

《障害保健福祉関係主管課長会議》

## 滋賀県における「就労収入向上プロジェクト」の取り組みについて

滋賀県健康福祉部障害者自立支援課

参 事 清 水 正 博

□ 「就労収入向上プロジェクト」について

# 平成19年度就労収入向上プロジェクト事業実施要綱

## (目的)

第1条 この事業は、障害者自立支援法に基づく就労継続支援事業所や授産施設、共同作業所、地域活動支援センター（以下「就労支援事業所等」という。）における、収益性の高い仕事の確保や事業発展のための計画の作成および計画に基づく実践に対し、企業等の協力を得て支援を実施することにより、就労支援事業所等の就労収入の向上を図ることを目的とする。

## (実施主体)

第2条 この事業の実施主体は滋賀県とし、社団法人滋賀県社会就労事業振興センター（以下「振興センター」という。）に委託して実施する。

## (実施期間)

第3条 この事業の実施期間は、平成19年4月1日から、平成20年3月31日までとする。

## (実施事業)

第4条 この事業で実施する事業内容は、次のとおりとする。

- ①事業支援ワーカーの配置
- ②就労収入向上支援チームの設置
- ③就労収入向上のための研修会の開催

## (事業支援ワーカーの配置)

第5条 就労支援事業所における収益性の高い事業の実施に対し企業等の協力を得て相談・支援を行う、事業支援ワーカーを振興センターに配置する。

## (就労収入向上支援チームの設置)

第6条 就労支援事業所等が作成する「就労収入向上チャレンジ計画」（以下「計画」という。）に対して、支援を行う「就労収入向上支援チーム」（以下「チーム」という。）を振興センターに設置する。

- 2 チームは、戦略的な支援を行う企業経営者、経営指導を行う中小企業診断士、財務管理指導を行う公認会計士・税理士、労務管理指導を行う社会保険労務士、市場開拓指導を行う営業担当者等の関係者と事業支援ワーカーで構成する。
- 3 チームの設置にあたっては、滋賀県中小企業家同友会等経営者団体からメンバーの推薦を得るなどの支援を受けるよう努めるものとする。
- 4 チームの具体的な業務内容は別紙のとおりとする。

## (計画の提出および取り組み結果の報告)

第7条 就労支援事業所等は、利用者の就労収入向上のため、計画を滋賀県健康福祉部障害者自立支援課（以下「県」という。）に提出する。特に、就労支援型地域活動支援センターは、重点機能型地域活動支援センター事業費補助金の賃金確保加算の適用を受けるために、この計画を提出する必要があることに留意すること。

2 計画には、次の内容の記述を必須とする。

経営理念、経営方針、経営上の課題、就労収入向上のための具体的な取り組み 内容、取り組みのための事業費の試算、利用者の目標賃金月額、取り組み内容 や目標賃金に対する利用者・保護者の意見や理事会・運営委員会での意見

3 障害者自立支援課は、計画をとりまとめ振興センターに提出する。

4 振興センターは、事業支援ワーカーによる計画の審査および就労支援事業所等への助言を行い計画を確定する。

5 就労支援事業所等は、計画および計画に基づく取り組み結果を県に報告するものとする。

(計画の公表)

第8条 県は前条第5項で報告のあった計画および計画に基づく取り組み結果を公表するものとする。

(研修会の開催)

第9条 振興センターは、就労支援事業所等が作成する計画が、実効性のあるものとなるよう、就労収入向上のための経営理念や知識・技術を習得するための研修会を開催し、継続的な支援を受ける就労支援事業所等の代表者は、この研修会を必ず受講するものとする。

(労働施策の活用等)

第10条 この事業の実施にあたり、「グループ就労訓練」など労働施策等を活用するほか、利用者の企業就労への移行を促進するなど、障害者の就労収入の向上につながる工夫を行うものとする。

(その他の事項)

第11条 この要綱に定めるもののほか、必要な事項は別に定める。

付 則

この要綱は、平成19年4月1日から施行する。

経営理念	
経営方針	
経営上の課題	
就労収入向上のための具体的な取り組み内容	
取り組みのための事業費の試算	
利用者の目標賃金月額	
前年度の利用者の平均賃金月額	
取り組み内容や目標賃金に対する利用者・家族の意見	
取り組み内容や目標賃金に対する理事会・運営委員会での意見	

注1) 上記の内容を含むものであれば、様式を適宜変更しても差し支えありません。  
 注2) 「就労収入向上プロジェクトフェイスシート」を添付してください。

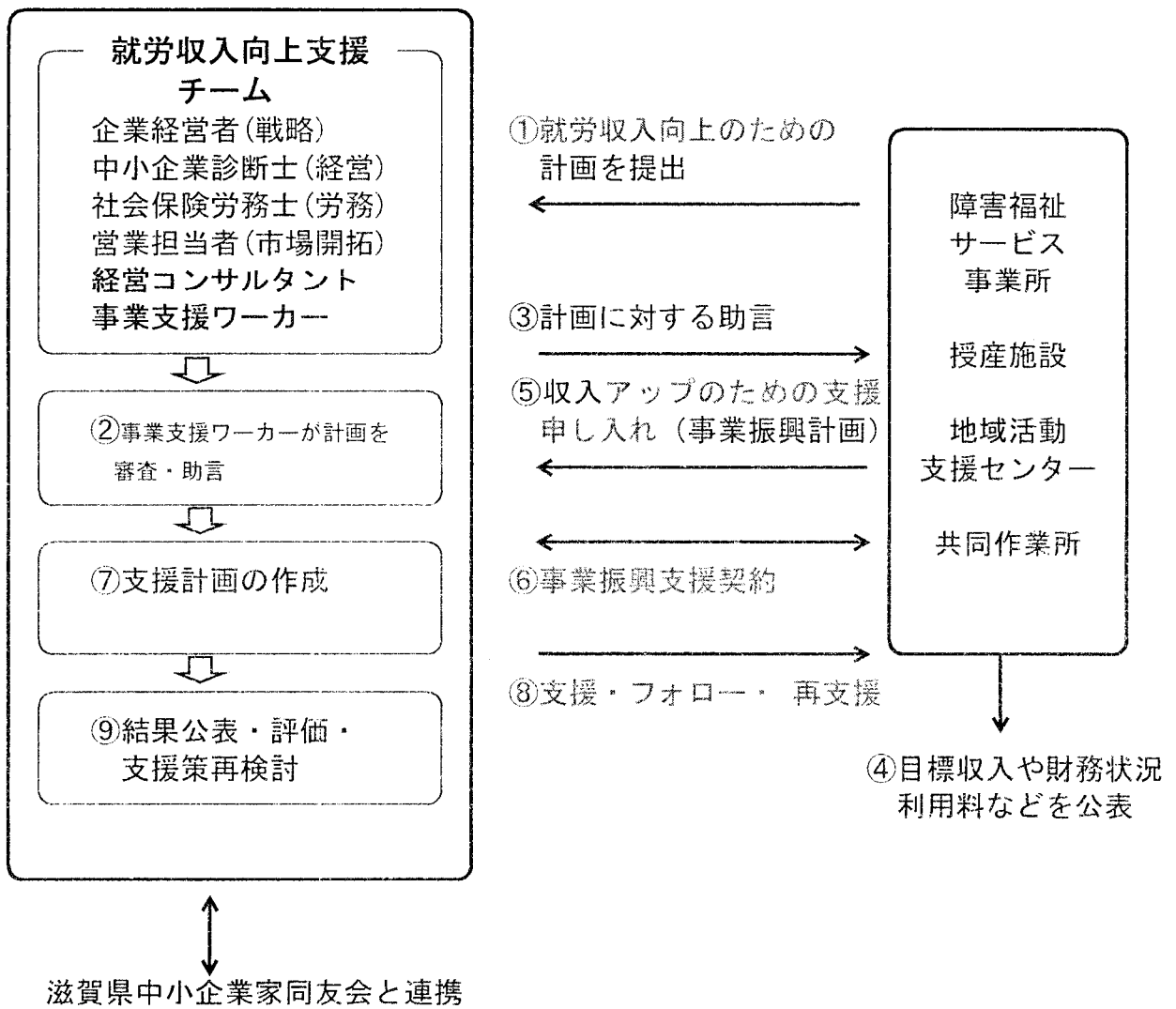
## 「就労収入向上支援チーム」の業務内容

### 就労支援事業所等の「就労収入向上チャレンジ計画」に対する支援

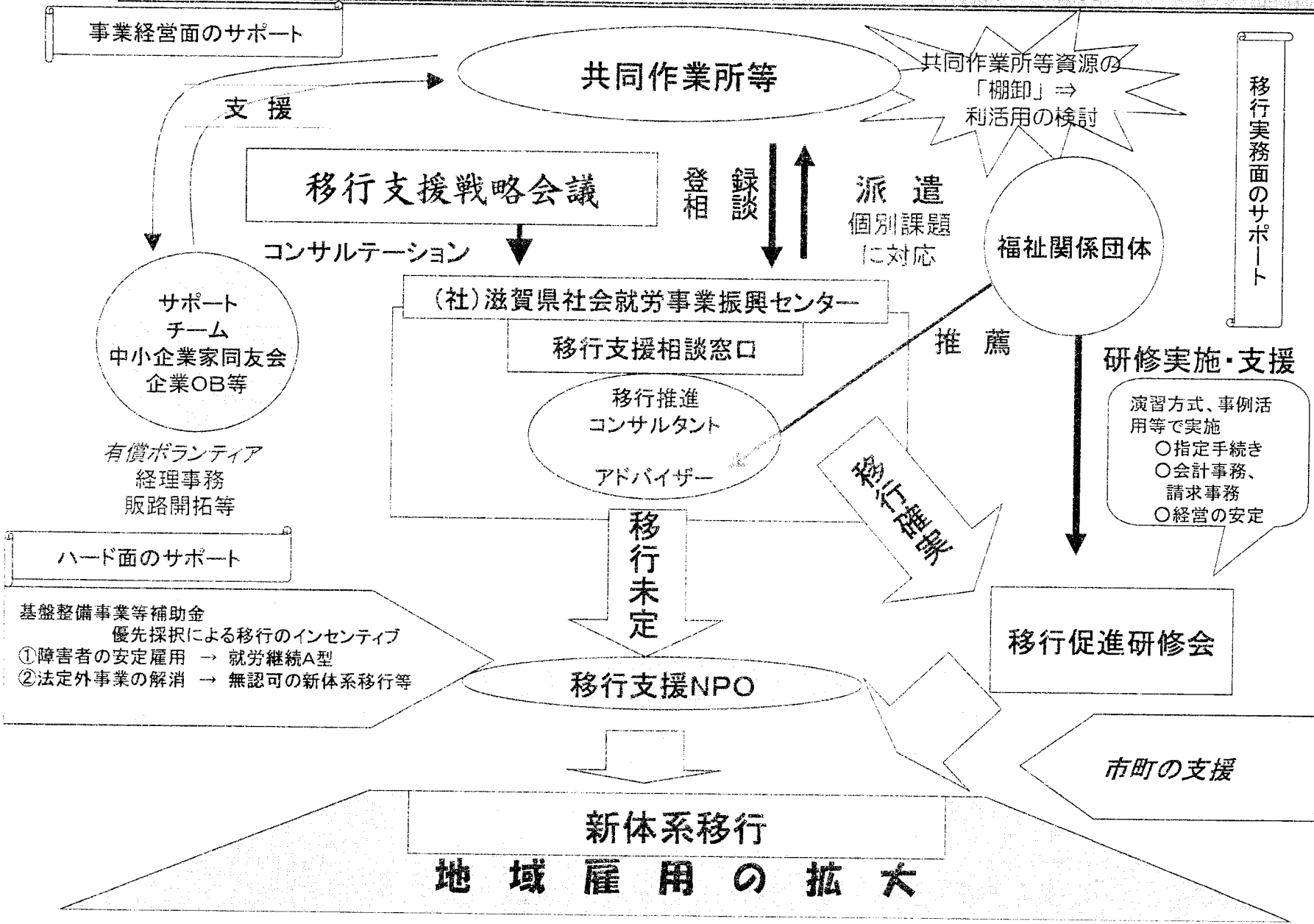
就労支援事業所等が、計画に基づいて事業を行う場合に、就労支援事業所等からの申し出により、必要に応じて「就労収入向上支援チーム」（以下「チーム」という。）が、継続的な支援を行う。

- ①就労支援事業所等から利用者の就労収入向上のため、チームの継続的な支援希望の申し出があったときは、チームにおいて、その必要性の検討を行う。
- ②検討の結果、チームの継続的な支援が必要と判断される場合には、振興センターと当該就労支援事業所等が事業振興支援契約を締結する。
- ③契約締結後、チームは、取り組もうとしている事業の内容に関するヒアリングおよび現地調査を行うものとする。
- ④チームは、③の結果の基づき、事業に対する支援計画を作成する。
- ⑤事業支援ワーカーは、支援計画に基づき、企業等の協力を得て、事業収益性の向上について、必要な助言や就労支援事業所等からの相談に対応するものとする。
- ⑥就労支援事業所等は、就労収入向上のための事業が完了した場合、または、契約期間が満了する前に、チームにより取り組み内容の評価を受けるものとする。
- ⑦チームは、⑥の結果、継続的な支援が必要と判断した場合には、支援方法の再検討を行い、引き続き、事業支援ワーカーを通じて、必要な助言や就労支援事業所等からの相談に対応するものとする。

スキーム



# 新法移行支援「滋賀」戦略



# 滋賀県中小企業家同友会 ユニバーサル委員会 活動報告 (専務理事 廣瀬元行)

滋賀県中小企業家同友会 事務局

〒525-0036 草津市草津町1512

TEL 077 (566) 8521

FAX 077 (561) 5334

ホームページ <http://www.shiga.doyu.jp>

メール [info@shiga.doyu.jp](mailto:info@shiga.doyu.jp)

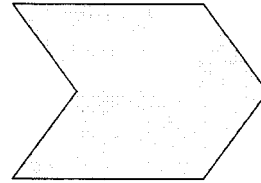


# 滋賀県中小企業家同友会とは

## 《同友会の理念》

### ◇同友会の三つの目的

1. 良い会社をつくろう
2. 良い経営者になろう
3. 経営環境を改善しよう



### ◇自主・民主・連帯の精神

### ◇国民や地域と共に歩む中 小企業

中小企業の経営  
を通して“あらゆる人びとが安心して平和で豊かな生活ができる”条件と環境をつくろう

全国47都道府県39,000名会員 滋賀同友会675名会員

# 良い会社・良い経営者・良い経営環境 をめざす学び合い活動①

## 経営指針を創る会



経営理念



経営方針



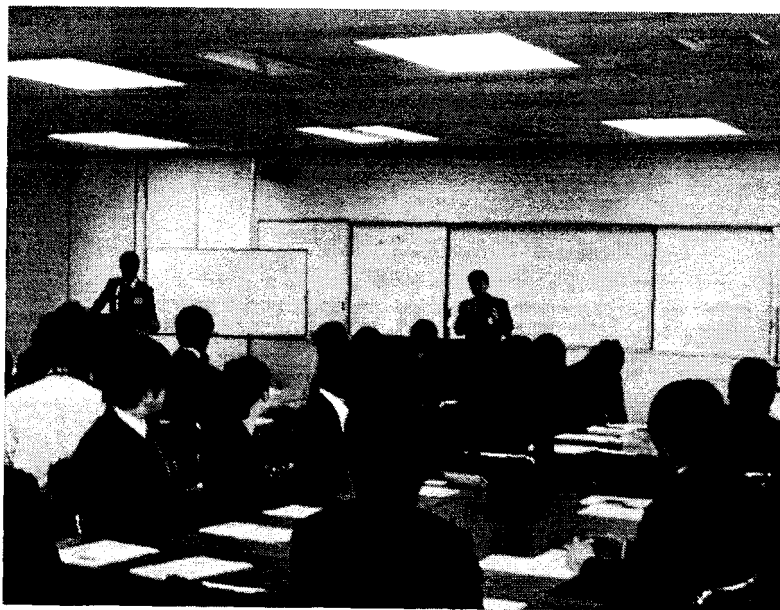
経営計画

の策定を通じて、  
経営姿勢を確  
立し、人間尊重  
経営の実践へ

# 良い会社・良い経営者・良い経営環境 をめざす学び合い活動②

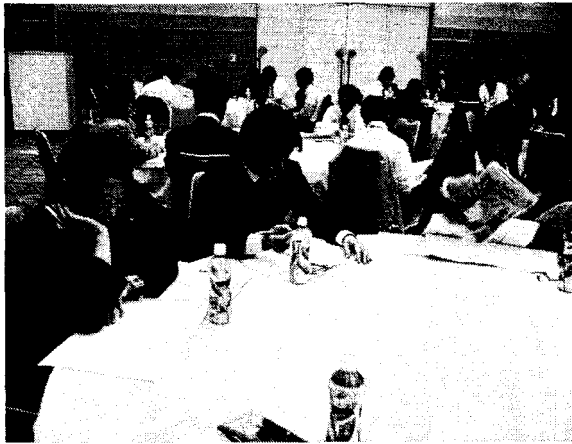
## 社員“共育”活動

「労使が共に学び・共に育ち・共に生きる」企業づくり



- ・ 共同求人活動（採用）
  - ・ 新入社員研修
  - ・ 中堅社員連続研修
  - ・ 幹部社員連続研修
  - ・ 同友会大学（準備中）
- 経営者・社員がお互い問題を提起し、自主的に学び合う

# 良い会社・良い経営者・良い経営環境 をめざす学び合い活動③



- 4つの支部が地域密着で  
学び合い活動

大津支部(160名)

湖南支部(250名)

東近江支部(180名)

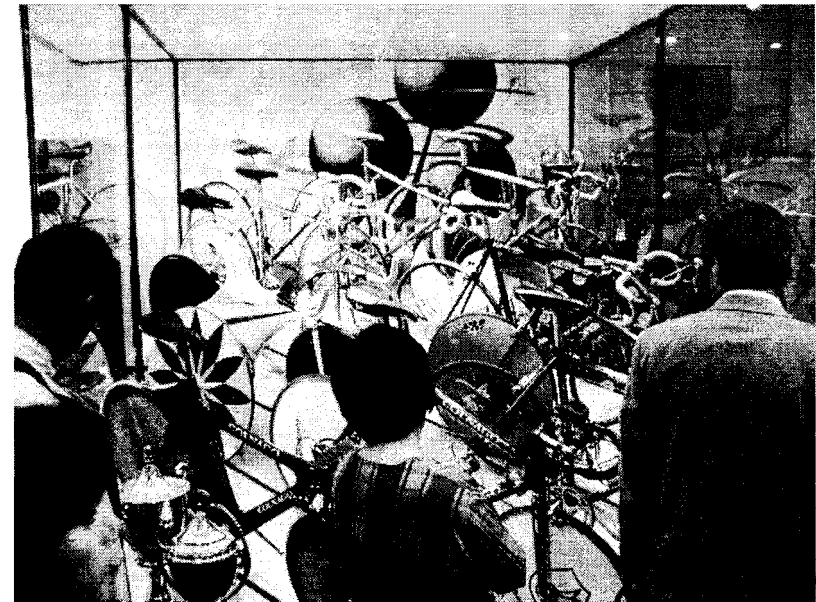
北近江支部(85名)

# 自立型企業をめざす学び合い活動



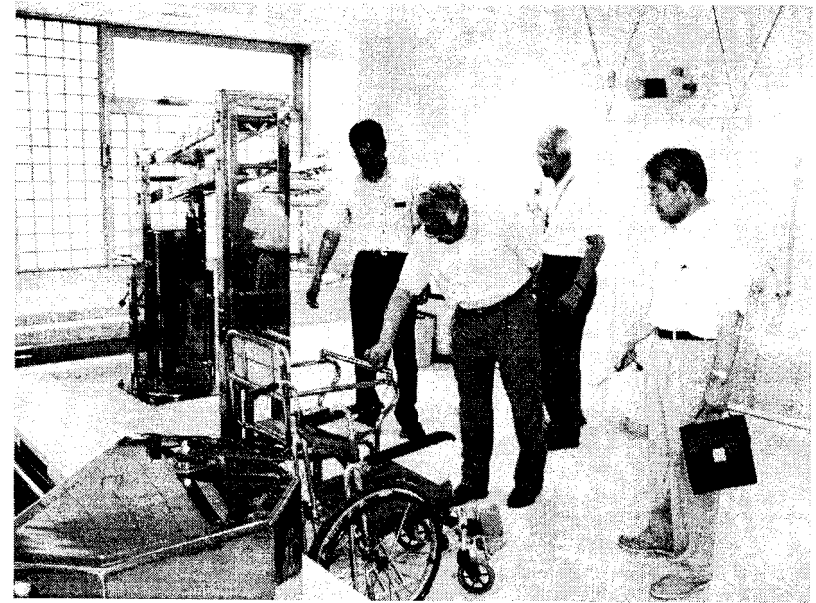
←第19回滋賀県経営研究集会  
テーマ「中小企業家であること  
に誇りと希望を」300名参加で  
学ぶ（06年10月）

新産業創造委員会で北イタリ  
ア視察(04年6月) コルナゴ社  
他→→→→→



# ユニバーサルデザインの研究

- 誰もが安心して暮らせる条件と環境整備をモノづくり・住まいづくりで考える事業化へ



# ユニバーサル委員会の活動①

1983年11月 第1回障害者問題全国交流会開催

2004年度より活動を再開

2005年度に「ユニバーサル委員会」設置

## ・委員会活動の基本理念

私たちは「良い会社」をめざすからこそ、企業の社会的責任としての障害者雇用を推進することが大切です。

私たちは「良い経営者」をめざすからこそ、一人の人間として障害者問題に関心を持ち、多様な命が育まれる豊かな社会づくりに取り組むことが重要です。

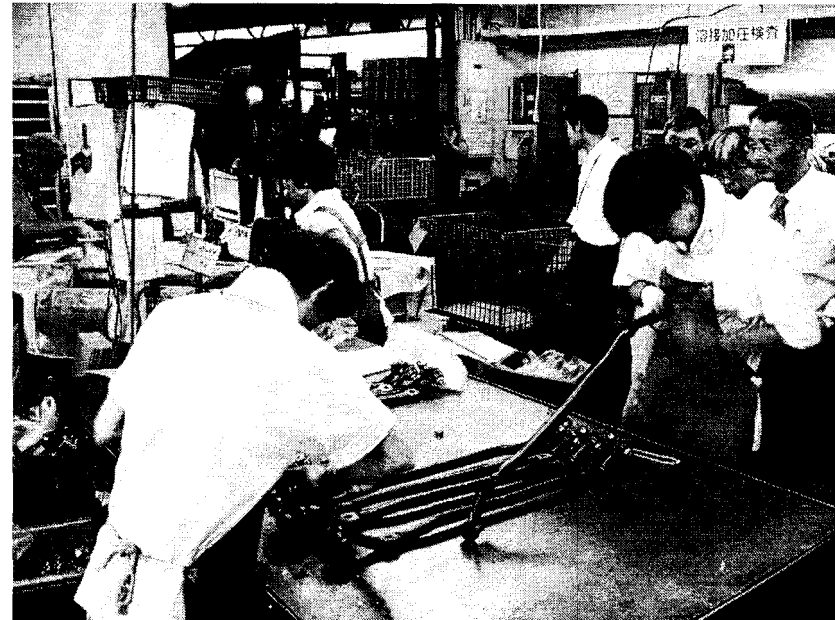
私たちは「良い経営環境」をめざすからこそ、経済効率優先で、命よりも金という市場原理主義ではない人間性豊かな地域循環型の新しい経済社会の実現を展望できるし、それは障害者と共に生きることが当たり前前の社会を実現することにもつながります。

つまり、障害者問題に真剣に取り組むことが、同友会理念を実現する企業づくりの条件であるといえます。（2005年度活動方針より抜粋）

## ユニバーサル委員会の活動②



第13回障害者問題全国  
交流会で滋賀の実践を  
報告(06年10月)

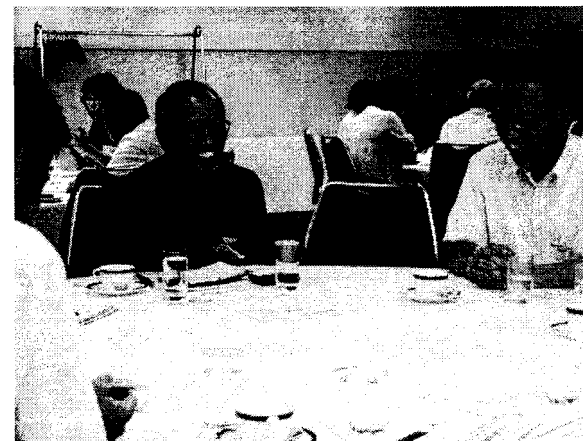
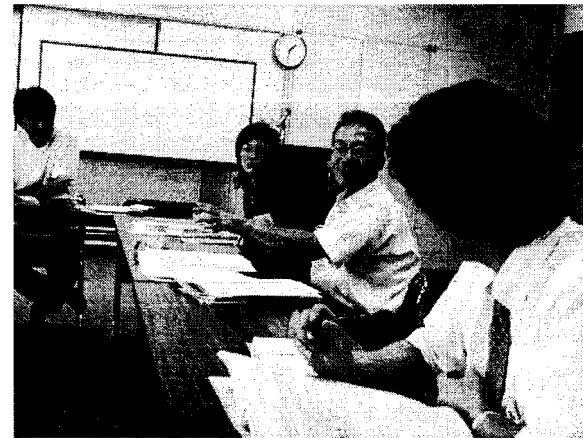


会員企業の雇用現場を見学  
し、経験交流。



# 作業所・福祉施設との学び合い

- 経営体験から学び合う例会や経営指針を創る会への参加を通じて、経営姿勢＝「どのような環境でも経営を維持し発展させる責任」と「何のための経営か」「どのような事業を通じて実現するのか」「従業員を経営のパートナーにする」人間尊重経営、理念経営の実践をめざしています。
- 現在、福祉施設等の代表16名・支援センター等の代表2名が学び合っています。



# 県と連携して就労支援①

## 障害者の「働きたい」を応援する滋賀共同宣言

2005年2月12日 宣言  
滋賀県、障害者団体6団体

### + 滋賀県中小企業家同友会

「どんなに重い障害があっても、身近な地域でいききと暮らしたいという思いを実現するため、障害のある人の『働きたい』を積極的に応援していくことを、ここに宣言します。」

～ 中略 ～

- 1, 就労支援と生活支援の両面から、「働きたい」という意欲を支えます。
- 2, 障害のある人たちの「働きたい」を応援し、働く場の拡大を図ります。
- 3, 働く意欲を持ち、自立して生活することを目指します。

## 県と連携して就労支援②

- トライワーク推進事業の実施(05年度～)
- 共同作業所等就労収入プロジェクトの実施(06年度～)
- 滋賀県障害者雇用促進啓発事業の実施(07年度)
- 委員会等への参加
  - ・淡海障害者プラン(第三版)策定検討委員会 ・滋賀県特別支援教育推進協議会 ・県版障害者雇用高事例集企画プロジェクトチーム員
  - ・滋賀県障害者就労支援ネットワーク懇話会 ・発達障害者就労支援者育成事業企画委員 ・その他

障害者と共に働き・暮らすことが当たり前  
の地域経済・社会をめざして

～障害者自立支援法を地域で具体化！～

## ■ 中小企業は地域経済の真の担い手

＝企業の多数派であり、雇用の担い手＝

- ・ 滋賀県法人企業数の99.4<sup>パーセント</sup>（11,408社）
- ・ 滋賀県事業所数の99.8<sup>パーセント</sup>（56,186所）
- ・ 事業所従業者数の86.7<sup>パーセント</sup>（461,630人）

**中小企業・自営業の振興は地域の自立的発展、雇用の創出と不離一体＝あらゆる政策の柱（Think small first）へ**

# 障害者と共に働き・暮らすことが当たり前 の地域経済・社会をめざして ～地域で多様な雇用の確保と創出！～

- これからの中小企業の経営戦略は「グローバル化の中で地域と共に生き・育つ企業経営」
- 障害のあるなしにかかわらず、すべての人が人間らしく生きるために、個性と能力を発揮し、地域の課題解決に役立つ事業を生み出す
- 行政は中小企業の育成発展を第一義的課題として取り組む（中小企業振興基本条例）

# 障害者と共に働き・暮らすことが当たり前前の地域経済・社会をめざして

## 2007年度の重点課題

### ① 委員会活動の強化

1. 「学び」を軸とした委員会活動を軸に会員企業の委員会への参加拡大を行う。
2. 活動を全県的な取り組みとするため、支部より委員の選任を行う。

### ② 共同(働)作業所、授産施設等との連携による新たな仕事おこし

1. オフィス古紙リサイクルプロジェクトの拡充
2. アグリビジネス研究会との連携
3. ユニバーサルデザイン研究会との連携
4. 障害者雇用の場の設立に向けての研究と雇用のマネジメント確立に向けた研究

### ③ 行政との連携と共同(働)作業所、授産施設等に対する支援

1. 滋賀県障害者就労支援ネットワーク懇話会への委員派遣
2. 滋賀県共同作業所等就労収入向上プロジェクト事業支援チームへのメンバー派遣
3. 作業所等が開催する研修への講師派遣

中同協：障害者問題全国交流会

回次	開催日時	開催地	参加人数	記念講演		分科会
				メインテーマ	テーマ	
第1回	1983.11 滋賀 11/22~23		14同友会53名	すべての人が働く喜びを	田村 一氏 大木会理事長	①障害者雇用にかかわる問題点 ②会社(家族)で障害者を抱えて ③障害者問題と自治体
第2回	1985.2 京都 2/23~24		15同友会65名	すべての人がともに生きる喜びを ー完全参加と平等ー	竹下 義樹氏 弁護士	①障害者雇用にかかわる諸問題 ②会社(家族)で障害者をかかえて ③障害者問題を同友会はどうとりくむのか
第3回	1987.2 大阪 7/7~8		21同友会120名	ゆたかな人間の発達をめざそう ~障害者と共に育ち合う 社風づくり~	二宮 厚美氏 神戸大学教授	「基調報告・人間として誇りをもって働ける職場づくり」 報告者・木野口 功氏 ㈱アイワード社長 分散会
第4回	1989.2 愛知 2/7~8		21同友会178名	障害者と共に育ち合おう	田中 良三氏 愛知県立大学助教授	雇用企業・作業所見学5コース
第5回	1991.3 東京 3/22~23		21同友会194名	見つめよう経営と人間の原点を	清水 寛氏 埼玉大学教授	①障害と職場のコミュニケーション ②障害者を「送り出す側」「受け入れる側」 ③気負わずじっくりの障害者雇用で職場が変わった ④ヒトを人として、発達保障の労働の姿を
第6回	1992.11 福岡 11/12~13		21同友会243名	バリアフリーの社会を求めて ~すべての垣根をなくし、 共に生きる企業のあり方は~	池田 克輔氏 伊万里こすもす村 一粒園園長	①障害者を「送り出す側」「受け入れる側」 ②(主に身体障害者)雇用企業経験報告 ③(主に精神薄弱者)雇用企業経験報告 ④福祉と共に生きる企業経営 ⑤見学分科会「ひかり共同作業所」
第7回	1994.10 千葉 10/27~28		23同友会353名	輝け生命!すべての人が 共に働く喜びを	齋藤 茂氏 横の木学園園長 鈴木 ひとみ氏	①障害者を「送り出す側」「受け入れる側」の共通理解を進めるために ②雇用企業経験報告 ③雇用企業経験報告 ④企業見学会 ⑤施設見学会
第8回	1996.11 石川 11/7~8		26同友会320名	バリアフリーは 心と心のコミュニケーション ~すべての人が人間らしく 生きていくために~	津田 たまえ氏 ハート・サイド・ネットワーク会長	①障害者の社会参加を考える ②障害者雇用企業報告 ③生活環境(住宅・ケア問題と企業の役割) ④生活環境(福祉・介護機器の研究開発、産業化) ⑤企業・施設見学
第9回	1998.11 愛知 11/12~13		23同友会325名	踏み出そう!!感動と共生の社会へ ~心が人を動かし、時代を創る~	山崎 泰広氏 ㈱アケイインターナショナル社長	①障害者を雇用すると会社はどう変わる ②ニーズが広がる住宅・機器 ③経営って何だろう~人間の持つすばらしさの発見 ④共同作業所見学 ⑤人にやさしい商店街づくり(ウォッチング)
第10回	2000.10 大分 10/26~27		23同友会246名	創ろう、企業と障害者の共生社会	齋場三十四 佐賀医科大学教授	①障害者雇用 ②パネル~養護学校・障害者・障害者職業センター・企業 ③中途障害者雇用 ④見学~太陽の家 ⑤障害者の生活~住宅と街づくり
第11回	2002.10 静岡 10/24~25		23同友会357名	共生、共働、共感 個性輝く、豊かな社会	鈴木 利幸 ホンダ太陽㈱前社長	①障害者の実習受け入れ ②ユニバーサルデザイン ③パネル討論~養護学校・親・ハローワーク・市・企業 ④障害者雇用 ⑤施設見学会
第12回	2004.10 福島 10/21~22		32同友会462名	創ろう、障害者と共に生きる 企業、地域、社会 ~めざそう、すべての同友会に 障害者問題委員会の設立を	清水 義晴 えにし屋 代表	①障害者雇用 ②障害者の実習受け入れ ③ユニバーサルデザイン ④パネル討論~地域ネットワーク ⑤施設見学会
第13回	2006.10 福岡 10/26~27		24同友会239名	バリアフリーの社会をめざして	松尾 清美 佐賀大学医学部助教授	①地域で障害者の働く場づくり(パネル討論) ②障害者の仕事づくり ③商品開発 ④職場実習・障害者雇用 ⑤学校の見学会

障害者問題全国交流会参加者数

	第1回	第2回	第3回	第4回	第5回	第6回	第7回	第8回	第9回	第10回	第11回	第12回	第13回
	滋賀	京都	大阪	愛知	東京	福岡	千葉	石川	愛知	大分	静岡	福島	福岡
同友会	1983	1985	1987	1989	1991	1992	1994	1996	1998	2000	2002	2004	2006
北海道	3	2	3	4	2	1						2	4
青森												1	
岩手								1				2	
秋田												1	
宮城							3					0	1
山形								1				0	
福島	1	1	1	1	2	1	2	2	5	4	21	247	4
茨城			1				1					3	
栃木					5		8				1	2	
群馬							1					1	
埼玉	2	1	3	4	3	1	4				3	5	
千葉	2	4	6	2	15	5	256	9	6	3	3	7	
東京	1	3	4	4	110	5	30	5	7	4	4	8	6
神奈川		2	1		3					1		3	4
山梨											2	0	
長野		1	2	1	1			1	1	1	4	7	2
新潟	1	2	2	2	2	3	2	1				2	
富山					3		2	9	10	5	1	6	3
石川			1	3			3	220	5	2	1	0	
福井						1	1	9	3			0	
静岡	1	3	1	5	3		1	3	8	5	209	9	3
愛知	4	7	15	106	6	6	8	11	157	7	10	6	8
三重				1			1	1	2			0	
岐阜				9				2	2			0	
滋賀	14	4	2	3	1	1	2	2	1		4	8	15
京都	6	22	16	11	12	8	3	7	4	9	11	11	11
大阪	3	6	39	10	10	12	6	10	13	7	4	5	3
兵庫	2		4	1			2	1	3	3		2	
奈良				1	3	2						0	
和歌山				1					1		6	2	
島根												1	
鳥取												0	
岡山			1									0	
広島	4	3	4	4	1	1	2	1	4	2	4	2	5
山口										1		1	1
香川			1	1	3	2	2	2	3	2	1	0	3
徳島												2	2
愛媛			1					3		3	1	3	2
高知								2				0	
福岡	2	2	5	1	4	164	6	8	10	16	12	11	119
佐賀												0	
長崎					1	2				5		0	1
熊本						2		2	2	3		2	4
大分						4		1	3	133	7	5	11
宮崎						2		1	2	10	1	0	4
鹿児島						1				2	1	2	4
沖縄					1	2	2			2	4	10	9
中同協	2	2	2	3	3	4	5	4	4	5	4	4	4
小計	48	65	115	178	194	232	352	318	256	235	319	383	233
来賓他		18	5		13	11	1	2	69	11	38	79	6
合計	48	83	120	178	207	243	353	320	325	246	357	462	239
同友会数	14	15	21	21	21	22	23	25	22	23	23	32	24
開催地以外からの参加者						68	96	98	99	102	110	136	114



## [23] 国際障害者年にあたってのアピール（一九八一年三月）

昨年、中小企業庁が発表した『中小企業の再発見—八十年代中小企業ビジョン』では、「中小企業は、日本経済の重要な分野を積極的に担ってゆくもの」という基本的見解を表明したことに付いて、私たち中小企業経営者の多年の主張が、理論的、実践的に証明されたとして大いに意を強くしています。この見解は、本日、第十一回中小企業問題全国研究集会を終了するに際しても、記念講演、分科会などで、あらためて確信したことでした。

日本の社会が、中小企業を「再発見」したと時を同じくして、国際連合は、一九八一年を、国際障害者年としテーマと五つの目的などをきめ、各国が十ヶ年にわたる国内行動計画をたてるよう呼びかけました。その目的の一つに障害者雇用問題があります。

日本の中小企業は、障害者の雇用について、従来から積極的では、例えば、障害をもちつつ働いている人、百人中、六十四人が、五人から九十九人規模の事業所で働いており、重度障害者を雇用する率も高いなど統計が雄弁に物語っております。そして、企業規模が大きくなるほど雇用率は下がっています。これらのことは、過度な効率至上主義が人間のやさしさや思いやりを失わせることになるかと物語っているようです。その中で、日本の中小企業は、法や規定、助成の有無、さらに国際障害者年の決議や目的を知る知らないに拘らず、社会活動の上ですでに、先進的な存在なのです。

しかし、つい十年ほど前までは、中小企業は、社会進歩に役立たないもの、切捨てられてあたりまえのものという論調が横行してしましました。それがいま、今日「再発見」というところまで前進してきたのです。勿論、未だに大企業との格差が厳然とあり、しかも大きいことを認めます。この格差をちぢめるのは、世論であり、なかでも教育の力が大きいことは、この研究集会の分科会でも討論されましたが、私たちは互に力をあわせて自助努力することが最も大きな原動力であることを自らの体験を通じて確認しております。

いま、国際障害者年にあたり、営々と経営努力を重ねつつ、中小企業の社会的地位を高め、しかも、その中で障害者雇用について大きな貢献をしつづけてきた私たちは、障害者問題について理解を深める契機とし、国や自治体に対しては、障害者の「全面参加と平等」の実現のために適切な措置をとるよう要望し、障害者と健常者がともに手を組んで力をあわせて困難をとりのぞく意志と行動を、と訴えるものです。国連決議は「障害者をしめ出すような社会はもろくて弱い」と指摘していますが、私たちは強くてたしかかな日本社会を築くために、今後十年間にわたるこの運動に積極的に参加しましょう。そして障害の最も大きな原因である戦争を地球上からしめ出す行動の一翼をとるに担いましょう。

一九八一（昭和五十六）年三月二十八日

第十一回中小企業問題全国研究集会

[32] 同友会運動と障害者問題（国連・障害者の一〇年最終年にあたって）  
（一九九二年十一月）

私たちは、国民や地域とともに歩みながら豊かな社会と地域づくりに貢献すべく、同友会運動と企業活動に励んできました。真に豊かな社会とは、障害者・高齢者・子どもなど社会的弱者の問題に対して社会全体が、また一人ひとりの人間が、あたりまえのこととして関心を持ち、そうした問題の解決のため共に考えることができる社会です。ですから、わたしたち中小企業家がまず一人の人間として、障害者問題に関心を持つよう努力するということは、豊かな社会をつくるという同友会運動の大きなめあての実現にとって大変大事なことです。さらに、社員や地域の人々にとっても障害者問題に関心を持つということは、自らが人間らしさを回復していく上でも欠くことができません。障害者問題に取り組むということは、長い歴史を通して動物の弱肉強食の世界とは一線を引いてきた人間としての証ともいえます。

私たち中小企業は、これまでも障害者雇用について大きな役割を果たしてきました。障害者雇用についての法定雇用率一・六％が未達成企業の割合は、従業員一、〇〇〇名以上の企業で八〇・八％なのに対し、従業員六三名以上九九名以下の企業では四〇・七％となっており、実際の雇用率は前者で一・二三％、後者で二・〇四％となっています。（労働省調べ）障害者問題に対して一般的関心を持つと同時に、私たちは企業経営者として障害者の雇用機会を拡大するという特別の社会的役割も担っ

ています。障害者問題は、私たちに、働くことは人間にとって権利であり、労働の場であてにされながら能力を開花していくことにより人間は人間らしくなっていくことを教えています。障害者の自立と人間としての発達を保障するために雇用への努力を一層強めたいものです。

本来、企業を初めとしてあらゆる人間の組織は、心、体、年令、性など様々なハンディキャップを持った人間の集団であることが自然です。しかしながら、『健康な』人間ばかりの中で生活してきている現代青年は、かえってそのことにより成長が阻害されているともいわれています。障害者や高齢者を施設に隔離するのではなく、いっしょに暮るのが当然とする「ノーマライゼーション」の実現は、社会そのものの健全さを回復する上でも、切望されているといえるでしょう。

「国連・障害者の一〇年」の最終年にあたり、人間尊重を標榜し、すべての人が人間らしく生きることができ環境づくりをすすめる同友会運動にたずさわるものとして、私たちは障害者と共に生きる社会と企業をめざしてより旺盛に活動を進めていくことをここに宣言します。

一九九二年十一月十三日

中小企業家同友会全国協議会第六回障害者問題全国交流会

工賃倍増計画の取り組み

(和歌山県)

**今までの支援やアンケート調査などから見えてきた事業所（施設）の状況****【責任者（理事長や施設長）】**

工賃アップは必要とわかっているが、就労支援に重きを置くことにより過度な負担になるのではないかと、障害の重い人はどんな支援をすべきかなどという不安もあり、思い切ったことはできないとあきらめてしまっている場合が多い。

**【職員】**

「障害者は養護してあげなければいけない」という意識の方が強く、「就労支援」も必要とは思いますが、自分たちの役割がはっきりしていないし、職業指導をするノウハウがない人が多い。

**【理事会】**

理事会及び施設の理念が明確でなく、役割が果たせていない。

**【保護者】**

将来的にも我が子の居場所の確保は重要と思っているが、働くことばかりの支援を望まない保護者も多くいる。

**【利用者】**

少しでも多くの工賃がもらえることを希望している。



(まとめると…)

- ◎障害が重たいから何もできないとすぐに判断してしまう傾向がある。
- ◎工賃を上げていかなければならないという意識は高くなってはきている。
- ◎しかし、思い切った挑戦をするための内部の調整は難しい。
- ◎就労支援意欲の高い職員の離職が起こっている。

### **(支援の方針)**

- ◎職員がほとんどしなければならないような仕事量を増やすだけの支援はしない。
- ◎職員がやる気をもてる環境作り、事業所全体で一丸となって取り組む気運を高めるコーディネートを行う。
- ◎職員の職業指導能力を高め、障害者の作業能力を上げる支援をまず行う。
- ◎事業所の自主性を尊重した支援をする。
- ◎単なる工賃アップが目的ではなく、障害者の生活を地域で共に支えられる地域づくりを目指す。
- ◎取り組みに消極的な事業所への影響に期待し、当面は内部の調整等が比較的進んでいるところに集中して支援する。

### **(県が担うべき役割)**

- ◎事業所を中心とした地域全体で障害者の自立生活を支える体制づくり
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
- ◎人として「働く」ということの意味を考え直してもらえる仕掛けづくり  
(意識改革の方策検討)
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
- ◎NPO法人との協働意識を持つ

# NPO法人 社会的就労支援機構の試み

2007年9月18日  
特定非営利活動法人  
社会的就労支援機構

# 障害者就労は第二創業へ

## ◆第一創業

各事業所の創業期

## ◆第二創業

2000年 社会福祉事業法の改正



障害者自立支援法

2006年 国連障害者権利条約

# 第二創業の課題

## 中小企業

### ◆経営者自身が強い危機感や問題意識を持っている

A 自社の置かれている状況に対し客観的な認識がなされていること

B Aを持たない経営者は時代の変化に翻弄される

◆自社の強み

◆発想の転換      業界の常識

◆連 携

◆リーダーシップ

## 事業所(作業所)

### ◆経営の主体が不明

▪ 事業所のおかれている状況に対し客観的な認識がなされていない

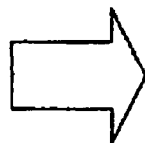
◆法律が変わり、システムが変化したにもかかわらず、その認識がない。

措置制度→契約制度

## 障害者自立支援法のめざすもの(目的規定)

### (目的)

第1条 この法律は、障害者基本法の基本的理念にのっとり、身体障害者福祉法、知的障害者福祉法、精神保健及び精神障害者福祉に関する法律、児童福祉法その他障害者及び障害児の福祉に関する法律と相まって、障害者及び障害児がその有する能力及び適性に応じ、自立した日常生活又は社会生活を営むことができるよう、必要な障害福祉サービスに係る給付その他の支援を行い、もって障害者及び障害児の福祉の増進を図るとともに、障害の有無にかかわらず国民が相互に人格と個性を尊重し安心して暮らすことのできる地域社会の実現に寄与することを目的とする。



目指すのは地域づくり、まちづくり



# 第二創業の考え方

## ◆ 工賃を上げる意味

自立生活を行う経済的保障

そのことにより社会に参加する

工賃を上げることは目的ではない

あくまでも手段である

# 理事会・職員の役割

◆ 働きたい・働ける人の雇用責任を果たし  
利用者の将来に安心を

◆ アンケート調査(2007年8月和歌山県内)

家族の希望:

親亡きあとの子供

利用者:

働きたい。もっと高い工賃

# 改革の手順

## A 社内コミュニケーション診断(NRCS)

厚生労働省方式

1 事業所内に改善委員会(2~3カ月)

2 改善の取組状況により対策

課題を見つけ、  
解決する力

## B ジョブコーチによるアセスメント

第1号職場適応援助者

障害者及び職員の働くことに対する現状把握

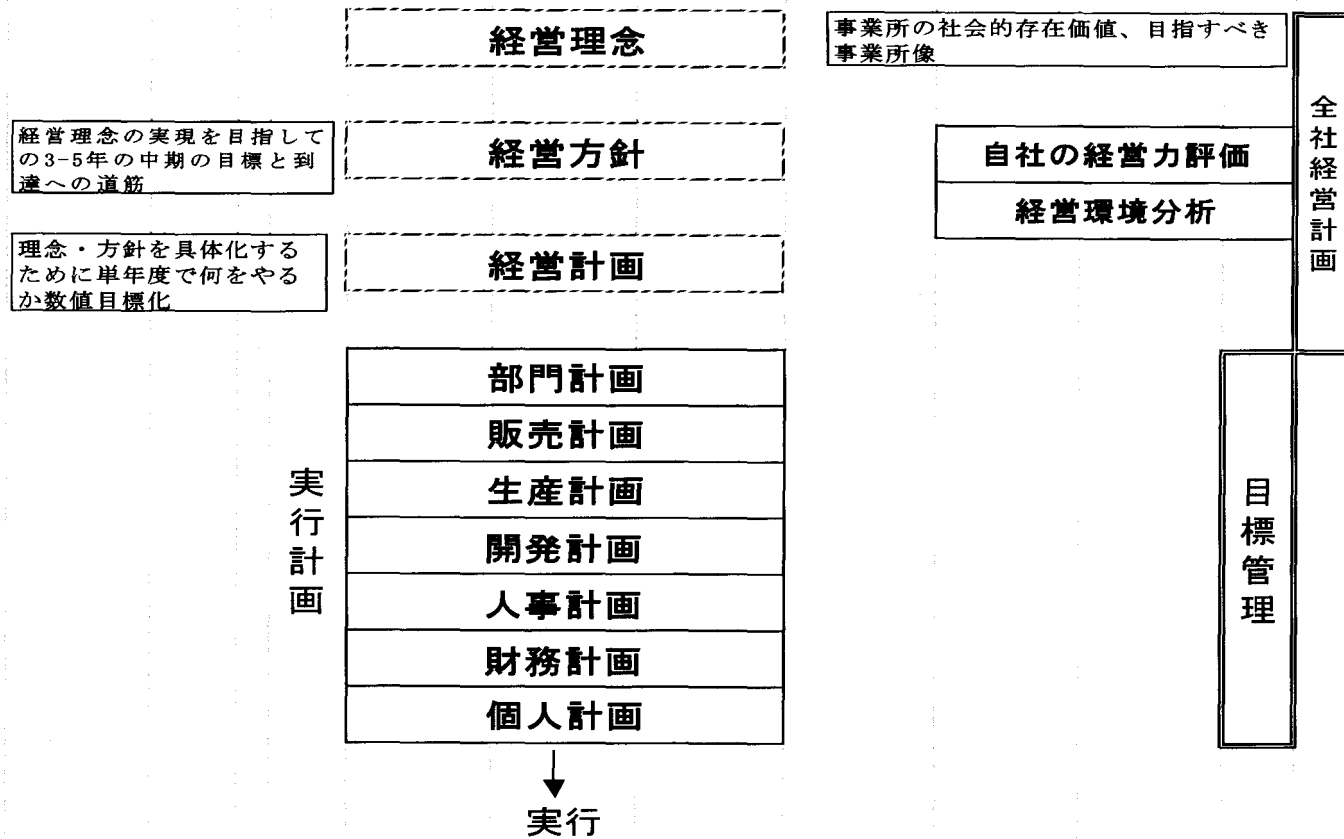
職業指  
導力

## C 経営指針を作成 (A+B)

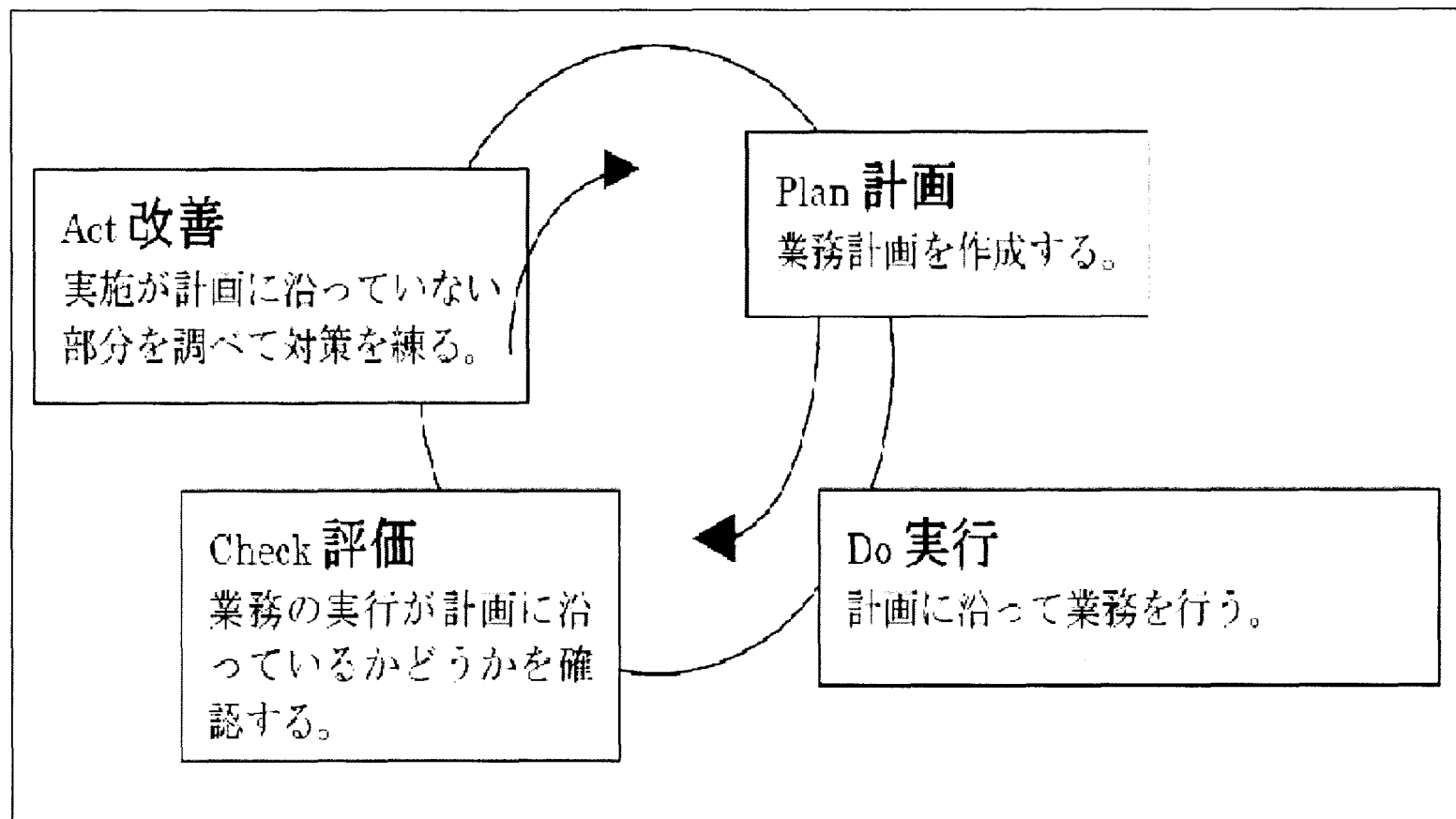
経営の総合力

# C経営指針の作成

## 経営指針成文化の枠組みと目標管理



# PDCA



# 社会的就労支援機構の試み

◆既存事業所はどうなる

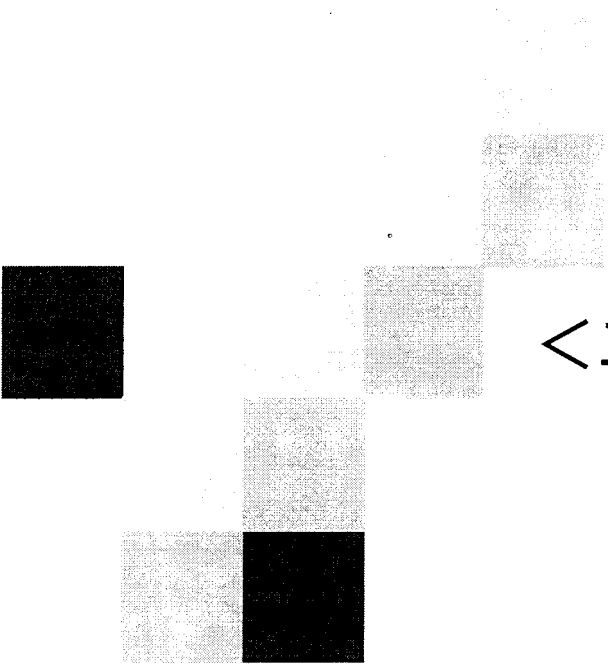
特に(社会福祉法人)

◆一般就労

◆ 1. 8%企業＝一般企業

一般企業の限界

◆ 30%～40%の障害者雇用事業所  
新しい試み



<工賃倍増5か年計画推進に向けて>  
工賃向上支援事例



株式会社福祉ベンチャーパートナーズ

[http:// www.fvp.co.jp](http://www.fvp.co.jp)

# 1. 3年間で工賃5倍を実現した施設事例 知的通所授産施設

## 【施設概要】

施設種別	精神障害者福祉作業所	運営母体	社会福祉事業団
利用者数	30人	職員数	常勤9名 非常勤4名
開始時の主な授産事業	・パン製造・販売 ・陶芸 ・織物		
開始時平均工賃	10,300円	工賃目標	50,000円

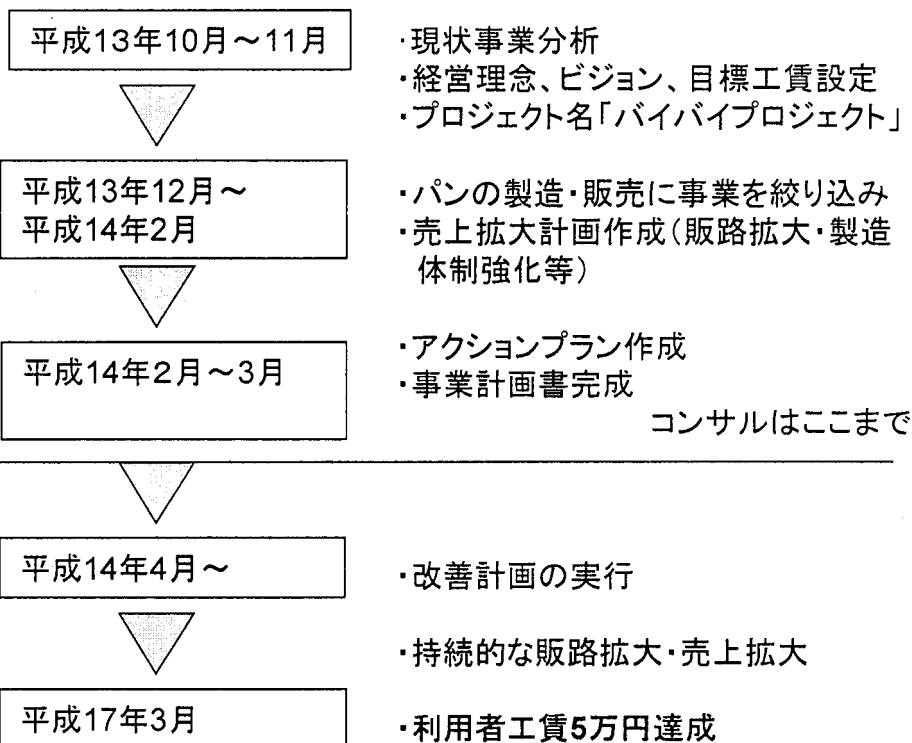
## 【コンサルティング概要】

ご相談趣旨 : 「小倉昌男の福祉革命」を読んで、利用者工賃アップを決意。常勤職員にも回覧、感想文を書かせ、情報の共有化と目的の確認を諮った上で、本書に出てくるコンサルタント(弊社代表大塚由紀子)に指導を受けたい、と依頼。

コンサルテーマ : 現状把握、施設運営理念・ビジョン(目標工賃設定を含む)、既存事業の整理・統合、伸ばす事業(パン部門)の売上拡大計画作成

コンサル期間 : 平成13年10月～平成14年3月

コンサル実施体制 : 原則的に月2回、コンサルタント2名が訪問。  
プロジェクト会議進行・アドバイス

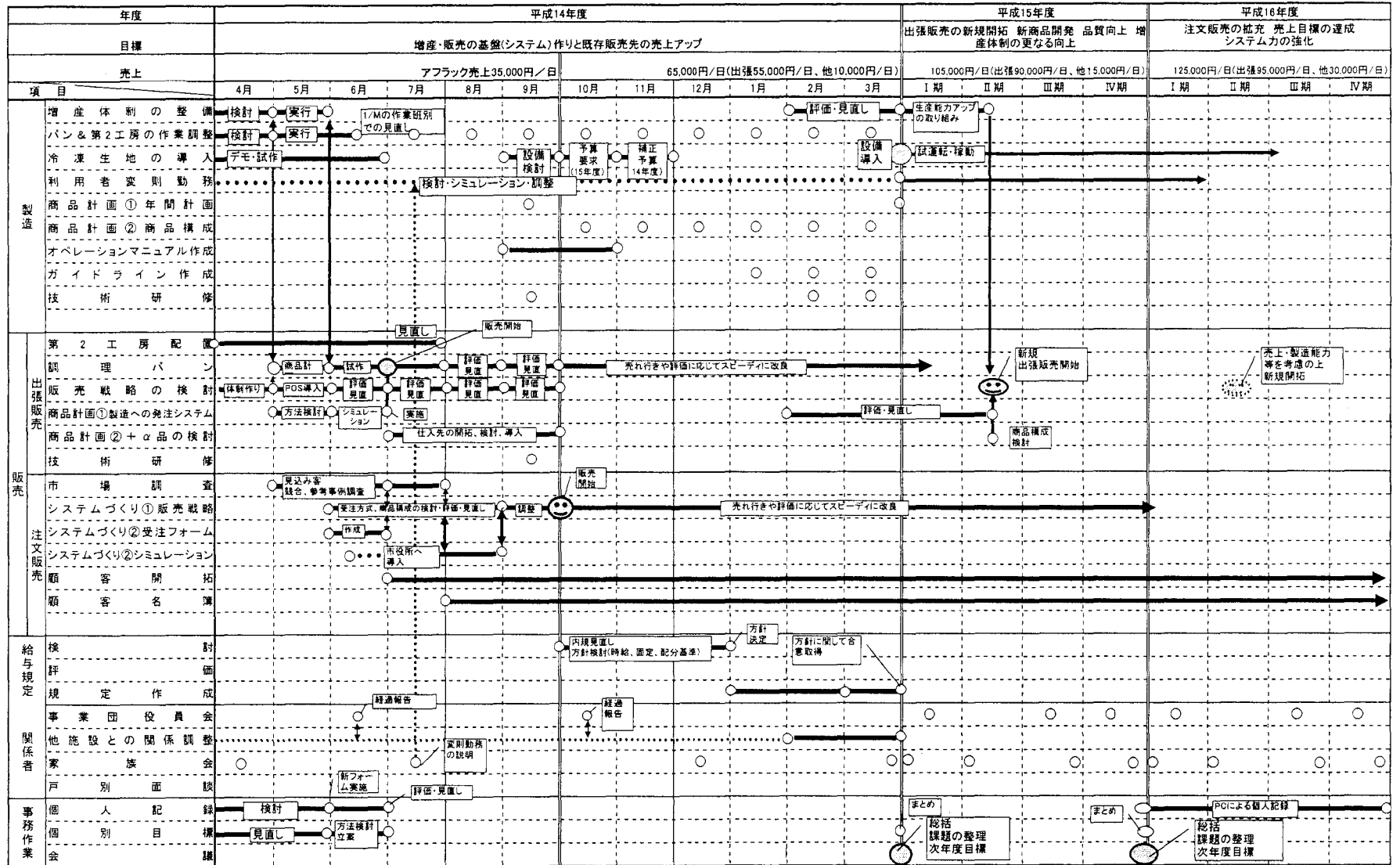


## 【コンサルポイント】

- ・経営知識と討議を組み合わせたプロジェクト会議で職員の経営感覚と取り組み意欲を醸成。
- ・施設長がリーダーシップを発揮。何が何でも計画を実行し、目標達成するという強い思いを職員、利用者と家族、運営母体に訴え続け、有言実行。



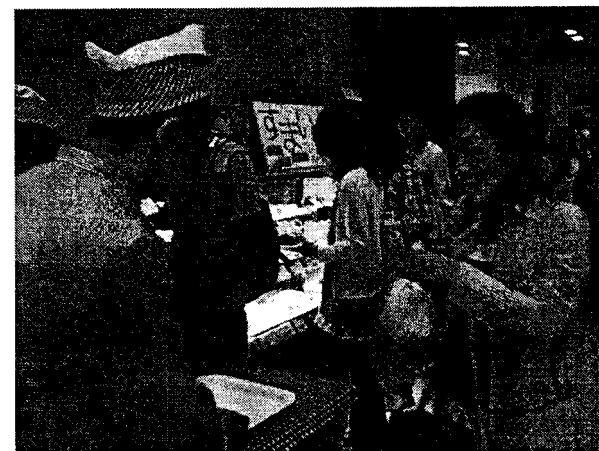
# アクションプラン



# 5万円達成の成功要因

事業計画策定の過程で

- ◆ 経営の原理原則について徹底理解
- ◆ 数値目標設定
- ◆ PDCAサイクルを回し続ける仕組みの形成



売上向上のための具体的取り組み

販売先・販売方法	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 近隣の大学、企業への出張販売(11:30~13:00)に特化</li> <li>● 販路別の売上目標明確化</li> </ul>
商品	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 昼食時のニーズを満たす商品ラインナップ⇒調理パン、サンドウィッチの充実</li> <li>● 販路別の客層にあわせて商品選定</li> <li>● 女性向けランチボックス、季節ごとに新商品投入</li> </ul>
製造体制	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 昼までに1200個製造できる体制づくり(製造工程分析、生産管理の徹底、5Sの徹底、調理パン部門増設など)</li> </ul>
利用者支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 利用者特性にあわせた製造器具の工夫</li> <li>● 利用者マニュアルの作成、販売講習会実施</li> <li>● 個人別スケジュール表の作成</li> </ul>

## 2. 現在実施中の工賃向上コンサルティング事例

### 知的通所授産施設

#### 【施設概要】

施設種別	知的障害者通所授産施設	運営母体	社会福祉法人
利用者数	31人	職員数	常勤8名
開始時の主な授産事業	<ul style="list-style-type: none"> <li>・下請け作業(付録、部品加工等)</li> <li>・公園・学校清掃</li> </ul>		
開始時平均工賃	9,000円	工賃目標	50,000円

#### 【コンサルティング概要】

ご相談趣旨 : 下請け中心の現在の授産事業では利用者に高賃金を支給する見通しが立たない。工賃向上を図るための新規事業計画立案、実施を支援してほしい。

コンサルテーマ : 現状把握、施設ビジョン(目標工賃設定を含む)、新規事業探索、事業計画立案、新規事業開始、PDCAチェック

コンサル期間 : 平成18年6月～現在(継続)

コンサル実施体制 : 原則的に月2回、コンサルタント2名が訪問。プロジェクト会議進行・アドバイス

平成18年6月～8月



- ・現状事業分析
- ・経営理念、ビジョン、体系移行イメージの検討・決定
- ・目標工賃設定

平成18年9月～10月



- ・新規事業探索、市場調査
- ・配食弁当事業に決定

平成18年11月～  
平成19年3月



- ・弁当事業計画策定
- ・他施設見学
- ・内部体制検討
- ・事業開始スケジュール作成
- ・利用者、家族への説明

平成19年4月～6月



- ・授産事業として給食・弁当事業開始(自前給食スタート)
- ・外販用弁当商品開発
- ・見込み客調査

平成19年7月～9月



- ・外販準備
- ・試食サービス開始

継続支援中

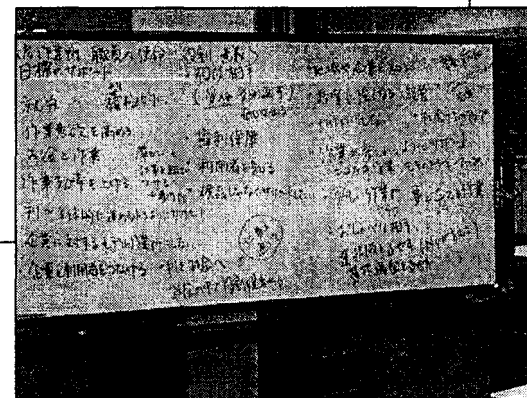
#### 【コンサルポイント】

- ・本音で議論し、決定した経営理念と工賃目標が職員のやる気を醸成
- ・データの裏づけ、多角的な情報収集をふまえて行動計画を作成。細かに作り込んだプランで「これならできる」と現場が確信

# 職員主体で考え、決定した事業所理念と目標工賃

## 理念

1. ○○作業所は障害者の働きたいという願いに応えます
2. ○○作業所は仕事を通じて利用者の物心ともに豊かな地域生活を目指します
3. ○○作業所は地域福祉の充実を目指します



## 目標工賃

人数	月額賃金	合計	対象者
8名	8万円	64万円	就労継続(グループホーム対象者)
16名	5万円	80万円	就労継続(家族同居)
12名	3万円	36万円	生活介護
36名		180万円	

### 3. 工賃向上計画策定コンサルティング事例

平成18年9月～平成19年8月

平均工賃5万円を目指す事業計画を作成し、その実現に向けてアクションを開始。

	現状平均 工賃	目標	事業再編	改善方針
知的障害者通 所授産施設 (和歌山県)	月平均 20,358円	2010年4月に 利用者40人に 対し平均工賃 5万円達成	<ul style="list-style-type: none"> <li>・主力にパン製造・販売(事業拡大)</li> <li>・さおり、下請け再編</li> <li>・新規商品開発</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・パンの新規販路開拓の手段として、新店舗オープン</li> <li>・新規商品開発</li> </ul>
知的障害者通 所授産施設 (愛知県)	月平均 20,000円	2010年4月に 利用者35人に 対し、平均工 賃5万円達成	<ul style="list-style-type: none"> <li>・パン製造廃止</li> <li>・主力に配食弁当事業</li> <li>・その他メール便等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・外部販売で新たな顧客を開拓</li> <li>・ターゲットにあわせて、営業戦略策定・営業開始</li> <li>・弁当容器変更により、商品価値向上</li> </ul>
精神障害者通 所授産施設 (熊本県)	時給平均 230円	2010年4月ま でに利用者 に対し、1535 時間の仕事 を用意し、時 給500円を 達成	<ul style="list-style-type: none"> <li>・い草加工廃止</li> <li>・下請け作業整理</li> <li>・主力に製麺・うどん店事業</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・専門家の指導を受けながらうどんの品質向上を図る</li> <li>・施設敷地内にうどん店開業</li> </ul>

# 4. 工賃向上計画策定研修事例 【集合研修での工賃向上計画策定】



## 【研修内容】

- ・ビジネス体験シミュレーションゲーム
- ・工賃向上に必要な経営な考え方と視点
- ・マーケティング基礎講座
- ・計数管理基礎講座
- ・工賃向上事業計画作成ワークショップ 等

## 【参加成果】

- ・塾では事業計画の立て方など、いろんなことを学ばせてもらいましたが、いちばんの学びはやっぱり自分の意識の持ち方のような気がします。結局「やる！」と決めたらそれに向けて進むしかないんですね。
- ・私が塾に参加したことで、職員の意識も変わりました。「必ずやるぞ」という気迫のようなものが職員にも伝わったのだと思います。
- ・塾で作ったプランをもとに、配食弁当事業を始めました。地元紙にも取り上げてもらい、順調なスタートです。目標達成目指して頑張ります。

■既存種目の評価シート

作業種目名	事業性						利用者特性・地域との関連性				選択する種目(○)を3つつけ	
	成長性	収益性	営業力	生産力	商品・サービスの魅力	期間	利用者の能力を伸ばせる	利用者の職業能力開発	やりがい	地域とのつながり		貢献度
1												
2												
3												
4												
5												

施設名 \_\_\_\_\_ 氏名 \_\_\_\_\_

①目標資金の達成時期 \_\_\_\_\_

②目標資金 1人平均 \_\_\_\_\_ 万円/月

③利用人数(施設事業対象) \_\_\_\_\_ 人

④支払資金合計(②×③) \_\_\_\_\_ 万円/月

⑤施設作業の稼利率 \_\_\_\_\_ %

5.ともあてはまる 4.ややあて

5.ともあてはまる 4.ややあて

①目標資金の達成時期

②目標資金 1人平均

③利用人数(施設事業対象)

④支払資金合計(②×③)

⑤施設作業の稼利率

作業所の経営(運営)理念

目標資金を実現するための作業種目

その作業種目を選択した動機・背景

【目標売上高算定式】 下記の算定式に数字を代入して目標売上高を算出

①目標資金達成時の目標売上高 (1ヶ月あたり) \_\_\_\_\_ 万円

②目標売上高(1ヶ月あたり) \_\_\_\_\_ 万円

③目標資金(1ヶ月あたり) \_\_\_\_\_ 万円

④目標売上高(1ヶ月あたり) \_\_\_\_\_ 万円

⑤目標資金(1ヶ月あたり) \_\_\_\_\_ 万円

⑥目標利益率(%) \_\_\_\_\_ %

1年間で \_\_\_\_\_ 万円

先立計算書(月)	月別	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
売上合計		344,000	731,000	880,000	1,812,000	1,827,000	2,190,000	2,190,000	2,190,000	2,190,000	2,190,000	2,190,000	2,190,000	2,190,000	2,190,000	2,190,000
売上原価		137,000	292,000	344,000	649,000	721,000	790,000	790,000	790,000	790,000	790,000	790,000	790,000	790,000	790,000	790,000
売上利益		206,000	439,000	536,000	1,163,000	1,106,000	1,399,000	1,399,000	1,399,000	1,399,000	1,399,000	1,399,000	1,399,000	1,399,000	1,399,000	1,399,000
人件費		80,000	250,000	340,000	690,000	549,000	820,000	820,000	820,000	820,000	820,000	820,000	820,000	820,000	820,000	820,000
賃金		10,000	70,000	70,000	20,000	20,000	20,000	20,000	20,000	20,000	20,000	20,000	20,000	20,000	20,000	20,000
社会保険料		108,000	108,000	47,000	87,000	44,000	44,000	44,000	44,000	44,000	44,000	44,000	44,000	44,000	44,000	44,000
固定費		50,000	30,000	80,000	190,000	200,000	200,000	200,000	200,000	200,000	200,000	200,000	200,000	200,000	200,000	200,000
合計		238,000	428,000	507,000	1,026,000	804,000	1,384,000	1,384,000	1,384,000	1,384,000	1,384,000	1,384,000	1,384,000	1,384,000	1,384,000	1,384,000
営業利益		-11,000	10,000	3,000	247,000	287,000	515,000	515,000	515,000	515,000	515,000	515,000	515,000	515,000	515,000	515,000
営業外収益		58,000	70,000	70,000	332,000	338,000	338,000	338,000	338,000	338,000	338,000	338,000	338,000	338,000	338,000	338,000
営業外費用		42,000	10,000	0	330,000	320,000	320,000	320,000	320,000	320,000	320,000	320,000	320,000	320,000	320,000	320,000
当期利益		19,000	70,000	73,000	249,000	295,000	533,000	533,000	533,000	533,000	533,000	533,000	533,000	533,000	533,000	533,000
ラック(賃料)	賃借料															
スタッフ(電料)	2.職員1名	2.職員1名	2.職員1名	2.職員1名	2.職員1名	2.職員1名	2.職員1名	2.職員1名	2.職員1名	2.職員1名	2.職員1名	2.職員1名	2.職員1名	2.職員1名	2.職員1名	2.職員1名
人件費内訳	100,000	100,000	100,000	100,000	100,000	100,000	100,000	100,000	100,000	100,000	100,000	100,000	100,000	100,000	100,000	100,000
備考																

# 会社概要

会社名 株式会社福祉ベンチャーパートナーズ

所在地 東京都千代田区神田司町2丁目2番5号  
T & Hビル4階 (〒101-0048)

経営理念 事業を通じて障害者の自立を支援し、社会に貢献する  
全従業員とパートナーの物心両面の幸福を追求する

TEL 03-3253-0294

E-Mail [info@fvp.co.jp](mailto:info@fvp.co.jp)

URL [http:// www.fvp.co.jp](http://www.fvp.co.jp)

代表取締役 大塚由紀子

## 主な実績

### 【研修実績】

研修内容	主な受託先（敬称略）
経営入門講座	和歌山市、福井市、神戸市、日野市、千葉県、鳥取県障害者就労事業振興センター、全社協セルプ等
授産事業改革連続講座	千葉県、さいたま市、八王子市等
ヤマト福祉財団小規模作業所パワーアップセミナー	

### 【コンサルティング実績】

施設種別	コンサルティング内容
精神障害者福祉作業所（東京都）	喫茶事業の売上アップに関する支援
知的障害者通所授産施設（神奈川県）	出店計画（立地評価を含む）策定支援
精神障害者通所授産施設（東京都）	就労継続A型への移行を見据えた配食弁当事業計画作成支援
知的障害者通所授産施設（大阪府）	人事考課制度導入、職員賃金体系見直し等組織体制整備支援

# 障害保健福祉関係主管課長会議(9.18)

## 報告資料

# 「工賃水準ステップアップ」 成功のためのキーワード

社会福祉法人全国社会福祉協議会  
全国社会就労センター協議会

工賃水準ステップアップ事業推進特別委員会委員

叶 義文



# 1. 「工賃水準ステップアップ事業」 の進め方

# 平成18年度「障害者自立支援調査研究プロジェクト」において実施する事業

## (1) 工賃水準ステップアップ事業の趣旨・目的

### (趣旨・目的)

工賃水準を引き上げるため、授産施設等に経営コンサルタント等が入り、コンサルティングにより経営改善を図るモデル事業を実施し、その成果をまとめ、公表する。

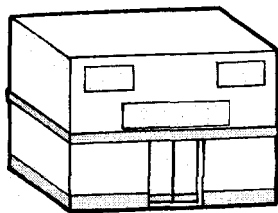
### (費用)

コンサルタント料、評価報告書作成費等 18,000千円

### (実施主体)

(社福)全国社会福祉協議会・全国社会就労センター協議会

## (2) 事業のイメージ



- ・知的障害者通所授産施設
- ・利用者数20名
- ・支援職員3名
- ・平均工賃 約10,000円
- ・自主製品の製作、販売  
(木工パズル、キーホルダー、レターセット等)

### コンサルタントによる コンサルティングの例

- ・市場調査(ニーズ調査)による事業転換
- ・品質の向上、均一化のための増員

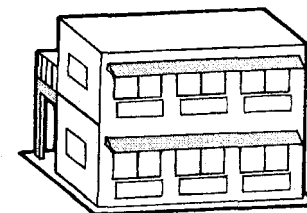
- ・徹底した経費削減
- ・作業工程の見直しや業務の単純化、標準化による生産の迅速化

- ・地域の特産品を積極的に活用した差別化

- ・売上げ、販売目標の設定

- ・営業担当者の配置

- ・公的支援の効果的な活用



- ・知的障害者通所授産施設
- ・利用者数30名
- ・支援職員5名  
うち1名は授産会計による  
営業担当職員
- ・平均工賃 約30,000円
- ・弁当製造販売

地域ネットワーク会議(仮称)による応援(バックアップ)体制の確保

### (3) 事業の進め方

#### モデル事業の進め方①

① モデル事業を実施する施設は公募し、地域性、障害種別、支給工賃等を踏まえ、セルフ協において決定する。

⇒ 65施設から応募があり、最終的に6施設を選定  
(公募・選定プロセスの中で施設の取り組み意欲を確認)

② コンサルタント等についてはモデル施設で選定し、これまでの実績や地域性を踏まえ、工賃水準ステップアップ特別委員会において決定する。

⇒ 施設が主体的にコンサルタント等を選ぶところがポイント

### (3) 事業の進め方

#### モデル事業の進め方②

③ モデル事業の実施施設に指定された施設はモデル事業を推進し、今後継続して工賃アップに資するための専門家(社会保険労務士、中小企業診断士)、福祉関係者、企業、行政等の参加を得た『**地域ネットワーク会議(仮称)**』を設置する。コンサルタント等もこの会議に参加する。

⇒ **地域のさまざまな人たちや社会資源を十分に活用  
(施設や利用者の地域生活への理解が深まる効果もある)**

④ 1モデル事業実施施設に対し、セルフ協は障害者保健福祉推進事業による補助金をもとに、250万円を上限に負担する。この負担金を超える経費については、モデル事業実施施設の負担とする。

## (4)「工賃水準ステップアップ事業」スケジュール

月 日	①コンサルティングの導入による工賃引上げ目標の設定・改善計画の策定・計画の実行	②モデル事業推進のための地域ネットワーク会議（仮称）の設置運営	③事業推進特別委員会
9月1日	モデル施設6施設の決定通知	地域ネットワーク会議の構成委員の検討・委嘱・設置	
9月27日	<b>実施計画書の提出・コンサルタントの選定（9月22日）</b>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 具体的数値目標の設定</li> <li>● 改善計画の策定</li> </ul>	地域ネットワーク会議（月1回のペースで開催）	第1回事業推進特別委員会（実施計画書とコンサルタントの承認）
<b>具体的数値目標および改善計画を含む中間報告書の提出（11月30日）</b>			
12月15日	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 計画の実行</li> <li>● 計画の評価・見直し</li> </ul>	地域ネットワーク会議（月1回のペースで開催）	第2回事業推進特別委員会（中間報告書ヒアリング）
1月～2月	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 計画の実行</li> <li>● 計画の評価・見直し</li> </ul>	地域ネットワーク会議（月1回のペースで開催）	特別委員会委員によるモデル施設の現地視察
3月9日	<b>事業報告書の提出（3月9日）</b>		
3月19日 3月30日	国庫補助事業の完了（厚労省に事業報告書提出）		第4回事業推進特別委員会（事業報告書ヒアリング）

## 2. モデル事業実施施設の取り組み成果

# ①宮城県仙台市・西多賀ワークキャンパス(身体入所授産)

※コンサルタント:(株)三澤経営センター

●モデル事業取り組み以前の作業の内容(※工賃水準ステップアップ対象科目)

※製造部 - 自動車部品検査、箱組立作業、ソテツの実加工、巻線加工

・印刷部 - パソコン入力・編集、印刷・製本、ホームページ更新、ラベル作成、など

●工賃水準ステップアップの方向性

→ 現在行われている製造部の作業内容を下請作業から商品等の生産販売の自主生産への切り替え(平成20年4月の新体系への移行(施設移転)を機に)

●18年度の具体的成果

→ 新たに「食品部」を創設する改善計画を策定(19年度・新体系転換準備の実行)

●モデル事業推進のための地域ネットワーク会議(仮称)の設置

【名称】作業開拓を目指す地域ネットワーク会議

(宮城県セルプ協、セルプセンター、生協、フードコーディネーター等が参画)

	現状(17年度実績)	18年度の実績 (事業完了時点)	最終目標(20年度)
平均工賃(目標)金額	11,860円	実績:12,800円 目標:12,000円	30,000円



## ②神奈川県藤沢市・ハートピア湘南(知的通所授産)

※コンサルタント:進和経営

●モデル事業取り組み以前の作業の内容(※工賃水準ステップアップ対象科目)

※本体施設 - クリーニング(リネン)、ネジバリ取り、マンション清掃、軽作業、など

※分 場 - 喫茶店、軽作業

※第二分場 - ガラス緩衝材、軽作業、など

●工賃水準ステップアップの方向性

→ 施設外授産(企業内作業)先の開拓による工賃の底上げ(新規開拓)

→ 現行作業の強化(クリーニングの作業効率向上、喫茶の顧客エリアの拡大など)

●18年度の具体的成果

→ クリーニング作業員数の削減 ⇒ 施設外授産(新規開拓)への配置転換

●モデル事業推進のための地域ネットワーク会議(仮称)の設置

【名称】工賃ステップアップ地域ネットワーク会議

(藤沢市障害福祉課、商工会議所、セルフセンター、湘南地域連合等が参画)

	現状(17年度実績)	18年度の実績 (事業完了時点)	最終目標(20年度)
平均工賃(目標)金額	18,741円	実績:19,683円 目標:19,656円	34,000円

※参考:施設外授産(5名)の平均工賃は35,000円

### ③三重県津市・クローバーハウス(精神通所授産)

※コンサルタント: マネジメント・オフィス・フロイデ

●モデル事業取り組み以前の作業の内容(※工賃水準ステップアップ対象科目)

※パン、焼き菓子の製造・販売

・手工芸、農耕、小売、受託作業、など

●工賃水準ステップアップの方向性

→ 職員の意識改革(働いて生活資金を稼ぎ出すための支援であることの明確化)

→ パン・焼き菓子の販売拡大、サポーターズクラブ(ファンクラブ)の組織化、など

●18年度の具体的成果

→ 18年度の売上げ目標(1,000万円)の達成(※実績:12,214,000円)

→ サポーターズクラブ(ファンクラブ)の結成(パンセットの売上げに貢献(260セット))

●モデル事業推進のための地域ネットワーク会議(仮称)の設置

【名称】地域ネットワーク会議

(県商工部、市障害福祉課、商工会議所、地元企業、利用者・職員代表等が参画)

	現状(17年度実績)	18年度の実績 (事業完了時点)	最終目標(24年度)
平均工賃(目標)金額	12,400円	実績:22,800円 目標:24,000円	75,000円

#### ④滋賀県守山市・あじさい園(知的通所授産)

※コンサルタント:(社)滋賀県社会就労振興センター

●モデル事業取り組み以前の作業の内容(※工賃水準ステップアップ対象科目)

※下請作業 - 電気製品の組立て、食品(ゆば)袋詰め

※自主製品 - 作業用手袋の製造販売、生ゴミ発酵促進剤の製造販売、など

※委託作業 - 公園清掃、イベント機器メンテナンス

●工賃水準ステップアップの方向性

→ 既存事業の見直し、新規事業の立ち上げ

(自転車駐輪場管理事業、花育成事業、配食サービス事業)

●18年度の具体的成果

→ 新規委託作業(自転車駐輪場管理事業)の獲得と実施に向けた訓練など

●モデル事業推進のための地域ネットワーク会議(仮称)の設置

【名称】ワクワークネットワーク

(市商工観光課、市障害福祉課、商工会議所、地元企業、施設代表等が参画)

	現状(17年度実績)	18年度の実績 (事業完了時点)	最終目標(21年度)
平均工賃(目標) 金額	13,939円	実績:20,650円※ 目標:25,000円	40,000円

※新規委託事業(自転車駐輪場管理業務(5名))の平均工賃

## ⑤山口県宇部市・セルプ南風(身体知的入所・通所授産)

※コンサルタント:(有)柳川経営研究所

●モデル事業取り組み以前の作業の内容(※工賃水準ステップアップ対象科目)

※ウエス製造全般(ウエスの裁断・縫製など)

- ・食品加工(せんべいの製造など)、簡易作業(せんべいの箱づくりなど)
- ・ソーイング(ミシンを使ってのエプロン製造など)

●工賃水準ステップアップの方向性

- ウエス事業の現状分析(生産性分析)、効率化に向けた改善計画の策定
- 一人当たりの生産性拡大(生産ライン再編成、運搬業務の圧縮、適材適所の人員配置)、職員の業務見直しによる営業職員確保、職員のマネジメント能力向上など

●18年度の具体的成果

- ウエス事業の現状分析と分析にもとづく推進計画の立案(19年度に実行)

●モデル事業推進のための地域ネットワーク会議(仮称)の設置

【名称】南風荘工賃水準ステップアップネットワーク会議

(市障害福祉課、商工会議所、地元企業、県雇用開発協会、施設代表等が参画)

	現状(17年度実績)	18年度の実績 (事業完了時点)	最終目標(21年度)
平均工賃(目標)金額	19,354円	実績:20,557円 目標:21,464円	28,000円

## ⑥福岡県大牟田市・大牟田恵愛園(身体入所授産)

※コンサルタント:(有)エムケイブレーン

●モデル事業取り組み以前の作業の内容(※工賃水準ステップアップ対象科目)

※併当事業(弁当製造販売、配達、高齢者の配食サービス、惣菜販売)

・クリーニング事業

●工賃水準ステップアップの方向性

→ 19年1月に新体系事業(A型、B型、就労移行、生活介護、自立訓練)に移行

→ 併当事業に加え、新たにレストラン事業を立ち上げ、A型利用者には最賃、B型利用者には最賃の1/3以上を支払える工賃水準を確保する。

●18年度の具体的成果

→ レストラン「そよかぜ」(新規事業)の立ち上げ(19年1月にオープン)

●モデル事業推進のための地域ネットワーク会議(仮称)の設置

【名称】工賃ステップアップネットワーク会議/工賃ステップアップ事業専門委員会

(地元行政から企業、校区代表から女性ネットワーク、商店会組合の代表に至

るまで、24名の大きなネットワークを構成)※地域の人にレストラン事業を知ってもらうため

	現状(17年度実績)	18年度の実績 (事業完了時点)	最終目標(20年度)
平均工賃(目標)金額	22,981円	実績:27,929円 目標:30,000円	50,000円

### 3. 「工賃水準ステップアップ」 成功のためのキーワード

## 「工賃水準ステップアップ」成功のためのキーワード

### (1) 対象施設・作業科目の重点化と成功事例の形成(ターゲットの絞り込み)

● 今回のモデル事業の実施を通じ、対象を明確に設定せずに全体の工賃を底上げしようとする、逆に焦点がぼやけてしまい、結局低きところに収まってしまいう傾向が見られた。

● 都道府県工賃倍増計画支援事業等においては、総花的な対策を講ずるのではなく、対象施設や作業科目の明確化・重点化を図った上での実施が望ましい。

## 「工賃水準ステップアップ」成功のためのキーワード

### (1) 対象施設・作業科目の重点化と成功事例の形成(ターゲットの絞り込み)

● 今回のモデル事業の実践が示すとおり、圏域のいくつかの施設にターゲットを絞り、工賃アップのための対策を重点的に講じて成功事例を形成し、そのプロセスを公開して圏域の施設全体に好影響を与える手法(圏域における具体的目標となる成功事例の形成)は、一定の効果が期待できる。

● スタート時の目標の明確化と具体的数値目標を含む実施内容の計画を綿密に決定して実行すること、工賃アップの対象となる作業科目の絞り込みを行うことが、成功のための鍵となる。



「工賃水準ステップアップ」成功のためのキーワード

(2) 法人・施設の実行責任者の確固たる意志

● 授産施設等において、生産管理や営業を行い、「市場経済に立ち向かっていく」という意識を持った職員は、残念ながら少ないのが現状。

● 工賃アップへの取り組みを進めていく過程で、職員や利用者(家族)との葛藤や反発は、どの施設でも当然起こり得ることである。

● スタート時における、法人・施設の実行責任者の確固たる意志の確認（事前面談等により、明確な理念を持っているか、主体的な参画意志を持っているか、市場経済の世界に飛び込む覚悟をもっているかなどの確認）を行うことが、成功のための鍵となる。

（トップの確固たる意志があれば、続けることができる）

「工賃水準ステップアップ」成功のためのキーワード

(3)「施設の主体性」の発揮  
(コンサルティングを受ける前の心構えと準備)

● 今回のモデル事業の実施を通じ、施設側に「コンサルタントに任せて工賃アップを待っている」という意識が、どこかにあったような様子が伺えた。

● 工賃倍増の方法を端的に言えば、①売上げを倍にするか、②コストを半分に切り詰めるか、の2つしかない。このための経営改善の方法をコンサルタントが提案し、その提案を施設側の主体的判断で取捨選択し、実行していくのがコンサルティングの基本である。

「工賃水準ステップアップ」成功のためのキーワード

(3)「施設の主体性」の発揮

(コンサルティングを受ける前の心構えと準備)

● いずれにせよ、施設側の“やる気”(確固たる取り組み意志)がなければ、コンサルタントを入れても工賃アップの効果は上がらない。

● コンサルティングの基本的な流れについて事前にきちんと説明し、対象施設の理解を図っていくこと(事前の対象施設やコンサルタントに対する説明会や研修会の開催など)が重要である。

● そして、「工賃アップが誰かがしてくれる」ではなく、「自分たちがやらなければ」という意識の醸成(「施設の主体性の発揮」)が、成功のための鍵となる。

「工賃水準ステップアップ」成功のためのキーワード

(4) 職員の意識改革と利用者(家族)の理解  
(工賃アップの必要性の共有理解)

● 今回のモデル事業の実施を通じ、施設長・職員・利用者(家族)全体の「工賃アップの必要性の共有理解」が図れていないと、なかなか取り組みがうまく進まない、との報告が上がってきている。

● また、実際に工賃アップに取り組んでみると、高い工賃を得るために働きたいという利用者もいれば、あまり厳しい仕事を望まない利用者や家族もいる、との報告も上がってきている。

「工賃水準ステップアップ」成功のためのキーワード

(4) 職員の意識改革と利用者(家族)の理解  
(工賃アップの必要性の共有理解)

● 無理に工賃も一緒・作業も一緒にしていくと、さまざまな問題が起こってくる。利用者(家族)に対してきちんと「工賃アップの必要性」について説明し、その上でどのような働き方を望んでいるのか、複数の選択肢を用意し、利用者に決めてもらうプロセスが重要である。

● 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。

「工賃水準ステップアップ」成功のためのキーワード

(5) 地域ネットワーク会議の活用

(地域のさまざまな人たちの智恵の活用)

● 今回のモデル事業の実施において、工賃アップに資するために必要な専門家、福祉関係者、企業、行政などの参加を得た「地域ネットワーク会議」を設置し、工賃アップの具体的な数値目標や改善計画の実現に向けた地域調整や評価、応援（バックアップ体制）の確保などを行うため、定期的（月1回程度）会議を開催した。

● 工賃の向上は一職員や施設内だけで取り組むには限界がある。地域のさまざまな人たちの智恵や地域の社会資源（行政機関や企業、自治会組織など）を十分に活用し、これらの理解と協力を得ながら進めていくことが、成功のための鍵となる。

## 4. 工賃水準ステップアップ「2年次」の取り組み

(19年度「障害者自立支援調査研究プロジェクト」において実施する事業)

### 「2年次事業」の3つの柱

#### (1) 18年度モデル施設の「2年目の取り組み」

18年度に策定した具体的数値目標・改善計画をふまえ、①職域の専門家によるコンサルティング、②施設職員・利用者の専門性向上に向けた講習会受講・施設内研修会の開催、等により、さらなる工賃の引き上げを図る。

#### (2) 新規モデル施設による取り組みとさらなる成功事例の形成

- ① 企業等との連携によって工賃向上を目指す
- ② 行政を含む公的機関との連携によって工賃向上を目指す
- ③ 環境分野におけるサービス産業を立ち上げて工賃向上を目指す

#### (3) 18年度の「工賃水準ステップアップ事業」の成果を伝えるセミナーの実施

→「工賃倍増計画支援事業の具体化に向けた実践研修会」を開催  
(6月27日)

## 5. 都道府県に期待する役割について (工賃倍増計画支援事業)

●「工賃倍増5か年計画」を推進するための基本的な指針の中で示されているとおり、計画の中に具体的な支援策(発注の促進策など)を盛り込み、各事業所における取り組みが効果的に実施されるよう支援いただき、協働してその実現に向けて取り組んでいただきたい。

さらに、下記の責任・支援体制の確立をお願いしたい。

- 都道府県としての工賃倍増における責任体制の創設(システム・予算)
- 「工賃倍増5か年計画」策定時における事業所や利用者の意見の反映
- 評価推進委員会の設置(行政、専門家、就労支援事業所、経済界、労働界等)
- 地域ネットワーク確立への支援(事業所、企業、住民組織等の結びつき支援)



# 国連における障害者権利条約について

## 1. 条約の検討経緯

- (1) 2001年12月、「障害者権利条約」の検討を国連総会にて決議。
- (2) 2002年7月以降、国連総会の下で特別委員会を累次開催、2006年8月、第8回会合において、長年の検討を経て条約案基本合意。
- (3) 2006年12月13日国連総会にて採択

## 2. 厚生労働省としての対応

条約案は、国際社会における障害者の権利の擁護と促進を達成していく上で非常に重要との認識に立ち、当初から条約交渉に積極的に対応。

## 3. 条約の概要

障害者の人権及び尊厳を保護・促進するための包括的・総合的国際条約であり、前文と本文50条からなる。

- ・ 社会のあらゆる分野において、障害を理由とする差別を禁止し、障害者に他者との均等な権利を保障することを義務づけ。
- ・ 「合理的配慮の否定<sup>\*</sup>」は差別であることを明示した点及び条約の履行を確保するため国内に独立したモニタリング機関の設置を盛り込んだ点が特徴。

※合理的配慮の否定：障害者が均等な機会を享受をできるようにするための周辺環境の修正・調整であって過度の負担を課さないものを意味する。具体的には、車椅子の障害者が就業できるように、職場へのスロープを設置することなどが含まれると考えられるが、その内容については各国が柔軟に設計できる。

- ・ 条約案第19条には障害者の自立生活及び地域生活に係る事項について規定されており、障害者自立支援法の理念にも合致。

## 4. 今後の予定

我が国の締結時期については未定。可能な限り早期に署名・締結することを目指し必要な検討を実施しているところ。

## 条文構成

(注:見出しについては暫定訳)

前文

第1条:目的

第2条:定義

第3条:一般的原則

第4条:一般的義務

第5条:平等及び非差別

第6条:障害のある女性

第7条:障害のある児童

第8条:障害者に対する意識の向上

第9条:アクセシビリティ

第10条:生命の権利

第11条:危機のある状況

第12条:法の下での平等

第13条:司法へのアクセス

第14条:身体的自由及び安全

第15条:拷問又は残虐な、非人間的なもしくは品位を傷つける取り扱い又は罰からの自由

第16条:搾取、暴力及び虐待からの自由

第17条:人格の完全性の保護

第18条:移動の自由

第19条:自立生活及び地域への包含

第20条:個人のモビリティ

第21条:表現と意見表明の自由、情報へのアクセス

第22条:私生活の尊重

第23条:家庭及び家族の尊重

第24条:教育

第25条:健康

第26条:ハビリテーション及びリハビリテーション

第27条:労働と雇用

第28条:相当な生活水準及び社会保障

第29条:政治生活及び公的生活への参加

第30条:文化的生活、レクリエーション、余暇及びスポーツへの参加

第31条:統計とデータ収集

第32条:国際協力

第33条:国内的实施とモニタリング

第34条～第40条:国際的モニタリング

第41条～第50条:最終条項

選択議定書(個人通報制度、調査制度)

## ○ 「精神障害者社会復帰施設等運営費補助金」の適正な執行について

会計検査院が実施した実地検査において、一部の精神障害者社会復帰施設について、国庫補助金の返還を要する不適切な事務処理が行われていたと指摘されている。

このような状況に鑑み、各都道府県等においては、以下の指摘事例等に十分留意の上、貴管内施設に対する指導監査等の一層の強化を図るようお願いしたい。

なお、この補助金の補助対象経費は、精神障害者社会復帰施設を運営するために必要となる職員の給料等の人件費、各所修繕費、その他事務の執行に伴う需用費（食糧費、光熱水料等）、備品購入費等とされている。

各所修繕費については、故障や老朽化が生じたものを原状に回復するための費用とされ、また、入所者個人の生活に必要な給食費や光熱水費等の経費、施設整備の費用、施設開所時までに必要な設備整備（以下「初度設備整備」という。）の費用及び営業事業に要する光熱水費等の費用は、補助対象経費に含めないこととされているので、ご留意願いたい。

[平成16年度及び平成17年度決算検査報告における指摘事例]

- ①「備品購入費に、冷暖房設備等の施設整備の費用を含めていたり、避難器具等の初度設備整備の費用を含めていた」
- ②「備品購入費に、前年度の精神障害者社会復帰施設設備整備事業の初度設備整備の補助対象としていた机、椅子等の購入費を計上していた」
- ③「備品購入費に、入所者個人の生活に必要な給食費や光熱水費等の経費を含めていた」
- ④「精神障害者社会復帰施設整備事業の補助対象としていた冷暖房設備の施設整備の費用を計上していた」
- ⑤「各所修繕費に、当該施設を原状に回復するための費用には該当しない2人部屋を個室にする改修工事の費用を含めていた」 等

## 障害福祉サービス費の請求・支払い方法の変更について ～紙ベースからコンピュータ処理へ～

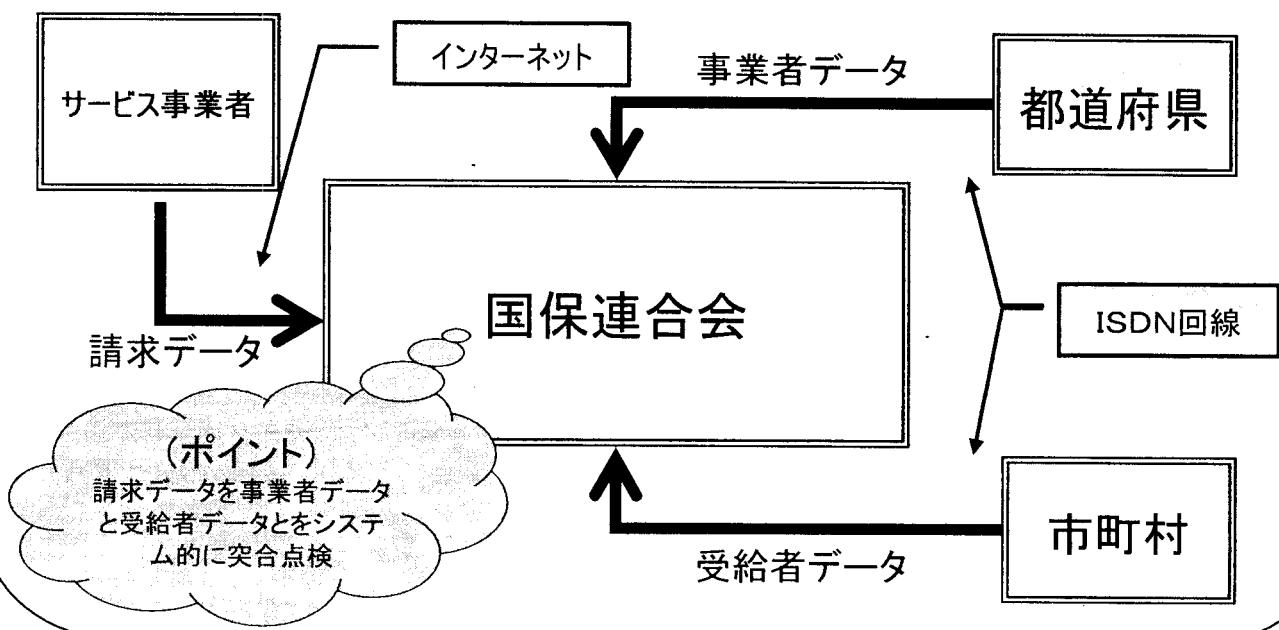
平成19年10月実施

- 障害者自立支援法に基づき、平成19年10月より事業者が行う障害福祉サービス費の請求方法が、紙・磁気ディスク等によるものから、インターネットを活用し電子情報化した請求方法に変更される予定。(原則ペーパーレスへ)
- 併せて、都道府県が持つ事業者台帳や市町村が持つ受給者台帳等請求内容の確認に必要な情報もすべて電子情報化した上で、電子的な突合・点検を行うことにより、正確な請求・支払を実現すると共に、市町村における支払事務の効率化と平準化を図る。
- この実施に当たっては、全国共通のコンピュータシステム(以下「支払システム」という。)を導入し、その運用は介護保険制度下において同様のシステム運用実績のある、国民健康保険団体連合会が市町村からの委託を受けて行う。

(参考)障害者自立支援法(抜粋)  
第29条

8 市町村は、前項の規定による支払に関する事務を国民健康保険法第45条第5項に規定する国民健康保険団体連合会に委託することができる。

### 《支払システムの概要》



# 《支払システム導入のメリット》

## (1) 正確かつ効率的な請求・支払を実現

全国統一の事務処理基準を定めることにより正確な事務執行を可能とし、事務処理を国保連合会経由(下図)とすることで効率的な請求・支払を実現

## (2) ペーパーレス化した情報処理

統一されたコンピュータシステムを導入することにより、原則、ペーパーレス化すると共に、全国決済の実施等全国一括処理が可能

## (3) データに基づいた事業予測を可能とするシステム

統計処理の迅速な実施によりエビデンスに基づいた行政を推進

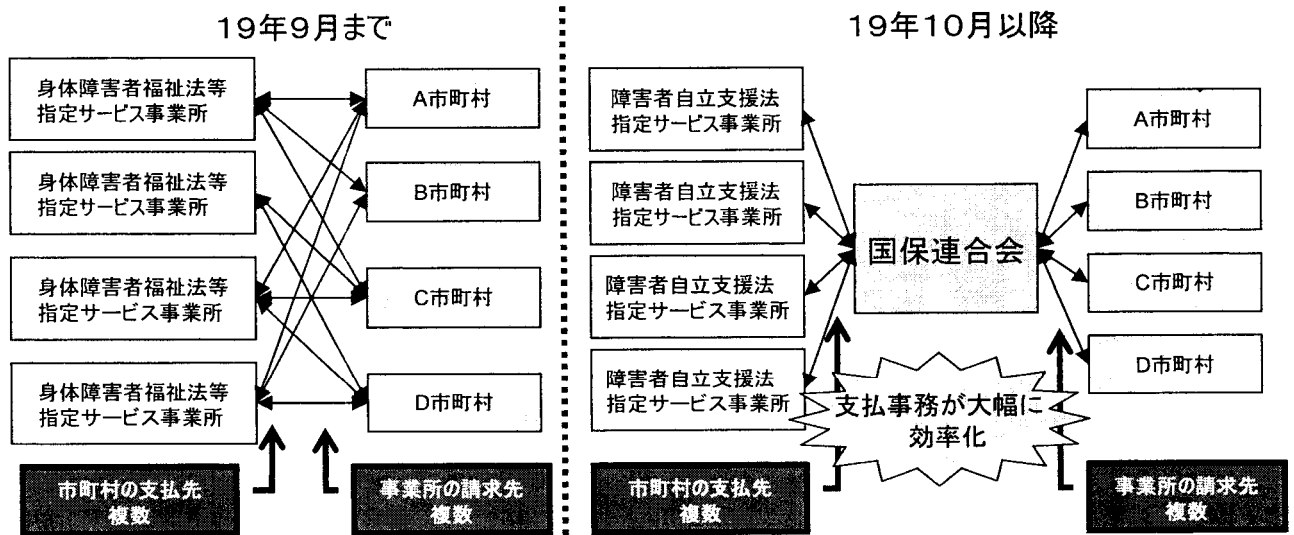
## (4) ユーザー(事業者)の視点に立った使いやすさを充実

インターネットの活用により、①受付期間中は24時間請求可能、②請求先が一本化、③請求情報の事前チェックが可能

## (5) セキュリティの確保

電子認証制度を導入することにより、請求書送達の実現性を確保すると共に、個人情報の保護に配慮

# 《支払事務の効率化》



インターネット請求に変更されるサービスの種類

- (1) 介護給付費、訓練等給付費
- (2) サービス利用計画作成費 等

※左の他、次の事業も平成20年2月から変更予定  
※但し、自治体が委託した場合に限られる

- (1) 障害児施設給付費
- (2) 高額障害福祉サービス費
- (3) 地域生活支援事業(一部) 等