

テキストブック

2022年度

障がい者の働く場 パワーアップフォーラム

「人は自立して生活することで幸せを感じられる」

YouTube同時配信



東京会場

日時 | 2023年1月12日(木) 10:00~16:30 場所 | 東京都立産業貿易センター浜松町館

主催

公益財団法人ヤマト福祉財団

〒104-8125 東京都中央区銀座2-16-10



ヤマト福祉財団助成金
助成先レポート・
贈呈式より
.....
農福連携実践塾
より





夢へのかけ橋
実践塾
研修会より





ごあいさつ

公益財団法人ヤマト福祉財団

本日は、ご多忙のところ、「障がい者の働く場パワーアップフォーラム」にご参加いただき、誠にありがとうございます。

ヤマト福祉財団では、日帰りで参加することのできる「パワーアップフォーラム」を開催しています。このフォーラムの特徴は、参加者のみなさまと障がい者の働く場について、深く掘り下げることにあります。

一昨年1月以来、二年以上にわたってコロナウイルス禍という大きな脅威に直面しつづけ、健康、経済、福祉は困難にさらされています。

この困難と向き合ううえで、働く場に欠くことのできない「障がい者の権利」やディーセントワークの理念をはじめ、みなさまといっしょに工夫や考えを学ぶことのできる一日として企画しました。

ヤマト福祉財団もこれらの発展の鍵となるテーマがコロナウイルス禍により後退することがないように今後もお手伝いを続けてまいります。

障がいのある人の夢が広がる働く場を実現するために、今回のパワーアップフォーラム・オンラインセミナーが実り多きものとなりますよう、講師をはじめ、参加者のみなさまの積極的なご協力をお願いいたします。

2023年1月

2022年度 障がい者の働く場 パワーアップフォーラム プログラム

1月12日(木) 東京都立産業貿易センター浜松町館

2022年度テーマ | 「人は自立して生活することで幸せを感じられる」

プログラム

10:00	主催者挨拶	
10:10	基調講演	障害者権利条約とソーシャルインクルージョン NPO法人日本障害者協議会 代表 藤井 克徳
11:00	特別講演	知的障がい者への就労支援の在り方 社会福祉法人武蔵野千川福祉会 理事長 菅野 敦
11:50	休憩(70分)	
13:00	小倉昌男賞 受賞者講演	企業の信頼が高くなる施設外就労 社会福祉法人維雅幸育会 理事長 村田 輝夫 社会福祉法人維雅幸育会 統括管理者 奥西 利江
13:40	実践報告①	工賃向上を実践した10年間 NPO法人出愛いの里福祉会 障がい者支援センター 出愛いの里 施設長 高橋 勝茂
14:00	実践報告②	自然栽培チャレンジ報告 一般社団法人農福連携自然栽培パーティ全国協議会 理事長 磯部 竜太
14:20	実践報告③	沖縄県発 「ゆいジョブ!」活動報告 社会福祉法人若竹福祉会 就業・生活支援課長 吉川 嘉朝
14:40	休憩(20分)	
15:00	シンポジウム	テーマ：人は自立して生活することで幸せを感じられる シンポジスト / 菅野 敦 村田 輝夫 奥西 利江 高橋 勝茂 磯部 竜太 吉川 嘉朝 コーディネータ / 藤井克徳
16:30	終了	

2022年度 障がい者の働く場 パワーアップフォーラム 「人は自立して生活することで幸せを感じられる」

目次

ごあいさつ	5
障がい者の働く場パワーアップフォーラムスケジュール・プログラム	6
講師プロフィール(敬称略)	8
■基調講演 障害者権利条約とソーシャルインクルージョン	12
講師：藤井克徳 NPO法人日本障害者協議会代表、きょうされん専務理事	
■特別講演 知的障がい者への就労支援の在り方	16
講師：菅野 敦 東京学芸大学 名誉教授、(社福)武蔵野千川福祉会理事長	
■小倉昌男賞受賞者講演 企業の信頼が高くなる施設外就労	18
●村田輝夫 (社福) 維雅幸育会理事長	
●奥西利江 (社福) 維雅幸育会統括管理者	
■実践報告	20
1 工賃向上を実践した10年間 高橋勝茂 (NPO) 出愛いの里福祉会 障害者支援センター出愛いの里 施設長	
2 自然栽培チャレンジ報告 磯部竜太 (一社) 農福連携自然栽培パーティ全国協議会理事長	
3 沖縄県発 「ゆいジョブ!」活動報告 吉川嘉朝 (社福) 若竹福祉会 就業・生活支援課長	
ヤマト福祉財団 事業のご紹介	27
■2021年度「夢へのかけ橋 実践塾」実施報告	
■2021年度「農福連携実践塾」実施報告	
■社員参加型「ヤマトグループボランティアプロジェクト」活動報告	
関連資料目次	53

※障がいの表記について：著者の表記を尊重しています

講師プロフィール (敬称略)

基調講演

藤井克徳

NPO法人日本障害者協議会 代表
日本障害フォーラム 副代表
きょうされん 専務理事



1949年福井県生まれ。1970年：現在の東京都立小平特別支援学校教諭。1981年：きょうされん事務局長（同左兼務）。1982年：あさやけ第二作業所（精神障害者共同作業所）施設長。1994年：第2リサイクル洗びんセンター（精神障害者通所授産施設）施設長。2005年：第2リサイクル洗びんセンター退職、きょうされん常務理事。2014年：きょうされん専務理事、現在に至る。

＜その他主な役職（2021年現在）＞日本障害フォーラム（JDF）副代表、日本障害者協議会（JD）代表、公益財団法人日本精神衛生会理事、公益財団法人日本障害者リハビリテーション協会理事、ESCAP（国連アジア太平洋経済社会委員会）チャンピオン賞（2012年11月1日）受賞、内閣府・障がい者制度改革推進会議議長代理（2010～2012年）、内閣府・障害者政策委員会委員長代理（2012～2014年）、明石市インクルーシブ条例検討委員会委員長（2018～）、公益財団法人ヤマト福祉財団評議員

特別講演

菅野 敦

東京学芸大学 名誉教授
社会福祉法人武蔵野千川福祉会 理事長
一般社団法人生涯発達リサーチ・サポートセンター 代表理事
博士（教育学）



北海道出身。大学卒業後、知的障害養護学校で教員として勤務。その後、養護学校を退職し、知的障害の学習や発達に関することを学び、研究するために大学院（筑波大学大学院博士課程心身障害学研究科）へ入学。修了後は、東京学芸大学に勤務。当時、日本で唯一の障害児教育に関する研究所である特殊教育研究施設（現：特別支援教育・教育臨床サポートセンター）に所属。

一貫して知的障害、なかでもダウン症候群を対象に、乳幼児期から成人期までの発達特性および、各ライフステージにおける発達課題の解明を行う。さらに、そこから得られた知見をもとに『生涯発達支援』の視点から特別支援教育や障がい者支援の具体的な指導・支援内容を明らかにし、指導・支援のための方法や教育課程・支援計画に関する研究を目指す。

社会的活動として、日本発達障害学会理事長、日本発達障害支援システム学会会長、日本特殊教育学会評議員・常任編集委員を歴任。独立行政法人日本学術振興会 科学研究費委員会専門委員、日本発達障害福祉連盟理事、三鷹市北野ハピネスセンター運営連絡会委員、全国の特別支援学校の研究アドバイザーを多数校歴任する。

現在、日本特殊教育学会員、日本発達障害学会員。独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 外部評価委員、三鷹市子ども発達支援センタースーパーバイザー、三鷹市包括支援センター会議スーパーバイザー、さらに、保健センター、学童保育所、放課後デイ事業等での活動や生活支援に関するアドバイスや生活介護事業所、就労継続支援事業所、特例子会社における就労支援や、生産活動に関するアドバイスも多数務める。

2010年9月から「障がい者のはたらく力革新塾」、2013年からの「夢へのかけ橋実践塾」の新塾塾のアドバイザーを務める。

奥西利江

社会福祉法人維雅幸育会 統括管理者



大学卒業後、児童施設に保育士として勤務

1988年 所長として小規模作業所「上野ひまわり共同作業所」開設

1995年 設立代表者として「社会福祉法人維雅幸育会」創設。同法人の理事・統括管理者

また、高齢者・障害者雇用支援機構 雇用管理サポーターとしても活動

小規模作業所時代から施設外就労活動に取り組み、2006年より「上野工場団二十日会」に所属する大企業や自治体と提携して施設外就労活動の拡充に取り組む。(ミルボン・中外医薬生産・ロート製薬・チョーヤ梅酒・サラヤ・伊賀市指定管理「俳聖殿」等)

また、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

現在、施設外就労活動の取り組みを通して、三重県と共に、「福祉と労働を統合させる障害のある人の多様な就労のあり方について」を、施設外就労「M.I.Eモデル」(Mie Inclusion Employment Project)として研究中

2020年、第21回ヤマト福祉財団小倉昌男賞受賞

村田輝夫

社会福祉法人維雅幸育会 理事長



1956年 愛媛県大洲市生まれ。高等専門学校(工業化学科)卒業後、1976年 株式会社ミルボン入社、生産本部にて製造部門一筋に携わる。2008年取締役生産本部長に就任。2022年3月退任。

株式会社ミルボン在任中は、障害者雇用の拡大と共に、施設外就労「M.I.Eモデル」の受け入れ企業として、障がいのある人の多様な就労の実現に尽力する。

2014年 社会福祉法人維雅幸育会理事に就任、2021年 同副理事長に就任し、2022年6月から現職。

高橋勝茂

NPO法人出愛いの里福祉会
障がい者支援センター出愛いの里 施設長



1985年、兵庫県姫路市生まれ。大学在学中の2003年に父と母が立ち上げた無認可作業所でボランティアとしてかわる。2007年～2009年の2年間、生協職員として勤務。在職中に父から出愛いの里への入職の打診がある。働くにあたって直接的に人や社会の役に立つ仕事がしたいという思いがあり、作業所立ち上げ直後の様子も知っていた事から、当時勤めていた職場を退職し、2009年4月にNPO法人出愛いの里福祉会に入職。2010年6月に工賃5万円の支払い実現を目指す新堂塾に参加。工賃アップ実現に向けて、営業や生産効率を高めるための工夫、利用者のはたらく力を高めるためのプロセス等を学ぶ。現在も先進施設の取り組みを自事業所に積極的に取り入れながら工賃アップのための取り組みを実践中。

2010年、ヤマト福祉財団「働くちから革新塾」に参加（新堂塾1期生）。

磯部竜太

一般社団法人農福連携自然栽培パーティ全国協議会 代表理事
社会福祉法人無文福祉会 事務局長



1976年、愛知県名古屋市生まれ。大学卒業後、青果物流通会社の営業職を経て、2002年に社会福祉法人無門福祉会に入職。2015年より、パーソナルアシスタント青空の佐伯康人氏の指導のもと、自然栽培による農業を開始。現在法人全体で、休耕地6haを再生し自然栽培を実施。自然栽培を通して近隣農家や企業、学校とも連携をしている。

吉川嘉朝

社会福祉法人若竹福祉会
就業・生活支援課長



養護学校の臨時職員として働く期間に、肢体不自由障害児との出会いがきっかけとなり平成13年社会福祉法人若竹福祉会へ入職。

当時は措置の通所授産施設から契約制度、総合支援法と大きく環境が変化していく中で、サービス管理責任者等を経て、平成23年に法人が受託した就業・生活支援センターに配属。

令和4年度現在、若竹福祉会就業・生活支援課長、那覇市自立支援協議会委員。

パワーアップフォーラム沖縄実行委員。

障害者権利条約とソーシャルインクルージョン 国連総括所見が示すもの 障害のある人の就労に新たな地平を

講師：藤井 克徳 NPO法人日本障害者協議会 代表

はじめに

- ・自己紹介
- ・講演のあらまし

I 世界の英知を集めた障害のある人の権利に関する条約（以下、権利条約） —誕生までの足あとと背景

1. 人権分野の国際的な蓄積

- 1) 国連憲章（第二次世界大戦の猛省の上に 1945年）
- 2) 世界人権宣言（1948年）
- 3) 人種差別撤廃条約（1965年）
- 4) 国際人権規約（社会権／自由権 1966年）
- 5) 女性差別撤廃条約（1979年）
- 6) 子どもの権利条約（1989年）

2. 障害分野の蓄積

- 1) ノーマライゼーション理念の出現（バンク・ミケルセン／デンマーク福祉法 1950年）
- 2) ILO 身体障害者の職業更生に関する勧告（第99号勧告 1955年）
- 3) 知的障害者の権利宣言（1971年）
- 4) 障害者の権利宣言（1975年）
- 5) 国際障害者年（1981年）
- 6) 「国連・障害者の十年」（1983年～1992年）
- 7) 障害者の機会均等化に関する基準規則（1992年）

3. 権利条約の提唱から制定まで

- 1) メキシコ大統領による提唱（ビセント・フォックス大統領 2001年の国連総会で）
- 2) 第1回「障害者権利条約特別委員会」（2002年7月29日～8月9日）
- 3) 権利条約の仮採択（第8回特別委員会最終日 2006年8月25日）
- 4) 権利条約の本採択（2006年12月13日 第61回国連総会）
- 5) 日本での批准（2014年1月20日 発効は同年2月19日）

II 権利条約の概要と特徴

1. 全体像

- 1) 3つのすばらしさ
 - ・ 障害分野の初の世界ルール
 - ・ 障害分野の北極星（普遍的な価値）
 - ・ 社会へのイエローカード（社会のあり方の問い直し）

- 2) 権利条約の構成と構造
 - ・ 権利条約の本体と権利条約選択議定書の2つから（批准したのは条約本体のみ）
 - ・ 権利条約本体は、①前文 25 項目、②本則 50 カ条

2. 制定過程の特徴

- 1) 冷ややかだった初期段階の EU の姿勢
- 2) くり返された「Nothing About Us, Without Us（私たち抜きに私たちのことを決めないで）」

3. 内容の特徴

- 1) 固有の尊厳
- 2) 「他の者との平等を基礎として」
- 3) 新たな障害観、障害者観
- 4) 合理的配慮

4. すぐれた仕掛け

- 1) 毎年の締約国会議開催
（国連ニューヨーク本部にて批准した国による意見交換、障害者権利委員の選出など）
- 2) 障害者権利委員会による重要テーマに関する意見書作成（これまで8号にわたって）
- 3) 定期的な国別審査と総括所見（政府への勧告）の提出

Ⅲ 初の日本審査と総括所見の公表

1. 初の日本審査

- 1) 国別審査は権利条約第 35 条に基づいて
(定期的に開催 場所はジュネーブ国連欧州本部にて)
- 2) 日本審査は第 27 会期障害者権利委員会の中で (全部で 8 カ国の審査)
 - ・期 日：2022 年 8 月 22 日～ 23 日 (延べ 6 時間)
 - ・方 法：予め提出の政府報告書とパラレルレポート (民間作成) をもとに、
障害者権利委員 (18 人) と日本政府代表団との対面での質疑応答
(別称を建設的対話)
 - ・日本政府代表団：外務省、内閣府、厚労省、法務省、文科省、総務省、国土交通省、
国連代表部、計 28 人
 - ・傍 聴：日本障害フォーラム (JDF) 関係者や日弁連関係者、国会議員な
ど 100 人以上
- 3) 印象・感想

2. 総括所見の概要と特徴

- 1) 総括所見とは：国連が日本政府に対して提出する権利条約に基づく改善勧告書
- 2) 概要
 - ・公表日：国連ホームページでの確定版の公表は 2022 年 10 月 7 日
 - ・分量等：A 4 版サイズで 19 頁 審査対象となった 33 カ条のすべてに勧告等を記載
 - ・構成：①はじめに、②肯定的な側面、③懸念事項及び勧告、④フォローアップ
- 3) 特徴—大きく 3 つの指摘
 - ・父権主義的アプローチと人権モデルとの不調和
 - ・分離処遇 (特に、暮らしの場、教育、労働)
 - ・精神科医療の非近代性
- 4) 日本での反応
 - ・政府
 - ・メディア
 - ・障害分野の関係者

Ⅳ 総括所見と日本の障害関連政策—問われる 3 つのポイント

1. 迫られた構造転換 (表層的な改善ではなく、政策の根本的な改革)

- 1) 政策審議システム
- 2) 基幹統計に基づく障害者に関する実態調査
- 3) 障害関連行政組織の見直し
- 4) 個別の重要政策
 - ・家族依存からの脱却 (根本的には民法の扶養義務制度の見直し)
 - ・本格的な所得保障制度の確立
 - ・福祉労働者の社会的地位の改善 (労働条件等)

2. 緊急に手を打つべき事柄

- 1) 優生保護法問題の全面的な解決
- 2) 精神科医療の構造転換
- 3) 虐待禁止

3. 「分離処遇批判」に関する検証や分析、将来像づくり

- 1) 冷静な議論と将来像づくり
- 2) 社会全体の受け入れ態勢をどうつくるのか
- 3) 当面の課題

V 総括所見と障害者の労働及び雇用

1. 総括所見での労働及び雇用関連の記述のポイント（第58段落）

2. 「障害者の労働及び雇用の権利に関する一般的意見第8号」

（2022年10月7日確定版 国連障害者権利委員会作成）での記述のポイント

3. 日本での就労継続支援事業（A型、B型）をどうとらえればいいのか

4. 国際的な実践交流（日本に近い、ドイツやフランスとの交流）

5. 個々の現場に問われること

- 1) 障害のある人のニーズの把握
- 2) 個々の就労支援の充実（一般就労の促進、良質の仕事の確保、高工賃など）
- 3) 障害者の労働及び雇用政策の全体的な拡充に関心と尽力
- 4) 国際的な関連動向への関心

VI むすび

◆お勧めの書籍

『えほん障害者権利条約』（汐文社 2015）

岩波ジュニア新書『障害者とともに働く』（共著）（岩波書店 2020）

JD ブックレット5『障害のある人の分岐点』（やどかり出版 2021）

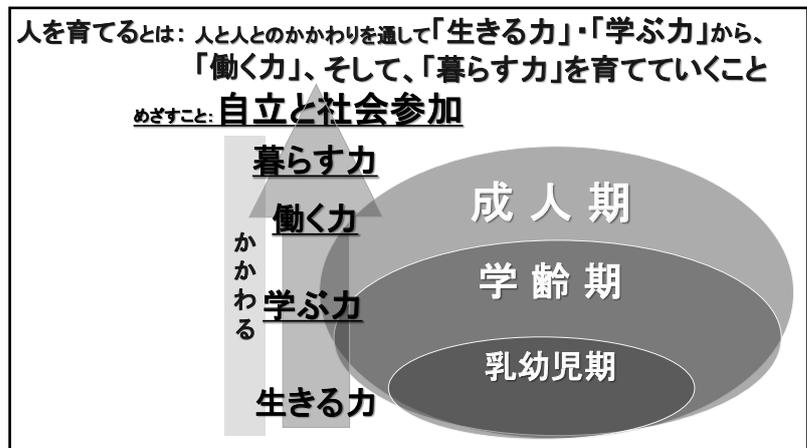
知的障がい者への就労支援の在り方

講師：菅野 敦 武蔵野千川福祉会 理事長

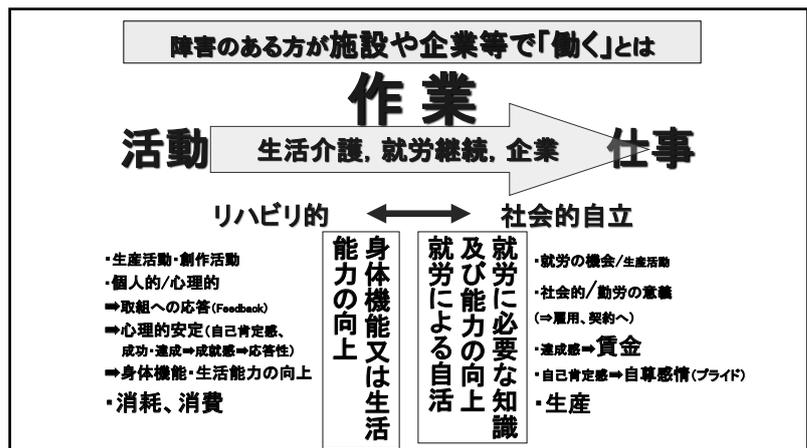
I. 障がいのある方が「働く」とは

1. 障がいを見据えて何を支援するのか？

2. 人を育てる過程で



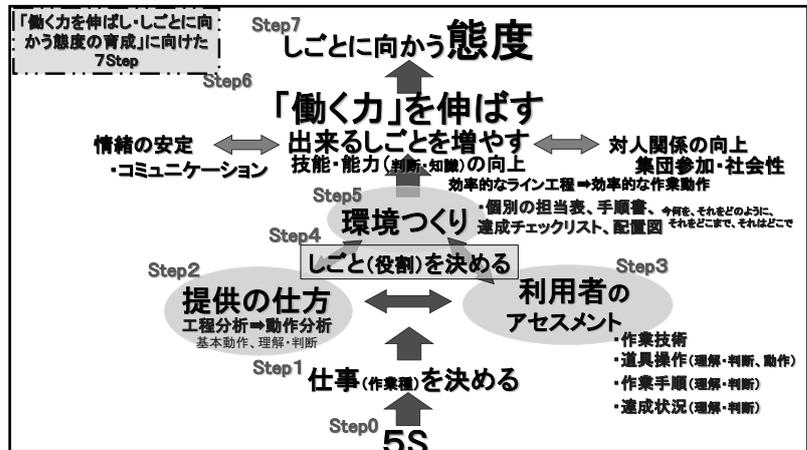
3. 障がいのある方が施設や企業で「働く」とは



4. 就労支援とは「働く」を支援するとは

II. 「働く力を伸ばし・しごとに向かう態度の育成」に向けた7 Step

1. 「働く力を伸ばし・しごとに向かう態度の育成」に向けた7 Stepをたどる



(1) 「働く」を提供する職場作り

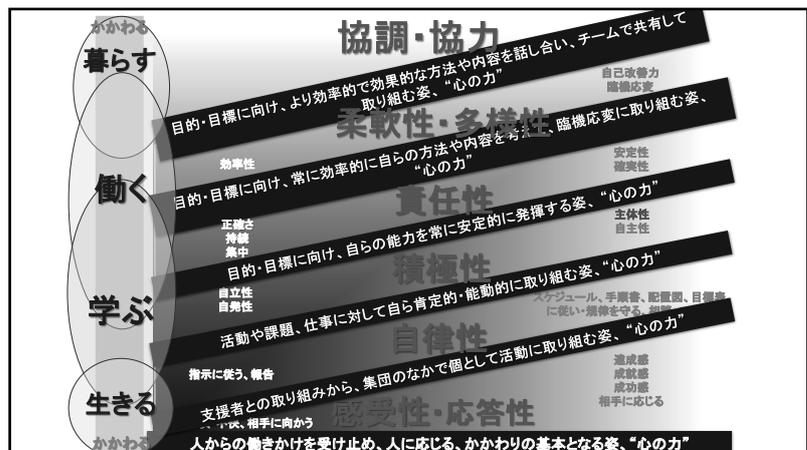
- ① Step 1 仕事を決める
- ② Step 2 提供の仕方
- ③ Step 3 利用者のアセスメント
- ④ Step 5 環境づくり (Step 4 仕事の「役割」を決める)
- ⑤ Step 0 5S 環境 (作業場) づくり
職場・職員の意識変化

(2) 「働く力」を伸ばす

- Step 6 「働く力」を伸ばす

(3) しごとに向かう「態度」を育成する

- Step 7 しごとに向かう「態度」を育てる



III. まとめ

「企業の信頼が高くなる施設外就労」 ～障がいのある人の多様な就労形態の提案に向けて～

講師：村田 輝夫 社会福祉法人維雅幸育会 理事長
奥西 利江 社会福祉法人維雅幸育会 統括管理者

【はじめに】

人は皆、自分の人生に夢を描き、夢を追い続ける・・・そして、それが人生の楽しみや生きがいとなります。また、夢を描き、実現するためには、誰もが誰かの支えを必要とします。障がいのある人にとっては、その支えが、他の人に比べると、より多くより長期間必要で、その支えの範囲も「生活」「労働」「余暇」「教育」等多岐に渡ります。

しかし、何よりも「働く」「賃金や工賃を得て生活する」ことが、夢に向かって主体的に生きることへの第一歩だと思います。

本研修においては、障がいのある人の多様な就労形態のひとつとして「施設外就労」を取り上げ、企業も、障がいのある人も、福祉事業所も、共に協働することにより、みんながWINWINとなれる取り組みの一例をご紹介します。

そして、この取り組みが、今、大きな転機に立つ「障害者雇用率制度見直し」のひとつのモデルになればと考えています。

【施設外就労活動のすすめ】

障がいのある人たちの真の「働く場」は施設の中でなく施設の外にあること、そして、障がいのある人が働くことを通して社会と繋がり、生活の質を上げてきた歴史は周知の事実です。そこで、今、改めて、就労移行、定着支援、賃金・工賃の向上のすべてに効果があり、加えて企業の雇用率達成やCSRに寄与する形態として、「施設外就労」の拡充を提案します。

特長的なモデルとして、三重県伊賀市の取り組みを紹介すると、現在、上場企業4社との請負契約により、A型およびB型の利用者64名中45名が施設外就労で活動し、年齢は20～65歳、その4割近くの利用者が障害程度区分3および4。A型賃金が平均101,053円、B型利用者には平均74,916円の工賃支給がされています。

さらに、一般就労についても、施設外就労の利用者から直接雇用されるケースが多く、定着支援については施設外就労の担当職員がほぼ毎日フォローできる体制にあり、施設外就労を活用して、利用者には、職業訓練→直接雇用→定着支援の穏やかなステップアップの機会が提供でき、一方では、一般就労の時期を終えた方には、職場環境を大きく変えず、一般就労→A型→B型→生活介護等への穏やかなフェードアウトの機会も提供できています。

【施設外就労「M.I.Eモデル」について】

「M.I.Eモデル」は「Mie Inclusive Employment project」の略語で、企業内で行う施設外就労を軸とした就労の取り組みを通して、福祉と労働を実質的に統合させるインクルーシブな働き方をめざしています。

企業と就労支援事業所の1対1の基本モデルを拡充し、複数企業間の情報交換と、複数就労支援事業所の連携により、施設外就労の類型を増やし、高工賃の実現、一般就労への移行、さらには一般就労から施設外就労への転換等柔軟な就労形態を構築し、障がいのある人一人ひとりのニーズに合わせた多様な働き方を包摂する取り組みです。

また、「M.I.Eモデル」で提案する「(仮) インクルーシブ就労率」は、障がいのある人の労働を、企業等への直接雇用に限定せず、雇用率制度による雇用と施設外就労への取り組みを融合させて、実質的にインクルーシブな就労機会を評価する新しい指標として提案しています。ご関心のある方は、令和3(2021)年3月に社会福祉法人維雅幸育会が発行した『施設外就労「M.I.Eモデル」報告書』をご覧ください。

【本日の発表について】

三重県伊賀市において先駆的に施設外就労に取り組んできた支援者奥西利江と、その取り組みを受け入れてきた株式会社ミルボン・元取締役生産本部長の村田輝夫との対談形式での発表を企画しました。

- ① 障がいのある人たちが働くことをどのように考えるか
- ② なぜ施設外就労活動に取り組むのか
- ③ 福祉と労働を統合させるインクルーシブな働き方～施設外就労「M.I.Eモデル」～
- ④ 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
- ⑤ 障害者雇用率制度の見直しへ

以上5点を中心に話を進めます。

【おわりに】

今後、障がいのある人の就労支援は、働きたいと願う人をどう訓練するのかではなく、働く場所と社会環境をどう作っていくのかが問われるようになると思います。

障害者権利条約を批准し、わが国の障害者雇用や障がいのある人の就労は新しいステージを迎えました。ダイバーシティとインクルージョンの時代を迎え、もはや一般就労にのみに価値や意味があるという価値観や考え方の範疇を脱し、地域全体のインクルーシブな働き方を模索する中で、私たちは、施設外就労に取り組むことは意義あるものだと信じ、これからも実践を重ねていきたいと思っています。

工賃向上を実践した10年間

報告者：高橋 勝茂 NPO法人出愛いの里福祉会 障がい者支援センター出愛いの里 施設長

1. 法人概要

●法人情報

- ・法人名称 特定非営利活動法人 出愛いの里福祉会
- ・事業種別 多機能型（生活介護、就労継続支援B型）
- ・利用定員 38名
- ・職員数 14名
- ・所在地 兵庫県姫路市

●沿革

- ・2005年4月 無認可の作業所として利用者6名、職員2名でスタート
- ・2008年3月 特定非営利活動法人出愛いの里福祉会設立
- ・2009年4月 地域活動支援センターへ移行
- ・2010年4月 就労継続支援B型事業へ移行
6月 「はたらく力革新塾 新堂塾」へ参加
- ・2015年4月 生活介護事業を立ち上げ。多機能型へ移行
- ・2016年3月 第1作業所（生活介護）建替え工事完成
- ・2020年4月 第3作業所（就労継続支援B型）新築工事完成
- ・2023年1月 利用者現員38名（生活介護11名、就B27名）
職員数 14名（常勤9名、非常勤5名）

●作業種目

- ・下請け作業__ダイレクトメール作業、プラスチックダンボールシート洗浄作業
- ・施設外就労__ブラシ詰め

2. 授産関連数値

3. 無認可作業所の開設

- 無認可作業所時代

4. 就労継続支援B型事業への移行

- B型事業への移行当初の様子

- 当時の作業の捉え方

5. 工賃向上の実践

- 新堂さんから学んだこと

- 営業活動

- 作業確保までの3つの時期

- 大阪での仕事の開拓

- 受注した作業の納品まで

- 失敗から得た教訓

- 大阪での仕事のその後

- 実践の成果

- 出愛いの里の成長サイクル

6. 利用者の変化

- 工賃アップに伴う利用者の変化

自然栽培チャレンジ報告

報告者：磯部 竜太 一般社団法人農福連携自然栽培パーティ全国協議会 理事長

1. はじめに

①自然栽培パーティについて

②自然栽培について

2. 自然栽培に取り組む目的

3. 自然栽培のメリット

①他の栽培との比較

	生産量	費用	単価	栽培難易度	労働力
自然栽培					
有機栽培					
慣行栽培					

②栽培以外のメリット

4. 自然栽培チャレンジ報告

5. 自然栽培パーティに取り組んだ結果

沖縄発 「ゆいジョブ！」活動報告 ～コロナに負けずに走り続けた沖縄の実行委員会～

報告者：吉川 嘉朝 社会福祉法人若竹福祉会 就業・生活支援課長

2018年に沖縄で行われたヤマトパワーアップフォーラムをきっかけに、各分科会で集まった有志のメンバーは、それぞれ3年計画の実行委員会活動をスタートさせました。

ところが、新型コロナウイルスは沖縄でも猛威を振るい、実行委員会のメンバーも現場の対応に追われる形で、自然消滅していくような状況でした。

それでもヤマト福祉財団のみなさんは、当初と変わらず沖縄の実行委員会を応援し続けてくれました。

4つの分科会活動でスタートした実行委員会は、ヤマト福祉財団のみなさんの応援を受けながら、唯一ビジネスマッチング分科会のメンバーを中心に活動を再開し、他の分科会メンバーも加わりながら、活動を継続していきました。

この時間は、障がい当事者の活動を止めないために、コロナに負けずに走り続けた沖縄の実行委員会活動と、その成果についてみなさまにご報告いたします。

1. 「ゆいジョブ！」のはじまり

2. ビジネスマッチング分科会

3. 「おきちゃん」の誕生

4. ポータルサイトの立上げとライブ配信

5. ゆいジョブ！マルシェ

6. おしごと発見フェア

7. 「ゆいジョブ！」の今後

