

第6期
富山県工賃向上支援計画

令和6年10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	就労継続支援B型事業所等の状況	7
3	現状等から導かれた課題	13
III	取組の方向性	15
IV	具体的な支援策	21
1	事業所全体での工賃向上意識の共有	21
2	事業所の体制整備	21
3	地域・企業等への積極的な提案と協働した取組の強化	22
4	新たな就労分野の開拓・多様な就労の場の確保	23
5	自主事業につながる取組みの推進	24
6	成果の確認・公表	24
V	工賃の状況	25
1	平均工賃の算定方法等の見直し	25
2	県内の就労継続支援B型事業所の平均工賃月額推移	25
3	令和5年度の就労継続支援B型事業所の平均工賃月額の分布	26
VI	目標工賃	27
1	県目標工賃額	27
2	県目標工賃の考え方	27
3	事業所ごとの目標工賃	27

〔参考資料〕

◆実態調査結果の概要	28
◆県内事業所の取組事例	50
◆第6期富山県工賃向上支援計画 策定経過	53
◆富山県工賃向上支援計画検討委員会設置要領	54
◆「工賃向上計画」を推進するための基本的な指針（国通知）	57

I 計画の趣旨

1 趣旨

○県では、令和3年9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5期富山県工賃向上支援計画（以下「第5期計画」という。計画期間：令和3年度～令和5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6期富山県工賃向上支援計画（以下「計画」という。）は、第5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6年度から令和8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

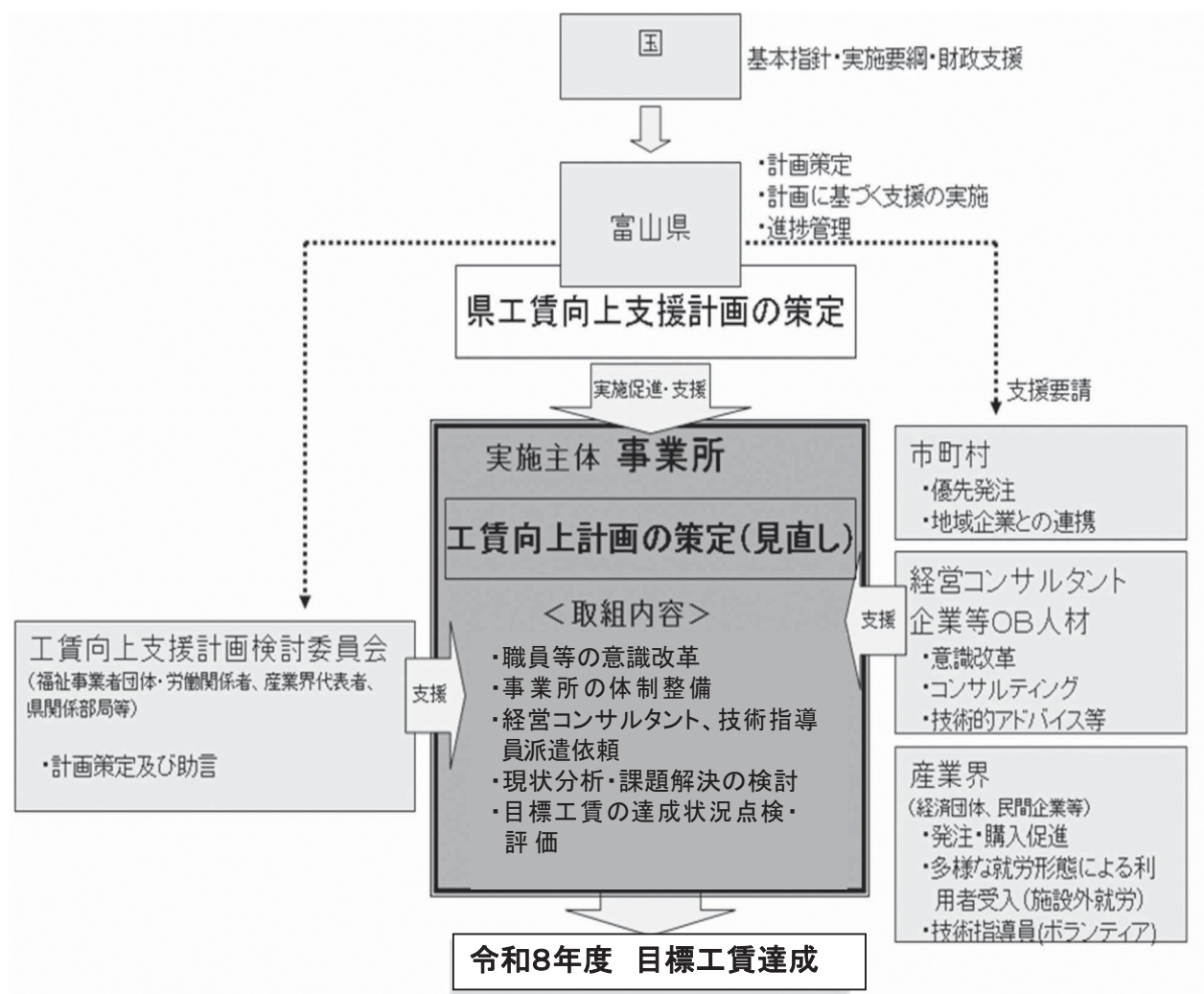
事業所は、工賃向上の実施主体として、県の計画を参考にしながら「工賃向上計画」を作成又は既存計画の見直しをします。必要に応じ、県等の支援策を活用し、関係機関等の協力を得ながら、工賃向上に向けた取組を積極的に行います。

（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、令和3年9月に、第5期計画を策定し、「事業所全体での工賃向上意識の共有」「事業所の体制整備」「地域・企業等と協働した取組の強化」「新たな就労分野の開拓・多様な就労の場の獲得」を重点課題とし、各種取組を行ってきました。

(1) 第5期計画の概要

- 計画期間：令和3年度から令和5年度まで
- 目標工賃：令和5年度末 月額18,000円
(令和2年度 月額17,000円)
- 事業所数：122事業所（令和6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「事業所全体での工賃向上意識の共有」

工賃向上に対する事業所職員の意識改革・知識向上を目的として、事業所の経営者や管理者、工賃引上げ推進員を対象とした経営マネジメント研修を実施しました。また、下請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）
経営マネジメント研修	203名
自主製品及び技術指導に関する研修	47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、新型コロナウイルスや原油価格・物価高騰の影響を受け、生産活動が停滞している事業所に対し、既存の商品のブラッシュアップや販路開拓、

新たな事業への参入を支援するため、事業に必要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	8事業所
技術指導者派遣事業	5事業所
技術指導研修	29名
生産活動拡大支援事業	5事業所
工賃向上に向けた新分野進出等緊急支援事業	18事業所

※一部、就労継続支援 A 型事業所の参加者を含む。

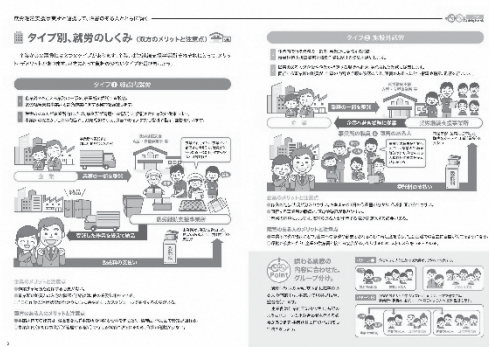
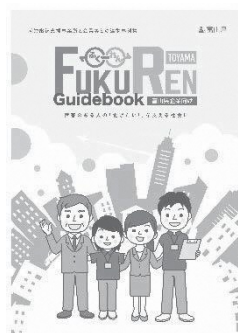
③「地域・企業等と協働した取組の強化」

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。

また、地域・企業等における事業所の認知度向上・理解醸成を進め、地域・企業等と事業所との連携した取組みを支援するため、県内での連携事例を掲載した事例集を作り、情報を発信しました。

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（セルプ協）に共同受注・販売のための窓口を設置。
共同受注ネットワーク強化事業	共同受注窓口がより実効性のある活動を行えるよう経営コンサルタント等を派遣。
就労継続支援事業所と企業等との連携事例集作成	取組事例を掲載した冊子（2,000部）を作成し、市町村や関係団体へ配布、情報発信を行った。

《就労継続支援事業所と企業等との連携事例集（FukuRen TOYAMA Guidebook）》



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
令和 3 年度	2,499	16,765	19,264
令和 4 年度	705	14,495	15,200
令和 5 年度	402	16,442	16,844

④「新たな就労分野の開拓・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）を開催するとともに、農福連携の認知度向上や取組の促進を図るため、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
新分野研修	35名
企業との連携研修	30名
新分野進出及び企業等との連携に関する研修	35名
農福連携マルシェ事業	74事業所
農福連携マッチング事業	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》



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5期計画期間に行われた取組の例（令和6年6月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物品等の調達		14
調 達 内 容	冊子・チラシ等印刷発注	8
	清掃委託	9
	除草委託	9
	封入・シール貼り等の軽作業	4
	食品購入	10
	物品購入（食品を除く）	7
事業所への発注に関する周知文書等を作成し、庁内へ周知		8
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		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		3
イベント開催等による自主製品の販売機会の提供		5
庁内等を活用した自主製品の販売スペースの提供		8

《イベントでの自主製品販売》



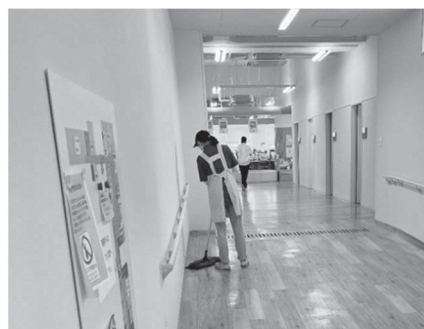
《庁内での自主製品展示》



《市内のプランター管理（優先調達）》



《庁舎清掃（優先調達）》



2 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。令和2年度末から令和5年度末までの間に、事業所数は7事業所、利用定員数は125人増加しています。

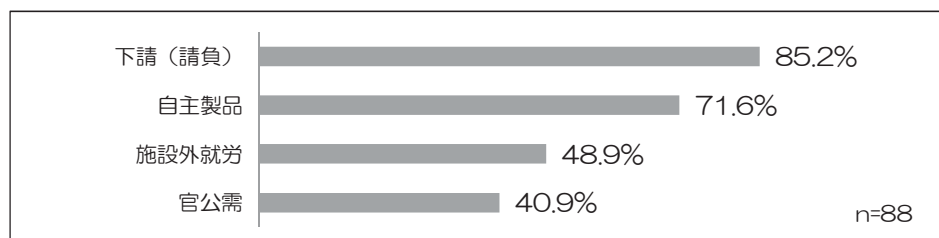
サービス 区分	R2 年度		R3 年度		R4 年度		R5 年度		増減	
	(A)						(B)		(B) - (A)	
	事業所	定員	事業所	定員	事業所	定員	事業所	定員	事業所	定員
就労B型	115	2,539	118	2,624	128	2,818	122	2,664	7	125
〈参考〉 就労A型	62	1,138	64	1,173	65	1,178	65	1,173	3	35

※各年度末における状況

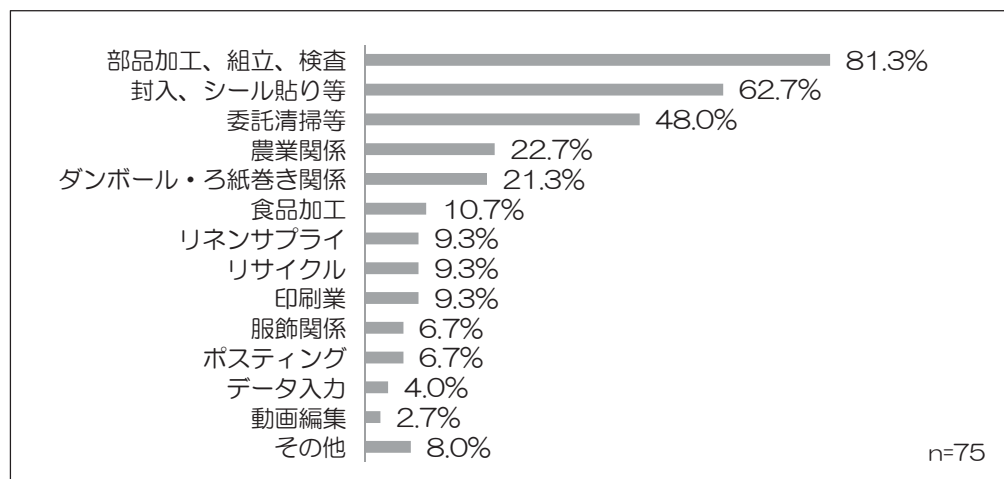
（2）B型事業所の状況

○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。

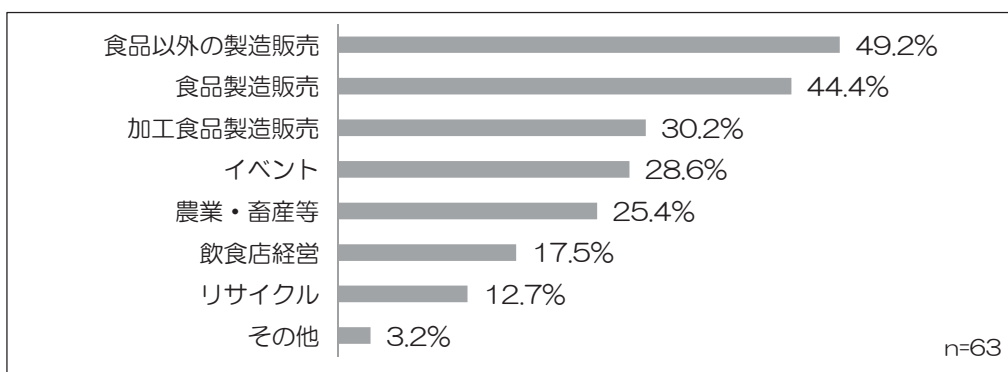
【現在取り組んでいる事業】（複数回答可）



【下請（請負）の内容】（複数回答可）

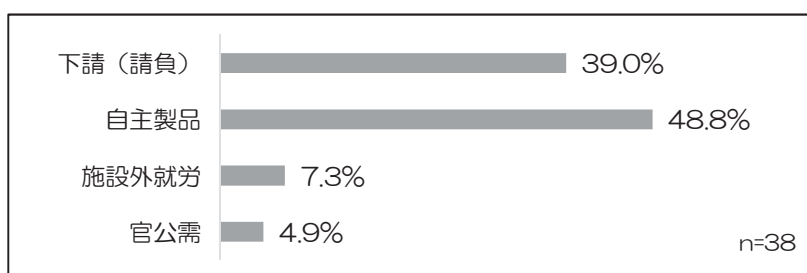


【自主製品の内容】（複数回答可）

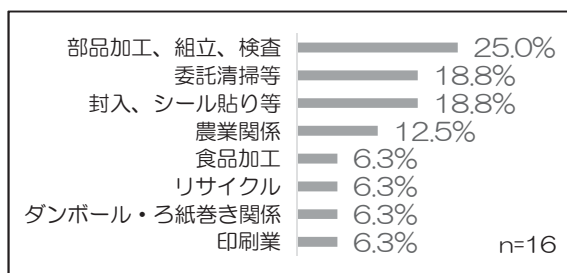


○また、売上が伸び悩んでいる事業については、下請（請負）、自主製品の割合が高く、下請の方がより伸び悩んでいる割合が高くなっています。

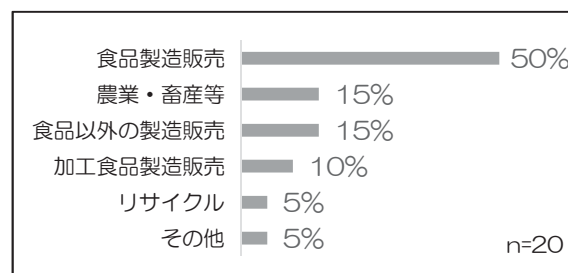
【売上が伸びている事業】



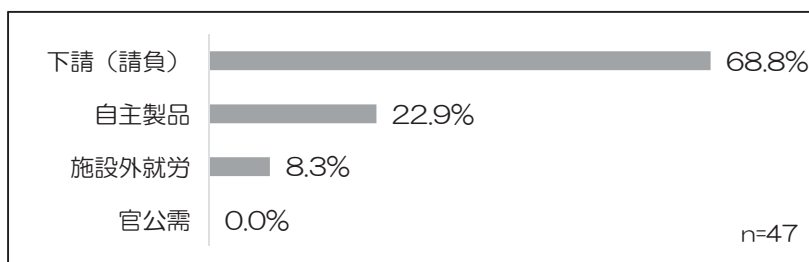
【下請（請負）の内訳】



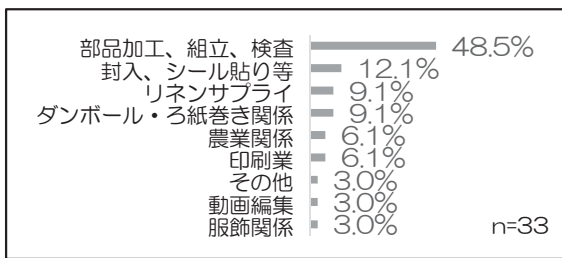
【自主製品の内訳】



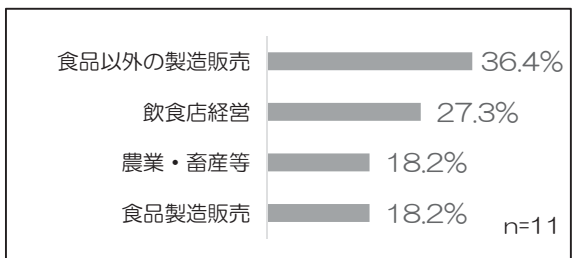
【売上が伸び悩んでいる事業】



【下請（請負）の内訳】

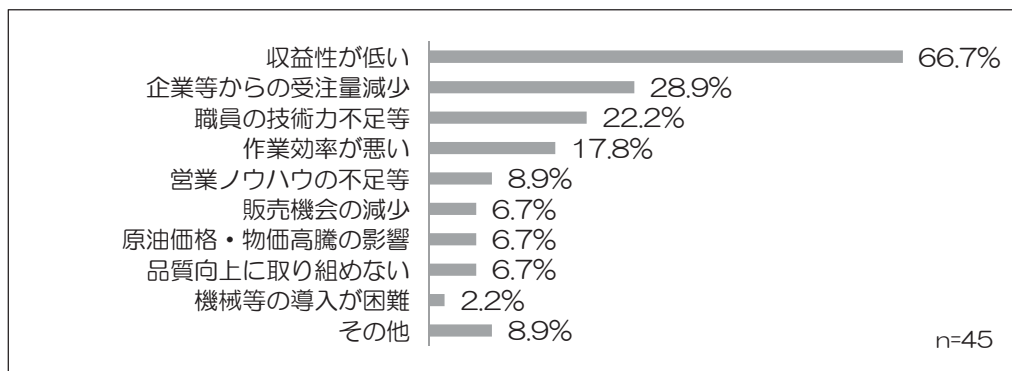


【自主製品の内訳】



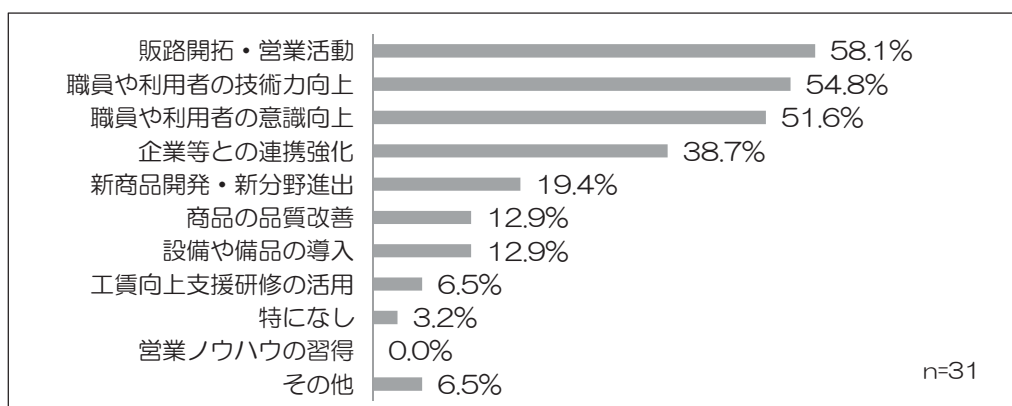
○売上が伸び悩んでいる理由として、「収益性の低さ」「企業等からの受注量減少」「職員の技術力不足」が多く挙げられています。

【売上が伸び悩んでいる理由】（複数回答可）



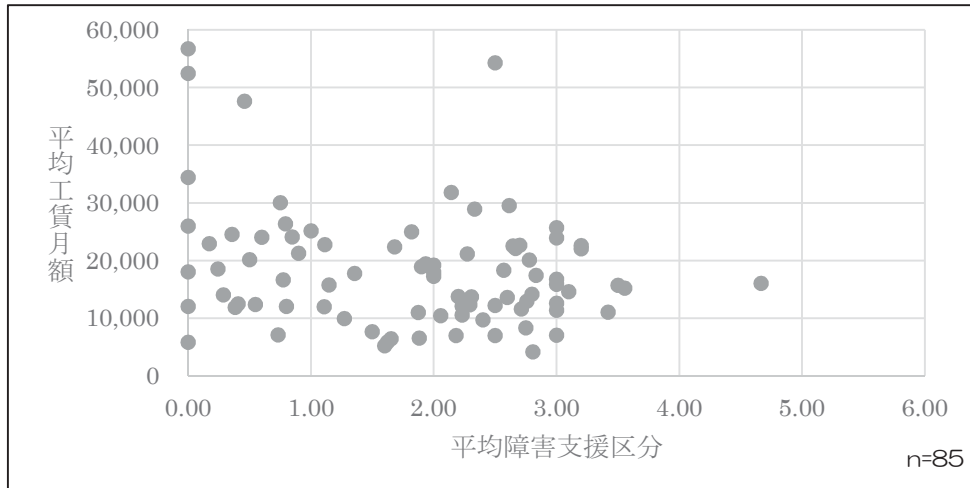
○事業所が工賃向上のために意識して取り組んだことについては、「販路開拓・営業活動」「技術力向上」「意識向上」がともに5割を超えています。

【工賃向上のために意識して取組んだこと】（複数回答可）



○事業所の利用者の平均障害支援区分と平均工賃月額の関係性を分析したところ、相関係数は-0.25 と強い相関関係は見られませんでした。

【平均障害支援区分と平均工賃月額の関係性】



(3) B型事業所の利用者の状況

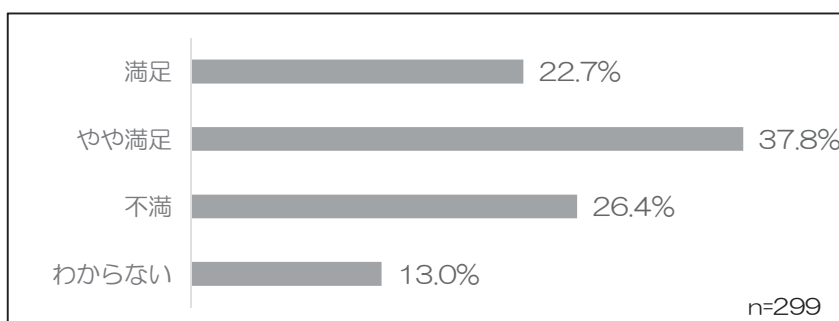
○就労継続支援 B 型事業所の利用者の1か月の収入状況は、次のようになっています。

【収入状況】

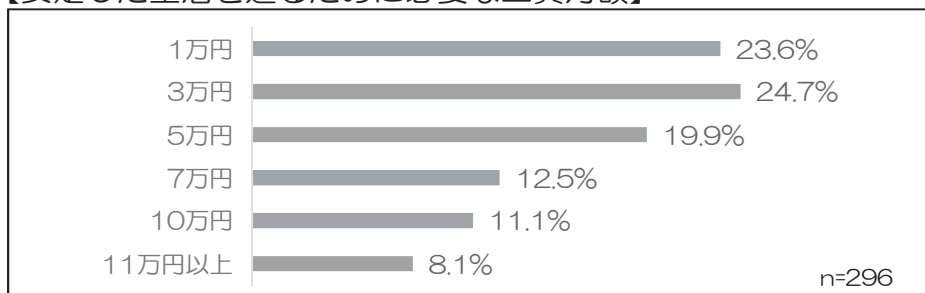
区分	平均金額	前回
工賃	16,261 円	18,268 円
障害年金	70,887 円	45,250 円
その他（生活保護費等）	34,914 円	3,245 円

○工賃の満足度については、前回調査時は「満足」が 31.3%ありましたが、今回は 22.7%と大きく減り、「やや満足」が前回 30.7%だったところ今回は 37.8%と、「満足」から「やや満足」に移行していることが分かります。安定した生活を送るために必要な工賃月額については、7割以上の方が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】

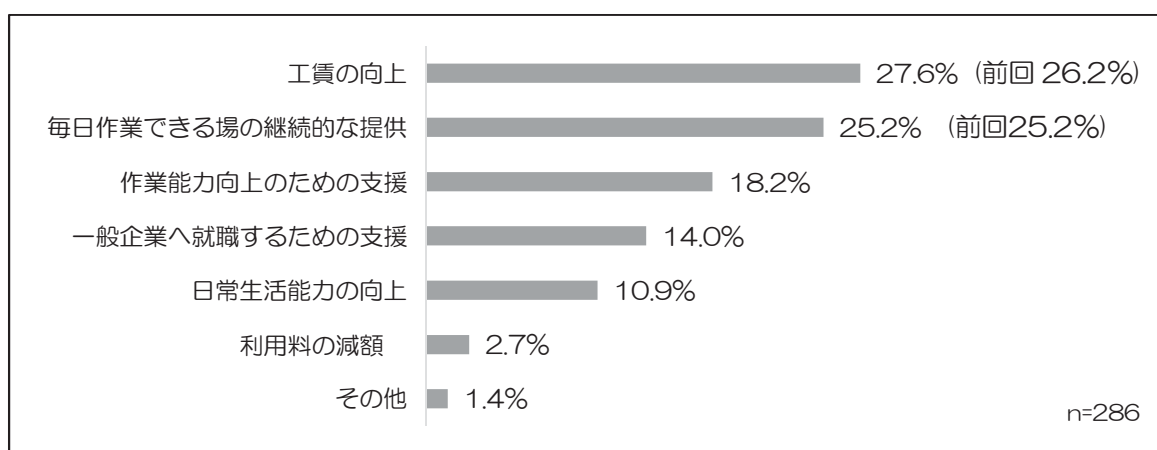


【安定した生活を送るために必要な工賃月額】



○事業所への要望としては、「工賃の向上」が最も多くなっており、前回調査時よりやや増加しています。次いで「毎日作業できる場の継続的な提供」が多くなっています。

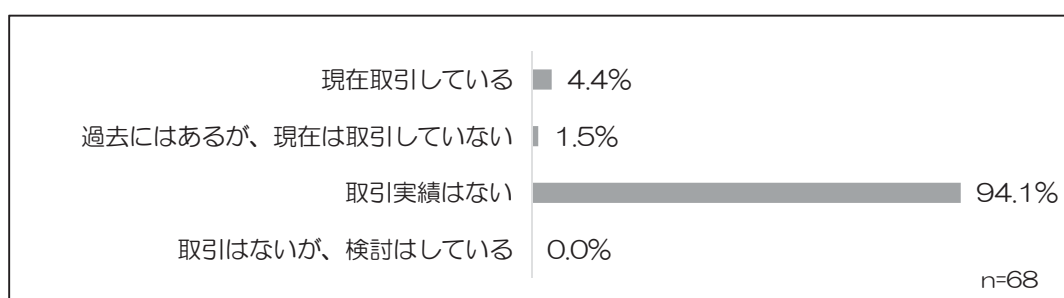
【利用している事業所に求めるもの】



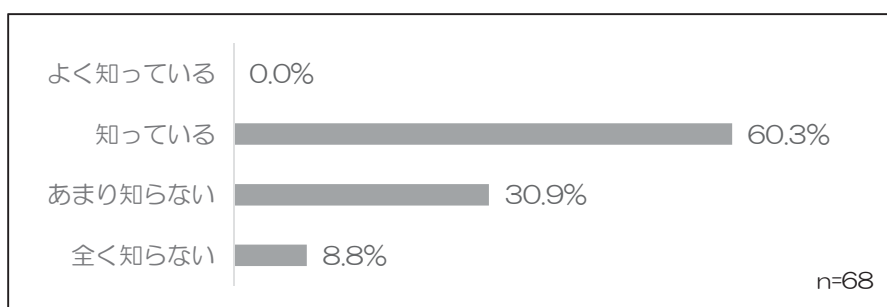
(4) 企業の意識の状況

○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、「知っている」と回答した企業は60.3%と、前回調査時の48.7%よりも11.6ポイント増加しました。

【事業所との取引状況】

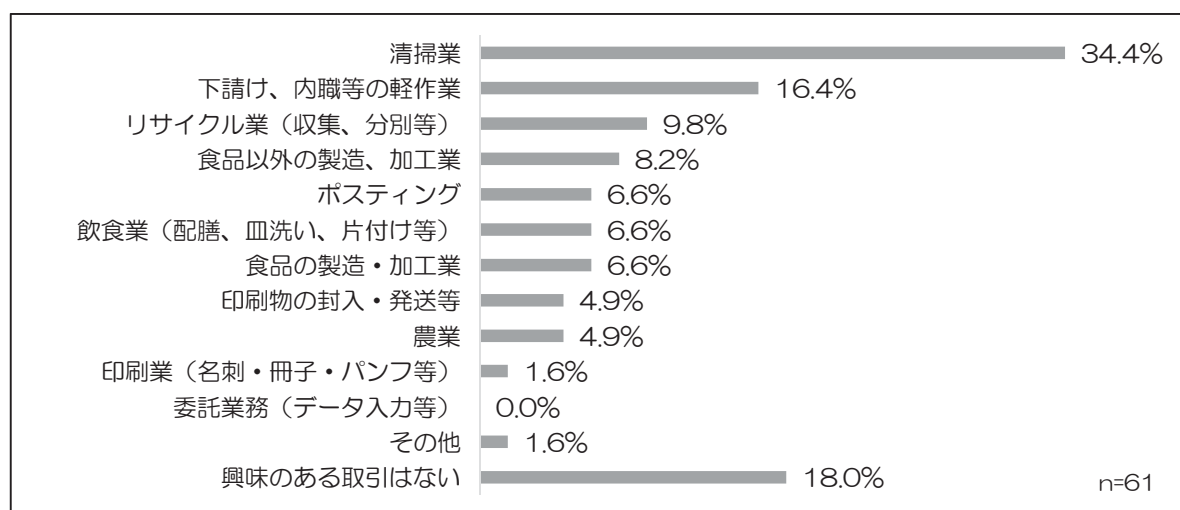


【障害者就労支援事業所で取り組んでいる事業に対する認知度】



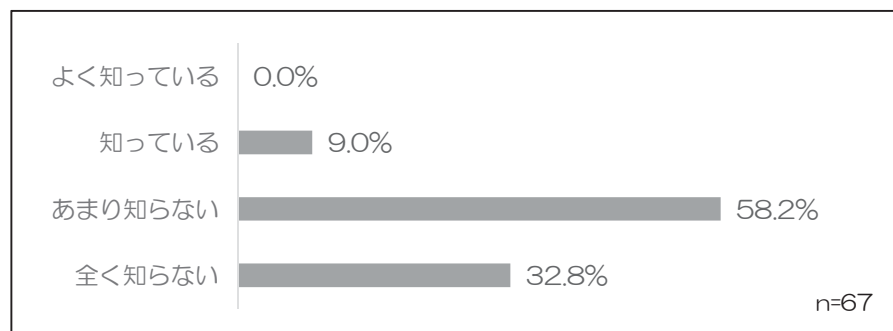
○企業が興味・関心のある事業所との取引内容は、「清掃業」が最も多く、次いで「下請け、内職等の軽作業」となりました。

【興味・関心のある取引内容】（複数回答可）



○共同受注窓口では各事業所が取り組んでいることについて、企業や地方公共団体へ営業活動を行っていますが、その活動の認知度を伺ったところ、「あまり知らない」「知らない」と答えた企業は9割以上でした。

【共同受注窓口の営業活動に対する認知度】



3 現状等から導かれた課題

第5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

○今回初めて、事業所の利用者の支援区分の平均と平均工賃月額の関係进行分析
しましたが、強い相関関係は見られませんでした。このことから、支援区分
の重軽に関わらず、事業所の取組みによっては工賃を向上させられる可能性
があるものと考えられます。そのため、引き続き、事業所全体が一丸となっ
て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。また、アンケ
ートでは売上が伸び悩んでいる理由として、収益性が低いこと、作業効率が
悪いことが挙げられています。生産性の向上を進め、品質向上のほか、職員
の時間的余裕や環境の改善が必要と考えます。

○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、
職員の営業ノウハウの不足を解消し、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・企業等への積極的な提案と協働した取組の強化

○企業の意識調査によれば、「取引実績がない」が94%を占めています。また、
共同受注窓口のことを「あまり知らない」「まったく知らない」と答えた企業
が9割以上となっています。取引実績を上げ、共同受注窓口を知ってもらう
には、これまで以上に積極的に共同受注窓口を活用し、事業所の製品・業務
を企業に対し提案していくことが必要です。

○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数多
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。

(4) 新たな就労分野の開拓・多様な就労の場の確保

○農福連携をはじめとする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、在宅での作業の場を提供するなど、
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。

（５）自主事業につながる取組の推進

〇売り上げが伸び悩んでいる事業所からは、最も伸び悩んでいる事業として「下請（請負）」が挙げられています。下請（請負）をする際の営業力や交渉力をアップすることも必要ですが、下請（請負）から脱却し、事業所自身が自主事業を実施していくことも有力な選択肢だと思われます。

Ⅲ 取組の方向性

実態調査等を踏まえ、工賃向上に向け、次の5つの重点課題を大きな視点として、事業所の主体的な具体的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6年度の報酬改定により、基本報酬算定にあたって事業所が利用者に支払う平均工賃月額が高い事業所が評価される制度が強化されたほか、目標工賃達成加算が新設されるなど、これまで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ことが必要です。
- 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あたっては、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。
- また、事業所におけるこういった意識の向上に向けては、県内のみならず、全国の先進的な取組事例の情報収集とその発信が有効です。

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ことが必要です。また、経済的な自立へ向けでは、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。

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、今回の報酬改定により目標工賃達成加算が新設されるなどしたことを契機に、工賃向上計画の作成と目標の達成に向けた積極的な取組において中心的な役割を担う「目標工賃達成指導員」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ことが必要です。

○県が開催する経営者層や幹部職員向けの経営マネジメント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、利用者との意識共有にも取組み、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。

③ 県内・全国の成功事例の収集と発信

○全国の様々な先進的な取組や成功事例を多く知ることは、自身の事業所における取組を考える第一歩になります。

○また、県内の工賃の高い事業所の取組を知ることは、身近な事例であることから、取組を参考にしやすい可能性が高いほか、自分事としてとらえることができる場合が多いなど、職員の意識向上に有効です。

○こういった先進的な取組や成功事例を知り、そういった事業所等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。

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事業所職員による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。

○ ICT やロボットの活用により、労働環境の改善や生産性が向上することで工賃のアップが期待できることから、こういった設備の導入の推進が必要です。

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ICTを活用したデジタル分野への進出や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アドバイザー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。

④ ICTやロボットの導入による労働環境の改善や生産性の向上

○ICTの導入により、例えば、ペーパーレス化、支援記録の作成補助といった業務効率化・統合化、クラウド化による情報共有の強化やオンライン会議・テレワークの実施といったリモート化などが可能です。

○また、ロボットの導入により、例えば、パワースーツの活用による重量物の運搬負担の軽減や、センサー等を活用した安心・安全な職場環境の提供などが期待できます。

○さらに、インターネット販売やSNSでの情報発信など、ITを活用した販路開拓・販売促進の手法を取り入れることも大切です。

重点課題3 【地域・企業等への積極的な提案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。
- また、これらの協働・連携のためには事業所等の取り組みを地域や企業に知ってもらう必要があります、そういった方々へ積極的に事業所等の製品の購入や受託可能な業務を提案していくことが必要です。

① 地域や企業への積極的な提案

- 県内の事業所の取り扱い製品・業務や共同受注窓口について、いまだ県内の企業に十分に浸透しているとは言えません。今後、地域や企業と協働・連携していくために、まずは積極的に事業所等の製品を取り扱ってもらったり、業務が受注できるよう、共同受注窓口を中心とした積極的な営業活動を行ったり、少しでも多くの取引実績を積んでいくことが重要です。

② 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。

③ 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、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。

④ 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】

- 昨今の燃料費や物価の高騰など、経済情勢の変動は工賃の状況にも大きな影響を及ぼします。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。県としては、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。

○継続的な収益の確保や取引拡大のためには、取引先との交渉の際に必要なスキルの習得や向上に努めることも大切です。

重点課題５【自主事業につながる取組みの推進】

- 県内の事業所の多くが他社から業務を下請（請負）していますが、下請（請負）は自主事業に比べ生産設備等の初期投資が少ない、経営リスクが低いといったメリットがある一方で、安定的な仕事の確保が難しい、工賃が安くなりがちといった課題があります。
- 昨今では、ＩＣＴの発達等により、例えば動画編集やＨＰ制作、ＳＮＳを活用したマーケティングなど、初期の設備投資にそれほど費用がかからない新分野も現れています。
- また障害者の絵画等の作品をデザインとして活用することで、魅力ある競争力の高い自主製品商品が生まれる可能性があるほか、様々な商品のパッケージに用いることができるなど幅広い可能性があります。

① 工賃向上に向けたＩＣＴの導入とデジタル分野での自主事業

- 一般的に、これまで、製造業や農業などを自主事業で実施する場合は、大規模な生産設備への投資が必要でしたが、動画編集やＨＰ制作、ＳＮＳを活用したマーケティングなどのデジタル業務は、初期の生産設備導入にかかるコストが比較的低いなどのメリットがあると言われています。
- プログラミングなどのデジタル業務においては、精緻で根気強い作業が必要になることもありますが、障害特性によってはこういった業務が得意な方もいるなど、有利に働く場合があるとも言われています。

② 障害者アートによる自主製品の開発、デザインとしての活用

- 県内の事業所の障害者の作品をデザインとして活用した「とやまふぉんと」は、そのデザインを活用した様々な自主製品が販売されているほか、企業の製品やパッケージにも利用されており、その利用料が利用者に還元される仕組みもあります。
- また、「とやまふぉんと」は富山県デザイン展で最高賞を受賞するなど高く評価されており、今後の展開が期待されます。

IV 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5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 経営マネジメント研修 **県・事業所**

工賃向上計画の作成や実行に必要な経営等に関する実践的な知識の獲得や幹部職員の意識改革を目的とした研修会を開催し、事業所における「経営力」を育成・強化します。

② 自主製品に関する研修 **県・事業所**

下請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。

③ 個別面談会の開催 **県・事業所**

令和5年度には、就労継続支援 A 型事業所のうち経営改善計画を提出する事業所に対し、現状確認・改善の方向性について意見交換する個別面談会を開催したところであり、こういった経験をもとに引き続き工賃の底上げに向けた取組を強化していきます。

(2) 目標工賃達成指導員の配置 **事業所**

今回の報酬改定により目標工賃達成加算が新設されるなどしたことから、事業所の工賃向上計画の策定と目標の達成に向けた積極的な取組みにおいて中心的な役割を担う「目標工賃達成指導員」が配置されるよう推進します。

(3) 県内・全国の成功事例の収集と発信 **県・事業所**

県内のみならず全国の工賃向上に関する成功事例や先進的な取組を発信する研修会の実施などにより、事業所における取組の改善を促し、さらに職員の意識向上に繋がります。

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アドバイザー派遣 **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、アドバイザー派遣支援を行い、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。

(4) ICTやロボットの導入による労働環境の改善や生産性の向上 **県・事業所**

ICTやロボットの導入費用の支援とその活用を推進する研修会の開催などにより、事業所のペーパーレス化・業務効率化・リモート化などによる生産性の向上を図るとともに、安心・安全な職場環境の改善も進めます。

3 地域・企業等への積極的な提案と協働した取組の強化

(1) 地域や企業への積極的な提案 **県・県セルプ協**

共同受注窓口（県セルプ協に設置）にアドバイザーを派遣し、業務改善のための助言・提案を行うことでその機能強化を図りつつ、令和5年度には新たに、企業等に向けた営業活動をするための職員を配置したことから、事例集やチラシをもとに事業所製品や受注可能な業務を売り込み、事業所の認知度向上、受注機会の拡大に努めます。

(2) 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。

(3) 官公庁による購入・発注の促進 **県・市町村・県セルプ協**

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。

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。

(4) 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。

(5) 身近な地域における販売促進 **県セルフ協・事業所**

各事業所で製作されている自主製品のPRイベントを県セルフ協を通じて開催し、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あたっては、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) 農福連携の取組みの推進 **県・県セルフ協・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するほか、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、県セルフ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。

さらに、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。

(3) 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（施設外支援も含む。）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。

5 自主事業につながる取組みの推進

(1) 工賃向上に向けたＩＣＴの導入とデジタル分野での自主事業 県・事業所

比較的設備投資にコストがかからず、プログラミングなど精緻で根気強い作業が必要な、一般的に難易度が高いといわれる業務も、障害特性によっては得意とする方がいることから、デジタル分野を自主事業として実施するのに有力な分野と考え、工賃の向上に向けたＩＣＴ設備導入の支援を実施します。また、デジタル業務への対応のための研修の開催やコンサルタントの派遣により、生産活動の改善等に向けた取組を支援します。

(2) 障害者アートによる自主製品の開発、デザインとしての活用 県・団体・事業所

県障害者芸術活動支援センターなどが実施する「とやまふぉんと」などの取組みを支援し、県内事業所の競争力のある新商品開発、企業のパッケージ等へのデザイン展開などを推進します。

(3) 自主事業として有力な分野の開拓 県・事業所

上述のデジタル分野や障害者アートの活用に留まらず、全国の好事例を収集・発信するとともに、補助制度など国の動きも注視しながら、県内における新たな自主事業に繋がる分野の開拓を行います。

6 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。

V 工賃の状況

1 平均工賃の算定方法等の見直し

事業所の中には、障害特性等により利用日数が少ない方を多く受け入れる場合があることを踏まえ、令和6年度の報酬改定により、基本報酬を算定する際の平均工賃月額について、平均利用者数を用いた新しい算定式が導入されました。

旧	新
$\frac{\text{年間工賃支払総額}}{\text{工賃支払対象者の総数}}$	$\frac{\text{年間工賃支払総額}}{(\text{年間延べ利用者数} \div \text{年間開所日数}) \div 12 \text{ 月}}$

また、これまで事業所は目標工賃の設定にあたり、月額と時間額を選択的に記載することが可能でしたが、「工賃向上計画を推進するための基本的な指針」の改正に伴い、月額による方法のみとなったことから、県計画においても月額のみでの記載としました。

2 県内の就労継続支援B型事業所の平均工賃月額の推移

令和5年度は、平均工賃月額の算定方法の見直しにより、工賃月額の実績が大幅に上昇したことから第5期計画の目標工賃（月額：18,000円）を達成しました。一方で従来の算定式で試算した場合、わずかに目標を達成することができておらず、引き続き、工賃向上のための取組みを推進していく必要があります。

	R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	伸び率 R2→R5
目標(月額)	-	16,500 円	17,000 円	18,000 円	-
実績(月額)	16,135 円	17,058 円	17,735 円	22,434 円 (17,821 円)	39.0%増 (10.5%増)
時間額	226 円	235 円	246 円		
〈参考〉全国平均	15,776 円	16,507 円	17,031 円		

※表中、カッコ内は令和6年3月までの算定式で試算した場合の数値

※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。）

3 令和5年度の就労継続支援B型事業所の平均工賃月額の分布

「1万5千円以上2万円未満」の層が最も多く、2万円未満の事業所が全体の4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	1	0.8%
5千円以上1万円未満	11	8.6%
1万円以上1万5千円未満	17	13.3%
1万5千円以上2万円未満	30	23.4%
2万円以上2万5千円未満	28	21.9%
2万5千円以上3万円未満	17	13.3%
3万円以上	24	18.8%
計	128	100%

※実績がない事業所を除く。

VI 目標工賃

1 県目標工賃額

区分	令和5年度 (実績)	令和6年度 (目標)	令和7年度 (目標)	令和8年度 (目標)
月額	22,434 円	23,400 円	24,500 円	25,600 円

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、県全体の事業所の平均工賃の目標を示したもので、計画期間における取組み全体の目標となるものです。

そのため、この計画策定にあたっては、各事業所から報告された目標工賃額や工賃実績、全国の状況、県内の経済動向を踏まえ、県の各種施策の効果も考慮しながら設定します。

(2) 令和8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。

県内事業所の令和8年度目標工賃平均額は 22,849 円でしたが、県のICT・ロボットの導入支援や自主事業に繋がる取組みの推進などにより、令和5年の県内の最低賃金の伸び率(4.4%増)や令和5年度の消費者物価指数(県内)の伸び率(4.5%増)に見合う目標値を設定しました。

なお、昨今の急激な物価上昇等を考慮し、目標額が適切でない経済状況となった場合には、計画期間中であっても目標設定を適宜見直すものとします。

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。

○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ことができます。

参 考 資 料

◆第6期富山県工賃向上支援計画策定に係る実態調査結果の概要

○調査目的

第6期富山県工賃向上支援計画の策定にあたり、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	有効回答数 (回収率)	調査時期
令和4年度末登録事業所 187 事業所 (※休止中を除く) 就労継続支援 A 型 62 ヶ所 就労継続支援 B 型 125 ヶ所	122 (65.2%)	令和6年2月19日 ～3月22日
令和6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 798 名 (対象者約 3,800 名から無作為で抽出)	413 (51.8%)	令和6年2月19日 ～3月15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)	69 (17.9%)	令和6年2月19日 ～3月22日

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 23.3 人(22.6 人)であり、知的障害者が 12.4 人(8.8 人)と最も多く、次いで、精神障害者が 11.7 人(8.9 人)、身体障害者が 3.3 人(3.0 人)となった。前回調査時よりも、知的障害者の利用が多くなっている。

利用者の障害支援区分は、非該当が 14.3 人と最も多く、次いで、区分2が 3.7 人、区分3が 3.5 人となった。

また、職員については、「平均常勤職員数」が 4.4 人(4.5 人)、「平均非常勤職員数」が 3.0 人(2.5 人)となった。

【利用者数】

事業所種別	平均定員数	平均利用者数
就労継続支援 A 型	18.0 人	23.8 人
就労継続支援 B 型	23.3 人	23.1 人
事業所平均	21.9 人	23.3 人

【障害種別】

障害種別	人数	比率
身体	3.3 人	10.9%
知的	12.4 人	41.5%
精神	11.7 人	39.2%
その他	2.5 人	8.4%

※重複障害者は主障害で分類

【障害支援区分】

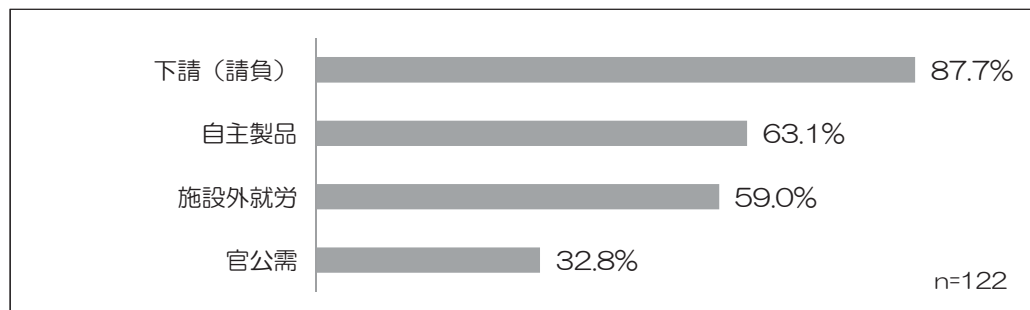
障害支援区分	人数	比率
区分 1	1.4 人	5.2%
区分 2	3.7 人	13.7%
区分 3	3.5 人	12.8%
区分 4	2.9 人	10.6%
区分 5	1.2 人	4.4%
区分 6	0.2 人	0.7%
非該当	14.3 人	52.6%

【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	5.2 人	2.7 人
就労継続支援 B 型事業所	4.2 人	3.1 人
事業所平均	4.4 人	3.0 人

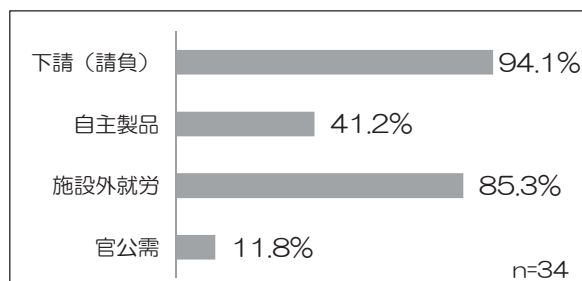
(2) 現在取り組んでいる事業について

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87.7%と最も高く、次いで「自主製品」が63.1%、「施設外就労」が59.0%、「官公需」が32.8%と続いている。

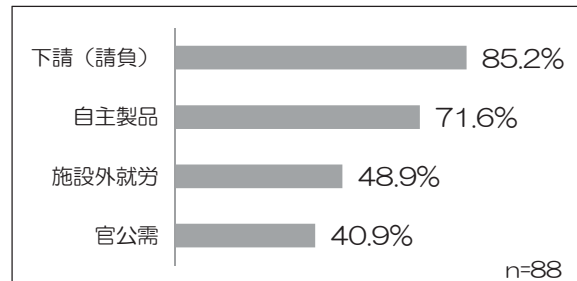


《参考》

【就労継続支援A型】



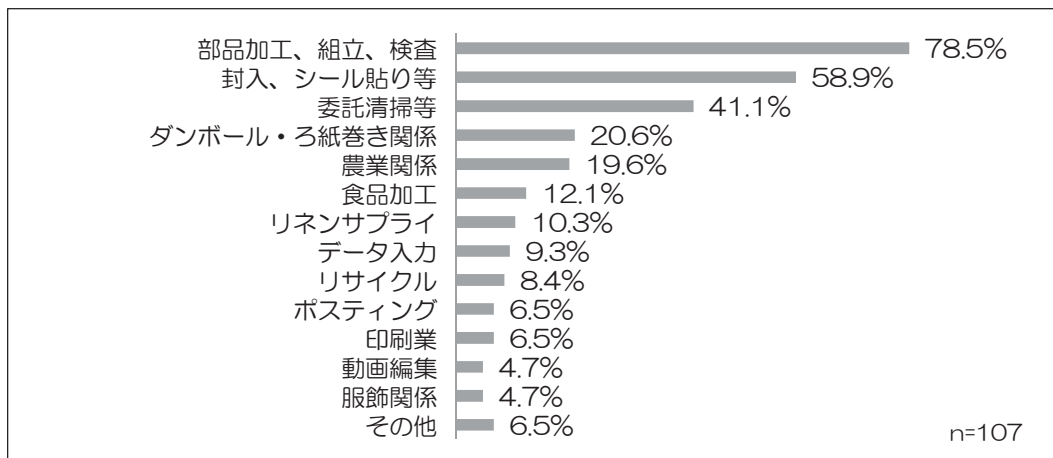
【就労継続支援B型】



各事業別の内容は以下のとおり。

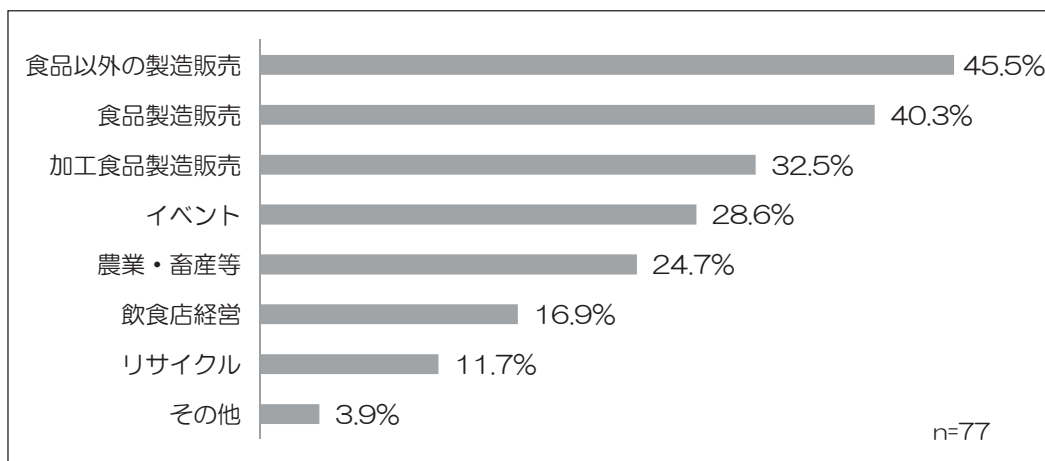
① 下請（請負）

下請（請負）では、「部品加工、組立、検査」が78.5%、次いで「封入、シール貼り等」58.9%、「委託清掃等」41.1%と続いている。



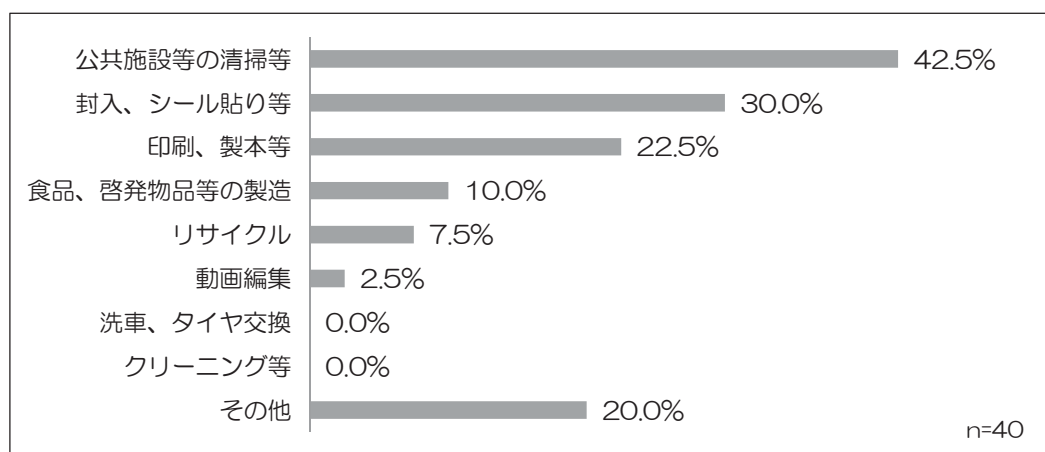
② 自主製品

自主製品では、「食品以外の製造販売（手工芸、雑貨、陶芸等）」が45.5%、次いで「食品製造販売（パン、焼き菓子等）」40.3%、「加工食品製造販売（弁当、惣菜、乾物、漬物、味噌、ジャム等）」32.5%と続いている。



③ 官公需

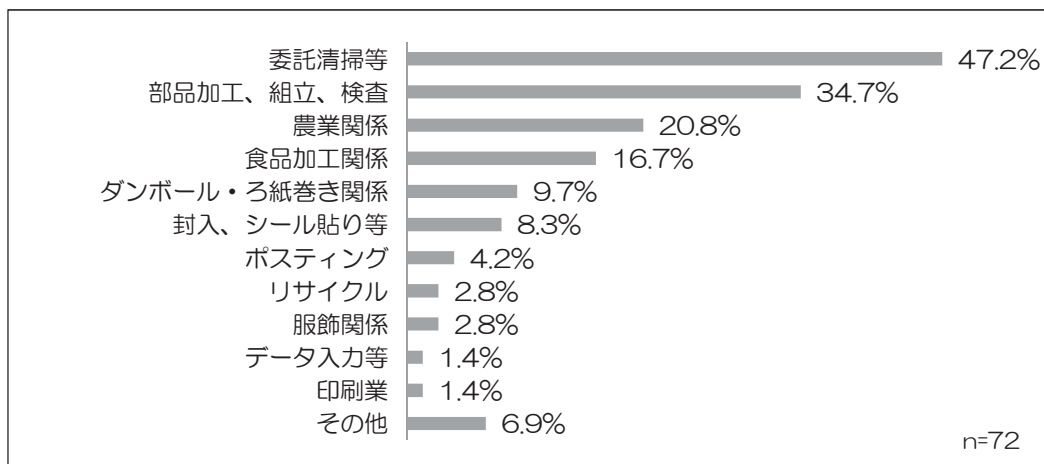
官公需では、「公共施設等の清掃等」が42.5%、次いで「封入・シール貼り等」30.0%、「印刷・製本等」22.5%と続いている。



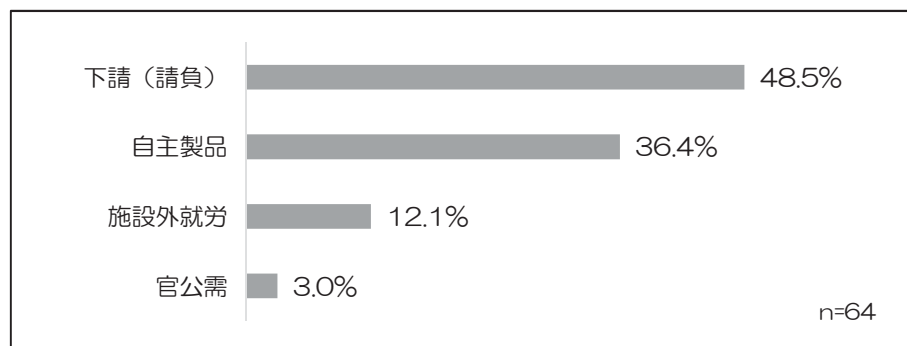
その他の内訳としては、「ゴミ袋販売」「文書の通送作業」「会場設営」「点字刻印」などがあった。

④ 施設外就労

施設外就労では、「委託清掃等」が 47.2%、次いで「部品加工、組立、検査」34.7%、「農業関係」20.8%と続いている。

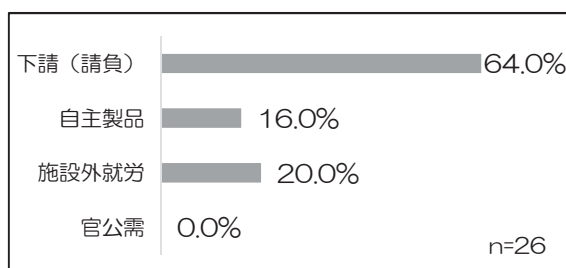


また、事業収入が伸びている事業所に対し、最も伸びている事業を伺ったところ、「下請（請負）」が 48.5%、「自主製品」が 36.4%という結果であった。

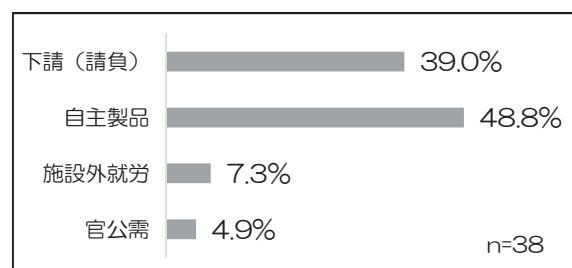


《参考》

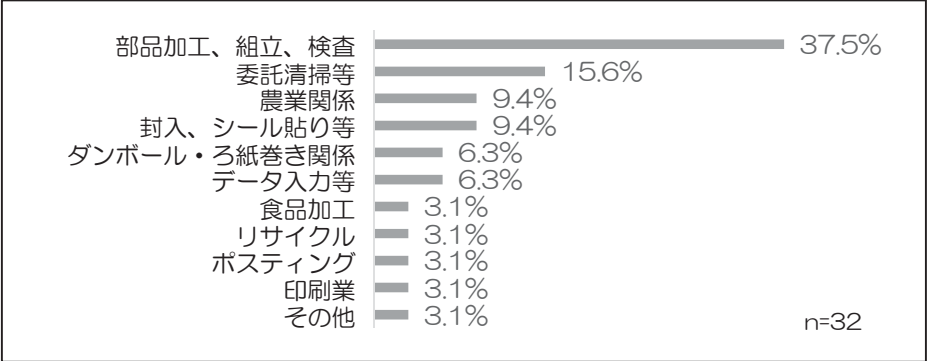
【就労継続支援A型】



【就労継続支援B型】

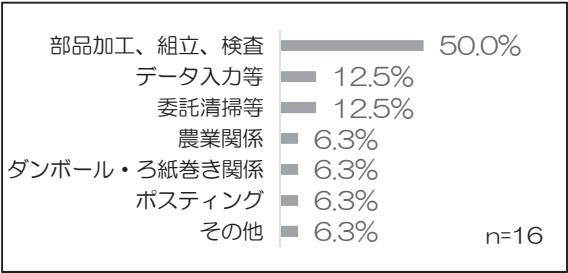


「下請（請負）」の事業収入が最も伸びていると回答した事業所に、どのような作業をしているか伺ったところ、「部品加工、組立、検査」が最も多く 37.5%、次いで「委託清掃等」が 15.6%という結果であった。

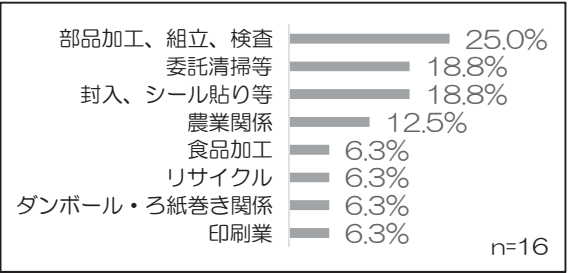


《参考》

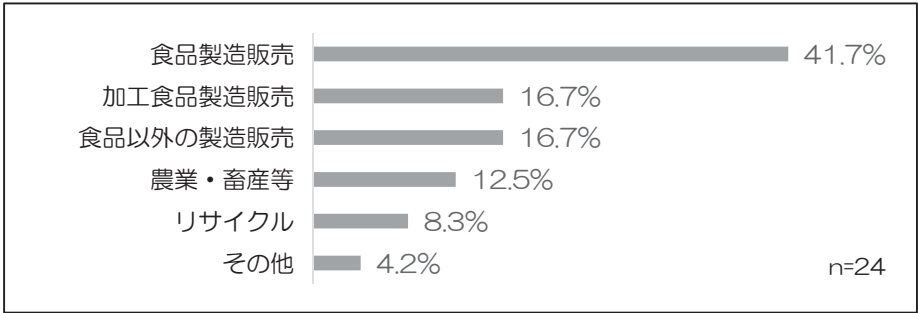
【就労継続支援A型】



【就労継続支援B型】

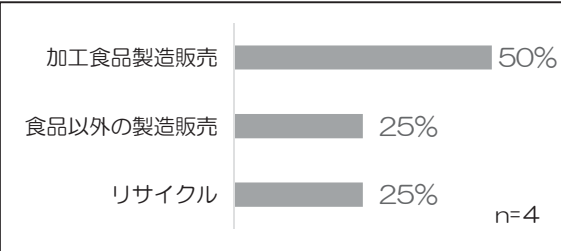


「自主製品」の事業収入が最も伸びていると回答した事業所に、どのような作業をしているか伺ったところ、「食品製造販売」が最も多く 41.7%、次いで「加工食品製造販売」が 16.7%という結果であった。

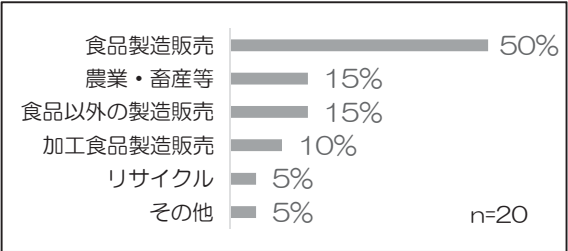


《参考》

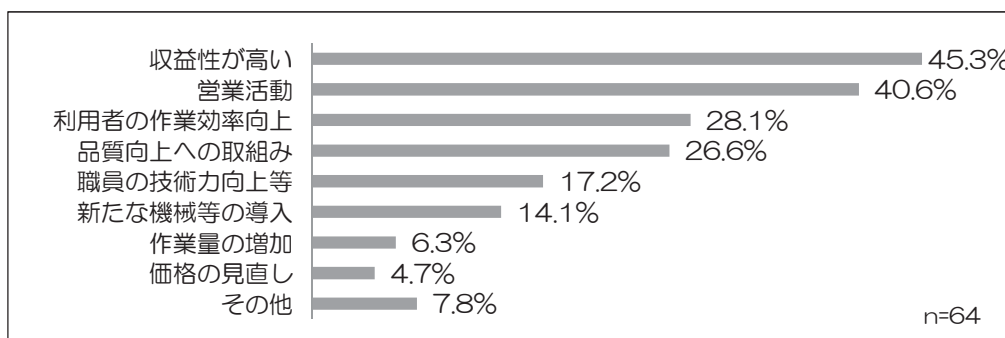
【就労継続支援A型】



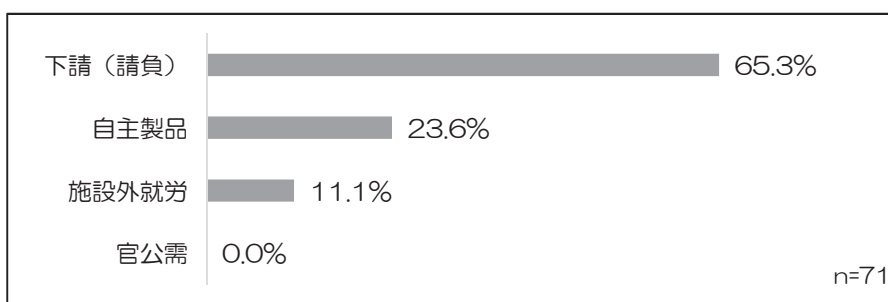
【就労継続支援B型】



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、「収益性が高い」が45.3%と最も高く、次いで「営業活動」が40.6%、「利用者の作業効率向上」28.1%と続いている。

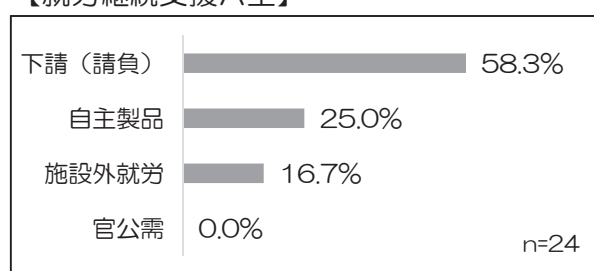


反対に、事業収入が伸び悩んでいる事業所に対し、最も伸び悩んでいる事業を伺ったところ、「下請（請負）」が65.3%、「自主製品」が23.6%という結果であった。

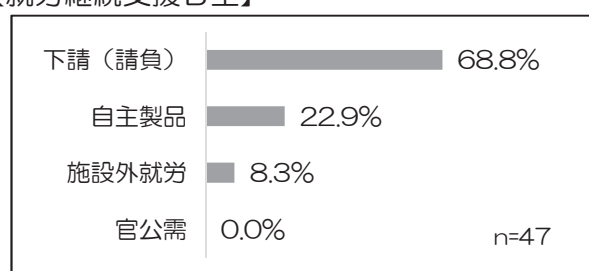


《参考》

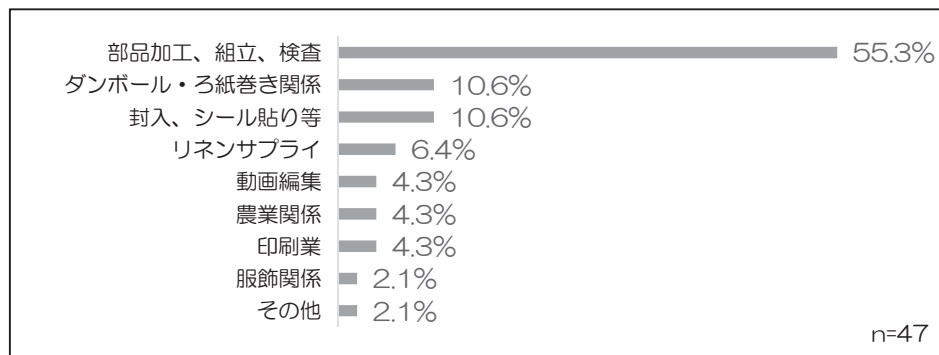
【就労継続支援A型】



【就労継続支援B型】

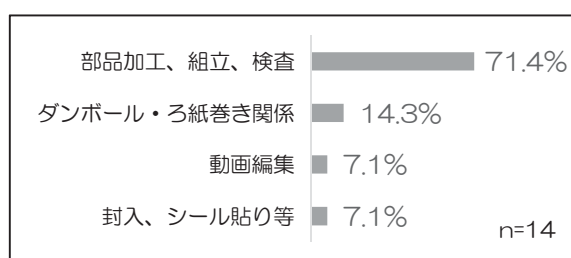


「下請（請負）」の事業収入が最も伸び悩んでいると回答した事業所に、どのような作業をしているか伺ったところ、「部品加工、組立、検査」が最も多く55.3%、次いで「ダンボール・ろ紙巻き関係」が10.6%という結果であった。

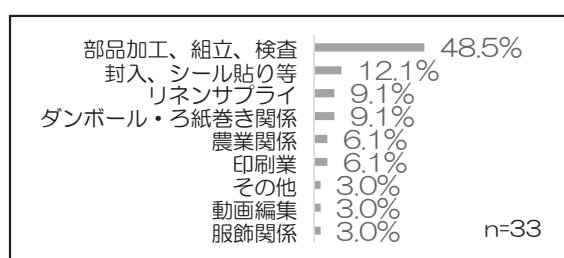


《参考》

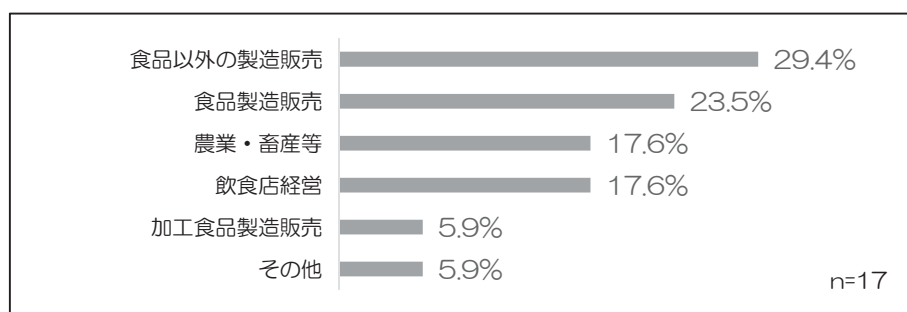
【就労継続支援A型】



【就労継続支援B型】

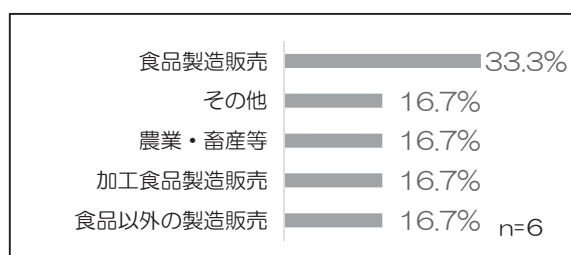


「自主製品」の事業収入が最も伸び悩んでいると回答した事業所に、どのような作業をしているか伺ったところ、「食品以外の製造販売」が最も多く 29.4%、次いで「食品製造販売」が 23.5%という結果であった。

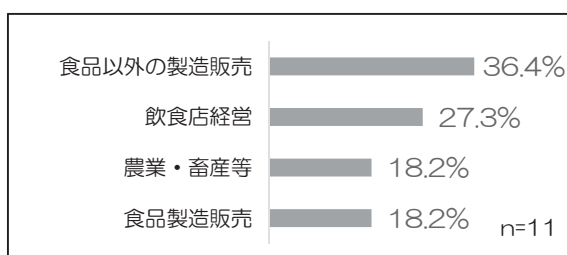


《参考》

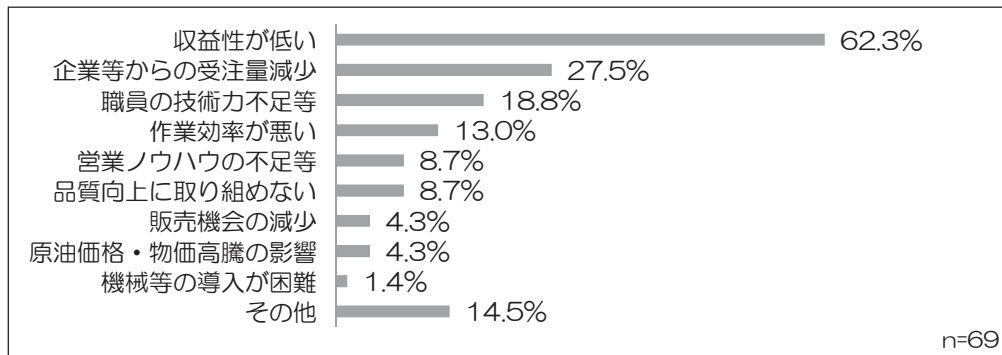
【就労継続支援A型】



【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62.3%で最も高く、次いで「企業等からの受注量減少」が27.5%、「職員の技術力不足」が18.8%と続いている。



その他の内訳としては、「利用者の高齢化」「作業内容のミスマッチ」があった。

(3) 売上状況及び平均工賃月額推移について

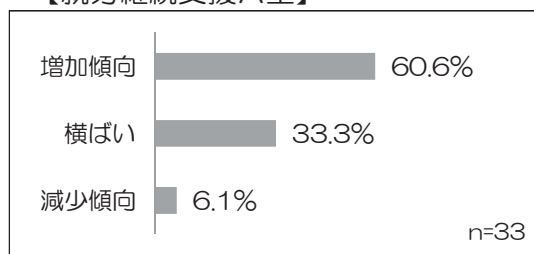
令和2年度から令和4年度の「売上高」の推移について、事業所の回答をもとに平均額を出したところ、就労継続支援A型、就労継続支援B型ともに増加傾向であった。一方で、「平均工賃（賃金）月額」の推移については、就労継続支援A型では増加傾向、就労継続支援B型では横ばいと回答した事業所が多かった。

《売上高（平均額）》

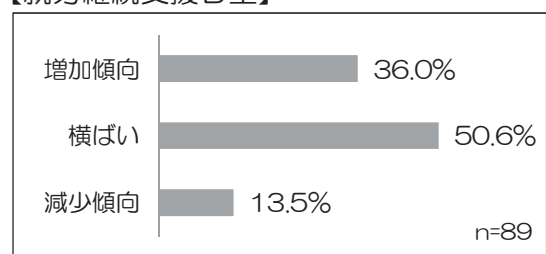
事業所種別	R2	R3	R4
就労継続支援A型	13,009,790 円	14,322,332 円	16,662,521 円
就労継続支援B型	7,954,108 円	8,567,142 円	8,701,268 円

《平均工賃月額推移》

【就労継続支援A型】

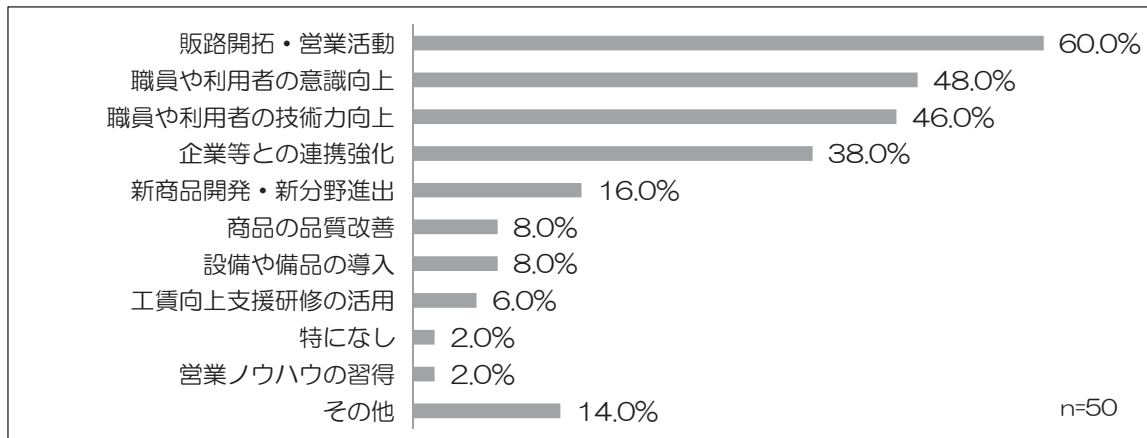


【就労継続支援B型】



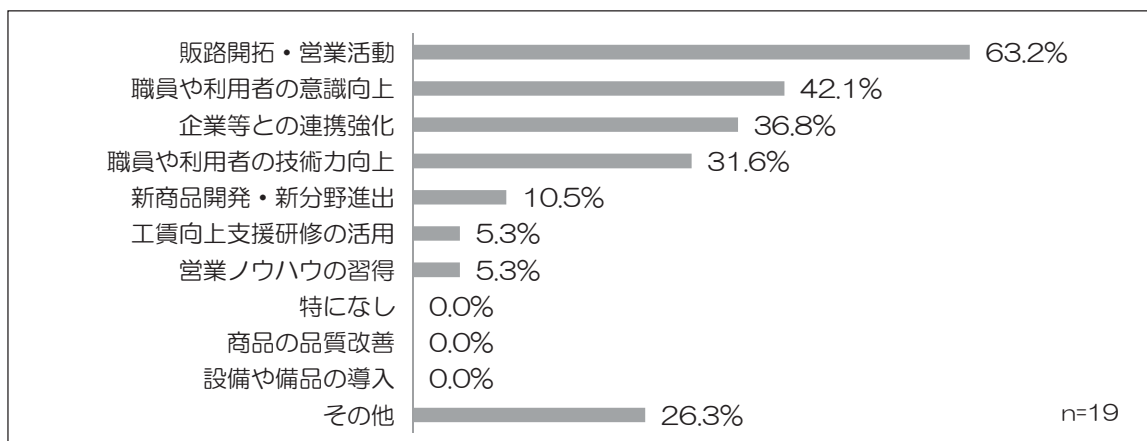
なお、平均工賃月額が増加傾向にあると回答した事業所に工賃向上のために意識して取り組んだことについて、複数回答を可として伺ったところ、就労継続支援A型では「販路開拓・営業活動」「企業等との連携強化」「意識向上」の3つが、就労継続支

援 B 型では「販路開拓・営業活動」「技術力向上」「意識向上」の3つが多かった。

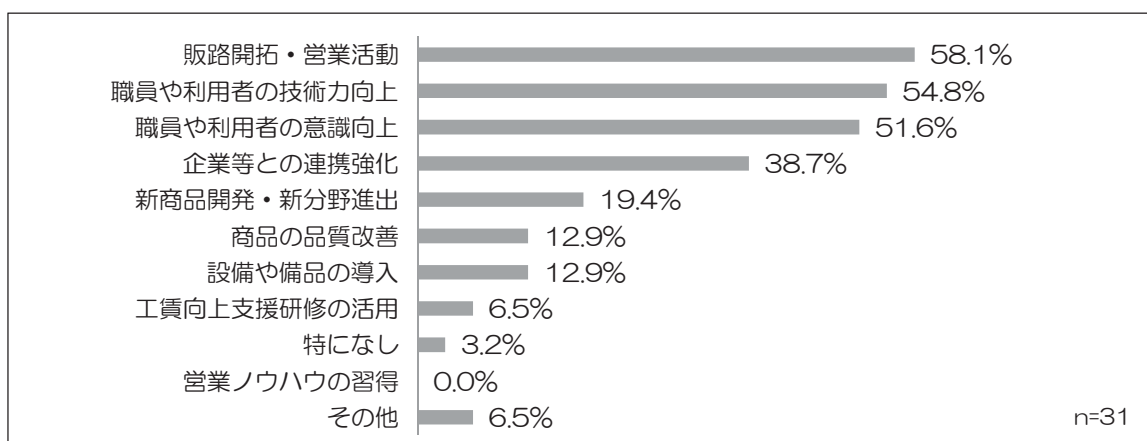


《参考》

【就労継続支援 A 型】



【就労継続支援 B 型】

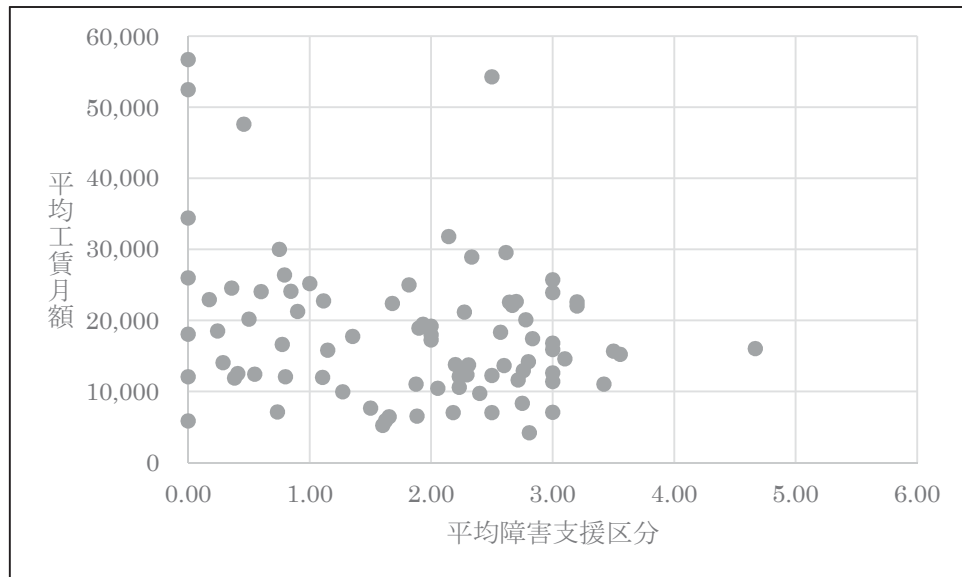


その他の内訳としては、「県の補助金を活用した生産活動の見直し」「利用者の出勤率上昇」があった。なお就労継続支援 A 型では「最低賃金の改訂」が多く挙げられた。

《参考》事業所の利用者の平均障害支援区分と平均工賃月額の関係の分析

縦軸：平均工賃月額

横軸：平均障害支援区分（障害支援区分ごとに人数を加重平均して算出。なお、障害支援区分が非該当の場合は支援区分0として計算）



n=85

障害支援区分が低いほど平均工賃が高いという傾向がある場合には右肩下がりのグラフとなるが、今回のグラフではそのような傾向はみられない。

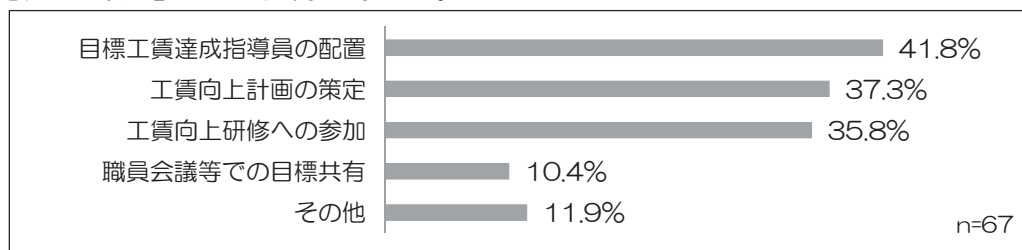
また両者の相関についても計算したが、例えば障害支援区分が低いほど平均工賃が高いという傾向がある場合には相関係数は最大-1 となるところ、相関係数-0.25と強い相関関係は見られないことから、平均工賃月額と平均障害支援区分の関係性は薄いものと考えられる。

(4) 工賃向上に対する意識について

第5期計画期間（令和3年度～令和5年度）における、職員の工賃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「向上した」と回答した割合は、就労継続支援 A 型では 76.5%だが、就労継続支援 B 型では 48.3%にとどまっている。全体で見ると「向上した」が 56.1%となっており、前回調査時（64.8%）と比べて、意識は高まっていないことが分かった。

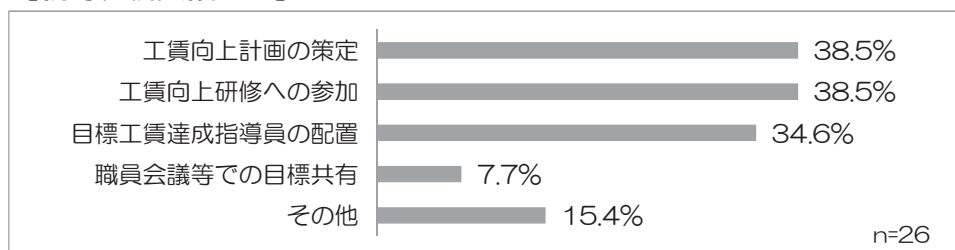
事象所種別	向上した	向上していない	変わらない
就労継続支援 A 型 (n=35)	76.5%	0%	23.5%
就労継続支援 B 型 (n=89)	48.3%	3.4%	48.3%
全体 (n=124)	56.1%	2.4%	41.5%

意識が向上したと回答した事業所に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、「目標工賃達成指導員の配置」が 41.8%と最も高く、次いで「工賃向上計画の策定」が 37.3%であった。



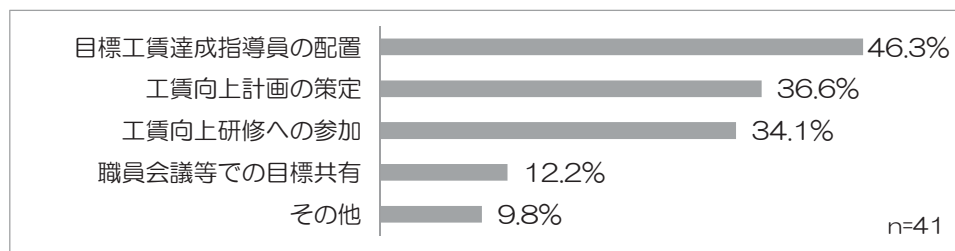
《参考》

【就労継続支援 A 型】

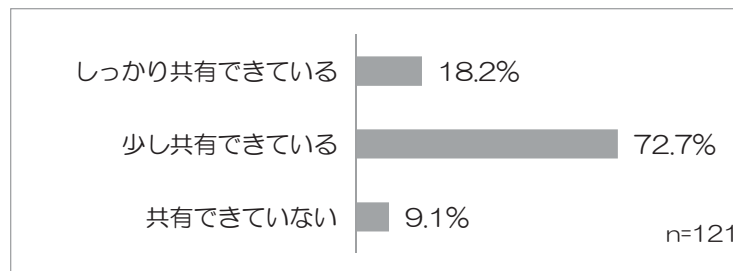


※A 型では工賃向上計画＝賃金向上計画等、目標工賃達成指導員＝賃金向上達成指導員を指す。

【就労継続支援 B 型】

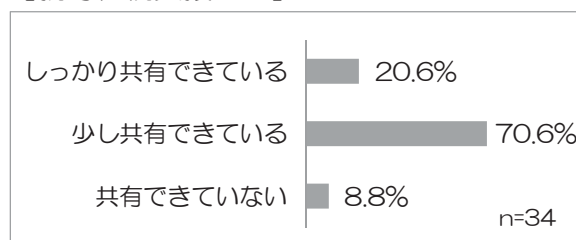


また、利用者との意識共有ができているか伺ったところ、「しっかり共有できている」と回答した事業所は 18.2%であり、「共有できていない」と回答した事業所は 9.1%であった。

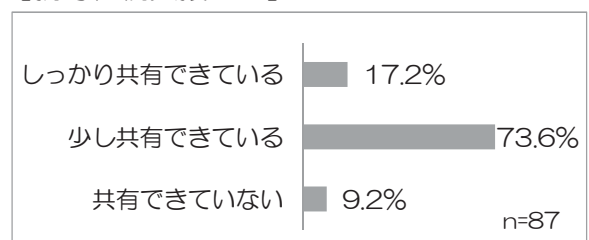


《参考》

【就労継続支援A型】

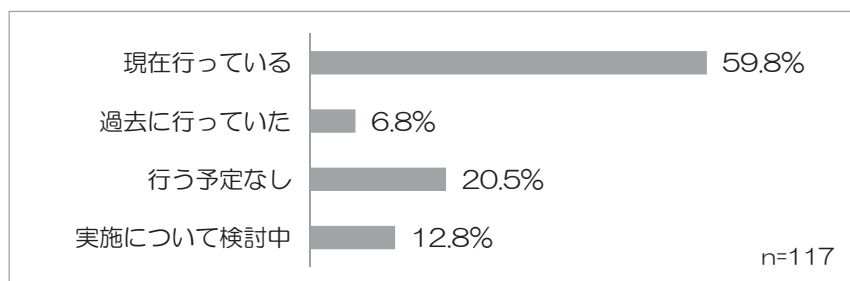


【就労継続支援B型】

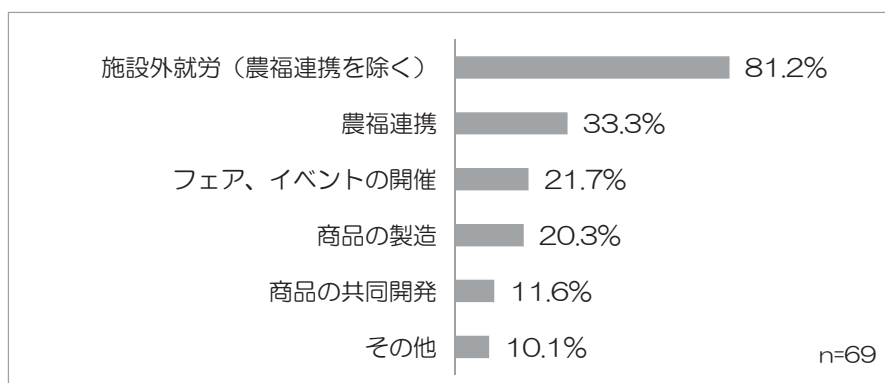


(5) 企業等との連携について

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 59.8%と、多く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分かった。

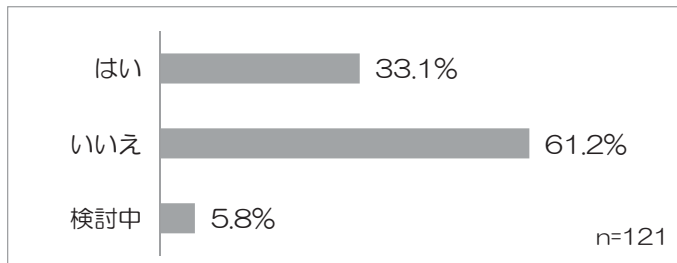


また、連携内容について、複数回答を可として伺ったところ、「施設外就労（農福連携以外）」が 81.2%で最も高く、次いで「農福連携」が 33.3%であった。

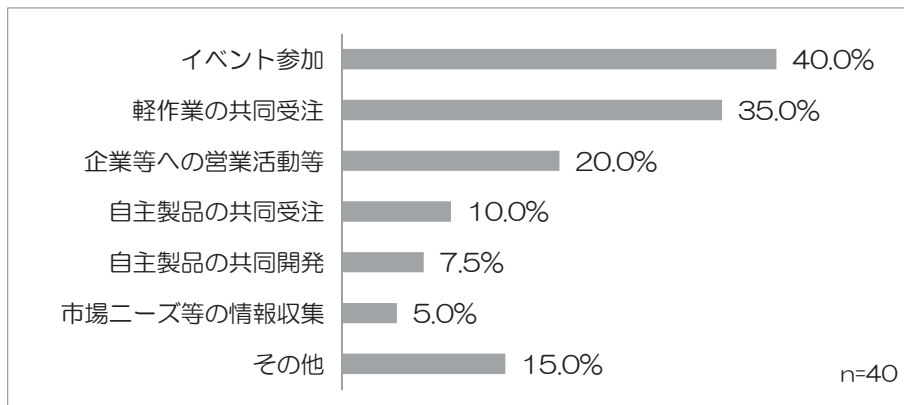


(6) 他事業所との連携について

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33.1%であり、「いいえ」と答えた事業所が61.2%であった。また、現在連携を検討している事業所は5.8%であった。



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、「イベント参加」が40.0%で最も高く、次いで「軽作業の共同受注」が35.0%と続いた。



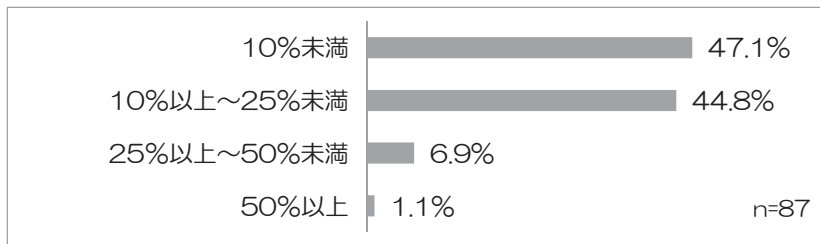
その他の内訳としては、「空き缶のリサイクル」「委託販売」「米や野菜の購入」があった。

(7) 原油価格・物価高騰の影響について

原油価格・物価高騰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71.3%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	73.5%	26.5%
就労継続支援 B 型	70.5%	29.5%
全体	71.3%	28.7%

また、前年度と比較すると「10%未満」減少したと回答した事業所が47.1%と最も多かった。



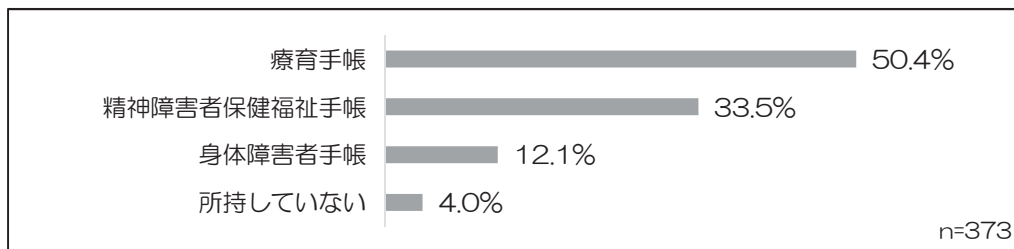
2 就労継続支援事業所等を利用する障害者のニーズ

(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。

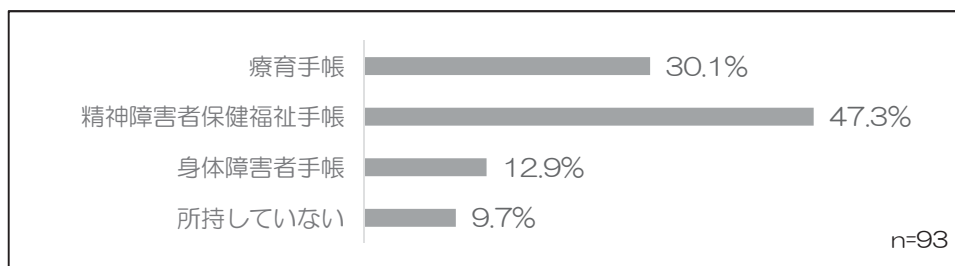
また、利用者の年齢については、40歳以上が5割を超えており、少しずつ高齢化が進んでいるものと思われる。

【所持している手帳】

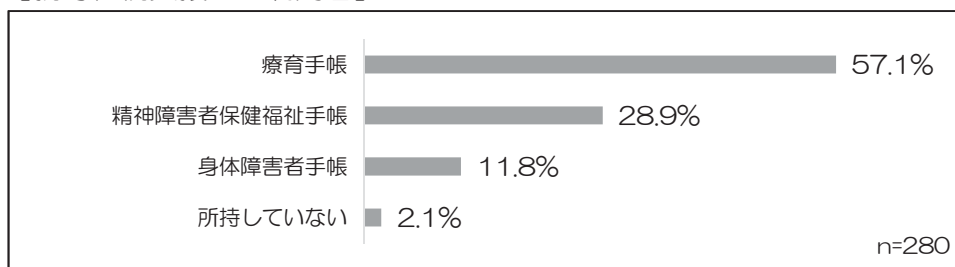


《参考》

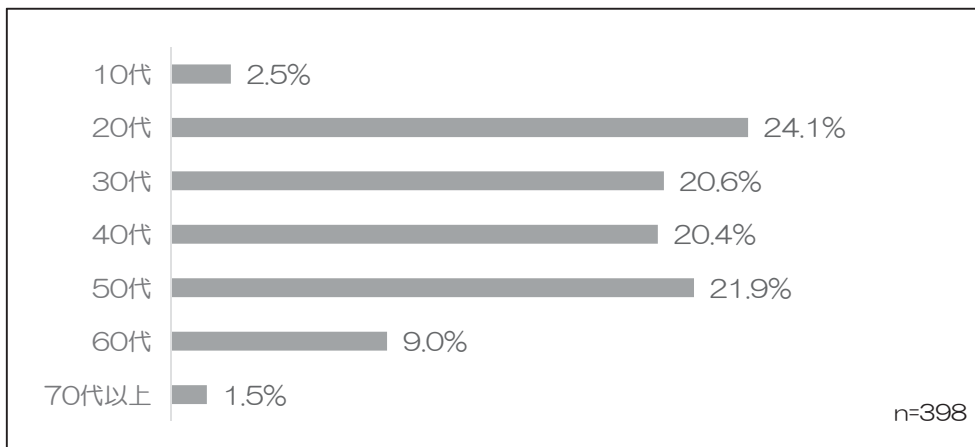
【就労継続支援A型利用者】



【就労継続支援B型利用者】



【年 齢】

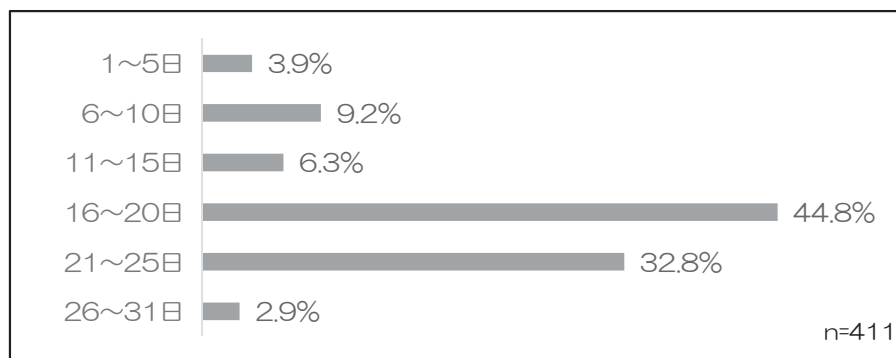


(2) 通所日数・利用時間について

1か月の通所日数は、前回調査時と概ね変わらず、16～25日の間で全体の7割以上を占めている。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。

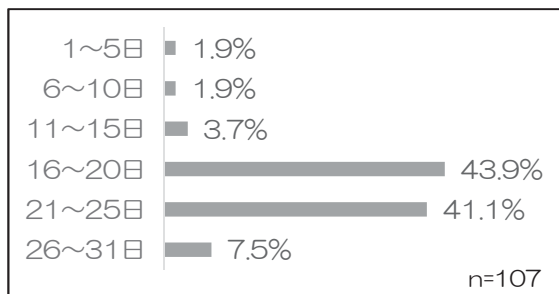
また、1日あたりの利用時間は、4～6時間の利用者が約60%を占めており、3～4時間の利用者も18.2%と高い結果であった。

【1か月の通所日数】

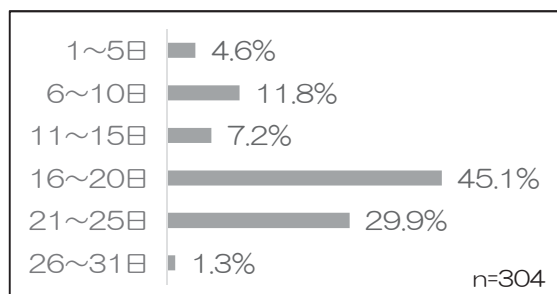


《参考》

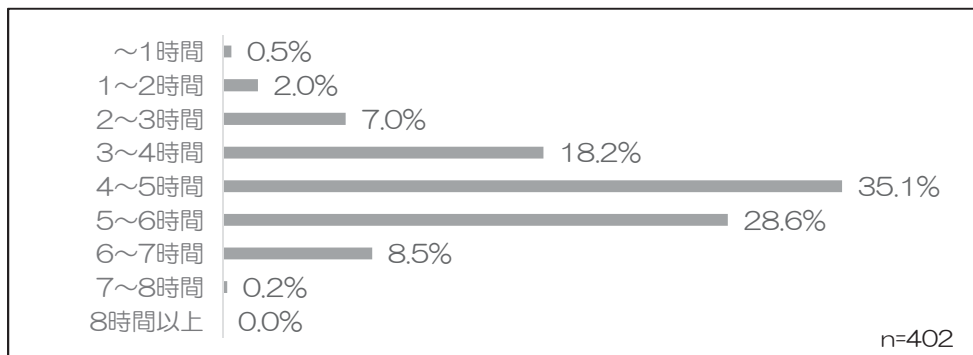
【就労継続支援A型利用者】



【就労継続支援B型利用者】

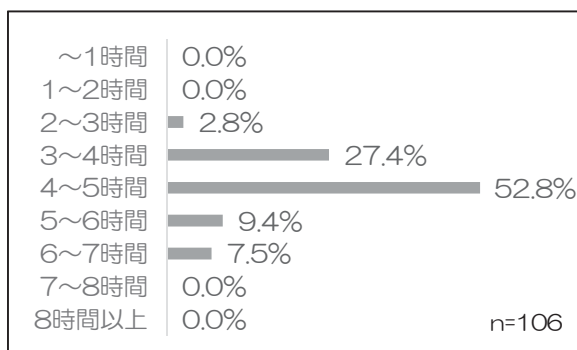


【利用時間】

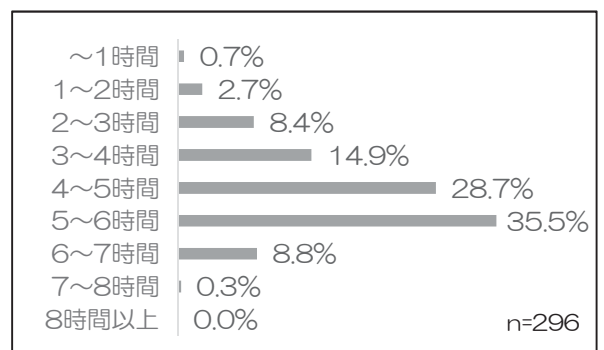


《参考》

【就労継続支援A型利用者】

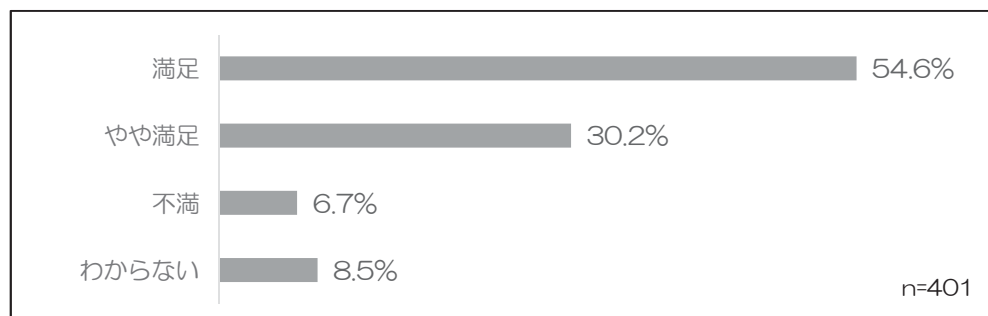


【就労継続支援B型利用者】



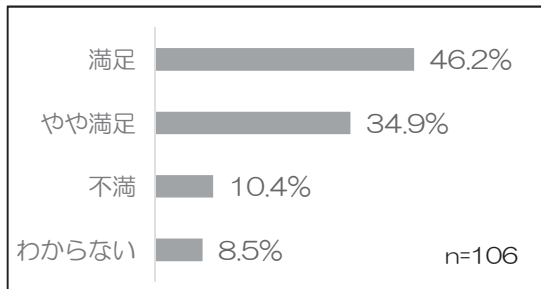
(3) 仕事への満足度について

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、84.8%にのぼり、前回の82.7%（前々回81.3%）からさらに増加した。

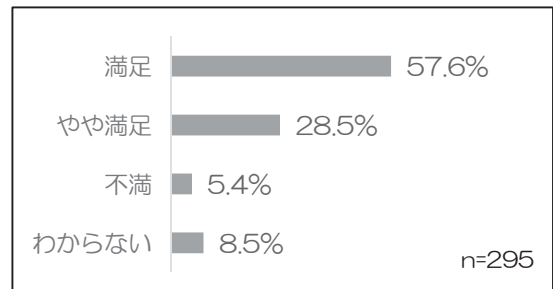


《参考》

【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35.4%が「障害年金」であり、「工賃」は61.3%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
工賃	31,441 円
障害年金	71,992 円
その他	29,727 円

《参考》

【就労継続支援A型利用者】

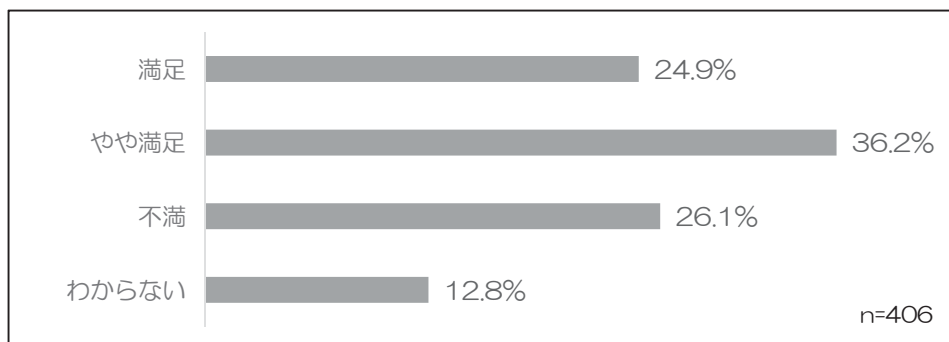
区分	平均金額
工賃	74,005 円
障害年金	75,230 円
その他	16,760 円

【就労継続支援B型利用者】

区分	平均金額
工賃	16,261 円
障害年金	70,887 円
その他	34,914 円

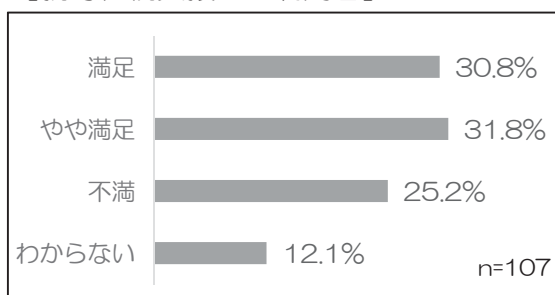
(5) 工賃について

工賃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61.1%、「不満」との回答が26.1%であり、満足している利用者の割合が前回調査時よりもわずかに減少した。(前回調査時：「満足・やや満足」61.7%、「不満」25.2%)

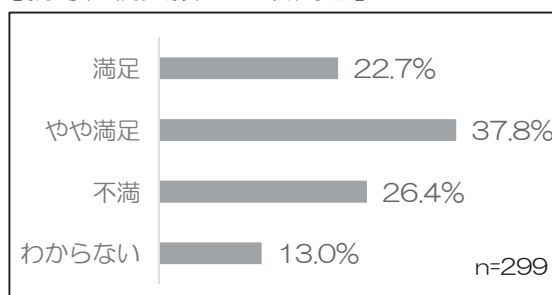


《参考》

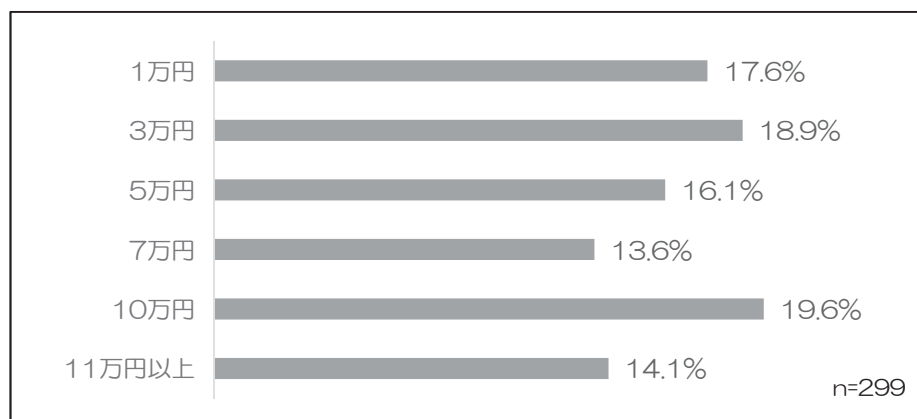
【就労継続支援A型利用者】



【就労継続支援B型利用者】

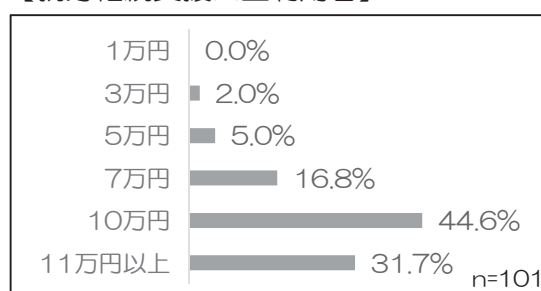


安定した生活を送るために必要な工賃は月額いくらか伺ったところ、「10万円」が19.6%(前回23.9%)と最も高く、次いで「3万円以上」が18.9%(前回14.4%)となった。特に、就労継続支援A型において、高い賃金を求める利用者が多かった。

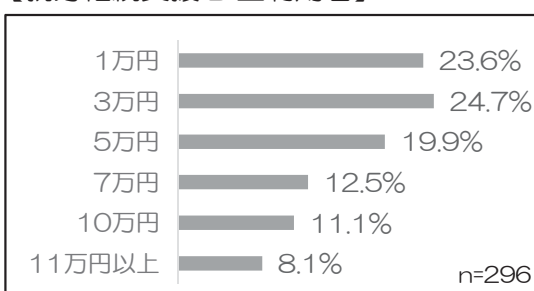


《参考》

【就労継続支援A型利用者】

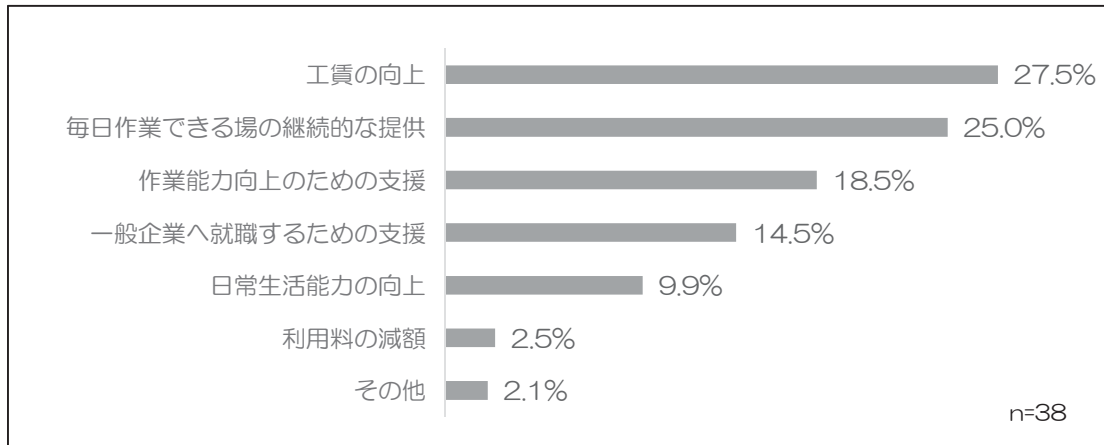


【就労継続支援B型利用者】



(6) 事業所への要望（求めるもの）について

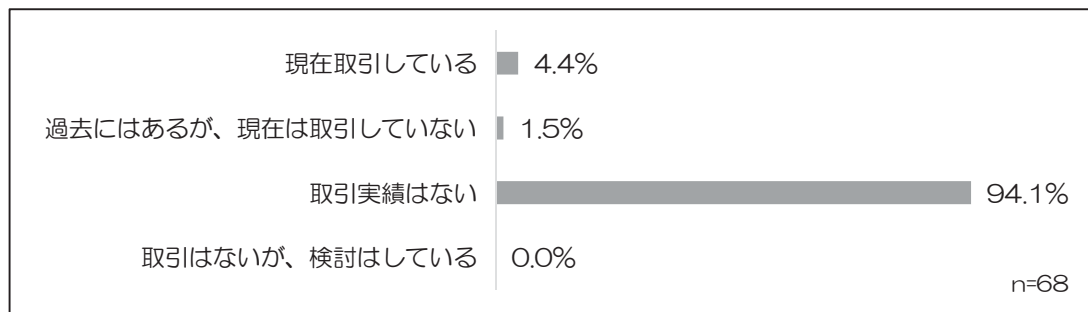
事業所への要望について伺ったところ、「工賃の向上」が27.5%（前回：26.1%）と最も高く、次いで、「毎日作業できる場の継続的な提供」が25.0%（前回：24.2%）となった。



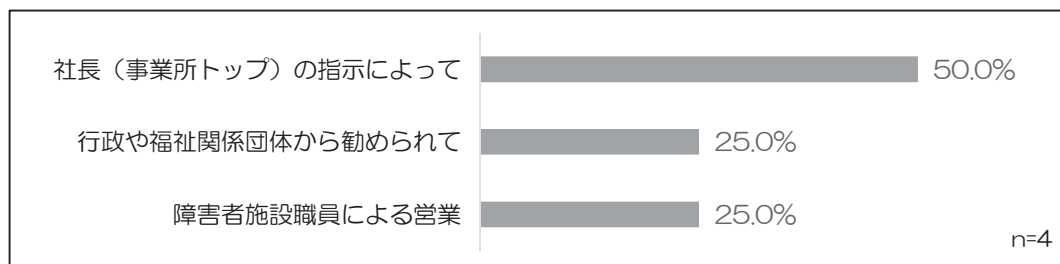
3 企業の意識調査

(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、94.1%（前回 93.4%）と圧倒的に多く、取引のある企業は4.4%（前回 4.4%）にとどまった。

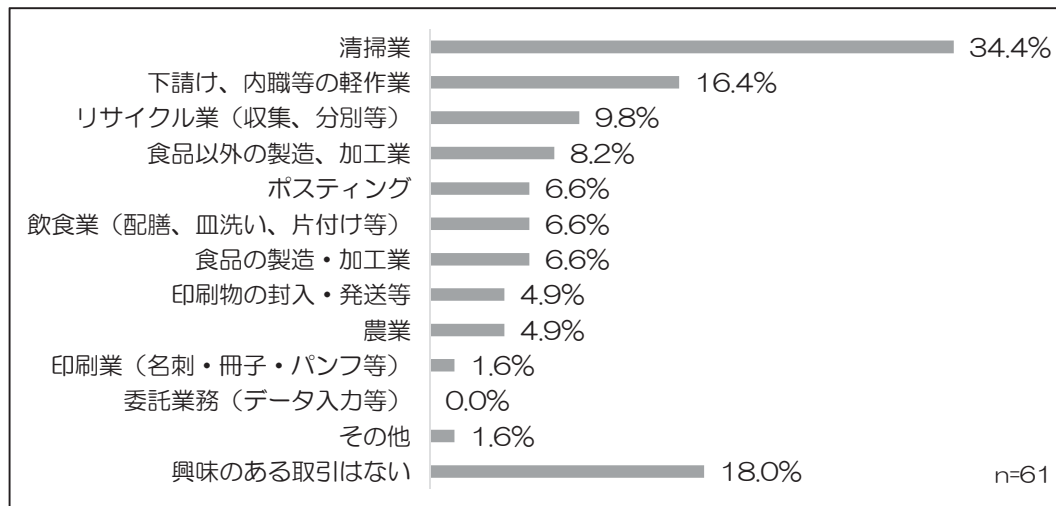


取引実績がある、または現在取引を検討している企業に取引の経緯について、複数回答を可として伺ったところ、「社長（事業所トップ）の指示によって」が50.0%であった。

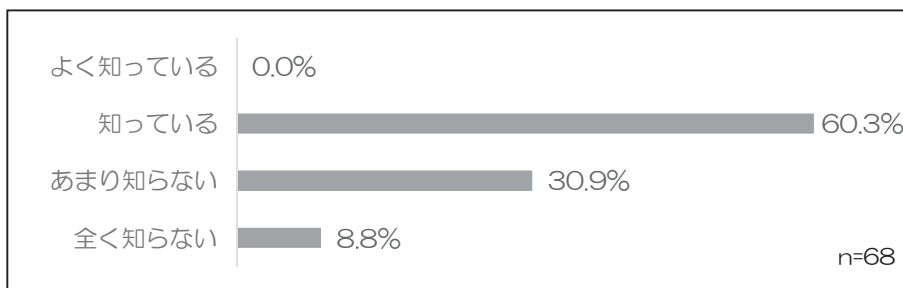


(2) 興味のある事業連携について

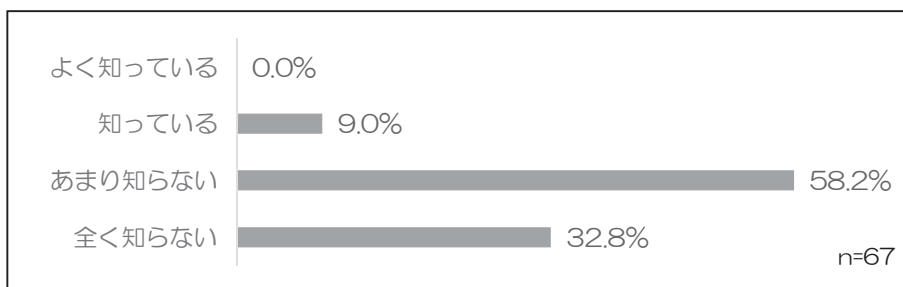
事業所との取引で興味のある事業について、複数回答を可として伺った。「清掃業」が34.4%と最も高く、「下請け、内職等の軽作業」(16.4%)、「リサイクル業」(9.8%)と続いている。



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、「知っている」と答えた企業が60.3%となり、前回調査時（48.7%）よりも高い結果が得られた。

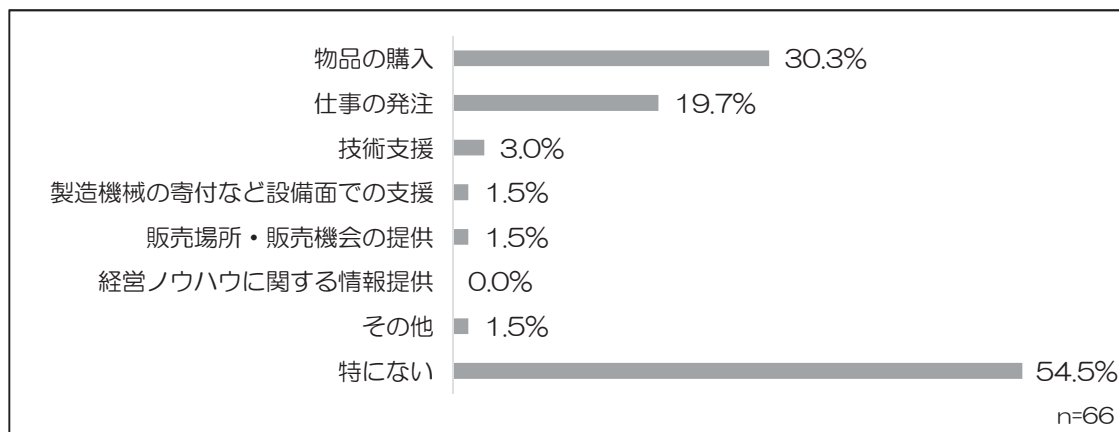


共同受注窓口では令和5年度より、就労継続支援事業所で取り組んでいることについて企業や地方公共団体へPR活動を始めたところだが、その活動の認知度を伺ったところ、「あまり知らない」「全く知らない」と答えた企業が9割以上となり、まだまだ知られていないことが分かった。



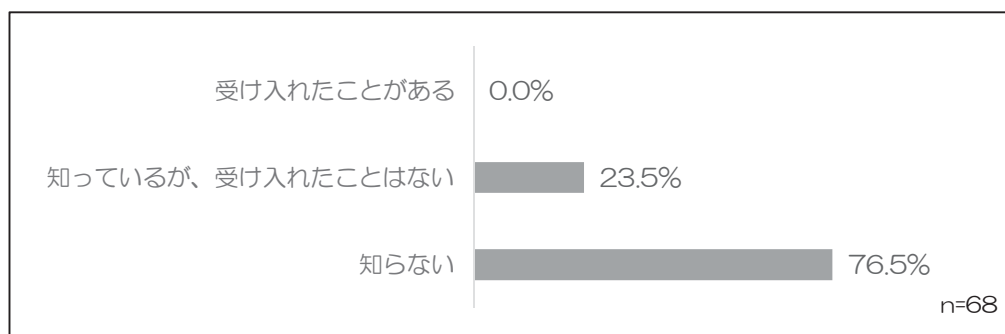
(3) 事業所に対する支援について

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」といった回答が多かったものの、「物品の購入」(30.3%)「仕事の発注」(19.7%)、「技術支援」(3.0%)と前向きな回答も得られた。

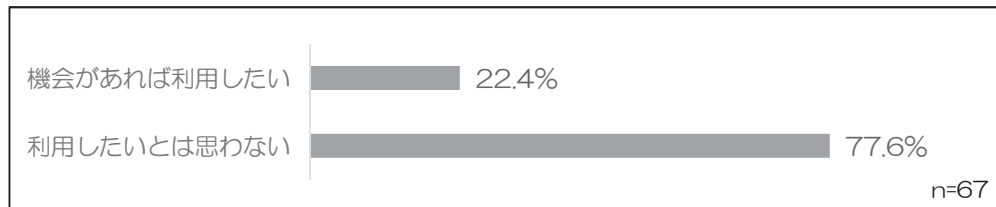


(4) 施設外就労について

施設外就労の認知度及び受け入れ実績について伺った。「知らない」が76.5%(前回：75.7%)であり、「受け入れたことがある」は0.0%(0.7%)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なかった。



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77.6%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22.4%(前回：22.6%、前々回：19.0%)あった。



◆県内事業所の取組事例

せせらぎハウス黒部（社会福祉法人せせらぎ会）

<利用者数、職員数>

利用者（主たる障害種別：精神障害、知的障害）25名 職員 13名

<主な生産活動の内容>

下請：建材部品の組立・検査、チラシ仕分け・封入作業

施設外就労：農作物の出荷前作業、地サイダーラベル貼り、公共トイレ掃除

自主製品：リボンハンガー

<事業所の特徴的な取組、工夫している取組>

「ICTの導入による業務効率化」

- ・4～5年前からICTを積極的に導入。ICTを活用して、生産活動の納期管理や進捗管理、利用者の支援記録の入力を行っている。
- ・日々の作業状況をモニターに映して可視化することで、1日の業務量が目に見え、利用者のモチベーションの向上に繋がっている。
- ・職員に余裕が生まれ、生産活動の作業手順書の見直しに取組んだり、利用者とのコミュニケーションの時間に充てたりすることができるようになった。



bーらいふ・きゃんぱす（特定非営利活動法人bーらいふ）

<利用者数、職員数>

利用者（主たる障害種別：知的障害、発達障害、精神障害）36名 職員 12名

<主な生産活動の内容>

下請：部品の組立・袋入れ・検品

施設外就労：建設会社でのリサイクル、草刈り、トイレ清掃

飲食店業務、キッチンカーでの移動販売、アート作品制作・展示・販売

<事業所の特徴的な取組、工夫している取組>

「地域との連携」「障害者アート」

- ・助成金で購入したキッチンカーを活用し、一口サイズのドーナツを、地域の公共施設やイベントで販売している。移動販売は収益性が高く、日常的に地域の方と関れるのがメリット。
- ・なかなか仕事に馴染めない利用者があり、その方の夢中になれることを生産活動にできないかとアート部門を設立。製作される作品を保管し、展示会に出展している。また作品をもとにしたグッズを製作し、販売している。



多機能型事業所花椿かがやき（社会福祉法人湊明会）

<利用者数、職員数>

利用者（主たる障害種別：知的障害）18名 職員5名

<主な生産活動の内容>

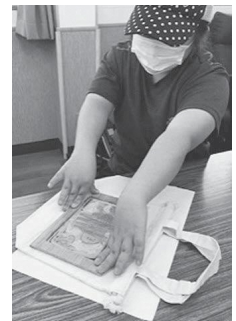
下請：手袋の袋詰め

自主製品：弁当製造、雑貨づくり

<事業所の特徴的な取組、工夫している取組>

「とやまふおんとを活用した商品づくり」

- ・令和3年度に生活介護事業所で取り組んだ「とやまふおんと」が自主製品づくりのきっかけに。パターンデザインを使用したクリアファイルやマスキングテープを作成。商品の袋詰めやシール貼り作業、販売を就労継続支援B型事業所で行っている。
- ・利用者が描いた絵を使用したエコバック作りにも取り組んでおり、弁当製造作業で使用する地元野菜を二次利用し、エコバックを染色している。
- ・内職作業に馴染めない利用者も絵を描くことで作業に参加できている。



おわらの里（社会福祉法人フォーレスト八尾会）

<利用者数、職員数>

利用者（主たる障害種別：全ての障害）27名 職員9名

<主な生産活動の内容>

自主製品：農園、桑栽培、加工食品・菓子製造、作品づくり

<事業所の特徴的な取組、工夫している取組>

「アドバイザー派遣の活用」「地域との連携」

- ・日頃より活用できる制度がないか情報収集するようにしている。過去には、県のアドバイザー派遣事業を活用し、生産活動の原価や手順の見直しを行った。他にも農林水産省の補助金を活用してハウスを整備したり、商工会議所の相談窓口や民間の補助制度を活用して自主製品のリニューアル・ブランド化を進めたりと、様々な制度を活用して工賃向上に向けて取り組んでいる。
- ・地域のスポーツクラブやスーパーマーケットと連携して自主製品の販売機会を創出している。近隣の事業所も参加して賑わいのあるイベントとなっている。



安靖氷見共同作業所（特定非営利活動法人安靖氷見共同作業所）

<利用者数、職員数>

利用者（主たる障害種別：精神障害）25名 職員 11名

<主な生産活動の内容>

自主製品：竹製品（門松、干支飾りなど）制作
出張竹細工教室、公共トイレ清掃、リサイクル作業

<事業所の特徴的な取組、工夫している取組>

「地域に根ざした自主製品づくり」

- ・地域の方からの理解を得て、材料となる竹や梅、古布を提供してもらっており、材料費を抑えて自主製品の製造ができています。余った竹は竹炭にしてお手玉づくり等に活用するなど、材料を有効活用しています。
- ・地域でミニ門松づくり教室や竹細工作り教室を開き、利用者が地域の方と関わる機会を設けている。
- ・門松や兜飾りなど季節にちなんだ商品を作るだけでなく、収入が季節によって偏ることのないよう、地域のトイレ清掃やリサイクル作業も請け負っている。



障害福祉サービス事業砺波事業所（社会福祉法人手をつなぐとなみ野）

<利用者数、職員数>（主たる障害種別：知的障害）

福祉作業所油田：利用者 21名 職員 5名
福祉作業所庄川： 9名 3名

<生産活動の内容>

下請：手袋袋詰め、箱折り、縫製加工
自主製品：焼き生菓子「もっちりん娘」、菓子敷紙、刺し子製品
施設外就労：野菜収穫作業、清掃

<事業所の特徴的な取組、工夫している取組>

「自主製品のブランド化」

- ・パッケージリニューアル、地元の原料を活かした季節商品の開発を行うなど、商品のブランド力を高めた。
- ・令和5年8月に「もっちりん娘」を商標登録。
- ・当初は地元のイベントで販売するのみだったが、販路拡大に力を入れたことで、現在は複数の販路から継続的な注文も入るようになった。年に数回程度市役所内で販売も行っている。



◆第6期富山県障害者工賃向上支援計画策定経過

第6期富山県工賃向上支援計画検討委員会

令和6年1月31日

第1回

第5期計画の進捗状況について
次期計画の策定について

令和6年7月23日

第2回

実態調査結果の概要について
第6期富山県工賃向上支援計画（素案）について
・これまでの取組みと課題
・取組の方向性
・目標工賃額について

令和6年9月19日

第3回

第6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6年2月19日
～3月22日

就労継続支援事業所の実態調査
利用者ニーズ調査
企業の意識調査

令和6年6月

市町村への実態調査

目標工賃額の設定等

令和6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（R6～R8）及び「工賃向上計画」の策定を依頼

令和6年5月～8月

各事業所から提出された目標工賃額や第5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5期富山県工賃向上支援計画」（令和3年9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。

附 則

この要領は、令和 6 年 1 月 1 日から施行する。

附 則

この要領は、令和 6 年 4 月 1 日から施行する。

区 分		職 名	氏名
施 設	全体	一般社団法人富山県社会就労センター協議会長	中田 匡
	身体	一般社団法人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	車谷 市朗
	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	坂口 実 (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
経 済		富山経済同友会事務局長	上田 順子
		富山県中小企業団体中央会事務局長	楠 宗久
就 労 支 援		富山障害者就業・生活支援センター長	加藤 暁子 (尾野 潤治)
		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	武部 真由美
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
		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	牧田 栄一 (田中 斉)
		富山県町村会常務理事	利川 智
福 祉		社会福祉法人富山県社会福祉協議会 専務理事	高畑 淳一 (竹野 博和)

※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
一部改正 障発 0329 第 4 2 号
令和 6 年 3 月 29 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6年度から令和8年度までの「工賃向上計画」等の作成に当たった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る。

また、令和6年度障害福祉サービス等報酬改定において、工賃の更なる向上のため、平均工賃月額に応じた報酬体系について、平均工賃月額が高い区分の基本報酬の単価を引き上げ、低い区分の基本報酬の単価を引き下げる等の報酬体系の見直しや、目標工賃を達成した場合の評価（目標工賃達成加算）の新設等を実施しているところである。

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6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」（以下「事業所工賃向上計画」という。）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」（以下「都道府県工賃向上計画」という。）を作成し、令和8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6年4月末までに「都道府県工賃向上計画」を策定する。

イ 計画の対象期間

令和6年度から令和8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) 「都道府県工賃向上計画」の作成

ア 「都道府県工賃向上計画」に盛り込む事項

(ア) 令和8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8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 「都道府県工賃向上計画」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、令和3年度から令和5年度までの「都道府県工賃向上計画」の評価、検証による分析を行うこと。さらには、これらの課題や問題点について、地域の実情を把握している共同受注窓口とも連携して計画を作成することとする。

(イ) 平均工賃月額の目標設定

令和6年度から令和8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、賃上げ、物価高騰、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。なお、新型コロナウイルス感染症の影響により、令和2年度の平均工賃月額が前年度より低下したものの、その後は着実に平均工賃月額が増加し、令和4年度は17,031円と過去最高を記録したことも踏まえること。

その際、都道府県においては、暫定の目標工賃月額を設定し、事業所が選択し報告された目標工賃月額により適宜目標の見直しを行うものとする。

なお、令和6年度から、前年度の平均工賃月額の算定方法について、以下のとおり見直されている点に留意すること。

① 前年度における工賃支払総額を算出

② 前年度における開所日1日当たりの平均利用者数を算出

前年度の延べ利用者数÷前年度の年間開所日数

③ 前年度における工賃支払総額(①)÷前年度における開所日1日当たりの平均利用者数(②)÷12月により、1人当たり平均工賃月額を算出

(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

「農福連携等推進ビジョン」も踏まえ、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、都道府県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） 「都道府県工賃向上計画」に基づく取組の推進

ア 「事業所工賃向上計画」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）都道府県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。

その際、近年の AI やクラウド等の IT 分野の進展に伴う障害者の職域拡大等も踏

まえ、優先調達を行う分野や役務を拡大するなど、積極的な優先調達の推進に向けた働きかけを行うこと。

一方で、適切な調達を進めるため、障害者優先調達推進法における対象施設の定義や要件等について、厚生労働省が作成するチェックリスト等も活用し、十分な確認を行うこと。オ 「都道府県工賃向上計画」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、都道府県工賃向上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「都道府県工賃向上計画」の達成に資する支援策

- (5) 「都道府県工賃向上計画」を着実に推進するため、都道府県は市町村に対して、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) 「都道府県工賃向上計画」の報告

「都道府県工賃向上計画」については、令和6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、「都道府県工賃向上計画」及び工賃実績については、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) 「都道府県工賃向上計画」の達成状況及び評価

ア 「都道府県工賃向上計画」の評価及び見直しの報告

「都道府県工賃向上計画」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、「都道府県工賃向上計画」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、「都道府県工賃向上計画」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 「都道府県工賃向上計画」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、都道府県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「都道府県工賃向上計画」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、工賃の算出等に当たっては、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 事業所工賃向上計画の作成時期

事業所は令和6年5月末までに「事業所工賃向上計画」を策定する。

なお、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）、ロの就労継続支援B型サービス費（Ⅱ）及びハの就労継続支援B型サービス費（Ⅲ）については、事業所工賃向上計画を令和6年4月に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「事業所工賃向上計画」を作成する。）

(3) 「事業所工賃向上計画」の作成

ア 「事業所工賃向上計画」に盛り込む事項

（ア）令和8年度までの各年度の目標工賃月額

令和6年度から、前年度の平均工賃月額の算定方法について、以下のとおり見直されている点に留意すること。

① 前年度における工賃支払総額を算出

② 前年度における開所日1日当たりの平均利用者数を算出

前年度の延べ利用者数÷前年度の年間開所日数

③ 前年度における工賃支払総額（①）÷前年度における開所日1日当たりの平均利用者数（②）÷12月により、1人当たり平均工賃月額を算出

（イ）令和8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 「事業所工賃向上計画」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、地元企業や共同受注窓口、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、農業分野、IT 分野等の新たな生産活動分野の開拓など、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6年度から令和8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。なお、工賃目標については前年度以上とする。

- a 各事業所の令和5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の状況
- 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

事業所工賃向上計画には、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 企業等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 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であることから、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、地域の実情を把握している共同受注窓口との連携や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、農業事業者、伝統産業、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） 「事業所工賃向上計画」の報告

事業所が作成した「事業所工賃向上計画」については、令和６年５月末日までに各都道府県あて提出すること。

また、「事業所工賃向上計画」及び工賃実績については、可能な限り障害福祉サービス等情報検索ウェブサイト（以下「WAMネット」という。）や事業所のホームページ等と通じて公表すること。

（５） 「事業所工賃向上計画」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、「事業所工賃向上計画」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、「事業所工賃向上計画」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。

（６） 目標工賃達成加算について

令和６年４月から、目標工賃達成指導員を配置すること等により目標工賃達成指導員配置加算の対象となる就労継続支援Ｂ型事業所が、各都道府県において作成される都道府県工賃向上計画に基づき、自らも事業所工賃向上計画を作成するとともに、当該事業所工賃向上計画に掲げた工賃目標を達成した場合に、１日につき１０単位を目標工賃達成加算として算定することとされたことから、当該加算の算定について検討されたい。

この場合の工賃目標は、前年度における当該事業所の平均工賃月額に、前々年度の全国平均工賃月額と前々々年度の全国平均工賃月額との差額を加えて得た額以上で

なければならない。ただし、上記により算定した額が、前年度における当該事業所の平均工賃月額を下回る場合には、当該前年度における当該事業所の平均工賃月額以上でなければならない。

4 都道府県から市町村への協力依頼

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。

【企業向け】

- ・ 市町村の広報紙等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、農業団体等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。

【官公需向け】

- ・ 共同受注窓口と連携し、受注の促進を図る。
- ・ 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 6 期富山県工賃向上支援計画

令和 6 年 10 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 27

この印刷物は、障害者優先調達推進の観点から、
障害者支援施設 志貴野苑に発注しました。