

## 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

#### 福島県障がい者工賃向上計画アドバイザー会議開催要綱

##### (目的)

第1条 障がい者の自立と社会参加を促進するため、障がい者に対して就労の機会及び必要な訓練等を提供する就労継続支援事業及び授産施設等(以下「就労支援関係事業所」という。)における工賃水準の向上を図るなど、障がい者の就労支援を推進することを目的として「福島県障がい者工賃向上計画アドバイザー会議」(以下「会議」という。)を開催する。

##### (役割)

第2条 会議は、次に掲げる事項について、助言等を行う。

- (1) 本県における障がい者の工賃向上についての計画に関すること。
- (2) その他、障がい者の工賃水準の向上や一般就労の支援等に関すること。

##### (アドバイザー)

第3条 会議のアドバイザーは、就労支援関係事業所、障害者就業・生活支援センター、福島県授産事業振興会、商工団体、中小企業経営者団体、学識経験者、福島県商工労働部雇用対策グループ及び技能振興グループの中から福島県保健福祉部長が出席を依頼する。

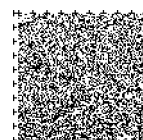
##### (会議)

第4条 会議は、必要に応じて福島県保健福祉部長が招集し、座長が進行する。

2 座長は、アドバイザーの中から選出する。

##### (費用弁償)

第5条 会議に出席したアドバイザー(「公社等外郭団体への関与等に関する指針(福島県行財政改革推進本部(公社等外郭団体見直し部会)平成16年10月策定」対象公社等に所属するアドバイザー及び行政機関職員を除く。)には、会議出席の謝金及び旅費を支給する。



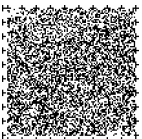
(事務局)

第6条 会議の事務局は、福島県保健福祉部自立支援領域障がい者支援グループに置き、会議の運営に関する事務を行う。

(その他)

第7条 この要綱に定めるもののほか、会議の運営に関し必要な事項は、会議において決定する。

附則 この要綱は、平成19年10月31日から適用する。

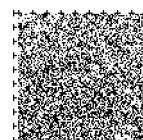


## 福島県障がい者工賃向上計画アドバイザー会議名簿

順不同・敬称略

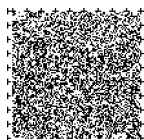
氏名	役職名	備考
鈴木 庸裕	福島大学大学院 教育学研究科（教育福祉臨床領域）教授	学識経験者
豆腐谷 栄二	福島県中小企業家同友会 常務理事	中小企業経営者団体
佐藤 博正	福島県商工会連合会 事務局長	商工団体
佐々木 譲司	財団法人福島県産業振興センター 企業支援部長	学識経験者
高村 トミ子	福島県授産事業振興会 会長	福島県授産事業振興会
本田 隆光	社会福祉法人いわき福音協会 いわき障害者就業・生活支援センター 障害者総合生活支援センターふくいん 所長	障害者就業・生活支援センター
鈴木 隆史	社会福祉法人けやきの村 障害者支援施設けやきの村 園長 （就労継続支援B型事業所）	就労支援関係事業所
伊東 久美子	社会福祉法人福音会 ワークセンター麦 園長 （授産施設）	就労支援関係事業所
村田 純子	NPO法人ほっと悠 理事長 兼 ほっと悠 所長 （新体系移行計画のある小規模作業所）	就労支援関係事業所
佐藤 謙	医療法人昨雲会 いいで工房 施設長 （福島県精神障害者自立支援事業所連絡会）	就労支援関係事業所
皆川 誠司	福島県 商工労働部 雇用対策グループ 参事	行政
岸波 靖彦	〃 技能振興グループ 参事	行政

：座長



## 福島県障がい者工賃向上計画アドバイザー会議の開催状況等

- |   |                       |  |
|---|-----------------------|--|
| 1 | 平成19年10月              | 工賃向上事業所実態調査の実施                             |
| 2 | 平成19年11月 9日           | 第1回福島県障がい者工賃向上計画アドバイザー会議                   |
| 3 | 平成19年11月13日           | 障がい者工賃向上意識改革講座                             |
| 4 | 平成19年12月21日           | 福島県障がい者工賃向上計画アドバイザー会議による就労系施設（身体・知的・精神）の視察 |
| 5 | 平成19年12月21日           | 第2回福島県障がい者工賃向上計画アドバイザー会議                   |
| 6 | 平成20年 1月21日           | 第3回福島県障がい者工賃向上計画アドバイザー会議                   |
| 7 | 平成20年 1月23日<br>～2月22日 | うつくしま県民意見公募（パブリック・コメント）の実施                 |



## 2 工賃向上事業所実態調査集計結果(概況)

調査の概要
平成19年10月1日から10月12日まで就労継続支援B型事業所や授産施設等91事業所に対し、事業所実態調査を行った。
当該調査の結果の概要は以下のとおりである。

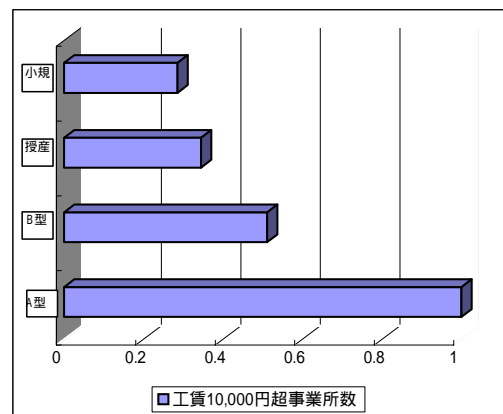
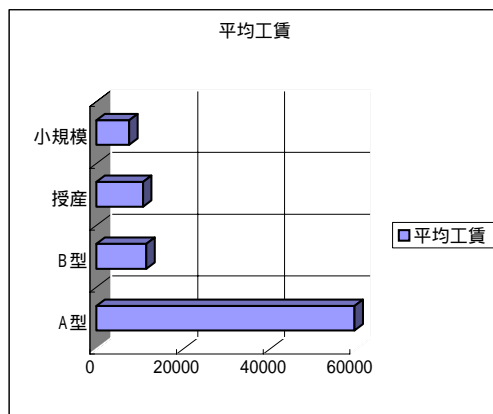
### 1 調査事業所数

A型	B型	授産	小規模	計
3	45	29	14	91

### 2 各事業所の工賃等の状況(H18年度実績)

(単位:円)				
種別	平均工賃	最高額	最低額	利用料
A型	59,588	67,229	48,370	3,067
B型	11,543	21,518	4,960	4,479
授産	10,740	20,946	4,171	9,271
小規模	7,556	13,050	4,681	7,417

工賃10,000円超事業所数	比率
3	100.0%
23	51.1%
10	34.5%
4	28.6%
40	44.0%

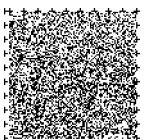


月額工賃額が10,000円を超える事業所は、B型で5割、授産施設では4割弱の状況である。

### 3 各事業所の定員数・利用者数

事業所種別毎の定員数・利用者数

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

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

4 利用者の状況

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	
A型	0	0	0	31	20	15	3	3	2	34
B型	85	3	9	342	20	37	318	28	35	745
授産	92	0	2	770	17	28	91	9	8	953
小規模	21	0	3	90	4	7	74	7	4	185
計	198	3	14	1,233	61	87	486	47	49	1,917

「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

種別	～19歳	20～29	30～39	40～49	50～59	60歳～	計
A型	3	13	7	8	3	0	34
B型	35	199	204	139	125	43	745
授産	40	265	237	207	146	58	953
小規模	8	62	49	39	20	7	185
計	86	539	497	393	294	108	1,917

5 事業所職員の状況

種別	職員総数	1事業所職員数(平均)	職員1人当たり利用者数
A型	14	5	2
B型	232	5	3
授産	279	10	3
小規模	60	4	3
計	585	6	3

## 6 各事業所の事業形態

全体

(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)	33 (36.3)	1 (1.1)	3 (3.3)	18 (19.8)	91 (100.0)

A型

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	2 (66.7)	1 (33.3)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	3 (100.0)

B型

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	13 (28.9)	8 (17.8)	(0.0)	15 (33.3)	1 (2.2)	1 (2.2)	7 (15.6)	45 (100.0)

授産

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	1 (3.4)	7 (24.1)	(0.0)	15 (51.7)	(0.0)	2 (6.9)	4 (13.8)	29 (100.0)

小規模

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	2 (14.3)	2 (14.3)	(0.0)	3 (21.4)	(0.0)	(0.0)	7 (50.0)	14 (100.0)

A型事業所は直売(弁当販売・飲食店経営)、納品(金属製品加工)となっている。

B型事業所は事業形態が分散している。その中でも直売と納品(受託)を複合的に行っているところが最も多い。

授産施設は直売と納品(受託)の複合型が5割以上となっている。

## 7 工賃の高い事業形態

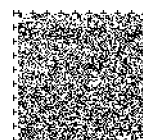
平均工賃が10,000円超の事業形態

直売	納品	役務	直売・納品	直売・役務
9	7	0	17	0
納品・役務	直売・納品・役務	計		
0	7	40		

直売と納品の複合型の事業所が約5割と最も多い。

直売でパンや豆腐などの主力商品を扱っている事業所は工賃が高水準にある。

納品では弱電加工、自動車部品組立を行っている事業所の方が工賃が比較的高い。

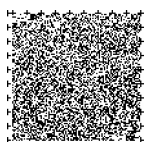


## 8 各種事業の内容

### 直売

・弁当・惣菜の製造・販売	・日用雑貨品の製造・販売
・手工芸品（草木染め・さをり織り）の製造・販売	・コースターの製造・販売
・はがきの製造・販売	・ボトルフラワーの製造・販売
・豆乳おからドーナツの製造・販売	・養鶏(卵、ソーセージ、鶏ふんの販売)
・豆腐・厚揚げの製造・販売	・印刷・販売
・介護用品の販売	・パンの製造・販売
・分子模型の製造・販売	・ビーズアクセサリーの製作・販売
・野菜の生産・販売	・豆腐ドーナツ・豆腐プリンの製造・販売
・クッキー・ケーキの製造・販売	・木工製品(玩具・家具など)の製造・販売
・しいたけの栽培・販売	・ドレッシング・ジャムの製造・販売
・革製品の製作・販売	・生花等の栽培・販売
・こんにゃくの製造・販売	・味噌の製造・販売
・無添加石けんの仕入れ・販売	・敬老記念品製作
・B D F 製造	・磁石販売
・ガスメーター分解	・小箱製作
・資源回収	・製麺
・ウエス製造	・一閑張作成
・刺子製品製作	・陶器の製作・販売
・手すき再生紙の製作	・飲食店経営
・病院内売店経営	・喫茶店経営
・ギャラリー喫茶運営	・古着のリサイクルショップ経営

弁当やパン等の製造・販売、飲食店経営などの食品関係の事業が多い。

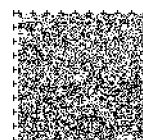




## 納品

・ボカシ製造	・箱折り・箱詰め
・ゴムの箱詰め・袋詰め	・食品加工
・ヘルメット内装	・自動車部品組立
・ダンボール梱包・組立	・製袋
・ペン組立・計量	・ボルト加工
・薬品説明書入れ・袋貼り	・紙器加工
・タオルたたみ・袋詰め	・ニット製品の始末
・部品ネジ付け	・割り箸選引き・割り箸入れ
・リサイクル用の板のラベル剥がし	・弱電部品組立・分解
・フィルム剥がし	・ライターキャップ取付
・ギフト包装	・オムツ・おやつ日用品の納品
・ピンジャックの仮挿入・圧入	・ギヤの棒通し
・ハーネス加工	・肩パット検品・箱入れ
・食器洗浄	・建設用資材加工
・ラベル貼り	・プラスチックダンボール清掃
・化粧品のタグのゴムひも通し	・フルーツキャップ
・食品のパック詰め	・製函作業
・再生ガーゼ作り	・自動販売機管理
・おしぼり袋入れ	・テープ巻き作業
・緩衝用パッキン詰め	・日の玉作り
・企業粗品作り	・金属表面処理における前処理作業

部品の組立・加工、袋詰め、包装、箱入れなどの作業が多い。



### 役務の提供

- |             |                 |
|-------------|-----------------|
| ・メール便の配達    | ・建物清掃・ハウスクリーニング |
| ・除草作業       | ・企業内での昼食作り      |
| ・寝具等のクリーニング | ・墓掃除            |
| ・農作業        | ・行政施設・公園の清掃     |
| ・介護ベッドの洗浄   | ・市委託による配食サービス   |

清掃や配達等の業務が多い。

## 9 将来の目標・計画

授産事業を卒業し、商売として一般の事業所と同等に実施したい。（A型）  
独立自活に必要な知識と能力の向上を目標に、働く環境づくりを行っていく。

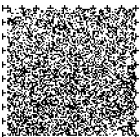
（B型）

売り上げのアップ、工賃向上を図る。（種別に係わらず、多くの事業所で目標としている。）

A型事業への取組、一般就労への移行支援。（B型の多くで目標としている。）

就労継続支援B型など新体系への移行。（授産、小規模）

利用者の能力を見極め、開発し、経験を積み、本人主体の支援を行う。（授産）



## 10 経営上の問題点・課題

景気が悪く売れない。値上げも困難。(A型)

事業所の報酬単価が低く、職員の確保も困難。(A型)

注文が増え忙しくなった反面、利用者とゆっくり話ができない。(B型)

利用者が従事するためのシステムづくり、利用者のモチベーション支援方策。  
(B型)

利用者が定員に満たず、運営が困難。(B型)

利用者が増えたため、さらに売り上げを伸ばさなければならない。(B型)

販路拡大が困難。(B型)

国産原料のため、価格が高く、利益が小さい。付加価値を理解してもらうことが必要。(B型)

経営の知識や専門性がない。障がい者だからと甘えた面もある。意識改革が必要。(B型)

報酬が日割制なので利用者増が必要だが、そうすると仕事が足りない。(B型)

作業スペースが不足。バリアフリーでない。(B型)

授産事業と福祉的支援を同時に行うには人手が不足。(B型)

精神障がいの利用者が多く、欠席や休憩が多い。(B型)

自主生産品の売上の伸び悩み。3障がいの受入体制整備。(授産)

施設利用者の滞留化による利用者の重度化・高齢化の進行。(多くの授産施設の悩み。)

下請け過多。営業活動不足。オリジナリティのある自主製品開発が困難。(授産)

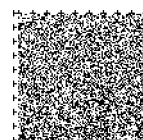
工賃アップ＝作業の高度化、時間延長とすると、働きたいと思っていない利用者もいる。(授産)

恒常的な受託作業の確保。(授産)

自主製品や作業収入の増が課題。(小規模)

資金不足。利用者確保。(小規模)

内職的な受託作業は単価が極めて低く、時間や労力のわりには収入につながらない。



## 11 運営上工夫している点・PRポイント

### 企業との連携（A型）

他の機関とのネットワーク構築（A型）

弁当販売だけでなく、併せて高齢者の健康状態等の確認を行っている（B型）

喫茶店を一般の作家に開放して作品展を開催（B型）

### 地元産の大豆を使用した豆腐づくり（B型）

養護学校等からの実習生を積極的に受け入れ（B型）

カフェの外観、内装、サービス内容を工夫し集客（B型）

一般就労前の訓練（B型、授産）

地域のイベントに参加しPR（B型、授産、小規模）

働く場所であるという雰囲気づくり（B型）

年に3回新商品を発表（B型）

農家と委託契約を締結している（B型）

手芸などの授産製品をバザーで販売（年20万円程度）（B型）

体調に合わせた短時間作業（B型）

### 企業内訓練により、就労意識を育てている（授産）

### インターネット販売（授産）

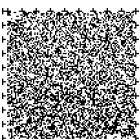
### オリジナルのパン作り、利用者の意見を反映させたパン作り（授産）

### 障がい特性に配慮した支援（B型、授産）

利用者のニーズに応じた作業の提供（B型、授産）

### 環境にやさしい製品づくり（小規模）

### 病院内にある売店を利用者により自主運営（小規模）



## 12 工賃アップのために必要だと思うこと

景気を回復させること（A型）

販路拡大（A型、B型、授産、小規模）

官公需の優先発注及び発注できる業種、体制の強化（A型、授産）

自主製品の開発、販売（B型、授産、小規模）

受注先の開拓（B型、授産、小規模）

設備投資（B型、授産、小規模）

利用者のモチベーション（B型）

職員の意識改革（B型）

利用者への就労支援による技術力向上と仕事に対する意識向上（B型）

生産の効率化（機械化、環境設定、手順の見直し等）（B型）

応能負担制度がなくなれば給料は増加する（B型）

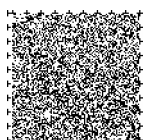
労力にあった仕事（B型）

（例：箱折りで1,000円の収入を得るには700個作らなければならない）

施設内授産だけでなく施設外授産に取り組む（B型、授産）

内職のような時間はかかるが低い工賃の仕事を授産事業の中心にしない（小規模）

（例：ボールペン1本1円）



### 13 職員研修の状況

弁当製造施設への見学（A型）

ヤマト福祉財団主催パワーアップセミナーへの参加（B型）

法人内に「授産事業経営会議」を設置し、「人を生かす、物を生かす」取組を全職員で実施（B型）

プログラム等に基づく内部研修会（講師は外部専門職員、内部職員）を開催（B型）

県、つばさ会、就労委員会、こころん、きょうされん、日本知的障害者福祉協会、日中活動支援部会、福祉工場分科会研究大会、全国社会就労センター主催研修会に参加（B型）

製造品目に応じた専門家を招いた研修会の開催や技術指導契約に基づく研修（B型）

人数的に動きがとれないため、職員に対する研修はなし（B型）

利用者だけで納期内に仕事を終了させることが難しく、残業、休日出勤で対応している状況にあり、研修会への参加は困難（B型）

自主製品の販路拡大のための戦略を学ぶ研修会に参加（B型）

ソーシャルスキルトレーニング、ケアマネ研修等への参加（B型）

OJT研修を月1回開催（B型）

OFF-JTは経済的な問題等により不参加（B型）

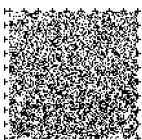
保護者も含めた内部研修会を予定（B型）

ハローワーク、障害者就業センター、障害者就業サポートセンター、特別支援学校、障がい者を多数雇用している事業所に講師をお願いし、職員のレベルアップと利用者への情報提供を実施（授産）

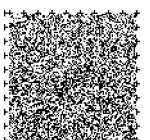
就労センター及び授産施設関係職員研修、福島県授産施設研修会への参加（授産）

納期等の問題もあり、頻繁に研修会へは参加できない（授産）

交通費等経費の問題もあり参加は難しい（授産）



外部講師を招いた幅広い研修の実施（授産）  
中堅研修、ケアマネ研修、指導的職員研修、雇用促進研修への参加（授産）  
新規事業開発・開拓担当職員を決めて、研修会へ積極参加（授産）  
障がい特性の支援、就労、権利擁護に関する研修会への参加（授産）  
雇用支援セミナー、小規模作業所等直接処遇職員研修、全国精神障害者地域生活支援協議会主催研修への参加（授産）  
製品のラッピング基礎研修（小規模）  
福島県小規模作業所連合会研修会への参加（小規模）  
月１回の家族会における勉強会（小規模）  
精神障害者家族相談員養成研修会、福島県小規模作業所連絡協議会施設長研修会、障害者自立支援法新事業体系移行セミナー、福島県障害児社会参加と自立就労啓発推進会議への参加（小規模）  
先進施設等の積極的な交流の実施（小規模）  
年１回以上、職員を研修会に参加（小規模）  
外部講師を招いてのＳＳＴ（社会生活技能訓練）研修、ヤマト財団によるパワーアップセミナー、東北ブロック小規模作業所研修会、地区小規模作業所職員研修会、地域福祉フォーラムへの参加（小規模）



#### 14 その他自由記載

「工賃向上計画」は企業の経営者や事業主に作成してもらうのが一番（Ａ型）  
株式会社としてのメリットが生かされない基準の設定があるため、規制緩和が必要（Ａ型）

社会福祉法人やＮＰＯ法人と比べ、法人税や印紙税等の優遇措置がない  
（Ａ型）

新事業としてバイオ燃料製造へ取り組んでいるが、公的機関が排出する食用油の提供など、行政機関とのタイアップが必要（Ｂ型）

実質工賃増のため、利用者負担の軽減（Ｂ型）

給付金が利用日数による日割計算を見直すべき（Ｂ型）

精神障がいの方の特性として安定して通所できる人は少ない（Ｂ型）

資金不足からくる人手不足を解消し、充実した就労支援を行いたい（Ｂ型）

施設整備が不十分なため、十分な訓練ができない（Ｂ型）

地域の実情と作業所の実情を考慮した商品開発や販売活動を展開したいが、手  
がかりを見つけることが困難なため、具体的なアドバイスを受けたい（Ｂ型）

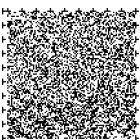
一般消費者にアピールできる品質のよい商品を作りたい（Ｂ型）

企業が事業所に仕事を出しやすい環境を整備（法人税の減免等）や理解の促進  
を行政が積極的に行うべき（Ｂ型）

利用者の加齢により、身体的に不都合が多く生じてきており、仕事や一般就労  
に向けた働きかけに支障が出てきている（Ｂ型）

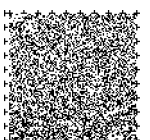
支援法になって工賃の規定が定められ、現実と合わないケースがあり、支援に  
戸惑っている（Ｂ型）

工賃アップは必要だが、現在の社会情勢の下では困難（Ｂ型）





障がい種別に応じた対応をする必要があるが、同一授産事業内に異なった利用者があり、きめの細かい対応が難しい状況にあるため、運営に関する研修も含めた障がいに関する共通理解を得るための専門分野研修会を開始してほしい（Ｂ型）  
就労を目指すことが支援の目的であるが、一元化していくことは難しく、施設の中でも認められず、通所できなくなる人も出てくるのではないかと（Ｂ型）  
福祉活動事業所が地域で楽しく活動を続けながら種別を問わず共生できれば素晴らしいユニバーサルデザインの展開ができ、福祉の舞台を借りて福島の街を活性化することが夢（Ｂ型）  
精神障がい者の特性を考慮すると、工賃を上げるために作業時間を無理に増やすことはできない（Ｂ型）  
経営的な視点をもつことができる研修会の開催や事業所内への指導を実施してほしい（Ｂ型）  
同じような事業所ごとの意見交換会を設定してほしい（Ｂ型）  
新体系への移行までに考えを根本から変えなければならず、意識改革と今後の企業との関係づくりが大変（授産）  
福祉から雇用への流れの中で、利用者すべてがその対象にはならない。画一的な方向、目的化には疑問があり、県、市町村レベルの独自のアイデアを検討すべき（授産）  
法人や施設の統廃合を進め、非合理的、非効率、赤字経営で不安定な事業所をなくすことが、利用者及び行政の負担減になる（授産）  
単価０．１円の受注作業の現場では工賃アップは簡単ではない。単価の高い作業は技術的にも難しく、知的障がいのある方の作業範囲は限定される。（授産）



設備投資の必要性は理解しているものの、設備投資をする余剰資金はなく、利用者工賃の支給でぎりぎり（授産）

施設に作業を委託している事業者に対する助成制度や特典を設ければ、作業量や工賃もアップするのでは（授産）

経済的な自立は生活の自立の一部でしかなく、工賃を得ることだけが幸せなのか考えてしまうが、工賃支給時の利用者の笑顔を見ると、より高い工賃を目指すことの必要性も理解できる（授産）

利用者の特性を見極め、希望する仕事に就けるよう支援したい（授産）

施設より優れたノウハウを企業から学び、企業と共生することが必要（授産）

長期就労の成功事例をたくさんつくることにより、利用者の目標を明確にし、本人のエンパワーメントを引き出せる状況をつくり、障がい特性に応じた支援が重要（授産）

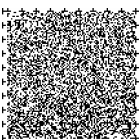
精神に障がいをもった方の体験就労を実施したが、本人の疲れから1日欠勤をし採用に至らなかったケースがあり、一般企業に対する精神障がい者の理解の必要性を痛感（授産）

官公庁の仕事（清掃、封書配達等）の受注機会を希望（小規模）

行政の対応、法律など、今後の展開が見えないことが不安（小規模）

重度障がい者やその家族の気持ちを考えると、訓練の名目で工賃アップや就労を目指して頑張ることを強要される環境がよいのか疑問（小規模）

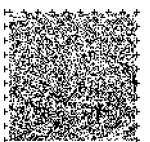
重度障がい者多く占めているが、創意工夫により小規模作業所としては収入が多い状況にあり、今後もメニューを増やしていく（小規模）



### 3 障がい者に対する就労支援施設の概要

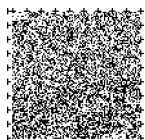
#### (1) 障害者自立支援法に基づく新体系施設

施設種別	形態	施設の目的	主な対象者	施設定員	施設職員
就労継続支援就 A 型 (雇用型)	原則 通所	通常の事業所に雇用されることが困難であるが、雇用契約に基づく福祉的な就労が可能である者に対して、雇用契約を締結し就労や生産活動の機会の提供を行い、就労に必要な知識や能力の向上のための訓練を行う	<p>企業等に就労することが困難な者であって、雇用契約により継続的に就労可能な65歳未満の者</p> <p>(例)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 就労移行支援事業を利用したが、企業で雇用されなかった者</li> <li>2 養護学校等を卒業して就職活動を行ったが、企業での雇用に結びつかなかった者</li> <li>3 企業を離職した者など就労経験がある者で、現に雇用関係がない者</li> </ol>	10人以上	管理者、サービス管理責任者( 1)、職業指導員及び生活指導員

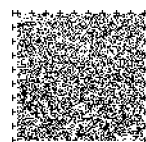


就労継続支援 B 型 (非雇用型)	原則 通所	通常の事業所に雇用されることが困難で、雇用契約に基づく福祉的な就労も困難である者に対して、雇用契約によらない形で就労や生産活動の機会を提供し、その他就労に必要な知識や能力の向上のための訓練を行う	<p>就労移行支援事業等を利用したが、一般企業等の雇用に結び付かない者や、一定年齢に達している者などであって、就労の機会等を通じ、生産活動にかかる知識及び能力の向上や維持が期待できる者（例）</p> <p>1 就労経験がある者で、年齢や体力の面で一般企業に雇用されることが困難になった者</p> <p>2 就労移行支援事業を利用した結果、B 型の利用が適用と判断された者</p> <p>3 1・2 に該当しない者で、50 歳に達している者又は障害基礎年金 1 級受給者</p> <p>4 1～3 に該当しない者であって、地域に一般就労の場や A 型事業所による雇用の場が乏しく、雇用されることが困難な者</p>	20 人以上	管理者、サービス管理責任者（ 1 ）、職業指導員及び生活指導員
-------------------------	----------	---	---	--------	---------------------------------

1 サービス管理責任者とは、新たな人員配置の基準で、個々の利用者の支援計画や定期的な評価などを行い、サービス提供過程の全般を管理する職員。一定の実務経験と研修受講が要件とされている。



就労移行支援事業	入所 通所	就労を希望する者を一定期間、生産活動その他の活動機会の提供を通じて、就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練等を行う	就労を希望する者であって、単独で就労することが困難であるため、就労に必要な知識及び技術の習得若しくは就労先の紹介その他の支援が必要な65歳未満の者  あん摩マッサージ指圧師免許、はり師免許又はきゅう師免許を取得することにより、就労を希望する者	20人以上	管理者、サービス管理責任者（ 1 ） 職業指導員及び生活指導員
地域活動支援センター（ 、 型）	通所	地域の実情に応じて、創作的活動又は生産活動の機会の提供、社会との交流の促進等を行う	地域の障がい者団体が実施する小規模作業所などの利用者と、訓練や創作的活動などをしてきた者（ 型 ）	（ 型 ） 概ね 10人以上	管理者・指導員

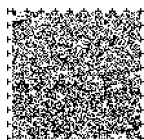


(2)旧法施設 2(旧身体障害者福祉法、旧知的障害者福祉法及び急性新保険福祉法に基づく施設)

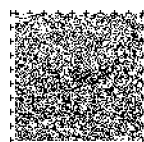
福島県内にない「福祉工場」は省略

施設種別	形態	施設の目的	主な対象者		施設定員	施設職員
身体障害者授産施設	入所	身体障がい者で雇用されることの困難な者又は生活に困窮する者を入所させて必要な訓練を行い、かつ、職業を与え自活させる	入所	下記を満たす身体障がい者 住居確保が困難な者、共同生活を営める者、雇用が困難であるが、将来就労を希望する者	30人以上	施設長、医師、看護師(入所施設のみ)、職業指導員、生活支援員、栄養士
	通所		通所	雇用が困難な身体障がい者で将来就労を希望する者	20人以上	
身体障害者小規模授産施設	通所		通所	雇用が困難な身体障がい者で将来就労を希望する者	10人以上	施設長、職業指導員、生活指導員

- 2 旧法施設とは、旧身体障害者福祉法、旧知的障害者福祉法及び旧精神保健及び精神障害者福祉に関する法律(精神保健福祉法)の規定に基づき運営していた施設が、障害者自立支援法施行後も経過措置で引き続き運営する施設。経過措置は平成 24 年 3 月まで。その間に障害者自立支援法の新体系施設に移行。



知的障害者授産施設	入所	18 歳以上の知的障がい者で雇用されることが困難な者を入所させて、自活に必要な訓練を行うとともに、職業を与えて自活させる	入所	下記を満たす知的障がい者 住居確保が困難な者、共同生活を営める者、雇用が困難であるが、将来就労を希望する者	30 人以上	施設長、医師、保健師 又は看護師（入所施設のみ）、生活支援員、作業指導員、栄養士
	通所		通所	雇用が困難な知的障がい者で将来就労を希望する者	20 人以上	
知的障害者小規模授産施設	通所		通所	雇用が困難な知的障害者で将来就労を希望する者	10 人以上	施設長、職業指導員、生活指導員
精神障害者授産施設	入所	雇用されることが困難な精神障がい者が自活することができるよう、定額な料金で、必要な社会訓練を行い、及び職業を与えることにより、その者の社会復帰の促進を図る	入所	下記を満たす精神障害者 住居確保が困難な者、共同生活を営める者、雇用が困難であるが、将来就労を希望する者（県内にこの施設は設置されていない）	20 人以上 30 人以下	施設長、医師、精神保健福祉士、作業療法士、社会復帰指導員
	通所		通所	雇用が困難な精神障害者で将来就労を希望する者	20 人以上	
精神障害者小規模授産施設	通所		通所	雇用が困難な精神障害者で将来就労を希望する者	10 人以上	施設長、精神保健福祉士、作業療法士、社会復帰指導員。



### (3) その他の施設

施設種別	形態	施設の目的	主な対象者	施設定員	施設職員
小規模作業所	通所	在宅の障害者が各種作業や各種作業や生活訓練を行い、自立促進と社会参加の促進等を図る	在宅にいる障害者等で、法定施設の利用が困難な者。周辺に施設が無く、親の会や家族会が設立し運営している所が多い。	任意 (運営費補助は3人以上)	施設長、指導員

