

香川県工賃増額支援計画

平成20年3月

香川県健康福祉部障害福祉課

目 次

I	計画の趣旨	1
II	授産施設等で支給される工賃の状況	1
III	本県の授産施設等の授産事業の現状	3
IV	モデル事業の実施	5
V	目標工賃額	6
VI	施設等に求められる取組み	7
VII	工賃増額に向けた具体的な支援策	8
VIII	評価と見直し	12

I 計画の趣旨

障害者が地域で安心して暮らせる社会の実現を目指すため、平成18年4月に施行された障害者自立支援法では、大きな柱の一つとして「就労支援の強化」が掲げられている。

これまでの福祉的就労では、一般企業への就職率が低い、施設等で支給される作業工賃が低い、といった課題が指摘されていた。これらを受けて、福祉施設から一般企業への就労を進めるため必要な知識と能力を向上させる訓練を一定期間行う「就労移行支援」、従前の「福祉工場」のように障害者が雇用契約を結んで作業を行う「就労継続支援A型」が創設されたところであるが、障害年金等の社会保障と併せて地域で自立した生活を送るため、施設等で支給される工賃の水準を引き上げることは重要である。

国では、平成19年2月にまとめられた「成長力底上げ戦略」に基づく『「福祉から雇用へ」推進5か年計画』の一環として、施設等で働く障害者の工賃水準を引き上げるため、官民一体となった取組みを推進することを定め、全都道府県において平成19年度中に「工賃倍増5か年計画」を策定することになっている。

本県においても、平成23年度までを期間とする「工賃増額支援計画」を策定し、積極的に工賃増額に取り組む授産施設等を重点的に支援するものである。さらに、工賃増額のリーディング事例が形成されることで、県内施設全体の工賃増額への機運の醸成を図っていく。

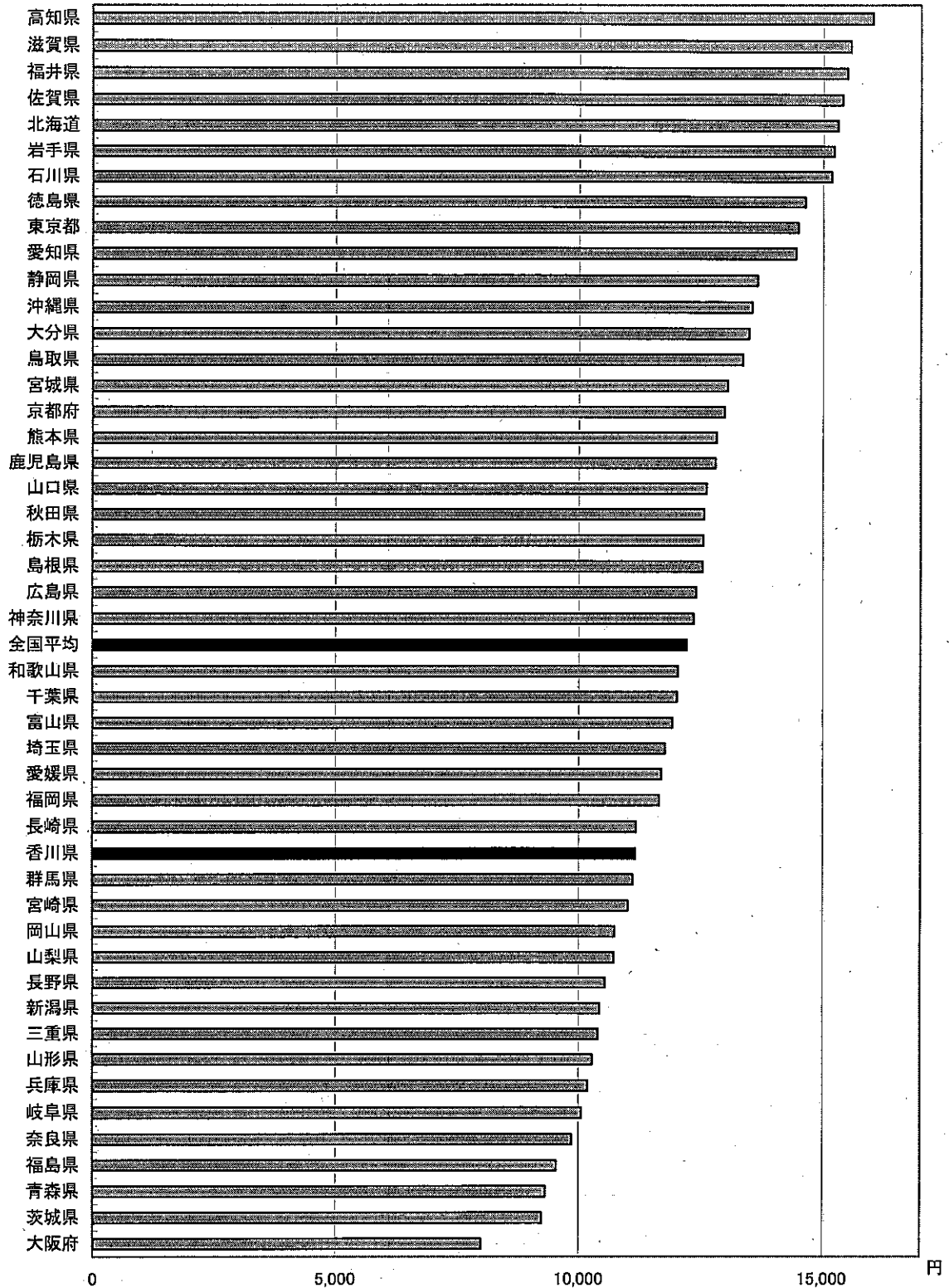
II 授産施設等で支給される工賃の状況

県内には、就労継続支援B型事業所7施設、身体障害者授産施設5施設、知的障害者授産施設19施設、知的障害者小規模通所授産施設3施設及び精神障害者通所授産施設1施設の計35施設がある。(平成19年4月現在)

平成18年度の県内施設の平均工賃月額、1万1千円余であり、全国平均の1万2千円余(就労継続支援A型、福祉工場を除く)を下回り、低位(32位)にとどまっている。

なお、平均工賃月額は、身体障害者施設ではおよそ1万7千円、知的障害者及び精神障害者施設では9千円余となっている。

都道府県別工賃倍増計画対象施設の平均工賃



Ⅲ 本県の授産施設等の授産事業の現状

計画策定にあたって、県内の施設等で取り組んでいる授産事業の現状について、平成19年6月から調査を行った。

調査は、計画対象となる就労継続支援B型事業所、授産施設、小規模通所授産施設を対象にして実施した。

調査対象施設数	35施設
調査回答数	35施設
現地聴取数	27施設

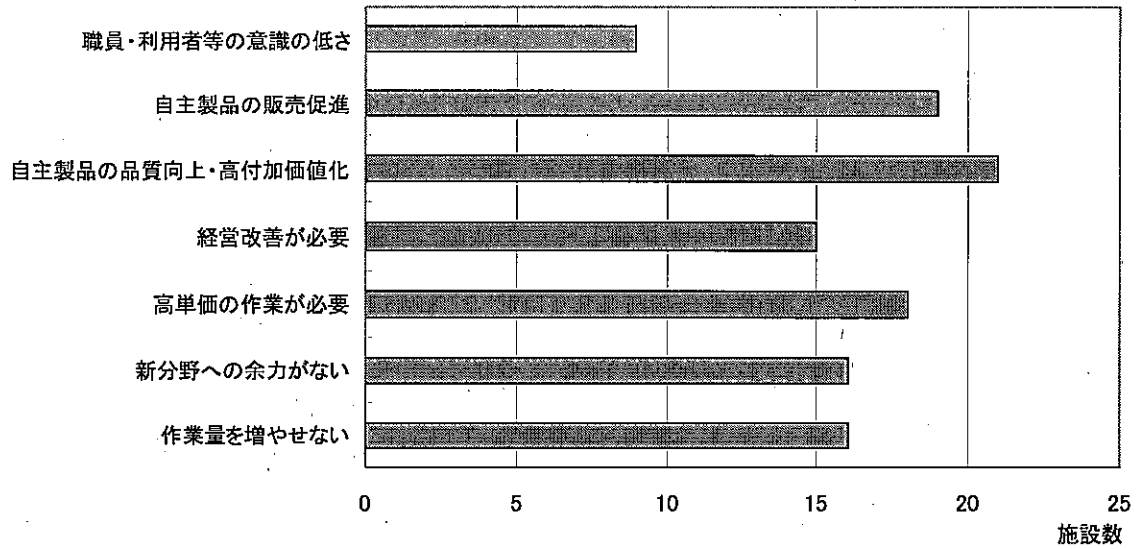
調査結果から35施設を次のとおり3つのグループに分類した。

Aグループ	9施設	自主事業が一定規模に達し既に軌道にのっている、又は今後の発展可能性が見込まれる施設 (例：印刷、うどん製造、花苗、パンなど)
Bグループ	21施設	自主事業が小規模である施設 (例：手工芸品、食品など)
Cグループ	5施設	企業の下請けとして軽作業のみを実施している施設 (例：箱折り、ボルト等の袋詰めなど)

工賃増額に向けた施設の意向としては、取組みの必要性について34施設が「大いに思う」、「思う」と回答し、32施設が具体的に何らかの取組みを実施したいと考えている。

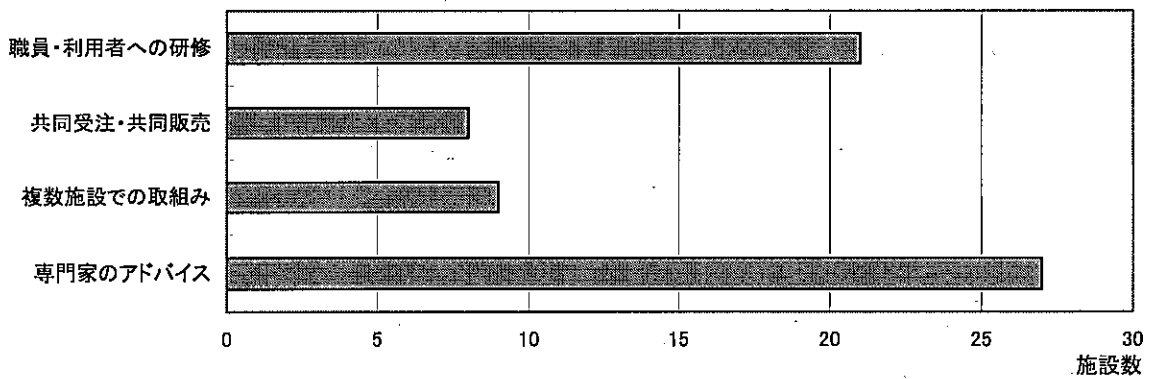
工賃増額に向けた課題としては、21施設が「自主製品の品質向上・高付加価値化」を挙げており、18施設が「高単価の作業が必要」を挙げている。そのほか、新分野の事業に取り組むにあたっての職員不足や財源不足、現在の軽作業を中止・縮小することのリスク負担、簡易作業しかできない重度障害者への対応などの問題も挙げられている。

工賃増額への課題



課題に対する解決策としては、経営改善、販売促進及び新分野進出等についての「専門家のアドバイス」を望む声が多く（27施設）、次いで、「職員・利用者への研修」（21施設）、農業等の新分野進出にあたっての「複数施設での取組み」などが挙げられている。

課題の解決策



IV モデル事業の実施

現状調査結果を踏まえて、A、Bグループから各1施設を選定し、新分野進出や販路開拓等のノウハウをもつアドバイザーを平成19年10月から派遣した。(モデル事業の実施)

※アドバイザーは、(財)かがわ産業支援財団新事業サポートセンターの専門コーディネーター・アドバイザーに依頼

モデル事業の実施施設及びコンサルティング概要は次のとおりである。

実施施設	選定の理由(施設の授産事業の現状など)
知的障害者通所授産施設A (Aグループから選定)	・パン生産について、一定以上の品質・生産量を確保しており、今後、効果的な販売形態を具体的に検討中。
身体障害者通所授産施設B (Bグループから選定)	・現在食料品を生産しているが、施設内検討委員会にて、新規分野への進出を検討中。

工賃増額の取組内容	コンサルティングの内容
A施設 効果的な販売形態として店舗販売に取り組む。	<ul style="list-style-type: none"> ●現状の分析、課題の把握 施設の強み、弱みは何か、外部の状況(施設にとっての機会、脅威)はどうか、についてワークショップ形式による確認・分析 ●パン製造販売の事業展開の方向性の確認 効果的な販売戦略、衛生管理に関する方向性と課題の確認 ●アクションプラン策定 ●職員の教育訓練プログラムの策定 ●経営戦略の内容調整
B施設 新規事業としてソース製造に取り組む。	<ul style="list-style-type: none"> ●現状の分析、課題の把握 施設の強み、弱みは何か、外部の状況(施設にとっての機会、脅威)はどうか、についてワークショップ形式による確認・分析 ●新分野の事業展開の方向性の確認 ●アクションプラン策定 ●職員の教育訓練プログラム策定 ●経営戦略の内容調整

両施設においては、コンサルティングにより、これまで漠然としていた施設の課題を顕在化し、方針を明確に定めることができた。さらに、その過程において、職員の相互理解、意思統一及び目標実現に向かって進もうとする士気の高揚が図られ、職員の意識と施設風土に大きな影響を及ぼしたと思われる。

恒常的に職員不足の状態である施設等が、新規事業への取組みを着実に推進させるためには専門家による定期的なコンサルティングが牽引役として大きな役割を果たすと考えられる。

V 目標工賃額

国における「工賃倍増5か年計画」の基本的な指針では、原則として平成18年度の工賃実績平均額の倍以上の水準を目指すこととされている。

平成18年度の県内授産施設等の平均工賃は1万1千円余となっていること、また、就労継続支援B型における目標工賃達成加算では、地域の最低賃金の3分の1以上を達成することが求められていることを考え合わせ、平成23年度末の目標工賃額を2万4千円に設定する。

※県内の地域別最低賃金は640円（平成19年10月21日～）

◎ $640円 \times 5時間 \times 22日 \times 1 / 3 = 23,466円$

VI 施設等に求められる取組み

工賃増額への取組みは、すべての施設が一般企業と同じように経済活動を重視し、利益追求を第一に考えていくということではなく、例えば、重度障害者への介護・支援を重視するという方針に基づいてこれまでどおり施設を運営していくことも、施設の選択肢の一つである。

しかしながら、地域で自立した生活を送りたいというニーズをもつ障害者を支援するには、現在の工賃水準は低い状況にある。施設での従前の授産事業では、コスト意識や販売戦略などの経済的視点が不十分であったため、適切な売価の設定、効率的な生産体制及び効果的な販売等に取り組みせず、収益及び工賃水準の伸び悩みが見られた。県は、このような課題を解決するため、一般企業の経営ノウハウの導入や複数施設で取り組む共同事業の実施などにより、各施設が工賃水準の向上を図ることを望むものである。

各施設で実施する工賃増額の取組みは、あくまでも自主的に行われるものである。施設の職員等関係者の意思統一を図り、施設の現状・課題を全職員が理解し、何をどう取り組むか、工賃の目標水準や取組みの期間をどう定めるか、一つ一つ積み上げて計画を策定し、それに基づいて事業を進めていくもので膨大な労力を要するものである。県は、施設等に対してそのようなチャレンジ精神を期待し、策定した計画に基づき職員一丸となって“がんばる施設”を支援するものである。

Ⅶ 工賃増額に向けた具体的な支援策

工賃増額への支援策の概要と年次計画は次のとおりとする。

1 専門家派遣事業

工賃増額に取り組む施設に対して、新分野進出や販路開拓等のノウハウをもつアドバイザーを派遣する。平成19年度のモデル事業を本格実施するもので、平成22年度までに10施設程度に派遣する。

2 人材育成事業

モデル事業の実施施設による取組状況の報告を施設研修会として平成20年度に開催し、今後工賃増額に取り組む施設の職員等に対する意識啓発を行う。

施設長等を対象にして、県外などの先進事例紹介や経営改善に関するセミナーを実施し、各施設等における工賃増額計画の策定を促す。

3 複数施設による共同事業への支援

工賃増額支援庁内会議を設置するとともに、県関係部局、施設関係者等と実務者レベルのプロジェクトチームを編成し、緊密な連絡調整を行う。

(1) 農業分野への参入プロジェクト

①現状

- ・一部の施設等では、農地を借り受けるなどして農業に取り組んでいるが、多くの施設は農業の専門的なノウハウを有しておらず、規模も小さい。
- ・一方、農業者の高齢化が進む中、農繁期の労働力不足などにより、農業の経営規模を縮小する農家が増加している。

②新たな取組みの考え方

- ・県農政水産部と連携して、農繁期の労働力が不足する時期に、施設等を利用する障害者を農家に派遣し、個々の適性に応じて生産や出荷作業などの作業を行い、工賃の増額を図る。
- ・施設又はその共同体が、新たに収益性の高い農産物の生産を行い、工賃の増額を図る。

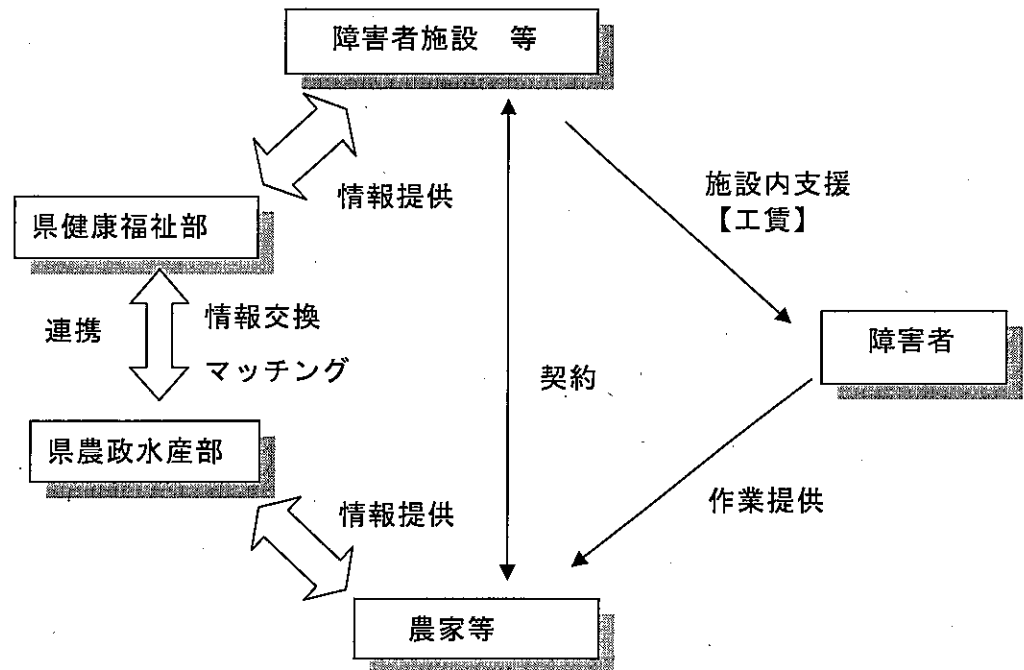
③支援スキーム

- ・施設等の利用者を農家に派遣する場合、農家と施設が契約(請負)し、施設は利用者に工賃として還元する。なお、農家側と施設側の条件面のマッチングを

行いモデル的に実施し、課題等を検証する。

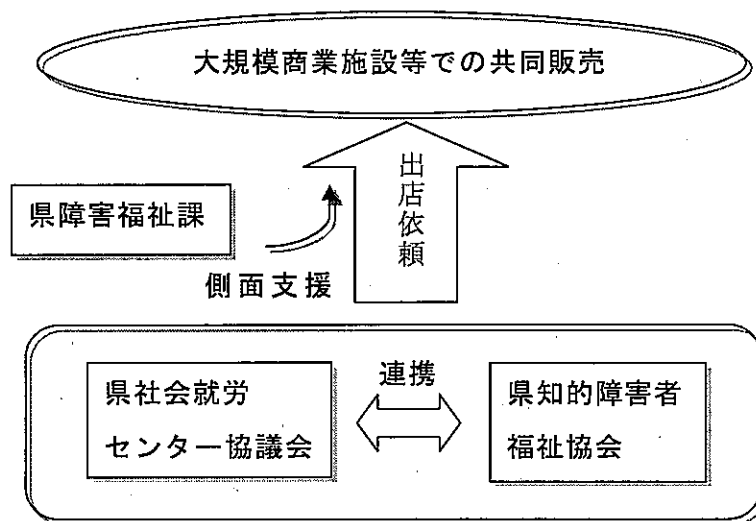
・施設自らが行う農産物の生産については、農地の確保、品目の選定、販路開拓などにおいて県農政水産部、大規模商業施設等と連携した取組みを行う。

(例) 施設の利用者を農家に派遣するモデル



(2) 共同販売の強化促進

県社会就労センター協議会や県知的障害者福祉協会と連携して、現在、知的障害者福祉協会が商店街の空き店舗で行っているアンテナショップの大規模商業施設等への出店を側面支援する。



(3) 販路拡大の促進

関係部署や企業と連携して、かがわブランドの県産品と授産製品等のタイアップを図り、セット販売の実施等を検討する。

4 個別サポート

施設が直面する課題の分析、取組みの方向性の検討等の個々の相談に応じるとともに、障害者自立支援対策臨時特例交付金（基盤整備事業）、就労訓練設備等整備事業等の補助制度や他団体の助成・融資制度を有効に活用できるよう、適切な助言・指導を行うことにより、各施設における工賃増額計画の作成を促進する。

5 企業等から施設への発注の促進（「在宅就業障害者支援制度」の周知）

在宅就業障害者に対する発注促進の仕組み（「在宅就業障害者支援制度」）については、一体条件を満たす施設の利用者も当該制度の対象として拡大されたので、一般企業に対する制度の周知を行い、施設への発注を促進する。

6 官公需の発注等の配慮

地方公共団体が施設と随意契約できる範囲については、現行の「物品購入」以外に「役務提供」について拡大されたことから、県各機関での発注促進のため、施設の作業内容や受注状況等の情報を提供するなど施設への委託が進む仕組みづくりを検討する。

関係部署との調整により、県主催行事の記念品等についての発注を促進する。

各事業のタイムスケジュール

事業内容	初年度	20年度	21年度	22年度	23年度
専門家派遣 事業	モデル事業の実施	個々の施設への専門家の派遣			
人材育成 事業		モデル事業の報告研修会の開催 事例紹介等のセミナー開催			
共同事業への支援体制の整備		体制整備(農業)	共同事業の実施(複数施設による農業等)		
		支援体制の整備(共同出店、県ブランドとのタイアップ等)			
個別サポート		個々の施設に対する個別サポート			
企業等から施設への発注の促進		周知・協力依頼			
官公需の発注等の配慮		調整・検討			

VIII 評価と見直し

県は、各年度において、施設等から工賃実績額の報告を受けるとともに、工賃増額計画を既に策定している施設等に対しては、その進捗度合を聴取し取組み状況を把握し必要なアドバイスや情報提供を行う。また、計画未策定の施設に対しては、工賃水準引上げの方向で検討するよう引き続き相談支援を行う。

計画策定の施設等においては、計画に沿った事業の進捗状況や進捗に応じて発生する新たな問題点などを認識し、所要の計画の見直しを行う。

PDCAサイクルに沿う事業の実施

