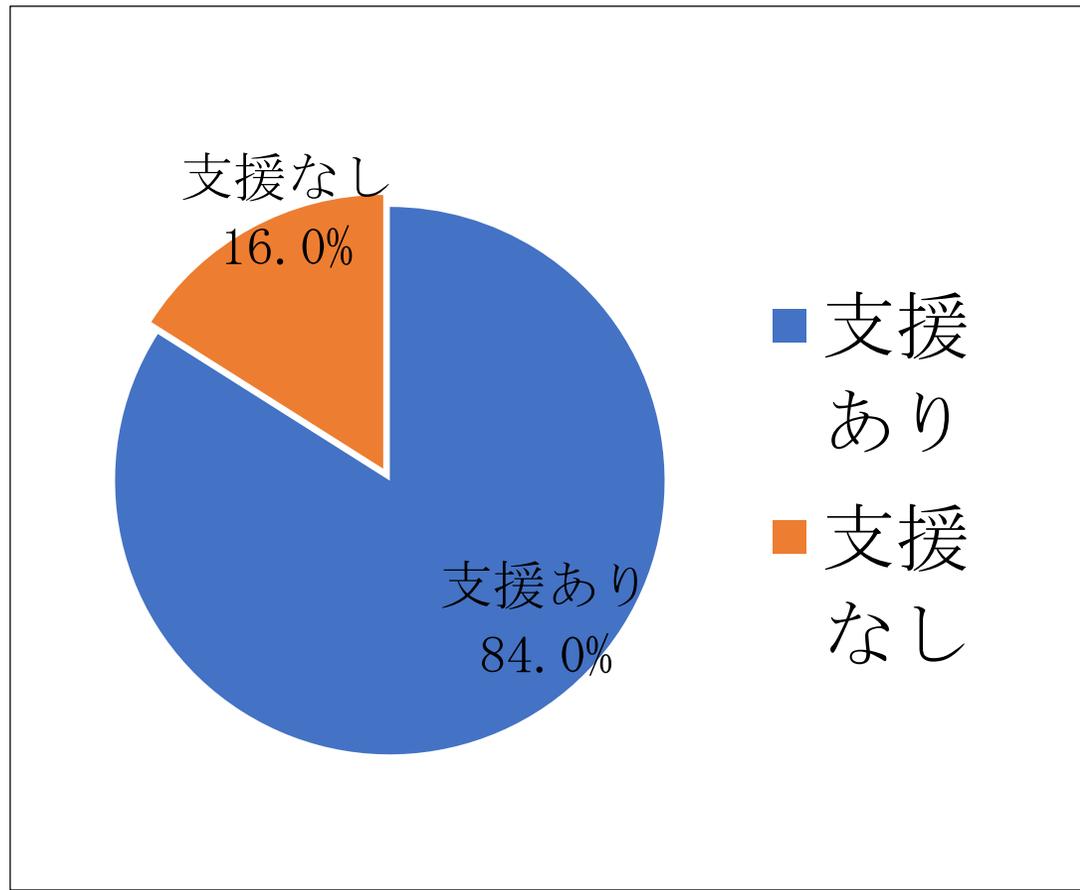
- ・仕事が覚えられない。
- ・職場の仕事の事や人間関係が気になり、眠れない。

●金銭管理（3人）

5. 生活状況④

困っていることへの
支援の有無

支援を受けている機関



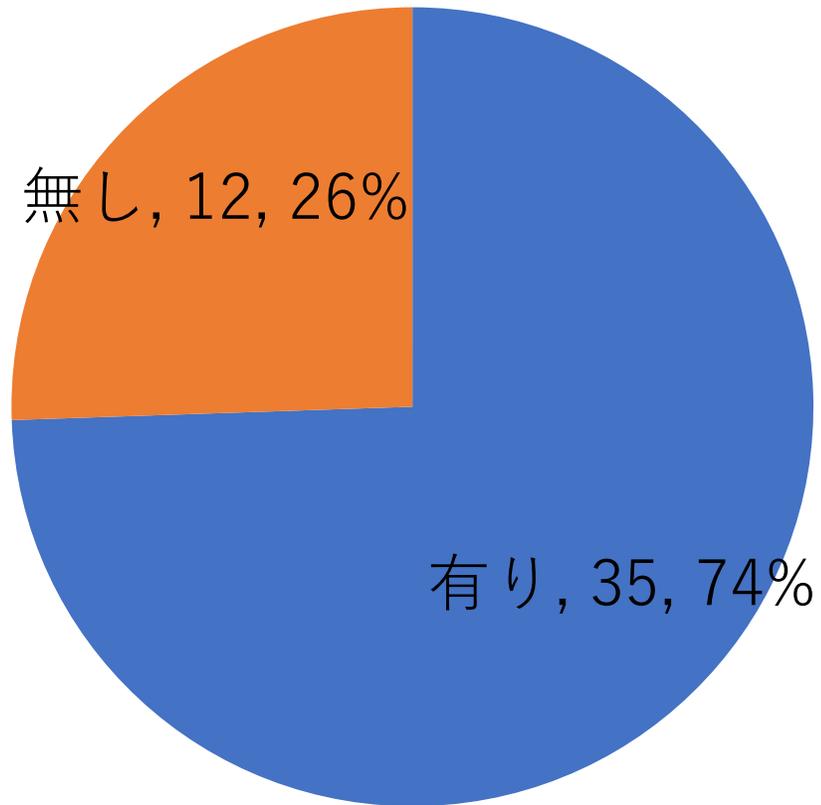
5. 生活状況⑤

食事の状況

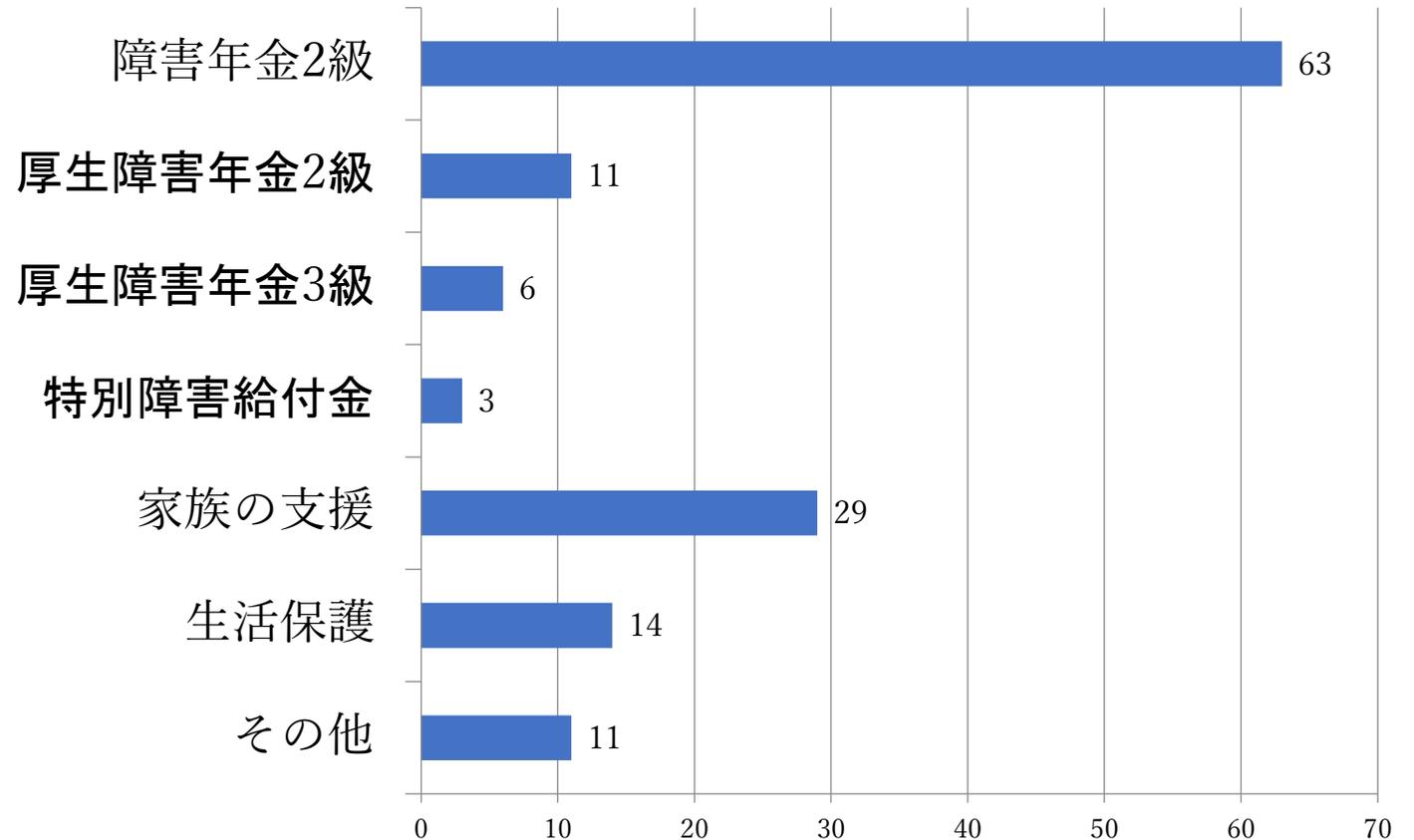
朝食		昼食		夕食	
自分または家族が作る	31人	給食	14人	自分または家族が作る	33人
外食・コンビニ	8人	弁当	8人	外食・コンビニ	5人
食べない	7人	外食・コンビニ	14人	食べない	1人
その他	1人	その他	14人	その他	10人

6. 所得状況

賃金以外の収入の有無



賃金以外の収入の内容 (多重回答)
(「あり」回答者35名に対する割合 (%))



7. 調査から見えてきた課題①

- ・ A型事業所での短時間労働による収入だけで、他の収入（年金など）がない場合には、自活できないため、40歳代、50歳代になっても親との同居生活を継続せざるをえず、また、親がなくなったあとの住まいや生活のやり繰りに不安を抱えながら生活していること。
- ・ その一方で、A型事業所で働く人の中には高齢の親の生計維持や介護等の生活支援のため、家を出て、一人暮らし（自立生活）ができない者もいること。

7. 調査から見えてきた課題②

- ・収入が少なく、住まいの確保もできないため、一人住まいも、結婚もできない者も少なくないこと。
- ・一人暮らしやグループホームでの生活を支える支援が十分整備されていないこと。
- ・A型事業所の賃金で生活費が賄えず、かつ、障害基礎年金対象とはなっていない障害のある人に対する所得保障の仕組みがないこと。

8. 提言①

- 国際労働機関（ILO）第99号勧告（「障害者の職業リハビリテーションに関する勧告」、1955年）は、障害のある人に無料の職業リハビリテーションサービスを提供することとしている。
- 全国福祉保育労働組合が2007年8月に提出した、日本のILO第159号条約（障害者の職業リハビリテーション及び雇用に関する条約、1983年）への違反に関する申立書の審査のために設立された委員会の報告（2009年3月26日）では、「当委員会は、就労継続支援事業の利用者に対して職業リハビリテーションなどのサービス利用料支払い義務が導入されたことについて懸念を表明する」等と言及されている。
- したがって、A型事業所で働く際の利用料制度を廃止すること。

8. 提言②

- 年金もなく、稼働収入だけでは自活が困難なため、親や家族等の支援に依存せざるを得ない障害のある人への所得保障制度を整備すること。
- 障害のある人が親や家族による支援への依存から脱却できるような社会支援制度を構築すること。
- 労働施策と福祉施策を一体的に展開することで、障害のある人がどこで働いても（通勤途上も含む。）必要な支援や合理的配慮を受けられるような仕組みを整備すること。

精神障害者にとって 地域で生活を自立するために A型事業所は貢献できるのか？

社会福祉法人オリーブの樹
理事長 加藤 裕二

1、オリーブハウスのあゆみ

- 1984年 千葉市稲毛区轟町に開所（障害者雇用型作業所）
- 1986年 千葉市にワークホーム制度誕生、ワークホームの認可を取得
- 1986年 中央区椿森に移転、クッキー、パウンドケーキ製造開始
- 1991年 稲毛区轟町に新作業所建設、開所（現、就労継続A型ファーストオリーブ）
- 1996年 ワークホーム3か所運営体制⇒法人設立、授産施設建設運動開始
- 2000年 社会福祉法人の認可取得
- 2001年 花見川区横戸町に授産施設オリーブハウス（現、就労移行支援事業所）を建設、開所
- 2004年 花見川区積橋にグループホームを2か所開設
花見川区千種町にヘルパーステーション開設（2009年に稲毛区天台に移転）
- 2005年 稲毛区長沼町に新授産施設（現、就労継続A型はつらつ道場）を開所
稲毛区長沼原町にグループホームを1か所開設
- 2007年 法人内授産施設をを統合し、障害者自立支援法に基づく新事業体系に移行（就労移行、就労継続A）
- 2009年 稲毛区穴川に新授産施設（就労継続B型事業所）を開設
- 2016年 千葉市福祉作業所を千葉市より移譲される（オリーブ亥鼻、オリーブ鎌取）
- 2018年 千葉市のあっせんによる国有地を借用しての施設整備着手（定員50名）

2、法人内施設、事業所等の現状

◎就労系施設

・オリーブハウス	就労移行	定員	15名
	就労継続B型	定員	6名
	就労継続A型	定員	10名
	生活介護	定員	7名
・お掃除プロ	就労移行	定員	10名
・はつらつ道場	就労継続A型	定員	10名
・ファーストオリーブ	就労継続A型	定員	10名
・花まんま	就労継続B型	定員	18名
・オリーブ亥鼻	就労継続B型	定員	30名
・オリーブ鎌取	就労継続B型	定員	30名

＊平成31年オリーブ轟（定員50名）開所予定

◎グループホーム、ケアホーム

- ・鉄腕アットホーム（男子）
- ・ミニーナ（女子）
- ・ライジングサン（男子）
- ・フラップ（男子、女子） ◎総定員27名

＊平成31年5月グループホーム桜木（定員20名）開所予定

◎その他

- ・ヘルパーステーションおきらく ・相談支援事業所
- ・ショップ&喫茶「秋桜」（千葉市民会館内）
- ・福祉ショップそよ風へいせい

＊一貫して、障害者の地域で働く、地域で自立するに拘り活動してきた。



3、オリーブの樹のA型事業の特徴

◎福祉に関する基本的考え方

- ・福祉事業＝セーフティーネット＝生活を支える
＝働く場と生活の場の保障

◎就労継続支援事業A型の役割

- ・所得保障によるセーフティーネット
- ・一般就労の困難な障害者の就労の場
- ＊触法障害者の積極的受け入れ

平成21年より20名の触法障害者の受け入れ実績

4、報告書の感想

◎障害者における人生の就労サイクルの実現

<私の考え方>

- ・生活基盤の確立があってこそ就労が成り立つ。
- ・困難な問題を抱える障害者への生活支援を行うのがA型の役割

*** 報告書は生活支援の観点が不十分！？**

5、触法障害者の特性

◎触法（非行）障害者は、不幸な生い立ちの中から心因性の精神疾患を持っている。

< 例 >

- ・鬱、自死願望
- ・アルコールをはじめとする依存症
- ・成功体験の欠如による自己実現の未形成
- ・挫折感による精神の不安定
 - * 就労経験が乏しいための就労意識の未形成（特に累犯障害者）による怠惰な生活とのギャップ
- ・対人不安による攻撃性の表出
 - * 身についてしまっている威圧的態度、詐欺的言動

*** 大多数が精神科への通院や投薬を行っている。**

6、生活支援の基本＝三つの「まもる」＝

1、職員の基本＝護る

- ・反社会的勢力や過去の関係者（刑務所仲間、悪友、家族、裏社会の人物）の誘惑や悪行に対しては毅然たる姿勢で臨む。
- ・再犯者とならないように擁護する。（警察への引き取り、弁護士との連携）

2、利用者の基本＝衛（まもる）

- ・反社会的勢力からの脅迫、誘惑から自分自身を衛力をつける。
- ・裏社会へ近づかないよう、非行に走らないよう自分自身を律する。
- ・危機回避の能力、技術を身に着ける。

＊底付意識の無い者、認知能力が欠如している者は困難。

3、運営の基本＝守る

- ・「護る」「衛」が実行できるよう職員、利用者が守るべき規則、約束を作り双方が順守する。（職員の業務規定、利用者の時間管理、金銭管理、等々）

＊法人内全事業所の総力で実施する。

7、事例

◎Aさん(男 50代)

- ・犯歴:放火殺人
- ・経過:出所後当法人のグループホームに入居させ生活の場を保障。就労移行支援事業で一般就労統合失調症を発病。妄想による同僚女子職員によるストーカー行為で 失職。
- ・支援:法人内A型事業所で雇用し所得補償。日中、グループホーム 職員で常時の見守り。行動抑制、金銭管理の強化。

◎Bさん(男 50代)

- ・犯歴:放火殺人未遂
- ・経過:出所後法人内A型事業所で雇用し所得補償。本人の希望により一人暮らし。飲酒による怠業行為が相次ぐ。内臓疾患発症。
- ・支援:日々の飲酒検査。アルコール依存症の治療。グループホームへ移しての生活管理。

◎Cさん(女 10代)

- ・非行歴:夜間外泊 異性不純行為
- ・経過:児童保護施設退所後法人内A型事業所で雇用し所得補償。グループホームに入居させ生活の場を保障。SNSで知り合った複数の男性と関係を持つ。グループホームからの出奔、怠業等が相次ぐ。
- ・支援:生活支援の強化。4現就労場所への就労意識は低下しているため新たな就職先を求めているため求職活動。生活習慣の建て直し。

8、地域の諸団体、諸機関との連携

- 司法機関
保護観察所、弁護士（法テラス）、警察、更生保護所
 - 行政
県、市町村（援護課、障害福祉課）、社会福祉協議会（世帯貸付係り）
 - 医療
精神科医、地域の医療機関、訪問看護事業所
 - 相談機関
地域定着センター、中核センター、障害者相談センター、発達センター、相談支援事業所、地域包括センター、ハローワーク
 - 福祉施設
障害者施設（日中、夜間）、グループホーム、短期入所施設、ヘルパー事業所、高齢者施設
 - 地域団体
保護司、協力事業主、町内会（自治会）、民生委員、ボランティア（当事者）団体
- *地域の多くの機関、団体が連携無くして困難ケース（触法障害者）の人々のA型での就労を維持していくことは困難。**

9、今日的課題

◎SNSとどう向き合うか

- 軽度の知的障害者や精神障害者はSNSを用いているが、これにより…
- 犯罪に巻き込まれる危険性が高まっている。
- 給料の多くをスマホ代に使い生活が成り立たなくなっている者がいる。
- 犯罪に加担する利用者が出ている。

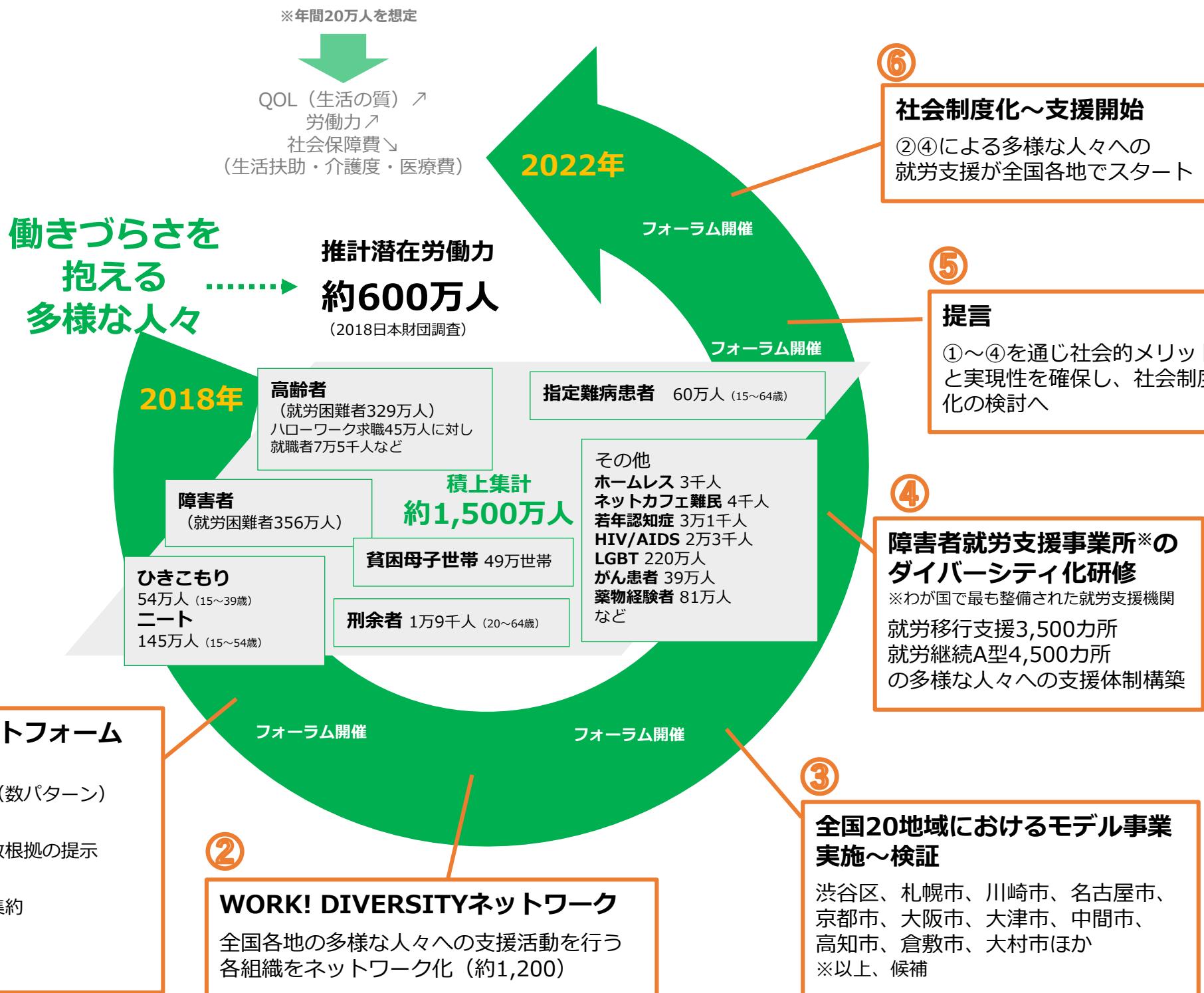
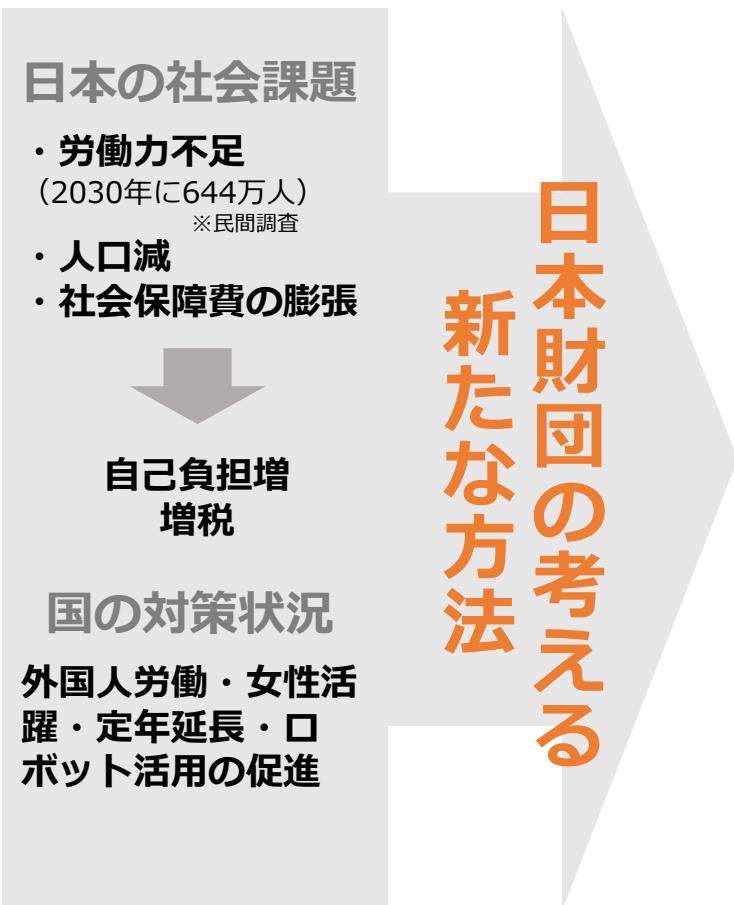
***ちばAネットではSNSに関する研修会を4月に実施予定！**

働きづらさに対するわが国初の横断的プロジェクト

日本財団WORK! DIVERSITY (日本財団一億総活躍計画)

(計画年度 2018~2022年)

多様な人々が働き始める社会へ



I. 趣旨

働きづらさを抱える多くの者に対し、就労支援の新たな枠組みを設定することにより、すべての人が充実した就労ができる社会システムの構築をめざした研究事業、モデル事業を行う。3-5年間の事業とし、ダイバーシティ就労促進制度の具体的提案を目指す。

II. 検討体制

1. フォーラム全体委員会 第1回会議は、11月20日（火）15時～16時開催、第2回は4月予定。

- ・会長： 清家篤（慶応義塾学事顧問、前塾長、日本私立学校振興・共済事業団理事長）
- ・生田正之（元厚生労働省職業安定局長）
- ・蒲原基道（前厚生労働省事務次官）
- ・菊池馨実（早稲田大学大学院法学研究科長）
- ・駒村康平（慶應義塾大学経済学部教授）
- ・村木厚子（元厚生労働省事務次官）
- ・山田啓二（京都産業大学教授、前京都府知事）

2. 企画委員会

○委員長： 駒村康平（慶應義塾大学経済学部教授）

○委員

- ・朝日雅也（埼玉県立大学教授：障害者福祉）
- ・有村秀一（障害者雇用企業支援協会理事）
- ・池田徹（生活クラブ風の村理事長）
- ・石崎由希子（横浜国立大学大学院国際社会科学研究院准教授）
- ・奥田知志（NPO法人抱樸理事長）
- ・久保寺一男（就労継続支援A型事業所全国協議会理事長）
- ・丸物正直（全国重度障害者雇用事業所協会専務理事）
- ・村木太郎（全国シルバー人材センター事業協会専務理事）

（※）2018年度は5回開催予定。

3. 部会

（1）「働きづらさをテーマにした、新たなダイバーシティ就労支援」制度の基本構想の検討

○ダイバーシティ就労全体構想構築部会

（※）2019年度発足予定。

（2）「経済・財政・社会保障収支・労働需給バランス」と働きづらさを抱える者の就労促進との関係を分析

○「経済・財政・社会保障収支バランス」検討部会

(※) 2018年度は3回開催予定。

(3) 海外の状況及び日本との国際比較を整理分析

○「海外の状況整理」部会

主要国の、障害者、生活困窮者、その他働きづらさを抱える者に対する就業対策などを調査し、ダイバーシティ就労研究プラットフォームの検討に資する成果をまとめる。

2018年度は検討方向を議論し、2019年度以降本格調査。

(※) 2018年度は、3回開催予定。

(4) 「働きづらさ」の態様別に対応策を検討

以下の各態様の働きづらさを抱える者に対する就労支援策を検討する(2019年度以降)。

○「障害・病気」(精神障害者、がん患者、難病患者、HIV、高次脳機能障害、若年認知症、依存症等)

○「引きこもり、フリーター、ニート」(若年無業、中高年ニートを含む)

○「65歳以上の高齢者」(定年退職者、高齢無業者等)

○「その他」(刑余者、社会的養護施設退所者、LGBT、ホームレス、ネットカフェ難民等)

4. モデル事業

・首都圏と地方圏で、モデル事業を展開する。

(※) 2019年度以降後半事業実施。

5. フォーラムの開催

(※) 2018年度は、2018年度の事業成果を公表し、ダイバーシティ就労の考え方を広めることを目的としたフォーラムの開催(2019年4月を予定)

6. オブザーバー

○日本経済団体連合会 ○日本労働組合総連合会

○日本商工会議所 ○全国中小企業団体中央会 ○中小企業家同友会全国協議会

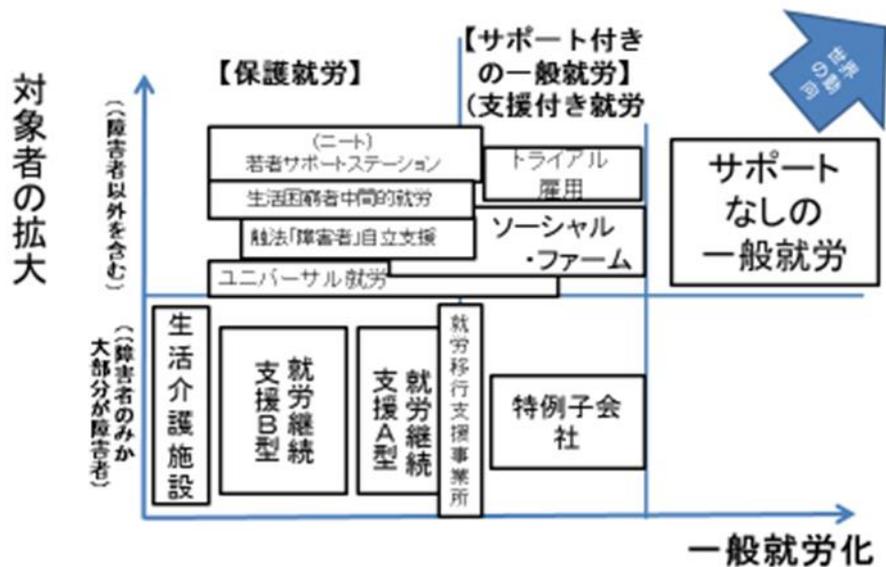
○全国重度障害者雇用事業所協会 ○障害者雇用企業支援協会

○全国知事会 ○ヤマト福祉財団

7. サポート組織：(社団法人)ダイバーシティ就労支援機構

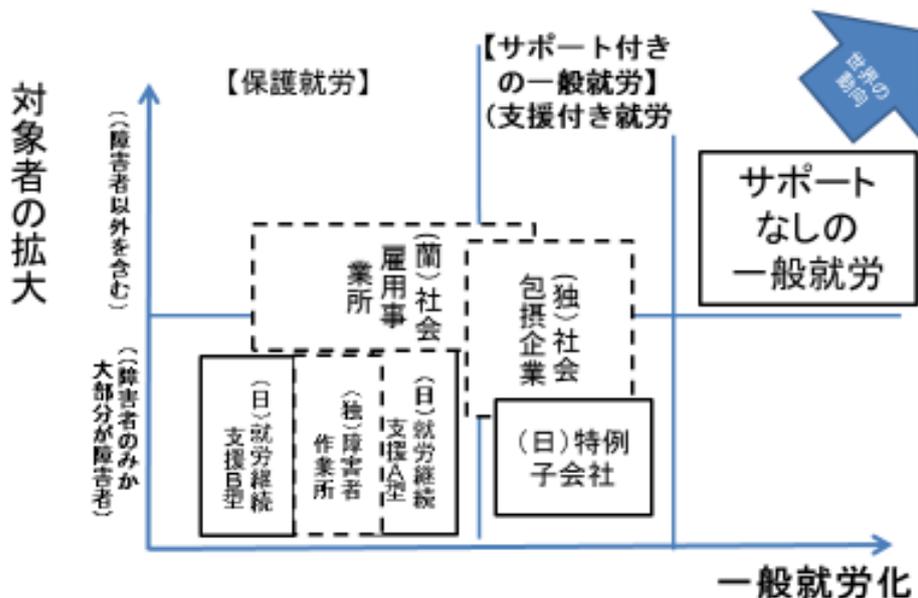
各就労類型の位置関係

1. 日本の障害者各就労類型の位置関係 (岩田作成)



(注)「保護就労」、「支援付き就労」の分野には、その他、「協同労働」等、多様な形態がある。

2. オランダ・ドイツの障害者施設の位置関係 (岩田作成)



大会宣言

～ A 型からの多様な働き方を～ とのテーマのもと、埼玉で初めての A 型フォーラムがここ、大宮ソニックシティ国際会議場をメイン会場として開催されました。埼玉県は、古くから中山道と日光街道の主要な宿場町が中心となって地域コミュニティを形成しているため、大宮、浦和、川口といった中央の都市部の他にも、所沢、川越、熊谷、春日部、越谷、上尾といった中核都市が点在する地域性があります。

交通は、鉄道が東京から放射状に 3 本が埼玉を通過していますが、これらを横断する路線が一つしかなく、鉄道での移動には大きな問題点を抱えています。道路事情も同様で、放射状に走る幹線道路を横断的に結ぶ道路が少なく、埼玉県民の多くが県内の移動に不便さを感じているとともに、東京志向が強まる原因の一つともなっています。実は、このことが、障害者の活動の場を狭めてしまっていることにも通じていて、施設の活動範囲が広がらない一因でもあるように思えます。県内各地の就労支援センターには、多くの障害者が登録されていますが、近年では精神障害のある人の登録が急速に伸び、企業だけではなく A 型事業所にも多くの人が通うようになっていきます。

そこで今回のフォーラムでは、A 型事業所の在り方をめぐり、短時間労働と障害特性について、或いは特例子会社と A 型事業所との関係について議論するとともに、精神障害者にとって、地域で生活を自立するために A 型事業所が貢献できるか、という様々な観点から活発に議論致しました。90 か所を超える A 型事業所を有する埼玉県にあっては、これらのテーマは時機を得たものであり、今後の A 型事業所の在り方に大きな参考となったことは間違いありません。

東京近郊にあって、多くの県民が東京志向を強める中にあって、障害のある人が地域に取り残されることの無いよう、障害のある人の居場所を明確に確保するとともに、雇用の場の確保と障害のある人の活躍の場が広がるために、A 型事業所の果たすべき役割は、大きくなることはあっても、縮小することはあり得ないと断言致します。

一人でも多くの働きたいと思う障害のある人が、働く場を得て、豊かな生活を送る事が出来るよう、A 型事業所がその役割を存分に発揮して行かなければならないと痛感いたします。今後、埼玉においては、各事業所に呼びかけ、様々な形での勉強会や交流会をを開催する中で、全 A ネット埼玉支部の結成を目指してまいります。埼玉が変われば日本が変わる。埼玉の果たす役割は、大きいとの自覚のもとに、A 型事業所の連携を深めていくことを誓い合い、本大会の宣言といたします。

平成 31 年 3 月 9 日

就労継続支援 A 型事業所全国協議会

「はたらく NIPPON ! 計画」A 型フォーラム in さいたま

大会実行委員会、参加者一同