

令和元年度厚生労働省科学研究費補助金(障害者政策総合研究事業)
(分担)研究報告書

就労継続支援 B 型事業所における精神障害者等に対する支援の実態と
効果的な支援プログラム開発に関する研究(19G1006)

地方部の就労継続支援 B 型事業所における精神障害のある利用者支援と課題

研究分担者 山口 明日香 高松大学 発達科学部

【研究要旨】

本研究では、地方部にある就労継続支援 B 型事業所における精神障害のある利用者の支援とその課題、工賃向上に向けた取り組みの実際について、3つの事業所を対象にインタビュー調査を行った。インタビュー調査の結果、地方部では、精神障害の障害種に特化した事業所の運営は容易ではないこと、障害種を混成した事業所の場合には、それぞれの特性や個別性を尊重しながら全体の調和をとることに難しさがあることなどが明らかになった。工賃向上については、共同受注窓口の活用など利用者のコンディションの影響の少ないリスクマネジメントの視点を含む対応を行うことで、工賃向上が図られている事例があった。

A.研究目的

本研究は、就労継続支援 B 型事業所(以下、事業所)における、精神障害者等の効果的な支援プログラムを開発するために、B 型事業所における精神障害者等の支援の実際やその課題や工賃アップをしている現場での取り組みの事例を収集することを目的としている。本報告では、四国・九州ブロックの事業所を対象にインタビュー調査を実施した結果を報告する。

四国、九州・沖縄圏域の B 型事業所の施設数と利用者数については、Table 1 へ示す。

B.研究方法

1. 対象者

四国ブロックのうち、ICT を活用しテレワーク支援を実施している愛媛県事業所 A、香川県事業所 B、熊本県事業所 C の3カ所を対象とした。

2. 調査時期

2019 年 12 月から 2020 年 3 月であった。

3. 調査内容

調査では、事業所に対し、訪問によるヒアリング調査を実施し、事業所の運営方針、支援内容、支援体制、支援上の工夫、サービス利用に対する要望等を把握した。

また利用時間や日数の増加を達成している事業所には、利用時間や日数の増加に資する支援内容や工夫について分析する。

インタビュー時間は約 90 分程度として、事

業所運営と支援実態について、インタビューガイドの面接項目の問いに対して自由に回答いただく、半構造化面接法を用いて実施した。

4. 倫理配慮について

調査対象者には、所属組織機関及び調査対象者共に、承諾書及び同意書を提示し、本調査の趣旨及び内容、調査データの取り扱いについて書面を提示して説明し、合意する場合に署名いただいた。

本調査の倫理審査については、筑波大学研究倫理審査(課題番号：第東 2019-75 号)の承認を経ている。

5. 分析方法

インタビューを音声データで保存し、逐語録を作成し、設問項目毎に記述を分類し、インタビューイの発言を整理した。

C. 研究結果

本研究の結果、四国内 2 件、九州内 1 件の事業所のインタビュー調査を実施した。

1. インタビューイの属性

インタビューイの所属する事業所の概要は Table 2 へ示す。インタビューイは、理事長・施設長又はサービス管理者であった。

2. 利用者の概要

事業所 A は、ICT を用いたテレワーク在宅就労支援及び訓練を行っている。定員は 10 名、対象障害種は、精神障害、発達障害、身体障害である。平均工賃は約 2 万円、そのうち過去実績で最高額は約 12 万、個人最少額は約 2000 円であり、利用者の行う作業内容と作業量によって変動する。

事業所 B は、製菓の梱包、販売、軽作業

を取り扱う事業所であり、パン製造販売、カフェを併設する事業も同施設内で行っている。定員は 20 名(うち現在 15 名在籍)、対象障害種は、知的障害、発達障害、精神障害である。平均利用率は、1 日 10.5 名、平均工賃は 25676 円、最高額は 35000 円、最少額は 15000 円である。作業毎の単価設定はなしで、評価項目による順位付けを行い、作業時間に重み付けをして時給換算をして算出している。

事業所 C は、パン製造、お弁当製造、米栽培、軽印刷等を行っている。定員は 26 名である。対象障害種は限定しておらず、精神障害、知的障害、身体障害、発達障害共に受け入れている。平均工賃は約 15000 円である。

事業所の対象障害種については、いずれの事業も、障害対象種は精神障害に特化した事業所ではなかった。その背景についてインタビューイに設問すると「地方部の特徴でもあるが、地域のニーズに対する事業所数のバランスから、特定の障害種の限定をしづらい現状がある」とのことであった。

3. 精神障害を持っている利用者ならではの対応として取り組んでいること(Table 3)

事業所 A : 「医療機関との密接な連携、主治医や支援者と SNS 等を活用してコミュニケーションを図るようにする。本人の状態に合わせて出勤日(テレワークなので、作業日)の柔軟な対応を行う。作業量の調整及び作業内容の変更等についても柔軟に行う。また半期に一度支援計画の見直し(進路変更の場合は、都度修正している)をしている。」

事業所 B : 「日程の調整、本人の負荷に感

じる通所の日数との調整が、他の障害種の方とは異なると感じている。自分で表出して休みの日を取るなど個別的調整を行うが、結果、仇となつてうまくなくなっていくこともある。当事者の状態に合わせて2か月間の休みを実施することもある。連続3カ月までの休みを上限としている。年間3カ月以上の休みになる場合には、相談支援にも相談しながら対応する。」

事業所C：「他のリズムと異なることでも、本人の状態が安定するのであれば、1日の流れや作業の進め方などについて柔軟に対応している。」

4. 精神障害をもっている利用者ならではの対応として困難なこと(Table3)

事業所A：「本人の思っている「できる」作業の量と、実際にできる量とのギャップの修正(本人は自分の力を過少評価している場合など)、また逆に過剰に答えようとして、調子を崩すこともあるので、この調整をどうできるのか、本人が伝えやすい環境の工夫が必要。」

事業所B：「本人の服薬管理や本人の気持ちのアップダウンなどへの適切な対応などについて。事業所でできる範囲の対応は限られているので、保護者や相談支援へ細目に返しているが、本人の状態が安定しないときへの対応。」

事業所C：「他の障害種と比較して、リズムの乱れやアップダウンの幅が大きいことに対して、寄り添い、話を聞くようにしている。」

5. 精神障害をもっている利用者の工賃UPのために取り組んでいること(Table3)

事業所A：「個別に作業単価やその難易度

を示し、報酬明細を渡す際に、どの作業をどの程度で、いくらくらいになったか明示している。作業単価を付けたことで、モチベーションややる気の向上につながりやすく、作業効率が上がったり、作業量が上がった。同じような作業をするA型利用者の方が、作業単価に変動がないので、作業が遅かったり、高めていこうという意識が低いように思う。

できるだけ多くの作業の受注をできるように、共同受注窓口を活用して、複数社で受けることで、利用者の調子や具合による変動も吸収できるシステムを作っておくことで、挑戦的な受注も可能になっており、結果工賃UPにつながっている。中には、裕福な育ちでお金に執着心や必要性を感じていない人もおり、そういった人には作業単価の明示や工賃のUPはあまり効果がないようである。」

事業所B：「パン工場の売り上げを上げることで、軽作業では工賃UPを賄えない」

事業所C：「施設外就労は行っておらず、製品の販路の拡大等を行っている。グループホームを設置しているため、生活支援から通所までフォローしている。精神障害の方は他の障害種と比較しても、そのこだわりや妄想等からリズムが崩れたり、周囲と異なる対応が求められることがあり、その範囲まで周囲を合わせるのかについて、模索することが多い。」

6. 他の障害種別との共通点と相違点(Table3)

事業所A：「当事者の中で、頑張れるラインを超えて頑張るところがある。それを都度に表出することができずに、崩れることがある。」

事業所 B：「集中して作業ができる時間の短さへの対応。20分程度で、集中力が切れるので、休憩したりしながら作業をしているが、その個別の対応が気になる別の障害種の方もいて、どう全体として個別性を受け止めていくかという点が、求められている。曖昧さが許容できない部分と曖昧さで個別性を尊重しているバランスの難しさがある。原則的には順番で作業を行っているが、利用者本人の強みに着目して、苦手な作業や業務にはできるだけ減らして、得意な作業に力を入れるなどしている。」

事業所 C：「障害種やその程度による制限はかけていない。難病や精神障害の者については、医療機関との連携を密に状態の安定を図っている。」

7. 利用者の条件(Table3)

事業所 A：「報告、連絡、相談ができること。ITの技能よりもその基本的なコミュニケーション姿勢があることが必要。(遠隔での作業を行っている為、通所よりもこのあたりのスキルや本人の意識は必要になる)レスポンスが早いことも重要になる。」

事業所 B：「特に制限はないが、すでに利用している利用者間で折り合いのつけれる方であれば受け入れられる。」

事業所 C：「利用者の制限はかけていない。筋ジストロフィー等難病疾患から精神障害まで幅広く受け入れている。」

8. 支援者の条件(Table3)

事業所 A：「ITスキルと障害特性を理解するバランスが必要であるが、実際にそうした支援者は少ないため、事後的に専門性を高めるための勉強会などを行っている。」

事業所 B：「特に特別なものは求めていない。支援者間でコミュニケーションを図

って、都度解決していこうという姿勢は必要。」

事業所 C：「受容的な態度と柔軟な対応ができること。寄り添う心があること。」

9. 事業所の要件(Table3)

事業所 A：「共同受注窓口の利用などを利用して、恒常的な作業の受注と利用者の状態によるリスクの分散を行うことで、積極的に工賃 UP の取り組みが行えるようになっている。遠隔地の利用者もテレワークを作業の中心としているため、受け入れ可能。定期的な面談については、大変な部分もあり(距離的問題)。」

事業所 B：「当事者達の軽作業だけでなく、事業所収入となる製菓・パン製造などの業務があることで、利用者の通所や作業への柔軟な対応が可能となり、結果良い循環で回っているところがある。」

事業所 C：「施設外就労をすると工賃 UP につながりやすいことが考えられるが、利用者の状態や変動する作業量を勘案するとどの程度まで工賃 UP とのバランスをとっていくのか、難しいところがある。」

D. 考察

1. 地方部にある事業所の地域課題の共通点

四国、九州地方において、B型事業所において、精神障害に受け入れ障害種を特化した事業所数は少数であり、今回調査対象となった事業所においては、いずれも精神障害以外の障害種も対象としていた。その背景には、地域の利用希望者の数と交通インフラの整備状況や、各々の事業所の地理的要件などから、複数障害種も対象としなければ地域のニーズに応じられないということであった。事業所として、利用者の障害種

や経験値、発揮できる力の状態等について、条件を示すことによって、利用者への対応や特性の傾向を方向付け、特化した事業所運営が可能となるが、地方部にありかつ過疎地にある事業所においては、特定の障害種に特化したプログラムの運用については、課題が生じやすいと思われる。

2. 事業所における精神障害のある利用者の要件とその対応

精神障害のある利用者への要件には、特に制限をかけていない事業所は2つであったが、うち1つのテレワークで在宅就労支援を行っている事業所は、遠隔地でのコミュニケーションが必須であることから、適宜、報告、連絡、相談の基本的なコミュニケーションを図る姿勢のある人を要件にしていた。精神障害のある利用者の対応としては、どの事業所も医療機関との密な連携はその対応として重要視されていた。また作業内容や作業量についても、課題設定や目標設定をすることで、結果的にその期待へ応えないといけない、応えたいという利用者の気持ちが悪循環を誘発し、結果的に調子を崩す結果になることがあることがあるということであった。よって他の障害種の利用者との兼ね合いで、事業所内での目標設定や課題設定などの仕方については、配慮を要しているとの報告があった。

集中して作業ができる時間が、他の障害種よりも短いことが多く、休憩を細かく取るなど、個別の対応が必要になっていくが、その上で、個別性を認めながら全体としてその個別性を利用者同士で尊重し合うかという点で、曖昧さがあることでバランスを

取っているところもあるとの報告があった。

3. 平均工賃向上を目指すための事業者の取り組み

工賃向上には、「仕事を増やす」「効率を上げる」「質を高める」、経営改善による効率や技術指導による質の向上、市場開拓による仕事の確保といった要素が必要になる(遠山, 2016)。具体的方策には、①単価を上げる工夫、②生産物のゼロエミッション、③固定客の獲得、④規模拡大を目指さない、⑤事業の選択と集中による資源の集中が提案されている(福間, 2016)。

B型事業所は、受注による軽作業や自主製品の生産活動などで行う現場にビジネスの専門性が乏しく、事業性を高め工賃向上を達成するのは難しいと指摘されている(吉川, 2018)。吉川(2018)は、工賃向上の問題解決には、外部専門家の活用や協働関係と利益を生み出す仕組みが必要であり、障害者と健常者が共に取り組むビジネス成立と持続的経営を支えるプラットフォームが必要であると指摘している。

利用者の平均工賃向上のための取り組みとしては、3つの事業所で、それぞれ異なる対応がみられた。A事業所は、個別の作業単価やその難易度を示し、報酬明細を渡す際に、どの作業をどの程度で、その工賃になったのかを明示している。作業単価を付けたことで、モチベーションややる気の向上につながりやすく、作業効率が上がったたり、作業量が上がったことが報告された。A事業所に併設するA型事業所についても、同様の作業内容を行う場合にも、時間換算で賃金が発生しているため、モチベーション

が上がらなかったり、作業効率を意識した作業になっていないように思われ、またこれらの作業効率やスキルを高めようという意識も、B型利用者よりも低いと感じていることがA事業所から報告された。

遠山(2016, 2017)は、工賃向上を難しい背景の1つに「工賃向上を目指すことと利用者を支援することとのあいだで、職員が板挟み」となっている状況を指摘しており、「利用者には多様な支援が必要であり多くの作業が難しい中で、個々の作業単価が安いことで、工賃向上の限界を感じている」とも指摘している。

調査対象者の工賃向上の取り組みとして、事業所が受注する業務について、共同受注窓口を活用することで、利用者のコンディションや変調の影響を受けても、納期への影響を減らしたり、利用者の抱える作業量を柔軟に変更できたりと、リスクマネジメントがし易くなっていることも工賃向上の支えになっていることが報告された。

このリスクマネジメントは、遠山(2016)の指摘する利用者の負担と工賃向上の為の受注作業の増加、作業単価向上のバランス調整機能を担っていると思われる。

A事業所は、作業単価を利用者へ明示していた一方で、B事業所については、作業単価については明示していない取り組みをしていた。日々の作業の様子や成果などから、評価基準を設定し、作業時間に対して重みづけをして工賃を計算していた。

作業単価を明示することでの利用者間のトラブルや作業単価が気になり無理をする利用者の発生を避けるために明示する措置は採用していないとのことであった。

C事業所についても、作業単価の明示は

していないが、平均工賃向上を行うために、製品の販路拡大による収入の向上を図っているとのことであった。施設外就労については、実施すると収入向上することはあると思うが、利用者の負荷となる部分も多く、利用者のコンディションや調子との兼ね合いを考えると施設外就労に頼る収入向上は検討していないとのことであった。

工賃向上を目指す取り組みとして、今回調査対象となった事業所の取り組みには、単価明示による効率の向上や、固定客の獲得、規模拡大を目指さない等、福間(2016)、遠山(2016)の指摘する工賃向上に関わる取り組みを実施していることが明らかになった。規模拡大を目指さない中での事業選択と集中には、苦慮しているC事業所の報告もあり、吉川(2018)の指摘するビジネス成立と持続的経営を支える外部の専門家を活用したプラットフォーム形成などの効果についても今後検討する必要があると思われる。

E. 結論

地方部の事業所における精神障害のある利用者支援の実際としては、事業所として、精神障害に特化した事業所は少数であり、地域のニーズや利用者の生活圏における交通インフラの整備状況などから、「地域の居場所や働く場」として、複数の障害種を対象とする事業所運営が求められていることが明らかになった。

精神障害のある利用者においては、目標の設定や課題の設定の在り方において、その運用や設定自体が、利用者の精神的負荷や過剰適応を促すことになり、調子を崩す引き金となることもあり、個別の対応や事業所として、柔軟な対応が求められること

あることが明らかになった。また精神障害のある利用者については、医療機関との密な連携が重視されており、本人の状態や本人含め相談しやすい医療機関との関係づくりと役割分担が重要になると考えられていることが明らかになった。

F. 健康危険情報

該当なし

G. 研究発表

1. 論文発表

該当なし

2. 学会発表

- 1) 八重田淳、前原和明、山口明日香、萩原真由美：当事者本位の職業リハビリテーション：自己決定支援. 日本リハビリテーション連携科学学会第21回大会プログラム・抄録集, p. 31-34, 埼玉県立大学, 3月7日-8日, 2020
- 2) 山口明日香、前原和明、萩原真由美、八重田淳：障害学生の自己決定を軸にしたキャリア形成と自己理解支援-米国の自己決定力促進支援の最新動向と実践からの今後の展望を考える-、日本特殊教育学会第57回大会（2019広島大会）プログラム集、自主シンポジウ

ム4-5、9月21日～23日、広島大学東広島キャンパス、2019

H. 知的財産権の出願・登録状況

1. 特許取得 該当なし
2. 実用新案登録 該当なし
3. その他 該当なし

引用参考文献

- 福間隆康(2016)農業分野における障がい者就労一就労継続支援 B 型事業所「のんきな農場」の工賃向上に向けた取り組み事例一,高知県立大学紀要社会福祉学部編,66,105-121.
- 遠山真世(2016)就労継続支援 B 型事業所における就労支援の現状と課題(2)-Z 県 3 事業所の質的調査から一,高知県立大学紀要社会福祉学部編,66, 91-103.
- 遠山真世(2017)就労継続支援 B 型事業所における就労支援の現状と課題(2)-Z 県 2 事業所の質的調査から一. 高知県立大学紀要社会福祉学部編,67,133-146.
- 吉川典子(2018)就労継続支援 B 型事業を支援するプラットフォームについての一考察,21 世紀社会デザイン研究,17,131-137.

Table1 四国,九州・沖縄地方の事業者数と利用者数(H30年度概要)

就労継続支援（B型）事業								
	1事業所当たり利用実人員	1事業所当たり利用延人数	利用実人員	利用延人数	総数	公	営私	営
徳島	22.5	345.6	1329	20390	59	-		59
香川	39.4	237.2	3910	23387	106	-		106
愛媛	20.5	254.7	3685	45706	184	-		184
高知	26.2	269.8	3068	25256	98	-		98
四国地方	27.15	276.825	11992	114739	447	0		447
福岡	29.4	298.3	13317	133179	470	-		470
佐賀	38.6	328.9	4469	38129	120	-		120
長崎	20.6	304.4	4735	69511	235	-		235
熊本	22.5	305.4	3825	51979	177	-		177
大分	24.4	301.5	5320	50901	176	-		176
宮崎	28.2	276.2	3478	33581	125	-		125
鹿児島	27.5	257	7649	71698	292	-		292
沖縄	21.2	244.1	5594	63652	272	-		272
九州・沖縄地方	26.55	289.475	48387	512630	1867	0		1867

平成30年社会福祉施設等調査,障害福祉サービス等・障害児通所支援等事業所票より筆者編集

Table2 インタビュー調査の内容(事業所概要と利用者の概要等)

		A	B	C	
1	事業所の概要	経営主体	NPO法人であり、任意団体より発展、多機能型事業所	社会福祉法人(平成14年(2002)), B型事業所	社会福祉法人, B型事業所
		企業とのタイアップ	〇〇県ICTチャレンジ共同受注事業組合, 全国障害者テレワークネットワーク	なし	なし
		設立年数	2007年法人取得	平成29(2017)	平成10年(1998)
		従業員数	常勤3名	常勤6名パート2名	常勤6名, 非常勤12名
		役職機能別人数	サービス管理者1名, 職業指導員1名, 生活支援1名	サービス管理者1名, 指導員7名	管理者1名, サビ管1名, 生活支援1名, 職業指導3(非常勤6名), 目標工賃達成指導員1名
		事業種目や作業内容	ICTを用いたテレワーク就労及び訓練	製菓の梱包, 販売, 軽作業	パン・弁当・製菓製造, 米栽培, 軽印刷等業務
	事業方針・理念	Boundary Unfenced境界 垣根を取り払うシステムを創出することを目指して。パソコンの活用を通じて、障がいをお持ちの方も、そうでない方も等しく活動を行える情報格差のない社会を目指します。	社会福祉法人もえぎの会は「明るく」、「ぬくもり」のあるくらしのかんきょうと、ノーマライゼーションの理念にもとづく、ご利用者一人ひとりの個性と主体性をそんじょうした支援を第一に運営している。今後は、障がいをもたれた方がちいき住民の一員として暮らせるだけでなく、障がいをもたれた方も社会に貢献し、社会のなかでアイデンティティを確立できるよう地域社会に働きかけます。グループホームの開所から始まった法人なので、その日中居場所事業という性質から始まりました。	1.利用者のニーズに合った質の高いサービスを提供する。 2.“愛する家族”を喜んで入所させたい施設を目指す。 3.高度な職業倫理と専門知識を持った職員の育成に努める。 4.利用者の健康状態を的確に把握し、その変化に迅速な対応が出来るシステムづくりと、健康管理指導に努める。	
2	事業所収支	年間売り上げ	300万	1950万(3月決済)	(継続調査にて開示予定)
		年間経費	20万	1700万	(継続調査にて開示予定)
		工賃総額		250万	(継続調査にて開示予定)
		加算の有無や加算種別	無し	無し	重度者支援体制加算, 福祉介護職員処遇改善加算
3	日々の体制	対利用者あたりの現場の人員数, シフトの組み方	職業指導員1名, 生活支援1名, サービス管理者1名(A型兼務) 利用者の通所状態は、それぞれ異なる。A型併設のため、毎日通所している人もいるが、週に2回程度の場合もある。	製菓の梱包作業, 訪問販売, 製品納入, 軽作業をローテーションで行っている。	製菓, お弁当製造, ICT業務等をそれぞれ担当部署になっている。 全員送迎なので、基本的に通所率は高い。
4	利用者の概要	定員,	10名(登録者は12名いるが、通所平均は10名)	20名(内15名在籍)	26名(利用者人数33)
		障害種別内訳	精神障害, 発達障害, 身体障害	知的障害, 発達障害, 精神障害	精神障害, 身体障害, 知的障害, 発達障害
		平均利用率		1日当たり, 10.5人,	
		利用年数		最長者2.8年, 平均1.5年	
	平均工賃月額	約2万 (個人過去最高額約12万, 個人最少額数千円)その人の作業量によって変動する。	H30年度平均工賃25,676円(高い人35000円, 低い人15000円) 作業毎の単価設定はなし。評価項目による順位付けをして、重み付けをして作業時間の時給換算をしている。	約15000円	
5	インタビューの属性	役職	施設長	管理者	理事長・施設長
		資格	福祉関連資格はなし	社会福祉士, 介護福祉士	社会福祉士, 精神保健福祉士, 介護福祉士

Table3 インタビュー調査の内容(精神障害者への対応と工賃 UP の取り組み等)

精神障害を持っている利用者ならではの対応として取り組んでいること		医療機関との密接な連携、主治医や支援者とSNS等を活用してコミュニケーションを図るようになる。 本人の状態に合わせて出勤日(テレワークなどで、作業日)の柔軟な対応を行う。作業量の調整及び作業内容の変更等についても柔軟に行う。半期に一度支援計画の見直し(進路変更の場合は、都度修正している)	日程の調整、本人の負荷に感じる通所の日数との調整が、他の障害種の方とは異なると感じている。自分で表出して休みの日を取るなど個別的調整を行うが、結果、仇となってしまうようになっていくこともある。当事者の状態に合わせて2か月間の休みを実施することもある。連続3か月までの休みを上限としている。年間3か月以上の休みになる場合には、相談支援にも相談しながら対応する。	他のリズムと異なることで、本人の状態が安定するのであれば、1日の流れや作業の進め方などについて柔軟に対応している。
精神障害をもっている利用者ならではの対応として困難なこと		本人の思っている「できる」作業の量と、実際にできる量とのギャップの修正(本人は自分の力を過少評価している場合など)、また逆に過剰に答えようとして、調子を崩すこともあるので、この調整をどうできるのか、本人が伝えやすい環境の工夫が必要。	本人の服薬管理や本人の気持ちのアップダウンなどへの適切な対応などについて、事業所でできる範囲の対応は限られているので、保護者や相談支援へ細目に返しているが、本人の状態が安定しないときへの対応。	他の障害種と比較して、リズムの乱れやアップダウンの幅が大きいことに対して、寄り添い、話を聞くようにしている。
精神障害をもっている利用者の工賃UPのためにとりくんでいること	6	個別に作業単価やその難易度を示し、報酬明細を渡す際に、どの作業をどの程度で、いくらになったか明示している。 作業単価を付けたことで、モチベーションややる気の向上につながりやすく、作業効率が上がった。作業量が上がった。同じような作業をするA型利用者の方が、作業単価に変動がないので、作業が遅かったり、高めていこうという意識が低いように思う。 できるだけ多くの作業の受注をできるように、共同受注窓口を活用して、複数社で受けることで、利用者の調子や具合による変動も吸収できるシステムを作っておくことで、挑戦的な受注も可能になっており、結果工賃UPにつながっている。 中には、裕福な育ちでお金に執着心や必要性を感じていない人もおり、そういった人には作業単価の明示や工賃のUPはあまり効果がないようである。	パン工場の売り上げを上げることで、軽作業では賄えない	施設外就労は行っておらず、製品の販路の拡大等は行っている。グループホームを設置しているため、生活支援から通所までフォローしている。精神障害の方は他の障害種と比較しても、そのこだわりや妄想等からリズムが崩れたり、周囲と異なる対応が求められることがあり、その範囲まで周囲を合わせるのかについて、模索することが多い。
他の障害種別との共通点と相違点		当事者の中で、頑張れるラインを超えて頑張るところがある。それを都度に出表することができずに、崩れることがある。	集中して作業ができる時間の短さへの対応。20分程度で、集中力が切れるので、休憩したりしながら作業をしているが、その個別の対応が気になる別の障害種の方もいて、どう全体として個性を受け止めていくかという点が、求められている。曖昧さが許容できない部分と曖昧さで個性を尊重しているバランスの難しさがある。原則的には順番で作業を行っているが、利用者本人の強みに着目して、苦手な作業や業務にはできるだけ減らして、得意な作業に力を入れるなどしている。	障害種やその程度による制限はかけていない。難病や精神障害の者については、医療機関との連携を密に状態の安定を図っている。
利用者の条件		報告、連絡、相談ができること。ITの技能よりもその基本的なコミュニケーション姿勢があることが必要。(遠隔での作業を行っている為、通所よりもこのあたりのスキルや本人の意識は必要になる)レスポンスが早いことも重要になる。	特に制限はないが、すでに利用している利用者間で折り合いのつけられる方であれば受け入れられる。	利用者は制限はかけていない。筋ジストロフィー等難病疾患から精神障害まで幅広く受け入れてくれる。
支援者の条件		ITスキルと障害特性を理解するバランスが必要であるが、実際にそうした支援者は少ないため、事後的に専門性を高めるための勉強会などを行っている。	特に特別なものは求めている。支援者間でコミュニケーションを図って、都度解決していこうという姿勢は必要。	受容的な態度と柔軟な対応ができること。寄り添うところがあること。
事業所の要件		共同受注窓口の利用などを利用して、恒常的な作業の受注と利用者の状態によるリスクの分散を行うことで、積極的に工賃UPの取り組みが行えるようになっている。 遠隔地の利用者もテレワークを作業の中心としているため、受け入れ可能。定期的な面談については、大変な部分もあり(距離的問題)。	当事者達の軽作業だけでなく、事業所収入となる製菓・パン製造などの業務があるので、利用者の通所や作業への柔軟な対応が可能となり、結果良い循環で回っているところがある。	施設外就労をすると工賃UPにつながりやすいことが考えられるが、利用者の状態や変動する作業量を勘案するとの程度まで工賃UPとのバランスをとっていくのか、難しいところがある。