

岐阜県工賃倍増計画



平成20年3月
岐阜県

| | | |
|---------------------------------|-------|----|
| 計画策定にあたり | ・ ・ ・ | 1 |
| 1 策定の経緯 | | |
| 2 計画の趣旨 | | |
| 3 計画の位置付け | | |
| 4 計画の期間 | | |
| 授産事業の状況（平成18年度工賃実績調査） | ・ ・ ・ | 3 |
| 1 事業所の状況 | | |
| 2 利用者平均工賃の状況 | | |
| 各事業所の取り組み状況（アンケート調査結果） | ・ ・ ・ | 5 |
| 1 対象事業所の概要 | | |
| 2 工賃水準に対する事業所の自己評価 | | |
| 3 取り組みに対する事業所の姿勢と課題 | | |
| 4 取り組みに対する利用者の要望 | | |
| 5 事業の推進体制 | | |
| 6 授産製品生産を行っている事業所（54か所）の課題 | | |
| 7 施設内・施設外作業請負を行っている事業所（52か所）の課題 | | |
| 8 工賃水準向上に今後必要なもの | | |
| 9 事業所の意見 | | |
| 工賃水準向上に向けての課題と推進方向 | ・ ・ ・ | 19 |
| 1 就労に関する事業所の方針、職員や利用者（家族）の認識等 | | |
| 2 計画的な事業戦略 | | |
| 3 事業所（障害者）と市場（消費者・企業等）とのつながり | | |
| 4 利用者の技術と製品の質の向上 | | |
| 5 相談支援体制 | | |
| 目標工賃の設定と年度計画 | ・ ・ ・ | 24 |
| 1 事業所における工賃収入 | | |
| 2 目標工賃の設定 | | |
| 3 年度別計画 | | |
| 平成19年度工賃アップモデル事業実施施設の概要 | ・ ・ ・ | 26 |
| 1 対象事業所の概要 | | |
| 2 事業の内容 | | |
| 計画の進行管理について | ・ ・ ・ | 27 |
| 社会就労工賃倍増計画の推進（概念図） | ・ ・ ・ | 28 |

1 策定の経緯

平成18年4月に施行された障害者自立支援法において、従来の障害種別ごとの複雑な施設・事業体系が利用者本位のサービス体系に再編されたほか、障害者の就労支援が抜本的に強化され、新たな就労支援事業の創設や、雇用施策との連携が強化されることとなった。

他方、これと併せてサービス利用料の1割負担が導入されたが、授産施設等で働く障害者の工賃収入は、本県の平成18年度調査対象施設平均で月額11,568円と極めて低く、これら施設で働く障害者にとって通所サービス利用料の負担の方が受け取る工賃を上回るというケースも多数生じている実態がある。

こうした中、平成19年2月に、国において働く人全体の底上げなどを目指す『成長力底上げ戦略』が取りまとめられた。そのひとつの柱である『就労支援戦略』においては、『福祉から雇用へ』推進5か年計画を策定し、一般雇用への取り組みを行うこととなり、またその一環として、今年度から5か年間で授産施設等の工賃水準の倍増を目指す『工賃倍増5か年計画』を各都道府県で策定することとされた。

そこで本県においても、今年度から国庫補助事業の『工賃倍増計画支援事業』を活用し、工賃倍増計画推進委員会を設置し、『工賃倍増計画』を策定するとともに、これに基づき工賃アップに向けたモデル事業などの取り組みを開始することとなった。

2 計画の趣旨

障害者が地域において自立した生活を営むためには、所得水準の向上を図ることが必要である。しかしながら一般就労を果たせなかった障害者の多くは、障害基礎年金の他には施設における日中活動としての授産工賃しか収入を得る手段がないのが実情である。

就労活動の充実は、障害者が社会参加し自己実現を果たす上でも重要である。国においては『成長力底上げ戦略』において『福祉から雇用へ』を推進し、就労による自立と生活の向上を目指しており、本県においても、障害者自立支援法の施行等を踏まえ、授産施設等の工賃引上げに向けた取り組みを進めるための計画を策定する。

3 計画の位置付け

『岐阜県障害福祉計画』における『指定障害福祉サービス、指定相談支援及び地域生活支援事業の実施体制の確保並びに質の向上のための方策』を具体的に推進するための計画として位置付ける。

岐阜県障害福祉計画

『工賃倍増計画推進委員会』を設置し、社会就労事業コーディネーター等による施設外授産（社会就労）を活用した工賃アップを推進

4 計画の期間

平成19年度から平成23年度までの5年間とする。

■授産事業の状況（平成18年度工賃実績調査）

厚生労働省社会・援護局障害保険福祉部障害福祉課長通知に基づき、各事業者は、毎年4月に、都道府県に対し前年度の工賃（賃金）実績を報告することが求められている。

以下の状況は、本通知に基づき平成19年4月に各事業所から報告された実績を集計した結果である。

1 事業所の状況

授産事業に関わる事業所として、就労継続支援B型事業所、旧体系の授産施設（小規模通所授産施設を含む）を対象とする。

なお、就労継続支援A型事業所及び福祉工場についても調査対象としたが、国の工賃倍増計画支援事業においてこれら事業所は、特に『「工賃引上げ計画」を作成し、積極的な取組を行っている事業所』と扱われており、国報告における『工賃倍増計画対象施設の平均工賃』には含めず集計されている。

就労継続支援A型事業所

- ・通所により、雇用契約に基づく就労の機会を提供するとともに、一般就労に必要な知識、能力が高まった者について、一般就労への移行に向けて支援する（障害の種別なし）。

就労継続支援B型事業所

- ・通所により、就労や生産活動の機会を提供（雇用契約は結ばない）するとともに、一般就労に必要な知識、能力が高まった者は、一般就労等への移行に向けて支援する（障害の種別なし）。

授産施設（身体・知的・精神）

- ・入所または通所により、就労や生産活動の場（雇用契約を結ばない）を提供する（平成23年度までに新体系に移行）。

福祉工場（身体・知的・精神）

- ・一般企業に就労できる程度の作業能力はあるものの、対人関係、健康管理などの理由により、一般企業等に就職できない者を雇用し、生活指導・健康管理等に配慮した環境の下で社会的自立を促進することを目的とする施設。

2 利用者平均工賃の状況

利用者の県平均工賃は、月額11,568円で、全国平均15,257円の75.8%、うち工賃倍増計画対象施設平均では月額10,068円で、全国平均12,222円の82.4%となっている。

工賃水準は施設種別により格差が見られる。雇用契約に基づく勤務形態をとる就労継続支援A型事業所や福祉工場の工賃月額は比較的高水準であるが、非雇用の就労継続支援B型事業所や旧体系の授産施設等では月額1万円前後にとどまっている。

●平均工賃別の分布

| 平均工賃の区分 | 事業所数 [%] | 工賃支払対象障害者延べ人数 [%] | 平均工賃 |
|-----------------|-------------|-------------------|------------------|
| 50,000円～ | 2か所 [3.5] | 240人 [1.4] | 全施設平均 11,568円 |
| 20,000円～49,999円 | 6か所 [10.5] | 1,077人 [6.1] | |
| 15,000円～19,999円 | 5か所 [8.8] | 1,556人 [8.9] | |
| 10,000円～14,999円 | 17か所 [29.8] | 6,105人 [34.8] | |
| 5,000円～ 9,999円 | 16か所 [28.1] | 5,503人 [31.4] | |
| ～ 5,000円 | 11か所 [19.3] | 3,065人 [17.4] | |
| 合 計 | 57事業所 | 17,546人 (年間) | 全国平均 15,257円 |

●施設種別ごとの平均工賃

| 施設種別 | 事業所数 [%] | 工賃支払対象障害者延べ人数 [%] | 平均工賃 |
|--------------|-------------|-------------------|---------|
| 就労継続支援B型事業所 | 5か所 [8.8] | 261人 [1.5] | 14,269円 |
| 授産施設 (入所・通所) | 42か所 [73.7] | 15,821人 [90.2] | 10,061円 |
| 小規模通所授産施設 | 5か所 [8.8] | 623人 [3.6] | 8,476円 |
| 工賃倍増計画対象施設平均 | 52事業所 | 16,705人 [95.3] | 10,068円 |
| 就労継続支援A型事業所 | 2か所 [3.5] | 210人 [1.2] | 41,548円 |
| 福祉工場 | 3か所 [5.3] | 631人 [3.6] | 41,314円 |
| 合 計 | 57事業所 | 17,546人 (年間) | 11,568円 |

●施設種別ごとの平均工賃 (全国平均)

| 施設種別 | 事業所数 [%] | 平均工賃 | 岐阜県対国比較 |
|--------------|---------------|----------|--------------------|
| 就労継続支援B型事業所 | 587か所[12.6] | 11,875円 | 2,394円 [20.2%] |
| 授産施設 (入所・通所) | 2,837か所[60.9] | 12,765円 | -2,704円 [-21.2%] |
| 小規模通所授産施設 | 1,049か所[22.5] | 9,273円 | -797円 [-8.6%] |
| 工賃倍増計画対象施設平均 | 4,473事業所 | 12,222円 | -2,154円 [-17.6%] |
| 就労継続支援A型事業所 | 83か所 [1.8] | 101,116円 | -59,568円 [-58.9%] |
| 福祉工場 | 100か所 [2.1] | 118,460円 | -77,146円 [-65.1%] |
| 合 計 | 4,656事業所 | 15,257円 | -3,689円 [-24.2%] |

■各事業所の取り組み状況（アンケート調査結果）

各事業所における授産事業に対する取組状況と課題を把握するため、平成20年1月31日にアンケート調査を実施した。なお、この調査における授産事業とは、「事業所において利用者（障害者）にその日中活動の一環として行わせる作業で、対価として事業所から工賃が支払われるものをいう」とした。

1 対象事業所の概要

Q 貴事業所の種別について該当するものを挙げて下さい

授産事業に関わる事業所として、就労継続支援事業所【A型】、同【B型】、入所授産施設、通所授産施設、小規模通所授産施設、福祉工場の各事業所を対象に実施、全66事業所から回答を得た（回答率100%。なお、平成19年度中に新体系移行した事業所や新規指定事業所があるため、平成18年度工賃実績調査時より事業所数等に変動がある。）

| 種 別 | 事業所数 | 利用定員 | 備 考 |
|------------------------|------|-------|----------------------------|
| 就労継続支援事業所【A型】 | 5か所 | 66人 | |
| 就労継続支援事業所【B型】 | 25か所 | 506人 | |
| 入所授産施設 | 6か所 | 250人 | 身体2(90人)知的4(160人) |
| 通所授産施設（入所併設通所施設4か所を含む） | 28か所 | 973人 | 身体3(60人)知的24(893人)精神1(20人) |
| 小規模通所授産施設 | 1か所 | 12人 | 知的1 |
| 福祉工場 | 1か所 | 30人 | 精神1 |
| 合 計 | 66か所 | 1837人 | |

Q 貴事業所で実施している授産事業について

(1) 授産事業の形態について該当するものを挙げて下さい

授産製品生産を行っている事業所は54か所（81.2%）、施設内請負作業を行っている事業所は50か所（75.8%）、施設外請負作業を行っている事

業所は18か所（27.3%）となっており、施設外授産事業が低調な状況がうかがえる。

| 種 別 | 事業所数（割合） |
|---------------------------|--------------|
| 授産製品生産のみを行っている事業所 | 14か所（21.2%） |
| 施設内請負作業のみを行っている事業所 | 10か所（15.2%） |
| 施設外請負作業のみを行っている事業所 | 0か所（0.0%） |
| 授産製品生産と施設内請負作業を行っている事業所 | 24か所（36.4%） |
| 授産製品生産と施設外請負作業を行っている事業所 | 2か所（3.0%） |
| 施設内・外請負作業を行っている事業所 | 2か所（3.0%） |
| 授産製品生産と施設内・外請負作業を行っている事業所 | 14か所（21.2%） |
| 合 計 | 66か所（100.0%） |

（2）授産製品の種類又は提供している役務の内容について該当するものを挙げて下さい（複数選択可）

役務の提供を行っている事業所は52か所（78.8%）、授産製品の生産を行っている事業所54か所（81.8%）のうちではパン、洋菓子などの食品類生産を全体の半数以上で行っており、以下花苗・農業、縫製品と続いている。

| 役務の提供（施設内施設外授産を含む） | 52か所 | | |
|--------------------|------|-----------|------|
| 授 産 製 品 の 生 産 | 54か所 | 食品類 | 36か所 |
| | | 花苗・農業 | 20か所 |
| | | 縫製品 | 20か所 |
| | | 生活雑貨 | 17か所 |
| | | 紙製品 | 12か所 |
| | | 小物類 | 11か所 |
| | | ゴム印 | 1か所 |
| | | 家具 | 1か所 |
| | | その他授産製品生産 | 7か所 |

※その他授産製品の内訳…木製品、空缶・牛乳パック回収再生、額縁、印刷 等

Q 貴事業所の平成18年度平均工賃実績はいくらくらいですか

新体系移行等に伴い、平成18年度の工賃実績調査時から対象事業所数に変動があるが、平均月額15,000円未満の施設が全体の約3/4を占めているなど、

大きな差違は見られない。

| | |
|----------------------|---------------|
| 月額 10,000 円未満 | 34か所 [51.5%] |
| 月額10,000円以上15,000円未満 | 14か所 [21.2%] |
| 月額15,000円以上20,000円未満 | 6か所 [9.1%] |
| 月額20,000円以上30,000円未満 | 8か所 [12.1%] |
| 月額30,000円以上 | 4か所 [6.1%] |
| 合 計 | 66か所 [100.0%] |

2 工賃水準に対する事業所の自己評価

Q 障害者が地域で自立した生活を営むために貴事業所の工賃水準をどう思いますか

平成18年度の工賃水準を十分な額として評価している施設はなく、ほとんどの施設が必要最低限の水準に満たないと評価している。

| | |
|--------------------------|---------------|
| 必要最低限の水準に達していない | 53か所 [80.3%] |
| 十分な水準とはいえないが必要最低限の水準にはある | 10か所 [15.1%] |
| その他・無回答 | 5か所 [7.6%] |
| 十分な水準である | 0か所 [—] |
| 合 計 | 66か所 [100.0%] |

3 取り組みに対する事業所の姿勢と課題

Q 工賃水準向上の取り組みについて貴事業所ではどのようにお考えですか

工賃水準については十分ではないとした事業所が多数を占めたが、その取り組み姿勢については事業所ごとに大きく異なる結果となった。

『事業所を就労の場としても位置付け、積極的に取り組むべき』という意見が全体のほぼ半数であったが、取り組みの必要性を認めつつも『障害者の介護・見守りや日常生活面の訓練指導をより優先すべき』とした意見も33%にのぼった。また、工賃水準の向上は『日中活動の結果として向上すればよい』とする意見などを含め、事業所を『福祉活動の場』と認識しているか『就労の場』と捉えているかはほぼ半数ずつに分かれている。

なお、その他に『利用者の能力にかなりの開きがあり、どこに基準をおくのが適

当か課題である』『障害を持っている人の「就労の場」は一般と同じではない』『施設の方針は利用者の障害の程度に応じて変わるもの』といった意見があった。

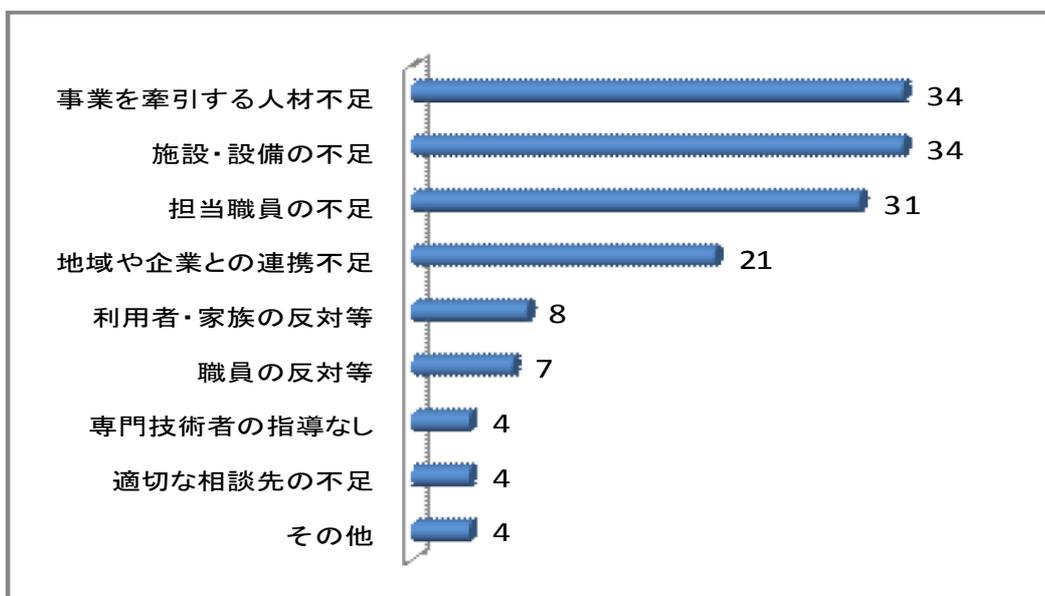
| | |
|--|---------------|
| 事業所を就労の場としても位置付け、積極的に取り組むべき | 32か所 [48.5%] |
| 取り組みは行う必要があるが、障害者の介護・見守りや日常生活面の訓練指導をより優先すべき | 22か所 [33.3%] |
| 積極的に取り組まなくても、事業所の定める支援計画やサービス提供の結果として向上すればよい | 4か所 [6.1%] |
| その他・無回答 | 8か所 [12.1%] |
| 合 計 | 66か所 [100.0%] |

Q 工賃水準向上の取り組みを進めるために、事業所内で問題となっている点があれば挙げてください（複数回答可）

全体のほぼ半数の施設が、事業を牽引する人材、担当職員などスタッフの不足や施設・設備などハード面の不備を指摘しており、行政的にも支援が求められるところである。

また、職員や利用者・家族の反対を挙げる事業所も複数見られた。職員には趣旨の不徹底や他の課題を優先すべきという意見があり、利用者・家族にあっては健康や能力上の不安による理由が挙げられている。

なお、特に取り組み課題はないとした事業所は8か所（12.1%）あった。



4 取り組みに対する利用者の要望

Q 貴事業所に対する授産事業についての利用者又は利用者の家族等の要望としてもっとも多いものを次から1つ選んで下さい

利用者・家族には新たな取り組みに対する積極的な反対は少ないが、現状維持を求める声が多く、『働いてお金を稼ぐ就労の場』という認識は必ずしも強くない。インセンティブとなる働きかけが求められる。

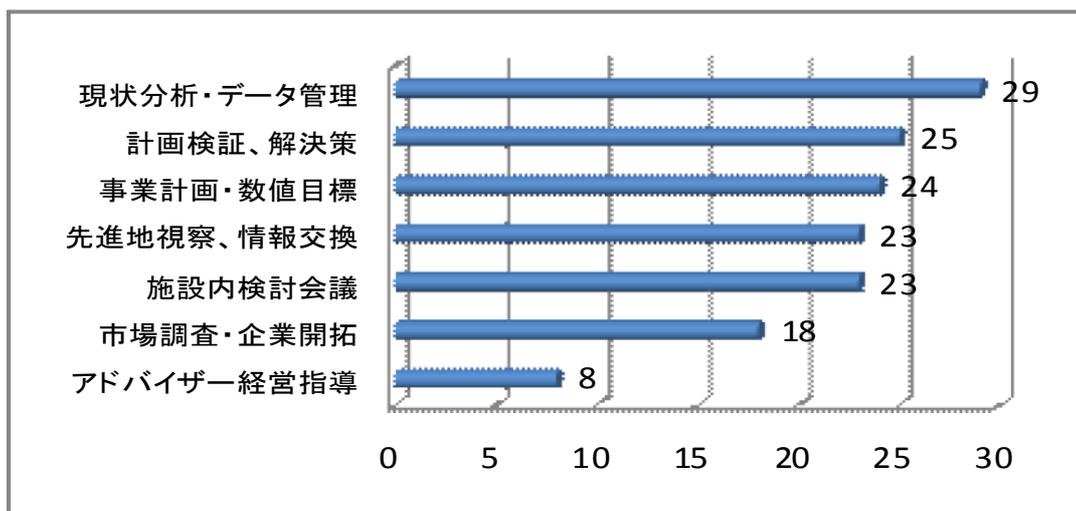
| | |
|-------------------------|---------------|
| 現状のままでよい | 35か所 [53.0%] |
| もっとたくさん又は他の稼げる仕事をさせてほしい | 19か所 [28.8%] |
| もっと仕事を減らしてほしい | 3か所 [4.5%] |
| わからない | 3か所 [4.5%] |
| その他・無回答 | 6か所 [9.1%] |
| 合 計 | 66か所 [100.0%] |

5 事業の推進体制

Q 事業の推進体制に関して貴事業所で実施しているものを挙げて下さい（複数選択可）

企業活動においては、継続的に業務改善を行っていくために、現状を分析し、計画、実行、評価、改善の実践とそのリサイクルが重視される。

対象施設において次のとおり実施していると回答を得たが、4項目以上を実施していると回答した事業所は66か所中13か所（20.0%）、5項目以上を実施していると回答した事業所は5か所（7.6%）にとどまっている。



6 授産製品生産を行っている事業所（54か所）の課題

Q 今年度の月ごとの事業収益は安定していますか

事業収益が『安定している』、または『増加傾向にある』とした事業所は合わせて22か所（40.7%）にとどまり、全般としては不安定な状況がうかがえる。

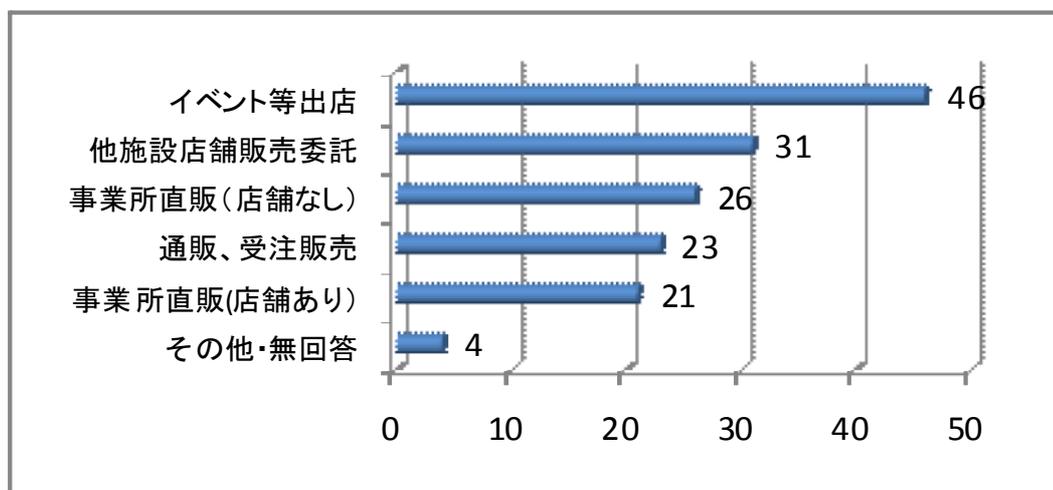
その理由として、常設の店舗や販売拠点を持つ施設が少なく、主な販路はセルフ支援センターの主催するイベント等臨時の出店や他施設への小規模な販売委託であることによる状況下での固定客の少ない収入の不安定さと、原材料費、光熱水費など費用が近年増大していること等によると推測される。

| | |
|------------------|---------------|
| ばらつきがある | 21か所 [38.9%] |
| 安定している | 16か所 [29.6%] |
| 減少傾向にある | 6か所 [11.1%] |
| 増加傾向にある | 6か所 [11.1%] |
| わからない・作業内容により異なる | 5か所 [9.3%] |
| 合 計 | 54か所 [100.0%] |

Q 授産製品をどこで販売していますか（複数選択可）

すべての事業所では事業所直販で製品の販売を行っているが、店舗設備を有し大規模に商品を販売している事業所は21か所（38.9%）と半数以下である。

消費者の目に止まる機会として、多くの事業所がセルフ支援センターの主催する各種イベントにおける出店販売を活用している他、店舗を有する事業所、道の駅、その他公設又は民間設置の授産製品販売拠点を活用している。



Q 販路は確保されていますか

拠点としての販路をおおむね確保している事業所は15か所（27.8%）で多くの事業所は販路不足と回答している。

『今後、工賃アップのために何が必要と考えますか』という問いに対して、設備整備と並び地域との繋がり的重要性が上位回答となっている点から、販路について事業所は、販売設備の有無のみならず併せて近隣の地域住民など消費者とのつながりを重要視していると思われる。

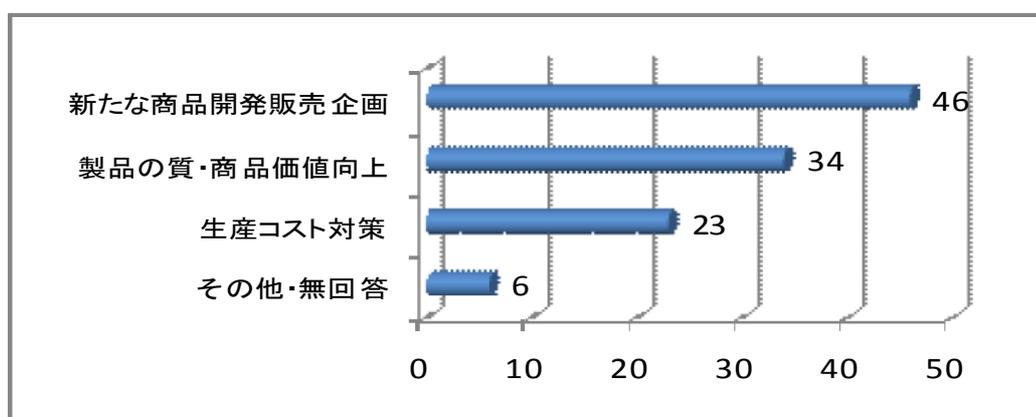
| | |
|---------------------------|---------------|
| 不足している、又は販路に応じて生産量を調整している | 29か所 [53.7%] |
| おおむね安定した販路が確保されており、不足はない | 15か所 [27.8%] |
| その時々状況により不安定となる | 2か所 [3.7%] |
| その他・無回答 | 8か所 [14.8%] |
| 合 計 | 54か所 [100.0%] |

Q 授産製品の生産販売に関する課題がありましたら挙げて下さい（複数選択可）

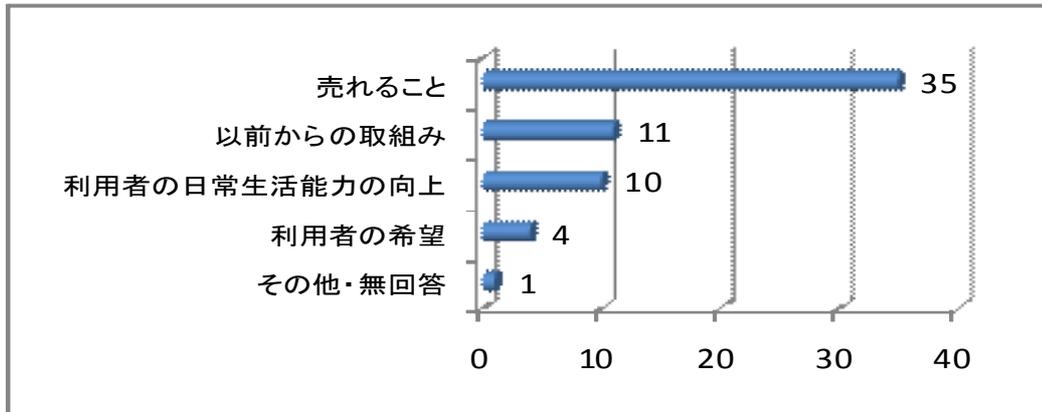
多くの事業所では『売れる商品づくり』を目指し、質を向上させ付加価値のある商品を作ることが大きな課題となっている。

しかし、利用者の能力や新しい仕事への抵抗感、設備整備に対する経費負担など、新たな商品開発のための課題も多く指摘されている。

その他課題としては、新しい取り組みが利用者の安定を脅かす、利用者の高齢化への対応、技術をどう維持していくかなどが挙げられた。



Q 貴事業所では、どのような目標をもって生産する対象製品を決めていますか



7 施設内・施設外作業請負を行っている事業所（52か所）の課題

Q 今年度の月ごとの事業収益は安定していますか

事業収益が『安定している』、または『増加傾向にある』とした事業所は19か所（36.5%）で、また『ばらつきがある』が22か所（42.3%）に加え、減少傾向の事業所が9か所（17.3%）ある点から、授産製品生産より更に不安定な経営状況がうかがえる。

その理由として、請負には作業を発注する企業との連携が不可欠であるが、事業所の作業の受注量は不安定で、また請負単価（時給）も企業側主導で設定され、事業所側は従属的であるという点が多く指摘されている。このため、『作業量に見合う報酬（単価）が得られていないと思う』とする事業所は20か所（38.5%）にのぼっている。

また、授産製品生産販売に関してはセルフ支援センターによる販売拠点の整備など各種の支援事業が奏功し利益に繋がっているが、作業請負に関しては有効な支援策が手薄な状況もあり、今後の支援策が求められるところである。

| | |
|------------------|---------------|
| ばらつきがある | 22か所 [42.3%] |
| 安定している | 18か所 [34.6%] |
| 減少傾向にある | 9か所 [17.3%] |
| 増加傾向にある | 1か所 [1.9%] |
| わからない・作業内容により異なる | 2か所 [3.9%] |
| 合 計 | 52か所 [100.0%] |

Q 作業の報酬は適切であると思いますか

| | |
|-------------------------------------|---------------|
| 最低賃金が確保されている | 1か所 [1.9%] |
| 十分な作業単価で請け負っている・報酬は低いが利用者の能力的に納得できる | 27か所 [51.9%] |
| 作業量に見合う報酬（単価）が得られていないと思う | 20か所 [38.5%] |
| その他 | 4か所 [7.7%] |
| 合 計 | 52か所 [100.0%] |

Q 利用者の作業能力に見合った受注先は確保されていると思いますか

作業量の面では多くの施設でおおむね確保されていると回答があったが、発注量にばらつきがあり、繁忙の差が大きいといった指摘もある。また特に能力の高い利用者には比較的単価（時給）の高い施設外授産が有効であるが、施設外授産を受け入れる企業開拓が容易でなく、施設外授産活動を行っている事業所は18か所（27.3%）にとどまっている。

| | |
|-----------------------------------|---------------|
| 概ね利用者の作業能力に見合った受注先が確保されている | 39か所 [75.0%] |
| 利用者の作業能力に余裕があるが、十分な受注がなく収益が確保できない | 8か所 [15.4%] |
| その他 | 5か所 [9.6%] |
| 合 計 | 52か所 [100.0%] |

Q 収益性の低さが課題となった作業に関して、廃止や中止をしたことはありますか

企業からの発注による施設内授産は、単価は低いが比較的重度の障害者でも行える単純作業が中心となっている。ことから事業所にとっては低単価でも受け入れているケースも多い。

事業所では重度者への配慮も重要であり、工賃を稼ぐより日常生活能力を向上させる取り組みを優先すべき利用者にも行える作業が必要となる。従って、収益性の低い作業に関しても廃止や中止は容易ではなく、この分野において工賃水準の向上は困難な課題となっている。

| | |
|---------|---------------|
| したことがある | 24か所 [46.1%] |
|---------|---------------|

| | | |
|------------------------|----|---------------|
| したことがない | | 20か所 [38.5%] |
| [理由] 工賃に拘わらず必要な作業であるから | 16 | |
| 他に仕事がないから | 6 | |
| 以前からの取り組みであるから | 4 | |
| その他 | 4 | |
| そのような作業はない | | 8か所 [15.4%] |
| 合 計 | | 52か所 [100.0%] |

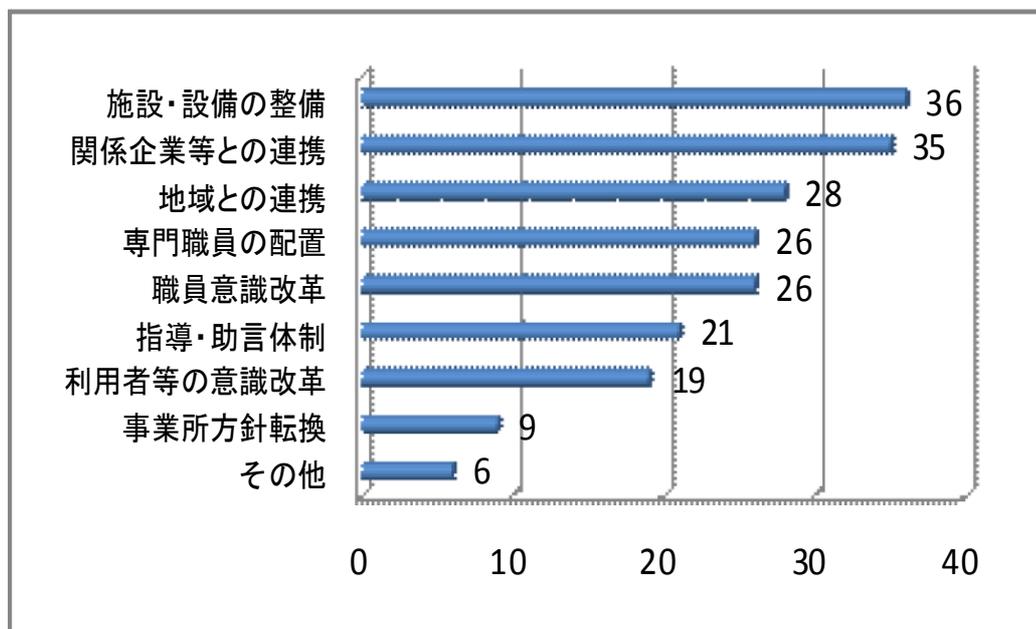
8 工賃水準向上に今後必要なもの

Q 今後、工賃アップのために何が必要と考えますか（複数回答可）

民間企業に比肩する質の高い製品を生産し、販売拠点を整備するための施設設備整備への要望は強く、必要とするものの最上位となっているが、経営基盤の脆弱な事業所において、自己資金による施設、設備の整備は困難であり補助金への依存度は大きい。

また、ハード面の整備のみではなく、もっとも身近な消費者である近隣地域との連携は不可欠であり、また特に作業請負に関しては、より障害者の能力活用について企業理解と相互の連携が必要である。

多くの事業所では工賃水準向上の取り組みに関して十分なノウハウを蓄積しておらず、事業を牽引する人材、職員等の不足も多数言及されている。



9 事業所の意見

Q 工賃水準向上に関して貴事業所の率直な意見を記載して下さい（複数回答可）

利用者支援・取り組みに関する課題等

- 多くの工賃をもらえることが利用者には励ましになっているが、売上げにこだわり過ぎると職員が手を出し過ぎて利用者への支援ができなくなることがある。
- 職員の配置が十分ではなく、指導が不十分であったり利用者の力量に合った配置ができなかったりしている。
でもそれを乗り越える工夫や職員の意識改革とスキルアップは必要と考えている。
- 利用者に過重労働をさせてしまったり、職員が勤務時間を超過して取り組まねばならない状況は本末転倒である。
- 仕事をして給料を稼ぐという意識のある人には個々人の能力、施設利用の目的、生活状況等に応じてできるだけ高い工賃を支払いたいと考えているが、そうした意識のない人には定額、福利、皆勤、精勤、行事等の各種手当を支払っている（能力により支給額に差をつけている）。
- 工賃水準向上の最大のポイントは、利用者がいかに安定した状態で作業を継続できるかというところにある。
利用者の精神面かつ健康面を常に安定した状態で維持できるよう、スタッフ全体を見守りながら作業を進めていくべきではないか。
- 工賃の増えることを励みに努力してきたが、自立支援法の施行により工賃を上回る利用料を負担しなければならないケースが生じて、虚しさを感じている。
- ひとりひとりの利用者の作業能力に格差が大きく、利用者に適した仕事を与えられない。対応する職員も不足している。
- 建物、機械、車両等の設備投資と償却が大きく、収益が上がらなくなっているため、作業能力はあっても工賃水準は低くなる場合がある。
- 利用者には短時間の簡単な作業しかできない人から、継続して作業ができる人までおり、作業の種類や工程を分けて全員が参加しやすいようにしている。
最初はほとんど仕事が手につかない人でも、3ヶ月、半年と反復作業を続けると継続作業が可能な人が多い。
作業所内ではできるだけ発注企業の作業工程に合わせた作業手順を取り入れ、将来の出向研修に備えている。
新作業所に移転して1年4ヶ月を経過したが、従来の居場所提供的な作業所と違い、作業訓練を多くし、企業への出向研修も多く取り入れた結果、自信を取り戻し自分で求人広告を見つけて就職した人がいる。しかし過去に社会のストレスに耐えきれず病院に逆戻りした人もいる。こうした利用者へのケアも大切にしている。
- 利益率のよい製品開発と販路開拓に苦慮している。授産製品か、作業請負か、長期展望にたった向上計画ができていない。

- 精神障害の施設では、作業の強制や「頑張れ」は禁忌であり「ゆったり、のんびり、安心」が大切である。現在の工賃水準はまったく不十分ではあるが、その人の人生が豊かになればと思って取り組んでいる。工賃アップは必要ではあるが、そのために利用者の健康と人生を犠牲にしようとは考えていない。
- 利用者が地域で自立した生活を営めるためには年金と合わせて最低10万円は必要である。そのために必要な工賃を支払えるよう積極的に新事業の展開を計画しているところである。
- 就労継続支援B型と生活介護の利用者がいるが、作業以外では合同でやっていかねばならない難しさがある。利用者の高齢化や年齢差も大きく、工賃水準を向上させることのできる利用者ばかりではない。
- 交代勤務により作業指導にあたる職員が分散されてしまう。
- 山間部に所在する施設では通所に時間がかかり効率的な作業が進められない。
- パンや洋菓子という比較的競合する製品を生産しているため、官公庁、学校などに販路を求めているだけでは限界がある。一般社会の消費者に買ってもらえるよう商品作りをしていかねばならない。
- デパートや専門店で販売できるような付加価値のある商品づくりの努力が必要である。
- 工賃水準を上げるためには職員をしっかりと配置しなければ生産の向上も望めないのに、就労継続支援事業B型の職員配置基準10人に1人というのはあまりにも厳しい。利用者本位、利用者の個別支援計画、ニーズに基づくサービスの提供を基本とするならば、工賃水準向上だけに追われることのないようにしたいものである。
- 障害を持っていてもいなくても、すべての人は働き、そこで得たお金で生活をするから豊かな生活を目指し、働く力となる。工賃の額の向上は常に求められるものであると考える。
- 地域での自立という面から考えると、利用者は家からいちばん近い施設に通所することが望ましい。生活する地域を離れてまで利用者の能力や適性に合った施設を選択することは事実上不可能なため、施設には様々な能力の様々な考え方の人たちが集まる。授産活動をより就労に近づけることで不適応となる利用者が増えることは避けたい。
- 利用者にとっては生活の安定が重要で、仕事より優先すべき課題があり、長期にわたり続けてきた現在の仕事を変えることで不安定となることを懸念する声が強い。これらの不安を解消して取り組んでいくためには十分な計画と専門スタッフ、指導員等の整備が欠かせない。
- 利用者が真に自立した生活を営むことには精神的に安定しそれを維持することができなければ難しい。当施設ではこれまで作業は療育の一環として捉え工賃の額より作業内容にこだわり、地域の自然資源を活用した自主製品づくりを主体に取り組んできた。当施設の利用者の多くはこうした支援に共感したひとたちであるので今後も施設の作業に対する考え方は基本的に変わらない。
- 地理的条件や就労環境の事情で、企業からの作業受託や就労機会の確保は極め

て困難である。

- 事業所にも努力と競争原理は生じてくると思う。企業感覚が求められるようになったが地域の企業に比べると「福祉」の域を脱していないことがある。地域にも「障害者が働いて給料をもらう必要はない」という認識がある。

地域企業と対等に作業委託してもらうために、またより効率的に高収益を得るためには納期や質を上げる努力のみではなく経営分析なども併せて必要である。

- 福祉の特質を有効に利用し、社会貢献につながるとともに自立した事業に成長することが必要である。
- 施設職員は作業工賃が適正な額であるのかを研究することが必要。

行政支援・地域等への要望等

- 単に工賃水準が上がればよいということではいけないが、工賃水準を上げるためには自治体の更なるサポートがなければ難しいのではないかと考える。

例えば、自治体の委託事業を障害者サービス事業所に随意契約により優先して委託することも必要である。

- 取り組みに必要な人員の確保、地域の企業や行政のバックアップ等が必要である。職員は利用者とともに働く立場と利用者を支援するという立場を担っている。より専門的な知識も必要であり、そうした職員の研修、給与等の改善等施設運営の基礎部分の安定がもっとも必要である。

- 地域との連携を強化して施設外就労に繋げ、地域社会での生活を目指したい。

- 世界のあらゆる国家、民族で知的障害者は人口の2%前後と推定される。我が国においても250万人と推定される知的障害者のうち療育手帳所持者は52万人、工賃倍増計画の対象となる施設利用者は16万人で障害者全体の7%に過ぎない。もっと障害者全般に適用できるサービスがあるべきである。

またこの政策を強化しすぎると、施設は重度障害を持ち、働くことができない人を次第に疎外することになりはしないかと懸念している。工賃の施設ごとの公表が施設の評価とされないよう考えていただきたい。

- 福祉施設が労働に合う収益を上げられ高賃金を支払える仕組み、地域からも認められる仕組みづくりを行政に期待したい。
- 障害者だから安く作業がしてもらえと思っている企業等の考え方を変える指導が必要。

モデル事業関係

- モデル施設としての取り組みを通して、職員間の意識の確認ができただけでなく、専門的な指導を受ける機会、地域との関わりの増大など様々な角度からの見直しができるきっかけとなっている。

- 小さな事業所でも努力によって消費者に受け入れられる品物を作り、収益を得て利用者に工賃を渡すことができる。

- モデル事業におけるコーディネーターは近隣地域の方が利用しやすい。

- 近隣地域を販路としたいが、地元で事業所の活動があまり知られていない。

- 地元自治会への働きかけ、地域でのリサイクル活動などを通して事業所の取り組みを理解してもらい、そのことが販路開拓に役に立っている。

セルフ支援センターへの要望

- 新規販売場所の開拓をしてほしい。
- 材料費の値上がりから利潤が減っているため、10%の利用料負担を減額してほしい。
- 施設外授産に協力してもらえる企業を開拓し情報提供してほしい。
- 情報は月1回程度提供してほしい。
- 販路・受注拡大、特に県、市町村等行政への働きかけを強化してほしい。
- 近隣企業からの受注状況について情報がほしい。
- 企業全体に対する工賃アップを呼びかけてほしい。
- 先進施設の紹介、専門家の講習会などの企画。
- 複数の施設で大口の発注に対応できるシステムの開発。
- 国体など大きなイベントでの販売参加。
- 定期的にセミナーを開催してほしい。
- 地域的に参加の難しいことがあるので配慮してほしい。
- 安全な食材などを安定して購入できるネットワークがあるとよい(小麦粉、油、大豆など)。
- 知的障害者支援協会など関係団体ともタイアップした取り組みがあるとよい。

1 就労に関する事業所の方針、職員や利用者（家族）の意識等

【課題】

授産事業の推進に関して、8割を超える事業所が積極的に工賃水準向上に取り組むべきとの認識を示しているが、事業所を就労の場と捉えることについての意識には格差があり、個々の利用者の障害程度やニーズから、施設・設備の制約、近隣地域・自治体・企業等との繋がりや経験を踏まえて、『基本的な日常生活面の能力向上をより重視して日中活動の課題として取り組まざるを得ない』『就労支援の課題を与えることがかえって利用者の安定を脅かす』と危惧する意見も少なくない。

国の定める『「工賃倍増5か年計画」を推進するための基本的な指針』において、『障害者が地域において自立した生活を実現できるようにするため、工賃の更なる引き上げに取り組むことは重要な課題であり、事業所は利用者のこうした希望をかなえる取組を進めることが求められる。』と記述されているように、事業所では利用者個々にその能力を十分に活用できる機会を与え、自立のための支援に取り組む意思を関係者が共有することが重要である。

しかし、調査では授産事業に関して検討会議を行っている事業所は23/66か所で、逆に『事業を牽引する人材不足』を指摘する事業所が34/66か所と半数を超えており、職員の意識付けが不十分な状況が窺える。

更に利用者（家族）には現状維持を望む声が強く、事業所としてなぜ工賃アップに取り組むのか、どの利用者を対象に行うかなど、幅広く関係者が参集して議論するネットワークの設置して意思統一を図ることが必要と考える。



推進方向：関係者の意思統一と体制づくりの支援

- ◆ 事業所職員、利用者（家族）、地域、企業、専門家、行政等による検討会（ネットワーク会議）の設置 … **[県・事業所]**

平成18年度工賃アップステップアップ事業（国事業）からの提言

- ・働いてお金を稼ぎ地域で暮らしていきたいと多くの障害者が望んでいる。
- ・障害者が訓練ではなく、働いているという実感を持つて工賃、待遇が求められている。
- ・何のための工賃アップなのか、「工賃アップの必要性」をきちんと説明し、施設長・職員・利用者（家族）全体に十分な共有理解がなされているか、逐一確認しながら進めていくことが成功のための鍵となる。

2 計画的な事業戦略

【課題】

多くの事業所においては、販売管理、商品管理等のデータが作成・分析されておらず、生産性に関するデータも収集・分析されていないため、具体的な数値目標や事業計画を策定することができない。データは検証や課題検討にも必要であるが、そうした機会のない事業所では工賃の向上に関する改善意識が低下することが懸念される。

アンケート調査結果によると、『現状分析・データ管理を行っている事業所』は29か所（43.9%）、『事業計画・数値目標を立てている事業所』は24か所（36.4%）、『検証・解決策を立てている事業所』は25か所（37.9%）と、それぞれ半数にも達していない。

『平成18年度工賃アップステップアップ事業（国事業、以下「ステップアップ事業」という）』においても、『「工賃アップ」を行うとは、民間の企業と戦って勝つだけの、強い「商品力」と「営業力」が必要』として、データ管理の重要性と経営の専門家によるコンサルティングの必要性を指摘している。

しかし、経営コンサルタント等外部の専門家の指導を導入している事業所は8か所（12.1%）と少数である。ステップアップ事業においては、『総じて職員の必要な力量が「福祉」に向いており、収益を上げるという方向に向かっていない。』と言及しているが、事業所に経営手法に関してノウハウがない場合、外部の専門家の意見を取り入れることも効果的であると思われる。



推進方向：計画的な事業戦略

- ◆ 『工賃引上げ計画』の策定… [事業所]
- ◆ 経営に関するコンサルティングの導入… [県・事業所]

平成18年度工賃アップステップアップ事業（国事業）からの提言

- ・『施設の自己努力・自己点検だけの取り組みには限界がある』
- ・事業活動のサイクルとして“PDCA”の重要性

P…plan（計画） D…do（実行）
C…check（評価） A…action（改善）

※ このプロセスの反復によって、品質の維持・向上および継続的な業務改善活動を推進するマネジメント手法がPDCAサイクルである。

岐阜県工賃倍増推進委員会における提言

- ・市場で評価されない製品は、量産や販路拡大しても売れ残るだけである。
- ・市場がどのような製品を求めているか、授産製品が市場のニーズに合うものであるかの把握が重要である。

3 事業所（障害者）と市場（消費者・企業）とのつながり

【課題】

授産製品の販売拠点には事業所の直販が中心であるが、常設店舗を有する事業所は54か所の該当事業所中21か所（38.9%）と高くはなく、他にはイベント販売など臨時的な出店、他施設への販売委託を行っているが、最も近隣の消費者である地域住民に事業所の取り組みが十分知られていない。販路不十分とした事業所31か所のうち、19か所（61.3%）が今後の課題に『地域との連携』を挙げている。

また、作業請負に関しては、機材を施設に持ち込み単価数円程度の作業を受注し納品する、内職的な施設内授産活動が中心であるが、低単価で受注量も不安定という課題がありながら、請負条件について事業所側には主導権がなく、低単価でも受けざるを得ない事情がある。

一方、施設外授産活動は利用者が企業等に出向き、現場の指導を受けて作業に当たるため、機材の搬出入等に伴う時間や労力を省くことができる他、より雇用に近い形で利用者が働く意識を持てるため、能力の高い利用者には将来性のある作業形態と言えるが、発注者となる企業とのつながりが希薄で、企業側には作業やコミュニケーションの能力、緊急時への対応不安から十分な理解が得られていないことから、施設内授産が50か所で行われているのに対して18か所にとどまっている。授産事業の拡大推進のために、事業所側と近隣地域や企業側の双方を繋ぐ流れを作ることが重要である。



推進方向：事業所と市場（近隣地域・企業等）のつながりの強化

本計画では工賃アップモデル事業の活用等により、施設（障害者）が地域や企業に対して繋がろうとするための取り組みを支援し、地域や企業の理解と協力を図り、特に施設外授産活動の拡大を推進する。

- ◆ 社会就労事業推進コーディネーターの派遣… [県・セルフ支援センター]
 - ・事業所の依頼に基づき、セルフ支援センターが委嘱した『社会就労事業コーディネーター』を派遣し、作業請負や販路開拓に係る企業や近隣地域とのマッチング調整を行う。
- ◆ 社会就労推進セミナーの開催… [県・セルフ支援センター]
 - ・企業や事業所を対象として、社会就労の推進と企業理解を深めるための啓発セミナーを開催する。
- ◆ 地域活動の推進… [事業所]
 - ・地元自治会に協力を要請しPR活動を行い、地域活動に積極的に参加することを通して事業所の取り組みへの理解を求める。

4 利用者の技術と製品の質の向上

【課題】

授産製品を生産する事業所では、『売れる商品』を意識し、新たな商品や質的な向上に努め、作業請負を行う事業所では利用者の能力の向上に取り組んでいるが、いずれも人材や資金、作業環境等の課題があり、十分な成果を挙げられない状況にある。

市場においては授産製品や利用者の作業能力は必ずしも消費者や作業発注者の求める水準に達していないとしても、日中活動による成果は確実に認められ、利用者の作業能力は施設・設備整備の他、作業の一部を指導職員が補完したり補助具を使用することで更に成果を挙げることができる余地がある。



推進方向：利用者の能力の最大限の活用

本計画では、各種施設設備整備補助事業により利用者の能力を最大限に活用できる環境の整備を推進するとともに、工賃アップモデル事業を活用して利用者を育成する。また、技術力の向上により市場での評価を確保し、請負作業に関する企業側の理解を求める取り組みを進める。

- ◆ 各種補助制度の活用による施設・設備整備… [県・事業所]
 - ・利用者の能力を補完する環境整備をすすめる。
- ◆ 専門講師の派遣… [県・セルフ支援センター]
 - ・もの作りの専門家である講師を事業所に派遣し、技術指導を行う。
- ◆ 社会就労技術コーチの委嘱… [県・事業所]
 - ・専門的な技術を有する指導者を委嘱し、利用者とともに働きながら就労能力を育成する。

5 相談・支援体制、関連施策

【課題】

現在、授産事業の相談窓口の中核となっている岐阜県社会福祉協議会（セルフ支援センター）は、県との連携により授産製品の販売受注促進事業（常設店舗やイベント等販売拠点の提供、受注斡旋等を通しての販売促進）や企業からの請負作業募集情報の提供、調査研究・研修事業（スキルアップセミナー、授産事業活性化研究会等）等を実施し、授産活動の振興を推進しているが、事業所からは販路、受注情報の拡大や、より高いレベル・多地域での講習会開催、センターが仲介して複数施設で大口の発注に対応するシステムの開発など、その役割の拡大が求められている。

県においては製品の需要が停滞している現状を踏まえて、授産製品や役務の提供を事業所に優先発注する制度創設を市町村にも働きかけ、官公需の拡大に向けた取り組みを広げること、更には工賃水準の向上にとどまらず、意欲と能力のある障害者が一般雇用を果たすことのできる体制の整備が期待される。



推進方向：相談・支援体制の強化

- ◆ 販売・受注促進事業 **【セルフ支援センター】**
 - ・ イベント企画、常設店舗への販売委託等、授産製品の販売を促進
- ◆ 情報提供・相談窓口の設置 **【セルフ支援センター】**
 - ・ 授産事業振興の拠点として事業所の相談窓口を随時設置、作業請負の募集情報の提供、専門講師（コンサルタント）派遣
- ◆ 調査研究・研修 **【セルフ支援センター】**
 - ・ 事業所運営のあり方、授産製品の質の向上をはかるための調査研究会、製品開発の進め方などについて研修会を実施
- ◆ 優先発注（ハート購入）制度の活用 **【県】**
 - ・ 授産製品の随意契約、役務の優先発注等の推進による官公需の拡大
 - ・ 市町村での制度創設の推進
- ◆ 庁内販売拠点の拡充 **【県】**
 - ・ 県庁など県有施設における販売機会の拡充
- ◆ 障害者の雇用機会の促進 **【県】**
 - ・ 障害者雇用を目指す企業（『就労継続支援A型事業所』）の支援と誘致
 - ・ 障害者就業・生活支援センターの県内5圏域設置
 - ・ 障害者雇用企業開拓コーディネーターの活用促進
- ◆ 国制度の活用支援・情報提供 **【国・県】**
 - ・ 企業に対してジョブコーチ制度、雇用助成金制度等の各種情報提供

■目標工賃の設定

1 事業所における工賃収入

平成17年度工賃実績調査 → 岐阜県平均11,168円

平成18年度工賃実績調査 → 岐阜県平均11,568円

一般就労を果たすのが困難な多くの障害者にとって、障害基礎年金の他には施設での授産活動による工賃が唯一の収入である。

2 目標工賃の設定

本計画では、障害者が地域での自立した生活を営むために必要な費用を10万円程度と見込み、施設が主体となって地域や関係団体などの協力を得ながら、その達成に向けた取り組みを推進する。

『地域での自立した生活を営むために必要な費用』について

■参考としたモデル

岐阜市在住、自宅から就労継続支援事業所に通所する者の生活保護基準額（障害基礎年金2級を受給、年齢20～40歳の場合）

・基準額（第Ⅰ類＋第Ⅱ類）…76,170円

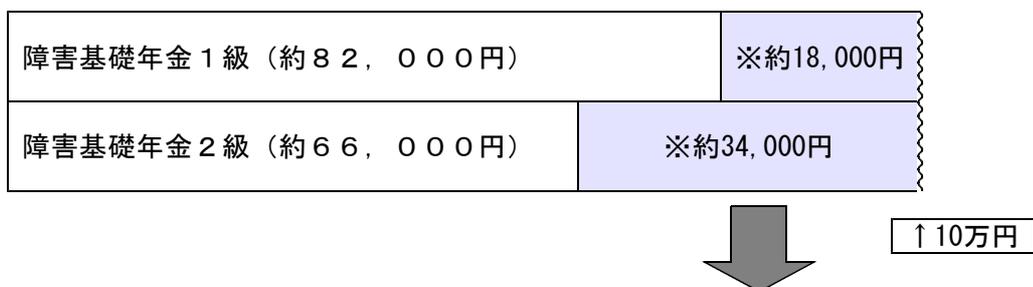
・障害者加算 …24,970円

合計月額 101,140円（≒100,000円）

- ① 通所事業のサービス利用料…上限21,000円／月（日中活動のみで15,000円）
- ② グループホーム利用者は家賃、光熱水費、食費等で月額6～7万円が必要となる。サービス利用料の個別減免制度の対象となっても月額8万円程度の収入では経済的な自立は困難と思われる。

目標工賃について

障害基礎年金による収入との差額を考慮し、月額30,000円を工賃目標と定める。



○平成18年度県平均工賃11,568×2 < **目標：平均工賃30,000円以上**

■平成19年度工賃アップモデル事業実施施設の概要

1 対象事業所の概要

工賃アップモデル施設を募集し、次の5施設に事業委託した。

・事業の実施期間

平成19年8月25日～20年3月15日（20年4月1日再委託予定）

| 事業所名 | 所在地 | 施設種別 | 法人名 | 定員 | 工賃アップ対象事業 |
|----------------|-----|------------------|----------------|-----|------------------|
| いぶき | 岐阜市 | 知的障害者 通所授産 | 社福) いぶき福祉会 | 35人 | 企業提携による 施設外授産 |
| あしたの会 家庭学校 | 岐阜市 | 知的障害者 通所授産 | 社福) あしたの会 | 20人 | 授産製品販路 拡大 |
| ワークス伊自良 | 山県市 | 就労継続支援 【B型】 | 社福) 同朋会 | 56人 | 企業提携による 施設外授産 |
| かがやき ネットワーク | 大垣市 | 知的障害者 小規模通所授産 | 社福) ともえ会 | 12人 | 授産製品販路 拡大 |
| ぶなの木学園 共働社 | 郡上市 | 就労継続支援 【B型】 | 社福) ぶなの木福祉会 | 16人 | 授産製品販路 拡大 |

2 事業の内容

(1) 事業推進のためのネットワーク会議の運営

- ・事業内容や推進方向に関して関係者の意思統一を図るため、事業所職員、利用者（家族）、地域、企業、専門家、行政等による検討会（ネットワーク会議）を設置

(2) 専門家によるコンサルティング導入による工賃引き上げ目標の設定と改善計画の策定・実行

- ・市場調査による事業転換
- ・新たな商品開発や業種開発
- ・授産製品の販路、請負作業に係る企業提携の拡大推進
- ・経費削減

(3) 計画を地域や企業につなげる実践部隊としての「社会就労事業コーディネーター」

①企業の側の意識

- ・障害者に適した職務がない、与えられないという意識
- ・受入れる職場の物理的環境の未整備
- ・コミュニケーション能力に対する過小評価、緊急時対応不安等

②地域

- ・施設の取り組みを知らない

→ **【問題】誤解や無理解から、『つながり』が断ち切れている**

(4) 社会就労技術コーチの委嘱

- ・新たな作業を行うための技術指導、障害者や施設職員とともに働き指導する「臨時職員」として施設が委嘱

■計画の進行管理について

(1) 進行状況の管理

本計画に基づく各事業の進行状況、目標工賃の達成状況について、『岐阜県工賃倍増計画推進委員会』において点検・評価することとし、その結果をもとに、必要に応じて計画内容の見直し等を行うこととする。

(2) 工賃実績の公表等

この計画に基づく成果の検証として、次の事項について健康福祉部障害福祉課のホームページへの掲載等の方法によって、毎年度その状況を公表することとする。

- ① 各年度における工賃目標の達成状況
- ② 事業所ごとの工賃実績
- ③ 成功事例の紹介 等

工賃水準向上に関して「取り組んだ施設」と「取り組まなかった施設」には格差が生じる。平成19年度より、国・県においては対象施設の工賃実績を公表している。これにより利用者の施設選択が進む。

従前の取り組みを否定するものではなく、全体的な見直しでなくても、現在の作業をベースに改善できる部分がないか工夫することが大切。施設における新たな取り組みを期待したい。

社会就労工賃倍増計画の推進（概念図）

