

障害者雇用の事例5 社会福祉法人清風会（就労継続支援A型事業所）

- 高い給与水準の維持に努めている。
- 障害種別ごとに特性に配慮した作業環境を整えている。
- 寮やグループホームを併設しているため、生活支援も行うことができ、定着率が高い。

(1) 企業概要と障害者雇用（就労継続支援A型事業所設立）のきっかけ

企業概要

名 称	社会福祉法人清風会
本部所在地	安芸高田市吉田町竹原 967
事業所数	5か所
設 立	昭和47年3月
資 本 金	—
従 業 員 数	478人
業 種	洗濯業
事業概要	リネンサプライ、ホームクリーニング

雇用している障害者数

平成26年6月1日現在

障害種別	雇用人数	うち重度障害者数
身体障害者	47人	0人
知的障害者	121人	9人
精神障害者	26人	—
合 計	194人	9人

就業継続支援A型事業所設立のきっかけ

昭和46年に厚生省（現厚生労働省）が、重度身体障害者が安心して働ける職場を作るため、全国3か所に「身体障害者福祉工場」の新設を決め、その一つとして広島県が選ばれた。株式会社ホワイト舎の協力の下「社会福祉法人清風会」を設立し、「清風会吉田工場」の運営が始まった。

平成18年からは、「障害者自立支援法」（現「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律」）の施行に伴う施設区分の体系転換により、就労継続支援A型事業所として運営している。

(2) 障害者雇用に関する経営方針

経営方針

- ・ 障害のある従業員の自立のため、給与水準の維持、福利厚生の実施に努めている。
- ・ 障害のある従業員がいかに楽しく過ごせるかを考えている。

(3) 障害者の業務

担当業務

クリーニングの作業工程は、洗濯・脱水・乾燥、仕上げから検品、出荷枚数の確認まで、全て障害のある従業員が行っている。

障害特性に応じて適した作業が異なることから、身体・知的・精神それぞれの障害種別の適性と本人の能力に適した業務を割り当てている。例えば、身体障害のある従業員は、丁寧なアイロン技術を必要とするワイシャツのクリーニングを担当している。一方で、知的障害のある従業員は、反復的な作業を長時間行えるという強みを生かして、シーツなど大判の洗濯物を機械にセットするなど、身体障害のある従業員では作業が困難な業務を担当している。また、精神障害のある従業員は、作業に集中できる静かな作業環境を提供することにより、本来持っている作業能力を発揮してタオルのクリーニングを行っている。



写真1 (身体障害者：アイロン作業，クリーニング作業)



写真2 (知的障害者：クリーニング作業)

生産性向上への創意工夫

- ・クリーニング事業の拡大に合わせ、障害のある従業員が働きやすいように、また、業務が効率的に実施されるよう、機械化・自動化を図っている。その一方で、人の手によらないと行えない業務もあるため、そういった業務の切出しを行い、機械化によって余った人員を充てている。
- ・職場の中ではローテーションにより作業を行い、飽きが来ないように工夫をしている。

(4) 雇用する上での留意事項

採用方針

- ・本人にやる気があるかどうかに着目し、面接及び簡単なテストを実施している。テストでは、シーツのクリーニングの場合を想定するなど、一定の時間内で何枚処理できるかの点数をつけ、作業スピードも測っている。
- ・職場での協調性があるかを確認している。
- ・体力面は重要視しない。立っているのが難しいのであれば、座ってできる業務を割り当てることとしている。
- ・朝遅れずに出勤することができるか、継続した出勤が可能かなど、実習を3か月程度実施し、その様子で確認している。

勤務条件

- ・全員を正社員として雇用しており、雇用期限は設けていない。
- ・勤務時間は、8:30～17:00（休憩90分）の7時間労働で、月曜日から金曜日35時間と土曜日5時間の週40時間勤務を基本としているが、実際の勤務時間の平均は約38時間である。
- ・給与は最低賃金を上回っており、定期昇給と評価給に加え、賞与がある。平成25年度における事業所ごとの給与額の実績は、月額平均120,540円～183,550円である。

精神障害のある従業員への配慮事項

精神障害のある従業員について、大勢がいる場所では集中力が十分に発揮できない場合があるため、静かな作業環境を提供している。



写真3（精神障害者：タオルクリーニング）

(5) 職場定着への取組

職場定着状況

過去5年間で61人を採用している。そのうち退職者は6人で、一般企業への就職は2人、その他は加齢による能力低下等が理由である。退職した後は、就業継続支援B型事業所（※）や生活施設へ移行する。

※ 雇用契約に基づく就労が困難である者に対して、就労の機会を提供するとともに、就労に必要な知識や能力の向上のために必要な支援を行う。

モチベーション維持への取組

- ・知的障害のある従業員が、洗濯物の選別や洗濯機への投入等の比較的簡単な業務の担当からスタートした後、業務に慣れ、クリーニング作業が十分に行えるようになった場合、担当業務の見直しを行い、各作業工程を総括するリーダーとなったり、出荷担当となったりするなど、難易度の高い業務にステップアップすることもある。
- ・勤労感謝の日に優良従業員を表彰している。
- ・福利厚生を充実させ、夏祭り（地域の方も参加）、施設対抗のグランドゴルフ・ソフトボール大会、日帰り行事、一泊旅行、夏バテ対策の焼肉パーティーやその他施設ごとの行事等を実施している。

相談・支援体制

- ・管理者、サービス管理責任者、職業指導員及び生活支援員を各事業所に配置している。
（就労継続支援A型事業所には、「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律」により、配置の義務がある。）
- ・寮やグループホームの入居者は、24時間対応で生活面を支援している。週末や終業後に必要な支援を行い、生活面を整えることで、作業への集中力が発揮されている。
- ・通所者の生活面での支援については、今後、週末に行事を組むことにより、関わりを持つ機会を設けることを検討している。
- ・家族や保護者との連絡を密にしている。
- ・寮やグループホームに入居していない者は、バスでの送迎を行っている。

支援機関等との連携

全国重度障害者雇用事業所協会に加盟している。一般企業の加盟が多く、障害者の雇用についての情報交換を行うことにより情報収集している。

(6) 公的助成等の活用

- ・特定就職困難者雇用開発助成金、社会福祉施設整備費補助金（※1）、通勤用バスの購入助成金（※2）、通勤用バス運転従事者の委嘱助成金（※3）等を有効に活用している。
 - ・職場適応訓練制度を活用し、雇用前に体験実習や職場適応訓練等を行うことにより、職場の環境や業務内容にスムーズに適応できるようにしている。
- ※1 社会福祉法人等が実施する施設整備に要する費用の一部を補助し、施設入所者等の福祉の向上を図ることを目的とした補助金。
- ※2 通勤する5人以上の重度障害者等のために通勤用バスを購入するための助成金。
- ※3 通勤する5人以上の重度障害者等のために通勤用バスの運転に従事する者を委嘱するための助成金。

(7) 就労継続支援A型事業所のメリット

- ・障害福祉サービスの一つである就労継続支援A型事業所では、障害のある従業員がまとまって働くため、相談体制・支援体制を整備しやすい。また、障害のある従業員同士でのコミュニティができ、連帯感の生まれる働きやすい環境となっている。
- ・障害のある従業員においては、原則雇用契約に基づく賃金が保障され、障害のある従業員同士が結婚し、自立した生活を始める人もいる。