

神奈川県支部

社会就労センターの経営支援と障がい者就労に関する調査研究

障がい者と障がい者を支援する社会福祉法人、社会就労センターを取り巻く環境は、平成18年4月施行の「障害者自立支援法」により大きく変化しています。障がい者の方々へのサービスの一元化が図られる一方で応益負担が求められ、また、社会就労センターにも職員配置基準の見直しなどにより従来の福祉の視点に加えて、営利企業としての意識が求められつつあります。

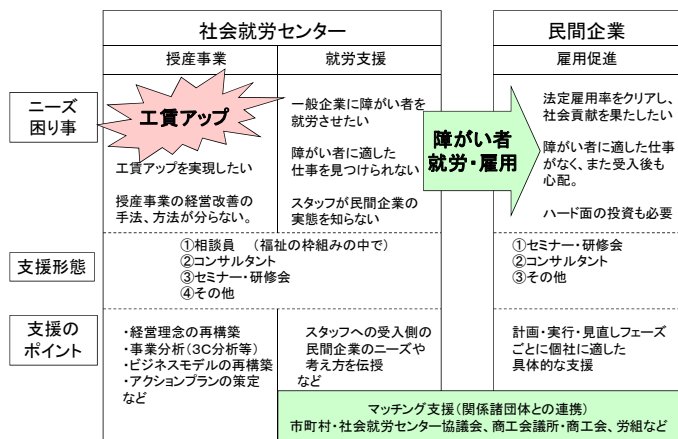
神奈川県支部では、同期会（平16会）が発展したNPO法人ビジネス駆伝ネットワーク（以下、B-NET）が、平成19年度神奈川県藤沢市にある授産施設（現社会就労センター）H様に対して「工賃ステップアップ事業」として経営支援をする機会を得ました。これを契機に、社会就労センターと障がい者を取り巻く環境を再確認するとともに、当社会就労センターの継続的な経営支援を行っています。

また、社会就労センターの経営改善による工賃アップだけでなく、社会就労センターの本来の狙いの1つである障がい者の

方々の就労について、送り側である社会就労センターと受け入れ側である一般企業に対する意識・問題点を調査することにより、中小企業診断士ならではの支援の領域を検討しています。B-NETのメンバーには実際に社会福祉法人に勤めた経験者及び民間企業で障がい者の採用に従事したメンバーがそれぞれおり、その経験も踏まえて、中小企業診断士ならではの支援の領域を整理しています。

社会就労センターH様の経営改善及び工賃アップについては、具体的な支援のプロセス及び成果を整理するとともに、「社会就労センターでの工賃アップを成功させるポイント」及び「障がい者及び社会就労センターを支援する中小企業診断士に求められる変革と心構え」について、B-NETメンバーによる討議のうえまとめています。

今後、社会就労センターへの経営支援及び障がい者就労に関する支援の機会が増えることが予測されるなか、本報告書がガイドとして活用されることを期待しています。



中小企業診断士だからこそ、福祉と民間企業の相互間の翻訳者となり社会就労センターと民間企業との距離を縮める事が可能である

工賃アップを成功させるためのポイント

- 工賃アップの目的と目標の共有化
 - ・ノーマライゼーション（普通の生活）の実現
 - ・月収10万円の実現（障害年金含む）
- 経営者のリーダーシップ発揮と職員のモチベーション向上
 - ・職員は授産事業に就職したわけではない
 - ・職員のモチベーション向上のための仕掛けが必要
- プロジェクトリーダーの選任
 - ・「何が何でもやりきる」キーパーソン
- 2つのお客様の存在
 - ・障がい者の方々=お客様（ご利用者）の世界
 - ・授産事業のお客様に気づくことがポイント
- ビジネスパートナーによる専門知識とスキルの獲得
 - ・Win-Winの関係を構築する
- 行政や地域諸団体との連携
 - ・社会就労センターの強みの1つ
- 支援団体との連携
 - ・身内の協力を得て工賃アップを軌道に乗せよう