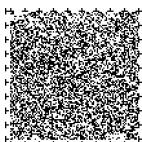


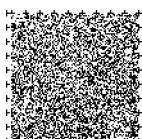
福島県障がい者工賃向上プラン

平成20年3月
福島県保健福祉部



目 次

はじめに	· · · · ·	· · · · ·
第1 計画の位置付け		
1 位置付け	· · · · ·	· · · · ·
2 計画期間	· · · · ·	· · · · ·
3 対象事業所	· · · · ·	· · · · ·
第2 本県の現状と課題		
1 工賃の現状	· · · · ·	· · · · ·
2 計画対象事業所の実態調査	· · · · ·	· · · · ·
(1) 各事業所の定員数、利用者数	· · · · ·	· · · · ·
(2) 事業形態	· · · · ·	· · · · ·
(3) 経営上の課題等	· · · · ·	· · · · ·
意識改革と経営改善	· · · · ·	· · · · ·
生産性向上、品質確保等	· · · · ·	· · · · ·
商品開発、品質・付加価値の向上	· · · · ·	· · · · ·
市場開拓、販路・受注の拡大	· · · · ·	· · · · ·
生産活動と福祉サービスとの調和	· · · · ·	· · · · ·
組織体制、経営基盤	· · · · ·	· · · · ·
その他	· · · · ·	· · · · ·
第3 目標工賃		
1 目標工賃の考え方	· · · · ·	· · · · ·
2 地域生活のための標準的経費	· · · · ·	· · · · ·
3 本県の目標工賃	· · · · ·	· · · · ·
4 対象事業所の目標工賃	· · · · ·	· · · · ·
第4 推進方策		
1 推進の視点	· · · · ·	· · · · ·
2 具体的な推進方策	· · · · ·	· · · · ·
3 関連事業（平成20年度）	· · · · ·	· · · · ·
第5 一般就労への移行促進		
1 現状と課題	· · · · ·	· · · · ·
2 推進方策	· · · · ·	· · · · ·
3 関連事業（平成20年度）	· · · · ·	· · · · ·
第6 進行管理（点検・評価も含む。）		
1 進行管理体制	· · · · ·	· · · · ·
2 推進会議の役割	· · · · ·	· · · · ·
第7 その他		
国への提言・要望	· · · · ·	· · · · ·
参考資料		
1 福島県障がい者工賃向上計画アドバイザー会議	· · · · ·	· · · · ·
2 工賃向上事業所実態調査集計結果（概況）	· · · · ·	· · · · ·
3 障がい者に対する就労支援施設の概要	· · · · ·	· · · · ·



はじめに

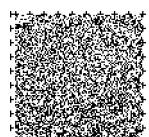
平成18年4月から障害者自立支援法が施行され、障がい者の自立と社会参加の促進を目指して、障がい種別ごとのサービスの一元化や身近な市町村が責任をもってサービスを提供する体制への転換のほか、就労支援の抜本的強化などが打ち出されたところです。

障がいのある方々が、地域で生き生きと生活するためには、障がい者に対する地域の理解とともに、障がい特性等を踏まえた、きめ細かな各種障がい福祉サービスの提供体制を構築していく必要がありますが、県としては、「福島県障がい福祉計画（H18～20年度）」を策定するなど、障がい福祉サービスの拡充に努めているところです。

「福島県障がい者工賃向上プラン」は、「福島県障がい福祉計画」の柱のひとつである福祉施設における工賃水準の向上及び一般就労への移行促進を具体的に推進するための実施計画として位置付けるものであり、国の経済財政改革基本方針2007「成長力底上げ戦略」の「工賃倍増5か年計画」を踏まえたものもあります。

この取り組みは、就労系施設（就労継続支援B型事業所、旧法授産施設等）における授産事業の経営改善を図り、そのことにより施設を利用されている障がい者の工賃向上を図ろうとするものです。

しかし、現在、障がい福祉サービスに関しては、国による特別対策が実施されてはいるものの、障害者自立支援法の施行に伴う大きな制度改正の渦中にあり、障がい福祉サービス事業所においては、事業所報酬の減少や新体系への移行など、多くの課題を抱えています。



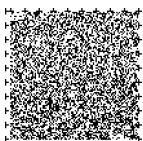
また、この取り組みを進めるに当たっては、何よりもこれら就労系施設を利用されている障がい者の方々の障がい特性や程度はさまざまであることを念頭に置き、福祉サービスの専門性を確保しながら推進することが重要です。

従って、工賃向上の推進に当たっては、各事業所とも一律に倍増を図るといった画一的な取り組みではなく、段階的にステップアップを図るなど、各事業所・各利用者の状況や意向を踏まえて、一步一步取り組みを進めさせていただく必要があると考えています。

障がい者の自立と社会参加の促進を図るためにには、地域の理解、生活の場や日中活動の場づくりとともに、所得の確保が必要であり、障がい者に対する適切な社会保障や障がい福祉サービスの利用者負担のあり方など、障がい者を支える制度的基盤が確立されることが前提となります。

障がい者の所得の確保については、障害者自立支援法成立時の国会の附帯決議においても、「社会保障に関する制度全般についての一般的な見直しと併せて、障害者の所得の確保に係る施策の在り方の検討を速やかに開始し、」とされています。

しかし、一方では、障がい者の生き甲斐や自己実現を図るといった観点からも、福祉的就労による工賃水準の向上や一般就労へ結びつけることが重要であることから、県としては、福祉サービスの事業者など、現場の声をよく聞きながら施策を開拓することが重要であると考えています。



今回「障がい者工賃向上プラン」策定に当たり、「福島県障がい者工賃向上計画アドバイザー会議（ ）」を設置し、工賃水準の向上や一般就労への移行に関する御意見や御助言をいただいたところです。

アドバイザー会議やアンケート調査、県民からの意見においては、次のような御意見等をいただいています。

主役、主体は障がい者であり、この工賃向上で障がい者が輝くことが重要

はじめに「工賃アップ」ありきでなく、利用者の生活の質を高めたいという施設の強い思いがあってこそその「工賃アップ」

障がい者の能力や意欲を引き出すことが必要

施設職員も初めからできない、難しいといった固定観念がある一方、利用者自身も、あまり働きたくない感じていたり、チャレンジしようとする意欲が乏しいという課題がある

利用者の障がい特性等により、日々の作業人数が一定しなかったり、休憩時間が多くなるなど、効率性を向上させることは容易でないという課題がある

我々、福祉分野の人間が、障がい者は働けないと負のイメージを抱かないよう、前向きに取り組む必要がある

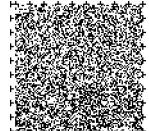
商品開発や広告宣伝、取引先の新たな拡大は中小企業と同様のノウハウが活用できる

各経済団体が登録している専門家の派遣を受けることは有効な策である

障がい者問題に熱心に取り組んでいる企業経営者は少なくない

「福島県障がい者工賃向上計画アドバイザー会議」

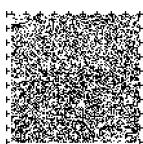
P 3 5 ~ 3 7 に会議開催要項等を掲載。



これまで各事業所の皆様が、るべき姿を懸命に模索しながら福祉サービスの向上に努めてこられたように、各事業所において主体的、自主的に工賃向上への取り組みが進められるよう、各事業所の多様な取り組みを支援する必要があり、基礎的な障がい福祉サービスの実施主体である市町村をはじめ、企業や経済団体等の地域の理解と協力を得ながら、企業的経営手法の導入や受注・販路拡大などの対策を推進してまいります。

今回のプラン策定は、工賃向上に向けた取り組みの第一歩であり、今後の推進に当たっては、毎年度点検・評価を行うとともに、各事業所等から幅広く意見を伺う機会を設けます。

また、福祉施設と企業・経済団体、市町村等との連携を図り、地域で障がい者を支援するためのネットワーク構築の検討など、必要に応じて隨時見直しを行いながら、現場の意向を反映させた取り組みを推進します。



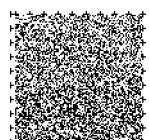
第1 計画の位置付け

1 位置付け

障がいのある方々が、地域で生き生きと生活するためには、障がい者に対する地域の理解を深めながら、グループホームなどの生活の場や日中活動の場づくりなど、さまざまな障がい福祉サービスの拡充を図るとともに、地域で生活するための所得の確保が必要です。

障がい者の所得の確保については、適切な社会保障や障がい福祉サービスの利用者負担のあり方など、障がい者を支える制度的基盤が確立されることが前提となります。一方では、障がい者の生き甲斐や自己実現を図る観点からも、福祉的就労による工賃水準の向上や一般就労への移行促進が重要になります。

「福島県障がい者工賃向上プラン」は、障がい者の自立と社会参加の促進を目指して策定した「福島県障がい福祉計画」の柱のひとつである福祉施設における工賃水準の向上及び一般就労への移行促進を具体的に推進するための実施計画として位置付けられるものであり、国の経済財政改革の基本方針2007「成長力底上げ戦略」の福祉から雇用へ推進5か年計画の「工賃倍増5か年計画」を踏まえた計画でもあります。



【本県の就労系施設の利用状況】

	施設数	定員等	利用者数
就労移行支援	10	120	111
就労継続支援（A型）	3	30	34
就労継続支援（B型）	33	756	723
身体障害者授産施設	5	150	129
知的障害者授産施設	24	777	795
精神障害者授産施設	4	70	92
地域活動支援センター	30	504	495
小規模作業所	59	823	729
計	168	3,230	3,108

* 地域活動支援センターと小規模作業所は平成19年4月現在。
ただし、平成19年4月から平成19年9月までに新体系施設へ移行した事業所は重複計上になるため除外している。

2 計画期間

計画期間は、平成19年度から平成23年度までの5年間とします。

3 対象事業所

本計画の対象事業所は、次のとおりです。

就労継続支援B型事業所

障害者自立支援法移行前の身体・知的・精神の各授産施設
(小規模通所授産を含む。)

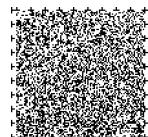
なお、以下の事業所も対象に含める。

「工賃引上げ計画（ ）」を策定した就労継続支援A型事業所

就労継続支援B型事業所への具体的な移行計画がある地域活動支援センター及び小規模作業所であって、工賃引上げに意欲的に取組む事業所

「工賃引上げ計画」

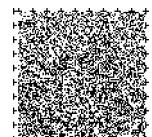
就労系施設が自主的に作成する計画。計画作成に当たっては、現状分析を行った上で、事業所・利用者の状況や意向を踏まえた平成23年度の目標工賃設定、目標工賃達成のための年次計画の作成及び具体的取組の実施、目標工賃の達成状況の点検・評価方法等を内容とするもの。



【対象事業所・定員数一覧】

平成19年12月現在

種別	区分	施設数	定員数
就労継続A型 (「工賃引上げ計画」の策定が必要)		3	30
就労継続B型(分場を含む)		45	720
身体障害者更生援護施設	入所	2	105
知的障害者援護施設	入所	2	122
	通所	21	625
精神障害者社会復帰施設	通所	2	40
	小規模	2	30
地域活動支援センター (H20年4月、新法就労系への移行計画のある施設が対象)		0	0
小規模作業所 (H20年4月、新法就労系への移行計画のある施設が対象)		14	236
計		91	1,908



第2 本県の現状と課題

1 工賃の現状

本県の平成18年度工賃（賃金）月額実績調査（1）における計画対象事業所（2）の月額平均工賃は、9,540円です。

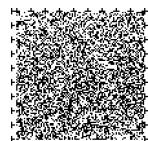
全国平均の月額12,222円を下回っており、今後、工賃水準の向上に向けて、積極的な取り組みが求められています。

1 「平成18年度工賃（賃金）月額実績調査」

全国の就労系施設の工賃（賃金）の実態を把握するため、厚生労働省が各都道府県等を通じて、毎年度、就労系施設事業者が施設利用者に支払う工賃の実績を調査したもの。

2 「計画対象事業所」

本計画のP3に記載している本計画の対象事業所91施設のうち、平成18年度工賃（賃金）月額実績調査を行った63施設から、利用者と雇用契約を締結して最低賃金を保証している就労継続支援A型事業所2施設を除いた61就労系施設の月額平均。

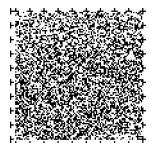


【平成18年度工賃（賃金）月額実績調査（計画対象事業所）】

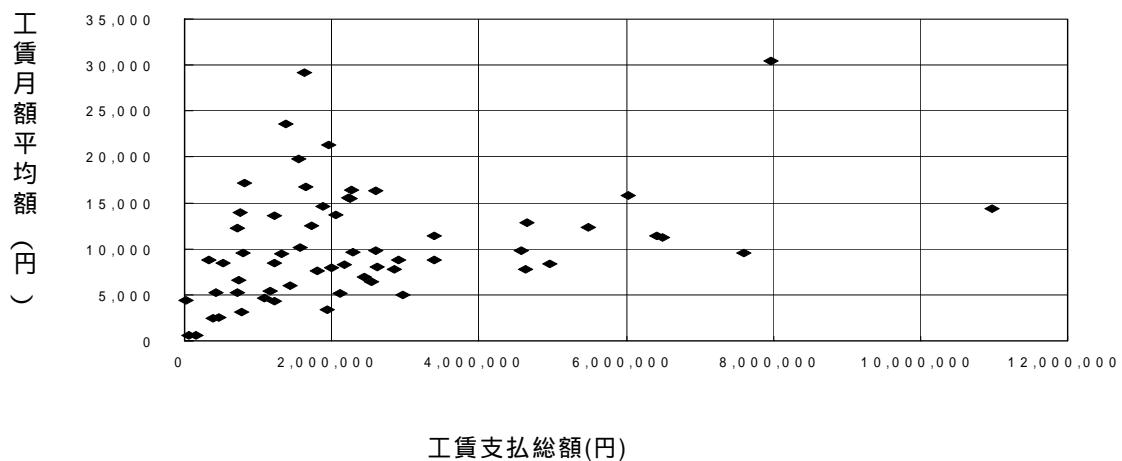
施設種別	施設数	工賃支払対象者 延べ人数(人)	工賃支払 総額(円)	工賃月額 平均額 (円)
就労継続支援B型事業所	15	1,561	16,686,485	10,690

授産施設	身体	入所	3	1,922	19,411,278	10,100	
		通所	1	146	1,229,316	8,420	
	知的	入所	2	1,185	7,933,440	6,695	
		通所	22	7,648	70,922,086	9,273	
	精神	入所	0	0	-	-	
		通所	5	1,486	16,823,431	11,321	
入所・通所授産施設 合計		33	12,387	116,319,551	9,390		

小規模通所授産所	身体	4	357	3,050,819	8,546
	知的	4	477	6,932,203	14,533
	精神	5	828	5,929,865	7,162
	小規模通所授産施設 合計		13	16,912,887	9,575



【対象事業所の工賃月額平均額と工賃支払総額の分布】

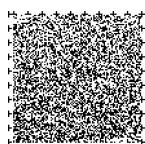


平成18年度工賃（賃金）月額実績調査の計画対象事業所のうち、最も工賃が高いのは30,431円で、工賃2万円以上は、4事業所（延べ人数468人）、工賃1万円以上～2万円未満が21事業所（延べ人数4,975人）、工賃1万円未満は36事業所（延べ人数10,167人）となっており、各事業所ごとに利用者の障がい特性や授産事業（）の内容もさまざまのことから、工賃水準にはかなりの開きが見受けられます。

「授産事業」

一般企業等で働くことが困難な障がい者に対して、働く場を提供するとともに、必要な訓練等のサービスを提供するもの。

法人の会計は、本部会計と授産会計に経理が区分され、授産事業の収入から授産活動に必要な経費（施設職員人件費は本部会計から支出される。）を控除した金額を、工賃として利用者に支払うこととされている。



2 計画対象事業所の実態調査

本計画の策定に当たり、平成19年10月に就労継続支援B型事業所や授産施設等の91事業所を対象として実態調査を実施しましたが、その結果は次のとおりです。

(1) 各事業所の定員数、利用者数

1事業所当たりの平均利用者数は21名で、定員数10名以上30名未満の事業所が全体の76%を占めています。

【調査事業所数】

A型	B型	授産	小規模	計
3	45	29	14	91

【事業所種別毎の定員数・利用者数】

(人)

種別	定員数(平均)	利用者数(平均)
A型	12	11
B型	18	17
授産	32	33
小規模	17	13
計	22	21

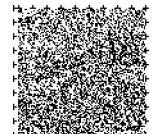
【定員規模毎の事業所数】

(人、%)

種別	10人未満	10～19	20～29	30～39	40～49	50人以上	計
A型	0	3	0	0	0	0	3
B型	1	20	20	1	2	1	45
授産	1	2	10	7	3	6	29
小規模	0	7	7	0	0	0	14
計	2	32	37	8	5	7	91
	(2.2)	(35.2)	(40.7)	(8.8)	(5.5)	(7.7)	(100.0)

利用者は全体で1,917名で、ハローワーク登録者は111名(5.8%)となっています。

また、年齢別では20歳以上50歳未満が1,429名(74.5%)を占めています。



【障がい種別の構成】

種別	身体障がい者		知的障がい者		精神障がい者		利用者数 計					
	うちハローワーク登録	うち一般就労可	うちハローワーク登録	うち一般就労可	うちハローワーク登録	うち一般就労可	うちハローワーク登録	うち一般就労可	うちハローワーク登録	うち一般就労可	うちハローワーク登録	うち一般就労可
	計	198 (10.3)	3 (0.2)	14 (0.7)	1,233 (64.3)	61 (3.2)	87 (4.5)	486 (25.4)	47 (2.5)	49 (2.6)	1,917 (100.0)	111 (5.8)

* 「一般就労可」とは、事業所の職員の方が見て、職場などの条件が整えば一般就労が可能であると思われる障がい者を指す。

【年齢別の構成】

(人、%)

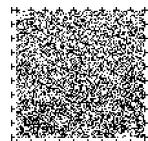
種別	~19歳	20~29	30~39	40~49	50~59	60歳~	計
計	86 (4.5)	539 (28.1)	497 (25.9)	393 (20.5)	294 (15.3)	108 (5.6)	1,917 (100.0)

(2) 事業形態

各事業所の事業形態を見ると、直売（弁当、パン、食品・調味料類、手工芸品の販売や飲食店経営など）と納品（部品加工・組立、食品加工、パックや箱詰、ラベル貼りなどの下請的業務）を複合的に行っている事業所が全体の36%と最も多くなっています。

また、直売のみ、納品のみ、直売・納品・役務提供の複合経営が各々約20%を占め、施設外での役務の提供としては、メール便配達、建物等の清掃、草刈り、配食サービスなどが行われています。

さらに、比較的工賃の高い事業所の事業形態を見ると、直売でパンや豆腐などを主力商品として扱っている事業所が多い傾向にあり、納品では弱電や自動車部品組立を扱っている事業所の工賃が比較的高い傾向となっています。



【事業形態】 (箇所、%)

種別	直売	納品	役務	直売・ 納品	直売・ 役務	納品・ 役務	直売・ 納品・ 役務	計
計	18 (19.8)	18 (19.8)	0 (0.0)	33 (36.3)	1 (1.1)	3 (3.3)	18 (19.8)	91 (100.0)

(3) 経営上の課題等

実態調査におけるアンケートを見ると、多くの事業所が工賃の向上が必要であると考えております。このアンケート及び本計画策定のアドバイザーアー会議、さらには、市町村及び県民から、工賃水準の向上に関して、次のような意見が述べられています。

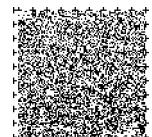
意識改革と経営改善

現在の工賃月額を考えると、経営改善は不可欠である。

施設では、企業からの受託業務の単価が低いことや自主製品が売れないため、収益が伸びず悩んでいるが、経営に関する専門的な知識やノウハウがない。

これまでの授産事業では、福祉的支援が中心であり、企業的な経営感覚や手法の導入等は行われてこなかった。

経営改善のためには、作業の高度化・効率化等が必要となるが、施設職員も初めからできない、難しいといった固定観念がある一方、利用者自身も、あまり働きたくないと感じていたり、施設の利用期間が長いと、新たにチャレンジしようとする意欲が乏しいなど、職員や利用者の意識改革が必要である。



工賃向上のためには、これまでのやり方を変え、新しい発想で取り組む必要があり、施設のトップをはじめとして、職員全員の意識改革が重要である。また、これらの取り組みを進めるには、利用者自身はもとより、家族も含めた理解が必要である。

経営という視点で見れば、施設も企業も同じであり、施設長等のトップの果たす役割は大きい。理念、戦略をもって運営をすることが必要であり、職員の育成も重要である。

福祉の原点を大切にしながら、経営的感覚を育てる必要がある。

意識改革や経営改善を行うにあたっては、各施設が協力関係を構築するとともに、企業・経済団体等との連携を深め、一步一步取り組みを進める必要がある。

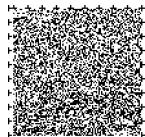
できる仕事の掘り起こしやフォローの仕組みをつくり、社会を支える一人として障がいの方にも役割を担ってもらうことが、ともに支え合う社会づくりにつながる。

生産性向上、品質確保等

利用者の障がい特性等により、日々の作業人数が一定しなかったり、休憩時間が多くなるなど、効率性を向上させることは容易でない。

利用期間の長期化に伴う重度化・高齢化の進行により、休憩時間を多く確保しなければならず、生産性は低下している状況にある。

どうしてもミスが多いこと、また、納期を遵守するために職員の負担が増加している。



職員負担が重くなりすぎては本当の工賃向上にはつながらず、長続きもしない。また、利用者本人のやる気も育てる必要がある。

個々の障がい特性に応じた生産活動の指導や作業工程の改善が必要である。

商品開発、品質・付加価値の向上

魅力的なオリジナリティのある自主製品の開発が進まない。

高品質の売れる自主製品の開発が必要である。

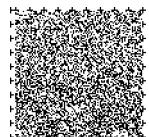
国産原料を使用するなど、付加価値を高めようと努力しているが、原材料費が高く、収益率の確保が困難である。また、値上げをしたいが、消費者の理解が得られない。

障がい者のための障がい者自身による商品の企画なども、新たな販路の拡大につながるのではないか。

既成概念にとらわれることなく、ITの活用なども視野に入れた新たな発想による仕事の開拓が必要ではないか。

施設利用者、職員等が思い思いのアイデアを出し合える環境を整備し、商品の開発やみんなの生き甲斐向上につなげていくことが重要である。

各施設間の協力と経済団体等との連携による商品開発、品質・付加価値の向上を図ることはできないか。



市場開拓、販路・受注の拡大

製品の販売先が少なく、新たな販売方策を確立する必要があるが、営業活動の時間を確保することが困難である。また、営業のノウハウも十分ではない。

企業からの受注量が少ないため、受注先の開拓が必要である。また、下請作業のため、単価が低く収益が伸びない。

企業や経済団体等とのつながりが薄く、受注拡大が困難である。

公的機関からの受注拡大が必要である。

受け身の販売ではなく、インターネット販売などの積極的な販売が必要である

受注、販路拡大は、地域の力を活用しながら、ゆっくりとゆとりをもって取り組むことが必要である。

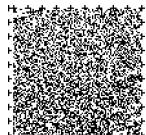
それぞれの地域で福祉施設が協力して販促、流通、生産等の各分野で労働力を提供するような発想があつてもよいのではないか。

企業にとってメリットをもたらす提案を含め、企業と共同で事業ができる仕掛けづくりが必要である。

生産活動と福祉サービスとの調和

業務が増加し、利用者とゆとりをもって話をすることができない。

作業量の増大に伴い、余暇活動や生活支援とのバランスを保てるのか、利用者のニーズにあったサービスが提供できているのか不安な面がある。



障がい特性に合わせた作業を取り入れると利益を追求することは困難である。

工賃向上に取り組むには、利用者のモチベーション支援や家族の理解を得ることが課題である。

福祉サービスの充実と経済活動の活性化を同時に推進することの困難性を克服する必要がある。

障がい特性等から、現在の環境を急激に変化させることはできないが、期間にゆとりをもって取り組めば、工賃向上は可能ではないか。

組織体制、経営基盤

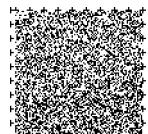
施設の報酬単価が低いことや、報酬が日割制で安定した利用者の確保が困難なことから、財政基盤が脆弱であり、職員の確保も難しい状況にある。運営基盤の確立が大きな課題である。

授産事業と福祉的支援を同時に向上させるためには人手が足りず、職員の増員も必要だが、財政的に困難である。

生産性向上の為には、作業スペースの拡大や作業環境のバリアフリー化等の施設設備の改善も必要だが財政的に厳しく整備ができない。

工賃向上などの新たな取組みを進めるためには、職員の意識改革や資質向上が欠かせないが、職員数が限られており、研修会への参加も容易でない。身近に受講できる研修機会の充実も必要である。

企業的経営手法の導入に当たっては、指導員等（職員）に対する支援体制を構築すべきではないか。



その他

受注、販路を拡大するための企業の下請け情報等入手することが困難であることから、各地域において企業等との連携を深めるためのネットワークの構築などを検討する必要がある。

授産事業の活性化には、地域の協力も重要であり、企業や経済団体など地域社会のさまざまな構成員に障がい者に対する理解を深めていく活動も必要である。

企業として、障がい者施設への支援を考えても、施設がどのような取組みをしているか全く分からない。授産事業の振興のためには、地域に開かれた施設づくりが必要である。

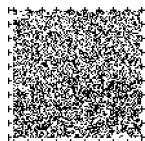
一般就労への移行を促進したいが、障がい者の企業実習受け入れ先が少ない状況にあり、関係機関との連携を深めていく必要がある。

障がい者の雇用に理解をもっている企業も少なくないが、企業側に雇用を希望している障がい者の具体的な情報が十分に入ってこない。

障がい者問題は、社会全体で考えていくべきもの。環境問題等と同様に企業の社会的責任として取り組むことにより、企業価値を高めることにもつながる。

就労系施設に技術者やボランティア等を受け入れ、授産事業の新たな展開を図るような試みも検討してはどうか。

福祉を外側から見つめる視点が重要である。



第3 目標工賃

1 目標工賃の考え方

本計画における県の目標工賃額については、障がい者の自立と社会参加の促進を目指し、地域生活を送る上で最低限必要となる標準的な生活費を算出し、現行の社会保障制度や障害福祉サービスの利用者負担の下で、就労等により当面どの程度の収入の確保を目指すのかといった観点から、計画期間内に達成すべき目標工賃額を設定します。

2 地域生活のための標準的経費

本計画の策定に当たり、アドバイザーの協力を得て、障害基礎年金1級及び2級受給者で、グループホームで生活し、通所の就労系福祉サービスを利用している障がい者の生活実態調査データの提供を受けました。

【障がい者の生活実態調査】

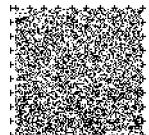
収入平均額

項目	金額
障害基礎 年 金	71,331
家賃補助 (市単補助)	6,556
福祉手当・ 交通費助成	549
工賃	13,329
その他	645
収入 計	92,410

支出平均額

項目	金額
ホーム 生活費	57,533
ホーム・事業 所利用料	10,305
弁当代・ 給食代	3,016
医療費	1,614
国保税・ 共済掛金等	3,249
交通費	3,768
行事 参加費等	7,891
小遣い・ その他	19,561
支出 計	106,938

収支差額	14,528
------	--------



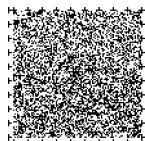
調査結果を見ると、障がい者の収入は、障害基礎年金等の公的給付金以外には、実質的に工賃収入以外の収入はない実態にあります。

また、月額平均工賃は、約13千円で県平均を上回っていますが、1ヶ月の平均収入は合計93千円(市単独事業の家賃補助平均受給額6.5千円を含む。)、平均生活費は約107千円であり、月額14.5千円の赤字となっています。

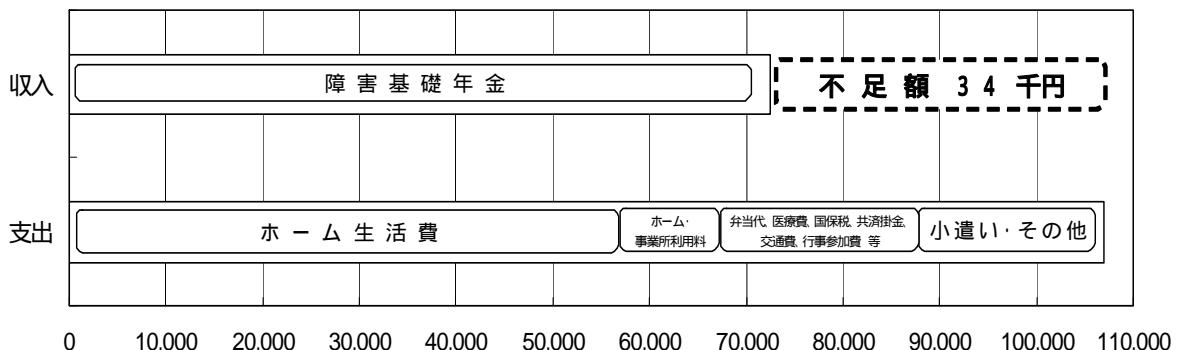
なお、本県の生活保護費の給付水準を見ると、3級地・1(市部)に居住する年齢30歳の独身者で、障害基礎年金2級受給者のケースで算定すると、最低生活費の生活扶助分が約84千円、これに住宅扶助分として本県のグループホームの平均的家賃額20千円を加算すると、104千円となっています。

3 本県の目標工賃

前記2の生活実態調査データによる平均生活費約107千円から、障害基礎年金・福祉手当等の公的給付金(家賃補助は除く。)及びその他収入の合計額約73千円を控除した金額は、約34千円となります。



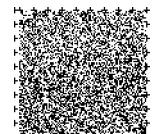
【障がい者の生活実態調査（収入・支出）】



上の図のとおり、標準的なモデルで算出した場合、障がい者が地域で自立した生活を送るためには、障害基礎年金等の他に、平均で 34,000 円が必要となります。

現在、各事業所における工賃にはかなりの開きがあるほか、事業所の規模や利用者の障がい特性等も様々な状況にありますが、アドバイザー会議においては、障がい者の生活の質を高めるため、工賃向上により、それぞれの事業所が 34 千円を賄う意気込みで取り組む姿勢が大切との助言をいただいたところです。

現行制度の下で、障がい者の地域生活を支えるためには、工賃の向上は重要な取り組みであり、事業所の努力とともに、企業や行政も含め、地域が一体となって取り組む必要があります。



この地域生活を送るために不足する34千円の解消に向けて、当面、本計画の計画期間である平成23年度までに達成すべき県の目標工賃の設定については、上記のほか、次のような意見が述べられています。

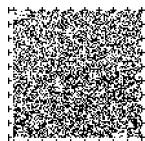
例えば2万円といった、きりのいい、分かりやすい目標を設定し、みんなで一緒に前向きに取り組もうとアピールできるような目標とすることが重要である。

工賃向上は障がい者が生き生きとした地域生活を送るための取組みであり、障がい者が地域生活移行に向けて、希望がもてるような目標の設定が必要である。

達成すべき目標に向けて、当面、第1次目標として設定するような考えも必要である。

現実的に、計画期間内に34千円を一挙に達成することは厳しいので、多くの事業所が取り組めるような金額の設定が必要である。

このようなアドバイスを踏まえ、現在の本県の工賃水準や各事業所の実情等を考慮し、現在の県平均工賃9,540円から約10,000円アップすることとし、本計画における平成23年度の目標とする県平均工賃を20,000円とします。



この県の目標平均工賃は、あくまで県全体としての平均であり、それぞれの事業所が、地域の実情や障がい特性等に合わせて目標を掲げて取り組むことが必要です。

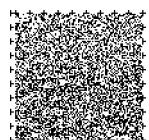
そして、それぞれの目標の実現に向けては、障がい者も事業所も地域社会において輝けるよう、地域がネットワークを形成し一体となって障がい者を支え合うコミュニティを形成することが特に重要であり、こうした取り組みを推進することとします。

4 対象事業所の目標工賃

「工賃引上げ計画」を策定して、工賃向上に意欲的に取り組む事業所においては、事業所全体で取り組みの意義や目的を共有化するとともに、各事業所ごとに、現状をよく分析して、目標工賃を設定することが望されます。

本計画の目標平均工賃は、県全体の目安として設定したものであり、各施設においてはそれぞれの実情に応じて、独自の取組期間、目標工賃の設定が必要です。

また、「工賃引上げ計画」を策定する事業所に対しては、県として、情報の提供や関連事業の活用など、積極的に支援します。



第4 推進方策

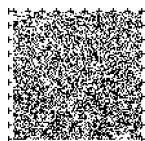
1 推進の視点

現在、障がい福祉サービスに関しては、国による特別対策が実施されているものの、障害者自立支援法の施行に伴う大きな制度改正の渦中にあり、障がい福祉サービス事業所においては、事業所報酬の減少や新体系への移行など、多くの課題を抱えていますが、障がい者の自立と社会参加の促進を図るために、福祉的就労における工賃水準の向上や一般就労への移行促進に取り組む必要があります。

事業所へのアンケート調査においても、本県の平成18年度平均工賃は1ヶ月間就労に従事して9,540円であることを考えると、福祉的就労とはいえ、経営の改善を図り、工賃の向上を図ることは緊急の課題となっています。

このことは、多くの事業所においても認識されているものの、利用者の障がい特性・程度や意向も様々であること、また、経営改善のための企業的経営手法の導入については、これまで取り組みがほとんど行われておらず、授産事業のあり方を抜本的に見直すことも必要となります。

このため、次の点に留意して、対策を推進することとします。



自主性、主体性の尊重

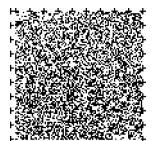
各事業所においては、これまであるべき姿を模索しながら福祉サービスの向上に取り組んできており、工賃向上についても、各事業所の状況等を踏まえ、自主性・主体性を尊重しながら、多様な取組みを支援する必要があります。

特に、工賃向上に意欲的に取り組む事業所においては、福祉サービスの専門性を確保しながら、企業的な経営手法の導入を図るなど、抜本的な経営改善に取り組む必要があり、事業所の主体的な取り組みが重要です。

意識改革と人づくり

各事業所は、福祉サービスの専門性は有しているが、経営に関する専門的な知識やノウハウは持ち合わせていない場合が多く、また、利用者の障がい特性等から、はじめから出来ない、難しいといった固定観念もあります。

このため、まずは意識改革を図るとともに、計画期間内に集中的に取り組みを推進し、その効果を将来にわたって持続させるため、人づくりを中心に対策を推進することとします。



福祉サービスの質的向上

アンケート調査でも、作業量の増大に伴い、利用者のニーズにあったサービスが提供できているのか不安な面があるとの指摘があります。

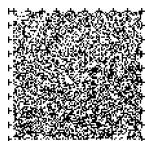
工賃水準のアップは目的であると同時に、施設サービスの質を見直し、高めていくための具体的な手段であり、「工賃アップと、福祉サービスの質の向上を「対峙する」テーマとするのではなく、相互に高めあっていくいわば「螺旋」を描くような位置付けが重要（国の工賃水準ステップアップ事業推進特別委員会）」です。

明確な目標を定め実践することを通して、利用者の意識面にも変化が生じていくことが期待されます。

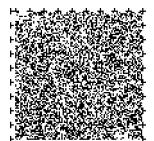
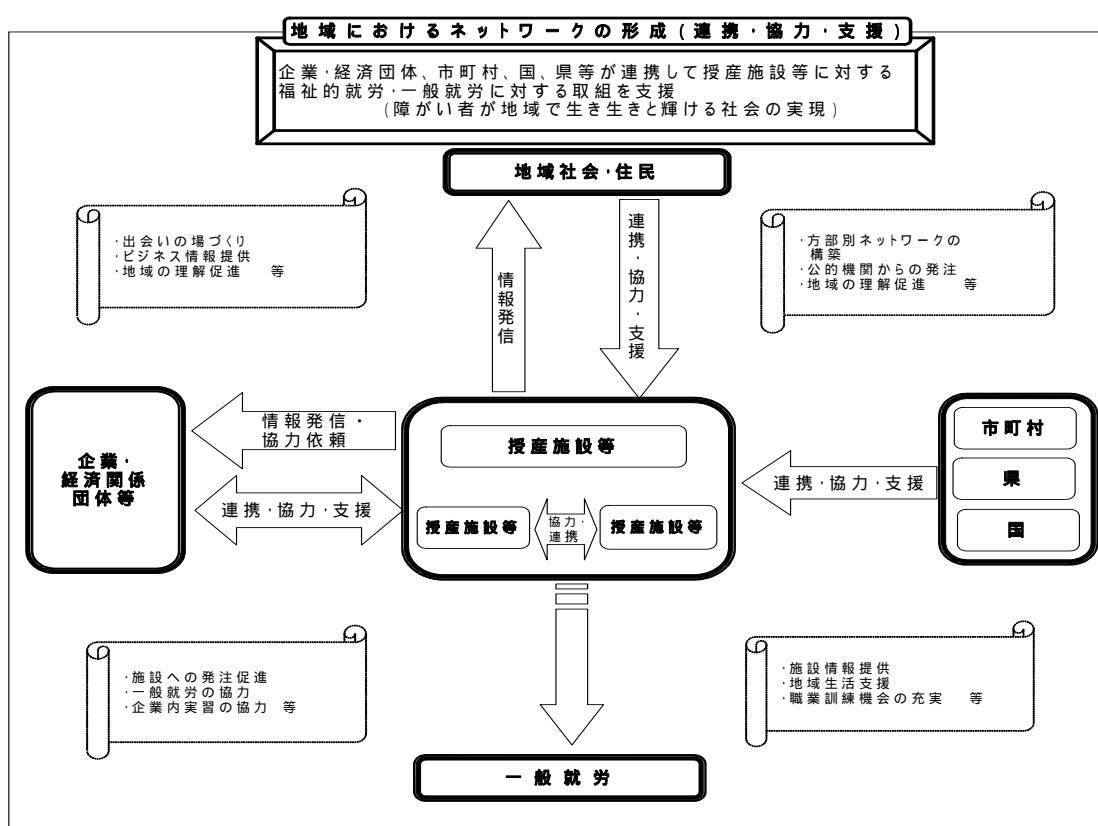
個々の利用者の障がい特性等や意向を踏まえ、工賃向上が福祉サービスの質的向上にもつながるよう取組みを推進します。

企業・経済団体等との連携強化

授産事業（P 6 の注）の振興や一般就労への移行促進を図るために、これまで関係が希薄であった地域の企業・経済団体等との連携を深めることが重要となります。



このため、まず始めに、各事業者自ら、社会に開かれた施設づくりを目指し、地域社会に向けて積極的に情報発信に努めるとともに、これを支援するため、企業等との情報交換や協力体制の構築など、地域における連携の強化を推進します。



2 具体的な推進方策

工賃向上に向けた事業所の主体的な取組みを促進するため、県として、次のような支援を行います。

【施設長等研修】

授産事業の収益の改善を図り、障がい者の工賃を向上させるためには、企業的経営感覚を持った人づくりが重要であるため、施設長等の事業所責任者の経営能力を高めるための研修を実施します。また、工賃向上に取り組む先進事例等の紹介など、各事業所が自ら考えて行動するための情報提供に努めます。

【経営相談体制の整備】

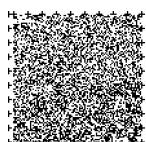
授産施設等が抱える企業的経営に関する幅広い課題に対応するため、専門的な経営相談に応じることができる体制を整備します。

【専門家派遣】

工賃向上を目指して、企業的経営手法の導入を図るなど、意欲的に経営改善に取り組む事業所に対して、生産性や品質の向上、付加価値の高い製品の開発、販路拡大など、各事業所の個別課題に対応した経営コンサルタント等の専門家の派遣を実施します。

【職業指導員研修】

福祉サービスの専門性を高めながら、障がい特性に応じた生産活動の指導や作業工程の改善等が図られるよう、職業指導員などの事業所職員に対する就労支援を中心とした研修を実施します。



【地域連携】

受注拡大や販売促進を目指して、事業所間の連携や地域の企業・経済団体、市町村等との連携を深めるための方策について検討します。

【発注の拡大】

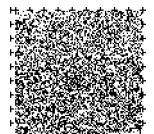
県の授産施設等に対する優先発注制度の積極的な活用を図るとともに、市町村における同制度の導入や活用などを働きかけます。また、一般企業や事業所に対して、在宅就業障害者支援制度の利用（登録）を促すなど、企業からの発注促進を働きかけます。

【授産振興】

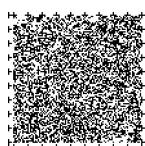
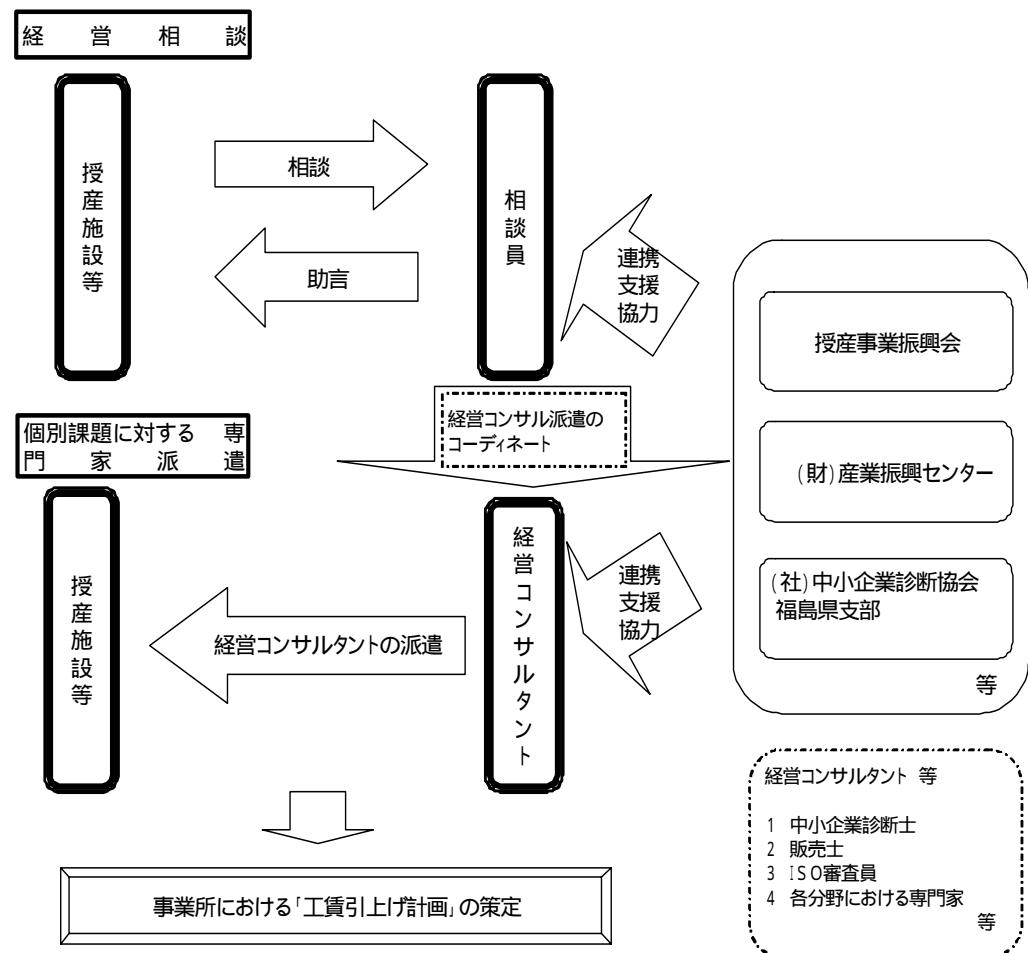
県の授産事業振興対策事業について、受託先の授産事業振興会と協力して、授産製品のPR方法や地域に根ざした授産事業振興のあり方を検討するなど、より効果的な事業の推進に努めます。

【新体系移行支援】

小規模作業所の就労継続支援事業所等への円滑な移行を支援するとともに、移行後の運営に関してフォローアップを行います。



【経営コンサルタント等の専門家派遣イメージ図】



3 関連事業（平成20年度）

(1) 授産振興

授産振興対策事業（障がい者支援グループ）

本県授産製品の振興を図るため、イベントでの展示即売会、アンテナショップの設置等を行うため、授産事業支援センターへの助成を行います。

物品調達優遇制度（出納局）

障がい者雇用を積極的に推進している企業及び授産施設等からの優先的な物品調達を行います。

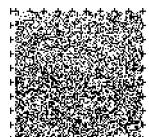
平成18年度実績

障がい者雇用推進企業 12 社：指名 787 回、契約 88 件（85,200 千円）

授産施設等 22 施設：契約 4 件（15,873 千円）

在宅就業障害者支援制度（国）

在宅就業者に仕事を発注した場合、又は在宅就業支援団体を介して仕事を発注した場合、特例調整金及び特例報奨金が支給されます。（年間発注総額が 105 万円以上の場合に対象）



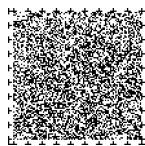
(2) 施設整備

障がい者就労訓練設備等整備事業（障がい者支援グループ）
新事業体系（就労移行支援・就労継続支援）に移行するにあたり、必要な設備整備に対し助成を行います。

障害者自立支援基盤整備事業（障がい者支援グループ）
既存施設の新事業体系移行等の必要となる施設の改修等に対し助成を行います。

社会福祉施設整備事業（障がい者支援グループ）
社会福祉法人等に施設整備費の一部を補助します。

財団法人福島県総合社会福祉基金事業（地域福祉グループ）
社会福祉法人等の施設・設備の整備に対し助成を行います。



第5 一般就労への移行促進

1 現状と課題

本県の民間企業における障がい者の実雇用率は、平成19年6月現在で1.48%と法定雇用率の1.8%を下回る状況にあります。また、ハローワークによる障がい者の職業紹介状況を見ると、平成18年度末登録者数7,776人（18年度新規登録者1,338人）に対し、就業者数5,671人（18年度新規就業者数639人）となっています。

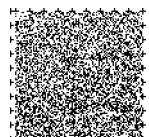
「福島県障がい福祉計画」においては、障がい者の自立と社会参加の促進を目指して、福祉的就労における工賃水準の向上とともに、福祉施設から一般就労への移行促進を重点目標のひとつとして掲げています。

本計画策定のアドバイザー会議においても、一般就労へどう結びつけていくかが重要であるとして、次のような意見が述べられています。

工賃向上も一般就労への移行も、企業との連携が重要である。企業側に評価されるような事業所になる必要がある。

企業との信頼関係を築くことが重要であり、スケジュールを守ること、一定の作業量を保持すること、あいさつや言葉使いをしっかりすること、を訓練の中で徹底している。

実際に企業の中で経験しなければ効果は上がらないため、地域の企業に積極的に実習を受け入れてほしい。



障がい者問題に熱心な経営者は少なくない。そのための交流会も設置している。

企業側としても、障がい者の情報を入手したい、もっとアピールしてほしい。

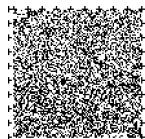
特例子会社（ ）では、障がい者に対するきめ細かな支援の実施など、先進的な取組みがなされている。特例子会社設立の働きかけも検討すべきではないか。

2 推進方策

福祉施設（福祉的就労）から一般就労への移行促進については、障がい者委託訓練事業、障がい者職業能力開発事業、トライアル雇用やジョブコーチの積極的な活用を図るとともに、就労移行支援事業の推進や障害者就業・生活支援センターの拡充などを図ることとしていますが、今後は、これまで希薄であった地域の企業・経済団体等との連携の強化を図ることが重要です。

「特例子会社」

障害者の雇用の促進等に関する法律に基づき、親会社が障がい者の雇用に特別の配慮をした工場等を子会社として設立し、公共職業安定所長から認定を受けた会社のこと。障害者雇用率制度等の適用上、特例的にこの子会社を親会社の事業所とみなすことができる。



このため、工賃向上や一般就労への移行促進に向けて、高等技術専門校を活用した障害者職業訓練の地域拠点づくりや、地域の福祉施設・特別支援学校と企業・経済団体・関係機関等との情報・意見交換の場づくり及び協力体制の構築など、地域で障がい者を支援するためのネットワークのあり方を検討します。

就労移行支援施設	10 施設（各施設の定員合計 120 名）
----------	-----------------------

配置型・1号ジョブコーチ	17 名
--------------	------

(独)福島障害者職業センター	5 名
----------------	-----

県内社会福祉法人	12名
----------	-----

3 関連事業（平成20年度）

障がい者就業・生活支援センター事業（障がい者支援グループ）

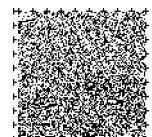
障がい者が就労するために必要な生活上の相談及び健康上の相談等の生活支援事業を行い、障がい者の自立支援を図ります。（郡山、会津若松、いわき）

障がい者ホームヘルパー養成支援事業（障がい者支援グループ）

知的・精神・発達障がい者を対象に、2級ホームヘルパー養成研修を行い、就労促進を図ります。

就労支援事業移行初期支援強化事業（障がい者支援グループ）

就労移行支援、就労継続支援事業者等から職場実習を受け入れる企業に対し、受入のために企業内の設備の更新等を実施した場合にその費用の助成を行い、職場実習の受け入れ先の確保を促進します。



障がい者委託訓練事業（技能振興グループ）
障がい者の能力、適性及び地域の障がい者雇用ニーズに対応した委託訓練を実施します。

障がい者職業能力開発事業（技能振興グループ）
知的障がい者の雇用促進を図るため、郡山高等技術専門校で知的障がい者を対象とする職業訓練を実施します。

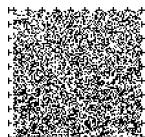
職場適応訓練事業（雇用対策グループ）
障がい者等の就職困難者の一般就労を促進するため、雇用を前提とした訓練を受け入れ事業所で実施します。

障がい者地域就業ステップアップ事業（雇用対策グループ）
障がい者就業サポートセンター設置運営委託事業

福島県雇用開発協会補助金（雇用対策グループ）
障がい者の雇用の促進を図るため、街頭啓発や雇用優良企業の表彰、雇用促進情報誌の発行等を行うため、福島県雇用開発協会への助成します。

特別支援教育進路達成プラン事業（特別支援教育グループ）
特別支援学校に在籍する生徒の一般就労及び福祉的就労を促進するため、生徒の就労体験や事業主に対する学校見学会を実施する。

障害者雇用納付金制度による各種助成金（国）
障がい者を雇用する際の作業施設や設備の改善、職場環境の整備、特別な雇用管理等が必要な場合に助成されます。



第6 進行管理（点検・評価を含む。）

毎年度、実施状況の点検及び評価を行い、必要に応じて隨時、計画の見直しを実施します。

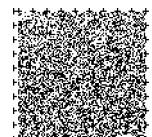
1 進行管理体制

「福島県障がい者工賃向上推進会議（仮称）」を設置し、計画の進行管理を行います。

2 推進会議の役割

各年度における計画の達成状況の点検及び評価を行い、授産施設等における障がい者の工賃向上を図るための方策の検討や助言等を行います。

障がい者支援グループは、取組状況の調査等を実施するとともに、推進会議の助言等を踏まえ、工賃向上を図るための対策の検討等を行います。



第7　その他

国への提言・要望

本計画における目標工賃額については、障がい者の自立と社会参加の促進を目指し、地域生活を送る上で最低限必要となる標準的な生活費を算出し、現行制度の下で、就労等によりどの程度の収入の確保を目指すのかといった観点から、計画期間内に達成すべき目標工賃額を定めましたが、今後とも国の施策の動向を注視しながら、社会保障制度や障害福祉サービスの利用者負担のあり方など、必要に応じて国に対する提言・要望を行ってまいります。

