

第2期
富山県工賃向上支援計画

平成 24 年 8 月
富 山 県

目 次

I	計画の趣旨	2
1	趣旨	2
2	計画の期間	2
3	計画の対象事業所	2
4	計画の推進体制	2
5	計画の点検・評価	3
II	これまでの取組と課題	4
1	これまでの取組	4
2	工賃の状況	5
3	事業所等の状況	6
4	現状等から導かれた課題	10
III	目標工賃	11
1	県目標工賃額	11
2	県目標工賃の考え方	11
3	事業所ごとの目標工賃	12
IV	取組の方向性	13
V	各事業所における取組	17
VI	具体的な支援策	18
1	意識改革に向けた取組	19
2	経営ノウハウの導入	19
3	地域との連携強化に向けた取組	20
4	新たな就労分野の開拓に向けた取組	20
5	成果の確認・公表	21
6	年次計画	22
[参考資料]		
◆	実態調査結果の概要	23
◆	工賃が向上した事業所の取組事例	34
◆	第2期富山県工賃向上支援計画 策定経過	35
◆	富山県工賃向上支援計画検討委員会設置要領	36
◆	障害者の働く場に対する発注促進税制	38
◆	「工賃向上計画」を推進するための基本的な指針（国通知）	39
◆	用語解説	47

I 計画の趣旨

1 趣旨

○県では、平成20年3月に、本県の工賃向上に資する具体的な方策等を定めた富山県工賃向上支援計画（以下「第1期計画」という。計画期間：平成19年度～23年度）を策定し、障害者の工賃水準の引き上げに努めてきました。

○この第2期富山県工賃向上支援計画（以下「計画」という。）は、第1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、平成24年度から平成26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。ただし、就労継続支援A型事業所のうち工賃向上計画を策定し、工賃向上に意欲的に取り組む事業所についても対象とします。

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。

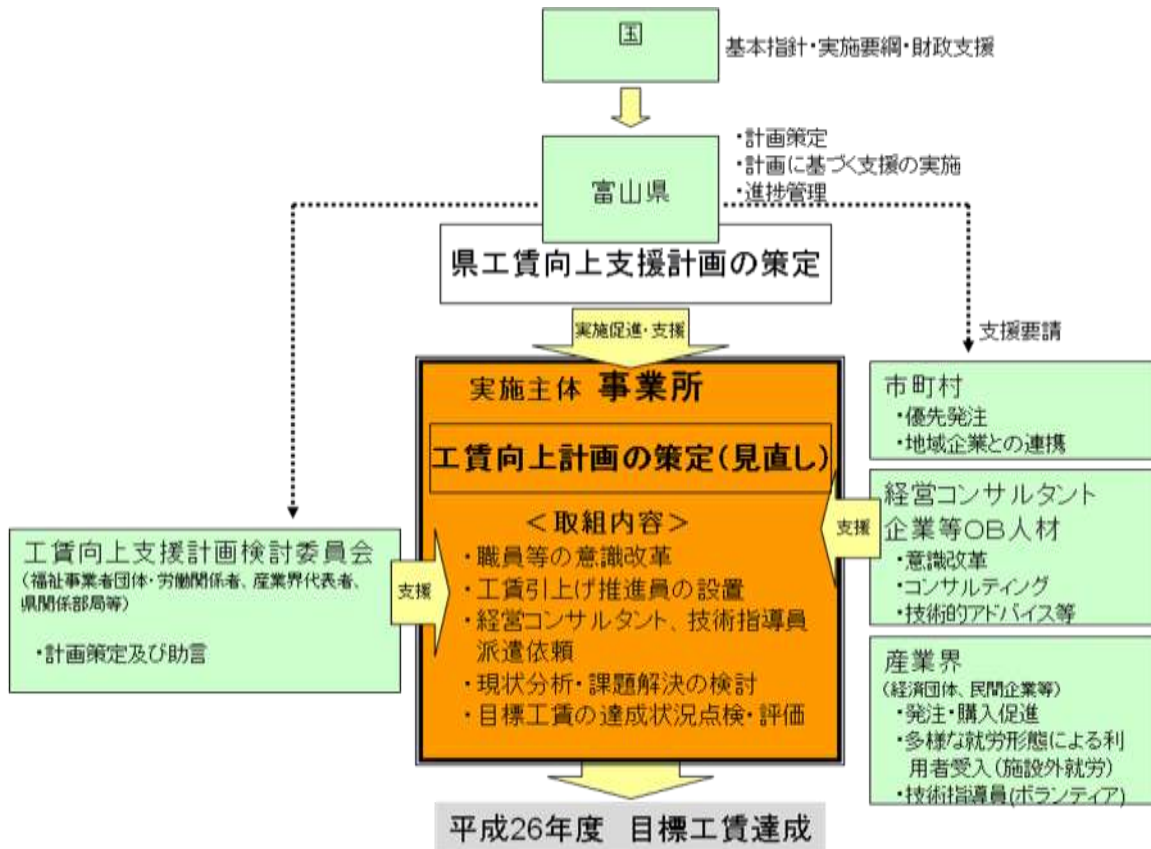
(2) 県

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。

【工賃向上支援体制イメージ】



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、平成20年3月に、第1期計画を策定し、「意識改革」「経営ノウハウの導入」「地域との連携強化」を重点課題とし、各種の取組を行ってきました。

(1) 第1期計画の概要

- 計画期間：平成19年度から平成23年度まで
- 目標工賃：平成23年度末 月額24,000円
(平成18年度 月額11,999円)
- 事業所数：81事業所(平成24年3月31日現在)

就労継続支援B型事業所	65
就労継続支援A型事業所	10
旧法授産施設	6

(2) 主な取組の内容

① 「意識改革」

工賃向上に対する事業所職員の意識改革として、事業所の責任者を対象とした経営者研修や工賃引上げ計画の実施の中心的な役割を担う工賃引上げ推進員の養成研修を実施しました。また、利用者や家族に対する意識改革のための研修を実施しました。

研修名	対象人数(延べ人数)
経営者研修	57名
工賃引上げ推進員養成研修	60名
利用者・家族向け意識改革研修	106名

② 「経営ノウハウの導入」

工賃向上には、事業所の運営に経営視点を導入する必要があることから、経営コンサルタントを派遣し、工賃引上げ計画の策定、見直しのための支援を行いました。平成23年12月時点で41事業所において工賃引上げ計画が策定されています。また、デザインやパン製造などの技術指導を行うため、技術指導者派遣事業及び一流技術者による技術指導研修を実施しました。

事業名	対象数(延べ数)
経営コンサルタント派遣事業	39事業所
技術指導者派遣事業	15事業所
一流技術者による技術指導研修	167名

③ 「地域との連携強化」

個々の事業所の経営資源の少なさを補完するため、共同事業ネットワーク構築事業や福祉の店設置事業を実施しました。また、企業との連携を進めるため、障害者の働く場と企業のマッチングフェスタや企業内販売会などを実施しました。

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（セルフ協）に共同受注・販売のための窓口設置
福祉の店設置事業	総曲輪フェリオチャレンジドショップ内に共同販売所を設置
企業との連携事業	事業所と企業のマッチングフェスタ、企業内販売会

2 工賃の状況

○県全体の対象事業所の平均工賃月額推移は次のとおりです。平成23年度は平成18年度と比較し、23.5%増にとどまり、第1期計画の目標工賃（月額24,000円）は達成できませんでした。

○特に、企業等からの下請け業務を主力事業として行っている事業所では、厳しい経済情勢の影響を受け、4.5%増にとどまっています。

○一方、自主製品の生産・販売を主力事業として行っている事業所では、76.8%増と大幅に向上しています。

（就労継続支援A型事業所、旧法授産施設を含みます。）

	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	伸率 (H18⇒H23)
平均工賃月額	11,999円	12,406円	12,530円	11,928円	12,575円	14,817円	23.5%増
うち下請型事業所	13,580円	13,568円	13,433円	11,399円	11,911円	14,194円	4.5%増
うち自主製品型事業所	9,201円	10,244円	11,021円	12,992円	14,060円	16,263円	76.8%増
（考慮すべき要因）	・障害者自立支援法施行		・リーマンショック				

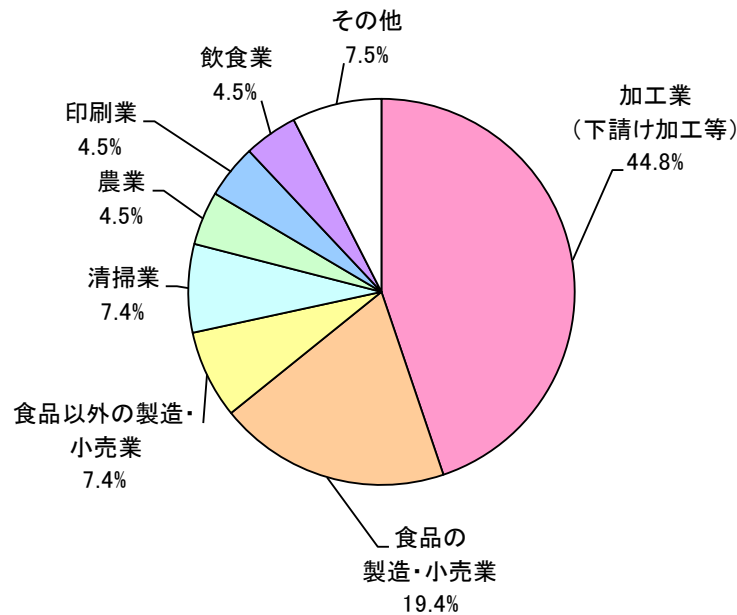
（注）平均工賃月額は、加重平均（対象事業所全ての年間の工賃支払総額を各月の工賃支払対象者の総数で割ったもの）となっています。

3 事業所等の状況（実態調査概要：参考資料参照）

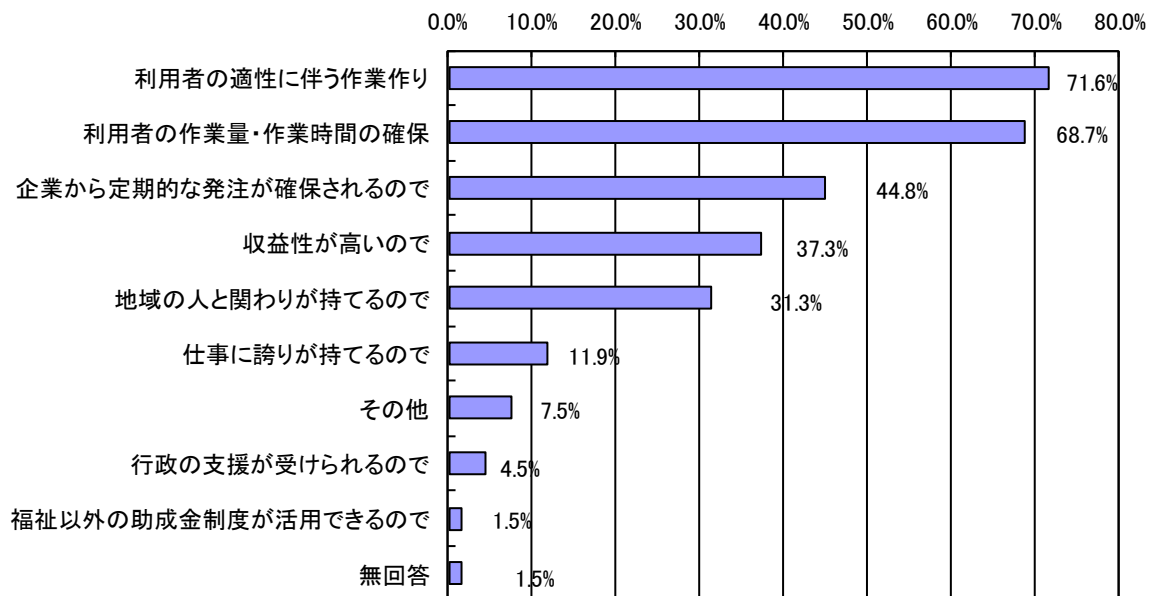
（1）事業所の状況

○事業所の主力事業は、加工業（下請け加工等）、食品の製造・小売業が多くなっています。主力事業に取り組んだ動機は、「利用者の適性に伴う作業づくり」「利用者の作業量・作業時間の確保」「企業から定期的な発注が確保されるので」が多く、工賃の源泉となる「収益性の高さ」より「安定的な作業の確保」という視点で、作業を選択している様子が見えます。

【主力事業の内容】



【主力事業に取り組んだ動機】



（複数回答）

○第1期計画期間において、事業所職員の工賃向上に対する意識は向上していることが伺えますが、工賃引上げ計画の策定は6割程度にとどまっている現状にあります。

項 目		事業所数	平均売上金額（千円）
職員の工賃向上に対する意識	向上した	57	8,849
	向上していない	10	3,608
工賃引上げ計画	作成している	41	8,957
	作成していない	26	6,663

○工賃向上に取り組むにあたって、事業所で感じている課題を自由回答で伺ったところ、利用者の中には通所が安定しない方がいることや、職員配置に余裕がないことなど、利用者や事業所職員に関する課題が多くあります。また、行政に何を求めるかについては、仕事の斡旋に関することが多くなっています。

【工賃向上を図る上での課題】

課 題	件 数
利用者の問題 通所が安定しない、工賃に対する意識が低い 等	38
職員の問題 職員配置に余裕がない 等	38
企業対策 低単価・短納期、景気動向に左右されやすい 等	28
資金不足 作業効率向上のための設備投資が難しい 等	19

(複数回答)

【行政へ支援を求めるもの】

行政に支援策として期待すること	件 数
仕事の斡旋 清掃業務などの優先発注 等	36
情報提供 成功事例の紹介、発注企業の情報 等	28
企業対策 企業とのマッチング、施設外就労 等	23
資金面 設備・備品整備への助成 等	20
制度面 工賃向上支援事業の継続 等	18

(複数回答)

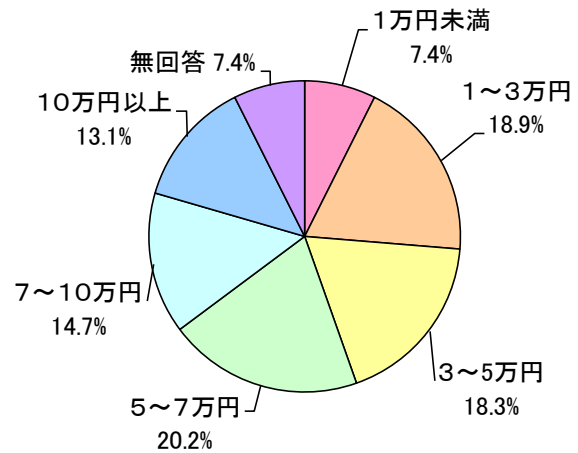
(2) 利用者の状況

○1か月の収入の状況（平成23年9月）は、次のようになっています。また、地域で安心した生活を送るには、66%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。

【収入状況】

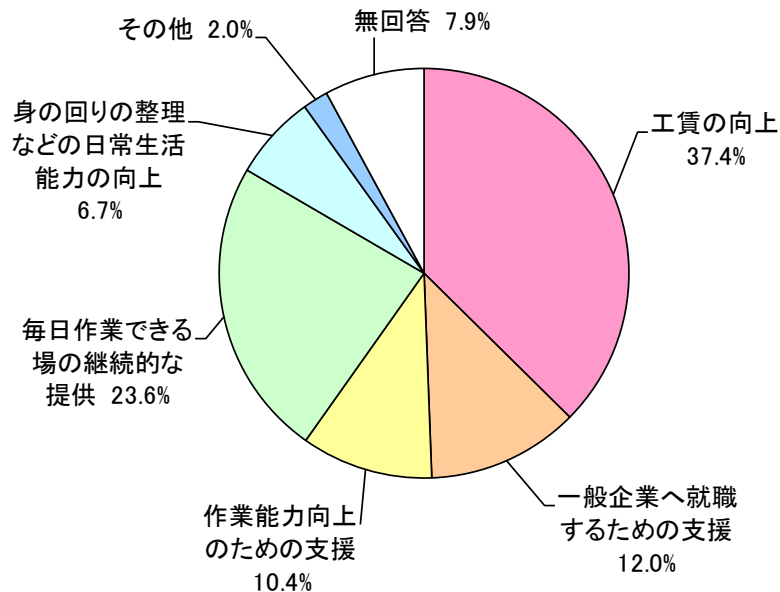
区 分	平均金額
工 賃	13,427円
障害年金	59,350円
そ の 他	3,068円
計	75,845円

【安心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」についてが最も多く、また、自由意見では、仕事量の増加についての意見が多くあり、「仕事をして多くの工賃を得たい」「地域で自立した生活をしたい」という意識が強いことが見受けられます。

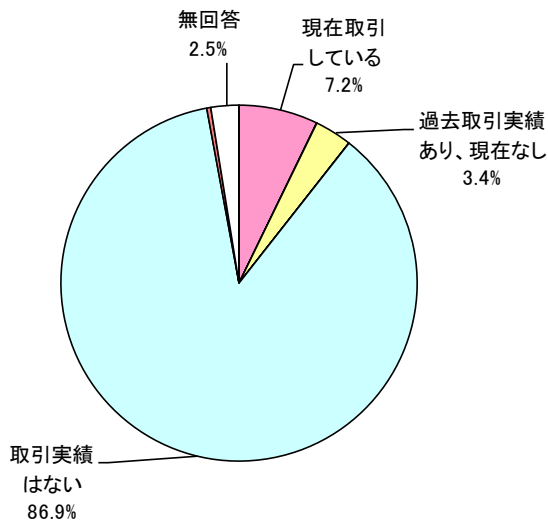
【利用している事業所に求めるものは何か】



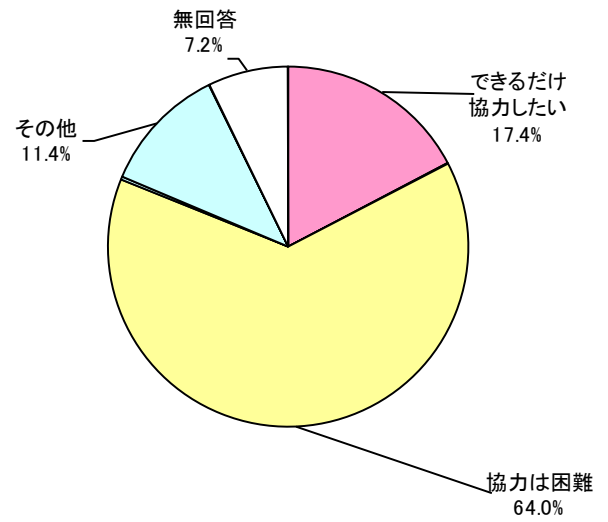
(3) 企業の意識の状況

○現在、事業所との取引のない企業が9割を上回り、また、今後の事業所への支援についても、「協力は困難」が6割を上回っています。施設外就労制度についても利用したいとの意見は少なく、総じて企業においては事業所との連携に対する意識が低い状況にあります。

【事業所との取引状況】



【事業所との連携強化や雇用促進
に向けた支援策の協力意向】



4 現状等から導かれた課題

第1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) 工賃向上に対する意識の更なる向上

○実態調査の結果からは、事業所職員の意識改革は概ね進んでいると思われませんが、依然、利用者の状況に合わせた作業づくりに重きが置かれている傾向があります。

○事業所ごとの取組の指針となる工賃引上げ計画を策定していない事業所では、工賃向上が達成されていない傾向にあります。経営コンサルタントからは、職員が一体となって事業を進めていくうえで、工賃引上げ計画の策定は不可欠であるとの指摘があります。

○障害の程度や特性により、工賃に対する意識の低い利用者や保護者も多いため、「働くこと」の意義を認識してもらうための支援も必要です。

(2) 経営ノウハウ等の不足

○限られた職員配置の中で、経営的活動に消極的な事業所が多くあります。「利用者の就労を支援する」という事業所の本来の目的に立ち、経営ノウハウの積極的な導入を図り、効率的な経営を進める必要があります。

(3) 地域・企業等との連携不足

○事業所からは、安定受注、販路拡大等、企業や行政との取引の拡大について、引き続き強力な支援を望む声が数多くあります。一方、企業の理解は不十分な状況であり、また、一般県民においても同様の感があります。強力な普及・啓発活動の推進が求められます。

(4) 新たな就労分野へのチャレンジ

○事業所では工賃向上に向けたさまざまな取組が実施されているものの、厳しい経済情勢の中、企業等からの下請け業務は、不安定な受注量と厳しい納期、また、単価が低く抑えられるなど、事業所の努力だけでは工賃向上は困難なケースもあります。

○今後は、安定した業務を確保しつつ、事業所内での下請け業務だけでなく、工賃向上に有効な施設外就労の取組や、労働力を必要とする産業分野（農業分野など）への進出を積極的に進める必要があります。

Ⅲ 目標工賃

1 県目標工賃額

区分	平成23年度 (実績)	平成24年度 (目標)	平成25年度 (目標)	平成26年度 (目標)	伸率 (H23 ⇒ H26)
月額	12,526円	14,000円	16,000円	18,000円	43.7%増
時間額(B型)	185円	200円	215円	230円	24.3%増
時間額(A型)	665円	675円	685円	700円	5.3%増

※ B型・・・就労継続支援B型事業所

A型・・・就労継続支援A型事業所

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（加重平均）の目標を示したもので、このたびの取組全体の目標となるものです。

県の目標工賃は、このたびの計画策定にあたり各事業所から報告された目標工賃を基に、各種支援策の効果も考慮しながら設定します。

なお、県に目標工賃を報告した76事業所のうち、月額工賃を選択したのは44事業所（B型：43事業所、A型：1事業所）、時間額工賃を選択したのは32事業所（B型：24事業所、A型：8事業所）でした。このため、県の目標工賃は月額及び時間額により設定します。

(2) 平成26年度の目標工賃額の算出方法

○月額

- ・工賃向上に係る各種支援策の効果により、各事業所が設定した目標を上回る工賃を達成することを目標とし、各事業所の目標工賃平均額の伸び率（平成23年度比+21.9%）の約2倍の伸び率（概ね40%増）で算定した額を目標額とします。

○時間額

- ・時間額を選択した事業所においては、就労継続支援B型事業所と就労継続支援A型事業所では工賃の水準に大きな差があるため、それぞれの目標を設定することとします。
- ・就労継続支援B型事業所については、月額工賃の目標額設定と同様、工賃向上に係る各種支援策の効果により、各事業所が設定した目標を上回る工賃を達成することを目標とし、各事業所の目標工賃平均額の伸び率（平成23年度比+11.9%）の約2倍の伸び率（概ね25%増）で算定した額を目標額とします。
- ・就労継続支援A型事業所については、既にかかなり高い水準を達成していることから、事業所の目標額を基本としつつ、富山県の最低賃金（692円（平成23

年10月1日～)を上回る額を目標額とします。

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。

○目標額の単位については、月額での設定を基本としますが、利用者が生産活動に従事する時間が様々であること等を考慮して、時間額の目標額を設定することも可能です。

○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げることができます。

IV 取組の方向性

実態調査等を踏まえ、工賃向上に向け、次の4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【意識改革】

- 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、事業所職員が一丸となって、主体的、継続的に取り組むことが不可欠です。
- 事業所責任者が明確な理念・方針を示し、それを職員・利用者実践してもらうことが重要であり、経営管理者の意識改革が求められます。
- 利用者及び家族の意識変革も必要です。働くことは利用者の大切な権利です。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。

① 職員の意識改革・啓発

- 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、事業所の全職員に浸透させることが重要です。
- 日中過ごす場の提供やレクリエーション活動など居場所づくり的な意識から脱却し、就労支援にあたっては「作業」から「仕事」という意識の醸成、「働く場」としての機能の充実、利用者の働く力を高める支援を行う方針を明確化するなど、質的な向上を図る必要があります。
- 工賃の更なる向上を図るため、「下請型」から景気に左右されない「自主製品創出型」への移行について、検討する必要があります。
- 先進的な取組や成功事例の発表の機会を設け、取り組む事業所の意欲の喚起や事業所間の情報交換を行うことも有効です。

② リーダーシップの育成

- 事業所の主体的な取組を促し、成果を導くには、事業所の責任者の強い意志に基づくリーダーシップが不可欠です。
- 事業所責任者又はその片腕となって、工賃向上計画の作成と実施の中心的な役割を担う「工賃引上げ推進員」を育成することが有効です。
- また、工賃引上げ推進員が意欲を持続して取組を継続して推進していくことができるように、県が開催する「工賃引上げ推進員養成研修」を受講することが勧められます。

③ 利用者・家族の協力・理解

- 利用者の「働きたい」という就労意欲を尊重する、また喚起することが重要です。
- 利用者の家族の中には、障害者の就労に消極的な考えを持つ人も多く見られます。工賃向上に関する他事業所の情報提供や自らの事業所の取組方針や目標を明示し、

就労に関する家族の理解と協力を求め、コンセンサスを得ながら、工賃向上の取組を進めることが重要です。

○このため、利用者や家族に対し、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。

重点課題2【経営ノウハウの導入】

- 工賃向上の実現を阻んでいる要因として、事業所の「経営力不足」が挙げられます。
- 工賃向上に向け、事業所は、「福祉サービス」と「経営」の2つの視点でプロであることが求められます。
- 専門家等の力を借りながら、商品開発、生産性向上、営業力強化といった経営課題を解決するための経営ノウハウを取り入れ、工賃向上の実現を目指します。

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基本的手法について学び、工賃向上のための生産活動に、経営視点を導入する必要があります。
- また、事業を進めるためには、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の活用が有効です。
- 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性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絞って、事業拡大に取り組む視点を持つことが重要です。
- 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が重要です。**

③ 技術・ノウハウの習得

- 製造技術、商品・パッケージデザイン、営業ノウハウ、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。
- それぞれの課題に応じた専門性の高い技術者・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図ることが求められます。

重点課題3【地域との連携強化】

- 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。

① 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。

② 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も有効です。セルフ協に設置された共同窓口を活用した受注や販売が効率的です。
- 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。**

③ 行政機関との連携

- 官公需の拡大など、行政の協力により、物品の販売機会の増大や、仕事の受注拡大が期待されます。行政との連携にあたっては、受身な姿勢や自己都合を優先させるのではなく、行政にとっても真のメリットが感じられる取引関係となるよう努力し続けることが重要です。
- 清掃業務などの役務の提供の優先発注制度の活用など、行政機関を巻き込んだ取組に発展させる視点も必要です。

重点課題4【新たな就労分野へのチャレンジ】

- 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、たえず新たな就労分野の開拓を行う必要があります。
- 事業所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、工賃向上に有効であり、また、一般就労の推進にも有効です。

① 就労分野の開拓

- 農商工などさまざまな産業の中で、労働力が不足している分野（農業分野など）など、新たな就労分野を開拓していくことが必要です。
- 特に、地域で、後継者や担い手が不足した分野に目を向けるなど、地域産業活性化の観点から取り組む姿勢も必要です。
- 県の配置する営業・販売補助員やコーディネーターを活用するなど、県の事業を積極的に活用することが効率的です。

② 施設外就労の推進

- 事業所内での作業だけでは、「できる作業」にとどまり、収益の増大につながらない傾向にあります。施設外就労により工賃向上を達成した事例に学ぶなど、施設外就労を積極的に進めることが必要です。
- 作業に危険を伴うなどの理由から、施設外就労の受入に消極的な企業もありますが、機会があれば受入れをしたいと考える企業もあります。障害者が作業に熱心に取り組む姿は、企業の職員に良い影響を与えるケースもあります。受入企業がメリットを感じるような説明が必要です。

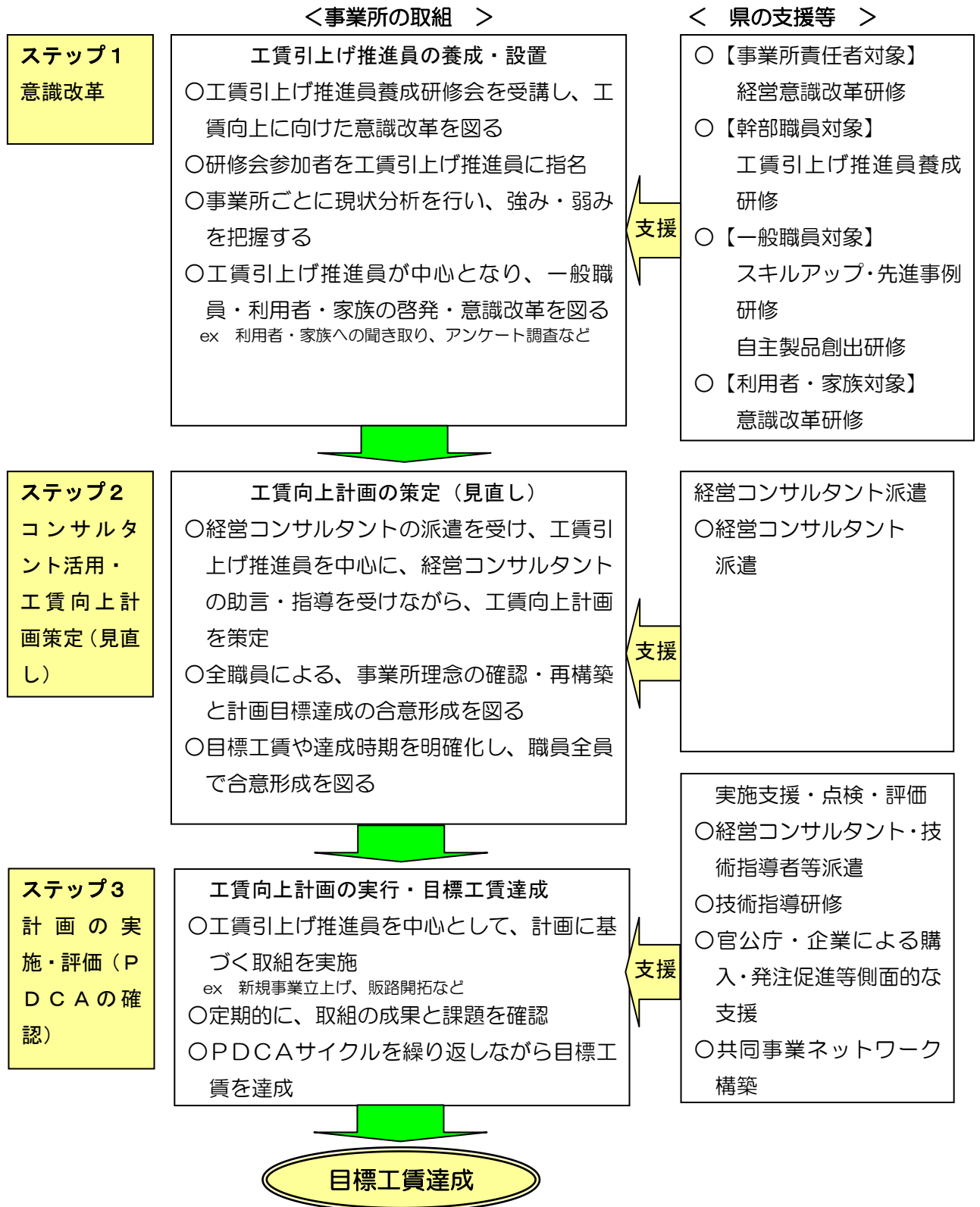
※参考（施設外就労の取組の前提）

就労を希望する障害者については、民間企業等で健常者とともに働く「一般就労」を促進することも重要ですので、本人の希望や適正に応じ、一般就労への移行にも積極的に取り組むことが必要です。

V 各事業所における取組

「工賃引上げ推進員」を配置した計画作成（見直し）・実施の流れ

対象事業所は、「工賃引上げ推進員」を配置し、このキーパーソンを中心として、本計画における県の支援策を活用しながら、計画的に工賃向上に取り組むこととします。



VI 具体的な支援策

事業所は、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むため、県は、次の4つの取組視点に基づいた支援事業を実施します。

【取り組みの視点と具体的な支援策】

区分	取組の視点と具体的な支援策		
意識改革	<p>①リーダーシップの養成</p> <p>↓</p> <p>【経営意識改革研修】 ・対象者：管理者など事業所責任者</p> <p>【工賃引上げ推進員養成研修】 ・対象者：幹部職員</p> <p>【工賃引上げ推進員の配置】 ・全事業所が主体的に1名配置 ・事業所内の取組を推進</p>	<p>②職員の意識改革・啓発</p> <p>↓</p> <p>【スキルアップ・先進事例研修】 ・対象者：一般職員</p> <p>④【自主製品創出研修】 ・対象者：全職員</p>	<p>③利用者・家族の理解・協力</p> <p>↓</p> <p>【意識改革研修】 ・対象者：利用者・家族</p>
	<p>①経営視点の導入</p> <p>↓</p> <p>【経営コンサルタント派遣】 ・各事業所の工賃引上げ計画の策定、見直し支援 ・PDCAサイクルの確立 (P:計画、D:実行、C:検証、A:改善)</p>		<p>②技術・ノウハウの習得</p> <p>↓</p> <p>【技術指導者派遣】 ・新商品開発時などにおける個別具体的アドバイス</p> <p>【一流技術者による技術指導研修会】 ・商品の品質向上、イメージアップへの支援</p>
	<p>①企業との連携</p> <p>↓</p> <p>【企業による購入・発注の促進】 ・事業所の情報、発注促進につながる制度の周知（発注促進税制等） ・事業所と企業の情報交換・交流の場の設定</p>	<p>②事業所間の連携</p> <p>↓</p> <p>【共同事業ネットワーク構築】 ・セルブ協を中心とした事業所間の連携 ・企業からの共同受注の窓口設置</p> <p>【福祉の店における販売促進】 ・セルブ協を主体としたイベント販売等の実施</p>	<p>③行政機関との連携</p> <p>↓</p> <p>【官公庁による購入・発注の促進】 ・県、市町村からの優先発注促進 ・発注促進に向けた情報提供 (④ 庁内連絡会議設置によるニーズの把握と情報提供、製品等の紹介、制度の周知等) ④ 市町村への協力依頼(事業所への発注促進等)</p>
④ 新分野へのチャレンジ	<p>①事業所活動への個別的支援</p> <p>↓</p> <p>【営業・販売補助員の配置】 ・安定した仕事の確保を図るため、希望する事業所に営業・販売補助員を配置 (平成24年度)</p>		<p>②新たな就労分野との連携の仕組みづくり</p> <p>↓</p> <p>【農業分野との連携】 ・事業所と農家等とをマッチングするコーディネーターを県に配置 ・事業所職員への技術指導、農家等へ研修の実施</p> <p>【施設外支援・就労の促進】 ・制度の周知による就労機会確保</p> <p>【その他産業との連携】 ・労働力を必要とする産業との連携への仕組みづくり推進</p>

1 意識改革に向けた取組

(1) 意識改革研修会の開催

県は、事業所の意識改革を図るための研修会を開催し、事業所の主体的な取組を促進します。

① 経営意識改革研修【事業所責任者対象】 **県・事業所**

事業所の責任者が、明確な理念・方針を示すことが重要です。経営的な意識向上のための研修を行い、工賃向上意欲の喚起、啓発を図ります。

② 自主製品創出研修【事業所全職員】 **県・事業所**

下請け業務を主たる作業種としている事業所に対して、魅力ある自主製品の製作・販売への移行を促進するための研修を開催し、意識改革を図ります。

③ 工賃引上げ推進員養成研修【幹部職員対象】 **県・事業所**

事業所のキーパーソンとなって、工賃向上に取り組む「工賃引上げ推進員」（事業所ごとに1名）を養成する講座を開催します。工賃向上計画の作成や実行に必要な経営等に関する知識習得を図ります。

④ スキルアップ・先進事例研修【一般職員対象】 **県・事業所**

既に成果を出している先進的な事例の紹介、工賃向上に関する意識・知識の取得を図るための研修を行い、工賃向上意欲の喚起、啓発を図ります。

⑤ 意識改革研修【利用者・家族対象】 **県・利用者・家族**

利用者の働く意欲を喚起し、事業所の工賃向上への取組に対する理解を深めるため、利用者・家族向け啓発研修を行います。事業所は、利用者、家族に対して本研修会への参加を促し、工賃向上に対する理解や協力を得られるよう努めます。

(2) 工賃引上げ推進員の配置 **事業所**

工賃向上に取り組む全ての事業所が、主体的に工賃引上げ推進員（1名）を配置することが求められます。推進員が中心となり、工賃向上計画の作成と推進を図ります。

2 経営ノウハウの導入

(1) 経営コンサルタント派遣 **県・事業所・商工団体等**

各事業所の工賃向上の指針となる「工賃向上計画」を全ての事業所で策定します。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、計画策定と事業改革の促進を図ります。また、毎年度、経営コンサルタントを派遣し、工賃向上計画の見直しやその効果を検証します。

(2) 技術・ノウハウ習得のための技術指導者派遣 **県・事業所・民間団体**

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、営業力強化など課題が明確化された事業所に対し、技術指導者派遣支援を行い、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) 一流技術者による技術指導研修会 **県・事業所・民間事業所**

県は、パン、菓子等の製造・商品開発に関し、プロの技術を有する一流職人（いわゆる「達人」）を講師に招いて、事業所職員に対する技術指導の研修会を開催します。事業所は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、商品のイメージアップを図ります。

3 地域との連携強化に向けた取組

(1) 企業による購入・発注の促進 **県・企業・商工団体**

県は、商工団体を通じ、企業に対し、事業所の情報を提供したり、発注促進につながる制度（発注促進税制（H24年度）※ 38頁参照）等の周知を図り、受注の拡大に努めます。また、事業所と企業の情報交換、交流の場を設け、企業との連携を進めます。

(2) 官公庁による購入・発注の促進 **県・市町村**

県は、県及び市町村の各機関に対して、事業所の製品・作業内容や受注実績の紹介、事業所への発注促進につながる制度の周知など情報提供に努め、事業所への優先発注を促進します。

ex 事業所の製品を紹介するパンフレットの配布など。

また、庁内に官公需の拡大のための連絡会議を設け、事業所の製品・作業に対するニーズを把握するとともに、事業所への情報提供に努めます。

さらに、市町村においても事業者への発注を促進するなど事業所の取組を積極的に支援するよう協力を依頼します。

(3) 共同事業ネットワーク構築 **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、共同事業のための窓口の設置（県セルフ協等）などにより、共同事業ネットワークの構築を推進します。 ex 地域の特産品を活かした製品を開発する（産地化の形成）など。

(4) 福祉の店事業における販売促進 **県セルフ協・事業所**

福祉の店の事業の現状分析、課題の抽出を行い、一層の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に向けた取組

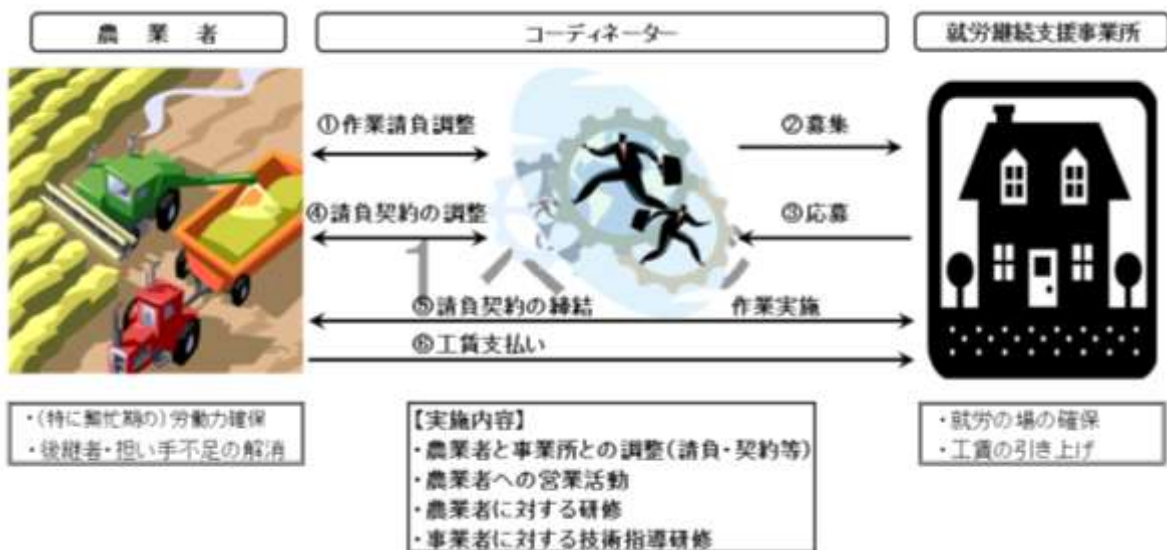
(1) 営業・販売補助員の配置 **県・事業所**

就労分野の開拓に向けて、県は、活動体制に遅れのある事業所に営業・販売補助員を配置することにより、事業所の主体的な活動を支援し、安定した仕事を確保できるよう努めます。（平成24年度）

(2) 農業分野との連携 **県・農業団体・事業所**

農業分野では、法人化等により農家の経営規模の拡大や従業員の雇用等が進んでおり、経営体として雇用受入体制が整備されつつあります。県は、農業分野における障害者就労を促進するため、このような農家等に対して障害者就労に関する情報を提供するとともに事業所との連携を進めます。

この連携を進めるため、県でコーディネーターを配置し、技術指導を含めた支援を行います。



(3) 施設外就労の促進 **県・企業・商工団体**

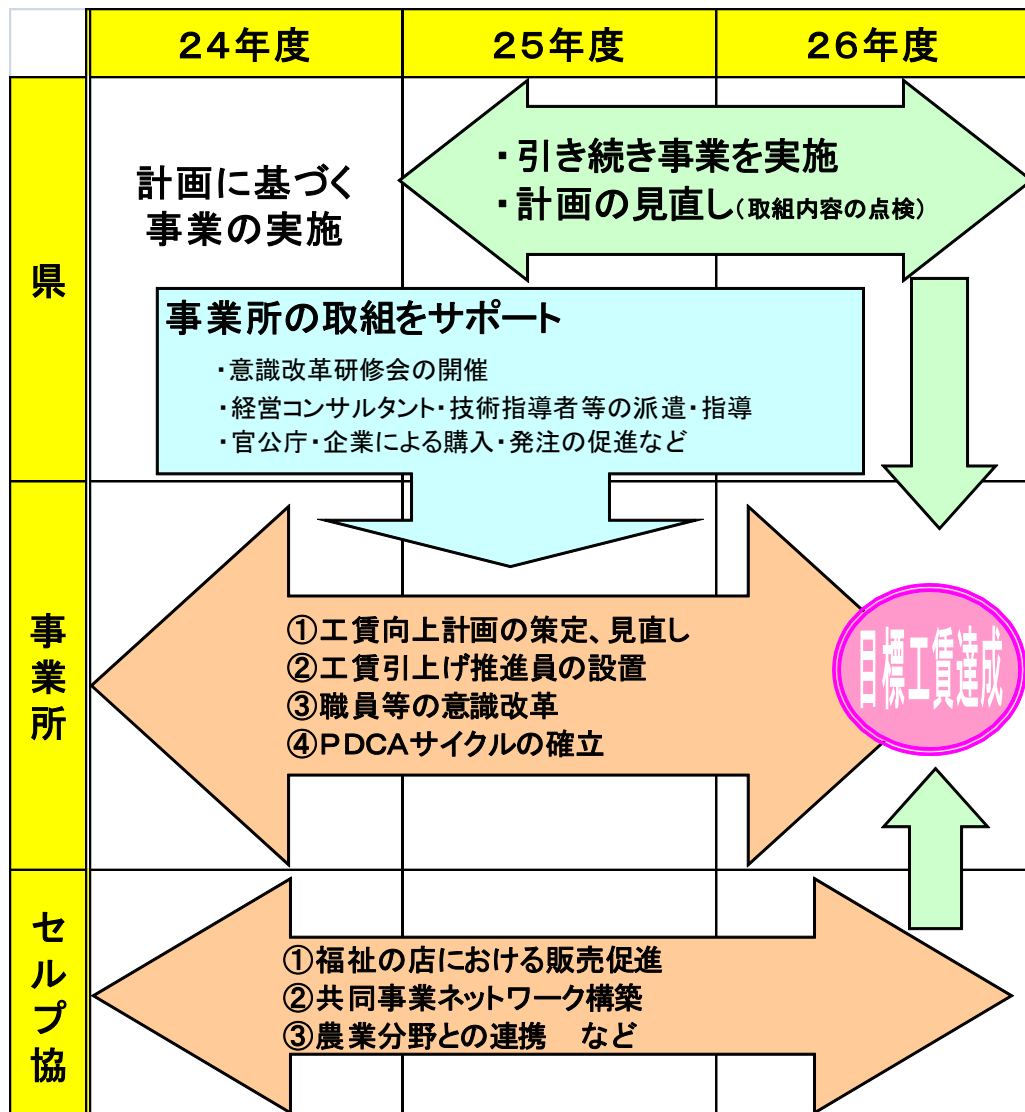
県は、企業に対する研修会の開催、見学会、好事例集の作成・配布等により、工賃向上に有効な施設外就労制度（施設外支援も含む。）の周知を行い、施設外での就労先の確保に努め、事業所外での就労機会の拡大に努めます。

5 成果の確認・公表

事業所ごとの工賃向上成果の確認・公表

○主に利用者、家族への情報提供として、毎年の各事業所の工賃実績、平均工賃実績等を県ホームページ等で公表します。

6 年次計画



参 考 资 料