

工賃向上について

特定非営利活動法人ほっとピア

就労支援事業所

ほっとピア・ワークスの取り組み

特定非営利活動法人ほっとピアの変革

- 平成15年4月 牛久共同作業所ほっとピア工房開設
事業種別：精神障害者共同作業所 運営主体：牛久家族会
- 平成18年4月 障害者自立支援法施行 4市の家族会がまとまり法人化
- 平成19年4月 地域活動支援センターほっとピア工房
事業種別：地域活動支援センターⅢ型 運営主体：社会福祉法ゆっころ
- 平成22年4月 就労・生活支援センターほっとピア工房開設
事業種別：就労継続支援事業B型・運営主体：社会法人ゆっころ
- 平成24年12月 特定非営利活動法人ほっとピア設立
- 平成25年4月 就労支援事業所ほっとピア・ワークス開設 運営主体：NPO法人ほっとピア
事業種別：就労継続支援事業B型・就労移行支援事業（定員20人）
相談支援事業所ほっとピア・サポート開設（計画相談）
- 平成27年3月 就労移行支援事業廃止（移行事業利用者延べ11名・就労者9名）
- 平成27年10月 カフェピアーズ開設（給食・喫茶事業）

ほっとピアのB型事業の在り方の結論

結局就労Bは何する所？

- 地域の居場所・地域の相談所・地域で安心して過ごせる場所・生活訓練の場・働く訓練の場・福祉的就労の場…。



- 利用者の個別ニーズに対応しようとするとう就労一点に絞れない。



- 自立支援法になってから就労・工賃向上が求められている…。



- 就労を基本にした多機能支援を提供すればいい。



- **求められる支援は様々なので多機能・多目的でB型事業運営を行い個人によって個別支援の充実を図ればいい。**



- ほっとピアの実情はなんだかんだで生活訓練・就労移行・就労定着・就労B・就労A（最賃保障）を利用者の実情に応じて求められる支援・必要な支援を提供することに。

多機能・多目的の事業をどのように運営していくか 支援のポイントはノーマライゼーションとOJT

ノーマライゼーション：普通大人が日常過ごす場は仕事場（職場）

OJT：事業所は職場・仕事（作業・生産活動）を通して生活課題の解決を図っていく

具体的な運営内容：就労時間は短くても、就労日数は少なくともOK（利用者のペースで活動）

今、自分ができる範囲でできる仕事を行うことができればOK

• 仕事を通して 社会のルールを学ぶ（挨拶・報告・連絡・相談）	* 生活訓練
• 仕事を通して 時間の管理を行う（生活のリズムを整える）	* 生活訓練
• 仕事を通して 対人スキルを上げる・場や環境に適応する	* 生活訓練
• 仕事を通して 自分の疾病や障害特性を理解する	* 就労訓練（障害受容）
• 仕事を通して 今自分ができることを確認する	* 就労訓練（能力確認）
• 仕事を通して できることを増やしていく	* 就労訓練（能力開発）
• 仕事を通して 自信や誇り、能力を回復していく	* 就労訓練（リカバリー）

※就職を目指すなら週20時間の活動を継続する

- 頑張っても20時間は困難・事情により就職は困難 * 福祉的就労
- 週20時間の活動が安定的に継続できれば就職をする * 就労移行
- 就職後一人で悩んだり勝手に判断しないで相談する * 就労定着

ほっとピアの支援目標

- 一人でも多くのリカバリー達成者（社会復帰者・病気・障がいの回復者）を輩出する
 - 1円でも多くの工賃を支払う
- ✓上記を実践することにより、利用者の可能性を追求するとともに個々人の望む生活、自己実現が図れるよう支援をしていくことを目標とする
- * 基本的には就労訓練施設・通過施設
 - * どうしても就労移行が難しい場合は福祉的就労施設

ほっとピア・ワークス工賃実績

年度	工賃総額	工賃月額平均	時給平均
平成25年度	4,070,250	9,283	247
平成26年度	4,712,785	11,772	271
平成27年度	5,585,000	12,194	312
平成28年度	6,456,905	17,173	390
平成29年度	8,004,563	18,659	429
平成30年度	10,203,854	22,475	505
令和元年度（目標）	12,000,000	25,000	580
令和2年度（目標）	15,000,000	30,000	650

※令和元年度総額・月額は達成見込

ほっとピア・ワークス就労実績

年度	就労総数	一般就労	障がい者雇用	A型
平成25年度	6	1	3	2
平成26年度	8	1	3	4
平成27年度	8	1	3	4
平成28年度	4	0	1	3
平成29年度	1	1	0	0
平成30年度	3	3	0	0
延べ実績	30	7	10	13

※延べ実績の現在の定着率：83%

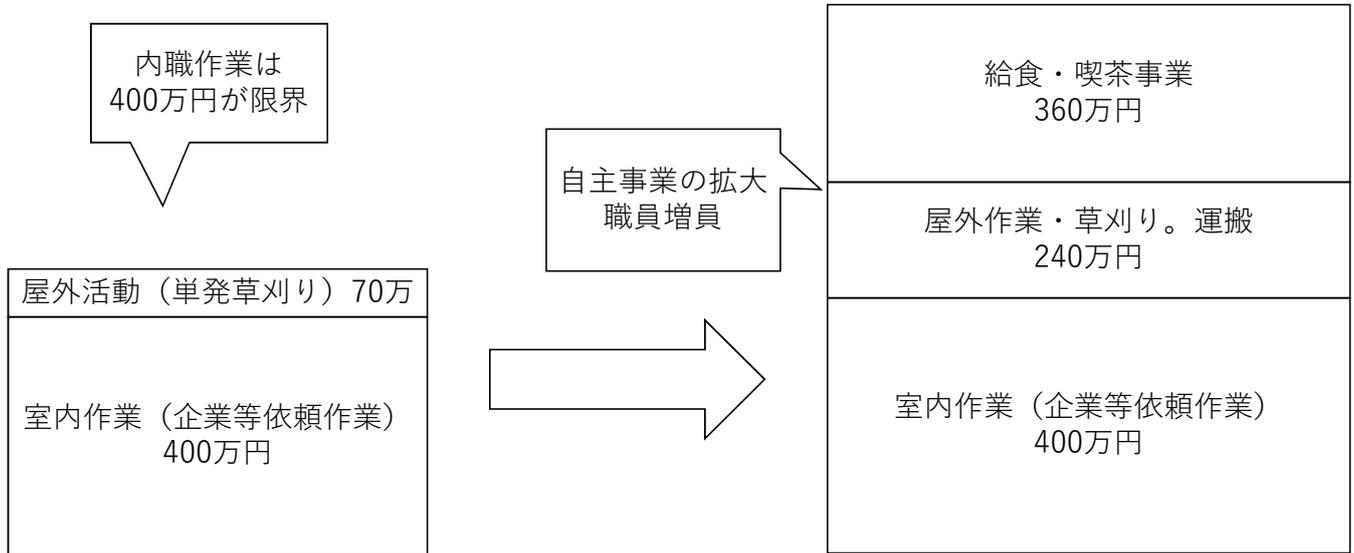
工賃実績を上げるに至った背景

- ほっとピアは精神障がい者の活動の場として展開。
 - 精神障がいは症状さえ安定すれば充分社会復帰可能。
 - 作業所時代から職親制度等利用し就労支援を展開。
 - 平成25年～27年で卒業者22人。開設3年で定員以上の方が退所された。
- 開設当初より、精神障がいの方は卒業される可能性が高いため精神障がいの方だけを対象にしていたら経営危機になることが予想されたため、平成25年段階で障害枠を精神から全ての障害に切り替えた。
 - 平成27年。卒業者は概ね週5日1日4時間以上の活動を継続できたが、残る方たちは毎日の活動や週20時間以上の活動が困難なため就職や就労移行は困難な状況。
- 支援の方法としては活動を継続しながら日数や時間を延ばしていく。その活動のモチベーションとなる工賃を向上していく。
 - 工賃向上を図るためには請負作業だけでは難しいので自主事業を開始した。

工賃実績が上がった背景

平成26年度総額 4,712,785円

平成30年度総額 10,203,854円



工賃実績が上がった背景

自主事業開始・飲食事業と屋外作業の充実

- 飲食事業：市の協力

平成25年から総合福祉センター管内で飲食事業をやらせてほしいと依頼。

平成27年に開設許可：約1000万（工事費・設備費）を投入し10月から給食事業と喫茶店事業を運営

- 飲食事業：事業所協力

総合福祉センター管内にある事業所が給食を定期的に注文

イベントがあるときに喫茶店を利用・弁当予約

※自主事業であるため、運営の仕方で伸びしろが増やせる

- 屋外活動：受発注センター協力

5万・10万・20万等単価の高いの草刈り作業委託の紹介を受ける

- 設備投資：日本財団・茨城県補助金の活用

トラックの購入・ハンマーナイフ（草刈り機の購入）

※自主事業であるため、運営の仕方で伸びしろが増やせる

工賃向上の図り方

工賃向上は事業所・職員の考え方、意識の問題

- 工賃向上は事業所・職員が無理だと思えば無理
- 工賃向上は事業所・職員ができる・やろうと思えば可能

※工賃はどんなに頑張っても最低の3,000円しか払えませんという事業所と一緒に頑張っても30,000円以上稼がましようという事業所、どちらが事業所の理念や運営規則を遵守し、利用者の自立の可能性を高められるのか？

※工賃向上は無理・できないと考えるのであれば就労事業から撤退をしないと利用者に失礼だと思えますし、生活訓練・生活介護・地活等に移行する方が親切だと思えます。

- 事業所・職員の仕事は環境作り

利用者が参加できて工賃収入を得られる環境を作ることが事業所の役割。環境をきちんと作ることができれば利用者は参加するし、成長するし、できることが増え自立を目指すことができます。

工賃向上の図り方

目標設定は高く

- 実績はなくても目標工賃額は高めに設定する
(低めの設定では工賃向上につながらない)
- 最低でも年間720万を目指す!! 例：定員20名 1人月3万・月収入60万・年間720万円を目指す
- できない理由を探して、できない言い訳をする会議ではなく、月60万を稼ぐ会議を!!
- 月60万なんて無理!ではなく、月60万を稼ぐために職員と利用者は何ができるかを考える!!

作業環境の作り方

収益方法・収益イメージ

活動スペース・利用者・職員配置等異なることと思いますが60万稼ぐための環境作りは様々です。

月60万の仕事1本 月30万の仕事2本 月20万の仕事3本
月10万の仕事6本 月5万の仕事12本 月3万の仕事20本
月1万の仕事60本

(単純計算で職員1人と10人の利用者と1日1万の仕事をして2つ実施することができれば目標達成)

「この方法・目標だとできるかも」って職員が思えることが大切!

作業環境の作り方

仕事の受注方法

今やっている作業の見直し

工賃を上げるには、安い単価の仕事を卒業することが必要。

そうは言っても長年お世話になっているしお付き合いもあるので…。

→障害者は安い労働力ではない! 安く利用する企業との関係を継続するのではなく、労働に見合う対価を支払ってくれるか否かを基準に関係を修正する。

※基本は職員(健常者)が精いっぱいやって1時間でどれだけのことができるかをベースに交渉。

例: バリ取り: 1個 0.5円 月 6,000個

職員: 1時間 300個→150円 通常社員・職員(健常者): 1時間 850円(700円の損)

交渉: 6,000個→3,000円 20時間→17,000円(差額14,000円・収入の4倍以上の損)

※交渉するには納期を守り、求められる仕事をきちんと提供することにより適正な労働対価を請求することができる

※折り合いがつかなければ交渉決裂

作業環境の作り方

新しい仕事の見つけ方

□ 施設外就労がねらい目である

農業 : 農福連携を国も推奨・農産物の生産・加工・販売
介護 : 万年人不足状況（掃除等補助的な仕事は沢山ある）
中小企業 : 人手不足・ワークシェアリングの可能性高い
行政 : 人手不足・ワークシェアリングの可能性高い
中小企業 : 後継者問題・黒字事業の譲り受け
郵便・配送業 : 人手不足
地域活性・地域再生事業

※労働人口減少・人不足の世の中においては仕事のチャンスはいくらでもある

作業環境の作り方

環境スペース・備品購入

作業場が狭い→作業場の新設・空き物件の有効活用・施設外就労
作業に時間がかかる→機械や設備の購入
新規事業→機械や設備の購入

この道具・この設備・この環境があれば闘える!!
(工賃向上を目指せると思えることが大切)

費用負担方法→助成金の有効活用

日本財団・Wam助成金・ヤマト財団等自立支援・工賃向上に資する場合助成金を活用することができる

作業環境の作り方

利用者が働きやすい環境

- 現状で職員ができないと思っていることでも機械や器具を活用すればできることは沢山ある
- 包丁は難しい→スライサーやミキサーを使えば可能
- 料理の味付けは難しい→冷凍・レトルトを使用する
- 唐揚げは難しい→ノンフライヤーを使用する
- コーヒーは難しい→全自動マシーンを使えば可能
- 食器洗いは難しい→食洗器の出し入れであれば可能
- 介護→介護は難しい→掃除・洗濯・配膳・下膳であれば可能
- 草刈り→草借りは難しい→リモコン式の草刈り機を使用すれば可能
- 支払い接客対応が難しい→タブレットを使用すれば可能

作業環境の作り方

職員配置

- 工賃向上目標達成指導員の配置
- 現業の職員配置で工賃向上を図ることが難しければ技術や知識のあるシニアや地域人材を配置
 - 職員を配置することにより加算がもらえるので人件費負は少ない
 - 工賃平均が上がれば基本単価も上がるので職員の処遇改善を図ることもできる
- ※現制度は工賃を上げる努力をすれば事業報酬も上がる制度設計なのに活用しないのはもったいない!!

作業環境の作り方

社会資源の活用アピール

市町村：優先調達推進法

- 行政書類のシュレッダー（秘密保持）
- 行政管理の土地整備（草刈り・空き家・耕作放棄地等の管理）
- リサイクル活動
- 公共施設の管理：建物管理・植栽管理・駐輪場・駐車場管理

病院・介護施設

- ごみ捨て・掃除・洗濯・身辺整理・配膳・下膳・食器洗い等

商工会・青年会議所

- 人員不足の事業所支援・イベント支援

共同受発注センター

- こんな活動できる・こんな商品を作れる等要望発信

作業環境の作り方

連携

- 一事業所で工賃向上が難しいのであれば、近隣施設と連携してお互いに得意な分野を担っていく・・・他事業所との連携を図るのも一つの方法だと思いますし、地域で仕事を分担し連携していくのも一つの方法だと思います。

* 仕事の取り合いではなく、共存共栄を図るための方法

- 福祉事業所に限らず、一般企業、個人経営者等民間事業所との連携もこれからは図りやすくなると思います。また、仕事も収入もあるのに後継者がいないような事業は福祉施設が積極的に事業を継承して地域産業、地域収入を守っていくことが一つの責務だと思います。

* 事業継承し工賃向上と地域活性に結び付ける方法

工賃向上を目指すことの長所と短所

工賃向上のメリット

- 利用目的が明確になる
- 就労課題が明確になる
- 規則正しい生活を送ることができる・夜眠ることができる
- 集中力・持久力・体力・適応力・自信等個人の能力が向上する
- 相談回数は減る
- より多くの収入が得られる（家計負担が減る・好きな物を買える）
- より就職に近づく
- 就職してから継続する力が身につく
- 地域構成員として地域に貢献できる（自立支援の目標達成）

工賃向上を目指すことの長所と短所

工賃向上のデメリット

- 仕事ができない人もいる
→仕事ができるような環境を形成することができないか？
→そもそも就労事業が適切な支援なのか？
- 職員の意見が分かれる
→支援が収益活動ばかりに偏る・職員の負担が重くなる…等

※工賃向上は利用者にメリットが多いが工賃向上は職員のデメリットが多い。職員の思想の押し付けや職員の都合で提供されるべき環境が提供されないのであれば、誰のなんのための福祉事業・就労事業なのか？

意識していますか？工賃実績

- 毎年工賃実績が公表されています（全国平均と茨城県の実績）
- どこも似たような感じだから現状維持でいいではなく、自分の事業所の利用者、茨城県の利用者の置かれている環境を意識し、少しでも向上しようとする意識が必要だと思っただけですが…。
- 利用者には生活課題だ、そんなことしてたら就職できない等課題を日々突き付けているのに事業所や職員は自分達の課題を解決しようとしないうつ。これっておかしくないですか？
- 社会復帰される方は本気で病気や障害と向き合い頑張って就職を目指します。事業所・職員は利用者の本気の想いや行動に負けない仕事をしていますか？

関係者が本気で取り組めば

工賃向上は、事業所が各自行うもの、行政ができる範囲で協力するもの、地域や事業所の実情に応じて調整するもの。工賃向上は努力義務である為、実現しなくても誰にも問題や責任が生じない状態…。

茨城県：事業所努力や工賃向上を推進するだけでなく、調達推進法活用費全国1位又は平均工賃全国1位を目指す等、目標意識を高く持ち、国・県の仕事をもっと事業所に割り振り、まとまった金額や仕事をシェアし、障がい者が活躍でき地域貢献にもつながる取り組みを積極的に行う！

受発注センター：行政・一般企業から各施設の障害・機能特性を活かし収益が上がる仕事の調整や事業継承等のマッチングを今まで以上に行う！

市町村：調達推進法を活用し、より多くの仕事を委託する！

事業所：工賃向上につながる自助努力を積極的に行う！

当事者：自立に向けてできることを積み重ねできることを増やす！

※皆が目的意識や責任意識を持って本気を出せば工賃向上は必ず図れるものだと思います…。

ほっとピアが目指す所①

B型事業を極める !!

週20時間に満たない就労活動でも最低賃金を保証される就労環境（労働環境・作業環境）を整備する。（障がい者雇用やA型事業利用が困難な方の訓練と就労の場としてのB型事業の機能を高めていく）

ノーマライゼーションを理念とするなら

・工賃なんて福祉関係者でしか通用しない表現や状況があることってやっぱり普通じゃないと思う。

→工賃ではなく給与として労働の対価を払えるようにしたい。

ほっとピアが目指す所②

ノーマライゼーションを理念とするなら

いつになるかわかりませんが最終的には当事者の当事者による当事者の為の就労事業運営又は福祉事業ではなく収益事業所として一般企業への転換を凶れればと考えています。

そして、当事者の体調に合わせて、働けるときに働き、休みたいときに休める当事者が働きやすい労働環境が形成できればと思っています。

障害があっても、可能な範囲で、普通に職場に行き、普通に働き、普通に収入を得、普通に生活するそんな地域社会を最低でも形成していきたいと考えています。

最後に

これから少子高齢化社会が加速し、労働人口はますます減少します。そんな社会においては障害者が活躍できるチャンスは幾らでもあると思います。今後納税者が減り、社会保障費（年金・医療・介護）が増大していきます。そうすると社会保障費・年金や生活保護等のセーフティネットが立ち行かなくなります。今後、地域社会が安定的に継続するためには少しでも経済活動に参加し税収の安定を図る努力をしていくことが大切なんだと思います。

また、これからの世の中は、働ける人が働き納税をしていくことが社会福祉そのものであり、社会貢献や共生社会の継続につながっていくものと考えています。故にほっとピアでは仕事と収益の拡大と納税、地域貢献を常に意識して事業を展開しています。自分の為、仲間の為、社会の為に一生懸命活動し、社会から受けた恩恵は社会に返していきたい、そんな想いで日々活動しています。そうすることによって、どんな時代になってもセーフティネットが守られていくことにつながると 생각합니다。

工賃向上は取り組むことも継続し続けることも本当に大変です。しかし、取り組みを続けることにより当事者メリットや社会の可能性は増大します。当事者に役立つ事業・役立つ取り組みを続けることが福祉事業所の使命であり役割だと思います。今後もB型事業の運営を継続していくのであれば、工賃向上を目指して一緒に頑張っていきましょう。
