



日本財団
就労支援
フォーラム
NIPPON77カカ

プログラム資料集・抄録集

2020年11月18日(水) ホテルニューオータニ博多

主催：日本財団

協働企画：九州社会就労センター協議会、全国障害者雇用事業所協会、九州地区知的障害者福祉協会、福岡県知的障がい者福祉協会、全国身体障害者施設協議会、全国精神保健職親会、日本作業療法士協会、福岡県作業療法協会、全国就労移行支援事業所連絡協議会、日本相談支援専門員協会、福岡県障害者就業・生活支援センター連絡会

後援：厚生労働省、福岡県、福岡市

就労支援 フォーラム NIPPON77ホカ

目次

- 1 基調講演
「報酬改定と障害者の就労支援施策の再編」
- 12 分科会2
「地域との繋がりで広がる障害者就労の可能性—感染症・災害時の教訓も踏まえて」
- 42 分科会3
「精神科病院・診療所から企業へのルートを広げよう！」
- 57 分科会4
「障害者のQOL向上に向けた新ライフモデルプランとは」
- 68 活動抄録集

基調講演

報酬改定と障害者の就労支援施策の再編

障害者就労の現状と今後について
～令和3年度障害福祉サービス等報酬改定の検討状況～

令和2年11月18日

厚生労働省障害福祉課
石井 悠久(いしい ちかひさ)

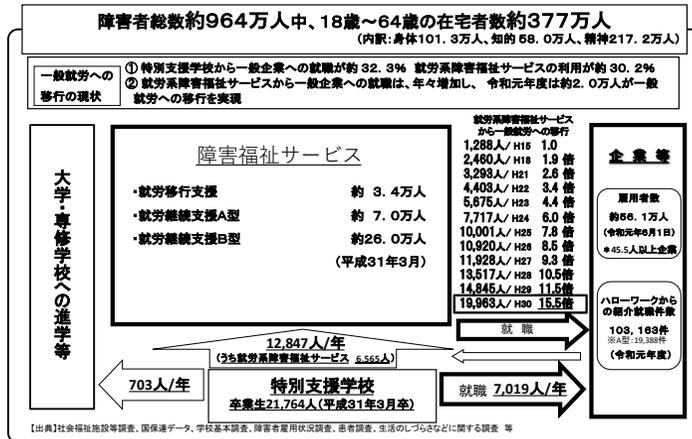
I 就労系障害福祉サービスの現状

II 令和3年度障害福祉サービス等報酬改定の検討状況

III 雇用と福祉の連携

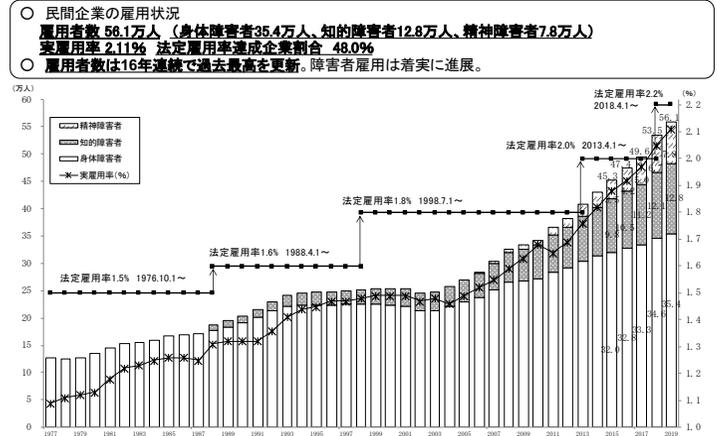
IV 参考資料

就労支援施策の対象となる障害者数/地域の流れ



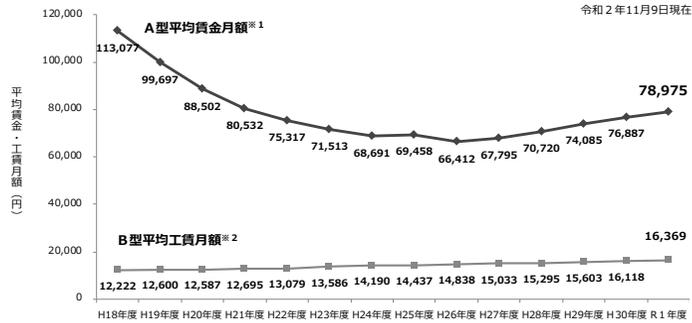
障害者雇用の状況

(2019年6月1日現在)



就労継続支援事業所における平均賃金・工賃月額の推移

- 就労継続支援 A 型事業所の平均賃金月額は、平成26年度までは減少傾向であったが、近年は増加傾向。
- 就労継続支援 B 型事業所の平均工賃月額は、平成20年度以降、毎年増加（H18→R1 33.9%増）。



※1 平成23年度までは、就労継続支援A型事業所、福祉工場における平均賃金
 ※2 平成23年度までは、就労継続支援B型事業所、授産施設、小規模通所授産施設における平均工賃
 【出典】 工賃・賃金実績報告（厚生労働省障害福祉課調べ）

障害者の活躍する場の広がり

- 人材確保が課題となっている産業や、高齢化に悩む地域を支えている事例が産み出されている。
- 様々な業界、分野と連携し、地域において障害者が活躍する場が拡大。

就労継続支援A型事業所の事例

- <事例1> 障害者が地域の産業を支えている事例
 【(株)九神ファームめむろ(北海道)】
- 就労継続支援A型事業所として、農業と加工作業を組合せて通年の作業を確保。
 - 知的障害のある利用者20人が、主にジャガイモの生産と加工を行い、総菜チェーンや地元の食堂に販売し、安定収益を上げている。利用者から支援スタッフへのキャリアアップも実現。
 - 地域の高齢者を積極的に雇用し、農業の経験や知恵を伝承。高齢者の生きがい創出にも貢献。
 - 令和元年度の平均月額賃金：約11万6千円



就労継続支援B型事業所の事例

- <事例2> 障害者が高齢者を支える事例
 【(社)福池田博愛会 セルプ着蔵(徳島県)】
- 知的障害のある利用者約60人が働く当該事業所は弁当・パンの製造販売等、喫茶室も運営し、地域住民との交流の場になっている。
 - さらに、食料品や生活用品を、山間部の高齢者へ定期的に宅配し、同時に高齢者を見守り、話し相手となることで地域を支えている。
 - 地元の民間企業とともに、見守り協力機関として自治体と協定を結んでおり、一人暮らしの高齢者を守る活動の充実強化に貢献。
 - 令和元年度の平均月額工賃は、約2万7千円



I 就労系障害福祉サービスの現状

II 令和3年度障害福祉サービス等報酬改定の検討状況

III 雇用と福祉の連携

IV 参考資料

障害福祉サービス等報酬改定検討チームについて

障害福祉サービス等に係る報酬について、報酬改定の検討を行うため、厚生労働省内に「障害福祉サービス等報酬改定検討チーム」を設置し、アドバイザーとして有識者の参画を求めて、公開の場で検討を行う。

厚生労働省	主査	検討過程の客観性・透明性の担保のために参画アドバイザー(10名)	
	・厚生労働大臣政務官	・石津 寿恵	明治大学教授
副主査	・井出 健二郎	昭和女子大学教授	
・障害保健福祉部長	・岩崎 香	早稲田大学人間科学学術院教授	
構成員	・小川 正洋	柏市保健福祉部障害福祉課長	
・企画課長	・小島 伊純	白岡市健康福祉部福祉課長	
・障害福祉課長	・佐藤 香	東京大学社会科学研究所教授	
・精神・障害保健課長	・田村 正徳	埼玉医科大学客員教授	
・障害児・発達障害者支援室長兼地域生活支援推進室長	・野澤 和弘	毎日新聞客員編集委員	
・職業安定局雇用開発部障害者雇用対策課(オブザーバー)	・橋本 美枝	成田地域生活支援センター施設長	
	・平野 方昭	立教大学教授	(敬称略、50音順)

※ 主査が必要と認める時は、関係者から意見を聞くことができる。

【当面の検討項目】
 (1) 障害福祉サービス等報酬改定の基礎資料を得るための各種調査 (2) 令和3年度障害福祉サービス等報酬改定 等

【開催スケジュール(実情)】	【スケジュール(予定)】
第6回：令和2年2月4日(火) 報酬改定の検討開始、各種調査の検討	第20回：令和2年11月12日(木) 令和2年度障害福祉サービス等経営実態調査等の結果について最終検討(障害サービス②)
第7回：令和2年6月19日(金) 今後の検討の進め方について	【5月～】 個別サービスや機動的な事項について検討
第8～12回：7/8、7/16、7/21、7/28、8/7 関係団体とアライン	12月：基本的な考え方の整理、取りまとめ
第13回：令和2年6月27日(木) ヒアリングまとめ、主な論点案	令和3年2月：令和3年度障害福祉サービス等報酬改定案の取りまとめ
第14回：令和2年9月11日(金) 個別検討(共同生活援助、自立生活援助等)	3月：関係者の改定、通知等の発信
第15回：令和2年9月24日(金) 個別検討(障害サービス①)	4月：改定後の障害福祉サービス等報酬の適用
第16回：令和2年10月5日(月) 個別検討(障害児通所支援)	
第17回：令和2年10月12日(月) 個別検討(障害児入所施設、訪問系サービス)	
第18回：令和2年10月19日(月) 個別検討(施設入所支援、生活介護、福祉入所等)	
第19回：令和2年10月30日(金) 個別検討(計画相談支援、障害児相談支援等)	

令和2年障害福祉サービス等経営実態調査結果(各サービスの収支差率)

第20回障害福祉サービス等報酬改定検討チーム(R2.11.12)資料2より抜粋

サービスの種類	令和2年調査 実態調査			サービスの種類	令和2年調査 実態調査		
	平成29年度 決算	令和元年 決算	対28年度 増減		平成29年度 決算	令和元年 決算	対28年度 増減
訪問系サービス				相談系サービス			
居宅介護	5.9%	5.3%	△0.6%	自立生活援助※		2.7%	
重度訪問介護	7.9%	5.9%	△2.0%	計画相談支援	1.0%	0.5%	△0.5%
同行支援	5.3%	5.1%	△0.2%	地域移行支援	4.2%	3.0%	△1.2%
行動支援	6.5%	4.0%	△2.5%	地域定着支援	1.7%	5.2%	3.5%
日中活動系サービス				障害児相談支援			
短期入所	3.8%	4.0%	0.2%	障害児通所・訪問サービス	△0.5%	1.5%	2.0%
療養介護	3.3%	1.6%	△1.7%	児童発達支援	4.8%	1.2%	△3.6%
生活介護	5.3%	8.9%	3.6%	医療型児童発達支援※	0.0%	1.3%	1.3%
施設系・居住系サービス				放課後等デイサービス			
施設入所支援	4.8%	6.3%	1.5%	居宅訪問型児童発達支援※	10.9%	10.7%	△0.2%
共同生活援助(介護サービス包括型)	9.2%	7.3%	△1.9%	保育所等訪問支援	0.4%	△0.5%	△0.9%
共同生活援助(日中サービス支援型)※	11.5%			障害児入所サービス			
共同生活援助(外部サービス利用型)	6.8%	6.3%	△0.5%	福祉系障害児入所施設	0.0%	0.2%	0.2%
訓練系・就労系サービス				医療型障害児入所施設			
自立訓練(機能訓練)※	2.1%	1.3%	△0.8%	全体	2.2%	1.9%	△0.3%
自立訓練(生活訓練)	9.2%	6.4%	△2.8%	全サービス平均(参考)	5.9%	5.0%	△0.9%
就労移行支援	9.5%	5.5%	△4.0%	<参考> ○平成30年度の遊差率：+4.47% ○令和元年10月の改定率：+2.00%(6か月分+1.00%)			
就労継続支援A型	14.2%	4.2%	△10.0%				
就労継続支援B型	12.8%	6.0%	△6.8%				
就労定着支援	2.9%						

収支差率＝(障害福祉サービス等の収支額－障害福祉サービス等の費用額)÷障害福祉サービス等の収支額
 注1) サービスの種類(「※」のあるサービスについては、集計施設・事業所数が少なく、集計結果に假々のデータが強く影響していると考えられるため参考数値として公表している。
 注2) 医療型障害児入所施設については、後掲回数表が掲載されていないため公表の対象外としている。

障害福祉サービス等報酬改定検討チームに提示した論点①(就労系)

第15回(9/24)検討チームで提示した論点

就労移行支援に係る論点

- 論点1 基本報酬について
- 論点2 支援の質の向上について
- 論点3 一般就労の範囲について(前回改定時に引き続き検討・検証を行うとされた事項)

就労定着支援に係る論点

- 論点1 基本報酬等について
- 論点2 支給要件等について

就労継続支援A型に係る論点

- 論点1 基本報酬について ⇨ P12
- 論点2 一般就労への移行の促進について
- 論点3 最低賃金減額特例等について(前回改定時に引き続き検討・検証を行うとされた事項)

就労継続支援B型に係る論点

- 論点1 基本報酬について ⇨ P15
- 論点2 多様な就労支援ニーズへの対応について
- 論点3 一般就労への移行の促進について

就労系サービス(横断事項)に係る論点

- 論点1 新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた実績算出について
- 論点2 在宅でのサービス利用の要件等について
- 論点3 施設外就労について

障害福祉サービス等報酬改定検討チームに提示した論点②(就労系)

第20回(11/12)検討チームで提示した論点

就労系サービスに係る論点

- 論点1 就労継続支援A型に係る基本報酬について ⇨ P13～14
- 論点2 就労継続支援B型に係る基本報酬について ⇨ P16～18
- 論点3 就労継続支援における一般就労への移行の促進について
- 論点4 新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた実績算出について(横断事項) ⇨ P19

障害福祉サービス等報酬改定検討チームにおける資料・議事録は、
 厚生労働省ホームページからご覧いただけます。
https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/other-syougai_446935_00001.html

厚生労働省トップページ>政策について>審議会・研究会等>障害保健福祉部が実施する検討会等>障害福祉サービス等報酬改定検討チーム

【論点1】(就労継続支援A型)の基本報酬について

第15回障害福祉サービス等報酬改定検討チーム(R2.9.24)資料2(一部修正)より抜粋

検討の方向性

- 他の就労系サービスの状況を踏まえ、引き続き、実績に応じた報酬体系としてはどうか。
 - その上で、「1日の平均労働時間」により就労継続支援A型の取組を評価することは、一定の合理性があるものの、短時間から働きたいといった利用者の支援ニーズや経営改善により「働く場」としての健全化を図っている事業所の実態を十分に反映することが難しい側面もあるため、一部見直しことを検討してはどうか。
 - 具体的には、就労継続支援A型が雇用契約の締結のもとで支援を実施するものであることを踏まえ、障害者が「働く場」として更に質を高めていく観点から、「1日の平均労働時間」に加え、「経営改善計画の有無やその内容」や「キャリアアップの仕組みの有無やその内容」、「精神障害者等の短時間労働者等の受け入れ状況」などの複数の項目における評価スコア化し、当該スコアを実績として評価することを検討してはどうか。なお、項目の検討に当たっては、質の高い支援を行っている事業所の取組内容や、「もにす企業」の認定基準などを参考にしてみてもどうか。
 - また、事業所のホームページ等を通じて、当該スコアに係る各項目の評価内容をすべて公表することを事業所に義務づけることを検討してはどうか。
- ※ 平成30年4月から開始している情報公表制度との連動についても検討

【論点2】就労継続支援B型に係る基本報酬について

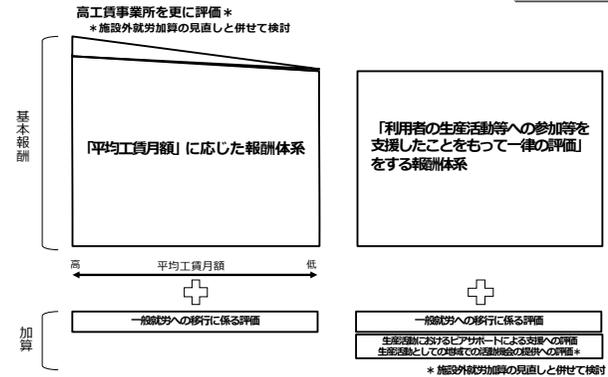
第20回障害福祉サービス等報酬改定検討チーム (R2.11.12) 資料9 (一部修正) より抜粋

検討の方向性②

- また、各報酬体系については、事業所単位とし、既存の事業所や自治体の事務手続きが過重な負担とならないよう十分留意した上で、自治体にどちらの報酬体系とするか届け出るものとすることを検討してはどうか。
 例えば、「平均工賃月額」に応じた報酬体系については、各事業所が特別な事情がない限り3年毎（次の計画期は令和3年度から）に作成し、自治体に提出することになっている「工賃向上計画」の提出と合わせて行うなど、効率的な手続きを検討してはどうか。
- なお、今後の就労継続支援B型の在り方については、現在検討中の報酬改定の見直し内容も踏まえつつ、雇用担当部局（職業安定局）と連携し、検討を進めることとしてはどうか。

(就労継続支援B型における) 報酬体系の類型化と報酬上の評価 (イメージ)

第20回障害福祉サービス等報酬改定検討チーム (R2.11.12) 資料9 (一部修正) より抜粋



新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を踏まえた今後の実績算定の取扱いについて (案)

第20回障害福祉サービス等報酬改定検討チーム (R2.11.12) 資料9より抜粋

【令和3年度にかかる報酬の取扱い】 ※ 令和4年度以降にかかる報酬の取扱いについては改めて検討

サービス	現行の取扱い	現在検討中の見直し内容	柔軟な取扱い (案)
就労移行支援	前年度の就労定着率の実績を踏まえて評価	過去2年間の就労定着率の実績を踏まえて評価	①「令和元年度～令和2年度」 ②「平成30年度～令和元年度」 いずれかの就労定着率の実績で評価
就労定着支援	過去3年間の支援期間の就労定着率の実績を踏まえて評価		①「平成30年度～令和元年度 (2年間)」 ②「平成30年度～令和2年度 (3年間)」 いずれかの支援期間の就労定着率の実績を用いて算出
就労継続支援A型	前年度の1日の平均労働時間の実績を踏まえて評価	前年度の複数の評価項目の実績を踏まえて評価	1日の平均労働時間は ①「平成30年度」 ②「令和元年度」 ③「令和2年度」 いずれかの実績を用いて算出 それ以外の評価項目は基本的には「令和2年度」の実績を用いて算出
就労継続支援B型	前年度の平均工賃月額の実績を踏まえて評価		①「平成30年度」 ②「令和元年度」 ③「令和2年度」 いずれかの平均工賃月額の実績で評価 ※「平均工賃月額」に応じた報酬体系の場合

I 就労系障害福祉サービスの現状

II 令和3年度障害福祉サービス等報酬改定の検討状況

III 雇用と福祉の連携

IV 参考資料

障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会

1. 趣旨

障害者の就労支援は、雇用施策と福祉施策との連携の下、その取組を進め、進展してきたが、雇用・福祉施策の双方で整理、対応していくべき課題も引き続き存在している。

また、近年、技術革新や多様な働き方の普及など、障害者就労を取り巻く環境も変化してきており、新たな支援ニーズも出てきている。さらに、新型コロナウイルス感染症への対応として、テレワークでの在宅勤務など、新たな生活様式の定着を見逃さず取組が求められ、ウィズ・ポストコロナ時代には、障害者就労の可能性の拡充が予想される。

これらの課題や変化に対応し、障害者がより働きやすい社会を実現していくためには、雇用施策と福祉施策が引き続き連携し、対応策を探っていくことが必要となる。本年9月には、厚生労働省内の「障害者雇用・福祉連携強化プロジェクトチーム」において、障害者就労に係る雇用施策と福祉施策の連携強化について中間報告を取りまとめたところである。

このため、本検討会は、この取りまとめの内容も踏まえつつ、雇用施策と福祉施策の更なる連携強化に向け、必要な対応策のより具体的な検討の方向性を議論することを目的として開催するものである。

2. 主な検討事項

- (1) 効果的で、切れ目ない専門的支援体制の構築について
- (2) 技術革新や環境変化を踏まえた多様な就労支援ニーズへの対応について
- (3) その他雇用施策と福祉施策の連携強化に関する事項について

3. 構成

構成員は、別紙のとおりとする。

4. その他

- (1) 本検討会は、厚生労働省大臣官房高齢・障害者雇用開発課長及び社会・援護局障害保健福祉部長が構成員の参集を求めて開催する。
- (2) 本検討会には、座長を置き、構成員の互選により選出する。座長は、本検討会を統括する。
- (3) 本検討会には、座長代理を置くことができる。座長代理は、構成員から座長が指名し、座長に補佐するとともに、座長に事故があるときには、その職務を代行することとする。
- (4) ～(7) 略

令和2年11月6日 第1回障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会
 (1) 検討会の開催について (2) 障害者雇用・福祉施策の現状について (3) 今後の検討会の進め方について
 (4) 意見交換 (5) その他

令和2年11月17日 第2回障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会
 (1) 関係団体からのヒアリング (2) その他

別紙 (障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会 構成員)

阿部 一彦	社会福祉法人日本身体障害者団体連合会 会長	酒井 大介	全国就労移行支援事業所連絡協議会 会長
○ 阿部 正浩	中央大学経済学部 教授	眞保 智子	法政大学現代福祉学部 教授
阿由麻 寛	社会福祉法人 全社社会福祉協議会全国社協対応センター協議会 会長	鈴木 龍也	福島県立相馬支援学校 校長
池田 三知子	一般社団法人 日本経済団体連合会 労働政策本部長	竹下 義樹	社会福祉法人日本視覚障害者団体連合会 会長
岡田 久美子	公益社団法人全国精神保健福祉会連合会 理事長	永松 悟	庁業市長
菊池 馨実	早稲田大学法学術院 教授	仁平 章	日本労働組合総連合会総合政策推進局 局長
久保 厚子	一般社団法人全国手をつなぐ育成会連合会 会長	長谷川 珠子	福島大学行政政策学類 准教授
倉知 延章	九州大学人間科学部 教授	山口 祥義	佐賀県知事
◎ 駒村 康平	鹿嶋学院大学経済学部 教授	オブザーバー：厚生労働省人材開発統括官特別支援室 文部科学省初等中等教育局特別支援教育課 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構	(五十音順・敬称略)
酒井 京子	NPO 法人全国就業支援ネットワーク 代表理事	◎ 座長 ○ 座長代理	

2040年を展望した社会保障・働き方改革本部 障害者雇用・福祉連携強化プロジェクトチーム
 「障害者就労支援の更なる充実・強化に向けた主な課題と今後の検討の方向性」(中間取りまとめ) 概要①

第1 基本的な現状認識と今後の検討の方向性

1 障害者就労支援施策の沿革

- 平成18年に、「就労支援 1 歩のむとつとした障害者自立支援法（現、障害者総合支援法）」が施行されて以降、以下の体系で就労支援を展開。
 - ・ 雇用施策：雇用率制度と納付金制度を基軸に、ハローワーク、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターが支援を提供
 - ・ 福祉施策：就労系障害福祉サービスとして、就労移行支援、就労継続支援（A 型・B 型）、就労定着支援（平成30年4月から新設）を提供
 - 両者ともに時勢に応じた制度改正を経て、近年、障害者雇用は着実に進展し、同様に「福祉から雇用」への流れも進展。

2 基本的な現状認識

- 双方に進展している障害者の就労支援であるが、その一方で、昨今、雇用・福祉施策の双方で整理・解決していくべき課題等も顕在化。
- 雇用施策と福祉施策の制度が確立していること等による課題**
 - ・ 就労能力や適性を客観的に評価し、可視化していく手法等が確立されていないため、支援の利用に当たっての判断が現場に任せられている実態。
 - ・ 医療面や生活面の支援が必要な重度障害者等についても就労支援ニーズが増大する中で、障害者就労を支える人材その確保が質・量とも限定定的。
 - ・ 「制度の倉庫」が生じ、十分な対応が出来ていない部分がある一方で、支援施策間の役割関係の不明確な支援内容の重複等の指摘も受ける。
- 就労支援ニーズの増大に対応する必要性が生じた課題**
 - ・ 障害者について、これまで就職や職場定着に重点が置かれてきたところ、中長期的なキャリア形成のニーズが増大。
 - ・ 在宅就労・テレワーク・短時間勤務や雇用以外の働き方等の多様な働き方のニーズが増大。
 - ・ 技術革新の進展や新型コロナウイルスの影響によりオンラインの就労支援やテレワーク等のニーズが増大。ウィズ・ポストコロナ時代には就労の可能性が拡大。

【現行制度が抱えている課題】

- <雇用施策に内在している課題>
 - ・ 障害者雇用の進展による納付金財政の逼迫、大企業や就労継続支援A型事業所等への障害者雇用調整金の上限のない支給等の課題の指摘。
 - ・ 雇用率制度における対象障害者の範囲や在宅就業障害者支援制度等について、福祉施策との連携を進めながら検討する必要。
- <福祉施策に内在している課題>
 - ・ 就労移行支援について、一般就労への移行実績が未だ低調な事業所が一定数存在。
 - ・ 就労継続支援A型型について、最低賃金を支払えるだけの収益をあげられる生産活動が行われておらず、経営改善が必要な事業所が全体の約7割。
 - ・ 就労継続支援B型型について、利用者の障害特性や利用ニーズが多様化している実態があり、工賃向上の取組に馴染まない利用者も増えているとの指摘。

3 今後の検討の方向性

- 雇用・福祉施策の両者の一体的展開を推進し、効果的で、切れ目ない専門的支援体制を構築。
- 両者が一丸となった就労支援に係る専門人材の育成・確保を推進するとともに、障害者本人や企業等からの新たな支援ニーズに対応。
- 雇用・福祉施策双方において現行制度が抱えている課題についても、その在り方を再確認・再整理し、解消を目指す検討。

「障害者就労支援の更なる充実・強化に向けた主な課題と今後の検討の方向性」(中間取りまとめ) 概要②

第2 障害者の就労支援に関する当面の方向性

1 効果的で、切れ目ない専門的支援体制の構築

- (1) 共通のプラットフォームとして活用できる評価の仕組みの創設等
 - 就労能力や適性の評価の仕組みの創設や一人一人の就労に向けた支援計画（就労支援プラン）の共有化を検討。
 - (2) 就労支援人材の育成・確保
 - 専門的な支援人材について、雇用・福祉施策を跨がる統一的なカリキュラムの作成や共通の人材育成の仕組みを構築する等を検討。
 - 各就労支援機関の役割の明確化等を図りながら、障害者就労に携わる専門的な支援人材の役割等を整理。
 - (3) 通勤や職場等における支援の充実等
 - 令和2年10月から実施する雇用施策と福祉施策の連携による新たな取組の実施状況等を踏まえながら検討。
 - 就労定着支援事業や障害者就業・生活支援センター、職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援について、それぞれの役割分担を明確化。

2. 技術革新や環境変化を踏まえた多様な就労支援ニーズへの対応

- (1) 就労支援人材の育成・確保 ※1(2)と同じ
- (2) 多様な就労支援ニーズへの対応
 - 障害者雇用において業務創出・改善やテレワークの促進を図るとともに、就労支援の現場においてもテレワーク等による在宅就労も想定した支援策を検討。
 - 多様なニーズに即した有職者の訓練やオンラインによる研修を含め、人材開発施策とも連携しながら、今後の対応策を検討。
 - 短時間雇用や雇用関係以外の働き方など、多様な働き方への対応も検討。

3. 雇用・福祉施策双方において現行制度が抱えている課題への対応

- (1) 障害者雇用促進制度の在り方等の見直し
 - 障害者雇用率・納付金制度における就労継続支援A型事業所の取扱いを検討。
 - 障害者雇用率制度の対象障害者の範囲について、精神通院医療の自立支援医療受給者証や指定難病の医療受給者証の交付者等、障害者手帳を所持していない者に関する取扱いの検討を進めるとともに、1(1)の検討内容も踏まえ、その利活用も視野に、引き続き検討。
 - 職業リハビリテーション機関（ハローワークや地域障害者職業センター）について、福祉施策との連携を更に進めていく中で、その役割や在り方を再確認。
- (2) 就労系障害福祉サービスの見直し
 - 現行の制度下で展開されている支援の枠組みの再編も視野に、就労系障害福祉サービスの在り方を再確認し、目の前の課題解決に向けた対策を検討。
 - 雇用施策との連携にとまらず、教育・医療などの関連施策との連携や、人材開発施策との関係なども踏まえ検討。

第3 今後について

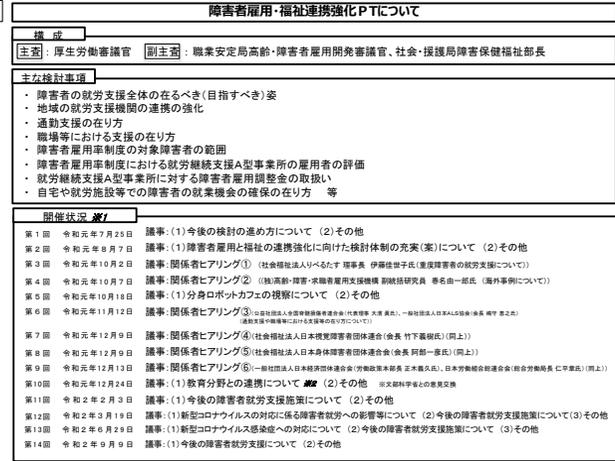
- 今後、障害当事者や労使を含む雇用・福祉施策双方の関係者をお互い、さらに詳細な検討を行う必要。
- 人材開発施策や教育などの関連分野との連携や財源の問題なども含め、様々な観点から検討を深めていくことが重要。新しい在り方を考えることも必要。

➡「雇用施策担当である職業安定局（障害者雇用分科会）」と「福祉施策担当である障害保健福祉部（障害者部会）」による合同検討会の立ち上げ

参考



参考



I 就労系障害福祉サービスの現状

II 令和3年度障害福祉サービス等報酬改定の検討状況

III 雇用と福祉の連携

IV 参考資料

就労継続支援A型 都道府県別平均賃金月額

令和2年11月6日現在

都道府県	平成30年度	令和元年度	伸び率	都道府県	平成30年度	令和元年度	伸び率
北海道	73,204	75,088	102.6%	滋賀県	84,006	77,710	92.5%
青森県	63,777	68,907	108.0%	京都府	90,025	90,636	100.7%
岩手県	79,343	81,536	102.8%	大阪府	78,855	82,097	104.1%
宮城県	73,738	77,626	105.3%	兵庫県	84,358	86,418	102.4%
秋田県	69,736	72,467	103.9%	奈良県	75,131	70,841	94.3%
山形県	75,615	75,678	100.1%	和歌山県	93,415	96,952	103.8%
福島県	74,823	77,673	103.8%	鳥取県	87,756	88,412	100.7%
茨城県	79,553	83,020	104.4%	島根県	88,312	91,513	103.6%
栃木県	68,179	69,690	102.2%	岡山県	78,548	80,912	103.0%
群馬県	68,442	69,075	100.9%	広島県	93,182	97,547	104.7%
埼玉県	72,909	74,687	102.4%	山口県	79,478	82,032	103.2%
千葉県	69,465	71,805	103.4%	徳島県	69,525	72,513	104.3%
東京都	94,429	97,762	103.5%	香川県	73,936	79,724	107.8%
神奈川県	80,508	83,380	103.6%	愛媛県	68,580	70,884	103.4%
新潟県	70,520	73,474	104.2%	高知県	88,488	92,416	104.4%
富山県	65,696	69,201	105.3%	福岡県	73,264	76,153	103.9%
石川県	70,175	70,444	100.4%	佐賀県	83,766	86,948	103.8%
福井県	82,891	86,003	103.8%	長崎県	85,967	90,204	104.9%
山梨県	69,775	70,048	100.4%	熊本県	72,271	74,291	102.8%
長野県	87,271	87,259	100.0%	大分県	81,467	85,367	104.8%
岐阜県	72,522	75,090	103.5%	宮崎県	62,776	65,879	104.9%
静岡県	77,663	79,543	102.4%	鹿児島県	69,722	73,204	105.0%
愛知県	79,065	81,150	102.6%	沖縄県	67,135	70,344	104.8%
三重県	72,959	73,471	100.7%	全国平均	76,887	78,975	102.7%

※ 就労継続支援A型事業所の平均

【出典】 工資・賃金実績報告(厚生労働省障害福祉課調べ)(円/月額)

就労継続支援B型 都道府県別平均工賃月額

令和2年11月6日現在			
都道府県	平成30年度	令和元年度	伸び率
北海道	18,966	19,079	100.6%
青森県	14,136	15,172	107.3%
岩手県	19,363	19,420	100.3%
宮城県	17,490	17,477	99.9%
秋田県	14,869	15,402	103.6%
山形県	11,651	11,828	101.5%
福島県	14,758	14,926	101.1%
茨城県	14,144	14,338	101.4%
栃木県	16,949	17,317	102.2%
群馬県	17,662	17,629	99.8%
埼玉県	14,530	15,009	103.3%
千葉県	15,013	15,215	101.3%
東京都	16,078	16,154	100.5%
神奈川県	14,696	15,119	102.9%
新潟県	15,189	15,083	99.3%
富山県	15,881	16,748	105.5%
石川県	17,175	16,867	98.2%
福井県	21,829	22,043	101.0%
山梨県	16,665	17,036	102.2%
長野県	16,130	15,970	99.0%
岐阜県	15,340	16,486	107.5%
静岡県	16,285	16,511	101.4%
愛知県	16,738	16,888	100.9%
三重県	15,561	16,429	105.6%
全国平均	16,118	16,369	101.6%

※ 就労継続支援B型事業所の平均

【出典】 工賃・賃金実績報告（厚生労働省障害福祉課調べ）（円/月額）

就労継続支援A型における生産活動の経営改善状況（令和2年3月末時点）

- 生産活動の経営状況を把握した3,223事業所のうち、指定基準第192条第2項^(※1)の要件を満たしていない事業所は1,907事業所（59.2%：1,907/3,223）
- このうち、昨年度も同様に指定基準を満たせていなかった事業所は1,534事業所（80.4%：1,534/1,907）

（※1） 就労継続支援A型事業所については、「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく指定障害福祉サービスの事業者の人員、設備及び運営に関する基準」（平成18年厚生労働省令第171号）第192条第2項において、「**生産活動に係る事業の収入から生産活動に係る事業に必要な経費を控除した額に相当する金額が、利用者を支払う賃金の総額以上となるようにしなければならぬ**」こととされている。指定事業者である自治体は、事業所の状況把握を行い、事業所が上記規定を満たせていない場合、経営改善計画書を提出させることとしている。

【生産活動の経営改善状況（令和2年3月31日時点）】 （令和2年11月6日現在）

指定事業所数	経営状況を把握した事業所	指定基準を満たせていない	
3,902	3,223	1,907 ^(※2)	59.2%
		1,534	80.4%

（参考：平成31年3月31日時点）

3,877	3,162	2,093	66.2%
-------	-------	-------	-------

（※2） 指定基準を満たせていない事業所（1,907）のうち、経営改善計画書を提出している事業所は1,701事業所（提出率89.2%）

（厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課調べ）

【都道府県別】 就労継続支援A型における生産活動の経営改善状況（令和2年3月末時点）

令和2年11月6日現在																			
都道府県	指定事業所数	経営状況を把握した事業所数		指定基準を満たせていない事業所数		左記以外（生産活動収入が利用者賃金を上回る事業所）		指定事業所数	経営状況を把握した事業所数		指定基準を満たせていない事業所数		左記以外（生産活動収入が利用者賃金を上回る事業所）						
		把握率	提出率	把握率	提出率	把握率	提出率		把握率	提出率	把握率	提出率							
北海道	110	97	88.2%	60	61.3%	47	78.3%	37	33.1%	24	21.2%	4	57.1%	4	100%	3	42.9%		
青森県	49	31	63.3%	18	58.1%	12	68.7%	13	41.9%	32	65.3%	3	18.7%	3	100%	25	78.1%		
岩手県	34	22	64.7%	17	50.0%	10	60.9%	11	50.0%	7	21.2%	4	57.1%	4	100%	17	52.9%		
宮城県	31	22	71.0%	14	45.2%	0	0%	3	38.1%	48	41	85.4%	19	46.3%	15	31.3%	22	56.3%	
秋田県	16	15	93.8%	10	62.5%	10	100%	5	31.3%	30	25	83.3%	14	50.0%	14	100%	11	44.0%	
山形県	25	22	88.0%	10	45.5%	10	100%	13	56.5%	33	30	90.9%	19	63.3%	19	100%	11	36.7%	
福島県	12	7	58.3%	4	57.1%	4	100%	3	42.9%	20	19	95.0%	5	24.3%	2	40.0%	14	70.0%	
茨城県	85	56	64.7%	19	23.8%	2	11.4%	42	38.4%	28	19	68.0%	8	42.1%	8	100%	11	57.8%	
栃木県	41	32	78.0%	21	65.9%	20	95.2%	11	34.4%	44	44	100%	30	68.2%	29	65.7%	14	31.8%	
群馬県	24	19	79.2%	8	42.1%	8	100%	11	45.8%	22	22	100%	7	31.8%	7	100%	15	68.2%	
埼玉県	40	38	95.0%	34	85.0%	22	64.7%	4	10.0%	30	29	96.7%	16	62.1%	17	64.4%	11	37.0%	
千葉県	81	55	68.0%	32	39.5%	31	96.9%	29	48.0%	7	26	100%	12	46.2%	12	100%	14	53.8%	
東京都	84	55	65.5%	44	52.4%	40	100%	47	55.5%	111	111	100%	1	1.1%	1	100%	10	90.9%	
神奈川県	50	26	52.0%	20	40.0%	14	35.0%	9	31.0%	34	33	97.1%	22	64.7%	22	100%	11	33.3%	
新潟県	24	23	95.8%	10	43.5%	10	100%	13	54.5%	19	10	100%	3	35.0%	3	100%	7	70.0%	
富山県	28	26	92.9%	22	84.4%	21	95.5%	4	15.4%	138	23	16.1%	9	58.1%	8	100%	14	60.9%	
石川県	33	32	97.0%	20	62.5%	20	100%	12	37.5%	43	41	95.3%	23	54.1%	23	100%	18	43.9%	
福井県	41	35	85.4%	29	82.3%	28	96.8%	8	17.1%	36	29	80.6%	4	13.8%	2	5.6%	28	86.2%	
山梨県	17	15	88.2%	9	60.0%	8	88.9%	4	40.0%	119	110	92.4%	75	68.2%	72	94.5%	35	31.8%	
長野県	24	33	137.1%	10	39.3%	5	33.0%	23	89.7%	37	37	100%	10	27.0%	10	100%	27	73.0%	
岐阜県	82	82	100%	43	52.4%	43	100%	39	47.6%	29	23	95.8%	9	39.1%	9	100%	14	60.9%	
静岡県	81	45	54.2%	22	31.2%	20	100%	21	38.9%	48	23	47.9%	8	38.1%	8	100%	14	60.9%	
愛知県	105	76	72.4%	39	37.1%	39	100%	17	22.4%	101	88	85.4%	56	55.4%	53	100%	30	34.1%	
三重県	76	50	65.8%	38	48.7%	37	94.9%	11	22.0%	合計	2,123	1,740	82.1%	876	54.1%	878	88.8%	765	43.9%

注1 赤字については、合計における都道府県の平均値より低い場合。

注2 赤字については、合計における都道府県の平均値より高い場合。

注3 指定都市及び中核市が指定事業者である事業所は含まない。

（厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課調べ）

【指定都市別】 就労継続支援A型における生産活動の経営改善状況（令和2年3月末時点）

令和2年11月6日現在											
指定事業者	指定事業所数	経営状況を把握した事業所数		指定基準を満たせていない事業所数		左記以外（生産活動収入が利用者賃金を上回る事業所）					
		把握率	提出率	把握率	提出率	把握率	提出率				
札幌市	113	70	61.9%	60	85.7%	44	73.3%	10	14.3%		
仙台市	24	19	79.2%	17	89.5%	14	82.4%	2	10.5%		
さいたま市	23	21	91.3%	14	66.7%	12	85.7%	7	33.3%		
千葉市	15	15	100%	9	60.0%	9	100%	6	40.0%		
横浜市	32	31	96.9%	14	45.2%	4	28.6%	17	54.8%		
川崎市	13	12	92.3%	6	50.0%	6	100%	6	50.0%		
相模原市	10	9	90.0%	8	88.9%	8	100%	1	11.1%		
新潟市	19	18	94.7%	8	44.4%	8	100%	10	55.6%		
静岡市	28	22	78.6%	16	72.7%	16	100%	6	27.3%		
浜松市	29	26	89.7%	12	46.2%	12	100%	14	53.8%		
名古屋市	105	94	89.5%	63	67.0%	63	100%	31	33.0%		
京都市	46	42	91.3%	23	54.8%	23	100%	19	45.2%		
大阪市	178	149	83.7%	118	79.2%	89	75.4%	31	20.8%		
堺市	18	18	100%	10	55.6%	9	90.0%	8	44.4%		
神戸市	42	41	97.6%	22	53.7%	22	100%	19	46.3%		
岡山市	64	63	98.4%	47	74.6%	47	100%	16	25.4%		
広島市	38	35	92.1%	23	65.7%	23	100%	12	34.3%		
北九州市	51	42	82.4%	26	61.9%	26	100%	16	38.1%		
福岡市	66	55	83.3%	24	43.6%	24	100%	31	56.4%		
熊本市	55	50	90.9%	27	54.0%	27	100%	23	46.0%		
合計	959	832	85.9%	547	65.7%	486	88.8%	285	34.3%		

注1 赤字については、合計における指定都市の平均値より低い場合。

注2 赤字については、合計における指定都市の平均値より高い場合。

（厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課調べ）

【中核市別】就労継続支援A型における生産活動の経営改善状況(令和2年3月末時点)

(令和2年11月6日現在)

指定支庁名	指定事業所名	事業所数	生産活動の経営改善状況(令和2年3月末時点)		生産活動の経営改善状況(令和2年3月末時点)	指定支庁名	指定事業所名	事業所数	生産活動の経営改善状況(令和2年3月末時点)		生産活動の経営改善状況(令和2年3月末時点)
			売上高(千円)	経常利益(千円)					売上高(千円)	経常利益(千円)	
高松市	7	8	71.3%	17.3%	3	10%	4	105.0%	1	25.0%	
丸亀市	7	8	85.7%	2	33.3%	2	100%	4	88.7%	0	
香川県	23	21	91.3%	17	81.5%	17	100%	4	18.0%	0	
大分県	18	11	61.1%	14	77.8%	8	100%	3	15.0%	0	
福岡県	14	17	94.4%	10	58.8%	10	100%	7	47.5%	0	
和歌山県	8	7	87.5%	8	100%	4	100%	3	38.0%	0	
山形県	5	3	60%	5	100%	0	0%	0	0%	0	
徳島県	8	7	87.5%	10	125%	0	0%	0	0%	0	
福山県	4	4	100%	1	25%	1	100%	0	0%	0	
山梨県	8	5	62.5%	1	12.5%	8	100%	4	50%	0	
宇都宮県	21	22	105%	12	57.1%	12	100%	11	52.4%	0	
茨城県	8	8	100%	2	25%	3	100%	3	100%	0	
富山県	18	0	0%	-	-	-	-	-	-	-	
石川県	12	12	100%	10	83.3%	7	100%	2	16.7%	0	
福井県	7	4	57.1%	7	100%	4	100%	4	57.1%	0	
岐阜県	18	4	22.2%	5	27.8%	8	100%	0	0%	0	
静岡県	18	16	88.9%	8	44.4%	8	100%	2	22.2%	0	
愛知県	18	16	88.9%	8	44.4%	8	100%	2	22.2%	0	
三重県	4	4	100%	2	50%	1	100%	2	50%	0	
滋賀県	4	4	100%	2	50%	1	100%	2	50%	0	
京都府	4	4	100%	2	50%	1	100%	2	50%	0	
大阪府	4	4	100%	2	50%	1	100%	2	50%	0	
兵庫県	4	4	100%	2	50%	1	100%	2	50%	0	
奈良県	4	4	100%	2	50%	1	100%	2	50%	0	
和歌山県	4	4	100%	2	50%	1	100%	2	50%	0	
鳥取県	4	4	100%	2	50%	1	100%	2	50%	0	
島根県	4	4	100%	2	50%	1	100%	2	50%	0	
岡山県	4	4	100%	2	50%	1	100%	2	50%	0	
広島県	4	4	100%	2	50%	1	100%	2	50%	0	
山口県	4	4	100%	2	50%	1	100%	2	50%	0	
徳島県	4	4	100%	2	50%	1	100%	2	50%	0	
香川県	4	4	100%	2	50%	1	100%	2	50%	0	
高松市	4	4	100%	2	50%	1	100%	2	50%	0	
丸亀市	4	4	100%	2	50%	1	100%	2	50%	0	
香川県	4	4	100%	2	50%	1	100%	2	50%	0	
大分県	4	4	100%	2	50%	1	100%	2	50%	0	
福岡県	4	4	100%	2	50%	1	100%	2	50%	0	
和歌山県	4	4	100%	2	50%	1	100%	2	50%	0	
山形県	4	4	100%	2	50%	1	100%	2	50%	0	
徳島県	4	4	100%	2	50%	1	100%	2	50%	0	
福山県	4	4	100%	2	50%	1	100%	2	50%	0	
山梨県	4	4	100%	2	50%	1	100%	2	50%	0	
宇都宮県	4	4	100%	2	50%	1	100%	2	50%	0	
茨城県	4	4	100%	2	50%	1	100%	2	50%	0	
富山県	4	4	100%	2	50%	1	100%	2	50%	0	
石川県	4	4	100%	2	50%	1	100%	2	50%	0	
福井県	4	4	100%	2	50%	1	100%	2	50%	0	
岐阜県	4	4	100%	2	50%	1	100%	2	50%	0	
静岡県	4	4	100%	2	50%	1	100%	2	50%	0	
愛知県	4	4	100%	2	50%	1	100%	2	50%	0	
三重県	4	4	100%	2	50%	1	100%	2	50%	0	
滋賀県	4	4	100%	2	50%	1	100%	2	50%	0	
京都府	4	4	100%	2	50%	1	100%	2	50%	0	
大阪府	4	4	100%	2	50%	1	100%	2	50%	0	
兵庫県	4	4	100%	2	50%	1	100%	2	50%	0	
奈良県	4	4	100%	2	50%	1	100%	2	50%	0	
和歌山県	4	4	100%	2	50%	1	100%	2	50%	0	
鳥取県	4	4	100%	2	50%	1	100%	2	50%	0	
島根県	4	4	100%	2	50%	1	100%	2	50%	0	
岡山県	4	4	100%	2	50%	1	100%	2	50%	0	
広島県	4	4	100%	2	50%	1	100%	2	50%	0	
山口県	4	4	100%	2	50%	1	100%	2	50%	0	
徳島県	4	4	100%	2	50%	1	100%	2	50%	0	
香川県	4	4	100%	2	50%	1	100%	2	50%	0	
高松市	4	4	100%	2	50%	1	100%	2	50%	0	
丸亀市	4	4	100%	2	50%	1	100%	2	50%	0	
香川県	4	4	100%	2	50%	1	100%	2	50%	0	
大分県	4	4	100%	2	50%	1	100%	2	50%	0	
福岡県	4	4	100%	2	50%	1	100%	2	50%	0	
和歌山県	4	4	100%	2	50%	1	100%	2	50%	0	
山形県	4	4	100%	2	50%	1	100%	2	50%	0	
徳島県	4	4	100%	2	50%	1	100%	2	50%	0	
福山県	4	4	100%	2	50%	1	100%	2	50%	0	
山梨県	4	4	100%	2	50%	1	100%	2	50%	0	
宇都宮県	4	4	100%	2	50%	1	100%	2	50%	0	
茨城県	4	4	100%	2	50%	1	100%	2	50%	0	
富山県	4	4	100%	2	50%	1	100%	2	50%	0	
石川県	4	4	100%	2	50%	1	100%	2	50%	0	
福井県	4	4	100%	2	50%	1	100%	2	50%	0	
岐阜県	4	4	100%	2	50%	1	100%	2	50%	0	
静岡県	4	4	100%	2	50%	1	100%	2	50%	0	
愛知県	4	4	100%	2	50%	1	100%	2	50%	0	
三重県	4	4	100%	2	50%	1	100%	2	50%	0	
滋賀県	4	4	100%	2	50%	1	100%	2	50%	0	
京都府	4	4	100%	2	50%	1	100%	2	50%	0	
大阪府	4	4	100%	2	50%	1	100%	2	50%	0	
兵庫県	4	4	100%	2	50%	1	100%	2	50%	0	
奈良県	4	4	100%	2	50%	1	100%	2	50%	0	
和歌山県	4	4	100%	2	50%	1	100%	2	50%	0	
鳥取県	4	4	100%	2	50%	1	100%	2	50%	0	
島根県	4	4	100%	2	50%	1	100%	2	50%	0	
岡山県	4	4	100%	2	50%	1	100%	2	50%	0	
広島県	4	4	100%	2	50%	1	100%	2	50%	0	
山口県	4	4	100%	2	50%	1	100%	2	50%	0	
徳島県	4	4	100%	2	50%	1	100%	2	50%	0	
香川県	4	4	100%	2	50%	1	100%	2	50%	0	
高松市	4	4	100%	2	50%	1	100%	2	50%	0	
丸亀市	4	4	100%	2	50%	1	100%	2	50%	0	
香川県	4	4	100%	2	50%	1	100%	2	50%	0	
大分県	4	4	100%	2	50%	1	100%	2	50%	0	
福岡県	4	4	100%	2	50%	1	100%	2	50%	0	
和歌山県	4	4	100%	2	50%	1	100%	2	50%	0	
山形県	4	4	100%	2	50%	1	100%	2	50%	0	
徳島県	4	4	100%	2	50%	1	100%	2	50%	0	
福山県	4	4	100%	2	50%	1	100%	2	50%	0	
山梨県	4	4	100%	2	50%	1	100%	2	50%	0	
宇都宮県	4	4	100%	2	50%	1	100%	2	50%	0	
茨城県	4	4	100%	2	50%	1	100%	2	50%	0	
富山県	4	4	100%	2	50%	1	100%	2	50%	0	
石川県	4	4	100%	2	50%	1	100%	2	50%	0	
福井県	4	4	100%	2	50%	1	100%	2	50%	0	
岐阜県	4	4	100%	2	50%	1	100%	2	50%	0	
静岡県	4	4	100%	2	50%	1	100%	2	50%	0	
愛知県	4	4	100%	2	50%	1	100%	2	50%	0	
三重県	4	4	100%	2	50%	1	100%	2	50%	0	
滋賀県	4	4	100%	2	50%	1	100%	2	50%	0	
京都府	4	4	100%	2	50%	1	100%	2	50%	0	
大阪府	4	4	100%	2	50%	1	100%	2	50%	0	
兵庫県	4	4	100%	2	50%	1	100%	2	50%	0	
奈良県	4	4	100%	2	50%	1	100%	2	50%	0	
和歌山県	4	4	100%	2	50%	1	100%	2	50%	0	
鳥取県	4	4	100%	2	50%	1	100%	2	50%	0	
島根県	4	4	100%	2	50%	1	100%	2	50%	0	
岡山県	4	4	100%	2	50%	1	100%	2	50%	0	
広島県	4	4	100%	2	50%	1	100%	2	50%	0	
山口県	4	4	100%	2	50%	1	100%	2	50%	0	
徳島県	4	4	100%	2	50%	1	100%	2	50%	0	
香川県	4	4	100%	2	50%	1	100%	2	50%	0	
高松市	4	4	100%	2	50%	1	100%	2	50%	0	
丸亀市	4	4	100%	2	50%	1	100%	2	50%	0	
香川県	4	4	100%								

市町村による障害者就労施設等からの調達実績（令和元年度）

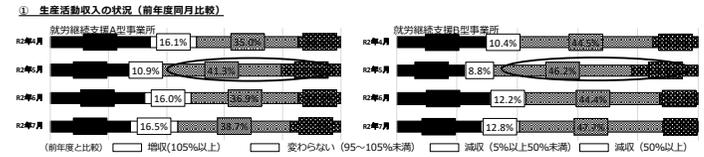
(令和2年10月29日現在)
(単位：件（件数）、千円（調達額）)

都道府県	〔参考〕平成30年度		令和元年度		〔参考〕前年度比較		都道府県	〔参考〕平成30年度		令和元年度		〔参考〕前年度比較	
	件数	契約額	件数	契約額	件数	契約額		件数	契約額	件数	契約額	件数	契約額
北海道	11,553	1,095,595	9,579	1,196,425	▲1,974	▲100,833	高知県	619	85,982	690	89,233	71	3,251
青森県	944	124,886	916	119,372	▲28	▲5,514	新潟県	1,301	418,281	1,352	462,258	51	44,007
岩手県	1,113	64,342	4,706	67,887	3,593	3,545	大分県	2,770	722,924	2,769	709,730	▲1	▲13,195
宮城県	5,754	145,663	11,977	141,284	6,223	▲4,369	兵庫県	1,457	933,040	1,914	1,097,087	457	164,047
秋田県	332	64,381	504	58,793	172	▲5,588	奈良県	390	60,700	322	67,239	▲68	6,539
山形県	1,245	80,389	870	53,968	▲375	3,579	和歌山県	832	114,476	2,243	123,848	1,411	9,372
福島県	5,136	64,297	4,537	58,443	▲599	▲5,855	鳥取県	813	85,500	1,234	93,506	421	8,006
茨城県	412	96,211	443	101,987	31	5,776	徳島県	1,283	83,084	1,437	75,084	154	▲8,000
栃木県	836	62,563	818	71,143	▲20	8,580	岡山県	1,877	153,095	1,855	162,616	▲22	9,521
群馬県	1,519	177,811	1,898	181,698	379	3,887	広島県	676	220,883	641	230,862	▲35	9,979
埼玉県	1,180	482,823	1,100	477,351	▲80	▲5,472	山口県	719	170,738	919	186,164	140	15,425
千葉県	1,158	134,013	924	150,316	▲224	16,303	徳島県	667	40,909	804	46,790	137	5,880
東京都	6,832	2,443,146	5,869	2,682,019	▲963	38,873	香川県	945	54,058	931	48,192	▲14	▲5,867
神奈川県	1,839	393,338	2,015	452,083	176	58,745	愛媛県	553	56,186	602	86,273	49	29,087
新潟県	3,091	328,294	3,374	346,723	283	18,429	高知県	808	113,997	1,631	121,399	823	7,402
富山県	341	56,411	247	43,980	▲94	▲12,430	福岡県	8,377	673,769	2,841	705,095	▲5,536	31,326
石川県	599	82,641	574	89,295	▲25	6,654	佐賀県	488	92,003	635	100,273	147	8,270
福井県	552	138,721	684	133,543	131	▲5,177	長崎県	837	225,319	957	227,491	120	2,172
山梨県	531	27,267	750	29,225	219	1,957	熊本県	1,319	112,083	1,526	158,506	207	46,423
長野県	3,550	122,509	2,899	152,543	▲651	30,034	大分県	747	210,588	1,485	247,831	738	37,243
岐阜県	1,327	126,100	1,395	150,321	68	24,221	宮崎県	376	54,408	452	58,953	76	4,545
静岡県	2,132	240,799	1,938	241,333	▲194	534	鹿児島県	351	153,580	452	153,434	101	7,742
愛知県	9,375	930,783	7,812	986,314	▲1,563	65,531	沖縄県	1,157	247,482	777	228,089	▲380	▲18,393
三重県	837	68,249	1,010	102,787	173	34,439	合計	91,447	12,804,198	95,118	13,560,030	3,671	755,832

注1 四捨五入の關係で合計前年度比の契約額が合わないところがある。
注2 各市町村の調達実績は厚生労働省ホームページで公表
(厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課)

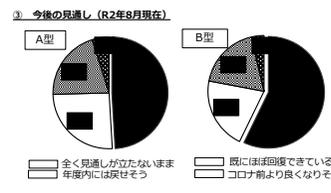
直近の就労継続支援事業所における生産活動の状況

- 新型コロナウイルス感染症への対応が求められる中で、就労継続支援A型・B型事業所における生産活動の状況は、①生産活動収入は、A型・B型ともに5月が最も落ち込んでおり、直近7月においても約6割が減収。
- ②賃金・工賃は、前年同月と比較し、A型では5月を除き前年比で、B型では9割以上の水準の支払いで推移。
- ③今後の見通しとしては、A型では約5割、B型では約6割の事業所が「全く見通しが立たないまま」と回答。



② 平均月額賃金・工賃の状況（前年同月比較）

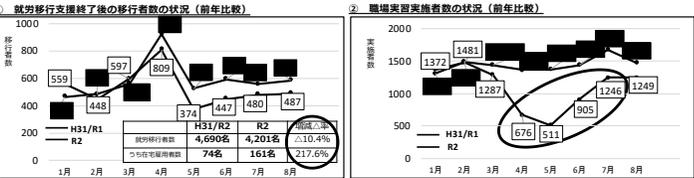
事業所タイプ	R1年度		R2年度		増減率(月)
	4月	5月	6月	7月	
A型 H30 平均賃金 76,687円	78,520	80,454	81,054	80,482	103.2%
B型 H30 平均賃金 46,139円	46,139	46,139	46,139	46,139	97.8%
	79,302	84,274	84,274	83,748	106.3%
	83,748	85,240	85,240	85,240	101.8%
	15,407	14,199	14,199	14,906	92.2%
	14,906	13,508	13,508	15,785	90.6%
	15,785	14,965	14,965	16,585	94.8%
	16,585	15,515	15,515	15,515	93.6%



【令和2年度障害者総合福祉推進事業】「障害者雇用促進サービスにおける就労継続支援事業所の実態と会計処理に関する調査」に関する調査結果（株式会社インサイト）
調査期間：令和2年8月7日～20日 調査先：就労継続支援A型76事業所、就労継続支援B型2,814事業所 調査方法：WEB調査

直近の就労移行支援事業所における就職活動支援の状況

- 新型コロナウイルス感染症への対応が求められる中で、就労移行支援における就職活動支援の状況は、①一般就労移行者数は前年度に比べて約10.4%の減少。特に5～6月は前年比20%程度の減少。在宅雇用者数は、前年より大きく増加。
- ② 職場実習の件数は4～7月にかけて大幅に減少。事業所が就職活動支援として力を入れていく取組としては、「体調管理やモチベーションの維持のための支援」のほか、「オンラインによる就職活動支援」や「在宅雇用を目指した内容を導入」を挙げた。
- ③ 今後の見通しとしては、「回復の見通しが立っていない」と回答した事業所が、「今後回復が見込まれる」「既に回復している」等と回答した事業所は共に約5割。



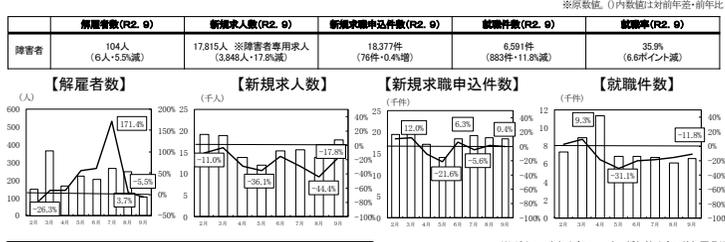
③ 就職活動支援で採力していること

取組内容	件数	割合
オンラインによる就職活動支援を実施	438	31.2%
訓練・プログラム等について在宅雇用を目指した内容を導入	374	26.6%
体調管理やモチベーション維持のための支援に力を入れる	1,200	85.3%
就労移行支援の支援体制の強化を実施	567	40.3%
新たな地域（業種、業界、分野）の企業等の紹介を実施	618	44.0%
障害者雇用が困難がない企業に受け入れ態勢を整える	411	29.2%
障害者の雇用が受け入れ態勢のある企業に対してアプローチ	759	54.0%
特に取組なし	81	5.8%

注) 数値は調査期間終了時点（9月16日（水）17:00）の速報値であり現在精査中

新型コロナウイルス感染症による障害者雇用への影響について

- 障害者の職業紹介等の状況について、以下のとおりであり、前年同月と比べると、
・ 解雇者数については一時的に増加したが、足下では落ち着きの兆しが見られる。新規求人数については減少が続いている。
・ 新規求職申込件数は4～5月に減少したが、その後は持ち直しの動き。就職件数は減少しているが、減少幅は縮小傾向。



【解雇者数】 【新規求人数】 【新規求職申込件数】 【就職件数】

④ 今後の見通し（R2年8月現在）

⑤ 就労移行支援事業所における就職活動支援の状況

企業全体ベース20社	実雇用率	不満足	法定雇用率達成企業割合
令和2年6月1日現在	2.59% (0.04ポイント増)	35.0人 (3.0人・7.9%減)	93.3% (3.3ポイント増)

※ ○内数値は対前年差・前年比

分科会2

地域との繋がりで広がる障害者就労の可能性
感染症・災害時の教訓を踏まえて

地域の伝統とともに

～ 「伝福連携」の実践 ～



なぜ事業継承をしたのか

そして、なぜ今「伝福連携」なのか

A i k o u e n

法人概要

社会福祉法人 愛光園

○栃木県足利市、佐野市、群馬県館林市にて7の拠点、19の事業所を運営。

「働く」から始まった法人。主な作業科目 クリーニング事業。

H26年より、館林市にて事業を実施中。

<館林市>

関東地方のほぼ中心に位置。

人口75,000人 高齢化率 29.8% (全国平均 28.9%)



令和元年に和菓子製造会社「三樹屋総本店」から事業を継承し、
就労継続支援B型事業として「伝福連携」を実践中

A i k o u e n

はじめは

愛光園は館林市内で障がいのある方の就労の場の開所を模索中

マッチング



経営に苦しむ三樹屋総本店が運営先を模索中

➡ ブランド、商品、土地や建物、従業員等の継承

A i k o u e n

株式会社 三柵屋総本店

- ・創業300年を超える老舗の和菓子製造会社。代表菓子は『麦落雁』。時の将軍家にも献上
- ・明治から平成まで代々皇室へ御献上を賜わる
- ・全国菓子博覧会にて金賞を数度受賞し、名誉無鑑査賞を受賞
- ・ベルギーのブリュッセルにおいて、国際菓子博覧会賞碑を賜る
- ・日本橋高島屋・三越をはじめ、30以上の店舗での販売
- ・地域では御三家と言われ、地元を象徴する企業

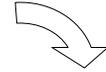
そんなブランドと看板の裏側で・・・



Aikouen



年々売上げ低下



新たなアイデアの欠乏
世情への意識の低下

職員や設備の入れ替えなし
従業員の平均年齢64歳
40年以上前の設備



職人芸による縦割り作業
(マニュアルやホウレンソウなし)



Aikouen

地域に愛された文化の継承

- ・東京への人口集中。地方の過疎化。館林市の人口は平成15年をピークに少しずつ減少。
- ・地域に慣れ親しんだ文化の衰退。
- ・駅前シャッター通り。

**地域に根差す社会福祉法人だからこそできる継承。
「伝統の灯と文化を絶やしてはいけない！」**

Aikouen

立ちほだかる“職人の匠の技”と“暗黙の了解”

- ・打合せがない
- ・マニュアルが無い・・・
- ・1日の生産計画は・・・
- ・みんな黙々と作業をしてる・・・
- ・どこから仕入れているのか？
- ・この在庫はいつ製造？どこに出荷？
- ・これで合ってる？製品として合格？・・・
- ・この機械は使っている？・・・
- ・機械のメンテはいつ・誰が・どのように？・・・
- ・契約書は・・・
- ・エアコンがない・・・
- ・この大量の包装紙の在庫は・・・
- etc・・・

Aikouen

障がいのある人が働きやすい環境は、障がいのない人も働きやすい環境

・ 製造において



工程のマニュアル化・細分化・分業化

・ 老朽化した設備



改修や必要な設備の導入・入れ替え

・ 働き方やロス



事務の標準化と収益性への意識



Aikouen

その中で生まれる小さな共生社会

- ・ モノを作る → 人に教える → 共に作り上げる
(職人 → 支援者 → 共働者)
- ・ 大変だった力仕事や細かい仕事を利用者の力で



無言で黙々と作業をしていた仕事場が、「ありがとう」が飛び交う支え合いの場へ

Aikouen



Aikouen

事業継承による事業所のメリット

- ・ ブランドがある、市場がある。
- ・ 場所や設備がある。
- ・ 人がいる。



- ◇初年度（R1年度）の平均工賃 30,050 円
- ◇「うちの子があ三軒屋さんで働けるなんて」（利用者様の親御様より）
- ◇障がい者が現場入ったことで店舗にも変化が・・・
「ありがとう」（お客様の声） → ありがとうもらい隊、ニーズに敏感に
「お店に入りやすくなった」（お客様の声） → 地域のお菓子屋さん

Aikouen

社会福祉法人として様々なアンテナを、そして新たなブランディング

- ・ 店舗のカフェスペースを利用して子育て支援事業の実施
子育て世代を対象にしたブランディング



A i k o u e n

長く続いた店・企業には理由がある

- ・ その店を愛する人がいる。
- ・ その店を残したいという声がある。
- ・ その店を誇る文化がある。



「この味懐かしい」、「帰省したら食べたい」、「おみやげといたら三樹屋」を大切に守る

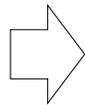


「子供に、孫に食べさせたい」、「館林といたら三樹屋」、「とりあえず三樹屋に行ってみよう」へ
そんな地域の文化の担い手に障がいのある方がなっていく

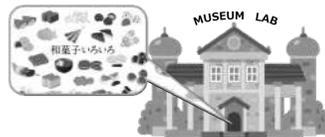
A i k o u e n

『伝福連携』のその先へ

後継者が不在
趣向の多様化等 } 小さな店の閉店



地域の伝統菓子やソウルフードの復刻・保存が行える、
『伝福ミュージアム』の実現へ



A i k o u e n



企業との共存共栄

～支えられる側からお互い支え合う立場へ～

IT
×
障害者
支援



賀村 研
かむら けん

- ・(株)カムラック 代表取締役
- ・(株)スーパーカムラック 代表取締役
- ・(株)あいふろいで 取締役
- ・(株)else if 取締役会長
- ・FUTURE ENTERPRISE (株) 取締役
- ・(一社)障害者雇用基準認定協会 代表理事
- ・(一社)未来アスリート発掘・スポーツ推進協会 理事
- ・(一社)中小企業事業推進機構 理事
- ・IQプロジェクト後援会 会長

一億総活躍
社会

誰もが活躍できる 社会と環境づくり

障害者
活躍支援

女性
活躍支援

シニア
活躍支援

カムラック 事業所紹介

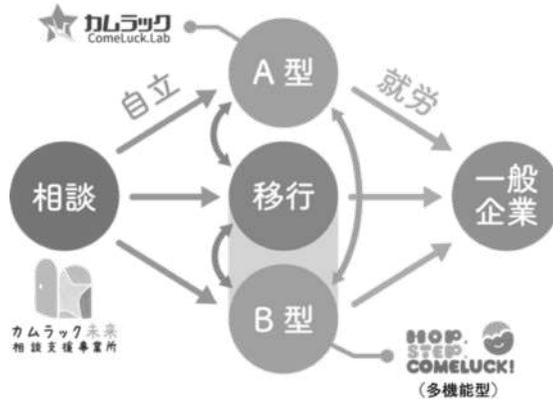
- 就労支援A型
- 就労支援B型
- 移行支援
- 計画相談支援



カムラック 未来
相談支援事業所



障害者 就労支援



カムラックグループ 実績

本業を通じて社会課題を解決し持続可能な社会を実現する

一億総活躍 地方創生 全国大会 in 九州



メディア出演



メディア掲載



メディア掲載

- 【2020年】
 - ・「ふくおか経済」2020年8月号に掲載
 - ・「ふくおか経済」2020年7月号に掲載
 - ・「ふくおか経済」2020年4月号に掲載 書籍化プロジェクト第2号 藤内規生 資料研究
 - ・「ふくおか経済」2020年3月号に掲載 株式会社eisei # 大分事業所開所
 - ・「ふくおか経済」2020年3月号に掲載 書籍化プロジェクト第2号 藤内規生
 - ・「ふくおか経済」2020年4月号に掲載
- 【2019年】
 - ・「ふくおか経済」2019年7月号に掲載
 - ・「電波新聞」に掲載
 - ・「ふくおか経済」2019年5月号に掲載
- 【2018年】
 - ・「福岡県工業会報所NEWS」2018年（vol.526号）
 - ・「週刊経済」2018年9月26日号（1552号）
 - ・「週刊経済」2018年5月15日号（1550号）
 - ・「ふくおか経済」2018年6月号（358号）
 - ・「ふくおか経済」2018年5月号（357号）
 - ・「ふくおか経済 週刊経済」1537号
- 【2017年】
 - ・「ふくおか経済」9月号
 - ・平成29年8月1日付 毎日新聞夕刊
 - ・「月間総務」2017年7月号企業トップインタビュー
 - ・「ふくおか経済」6月号（vol.346）
 - ・「ふくおか経済」E文（増刊）「ここがすごい！福岡を支える企業」
 - ・「新報九州」4月号（No.1111）「変わる！働き方」
 - ・「ふくおか経済」3月号（vol.343）
 - ・「ふくおか経済」2月号（vol.342）
 - ・「新報九州」2月号（No.1109）Talk About
- 【2016年】
 - ・「ふくおか経済」12月号（vol.340）
 - ・「週刊経済」平成28年9月21日（No.1469）
 - ・「ふくおか経済」11月号（vol.339）
 - ・「かもめ印刷」が「日経新聞夕刊」の「ネットナビ」
 - ・「ふくおか経済」8月号（vol.336）の業界NEWS
 - ・「週刊経済」平成28年9月21日（No.1463）
 - ・「ふくおか経済」7月号
 - ・「ふくおか経済」8月号（vol.334）の業界NEWS
 - ・「電波新聞」平成28年4月15日（No.1445）
 - ・「電波新聞」平成28年3月15日（九州・山口地区有力企業の戦略）
 - ・「電波新聞」平成28年1月13日サイト
 - ・「週刊経済」平成28年1月13日（No.1433）
- 【2015年】
 - ・「フジサンケイビジネスアイ」で革新ビジネスアワードオーディエンス賞受賞
 - ・「西日本新聞夕刊」に「奇まつぼん！」の記事が掲載
 - ・「ふくおか経済」11月号（vol.327）に「奇まつぼん！」の記事が掲載
 - ・「電波新聞」2015年9月15日に掲載
 - ・「ふくおか経済」8月号（vol.325）に掲載
 - ・「週刊経済」平成27年7月21日（No.1411）に掲載
 - ・「週刊経済」平成27年6月6日（No.1405）に掲載
 - ・「週刊経済」平成27年5月11日（合併特号No.1401）に掲載
 - ・「ふくおか経済」6月号（vol.322）に掲載
- 【2014年】
 - ・「ふくおか経済」2014年11月号に掲載
 - ・「週刊経済」に「カムロックがユース・グループ会員企業に加盟の件で掲載
 - ・「週刊経済」に「パニングス社との業務提携の件で掲載
 - ・「ふくおか経済」2014年5月号に掲載
 - ・「福岡県衛生産業くらぶJUNIOR」に掲載

全国での講演活動



未来創造企業認定



福岡ひびき
経営者賞



大臣からの
応援



著名人からの
応援



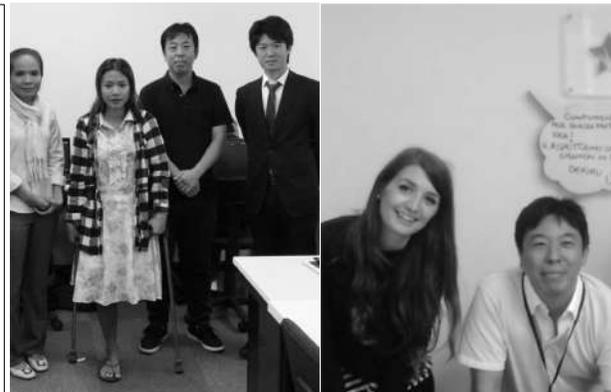
仲間からの
応援



全国からの
視 察



海外からの
視 察



カムラック
書 籍

「障がい者雇用のススメ」は発売前から
amazonランキング1位獲得

賀村 研
日本一元気な現場から学ぶ 積極的障がい
者雇用のススメ (NextPublishing)

ベストセラー1位 -カテゴリー 障害者



カムラック
書 籍

中小企業、個人事業主
だからこそできる！
事業と未来を育てる
つながりの営業術

賀村 研

地方でIT×障害者 支援事業を起業し
100人のチームを 作った現場に学ぶ
今日からできる 小さな工夫



業界の枠を超えた 情報発信

理念を共有
した
ファミリー



e-ラーニング

一般社団法人
障害者雇用基準認定協会

しょうにんきょう
障害者雇用を成功させるなら障認協へ

POINT1
障害者雇用の
不安を解消

POINT2
障害者を
戦力にする

POINT3
既存社員の
マネジメント力
アップ

POINT4
多様性のある
働き方へ



イメージ
アップ
キャラクター

初代
天野 なつ



2代目
吉川 千愛



LinkQ

イメージ
ダウン
キャラクター



エンタメ
コラボ



中小企業
コラボ



中小企業
コラボ



フリーランス
コラボ



福岡のフリーランスコミュニティ「フリーランスマフィア」との
LINEスタンプコラボ

九州を盛り上げる
地域支援

福岡の
飲食店応援



映画
こどもばんぱく
*画像差し替え

映画を製作し、教育現場に届けたい！映画「こどもばんぱく」製作支援のお願い

実際のイベントを
モチーフに映画化

目標の金額
3,039,500円

目標金額は1,300,000円

★ 支援人数
232人

① 映画制作まで残り
終了

未来に向かって
一歩踏み出そう!!

熊本復興支援



義援金支援



障害児へのパソコン教室



環境問題への配慮と取組 (地球温暖化)

社用車をEVへ



環境問題への
配慮と取組
(資源)

脱プラスチック・リサイクル

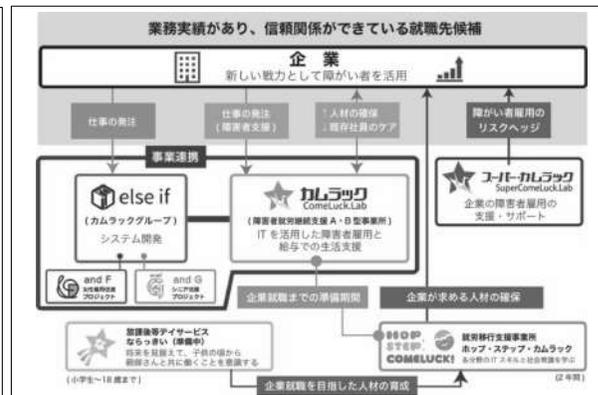


カムラックグループ について

カムラック グループ



ウルトラ カムラック 構 想



else if
X
カムラック



else if
X
カムラック



else if
X
カムラック

ソフトウェア開発 (調査開発)

プロジェクト	開発	経理	工程	仕様	検査	発表	FW/ツール	データベース	備考
企業顧客管理システム	開発	8.5人月	詳細設計-基本設計	3.6	3ヶ月		Net CF	SQL Server	
物流品質管理システム	開発	2.5人月	基本設計-基本設計	2.6	2ヶ月		android		
物流倉庫管理システム	開発	5.5人月	詳細設計-基本設計	2.6	3ヶ月		JSP	Sybase DB MySQL	
製造現場システム	開発	10.0人月	基本設計-基本設計	4.6	3ヶ月		Java / android	MySQL	
サービス顧客管理システム	開発	25.5人月	詳細設計-基本設計	12.6	2ヶ月		Java	Oracle	
物流顧客管理システム	開発	15.5人月	詳細設計-基本設計	4.6	4ヶ月		JSP	CockroachDB PostgreSQL	
ECポータルシステム	開発	14.5人月	詳細設計-基本設計	3.6	5ヶ月		Java	PostgreSQL	
製造現場ロボットシステム開発	開発・検証	開発	開発	10.6	2年		C# / Python / JavaScript		Webサイト機能開発プラットフォーム
法人向けクラウドアプリ	開発・検証	開発	開発	2.6	2年		android		

ウェブサイト移行

プロジェクト	開発	経理	工程	仕様	検査	発表	FW/ツール	データベース	備考
製造現場Webサイトリニューアル	開発	18,000ページ	120人月	20.6	6ヶ月		HTML	WCommunity	クラウド移行・レスポンス向上
HealthCare 医師向けHTML 改版	開発・検証	800ページ	10人月	4.6	3ヶ月		HTML, JavaScript, CSS		レスポンス向上

テスト作業

プロジェクト	開発	経理	工程	仕様	検査	発表	FW/ツール	データベース	備考
クラウド向けサービスシステム	開発・検証	詳細設計 (シナリオ) 作成、テストプラン作成、テスト結果報告	2.6	1年					
ECシステム開発プロジェクト	開発・検証	開発 (JSP, HTML, CSS) 検証 (テスト) 実施、テスト結果報告	2.4	1年					
サービス品質管理システム	開発・検証	開発 (Android, iOS) 検証 (テスト) 実施、テスト結果報告	10.6	3年6ヶ月					
製造現場システム	開発	開発 (シナリオ) 作成、HTML, CSS 検証 (テスト) 実施、テスト結果報告	5.4	2年					製造現場の品質管理システム

データ入力

プロジェクト	開発	経理	工程	仕様	検査	発表	FW/ツール	データベース	備考
製造現場Webサイトリニューアル	開発	開発 (HTML, CSS) 検証 (テスト) 実施、テスト結果報告	10.6	6ヶ月					テスト結果報告 (約 1,000 件)
製造現場Webサイトリニューアル	開発・検証	開発 (HTML, CSS) 検証 (テスト) 実施、テスト結果報告	5.6	1年					
クラウド向けサービスシステム	開発・検証	開発 (HTML, CSS) 検証 (テスト) 実施、テスト結果報告	5.6	1年					
サービス品質管理システム	開発	開発 (HTML, CSS) 検証 (テスト) 実施、テスト結果報告	2.6	2ヶ月					12,000アイテム/月
製造現場Webサイトリニューアル	開発	開発 (HTML, CSS) 検証 (テスト) 実施、テスト結果報告	5.6	6ヶ月					5,000 項目/月

else if
X
カムラック

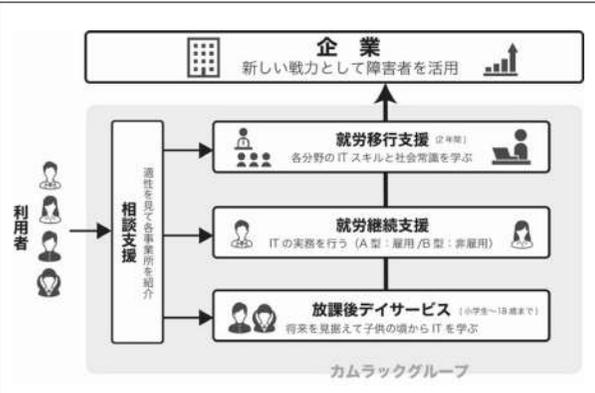


Android & iOS アプリリリース

30,000回以上の
ダウンロード



障害者活躍の
ワンストップ
サービス



障害者の活躍の場の創出だけでなく、
本業を通じて社会課題を解決し、
持続可能な社会を実現します。



この業界に
入った
キッカケ

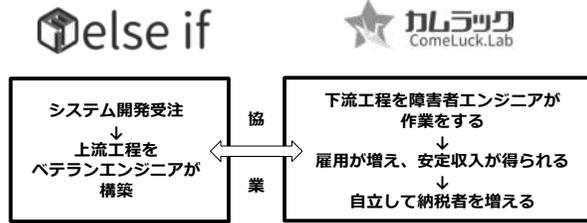
前職でA型事業所に発注をしていた
コピー/データ入力/ラベル印刷など



そこで、障害者就労支援の
世間からは見えていない実態を知る

協業での
相乗効果

IT業界の人手不足は障害者活用で
解消し納税者も増える



イメージ
ダウン
キャラクター



日本初の
障害者就労
リモートワーク



日本初の
障害者就労
リモートワーク



三柵屋総本店

with コロナ

社会福祉法人
愛光園
川俣聡司

コロナによる打撃

・「食」の中でも贈答品に分類される三柵屋商品は大きな影響を受ける

売り上げ（前年度比）	4月	： -68.1%
	5月	： -48.8%
	6月	： -41.2%
	7月	： -12.9%

様々なことにトライアル

マスクのフィルター作り、フェイスシールド作り・・・

Aikouen

トライアルする中で・・・

コッペパンの提供を開始

「和菓子屋さんのコッペ」を開始



Aikouen

ECサイトのオープン



Aikouen

地域とのつながりで広がる障害者就労の可能性 ～感染症・災害の教訓を踏まえて～

豪雨災害から2年 ～これまで・あのとき・これから～

私たちは「精神障害」を
隠さない ～災害を超えて～

NPO法人 岡山マインド「こころ」 多田 伸志

24時間全開放病棟 まきび病院

39年間、閉鎖病棟のない空間で、精神医療をやっています！

医療の限界・・・地域をどうやったら育てれるのか・・・病院を出て一緒に暮らすには・・・
地域の人たちの力を借りよう！ そのためには「隠さない」から。



2002年3月、入院している仲間たちとNPO法人をつくった！

NPO法人 岡山マインド「こころ」

自分たちの会社！

- ・正会員（社員）は33名、そのうち、精神障害当事者が20名
- ・活動の中心は当事者！ 自分たちで自分たちのことを決める！
- ・「隠さない」、「無いものは創る」 プライバシーは無い（笑）



2011年の5月から、**地ビール醸造所** と
グループホーム を始めました



グループホームでは・・・暮らしの練習、そして一人暮らしへ



地ビールを9年間つくってきました・・・A型でもB型でもない働く場

醸造からビアホールのスタッフ、イベント販売、配達まで当事者が行う



地元みなさんに少しずつ・・・



可愛がっていただいて・・・

G7教育大臣会合にて



JR西日本 特別列車で販売



「テーブルまび（真備地域自立支援協議会）」を10年間続けた！

精神障害者が言い出しっぺ 当事者のカミングアウトから始まった。（2007年～）
 毎月第二日曜日に開催、倉敷地域自立支援協議会の小地域部会「**テーブルまび**」として位置づけられた。
 2017年度からは「**真備連絡会**（真備地区関係機関・事業所等連絡会）を生み出し、高齢・児童分野の福祉事業所・医療機関とテーブルを囲み、現在も増殖中。
 （町内の約30の民間福祉事業所・医療機関、社協、市保健推進室、ボランティア等が参加）



倉敷生まれの大麦で、
本物の地ビールをつくろう！
「**くらしき物語**」



岡山大学資源植物科学研究所（倉敷市）で
開発されたビール大麦 「はるな二条HKI」

この大麦を地元で植えて麦芽をつくろう！



アメリカから製麦プラントを輸入



精神障害当事者でつくろう！
「**くらしきモデル**」

作業所とグループホームのセット

■その1 作業所

仕事（役割）の場
仲間づくりの場



倉敷市は小規模作業所（地域活動支援センターⅢ型）を
新設できます！ この制度はピア活動に非常に有効です！

当事者による当事者の作業所

マインド作業所の当事者活動

①「**お金儲けだけが仕事じゃない！**」
マインド親子クラブ



まちづくり推進協議会のみなさんが要援護者に作る、お弁当の宅配ボランティアもする！ 役割り=「ありがとう」のやりとり



マインド作業所の当事者活動 ② 地域移行

精神病院との交流会
退院して暮らしませんか？



マインド作業所の当事者活動 ③ 出会おう

語る・歌う 講演活動



精神障害当事者でつくろう！
「くらしきモデル」

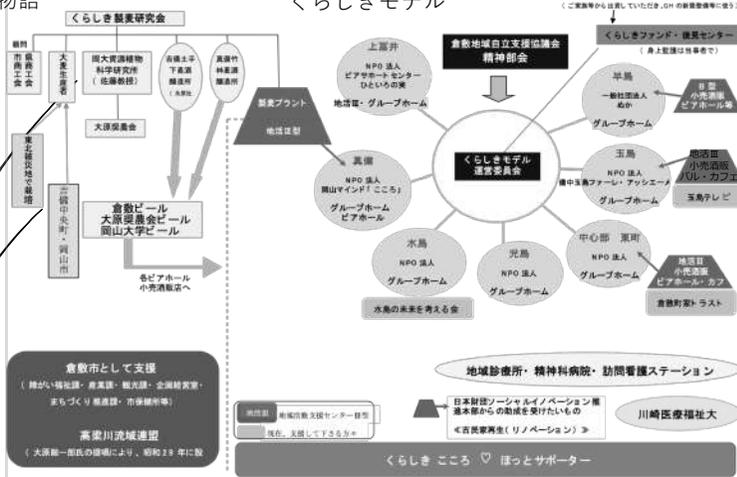
■その2/グループホーム 暮らしの場づくり

まちの中で、当たり前暮らし！
8カ所 22部屋



くらしき物語

くらしきモデル



倉敷に「地ビールを扱う作業所」と「グループホーム」モデルを7カ所つくろう！

製麦プラントを備えた地域活動支援センターⅢ型
新マインド作業所 (2017年 5月 9日竣工)



2018年 7月 7日 (土) 西日本豪雨
私たちの町、真備町は泥水に沈んだ・・・



まち中が池だった・・・



マインド作業所は全壊・・・
新築後、1年2か月でした・・・



まちの中に点在した グループホーム10部屋が全壊・・・



地ビール醸造所・ビアホール、他のグループホームも床上浸水・・・



私たちは、まきび病院に三週間、避難入院した・・・

もし、まきび病院がなかったら・・・あの過酷な避難所へ・・・

でも、病院は嫌・・・早く帰りたい・・・帰っても何も無いよ、自動販売機一台ないまち・・・でも帰りたい!・・・布団だけ用意して、8月1日、16名が帰ってきた!



まちに人がいなくなった・・・障害者しかいない・・・
自分たちのできること・・・まちの人に帰ってきてほしい！



月に一回、「地ビールと音楽の夕べ」を開き続けた・・・



バラバラになった・・・まちのみなさんが初めて集まった！



歌手の沢知恵さんと、モンパチのキヨサクさんが来てくれた！



9月3日、真備町内の福祉・医療関係者が集まった・・・

真備連絡会（真備地区関係機関・事業所等連絡会）はみんな被災していた・・・



真備連絡会は 11月1日、「お互いさまセンターまび」を開所する！

ピアホールを拠点に、軽四3台で「移動支援」を開始！



被災した私たちができること



声の小さな者たちの意見を集めよう！ 601通のアンケート

倉敷市に「真備・復興ビジョン提案書」を届ける！



「市の復興計画」に真備からの提案



お互いさま復興を考える会（勉強会）を4回開催！

被災地から講師の方をお招きして！



2018年10月23日（火）
14:00～16:00
障害者と復興+まちづくり

この会は「復興を考える会」の第1回です。被災地から講師の方をお招きして、復興を考える会を開催します。この会は、被災地から復興を考える会を開催し、復興を考える会を開催します。この会は、被災地から復興を考える会を開催し、復興を考える会を開催します。この会は、被災地から復興を考える会を開催し、復興を考える会を開催します。

気仙沼の神林俊一さん



熊本の東俊裕さん



神戸の宇濤幸子さん



真備連絡会で、民間福祉避難所の開設を呼びかける

町内の4施設が答えて下さる！

- ・まび記念病院（総合病院）
- ・まきび病院（精神科病院）、
- ・シルバーセンター後楽（特養）
- ・ライフタウンまび（元老健施設）

■台風10号（8月15日）の時、ライフタウンまび、シルバーセンター後楽が受け入れを試行する



4施設 それぞれの要援護避難者はどこに逃げる・・・

■医療的ケアが必要な人
まび記念病院（総合病院）



■ご高齢の人
シルバーセンター後楽（特養・デイサービス棟）



■精神的なケアが必要な人
まきび病院（精神科病院）



■個室が必要な人（自閉症の人や寝たきり介護の方など）
ライフタウンまび（老健の個室・デイサービスロビー）



真備連絡会の事業所からまず一例、一番心配な人から「マイタイムライン」をつくろう！

真備地区 要援護者の人数リスト

地区名	要援護者の人数			合計
	自分で避難 ができる人	声かけて避難 ができる人	介助が必要 な人	
川辺	25人	62人	18人	105人
辻田	12人	21人	18人	51人
岡田	20人	26人	19人	65人
有井	23人	19人	13人	55人
箭田	31人	28人	29人	88人
市場	36人	34人	21人	91人
尾崎	9人	9人	3人	21人
妹	6人	14人	11人	31人
服部	7人	8人	4人	19人
上二万	25人	18人	12人	55人
下二万	6人	11人	8人	25人
合計	200人	250人	156人	606人

令和2年2月4日現在

コロナ禍で、4施設への避難が白紙に・・・途方に暮れた・・・
そこで浮かんだのが、建設型仮設住宅・・・まずは集会所を使おう！

2020年9月1日、まちづくり推進協議会のみなさんと練習した！



ZOOMを使って、二カ所で



分科会3

精神科病院・診療所から
企業へのルートを広げよう！

精神科病院・診療所から 企業ヘルートを広げよう！

嘉手川重一(NPO法人ふれあいセンター サービス管理責任者)
大城亀晶(NPO法人ふれあいセンター 与儀市場通り地域自治会共同売店 共同店長)

ふれあいグループ



NPO法人「ふれあいセンター」



有限会社 「ハーモニー」



一般社団法人 「ハーネス」

NPO法人「ふれあいセンター」

障害を持ちながらも自立と納得のいく社会参加を目指す



障害福祉サービス
(就労継続支援B型)
精神科に通う仲間たちを中心に活動
しています。



共同生活援助事業
(グループホーム)
生活支援をおこなって
います。

有限会社「ハーモニー」



職業実習受け入れ事業所

沖縄県立看護大
学・大学院内の
食堂「エンジェ
ル」での調理や
接客販売などを
おこなっています。

一般社団法人「ハーネス」

赤ちゃんから高齢者まで安心して生活できる地域社会をめざして



精神科に通うメンバーを中心にボランティア活動をおこなっています。

地域活動支援センター



与儀市場通り地域自治会共同売店
自治会の協力のもと接客販売をしています。
地域の方に愛される売店です。

看護大学内食堂 エンジェル



沖縄県立看護大・大学



エンジェルの入り口です。



学生たちがここで食事をしたり、学習や談笑をしたりなど学生たちの憩いの場となっています。



調理中の様子。今は弁当販売が中心です。



調理だけでなく接客販売もしています。



暑い日も寒い日も学外で弁当販売を頑張っています。



与儀市場通り地域自治会共同売店



医療機関から就労までのルート

～ワークネット北九州（就労移行支援事業所のアプローチ）～

生きづらさを抱える方の働く架け橋に



ワークネット北九州 開所の経緯

【開設日】

平成31年1月4日に開所

【経緯】

精神障がいの方を受け入れる障害福祉サービス事業所で、発達障がいと診断された方の相談が増えてきた。しかし3障害を一緒にした就労移行支援事業はよく見かけるが、**発達障がい**に特化した事業所が少なかったため発達障がいの方及び高次脳機能障害の方に特化した就労移行支援事業を始めることにした。

私たちのめざすもの

就労移行支援事業所とは

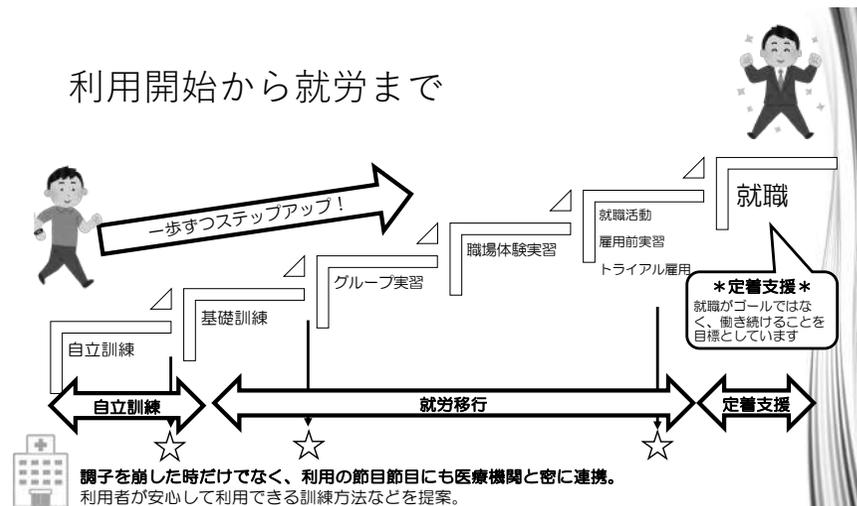
障害のある方の就職をサポートする福祉サービスの1つです。

ワークネット北九州は、高次脳機能障害や発達障害（ADHDやアスペルガー症候群、自閉症スペクトラムなど）、発達障害の疑いがある方に対して就労移行支援を行なっています。

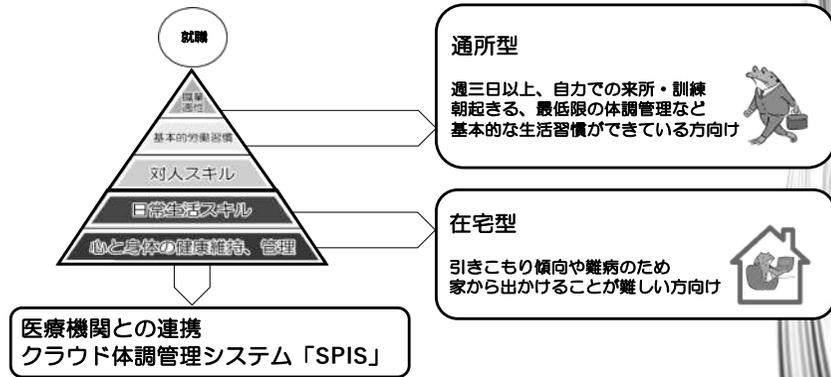
障害のある方が「**自分を知る**」こと、
仕事をするために「**成長する**」こと、
長く楽しく「**働き続ける**」こと、

私たちは、そのための総合サポーターです。

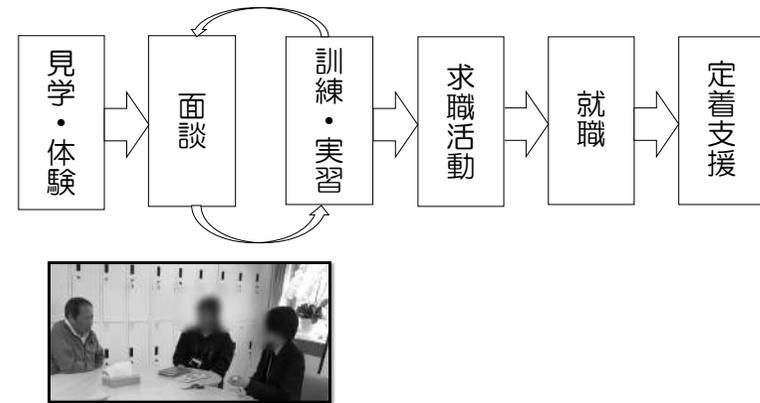
利用開始から就労まで



就労に向かうにあたって



通所型の利用の流れ

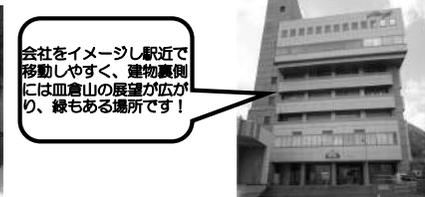


通所型の利用の流れ



場所と周囲の環境が大事

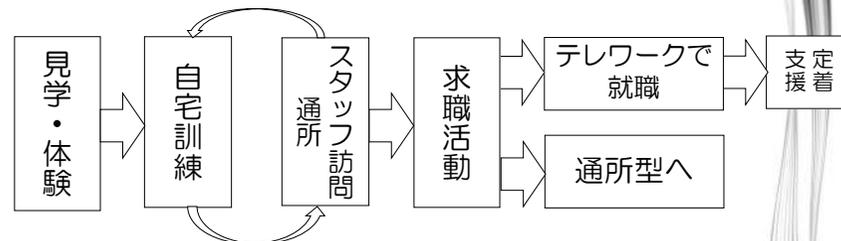
発達領域の人たちは取り囲む環境が大事



場所と周囲の環境が大事



在宅型の利用の流れ



在宅型ではネットを使って家で訓練を行う。
 週三日以上通所できるように心身を整えて、
通所型へステップアップを目指すケースと、
 そのまま在宅で仕事可能な**テレワークの求人を探すケース**がある。

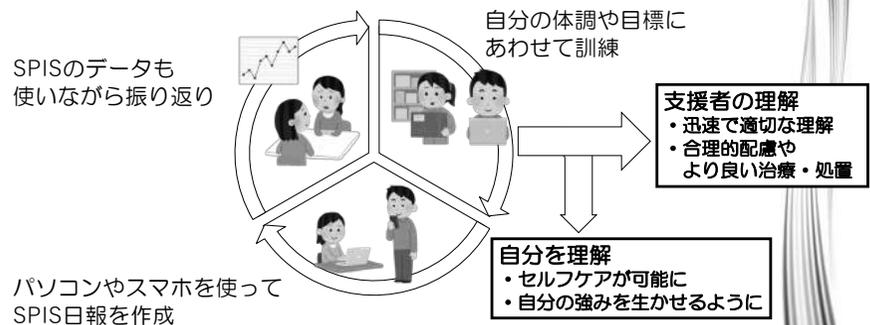
在宅型の利用その2 訓練内容

- 体調管理
就業のための生活習慣改善
オンライン体調管理システム
- パソコン基礎課程
タッチタイピングトレーニング
Word・Excel・PowerPoint
- 応用課程
データ入力の練習
在宅テレワーク基礎練習
ビジネスマナー
就労に必要な知識の習得 など

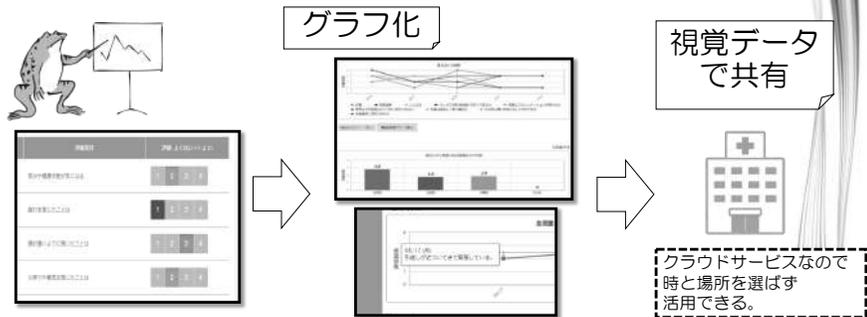


SPISやZoomを使ってテレビ通話で
 面談や朝礼・終礼
 訓練成果をやりとり

通所型支援にも在宅支援にも SPIS の利用が効果的

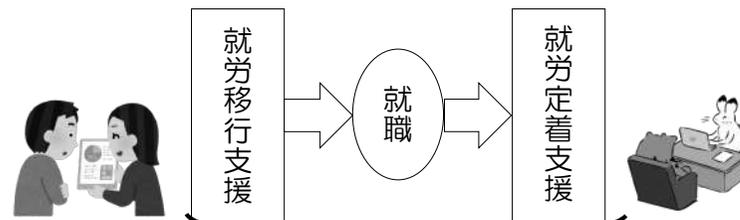


通所型支援にも在宅支援にも **SPiS** の利用が効果的その2



心身の状態を点数とコメントで入力
医療機関などの支援機関とデータを共有
体調の悪化の原因を探り、**早期に対策・予防**することを可能に

就労移行支援を利用し就労そして定着支援へ



利用者のデータは半永久的に保存
PCやスマホでいつでも確認できるので
生活や受けるサービスのステージが変わっても、
継続して利用可能。

サービス利用開始から就職、その後の定着支援まで
シームレスに対応できる。

就労移行支援を利用し就労そして定着支援へ



おわりに

SPiSの利用が広がれば



現状

それぞれの支援者が
個別に当事者のデータを
集めなくてはならない。

これから

SPiSで集積、保存したデータを
あらゆる支援者が共有
より円滑で合理的な支援を可能に

ご静聴ありがとうございました



令和2年11月18日

社会とのつながりが支える障がい者の就労

～ 区別をしない雇用現場 ～

ATUホールディングス株式会社 代表取締役 岩崎龍太郎
〒812-0011 福岡市博多区博多駅前4-3-3 1 KMビル3F TEL: 092-710-5681 FAX: 092-710-5682
atunet@atuhd.com

©ATUホールディングス

会社紹介（補助金無し経営）

社名 ATU ホールディングス 株式会社

沿革 2012.09 警備業務の共同受注を目的に設立

2013.05 事業目的に障がい者雇用を追加

2016.07 警備業初の重度障害者多数雇用事業所

2017.12 福岡市生活困窮者 認定就労訓練事業所

2019.01 全国中小企業3社目の障害者活躍企業認証

直接雇用57名(23名障がい者40%D他58%身体7,知的6,精神10,引き籠り5)

事業内容 施設警備40% 交通警備60% 70歳↑7,外1,長欠3除)

サービス提供範囲 福岡都市圏

売上高 1.4億円 自己資本比率21%

実税引前利益率 6.53% (労働ベース修正)

警備単価 地域単価と比較し10%高い

警備員賃金 固定給、地域警備員と比較し10%高い

障がい者賃金 固定給、健全者警備員と同額

転職的離職 1.8% (過去3年平均)



2014.09
福岡市創業・大学連携
協議から支援を受ける



2019.01
障害者活躍企業認証

©ATUホールディングス

会社紹介（受賞歴他）

令和2年度
障がい者雇用優良事業所

企業紹介

ATUホールディングス 株式会社
福岡市博多区博多駅前4-33-1 KMビル3F



「日本でもいちばん大切にしたい会社」大賞
ATUホールディングスが「審査委員会特別賞」を受賞しました!



©ATUホールディングス

お伝えしたいこと...

©ATUホールディングス

人を大切にする (人・社会とのかかわりを大切にする)

障害は人の区別(他責・無関心)から生まれる

©A T Uホールディングス

講師・会社 略歴

2001. 10 K県警備会社 S社 (15名) 入社
2002. 04 S社 (15→8名) リストラ担当拜命
2004. 11 障がい者警備員の相談 → **障がい・区別**
2005. 12 社員の事故等
2008. 09 経営管理学修士修了 (MBA取得)
2008. 09 S社 (400名) 筆頭副社長
2011. 10 S社 (600名) 後継者が全株式取得
2012. 04 S社 悪性腫・障がい者の保険外し
2012. 11 法政大学 **坂本光司先生に師事 他責・区別**
2013. 04 法政大学大学院 博士課程
2013. 05 S社卒業 坂本先生から苦言、福岡県に移住
2013. 05 A T Uホールディングス 障がい者雇用開始
2015. 11 A T Uホールディングス 代表取締役就任



©A T Uホールディングス

大切にすべき人たちの優先順位「五方よし」



- ① 社員とその家族
- ② 社外社員とその家族 (仕入先)
- ③ 現在顧客と未来顧客
- ④ 地域社会・地域住民 (とりわけ障がい者や高齢者などの社会的弱者)
- ⑤ 株主・出資者・関係機関

いい会社 が増えれば、少子化、地方の衰退、税収不足は解決

©A T Uホールディングス

坂本光司 先生 に 質問



色々な現場があって
精神負担が少なく、
障がい者雇用に向い
ています。
なぜ警備で雇用が広
がらないのですか？

©A T Uホールディングス



坂本光司 先生



警備業はあと4%は雇用できるね
働かない障がい者は寿命が20年短いんだよ。
・・・さて・・・
警備員は全体で何人いるんだね？

©A T Uホールディングス



会社紹介 毎日の仕事(シフト)

2019年9月10日シフト解説

現場	警備区分	警備内容	人員	10m内配置	雨天中止	現場監督	料金区分	人員配置、サブトレーナー以上
物流	施設警備	人・車両の出入管理、巡回	5	△				生活困難、70歳以上、統失3
物流1	施設警備	人・車両の出入管理	3					70歳以上、片麻痺2
物流2	施設警備	バスの出入管理	2					70歳以上、知的障
物流3	交通警備	トレーナーの誘導	2	○				知的障、聴覚者
官公庁施設	施設警備	人の出入管理、巡回	1					心臓1
銀行本店	施設警備	車両の出入管理	3					70歳以上、聴覚2、聴覚者
コンセプト店	施設警備	立哨	1					統失3
建設工事	交通警備	工事車両の誘導	4			あり	やや高い	知的障、片麻痺3、通所1
建設工事	交通警備	土木工事に近い、工事車両の誘導	2					聴覚者
電気通信工事1	交通警備	パケット車巡回、片側交互あり	2					生活困難、聴覚3
電気通信工事2	交通警備	パケット車巡回、片側交互あり	3					生活困難、片麻痺
電気通信工事3	交通警備	パケット車巡回、片側交互あり	3					70歳以上、生活困難、聴覚者
建設工事	交通警備	移動現場、歩行者誘導	1			あり	やや高い	聴覚者
水道工事	交通警備	歩行者誘導、通行止	1					聴覚3
土工事	交通警備	巡回改良、片側交互あり	2					知的障、統失3
土工事	交通警備	巡回改良、片側交互あり	3					生活困難
建設工事	交通警備	抜き取り、舗装、片側交互あり	2		あり		やや高い	70歳以上、知的障
建設工事	交通警備	抜き取り、舗装、片側交互あり	3		あり	あり	高い	知的障、聴覚者

©A T Uホールディングス

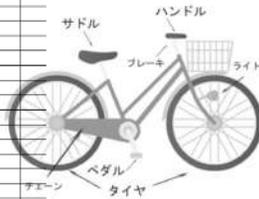
シフトコーチ 出所：筆者作成



多くの作業は自転車より簡単！（自転車難しい）

自転車課題分析

		1/25	1/26	1/27	1/28	1/29	1/30	1/31
1段階 押し歩き	1 自転車の左サイドに立つ	V	V	+				
	2 ハンドルとブレーキを握る	V	V	+	+			
	3 正面からみて直前に持ち上げる	P	M	+				
	4 バランスを取り姿勢を維持する	P	P	+	+			
	5 スタンドを降り上げる	P	P	V	+			
	6 ハンドルを握ったまま歩く	P	P	V	+			
	7 ブレーキを握り止まる	P	P	V	+			
	8 スタンドを立てる	P	P	V	+			
	9 正面から見て左側にゆっくり回す	P	M	V	+			
2段階 引き起こし	10 倒れた自転車の構立つ	V	V	+	+			
	11 ハンドルとブレーキを握る	V	V	+	+			
	12 タイヤを軸にして引き起こす	P	P	G	+			
3段階 またがり歩き	13 1-4歩幅、サドルにまたがる		P	+				
	14 バランスを取り姿勢を維持する		P	G				
	15 またがりながら歩く		P	G				
	16 またがりながら走る			P				
	17 バランスを取りながらサドルに座る			V				
	18 サドルに座りながらブレーキを握る							
	19 バランスを取り姿勢を維持する							
	20 またがった状態で止まる							
	21 サドルから左に降りる							



列が構成要素となる行動で、行は日付を示す。
+ V G M P は援助無しまたは何かしらの援助をして、できたかを示す。
+ は援助無し、V は意思指示、G はジェスチャー、M は見本提示、P は手誘え

©A T Uホールディングス

出所：筆者作成



会社紹介 警備入職者の3割が1年、障がい者が5割辞める現状を打破するために

▶【目標】

2年以内に一人前のサブトレーナー（交通/施設）にする
＝ 仕事に精通し「下に教えることができる」レベル

すべてやっていると5年かかる/ いかに短期間に自立するか



③ 特定作業の特化
(その分野ではベテラン以上のレベルに・資格取得)

② 徹底した基礎教育（公共の福祉・幸せを学ぶ・技術）

① 安全・安定した雇用環境
(正社員採用・月給制・週休2日制・有給休暇推奨・情報共有・査定)

©A T Uホールディングス

①安全・安定した雇用環境(仕組み)



©ATUホールディングス

②徹底した基礎教育

人間は社会システムで強みを発揮する動物

個性や自由・権利の甘やかしは不要、公共、自立を目指す。
個性・自由・権利は公共の福祉に反しない範囲で生活したときに
その内面から滲み出るもの。
生活に支障のあるものの排除、公共の福祉と幸せを学ぶ

社会人と自然人の間には大きな差がある

社会人は、社会に参加しその中で自身の役割を担い生きる人のこと。
顧客との約束を守り、今日やることはそこからの逆算。
作業ができることと、作業を毎日続けることは別次元。
就労準備の土台が大切・・・
(健康管理、日常生活管理、社会生活能力、対人技能)

学校教育で最も大切なこと

今日の「自分のため」は、本当に「自分だけのため」である
まずは人や社会とかかわれる立派な人間にする



©ATUホールディングス

IPSモデル(社会とかかわる仕組み)

「IPS (Individual Placement and Support) モデル」、日本語
では「個別職業紹介とサポート」。

IPSモデルの理念は、「どんなに重い精神障害を持つ人で
あっても、本人に働きたいという希望さえあれば、本人の
興味、技能、経験に適合する職場で働くことができる」、
「就労そのものが治療的であり、リカバリーの重要な要
素となる」という信念に基づく。

社会とかかわる
人とかかわることで治療するということ・・・

©ATUホールディングス

人を大切にする (人・社会とのかかわりを大切にする)

障害は人の区別(他責・無関心)から生まれる

©ATUホールディングス

Thank You For Listening!!



venture
©A T Uホールディングス

使命

わたしたちは障がいがあっても、
物心両面の環境を整え、
良道な仕事ができることを、
社会に証明し伝えます。

自立 ⇔ 良道な仕事

©A T Uホールディングス

分科会4

障害者のQOL向上に向けた
新ライフモデルプランとは

障害者のQOL向上に向けた 新ライフモデルプランとは

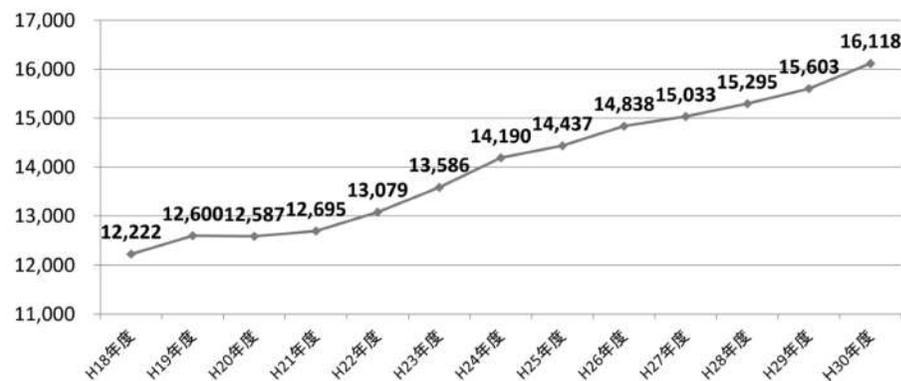
清時忠吉氏(社会福祉法人いずみ野福社会シュレオーテ 管理者)

清水 望氏(社会福祉法人やおき福社会 常務理事)

石川 智氏(FP事務所オフィス石川 代表)

進行 / 新藤健太(群馬医療福祉大学社会福祉学部 助教)

“就労継続支援B型事業所における平均工賃の推移”



※平成23年度までは、就労継続支援B型事業所、授産施設、小規模通所授産施設における平均工賃

出所：厚生労働省

“本分科会の趣旨説明・論点提起”

★就労支援における工賃向上のための取組み(例)

- ・工賃倍増5か年計画(平成19年~平成23年)
- ・工賃向上計画(3か年ごとの計画策定)
- ・平成30年度の報酬改定(就労継続支援B型事業所は前年度に利用者に支払った平均工賃額に応じた基本報酬の設定)

★本分科会の論点

- ・求められるのは障害者(利用者)の自立や生活の質(QOL)の向上
- ・工賃額の向上は自立や生活の質(QOL)の向上を目指すための手段

★本分科会の目的

- ・本分科会では、障害者(利用者)の自立や生活の質(QOL)向上にむすびつくライフプラン(ライフプランニング)のあり方について検討する。

“本分科会の進め方”

①趣旨説明・論点提起(5分)

②報告(一人15分報告, 5分質疑(事実確認))

- ・清時忠吉氏(社会福祉法人いずみ野福社会シュレオーテ 管理者)
- ・清水 望氏(社会福祉法人やおき福社会 常務理事)
- ・石川 智氏(FP事務所オフィス石川 代表)

③質疑応答(おおよそ20分)

④最後に(5分)

障害者のQOL向上に向けた 新ライフモデルプランとは

報告：清時忠吉（社会福祉法人いずみ野福祉会 シュレオーテ所長）

自己紹介

- 現在46歳
- いずみ野福祉会入職22年目
- 障害者の父17年目
- 現在、卒後の学びの場（福祉型専攻科）「シュレオーテ」を担当して、青年期の障害者にとって「働く大人」になる準備としての学びのプログラムの実践に取り組んでいます。
- 本日は、「働く大人」の次のステージの「じりつした大人」にむけての問題意識について報告いたします。
- 支援者としても親としてもどう考えたらいいのが悩みます。

障害者団体のアンケートより

- 「障害児者の将来の暮らしに関するアンケート」
- 岸和田市内の作業所等で700部配布して改修310部
- 主に生活介護・B型の事業所利用者の主たる介護者が回答
- 主たる介護者の77%が母親
- 成人の回答者の内、区分4以上が約73%

じりつの理想について質問

- 何歳で自宅からグループホーム等暮らしの場へ移行したいか？
- 1位：26歳～30歳（43ポイント）
- 2位：20歳～25歳（30ポイント）
- その理由
- 1位：親元を離れて暮らすようになる適切な年齢
- 2位：主たる介護者の体力と精神力の限界を考えて

じりつの現実について質問

- 何歳で自宅からグループホーム等暮らしの場へ移行したいか？
- 1位: 26歳～30歳 (28ポイント)
- 2位: 31歳～35歳 (27ポイント)
- 3位: 36歳～40歳 (20ポイント)

- その理由 (1位と2位が逆転)
- 1位: 主たる介護者の体力と精神力の限界を考えて
- 2位: 親元を離れて暮らすようになる適切な年齢

アンケートからは

- 漠然と「じりつ」を意識しておぼろげに考えている
- 主たる介護者は「このままずっと一緒に暮らすわけにはいかない」と思っているが、今のところ暮らしの場への移行の具体的なプランはない。
- 「じりつ」を考えるきっかけや動機は、親の体力の問題や病気などであり、障害者本人の主体的な想いではないケース多数。

支援現場で起こっていること

- 給料袋を親に渡す。後は必要な時だけ親からお金をもらう。
- お年玉を何の疑問もなく親に渡す子どもの感覚。
- 給料を自分の部屋の机の引き出しに入れ続ける。引き出しの中は1000円札と硬貨でいっぱいになっている。使う予定なし。
- 工賃をアップさせた後のお金の使い方の充実が大きな課題
- 自分の収入には作業での工賃以外に障害基礎年金があることを知らない。(知らされずに親が管理している状態)
- 生活の中で自分の収入と支出について考えることのない大人になってしまっている。

老障介護という言葉ができてしまった

- いつのまにか、親と同居のまま自分は50歳、親は80歳。自分の障害基礎年金と工賃は親が管理を続けて、結果として生計を支える収入となり、経済的に世帯分離が不可能になっている。
- 家庭にとって「じりつ」は考えるとしんどい話になる。
- 親が大病を患って入院する、あるいは急死する。緊急対応で短期入所を利用して、グループホームの空きが見つかり次第入居。

- 近年、上記のような緊急対応に追われている。(当法人の場合)

障害者のライフモデルプランが必要だ

- 何のために目標工賃を〇〇〇〇円とするのか？
- 工賃収入と障害基礎年金等でどのような生活をしたいか？
- 趣味・娯楽にどれだけお金を使いたいのか？
- 何歳ぐらいまで親と同居を続けるか？
- その後はどんな暮らしの場がいいのか？
- こういうことを主体的に具体的に思い描こう

工賃向上で人生を豊かにする

- 工賃向上+ライフモデルプラン=QOLの向上・豊かな人生
- ライフモデルプランを考えようという発想をもつ
- ライフモデルプランの描き方を研究する

収入の増加とQOLの向上 について

社会福祉法人 やおき福祉会
常務理事 清水 望

和歌山県田辺・西牟婁地域について

- 人口 135,738人(26年10月)
124,938人(2年10月)
田辺市72,143 他4町52,795
- 県庁所在地まで高速で1時間
- 基幹産業として農業(梅)、漁業、
観光(白浜・熊野古道など)



社会福祉法人 やおき福祉会

- 就労移行事業
- 就労継続B型事業
- 共同生活援助
- 地域活動支援センター
- 訪問介護
- 委託相談(計画相談)
- 就業・生活支援センター
- その他

事業所の工賃について(全16118、和16433 30年度B型)

	A移行	A	B	C	D	E	F	G	H移行	H	I
令和1年度	29609	15964	9705	13332	10061	6733	10869	6303	24808	19124	21727
平成30年度	25196	13294	7587	12684	11056	6799	11461	5961	27627	18253	20073
平成29年度	25426	11211	7574	13249	10323	7039	8683	5242	31677	19835	20659
平成28年度	28659	10953	7200	13147	11426	6893	8314	4947	34080	21560	16746
3年目の工賃差額	950	5011	2505	185	-1365	-160	2555	1356	-9272	-2436	4981

工賃(収入)とQOLの向上の関係？

- 欲しい物(欲しかったもの)を買った。
- 食べたいものが食べられた。
- 病院に行けた(歯医者など)
- 借金が返せた。
- お小遣いが増えた。
- やりたいことができた(旅行・免許取得)
- 友人たちと過ごすことが増えた。
- 不安が少なくなった。(不安が増えた)
- 精神的に落ち着いている。

QOLの向上？

- 単身生活・GH入居
- 友人との趣味、余暇の過ごし方
- 仕事を辞めた(作業所へ通所)、ストレスの軽減
- 彼氏・彼女ができた。(結婚への目標・憧れ)
- 免許の取得
- 家族との生活(仕事の報告、家族との余暇を過ごす)
- 犬を飼いたい
- 薬を無くしたい(減らしたい)、以前の自分に戻りたい。

将来への不安・希望？

職員が考えるQOLの向上

- 人生の節目(一人暮らし、恋愛、結婚、子育て)
- 身内、知人の幸福、健康、成功
- 他者との比較による自己の優越感。
- 職場での評価(昇格・昇給)
- 趣味等の充実(休日の過ごし方)
- 自己の健康の確認
- 将来に対する希望(生涯設計の遂行)

紀南障害者就業・生活支援センター の生活支援について

【ワーカーズ】(平成11年法人内就労支援事業発足時より)

- (1) 学習会
 - ①交通安全
 - ②生活全般(お金管理、健康講座、その他)
- (2) 余暇活動
 - ①スポーツ
 - ②会食
 - ③旅行

支援者として

- ご本人の意思を尊重しての支援を行う。
- 必要な支援を、理解してもらおう。
- 拒否される支援への問題。

- 出来る支援、出来ない支援

障害者のQOL向上に向けた 新ライフモデルプランとは？

～ 夢ノートでQOLの向上を！～

ファイナンシャル・プランナー
FP事務所オフィス石川代表
石川 智

© 2020 satoshi ishikawa

自己紹介を

1966年高知県香美市生まれ。丙午でおうし座でO型



自己紹介つづき(ここ数年と現職)

- 就労継続支援事業所の立ち上げ2件と、運営1件をしてきた
- 中間的就労支援(障がい者だけでなく、働きづらさを抱えた人を対象とする)を農副連携で行うための準備
- 精神保健福祉士の資格取得のために専門学校の通信制に
 - ➡ 「やりくり支援やお金の相談にのれる」相談支援事業所を開設するために(発達障がいや精神障がいの人が多い)
 - ➡ 個人事務所にて、地活や医療相談室から「障がいのある人のお金やライフプランに関する」相談がくるが、それを地域定着支援や地域移行支援の中でも解決できないだろうか、と考えたから
- 「生きづらさを抱えた人」の様々な課題に取り組むNPO法人を立ち上げ

© 2020 satoshi ishikawa

福祉FPとなるまで

① 障害のある人との関わりが小さな時からあった

地域性 家庭環境 自分の子供のこと

② FPとして独立してからの誘い

地元社協での日常生活自立支援事業の支援員からスタート
生活保護者や生活困窮者のQOLについて考える日々

③ 貧困世帯への家計支援を担当することに

生活困窮者自立支援事業に関わることで貧困の実態を知り、「より良く生きること」とは、と自問自答した(貧困世帯に障がい者が多い実態もあった。)

初めから福祉FPを目指したわけではなく、出会いと気付きの中で変わった

© 2020 satoshi ishikawa

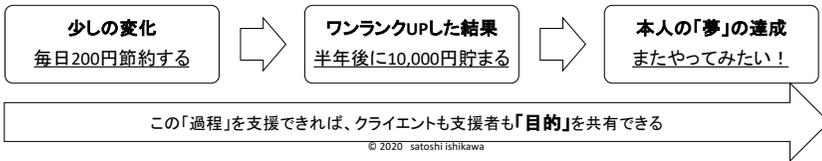
誰もがライフプランを実現できるという想い

- ファイナンシャルプランナーはクライアントの「夢の実現＝ライフプランの実現」をサポートする

- 障がい者福祉や地域福祉の現場で関わるクライアントは「生きることができる」支援を受けていた
- FPとしては「それだけでいいのだろうか?」と思うことが多かったが、変えることができなかった

- 「夢の実現」は「大きな夢」でなくてもいいのでは?

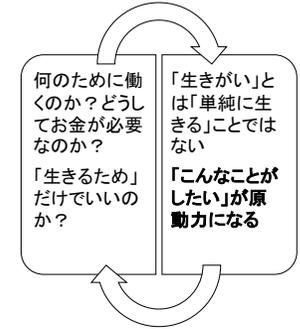
「毎日200円を節約する意味はある!」(スモールステップ)



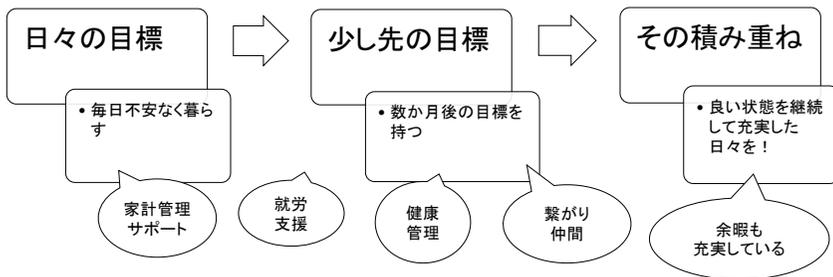
そもそも障がい者が「夢」を持てるの?

- 毎日生活ができることが「支援の前提」であり「基本」である
- その「基本的な支援」ですら大変なのに「夢の支援」なんてできるのだろうか?

- この考え方こそ、**支援者目線**の支援である
- 「**クライアントの想い**」を本当に支援者は知っているのか?そこに立ち返ることが支援者には求められている
- 人は誰でも「**夢**」や「**目標**」を持てる
➡それこそ「**ライフプラン**」の実現である
- 「夢支援」の可能性をまずは支援者が信じる



より良い人生を送る(ライフプランの実現)には?



- 誰もが「夢」を持ち、計画を立てることができる
- そのために、いくつかの大事な課題をクリアする ➡**具体的な支援計画**
- 障がいのある人も適切なサポートがあれば「夢」は実現できる

© 2020 satoshi ishikawa

「夢や目標」の見つけ方(余暇の充実)

- 本人が興味があることに焦点をあてる ➡**ストレングス**を見つけ出す
例 自転車に乗るのが好き ・ 写真を撮るのが好き

- 「**難しそう**な事」ではなく「**少しがんばればできそう**な事」を!
成功体験が重要になる ・ 失敗しても大丈夫という考え(再度トライできる)

- 一緒に考え、「**どうすればできるか**」を**具体的に**考える

例 写真を撮ることで、どこかで個展が開けたらいいね
お金を貯めて、USJに行こうよ!

- 副産物として「**良くない行動や問題行動**」を修正できる可能性もある
例 スマホ代が多すぎる(動画、課金ゲーム) ・ 過度の飲酒やギャンブル

© 2019 satoshi ishikawa

夢が見つかったら、支援をしよう！

① 日常生活の安定

生活環境の整理・健康に気を遣う・お金の収支を安定させる

全ては「夢」の実現のために＝支援の方向性

② 少し先の目標

一緒に考えた「夢」＝短期的な目標を実現できるように、支援者や保護者が支えていく

実現できたら、それが喜びに繋がる

③ 長期的な安定へ

短期的な「目標設定」⇒「実行支援」⇒「結果」⇒「ふりかえり」⇒「新しい目標設定」と進むことで、モチベーションや生きがいに

本人としては

「働くこと」の意義や「収支をきちんとする」理由づけになるので、本人も取り組みやすい

失敗してもOK
経験を積もう！

© 2019 satoshi ishikawa

支援者としては

「生活支援」だけでは味気ないが「夢支援」を加えることで支援者自身も楽しく支援ができる

夢ノートを製作しました

- クライアントが「楽しみながら夢へのチャレンジ」に取りくめるように
- 支援者が「夢や目標」にとして向き合うためのサポートツールとして
- 関わる人が誰でもわかるように整理するノートとして
- 「収支を安定させる」「就労を継続する」「生活リズムを整える」「服薬管理をする」

これらに取り組む意味は、日々の暮らしをするためだけではなく、その人(クライアント)のライフプランの実現、つまり夢の実現のためであるが、その理念や目的が、忙しい日々埋もれてしまうのではなく、いつでもそこに立ち返るためのツールとして活用して欲しい

© 2020 satoshi ishikawa



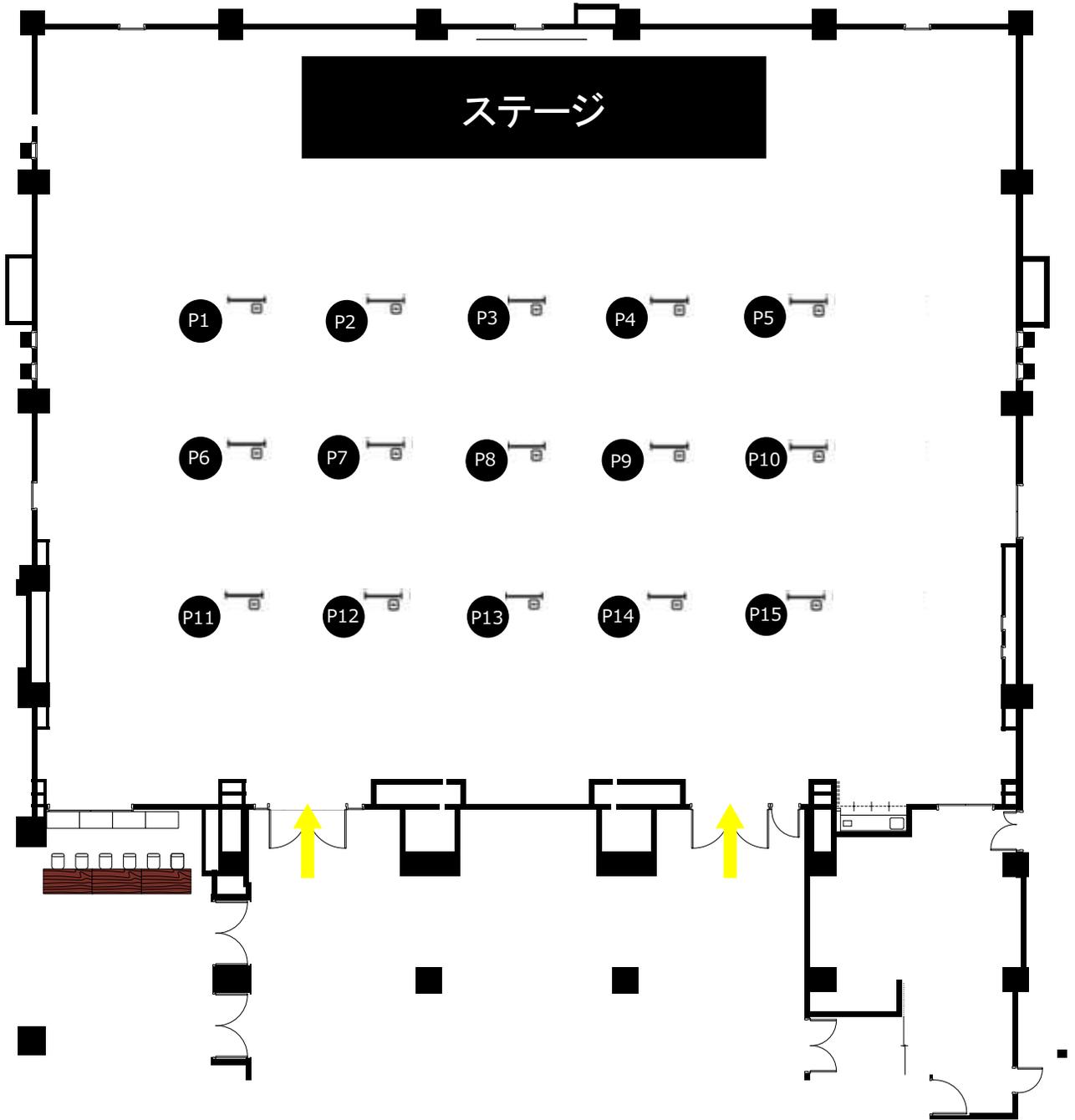
- 手段と目標(夢)を取り違えない様に
- 働くことが「夢」ではない

一冊だけお送りします satoshi@office-ishikawa.jp

© 2020 satoshi ishikawa

ポスターセッション

活動報告抄録



種別	タイトル	ポスターセッション団体名	団体担当者名	ポスターセッション番号
身体・知的・精神	温泉清掃で地域貢献Ⅱ 昨年からのバージョン アップの取り組み	大分県 一般社団法人椿 B型事業所つばきラボ 就労継続支援B型	小玉 圭一	P1
	「伝統と革新」その先の未来へ ～「伝福連携」で地域をつなぐ 取り組み～	栃木県 社会福祉法人 愛光園 三柵屋總本店 就労継続支援B型	渡辺 幸恵	P2
1.身体障がい/脳性麻痺 2.知的障がい 3.脳血管障がい	多くの方に《はたらく》という 選択肢を 明日へplusしていく	沖縄県 合同会社`ano`ano us plus 就労継続支援B型事業所	仲村あずさ 山城 勇樹	P3
知的障害	工賃向上に向けた実践事例 新工場設立について	佐賀県 社会福祉法人 西九福祉会 就労継続支援A型・B型	古賀 厚子	P4
精神障がい 知的障がい	医療機関と連携した就労支援の 実践事例 ～精神障がい者の積極的な 支援体制構築のために～	福岡県 医療法人勢成会 未来サポートよつば 障がい福祉サービス事業所 就労移行支援 就労継続支援B型	福原 百合	P5
精神障がい 統合失調症 知的障がい	工賃向上に向けた実践事例 営業力と設備の充実	熊本県 社会福祉法人 共生福祉会サンシャインワークス 就労継続支援B型事業所	内田 和典	P6
精神障害 統合失調症 及び広汎性 発達障害	利用者の緊急入院後の 受け入れ調整について 医療機関及び関係者間での連携と、 作業環境の再検討	福岡県 NPO法人列島会 スマイクリー ワークステーション八幡 就労継続支援A型	濱田 隆裕	P7
精神障害 統合失調症 双極性障害	介入困難なケースに対する 就労支援を行った例 ～IPSモデルを用いて～	福岡県 一般社団法人福岡IPS 普及協会就労支援センター ウィズダム就労移行支援 定着支援事業所	大場 和美	P8
精神障害	「好事例から学ぶ」 ワークショップ事業	大阪府 NPO法人 全国精神保健職親会	三原 卓司	P9
重度障害	重度障害者に対する就労支援 就労支援事業所に通所することの 難しい方への就労機会の提供	福岡県 社会福祉法人 あきの会 みかんの樹 就労継続支援A型・B型	牛尾 拓郎	P10
発達障害	大好きな折り紙が 僕をIT技術者にしたくれた アセスメントとジョブマッチングの重要性	福岡県 特定非営利活動法人 アントレ 就労移行支援 ワークス アントレ サービス	岩田 勇輝	P11
小児麻痺	QOL向上に向けた就労支援 ～利用者の趣味を活かした取り組み～	佐賀県 特定非営利活動法人 ゆとり ワークショップ 道の家 就労継続支援B型	清水 由佳	P12
	重度障害を呈した方の就労支援 多機能施設ならではの支援の一例	佐賀県 特定非営利活動法人 ゆとり ワークショップ 道の家 就労継続支援A型	坂本 暁彦	P13
地域支援 活動報告	はたらきたい障害者と企業との橋渡しに 向けた一つの取り組み ～福岡県地方部にある障害者就業・ 生活支援センターと自立支援協議会での 企業向け研修会と展望～	福岡県 社会福祉法人 みぎわ会 障害者就業・ 生活支援センターエール (障害者就業・生活支援事業)	轟田 卓実 川上 俊輔	P14
医療機関と連携した 就労支援の 実践事例	問題行動がみられる方の就労支援 医療機関と連携しての支援	福岡県 社会福祉法人 あきの会 みかんの樹 就労継続支援A型・B型	諸星 和希	P15

温泉清掃で地域貢献Ⅱ

昨年からのバージョンアップの取り組み

大分県 一般社団法人椿 B 型事業所つばきラボ

就労継続支援 B 型

専務理事 小玉圭一

1. 事業所の紹介(事業または支援内容の紹介)

当事業所は 2019 年 4 月に大分県別府市で開所し現在利用者 12 名です。主な作業は別府の観光資源である「温泉」の清掃作業を行っています。温泉施設の清掃を通じて地域に貢献し、地域の人たちと障がい者との壁をなくせるよう活動をしています。

2. 報告テーマの内容

6 その他、就労支援に係る先駆的な実戦事例・・・B 型事業所つばきラボは今まで市営温泉施設の清掃を行ってききましたが、利用者さんのステップアップの為、今年 9 月から地区が管理する温泉の清掃を始めました。このことで利用者さんの新たな目標値ができ、また地域と障がい者の壁をなくしたいというつばきの目標も同時に達成する事ができました。

3. 現状での効果／今後の課題／計画／まとめ

効果・・・市営の温泉施設や地区の温泉の清掃を通じて利用者さんの「できること」が増えてきました。できることが増えたことで本人達に自信がついてきてそれが作業に対する姿勢に現れてきています。

今後の課題・・・温泉清掃を通じて見えてくる地域の課題に地域の方と一緒に取り組み、地域の中のつばきラボとして認知されるように頑張っていきたいです。

計画・・・地区温泉の清掃箇所を増やし、より地域に密着した B 型事業所となり地域に貢献をしていきたいです。

まとめ・・・福祉関係だけではなく広く一般の方々にも B 型事業所の認知を図るため市内の数ヶ所の B 型事業所に声をかけ今年 2 月に「B 型就労合同説明会」を開催しました。とても好評だったのですがコロナの影響で現在休止しています。が今後も継続的に説明会を行っていきたいと考えています。

4. その他

つばきラボでは利用者さんの自主性を引き出す為「何もしない支援」を実施しています。これは「余計な手を出さない」ことです。視覚障害の方や半身麻痺の方など、支援の必要な方はいますが最低限の支援に留めています。そうする事で利用者さんは自ら考える事を始め、自ら作業の段取りを決め、自ら動くようになりました。これにより作業スピードも格段に上がりました。福祉の職員はどうしても手を出しがちなのですが、手を出さず代わりに利用者をよく見る事で利用者の事をより深く知る事ができるようになりました。勇気のいる事かもしれませんがチャレンジしてみると面白いかもしれません。

「伝統と革新」その先の未来へ

～「伝福連携」で地域をつなぐ取り組み～

栃木県 社会福祉法人 愛光園
三樹屋總本店
就労継続支援 B 型
渡辺幸恵

1. 事業所の紹介(事業または支援内容の紹介)

創業 300 年を超え、地域に愛されてきた和菓子製造会社より事業継承を受け、令和元年 7 月に就労継続支援 B 型事業所「三樹屋總本店」は開所しました。「地域の伝統を守りたい」「菓子製造を通し生きがいや働く楽しみを感じてもらいたい」という思いとともに、さらなる工賃向上を目指し様々な取り組みに挑んでいます。

2. その他、就労支援に係る先駆的な実践事例

○障がいのある人の手で伝統を守る

これまで大切に守られてきた技術や文化も、後継者不足や嗜好品の多様化等により、その歴史に幕を下ろさなくてはならないという厳しい現実があります。今回の「伝福連携」では、そんな技術や文化を障がいのある方々の手で継承し、後世に残していくことを目指しています。

○With コロナ時代

自主生産品が贈答や手土産としての利用が多く、外出自粛や人との接触を控える動きは、来店者数や売上の減少等大きな影響がありました。そんな中、工賃維持や売上向上に向け、より生活に密着した商品づくりとして「コッペパン」の店頭販売や通販サイトの開設をしました。

○地域とともに歩む

「地域の方々にお店を知って頂き、気軽に立ち寄れる場所として活用して頂きたい」との思いで、店舗活性化プロジェクトを企画。地域で活動する方々と共働し、「子育て教室」の開催や地域イベントへの協賛等、福祉で培ったネットワークを活かして地域に必要とされる存在になれるようチャレンジを始めています。

3. 現状での効果／今後の課題／計画／まとめ

事業継承以降、新聞や地元メディア等に取り上げて頂き、少しずつ新しいお客様にもお越し頂けるようになり、利用者様やご家族様から「歴史ある三樹屋で働けるなんて」との声も頂いております。しかし、職人と障がい者が協働で行う新たな商品開発、設備の老朽化、マニュアル作り…まだまだ課題は尽きません。それでも、いま私たちにできることを大切に、地域とともにひとつひとつ乗り越えていきたいと思っております。

4. その他 ～伝福連携のその先へ～

子供の頃に食べたお菓子…あの懐かしい味を未来へ。地域の伝統・文化を障がいのある方々が担い手として守り、伝えていく。そのことが新しい文化として全国で根付いていくことを目標に運営を行っております。

多くの方に《はたらく》という選択肢を

明日へ plus していく

沖縄県 合同会社`ano`ano us plus
就労継続支援 B 型事業所
仲村 あずさ 山城 勇樹

1. 事業所の紹介

当事業所では、重度の障がいがあったとしても、本人に《はたらきたい》という意思があれば、出来るだけ受けさせていただくようにしています。そのため現在の利用者は障害年金等級が8名中1級が6名、2級が2名と重度の方が多くなっています。少しでも多くの方に《はたらく》楽しみや、自ら工賃を稼ぐ喜びを当たり前のように感じてもらえたらと願っております。

仕事内容としては主にカフェを運営しながら、焼き芋の販売をしていて、利用者が仕事を通して地域の方々と繋がれる場所になっています。

また地域支援事業の「つながるカフェ」(認知症カフェ)も月1回開催し、地域の拠点になれるように日々奮闘中です。

2. 重度障がい者に対する就労支援の実践事例

6月から通所しているAさんは、日常生活のほぼ全ての場面で介助が必要です。発語がないため、介助者はAさんの表情やジェスチャーをもとに本人の意図をくみ取る必要があります。(大島分類で6程度)

Aさんは、仕入れ先から届いたサツマイモを箱から取り出し、プレートに並べる仕事をしています。これらを自らの役割だと認識し、一生懸命取り組んでいます。

就労に通い始め、工賃を稼ぎ、夢だった知人の居酒屋へ行くことができました

3. 現状での効果/今後の課題/計画/まとめ

《はたらく》楽しみや人に感謝される喜びを感じながら、新しいことへ挑戦していく姿や利用者同士が互いに理解し、助け合う場面が見られるようになってきました。

今後の課題としては、利用者ごとに配慮すべき点が多岐にわたるため、既存の評価表をもとに独自の評価項目、評価尺度を加え専門的な知識と視点で支えていく必要性を感じております。

4. その他

まだ半年ではありますが、重度の障がいを持つ方にとっても就労は生活の充実感や喜びを感じるものだと実感しております。しかしそれを実現するにあたりより多くの介助や支援、それに伴う人員配置またハード面での様々な配慮が必要となっています。しかし1年目は実績がないため、制度上、重度者支援体制加算の算定ができません。また加算に関しても必要な労力やマンパワーに見合っていないのが現状です。これらのことも重度の方の就労の場が選択肢として拡げられない一因であると考えております。

工賃向上に向けた実践事例

新工場設立について

佐賀県 社会福祉法人 西九福祉会
就労継続支援 A 型・B 型
古賀厚子

1. 事業所の紹介(事業または支援内容の紹介)

社会福祉法人西九福祉会は、現在7施設(就労継続支援 A 型・B 型事業、共同生活援助事業、地域共生ステーション)で各福祉事業を展開しております。雇用の場として「山王福祉工場」(就労継続支援 A 型事業・業種:ホテル、旅館等宿泊施設のリネンクリーニング)では、「自立と自活」を目標に厳しい仕事に挑んでいます。就労支援として「ワークス山王」(就労継続支援 B 型事業・授産種目:医療・福祉関連のクリーニング)では、「自立と参加」を基本に、一般社会で働くことを目標に訓練に励んでおります。

2. 報告テーマの内容

両施設(就労継続支援 A 型・B 型)開設当初に比べ洗濯受託量が増え、回収品台車・製品台車置き場の確保ができず、工場内通路や屋外に台車を置いている状況でした。また機械設備面においても、当初中古で購入した機械の老朽化が進み、製造後30年~40年経過している機械もあり早期の更新が必要になっておりました。この課題を解決するべく、令和2年3月に「山王福祉工場」(就労継続支援 A 型事業)のクリーニング工場を増設致しました。増設により職場環境の改善と売上増により、工賃向上が可能となりました。

3. 現状での効果/今後の課題/計画/まとめ

令和2年度は、施設・設備整備により生産量が増え、売上増と単価の見直しによる売上増を予想しておりましたが、今期新型コロナウイルス感染症の影響により売上が減少し、現在も厳しい状態が続いております。雇用調整金等を活用し運営の継続をしています。現在クリーニング業の受注先が少なく、コロナ禍のため受注量が減っているため、受注先の開拓をしていくとともに、クリーニング業以外の事業収入を検討しています。

医療機関と連携した就労支援の実践事例

～精神障がい者の積極的な支援体制構築のために～

福岡県 医療法人勢成会 未来サポートよつば
障がい福祉サービス事業所
就労移行支援 就労継続支援B型
福原百合

1. 事業所の紹介

本事業所では、就労移行支援事業・就労継続支援事業・ジョブコーチ支援事業・コンサルティング事業を展開している

2. 報告テーマの内容

精神科病院で精神障がい者の地域移行が進む中、精神障がい者の一般就労は2001年以降大幅に増加した一方、身体障害者や知的障害者分野と比較してもその数は2割以下にとどまり他の障がいから大きく後れを取っている。精神障がい者はその疾病特性により、高い再発率や症状の持続期間が長期化する事が指摘され、精神症状が改善しても残る生活障害の背景には認知機能の障がいが存在すると言われている。このように、精神障がい者の生活障害に対して医療的関与は重要であり、特性に応じた支援が提供されなければならない。しかし、これまでの福祉就労の場では提供できるサービスに限界があり、医療との連携においても制度上のサービスが乏しく支援を困難にしていた現状がある。2010年精神障害者の雇用促進のための就労状況等に関する調査では、就職した精神障がい者のうち、医療機関が連携した事例は4%以下と言われている。また、求職登録を行う際に「主治医の意見書」を取得したのみでその後のやりとりはほとんどなく、多くの企業や就労支援事業所は医療機関と十分な連携が図れていないのが現状である。

そこで当事業所では、2019年より地域の中核病院である精神科病院と連携し、積極的に精神障害者の受入と支援を行っている。現在では地域移行を進める近隣病院からも受け入れの要請を受けるまでになった。また、2020年度就労支援において就職者3名を達成。福岡市内企業からの受注は5社を超え、施設外就労体験できる企業は2社の協力を得る事ができている。今回は、これまでの精神科病院と連携した取り組みをケースを用いて発表したい。

3. 今後の課題

現在、精神疾患を持つ利用者は気分障害・統合失調症などである。利用者によっては気分の高揚や被害妄想により対人トラブルを引き起こしたり事業所内の空気を一変させることもしばしばである。主治医や訪問看護、周囲の支援者と連携を取りながら支援しているが、マンパワー不足などによりまだまだ支援が十分とは言えない現状がある。

工賃向上に向けた実践事例

営業力と設備の充実

熊本県 社会福祉法人共生福祉会 サンシャインワークス
就労継続支援 B 型事業所
内田 和典

1. 事業所の紹介(事業または支援内容の紹介)

B 型事業所は定員 25 名で午前 9 時から午後 3 時までの実働 5 時間の活動になります。毎日、色々な作業に取り組んでいる事もあって、前年度の利用者様の平均工賃月額約 2 万 7 千円で、全国の平均工賃と比べても高い金額となっております。工場地帯に近い事もあり継続的な役務を数社の企業様から頂いているおかげとも思います。就労収入は全て外注業務によるものです。男性、女性関係なく取り組める作業がほとんどです。

2. 報告テーマの内容

今回の報告では、作業受注拡大のために作業機械を増やした事や、それを企業様へ PR した事で受注量が増えた事の内容となっております。また、生協くまもと様とテレビ熊本様と連携して始まった、新規の作業もご紹介したいと思っております。その他にも B 型が行っている作業のいくつかを掲示する予定です。

3. 現状での効果／今後の課題／計画／まとめ

現状での効果として、年々、就労収入は増加しております。5 年前と比較しても年間で 500 万円以上の増となっており、今年度も前年度を何百万単位で上回る勢いです。今後の課題としては、作業場の増設もしくは、新設を考えてます。作業量の増加とともに、資材置き場の確保や作業をするスペース自体が足りない状況です。はっきりとした計画はまだたてていません。

作業場のスペース問題はありますが、当事業所の就労収入は順調に伸びています。

4. その他

利用者の緊急入院後の受け入れ調整について

医療機関及び関係者間での連携と、作業環境の再検討

福岡県 NPO 法人列島会 スマイクリーワークステーション八幡

就労継続支援 A 型

濱田 隆裕

1. 事業所の紹介

当事業所は、療養介護事業所から厨房及び清掃業務を受託し、施設外就労にて事業を展開している。2019年度からは、作業を通した利用者の特性把握や実務能力の向上等を行いながら、本人の希望や適性に合った作業環境の提供や一般就職支援に取り組んでいる。

2. 報告テーマの内容

事例は 30 代男性一人暮らし。厨房作業時には「特定の職員が」自分のことを悪く言っている」等の訴え、自分の考え方を同僚に押し付ける、納得がいかない事は職員に対して激高する等の行為が見られていた。その度に早退や欠勤し、振り返りで気持ちを切り替え出勤するという経過が続いていた。

通院はクリニックで月 1 回、広汎性発達障害の診断で、服薬は自己管理していた。不安を和らげる薬を多めに飲み受診前に薬が無くなる。そして煙草やアプリ課金により受診費用がなくなったことで断薬が続き、夜間徘徊等の行為で精神科へ緊急入院となった。入院中も周囲への被害的な訴え等があり、統合失調症として入院加療が実施された。

退院前カンファでは、退院後も安定した経過となるよう、掛かりつけ医を入院先へ変更、受診は週 1 回、訪問看護を週 1 回導入決定。再開時の作業は、厨房から事業所内軽作業へ変更。条件も月 23 日出勤 1 日 4 時間から週 3 日 1 日 2 時間へ変更。関係機関と情報共有しながら支援を継続した結果、1 ヶ月程度で服薬管理及び周囲に対する過敏さ等の症状の安定が確認できた。

3. 現状での効果／今後の課題

入院を機に家族やキーパーソン等と連携し正確な生活状況が把握出来た事で、退院後の訪問看護導入等、退院後の服薬や病状の安定につながる環境調整を実施できた。今後は作業を、厨房(夕方)で週 3 回 1 日 4 時間へ変更。出勤者や作業量及び急な変更が少ない、本人の特性を考慮した環境で提供する。その上で、周囲との関わり方等が安定して継続できるよう、関係者間で情報共有をしながら、適宜支援を進める必要がある。

介入困難なケースに対する就労支援を行った例

～IPSモデルを用いて～

福岡県 一般社団法人福岡IPS普及協会 就労支援センターウィズダム
就労移行支援 定着支援事業所
発表者氏名 大場 和美

1. 事業所の紹介(事業または支援内容の紹介)

就労支援センターウィズダムは、福岡市の中心である天神、博多のちょうど中間に位置し、アクセスの良い場所にある。当センターでは個人のストレングスに注目し、能力よりも興味や希望を重視して仕事探しを行い、エンパワーメントとリカバリーを目的として就労支援を行う「IPS モデル」に基づいた支援を行っている。2019年4月に開所し、現在1年半が経過した。定着支援も5月より開始し、スタッフ6名で毎日頑張っている。

2. 報告テーマの内容

IPSモデルでは、「症状や障がいがかたくても働きたい気持ちがあれば支援を行う」ことを理念に掲げている。そのため、「とても一般就労は難しい」と言われてきた介入困難な対象者に対して支援を行うことが多い。

今回は、① 転職を繰り返し、統合失調症を発症して12年引きこもり、就職活動を通してリカバリーが進んでいるケース ② 暴力行為を始めとして対人関係の困難さがあるが、本人の希望に沿って支援を継続しているケースについて報告する。

3. 現状での効果／今後の課題／計画／まとめ

開所後1年6か月の10月現在で、17名の就職者を出している。平均在籍期間は約7か月。コロナ禍でも途切れずに就職者を出すことができおり、かつ継続している。

IPSモデルは、認知機能の偏りがある方に対して直接職場で支援を行う手法(援助付き雇用)を用い、「本人の希望にそって、徹底的にストレングスに着目して行う」のが基本である。しかしただやみくもに「本人の言う通り」に支援を行えばよいものではない。綿密なアセスメントとプランニング、積極的な企業開拓、その上で「支援者が対象者のエンパワーメントを信じる」ことなのである。

IPSモデルを実施している事業所は多くはない。職員の悩みや葛藤も尽きない。今回は実践の報告とともに、職員が抱える悩みや今後の課題について報告する。

「好事例から学ぶ」ワークショップ事業への取り組み

「職親」マインドの現代的復興をめざして

大阪府 NPO 法人全国精神保健職親会

三原卓司

1. 事業所の紹介(事業または支援内容の紹介)

当会は、精神障害者を支援する福祉制度が未整備であった昭和 40 年代より当事者を受け入れて職業リハビリテーションを行ってきた中小企業家＝「職親」の全国連絡会に相当する。「職親」の取り組みは「通院患者リハビリテーション事業」を経て、平成 7 年に「社会適応訓練事業」(社適事業)として法制度化されたが、平成 22 年の法改正で根拠条文が削除され、平成 24 年には自治体の自主事業となった。障害者の就労支援の枠組みは障害者総合支援法に規定される障害福祉サービスが主流となり、いま社適事業の制度を残しているのは全国で 20 団体程度、それらの自治体でも利用者も予算も減少傾向にある。しかし当会は企業が地域の関係機関と連携して職業リハビリテーションを引き受けていた「職親」の意義を伝えるべく、啓発活動を継続している。

2. 社適事業の実施状況

当会調査において、平成 29 年時点の社適事業実施自治体は 21 団体であった。また、社適事業を中止または中止予定の自治体 45 団体に類似の代替事業の実施(実施予定)を問うたところ、代替事業ありの自治体は回答 35 団体中 5 団体のみで、その大半は三障害共通の職場実習事業であった。一方、調査を実施した平成 17-28 年度までの間で、社適事業の新規利用者数は 7,500 人(延べ約 2 万人)を超え、訓練修了者数(8,120 人)に対する就職者数も 2,228 人超(就職率平均 27%強)という実績をあげている。また平成 18 年度実施の事業所調査では、協力事業所に小規模事業所が多いことや受け入れ事業所で精神障害者への理解が深まったこと、地域社会への貢献ができたことに高い評価を与えていることが明らかになっている。このように社適事業は、訓練利用者に対する就職意欲の増進や就業生活への適応性向上のみならず、受け入れ企業にも良い影響が現れていることが認められている。

3. 課題と計画

社適事業が縮小する一方で、障害福祉サービスでは移行支援事業所の乱立と就労実績の二極化、継続 A 型事業での自立支援給付金の不適切運用、B 型事業では平均工賃月額に偏重した基本報酬単価の区分や利用者の困り込みなどの課題も指摘され、雇用行政では法定雇用率の数合わせ的な事例など制度の形骸化も指摘されている。労政審では「精神障害者や中小事業主における障害者雇用に課題」を提起しており、国内産業構造や障害者雇用の現状からは、今後この流れが強まることは十分予想される。そこで当会では、「職親」が中小零細企業を中心に取り組んできた精神障害者の雇用ノウハウの好事例を地域で共有することを目的に、企業と福祉医療の連携につながる「好事例に学ぶ」ワークショップ事業を計画している。

重度障害者に対する就労支援

就労支援事業所に通所することの難しい方への就労機会の提供

福岡県 社会福祉法人あきの会 みかんの樹

就労継続支援 A 型・B 型

牛尾 拓郎

1. 事業所の紹介(事業または支援内容の紹介)

当法人は、生活介護、就労継続支援 A 型・B 型(以下 A 型・B 型)の障がい福祉サービス事業を運営している。就労支援事業所では、自主での弁当・パンの製造・販売、病院内での業務(厨房・清掃・介護補助・洗濯、事務)と企業から軽作業を請け負い、作業を実施している。生活介護事業所では、主に医療的ケアが必要で重症度の高い利用者(障がい支援区分平均 5.6)が通所している。

2. 報告テーマの内容

現状、作業内容や環境調整を行うことにより就労に関わることでできる方においても、日常生活動作の介助や医療的ケアが必要な方は、環境や支援体制の問題により就労サービスの利用は難しく、生活介護を利用されている。そのような中、当法人は両方の事業を運営していることから、その強みを生かし就労支援事業所で行っている作業の分析を行い、利用者の作業能力にて可能な作業1部分を就労支援事業所から生活介護に委託することとした。それにより、B 型への通所が困難であっても就労に関わることができ社会参加が行えると考えた。

3. 現状での効果／今後の課題／計画／まとめ

対象者としては、定期的に導尿が必要で食事以外の ADL に介助が必要な男性。膀胱瘻の管理・吸引が必要な女性。食事以外の介助が必要な女性の3名を対象とした。3名とも日常会話レベルの指示理解は可能で、上肢の使用は可能である。作業としては、お茶のサンプル2種を封筒に詰める作業(行える作業量を評価して数量を決定)とパンの販売を B 型から生活介護へ委託し、就労に関わる環境を整えた。就労に関わり始めたことで、家族や職員とのコミュニケーションの幅が広がったことや、行動に自立心ができことなどの変化が見られている。本人らも目に見える形で成果が分かる作業であるため、やりがいを感じて取り組んでいる。また、自ら収入を得ることができ、好きなネイルやお金を貯めてゲームや野球観戦のチケットを購入したりしており QOL の向上に繋がっている。

今後は制度として、他サービスの利用者(A 型と B 型、B 型と生活介護など)が一つの空間で作業が可能な仕組みとなれば、利用者同士での相互関係により、社会性やコミュニケーション面など双方によりよい効果が出てくるのではと考える。これが、共生社会の実現に繋がると考える。

大好きな折り紙が僕を IT 技術者にしてくれた

アセスメントとジョブマッチングの重要性

福岡県 特定非営利活動法人アントレ
就労移行支援ワークス・アントレ
サービス管理責任者 岩田 勇輝

1. 事業所の紹介(事業または支援内容の紹介)

就労移行支援事業 9 年目の小規模事業所、定着支援、相談支援併設。相談支援より就労アセスメントの依頼を受け、その結果を踏まえて施設外支援にて他機関との連携をおこなっている。結果、支援者の自尊心が向上し本来持っている可能性を大きく拡大させることができた。

2. 報告テーマの内容

- ・ストレングスモデル(本来持っているスキルを引き出す支援)
- ・就労アセスメントの重要性(可能性を拡大させるアセスメント)

3. 現状での効果／今後の課題／計画／まとめ

<現状での効果>

職務内容は橋などの大型建造物の図面をパソコンで作成する仕事をしている。本人は今の仕事が楽しいと話される。また、職場担当者も、「想定していた以上のでき」と言われる程の評価を受ける。会社では、正社員への登用の話も出ている。現在、週 4 日 1 日 7 時間の就労が実現出来ている。

<今後の課題>

会社は社員への登用も考えている。本人も就労時間を延ばしていきたいという希望はあるが、不安も大きい。支援者もまだ可能性があると思うが、業務内容と本人の疲労感など実情把握できていない。

<計画>

11 月から本人には毎日セルチェックシートで仕事の疲労度や仕事量の負担について記入してもらう。記録表を元に毎月 2 回本人と面談を行い 2 週間の振り返りを行う。毎月 1 回職場訪問を行い仕事面でのフィードバックを受ける。令和 3 年 1 月から定着支援事業による支援が始まる。定着支援の中で就労時間延長ができるように支援する。

4. まとめ

アセスメントを行い本人のストレングスを見つけることができた。そのストレングスを生かし就労する為に様々な機関が関わり支援を行ってきた。当事業所だけでなく他機関と連携して支援を行ったことで、本人のストレングスを引き出し就労に繋がられた。

QOL 向上に向けた就労支援

～利用者の趣味を活かした取り組み～

都道県：佐賀県

法人名：特定非営利活動法人ゆとり
ワークショップ道の家

事業所種別名：就労継続支援 B 型

氏名：清水 由佳

1. 事業所の紹介（事業または支援内容の紹介）

当施設は高齢者・障害者の生活を支援する複合的な介護と福祉の施設である。介護・リハビリ・看護・福祉など様々な方面から支援し、在宅復帰を目指している。また、障害を持った方々の自立を支援するために働く場を提供しており、高齢者のみ、障害者のみの介護施設ではなく、「高齢者」、「障害者」、「若者」と多世代に渡った支援をしている。また、「地域住民」を含め、お互いを支えあいながら生活していく地域の家として運営しているのも特徴の 1 つである。

2. 報告テーマの内容

今年度より、就労継続支援 B 型にてお菓子作りを開始した。趣味であった利用者も多く、興味を示されていた活動である。元々の活動は売店、シュレッダー等でしたが、利用者が増えてきたことや本人の能力に合った活動を提供しようとする、限られた活動内容であった。そのため、「趣味の再獲得」、「工賃向上」、「QOL 向上」等様々な目的に向けたお菓子作りをテーマとした。

3. 現状での効果／今後の課題／計画／まとめ

現在、週 2 回（木・金）にお菓子作りを実施し、デイサービスへ（1 個 40 円×80 個）提供している。デイサービスへのお菓子提供は提供数が決まっている事もあり、安定した販売数が確保できている状況である。趣味であったお菓子作りが仕事として取り組めた事で、自信獲得に繋がり、自宅での余暇活動となっている。今後は回数を徐々に増やし、B 型の工賃向上や様々な利用者の精神面の賦活にも繋げていきたい。

4. その他

現在、コロナウイルスの影響により外での販売が行えない状況である。今後は施設内だけでも取り組めるようなイベントを提案し、様々な利用者の余暇活動にも繋げていきたい。

重度障害を呈した方の就労支援

多機能施設ならではの支援の一例

都道府県：佐賀県

法人名：特定非営利活動法人ゆとり

ワークショップ道の家

事業所種別名：就労継続支援 A 型

氏名：坂本 暁彦

1. 事業所の紹介（事業または支援内容の紹介）

当施設は市民病院の跡地を利用して介護が必要な方の入居の支援を行っている。また、デイサービスや生活介護といった日中サービスも行っている。施設運営で必要となってくる仕事の一部（介護・清掃・厨房・事務・印刷等）を当施設の就労継続支援 A 型・B 型で働く障害を持たれた方に行ってもらっている。入居や日中の介護、就労支援といったサービスを多機能・同一敷地内で行っていることが特徴的な施設である。

2. 報告テーマの内容

重度の障害を持たれている方でもパソコン等のスキルを持たれている方は A 型としても働く力を持っている方もおられる。しかし、施設のバリアフリーやトイレ等の介助が必要なこともあり、仕事を断念されることもある。当施設を利用する 40 歳代後半の女性（脳性麻痺、障害区分6）、重度の障害を呈しているが当施設の就労継続支援 A 型を利用されており、PC での印刷物の作成に取り組んでいる。当施設は多機能で行っているため、介護を要する利用者の方も利用のしやすい環境となっているためその取り組みを報告する。

3. 現状での効果／今後の課題／計画／まとめ

当施設は就労支援だけでなく、生活介護やグループホームも運営しており、バリアフリーの環境や介助を受けることができる。車いす利用の方の送迎できる車両も完備されている。そのため、送迎やトイレ、食事といった部分で必要なケアを受けながら就労継続支援 A 型を利用することができている。食事に関しては支援員の介助で行っていたが、現在は就労継続支援を利用される同僚と一緒に食事をしながら同僚から、手助けをしてもらいながら食事をされている。

現在は実家で母親と同居されているが、母親もご高齢であり、将来的にはグループホーム等の利用も検討されている。現在は就労支援を利用された後、当施設のショートステイを利用されており、今後の生活に向けた練習をされている。

はたらきたい障害者と企業との橋渡しに向けた一つの取り組み

～福岡県地方部にある障害者就業・生活支援センターと自立支援協議会での企業向け研修会と展望～

福岡県 社会福祉法人みぎわ会
障害者就業・生活支援センターエール
(障害者就業・生活支援事業)
靄田卓実・川上俊輔

1. 事業所の紹介(事業または支援内容の紹介)

福岡県東部にある行橋市に所在します社会福祉法人みぎわ会障害者就業・生活支援センターエールです。行橋市での自立支援協議会(官民一体で障がい者が地域生活を続けていくために必要なサポートをする会)が平成 20 年より活動しており、就労支援に関する専門部会として、就労支援部会があり、当センターも地域でのコーディネイトの役割があり、参画、連携しております。

2. 報告テーマの内容

企業の障害者雇用の機運向上のため、平成 27 年より障がい者雇用企業向け研修を開始、当センターは講演企業調整、研修会広報、企画などを自立支援協議会と取り組んでいます。障がいを持っている方がしっかり働くことができることをイベント的に周知するだけでなく、研修会をきっかけで輪が広がる取り組みとして継続しております。

3. 現状での効果・今後の課題と展望

平成 27 年から企業向けの研修会(企業見学会も含む。)を計10回開催、延べ参加合計人数が 324 名、企業参加人数 69 名参加しています。研修アンケートの81.4%の方がよい、とてもよい評価でした。企業研修会等を通じ、障害者雇用や職場体験実習の複数事例も出てます。また企業のフォロー的な要素もあります。令和 2年 9 月は、オンライン参加と会場参加の並行開催も行いました。

企業への働きかけを地域内各機関と協働することによる自立支援協議会の役割は大きい。特に目に見える形での研修会等を行うことにより、企業支援のみならず、障害当事者や支援機関にとっても障害者雇用企業の取り組みや働いている方の姿を知ることによる影響は大きいかと思われます。

問題行動がみられる方の就労支援

医療機関と連携しての支援

福岡県 社会福祉法人あきの会 みかんの樹
就労継続支援 A 型・B 型
諸星 和希

1. 事業所の紹介

当事業所は、一般就労を目指すことを目的とし、就労継続支援A型(定員 24 名)及びB型(定員 16 名)運営している。主な授産は弁当及びパンの製造販売、病院での介護補助の施設外業務であり、その他工場等の軽作業や清掃作業などがある。

2. 症例紹介

本症例は、20 歳男性、自閉症。療育手帳B1。一般高校卒業後、就労移行支援利用するも、事業所とのトラブルがあり中断。知人の紹介にて当事業所利用開始となる。利用開始当初から多動多弁にて仕事に集中できない、人との距離感がつかめないなど仕事に対するレディネスのない状態であった。高校時代には、女性への興味関心の強さや易怒性などにより、しばしば興奮状態になることもあったとのことで、A医療機関に現在も外来通院していた。服薬に関しては本人が拒否しており内服は行われていない。

3. 医療連携の効果

通勤途中で急に興奮したり、女性職員に対し興奮する、気分が高揚して収収がつかないなどの問題行動がみられたため、家族及び主治医と情報交換のため受診の付き添いを数回実施した。また、問題行動の要因分析のためのカンファレンス(医師・看護師・臨床心理士など出席)を行い、社会適応に向けた取り組みを行った。問題行動を引き起こす部分ではなく、「時計やコートが好き」「お母さんとディズニーに行きたい」などの「こだわり」を活用し、仕事へ誘導すること。仕事に集中できる環境設定(人・物などを最小限から)を行い仕事への集中を促した。家族を含め具体的な仕事の結果と工賃を提示し、振り返りを行いながら、将来の見通しを示していった。本人は落ち着いて仕事に向き合うようになり、家族も将来の見通しが立ち落ち着いてサポートできている。まだ、両親のサポートが欠かせない状況にあるため、今後は生活の自立を徐々に検討する必要があると思われる。

就労支援 フォーラム NIPPONフクオカ

日 時：2020年11月18日(水) 10:00 - 16:35 (ポスターセッション:17:00-18:30)

会 場：ホテルニューオータニ博多
(福岡県福岡市中央区渡辺通 1-1-2)

主 催：日本財団

協働企画：九州社会就労センター協議会、全国障害者雇用事業所協会、九州地区知的障害者福祉協会、
福岡県知的障がい者福祉協会、全国身体障害者施設協議会、全国精神保健職親会、
日本作業療法士協会、福岡県作業療法協会、全国就労移行支援事業所連絡協議会、
日本相談支援専門員協会、福岡県障害者就業・生活支援センター連絡会

後 援：厚生労働省、福岡県、福岡市

プログラム資料集・抄録集

発行日：2020年11月18日(水)

発 行：就労支援フォーラムNIPPONフクオカ運営事務局
(株式会社フロンティアインターナショナル内)
〒150-0002 東京都渋谷区渋谷3-3-5 NBF渋谷イースト
TEL : 03-4570-0914 (10:00-12:00 / 13:00-16:00 ※土日祝を除く)
MAIL : shuroushien.session@frontier-i.co.jp

 日本
財団
はたらく
障害者
サポートプロジェクト

 日本
財団
THE NIPPON
FOUNDATION

For Social Innovation