

大分県支部

障害者授産施設の工賃水準アップに向けた取り組みに関する調査・研究

障害者自立支援法の施行に伴い、障害者が自立した生活をするために工賃水準のアップが、大きな課題となっており、(社)中小企業診断協会大分県支部において、『障害者授産施設の工賃水準アップに向けた取り組みに関する調査・研究』を実施した。それは、障害者授産施設における工賃水準アップに向けたコンサルティングに携わるなかで、努力する割には成果に結びついていない授産施設が見られる一方、すでに成果を上げている授産施設もあることが分かった。そこで、その成果を上げている要因、背景等を明らかにし、授産事業の活性化と工賃アップに向けて、何が求められるのかを考察、提言することとし、大分県内外の先進的な6施設の視察を実施した。

その結論として、以下のポイントがあげられる。

(1) 事業システムの構築

今回の6施設は、障がい者授産施設、障がい者雇用企業、障がい者共同作業施設で、種別や事業の内容や運営の仕方等には大きな差があったが、いずれも企業の経営を志向した事業システムがしつかりと構築されていることが感じられた。

(2) 連携の態様

障がい者就労施設に係るグループ形成に関しては、3つの態様(垂直的、水平的、同心的)が想定できる。各施設とも、それぞれに顧客、市場や競争相手を意識しながら、事業システムと連携を構築、運営していることが感じられた。

(3) 「何が彼らを先進的にしたのか？」

その要因として、①経営者やリーダーの力量、熱意、②組織内外からの理解、支援、③リーダーや障がい者の成長、④行政等の支援、助成、⑤外部コンサルの活用が考えられる。

(4) 障がい者の就労意識への新視点

マズローは、人の欲求には5つの段階があると説明した。これに基づき、障がい者にとっての“就労(働く)”ということの意味を、今後も問い続けていきたいと考えている。

(5) 工賃水準アップに向けた支援とコンサルティングのあり方について

障がい者の就労支援、工賃アップ等に向けた公的支援策の一体的広報の推進と、助成制度にコンサルティングをセットした支援策を推進することを、今回の視察を通しての提言としたい。また、工賃アップに向けて事業プランのコンサルティングを行う場合、今後はより実効的な視点も欠かせないとする。

今回視察した6施設のリーダー(施設長、理事長等)は、いずれも「物語」を大変多くお持ちの方ばかりであった。自信と熱意を持って自らの事業展開、そして経営方針やビジョンを語られ、我々はその「物語」を受け止めたが、どの程度までとらえ、記述できたのであろうかと思うと、内心忸怩たるものがある。

生き残る施設に変革する主役は、理事長、施設長、支援員、職員、障害者です。そして、それぞれの施設の授産事業システムのレベルに応じて、その課題と方策が変わることを考え、効果的で、かつ実行可能な工賃アップ策を助言、支援することがコンサルティングの課題と考えます。