

第5期
富山県工賃向上支援計画

令和3年9月
富山県

目 次

I	計画の趣旨	1
1	趣旨	1
2	計画の期間	1
3	計画の対象事業所	1
4	計画の推進体制	1
5	計画の点検・評価	2
II	これまでの取組と課題	3
1	これまでの取組	3
2	工賃の状況	7
3	就労継続支援B型事業所等の状況	8
4	現状等から導かれた課題	13
III	目標工賃	14
1	県目標工賃額	14
2	県目標工賃の考え方	14
3	事業所ごとの目標工賃	15
IV	取組の方向性	16
V	各事業所における取組	21
VI	具体的な支援策	22
1	事業所全体での工賃向上意識の共有	22
2	事業所の体制整備	22
3	地域・企業等と協働した取組の強化	23
4	新たな就労分野の開拓・多様な就労の場の確保	24
VII	成果の確認・公表	24

〔参考資料〕

◆実態調査結果の概要	25
◆工賃が向上した事業所の取組事例	49
◆第5期富山県工賃向上支援計画 策定経過	52
◆富山県工賃向上支援計画検討委員会設置要領	53
◆「工賃向上計画」を推進するための基本的な指針（国通知）	56

I 計画の趣旨

1 趣旨

○県では、平成30年10月に本県の工賃向上に資する具体的な方策等を定めた第4期富山県工賃向上支援計画（以下「第4期計画」という。計画期間：平成30年度～令和2年度）を策定し、障害者の工賃水準の引上げに努めてきました。

○この第5期富山県工賃向上支援計画（以下「計画」という。）は、第4期計画の見直しを行い、計画の対象とする事業所が、産業界等の協力も得ながら、官民一体となった取組を推進することにより、障害者が地域で自立した生活が送れるよう支援します。

2 計画の期間

この計画の期間は、令和3年度から令和5年度までの3年間とします。

3 計画の対象事業所

この計画の対象事業所は、就労継続支援B型事業所とします。

4 計画の推進体制

（1）対象事業所

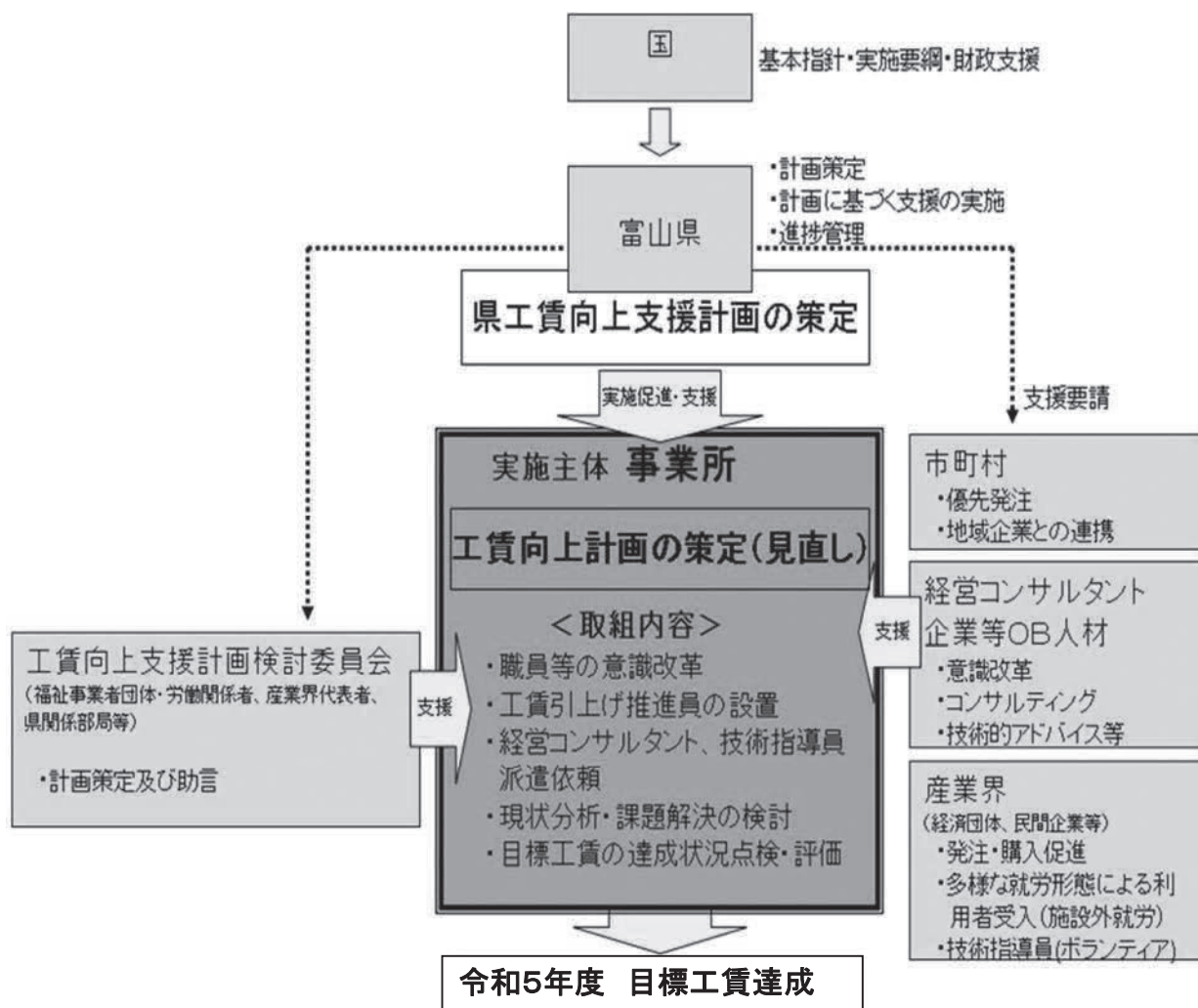
事業所は、工賃向上の実施主体として、県の計画を参考にしながら「工賃向上計画」を作成又は既存計画の見直しをします。必要に応じ、県等の支援策を活用し、関係機関等の協力を得ながら、工賃向上に向けた取組を積極的に行います。

（2）県

県は、計画で定めた目標工賃の達成に向け、市町村及び関係機関と連携協力し、事業所の取組を総合的に支援していきます。

（3）市町村

市町村は、地域の事業所や企業、商工団体等と連携協力し、その地域に応じたきめ細かな支援を行い、計画の推進に努めます。



5 計画の点検・評価

- (1) 県は、計画の期間中、毎年度、実施状況の点検や評価を行い、必要に応じて計画内容を見直します。
- (2) また、計画期間終了後においても、工賃を更に向上させるための取組が必要であり、引き続き、必要な支援に取り組みます。
- (3) 事業所は工賃向上計画に基づき、PDCAサイクル（P（計画）⇒D（実行）⇒C（点検・評価）⇒A（課題の発見・計画の見直し））により進捗状況を確認しながら、取組を進めます。

Ⅱ これまでの取組と課題

1 これまでの取組

県では、平成30年10月に、第4期計画を策定し、「工賃向上に対する意識・意欲の向上」「事業所の体制整備」「地域・企業等との連携強化」「多様な就労の場の確保」を重点課題とし、各種取組を行ってきました。

(1) 第4期計画の概要

- 計画期間：平成30年度から令和2年度まで
- 目標工賃：令和2年度末 月額17,000円
(平成29年度 月額19,000円)
- 事業所数：115事業所(令和3年3月31日現在)
※就労継続支援B型事業所

(2) 主な取組の内容

①「工賃向上に対する意識・意欲の向上」

工賃向上に対する事業所職員の意識改革として、工賃向上計画の実施の中心的な役割を担う工賃引上げ推進員の養成研修を実施しました。また、下請け業務を主たる作業種とする事業所に対して、魅力ある自主製品の製作・販売への移行を促進するために自主製品創出研修を実施しました。

研修名	対象人数(延べ人数)
工賃引上げ推進員研修	60名
自主製品創出研修	50名

※就労継続支援A型事業所の参加者を含む。

②「事業所の体制整備」

工賃向上には、事業所の運営に経営視点を導入することが重要であることから、経営コンサルタントを派遣し、経営面での課題の掘り起こしや目標設定、事業の進め方等に対する支援を行いました。また、商品の品質向上、新商品の開発などの喚起を目的とし、パッケージデザインや製菓などに関する技術指導を希望する事業所に対して、その分野の専門家を派遣する技術指導者派遣事業や技術指導研修を実施しました。

さらに、事業所における既存の商品のブラッシュアップや新たな事業への参入を支援するため、事業に必要なとなる備品や設備等の経費に対し、補助金を交付しました。

事業名	対象数（延べ数）
経営コンサルタント派遣事業	3事業所
技術指導者派遣事業	14事業所
技術指導研修	42名
新分野進出等モデル事例普及事業	6事業所

※一部、就労継続支援A型事業所の参加者を含む。

③「地域・企業等との連携強化」

個々の事業所の経営資源の少なさを補完することや事業所と企業等をつなぐ相談窓口等の体制を整備するため、共同事業ネットワーク構築事業を実施しました。

事業名	内容
共同事業ネットワーク構築事業	富山県社会就労センター協議会（県セルフ協）に共同受注・販売のための窓口を設置。

また、平成25年4月より施行された障害者優先調達推進法に基づき、積極的に障害者就労施設等から物品等を調達しました。

（単位:千円）

	物品	役務	合計
平成30年度	1,425	10,175	11,600
令和元年度	1,636	16,044	17,680
令和2年度	1,020	15,157	16,177

④「多様な就労の場の確保」

新たな就労分野の開拓や雇用の場の創出、地域とのつながりを進めるため、新分野への進出や企業等との連携を目的とした各種研修を実施しました。また、障害のある方の農業分野での就労を支援し、職域拡大や収入拡大を図るため、事業所が生産した野菜等の販売会（農福連携マルシェ）を年2回開催するとともに（令和2年度は新型コロナウイルスの影響により中止）、農福連携の認知度向上や取組の促進を図るため、県内の農福連携事例を掲載した冊子の作成や農福連携コーディネーターによる、農業関係者と事業所の農作業受委託のマッチング支援を実施しました。

事業名	対象数（延べ数）・内容
新分野チャレンジ研修	40名
企業との連携研修	52名
施設外就労研修	51名
農福連携マルシェ事業	51事業所
農福連携推進事業	県内の農福連携事例を集めた冊子（1,500部）を作成し、農業関係者や事業所などの関係機関へ配布。
農福連携マッチング事業	県セルブ協に農福連携コーディネーターを配置し、農業関係者と事業所のマッチング支援や農福連携の普及・啓発活動を実施。

※就労継続支援A型事業所の参加者を含む。

《農福連携マルシェの様子》



《農福連携事例集（農福連携ガイドブック TOYAMA2020）》



手を取り合ってはじめよう

受委託契約の流れ

障害福祉サービス事業所が自ら農業を行ったり(リターン①)、農家・農業法人等が直接障害のある人を雇用したりする(リターン②)よりも、障害福祉サービス事業所が「施設外就労」という形で農作業等を農家・農業法人等から受託(リターン③)の形態にする方が比較的環境に連携できます。

「施設外就労」について

- 農家・農業法人等と障害福祉サービス事業所とが、請負契約を結びます。(業務の一部を障害福祉サービス事業所に委託する形態です。)
- 障害福祉サービス事業所を利用していている障害のある人が、農家・農業法人等へ出向き、受託された業務に従事します。(障害福祉サービス事業所の職員が同行します。障害のある人への指示や指導は、障害福祉サービス事業所の職員が行います。)
- 農家・農業法人等は、契約に基づき、障害福祉サービス事業所に委託料を支払います。(障害福祉サービス事業所に支払われた委託料を元に、障害者に工資が支払われます。)

受委託契約の形態としてはこの他に、障害福祉サービス事業所が農作業を農家・農業法人等から受託した作業(農産物の採集等)を、障害福祉サービス事業所内で行う、「施設内就労」もあります。(例※※採集額P27、※※工場内P28を参照)

手を取り合ってはじめよう

農福連携を応援します！

富山県社会労センター協議会の「農福連携コーディネーター」が、農家・農業法人等と障害福祉サービス事業所のマッチングを支援します。(連絡先は、裏表紙参照)

作業委託したい業務の相談

- ① 作業のやり出し
- ② 相談
- ③ 作業内容
- ④ 作業期間
- ⑤ 作業場所
- ⑥ 作業開始
- ⑦ 作業開始日の設定など

作業を受託の希望

- ① 障害者の本人の特性に合わせた業務の希望
- ② 作業のやり出し
- ③ 相談
- ④ 作業内容
- ⑤ 作業期間
- ⑥ 作業開始
- ⑦ 作業開始日の設定など

条件が合って受委託成立!

農福連携コーディネーターがサポートします

引続き相談に乗りませう

農福連携をお考えの方は、お気軽にご相談ください

市町村の取組

計画をより実効性のあるものにするためには、事業所との関わりが深い、市町村による支援も重要となります。

○第4期計画期間に行われた取組の例（R3.7 県調査結果から一部抜粋）

取組内容		実施市町村数
障害者就労施設等からの物品等の調達		14
調 達 内 容	冊子・チラシ等印刷発注	5
	清掃委託	9
	除草委託	6
	封入・シール貼り等の軽作業	7
	食品購入	8
	物品購入（食品を除く）	9
事業所への発注に関する文書等を作成し、庁内へ周知		7
事業所への発注手順を記載したマニュアルを作成し、庁内へ配布		2
事業所の物品等をまとめたカタログを作成し、ホームページ等で掲載		1
広報紙やホームページを活用した、事業所への発注に関する記事の掲載		1
イベント開催等による自主製品の販売機会の提供		6
庁内等を活用した自主製品の販売スペースの提供		7

毎年、12月3日～9日の障害者週間に合わせて、庁舎内で市内の事業所の製品や日々の取組を紹介するポスター等の展示を行っている市町村もあります。



2 工賃の状況

県内の就労継続支援 B 型事業所の平均工賃月額推移は次のとおりです。

令和 2 年度は平成 29 年度と比較し、月額では 3.1% 増、時間額では 8.1% 増になったものの、新型コロナウイルスによる経済活動の低迷が事業所の生産活動にも大きく影響を及ぼしたことなどにより、第 4 期計画の目標工賃(月額：17,000 円、時間額：260 円)を達成することはできませんでした。しかしながら、新型コロナウイルスの影響が出る前の令和元年度の月額においては、平成 29 年度と比較して 7.0% 増加しており、全国平均を上回りました。

	H29 年度	H30 年度	R1 年度	R2 年度	伸び率	
					H29→R2	〈参考〉 H29→R1
月額	15,646 円	15,881 円	16,748 円	16,135 円	3.1% 増	7.0% 増
時間額	209 円	205 円	225 円	226 円	8.1% 増	7.7% 増
〈参考〉全国平均	15,603 円	16,118 円	16,369 円			

※対象事業所：各年度末に指定を受けていた就労継続支援 B 型事業所（実績がない事業所を除く。）

なお、令和 2 年度の就労継続支援 B 型事業所の平均工賃月額の分布は次のとおりです。「1 万円以上 1 万 5 千円未満」の層が最も多く、2 万円未満の事業所が全体の 7 割以上を占めています。

平均工賃月額	事業所数	割合
5 千円未満	5	4.5%
5 千円以上 1 万円未満	23	20.5%
1 万円以上 1 万 5 千円未満	36	32.1%
1 万 5 千円以上 2 万円未満	23	20.5%
2 万円以上 2 万 5 千円未満	13	11.6%
2 万 5 千円以上 3 万円未満	6	5.4%
3 万円以上	6	5.4%
計	112	100%

※実績がない事業所を除く。

3 就労継続支援B型事業所等の状況（実態調査概要：参考資料参照）

（1）事業所数

県内の就労継続支援B型事業所は、増加傾向にあります。平成29年度末から令和2年度末までの間に、事業所数は18事業所、利用定員数は360人増加しています。

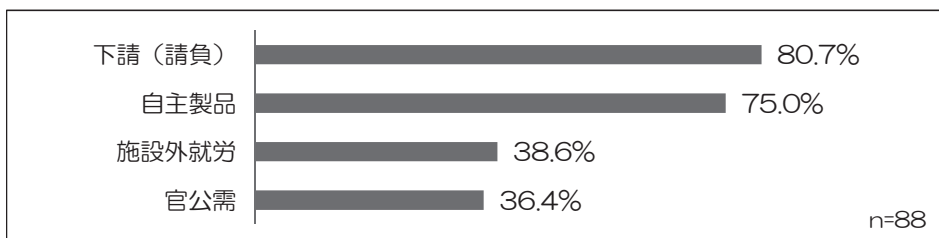
サービス 区分	H29年度		H30年度		R1年度		R2年度		増減	
	(A)						(B)		(B) - (A)	
	事業所	定員	事業所	定員	事業所	定員	事業所	定員	事業所	定員
就労B型	97	2,179	105	2,298	109	2,461	115	2,539	18	360
〈参考〉 就労A型	63	1,168	65	1,198	61	1,133	62	1,138	▲1	▲30

※各年度末における状況

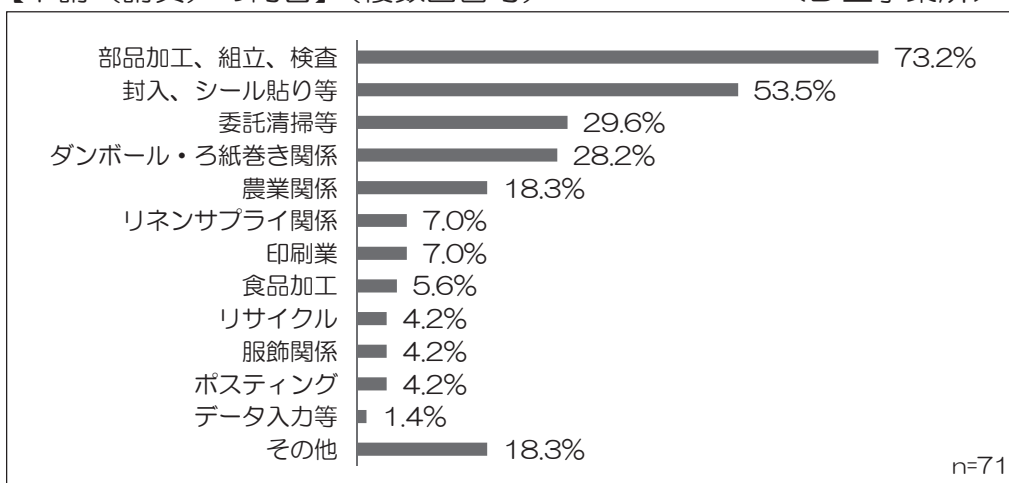
（2）事業所の状況

○現在取り組んでいる事業は、下請（請負）が最も多く、次いで自主製品となっています。事業別の内訳は、下請（請負）では、「部品加工、組立、検査」、「封入、シール貼り等」が多く、自主製品では「食品以外の製造販売（手工芸、雑貨、陶芸等）」、「食品製造販売」が多くなっています。

【現在取り組んでいる事業】（複数回答可） <B型事業所>

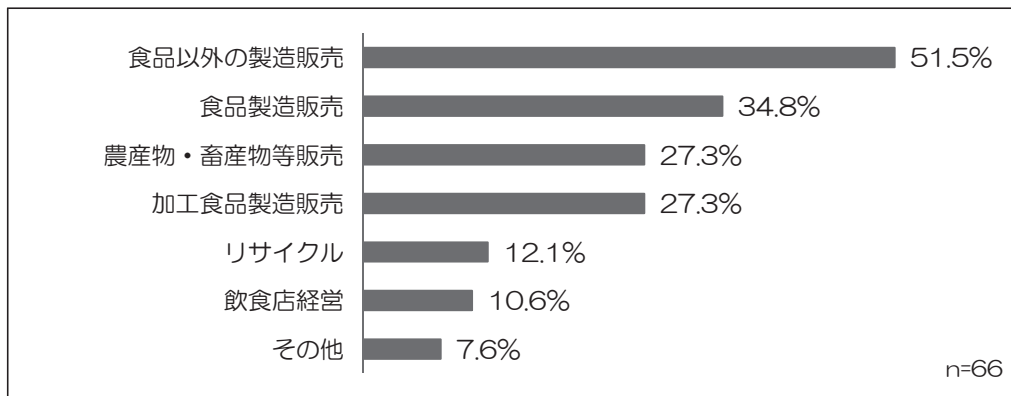


【下請（請負）の内容】（複数回答可） <B型事業所>



【自主製品の内容】（複数回答可）

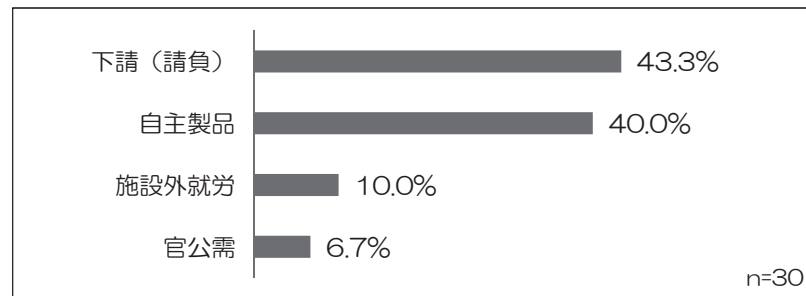
<B型事業所>



○また、売上が伸び悩んでいる事業については、下請（請負）、自主製品の割合が高く、自主製品の方がより伸び悩んでいる割合が高くなっています。

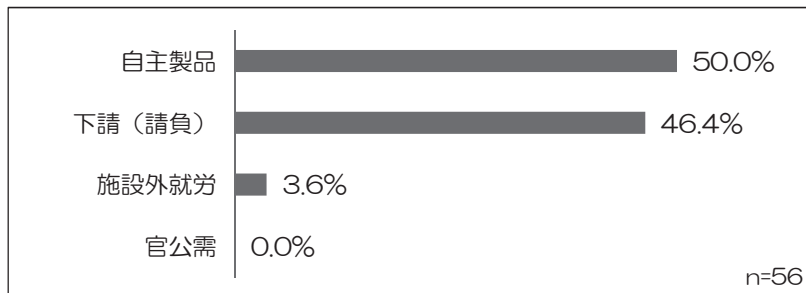
【売上が伸びている事業】

<B型事業所>



【売上が伸び悩んでいる事業】

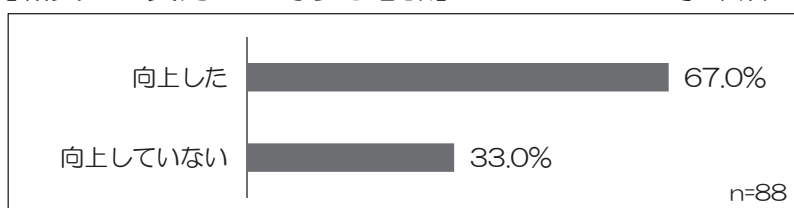
<B型事業所>



○第4期計画期間における、職員の工賃向上に対する意識については、7割近い事業所が「向上した」と感じています。

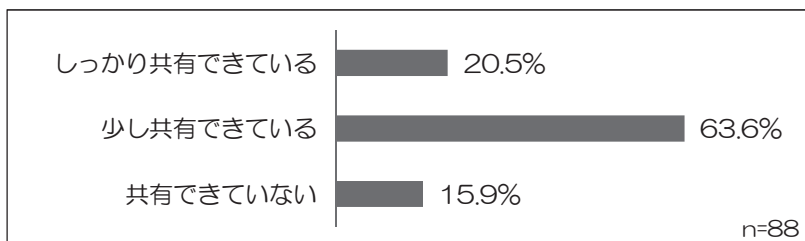
【職員の工賃向上に対する意識】

<B型事業所>



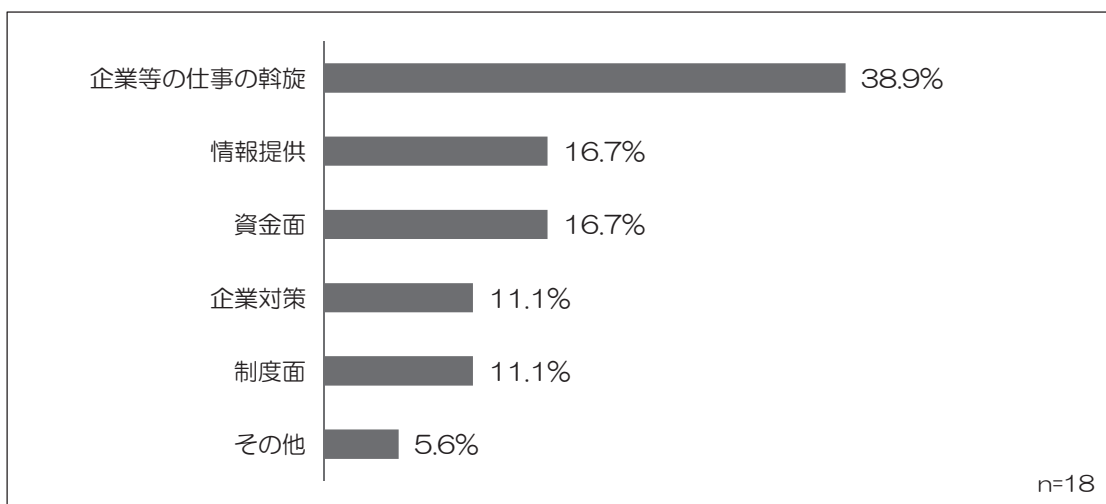
○利用者との工賃向上に対する意識共有については、「しっかり共有できている」と回答した事業所は2割程度となっています。

【利用者との意識共有】 <B型事業所>



○行政に求める支援策については、企業等の仕事の斡旋、情報提供、資金面の順に支援を求める意見が多くなっています。

【行政へ支援を求めるもの】 <B型事業所>



※自由記載による回答

(3) 利用者の状況

○就労継続支援 B 型事業所の利用者の1か月の収入状況は、次のようになっています。

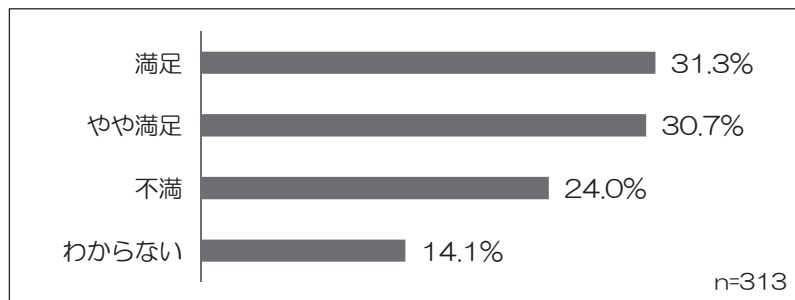
【収入状況】 <B型事業所の利用者>

区分	平均金額	前回
工賃	18,268 円	14,736 円
障害年金	45,250 円	39,241 円
その他（生活保護費等）	3,245 円	2,216 円

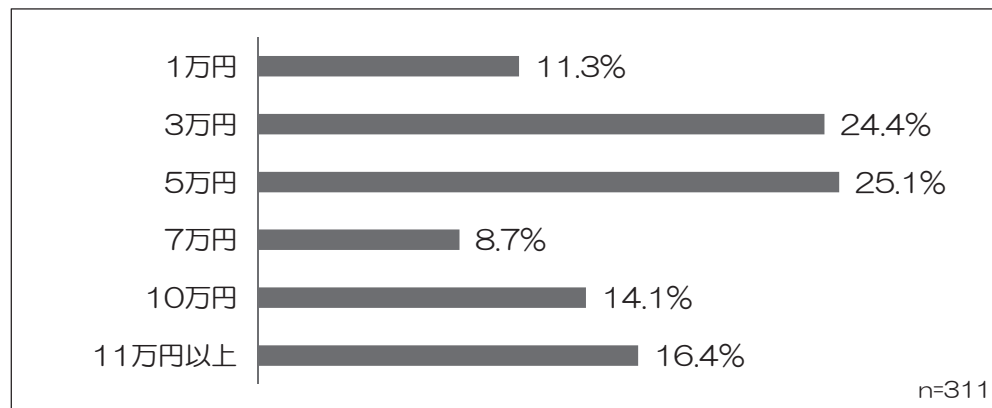
○現在の工賃の満足度については、「満足・やや満足」を合わせると62.0%となっており、前回調査時の57.9%を上回りました。上回った理由として、工賃の向上や仕事内容の充実等が考えられます。また、地域で安心した生活を送るには、9割近い方が3万円以上の工賃が必要であると認識しています。

【工賃の満足度】

＜B型事業所の利用者＞



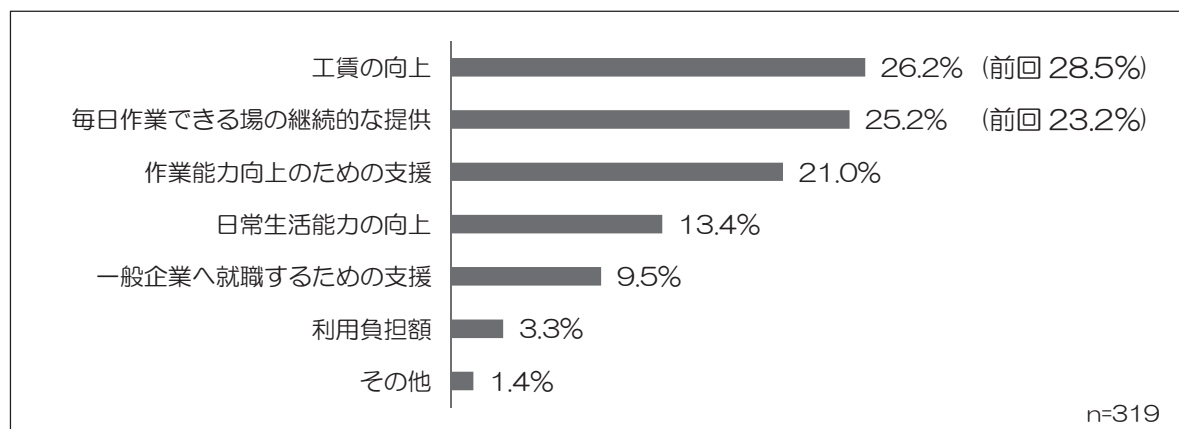
【安心した生活を送るために必要な工賃月額】＜B型事業所の利用者＞



○事業所への要望としては、「工賃の向上」が最も多くなっていますが、前回調査時に比べてやや減少しています。一方、「毎日作業できる場の継続的な提供」は前回調査時よりやや増加しています。

【利用している事業所に求めるもの】

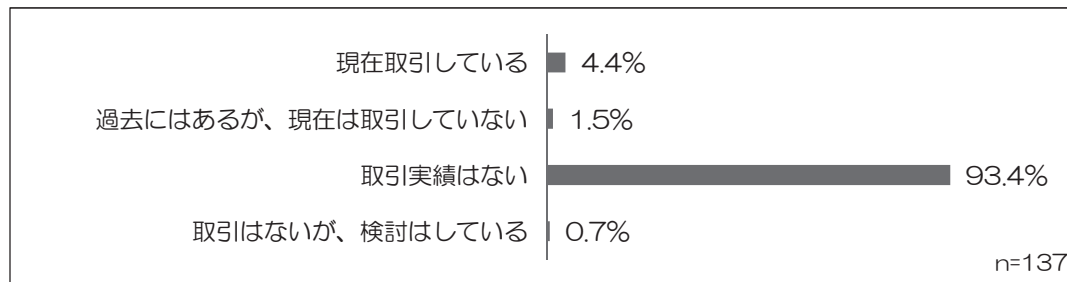
＜B型事業所の利用者＞



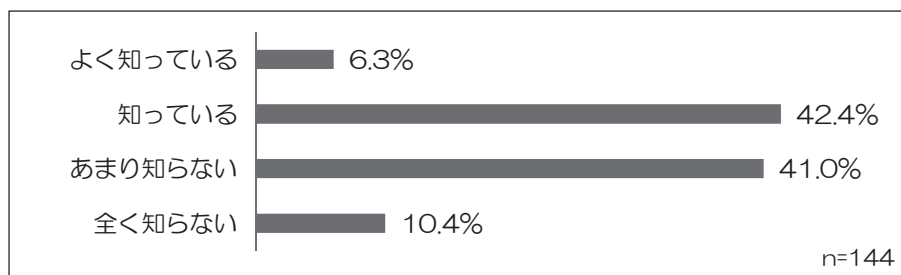
(4) 企業の意識の状況

○事業所と取引実績がない企業が9割を上回っています。また、事業所が取り組んでいる事業について、約半数の企業が「全く知らない」「あまり知らない」と回答している一方、「よく知っている」「知っている」と回答した企業は48.7%と、前回調査時の41.3%よりも7.4ポイント増加しました。

【事業所との取引状況】

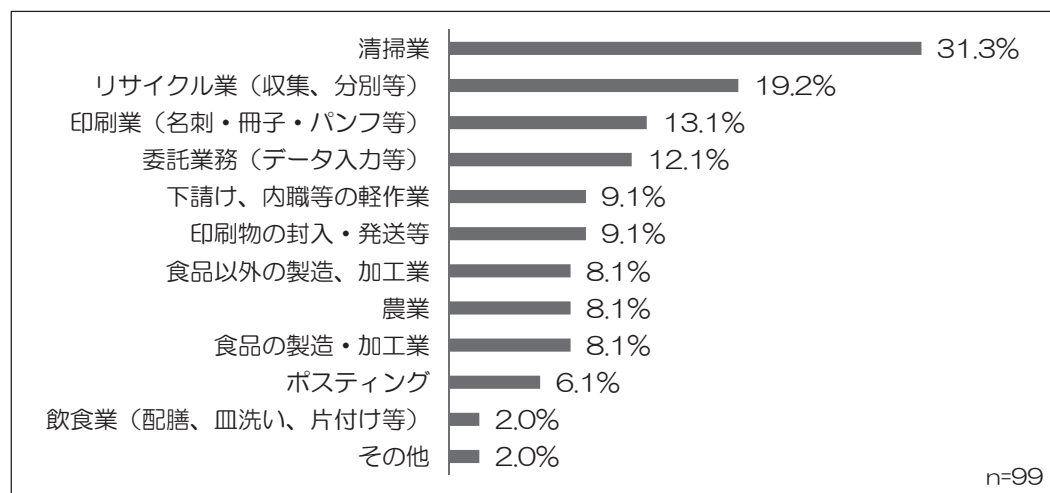


【障害者就労支援事業所で取り組んでいる事業に対する認知度】



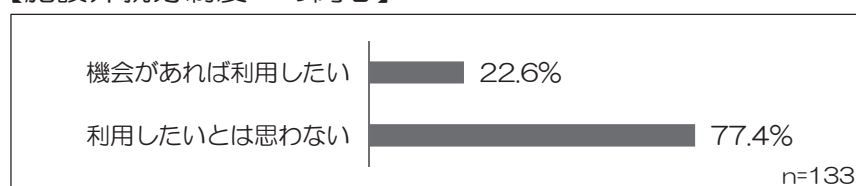
○企業が興味・関心のある事業所との取引内容は、「清掃業」が最も高く、次いで「リサイクル業（収集、分別等）」となりました。「リサイクル業」については、近年、SDGsなど環境に配慮した取組が進んできていることから、注目すべき事業と思われます。

【興味・関心のある取引内容】（複数回答可）



○施設外就労制度について、利用したいと答えた企業は2割にとどまり、関心が低い状況にあります。

【施設外就労制度への関心】



4 現状等から導かれた課題

第4期計画を通じた取組や実態調査等をもとに、現状を整理すると、以下のような課題があります。

(1) 事業所全体での工賃向上意識の共有

○工賃向上計画の策定や各種研修などを通して、工賃向上に対する職員の意識改革は概ね進んでいるものと思われます。しかしながら、利用者を含めた事業所全体での意識共有は十分とは言えないため、職員及び利用者が意識を共有し、積極的に工賃向上に取り組むことが重要です。

(2) 事業所の体制整備

○職員は、利用者への生活・就労支援だけでなく、工賃向上に向けた新商品の開発や営業活動等、幅広い業務をこなさなければなりません。職員の営業ノウハウの不足や人手不足などにより効果的な取組が行えていません。

○売上を伸ばすためには、専門家など外部からの助言・指導を取り入れながら、社会のニーズに合った事業転換や市場開拓等に取り組むことが大切です。

(3) 地域・企業等と協働した取組の強化

○地域・企業等と協働した取組は広がりを見せていますが、依然として、事業所からは企業等との取引拡大のための仕事の斡旋や情報提供を望む声が多くあります。また、行政機関との連携を求める意見も多くあります。

○企業等との連携を進めるに当たっては、事業所の取組を相手に知ってもらうことや理解を深めてもらうことが大切です。更なる普及・啓発活動の促進が求められ、事業所と地域・企業等をつなぐコーディネートの役割も重要です。

(4) 新たな就労分野の開拓・多様な就労の場の確保

○厳しい経済情勢の中、景気の影響を受けやすい企業等からの下請け業務だけでなく、農林水産業や今後需要が見込まれる環境産業などの分野とも広く連携を図りながら工賃向上に取り組む必要があります。また、利用者が継続して作業に取り組めるよう、在宅での作業の場の提供など、利用者の多様な就労ニーズに対応した支援も重要です。

○工賃向上に有効な施設外就労に関しては、企業側の認知度・関心が低いいため、引き続き、積極的な働きかけが必要です。また、就労先の開拓や継続的な収益確保のためには、取引先との交渉術等のスキルアップに努めることも大切です。

Ⅲ 目標工賃

1 県目標工賃額

区分	令和2年度 (実績)	令和3年度 (目標)	令和4年度 (目標)	令和5年度 (目標)	伸率 (R2→R5)
月額	16,135 円	16,500 円	17,500 円	18,000 円	11.6%増
時間額	226 円	250 円	260 円	270 円	19.5%増

2 県目標工賃の考え方

(1) 県の目標工賃

県の目標工賃は、計画期間の各年度における、県内の全事業所の平均工賃の目標額を示すものであることから、本計画の策定にあたり、各事業所から報告された目標工賃額やこれまでの工賃実績、全国の状況などを踏まえたうえで設定することとしました。また、平均工賃1万円未満の事業所が2割以上あることから、全体的な底上げが図られる必要があることに留意するとともに、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工賃の向上という基本的理念が全事業所で共有できるような目標額としました。

令和3年4月に、県に目標工賃を報告した116事業所（休止中の事業所を除く。）のうち、月額工賃を選択したのは92事業所、時間額工賃を選択したのは24事業所でした。このため、県の目標工賃は月額及び時間額により設定しました。

(2) 令和5年度の目標工賃額の算出方法

国の指針では、目標設定に当たり、都道府県における生活水準や地域の産業状況等を踏まえたうえで適正な水準を設定するとともに、事業所から報告された目標工賃額に基づき、適宜見直しを行うものとされています。

【月額】月額については、事業所の目標工賃額を勘案しつつ、新型コロナウイルスの影響を受ける前の令和元年度の平均工賃月額（16,748円）に平成29年度から令和元年度の伸び率（7.04%）を乗じて得た値を上回る額としました。

【時間額】時間額については、利用者の多様な就労状況を加味する必要があることから、事業所から提出された目標工賃時間額の平均値をもとに算出しました。

3 事業所ごとの目標工賃

- 事業所においては、それぞれの現状、有する資源、地域性、利用者の意向等を勘案し、事業所の理念、方針に基づき、利用者等も含めた事業所内の合意形成を図りながら、独自の目標工賃を設定します。
- 目標額の単位については、月額での設定を基本としますが、利用者が生産活動に従事する時間が様々であること等を考慮して、時間額の目標額を設定することも可能です。
- 工賃向上に取り組むうえで、目標工賃を設定することは、事業所職員と利用者の共有認識とモチベーションを高め、利用者の働く意欲と力を引き出し、事業所での活動の充実が図られるとともに、結果として工賃を上げることができれば、地域移行の促進、一般就労への移行、生活の質の向上などにつながるすることができます。

IV 取組の方向性

実態調査等を踏まえ、工賃向上に向け、次の4つの重点課題を大きな視点として、事業所の主体的かつ具体的な取組方法やそれらへの支援施策を立案し、計画的に実施します。

重点課題1【事業所全体での工賃向上意識の共有】

- 令和3年度の報酬改定から、事業所が利用者に支払う平均工賃月額が高い事業所が更に評価される仕組みとなったため、より一層の工賃向上が求められます。
- 多様な障害をもつ利用者の働く力を伸ばし、工賃向上を実現するためには、職員と利用者が一丸となって、主体的、継続的に工賃向上に取り組むことが不可欠です。そのためには、工賃向上に向けた計画や目標等について、利用者を含む事業所全体で共有し、取組に対する参加意識を高める必要があります。
- また、障害のある方が地域で自立して生活することを支援するに当たっては、利用者自身の働く意欲の向上や就労に対する家族の理解・協力も重要です。

① 職員の意識向上

- 管理者を中心に、利用者の就労を支援する事業所としての経営理念・運営方針を確認、再構築し、これらを事業所の全職員に浸透させることが重要です。
- 障害者が働くことは、社会活動への参加、自己実現といった面から重要であり、働く意欲のある障害者がその適性に応じて能力を十分発揮することができるよう支援していく必要があります。また、経済的な自立へ向けるとは、工賃向上が極めて重要であることから、収益性や作業効率といった視点からも作業を選択する必要があります。
- 先進的な取組や成功事例を持つ事業所との意見交換の場を通じて、事業所間で意識・意欲を高め合うことも有効です。

② 事業所全体での意識の共有

- 職員と利用者の意識共有に向けては、工賃向上計画の作成と実施において中心的な役割を担う「工賃引上げ推進員」がリーダーシップを取り、積極的に意識共有に向けた取組を行う必要があります。
- 県が開催する工賃引上げ推進員向けの研修などを積極的に受講し、有効な取組について事業所内で情報共有しながら、全体の意識形成に取り組むことが大切です。

- また、誰のための工賃向上なのかという原点に立ち戻り、利用者自身の意欲向上、スキルアップを図ることも大切です。
- 利用者のニーズ等の把握のため、聞き取りやアンケートによる意識調査を行うことも有効です。

重点課題2【事業所の体制整備】

- 新たな取引先の確保や販路拡大を図るには、企業ニーズに則した営業活動が重要です。
- また、自主製品の売上を伸ばすには、消費者のニーズや収益性などを踏まえた商品作りが不可欠です。商品デザインや販売方法を工夫するなど、効果的な販売活動に取り組むことが大切です。
- 専門家等の力を借りながら、商品開発や生産性向上等における課題の解決に必要な技術やノウハウを習得し、工賃向上の実現を目指します。

① 経営視点の導入

- 経営分析、経営管理、マーケティング等経営に関する全般的なことを学び、生産活動に経営視点を導入していく必要があります。
- 事業の継続的な成長・発展を図るには、幅広い情報や地域・企業等とのネットワークを持つ経営コンサルタントを活用することやインターネット販売やSNSでの情報発信など、ICTを導入した経営手法を取り入れることも大切です。
- 工賃を固定費（給与）としてとらえ、事業所の目標工賃を支給できる売上の確保という視点で経営計画を立てる必要があります。
- 目標工賃から算定される売上目標の設定、目標を実現するための経営計画の策定を行い、PDCAサイクル（計画⇒実行⇒点検・評価⇒課題の発見・計画の見直し）を繰り返すことによって、目標達成を目指すことが求められます。

② 作業種目の評価・再編

- 事業所の限られた経営資源（ヒト・モノ・カネ・情報）を有効活用し、工賃向上を実現するには、現状の作業種目を市場ニーズや競争力により評価し、工賃向上への効果が期待できる事業に的を絞って、事業拡大に取り組む視点を持つことが重要です。新たな取組として、新型コロナウイルス対策やSDGsに対応した環境ビジネスなどが考えられます。
- これまで、利用者の訓練や日中の活動プログラムという視点で行ってきた作業の場合、市場性や競争力の観点でみると今後の売上向上が期待しにくい作業種目も多いと思われます。この場合、事業の再編や新規事業の立上げなどにより、売上向上が期待される事業に特化することも重要です。

③ 技術・ノウハウの習得

- 福祉サービスを提供する職業指導員や生活支援員が営業活動、販売活動を行う場合、営業や技術面での知識・能力が不足していることが考えられるため、これらの分野に長けた企業経験者等の指導を受けたり、こうしたノウハウを持つ人材の導入を進めたりすることが求められます。
- 自主製品に関する研修や技術者派遣事業などを積極的に活用し、製造技術、商品・パッケージデザイン、店づくり等、個々の課題別に、技術・ノウハウ不足を補完する必要があります。

重点課題3【地域・企業等と協働した取組の強化】

- 事業所の経営資源（ヒト・モノ・カネ・情報）には限りがあり、個々の事業所で成果を出すには難しい面もあります。
- これまで、事業所は地域に根ざして事業を行ってききましたが、今後も地域との関係をさらに深め、行政、地域の民間企業、福祉関係機関、住民等の協力を得ながら、事業を展開していくことが重要です。
- 地域の関係各所から助けてもらうだけでなく、地域に貢献するという視点で連携を図ることが重要です。

① 企業との連携

- 企業の協力を得るためには、事業所側から製品や役務等についての情報提供を積極的に行うことが必要です。その際には、営業用のパンフレット等の作成や事業所と企業の情報交換、交流の場を設けることが、連携の第一歩になります。
- 地域の企業の協力や技術者の指導を受けながら、地域の特色を生かした商品の開発、市場で受け入れられる付加価値の高い商品の開発に取り組むことが重要です。
- 一般的に事業所が苦手とする、販売・広告・宣伝に関する企業ノウハウについても積極的に収集し、事業所や商品・サービスの認知度向上に努めることが、工賃向上に有効です。

② 事業所間の連携

- 事業所間で共同事業（共同受注、共同仕入れ、商品開発）を行うなど、個々の事業所の経営資源の少なさを補完することが大切であり、それによって受注率や作業効率を向上させることが期待できます。共同事業については、県セルフ協に設置された共同受注窓口を活用した受注や販売などが効果的です。
- 共同でのイベント販売や移動販売、インターネット販売を拡充するほか、人気製品等の品質安定・量産化のために共同で生産することも有効です。

③ 行政機関との連携

- 県や市町村では、障害者優先調達推進法に基づき、調達推進方針を策定し、障害者就労施設等からの積極的な物品等の発注に取り組んでいます。この法律を活用し、行政機関からの受注に向けて、受注可能な物品・作業内容について情報提供を行うことが重要です。特に、契約単価の高い清掃・除草業務などの役務の受注に向けては、積極的に営業活動や情報発信を行うことも有効です。
- また、行政機関との連携によるイベント参加や広報の掲載などを通じて、企業・住民に事業所への理解を深めてもらうことも重要です。

重点課題4【新たな就労分野の開拓・多様な就労の場の確保】

- 新型コロナウイルス感染症による経済活動の低迷が事業所の生産活動にも波及したことにより、改めて、経済情勢の変動は工賃の状況にも大きな影響を及ぼすことが認識されました。この影響を最小限にとどめるためには、他産業との連携や新たな作業分野への進出を考えることも大切です。
- また、利用者の障害の程度や特性はさまざまであることから、それぞれに適した作業種の確保に努めることが重要です。
- 事業所内での作業だけにとどまらず、企業から請け負う作業を当該企業内で行う施設外就労は、工賃向上だけでなく、一般就労の推進にも有効です。

① 他産業（農林水産業や地域の強みを活かした産業など）との連携

- 障害者の心身への好影響、就労訓練・雇用の場としての効果、地域とのつながりの創出などの観点から、利用者の希望に沿った多様な就労の場を確保しながら、農林水産業や地域の強みを活かした産業のほか、今後需要が見込めると想定される産業などにおいて新たな就労分野を開拓していくことが有効です。
- 県では、他事業所における優良事例の紹介等を行う研修を開催しているため、これらを積極的に受講し、事例収集に努めることも必要です。
- 農林水産業での収益増加に向けて、事業所内で生産した農林水産物をそのまま販売するだけでなく、その農林水産物を加工した商品を販売するなど高付加価値化への取組も効果的です。

② 施設外就労等の推進、交渉力等の強化

- 下請作業などの事業所内での作業だけでは、工賃の向上に十分な効果を得られないこともあります。施設外就労により工賃向上を達成した事例に学ぶなど、引き続き、積極的に施設外就労を進めることが必要です。
- 企業の施設外就労に対する関心は低い水準にあります。県では、引き続き、施

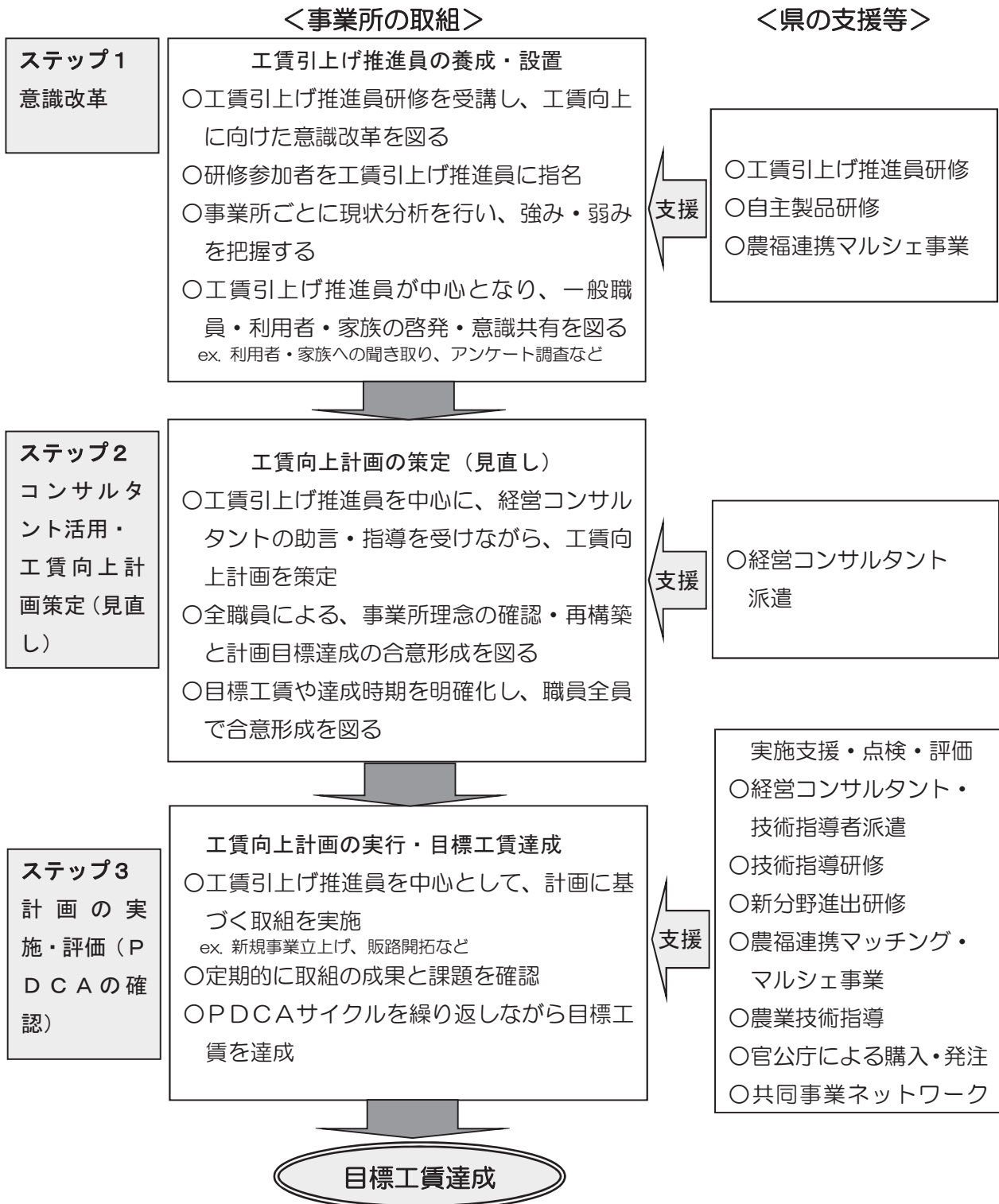
設外就労制度の普及・啓発に取り組むとともに、事業所側でも自分たちが提供できる作業内容について、企業に知ってもらうための積極的な営業活動が必要です。

○継続的な収益確保や企業等との取引拡大のためには、取引先との交渉の際に必要なとなるスキルの習得と向上に努めることも大切です。

V 各事業所における取組

「工賃引上げ推進員」を配置した計画作成（見直し）・実施の流れ

対象事業所は、「工賃引上げ推進員」を配置し、このキーパーソンを中心として、本計画における県の支援策を活用しながら、計画的に工賃向上に取り組むこととします。



VI 具体的な支援策

県は、事業所が関係団体・機関と連携して、工賃向上に必要な事業を計画的に取り組めるよう、次の4つの取組視点に基づいた支援事業を実施します。

1 事業所全体での工賃向上意識の共有

(1) 意識向上のための研修会の開催

県は、事業所の意識改革を図るために次の研修会を開催し、事業所の主体的な取組を促進します。

① 工賃引上げ推進員研修 **県・事業所**

事業所のキーパーソンとなって、工賃向上に取り組む「工賃引上げ推進員」（事業所ごとに1名）を養成する講座を開催します。工賃向上計画の作成や実行に必要となる経営等に関する知識習得を図ります。

② 自主製品に関する研修 **県・事業所**

下請け業務を主たる作業種としている事業所などに対して、自主製品に関する取組事例の紹介などを通して、自主製品への移行促進や工賃向上につながる事業展開への意識改革を図ります。

(2) 工賃引上げ推進員の配置 **事業所**

工賃向上に取り組む全ての事業所が、工賃引上げ推進員（1名）を主体的に配置することが求められます。推進員が中心となり、工賃向上計画の作成と推進を図り、工賃向上に向けた計画や目標等についての意識共有を行います。

2 事業所の体制整備

(1) 経営コンサルタント派遣 **県・事業所**

計画の対象事業所は、工賃向上の指針となる「工賃向上計画」を事業所ごとに策定する必要があります。県は、事業所に経営コンサルタントを派遣し、個々の課題の抽出・サポートを行うことにより、実効性のある計画策定と事業改革の促進を図ります。また、経営コンサルタントは事業所の販路開拓等の運営面に関する助言・指導も行います。

(2) 技術・ノウハウ習得のための技術指導者派遣 **県・事業所**

工賃向上計画の作成、見直しにより、商品の品質向上、新商品開発、営業力強化などの課題が明確化された事業所に対し、県は、技術指導者派遣支援を行い、具体的な課題解決をサポートします。事業所は、専門家の助言・指導を受けながら、個々の課題の解決を図ります。

(3) 技術指導に関する研修 **県・事業所**

県は、商品開発や販路開拓等に関し、その分野に精通する講師を招いて、事業所職員に対する技術指導の研修会を開催します。この研修会を通じて、一般の市場で売られている商品の品質レベルを知り、事業所の商品等の品質向上・新商品開発を喚起するとともに、営業活動に必要なスキルの習得も図ります。

3 地域・企業等と協働した取組の強化

(1) 企業による購入・発注の促進 **県・企業・商工団体等**

県は、商工団体や関係機関を通じて、企業等に対し、事業所に関する情報提供を行うとともに、発注促進につながる制度等の周知を図り、受注の拡大に努めます。

(2) 官公庁による購入・発注の促進 **県・市町村・県セルフ協**

障害者優先調達推進法に基づき、県は、毎年度障害者就労施設等からの物品等の調達推進方針を策定するとともに、当該年度の終了後、調達の実績を公表します。また、庁内に優先調達推進委員会を設け、課題の分析や発注促進のための方策を協議し、出先機関も含め全庁あげて、幅広い分野からの調達に努めます。

なお、優先調達のさらなる活用促進を図るため、共同受注窓口（県セルフ協）との連携をより密にし、事業所が提供する物品・役務の情報発信に力を入れます。

さらに、地域で障害者を支える仕組みを構築するためには、市町村による支援も重要であることから、障害者優先調達推進法に基づく調達方針の作成や行政や企業等からの物品・役務の調達を促進するための取組の実施、庁舎等を活用した自主製品の販売スペースの提供など、工賃向上に向けて、広く協力を依頼します。

(3) 共同事業ネットワークの構築 **県セルフ協・事業所・企業等**

「企業と事業所」あるいは「事業所と事業所」の交流機会の創出、共同事業のための共同受注窓口の設置（県セルフ協）などにより、共同事業ネットワークの構築を推進します。共同受注窓口では、作業を委託したい企業等と作業を受託できる事業所をコーディネートする役割も果たします。

(4) 身近な地域における販売促進 **県セルフ協・事業所**

各事業所で制作されている自主製品のPRイベントを開催し、販売促進に向けた取組を行います。

4 新たな就労分野の開拓・多様な就労の場の確保

(1) 新分野進出に関する研修 **県・事業所**

新たな就労分野を開拓するに当たっては、好事例などから具体的な取組方法を検討することが重要です。県は、新たな就労分野（農林水産業等）における障害のある方の就労を促進するため、積極的に新分野に取り組んでいる事業所の事例紹介や情報交換などを行う研修を実施します。

(2) 農福連携マルシェの開催 **県・事業所**

県は、農業分野での障害者の職域拡大や収入拡大を図るため、農業に取り組む事業所が集い、出店ブースで野菜等の販売を行うマルシェ等を開催します。

(3) 農福連携マッチング事業 **県・県セルプ協・事業所**

県は、事業所の農業分野への参入や農業の取組規模の拡大を図るため、県セルプ協に農福連携コーディネーターを配置し、農業関係者と事業所との農作業受委託におけるマッチング支援や農福連携の普及・啓発活動を行います。また、有識者からなる農福連携推進会議での意見交換等を通じて、マッチング支援体制の強化に努めます。

(4) 農業関係者による農業技術指導 **県・事業所**

県は、農業のノウハウを学びたい事業所に対して、農業関係者から農業に関する技術指導・助言を受けられる研修会等を実施することで、農福連携の取組拡大を進めます。

(5) 農業による地域の活性化 **県・事業所**

県は、農業の担い手不足が深刻な状況にある中山間地域において、障害者の就労の場を確保しながら、特産振興や加工利用の促進など、地域ならではの魅力ある農業に取り組む事業者に対して支援します。

(6) 施設外就労の促進 **県・企業**

県は、工賃向上に有効な施設外就労を促進するため、企業との連携に関する研修等を実施することにより、事業所外での就労機会の拡大に努めるとともに、継続的な収益確保のために必要となる、取引先との交渉術等のスキルアップに努めます。

VII 成果の確認・公表

毎年の各事業所の工賃実績、県の平均工賃実績を調査・確認するとともに、主に利用者、家族へ情報提供するために、県ホームページ等で公表します。

参 考 资 料

◆実態調査結果の概要

○調査目的

第4期富山県工賃向上支援計画の改定にあたり、就労継続支援事業所、就労継続支援事業所を利用する障害者及び一般企業の実態、ニーズ、課題等を把握するもの。

○調査方法

郵送等によるアンケート調査

○調査実施概要

調査対象	有効回答率 (回収率)	調査時期
令和元年度未登録事業所 167 事業所 (※休止中を除く) 就労継続支援 A 型 58 ヶ所 就労継続支援 B 型 109 ヶ所	126 [A 型:38、B 型:88] (75.4%)	令和3年2月8日 ~2月26日
令和3年1月1日現在で就労継続支援 事業所を利用する障害者のうち950名 (対象者約3,500名から無作為で抽出)	571 [A 型:248、B 型:323] (60.1%)	令和3年2月15日 ~3月5日
県内企業 400 社 (県内に本社・支店等を有する企業の中か ら無作為で抽出)	144 (36.0%)	令和3年2月12日 ~3月3日

※グラフ中の「n」は、各設問の回答者数(無回答を除く。)を示し、回答比率は「n」を基数として算出しています。また、複数回答の設問については、回答比率の合計が100%を超える場合があります。

1 就労継続支援事業所の現状

(1) 利用者数・運営状況について ※()内は前回調査結果

1事業所あたりの「平均利用者数」は22.6人(21.3人)であり、精神障害者が8.9人(7.5人)と最も高く、次いで、知的障害者が8.8人(10.4人)、身体障害者が3.0人(2.4人)となった。前回調査時よりも、精神障害者の利用が増加している。

また、職員については、「平均常勤職員数」が4.5人(4.8人)、「平均非常勤職員数」が2.5人(2.0人)となった。

○利用者数

平均定員数		平均利用者数	
21.5人		22.6人	
		比率	
利用者 内訳	身体	3.0人	13.3%
	知的	8.8人	39.1%
	精神	8.9人	39.2%
	その他	1.9人	8.4%

※重複障害者は主障害で判断

《参考》

【就労継続支援A型】

平均定員数		平均利用者数	
19.6人		23.9人	
		比率	
利用者 内訳	身体	3.5人	14.6%
	知的	6.8人	28.5%
	精神	11.8人	49.3%
	その他	1.8人	7.5%

【就労継続支援B型】

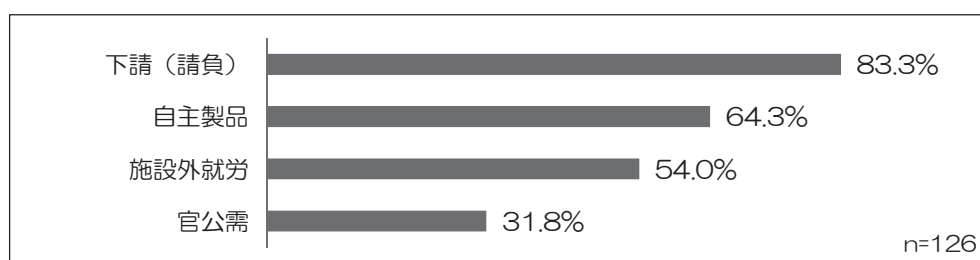
平均定員数		平均利用者数	
22.4人		22.0人	
		比率	
利用者 内訳	身体	2.9人	13.2%
	知的	9.5人	43.2%
	精神	7.6人	34.6%
	その他	2.0人	9.1%

○職員数

事業所種別	平均常勤職員数	平均非常勤職員数
就労継続支援 A 型事業所	4.6 人	2.5 人
就労継続支援 B 型事業所	4.4 人	2.5 人
全体	4.5 人	2.5 人

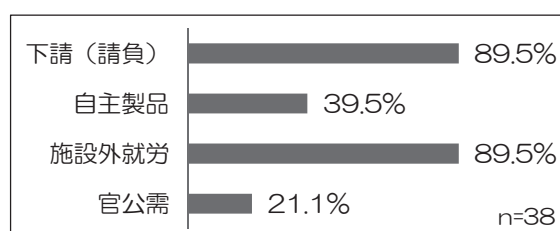
(2) 現在取り組んでいる事業について

現在取り組んでいる事業の内容について、複数回答を可として伺った。事業別にみると、「下請（請負）」が 83.3%と最も高く、次いで「自主製品」が 64.3%、「施設外就労」が 54.0%、「官公需」が 31.8%と続いている。

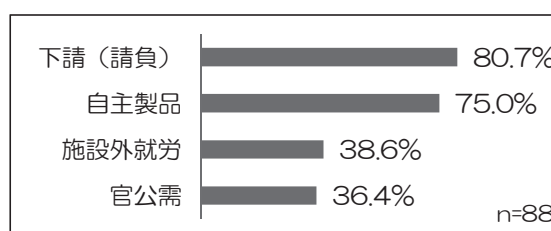


《参考》

【就労継続支援 A 型】



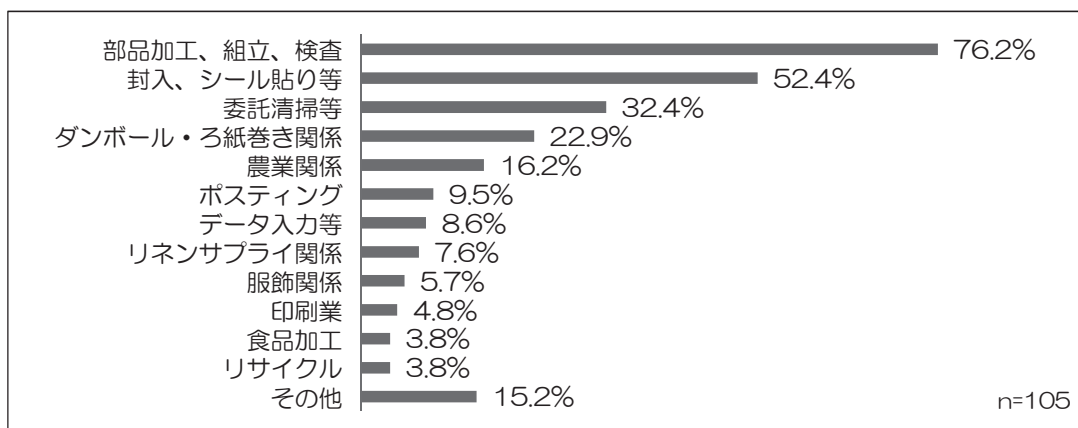
【就労継続支援 B 型】



各事業別の内容は以下のとおり。

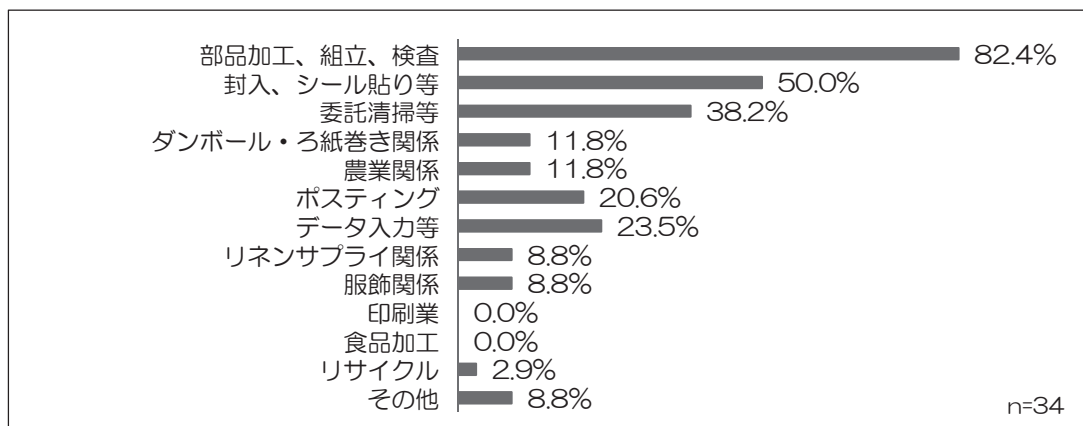
① 下請（請負）

下請（請負）では、「部品加工、組立、検査」が 76.2%、次いで「封入、シール貼り等」が 52.4%、「委託清掃等」が 32.4%と続いている。

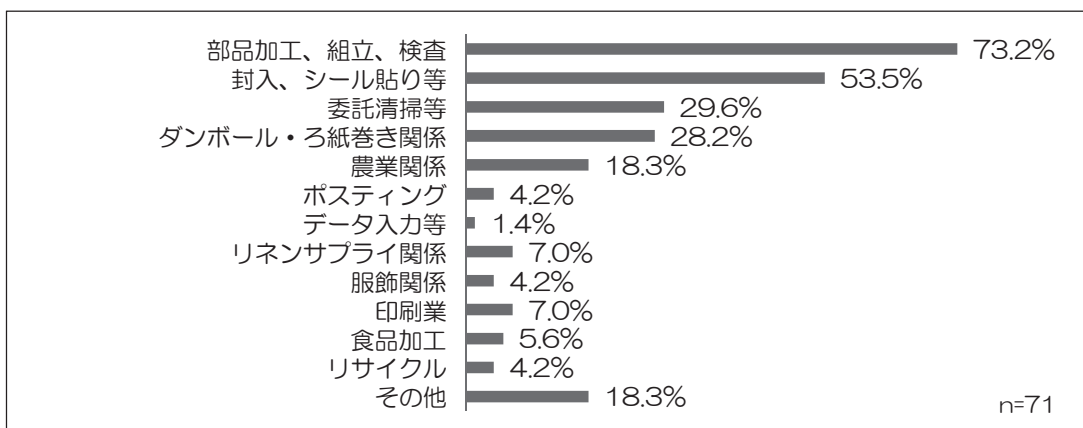


《参考》

【就労継続支援A型】

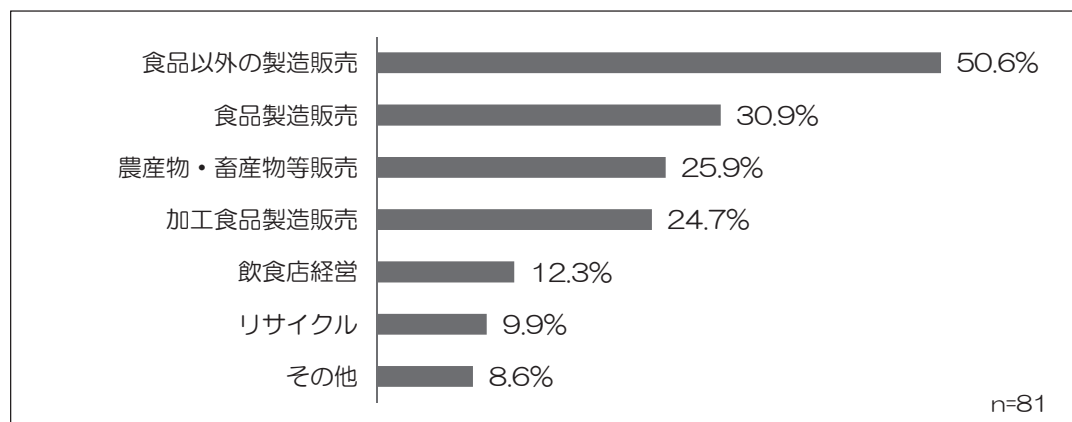


【就労継続支援B型】



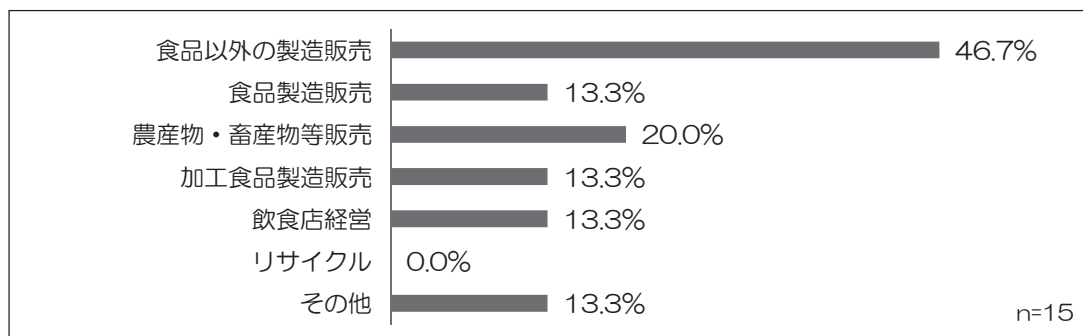
② 自主製品

自主製品では、「食品以外の製造販売（手工芸、雑貨、陶芸等）」が50.6%、次いで「食品製造販売（パン、焼き菓子等）」が30.9%、「農産物・畜産物等販売」が25.9%と続いている。

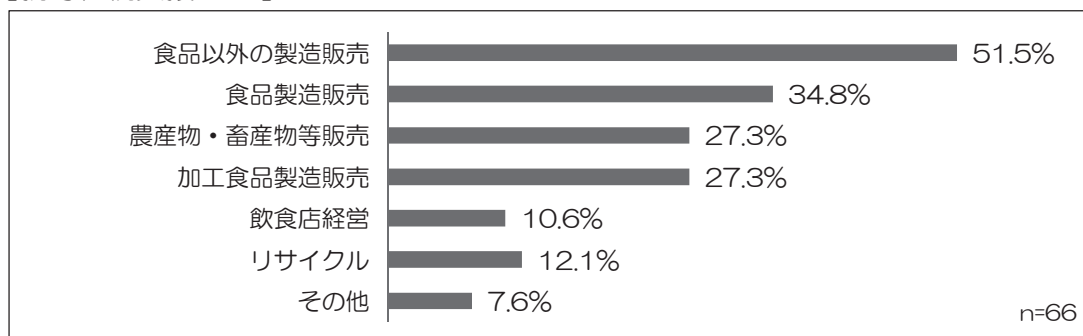


《参考》

【就労継続支援A型】

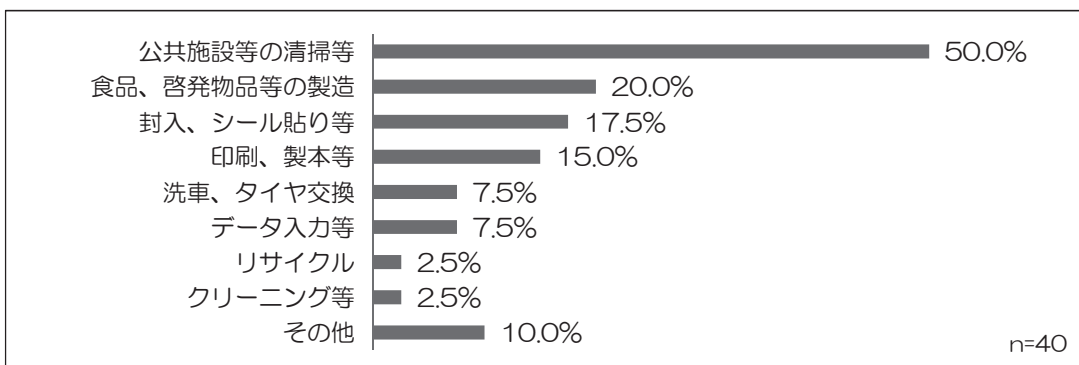


【就労継続支援B型】



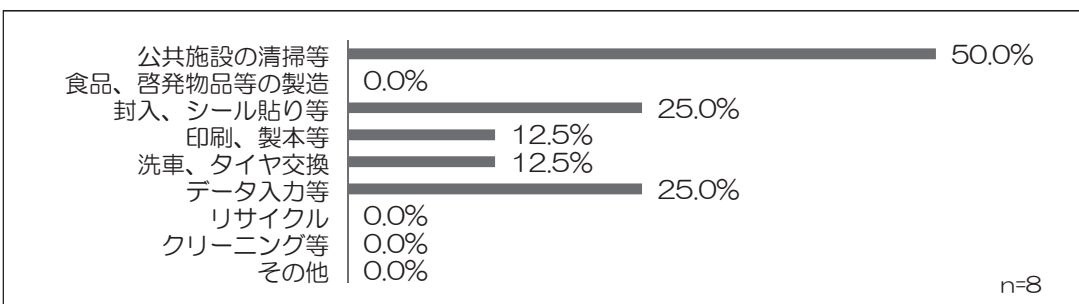
③ 官公需

官公需では、「公共施設等の清掃等」が50.0%、次いで「食品・啓発物品等の製造」が20.0%、「封入・シール貼り等」が17.5%と続いている。

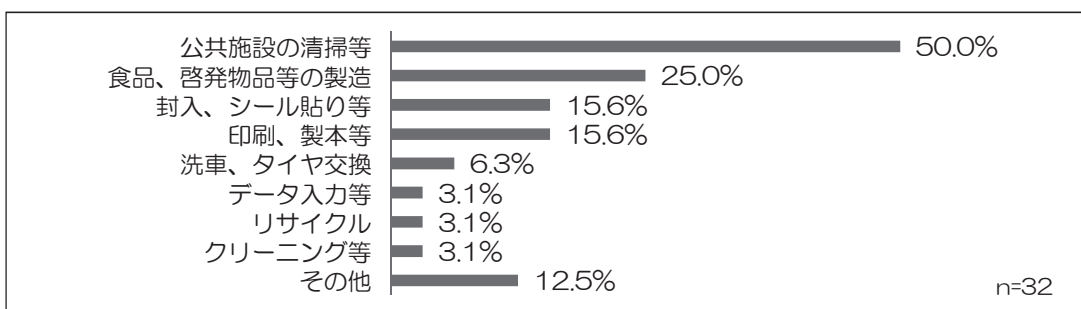


《参考》

【就労継続支援A型】

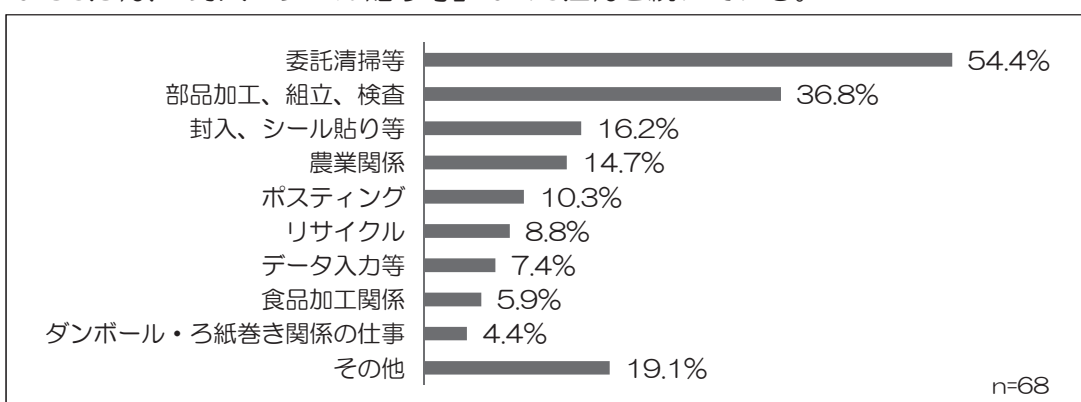


【就労継続支援 B 型】



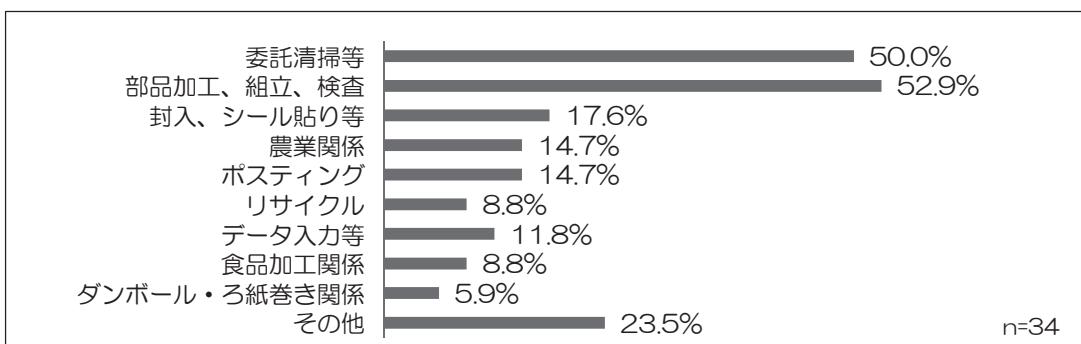
④ 施設外就労

施設外就労では、「委託清掃等」が 54.4%、次いで「部品加工、組立、検査」が 36.8%、「封入・シール貼り等」が 16.2%と続いている。

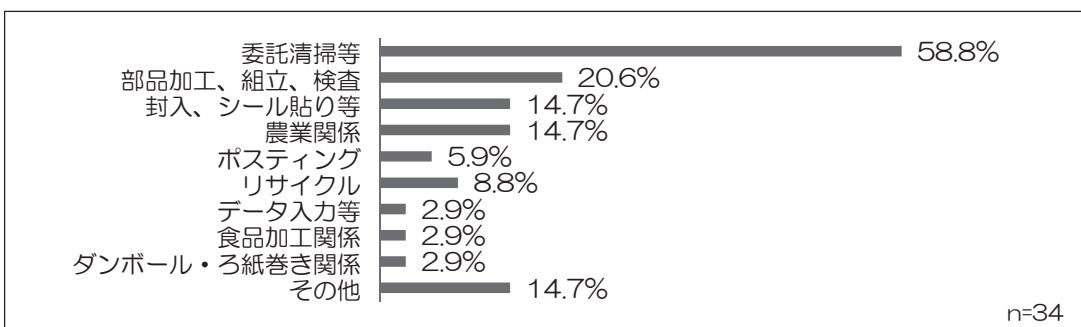


《参考》

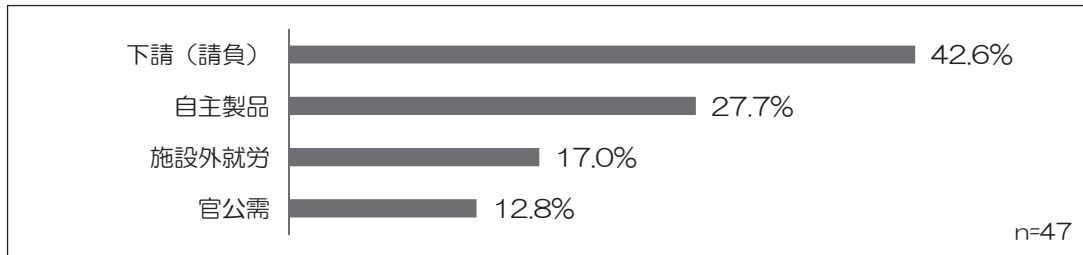
【就労継続支援 A 型】



【就労継続支援 B 型】

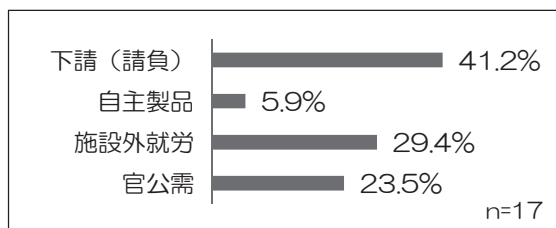


また、事業収入が伸びている事業所に対し、最も伸びている事業を伺ったところ、「下請（請負）」が42.6%、「自主製品」が27.7%という結果であった。

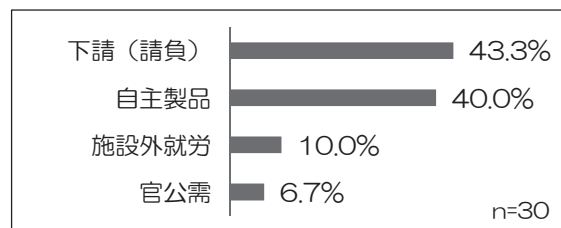


《参考》

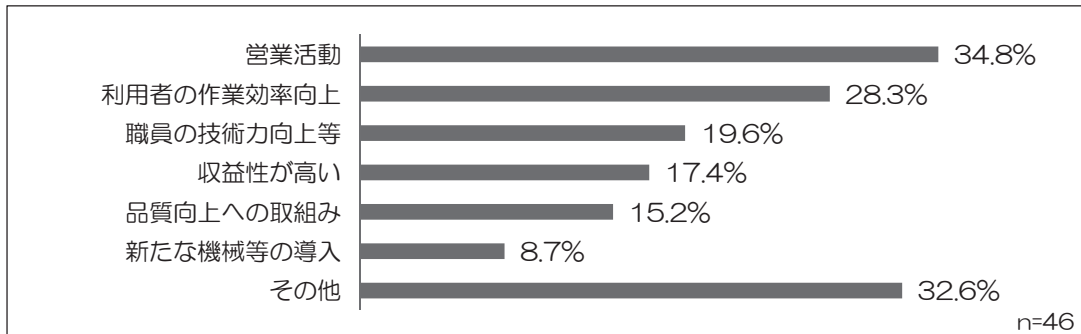
【就労継続支援A型】



【就労継続支援B型】

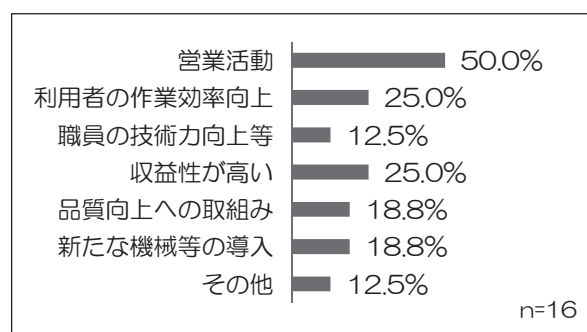


売上が伸びた理由について、複数回答を可として伺ったところ、「営業活動」が34.8%と最も高く、次いで「利用者の作業効率向上」が28.3%、「職員の技術力向上等」が19.6%と続いている。

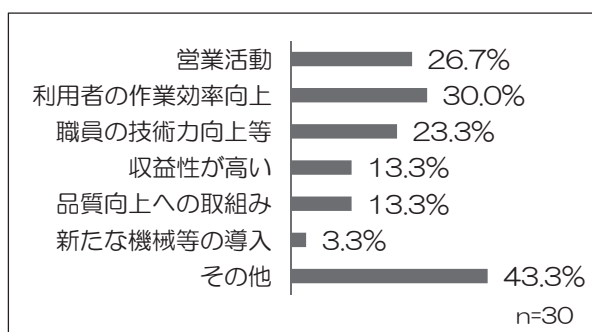


《参考》

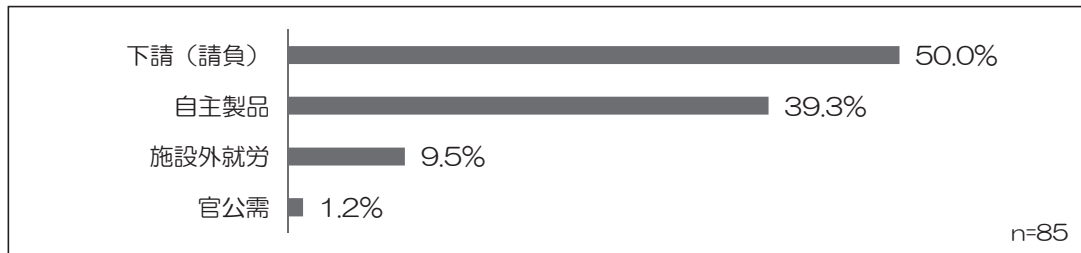
【就労継続支援A型】



【就労継続支援B型】

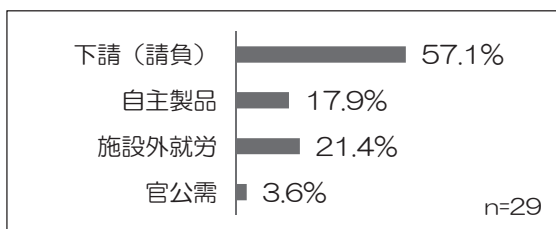


反対に、事業収入が伸び悩んでいる事業所に対し、最も伸び悩んでいる事業を伺ったところ、「下請（請負）」が50.0%、「自主製品」が39.3%という結果であった。

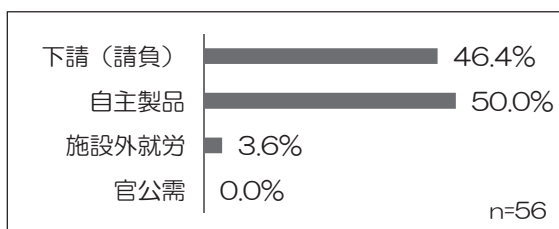


《参考》

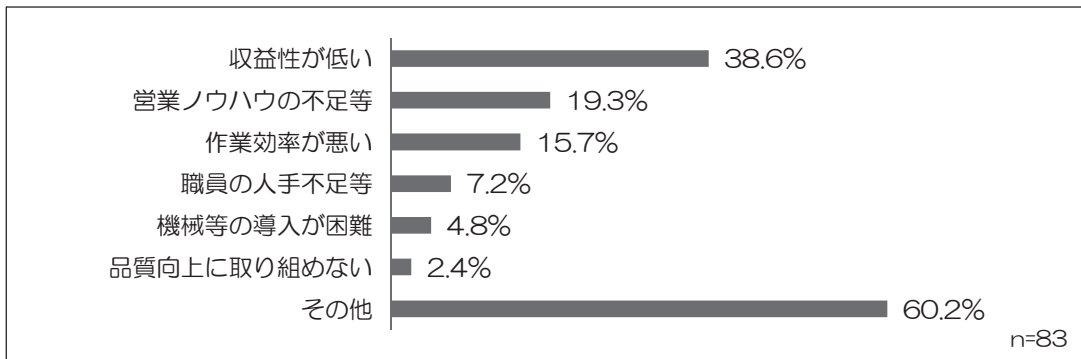
【就労継続支援A型】



【就労継続支援B型】

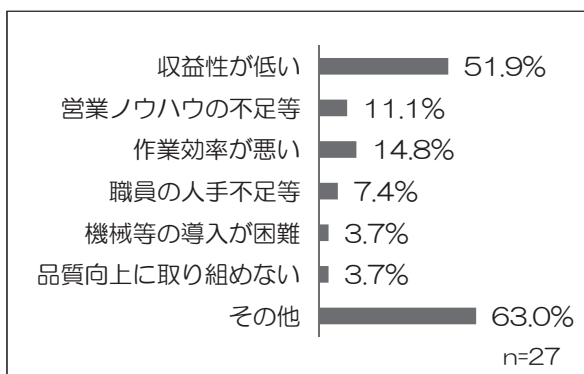


売上が伸び悩んでいる理由について、複数回答を可として伺ったところ、「収益性が低い」が38.6%で最も高く、次いで「営業ノウハウの不足等」が19.3%、「作業効率が悪い」が15.7%と続いている。なお、「その他」では、「新型コロナによる減収」が大半を占めていた。

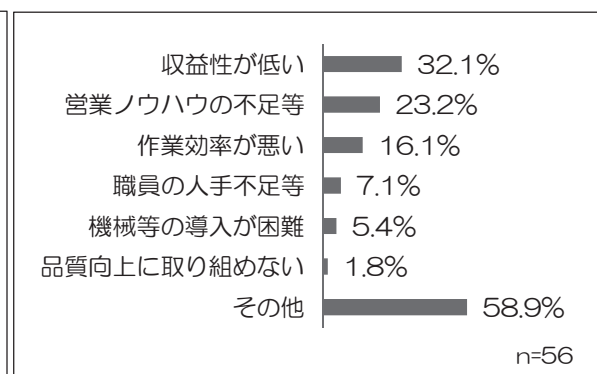


《参考》

【就労継続支援A型】



【就労継続支援B型】



(3) 売上状況及び平均工賃（賃金）月額推移について

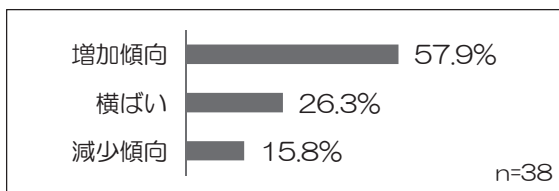
平成29年度から令和元年度の「売上高」の推移について、事業所の回答をもとに平均額を出したところ、就労継続支援A型では横ばい、就労継続支援B型では減少傾向にあることがわかった。また、「平均工賃（賃金）月額」の推移については、どちらも「増加傾向」と回答した割合が最も高かった。

○売上高（平均額）

事業所種別	H29	H30	R1
就労継続支援A型	13,328,211円	13,960,071円	13,668,452円
就労継続支援B型	8,593,826円	8,186,381円	7,951,023円

○平均工賃（賃金）月額の推移

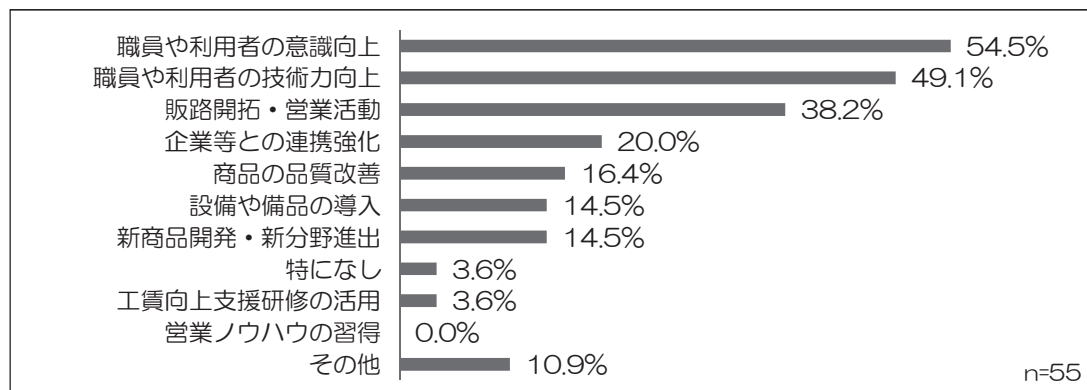
【就労継続支援A型】



【就労継続支援B型】

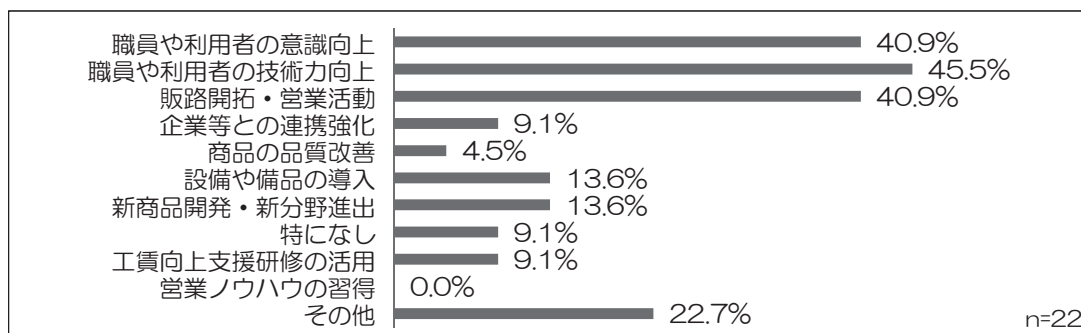


なお、平均工賃（賃金）月額が増加傾向にあると回答した事業所に工賃（賃金）向上のために意識して取り組んだことについて、複数回答を可として伺ったところ、就労継続支援A型・B型ともに、「意識向上」「技術力向上」「販路開拓・営業活動」の3つが多かった。

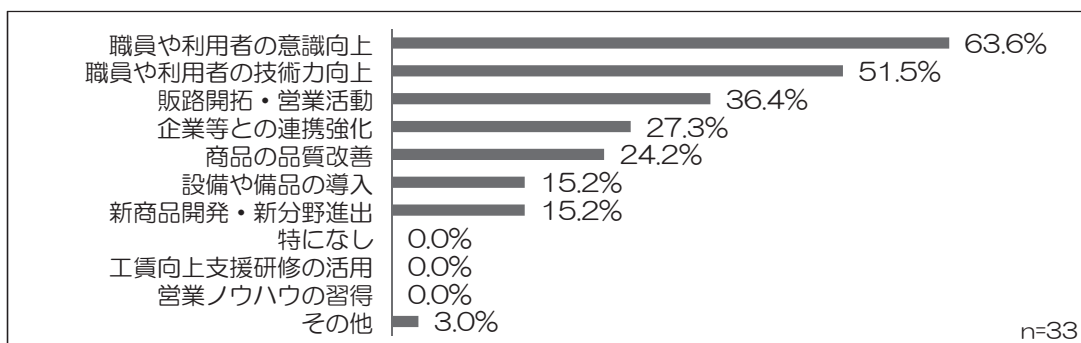


《参考》

【就労継続支援A型】



【就労継続支援B型】

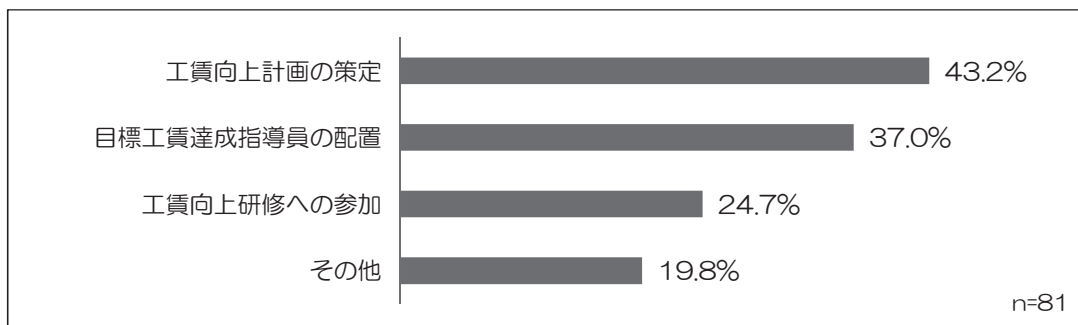


(4) 工賃（賃金）向上に対する意識について

第4期計画期間（平成30年度～令和2年度）における、職員の工賃（賃金）向上に対する意識の変化について伺った。「意識は向上したか」という質問に対しては、64.8%が「向上した」と回答しており、前回調査時の52.4%と比べて、意識が高まっていることが確認できた。

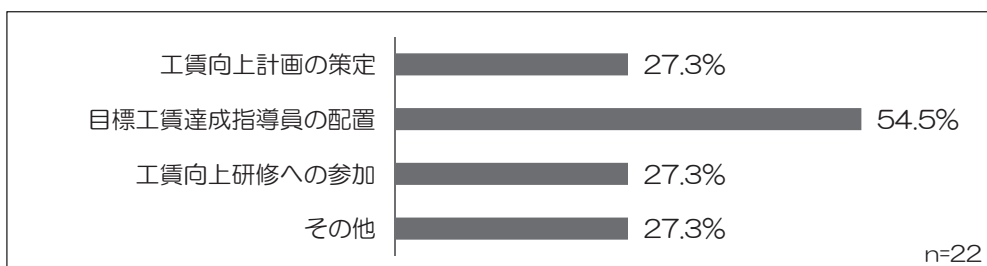
事業所種別	向上した	向上していない
就労継続支援A型 (n=37)	59.5%	40.5%
就労継続支援B型 (n=88)	67.0%	33.0%
全体 (n=125)	64.8%	35.2%

意識が向上した理由を、複数回答を可として伺ったところ、「工賃向上計画の策定」が43.2%と最も高く、次いで「目標工賃達成指導員の配置」が37.0%であった。



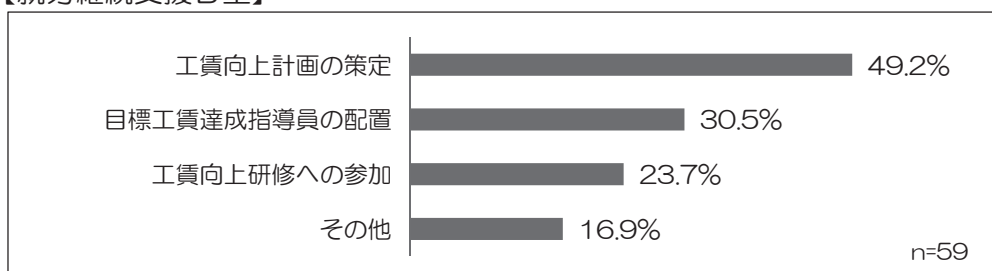
《参考》

【就労継続支援A型】

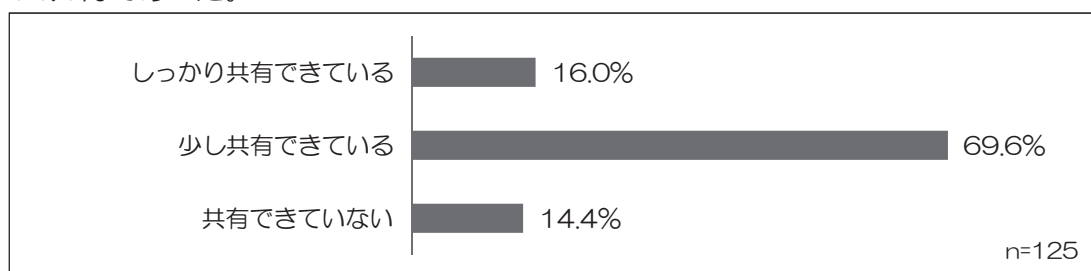


※A型では、工賃向上計画=賃金向上計画等、目標工賃達成指導員=賃金向上達成指導員をいう。

【就労継続支援B型】

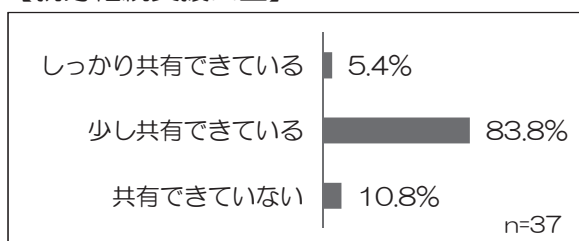


また、利用者との意識共有ができていないか伺ったところ、「しっかり共有できている」と回答した事業所は 16.0%であり、「共有できていない」と回答した事業所は 14.4%であった。

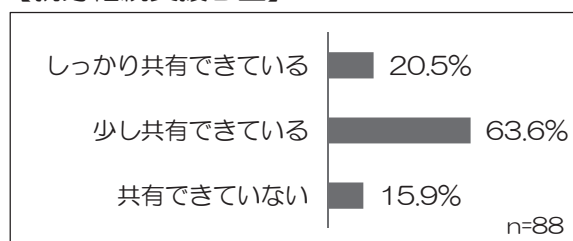


《参考》

【就労継続支援A型】

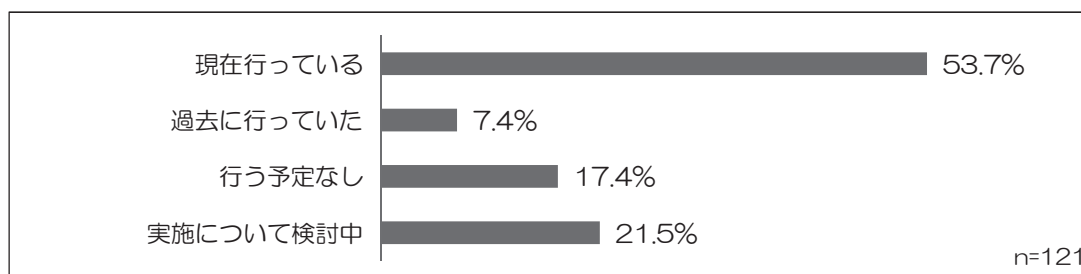


【就労継続支援B型】



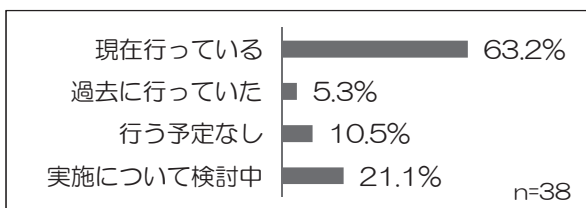
(5) 企業等との連携について

企業等と連携した事業を行っているか伺ったところ、「現在行っている」が最も高く 53.7%、次いで「実施について検討中」が 21.5%となり、半数以上の事業所が何らかの形で企業等との関わりを持っていることがわかった。

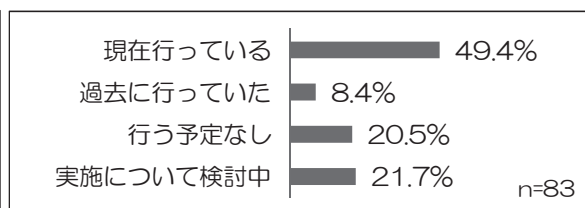


《参考》

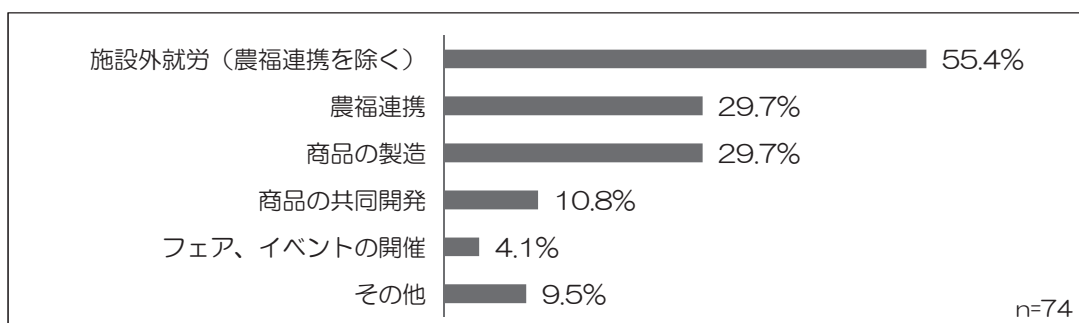
【就労継続支援A型】



【就労継続支援B型】

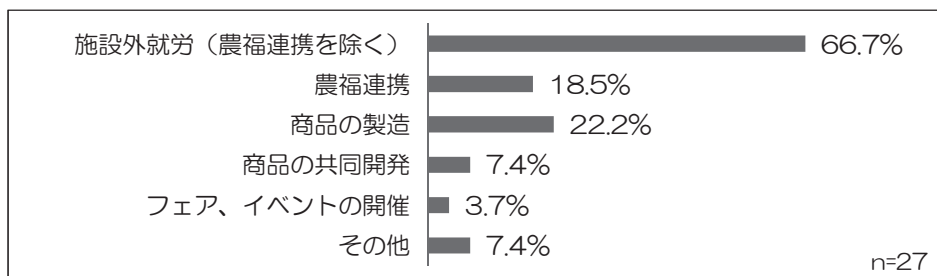


また、連携内容について、複数回答を可として伺ったところ、「施設外就労（農福連携を除く）」が55.4%で最も高く、次いで「農福連携」及び「商品の製造」が29.7%と同率であった。

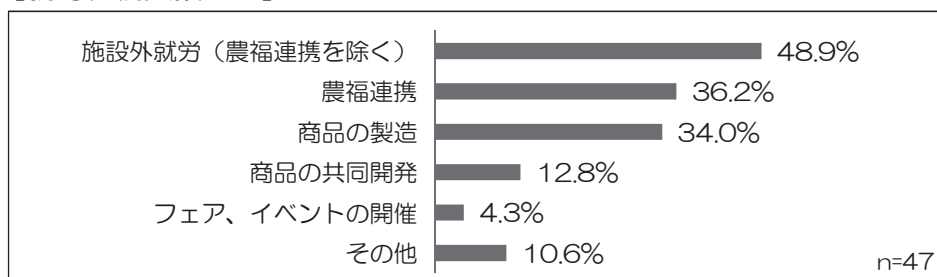


《参考》

【就労継続支援A型】

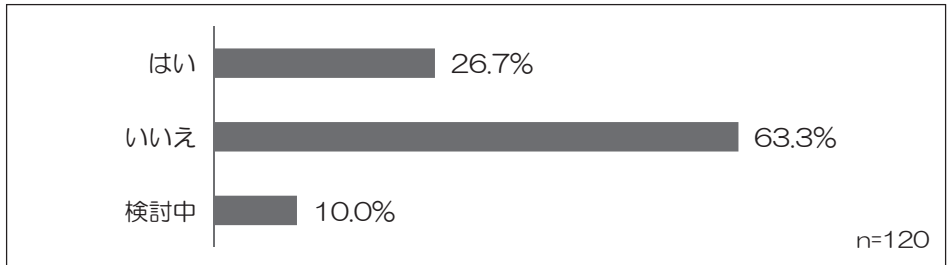


【就労継続支援B型】



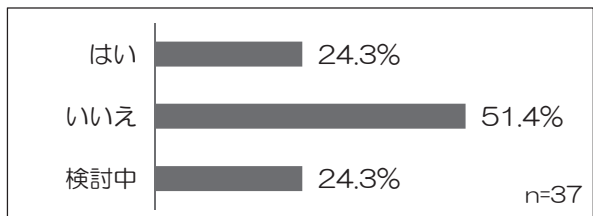
(6) 他事業所との連携について

他事業所と連携した事業を行っているか伺ったところ、「はい」と答えた事業所が26.7%であり、「いいえ」と答えた事業所が63.3%であった。また、現在連携を検討している事業所は10.0%であった。

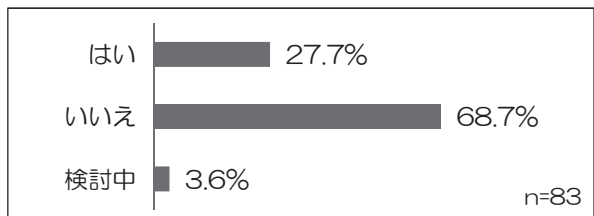


《参考》

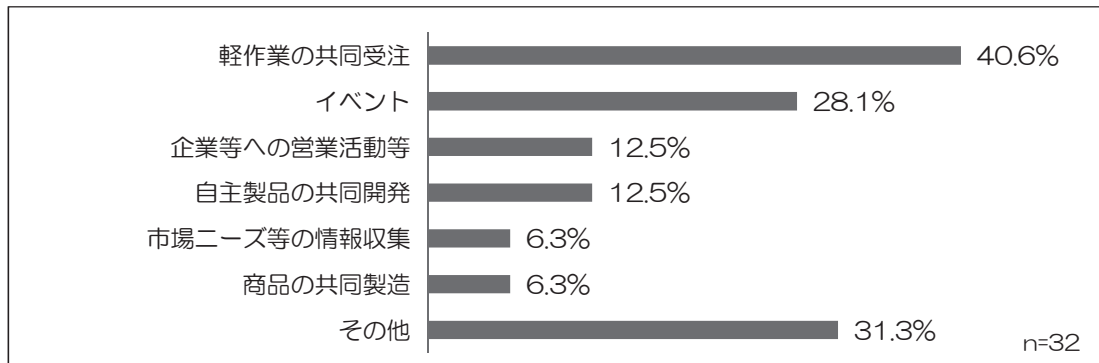
【就労継続支援A型】



【就労継続支援B型】

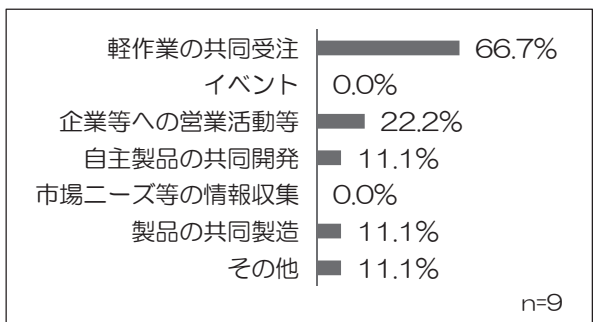


なお、連携内容について、複数回答を可として伺ったところ、「軽作業の共同受注」が40.6%で最も高く、次いで「イベント」が28.1%と続いた。

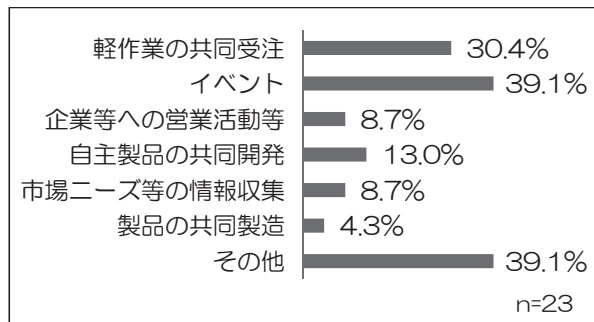


《参考》

【就労継続支援A型】



【就労継続支援B型】

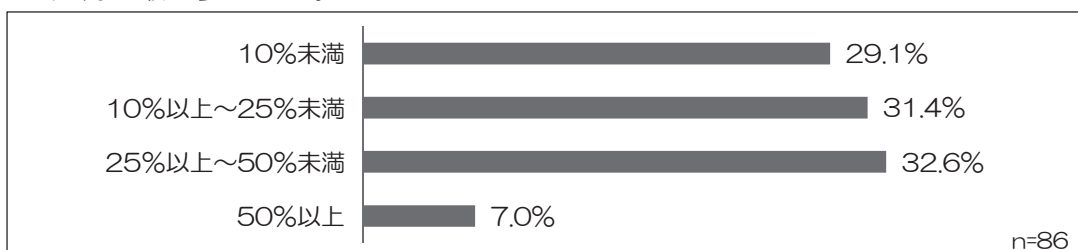


(7) 新型コロナの影響について

新型コロナによる収入の減少に関して伺ったところ、「収入が減少した」と答えた事業所は全体の69.8%となった。

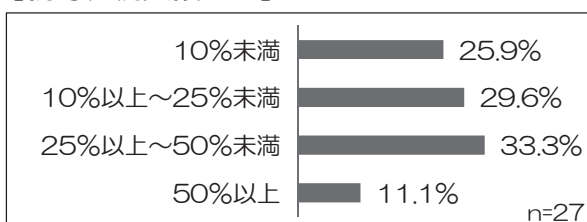
事業所種別	減少した	減少していない
就労継続支援 A 型 (n=38)	73.7%	26.3%
就労継続支援 B 型 (n=88)	68.2%	31.8%
全体 (n=126)	69.8%	30.2%

また、前年度と比較すると「25%以上～50%未満」減少したと回答した事業所が32.6%と最も多かった。

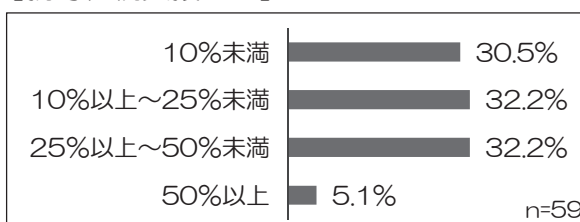


《参考》

【就労継続支援A型】



【就労継続支援B型】

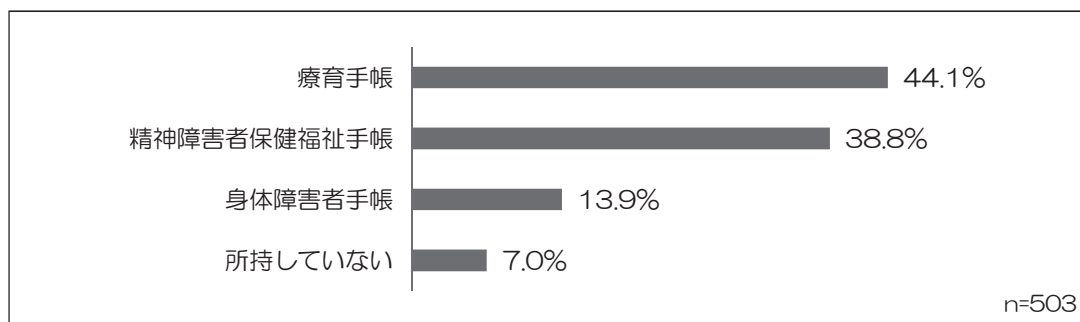


2 就労継続支援事業所等を利用する障害者のニーズ

(1) 利用者の状況について

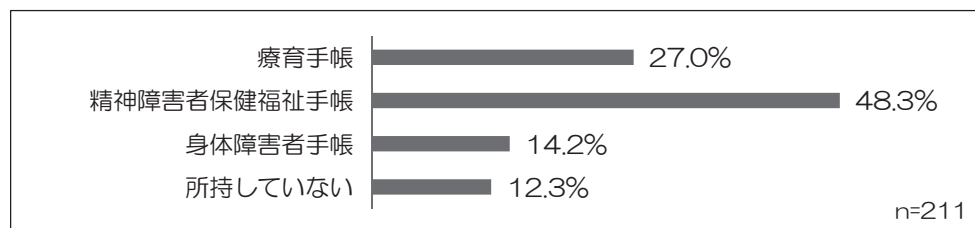
就労継続支援事業所の利用者に対して、複数回答を可として、手帳の取得状況を伺ったところ、「療育手帳」や「精神障害者保健福祉手帳」の割合が高かった。また、利用者の年齢については、40歳以上が5割を超えていた。

○所持している手帳

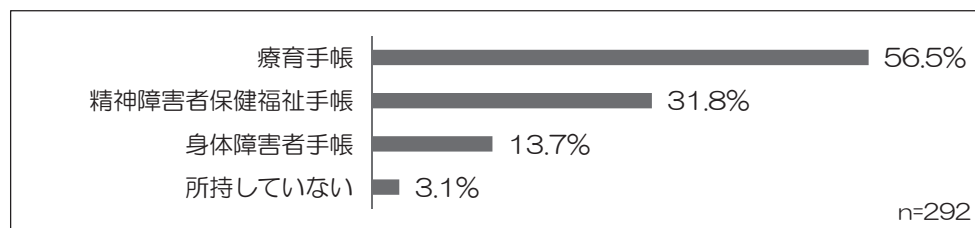


《参考》

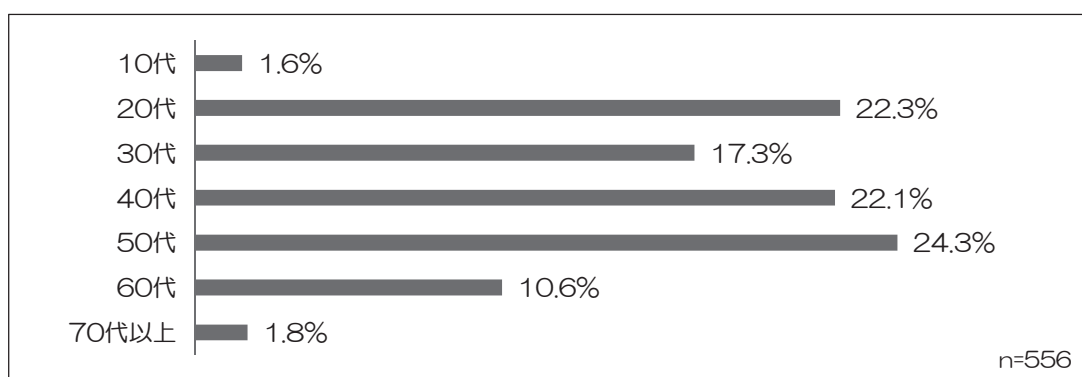
【就労継続支援A型利用者】



【就労継続支援B型利用者】

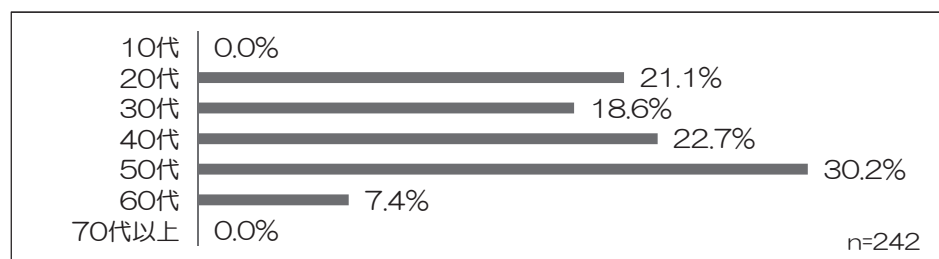


○年齢

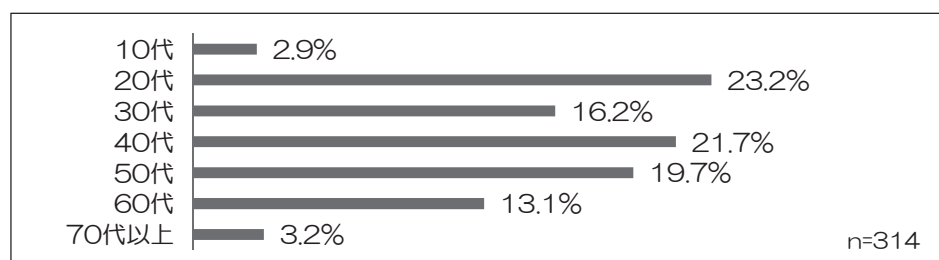


《参考》

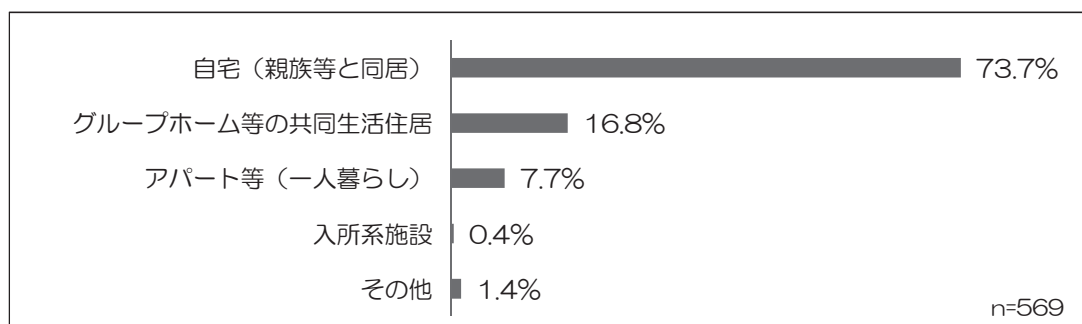
【就労継続支援A型利用者】



【就労継続支援B型利用者】

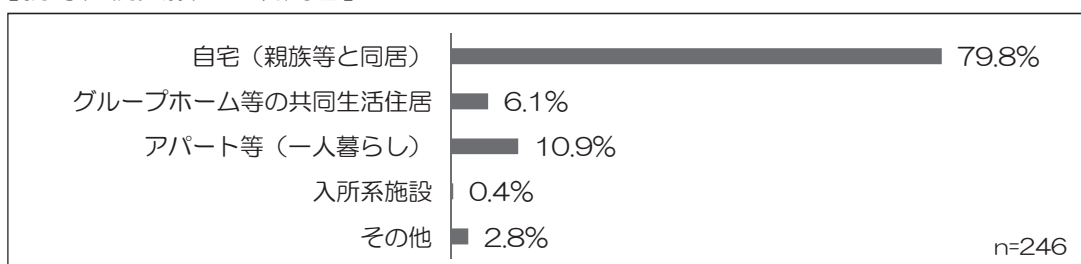


○住まい

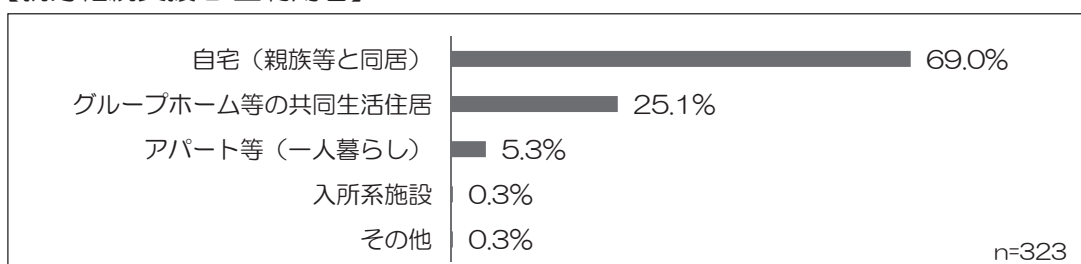


《参考》

【就労継続支援A型利用者】



【就労継続支援B型利用者】

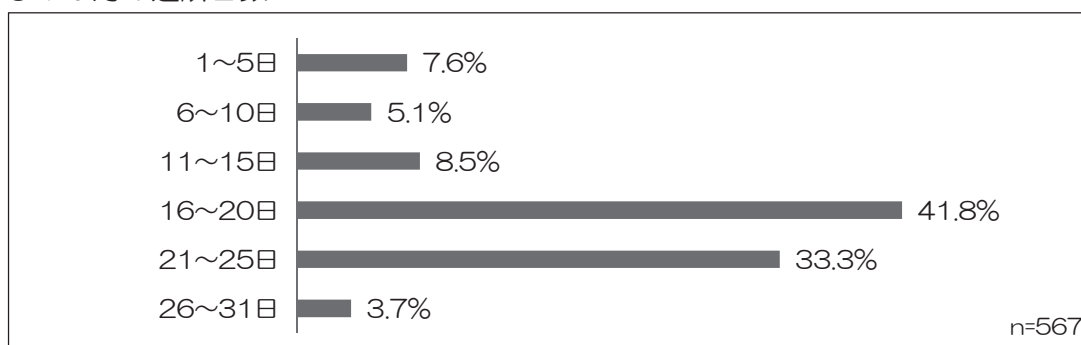


(2) 通所日数・利用時間について

1か月の通所日数は、前回調査時と概ね変わらず、16～25日の間で75%を占めている。就労継続支援A型事業所では日数のばらつきは少ないが、就労継続支援B型事業所では、日数に多少のばらつきが見受けられた。

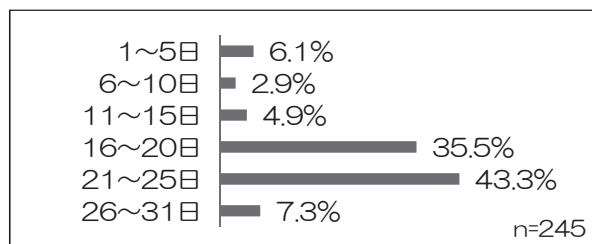
また、1日あたりの利用時間は、4～6時間の利用者が約60%を占めており、3～4時間の利用者も18.7%と比較的高い結果であった。

○1か月の通所日数

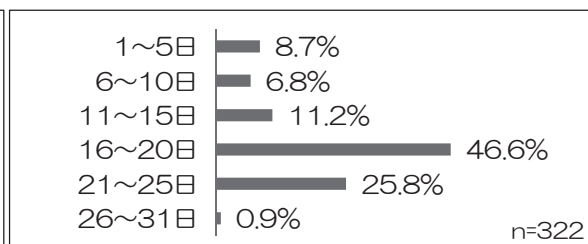


《参考》

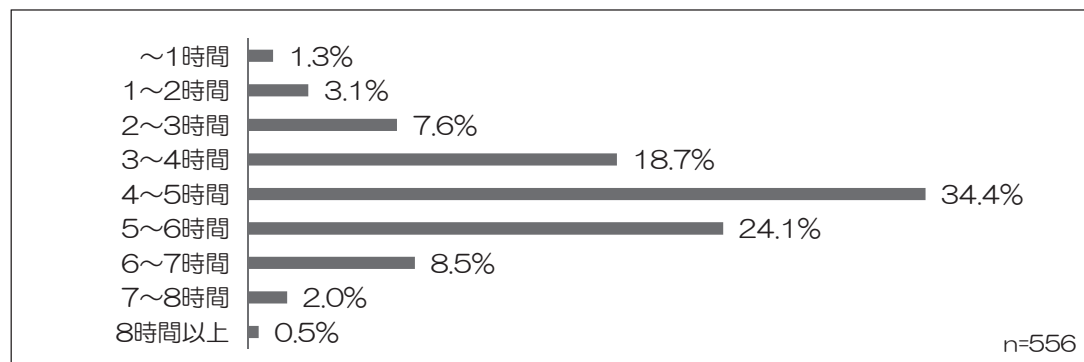
【就労継続支援A型利用者】



【就労継続支援B型利用者】

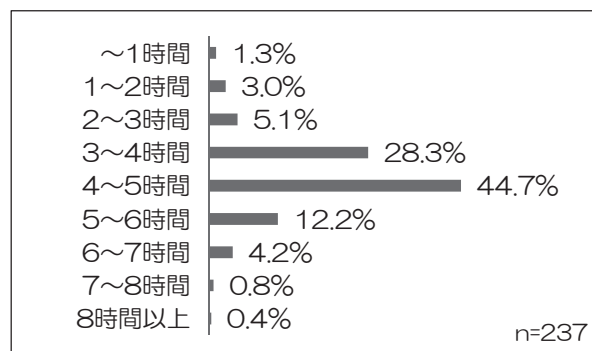


○利用時間

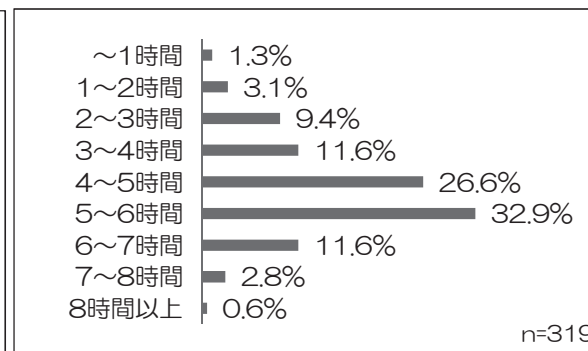


《参考》

【就労継続支援A型利用者】

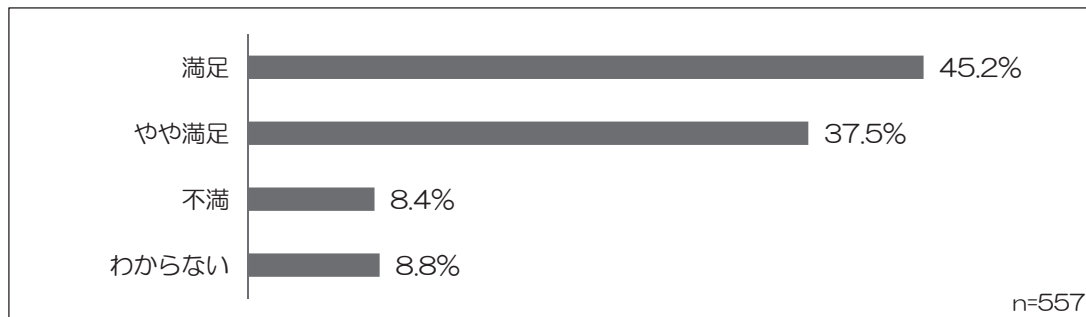


【就労継続支援B型利用者】



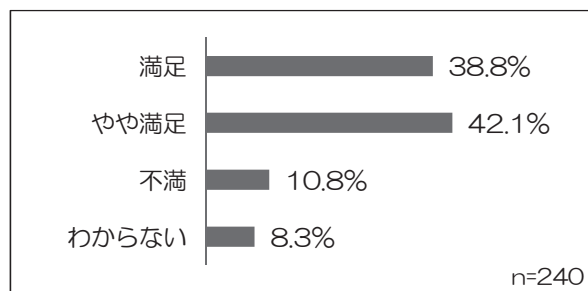
(3) 仕事への満足度について

現在の仕事への満足度を伺った。満足していると答えた人（「満足」「やや満足」の合計）は、82.7%にのぼり、前回の81.3%（前々回78.5%）からさらに増加した。

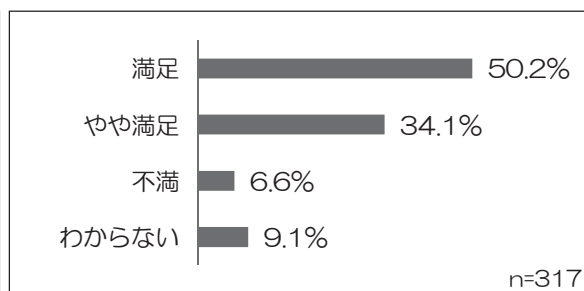


《参考》

【就労継続支援A型利用者】



【就労継続支援B型利用者】



(4) 1か月の収入の状況について

1か月の収入について伺ったところ、収入額の53.0%が「障害年金」であり、「工賃（賃金）」は43.2%であった。なお、「その他」の内訳は、「老齢年金」「生活保護費」等であった。

区分	平均金額	比率
工賃（賃金）	34,678 円	43.2 %
障害年金	42,520 円	53.0 %
その他	2,988 円	3.7 %

《参考》

【就労継続支援A型利用者】

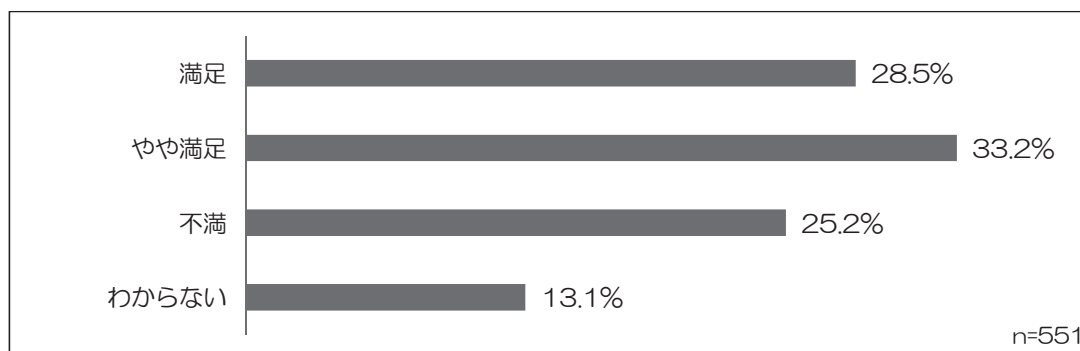
区分	平均金額
賃金	56,049 円
障害年金	38,965 円
その他	2,652 円

【就労継続支援B型利用者】

区分	平均金額
工賃	18,268 円
障害年金	45,250 円
その他	3,245 円

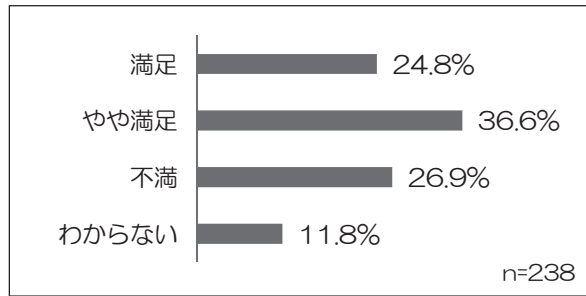
(5) 工賃（賃金）について

工賃（賃金）額について満足しているか伺ったところ、「満足」「やや満足」との回答が合わせて61.7%、「不満」との回答が25.2%であり、満足している利用者の割合が前回調査時よりも増加した。（前回調査時：「満足・やや満足」57.9%、「不満」26.3%）

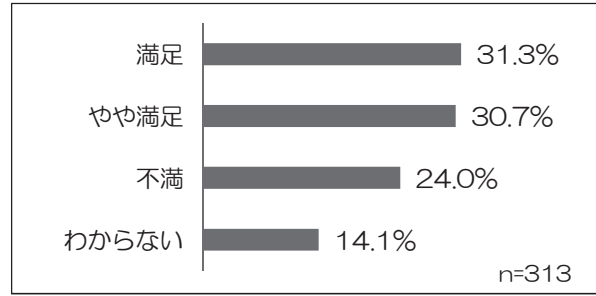


《参考》

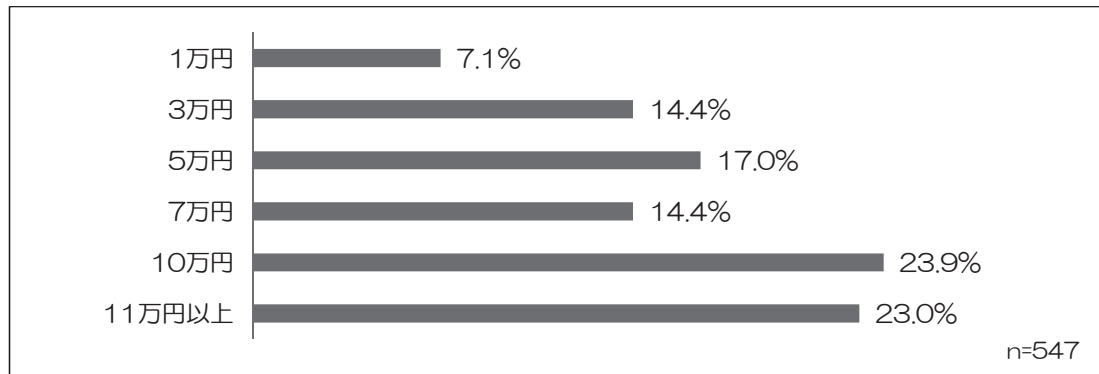
【就労継続支援A型利用者】



【就労継続支援B型利用者】

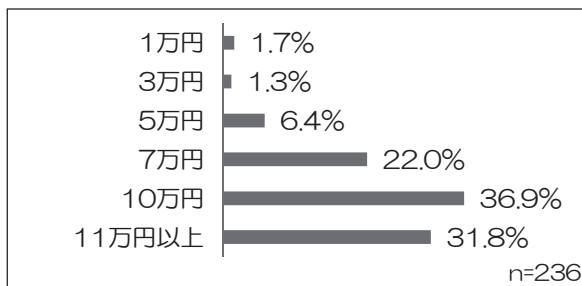


安定した生活を送るために必要な工賃（賃金）は月額いくら伺ったところ、「10万円」が23.9%（前回25.0%）と最も高く、次いで「11万円以上」が23.0%（前回16.8%）となった。より高い工賃（賃金）が必要であると考えられる利用者が増加していることがわかる。特に、就労継続支援A型において、高い賃金を求める利用者が多かった。

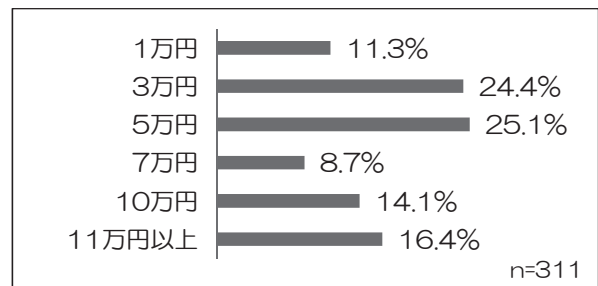


《参考》

【就労継続支援A型利用者】

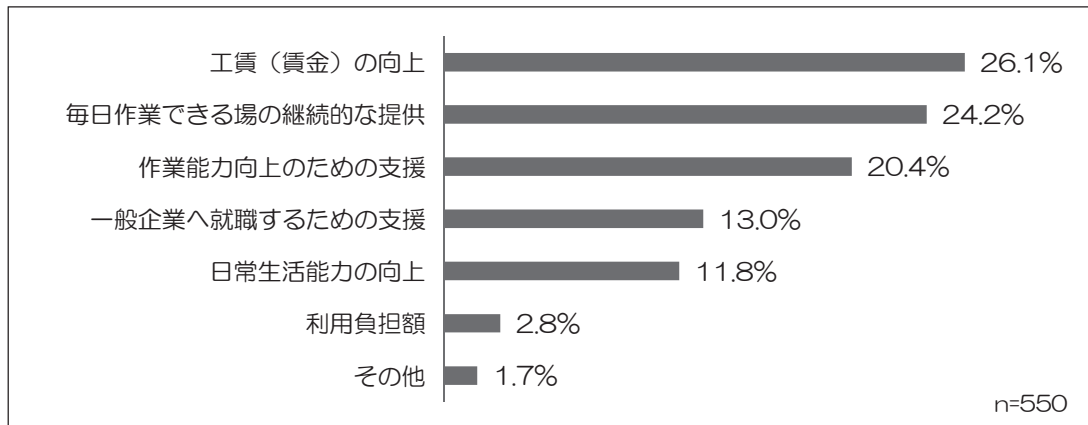


【就労継続支援B型利用者】



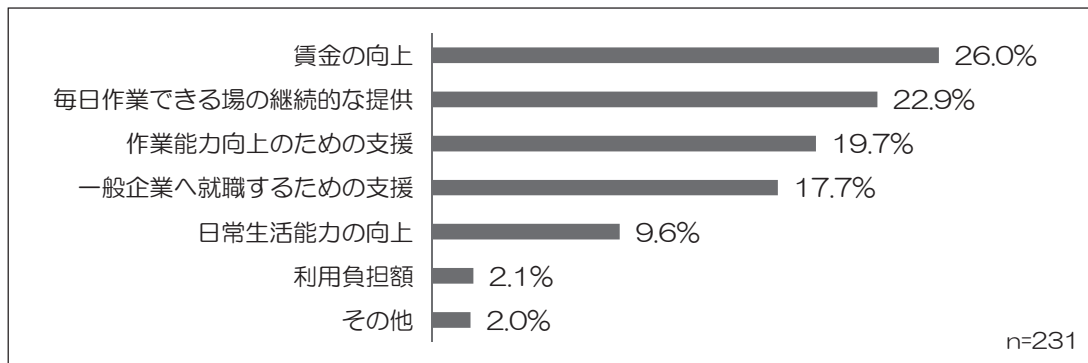
(6) 事業所への要望（求めるもの）について

事業所への要望について伺ったところ、「工賃（賃金）の向上」が最も高かったが、全体の3割未満（26.1%）にとどまった（前回28.2%）。次いで、「毎日作業できる場の継続的な提供」が24.2%（前回23.0%）となった。

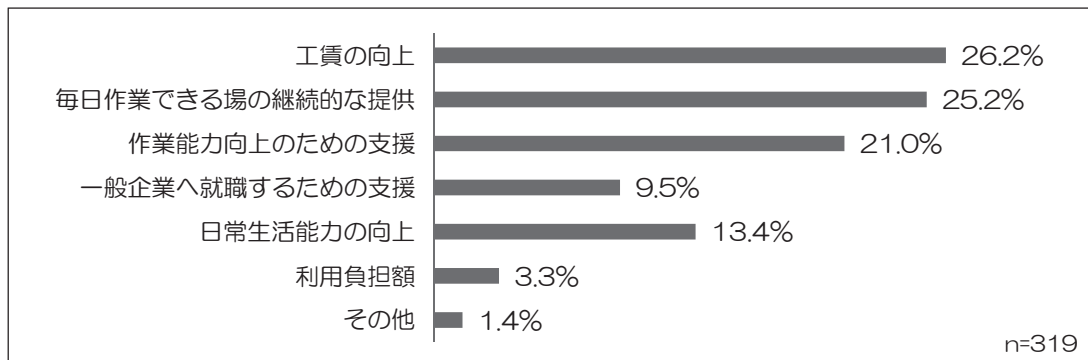


《参考》

【就労継続支援A型利用者】



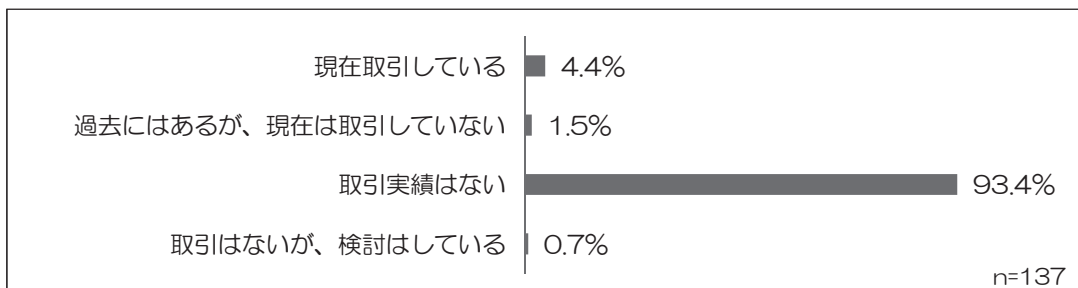
【就労継続支援B型利用者】



3 企業の意識調査

(1) 事業所との取引実績について

現在、就労継続支援事業所等との取引のない企業は、93.4%（前回 93.5%）と圧倒的に多く、取引のある企業は 4.4%（前回 4.3%）にとどまった。

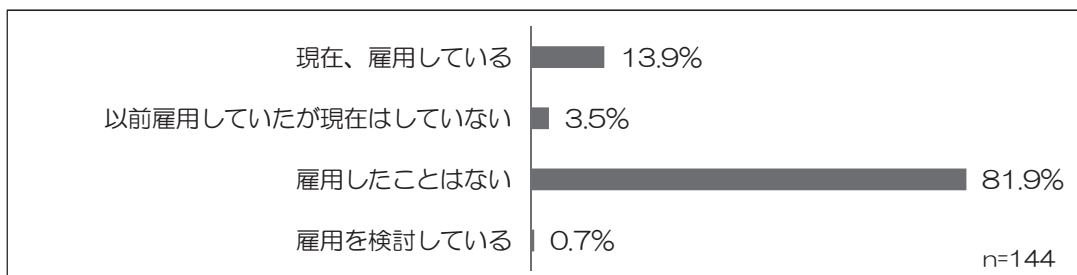


《業種別内訳》

業種	取引あり	過去にあり	取引なし	検討中
建設業・建築業	0	1	40	1
製造業	0	0	18	0
卸売・小売業	2	0	23	0
福祉サービス業	1	1	5	0
飲食業	0	0	0	0
農業・林業・漁業・畜産	1	0	1	0
IT関連	0	0	1	0
サービス業 (福祉サービス、飲食業以外)	0	0	8	0
運送・倉庫業	0	0	5	0
クリーニング業・清掃業	0	0	1	0
印刷業・製本業	0	0	0	0
人材派遣業	0	0	1	0
その他の業種	1	0	24	0
合計	5	2	127	1

※業種未回答を除く。

また、障害者雇用の状況については、回答企業のうち 13.9%（前回 13.9%）が雇用していると回答した。

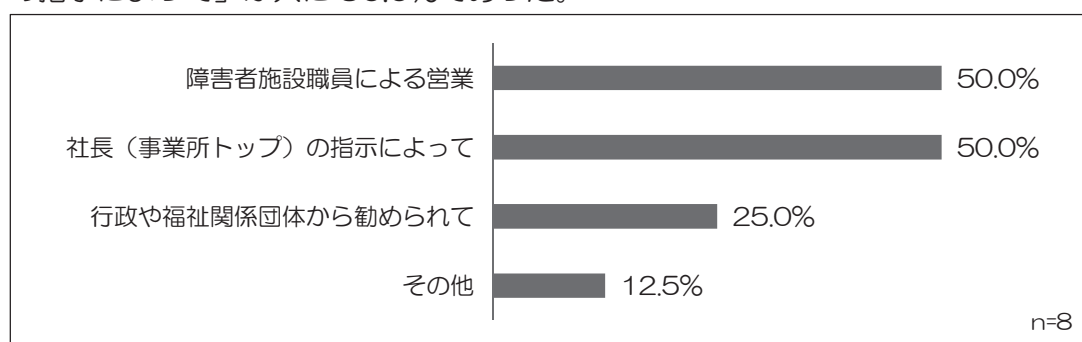


《業種別内訳》

業種	雇用あり	過去にあり	雇用なし	検討中
建設業・建築業	5	1	38	1
製造業	3	0	16	0
卸売・小売業	5	0	21	0
福祉サービス業	1	0	6	0
飲食業	0	0	0	0
農業・林業・漁業・畜産	0	0	2	0
IT関連	0	0	1	0
サービス業 (福祉サービス、飲食業以外)	0	2	6	0
運送・倉庫業	3	1	2	0
クリーニング業・清掃業	0	1	0	0
印刷業・製本業	0	0	0	0
人材派遣業	0	0	1	0
その他の業種	2	0	24	0
合計	19	5	117	1

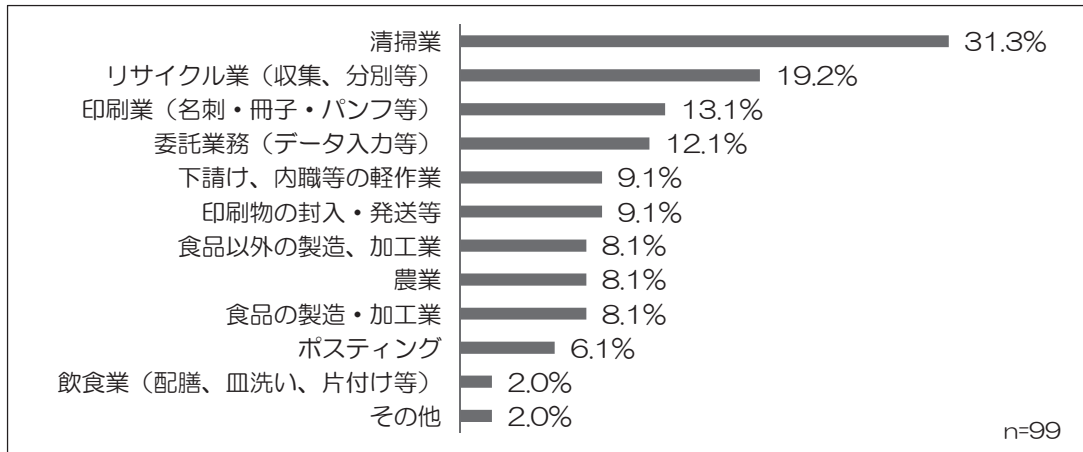
※業種未回答を除く。

取引実績がある、または現在取引を検討している企業に、取引の経緯について複数回答を可として伺ったところ、「障害者施設職員による営業」「社長（事業所トップ）の指示によって」が共に 50.0%であった。

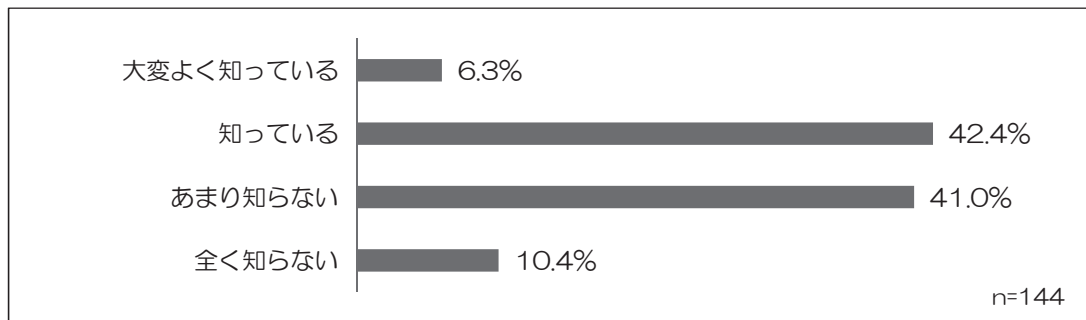


(2) 興味のある事業連携について

事業所との取引で興味のある事業について、複数回答を可として伺った。「清掃業」が 31.3%と最も高く、「リサイクル業（収集、分別等）」（19.2%）、「印刷業（名刺・冊子等）」（13.1%）と続いている。「リサイクル業（収集、分別等）」については、近年、環境に配慮した取組が進んできていることから、注目すべき事業と思われる。

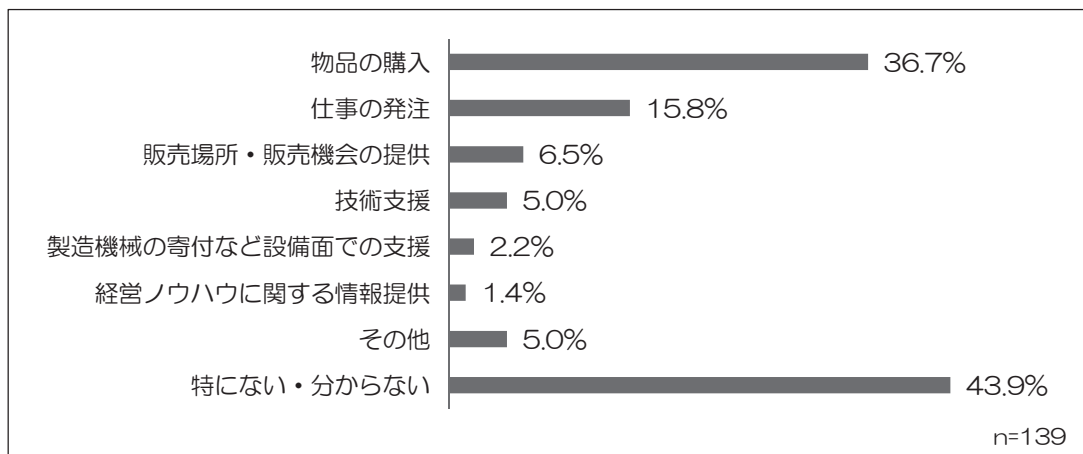


なお、上記事業のような、就労継続支援事業所で取り組んでいることについて、企業での認知度を伺ったところ、「大変よく知っている」「知っている」と答えた企業が半数近くとなり、前回調査時（41.3%）よりも高い結果が得られた。



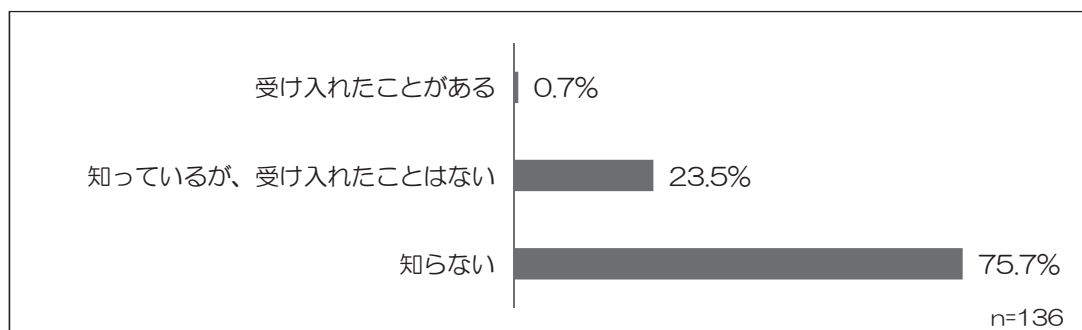
（3）事業所に対する支援について

企業による事業所への支援策として考えられることについて、複数回答を可として伺った。「特にない・分からない」といった回答が多かったものの、「物品の購入」（36.7%）、「仕事の発注」（15.8%）、「販売場所・販売機会の提供」（6.5%）と前向きな回答も得られた。

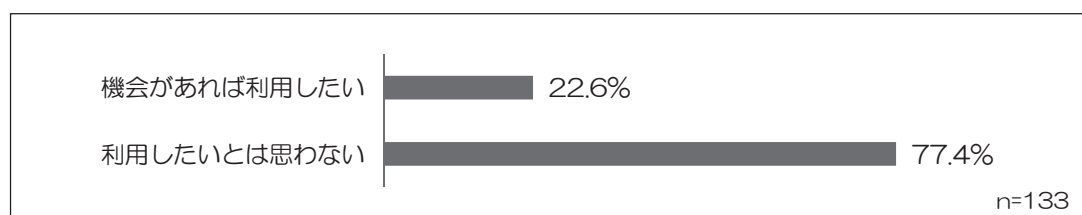


(4) 施設外就労について

施設外就労の認知度及び受入れ実績について伺った。「知らない」が75.7%（前回85.9%）、「受け入れたことがある」はわずか0.7%（前回0.4%）となり、企業の認知度は増加しているものの、実際受け入れた企業は僅かであった。



施設外就労制度について説明したうえで、この制度を利用してみたいか伺った。「利用したいとは思わない」が77.4%と圧倒的に多いものの、「機会があれば利用したい」と回答した企業も22.6%（前回19.0%、前々回17.1%）と前回よりも高い結果が得られた。



◆工賃が向上した事業所の取組事例



6事業所の取組をご紹介します。
ぜひ、参考に見て下さい！

①らいちょう蜷川（特定非営利活動法人ゆめさぽーとらいちょう）


平均工賃月額（円）			伸び率
H30	R1	R2	R2/H30
4,365	8,567	11,570	265.1%

過去3年の事業内容
部品加工、ごみ袋・ギフト販売、封入・紙折り、名刺・封筒印刷、農産物の袋詰め 等

工賃向上に向けて取り組んだこと

「新たな経営手法による販路開拓」「新分野進出」

- ⇒利用者の適性に合った作業の確立。
（利用者の希望等を聞きながら、封入・紙折り作業の受注増加や農福連携事業への新規参入に取り組んだ。）
- ⇒インターネットを利用した商品のPRや受注を行った。
- ⇒官公需による収入を見込み、名刺・封筒印刷を始めた。 等



小松菜の計量及び袋詰め作業

②多機能型事業所にいかわ（特定非営利活動法人 教育研究所）


平均工賃月額（円）			伸び率
H30	R1	R2	R2/H30
5,042	12,132	11,614	230.4%

過去3年の事業内容
地元企業の内職請負、工業製品の部品の袋詰め・検査、ゴム製品のバリ取り・ゴム製品のシール貼り、チューリップ球根のシール貼り、障害者週間のキャンペーン活動 等

工賃向上に向けて取り組んだこと

「事業の見直し・再編」「作業の優先順位の設定」

- ⇒利用者や製品の動線を見直すことで、人やモノの無駄な移動が減り、こなせる作業量が増加した。
- ⇒成果物の納品に優先順位をつけることによって、単価の高い作業を多く回してもらえるようになった。
- ⇒単価の高い作業を増やすと同時に、単価の安い作業については請負の比率を少しずつ減らすなど、事業の見直しを行った。



黒部市役所内での障害者週間に合わせたPR活動

③障害福祉サービス事業所トライ工房（社会福祉法人黎明の郷）

平均工賃月額（円）			伸び率
H30	R1	R2	R2/H30
8,450	12,014	19,250	227.8%

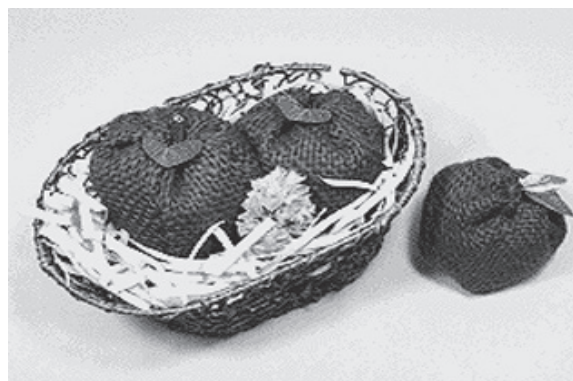
過去3年の事業内容

部品の検査・組立、自主製品製造（アクリルたわし、竹炭消臭等）

工賃向上に向けて取り組んだこと

「継続的な作業の確保」「企業との連携」

- ⇒スポット（単発）の仕事ではなく、長期（半年～1年以上）継続できる仕事を請け負うようにした。
- ⇒地元企業から、単価が高くかつ事業所の形態や利用者の適性に合った作業を請け負った。等



自主製品（竹炭消臭）

④ワークハウス連帯（医療法人社団和敬会）

平均工賃月額（円）			伸び率
H30	R1	R2	R2/H30
6,333	7,354	10,169	160.6%

過去3年の事業内容

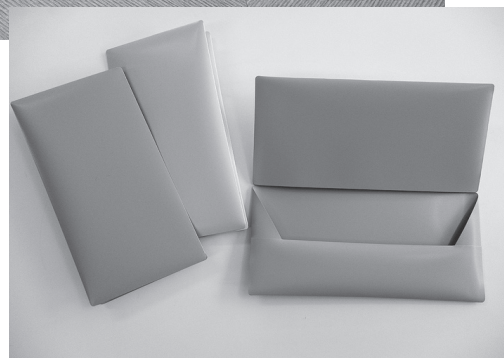
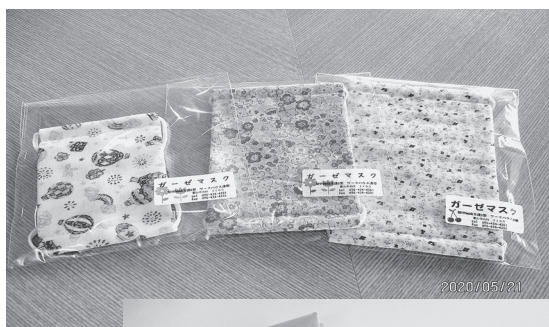
服飾品パッケージ作業、贈答用箱折り・加工、ウエス裁断、郵便物発送、印刷、名刺作成、製本、院内清掃、施設外就労、自主製品製作

工賃向上に向けて取り組んだこと

「社会のニーズに対応した新商品の開発」

「新規事業や施設外就労の開拓」

- ⇒新規作業の開拓（ウエス裁断）
- ⇒新規自主製品（感染予防関連商品等）の開発
- ⇒施設外就労開始（チラシ仕分け）
- ⇒印刷事業では、今まで対応不可だったカラー印刷にも対応できるようにしたことで、受注量が増加した。等



自主製品（マスク、マスクケース）

⑤新川むつみ園地域生活支援センター（社会福祉法人新川むつみ園）


平均工賃月額（円）			伸び率
H30	R1	R2	R2/H30
13,002	20,068	19,422	149.4%

過去3年の事業内容
 除草・除雪作業、アルミ缶リサイクル、ウエス製作・販売、ごみ袋販売代行、手芸品の販売、リネンサプライタオルの袋詰め、建築資材袋詰め内職、清掃業務（施設外就労）

工賃向上に向けて取り組んだこと
「作業環境の見直し」「仕事に対する取り組み方の徹底」

⇒個々人が持つ能力に合わせて、作業工程を細分化、再グループ化するなど、就労環境の整備に工夫を凝らした。

⇒日々、目の前にある仕事を、大小問わず地道に誠実かつ丁寧にひとつひとつ積み重ねることで、取引先からの信頼を得ることができ、新たな仕事につながった。



タオルの袋詰め作業

⑥マーシ園すてっぷ（社会福祉法人マーシ園）

平均工賃月額（円）			伸び率
H30	R1	R2	R2/H30
14,197	14,613	17,631	124.2%

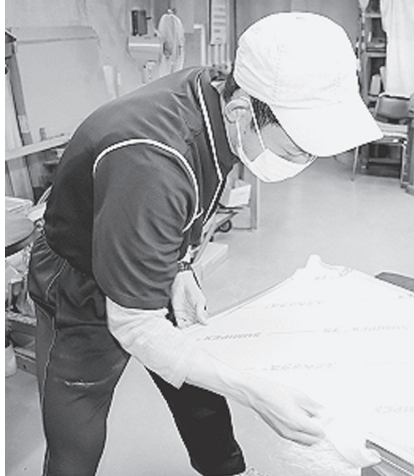
過去3年の事業内容
 木彫、洋編、陶芸、車用部品のハーネス作業、手袋作業、点字打刻、建築部材のテープ貼り、広報や冊子のデザイン及び印刷、レトルトカレーのOEMによる販売 等

工賃向上に向けて取り組んだこと
「事業所の強みと社会のニーズを組み合わせた新商品開発」
「ICT を活用した販売方法の導入」

⇒木彫、洋編、陶芸等の各事業の担当者が持つ高い技術やアイデアを集約しながら、広く、社会のニーズに対応した新商品の開発（マスクやアクリルパーテーションなどの新型コロナ対策商品等）に力を入れた。

⇒電子マネー支払いによる販売効率化に取り組んだ。

⇒売上向上が、結果的に職員の商品開発、販売、生産効率に対する意識向上につながった。 等



アクリルパーテーション製造作業

◆第5期富山県障害者工賃向上支援計画 策定経過

第5期富山県工賃向上支援計画検討委員会

令和3年2月 1日	第1回	第4期計画の進捗状況について 次期計画の策定について（実態調査の実施等）
令和3年5月28日	第2回	実態調査結果の概要について 第5期富山県工賃向上支援計画（素案）について ・これまでの取組と課題 ・取組の方向性 ・目標工賃額について
令和3年8月 3日	第3回	第5期富山県工賃向上支援計画（案）について

事業所等の実態調査

令和3年2月 8日 ～3月 5日	就労継続支援事業所の実態調査 利用者のニーズ調査 企業の意識調査
令和3年7月	市町村への実態調査

目標工賃額の設定等

令和3年4月～5月	就労継続支援B型事業所に対して目標工賃額（R3～R5） 及び「工賃向上計画」の策定を依頼 第5期計画（素案）の作成
令和3年5月～8月	各事業所から提出された目標工賃額や第4期計画期間の 平均工賃実績額等を踏まえて目標工賃額（案）を検討

富山県工賃向上支援計画検討委員会設置要領

(目的)

第1条 富山県内の障害福祉サービス事業所等で働く障害者の工賃の向上を図る「第4期富山県工賃向上支援計画」(平成30年10月策定、以下「現計画」という。)の評価・検証と新たな計画の策定について協議するため、「富山県工賃向上支援計画検討委員会」(以下「委員会」という。)を設置する。

(検討事項)

第2条 委員会は、次の事項について検討を行う。

- (1) 現計画の評価・検証に関すること。
- (2) 新たな計画の策定に関すること。

(組織)

第3条 委員会は、委員17名以内をもって構成し、その構成は別紙のとおりとする。

(運営)

第4条 委員会に委員長1名及び副委員長1名を置く。

- 2 委員長は、委員が互選する。
- 3 副委員長は、委員長が指名する。
- 4 委員長は、会議を進行する。
- 5 委員長に事故があるときは、副委員長がその職務を代理する。

(任期)

第5条 委員の任期は、2年間とする。ただし、補充により就任した委員の任期は、前任者の残任期間とする。

- 2 委員は、再任することができる。

(会議)

第6条 委員会の会議は知事が招集し、委員長がその議長となる。

(関係者の意見)

第7条 委員会は必要に応じて関係者の意見を聞くことができる。

(事務局)

第8条 委員会の事務局は富山県厚生部障害福祉課に置く。

(その他)

第9条 この要領に定めるもののほか、委員会の運営に関し必要な事項は、委員長が定める。

附 則

この要領は、平成23年9月26日から施行する。

附 則

この要領は、平成24年4月1日から施行する。

附 則

この要領は、平成24年7月1日から施行する。

附 則

この要領は、平成 26 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この要領は、平成 27 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この要領は、平成 29 年 12 月 1 日から施行する。

附 則

この要領は、令和 3 年 1 月 1 日から施行する。

附 則

この要領は、令和 3 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この要領は、令和 3 年 6 月 21 日から施行する。

区分	職名	氏名
施設	全体	富山県社会就労センター協議会長 中田 匡
	身体	富山県社会就労センター協議会副会長 長濱 敏
	知的	富山県知的障害者福祉協会会長 荒見 信一
	精神	富山県精神障害者障害福祉サービス事業所連絡協議会長 上田 正樹
当事者	身体	高志ワークホーム・高志ワークセンター保護者会長 稲垣 貴美恵
	知的	一般社団法人富山県手をつなぐ育成会常務理事 平野 幹夫
	精神	特定非営利活動法人富山県精神保健福祉家族連合会理事長 中村 喜久男 (青山 正二)
経済	富山経済同友会事務局長 有藤 直樹	
	富山県中小企業団体中央会事務局長 高地 伸一 (江下 修)	
就労支援	富山障害者就業・生活支援センター長 尾野 潤治 (土居 恵利子)	
	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構富山障害者職業センター所長 渡邊 典子	
専門家	富山国際大学名誉教授 長尾 治明	
	公益財団法人富山県新世紀産業機構中小企業支援センタープロジェクトマネージャー 山崎 努 (加藤 健)	
	一般社団法人富山県農業会議事務局長 石黒 宏治	
行政	富山県市長会事務局長 田中 斉	
	富山県町村会常務理事 竹野 博和 (上田 順子)	
福祉	社会福祉法人富山県社会福祉協議会専務理事 柴 雅棋 (車 司)	

※ 氏名の（ ）内は、前任者

障発0411第4号
平成24年4月11日
一部改正 障発0324第3号
平成27年3月24日
一部改正 障発0228第3号
平成30年2月28日
一部改正 障発0310第5号
令和3年3月10日

各 都道府県知事 殿

厚生労働省社会・援護局
障害保健福祉部長
(公 印 省 略)

「工賃向上計画」を推進するための基本的な指針

障害者が地域で自立した生活を送るための基盤として、就労支援は重要であり、一般就労を希望する方には、できる限り一般就労していただけるように、一般就労が困難である方には、就労継続支援B型事業所等での工賃の水準が向上するように、それぞれ支援していくことが必要である。

このため、平成19年度から「工賃倍増5か年計画」として、各地方自治体や産業界等の協力を得ながら官民一体となり取り組み、平成24年度以降は3年毎に「工賃向上計画」を策定し、工賃向上に資する取組を進めてきたところである。

今般、下記のとおり令和3年度から令和5年度までの「工賃向上計画」等の作成に当たっての基本的な指針をお示しすることとしたので、ご了知の上、都道府県における計画作成の参考とされるとともに、管内市町村、障害福祉サービス事業所等関係者に対する周知方宜しく願いたい。

なお、本通知の施行に伴い、平成19年7月6日障発第0706004号厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部長通知『「工賃倍増5か年計画」を推進するための基本的な指針』は廃止する。

記

1 「工賃向上計画」による取組の必要性

平成23年度までの「工賃倍増5か年計画」については、全ての都道府県において計画を策定し、関係行政機関や地域の商工団体等の関係者を挙げた協力のもと、工賃向上に向けた取組を推進してきたところであるが、十分な工賃向上に繋がらなかったことを踏まえ、平成24年度以降については、3年毎に「工賃向上計画」を策定し、都道府県及び各事業所において工賃向上に向けた取組を実施してきたところである。

平成25年4月には、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（以下「障害者優先調達推進法」という。）が施行され、国や地方公共団体等による障害者就労施設等からの物品及び役務の調達の推進が図られているところであり、経済財政運営と改革の基本方針2020（令和2年7月17日閣議決定）においても、障害者就労施設等からの物品等の調達を着実に推進することとしている。

工賃向上に当たっては、計画に基づいた継続的な取組が重要であることから令和3年度以降についても、「工賃向上計画」を策定し、引き続き工賃向上に向けた取組を推進することとしている。

この取組を実効あるものとするためには、本計画の対象となる障害福祉サービス事業所において、工賃水準を引き上げることの意義を再確認し、全職員一丸となって取組を進めていただくことが重要である。

さらに、その目標達成に向けた取組を進めるために、指導員等の取組のみでなく管理者が率先して取り組むことが重要であることから、管理者が目標達成に向けた具体的な取組のプロセスを記載した工程表などを作成し、事業所の全職員、利用者及び家族に示し理解を得て進めるとともに、適切なアセスメントにより作成された個別支援計画に基づいた支援を通じて全ての利用者の就労に必要な知識及び能力の向上を図っていくことが更に必要であると考えている。

各都道府県におかれては、「工賃向上計画」に具体的な支援策を盛り込み、各事業所における取組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まれない。

2 都道府県における取組

(1) 都道府県は、障害福祉サービス事業所の「工賃向上計画」の作成・推進について積極的に支援するとともに、その支援内容を含む「工賃向上計画」を作成し、令和5年度までに取り組む具体的方策に従って都道府県内の事業所（指定都市、中核市、その他指定権限の委譲を受けた市町村が指定した事業所も含む。以下同じ）の支援を計画的に行うものとする。

(2) 基本的事項

ア 計画の作成時期

都道府県は、令和3年4月末までに「工賃向上計画」を策定する。

イ 計画の対象期間

令和3年度から令和5年度までの3か年とする。

ウ 計画の対象事業所

就労継続支援B型事業所

(※ なお、就労継続支援B型事業所を原則とするが、就労継続支援A型事業所(雇用契約を締結していない利用者に係るものに限る。以下同じ。)、生活介護事業所(生産活動を行っている場合。以下同じ。)、地域活動支援センターのうち「工賃向上計画」を作成し、積極的な取組を行っており、工賃の向上に意欲的に取り組む事業所として都道府県が認めた事業所は、支援策の対象として差し支えない。)

(3) 「工賃向上計画」の作成

ア 「工賃向上計画」に盛り込む事項

(ア) 令和5年度までの各年度の目標工賃(月額又は、月額及び時間額)

(※ 都道府県の目標工賃は、各事業所から報告された目標工賃が月額の場合には月額により、また月額及び時間額の場合には月額及び時間額により設定すること。)

(イ) 令和5年度までの各年度に取り組む具体的方策

(ウ) その他の事項

イ 「工賃向上計画」の作成に当たっての留意事項

(ア) 目標達成のための課題の分析

事業所に対するヒアリング等を通じ、事業所の現状を把握し、工賃向上に当たっての課題を整理するとともに、平成30年度から令和2年度までの「工賃向上計画」の評価、検証による分析をし、これらの課題や問題点について、都道府県及び事業所双方の共通認識とし、それを踏まえて計画を作成することとする。

(イ) 目標設定

令和3年度から令和5年度までの各年度の目標工賃は、当該都道府県における生活水準や最低賃金、障害者の経済状況、地域の産業状況などを踏まえ、適正な水準を設定することとする。

その際、都道府県においては、暫定の目標工賃(月額及び時間額)を設定し、事業所が選択し報告された目標工賃(月額又は時間額)により適宜目標の見直しを行うものとする。

また、目標とする工賃については月額により算出する方法を基本とするが、事業所及び利用者により、一日の利用時間、一月の利用時間、一月の利用日数に違いがあることを考慮し、時間額により算出する方法を事業所が選択することも可能とする。なお、月に数日しか利用しない者がいるなど利用形態が特徴的な事業所については、時間額により算出した工賃を目標とすることで、達成状況をより効果的に点検・評価することも検討すること。

(ウ) 各年度に取り組む具体的方策

(ア) で明らかとなった課題を踏まえ、計画に盛り込む具体的な方策を検討する。

a 企業の経営手法の導入

民間企業のノウハウや技術を活用することが有効であると考えられることから、こうした企業的な経営手法を導入するための方策を積極的に盛り込むこと。

なお、事業所に対する経営指導等に当たっては、コンサルタントの派遣や企業OBの紹介・あっせん等を積極的に活用し、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効果的に推進すること。

b 障害福祉部局と他部局等との連携による障害者の就労機会の創出

農業・林業・水産業や観光業などの地域の基幹産業との連携や、高齢者の見守・配食サービスの実施など、工賃向上を目指しつつ、障害者が地域の支え手として活躍することを目指した就労機会の拡大を図るために、障害福祉部局と他部局等との連携に努めること。なお、他部局等との連携にあたっては、工賃向上計画策定の段階から関係部署や関係機関の参画を求めることが望ましい。

c 説明会や研修等の実施

民間企業における研修等の活用及び経営や事業内容に適した専門家（企業OBを含む）等による研修、技術指導等により、事業所の経営者、職員の意識改革や技術・ノウハウの習得を図るとともに、新たな商品開発や商品の質の向上等を図ること。

d 共同化推進

複数の事業所が共同して受注、品質管理等を目的とした取組である共同受注窓口の体制整備、活用等を図ること。

(エ) 都道府県と事業所の共同した取組

都道府県と事業所が共同して取組むことを重視し、(2)のウの計画の対象事業所において、特別な事情（震災、風水害、火災その他これらに類する災害により、著しい損害を受けた等をいう。以下同じ。）がない限り工賃向上計画を作成させ、事業所責任者の意識向上、積極的な取組を促すなど、事業所の主体性が引き出されるものとなるよう工夫すること。

(4) 「工賃向上計画」に基づく取組の推進

ア 事業所が作成する「工賃向上計画」への助言及び目標工賃の達成状況の把握・公表

(ア) 事業所が作成する「工賃向上計画」について、必要に応じヒアリング等を通じ計画の考え方等を把握し、助言指導を行うこと。

(イ) 工賃向上計画については、特別な事情がない限り個々の事業所における計画を作成することとし、事業所責任者の意識向上、積極的な取組を促すこと。

(ウ) 毎年の工賃の実態調査等を通じ、工賃実績や目標工賃の達成状況を把握するとともに、障害者やその家族等が適切な事業所を選択できるよう都道府県のホームページや広報紙等を通じ、事業所情報として公表し、新たな事業所の利用希望者等から求めがあった場合には、情報提供すること。また、毎年度6月末日までに実績を国に報告すること。

イ 事業所に対する助言等

(ア) 企業的な経営手法への意識改革を行うこと

(イ) 各事業所における工賃向上に向けた取組状況を把握し、必要に応じて助言等を行うこと。

(ウ) 説明会等の機会を通じ、他の事業所における先進事例の紹介を行うこと。

ウ 企業等からの発注の推進

障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）に基づき実施さ

れている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、工賃水準の確保と一般雇用への移行に取り組む（２）のウの事業所も対象となっているので、一般企業や事業者に対する制度の周知等を行い、利用を促すこと。（ただし、就労継続支援A型事業所及び生活介護事業所は対象とされていないことに留意されたい。）

また、事業所が在宅就業支援団体の登録を受けることにより、当該事業所が仕事の発注を受け、利用者に対し、仕事の提供や対価の支払いを行うことが可能となるため、事業所に対しても本制度の活用を促すこと。なお、制度の詳細については、「在宅就業支援団体関係業務取扱要領」を参照されたい。

エ 官公需の発注等の配慮について

工賃向上に当たっては、地方公共団体又は地方独立行政法人が発注する官公需の活用も効果的であることから、障害者優先調達推進法に基づく調達方針を必ず作成するとともに、障害者就労施設における取扱品目を十分に把握した上で事業所への優先発注などについても目標値を掲げて積極的に取り組むよう努めること。

オ 「工賃向上計画」作成のネットワーク

工賃の向上にあたっては、産業界等の協力を得ながら、官民一体となった取組を推進することとしている。このため、計画の作成にあたっては、対象となる事業所との連携を図ることはもちろん、事業所団体、地域の産業界の代表者、障害者雇用に積極的に取り組んでいる民間企業、労働局、庁内の労政、商工等の担当部署等からの意見集約を図ること。

カ 事業者団体等との連携による共同受注の推進

これまでの取組を見ると、事業者団体や一般企業等との連携により共同受注に取り組んだ場合に、工賃向上に効果が見られた事例もあるが、一方で都道府県と事業者団体等との連携が必ずしも十分ではなかったところもあるので、事業者団体等とも連携のうえ計画策定及び具体的な取組を進めることとされたい。

キ 市町村への働きかけ

地域で障害者を支える仕組みが重要であるが、障害者が支えられる側だけでなく地域を支える側として活躍することも目指し、市町村においても、障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく協議会（以下「協議会」という。）等を活用し、地域の支え手として、障害者の仕事の創出や工賃向上への事業所の取組を積極的に支援するよう依頼する。

また、障害者優先調達推進法に基づく調達方針を作成していない市町村もあることから、調達方針を必ず作成するよう促すこと。

なお、障害者就労施設等の受注の機会の増大を図るため、国や地方公共団体等が自ら率先して障害者就労施設等からの物品等の調達を推進し、これを呼び水とすることにより、民間部門へも取組の輪を広げ、障害者就労施設等からの物品等に対する我が国全体の需要を増進するという障害者優先調達推進法の意義を踏まえ、地域に事業所がないような場合においても、障害者優先調達推進法に基づく調達方針を作成し、調達に努めること。

ク その他「工賃向上計画」の達成に資する支援策

(5) 「工賃向上計画」を着実に推進するため、社会福祉施設等施設整備費や独立行政法人福祉医療機構の融資等を積極的に活用するよう助言すること。

(6) 「工賃向上計画」の報告

都道府県が作成した「工賃向上計画」については、令和3年6月末日までに厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部長あて提出願いたい。

また、「工賃向上計画」及び工賃実績については、できる限り、都道府県のホームページ、広報紙を通じて、公表していただくことが望ましい。

また、各事業所がこの事業に取り組むに当たり、具体的な事例を参考とし実施することが効果的であることから、WAMネット等に掲載されている優良な事例を参考に取組まれることを推奨する。

なお、国においては報告のあった計画を取りまとめて、必要に応じてその内容を公表することとしている。

(7) 「工賃向上計画」の達成状況及び評価

ア 「工賃向上計画」の評価及び見直しの報告

「工賃向上計画」については、各年度において前年度の実績を踏まえ、達成状況を点検・評価し、その結果に基づいて、「工賃向上計画」の見直し等所要の対策を実施することが必要であること。

なお、「工賃向上計画」の見直しがあった場合、各年度6月末までに厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部長あて提出願いたい。

イ 「工賃向上計画」の毎年の実績把握

工賃実績の把握（報告）に当たっては、工賃実態調査等を通じ、毎年の工賃実績を集計・公表し、工賃向上計画の達成状況の評価を行うこと。

また、(2)のウにより「工賃向上計画」の対象となった就労継続支援A型事業所、生活介護事業所、地域活動支援センターについても別に集計・公表することとする。なお、工賃の算出等にあたっては、平成19年4月2日障障発第0402001号厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課長通知「就労移行支援事業、就労継続支援事業（A型、B型）における留意事項について」に基づき実施すること。

3 各事業所における取組

(1) 就労継続支援B型事業所等の工賃向上については、これまでも各事業所において懸命に取り組まれてきたところであるが、障害者が地域において自立した生活を実現できるようにするため、工賃の更なる向上に取り組むことは重要な課題であり、事業所は利用者のこうした希望をかなえる取組を進めることが求められる。このため、すべての事業所の全職員が工賃向上のために主体的に取り組むことが何よりも重要であり、事業所責任者の強い意志に基づく強力なリーダーシップが不可欠であり、事業所の全職員、利用者及び家族に対して経営理念・運営方針を示し共有していく必要がある。したがって、各事業所においては、工賃水準向上に取り組んでいただくとともに、以下に定めるところにより、その実現に向けた「工賃向上計画」を特別な事情がない限り作成することとする。

(2) 基本的事項

ア 計画の作成時期

事業所は令和3年5月末までに「工賃向上計画」を策定する。

なお、令和3年度から、障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく指定障害福祉サービス等及び基準該当障害福祉サービスに要する費用の額の算定に関する基準（平成18年厚生労働省告示第523号）別表介護給付費等単位数表第14の1のイの就労継続支援B型サービス費（Ⅰ）及びロの就労継続支援B型サービス費（Ⅱ）については、工賃向上計画を令和3年4月作成していない場合は算定できないので留意すること。

イ 計画の対象期間

事業所の作成する「工賃向上計画」は、事業所の実情等を踏まえて対象期間を設定し作成するものとする。

具体的には、事業所の現状分析、対象期間の設定と当該期間で達成すべき目標工賃の設定、目標工賃達成のための年次計画の作成及び具体的取組の実施、目標工賃の達成状況の点検及び評価を行い、その結果に基づき、所要の見直し（工賃向上 P.D.C.A [plan,do,check,action] サイクルの確立）をしていくこととする。

ウ 計画の対象事業所

就労継続支援B型事業所

（※ なお、就労継続支援B型事業所を原則とするが、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、希望する事業所は「工賃向上計画」を作成する。）

(3) 「工賃向上計画」の作成

ア 「工賃向上計画」に盛り込む事項

(ア) 令和5年度までの各年度の目標工賃（月額又は時間額）

また、目標とする工賃については月額により算出する方法を基本とするが、事業所及び利用者により、一日の利用時間、一月の利用時間、一月の利用日数に違いがあることを考慮し、時間額により算出する方法を事業所が選択することも可能とする。なお、月に数日しか利用しない者がいるなど利用形態が特徴的な事業所については、時間額により算出した工賃を目標とすることで、達成状況をより効果的に点検・評価することも検討すること。

(イ) 令和5年度までの各年度に取り組む具体的方策

(ウ) その他の事項

イ 「工賃向上計画」の作成に当たっての留意事項

(ア) 事業所の現状分析

目標達成に向けた取組を進めるために、指導員等の取組のみならず管理者が率先して取り組むことが重要であることから、管理者が目標達成に向けた具体的な取組のプロセスを記載した工程表などを作成し、事業所の全職員、利用者及び家族に示し理解を得て進めることが必要である。その上で、目標工賃を達成するための年次予算計画を職員全体で検討する。その際、目標工賃達成指導員は、施設内の活動にとどまらず、地元企業や経営者団体等との協働による商品開発や販売戦略、生産性の向上や販路拡大など、利用者の工賃向上のために積極的に工賃向上の取組を推進

していくこと。

また、適切なアセスメントにより作成された個別支援計画に基づいた支援を通じて全ての利用者の就労に必要な知識及び能力の向上を図っていくことが重要であることから、利用者の就労意欲の向上と就労を通じた自立を一層促進するための課題の整理を行うこと。

(イ) 目標工賃の設定において勘案する事項

令和3年度から令和5年度までにおける目標工賃については、以下の項目を勘案して設定することが望ましい。また、取組状況の点検、評価に資するよう、各年度における目標工賃も設定することとする。

- a 各事業所の令和2年度の平均工賃実績
- b 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できるため必要な収入
- c 地域の最低賃金や一般雇用されている障害者の賃金
- d 各都道府県の目標工賃

(ウ) 各年度に取り組む具体的方策

工賃向上計画には、各年度に取り組む具体的方策を盛り込むこと。

- a 目標工賃は、各事業所が取り組むことによってはじめて達成されるものであり、管理者、職員、利用者が工賃向上に取り組む意義を十分理解し、価値観を共有できるよう、管理者の責任において、機会を捉えて事業所内の意識改革に取り組むこと。
- b 工賃向上を効果的に進める上で、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あると考えられることから、コンサルタントや企業OBを積極的に受け入れ、職員等の意識改革、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、民間企業の経営感覚を身につける等の取組を着実に進めること。
- c 同じ地域の事業所が共同して共同受注の仕組みを構築すること等、地域の事業者ネットワークによる事業も実施することも可能であること。
- d 企業から請け負った作業を当該企業内等で行う支援（以下「施設外就労」という。）は、就労能力や工賃・賃金の向上及び一般就労への移行に効果的であることから、地域の人手不足感のある企業等の施設外就労先を確保することにより、工賃向上及び一般就労への移行に努めるなど、引き続き施設外就労の実施を検討すること。
- e 令和3年度から、在宅でのサービス利用を希望する者であって在宅でのサービス利用による支援効果が認められると市町村が判断した利用者（以下「在宅利用者」という。）に対して、一定の要件を満たした上で、支援を提供した場合に基本報酬の算定が可能となっている。障害者の工賃向上や多様な働き方を支援していくため、在宅利用者に対する支援も検討すること。
- f 工賃の向上に当たっては、産業界等の協力を得ながら進めることが重要であるため、地域の企業や商工会議所、商店街、労働関係者等との連携を検討すること。また、個別の企業への働きかけについても具体的に目標を掲げて取り組

むことも検討すること。

g 都道府県等が実施する研修会へ参加すること。

h 市町村と連携し、市町村の取組及び地域課題を把握したうえで、その解決に向けた事業に取り組むことも検討すること。

(4) 「工賃向上計画」の報告

事業所が作成した「工賃向上計画」については、令和3年5月末日までに各都道府県あて提出すること。

また、「工賃向上計画」及び工賃実績については、できる限り、事業所のホームページ、広報誌を通じて、公表すること。

(5) 「工賃向上計画」の達成状況及び評価

「工賃向上計画」については、各年度において前年度の実績を踏まえ、達成状況を点検・評価し、その結果に基づいて、「工賃向上計画」の見直し等所要の対策を実施することが必要であること。

なお、「工賃向上計画」の見直しがあった場合、各年度5月末日までに各都道府県あて提出願いたい。

4 市町村における取組への協力依頼

地域で障害者を支える仕組みを構築するとともに、障害者が地域を支える側として活躍することも目指し、協議会等を活用し、農業や観光業、高齢者の日常生活支援などの障害福祉分野以外の行政分野との連携により障害者の就労機会を創出するなど、工賃向上への事業所の取組を積極的に支援していただくよう市町村に対し協力を依頼する。

(1) 市町村として支援する内容を検討するよう依頼する。

(2) 市町村の取組内容について、都道府県へ報告を求める。

(3) 市町村において、障害者優先調達推進法に基づく調達方針を策定、公表し、当該方針に基づいた物品等の調達が行われるよう周知する。

(4) 以下に示すような取組を市町村に働きかける。

【企業向】

- ・ 市町村の広報紙に事業所への発注を促進する記事を掲載する。
- ・ 地域の企業や商工会議所、商店街へ事業所への発注及び販売等の協力依頼文書を発出する。

【官公需向】

- ・ 市町村の事業所への発注について、各種計画に目標を定める。
- ・ 事業所への発注について、庁内へ周知文書を発出し、官公需の促進を図る。
- ・ 幹部会議、契約担当者会議を開催し、官公需への取組の周知徹底を図る。

【その他】

- ・ 庁舎等を活用した授産製品販売スペースの提供。

第5期富山県工賃向上支援計画

令和3年9月

富山県厚生部障害福祉課

〒930-8501 富山市新総曲輪1番7号

TEL 076-444-3212 FAX 076-444-3494

(印刷)

社会福祉法人 高岡市身体障害者福祉会

障害者支援施設 志貴野苑

〒939-1273 富山県高岡市葦附1239番地の27

この印刷物は、政策目的随意契約制度を活用し、
障害者支援施設 志貴野苑に発注しました。