

## 「工賃向上計画」について

障害保健福祉関係主管課長会議（平成 24.2.20）資料（抜粋）について

### ○ 工賃向上に向けた支援について

#### ・ 「工賃向上計画」について

一般就労が困難である者には、就労継続支援B型事業所等での工賃水準が向上することが重要であり、そのための取組として、各都道府県において工賃倍増5か年計画（平成19年～23年）に基づき実施されてきたところであるが、平成24年度から平成26年度までの3か年の新たな「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みを、目標設定により計画的に進めることとしている。

都道府県におかれては工賃向上計画の策定に向けた準備とともに、管内の事業所において工賃向上計画の策定に向けた準備がなされるよう周知方をお願いしたい。

また、工賃水準の向上への取組に当たっては、市町村レベル・地域レベルでの関係者の理解や協力関係の確立も重要であることから、別途お示しする新たな指針も参考に、管内の市町村にも協力をお願いしていくことを検討願いたい。

今後、「工賃向上計画」による目標値等を報告いただいたうえで、全国集計を行い、その結果を公表することを考えているので、了知いただくとともにご協力をお願いしたい。

### ○ 工賃倍増5か年計画の対象施設の平均工賃の伸び

対象施設：就労継続支援B型事業所、入所・通所授産施設、小規模通所授産施設

全国平均工賃：12,222円（平成18年度）→13,079円（平成22年度）

増減率 107%

京都府平均工賃：12,999円（平成18年度）→14,307円（平成22年度）

増減率 110%

### ○ 新たな工賃向上計画による今後の取組み

- ・ 特に今後は、作業の質を高め、発注元企業の信頼の獲得により安定的な作業の確保、ひいては安定的・継続的な運営に資するような取組みが重要であることから、具体的には、経営力育成・強化や専門家（例：農業の専門家等）による技術指導や経営指導による技術向上、共同化の推進のための支援の強化・促進を図る。

### ○ 新たな工賃向上計画の主なポイント

#### (1) 計画期間

3か年（平成24～26年度）

#### (2) 対象事業所

就労継続支援B型事業所（都道府県の判断で生産活動を行う生活介護事業所を対象とすることも可）

### (3) ポイント

- ① 工賃倍増5か年計画同様、都道府県、事業所において工賃向上計画を作成する。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みとされていたが、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、積極的な取組みを促すこととする。

※ 就労継続支援B型事業所は必ず工賃向上計画を作成。

おって、京都府工賃向上計画案及び各事業所で作成いただく計画の様式を示す。

- ② 報告する工賃は、これまでの月額に加え時間額も対象とし、目標とする工賃については、月額または時間額により算出する方法のどちらかを事業所が選択する。
- ③ 工賃向上の目標値については、従来のような一律の目標値（倍増）を設定するのではなく、個々の事業所の実情を考慮しつつも一定以上の工賃向上（例えば時間額が最低賃金の1/4程度の場合に最賃の1/3程度）を目指すことを前提に、個々の事業所において設定（法人において意思決定）した目標値の積み上げを、全体の工賃向上の目標値とする。

このため、24年度当初に工賃目標の設定状況等の調査をお願いすることになるので、ご協力をお願いしたい。

- ④ 工賃の状況把握（報告）にあたっては、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把握を基本とし、平成24年4月以降に工賃向上計画を作成した事業所とそれぞれ別に状況比較することとする。
- ⑤ 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みを積極的に支援していただくよう協力を依頼する。

・ 市町村における取組みの例：市町村の広報誌や商工団体への協力依頼による企業からの仕事の発注促進、官公需の発注促進など

※ 平成24年2月29日の市町村障害保健福祉担当者会議で説明・協力依頼。

## （２） 工賃向上に向けた支援について

### ①「工賃向上計画」について

一般就労が困難である者には、就労継続支援B型事業所等での工賃水準が向上することが重要であり、そのための取組として、各都道府県において工賃倍増5か年計画（平成19年～23年）に基づき実施されてきたところであるが、平成24年度から平成26年度までの3か年の新たな「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みを、目標設定により計画的に進めることとしている。

都道府県におかれては工賃向上計画の策定に向けた準備とともに、管内の事業所において工賃向上計画の策定に向けた準備がなされるよう周知方をお願いしたい。

また、工賃水準の向上への取組に当たっては、市町村レベル・地域レベルでの関係者の理解や協力関係の確立も重要であることから、別途お示しする新たな指針も参考に、管内の市町村にも協力をお願いしていくことを検討願いたい。

今後、「工賃向上計画」による目標値等を報告いただいたうえで、全国集計を行い、その結果を公表することを考えているので、了知いただくとともにご協力をお願いしたい。

### ②全国部局長会議でお示したスケジュール案の見直し

工賃向上計画については、都道府県及び各事業所による計画の策定・目標設定、報告、公表、計画に基づく具体的な取組み、実施後の評価・報告という流れで取り組んでいただくこととなる。

このうち、計画の策定・目標設定については、有識者等による検討会を踏まえて設定する必要があること等から、1月19日にお示しをしたスケジュールでは対応が困難であり、見直して欲しい旨の要望をいただいたところである。

については、別添のとおりスケジュールを見直すこととしたので、見直し後のスケジュールを参考に、準備や事業所への周知等をお願いしたい。

### ③障害者の就労支援に当たっての農業部局との連携

障害者就労施設においては、障害者の障害程度に応じて作業が可能、自然や動植物との触れ合いにより情緒が安定する、一般就労に向けての体力・精神面での訓練となる等との理由から、農園芸活動が行われており、稲作や野菜・果樹・花き栽培、畜産（養鶏、養豚）、農産加工から販売等幅広い分野で取り組まれているところである。

福祉関係者からは、このような取組をさらに推し進めるため、障害者の指導に当たってさらに農業知識を得たい、生産量の安定・確保・拡大を図りたい、販路を拡大して経営を安定したい、障害者の工賃アップを図りたいとの

要望があり、農業関係者から農業分野全般について具体的な知識、技術の伝授を受けたいとの要望があるところである一方、農業関係者からは、高齢化や過疎化により減り続けている農業従事者を確保したい、障害者の雇用促進という社会的要請に貢献したいとの意向があるが、障害者に適した業務が分からない、どのような環境整備が必要か分からない等といった不安もあると聞いている。

このような課題を解消するため、管内農業部局と連携をとり、福祉関係者と農業関係者の互いの制度の理解促進を図ることを目的に、ホームページの作成による情報提供や啓発活動、研修会等の開催等に取り組まれない。

また、農業との連携に当たっては、就労継続支援事業による施設外就労による取組みも有効であると考えられることから、請負契約の締結等にも留意しつつ、取組みを推進されたい。

なお、当該事業については、これまでも工賃倍増5か年計画支援事業の対象としてきたところであるが、平成24年度からの工賃向上計画支援事業においても対象とすることを考えているので、農業の専門家の派遣など積極的に実施していただきたい。

(農林水産省の担当部署：農林水産省経営局就農・女性課女性・高齢者活動推進室)

# 「工賃倍増5か年計画」と新たな「工賃向上計画」について (案)

## 工賃倍増5か年計画の課題

- ◇ 工賃倍増5か年計画(H19～H23)では、都道府県レベルでの計画作成・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を置き、工賃向上への取り組みが推進されてきたが、個々の事業所のレベルでは、必ずしも全ての事業所で計画の作成がなされておらず、また、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り得ていない。
- ◇ 市町村レベル・地域レベルでの関係者の理解や協力関係の確立なども十分とは言えない。



## 新たな工賃向上計画による今後の取組み

- ◇ 平成24年度からの新たな計画では、これまでの計画の評価・検証を踏まえ、より工賃向上に資する取組みを、目標設定により計画的に進める。
- ◇ 新たな計画では、都道府県主体の取組みから、都道府県と事業所が共同して取り組むことを重視し、新体系への移行が完了することにより事業の目的が明確になる中で、個々の事業所において「工賃向上計画」を作成することを原則とする。
- ◇ 特に今後は、作業の質を高め、発注元企業の信頼の獲得により安定的な作業の確保、ひいては安定的・継続的な運営に資するよう取組みが重要であることから、具体的には、経営力育成・強化や専門家(例：農業の専門家等)による技術指導や経営指導による技術の向上、共同化の推進のための支援の強化・促進を図る。

## 新たな工賃向上計画の主なポイント

【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(都道府県の判断で生産活動を行う生活介護事業所を対象とすることも可)

- ① 工賃倍増5か年計画同様、都道府県、事業所において工賃向上計画を作成する。  
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みとされていたが、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、積極的な取組みを促すこととする。
- ② また、都道府県の計画では、官公需による発注促進についても目標値を掲げて取り組むこと推奨する。  
報告する工賃は、これまでの月額に加え時間額も対象とし、目標とする工賃については月額または時間額により算出する方法のどちらかを事業所が選択する。
- ③ 工賃向上の目標値については、従来のような一律の目標値(倍増)を設定するのではなく、個々の事業所の実情を考慮しつつも一定以上の工賃向上(例えば時間額が最低賃金の1/4程度の場合に最賃の1/3程度)を目指すことを前提に、個々の事業所において設定(法人において意思決定)した目標値の積み上げを、全体の工賃向上の目標値とする。
- ④ このため、24年度当初に工賃目標の設定状況等の調査をお願いすることになるので、ご協力をお願いしたい。  
工賃の状況把握(報告)にあたっては、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とそれぞれ別に状況比較することとする。
- ⑤ 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みを積極的に支援していただくよう協力を依頼する。

・市町村における取組みの例：市町村の広報誌や商工団体への協力依頼による企業の発注促進、官公需の発注促進 など

モデル実施

18年度	—	<p>工賃水準ステップアップ事業実施</p> <p>授産施設に経営コンサルタントを派遣し、経営改善を図るモデル事業</p>	<p>実施結果を検証し、19年度事業に反映</p>
予算		国	都道府県

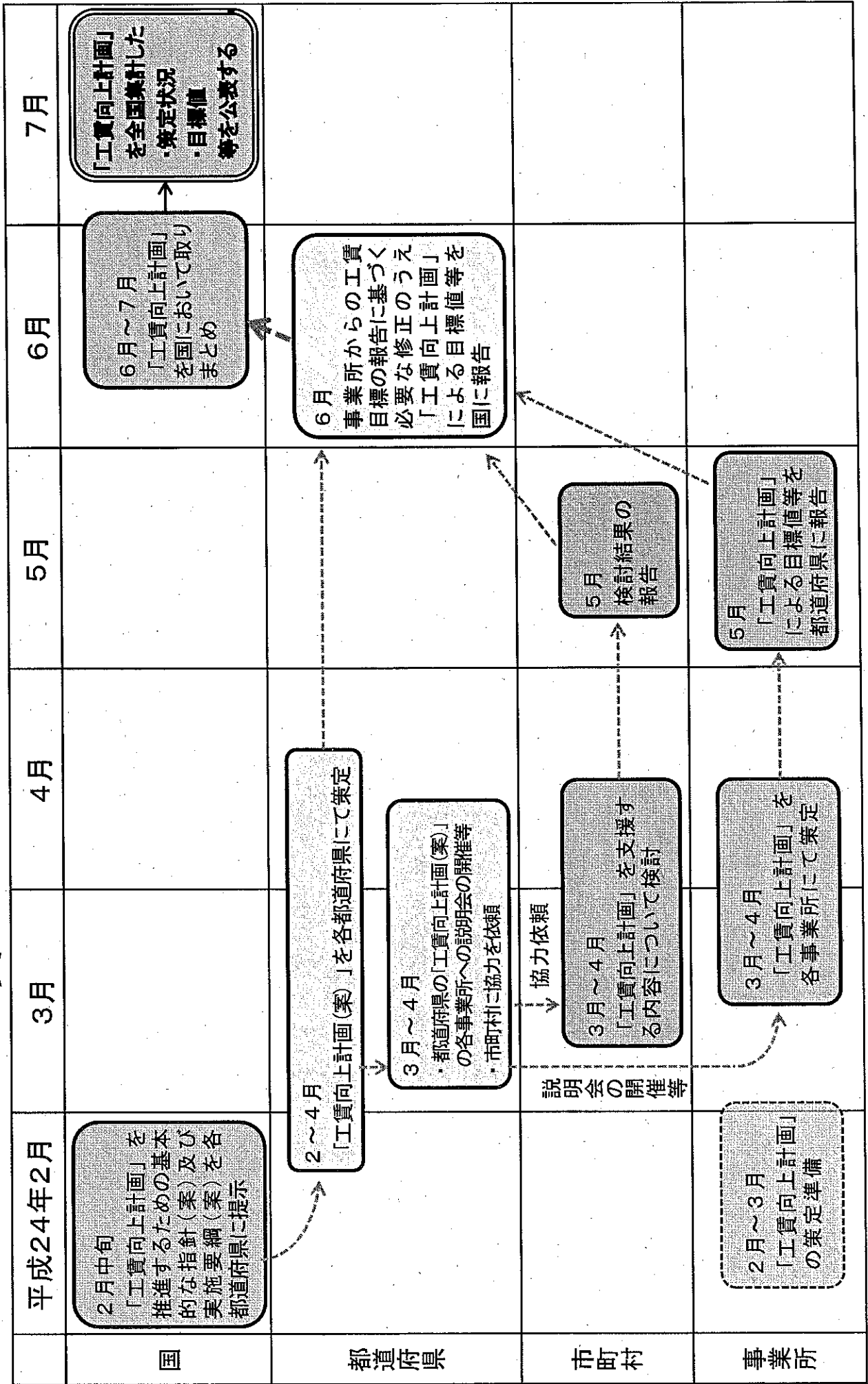
工賃倍増5か年計画(19年度～23年度)

19年度	20年度	21年度	22年度	23年度
5億円	15億円	16億円	8億円	5億円
<p>工賃倍増計画の各地域への事例を基に、他地域へのノウハウを提供</p> <p>卓会議等の場を活用し、障害者に対する企業からの仕事の発注を奨励する仕組みを紹介するとともに、工賃倍増計画の内容における助言を行う</p>	<p>先進事例の収集を図り、広く公表する等の情報提供を実施</p>	<p>各都道府県の工賃実態等を把握</p>	<p>①工賃引き上げの一環として事業の見直し等を行う事業所が多数所在する都道府県に対する後押し支援</p> <p>②福祉施設の受注確保に向けた取組強化</p>	<p>①工賃引き上げの一環として事業の見直し等を行う事業所が多数所在する都道府県に対する後押し支援</p> <p>②福祉施設の受注確保に向けた取組強化</p>
<p>① コンサルタントによる施設経営支援</p> <p>② 事業所職員研修場実習コーナー設置及び受入企業の開拓</p> <p>③ 説明会等の実施による施設職員等の意識改革</p> <p>④ 障害者就労に理解を示す企業のPR</p>	<p>① コンサルタントによる施設経営支援</p> <p>② 生産活動への職業的指導の実施(新規)</p>	<p>① コンサルタントによる施設経営支援</p> <p>② 生産活動への職業的指導の実施(新規)</p>	<p>① コンサルタントによる施設経営支援</p> <p>② 生産活動への職業的指導の実施(新規)</p>	<p>① コンサルタントによる施設経営支援</p> <p>② 生産活動への職業的指導の実施(新規)</p>
	基本事業(1/2)	基本事業(1/2)	基本事業(1/2)	基本事業(1/2)
	特別事業(10/10)	特別事業(10/10)	特別事業(10/10)	特別事業(10/10)

工賃向上計画(24～26年度)

24年度	25年度	26年度
4億円		
<p>工賃向上計画については、各都道府県のこれまでの取組の検証を踏まえた見直しを行った上で、経営改善や商品開発、市場開拓など、工賃引き上げに資する就労継続支援B型事業所等に対する安定的な仕事の確保に向けた取組を支援する</p> <p>1 基本事業(補助率 1/2)</p> <p>① 経営力育成・強化 工賃向上計画の策定及び管理者の意識向上を図る【新たに追加】</p> <p>② 技術向上 専門家(例：農業等)による技術指導や経営指導のアドバイス等を行う【新たに追加】</p> <p>③ 経営コンサルタント派遣による、個別事業所の工賃引き上げの推進【継続】</p> <p>④ 事業所職員の人材育成に関する経費【継続】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 事業所職員の人材育成(スキルアップ、経営ノウハウの向上)のための研修</li> <li>・ インターネットを活用した情報提供(研修用資料、データ)に関する経費</li> </ul> <p>2 特別事業(補助率 10/10)</p> <p>① 共同化推進 共同受注窓口を継続できる体制の確立を図る【継続・拡大】</p> <p>② 工賃引き上げに積極的な事業所による好事例の紹介、説明会の実施【継続】</p> <p>③ 事業者の経営意識の向上(未着手事業所への説明会)【継続】</p>		

# 工賃向上計画作成スケジュール(案)



※ 1月19日の全国厚生労働関係部局長会議の資料から見直しをしている。



## 平成 22 年度平均工賃一覧

施設種別	施設数(箇所)	平均工賃(賃金)
<b>工賃倍増計画対象施設(※)</b> (※)就労継続支援B型事業所+授産施設+小規模通所授産施設	6,356	13,079 円

(内訳)

※ 対象施設	就労継続支援B型事業所		4,880	13,443 円	
	授産施設	身体	入所	81	16,634 円
			通所	138	17,741 円
		知的	入所	140	10,201 円
			通所	791	12,132 円
		精神	入所	10	10,631 円
			通所	112	13,059 円
	入所・通所授産施設合計		1,272	12,568 円	
	小規模通所授産施設	身体	60	9,480 円	
		知的	55	11,041 円	
精神		89	7,930 円		
小規模通所授産施設合計		204	9,194 円		
対象外	就労継続支援A型事業所		715	71,693 円	
	福祉工場	身体	12	184,416 円	
		知的	13	87,589 円	
		精神	2	46,253 円	
福祉工場合計		27	132,274 円		
全施設平均工賃		7,098	17,841 円		

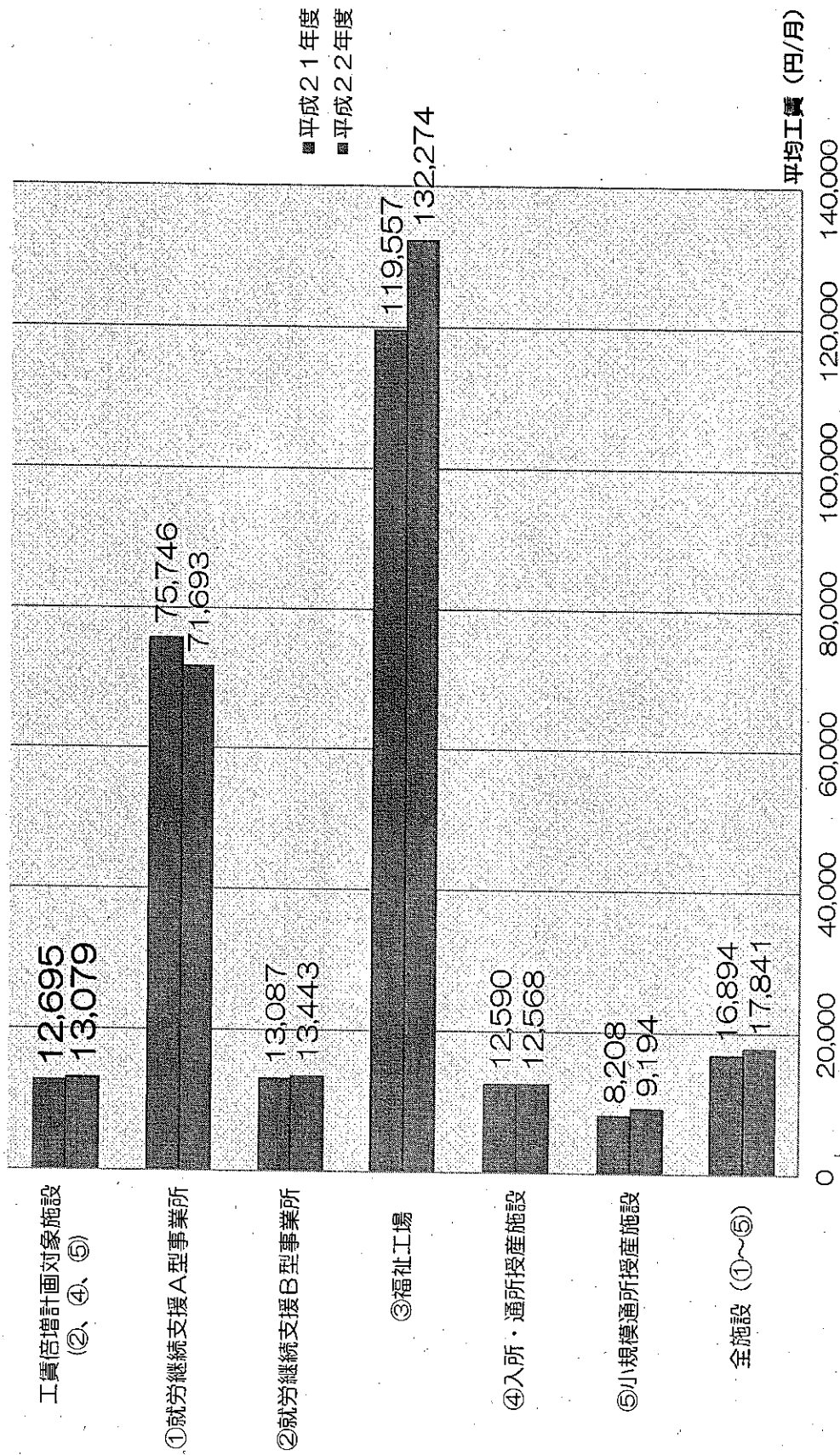
(参考)

- 就労継続支援B型事業所(平成22年度末時点)で、平成18年度から継続して工賃倍増5か年計画の対象となっている施設の平均工賃

施設種別	施設数(箇所)	平均工賃(賃金)
就労継続支援B型事業所(平成22年度末時点)で、平成18年度から継続して工賃倍増5か年計画の対象となっている施設の平均工賃	1,730	14,304 円

# 平成21・22年度平均工賃（施設種別）

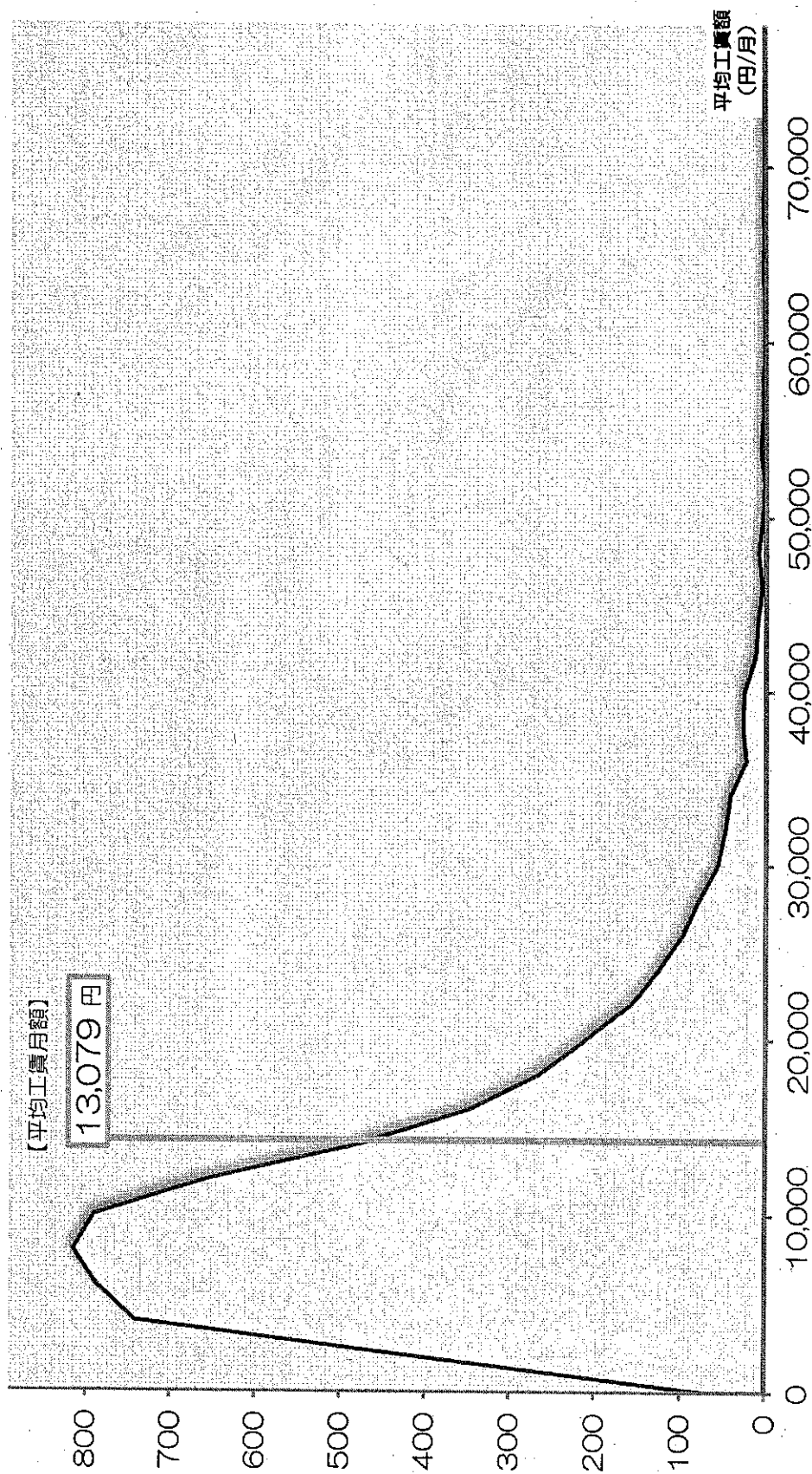
別紙 2



注) 図中の棒グラフは上が平成21年度分、下が平成22年度分

平成22年度平均工賃分布図（平均工賃別施設数）

施設数  
(箇所)



※ 工賃増5か年計画対象施設（就労継続支援B型事業所、授産施設、小規模通所授産施設）

## 平成 22 年度平均工賃一覽（都道府県別）

(円/月額)

都道府県	工賃倍増5か年計画 対象施設 平均工賃
北海道	16,649
青森県	10,699
岩手県	16,209
宮城県	14,596
秋田県	12,113
山形県	9,911
福島県	11,241
茨城県	10,167
栃木県	13,321
群馬県	12,744
埼玉県	12,456
千葉県	12,232
東京都	14,285
神奈川県	12,406
新潟県	12,420
富山県	12,045
石川県	13,768
福井県	17,918
山梨県	14,224
長野県	12,290
岐阜県	10,693
静岡県	13,173
愛知県	13,537
三重県	12,477

都道府県	工賃倍増5か年計画 対象施設 平均工賃
滋賀県	14,522
京都府	14,307
大阪府	9,244
兵庫県	11,477
奈良県	11,265
和歌山県	14,414
鳥取県	14,620
島根県	14,683
岡山県	10,967
広島県	13,474
山口県	14,511
徳島県	17,426
香川県	11,547
愛媛県	12,912
高知県	16,275
福岡県	11,791
佐賀県	16,153
長崎県	13,409
熊本県	13,093
大分県	14,059
宮崎県	12,128
鹿児島県	13,355
沖縄県	12,892
平均工賃	13,079

# 障害者就労施設における農業分野への取組み (障害者福祉施策と農業施策の連携)

## 障害者福祉サービス事業者

多くの障害者施設において、農園芸活動が行われており、稲作や野菜・果樹・花き栽培、畜産(養鶏、養豚)、農産加工から販売など幅広い分野で取り組まれている。

※約3,300施設のうち671施設  
(H20.3全国社会就労センター協議会調)

### 取組む理由

- ① 障害程度に応じた作業が可能
- ② 自然や動植物とのふれあいによる情緒安定  
(心身回復・リハビリ効果)
- ③ 一般就労に向けた体力・精神面での訓練など

## 農業生産法人、農家

- ・高齢化や過疎化により減り続けている農業従事者の確保
- ・耕作放棄地の活用
- ・食料自給率の向上

### 農業法人等の障害者受入のメリット

- ① 作業の補助労働力
- ② 農業として障害者の雇用促進という社会的要請に貢献

障害者の就労を支援する福祉関係者から、農業関係者に対し、農業分野全般について、具体的な知識、技術の伝授や農地を利用したいとの声がある。

- ・障害者への指導に当たって必要な知識等を得たいため
- ・生産量の安定・確保・拡大のため
- ・販路の拡大、経営の安定のため
- ・障害者の工賃アップを図るため

- ・障害者雇用に不安や心配、課題。
- ・障害者に適した業務がわからない
- ・障害者の事故や怪我が心配
- ・障害者のための環境整備

## 連携(案)

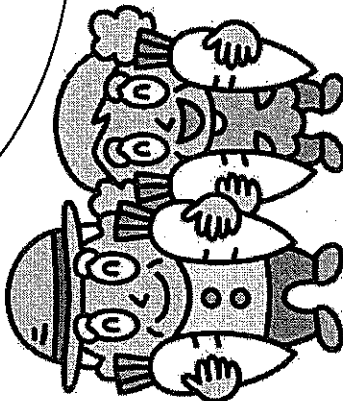
- 行政レベル: 福祉部局と農業部局の連携(連絡会議の開催、関係情報の連携・交換)
- ・ 農業関係者に対する理解促進、啓発活動、情報提供→研修会、セミナーの実施、HPを活用した情報の提供
- 障害者福祉サービス事業者と農業法人等の連携
- ・ 耕作放棄地を活用し農業法人等による指導→訓練・実習を通じた、障害者雇用の促進、就労の場の拡大

# 障害者雇用・就労の推進に向けて

## 農業分野における 障害者の雇用・就労

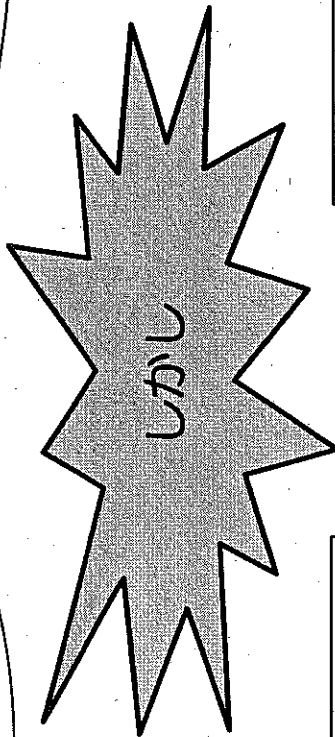
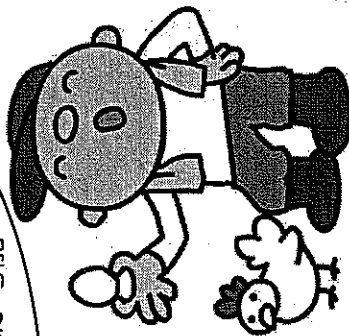
### 農業側

- 農業従事者が減少・高齢化する中で、補助労働力として障害者に期待
- 障害者の雇用促進により農業として社会的要請に貢献



### 福祉側

- 農業は、障害の程度に応じた作業が可能
- 自然や動植物とのふれあいにより情緒が安定（心身回復・リハビリ効果）
- 農業は、一般就労に向けての体力・精神面での訓練が可能



- × 障害者雇用に無関心・情報不足
- × 障害者の雇用方法に対する不安  
(作業体系・環境の整備、従事させる作業内容や指導方法が分からない)
- × 雇用後のフォローに対する不安  
(障害者を雇用後、相談できる人がいない)

- × 農業分野に関わりたくても技術・経験をもった人材がいない
- × 現在農業分野を授産（作業）科目としているが、更なる高度化を目指すためにどうしようにしたらよいか分からない

(関東農政局作成)

# 施設外就労による一部の作業の請負と職場実習（施設外支援）の受入れ

障害福祉サービス事業所と請負作業に関する契約を締結した上で一部の作業を委託するものです。

また、農業者が所有する機械類を作業に使用するには、使用貸借契約も必要となります。障害者に支援スタッフが同行して、請け負った作業を独立して行うこととなりますので、障害者への作業指示等は支援スタッフが行うこととなります。

このため、事前に支援スタッフに作業内容を理解してもらうことが必要です。また、請負契約に基づき報酬を障害福祉サービス事業所に支払うこととなります。

## ① 施設外就労

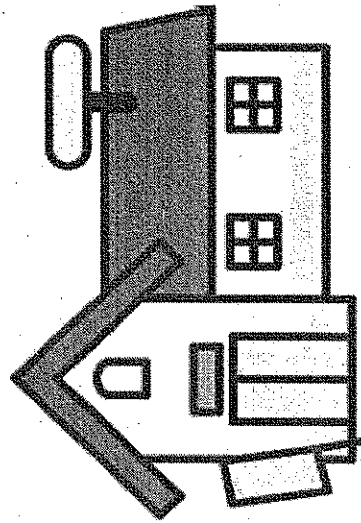
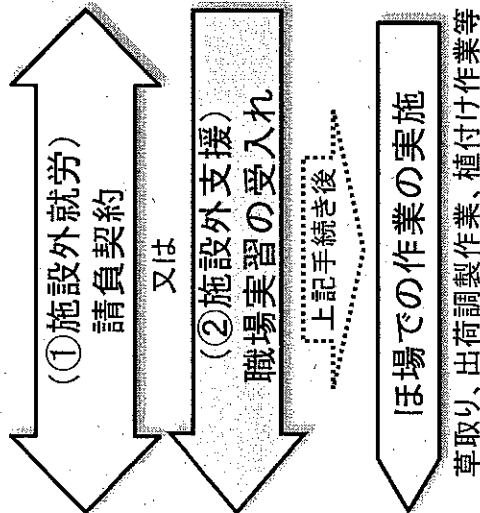
## ② 施設外支援（職場実習）

いわゆる一般的な職場実習として障害福祉サービス事業所から実習生を受け入れるものです。農業者が直接指導を行います。

事前の支援やフォローは支援スタッフがを行います。

（緊急の事態が起きた場合には、障害福祉サービス事業所が対応します。）

農家・農業法人等



障害福祉サービス事業所  
（就労継続支援A型・B型）事業所、  
就労移行支援事業所を指します

- ◇ 直接、地域にある障害福祉サービス事業所（就労継続支援A型・B型、就労移行支援）と調整することとなります。また、市町村の障害福祉担当者に障害福祉サービス事業所を紹介してもらう方法もあります。
- ◇ どのようなことを依頼できるのか、どのような準備が必要のかなど相談しながら進めましょう。
- ◇ 農作業経験のある障害福祉サービス事業所もあります。