

第三期

宮城県工賃向上支援計画

平成30年12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	8
4	宮城県が目指す工賃月額的基本的方針	9
5	本計画における目標平均工賃月額の設定	10
6	就労継続支援B型事業所の工賃向上支援に向けた主な取組	12
7	工賃向上支援計画の年度ごとの見直し及び検証	14
8	工賃実績及び工賃向上計画の提出	14
9	その他	14

### 【資料】

参考資料1	工賃向上支援計画の検証及び新たな工賃向上支援計画に関するアンケート 集計結果	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-6
参考資料3	計画策定の経過	資-8
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-9

## 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できるようにすることが必要です。

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、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(2007)年度に策定した「宮城県授産施設等工賃倍増5か年計画」、続いて、平成24(2012)年度に策定した「宮城県工賃向上支援計画」、平成27(2015)年度に策定した「第二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、「第三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、平成30(2018)年度から2020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(2012)年度に策定した「宮城県工賃向上支援計画」、平成27(2015)年度に策定した「第二期宮城県工賃向上支援計画」(以下「前計画」という。)における6年間の宮城県内の計画対象施設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施設(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	全国平均額	全国順位
工賃向上支援計画	平成24年度(2012年度)	137	17,173円	564,850,244円	32,891人	14,224円	6位
	平成25年度(2013年度)	145	16,989円	619,106,827円	36,441人	14,437円	9位
	平成26年度(2014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(2015年度)	167	18,643円	792,702,262円	42,521人	15,033円	5位
	平成28年度(2016年度)	177	18,695円	841,914,078円	45,035人	15,295円	6位
	平成29年度(2017年度)	197	17,862円	897,563,030円	50,251人	未発表	—
平成24年度～平成26年度の平均(2012年度)(2014年度)			17,482円				
平成27年度～平成29年度の平均(2015年度)(2017年度)			18,375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27(2015)年度から平成29(2017)年度までの3年間では、宮城県の平均工賃月額は平成27(2015)年度から2年連続で増加し、平成29(2017)年度は減少しましたが、「宮城県工賃向上支援計画」(平成24(2012)年度～26(2014)年度)と「前計画」(平成27(2015)年度～29(2017)年度)の各3年間の平均工賃月額を比較すると、17,482円から18,375円に増加しています。

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26(2014)年度平均工賃月額と平成29(2017)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26(2014)年度から平成29(2017)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151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】

調査対象事業所数：151

項目	事業所数	割合
工賃が上昇した事業所	90	59.6%
工賃が下降した事業所	61	40.4%

○表2に示すとおり、前計画期間中で工賃が上昇した事業所は、90事業所となり、全体の約6割の事業所の工賃が上昇しており、前計画は一定の成果があったと判断できます。

### 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26(2014)年度と比較し、平成29(2017)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。

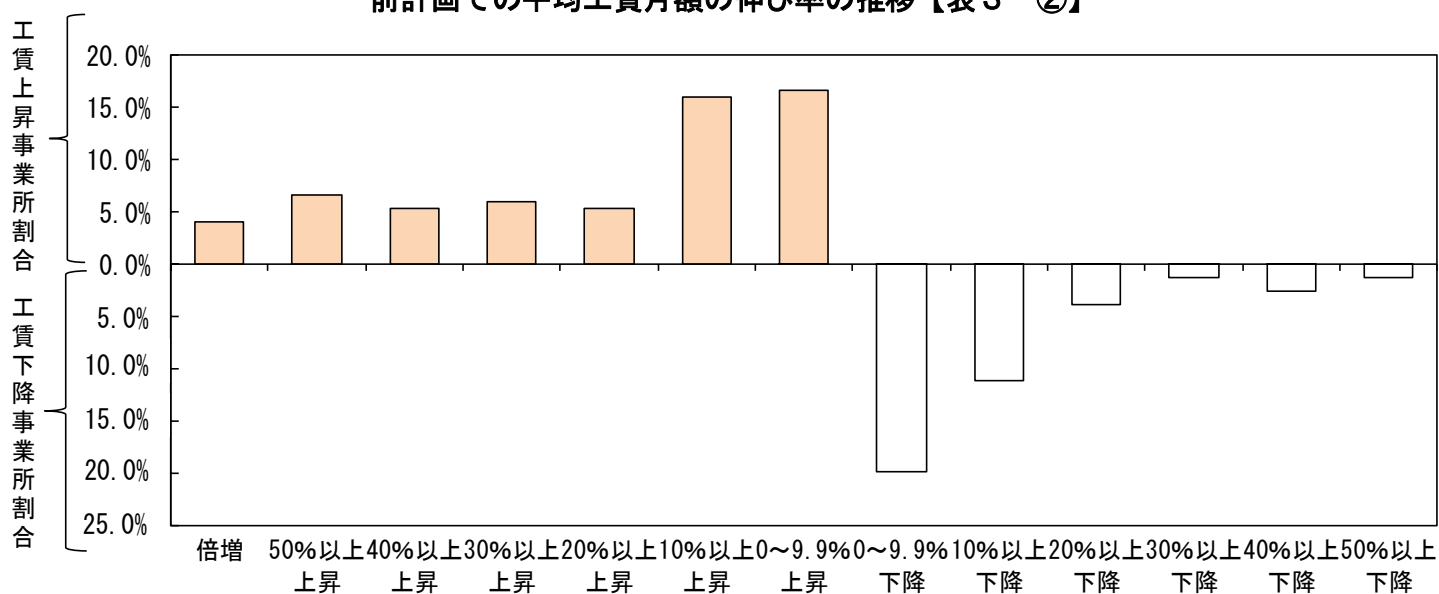
前計画での平均工賃月額の伸び率の推移【表3-①】

調査対象事業所数：151

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%以上)	6	4.0%
	50%以上上昇した事業所	10	6.6%
	40%以上上昇した事業所	8	5.3%
	30%以上上昇した事業所	9	6.0%
	20%以上上昇した事業所	8	5.3%
	10%以上上昇した事業所	24	15.9%
	1%から9.9%上昇した事業所	25	16.6%
	小計	90	59.6%

区分	項目	事業所数	割合
工賃 下 降 事 業 所	1%から9.9%下降した事業所	30	19.9%
	10%以上下降した事業所	17	11.3%
	20%以上下降した事業所	6	4.0%
	30%以上下降した事業所	2	1.3%
	40%以上下降した事業所	4	2.6%
	50%以上下降した事業所	2	1.3%
	小計	61	40.4%
合計		151	100%

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、倍増又は大幅に（50%以上）上昇した事業所は全体の約1割となり、大幅に下降した事業所は2事業所となっています。

また、20%以下の上昇・下降となった事業所は、それぞれ全体の約3割となっています。

### ③圏域別平均工賃月額推移

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、その多く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推移を表4に示します。

圏域別平均工賃月額(前計画対象事業所)の推移【表4】

単位：円

地 区	平成 26 年度 (2014 年度)		平成 27 年度 (2015 年度)		平成 28 年度 (2016 年度)		平成 29 年度 (2017 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	13	30,767	13	33,670	13	34,343	14	33,496
仙 台 市	71	15,912	76	15,799	82	16,208	92	15,698
仙台圏域 (仙台市除く)	28	19,818	32	20,206	34	18,987	38	17,803
大崎圏域	15	15,741	16	15,490	17	14,887	17	14,060
栗原圏域	4	13,660	4	13,046	4	13,340	4	12,554
登米圏域	8	18,529	8	19,786	8	22,029	10	21,782
石巻圏域	13	13,936	14	14,778	15	14,680	18	14,502
気仙沼圏域	4	8,470	4	8,017	4	9,392	4	9,867
合 計	156	18,186	167	18,643	177	18,695	197	17,862

- この3年間の推移を見ると安定的に高い区分の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。特に仙南圏域では平成26(2014)年度から平成27(2015)年度にかけて、登米圏域では平成27(2015)年度から平成28(2016)年度にかけて大きな伸びを見せています。
- 一方で、事業所数の多い仙台市内に加え、仙台圏域、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26(2014)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26(2014)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】

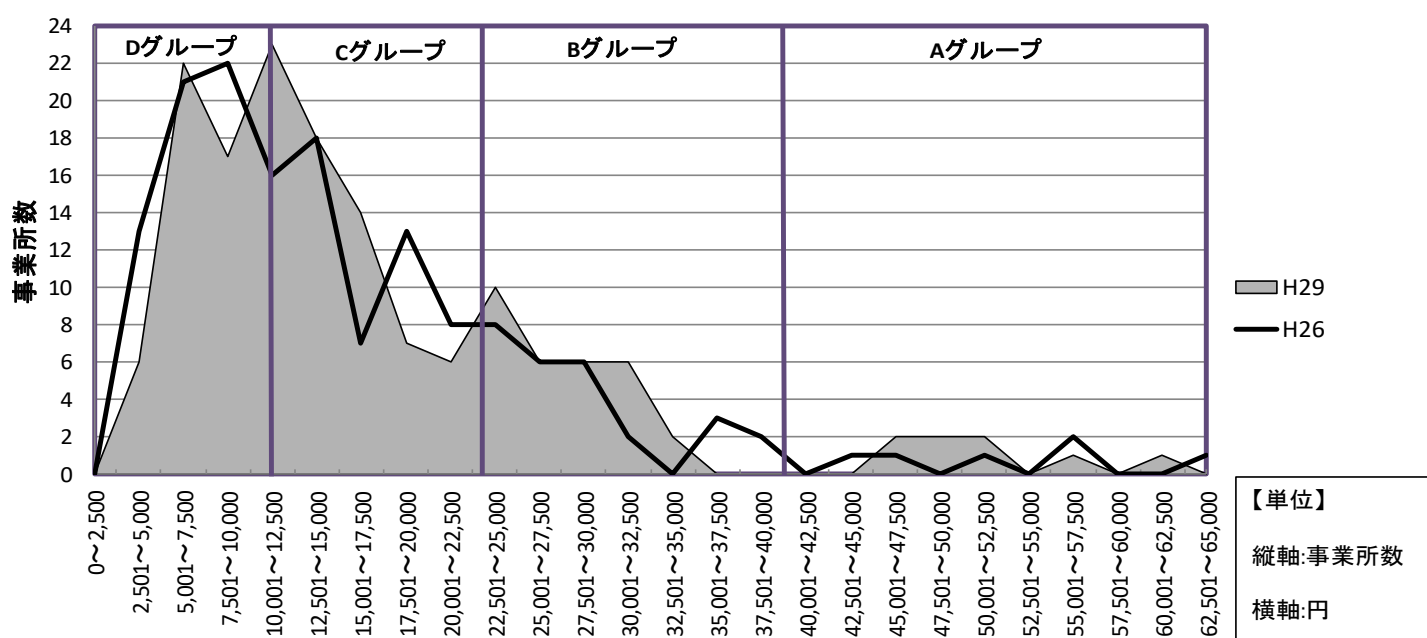
グループ	平均工賃月額分布
A	40,000円以上
B	23,000円以上～40,000円未満
C	11,500円以上～23,000円未満
D	11,500円未満

各グループに属する事業所数の推移【表6】

調査対象事業所数：151

グループ	平成26年度 (2014年度)		平成27年度 (2015年度)		平成28年度 (2016年度)		平成29年度 (2017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	6	4.0%	7	4.6%	8	5.3%	8	5.3%
B	27	17.9%	28	18.5%	23	15.2%	29	19.2%
C	54	35.8%	56	37.1%	56	37.1%	51	33.8%
D	64	42.4%	60	39.7%	64	42.4%	63	41.7%
計	151	100.0%	151	100.0%	151	100.0%	151	100.0%

平成26年度と平成29年度の平均工賃月額の変遷【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

#### ① 3年間の宮城県の平均工賃月額の推移と目標額の結果

前計画の目標工賃月額は23,000円としていましたが、前計画最終年である平成29(2017)年度の平均工賃月額は表17、862円となり、目標には届きませんでした。

しかしながら、平成28(2016)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、平成27(2015)年度実績は全都道府県中第5位、平成28(2016)年度実績は全都道府県中第6位と高水準を保っています(平成29(2017)年度は未公表)。

また、平成29(2017)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、42事業所となっています(表8)。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8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8】

項目	事業所数	うち新たに達成した事業所
前計画策定時から超えていた	34	—
平成27(2015)年度に目標額に到達した事業所	37	4
平成28(2016)年度に目標額に到達した事業所	35	1
平成29(2017)年度に目標額に到達した事業所	42	5

○ 平成29(2017)年度は、新規事業所も多いことから、平均工賃月額が減少しましたが、事業所数が平成26(2014)年度から41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26(2014)年度と平成29(2017)年度を比較するとそれぞれ工賃支払総額で171,481,370円、支払延べ人数で10,325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平均工賃月額の二極化の問題

前計画期間中に顕在化したこととして、「工賃の二極化」が見られます。その中でも、平均工賃月額の格差は地域によって違いがあり、また、圏域内における平成29(2017)年度平均工賃月額における最高額の事業所と最低額の事業所の差額は、大きいところで54,000円を超えています。特に仙南圏域、仙台市内、仙台圏域、登米圏域、石巻圏域で格差が大きくなっています。表9でその数値を示します。

圏域別の平均工賃月額の最高額と最低額（平成29年度）【表9】

単位:円

圏域	最高額事業所	最低額事業所	差額
仙南圏域	60,139	5,673	54,467
仙台市	55,480	1,078	54,403
仙台圏域(仙台市除く)	52,292	5,308	46,984
大崎圏域	30,815	3,280	27,535
栗原圏域	17,874	8,254	9,620
登米圏域	45,565	5,370	40,195
石巻圏域	47,912	5,941	41,971
気仙沼圏域	13,865	6,303	7,562

## ③既存事業者と新規参入事業者の平均工賃月額推移

平成26(2014)年度から平成29(2017)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151事業所の平均工賃月額推移を表10に、平成26(2014)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11に示します。



151事業所の平均工賃月額推移【表10】

年度	事業所数	平均工賃月額
平成26(2014)年度	151	18,273
平成27(2015)年度		18,876
平成28(2016)年度		18,821
平成29(2017)年度		18,421

○ 平成27(2015)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26(2014)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11】

年度/項目	事業所数	平成26年度 (2014年度)	平成27年度 (2015年度)	平成28年度 (2016年度)	平成29年度 (2017年度)
平成26(2014)年度参入事業者の推移	11	13,444	9,792	10,594	10,334
平成27(2015)年度参入事業者の推移	12		11,583	13,217	13,182
平成28(2016)年度参入事業者の推移	13			21,589	17,205
平成29(2017)年度参入事業者の推移	21				8,511

○ この表が表しているように、新規参入事業者の平均工賃月額は低い傾向となっており、特に、平成29(2017)年度は平成26(2014)年度からの新規参入事業者で最も低い8,511円となっています。

#### (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、特に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、事業所職員の意識改革やスキルアップにつなげました。

##### 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12事業所へコンサルタントを派遣し、その費用の2分の1を補助しました。その結果、一部事業所では一定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、平成30(2018)年10月現在の加入事業所数は108事業所まで増えています。事業所の加入状況については、特にセミナーや販売会開催後に加入している事業所が多く見られます。

#### ④行政機関等からの発注の促進

平成25(2013)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。さらに、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、普及啓発や障害者就労施設等における物品等の情報を提供するなど、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みました。

#### ⑤市町村及び多様な分野との連携による支援

工賃向上については各市町村の取組も重要となることから、県内各市町村に対して工賃向上のための支援に取り組むよう働きかけるとともに、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、地元の商店会・店舗等の企業や、商工会等の支援機関と連携して商品開発や販売会を実施する等、地域密着型の支援を強化し、全県の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7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。

### 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、通常の直接処遇職員(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。今後は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重要となるため、理念と目標を持つための意識改革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。

## 4 宮城県が目指す平均工賃月額の基本の方針

### (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（平成30（2018）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」 106,324円

したがって、障害基礎年金（1級：81,177円、2級：64,944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12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見方の指標【表 1 2】

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, 177 円	106, 324 円	25, 147 円
2 級	64, 944 円	106, 324 円	41, 380 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, 147 円、2 級受給者では 41, 380 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見方

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、支給額が概ね 20, 000 円以下の事業所が多いという現状を踏まえ、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見方

#### ①各グループの平均工賃月額水準の設定の根拠

各事業所の平成 29 (2017) 年度の平均工賃月額を基礎に、4 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 1 3 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 1 3】

グループ	平均工賃月額分布	設置額の根拠
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	12, 500 円以上 25, 000 円未満	平成 29 (2017) 年度平均工賃月額の中央値が 12, 633 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。
D	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13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むこととします。Aグループの平成26(2014)年度から平成28(2016)年度までの3年間の平均的な伸び率が平均2.8%となっていることから、3%以上の上昇を目標とします。

## (3) 本計画における県の目標平均工賃月額

12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2020年度において、表14に示す分布となることを目指します。

2020年度までの平均工賃月額による各事業所の分布(工賃向上支援計画実施後)【表14】

対象事業所：197(平成29(2017)年度実績報告数)

グループ	平均工賃月額分布	目標額		平成29年度(2017年度)(基準年)		平成30年度(2018年度)		平成31年度(2019年度)		2020年度	
		上昇率	目標額	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	3.0%		8	4.1%	11	5.6%	13	6.6%	16	8.1%
B	25,000円以上 40,000円未満		40,000円	25	12.7%	33	16.8%	42	21.3%	51	25.9%
C	12,500円以上 25,000円未満		25,000円	68	34.5%	73	37.1%	78	39.6%	82	41.6%
D	12,500円未満		12,500円	96	48.7%	80	40.6%	64	32.5%	48	24.4%

表14から、平成29(2017)年度と比較すると2020年度はAグループに属する事業所が倍増することを目指します。また、D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、2020年度までに半減となることを目指します。その結果、事業所の全体的な底上げが図られ、2020年度までの宮城県の平均工賃月額の数値は、次の表15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15】

項目	金額	上昇額
平成29(2017)年度平均工賃月額	17,862円	
各年度の概ねの平均工賃月額の目安		
平成30(2018)年度平均工賃月額	19,000円	1,138円
平成31(2019)年度平均工賃月額	21,000円	2,000円
2020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2020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上昇率及び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有し、取り組むことが望まれます。

B, C, D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は、すべての事業所が負うべき責務であることを認識する必要があります。

## 6 就労継続支援B型事業所の工賃向上支援に向けた主な取組

10ページの5で示した目標額を達成するためには、特にB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

主にA, Bグループに属する事業所を中心に、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グループに属する事業所を中心に、企業的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。また、事業所の経営者や管理者等を対象とした研修会を開催し、就労支援事業の経営や事業所運営の基本的な部分について意識改革を図り、中長期的な経営改善等に役立てるよう支援します。

この他、様々な障害特性に対応するための勉強会等も開催し、福祉的就労とのバランスを取りながら工賃の底上げを図っていきます。

特にD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や優良事業所の視察、事業所同士の情報交換等を行う場を提供することで、「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) 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。

### **(4) 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、平成30(2018)年10月現在の加入事業所数は108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くことを支援します。

### **(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、更新を行う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。

さらに、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、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) 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市町村の取組も重要となることから、県内各市町村に対して工賃向上のための支援に取り組むよう働きかけるとともに、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、企業と連携した販売会の開催や企業からの技術指導などにより、事業所と企業の相互理解を深め、共存・共生できる関係を構築し、企業からの支援拡大につなげていきます。

### **(7) 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の提案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。

## **(8) PR活動等の展開による支援**

県が年2回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きほか、協働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 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、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、11ページの5の(3)に掲げる目標額及び上昇率を状況に応じて修正できるものとします。

## **8 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(2007)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)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。

## **9 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24(2012)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：平成30(2018)年10月18日

■回答事業所数：155事業所（照会事業所197／回答率79%）

### 問1 この計画の策定当初から比較し、平成29(2017)年度の事業所の工賃状況

選択肢1 工賃が向上した 83（54%）

選択肢2 工賃が下がった 39（25%）

選択肢3 工賃は不変 27（17%）

無回答 6（4%）

### 問2 問1で1と回答した事業所の要因（向上した要因）

- 商品の開発や新たな販路開拓が順調に進んだため（最多意見）
- 職員・利用者の工賃向上に対する意識が高まったため
- 利用者が安定的に作業できたため

### 問3 問1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）

- 生產品等の売上減少のため（最多意見）
- 工賃よりも利用者の生活面の支援に力点を置いているため
- 売上向上につながる製品が開発できないため
- 品質・生産量が安定しないため

### 問4 工賃向上のため、3年間で特に力を入れたこと（自由記述）

- 販路の開拓とその販路に合わせた商品開発
- 「みやぎセルフ協働受注センター」等で実施する販売会へ積極的に参加し、事業所のPRに努めると共に、新製品の開発に取り組んだ
- 新規の商品の開発とは別に、既存商品を一般企業との共同開発を行ったことや、各種イベントへ積極的に参加し、販路拡大を図った
- 施設外就労の強化
- 作業工程の効率化
- 原材料費などの節減を強化（仕入業者や価格の見直し等）
- 職員、利用者の意識改革
- 安定的な通所を可能とする環境調整や場面設定

各事業所が試行錯誤しながら、商品開発、販路拡大、受注先の確保、従業員や利用者の意識改革等、独自の取組をそれぞれ展開しています。また、利用者が安定して通所できるような環境の整備や支援に力を入れたという意見も多くみられました。

**問5 工賃向上のために必要とされることは何か？（複数回答）**

- 選択肢1 経営者、職員の意識改革 72（47%）
- 選択肢2 職員の確保 40（26%）
- 選択肢3 自主商品の開発 55（36%）
- 選択肢4 新規販路の獲得 83（54%）
- 選択肢5 生産量の増大と向上 59（38%）
- 選択肢6 企業等からの受注 68（44%）
- 選択肢7 共同受注 7（5%）
- 選択肢8 その他 27（17%）

その他意見

- 支援にあたる職員の確保や作業空間の充実
- 利用者数に応じた安定した受注量
- 作業時間の拡大
- 利用者の通所率・作業参加率を高めるための丁寧な生活支援

新規販路の獲得との回答が最多でした。また、経営者、職員の意識改革、企業等からの安定した受注、供給量の確保等が多くの事業所の持つ共通の課題となっています。

**問6 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1 知っているが未参加 96（62%）
- 選択肢2 知らない 17（11%）
- 選択肢3 知っているし参加している 41（27%）

**問7 共同受注組織（みやぎセルフ協働受注センター）が開催している研修会に参加しているか？**

- 選択肢1 参加している 68（45%）
- 選択肢2 未参加だが今後参加予定 46（31%）
- 選択肢3 未参加であり今後もしない（できない） 36（24%）

**問8 問7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1 開催時期が合わない 6（17%）
- 選択肢2 忙しくて参加できない 18（50%）

- 選択肢3 開催場所まで遠くて行けない 5 (14%)
- 選択肢4 研修内容が希望するものと違う 11 (31%)
- 選択肢5 参加を希望する職員がいない 4 (11%)
- 選択肢6 管理者に参加を認めてもらえない 0 (0%)
- 選択肢7 その他 11 (31%)

その他意見

- まだ利用者が少なく、利用者確保と体制づくりを優先しているため
- 事業所内の体制を整えば、積極的に参加したい

問9 参加してみたい研修会の内容（テーマ）があれば教えてください。（自由記述）

- 新商品の開発について
- 販路開拓について
- 食品表示，衛生管理について
- 軽減税率について
- 農福連携について
- 情報交換会，事例紹介，見学会

共同受注組織（みやぎセルフ協働受注センター）については、約9割が「知っている」と回答しており、相当程度認知されていることが分かります。一方、共同受注組織の研修会等に参加しない理由として、多くの事業所が「忙しくて参加できない」と回答しており、マンパワー不足が背景にあることが窺えます。参加してみたい研修の内容については、「商品開発」や「販路拡大」など、問5であげられた課題と共通する項目があったほか、「農福連携」や「他事業所や他県の状況についての情報交換」に着目した回答もありました。

問10 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1 取り組んでいる 48 (31%)
- 選択肢2 取り組んでいない 94 (61%)
- 選択肢3 今後取り組みたい又は取り組む予定である 13 (8%)

問11 問10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1 収益拡大・工賃向上のため 36 (75%)
- 選択肢2 利用者に適した作業であるため 25 (52%)
- 選択肢3 利用者の心身のリハビリテーションのため 16 (33%)
- 選択肢4 事業所内の加工販売・飲食店事業の原材料とするため 11 (23%)
- 選択肢5 事業所内の給食等への食材供給のため 11 (23%)
- 選択肢6 軽作業等の受注減少に対応するため 4 (8%)
- 選択肢7 その他 9 (19%)

問12 農業への取り組み又は今後取り組む際に課題となることは何か。（複数回答可）

- 選択肢1 職員体制の確保 45（29%）
- 選択肢2 職員の農業の知識・技術の習得 60（39%）
- 選択肢3 生産量の確保 33（21%）
- 選択肢4 販路の確保 34（22%）
- 選択肢5 農地の確保 14（9%）
- 選択肢6 農家等との交流 5（3%）
- 選択肢7 農作業の受託量の確保 13（8%）
- 選択肢8 その他 6（4%）

農業への取り組みについては、約3割の事業所が既に取り組んでおり、更に約1割が今後取り組む予定と回答していることから、工賃向上のために農業に取り組む事業者が増加していることが窺えます。一方で、農業は専門的な知識や技術が必要となること、農業を行うにあたって職員体制を確保することが課題となっています。

問13 工賃向上のため、行政機関にどのような支援を望むか？（複数回答可）

- 選択肢1 経営改善のためのコンサルタント派遣 36（23%）
- 選択肢2 経営改善のための会計研修会の開催 29（19%）
- 選択肢3 共同受注の一層の促進支援 58（37%）
- 選択肢4 定期的な販売会の開催 63（41%）
- 選択肢5 農業分野への事業拡大のための支援 42（27%）
- 選択肢6 その他 39（25%）

その他意見

- 優先調達推進法による取引拡充への支援
- 複数の事業所をとりまとめて、企業へのPRや販売促進への協力

これらの回答から、「定期的な販売会の開催」を希望する意見が多く上げられました。また、「共同受注の一層の促進」「農業分野への事業拡大のための支援」への期待が多く寄せられました。

問14 県庁内で常設の販売スペースが確保できた場合、どのような参加を希望するか？（複数回答可）

- 選択肢1 一日販売員を常駐して販売したい 18（12%）
- 選択肢2 販売員は常駐せず商品だけを置いて欲しい 83（54%）
- 選択肢3 希望しない 50（32%）
- 選択肢4 その他（意見等） 22（14%）

#### その他意見

- 仙台市と隣接市町村を外れた郡部は距離があるため、なかなか参加しづらい。県全体を考えた時、仙台市内の事業所は仙台市がもっと対応できるはず。県は郡部へのフォローを強化して欲しい
- 販売員の常駐や、常駐しないまでも商品の補充等にまで職員を充てる余裕は無い
- 月に数回、一日販売員を常駐しての販売なら参加できるものとする。それとメディアへのPRが伴うよう、賑わう売り場になることが必要
- 一日を通しての常駐は難しいが、可能な日において販売員を置いての販売は可能

事業所の販売機会の一つとして、県庁での常設販売に対するニーズの質問については、委託販売の希望が多い結果となりました。マンパワーや収益性を懸念する意見も見られました。

問15 県庁内では一定の条件を満たしていれば、食品等の販売をすることができますが、その場合、どのような商品の販売を希望するか？（複数回答可）

- 選択肢1 お弁当 14（9%）
- 選択肢2 パン類 21（14%）
- 選択肢3 希望しない 79（51%）
- 選択肢4 その他（製品、意見等） 48（31%）

#### その他意見

- 果物、野菜
- 米や野菜を使用した加工品
- 焼き菓子（シフォンケーキ・パウンドケーキ・クッキー・タルト等）
- 味噌、梅干し、漬物
- コーヒー豆

県庁の各フロアでの弁当等の販売に関しても、興味・関心のある事業所が一定程度あることが分かりました。保存温度や消費期限の短さなど、扱う商品によってクリアしなければならない条件がそれぞれあり、販路拡大の難しさが窺えます。また、参加を希望しない回答の中には、「遠方の事業所は距離や時間またコスト的にも参加が困難」「販売員や納品する人員を確保できない」との意見も寄せられました。

## 平成30年度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、「第三期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) 2020年度までの目標工賃について
- (2) 2020年度までの各年度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 検討会は、別表に掲げる者（以下「構成員」という。）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、平成30年11月6日から施行し、平成31年3月31日をもって廃止する。

(別表)

平成30年度宮城県工賃向上支援計画検討会 構成員

氏名	所属	役職
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	事務局長
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
菅原 俊	仙台市健康福祉局健康福祉部障害企画課	課長
高村 敦子	みやぎ生活協同組合	生活文化部 福祉・文化活動事務局 統括
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
平成30年 2月28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
平成30年 4月11日	○就労継続支援事業所に対する平成29年度工賃実績照会
平成30年 7月25日	○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
平成30年 9月18日	○平成29年度工賃実績取りまとめ・厚生労働省へ報告
平成30年10月18日	○事業所アンケート調査取りまとめ
平成30年11月 6日	○宮城県工賃向上支援計画検討会設置
平成30年11月12日	○第1回宮城県工賃向上支援計画検討会の開催
平成30年11月27日	○第2回宮城県工賃向上支援計画検討会の開催
平成30年12月26日	○第三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

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年度から平成29年度までは、全ての就労継続支援B型事業所において「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が、平成30年度以降についても「工賃向上計画」に基づいた取組を推進することとする。

今般、下記のとおり「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。

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る。また、ニッポン一億総活躍プラン（平成28年6月）、未来投資戦略2017（平成29年6月）や働き方改革実行計画（平成29年3月）においても、障害者が希望や能力、適性を活かした就労支援の取組を推進するとともに、農福連携等による就労支援により、工賃向上を推進していくこととしている。

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、平成30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、平成32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、平成30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

平成30年度から平成32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) 平成32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) 平成32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27年度から平成29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

平成30年度から平成32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

工賃向上にあたっては、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、平成30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

事業所は平成30年5月末までに「工賃向上計画」を策定する。

##### 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) 平成32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) 平成32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

平成30年度から平成32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 各事業所の平成29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。平成30年度からは、施設外就労の可能日数を月の利用日数から2日を除く日数を限度としていたことや、施設外就労の総数を利用定員の100分の70以下とされていた要件の緩和を行っていることから、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、積極的に施設外就労の実施を検討すること。
- e 通所の利用が困難で在宅による支援がやむを得ない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。平成30年度からは、在宅利用を促進する観点から在宅利用者が居宅において支援を受けた場合には報酬上の加算で評価している。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、平成30年5月末日までに各都道府県あて提出願いたい。

また、「工賃向上計画」及び工賃実績については、できる限り、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。