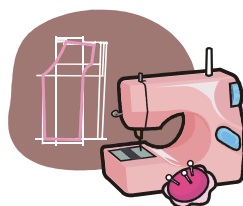


広島県工賃ステップアップ計画



広島県健康福祉局社会福祉部障害者支援課

目次

第1章	はじめに	
I	計画策定の趣旨	1
II	計画の位置づけ	2
III	計画の対象期間	2
IV	計画の対象事業所	2
V	計画の達成状況の点検と評価	2
第2章	現状と課題	
I	工賃の現状（平成18年度）	3
II	工賃ステップアップに向けての課題	4
1	事業所アンケート調査からみた課題	4
	（1）授産活動の内容	
	（2）各授産科目の課題	
	（3）工賃向上の必要性	
	（4）他者との連携事案	
	（5）その他自由意見	
2	障害者経済的自立支援モデル事業からみた課題	10
	（1）モデル事業実施前の事業所の状況と目標（経営改善計画）	
	（2）モデル事業で行った具体的支援	
	（3）具体的支援による目標の修正	
	（4）モデル事業実施による効果	
	（5）モデル事業実施により明らかとなった課題	
	（6）課題への対応	
3	課題のまとめ	15
第3章	平成23年度の目標工賃	
I	県目標工賃	16
II	目標工賃設定の考え方	17
III	事業所の目標工賃について	18

第4章	目標達成のため取り組む方策	
I	取組を始める前に	19
II	事業所が取り組む方策の指針	20
1	事業内容の現状分析	
2	職員の意識改革	
3	利用者の就労意欲の向上	
4	授産活動の連携推進	
5	「工賃引上げ計画」の策定	
III	県が取り組む方策	24
1	研修会の開催による環境整備	
2	専門家の派遣等による取組の推進	
3	販路拡大の支援	
4	授産活動の連携支援	
5	施設・設備整備に関する各種制度の活用推進	
6	「工賃引上げ計画」の策定支援	
7	工賃向上に役立つ情報提供の充実	
第5章	推進体制	
I	広島県障害者自立支援協議会の役割	27
II	県の役割	27
III	事業所の役割	27
第6章	関係資料	
I	事業所アンケート結果（概要）	
II	事業所におけるPDCAサイクルによる取組方法	
III	在宅就業障害者支援制度	
IV	発注促進税制	
V	「工賃引上げ計画」作成例	
VI	広島県障害者自立支援協議会	
VII	広島県工賃ステップアップ計画策定に係る検討組織	

第1章 はじめに

I 計画策定の趣旨

平成18年10月に全面施行された障害者自立支援法は、障害者基本法の理念を踏まえつつ、障害のある方が地域で暮らせる社会、自立と共生の社会の実現をめざしています。

こうした制度改革を背景に、障害のある方がその能力や適性を活かし、自立した日常生活又は社会生活を営めるよう「地域生活への移行」や「就労支援」といった課題に対応することが必要であり、障害のある方への就労支援は、自立した生活を送る上で、また、社会参加という意味においても、大変重要なことです。

このため、障害者自立支援法では、障害のある方が企業等で働くための支援を行う就労移行支援事業や、企業等での就労が困難な方に対して働く場の提供と就労に必要な訓練を行う就労継続支援事業が創設されるなど、就労に向けたサービスの見直しが行われました。

本県では、このような法の理念を踏まえ、就労に向けた訓練を行う就労移行支援等の障害福祉サービス事業の基盤整備や、福祉施設から一般就労（雇用）への移行、福祉的な就労の場の確保など、障害のある方の就労支援に積極的に取り組んでいるところです。

しかしながら、就労継続支援事業所や旧サービス体系である授産施設で働く障害のある方の工賃は概して低く、平成19年度に国が実施した調査では、全国平均で12,222円、広島県では12,419円（福祉工場、就労移行支援事業所及び就労継続支援A型事業所を除く。）という結果でした。

このため、県では、就労継続支援事業所や授産施設で働く障害のある方の工賃の引き上げや、一般就労への移行の準備を促進し、地域で自立した豊かな生活を送ることのできる社会の実現をめざし、障害のある方の経済的自立を目標とする事業所の指針として『広島県工賃ステップアップ計画』を策定しました。



II 計画の位置づけ

『広島県工賃ステップアップ計画』は、広島県障害者プランや広島県障害福祉計画における障害のある方への就労支援の考え方を踏まえて、本県における、就労継続支援事業所等の工賃水準の向上に向けた取組を推進するために策定する計画で、平成23年度の目標工賃と、目標達成のために取り組む方策や指針を示しています。

また、国においては、「成長力底上げ戦略（基本構想）」が示されており、その中で、就労支援戦略については、「福祉から雇用へ」という基本的な考え方を踏まえ、公的扶助（福祉）を受けている障害のある方へのセーフティネットを確保しつつ、可能な限り就労による自立、生活の向上を図ることとされています。

こうしたことから、本計画を、同戦略における「福祉から雇用へ」の取組の一環としても位置づけています。

III 計画の対象期間

本計画の対象期間は平成23年度までとします。

IV 計画の対象事業所

本計画の対象となる事業所（以下「事業所」という。）は、原則として次のとおりです。

- ・ 就労継続支援B型事業所
- ・ 授産施設（身体、知的、精神障害、小規模授産施設を含む。）

V 計画の達成状況の点検と評価

本計画については、計画期間中、①目標の達成状況、②目標に向けた取組の状況などについて点検や評価を行い、必要に応じて計画の内容について見直しを行います。

また、目標工賃の達成状況等については、県のホームページ等を通じ、広く公表することとします。

第2章 現状と課題

広島県における事業所の工賃の現状や、各種調査により明らかとなった課題は次のとおりです。

I 工賃の現状(平成18年度)

本県における事業所全体の月額平均工賃は、12,419円であり、全国平均(12,222円)とほぼ同じ水準です。

(単位：円)

事業所種別			事業所数	平均工賃 (月額)	全国平均 (月額)	
就労継続支援(B型)事業所			6	12,192	11,875	
授産 施設	身体	入所	8	20,620	18,117	
		通所	12	17,228	19,393	
	知的	入所	9	13,425	10,334	
		通所	57	11,149	11,502	
	精神	入所			10,945	
		通所	11	15,082	12,745	
小規模授産施設			身体	10	8,078	10,414
			知的	14	11,171	10,895
			精神	11	5,879	7,334
ステップアップ計画 対象事業所(計・平均)			138	12,419	12,222	

<平均工賃の算出方法>

- ・ 工賃とは、工賃、賃金、給与、手当、賞与その他名称を問わず、事業者が利用者に支払うすべてのものが対象となります。
- ・ 平均工賃は、各事業者からの報告に基づき、利用者に支払われた工賃総額を、各月に工賃が支払われた利用者数の合計数で割って算出した額です。

しかし、事業所ごとでは、最高(約72,200円)と最低(1,700円)に約45倍の格差があり、全国平均を上回った事業所は全体の33%でした。

平均工賃月額	事業 所数	平均工賃月額	事業 所数
～ 3,000円	7	15,001円～20,000円	16
3,001円～ 5,000円	10	20,001円～25,000円	7
5,001円～10,000円	54	25,001円～30,000円	3
10,001円～15,000円	31	30,000円～	10

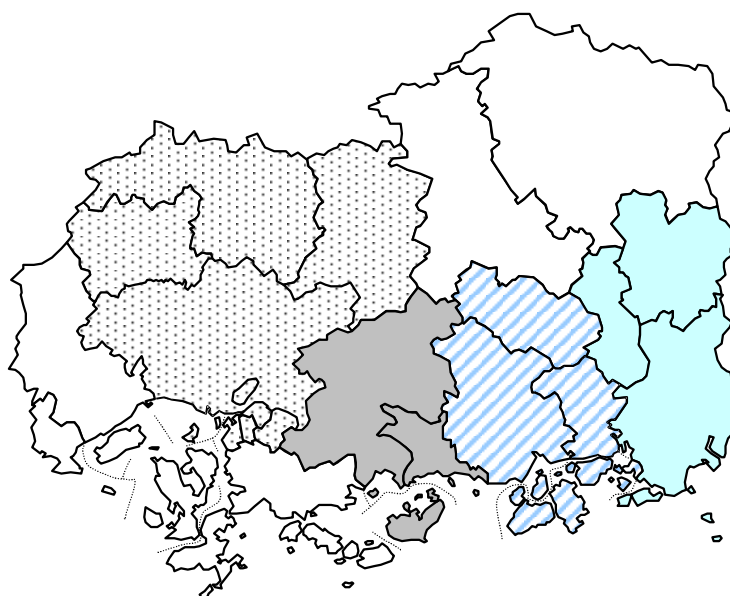
また、地域別の工賃の状況は次のとおりです。

(単位：円)

障害保健福祉圏域	市町名	事業所数	平均工賃
広島	広島市，安芸高田市，府中町，海田町，熊野町，坂町，安芸太田町，北広島町	40	15,360
広島西	大竹市，廿日市市	10	6,783
呉	呉市，江田島市	13	8,805
広島中央	東広島市，竹原市，大崎上島町	16	17,253
尾三	三原市，尾道市，世羅町	28	11,871
福山・府中	福山市，府中市，神石高原町	23	8,897
備北	三次市，庄原市	8	12,351

<障害保健福祉圏域とは>

- この圏域は、保健、医療、福祉の総合的な連携を図るため、医療法に基づく広島県保健医療計画の「二次保健医療圏域」及び老人保健法、老人福祉法、介護保険法に基づく「ひろしま高齢者プラン」の「老人保健福祉圏域」と同じ圏域とするとともに、各計画の圏域の見直しの際には連動するものとして設定しているものです。



Ⅱ 工賃ステップアップに向けての課題

県では、事業所アンケート調査や、平成18年度から実施している障害者経済的自立支援モデル事業の結果などから、工賃向上のために解決すべき課題を把握しました。

1 事業所アンケート調査からみた課題

計画の策定に当たり、事業所の授産活動の実態や、各事業所の課題などを把握するため、対象事業所にアンケート調査を実施したところ、調査実施時点(平成19年4月)の事業所数129事業所のうち、107事業所(全体の83%)から回答がありました。

(1) 授産活動の内容

授産活動の内容は、下請・内職作業(全体の78%)、自主製品(全体の74%)が中心であり、利用者が常に取り組めるよう、この2種類の授産科目を併用している事業所が多く見られました。

また、役務提供(全体の46%)、店舗運営(全体の23%)といった授産科目もあります。

分類	主な内容	%
下請・内職作業	組立作業, 袋(箱)詰め作業, 加工作業(プラスチック, 溶接, 木工等), 部品等選別作業, 縫製作業等	78
自主製品 (製造・販売)	食品(パン, クッキー等), 印刷物, 縫製品, 木工品, 手工芸品, 雑貨(せっけん, 入浴剤, 盆灯籠等)等	74
役務提供	清掃業務, 施設管理業務, 農作物栽培管理業務等	46
店舗運営	喫茶店, 雑貨販売, 食堂 移動訪問販売等	23
その他	リサイクル(資源ごみ回収)事業 メール便配達, フリーペーパー配布等	—

(2)各授産科目の課題

授産科目ごとの共通した課題や意見は、次のとおりです。

① 下請・内職作業

- 事業所において長年取り組んできた実績があり、発注元から信頼を得ている。そのため、一定の受注機会が確保されている。
- 利用者にとって、作業の種類が豊富なことから、参加しやすく、また作業に慣れてくると、技術が向上し、場合によっては支援を必要とせず、利用者のみで作業が可能となるレベルまで達する可能性がある。
- ボランティアの方も気軽に参加しやすい。
- 軽易で単純な作業が多いことから、利用者の上達度がはっきりとわかるため、意欲も沸き、達成感が得られやすい。

[課題とされた意見]

- 発注元企業の動向に左右されるため受注が安定せず、単価も低い。(経営的な視点から望ましいとは言えない。)
- 納期を守るため、場合によっては職員が、受注した作業を行わなければならない、職員の負担が増大している。(今後、利用者の障害の重度化、高齢化によっては、現状以上に職員の負担が生じかねない。)

② 自主製品(製造・販売)

- 利益率が高く、経営的な視点から見れば下請・内職作業よりは望ましいと言える。
- 独自性のある商品を創り出すことにより、事業所のPR効果や地域とのつながりを産む。(経営面以外の大きなメリットがある。)
- 長年の活動により、地域で固定客(ファン)を獲得している。
- 下請・内職作業に比べ、事業所(利用者)のペースで作業を行うことができる。(計画的な授産活動の運営が可能。)
- 事業所の関連施設(例えば法人内の他事業所等)での消費が見込める製品に取り組む場合、一定の販路が確保できる。

[課題とされた意見]

- 作業工程が複雑であることから、利用者が携わることのできる作業が少ない。
- 作業能力の高い利用者が一般就労へ移行することから、授産活動の担い手としての利用者の確保が困難である。
- 製品のマンネリ化に対し、事業所に開発能力がない。
- 現状の設備が十分でない。
- 販路拡大のための営業能力に乏しい。

③ 役務提供

- 清掃作業は、授産活動のみならず、利用者の生活訓練にもつながる。
- 長年の実績により信用を得ており、安定した作業の確保が行いやすい。(計画的な授産活動の運営が可能。)
- 下請・内職作業よりも単価が高い。

[課題とされた意見]

- 障害の重度化、高齢化により施設外の作業を行える利用者が少ない。
- ある程度能力が求められるため、対応できる利用者の確保が難しい。
- 利用者自身が清掃等の作業を好まないため、人員確保が難しい。
- 職員が不足しており、施設外での役務提供について、複数箇所を実施することができない。
- 清掃等の業務は入札となることが多く、近年は価格競争により落札が困難であるため、行政からの業務発注については、事業所へ優先的に行って欲しい。

④ 店舗運営

- 詳しい商品説明ができる。
- 消費者のニーズを正確につかむことができる。
- 地域との交流に役立ち、固定客(ファン)を獲得することができる。
- 利益率が良い。

[課題とされた意見]

- 集客能力の不足が課題である。
- 店舗のコンセプトや販売戦略、店舗運営についての専門知識が不足しているため、品揃えが悪く、ニーズにあった商品選定や販売方法がわからない。
- 利用者や職員の都合から、営業時間に制約があり、地域の同業店舗との販売競争に勝てない。
- 繁忙時間帯とそれでない時間帯の差が激しいため、利用者のシフト作りが難しい。

(3) 工賃向上の必要性

工賃向上の必要性については、回答のあったすべての事業所で「工賃向上は必要である。」としており、必要ないとする事業所はありませんでした。

① 工賃向上に向けた取組姿勢

回答のあった事業所のうち、65%の事業所が、工賃向上に向けて今後(具体的に)取り組みたいと回答し、残り35%の事業所が、工

賃向上は必要であるが、取り組むのは困難であると回答しています。

② 工賃向上に向けて今後取り組みたいとする内容

工賃向上に向けて今後（具体的に）取り組みたいと回答した事業所のうち、79%の事業所が、授産科目の見直しに取り組みたいと回答しています。

また、53%の事業所が、職員の意識改革（53%）に、47%の事業所が、施設設備の拡充に取り組みたいと回答しています。

③ 工賃向上に向けて取り組むのが困難な理由

工賃向上は必要であるが、取り組むのは困難であると回答した事業所のうち、77%の事業所が、人員体制（職員）が不足しており、取り組みは困難であると回答しています。

また、64%の事業所が、利用者の障害の重度化、高齢化による作業力の不足により、取り組みは困難であると回答しています。

(4) 他者との連携事例

工賃向上に向けた売上増加には、事業所単独の取組だけでは困難と言われていることから、授産活動を実施して、関係機関と協力、連携できた事例について、その相手方と効果の調査を行いました。

なお、連携事例があったのは、アンケートの回答があった107事業所のうち、20事業所（19%）となっています。

連携の相手方	具体的な取組	連携の効果
地元町内会 地元自治会	注文書の回覧・配布，イベント（朝市等）参加	販路確保
地元商工会	イベント参加	
他事業所	定期的受注の確保，共同出品による店舗運営	
同法人内施設	食品事業の受注確保	
地域の病院 地域の保健センター	製品案内の配布協力，定期販売の実施	
地域の教育機関 特別支援学校	定期販売の実施	
社会福祉協議会	製品案内の配布協力，定期販売の実施	
広島県就労振興センター	共同受注，共同販売の実施	
道の駅	委託販売の実施	
社会福祉協議会	研修事業への参加（製品開発のノウハウ取得）	
農業関連研究所 JA	農業生産指導，生産者研修会への参加（ノウハウ取得）	

(5) その他自由意見

その他、工賃向上について自由な意見を伺ったところ、前述の課題以外に、次のような意見がありました。

- ① 意識改革について
 - ・明確に働く場と生活の場を区別したい。そのためにも、職員の意識改革と授産活動の専門性の向上、明確な数値目標の設定が必要である。
 - ・工賃を上げるためには、相応の負荷がかかるということを利用者や家族に理解していただく必要がある。

- ② 生活支援とのジレンマ
 - ・本来は生活支援を中心に活動が組み立てられるべきである。本来提供すべき良質な支援との引き換えに工賃向上はできない。
 - ・工賃向上を図りながら、利用者の居場所としての確保も必要であり、ジレンマに陥る。

- ③ 他者との連携について
 - ・障害者自立支援法の施行に伴い、経営基盤の見直しに追われている中で、他の事業所との連携による就労支援体制の構築には時間が必要である。

- ④ 利用者の実状について
 - ・職場環境が大きく変わることに、利用者が対応できないのではないかと案じている。仲間がいるから一緒にやっていくという意欲が沸いている。

- ⑤ 行政に求めることについて
 - ・経営コンサルタントの派遣をお願いしたい。
 - ・自主製品は利益率が高いため、製品開発支援をお願いしたい。
 - ・まずは様々な仕事ができるよう、設備を整えることが必要。
 - ・事業所の作業に応じた各分野の専門家の派遣をお願いしたい。
 - ・販路拡大や製品の品質向上のためには、講演や研修を企画するだけでなく、各事業所を回り、具体的なアドバイスを頂きたい。
 - ・行政関連施設の指定管理を受けたい。
 - ・利用者の作業中の事故に対する安全保障体制を検討して欲しい。

2 障害者経済的自立支援モデル事業からみた課題

広島県では、事業所を利用する障害のある方の収入の増加を図り、自立を促進するため、新たな製品開発及び販路拡大など、経営基盤の強化に向けた取組を行う事業所をモデル事業所として指定し、具体的な支援を行ってきました。

そのモデル事業の成果と、明らかとなった工賃向上のための課題は次のとおりです。

(1) モデル事業実施前の事業所の状況と目標(経営改善計画)

モデル事業を実施する前の、事業所の状況と、事業所が検討した取組案（モデル事業では、これを「経営改善計画」と呼んでいます。）は、次のとおりでした。

- ① 実施前の事業所の状況
 - a. 作業内容…
 - 下請・内職作業
 - ダンボール組立て、金具組立て等
 - 自主製品
 - 食品（パン、クッキー、瓦せんべい等）
 - 木工品（入浴木、幼児遊具等）
 - b. 販路状況…いれ愛プラザ、喫茶いくせい、個人等
- ② 経営改善計画
 - a. 当初目標…瓦せんべいの売上を約3倍にする
 - b. 目標達成に当たっての具体的課題…
 - ・せんべいの金型のバリエーションがない。
 - ・味が1種類しかなく単調である。
 - ・パッケージや名称がミスマッチ。
 - ・営業努力が不足しており、販路が不足。

(2) モデル事業で行った具体的支援

経営改善計画を受け、モデル事業所に対して、具体的に次の支援を行いました。

- ① 経営検討会議（中小企業診断士等で構成された第三者機関）による経営改善計画の分析、助言
- ② 中小企業診断士による授産活動（事業所運営）の分析、提案（※PDCAサイクルの導入と定着）
- ③ 設備関連の専門家によるメンテナンス指導
- ④ 元広島県食品工業技術センター主任研究員による新商品の開発

- ⑤ 販路確保、拡大のための調査
(高速道路サービスエリア、JR駅構内販売、地域の保育所等を調査)

※PDCAサイクルとは … 企業活動において、生産活動の実施に当たり、売上目標を設定(Plan)して生産活動を行い(Do)、また、行った結果を把握、評価(Check)し、必要に応じて見直し(Action)を行いながら、次の活動につなげていくことです。それぞれの頭文字からPDCAサイクルと呼ばれています。今後、工賃向上をめざす事業所においても、こうしたPDCAサイクルの確立が求められます。(概要については第6章に掲載。)

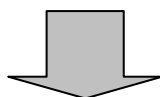
(3) 具体的支援による目標の修正

モデル事業所の授産活動の収支を分析したところ、近年、「せんべい部門」については収益が落ち込んでいましたが、授産活動全体の比率としては、小さいものでした。

そのため、事業所が企画した「せんべい部門」に係る一部の収益改善だけでは、授産活動全体の改善は困難であると判断し、事業所の意向も踏まえ、事業所が行っているパン製造も含めた「食品加工」事業全体の充実強化に取り組むこととなりました。

当初目標

瓦せんべいの売上を約3倍にする。



修正後の目標

「せんべい」だけの収益改善に限定せず、事業所全体が志向している「食品加工」事業全体の充実強化を進める。



(4)モデル事業実施による効果

モデル事業の実施により、具体的な工賃の上昇という数値による計測評価はできませんでしたが、次の効果が認められました。

効果の認められた項目	内 容
工賃向上のための「きっかけ」づくり	工賃向上のために、それまで何から取り掛かるべきか明確でなかった状況から抜け出し、「食品加工」を重点戦略とした明確な方向性を打ち出すことに成功した。
商品開発	当初予定していた瓦せんべいだけでなく、新たに薄焼きせんべいを製作する環境が整った。 またパン生產品目の拡充、施設内給食事業の弁当・惣菜新商品化や、他施設、連携先企業商品による品揃え補完の検討ができた。
販路確保・拡大	自主アンテナショップの開設、パン宅配事業、委託販売先の開拓可能性の検討、直接顧客開拓の可能性の検討ができた。
設備メンテナンス	これまで、設備メンテナンスが行われていなかったが、専門家の指導により、多大な費用をかけることなく、製品の品質の安定化や生産量の向上につなげることに成功した。 また、設備に対する職員の技術力、知識についても向上する結果となった。
作業効率の向上	従来の作業スペースの見直し(せんべい製造室の移転)により、作業スペースの確保と作業効率の向上を図ることができた。
他者との連携	経営診断の過程で、事業所の「強み」と「弱み」を自己分析することにより、自助努力のみならず、他者との連携を意識した経営展開の可能性を認識することができた。
職員の意識 組織体制	職場リーダー会議と連携して、ボトムアップによる事業検討を進めたことにより、職員の参加意欲の創出と責任感の醸成が図られつつある。
利用者の 就労意欲確保	保護者も含めて、就労についての意思確認を目的とした面接等を実施することにより、利用者が就労に対する楽しみ、生きがいを持つことに成功し、食品製造から販売に対する意欲を発見することもできた。

(5)モデル事業実施により明らかとなった課題

モデル事業の実施により、モデル事業所における様々な課題が明らかになりました。

これらの課題は、具体的な行動により明らかになった課題であり、今後、各事業所で取組を行う際にも共通的な課題となる可能性があります。

明らかになった課題	内 容
授産活動についての分析の必要性	当初、事業所が企画した工賃向上の取組は、部分的な改善計画であり、授産活動全体の改善につながるものではなかった。 このことから、取組を進めるに当たっては、授産活動全体について、経営的な視点から分析を行う必要性が課題として判明した。
職員育成の必要性	モデル事業実施中に、授産活動のキーパーソンとなる職員の退職等、想定外の事態に直面し、事業実施の延期を余儀なくされた。 このことから、平素から授産活動に精通した職員を育成しておく必要性（授産活動の体制確保）が課題として判明した。
生産指導体制の確保	利用者への指導体制が十分でなく、生産力に一定の限界が生じたため、具体的な行動に移行できなかった。 こうしたことから、生産指導体制の確保が課題として判明した。
職員の意識改革	仕事量増加への潜在的な抵抗意識から職員意欲が低調となった。（新規業務に関する実行責任体制の欠如。） このことから、工賃向上に向けた事業所の環境整備として、「障害のある方の自立を支援する」という仕事の魅力や意義の再確認、報酬を含めた労働環境等の改善を通じて「やる気」を引き出すことが重要であることが課題として判明した。
組織体制の整備	利用者の参加意識や「やる気」の向上が期待され販路確保の手段としても有効なアンテナショップの出店が検討されたが、出店候補物件について、家主の理解もあり、有利な条件提示があったにもかかわらず、決断（組織的な意思決定）に時間がかかり、機会を逃すことが続いた。 このことから、事業所（組織）として迅速な意思決定の体制が不足しているという課題が判明した。

※上記のとおり、モデル事業においては設備等の物的面の課題よりも、組織体制や人員体制などの人的面での課題が明らかになっている。

(6) 課題への対応

モデル事業実施後にモデル事業所が独自に取り組んでいるものです。

- ① 授産活動に精通した職員を育成し、生産体制の確保を図るため、施設全職員を対象に面接を行い、授産活動の担当となる意欲を持った職員の発掘を行っている。

また、希望者を募った後、体験実習を通して数名を専門職員として配置するなどの体制整備を図ることにより、不測の事態にも対応し得る生産体制の確保を行うこととしている。

- ② 工賃向上に向けた具体的な取組を行うことにより、事業所職員に問題意識が浸透したため、この問題に対応したいとする職員4名の立候補があった。

そこで、法人全職員のうち5名の委員からなる検討委員会を立ち上げ、組織的な意識改革の取組を行い、工賃向上に向けた環境を整えている。

- ③ モデル事業の実施により、商品開発、販路拡大、品質向上、授産製品のPR方法等、事業所と企業の連携強化のきっかけを得ることができたため、前述の検討委員会を中心に、工賃向上に向けた具体的な取組を推進している。



3 課題のまとめ

事業所アンケートやモデル事業から明らかとなった工賃向上に向けた課題は、次のとおりです。

- 授産活動に対する経営的な視点が不足している。
- 課題に対して迅速に対応するための組織体制が十分でない。
- 関係者（法人，職員，利用者，家族）の意識改革が必要である。
- 授産活動についての職員の育成が十分に行われていない。
- 利用者の就労意欲の確保が必要である。
- 利用者の障害の重度化，高齢化により作業力が不足している。
- 施設設備のメンテナンスや拡充が十分でない。
- 製品開発能力が不足している。
- 販路や役務提供先が十分でない。

なお、これらは独立した課題ではなく、それぞれが互いに密接に関係しています。

例えば、授産活動に対する経営的な視点が不足していれば、施設設備を拡充しても、効果は一時的なものになってしまいます。



第3章 平成23年度の目標工賃

本計画において設定する目標工賃は、行政や事業所など、県全体の取組によりめざす目標（平均工賃）であり、各事業所においては、この章で触れる目標設定の考え方（平成18年度の月額平均工賃の2倍以上等）を目安に、それぞれの実状に応じた目標を設定することが求められます。

それぞれの目標工賃額や設定の考え方は次のとおりです。

I 県目標工賃

県全体として平成23年度までにめざす目標工賃は次のとおりとします。

1人当たり月額 25,000円以上

(月額 1,250円)

(時給 210円)

＜月額、時給の設定について＞

- ・ 事業所を利用する障害のある方の利用状況には、ばらつきがあることから、事業所の利用実態を考慮し、参考として、月額及び時給を設定しています。
- ・ 月額については、事業所の利用を月20日と仮定し、月額目標を日数で割ったものです。
- ・ 時給については、事業所の利用を1日6時間と仮定し、月額目標を時間数で割ったものです。
- ・ 今後の目標達成状況等については、月額を基準として評価や点検を行うこととします。

なお、この目標工賃は、県全体の事業所の平均工賃であり、各事業所の目標工賃とは異なります。

そのため、既に25,000円の工賃を達成している事業所についても、現状に満足せず、さらに高い目標を掲げて取り組むことが期待されます。



II 目標工賃設定の考え方

県が設定する目標工賃は、国の定める基本的な指針に基づき、平成18年度の月額平均工賃の2倍以上としたものです。

(平成18年度広島県月額平均工賃12,419円 × 2 < 25,000円)

しかし、障害のある方が、地域で自立した生活をおくるためには、目標工賃25,000円に、障害基礎年金を始めとする社会保障給付等による収入を合わせても、十分ではありません。(下記試算例を参照)

現在は、各事業所における工賃には大きな格差があるほか、事業所の規模や利用者の障害の程度、その特性等も様々な状況にあるため、平成23年度までの限られた期間で、下記試算例による月額約34,000円という工賃の確保は、現実的には困難と考えられますが、障害のある方が地域で自立した豊かな生活を送ることのできる社会の実現をめざすためには、少なくとも、月額約34,000円以上の工賃実現に向けて取り組む必要があります。

そのため、平成23年度の目標工賃である月額平均工賃25,000円は、月額34,000円以上の工賃実現に向けた『ステップアップ』のための中間的な目標とすることとします。

<試算例…障害基礎年金2級受給者をモデルに必要な工賃額を算出>

- ・モデル利用者の状況
20歳，一人暮らし，障害基礎年金2級受給者
- ・支出 99,572円/月
 - 生活費（広島県内4種類の級地別生活保護「最低生活費」の平均）
⇒ 98,072円/月
 - 障害福祉サービス利用料（就労継続支援B型事業所を利用）
⇒ 1,500円/月（※）
※市町村民税非課税世帯（平成20年7月～）の場合
- ・収入 66,208円/月
 - 障害基礎年金2級受給額
⇒ 66,208円/月
- ・支出に見合う収入に必要な工賃額
(生活費) + (障害福祉サービス利用料) - (障害基礎年金受給額)
⇒ 33,364円/月

Ⅲ 事業所の目標工賃について

事業所においては、県の目標工賃である25,000円を目安に、各事業所の活動の実状、利用者の障害の程度や意向、地域に存在する社会資源等を考慮した上で、それぞれの事業所における平均工賃の向上に向けて、主体的に独自の計画（工賃引上げ計画）を作成することにより、目標工賃を設定することが求められます。

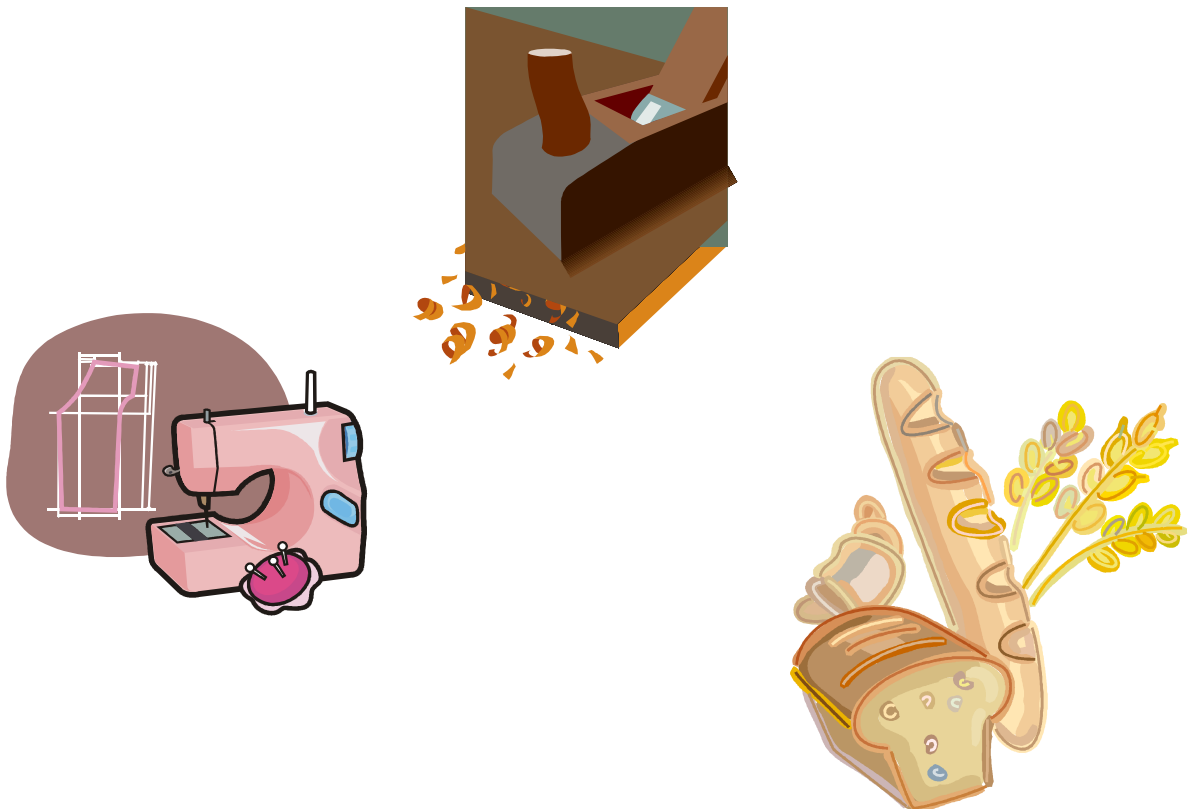
また、可能な事業所や、意欲のある事業所においては、平成18年度平均工賃の2倍にとどまらず、それ以上の目標を設定することが期待されます。

（※「工賃引上げ計画」については、第4章に記載）

なお、この目標工賃は、障害のある方が、地域で自立した生活を送るために必要な収入をめざすものであるという前提を踏まえた上で、設定する必要があります。

また、設定に当たっては、事業所のすべての職員で検討を行うなど、利用者やその家族も含めた、事業所関係者全体での合意形成と意識の統一を図ることが重要です。

そして、障害のある方の事業所の利用実態が様々であることを考慮して、日額や時給について目標額を設定することも、目標達成には有効です。



第4章 目標達成のため取り組む方策

ここでは、第2章で触れた課題を踏まえ、目標工賃を達成するために、各事業所及び県が取り組むべき方策や指針についてまとめています。

I 取組を始める前に

工賃向上の目的は、障害のある方が地域で自立した豊かな生活を送ることのできる社会の実現です。

しかしながら、これまで事業所において提供されてきた良質な生活支援も重要であり、工賃向上によって、こうした福祉サービスが損なわれてはなりません。

さらに、課題の整理で明らかとなったように、職員数やノウハウが限られる中で、工賃向上のため、さらに職員の負担が増やされることになれば、例えば工賃が上がったとしても、それは一時的なものとなる可能性があります。

そのため、事業所によっては、事業所に求められている、「利用者に就労の機会を提供し、その知識及び能力の向上を支援する。」という本来の目的に立ち、事業所の経営理念や運営方針を再確認し、生活支援とのバランスを考慮しながら、事業所運営のあり方を再構築する必要があります。

例えば、障害が重度化あるいは高齢化している利用者に対しては、その利用者の得意な作業を見つけ出して、それを既存の活動に活かす取組を進めたり、複雑な作業であれば、それを分かりやすく単純化して利用者に示すことで活動の幅を広げるといった工夫により、職員の負担を減らし、生産体制を強化し、利用者の知識や能力を向上させるといった取組も考えられます。

また、工賃向上の取組は行政が主体となって行うものではありません。各事業所がそれぞれの実状に応じ、利用者への良質な就労福祉サービス提供のあり方として、主体的に行うものです。

そのため、事業所の責任者の強い意思に基づくリーダーシップのもと、経営者、職員、利用者、家族などの関係者が一体となって、取組を進めていく必要があります。

こうした工賃向上の取組によって、障害の程度にかかわらず、利用者が働く過程の中で充実感や達成感を得るよう工夫することが重要であり、あわせて、利用者の就労における可能性を見出し、一般就労（雇用）へつなげていく努力も必要です。

取組を始める前に、工賃向上によって何をめざすのかを明確にすることが重要です。

Ⅱ 事業所が取り組む方策の指針

事業所アンケートやモデル事業の実施により、課題として浮かび上がった内容について、事業所が主体的に取り組む方策としては、次のことが考えられます。

1 事業内容の現状分析

モデル事業で明らかになった課題として、「何から取り組むべきか分からなかった。」という事業所の実態がありました。この課題を克服する手段の一つとして、事業所の現状分析を行う方法があります。

モデル事業所においては、事業所の授産活動を経営的な視点から分析し、事業所の持つ「強み」や「弱み」を把握することにより、工賃向上に向けて、明確な方向性が打ち出せました。

このことから、現状分析を行うことにより、各事業所においても、それぞれの事業所の実状に応じた可能性や方向性が見えてくることが分かります。

また、各事業所が持っている資源（人員やノウハウ、設備等）には限りがあります。

そのため、現状分析を行い、事業所職員が授産活動についての現状や課題を共有することにより、今ある資源を有効的に活用する意識を事業所全体で持つことは、長期的、安定的な事業所運営という観点からも重要です。

さらに、こうした分析を事業所全体の取組として行うことにより、問題意識の共有化が図られ、工賃向上の取組への参加意欲の増加や、責任感の醸成につながります。

2 職員の意識改革

事業所アンケートで明らかになった課題として、「職員の意識改革」がありました。事業所では、生活支援といった福祉サービスに対する意識に比べ、工賃水準の向上や就労支援に対する意識が薄れがちな傾向があり、取組が進みにくいといった実態があります。

モデル事業においては、実際に事業所が具体的な取組を行うことにより、問題意識が浸透し、職員の参加意欲と責任感の醸成が図られましたが、本来は、スムーズに取組を行うために、あらかじめ、工賃向上の意義等について、職員の意識統一を図っておく必要があります。

このことから、事業所の責任者は、「障害のある方の自立を支援する」とい

う仕事の魅力や意義の再確認を職員に促し、やる気を引き出すことが重要です。
こうした環境整備を行うことにより、具体的な取組を行う際に、責任者の強いリーダーシップの下、その中心的な役割を担う職員を育成することができま
す。

3 利用者の就労意欲の向上

事業所アンケートで明らかになった課題として、利用者の就労意欲の不足から、生産体制が追いつかず、受注を断らざるを得ないといった実態もあったことから、利用者の就労意欲の向上が必要です。

また、特別支援学校においては、生徒の社会的自立をめざした取組が行われていることから、事業所においても、就労意欲を育み、つないでいく必要があります。

これは、事業所が本来提供するサービスである、利用者の就労に必要な知識及び能力の向上の支援です。

モデル事業では、保護者も含めて、就労についての意思確認を目的とした面接等を実施することにより、利用者が就労に対する楽しみ、生きがいを持つことに成功したという効果があり、就労を支援するという事業所の役割が明確になりました。

こうした取組については、障害の特性や段階に応じて、各事業所においても積極的に行う必要があります。

また、事業所アンケートでは、「重度の障害がある方（あるいは高齢となった利用者）が多いので、工賃向上は困難である。」という意見が多くみられました。

確かに、同じ工程や同じ作業で比較すれば、中軽度の障害がある方よりは作業効率は低いと考えられます。

しかしながら、事業所において、全員が同じ工程や作業を行う必要はなく、むしろ、利用者の能力や適性にあわせて「仕事の内容を分解する。」「簡潔にする。」などの工夫を行い、重度の障害がある方や高齢となった方が携われる仕事を増やすことも、事業所の役割です。

こうした取組が、利用者の就労意欲を刺激し、あわせて生産体制の確保につながります。

4 授産活動の連携推進

事業所アンケートやモデル事業で明らかになった課題として、「工賃向上には、事業所単独の自助努力だけでは困難である。」ことがありました。

こうしたことから、工賃向上の取組を効果的に行うため、各事業所では、企業や地域、行政や他の事業所との、これまで以上の連携を進めていく必要があります。

企業との連携を進めるためには、事業所側から積極的にアプローチを行い、民間企業の有するノウハウや技術を活用することが有効です。

事業所アンケートによると、取引業者から多くのアドバイスをもらい、授産活動の課題を解決しやすい環境を整えている事業所もあり、各事業所においても、こうした取組を行うことが重要です。

そのための方法の一つとして、経営コンサルタントや企業OBなどを積極的に受け入れ、企業との関わりを現在以上に持つことにより、販路拡大や商品開発、作業効率の向上につながる職場環境の改善、事業所経営感覚の強化を図ることも考えられます。

地域との連携を進めるためには、事業所が授産活動の内容や製品についての情報提供を積極的に行うことが必要です。

そのためには、事業所から情報を提供した上で、地域との情報交換、交流の場（例えば商工会や自治会など）に加わることで、地域との連携の第一歩となります。

こうした取組が、地域とのつながりを強化し、販路の拡大、地域の特徴を活かした商品開発に結びつきます。

行政との連携の一つとして、官公需の拡大がありますが、事業所の提供する商品やサービスが、他の商品等やサービスと比べ、著しく品質が落ちていたり、行政が求めているニーズと合わなければ、優先発注による受注機会を確保することはできません。

そのため、行政にとってもメリットが感じられる取引関係を構築、持続することが重要です。

また、同じ地域の事業所が、授産製品の受注、生産や販売、役務提供を行うための人員の確保、共同店舗運営など、協力して授産活動を進めるといふ、スケールメリットを活かした取組も有効です。

こうした連携を進めるに当たっては、事業所が主体となり、より積極的にアプローチを行うことが重要です。

5 「工賃引上げ計画」の策定

工賃向上については、事業所が主体的に行うことが必要ですが、そのためには、事業所職員が工賃向上について共通の認識と、具体的な目標を持つことが重要です。

このため、国の基本的な指針においては、各事業所において平成23年度の目標工賃を定め、工賃の向上に向けて、事業所で取り組んでいく具体的な方策を盛り込んだ「工賃引上げ計画」を作成することが望ましいとされています。

この工賃引上げ計画の作成は、理事長又は施設長等の一部の職員による取組ではなく、事業所職員が一体となって取り組み、利用者、保護者の理解を得ながら実施していくものとされています。

こうした取組により、これまで述べてきた「職員の意識改革」や「利用者の就労意欲の向上」が図られることとなります。



Ⅲ 県が取り組む方策

事業所アンケートやモデル事業の実施により、各事業所において課題とされているもの、また要望があった内容に基づき、事業所が行う工賃向上の積極的な取組を支援する方策として、県は次のことに取り組みます。

1 研修会の開催による環境整備

事業所において工賃向上の取組を進めていく過程では、職員や利用者、家族からの反発は、どの事業所でも起こりえます。

そのため、取組を始める前に、法人代表者や施設責任者の明確な理念、主体的な参加意識、確固たる意思の醸成や確認が欠かせません。

そこで、そうした授産活動の責任者の意識啓発や改革を進めるための研修会を開催します。

こうした意識啓発や改革によって、授産活動の責任者の確固たる意思を産み、事業所運営方針を事業所関係者が再確認することで、工賃向上に向けた事業所内の意識面での環境を整備し、責任者がリーダーシップを発揮できる環境を整えます。

さらに、具体的な取組について中核的役割を担う職員の就労支援に関する知識やノウハウの習得について支援し、マンパワーの充実もめざします。

2 専門家の派遣等による取組の推進

工賃向上をめざして、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が、授産活動の見直し、生産性の向上、販路拡大など、各事業所における個別課題を解決できるよう、経営コンサルタント等の専門家の派遣について実施します。

なお、専門家の派遣による成功事例については、すべての事業所で情報を共有化できるような事例集を作成するなどの工夫をすることにより、共通的な課題の解決に役立てます。

3 販路拡大の支援

工賃向上に向けた販路の確保のため、県の物品調達の優先発注を引き続き推進し、役務提供についても、事業所が提供可能な役務の種類や規模等の把握により、事業所への業務委託につながるよう努めるとともに、県内の市町におい

ても、同様の取組が行われるよう、積極的に働きかけます。

また、事業所が提供可能なサービスについての情報を整理し、広く公表することにより、事業所の受注ニーズと、企業の発注ニーズや社会的貢献のニーズについてマッチングを行い、販路拡大策としての活用に努め、事業所の受注につなげます。

さらに、企業からの発注の促進について、「在宅就業障害者支援制度」や「発注促進税制」等、販路の拡大に資する制度等について、引き続き、積極的に情報発信を行い、制度が効果的に活用されるよう努めます。

（両制度の概要については第6章に掲載）

<広島県の優先発注制度について>

広島県においては、平成18年度から報償品や名刺、封筒について、事業所への優先発注を実施し、特段の支障がない限り、事業所に対象物品を発注することとしています。

これは、地方自治法施行令の改正により、地方自治体が随意契約をすることができる範囲として、対象事業所からの物品調達が加わったことから、県の規則を改正して実施しているものです。

なお、地方自治法施行令のさらなる改正により、平成20年3月からは、物品調達に加え、役務提供が追加されたことから、その対応について検討を進めます。

4 授産活動の連携支援

授産活動に対する理解や販路開拓、ノウハウの獲得等を推進するため、事業所と企業や地域との積極的な連携を促進する方策について検討し、連携支援に役立つ情報の把握と提供に努めます。

また、事業所間の連携を推進するため、共同受注、販売等の仕組みについて検討します。

5 施設・設備整備に関する各種制度の活用推進

事業所の具体的な取組について、施設や設備の整備が必要となる場合もあることから、障害者自立支援基盤整備事業や、就労訓練設備等整備事業などの補助制度や、独立行政法人福祉医療機構の融資等が積極的に活用されるよう努めます。

6 「工賃引上げ計画」の策定支援

事業所の主体的な「工賃引上げ計画」の作成及び実行に対し、具体的な助言等を行うことで、その取組を効果的に支援します。（工賃引上げ計画の例については第6章に掲載）

7 工賃向上に役立つ情報提供の充実

広島県のホームページにおいて、障害者就労支援情報の内容充実を図り、幅広い関係機関から発信されている様々な情報についてリンクさせるなど、必要な情報を統一的に整理、発信することをめざします。

また、授産製品のイメージアップと受注促進、販路拡大を図るため、ホームページを活用して、事業所の授産活動をPRします。

さらに、ホームページ等を通じて、工賃向上の取組の成功事例を提供するなど、各事業所においても参考となる情報の発信に努めます。



第5章 推進体制

I 広島県障害者自立支援協議会の役割

広島県障害者自立支援協議会において、各年度の工賃実績や取組の状況を報告し、各専門分野における情報の共有及び普及を図り、本計画の内容について協議、助言を行います。

II 県の役割

各事業所において、工賃水準の向上に向けた取組を円滑に進めることができるよう、本計画の周知を行い、市町や企業といった事業所を取り巻く関係機関の協力が得られるよう努めます。

また、本計画に基づき、具体的な取組を事業化して実施します。

さらに、地域自立支援協議会等を通じ、官公需の発注促進や地域における授産活動の理解促進など、事業所への支援がなされ、地域づくりの社会資源として事業所を活用する取組が進むよう、市町に協力を働きかけます。

III 事業所の役割

すべての事業所が、個々の抱える課題を明らかにし、計画の対象期間中に、工賃の向上に向けた取組を主体的に行うことをめざします。

