

労働力不足も 障がい者雇用も

施設外就労

みえ

「M.I.Eモデル」

~Mie Inclusive Employment Project~

導入支援マニュアル

これで解決!



令和4年3月
三重県

障がい者と共に働くことが 当たり前の社会の実現に向けて

障がい者の法定雇用率が令和3年3月に引き上げとなり、ますます障がい者雇用の重要性が高まっています。障がい者を企業の戦力として育成するには、障がい特性と業務との適合性を考慮するとともに、時間も必要です。

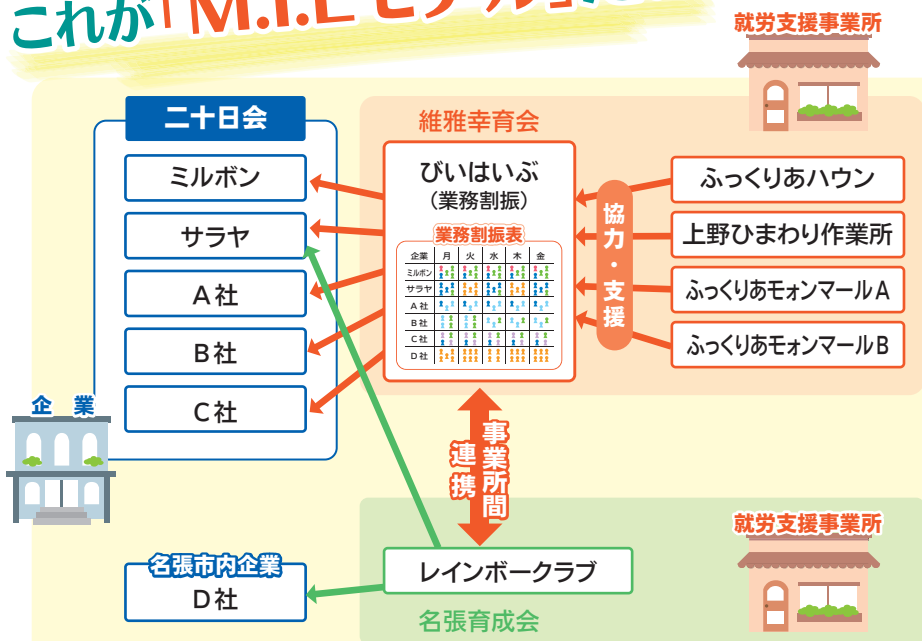
施設外就労¹は、業務の一部を外部の協力先に発注する外部調達と同様に、労働力不足による生産性をすぐに補えるだけでなく、直接雇用前に業務を経験することで、障がい者には働くスキルを身につける訓練の場となり、企業には直接雇用後の即戦力化が期待できます。加えて、直接雇用後も、身近に福祉の支援があることは、障がい者、企業にとって大きな安心となり、職場定着につながります。

このような施設外就労のメリットに加えて、施設外就労「M.I.E モデル」²（以下「M.I.E モデル」という。）は、地域の企業群と複数の就労支援事業所³が連携することで、企業、障がい者、就労支援事業所に「Win-Win-Win」の関係をもたらす「良質な施設外就労」⁴の取組です。

この導入支援マニュアルを、活用していただくことで企業の労働力不足の解消や障がい者の定着につながり、ひいては障がい者が適性や能力を生かして活躍できる社会の実現に少しでも結びつけば幸いです。

- 1「施設外就労」は、企業と就労支援事業所が請負契約を締結し、就労支援事業所の利用者（障がい者）が支援員とともに企業の生産ラインなどで働く就労形態です。
- 2「M.I.E モデル」のM.I.E は、「Mie Inclusive Employment（三重における障がいの分け隔てがない就労）」の略称です。
- 3就労支援事業所は、就労移行支援事業所、就労継続支援A型事業所（事業所と障がい者間に雇用契約あり）、就労継続支援B型事業所（事業所と障がい者間に雇用契約なし）があり、就労機会の提供を通じて障がい者の働く能力などの向上を図る福祉サービスを行っている事業所です。
- 4「良質な施設外就労」とは、障がい者の働く能力などの向上を図り、能力に応じた工賃を実現する施設外就労です。能力に応じた工賃を支払うためには、障がい者の能力に対する企業の適切な評価が欠かせません。

これが「M.I.Eモデル」だ!



「びいはいぶ」と「 Rainbow Club」は、6つの企業のうちサラヤ株式会社について月曜日から金曜日までの間で月、水、金曜を「びいはいぶ」が担当し、火、木曜を「 Rainbow Club」が担当している。

「二十日会(はつかかい)」とは、伊賀市内の生産工場の代表者が毎月20日に集まり、情報交換を行う組織。メンバー間の信頼関係が形成されており、障がい者の施設外就労受入れにおける企業側の基盤となった。

通常の施設外就労のメリット

企業

- 労働力不足の解消
- 育成時間等の負担軽減
- 障がい者の直接雇用促進
- 直接雇用後の支援

障がい者

- 高工賃の実現
- 社会規範の習得
- 製品を通じた社会参画
- 仕事を通じたスキルアップ

+

(通常の施設外就労の
メリットに加えて)

M・I・Eモデルのメリット

企業

- 大きな労働力を安定して補える
- 多様な人材の中から適した人材を配置できる
- 退職後もキャリアを引き継げる
- 障がい者の働く場として社会貢献度UP

障がい者

- 複数の企業の中から適した職場を選択可
- 施設外就労の閑散期は施設内就労へ人材を移行
- 就労から退職までのワークライフサイクルを支援

特に企業の
メリットが
大きい

株式会社ミルボン【ゆめが丘工場】

事業内容 シャンプーなどヘアケア製品の製造

資本金 20億円

従業員数 765名

ゆめが丘工場

〒518-0131 伊賀市ゆめが丘7丁目7-5

施設外就労の開始時期

本格的には2007年(平成19年)から

障がい者の作業内容

製品の箱詰めなどの製造ラインでの作業



施設外就労の受け入れの背景にあった経営課題

施設外就労を受け入れる前は、製造ラインの労働力不足が課題となっていました。

労働力不足を解消するために、当社の負担が少なく、製造ラインをすべて就労支援事業所に任せられる施設外就労の受け入れを行いました。その結果、製造ラインを安定的に稼働できるようになりました。



取締役工場長
村田輝夫さん

乗り越えた壁

当初、維雅幸育会とは企業の考え方やルールが違っていたことから、見積書などの必要書類の作成方法などを丁寧に説明し、理解していただきました。

施設外就労受け入れのメリット

施設外就労で働いている障がい者は、当社の製造ラインの安定稼働に欠かせません。施設外就労は維雅幸育会の支援員が同行するので、何かあった場合の対応を任せられることや、当社で直接雇用している障がい者の困りごとについて気軽に相談できて安心です。施設外就労は、当社の業務とのマッチングを確認できる機会でもあり、施設外就労から既に9名を直接雇用しています。定年や病気等で離職した方を再び施設外就労で受け入れていただいています。直接雇用

だけでなく、より多くの障がい者が製造ラインで働く姿を見て、職場全体の雰囲気はよくなるといった効果も生まれています。



い が こう いく かい 社会福祉法人 維雅幸育会

事業内容 就労継続支援事業、生活介護事業など

所在地 〒518-0835 三重県伊賀市緑ヶ丘南町3948番地16

施設外就労の開始時期

本格的には2007年(平成19年)から

施設外就労での作業内容

製造ラインでの製品の箱詰めや部品の組み立て、商品の仕分けなど



維雅幸育会について

当法人は、主に知的障がい者が利用する就労継続支援A型事業所とB型事業所を併設しています。施設外就労を主に行っている「びいはいぶ」と、パンやお菓子作りなどの自主事業を主とする4事業所の計5つの事業所を運営しています。

事業所を設立した当時、利用する障がい者の方から「毎日コーヒーもタバコも買いたいが、わずかな工賃ではどちらかしか買えない。」と嘆く声を聞いたことをきっかけに、働くやりがいを感じながら社会に参画して、工賃向上を図るため、施設外就労を始めました。

施設外就労の障がい者にとってのメリット

施設内就労を含めた県内の就労継続支援 B 型事業所の令和 2 年度平均工賃は約 16,608 円。当事業所で施設外就労をしている人の平均工賃は約 75,000 円です。働き方を選び経済的に自立することは、障がい者自身が人生を選択して生きることです。また、障がい者自身が企業の大切な戦力となっていることを自負しているので、自分の仕事に働きがいを感じ、生き生きと作業する姿につながっています。



管理者
奥西利江さん

施設外就労での工夫・成功のポイント

社会福祉法人 名張育成会 レインボークラブ

施設外就労を始める前には、維雅幸育会の方から作業内容、生産管理、利用者支援での工夫や状況について教えていただきました。そして、同じ場所で作業をするにあたり、必要な環境設定はお互いの利用者状況を踏まえて調整を行い、必要に応じて再調整をしています。

社会福祉法人維雅幸育会

施設外就労を始めるには、障がい特性と作業内容が適しているかを把握することが重要です。このため、まず初めに支援者と安定して作業できる障がい者が作業内容を確認しました。

また、企業担当者とのコミュニケーションを深め、企業側のルールや発想、事情などを理解する柔軟な姿勢が必要です。就労支援事業所は障がい者の福祉を優先、企業は品質・納期・生産量を優先します。企業勤務経験者を就労支援事業所の職員として迎えると、企業の発想や就労の特性を理解しやすくなり、施設外就労もスムーズに進めやすくなります。



自社の「M.I.Eモデル」を作ろう!

企業が施設外就労を受け入れる手順



1

施設外就労を受け入れる業務を決める

2

地域で施設外就労に関心のある就労支援事業所を探す

3

請負契約を締結する

4

パートナーとなる就労支援事業所と会議(月1回程度)を行う

はじめは、
一対一の
関係であっても



少しずつ
就労支援
事業所
を増やして



施設外就労をおこなう
就労支援事業所を増や
します

さらに、
企業を増やす
ことで、
複数の企業と
就労支援事業所が
連携する
「M.I.Eモデル」
が完成します!



施設外就労の受入れに関心のある企業と協力し、さらに施設外就労をおこなう就労支援事業所を増やす。

マッチングする機会の設定や施設外就労の
具体的な紹介など、維雅幸育会と
三重県が取組を支援します。

サラヤ株式会社【伊賀工場】

事業内容 消毒剤や洗浄剤、医薬品、食品の製造

資本金 4,500万円

従業員数 2,060名

伊賀工場

〒518-1145 三重県伊賀市安場 1774-4

施設外就労の開始時期

2017年(平成29年)から

施設外就労での作業内容

消毒液などのポンプ式容器のキャップの組み立て



施設外就労の受け入れの背景にあった経営課題

外注していた部品について、完成品が伊賀工場に送られてくる過程で部品にほこりなどが付着する問題があり、工場内で内製化を検討していました。当時は人員不足で新規スタッフの採用が難しく、行き詰まっていたところ、就労支援事業所で一連の加工作業を請け負っていただけることを知り、施設外就労を受け入れることにしました。



生産課
横田さん

総務部
隈本さん

施設外就労を受け入れた経緯

当社の社長が三重県出身であったこともあり、当時の三重県知事が「障がい者雇用に力を入れたい」とおっしゃっていたことがきっかけです。

親交のあるミルボンの施設外就労の取組を伺い、最初は直接雇用を進めようとしていましたが、障がい者雇用のノウハウがないことから、まずは施設外就労の場として障がい者と一緒に働く環境を作り、徐々に社員の理解を深めながら、障がい者雇用を進めることになり施設外就労をお願いすることとなりました。

ミルボンからご紹介いただいた維雅幸育会からの働きかけも後押しになりました。

乗り越えた壁

当社の品質基準を満たせるのか、納期を守れるのかが受け入れ判断のポイントでした。そのために就労支援事業所と毎月のミーティングの場を設け、課題を共有し問題解決に取り組みました。施設外就労受け入れ後は、社内の理解を促す

取組として、就労支援事業所の方に講師になってもらい、作業環境の調整などの勉強会を開催しました。

施設外就労受け入れのメリット

外注していた際の問題が解消され、当社の生産計画に合わせた柔軟な対応をしていただいています。さらにコストも外注時より抑えることができました。

また、障がい者2名の方が直接雇用につながりました。雇用後もレインボークラブに相談できることで助かっています。



社会福祉法人 名張育成会【レインボークラブ】

事業内容 就労継続支援事業、就労移行支援事業、就労定着支援事業、自立訓練（生活訓練）事業、就労訓練事業（生活困窮者自立支援法）

所在地 〒518-0615 三重県名張市美旗中村 2326 番地

施設外就労の開始時期

2018年（平成30年）12月から

施設外就労での作業内容

消毒液などのポンプ式容器のキャップの組み立て



施設外就労の受け入れの背景

当法人は子どもから高齢者、障がい者など様々な福祉サービスを行っています。通所サービスを行っている多機能事業所レインボークラブは、主に精神障がい者が利用しています。

就労移行支援事業を開始するにあたり、実習先や就労先を探していたところ、維雅幸育会から「サラヤ株式会社と一緒に施設外就労をしないか」と声をかけてもら

いました。今ではもう一社でも施設外就労を行っています。

導入にあたって工夫したこと

障がい者が働くには、障がい特性と作業内容が適合することが重要です。まずは、作業量や特性を把握するため、職員が企業の担当者から作業内容を教えてもらいました。

障がい者が無理なく働くことが大事と考え、働くのは週2日とし、可能な工程から作業を始めました。さらに、これまで単独で施設外就労をしてきたので、他の事業所(維雅幸育会)の障がい者と同じ空間で作業をする環境に慣れることを優先しました。



所長
多原智子さん

施設外就労の障がい者にとってのメリット

施設外就労をすることで、工賃は大きく上昇しました。

施設外就労前の平成29年10月の月額工賃は数千円でしたが、施設外就労開始後の令和2年6月は1万円以上になりました。

工賃向上は、障がい者のモチベーションアップにつながっています。施設外就労をしていた障がい者2名が直接雇用に移りました。

施設外就労での工夫・成功のポイント

サラヤ株式会社

すぐに成果を求めずに試行期間を設けて、課題を一つ一つ解決していきました。そのためには就労支援事業所との綿密なコミュニケーションが取れていることが成功につながっていると思います。

社会福祉法人 名張育成会【レインボークラブ】

企業は業務量のみを指定し、就労支援事業所に仕事のやり方を任せてくれたことが成功につながったと思います。

また、複数の就労支援事業所間で施設外就労を行うためには、互いのコミュニケーションを密接に行うことが重要です。

初めから全工程を受け持つのではなく、できる工程から作業を始めました。作業の割り振りや請負単価などわからない点は、施設外就労の経験が豊富な維雅幸育会からサポートが手助けとなりました。



施設外就労を

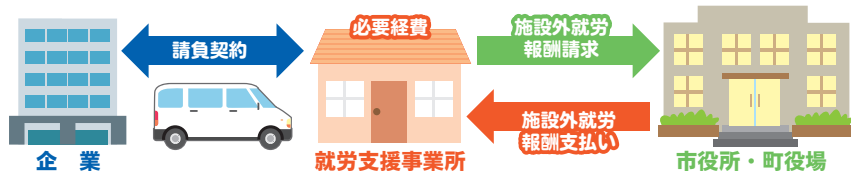
知らない人向けに解説



施設外就労は、厚生労働省で留意事項が定められています。この冊子を作製した時点では、令和3年3月30日付け改正の厚生労働省通知：「就労移行支援事業、就労継続支援事業（A型、B型）における留意事項について」（平成19年4月2日付け障障発第0402001号）が最新版となっています。

施設外就労の基本要件

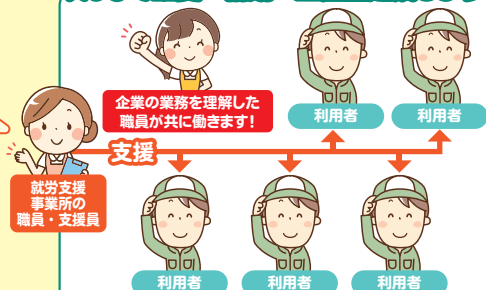
- ① 施設外就労の総数は、利用定員（就労支援事業所の福祉サービスを利用する障がい者。以下同じ。）を超えないこと。
- ② 施設外就労を行う日の利用者数に対して必要とされる職員を配置すること。
- ③ 施設の運営規程に施設外就労について明記し、当該就労について規則を設けること。
- ④ 施設外就労を含めた個別支援計画が事前に作成され、就労能力や工賃（賃金）の向上及び一般就労への移行に資すると認められること。また、訓練目標に対する達成度の評価等を行った結果、必要と認められる場合には、施設外就労の目標その他個別支援計画の内容の見直しを行うこと。
（下線部補足：施設外就労は利用者本位で進められるべきであり、能力向上や工賃向上や就労移行に効果があること。）
- ⑤ 緊急時の対応ができること。
- ⑥ 施設外就労により就労している者と同数の者を主たる事業所の利用者として、新たに受入れることが可能であること。
- ⑦ 報酬の適用単価は、主たる事業所の利用定員に基づく報酬単価を適用すること。
- ⑧ 施設外就労先の企業と、請負作業に関する契約を締結すること。
- ⑨ 請け負った作業についての利用者に対する必要な指導等は、施設外就労先の企業ではなく、事業所が行うこと。
- ⑩ 利用者と事業所との関係は、事業所の施設内で行われる作業の場合と同様であること。
- ⑪ 事業所は、施設外就労に関する実績を、毎月の報酬請求に合わせて市町に提出すること。



支援員の業務

- ① 事業の対象となる利用者の作業程度、意向、能力等の状況把握
- ② 施設外就労先の企業における作業の実施に向けた調整
- ③ 作業指導等、対象者が施設外就労を行うために必要な支援
- ④ 施設外就労についてのノウハウの蓄積及び提供
- ⑤ 施設外就労先の企業や対象者の家族と連携
- ⑥ その他上記以外に必要な業務

みんなで品質・納期・生産量達成しよう!!



※利用者とは就労支援事業所の職員がユニットを組んで作業を行います（職員も作業することは可能です。）。また、企業の社員がユニットに混じって作業を行うことはありません。

有識者インタビュー



企業の経営を改善する 「M.I.Eモデル」

横浜市立大学 都市社会文化研究科教授
CSR&サステナビリティセンター長

影山 摩子弥 氏

早稲田大学商学部卒。専門は、経済原論、経済システム論。研究・教育の傍ら、海外や国内の自治体、企業、NPOからの相談を受けたり、「横浜型地域貢献企業認定制度」(横浜市)、「宇都宮まちづくり貢献企業認証制度」(宇都宮市)、「全日本印刷工業組合連合会CSR認定制度」の設計を担ったりするなど多方面で活躍している。

- ・『三重県伊賀市における障がい者の請負型施設外就労の試み』(横浜市大論叢)
- ・『なぜ障がい者を雇う中小企業は業績を上げ続けるのか?』(中央法規出版)など。



1 障がい者は戦力となり、健常者社員の労働生産性を改善する

障がい者は、業務内容と障がい特性との相性が良ければ、的確に業務をこなすので、企業にとって欠かせない戦力になります。それゆえ、マッチングが重要と言われます。

また、障がい者を受け入れる場合、理解しやすい作業工程にしたり、部品や道具の置き方を工夫したりすると、健常者にとっても働きやすくなり、効率が上がり、ミスも出にくい職場になります。

さらに、障がい者に配慮しようとする職場の雰囲気は、健常者間の人間関係も改善します。そのような職場は、労働生産性が高くなり、企業の業績に影響を与える可能性があります。

2 障がい者を戦力にするための支援

戦力化のためには、障がい特性に合わせて仕事を切り出すことが必要です。

ただ、同じ障がい名でも障がいの状況はそれぞれ異なります。その多様性

に対応する必要があります。障がい者を紹介してくれた就労支援組織や特別支援学校と連携することで対応の相談や様子見にかかる支援を受けることができます。

急な相談事が生じた場合にも飛んできてくれたり、毎日様子を見に来てくれたりします。

3 対応力を身に付けよう

もっとも望ましいのは、企業が障がい者対応のノウハウを身に付け、自分たちで対応できるようになることです。がノウハウは一筋縄では身に付きません。

4 M.I.Eモデルのメリット

M.I.Eモデルでは、企業の業務を理解した職員や障がい者対応の支援員と障がい者がユニットを組み、企業から業務を請負います。一方、企業側は、障がい者雇用の経験がなくとも施設外就労に取り組むことができます。

また、業務の様子を見て、直接雇用の判断もできますし、雇用後も就労支援事業所の職員に相談可能です。さらに、体調の変化や高齢により就労が難しくなった障がい者を就労支援事業所に受け入れてもらうことも可能です。

他方、障がい者にとっては、支援者が同行するので安心ですし、工賃も増え、やりがいを得ることができます。

5 中小企業における M.I.Eモデルの可能性

M.I.Eモデルの事例は、規模の比較的大きな企業ですが、数人でこなせる程度の仕事を切り出すことができれば、中小企業においても施設外就労を受け入れ、頼りがいのある戦力を手に入れることが可能です。労働力不足に悩む企業は、仕事の切り出しをすすめ、就労支援事業所と連携を模索し、施設外就労について就労支援事業所に相談されてはいかがでしょうか。

コラム 「SDGsと障がい者雇用」

2015年9月の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に記載されたSDGsは、世界共通の17項目の目標と、169のターゲットを設定しています。この目標の第8項目の第5番目のターゲットに障がい者雇用が含まれています。福祉事業所の障がい者が企業で働く姿をみることで、社内に障がい者と共に働くことを当然のこととして受け入れる考えが広がることともに、企業で働く人それぞれが事業に貢献する組織づくりにつながります。



「施設外就労」や「M.I.Eモデル」についての問い合わせ先はこちら!

● 施設外就労について知りたい

障がい者雇用

三重県雇用経済部 雇用対策課

〒514-8570 津市広明町13番地 電話059-224-2510

就労支援事業所 (就労移行支援事業所、就労継続支援A型事業所、就労継続支援B型事業所)

三重県子ども・福祉部 障がい福祉課

〒514-8570 津市広明町13番地 電話059-224-2266

● 「M.I.Eモデル」について知りたい・見学したい

社会福祉法人 維雅幸育会

〒518-0835 伊賀市緑ヶ丘南町3948番地16 電話：0595-22-8600

三重県雇用経済部 雇用対策課

〒514-8570 津市広明町13番地 電話：059-224-2510

● 「M.I.Eモデル」のノウハウを学ぶためにインターンシップをしたい

社会福祉法人 維雅幸育会

〒518-0835 伊賀市緑ヶ丘南町3948番地16 電話：0595-22-8600

● 施設外就労を受け入れたい

社会福祉法人 維雅幸育会

〒518-0835 伊賀市緑ヶ丘南町3948番地16 電話：0595-22-8600

● 農林水産業に施設外就労を受け入れたい

人と人が農林水産業を通じて繋がり、お互いに理解し、ともに活動することで、地域が元気になる、こうした農林水福連携の取組が、県内各地で広がってきています。

一般社団法人 三重県障がい者就農促進協議会

〒514-0003 津市桜橋2丁目142 三重県教育文化会館1F 電話：059-253-4187

三重県農林水産部

〒514-8570 津市広明町13番地

担い手支援課 電話：059-224-2354

森林・林業経営課 電話：059-224-2991

水産振興課 電話：059-224-2606

M.I.Eモデルで働く 障がい者の声を集めてみました



最初は作業がしんどかった。工賃をもらえて好きなものを買えて嬉しかった。

仕事は好きで、頑張っています。



就労支援事業所日型の「ふっくりあ」からA型の「びいはいぶ」に移って、初めころは心細く、体力的にも不安でしたが、今は、企業で働けることが楽しいです。

職場には好きな作業があるので、やりがいがあります。他のメンバーさん達と一緒に頑張っています。職員さんやパートさん達も優しく話をしてくれるので楽しいです。



お給料で好きなものを買ったりできることがうれしいです。

企業で初めてお仕事する時も不安より楽しみのほうが大きかったです。他のライン作業も覚えて頑張っていきます。

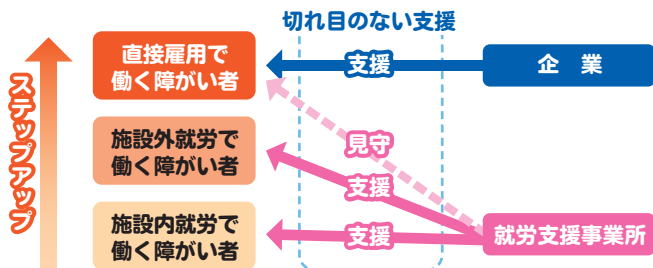


もっと
知って!

M.I.Eモデルのイイところ!

M.I.Eモデルで働く障がい者は、能力に応じてステップアップします。施設外就労でスキルアップして直接雇用に移行した全員が職場に定着しています。

また、定年などにより退職した後、再び就労支援事業所で働き続けることができるなど、障がい者のライフステージに寄り添った切れ目のない支援をしています。



発行：三重県 雇用経済部 雇用対策課
〒514-8570 三重県津市広明町13番地
電話：059-224-2510 fax：059-224-2455
メールアドレス：koyou@pref.mie.lg.jp

発行日：令和4年3月

