資料

・全国アンケート調査票

　概要

　施設長向け調査票

　職員向け調査票

・研修前後アンケート調査票

　第１回事前アンケート調査票

　第１回事後アンケート調査票

　第２回アンケート調査票

　第３回アンケート調査票

・ガイドライン

独立行政法人福祉医療機構　社会福祉振興助成事業
「就労継続支援従事者(管理者・職員)研修事業」

「就労継続支援 B 型事業所の管理者・職員を対象とした就労についての意識等調査」のお願い

2012/10/10

特定非営利活動法人コミュニティワークス

【調査の概要】

本調査は、「独立行政法人福祉医療機構　社会福祉振興助成事業」で採択された、「就労継続支援従事者(管理者・職員)研修事業」の一環として実施されるものです。

近年、福祉施設における「障がい者の就労のあり方」が大きく変化していますが、就労継続支援 B 型事業所（以下、B 型事業所とする）がどのように事業所運営や利用者支援をすべきなのかというガイドラインはありません。そのため支援の現場はこれまでにはない困りや課題に直面していると考えられます。

本調査の目的は、全国の B 型事業所の管理者と職員を対象とした（1000 件を無作為抽出）「就労についての意識等調査」によって各々の現状を把握し、調査の結果をふまえて、B 型事業所の持つ困りやニーズ等に応じた研修プログラムを作ることにあります。

本調査による皆さまから寄せられる忌憚ない回答やご意見は、研修プログラムを作るために必要なものです。中には立ち入った質問があるかと思いますが、現状をしっかりと認識し、よりよい研修プログラムを作るためのものですので、ありのままの回答をいただければと存じます。お忙しいところ、誠に恐縮ではございますが、調査の趣旨をご理解いただき、ご協力いただけますようよろしくお願い申し上げます。

なお、本調査は上記の目的以外で使用されることはありません。報告書等で調査結果を報告する際には、個人が特定されることは一切ございません。また、質問票の右上に記載されている番号は、管理者と職員の回答の差異を検証するためだけに使用いたします。

【記入上のお願い】

▽施設長への調査票は、管理者（施設長）が回答してください。

▽支援職への調査票は、現在勤めている B 型事業所（旧授産施設）での勤務経験が 3 年以上の支援職が記入してください。該当する方が複数いらっしゃる場合は、代表者 1 名が回答してください。

→裏へ続く

▽回答は、文字や数字を記入していただくもの、当てはまる記号に○や◎を付けていただくもの、自由記述がございます。
▽返信用封筒は、各々が忌憚ない回答がしやすいように、施設長用のもの、支援職用のものの 2 つをご用意しております。
▽本調査は無記名による調査ですが、本事業の研修参加を希望される方がいらっしゃいましたら、調査票の最後に「事業所名」「住所」「氏名」のご記入をお願いいたします。優先的に研修の案内をさせていただきます。なお、記入した個人情報は、研修のご案内以外には使用いたしません。
▽ご回答いただいた結果は、2013 年 5 月ごろ特定非営利活動法人コミュニティワークスの HP 上で公開する予定です。

※ご記入いただいた調査票は、同封した返信用封筒にて

【10 月 29 日（月）までに】

ポストへご投函くださいますようお願い申し上げます。

【本事業の委員会構成メンバー】（敬称略）
・埼玉県立大学　社会福祉学部教授　朝日雅也
・慶應義塾大学　商学部教授　中島隆信
・社会福祉法人北摂杉の子会　常務理事　松上利男
・NPO エクスクラメーションスタイル　代表　吉野智和
・株式会社テミル　代表取締役　船谷博生
・株式会社テミル　中尾文香
・NPO コミュニティワークス　代表　筒井啓介

【お問い合わせ】
本調査の送付・回収は、株式会社テミルが行っています。不明な点は下記までご連絡ください。

連絡先：株式会社テミル
〒105-0014 東京都港区芝 3-6-5 第二佐山ビル 3 階
TEL 03-5730-3337　　FAX 03-5730-3338　　e-mail: info@temil.jp
（電話でのお問い合わせは、原則として月曜日～金曜日、10：00～18：00 でお願いします）
担当者：船谷（ふなや）、中尾

施設長への調査

施設長に調査をお願いしております。ご協力よろしくお願いいたします。

※調査は次の頁から始まります。

施設長への調査

【1：就労継続支援 B 型事業所の概況について】

就労継続支援 B 型事業所（以下、B 型事業所とする）の概況についておうかがいします。特に指定のない場合は、平成 24 年 4 月時点の状況をお知らせください。また、多機能型事業所に該当する方は、特に指定のない場合、B 型事業所についてのみお答えください。

問 1　あなたの B 型事業所の設置主体はどのような団体ですか？あてはまるものを以下（問 2 の選択肢）から選んでください。

[　　]

問 2　経営主体はどのような団体ですか？あてはまるものを以下から選んでください。

[　　]

A)　自治体（都道府県・市町村）	B)　社会福祉法人	C)　財団法人
D)　社団法人	E)　医療法人	F)　事業団
G)　親の会・家族会	H)　特定非営利活動法人	I)　株式会社・有限会社
J)　任意団体	K)　その他	

問 3　あなたの法人で行っている就労支援事業を、以下の中から全て選んで○をつけてください。

A)　就労継続支援 A 型	B)　就労継続支援 B 型	C)　就労移行支援

問 4　あなたの法人で行っている事業を、以下の中から全て選んで○をつけてください。

A)　日中活動支援（問 3 の事業以外で、療養、生活介護、自立訓練など）
B)　居宅サービス（ホームヘルプ、ショートステイ、行動援護など）
C)　居住支援サービス（ケアホーム、グループホーム、入所事業所など）
D)　地域生活支援（相談支援、地域活動支援センター）など
E)　なし
E)　その他（　　）

問 5-1　あなたの B 型事業所の利用者定員は何人ですか？

定員（　　）名

問 5-2　あなたの B 型事業所の利用者の人数についておうかがいします。障害種別ごとにお答えください。

障害の種別	人数
身体障害（肢体不自由、視覚障害、聴覚言語障害、内部障害を含む）	
知的障害（自閉症、ダウン症を含む）	
精神障害（統合失調症、そううつ病、てんかん、神経症を含む）	
発達障害（知的障害を含まない）	
その他（　　）	
合計	

問 6　あなたの B 型事業所の利用者 1 人あたりの 1 カ月（30 日）の平均作業日数と平均作業時間、平均月額工賃、目標工賃についてお答えください。

※平成 23 年度のものをお答えください。

(1)　平均作業日数（1 カ月あたり）　：（　　）日
(2)　平均作業時間（1 カ月あたり）　：（　　）時間
(3)　平均工賃（1 カ月あたり）　：（　　）円
(4)　目標工賃（1 カ月あたり）　：（　　）円

問 7　あなたの B 型事業所で行っている全ての作業・活動内容を教えてください。
（たとえば、喫茶、製パン、木工など）

問 8　あなたの法人と B 型事業所の職員数についておうかがいします。
常勤換算職員数をご回答ください。おおよその人数でも構いません。
(1)　法人全体の職員数　（　　）名
(2)　B 型事業所の職員数　（　　）名

問 9　あなたの 1 カ月（30 日）の平均残業時間はどれくらいですか？
平均残業時間（　　）時間

【2：B 型事業所の経営、工賃について】

問 1　経営層としての判断基準における優先順位を（　）内につけてください。
（1＝優先順位が最も高い）

A)　(　)工賃向上
B)　(　)職員待遇の改善
C)　(　)内部留保の増加
D)　(　)事業所の拡大
E)　(　)法人理念の達成
F)　(　)その他（　　）

問 2　平均工賃(賃金)についてお聞きします。
現在の平均工賃(賃金)を教えてください。

A)　0~2,999 円	B)　3,000~4,999 円
C)　5,000~9,999 円	D)　10,000~29,999 円
E)　30,000~49,999 円	F)　50,000 円以上

問 3-1　現在の平均工賃(賃金)について、経営層としてどうお考えですか。

A)　十分な金額を支払うことができていると思う　→次の頁へ
B)　十分な金額だとは思わないが、諸状況により仕方のないことと考える　→問 3-2 へ
C)　十分な金額だとは思わない。また、改善の方法がわからない　→問 3-2 へ
D)　十分な金額だと思わない。改善に向けた取り組みを行っている　→問 3-2 へ

問 3-2　**<u>※問 3-1 で B)、C)、D)を選んだ方</u>**<u>にお聞きします。</u>
十分であると感じることができる金額を以下から選択してください。
また、その選択肢を選んだ理由を以下に記入してください。

A)　3,000~4,999 円	D)　30,000~49,999 円
B)　5,000~9,999 円	E)　50,000 円以上
C)　10,000~29,999 円	F)　最低賃金以上

上記の選択肢を選んだ理由をご記入ください。

施設長への調査

【3：職員に対するマネジメントについて】

問１　B 型事業所の職員の評価に関して、評価に影響している項目を全て選んで記号に○をつけ、それらに優先順位をつけてください。（1＝優先順位が最も高い）

A)（　)利用者の工賃（給与）額の増加減少、または売上額の増減
B)（　)専門的知識／技能
C)（　)他者との円滑な関係構築力
D)（　)論理的思考力／問題解決能力
E)（　)経験年数
F)（　)その他（　　）

問２　近年、工賃倍増が要求される場面が多くなってきています。工賃倍増に必要だと思うものを 3 つ選んで記号に○をつけ、それらに優先順位をつけてください。
（1＝優先順位が最も高い）

A)（　)事業に理解のある安定した販路
B)（　)企業の CSR 活動による販売などの協力
C)（　)近隣の授産事業所との共同販売会などの企画
D)（　)マーケティングと商品企画支援(コンサル)
E)（　)職員の技術向上／職員で知恵を出し合う機会を設ける
F)（　)先行投資を伴う大規模な発想の転換
G)（　)手がけている事業の専門職(ex.パンならパン職人)の採用
H)（　)その他（　　）

問３　就労関連事業への営利企業参入について思うことに○をつけてください。(3 つまで)

A)　仕事が減るなど困る／困っている
B)　福祉はあくまでも公共性が確保された事業体で行うべきである
C)　障がい者の生活環境が心配
D)　競争の原理が導入されることでサービスの質が向上する
E)　違和感がある
F)　違和感がない
G)　その他（　　）

問４　今後の就労支援事業のあるべき姿についてのお考えをお聞かせください。(自由記述)

【4：事業所の基本理念や基本方針について】

問 1-1　事業所の現場にいる職員（以後、現場の職員とする）は、事業所の基本理念や基本方針を知っていると思いますか？

A)　知っていると思う　→問 1-2 へ	B)　知らないと思う　→問 2 へ
C)　事務所に基本理念や基本方針がない　→問 2 へ	

問 1-2　**<u>※問 1-1 で「A)知っていると思う」を選んだ方</u>**にお聞きします。

どのように基本理念や基本方針を伝えていますか？あてはまるものを全て選んで○をつけてください。

A)　新人研修のときに教える	B)　研修会や勉強会で教える
C)　定期的に経営層が教える	D)　職員が同僚同士で教え合う
E)　その他（　　）	

問 2　あなたを含めた経営層は「支援の方針」を、現場の職員に伝えていますか？

A)　伝えている	B)　伝えていない

問 3-1　現場の職員は、あなたを含めた経営層の「支援の方針」を、支援の場で実践していますか？

A)　している　→問 3-2 へ	B)　していない　→問 3-3 へ

問 3-2　**<u>※問 3-1 で「A)している」を選んだ方にお聞きします。</u>**

どのように実践しているか教えてください。

問 3-3　**<u>※問 3-1 で「B)していない」を選んだ方にお聞きします。</u>**

なぜ実践していないのですか？

問 4-1　あなたを含む経営層は、「現場の職員が業務上やりたいこと」、もしくは「現場の職員が経営層にやってもらいたいこと」を理解していますか？

A)　理解している　→問 4-2 へ	B)　理解していない　→問 4-3 へ

問 4-2　**※問 4-1 で「A)理解している」を選んだ方にお聞きします。**

なぜそう思うのですか？

問 4-3　**※問 4-1 で「B)理解していない」を選んだ方にお聞きします。**

なぜそう思うのですか？

問 5　あなたが現場の職員と話をするとき、話題にあがることはどのようなことですか？以下の中から 3 つまで選んで○をつけ、それらの中で最も話題にあがること 1 つに◎をつけてください。

A)　利用者のこと	B)　利用者の家族のこと
C)　支援のこと	D)　同僚のこと
E)　管理職・上司のこと	F)　工賃のこと
G)　プライベートのこと	H)　その他 (　　)

問６　あなたの事業所内の就労についての目標はどのようなことですか？以下の中から３つまで選んで○をつけ、それらの中で特に目標としているもの１つに◎をつけてください。

A)　作業スキルを向上させるための支援をする
B)　精神的な支援をする
C)　あらゆる面において失敗をしないように支援する
D)　多少失敗をしても、そこから成長できるように支援する
E)　社会生活に必要なルールやマナーを身につけられるよう支援する
F)　社会的な差別を受けないように保護する
G)　障がい者にできるだけ高い工賃や給料を払えるようにする
H)　周りの人々（同僚や仲間）とよい関係が保てるよう支援する
I)　障がい者が家族とよい関係が保てるよう支援する
J)　その他（　　）

【5：あなた自身のことについて】

あなた自身のことについておうかがいします。

問１　あなたの性別を教えてください。

A)　男	B)　女

問２　あなたの年齢を教えてください。

満（　　）歳

問３　あなたの最終学歴を、以下から選んで〇をつけてください。

A)　中学校	B)　高等学校	C)　専修学校
D)　短期大学	E)　専門学校	F)　大学
G)　大学院	H)　その他（　　）	

問４　あなたが保有しているすべての資格についてご回答ください。今の職種に全く関係ない資格についてもお知らせください。

（たとえば、産業カウンセラー、マンション管理士、看護師、社会保険労務士など）

問５　あなたの現在の役職についてすべて教えてください。

（たとえば、施設長、常務理事、職業指導員、サービス管理責任者など）

問６　あなたは現在のＢ型事業所にどれくらいの期間、勤務していますか？

（　　年　　か月）

施設長への調査

問 7-1　あなたは民間企業での勤務経験がありますか？

A)　ある　→問 7-2 へ	B)　ない　→最後の質問へ

問 7-2　**※問 7-1 で「A)ある」を選んだ方にお聞きします。**

以下の中で経験した職種全てに○をつけてください。

A)　事務職	B)　営業職	C)　販売職	D)　技術職
E)　製造職	F)　専門職	G)　サービス職	H)　その他 (　　)

最後に、ご質問やご意見等ございましたら、ご記入ください。

以上で質問は終わりです。ご協力どうもありがとうございました。

※本事業の研修プログラムの参加案内を希望する方のみご記入ください。

なお、研修は 2013 年 1 月、2 月を予定しております。

住所	〒
事業所名	
氏名	

支援職への調査

現在勤めている就労継続支援B型事業所（旧授産施設）での経験が3年以上の支援職の方に調査をお願いしております。該当する方が複数いらっしゃる場合は、代表者1名が回答してください。ご協力よろしくお願いいたします。

【1：障がい者が働くことについて】

障がい者が働くことについて、あなたのお考えを聞かせてください。なお、ここでいう障がい者とは、働くことのできる、または働きたい障がい者のことをイメージしています。

問1　障害者自立支援法の就労継続支援B型事業所（以下、B型事業所とする）の障がい者就労についてあなたのお考えに近いもの1つに○をつけてください。

A)　訓練である
B)　どちらかといえば訓練である
C)　どちらかといえば（一般的に考えられる）労働である
D)　（一般的に考えられる）労働である
E)　その他（具体的に：　　）

問2　B型事業所から支払われる工賃についてあなたのお考えに近いもの1つに○をつけてください。

A)　工賃が最低賃金を下回るのは仕方がない
B)　工賃が最低賃金を下回るのはある程度仕方がない
C)　工賃が最低賃金を下回るのはいけない
D)　その他（　　）

問3　B型事業所で障がい者が1日6時間、1ヶ月に20日間の作業を行ったとします。
また、最低賃金が1時間あたり650円とします。
その場合の工賃としてあなたが妥当だと考えるものを以下の中から1つ選んで○をつけてください。なお、障がいの程度や作業職種については想定せずにお答えください。
（参考までに、この場合の最低賃金は、650円×6時間×20日間＝78,000円となります）

A)　1,000円以上 3,000円未満	B)　3,000円以上 5,000円未満
C)　5,000円以上 10,000円未満	D)　10,000円以上 30,000円未満
E)　30,000円以上 50,000円未満	F)　50,000円以上 最低賃金（78,000円）未満
G)　最低賃金（78,000円）以上	H)　その他（　　）

【2：B 型事業所で働くあなたのお考えについて】

B 型事業所の支援者として、あなたのお考えをお聞かせください。

問１　B 型事業所において、あなたはどのような姿勢で支援をしていますか？以下の中から 3 つまで選んで○をつけ、それらの中で最も重視しているもの 1 つに◎をつけてください。

A)　作業スキルを向上させるための支援をする
B)　精神的な支援をする
C)　あらゆる面において失敗をしないように支援する
D)　多少失敗をしても、そこから成長できるように支援する
E)　社会生活に必要なルールやマナーを身につけられるように支援する
F)　社会的な差別を受けないように保護する
G)　障がい者にできるだけ高い工賃や給料を払えるようにする
H)　周りの人々（同僚や仲間）とのよい関係が保てるように支援する
I)　障がい者が家族とよい関係が保てるように支援する
J) その他（　　）

問２　あなたが働くときに重視していることはどのようなことですか？以下の中から 3 つ選んで、優先順位をつけてください。

A)　障がい者の笑顔	B)　障がい者の家族の笑顔
C)　障がい者の技術的な成長	D)　障がい者の精神的な成長
E)　自己の生活	F)　自己のお金を稼ぐ
G)　自己の労働時間と休暇数	H)　自己のキャリアアップ
I)　自己の働きがい	J)　自己実現
K)　自己の仕事を通じての社会貢献	L)　自己のプライベートの充実
M)　自己の人脈を広げる	N)　特になし
O)　その他（　　）	

※回答欄

1 番目に重視		2 番目に重視		3 番目に重視	

【3：あなたの事業所における工賃向上のための取り組みについて】

問 1-1　あなたの事業所は、工賃向上のための取り組みをしていますか？あてはまるもの１つに○をつけてください。

A)　力を入れて取り組んでいる　→問 1-2 へ	B)　取り組んでいる　→問 1-2 へ
C)　ほとんど取り組んでいない　→問 1-3 へ	D)　取り組んでいない　→問 1-3 へ

問 1-2　**※問 1-1 で「A）力を入れて取り組んでいる」、または「B）取り組んでいる」を選ばれた方にお聞きします。**

あなたの事業所では、工賃向上のためにどのような取り組みをしていますか？取り組んでいること全てに○をつけ、その中で主な取り組みを１つ選んで◎をつけてください。

A)　営業活動を行っている
B)　マーケティング手法を取り入れている
C)　新規事業を行っている
　(新規事業の内容：　　)
D)　利用者スキルアップを行っている
E)　経営者の意識改革を行っている
F)　職員の意識改革を行っている
G)　中小企業診断士など外部コンサルを導入している
H)　事業所内で勉強会を行っている
I)　外部で行われている勉強会や研修に参加している
J)　フェイスブックやツイッター―など、ソーシャルネットワークサービスを活用している
K)　事業所のホームページを充実させたり、チラシを発行したりするなど、広報活動を行っている
L)　特に行っていない
M)　その他（　　）

問 1-3　**※問 1-1 で「C）ほとんど取り組んでいない」、または「D）取り組んでいない」を選ばれた方にお聞きします。**

あなたの事業所は、工賃向上に向けた取り組みを行いたいと思っていますか？あてはまるもの１つに○をつけ、そのように回答した理由を以下（次の頁）にご記入ください。

A)　取り組みを行いたいと思っている
B)　どちらかと言えば取り組みを行いたいと思っている
C)　どちらかと言えば取り組みを行いたいと思っていない
D)　取り組みを行いたいと思っていない

回答の理由を教えてください。

問 2-1　全員におうかがいします。工賃を向上させる上で、あなたの事業所が抱える問題や課題となっていることについておうかがいします。各設問について最もあてはまるもの１つに〇をつけてください。

設問	あてはまる	どちらかと言えばあてはまる	どちらとも言えない	あまりあてはまらない	あてはまらない
A)　工賃向上に向けた取り組みの方法が分からない					
B)　同僚が工賃向上の取り組みに積極的ではない	問 2-2 へ	問 2-2 へ			
C)　上司が工賃向上の取り組みに積極的ではない	問 2-3 へ	問 2-3 へ			
D)　経営層（理事長や施設長）が工賃向上の取り組みに積極的ではない	問 2-4 へ	問 2-4 へ			
E)　工賃向上の取り組みをすると利用者の負担が増える					
F)　工賃向上の取り組みをすると障がい者のその人らしさがなくなってしまう					
G)　工賃向上の取り組みをすると職員の負担が増える					
H)　販路や取引先がない					
I)　工賃向上の取り組みに向けて外部のコンサルを導入したい					
J)　「利用者支援」のために必要なスキルと「工賃向上」のために必要なスキルが異なる					

※問 2-1 で「B）同僚が工賃向上の取り組みに積極的ではない」、「C）上司が工賃向上の取り組みに積極的ではない」、「D）経営層（理事長や施設長）が工賃向上の取り組みに積極的ではない」の質問に「あてはまる」、「どちらかと言えばあてはまる」を選んだ方にお聞きします。その理由についてそれぞれお答えください。

問 2-2　「B）同僚が工賃向上の取り組みに積極的ではない」のはなぜですか？

問 2-3　「C）上司が工賃向上の取り組みに積極的ではない」のはなぜですか？

問 2-4　「D）経営層（理事長や施設長）が工賃向上の取り組みに積極的ではない」のはなぜですか？

問 3　**全員におうかがいします。**工賃を向上させる上で、上記以外の問題や課題となっていることがあれば、教えてください。

【4：障がい者の生活の質（QOL）と職業生活の質（QWL）について】

問１　支援者としてあなたの考えに近い方に○をつけてください。

A)　障がい者の「生活の質（QOL）」を高めるためには、障がい者の「職業生活の質（QWL: Quality of Working Life）」も高めるようにしなければならない。

B) 障がい者の「職業生活の質（QWL: Quality of Working Life）」を高めるのも大切だが、まずは障がい者の「生活の質（QOL）」を高める方が優先である。

問２　障がい者の職業生活の質を向上させるために、支援者としてあなたが必要だと思うことは何ですか？以下の中からすべて選んで○をつけ、それらの中で特に必要だと思うもの３つまで◎をつけてください。

A)　訓練からスタートし、できる限り自立して仕事ができるように支援する
B)　新しい技術が習得できるように支援する
C)　生産性が向上するように支援する
D)　仕事に対する意欲が向上するよう支援する
E)　仕事に誇りが持てるように支援する
F)　仕事上の人間関係に満足できるよう支援する
G)　キャリアという視点を入れ、教育を行う
H)　チームの一員として仕事をしていると自覚できるように支援する
I)　職場に適応できるように支援する
J)　物理的に働きやすい環境（作業場、食堂、休憩場所なども含む）を提供する
K)　労働日数や時間など勤務体系が柔軟である
K)　単調・反復的な仕事、能力や創造性を活かせる仕事など、障がい者に合った仕事を提供する
M)　仕事の選択肢が多く、多様な職種を提供する
N)　工賃を向上させる
O)　仕事に対して客観的、公正な評価をする
P)　障がい者の「職業生活の質を高める」という意味を支援者が理解している
Q)　その他（　　）

【5：B 型事業所の基本理念や基本方針について】

B 型事業所の基本理念や基本方針について、あなたを含めた職員の状況を教えてください。

問 1-1　あなたを含めた職員は、事業所の基本理念や基本方針を知っていると思いますか？あてはまるもの 1 つに○をつけてください。

A)　知っていると思う→　問 1-2 へ	B)　知らないと思う　→　問 2-1 へ
C)　事務所に基本理念や基本方針がない→　問 2-1 へ	

問 1-2　**※問 1-1 で「A)知っていると思う」を選んだ方にお聞きします。**なぜ基本理念や基本方針を知っていると思いますか？あてはまるもの全て選んで○をつけてください。

A)　新人研修のときに教わる機会があるから
B)　研修会や勉強会で教えてもらう機会があるから
C)　定期的に経営層（理事長や施設長）や上司から教えてもらう機会があるから
D)　同僚から教えてもらう機会があるから
E)　分からない
F)　その他（　　）

問 2-1　あなたを含めた職員は、経営層（理事や施設長）の「支援の方針」を知っていると思いますか？あてはまる方に○をつけてください。

A)　知っていると思う　→問 2-2 へ	B)　知らないと思う　→問 3-1（次の頁）へ

問 2-2　**※問 2-1 で「A)知っていると思う」を選んだ方にお聞きします。**
あなたを含めた職員は、経営層（理事や施設長）の「支援の方針」を、支援の場で実践していると思いますか？あてはまる方に○をつけてください。

A)　していると思う　→問 2-3 へ	B)していないと思う　→問 2-4 へ

問 2-3　**※問 2-2 で「A)していると思う」を選んだ方にお聞きします。**
どのように実践しているか教えてください。

問 2-4　**※問 2-2 で「B)していないと思う」を選んだ方にお聞きします。**なぜ実践していないと思いますか？

問 3-1　経営層（理事や施設長）は、「現場にいる職員が業務上やりたいこと」、もしくは「現場にいる職員が経営層にやってもらいたいこと」を理解していると思いますか？あてはまる方に○をつけてください。

A)　理解していると思う　→問 4-1 へ	B)　理解していると思わない →問 3-2 へ

問 3-2　**※問 3-1 で「B)理解していると思わない」を選んだ方にお聞きします。**

なぜそう思うのですか？

問 4-1　あなたが勤める B 型事業所の職員同士でよく話題にあがることを、以下から 3 つまで選んで○をつけ、それらの中で最も話題にあがること 1 つに◎をつけてください。

A)　利用者のこと	B)　利用者の家族のこと
C)　支援のこと	D)　同僚のこと
E)　管理職・上司のこと	F)　工賃のこと
G)　プライベートのこと	H)　その他（　　）

問 4-2　あなたが勤める B 型事業所の経営層とよく話題にあがることを、以下から 3 つまで選んで○をつけ、それらの中で最も話題にあがること 1 つに◎をつけてください。

A)　利用者のこと	B)　利用者の家族のこと
C)　支援のこと	D)　同僚のこと
E)　管理職・上司のこと	F)　工賃のこと
G)　プライベートのこと	H)　その他（　　）

問 5　あなたが勤める B 型事業所の就労についての目標を、以下から 3 つまで選んで○をつけ、それらの中で特に目標としているもの 1 つに◎をつけてください。

A)　作業スキルを向上させるための支援をする
B)　精神的な支援をする
C)　あらゆる面において失敗をしないように支援する
D)　多少失敗をしても、そこから成長できるように支援する
E)　社会生活に必要なルールやマナーを身につけられるよう支援する
F)　社会的な差別を受けないように保護する
G)　障がい者にできるだけ高い工賃や給料を払えるようにする
H)　周りの人々（同僚や仲間）とよい関係が保てるよう支援する
I)　障がい者が家族とよい関係が保てるよう支援する
J)　その他（　　）

【6：B 型事業所の概況について】

B 型事業所の概況についておうかがいします。特に指定のない場合は、平成 24 年 4 月時点の状況をお知らせください。また、多機能型事業所に該当する方は、特に指定のない場合、B 型事業所についてのみお答えください。

問 1　あなたが勤務する B 型事業所の設置主体はどのような団体ですか？あてはまるものを以下（問 2 の選択肢）から選んでください。

[　　]

問 2　経営主体はどのような団体ですか？あてはまるものを以下から選んでください。

[　　]

A)　自治体（都道府県・市町村）	B)　社会福祉法人	C)　財団法人
D)　社団法人	E)　医療法人	F)　事業団
G)　親の会・家族会	H)　特定非営利活動法人	I)　株式会社・有限会社
J)　任意団体	K)　その他	

問 3　あなたが勤務する法人で行っている就労支援事業を、以下の中から全て選んで○をつけてください。

A)　就労継続支援 A 型	B)　就労継続支援 B 型	C)　就労移行支援

問 4　あなたが勤務する法人で行っている事業を、以下の中から全て選んで○をつけてください。

A)　日中活動支援（問 3 の事業以外で、療養、生活介護、自立訓練など）
B)　居宅サービス（ホームヘルプ、ショートステイ、行動援護など）
C)　居住支援サービス（ケアホーム、グループホーム、入所事業所など）
D)　地域生活支援（相談支援、地域活動支援センターなど）
E)　なし
F)　その他（　　）

問 5-1　あなたが勤務する B 型事業所の利用者定員は何人ですか？

定員（　　）名

問 5-2　あなたが勤務する B 型事業所の利用者の人数についておうかがいします。障害種別ごとにお答えください。

障害の種別	人数
身体障害（肢体不自由、視覚障害、聴覚言語障害、内部障害を含む）	
知的障害（自閉症、ダウン症を含む）	
精神障害（統合失調症、そううつ病、てんかん、神経症を含む）	
発達障害（知的障害を含まない）	
その他（　　）	
合計	

問 6　あなたが勤務する B 型事業所の利用者 1 人あたりの 1 カ月（30 日）の平均作業日数と平均作業時間、平均月額工賃、目標工賃についてお答えください。

※平成 23 年度のものをお答えください。

(1)　平均作業日数（1 カ月あたり）　：（　　）日
(2)　平均作業時間（1 カ月あたり）　：（　　）時間
(3)　平均工賃（1 カ月あたり）　：（　　）円
(4)　目標工賃（1 カ月あたり）　：（　　）円

問 7　あなたが勤務する B 型事業所で行っている全ての作業･活動内容を教えてください。
（たとえば、喫茶、製パン、木工など）

問 8　あなたが勤務している法人と B 型事業所の職員数についておうかがいします。
常勤換算職員数をご回答ください。おおよその人数でも構いません。

(1)　法人全体の職員数　（　　）名
(2)　B 型事業所の職員数　（　　）名

問 9　あなたの 1 カ月（30 日）の平均残業時間はどれくらいですか？
平均残業時間（　　）時間

【7：あなた自身のことについて】

あなた自身のことについておうかがいします。

問１　あなたの性別を教えてください。

A)　男	B)　女

問２　あなたの年齢を教えてください。

満（　　）歳

問３　あなたの最終学歴を、以下から選んで○をつけてください。

A)　中学校	B)　高等学校	C)　専修学校
D)　短期大学	E)　専門学校	F)　大学
G)　大学院	H)　その他（　　）	

問４　あなたが保有しているすべての資格についてご回答ください。今の職種に全く関係ない資格についてもお知らせください。

（たとえば、産業カウンセラー、マンション管理士、看護師、社会保険労務士など）

問５　あなたの現在の役職についてすべて教えてください。

（たとえば、支援員、職業指導員、サービス管理責任者など）

問６　あなたは現在勤めているＢ型事業所にどれくらいの期間、勤務していますか？

（　　年　　か月）

支援職への調査

問 7-1　あなたは民間企業での勤務経験がありますか？

A)　ある　→問 7-2 へ	B)　ない　→最後の質問へ

問 7-2　**※問 7-1 で「A)ある」を選んだ方にお聞きします。**

以下の中で経験した職種全てに○をつけてください。

A)　事務職	B)　営業職	C)　販売職	D)　技術職
E)　製造職	F)　専門職	G)　サービス職	H)　その他（　　）

最後に、ご質問やご意見等ございましたら、ご記入ください。

以上で質問は終わりです。ご協力どうもありがとうございました。

※本事業の研修プログラムの参加案内を希望する方のみご記入ください。
なお、研修は 2013 年 1 月、2 月を予定しております。

住所	〒
事業所名	
氏名	

事前アンケート

事前アンケート（大阪会場）

2013/2/8

障がい者が働くことについて、あなたのお考えを聞かせてください。なお、ここでいう障がい者とは、働くことのできる、または働きたい障がい者のことをイメージしています。

問１　障害者自立支援法の就労継続支援 B 型事業所（以下、B 型事業所とする）の障がい者就労についてあなたのお考えに近いもの 1 つに○をつけてください。

A)　訓練である
B)　どちらかといえば訓練である
C)　どちらかといえば（一般的に考えられる）労働である
D)　（一般的に考えられる）労働である
E)　その他（具体的に：　　）

問 2　B 型事業所から支払われる工賃についてあなたのお考えに近いもの 1 つに○をつけてください。

A)　工賃が最低賃金を下回るのは仕方がない
B)　工賃が最低賃金を下回るのはある程度仕方がない
C)　工賃が最低賃金を下回るのはいけない
D)　その他（　　）

問 3　B 型事業所で障がい者が 1 日 6 時間、１ヶ月に 20 日間の作業を行ったとします。
また、最低賃金が 1 時間あたり 650 円とします。
その場合の工賃としてあなたが妥当だと考えるものを以下の中から 1 つ選んで○をつけてください。なお、障がいの程度や作業職種については想定せずにお答えください。
（参考までに、この場合の最低賃金は、650 円×6 時間×20 日間＝78,000 円となります）

A)　1,000 円以上 3,000 円未満	B)　3,000 円以上 5,000 円未満
C)　5,000 円以上 10,000 円未満	D)　10,000 円以上 30,000 円未満
E)　30,000 円以上 50,000 円未満	F)　50,000 円以上 最低賃金（78,000 円）未満
G)　最低賃金（78,000 円）以上	H)　その他（　　）

---------- 切り取り線 ----------

保存用　この用紙は 3 回の研修が終わるまで保存しておいてください。

回答欄

問 1		問 2		問 3	

この度は、研修にご参加いただき、どうもありがとうございました。本研修について、皆さまの忌憚ないお考えやご意見をお聞かせいただきたいと思っております。何卒アンケートのご協力をよろしくお願いいたします。

問１　本日（第１回）の「就労継続支援従事者（管理者・職員）研修事業」の内容全般について、ご満足いただけましたか。もっともあてはまるもの１つに〇をつけてください（４択）。

A）とても満足　→問２へ	B）満足　→　問２へ
C）やや不満足　→問３へ	D）不満足　→問３へ

問２（問１で「とても満足」「満足」を選んだ方）どのような点が良かったですか。記号に〇をつけてください（複数回答可）。

A）役立つ情報が得られた	B）　日頃の生活や活動に役立った
C）スキルアップにつながった	D）　他の参加者との交流・情報交換が図られた
E）抱えていた問題・不安の解消につながった	
F）その他（　　）	

問３（問１で「やや不満足」「不満足」を選んだ方）どのような点が良くなかったですか。記号に〇をつけてください（複数回答可）

A）役立つ情報が得られなかった	B）日頃の生活や活動の参考にならなかった
C）スキルアップにつながらなかった	D）他の参加者との交流・情報交換ができなかった
E）抱えていた問題・不安の解消につながらなかった	
F）その他（　　）	

※問４～６は、今回の研修を<u>受講した後のあなたのお考え</u>をお聞かせください。

問４　Ｂ型事業所の障がい者（利用者）の就労について、あなたのお考えに近いもの１つに〇をつけてください。

A）訓練である	B）どちらかと言えば訓練である
C）どちらかと言えば（一般的に考えられる）労働である	D）一般的に考えられる労働である
E）その他（具体的に：　　）	

問５　Ｂ型事業所で障がい者が 1 日 6 時間、１ヶ月に 20 日間の作業を行ったとします。また、最低賃金が 1 時間あたり 650 円とします。
その場合の工賃として<u>あなたが</u>妥当だと考えるものを以下の中から 1 つ選んで〇をつけてください。なお、障がいの程度や作業職種については想定せずにお答えください。
（参考までに、この場合の最低賃金は、650 円×6 時間×20 日間＝78,000 円となります）

A)　1,000 円以上 3,000 円未満	B)　3,000 円以上 5,000 円未満
C)　5,000 円以上 10,000 円未満	D)　10,000 円以上 30,000 円未満
E)　30,000 円以上 50,000 円未満	F)　50,000 円以上 最低賃金（78,000 円）未満
G)　最低賃金（78,000 円）以上	H)　その他（　　）

（裏へ続く→）

※このアンケートは、今後の活動や独立行政法人福祉医療機構　社会福祉振興助成事業の実施の参考にさせていただくために実施するものであり、その他の目的に使用することは一切ございません。

問６　Ｂ型事業所から支払われる工賃について<u>あなたのお考え</u>に近いもの １ つに〇をつけてください。

A)　工賃が最低賃金を下回るのは仕方がない
B)　工賃が最低賃金を下回るのはある程度仕方がない
C)　工賃が最低賃金を下回るのはいけない
D)　その他（　　）

問７　今回の研修を受講する「前」と「後」の、あなたのお考えの「差」についてお聞きします。研修の前と後では、「問４」と「問５」の回答内容に変化がありましたか？また、それはなぜですか？以下の回答欄に記入してください。

A)変化があった	B）変化はなかった
C）その他（　　）	

問７の回答の理由も教えてください。「A）思う」と回答した方は、どのような変化があったかも教えてください。（自由記述）

問８　今回の研修を受講し、今後はどのような「気持ち」や「方法」で、工賃向上のための取り組みを行っていきたいと思いますか？（自由記述）

問９　その他、ご意見ご感想などありましたら、ご記入をお願いいたします。

最後に、あなた自身のことについてお聞かせください。

◆性別：　男性　・　女性
◆年齢：（　　）歳
◆ご職業：　Ｂ型管理者　・　Ｂ型職員　・　行政職員　・　他（　　）
◆受講内容：　管理者向け研修　・　職員向け研修　（どちらかに〇をつけてください）

※このアンケートは、今後の活動や独立行政法人福祉医療機構　社会福祉振興助成事業の実施の参考にさせていただくために実施するものであり、その他の目的に使用することは一切ございません。

この度は、研修にご参加いただき、どうもありがとうございました。本研修について、皆さまの忌憚ないお考えやご意見をお聞かせいただきたいと思っております。何卒アンケートのご協力をよろしくお願いいたします。

問１　本日（東京第２回）の「就労継続支援従事者（管理者・職員）研修事業」の内容全般について、ご満足いただけましたか。もっともあてはまるもの１つに〇をつけてください（４択）。

A）とても満足　→問２へ	B）満足　→　問２へ
C）やや不満足　→問３へ	D）不満足　→問３へ

問２（問１で「とても満足」「満足」を選んだ方）どのような点が良かったですか。番号に〇をつけてください（複数回答可）。

A）役立つ情報が得られた	B）　日頃の生活や活動に役立った
C）スキルアップにつながった	D）　他の参加者との交流・情報交換が図られた
E）抱えていた問題・不安の解消につながった	
F）その他（　　）	

問３（問１で「やや不満足」「不満足」を選んだ方）どのような点が良くなかったですか。番号に〇をつけてください（複数回答可）

A）役立つ情報が得られなかった	B）日頃の生活や活動の参考にならなかった
C）スキルアップにつながらなかった	D）他の参加者との交流・情報交換ができなかった
E）抱えていた問題・不安の解消につながらなかった	
F）その他（　　）	

問４－１　今回（2 回目）の研修を受講する「前」と「後」の、あなたのお考えの「差」についてお聞きします。「B 型事業所の就労・工賃・支援」のことについて、あなたの考えや想いなどに変化がありましたか？

A)変化があった　→問４－２へ	B）変化はなかった　→問５へ
C）その他（　　）→問５へ	

問４－２　問４－１で「A）変化があった」と回答した方に質問します。どのような変化がありましたか。（自由記述）

※このアンケートは、今後の活動や独立行政法人福祉医療機構　社会福祉振興助成事業の実施の参考にさせていただくために実施するものであり、その他の目的に使用することは一切ございません。

問５　今回の研修を受講し、今後はどのような「気持ち」や「方法」で、工賃向上のための取り組みを行っていきたいと思いますか？（自由記述）

問６　今後、あなたが受講してみたい研修は、どのような内容ですか？あてはまるもの全てに○をつけ、それらの中で最も受講してみたいもの１つに◎をつけてください。

A）制度のこと	B）授産施設の歴史のこと
C）工賃アップのための具体的なノウハウ	D）工賃アップの先駆的な取組みや事例
E）マーケティングやブランディング	F）営業のノウハウ
G）下請けから脱するための方法	H）作業マネジメントのこと
I）他者（上司・部下・同僚）に対して説明したり、説得したりする技法	
J）外部コンサルタントのこと	
K）利用者への支援（就労のこと）方法	
L）B 型事業所は「訓練」なのか、「就労」なのかというはっきりした回答	
M）全国の自分と同じ立場にいる「管理者」や「支援者」の考え	
N）自身のキャリアアップのこと	
O）なぜ B 型事業所は工賃向上が必要とされるのかを考えるディスカッション	
P）その他（　　）	

問７　その他、ご意見ご感想などありましたら、ご記入をお願いいたします。

最後に、あなた自身のことについてお聞かせください。

◆性別：　男性　・　女性
◆年齢：（　　）歳
◆ご職業：(B 型管理者　・　B 型職員　・　行政職員　・　他（　　）
◆受講内容：　管理者向け研修　・　職員向け研修　（あてはまる方に○）
◆受講回数：1 回目の研修を受講した　・　1 回目の研修は受講していない（あてはまる方に○）

※このアンケートは、今後の活動や独立行政法人福祉医療機構　社会福祉振興助成事業の実施の参考にさせていただくために実施するものであり、その他の目的に使用することは一切ございません。

この度は、研修にご参加いただき、どうもありがとうございました。本研修について、皆さまの忌憚ないお考えやご意見をお聞かせいただきたいと思っております。今回は設問数も多いのですが、何卒アンケートのご協力をよろしくお願いいたします。

問１　本日（第３回）の「就労継続支援従事者（管理者・職員）研修事業」の内容全般について、ご満足いただけましたか。もっともあてはまるもの１つに〇をつけてください（４択）。

A）とても満足　→問２へ	B）満足　　→問２へ
C）やや不満足　→問３へ	D）不満足　→問３へ

問２（問１で「とても満足」「満足」を選んだ方）どのような点が良かったですか。記号に〇をつけてください（複数回答可）。

A）役立つ情報が得られた	B）　日頃の生活や活動に役立った
C）スキルアップにつながった	D）　他の参加者との交流・情報交換が図られた
E）抱えていた問題・不安の解消につながった	
F）その他（　　）	

問３（問１で「やや不満足」「不満足」を選んだ方）どのような点が良くなかったですか。記号に〇をつけてください（複数回答可）

A）役立つ情報が得られなかった	B）日頃の生活や活動の参考にならなかった
C）スキルアップにつながらなかった	D）他の参加者との交流・情報交換ができなかった
E）抱えていた問題・不安の解消につながらなかった	
F）その他（　　）	

※問４～６は、<u>今回の研修（全３回）を受講した後</u>のあなたのお考えをお聞かせください。

問４　Ｂ型事業所の障がい者（利用者）の就労について、あなたのお考えに近いもの１つに〇をつけてください。

A）訓練である	B）どちらかと言えば訓練である
C）どちらかと言えば（一般的に考えられる）労働である	D）一般的に考えられる労働である
E）その他（具体的に：　　）	

問５　Ｂ型事業所で障がい者が 1 日 6 時間、１ヶ月に 20 日間の作業を行ったとします。また、最低賃金が 1 時間あたり 650 円とします。
その場合の工賃として<u>あなたが</u>妥当だと考えるものを以下の中から 1 つ選んで〇をつけてください。なお、障がいの程度や作業職種については想定せずにお答えください。
（参考までに、この場合の最低賃金は、650 円×6 時間×20 日間＝78,000 円となります）

A)　1,000 円以上 3,000 円未満	B)　3,000 円以上 5,000 円未満
C)　5,000 円以上 10,000 円未満	D)　10,000 円以上 30,000 円未満
E)　30,000 円以上 50,000 円未満	F)　50,000 円以上 最低賃金（78,000 円）未満
G)　最低賃金（78,000 円）以上	H)　その他（　　）

※このアンケートは、今後の活動や独立行政法人福祉医療機構　社会福祉振興助成事業の実施の参考にさせていただくために実施するものであり、その他の目的に使用することは一切ございません。

問６　Ｂ型事業所から支払われる工賃についてあなたのお考えに近いもの １ つに〇をつけてください。

A)　工賃が最低賃金を下回るのは仕方がない
B)　工賃が最低賃金を下回るのはある程度仕方がない
C)　工賃が最低賃金を下回るのはいけない
D)　その他（　　）

問７　今回の研修（全３回）を受講する「前」と「後」の、あなたのお考えの「差」についてお聞きします。研修の前と後では、「問４」～「問６」の回答内容に変化がありましたか？また、それはなぜですか？以下の回答欄に記入してください。

A)変化があった	B）変化はなかった
C)その他（　　）	

問７の回答の理由も教えてください。「A）思う」と回答した方は、どのような変化があったかも教えてください。（自由記述）

問８－１　あなたが勤める事業所（もしくは、あなたと関係のある事業所）は、「就労継続支援B 型事業所」ですか？

A)はい　→問８－２へ	B）いいえ　→問９へ
C）その他（　　）→問９へ	

問８－２　問８－１で「A)はい」と回答した方にご質問します。あなたが勤める事業所（もしくは、あなたと関係のある事業所）は、障害者自立支援法による障害福祉サービスの移行をする際に（たとえば、授産施設→B 型事業所へ移行等）、なぜ B 型事業所を選択したのですか？もっともあてはまるもの１つに〇をつけてください。

A）就労に力を入れて取り組んでいきたかったので
B）（B 型事業所に移行は反対だったが）法人としての決定なので
C）利用者からの要望があったので
D）利用者の家族からの要望があったので
E）支援の現場からの要望があったので
F）地域からの要望があったので
G）行政からの要望があったので
H）制度上、仕方がなかったから
（理由：　　）
I）分からない
J）その他（　　）

※このアンケートは、今後の活動や独立行政法人福祉医療機構　社会福祉振興助成事業の実施の参考にさせていただくために実施するものであり、その他の目的に使用することは一切ございません。

問８－３　あなたが勤める事業所（もしくは、あなたと関係のある事業所）は、障害者自立支援法の福祉サービスにおいて、どのサービスが最もふさわしいと思いますか？あなたのお考えにあてはまるもの１つに○をつけてください。

A）生活介護　　B）就労継続支援（A 型）　　C）就労継続支援（B 型）　D）就労移行支援
E）その他（　　）

問９　**全員の方にご質問します。**
B 型事業所が、「就労の場」として機能するためにはどのようなことが必要だと思いますか？もっともあてはまるもの１つに○をつけてください。

A）「生活介護」と「就労継続支援」をしっかりと整理すること
B）職員配置基準の転換
C）管理職の意識改革
D）職員の意識改革
E）外部コンサルの導入
F）就労のノウハウの蓄積
G）適正な工賃を支払える仕事づくり
H）その他（　　）

問１０　その他、ご意見ご感想などありましたら、ご記入をお願いいたします。

最後に、あなた自身のことについてお聞かせください。

◆性別：　男性　・　女性
◆年齢：（　　）歳
◆ご職業：（B 型管理者　・　B 型職員　・　行政職員　・　他（　　）
◆受講内容：　管理者向け研修　・　職員向け研修　（どちらかに○をつけてください）
◆受講回数：１回目の研修　・　２回目の研修　（受講した研修すべてに○をつけてください）

たくさんのアンケートにご協力いただき、どうもありがとうございました。
また、独立行政法人福祉医療機構　社会福祉振興助成事業「就労継続支援従事者（管理者・職員）研修事業」の研修にもご参加いただき、どうもありがとうございました。

※このアンケートは、今後の活動や独立行政法人福祉医療機構　社会福祉振興助成事業の実施の参考にさせていただくために実施するものであり、その他の目的に使用することは一切ございません。

働きがいのある
人間らしい仕事を
つくる

[Why?]
なぜ工賃を
上げるのか?

[How to?]
どうやって
工賃を
上げるのか?

[Just do it!]
行動する!
そして
やり続ける

[What's our goal?]
Decent
Workを
目指して

はじめに

本冊子は、平成24年度独立行政法人福祉医療機構社会福祉振興助成事業「就労継続支援従事者(管理者・職員)研修」にもとづいて、いつでも気軽に見られる、困った時や迷った時にふり返れるようガイドラインの形にしました。

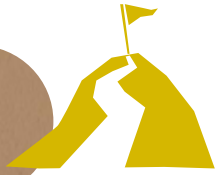
2000年の社会福祉基礎構造改革以降、社会福祉の制度はめまぐるしく変化しています。就労継続支援B型事業所も例外ではありません。この変化の渦中だからこそ、B型事業所はどうあるべきか、どこを目指すのかという一つの指針として、本ガイドラインを作成しました。障がい者の就労支援に関わる全ての方たちにとって、本書が何らかの形でお役に立てれば、非常にうれしく思います。

本題に入る前に･･･

大きなことを達成するためには??

たとえばエベレストに登るためには準備が必要です。

まず、目標をしっかり掲げて、
それをみんなで共有。



モチベーションを高めて、

どうやって登るのか、戦略を立てる。

そして、みんなで登る!

[Why?]

モチベーションを高める

なぜ
工賃を上げるのか？

21世紀の福祉はいずこへ？

戦後の社会福祉は救済・保護という「守る福祉」でしたが、今は「自立」「社会参加」「自己実現」をサポートする福祉へと変化しました。B型事業所では、法律の中でも「就労」が強調され、工賃向上を目指して様々な取り組みがなされています。また、ILO（国際労働機関）も福祉事業所で働く障がい者にも妥当な範囲で労働法規を適用することの必要性を唱えています。

世界の流れを見ても、日本の中を見ても「自立」と「社会参加」はキーワード。この流れはしばらく変わることはありません。「働くこと」は自立や社会参加を目指す手段の一つです。働きたい障がい者が働けるようにサポートするのも、福祉職の専門性の一つに。

もしもあなたが失敗を許されなかったら、

ここではDignity of riskを紹介したいと思います。日本語にすると「リスクを負う尊厳」ということでしょうか。失敗が人を成長させることもたくさんあります。しかし、障がいがあるという理由から、失敗しないように過度に守っていることはありませんか?失敗し成長する機会は、どの人も等しく保障されなければなりません。何かに挑戦する機会はすべての人が持つ権利なのです。

Dignity of risk

What if you never got to make a mistake?

もし、あなたが失敗を許されなかったら どうですか?

What if your money was always kept in an envelope where you couldn't get it?

もし、あなたのお金がいつも封筒に入れられて、手の届かない場所に置かれていたら どうですか?

What if you were never given a chance to do well at something?

もし、あなたが何かをうまくやる機会をまったく与えられなかったら どうですか?

What if you were always treated like a child?

もし、あなたがいつも子どものように扱われたら どうですか?

どうですか？

何かに
挑戦したいと思えるような
環境をたくさんつくること、
そして、その挑戦を
サポートできるようにすること、
これも福祉職の
専門性です。

What if the job you did was not useful?

もし、あなたが役に立たない仕事をしていたら どうですか？

What if you couldn't go outside because the last time you went it rained?

この前出かけたときに雨が降ったからといって、もう外出できなかったら どうですか？

What if you worked and got paid $.46 an hour?

もし、あなたの時給が46セントだったら どうですか？
（日本の場合、あなたが働いて1か月1万3千円の給料だったら どうですか？）

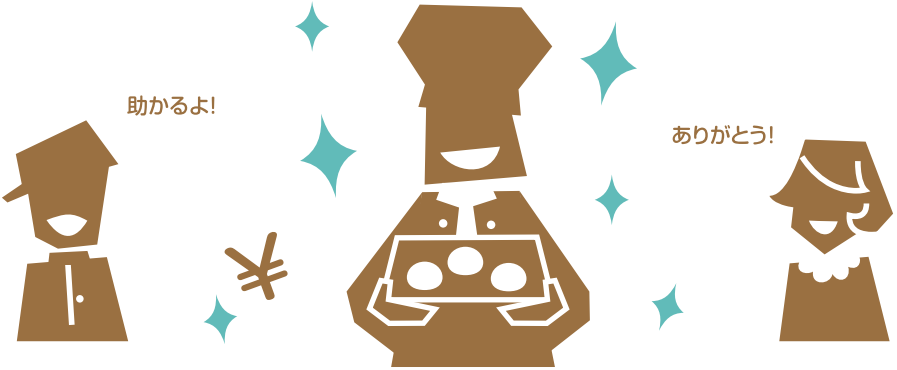
What if you grew old and never knew adulthood?

もし、あなたが年をとっても、成人期（大人になったらできること）を
まったく経験できなかったら どうですか？

（一部抜粋）-Linda Stengle, Laying Community Foundations for Your Child with a Disability

もしも自分が1カ月13000円のお給料だったら？

立場を置きかえたとき、「何とかしなきゃ」と思いませんか？一生懸命働いた分の対価として「お給料」がもらえる、これが「働く」ということです。また、私たちは、もちろん生活のためにも働いていますが、「人からありがとうと言われる」「人の役に立っている」「自分の価値を認めてもらえる」「自己実現をする」といったように、働くことで得られる喜びもあるからこそ、働き続けることができるのではないでしょうか？



一生懸命働いているならば、最低賃金をもらうのは、すべての人にとっての権利であるはず。障がい者がその権利を達成できるようにサポートしていくのも福祉職の専門性の一つ。そして、ただ「働かせる」の支援でなく、「働きたい」と思えるような支援をしていくことも大切なこと。魅力ある仕事、職場をつくることも私たちの専門性です。

[How to?]

戦略を立てる

どうやって
工賃を上げるのか？

「敵を知り、己を知れば百戦危うからず」　孫子
戦う相手と自分自身を知ることこそが最大の戦略

己の組織を知る

ここでは、B型事業所が陥りやすい組織の特徴をあげてみました。

B型事業所間の競争が少ない

事業所が少ないと利用者に事業所を選択する自由がない

サービスの質を評価しづらい

サービスが個別対応なので、客観的に評価しづらい

大半が政府の補助金によって成り立っている

お金の大半を払っているのは、消費者（利用者）ではないため、事業所に要望やクレームを言いにくい

職員に対してインセンティブがつけにくい

努力をしている職員とそうでない職員の給料が同じ場合がある

現場の声が強い

支援担当者に情報が集中しがちで、現場に力が集中していることもある

理念先行型の施設運営が多い

「障がい者の笑顔あふれる職場」などの理念は、分かりやすくて周囲を納得させやすいが、時に独りよがりであったり、具体性に欠けたりする場合がある。また、成果について客観的評価がされにくかったり、職員のやる気にばらつきが生じたりする

では、どうすればよいのでしょうか?

市場ガバナンス型へ移行する

●消費者(利用者)が何を求めているのか敏感になり、それに応じたサービスを提供する。
●そのサービスを客観的に評価できるように基準を設ける。

事業所の理念や方針をより具体的に、かつ明確にする

●目指すべきことを文章にし、職員間で共有する。職員の士気を高める。

内部で公平に評価するしくみを作る

●理念や方針を徹底して行い、それを達成した職員の待遇を変化させる。
●現場の情報を吸い上げられるようなしくみを作る。

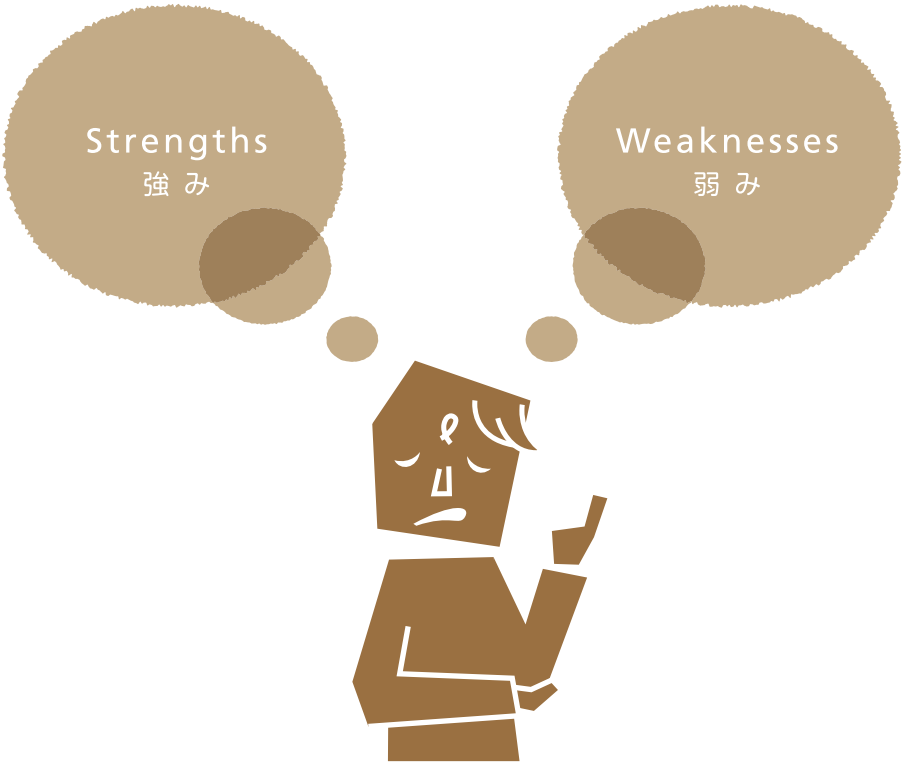
外部が評価できるしくみを作る

●理念や方針が実行できているか、外部の人がチェックできるようにする。
●工賃、利用者の定着率、一般就労への移行、新規利用者の受け入れなど、項目別に評価できるようにする。

全ての事業所がこのような状況ではないですが、そうなりやすい組織であることは確かです。それを知り、備えることも戦略の一つです。

己の事業を知る

自分たちの事業の強み（strengths）と
弱み（weaknesses）は何でしょうか？
少し考えてみましょう。



たとえば・・・

強 み

この強みの部分は、自分たちのオリジナリティ、Only oneになる可能性があります。強みを活かした事業をすることが重要です。

- 一つ一つ丁寧なモノづくりができる
- 一つ一つ手づくりすることが可能
- 近隣の好意で地産の物が安く手に入る
- ボランティアで手伝ってくれる人がいる

など

弱 み

弱みはカバーできますし、発想を転換して強みに変えることもできるかもしれません。

- 規模が小さい → 他の事業所と連携する
- 生産量に限界がある → 地元の限定品として価値を高める

など

定期的に自分たちの事業の強みや弱みを確認することはとても大切なこと。強みを活かした事業に結びつけるという考えと行動が、新たな可能性を生み出すのです。

その商品の市場を把握する

たとえばお菓子を作っている事業所の場合、競争相手は誰でしょうか？

もちろん、近隣のお菓子屋さんです。
お客様がお菓子を買いたいと思った時に、頭に思い浮かべてもらえるお菓子屋さんにならなければなりません。お菓子であれば、「おいしい」が一番。だからこそ、多くのお客様に買ってもらえるのです。

自分たちの商品の市場について考えてみてください。市場をよく観察し、今はどういう傾向にあるのか、お客様は何を求めているのか等を客観的に分析します。その上で、自分たちの「強み」をものづくりに活かせないかを考えます。「他がやっていないことをやるという」差別化も市場を把握するからこそ成せるのです。

[How to?]

スキルをみがく

どうやって工賃を上げるのか？

ものづくりをする場合

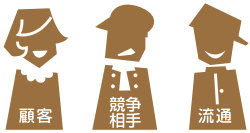
「マーケティング」と「ブランディング」、一度は聞いたことのある言葉ではないでしょうか?ものづくりをするとき、この2つは必要不可欠なものです。とはいえ「マーケティングとブランディングって何?」と思う方も多いはず。以下にまとめてみました。

マーケティングとは?

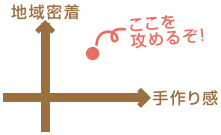
マーケティングとは、マーケットに自分の居場所を作るための活動

マーケティングは、マーケットに関わる相手のことを考えることと、自分の価値をきちんと伝えることから始まる

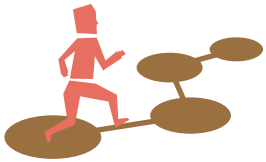
マーケティングで考える相手とは、「顧客」「競争相手」「流通(商品を売ってくれる人)」



顧客の属性やニーズを知り、自分と競争相手との特長を比較検討しながら、どのマーケット、どんなポジションを目指すべきか決める

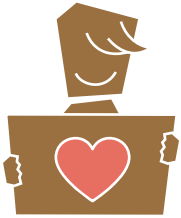


流通の環境と自分の武器や制約条件(たとえば予算)を踏まえながら、目指すポジションの確保を実現するための打ち手を決めていく

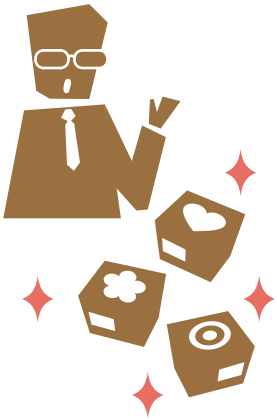


ブランディングとは？

自分の価値やアイデンティティをマーケットに効果的に伝えるために有効なのがブランドの考え方。ブランドとは、相手が価値を認めた「あなたらしさ」のこと



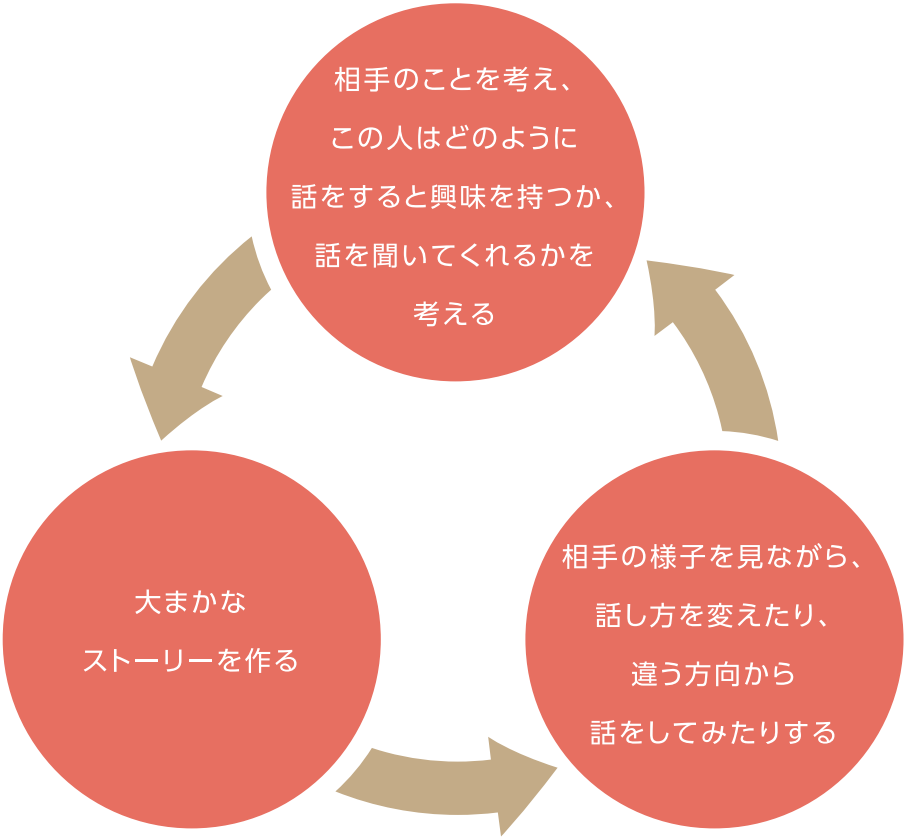
ブランドが表現する価値の本質は自分の中から生まれてくるものだが、伝える手法として、オーソリティ（権威、専門家）やデザインの活用を検討すべき



ものづくりでは、まずは自分が欲しいと思えるものをつくることを心がけてください。良いものを着実に作り続け、それが広まっていくと、お客様とみなさんの商品の間に信頼関係が生まれます。「障がい者の施設だから」という言い訳は通用しません。お客様の目はいつもシビアですが、信頼関係が生まれ、その信頼を維持できるよう努力を続けていれば、必ずお客様は味方になってくれます。

他者に伝える技術

最近は、福祉職も自分たちが行うサービスやその成果について、障がい者やその家族に説明する責任（アカウンタビリティ）があると強く言われるようになりました。私たちは、提供するサービス等についてしっかり説明することができるでしょうか？
また、事業所内で「何かをしたい」と思った時に、それを同僚や上司に明確に伝え、周囲をその気にさせていくことができるでしょうか？
ここでは、自分の考えや想いを伝えるときに心がけるコツをお知らせします。



とにかく、それを繰り返す

自分の考えや想いを伝えるためには、コツと練習が必要ですが、練習を重ねさえすれば、すべての人ができるようになります。日ごろから考えや想いを他者に伝える練習をしましょう。

[Just do it!]

行動する！

そして、やり続ける

戦略を立てたら、それに従ってあとはやるのみです!ただ、見直しは必要なので定められた期間が過ぎたら、その戦略で進めてもいいのか、話し合いをする必要があります。

みんなが　「やりきる!」という強い想い、自負、誇りがある

みんなが　戦略や方針を正しく理解、納得している

みんなが　自分の役割を分かっている

みんなが　立場を越えて、結束、協力、知恵を出し合う

みんなが　努力を続け、決してあきらめない

みんなが　成果をだしてもおごることなく、新たな目標に向かってさらに突き進む

「現場力を鍛える」遠藤功（「結果を出している企業に共通する『当たり前』のこと」を一部改変）

すぐれたリーダーとは？

行動にうつし、それをやり続けるためには、リーダーの自覚をもったリーダーが必要になります。リーダーは、夢を語り、メンバーをその気にさせ、みんなで目標が達成できるようサポートします。そして、目標を達成するまで決してあきらめません。

[What's our goal?]

目指すべきところ

Decent Workを目指して

Decent Workとは、
1999年ILOから提唱されたもので、
21世紀のILOの活動の主目標として位置づけられました。
「働きがいのある人間らしい仕事」と訳されます。

障がい者のニーズをベースに考える

B型事業所は、そこを利用する障がい者像も様々であり、「働くこと」だけを主目的にしてしまうのは無理があると考えます。就労継続支援事業所は「継続して就労をする場」であり、職員は障がい者の就労が継続できるよう様々な支援を行うとされています。この場合の支援とは、障がい者の「働きたい」「働いてみたい」というニーズをベースに、職員がそれを達成できるようにすることなのです。

「働く」と言っても、そこには様々な職種や形態があります。繰り返しになりますが、大切なのは障がい者がどのような仕事や働き方を望んでいるかという、「障がい者のニーズ」がベースということです。つまり、障がい者が働きたいと思っている仕事や障がい特性に合った職種などを事業所がつくり、それを利用者が働きたい形、もしくは働ける形で提供していかなければなりません。たとえば、週に2日間は事業所に通い、他の2日間はアルバイトで一般就労して、残りの1日は生活介護を利用してレクレーション活動を楽しむといった働き方を実現することなのです。

制度上それはできない、うちは生活介護がないといった意見も聞こえてきそうです。しかし、一度考えてみませんか。制度の枠組みにとらわれ過ぎると、こういった柔軟な対応が難しくなってしまいますが、本来、制度というものは、障がい者のニーズに応じるためにあるものです。
一度、制度の枠組みを取り払って、障がい者のニーズに真摯に向き合ってみてください。きっと新たな発見があるはずです。

よく「福祉（支援）の充実」と「工賃の向上」は相反するものだと言われます。しかし、両者は両立することが可能であると考えます。なぜならば、働きたいと思っている障がい者の福祉（支援）の充実を目指していると、目標として工賃の向上がありえますし、また、それは結果の一つなのかもしれません。言いかえると、工賃向上は支援の目標や結果であっても、私たちの支援の目的ではありません。工賃の向上が一番前にあるのではなく、一番前にあるのは障がい者のニーズなのです。

訓練の計画を立て、期間を定める

もし、就労継続支援の意義は訓練であると考えた場合でも、1982年（国連）「障害者に関する世界行動計画」では、リハビリテーションの定義を「身体的、精神的、かつまた社会的に最も適した機能水準の達成を可能とすることによって、各個人が自らの人生を変革していくための手段を提供していくことを目指し、かつ時間を限定したプロセスである」としています。

つまり、訓練だとするならば、しっかりと訓練の計画や支援計画を立て、かつ訓練の期間を見定めた上で実施しなければならないことになります。

もっと広い意味で「働くこと」を考えてみたいと思います。
人はなぜ働くのでしょうか？
働き続けることができるのでしょうか？

生活のため、お金を稼ぐためという方ももちろんいるでしょう。
でも考えてみてください。

ありがとうと言われたから。
利用者さんの笑顔を見て。
人の役に立っていると思うから…

働くことが楽しいと思った時はありませんか？
これが働く喜びです。

B型事業所は、そして、私たち福祉職は、
「障がい者が幸せに生活できる」ことを目指している組織です。

障がい者の工賃向上に取り組むのも、
彼らがやりたいと思えるような仕事を作るのも、
障がい者が幸せに働けるようにするための手段なのです。

つまり、工賃の向上は、福祉の向上やDecent Workを目指した
1つの結果であると言えます。

B型事業所に働きにくる障がい者に、
働く喜びを感じてもらえるようにすることが、
福祉職の最も大切な専門性の一つです。

「就労継続支援従事者（管理者・職員）研修」事業　委員会メンバー
（敬称略、五十音順）

朝日 雅也　埼玉県立大学　保健医療福祉学部教授
中尾 文香　株式会社テミル　プロジェクトマネージャー
中島 隆信　慶應義塾大学　商学部教授
船谷 博生　株式会社テミル　代表取締役
松上 利男　社会福祉法人北摂杉の子会　常務理事
吉野 智和　特定非営利活動法人エクスクラメーションスタイル　代表
筒井 啓介　特定非営利活動法人コミュニティワークス　代表

平成24年度独立行政法人福祉医療機構　社会福祉振興助成事業
「就労継続支援従事者（管理者・職員）研修」ガイドライン
発行：特定非営利活動法人コミュニティワークス
http://www.npo-cw.net　（こちらからガイドラインをダウンロードできます）