

# 目 次

<b>はじめに 工賃水準向上への取組が目指すもの</b> ……………	1
1 本指針が目指す工賃水準向上への取組……………	1
2 なぜ工賃水準の向上が必要か……………	2
3 工賃水準の向上と併せて目指すもの……………	3
<b>I 指針の概要</b> ……………	4
1 「障害のある人の工賃水準向上のための取組指針」の概要……………	4
2 事業所の工賃引上げ計画に定められた目標工賃額……………	5
3 地域で自立した生活を送るために必要な金額とは……………	5
4 工賃水準目標額の設定……………	7
5 個々の事業所の取組……………	7
<b>II 目標の実現に向けて（各主体に期待される役割）</b> ……………	10
1 産業界は、事業所への“理解”を深め、“協働”します……………	10
2 事業所は、障害のある人の“働く喜び”を追求します……………	11
3 県民一人ひとりが、障害のある人の“働く喜び”を支えます……………	11
4 地域社会が、障害のある人の“働く喜び”を支えます……………	12
5 教育機関は、障害のある人の“働く喜び”を支えます……………	12
6 県・市町は、すべての主体と事業所を“つなぎ”ます……………	13
<b>III 目標を実現するために（施策体系）</b> ……………	14
1 「障害者働く幸せ創出センター」を拠点とした、すべての主体と事業所を”つなぐ”取組 ……	14
(1)産業界と事業所を“つなぐ”取組の推進……………	14
(2)障害のある人の“仕事創り”に向けた、すべての主体と事業所を”つなぐ”取組の推進 ……	15
2 障害のある人の“働く喜び”に向けて取り組む、事業所を支援する取組……………	17
(1)“働く喜び”に向けて取り組む事業所への支援……………	17
3 障害のある人の“働く喜び”を支援する県・市町の取組 ……	19
(1)県における取組……………	19
(2)市町における取組 ……	20
<b>資料</b>	
(資料1)「障害のある人の工賃水準向上のための取組指針」の全体像……………	21
(資料2) 県内事業所の「工賃引上げ計画書」の概要（アンケート集計結果）……………	22
(資料3) 工賃水準向上のための取組指針（改訂版）策定の経緯……………	23
(資料4)「障害者働く幸せ創出センター」の概要……………	24

### 1 本指針が目指す工賃水準向上への取組

皆さんは、障害のある人が働く「障害福祉サービス事業所（事業所※1）」を御存知ですか？

障害のある人の多くは、学齢期は学校（小・中・高等学校又は特別支援学校）に通いますが、卒業後は様々な進路に進みます。障害のない人と同じように、みんなが一般の企業等へ就職できれば良いのですが、残念ながら、現在はまだそのような社会環境は整っていません。

このように、一般就労（就職）につながらなかった学校の卒業生をはじめとして、在宅で生活する障害のある人たちの日中活動の場として大きな位置を占めるのが「事業所」です。

「事業所」を利用している人は、静岡県全体で約 4,500 人います。

障害のある人たちは、「事業所」で、職員の支援を受けながら、企業からの下請仕事を行ったり、パンや木工製品、縫製品などの自主製品を作って販売し、それにより得た収入から「工賃※2」を得ています。

平成 22 年度に、全国の事業所で働く障害のある人の工賃について調査が行われ、22 年度の 1 人あたりの工賃月額是全国平均で 13,079 円、静岡県では 13,173 円という結果が出ました（注：就労継続支援 A 型事業所等を除く）。障害のある人が、日々一生懸命働いた結果として得られる工賃はあまりに低いといえます。こうした実態は、地域に住むみんなが協力し合い、今後改善していかなければならない大きな課題であると考えています。

多くの事業所では、障害のある人たちと職員が一致協力し合い、少しでも多くの工賃を受け取ることができるよう、商品開発や作業改善をして努力しています。しかしながら、障害があるゆえに生産能力に限界があったり、事業所自身に製造や販売に対する知識や経験が十分になかったりするなどの様々な要因から、工賃を向上させることは極めて困難な状況にあります。つまり、こうした問題は、福祉の側だけがいくら頑張っても解決できないからです。

障害のある人が抱える「障害」とは、生まれながらのものであったり、病気や不慮の事故が原因であったり、個人のカや責任のレベルを超えたところで生じてしまう事態です。事業

---

○就労継続支援 A 型

一般企業等での就労が困難な人に、雇用契約に基づいて働く場を提供するとともに、知識及び能力の向上のために必要な訓練を行う。

所で働く障害のある人の工賃が低いという問題も、そうして生じた障害に起因しているのだとすれば、この問題は、社会全体で取り組み、解決していかねばならない問題であり、障害のない人にとっての社会的使命と言ってもよいのではないのでしょうか。

私たちは、障害のある人もない人も、同じように生活し、共に参加する真に豊かな社会（ユニバーサル社会）を目指しています。このような社会は、行政はもとより、企業、県民一人ひとり、地域社会、教育機関を含むすべての主体が、それぞれの役割と責任を自覚して主体的に取り組むことによって、初めて実現できるのではないのでしょうか。

この指針は、「社会全体で取り組むこと」を大前提にしています。みんなで問題意識を共有し、みんなでこの問題に取り組んでいきたいと思えます。

※1 事業所とは…

障害のある人は、障害者自立支援法が定めるサービスとして、食事や日常生活等の介護の支援や、就労のための訓練等を受けることができます。こうした、障害のある人へのサービスを提供する場が「障害福祉サービス事業所」です。

障害福祉サービス事業所のうち本指針が主な対象としているのは、一般企業等での就労が困難な人に働く場を提供するとともに知識及び能力の向上のために必要な訓練を行う「就労継続支援B型事業所（B型事業所）」です。B型事業所を利用する人は、平成24年4月1日現在、4,549人です。（なお、B型事業所以外の事業所も、障害のある人の日中活動として企業からの下請仕事やパン等の自主製品作って販売しています。）

このため、本指針において「事業所」とは、就労継続支援B型事業所を指します。

※なお、本指針で「福祉施設」という場合は、事業所に加えて、自立支援法以前に法的に認可を受けた施設（授産施設）を含める場合に使います。

※2 工賃とは…

事業所では、下請作業や自主製品の販売で収益が生じた場合、その収益を、障害のある人に対して「工賃」として支払うことになっています。工賃とは、「物を製作、加工する労力に対する手間賃」の意味で、通常は収益の出る・出ないに関らず労働コストに算入されますが、事業所の場合、一定の収益が発生した場合にのみ支払われるという点で、通常の意味での工賃とは内容が異なっています。大部分の事業所の収益は小さいので、工賃も極めて低くならざるを得ない状況です。

○就労継続支援B型

一般企業等での就労が困難な人に、働く場を提供するとともに、知識及び能力の向上や維持のために必要な訓練を行う。

## 2

## なぜ工賃水準の向上が必要か

「ふじのくに障害者プラン 21」は、障害のある人が住み慣れた地域で豊かに安心して暮らすことを目指しています。それを可能とするには、経済的な基盤が安定していることが必要ですが、現在の障害年金をはじめとする社会保障給付等による収入だけでは十分ではなく、事業所において生産活動（福祉的就労）をしている障害のある人については、これに加えて、その人が「働く」ことによって得る工賃水準を向上させることが重要です。ゆえに、工賃水準向上に向けた取組を進める必要性があります。

## 3

## 工賃水準の向上と併せて目指すもの

工賃水準の向上は重要です。しかし、大切なのは、それを達成させるべく取り組む中で、事業所の利用者である障害のある人とその家族、それを支援する職員、そして事業所を囲む企業や地域の皆さんといった関係者全員が「幸せ」になることです。

障害のある人それぞれの個性や働く力を活かし、働いている過程の中に充実感や達成感が得られ、十分な評価が受けられる仕事の方法や仕事の種類が、障害のある人に対して提起されるべきです。そして、障害のある人たちを支える家族、働くことを支援する職員、仕事を提供する企業、さらに地域の皆さんと共に、この充実感や達成感を分かち合うことが重要です。その結果としての工賃水準の向上でなければなりません。そのために、誰が、何に取り組むかをこの指針の中で明らかにしていきます。

数値的な実績も重要ですが、それだけに捉われることなく、「障害のある人が住み慣れた地域で豊かに安心して暮らす」という本来の目標をしっかりと見据えた取組を目指します。

1 「障害のある人の工賃水準向上のための取組指針」の概要

(1) 対象事業所

就労継続支援B型事業所

(就労継続支援A型事業所、生活介護事業所、地域活動支援センターのうち、工賃を向上するための計画を作成し、積極的な取組を行っている事業所を含みます。)

(2) 期間

平成24年度から平成26年度まで

(3) 目標

**利用者とその家族、職員、企業、地域、教育機関等、関係者全員が  
「幸せ」になるユニバーサル社会**

誰もが相互に人格と個性を尊重し支えあう共生社会を目指して、事業所、行政はもとより、企業、県民、地域社会、教育機関を含むすべての主体が連携・協働して、県全体で障害のある人を支えるシステムを作ることで、障害のある人が地域で自立した生活を送ることができる社会を目指します。

(4) 工賃水準目標額

**平成26年度目標額 30,000円(1人1月当たり県平均)**

○生活介護

常に介護を必要とする人に、昼間、入浴、排せつ、食事の介護等を行うとともに、創作的活動又は生産活動の機会を提供する。

○地域活動支援センター

創作的活動又は生産活動の機会の提供、社会との交流等を行う施設。

## (1) 事業所が定める工賃向上計画

国の『工賃向上計画』を推進するための基本的な指針（以下「指針」という。）は、就労継続支援B型事業所については、工賃水準向上の実現に向けた「工賃向上計画」を、特別な事情がない限り作成することとしています。

工賃向上計画は、①平成24年度から平成26年度までの目標工賃（月額又は時間額で目標を定める）、②平成26年度までの各年度に取り組む具体的方策、③その他の事項を定めることとし、各都道府県に提出することとしています。

## (2) 「工賃引上げ計画」に定められた目標工賃平均

県内の就労支援B型事業所が策定した「工賃引上げ計画（工賃向上計画）」について、県は、各事業所の計画に定められた目標工賃額を積み上げた平均を算出しました。結果は次のとおりです。

【県内の就労継続支援B型事業所の「工賃引上げ計画」に定められた目標工賃平均】（単位：円）

	設定事業所数	H23実績	H24目標	H25目標	H26目標
①月額目標平均	131	13,652	14,070	14,734	15,372
②時間額目標平均	19	156	245	263	277

※1 平成24年7月までに提出のあった事業所の平均

※2 月額で設定又は時間額で設定された目標工賃について、それぞれの平均を算出

※3 平成23年度実績の「時間額」は、平成23年度工賃実績調査に基づく1人1か月当たり平均工賃額を、1人1月当たり平均勤務時間（87.3時間）で除したものと

障害のある人が、地域で自立した生活を送るためにはどのくらいの金額が必要であるかを、以下のとおり整理します。

## (1) 基本的考え方

家族との同居ではなく、グループホーム（障害のある人が、夜間や休日に共同生活を行う住居）で暮らす人をモデルとして設定し、障害年金と工賃による収入によって、生活を

賄うことができる水準を考えます。

具体的には、グループホームで支援を受けて生活しながら、日中は事業所へ通所し、支援を受けながら活動に取り組みます。この場合、現行の制度では、日中・夜間の福祉サービスの利用料は減免されますが、グループホームでの家賃、光熱水費、食事代などは個人の負担となります。

【地域で自立した生活を送るために必要な金額の計算】

支出月額 ※グループホームの負担は、回答事業所の平均（116/124）

障害福祉サービス利用料の負担	0円	通所サービス利用料（日中サービス）、グループホーム利用料（夜間サービス）
食費（昼食）	5,060円	（650円-420円）×22日※420円の食事提供体制加算適用
グループホームでの家賃負担	13,000円	県平均 23,460円-10,000円(GH家賃助成)=13,460円
グループホームでの光熱水費負担	8,000円	県平均
グループホームでの食材料費負担	21,000円	県平均
グループホームでのその他の負担	3,000円	県平均
通勤費	7,000円	
日常生活費	24,000円	医療費、衣類、身の回り品等の購入や理髪料等
通信費	6,500円	携帯電話代等
教養娯楽費	7,500円	雑誌や書籍の購入、映画・遊園地入場料等
支出月額計…（A）	95,060円	

収入月額

障害基礎年金（2級）…（B）	65,541円	年額 786,500円
現在の工賃水準…（C）	13,652円	23年度工賃実績の平均額（月額）
不足額（A-B-C）	15,867円	⇒地域で自立した生活を送るには、計算上 15,867円不足。

（2）不足額

現在工賃水準では、障害のある人が、障害年金と工賃による収入によって、地域で自立した生活を送るには、計算上 15,867円の不足が生じています。

## 4

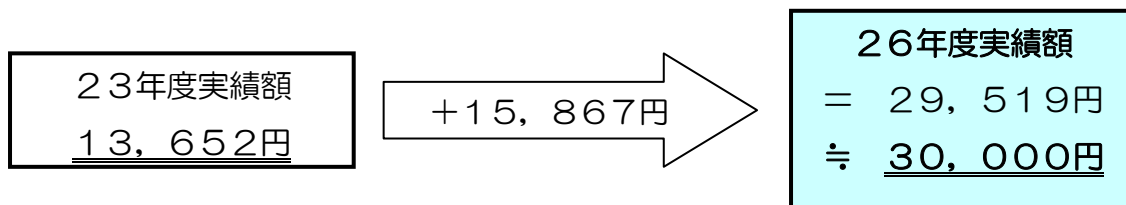
## 工賃水準目標額の設定

県内の就労支援B型事業所が策定した「工賃引上げ計画」に定められた平成26年度の目標工賃の積み上げ平均額は15,372円で（本章2-（2））、本章3で計算した、障害のある人が地域で自立した生活を送るために必要な金額を満たすことはできません。

このため、本指針では、平成24年度から平成26年度までの各年度の目標工賃額（1人1月当たりの工賃金額の県平均）を次のとおり設定します。（単位：円）

	H23実績	H24目標	H25目標	H26目標
①目標工賃月額	13,652	15,000	20,000	30,000
②目標工賃時間額	156	172	198	279

1



※参考：目標工賃時間額の考え方

平成23年度における対象事業所の1人1月利用時間の平均は87.3時間です。障害のある人の働く力を活かす取組により、利用時間を増やしていくことを目指します。

	H23実績	H24目標	H25目標	H26目標
目標工賃時間額	156	172	198	279
1人1月利用時間平均	87.3	87.3	100.8	107.5

## 5

## 個々の事業所の取組

「平成26年度目標額：30,000円」は、すべての事業所の工賃の平均額として達成を目指す金額であり、すべての事業所が平成26年度までに30,000円まで工賃を引き上げることの意味しているものではありません。

例えば、重度の障害のある人が働いている事業所において、5,000円の工賃を6,000円に引き上げることができた場合、数値的には1,000円の引き上げであり、30,000円には遠く及びませんが、事業所が目標を持って努力した結果として価値あることです。



反対に、すでに月額 30,000 円の工賃を達成している事業所については、県が定める目標に到達しているからといって取組を進める必要はないということではなく、さらに高い目標を掲げて取り組むことが期待されます。

このように、すべての事業所において、利用する障害のある人の個性や働く力を十分に活かしながら工賃水準向上のために努力することで、「平成 26 年度目標額：30,000 円」に到達することができると思います。

障害のある人が地域で自立した生活を送るために、すべての事業所が現状に満足せず、工賃水準向上に向けて継続して取り組むことが望まれます。

### 【コラム 1：売上が伸びても工賃が上がらない？】

福祉施設から障害のある人に対して 1 年間に支払われた工賃の総額は、平成 18 年度から 23 年度までに約 2 倍（197%）増加しました。

一方、1 人 1 月当たり工賃月額県平均はほぼ横ばい（<sup>⑱</sup>13,661 円⇒<sup>㉓</sup>13,652 円）となっています。

これは、障害者自立支援法の施行により、対象施設が倍以上増加し（<sup>⑱</sup>90 施設→<sup>㉓</sup>205 施設）、1 年間に工賃を受け取った人の数（工賃支払対象者延べ人数）が、平成 18 年度の 27,911 人から平成 23 年度は 55,042 人と、支払工賃総額とほぼ同じ伸び（197.2%）を示していることによります。

障害者自立支援法により、多くの人々が障害福祉サービスを利用できるようになりました。また、特別支援学校の卒業生も増え続け（高等部卒業生<sup>⑱</sup>384 人→<sup>㉓</sup>533 人）、その半数以上（平成 23 年度は 64.5%、344 人）が福祉施設へ通っています。結果、1 年間に工賃を受け取った人が毎年増え続けています。

事業所の努力だけでは、目標を実現することが難しくなっています。

このため、本指針では、障害のある人の工賃水準の向上に向けて、社会全体で取り組むこととし、各主体に期待される役割を、次章により明らかにしています。

## 【コラム2：毎月パンを1斤購入すると工賃30,000円が実現！？】

事業所を利用する障害のある人が、毎月工賃を30,000円受け取るためには、県内の事業所全体でどれだけの作業による売上（自主製品の販売や下請など）が必要でしょうか？

県内の事業所で働く障害のある人は、平成26年度には約5,400人になると見込まれます。

全員が毎月30,000円を受け取るとすると、1年間に支払われる工賃は、 $30,000 \text{円} \times 5,400 \text{人} \times 12 \text{月} = 1,944 \text{百万円/年}$ となります。

県内で働く事業所が1年間に1,944百万円の工賃を支払うために、事業所において、必要な売上はどれくらいでしょうか。

県の平成23年度の調査によると、1事業所の売上から工賃として支払われた割合は、52.8%となっています。この割合が平成26年度も変わらない※として、必要な売上は、 $1,944 \text{百万円} \div 0.528 \div 3,682 \text{百万円}$ と見込まれます。

※商品価格を上げる等の取組により、売上から工賃として支払われる割合が増加すれば、必要な売上額は減少します。

一見、途方もない数字のように見えますが、県民の皆様一人ひとりの取組があれば、実現可能です。

$3,682 \text{百万円/年} \div 1,400 \text{千世帯 (県内の世帯数)} = 2,630 \text{円/世帯年}$ となり、 $2,630 \text{円} \div 12 \text{月} \div 220 \text{円}$ ですから、例えば、障害のある人が作るパンを、各世帯が毎月1斤購入していただければ目標実現が可能になります。

本指針の目標額である、障害のある人が毎月工賃を30,000円受け取るために、**1世帯当たり1年間で可能な取組**（2,600円/年購入）の例を御紹介します。

### <取組の例>

- パン(220円)であれば、毎月1斤購入すれば到達します。
- パウンドケーキ(980円)であれば、年間3本購入すれば到達します。
- 割り箸セット(200円)であれば、年間13セット購入すれば到達します。
- トートバッグ(3,000円)であれば、年間1枚購入すれば到達します。

## Ⅱ 目標の実現に向けて（各主体の役割）

すべての主体が、それぞれの使命と責任を自覚して主体的に取り組み、障害のある人の働く幸せ・働く喜びに関わっていくことができれば、利用者である障害のある人とその家族、それを支援する職員、そして事業所を囲む企業や県民など、関係者全員が「幸せ」になることができると思います。

指針に定めた目標の実現に向けて、各主体の役割を以下により明らかにします。

### 1 産業界は、事業所への“理解”を深め、“協働”します

#### （1）事業所の活動に対する理解促進

障害のある人に対する社会貢献を望んでいるにもかかわらず、どんな貢献ができるかわからないために、関係づくりに踏み出せずにいる企業も多く存在すると思われます。

産業界が、障害のある人が事業所で働いている状況と、障害のある人が働くことを支援する事業所の活動について理解を深めることは、事業所との関係づくりに向けた第一歩です。

#### （2）事業所への業務や商品の発注

産業界が、事業所の活動に関心を持ち、障害のある人についての理解を深めた上で、下請業務や事業所の商品の発注を始めること、発注を増やすことは、障害のある人が働く事業所の収入増加につながります。

#### （3）障害のある人の“働く喜び”への応援

障害のある人が作る商品の販売に向けた応援、品質改善に向けた助言や、商品の販売会の開催など、産業界が、ノウハウの提供等により障害のある人の“働く喜び”に対して応援することは、企業の「社会貢献」としてイメージを高めることにつながります。

また、企業において障害のある人が働く場所を創ることや、協働により商品・サービス等を新たに生み出し、障害のある人の仕事を創り出すなど、事業所と協働する関係づくりに取り組むことは、障害のある人の“働く喜び”の可能性を大きく広げることにつながります。

## 2

### 事業所は、障害のある人の“働く喜び”を追求します

#### (1) 障害のある人の個性や働く力を活かした“仕事創り”と“魅力ある商品づくり”

事業所は、障害のある人がそれぞれの個性や働く力を活かし、働いている過程の中に充実感や達成感が得られるように、多様な働き方や仕事を創り出していくことが重要です。

障害のある人の個性を活かした働き方が、また、県民から「大切な仕事」や「魅力ある商品」として評価されるように仕事の価値を高めることが、“働く喜び”を生み出します。

こうした、障害のある人の働く可能性や働く価値を高めるように取り組むことは、障害のある人の工賃水準の向上につながります。

#### (2) 事業所からの一般就労に向けた訓練

事業所は、障害のある人一人ひとりの個性を活かしつつ自己実現できるように、働くことに対する支援を行っており、企業等での就労を希望する人に対しては、就職に向けた訓練や企業等での実習等に取り組むことが重要です。

障害のある人が、事業所から企業等で一般就労し、社会の一員としてともに働くことは、障害のある人が住みなれた地域で豊かに安心して暮らすという、この指針が目指す本来の目標の実現につながります。

## 3

### 県民一人ひとりが、障害のある人の“働く喜び”を支えます

#### (1) 障害のある人への理解と配慮

障害は、多種多様で同じ障害でもその態様は一律ではありません。また、外見だけでは障害のあることがわからないこともあるため周囲に理解されず苦しんでいる人もいます。一方、不自由さを補う道具や援助があれば、障害のある人が活躍できることはたくさんあります。

県民の一人ひとりが、障害について理解し、障害のある人に暖かく接する、時にはボランティアに参加して障害のある人を支えるなどの配慮をすることは、障害のある人の“働く喜び”を支える第一歩です。

#### (2) 障害のある人が作る商品の購入

県内には約 200 の事業所があり、それぞれの市町において、障害のある人が企業から

の下請仕事を行ったり、パンや木工製品、縫製品などの自主製品を作って販売しています。

障害のある人が作る、温かみのある魅力ある商品から、お気に入りのものを見つけて購入することは、障害のある人が地域で自立した生活を送ることにつながります。

## 4 地域社会が、障害のある人の“働く喜び”を支えます

### (1) 障害のある人の“働く喜び”を支える地域づくり

地域社会は、障害のある人の“働く喜び”をさまざまな形で支えることができます。例えば、事業所が開催するイベントに協力したり、障害のある人が作る商品の売場を提供することは、事業所で働く障害のある人を支えることにつながります。

また、地域には、製造業やサービス業などで働いた経験を有する方や、農業や工業に関する専門的な技術を持つ方など、知識やノウハウを提供することにより“働く喜び”を支えることができる方がいます。

障害のある人が、住みなれた地域で豊かに安心して暮らしていくためには、地域で暮らす一人ひとりや、経済・商工関係団体、NPO、教育機関などすべての地域社会の構成員が、障害のある人を支えるために取り組むことが必要です。

## 5 教育機関は、障害のある人の“働く喜び”を支えます

### (1) 障害のある人への理解と配慮が進む教育

県民一人ひとりが、障害についての理解を深め、障害のある人が働くことについて配慮することが障害のある人の自立につながります。

このため、小・中・高等学校や大学において、生徒や学生に対して、障害についての理解や配慮が深まる教育を推進します。また、生徒・学生が、事業所を見学することや、ボランティアに参加するなどにより、事業所に対する参加と協働を深めます。

県は、障害のある人が地域で働くことに関する情報提供や支援を行い、福祉と企業、地域をつなぐ拠点となる「障害者働く幸せ創出センター」を、平成22年5月、静岡市に開設しました。

「障害者働く幸せ創出センター」は、福祉と産業界をつなぐための企業―事業所間の連携コーディネートの拠点、障害のある人が働くことに関する総合相談窓口などの機能を担い、障害のある人、関係者の皆が元気になるユニバーサル社会を目指しています。

また、県内に、障害のある人が作る商品を販売する拠点「とも」を設置するとともに、「とも」を、障害者働く幸せ創出センターの地域における活動拠点として、福祉と産業界をつなぐ取組を地域で展開しています。

県は、「障害者働く幸せ創出センター」と「とも」を拠点として、市町とともに、企業、県民、地域社会、教育機関など、すべての主体と事業所を“つなぐ”取組を進めます。

さらに、県や市町は、事業所に対する業務や物品の発注（官公需）の推進を図ります。

---

○障害者働く幸せ創出センター

障害のある人が地域で働くことに関する情報提供やサポートを行い、福祉と企業、地域をつなぐ拠点。

場 所：静岡市葵区呉服町2丁目1-5 5風来館4階

開館日時：平日（月～金）及び第4日曜日の9:00～18:00（祝日及びお盆、年末年始を除く）

### Ⅲ 目標を実現するために（施策体系）

本指針で定めた目標の実現に向けて、県は前項の各主体に対し、以下の方向に沿って、障害のある人の工賃水準向上のための取組を実施します。

#### 1 「障害者働く幸せ創出センター」を拠点とした、すべての主体と事業所を“つなぐ”取組

##### （1）産業界と事業所を“つなぐ”取組の推進

###### ① 専門スタッフの活動による、産業界から事業所への業務や商品の発注促進

###### ア 産業界と事業所をつなぐ専門スタッフの各地域への配置

- ・県内の各地域（東・中・西部）に専門スタッフを配置し、産業界・事業所双方の実情や要望を伺うとともに、産業界から事業所への業務や商品の発注掘り起こしに向けて、産業界と事業所を“つなぐ”活動に取り組みます。

###### イ 産業界と事業所の連携・協働をコーディネートする専門スタッフの配置

- ・障害のある人の多様な働き方を可能とするためには、障害のある人の働き方や働き先の拡大という“仕事創り”（新たな事業の創出）が重要ですが、そのためには産業界・事業所双方の要望を取りまとめて双方が満足できる形に仕上げることが必要です。
- ・このため、「障害者働く幸せ創出センター」に専門スタッフを配置し、産業界・事業所のお互いが元気になることができるように、産業界と事業所との連携・協働を推進するとともに、専門スタッフがマーケティングや商品販売等の専門知識を活かして、新たな商品開発や、新たな仕事の開発などに向けて取り組みます。

###### ② 障害のある人の“働く喜び”に関する、産業界からの支援の促進

###### ア 障害のある人の“働く喜び”を応援する企業の増加に向けた登録制度の広報

- ・障害のある人が作る商品の販売に向けた応援、品質改善に向けた助言や、商品の販売会の開催などを応援することが、事業所の工賃水準の向上につながります。

- ・障害のある人の“働く喜び”を応援する企業を拡大するため、「静岡県障害者就労応援団登録制度※3」の普及に向けて、産業界への広報や理解促進に取り組めます。

※3 静岡県障害者就労応援団登録制度とは…

障害者雇用の雇用を検討中の企業からの採用、職場定着に関する相談や、事業所からの製品の販売、品質等に関する相談に対し、企業の視点に立ち、助言等を行っていただくため、障害者雇用に実績の高い企業を登録する制度。

障害のある人の工賃水準向上のための活動としては、①障害のある人が作る商品の販売促進、品質等に関する事業所からの相談に対する助言、②障害のある人が作る商品の企業内における展示・頒布会などがあります。

## イ 事業所の活動に対する理解促進のための、産業界への広報

- ・産業界と事業所との関係は、業務や商品の発注にとどまらず多岐にわたることから、障害についての理解にはじまり、障害のある人が働くことへの理解や働くことへの支援へと理解が深化することで、事業所と協働する関係が生まれます。
- ・事業所の現状と、事業所とどのような関わりが持てるかについての理解を広げるため、**広報やセミナーなど、企業を経営する方や従業員の方に対する取組を推進**します。

## (2) 障害のある人の“仕事創り”に向けた、すべての主体と事業所を“つなぐ”取組の推進

### ① すべての主体と事業所を“つなぐ”「障害者働く幸せ創出センター」の機能強化 ア 「障害者働く幸せ創出センター」を核とした、作業や商品に関する情報の受発信

- ・「障害者働く幸せ創出センター」は、すべての主体と事業所をつなぐ拠点として、障害のある人が地域で働くことに関する情報提供等を行っています。
- ・「障害者働く幸せ創出センター」の一層の機能強化を図り、障害のある人が作る商品の情報を発注者である企業等が簡単に入手できる、また、企業等からの発注などに関する情報を事業所がタイムリーに入手できるようにするため、しずおか作業所名鑑やしずおか授産製品 Web カタログによる情報発信のほか、事業所が対応可能な作業や商品の情報発信・受注促進を行うホームページの運営管理を行う等、すべての主体と事業所を“つなぐ”ための**情報の受発信を充実**します。



## ② すべての主体と事業所を“つなぐ”取組の推進

### ア 障害のある人の“働く喜び”を情報発信する拠点の設置

- ・県内に、障害のある人が作る商品を販売する拠点「とも」を設置し、地域の事業所の商品を販売することで商品を製造する事業所の工賃アップを図ります。
- ・「とも」では、障害のある人が接客サービスを提供することにより、障害のある人の就労訓練の場であるとともに、その働く姿を通して、すべての主体へ、障害のある人の“働く喜び”に関する理解促進を図ります。
- ・「とも」では、障害のある人が作る商品の魅力を情報発信するとともに、事業所が行っている作業活動の体験イベントを開催すること等により、障害のある人の“働く喜び”を支援する事業所の活動について、企業、県民等すべての主体への理解促進を図ります。
- ・また、県民一人ひとりに障害のある人が作る商品をもっと利用してもらえるよう、「とも」をはじめ、各市町が設置する販売店舗、各事業所が設置する店舗や喫茶店の設置場所や商品内容等を広報します。

### イ すべての主体と事業所を“つなぐ”専門スタッフの配置

- ・県民や地域社会、教育機関は、障害のある人の“働く喜び”をさまざまな形で支えることができます。例えば、障害のある人が作る商品を購入したり、商品の売場を提供することは、障害のある人を支えることにつながります。
- ・「障害者働く幸せ創出センター」及び県内の各地域（東・中・西部）に専門スタッフを配置し、すべての主体と事業所を“つなぐ”活動を行い、地域社会や教育機関から事業所へ新商品開発や商品販売ノウハウの提供、商品販売先の確保等の協働等、障害のある人の“仕事創り”に向けた、すべての主体と事業所との連携・協働体制の構築を図ります。
- ・さらに、販路開拓活動に取り組み、小売店舗やショッピングセンターなど多様な販売先を確保することで、県民が障害のある人の様々な商品に触れ、選ぶことの出来る機会の拡大を図ります。

### ウ すべての主体が参加する、障害のある人の“働く喜び”を支える仕組みの構築

- ・県民や地域社会、教育機関は、農業や製造業、サービス業等に関する専門的な技術、知識やノウハウを事業所に提供することや、ボランティアとして事業所のイ

○「とも」(平成24年度)

店舗名	場 所	運営日時	業務内容
とも沼津店	沼津商連ビル1階	火～土 10時～17時	商品販売、喫茶、軽食
とも静岡店	県総合社会福祉会館1階	月～土 9時30分～16時	商品販売
とも浜松店	ザザシティ浜松中央館5階	火～日 10時～17時	商品販売、喫茶、軽食

メントに参加すること等により、障害のある人の“働く喜び”を支えることができます。

- ・「障害者働く幸せ創出センター」の専門スタッフに加え、**県民、企業、教育機関、経済・商工関係団体等が**、事業所に対する商品開発等へのアドバイスやボランティア参加等により**事業所を支援する仕組みの構築**を目指します。

## 2 障害のある人の“働く喜び”に向けて取り組む、事業所を支援する取組

### (1) “働く喜び”に向けて取り組む事業所への支援

#### ① 障害のある人の個性や働く力を活かした“仕事創り”の推進

##### ア “仕事創り”に取り組む事業所の職員に対する研修

- ・事業所の施設長や職員が、**障害のある人の多様な働き方や新たな仕事・事業を創り出すことができるように**、必要な知識や技術の習得のための**研修等を実施**します。
- ・また、多様な働き方や新たな仕事内容を創り出すためには情報の入手が不可欠なことから、「障害者働く幸せ創出センター」を拠点として、事業所に対して、障害のある人の“仕事創り”につながる情報の提供を行います。

##### イ “魅力ある商品づくり”に取り組む事業所の職員に対する研修

- ・障害のある人の「仕事」や「商品」が、「頼れる仕事」「魅力ある商品」として県民から評価されるように、施設長や職員に対する**研修の実施等**、必要な知識や技術が得られるための取組を進めます。
- ・魅力ある商品づくりへの取組は事業所の努力のみでは困難なことから、企業、経済・商工関係団体や教育機関、専門家などの協力や連携を得ながら推進します。

##### ウ 共同生産等の事業所間の連携をコーディネートする専門スタッフの配置

- ・個々の事業所の事業規模は小さくても、お互いが連携することで大量の作業や商品発注に対応することができ、さまざまな主体とつながることが可能となり、事業所の工賃の引上げにつながります。例えば、良質な売れる商品を開発し、材料を共同購入して、共同生産・共同販売することにより大きな成果を上げることができます。そのため「**障害者働く幸せ創出センター**」に**専門スタッフを配置し、事業**

○障害者就業・生活支援センター

障害のある人の就業面（就職するため、仕事を続けていくため）の支援、及び生活面（生活習慣に関する助言や日常生活の管理など）の支援を行う施設。

所間の連携を構築することで、単独の事業所では対応の難しい課題に対して共同での対応を図ります。

- ・ 大量発注への対応のための県内全域での共同製造の取組や、地域レベルでの共同販売等の事業所間の連携を推進することで、お互いの事業所の「強み」を活かし「弱み」を補完することができます。

## エ 商品の付加価値向上、新商品の開発や新事業の創出に向けた支援

- ・ 事業所の工賃水準の向上を図るためには商品の単価を上げることが有効ですが、そのためには、商品に付加価値を付けて魅力アップを図ることや、良質な新商品を作ることが重要です。また、障害のある人の“仕事創り”を推進することも重要です。
- ・ 「障害者働く幸せ創出センター」を拠点として、企業、経済・商工関係団体や教育機関、専門家等と連携を図り、障害のある人が作る商品の開発や付加価値向上に向けて、事業所に対して専門的なアドバイスや技術支援等を行います。
- ・ 障害のある人の“仕事創り”は企業との協働が有効であることから、障害のある人の“働く喜び”について理解促進を図るとともに、企業と事業所との協働による“仕事創り”を目指します。

## ② 事業所からの一般就労の推進

### ア 就労に向けた通勤・生活訓練や職場実習を支援する指導員の配置

- ・ 「障害者就業・生活支援センター」において、企業等への就職や職場への定着に当たっての就業面における支援とあわせ、身近な地域で、ハローワークや特別支援学校等の関係機関との連絡調整を行いながら、就業及びこれに伴う日常生活や社会生活上の相談支援を行います。
- ・ また、事業所から企業への一般就労を進めるために、事業所に専任の指導員を配置し、事業所を利用する障害のある人に対して、就労に向けた通勤・生活訓練や企業での職場実習などの自立促進事業を行います。

### イ 障害のある人の就労領域の拡大に向けた研修

- ・ 障害のある人の地域での自立を目指し、福祉サービスの受け手ではなく、サービスを提供する担い手として就労の領域を広げるため、知的障害のある人がホームヘルパーの資格を取得するための養成研修を行います。

---

○国等による障害者就労施設等からの物品等の調達の推進等に関する法律（障害者優先調達推進法）

障害者就労施設等の受注の機会を確保するために必要な事項を定めることにより、障害者就労施設等が供給する物品等に対する需要の増進等を図るための法律。

地方公共団体に対して、調達方針（目標を含む）の策定・公表、調達方針に即した調達の実施、調達実績の取りまとめ・公表の措置を講ずる責務が定められている。

## (1) 県における取組

## ① 県から事業所に対する業務や物品の発注（官公需）の推進

## ア 発注に関する調達方針の策定及び方針に基づく発注推進

- ・平成25年4月から、国、地方公共団体等が使用する物品やサービスについて障害者就労施設等（障害者就労施設、在宅就業障害者及び在宅就業支援団体）から優先的に調達することを内容とする「国等による障害者就労施設等からの物品等の調達の推進等に関する法律（障害者優先調達推進法）」が施行されることから、官公需発注拡大のための環境整備に取り組みます。
- ・事業所からの物品等の調達の推進や受注機会の拡大を図るため、**調達目標などを定めた方針（調達方針）を策定します。調達方針は公表するとともに、方針に定められた取組の実績については、取りまとめの上、公表します。**
- ・また、関係部局による県庁内の連絡協力体制を構築し、調達する物品の種類、発注する業務内容の拡大及び事業所への発注額の増加に向けて取り組みます。

## イ 「障害者働く幸せ創出センター」における官公需受発注コーディネート

- ・官公需の受発注の窓口として、「障害者働く幸せ創出センター」において、事業所から調達できる物品や業務内容に関する情報の収集・発信を充実します。
- ・また、大量の発注に対する共同処理体制を構築するなどの、**事業所間の連携コーディネートを充実させます。**

## ② すべての主体に対する、障害のある人への理解促進のための広報・啓発

## ア 「障害者働く幸せ創出センター」を活用した情報発信

- ・「障害者働く幸せ創出センター」において、事業所における障害のある人の活動情報や障害のある人を雇用する企業の情報等について、メールや広報誌等、さまざまな媒体や機会を用いて情報発信を行います。

## イ 障害のある人の“働く喜び”への理解促進のための広報・啓発

- ・県民、企業、経済・商工関係団体、教育機関など、**すべての主体に対して、障害のある人の“働く喜び”に関する広報・啓発を行い、障害のある人が地域で働くことに向けて、すべての主体が主体的・積極的に取り組む社会づくりを目指します。**

○静岡県雇用支援合同会議

障害のある人の就労支援の取組施策を統一的に推進するため、県関係部局及び県教育委員会、静岡県労働局と連携し、特別支援学校、ハローワーク、就業・生活支援センター等で構成される会議。

### ③ 障害のある人の“働く喜び”を支えるための関係部局との連携

#### ア 障害のある人の“働く喜び”を支えるための連絡協力体制の構築

- ・「静岡県障害者雇用支援合同会議」を設置し、障害のある人の地域における多様な働き方に向けて、県庁内の関係部局が一体となって支えるための連絡協力体制を構築します。
- ・また、障害のある人が作る商品の新製品開発や販路の拡大に向けて、県庁内の関係部局との連携・協力を充実します。

#### イ 障害のある人への理解と配慮に向けた教育委員会・教育機関との連携

- ・障害のある人への理解と配慮の醸成に向けて、小・中・高等学校や大学において、生徒や学生に対して、障害についての理解を深めるための教育の実施について働きかけます。また、生徒・学生がボランティアに参加するなど、事業所に対する参加と協働を深めます。
- ・障害のある人への理解と配慮に向けた教育の推進に向けて、教育委員会・教育機関との連携を図ります。また、就学中の障害のある人の職場実習先の拡大に向けた連携を図ります。

## (2) 市町における取組

### ① 市町から事業所に対する官公需の発注推進

#### ア 発注に関する調達方針の策定及び方針に基づく発注推進

- ・市町においても、物品の発注、清掃等の業務発注や、庁舎等の喫茶コーナーの運営業務の事業所への委託などが行われていますが、障害者優先調達推進法に基づく調達方針を策定し調達実績を公表するなど、官公需発注推進に向けて一層取り組みます。

### ② 市町における事業所の取組支援

#### ア 障害のある人が作る商品の販売先の確保・拡大

- ・市町においても、地域の企業や経済・商工関係団体への協力を依頼する、量販店等における販売先を確保するなど、事業所で働く障害のある人が作る商品や作業の販路発注開拓に向けて積極的に取り組みます。
- ・また、障害のある人が作る商品を販売する店舗や、障害のある人が働く喫茶店等、市町の庁舎等を活用した販売先の拡大に向けて、積極的に取り組みます。

(資料1)「障害のある人の工賃水準向上のための取組指針」の全体像

施策体系	取組主体						取組スケジュール		
	産業界	事業所	県民	地域	教育	行政	H24	H25	H26
<b>1. 「障害者働く幸せ創出センター」を拠点とした、すべての主体と事業所を“つなぐ”取組</b>									
<b>(1) 産業界と事業所を“つなぐ”取組の推進</b>									
<b>① 専門スタッフの活動による、産業界から事業所への業務や商品の発注促進</b>									
ア 産業界と事業所をつなぐ専門スタッフの各地域への配置	○					○			
イ 産業界と事業所の連携・協働をコーディネートする専門スタッフの配置	○					○			
<b>② 障害のある人の“働く喜び”に関する、産業界からの支援の促進</b>									
ア 障害のある人の“働く喜び”を応援する企業の増加に向けた登録制度の広報	○					○			
イ 事業所の活動に対する理解促進のための、産業界への広報	○					○			
<b>(2) 障害のある人の“仕事創り”に向けた、すべての主体と事業所を“つなぐ”取組の推進</b>									
<b>① すべての主体と事業所を“つなぐ”「障害者働く幸せ創出センター」の機能強化</b>									
ア 「障害者働く幸せ創出センター」を核とした、作業や商品に関する情報の受発信	○	○	○	○	○	○			
<b>② すべての主体と事業所を“つなぐ”取組の推進</b>									
ア 障害のある人の“働く喜び”を情報発信する拠点の設置	○	○	○	○	○	○			
イ すべての主体と事業所を“つなぐ”専門スタッフの配置	○	○	○	○	○	○			
ウ すべての主体が参加する、障害のある人の“働く喜び”を支える仕組みの構築	○	○	○	○	○	○			
<b>2. 障害のある人の“働く喜び”に向けて取り組む事業所を支援する取組</b>									
<b>(1) “働く喜び”に向けて取り組む事業所への支援</b>									
<b>① 障害のある人の個性や働く力を活かした“仕事創り”の推進</b>									
ア “仕事創り”に取り組む事業所の職員に対する研修		○				○			
イ “魅力ある商品づくり”に取り組む事業所の職員に対する研修		○				○			
ウ 共同生産等の事業所間の連携をコーディネートする専門スタッフの配置		○				○			
エ 商品の付加価値向上、新商品の開発や新事業の創出に向けた支援	○	○	○	○	○	○			
<b>② 事業所からの一般就労の推進</b>									
ア 就労に向けた通勤・生活訓練や職場実習を支援する指導員の配置		○				○			
イ 障害のある人の就労領域の拡大に向けた研修		○				○			
<b>3. 障害のある人の“働く喜び”を支援する県・市町の取組</b>									
<b>(1) 県における取組</b>									
<b>① 県から事業所に対する業務や物品の発注(官公需)の推進</b>									
ア 発注に関する調達方針の策定及び方針に基づく発注推進						○			
イ 「障害者働く幸せ創出センター」における官公需受発注コーディネート						○			
<b>② すべての主体に対する、障害のある人への理解促進のための広報・啓発</b>									
ア 「障害者働く幸せ創出センター」を活用した広報・啓発	○	○	○	○	○	○			
イ 障害のある人の“働く喜び”への理解促進のための広報・啓発	○	○	○	○	○	○			
<b>③ 障害のある人の“働く喜び”を支えるための関係部局との連携</b>									
ア 障害のある人の“働く喜び”を支えるための連絡協力体制の構築				○	○	○			
イ 障害のある人への理解と配慮に向けた教育委員会・教育機関との連携				○	○	○			
<b>(2) 市町における取組</b>									
<b>① 市町から事業所に対する官公需の発注推進</b>									
ア 発注に関する調達方針の策定及び方針に基づく発注推進						○			
<b>② 市町における事業所の取組支援</b>									
ア 障害のある人が作る商品の販売先の確保・拡大	○	○	○	○	○	○			

## (資料2) 県内事業所の「工賃引上げ計画書」の概要（アンケート集計結果）

県内の150事業所が策定した工賃引上げ計画書について、平成24年度から平成26年度までにおける、工賃引上げに向けた取組内容を集計しました。結果は以下のとおりです。

\*集計方法：H24～H26 取組内容をアンケートに任意記載した内容を集計

\*割合：回答数／150事業所（工賃引上げ計画策定事業所数）

工賃引上げに向けた取組事項	H24		H25		H26	
	事業所数	(割合)	事業所数	(割合)	事業所数	(割合)
<b>自主製品の生産量増加・新商品開発・付加価値向上</b>	<b>74</b>	<b>(49.3%)</b>	<b>85</b>	<b>(56.7%)</b>	<b>76</b>	<b>(50.7%)</b>
自主製品の生産量の増加(客数増を含む)	6	(4.0%)	9	(6.0%)	12	(8.0%)
自主製品の生産方法・生産技術の改善	11	(7.3%)	10	(6.7%)	10	(6.7%)
自主製品新商品開発(情報収集・研究・試作含む)	44	(29.3%)	50	(33.3%)	43	(28.7%)
自主製品の品質・付加価値向上、価格見直し	13	(8.7%)	16	(10.7%)	11	(7.3%)
<b>自主製品の販路拡大・営業活動・イベント参加・広告宣伝</b>	<b>119</b>	<b>(79.3%)</b>	<b>123</b>	<b>(82.0%)</b>	<b>119</b>	<b>(79.3%)</b>
自主製品の販路拡大・インターネット販売実施・販売先の工夫	35	(23.3%)	46	(30.7%)	48	(32.0%)
営業活動による新規顧客獲得・顧客エリア拡大	31	(20.7%)	33	(22.0%)	31	(20.7%)
イベント参加・実施による販売活動	23	(15.3%)	23	(15.3%)	18	(12.0%)
販売実績や売れ筋商品の分析・管理	9	(6.0%)	1	(0.7%)	2	(1.3%)
広告宣伝の実施(ちらし・カタログ・ホームページ等)	21	(14.0%)	20	(13.3%)	20	(13.3%)
<b>経費節減・作業工程改善・計数管理・出来高管理</b>	<b>80</b>	<b>(53.3%)</b>	<b>87</b>	<b>(58.0%)</b>	<b>56</b>	<b>(37.3%)</b>
材料費・水道光熱費等の節減	9	(6.0%)	8	(5.3%)	5	(3.3%)
作業工程改善や整理整頓などによる生産性向上	35	(23.3%)	31	(20.7%)	18	(12.0%)
機械・治具の導入による生産性向上	3	(2.0%)	5	(3.3%)	0	(0.0%)
計数管理・原価計算実施(研修含む)により収益改善	20	(13.3%)	23	(15.3%)	16	(10.7%)
出来高管理や目標達成度確認による管理改善	13	(8.7%)	20	(13.3%)	17	(11.3%)
<b>下請業務確保・作業量アップ・受注開拓・施設外就労</b>	<b>63</b>	<b>(42.0%)</b>	<b>70</b>	<b>(46.7%)</b>	<b>60</b>	<b>(40.0%)</b>
下請業務安定確保(納期遵守・検品徹底等)	11	(7.3%)	13	(8.7%)	10	(6.7%)
下請業務の作業量アップ	6	(4.0%)	7	(4.7%)	4	(2.7%)
古紙回収取扱い量の増加	9	(6.0%)	10	(6.7%)	9	(6.0%)
営業による新規下請の受注	17	(11.3%)	16	(10.7%)	17	(11.3%)
高単価の仕事の受注開拓・単価交渉	12	(8.0%)	14	(9.3%)	11	(7.3%)
施設外就労の開拓・実施	8	(5.3%)	10	(6.7%)	9	(6.0%)
<b>利用者や職員のスキルアップ・組織改善</b>	<b>78</b>	<b>(52.0%)</b>	<b>81</b>	<b>(54.0%)</b>	<b>60</b>	<b>(40.0%)</b>
利用者のスキルアップや仕事創出(仕事見直しや作業分析)	27	(18.0%)	32	(21.3%)	23	(15.3%)
職員や利用者の意識改革・モチベーション向上	12	(8.0%)	8	(5.3%)	7	(4.7%)
職員のスキルアップ(研修受講など)	18	(12.0%)	20	(13.3%)	16	(10.7%)
組織改善(職員・利用者の適材適所の配置など)	19	(12.7%)	20	(13.3%)	12	(8.0%)
外部から技術導入(講師招へいや民間経験者の採用など)	2	(1.3%)	1	(0.7%)	2	(1.3%)
<b>新規事業への参入・施設整備・他事業所等との連携</b>	<b>47</b>	<b>(31.3%)</b>	<b>28</b>	<b>(18.7%)</b>	<b>45</b>	<b>(30.0%)</b>
新規事業への参入(自主製品製造、喫茶業務への参入等)	13	(8.7%)	3	(2.0%)	12	(8.0%)
施設整備や備品購入(補助を受けることを含む)	5	(3.3%)	6	(4.0%)	5	(3.3%)
他事業所、企業、地域、ボランティア等との連携	14	(9.3%)	13	(8.7%)	13	(8.7%)
その他	15	(10.0%)	6	(4.0%)	15	(10.0%)

### (資料3) 工賃水準向上のための取組指針（改訂版）策定の経緯

#### 1 障害のある人の工賃向上検討委員会 委員名簿

(敬称略)

区分	氏名	所属
学識経験者	坂本 光司(会長)	法政大学大学院政策創造研究科大学院静岡サテライトキャンパス長
就労支援事業者 団体代表者	三谷 末光	一般社団法人静岡県社会就労センター協議会 理事長
	太田 秀夫	(特)静岡県作業所連合会・わ 副理事長
経営専門家	中山 勝	一般財団法人企業経営研究所 常務理事
	大石 人士	一般財団法人静岡経済研究所 理事研究部長
	竹村 祐輔	中小企業診断士
産業関係者	鈴木 厚志	京丸園株式会社代表取締役
利用者関係者	小出 隆司	静岡県手をつなぐ育成会 会長
行政関係者	嘉茂 精一	静岡労働局職業安定部職業対策課長
	岡本 武	静岡県市長会、静岡県町村会事務局長

#### 2 障害のある人の工賃水準向上のための取組指針（改訂版）策定の経緯

「障害のある人の工賃向上検討委員会」を設置し、2回の議論の場を持ちました。

回次	日時	内容
第1回	平成24年7月13日(金)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・工賃水準向上に向けた取組の推進状況</li> <li>・目指すべき工賃水準</li> <li>・本指針の基本理念の確認</li> </ul>
第2回	平成24年7月26日(木)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・目標工賃の承認</li> <li>・目標の実現に向けて（各主体に期待される役割）の原案承認</li> <li>・目標を実現するために（施策体系）の原案承認</li> </ul>



## (資料4) 障害者働く幸せ創出センター

### 「障害者働く幸せ創出センター」で 実現を目指すこと

#### 障害のある人、ご家族にとって

- 「福祉事業所で働きたい」「福祉事業所のことを知りたい」という方のために、静岡県下全域の福祉事業所情報を集約します。
- 多岐にわたる就労支援制度や支援機関を紹介し、就労機会の増加に貢献します。

#### 福祉事業所にとって


- 企業等に、福祉事業所の取組や製品の情報を発信し、製品や下請作業の受注拡大に貢献します。
- 企業等に、実習や施設外就労の受入れなどの様々な情報を提供し、福祉事業所と企業、地域との連携強化に貢献します。
- 就労移行に必要な情報を集約し、一般就労への結びつきの強化に貢献します。

#### 特別支援学校にとって

- 学校の各種取組の情報を発信し、企業や地域との結びつきの強化に貢献します。
- 進路指導等に必要な情報を集約し、卒業後の進路への結びつきの強化に貢献します。

#### 企業にとって

- 雇用や実習の受入れ、福祉事業所の製品や下請作業の発注など、障害のある人の就労に関する結びつきの強化に貢献します。
- 雇用や福祉事業所との連携に関連する制度や助成金などの情報を集約し、適切な経営判断を支援します。
- 福祉事業所との連携等のあり方を提案し、CSR(企業の社会的責任)の強化に貢献します。



### 障害者働く幸せ創出センター

「障害者働く幸せ創出センター」は、障害のある人の働くことに関する“相談窓口”や“情報提供”“授産事業の支援”等を通じて、働く障害のある人と、関わる全ての人の「働く幸せ」を応援する目的で「静岡県」が設置した福祉と産業界、地域をつなぐ拠点施設です。

■開館日 月曜日～金曜日・第4日曜日(祝日、お盆、年末年始除)

■開館時間 午前9時～午後6時

■利用料金 どなたでも“無料”で利用できます  
(障害のある人の“働く”ことに関すること)

■運営 NPO法人オールしずおかベストコミュニティ

### 障害者働く幸せ創出センターの連絡先

〒420-0031 静岡県静岡市葵区呉服町2-1-5 「5風来館」4階

TEL:054(251)3515

FAX:054(251)3516 mail:info@all-shizuoka.or.jp

<http://www.all-shizuoka.or.jp>

※連絡先はNPO法人オールしずおかベストコミュニティとの兼用になります

