

第四期

宮城県工賃向上支援計画

令和3年9月

宮 城 県

目 次

1	計画策定にあたって	1
2	これまでの取組結果及び工賃実績	1
3	工賃向上へ向けた主な課題	7
4	宮城県が目指す平均工賃月額的基本的方針	8
5	本計画における目標平均工賃月額の設定	9
6	工賃向上支援に向けた主な取組	11
7	令和3年度障害福祉サービス等報酬改定	13
8	工賃向上支援計画の年度ごとの見直し及び検証	14
9	工賃実績及び工賃向上計画の提出	14
10	その他	14

【資料】

参考資料1	工賃向上支援計画の検証と新たな工賃向上支援計画策定に関するアンケート 結果の概要	資-1
参考資料2	宮城県工賃向上支援計画検討会設置要綱	資-8
参考資料3	計画策定の経過	資-10
参考資料4	「工賃向上計画」を推進するための基本的な指針	資-11

1 計画策定にあたって

(1) 計画策定の趣旨

障害のある人が地域で自立した生活を送るためには、それぞれの適性や能力に応じて可能な限り就労し、活動の機会や場を持つことが重要となります。

一般就労が困難で福祉的就労を行う障害のある人にとっては、就労継続支援事業所等での工賃水準の向上が重要であることから、本県では、平成19年度に策定した「宮城県授産施設等工賃増5か年計画」、平成24年度に策定した「宮城県工賃向上支援計画」、平成27年度に策定した「第二期宮城県工賃向上支援計画」及び平成30年度に策定した「第三期宮城県工賃向上支援計画」に基づき、合同販売会等による販路拡大、事業所職員の資質向上のための研修など様々な事業を展開してまいりました。今後も市町村等と連携しながら、継続的な工賃水準の引き上げに向けた取組を進め、改正された国の指針、さらには有識者による検討会での意見等を踏まえて、「第四期宮城県工賃向上支援計画」（以下「本計画」という。）を策定するものです。

(2) 計画対象期間

本計画は、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

本計画の対象事業所は、就労継続支援B型事業所とします。

2 これまでの取組結果及び工賃実績

(1) 工賃向上支援計画における平均工賃月額等の推移

平成24年度に策定した「宮城県工賃向上支援計画」、平成27年度に策定した「第二期宮城県工賃向上支援計画」及び平成30年度に策定した「第三期宮城県工賃向上支援計画」における9年間の宮城県内の計画対象事業所の平均工賃月額等の推移は表1のとおりです。

宮城県内の工賃向上支援計画対象事業所の平均工賃月額推移【表1】

	年度	事業所数	平均工賃月額	工賃支払総額	支払延人数	全国平均	全国順位
工賃向上支援計画	平成24年度	134	17,173円	564,850,244円	32,891人	14,224円	6位
	平成25年度	144	16,989円	619,106,827円	36,441人	14,437円	9位
	平成26年度	156	18,186円	726,081,660円	39,926人	14,838円	5位
第二期工賃向上支援計画	平成27年度	167	18,643円	792,702,262円	42,521人	15,033円	5位
	平成28年度	177	18,695円	841,914,078円	45,035人	15,295円	6位
	平成29年度	197	17,862円	897,563,030円	50,251人	15,603円	11位
第三期工賃向上支援計画	平成30年度	209	17,490円	918,455,682円	52,513人	16,118円	14位
	令和元年度	221	17,477円	965,120,599円	55,221人	16,369円	15位
	令和2年度	246	17,247円	1,045,879,090円	60,641人	未発表	-
平成24年度～平成26年度の平均			17,482円				
平成27年度～平成29年度の平均			18,375円				
平成30年度～令和2年度の平均			17,398円				

(2) 各事業所の工賃等の推移

①平均工賃月額推移

表1に示したとおり、前計画の平成30年度から令和2年度までの3年間では、宮城県の平均工賃月額は3年連続で減少しました。「第二期宮城県工賃向上支援計画」（平成27年度～平成29年度）と「第三期宮城県工賃向上支援計画」（平成30年度～令和2年度）（以下「前計画」という。）の各3年間の平均工賃月額を比較すると、18,375円から17,398円に減少しています。

次に、前計画期間中の3年間の各事業所の状況について表2で示します。表2では、調査対象事業所の平成29年度平均工賃月額と令和2年度平均工賃月額を比較し、平均工賃月額が上昇した事業所と下降した事業所を表します（※ 調査対象事業所は、平成29年度から令和2年度まで休業がなく、継続して平均工賃月額の実績報告があった186事業所です）。

前計画による各事業所の平均工賃月額推移【表2】

調査対象事業所：186事業所

項目	事業所数	割合
工賃が上昇した事業所	95	51.1%
工賃が下降した事業所	91	48.9%

②平均工賃月額の事業所ごとの伸び率区分

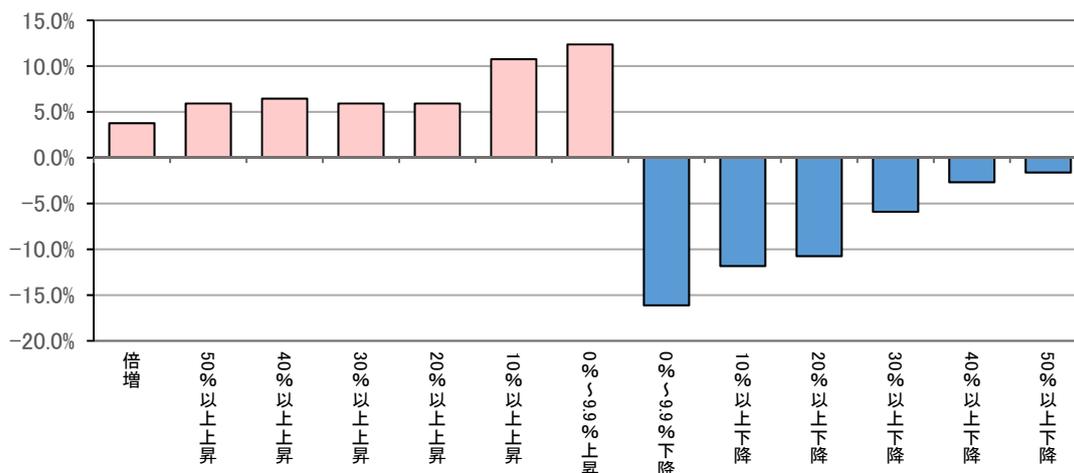
表2に示した割合を細分化し、各事業所が平成29年度と比較し、令和2年度にどの程度の割合で平均工賃月額が上昇・下降したかを表3-①、②に示します。

工賃向上支援計画での平均工賃月額の伸び率の推移【表3-①】

調査対象事業所：186事業所

区分	項目	事業所数	割合
工賃上昇事業所	倍増した事業所（上昇率100%）	7	3.8%
	50%以上上昇した事業所	11	5.9%
	40%以上上昇した事業所	12	6.5%
	30%以上上昇した事業所	11	5.9%
	20%以上上昇した事業所	11	5.9%
	10%以上上昇した事業所	20	10.7%
	0%から9.9%上昇した事業所	23	12.4%
	小計	95	51.1%
工賃下降事業所	0%から9.9%下降した事業所	30	16.1%
	10%以上下降した事業所	22	11.8%
	20%以上下降した事業所	20	10.8%
	30%以上下降した事業所	11	5.9%
	40%以上下降した事業所	5	2.7%
	50%以上下降した事業所	3	1.6%
	小計	91	48.9%
合計		186	100.0%

前計画での平均工賃月額伸び率の推移【表3-②】



○ 工賃が上昇した事業所のうち、大幅に（50%以上）上昇した事業所は18事業所となり、大幅に下降した事業所は3事業所となっています。

また、20%以下の上昇となった事業所は全体の約2割、20%以下の下降となった事業所は全体の約3割となっています。

③圏域別平均工賃月額の推移

宮城県内には、7つの各障害福祉圏域全てに就労継続支援B型事業所が存在していますが、その約半数は仙台市内に集中している状況です。次に、工賃向上支援計画における圏域別の平均工賃月額の推移を表4に示します。

圏域別平均工賃月額の推移【表4】

圏域名	平成29年度		平成30年度		令和元年度		令和2年度	
	事業所数	平均工賃月額	事業所数	平均工賃月額	事業所数	平均工賃月額	事業所数	平均工賃月額
仙南圏域	14	33,496円	16	30,574円	18	30,959円	19	32,143円
仙台市内	92	15,698円	101	16,109円	105	15,748円	118	14,953円
仙台圏域	38	17,803円	36	15,986円	40	16,617円	41	17,304円
大崎圏域	17	14,060円	17	15,474円	18	14,597円	26	13,598円
栗原圏域	4	12,554円	4	13,205円	4	12,240円	5	11,763円
登米圏域	10	21,782円	10	21,170円	10	22,596円	10	23,432円
石巻圏域	18	14,502円	20	14,726円	21	14,962円	21	15,072円
気仙沼圏域	4	9,867円	5	10,942円	5	11,030円	6	10,896円
計	197	17,862円	209	17,490円	221	17,477円	246	17,247円

○ この3年間の推移を見ると安定的に高い工賃を支払っているのは仙南圏域で、次いで登米圏域となっています。

○ 一方で、事業所数の多い仙台市内に加え、大崎圏域、栗原圏域の平均工賃月額は伸び悩んでいます。

④グループに属する事業所数の推移

前計画では、平成29年度の平均工賃月額を基礎に表5のとおり4つのグループに分け、それぞれが属するグループごとに事業所の実情に即した方法で段階的に工賃を引き上げていく方法を採用し、取り組みました。

この結果、平成29年度に各グループに属していた事業所数はどのように変化したのかを、表6及び表7に示します。

平均工賃月額によるグループ分け【表5】

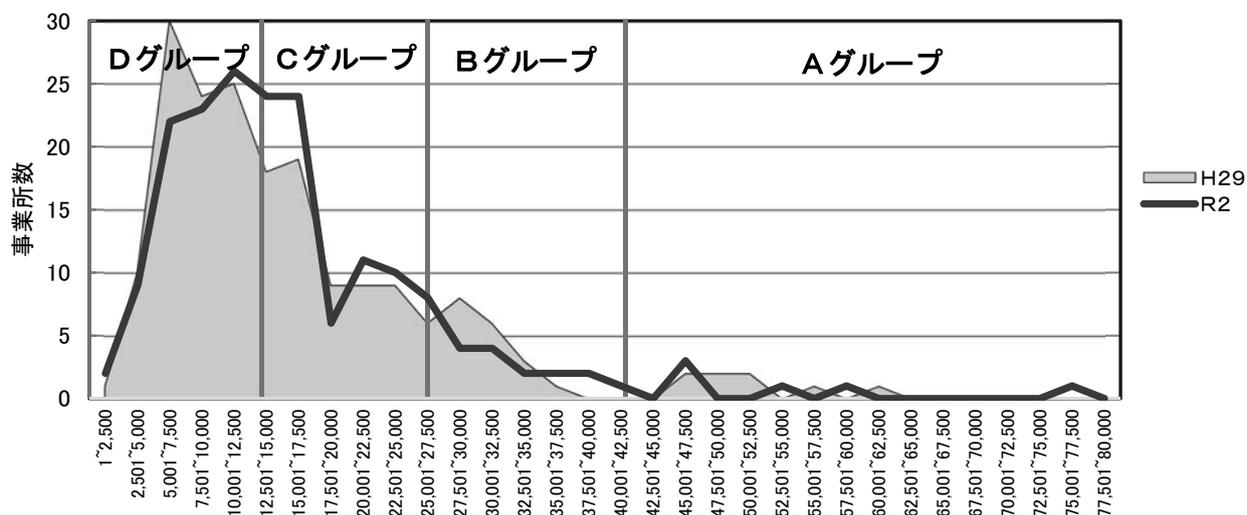
グループ	平均工賃月額分布
A	40,000円以上
B	25,000円以上～40,000円未満
C	12,500円以上～25,000円未満
D	12,500円未満

各グループに属する事業所数の推移【表6】

調査対象事業所：186事業所

グループ	平成29年度		平成30年度		令和元年度		令和2年度	
	事業所数	割合	事業所数	割合	事業所数	割合	事業所数	割合
A	8	4.3%	5	2.7%	7	3.8%	7	3.8%
B	24	12.9%	25	13.4%	25	13.4%	22	11.8%
C	64	34.4%	75	40.3%	65	34.9%	75	40.3%
D	90	48.4%	81	43.6%	89	47.9%	82	44.1%
計	186	100.0%	186	100.0%	186	100.0%	186	100.0%

平成29年度と令和2年度の平均工賃月額の分布の変化【表7】



○ 表6、7より、グループの中での変動は見られるものの、この3年間で、各グループに属する事業所数の割合に大きな変化はありませんでした。

(3) 検証と分析のまとめ

①3年間の宮城県の平均工賃月額の推移と目標額の結果

前計画では、各グループの分布目標及び各年度の段階的な平均工賃月額数値目標を示しました。その目標値と実績値を表8、表9に示します。

前計画の目標値と実績値の比較（グループ別事業所数割合）【表 8】

実績値対象事業所：各年度に実績報告があった全事業所

グループ	平均工賃月額 分布	平成 29 年度	平成 30 年度		令和元年度		令和 2 年度	
		実績値	目標値	実績値	目標値	実績値	目標値	実績値
A	40,000 円以上	4.1%	5.6%	2.4%	6.6%	3.6%	8.1%	3.2%
B	25,000 円以上 40,000 円未満	12.7%	16.8%	12.4%	21.3%	11.3%	25.9%	10.6%
C	12,500 円以上 25,000 円未満	34.5%	37.1%	38.8%	39.6%	33.0%	41.6%	36.6%
D	12,500 円未満	48.7%	40.6%	46.4%	32.5%	52.1%	24.4%	49.6%

前計画の目標値と実績値の比較（平均工賃月額）【表 9】

年度	目標額	実績額	達成率
平成 30 年度	19,000 円	17,490 円	92.1%
令和元年度	21,000 円	17,477 円	83.2%
令和 2 年度	23,000 円	17,247 円	75.0%

表 8 に示すとおり、前計画において、A グループは平成 29 年度実績から倍増し 8.1%，D グループは半減し 24.4% となることを目標としてきましたが、最終年度である令和 2 年度は A グループ 3.2%，D グループ 49.6% となり、目標には届きませんでした。

また、表 9 に示すとおり、令和 2 年度の平均工賃月額は 17,247 円となり、前計画の目標である 23,000 円に対する達成率は 75.0% でした。

しかしながら、令和元年度までの平均工賃月額は全国平均を大きく上回っております（令和 2 年度は未発表）。

また、令和 2 年度現在の事業所の平均工賃月額が、前計画で目標としていた 23,000 円を超えている事業所は、44 事業所となっています（表 10）。これは全体の約 2 割であり、前計画策定時から比較すると 2 事業所増加しています。

前計画期間中に平均工賃月額 23,000 円を達成した事業所【表 10】

項目	事業所数	うち新たに達成
前計画策定時から超えていた事業所	42	-
平成 30 年度に目標額に到達した事業所	34	2
令和元年度に目標額に到達した事業所	38	5
令和 2 年度に目標額に到達した事業所	44	10

○ 令和 2 年度は、新型コロナウイルス感染症の影響もあり、平均工賃月額が減少しましたが、事業所数が平成 29 年度から 49 事業所増加していることに伴い、利用者数も増加しており、工賃支払総額及び支払延べ人数は平成 29 年度と令和 2 年度を比較するとそれぞれ工賃支払総額で 148,316,060 円、支払延べ人数で 10,390 人増加していることから、この 3 年間の前計画期間中で障害のある人の就労の場は確実に増えていると言えます。

②既存事業者と新規参入事業者の平均工賃月額推移

平成29年度から令和2年度まで休廃止がなく、継続して平均工賃月額の実績報告があった186事業所の平均工賃月額推移を表11に、平成29年度以降、新たに参入した事業所の平均工賃月額推移を表12に示します。

186事業所の平均工賃月額推移【表11】

年 度	事業所数	平均工賃月額	(参考) 県平均工賃月額
平成29年度	186	18,140円	17,862円
平成30年度		17,767円	17,490円
令和元年度		17,882円	17,477円
令和2年度		17,744円	17,247円

○ 平成29年度の前計画策定当初から運営していた事業所の推移は、ほぼ県全体の平均値と同じような動きを示しており、県全体の平均値を上回る結果となっています。

平成29年度以降の新規参入事業者の年度ごとの平均工賃月額推移【表12】

年度/項目	事業所数	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
平成29年度参入事業者の推移	21	8,511	11,682	12,891	12,561
平成30年度参入事業者の推移	17		9,388	10,559	11,265
令和元年度参入事業者の推移	21			13,867	11,129
令和2年度参入事業者の推移	21				19,616

○ この表が表しているように、令和2年度の参入事業者を除くと、新規参入事業者の平均工賃月額は低い傾向となっています。

(4) これまでの取組による効果等

前計画期間中において、宮城県では具体的に以下のような取組を行ってきました。

①人材育成及び事業所運営の健全化のための研修等の開催

事業所職員の経営意識や営業・販売力向上等のための研修会及びセミナーを開催したほか、工賃実績が低い事業所に対しては、研修会等に積極的に参加するよう働きかけを行いました。

②経営分析及び企業的経営手法の導入

工賃向上に意欲的な事業所に対し、3年間で延べ13事業所へコンサルタントを派遣しました。その結果、接客力強化や広報活動等に関して助言を受けた事業所では平均工賃月額が上昇したほか、イベント期間の販促活動に関してコンサルタントを活用した事業所ではイベント売上げが前年より大幅に増加する等の成果が見られました。

③共同受注の促進と組織の支援

複数の事業者が共同で受注、品質管理を行う共同受注窓口を特定非営利活動法人に委託して運営し、県外からの受注を拡大し、各事業所の工賃向上に寄与しました。年々ネットワークが拡大し、令和3年9月現在の加入事業所数は128事業所まで増えています。事業所の加入状況については、特に販売会開催後に加入している事業所が多く見られます。

また、共同受注窓口の機能強化を図るため、官公需や民需に係る関係者が参画する協議会を設置し、共同受注に必要な県内事業所の請負業務実態調査や企業向けアウトソーシング需要調査、実際の受発注に基づく共同受注体制の検証に取り組み、役務調達モデルの検討を行ったほか、事業所の共同受注参画を促すための説明会を実施しました。

④行政機関等からの発注の促進

平成25年4月に施行された「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「優先調達推進法」という。）等に基づき、県において優先調達推進法の対象となる全事業所の受注可能な物品及び役務のリストを作成、県ホームページで公開し、関係機関へ活用を促しました。

また、毎年度優先調達推進法に係る県の方針を定め、全庁的に展開していくことで、県全体での取組を推進し、職員の名刺や各種伝票等の印刷の他、記念品や備品等を就労支援事業所へ発注しています。

令和2年度には、物品調達等において特定随意契約できる対象事業者に共同受注窓口を加える認定基準の改正を行い、共同受注窓口組織を認定しました。

⑤地域に根ざした多様な分野との連携による支援

共同受注組織と協力し各地域において多様な分野と連携していくことで、地元企業と連携して販売会を実施する等、地域密着型の支援を強化し、全県的取組として展開しました。

⑥事業所指導における助言・支援等の積極的な関与

県が実施する事業所指導において、利用者に対して工賃が適切に支払われるよう指導しました。また、事業所の工賃向上への取組について、目標工賃達成指導員配置加算の活用や好事例の紹介、運営改善のために利用可能な事業メニューの情報提供等、必要な助言を行いました。

⑦PR活動等の展開による支援

県が主催する県庁ロビーでの販売会を9月の障害者雇用支援月間と12月の障害者週間に開催し、障害のある人と一緒に就労支援事業所の普及啓発に努めています。3年間で6回（延べ14日間）開催しました。1日当たり平均20事業者が参加し、毎回盛況に開催され、障害者就労支援事業所に対する理解の促進のほか、障害のある人の就労意欲と接客技術の向上につながる等の効果がありました。

また、令和2年度には新たな取組として、県職員向けカタログ販売を計3回実施し、対面販売によらない販売機会を提供しました。

3 工賃向上へ向けた主な課題

（1）営業活動が弱く、販路拡大に苦慮

積極的に販路を拡大しようと努力している事業所は数多くありますが、人手不足等で、営業及び販売に専従できる専門職員が不在であり、通常的直接処遇職員（生活支援員や職業指導員）が営業等も兼ねていることから、営業や技術の専門的知識及び能力不足に加え、事業所の作業能力に見合った請負業務を得るための営業活動や新たな商品開発を行うための時間が制限され、販路拡大に苦慮している現状にあります。

(2) 製品の生産が安定せず、受注先の確保が困難

様々な障害特性を持つ利用者の増加や、職員の不足により、個々の能力に合わせた作業や、安定した作業を行う事ができず、一定の品質や生産量を確保した商品を提供することが困難なため、受注先の確保に苦慮している事業所が多くあります。生産過程の見直しや利用者等の技術力向上の支援、共同受注の活用の一層の促進が必要となっています。

(3) 企業の経営スキルの不足

同種同業者及び民間企業と競争していくためには、より企業の経営に近い感覚での事業所運営（就労支援事業部門）が必要とされ、また、特に管理者（サービス管理責任者）は強力なリーダーシップを発揮し、企業の経営運用と福祉的支援の運用の両方の面で舵取りを行い、事業所職員を牽引していくことが必要とされます。事業所運営に当たって、管理者及び従事者の意識改革を図り、理念と目標の共有のもと、事業運営していくことが重要となっています。

(4) 福祉的就労とのバランス

障害者就労支援事業所の利用者の高齢化や体調の不安定さなどにより、就労支援以外に生活支援を必要とする利用者が増加していることから、安定した作業を行うことが困難で、生産効率が下がっている事業所が増えています。工賃向上と福祉的就労のバランスを保つことが重要となっています。

(5) 新型コロナウイルス感染症による影響

令和2年度においては、販売会・イベントの中止や受注の停滞等多くの事業所が新型コロナウイルス感染症感染拡大による影響を受けました。コロナ禍における新たな生活様式に対応した商品開発・販売方法の検討、生産活動事業の展開といった取組が必要になります。

(6) デジタル化への対応

社会的にデジタル化が伸長し、インターネット販売の普及やIT分野の需要が高まる中、県内事業所において既にICTを利活用している割合は3割程度とデジタル化への対応が遅れています。事業所職員の知識・技術の習得や関連機器の整備を進め、デジタル社会に適応した生産活動の展開が必要になります。

4 宮城県が目指す平均工賃月額的基本的方針

(1) 目標平均工賃月額（障害者が自立するための収入）の考え方

障害のある人が地域で自立した生活を送るためには、工賃とその他社会保障による収入が、その地域の最低生活費を上回ることが最低限の条件として必要となります。

この最低生活費を生活保護費（生活扶助＋住宅扶助）と仮定した場合、これを県内市町村の事業所所在地の定員（令和3年4月現在）により平均化した額を、宮城県内における「最低生活費」とします。

宮城県内における「最低生活費」 106,658円

したがって、障害基礎年金（1級：81,343円，2級：65,075円）を受給する方が工賃収入を加算することで、最低生活費と同等の収入を得ることができるような目標値を設定することとします。

（2）宮城県の目標平均工賃月額設定の方針

（1）で述べたように、障害のある人が地域で自立して生活できるようになるためには、地域の最低生活費と同等の収入を得ることが必要です。

したがって、宮城県が目標とする工賃の考え方としては、障害のある人が地域で生活するために必要な収入は障害基礎年金受給者が年金収入等と平均工賃月額を合わせた額を、宮城県内の最低生活費を上回る金額であることと仮定して目標として設定すると、表13のとおりとなります。

宮城県の目標とする平均工賃月額の考え方の指標【表13】

障害基礎年金の等級	障害基礎年金額 A	最低生活費 B	必要とされる工賃収入 C=B-A
1級	81,313円	106,658円	25,345円
2級	65,075円	106,658円	41,583円

宮城県の最低生活費を上回るために必要となる平均工賃月額は、障害基礎年金1級受給者では25,345円，2級受給者では41,583円となります。すなわち、障害のある人が地域において経済的に自立した生活を営むためには、平均工賃月額40,000円以上を確保する必要があります。

以上のことから、県として必要と考える平均工賃月額を下記のとおり定めることとします。

宮城県が目指す平均工賃月額 40,000円

5 本計画における目標平均工賃月額の設定

（1）本計画における目標の考え方

本計画における県が設定する各事業所の目標平均工賃月額については、現状の県内事業所全体の平均工賃月額が17,247円であることを踏まえ、4の（2）で県が目指す平均工賃月額を基本に置きつつ、本計画期間中に達成すべき目標額を別に設定することが適当と考えます。

（2）各事業所の目標平均工賃月額の設定と考え方

①各グループの平均工賃月額水準の設定の根拠

各事業所の令和2年度の平均工賃月額を基礎に、5つのグループに分けます。各グループの平均工賃月額水準と、設定根拠は表14のとおりです。

平均工賃月額によるグループ分けと設定額の根拠【表14】

グループ	平均工賃月額分布	設定額の根拠
A	40,000 円以上	9 ページの 4 の (2) に示している, 障害者が地域において経済的に自立した生活を営むために必要な工賃月額である 40,000 円以上と設定します。
B	25,000 円以上 40,000 円未満	9 ページの 4 の (2) に示している 1 級の障害基礎年金受給者が必要とする最低限の工賃収入 25,000 円以上と設定します。
C	17,000 円以上 25,000 円未満	令和 2 年度平均工賃月額が 17,247 円であったことを踏まえ, 17,000 円以上と設定します。
D	12,500 円以上 17,000 円未満	令和 2 年度平均工賃月額の中央値が 12,630 円であったことを踏まえ, B グループの 25,000 円以上の 1/2 である 12,500 円以上と設定します。
E	12,500 円未満	

②各グループにおける目標額の考え方

前計画同様, 表 1 4 の各グループが, それぞれさらに上位グループを目指すこととします。

Aグループに属する事業所については, 既に目標額に到達していますが, 引き続き, 障害のある人の経済的自立ができるような工賃のベースアップに取り組み, 基本報酬算定において最も高い評価となる 45,000 円を目指すこととします。

(3) 本計画における県の目標平均工賃月額

11 ページの 6 に示す支援策等を講じることにより, 計画対象となる事業所が令和 5 年度において, 表 1 5 に示す分布となることを目指します。

令和 5 年度までの平均工賃月額による各事業所のグループ分布(工賃向上計画実施後)【表15】

事業所数: 宮城県障害福祉計画計画値

グループ	平均工賃月額分布	目標額	令和 2 年度		令和 3 年度		令和 4 年度		令和 5 年度	
			事業所数	割合	事業所数	割合	事業所数	割合	事業所数	割合
A	40,000 円以上	45,000 円	8	3.2%	9	3.5%	10	3.7%	11	3.9%
B	25,000 円以上 40,000 円未満	40,000 円	26	10.6%	29	11.2%	32	11.9%	35	12.5%
C	17,000 円以上 25,000 円未満	25,000 円	36	14.6%	52	20.2%	80	29.7%	113	40.2%
D	12,500 円以上 17,000 円未満	17,000 円	54	22.0%	69	26.7%	79	29.4%	87	31.0%
E	12,500 円未満	12,500 円	122	49.6%	99	38.4%	68	25.3%	35	12.4%
計			246		258		269		281	

表 1 5 に示すとおり, A・Bグループに属する事業所を着実に増加させ, 低い工賃水準にある D, Eグループに属する事業所を, 令和 2 年度における県の平均工賃月額水準を上回る Cグループにランクアップさせることにより全体的な底上げを図ります。また, Eグループに属する事業所が皆無となることを基本としますが, 過年度の実績を踏まえ, 令和 5 年度までに令和 2 年度の分布割合の 4 分の 1 となることを目指します。その結果, 令和 5 年度までの宮城県の平均工賃月額の数値は, 次の表 1 6 のようになると予想されます。

工賃向上支援計画実施による各年度の県全体の平均工賃月額【表16】

項 目	金 額	上 昇 額
令和2年度平均工賃月額	17,247円	
各年度の概ねの平均工賃月額の目安		
令和3年度平均工賃月額	19,000円	1,753円
令和4年度平均工賃月額	21,000円	2,000円
令和5年度平均工賃月額	23,000円	2,000円

本計画における宮城県の令和5年度目標平均工賃月額 23,000円

(4) 目標平均工賃月額の達成後に事業所が目指すもの

各事業所がそれぞれに定められた目標額を達成した場合であっても、それが最終的なゴールではありません。

障害のある人が自立した生活をするために宮城県が目指す平均工賃月額40,000円を可能な限り早期に達成できるよう目指すこととします。そのために、個々の事業所が理念や目指す将来像等を職員や利用者と共に共有し、取り組むことが望まれます。

B, C, D, Eに属するグループは、本計画期間中において、上位のグループを目指すこととし、Aグループに属する事業所は、障害のある人が地域で自立した生活を営むためにも、さらなる工賃のベースアップを図ることはもとより、就労支援及び生活支援等を充実させることで、一般就労が可能と思われる利用者に対しては、一般就労を目指し、社会的、経済的に自立した生活を営めるよう継続的に支援を行っていくことが重要です。特に就労支援事業所は、一般就労へ向けた障害のある人の就労意欲や能力の向上に向けた支援について、重要な役割を担っていることを認識する必要があります。

6 工賃向上支援に向けた主な取組

9ページの5で示した目標額を達成するためには、特にCグループ以下の事業所の平均工賃月額を全体的に底上げする必要があります。本計画では、以下の具体的な取組を行い、工賃向上を支援します。

(1) 工賃水準の上昇に向けた相談体制の整備、経営コンサルタント等の派遣

工賃水準の向上の実現に向けて、相談体制の整備に努め、各事業所のニーズや課題等に応じて、経営コンサルタントや専門家等を一定期間継続的に派遣し、経営改善や新商品の開発、販路拡大等の支援を行います。

(2) 事業所職員の意識改革やスキルアップを目的とした研修会等の開催

主にC, D, Eグループに属する事業所を中心に、企業の経営方法や事業所の営業力及び職員の販売力の強化を図るため、経営又は営業部門の専門家による経営セミナーや販売力強化等の各種研修会等を定期的かつ継続的に開催し、事業所職員の強いリーダーシップの形成と工賃向上を目指すための経営理念の確立を支援します。特にEグループに対しては、工賃向上に成果を上げた事業所の紹介等を行うことで、「障害のある方の社会的自立のため、工賃を引き上げ、経済的支援を行う」という意識を強く持つよう支援し、平均工賃月額12,500円の達成に向けた計画立案等の研修を複数回開催します。

なお、工賃の低い事業所に対しては、意識改革のための研修会等に積極的に参加するよう働きかけを行います。

(3) 共同受注の促進と組織の支援

県では、複数の就労支援事業所が共同で受注、品質管理等を行う共同受注窓口を特定非営利活動法人に委託して行ってきました。この事業は共同受注組織の尽力により年々会員事業所を増やしてきており、令和3年9月現在の加入事業所数は128事業所まで拡大しています。

また、会員数の増加に伴い、会員事業所の製品や業務内容をホームページや冊子などを活用して紹介し、発注者とのコーディネートを行い、県内外への理解と認知が進むことで県外の民間企業等から業務を受注できるようになってきていることから、今後も継続的に共同受注組織を活用できるよう支援することで、共同受注組織のより一層の普及啓発による会員事業所数の増加及び全国への情報発信による業務受託量の増加を図っていきます。

このほか、官公需や民需に係る関係者が参画する協議会を設置し、共同受注窓口が地元企業や経営者団体等と協力関係を構築し、障害者就労施設等への発注拡大に向けた協議を行っていきます。

(4) BPOを活用した工賃倍増プロジェクト

日本財団との連携協定に基づき、共同受注方式により、県内外からのBPO（ビジネス・プロセス・アウトソーシングの略。業務工程の一部を切り出し、請負業務として外部委託すること。）業務の受注を拡大させ、事業所へ年間を通じて安定した高工賃の仕事を提供する体制づくりを進めていきます。共同受注窓口が、幅広い顧客層から全国の障害者就労支援事業所に発注実績を持つ専門企業と連携・協力し、専門企業が県内外の民間企業の営業開拓及び品質管理・指導等を担い、共同受注窓口は発注事業所の調整及び業務サポート等を担うことにより、軽作業・請負業務の受注拡大及び県内事業所のネットワーク化を目指します。

(5) 行政機関等からの発注の促進

優先調達推進法等に基づき、県において優先調達推進法の対象となる全事業所の受注可能な物品及び役務のリストを作成し、公開、更新を行い、広くPRすることで関係機関に活用を促します。

また、優先調達推進法に係る県の方針を定め、全庁的に展開していくことで、県全体での取組を推進します。特に、全国的に実績割合の高い清掃・施設管理業務を中心に、特定随意契約を活用し、就労施設等への契約切り替えを促すとともに、調達先の選定に係る相談体制の整備や共同受注組織の活用について働きかけていきます。

また、県と指定管理者制度による施設等の管理運営に関する協定を締結している相手方に対しても就労施設等からの物品等の調達について協力を求め、発注を促進していきます。

なお、市町村等においても積極的な優先調達の取組が行われるよう支援するとともに、共同受注組織と協力し、事業所への情報提供及び情報交換の場を設けるなど、行政機関等からの業務発注等が円滑に行われるよう取り組んでいきます。

(6) コロナ禍・ポストコロナにも対応したICTの活用・デジタル関連分野への進出支援

インターネット販売やデジタル関連分野の業務受注、ICTを活用した業務改善等について、研修会の開催や専門家派遣等により職員のICT関連知識・技術習得へ向けた支援を行っていくほか、新たな取組や環境整備等に関する支援を行っていきます。

(7) 農福連携の推進

農業に取り組む事業所の工賃向上と就労の場の拡大を図るため、農福連携を多面的に支援します。農業アドバイザーの派遣や、農業法人等と事業所のマッチングを行うコーディネーターの配置、農作物や加工品を販売する農福連携マルシェ等の開催について関係機関と連携して実施します。

(8) 市町村及び企業との連携等による支援

工賃向上については各地域における取組も重要となることから、県内各市町村や地元の企業・店舗等の多様な分野との連携を共同受注組織とも協力しながら実施することで、地域密着型の支援を強化し、全県的取組として展開していきます。

また、福祉型就労施設で働く障害者の活動を応援するという趣旨で県内企業・団体・地方公共団体等の協力体制を作り、商品の販売機会の確保及び軽作業等の請負業務の発注を促進することで、地域に根ざした継続的受注体制の整備を進めていきます。

(9) 事業所指導における助言・支援等の積極的な関与

県が実施する事業所指導において、利用者に対して工賃が適切に支払われるよう指導します。

また、事業所の工賃向上への取組について、目標工賃達成指導員配置加算の活用や運営改善のために利用可能な事業メニューの情報提供等、必要な助言を行うとともに、積極的に支援を行います。

(10) PR活動等の展開による支援

県が行う行政庁舎ロビーでの販売会「ふれあいフェスティバル」の継続的開催と、インターネット等をはじめとしたメディアを活用した事前の広報活動等を積極的に行い、来客数の向上を目指すとともに、障害者就労支援事業所への理解と販売の場を提供する取組を行います。

また、積極的に情報収集を行い、県主催のイベントや、地域の行事等で各事業所が出店できるよう働きかけを行っていくほか、共同受注組織や多様な主体とも連携し、様々なPR活動等を展開していきます。

この他、平均工賃月額が上昇した事業所に対しての表彰制度を設けるなど、工賃向上の意欲につながる取組を進めていきます。

7 令和3年度障害福祉サービス等報酬改定

令和3年度の報酬改定により、基本報酬の報酬体系が類型化され、現行の「平均工賃月額」に応じて評価する報酬体系に加え、「利用者の就労や生産活動等への参加等」をもって一律に評価する報酬体系を選択することとなります。

前者の報酬体系は、高工賃を実現している事業所を更に評価し、8段階の区分に見直されました。新設された後者の報酬体系は、基本報酬が工賃実績によらず一律であり、地域との協働した取組及びピアサポートによる支援に対する加算が創設されました。

県内事業所の報酬体系の選択状況や工賃への影響を注視しながら、必要な支援を実施していきます。

8 工賃向上支援計画の年度ごとの見直し及び検証

- (1) 県は、本計画期間中の年度ごとに、前年度の実績値を算出後、効果測定等のための評価・検証を行います。
- (2) 本計画期間中の評価・検証作業は、対象事業所に対して工賃実績報告のほかに、取組等の事業に関するアンケート調査等を実施します。
- (3) 本計画期間中に、大規模災害等の自然要因や、著しい経済的影響によって事業所の運営に多大な影響が出た場合は、10ページの5の(3)に掲げる目標額を状況に応じて修正できるものとします。

9 工賃実績及び工賃向上計画の提出

(1) 工賃実績の報告

本計画の対象となる就労継続支援B型事業所は「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」(平成19年4月2日障発第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)に基づき、毎年4月末日までに報告することとします。

(2) 工賃向上計画の提出

就労継続支援B型事業所の指定を受けた者は、速やかに工賃向上計画書を作成し、県へ報告することとします。

10 その他

各就労継続支援事業所目標工賃及び工賃実績並びに工賃向上に関する取組状況については、県ホームページ等において公表します。

工賃向上支援計画の検証と新たな工賃向上支援計画策定に関するアンケート結果の概要

平成30年度に策定し、これまで検討を重ねながら推進してきた「宮城県工賃向上支援計画」の計画期間が終了したこと、またその間の工賃向上に向けた取組実績とその検証を行い、新たな工賃向上支援計画策定の参考とするため、アンケート調査を実施しました。

■回答集計時点：令和3年7月5日

■回答事業所数：241事業所（照会事業所249／回答率96.8%）

<基本情報・実績について>

問1 令和3年3月時点の障害種別利用者数

障害種別	利用者数	割合
身体	452人	8.1%
知的	3,111人	55.9%
精神	1,687人	30.3%
発達	261人	4.7%
その他	59人	1.1%
合計	5,570人	100.0%

問2 この計画の策定当初から比較し、令和2年度の事業所の工賃状況

選択肢	回答数	割合
工賃が向上した	109	45.2%
工賃が下がった	79	32.8%
変わらない	41	17.0%
無回答	20	8.3%

問3 問2で1と回答した事業所の要因（向上した要因）（3つ以内）

選択肢	回答数	割合
1 商品の開発や新たな販路開拓が順調に進んだ	63	57.8%
2 職員・利用者の工賃向上に対する意識が高まった	54	49.5%
3 利用者が安定的に作業できた	71	65.1%
4 行政機関からの受注が増えた	13	11.9%
5 県などの工賃向上に関する事業を活用できた	3	2.8%
6 新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い、販路が拡大・受注が増加した	7	6.4%
7 その他	20	18.3%
「7 その他」の内容		
・収益性の高い業務の受注拡大 5		
・企業からの受注量増加 4		
・単価改定		
・一時金(賞与)等の支給増加		
・支給人数の減少		
・コスト削減		
・民間企業との連携		
・職員・利用者の技術・知識の向上		

問 4 問 2 で 2 及び 3 と回答した事業所の要因（向上しなかった要因）（3つ以内）

選択肢	回答数	割合
1 生産品等の売上減少のため	47	39.2%
2 製造経費が増加したため	18	15.0%
3 販売価格を値下げしたため	2	1.7%
4 売上向上につながる製品が開発できないため	11	9.2%
5 品質・生産量が安定しないため	15	12.5%
6 企業的経営感覚に乏しいため	6	5.0%
7 工賃よりも利用者の生活面の支援に力点を置いている	25	20.8%
8 新型コロナウイルス感染症の影響により販路が縮小・受注が減少した	82	68.3%
9 その他	21	17.5%
「9 その他」の内容		
・利用者数が増加 4		
・取引価格の下落 3		
・体調等により出勤率が不安定な利用者が多かった		
・設備の生産性の向上ができないため		
・人材が定着しないため		
・工賃支給規定の見直しを行ったため		
・消費税増税に伴う経費の増加		
・新型コロナウイルス感染症の影響による施設外就労の休止		

問 5 工賃向上のため、3年間で特に力を入れたこと（自由記述）

〈主な回答内容〉	回答数	割合
販路拡大(営業活動・新たな販売先確保等)	74	30.7%
商品開発	40	16.6%
利用者の意欲向上・安定的通所のための支援	30	12.4%
品質・技術向上	21	8.7%
作業効率化・生産性向上	14	5.8%
新規分野への参入(飲食店開業・弁当販売・IT等)	13	5.4%
施設外就労	13	5.4%
生産量・受注量増加	13	5.4%
利用者の作業技術向上	9	3.7%
コスト削減	8	3.3%
安定した販売先確保・安定的な受注の確保	7	2.9%
安定した作業・生産量の提供	7	2.9%
利用者の特性に応じた作業受注・分担	5	2.1%
インターネット販売等	5	2.1%
新たな設備等の導入	5	2.1%
収益性の高い商品・業務へ重点化	5	2.1%
職員の意欲向上	5	2.1%
他の団体との連携・協力	4	1.7%
職員の技術・知識向上	4	1.7%
農産物の安定生産・出荷	4	1.7%
SNSの活用	3	1.2%
商品価格・作業単価見直し	2	0.8%
単価値上げ交渉	2	0.8%
広報活動(チラシ作成等)	2	0.8%
パッケージ見直し	2	0.8%

問6 目標工賃達成指導員の配置

選択肢	回答数	割合
あり	166	68.9%
なし	72	29.9%
無回答	3	1.2%

<工賃に対する意識>

問7 令和3年度基本報酬における報酬体系

選択肢	回答数	割合
1 平均工賃月額に応じた報酬体系	190	78.8%
2 利用者の就労や生産活動等への参加で一律評価する報酬体系	48	19.9%
無回答	3	1.2%

問8 工賃向上の必要性についてどう考えるか

選択肢	回答数	割合
1 必要性を非常に強く感じている	117	48.5%
2 必要性をある程度感じる	101	41.9%
3 どちらともいえない	22	9.1%
4 必要性をあまり感じていない	0	0.0%
5 必要性を全く感じていない	0	0.0%

問9 工賃向上のために必要とされることや課題は何か（複数回答）

選択肢	回答数	割合
1 経営者、職員の意識改革	89	36.9%
2 職員の確保	63	26.1%
3 自主商品の開発	92	38.2%
4 営業活動の拡大・新規販路の獲得	141	58.5%
5 生産量の増大と向上	87	36.1%
6 企業等からの受注	87	36.1%
7 共同受注	23	9.5%
8 企業的経営のノウハウ	25	10.4%
9 その他 「9 その他」の内容	18	7.5%
行政の協力・行政からの発注拡大 5		
利用者の確保・安定通所 4		
品質の向上・安定 4		
設備投資		
技術・知識向上		
利用者の生活支援との両立 単価上昇		

<共同受注について>

問10 複数事業所が共同で受注、生産、品質管理を行う共同受注を知っているか

選択肢	回答数	割合
1 知っているが未参加	129	53.5%
2 知らない	46	19.1%
3 知っており、参加した経験がある	64	26.6%

問 1 1 共同受注に未参加の理由

選択肢	回答数	割合
1 現在の業務以上の余力がない	76	58.9%
2 今まで受注したことのない業務であり支援に不安がある	23	17.8%
3 利用者の特性上受注できる業務がなかった	44	34.1%
4 単価が希望と合致しない	16	12.4%
5 納期に対応できない	28	21.7%
6 その他	14	10.9%
「6 その他」の内容		
希望する業務内容と異なる 7		
納品場所が遠い等事業所の立地上参加が困難		
必要性を感じられない		
対応する職員の不足		
情報収集ができていなかった		

問 1 2 「BPOを活用した工賃向上モデル事業」への関心

選択肢	回答数	割合
1 すでに、参加意向有りと回答している	60	24.9%
2 参加について未回答だが、関心があり、参加したい	45	18.7%
3 知らなかったが、関心があるので、参加を検討したい	60	24.9%
4 参加の意向はない	69	28.6%

問 1 3 共同受注組織（みやぎセルブ協働受注センター）が開催している研修会に参加しているか

選択肢	回答数	割合
1 参加している	78	32.4%
2 未参加だが今後参加予定	104	43.2%
3 未参加であり今後もしない（できない）	58	24.1%

問 1 4 問 1 3 で 3 と回答した事業所は、なぜ参加しない（できない）のか（複数回答可）

選択肢	回答数	割合
1 開催時期が合わない	9	15.5%
2 忙しくて参加できない	26	44.8%
3 開催場所まで遠くて行けない	10	17.2%
4 研修内容が希望するものと違う	12	20.7%
5 参加を希望する職員がいない	7	12.1%
6 管理者に参加を認めてもらえない	0	0.0%
7 その他	14	24.1%
「7 その他」の内容		
コロナウイルス感染症感染予防のため参加できない 4		
工賃向上に寄与するとは思わない 3		
職員数の不足		

問 9 参加してみたい研修会の内容（テーマ）（自由記述）

＜主な回答＞	回答数	割合
販路開拓・営業方法について	8	3.3%
工賃向上について（高工賃事業所等の事例紹介）	7	2.9%
請負作業・BPOについて	6	2.5%
障害特性に応じた生産活動について	5	2.1%
農福連携について	4	1.7%
商品開発について	3	1.2%
地域特性に応じた工賃向上について	3	1.2%
インターネット販売のノウハウについて	2	0.8%
企業的経営のノウハウについて	2	0.8%
利用者の意欲向上等について	2	0.8%
利用者支援と工賃向上の両立について	2	0.8%
支援者側の意識向上について	2	0.8%
PCを活用した生産活動について	2	0.8%
新たな作業種目の開発について	2	0.8%

＜施設外就労・農福連携について＞

問 16 施設外就労の有無

選択肢	回答数	割合
あり	102	42.3%
なし	135	56.0%
無回答	4	1.7%

問 17 農業（農作物の生産だけでなく農作業等の受託も含む）に取り組んでいるか

選択肢	回答数	割合
1 取り組んでいる	65	27.0%
2 取り組んでいない	151	62.7%
3 今後取り組みたい又は取り組む予定である	22	9.1%
- 無回答	3	1.2%

問 18 問 17 で 1 と回答した事業所について，農業に取り組んでいる理由は何か。（複数回答可）

選択肢	回答数	割合
1 収益拡大・工賃向上のため	45	69.2%
2 利用者に適した作業であるため	43	66.2%
3 利用者の心身のリハビリテーションのため	24	36.9%
4 事業所内の加工販売・飲食店事業の原材料とするため	15	23.1%
5 事業所内の給食等への食材供給のため	10	15.4%
6 軽作業等の受注減少に対応するため	6	9.2%
7 その他	8	12.3%
「7 その他」の内容		
地域の中で地域の担い手として働くため 3		
工賃向上のため		
利用者の強い希望		
利用者のリフレッシュのため		

問 19 農業への取組に当たっての課題（複数回答可）

選択肢	回答数	割合
1 職員体制の確保	133	55.2%
2 生産量の確保	55	22.8%
3 職員の農業の知識・技術の習得	143	59.3%
4 販路の確保	75	31.1%
5 農家等との交流	32	13.3%
6 農地の確保	47	19.5%
7 農作業の受託量の確保	30	12.4%
8 その他	18	7.5%
「8 その他」の内容		
利用者の適正とのマッチング 10		
農業設備・施設の確保 5		
利用者の体調管理 3		
収益性の確保が困難 3		
利用者の技術習得		
現在の事業となじまない		
自然災害への対応		

< ICTの利活用について >

問 20 ICT利活用の状況

選択肢	回答数	割合
1 機器類等の環境整備が進められ、事業運営への利用も進められている	71	29.5%
2 必要性を認識しており、環境整備等を現在検討している	61	25.3%
3 あまり利活用が進んでいない	107	44.4%
- 無回答	2	0.8%

問 21 問 20で1及び2と回答した事業所について、どのようなことに利活用している（利活用を検討している）か（複数回答可）

選択肢	回答数	割合
1 事務処理の効率化	85	64.4%
2 Zoom等の活用によるWEB会議参加による遠隔者との情報共有	95	72.0%
3 インターネットを活用した商品販売	63	47.7%
4 データ入力等IT関連の生産活動事業を展開	13	9.8%
5 その他	6	4.5%
「5 その他」の内容		
利用者との通信手段		
作業工程・納期等を他事業所と共有し、協業		
ペーパーレス化等で経費の削減		
オンライン研修の受講		
在宅就労システムの整備		

問 2 2 ICTの利活用を進める上での課題（複数回答可）

選択肢	回答数	割合
1 経営者の理解	25	10.4%
2 職員のICT関連知識・技術の習得	197	81.7%
3 関連機器等の整備（整備費用の確保）	149	61.8%
4 その他 「4 その他」の内容	10	4.1%
必要性の理解		
ICT関連知識のある利用者の確保		
時間的な余裕 対応できる職員の人材確保		

問 2 3 インターネット販売の状況

選択肢	回答数	割合
1 取り組んでおり、現状の販売を維持していきたい	8	3.3%
2 取り組んでいるが、不十分であり、販売を拡大していきたい	54	22.4%
3 今後取り組みたい又は取り組む予定である	41	17.0%

問 2 4 実施している又は実施を予定しているインターネット販売の販売方法（複数回答可）

選択肢	回答数	割合
1 大手通販サイト（楽天市場、ヤフーショッピング、Amazon等）	21	33.3%
2 事業所ホームページ	46	73.0%
3 みやぎセルフホームページ	22	34.9%
4 その他 「4 その他」の内容	11	17.5%
SNS等を活用した商品の紹介と受注		
他社・他事業所ホームページ		
Uber Eats等宅配ツールの活用		
クラフト雑貨の販売サイト 企業とのタイアップ販売		

<支援内容の希望について>

問 2 5 工賃向上のために行政機関に求める支援（複数回答可）

選択肢	回答数	割合
1 経営改善のためのコンサルタント派遣（営業開拓、商品開発等）	63	26.1%
2 経営改善のためのコンサルタント派遣（働き方改革、ICT利活用等）	36	14.9%
3 経営改善のための会計研修会	31	12.9%
4 共同受注の一層の促進	75	31.1%
5 定期的販売会の開催	109	45.2%
6 農業分野への事業拡大のための支援	57	23.7%
7 優先調達推進法による取引拡充への支援	94	39.0%
8 その他 「8 その他」の内容	21	8.7%
補助金・助成金・給付金の創設（設備投資・農福連携・工賃補填）		
補助金等の情報提供・申請補助		
仙台市以外での販売会		
ネット販売		
支援者の報酬向上		
役務の共同受注 県政だよりや他課と連携した広報活動 行政機関の清掃業務の発注		

宮城県工賃向上支援計画検討会設置要綱

(目的)

第1 県内の就労継続支援事業所で働く障害者の工賃の引き上げを図る具体的な方策等を定めた「宮城県工賃向上支援計画」を推進するに当たり、宮城県工賃向上支援計画検討会（以下「検討会」という。）を設置する。

(所掌事項)

第2 検討会は、「宮城県工賃向上支援計画」の推進に関して、次に掲げる事項について意見交換及び協議を行うものとする。

- (1) 「宮城県工賃向上支援計画」に基づく事業の取組実績について
- (2) 次年度以降において取り組む施策について
- (3) その他必要な事項

(構成)

第3 検討会の委員は、10名以内とし、有識者及び行政機関の関係者をもって構成する。

(座長及び副座長)

第4 検討会には座長及び副座長を置き、構成員の互選によって決定する。

- 2 座長は会議の進行を行う。
- 3 副座長は、座長を補佐し、座長に事故があるとき又座長が欠けたときは、その職務を代理する。

(開催)

第5 検討会は、障害福祉課長が招集する。

- 2 障害福祉課長は、必要に応じて検討会に構成員以外の者の出席を求めることができる。

(庶務)

第6 検討会の庶務は、保健福祉部障害福祉課で処理する。

(その他)

第7 この要綱に定めるもののほか、検討会の運営に関して必要な事項は、障害福祉課長が別に定める。

附 則

この要綱は、令和3年3月11日から施行し、令和4年3月31日をもって廃止する。

宮城県工賃向上支援計画検討会 構成員

(令和3年3月11日から令和4年3月31日まで)

氏名	所属
市川 義直	特定非営利活動法人みやぎセルフ協働受注センター 会長
稲妻 敏行	宮城県商工会連合会 専務理事
小澤 義春	みやぎ生活協同組合 常務理事
小幡 拓	仙台市健康福祉局健康福祉部障害企画課 課長
菊地 茂	特定非営利活動法人シャロームの会 理事長
斎藤 正憲	税理士法人あさひ会計仙台青葉事務所 部長
武田 元	社会福祉法人はらから福祉会 理事長

(五十音順)

計画策定の経過

時 期	内 容
令和3年3月10日	○ 厚生労働省から「工賃向上計画」を推進するための基本的な指針の提示
令和3年3月29日	○ 第1回宮城県工賃向上支援計画検討会の開催
令和3年3月31日	○ 就労継続支援事業所が作成する工賃向上計画書照会
令和3年4月27日	○ 就労継続支援事業所に対する令和2年度工賃実績照会 ○ 宮城県工賃向上支援計画の検証等に関する事業所アンケート調査実施
令和3年7月13日	○ 第2回宮城県工賃向上支援計画検討会の開催
令和3年9月 1日	○ 第3回宮城県工賃向上支援計画検討会の開催
令和3年9月17日	○ 第四期宮城県工賃向上支援計画策定

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お願いしたい。

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み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り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。