

事業所アンケートH23の内容

1 事業所アンケート概要

平成 21 年度から 23 年度に広島県の障害者経済的自立支援事業を活用して工賃向上に向けた取り組みを実施した事業所に対しアンケート調査を実施しました。(H24. 2. 24 依頼, H24. 3. 9 回答期限)

該当の 62 事業所のうち 47 事業所 (76%) から回答をいただきました。

2 事業所アンケート質問項目

【設問 1】 平成 23 年 4 月～12 月の事業所の平均月額工賃

【設問 2】 事業所の活動内容

次の項目から、貴事業所の活動内容について当てはまるものに○をつけ、作業内容を具体的に記入してください。また、可能であれば、活動内容別の平均月額工賃額を記入してください。

【設問 3】 これまで (平成 21～23 年度) に活用・参加された県事業名

- ①経営感覚獲得事業 (事業所運営者研修)
- ②経営感覚獲得事業 (職員研修派遣)
- ③経営手法導入支援事業 (経営コンサルタント派遣事業)
- ④好事例発表, 展示・即売会実施事業 (ひろしま S-1 フェスティバル)

【設問 4】 設問 3 で活用・参加された事業は、貴事業所の工賃アップに役立ったと思われませんか。

- A 役立った ()
- B 役立たなかった ()
- C どちらともいえない ()

⇒ A～C を選ばれた理由を具体的に記入してください。

【設問 5】 《工賃アップのための課題・問題点》

工賃アップが進まない、事業所としての課題や問題点として当てはまるものに○をしてください。またそれぞれについて具体的な問題点を記入してください。(複数回答可)

【設問 6】 《事業所として取り組みたいことがら》

設問 5 の課題を踏まえ、工賃アップを進めるために、貴事業所が今後取り組むべきと考えている、または取り組んでいきたい、もしくはすでに取り組みを始めている内容を具体的にお書きください。(自由記載)

【設問 7】 《工賃アップに効果的な事業》

今後、行政がどのような事業を実施すれば、また、関係団体等がどのような取り組みをすれば、事業所の工賃アップに効果があると思われませんか。(自由記載)

【設問 8】 《自由意見》

広島県工賃ステップアップ計画や、関連する事業などについての御意見を記入してください。

3 事業所アンケートの結果

【設問1】

平成23年4月～12月の事業所の平均月額工賃

【回答1】

- ・16,339円 ～ 回答のあった47事業所すべての平均
- ・13,007円 ～ 上記から、A型事業所(3)、生活介護事業所(1)、地域活動支援センター(2)を除いた、工賃対象事業所平均

【設問2】

事業所の活動内容

【回答2】

①下請け・内職作業 (組立て, 袋詰め, 加工, 縫製等, 主に施設内で行うもの)

袋詰め(菓子, ペットフード, 食品, 文具, 箸, 粗品, 衛生用品, ホテル備品, ネジ釘, 堆肥)
加工(ゴム, 木工(絵馬, ペン立て), 食材, 野菜), ラベル貼り, シール貼り
ダンボール組立て・解体, 折箱組立て(菓子箱, 靴箱), 紙折り, 軍手結束
部品組立て(金具, 電気ブレーカー, 自動車部品, 電子部品, 水道部品), ネジ留め, 糸巻き
リフォーム, 縫製(シーツ, 腕抜き), 洗濯物たたみ, 布団乾燥, リユース食器の洗浄
検品(針, 車磨き用サンドペーパー, ナット)
図書整備(本のカバー付け), 印刷業務, 製本, チラシ封入, 発送作業
牡蠣養殖種付け用ホタテの殻針金通し, 卵自販機の入替え

《一連の請負作業例》

- 昆布内職作業…包装された昆布の検品、昆布を入れるための小箱組み立て、賞味期限のシール貼り、指定数量の箱詰め、大箱組み立て、小箱箱詰め
- 海苔作業…焼き入れ前の海苔検品、海苔の焼き入れ、不良品検品、ラベル等シール貼り、台紙入れ、乾燥材入れ、海苔袋詰め、シーラー掛け、納品
- 紙加工…ロールで納品される巨大な紙を、指定された規格通りに切る、折る、縫う、フックを着けるなど作業
- 口腔ケア事業…ケアグッズの加工、自動包装、検品
- 自動車部品の内職作業…カーエアコンセットカバーのスポンジ張り、サイドブレーキ取っ手部分の皮張り

②自主製品の製造・販売 (食品, 野菜等農産品, 木工品, 縫製品等。店舗運営を含む。)

仕出し弁当, 惣菜, パン, 菓子類(クッキー, プリン, せんべい, かりんとう, あられ, もち等, ケーキ類, ジェラート)
加工食品(ジャム, 佃煮, 味噌製品, 豆腐, 豆乳, じゃこラー油, スティックシュガー)
野菜, 果物, 原木椎茸栽培, 米, 花苗, 蜂蜜
食堂事業による昼食の提供, 喫茶店, レストラン, ジェラート店舗経営,

陶芸品, 木工製品 (玩具・オーナメント・アクセサリ・特注玩具・特注家具), ビーズ製品, 革工芸品, 縫製品 (マット類、箸袋, 腕抜き) さをり織り製品, キルト製品, ウェス, シルクスクリーン印刷 (Tシャツ)

カンバッジ、キーホルダー、ストラップ、マグネット, 箸置き、エコ鉢, 手漉きはがき、カード, 名刺, カレンダー, 押し花製品, レターセット等ステンシル製品, ハンガー, クリアファイル

③労務提供 (施設管理, 清掃, 洗車, リネン交換, リサイクル等, 主に施設外で行うもの)

清掃, ワックス業務 (自法人施設, 公営公園, 公立大学, 病院, 福祉センター, 特養, 保育所, 霊園, 寺社, アパート, 企業, 飲食店, 個人宅)

窓拭き, カーペットクリーニング, 自法人施設風呂清掃, 洗濯 (特養等) 車椅子清掃
草刈, 除草作業 (公立公園及び公立大学内の除草, 企業, 一般家庭, 地域住民の耕作放棄地),
プランター作り (花の手入れ), 樹木伐採処分, 農耕作業, 建築請負

飲料自動販売機の管理補充, アルミ缶, ダンボール回収, リサイクル, 廃棄物分別作業
メール便宅配, 折込み発送, 入院患者が使用する紙オシメの配達作業, クリーニング回収
運搬用コンテナ, バケツ等の洗浄, 給食業者の弁当箱洗浄

洗車作業 (洗浄、ワックスがけ、車内清掃), 荷物運搬, デイサービスでの介護補助
青果会社で果物、野菜の袋詰め, 砂やバラスなどの袋詰め, 給食業務の調理・配膳作業, 地元
商店の配達, 掃除, 縫製会社 (ミシン掛け, ラベル付け、運搬), 機械のライン業務

④その他

食品仕入れ販売 (みそ、コーヒーなど)

バザー実施, 古着販売

イベントへの参加, 模擬店出店

【設問3】

これまで (平成 21~23 年度) に活用・参加された県事業名

【回答3】

- ①経営感覚獲得事業 (事業所運営者研修) …34 事業所
- ②経営感覚獲得事業 (職員研修派遣) … 4 事業所
- ③経営手法導入支援事業 (経営コンサルタント派遣事業) …31 事業所
- ④好事例発表, 展示・即売会実施事業 (ひろしま S-1 フェスティバル) …18 事業所
(※複数の事業に参加している事業所があるため, 合計は 62 にならない。)

【設問4】

設問3で活用・参加された事業は, 貴事業所の工賃アップに役立ったかどうか

【回答4】

- ①経営感覚獲得事業（事業所運営者研修）
 役立った…19, 役立たなかった…0, どちらともいえない…6
- ②経営感覚獲得事業（職員研修派遣）
 役立った…2, 役立たなかった…0, どちらともいえない…1
- ③経営手法導入支援事業（経営コンサルタント派遣事業）
 役立った…18, 役立たなかった…0, どちらともいえない…8
- ④好事例発表, 展示・即売会実施事業（ひろしま S-1 フェスティバル）
 役立った…9, 役立たなかった…0, どちらともいえない…3

【設問5】

工賃アップのための課題・問題点

【回答5】

a 事業所方針・体制, 職員の意識 … 18

- ・生産性が高まらない要因として、作業時間の確保が不十分であると思う。残業などを導入する必要がある。
- ・職員の人材育成がうまくいかず、工賃アップを考える職員がいない
- ・生活介護事業所のため、仕事だけでなく、余暇支援、機能訓練等にも取り組んでいる。
- ・スタッフからは、工賃向上が優先か、利用者の作業参加が優先かと問われる。（事業所としては両方大事と常々言っている）
- ・全施設外就労のため、人員配置が厳しい。まだまだ仕事はとれる自信はあるが、職員が配置できない。
- ・指導力の強化が必要
- ・工賃アップを中心に追い求める体制・意識が整ってない。
- ・方針としては自主製品の製品開発、販路拡大受注アップに繋げる意識を職員に持たせる
- ・職員の意識として、工賃が平均ならよいかと安堵している点がある。危機感が薄い。
- ・パンの販売で、一つでも多く買ってほしいという意識、食欲が足りない。
- ・普段、利用者支援の業務向上に力を注ぐが工賃向上の取り組みは低い意識になっている。介護や生活支援が優先されている。
- ・職員10名(常勤換算6.5名)も高齢化し、30代までが2名(1.6名)で、現状の事業についても拡大していく精神力に欠ける)、
- ・工賃をアップすることと福祉的業務の狭間で混乱している。
- ・営利的な意識は乏しい
- ・意識の向上, 商品知識を身につける
- ・事業方針は明確化できているが、作業種目の合理化をすすめる必要がある。
- ・職員の意識を福祉的な考えから経営感覚に変えるのが課題である
- ・具体的な目標を考え、職員内での情報共有

b 職員数, 専門職人材 … 23

- ・多量注文に対応できるほどの職員が確保できていない。利用者数にもよるが…。
- ・製品を生産する上での専門職の確保ができない
- ・ベーカリー部門のパン職人の給料が高く、職人の工賃を授産の中で払うと、利用者の工賃がちょっとしか残らない

- ・職員の経験（単に作るだけでなく、利用者支援も含めた「支援力」）が浅い。
- ・本質的な支援のためには、発達保障の概念の分かる職員が必要。臨床心理士やジョブコーチが確保できない。
- ・販売先の確保はできるが職員が足りない
- ・授産種目に比例しての職員不足
- ・職員数が不足するとともに、印刷・パソコンの専門職が必要である。
- ・支援は支援員が、作業は作業の専門職員がそれぞれ専門性を生かし、従事できる体制づくり。
- ・製造・販売に関する専門職がない
- ・グループで企業内授産などを実施しようと思うが、職員数が限られているため、計画が立て難い。
- ・商品開発、販路拡大を専門に従事できる職員がない。支援員や指導員が業務の合間に行い余力がない。
- ・常勤を採用する収入が見込めないので、専門職の採用が難しい。この職場でこのようにやりたいという意欲に欠ける
- ・職員の人数が少ない 専門職がない
- ・専門的な基礎知識が足りない。
- ・職員の業務が利用者への直接支援が主となり、営業活動や工程の見直し等生産力アップへの時間がとりにくい。
- ・不安定な補助金（精神は特に）と職員数の不足
- ・利用者の活動支援を行いながら、授産部門をこなしていかなければならないため、職員数が足りない。
- ・職員の専門性を高めると同時に作業工程習得の為の手順化を明確にする必要がある。
- ・専門技術職の人材不足と育成。職員の定着が少ない。
- ・就労内容の専門性の獲得は必須。より高度な知識の習得をしたい。
- ・定期的に話をし、技術が全体的に伝わる様にする
- ・同じ作業内容を続ければ現在の職員配置で出きるが、新規の作業を受ける時は職員増が必要になる。

○利用者の作業能力・意欲 … 25

- ・職員の支援力がついて行っていない。そのため、利用者の作業能力を高める取り組みが不十分である。
- ・障害が重度の利用者が多く、出来る仕事がない
- ・作業能力と作業内容のマッチングが難しい。高い工賃を支払っている事業所のほとんどが、利用者ではなく職員が中心になって生産していることよくきく。
- ・利用者の平均年齢が50歳近くになり、作業能力が低下しつつある
- ・生活介護事業のため重い障害の方が多い。できる仕事の範囲が制約されるところがある。
- ・利用者の3分の1が精神を併せ持ち、日内変動等で作業参加が困難な体調の時もある
- ・個々の家庭事情が起因しているものは仕方がない。能力は限りなく高められる。
- ・重度の障がいのある方が増えており、その方の特性等を配慮するとなかなか現在の作業では難しい面もある。
- ・よりよい商品に向けての技術向上が必要（パン形成作業など）屋外活動における体力面
- ・利用者の障害の状況が重くなり、作業よりも日常生活の支援にかかる時間が、多くなった。
- ・技術のレベルアップが必要
- ・体力面と販売促進に向けての意欲が無く職員任せの傾向がある
- ・新しく水耕栽培事業をはじめると、利用者の作業能力で仕事がこなしていけるか不安がある
- ・利用者の高齢・重度化が進み全体的な作業能力の低下がみられる。
- ・利用者の重度化、高齢化が最近顕著に表れており、体力・能力向上にブレーキがかかっている。

- ・利用者も平均年齢約50歳。精神疾患のため、1日4時間の勤務で、清掃も半日を週2日継続することが難しい利用者が多い。
- ・利用者が安定しておらず、1日の作業量が読めない
- ・利用者の意欲向上を促すようなスタッフの支援ができていない
- ・事業所を利用する目的の違いによる作業への意識の差
- ・精神障害を持つ利用者が多く、安定した通所や調子を保つ事が難しいため、施設全体の授産能力が日々一定でない。
- ・作業手順の明確化が出来ていないため利用者の作業能力・意欲を引き出せるよう
- ・作業種別と利用者の作業能力・したいと思う作業等との乖離。
- ・力のついた利用者から一般就労していくこと。身体障害を持つ人は年齢で体の硬縮も強くなり労働低下していくこと。
- ・売上が上がること＝工賃アップという意識を伝える
- ・利用者の重度化（作業能力の高い方は就労支援に結び付ける）により作業ニーズから生活支援ニーズの傾向が高くなる

d 利用者・家族の理解 … 4

- ・個々の家庭事情が起因しているものは仕方がない。
- ・利用者家族は喜んで毎日通う場所があればいいとの意識が強い
- ・生活保護の利用者は、8,000円以上になると減額支給されるので、利用が伸びない。課題のある利用者家族へのアプローチが難しい
- ・利用者と家族の作業に対する意識の違い

e 受注先・販売先の確保 … 22

- ・ある程度の確保はできているものの、いまいち伸びが足りない。職員の営業力が問われていると思う。
- ・商品の販路拡大が難しい。
- ・安価での取引が多い
- ・特定の製品の販売先は増え、収益も安定しているが、その他の製品の販売先の確保が難しく、増収が課題。
- ・販売先確保が不可欠
- ・社会的経営状況が不安定であるため、販路拡大が難しい。
- ・工賃を上げるためには、作業量の確保が必要である。特に印刷関係は、官公需を期待するが、現実には厳しい状況にある。
- ・受注先、販売先の確保に向け活動をするも、継続性がなく、リピーターとしての定着が困難。
- ・新規受託場所の確保
- ・小規模な下請け作業の受け皿となっている。
- ・委託品が日によって受注が変わるため、作業確保が困難なことがある。
- ・良い売り先、販売先の確保に苦勞する
- ・自主製品の食品事業では、職員に販売先の開拓についてのノウハウが無い。
- ・企業等での販売依頼が増えてきているが、昼食時に集中する為、販売できないという問題がある
- ・収益率の高い作業は、納期に追われるので、拡大が難しい状況。自主製品がない。
- ・バザーのみの販売で、販売先の確保がない
- ・受注先・販売先の確保ができるような取り組みをスタッフがしていない。

- ・現状は個の客が多く、大口の定期的な取引ができていない。企業等との関係作りから、広げていきたい。
- ・下請け作業は景気に左右されるため、安定した作業量を確保することが難しい。
- ・今後の事業計画を進める上での販売先（流通）の確保
- ・新規販売先を探す、内職作業の内容を検討する
- ・販売先が限られ販路を拡大することが難しい。多くのイベントなどに参加し販売しているが、売上を伸ばすことは難しい。

f 営業・経営能力 … 25

- ・一般企業のような営業ノウハウがないため、競争になると負けてしまう傾向にある。
- ・利用者支援との兼ね合いを見ながらの営業活動のため、断続的な営業活動になってしまいがちである。
- ・現在の人員配置で営業担当者を置くことはできないことから売上げを伸ばすことができない
- ・営業のノウハウや、経営についての知識が未熟である
- ・新商品の発信が継続的にできていない
- ・値段交渉に弱い。消費税さえもお願いできない相手もいる。
- ・既存の職員では限界がある
- ・ノウハウ不足
- ・営業経験者が若干名しかいない為、営業力を身に付ける必要がある。
- ・商品企画力・製造技術・営業力をより向上させなければならない。
- ・積極的な営業が必要
- ・新しい発想、新しい業者の開拓が難しい
- ・営業の専門職員を配置出来ていない。
- ・パン、ウエスを多量に購入してもらえる企業、事業所への営業努力が足りない。
- ・福祉を志す職員に営業力、経営力のついている職員はなかなかいない。営業の専門部署がほしい。
- ・新規事業に参入するための自己資金が乏しい。地元の職員の割合が少ないので、地域の企業との繋がりが少ない。
- ・自主製品革の売り込み、及び売れ筋の把握等皆無
- ・営業の経験不足、ノウハウが不足している。
- ・職員の「経営面」における情報・知識の不足
- ・自主製品の製造・販売や喫茶店の経営をしているが、企業と同等に勝負できる能力がない。
- ・来年度から営業部門を設置予定。各部署との連携した組織を構築していく必要がある。
- ・飲食業（喫茶・軽食店）を始めたが、売り上げの横ばい等営業の改善が必要。
- ・注文数を増やすために、ちらしを作り配布する、口コミでの紹介をお願いする
- ・障害のある方の支援は強いが、経営に関するスキルが低い。学ぶべき方法が分からない。
- ・企業のような経営能力は難しい。

g 授産事業の内容 … 15

- ・廃棄コストが高い
- ・少しずつ自主製品に切り替えを行っている段階だが、利用者の特性等を考えると工程のわかりやすい受注も必要の為、検討中
- ・農業を中心に作業及び、支援を行っていく中で、収入に直結しにくく、工夫が必要。
- ・下請け作業だけなので、事業所の努力だけでは限界がある
- ・内職的な作業が中心となっている。
- ・清掃業務は年間契約で、下請け作業は単価が安い為現状では収入増が見込めない。

- ・工賃の支払いが充分でない為、確実に工賃の確保ができるような授産事業の開発が必要である。
- ・下請け作業が多く、作業の割には収入が少なく、また作業に対する満足度に欠ける。
- ・仕事量の確保が難しい（毎日コンスタントにない）
- ・作業単価、収入を考えての授産活動ではなく、利用者の作業ベースの活動となっている。
- ・下請け作業は単価が低い為、自主製品や付加価値の高い商品を検討しているが、工賃アップにつながる商品となっていない。
- ・下請け作業を受けるにあたり、低工賃内職が多い。
- ・作業工賃があがるような作業種目を模索しているが、なかなか実行に移せない。
- ・収入アップのための仕事獲得のための余力人員がない
- ・地域性を生かし自然のめぐみを利用した食品の製造を行っているが、主力商品以外の考案が難しい。

h 施設・設備の整備 … 23

- ・通所型の事業所だけでは次の設備投資までに資金的に時間がかかるため、なかなか手立てが打てない。
- ・部屋が狭すぎて、効率が悪い
- ・均一化した製品を一定量生産できる設備がないために収入も限られてしまう
- ・量産できる体制にない。しかし、機械化を進めすぎると利用者の作業参加場面が減ってしまうので、そのバランスが大切。
- ・人気製品の生産力が限界近くまで達している。今後売り上げを更に伸ばすには製造室の拡大や機器の整備が必要。
- ・ポリッシャー、洗浄機など大型の専門機器がまだ足りない。
- ・建物が2つになっているので、つなげて広くしたい
- ・農地が狭く注文数に応じられない。農地を確保し、ビニールハウスを建設すると生産が安定する。
- ・施設として設備を導入するスペースがない。
- ・自主製品作製のための設備整備をするための資金の調達が困難である。
- ・事業所面積が狭く、新規事業を展開できない
- ・自主製品の受注が徐々に増える傾向で、今後大量生産になると施設及び設備の拡充が必要である。
- ・設備をそろえたいが予算が限られている。減価償却分を考えると思い切った投資もできない。
- ・利用者が増えたことと、現状の作業はスペースを有するものが多く、作業場所が狭くなっている。
- ・借家の為、改築等が難しい。(2ヶ所とも)整備する自己資金がないので、難しい。
- ・新規事業を行うには、調理場の整備が必須
- ・設備投資が予算上できず、助成金に頼る傾向が強い。
- ・十分な施設・設備の整備ができていない。
- ・利用者の増加により作業場所の確保が難しい
- ・今後の工賃UPに向けての設備の導入・設置の必要性和費用の件
- ・設備をしたくても資金がない。就労支援事業の収入は原則利用者に還元している為。
- ・パン工場の規模拡大
- ・生産活動に必要な器具を購入することが、予算的に難しく整備することができない。

i 地域、企業との連携 … 15

- ・どのように連携すれば工賃アップにつながるのか分からない
- ・現在、様々な団体とつながりを構築し始めている。現段階ではまだまだ足りない。
- ・地域企業の障がいがある方に対する理解が進んでいない

- ・委託品でもう少し企業との関係が必要である
- ・企業、他業種との連携が薄い
- ・以前から付き合いのある企業の連携しかなく、新規企業の開拓や調査ができていない。
- ・景気の上下もあるが、地域貢献型の企業が少なくなっている
- ・企業との連携が少ない。企業家との繋がりが少ない。役員は、商工会議所メンバーだが、利用者能力の把握が出来てない
- ・企業との情報交換等無し
- ・今年度は、中小企業家同友会に加盟し、企業との関係作りに努めている。
- ・福祉関係以外の連携が乏しい
- ・商品紹介、事業内容の紹介等、積極的におこなっているが、今以上に多くの方々に周知していく必要がある（広報の強化）
- ・新しい事業所なので、地域・企業とのつながりが薄く、連携が取りにくい。
- ・地元企業から内職の話があるが、1つ当りの単価も安く、高い工賃支給にはつながらない。
- ・地域企業に数社に受託の作業を依頼したが、現段階では作業所にまさせる作業が無いとの回答だった。

」その他…5

- ・施設外就労に引率する職員の人件費が高い。
- ・地理的に公共交通機関が不十分で、送迎に要する時間が1日のうちスタッフの勤務時間の半分近くが必要で、正味の製造・作業時間は限られてしまうのがネックである。利用者の対象エリアが広範囲となっているが、事業所数の増加に伴い「身近な事業所」で地域の中で「働く・暮らす」ということが大切になってきていると思う。
- ・施設外支援は180日、施設外就労は月2回施設内で相談などいらない制限が多すぎる。企業の常識にも合わせていくことが必要なのに、福祉の制度事情で断られることもある。収入が変わらないのに、利用者が増えている。
- ・支援は支援員が、作業は作業の専門職員がそれぞれ専門性を生かし、従事することができない状態であり、力が分散化している。
- ・単価的な問題で、企業側のメリットを強調される為、若干、苦戦している。

【設問6】

事業所として取り組みたい、取り組んでいる内容

【回答6】

・職員の営業力については一般企業と比較するとかなりの差があり、プレゼンテーション力も非常に低いと考えている。そのため、提案を要する顧客獲得は不得意な部分である。これまで、経営感覚獲得事業等で経営に対する考え方は学ぶことができたが、営業という新規顧客獲得の最前線での力が不十分であるため、独自で業務委託契約を締結しているアドバイザーを講師として、営業力向上研修を実施した。未だその成果としては現れていないが、今後も同様の研修を行いながら、営業力の底上げを進めていきたいと考えている。

また、アドバイザー契約も継続して行うことで、授産事業の活性化をプロの視点から支えてもらえるよう、働きかけていくとともに、職員の意識改革を進めていく。

・自主製品の製造に力を入れ、販路拡大を進める、利用者の体調面を細目に気を配り、作業の配置を考える、職員並びに利用者の作業に対しての活性化

・今年度末に整備が完了した移動販売車での食品販売事業を新たに行います。来年度は、試験運用で、50～100万円程度の売上を目標とし、その翌年度より本格運用開始し、年間300万売上げる計画、最終的には、年間500万円を目標としています。その他に、障害の程度に影響されることなく行える作業の創作、今年度より「ホタテの貝殻通し」を開始。以前の下請作業より、作業に参加できる方が増え、その分、生産力も向上、収益も増えている。また、特別対策事業の補助金により、1tトラックが今年度末に整備され、運送力がアップします。それにより、効率化が進み、現在の1.2～1.5倍生産力が向上されることが見込まれ、また、燃料経費も抑えることが出来るようになる予定です。

・現在椎茸等を生産する基盤は有していることから、これらの農産物を加工できる施設を整備し、加工品の製造ができればと思う

・昨年よりカキ殻通し作業を地元の水産会社の協力のもと新しい仕事として取り組んでいる。

・「物づくり」について、地域性と顧客ニーズは重要と考えているので、「地元〇〇らしい」と思われる新アイテム（地元みやげ的なもの）を24年度は発信をしたい。もうネーミングと具体的な商品イメージは出来上がっているが、あとは製造担当者が「できる」という安心材料を提供するだけ。

また、自事業所だけでなく「福祉」サイドだけで完結するのではなく、「福祉」+「基幹産業」+「地域力」を融合させた形での新規事業を創出していきたい。（例えば、米どころ、大規模営農化というところで、粳穀の活用や田植え後の育苗箱の洗浄受託などで事業化を進めている）

・人気自主製品の生産量が限界近くに達している。シーズンに入ると在庫が0近くになってしまうこともあり、生産量の拡大の為、日本財団の機器整備の補助金で新たな機材を導入した。しかし、今後更に売り上げを伸ばそうと考えた場合は、製造室の拡大（製造のみを行う建物）を考える必要がある。また、今後は運営しているお店の2号店の開始に向けて進んでいく必要がある（広島市内の方に、当法人で製造販売している商品の売り上げ増加の為）

・地域柄中山間地域にあり、お米もたくさん生産されている。そこで出る粳穀を利用した土壌改良剤の製造に広島市内の業者のアドバイスを元に試験的に製造を行っている。まだまだ試験段階である為、今秋より本格的に始動できるよう、現在取り組みを行っている。

・前記同様に、農家との連携の部分で、田植えの際に出る育苗箱の洗浄業務を受けて行う事業も現在検討中。

・パン及び野菜を「道の駅」における販売計画、「道の駅」にてのヒット商品開発、商品のブランド化。全体の商品価値を高める。（商品の値上げ）、販売先確保

・ベーカリーカフェの集客の為に（宣伝、おいしいサンドイッチの開発）、移動販売先の開拓、パートを一人増やして、別の部屋で作業班を作る、施設外就労先の開拓

・農地確保（購入、賃借）に向け地主・農業委員等に接触しているが具体的な交渉に至っていない。

・地域がほしがらる商品の開発又は製造を行う。

・今後、職員採用の際はそれぞれの専門職として雇用していく予定。製造力はあっても、販売力、営業力が未熟。販売拠点をつくり、商品の販路拡大を図る。

・県内の祭やイベントに参加し、自社商品を販売している。農業だけでなく、販売拠点として、店舗を構える方向。

・今後とも関係機関と連携を取りながら、新規清掃場所の拡大に努めていく。その他、定期作業（ワックス掛け、カーペットクリーニング等）を一般企業及び店舗の清掃作業をさせて頂けるように、情報収集と営業強化

・人員体制を整え、技術力の向上を計り、良質な商品を作り出す為、各事業の基本的動作等を訓練する必要があり、少しずつではあるが、個別に取り組んでいる。（生産性の向上）営業面では、企業側と新規の商品を検討している。

・市外企業の下請け事業しか取り組めていないので、自主製品を販売する事で地域に根ざせる事業を展開したい。そのために現在参加している経営手法導入事業を活用して新規事業に取り組めたらと思う。

・近隣地域に対して貢献できる事業。高齢化による労働力不足に悩む中山間地域への労働力提供・荒廃した里山の整備・間伐材の有効活用など。

・働く場の提供として作業量の確保に重点を置いてきたが、そのなかで質(単価や効率など)の見直しを行うと

ともに工賃アップの視点に立った取り組みを行っていく。自主製品についても販路を広げていける体制作りが必要。

・24年4月よりは薬物の水耕栽培を行う。小松菜、水菜の栽培、販売を予定している。現在職員2名が水耕栽培システムの研修に行っているが、実際作物が育ち収穫できるか、年間通して安定した栽培ができるかなど、やりながら修正していかなければならない点が多い。JAなどに出荷の場合、価格が安く変動しがちで、計画性を持った収支計画ができない。安定した栽培が可能になれば業務用など契約栽培なども取り入れたいと考えている。販売先の開拓、営業力、地域での情報収集、ネットワーク作りが課題となる。市町を通じて農業施策での支援(栽培技術の助言、販売先の開拓、マーケティング調査)を受けられないかを模索中である。

・食品事業については、価格設定の見直し、収益率の高い商品の製造の見直し、専門業者と連携し、広報の強化とパッケージの変更を行い、新規販売先の確保など、具体的な検討が進められており、来年度は大幅な収入増を既に金額で示している。また、若い利用者の作業能力向上に向けた支援を充実させてグループ化して、企業内授産や新規の清掃業務など作業内容が安定して高収入を得られるような体制を整えたい。また、企業との連携を強化したい。企業の強みと施設の強みの双方を活かした事業の検討を行う。

・今後、取り組むべき、取り組んでいきたいことは、収入アップにつながるような授産事業の開発に取り組んでいきたい。工賃確保に向けて、職員の意識は徐々に高まってきているが、更に高まるように売り上げ等の数字の提示と現在の福祉の流れ等についてことあるごとに話していくこととする。

・①農業(将来的には㈱〇〇への出荷)：将来展望のお好み焼きのキャベツ栽培、②石鹸の製造販売(化粧品製造業の認可を受けて行うもの)、③花づくり(バラ)等を通して、〇〇市中心市街地活性化に協力、④コーヒーコーディネーター検定講座受講、⑤ケーキ作り講習会への参加、⑥26年度までを目標にお好み焼きを中心とした鉄板料理の店の開店、⑦上記同時期に珈琲店の開店、⑧清掃業務受託先の開拓

・自主製品(革)の、売れる商品の開発 市場の開拓を行う、将来的に宅配弁当を手がける

・企業下請けから自主事業に転換する。企業下請けの活動班は高齢化が進んでいるので、農業を取り入れたい。しかし、露地栽培は技術的にも体力的にも難しいので、ビニールハウスを活用した養液栽培を始めたい。

作業は、高床となるので作業負担が少なく、年間を通じて作物が出来る。老人施設の日常清掃とワックスがけを行なっているが、単価が安いので、単価の高い契約先を探している。

・付加価値の高い商品づくり、販路の拡大、商品づくりのためのボランティアの確保

・利用者の再アセスメントを行い、現状でのニーズを再抽出する。

・福山市の全障害施設で受注の共同窓口として一般社団法人トータルライフサポートふくやまを立ち上げたのでこの窓口を通じて契約先を探したり、独自の営業活動で開拓していく。広島県の入札参加の申請をしており、県立高等学校の合見積に参加したが、価格的に一般業者に負けてしまった。その高等学校は、体育館も含んでおり、作業面積が広大なものであったが、挑戦した。規模的にもう少し小規模に分けてもらえば、合見積に挑戦し易い。県立高校の合見積に関しては、「安ければいい」の感じが強かった。これでは、企業には勝てないと痛感した。

・コンサルタント事業を生かし、合理化や課題の解決に向けての法人全体で連携を図る。職員勉強会を開催し、目標の統一。意識向上、レベルアップを進める。内外の研修や講師受け入れをすることで、具体的な職業指導のノウハウを構築する。利用者の生活基盤の安定や生活水準向上のため、趣味や余暇活動への支援。「働く」ことの意味、一般就労に向けてのグループ討議などの活動。

- ・大規模生産設備の件 → 24年度に基盤整備事業の申請をして行きたい！現在取り組んでいます、食品リサイクル事業での障害者の職域と工賃UPの為の設備導入の実現を目指していく
 - ・作業種目を増やすことと工賃アップを目的に飲食業の運営をはじめたが、売り上げ増・工賃アップにつながる努力が必要（メニュー・宣伝・コスト削減など）。利用者の能力やニーズに合った作業種目を取り入れていきたい。
 - ・新規事業の立ち上げ。地域の特色を活かした農産物の栽培を検討中。できれば年間売り上げを500～1000万円の増額をしたい。
 - ・地元の企業が職員と共に内職をしに来ないかと言ってくれます。お誘いに乗ってみようと努力してみますが、多分労働的に間に合わないと思っています。過度のストレスは利用者にとって負担ですから慎重にしなければなりません。悩ましく思っています。
 - ・パンの宣伝をし、注文数を増やす。内職作業は企業側と交渉し、内職の単価を上げてもらう。就労では、実習先を探す。
 - ・仕事内容を再整理し、事業所の強みを活かせる、そして収益アップが見込める作業に集中できる仕組み作り
 - ・利用者の再アセスメントを行い、現状でのニーズを再抽出する。
 - ・厨房事業（弁当、惣菜）…包括支援センターや保健センター等と引き続き連携し、地域のニーズを知り販路開拓していく。カキ殻通し…数をこなせる利用者が増えてきていることから、目標を持って収入アップしていく。パソコン部…名刺、カレンダーを中心に様々な印刷物の営業を積極的にしていく。パン屋、雑貨店…2012年4月オープン予定。製造・店舗販売を軌道に乗せ、地域に溶け込み、来客数を増やしたい。
 - ・企業へ受託の作業を依頼する必要がある。（そのためには利用者一人ひとりの作業の幅や能力を広げる必要がある。）、主力製品を大切に守りながら新製品の開発に力を入れる必要がある。販売先の販路の拡大が必要である。
 - ・シルクスクリーン印刷を進めていくために十分とはいえないまでも、作業場の確保を考慮中。今年度、増設あるいは広い場所への移転を含め検討中。
 - ・現在作成しているステンシル製品は、100円～500円の価格設定なので数は出ても収入は増えにくい。今後は、価格は高くても質の良い製品の開発が必要と考えられます。
 - ・一連の仕事を受注する事による作業効率と工賃アップを図る。印刷工場の特性を生かす為、一般企業から新規作業を受け、①製袋機を使う封筒製袋を工場で行い、②出来上がった袋に必要な資料を入れる作業 連動した作業工程による効率化による工賃アップを図る。
 - ・現段階での新規事業。NPO法人、民間企業と共同で設置を進めているカキ殻焼成事業。特に民間企業とは親密な関係を築き、授産事業の開拓だけではなく、就労移行支援にもつなげたい。逆に企業経営者からは発達障害についての相談を身近にされるようになってきた。お互いの持てる力を出しあい、共生社会を目指したい。1.地域特産品が生み出す産業廃棄物を有機物へ 2.障害者の就労場所 3.ニート、引きこもりの就労体験
- 4.地域の産業起こし。4つの目標を共通認識し、準備を進めている。
- ・印刷関係については、官公需例えば市からの優先発注が増加すれば、大幅に仕事量が増え工賃アップにつながると思う。オリジナル製品の作製が必要であるが、施設設備費の問題と販路について、検討している。
 - ・大規模生産設備整備の補助金を受けることができ、次年度より新規事業として水耕栽培事業を進めていく。農業へ参入することで、利用者への就労支援に向けたプログラムを確立させ、就職への取り組みと、高い工賃支給へ加速させたい。

【設問7】

行政や関係団体が行う、工賃アップに効果的な事業

【回答7】

・これまでの研修は非常に実りの多いものであったと思うため、継続した研修企画を進めてもらいたい。また、S-1 フェスティバルのような企画も同様であると思う。

また、さらに企業の人たちと我々が出会える場づくり（合同営業会）みたいなものを企画して、業種によってプレゼンできるような場があればありがたいと考えている。

- ・コンサルタント派遣事業の継続。（行政）
- ・一般企業と福祉施設を結びつける事業 例え「(企業) 単純作業があるけど、人を雇ってまではちょっと・・・というような仕事などを行政が窓口になり、それを福祉施設へ紹介するもしくは、そういった交流サイトをつくる。」「ゴルフコンペの景品に授産製品を使いたいけど・・・どこの施設に声を掛けたいか分からない企業へ福祉施設を紹介する」など また、副産物として、障害者雇用の間口を広げることにつながるかもしれません。（行政）
- ・一般企業に負けない製品をつくるために、学(大学・高校)との製品開発、福祉施設同士が互いの得意分野を把握して、協働し福祉施設版 OEM で製品を開発する。それにより質を向上させ販路拡大につなげる。（事業所）
- ・官公需の積極的な誘導があれば事業所で取り組めるものもあるのではないかと思います
- ・手続きが簡単な官公需 受け入れ、県内事業所商品の行政側よりの積極的なアピール
- ・官公需の仕事で、内職でなく労務提供の仕事をもっともっと B 型の作業所へ回して欲しい
- ・設備に対する助成
- ・当事業所にはあまりあてはまらないが、一般の常設店（サービスエリア、道の駅、空港等）への販路、行政のイベントなどの記念品として作業所の商品を使用してもらえれば、商品開発に向けた取り組みが進んでいくのではないかとと思われる。
- ・当市の自立支援協議会の会議の中で、福祉に関わることだからと福祉サイドの関係者だけで話し合いを持って新たな発想は生まれないと思いました。福祉+αで新発想を生み出すためには、まったくの異業種の人たちも会議の構成員に加わり、ゼロベースでとんでもない発想から何か生まれればと思います。私たち福祉サイドの人間は障害のある人たちの力量を知ったかぶって、できる・できないを決め付けてしまっている感がどこかあります。「福祉は面白い」と思わせる仕掛けが必要かと思います。それが昨年実施に至った「ひろしま S-1 フェスティバル」でもあったと思います。まずは、福祉・障害者の状況に何かしらのきっかけで関心を寄せていただくことも裾野を広げるために必要と思います
- ・各企業様に対し、それぞれの施設・作業所の商品をプレゼンできる場の設定。または、各企業様よりどのような商品・製品が必要であるかを出していただき、それをマッチングできる場の設定（例えば、行政が窓口となって企業様のニーズを聞き、それを各施設・作業所に対して連絡を流し、対応可能な施設・作業所が手を上げるような仕組み。）
- ・県や市町村の公共施設（公園、体育館、公民館、歩道等）の清掃業務委託、自主製品の官公庁での優先的受注の推進
- ・現在、福山市へ窓口を1つにしてに、新規作業等を受けて各事業所に振り分け取り組んでいます、現実思った以上に成果が出ていない。思い切った改革がなければ、変わらないと思いますが、一般企業とのバランスも必要なので、要望ばかりは言えません。お互いが納得出来る話し合いの場が必要と感じています。
- ・行政としては、情報（企業）を各関係団体に提供してほしい。
- ・委託作業、委託業務の拡充
- ・S-1 フェスティバルを東部で開催

- ・作業所の製品を公共の施設で常時販売コーナーの設置
 - ・設備、整備などに関する助成金を継続して行って欲しい。
 - ・福祉業界だけでなく、経営感覚獲得事業のような異業種、企業目線での研修はとでも勉強になった。
 - ・福祉施設の広報活動…今回のS-1フェスティバルは広報面ではとても効果があったと思います。このようなイベントが増えることで一般の方に色々な施設を知っていただくきっかけが必要だと思います。
 - ・行政やハローワークからの作業紹介…施設での新規事業の実施や取引先の開拓についての努力は勿論必要だが、現場での支援も行う中で福祉職員の営業力では限界もある。企業からの希望作業を集約して各施設に振り分けるか、希望の福祉施設へ提供するといった仕事の仲介があると良いと思います。また同様に、企業内授産の紹介などがあると良いと思います。
 - ・県、市、町、村が管理されている公園、体育館の清掃、駐輪場の管理等の発注を増やしてもらえると工賃アップに繋がると思う。
 - ・経営コンサルタントの方が常時在住され、アドバイスをいただけるような相談機関があればよい。
 - ・工賃確保に向けて経営感覚獲得事業等、取り組んでおられるが、単発で終わるのではなく、今後も引き続き継続してほしい。
 - ・行政が障害者雇用を積極的に行い、企業への情報発信を行う。
 - ・新規事業への専門家の派遣
 - ・官公需の拡大
 - ・商工会の橋渡し
 - ・福祉の情報を企業に提供する
 - ・県の事業や市町村の事業を随意契約にして欲しい。一般業者との兼ね合いもあるが、ある程度のパーセンテージで仕事を振り分けて欲しい。また、発注規模を小さくして欲しい。一事業所が請け負うには規模が大きすぎる。仕事さえあれば、一般業者に負けない仕事をする自信はある。
- ・企業への啓蒙。企業は福祉事業所へは安く作業をさせるためという考えがある。障害者の工賃が上がれば、購買力が上がり、消費者になれることを伝えて欲しい。
- ・障害を持った人だけで作業をして工賃を上げることは難しい。設備投資も充分出来ないし、設備投資の方向付けも弱い。企業の一部に職員と障害者で参加し、作業を行うことが出来ないだろうか。施設外就労等のハードルを下げることが大切である。また、企業への就労という概念の幅を広げてはどうだろうか。
 - ・1事業所では人員・設備で難しいことであっても、複数の事業所がともに参加することにより新しい事業を開発する（就労振興センターがその役割を果たされ工賃アップにつながっている県もあるようです）。
 - ・官公需の発注では、障害のある人の商品を優先にはなっているが、その際でも、単価を民間会社並みに低く抑えられることがあり、工賃アップにつながらなかったため、単価設定についてもご配慮いただきたい。
 - ・行政が外部（企業等）に卸している、委託している仕事の一部を事業所にも分けていただく。
 - ・障害に対する社会への啓蒙活動（ハートフル事業の継続）。
 - ・企業と事業所を結ぶ役割。
 - ・事業所と事業所を結ぶ役割
 - ・各事業所の商品や授産内容を把握していただき、期限付きで行政機関に買い上げていただく。但し、その保証された期間内で各事業所は製品品質を一般企業同等レベルまで押し上げる。長期的な視点で戦略を考えていただきたい。
 - ・行政として基盤整備（大規模生産設備）事業を承認頂ければ必ず工賃UPにつながって参ります

- ・専門職人材育成ならび派遣
- ・優先発注等がもっと増えればいいと思います。
- ・官公需の受注
- ・学校・官庁等の給食及び食堂への納品等（規格の制限が厳しいため緩和をお願いしたい。）
- ・事業所が自主的に学びあえるような関係団体との連携が大事だと思います。
- ・評判の手作りパンも販路があれば・・・販売場所が少ないので困っている。当法人には廿日市・広島市・大竹市・岩国市から利用者が通所しているのだが、願った市役所、区役所、体育館、公民館や公的施設の端でパンや自主製品の販売することを希望すれば許可してくれるとありがたい。（社会福祉法人の販売を許可すると民間を断ることができなくなるからと言い断られる場合が多い。県知事の認可をもらった非営利団体であることを説明するのだが理解が薄い）大々的に県知事が推奨してくれることが大切だと考える。
- ・企業からの仕事に対して、中間施設があり、適正価格で業務を受ける事が出来る仕組みがあると良いと思われる。
- ・現段階では、作業所に向けての受託作業も無い状態である。清掃活動などの受託が欲しいと思う。
- ・製造商品の購入をして欲しいと思う。
- ・働きたい、働ける障害者を困っている事業所では、絶対に工賃は上がっていかない。
- ・障害者が働ける場への支援…地域の中小企業が元気になれば、そこで障害者が働ける場づくりが確保できるため。稼ぐということに関しては、民間企業が最高の力を持っている。作業所の自主製品でほんの一握りの成功例を例題にして、たくさんの事業所も何か作らせようとしても無理がある。
- ・経営感覚獲得事業への全就労支援事業所への原則参加…本当に素晴らしい研修を実施されているのに任意参加は意味がない。
- ・今後、企業から委託作業のようなものは受託しにくいと思う。できれば市町行政が障害事業所などの製品、委託等を優先発注する仕組みづくりが必要と感じる。
- ・本事業所は、印刷作業が大きな部分を占めているので、印刷の作業量が増加すれば工賃アップにつながる。委託作業では、低料金の収益しか得られないので、オリジナル製品の作製が必要であるが、設備費・販売等を考慮すると、踏み切れないことがある。また、利用者の障害の状況が重度になっている。
- ・例えば、広島県・広島市主催のイベントなど（早くに予定がわかっている）の景品を期間の余裕を見ての受注があれば事業所として間に合うように製作することができるし、利用者のやりがいにもつながると思える。
- ・売れる商品作りの研修の開催、良い仕事（仕事単価、利用者が主体的になれるもの、やりがいのあるもの）について全国の情報があればよい参考になると思う。
- ・経営感覚獲得事業研修（出稽古研修）では、日本財団を通じて国内の事業所の活動に触れる機会をいただきましたが、国内でなくとも県内の事業所で同様の出稽古を行うことができればと思います。広島県就労振興センターの研修会でも「実践報告研修会」は参加者が多く、県内事業所の取り組みにも関心が高いことが伺えます。県内であれば、安価な経費で多数の人が参加でき、参加への距離的なハードルも下がるのではないかと思います。また受け入れ事業所にとっても大いなる刺激にもなると思います。もしも実現できれば、受け入れもしますし、出稽古にも参加をさせたいです。（以前から県内事業所間人事交流ができればと思っていました）
- ・企業の協力が絶対に必要である。同時に、行政の協力も不可欠と考える。
- ・経営コンサルタント派遣事業については、現状の収益の点検、新規事業への助言、中長期的な事業展開への指針策定など、貴重なアドバイスを頂くことができた。専門的な立場の方から客観的にみて頂くことは、なかには厳しい指摘事項はあっても、現状として自分たちは何をめざし、何をしていかなければいけないのかを再認識することができ、意識向上に結びついている。
- ・利用者の賃金アップには真剣に取り組んでいきたい。そのため資金の提供を節にお願いしたい。

- ・工賃ステップアップ計画は、各事業所も必死に取り組んでいると思われるが、現実的には、円高やデフレの影響で、企業との取引が減り、又、物が動かなくなっている為、各事業所の運営を圧迫してきていると思われる。
- ・広島県工賃ステップアップ計画にもとづいて、計画通り進めて行こうと努力したが、東日本大震災の影響により、作業量の確保が厳しい状況になった。
- ・施設職員と利用者の意識改革をまず行い、今までの施設の体質を根本から見直す必要がある。福祉的な研修だけではなく、民間業者と同じようなビジネスマナー研修、スキルアップ研修等が必要と感じる。また、事業所の努力目標として、内部資料やデータの蓄積を重要視していたり、職員意識の改革、教育訓練を進めることが重要と感じる

【設問8】

広島県工賃ステップアップ計画や、関連する事業などについて自由記載

【回答8】

- ・いろいろと事業所の意見を参考に様々な事業を行っていただき、いつもありがたいと思っています。しかし、まだまだ利用者の工賃が上がっていかないのは我々のような事業所が未熟であるからだと思います。しかしながら、利用者をはじめ職員が一丸となって「工賃をあげよう」と努力していることをぜひご理解いただき、温かいサポートをお願いできればと思います。そして、障害のある人の商品が目立つことができるような企画を提案いただければもっと喜ばしく思います。
- ・工賃のステップアップは優秀な利用者から一般に就労していくので、工賃の産出は、主に職員の頑張りで生れるというのが現実である。
- ・工賃アップだけでなく規則正しい食生活や体力・気力作りも大切だと思います。当事業所では、9時に来て3時に帰れば正しい食事・栄養を取ることができます。メンバーさんの送り迎えができるようになり、通所が楽になるようにすれば、通所回数も増えるし、工賃アップにつながると思います。
- ・各事業者には一人ずつくらい能力の高い人はいるだろうが、その人たちが集められると高い水準の事業参加もできることと考えます。

工賃ステップアップのための取組方針案について

(平成 23 年 3 月 1 日 就労支援部会で承認)

1 趣旨

工賃ステップアップの実現のためのアンケート調査（事業所アンケート及び都道府県アンケート）を参考にして、平成 24 年度以降の広島県の工賃ステップアップのための取組方針案を次のとおりとする。

2 取組方針案

(1) 既存事業（障害者経済的自立支援事業）について

① 経営感覚獲得事業（事業所運営者研修）

【アンケート結果】

平成 21 年度は、事業所運営者のリーダーシップ獲得及び課題解決能力の向上をテーマに研修を行った。事業所アンケートは、役立ったという回答が半数を超え、また、工賃も前年よりアップしている事業所が一番多かった。一定の評価はされていると思われる。役立った理由としては、「営業感覚が身についた」、「管理者の意識改革のノウハウが学べた」などの意見が上げられている。

どちらともいえないと答えた人は、「現在の活動の中で充分応用しきれていない」「事業所内へのフィードバックが上手くできない」などの意見が上げられている。

【今後の実施方針】

事業所運営者に対する研修は事業所の一定の評価を得ているので、継続して実施することとし、研修テーマについて、事業所で直ちに実践し、効果が現れるような内容を検討する。

(平成 22 年度はマーケティングに関する研修を実施しており、研修終了後の受講者の評価が高かった。)

② 経営感覚獲得事業（職員研修派遣）

【アンケート結果】

事業所アンケートは、役立ったという回答とどちらともいえないという回答が半分ずつであった。工賃も、アップした事業所とダウンした事業所が半々であった。どちらともいえないと回答した事業所においても、「工賃アップというより、自施設の取り組み状況の検証などにつながった」と、一定の評価をしている。反面、役立ったと回答した事業所においても、「工賃アップというより、支援体制に変化が起きた」と、工賃アップ以外の部分で評価されている。

【今後の実施方針】

工賃アップを目的とするのであれば、この事業は効果は薄いと考えられるため、他の内容の事業を検討する。

③ 経営手法導入支援事業（経営コンサルタント派遣）

【アンケート結果】

事業所アンケートは、役立ったという回答よりどちらともいえないという回答のほうが若干多かった。また、工賃もアップについては、アップした事業所とダウンした事業所が同数であった。役立った理由としては、「PDCAサイクルを回すこと意識も生まれ、作業した結果を分析し評価することで次にどうするか考える事につながった」、「自主製品の作業工程の短縮化、効率化が図れ、工賃をUPすることができた」と、具体的に評価している反面、どちらともいえないと回答した事業所

においては、「経営コンサルタントの話は勉強になったが、営業活動の実践がまだ伴っていない」、「職員の増員及び技術習得に時間がかかり本格稼働していない」と、即座の実践の困難さを上げる声があった。

なお、都道府県アンケートにおいては、経営アドバイザー派遣は、もっとも多くの25都道府県が実施している事業であり、工賃向上平均額は、905円となっている。

【今後の実施方針】

事業所アンケートでは、役立ったと回答した事業所の評価が具体的であること、かつ都道府県アンケートにおいて活用している都道府県が多く、工賃額の向上もみられることを踏まえ、継続して実施する。

(2) 新規事業案について

工賃アップに効果があると思われる事業については、障害者経済的自立支援事業を活用した事業所のほか、工賃アップが著しかった事業所、工賃額が著しく高かった事業所にも照会した。

また、事業所アンケートに加えて、都道府県アンケートの結果も踏まえた結果、次の事業の実施について、検討する。

【検討すべき新規事業案】

① 企業・官公庁と事業所との合同商談会の開催

《内容》

県内の障害者授産施設と、企業・官公庁との間で、授産製品の販売や役務提供、請負業務等に関する合同商談会を開催する。

《事業選定理由》

- 事業所アンケートの意見
 - ・ 企業とのパイプを密にし、情報提供をしっかりとする事や、自主製品の販路拡大の方策を提供してもらう事
 - ・ 各事業所で製作している物品の一般へのPR
 - ・ 一つの会場で何社にも営業活動ができるような機会があれば、きっかけ作りができる。県が主催して合同営業イベントが開催されるとありがたい。
 - ・ 新しい販売先の開拓が必要であり、開拓場所の紹介をしてもらえるシステム

② 商品開発アドバイザー派遣（菓子職人等の派遣）

《内容》

菓子職人等、授産製品に専門的な知識をもつアドバイザーを事業所に派遣し、商品開発等に関する具体的なアドバイスを行う。

《事業選定理由》

- 事業所アンケートの意見
 - ・ 専門職の方と具体的な商品開発などが出来ると良い。
- 都道府県アンケートの結果
 - ・ 6都道府県において実施されており、工賃向上平均額が1,339円と高い。

③ 県内の工賃アップに積極的に取り組む事業所への出稽古

《内容》

県内の工賃アップに積極的に取り組む事業所への派遣型の研修を実施する。

《事業選定理由》

- 事業所アンケートの意見
 - ・ すぐに工賃アップにつながらなくても、出げいこのような企画は将来実になる。
 - ・ 施設間の刺激・活性化の一例として、県内施設間での経営感覚獲得事業（職員研修派遣）をしても面白いのではないか。
 - ・ 他事業所の先進的取組事例の紹介や、見学の機会の提供
- 都道府県アンケートの結果
 - ・ 施設職員等への研修（意識改革）は、18都道府県で実施され、工賃向上水準は865円となっている。

(3) その他

事業所アンケートにおいて要望が多かった官公需については、次の取組を進める。

- ① 県は、役務業務に関する優先発注制度の実施について検討する。
- ② 県内市町に対し、障害者支援施設等に対する優先発注制度の取組を促す。

3 取組方針案の策定における留意事項

- 平成23年度については、現行の広島県工賃ステップアップ計画の最終年度に当たることから、平成22年度と同様の事業の実施を予定している。よって、平成24年度以降の取組方針案を策定する。
- 策定にあたり参考とした事業所アンケートにおける工賃額に基づく評価は、今回は8か月分しか集計されていないことと、調査の母数が少ないことから、参考として評価するにとどめる。
- 平成24年度以降の工賃向上に関する取組については、国が新たに示す工賃関係の基本的な指針と、それを基に策定する予定の新「広島県工賃ステップアップ計画（仮称）」との整合性を図りつつ、取組方針案の調整を行う。
- 上記の調整に当たっては、国の工賃倍増5か年計画支援事業（国庫補助事業）の動向も併せて検討の対象とする。

4 参考 《事業所アンケートからみた事業所の取組について》

(1) 工賃アップ事業所の取組

- 職員の意識改革
 - ・ コスト管理に強い関心を持って作業を組み立てた。作業活動の目標を決める事、PDCAサイクルを回すことなど、戦略を立てる事で取組みが変わると感じた。
 - ・ 施設職員の利用者工賃の引き上げについて意識が浸透してきた。
 - ・ 「工賃を上げるために何をしたら良いか」を施設全体で考える事で、より良い意見を抽出し、実現させるための努力を惜しまない姿勢が工賃アップに繋がった。
- 事業等の拡大
 - ・ 農作業従事職員が増え、ビニールハウスが増えた為、「計画的」に農作業に農作物を算出できた。
 - ・ 着実に利用者の作業に取り組む内容・範囲を広げる事ができ、工賃アップにつながる事ができた。
 - ・ 新しい授産事業として農園活動を始めた。近隣の福祉施設の給食にパンの納入を始めた。事業所内喫茶、演芸（演劇）活動、古着ショップの運営などを始めた。

- ・ 直売市の店舗の拡大や取扱っているアイテム数の増加、販売網の拡大を行った。
- ・ 支援者が増えたことにより、手厚い支援が可能となり、利用者の作業能率が上がった。また、新たな作業種目として、市の官公需である都市公園管理を始めた。
- 事業実施方法の改善等
 - ・ 原料単価が高いという課題があったため、原料の見直しと新商品の開発を行うことで工賃を3倍に上げることができた。
 - ・ 支援企業に積極的に野菜を購入して頂いたり、売れ残り野菜、不ぞろい野菜等を職員及び支援企業が積極的に購入した。
 - ・ 一般の清掃会社から直接指導を受け、道具や薬品の購入を行った。一度作業をした企業等は、翌年の同時期等に再度伺っている。
 - ・ 洗車作業で、定期的な洗車の注文を確保した。

(2) 工賃高水準事業所の取組

- 事業の内容等
 - ・ 建設請負業で収益を上げることができた。
 - ・ メーカー直結の卸販売業者から、生地の大量仕入れをし、会社の原価で3か月遅れのキャッシュ振込み支払いを続けている。また、仕入れ、生産、納品の一貫作業により上質であることと、納期を守っている。
 - ・ 消毒作業は企業と連携することで作業の確保ができていたため、安定した収入が見込める。企業内授産は役務提供であるため、経費が少なく、高い工賃支給に繋がっている。
 - ・ 印刷関係では、定期の製品（毎月発行の冊子、新聞など）があり、香典返しの製品なども順調に受注が入っている。
 - ・ 集合住宅などの清掃を毎年行い、定期的な収入がある。洗車機の収入も収入源の一つ。
 - ・ 高齢者系の介護事業所での清掃や介護補助などの就労。
 - ・ 空き缶リサイクル事業は15年以上にわたって取組んできたもので、地域の大手スーパーや飲料会社、個人の理解と支援を頂き収益を上げてきた。回収先の長年にわたる地道な開拓（営業努力）が効を奏した。
 - ・ 安定的な収益業務として清掃関連の事業に力を注ぐようになった。今後この分野を拡大したい。
 - ・ 市の水源地施設草刈業務の落札や新規契約。

広島県 事業所工賃向上計画（平成24～26年度）

★提出日：平成24年 月 日

I. 事業所の概要

① （ふりがな） 法人名		② （ふりがな） 法人代表者名	
③ （ふりがな） 事業所名		④ （ふりがな） 所長名	
⑤ 担当者名		⑥ 記入者名	
⑦ 事業所住所	〒		
	電話:	Fax:	
	E-mail:		
⑧ 事業種別 （多機能型の場合は該当を 全て記入してください。）	<input type="checkbox"/> 就労継続B型		<input type="checkbox"/> 就労継続A型
	<input type="checkbox"/> 地域活動支援センター		<input type="checkbox"/> 生活介護
	<input type="checkbox"/> その他（ ）		
⑨ 定員数 （平成24年4月1日現在）		⑩ 利用者数 （平成24年4月1日現在）	人
⑪ 利用者の障害 程度区分 （平成24年4月1日現在）	区分1（ 人） 区分2（ 人） 区分3（ 人）	生 活 状 況 の 利 用 者 の	一人暮らし（ 人）
	区分4（ 人） 区分5（ 人） 区分6（ 人）		家族と同居（ 人）
	その他（ ・ 人） その他（ ・ 人）		施設入所（ 人）
⑫ 上記事業所の他に、同法人が経営する就労継続支援事業所の箇所数	か所		
⑬ 職員の状況 （平成24年4月1日現在）	福祉活動における指導職員数	就労支援活動（就労支援会計処理基準）における職員数	人
⑭ 事業所の特徴			
事業 所 の 活 動 内 容	⑮ 自主 ～自主製品の製造・ 販売（店舗運営を含む。）		
	⑯ 下請 ～下請け・内職作業 （主に施設内で行うもの）		
	⑰ 施設外 ～労務提供（主に 施設外で行うもの）		
	⑱ その他		

広島県 事業所工賃向上計画（平成24～26年度）

Ⅱ. H24～26年の目標工賃と達成状況の振り返り

事業所名

経営理念 取組の意思	
---------------	--

向こう3年間の 取組み方針	
------------------	--

		H22年度(実績)	H23年度(実績)	H24年度(目標)	H25年度(目標)	H26年度(目標)
目標	年間売上高・A					
	仕入等原価・B					
	人件費・C					
	管理費・D					
	年間支払工賃総額・E(A-B-C-D)			0	0	0
	利用者延人数・F					
	平均工賃(月額) (=E/F)			#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
	平均工賃(時給)					
実績	年間売上高・A					
	仕入等原価・B					
	人件費・C					
	管理費・D					
	年間支払工賃総額・E(A-B-C-D)			0	0	0
	利用者延人数・F					
	平均工賃(月額) (=E/F)	#DIV/0!		#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
	平均工賃(時給)					
目標達成率(%)		#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	
(1)達成又は不達成 の理由						
(2)課題と対策						
(3)活用した県の支援						
(4)最も有効な支援と その理由						

広島県 事業所工賃向上計画（平成24～26年度）

Ⅲ. 現状分析と今後の取り組み

事業所名

1. 活動の現状分析・評価と取組の方向性(23年度実績から)

活動名①	活動の概要	現状の分析及び評価				課題と取組の方向性 (課題と方向性)	
		活動の収益性(23年度実績)	活動の将来性 (5段階評価)	活動の意義 (5段階評価)			
自主		年間売上高・A (円)			④利用者 の適正に 合っている		
下請		仕入等原価・B (円)					
施設外		粗利 A-B (円)	0				⑤利用者 の職業能 力が向上 する
その他		利用者延人数・F (人)					
		(A-B)÷F (円)	#DIV/0!		⑥地域と のつながり や貢献性	現状維持・廃止・縮小・拡大	
		1日平均指導職員数(人)					
				合計点	0		

活動名②	活動の概要	現状の分析及び評価				課題と取組の方向性 (課題と方向性)	
		活動の収益性(23年度実績)	活動の将来性 (5段階評価)	活動の意義 (5段階評価)			
自主		年間売上高・A (円)			④利用者 の適正に 合っている		
下請		仕入等原価・B (円)					
施設外		粗利 A-B (円)	0				⑤利用者 の職業能 力が向上 する
その他		利用者延人数・F (人)					
		(A-B)÷F (円)	#DIV/0!		⑥地域と のつながり や貢献性	現状維持・廃止・縮小・拡大	
		1日平均指導職員数(人)					
				合計点	0		

活動名③	活動の概要	現状の分析及び評価				課題と取組の方向性 (課題と方向性)	
		活動の収益性(23年度実績)	活動の将来性 (5段階評価)	活動の意義 (5段階評価)			
自主		年間売上高・A (円)			④利用者 の適正に 合っている		
下請		仕入等原価・B (円)					
施設外		粗利 A-B (円)	0				⑤利用者 の職業能 力が向上 する
その他		利用者延人数・F (人)					
		(A-B)÷F (円)	#DIV/0!		⑥地域と のつながり や貢献性	現状維持・廃止・縮小・拡大	
		1日平均指導職員数(人)					
				合計点	0		

事業所名	
活動名④	
活動の概要	現状の分析及び評価
活動の収益性(23年度実績)	活動の将来性(5段階評価)
年間売上高・A (円)	①販売・受注が更に見込める
仕入等原価・B (円)	②生産量を更に増やせる
粗利 A-B (円)	0
利用者延人数・F (人)	
(A-B)/F (円)	#DIV/0!
1日平均指導職員数(人)	
活動の種類別	活動の意義(5段階評価)
自主	④利用者への適正に合っている
下請	⑤利用者の職業能力が向上する
施設外	⑥地域とのつながりや貢献性
その他	0
	課題と取組の方向性(課題と方向性)
	現状維持・廃止・縮小・拡大

活動名⑤	
活動の概要	現状の分析及び評価
活動の収益性(23年度実績)	活動の将来性(5段階評価)
年間売上高・A (円)	①販売・受注が更に見込める
仕入等原価・B (円)	②生産量を更に増やせる
粗利 A-B (円)	0
利用者延人数・F (人)	
(A-B)/F (円)	#DIV/0!
1日平均指導職員数(人)	
活動の種類別	活動の意義(5段階評価)
自主	④利用者への適正に合っている
下請	⑤利用者の職業能力が向上する
施設外	⑥地域とのつながりや貢献性
その他	0
	課題と取組の方向性(課題と方向性)
	現状維持・廃止・縮小・拡大

2. 新規の活動の企画

活動名①	
活動の概要	活動の概要
活動の種類別	活動の種類別
自主	自主
下請	下請
施設外	施設外
その他	その他
	活動の概要

3. 年次計画

事業所名

【H24年度】

活動名			評価 価 (期末に記入する)
改善テーマ・目標	目標達成への具体的な取組み方策		

活動名			評価 価 (期末に記入する)
改善テーマ・目標	目標達成への具体的な取組み方策		

活動名			評価 価 (期末に記入する)
改善テーマ・目標	目標達成への具体的な取組み方策		

【H25年度】

活動名		
改善テーマ・目標	目標達成への具体的な取組み方策	評価 (期末に記入する)

活動名		
改善テーマ・目標	目標達成への具体的な取組み方策	評価 (期末に記入する)

活動名		
改善テーマ・目標	目標達成への具体的な取組み方策	評価 (期末に記入する)

【H26年度】

活動名		
改善テーマ・目標	目標達成への具体的な取組み方策	評価 (期末に記入する)

活動名		
改善テーマ・目標	目標達成への具体的な取組み方策	評価 (期末に記入する)

活動名		
改善テーマ・目標	目標達成への具体的な取組み方策	評価 (期末に記入する)

広島県障害者自立支援協議会委員名簿（平成24年度）

	所 属	職 名	氏 名	備 考
施設等 関係者	広島県精神科病院協会	会 長	石井 知行	
	広島県身体障害者施設協議会 (社会福祉法人 聖恵会 理事長)	会 長	川崎 俊和	
	広島県知的障害者福祉協会 (社会福祉法人「ゼノ」少年牧場 理事長)	会 長	縄手 建	
	広島県精神障害者社会復帰施設連絡会	幹 事	金子百合子	
相談支援 事業者等	社会福祉法人静和会 障害福祉サービス事業所おおむらさき	施設長	平岡 辰士	
	広島県障害児(者)地域療育等支援事業連絡 協議会	会 長	米川 晃	
	広島県障害者相談支援事業連絡協議会	会 長	森木 聡人	
	社会福祉法人つつじ	理事長	山田 正史	
	県立障害者リハビリテーションセンター 総合相談課	課 長	安藤 公二	
	高次脳機能センター	副高次脳 機能セン ター長	近藤 啓太	
障 害 者 関係団体	広島県身体障害者団体連合会	副会長	前川 昭夫	
	広島県精神保健福祉家族会連合会	会 長	岡本智恵子	
	広島県手をつなぐ育成会	会 長	副島 宏克	
市 町	東広島市福祉部障害福祉課	課 長	梶永 恭明	
	三原市保健福祉部社会福祉課	課 長	大林 英伸	
国	広島労働局職業安定部職業対策課	課 長	平岡富士夫	
県	広島県健康福祉局障害者支援課	課 長	濱崎 雄司	
	広島県健康福祉局健康対策課	課 長	布施 淳一	
	広島県商工労働局雇用労働政策課	課 長	宮本 隆之	
	広島県商工労働局職業能力開発課	課 長	土井 卓己	
	広島県教育委員会事務局教育部 特別支援教育課	課 長	山下 睦子	

「広島県工賃向上に向けた取組み」策定に係る検討組織
 (広島県自立支援協議会 就労支援部会 委員名簿)

区 分	氏 名	所 属
部会長	川崎 俊和 (協議会委員)	社会福祉法人 聖恵会 理事長 (広島県身体障害者施設協議会 会長)
委 員	山田 正史 (協議会委員)	社団法人広島県就労振興センター 会長
委 員	林 照一	広島県商工会議所連合会 事務局長
委 員	西村 浩二	広島県発達障害者支援センター センター長 (広島中央障害者就業・生活支援センター運営法人 社会福祉法人つつじ)
委 員	平岡 辰士 (協議会委員)	障害福祉サービス事業所 おおむらさき 施設長 (広島県障害者相談支援事業連絡協議会 幹事)
委 員	平岡 富士男 (協議会委員)	広島労働局職業安定部 職業対策課長
委 員	高上 清人	高次脳機能センター 科長補佐
委 員	山根 敏宏	経営考房 代表 (障害者経済的自立支援事業担当 中小企業診断士)
委 員	畑岡 陽子	広島障害者職業センター 所長
委 員	宮本 隆之 (協議会委員)	広島県商工労働局 雇用労働政策課長
委 員	山下 睦子 (協議会委員)	広島県教育委員会教育部 特別支援教育課長
委 員	濱崎 雄司 (協議会委員)	広島県健康福祉局 障害者支援課長
委 員	黒飛 栄治	広島県健康福祉局 障害者支援課 自立支援担当監



障発0411第4号
平成24年4月11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



「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んできたが、これまでの取組の実績を踏まえた見直しを行ったうえで、平成24年度から平成26年度までの3か年については、新たな「工賃向上計画」を策定することとし、より工賃向上に資する取組を、目標設定により計画的に進めることとする。

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。

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

これまでの「工賃倍増5か年計画」については、都道府県レベルでの計画策定、関係機関や商工団体等の関係者との連携体制の確立等に力点が置かれ、工賃向上への取組を推進されてきたところであるが、個々の事業所レベルにおいては、必ずしも全ての事業所での計画策定が実施されていないことや、この間の景気の低迷等の影響も手伝って、十分な工賃向上となっていない。

また、都道府県とセルフセンター等の事業者団体（以下「事業者団体」という。）との連携も、必ずしも十分ではなかった。

加えて工賃向上への取組は、都道府県レベルでの対応のみでなく、市町村レベル、地域レベルでの関係者の理解や連携体制が重要であるが、十分に確立しているとは言えない状況にある。

このため、関係行政機関や事業者団体、地域の商工団体等の関係者を挙げた協力の下、引き続き工賃向上に向けた取組をさらに推進することとしている。

その際、就労継続支援B型事業所等において働く障害者の工賃水準を引き上げることを通じ、障害年金を始めとする社会保障給付等による収入と合わせて、地域において障害者が自立した生活を実現するという観点から、産業界等の協力を得ながら、官民一体となった取組として推進するものである。

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、管理者が取組の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、その支援の内容を含む「工賃向上計画」を作成し、平成26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24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24年度から平成26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、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26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26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、「工賃倍増5か年計画」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24年度から平成26年度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、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、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、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方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・評価することが可能ではないかと考える。

(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 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等の専門家による研修等により、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ようにすること。

c 技術指導の強化

事業内容に適した専門家（退職者等も含む）による技術指導により、製品等の質の向上を図ること。（例：農業等）

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。

e 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) これまでの計画では個々の事業所の計画作成は自主的な取組とされていたが、新たな計画では、特別な事情がない限り個々の事業所における工賃向上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、目標工賃や目標工賃の達成状況を把握するとともに、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すること。また、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。ただし、この公表はあくまでも障害者に対する情報提供や各事業所の取組を広く広報することを目的としたものであることから公表の方法等について工夫願いたい。また、毎年度5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

障害者雇用促進法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、周知に当たっては、別添リーフレットを活用されたい。

(詳細については、『「在宅就業支援団体関係業務取扱要領」の一部改正について』(平成19年5月21日障障発第0521001号)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公営企業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ことが望ましい。

オ 「工賃向上計画」作成のネットワーク

工賃の向上に当たっては、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、計画の作成に当たっては、対象となる事業所との連携を図ることはもちろん、事業者団体、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の集約を図ること。

カ これまでの取組を見ると、事業者団体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を構築することが重要であることから、市町村においても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協力を依頼する。

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24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、7月を目途に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」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

工賃の状況把握（報告）に当たっては、計画当初（平成24年4月時点）に工賃向上計画を作成した事業所の状況比較を基本とし、平成24年4月以降に工賃向上計画を作成した事業所や未作成の事業所とそれぞれ別に実績を集計・公表することとする。報告する工賃は、これまでの月額に加え時間額も併せて報告することとする。

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、工賃の算出方法については、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」を参考にすること。

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24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、都道府県の定める「工賃向上計画」と合わせ平成24年度から平成26年度までの間に取り組むことが適当である。

具体的には、事業所の現状分析、平成24年度から平成26年度における各年度の目標工賃の設定、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26年度までの各年度の目標工賃（月額又は時間額）

また、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、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、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方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・評価することが可能ではないかと考える。

(イ) 平成26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、管理者が取組の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更に必要である。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。

また、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24年度から平成26年度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23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初めて達成されるものであり、管理者、職員、利用者が工賃水準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

業者の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 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。

e 都道府県等が実施する研修会へ参加すること。

f 市町村の取組を把握したうえで、市町村と連携して取り組むこと。

(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24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、広報紙を通じて、公表していただくことが望ましい。

(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ことが重要であることから、市町村においても工賃向上への事業所の取組を積極的に支援されるよう協力を依頼する。

(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、都道府県へ別添の参考例などにより報告を求める。

(3) 具体的な取組の例を示す。

【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。

市区町村の取組内容について

1 都道府県名

2 市区町村名

3 担当課

4 取組内容		
企業向	周知	(例) 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。
	協力的な 協力依頼等	(例) 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	計画への掲載	(例) 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。
	庁内周知	(例) 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。 (例) 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	(例) 庁舎等を活用した授産製品販売スペースの提供。	

「工賃向上計画（平成24～26年度）」の主な取組について

基本的事項

【計画作成】 都道府県、就労継続支援B型事業所（原則）

【計画期間】 3か年（平成24～26年度）

【対象事業所】 就労継続支援B型事業所

（都道府県の判断により就労継続支援A型事業所、生活介護事業所、地域活動支援センターを対象とすることも可能）

【目標工賃】 地域における生活水準や最低賃金、障害者の経済状況などを踏まえ、適正な水準を設定

【報告工賃】 月額または時間額により算出する方法のどちらかを選択

【報告工賃】 月額に加え時間額も併せて報告

実績の比較は、当初に工賃向上計画を作成した事業所を基本とし、以降に計画を作成した事業所とそれぞれ別に把握

各実施機関の取組

都道府県	事業所	市町村
<p>「工賃向上計画」の策定</p> <ul style="list-style-type: none"> 各年度の目標工賃（月額又は時間額） 各年度に取り組む具体的方策 <p>（具体的方策）</p> <ol style="list-style-type: none"> ① コンサルタントの派遣等 ② 企業的経営手法の導入 ③ 説明会や研修等の実施 ④ 技術指導の強化 ⑤ 共同化推進 ⑥ 都道府県と事業所の共同した取組 ⑦ 市町村への協力の依頼 <p>など</p> <p>工賃実績の公表と国への報告（毎年度）</p>	<p>「工賃向上計画」の策定</p> <ul style="list-style-type: none"> 各年度の目標工賃（月額又は時間額） 各年度に取り組む具体的方策 <p>（留意事項）</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 管理者が率先して取り組むため、管理者が取組の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 <p>（具体的方策）</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 事業所内の意識改革 ② コンサルタントによる指導の受け入れ ③ 共同化推進 ④ 産業界等や個別企業への働き掛け ⑤ 説明会や研修等への参加 ⑥ 市町村との連携 <p>など</p> <p>工賃実績の都道府県への報告（毎年度）</p>	<p>都道府県から市町村への協力依頼</p> <p>市町村においても工賃向上への事業所の取組を積極的に支援されるよう、都道府県から協力を依頼する。</p> <p>（市町村における具体的な取り組みの例）</p> <p>【企業向】</p> <ul style="list-style-type: none"> 市町村の広報紙に発注を促進する記事掲載 地域の企業や商工会議所、商店街へ事業所に協力する旨の依頼文書の発出 <p>【官公需向】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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や庁内で会議を開催し、官公需への取組の周知徹底を図る

工賃向上計画作成スケジュール

