

独立行政法人福祉医療機構

令和7年度 障害者就労支援・経営セミナー

「可能性を広げ、地域と共に歩む持続可能な経営」

障がいのある人の多様な働き方とライフデザインを描く 就労支援の取り組み

～企業と福祉の間に新しい橋を架ける
施設外就労『M.I.Eモデル』～

社会福祉法人 維雅幸育会

統括管理者 奥西 利江

自己紹介

- 1985年 知的障害児入所施設 入職（保育士）
- 1988年 小規模作業所「上野ひまわり共同作業所」開設（所長）
- 1994年～現在 社会福祉法人維雅幸育会 設立（設立代表者）
現在 同法人の理事・統括管理者10事業所(22事業)
- 2006年～現在 独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者雇用管理サポーター
- 2016年～現在 三重労働局 障害者就労アドバイザー
- 2025年～現在 三重県選挙管理委員会(補充員)

小規模作業所時代から施設外就労活動に取り組み、2019年から企業や三重県と提携して施設外就労「M.I.Eモデル」の拡充に取り組んでいる。

2016年5月に開催された伊勢志摩サミットにてふっくりあもオンマールの「伊賀の飛猿」サブレが配偶者プログラムのティータイムのお茶菓子に採用

著書「ふっくりあな暮らしを届けたい」(Sプランニング)を2006年1月に発行

2020年 公益財団法人ヤマト福祉財団 小倉昌男賞 受賞

2021年 藍綬褒章 受章

2022年 N.E.バンクミケルセン記念財団栄誉賞 受賞

本日のメニュー

- ①【おさらい】 日本の障害者福祉制度等の変遷
- ②障がいのある人の暮らしを支えるために必要な10のこと
- ③雇用促進と高工賃を実現するために ～施設外就労「M.I.Eモデル」～
- ④就労の場で活躍できる 「人づくりを」 ～ホイスコーレの取り組み～
- ⑤【まとめ】 「支援」でなく「役割」がほしいに応える

障害者自立支援法制定から20年

- 戦後～ 措置制度 家族が障がいのある人の面倒をみていた時代
入所施設中心
- 1980年代 小規模作業所・レスパイトケアなど地域福祉の芽生え
- 1990年代後半 虐待事件の報道と権利擁護の高まり
- 2006年 障害者自立支援法 から 障害者総合支援法(2013年)へ
第1期：身体・知的・精神の三障害を一元化、「自立」、就労支援の強化
第2期：重度・高齢化への対応、地域共生
第3期：本人中心、意思決定支援（※成年後見制度利用促進）
- 2024年 障害者雇用促進法の改正
障害のある人を単なる「支援の対象」と見るのではなく、共に社会を支えるパートナーとしてとらえる時代へ

増え続ける障害福祉サービス等予算

- 障害者自立支援法施行から20年が経過し、障害福祉サービスの利用者は150万人超、障害福祉サービス等の予算は2兆円超、施行時の3倍以上
- 障がいのある人は
 - 「保護の対象」から「権利の主体」へ
 - 「福祉の対象」から「就労の主体」へ
 - 「給付の対象」から「納税者」へ
- 障害者虐待防止法 2011年
- 障害者差別解消法 2013年(合理的配慮)
- 国連障害者権利条約の批准 2014年
- 「福祉の増進」から「共生社会」へ
 - ついには、福祉ビジネスの成長で「障害は商品化」される時代へ

先が見えない障害福祉サービス

- 障害福祉サービス事業所は、障がいのある人に「選ばれる」存在に・・・
- 福祉事業所の閉鎖・社会福祉法人の統廃合・M&Aは日常茶飯事
- 私たちの知らないうちに、障害福祉サービスは先が見えない時代に突入している

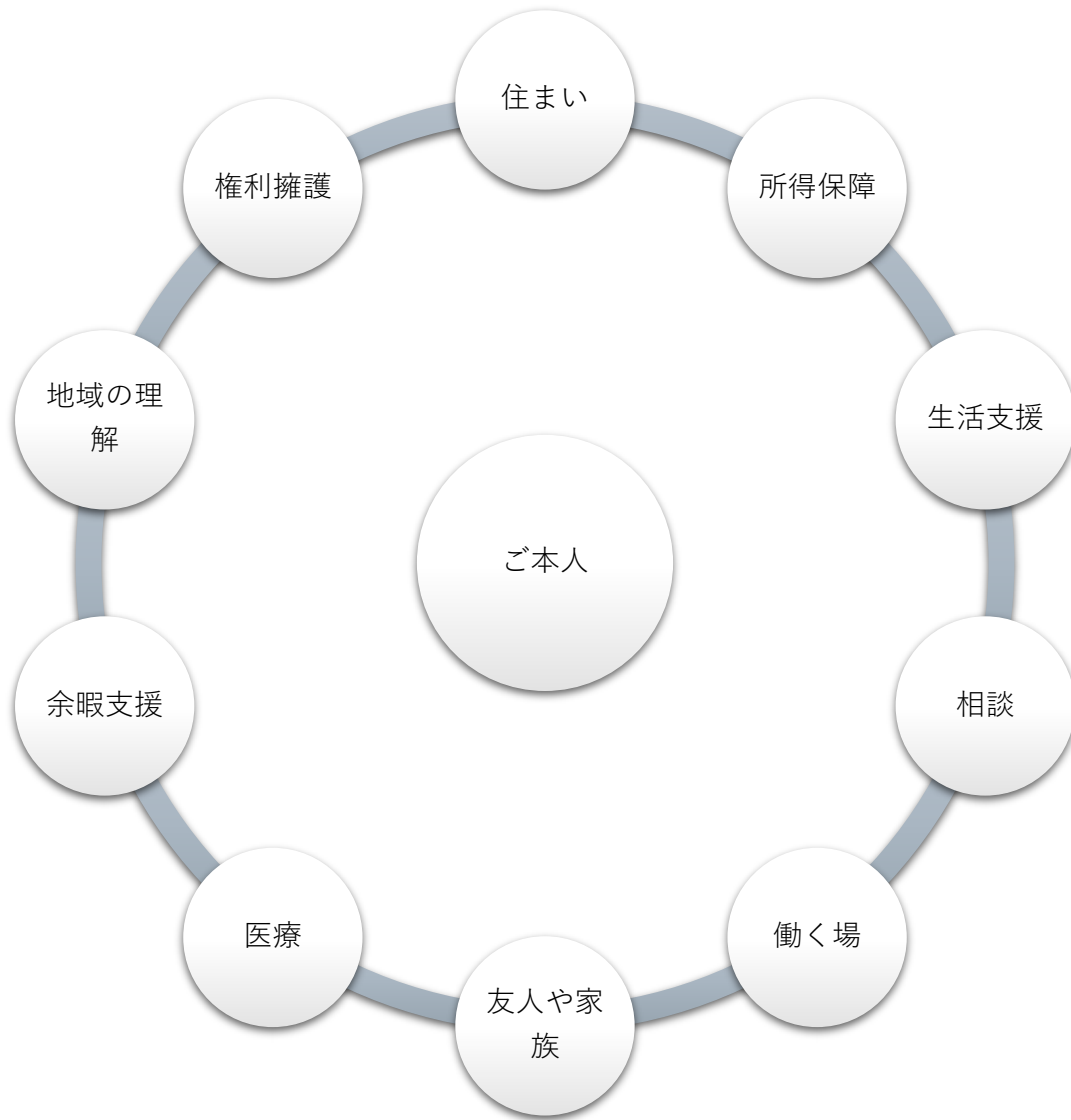


社会福祉法人として社会に求められているニーズにどれほど応えられるかという視点をもつこと

先が見えない時代でも、先を見通そうと努力すること ～10年先の社会を意識すること～

障がいのある人たちと共に働き暮らす

～暮らしを支えるために必要な10のこと～



- ・住まい (グループホーム・ショートステイ・アパート等)
- ・所得の保障 (年金・賃金・工賃の確保)
- ・日常生活の支援 (ヘルパーや生活支援員等)
ADL(日常生活動作 食事・排泄・入浴・整容・移動等)
IADL(手段的日常生活動作 家事・買い物・外出・服薬管理・金銭管理・電話)
- ・相談 (相談支援センター等)
- ・働く場や活動する場 (企業・作業所・デイサービス等)
- ・友人や仲間、そしてパートナー
- ・医療や健康管理 (病院・看護師・保健師・栄養士等)
- ・余暇支援 (ヘルパー・サークル活動等)
- ・地域の理解
- ・権利を守る (権利擁護・成年後見等)

障がいのある人たちが 働くということ

「働くことを支える」ことは「暮らしを支える」こと

「暮らしを支える」ことは「働くことを支える」こと

なぜ施設外就労活動に
取り組むのか

雇用促進と高工賃を実現するための 就労継続支援B型の施設外就労活動

- ・所在地 三重県伊賀市

- ・地域の特徴

 - 関西圏と中部圏の中間位置

 - 名阪国道の物流利便性

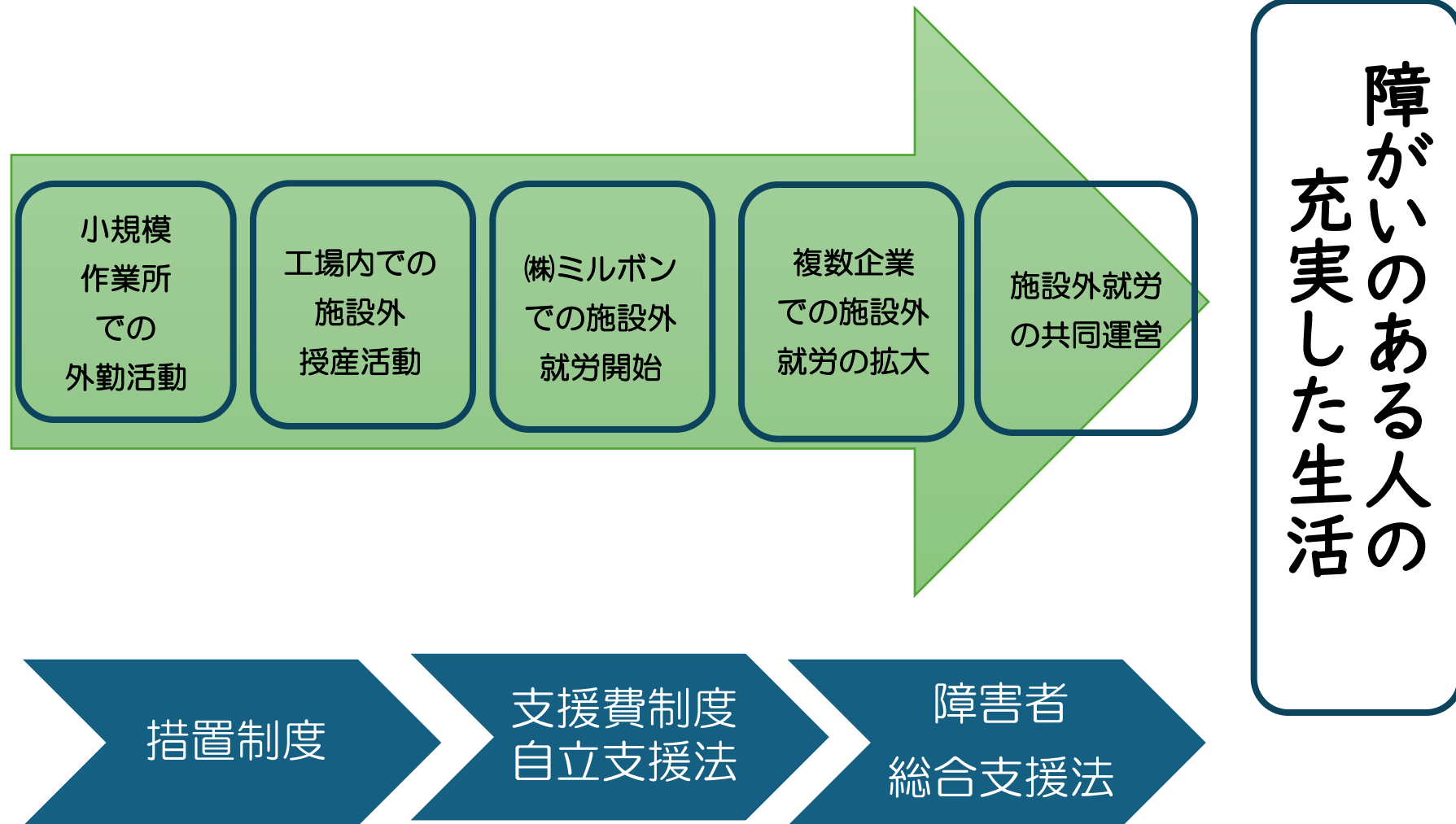
 - 三重県のメディカルバレー構想の拠点

 - 医薬品や化粧品の製造工場が多い

 - (大阪に本社がある会社が多い)



就労継続支援B型における施設外就労の流れ



施設外就労活動の概要

- ・利用者 B型4事業所 定員合計60人 現員合計59人
施設外就労活動利用者 36人
(障害程度区分 ①0 ②3 ③16 ④11 ⑤1 ⑥0 判定未5)
- ・月額標準工賃 80,000円 ・月額平均工賃 63,293円
- ・スタッフ B型4事業所 施設外就労活動担当職員(常勤) 11人
補助指導員(非常勤)9人(人件費は就労支援会計より支出)
- ・活動内容 利用者と正規職・パートスタッフがユニットを組んで、
請負契約企業(ミルボン・サラヤ・中外医薬等)にて実施
- ・在宅就業支援団体の登録(平成24年10月登録)と活用
- ・中間就労の場としての活用
(高齢者・就労困難者・生活困窮者・障害のある子を持つ母親の就業支援)
- ・生活困窮者就労訓練事業(平成27年12月開始) 外国人含

施設外就労活動に取り組んで①

- 障がいのある人たちが働ける場所として、「特例子会社」をめざした頃のこと
- 「特例子会社」は、特別な場所で、特別な働き方をするのかな・・・と、迷う心
- 施設外就労活動のはじまり

ミルボン様からの「品質の担保と生産量の確保ができれば、工場にどんな人が何人来てもいいよ」と言ってもらえたこと

「特例子会社」でなく、一般企業の中に、就労継続事業を作ってみよう

- まずは、高い工賃(80,000円)をめざす就労継続支援B型からの出発
- 総額で年間約5,000万円の売上(売上の90%は賃金・工賃に充当できる)

施設外就労活動に取り組んで②

- 就労支援サービスとして、当たり前「一般就労」「工賃向上」を考える
- 働く訓練よりも、働ける環境づくりに重きをおく
- 障がいのある人も、企業も、就労支援事業所も、みんながWINWINになるように
- 提携企業へ直接雇用者を送るシステム構築
- 多様な人が柔軟に働ける中間就労の場づくり（ダイバーシティ&インクルージョン）
- 訓練→雇用→定着支援の緩やかなステップアップと同様に、高齡期を迎えた方や一般就労の時期を終えた方の離職後の就労支援として、緩やかにフェードアウトしていけるような場としても・・・

（例えば、一般就労→A型→工賃の高いB型→B型→生活介護等）

福祉と労働を統合した
インクルーシブな働き方
～施設外就労「M.I.Eモデル」～

施設外就労「M.I.Eモデル」とは

地域の企業と就労支援組織がそれぞれ連携 → 複数の施設外就労を実施

図1 基本モデル

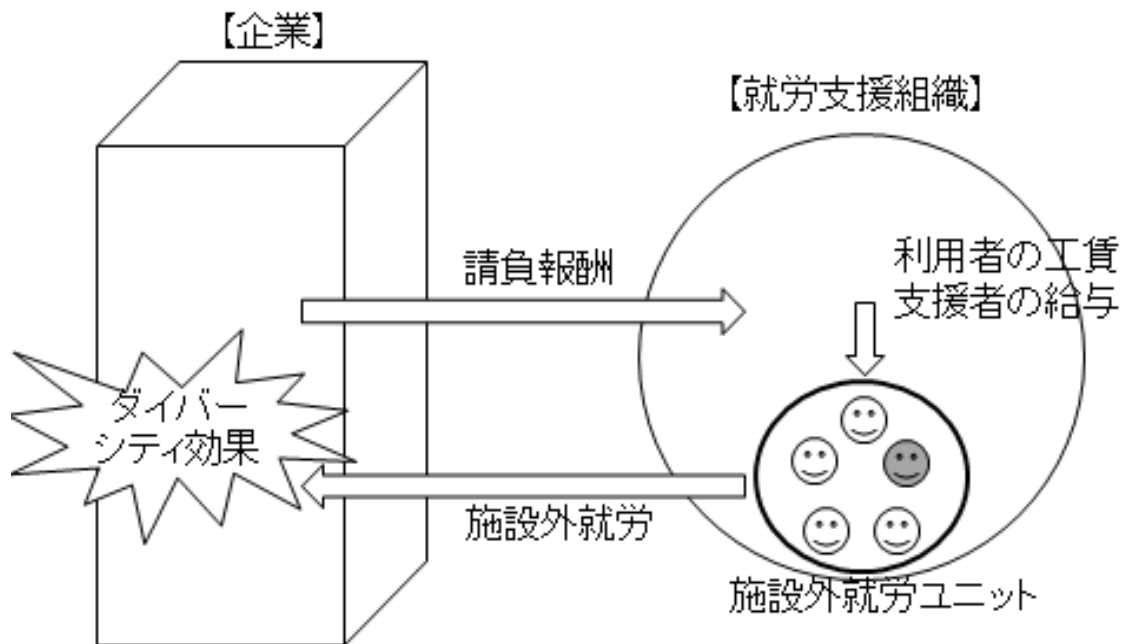
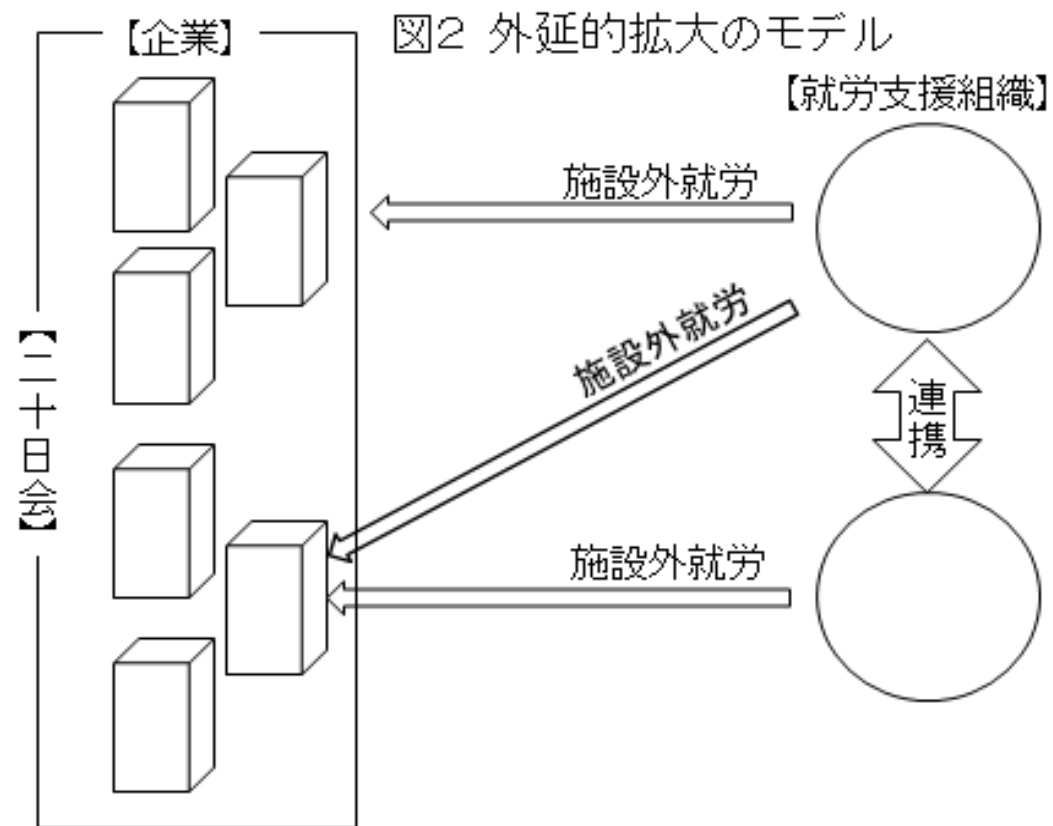


図2 外延的拡大のモデル



障がい者と共に働くことが 当たり前の社会の実現に向けて

障がい者の法定雇用率が令和3年3月に引き上げとなり、ますます障がい者雇用の重要性が高まっています。障がい者を企業の戦力として育成するには、障がい特性と業務との適合性を考慮するとともに、時間も必要です。

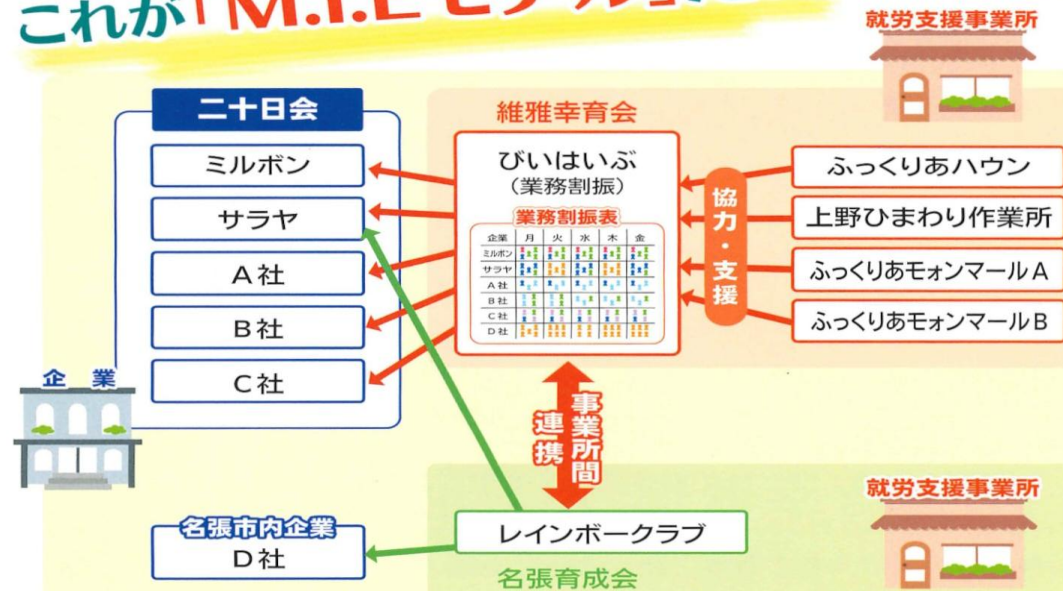
施設外就労¹は、業務の一部を外部の協力先に発注する外部調達と同様に、労働力不足による生産性をすぐに補えるだけでなく、直接雇用前に業務を経験することで、障がい者には働くスキルを身につける訓練の場となり、企業には直接雇用後の即戦力化が期待できます。加えて、直接雇用後も、身近に福祉の支援があることは、障がい者、企業にとって大きな安心となり、職場定着につながります。

このような施設外就労のメリットに加えて、施設外就労「M.I.E モデル」²（以下「M.I.E モデル」という。）は、地域の企業群と複数の就労支援事業所³が連携することで、企業、障がい者、就労支援事業所に「Win-Win-Win」の関係をもたらす「良質な施設外就労」⁴の取組です。

この導入支援マニュアルを、活用していただくことで企業の労働力不足の解消や障がい者の定着につながり、ひいては障がい者が適性や能力を生かして活躍できる社会の実現に少しでも結びつけば幸いです。

- 1「施設外就労」は、企業と就労支援事業所が請負契約を締結し、就労支援事業所の利用者（障がい者）が支援員とともに企業の生産ラインなどで働く就労形態です。
- 2「M.I.E モデル」のM.I.E は、「Mie Inclusive Employment（三重における障がいの分け隔てがない就労）」の略称です。
- 3就労支援事業所は、就労移行支援事業所、就労継続支援A型事業所（事業所と障がい者間に雇用契約あり）、就労継続支援B型事業所（事業所と障がい者間に雇用契約なし）があり、就労機会の提供を通じて障がい者の働く能力などの向上を図る福祉サービスを行っている事業所です。
- 4「良質な施設外就労」とは、障がい者の働く能力などの向上を図り、能力に応じた工賃を実現する施設外就労です。能力に応じた工賃を支払うためには、障がい者の能力に対する企業の適切な評価が欠かせません。

これが「M.I.Eモデル」だ！



「びいはいぶ」と「レインボークラブ」は、6つの企業のうちサラヤ株式会社について月曜日から金曜日までの間で月、水、金曜を「びいはいぶ」が担当し、火、木曜を「レインボークラブ」が担当している。

「二十日会（はつかかい）」とは、伊賀市内の生産工場の代表者が毎月20日に集まり、情報交換を行う組織。メンバー間の信頼関係が形成されており、障がい者の施設外就労受入れにおける企業側の基盤となった。

通常の施設外就労のメリット

- 企業
 - 労働力不足の解消
 - 育成時間等の負担軽減
 - 障がい者の直接雇用促進
 - 直接雇用後の支援
- 障がい者
 - 高工賃の実現
 - 社会規範の習得
 - 製品を通じた社会参画
 - 仕事を通じたスキルアップ

（通常の施設外就労のメリットに加えて）

M.I.Eモデルのメリット

- 企業
 - 大きな労働力を安定して補える
 - 多様な人材の中から適した人材を配置できる
 - 退職後もキャリアを引き継げる
 - 障がい者の働く場として社会貢献度UP
- 障がい者
 - 複数の企業の中から適した職場を選択可
 - 施設外就労の閑散期は施設内就労へ人材を移行
 - 就労から退職までのワークライフサイクルを支援

特に企業のメリットが大きい

施設外就労に関わる3つの主体とそれぞれにおけるメリット

企業

「支援つき」の業務発注による品質管理の向上

障がい者と共に働くことによる職場環境の改善

障がい者雇用の際の業務体制のシュミレーション

障がい者雇用率に関係ないインクルーシブな就労機会の提供

障がい者

本業の仕事に向き合える

工賃の向上

仕事におけるスキルアップ
特別な能力の発見

社員との交流によるインクルージョンの促進
「外に出たい」等の基本的欲求の充足

「企業で働きたい」といった動機付け

就労支援事業所（支援者）

安定した作業量確保

重度の障がいのある方の働き方についての検討ができる

個別支援計画に第三者の意見を取り入れることができる

職員の意識の変化につながる

福祉サービスの中で企業の仕事を体験できる

自治体：福祉と労働を統合した障害者就労支援施策の充実

夢を語り続ける

「企業と福祉の間に新しい橋をかける」

～企業と福祉が提携した合併会社のすすめ～

社会は「いいモデル」を探している

企業として

ESGのひとつとして

Eco Vadis 「労働と人権」の評価を更にあげる取り組みのひとつとして

社会福祉法人として

福祉事業をSDGsの取り組みとリンクしながら実施する時代に向けて

17のパートナーシップとして「企業と福祉の間に新しい橋をかける」

働いて、高工賃をめざすだけでよいのか

- ・「人は一定の年齢になったら働くもんだ!でも、ただ働けばいいわけではない。人は、働くわけや意味があるから働くのだ」という恩師の言葉に思う
- ・「施設外就労」は、障がいのある人の多様な働き方を広げ、豊かな生活を実現するための手段のひとつ
- ・「工賃向上」の意義は、その先にあるものを見る
どのように暮らしたいのか、どのように生きたいのか
- ・主体的に自分の人生を生きるとは・・・

障がいのある人のキャリアパス
に可能性を広げる

「丁寧な人財育成」とは

～ふっくりあホイスコーレの取組から～



- 「人材」ではなく「人財」
- 保護ではなく育成
 - 就労の場で活躍できる
「人づくり」を



他にどんな使い方ができる？

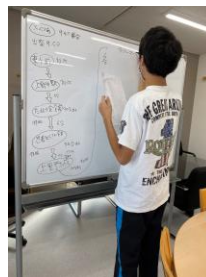


休日レクリエーション
文化講座
研修
地域の集まりなど



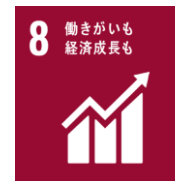
どんなことするの？

健康管理（ヘルスケア）
対人関係（ソーシャルスキル）
日常生活（生活リズム）
基礎学力（国語・数学など）
スポーツ（体力）
施設外就労活動（作業）
クラブ活動（余暇） など



一般就労に向けて働く力を身につける

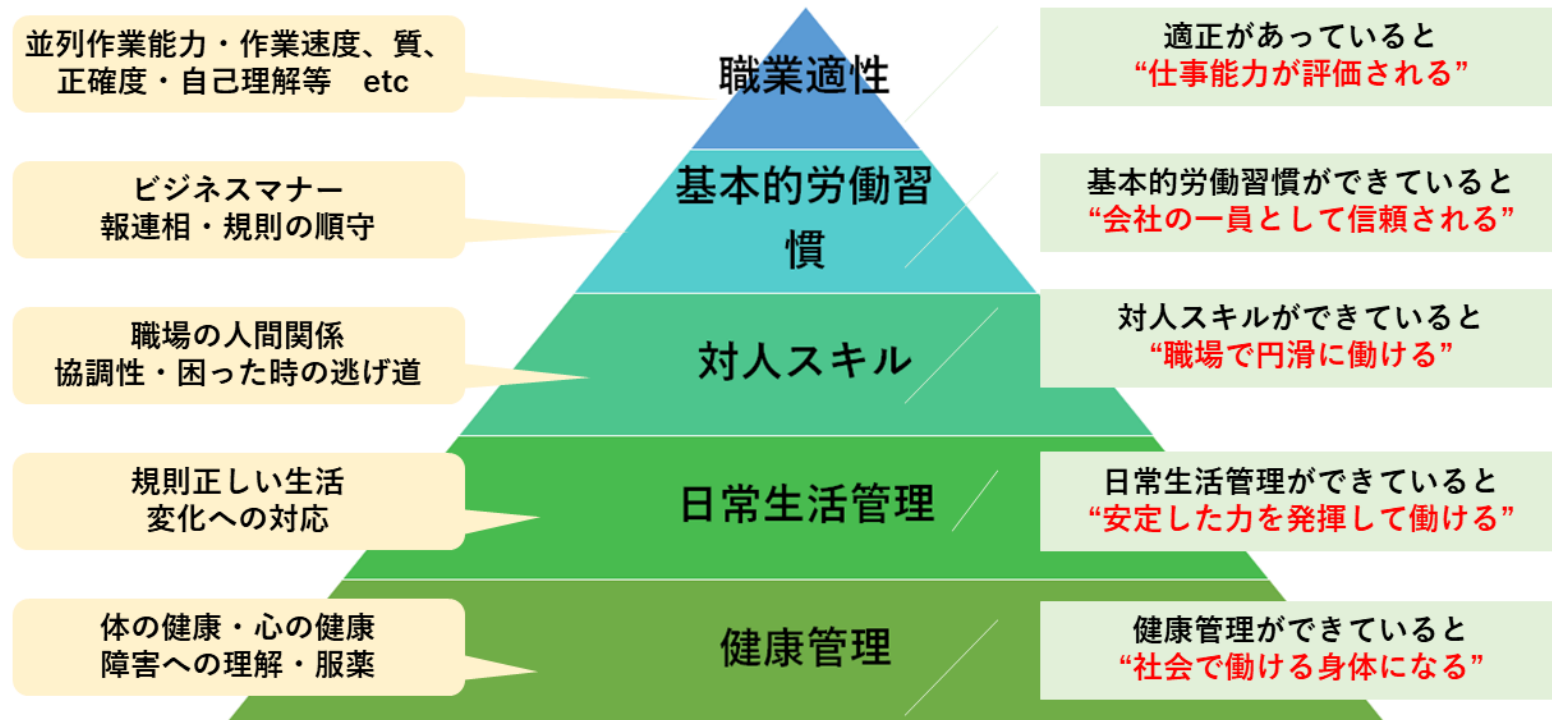
<進路>提携企業様
(株)ミルボン、中外医薬生産(株)
サラヤ(株)



ソーシャルスキル
日常生活
基礎学力
スポーツ
ヘルスケア などの

座学トレーニング
＋
作業トレーニング」

図で見る職業準備性ピラミッド



色々な経験をすることで、自分の得意不得意を知る、そこから、自分の働く選択肢を増やす

社会の中で活躍する力を身につける

- 障がいのある人の働くことへの思いを出発点にし、
- 工賃向上の先にある一人ひとりの暮らしや生き方を見据えた支援を・・・



働き続けるために必要なことを、
いつも、何度でも確認することを忘れない

自分を評価してもらえる仕事があるということ

「あなたが必要」というメッセージを感じられること

(やりがい・達成感・収入等)

職場の中に、困った時に相談できる人、助けてくれる人がいること

一緒に働いていると感じる仲間がいること

おわりに

「支援」でなく「役割」がほしいに伝える

人を育てるということは

「人を育てる人」を育てること

- ・信じて任す
- ・寄り添い生きる人がいれば安心
- ・支援者として

育つ環境をつくる

しかも、選択肢のある環境でなければならない





最後に・・・

語りかける言葉が美しくければ
返ってくる言葉も美しい

世の中やまわりの人は自分の鏡
自分が相手を思いやる気持ちや行動をと
れるようになると、
まわりの人も同じように、思いやりのある行動
をとってくれるようになります

利用者も支援者も
お互いの違いを認め合い・尊敬し合い
自分の心地よい言葉を発しよう!!

「きれい」「美しい」「いいね」「素晴らしい」「ありがとう」
「やさしい」「最高」「感動」……