



令和5年度 工賃向上研修会

令和6年2月22日（木）

13:30～

茨城県 福祉部 障害福祉課

研修会次第

- 1 事例説明
- 2 工賃向上に向けた取組
- 3 その他

1-1 事例説明

合同会社ライフパートナー (たけのこワークス)

統括管理者 坂場 浩子 様

1-1 事業所紹介

	内容等
事業所名・所在地	たけのこワークス 水戸市元石川町2523-2
設置者名	合同会社ライフパートナー
R5利用者数(定員数)	50名 (50名)
これまでの工賃実績	令和4年度 35,230円
主な作業内容	①施設外就労(主に農福連携作業) ②わらつと納豆のつと制作 ③手芸 ④内職

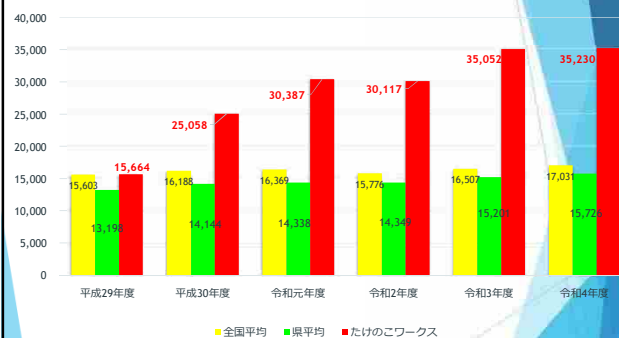


1-2 事業所紹介

	内容等
事業所名・所在地	たけのこアドバンス 水戸市内原町1496 (日本農業実践学園内)
設置者名	合同会社ライフパートナー
R5利用者数(定員数)	4名 (20名)
これまでの工賃実績	令和4年度 26,091円
主な作業内容	①施設外就労(農福連携作業) ②わらつと納豆のつと制作 ③内職(小豆の選別・落花生の殻剥き農福連携に係る作業)



2 平均工賃月額推移



3 取組みのきっかけ・経緯

工賃向上は利用者さんの希望。
生活のために工賃は不可欠。

工賃を上げたい！！

資金不足。
除草作業。
スキルアップ。
差別化。
能力向上。
支援力向上。
チーム力アップ！
考える力。
利用者さんの笑顔。
事業所全体の向上。



どうせやるなら楽しんで！！

4-1 施設外就労（干し芋）

作業内容・経緯など

- ・干し芋を並べ、バック詰め。
- ・丸干しの皮むき
- ・干し芋を剥がす。
- ・芋を洗い、選別する。

茨城県受発注センターさんの紹介案件

作業に当たって工夫している点

- ・丁寧にきれいに仕上げる
- ・ノルマ以上の出来高を上げる
- ・気持ちの良い挨拶・返事をする。
- ・作業先の希望に最大限答える
- ・担当者さんとの信頼関係の構築

課題など

- ・職員間の情報の共有
- ・リーダー職員の取り組み方



- ・干し芋にはA品、B品、C品、規格外などに選別。
- ・指定されたグラムをトレーに並べて、袋に入れる。

- ・会社によっては、目で見てすぐに分かる計りが用意されている。
- ・8つの計りの上に芋を置き、指定されたグラムをセットしておく。
- ・お皿が光り、そのお皿の芋を取れば、指定されたグラムになる（数字が読めなくても分かる計り）



4-2 施設外就労（野菜の出荷調整）

作業内容・経緯など

- ・野菜の袋、バック詰め。
- ・ねぎの皮むき、根切り。
- ・出荷時期を確認し、苗植え。

茨城県受発注センターの紹介案件

作業に当たって工夫している点

- ・丁寧にきれいに仕上げる
- ・ノルマ以上の出来高を上げる
- ・気持ちの良い挨拶・返事をする。
- ・作業先の希望に最大限答える
- ・担当者さんとの信頼関係の構築

課題など

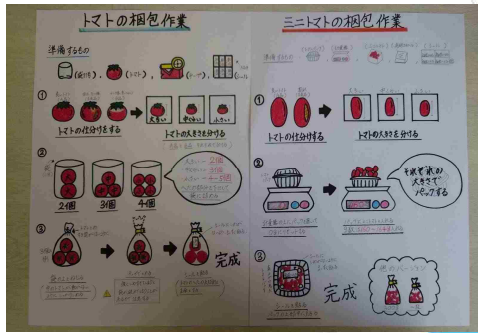
- ・職員間の情報の共有
- ・リーダー職員の取り組み方
- ・天気との兼ね合い



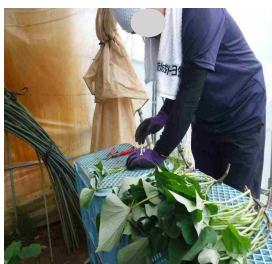
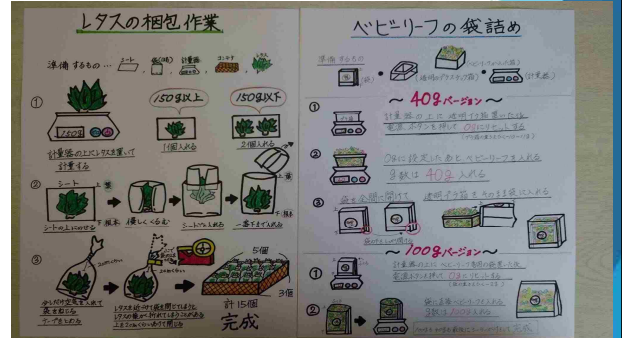
誰もが分かるマニュアルの作成

⇒「簡単・正確に作業が出来るような道具を作る」ことも支援員の大切な仕事

【マニュアルの例①】



【マニュアルの例②】



- ・収穫した野菜を切りそろえて、汚れを落とす。
- ・汚れや虫くいを確認してグラムを計って袋詰めを行う。



丁寧・きれいにを行い、お客様に選んでもらえるような袋詰めを心掛けて作業に向かっている。

4-3 施設外就労（除草作業）

作業内容・経緯など

- ・畑の除草作業
- ・田んぼの畦作り
- ・田植え、稲刈りの手伝い

ロコミで広がっていく

作業に当たって工夫している点

- ・丁寧にきれいに仕上げる
- ・ノルマ以上の出来高を上げる
- ・気持ちの良い挨拶・返事をする。
- ・作業先の希望に最大限答える
- ・担当者さんとの信頼関係の構築

課題など

- ・近年の夏の暑さとの戦い・体調管理
- ・職員間の情報の共有
- ・リーダー職員の取り組み方



猛暑対策

⇒気温や気候にあった準備や対応策をとっています

- ・猛暑日には、作業人員を増やし2時間のみ
- ・午前中の作業にする事で、利用者の安全に十分注意して作業を行っています。

扇風機ジャンパーを着用しながら安全に作業



昼休みに「昼寝の時間」を導入して、疲労を軽減



5 取組みのポイント

チャレンジすること！

- ・ドキドキ！ワクワク！
- ・楽しみながら！！
- ・挑戦していく！！！！



皆さまにお会いできたことに
感謝いたします。

本日はお忙しいところ、
ありがとうございました。

1-2 事例説明

特定非営利活動法人
NPOウィッシュ（はっぴい・べる）

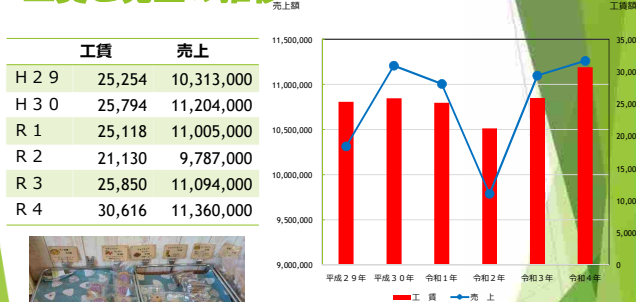
理事長兼所長 鈴木 今朝美 様

はっぴい・べる

設置主体 特定非営利活動法人
NPOウィッシュ
福祉サービス種別 就労継続支援B型
所在地 高萩市 下手網
定員 20名 現在 14名在籍



工賃と売上の推移



作業内容

1. 手作りクッキーの製造・販売
2. 受託作業（草刈り作業）
3. ストープ用薪の製造・販売
4. 内職作業
5. 野菜栽培・販売

1.手作りクッキーの製造・販売



2.受託作業（草刈り作業）

- ▶ 建設会社が管理する高萩市近辺の土地の草刈り
- ▶ 支援員：刈払機の作業、利用者：刈った草の取りまとめ
- ▶ 年間契約⇒安定的な収入につながる



3.ストーブ用薪の製造・販売

- ▶ 薪用の原木を購入し既定の長さに切断（チェーンソー使用）
- ▶ 切断した木を薪割機で割る
- ▶ 薪小屋にて保管乾燥（1年から2年）乾燥具合を器具を用いて測定後販売
- ▶ 冬場の作業の補完的作業



4.内職作業



・内職（Amazon出品物の梱包）



・内職（産業機械用エンジン部品）

5.野菜栽培・販売



- ▶ ニンニク畝の雑草取り
- ▶ 季節の野菜を栽培し直売所にて販売



売上を伸ばすために必要なこと

1. 商品開発と営業

- ・「経営感覚」を持つべき
- ・「売れるもの」を作る
- ・人と人とのつながりを密にする、信用を得るための努力を惜しまない

2. エラーの減少及びその対策

- ・間違った後のフォロー⇒信用回復

3. 情報収集と整理

- ・多方面に顔を出す

売上を伸ばすために必要なこと

4. 作業内容の複数化・多様化

- ・安定した収入の確保
- ・利用者の特性や体調等にも対応

ありがとうございました。

1-3 事例説明

特定非営利活動法人
おさだの杜（おさだの杜）

代表・サービス管理責任者
猿田 よう子 様

1 事業所紹介

	内容等
事業所名・所在地	障害福祉サービス事業所 おさだの杜 常陸大宮市長田（旧・長田小学校内）
設置者名	NPO法人 おさだの杜
R5利用者数 （定員数）	就労継続支援B型：12名（14名） 就労移行支援：3名（6名）
工賃実績	R2：28,126円、R3：43,110円、R4：43,231円
主な作業内容	施設内就労（工場製品の検査・梱包作業）



2 取組みのきっかけなど

障害があっても生きる喜び・楽しみを味わって欲しい



- ・毎日楽しく過ごして欲しい
- ・無理をさせないで自分のペースで仕事をして欲しい
- ・工賃はなるべく多く出してあげたい
- ・働いたお金で買い物等をする喜びを味わって欲しい

3-1 作業内容（工場製品の検査等）

- ・市内にある企業からの請負作業
- ・製品の検査、袋詰め、テープ止め、シーラー止め、箱詰め、半製品のカット、ラベルへの印押し、他



3-2 作業内容（工場製品の検査等）

これまでの経緯など

- ・ 近くの会社・工場等に仕事を開拓したところ、現在取引している企業に以前勤めていた方からお話をいただいて、仕事を始めた
- ・ 当初は発注者の「言い値」
- ・ 納品物の不備やクレームがあった場合には、本社から直々に再発防止の徹底指示を受けたことも
- ・ こうした指示等にも真摯に対応。実績・信頼関係を構築
- ・ 「仕事量が増える」「単価交渉」につながる

3-3 作業内容（工場製品の検査等）

作業に当たって工夫している点

- ①ハンディーを補える道具を考えて使用している



3-4 作業内容（工場製品の検査等）



3-5 作業内容（工場製品の検査等）

- ②支援員の指示が無くとも、利用者が必要な物を取り出せるように、色分け・シールを貼る等工夫している



3-6 作業内容（工場製品の検査等）

③忙しい時は一人一人の得意とする作業を中心にし、作業効率を上げるようにしている

④利用者が出来ない作業は、支援員でカバーするような作業体制にしている



3-7 作業内容（工場製品の検査等）

課題など

・仕事量は一定ではないので、作業量の波にどう対応するか

・顧客クレームをいかに出さないようにするか、工夫が必要



4 参加者の皆様へ伝えたいこと

・障害の程度が重くとも、アイデアや工夫次第で、できる作業は生み出せる

・ある企業によれば、内職的な仕事をする人はどんどん減っている

・仕事は「孫請け」ではなく「直」に頂けるよう努力する

⇒単価交渉もしやすくなる

1-4 事例説明

株式会社カラフル
(就労支援事業所 諏訪ひまわり)

代表取締役 助川 寛 様



諏訪ひまわりのこれから

◀ 工賃アップのための取り組み ▶

令和6年2月22日

有限会社 フルハウスカンパニー
株式会社 カラフル



【目次】

I 諏訪ひまわりの紹介

・概要、これまで、企業理念

II 諏訪ひまわりの取り組み

・『共生』『食』『まちづくり』

III 工賃アップするために

・商品開発、作業、職員の役割



■諏訪ひまわりの概要

【有限会社フルハウスカンパニー】

□設立：平成13年 第23期 □従業員数：53名

□事業：共生（高齢者・障がい者）事業、子ども事業

【株式会社カラフル】

□設立：令和2年 第5期 □従業員数：7名+珈琲パート5名

□事業：障がい者事業

【職員特性 2社合計】

	現在(8/1)	H30年	差額	備考
社員数	60人	46人	+14人	フィリピン2人
正社員	28人	16人	+12人	
パート	32人	30人	+2人	
正社員率	47%	35%	+12%	
平均年齢	49歳	58歳	▲9歳	
最年長	82歳	76歳	+6歳	
最年少	21歳	21歳	+0歳	

顧問/専門家等 税理士/社労士/簿記検定士/管理栄養士/介護士/IT/経営関係/臨時役員等

①多世代・バランスの取れた従業員

②外国人留学生を積極採用

R4.10月 ベトナム2名

(ミナモト、マナブ)

R5. 7月 インドネシア2名

(アキラ、ピカ)

R5.10月 ベトナム2名

(真花、花)

(真花、花)

(真花、花)

(真花、花)

(真花、花)

(真花、花)

(真花、花)

(真花、花)

(真花、花)

(真花、花)

(真花、花)

(真花、花)

(真花、花)

(真花、花)

(真花、花)

(真花、花)

(真花、花)

(真花、花)

(真花、花)

(真花、花)

(真花、花)

(真花、花)

(真花、花)

(真花、花)

(真花、花)

(真花、花)

(真花、花)

(真花、花)

(真花、花)

(真花、花)

(真花、花)

(真花、花)

(真花、花)

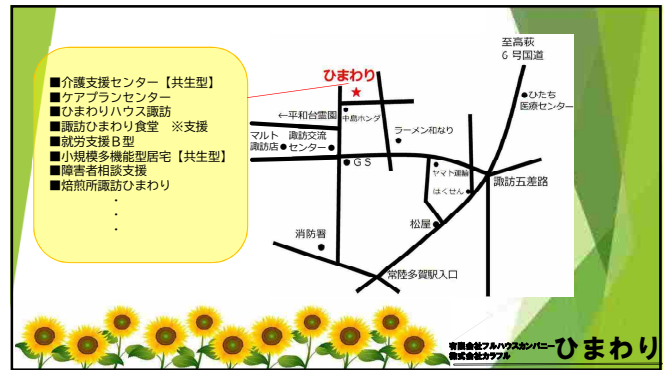
■ 諏訪ひまわりのこれまで

H13	【高 齢】 訪問介護	【介護支援センターひまわり】
H15	【高 齢】 通所介護	【デイサービスひまわり】 → R4.7月廃止
H16	【高 齢】 居宅介護支援	【ケアプランセンターひまわり】 → R5.7月休止
H17	【高 齢】 認知症対応型共同生活介護	【グループホームひまわり】 → R5.6月廃止
H26	【高 齢】 住宅型有料老人ホーム	【ひまわりハウス諏訪】
R01	【子 ども】 子ども食堂	【諏訪ひまわり食堂】 ※支援
R02	【障 害】 就労支援	【就労支援事業所 諏訪ひまわり】
R03	【高 齢】 小規模多機能型居宅介護	【小規模多機能型居宅介護 ひまわり】
R03	【障 害】 相談支援	【相談支援事業所 諏訪ひまわり】
R04	【障 害】 焙煎所	【焙煎所 諏訪ひまわり】
R04	【共 生】 小規模多機能型居宅介護	→ 共生型 【障害者 生活介護】
R04	【共 生】 訪問介護	→ 共生型 【障害者 居宅介護】

■ 今後の事業展開予定 ※ニーズに合わせて

R06	【障 害】 4/1予定：カフェ（焙煎所併設）	※正式オープン10/1予定
R06	【障 害】 5/1予定：共同生活援助(グループホーム)	
R06	【障 害】 秋頃予定：児童発達/放デイ	

有限会社フルハウスセンター ひまわり
認定福祉ケア



【目次】

- I 諏訪ひまわりの紹介
 - ・概要、これまで、企業理念
- II 諏訪ひまわりの取り組み
 - ・『共生』『食』『まちづくり』
- III 工賃アップするために
 - ・商品開発、作業、職員の役割

有限会社フルハウスセンター ひまわり
認定福祉ケア

1、ひまわりの『共生型』


- ・高齢者事業、障がい者事業、子ども事業をそれぞれ単体事業ではなく
- ・多様性(高齢者、子ども、障がい者、地域、外国人・・・)を「ほどよい距離間」で「ほどよく混ぜて」

R2【高 齢 者】イベントで障害者の受け入れ
【子 ども 食 堂】子ども、高齢者、障害者に食事の場の提供

R3【障 害 者】就業支援メンバーが仕事(清掃・洗濯など)
【地 域】物産市で、野菜・卵・魚・コーヒー販売

R4【共 生】小多機で障害者(生活介護)の受け入れ
【共 生】訪問介護で障害者(居宅介護)を受入

【ひまわり共生型】
みんなの居場所がある「ごちゃまぜな」小さな地域社会



有限会社フルハウスメンバー
株式会社カワラ ひまわり

2、ひまわりの『食』

□食材：青柳市場、ひまわり畑、会瀬漁港

□「会瀬漁港直行便!!
刺身定食」



【3の日は「さ」かなの日】

□食育レク



【果物・野菜で機能訓練】



有限会社フルハウスメンバー
株式会社カワラ ひまわり

■ひまわりの『食』 ⇒ ひまわりらしい就業支援

【地元のおいしいもの】
一次産業
生活に最も必要なもの

☑会瀬漁港(産直網)
→船頭評議師職制助訓...

☑割貝農場(徳川)
→7 ロコローの巻/法蓮草/巻...

☑本田農場(水戸)
→玉葱巻/巻/巻...

他、地元農家さん

☑ひまわり
→石窯ピザ/カラフルコーヒー

仕入れ

【販売】
物産市
お届け
郵送

お届け

【地元】
物産市・ピザ・珈琲
ウッドデッキ(ひまわり)
・地元イベント
(盆踊り/秋祭/よかつぱ祭り/炭大工事業...)

【東京】
■錦町ご縁日
なんだかんだ

■HAMACHO HOTEL TOKYO

■E-net様
手土産

R5ひまわり月額工賃
【平均】25,000～
30,000円
【最高】79,000円

※令和6年4月の報酬改定による
平均工賃算定方法の変更
【平均】40,000～
45,000円



有限会社フルハウスメンバー
株式会社カワラ ひまわり

3、ひまわりの『まちづくり』



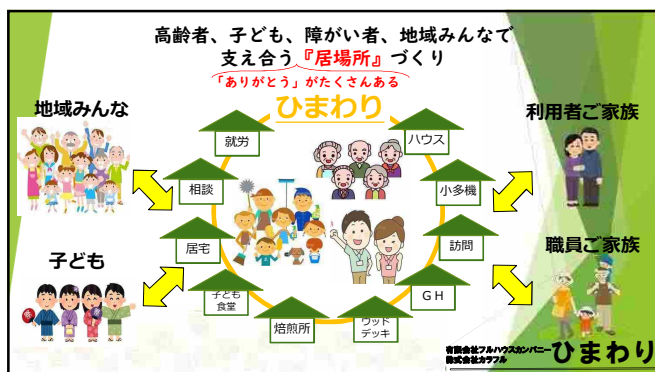
◀ 研修所 諏訪ひまわり ▶

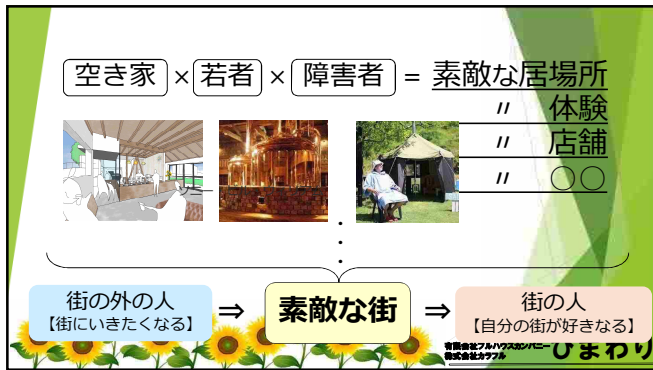
◀ 諏訪ひまわりデッキ ▶
石窯ピザ ひまわり物産市 (6/1～)

◀ コミュニティスペース ▶
子ども食堂



有限会社フルハウスメンバー
株式会社カワラ ひまわり





【目次】

I 諏訪ひまわりの紹介
・概要、これまで、企業理念

II 諏訪ひまわりの取り組み
・『共生』『食』『まちづくり』

III 工賃アップするために
・商品開発、作業、職員の役割

有限会社フムハラスカンパニー
株式会社ヒまわり

- 工賃アップするために
1. 商品制作
- (1) 商品開発
- ・【これまで】 障害者できる作業から商品をつくる
→ **【これから】 売れる商品から作業をつくる**
- ⇒ **美味しい珈琲**
- ・美味しさの決め手は地道な作業。すぐ腐らない
 - ・座って集中できる作業なので、1人の職員が多くの利用者を担当できる
- (2) 販路開発
- ・【これまで】 商品を作れば自然と売れる
→ **【これから】 作る以上に売るのは重要、ニーズ（付加価値）を探す**
 - **【これから】 障害者支援は企業ブランディングのひとつに商品のストーリーに共感を得やすい**
- ⇒ **ふるさと納税への出品**
- ・PR、送料は市町村が負担してくれる。受注調整もしやすい
 - ・売上の倍以上の納税を市町村にもたらす

- 工賃アップをするために
2. 作業
- (1) 作業発掘
- ・【これまで】 仕事をくれるところに営業に行く
→ **【これから】 孫請けの作業はやめて、直接受注を目指す**
 - ・【これまで】 障害者ができることから作業を探す
→ **【これから】 困り事（付加価値）を探す**
地域、企業には障害者ができる作業はたくさんある
- ⇒ **清掃、洗濯、事務作業**
- ・介護施設等の清掃、洗濯。スナックなどの昼間営業していない店舗
 - ・企業の事務など作業を切り分け
- ⇒ **地域の困りごと**
- ・草刈りなど

■工賃アップをするために

3. 職員の役割

(1) 作業の指導

- ・【これまで】利用者さんと一緒に作業をする

→【これから】サポートに徹する

⇒見やすいマニュアル、情報共有/カンファ

- ・利用者が作業をしやすくするマニュアルを作成する
- ・作業の見守りをする、アドバイスをする

(2) 営業マン

- ・【これまで】営業する意識はなかった。。。。

→【これから】利用者のケアと同じくらい

『営業』は大事という意識をもつ

⇒外回り中心の職員の配置

- ・直接受注、販路拡大、利用者様の確保など
- ・外回り職員の利用者分をほかの職員で担当できる作業の開発と職員の教育
人員基準を6：1⇒12：1

常にトライアル&エラーの繰り返し！！

コインランドリー

自動販売機の管理

孫請け内職

魚販売

・

・

おわり

2 工賃向上に向けた取組

茨城県共同受発注センター

コーディネーター
山口 健俊 様

茨城県工賃向上研修会

2024年2月22日

工賃向上に向けた取組等

茨城県共同受発注センター
(株式会社シーリンクス)
山口 健俊

本日の3つのポイント

1. 時間単価を強く意識する

2. 案件のバランスに注意する

3. 交渉上限は思ったより高い

事例発表からの示唆

Copyright © 2024 Scenelinkx Inc. All Rights Reserved.



1. 時間単価を強く意識する

Copyright © 2024 Scenelinkx Inc. All Rights Reserved.



4

1. 時間単価を強く意識する

時間単価を意識して仕事を評価する

1個5円の内職が取れました。
良い仕事です。



1円/個の仕事より、5円/個の仕事は良い？

- ・1円/個で、50分（10分休憩）に500個できる仕事は、時給500円。
- ・5円/個で、50分（10分休憩）に10個しか出来ない仕事は、時給50円。

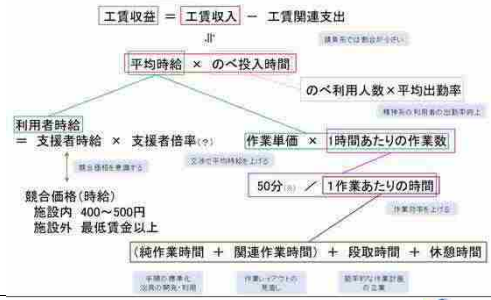
時間単価で考えないと意味がありません！

今より**時間単価**の良い仕事を新たに入れる。
交渉して今より**時間単価**の良い仕事にする。

1. 時間単価を強く意識する

工賃の構造を把握・理解する

平均工賃 = $\frac{\text{支払総額}}{\text{工賃支払総数}}$ のべ利用人数 ※次年度から、若干算出式が変わります。



2. 案件のバランスに注意する

2. 案件のバランスに注意する

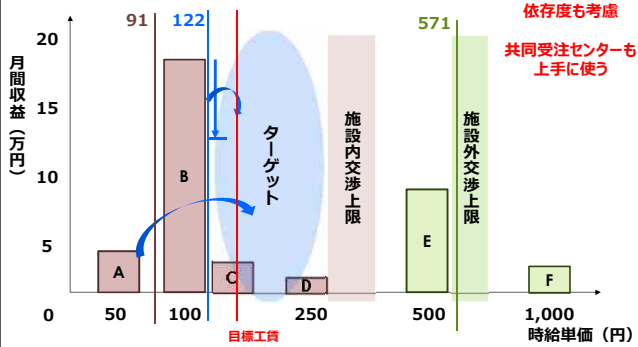
業務別の時間単価を算出する

$$\text{月間売上} \div (\text{実施時間/回} \times \text{作業人数/回} \times \text{実施日数/月}) = \text{利用者時給}$$

	月間売上	利用者時給	実施時間/回	作業人数/回	実施日数/月	投入時間/月
A業務	45,000	50	6	15	10	900
B業務	180,000	100	6	15	20	1,800
C業務	40,000	125	4	10	8	320
D業務	15,000	250	3	5	4	60
E業務	90,000	500	3	4	15	180
F業務	30,000	1,000	3	5	2	30

2. 案件のバランスに注意する

業務別時給を視覚化し戦略を考える



Copyright © 2024 Scenellinkx Inc. All Rights Reserved.

3. 交渉上限は思ったより高い

Copyright © 2024 Scenellinkx Inc. All Rights Reserved.

3. 交渉上限は思ったより高い

交渉上限を考える



Copyright © 2024 Scenellinkx Inc. All Rights Reserved.

3. 交渉上限は思ったより高い

外的要因価格の調べ方

- **販売系**(お弁当、お菓子、自主製品など)
最寄品であるお弁当などは、対抗価格を十分に調査。お菓子や自主製品は、好みなもので、外的要因価格が無い事も。
- **施設外就労系**(清掃、草刈り、農作業など)
民間会社やシルバー人材、学生バイトなどが競合になる。単純な作業なら、最低賃金 + αぐらいで計算できる。
- **内職系**
ネット等で情報を得にくい。発注者に聞く、やってみるで推測。
「この作業って、パートの人で、1時間に何個ぐらい出来ますか？」

Copyright © 2024 Scenellinkx Inc. All Rights Reserved.

事例発表からの示唆

事例発表からの示唆

- たけのこワークス 様
 - 施設外の交渉上限は高い
- はっぴい・べる 様
 - 案件のバランスを考慮している
- おさだの杜 様
 - 積極的な交渉、時間単価を意識している
- ひまわり 様
 - 付加価値を意識している
- どの事例発表も、営業の意識が高い。
- 自主製品に関しては、売れることを意識。

茨城県共同受発注センター

茨城県共同受発注センター

未入会の事業所の方は、是非ご入会を！

- 設立12年目
- 累積2億円を超える案件紹介実績
 - 4人の活動員が、県内をくまなく営業
- セミナーや体験会も実施
- 会員事業所数は300事業所以上
- 年会費3,000円のみで案件紹介手数料は無料
- 会員専用の電子掲示板を使った公募システム

ご清聴ありがとうございました。

**本セミナーが、工賃向上に、
少しでも貢献できれば幸甚です。**

**著作権は株式会社シーンリンクスに帰属しますので、
本資料の無断配布・利用等をご遠慮下さい。**

(茨城県内の事業所内での回覧等をご自由に)

Copyright © 2024 Scenelinkx Inc. All Rights Reserved.



3-1 その他

茨城県福祉部障害福祉課
自立支援担当

主事 石井 道彦

2024. 2. 22 (木)
RSI工員向上研修会 資料
(県障害福祉課自立支援G)

就労継続支援B型事業所における留意事項



1 事業所において実施が義務とされている事項への対応について

《令和4年4月～義務化》

○身体拘束等の適正化【対象:全サービス】

(身体拘束適正化委員会の開催・指針の整備・定期的な研修実施等)

○障害者虐待防止【対象:全サービス】

(従業者への研修実施・虐待防止委員会の開催及び周知徹底・虐待防止責任者の設置)

★これらについては、運営規程への記載が必要(必須)ですので、現時点で未記載の事業所においては、追記の上、提出をお願いします。

1 事業所において実施が義務とされている事項への対応について

《令和6年4月～義務化》

○衛生管理等【対象:全サービス】

(感染症や食中毒のまん延防止等の措置を講じるための指針の策定等)

◆指針の策定及び6か月に1回以上の研修・訓練の実施

○業務継続計画(BCP)の策定【対象:全サービス】

(感染症や災害発生時における業務継続計画の策定等)

◆猶予期間である令和5年度中に「感染症及び災害発生時」に備えたBCPを策定すること

2 指定申請等に係る注意点

○指定更新申請について

指定期間を満了する日(指定日又は指定更新日から6年後の日の前日)の属する月の前月の末日までに必要書類を揃え提出すること

※障害福祉課から指定更新申請の案内は行いませんので、各事業所において指令書記載の指定有効期限を確認の上、期限内にお手続き願います。

○指定変更届について

指定内容に変更があった場合は、10日以内に届出をする必要があります

3 その他のお知らせ

①メールアドレスの登録について

各法人に対しては、以前よりメールアドレスの登録をお願いしてきたところです。

今後、県からのご連絡(事業や国通知等の周知等)については、基本的に電子メールによる一斉送信にて行います。

★まだ登録がお済みでない法人又はアドレスの変更や誤登録などにより、現在、県からのメールが届かない法人においては、一度県へご一報いただき、アドレス登録・変更のお手続きをお願いします。

3 その他のお知らせ

②県へのお問合せについて

【問合せ内容】

- ・右記以外に関する事項



《029-301-3363》

【問合せ内容】

- ・指定申請・変更等の届出手続きに関する事項
- ・各加算に関する事項
- ・障害福祉サービス等情報公表(WAM NET)に関すること



《029-301-3354》

ご清聴
ありがとうございました



3-2 その他

茨城県福祉部障害福祉課
企画担当

主事 板橋 郁実

- ▶ 農作業体験会のご案内
- ▶ 農福連携セミナーのご案内
- ▶ 工賃向上計画の策定
- ▶ 工賃実績報告の提出について

農作業体験会のご案内

① 農作業体験会

日時：3/5（火）13時30分～

場所：農林水産研修所つくば館水戸ほ場
（水戸市鯉淵町5930-1）

作業内容：水耕栽培野菜の収穫、収穫物の袋詰め 等

応募締切：2/28（水）

応募方法：下記URLから必要事項（参加者人数等）の入力

<https://0a61418f.form.kintoneapp.com/public/00006f6499de47a6fff0340571e07d0bf2e7a412a08d4a3f7251c353e86493ba>

農福連携セミナーのご案内

② 農福連携セミナー

日時：3/13（水）13時30分～15時30分

場所：ごきげんファーム
（つくば市大角豆2161-1） 等

2023ノウフクアワード
優秀賞を獲得

研修内容：農場視察、法人事業運営についての説明 等

応募締切：3/6（水）※JA中央会まで直接ご連絡ください。

JA茨城県中央会 県域営農支援センター農業経営支援室

TEL：029-232-2101 担当：金澤

email：noshin-chuo@ib-ja.or.jp

工賃向上計画の策定

令和6年度-令和8年度分についても、厚生労働省の指針に基づき、提出を依頼予定。

(想定スケジュール)

- ・ 3月頃 厚生労働省からの通知発出
- ・ 4月中旬頃 県から県内就労継続支援B型事業所向けに計画提出依頼 (5月末締切予定)

参考：前回（令和3年度-令和5年度）の工賃向上計画の策定

- 令和3年3月10日 厚生労働省 「工賃向上計画」を推進するための基本的な指針【計画の作成時期】

事業所は令和3年5月末までに「工賃向上計画」を策定する。

【計画に盛り込む内容】

- ・ 令和5年度までの各年度の目標工賃（月額又は時間額）
- ・ 現状分析、各年度に取り組む具体的な方策 等

令和5年度工賃実績報告の提出について

就労継続支援B型の工賃向上と効果的な取組の評価

平均工賃の水準に応じた報酬体系の見直し

- 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上げ、低い区分の単価を引下げる。
- 「利用者の就労や生産活動等への参加等」をもって一律に評価する報酬体系について、収支差を踏まえた基本報酬の設定。
- 多様な利用者への対応を行う事業所について、さらなる厚い人員配置ができるよう、新たに人員配置「も：1」の報酬体系を創設。

(1) 「平均工賃月額」に応じた報酬体系

平均工賃月額	従業員数も：1 (新設)	定額20人以下の場合
4.5万円以上	8.9万円/日	基本報酬
3.5万円以上4.5万円未満	8.0万円/日	8.5万円/日
2.5万円以上3.5万円未満	7.5万円/日	7.5万円/日
2.5万円以上2.5万円未満	7.3万円/日	7.3万円/日
2.2万円以上2.5万円未満	7.0万円/日	7.0万円/日
1.5万円以上2.2万円未満	7.0万円/日	7.0万円/日
1.5万円未満	5.0万円/日	5.0万円/日

(2) 「利用者の就労や生産活動等への参加等」を

従業員数も：1	従業員数も：2
【現行】	【既設し後】
従業員数も：1 (新設)	従業員数も：1 (新設)
20人以下	556単位/日
20人以上	530単位/日
20人以下	594単位/日
20人以上	568単位/日

平均工賃月額の算定方法の見直し

- 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、平均利用者数を用いた新しい算定式を導入する。

【現行】

【新算定式】

【算定式】

年間工賃支払総額 ÷ (年間延べ利用者数 ÷ 年間開所日数) ÷ 12 月

※厚生労働省HP掲載

令和6年度障害福祉サービス等報酬改定における主な改定内容（案）より一部抜粋