

第20回 「工賃向上」実現への最大のネックは？ 障がい者の「自立」とは？？

このメルマガにも色々書いてきましたし、『「工賃向上計画」策定・実現ノウハウ集 第二部 実現へのノウハウ（平成27年度改訂版）』には、どちらの事業所でも「工賃向上」に取り組んでいけるように、基本的なことは書き込んであります。

「経営的手法」を取り入れることは、別に難しいことではありません。一般企業だって、特別な能力のある人とか、経営を専門的に学んだ人がやっているわけではないのですから。

しかし「工賃向上」を進めるにあたって、決定的に重要なのは、知識とかノウハウとかよりも、“覚悟”だと思います。覚悟さえあれば、ノウハウは学ぶことはでき、実行していくことができるはずです。

一方、覚悟がなければ、全て絵に書いた餅に終わってしまうでしょう。実際にそうなっている事業所さんも多いのではないのでしょうか。

「工賃向上」というテーマ自体に表立って反対される方は少ないと思いますが、そのために何かを実行するとなると、色々な抵抗が起きてきます。曰く、職員の仕事が増える、ウチの利用者さんにはきつい、福祉の事業所が営利企業のマネをするのはいかなものか・・・等々。はっきり口には出さなくても、そのような抵抗があるので、担当者が決まらなかったり、先送りにしたり、そもそも事業所の方針・計画として決定できなかったりします（×_×）。

そのような抵抗を突破するには、原点に戻って、「工賃向上」に取り組む目的を再確認し、法人・事業所として意思決定することが必要です。そしてあなたがトップであれば決定内容を明確に宣言し、トップではないならトップから言わせましょう。それが“覚悟”というものです。

その意思決定の根拠は、「利用者の自立」と、「事業所の生き残り」の2つから、堂々と説明することができます。

皆様の法人の定款や、運営方針の中には、利用者の「自立」を目指すことが謳われていると思います。「自立」といっても色々あるわけですが、そのうち経済面での「自立」を目指す、あるいは経済的価値としての能力を発揮させて「自己実現」を図ることが、「工賃向上」を含む就労支援の目的であるはずで、そこをしっかりと説明してください。

また、少子化の中で、長い目で見ると就労支援を必要とする障がい者の数も、いずれは減少してゆくはずで、各B型事業所などの平均工賃は公表されていますので、事業所が選別される立場になったとき、“高い工賃”は魅力的なコンテンツとして、あなたの事業所が生き残るための大きな強みになるはずで（ $\geq \nabla \leq$ ）！。

なお、工賃向上を目指すため、決意を固め、理念を整理する方法については、『「工賃向上計画」策定・実現ノウハウ集 第二部 実現へのノウハウ（平成27年度改訂版）』12ページ以下に詳説してあります。

<http://www.shougai-syuurou.jp/upload/2015050814310759812.pdf>