

工賃倍増計画の取り組み

(和歌山県)

今までの支援やアンケート調査などから見えてきた事業所（施設）の状況**【責任者（理事長や施設長）】**

工賃アップは必要とわかっているが、就労支援に重きを置くことにより過度な負担になるのではないか、障害の重い人はどんな支援をすべきかなどという不安もあり、思い切ったことはできないとあきらめてしまっている場合が多い。

【職員】

「障害者は養護してあげなければいけない」という意識の方が強く、「就労支援」も必要とは思いますが、自分たちの役割がはっきりしていないし、職業指導をするノウハウがない人が多い。

【理事会】

理事会及び施設の理念が明確でなく、役割が果たせていない。

【保護者】

将来的にも我が子の居場所の確保は重要と思っているが、働くことばかりの支援を望まない保護者も多くいる。

【利用者】

少しでも多くの工賃がもらえることを希望している。



(まとめると…)

- ◎障害が重たいから何もできないとすぐに判断してしまう傾向がある。
- ◎工賃を上げていかなければならないという意識は高くなってはきている。
- ◎しかし、思い切った挑戦をするための内部の調整は難しい。
- ◎就労支援意欲の高い職員の離職が起こっている。

(支援の方針)

- ◎職員がほとんどしなければならないような仕事量を増やすだけの支援はしない。
- ◎職員がやる気をもてる環境作り、事業所全体で一丸となって取り組む気運を高めるコーディネートを行う。
- ◎職員の職業指導能力を高め、障害者の作業能力を上げる支援をまず行う。
- ◎事業所の自主性を尊重した支援をする。
- ◎単なる工賃アップが目的ではなく、障害者の生活を地域で共に支えられる地域づくりを目指す。
- ◎取り組みに消極的な事業所への影響に期待し、当面は内部の調整等が比較的進んでいるところに集中して支援する。

(県が担うべき役割)

- ◎事業所を中心とした地域全体で障害者の自立生活を支える体制づくり

- ◎人として「働く」ということの意味を考え直してもらえる仕掛けづくり
(意識改革の方策検討)

- ◎NPO法人との協働意識を持つ

NPO法人 社会的就労支援機構の試み

2007年9月18日
特定非営利活動法人
社会的就労支援機構

障害者就労は第二創業へ

◆第一創業

各事業所の創業期

◆第二創業

2000年 社会福祉事業法の改正



障害者自立支援法

2006年 国連障害者権利条約

第二創業の課題

中小企業

◆経営者自身が強い危機感や問題意識を持っている

A 自社の置かれている状況に対し客観的な認識がなされていること

B Aを持たない経営者は時代の変化に翻弄される

◆自社の強み

◆発想の転換 業界の常識

◆連 携

◆リーダーシップ

事業所(作業所)

◆経営の主体が不明

▪ 事業所のおかれている状況に対し客観的な認識がなされていない

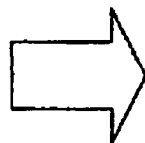
◆法律が変わり、システムが変化したにもかかわらず、その認識がない。

措置制度→契約制度

障害者自立支援法のめざすもの(目的規定)

(目的)

第1条 この法律は、障害者基本法の基本的理念にのっとり、身体障害者福祉法、知的障害者福祉法、精神保健及び精神障害者福祉に関する法律、児童福祉法その他障害者及び障害児の福祉に関する法律と相まって、障害者及び障害児がその有する能力及び適性に応じ、自立した日常生活又は社会生活を営むことができるよう、必要な障害福祉サービスに係る給付その他の支援を行い、もって障害者及び障害児の福祉の増進を図るとともに、障害の有無にかかわらず国民が相互に人格と個性を尊重し安心して暮らすことのできる地域社会の実現に寄与することを目的とする。



目指すのは地域づくり、まちづくり

第二創業の考え方

◆ 工賃を上げる意味

自立生活を行う経済的保障

そのことにより社会に参加する

工賃を上げることは目的ではない

あくまでも手段である

理事会・職員の役割

◆ 働きたい・働ける人の雇用責任を果たし
利用者の将来に安心を

◆ アンケート調査(2007年8月和歌山県内)

家族の希望:

親亡きあとの子供

利用者:

働きたい。もっと高い工賃

改革の手順

A 社内コミュニケーション診断(NRCS)

厚生労働省方式

1 事業所内に改善委員会(2~3カ月)

2 改善の取組状況により対策

課題を見つけ、
解決する力

B ジョブコーチによるアセスメント

第1号職場適応援助者

障害者及び職員の働くことに対する現状把握

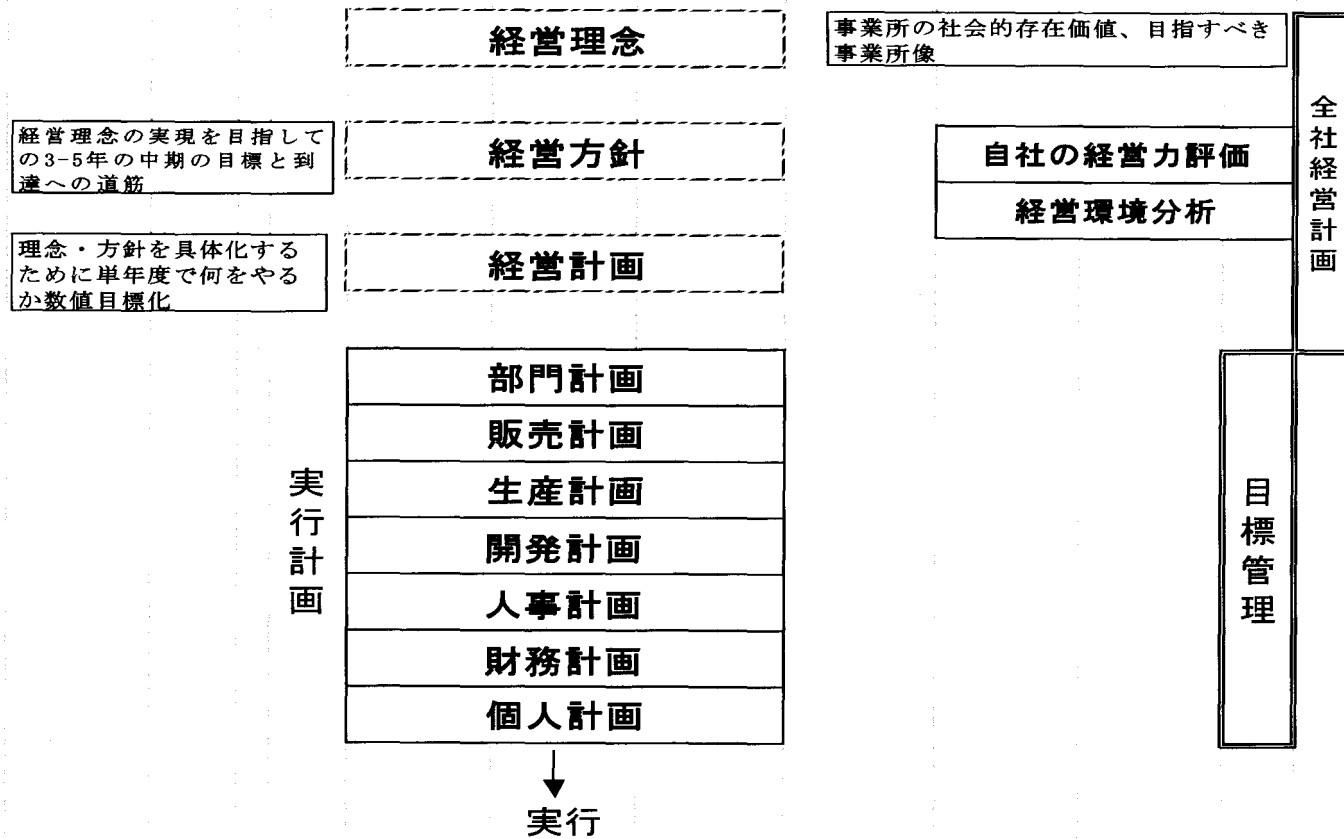
職業指
導力

C 経営指針を作成 (A+B)

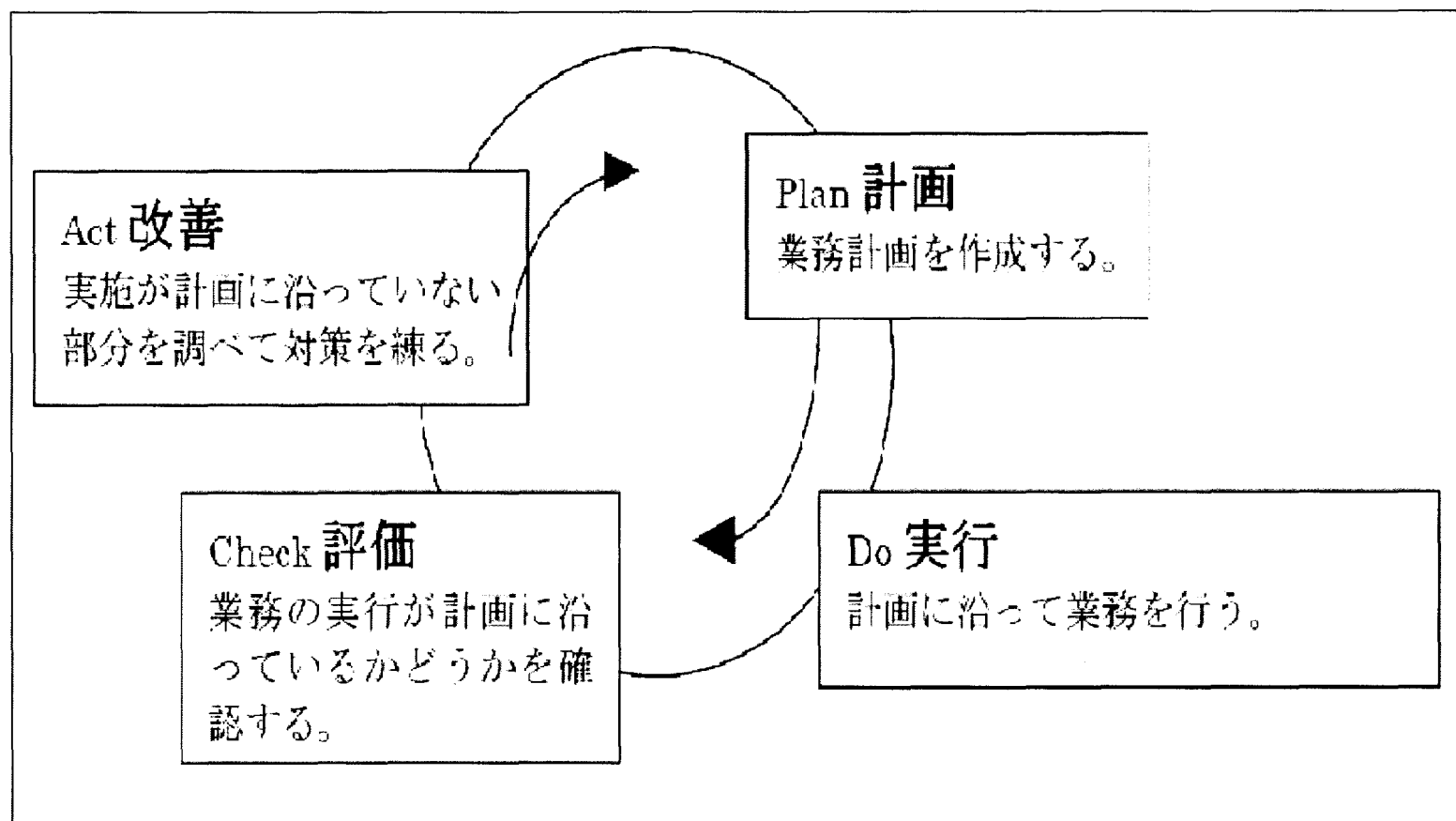
経営の総合力

C経営指針の作成

経営指針成文化の枠組みと目標管理



PDCA



社会的就労支援機構の試み

◆既存事業所はどうなる

特に(社会福祉法人)

◆一般就労

◆ 1. 8%企業＝一般企業

一般企業の限界

◆ 30%～40%の障害者雇用事業所
新しい試み