

令和 6 年度公益財団法人ヤマト福祉財団助成事業

# 優良 A 型事業所 事例集



NPO 法人 就労継続支援 A 型事業所全国協議会

# 目次

## CONTENTS

はじめに（全 A ネット理事長 久保寺一男）	1
優良 A 型事業所認定制度の意義（優良 A 型事業所認定委員会 委員長 朝日雅也）	2
優良 A 型事業所認定の理念とこれまでの経過 （優良 A 型事業所認定委員会〈前委員長〉村木太郎）	3
優良 A 型事業所認定制度の概要	4
◆ 優良認定の考え方（ベーシック認定を含む）	4
◆ 認定要綱と各種様式	7
◆ これまでの認定事業所一覧	14
認定事業所紹介	
1. 2020 年認定事業所	16
（1）札幌チャレンジド	17
（2）ワークワーク東京	21
（3）多機能型事業所 小野福祉工場	25
（4）IP Factory ふろぼの	29
（5）With You	35
（6）ロイヤルウォッシュ	39
（7）ワークチャレンジスタイル GOKENDO	43
（8）ここのわ	47
（9）しんわろネッサンス	51
（10）学研スマイルハートフル A さいたまセンター	55
2. 2021 年認定事業所	60
（1）スタジオニクロム	61
（2）チャレンジドパーソン	65
（3）サライ湘南	69
（4）かるみあ郡山	73
（5）がんばカンパニー	79
（6）hibino-shigoto	83

# はじめに

全 A ネット理事長 久保寺一男

優良 A 型事業認定制度は、もともと、2018（平成 30）年 3 月に取りまとめた「雇用と福祉にまたがる特性を活かし、新たな時代を切り開く A 型事業所を目指して -A 型事業の可能性研究事業報告書」（日本財団助成事業）において、全 A ネットとして取り組むべき事項として提言されたものです。研究会の趣旨は、A 型事業所での就労内容の改善に向け、自分たちの手で積極的に取り組んでいこうというものでした。まず、2019（令和元）年 7 月に、会員だけでなく広く A 型事業所に声掛けし、ヤマト福祉財団の助成をうけて、A 型事業所好事例集（20 例）を発行しました。また同時に、A 型事業所の質の向上を目指し、広く良き運営の見本としてもらうことを目的に優良 A 型事業認定事業をスタートさせました。

2020（令和 2）年に第一回の優良 A 型事業所認定を 16 事業所に交付、2021（令和 3）年に第二回認定交付を 7 事業所に、2022（令和 4）年に第三回認定交付を 20 事業所に交付しました。この前年度からは、令和 3 年度報酬改定に報酬基準の大幅な改定のスコア方式が導入され、それを反映し添付資料にエクセルを導入し申請しやすくし、2023（令和 5）年に第四回認定交付を 9 事業所にしました。

また、評価基準のハードルが高すぎないかとの意見があり、2024（令和 6）年度報酬改定でスコア方式のさらなる改定がなされた際、申請しやすいベーシック基準を設け 2 段階方式にすることを検討しました。2025（令和 7）年の第 5 回認定交付よりベーシック認定を含め 12 事業所を認定しております。

評価基準としては、厚生労働省が適正な事業運営の目安としている就労事業収支基準と、労働条件の基本である一定の平均月額賃金額の確保を応募条件とし、賃金・労働時間などの労働内容、一般就労への移行努力、重度障害者や精神障害者の受入れなど社会的包摂への取り組み状況、能力開発・能力向上への取り組み、職員の処遇など、選定項目を幅広く設定しております。

今回、認定された優良 A 型事業所を好事例として示してほしいとの要望を受けて、認定交付した 64 事業所の中から 16 事業所を好事例集にまとめ、発行することにしました。

A 型事業所は、雇用を提供するとともに福祉サービスも提供しており、B 型事業所等と比べ、経営が難しい制度です。しかし、雇用と福祉にまたがる制度であることは、一般労働市場での就労が難しい多くの障害者の方々にとっては貴重な存在で、A 型事業所はこの特性を最大限に生かし、一般就労が難しい障害者等の方々に対し、良質な就業の場を切り開いていくことが求められています。今後多くの A 型事業所が本制度の認定を受けていくこと、そして、この認定制度の定着を通じ、A 型事業所に対する社会的評価が高まっていくことを願っております。

# 優良 A 型事業所認定制度の意義

優良 A 型事業所認定委員会  
委員長 朝日雅也

障害福祉サービスをどう評価するか、公的な制度としては福祉サービス第三者評価の仕組みがあります。しかしながら受審についての助成措置や奨励策の地域偏在などもあり、特に就労系の障害福祉サービスの受審状況は十分ではありません。福祉サービス全体をカバーする同評価の第一義的な目的は利用者の選択に資することですが、実際に雇用関係のもとで障害者に生産的作業を提供し、市場に製品やサービスを供給する就労継続支援事業 A 型事業所（以下、A 型）については、より社会的な文脈からその取組みを評価する必要があります。そして、結果的に A 型における支援と経営の質の向上につなげていくことが不可欠です。

その際には、「雇用」と「福祉」の両分野を包含する位置づけの特性から、両者に通底する理念、あるいは両者を統合する価値の観点から評価を受けることが求められます。「雇用」であれば障害者雇用率で、「福祉」であれば利用者の満足度等の切り口で、それぞれ評価を受けることもあるでしょう。それらに加えて、A 型の場合には「雇用」と「福祉」の両側面にまたがる、まさに多様な視点からの評価が説得力を持つこととなります。そのための「ピアレビュー」の視点を生かした自発的、内発的な統合的評価プロセスが優良 A 型事業所認定と言えます。もちろん報酬評価の基準となる「スコア」もその視点の一つではありますが、「スコア」の考え方を踏まえつつ、安定的な雇用機会の提供と、一方で企業等での就労などの被用者（利用者）の希望を実現するための質の高い福祉的支援の提供という、困難ではあるがダイナミックなミッションを果たしているかどうかという観点から、評価していくことが優良 A 型選定のエッセンス（真髄）と言えます。

そして、優良 A 型という「モデル」を示し、その特長を蓄積、発信することで、全体の社会的評価を高めていくという組織的な取組みに敬意を表しながら、厳正に認定作業を進めていることをお伝えしたいと思います。



# 優良 A 型事業所認定の理念とこれまでの経過

優良 A 型事業所認定委員会委員（前委員長）

就労継続支援 A 型事業所全国協議会理事

村木太郎

就労継続支援 A 型は、障害のある人たちが支援を受けながら雇用者として働く制度です。福祉サービスの支援を受けつつ、最低賃金や労働基準法などの労働法の保護の対象でもある、福祉と労働にまたがる仕組みです。

それだけに、A 型事業所は福祉事業としての手厚いケアと経済主体としての自立の両立を要求されます。また、制度ができて 20 年が経過して A 型のあり方も多様化して、障害者の企業への就職を積極的に目指す事業所、重度や高齢の障害者を受入れ生涯にわたって安心して働くことのできる環境づくりに力を入れる事業所、障害者以外の引きこもりや難病の人たちなどに働く場を提供する事業所など、さまざまな事業所が増えていきます。さらに、障害者福祉制度の充実の間隙について最低限の事業で障害福祉サービス報酬の獲得をねらう「悪しき A 型」まで現れました。そこで、A 型は何を目指すべきなのか、そのあるべき姿を提示することの重要性が言われはじめ、厚生労働省は 2021 年から基本報酬の単価を定める方法を多面的な評価基準を定めたスコア方式へと転換させました。

それに先んじて、A 型の事業者自らがそのあるべき姿を指し示していく試みとして 2020 年から始まったのが、全 A ネットの優良 A 型事業所認定制度です。認定制度を創るに当たっては二つのことを意識しました。一つはできる限り多くの評価基準を設定することです。評価基準は大括りすると労働時間、生産活動に加え、多様な働き方、支援力向上、地域企業との連携、利用者の能力向上、利用者賃金、一般就労への移行、社会的包摂への取組み、労働環境、地域共生等からなり、利用者賃金以降の項目はスコア方式にはない独自の基準です。また、配点もスコア方式が労働時間と生産活動で全体の 3/4 を占めているのに対し、認定制度ではより幅広く評価する配点となっています。二つめは事業者の想いや取組姿勢と就労現場の状況を重視することです。このため、訪問あるいはオンラインによって事業者ヒアリングと現場の状況の把握を行い、これを現地調査点として評価に加えています。

認定制度は毎年改良を加えてきました。スコア方式が始まってからはそのデータを活用できるようにして、応募書類作成の煩雑さを軽減し、3 年に一度の再認定も簡易にできるように工夫しました。また、目指しているのは A 型のあるべき姿を体現した事業所の認定ですが、これはかなりハードルが高く、「理想はわかるがすぐに基準を満たすのは難しい」という声が多く寄せられました。そこで、あるべき姿を目指すための入門編としてベーシック認定の制度を 2024 年から設けました。今後も A 型のあるべき姿の議論を踏まえよりよい制度にブラッシュアップしていきます。

# 優良 A 型事業所認定制度の概要

## ◆ 優良認定の考え方（ベーシック認定を含む）

### (1) 優良 A 型事業所認定制度について

#### ① 目的

就労継続支援 A 型事業所の使命は、利用している障害者がいきいきと働き成長を続けることができ、充実した生活の基盤を構築できるサービスを提供することである。さらに、全 A ネットでは、A 型事業に携わる事業所が A 型事業の趣旨をふまえて事業制度を健全に運用し、障害者に適正な仕事と十分な賃金を支払うことができる経営能力を有していることが重要であるとする。このような観点から、A 型事業所としての質を保障できる一定の基準を設定し、その基準を満たした事業所を認定する制度を構築し、A 型事業所のボトムアップを図り、A 型事業所の自発的な改善を促すことを目的とする。

#### ② 応募・申請方式

##### i. 申請方法

全 A ネットホームページよりダウンロードし、認定審査申請書（別紙 1）、事業所認定調査票 Excel ファイル（別紙 2）、事業所の経営理念・目標・特色や工夫について（別紙 4）の各項目を記入しメールにて申請する。なお、申請時には、「就労継続支援 A 型事業所におけるスコア表」（全体、実績Ⅰ～Ⅳ及び地域活動実施状況報告書）と「工賃等実績報告書のデータ」を必ず添付すること。なお、事業所認定調査票の説明（別紙 3）に調査票に記入時の注意事項を示す。

##### ii. 評価基準の設定

評価基準を審査委員会において精査する。

##### iii. 選定過程

##### ア. 書類審査

書類審査では、5 つの評価分野 15 項目＜健全な事業運営（就労事業収支）、良質な就労の場づくり（賃金水準、労働時間・日数、能力開発・能力向上の取り組み）、事業運営の重点（支援力向上、支援困難者の受入れ等）、労働環境（多様な働き方、社会保険、最低賃金等）、地域社会との関わり（地域共生、情報開示等）＞に関する数値基準・取り組み基準のクリア状況より認定者にふさわしいか否かを審査する。

##### イ. 実地調査

事業所の実地調査を実施する。なお審査員派遣の交通費等を一部徴収することがで

きる。実地調査では、主に理念の具現化、事業の進化、障害者の自立・成長、人権意識・虐待防止等について確認を行う。また、Zoomによるオンライン調査でも代替可能とする。

iv. 審査委員会による適格性審査および合否の判定

委員による法人または事業所の運営水準の適格性や各種取り組み内容等を総合的に審査し、合否を決定する。

v. 認定者の特典

ア. 認定証の交付

イ. 全 A ネットホームページでの情報発信（事業所名・取り組み内容の紹介・講評）

vi. 認定の継続

ア. 認定の有効期間は 3 年

イ. 認定継続を希望する事業所は更新審査を受ける。

(2) 審査委員会について

ア. 構成員：5～6名

イ. 内訳：有識者・就労支援関連団体・全 A ネット役員等から選任

※ 事務局は全 A ネットが務める。

(3) 調査について

① 書類審査

書類審査は、別紙 2 事業所認定調査票（Excel ファイル）の事業所のデータに基づいて行う。調査票（Excel ファイル）の記入にあたっては、シートの回答例および別紙 3 を参照のこと。

② 実地調査

i. 調査項目

a. 理念の具現化：理念を実現する具体的な方策をとっているか

b. 事業活動の進化：職場環境の改善、生産性の向上や社会変化への対応等、事業活動の改善・進化を続けているか。今後他の事業所のモデルとなるような新しい事業に取り組んでいるか。

c. 障害者の自立・成長：障害者の成長や自立を促進しているか。

d. 人権意識・虐待防止：利用者の権利を擁護しているか

e. 継続性・安定性：長年、就労支援事業に取り組んできたか

f. その他：その他特に評価すべき点（例：仕事の無い事業所に仕事を提供しているなど）

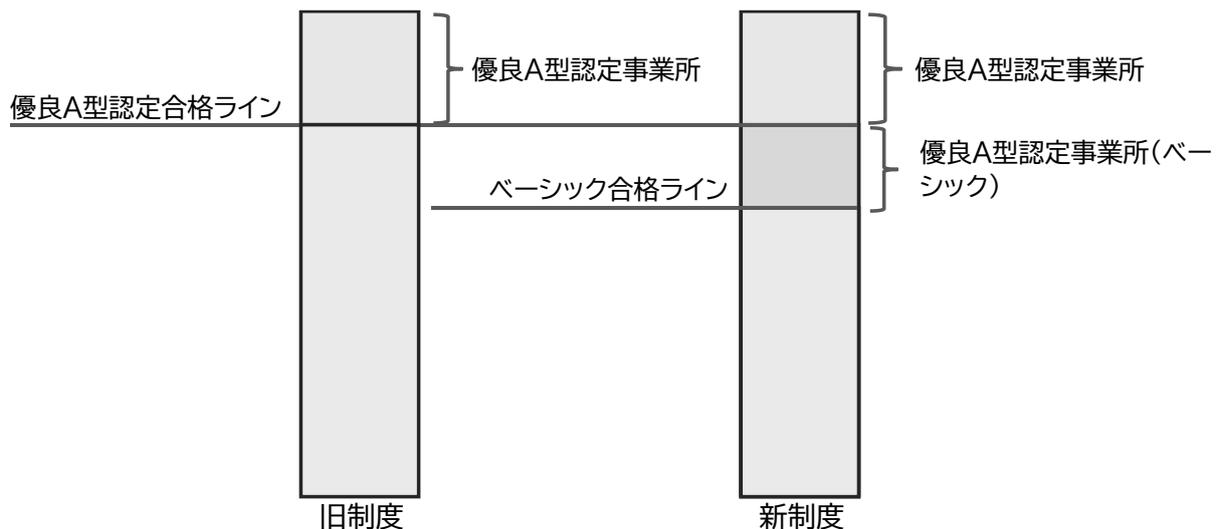
ii. 実地調査採点基準

- 非常に優れている 5点
- 優れている 4点
- 進めている 3点
- 努力が認められる 2点
- 意識は認められるが実施されていない 1点
- 評価できない 0点

(4) 優良 A 型事業所認定とベーシック認定について

2024 年度より、認定審査において、従来の優良認定に加えて、優良事業所の基礎的な要件を満たしている事業所を対象に、ベーシックとして認定する新制度を開設しました。これまで「優良認定への申請を考えたものの、認定基準のレベルが高すぎて申請に踏み切れない」等のご意見を反映して、新たに設立した制度です。2 段階方式ですので、まずは優良認定にチャレンジしていただき、最低基準を満たしていることをご確認いただき、各項目の採点結果から優良 A 型認定を目指す方向性を見出しただけであればと思います。新制度では、書類審査の項目は同一であり、旧来の優良認定合格ラインに加えて、ベーシック合格ラインを新たな設定し、上回った事業所を「優良 A 型認定事業所（ベーシック）」として認定いたします。これまで優良認定への申請をご検討されていた事業所様は是非この機会にご申請下さい。

<ベーシック認定のイメージ>



## ◆ 認定要綱と各種様式

別紙 1

全 A ネット A 型事業所認定委員会 宛

年 月 日

### 優良 A 型事業所認定制度 認定審査申請書

下記の事業所について、優良 A 型事業所認定審査の申し込みをいたします。

法人名： \_\_\_\_\_

法人代表者名： \_\_\_\_\_

#### <対象事業所>

◇事業所名： \_\_\_\_\_

◇事業所代表者名： \_\_\_\_\_

◇所在地： 〒 \_\_\_\_\_

#### 【連絡先】

担当者名： \_\_\_\_\_ 所属部署： \_\_\_\_\_

所在地： 〒 \_\_\_\_\_

電話： \_\_\_\_\_ FAX： \_\_\_\_\_

E-mail： \_\_\_\_\_

別紙2

優良A型事業所認定調査票

別紙2

都道府県名	プルダウンリストから選択	※都道府県、定員、現員は点数の自動計算に必要なため必ずご回答ください
事業所名		
定員	名	
実員	名	

選定項目		項目についての選定条件	右数値記入欄以下の数値をご記入ください	採点方式
健全な事業運営	① 就労事業収支	厚生労働省スコア方式・項目「II生産活動」の点数（満点60点） 赤字年度があっても、その年度(3か年の内)の資金総額/生産活動収支が90%を超えている場合、（資料提示の上）スコア点に5点を加点できる	スコア点 赤字年度のうち、どちらか一年度は90%超は1、2か年とも90%超は2、3か年とも90%超は3、3か年とも90%未満は4を記入	スコア点×1/2.4 達成一年度につき5×1/3点加点（最大5点加点）
	② 賃金水準 （Aの条件を満たさない場合にはイで回答。どちらの場合も工賃等実績報告書データを<>に記載）	A：原則、当該都道府県における昨年度の都道府県別平均賃金以上であること。 また、当該都道府県の都道府県別平均賃金の1.2倍以上の場合には加点 イ：平均賃金以上を満たさない場合は当該県における昨年度の平均時給以上であること。	事業所月額平均賃金 < 円> 事業所平均時給 < 円>	平均以上：10点 1.2倍以上：20点
良質な就労の場づくり	③ 労働時間・日数	就労（1日4時間以上）日数が1週間に4日以上の利用者が実員の50%以上	該当者の人数	
	④ 能力開発・能力向上への取り組み	厚生労働省スコア方式・項目「I労働時間」の点数（満点90点）	スコア点	スコア点×1/4.5
		A.法人で直接職業訓練メニューを実施している イ.法人外部に委託して職業訓練メニューを実施している ウ.資格取得や昇格を制度化している エ.資格や能力に応じた昇格を制度化している オ.障害に配慮したマニュアルや治具を整備している ↓実施内容把握のため上記ア～オのうち実施している番号を下記の欄に記入	実施している項目数	2項目以上：10点 1項目：5点 0項目：0点
事業運営の重点	⑤ 支援力向上	厚生労働省スコア方式・項目「VII利用者の知識・能力向上」の点数（満点10点） 全Aネット主催の研修会に事業所の職員が1回以上参加していること。 ⇒右欄に参加回数をご記入の上、本調査票下の回答欄に参加された研修会の開催年月、場所、研修名をご記入ください	スコア点 参加回数	スコア点×1/2 2回以上：5点
	⑥ 支援困難者の受け入れ	該当人数を記入すると自動で割合を計算し、条件を満たした数に応じて配点 ア.年金1級受給者が実員の30%以上は1カウント（50%以上は2カウント） イ.障害程度区分2以上または精神障害者手帳2級以上が実員の30%以上1カウント（50%以上は2カウント） ウ.職業的重度判定者が実員の20%以上1カウント（40%以上は2カウント） エ.刑務所等出所者等が1人以上1カウント（2人以上もしくは1人でも障がい者である場合には2カウント） →エの数値をご記入ください<出所者数 名（うち障がい者数 名）>	ア.1級人数 イ.区分2以上または精神2級以上人数 ウ.重度判定人数 エ.1人は1を記入、2人以上もしくは1人でも障がい者の場合には2を記入	5カウント以上：15点 3～4カウント：10点 1～2カウント：5点 0カウント：0点
			過去3年間の一般就労への移行者の合計人数	過去3年間の一般就労移行者合計人数
	⑧ 就業規則・給与規定	※「あり」が条件	有1、無2を記入	有：5点
労働環境	⑨ 多様な働き方	厚生労働省スコア方式・項目「III多様な働き方」の点数（満点15点）	スコア点	スコア点数×1/3
	⑩ 社会保険加入状況	社会保険加入者が実員の30%以上	社会保険加入者数	30%以上：5点
	⑪ 減額特例制度の適用状況	減額特例制度適用者の有無	有1、無2を記入	有：5点
	⑫ 満足度把握	利用者を対象とした仕事や支援等に対する満足度等に関する調査実施の有無	有1、無2を記入	有：5点
地域社会との関わり	⑬ 企業との連携	厚生労働省スコア方式・項目「V地域連携活動」の点数（満点10点）	スコア点	スコア点数×1/2
	⑭ 地域共生	地域の自治体、住民組織等との連携等、他A型やB型事業所等との連携の有無	有1、無2を記入	有：5点
	⑮ 情報開示	以下の全項目の事業所ホームページにおける公表の有無 ア.貸借対照表、事業活動計算書(損益計算書、正味財産増減計算書等を含む)、就労支援事業事業活動計算書、就労支援事業別事業活動明細書 イ.主な生産活動の内容 エ.平均月額賃金	有1、無2を記入	有：5点
厚生労働省スコア方式・項目「VI経営改善計画」の点数（-50点）		経営改善計画の提出義務を履行しないのは優良事業所に該当しないため、評価項目に採用しない。		
小 計				満点170

## 優良 A 型事業所認証制度 事業所認定調査票への記入方法及び配点の説明

\* 特に指示のない場合、令和〇年 12 月 1 日現在の状況でご回答ください。

\* 入力データを別紙 2 の数値記入欄に記入すると、自動で計算と点数表示を行います。

### ◇ 健全な事業運営

#### ① 就労事業収支（スコア方式）

- ・ 入力 厚生労働省スコア方式・項目「Ⅱ生産活動」の点数
- ・ 配点 スコア点の 1/2.4 を配点
- ・ 前年度等過去 3 か年度において各年度の収支が赤字でも、賃金総額/生産活動収支（資料提示の上）が 90%程度を達成している場合、達成年度 1 か年につきスコア点に  $5 \times 1/3$  点を加えた加点する（最大 5 点加点）。

### ◇ 良質な就労の場づくり

#### ② 賃金水準、貴事業所の平均賃金

- ・ 入力 ア：平均月額賃金

※前年度の利用者 1 人あたりでみた年間賃金総額の月平均の金額をご記入ください。非雇用型を除く。賃金は、基本給、諸手当（賞与、通勤手当、技能・資格手当等）、割増賃金（時間外割増賃金等）をさします。

イ：時給（障害特性により労働時間が短く、アが都道府県別平均以上ではない場合のみ、イで回答）

※平均月額賃金を月の平均労働時間で割ってください。

- ・ 配点（原則「アの平均月額賃金」を優先）
  - ア：当該都道府県の都道府県別平均月額賃金以上：10 点
  - 当該都道府県の都道府県別平均月額賃金の 1.2 倍以上の場合：20 点
  - イ：当該都道府県の都道府県別最低賃金以上：10 点

\* アまたはイのどちらの場合であっても、「工賃等実績報告書データ」を添付すること。

#### ③ 労働時間

##### i. 就労日数

- ・ 入力 1 週間に 4 日以上就かつ 1 日の就労時間が 4 時間以上の利用者数
- ・ 配点 上記の条件の利用者の実員に対する割合が 50%以上であれば 10 点を配点。

##### ii. 労働時間（スコア方式）

- ・ 入力 厚生労働省スコア方式・項目「Ⅰ労働時間」の点数
- ・ 配点 スコア点の 1/4.5 を配点

④ 能力開発・能力向上への取り組み

i. 事業所の取り組み

- ・入力 下記のアからオまでの利用者の能力開発や能力向上への取り組みについて、事業所で実施している項目数
  - ア. 法人で直接職業訓練メニューを実施している
  - イ. 法人外部に委託して職業訓練メニューを実施している
  - ウ. 資格取得や昇格を制度化している
  - エ. 資格や能力に応じた昇給を制度化している
  - オ. 障害に配慮したマニュアルや治具を整備している
- ・配点 実施項目数に応じて点数を配点（根拠資料を実地調査時に確認させていただく場合もあります。
  - <配点> 2項目以上：10点、1～2項目：5点、0項目：0点

ii. 利用者の知識・能力向上（スコア方式）

- ・入力 厚生労働省スコア方式・項目「Ⅶ利用者の知識・能力向上」の点数
- ・配点 スコア点の1/2を配点

◇ 事業運営の重点

⑤ 支援力向上

i. 支援力向上（スコア方式）

- ・入力 厚生労働省スコア方式・項目「Ⅳ支援力向上」の点数
- ・配点 スコア点の1/3を配点

ii. 全Aネット主催研修会への参加回数

- ・入力 昨年度または直近において、全Aネットが主催する研修会への参加回数
- ・配点 2回以上参加している場合に5点（参加実績をエクセル表の下部記入欄に記入）

⑥ 支援困難者の受入れ

- ・入力 アからウの支援困難者について、それぞれに該当する利用者数（重複回答可）  
エは、1人の場合には1を、2人以上もしくは1人でも障がい者の場合には2を記入  
<入力数値より自動で実員等に対する割合を計算し、自動で基準以上か判定します>

項目	支援困難者のカテゴリー	判定基準	カウント数
ア	年金1級受給者の人数	実員の30%以上	1カウント
		実員の50%以上	2カウント
イ	障害程度区分2以上または精神障害者手帳2級以上の人数	実員の30%以上	1カウント
		実員の50%以上	2カウント
ウ	職業的重度判定者の人数	実員の20%以上	1カウント
		実員の40%以上	2カウント
エ	出所者が1人の場合には1を、2人以上もしくは1人でも障がい者の場合には2	1の場合	1カウント
		2の場合	2カウント

- ・配点 アからエのカウント数の合計に応じて配点
  - <配点> 5カウント以上：15点、3～4カウント：10点、1～2カウント：5点、0カウント：0点

⑦ 一般就労への移行

- ・入力 過去3年間の一般就労への移行者が合計人数
- ・配点 5名以上：15点、3～4名：10点、1～2名：5点、0名：0点

◇ 労働環境

⑧ 就業規則・給与規定

- ・入力 雇用契約を締結している利用者を対象とした就業規則と給与規程の両方ともあるか否かについて、有が1、無が2をご記入ください。
- ・配点 両方ともある場合、5点を配点

⑨ 多様な働き方

- ・入力 厚生労働省スコア方式・項目「Ⅲ多様な働き方」の点数
- ・配点 スコア点の1/3を配点

⑩ 社会保険加入状況

- ・入力 社会保険に加入している利用者数（\*社会保険は、健康保険と厚生年金保険を指す）
- ・配点 利用者数の実員に占める割合が30%以上の場合、5点を配点

⑪ 減額特例制度の適用状況

- ・入力 令和〇年12月1日現在、在籍している利用者において、最低賃金の減額特例制度を適用している利用者の有無について、有が1、無が2をご記入ください。
- ・配点 減額特例制度を適用者がいない場合、5点を配点

⑫ 満足度把握

- ・入力 過去3年度において利用者を対象とした仕事や支援等に対する満足度等の把握の有無について、有が1、無が2をご記入ください。
- ・配点 把握している場合、5点を配点

◇ 地域社会との関わり

⑬ 企業の連携

- ・入力 厚生労働省スコア方式・項目「V地域連携活動」の点数
- ・配点 スコア点の1/2を配点

⑭ 地域共生

- ・入力 地域の自治体、住民組織等との連携等や他のA型やB型事業所等との連携の有無について、有が1、無が2をご記入ください。
- ・配点 連携がある場合、5点を配点

⑮ 情報開示

- ・入力 以下のアからウの項目すべてを事業所のホームページで公表しているか否かについて、有が1、無が2をご記入ください。

ア. 貸借対照表、事業活動計算書(損益計算書、正味財産増減計算書等を含む)、  
就労支援業事業活動計算書、就労支援事業別事業活動明細書

イ. 主な生産活動の内容

ウ. 平均月額賃金

・配点 すべて公表している場合、5点を配点

\*厚生労働省スコア方式・項目「VI経営改善計画」の点数(−50点)に関しては、経営改善計画の提出義務を実行しないのは優良事業所に該当しないため、評価項目に採用しない。



## ◆ これまでの優良認定事業所一覧

### ① 優良 A 型認定事業所（2020 年～ 2025 年）

法人名	事業所名	都道府県	認定年
NPO 法人札幌チャレンジド	札幌チャレンジド	北海道	2020 年
一般社団法人ワークワーク	ワークワーク東京	東京都	2020 年
社会福祉法人加島友愛会	ル・プラス	大阪府	2020 年
社会福祉法人兵庫県社会福祉事業団	多機能型事業所 小野福祉工場	兵庫県	2020 年
NPO 法人佐世保自立支援センターチャレンジ	A 型事業所チャレンジ	長崎県	2020 年
社会福祉法人ぶろぼの	IPFactory ぶろぼの	奈良県	2020 年
NPO 法人中小企業家コンソーシアム京都	就労継続支援事業所あむりた	京都府	2020 年
認定 NPO 法人こむの事業所	こむの事業所	兵庫県	2020 年
社会福祉法人恩賜財団済生会支部埼玉県済生会	ワークステーションみのり	埼玉県	2020 年
株式会社 With You	With You	新潟県	2020 年
合同会社ロイヤルウォッシュ	ロイヤルウォッシュ	大分県	2020 年
NPO 法人 ENDEAVOR EVOLUTION	ワークチャレンジスタイル GOKENDO	京都府	2020 年
NPO 法人ここのわ	ここのわ	神奈川県	2020 年
社会福祉法人進和学園	しんわルネッサンス	神奈川県	2020 年
株式会社学研スマイルハートフルA	学研スマイルハートフルAさいたまセンター	埼玉県	2020 年
株式会社スタジオニクロム	スタジオニクロム	京都府	2020 年
社会福祉法人はる	しごとも	東京都	2021 年
株式会社チャレンジドパーソン	チャレンジドパーソン	広島県	2021 年
株式会社ライブワークス	ライブワークス	青森県	2021 年
Ciel Works 合同会社	サライ湘南	神奈川県	2021 年
株式会社かるみあ	かるみあ郡山	福島県	2021 年
一般社団法人日々木の森	農園カフェ 日々木の森	青森県	2021 年
社会福祉法人共生シンフォニー	がんばカンパニー	滋賀県	2021 年
r e w a r d 株式会社	hibino-shigoto	北海道	2021 年
社会福祉法人まごころ	ビーアンビシャス	千葉県	2022 年
社会福祉法人福祉楽団	就労継続支援 A 型事業所 栗源協働支援センター	千葉県	2022 年
社会福祉法人オリーブの樹	オリーブ轟	千葉県	2022 年
社会福祉法人同愛会	ダイア磯子	神奈川県	2022 年
NPO 法人マイ・ライフ	福祉事業所春の日	滋賀県	2022 年
NPO 法人京都フォーライフ	フォーライフ shiki	京都府	2022 年
株式会社ジルベルト	アップル	兵庫県	2022 年
NPO 法人ポラーノ	ジョブース ガーベラ	広島県	2022 年
社会福祉法人高知県知的障害者育成会	SORA	高知県	2022 年
社会福祉法人南高愛隣会	ブルースカイ	長崎県	2022 年

法人名	事業所名	都道府県	認定年
社会福祉法人南高愛隣会	味彩花	長崎県	2022年
社会福祉法人南高愛隣会	コロニーエンタープライズ	長崎県	2022年
社会福祉法人南高愛隣会	瑞宝太鼓	長崎県	2022年
株式会社エルアクト	クックサポートしのび	鹿児島県	2022年
一般社団法人愛絆	キッチン紫之尾	鹿児島県	2022年
社会福祉法人函館恵愛会	松陰プラザ	北海道	2022年
株式会社オーガファーム	オーガファーム	茨城県	2022年
社会福祉法人幸福会	ソレイユ	大分県	2022年
株式会社ぱいおにあ	未来サポートステーション北九州	福岡県	2022年
NPO 法人まちくらネットワーク熊本	就労支援センターワンピース	熊本県	2022年
reward 株式会社	hibino-kagayaki	北海道	2023年
認定 NPO 法人チャレンジド・コミュニティ	チャレンジド IT センター	栃木県	2023年
有限会社コパン	コパン	栃木県	2023年
社会福祉法人豊芯会	ふれあいファクトリー	東京都	2023年
社会福祉法人豊芯会	フードサービス事業所	東京都	2023年
社会福祉法人くりのみ園	NATURAL GARDEN くりのみ	長野県	2023年
社会福祉法人共生シンフォニー	はっぴいミール	滋賀県	2023年
株式会社エウゼーン	なんば就労センター	大阪府	2023年
パーソルネクステージ株式会社	パーソルネクステージ福岡	福岡県	2023年
特定非営利活動法人 障害・高齢者就労支援センター	障害・高齢者就労支援センター LINK'S	京都府	2025年
NPO 法人京都フォーライフ	フォーライフ	京都府	2025年
NPO 法人京都フォーライフ	フォーライフ宇治	京都府	2025年
特定非営利活動法人ルーツ・プロジェクト	リーフ	愛知県	2025年
ぎふ就労支援センター株式会社	ぎふ就労支援センター	岐阜県	2025年
メルシー株式会社	クレール	広島県	2025年

## ② 優良 A 型認定（ベーシック）事業所（2025 年度）

法人名	事業所名	都道府県	認定年
特定非営利活動法人ルーツ・プロジェクト	リーフ・イースト	愛知県	2025年
特定非営利活動法人ルーツ・プロジェクト	リーフ・ウエスト	愛知県	2025年
パーソルネクステージ株式会社	パーソルネクステージ鹿児島	鹿児島県	2025年
パーソルネクステージ株式会社	パーソルネクステージ大分	大分県	2025年
パーソルネクステージ株式会社	パーソルネクステージ長崎	長崎県	2025年
パーソルネクステージ株式会社	パーソルネクステージ北九州	福岡県	2025年

# 認定事業所紹介

---

## 1. 2020年認定事業所

- (1) 札幌チャレンジド
- (2) ワークワーク東京
- (3) 多機能型事業所 小野福祉工場
- (4) IP Factory ぷろぼの
- (5) With You
- (6) ロイヤルウォッシュ
- (7) ワークチャレンジスタイル GOKENDO
- (8) ここのわ
- (9) しんわろネッサンス
- (10) 学研スマイルハートフルAさいたまセンター

# 北海道札幌市 札幌チャレンジド

## IT でマザル・ハタラク・拓き合う社会へ — 札幌チャレンジドの実践から



NPO 法人 札幌チャレンジド

### 法人・事業所の概要

NPO 法人札幌チャレンジドは、パソコンや ICT を活用し、自立を目指すチャレンジド（障害のある人）の就労機会を創出することを目的として設立された NPO 法人である。当法人は、障害者が働くことで社会とつながり、自己実現を果たすことを支援することを理念として掲げ、2000 年に設立された。

#### 1. 法人の概要

NPO 法人札幌チャレンジドは、札幌市内を拠点に、北海道内在住の障害者を対象に「パソコンや ICT を通じて社会とつながり、自己実現を果たす」ことを支援する法人である。障害者の継続的な就労を通じた社会参加や雇用機会の創出、安定した就労環境の提供を目的としている。

法人の理念は、「IT でマザル・ハタラク・拓き合う社会を創ります」。

この理念のもと、障害者が働くことで社会とのつながりを持ち、自信を得ることを支援している。また、個々の能力や特性を活かした職場環境を提供し、安定した雇用と適正な賃金を保障するとともに、長期的なキャリア形成を支援する。障害の種類を問わず、一人ひとりに寄り添う姿勢を大切にする団体である。

#### 2. 事業所の概要

NPO 法人札幌チャレンジドの A 型事業所は、札幌市中心部に位置し、公共交通機関を利用しやすい環境にある。施設内はバリアフリー対応を進め、利用者が無理なく働ける快適な職場環境を整えている。また、職員による定期的な研修や支援を通じて、利用者が安心して業務に取り組めるようサポートを行っている。

### 生産活動と支援・指導体制

#### 1. 生産活動の概要

NPO 法人札幌チャレンジドの A 型事業では、以下のような業務を行っている。

- ・企業の顧客情報や、公共に係るアンケートの入力
- ・サイト監視業務
- ・イベントサイトの更新業務
- ・生成 AI アノテーション業務
- ・Web アクセシビリティ検査業務
- ・国際線航空券の運賃登録・情報更新業務
- ・イラスト・デザイン作成業務

近年、AI が参入してきた業務領域においても、人間ならではの視点を大切にしながら業務を遂行。障害者一人ひとりの特性を活かし、AI と協働しながら、適性やスキルに応じた業務を行っている。



PC をメインとした業務

また、上記の業務に加え、一般受講者を対象としたパソコン講習の講師業務も実施している。

#### 2. 生産活動継続のための工夫

安定した業務の継続と新たな就労機会の創出に向

け、積極的に取り組んでいることとして、まず、企業や行政との連携を強化し、定期的な打ち合わせや情報交換を行うことで、継続的な受注につなげている。加えて、新規業務の開拓にも注力し、利用者が多様なスキルを活かせるような環境づくりを進めている。

また、当法人の取り組みや成功事例を積極的に発信し、さらなる機会の創出につなげている。具体的には、各種イベントやセミナーへの登壇、SNS やウェブサイトを活用した情報発信を行い、活動内容や成果を広く伝えている。こうした広報活動を通じて、新たな取引先とのつながりを生み出し、業務の拡大を図っている。

さらに、定期的な市場調査を実施し、社会や企業のニーズを把握することで、新たな事業展開の可能性を探っている。特に、近年注目されている生成AI 関連業務やデジタル分野の発展に着目し、業務領域の拡充を進めている。利用者のスキル向上と業務の安定化を両立させるため、適性に合った研修や試験的な業務導入も行いながら、長期的な就労の場を確保できるよう努めている。

### 3. 職員の役割と支援力向上の取り組み

利用者が安心して働ける環境を整えるために、職員の役割を明確化し、支援力の向上に努めている。まず、利用者一人ひとりの特性に合わせた業務配置を徹底し、それぞれの得意分野やスキルを最大限に

活かせるような体制を構築している。定期的な面談を実施し、業務内容の適正を確認しながら、必要に応じて配置転換や業務の調整を行うことで、無理なく働ける環境を整えている。

また、職員のスキルアップは内部・外部研修を定期的に開催・参加し、支援の質を高めている。外部研修は、最新の障害者支援の知識や実践的なサポート方法に加え、より適切な支援ができるよう、ICTスキルやコミュニケーション技術の向上を意識した内容のものに参加している。

さらに、メンタルヘルスケアの強化にも注力し、利用者が長期的に安定して働けるようサポートしている。日々の体調やストレスの状況を把握するために、職員が積極的に声をかけるほか、遠方在住の在宅者には月1回程度の定期訪問、必要に応じてカウンセリングやリフレッシュ休暇等の機会を提供。職場環境の改善にも努め、ストレスを軽減しながら、利用者が自信を持って働ける職場づくりを推進している。

### 4. 利用者の仕事と賃金

利用者は、データ入力や軽作業などの業務を担当し、それぞれの能力に応じた業務が割り当てられている。賃金は最低賃金以上を保障し、業務内容やスキルに応じた昇給制度を設け、モチベーション向上につなげている。

## 福祉的就労における特色や工夫

NPO 法人札幌チャレンジドでは、障害を持つ方々がより充実した就労機会を得られるよう、多様な取り組みを実施している。単なる業務提供にとどまらず、OJT を通じて個々の適性に合った学習プログラムを提供し、実務経験を積みながらスキルを磨ける環境を整えている。

### 1. 利用者の能力開発・向上および生活支援の取り組み

NPO 法人札幌チャレンジドでは、利用者一人ひとりの能力を引き出し、成長を促進するための研修や支援を充実させている。特に、ITスキルやクリエイティブ分野の技術習得を重視し、OJT を通じて個々の適性に合った学習プログラムを提供している。また、eラーニングを活用し、ビジネスマナー

研修や「報・連・相」の習慣化トレーニング、自己管理スキル向上のための学習を実施し、利用者が職場で円滑に働けるよう支援している。

さらに、通所勤務と在宅勤務の両方の選択肢を用



業務説明

意し、障害の特性や体調、体力、さらには育児や介護など、それぞれの生活環境やライフサイクルに応じた働き方を提供。「障害者」としてではなく、「ともに働く仲間」としての配慮を第一に考えている。また、札幌近郊のみならず北海道全域の障害者に向けて在宅ワークの機会を提供し、オンラインツールを活用して遠隔でも就労できる環境を整備。これにより、地理的な制約を受けずに働くことが可能となり、より多くの障害者が社会参加の機会を得られるよう支援している。

## 2. 重度障害者等、支援が困難な方の受け入れ体制

障害の程度や特性に応じた柔軟な支援体制を整え、誰もが安心して働ける環境を提供するため、通所・在宅勤務の選択肢、勤務時間の調整、オンラインでのやりとりなどを柔軟に対応している。

特に重度身体障害者に対しては、「障がいのある方の全国テレワーク推進ネットワーク（全障テレネット）」を活用し、全国的な事例を収集しながら、より良い支援の構築を目指している。また、支援体制に関する相談窓口を設け、自施設の知見にとどまらず、広く他事例を取り入れた支援ができるよう努めている。

さらに、精神的な負担を軽減するため、通所スペースには個別ブースを設置し、音を遮るイヤーマフの提供を実施。オンラインミーティングでは同時通訳が可能なシステムを導入し、聴覚障害者への配慮も行っている。また、職場のバリアフリー化やコミュニケーションを円滑にするためのサポートツールの導入も積極的に推進している。



通所スペースの様子

## 3. 就労時間の延長に向けた取り組み

利用者の体調や生活リズムに配慮しながら、少しずつ勤務時間を延ばせるような仕組みを導入している。具体的には、段階的な勤務時間の調整、業務の細分化による負担軽減、個々の適性に合わせた働き方を模索するトライアル制度などを実施。また、一定期間ごとに利用者との面談を行い、勤務時間の調整を柔軟に行うことで、持続可能な就労環境を整えている。

## 4. 一般就労への移行支援

利用者が自立した働き方を実現できるよう、一般就労への移行支援にも力を入れている。しかし、当事業所が居心地の良い環境であるため、一般就労への意欲が低い利用者が多いという課題がある。今後は、企業とのネットワークを活かし、実践的なトレーニングの機会を提供するとともに、就職後のフォローアップ体制を強化していく予定である。

また、当事業所には移行支援・定着支援の仕組みもあり、本人のニーズに合わせた対応が可能となっている。

## 5. 地域社会との連携

地域社会とのつながりを深めることで、利用者の社会参加の機会を拡大し、障害者雇用に対する理解を促進している。道内の地域イベントへの参加や、地元企業との連携を強化し、働くことの意義を地域全体で共有できるような活動を展開している。

また、地域のボランティア活動やイベント運営の補助を通じ、障害者と地域住民の交流機会を増やしている。さらに、地元企業との業務提携にも取り組

み、障害者が業務のアイデアを提案できる場を設けることで、社会とのつながりを深める取り組みも進めている。

加えて、教育委員会や特別支援学校と協力し、就労支援イベントを随時開催。職業体験プログラムを通じて生徒のスキル向上と就労意欲の向上を図っている。さらに、他の福祉施設や自治体とも連携し、障害者の就労に関する理解を深めるための啓発活動を実施している。

## 今後の課題・抱負

さらなるスキルアップと一般就労への移行率の向上は重要な課題であり、より実践的な業務の提供や企業との連携を強化することで、就労移行の機会を広げていく必要がある。また、新たな生産活動の開拓と安定した受注の確保も不可欠であり、AIやデジタル分野の発展を踏まえながら、利用者の特性を活かせる業務領域の開拓を進めている。

こうした課題に対応するため、クラウドソーシングを活用した新規事業の開発である。これにより、利用者が事業所だけでなく自宅からも働ける環境を整え、より多様なスキルを活かせる機会を創出している。

障害のある方が安心して働ける環境づくりを継続し、多様な働き方を支援するとともに、地域社会との連携をさらに深め、新たなプロジェクトを展開

し、社会とのつながりを広げていくことを目指している。利用者一人ひとりが自分に合った働き方を選び、安定した就労を実現できるよう、今後も挑戦を続けていく。



支援スタッフ。多様な障害特性に合わせた支援体制を構築しています



### 認定委員会講評

札幌チャレンジドは、パソコン教室から就労支援事業へ展開したノウハウを活かした障がい者がITスキルを段階的に学び、就労時間も徐々に伸ばしていくことのできるしくみづくり、フレックスタイム制の導入や10年以上前からの在宅就労（テレワーク）の取り組みなどの多様な就労環境の提供など、一人ひとりが「自分らしく働く」ことができるように様々な合理的配慮に心掛けている点が評価できる。

### 事業所データ

#### 事業所概要／2024年12月1日現在の値

- ◇開設年：2006年
- ◇定員：30名、実員：32名
- ◇障害種別数  
身体 知的 精神 難病 その他  
10名 3名 18名 1名 0名
- ◇職員数：常勤6名、非常勤0名
- ◇常勤職員平均給与（R5年度年額）：300万円

#### 主要指標の推移

- ◇利用者数（うち精神障害者数）：35名（20名）
- ◇平均利用率：87%
- ◇平均賃金（月額）：98,454円／月
- ◇平均労働時間（月間）：5.1時間／月
- ◇年間売上：3,210万円
- ◇就労移行者数（2023年度/令和5年度の実績）：1名

所在地：北海道札幌市北区北7条西6丁目1北苑ビル二階

電話：011-769-0987（直通） FAX：011-769-0842

電子メール：challenged@s-challenged.jp

ホームページ URL：https://s-challenged.jp/

#### 生産活動概要

- ◇業種：情報処理・デジタルサポート業
- ◇主要商品・サービス：データ入力、サイト更新・監視、AI支援ツールを用いたデータ分類・チェック、Webアクセシビリティ検査、イラスト・デザイン制作、一般向けパソコン講習

#### 参考資料：令和6年度厚生労働省スコア

- I.労働時間：65点
  - II.生産活動：60点
  - III.多様な働き方：15点
  - IV.支援力向上：15点
  - V.地域連携活動：10点
  - VI.経営改善計画：0点
  - VII.利用者の知識・能力向上：10点
- 合計：175点

# 東京都江戸川区 ワークワーク東京

♪働いて、稼いで、  
ごはん食べて、あそんで♪



一般社団法人 ワークワーク

## 法人・事業所の概要

### 1. 法人の概要

一般社団法人ワークワークは、2012年4月2日に設立し、同年7月1日東大阪市で最初のA型事業所（定員20名）として開設した。さらに、翌年3月1日に、続けてワークワーク東京（定員10名）もスタートした。法人の理念は、次のとおりである。

〈法人の理念〉

1. 自立、利用者の方の金銭的・精神的自立を支援する。
2. 笑顔、利用者の方の健康・命を守る。
3. 勤労、利用者の方の「働く義務と権利」を支援する。
4. 豊かな心、お互いを思いやる気持ちを大切にする。

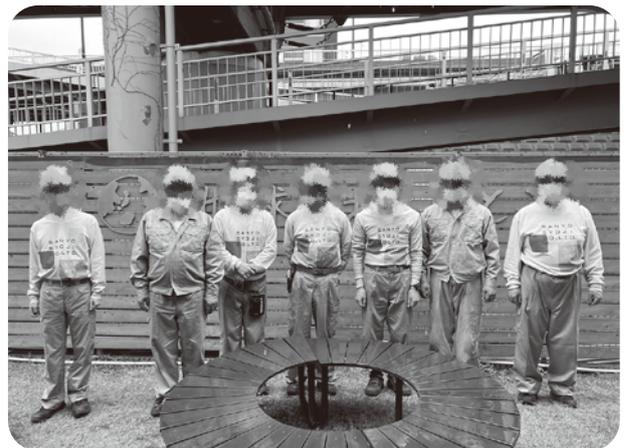
### 2. 事業所の概要

ワークワーク東京は江戸川区の西側を流れる旧江戸川に浮かぶ妙見島の中に位置する。事業所のすぐ南側は浦安橋であり、橋の真真中に千葉県と東京都の看板がかかっており県境となっている。

行動指針は、パートナーである三洋商事株式会社（以下企業さん）の『AOSORA アクション』をその

まま取り入れ、「挨拶」をする、「お掃除」をして職場をきれいにする、「SKH運動（名前をさんづけ、語尾はですます、社会のルールを守る品格のある行動）」を企業さんとともに実行に移している。

定員10人に対してスタッフ4名と手厚い支援体制が組まれている。労働時間は6～7時間。ほぼ全員100%出勤している。



門をくぐったら地球の椅子

## 生産活動と支援・指導体制

### 1. 生産活動概要

生産活動は請負を主にして、企業さんと請負契約を結び、お仕事を頂いている。作業内容は、OA機器の解体とリサイクルを行っている。

電動ドリルや、ハンマー、バール等を用いて解体をしていく。アルミ・鉄・プラ・マグネシウム・ステンレス等いろいろなものを分別し、またそれらを企業さんに戻す。手解体が主なので、企業さんは『手サイクル』と表現している。

### 2. 生産活動継続のための工夫

頂いたお仕事は丁寧かつスピーディーにこなし、

期待通りの仕事をするにより、喜ばれて設立から契約を継続して頂いている。



安全第一、集中作業

また、新しい作業内容が企業の営業さんより提案されることもある。その時は、環境をどのように整えたら利用者の方がその仕事をスムーズにこなせるか、ということと一緒に模索してもらい、それらを行うことで仕事を確実に行うことが出来ている。

企業さんは、SDGsを企業全体、また企業と関わる団体にもうたっている。ワークワーク東京への理解が深く、これも継続して頂ける要因の一つかと思われる。

企業さんが行う、『ありがとうチャレンジ』というSDGs会議にも楽しく参画させて頂いており、企業さんとのコミュニケーションと仕事の大切さを皆で実感している。



次から次へ解体と分別作業

### 3. 職位の役割と支援力向上の取り組み

サービス管理責任者は、職業指導員、生活支援員から日々あった出来事を知らせてもらい、利用者の方一人一人の対応にタイムリーにつとめている。また、その役目を、場合によっては従事者や、法人理事にしてもらう等、分業することもある。日々の作業も忙しい中、皆が信頼、協力しあって支援を行う

ので、スタッフ同士の流れはスムーズに流れていく。

年に1回以上は、人権研修を受けている。また、A型事業で一番大切な就労に関する研修も受け、他事業所や、先進的な取り組みをされている企業も見学し、意見交流会をして様々なことを学んでいる。

江戸川区で行われる自立支援協議会をはじめとし、いろいろな地域の連絡会議に参画し、顔の見える連携を築いていけるようにしている。

重層支援が必要だと思われる利用者の方に対しても、直接お会いしてお家の方と話をしたり、計画相談の方に相談したりする等、外に出ていく支援もサービス管理責任者だけでなく他の従事者に経験してもらい、利用者の方の困りごとを体感してもらうことで支援の質の向上につながっている。

### 4. 利用者の仕事と賃金

東京都の最低賃金で、時間給にしている。労働時間は、6時間と7時間労働の方がいる。2023年度は平均6.18時間であった。8時から16時の人、8時から15時の人、9時から16時の人、とその人のライフスタイルに合わせて仕事に取り組んでもらっている。

年間5日間の有給休暇を取得しない方が多いので、相談して計画的に付与するか、推奨有給休暇を設定するなどの対応を行っている。理念にもうたっているが、働く権利をしっかりと守れるようにしている。また、納税の義務を果たすこと、社会保険を毎月きちんと納めることなども奨励している。

皆働いて稼いだお金と他の収入等で、十分自立した生活ができています。「働くことと生活すること」のバランスが仕事を通じていつの間にかうまくとれるようになっていっている。

## 福祉的就労における特色や工夫

### 1. 利用者の能力開発や能力向上

毎日仕事に行く、というパターンを身につけることで、生活のリズムが整っていく。また1日中、立ち仕事、力仕事を行うことで体力がつく。疲労もあるが、それが達成感にもつながる。「物を解体することで、その日のストレスが解消できる」と利用者の方たちは言っている。

なお、座学による研修・ビジネスマナー習得等、働くこと、生きていくことに大切なルールやマナー

を勉強し、OJTとOFFJTをうまく活用しながら、一人一人の強みをもっと伸ばし、社会の役に立つ人を目指している。

### 2. 支援困難者受入のための工夫

職場では、支援困難者を受け入れるため、次のような取り組みを行っている。

- ・わかりやすい言葉で伝える。
- ・マニュアルはほとんど写真やイラストで作成している。

- ・一緒に手添えしてやってみることも大切。
- ・できたら言葉にだして評価する。
- ・自力で行えるようになると、後は安全への見守りだけは常に怠らないようにしている。

### 3. 一般就労への移行に向けて

半年に1回または必要に応じて、モニタリング・アセスメントを行う。個々に希望を聞き、就労希望がある方にはその対応を個別支援計画に落とし込んで新たに進めていく。就労支援の専門の方と連携をとったりもしている。一般就労をした後のことを考え、本人の同意があれば他機関につなげていくように、日頃から横の連携をとるようにしている。



江戸川区障害者就労支援フェアでステージ発表

### 4. 虐待防止や利用者の権利擁護

虐待防止・身体拘束適正化委員会を定期的に関き、スタッフのセルフチェックも行っている。利用者の方を交えての内部研修も行う。

また、都の主催する虐待防止・権利擁護研修を受け、その資料を基にスタッフの内部研修も行っている。このように研修等を生かしながら、日々の支援の中で利用者の方が毎日気持ちよく仕事ができるような、人的環境も意識している。労働と福祉の法律を常に頭において運営をしていくことを全スタッフ



人権研修

に周知をしている。

### 5. 利用者の高齢化への対応

これまで何人かの方が、高齢化から退所していった。ご家庭の環境の変化も多々あり、計画相談の方や、成年後見人の方と次への居場所を、本人の思いを聞きながら進めていった。また、65歳の方が毎日の通勤や仕事が困難になったので、本人と今の状態をチェックしあいながら、今後のことを関係者の方々と相談しあったケースもあった。年齢ではなくその方の変化を、日々の支援の中から気付くようにすることをスタッフにお願いしている。次のステージは自己決定ではあるが、いくつかの提案を出すのも私たちの役目だと思っている。逆に、60歳になった方が利用スタートになったケースもある。まだまだ元気な方は、いつまでもどんどん働いてほしいと考えている。

### 6. 地域社会との連携

自立支援協議会やいろいろな連絡会にスタッフが参加できるようにしている。また、防災訓練等も定期的に行い、防災意識を高めている。地域清掃は、ワークワーク東京の活動として取り入れている。



近隣清掃

利用者の方は自力で通勤する。公共交通機関のルールや、自転車・歩行者の交通安全ルールの勉強会も取り入れているが、その時しか指導支援できないこともあるので、行事等外に出た時に伝えている。

利用者の方が身に付けているヘルプマークは、地域に広く知られるようになったので、いろいろな場面で理解ある対応をして頂いていることも多くなり感謝している。だから、私たちも地域の方々に、私たちでできることは、協力していきたいと思う。地域の資源をうまく利用することで、より豊かな生活を送ることができるので、私たちも地元のいろいろな情報を彼らにお伝えしていきたい。

## 今後の課題・抱負

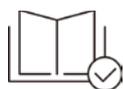
### 1. 課題

A型事業を継続していくことは、利用者の方（従業員さん）にきちんと所得保証をし、心身ともに豊かな生活を持続してもらうことだと思っている。そのために、日々の運営と経営に対して、今以上にスタッフ全員がその二つの意識を高くもっていくことを課題としている。

また、時代の変化に伴い支援方法も仕事も変わっていているので、それに合った対応をするため、研修や人材育成等にも引き続き力を入れていくこと、利用者の方には引き続きいろいろな情報をわかりやすく伝えていくことが課題である。

### 2. 抱負

これからも「ずっと働く」が一般社団法人ワークワーク全体の抱負である。この抱負に向けて、時代の変化に伴い生活と支援をきちんとシフトチェンジしていける「柔軟対応」ができるような体制づくりをしていきたい。そして、コミュニティーコミュニケーションを広げていく。そのことにより、利用する方々ももっと生きやすくなるのだと考えている。



### 認定委員会講評

企業の協力を得て、作業はもとより仕事場の提供を受けている。また行動指針を引き継ぎ、仕事を通じて自身のあり方、安全や環境への配慮、仲間との関係性を正していく仕事場づくりが行われている。その姿勢は就労者の生活にも波及し、仕事で得たお金で生活しつつ、納税、趣味を楽しむといったライフとワークのバランスを支援している点が評価できる。

## 事業所データ

### 事業所概要／2024年12月1日現在の値

- ◇開設年：2013年
- ◇定員：10名、実員：7名
- ◇障害種別数
 

身体	知的	精神	難病	その他
0名	6名	1名	0名	0名
- ◇職員数：常勤4名、非常勤0名
- ◇常勤職員平均給与（R5年度年額）：301万円

### 主要指標の推移

- ◇利用者数（うち精神障害者数）：7名（1名）
- ◇平均利用率：88%
- ◇平均賃金（月額）：129,282円／月
- ◇平均労働時間（月間）：6.18時間／月
- ◇年間売上：1,791万円
- ◇就労移行者数（2023年度/令和5年度の実績）：1名

所在地：〒134-0084 東京都江戸川区東葛西3丁目17番41号

電話：03-6808-2070 FAX：03-6808-2172

電子メール：kanri-tokyo@workwork.or.jp

ホームページ URL：http://workwork.or.jp/

### 生産活動概要

- ◇業種：請負（リサイクル業）

### 参考資料：令和6年度厚生労働省スコア

- |                  |         |
|------------------|---------|
| I.労働時間：          | 80点     |
| II.生産活動：         | 60点     |
| III.多様な働き方：      | 5点      |
| IV.支援力向上：        | 15点     |
| V.地域連携活動：        | 10点     |
| VI.経営改善計画：       | 0点      |
| VII.利用者の知識・能力向上： | 10点     |
|                  | 合計：180点 |

# 兵庫県小野市 多機能型事業所 小野福祉工場

## 開設から 50 年、 変化に対応し続ける支援の場



社会福祉法人 兵庫県社会福祉事業団

### 法人・事業所の概要

#### 1. 法人の概要

小野福祉工場は、就労継続支援 A 型及び B 型の多機能型事業所である。当工場を運営する兵庫県社会福祉事業団は 1964 年創設され、県内の医療福祉分野の施設の設置運営を先導的に担ってきた。現在は、県下 55 か所でリハビリテーション、障害（児）者支援施設、高齢者施設など 78 施設の運営を担っている。当工場は、1998 年に開設時の法人「小野起生の会」から当事業団へ運営が移管されている。

〈法人の理念 一兵庫県社会福祉事業団憲章一〉

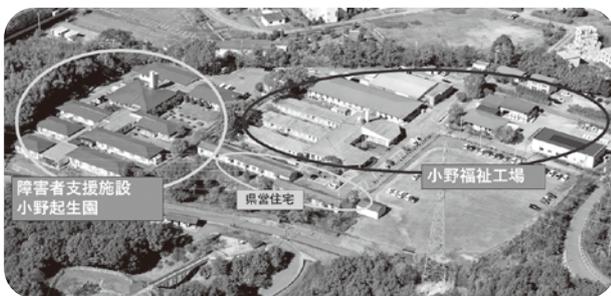
- ・一人ひとりを尊重し、自らの意思と責任でその人らしい生き方ができるよう支援します
- ・総合的な地域ケアのしくみを築き、福祉文化の創造をめざします
- ・ニーズを敏感にとらえ、先駆的な実践により社会に貢献します
- ・福祉の心と高い専門性を育み、働きがいのある職場をつくります
- ・公正・効率的な組織運営と安定した経営基盤を確立します

#### 2. 事業所の概要

小野福祉工場のある小野市は、兵庫県のほぼ中央部に位置しており、美しい田園風景と豊かな自然環境に恵まれた人口約 47,000 人の街である。工場から徒歩 15 分程度のところに JR 線の最寄り駅があり、利用者は、公共交通機関や自家用車を使って通勤している。

開設から 50 年を迎えた当工場は、1974 年に開設当時の運営法人と兵庫県、近隣地域に製造工場があった三洋電機株式会社が協定を結び、「身体障害者福祉工場 兵庫県立小野福祉工場」としてスタートした。

法人名の「起生」という言葉は、「力強く起き上がる、再起」という意味合いがある。50 年の歴史の中で、福祉制度の変遷や運営法人の移管、長年の主力取引先であった三洋電機が、他社との合併により地元工場が閉鎖に至るなど、様々な紆余曲折を経ながらも、現在の取引先との生産活動を維持しながら、障害ある人の社会的・経済的自立を支えている。



工場の全景



工場内の様子

# 生産活動と支援・指導体制

## 1. 生産活動の概要

現在は、主たる企業6社からの受託作業が中心になっている。内容的には大手通販会社や物流業界などで導入されている搬送用ローラーモーターユニットや自動車の部品組立、地域内にメーカーが多いDIY工具の組立・梱包が主となっている。

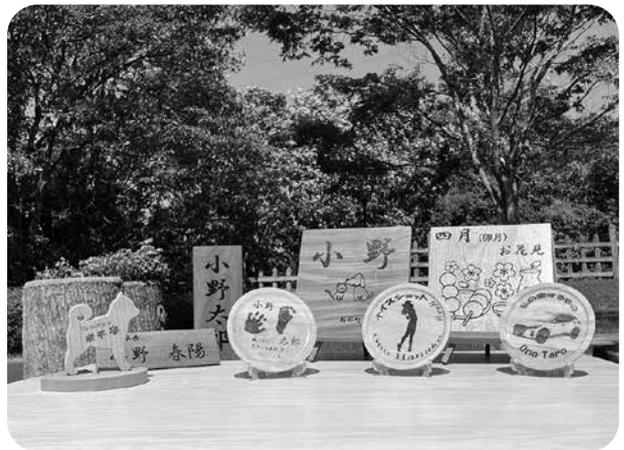
## 2. 生産活動継続のための工夫

当工場の組立作業の成果物は、最終的に海外に向けて出荷されているものも多い。新型コロナウイルス感染拡大の期間においては通販業界の好調の波、その後の半導体不足が続く期間は生産量の大幅低下など、ここ数年の世界経済情勢は、当工場も大きな影響を受けた。全体の売上げが落ちてきた中で、新規の取引先数社を開拓しながらも、既存の取引先へは、管理者や担当スタッフが細やかな渉外活動を行っている。

そんな中、受託作業の売上げを補完する目的で、独自作業にもトライしている。法人内の連携事業がきっかけで導入した、大型のレーザーカッター加工機を活用した木工・アクリル製品づくりである。まだまだ試行の段階であるが、これまで行政や公的機関、施設等への看板・表札づくりや、小物雑貨を製作し、売上げを少しずつ伸ばしている。



レーザー加工機の操作



製品あれこれ

## 3. 職員の役割と支援力向上の取り組み

〈生産活動における職員の役割〉

工場にかかわる正規職員は、工場長（兼務）をはじめ、副工場長、そしてA型・B型事業に1名ずつの4名配置である。その下で生産活動・利用者支援にかかわる技術指導員等のスタッフは製造業経験者が多く、組立成果物の品質基準の担保や取引先からの受注から納品、利用者の技術指導まで大きな役割を担っている。

〈職員の支援力向上に向けた取組内容〉

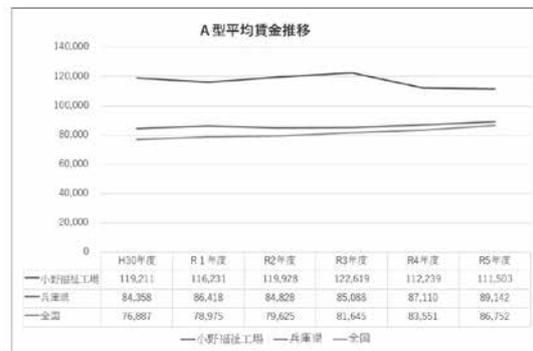
正規職員は、長年福祉分野を担ってきた職員であり、職場内のスタッフ育成の中心となる。福祉分野の知識や経験がなく、「生産性・効率性重視」の産業分野から採用に至るスタッフもあり、「障害特性の理解」の学びに時間を要することが多い。特に虐待防止への取り組みについては、定期的に外部講師を招いての研修実施や、毎日のミーティングが教育の場となる。また年2回、「虐待防止チェックシート」への各職員の自己チェックと上司の評価を行い、不適切な声かけや指導が生じた場合は、職員へのフィードバックとフォローを重ねて、支援の質の向上に努めている。

## 4. 利用者の仕事と賃金

当工場には5つの建屋があり、A型は2棟、B型は3棟を使用している。A型・B型共に、利用者の希望や適性を踏まえて作業配置している。ここ数年の平均賃金推移はグラフの通りであり、全国・県レベルよりも高い数値で推移している。これは、職場全体で取り組んでいる品質基準の担保・納期厳守に

よる取引先との信頼関係の構築、作業確保に向けた日々の交渉と取引先の協力あつてのことであると考えている。

A型賃金推移グラフ



## 福祉的就労における特色や工夫

### 1. 心身の状況を踏まえた環境調整と配置

身体障害者福祉工場として始まった当工場も、精神障害者の利用者が年々増加し、現在では身体・知的・精神がほぼ同等の利用比率になっている。

開設から50年が経過し、建物の老朽化も著しく、環境面の課題も抱えているが、可能な限りの作業種目や作業工程（分業）を備えている。利用者の中には対人恐怖症の方、グループや流れ作業を苦手とする利用者も存在する。片手が麻痺している方が作業しやすいように治具の製作（場合によっては取引先への製作依頼）が必要なこともあるなど、配慮すべき内容は様々である。また、道具・機械操作の理解や適性など、個別の希望や強みを踏まえた作業の配置調整を日々行っている。専門用語が多い取引先の作業手順書や機械操作の注意点など、わかりやすい言葉で修正したり、写真で示したりすることも技術指導員の大切な業務となっている。

シリンダーが上がるまで、  
ボタンを離さない!!



写真で示す操作手順と注意点

### 2. 波ある受注と繁忙期

2022年度のA型の平均労働時間は5.8時間である。精神に疾患を有する人や通院頻度が高い利用者は短時間勤務の傾向にある。取り扱っている工業部品は、季節に応じた激しい変動はないが、取引先の特質や営業状況等により年間を通じて作業量に大きな波がある。特定の取引先によっては、受注から納

期までの時間に余裕がなく、作業の繁忙期においてはスタッフの指示の下、利用者の希望や心身の状況を考慮して勤務時間の延長に至ることもある。

### 3. 工場内での相談重視と相談支援事業所、障害者就業・生活支援センターとの連携

サービス管理責任者や事業担当者は面談を重視し、利用者ひとり一人の就労に対する思いや、作業状況の振り返りを重ねている。利用者自身のエンパワメントにより一般就労に向けて動き出す利用者も存在するが、支援を要する利用者については、地域の相談支援事業所をはじめ、当工場と同じ法人が運営している管内の障害者就業・生活支援センターと連携を重ねている。就労・センターでは実習先や求人情報も把握しており、一般就労に向けた第一歩を踏み出しやすい環境（連携体制）を整えている。

### 4. 地域社会との連携

長年、受託作業中心であった当工場も、先に記載したように試行的ながら木工・アクリルのオリジナル製品（雑貨）づくりに取り組み、地域イベントでもPRを行っている。単に製品を販売することだけでなく、地域へ出て行く手段（アイテム）を持つことにより、工場で働く人や事業所を理解していただくきっかけになるなど、反響の大きさを感じている。「福祉工場ではこんな製品もつくれるのですか?」、「もっと広報したらいいのに」など、いろいろな意見を励みに前に進めていければと考えている。製品もPCでのデザイン設定から、カット、研磨、塗装、乾燥、梱包などいくつもの工程があり、ある程度の量産化ができるようになれば利用者の作業配置にもつながるものと考えている。次年度は地元の高専とのコラボによりデザインのアイデアを募集し、知的財産権の知識を有する専門家とも連携しながら、新たな製品づくりに取り組む予定である。

## 今後の課題・抱負

当工場では、一般就労経験者が様々な理由で定着できなかったことにより、相談に訪れる人が多い。その原因を本人と支援者が共に考え、課題を共有しながら、その後の目標につながるよう支援しているが、今後更なる支援力を高めていかなければならないと考えている。また、昨今の景気状況の厳しさが伺える地域の中小企業も多いが、利用者の現状の暮らしの一助となっている賃金が、継続して得られるよう、生産活動の調整・開拓がこれまで以上に求められている。開設から長い歴史のある福祉工場であるが、福祉制度の変遷、社会経済の変化の中で、他の就労継続支援事業所が抱えている課題と共通しているものと思っている。

私たちのサポートを求める地域の方々が存在する

限り、事業所を維持し、更なる地域での役割・存在価値を更に高められるように職場一丸となって取り組んでいきたい。



開設から 50 年



### 認定委員会講評

昭和 49 年に開設された工場において、働く障がい者ができることを評価し、そのスキルを地元企業に伝え、最大限に活用できる仕事を受注してきた。「搬送用ローラーコンベア」「自動車部品」などの組み立て生産を継続してきており、職場の雰囲気はまさに工場であり、支えていただいている地域の皆さんと一丸となって地域産業に貢献している点が評価できる。

### 事業所データ

#### 事業所概要 / 2024 年 12 月 1 日現在の値

- ◇開設年：1974 年
- ◇定員：30 名
- ◇障害種別数  
身体 知的 精神 難病 その他  
10 名 10 名 10 名 0 名 0 名
- ◇職員数：常勤 2 名、非常勤 5 名
- ◇常勤職員平均給与（R5 年度年額）：627 万円

#### 主要指標の推移

- ◇利用者数（うち精神障害者数）：30 名（12 名）
- ◇平均利用率：85.9%
- ◇平均賃金（月額）：109,971 円/月
- ◇平均労働時間（月間）：5.8 時間/月
- ◇年間売上：8,350 万円
- ◇就労移行者数（2023 年度 / 令和 5 年度の実績）：1 名

所在地：兵庫県小野市新部町 1 丁通 1320 番地  
電話：0794-66-6561 FAX：0794-66-6562  
電子メール：info\_ono@hwc.or.jp  
ホームページ URL：https://www.hwc.or.jp/ono/

#### 生産活動概要

- ◇業種：工業部品組立
- ◇主要商品：搬送用ローラーコンベアモーターユニット、自動車部品組立

#### 参考資料：令和 6 年度厚生労働省スコア

- I. 労働時間：65 点
- II. 生産活動：40 点
- III. 多様な働き方：5 点
- IV. 支援力向上：5 点
- V. 地域連携活動：0 点
- VI. 経営改善計画：0 点
- VII. 利用者の知識・能力向上：0 点
- 合計：115 点

# 奈良県奈良市 IP Factory ぷろぼの

## ICT を活用し福祉を科学する



社会福祉法人 ぷろぼの

## 法人・事業所の概要

### 1. 法人の概要

2006年に奈良県生駒市にてNPO法人として事業を開始した。2013年に社会福祉法人取得と合わせて本部を奈良県奈良市に移す。事業開始当初から「障害のある方の自立をITで支援する」を掲げ、就労に向けたPCの基本操作から事務作業や、より専門的なデザイン・web制作といった本格的なITトレーニングを実施している。2011年に十分に働けるだけの力を持ちながらも希望する職種で配慮を受け働く場が地域にないことから、法人で働ける場を創出するためA型事業所を開設した。近年ではICT技術を最大限に活用し、テレワークや生成AIの業務利用などこれからの社会に合わせた本格的な働く場を運営している。ひとりに寄り添う姿勢を大切にしている団体である。

#### 〈法人理念・目標〉

「はたらくことは、生きること」

はたらくことは、収入を得ることだけではなく、社会の一員となること

働くことは社会での役割をこなすことであり、これにより安心できる場所ができる

地域で自立し自分らしくプライドをもって生活することにつながっていく

本格的なICT技術を活用し、すべての障がい者がプライドや生きがいをもって地域社会で自立した生活ができるようお手伝いをする。

### 2. 事業所の概要

#### 〈事業所の立地場所や交通環境〉

本事業所は奈良市の中心部・大宮町に位置し、近鉄新大宮駅やJR奈良駅から徒歩圏内という奈良県内の広範囲からアクセスしやすい場所に位置する。

主要交通機関に近接しているため、利用者やスタッフの通所・通勤が非常に便利であり、地域住民や関係機関との連携もしやすい環境といえる。また、周辺には公共施設や商業施設も多く、業務拡大や社会参加の機会にも恵まれた立地といえる。

#### 〈施設運営方針〉

生産活動、福祉的支援の双方でチャット、ビデオ通話からAIなど様々なICT技術を積極的に取り入れることで、生産効率の向上や働く時間、場所にとらわれない多様な働き方の実現をしていく。

支援では日々の支援記録をデータ化・AI分析をもとに根拠のある支援を提供し成長を促しキャリアアップしていける職場とする。

#### 〈生産活動方針〉

これまで培ってきたHP制作、デザイン、バックオフィス支援の経験を活かし、ただ成果物を収めるだけでなく社会や、地域の課題解決をお手伝いすることで顧客はもとより社会や地域など携わる方に感謝される事業を展開していく。



施設外観

# 生産活動と支援・指導体制

## 1. 生産活動の概要

生産活動内容の具体的な内容は、次のとおりである。

### ◇web制作・保守管理

HP やシステムの制作および、完成後の保守管理。対応する制作物はコーポレートサイト、ランディングページ、EC サイトなど HTML・CSS だけでなく、ジャバスクリプト、PHP などプログラム言語まで幅広く対応。

### ◇デザイン

HP やランディングページといった web デザインからポスター、チラシ、パンフレットや冊子などの紙媒体もデザインまで幅広い制作物のデザインに対応。



HP 製作実績

### ◇印刷・製造

名刺・ポスター・チラシ・パンフレット・冊子など各種紙媒体の印刷や、クリアファイル、ボールペンなどのアメニティ制作、Tシャツやパーカーなどオリジナルデザインアパレルまで対応。



印刷物制作実績

### ◇データ入力

アンケートや研究等の調査票のデータ入力および、集計作業や、デザイン、印刷と連携し、調査報告書の制作などにも対応。EC サイトへの商品登録では、価格や商品情報だけではなく、商品画像の加工まで幅広く対応。

### ◇事務作業

アンケート、調査票発送等にかかる、封入発送作業などバックオフィス業務で発生する、定期的や突発的な作業を業務委託、DX 化と合わせて実業務もサポートしている。

## 2. 生産活動継続のための工夫

単純な依頼に対して成果物を収めるだけではなく、顧客の取り組む事業のパートナーとして、顧客の問題課題をヒアリングし、解決に結びつく提案を行うことで受注単価を上げ、継続的な取引となるように心がけている。

事業として一般消費者としての個人顧客は少ないが、個人事業主に対するの営業を実施。個人事業主で不足しがちなウェブ制作、デザインといった専門性の必要は業務についてのサポートや、局所的な案件による一時的な人手不足、慢性的な人手不足について提携し業務を代理で行うことで、継続的な取引となるように心がけている。

## 3. 職員の役割と支援力向上の取り組み

### 〈生産活動における職員の役割〉

生産活動における事業活動のすべては障害のある方に開かれるものであると考えている。その中で職員は、利用者が希望する業務に必要な技術・知識習得のための指導、業務遂行における助言や指導を中心に、利用者の知識や経験不足や、体調不良等での業務遂行に支障をきたす場合、滞りなく遂行できるように適宜必要なサポートをおこなう。

また、組織の一員として同僚とともに職業生活を円滑に送るための業務における報告・連絡・相談だけでなく、職場での立ち居振る舞い方などについても助言指導をおこなう。

### 〈職員の支援力向上に向けた取り組み内容〉

社内外の研修にて、障害特性や傾聴法など障害における支援方法や関連制度や関連法令などの研修を受けるほか、生産活動面でも新たな商品開発、技能・

知識の習得のための研修や企業訪問、見学などを行い常に知見を広げるよう努めている。

#### 4. 利用者の仕事と賃金

生産活動における利用者の具体的な仕事の内容は、次のとおりである。

- ・顧客からのメールや電話等による、HP 保守管理依頼の受付対応
  - ・データ入力等の業務依頼内容確認、進捗管理、顧客への完了報告
  - ・請求書等の書類発行及び発送
  - ・HTML、CSS などによるコーディング
  - ・ジャバスクリプト、PHP などによるプログラミング
  - ・web および DTP デザイン
  - ・入出金管理、記帳など経理
  - ・事業所運営に伴う勤怠管理、備品管理など庶務全般
- また、仕事における利用者の役職については、各利用者の担当業務における業務成果や、勤怠状況、勤務姿勢、配慮事項などを独自の5項目で数値評価を行っている。数値評価は個別支援計画作成時に

本人と共有し今後の業務目標（支援目標）へつなげるとともに、基本給料決定につながる等級、号数の評価にも活用している。等級号数については社内グループウェアで公開しておりいつでも閲覧可能としている。

利用者賃金は、令和5年の実績で平均月額が128,998円であり、就労事業収支は黒字化しており、利用者へ支払う賃金のすべてを生産活動収益から捻出できている。



作業風景

## 福祉的就労における特色や工夫

### 1. 働く場作り

職員と利用者は先生と生徒のような「提供する側・提供を受ける側」という構図ではなく、職員も利用者も同じ会社に勤め、働く同僚とし業務上の役割・職責としての違いはあれど対等な関係である仕事仲間であることを職員及び、利用者の双方に伝え大切にしている。

これにより、利用者は支援者からサービスをただ受けるのではなく、仕事として働いている自覚を持ってもらい、職員も過度な配慮ではなく一人一人の可能性を最大限に活かし、活躍できる職場としている。

### 2. DX化による在宅推進

チャット、ビデオ通話、タスク管理システム、リモートコントロールPC、クラウドファイルサーバー、生成AIなど幅広いICT技術を導入することで在宅での業務環境および、支援体制を構築している。

チャット、ビデオ通話による仕事の指示や、仕事に関する報告・連絡・相談等は遅延なくリアルタイムに対応可能。プライバシーが守られたプライベートチャットを使い、仕事やそれ以外での困りごとや

悩み事などについてもいつでもいつでも相談できる体制をとっている。

在宅勤務者においては月1回の出勤をお願いしており、文字やビデオ通話だけでは伝わりにくい表情やちょっとしたニュアンスなどにも気を付けて業務・生活面のフォローアップしている。

在宅による支援効果は高く、通勤時間を勤務に充てることによる勤務時間の延長、荒天時など出勤に困難性があるときに在宅を使うことで欠席数の減少に貢献している。

精神疾患の方については通勤での精神的疲労の軽減や、安心した場所での勤務による生産性の向上なども見られるなど、自身の体調や状態に合わせた働き方ができることでより多くの障害のある方が自分らしく働ける環境が整っている。これにより、体調や家庭環境に合わせた勤務が可能となり、業務時間の延長や欠席減少などの効果が出てきている。

### 3. 企業連携の取り組み

大きな規模の案件においてはデータ入力や、ラベル張り、封入作業など参入難易度の低い業務から、デザイン、開発など実作業としての中心となる中級

レベル、さらに、事業自体の企画・計画の設計、や調査分析などの高レベルな業務まで多岐にわたる。発注者としてはこれらを作業ごとに分割して発注はとて手間のかかるため一括して委託したいというニーズは大きい。これに対して、福祉事業所に対応できる作業も多く含まれているが一部の作業は福祉事業所単体では難しい内容が含まれるケースも発生してくる。

これに対して、足りない部分は企業と連携し、協力を得ることで福祉事業所が主体として大きな規模の案件を受託することを実現している。

#### 4. パートナーとして共に成長

企業から受託する仕事は一般的な下請け的に仕事を受注するだけではなく、企業の顧客は事業所の顧客でもあると考え、企業と事業所の関係は同じ顧客に対して業務を共に行うパートナーであり、対等な立場で業務を行っていく体制を構築していく。

これにより企業からは一方的に渡される仕事をただこなすだけでなく、業務の中で「顧客に対する価値提案」を企業と事業所のお互いの強みを活かし、時には課題を共有し相互で補完しあいながら行っていく。

こうすることで下請けでは発生しない高単価、高難易度な仕事から比較的low難易度な仕事まで幅広く仕事を受けることにより仕事の多様性を確保しつつ、事業所に無理のない形で業務推進を行っている。

#### 5. 勉強会の実施

業務における作業の進め方について基本的な進め方はマニュアル、手順として体系的にとりおこなうが、実際の業務における些細な点についてはそれぞれ個人のやり方もあり微妙な差異が発生している。

これに対して、定期的に同一作業を行っているスタッフ間でどのように仕事をこなしているか情報共有を行う。情報共有の方法として日常的な気づきや学びは同一業務を行っているメンバーで共有してい

るグループチャット内に各スタッフが自由に発言することで共有している。

顧客から要望や一定のノウハウがたまった時点で、勉強会を行い、現在の問題課題や新たな効率化についてみんなで検討することで、一人で行うより多くのノウハウが蓄積され業務全体の効率化や品質向上につながっている。



研修風景

#### 6. 社会・地域に価値ある仕事

展開するサービスや、受託する業務は単純な収益性だけを求めるのではなく、そのサービスや受託する業務の内容が社会的にどういったものが社会や地域にどう還元されるものであるかも仕事を受ける際に大切にしている。

これは、ただ仕事をこなして収入を得るだけでなく、自分たちの行った仕事为社会や、地域の問題課題解決や地域や社会がより豊かになる手伝いであれば、これを行うことで社会や地域の一員としてその役割を担っていることを実感し、生きること自信を持ってもらうことにつながる。

ときには、金額や内容としては利益が見込めない案件でも顧客や顧客が実現しようとしている仕事の内容によってはその業務に携わることが生きることの大切な価値になると判断した場合は積極的に受注していく。

## 今後の課題・抱負

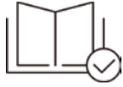
AIやロボットなどの技術は目を見張る勢いで進化しており確実に日常生活の中に取り込まれて行っている。これらはすでに社会的に重大な課題となる人材不足の解決に大きく寄与している。障がい者の仕事の視点からみても、チャットツールやビデオ通

話、クラウドによるファイル共有や、PCのリモートコントロールなどICT技術の発展により在宅をはじめとした多様な働き方が進んだ。

半面、DX化による業務効率化、AIやロボットの社会参加によりこれまで携わっていた仕事がなくなる

ことを危惧するという考え方もある。

この働く環境の変化において、障害のある方の仕事が取られなくなるのではなく、障害のある方がAIやロボットなどをうまく活用し、その力を借りてこれまで以上の業務成果を上げられるように、事業展開するとともに、それを担う人材育成に努めていきたい。



## 認定委員会講評

PCを活用した各種の仕事（チラシ、パンフレットなど印刷物のデザインやホームページ制作、データ入力案件など）に取り組み、スタッフ（利用者）が自主性をもって仕事に関わる姿勢を持つためのサポートを大切にしている。また、行政・民間問わず、奈良だけでなく東京など幅広いクライアントから受注するなどのIT業界ならではの積極的な営業活動を展開している点が評価できる。

## 事業所データ

### 事業所概要／2024年12月1日現在の値

- ◇開設年：2011年
- ◇定員：20名、実員：22名
- ◇障害種別数
 

身体	知的	精神	難病	その他
6名	2名	13名	0名	1名
- ◇職員数：常勤5名、非常勤1名
- ◇常勤職員平均給与（R5年度年額）：348万円

### 主要指標の推移

- ◇利用者数（うち精神障害者数）：22名（13名）
- ◇平均利用率：98% ※ 5,192/5,280  
※ R5年総利用数 / 平均営業日数 22日 × 定員数 20 × 12か月）で算出
- ◇平均賃金（月額）：128,998円／月
- ◇平均労働時間（月間）：6.6時間／月
- ◇年間売上：7,368万円
- ◇就労移行者数（2023年度 / 令和5年度の実績）：2名

所在地：〒630-8115 奈良県奈良市大宮町3丁目5-41 ぷろぼの福祉ビル2階  
 電話：0742-35-3232 FAX：0742-81-7320  
 電子メール：itc@vport.org  
 ホームページ URL：https://probono.vport.org/

### 生産活動概要

- ◇業種：情報サービス・デザイン・データ処理・バックオフィス支援
- ◇主要商品・サービス：webデザイン・開発・保守管理、各種印刷物デザイン・印刷、データ入力、各種事務作業

### 参考資料：令和6年度厚生労働省スコア

- |                  |         |
|------------------|---------|
| I.労働時間：          | 80点     |
| II.生産活動：         | 50点     |
| III.多様な働き方：      | 15点     |
| IV.支援力向上：        | 5点      |
| V.地域連携活動：        | 10点     |
| VI.経営改善計画：       | 0点      |
| VII.利用者の知識・能力向上： | 10点     |
|                  | 合計：170点 |



# 新潟県柏崎市 With You

## With You Anthem ～福祉の『向こう側』へ～



株式会社 With You

### 法人・事業所の概要

#### 1. 法人の概要

株式会社 With You は前進企業である株式会社新潟アパタイトの柏崎工場を 2015 年に小林俊介氏が切り離して独立させた。株式会社新潟アパタイトは 1988 年の創業以来 35 年以上に渡って「戦力」として障害者や主婦を雇用し続けている製造業の中小企業である。小林氏は新潟アパタイトで管理職として働く中で、その雇用のノウハウや実績を単なる自社内だけの取組みとして終わらせるのではなく、これからの時代に合った形式に切り替えて社会に貢献することが出来るのではないかと考えて独立した。



施設(工場)外観

労働力不足が深刻化する地方都市における障害者雇用はもはや「福祉」ではなく企業としての「事業戦略」になるはずだと考え、ビジネス目線で障害者の人材育成を行うと同時に、「ビジネス」と「福祉」の架け橋となってすでに広がってしまっている両者の距離を縮めようと思い立ち上げたのが A 型事業所の With You である。

#### 2. 事業所の概要

新潟県柏崎市に立地する With You は、同市においては初となる A 型事業所であった。現在の所在地は柏崎インターから車で 3 分の国道沿いで、交通の便も比較的良いと言える。生産活動の大半が製造業の仕事であり、製品を保管しておくための大きな倉庫があることや、取引先の企業が立地している工業団地とも隣接しているのでデリバリー的にも取引先企業から喜んで頂ける。そのため、常に質の高い生産活動が実施され、実践的な技術を身につけた利用者が取引先企業に「戦力」として送り出されていく。

### 生産活動と支援・指導体制

#### 1. 生産活動概要

・生産活動の主力は柏崎市の基幹産業である製造業の末端業務である。精密金属部品やプラスチック成形品の検査・組み立て・梱包といった仕事を中心に、機械化や自動化、DX が難しい領域の仕事を担っている。

・With You としての生産活動における月の売上高は平均で 250 万円～300 万円となっていて、年間ではおよそ 3,000 万円となる。ちなみに、開所から 1 ヶ月たりとも生産活動赤字に陥ったことはない。

## 2. 生産活動継続のための工夫

- 取引先企業とは互いに、なくてはならないWIN-WINの関係性が構築されていて、特に営業などはせずとも仕事が入ってくるようになっている。新規取引先の開拓などは複数の経営者の会などに小林氏が所属し、講演や企業見学などの際にトップ同士の話し合いから新規獲得に繋がっている。
- また一方で、製造業以外の生産活動としてインテリア事業部を有しており、輸入した自社製品などを卸売販売・小売販売も行っている。こちらの事業では展示会への出展や、大都市圏への営業で成果を上げている。

## 3. 職員の役割と支援力向上の取り組み

- 職員の大半は中途採用の主婦であり、福祉は未経験である。製造業さえも未経験のこともあるが、職員に求める資質と役割においてそこは重要視していない。子育てを経験していることや、家庭と仕事を両立させながらキャリアアップして人生を充実させていく生き方そのものが、利用者にとっての目標となると考えている。
- ではそのような福祉未経験の主婦に、どのようにして支援力を身に付けてもらうかだが、その点においても『これ』といった特別な取り組みは実施していない。ケースや個別支援計画を共有して話し合いなどはするが、基本的にはトライ・アンド・エラーで実践している。



製造業 作業風景

一般就労への送り出しを最優先に考える中で、送り出した企業側も再現しやすい職場環境を就労支援の現場で創っておくことが就労定着のカギになると考えているからである。

## 4. 利用者の仕事と賃金

- 利用者の具体的な仕事内容は職員と全く同じである。部品の検査・組み立て・梱包といった手仕事の基本で、目標の処理数や処理速度も職員と同じ設定で行っている。
- 利用者のキャリアアップも図っており、法人内で運営するB型事業所からの移行や、利用から外れて職員になるケースも有る。
- 利用者の賃金は、基本的にはその時の最低賃金に準じており、能力差による賃金の差もないが、意欲と実力で残業を頼むこともあるので、稼ぐ利用者は月に10万円前後稼ぐこともある。当然訓練等給付をそこに充てることはない。

## 福祉的就労における特色や工夫

### 1. 一般就労への移行のための取り組みや工夫

- 一般就労を最優先の目標としているため、そこに特化した取り組みが多いのが特徴としてあげられる。端的に分かりやすく言うのであれば、いかに『補助輪』となれるかである。適切な時期がきたら外してあげて自走可能な状態に持っていくのが重要だと考えており、「補助し続けることが仕事」の環境に慣れてしまっただけでは、一般就労後に事業所にいた頃とのギャップが大きすぎてリタイヤしてしまう。そのギャップを無くしていくための取り組みをいくつか紹介する。

- 通所(通勤)に関しては事業所での送迎はなく、悪天候や、やむを得ない事情を除いては親御さんによる送迎も原則禁止としている。一般就労した際に、会社が送り迎えしてくれることなど、ほぼ無いことと、親亡き後のことなども考え、徒歩や公共交通手段を利用したり、自ら運転してくることを条件として利用開始前に伝えている。そして、通・退勤を自力にすることによって、『自らの目で地域資源を見る』ということも暗に図っている。例えば『バスを待つ間に立ち寄ったカフェがお洒落だったからここで働きたい』や『いつも給油で

立ち寄るガソリンスタンドにかっこいい車が来るからまた来たい』など、働くうえで最も大切な『モチベーション』が町中には溢れていて、通勤時間はそれを自らの目や、体験を通して獲得していくことが出来る貴重な時間なのである。

- 仕事の内容と勤務時間にも、一般就労に向けた工夫が実装されている。日常生活に欠かせない製品に携わったり、全国的に有名な企業の仕事を請け負っているのが、誇りや向上心が芽生えやすく、毎日出勤していればそれなりに稼げるので、余暇時間が充実しやすい。趣味や娯楽にお金を使いQOLを高め、『もっと長く働いて稼ぎたい』という気持ちが生まれたときが、前述した『補助輪の外し時』である。残業を任されるようになりたいから多能工や生産性アップを目指したり、キャリアアップや一般就労を目指したいと、自発的な目標設定が出来る。定員や移行の期限、加算などの事業所都合での取り組みや送り出しでは、この循環は生まれないのである。

## 2. 地域社会との連携

連携とは… 共有化された目的を持つ複数の人及び機関が、単独では解決できない課題に対して、主体的に協力関係を構築し、目的達成に向けて取り組む相互関係の過程である。(厚労省資料より)このことから言えることは、地域社会と同じ目標に向かって課題解決に取り組むことが連携であり、一方的に福祉の事情を押し付けるような状態や、企業や地域に依存したり気を使わせてしまっている状態は連携とは言わないと考えている。そういった意味での連携の具体例を世界規模で言えば SDGs

などだが、地域規模で言うのであれば総合計画以下の各種行政計画である。就労支援事業者が何を持ってして『地域社会と連携している』と言えるかとしたら、そういった地域の計画を加味した生産活動内容になっているかや、地域の基幹産業に関わるような生産活動で、地域の企業と双方が必要不可欠な存在になっていたり、日常的に企業経営者同士の会合や生産活動における同業他社のコミュニティなどに所属し、情報交換や合意形成を図っている状態こそ、地域社会との連携と考える。

## 3. 上記【1+2=まちづくり】の視点

前述した2つの取り組みをまとめると『まちづくり』の取り組みと言える。全国的に見ても就労支援事業所がまちづくり視点を持って運営している事例が増え始めている。工賃アップや一般就労、地域移行といった福祉側の課題と、人口減少や労働力不足といった地域が抱える課題をしっかりと関連付けるような事業所運営をすることによって就労支援事業者も地域における『まちづくりのプレイヤー』となり得る。



懇親会の様子

## 今後の課題・抱負

自社や地元地域の為だけの新たな取り組みや新規事業開発は一旦緩めていこうと考えており、次の報酬改定までの期間では、広く全国の就労支援事業者が取り組める仕事や仕組み作りに注力する。その最たる事業が水産課題と福祉課題を相殺させる水福連携の事業である。2024年度より開始した当該事業

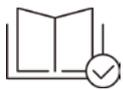
は、開始当初より上場企業や海外からも注目されているにも関わらず、就労支援事業者による再現性の高さも備えている。この水福連携事業や、これまで挙げてきた事例や取り組みをもってして、弊社は業界を牽引していきたいと考えている。



水産事業 作業風景



水福連携事業概要



## 認定委員会講評

地元である柏崎市の基幹産業である製造業の一翼を担う仕事に取り組み、自動車部品やカメラ、パソコンやスマホ、医療器具など幅広い分野の精密部品に携わっている。常に地域を意識し、安心して働き、住み続けられる、持続可能なまちづくりの一環として事業を行い、地域に大きなインパクトを与え続けている点が評価できる。

## 事業所データ

### 事業所概要／2024年12月1日現在の値

- ◇開設年：2015年
- ◇定員：20名、実員：13名
- ◇障害種別数
 

身体	知的	精神	難病	その他
0名	8名	5名	0名	0名
- ◇職員数：常勤4名、非常勤7名
- ◇常勤職員平均給与（R5年度年額）：300万円

### 主要指標の推移

- ◇利用者数（うち精神障害者数）：15名（6名）
- ◇平均利用率：95%
- ◇平均賃金（月額）：79,343円／月
- ◇平均労働時間（月間）：84.7時間／月
- ◇年間売上：2,760万円
- ◇就労移行者数（2023年度/令和5年度の実績）：1名

所在地：新潟県柏崎市三和町9-7  
 電話：0257-41-6025（直通） FAX：0257-41-6033  
 電子メール：info@withyou-ngt.com  
 ホームページ URL：https://withyou-ngt.com

### 生産活動概要

- ◇業種：製造業（精密金属部品やプラスチック成形品の検査・組立・梱包など）
- ◇主要商品・サービス：自動車部品、電子部品、医療機器

### 参考資料：令和6年度厚生労働省スコア

- I.労働時間：40点
- II.生産活動：60点
- III.多様な働き方：0点
- IV.支援力向上：5点
- V.地域連携活動：0点
- VI.経営改善計画：0点
- VII.利用者の知識・能力向上：0点
- 合計：105点

# 大分県豊後大野市 ロイヤルウォッシュ

## 企業から生まれた、 躍進し続ける A 型事業所



合同会社 ロイヤルウォッシュ

### 法人・事業所の概要

#### 1. 法人概要

合同会社ロイヤルウォッシュは2013年1月21日に大分県豊後大野市犬飼町にてA型事業所として宮迫氏が設立し、現在13年目を迎える。設立の経緯は、もともと宮迫氏は父親が創業したクリーニング業の会社の代表でもあった。そこでも障害者の雇用はあったが、聴覚障害の方がコミュニケーションをうまく取れず孤独を感じ退職することとなった出来事から、障害を持った方でも当たり前に行ける会社を作りたいと想い、経営者仲間の情報からA型事業所の存在を知り、自社の事業が障害を持った人にとっても適していると確信し、設立にいたった。その後2021年11月に就労移行支援事業所も設立している。(2024年12月現在)。

#### 〈法人の理念〉

利用者一人ひとりの可能性を最大限に引き出し、仕事と生活の充実を通じて、個々の夢や目標を支援し、地域と業界の発展に寄与する。

#### 〈ビジョン〉

生活から仕事までトータル的に支援し、利用者のなりたい姿を実現することで、A型事業所としての価値を高め、業界のモデルケースになる。

#### 2. 事業所の概要

事業所の場所は大分県豊後大野市犬飼町というところで、人口4,000人もいない町にあり、周りや山や川があり、緑豊かな場所にある。会社に来るための公共交通機関も充実していないため、

ほとんどの利用者は自家用車での通勤である。電車で来れる一部の方や、犬飼町近辺に住まいがあり足のない方のみ送迎を行っている。

#### 〈施設運営方針〉

会社のミッションとして下記を挙げている。

- ・利用者の生活レベルを上げる（社会保険を掛けられるお給料）
- ・自立した働き方をできるようにする（一般就労をする）
- ・利用者の生活の基盤を作る

#### 〈生産活動方針〉

生産活動方針として、共通の価値観としてのバリューを下記の通り掲げている

- ・安心…笑顔で前向きに働ける環境を創る
- ・成長…自己実現出来る環境を創る
- ・感謝…幸福が感じられる環境を創る



作業場の外観

# 生産活動と支援・指導体制

## 1. 生産活動概要

自社の生産活動はリネンサプライ業と私物洗濯代行サービス、貸布団や貸シーツ作業などを行うクリーニング業である。リネンサプライ業とは、旅館やホテルへリネン商品をリースし、使用済みのリネンを回収、洗浄しまた使っていただくクリーニングの形態である。自社では乾燥・仕上げ工程、プレスや折りたたみ機を用いてリネン製品を整える仕事を委託されている。また私物洗濯代行サービスとは、老人ホームなどの利用者さんの私物を施設や家族の方に代わって洗濯するサービスである。自社ではこのサービスの仕上げ部分を委託されている。貸布団や貸シーツは一般のお客様の急な来客に対応するため1組からお布団の貸し出しを行うサービスで、布団にシーツを付け、布団袋にセットする作業を行っている。貸シーツはAPUの学生の寮にシーツの貸し出しを行っており、シーツ・ホーフ・枕カバーをワンセットとし、数百セットを毎月作っている。年間の収益は約5,700万円ほどである。



商品を機械に入れプレスをする様子

## 2. 生産活動継続のための工夫

生産活動を継続するために、仕事を委託してくれている会社の困りの解決に徹するよう常に考えている。例えば、作業としてはお金を生まないがこの作業をすることによって生産性が上がるといったお仕事を積極的に委託してもらったり、人手が足りない工程部分を全部委託してもらい、すべてを利用者で賄うようにしている。立地的に一般就労のパートさんが集まりづらい反面、大分はA型事業所が少なく利用者さんは希望が多い。そういった点を活かし、仕事の獲得に努めている。また困りの解決を意識する事で双方にとっていい形を作っている。

## 3. 職員の役割と支援力向上の取り組み

生産活動における職員の役割は、共に作業をしながら利用者が見てわかるような表示の工夫をしたり、レイアウトの変更をしたり、新たに委託された仕事の流れや生産性が上がる仕組みづくりをし、利用者指導している。また、常に親会社の困りを探し自社の仕事になりそうな部分も探している。さらに、支援や生産活動の工夫を学ぶために、スコア170以上の施設のA型事業所オンライン研修などに全員参加したり、同業の一般企業に見学に活かしてもらい良いところをまねたりなど、他社の良いところを取り入れるようにしている。

## 4. 利用者の仕事と賃金

利用者には、シーツ類が戻ってきた際の種類分け作業や、枕カバーの仕上げ作業、私物洗濯代行サービスの乾燥作業と仕上げ作業、作務衣やバスローブのたたみ作業、レンタル布団やレンタルシーツなどの持ち出し商品のセット作業を行ってもらっている。シーツ類の種類分け作業では、シーツで3種類、ホーフで3種類、デュベカバー1種類を分けるのに、置き場を間違えないよう台車の位置は固定し、分けたものも、誰が見てもわかるよう札を付けるようにしている。私物洗濯代行サービスでは、予乾燥までは親会社が施設ごとに行い、自社ではさらに一人ずつを小さな乾燥機に入れ全乾燥し、畳んでいく。作務衣やバスローブも洗ったのちのたたみ作業を自社で行っている。顧客ごとに作務衣の種類、たたみ方が違うため名称やたたみ方を覚えるためのマニュアルを作成し、ミスのないよう工夫している。レンタル布団は掛布団にホーフを取り付け、布団袋に敷布団・掛布団・枕・シーツをワンセットとして準備をする作業を行っている。



上下をセットし結束した作務衣

## 福祉的就労における特色や工夫

### 1. 利用者の能力開発や能力向上の取り組みや工夫

自社には多くの仕事の工程があるので、最初は特性にあった作業内容に配属する。その仕事に慣れてきたら、定期的に他の部署に触れられるようヘルプに行ってもらったり、配転を行ったりしている。基本的には単純な仕事が多いため、ヘルプで参加してもすぐに作業ができる作業場に行っている。そこで、さらに今やっている仕事より向いているようだったら配転も検討する。また生産性の向上は常に意識してもらうために、業務上の目標を数字で明確に設定し、スピードと正確さを意識できるようにしている。

また、現状としては重度障害者等支援困難者の受け入れは行っていない。今後利用者を増やしていくにあたり、雇用につながるよう考えていきたい。

### 2. 就労時間の延長に向けた取り組みや工夫

弊社ではフルタイムが7.25時間であるが、入社して3か月は4時間からスタートしてもらう。そして仕事に慣れ体力がついたタイミングで本人と話し合い5.5時間に延ばしたり、日数を変更し、最終的には7.25時間の週5日で社会保険をかけられるようになることを目標にしている。ただし、延ばしたもののやはり体力的に厳しいという理由で時間を戻す人もおり、状況をみながら臨機応変に時間の設定を変え、無理ない形を一緒に考えている。5年間の勤務を経て半日業務からフルタイムまで伸ばした利用者も少なくない。現在では三分の一の利用者がフルタイムで働いている。さらに社会保険まで加入している人はその半分である。

### 3. 一般就労への意向のための取り組みや工夫

一般就労移行は2024年度から取り組み始めた。弊社で長く働いており、自分で考えて行動できて、支援員以外の指示でも充分作業ができる利用者を親会社や自社の一般のパートとして働いてもらうようにしている。今まで通りの仕事ができ、相談できる相手も近くにいる中で一般就労に就けるため、定着もしやすい。今後も年間1

名から2名の一般就労者を輩出していきたい。継続した一般就労者を輩出するためにも、今後は外部での一般就労先もを見つけるために開拓チームを作り、人手不足問題に貢献していきたい。

### 4. 虐待防止や利用者の権限擁護のための取り組みや工夫

虐待防止等の支援員の勉強会では、就労移行支援事業所のディーキャリアと合同で行うことにより、お互い学んできた事や調べてきたことを共有し情報をシェアしあい、共に意識を向上させている。また利用者からの訴えもすぐに聞けるようにSNSの活用も行っている。会社全体でチャットワークを導入し、困ったことなどはチャットワークから報告をもらえるようにもしている。それによって身近な支援員に言いづらいことでもSNSを通じて別の支援員に報告することもできるため、より訴えをキャッチする間口が広がった。

### 5. 利用者の高齢化、重度化への対応

弊社でも利用者の高齢化は進んでいる。現状一割の人が60代、残りの三分の一の人が50代ある。基本的には体力が続く限りお仕事の提供をする。最高年齢で74歳まで働いていた利用者もいた。ただし、体力的に厳しい時には日数や時間を減らすなどし、長く働ける工夫をしている。

### 6. 地域社会との連携

弊社では親会社との合同忘年会や経営指針発表会を開催している。忘年会では親会社や親会社のビジネスパートナー、そして弊社のメンバーとで総勢

100名での大忘年会を開催し、会食、ゲームなどを通じて互いの交流を図っている。また経営指針発表会では、親会社の今後の方針を利用者と一緒に聞き、自分たちがクリーニング屋として誇りを持って働けるよう意識をしてもらう場として活用している。



受け入れ先企業での職場体験風景

## 今後の課題・抱負

### 1. 今後の課題

最近の傾向では、初めての福祉的就労者の欠勤率が課題となっている。一般就労できていた自分と、今の自分とのギャップに戸惑い、自己嫌悪に陥りながらも仕事に來れない方が多い。そういった方の心のケアをし、安定的に仕事に取組めるようにしていきたい。

### 2. 今後の抱負

親会社から新たな仕事の委託を受け、大幅に配転を行った。支援員自身も初の仕事となるため、流れを作り、配属となった利用者が不安なく作業できるようにすることが、現在取組んでいる新たな取り組みである。その仕事定着すれば、連動している仕事もさらに委託してもらえる可能性が拡がり、さらなる雇用につながる予定である。

また、現在は親会社から委託された仕事のみではあるが、今後は別企業からの委託業務も請け負い仕事の幅を広げていきたい。さらに一般就労先も広げていくため、支援員の中から開拓チームも作っていき、より利用者の活躍の場を広げ、人手不足の問題に貢献していきたい。



親会社との忘年会の様子



### 認定委員会講評

大分県の観光業界を縁の下で支える仕事としてホテルや旅館にシーツや掛カバー等のリースしたものをクリーニングするリネンサプライ業を行っている。近年では、グループホームや老人ホームの私物クリーニング代行業業など新たなニーズにも対応し、事業の拡大に取り組んでいる点、また近隣に障害者雇用の場が少なくため障害者の就労の場として努力している点が評価できる。

## 事業所データ

### 事業所概要 / 2024年12月1日現在の値

- ◇開設年：2013年
- ◇定員：20名、実員：31名
- ◇障害種別数
 

身体	知的	精神	難病	その他
5名	9名	17名	0名	0名
- ◇職員数：常勤6名、非常勤3名
- ◇常勤職員平均給与（R5年度年額）：291万円

### 主要指標の推移

- ◇利用者数（うち精神障害者数）：31名（17名）
- ◇平均利用率（R5年度実績）：90%
- ◇平均賃金（R5年度年額）：158,000円/月
- ◇平均労働時間（R5年度実績）：106時間/月
- ◇年間売上（R5年度年額）：5,700万円
- ◇就労移行者数（2023年度/令和5年度の実績）：0名

所在地：大分県豊後大野市犬飼町下津尾10番

電話：097-579-7455 FAX：097-579-7454

電子メール：royalwash-1@oct-net.ne.jp

ホームページ URL：https://www.refineoita.com/company/group/

### 生産活動概要

- ◇業種：クリーニング
- ◇主要商品・サービス：リネン商品、私物洗濯代行、貸布団

### 参考資料：令和6年度厚生労働省スコア

- |                  |      |
|------------------|------|
| I.労働時間：          | 80点  |
| II.生産活動：         | 60点  |
| III.多様な働き方：      | 0点   |
| IV.支援力向上：        | 0点   |
| V.地域連携活動：        | 0点   |
| VI.経営改善計画：       | 0点   |
| VII.利用者の知識・能力向上： | 0点   |
| 合計：              | 140点 |

# 京都市伏見区 ワークチャレンジスタイル GOKENDO



## 真の共生社会の実現を目指して！

特定非営利活動法人 ENDEVOR EVOLUTION

### 法人・事業所の概要

#### 1. 法人の概要

当法人は、障害があっても、罪を犯してつまずいたとしても、今頑張りたい方、やり直したい方、働いて自立したいと願う方たちの思いを受けて設立されました。既存の福祉とは違い、働いてきちんと稼ぐことを念頭に置きながら将来は企業就職することを目的としています。もちろんすべての方が企業就職できるわけではありませんが、それを目指して「努力する!」「挑戦する!」ということを大切にしています。雇用意思のある複数の企業様と連携し、単なる下請け業者ではなく、お互いが対等の関係を築くことができる法人として成長して参りました。また、利用者の方だけが良ければいいというのではなく、事業をさせて頂いた成果として、地域社会・教育機関・各企業等すべてが潤う三方よしの考え方に基づき法人運営をさせて頂いております。さらには、

変わりゆく社会のニーズに対応するため、日々挑戦することで進化をしていくことを目指した法人であります。

#### 2. 事業所の概要

就労継続支援 A 型事業所であるワークチャレンジスタイル GOKENDO は、京都市伏見区の宇治川と桂川に挟まれた工場や物流センターが集積した地域に立地している。事業所の開設は、2015 年であり、2016 年に京都市より優良事業所として表彰されて以来、数々の賞を受賞してきました。

#### 〈受賞歴〉

- 2016 年度 京都市優良事業所 表彰
- 2017 年度 ヤマト福祉財団小倉昌男賞 受賞
- 2022 年度 京都市優良事業所 表彰
- 2023 年度 京都新聞福祉賞 受賞
- 2024 年度 社会貢献支援財団 社会貢献支援者賞 受賞

### 生産活動と支援・指導体制

#### 1. 生産活動の概要

当事業所は 1 法人 1 事業を原則として就労に特化した A 型事業のみをさせて頂いております。

同じ就労支援といっても、A 型・B 型・移行型はまったく内容も専門性も異なります。ましてや生活介護ともなればなおさらです。私たちエンデバーはこれまでの 27 年間で様々な法人の事業のやり方・考え方をみてきました。そこで複数の事業をしている法人は、各事業で独立採算ができていないところが多数ある現状をみてきました。儲かっている事業から赤字の事業へ資金を補填して全体を賄っている。そうすると儲かっている事業の職員から当然不平不満が出ます。第 2 に複数事業をしている法人に「就

労支援をしたい」と入ってきた職員が、数年たって生活介護や定着センターに人事異動になり、嫌になって退職する人をたくさんみてきました。福祉で離職率が高い、人材が足りないとよく話題になりますが、決して給料だけの問題だけではありません。法人経営者が職員の思いを理解しておらず夢や希望を壊している現実があるのです。よって、私たちエンデバーは、1 法人 1 事業で独立採算すること（10 年間連続黒字）、事業の利益をその事業以外に使わないこと、職員の思いを大切に離職を出さないこと（10 年間の離職率は 0%）、A 型の事業をとことん極めることとしています。餅は餅屋という言葉があります。福祉は多くの事業をすることが目的に



スーパーの空ケース仕分け作業

なってはならないと考えています。

現在5つの企業様と提携させて頂き、基本業務であるスーパーの空箱の整理及びカット野菜の加工業務をはじめ様々な仕事の受注を頂いております。作業をすることは訓練業務であるため、作業をこなすことが目的ではなく、作業を通じて成長していかねばなりません。働くことに対する基礎ができた方は、その方が望む企業様に施設外就労させていただき、時間をかけてマッチングをしていきます。施設外就労を希望される利用者の方には、できるだけ多くの種類の仕事で経験を積むようにして頂き、企業様と利用者の方の関係性が構築できれば企業就労へとつなげます。

また、福利厚生として、鍼灸師の先生に来ていただき、指圧をして頂いてボディメンテナンスをして、心と体のリラックスをしてもらっております。

## 2. 生産活動継続のための工夫

各企業様から単純作業や軽作業を委託して頂いております。企業様との関係に大切なのは信用第一のため、仕事を継続させて頂くためには、「福祉だから」という甘えは許されません。そして、何事も責任を持って仕上げることを念頭に置いております。何かあった場合にはすぐに報告・相談・連絡を徹底して、問題の早期解決を図っております。作業内容につい



カット野菜作業

ては利用者の方が、きちんとできる作業を請け負うこととし、決して職員が作業に没頭したり、作業に振り回されたりしないように配慮しております。

## 3. 職員の役割と支援力向上の取り組み

事業所は、次の4つの職位で事業や支援に取り組んでいます。

- i. 事業長（管理者兼サービス管理責任者）  
シフト管理・日報調整・資金管理・営業全般・困りごと相談・個別支援計画作成
- ii. 事業長補佐  
事業長の補佐・職業指導全般・及び事務全般
- iii. 職業指導員  
職業指導員、職業指導員（ピアカウンセラー）
- iv. 生活支援員

職員の支援力向上に向けた取り組みとして動画研修を取り入れています。また、福祉関係者だけではなく、できるだけ様々な方をお招きしたり、他業種の方とかかわりを持ったりして、考え方等の良い部分を取り入れて支援に生かせるようにしています。トラブル等があったらすぐに話し合いをして解決してきたこと、やりがいと誇りをもってチームとして仕事をしてきたことが、ここ数年職員・利用者の離職率0%の実績につながっていると思います。

## 4. 利用者の仕事と賃金

利用者さんは、施設外就労として各企業の仕事に従事しています。主な作業は次のとおりです。

- ・スーパーの空ケースの仕分け作業
- ・カット野菜の加工作業
- ・スーパーの商品のピッキング作業
- ・倉庫内の商品のピッキング作業
- ・リサイクル廃棄物の回収作業
- ・焼肉店の鉄板洗浄作業

利用者さんの賃金は、時間給 1,058 円（最低賃金）です。基本給のほかには、貢献度・作業能力を評価



2017年度ヤマト福祉財団小倉昌男賞授賞式

された方のみを対象に特別手当 3,000 ～ 10,000 円、ボーナス年 3 回 100,000 円程度 /1 回につきがある

ほか、生活応援手当として 3,000 円のスーパーフレスコの商品券を全員に給付しています。

## 福祉的就労における特色や工夫

### 1. 利用者の能力開発や能力向上

職員向けの動画研修を職員だけではなく空き時間を利用して利用者の皆さんにも研修して頂いています。研修では、特に「企業就労や働くとはどういうことなのか?」「単に作業をしているだけでダメなんだ」というその意味を繰り返し学ぶことができるように指導しています。

また、免許取得制度があります。これまでに、自動車運転免許証、自動二輪運転免許証、フォークリフト運転免許証などを取得された方が複数名おられます。

### 2. 支援困難者受け入れの工夫

支援困難者に対しては、時間を短時間にしたり、作業内容を固定したりして受け入れるように工夫をしています。

### 3. 就労時間延長への取り組み

労働時間は午前 7 時～午後 5 時までの間の 6 ～ 8 時間で、障害の特性や個々の利用者のご都合に応じて働いて頂いております。繁忙期は 8 時間を超えることもありますので、時間外手当を支給させて頂いております。障害の特性や作業能力によっても様々ですので、作業意欲の高い方にはできるだけいろいろな作業を組み合わせることで 8 時間を働いて頂きできるだけ多く収入を得られるように努力しております。

### 4. 一般就労の移行に向けて

当法人は、5 つの企業様と業務を提携させて頂いており、ニーズに応じて施設外就労をさせて頂いております。施設外就労から一般就労へという独自のステップアップシステムを確立しており、時間をかけて丁寧かつ確実に企業就職の実績をださせて頂いております。その際の条件としては、当法人でお渡ししております給料よりも下がるような事があってはならないので、月額 23 ～ 25 万円で雇用して頂けるようお願いしております。

施設外就労から企業就職した先輩方を目指して、後輩の利用者さんたちは就労訓練に励みます。まずは週 1 回、もしくは 2 回を就職した先輩の元で仕事の体験をさせてもらいます。仕事や環境に慣れてくると仕事として契約し、週 3 回から週 4 回へと

回数を増やしていきます。これらはもちろんご本人さんの希望があつてのことなので、途中で合わないとすれば他の施設外就労先に行かれる方もおられます。じっくり時間をかけることで、受け入れ企業様にも理解して頂きやすくなります。この時お互いに何かあれば、すぐに話し合いをするようにしています。特にはじめのうちは言いたいことがあつてもなかなか言えないことが多いので、先輩職員は仕事面だけではなく、困っていることに相談にのってくれたり対応してくれています。また、自分たちで解決できないことはすぐに直属の上司に相談すること、それができなければ私たちエンデバー職員に相談してもらい、早期に問題を解決することで、安心して働くことができる離職のない職場づくりを目指しています。

### 5. 虐待防止や利用者の権利擁護

虐待防止委員会を年に 2 回開催しております。研修動画を繰り返し見て話し合うことで、虐待防止に対する意識を高めていきます。



利用者さんの勉強会（就労支援や虐待防止等）

### 6. 利用者の高齢者への対応

当法人の作業時間は朝も早く肉体労働が主であるため、時間を短時間にしたり、できるだけ連勤にならないように配慮しております。

### 7. 地域社会との連携

当法人は企業のビルの一角にあり、周囲も工業地帯で一般の住宅はまったくありませんので、周囲の企業様と定期的に懇談会をさせて頂いております。

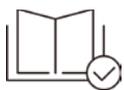
## 今後の課題・抱負

障がい者福祉の就労支援に30年近くたずさわっていますが、福祉に対する考え方や制度が年々著しく変わっていくことに戸惑いを感じております。障害者自立支援法施行以来、18年が経過し、事業所の数だけは山のように増え、社会保障費の額は膨らむ一方であるにもかかわらず、業界自体が良くなっているという感じが全くしません。それどころか日を追うごとに危機感を感じています。悪質極まりない「悪しき事業所」の存在、ビジネス目的のサービスの切り売りを目的とする福祉ビジネス。この業界に携わる私たちにとって「これが本当に福祉なのか？」と残念でなりません。私たちの思いは、「福祉がなくても障害のある方たちが普通に働け、幸せに生きていける共生社会を実現することです。しか

し、今の現状を見ると、どう見ても非現実であることは明らかです。しかし私たちは、どんなことがあってもぶれることなくこの業界のど真ん中をど真剣にこれからも突き進んでいきたいと思えます。



忘年会



### 認定委員会講評

「1法人1事業で独立採算」の方針で、協力をいただいている関連会社5社と提携した施設外就労に取り組んでいる。施設外就労したOBの下で仕事を体験し、次第に週あたりの就労日数を増やし、最終的にはその職場に一般就労していくという独自のステップアップシステムを採用し、毎年企業就労（主に施設外就労先）へ導いている点が評価できる。

### 事業所データ

#### 事業所概要／2024年12月1日現在の値

- ◇開設年月日：2015年4月1日
- ◇定員：20名、実員：18名
- ◇障害種別数  
身体 知的 精神 難病 その他  
0名 14名 4名 0名 1名（医療観察対象者）
- ◇職員数：常勤5名、非常勤2名
- ◇常勤職員平均給与（R5年度実績）：520万円

#### 主要指標の推移

- ◇利用者数（うち精神障害者数）：18名（4名）
- ◇平均利用率（R5年度実績）：98%
- ◇平均賃金（R5年度実績）：171,201円／月
- ◇平均労働時間（R5年度実績）：2,751時間／月
- ◇年間売上（R5年度実績）：6,605万円
- ◇就労移行者数（2023年度/令和5年度の実績）：1名

所在地：京都市伏見区横大路菅本 2-58 株式会社五健堂本社ビル 2階  
電話・FAX：075-634-9030  
電子メール：w-challenge-gokendo@vega.ocn.ne.jp  
ホームページ URL：https://endeavor-evolution.jimdosite.com/

#### 生産活動概要

- ◇業種：軽作業（プラスチックケースの整理、カット野菜の加工、商品のピッキング等）
- ◇主要商品：施設外就労で企業と連携して作業訓練

#### 参考資料：令和6年度厚生労働省スコア

- |                  |     |
|------------------|-----|
| I.労働時間：          | 90点 |
| II.生産活動：         | 60点 |
| III.多様な働き方：      | 15点 |
| IV.支援力向上：        | 5点  |
| V.地域連携活動：        | 10点 |
| VI.経営改善計画：       | 0点  |
| VII.利用者の知識・能力向上： | 10点 |
| 合計：190/200点      |     |

# 神奈川県愛川町 このわ事業所愛川

## 目指すは仕事のプロ



NPO 法人 このわ

### 法人・事業所の概要

このわ愛川事業所は、2015年2月1日に『NPO 法人このわ』が設立した就労継続支援 A 型事業所です。定員は 20 名、毎月 1～2 名ずつ利用者様が増員していき、常に 23 名～28 名程度をキープしています。



事業所全景

親会社として都市環境サービス（株）が存在するため、作業内容（仕事）は安定した供給が見込まれています。

そもそも『このわ』とは、どんな意味なのかお話しさせていただきます。本事業所をつくろうという発想をされたのは、現理事長のお父様です。（令和 5 年ご逝去）障害のある方の無限の可能性を信じてこのわを設立されました。そして、「このわ」の真意ですが、何となくおわかりいただけるかもしれませんが「こころの輪・和」を大切にしたいという思いが込められて命名されました。

事業所は、神奈川県中央にある愛甲郡愛川町、相模川に沿って形成された工業・物流センターが集積する準工業地帯に位置しています。しかし、事業所自体は交通の便が悪く、神奈川中央交通バス利用や町内循環バス利用が必要な所になります。周辺には工場等の多様な施設外就労先が存在しているものの、親会社である都市環境サービス（株）に施設外就労しています。

### 生産活動と支援・指導体制

#### 1. 生産活動の概要

作業内容についてお話しします。

##### i. CD 解体

各家庭から集められた「CD」、「DVD」をオレコンに仕分けていきます。クリアケース、紙、CD ディスク、DVD ディスク、PP（DVD ケース）、白黒（CD が収まっていたケース）、基本はこの 6 種類になります。しかし、現実はずっと様々な種類の仕分けが必要となります。完全に覚えるには 2 カ月くらいはかかると思われます。

##### ii. 供給

近隣事業所（A・B 型）が所内作業として、このわで行っている「CD 解体材料」を受取りにいらっしゃいます。トラックやワゴン車、軽トラックなど様々な車で来所されます。その車に合わせて積み込み作業や荷下ろし作業をします。お客様に対する挨拶やお見送りの仕方を学びます。

##### iii. 破碎

CD 解体により仕分けられた「CD・DVD・ク

リアケース・PP・シール付きクリアー等」を破砕機に入れて碎きます。他の物が混ざらないように破砕機に投入する時のチェックが難しいのです。ゆっくり丁寧にやれば生産性は低くなり、スピードアップすれば誤仕分けを見抜くことが不十分となり、不良品となって出荷先からクレーム返還となって徒労に終わることがあります。素早さと良い目が求められます。

#### iv. 発泡溶解

発泡スチロールを選別して破砕機に入れます。破砕後のスチロールを溶解機に入れます。出口から溶けたスチロールを型枠に押し込み固めます。一定量が出来上がると出荷します。利用者様の作業内容としては、スチロールを選別する作業、破砕機に入れてはいけない異物の除去（乾電池や金属）が大切な仕事となります。

#### v. ペットボトルプレス

事業所から車で15分程度の場所に工場があります。Aライン（8名体制）とBライン（4名体制）があります。作業内容は、ベルトコンベアから流れてくるペットボトルの仕分けになります。また、異物の除去もします。夏場と

冬場のペットボトル量の差が激しいので、作業人数のバランスを考えることが課題となっています。

#### vi. パソコン解体

利用者様に一名解体の得意な方がいらっしゃるので、その方専門の仕事になります。電動ドライバー等を駆使して解体します。解体後はネジの大きさにも注意して選別ケースに保管します。解体物が一定量貯まると都市環境サービス（株）へ持って行き処理されます。

## 2. 支援と指導體制について

利用者様25名に対して「生活支援員3名」「職業指導員8名」の支援体制となっています。作業内容が多く作業場所が離れている関係もあるため、職業指導員数は多くならざるを得ません。おそらくその手厚さは日本一ではないかと自負しております。

『直行直帰』を可能にしました。ペットボトルプレス作業は事業所から車で15分程度の場所にあります。そのPET工場まで、自宅から直接出勤していただきます。事業所には寄ることがありません。帰宅も同様です。送迎などを利用せず、完全に自立した勤務となっています。もちろん面談等は定期的を実施しています。特に面談日ではない時でも、呼び止めて話をしたり聞いたりする雰囲気づくりや環境づくりは意識して取り組んでいます。



ペットボトルプレス作業



朝の活動

## 福祉的就労における特色や工夫

### 1. 入社式の実施

事業所利用の際には実習を1～2週間程度実施します。通年で実施していますが、支援学校の卒業生に対しては『入社式』を3月実施しています。本来なら入社ではないかもしれませんが、社会人にな

るという意味で、あえて入社式と命名しました。参加者はご本人と保護者、学校の先生（進路担当、担任等）もお呼びして実施します。その場で4月からの『雇用契約書』にサインをしていただきます。保護者の中にはその瞬間をシャッターチャンスと捉

えている方もいらっしゃいました。手が震えながらサインされる姿は初々しさが漂う場面となっています。

## 2. 多様な働き方の提案

就労チャンスを逃さないためにも、情報提供は掲示物を使ってお知らせしています。そして、どうしても一般就労したくてもできない方もいらっしゃるのが現実です。

そこで、令和7年度から実施する計画（3月はお試し労働期間）があります。

〈メリハリ労働計画について〉

- ・所内コース  
…9:00～14:40（4時間30分労働）  
体力的に辛い健康状態になってきた方等
- ・ショートコース  
…8:30～15:20（5時間50分労働）  
施設外就労でステップアップを目指す
- ・セミロングコース  
…7:30～16:00（7時間30分労働）  
社会保険加入
- ・ロングコース  
…7:30～16:30（8時間労働）  
社会保険加入

毎年3月には次年度の働き方を確認後、雇用契約を締結します。本人希望と支援員評価が一致すればステップアップ（ショートコースからロングコースへ時間延長）が可能となります。もちろん本人希望によりステップダウンもできます。

## 3. 一般就労への働きかけ

就労場所の確保として、親会社である都市環境サービス（株）への一般就労があります。さらに、ここのわ事業所へ職業指導員としてステップアップもできます。実際にその夢を叶えた元利用者様もいらっしゃいます。

一般就労を確実にできるような環境づくりが大切です。ロングコースが定着していけば、自信につながり本事業所を巣立つ方が増えてくるのではないかと期待しています。

都市環境サービス（株）職員とここのわ支援員との福祉的感覚の違いに戸惑うことがあります。都市環境サービス（株）職員は風邪をひいても休みません。決められたシフトをキッチリと守ります。しかし、ここのわの職員や利用者様からは毎日欠勤連絡を受けています。なかなか100%出勤は望めません。しかし、意識改革は現在進行中です。週2～3日の出勤しかできなかった利用者様がこの半年間は休むことなく出勤しています。すごい変貌ぶりでした。



都市環境サービス第6工場

## 今後の課題・抱負

事業所では利用者さんの高齢化が進んでいます。利用者さんのうち五十代以降の方や体力的に自信が無くなってきた方には、所内作業をメインに行っていただけるようにしました。冷暖房完備の室内で激しく動くことも少ない環境で作業に取り組んでいただけます。また、早退や遅刻、無理な出勤はせず体調の良い時に出勤していただければよい、緩やかな対応を心がけています。

よって、出勤率の向上とは逆行する場合もありますが、稼ぎたい方にはどんどん働いて頂き、年齢的にも辛い状況の方にはゆったり仕事をしていただ

る『メリハリ労働計画』が本事業所の特色となっていくと思います。

この『メリハリ労働計画』本格実施から4カ月が経過しました。すると様々な課題が浮き彫りになってまいりました。職員側の視点と利用者さんからの視点という二点の現状を記してまいります。

《利用者側の視点》

〈環境整備〉

第6工場にある休憩室を現行の二倍の広さにし、エアコンも2台設置致しました。これにより利用者全員がゆったりと過ごせ、お弁当による食中

毒を防ぐことができます。

〈将来への安心感〉

社会保険加入は、将来への安心感をもたらしてくれます。と説明しても、理解できないことが多々あります。保護者が健在の方や企業就労経験のある方等は理解した上での加入となりますが、手取りが低くなることへの懸念はめぐり去ることができないのが現状です。

《職員側の視点》

〈日報の記載〉

出退勤管理や記録等を一括管理できるソフトを使用しています。しかし『Wi-Fi』を必要とするため、設備の充実を図ることが必須となり、設置完了し軽快に使用することでできています。

〈職員・利用者の8時間労働〉

職員には残業をしないですむように勤務してもらっていますが、30分の早出勤務を依頼する場合には給与保証をし、30分の早上がりも選択して頂けるようにしています。



## 認定委員会講評

「環境と福祉の融合」をめざし、プラスチックリサイクルで障がい者の雇用を維持しながら収益性を確保してきた。自社だけでなく近隣のA型、B型、就労移行、生活介護、養護学校とも連携を取りながら、親会社に施設外就労を受け入れていただくなどの運営を行っており、利用者がステップアップできる雇用の仕組み作りや仕事の細分化、共有を追求しながら地域をけん引し、地域のみんまも一緒に成長できる新しいA型の運営に取り組んできた点が評価できる。

## 事業所データ

### 事業所概要／2024年12月1日現在の値

- ◇開設年：2015年
- ◇定員：20名、実員：25名
- ◇障害種別数
 

身体	知的	精神	難病	その他
3名	7名	14名	0名	1名
- ◇職員数：常勤10名、非常勤3名
- ◇常勤職員平均給与（R5年度年額）：340万円

### 主要指標の推移

- ◇利用者数（うち精神障害者数）：25名（14名）
- ◇平均利用率：89%
- ◇平均賃金（月額）：103,000円／月
- ◇平均労働時間（月間）：5時間18分／月
- ◇年間売上：32,516万円（法人全体四事業所分）
- ◇就労移行者数（2023年度/令和5年度の実績）：2名

所在地：神奈川県愛甲郡愛川町角田 839  
 電話：046-285-8570 FAX：046-285-8571  
 電子メール：info@kokonowa.net  
 ホームページ URL：http://kokonowa.net

### 生産活動概要

- ◇業種：社会福祉施設
- ◇主要商品・サービス：リサイクル中間処理

### 参考資料：令和6年度厚生労働省スコア

I.労働時間：	65点
II.生産活動：	60点
III.多様な働き方：	15点
IV.支援力向上：	15点
V.地域連携活動：	10点
VI.経営改善計画：	0点
VII.利用者の知識・能力向上：	10点
合計：	175点

# 神奈川県平塚市 しんわろネッサンス

## ディーセントワークの実現に向けて



社会福祉法人 進和学園

### 法人・事業所の概要

#### 1. 法人概要

社会福祉法人進和学園は1958年に神奈川県平塚市に開設。本人の勇気、地域をはじめ社会の支援、職員の努力、ボランティアの協力、家族の団結、法人役員の熱意、行政の応援、この七つの輪のチームワークこそ福祉の原点」という考えのもと、「本人中心」を理念に掲げ運営をしている。現在、平塚市内に障害部門では、就労支援施設（就労継続支援）3事業所、入所施設3事業所、生活介護施設（通所）1事業所、共同生活援助11カ所、相談支援や就業・生活支援センター、放課後ディサービス3事業所に加え、子育て支援施設（保育園3園、地域子育て支援拠点事業、学童保育）を展開している。

#### 2. 事業所の概要

しんわろネッサンスは、神奈川県平塚市の北西部、富士山を正面に望む小高い丘に位置している。交通環境としては、JR東海道線平塚駅と小田急線秦野駅よりバスで約30分。

施設運営方針は、「働きたい」という気持ちがあ

りながら一般就労をすることが困難な方たちに生活面・健康面などに配慮し人権を尊重したディーセント・ワークの実践を図り、社会的自立を支援している。また、生産活動の方針は、全ての作業において「高い品質管理の実現を目指し、利用者・職員皆で協力し、顧客に安心していただける製品を提供すること」を方針としている。また、就労継続支援A型・B型・移行支援を一体的に運営している。



事業所

### 生産活動と支援・指導体制

#### 1. 生産活動の概要

しんわろネッサンスでは、自動車部品組立作業を中核に、農業、食品加工などに取り組んでいる。それぞれの事業内容は次のとおりである。

- 自動車部品組立作業：本田技研工業株式会社の部品小組立作業を1974年より継続しており生産活動の中核的な作業となっている。
- どんぐり苗栽培作業：どんぐりや木の実から植樹用のポット苗を栽培し、出荷をしている。また、植樹地の育樹・除草作業も実施している。

- 食品加工業：地元農家やJA等と連携し、規格外トマトの使用したトマトジュース等の製造・販売を行っている。「湘南トマト工房」を商標登録、またOEM生産も行っている。
- 製パン作業：2024年4月より事業開始、独自商品の開発、Webサイトでの通販を行っている。
- 施設外就労作業：地元スーパーでの品出し・野菜の袋詰め等のバックヤード作業、店舗内敷地内での環境整備を行っている。



バックヤードでの作業

- ・その他:行政より委託を受けた公園除草やルネッサンス及び法人内施設の給食業務を請負っている給食業務や、県共同受注窓口から水道メータの解体作業やその他のスポット作業を実施している。

## 2. 生産活動継続の為の工夫

しんわルネッサンスの生産活動における営業活動は、営業窓口会社である株式会社研進と共同で行っている。研進は、生産活動の中核を担っている本田技研工業株式会社の自動車部品組立作業における営業を中心に、その他作業においても役割分担を仕事の受注や確保を行っている。



自動車部品組立作業

また、仕事を発注する企業に対してもメリットがある障害者雇用促進法の発注奨励策の「在宅就業障害者支援制度」を活用している。その他、「神奈川県障害者共同受注窓口 はたらき隊かながわ」や「ひらつか障害者福祉ショップありがとう共同受注窓口」への登録等を行い近隣福祉事業所と協同している。どんぐり苗栽培作業では、「いのちの森づくり

基金」を設立し企業等からの寄付を活用している。

全ての生産活動において共通した事項として「品質第一」を掲げ、自動車部品組立作業では高い品質水準に応えるため、顧客に品質の高い製品を提供する為の仕組みを構築し運用していく品質マネジメントシステムの国際規格である「ISO9001 認証」の取得や、障害特性に応じたオリジナルの治工具の開発を行っており、また食品加工作業では食品の安全性を確保するための衛生管理手法である「HACCP 認証」の取得している。このような品質管理のノウハウは全ての作業において水平展開されている。



生産している商品の一例

## 3. 職員の役割と支援力の向上の取組

職員の役割については、作業の多角化を進めている中で多岐に渡っている。例えば、前述したISO9001 や HACCP の認証を維持するために専門的に推進していく役割や、健康管理などをおこなう生活支援を中心におこなっている役割等がある。

また、職員の支援力向上に向けた取り組みとして、全 A ネット就労支援セミナーへの参加やその他就労系の研修の他に虐待防止等の基礎的な研修へ積極的に参加をしている。

## 4. 利用者の仕事と賃金

生産活動の現場において利用者の仕事の内容としては、A 型利用者は管理的業務が主であり、各作業の中心的存在である。例えば、自動車部品組立では、各メーカーより納品される部品の検品やフォークリフトで工場内の所定の場所へ部品を搬入する「入荷」、発注のあった製品準備やパソコンでの帳票類作成を行う「部品準備」、各ラインで組付けた製品を確認する「検査」、最終確認を行い出荷用パレットに積み込みを行う「出荷」で、それぞれ責任のある

役割を担っている。また、各ラインでの組立作業はB型利用者が担い、A型利用者はリーダー的役割を、役割分担している。

雇用形態は本俸制と時給制に分かれており、利用

者が希望する柔軟な働き方や障害特性等に応じて選択できるようになっている。賃金は作業収入が原資となり2023年度平均工賃は、181,619円となっている。

## 福祉的就労における特色や工夫

### 1. 利用者の能力開発や能力向上の取り組みや工夫

作業現場での能力開発・向上の取り組みとしては、OJTによる教育訓練を実施している。これは、ISO9001認証に定められている教育訓練を受けることで、実践的な訓練を受けスキルアップをすることで作業の幅が広がっている。例えば、フォークリフトを使用する為に有資格者による安全教育や実技講習を実施することや、検査工程において異なる部品が多いため作業標準表や治工具を使用し、期間を決めて実践的な訓練を行っている。また、OFF-JTとして、ISO9001認証とHACCP認証の考え方を習得するための勉強会等をおこなっている。

さらに作業力量マトリックスを導入し、作業習熟度（力量）の見える化をおこなうことで、各個人の現在地や次に向けての目標設定を行っている。

作業力量マトリックス

しんおのキョウセン

作業項目	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
作業項目1	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
作業項目2	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
作業項目3	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
作業項目4	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
作業項目5	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
作業項目6	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
作業項目7	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
作業項目8	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
作業項目9	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
作業項目10	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
作業項目11	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
作業項目12	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
作業項目13	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
作業項目14	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
作業項目15	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
作業項目16	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
作業項目17	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
作業項目18	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
作業項目19	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
作業項目20	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+

作業力量マトリックスの図解

① 作業力量マトリックス  
② 作業力量マトリックスの図解

### 2. 支援困難者受入れについて

生活困窮者自立支援法に基づく「認定就労訓練事業」の認定を受け、障害認定されておらず、様々な事情からすぐに一般企業等で働くことが難しい方を受入れ、時間を短くする、作業を単純化する等一定の配慮を行い、訓練を行うことで一般就労つなげている。

### 3. 一般就労への移行への取り組みや工夫

一般就労に対する利用者の意向の確認をおこな

い、希望があった際にはハローワークや障害者就業・生活支援センターへの登録等の同行支援をおこなっている。また、年に数回特例子会社や企業への見学会も実施し、就労への意欲や準備性を高める支援をおこなっている。

### 4. 虐待防止や権利擁護の取組

法人内を横断しての人権虐待防止委員会を設置し、様々状況を想定した意見交換、人権アンケートや外部講師を招いての研修会等を通して、職員への人権意識の向上、啓発活動を行っている。また、事業所内では支援困難な事項について支援会議をおこない、検討・共有をおこなっている。

### 5. 利用者の高齢化、重度化への対応

利用者の状態、高齢化などに合わせ、都度アセスメントをおこない状態を把握し、作業配置の検討や勤務時間・日数の調整をおこなう等柔軟な短時間勤務対応をしている。また、通院等への同行をおこない利用者との現状の共通認識を図ることで、状態のズレが内容にしている。

### 6. 地域社会との連携

作業を通して地域社会との連携をおこなっている。例えば、食品加工作業では、六次産業化ネットワーク協議会を形成し、地元湘南地域の農産品の加工および販売をおこなっている。これは農業生産、



地域との交流

加工、販売においてさまざまな地域主体が連携をしているものである。構成メンバーは、各地域のJA(全農かながわ含む)、神奈川県農業技術センター、平塚市産業振興部、地元自治会の協議会等である。こ

れらを通して、販路拡大や OEM 生産に繋がっている。

## 今後の課題・抱負

現在、自動車部品組立作業（作業収入の半分程度を占めている）が生産活動の中核を担っているが、電動化へのシフトや世界情勢の動向もあり、今後は受注量が減少することが予想されている。そのため、作業の多角化を推進し良質な作業を確保していくことが課題である。特に、リーマンショック以降、食

品加工作業をはじめとするさまざまな作業種に取り組んでいる。今後は、中核作業の充実を図り、利用者の工賃確保や安心して働ける作業の提供を目指し選択と集中をおこない、社会の動向を注視し、推進していきたい。



### 認定委員会講評

昭和 49 年より自動車部品の組立を継続して行い、平成 18 年に福祉工場を開設しているが、製造業に加え大手企業のノウハウと比較的豊富な仕事量を背景に、中心市街地のオフィスで事務職に就労できるような支援も提供している。さらに、農産品加工事業や製パン事業を実施、直売やネット通販の等で新たな仕組みにもチャレンジし、多様な就労機会の提供によりディーセントワークを実践している点が評価できる。

## 事業所データ

### 事業所概要 / 2024 年 12 月 1 日現在の値

- ◇開設年：2006 年
- ◇定員：20 名、実員：13 名
- ◇障害種別数  
身体 知的 精神 難病 その他  
0 名 12 名 1 名 0 名 0 名
- ◇職員数：50 名（B 型・移行含む A 型のみ 6 名）
- ◇常勤職員平均給与（R5 年度年額）：476 万円

### 主要指標の推移

- ◇利用者数（うち精神障害者数）：13 名（1 名）
- ◇平均利用率：87%
- ◇平均賃金（月額）：181,619 円／月
- ◇平均労働時間（月間）：156 時間／月
- ◇年間売上：6,000 万円（A 型のみ）
- ◇就労移行者数（2023 年度 / 令和 5 年度の実績）：1 名

所在地：〒 259-1204 神奈川県平塚市上吉沢 1520-1  
電話：0463-58-5414 FAX：0463-58-5329  
電子メール：rune-selp@shinwa-gakuen.or.jp  
ホームページ URL：http://www.shinwa-gakuen.or.jp/

### 生産活動概要

- ◇業種：製造・販売・役務提供
- ◇主要商品・サービス：自動車部品組立・トマトジュース・施設外就労

### 参考資料：令和 6 年度厚生労働省スコア

I. 労働時間：	90 点
II. 生産活動：	60 点
III. 多様な働き方：	5 点
IV. 支援力向上：	15 点
V. 地域連携活動：	10 点
VI. 経営改善計画：	0 点
VII. 利用者の知識・能力向上：	0 点
合計：	180 点

# 埼玉県さいたま市 さいたまセンター

## 一人ひとりの “働きたい”を応援する会社

株式会社 学研スマイルハートフル A



### 法人・事業所の概要

#### 1. 法人の概要

2016年12月に、埼玉県さいたま市に、MCS ハートフル A 株式会社を設立しました。2023年7月に、親会社合併に伴い、社名を株式会社 学研スマイルハートフル A に変更しております。

〈企業理念〉

私たちの役割は、会社を明るく元気にすることと定め、「障害のあるなしに関わらず一人でも多くの人が働く喜びを実感できる企業であり続けること」を企業理念とします。

〈会社スローガン〉

- ・「あいさつ」「笑顔」「そうじ」で職場を明るく、元気にします。  
大きく元気な「あいさつ」で職場を明るく、元気にします。  
心からの「笑顔」で職場を明るく、元気にします。  
一生懸命の「そうじ」「仕事」で職場を明るく、元気にします。
- ・企業・個人として自立した存在を目指します。
- ・親会社・地域社会に貢献する企業を目指します。
- ・潜在能力を顕在化させることが出来る企業を目指します。

#### 2. 事業所の概要

さいたまセンターは、埼玉県さいたま市北区にあり、最寄りのバス停から徒歩1分と通いやすい環境にあります。

利用者を「パートナー」と呼び、それぞれの特性を理解しつつ、日々の業務を通し、特性を活かして社会に仕事で貢献する経済的「自立」と、自分自身で社会生活を送ることができるようになるための精神的「自律」を目指しています。

利用者の将来を考え、障害者グループホームを男性棟・女性棟各1棟完備しており、空きがある場合は当社社員が優先して入居できます。(外部の方々も歓迎)【株式会社学研スマイルハートフル運営】



さいたまセンター外観

### 生産活動と支援・指導体制

#### 1. 生産活動概要

グループ企業の営む高齢者施設や事業所等の通常清掃や、床ワックス、エアコン分解高圧清掃、洗車などの清掃業務、書類のファイリングなどの事務補助作業を行っています。最近では、除草、歩道や駐車場の高圧洗浄、窓ふきなど、グループ外の業務も増えてきております。「障害者では難しい」という

固定観念にとらわれず、「どうすれば作業が上手くいくか」を常に考え、多岐にわたる業務に挑戦し続け、実績を挙げてきました。今後は物流ピッキング作業やバックヤードの作業など、今までにない分野にも業務範囲を広げていけたらと考えております。

## 2. 生産活動継続のための工夫

学研グループ会社である強みを活かし、清掃訪問先での元気なあいさつや清掃している姿をお客様に見ていただき、また、グループ会社での会議の場で取り組みを報告・周知し、理解を深めてもらうことなどを実施しております。また、これらの活動を通じて継続的な清掃の依頼に繋がってもらえるような働きかけを定期的実施しています。

## 3. 職員の役割と支援力向上に向けた取り組み内容

パートナー3～7名に対し、1名の職員が担当し、1人1人の特性に合わせ、パートナーの清掃スキル向上に向けた支援を日々実施しています。

職員は「障害者職業生活相談員」の資格を取得頂くなど、社内外の研修に参加いただいております。また、毎日の朝会、夕会や支援の困りごとなどを相談する会議を実施しており、先輩職員やサービス管理責任者より支援のアドバイスを受ける場を定期的に設け、支援力向上に取り組んでおります。

## 4. 利用者の仕事と賃金

利用者は、朝9時に出社し、朝礼や準備体操、チームごとのミーティング、清掃準備を行い、目的地へ出発します。10時30分頃から作業を始め、16時15分頃センターに戻ります。センターに戻った後

は、後片付けと翌日の準備、日報の作成などを行い、17時に退社します。

仕事は、エアコン分解高圧清掃、床ワックス清掃、施設内清掃、洗車、ハウスクリーニング等です。

技術指導を繰り返し行うことで、業務の習得につながっております。どの清掃作業も一般業者並みの品質であると評価を頂いております。

当センターは、利用時間（勤務時間）が実働7時間と長時間です。このため、一般企業の障害者雇用の方や特例子会社で勤務する方と同等の収入が得られます。また、各種保険も完備しております。

時間	作業内容
9:00～9:45	朝礼・出発準備
9:45～10:30	出発・移動
10:30～12:00	午前作業(清掃)
12:00～13:00	昼食・休憩
13:00～15:30	午後作業(清掃・片づけ)
15:30～16:15	移動・帰社
16:15～17:00	一日の振り返り



業務用エアコンの分解高圧清掃も行っています。



床ワックス清掃では、ポリッシャーなどの機械を使用します。



グループ外より、歩道などの高圧洗浄の依頼も受けています。

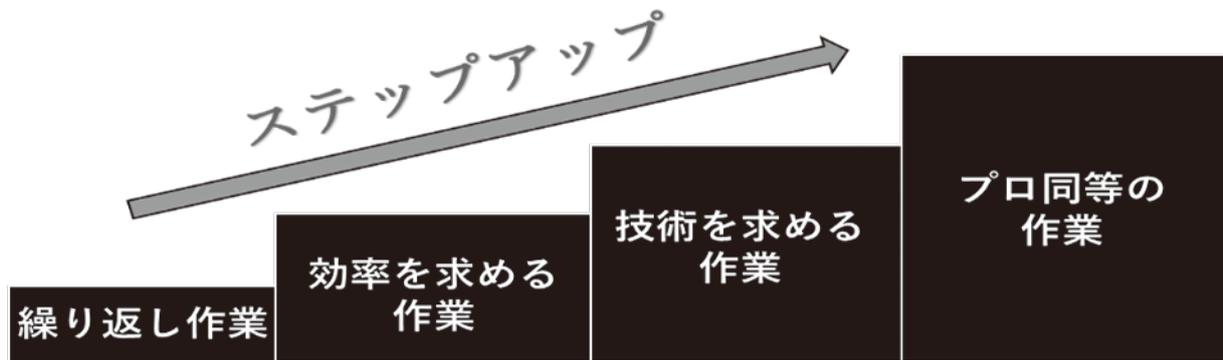


ハウスクリーニングでは、温水洗浄便座のユニットを外し、隙間まで丁寧に清掃します。



繰り返し同じ業務に取り組むことで、専門業者と同等の道具も使えるようになりました。

# 福祉的就労における特色や工夫



## 1. 利用者の能力開発や能力向上の取り組みや工夫

障害を理解している支援員が常に支援を行っており、業務を通じてビジネスマナーや業務スキルを向上できる環境です。また、手順書に基づいて繰り返し同じ業務を行う作業から、効率や時間を求める作業、さらにはプロ同等の作業へとステップアップ出来る仕組みとなっております。

月に1回、公共の場所でのマナーや犯罪被害の防止など生活面の充実を図るための研修とチームごとの業務スキル向上のための研修を行っております。研修は、個々の能力、特性に配慮しながらロールプレイやイラストの活用、ディスカッションなど工夫をしながら実施しています。

また、1年に1回、仕事のスキルを評価する、社内検定試験を実施しています。社内検定では、チームごとの仕事のスキル、挨拶や作業の理解度、態度など日頃の様子や障害の特性を把握する内容など多

岐に渡り評価します。評価は、「金賞」、「銀賞」、「銅賞」、「オレンジ賞」、「グリーン賞」と色分けされ、名札に表示されます。授与式も開催され、評価結果と新しい名札が手渡されます。結果が目に見えるため、仕事のモチベーションや作業水準向上に寄与しています。

## 2. 一般就労への移行のための取り組み

開設当初からの仕事先でのマナー、仕事への取り組み方が評価され、グループ企業より一般就労の話を頂戴しております。

一般就労へ移行する際は、業務の流れや手順を作るところから職員が関わらせていただき、パートナーには就労先の業務を体験してもらいます。その際、職員目で業務スキルがあるか、周囲の仲間とうまくコミュニケーションできるかなどをしっかりと見させていただきます。また、保護者や支援機関との連絡も密にとり、安心して一般就労に移行できるよう支援しております。

2025年5月より本格的にグループ内の企業への一般就労がスタートいたしました。一般就労後も支援を実施し、徐々に直接職場の方や地域の就労支援センターの方とやり取りできるよう支援を行っています。



雑巾を絞るテストを実施し、体の使い方について評価をしています。

## 今後の課題・抱負

当社は学研グループ会社として、グループの障害者雇用の一翼を担っております。学研グループは1947年設立、現在は教育と福祉事業を以て「すべての人が心豊かに生きることを願い」を理念として掲げてまいりました。その理念に沿うべく、当社は障害があっても社会で生活できるように、「自立と自律」の支援を大切にしております。

障害を有する「パートナー」のそれぞれが持っている特性を理解しつつ、日々の業務を通じて、その特性を活かして社会に仕事で貢献する経済的「自立」と、自分自身で社会生活を送ることができるようになるための精神的「自律」を長期的に支援し続けています。

業務を通じて、パートナー一人ひとりの日々成長する姿を見ていると、将来がとても楽しみであると同時に責任の重さも痛感しております。

今後ともパートナーとともに会社も成長させるべく努めてまいります。株式会社学研スマイルハートフルAをどうぞよろしくお願いいたします。



### 認定委員会講評

親会社である介護施設内の衛生管理、エアコン清掃、床ワックス清掃、洗車など様々な業務に取り組んでいる。手順書に基づいて繰り返し同じ業務を行う作業から、効率や時間を求める作業、さらにはプロ同等の作業へとステップアップ出来る仕組みに加え、1年に1回、仕事のスキルを評価する社内検定試験を実施しているなどの点が評価できる。

## 事業所データ

### 事業所概要／2024年12月1日現在の値

- ◇開設年：2017年
- ◇定員：40名、実員：38名
- ◇障害種別数
 

身体	知的	精神	難病	その他
0名	37名	1名	0名	0名
- ◇職員数：常勤12名
- ◇常勤職員平均給与（R5年度年額）：358万円

### 主要指標の推移

- ◇利用者数（うち精神障害者数）：38名（1名）
- ◇平均利用率：93%
- ◇平均賃金（月額）：149,831円／月
- ◇平均労働時間（月間）：145時間45分／月
- ◇年間売上：7,709万円
- ◇就労移行者数（2023年度/令和5年度の実績）：0名

所在地：埼玉県さいたま市北区吉野町2丁目189-14  
 電話：048-669-8000 FAX：048-669-8001  
 電子メール：gshf-a@gakken.co.jp  
 ホームページ URL：https://gakken-smileheartful.co.jp/a/

### 生産活動概要

- ◇業種：清掃、軽作業
- ◇主要サービス：特定有料老人ホームの共有部清掃、エアコン分解洗浄清掃、配送センターの日常清掃・定期清掃、床ワックス清掃、高齢者施設の退去室清掃、洗車業務、事務補助業務

### 参考資料：令和6年度厚生労働省スコア

- |                  |      |
|------------------|------|
| I.労働時間：          | 90点  |
| II.生産活動：         | 60点  |
| III.多様な働き方：      | 5点   |
| IV.支援力向上：        | 5点   |
| V.地域連携活動：        | 10点  |
| VI.経営改善計画：       | 0点   |
| VII.利用者の知識・能力向上： | 10点  |
| 合計：              | 180点 |



# 認定事業所紹介

---

## 2. 2021年認定事業所

- (1) スタジオニクロム
- (2) チャレンジドパーソン
- (3) サライ湘南
- (4) かるみあ郡山
- (5) がんばカンパニー
- (6) hibino-shigoto

# 京都府京都市 スタジオニクロム

## 多様な働き方の実現をめざして



株式会社 スタジオニクロム

### 法人・事業所の概要

#### 1. 法人の概要

株式会社スタジオニクロムの代表鬼塚慎一氏が別法人において行政の委託事業としてITを活用した障害（者）の在宅就労支援事業を行っていた際に、『世の中には高いスキルを持つが、障害があるが故に働きにくい人達が多く存在する。』ことを実感する。そしてその事業を通じて知り合った、ウェブ・デザイン制作会社の有限会社時代工房代表の柴田宣史氏と障害（者）の支援について話をしていく中で、『世の中に流通する商品やサービスに障害（者）が関わることで安定した賃金の獲得に繋がるのではないか？』との思いを強くする。そこで、『時代工房からウェブ・デザイン業務を受注し技術サポートを受けながら一定の品質の成果物を納品する。』という障害（者）の就労を支援するA型事業所を開設すべく、2013年11月に株式会社スタジオニクロムを設立し、2014年3月にA型事業所スタジオニクロムを開設した。

〈経営理念〉

『社会に認められ 社会に求められ 社会に貢献する』

これは、業務受注を通じて認められ、様々な業務を求められるようになり、それら受託した商品・サービスの提供を通じて社会に貢献する。という意味を込めている。

#### 2. 事業所の概要

事業所は京都市の中心街中京区に位置し、地下鉄、私鉄、市バスでのアクセスが可能で利便性が高い。



スタジオニクロムロゴマーク

〈基本方針・基本理念〉

基本方針『応援してもらえる企業を目指す』

基本理念『自分の想い描く働き方が実現できる会社』

〈施設の運営方針〉

生産活動に従事してもらうことが目的ではなく、希望する働き方を実現するための手段として生産活動に携わってもらう。事業の継続には生産活動による収入は不可欠ではあるが、A型事業所として働き方を支援する事業所であることを常に意識し支援にあたる。

### 生産活動と支援・指導体制

#### 1. 生産活動概要

スタジオニクロムはウェブ・デザイン制作を行う定員14名のA型事業所として開設した。ウェブ・デザイン案件を受注し、時代工房の技術支援を受けて一定の品質の成果物を納品する形で活動していた。しばらくして時代工房の取引先から「デザインソフトが使えるのであれば、電子書籍の制作が可能なので興味のある人がいるなら取り組んでほしい」との依頼があり、利用者・スタッフで実習を経て業務を受注する運びとなった。その後、コロナ禍の影響

で巣ごもり需要から受注増の依頼が続き、それに応える形で定員を増やし、定員を20名にし、今では全体の70%程を占める程になった。その他にもデータ入力やテープ起こし、PCのリサイクル業務等を行っており、年間の受注額は3,700万円程になっている。

#### 2. 生産活動継続のための工夫

業務を受注の際は「障害（者）の就労支援を行っている事業所であること。」「障害特性上納期の極端に短い業務や、土日等の休日対応は出来ない。」と

いうことを最初にお伝えするようにしている。その上で受注した業務に関しては、納期を遵守し品質を高めることで継続的な取引に繋げていけるよう心がけている。それらを継続していくことで、既存取引先の別部署や別の企業を紹介して頂くなどといった形で徐々に受注量を増やしている。現在の取引先は個人、団体合わせて40社程になっている。

理想としては、目先の業務を誠実にやることによって、営業活動を行わずに口コミで受注を獲得していきたいと思っている。



ウェブ制作の様子

### 3. 職員の役割と支援力向上の取り組み

スタジオニクロムにおける支援員の役割は以下のようになっている。

#### 〈職業指導員の役割〉

取引先との窓口となり業務の受注、納品、職場内における業務の割り振りと進捗管理を行っている。利用者への対応は、生産活動に関する技術的な支援が主になっている。

#### 〈生活支援員役割〉

利用者の労務管理を主な業務としており、出勤や年休の管理、体調不良時の勤務時間の調整等を行っている。利用者への対応は、安定した就労ができるような相談支援が主になっている。

#### 〈サービス管理責任者の役割〉

職業指導員と利用者の生産活動の様子を共有

し、生活支援員と勤務状況の共有を行い、利用者の希望する働き方を踏まえ支援の方向性を検討している。

このように、各支援員の業務分掌を明確にすることによって、利用者にとっては誰に、何を相談すべきかが明確になり、支援員にとっては業務の責任範囲が明確になる。結果的に安定した就労ができ、技術サポートが整うことで就労支援事業、障害福祉サービス事業共に安定した収入が見込まれる。

### 4. 利用者の仕事と賃金

利用者は希望やスキルに沿って、電子書籍制作、ウェブ・デザイン制作、動画編集、事務系作業の各グループに所属している。コロナ禍の際にデータ入力や事務系作業等の出勤が必要な業務に従事する利用者以外は在宅就労に切り替えた。全体の90%が在宅就労になったが生産性が落ちることもなく、出勤率はむしろ向上したため希望者は引き続き在宅就労を行っており、現在も全体の70%は在宅で就労を行っている。

各グループにサブリーダー的な役割を担ってもらった利用者を配置し、担当グループの支援員が休みの時は必要に応じて取引先企業との連絡をとってもらうこともある。

利用者賃金は役割や生産性に応じて時給1060円から1260円を支給しており、就労支援事業収入から支給出来ている。



デザイン制作の様子

## 福祉的就労における特色や工夫

### 1. 一般就労への移行の取り組み

弊社が一般就労に本格的に取り組むきっかけとなったのは、ある日取引先から突然、電子書籍業務の一部が3か月後に50%、そこから半年後に残りの50%、つまりは9か月後には業務が終了するとの連絡が入った。利用者4名が担当している業務

が終了することになりあらたな業務を受注する必要に迫られたことにはじまる。

新たな業務を模索する中、別の考えが湧きあがる。「受注を増やして利用者の人件費を賄うことと、利用者を減らし経費削減するのは同じことではないか？」ということである。利用者を減らす＝一般就

労への移行と考え、早速大学の同期（一部上場企業の役員、子会社代表）に相談にすることにした。相談先の企業は特例子会社を持っており、障害者雇用は充足しているが、今後の法定雇用率の上昇から特例子会社のみで対応することが難しくなることが予想され、各子会社で障害者を雇用するように役員会で通達されとのことで、両社で障害者雇用に向けた取り組みを開始することとなった。

企業において採用予定の障害者が担う業務をスタジオニクロムに発注。スタジオニクロムにおいて必要な手順書等を作成し、一般就労を希望する利用者が業務を担う。

まずはスタジオニクロム支援員サポートのもと、手順書通りに業務を遂行することを目標とし、次に企業が提示した納期内に業務を完了することを目指す。手順書通りに納期内に業務が完了できるようになった段階で、企業側担当者の指揮命令の下に業務を実施する（トライアル）。トライアルを経て企業側に採用の可否を判断してもらい、問題がなければ採用の手続きに入る。といった形で一般就労に向けての取り組みを行った。

このような取組の成果として、2024年4月に2名の利用者がA型事業所との併用という形で、企業と週10時間の雇用契約を締結し就労を開始した。その後、企業での就労時間を延ばしていき、2024年10月に週30時間での採用に至った。

## 2. 人事考課制度の導入とその背景

スタジオニクロムは週30時間未満の安定した就労を支援するA型事業所として活動をしていた。しかし、先に述べた一般就労支援を実施したことで、利用者の多様な就労ニーズにも対応していく必要性を感じるようになった。加えて、近年の最低賃金の上昇から生産活動収支をプラスで保つには、利用者個々の生産性向上も不可欠な状況である。そこで、就労に関する多様な支援コースを用意し、各コースの昇級に一定の生産性や出勤率の要件をつけることで、利用者が自ら目標を設定し、主体的に能力開発や能力向上に取り組めるのではないかと思い、人事考課制度を導入するに至った。

支援コースと各コースの概要は以下のようになっている。

### 〈一般就労コース（3等級～5等級）〉

週25時間の安定した就労が可能な利用者に対

象に、等級に期限を設けず各等級要件をクリアすれば次の等級へ昇級する。ただし、採用予定企業からの業務が提示されたタイミングでの開始とする。

### 〈長時間就労コース（3等級～5等級）〉

週25時間の安定した就労が可能な利用者を対象に、各等級に出勤率、生産性等の要件を設け等級ごとに週28時間（3等級）、週30時間（4等級）、週35時間（5等級）と労働時間を延ばしていく。

### 〈安定就労コース（3等級）〉

週25時間の安定した就労を希望する利用者を対象としたコースで出勤率等を要件としている。

### 〈安定就労（専門特化）コース（3等級、4等級）〉

週25時間の安定した就労において、業務における専門性を高め、他の利用者への情報提供や指導を行うことを希望する人を対象としたコースで出勤率、知識・技能習得、グループへの還元を要件としている。

これらの等級要件とは別に、半年ごとの個別の目標を設定してもらい、自己評価・評価者評価をすりあわせ一時金に反映させる仕組みも付与することで、人事考課への参加の動機付けとしている。なお、「評価がストレスになる」「25時間の安定就労にいたっていない」等の理由で、自らの意思で参加を見送ることも認めている。

現在は利用者の6割程の参加になっているが、今後多くの人に参加し、自ら希望する働き方に向けて主体的に取り組む組織となることで、出勤率の向上における支援費収入増と生産性向上における就労支援事業収入増に繋げていきたい。

コース名	対象者	等級	要件	昇級要件	備考
一般就労コース	週25時間の安定した就労が可能な利用者	3等級～5等級	出勤率、生産性等	クリアすれば次の等級へ昇級	採用予定企業からの業務が提示されたタイミングでの開始とする。
長時間就労コース	週25時間の安定した就労が可能な利用者	3等級～5等級	出勤率、生産性等	クリアすれば次の等級へ昇級	採用予定企業からの業務が提示されたタイミングでの開始とする。
安定就労コース	週25時間の安定した就労を希望する利用者	3等級	出勤率	クリアすれば次の等級へ昇級	
安定就労（専門特化）コース	週25時間の安定した就労において、業務における専門性を高め、他の利用者への情報提供や指導を行うことを希望する利用者	3等級、4等級	出勤率、知識・技能習得、グループへの還元	クリアすれば次の等級へ昇級	

人事考課制度評価表イメージ

## 今後の課題・抱負

A型事業所における直近の大きな課題は最低賃金の上昇と厚生年金加入要件の撤廃があげられる。厚生年金加入要件の撤廃時期は不透明ではあるが、将来どこかのタイミングで実施されるであろうし、最低賃金は近年毎年上昇している。これら就労支援事業収益に直結する課題はスコアに反映され報酬単価にも影響をもたらす。

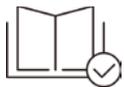
昨今のA型事業所廃業問題に関しても、就労支援事業収益が利用者に支払う賃金の総額以上を確保できず、結果としてスコアの悪化から報酬単価が低くなり運営に支障をきたした結果と推測できる。

このように福祉サービスの中では外部環境の変化に影響を受けやすいA型事業所において、今後も引き続き利用者の想い描く働きかたが実現できる会社を目指し続けていきたいと考えている。そのため

に以下のことに対して重点的に取り組んでいきたい。

希望者がいることが大前提ではあるが、毎年継続して一般就労に送り出すことで、就労移行支援体制加算の取得ができ、そのことが安定した運営にもつながる。現在は1社とのつながりであるが、そこでのノウハウを活かして別の企業との取り組みも模索していきたい。

今後の最低賃金の上昇や長時間就労による社会保険料の事業所負担等、就労支援事業費用の増加を見越して生産性の向上は不可欠である。今回実施に至った人事考課を有効に活用し、利用者が主体的に能力向上を図る仕組みを作っていくとともに、常に高収益の業務受注に向けたネットワーク構築と情報収集を行っていきたい。



### 認定委員会講評

個々の利用者につかず離れずの支援を行うことにより、利用者のスキルと事業収入を高め、一般のweb系IT会社と比べ遜色のない処遇と収益性を実現している点が高く評価できる。ポテンシャルがある利用者が、高いスキルの開発と達成感を味わえることに加え、スキルを持たない利用者に対してはPCの清掃などの仕事も用意している。

### 事業所データ

#### 事業所概要 / 2024年12月1日現在の値

- ◇開設年：2014年3月
- ◇定員：20名、実員：27名
- ◇障害種別数  
身体 知的 精神 難病 その他  
0名 1名 26名 0名 0名
- ◇職員数：常勤3名、非常勤4名
- ◇常勤職員平均給与（R5年度年額）：490万円

#### 主要指標の推移

- ◇利用者数（うち精神障害者数）：27名（26名）
- ◇平均利用率：90%
- ◇平均賃金（月額）：111,070円/月
- ◇平均労働時間（月間）：96.7時間/月
- ◇年間売上：3,726万円
- ◇就労移行者数（2023年度/令和5年度の実績）：0名

所在地：京都府京都市中京区油小路通六角下ル六角油小路町 317 粉川ビル 2F  
電話：075-746-5720 FAX：075-746-5721  
電子メール：info@studio-nicr.com  
ホームページ URL：https://www.studio-nicr.com

#### 生産活動概要

- ◇業種：情報サービス業
- ◇主要商品・サービス：ウェブ・デザイン制作、電子書籍制作

#### 参考資料：令和6年度厚生労働省スコア

- I.労働時間：65点
- II.生産活動：60点
- III.多様な働き方：15点
- IV.支援力向上：5点
- V.地域連携活動：10点
- VI.経営改善計画：0点
- VII.利用者の知識・能力向上：10点
- 合計：165点

# 広島県尾道市 チャレンジドパーソン

## 障害者を納税者に ～共に自立を目指して～



株式会社 チャレンジドパーソン

### 法人・事業所の概要

広島県尾道市を中心に清掃管理・施設管理等を行う新和ビル・サービス株式会社が障害者雇用の取り組みをスタートさせ、2013年にA型事業を行う株式会社チャレンジドパーソンを設立した。

#### 1. 法人の概要

清掃という仕事は、社会にとって必要とされる業であるにも関わらず、担い手が少なく業界全体として慢性的に人手不足という問題があり、事業運営において解消すべき大きな課題であった。そうした中、障害者雇用に取り組む企業を参考にし、地域での調査・ヒアリング等を進め、障害者の仕事が不足しているという事情を知り、双方の課題解決に繋がると考え、グループで特例子会社の立ち上げと同年に当法人の設立に至った。

当事業所では現場での環境整備に加え、現場の戦力となってもらうことを目指しながら、一般就労へ繋がる仕組みを作り、社会や地域へ繋がることと経済的な自立を共に目指しているため、設立以来、1日の就労時間のベースは6.5時間とし、利用者全員が社会保険への加入となる体制を整えている。

加えて法人全体の事業として、B型事業、就労定着の就労に関する事業に加え、共同生活援助事業も行なっており、障害者の就労・生活の両面での自立に向けて取り組んでいる。

#### 〈理念〉

“働ける能力がある方々に、職場を提供し、やりがい生きがいを創造し、障害者を納税者にする”一人一人の可能性を諦めず、必要な時間は違っても一人でも多くの利用者が一般就労を目指すことを念頭に日々の支援を行なっている。

#### 2. 事業所の概要

事業所は尾道市中心部に構えている。就労場所はすべて施設外となり、尾道市内の公共施設、病院、工場など全6箇所の日常清掃業務を、1箇所につき3～5名の利用者と支援員がチームとなって行なっている。また利用者自身での通勤も自立への取り組みと捉え、事業所での送迎は一部とし、基本的に利用者自身が公共交通機関などを利用して通勤している。



尾道市内の様々な施設の清掃を請負

### 生産活動と支援・指導体制

#### 1. 生産活動概要

尾道市6箇所において、建物やその周辺などの美観・衛生面の維持をするために、日常的に発生する汚れなどに対応し清掃を行う日常清掃業務を実施

している。

具体的な場所としては、尾道市内の公共施設2箇所・スポーツ施設・病院2箇所・メーカー工場である。この内、2箇所は年間365日稼働、3箇所は週6日



機械を使用して清掃

稼働の現場となる。

共通する清掃内容としてはトイレ・洗面台、階段・廊下などの共用部などの清掃があるが、浴場や病室清掃など現場ごとに異なる作業を実施している。

利用者はどの現場でも共通し必要となる作業を覚えていき、特性などを見ながら作業を増やしていきつつ、スキルの向上や複数現場での作業実施など、ステップアップを図っている。

令和5年度の生産活動収入は約55,355千円、利用者賃金は約33,030千円であった。

## 2. 生産活動継続のための工夫

上記の日常清掃業務はグループ会社でありクライアントとなる新和ビル・サービス株式会社からの受託により実施している。グループ会社というメリットを活かし、施設側のニーズ把握、課題整理等を迅速かつ共同で行い、対応することができる。また新規での業務についてもそれぞれの強みを活かした役割での実施が可能となる。施設側を含め日頃からの密なコミュニケーションに加え、定例ミーティングや勉強会の実施などにより、知識や関係向上にも努めている。

## 3. 職員の役割と支援力向上の取り組み

当事業所ではそれぞれの現場に責任者を配置し、利用者支援に関する業務だけでなく、清掃業務の遂行管理や施設側の窓口にもなっている。施設側の課題や要望は責任者が中心となり、クライアント担当者と迅速に対応を行なっている。例として、人員不足により、これまで施設側で行なっていた作業が困難になったことを受けた場合に当事業所での作業実施を行うなど、施設側のニーズを汲み取りつつ、施設側の課題解決となる適切な提案を行い、当事業所の業務確保・拡大に繋げている。提案は共同で作成しており、施設側との商談にはほとんどのケースで同席している。

職員の支援力・スキルについて、正しく利用者に教えることができるように清掃スキル・知識取得は必須となる。会社としてビルクリーニング技能士資格を推奨しており、資格取得に関して費用・訓練等支援を行なっている。また利用者の支援については、管理者と支援員で個々のケースに関しての相談から対応、複数でのミーティングを日常的に行っている。全体で必要な研修は月1回の全社員ミーティングで実施するほか、個々の支援員については外部研修の受講、書籍やオンラインコンテンツでの視聴などにより知識を高めている。



利用者向けの研修

## 4. 利用者の仕事と賃金

仕事については、日常清掃業務の中で様々なツールや機械などを用いて実施している。賃金は広島県の最低賃金を適用し、1日6.5時間、月22-23日勤務をベースとしているため、平均月額約14万円の賃金となる。

# 福祉的就労における特色や工夫

## 1. 利用者の能力開発や能力向上の取り組みや工夫

清掃技術の能力向上について、段階的に使う道具や作業を増やしていき、ポリッシャーや高圧洗浄機などの機械を使う作業も行なっている。利用者においても資格（ビルクリーニング技能士）の取得をサポートしており、支援員による実地訓練や筆記問題についてもサポートを行う。また特別支援学校の新卒から利用されている方を支援員に登用した実績もあり、良きモデルケースとして他の利用者のモチベーション向上に繋がっているだけでなく、現役の特別支援学校の生徒から目標とされている。



ビルクリーニング技能士等の資格取得を推奨

## 2. 重度障害者等支援困難者の受入のための取り組みや工夫

当法人ではB型事業も行なっており、A型事業所では困難と思われる方でもB型事業所で受け入れ、本人の気持ち、課題や状況などをしっかりと確認し、そこからステップアップできる形としている。



B型事業所からステップアップを目指す利用者

2023年度の実績としてB型事業所からA型事業所へステップアップした利用者は2名で、引き続きA型事業所を目指す利用者を支援している。

## 3. 一般就労への移行のための取り組みや工夫

当法人のグループに特例子会社を設けており、A型事業所で培った清掃技術を活かせる形や情報共有により環境面に配慮できる形での一般就労が可能となっている。また地域の特例子会社や企業とも連携して一般就労に繋げている。採用計画の段階などから情報共有を行い、実習や面談等の回数を多くとるなど就労後の定着を見据えた取り組みを行なっている。また就労後には定着支援の実施に加え、当法人のグループホームを利用されている方も多いため、企業側と情報共有がしやすく、課題の早期発見や対応がしやすい環境となっており、企業側の安心感にもなると評価されている。

## 4. 虐待防止や利用者の権利擁護のための取り組みや工夫

義務化された研修での知識向上だけでなく、作業現場ごとにチーム分けをして、利用者の具体的な行動などに関してどういった対応を取るべきか、などのケーススタディの実施や実際の現場で想定される事象などについて、虐待にならないよう、また権利を侵害しないよう、あらかじめ対応を協議するよう、具体的な対応が浸透できるよう取り組んでいる。

## 5. 利用者の高齢化、重度化への対応

高齢となり、関節の手術をするなど身体的に制限がされた利用者がある。特に術後、退院後は医師と相談しつつ、リハビリに近い作業にし、作業時間にも配慮し衰えていかないよう支援し、半年後に6.5時間勤務に戻ることができた。現状では高齢のケースは乏しく、今後も機関・地域・家族等との連携により対応していくこととなる。また、A型事業所での作業が症状等により困難となっている利用者もいる。現場異動や作業変更などでも困難となる場合は、これまでは別の事業所への移行を検討していたが、当法人内で2025年春からB型事業内の新たな取り組みとして、特性・症状などを鑑みて働くことができる環境・作業を整備し、これまでの労働時間・生活リズム・環境などを変えることなく、当該利用者が急激に衰えのこない、受け皿となるような取り

組みを実施する。

## 6. 地域社会との連携

清掃現場は、公共施設や病院などパブリックな場所が大半であり、利用者が行なっている作業は多くの地域の方の目に触れている。法人として地域イベントへの参加やグループホームの利用者はシティブリーニングへの参加も行なっている。また個々の利用者で地域スポーツチーム、習い事、サークルなどへ参加している。



グループホームで生活面での自立も支援

## 今後の課題・抱負

今後も最低賃金上昇は既定路線と考え、内容を含めて生産活動収入を確保できるように取り組む。そのため支援を含め利用者のスキルアップに関する取り組みも並行して実施していく。

また、「障害者を納税者にする」という理念と自立を共に目指すという想いを忘れることなく、様々な繋がりを大切に、変化を恐れず真摯に対応できるように、常にアップデートしていきたい。



### 認定委員会講評

キャリアパスが形成されつつある点が評価されました。障害者就労が人手不足の補填という経営目的で始まった点が憂慮されましたが、今後、障害者一人ひとりの就労支援の理念を、組織全体に浸透させていただきたいと思えます。代表の交代と引き継ぎ状況に関して、しっかりとした事業継続体制を確立していただけたらと思えます。

## 事業所データ

### 事業所概要／2024年12月1日現在の値

- ◇開設年：2013年
- ◇定員：20名、実員：19名
- ◇障害種別数  
身体 知的 精神 難病 その他  
1名 15名 3名 0名 0名
- ◇職員数：常勤7名、非常勤2名
- ◇常勤職員平均給与（R5年度年額）：330万円

### 主要指標の推移

- ◇利用者数（うち精神障害者数）：19名（3名）
- ◇平均利用率：97.5%
- ◇平均賃金（月額）：138,700円／月
- ◇平均労働時間（月間）：140.9時間／月
- ◇年間売上（生産活動）：5,535万円
- ◇就労移行者数（2023年度/令和5年度の実績）：2名

所在地：広島県尾道市栗原東 1-6-29  
電話：0848-21-4510 FAX：0848-21-4511  
電子メール：info@challenged-p.co.jp  
ホームページ URL：https://challenged-p.co.jp

### 生産活動概要

- ◇業種：清掃
- ◇主要サービス：公共施設・病院・工場等の日常清掃

### 参考資料：令和6年度厚生労働省スコア

- I.労働時間：80点
- II.生産活動：60点
- III.多様な働き方：15点
- IV.支援力向上：5点
- V.地域連携活動：10点
- VI.経営改善計画：0点
- VII.利用者の知識・能力向上：10点
- 合計：180点

# 神奈川県平塚市 サライ湘南

## 馬房清掃と梨栽培を通じて 仕事での思いやりを学ぶ



Ciel 合同会社

### 法人・事業所の概要

#### 1. 法人の概要

Ciel 合同会社は、「かながわ障害者雇用優良企業」第2号の有限会社伊藤苑を前身としています。伊藤苑は、梨の栽培を行っており、神奈川県で唯一のエコファーマー認証農家です。庭先販売だけで市場には一切出荷していません。また、伊藤苑の創業前には秦野市で牧場を営んでおり、市からの要請でこの頃から障害者就労に取り組んでいました。牧場を全国で乗馬クラブを展開している株式会社乗馬クラブクレインに貸し出し、乗馬クラブでの馬の飼育等を担当することとなりました。伊藤苑では、梨の栽培に馬糞を投入していますが、これは乗馬クラブの馬糞の再利用したことによります。乗馬クラブの完熟堆肥をふんだんに投入しており、毎年11月に3トンの馬糞堆肥を投入し、春の追肥も菜種粕を使用しています。このようにCiel 合同会社は、梨栽培と乗馬クラブの運営が経営の柱となっており、これらの本業を就労支援事業に活かしています。

#### <法人の理念>

- みんなで仲良く楽しく仕事をしましょう。
- 利用者ファースト、説教はするな、まずは話を聞こう。

#### 2. 事業所の概要

就労継続支援 A 型事業所のサライ湘南は、2019年3月に神奈川県指定福祉サービス事業者の指定を受けました。平塚市内では3番目の A 型事業所であり、一般就労が困難な方の職業指導及び生活支援を行う福祉サービスを提供し、障害者の特性に沿って穏やかに就労理念を覚えて頂くことをめざしています。乗馬クラブの運営から始まったので施設外就労が大部分を占めています。

事業所の最寄り駅は JR 平塚であり、駅からバスで19分の住宅街と園芸農家の農地が混住した地域にあります。利用者さんの就労の大部分は、施設外就労が占め、事業所近隣のガーベラ温室での作業、町田や秦野にある乗馬クラブでの馬房清掃が主な仕事になります。



梨園での作業風景



Sarai Shonan

サライ湘南のロゴマーク

# 生産活動と支援・指導体制

## 1. 生産活動の概要

サライ湘南では現在、伊藤苑での梨栽培、平塚市のガーベラ温室内での作業、乗馬クラブでの馬房清掃を主な業務としています。いずれの作業でもけがをしないことが第一としています。

サライ湘南の特色ある就労先として乗馬クラブがあげられます。以前より全国展開している乗馬クラブクレインと連携していた関係で乗馬クラブの業務を請け負っていましたが、お馬さんと関わる事がセラピー効果であることから障害をお持ちの方々の作業に向いていることに気づいたのが発端です。秦野市のクラブは1995年3月、町田市のクラブは2005年10月に運営に取り組み始めました。馬房清掃にあたり、利用者さんにはお馬さんと会員さんが優先であることを教えています。乗馬クラブでの作業の場合、現地集合となりますが、クラブが郊外に立地しているので、最寄駅からの送迎も行っています。

農福連携のガーベラ温室での作業は、事業所より徒歩6分のガーベラ農園で2000年より専業の利用者1名を配置して行っています。そのほか、住宅清掃の作業、地元企業の請負業務としてクルマ用のフレグランス用品の作業、自動車部品の配線、ボールペンの組立作業などに取り組んでいます。令和5年度は、これらの事業により352万円の収益をあげています。



乗馬クラブの風景

## 2. 生産活動継続のための工夫

生産活動における営業活動、仕事や受注を確保す

るため、地元選出国會議員等の後援会を通じて人脈を広げています。また、生産活動における顧客確保や維持のため、依頼された事項は絶対に遂行することとしています。

## 3. 職員の役割と支援力向上の取り組み

現在の職員数は9名で、有資格者はサービス管理責任者1名、障害者職業生活相談員2名に加え、神奈川県農業経営士1名の体制となっています。また、職員の有するその他の資格としては、介護職員初任者研修取得者が1名、診療放射線技師1名、総合旅行業務取扱管理者1名など多様な資格を持った職員が在籍しています。

職員には、「利用者さんファースト、説教はするな、まずは話を聞こう」をモットーに利用者さんとのコミュニケーションを重視するようにしています。また、利用者さんが行う作業内容の完全理解と熟練の技術を身につけることを指導しており、職員の支援力向上に向けた取り組みとしてあらゆる分野の講演会や勉強会に出席するようにしています。

## 4. 利用者の仕事と賃金

湘南サライの定員は15名ですが、現在23名の方が就労しています。内訳は、馬房整備23名（秦野8～9名、町田11～12名）、梨園やガーベラ温室での作業5名となっています。梨園やガーベラ温室では季節によっては十分な仕事量が確保できないこともあり、自動車の配線組立やボールペンなどの組立作業にも従事しています。個別作業における利用者さんの具体的な仕事の内容は以下のとおりです。

### ◇馬房清掃

仕事内容はとにかく馬が生活しやすいようにお部屋を清潔に保ってあげること！そして乗馬を楽しみにくるお客様が気持ち良く過ごせるようにしてあげること！馬や人の通路を掃き掃除したり、自分で馬をお部屋から出してあげたりと、馬といつも一緒にいられるお仕事です。

### ◇梨栽培

秋から始まります。落葉果樹なのでまずは落ち葉拾いや剪定作業からシーズンがスタートします。そしてお花が咲く頃になると摘蕾（て

きらい) と呼ばれる不要なお花を取り除く作業をします。4～5月になると小さな果実をつけ始めるのでそれらを落とす摘果(てっか)の作業を行います。梨の収穫時期は8月上旬から9月中旬が最も適していて、一年間に渡って大切に大切に育ててきた梨を収穫していきます。

#### ◇ガーベラ

サライ湘南が提携する「松木園芸」は年間70万本ものガーベラを全国に出荷する神奈川有数の巨大ガラス温室を保有するガーベラ農園です。最先端のコンピューター管理システムが導入されており、水やり等は天気や天候に応じて全て自動で行われています。しかし、ひとつひとつ鉢で丁寧に栽培されているガー

ベラを摘む作業、ガーベラを梱包する作業などは人の手でないとできません。



ガーベラ温室での作業風景

## 福祉的就労における特色や工夫

### 1. 利用者の能力開発や能力向上の取り組みや工夫

乗馬クラブの馬房清掃なので身体障害では無理ですが、来るものは受け入れるのが基本としています。現状では、聾啞者や重度知的障害者4～5名を受け入れ、自動車の配線組立などに従事しています。

湘南サライの職場では、「仕事は辛いし疲れるの、だからお金をいただけるんだよ」、「職場は思いやりで成り立っている。それが分かるようになればどこの職場に行っても大丈夫」が口癖で、利用者さんの仕事にあたっての心構えなどを重視した支援を行っています。利用者さんをみていると親御さんに大切に育てていただいた方を多いのか、わがままな方、喜怒哀楽が激しい方、「がんばっているのにどうして思うようにできないのだろう」と拗ねてしまう方がいます。そのような利用者さんに仕事では「我慢」や「思いやり」が必要であることを伝えることを重視しています。

また、各部門の仕事においては、利用者さん5名を1グループとして、グループごとに1名のリーダーを決めている。リーダーは職場の指導員とのパイプ役として仕事上の連絡調整に努めるほか、メンバーの相談に乗るなどの役割を果たしている。また、自動車の配線組立は、部品等が何種類もあり初めての方などは作業に手間取るため、経験豊富なリーダーが作業の指導にあたるケースも多くみられ

ます。

### 2. 就労時間の延長や一般就労への移行に向けた取り組みや工夫

就労時間については、新人は1日4時間からスタートし、6時間を経て8時間のフルタイムへと段階を経て進むような制度を取り入れている。時間の変更に際しては、各人の意向を聞くようにしている。

一般就労へ移行した利用者さんは、直近の3年間で3名います。就労先としては、福祉施設、市



商工会議所式典への生け花の提供

場や警備業などとなっています。一般就労を希望される利用者さんについては面談を行い、ハローワークの求人で利用者さんに適した部門の仕事を紹介するなどに取り組んでいます。

### 3. 地域社会との連携

地域社会とは、ガーベラ栽培での農福連携をはじめ、防災訓練などの地元自治会の行事に積極的に参加し、交流を深めている。



地域の防災訓練に参加

## 今後の課題・抱負

平塚商工会議所には共済加入を機に、今後も支援制度を活用したいと思入会いたしました。コロナ禍にも拘わらず関係各社のご支援により NPO 法人就労継続支援 A 型事業所全国協議会の 2021 年度優良事業所の認定を拝受しました。これを機に更に研

鑽に励み障害をお持ちの方々の豊かな生活の一助となるよう邁進いたします。また、障害をお持ちの方が活躍出来る場所を提供したいといった事業所様がございますら当事業所までお気軽にご連絡ください。



### 認定委員会講評

重度障害者も受け入れられている点を評価されました。創業時は企業の直接雇用で、混在を経て A 型利用者に移行されてきた点が少し懸念材料となっています。今後、一般就労や自社の直接雇用にも努力をお願いします。現場への直行直帰のため、利用者が日常的に集まれる場所や機会が少ないので支援を心配しています。適度な支援が出来るように、それぞれの職場での工夫をお願いします。

### 事業所データ

#### 事業所概要 / 2024 年 12 月 1 日現在の値

- ◇開設年：2019 年
- ◇定員：20 名、実員：23 名
- ◇障害種別数
 

身体	知的	精神	難病	その他
1 名	6 名	16 名	0 名	0 名
- ◇職員数：常勤 2 名、非常勤 10 名
- ◇常勤職員平均給与（R5 年度年額）：540 万円

#### 主要指標の推移

- ◇利用者数（うち精神障害者数）：23 名（16 名）
- ◇平均利用率：83%
- ◇平均賃金（月額）：126,000 円/月
- ◇平均労働時間：4.53 時間/日
- ◇年間売上：3,515 万円
- ◇就労移行者数（2023 年度 / 令和 5 年度の実績）：1 名

所在地：神奈川県平塚市東真土 4-19-55  
 電話：0463-55-1821 FAX：0463-79-8985  
 電子メール：bpb7@icloud.com  
 ホームページ URL：<https://xn--eck7a0k.com/index.html>

#### 生産活動概要

- ◇業種：サービス、工賃
- ◇主要商品・サービス：乗馬クラブの馬房清掃

#### 参考資料：令和 6 年度厚生労働省スコア

- |                   |          |
|-------------------|----------|
| I. 労働時間：          | 55 点     |
| II. 生産活動：         | 60 点     |
| III. 多様な働き方：      | 15 点     |
| IV. 支援力向上：        | 15 点     |
| V. 地域連携活動：        | 10 点     |
| VI. 経営改善計画：       | 0 点      |
| VII. 利用者の知識・能力向上： | 0 点      |
|                   | 合計：155 点 |

# 福島県郡山市 かるみあ郡山

## 株式会社かるみあの歩み



株式会社 かるみあ

### 法人・事業所の概要

株式会社かるみあは福島県郡山市に2013年、営利法人として立ち上げた継続就労支援A型事業所であり、当初は利用定員10名から開始致しました。現在は利用契約者32名のA型事業利用者(以下、A型社員と呼称)が社員として働いています。

その後、就労移行支援事業が2016年6月より開始し、多機能事業所(以下、「かるみあ郡山」とする)となりました。その後2019/8/1より就労移行支援事業所 かるみあ須賀川(福島県須賀川市)事業開始、2021/8/1より就労定着支援 かるみあ郡山(かるみあ郡山)、2023/7/1にはかるみあ須賀川にて就労定着支援が開始となりました。

昨年2024年4月には事業開始した福島県郡山市内にて就労移行支援事業所 かるみあ安積(以下、「かるみあ安積」とする)が事業開始致しました。



株式会社  
かるみあ

かるみあは2013年4月に設立し、障がいや難病を持つ方が社会で活躍し、自立した生活を送ることを目指しています。障がいや難病を持つ方が安心して働けるよう、納税・労務・労務、就業支援など、障がいや難病の方々のための支援事業を展開しています。また、障がいや難病の方々のための支援事業を展開しています。また、障がいや難病の方々のための支援事業を展開しています。

**ABOUT US**  
Karumia Co., Ltd. was established in April 2013 and is a company that provides employment support for people with disabilities. We create employment opportunities for people with disabilities and emotional disorders, and utilize our own original curriculum to provide support that focuses on the perspectives of "working well" as members of society, and we have received high satisfaction from those who use our services. I also  
Our company has a support person and perspective unique to a for-profit corporation that "values people and results" and all of our employees. We are committed to our customers and our employees. We are committed to our customers and our employees. We are committed to our customers and our employees. We are committed to our customers and our employees.

株式会社かるみあとは

### 1. 法人の概要

株式会社かるみあは、2013年に福島県郡山市で設立されました。法人設立の背景や理念について説明します。

〈法人の理念〉

- 一、私たちは人材ビジネス、福祉サービスを通して地域に必要とされる会社を創ります。
- 一、私たちは「すぐやる」「続ける」「感謝」をする会社を創ります。
- 一、私たちは関わりを持った人々に幸せを贈る会社を創ります。
- 一、私たちは百年続く会社を創ります。



株式会社かるみあ企業理念

### 企業理念

- 一、私達は人材ビジネス、福祉ビジネスを通して地域に必要とされる会社を創ります
- 一、私達は「すぐやる」「続ける」「感謝」をする会社を創ります
- 一、私達は関わりを持った人々に幸せを贈る会社を創ります
- 一、私達は百年続く会社を創ります

### OUR VISION

- Vision 01 Through human resources business and welfare business, We will create a company that is needed in the region.
- Vision 02 we "do it now" "continue" and "thank you," we will create a company.
- Vision 03 We will create a company that brings happiness to the people we interact with.
- Vision 04 We will create a company that will last for 100 years.

### 2. 事業所の概要

かるみあ郡山は、福島県郡山市昭和町に位置し、郡山駅から近く交通の便が良い場所にあります。施設内は複数台モニター等がされており、業務の見える化や取り組みの紹介、専門性の高い外部講師のカリキュラムの実施、DX化に力を入れており、A型社員、移行支援利用者、定着支援利用者が安心して作業しやすい環境を整えています。かるみあ郡山は2013年に就労継続支援A型で開設し、以降2016年6月に就労移行支援事業、2021年8月からは就労定着支援事業を営む多機能事業所となっています。

## 〈施設の運営方針〉

障がいや難病を持つ方の就労の為の機会創出や自社のオリジナルカリキュラムを活かしながら「働く」「社会人として」の視点に重点を置き支援を行い、利用される方からは高い満足を得ております。弊社は「経過も結果も大切にする」営利法人ならではの支援目的・視点を持ち、実質的な「自立」に繋がるよう、社員一同、利用される方や地域の企業様とコミュニケーションを図り、障がいや難病を持つ方が安心して生活を送れるよう、日々頑張っています。

## 生産活動と支援・指導体制

株式会社かるみあの就労継続支援 A 型事業では、「通常の企業で通用する作業レベル習得の支援」を念頭に主に弱電製品の製造、組み立て、加工、契約倉庫でのピッキング、発送等の物流作業を行っています。A 型社員には月に一度勉強会を設け、業務で従事する製品の品質に対する勉強会や社会人としての考え方、心構え、季節に応じた体調管理方法など、安全衛生教育から個人情報保護教育など幅広く取り扱うことで A 型社員の知識とスキルアップの機会を提供しております。職員のスキルが向上しなければ、より良い支援やサービス提供の充実も難しいため、職員向けの新入社員教育・新卒社員教育・中堅社員教育・幹部社員教育、グループワークを取り入



施設外就労の様子

### ～事業所案内～



事業所案内（郡山・須賀川・安積）

名称 株式会社かるみあ  
代表 佐久間 弘一  
設立 2013年4月2日  
資本金 500万円

◆かるみあ  
福島県郡山市昭和2丁目19-11  
多機能事業所 定員 40名  
・就労継続支援A型事業(優良A型事業所認定)  
・就労移行支援事業  
・就労定着支援事業

◆かるみあ 須賀川  
福島県須賀川市中西351  
就労移行支援事業所 定員 10名  
・就労移行支援事業  
・就労定着支援事業

◆かるみあ 安積  
福島県郡山市安積北井1-24  
就労移行支援事業所 定員 10名  
・就労移行支援事業

## かるみあの特徴

### 充実したカリキュラムプログラムを提供

かるみあでは、講師がリアルもしくはオンラインでカリキュラムを提供します。  
「対面型」「対面型」「対面型」「対面型」「対面型」の5つの学習方法、最新の事業所形式での独自のカリキュラムを提供し、結果に必要ポイントもバランスよく身につけて頂きます。

### 多種多様な企業実習

幅広い企業の実習に協力いただき、多種多様な企業実習を実施できます。工場や物流倉庫での勤務経験が豊富な企業様と協働し、一歩先へ進めることができます。  
また、事業所内で独自の施設見学も、遠征での施設見学も実施しております。

### 個を大切に就職サポート

一人ひとりの「個性」に合わせ、かるみあが得意な仕事と向き合ってもらいます。就業環境に必要以上に適応する必要なく、一人ひとりに合わせたサポートを行うことで、目標が一つか複数にわたって就職を実現していくことができます。



### OUR FEATURES

#### Providing a rich curriculum program

Instructors provide curriculum in real or online. Through our unique classroom and practical curriculum, you will learn the points necessary for employment in a well-balanced manner. We also plan to provide a curriculum that utilizes Metaverse and VR goggles.

### かるみあの特徴

れ、外部講師や社内研修プログラムを月に一度学び、職員の指導力強化にも力を入れております。

### 1. 生産活動の概要

かるみあ郡山の主な生産活動には、製造と物流が主な作業の種別であり、一眼レフカメラの組み立てや会報誌、広報誌の梱包作業などがあります。施設外就労に特に力を入れており、企業様の倉庫や工場内で日々業務をこなしています。

### 2. 生産活動継続のための工夫

営業活動・受注確保の工夫としては、BtoB（法人向け）での受注活動に注力し、営業活動や単価交渉を取引先企業様と行い、継続した作業の確保に取り組んでいます。企業様との良好な関係づくりを意識することで、新たな作業のお話を頂いたりする機会が増えています。

また、顧客確保・維持の工夫としての



## 新しい取り組み

### VRメタバースを活用

かるみあでは、VRゴーグルと専用コントローラ、ヘッドセットを組み合わせて、VRゴーグル（Oculus）を用いた作業を実施し、作業効率を向上させ、作業の楽しさを体験しています。さらに、VRを活用して、顧客確保や新しい商品開発にも取り組んでいます。

### ChatGPTをはじめとした生成AI活用

かるみあでは、生成AI（ChatGPT）を活用しています。ChatGPTをはじめとした生成AIの活用により、業務の効率化や顧客対応の改善、様々な業務の自動化を実現し、一人ひとりの能力を最大限に引き出すことができます。



### New INITIATIVES

#### Utilize VR Metaverse

At Karumiya, we have started working in the metaverse space using VR goggles. We are currently testing a program that utilizes the Metaverse with the VR goggles "Oculus". We are exploring new possibilities for workers for people with disabilities through VR. Using this advanced technology, we will strive to provide joy and excitement to each more people.

#### Utilization of generative AI such as ChatGPT

At Karumiya, we are introducing ChatGPT, a generative AI in our trial form. By leveraging the power of generative AI such as ChatGPT, we hope to increase generative in various situations such as staff work and user support and further expand the potential of each individual.



BtoC（見学・来客者向け）の取り組みとしては、相談支援事業所や支援学校様への定期的な訪問活動を通して、良好な関係づくりから弊社福祉サービス利用候補者のご紹介を頂いたりしております。さらに市が主催する産業博にも出店し、一般の方への弊社の取り組みの周知も行っています。

### 3. 職員の役割と支援力向上の取り組み

職員は、利用者が作業を進める上でのサポートを行うだけでなく、適切な作業指導やコミュニケーション支援を通じて、支援力の向上を目指しています。サービス管理責任者のみが個別支援計画を作成に携わるのではなく、担当職員も作成時に同席することで、A型社員一人一人の課題を精査し、そのための支援方法を職員全員が考え、自主性・主体性を持って支援に取り組んでいます。また支援力を向上させるために、月に一度のグループワークや外部講師から学ぶ研修、地域支援部会等が行う研修を通して、



福島県内の就労継続支援A型事業所ネットワークにて講話実施の様子

職員一人一人のスキル向上にも取り組んでいます。

### 4. 利用者の仕事と賃金

利用者は、福島県内で定められた最低賃金以上が支給されます。具体的な仕事の内容について記述します。かるみあ郡山では変化する時代に合わせて様々な業務に取り組んでおり、製造、物流、農業、アンケート集計など、幅広く業務をお引き受けしておりA型社員の経験やスキルに繋がるよう取り入れています。

## 福祉的就労における特色や工夫

かるみあ郡山では、福祉的就労を支援するために様々な特色や工夫を実施しています。個別支援計画の作成面談では定期的な面談記録を元に作成を行っています。個別支援計画はA型社員一人一人の記録をクラウドにて管理し職員間で共有することで、福祉的支援の方向性を職員全員で理解し、A型社員の個別支援計画に応じた日々の支援に活かしています。また企業や地域と連携し、支援学校や専門学校等の見学・実習の受け入れ、就職のための実習の機会を提供しています。昨年は地元の健康科学専門学校の生が地域で暮らす精神障害者との地域交流の効果をテーマに地域連携活動を行い、地域交流による障害者理解の促進と関わりによる変化について研究発表されていました。作業面での工夫では施設外就労

や社内製造業務を通して、得意分野を生かす仕事の割り振りと作業環境改善に取り組んでいます。1日の作業の割り振りをモニターで映し、写真と名前、担当業

務名を明確にすることでA型社員自身がその日の作業を自身で確認出来る環境を整えています。聴覚障害を持つA型社員についてはスマートフォンを利用した筆談、LINEを活用したお休みの連絡や翌日の作業スケジュールの共有を図り、音声以外の情報共有が出来る職場環境づくりにも力を入れております。

### 1. 利用者の能力開発や能力向上の取り組みや工夫

利用者一人ひとりに応じた能力開発プログラムを提供し、定期的なスキルチェックを行い、作業の効率化と自立支援を図っています。目標の明確化には個別支援計画時に担当職員とA型社員本人、サービス管理責任者で今後の目標を作成しています。通常携わる担当職員が一番傍でA型社員を見ていることから、弊社では個別支援計画時に同席するようにしています。月一回のA型勉強会への実施や、



かるみあコミュニティ実施のお知らせ



社内勉強会の様子



外部講師によるプログラミング学習

外部講師をお呼びしたカリキュラムを提供し、A型社員がやってみたいと思える能力向上の機会を設けています。

## 2. 重度障害者等支援困難者の受入のための取り組みや工夫

重度の障害を持つ利用者には、見学体験を通してA型社員として働くのが難しければ他の就労支援機関や、相談支援事業所をご紹介したり、職員の重度障害者への理解促進を図るべく県や市が主催の支援セミナーに参加しています。また職員勉強会でも事例として取り上げ、こういった支援が本人に適切かどうかの研修を行っています。

## 3. 就労時間の延長に向けた取り組みや工夫

利用者の作業時間を延長するため、体調に配慮しつつ、個別に作業時間を調整しています。かるみあ郡山では利用開始時は4時間勤務からのスタートとなりますが、個別支援計画や本人の意向を考慮し、5時間勤務への延長や施設外就労へのチャレンジする機会を設けております。利用者のペースに合わせて段階的に時間を増やす工夫として行っています。業務によっては延長が発生した場合に、A型社員に延長の業務と内容、参加可能人数を通知して、A型社員が参加するかしないかを選べる体制を構築しています。

## 4. 一般就労への移行のための取り組みや工夫

一般就労希望者への就職を目指して、かるみあ郡山の就労移行支援やかるみあ須賀川、かるみあ安積の就労移行支援への移行を促し、企業様での実習や

## 今後の課題・抱負

今後の課題は、上記に記載のとおり様々な業務を複数人で対応を行っておりますが、安定した出勤率



一般就労への実績グラフ

雇用後の定着の安定化を図る為、就労定着支援の説明を行っています。主に個別支援計画作成時や更新時に一般就労への意欲が明確になる事が多いため、就労へのスキルを身に着けるために福祉サービスの切り替えを行っています。

## 5. 虐待防止や利用者の権利擁護のための取り組みや工夫

利用者が安全に、権利を守られて働けるよう、定期的な研修や啓発活動を行い、職員への意識向上を図っています。弊社の虐待防止委員会が主催する勉強会に職員全員が参加し、県や市が主催する虐待防止研修やセミナーにも未参加の職員が参加して、理解促進につなげています。

## 6. 利用者の高齢化、重度化への対応

高齢化が進んでいる利用者には、作業内容の軽減や、作業環境の改善を行いながら、適切な支援を行っています。就労継続支援A型として働くことが難しいと本人より申告があった場合は、相談支援員さんと共に別なサービスへの紹介や事業所の紹介と通して、今後の不安の払しょくを行っています。

## 7. 地域社会との連携

地域社会との連携を強化し、地域住民や他の支援団体と協力し、利用者が社会的に孤立しないよう支援しています。相談支援事業所、地域支援学校、地域専門学校、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所、就労継続支援B型事業所等と情報交換や関係性作りを日頃から行っていることで、次に移る際の提案がスムーズに出来るようになっていきます。

の向上があげられます。障害の特性上、休みが定期的にある方や突発的に出勤ができなくなる方がおり

ます。このような症状の根本的対策を該当者と面談を行い、対策案を設定したうえで活動に展開し、出勤率の向上対策を進めております。また、さらなる事業の拡大と利用者支援の向上を目指します。また、地域との連携を強化し、地域内での福祉的就労のモデルケースを構築することが抱負です。さらに、利用者が自立した生活を実現できるよう、支援内容を一層充実させていく所存です。

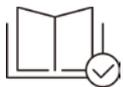
### 1. 現在取り組んでいる新たな取り組み

今後の競争時代を想定してあらたな仕事を受注できるように各企業様へ営業活動を進めております。最低賃金は今後 1,000 円を超える見通しとなっております。この点も踏まえて収益性のある業務を受注できるように質の高い営業が必要となります。現在、対企業様へのプレゼンを進めるにあたり、弊社の強

みと弊社を活用することでのメリットを訴求できる内容へ変化させております。A 型事業の安定した収益性確保のための取り組みとして進めております。

### 2. 生産活動に関する課題

現状の課題は A 型社員の「働くこと」への意識の違いがあります。A 型社員のスキル向上のための勉強会を開催しても参加する A 型社員は決まった人です。また企業に所属する社員としての自身の体調管理や、障害への理解度、作業への意欲などにも差が出ている状況です。企業様への営業活動を通して、単価交渉や追加案件の獲得にも動いていますが、企業ごとに単価にも変動があり、単価を上げるために A 型社員の質の向上(スキルアップ)が急務となっています。



## 認定委員会講評

福祉的な動機での事業の開始や、利用者の技術訓練がよく行われて、品質が維持されている努力が評価されました。ゼロからの営業努力や多様な職種の開発に努められている点、多様な人の利用受入などが評価されています。地方部としての障害者就労の場を確保する取り組みは認められますが、首都圏や全国的に考えると必ずしも A 型の優良事例とは言えませんので、今後の努力に期待します。基本的には 4 時間以下の利用者を受入れになっており、経営面で賃金保障と長時間労働希望の方は、移行支援で一般就労を目指すように指導していることは理解できますが、利用者の希望に沿って、4 時間以上の長時間希望する利用者への保障も担保した方が良いと思われれます。

## 事業所データ

### 事業所概要 / 2024 年 12 月 1 日現在の値

- ◇開設年：2013 年
- ◇就労継続支援 A 型定員：28 名、実員：35 名
- ◇障害種別数
 

身体	知的	精神	難病	その他
5 名	6 名	23 名	1 名	1 名
- ◇職員数：常勤 11 名、非常勤 4 名
- ◇常勤職員平均給与 (R5 年度年額)：289 万円 / 人

### 主要指標の推移

- ◇利用者数 (うち精神障害者数)：35 名 (23 名)
- ◇平均利用率：90%
- ◇平均賃金 (月額)：78,246 円 / 月
- ◇平均労働時間 (月間)：4.5 時間 / 月
- ◇年間売上：3,929 万円
- ◇就労移行者数 (2023 年度 / 令和 5 年度の実績)：2 名

所在地：福島県郡山市昭和 2 丁目 19-11  
 電話：024-983-6127 FAX：024-983-6128  
 電子メール：koriyama@karumia.jp  
 ホームページ URL：https://www.karumia.jp

### 生産活動概要

- ◇業種：製造、物流、印刷
- ◇主要商品・サービス：就労継続支援 A 型、就労移行支援、就労定着支援

### 参考資料：令和 6 年度厚生労働省スコア

- |                   |      |
|-------------------|------|
| I. 労働時間：          | 55 点 |
| II. 生産活動：         | 60 点 |
| III. 多様な働き方：      | 15 点 |
| IV. 支援力向上：        | 15 点 |
| V. 地域連携活動：        | 10 点 |
| VI. 経営改善計画：       | 0 点  |
| VII. 利用者の知識・能力向上： | 10 点 |
| 合計：165 点          |      |

\* データは、年度の場合は令和 5 年度 (2023 年度)、特定日時の場合には令和 6 年 (2024 年) 12 月 1 日の値となる



# 滋賀県大津市 がんばカンパニー

## 支え合い共に働くパティシエたち



社会福祉法人 共生シンフォニー

### 法人・事業所の概要

#### 1. 法人の概要

社会福祉法人共生シンフォニーは、滋賀県大津市に拠点を置き、がんばカンパニー（A型事業）他2つのA型と生活介護事業、B型、就労移行、相談支援など10事業を運営する社会福祉法人である。



今日も一日がんばった本舗

1986年に障害者当事者を中心とした無認可の福祉作業所「今日も一日がんばった本舗」を設立し、仕入販売業を作業として事業を始める。1996年には、自前で焼き菓子の製造工場を建設し、個人事業としてさらに多くの知的障害者を雇用することとなる。全国でも珍しい、自立支援法以前に、福祉事業所が障害者を雇用した例である。

2004年、社会福祉法人格を取得、障害者だけではなく職員にも就労困難者を採用するなど、働きやすい環境を作っている。法人の理念は「共生・共働・

共育」であり、障害を持つ方々も地域社会の中で、自分らしい人生を創造できるよう支援している。

#### 2. 事業所の概要

がんばカンパニーは、大津市の端に位置する34人定員のA型である。企業就労が出来ない障害者や一般就労していたが離職した障害者の働く場となっており、法人内における「働く」ことのセーフティネットの役割を果たしている。主に知的障害で職業的重度者が多いが、近年は精神と発達障害重複者も多くなってきている。がんばカンパニーがセーフティネットの役割を果たし、法人内の受け皿として機能しているので法人内に留まる障害者が多く、がんばから一般企業への就職者は、3年に1人程度である。

周囲は田園に囲まれ、川が流れるのどかな風景である。主な生産活動事業は、焼き菓子の製造販売。施設内は、ほぼお菓子工場となっており、周辺には甘い香りが流れる。一時、住宅地に施設があったが、臭いのクレームで現在地に新築移転した。多様な人たちが活躍できる環境を整えていることで、全国や海外からの視察や見学が絶えない。もちろん、地域社会とのつながりを大切にしており、職員は地域住民が多い。



がんばカンパニー外観

# 生産活動と支援・指導体制



がんばカンパニー店舗

## 1. 生産活動の概要

焼き菓子の製造卸を主な生産活動としており、こだわりの材料（FTD や ORG 等自然派のこだわり）を使用したクッキーは、全国の自然食品店やインターネットを通じて販売されている。通販・ネットショップ等への卸は、別途通販品として一般商品を作っており、売上の大部分を占める。フル稼働3トンで毎日製造し、全国へ出荷されていく。年間生産活動売上額は約1億3000万～6000万円となり、小口のPB対応や商品開発の販売戦略の成功が、事業の成長を支える要因となっている。

## 2. 生産活動継続のための工夫

自然派商品と一般商品の2タイプの商品を作っているが、年間売上の変動が、社会情勢や気候で左右される業界である。このため、安定した売上を確保するために、様々な商品の開発を行い、多数の企業との取引をしている。2タイプの商品と多数企業との取引でリスクを分散している。

自然派商品は、お客様の信頼を裏切らないため、使用原材料の厳正な選定と、その根拠となる確かなエビデンスの提示を欠かせない。また、自然派商品、一般商品とも衛生管理は絶対的であり、HACCPに準じた管理体制を行っている。品質維持や安定供給など、一般企業と同等の基準を維持する努力を欠かしていない。

## 3. 職員の役割と支援力向上の取り組み

職員は利用者に指導する立場ではなく、一緒に働く従業員という位置づけをしている。これにより、OJTが常に出来、利用者のスキルアップにもつながる。業務を分解整理することにより、自ずと職員の支援や役割が見えてくる。また、利用者だけではなくパー

ト職員や新人職員も利用できる。作業効率を高めるための治具の作成や作業工程の見直しも行える。工場形態なので、常に改善を重ねる事は重要である。

職員の支援力は、生産活動事業の理解やスキルアップを重ねながら、福祉的な知識や支援方法を学ぶ。研修は多く、外部・内部研修、他事業所との交流で、自分たちのドメインの確認も行っている。



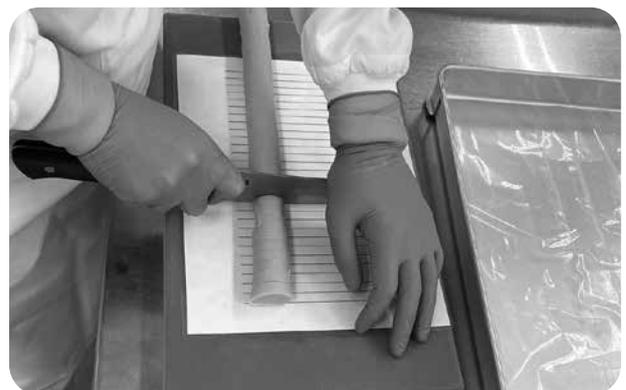
治具を使った作業風景（絞り出し）

## 4. 利用者の仕事と賃金

具体的な仕事内容は、菓子製造一式、全てである。もちろん、利用者の障害特性やハンデキャップの程度により出来ることは違うので、仕事を分業し、本人の力量に合わせて配置する。本人のポテンシャルによっては、たくさんの仕事をこなせる利用者も出てくる。

労働時間は利用者によって違っており、2時間～8時間と利用者個人の状態や状況、力に合わせて、ケース会議やモニタリングで決めている。賃金は、時間給で最賃であるが、週の労働時間が30時間を超える利用者は、当てはまる要件によって扶養手当＋住宅手当＋通勤手当＋業務手当が支給され、退職金共済も加入する。

利用者個人個人に合わせての仕事内容や時間の設定は無理なく継続して働ける為の必須事項となっている。



治具を使った作業風景（均等な輪切り）

# 福祉的就労における特色や工夫

## 1. 利用者の能力開発や能力向上の取り組みや工夫

利用者でハローワークを通じて直接就職してくる人はほぼいない。相談支援や就労移行などの福祉的支援との連携を通じて入職される。その際の会議で、本人の障害特性や生育歴、就職歴、ハンデキャップや得意・不得意などの引継ぎが行われ、本人を交えてアセスメント、見立て、計画作成を行う。

最初に配置した仕事内容で一定期間のモニタリングを行う。本人の能力開発や能力向上の取り組みを行いつつ、配置換えや内容変更、又は治具作りなどに進み、本人の業務の生産量を上げる工夫を行う。



ただし、本人のモチベーションや家庭環境により、状態は変動するため、無理のない範囲で仕事を任せるとさじ加減が重要となる。仕事を任せられることで責任感が生まれ、さらなるモチベーションや作業能力の向上につなげるように支援している。また、自分たちが作った商品がどのような場所で販売されているかを知る機会を設けるとともに、お客様から寄せられた手紙や感想を掲示することで、達成感ややりがいを感じられるよう工夫している。

さらに、外部講師を招いて衛生面の意識向上を目的とした社内研修を定期的で開催し、新しい知識や技術習得の機会としている。これにより、利用者が自信を持って作業に取り組み、自らの成長を実感することができる。定期的な評価で、利用者の特性や得意分野を見極め、適性に応じた作業を提案することによりポテンシャルを引き出す工夫も行っている。利用者の仕事への達成感と仕事への意欲は、自分への自信と人生を豊かにすることにつながる。

## 2. 就労時間の延長に向けた取り組みや工夫

就労時間は、就労時間は4時間から8時間の範囲で設定し、各自の体力や体調を考慮した上で、そ



クッキー焼成後

の人に適した就労時間を決定している。時間延長の希望があった場合は、作業内容の確認や配置換えも視野に入れながら慎重に検討している。延長の際は、本人の負担が過度にならないよう配慮しつつ、適切な作業内容を検討している。作業の難易度や集中力の維持を考慮し、無理なく取り組めるよう作業工程を調整しながら、働きやすい環境づくりを心がけている。

## 3. 地域社会との連携

地域社会とのつながりを大切にし、共に支え合いながら成長することを目指している。地元のイベントに積極的に参加し、製品の販売や活動の紹介を通じて、障害福祉への理解を深める取り組みを続けている。また、見学や視察を多く受け入れることで、地域の企業や学校との交流の場を設け、共生の精神を広めている。こうした地域住民との交流、地域社会との連携を通じて、一人ひとりが自分らしく働きながら地域の一員として活躍でき、地域の人々と共に歩むことができる環境づくり、誰もが共に生きる社会の実現を目指している。

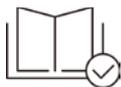


## 今後の課題・抱負

食品製造関係は、昨今の原材料や資材、運送費の価格高騰が続く状況下で、商品価格への転嫁もままならず、どこも厳しい状況を強いられている。全国の市場の状況により、今後も振り回されるであろう。しかし、我々が得意とする、変動が少ないニッチな商品や自然派商品で、利用者の仕事や賃金の確保に努めていくつもりである。



様々なかたちのクッキー



### 認定委員会講評

焼き菓子の製造と直接販売や通販を通じて、さまざまな生きづらさを抱える人たちが共に働ける場を提供している。国産や無添加・低農薬にこだわった材料の使用に加え、自然派食品市場をターゲットとした商品開発や販売戦略に取り組んでいる、また企業からの新規商品開発の依頼に対して無理のない受注などに心がけるも、事業が絶え間なく成長している点が評価できる。

### 事業所データ

#### 事業所概要／2024年12月1日現在の値

- ◇開設年：1986年
- ◇定員：34名、実員：33名
- ◇障害種別数
 

身体	知的	精神	難病	その他
2名	27名	3名	0名	0名
- ◇職員数：常勤9名、非常勤7名
- ◇常勤職員平均給与（R5年度年額）：390万円

#### 主要指標の推移

- ◇利用者数（うち精神障害者数）：33名（3名）
- ◇平均利用率：86.8%
- ◇平均賃金（月額）：114,890円／月
- ◇平均労働時間（月間）：5.8時間／月
- ◇年間売上：1億3,000万円
- ◇就労移行者数（2023年度/令和5年度の実績）：0名

所在地：滋賀県大津市大將軍 2-31-5  
 電話：077-543-2766 FAX：077-543-2651  
 電子メール：gambadirector@salsa.ocn.ne.jp  
 ホームページ URL：https://gamba.shop/

#### 生産活動概要

- ◇業種：菓子製造
- ◇主要商品・サービス：クッキー

#### 参考資料：令和6年度厚生労働省スコア

- |                  |      |
|------------------|------|
| I.労働時間：          | 65点  |
| II.生産活動：         | 60点  |
| III.多様な働き方：      | 15点  |
| IV.支援力向上：        | 15点  |
| V.地域連携活動：        | 10点  |
| VI.経営改善計画：       | 0点   |
| VII.利用者の知識・能力向上： | 10点  |
| 合計：              | 175点 |

# 札幌市中央区 就労継続支援 A 型 hibino-shigoto

## 仕事ができる人に なってもらうために



## 法人・事業所の概要

### 1. 法人の概要

r e w a r d 株式会社は、働きたいという意欲はあるが働くことが難しい方たちの為に、価値ある仕事を提供したいという代表取締役の思いから始まった。代表が小学生のころ父親が事故で障害が残ったことが A 型事業について考えるきっかけとなった。社名は「関わるすべての人に価値（リワード）を提供する」という由来からきている。

r e w a r d 株式会社では、「hibino-shigoto」と「hibino-kagayaki」の 2 事業所があり、それぞれ従たる事業所を有しているため計 4 か所の A 型事業所の運営をしている。障害の有無に関わらず、前向きにやりがいを持ち、生活を豊かにできる環境を作ることが経営理念である。

#### 〈企業理念〉

利他的な視点を持ち、日々の成長を感じながら、人・モノをつなぎ明るい未来をつくる。

#### 〈行動指針〉

- ・昨日よりも今日が成長を実感できる 1 日にしよう
- ・当事者意識を持ち、積極的に仕事に取り組もう
- ・お客様へ価値を提供しよう
- ・新しい社会を創造しよう

### 2. 事業所の概要

hibino-shigoto は、2018 年に r e w a r d 株式会社が設立した札幌市中央区にある就労継続支援 A 型事業所である。さらに 2024 年 10 月に札幌市西区に従たる事業所 hibino-shigoto 琴似を開設し、今日に至っている。どちらも地下鉄沿線上の徒歩圏内に立地しており、冬でも問題なく通勤できるよう考えられている。福祉事業所というよりは一般企業に近い雰囲気があり、利用者も「通所する」ではなく「出勤する」「働きにきている」という感覚で来られている方が多い。



hibino-shigoto 外観



hibino-shigoto 入口

# 生産活動と支援・指導体制

## 1. 生産活動の概要

hibino-shigoto の業務は多岐にわたって行われている。施設外就労では主に民泊清掃、ポスティング、アンケート調査に従事しており、事務所内作業では封入封緘のような軽作業、データ入力や名簿入力、DM の発送を行っている。

生産活動収支は設立初年度よりプラスの状態を続けている。

## 2. 生産活動継続のための工夫

先にも述べたように、様々な作業があり、それぞれ受注を確保するための工夫をしている。

ポスティングだと、既存のポスティング会社が現地の人を雇用し配布するのに対し、車を使用し利用者連れて配布することで、対応地区を広げることができる。これにより、他社では現地で配布できる人がおらず請け負えない地域にもアプローチし、受注の機会を増やす。また、民間のみならず、入札で仕事を受注することも多く、この効率的な配布方法を活用することで他社との差別化を図り、高めの単価で受注を確保できる。

民泊清掃では、現地でシャンプー等の在庫を確認し補充する必要がある。当法人ではあらかじめ全物品が補充された消耗品ボックスというセットを作っている。それを交換するだけで物品補充が済むため、効率よく清掃件数をこなせるよう工夫している。また、ホテル仕様のリネンサプライも、他社の民泊清

掃会社では扱えないため受注に繋がっている。

## 3. 職員の役割と支援力向上の取り組み

一人の利用者に対し担当職員を決めて、3か月に1度面談を行い、メンタルのサポートやモチベーションの管理を行っている。また、好きな時に見られる動画研修もあるため、個々人で必要な知識を身に付けられるようになっている。

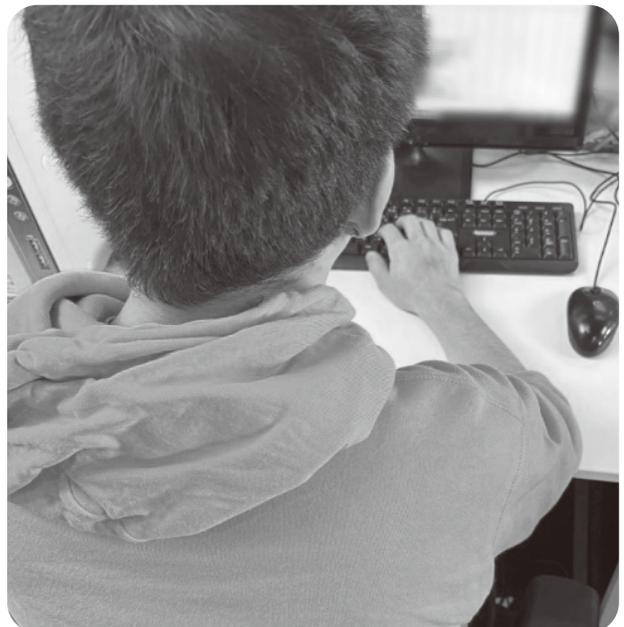
## 4. 利用者の仕事と賃金

当法人では、業務を細分化しており、一つの業務に対して様々な障害を持つ利用者が多角的に関わることが出来るのが仕事内容の特徴にあげられる。ポスティングは外でチラシ等を配るため施設外作業の仕事だと思いがちだが、地図を拡大し切り取る作業やチラシの入れ間違いが多い場所に注釈を入れる作業等、身体に障害がある方や体力に自信がない方でもポスティングという業務に携わることができる。民泊清掃も先に述べたように、消耗品ボックスというものがある。事務所の軽作業として作成しているため、PC作業に自信がない方や施設外就労に行くのが難しい方でも業務に参加することができる。

施設内外問わず利用者が一体的となって業務にあたることにより、当事者意識を持ち、積極的に仕事に取り組めるようになっている。



民泊清掃の様子



内勤作業の様子

# 福祉的就労における特色や工夫

## 1. 利用者の能力開発や能力向上の取り組みや工夫

事業所のやるべきことは、reward 株式会社で働く障害者の方に仕事ができるようになってもらうことだと考えている。仕事ができるというのは何をもってなのか？人により様々な考えがあると思うが、当法人では収入の高い人を仕事ができる人と仮定し支援を行っている。

一般で入札に参加し企業と価格競争をしているため、クライアント側も一般の会社だと思って仕事の依頼をくださることも多い。納期が短い、クオリティが厳しいなどの条件の中で、どうやって障害があってもやっていけるのかを考え、利用者が挑戦しやすい環境を作るようにしている。PC 作業希望で入社をしたら、ずっと PC 作業をしなければいけないわけではない。今日は清掃、明日は PC 作業のように本人の都合で決めてよい。業務が固定されていないため軽い気持ちで挑戦しやすい雰囲気があり、仲の良い利用者に誘われて軽い気持ちで参加した作業が合っていたということも少なくない。気分転換にもなるため、出勤率の向上にも繋がっている。

個別支援計画の評価の際に、作業に対する評価も

一緒に行っている。現在足りないスキルはなんなのか、今後の能力開発に向けての取り組み等を本人とすり合わせ、適切に能力の向上・開発が行えるよう取り組んでいる。

## 2. 利用者の待遇における特色

基本的に事務所作業は 2～4 時間勤務のシフトであるが、シフト検定というものに合格すると 5 時間勤務が行えるという制度がある。シフト検定は清掃・タイピング・軽作業の中から 1 つ項目を選択し、受験する。技量が認められたことによって自信を持って業務に取り組み、勤務時間も伸びるため入社して最初に目指す目標であることが多い。

また、ハイパーフォーマー・準社員制度というものもあり、ステップアップが明確になっている。ハイパーフォーマーとは、利用者の中でもリーダー的存在として作業の手順を新人に教えたり、業務を分担したりと中心となって動く利用者のことである。ハイパーフォーマーになると、時給がアップになる可能性がある。準社員はフルタイムの月給制になっているため、準社員を目指すために入社してくる方も少なくない。

項目	詳細 (評価基準)
1. 心身ともに健康に仕事に取り組もう	D: 遅刻早退欠勤5回以上 B: 遅刻早退欠勤しない S: 遅刻早退欠勤なし月の休み8日 (3か月間)
2. 内外含め挨拶などビジネスマナーを身に着ける	D: 挨拶 (会釈含む) 出来ない B: 社内誰とでも対面、チャット等であいさつできる S: 来客等適切な挨拶ができる (電話対応等含む)、応対、接遇マナーを熟知できている
3. 報告・連絡・相談を徹底しよう	D: 報告・連絡・相談できない B: 適切な相手に報告・連絡・相談できる S: LINE等適切なツールを使い報告・連絡・相談を行い解決できる
4. 自発的に仕事に取り組む	D: 理解しながら仕事を進めることができる B: メモを取るなどして各業務への理解を蓄積している S: 過去の業務理解を次の仕事へ活かす
5. 会社の事を理解する	D: 住所・電話番号を言える B: 業務内容を説明できる S: 見学の対応ができる程度の会社への理解がある

作業に対する評価項目

## 今後の課題・抱負

現在、業務量に対して従業員の数が足りておらず、外部委託を通してしている仕事も多い。収益があっても外注費がかかってしまうため、今後、自社内で業務を回すことのできるよう利用者の数を増やすことが課題となってきている。また、内部での業務効率化を同時に進め、内製化できるよう努めている。今後、利用者を増やせるよう、より魅力的な A 型事業所に成長し、関わる全ての人に価値を提供していければと考えている。



利用者を増やす取り組みと並行して、施設外のリソースを増やし自社で業務を回し外注を減らす取り組みを行っている。



### 認定委員会講評

ITにより障害者が好きな仕事を好きな時間で働くことを可能とし、仕事を分解してマニュアル化し、初心者でも作業でき、ITでの支援制も構築している点が評価されました。ニッチマーケットにおける大手が応札しない案件を元受けとして確保するなどの取り組みにより収益を確保するなど独自の経営方針を打ち出しており、民泊清掃では業界一位の実績を誇るなど、事業の工夫や拡大、営業などの点は素晴らしいと感じました。利用者の希望とのことでしたが、総じて契約が短時間で結ばれている点と、施設外就労での指導体制や質の保証のあり方、利用者の穴を職員等が埋め合わせ、職員に負荷がかかっているのではないかと心配されました。

### 事業所データ

#### 事業所概要／2024年12月1日現在の値

- ◇開設年：2018年
- ◇定員：20名、実員：49名
- ◇障害種別数

身体	知的	精神	難病	その他
5名	5名	35名	1名	2名
- ◇職員数：常勤9名、非常勤4名
- ◇常勤職員平均給与（R5年度年額）：445万円

#### 主要指標の推移

- ◇利用者数（うち精神障害者数）：49名（35名）
- ◇平均利用率：14.3%
- ◇平均賃金（月額）：93,313円／月
- ◇平均労働時間（月間）：5.1時間／月
- ◇年間売上：18,000万円
- ◇就労移行者数（2023年度/令和5年度の実績）：4名

所在地：北海道札幌市中央区南7条西1丁目2-3 FC南7条3F  
電話：011-530-5571 FAX：011-530-5572  
電子メール：info@re-ward.co.jp  
ホームページ URL：https://hibino-shigoto.jp/

#### 生産活動概要

- ◇業種：情報処理、IT関連、サービス業
- ◇主要商品・サービス：清掃業務、ポストイング、データ入力

#### 参考資料：令和6年度厚生労働省スコア

- |                  |      |
|------------------|------|
| I.労働時間：          | 65点  |
| II.生産活動：         | 60点  |
| III.多様な働き方：      | 15点  |
| IV.支援力向上：        | 15点  |
| V.地域連携活動：        | 10点  |
| VI.経営改善計画：       | 0点   |
| VII.利用者の知識・能力向上： | 10点  |
| 合計：              | 175点 |

# 優良 A 型事業所事例集

## 2025 年 3 月

[ 発行所 ]

NPO 法人就労継続支援 A 型事業所全国協議会（全 A ネット）

〒 170-0004 豊島区北大塚 3-34-7

社会福祉法人豊芯会内 全 A ネット事務局

TEL:03-3915-8111

FAX:077-548-8783

E-mail:zenainfo@kind.ocn.ne.jp



全 A ネット WEB サイトはこちらから

<https://zen-a.net/>

 全Aネット

NPO 法人 就労継続支援 A 型事業所全国協議会