

## 「工賃倍増5か年計画」 の実現をめざして…

平成19年9月18日

厚生労働省 社会・援護局

障害保健福祉部 障害福祉課

### 障害者の就労支援に向けた最近の動き

○障害者自立支援法の施行(平成18年4月)

- 障害者が地域で安心して暮らせる社会の実現を目指し、就労移行支援事業、就労継続支援事業等を創設するとともに、福祉と雇用の関係機関がネットワークを構築し、連携強化を図り、就労支援を抜本的に強化。

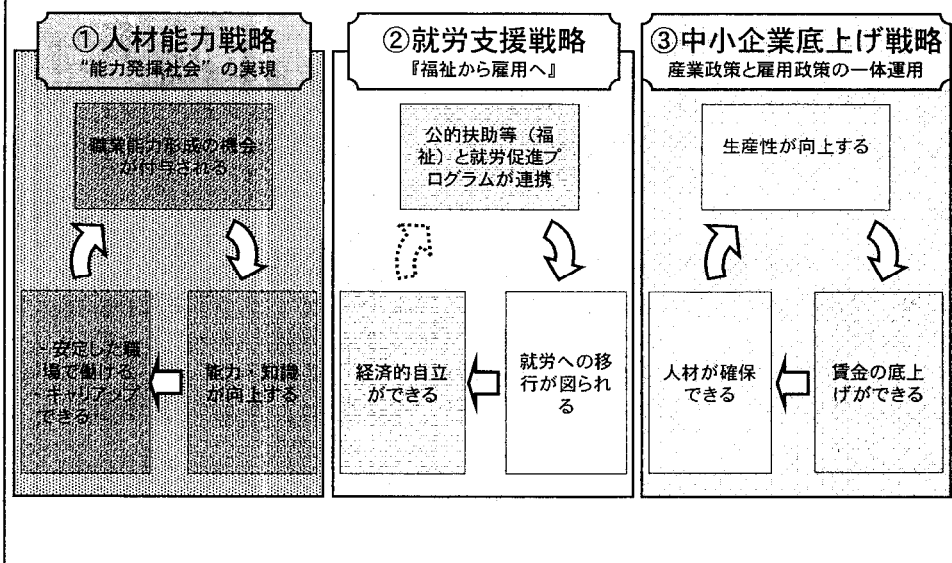
○成長力底上げ戦略（基本構想）(平成19年2月)

- 「福祉から雇用へ」の基本的考え方を踏まえ、公的扶助(福祉)を受けている人などについて、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し、そのため『「福祉から雇用へ」推進5か年計画』を新たに策定・実施。

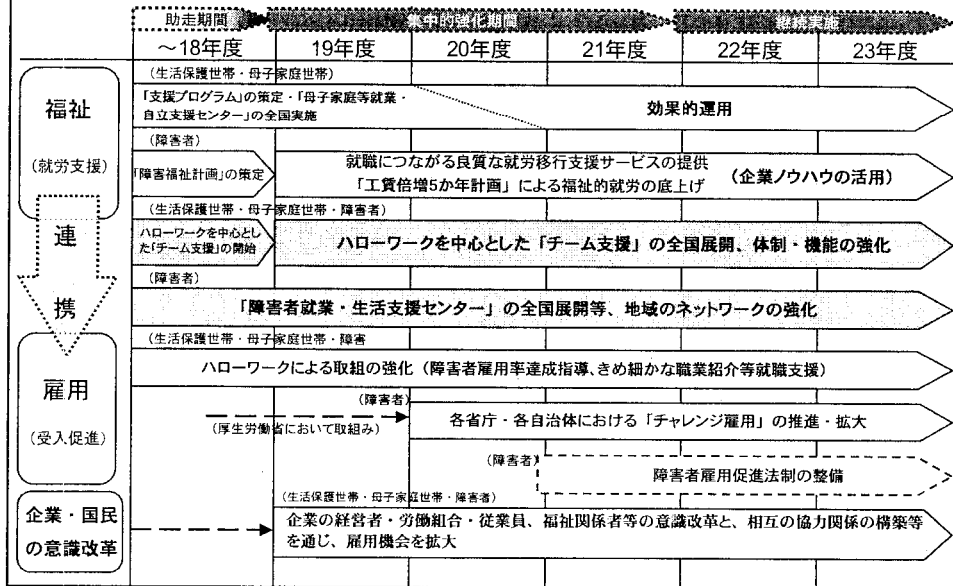
# 成長力底上げ戦略

## 「成長力底上げ戦略」3本の矢

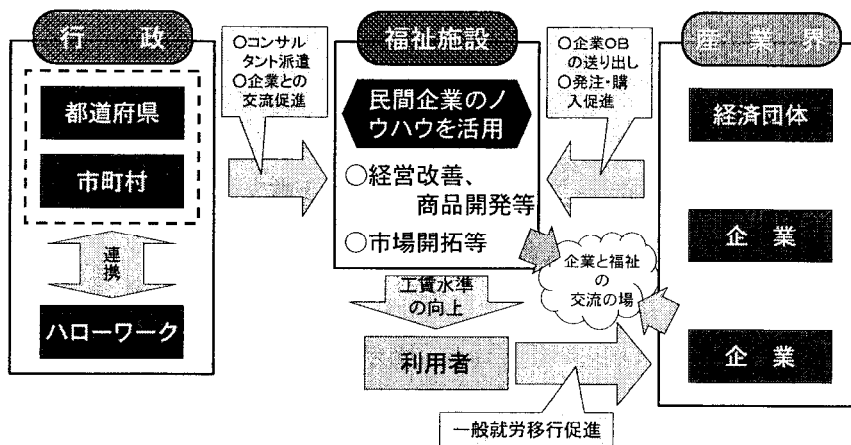
『機会の最大化』＝”好循環”を創出し、成長力を底上げ



# 『「福祉から雇用へ」推進5か年計画』 のイメージ



## 「工賃倍増5か年計画」による 福祉的就労の底上げ



# 「成長力底上げ戦略構想」 実現のためのスキーム

## 成長力底上げ戦略推進円卓会議

- 政府(官房長官、経済財政担当大臣、財務大臣、厚生労働大臣、経済産業大臣等関係閣僚)、経済団体、労働団体等
- 3戦略について、中央レベルで政労使合意を形成

①人材能力

②就労支援

③中小企業・最低賃金

## 地方版「成長力底上げ戦略推進円卓会議」

※各都道府県で、3戦略について、地方の合意を形成

# 成長力底上げ戦略 推進円卓会議

## 成長力底上げ戦略推進円卓会議

- 第1回 成長力底上げ戦略推進円卓会議（19年3月22日 首相官邸）
  - 「成長力底上げ戦略」基本構想の趣旨及び今後の進め方等について議論
  
- 第2回 19年6月6日 首相官邸
  - 各戦略の19年度実施計画と20年度以降の取組方針等について議論
  
- 第3回 19年7月9日 首相官邸
  - 各戦略の進捗状況について、生産性向上と最低賃金の引上げについて議論

## 地方版円卓会議の開催状況等

- 5月18日から各都道府県において地方版円卓会議を開催
- 工賃倍増計画に関する意見（第2回円卓会議資料より抜粋）
  - 工賃の現状は悲惨。障害者は隔離されるのではなく、一般の人と同じ職場で同じ仕事をするのを望んでいる。それが参加であり、地域がそれを受け入れることが大切。
  - 障害者の就労へ向けた取組として「福祉から雇用へ」「工賃倍増計画」など関係機関等が連携して、その環境を整備していく必要がある。
  - 障害者の雇用・自立にむけて、経済界を始め各機関が連携してきめ細かな支援をお願いしたい。特に市町村行政機関の積極的な受け入れをきたい。授産施設の通所者がやりがいをもてる工賃になる引き上げに期待。

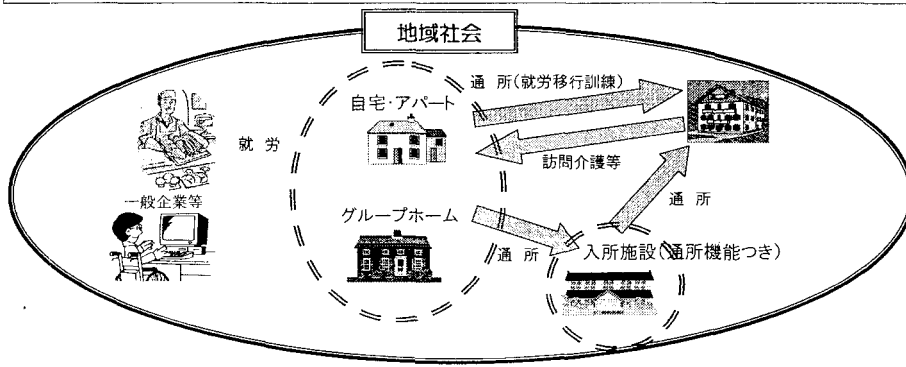
- 障害者の自立支援に向けて授産施設工賃収入の倍増が必要  
その推進に向けて本円卓会議での連携強化による取組の強化に期待。
- 障害者については工賃が非常に低く、障害者自立支援法により負担も増えている状況。福祉的雇用から一般的雇用に如何につなげていくかが課題と考えている。
- 県と連携して工賃向上支援計画の策定準備をしている。県内の状況を踏まえ、ニーズにあった計画を策定したい。事業の推進に当たっては、多様な分野との連携が鍵となるので、産業界、労働界等の協力をお願いしたい。

## 工賃倍増5か年計画

# 障害のある人が普通に暮らせる 地域づくり

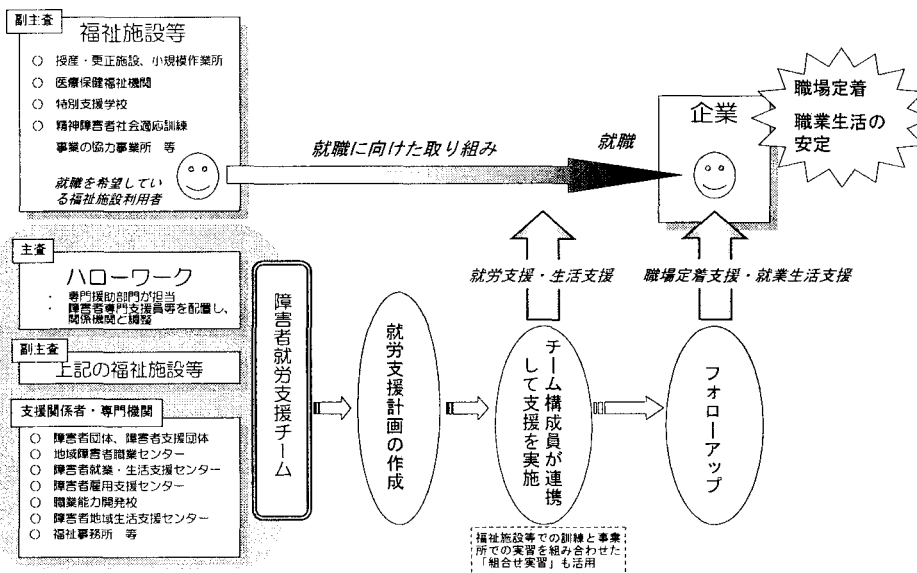
(目指す方向)

- ・できるだけ身近なところにサービス拠点
- ・就労支援策を抜本的に強化
- ・NPO、空き教室、小規模作業所、民間住宅など地域の社会資源を活かす
- ・施設入所者も選べる日中活動
- ・重度の障害者も地域で暮らせる基盤づくり



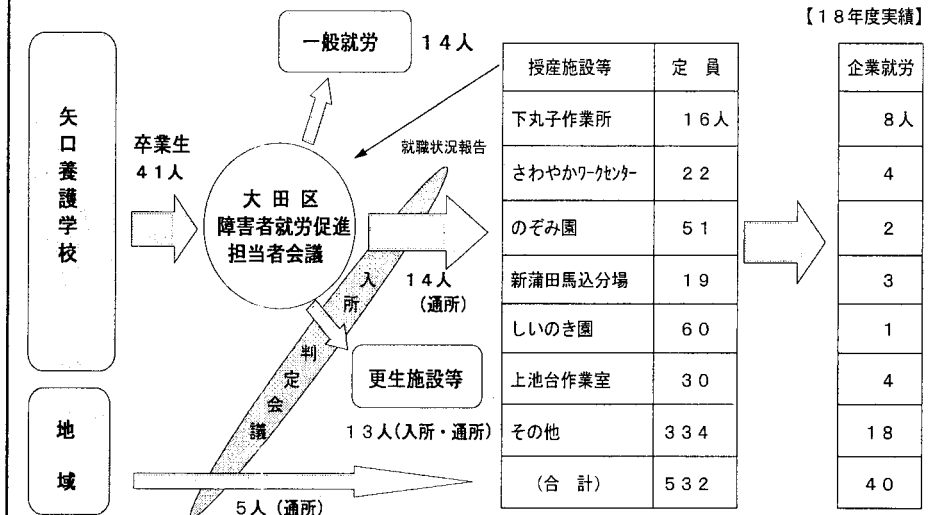
## ハローワークを中心とした「チーム支援」

～関係機関のチーム支援による福祉的就労から一般雇用への移行促進～



## 大田区における就労支援の取組み

- 大田区では、就労支援ネットワーク（障害者就労促進担当者会議）を通じて、  
①養護学校からの一般 就労、②福祉施設からの一般就労を推進。
- 結果として、毎年、施設利用者の一定割合（6～7％）が一般就労等により退所することとなり、新規利用者ととの均衡が図られている。



## 「工賃倍増5か年計画」による 取組の必要性

- 就労継続支援B型事業所等で働く障害者の工賃水準を引き上げることを通じ障害年金を始めとする社会保障給付等による収入と合わせて地域において障害者が自立した生活を実現。
- 一般雇用、就労継続A型事業所への移行を推進。
- 「福祉から雇用へ」推進5か年計画の一環として産業界等の協力を得ながら官民一体となった事業を推進。



## 都道府県が作成する 「工賃倍増5か年計画」のポイント①

### ○基本的事項

#### ■ 対象事業所の範囲

就労継続支援B型事業所

身体障害者授産施設(※)

知的障害者授産施設(※)

精神障害者授産施設(※)

※障害者自立支援法移行前の旧体系施設

#### ■ 計画に取り組む期間

平成19年度～平成23年度の5か年

## 都道府県が作成する 「工賃倍増5か年計画」のポイント②

### ○盛り込む事項

#### ■ 平成23年度の目標工賃

#### ■ 平成23年度までの各年度において事業所を支援する具体的方策

#### ■ その他必要な事項

### ○留意事項

#### ■ 事業所の現状を把握し、課題を整理する。

#### ■ 目標工賃は、原則平成18年度実績の平均額の倍以上の水準を目指す。

#### ■ 企業的な経営手法を積極的に導入する。

#### ■ 都道府県と事業所の役割分担を明確にするとともに事業所の主体性が引き出されるものとなるよう工夫。

## 都道府県が作成する 「工賃倍増5か年計画」の取組方法①

### ○推進手段の例

- 事業所が作成する計画について、必要に応じ助言指導を行う。
- 事業所に企業的な経営手法の研修を実施する。
- コンサルタントの派遣や企業OBの紹介・斡旋を行う。
- 企業に対する制度の周知と啓発。
- その他工夫による取組。

### ○計画の進捗管理

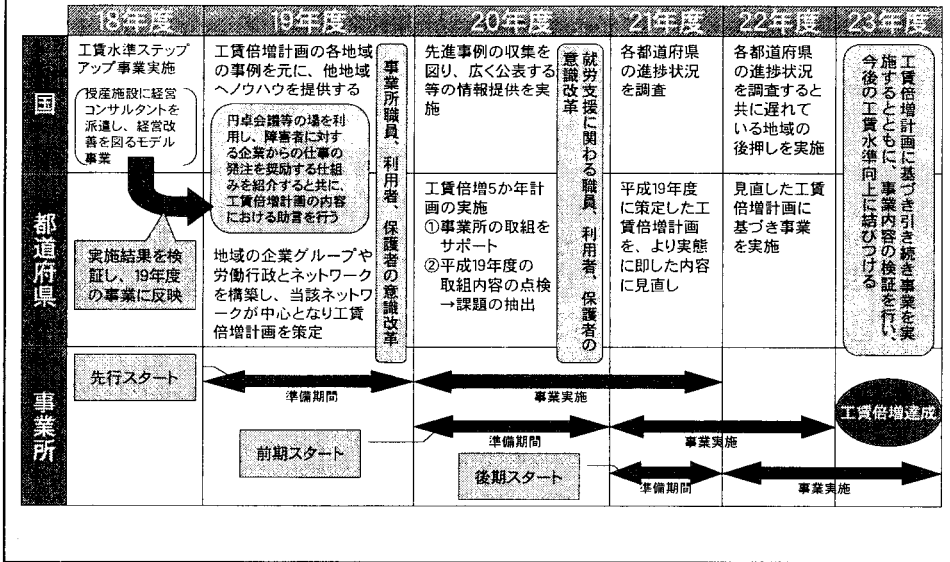
- 各年度において計画の達成状況の点検及び評価を行う。
- 毎年の事業所の実績の把握し、公表する。

## 都道府県が作成する 「工賃倍増5か年計画」の取組方法②

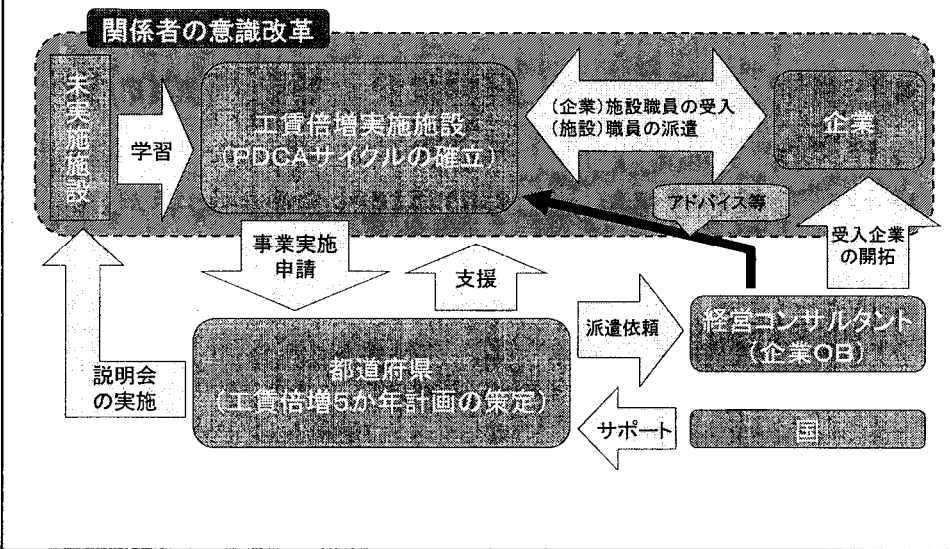
### ○その他

- 計画の作成に当たっては、事業所、事業者団体、ハローワーク等労働関係者、地域の経済界の代表者等とネットワークを構築し、意見集約を図ること。
- 商品開発や市場開拓、作業効率の向上につながる職場環境の改善等を行うためコンサルタントや企業OB等の外部の力を取り入れることも考えられる。
- 地方公共団体等が発注する官公需の活用や地域の産業界にも協力いただき企業等からの発注の促進にも取り組むこと。
- 工賃倍増計画支援事業費の積極的な活用。

# 「工賃倍増5か年計画」のイメージ



# 「工賃倍増5か年計画」推進イメージ



## 各事業所における取組

- 工賃水準を引き上げるためには、関係者による合意形成（コンセンサス作り）が重要。その上で全職員一丸となって取り組んでいただきたい。

【関係者：経営者、施設長、職員、利用者、家族など】

- 各施設における現状分析とあるべき方向性ととともに、なぜ工賃水準を引き上げることの意義と目的を共有化することが重要。
- 工賃水準を引き上げるためには、取り組む施設が常に主体性を確認、発揮しながらその責任を果たすことが重要。

（コンサルタント任せでは効果が上がらない）

## 「工賃引上げ計画」の作成

### ○事業所の現状分析

- 職員や利用者等に対し経営状況、工賃、作業の状況等を説明し全職員で理解する。
- 目標工賃を達成するための年次計画を管理者だけでなく職員もはいつて全体で検討。
- 経営コンサルタントや企業OBなど外部の支援を受け入れ商品開発や市場開拓、作業効率の向上の助言をもらい解決すべき課題を整理。

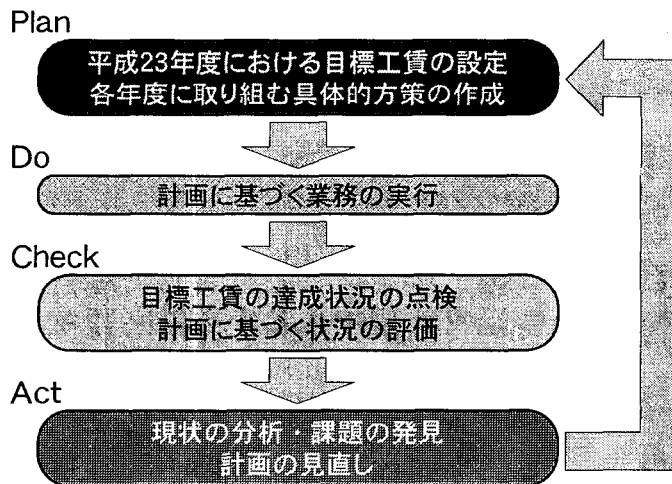
## 目標工賃の設定

- 目標工賃の設定に当たっては、以下の点を考慮
  - 地域の最低賃金や一般雇用されている障害者の賃金
  - 各都道府県の目標工賃
  - 地域の実情を踏まえ、障害年金と合算して障害者が地域で自立した生活を実現するために必要な収入など

## PDCAサイクル

- PDCAサイクルとは…
  - Plan(計画)：従来の実績や将来の予測などをもとにして業務計画を作成する。
  - Do(実施・実行)：計画に沿って業務を行う。
  - Check(点検・評価)：業務の実施が計画に沿っているかどうか確認する。
  - Act(処置・改善)：実施が計画に沿っていない部分を調べて処置する。

## PDCAサイクルによる 「工賃引上げ計画」の推進



## 工賃引上げによる効果

- 工賃水準の引き上げを行うことにより様々な波及効果が報告されている。
- 利用者の作業活動における役割が明確化
- 仕事についての具体的イメージがもてた。
- 作業活動の目標を再確認できた。
- 作業への集中力が向上した。
- 売り上げアップという意識が醸成されたなど

➡ 施設サービスの質の向上、利用者が一般就労や就労継続A型へのステップアップにつながるとともに施設サービスの改善へつながるものとしてほしい

## 新事業体系への移行状況

### 就労移行支援事業所<sup>※19.4.1現在</sup>

都道府県	箇所数	人数	都道府県	箇所数	人数	都道府県	箇所数	人数
北海道	54	674	石川県	9	156	岡山県	18	186
青森県	2	60	福井県	19	368	広島県	17	226
岩手県	15	198	山梨県	4	24	山口県	6	74
宮城県	11	93	長野県	13	207	徳島県	5	60
秋田県	5	56	岐阜県	6	63	香川県	4	46
山形県	3	36	静岡県	1	50	愛媛県	11	134
福島県	6	80	愛知県	23	241	高知県	5	51
茨城県	36	554	三重県	3	33	福岡県	19	282
栃木県	17	166	滋賀県	5	59	佐賀県	4	35
群馬県	6	70	京都府	14	287	長崎県	9	82
埼玉県	21	584	大阪府	54	630	熊本県	13	129
千葉県	15	205	兵庫県	29	522	大分県	13	116
東京都	41	575	奈良県	8	81	宮崎県	14	208
神奈川県	23	394	和歌山県	8	97	鹿児島県	5	56
新潟県	7	98	鳥取県	2	20	沖縄県	11	135
富山県	10	107	島根県	9	97	<b>全国計</b>	<b>633</b>	<b>8,705</b>

法人格...社会福祉471箇所6,092人、NPO95箇所1,185人、地方自治体20箇所694人、株式17箇所235人、医療15箇所113人等

### 就労継続支援A型事業所 ※19.4.1現在

都道府県	箇所数	人数	都道府県	箇所数	人数	都道府県	箇所数	人数
北海道	16	305	石川県	0	0	岡山県	2	30
青森県	2	60	福井県	12	388	広島県	10	247
岩手県	1	34	山梨県	1	20	山口県	2	30
宮城県	2	25	長野県	6	112	徳島県	2	20
秋田県	1	13	岐阜県	4	59	香川県	0	0
山形県	2	52	静岡県	3	105	愛媛県	1	20
福島県	2	20	愛知県	6	88	高知県	0	0
茨城県	2	90	三重県	0	0	福岡県	9	140
栃木県	2	38	滋賀県	1	32	佐賀県	0	0
群馬県	0	0	京都府	4	40	長崎県	5	90
埼玉県	0	0	大阪府	3	48	熊本県	11	274
千葉県	0	0	兵庫県	3	60	大分県	6	150
東京都	2	30	奈良県	3	41	宮崎県	0	0
神奈川県	5	50	和歌山県	2	50	鹿児島県	2	30
新潟県	0	0	鳥取県	1	50	沖縄県	2	90
富山県	0	0	島根県	2	20	<b>全国計</b>	<b>140</b>	<b>2,931</b>

法人格... 社会福祉88箇所2,171人、NPO37箇所521人、株式・有限8箇所110人 等