

厚生労働省 平成 20 年度障害者保健福祉推進事業

【 新体系サービスの質の向上を目指した研究開発事業 】

就労移行訓練、就労継続A型とB型、旧法の授産・福祉工場 等

就労訓練事業所に在籍する
障害者の職業能力と事業所が取り組む
職業能力向上と経営体質強化の調査

平成 21 年 3 月

特定非営利活動法人

福祉ネットこうえん会

職業能力実態調査実行委員会

目 次

I. はじめに	2	3. 二次調査の回答集計状況	19
II. 事業実施計画	3	(1) 作業能力向上目標値とまとめ	19
III. 調査にあたって	4	(2) 評価項目別グラフ	20
1. 調査方法	4	(3) 事業種別グラフ	20
2. 調査票	5	(4) 時給単価グラフ	20
IV. 調査のまとめ	9	4. 作業能力向上目標値に対する実績報告	21
1. 調査協力事業所一覧	9	(1) 事業別	21
2. 一次調査の回答集計状況	12	(2) 非雇用型事業所	21
A-1. 調査地域別と新・旧体系別	12	(3) 雇用型事業所	21
A-2. 事業種別と障害程度区分別	12	5. 作業能力、社会性、工賃等の項目別向上対策	22
A-3. 事業別・障害種別	13	6. 制度・施策等に対する問題・課題点への提言	24
① 評価項目別割合	13	V. 職業能力と労働環境評価実施例	26
② 評価賃金と支給額	13	1. 職業能力「月次評価」20事業所の推移表	27
③ 勤務現況	13	(1) OJTマネジメント (P→D→C→A) の実証	27
A-4. 年齢グループ別	14	(2) 参考表①～④	28
A-5. 週労働時間別	15	2. 労働環境「リスクアセスメント」評価表	32
A-6. 障害程度区分別	16	VI. 研究開発事業のまとめ	34
A-7. 障害程度区分別調査	17		
① 週労働時間	17		
② 男性と女性の割合と賃金	17		
A-8. 男性と女性との評価 (項目別比較)	17		
A-9. 所定時間で見る分布状況	18		

I. はじめに

本事業は、平成 19 年度に実施した「就労継続支援『A型』事業移行推進課題調査研究」で浮上した、障害者に支払われている『賃金とその人が有する職業能力の疑問点』を精査し、より一層の就労と雇用の促進に繋がりたいとの思いから企画、国の「平成 20 年度障害者保健福祉推進事業」の採択を受けて実施したものであります。

事業の目的は、就労移行訓練、就労継続A型とB型、授産施設と福祉工場に在籍する障害者の賃金と職業能力の評価に必要な要素5項目の実態と職業能力向上に取り組む事業所の事例を紹介して、関係者の意識改革と経営の体質改善、及び障害者の社会自立と福祉の増進を図ることにあります。

調査項目は、平成 5 年の厚生省委託研究において策定した『職業能力共通評価表』を参考に、研究員は前年度との関連から主任研究員に渡辺次男氏、東日本・西日本・中日本の各地区担当研究員を増員して、現場の確認に力を注ぎました。

評価の基準は、製造業・サービス業の現場で働く中高年齢パート職の作業能力を標準とし、その作業能力の達成に必要な要素（①身体機能。②体力。③作業意欲の維持・安定性及び適応性。④人間関係。⑤社会常識）の評価を数値化して、誰もが使いやすく、分かり易い仕様にしました。

評価方法は、障害者の働く現場で、福祉、労働、教育関係の人が複数で確認の上、評価後の数値を記入しました。

一次調査の回答は、93 事業所 1,841 名と計画当初の 50 カ所対象人数 約 1,000 名の 1.8 倍を上回りました。

二次調査は、一次調査の結果を参考に目標値の改善と実践を求めたもので 47 事業所から有意義な報告がありました。

事例紹介は、米子市（鳥取）愛南町（愛媛）坂井市（福井）東京の各セミナー会場で実施しました。（参加者約 1,100 名）

また、事務局の受けた、就労・雇用に関する相談は 62 件、この中には、各地の行政担当者の視察が 19 件含まれています。

このことは、新法制度への移行期限が迫るなかで、就労についての関心が各所で高まりつつあると言えます。

以上、本事業の主旨と目的、調査項目と評価基準、並びに評価方法と経過であります。

職業能力実態調査実行委員会
事務局代表 松永正昭

Ⅱ. 事業実施計画

1. 事業名 新体系サービスの質の向上を目指した研究開発事業
2. 事業概要 就労訓練事業所（就労移行事業、就労継続A型とB型事業）に在籍する障害者の職業能力の実態調査と能力向上に取り組む事業所の事例を紹介して、就労訓練事業所の経営体質の強化と障害者の就労・雇用の促進を目指す。
3. 実施期間 平成20年6月1日～平成21年3月31日まで
4. 研究メンバー
主任研究員 渡辺 次男（国立 のぞみの園）
東日本担当 分担研究員 安藤 健次（神奈川県） 研究員 柴田進、小野寺毅、大場俊孝、出縄貴史
中日本担当 分担研究員 丹尾 和春（福井県） 研究員 野林博文
西日本担当 分担研究員 岩本 浩治（熊本県） 研究員 萩原義文、高木美和
5. 事業内容
と日程 ① 準備会議 = 6, 7月 ② 実態調査 = 8月 ③ 集計・分析 = 9月 ④ 検討会議 = 10月
⑤ データ検討会 = 12月 ⑥ 調査報告書作成 = 3月 ⑦ 公開講座の開催 = 3月14～15日
6. 事業の効果
と活用 ① 職業能力と賃金の実態調査 ② 職業能力と経営体質の工夫改善の追跡調査 ③ 改善事例の公開講座の開催
7. 実施経過 ① 研究会議開催 東京、北海道、福井 ② 調査地 都、道、2府、24県 ③ 公開講座開催 福井県
8. 事務局 NPO法人 福祉ネットこうえん会（福井市南居町81-1-31）
会長 林田 恒正 事務局係 松永 正昭・坂崎 公則

Ⅲ．調査にあたって

1. 調査方法

(1) 検討会議

と き = 平成 20 年 6 月 13 日 (金)。

と ころ = 東京、厚生労働省 1 階第 4 号会議室。

(2) 調査対象先 = 就労系事業所の就労移行、就労継続 A 型と B 型、
旧法の授産と福祉工場。

(3) 課題と対策 = ① 作業能力と工賃支給額の格差
・・・実態調査と啓発活動の展開。
② 職種開拓の「情報と知識」不足
・・・情報の収集と提供。
③ 事業経営の「保守的」体質
・・・経営改善実践活動の公開。

(4) 参考資料 = ① 厚生省委託研究。
「知的に障害のある人達の福祉的就労と社会参加」
(平成 5 年～9 年)
* 職業能力共通評価表。
* 労働安全・環境整備
(職場の安全・品質マネジメント) 管理表。
② 厚生労働省「平成 19 年度障害者自立支援
調査研究プロジェクト」
「就労継続支援『A 型』事業移行推進課題
調査研究」事業

2. 調査票

(1) 調査用紙 共通評価表

(2) 評価の着眼点



2. 調査票 (1) 共通評価表

事業所名		評価表		利用者コード		利用者識別番号 通し番号で入力		障害種別		住居		都道府県名	
性別		年齢		入所年月日		法人名又は施設名を入力		調査年月		職業判定		年金	
		歳	平成	年	月	日	平成	年	月度	選択式です。		選択式です。	
前歴		最終学歴		年		月		卒		I Q		その他は以下に記載	
										選択式です。		選択式です。	
No.	大項目	中項目	小項目	評価点	No.	大項目	中項目	小項目	評価点				
1	A 手腕能力	速さ	仕事は速くできるか	0 / 0%	29	A 人間関係	挨拶	誰とでも適切な挨拶ができるか(事業所内)	0 / 0%				
2		理解力	作業内容を理解できるか		30		メンタル	急激な心の動揺を抑えられるか					
3			正しい判断ができるか		小計		点数/満点に対する割合 (満点 20)	0 / 0%					
4			仕事の正確さ		作業ミスはないか	31	B 社会常識	身だしなみ		髪・爪・髭など清潔に処理されているか			
5		決められた手順を正しく守れるか			32	清潔な作業着・衣類を身につけているか							
6		巧緻性	器用さはどうか		33	言葉づかい		正しい言葉づかいができるか(丁寧語・尊敬語・謙譲語)					
7			作業に必要な機械工具の扱いはできるか		小計		点数/満点に対する割合 (満点 30)	0 / 0%					
8		対応力	いくつの職種の作業ができるか		1~33 までの合計		点数/満点に対する割合 (満点 330)	0 / 0%					
9		報告・連絡	報告・連絡ができるか		小計		点数/満点に対する割合 (満点 90)	0 / 0%					
10	A 体力	安定	作業に必要な体力はあるか	0 / 0%	a	最低賃金(各都道府県の時給: 都道府県入力で自動表示)	(円)	0					
11		持続	作業を持続できるか		b	自社評価賃金(時給)【最低賃金 × A%(1~33迄)】	(円)	0					
12		移動能力	作業の移動の速さはどうか		c	[移行型もしくはB型利用者] 支払工賃(現行時給)	(円)						
13		運搬	運搬の速さはどうか		d	労働基準監督署評価(適用除外率を入力) 除外申請をしていない場合は100と入力。 ※減額特例許可率ではない	(%)						
14	運搬の正確さはどうか		[雇用型] 支払賃金(時給) 労働基準監督署評価		(円)	-							
15	A 作業意欲の維持・安定性及び適応性	小計		点数/満点に対する割合 (満点 50)	0 / 0%	C	満勤月額賃金【c(円)もしくはd(円) × 7.5h × 22d】(円)	0					
16		仕事の段取り手順	仕事の準備はできているか	0 / 0%	D	【労働基準監督署評価 d(%) - 自社評価A(%)】	(%)	-					
17			職員や班長の指示にあった仕事の進め方をしているか		F	監督署評価を越えて支給している場合 A型(雇用契約者)への実時給支払額(円)・最賃比(%)	実際に支払っている金額を入力	実支給	最賃比 #####				
18			予定の変更があった場合、対応できるか		G	満勤月額賃金【F(円) × 7.5h × 22d】(実支給額による満額)	0						
19		協調性	職員や他の作業者と協力して働けるか	0 / 0%	所見								
20			整理・整頓 清潔・清掃		正しく物を取り出したり、片付けたりできるか	記載内容は、評価の中で捉えきれなかった、仕事をする上で問題・課題になったこと。入力文字数は、1行あたり45文字まで。							
21		業務知識	自分の作業環境を清潔にしているか										
22			担当業務に必要な知識を持っているか										
23		担当業務の技能・技術を持っているか											
24		注意力	危険を予知し、回避できるか										
25		積極性	積極的に作業に取り組めるか										
26		集中力	作業に対し集中して取り組めるか										
27			責任感		自分に与えられた仕事を熱心に取り組んでいるか								
28		規律性	自分の仕事の結果に責任を持っているか										
28	規 律 性	職場内の決め事を守っているか											
小計		点数/満点に対する割合 (満点 140)			0 / 0%								

●記載上のお願ひ: 「白いセル」に「ご入力又は、該当項目を選択」してください。

※1 = 「選択式です。」のセルは、対象のセルをクリックしますとセル右側に下矢印(▼)が現れますのでそれをクリックして該当するものを選択(クリック)してください。

(評価点の白色セルも選択式になっています。) 調査項目の他、ご不明な点につきましては、同じ見解を保つため、恐れ入りますが別紙のNPO法人 福祉ネットこうえん会事務局までお問合せください。

2. 調査票 (2) 共通評価の着眼点

	大項目	中項目	小項目と着眼点		大項目	中項目	小項目と着眼点
1	手腕能力	速さ	仕事は速くできるか。	7	手腕能力	巧緻性	作業に必要な機械工具の扱いはできるか(メンテナンスは含まず)。
			9~10 あらゆる作業が速くできる。				9~10 すべて正しく扱える。
			7~8 担当の作業は、速くできる。				7~8 ほとんど正しく扱える。
			5~6 担当の作業は、遅くはないが、指示が必要なときがある。				5~6 正しく扱える。
			3~4 担当の作業でも遅い。指示があればはやくなる。				3~4 一部正しく扱える。
1~2 あらゆる作業が遅い。	1~2 ほとんど正しく扱えない。						
2	理解力	作業内容を理解できるか。	8	対応力	いくつかの職種の仕事ができるか。		
		9~10 完全に理解している(81~100%)			9~10 他部門からも応援の依頼があり、頼りにされている。		
		7~8 ほぼ理解している(61~80%)			7~8 自分の部門の80%以上の作業に従事可能。		
		5~6 半分程度理解している(41~60%)			5~6 自分の部門の50%以上の作業に従事可能。		
		3~4 ほとんど理解していない(21~40%)			3~4 自分の部門の30%以上の作業に従事可能。		
1~2 全く理解していない(1~20%)	1~2 自分の部門の10%以上の作業に従事可能。						
3		正しい判断ができるか。	9	報告・連絡	報告・連絡ができるか。		
		9~10 いつも正しく判断出来、決められた作業なら職員の指示は必要ない。			9~10 正確にできている。		
		7~8 正しく判断が出来るが、職員の指示が必要。			7~8 ほぼ正確にできている。		
		5~6 正しく判断が出来るが、常に職員の指示と確認が必要。			5~6 職員の働きがあればできる。		
		3~4 正しく判断が出来ないことが多いため、常に職員の指示・見守り・確認が必要。			3~4 充分ではない。		
1~2 正しく判断は出来ないため、単独作業は任せられない。常に職員の細かな指示が必要	1~2 全くできない。						
4	仕事の正確さ	作業ミスはないか。	10	体力	安定	作業に必要な体力はあるか	
		9~10 作業ミス 0~1%以下。			9~10 どのような作業にも耐える体力がある。		
		7~8 作業ミス 2~3%以下。			7~8 ほとんどの作業に耐える体力がある。		
		5~6 作業ミス 4~5%以下。			5~6 一般的な作業に耐える体力がある。		
		3~4 作業ミス 6~7%以下。			3~4 軽作業に耐える体力がある。		
1~2 作業ミス 8%以上。	1~2 ごく軽微な作業にしか耐えられない。						
5		決められた手順を正しく守れるか。	11	持続	作業を持続できるか。		
		9~10 常に正しく守れていて、作業を安心して任せられる。			9~10 8時間以上できる。		
		7~8 正しく守れているが、職員の確認が必要なときがある。			7~8 4時間以上できる。		
		5~6 ほぼ守れているが、たまに注意されることがある。			5~6 2時間以上できる。		
		3~4 手順を守りきれず、注意される。			3~4 1時間程度できる。		
1~2 手順を守らない。	1~2 1時間もできない。						
6	巧緻性	器用さどうか。	12	移動能力	作業の移動の速さどうか。		
		9~10 大変器用である。			9~10 極めて速い。		
		7~8 器用である。			7~8 速い。		
		5~6 どちらともいえない。			5~6 普通。		
		3~4 不器用である。			3~4 遅い。		
1~2 大変不器用である。	1~2 極めて遅い。						

13	体力	運搬	運搬の速さはどうか。	19	作業意欲の維持・安定性及び適応性	整理 整頓 清潔 清掃	決められたとおり正しく物を取り出したり、片付けたりできる(整理整頓)。
			9~10 全ての運搬作業が速くできる。				9~10 いつも決められた通り、正しくできる。
14			7~8 特定の運搬作業が速くできる。	20			7~8 正しくしようとするが、手直しが必要な事がある。
			5~6 補助があれば速くできる。				5~6 指示があればできる。
			3~4 補助があっても遅い。				3~4 指示とともに補助が必要。
			1~2 補助があっても運搬作業が難しい。				1~2 全くできない。
			運搬の正確さはどうか。				自分の作業環境を清潔にしているか(清潔清掃)。
			9~10 全ての運搬作業が正確に出来る。				9~10 清潔を常に心がけた行動ができる。
			7~8 特定の運搬作業が正確にできる。				7~8 関心があり、清潔にしようとする。
			5~6 補助があれば正確にできる。				5~6 関心は薄いですが、少しは清潔にしようとする。
			3~4 補助があっても不正確である。				3~4 関心はないが、指示があれば清潔にしようとする。
			1~2 補助があっても運搬作業ができない。				1~2 関心がなく、指示があっても清潔にできない。
15	作業意欲の維持・安定性及び適応性	仕事の段取り手順	仕事の準備はできるか。	21		業務知識	担当業務に必要な知識を持っているか。
			9~10 準備ができる。				9~10 十分に知識があり、さらに発展的に展開できる。
			7~8 ほぼ準備できる。				7~8 十分に知識がある。
			5~6 指示があれば準備できる。				5~6 知識がある。
			3~4 一品ずつ指示すれば準備できる。				3~4 ごく浅い知識しかない。
			1~2 準備できない。				1~2 ほとんど知識がない。
16			職員や班長の指示に従って仕事の進め方をしているか。	22		業務知識	担当業務の技能・技術を持っているか。
			9~10 正確に仕事を進めることができる。				9~10 十分な技能、技術を持ち、さらに発展的に展開できる。
			7~8 ほぼ正確に仕事を進めることができる。				7~8 十分な技能、技術がある。
			5~6 指示に従い仕事を進めるが、いつの間にか自己流になる。				5~6 技能、技術がある。
			3~4 指示に対し従わないことがある。				3~4 技能、技術が未熟である。
			1~2 指示に対し全く従わない。				1~2 技能、技術はない。
17			予定の変更があった場合、対応できるか。	23		注意力	危険を予知し、回避できるか。
			9~10 どのような変更にも直ぐに対応できる。				9~10 十分に予知でき、改善提案なども積極的にやっている。
			7~8 どのような変更にも対応できるが、時間がかかる。				7~8 十分に予知でき、回避できる。
			5~6 変更内容によっては対応できるが、理解するために説明が必要。				5~6 予知できる。
			3~4 変更の対応にかなり時間がかかる。				3~4 予知は困難である。
			1~2 どのような変更にも対応できない。				1~2 全く予知できない。危険の感覚すらない。
18		協調性	職員や他の作業者と協力して働けるか。	24		積極性	積極的に作業に取り組めるか
			9~10 どのような状況においても協調して働ける。				9~10 とても積極的である。
			7~8 ほとんどの状況で協力して働ける。				7~8 概ね積極的である。
			5~6 状況によって協力して働ける。				5~6 積極的とは言えないが、声かけなしで取り組める。
			3~4 特定の状況なら協力して働ける。				3~4 1~2回の声かえで取り組める。
			1~2 全く協力しない。				1~2 何度も声かけしないと取り組めない。
	作業	集中	作業に対し集中して取り組めるか		社会	身だ、	髪・爪・髭など清潔になされているか。
			9~10 作業中は完全に集中している。				9~10 毎日整え、他の模範となっている。

25	柔意欲の維持 ・ 安定性及び適応性	力	7~8	作業中はほぼ集中している。	31	
			5~6	作業中は集中する時もあるが、散漫なことが多い。		
3~4			作業中はほとんど集中できない。			
1~2			作業中全く集中できない。			
26		責任感	自分に与えられた仕事を熱心に取り組んでいるか。			32
			9~10	どんな仕事でも熱心に取り組む。		
			7~8	好きな仕事なら熱心に取り組む。		
			5~6	少々の声かけがあれば最後までやり抜くことができる。		
			3~4	声かけあっても最後までできない。		
27		責任感	自分の仕事の結果に責任を持っているか。			33
	9~10		常に最後まで責任を持つ(不良品が出た場合も含めて)。			
	7~8		責任を持って作業している(自分の仕事と意識している)。			
	5~6		責任感はあるが、行動に結びつかないことがある。			
	3~4		責任感が希薄である。			
	1~2		責任という意識がない。			
28	規律性	職場内の決め事を守っているか。			34	
		9~10	95%以上守っている。			
		7~8	90~95%くらい守っている。			
		5~6	80~90%くらい守っている。			
		3~4	守ろうと努力しているが、守れない事もある。或いは70%くらい守っている。			
1~2	守らない。(70%未満)					
29	人間関係	挨拶	誰とでも適切な挨拶できるか(事業所内)。		35	
			9~10	誰とでも自分から適切な挨拶ができる。		
			7~8	誰とでも自分から挨拶ができる。		
			5~6	誰とでも挨拶ができる。		
			3~4	特定の人には挨拶できる。		
1~2	挨拶しない。					
30	人間関係	メンタルヘルス	急激な心の動揺を抑えられるか。		36	
			9~10	自分で感情を抑えることができる。		
			7~8	自分で感情を抑えているが、作業に支障が見られる。		
			5~6	感情は抑えられないが、自分で半日以内に作業復帰する。		
			3~4	職員の支援により半日以内に作業復帰する。		
1~2	職員の支援あっても作業復帰に半日以上かかる。					

云常識	しなみ	7~8	毎日整えている。
		5~6	ほぼ毎日整えている。
		3~4	時々しか整えていない。
		1~2	清潔に対する意識がない。
		清潔な作業着・衣類を身につけているか。	
	9~10	毎日整え、他の模範となっている。	
	7~8	毎日整えている。	
	5~6	ほぼ毎日整えている。	
	3~4	時々しか整えていない。	
	1~2	清潔に対する意識がない。	
言葉遣い	正しい言葉遣いが出来るか(丁寧語・尊敬語・謙譲語)		
	9~10	どんな場面でも常にできる。	
	7~8	ほとんどの場面で行える。	
	5~6	状況の変化に対応できる。	
	3~4	一部の人間関係で正しい言葉遣いができる。	
1~2	適切な言葉遣いができない。		



IV. 調査のまとめ

1. 調査協力事業所一覧

No.	都道府県	事業所数	評価件数	就労(移行・継続)新体系			旧施設体系		その他
				1. 就労移行	2. A型事業	3. B型事業	4. 授産施設	5. 福祉工場	
1	北海道	3	34		34				
2			33	20		13			
3			10	5			5		
北海道計		3	77	25	34	13	5		
占有率(※2)		3.2%	4.2%	5.8%	5.8%	2.2%	2.9%		
4	岩手	6	30					30	
5			39	11		28			
6			14	14					
7			55			55			
8			34		34				
9			34			34			
10	宮城	3	32	10		22			
11			16	16					
12			33	13		20			
東北計		9	287	64	34	159		30	
占有率		9.7%	15.6%	14.9%	5.8%	26.4%		83.3%	
13	栃木	1	6		6				
14	埼玉	1	9			9			
15	千葉	2	12	5	7				
16			20	11		9			
17	東京	8	18	8		10			
18			9	9					
19			10	10					
20			9	7		2			
21			3			3			
22			3			3			
23			3						3
24			3				3		
25	神奈川	8	39		39				
26			45			7	38		
27			10				10		
28			35			35			
29			5		5				
30			20			10	10		
31			5	5					
32			10				10		
関東甲信越		20	274	55	57	91	68		3
占有率		21.5%	14.9%	12.8%	9.6%	15.1%	39.5%		33.3%
東日本計		32	638	144	125	263	73	30	3
占有率		34.4%	34.7%	33.5%	21.2%	43.6%	42.4%	83.3%	33.3%

No.	都道府県	事業所数	評価件数	就労(移行・継続)新体系			旧施設体系		その他
				1. 就労移行	2. A型事業	3. B型事業	4. 授産施設	5. 福祉工場	6. その他
33	福井	11	32	19		13			
34			16			16			
35			20		20				
36			19	18	1				
37			11	11					
38			25	25					
39			38		38				
40			30		30				
41			46	13	33				
42			42	22	20				
43			46	20	26				
44	岐阜	1	12		3	3		6	
45	静岡	2	20	18	2				
46			20		20				
47	愛知	4	11		11				
48			3	3					
49			3	3					
50			5		5				
51	三重	2	16	16					
52			18	18					
中部 計		20	433	186	209	32		6	
占有率		21.5%	23.5%	43.3%	35.4%	5.3%		16.7%	
53	滋賀	3	14			14			
54			5	2		3			
55			6	1		5			
56	京都	2	15		15				
57			20	6	4	10			
58	大阪	4	10	10					
59			19	9		10			
60			12				12		
61			16		16				
62	兵庫	2	20	10		10			
63			20				20		
64	奈良	2	17		2	15			
65			6			6			
66	和歌山	3	4			4			
67			18	18					
68			6	4		2			
近畿 計		16	208	60	37	79	32		
占有率		17.2%	11.3%	14.0%	6.3%	13.1%	18.6%		
中日本 計		36	641	246	246	111	32	6	
占有率		38.7%	34.8%	57.2%	41.6%	18.4%	18.6%	16.7%	

No.	都道府県	事業所数	評価件数	就労(移行・継続)新体系			旧施設体系		その他
				1. 就労移行	2. A型事業	3. B型事業	4. 授産施設	5. 福祉工場	6. その他
69	鳥取	2	53		53				
70			57		57				
71	島根	1	75			8	67		
72	岡山	3	10		10				
73			34		34				
74			15	8	5	2			
75	高知	1	33		33				
中国四国計		7	277	8	101	101	67		
占有率		7.5%	15.0%	1.9%	17.1%	16.7%	39.0%		
76	福岡	2	14		14				
77			5		5				
78	長崎	5	22			22			
79			6		6				
80			15	15					
81			15		15				
82			14		14				
83	熊本	6	30			24			6
84			9	9					
85			16		16				
86			8		8				
87			8		8				
88			36		24	12			
89	大分	3	19		14	5			
90			10		7	3			
91			35		35				
92	鹿児島	2	8	8					
93			15		15				
九州計		18	285	32	119	128			6
占有率		19.4%	15.5%	7.4%	20.1%	21.2%			66.7%
西日本計		25	562	40	220	229	67		6
占有率		26.9%	30.5%	9.3%	37.2%	38.0%	39.0%		66.7%

No.	都道府県	事業所数	評価件数	就労(移行・継続)新体系			旧施設体系		その他
				1 就労移行	2 A型事業	3 B型事業	4 授産施設	5 福祉工場	6 その他
全国合計		93	1,841	430	591	603	172	36	9
占有率		100%	100%	23.4%	32.1%	32.8%	9.3%	2.0%	0.5%

2. 一次調査の回答集計状況

A-1. 調査地域別と新・旧体系別

調査地域 (ブロック別)	事業所数		調査回答数		新体系 (88.2%)						旧体系 (11.3%)		他 (0.5%)			
	箇所	割合	件数	割合	就労移行		A型事業		B型事業		授産施設		福祉工場		その他	
					件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合
東日本ブロック	32	34.4%	638	34.7%	144	7.8%	125	6.8%	263	14.3%	73	4.0%	30	1.6%	3	0.2%
中日本ブロック	36	38.7%	641	34.8%	246	13.3%	246	13.4%	111	6.0%	32	1.7%	6	0.3%	0	0.0%
西日本ブロック	25	26.9%	562	30.5%	40	2.2%	220	12.0%	229	12.4%	67	3.6%	0	0.0%	6	0.3%
合計	93		1,841		430	23.3%	591	32.1%	603	32.8%	172	9.3%	36	2.0%	9	0.5%

A-2. 事業種別と障害程度区分別

事業種別	知的		身体		精神		知的・身体		知的・精神		精神・身体		(未入力)		計	
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合
合計	1,431	77.7%	72	3.9%	213	11.6%	67	3.6%	48	2.6%	4	0.2%	6	0.3%	1,841	100%
就労移行訓練	329	17.9%	3	0.2%	72	3.9%	16	0.9%	8	0.4%	1	0.1%	1	0.1%	430	23.3%
就労継続A型	519	28.2%	20	1.1%	25	1.4%	18	1.0%	8	0.4%	0	0.0%	1	0.1%	591	32.1%
就労継続B型	395	21.5%	36	2.0%	111	6.0%	26	1.4%	28	1.5%	3	0.2%	4	0.2%	603	32.8%
旧授産施設	165	9.0%	0	0.0%	1	0.1%	5	0.3%	1	0.1%	0	0.0%	0	0.0%	172	9.3%
旧福祉工場	20	1.1%	9	0.5%	4	0.2%	0	0.0%	3	0.2%	0	0.0%	0	0.0%	36	2.0%
他の訓練事業	3	0.2%	4	0.2%	0	0.0%	2	0.1%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	9	0.5%
程度区分非該当	237	12.9%	13	0.7%	66	3.6%	7	0.4%	5	0.3%	2	0.1%	0	0.0%	330	17.9%
程度区分 - 1	127	6.9%	7	0.4%	4	0.2%	4	0.2%	3	0.2%	0	0.0%	0	0.0%	145	7.9%
程度区分 - 2	240	13.0%	7	0.4%	10	0.5%	13	0.7%	5	0.3%	0	0.0%	1	0.1%	276	15.0%
程度区分 - 3	153	8.3%	3	0.2%	12	0.7%	11	0.6%	6	0.3%	0	0.0%	0	0.0%	185	10.0%
程度区分 - 4	81	4.4%	1	0.1%	1	0.1%	4	0.2%	2	0.1%	0	0.0%	1	0.1%	90	4.9%
程度区分 - 5	9	0.5%	3	0.2%	0	0.0%	4	0.2%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	16	0.9%
程度区分 - 6	5	0.3%	1	0.1%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	6	0.3%
未入力/未判定	579	31.5%	37	2.0%	120	6.5%	24	1.3%	27	1.5%	2	0.1%	4	0.2%	793	43.1%

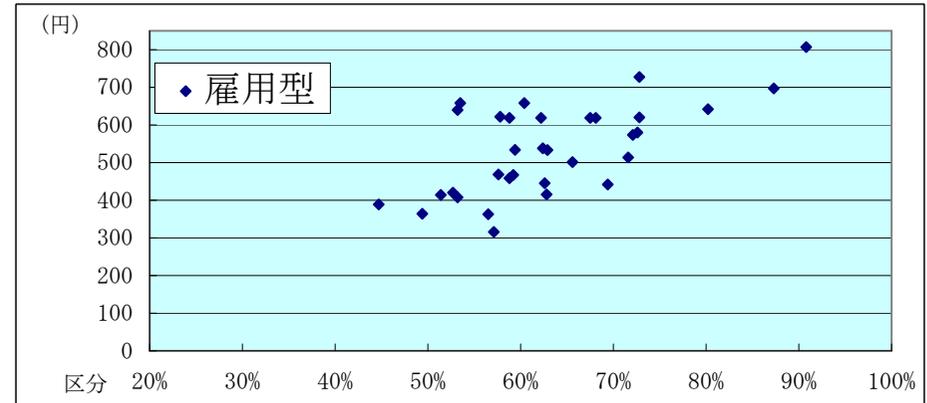
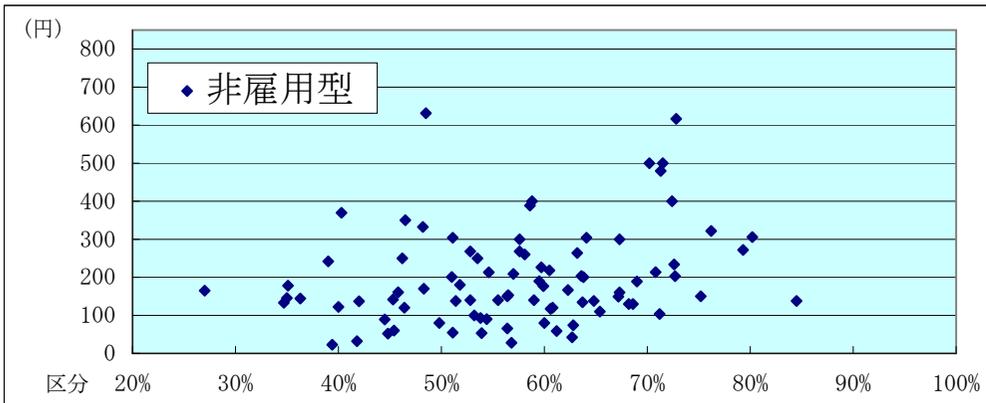
A-3. 事業別・障害種別能力評価

評価色別	50未満	50~60未満	60~70未満	70~80未満	平均差の数字(%)は、回答者全員の平均値と比較した数値
------	------	---------	---------	---------	-----------------------------

事業	障害種別	回答数		評価項目別割合										賃金 / 時給 / 能力対比					勤務現況									
				1		2		3		4		5		6		A		B		C		D		E		F		
		手腕能力		体力		作業意欲維持等		人間関係		社会常識		全評価1~5の計		評価賃金		現行工賃		B÷A		平均時間		平均日数		月額賃金				
		割合	%	平均差	%	平均差	%	平均差	%	平均差	%	平均差	%	平均差	円	平均差	円	平均差	%	平均差	h	平均差	日	平均差	円	平均差		
ア・非雇用型 旧授産事業所 就労移行支援B型	単独	知的	864	73.8%	52.6%	-1.6	54.6%	0.2	54.2%	-1.8	52.0%	-2.0	53.2%	-2.4	53.3%	-1.6	357	-10	171	-3	47.9%	0.5%	6.2	0.2	21.7	0.1	23,006	456
		身体	42	3.6%	56.5%	2.3	42.8%	-11.6	59.0%	3.0	59.5%	5.5	65.9%	10.3	56.7%	1.8	380	13	148	-26	38.9%	-8.4%	5.7	-0.3	22.1	0.5	18,644	-3,907
		精神	171	14.6%	63.7%	9.5	59.2%	4.8	66.0%	10.0	64.9%	10.9	67.5%	11.9	64.3%	9.4	431	63	188	14	43.7%	-3.7%	5.0	-1.0	20.6	-1.0	19,364	-3,186
	混合	知的	48	4.1%	47.3%	-6.9	45.0%	-9.4	50.4%	-5.6	48.4%	-5.6	47.6%	-8.0	47.7%	-7.2	320	-48	148	-26	46.3%	-1.1%	6.1	0.1	21.6	0.0	19,500	-3,050
		身体	36	3.1%	54.2%	0	51.9%	-2.5	55.1%	-0.9	49.7%	-4.3	53.9%	-1.7	53.0%	-1.8	355	-13	244	70	68.8%	21.4%	5.0	-1.0	21.8	0.2	26,596	4,046
		精神	4	0.3%	51.8%	-2.4	43.5%	-10.9	57.0%	1.0	62.5%	8.5	59.3%	3.7	54.8%	0.0	367	0	178	4	48.5%	1.1%	5.3	-0.7	22.0	0.4	20,755	-1,796
		未入力	5	0.4%	58.0%	3.8	63.6%	9.2	62.2%	6.2	57.0%	3.0	65.4%	9.8	61.2%	6.4	410	43	139	-35	33.9%	-13.5%	6.1	0.1	21.5	-0.1	18,230	-4,321
	平均	1,170		54.2%		54.4%		56.0%		54.0%		55.6%		54.8%		367		174		47.4%		6.0		21.6		22,550		
イ・雇用型 旧福祉工場 就労継続支援A型	単独	知的	528	86.1%	59.6%	-0.4	62.8%	0.5	61.9%	-0.5	59.6%	-0.1	60.3%	-0.4	60.8%	-0.2	407.6	-1.23	510	0	125.1%	0.4%	7.2	0.2	21.8	0.4	80,050	3,652
		身体	28	4.6%	71.1%	11.1	60.3%	-2.0	75.8%	13.4	68.4%	8.7	70.5%	9.8	69.2%	8.2	463.8	54.92	600	90	129.4%	4.6%	6.8	-0.2	21.4	0.0	87,312	10,914
		精神	29	4.7%	60.2%	0.2	59.5%	-2.8	61.8%	-0.6	55.9%	-3.8	62.2%	1.5	59.9%	-1.1	401.5	-7.39	481	-29	119.8%	-4.9%	5.3	-1.7	14.4	-7.0	36,710	-39,688
	混合	知的	17	2.8%	51.3%	-8.7	53.2%	-9.1	56.3%	-6.1	56.2%	-3.5	51.9%	-8.8	53.8%	-7.2	360.3	-48.5	394	-116	109.3%	-15.4%	6.8	-0.2	21.5	0.1	57,603	-18,795
		精神	11	1.8%	63.4%	3.4	62.9%	0.6	65.8%	3.4	59.1%	-0.6	64.2%	3.5	63.1%	2.1	422.6	13.78	501	-9	118.5%	-6.2%	6.6	-0.4	18.8	-2.6	62,164	-14,234
	平均	613		60.0%		62.3%		62.4%		59.7%		60.7%		61.0%		409		510		124.7%		7.0		21.4		76,398		

* 職業能力評価＝アの平均値は 54.8%とイに比べ6.2%低いですが、時給額では最低賃金 670円×54.8%＝367円。現状の174円は能力に見合った工賃ではない。
 * 現行工賃/賃金＝ア.グループの工賃は、職業能力評価の47.4%。イ.グループは能力評価の124.7%の賃金。両者の格差は2.63倍に広がっている。
 * 評価項目別に見ると、障害特性に対する支援の重点度が見れる。中でも、手腕能力や体力、作業意欲や社会常識の「アップ」が就職には必要である。

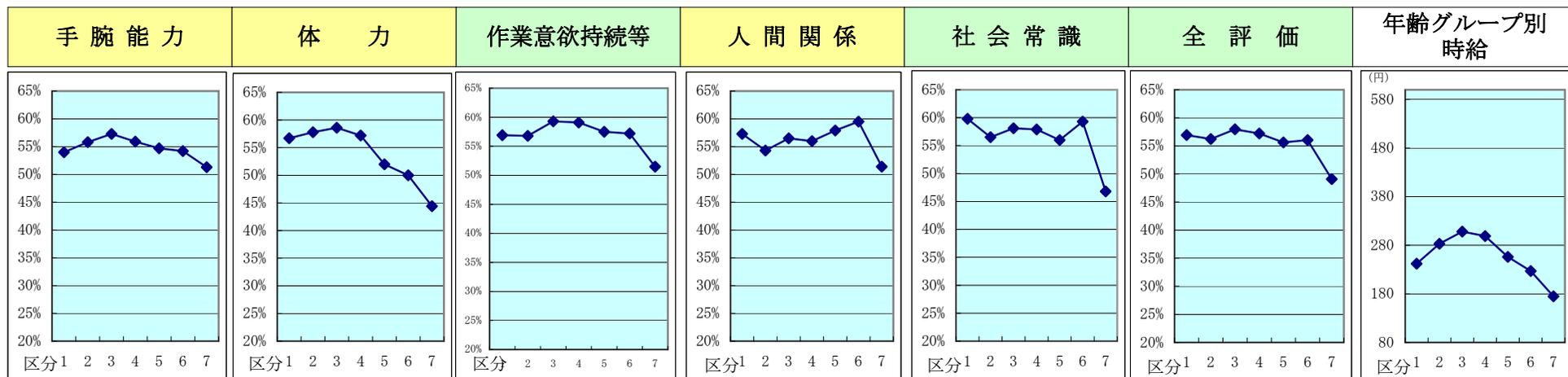
非雇用型事業所と雇用型事業所の「作業能力評価」と「時給」分布図



A-4. 年齢グループ別能力評価比較

評価の色別	+1.0以上	+0～+1以下	0～-2以下	-2～-4以下	-4～-6以下	-6～-10以下	-10以上
-------	--------	---------	--------	---------	---------	----------	-------

年齢区分	調査件数	割合 (%)	評価項目															
			手腕能力		体力		作業意欲持続等		人間関係		社会常識		全評価		時給 (回答率 96.8%)			
			平均値 (%)	全数平均との差	回答件数	割合 (%)	平均値 (円)	全数平均との差										
1: 16～19歳	89	4.9%	54.0%	-1.9%	56.7%	-0.1%	56.9%	-1.0%	57.3%	1.5%	59.8%	2.6%	56.9%	0.2%	83	4.8%	242	-43
2: 20～29歳	621	34.5%	55.8%	-0.1%	57.8%	1.0%	56.8%	-1.1%	54.3%	-1.5%	56.5%	-0.7%	56.2%	-0.5%	597	34.2%	283	-2
3: 30～39歳	513	28.5%	57.3%	1.4%	58.6%	1.8%	59.3%	1.4%	56.5%	0.7%	58.1%	0.9%	58.0%	1.2%	500	28.7%	308	23
4: 40～49歳	301	16.7%	55.9%	0.0%	57.2%	0.4%	59.1%	1.2%	56.0%	0.2%	57.9%	0.7%	57.2%	0.5%	292	16.7%	299	14
5: 50～59歳	208	11.5%	54.7%	-1.2%	52.0%	-4.8%	57.5%	-0.4%	57.9%	2.1%	56.0%	-1.2%	55.6%	-1.1%	203	11.6%	256	-29
6: 60～64歳	41	2.3%	54.2%	-1.7%	50.0%	-6.8%	57.2%	-0.7%	59.5%	3.7%	59.3%	2.1%	56.0%	-0.7%	41	2.4%	227	-58
7: 65歳以上	28	1.6%	51.3%	-4.6%	44.4%	-12.4%	51.5%	-6.4%	51.4%	-4.4%	46.8%	-10.4%	49.1%	-7.7%	28	1.6%	175	-110
全数	1,801		55.9%		56.8%		57.9%		55.8%		57.2%		56.7%		1,744		285	

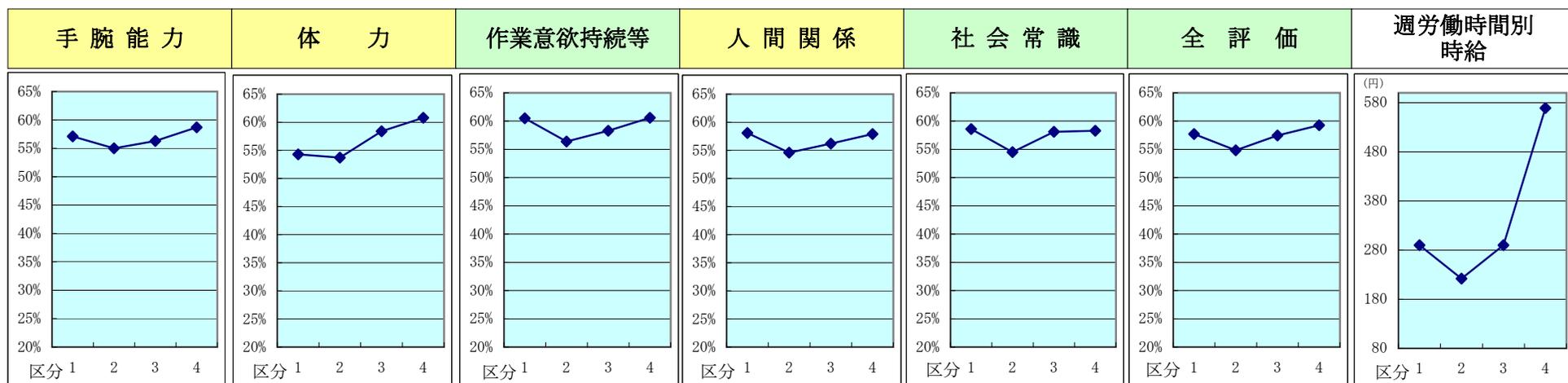


* 年齢区分別職業能力評価の数値は、健常者の傾向と変わらず、60歳を過ぎるまで元気で働く事が可能であるが伺える。

A-5. 週 労働時間別能力評価比較

評価の色別	+1.0以上	+0~+1以下	0~-2以下	-2~-4以下	-4~-6以下	-6~-10以下	-10以上
-------	--------	---------	--------	---------	---------	----------	-------

労働時間区分(週)	調査件数	割合(%)	評価項目															
			手腕能力		体力		作業意欲持続等		人間関係		社会常識		全評価		時給(回答率 97.0%)			
			平均値(%)	全数平均との差	平均値(%)	全数平均との差	平均値(%)	全数平均との差	平均値(%)	全数平均との差	平均値(%)	全数平均との差	平均値(%)	全数平均との差	回答件数	割合(%)	平均値(円)	全数平均との差
1:20h未満	168	9.2%	57.1%	0.9%	54.3%	-2.9%	60.5%	2.3%	58.1%	2.0%	58.6%	1.2%	57.7%	0.7%	165	9.3%	290	1
2:20~30h未満	389	21.2%	55.0%	-1.2%	53.7%	-3.5%	56.4%	-1.8%	54.6%	-1.5%	54.5%	-2.9%	54.8%	-2.2%	375	21.1%	222	-67
3:30~40h未満	1181	64.4%	56.3%	0.1%	58.4%	1.2%	58.3%	0.1%	56.2%	0.1%	58.1%	0.7%	57.5%	0.4%	1153	64.8%	290	1
4:40h以上	97	5.3%	58.7%	2.5%	60.8%	3.6%	60.6%	2.4%	57.9%	1.8%	58.3%	0.9%	59.3%	2.2%	87	4.9%	569	280
全数	1,835		56.2%		57.2%		58.2%		56.1%		57.4%		57.0%		1,780		289	

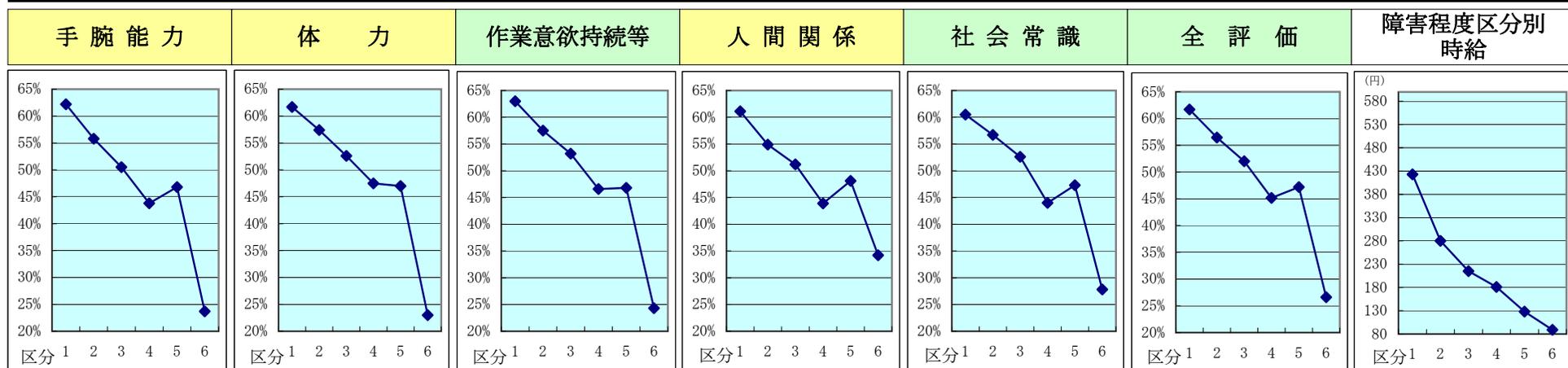


- * 身体力の数値が低い事で短時間労働になっていると感じる。
- * 2:20~30h未満は、社会常識が低いなど全体的に平均値を下回っているが、その要因は精神的なものと考えられる。
- * 週 30h以上(1日平均6時間)働く人が約 7割(69.7%)、約1割の人は20h未満。『支援費単価は支援時間に関係なく同じである。』
- * 4:40h以上働く人の多くはA型事業に就職している。この人たちの平均時給額は569円、月額約 91,000円である。

A-6. 障害程度区別能力評価比較

評価の色別	+1.0以上	+0～+1以下	0～-2以下	-2～-4以下	-4～-6以下	-6～-10以下	-10以上
-------	--------	---------	--------	---------	---------	----------	-------

障害程度区分	調査件数	割合 (%)	評価項目															
			手腕能力		体力		作業意欲持続等		人間関係		社会常識		全評価		時給 (回答率 97.9%)			
			平均値 (%)	全数平均との差	回答件数	割合 (%)	平均値 (円)	全数平均との差										
1:区分1	145	20.2%	62.2%	8.4%	61.7%	6.4%	63.0%	7.4%	61.1%	7.6%	60.5%	6.1%	61.7%	7.2%	142	20.2%	423	148
2:区分2	276	38.4%	55.8%	2.0%	57.4%	2.1%	57.5%	1.9%	54.9%	1.4%	56.7%	2.3%	56.5%	2.0%	273	38.8%	280	5
3:区分3	185	25.8%	50.5%	-3.3%	52.6%	-2.7%	53.2%	-2.4%	51.2%	-2.3%	52.6%	-1.8%	52.0%	-2.5%	183	26.0%	215	-60
4:区分4	90	12.5%	43.8%	-10.0%	47.5%	-7.8%	46.6%	-9.0%	43.9%	-9.6%	44.0%	-10.4%	45.2%	-9.3%	83	11.8%	181	-94
5:区分5	16	2.2%	46.8%	-7.0%	47.0%	-8.3%	46.8%	-8.8%	48.1%	-5.4%	47.3%	-7.1%	47.2%	-7.3%	16	2.3%	128	-147
6:区分6	6	0.8%	23.7%	-30.1%	23.0%	-32.3%	24.3%	-31.3%	34.2%	-19.3%	27.8%	-26.6%	26.6%	-27.9%	6	0.9%	89	-186
全数	718		53.8%		55.3%		55.6%		53.5%		54.4%		54.5%		703		275	

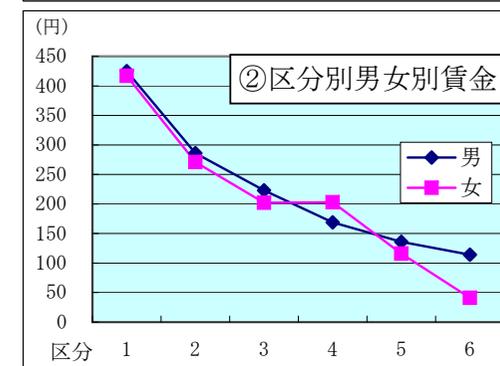
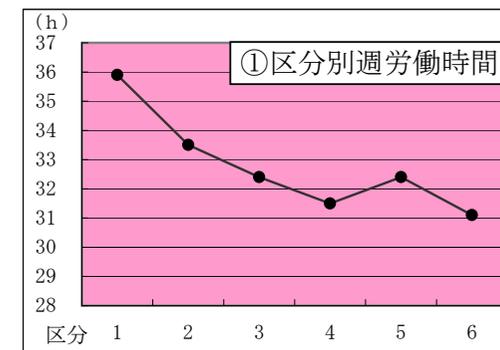


* 障害程度区分は、未入力(未判定含)が 793件(43.1%)、非該当者 330件(17.9%)、区分1～6(39%)、内 1～3: 606件(32.9%)、4～6(6.1%)。

* 障害程度区分 4～6の人は 112名(6.1%)、内 知的障害者 105名(93.8%)が働いている。『働く意欲を高める支援が必要と考える。』

A-7. 障害程度区別調査-① 週労働時間、② 男性と女性の割合と賃金

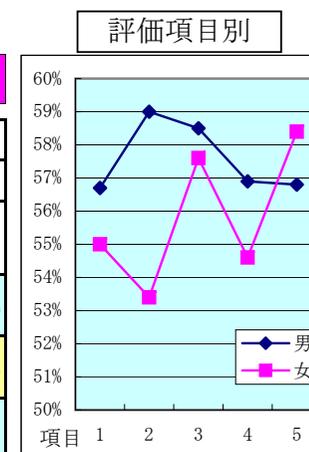
		評価の色別										
		+1.0以上		+0~+1以下		0~-2以下		-2~-4以下		-4~-6以下		
障害程度区分	調査件数	割合(%)	調査項目									
			① 週労働時間		② 男女別		男性			女性		
			平均時間	全数平均との差	回答件数	割合(%)	人数	割合(%)	時給円	人数	割合(%)	時給円
1:区分1	144	20.1%	35.9	2.5	145	20.2%	97	21.4%	425	45	18.0%	417
2:区分2	276	38.5%	33.5	0.1	276	38.4%	172	38.0%	286	101	40.4%	271
3:区分3	185	25.8%	32.4	-1.0	185	25.8%	117	25.8%	223	66	26.4%	202
4:区分4	90	12.6%	31.5	-1.9	90	12.5%	53	11.7%	169	30	12.0%	203
5:区分5	15	2.1%	32.4	-1.0	16	2.2%	10	2.2%	136	6	2.4%	116
6:区分6	6	0.8%	31.1	-2.3	6	0.8%	4	0.9%	114	2	0.8%	41
全数	716		33.4		718		453			250		



* 平均労働時間は、区分を問わず1日6時間を越えている。障害の程度と特性を考慮した職場の整備で生産性の向上が期待できる。

A-8. 男性と女性との評価項目別比較

		評価の色別												
		+1.0以上		+0~+1以下		0~-2以下		-2~-4以下		-4~-6以下		-6~-10以下		
男女別	調査件数	割合(%)	評価項目											
			1. 手腕能力		2. 体力		3. 作業意欲持続等		4. 人間関係		5. 社会常識		全評価	
			平均値(%)	全数平均との差	平均値(%)	全数平均との差	平均値(%)	全数平均との差	平均値(%)	全数平均との差	平均値(%)	全数平均との差	平均値(%)	全数平均との差
男性	1,199	65.1%	56.7%	0.6%	59.0%	2.0%	58.5%	0.3%	56.9%	0.8%	56.8%	-0.6%	57.6%	0.6%
女性	642	34.9%	55.0%	-1.1%	53.4%	-3.6%	57.6%	-0.6%	54.6%	-1.5%	58.4%	1.0%	55.8%	-1.2%
全数	1,841		56.1%		57.0%		58.2%		56.1%		57.4%		57.0%	



* 本調査の職業能力評価判定は、中高年齢の人が非正規の雇用条件で働く状態と比較しています。なお、100%以上も100%としています。

A-9 所定時間で見る分布状況（時間データ記載事業所のみ。「割合」は合計に占める割合。）

所定時間		① 4時間未満					② 4時間～6時間					③ 6時間以上					合計（単位：人）							
項目		知的	精神	身体	混合	計	割合	知的	精神	身体	混合	計	割合	知的	精神	身体	混合	計	割合	知的	精神	身体	混合	計
全 体	就労移行		2			2	5.3%	10	1			11	28.9%	22	3			25	65.8%	32	6			38
	就労継続A型	1	1			2	5.9%	3				3	8.8%	27	2			29	85.3%	31	3			34
	就労継続B型	1	1		1	3	7.0%	10	1	1	2	14	32.6%	22	3	1		26	60.5%	33	5	2	3	43
	旧授産施設							4				4	50.0%	4				4	50.0%	8				8
	旧福祉工場													1	1			2	100%	1	1			2
	その他訓練							1				1	50.0%			1		1	50.0%	1		1		2
合計		2	4		1	7	5.5%	28	2	1	2	33	26.0%	76	9	2		87	68.5%	106	15	3	3	127
%		1.9%	26.7%		33.3%	5.5%		26.4%	13.3%	33.3%	66.7%	26.0%		71.7%	60.0%	66.7%		68.5%		83.5%	11.8%	2.4%	2.4%	
東 日 本	就労移行		2			2	14.3%	3				3	21.4%	7	2			9	64.3%	10	4			14
	就労継続A型													5	1			6	100%	5	1			6
	就労継続B型	1	1			2	12.5%	4	1			5	31.3%	8	1			9	56.3%	13	3			16
	旧授産施設							4				4	50.0%	4				4	50.0%	8				8
	旧福祉工場													1				1	100%	1				1
	その他訓練							1				1	100%							1				1
小計		1	3			4	8.7%	12	1			13	28%	25	4			29	63%	38	8			46
中 日 本	就労移行							2				2	16.7%	9	1			10	83.3%	11	1			12
	就労継続A型	1	1			2	12.5%	2				2	12.5%	11	1			12	75.0%	14	2			16
	就労継続B型				1	1	7.7%	5			1	6	46.2%	4	2			6	46.2%	9	2		2	13
	旧授産施設																							
	旧福祉工場														1			1	100%		1			1
	その他訓練																							
小計		1	1		1	3	7.1%	9			1	10	24%	24	5			29	69%	34	6		2	42
西 日 本	就労移行							5	1			6	50.0%	6				6	50.0%	11	1			12
	就労継続A型							1				1	8.3%	11				11	91.7%	12				12
	就労継続B型							1		1	1	3	21.4%	10		1		11	78.6%	11		2	1	14
	旧授産施設																							
	旧福祉工場																							
	その他訓練															1		1	100%			1		1
小計								7	1	1	1	10	26%	27		2		29	74%	34	1	3	1	39

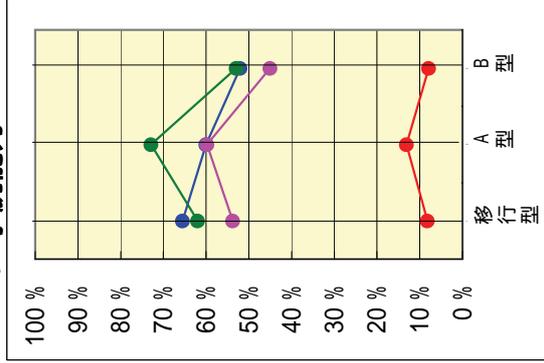
3. 二次調査の回等集計状況

調査票は93事業所に配信。一次解答は福祉事業別(多機能型)で127事業の解答があり、再調査に対し93事業から回答が寄せられた。

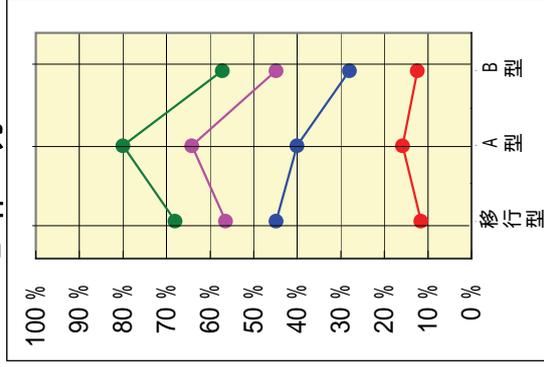
事業所数		(1)作業能力向上目標値とまとめ													
		1		2		3		4		5		60%台		70%台	
事業種別	93	手腕能力		体力		作業意欲等		人間関係		社会常識		賃時給単価 (円)			
		最高点 【90点】	%	最高点 【50点】	%	最高点 【140点】	%	最高点 【20点】	%	最高点 【30点】	%	最低賃金 670円/時給	金額	%	
移(授産含) 行(型)	37	A	19	65.5%	13	44.8%	23	79.3%	7	24.1%	8	27.6%	26	89.7%	
		B	48.4	53.8%	28.2	56.4%	79.3	56.6%	12.0	60%	16.9	56.3%	225	33.6%	
		C	55.8	62%	34.0	68%	89.2	63.7%	14.9	74.5%	21.4	71.3%	253	37.8%	
		D	7.4	8.2%	5.8	11.6%	9.9	7.1%	2.9	14.5%	4.5	15%	28	4.2%	
福祉工場(含) A型事業	27	A	12	60%	8	40%	13	65%	3	15%	5	25%	16	80%	
		B	53.8	59.8%	32.1	64.2%	83.8	59.9%	13.0	65%	18.4	61.3%	493	73.6%	
		C	65.6	72.9%	40.0	80%	96.8	69.1%	14.3	71.5%	27.0	90%	606	90.4%	
		D	11.8	13.1%	7.9	15.8%	13.0	9.3%	1.3	6.5%	8.6	28.7%	113	16.9%	
B型事業	29	A	13	52%	7	28%	10	40%	9	36%	6	24%	23	92%	
		B	40.5	45%	22.4	44.8%	60.8	43.4%	9.1	45.5%	12.5	41.7%	185	27.6%	
		C	47.6	52.9%	28.6	57.2%	75.4	53.9%	13.4	67%	17.9	59.7%	248	37%	
		D	7.1	7.9%	6.2	12.4%	14.6	10.4%	4.3	21.5%	5.4	18%	63	9.4%	

(2) 評価項目別グラフ

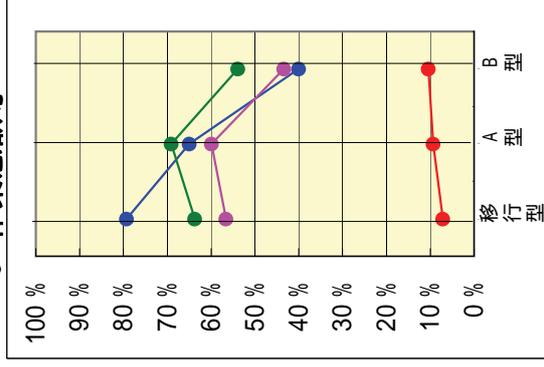
1 手腕能力



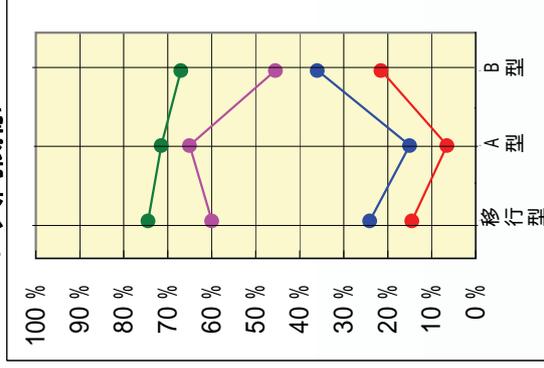
2 体力



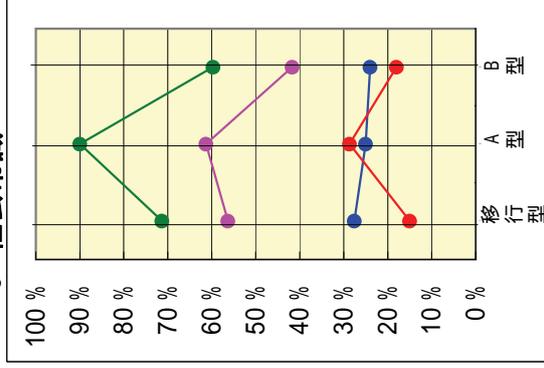
3 作業意欲等



4 人間関係

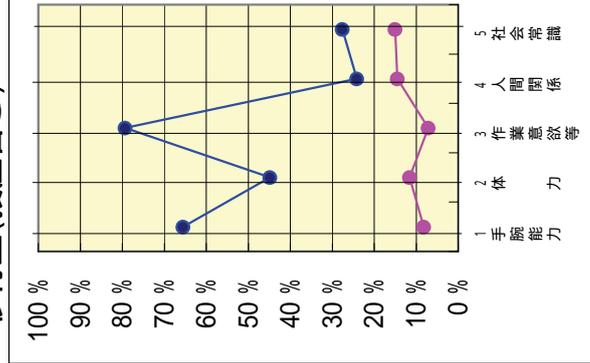


5 社会常識

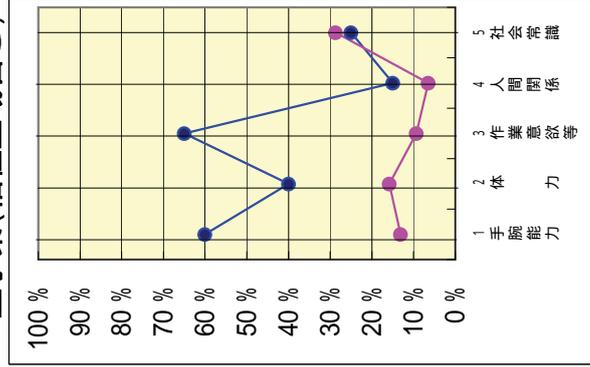


(3) 事業種別グラフ

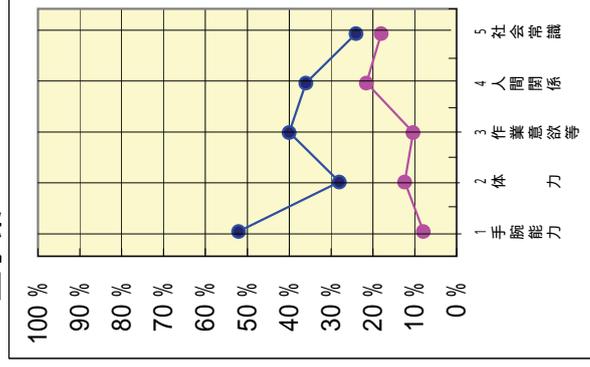
移行型(授産含む)



A型事業(福祉工場含む)

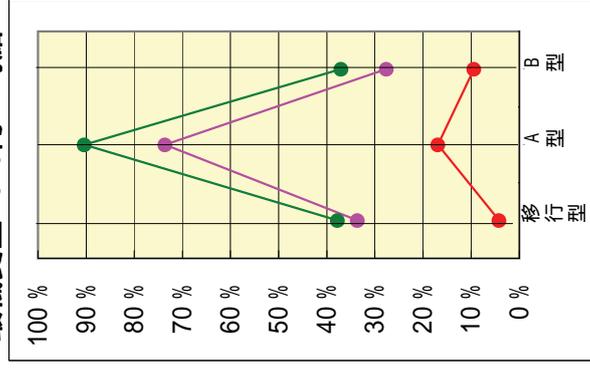


B型事業

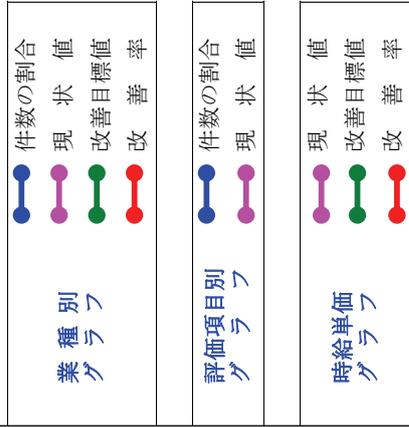


(4) 時給単価グラフ

最低賃金 670円 / 時給



凡例



4. 作業能力向上目標値に対する実績報告

※調査件数の127件は、93事業所配信の中、多機能事業所による業種別提出により増数。

調査区分	第2回 調査依頼			再回答状況			変化無し			変化有り			変化の推移						
	a 件数	占有率	b 人数	占有率	c 件数	c/a	d 人数	d/b	e 件数	e/c	f 件数	f/c	g 人数	g/d	h 向上	h/g	i 後退	i/g	
A. 就労移行支援	38	29.9%	430	23.4%	30	78.9%	412	95.8%	10	33.3%	20	66.7%	103	25.0%	81	78.6%	22	21.4%	
B. 就労継続B型	43	33.9%	603	32.8%	29	67.4%	409	67.8%	15	51.7%	14	48.3%	70	17.1%	51	72.9%	19	27.1%	
C. 旧体系授産	8	6.2%	172	9.3%	7	87.5%	162	94.2%	1	14.3%	6	85.7%	37	22.8%	29	78.4%	8	21.6%	
D. 就労継続A型	34	26.8%	591	32.1%	26	76.5%	467	79.0%	20	76.9%	6	23.1%	50	10.7%	37	74.0%	13	26.0%	
E. 旧福祉工場	2	1.6%	36	2.0%	1	50%	36	100.0%	0	0%	1	100.0%	6	16.7%	5	83.3%	1	16.7%	
F. その他訓練	2	1.6%	9	0.5%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	
G. 合計	127	100%	1,841	100%	93	73.2%	1,486	80.7%	46	49.5%	47	50.5%	266	17.9%	203	76.3%	63	23.7%	
2 非雇用型																			
H. 東日本	35	38.4%	483	39.8%	24	68.6%	375	77.6%	9	37.5%	15	62.5%	62	16.5%	56	90.3%	6	9.7%	
I. 中日本	37	40.7%	389	32.0%	28	75.7%	310	79.7%	10	35.7%	18	64.3%	107	34.5%	72	67.3%	35	32.7%	
J. 西日本	19	20.9%	342	28.2%	14	73.7%	298	87.1%	7	50.0%	7	50.0%	41	13.8%	33	80.5%	8	19.5%	
K. 合計	91	100%	1,214	100%	66	72.5%	983	81.0%	26	39.4%	40	60.6%	210	21.4%	161	76.7%	49	23.3%	
3 雇用型																			
L. 東日本	6	16.7%	155	24.7%	5	83.3%	149	96.1%	5	100%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	
M. 中日本	17	47.2%	252	40.2%	15	88.2%	248	98.4%	10	66.7%	5	33.3%	40	16.1%	34	85.0%	6	15.0%	
N. 西日本	13	36.1%	220	35.1%	7	53.8%	106	48.2%	5	71.4%	2	28.6%	16	15.1%	8	50.0%	8	50.0%	
O. 合計	36	100%	627	100%	27	75.0%	503	80.2%	20	74.1%	7	25.9%	56	11.1%	42	75.0%	14	25.0%	

※ (2)非雇用型＝ 就労移行、B型、旧授産事業 (3)雇用型＝ A型、旧福祉工場事業

5. 作業能力、社会性、工賃等の項目別向上対策

2009-2-10

	移行型事業（授産含）	A型事業（福祉工場含む）	B型事業
手腕能力 ①	<ul style="list-style-type: none"> 定期的な作業能力評価 本人に合った治工具の開発 ひとつの作業を確実にこなす 	<ul style="list-style-type: none"> 定期的な作業能力評価 	
	<ul style="list-style-type: none"> 小休憩の回数を減らす インストラクターを外部に依頼 土曜日の活動時間にウォーキング 作業中のエレベーター使用を控える 運動プログラムを作成し実施 	<ul style="list-style-type: none"> 朝の体操、午後のストレッチ 朝礼時、健康増進体操 	<ul style="list-style-type: none"> ラジオ体操を行う 朝礼時、健康増進体操
体力 ②	<ul style="list-style-type: none"> 施設外就労 幅広い業務に携わる 	<ul style="list-style-type: none"> 作業配置の見直し 知識と技術習得 	<ul style="list-style-type: none"> 様々な作業に参加 施設外就労
	<ul style="list-style-type: none"> 数値目標を設定 絵や写真を使い伝える 短期アルバイトや企業実習 急な作業の変更を取り入れる 作業工程に意図的な工程を付加 就職準備プログラムを実施 作業工程の中に適切な配置 進捗状況を毎日表示 朝礼時作業班別の目標を発表 	<ul style="list-style-type: none"> 朝夕清掃と整理整頓を指導 障害者中心の生産体制 作業のローテーション化 	<ul style="list-style-type: none"> 週2回自分の希望作業を選ぶ 朝礼で仕事の段取りを説明
③ 作業意欲の維持及び適応性	<ul style="list-style-type: none"> 先輩の働く事業所へ現場見学 		

人間関係 ④	<ul style="list-style-type: none"> 作業時の報告・連絡を徹底 協力して取り組む生産ライン作り 適切な挨拶のできる声かけ 			<ul style="list-style-type: none"> レクレーション等の行事を企画
	<ul style="list-style-type: none"> テキストを用いて学習 店舗での業務に携わる 身嗜みを作業開始直前に指導 座学やロールプレイを定期的の実施 	<ul style="list-style-type: none"> 労働安全コンカルの招いて勉強会 	<ul style="list-style-type: none"> 朝礼で毎日挨拶を繰り返し行う 衛生面の学習会 	
	<ul style="list-style-type: none"> 他事業者との共同購入 販売・購買業務の一元化 定期的な嗜好調査 製品及び生産工程の見直し 経費削減 	<ul style="list-style-type: none"> 作業効率の向上 材料費の節約 新商品開発と販路開拓 企業内就業者の契約を見直し ハード部分の高効率化 高齢化で退所する人の補充 	<ul style="list-style-type: none"> 機械化する 専従営業マンを今年度2名配置 	
収益 ⑥				
その他の ⑦	<ul style="list-style-type: none"> 採算が合わない仕事を廃止 企業内でのグループ就労 工賃を原則払わない 	<ul style="list-style-type: none"> 増員し、大幅な事業拡大 	<ul style="list-style-type: none"> 障がい者の働く場プロジェクトチーム 	<ul style="list-style-type: none"> を結成

6. 制度・施策等に対する問題・課題点への提言

2009-2-10

課題点		問題点	提言
I 障害者の受け入れ企業			
1	定着支援の充実	① 事業者の費用負担が大き。その割に 職場定着支援に対する国の評価は低い	① フォローアップ制度の充実「定着支援事業所に報償金の支給」 (障害者雇用調整金・納付金制度を参考に)
2	職場適応援助者の企業内常置	② 第1号職場適応援助者が必要時に来ない	② 企業内に第2号職場適応援助者の配置を義務づける
II 就労「移行訓練」事業			
1	訓練後の就職が進まない	① 利用期間の二年は短い	① 地域格差を考慮し、利用期間を最大5年とする
		② 努力を「しなくても」対価は同じ	② 一定水準以上の事業所へ褒賞金を支給、水準以下から納付金を徴収
		③ 就職時点で報酬が途切れる等の経営不安	③ 報酬額を一般就労させた1人目から加算
2	経営破綻の危惧拭	① 利用者の人数が減り続ける	① 都市部と地方との地域格差を考慮した仕組みに是正
3	一般企業等への送り出し対策	① 経済不況で障害者の求人はずゼロに近い	① 官公需の優先発注、企業の発注促進施策、公的施設への雇用推進
III 就労継続「A型」事業			
		大きな壁を感じる	A型事業の増加対策が必要
1	営業職の人財確保と配置	① 配置基準10:1での営業職配置は不可	① 職員の配置基準 10:1を 7:1に変更する
2	施設利用契約の是非（必要性）	① 雇用契約と施設利用契約のミスマッチ	① 雇用契約を最優先とし、利用者の負担金は事業者が負担する
3	個別支援計画や指導記録の検討	① 最賃クリアの人の支援計画が形骸化	① 暮らしの支援機関を充実し、生活全般の包括支援機関に委託
4	雇用促進施策の利用効果を検討	① 委託訓練、ステップアップ 就労、トライアル雇用等 労働施策の対象外	① A型も自立支援法施行前と同じく労働施策の対象とする
5	自治体関係者の制度見解の統一	① 自治体のA型事業に対する見解が異なる	① A型とB型の中間が必要（A：最賃達成者、A'：最賃減額申請者）
6	企業の「発注奨励策」のあり方	① 障害者雇用に対する企業の関心が薄い	① 企業がA型事業所への発注額等に応じて、発注企業に雇用率を換算 仕事の「質と適正条件」を担保に、仕事の受発注機関と制度の整備
7	農業で障害者の職場と雇用創出	① 農地の確保に各市町行政間の連携が悪い	① 農水省と連携した制度の整備

IV	就労継続「B型」事業					
1	「B型」事業の「評価の設定」	①	事業の評価基準が定められていない		①	事業評価を見て報酬額を加減する
2	自治体の受給者証発行のバリエーション	①	就労移行を經由せずB型受給者証を発行		①	各地方自治体へ自立支援制度の制度設計を周知徹底する
3	就労者の労働者扱い	①	労働災害の補償（保護）対象外		①	労働補償と保護雇用制度の確立
V	介護給付					
1	程度区分の低い人の利用	①	施設が利用者を選択		①	施設が利用者を選ばなくても良いよい制度に
VI	報酬単価について					
1	企業離職者の加重な自己負担	①	前年度の収入で上限月額が算定される		①	生活定着支援制度の強化の見直しを願う
2	就労継続単価に合わせた経営	①	経営収支上、支援者数の確保が困難		①	最賃クリア人数分の加算、若しくは減額など単価の改定を願う
VII	その他					
1	旧授産の移行停滞	①	新体系と報酬等に大きな差がある		①	報酬単価を激変緩和対策基準額（9割補償）まで引き上げる
2	専門性を持つ職員の待遇改善	①	専門職の確保と人材育成が困難		①	訓練等給付費の増額
3	管理事務のIT・システム化	①	利用実績報酬支払方式で管理事務増量増加		①	報酬の日払いを月払いにするなどの簡素化と経理事務の企業会計化
4	施設外就労、企業内授産の検討	①	労働者派遣法、偽装請負に抵触の実態		①	事業形態の明確なすみ分けと、法令遵守の制度整備
5	利用者の作業効果の検討	①	B型や雇用でない人の職場の分離を指摘		①	同一場所での作業を認可（短期入所の併用で向上心を育成）
6	自立支援等の補助・助成金申請	①	助成金の申請に時間と労力が掛かる		①	NPOや福祉事業所と一般企業や特例子会社等との区別を希望
7	就労と雇用促進の取り組み	①	労働行政と福祉行政間の隔たり		①	移行訓練とA型事業は労働部局への移行がよい
8	利用者の職業能力評価の実施	①	工賃の設定に技能力を評価していない		①	職業能力を評価して工賃を決め、決めた工賃の格差は認める
9	就業規則・勤務条件の見直し	①	経営収支と職員配置人数とのギャップ		①	労働環境の整備（働き方の多様化）と他業種事業所との連携推進
	有休休暇補充人員の労務対策	②	育児・介護休暇の取得者増での支援低下		②	労働法規と施設運営両立（守り・守らせる）施策の確立
10	ハローワークでの求職活動支援	①	派遣労働者の斡旋で障害者は枚帳の外		①	JICがハローワーク以外の連携を強化し、職場開拓を義務付ける
11	関係者に就労と自立の啓発	①	保護者、関係者の保護意識とあきらめ		①	本人と家族に自立を促し、就労環境を創り出す人の確保と育成

V. 職業能力と労働環境評価実施例

中日本ブロック研究員

(NPO) 福祉ネットこうえん会 理事 丹尾 和春

生産効率と収益力を改善し、各人の勤労収入を上げるには、個人の職業能力（作業能力）の向上と、労働環境に対する意識やその整備に配慮する事が不可欠である。ここでは、

1. 職業能力を月次毎に評価したもの
2. 労働環境を評価したもの

の例を載せる。

1. 職業能力「月次評価」推移表

OJTマネジメント（P→D→C→A）の実証

20年6月から21年3月までの10ヵ月間、毎月19事業所の能力評価を行い、事業所ごとの平均値を示したものが表-1である。

表-2～5は、個人評価のサンプルであるが、雇用型と移行型の差は認められず、全体的に評価点数の向上（全体の70%）が見られた。

個々の改善目標を掲げて取り組めば、職業能力は確実に向上し、経営改善努力の成果も現れると思える。

一方、短期的作業の農業など日々変化する職種は、1ヵ月ごとの成果の見極めが難しく、職業能力評価の変化が必ずしも本人の有する作業能力の変化と一致しないこともある。

作業業種によっては、長期的視野での訓練と評価が必要で、職種にあった評価方法の組み込みの必要を感じた次第である。

2. 労働環境「リスクマネジメント」評価表

生産性の向上には、労働環境・安全職場確保は極めて重要な要素であることから、5S（整理・整頓・整備・清潔・清掃）に躰を加えた6S運動を取り入れている企業は多い。

ここでは地域社会との共存協業をはかる観点から、作業現場の状況をチェックし、不備・不適の改善を行っている事業所の実践例を参考に示したものである。

1. 職業能力「月次評価」20事業所の推移

(1) OJTマネジメント (P→D→C→A) の実証

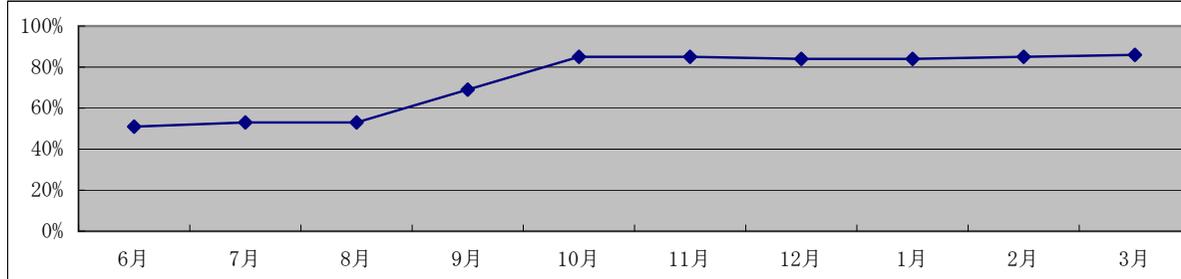
事業所No	人数	6月		7月		8月		9月		10月		11月		12月		1月		2月		3月		10ヶ月平均
		評価点数 (%)	前回差	評価点数 (%)	前回差	評価点数 (%)	前回差	評価点数 (%)	前回差	評価点数 (%)	前回差	評価点数 (%)	前回差	評価点数 (%)	前回差	評価点数 (%)	前回差	評価点数 (%)	前回差	評価点数 (%)	前回差	
01	10	50%		53%	+ 3	53%	+ 0	55%	+ 2	62%	+ 7	62%	+ 0	62%	+ 0	62%	+ 0	62%	+ 0	63%	+ 1	+ 13
02	23	56%		57%	+ 1	57%	+ 0	58%	+ 1	59%	+ 1	59%	+ 0	60%	+ 1	60%	+ 0	60%	+ 0	61%	+ 1	+ 5
03	8	44%		44%	+ 0	44%	+ 0	45%	+ 1	45%	+ 0	44%	△ 1	44%	+ 0	44%	+ 0	44%	+ 0	44%	+ 0	+ 0
04	32	56%		59%	+ 3	59%	+ 0	60%	+ 1	63%	+ 3	63%	+ 0	63%	+ 0	63%	+ 0	63%	+ 0	64%	+ 1	+ 8
05	8	49%		50%	+ 1	51%	+ 1	50%	△ 1	50%	+ 0	50%	+ 0	51%	+ 1	51%	+ 0	51%	+ 0	52%	+ 1	+ 3
06	28	64%		64%	+ 0	64%	+ 0	63%	△ 1	63%	+ 0	63%	+ 0	63%	+ 0	63%	+ 0	63%	+ 0	64%	+ 1	+ 0
08	10	43%		43%	+ 0	43%	+ 0	43%	+ 0	43%	+ 0	43%	+ 0	43%	+ 0	43%	+ 0	43%	+ 0	43%	+ 0	+ 0
09	2	76%		76%	+ 0	76%	+ 0	75%	△ 1	75%	+ 0	75%	+ 0	75%	+ 0	75%	+ 0	75%	+ 0	75%	+ 0	△ 1
10	16	45%		51%	+ 6	51%	+ 0	52%	+ 1	59%	+ 7	60%	+ 1	60%	+ 0	60%	+ 0	61%	+ 1	62%	+ 1	+ 17
11	11	62%		62%	+ 0	62%	+ 0	63%	+ 1	63%	+ 0	63%	+ 0	63%	+ 0	63%	+ 0	63%	+ 0	63%	+ 0	+ 1
12	16	46%		46%	+ 0	47%	+ 1	47%	+ 0	47%	+ 0	50%	+ 3	50%	+ 0	50%	+ 0	50%	+ 0	50%	+ 0	+ 4
13	1	55%		55%	+ 0	55%	+ 0	55%	+ 0	55%	+ 0	55%	+ 0	55%	+ 0	55%	+ 0	55%	+ 0	55%	+ 0	+ 0
14	15	45%		45%	+ 0	46%	+ 1	47%	+ 1	47%	+ 0	47%	+ 0	47%	+ 0	47%	+ 0	47%	+ 0	47%	+ 0	+ 2
15	39	50%		50%	+ 0	50%	+ 0	50%	+ 0	50%	+ 0	50%	+ 0	50%	+ 0	50%	+ 0	50%	+ 0	50%	+ 0	+ 0
16	31	56%		56%	+ 0	57%	+ 1	57%	+ 0	57%	+ 0	57%	+ 0	57%	+ 0	57%	+ 0	57%	+ 0	57%	+ 0	+ 1
17	17	44%		45%	+ 1	45%	+ 0	45%	+ 0	45%	+ 0	45%	+ 0	45%	+ 0	45%	+ 0	45%	+ 0	46%	+ 1	+ 2
18	24	57%		62%	+ 5	62%	+ 0	64%	+ 2	69%	+ 5	68%	△ 1	70%	+ 2	69%	△ 1	70%	+ 1	70%	+ 0	+ 13
19	2	44%		46%	+ 2	46%	+ 0	46%	+ 0	46%	+ 0	49%	+ 3	49%	+ 0	50%	+ 1	50%	+ 0	50%	+ 0	+ 6
20	9	58%		59%	+ 1	57%	△ 2	54%	△ 3	54%	+ 0	54%	+ 0	54%	+ 0	54%	+ 0	54%	+ 0	54%	+ 0	△ 4
合計	302																					
平均	15.89	53%		53.8%	+1.2	53.9%	+0.1	54.2%	+0.2	55.4%	+1.2	55.6%	+0.3	55.8%	+0.2	55.8%	+0.0	55.9%	+0.1	56.3%	+0.4	+3.7

(2)利用者年間評価点推移表一参考① 2008年度 施設: A事業所 移行型 氏名: 0101

No.	大項目	中項目	小項目	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計	平均				
1	学習能力	速さ	仕事は速くできるか	5	5	5	10	10	10	10	10	10	9	84	84%				
2			作業内容を理解できるか	5	5	5	5	10	10	10	10	10	10	10	80	80%			
3		理解力	正しい判断ができるか	5	5	5	5	10	10	10	10	10	10	10	80	80%			
4			仕事ミスはないか	4	4	4	4	10	10	10	10	10	9	75	75%				
5		仕事の正確さ	決められた手順を正しく守れるか	4	5	5	10	10	10	10	10	10	10	10	84	84%			
6			器用さはどうか	4	4	4	6	6	6	6	6	6	7	55	55%				
7		巧緻性	作業に必要な機械工具の扱いはできるか	4	4	4	4	6	6	6	6	6	6	6	52	52%			
8			いくつかの職種の仕事ができるか	6	6	6	6	8	8	8	8	8	8	8	72	72%			
9		報告・連絡	報告・連絡ができるか	3	3	3	8	8	8	8	10	10	10	10	73	73%			
小計				点数/満点に対する割合 (満点 90)				40 / 44%	41 / 46%	41 / 46%	58 / 64%	78 / 87%	78 / 87%	80 / 89%	80 / 89%	80 / 89%	79 / 88%	655	73%
10	体力	安定	作業に必要な体力はあるか	4	4	4	4	8	8	8	8	8	8	64	64%				
11			作業を継続できるか	5	5	5	5	10	10	10	10	10	10	10	80	80%			
12		移動能力	作業の移動の速さはどうか	4	4	4	7	7	7	7	7	7	8	62	62%				
13			運搬の速さはどうか	5	5	5	5	8	8	8	8	8	8	8	68	68%			
14		運搬	運搬の正確さはどうか	7	7	7	7	8	8	8	8	8	8	8	76	76%			
小計				点数/満点に対する割合 (満点 50)				25 / 50%	25 / 50%	25 / 50%	28 / 56%	41 / 82%	41 / 82%	41 / 82%	41 / 82%	41 / 82%	42 / 84%	350	70%
15	作業意欲の維持・安定性、適性	仕事の取り	仕事の準備はできているか	5	6	6	8	8	8	8	8	8	8	73	73%				
16			職員や班長の指示にあった仕事の進め方をしているか	4	5	5	10	10	10	10	10	10	10	10	84	84%			
17		協調性	予定の変更があった場合、対応できるか	7	7	7	7	9	9	9	9	9	9	9	82	82%			
18			職員や他の作業者と協力して働けるか	6	6	6	6	9	9	9	9	9	9	9	78	78%			
19		整理・整頓	正しく物を取り出したり、片付けたりできるか	5	5	5	10	10	10	10	10	10	10	9	84	84%			
20			清潔・清掃	自分の作業環境を清潔にしているか	4	4	4	4	8	8	8	8	8	8	64	64%			
21		業務知識	担当業務に必要な知識を持っているか	5	5	5	5	6	6	6	6	6	7	57	57%				
22			担当業務の技能、技術を持っているか	5	5	5	8	8	8	8	6	6	7	64	64%				
23		注意力	危険を予知し、回避できるか	5	5	5	5	9	9	9	9	9	9	9	74	74%			
24			積極的に作業に取り組めるか	5	6	6	10	10	10	10	10	10	10	10	87	87%			
25		集中力	作業に対し集中して取り組めるか	5	6	6	10	10	10	10	10	10	10	10	87	87%			
26			自分に与えられた仕事を熱心に取り組んでいるか	4	6	6	10	10	10	10	10	10	10	10	86	86%			
27		責任感	自分の仕事の結果に責任を持っているか	6	6	6	6	9	9	9	9	9	9	9	78	78%			
28			規律性	職場内の決め事を守っているか	6	6	6	6	9	9	9	9	9	9	78	78%			
小計				点数/満点に対する割合 (満点 140)				72 / 51%	78 / 56%	78 / 56%	105 / 75%	125 / 89%	125 / 89%	123 / 88%	123 / 88%	123 / 88%	124 / 89%	1076	77%
29	人間性	挨拶	誰とでも適切な挨拶ができるか(事業所内)	4	4	4	4	4	4	4	4	6	7	45	45%				
30			急激な心の動揺を抑えられるか	8	8	8	10	10	10	10	8	8	8	8	86	86%			
小計				点数/満点に対する割合 (満点 20)				12 / 60%	12 / 60%	12 / 60%	14 / 70%	14 / 70%	14 / 70%	12 / 60%	14 / 70%	15 / 75%	131	66%	
31	識	身だしなみ	髪・爪・髭など清潔に処理されているか	6	6	6	8	8	8	8	8	8	8	74	74%				
32			清潔な作業着・衣類を身につけているか	6	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	78	78%			
33			言葉づかい	正しい言葉づかいができるか(丁寧語・尊敬語・謙譲語)	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7	61	61%			
小計				点数/満点に対する割合 (満点 30)				18 / 60%	20 / 67%	20 / 67%	22 / 73%	22 / 73%	22 / 73%	22 / 73%	22 / 73%	22 / 73%	23 / 77%	213	71%
1~33までの合計				点数/満点に対する割合 (満点 330)				167 / 51%	176 / 53%	176 / 53%	227 / 69%	280 / 85%	280 / 85%	278 / 84%	278 / 84%	280 / 85%	283 / 86%	2425	73%

施設: A事業所 移行型

- 【作業種内容】
- ・ パーツ加工
 - ・ 軍手製造
 - ・ 農業
 - ・ リサイクル



(2)利用者年間評価点推移表一

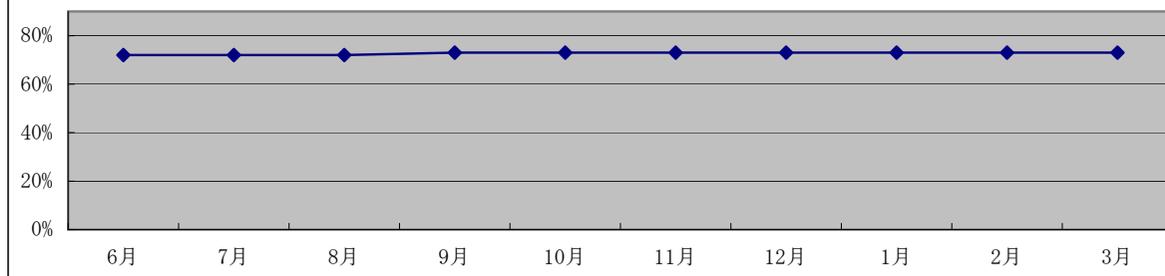
200 年度 施設: B事業所 移行型 氏名: 1701

No.	大項目	中項目	小項目	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計	平均		
1	学習能力	速さ	仕事は速くできるか	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	0	0		
2			作業内容を理解できるか	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	0	0	
3		理解力	正しい判断ができるか	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	0	90	
4			仕事の正確さ	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	0	90	
5		巧緻性	作業ミスはないか	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	0	90	
6			決められた手順を正しく守れるか	9	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	1	1	
7		対応力	器用さはどうか	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	0	0	
8			作業に必要な機械工具の扱いができるか	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	0	50	
9		報告・連絡	報告・連絡ができるか	7	7	7	8	8	8	8	8	8	8	8	8	0	0
小計				点數／満点に対する割合 (満点 90)	68 / 76%	67 / 74%	67 / 74%	68 / 76%	68 / 76%	68 / 76%	68 / 76%	68 / 76%	68 / 76%	678	75%		
10	体力	安定	作業に必要な体力はあるか	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	0	0		
11			持続	作業を持続できるか	7	7	7	8	8	8	8	8	8	8	0	0	
12		移動能力	作業の移動の速さはどうか	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	0	0	
13			運搬	運搬の速さはどうか	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	0	90
14	運搬	運搬の正確さはどうか	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	0	90		
小計				点數／満点に対する割合 (満点 50)	38 / 76%	38 / 76%	38 / 76%	39 / 78%	39 / 78%	39 / 78%	39 / 78%	39 / 78%	39 / 78%	387	77%		
15	作業意欲の維持・安定性、適性	仕事の取り	仕事の準備はできているか	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	0	0		
16			職員や班長の指示にあった仕事の進め方をしているか	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	0	0	
17		協同性	職員や他の作業者と協力して働けるか	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	0	0	
18		整理・整頓	予定の変更があった場合、対応できるか	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	0	0	
19			正しく物を取り出したり、片付けたりできるか	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	0	0	
20		清潔・清掃	自分の作業環境を清潔にしているか	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	0	0	
21		業務知識	担当業務に必要な知識を持っているか	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	0	0	
22			担当業務の技能、技術を持っているか	7	6	6	6	7	7	7	7	7	7	7	0	0	
23		注意力	危険を予知し、回避できるか	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	0	0	
24			積極的に作業に取り組めるか	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	0	50	
25		集中力	作業に対し集中して取り組めるか	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	0	0	
26			自分に与えられた仕事を熱心に取り組んでいるか	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	0	90
27		責任感	自分の仕事の結果に責任を持っているか	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	0	0
28			規律性	職場内の決め事を守っているか	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	0	90
小計				点數／満点に対する割合 (満点 140)	100 / 71%	100 / 71%	100 / 71%	101 / 72%	101 / 72%	101 / 72%	101 / 72%	101 / 72%	101 / 72%	1007	72%		
29	人間	挨拶	誰とも適切な挨拶ができるか(事業所内)	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0	30		
30			メンタルヘルス	急激な心の動揺を抑えられるか	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	0	0
小計				点數／満点に対する割合 (満点 20)	11 / 55%	11 / 55%	11 / 55%	11 / 55%	11 / 55%	11 / 55%	11 / 55%	11 / 55%	11 / 55%	110	55%		
31	識	身だしなみ	髪・爪・髭など清潔に処理されているか	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	0	0	
32			清潔な作業着・衣類を身につけているか	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	0	0	
33			言葉づかい	正しい言葉づかいができるか(丁寧語・尊敬語・謙譲語)	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	51	
小計				点數／満点に対する割合 (満点 30)	22 / 73%	21 / 70%	21 / 70%	21 / 70%	21 / 70%	21 / 70%	21 / 70%	21 / 70%	21 / 70%	211	70%		
1~33までの合計				点數／満点に対する割合 (満点 330)	239 / 72%	237 / 72%	237 / 72%	240 / 73%	240 / 73%	240 / 73%	240 / 73%	240 / 73%	240 / 73%	2393	73%		

施設: B事業所 移行型

【作業種内容】

- ・弁当、仕出
- ・コインランドリー
- ・農業
- ・コンビニ



(2)利用者年間評価点推移表一

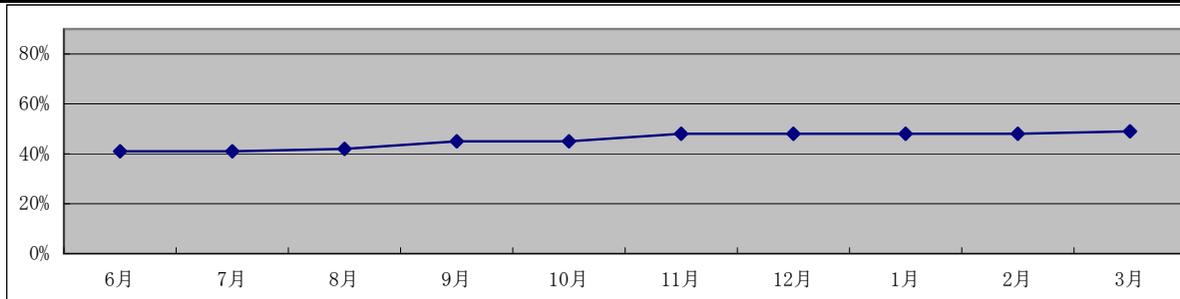
2008年度 施設: 事業所 移行型 氏名: 1901

No.	大項目	中項目	小項目	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計	平均				
1	学習能力	速さ	仕事は速くできるか	4	4	5	4	4	5	5	6	6	6	9	49				
2		理解力	作業内容を理解できるか	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	1	51				
3			正しい判断ができるか	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5		4				
4		仕事の正確さ	作業ミスはないか	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	1	41				
5			決められた手順を正しく守れるか	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5		4				
6		巧緻性	器用さはどうか	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	45			
7			作業に必要な機械工具の扱いはできるか	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	34			
8		対応力	いくつの職種の仕事ができるか	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4			
9		報告・連絡	報告・連絡ができるか	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	45			
小計				点数/満点に対する割合 (満点 90)				35 / 39%	35 / 39%	37 / 41%	40 / 44%	40 / 44%	43 / 48%	43 / 48%	44 / 49%	44 / 49%	46 / 51%	407	45%
10	体力	安定	作業に必要な体力はあるか	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6		5				
11		持続	作業を持続できるか	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	0	50				
12		移動能力	作業の移動の速さはどうか	4	5	5	4	4	5	5	6	6	6	0	50				
13		運搬	運搬の速さはどうか	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	40			
14	運搬の正確さはどうか		4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5		4				
小計				点数/満点に対する割合 (満点 50)				22 / 44%	23 / 46%	23 / 46%	24 / 48%	24 / 48%	25 / 50%	25 / 50%	26 / 52%	26 / 52%	26 / 52%	244	49%
15	作業意欲の維持・安定性、適性	仕事の取り	仕事の準備はできているか	4	4	5	5	5	6	6	6	6	6	3	53				
16			職員や班長の指示にあった仕事の進め方をしているか	4	4	4	5	5	6	6	6	6	6	2	52				
17			予定の変更があった場合、対応できるか	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5		4				
18		協調性	職員や他の作業者と協力して働けるか	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	1	41				
19		整理・整頓	正しく物を取り出したり、片付けたりできるか	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5		4				
20		清潔・清掃	自分の作業環境を清潔にしているか	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	40				
21		業務知識	担当業務に必要な知識を持っているか	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5		4			
22			担当業務の技能、技術は持っているか	4	4	4	5	5	6	6	6	5	5	5	9	49			
23	注意力	危険を予知し、回避できるか	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0	30				
24	積極性	積極的に作業に取り組めるか	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	0	50				
25	集中力	作業に対し集中して取り組めるか	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	0	50				
26	責任感	自分に与えられた仕事を熱心に取り組んでいるか	5	5	4	6	6	6	6	6	6	6	6		5				
27		自分の仕事の結果に責任を持っているか	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	45				
28	規律性	職場内の決め事を守っているか	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	40				
小計				点数/満点に対する割合 (満点 140)				58 / 41%	58 / 41%	59 / 42%	64 / 46%	64 / 46%	69 / 49%	69 / 49%	68 / 49%	68 / 49%	69 / 49%	646	46%
29	人間性	挨拶	誰とでも適切な挨拶ができるか(事業所内)	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	40			
30		メンタルヘルス	急激な心の動揺を抑えられるか	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	40			
小計				点数/満点に対する割合 (満点 20)				8 / 40%	8 / 40%	8 / 40%	8 / 40%	8 / 40%	8 / 40%	8 / 40%	8 / 40%	8 / 40%	80	40%	
31	識	身だしなみ	髪・爪・髭など清潔に処理されているか	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	0	50				
32			清潔な作業着・衣類を身につけているか	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5		4			
33	言葉づかい	正しい言葉づかいができるか(丁寧語・尊敬語・謙譲語)	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	35				
小計				点数/満点に対する割合 (満点 30)				12 / 40%	12 / 40%	12 / 40%	13 / 43%	13 / 43%	14 / 47%	14 / 47%	14 / 47%	14 / 47%	14 / 47%	132	44%
1~33までの合計				点数/満点に対する割合 (満点 330)				135 / 41%	136 / 41%	139 / 42%	149 / 45%	149 / 45%	159 / 48%	159 / 48%	160 / 48%	160 / 48%	163 / 49%	1509	46%

施設: C事業所 移行型

【作業種内容】

- ・リサイクル
- ・プラスチック組立梱包
- ・箱折



(2)利用者年間評価点推移表一

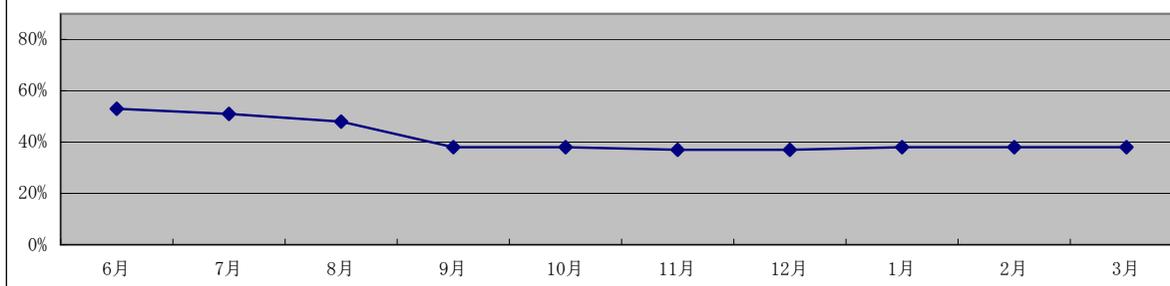
2008年度 施設: 事業所 雇用型 氏名: 2001

No.	大項目	中項目	小項目	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計	平均				
1	学習能力	速さ	仕事は速くできるか	6	6	6	4	4	4	4	5	5	5	9	49				
2			作業内容を理解できるか	6	6	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
3		理解力	正しい判断ができるか	6	6	6	3	3	3	3	3	3	3	3	9	39			
4			仕事の仕事ミスはないか	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	20			
5		正確さ	決められた手順を正しく守れるか	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	42			
6			器用さはどうか	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	44			
7		巧緻性	作業に必要な機械工具の扱いはできるか	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
8			対応力	いくつかの職種の仕事ができるか	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	43		
9		報告・連絡	報告・連絡ができるか	5	5	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3			
小計				点数/満点に対する割合 (満点 90)				45 / 50%	43 / 48%	42 / 47%	32 / 36%	32 / 36%	31 / 34%	31 / 34%	33 / 37%	33 / 37%	33 / 37%	355	39%
10	体力	安定	作業に必要な体力はあるか	6	6	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
11			持続	作業を持続できるか	6	6	6	5	5	5	5	5	5	5	3	53			
12		移動能力	作業の移動の速さはどうか	6	6	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	45			
13			運搬	運搬の速さはどうか	6	6	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
14		運搬	運搬の正確さはどうか	6	6	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
小計				点数/満点に対する割合 (満点 50)				30 / 60%	30 / 60%	29 / 58%	21 / 42%	21 / 42%	21 / 42%	21 / 42%	21 / 42%	21 / 42%	21 / 42%	236	47%
15	作業意欲の維持・安定性、適性	仕事の取り	仕事の準備はできているか	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	42				
16			職員や班長の指示にあった仕事の進め方をしているか	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4			
17		予定の変更があった場合、対応できるか	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	43				
18		協調性	職員や他の作業者と協力して働けるか	6	6	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
19		整理・整頓	正しく物を取り出したり、片付けたりできるか	6	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44			
20		清潔・清掃	自分の作業環境を清潔にしているか	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	43			
21		業務知識	担当業務に必要な知識を持っているか	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	43			
22			担当業務の技能、技術は持っているか	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3			
23		注意力	危険を予知し、回避できるか	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
24		積極性	積極的に作業に取り組めるか	6	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44			
25		集中力	作業に対し集中して取り組めるか	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	43			
26		責任感	自分に与えられた仕事を熱心に取り組んでいるか	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	43			
27			自分の仕事の結果に責任を持っているか	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
28			規律性	職場内の決め事を守っているか	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
小計				点数/満点に対する割合 (満点 140)				73 / 52%	70 / 50%	68 / 49%	53 / 38%	53 / 38%	53 / 38%	53 / 38%	53 / 38%	53 / 38%	53 / 38%	582	42%
29	人間	挨拶	誰とも適切な挨拶ができるか(事業所内)	4	5	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2				
30			マナーヘルス	急激な心の動揺を抑えられるか	7	6	4	4	4	4	4	4	4	4	5	45			
小計				点数/満点に対する割合 (満点 20)				11 / 55%	11 / 55%	7 / 35%	6 / 30%	6 / 30%	6 / 30%	6 / 30%	6 / 30%	6 / 30%	6 / 30%	71	36%
31	識	身だしなみ	髪・爪・髭など清潔に処理されているか	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	2	52				
32			清潔な作業着・衣類を身につけているか	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	52			
33		言葉づかい	正しい言葉づかいができるか(丁寧語・尊敬語・謙譲語)	3	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1				
小計				点数/満点に対する割合 (満点 30)				15 / 50%	15 / 50%	12 / 40%	12 / 40%	12 / 40%	11 / 37%	11 / 37%	11 / 37%	11 / 37%	11 / 37%	121	40%
1~33までの合計				点数/満点に対する割合 (満点 330)				174 / 53%	169 / 51%	158 / 48%	124 / 38%	124 / 38%	122 / 37%	122 / 37%	124 / 38%	124 / 38%	124 / 38%	1365	41%

施設: C事業所 雇用型

【作業種内容】

- ・箱折
- ・塩作り
- ・リサイクル



2. 労働環境「リスクアセスメント」評価表 ー 参考

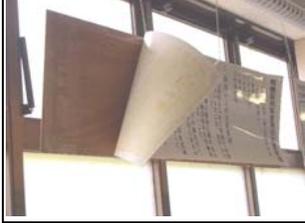
QMS 記録書 (品質改善)

No. 1

どこで	事業所		理事長	執行役員	管理者	担当者
だれが	記録:	提案:				
いつ	平成 20 年 5 月 14 日	平成 20 年 5 月 26 日				
どこを	現状 と 評価		改善後の 状況		現状 と 改善対応	
			<p>現状 資材置場の用途変更に伴い、床の表示変更も必要。</p> <p>改善対応 19日に用途に合わせて整理、ラインの引き直しを実施。</p>			
			<p>現状 販売車両：37-65後輪磨耗がすすんでいます。</p> <p>改善対応 20日に交換。</p>			
			<p>現状 直射日光により、点検日記載のインクが退色によりわからなくなっています。実施日の記載と備える位置の検討を。</p> <p>改善対応 19日に点検日の確認、記載。直射日光の当たらない天井部分に掲示する。</p>			
			<p>現状 事業所周辺の除草を。</p> <p>改善対応 23日に除草実施。</p>			
			<p>現状 除草。</p> <p>改善対応 23日に除草実施。</p>			

7月度 特別安全パトロール

No. 1

どこで	事業所		理事長	執行役員	管理者	担当者
だれが	記録:	提案:				
いつ	平成 20 年 7 月 3 日	平成 20 年 7 月 24 日				
どこを	現状 と 評価		改善後の 状況		現状 と 改善対応	
			<p>現状 ハサミが開いた状態で手前に向いていて危険。</p> <p>改善対応 カゴを設置し、管理方法徹底するよう指導しました。</p>			
			<p>現状 ハサミの先が人側に向いていて危険。</p> <p>改善対応 同上</p>			
			<p>現状 アルコール系溶剤 IPA(イソプロピルアルコール)をたくさんの容器に小分けして各自が使用している。①有機溶剤の危険性について各ボトルに貼る。</p> <p>改善対応 各ボトルにマークを表示し、扱い方注意の指導を行なった。</p>			
			<p>現状 作業主任者が異動で空白の状態。</p> <p>改善対応 業務担当者が講習の申込みを行なった。 講習日 9月4、5日</p>			
			<p>現状 有機溶剤使用上の注意書きがめくれ、危険に対する意識が低下している。</p> <p>改善対応 「注意書き」がはがれないように穴をあけて再掲示。今後注意書きを読み聞かせ、取り扱いの指導を行なってゆく。</p>			

経営品質改善活動、修正点報告

		変更前	変更後
お店関係	ロールカーテン	 <ul style="list-style-type: none"> ・ロールカーテンが開いている 	 <ul style="list-style-type: none"> ・破れていた部分を修正しました。 ・最後まで閉じるように指示しました。
	洗濯物	 <ul style="list-style-type: none"> ・洗濯物が外に干してある 	 <ul style="list-style-type: none"> ・店舗内で干しています。
	野菜類保管	 <ul style="list-style-type: none"> ・野菜類が地面に置いてある 	 <ul style="list-style-type: none"> ・野菜用のストッカーを作りました。
	台所	 <ul style="list-style-type: none"> ・野菜類が台所に放置してある 	<ul style="list-style-type: none"> ・後始 の確認チェックをすることにした。

VI-1. 東日本ブロック研究員

(社福) 同愛会 理事

ダイア磯子 管理者 安藤 建次

平成 20 年 8 月から、旧体系の授産施設、福祉工場、新体系の就労移行、就労継続の作業能力評価と工賃等の実態調査を実施してきた。

今年 2 月の二次調査終了時点での世界経済は、アメリカのサブプライム問題に端を発した金融・財政破綻が拡大し、国内の産業界でも派遣切り、雇い止め、内定取り消しなどの雇用不安が深刻化して、障害福祉の就労系各事業所からも大幅な受注量減少の声が聞こえる状況にある。

又、制度では就労と地域へシフトしたが、ハローワークにおける障害者職業状況を見ると、平成 20 年 4 月 1 日～12 月までの就職率は前年同期比 2.0%減、11 月は単月で前年同月比 9.8%減の大幅な減少を示している。

更に、平成 20 年度上半期の障害者解雇者数は 787 人と前年同期比で 6.2%増加しており雇用情勢の悪化が進行している。

現下の雇用情勢に対して、厚生労働省職業安定局は「障害者雇用維持・拡大プラン」を推進。その下での調査において、東日本、中日本、西日本の各ブロック合わせて 93 事業所 1,841 名の回答を得た。

今回の調査で判明したことは、時給の決定に体力の評価が最も強く関連し、次に作業意欲の持続力、手腕能力の順となっている。

この調査結果で賃金格差を見ると、訓練型事業所と雇用型事業所との差は 3 倍以上あるが、作業能力の差は 6%程度である。この実態から見て、支払い工賃と利用者の作業能力が必ずしも一致していない状況と言える。

雇用型の賃金は、能力が賃金に反映されているが、訓練型での賃金は、工賃をコストとして位置づけているのが疑問である。

旧法時代の障害者施設では、総収入から原価を差引き、残りを工賃として配分していた。その名残が今回調査で得た工賃単価であると思える。

いわば、事業活動の総収入が「利用数×最低賃金額」の 3 分の 1 に満たない金額であり、その原因の一つに仕事量の少なさを考えるが、利用者に対しての工賃配分よりも訓練に重点を置いた運営指向の結果とも思える。

経営陣の事業に対する意識を、利用者の職業能力向上と経営体質の強化に改変し、事業の改善に取り組む姿勢を強く掲げて組織全体で実行すれば利用者への工賃額は高分配につながると考える。

現下は消費の冷えこみから仕事の受注量が減少しているが、経営者は「ない袖は振れない」と言わずに、工賃財源に必要な作業量の確保に最善の努力をするべきである。この生産減少の影響は、利用者個々の生産能力の極端な低下につながっている。

更に、通常 1 日 100 あった生産量が半分になった場合、定時間での処理費用（コスト）は平常時の 2 倍必要とし、待ち時間が増えることで利用者の作業能力も半減するなど経営に悪循環を引き起こしている。

作業の生産性と作業能力は、作業に追いかける状態の仕事量があると必然的に向上するが、今回の調査結果と現下の経済情勢を基にした工賃倍増 5 年計画では、労働環境をどのように整備するのか、利用者の所得保障をどのように確立するのか、などの課題が浮かんできた。

何れにしても「仕事の確保」が最優先の課題と思う。

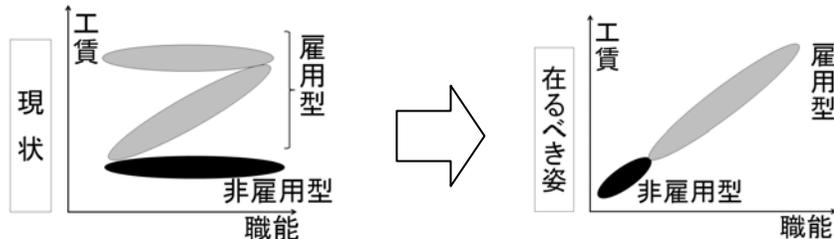
I. 職業能力と賃金の実態（問題意識）

雇用型（就労継続A型・福祉工場）と非雇用型（就労移行・就労継続B型・授産施設）の職業能力と賃金の実態に著しい「格差」が存在する。

1. 格差の実態	雇用型	非雇用型	両者の差と乖離	
① 職業能力評価	61.0%	54.8%	6.2%	11.3%
② 賃金	76,397円	22,550円	53,847円	3.39倍

2. 現状分布の特徴「現状図」

- (1) 雇用型：職業能力と賃金との相関分布（グラフ：右肩上り）及び、最低賃金レベル（グラフ：上方横線）の分布が認められる。
- (2) 非雇用型：職業能力の如何に拘わらず、低賃金に張り付いた傾向（グラフ：下方横線）の分布が認められる。



II. 職業能力と賃金の「在るべき姿図」

1. 職業能力と賃金は、相関的な分布図となるべきである。
2. 雇用型と非雇用型の両社が有機的に連動し、職業能力に対しての合理的な賃金支給を可能とする多様な就労機会の創出。

III. 改善に向けた提言（上記「あるべき姿」に近付けるための方策）

1. 福祉的就労における「労働者性」の認定（平成19年度に続く提言）

非雇用型利用者に労働者の権利を認める立法措置が求められる。

- * 国連・障害者権利条約第27条：「あらゆる形態の雇用」には、福祉的就労（非雇用型）の一部も含まれる。

2. 施策・制度面の改善

- (1) 客観的かつ公平に認定する基準（職業能力評価）が必要。

日本は、所属事業所の雇用型・非雇用型形態で労働者と訓練生に区分している。（本人の職業能力軽視）

- * フランスのESATは、稼働能力30%以上の者は労働者と認定

- (2) 最低賃金軽減特例活用の都道府県判断格差の解消

- (3) 良質な「仕事」の確保

- * 西欧流の「保護雇用」ー高福祉高負担ーは困難

- * 給付への依存ではなく働く意欲と誇りを重視

- ① 管公需の優先発注・・・・・・・・・・（平成19年度に続く提言）

- ② 企業に対する発注奨励策・・・・・・・・・・（平成19年度に続く提言）

- ・「みなし雇用制度」：非雇用先に発注した場合も、発注企業の法定雇用率に加算。（フランス、ドイツ等で先例あり）

- ・発注企業への助成金支給

（在宅就業障害者支援制度による特例調整金等の助成策拡充）

- ③ 企業内就労（施設外就労）の拡充

- (4) 加工賃の増減を反映した支援費

- * 工賃加算・インセンティブの拡大

3. 福祉事業者の変革（意識改革）

- (1) 組織・職員の目標設定と達成度評価

- (2) 加工賃の増減を反映した職員処遇

- * 障害者本人と同じ「土俵」に乗る

- (3) 「価格・品質・納期」の達成

- * 「作品」から「商品」へ

VI-3. 東日本ブロック研究員

(社福) 朔 風 (有) SANY 代表取締役 柴 田 進

I. 賃金格差の実態

就労継続「A型とB型」には職業能力と賃金に大きな格差を見る。就労継続「A型」事業所は、収益性を考えての事業経営に取り組んでいるが、就労継続「B型」事業所の多くは、利用者が内職の延長上の作業に従事しており、従って賃金単価の向上は極めて難しいと言える。

これは制度の運用方法に問題があると考ええる。

II. 問題と考える事柄

1. 就労移行訓練、就労継続B型、就労継続A型、企業就労の守備範囲が明確になっていない。
2. 利用者の「スキル」「社会性」「メンタル」の状況で、制度（施設）の利用を考えることが必要である。
3. 就労移行訓練、就労継続B型は、企業就労、もしくは就労継続A型へ繋げる仕組みが成立していない。
また、就労継続A型も企業就労へ繋ぐ仕組みは成立していない。
4. 利用者の能力を数値化して分析を実施している施設は希。利用者の職業能力を正しく判定できず、就職へ向かう際のアマッチングの可能性が高い。
5. 運用側（事業主の考え方）の問題も無視できない。

III. 利用者中心の就労自立支援3つの手法

1. 職業能力の低い人でも、作業の完遂可能な職場のインフラ整備。
2. インフラ整備を最小限にして、利用者の職能開発で作業を完遂。
3. 施設を最終の就労場所とする事業所は、上記の1と2の手法を同時に用いて、収益事業への転換を図ることが望ましい。

IV. 利用者の自立支援を進めるために

1. 自立支援制度の連携する仕組みの構築。
2. 自立支援に携わる職員の意識改革。
3. ビジネススキル最低限の習得。
4. 企業へ向けた事業開拓。

VI-4. 中日本ブロック研究員

大阪リハビリテーションセンター 第二指導係長 野林 博文

I. 知的障害者の回答数

訓練型（就労移行や継続B、旧法授産）事業所が、混合を含めると約 81%。雇成型（就労継続A、旧福祉工場）事業所は約 90%を占めているなど、知的障害のニーズは高い。（A-3 表・事業種別）

II. 年齢別の評価

年齢別の能力評価では、30 歳～49 歳の期間での能力評価が高い。

社会経験を重ねた結果、様々なスキルを身に付け能力的にピークを迎えた、いわゆる「あぶらの乗り切った時期」にあると思われる。

40 歳～49 歳では、やや下降線を辿る方向にあるが、50 歳代に入ると下降線がより顕著に示され、年齢と共に体力も衰える。これは障害の有無に関係なく生物学的な傾向の結果の現れだが、50 歳～64 歳の年代で着目すべきは「人間関係」について、他の項目に比べ高い。

これは、晩年に近づくにつれライフステージにおいて「落ち着き」を示すもので、様々な経験から円滑な関係を維持することの適応性を身に付けてきたことの証であると思われる。（A-4 表）

III. 労働時間別能力評価

週の労働時間別では、30 時間未満に必要とされるスキルは短時間労働がゆえに「作業意欲の持続」とあるのに対し、「体力」は重要視しなくとも勤務できることを示している。

30 時間を超えると「作業意欲の持続」に高い値を示す一方「体力」に関しての評価値を強く求めている。

これは、就業時間に比例して体力を必要とするもので、フルタイム勤務には「体力」の育成が必要であると思われる。（A-5 表）

VI-5. 西日本ブロック研究員

（社福）南高愛隣会 味彩花 所長 高木 美和

I. 事業所の目的と役割

就労継続「A型」「B型」事業所、就労移行訓練事業所（旧授産）本来の目的と役割が十分機能していないことが読み取れ、能力に見合った賃金（工賃）となっていない具体的な数値結果として現れた。

“生産性を上げるために〇〇さんが必要”ではなく、“〇〇さんの能力・特性を生かして、この仕事が〇〇さんの将来のために良い”と判断しなければ、事業所ありきになってしまう。なお、地域性もあり、利用者に合う仕事、事業所の無いところも多々あると思われる。

就労移行事業所においては、作業能力がA型の次に高く訓練次第で一般企業やA型での就職も十分可能と思われ、事業所の手腕が問われそうです（改善率は思ったより低い結果）。

また、就労移行事業所の役割は、社会適応出訓練のため賃金が低いのは仕方ないとしても生活設計上厳しく、事業所も利用者確保が難しいとの声も耳にしますので、就労移行事業所の機能の理解をどのようにしていくかが課題と思います。

VI-6. 西日本ブロック研究員

(社福) 治誠会 理事 阿蘇くんわの里 統括施設長 岩本 浩治

1. はじめに

平成19年度(就労継続支援「A型」事業移行推進課題調査研究)・平成20年度(新体系サービスの質の向上を目指した研究開発事業)に関わることができて、私自身の意識改革と経営体質の改善になりましたこと深甚より感謝を申し上げます。

障害者の社会自立と雇用問題、所得保障と地域生活、職業能力と賃金の実態等々、福祉経営者が真摯に取り組まなければならないことが検証されました。以下、課題として考えられます。

2. 障害者の「労働者性」が整理されていない。

- ① 就労継続A型事業所で、雇用契約を締結した労働者と、雇用契約無しの利用者が混在されている。
- ② 就労継続B型事業所の利用者は、全員雇用契約無しである。
- ③ ①・②の事業所で、雇用契約無しの利用者と雇用された労働者との職業能力評価及び就労支援プログラムの相違がつかめない。
- ④ 就労継続A型事業所で働く最低賃金達成者で社会保険等の対象者に個別支援計画の作成が必要か？労働行政サイトで観ていいのではないか。
- ⑤ 就労継続A型事業は、企業就労を目指した訓練を期待されているが、労働習慣の確立、職場規律や社会規律の遵守、就労意欲の向上等目的とした訓練事業であれば、雇用契約の締結が必要か？の疑問が残る。

3. 事業所の「役割が」不明確

- ① 就労移行事業。就労継続B型は、新法移行期間が短いため、役割が十分に生かされていない。
- ② 障害者の就労促進が目的のため、社会常識、人間関係、生活の安定性、社会適応性の評価基準が乏しく、施設も評価導入や数値化をしていないため正確な能力はつかめていない。
- ③ 旧福祉工場や就労継続A型事業所は、賃金の安定と高賃金を目指し収益性を追求しているが、報酬単価の日払いと短時間利用の日額払いによる事業所の質の問題や福祉的就労、雇用契約の名による事業所格差の広がりが見受けられる。
- ④ 就労移行事業、就労継続B型、就労継続A型は、事業の役割と目的を明確にするために、事業の評価基準を定めるべきと考える。
- ⑤ 就労継続B型が高工賃を目指し福祉的就労者となれば、保護雇用による労災補償制度の確立が望まれる。
- ⑥ 障害者の特性・能力・障害種別の、多様な雇用形態の必要性がある。

4. 意識改革

- ① 事業経営者も職員も再生産コスト、資金管理等の財務状態・経営成績の分析ができる知識取得の必要性を感じる。

- ② 職員の自立支援、就労支援環境に対する意識高揚と雇用制度の仕組みを勉強して、知識と資格の取得が必要である。
- ③ 作業能力評価の重要度を認識し、障害種別による障害特性を適格に把握して就労開拓に繋げる努力が求められる。

5. 所得補償における「官公需施策」について

- ① 障害者の就労促進と所得向上を目的として、官公需優先発注、企業の発注促進税制やハートフル購入法案が予定され、製品やサービスの優先購入と利用努力が義務とされている。
しかし、公的機関でも各発注所属の判断で発注となるため、官公需発注促進の現状は、この施策が福祉部局内で滞留しているところが多く、積極な営業戦略と推進が必要である。
- ② 経済低迷で地方の零細企業も存続を賭けている。この中で、随意契約は可能であっても、財政状況が厳しい県・市町村の現状は、より低額な事業所への発注を行っている。
- ③ 地域の役務などは、シルバー人材センターとの調整などで、関係機関の棲み分けを図っていくことが必要である。
- ④ 物品等の所管部署は、競争性、公平性を尊重するため、常に情報収集と適切な判断と意思決定が求められる。
- ⑤ 職員には、一般企業と渡りあえる経済活動の訓練が必要。

おわりに

職業能力実態調査実行委員会
事務局代表 松永正昭

皆さまには、本事業の開始から今日まで、度重なる調査にご協力をいただきまして、心から御礼を申し上げます。

昨年の「就労継続支援『A型』事業移行推進課題調査研究」では、自立支援法制度施行直後のこともありまして、関係者の制度に対するの罵詈雑言と調査協力拒否も受けましたが、今年は、経営環境の厳しい中でも経営コンサルの指導の下で改善活動に取り組み 162%の収支改善を実現した事業所など、時流に合った経営を目指す人たちに出会い障害福祉の未来に一筋の明るさを実感しました。

今後は、働きたい人が働ける環境の整備と、働く仕組みと働き方についての研究と実証が必要と感じています。

特に、就労継続B型事業と生活介護への利用者移行が激増する中で、労働者の権利と保護の討議が急務と思います。

今回の実態調査は、措置時代の消極的な保護型福祉の中で積み上げられた障害者の労働能力と賃金の情報が実態と相違していることを証明したもので意義ある資料と言えます。

この成果物が有効に活用され、地域社会の発展に結びつくことを祈念して、本研究事業のまとめといたします。

平成 21 年 3 月

厚生労働省 平成20年度 障害者保健福祉推進事業

【新体系サービスの質の向上を目指した研究開発事業】

2009年 3月31日 発行

発 行 特定非営利活動法人 福祉ネットこうえん会
〒 918 - 8034 福井県福井市南居町81-1-31

編 集 福祉ネットこうえん会 職業能力実態調査実行委員会
問合先 特定非営利活動法人 福祉ネットこうえん会 事務局
Tel 0776-33-8346 fax 0776-33-8351