

令和元年度厚生労働科学研究費補助金（障害者政策総合研究事業）研究報告書

令和元年度厚生労働科学研究費補助金
（障害者政策総合研究事業）
（総括・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**

研究代表者 八重田 淳 所属 筑波大学人間系

令和2年（2020）年 5月

目 次

I. 総括研究報告	
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研究	
八重田 淳（筑波大学・人間系・准教授）	1
資料1 具体的な研究実施計画書	8
資料2 研究対象機関への依頼書	11
資料3 研究対象機関からの承諾書	13
資料4 研究対象者からの同意書	14
資料5 研究対象者への依頼書	15
資料6 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調査票	16
II. 分担研究報告	
1. 都市部の就労継続支援B型事業所における精神障害者に対する支援の現状と課題；質的研究	
研究分担者 砂見緩子（帝京大学・医療技術学部・准教授）	
研究代表者 八重田淳（筑波大学・人間系・准教授）	19
2. 就労継続型事業所を対象とした横断調査の分析	
研究分担者：山口創生（国立精神・神経医療研究センター 精神保健研究所 地域・司法精神医療研究部）	
	27
3. 依存症者を主対象とする就労継続支援B型事業所における就労支援	
研究分担者：若林 功（常盤大学・人間科学部現代社会学科・准教授）	
	40
4. 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・発達科学部准教授）	
	48
5. てんかん患者の就労に関する文献レビューと離職率に関する実地調査	
研究分担者 藤川真由（慶應義塾大学・医学部精神・神経科学教室・特任助教）	
	58
6. 高次脳機能障害者における就労支援の新たな評価ツールの開発に関する研究	
研究分担者：北上守俊（新潟医療福祉大学・リハビリテーション学部作業療法学科・助教）	
	64
7. 就労継続支援B型事業所における農業を用いた就労支援に関する研究	
研究分担者：前原和明（秋田大学・教育文化学部・准教授）	
	69
III. 研究成果の刊行に関する一覧表	86
IV. 厚生労働科学研究費における倫理審査及び利益相反の管理の状況に関する報告について	88

令和元年度厚生労働科学研究費補助金

(障害者政策総合研究事業)

総括研究報告書

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

研究代表者 八重田 淳 所属 筑波大学人間系

研究要旨

本研究は、全国のB型事業所を対象に精神障害のある利用者の利用時間、通所日数、工賃等の実態、そしてB型事業所における精神障害のある利用者の工賃向上のために取り組まれている工夫並びに実践の現状と課題を把握し、効果的な支援プログラムの開発とプログラム実施マニュアルを作成し、様々な地域におけるB型事業所での活用可能性を探ることを目的とした。

研究初年度は、まずB型事業所6箇所（神奈川、埼玉、鳥取、東京、福島、大阪）に対するヒアリングを実施し、精神障害者への効果的な支援の取り組みと事業所運営に関する実態と課題を探った。その結果、効果的と考えられる取り組みとして、「利用者が社会の役に立っていると認識できる作業の提供」、「利用者が社会参加できる仕組みづくり」、「利用者への精神的ケア等の即時介入」、「福利厚生やレクレーションの提供」、「定期的な動機付け面接による支援」、「グループ就労の実施」、「休憩場所の確保」、「音楽療法」、「スポーツ療法」、「認知行動療法」等が挙げられた。効果的な支援の背景には、利用者との信頼関係の構築を基盤にして、利用者の作業内容・量への認識の把握や利用者の病状・服薬状況・生活習慣の把握をもとにした個別支援計画の作成や見直し等の関連要因が示唆された。

これらを踏まえ、都市型の事業所と地方型の事業所という視点で、質的調査・量的調査を実施した。

まず、都内型の事業所として東京都内5箇所を対象とした面接法による質的調査を実施した。データ分析の結果、精神障害者に対する支援の現状と課題として、以下の3点が明らかとなった。(1)精神障害者の障害特性に応じた支援として、利用者の【個別性の把握】と、その個別性に合わせた【環境の整備】を基盤とし、そのうえで、利用者の【自己覚知の促進】、【社会性の向上】、【自己効力感の向上】をはかるための支援が重要であること；(2)平均工賃月額に着目した場合、主たる利用者を精神障害者とする就労継続支援B型事業所では、事業所への利用当初に通所が不安定である利用者や体調不良で年間を通して通所の安定しない利用者（平均通所日数/週が0~1日/週、あるいは平均通所日数/月が0~3日/月）を抱えていた。また、年間利用率の高い事業所であったとしても、工賃の発生しないプログラムにのみ参加する利用者を抱えていた。以上のような理由から、低い平均工賃月額（平均8,584円、範囲3,792~13,112円）にならざるをえない傾向にあることがわかった。一方で、清掃や洗濯といった施設外就労の受託や、自社製品の制作・販売を主たる生産活動とする事業所では平均工賃月額が高い傾向になること；(3)主たる利用者を精神障害者とする就労継続支援B型事業所では、利用者が必ずしも就労や工賃向上への意欲をもっているわけではないといった【事業所の存在意義に関わる課題】を抱えていることが示された。また、利用者の通所の不安定さといった特性は、通所初期および中長期的にみても深刻であり、それでもなお利用者の意思を尊重し、利用者が自らの意思で通所できるまでの受け皿となっていることや、安定した受注体制を確約できないがゆえに生産活動の拡充を容易には図れないといった【事業所運営の構造的傾向に関わる課題】を抱えていること。以上から、自己覚知に繋がる自己理解の支援、就労による社会性の再獲得と回復支援、さらに、自己効力感を向上し得る動機付けカウンセリングといった支援の重要性が示唆された。そうしたニーズ自体のアセスメント、そして包括的な支援プログラムの開発を見据え、量的調査内容を検討した。

一方、都市型のB型事業所に加え、地方型のB型事業所として、茨城、愛媛、香川、熊本における地方の取り組み状況を質的調査を用いて把握し、宮城（てんかん患者の離職に関する量的調査）、新潟（質的調査と高次脳機能障害者の就労アセスメントツール開発に関する調査）、秋田（質的・量的ニーズ調査）における支援の取り組みについて調べた。

まず、茨城では、特に依存症者を主対象として事業を展開している就労継続支援B型事業所を対象に、運営・支援・成果について訪問調査により探った結果、事業所に通所すること自体が依存対象のない生活リズムの構築に役立っていること、グループミーティングによる心理・社会的支援プログラムの効果等が窺えた。一方で、このB型事業所では依存症者の特性・必要性に対応した支援に注力されているため、工賃の向上や利用時間の伸長について運営上意識はされ

ているものの、必ずしも利用時間が向上しているわけではなく、事業所全体の傾向として平均工賃も向上することには至っていないことがわかった。今年度は事業所1か所の訪問に基づいた中間的報告であるため、依存症者を主対象とする就労継続支援B型事業所の支援の実態について明らかにしていく必要がある。

次に、愛媛、香川、熊本でICTを活用したテレワーク支援を実施しているB型事業所を対象に面接調査を実施した。その結果、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。

また、本調査では精神障害のひとつであるてんかん患者の就労要因に関する文献レビュー調査をもとに、本邦のてんかん患者を対象に離職率とその背景に関する量的調査を行った。対象は、宮城県内の大学病院てんかんセンターに精査入院した職歴のあるてんかん患者(n=140)であり、彼らの離職率と離職への影響要因を分析した。その結果、対象者の離職率は0.2(回/年)であり、離職の要因は、属性やてんかんセルフ・スティグマ、ソーシャルサポートであり、発作関連因子ではなかった。一方で、対象者の離職の質的背景を分析したところ、患者と雇用側の両者の発作不安や、職務と能力のミスマッチ、職場の人間関係や合理的配慮の不足が関係したことが明らかになった。今後は、就労継続支援B型事業所に求められる有用な支援の在り方を検証し、有用な支援プログラムを構築する必要性が示唆された。

続いて、新潟におけるB型事業所を対象に面接調査を2件実施した結果、まず1件目については、廃棄コンピューターの内部にあるレアメタルの抽出により事業運営が効率的に展開されていることがわかり、こうした事業を全国展開に向けて取り組んでいるという実践によって、精神障害者がその仕事に社会的意義を見出していること、来たる東京オリンピックで贈呈される金メダル製造の一部にも貢献し得るという自尊心が保たれていること、これにより利用時間と平均工賃月額も比較的高く保持していることなどがわかった。続いて、2件目の事業所では、椿油や木工作品の製造販売を行っており、夏の時期には農福連携により、農家の畑の草むしりや事業所内の敷地で「しそ作り」とその販売を行っていた。新潟県民は土いじりに馴染みがあり、さらに不安定な畑を歩行するのは、運動麻痺への訓練にもなり、転倒しにくくなった利用者もいた。これらのことから、その地方の県民性にあった事業の取り組みの重要性が示唆された。新潟では、これらの調査に加え、精神障害者の労働力を支援するための新たな評価ツールの開発を行った。面接調査の結果からは、利用者がどの程度の生産能力や作業負担への耐久性があるのか適切にアセスメントをすることの重要性が指摘されていた。そうしたアセスメントツールの一つとして、Work-ability Support Scale (WSS) と Therapists' Portable Assessment Lab (TPAL) を用い、B型事業所利用者への適用可能性を探った。精神障害者にとって適切な作業内容や作業量を、ある程度客観的なアセスメント指標を用いて把握することは、アウトカム変数としての利用日数や工賃平均月額との関連性を探る上でも有用と考えられた。

さらに、秋田県における農福連携を行う福祉施設に対する2件の訪問ヒアリング調査を実施した結果、1件目では、精神障害者に対する農福連携の治療的なメリットとして以下の4点が挙げられた。①外勤になるため気分転換になること、②農作業においては求められるコミュニケーションが少なく、かつ個々のペースで進められること、③収穫等の成果が見えやすく達成感が得やすいこと、④障害の程度に関係なく同じ仕事ができるため自尊心の向上につながるがあった。また2件目では、地域農家と地域福祉施設の利用者が一緒に農作業に取り組むという関心が集まった結果、福祉農園を開設し、そこで「かぼちゃ栽培」(手仕事が求められることと、秋田県のお土産の原料となるため販路が確保されるため)への取り組みが行われていることがわかった。農福連携の実施のメリットとしては、地域の引きこもり等の精神障害者の方への支援に繋がる可能性があることである。実際、引きこもり当事者の方に、農業を手伝ってほしいと声をかけることで、スムーズに事業に乗せることができ、次の支援に繋がりやすい状況にあるという事例もあった。以上の質的研究を踏まえ、農業を用いた就労支援の取組みに関する秋田県内の調査を実施したが、調査のデータ分析については、次年度研究にて報告する。

以上の都市部と地方部における質的調査結果を踏まえ、全国における量的調査を実施した。研究対象は、階層的ランダムサンプリングによって抽出された4000箇所のB型事業所サービス管理責任者であった。データ収集法には自記式質問紙による郵送法を用い、2020年1月～2月に調査票を送付・回収し、3月にデータ分析を実施した。調査票の内容は、基本属性の他に、各サービス管理責任者が精神障害者の就労継続支援における支援内容をどの程度有効と認識しているかを探った(回収調査票数1,442;回収率36.1%)。その結果、①全利用者における一人当たりの平均工賃月額として、最も割合が大きかった値は、10,000～15,000円未満、②精神障害のある利用者における一人当たりの平均工賃月額は、5,000～10,000円未満が多く、③年間利用者延べ人数は4101.7人で、年間総開所日数は256.8日、定員数の平均23.1人、④開所日当たりの平均利用者数は16.3人、開所日当たりの利用率の平均0.7、⑤登録利用者数の平均は、24.8人、精神障害のある登録利用者数は平均10.0人、⑥精神障害のある利用者のうち、過去3ヶ月の利用で最も少なかった月当たりの利用日数(精神障害のある利用者の最低利用日数)は平均で5.8日、⑦年間事業運営費の平均は39,894,747円で、

1,000万円～3,000万円未満が最多く、⑧作業形態比率は、自主製造・販売と比較し、受託する割合の平均は63.8%と高く、⑨A型事業所・就労移行支援事業所・一般雇用につながった事業所は、467箇所(34.0%)であった。

上記の変数のうち、精神障害のある利用者における一人当たりの平均工賃月額で最も頻度が高かったのは5,000～10,000円未満であったが、この平均工賃月額に関連する要因を探ったところ、関連性が有意に高かったのは、精神障害のある利用者の最低利用日数、年間事業運営費、ステップアップの有無であった。3つ目の変数であるステップアップの有無とは、A型事業所、就労移行支援事業所、一般雇用に繋がったかどうかという変数である。B型利用者の就労に関するステップアップという流動性が比較的高い事業所では、平均工賃月額も高いという関係性が示唆されたことは興味深い結果である。

また、開所日当たりの平均利用率を用いた感度分析も上記の結果と同様で、関連性が有意に高い変数は、精神障害のある利用者の最低利用日数、年間事業運営費、ステップアップの有無であった。事業所の75%は、「利用時間や通所日数が増えれば、それが工賃向上に繋がる」と回答しており、事業者の85%は、「精神障害特性に合わせた適切な支援を行うことによって利用時間や通所日数は増える」と回答している。一方で、「精神障害者の利用時間や通所日数が増えない理由」として最も多かったのは「利用者自身の動機の低さ」と「自己理解の低さ」であったが、「工賃の低さ」を選択した事業所は30%未満という結果であり、工賃をアップすれば利用者は来る、という単純なものではないことの一端を示している、精神障害という障害特性を踏まえるなら、事業所利用の動機付け支援のあり方と自己理解を支援することは大切であり、これらの支援技法の開発と効果検証については、次年度以降の継続的な研究課題として残された。

また、現行の平均工賃月額に応じた報酬制度については、事業所の運営に合致していると回答した事業所は約4割に過ぎず、多くの事業所が低い平均月額工賃による報酬制度の中で運営せざるを得ない現状が浮き彫りにされた。ただし、B型事業所への報酬の最高水準と最低水準の差は一日あたりおよそ840円強(最高649単位と最低565単位との差は84単位)であり、A型事業所に比べるとこの格差は少ない。現行におけるB型事業所への報酬制度では、重度者支援体制加算等の加算を入れると、1日単位の報酬額にはそれほど大きな影響を及ぼさない仕組みとなっている。したがって、B型事業所の報酬制度の効果検証については、一定期間を経て慎重に行われるべきである。

本研究では、精神障害のある利用者における一人当たりの平均工賃月額、そして開所日当たりの平均利用率には、精神障害のある利用者の最低利用日数、年間事業運営費、ステップアップの有無が同様に寄与していることが示された。肝心なことは、こうした予測変数である利用者の利用日数をいかにして向上させるかという支援対策、事業所が事業として健全に運営していくために最も望ましい社会制度のあり方、そして、作業から仕事、職業、キャリア構築へと繋がることによる精神障害者自身の回復をいかに促進するかである。

B型事業所を健全に運営するためには一定以上の収益が必要となるが、利用者の利用率・工賃・報酬の3つが適切に廻っていない場合は、精神障害に応じた支援をしようとしても利用率や工賃アップに直接結びつかないという事業所のジレンマが窺える。こうした中で、サービス管理責任者が精神障害者の回復を促進する上で「大切にしている価値観」の上位3つは、「主体性を高めること」「生きがいを尊重すること」「自尊心を高めること」であった。しかしながら、精神障害特性に合わせた適切な支援を継続するためには、『支援者のための支援』が必要であり、これに同意した事業所は90%以上であった。B型事業所における就労支援の量と質を向上させるためには、人材を定期的に確保することが必須であり、そのためのスタッフ研修・開発という課題も一方で存在する。B型事業所のスタッフを対象とした教育研修のあり方については、次年度以降の研究課題として取り組むことが望まれる。

本研究では、就労継続支援B型事業所における精神障害者に対する効果的な支援プログラムを開発するための基礎資料として、効果的な支援として想定される27項目を国内外の先行研究からリストアップした。そして27支援項目に対し、どの程度の効果が期待できるかをサーB型事業所のサービス管理責任者に評価して頂いた。その結果、「効果は期待できる」とした上位5項目は、①「寛容で協力的な職場風土を作る」、②「タイミングを見計らってコミュニケーションをとる」、③「作業時間が長時間とならないように適宜休憩を入れる」、④「利用者の家族やキーパーソンによる協力を得る」、⑤「出勤時間を体調にあわせて変更する」であり、逆に、「効果は期待できない」「効果はあまり期待できない」が半数以上の意見を占めた支援項目は、①「メールで通所を促す」、②「電話で通所を促す」、③「メッセージカード等を使って励ます」、④「地域と交流するプログラムを実施する」であった。これらの結果から、精神障害者に対する動機付けの支援方法としては、一方向的な支援ではなく、マイペースで本人の気持ちや調子をきめ細かく見定めた上で配慮された支援や、家族を含めた人間関係に基づく「寄り添う形の支援」を効果的である可能性が示唆される。しかしながら、具体的にどのような支援が効果的かについては、実際のB型事業所による様々な取り組み状況を把握した上で、プログラム試行を重ね慎重に検討する必要がある、次年度以降の研究においてはこの点を中心に推進すべきである。

研究分担者: ①砂見綾子 (帝京大学医療技術学部准教授)、②山口創生 (国立精神・神経医療研究センター精神保健研究所)、③小澤温 (筑波大学人間系教授)、④小澤明彦 (岩手県立大学社会福祉学部大学院社会福祉学研究科教授)、⑤若林功 (常盤大学社会福祉学部大学院社会福祉学研究科准教授)、⑥山口明日香 (高松大学発達科学部准教授)、⑦藤川真由 (慶應義塾大学医学部精神・神経科学特任助教)、⑧北上守俊 (新潟医療福祉大学リハビリテーション学部助教)、⑨前原和明 (秋田大学教育文化学部准教授)

A. 研究目的

本研究は、就労継続支援 B 型事業所における精神障害者に対する支援の実態と効果的なプログラム開発の基礎データを得るために、国内外における現状と課題を把握することを目的とした。

まず、精神障害者の就労に関する国内外の情報収集を行うために文献研究と B 型事業所サービス管理責任者複数名に対するヒアリングを実施した。

続いて、都市部と地方部における就労継続支援 B 型事業所における精神障害者に対する支援の現状と課題を定型化することを目的とした。

さらに、全国の B 型事業所 (ランダムサンプル 4,000 事業所) を対象とした郵送調査により、月額平均工賃に関連する要因を探索的に探り、サービス管理責任者がどのような支援を効果的と捉えているかを定量的に把握することを目的とした。

また、地方部においては、てんかん患者、高次脳機能障害、依存症などの精神障害特性による就業要因の探索と就労支援アセスメントの開発、並びに農業と福祉の連携による取り組みに関する実態を把握することを目的とした。

B. 研究方法

(1) 質的調査研究

(1) - 1 対象とデータ収集方法

- ① B 型事業所 6 箇所 (神奈川県、埼玉県、鳥取、東京、福島、大阪) のサービス管理責任者等に対するヒアリング
- ② 都市型の B 型事業所として、東京都内 5 箇所におけるサービス管理責任者を対象とした面接法による面接調査
- ③ 地方型の B 型事業所として、茨城 1 件、愛媛 1 件、香川 1 件、熊本 1 件、新潟 2 件、秋田 2 件の計 8 箇所におけるサービス管理責任者を対象とした面接調査

(1) - 2 調査内容

- 1) 事業所の概要
- 2) 精神障害をもつ利用者への支援内容 (利用率や平均月額工賃向上に向けた取り組み等)

(1) - 3 質的データ分析

逐語録による 60 分～90 分程度の口述データの内容分析

(2) 量的調査研究

(2) - 1 全国調査

令和 1 年 9 月 30 日現在で厚生労働省が把握している全国の就労継続支援 B 型事業所全数 12,263 事業所を母集団とし、層化抽出法による無作為標本 4,000 事業所を郵送調査の対象とした。抽出方法は、47 都道府県ごとの事業者比率を発送数 4,000 サンプルに比例配分し、都道府県ごとの発送サンプル数を算出した。ランダムサンプリングの方法としては、都道府県毎の事業者数の比率から配分して抽出数を決定した。例えば、東京都の事業所数は 825、全国の事業所数は 12,263 であり、東京都の事業所数の比率は 6.72%(825/12,263*100%)となる。この割合を抽出総数 4,000 に配分すると 268.8 件(4,000*0.0672)となる。この方法で各都道府県の抽出数を割り出し、小数点 1 位の誤差補正をして、階層的無作為抽出によるサンプル数を 4,000 事業所とした。質問紙郵送調査法により令和 2 年 (2020 年) 1 月 6 日に発送し、2 月 4 日にまでに有効に回収された 1,442 件 (白票による無効回収 5 件を除く有効回収率 36.1%) を分析対象とした。

調査内容は、都道府県、職員数、事業所定員数、登録利用者数、精神障害のある利用者数、精神障害利用者の平均年齢群、年間利用者延べ人数、年間総会所日数、年間事業運営費、全利用者 1 人当たりの平均工賃月額、精神障害のある利用者 1 人当たりの平均工賃月額、精神障害のある利用者の最低利用日数、支援者から見た報酬制度の在り方、作業形態 (受託・自主製造) の比率、支援者から見た適切な支援・利用時間の増加・工賃向上との関連性、B 型事業所から A 型事業所・就労移行支援事業所・一般雇用へのステップアップの有無、精神障害者の利用時間や通所日数が増えない理由に対する見解、支援者のための支援に対する見解、精神障害者の回復促進に関する支援者の価値観、そして、精神障害特性に合わせた 27 項目の支援方法の有効性に対する支援者の見解で構成された。

データ分析には、上記項目の単純集計の他に、事業所における全利用者における一人当たりの平均工賃月額と、精神障害のある利用者における一人当たり平均工賃月額を 8 段階に分類した順序尺度を従属変数とした順序ロジットモデルを用い、平均工賃月額にどのような事業所要因が関連するかを探った。

(2) - 2 地方調査

宮城県におけるてんかん患者 140 名を対象とした離職率と背景に関する実態調査、秋田県 119 箇所の B 型事

業所を対象とした農業を用いた就労支援の取組みに関する実態把握のための郵送調査（回答 60 事業所；回収率 50.4%）、新潟県における 6 名の高次脳機能障害者を主対象としたアセスメント開発基礎調査を実施した。

（倫理面への配慮）

本研究は筑波大学人間系研究倫理委員会東京地区委員会の承認を受けて実施した（課題番号第東 2019-75 号、令和元年 11 月 8 日）。

C. 研究結果

（1）都市型における質的調査結果

都心型質的データ分析の結果、精神障害者の障害特性に応じた支援は 14 のコードに分類され、5 つのカテゴリーに統合された

【個別性の把握】は、【障害特性の把握】、【症状悪化の兆候の早期把握】といった支援からなる。

【自己覚知の促進】は、【動機づけ面接の提供】、【自己覚知を促す】といった支援からなる。

【社会性の向上】は、【ルールの理解を促す】、【協調性を育む】といった支援からなる。

【自己効力感の向上】は、【ジョブマッチング】、【社会参加・地域交流の機会の提供】、【スモールステップでのスキルの向上】、【主体性の尊重】、【余暇活動の提供】といった支援からなる。

【環境の整備】は、【支援者間での一貫した支援の提供】、【安心できる環境の提供】、【物理的環境の整備】といった支援からなる。

さらに、精神障害者の障害特性に起因する就労継続支援 B 型事業所の抱える課題は、8 つのコードに分類された。（1）【事業所の存在意義に関わる課題】は、【生活支援に比重を置いた支援】、【就労移行への動機の欠落】、【利用動機の高多様性】といった課題からなる。（2）【事業所運営の構造的傾向に関わる課題】は、【利用動機の高さ】、【退所もしくは通所の不安定さ】、【利用制限の撤廃】、【生産活動の拡充への懸念】、【運営体制】といった課題からなる。

（2）地方型における質的調査結果

茨城では、特に依存症者を主対象として事業を展開している就労継続支援 B 型事業所を対象に、運営・支援・成果について訪問調査により探った結果、事業所に通所すること自体が依存対象のない生活リズムの構築に役立っていること、グループミーティングによる心理・社会的支援プログラムの効果が窺えた。

愛媛、香川、熊本では、ICT を活用したテレワーク支援を実施している B 型事業所を対象に面接調査を実施した結果、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。

新潟における事業所では、廃棄コンピューターの内部にあるレアメタルの抽出により事業運営を効率的に展開している事業所の取り組みと、椿油や木工作品の製造販売と農福連携による事業内容の特徴が明らかとなった。

秋田における事業所では、農福連携の治療的な 4 つのメリット（気分転換の効果、マイペースで進められる効果、成果が見えやすく達成感が得やすいという効果、障害にこだわらない同作業による自尊心の向上につながる効果）が明らかとなった。また、地方特性を生かした農福連携の実施のメリットとして、地域の引きこもり等の精神障害者の方への支援に繋がる可能性があることがわかった。

（3）主な量的調査研究の結果

（3）-1 全国調査

全国 1,442 箇所 B 型事業所からの有効回答（有効回収率：36.1%）の分析の結果、①全利用者における一人当たりの平均工賃月額として、最も割合が大きかった値は、「10,000～15,000 円未満」（ $n = 449, 33.4\%$ ）、②精神障害のある利用者における一人当たりの平均工賃月額に回答した 483 事業所のうち、最も頻繁な回答は、「5,000～10,000 円未満」（ $n = 155, 32.1\%$ ）、③年間利用者延べ人数、年間総開所日数と定員数の平均値は、それぞれ 4101.7 人（ $SD = 4303.9$ ）と 256.8 日（ $SD = 35.4$ ）、23.1 人（ $SD = 11.3$ ）、④開所日当たりの利用者数と開所日当たりの利用率の平均値は、16.3 人（ $SD = 18.3$ ）と 0.7（ $SD = 0.6$ ）、⑤登録利用者数の平均値は、24.8 人（ $SD = 14.2$ ）であり、精神障害のある登録利用者数の平均値は 10.0 人（ $SD = 11.6$ ）、⑥精神障害のある利用者のうち、過去 3 ヶ月の利用で最も少なかった月当たりの利用日数（精神障害のある利用者の最低利用日数）の平均値は、5.8 日（ $SD = 6.7$ ）、⑦年間事業運営費の平均値は 39,894,747 円（ $SD = 49,687,486$ ）で、「1,000 万円～3,000 万円未満」が最多（ $n = 321, 34.4\%$ ）、⑧作業形態比率は、自主製造・販売と比較し、受託する割合の平均値が高く、63.8%（ $SD = 35.7$ ）、⑨ A 型事業所や就労移行支援事業所、一般雇用につながったケース（ステップアップ）が存在した事業所は、467 事業所（34.0%）であった（その他の詳細は分担研究報告を参照）。

D. 考察

質的調査の結果、精神障害者の障害特性に応じた支援として、利用者の個別性を把握した上での職場環境や生活環境の整備により、利用者の自己覚知が促され、社会性と自己効力感の向上に繋がり得ることが示唆された。個別性の把握が不十分であることから当事者の障害と環境に応じた個別支援が行き届かない現状を踏まえると、全国の B 型事業所で共通する「就労継続支援個別アセスメントシート」の開発と普及が必要であることが考えられる。また、B 型事業所における精神障害のある利用者

がどの程度の自己覚知ができていのかという状態像が的確に把握されていない現状を踏まえると、精神障害者の自己覚知 (Self-Awareness)、自己理解 (Self-Understanding)、自律 (Autonomy)、自己決定 (Self-Determination) といった「自身」をよく知るための支援技法そのものの開発が必要であることが示唆される。精神障害者の社会性と自己効力感を高めるための技法はこれまでも開発されているものの、B 型事業所で働く精神障害者にとって「社会性」とは何か、そして何が彼らの「自己効力感」を高め得るのかについては、ほとんど知見が見当たらないのが現状である。

量的調査の結果、①精神障害のある登録利用者数が多いほど、全利用者の平均工賃月額が少ない傾向が示されたことから、精神障害者を主対象とした B 型事業所においては、低い区分での算定になっている状況が示唆されること、②精神障害のある利用者の最低利用日数が多いほど、全利用者の平均月額工賃と精神障害のある利用者の平均工賃月額が高い傾向が示されたことから、来所による利用率を向上させることが利用者の工賃向上に直結するであろうこと、③年間事業運営費が大きい B 型事業所ほど、全利用者あるいは精神障害のある利用者の平均工賃月額も高い傾向が示されたことから、B 型事業運営費用と工賃との関係について更なる分析が必要となる。

(3) - 2 地方調査

宮城における大学病院でてんかんセンターに精査入院した職歴のあるてんかん患者 140 名を対象とした離職率と離職要因に関する調査の結果、対象者の離職率は 0.2 (回/年) であり、離職要因としては属性、てんかんセルフ・スティグマ、ソーシャルサポートが挙げられた。離職背景要因としては、患者と雇用側の両者の発作不安、職務と能力のミスマッチ、職場の人間関係や合理的配慮の不足等明らかとなった。

新潟における高次脳機能障害者 6 事例を対象に、Work-ability Support Scale (WSS) と Therapists' Portable Assessment Lab (T/PAL) を用いて、就労アセスメントツールの適用可能性を探った結果、精神障害者の作業内容や作業量を把握するための指標としての妥当性を確認することができた。これらのツールの適用可能性、信頼性の確認については次年度以降の調査となる。

秋田における 119 事業所を対象に農業を用いた就労支援の取組みに関する郵送調査を行なった結果、計 60 事業所から回答が得られた (回収率 50.4%)。調査票は基本情報・就労支援の実施状況・就労支援の効果・支援に対する考え方の 4 パートから構成された。調査のデータ分析結果については、次年度報告となる。

E. 結論

B 型事業所における作業内容は多種多様であるが、清

掃、洗濯、廃品回収等の施設外就労の受託や、自社製品の制作・販売を主たる生産活動とする事業所における平均工賃月額が高い傾向にあることを踏まえるなら、事業所から外に出て、企業内グループ就労等を実施することが有効と考えられる。

また、自社製品の製作による工賃をさらに向上させるためには、製品販売計画や広報活動といったビジネス技法を活用することが想定される。しかしながら、B 型事業所でこのようなビジネス技法を持つスタッフの不足やビジネスモデルを目指す研修会なども不足している現状がある。

今後は、B 型事業所職員を対象としたビジネスモデルの研修事業の計画と実施が望まれる。ただし、B 型事業所における精神障害者は、必ずしも全員が就労や工賃向上への意欲をもっているとは限らない。定期的な通所利用に対する不安定さは、精神障害特性によるものであることも想定される。したがって、そうした利用者の現状を把握するアセスメントは極めて重要となる。そうしたアセスメント自体の開発研究は本研究でも取り上げたが、今後、利用者の声、精神的な状態、体調、生活リズム、人間関係、ジョブマッチング等のきめ細かい就労継続支援が求められる。特に、精神障害のある利用者自身が労働意欲を持てるような動機付け支援、受容と承認、周囲による早期の「気づき」、定期的な面接と継続的な観察、自然できめ細かな職場での合理的配慮、スポーツや音楽等のレクリエーション活動の推進、地域交流の活性化等による多彩なプログラムを開発し提供すべきである。精神障害のある B 型事業所利用者が自身の関わる仕事に意義を見つけ、その仕事に没頭でき、楽しめることができれば、事業所を一つのステップとした自立と自律に向けた回復とリハビリテーションは可能となる。

ただし、精神障害者の通所利用を高める動機付け面接の提供、レクリエーション活動の導入、休憩場所の確保などを通所初期段階から集中的に実施することの有効性については、本研究の初年度段階では明らかにはならない。したがって、次年度以降の研究では、こうした技法の有効性を事例研究により探る必要がある。複数の事例研究により本研究で開発される支援プログラムの有効性をある程度示すことができれば、今後はそれを全国的に広めるための普及活動に繋がると思われる。

F. 健康危険情報

特になし

G. 研究発表

1. 論文発表
なし
2. 学会発表

- 1) Yaeda, J. & Sunami, N. Work support for young onset dementia and individuals with psychiatric disabilities in Japan. Proceedings of the 16th World Congress on Alzheimer's and Dementia. Journal of Neuropsychiatry, ISSN 2471-8548: p.24, August 8-9, Holiday Inn Paris, Paris, France, 2019
- 2) Yaeda, J., Maebara, K., Sunami, N., Goto, Y., & Ishihara, M. Program evaluation of work support centers for individuals with psychiatric disabilities in Japan. Poster presentation, the 12th Annual Summit Conference on Performance Management Excellence, Holiday Inn By the Bay, Portland, ME, USA, September 4 – 6, 2019
- 3) 後藤由紀子、八重田淳、前原和明、砂見緩子、石原まほろ：就労継続支援B型事業所における精神障害者を対象とした効果的な支援プログラムの開発にむけた予備的事例研究。日本精神障害者リハビリテーション学会第27回大阪大会プログラム・抄録集, p , 関西大学千里キャンパス, 11月22日-24日, 2019
- 4) Yaeda J., Ishihara, M., Goto, Y., Sunami, N., Maebara, K., & Wakabayashi, I. What motivates individuals with mental illness to work? Poster Presentation, The 36th Pacific Rim International Conference on Disability and Diversity, March 2-3, Hawai'i Convention Center, Honolulu, USA, 2020
- 5) 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
- 6) 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

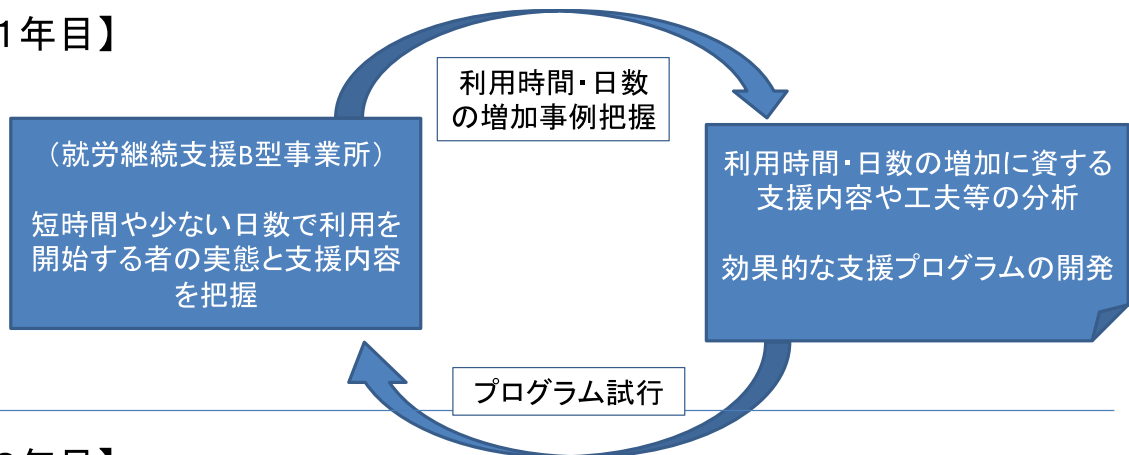
- 1.特許取得
なし
- 2.実用新案登録
なし
- 3.その他
なし

資料1 具体的な研究実施計画書

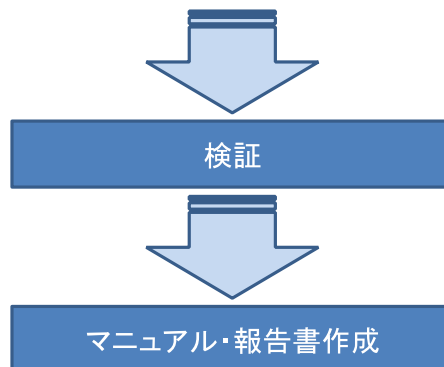
「就労継続支援B型事業所における精神障害者等に対する支援の実態と効果的な支援プログラム開発に関する研究」

1. 研究デザイン

【1年目】



【2年目】



2. データ収集方法

A. 面接調査

- [1] サンプル: アンケート調査結果等を参考に、利用時間が比較的少ない精神障害のある利用者に対して特徴的な実践を行っている事業所を全国から約10箇所厳選する。
- [2] 次に、当該事業所に対し、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する。
- [3] さらに、利用時間や日数の増加を達成している事業所が実際に行なっている支援プログラムの事例収集を国内外で行い、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。
- [4] また、B型事業所の利用者へのヒアリング調査も行い、当事者の意見に関する質的データの内容分析を行う。
- [5] インタビューガイド

事業所 関連情報の取得	★下記の項目のなかで、当該事業所の特徴的な点や、力を入れて取り組んでいる点を聞き出す
1 事業所概要	経営主体、企業などとのタイアップの有無、設立年(指定年)と経過年数、従業員数、役職機能別人員数、事業種目や作業内容、事業方針・理念
2 事業所収支	年間売上、年間経費、工賃総額、加算の有無や加算種別
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
4 利用者の概要	定員、障害種別内訳、平均利用率、利用年数、平均工賃月額
5 インタビュイーの属性	役職、経験年数、資格の有無

インタビュー項目

- 1 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はありますか?
- 2 精神障害を持っている利用者ならではの対応として、困難なことはありますか?
- 3 精神障害を持っている利用者の工賃向上のために特に取り組んでいることはありますか?

★他の障害種別との共通点、相違点を聞き出す

★利用者、支援者、事業所それぞれの条件、Keyになっていることを具体的に引き出す

利用者の条件:	作業内容・量と利用者の適正・能力とのマッチング、利用者の作業内容への認識、利用者の作業量への認識、問題解決能力、病状の安定や服薬のコントロール
支援者の条件:	作業調整(利用者の作業能力を見越した納入出荷時期の調整など)、利用者への精神的ケア、利用者との信頼関係の構築、利用者との面談の回数・頻度・目的、個別支援計画の作成と見直し頻度
事業所の条件:	収支見直し、販路開拓、運営会議、支援者研修、環境改善、設備投資

B. 質問紙郵送調査

- [1] 母集団：全国の就労継続支援B型事業所11,887事業所（国保連データ平成30年6月）
- [2] サンプルング方法：系統的ランダムサンプルング法により、WAM ネット等から主に精神障害のあるサービス利用者の就労継続支援を行っている事業所を4,000カ所選定（厚労省及びセルフ協議会の協力を得る）
- [3] 回収されたデータの分析には、記述統計および多変量解析の手法を用いる。
- [4] 調査票（資料6）（米国と欧州等の就労支援先行研究を参考に作成）

調査票の質問内容は、問1. 貴事業所設立年月日、問2. 事業所形態、問3. 貴事業所在都道府県名、問4. 職員数、問5. 事業所の登録利用者数、問6. 貴事業所における利用者一人当たりの平均月額工賃、問7. 貴事業所作業・仕事内容、問8. 精神障害特性に合わせた適切な支援への見解、問9. 精神障害特性に合わせた適切な支援と工賃向上との関係性、問10. 精神障害特性に合わせた適切な支援と工賃向上に繋がったケースの有無、問11. 精神障害者の利用時間や通所日数が増えない理由、問12. 「支援者のための支援」必要性、問13. 精神障害のある方の回復を促進への価値観、問14. 精神障害特性に合わせた支援27項目に対する効果期待度、計40項目（記入所要時間10分程度）で構成する。

C. プログラム施行評価

- [1] 利用時間や日数の増加に効果的と想定されるB型事業所における精神障害者の就労継続支援プログラムを、研究協力の得られたB型事業所（5カ所）で約半年間を目処に試行実施して頂く。
- [2] 就労継続支援自体は当該事業所においてすでに実施されているため、付加価値を高めるための支援を郵送調査結果に基づき選定し、この支援の実施について一定期間協力する同意が得られた場合にのみ、半年間における精神障害者のサービス利用時間、利用日数、月額工賃の変化などを把握する。必要に応じて、同意を得た上で利用者および支援者に対し、実施状況の補足的ヒアリングを行う。
- [3] 施行実施終了後に、施行プログラムのマニュアル化を行う。

令和 1 年 月 日

様

研究責任者 筑波大学人間系 准教授 八重田 淳

面接研究ご協力について（ご依頼）

拝啓

時下ますますご清栄のこととお慶び申し上げます。

さて、この度 2019 年度厚生労働科学研究費補助金「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」（19GC0601）を執り行うこととなりました。

つきましては、下記の目的による調査研究へのご協力を頂けますよう何卒宜しくお願い申し上げます。

なお、面接内容については、以下に示すような研究協力者のプライバシー保護および、倫理的配慮について遵守しますので、ご安心頂ければ幸いです。本調査への協力にご承諾をいただける場合には、お手数ですが、別添の承諾書にご記入の上、ご返送ください。本研究の趣旨をご理解の上、どうぞご協力頂きたく、ご依頼申し上げます。

敬具

記

1. 実施責任者 筑波大学人間系 准教授 八重田 淳

連絡先：E-mail：jyaeda@human.tsukuba.ac.jp Tel：03-3942-6830

調査名と目的

調査名：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

目的：全国の B 型事業所を対象に精神障害のある利用者の利用時間、通所日数、工賃等の実態、そして B 型事業所における精神障害のある利用者の工賃向上のために取り組まれている工夫並びに実践の現状と課題を把握し、効果的な支援プログラムの開発とプログラム実施マニュアルを作成し、様々な地域における B 型事業所での活用可能性を探ること。

2. 面接の方法：約 90 分程度。B 型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話していただく。

3. プライバシーの保護

- ・面接内容はプライバシーに配慮した処理を行い、個人が特定される形で結果を報告しません。
- ・研究協力者の面接内容や個別情報については、守秘義務を遵守します。
- ・インタビュー調査時の録音は、調査協力者の同意が得られた場合にのみ行います。
- ・面接中のメモや録音記録（面接データ）の管理については細心の注意を払い、研究終了後、一定期間経過後に粉砕・廃棄します。
- ・録音は実施担当者のみが聞いて文章に起こし、分析はその文字データを用います。
- ・面接データは個人を特定できないように番号化して入力され、特定の USB メモリーに保存して施錠ができる引き出しで厳重に保管した上で、研究終了後、一定期間経過後に粉砕・廃棄します。
- ・面接結果は統計的に処理された上で、学会発表や学会誌に発表されますが、発表の際には個人が特定できない形態で行います

4. 倫理的配慮について

- ・面接調査へのご協力は自由意思によります。
- ・回答したくない質問がありましたら、無理に回答する必要はありません。
- ・回答を途中で止めたくなった場合には止めても、ご協力を撤回してもいかなる不利益も生じません。
- ・研究の内容にご意見ご質問がありましたら、実施責任者にお尋ねください。
- ・研究へのご協力については、依頼書に基づいて口頭および文書で説明を行い、同意書のご署名により同意を頂いたものとして実施いたします。

5. 調査に関するお問い合わせ先

研究責任者 筑波大学人間系 准教授 八重田 淳

連絡先：E-mail：jyaeda@human.tsukuba.ac.jp Tel：03-3942-6830

本研究は筑波大学人間系研究倫理委員会東京地区委員会の承認を受けて実施しております。

本研究の倫理的な問題につきましては、筑波大学人間系研究倫理委員会東京地区委員会（社会人大学院等支援室・研究支援担当）までご連絡ください。

筑波大学社会人大学院等支援室・研究支援担当

連絡先 Tel：03-3942-6919, E-mail:hitorinri@un.tsukuba.ac.jp

資料3 研究対象機関からの承諾書

筑波大学人間系長 殿

承 諾 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」にかかると調査について、説明者より研究内容について書面および口頭により説明を受け、内容を理解した上で調査に協力することを承諾しました。

令和 年 月 日

組織または団体名： _____

代表者氏名： _____

「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」の研究にかかると調査について、書面および口頭により令和 年 月 日に説明を行い、上記の通り承諾を得ました。

説明者：筑波大学人間系 准教授

氏 名： _____

資料4 研究対象者からの同意書

筑波大学人間系長 殿

同意書

「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」にかかる面接調査について説明者より次の事項について説明を受け、内容を理解した上で、面接調査に協力することを同意しました。

説明を受けた事項

- 研究の概要とその目的
- 面接方法について
- 研究における倫理的配慮
- 本人の自由意思に関する同意であること
- 同意後も不利益を受けず随時撤回できること
- 同意しない場合も不利益を受けないこと
- 個人情報は保護されること
- メモや録音などの面接データの取り扱い
- 研究結果の発表形態

令和 年 月 日

氏名： _____

「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」のため面接調査実施にあたり、書面及び口頭により、令和 年 月 日に説明を行い、上記のとおり、同意を得ました。

説明者：筑波大学人間系准教授

氏名： _____

令和2年1月吉日

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調査ご協力の依頼

拝啓

時下ますますご清栄のこととお慶び申し上げます。

この度、**2019年度厚生労働科学研究費補助金**にて、全国のB型事業所における精神障害のある利用者に対する支援実態把握と支援プログラム開発により、今後のB型事業所におけるプログラム活用の可能性を探ることを目的に、本調査を実施することになりました。

つきましては、下記の注意事項をご確認の上、調査票への回答によるご協力を頂けますよう、お願い申し上げます。

【研究倫理に関する注意事項】

- 質問紙は無記名であり、個人を特定できません。
- 回答データはすべてプライバシーに配慮した処理を行いますので、個人が特定されることはありません。
- 回答データはコード化し個人を特定できない数値・記号等として、特定のUSBメモリに保存した上、施錠できるロッカーに保存します。このデータは研究終了から、一定期間経過後に粉砕・破棄します。
- 得られたデータは本研究のみに使用し、研究を公表する際は個人を特定できるような情報は一切公表しません。
- 本調査は調査対象者の自由意思に基づき、調査対象者の同意の下に実施されます。同意をしない場合にも調査対象者が不利益を被ることはありません。
- 調査は回答に要する時間的負担に配慮し、質問内容を約10分程度で実施できる量としております。
- 調査対象者の調査票への回答をもって、同意を得たものと致します。
- 調査対象者の匿名性は維持されます。
- 得られたデータは本研究のみに使用し、研究を公表する際には調査対象者個人を特定できるような情報は一切公表致しません。

研究実施責任者 筑波大学人間系 准教授 八重田 淳
e-mail : jyaeda@human.tsukuba.ac.jp
Tel : 03-3942-6830

本研究は筑波大学人間系研究倫理委員会東京地区委員会の承認を受けて実施しております（課題番号第東2019-75号）。本研究の倫理的な問題につきましては、筑波大学人間系研究倫理委員会東京地区委員会（社会人大学院等支援室・研究支援担当：Tel：03-3942-6919, E-mail:hitorinri@un.tsukuba.ac.jp）までご連絡ください。

お忙しいなか、大切なお時間とご労力をかけて本調査にご協力頂き、ありがとうございます。本調査の結果概要は、今後の厚生労働省ホームページ厚生労働科学研究費補助金事業報告等をご参照頂けましたら幸いです。

資料6 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調査

問1. 貴事業所のある都道府県名をご記入ください

_____ (都道府県)

問2. 職員は、ご自身を含め、全部で何人ですか？(常勤・非常勤などあわせて)

_____人

問3. 貴事業所の定員数、登録利用者数、精神障害のある利用者数を教えてください

定員数 _____人、登録利用者数 _____人、精神障害のある利用者 _____人

問4. 貴事業所における精神障害のある利用者の平均年齢として、該当する選択肢に○をつけてください

1. 20歳代 2. 30歳代 3. 40歳代 4. 50歳代 5. 60歳代 6. 70歳代以上

問5. 貴事業所における昨年度の年間利用者延べ人数と年間総開所日数を教えてください

年間利用者延べ人数 _____人 年間総開所日数 _____日

問6. 昨年度の年間事業運営費はいくらですか？ 年間事業運営費 _____円

問7. 貴事業所における利用者一人当たりの平均工賃月額として該当する選択肢に○を、精神障害のある利用者一人あたりの平均工賃月額として該当する選択肢に◎をつけてください

- | | |
|---------------------|------------------------|
| 1. 5,000円未満 | 2. 5,000～10,000円未満 |
| 3. 10,000～15,000円未満 | 4. 15,000～20,000円未満 |
| 5. 20,000～25,000円未満 | 6. 25,000～30,000円未満 |
| 7. 30,000～45,000円未満 | 8. 45,000円以上(→ _____円) |

問8. 貴事業所における精神障害のある利用者のうち、過去3ヶ月の利用で最も少なかった利用日数は、ひと月で何日でしたか

_____日

問9. 現在の平均工賃月額に応じた報酬制度が貴事業所の運営に合致していると思いますか？

1. 思う
2. 思わない(理由: _____)

問 10. 貴事業所における作業形態の比率をご記入ください。

1. 受託 (%) 2. 自主製造・販売 (%)

問 11. 精神障害特性に合わせた適切な支援を行うことによって利用時間や通所日数は増えると思いますか？

1. 思う
2. 思わない

問 12. 精神障害特性に合わせた適切な支援を行うことによって利用時間や通所日数は増えれば、それが工賃向上に繋がると思いますか？

1. 思う
2. 思わない

問 13. 昨年度の貴 B 型事業所で精神障害のある利用者が、A 型事業所、就労移行支援事業所、一般雇用につながったケースはありましたか？

1. ある (→ _____ 人)
2. ない

問 14. 精神障害者の利用時間や通所日数が増えない理由として、障壁となっていると思われるものを3つ選び、○をつけてください

1. 利用者自身の動機の低さ
2. 支援者の量的・質的な不足
3. 精神障害のある利用者仲間の少なさ
4. 自己理解の低さ
5. 工賃の低さ
6. 一般雇用へ繋がる見通しの低さ

問 15. 精神障害特性に合わせた適切な支援を継続するために、「支援者のための支援」も必要と考えますか？

1. 必要→具体的な支援があればご記入ください (_____)
2. 不要

問 16. 精神障害のある方の回復を促進する上で、あなたが大切にしている価値観を、以下の 選択肢から3つ選び、○をつけてください

1. 主体性を高めること (例：本人の意思、自律、自己決定)
2. 自尊心を高めること (例：自分の人格を大切にすること)
3. 自己効力感を高めること (例：自分には目標を達成する力があると認識すること)
4. 地域参加を高めること (例：社会人としての活動や労働)
5. 利用者と支援者との対等性を尊重すること (例：人として自然に接すること)
6. 生きがいを尊重すること (例：生きることの喜びや張り合い)
7. 誇りを尊重すること (例：自分らしく誇りを持って生きる価値観)

問 17. 精神障害特性に合わせた支援について伺います。下記に挙げた支援は、どの程度効果があると思いますか? 選択肢 1~4のうち、該当する番号ひとつに○をつけてください

1 = 効果は期待できない
 2 = 効果はあまり期待できない
 3 = 効果はやや期待できる
 4 = 効果は期待できる

1	出勤時間を、体調にあわせて変更する	1	2	3	4
2	利用者の自宅に迎えに行く	1	2	3	4
3	メールで通所を促す	1	2	3	4
4	電話で通所を促す	1	2	3	4
5	メッセージカード等を送って励ます	1	2	3	4
6	休憩スペース等を事業所内に設け、一人になれる場所を作る	1	2	3	4
7	作業時間が長時間とならないように適宜、休憩を入れる	1	2	3	4
8	飲食・掃除・運動・睡眠等の生活習慣プログラムを実施する	1	2	3	4
9	利用者の健康状態と服薬管理を、定期的にチェックする	1	2	3	4
10	利用者の好きな音楽を、適宜かける	1	2	3	4
11	利用者の好きな趣味活動プログラムを実施する	1	2	3	4
12	地域と交流するプログラムを実施する	1	2	3	4
13	働く動機を利用者自身で決める手助けをする	1	2	3	4
14	金銭管理スキルを高める手助けをする	1	2	3	4
15	認知行動療法を取り入れる	1	2	3	4
16	茶会・食事会・課外活動を実施する	1	2	3	4
17	利用者の家族やキーパーソンによる協力を得る	1	2	3	4
18	精神科スタッフへの助言をすぐに求める体制を整える	1	2	3	4
19	動機付け面接を、定期的に行う	1	2	3	4
20	作業の速さと量を、体調にあわせて調整する	1	2	3	4
21	タイミングを見計らって、コミュニケーションをとる	1	2	3	4
22	利用者と支援者が、一緒に作業を行う	1	2	3	4
23	利用者が、社会参加の認識を持てる作業内容にする	1	2	3	4
24	個別支援計画を、利用者と一緒に作成する	1	2	3	4
25	寛容で協力的な職場風土を作る	1	2	3	4
26	利用者にあった仕事を見つけるために、豊富な作業を用意する	1	2	3	4
27	利用者同士によるピアサポートを促す	1	2	3	4

質問は以上です。回答は返信用封筒にて2月3日(月)までにポストにご投函下さい。ご協力ありがとうございました。

都市部の就労継続支援 B 型事業所における精神障害者に対する支援の現状と課題；質的研究

研究分担者 砂見緩子（帝京大学・医療技術学部・准教授）

研究代表者 八重田淳（筑波大学・人間系・准教授）

A. 研究目的

雇用および就労は、障害者の自立・社会参加のための重要な柱である。

わが国の障害者の雇用の推進をめぐるには、「障害者雇用促進法」の順次、改正を受けて雇用制度の強化が図られてきたところである。具体的には、1976年（昭和51年）の民間企業における身体障害者の雇用義務化に端を発し、1987年（昭和62年）から知的障害者が、2018年（平成30年）から精神障害者が障害者雇用義務の対象として追加されることになった。また、雇用義務化に関連して、民間企業における法定雇用率も1976年（昭和51年）当初は1.5%であったのに対して、2013年（平成25年）には1.8%から2.0%に、2018年（平成30年）には2.0%から2.2%へと引き上げられた。あわせて短時間労働者の雇用率算定方法や法定雇用率の適用範囲も見直され、障害者雇用の拡大が進められている（2017, 厚生労働省）。

この間に、地域の就労支援機関の整備・拡充をはじめとする障害者雇用の土台となる就労環境の変革も進められてきた。具体的には、2016年（平成28年）から障害者に対する差別の禁止や合理的配慮の提供等が事業主に義務化されることになった。このことが、障害者本人の適性に応じて、その能力を十分に発揮でき、かつ安心して働き続けられる環境の整備の一端となっている。また、「障害者総合支援法」による就労系障害福祉サービスに対しては、企業等への一般就労に移行する障害者が増加するにつれて、働くことにまつわるさまざまな課題解決を支援する需要が高まってきた。そこで、これまでの就労移行支援事業や就労継続支援 A 型・B 型事業に加えて、2018年（平成30年）からは就労定着支援事業が独立した福祉サービスとして提供されるなど、就労支援体制は着実な進展をみせている（2018a, 厚生労働省）。

このような障害者雇用に関わる制度や就労支援体制の強化および環境の整備といった背景をうけて、2019年（令和元年）の民間企業（常用労働者45.5人以上規模の企業）における障害者雇用者数は56.1万人と過去最高を更新し、実雇用率も法定雇用率に迫る2.11%となるなど、民間企業における障害者雇用は年々増加傾向にある（2019, 厚生労働省）。

このうち、精神障害者の雇用の現状についてみてみる

と、2019年（令和元年）の雇用障害者の障害種別のうち、身体障害者は354,134人（前年度比2.3%増、対2009年度比32.0%増）、知的障害者は128,383人（前年度比6.0%増、対2009年度比125.9%増）であるのに対し、精神障害者は78,092人（前年度比15.9%増、対2009年度比912.7%増）であり、この10年間においても精神障害者の雇用者数が大幅に増加していることがわかる（2019, 厚生労働省）。また、ハローワークにおける職業紹介状況や就労系障害福祉サービスの障害種別ごとの利用者数を見ても、精神障害者の利用者数は年々増加傾向にある（2017, 厚生労働省）。

このように、精神障害者の民間企業への新規雇用者数や就労希望者数は大幅に増加している一方で、就職後1年の職場定着率は49.3%と低水準にある（2017, 障害者職業総合センター）。その離職理由（個人的理由）としては、「職場の雰囲気・人間関係」、「賃金・労働条件に不満」、「仕事内容があわない」といった障害者に共通する理由のほか、精神障害者特有の理由として「疲れやすく体力意欲が続かない」、「症状が悪化（再発）した」、「作業・能率面で適応できなかった」といったものがあげられている（2013, 厚生労働省）。このことから、精神障害者の場合は、中長期的に安定的かつ安心して働くうえで、体力や症状の特性による制約を受けることから困難であるといった課題が指摘されている（2017, 厚生労働省）。

このような精神障害者の雇用や就労の実態をふまえた際に、就労継続支援 B 型事業は重要なサービスとなる。就労継続支援 B 型事業の利用対象の一つには就労経験がある者であって、年齢や体力の面で一般企業に雇用されることが困難となった者が掲げられている。障害特性ゆえに一般就労が困難である、あるいはかつて困難であった精神障害者にとって、就労継続支援 B 型事業所において、就労や生産活動の機会を得る意義は大きい。加えて、就労継続支援 B 型事業所は、就労に必要な知識や能力の向上の機会を得るなど、その適性に応じて能力を十分に開花・発揮させ、あるいは固有の能力を再活性化させて、地域で自立した生活を実現するための重要な拠点になるといえる。

現行の就労系障害福祉サービスは、2018年度（平成30年度）の障害福祉サービス等報酬改定を受けて、一般就労

への定着実績や工賃実績等に応じた報酬体系となり、一般就労移行や工賃向上に取り組んでいるところである。就労継続支援 B 型事業所においても、これまでの取り組みを一層、促進することが期待され、利用者に対して真に必要なとするサービスを適切に提供することが求められている (2020, 厚生労働省)。

そこで、就労継続支援 B 型事業所における取り組み、あるいは利用者が必要とするサービスについての先行研究の知見の整理を試みた。2017 年度 (平成 29 年度) 就労継続支援 B 型事業所における工賃向上に繋がる支援プログラムに関する調査研究によると、工賃の上位 25% に相当する事業所における工賃向上の成功の鍵は、「事業者の熱い思いと経営センス」、「設備投資による生産性の向上」、「安定した受注体制の確保」、「新たな市場開拓、新規事業への挑戦」、「地域との連携、外部との連携」、「利用者のモチベーションや職員の意識の向上のための取り組み」、の 6 要因であることが示されている (2018, 全国就業支援ネットワーク)。

一方で、成功の対極として、障害があるがゆえの生産性の低さとどのように対峙し、どのように環境を整備し、生産性を上げる工夫をし、工賃向上につなげていくかが課題であることも示されている (2018, 全国就業支援ネットワーク)。

しかし、体力や症状の特性による制約により働き方の維持が困難とされる精神障害者に対しての障害特性にあわせた支援、および農業や水産業といった第一次産業を行うことが物理的に困難と考えられる都市部の就労継続支援 B 型事業所における精神障害者に対する支援の実態については十分に解明されていない。

そこで本研究は、都市部の就労継続支援 B 型事業所における精神障害者に対する支援の現状と課題を定式化することを目的とした。

B. 研究方法

1. 研究デザイン

半構造化面接法による質的記述的研究とした。

2. 調査対象者

主たる利用者を精神障害者とする都市部に所在する就労継続支援 B 型事業所のうち、5 事業所に勤務するサービス管理責任者 5 名とした (男性 3 名、女性 2 名)。

3. データ収集方法

データ収集期間は 2019 年 11 月～2020 年 1 月で、半構造化面接を 1 回 60 分程度、実施した (55 分～86 分、平均 65 分)。

インタビュー内容は、1) 事業所の概要と、2) 精神障害をもつ利用者への支援について、大きく 2 つとした。

1) 事業所の概要

(1) 事業所概要

経営主体、企業などとのタイアップの有無、設立年 (指定年) と経過年数、従業員数、役職機能別人員数、事業種目や作業内容、事業方針・理念

(2) 事業所収支

年間売上、年間経費、工賃総額、加算の有無や加算種別

(3) 日々の支援体制

対利用者あたりの現場の人員数、シフトの組み方

(4) 利用者の概要

定員、登録者数、障害種別内訳、平均利用率、利用年数、平均工賃月額

(5) インタビュイーの属性

役職、経験年数、資格の有無

2) 精神障害をもつ利用者への支援

(1) 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

(2) 精神障害を持っている利用者ならではの対応として困難なこと

(3) 精神障害を持っている利用者の工賃向上 (利用日数の増加) のために特に取り組んでいること

4. データ分析方法

調査対象者の同意を得た上で録音し、逐語録を作成した。逐語録から、研究目的に関連する重要な語句、文章を分析単位として抽出し (データ)、前後の文脈を確認しながら要約・説明し (コード化)、それらの要約・説明を分類・体系化し、カテゴリ名をつけた (カテゴリ化)。

なお、本研究は筑波大学人間系研究倫理委員会東京地区委員会の承認を受けて実施した (課題番号第東 2019-75 号)。

C. 結果および考察

1. 調査対象事業所の概要

調査対象事業所の概要は表 1 に示すとおりである。

主たる利用者は、精神障害者の障害種別のうち、4 事業所では統合失調症、1 事業所では高次脳機能障害をもつ利用者であった。

平均年齢は 40 歳代が多いものの、年齢分布については当該調査では明らかにしていない。

農業や水産業といった第一次産業を行うことが物理的に困難と考えられる、都市部にある 5 事業所における作業内容は、近隣地域の中小企業との連携による軽作業の受託や、自社製品の制作・販売が多くを占めることがわかった。

5 事業所の平均年間利用率は 49.8% (37.7～74.6%)、平均通所日数は 2.95 日/週 (2.4～3.9 日/週)、11.4 日/月 (8.59～14.8 日/月)、平均工賃月額は 8,584 円 (3,792～13,112 円) であった。平均工賃月額に着目した場合、厚生労働省の調

査発表によると、2018年度（平成30年度）の就労継続支援B型事業所の平均工賃は、16,118円であることが示されている（2018b, 厚生労働省）。今回の調査対象である5事業所の平均工賃は、それに比べて低工賃であった。なぜなら、5事業所のいずれも、事業所への利用当初に通所が不安定である利用者や、体調不良で年間を通して通所の安定しない利用者を抱えていた（平均通所日数週が0~1

間利用率の高い事業所であったとしても、工賃の発生しないプログラムにのみ参加する利用者を抱えていた。以上のような理由から、低い平均工賃月額にならざるをえない傾向にあることがわかった。一方で、清掃や洗濯といった施設外就労の受託や、自社製品の制作・販売を主たる生産活動とする事業所においては、平均工賃月額が高い傾向になることがわかった。

日/週、あるいは平均通所日数/月が0~3日/月)。また、年

表1 調査対象事業所の概要

事業所	法人	職員数	定員 登録者数（精神障害） 主な精神障害種別	平均年齢	作業内容	年間 利用率*	平均通所 日数/週	平均通所 日数/月	平均工賃 月額
A	NPO	8名 目*有	30名 47名（47名） 統合失調症、気分障害	40歳代	軽作業の受託（ポストティング、工業製品の検品等）	74.6%	2.4日/週 低0.1日 高4.9日	10.5日/月 低0.5日 高19.9日	3,792円 低223円 高9,300円
B	NPO	4名	20名 11名（8名） 高次脳機能障害	50歳代	軽作業の受託（ポストティング、自動車部品の組立等）	37.7%	3.9日/週 低1日 高5日	14.8日/月 低1日 高21日	11,324円 低4,282円 高16,604円
C	一般社団	4名	20名 22名（20名） 統合失調症	40歳代	自社製品の制作・販売（アクセサリー） 軽作業の受託（切手、お茶梱包等）	40.0%	3日/週 低1日 高5日	11日/月 低1日 高20日	6,800円 低230円 高17,480円
D	社会福祉	10名	20名 36名（36名） 統合失調症	40歳代	自社製品の制作・販売（菓子） 軽作業の受託（リサイクル、清掃、洗濯等）	40.9%	3日/週 低0日 高6日	12日/月 低0日 高23日	13,112円 低0円 高49,773円
E	医療	9名 目*有	20名 31名（31名） 統合失調症、気分障害	40歳代	自社製品の制作・販売（珈琲、カレー、クラフト）	55.8%	2.45日/週 低1日 高5日	8.59日/月 低3日 高20日	7,890円 低592円 高26,944円

*目＝目標工賃達成指導員の配置をさす

年間利用率＝（総実利用者数÷総開所日数）÷定員 で算出している

登録者数、主な精神障害種別、平均通所日数、平均工賃月額については、2018年度～2019年度上半期における平均的な月週における回答をさす

2. 精神障害者の障害特性に応じた支援

精神障害者の障害特性に応じた支援は14のコードに分類され、5つのカテゴリーに統合された(表2のとおり)。以下、本文中では、カテゴリーを【 】、コードを〔 〕で示す。なお、表中では、各コードを構成する代表的なデータとして逐語録から抜粋されたデータを逐語録の行番号とともに掲載している。

【個別性の把握】は、〔障害特性の把握〕、〔症状悪化の兆候の早期把握〕といった支援からなる。このカテゴリーは、利用者の通所の初期段階のインテーク面接において〔障害特性の把握〕を行うことや、日々の利用者との接触の中で、利用者ごとに異なる〔症状悪化の兆候の早期把握〕を支援者側が意識的に、かつ積極的に留意していることを示した。

【自己覚知の促進】は、〔動機づけ面接の提供〕、〔自己覚知を促す〕といった支援からなる。このカテゴリーは、葛藤を抱えている利用者に対して、利用者自身で現実的な選択を行えるように促すような〔動機づけ面接の提供〕や、利用者自身がそのときどきの体調や能力を認識できるように〔自己覚知を促す〕ことを示した。

【社会性の向上】は、〔ルールの理解を促す〕、〔協調性を育む〕といった支援からなる。このカテゴリーは、事業所内での集団生活や今後の就労生活を見据えて〔ルールの理解を促す〕ことや、他者との関係を築き継続していく上での素養となる〔協調性を育む〕ことを示した。

【自己効力感の向上】は、〔ジョブマッチング〕、〔社会参加・地域交流の機会の提供〕、〔スモールステップでのスキルの向上〕、〔主体性の尊重〕、〔余暇活動の提供〕といった支援からなる。このカテゴリーは、利用者のニーズ・能力に応じて作業内容を選択できる〔ジョブマッチング〕の仕組みや、受託製品や自社製品が実社会で役立つことを認識できるような〔社会参加・地域交流の機会の提供〕、利用者の達成できる体験を積み重ねて作業内容の難易度を徐々にあげていくといった〔スモールステップでのスキルの向上〕、利用者の意思や判断などの〔主体性の尊重〕、利用者のもつ強みや自由な表現力を引き出すような〔余暇活動の提供〕、これらを通して利用者の生産活動に対する意欲を高めたり、より高い目標の設定につなげていることを示した。

【環境の整備】は、〔支援者間での一貫した支援の提供〕、〔安心できる環境の提供〕、〔物理的環境の整備〕といった支援からなる。このカテゴリーは、利用者に関する情報や支援内容を共有し〔支援者間での一貫した支援の提供〕につなげることや、利用者の作業の失敗に対する不安を払拭するための〔安心できる環境の提供〕、作業方法のマニュアル化といった〔物理的環境の整備〕を示した。

先行研究では、精神障害者の雇用や就労をめぐるっては、体力や症状の特性による制約により働き方の維持が困難であるといった課題が指摘されている(2017, 厚生労働省)。当該調査結果では、そのような課題を併せもつ精神

障害者の障害特性に応じた支援として、利用者の【個別性の把握】と、その個別性に合わせた【環境の整備】を基盤とし、そのうえで、利用者の【自己覚知の促進】、【社会性の向上】、【自己効力感の向上】をはかるための支援が重要であることが示された。

3. 精神障害者の障害特性に起因する就労継続支援B型事業所の抱える課題

精神障害者の障害特性に起因する就労継続支援B型事業所の抱える課題は8つのコードに分類され、2つのカテゴリーに統合された(表3のとおり)。以下、本文中では、カテゴリーを【 】、コードを〔 〕で示す。なお、表中では、各コードを構成する代表的なデータとして逐語録から抜粋されたデータを逐語録の行番号とともに掲載している。

【事業所の存在意義に関わる課題】は、〔生活支援に比重を置いた支援〕、〔就労移行への動機の欠落〕、〔利用動機の多様性〕といった課題からなる。このカテゴリーは、就労や生産活動の機会を得ることや、就労につながる知識や能力を獲得することが重要でありつつも、同時にADLやIADLの獲得のための〔生活支援に比重を置いた支援〕を必要とする利用者や、過去の一般就労や就労移行における失敗体験によって、再就労に不安があり〔就労移行への動機の欠落〕している利用者が一定数、存在することを示した。したがって、就労継続支援B型事業所の利用対象には、就労移行を視野に入れて利用する者だけでなく、安心できる居場所として利用する者、生活リズムを整えるために利用する者なども含まれ、これらの利用者の〔利用動機の多様性〕への対応が求められるといった課題を抱えていることが示された。

【事業所運営の構造的傾向に関わる課題】は、〔利用動機の低さ〕、〔退所もしくは通所の不安定さ〕、〔利用制限の撤廃〕、〔生産活動の拡充への懸念〕、〔運営体制〕といった課題からなる。このカテゴリーは、通所日数の増加や賃金月額の増額を自らの意思でのぞまない〔利用動機の低さ〕や、陰性あるいは陽性症状の出現、あるいは他者との関係性の構築や継続の困難によって〔退所もしくは通所の不安定さ〕をもつ利用者の特性を、事業所が理解したうえで〔利用制限の撤廃〕をし、長期的かつ寛容的に利用者を受け入れていることを示した。また、利用者の〔利用動機の低さ〕や〔退所もしくは通所の不安定さ〕といった特性があるがゆえに、事業所は、生産活動の量を増やしたり、販路を拡げられないといった〔生産活動の拡充への懸念〕を抱えていることを示した。さらに、利用者の〔退所もしくは通所の不安定さ〕の特性により、受託製品や自社製品の納期に、納品の目処が立たない場合などに、支援者の自助努力によって作業が賄われていることや、小規模事業所に反映できる加算報酬システムがないことなど、〔運営体制〕上の課題を抱えていることを示した。

先行研究では、就労継続支援事業所において、障害があ

るがゆえの生産性の低さとどのように対峙し、どのように環境を整備し、生産性を上げる工夫をし、工賃向上につなげていくかが課題であることが指摘されている（2018, 全国就業支援ネットワーク）。当該調査結果では、主たる利用者を精神障害者とする就労継続支援 B 型事業所では、利用者が必ずしも就労や工賃向上への意欲をもっているわけではないといった【事業所の存在意義に関わる課題】を抱えていることが示された。また、利用者の通所の不安定さといった特性は、通所初期および中長期的にみても深刻であり、それでもなお利用者の意思を尊重し、利用者が自らの意思で通所できるまでの受け皿となっていることや、安定した受注体制を確約できないがゆえに生産活動の拡充を容易には図れないといった【事業所運営の構造的傾向に関わる課題】を抱えていることが示された。

D. 結論

都市部の就労継続支援 B 型事業所における精神障害者に対する支援の現状と課題として、以下の 3 点が明らかになった。

1. 精神障害者の障害特性に応じた支援として、利用者の【個別性の把握】と、その個別性に合わせた【環境の整備】を基盤とし、そのうえで、利用者の【自己覚知の促進】、【社会性の向上】、【自己効力感の向上】をはかるための支援が重要であることが示された。
2. 平均工賃月額に着目した場合、主たる利用者を精神障害者とする就労継続支援 B 型事業所では、事業所への利用当初に通所が不安定である利用者や体調不良で年間を通して通所の安定しない利用者（平均通所日数/週が 0~1 日/週、あるいは平均通所日数/月が 0~3 日/月）を抱えていた。また、年間利用率の高い事業所であったとしても、工賃の発生しないプログラムにのみ参加する利用者を抱えていた。以上のような理由から、低い平均工賃月額（平均 8,584 円、範囲 3,792~13,112 円）にならざるをえない傾向にあることがわかった。一方で、清掃や洗濯といった施設外就労の受託や、自社製品の制作・販売を主たる生産活動とする事業所では平均工賃月額が高い傾向になることが示された。
3. 主たる利用者を精神障害者とする就労継続支援 B 型事業所では、利用者が必ずしも就労や工賃向上への意欲をもっているわけではないといった【事業所の存在意義に関わる課題】を抱えていることが示された。また、利用者の通所の不安定さといった特性は、通所初期および中長期的にみても深刻であり、それでもなお利用者の意思を尊重し、利用者が自らの意思で通所できるまでの受け皿となっていることや、安定した受注体制を確約できないがゆえに生産活動の拡充を容易には図れないといった【事業所運営の構造的傾向に関わる課題】を抱えていることが示された。

E 健康危険情報

なし

F. 研究発表

1. 論文発表
なし
2. 学会発表
 - 1) Yaeda, J. & Sunami, N. Work support for young onset dementia and individuals with psychiatric disabilities in Japan. Proceedings of the 16th World Congress on Alzheimer's and Dementia. Journal of Neuropsychiatry, ISSN 2471-8548: p.24, August 8-9, Holiday Inn Paris, Paris, France, 2019
 - 2) Yaeda, J., Maebara, K., Sunami, N., Goto, Y., & Ishihara, M. Program evaluation of work support centers for individuals with psychiatric disabilities in Japan. Poster presentation, the 12th Annual Summit Conference on Performance Management Excellence, Holiday Inn By the Bay, Portland, ME, USA, September 4 – 6, 2019
 - 3) 後藤由紀子、八重田淳、前原和明、砂見緩子、石原まほろ：就労継続支援B型事業所における精神障害者を対象とした効果的な支援プログラムの開発にむけた予備的事例研究。日本精神障害者リハビリテーション学会第27回大阪大会プログラム・抄録集, p , 関西大学千里キャンパス, 11月22日-24日, 2019
 - 4) Yaeda J., Ishihara, M., Goto, Y., Sunami, N., Maebara, K., & Wakabayashi, I. What motivates individuals with mental illness to work? Poster Presentation, The 36th Pacific Rim International Conference on Disability and Diversity, March 2-3, Hawai'i Convention Center, Honolulu, USA, 2020

G. 知的財産権の出願・登録状況

- 1.特許取得
なし
- 2.実用新案登録
なし
- 3.その他
なし

文献

厚生労働省（2013）「障害者雇用実態調査」。
<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000068921.html>
（閲覧日：2020年2月5日）

厚生労働省（2017）「障害者雇用の現状等」平成 29 年 9 月 20 日発表 厚生労働省職業安定局.

<https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11601000-Shokugyouanteikyoku-Soumuka/0000178930.pdf>

（閲覧日：2020 年 2 月 5 日）

厚生労働省（2018a）「平成 30 年度障害福祉サービス等報酬改定の概要について」平成 30 年 3 月 2 日発表 社会保障審議会障害者部会.

<https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000195428.html>

（閲覧日：2020 年 2 月 5 日）

厚生労働省（2018b）「平成 30 年度工賃（賃金）の実績について」.

<https://www.mhlw.go.jp/content/12200000/000571834.pdf>

（閲覧日：2020 年 2 月 5 日）

厚生労働省（2019）「令和元年 障害者雇用状況の集計結果」職業安定局 障害者雇用対策課.

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_08594.html

（閲覧日：2020 年 2 月 5 日）

厚生労働省（2020）「障害福祉計画及び障害児福祉計画に係る基本指針の見直しについて」令和 2 年 1 月 16 日発表 社会保障審議会障害者部会.

<https://www.mhlw.go.jp/content/12601000/000585024.pdf>

（閲覧日：2020 年 2 月 5 日）

障害者職業総合センター（2017）「障害者の就業状況等に関する調査研究」2017 年 4 月発表.

<https://www.nivr.jeed.or.jp/download/houkoku/houkoku137.pdf>

（閲覧日：2020 年 2 月 5 日）

全国就業支援ネットワーク（2018）「就労継続支援 A 型・B 型の賃金・工賃の向上に関するモデル事例収集と成功要因の分析に係る調査研究」.

<http://www.sien-nw.jp/wp/wp-content/uploads/2018/08/h29suishing.pdf>

（閲覧日：2020 年 2 月 5 日）

表2 精神障害者の障害特性に応じた支援

カテゴリー	コード	データ
個別性の把握	障害特性の把握	インテークのときに、精神疾患もしくは障害特性を踏まえた上でアセスメントなるべくしっかり行うところというところ。(A219-220) 成育歴 (A231)、認知能力 (A250)、対人・社会スキル・一般常識 (A280-281)、住環境、金銭管理・人間関係・病状悪化のサイン (A442-443)
	症状悪化の兆候の早期把握	同じ気分障害でも、その人のストレス場面とその人の困り感は違う。どういふうに具合悪くなると症状が出るのか。本人が自覚している部分と、本人の自覚と実際がずれていたりする可能性もあったりする。(A263-268) 身体に出る方、被害感みたいな思考に出る方、イライラ感、寝不足で出る方とか、睡眠不足で出る方などいろいろ。(A444-447) 高次脳機能障害の方ですと困っていることの自覚が難しい。初期状態でやる気が起きない。体調悪化して歩くのもしんどい方とかも。(B347-365) 作業中とちがって様子変だなとか、なんかちょっとつらそうだなと思ったら、声掛けたり。(C430-434)
自己覚知の促進	動機づけ面接の提供	半年ごと個別支援計画のときに通所日数の確認をしています。このままでいいのか。増やしたい人は、どのタイミングか具体的なレベルで決めるようにして。自分のタイミングで増やしたいと思ったときに言ってくれる。増やしたいという気持ちと、本人の辛い部分があるので。毎週だときつくないですか、隔週で週3試してみませんかとか。本人がどうやったら通えるのか現実的な落としどころを見つけるように。(A714-726)
	自己覚知を促す	私のほうからみて、ちょっと大変だなって思ってきたら。取りあえず、ご本人の希望に応じて。その後で見えてくるもの、何パターンか考えられるので、それに応じて本人の気付きを促していく。本人が就労できそうだなと思っていなくても不安が強い方の場合には、スローペースでやってみようかと、簡単などころから始めてこまめにフィードバックしながら、徐々に難しい方向に持っていく。ご本人がどこまで自分自身の現状を自覚しているのかと、どれだけ気付きの可能性のあるのかというところを気を付けながら。(A294-304) 日誌を振り返って、(身だしなみの項目も)できているって丸しけど、できてなかったですねというふうに伝えたり。(C341-59) 本人に毎日、きょうの体調と起こったこととかを書いてもらって。自分の口でうまく言えないことも多いので。うまく自分の気持ちを整理してもらって。ここはこうだったらもっとよかったんじゃないかとか、こうしたほうがより良くできるんじゃないかというのを振り返る。(C605-618) スタッフから見ると社会に通用する能力があるって評価しただけ。本人がそういうふうになっていないケースもあったり。(D394-396)
社会性の向上	ルールの理解を促す	こういう理由があるからルールに過ぎない。しちゃったら、あなたにとってのリスクになりうると本人に分かりやすく伝えていく。(A318-325) 社会の決められた枠の中の労働はできないけど、このぐらいをしっかりと守ろう。そういうイメージでみんなやっていると。思います。(E125-128) どのくらい休むって自分でめどを立てるとか、するするって休まないっていうのは、ルールとしてやっています。(E331-334)
	協調性を育む	高次脳(機能障害)の方って、集団行動が苦手な方が多いんで、集団行動するってすごい意味がある。働いても、社会性がなければ、周りから嫌われて会社に多分いづらくなる。ある程度、協調性がないと多分やっていけないと思うんですよ。(B206-219) その人も入りやすい雰囲気をつくらせたり、話しやすいようにしたり。周りとの関係をつくるのも、やっています。(C563-568)
自己効力感の向上	ジョブマッチング	発達(障害)の方で、自分の席はここっていうふうに決まっていたほうがいいという感じ。(A165-168) ご本人さんが何をしたいのかっていうところと。私たちから見たニーズがどこにあるのかというところ。(A291-292) 手先のスキルが必要になってくるので、統合失調症の方が精神的に難しく続かなくて。(A834-836) 障害の特性とかでやれば乗れない方も割と多いので、作業が何種類かあるので、違うほうに移っていただいたり。(C237-240) 一番人気は内職なんです。マイペースでできるし、ストレスがかからないのかもしれない。(D335-340) ハイセンシティブな人たち、手芸を選ぶ人が多いです。集中できるから楽なんですって。(E399-401) もともとは内職の作業だけだった。ニーズが増えたのに伴って、作業の幅が複数に広がってきたというところがあります。(D192-195)
	社会参加・地域交流の機会の提供	動機付けという観点からすると、バルーンアートも4年ぐらいやって、徐々にいろんな人に渡したいというような欲求が出てきて。(A816-819) (市町村イベント)で売ってみようかって。バルーンの景品をあげよう、生産活動にしてみようかみたいなことを。(A856-859) 自分たちで作った物も売れているので、そっちも力を入れたほうがいいんじゃないかっていうふうになって。(C153-156) 自社製品で言うと、今回、販売会に出て、メンバーのほうから以前より積極的に、こうしたほうがいいのか、これが売れるからもっと量増やしたいとか、そういう声が上がったので、これはちょっと今までなかった。(C206-209) 皆さん、この商品、ここで売られているんですよとか、見ましたみたいな感じで、そこに関心はありますね。(A952-955) 一緒に作業しながら、ある程度楽しくなるとなんか少しずつやる気は増えるみたいですね。(B762-764)
	スモールステップでのスキル向上	作業も厳しい人でも、簡単なものをチャレンジして販売の場所に持って行ってみるのをまず目標の段階にして。下手でもお客さんに渡っても大丈夫な物を作るのを目標にしてもらってからは、できないって思っている人でも、あのレベルになりたいという方が増えた。(C213-218)
	主体性の尊重	急ぎだから、こうこうしようねとか、利用者さんから自分で率先して考えてくれたり。(A957-959) 自分で考えられる人が多い。こちらから、決めなくてもいい。みんなにどうしたいかは聞いて、(個別支援計画を)立てています。(C312-317) 何日来るかとか、何やるかとは全部自分で決めてもらう。(E223-224)
	余暇活動の提供	レクでなるべく、ストレッチじゃないですけど、普段見えないようなところを(引き出しています)。(A803-804) バルーンアートもダンスも身体性をいかに表現していくのかという。正解自体が表現ってないのが。(A1064-1066)
	環境の整備	支援者間での一貫した支援の提供
	安心できる環境の提供	ここが安心したい場所になっていただくのが、まず最初で。(A367-373) 安心して失敗できる環境というのがとても大事なかなという感じがしています。(A313-314) 安心して通えるように。作業にミスが出てちゃんとフォローされる体制があるよっていう。(D113-115) 作業に関して、その場で解決できるよう対応しています。作業に失敗したとき、その場で、職員がこういうふうには手直しをしたから大丈夫だよって。おうちに帰られてから、あのときの作業どうなったんだろうって、心配なさる方もいらっしゃるの、そうならないように。(D159-163)
	物理的環境の整備	ここをきれいに。私はここに通ってのっていう感じにしてもらいたい。(E491-501) マニュアルは、いくつかあるんですけど。(作業のときに)見て確認してやる感じ。(B130-135)

表3 精神障害者の障害特性に起因する就労継続支援B型事業所の抱える課題

カテゴリー	コード	データ
事業所の存在意義に関わる課題	生活支援に比重を置いた支援	<p>既存のサービスのいずれにも当てはまらない、B型でもないグレーゾーンの支援っていうのがあると思う。(A37-40)</p> <p>金銭管理の支援であったり、一緒に部屋を片付けたり、そういったB型ではないグレーゾーンっていう。(A42-45)</p> <p>2、3年、働いていたんです。体調悪化して戻ってきて、生活のアセスメントを再度してみたら、生活がしっちゃかめっちゃかだったっていうことが判明して。数年かけて、(生活を)整えて、もう1回頑張りたいみたいな気持ちが出てきた。(A677-681)</p> <p>身だしなみに必要のある方が(身だしなみチェック)やるかな。(B102)</p> <p>利用者も高齢化して、いずれご家族が先に亡くなる方が多いので、生活を今後どうしていくのかっていう感じ。(B781-788)</p>
	就労移行への動機の欠落	<p>就労移行で失敗、うまくできなかったっていう記憶だけ残って戻ってきちゃうと、再び戦う気力をもつのに時間がかかってしまう。(A653-658)</p> <p>工賃を上げよう、社会参加し働こうっていう、流れ、雰囲気はストレスを感じてしまうっていう方も、中にはいらっしゃるので。(D103-105)</p> <p>就労に対する不安とか、いろいろな体験をなさって。社会、新しい環境、人間関係の中に飛び込むのは、怖いと思っている人が多い。(D299-302)</p> <p>居心地がよすぎるとここにそのまま沈殿してしまうというか、背中を押さないとずっとここにいてしまう。(A600-604)</p>
	利用動機の多様性	<p>レクで、こういう出し物しようよっていうのも、それは(動機)の一つでいいのかなと思って。(A765-767)</p> <p>クリスマス会と夏祭りはダンスをやるとい、そこに生きがいを感じて。(A801-802)</p> <p>どこに動機付けを持ってくのかは、経済的な自立以外にもあり得るのかな。(A810-811)</p> <p>生活のリズムを整えることを目的としていらっしゃる方が多い。(D66-67)</p> <p>作業はしないけど相談だけ行っていくようなご利用の仕方、徐々に回数が増えていくような方がいらっしゃいます。(D79-81)</p> <p>居場所としてここを使いたいというご希望の方がいらっしゃいます。(D292-293)</p> <p>家族の、お金を稼ぐよりも(生活の)基盤を整えてくれるところがないとみんな安定しない。(A132-134)</p>
事業所運営の構造的傾向に関わる課題	利用動機の低さ	<p>手厚い家族もいらっしゃいます。本人も今の状態がいいから。工賃も、時間も別に増やさなくてもいいみたいな。(B378-381)</p> <p>生活保護もらえれば取りあえず生活に困らない、それで精いっぱいの人もちろんいるし、それはしょうがないと思うんです。(E556-557)</p> <p>自分なんてっていうふうな考えのことを言う。(C553-554)</p> <p>デイケアに通えるようになったから、次は作業所みたいなノリなんです。本人も押されて、自分の意思を発揮するのは難しい。(E204-208)</p> <p>ここに来ること自体も最初は拒否的な方も結構、多いんですよ。(B225)</p> <p>なんかやる気が出る方法があればやりたいんですけど、なかなかないんですよ。(B400-401)</p>
	退所もしくは通所の不安定さ	<p>最初のほうですと安定しないっていうか、そもそもなんで来るんだって人とか、すごい波がありますね。(B243-244)</p> <p>週2日から3日は目標にしていますが、実際0日、月に1、2回程度からのスタートになってしまう方もいらっしゃいます。(D67-69)</p> <p>和に入れない人は来れないっていう方も多かったです。入って1年半ぐらいたって徐々に来られるようになった。(C573-578)</p> <p>自信がない方とか、周りの目を気にして自分が行くとか暗くなるからって。だから休みます、だから行かないっていう方が割と。(D266-272)</p> <p>お薬は管理できていることが利用の前提にはなっているんですけど。飲み忘れがあったり、症状に波があるという方もいらっしゃいますので。なかなか、安定的に通ってくるっていうのは、全ての方ができるわけではないですね。(D98-103)</p> <p>統合失調症特有の人間関係の難しさっていうか、被害妄想が、そこで居づらくなって辞めてしまうという。(A1024-1026)</p> <p>来られていたときがあった。だんだん下がって。嫌なら嫌でしょうがないと思うんですけど。統合失調症は難しい方なので。(E188-193)</p>
	利用制限の撤廃	<p>発達(障害)で、どうして週1でないともう人生いっぱいっていう方がいらっしゃる。(A579-580)</p> <p>利用に制限をかけないというところで。何日からでも利用いただけます。(D65-66)</p>
	生産活動の拡充への懸念	<p>内職は単価が低いですが、お菓子の製造ですとかは売り上げの単価が高いので、回収率が高いと思います。施設外作業も単価が高いので、こういったものを取り入れることで、少し工賃の額が上がってきたかなというふうに思います。(D196-199)</p> <p>高次脳機能障害の方は、創作やオリジナルは苦手。イメージすること自体、障害負って。(内職)系の作業のほうが合うんです。(B725-731)</p> <p>単価の低いもの(1個で0.25円)を卸して、皆さんがやれる量が上がるかっていってもそういうわけではありませんので。限界が。(B635-642)</p> <p>(生産活動の形態が)安定してなかったんで、プラ板の作業やるか、外からの仕事一本でやっていくかどうかという。(C133-139)</p> <p>材料費もロスがあったら、その分かる。(C230-231)</p> <p>自信を持って毎日行けますっていう体制が十分できていないので。こちらからの営業は、ほぼなかったですね。実際、人が埋まらない日もあるので。精神(障害)の方の体調不良の波があることで、外部の作業を一定数確保していくっていうのは難しさがあります。(D229-237)</p> <p>半年ぐらい品出しの経験後、通常のアルバイトとして採用をしたいというふうにおっしゃってくださったんですが。利用者さんたちが、通常のアルバイトになってしまうと、レジ打ちですとか、業務の幅が広がるっていうのはちょっと嫌だということで。訓練のままの状況でいっています。なので全ての作業は、最低賃金よりかなり低く抑えられている状況にはなっています。(D254-258)</p> <p>みんな安定しないんで。休みの人が多いと一気に生産力、落ちる。販路だけ拡大しちゃうと品薄状態になっちゃって。(E687-690)</p>
運営体制	<p>職員は作業に忙しくて、残業して。(A91-92)</p> <p>結局、内職もまだやり続けます。(納期が間に合わない、終わらないときは)やりますね。(B493-503)</p> <p>今日は(施設外作業の)トイレ清掃(を担当する利用者が)いないから、職員と一緒に行ってお掃除したりとかします。(D234-236)</p> <p>目標工賃作成指導員として、もともと企業で働いていて、今、週3来ていて。いろんな運営のアドバイスとかしてもらっています。(A106-109)</p> <p>目標工賃達成指導員の彼女は福祉ではなく服飾なんです、本職は。指導してくれている感じで、プロが、実はバックに付いて。(E453-457)</p> <p>目標工賃達成指導員を置いてないです。そこまで余裕はないので。最初から配属してくれたら、競争的に上げていけばいいだろうけど。自動努力的な感じ。結局、施設職員って金もうけでは疎いんです。(B697-704)</p> <p>小規模作業所にも、できる加算がいくつかあるといい。(B539-540)</p> <p>労務のほうも管理者として力を入れてやっていかなくてははいけないと、今回の研修で分かって。実績の数字が、直で経営に響いてしまうので。経営の状況をきちんと整えていくっていうのは、結構大変です。(D637-646)</p>	

就労継続 B 型事業所を対象とした横断調査の分析

研究分担者： 山口創生

1) 所属先（国立精神・神経医療研究センター 精神保健研究所 地域・司法精神医療研究部）

要旨

本分担班は横断調査のデータ（ $n = 1442$ ）を分析して、①就労継続 B 型事業所における平均工賃月額に関連する要因（変数）を探索的に検証すること、②事業所職員からみた精神障害のある利用者に対する支援の在り方などに関する質問項目についての記述統計を示すことを目的とした。分析の結果、平均工賃月額の高低に関連する変数は、「精神障害のある登録利用者数」、「精神障害のある利用者のうち、過去 3 ヶ月の利用で最も少なかった月当たりの利用日数」、「年間事業運営費」、「就労継続 A 型事業所や就労移行支援事業所、一般雇用にながったケースの有無」であった。「現在の平均工賃月額に応じた報酬制度が事業所の運営に合致している」と考えている対象事業所は約 40%であった。また、精神障害のある利用者に対する支援についての回答から、就労継続 B 型事業所の目的や求められる役割の多様性が観察された。なお、本研究の結果は、いくつかの限界を抱えており、調査結果の解釈には留意が必要である。

A.研究の背景と目的

地域における精神障害ケアにおいて生産活動への参加の援助は、重要な支援要素である。生産活動への参加機会は、一般就労や保護的な就労、ボランティアなど様々な形で存在する。日本では歴史的に、小規模作業所や授産施設が精神障害のある利用者に、生産活動の機会と居場所を提供してきた（山岡, 1998）。小規模作業所や授産施設が担ってきたこれらの機能は、障害者総合支援法の成立以降、就労継続 B 型事業所（以下、B 型事業所）に受け継がれている（池田, 2018）。実際、B 型事業所は一定のニーズがあり、その数は年々増加し、2017 年度には約 11,000 に到達している（厚生労働省, 2018; 2020）。すなわち、B 型事業所は、

現在も地域精神障害ケアにおける中心的な役割を担っており、利用者の生産活動の場の一つとなっている。

当事者に生産活動を提供する B 型事業所が国内に数多く存在する一方で、B 型事業所は長年、工賃に関する問題を抱えている。厚生労働省の調査によると、2018 年度の就労継続 B 型の平均賃金は、16,118 円であった（厚生労働省, 2019）。過去、国あるいは行政は、工賃倍増 5 ヶ年計画など B 型事業所の工賃に関する支援施策を打ち出してきた。また、2018 年 4 月からは、利用者が受け取る平均工賃によって B 型事業所の報酬単価が変化するという新制度も導入された。他方、これらの取り組みによって工賃が大幅に改善されたわけではな

く（岡本, 2016）、加えて B 型事業所には居場所としての機能もあり、実績に応じた報酬単価制度に対する議論も残っている。よって、B 型事業所の工賃の課題は、現在進行形の問題といえる。

B 型事業所の課題の中には、精神障害ケア領域における特有の問題もある。利用者が得る工賃額は事業所収入にある程度関係するが、その事業所収入は、実際に作業の労働力を提供する利用者の数や通所率が影響されると思われる。つまり、単純に多くの人々が毎日のように通っている事業所は、その分作業に充てるマンパワーが多く、理論上は収益が多いと予想される。しかしながら、精神障害など症状に波がある障害を抱える利用者は、継続的な通所が難しい場合も多い。現在の B 型事業所に関連する施策は、そのような障害特性に対応した制度設計になっていない。よって、安定的な通所など工賃額に影響しうる問題は、B 型事業所で精神障害ケアに関わる者にとって大きな問題であると推察される。

上述のように課題が残る B 型事業所の工賃問題であるが、より根本的かつ喫緊の問題は、これまでその関連要因がデータに基づいて検証されていない点にある。そこで、本研究班は、全国の B 型事業所を対象として、無作為抽出法を用いた横断調査を実施した。本分班の第 1 の目的は、横断調査のデータを分析し、平均工賃月額に関連する要因を探索的に検証することであった。第 2 に、事業所からみた精神障害のある利用者への支援の在り方等に関する質問項目についての記述統計を示すことであった。

B. 研究方法

1. 基本デザイン

本研究は、B 型事業所を対象とした横断調査であった。対象となった事業所に質問紙票を郵送し、回答のあった事業所を分析対象とした。無作為抽出の方法や導入基準など調査法についての詳細や倫理委員会（倫理的配慮）についての詳しい情報は、総括報告書を参照されたい。

2. 対象機関

令和 1 年 9 月 30 日時点において、厚生労働省が把握している全国の B 型事業所全数 12,263 事業所を母集団とした。その中から、層化抽出法による無作為標本 4,000 事業所を郵送調査の対象とした。抽出方法は、47 都道府県ごとの事業者比率を発送数 4,000 サンプルに比例配分し、都道府県ごとの発送サンプル数を算出した。都道府県ごとの対象事業所は、ランダムに抽出し、質問紙郵送調査法により 2020 年 1 月 6 日に発送し、同年 2 月 4 日にまでに回収された事業所の質問紙票を分析対象とした。

3. 質問紙票

1) 質問紙票の作成過程

事業所の特徴を把握するための基本属性の他に、国内外の精神障害者就労支援および職業リハビリテーションに関する先行研究を参考に、精神障害者が B 型事業所の利用を向上し得る事業所の取り組み方法 27 項目のリストアップを行った。このリスト作成にあたり、アメリカ東部で 2019 年 9 月に開催された事業評価サミットカンファレンス（12th Annual Summit on Performance Management Excellence）における精神障害者の職業リハ施設利用動機付けに関するワークショップにて実施した演者へのヒアリングに加え、東京都内 2 事業所、

関東地区の2事業所、中国・四国地区の1事業所におけるサービス管理責任者を対象としたヒアリングにより、調査項目を検討した。その後、調査票の回答しやすさ等を確認するために、都内5事業所（面接調査先）に対し質問紙の予備調査を実施したのち、最終的な調査内容を決定した。

2) アウトカム変数

本研究のアウトカムは、対象事業所における一人当たりの平均工賃月額であった。回答者は、平均工賃月額について、①「5,000円未満」、②「5,000～10,000円未満」、③「10,000～15,000円未満」、④「15,000～20,000円未満」、⑤「20,000～25,000円未満」、⑥「25,000～30,000円未満」、⑦「30,000～45,000円未満」、⑧「45,000円以上」の中から選択した。その際、回答者は、事業所の全利用者における平均工賃月額と、精神障害のある利用者における平均工賃月額を選択した。

3) 曝露変数

その他の曝露変数として、各事業所における年間利用者延べ人数、年間総開所日数、定員数、登録利用者数、精神障害のある登録利用者数、精神障害のある利用者のうち、過去3ヶ月の利用で最も少なかった月当たりの利用日数（精神障害のある利用者の最低利用日数）、年齢帯（年齢層）、職員人数、年間事業運営費、作業形態比率（受託あるいは自主製造・販売）、A型事業所や就労移行支援事業所、一般雇用につながったケースの有無（ステップアップの有無）について、調べた。また、「年間利用者延べ人数 ÷ 年間総開所日数」の式を用いて、開所日当たりの利用者数を算出した。さらに、「年間利用者延べ人数 ÷ 年間総開所日数 ÷

定員数」の式を用いて、開所日当たりの平均利用率を計算した。開所日当たりの平均利用率は、過去のB型事業所の調査でも使用された指標である（全国就業支援ネットワーク、2018）。

4) その他の質問項目

精神障害のある利用者に焦点をあて、支援者からみた制度や支援のあり方に関する6つの質問項目を設けた。また、精神障害のある利用者に対する効果的な支援について、27の質問項目を設けた。

5) 統計解析

アウトカム変数や曝露変数、その他の質問項目の変数について、割合や平均、標準偏差などを適宜算出した。アウトカム（一人当たりの平均工賃月額）に関連する要因を探索的に検証するために、混合効果の順序ロジットモデルを用いた。モデルの従属変数は全利用者における一人当たりの平均工賃月額、あるいは精神障害のある利用者における一人当たりの平均工賃月額とした。固定効果の独立変数は開所日当たりの利用者数、登録利用者数、精神障害のある登録利用者数、精神障害のある利用者の最低利用日数、年齢帯、定員数、職員数、年間事業運営費、作業形態比率（受託率）、ステップアップの有無とした。年間事業運営費はデータの分散が非常に大きいため、①「500万円未満」、②「500万円～1,000万円未満」、③「1,000万円～3,000万円未満」、④「3,000万円～5,000万円未満」、⑤「5,000万円～1億円未満」、⑥「1億円～2億円未満」、⑦「2億円以上」の順序カテゴリカルデータに変換して、モデルに投入された。変量効果変数は、都道府県とした。また、感度分析とし

て、上記モデルにおける開所日当たりの利用者数を開所日当たりの平均利用率に入れかえ、定員数を除いたモデルも実施した。混合効果の順序ロジットモデルにおける固定効果の独立変数は連続変数が多く含まれるため、アウトプット指標は、オッズ比ではなく、回帰係数 (Coefficient, B) を用いた。なお、混合効果モデルは欠損値を含めた分析が可能であるが、分析対象はアウトカム変数に欠損値がない事業所に限定した。本研究は、有意差検定の基準を $p < 0.05$ とした。全ての分析は、Stata version.16 を用いて実施された。

C. 結果

1) 回収状況

質問紙票は 4,000 事業所に郵送され、そのうち、1,447 事業所から回答があった (回収率: 36.2%)。ただし、5 事業所については、白票での返送であったことから、無効回収と判断した (有効回収率: 36.1%)。最終的に、1,442 事業所が本研究の分析対象となった。

2) アウトカムおよび曝露の記述統計

表 1 はアウトカムや曝露に関する記述統計を示している。全利用者における一人当たりの平均工賃月額として、最も割合が大きかった値は、「10,000～15,000 円未満」(n = 449, 33.4%)であり、続いて「5,000～10,000円未満」(n = 305, 22.7%)であった。精神障害のある利用者における一人当たりの平均工賃月額に回答した事業所は 483 事業所のみであった。最も頻繁な回答は、「5,000～10,000 円未満」(n = 155, 32.1%)で観察され、2 番目に頻繁な回答は「10,000～15,000 円未満」(n = 139, 28.8%)で観察された。

その他の変数について、年間利用者延べ人数、年間総開所日数と定員数の平均値は、それぞれ 4101.7 人 (SD = 4303.9) と 256.8 日 (SD = 35.4)、23.1 人 (SD = 11.3) であった。上記 3 つの変数を用いて算出された、開所日当たりの利用者数と開所日当たりの利用率の平均値は、16.3 人 (SD = 18.3) と 0.7 (SD = 0.6) であった。登録利用者数の平均値は、24.8 人 (SD = 14.2) であり、精神障害のある登録利用者数の平均値は 10.0 人 (SD = 11.6) であった。また、精神障害のある利用者のうち、過去 3 ヶ月の利用で最も少なかった月当たりの利用日数 (精神障害のある利用者の最低利用日数) の平均値は、5.8 日 (SD = 6.7) であった。年間事業運営費の平均値は 39,894,747 円 (SD = 49,687,486) であった。また、「1,000 万円～3,000 万円未満」が最も回答割合が多く (n = 321, 34.4%)、続いて「3,000 万円～5,000 万円未満」(n = 233, 25.0%)、「5,000 万円～1 億円未満」(n = 191, 20.5%) であった。作業形態比率は、自主製造・販売と比較し、受託する割合の平均値が高く、63.8% (SD = 35.7) となっていた。対象機関の中で、A 型事業所や就労移行支援事業所、一般雇用につながったケース (ステップアップ) が存在した事業所は、467 事業所 (34.0%) であった。

2) 平均工賃月額に関連する要因

混合効果の順序ロジットモデルの分析の結果、全利用者における一人当たりの平均工賃月額に有意に関連する変数は、精神障害のある登録利用者数 (B = -0.033, 95%CI = -0.052, -0.015, $P < 0.001$)、精神障害のある利用者の最低利用日数 (B = 0.040, 95%CI = 0.017, 0.062, $P < 0.001$)、年間事業運営費 (B = 0.289, 95%CI = 0.149, 0.429, $P < 0.001$)、ステップアップの有

無 ($B = 0.655, 95\%CI = 0.347, 0.963, P < 0.001$)であった (表 2)。また、精神障害の利用者における一人当たりの平均工賃月額には、精神障害のある利用者の最低利用日数 ($B = 0.107, 95\%CI = 0.069, 0.145, P < 0.001$)、年間事業運営費 ($B = 0.433, 95\%CI = 0.201, 0.666, P < 0.001$)、ステップアップの有無 ($B = 0.756, 95\%CI = 0.254, 2.970, P = 0.003$) が有意に関連していた (表 3)。また、開所日当たりの平均利用率を用いた感度分析も上記の結果と同様であった (表 4、表 5)。

3) 支援者からみた制度や支援のあり方

表 6 は支援者からみた現在の制度や支援、工賃に関する質問に対する回答結果を示している。「現在の平均工賃月額に応じた報酬制度が貴事業所の運営に合致していると思いますか？」の質問に対して、(合致している)と思うとした事業所は約 40%であった。「精神障害特性に合わせた適切な支援を行うことによって利用時間や通所日数は増えると思いますか？」の質問に対して、(そう)思うとした事業所は約 85%であった。また、「利用時間や通所日数が増えれば、それが工賃向上に繋がるとは思いますか？」の質問に、(そう)思うとした事業所は約 75%であった。次に、「精神障害者の利用時間や通所日数が増えない理由」として、事業所が選んだ最も多い回答は「利用者自身の動機の低さ」($n = 1072, 79.3\%$)であり、続いて「自己理解の低さ」($n = 817, 60.4\%$)であった。一方で、「工賃の低さ」を選択した事業所は 30%に満たなかった。また、「精神障害のある方の回復を促進する上で、あなたが大切にしている価値観」について、事業所が選んだ最も多い回答は「主体性を高めること」($n = 987, 70.8\%$)であり、続いて「生きがい

を尊重すること」($n = 709, 50.8\%$)であった。最後に、「精神障害特性に合わせた適切な支援を継続するために、『支援者のための支援』も必要と考えますか？」については、事業所の 90%以上が必要としていた。

4) 精神障害のある利用者に対する支援

表 7 は、精神障害のある利用者に対する効果的な支援について、27 の質問項目の回答結果を示している。事業所が「効果は期待できる」とした質問項目の上位 5 つは、「25 寛容で協力的な職場風土を作る」($n = 612, 44.2\%$)、「21 タイミングを見計らって、コミュニケーションをとる」($n = 605, 43.7\%$)、「07 作業時間が長時間とならないように適宜、休憩を入れる」($n = 604, 43.5\%$)、「17 利用者の家族やキーパーソンによる協力を得る」($n = 575, 41.8\%$)、「01 出勤時間を、体調にあわせて変更する」($n = 507, 36.6\%$)であった。

D. 考察

本研究は、B 型事業所を対象とした横断調査を実施し、工賃に関連する要因を探索的に検証すること、および事業所からみた精神障害のある利用者に対する支援の在り方などについての記述的な分析をすることを目的とした。考察では、分析結果を基に、平均工賃月額に影響する要因と支援者からみた制度や支援の在り方について議論をする。

1) 平均工賃月額に関連する要因

全利用者における平均工賃月額には 4 つの変数、精神障害のある利用者における平均工賃月額には 3 つの変数がそれぞれ有意に関連していた。第 1 に、精神障害のある登録利用

者数が多いほど、全利用者の平均工賃月額が少ない傾向にあった。精神障害のある利用者は、安定した通所が難しいことや生活機能などに問題を抱える場合もある。精神障害のある利用者が多く利用する B 型事業所は、そのような障害特性に合った作業内容を選択する必要があると推測される。その結果、事業所全体の収益は上がりづらく、個々の利用者に分配される工賃月額が少ない可能性がある。

第 2 に、精神障害のある利用者の最低利用日数が多いほど、全利用者の平均月額工賃と精神障害のある利用者の平均工賃月額が高い傾向にあった。これらの結果は、個々の利用者の安定的な通所が B 型事業所全体の工賃月額に影響していることを示唆している。すなわち、精神障害のある利用者の安定的な通所によるマンパワーの増大が、B 型事業所全体の作業量や収益に影響しているものと考えられる。他方、分析の結果から、変数間の方向性は言及できず、平均工賃月額が少ないために、精神障害のある利用者が通わない可能性もある。よって、本分析の結果の解釈には留意が必要である。

第 3 に、年間事業運営費も平均工賃月額に関連していた。年間事業運営費が大きい B 型事業所ほど、全利用者あるいは精神障害のある利用者の平均工賃月額も高い傾向にあった。一般論として、多くの収益を上げるには、経費を含めた支出も多く、両者の関連は必然ともいえる。収益性を向上させたい B 型事業所の中には、長年の取り組みの中で、事業所運営費を拡大し、収益性を高め、個々の利用者に還元している事業所も多いと想像される。よって、年間事業運営費が多い要因については、今後調査する必要があると思われる。

第 4 に、A 型事業所や就労移行支援事業所、

一般雇用へのステップアップの有無があげられる。具体的には、ステップアップした利用者がいた B 型事業所のほうが、そのような利用者がいない事業所より、平均工賃月額が高い傾向にあった。この関連には 2 つの推量ができる。まず、事業所全体で利用者のステップアップを活発に支援している事業所は、事業所内の活動も活発であり、より生産的・収益的な事業を行っている可能性がある。その結果、利用者が他の生産活動の機会を求めてステップアップしていく形が想定できる。次に、もともとステップアップできるような比較的障害程度の軽い人や生活機能の高い人が事業所を利用しており、その結果として作業効率が上がり、平均工賃月額が上がっている可能性がある。本研究のデザインは、上記の 2 つの推量についてどちらが正しいかについて言及できない。よって、将来の研究には、縦断デザインを用いて、利用者の個々の障害程度や生活機能、工賃との関連を検証することが求められる。

2) 支援者からみた制度や支援の在り方

支援者からみた制度や支援の在り方についての記述統計の結果から、B 型事業所の立ち位置の難しさが読み取れた。例えば、現在の平均工賃月額に応じた報酬制度が事業所の運営に合致しているとした事業所は、約 40% であった。現在の制度に対する考えが、各 B 型事業所の方針や運営状況によって大きく異なるものと示唆された。

同様に、支援の在り方についても B 型事業所における目的や役割を鑑みた立ち位置の難しさが観察された。多くの事業所が精神障害のある利用者に対して通所日数と工賃月額の関連があると考えており、その日数は支援に

よって増やすことができると考えていた。さらに、通所日数が増えない理由は、動機の低さや理解力の問題など利用者個人の状態に起因させるものが多く、工賃の少なさなどの環境要因はあまり選択されていなかった。一方で、支援で価値を置くものには、主体性の向上や主体性の尊重が選択されていた。主体的な生活を送ることや生きがいのある活動をするには、自身の生活を自身で決めることが重要である (Yamaguchi et al, 2020)。よって、(工賃の低い) B 型事業所に通所する、あるいはしないという決定も利用者自身が決めることである。すなわち、主体性などに価値を置く事業所では、通所日数の増加や工賃の増加は、必ずしも支援や活動の目的とはならない。今後は、B 型事業所の目的に合わせた活動内容と工賃の評価あるいは研究が必要になると考えられる。

精神障害のある利用者への効果的な支援として多くの選択があった項目は、職場環境や家族関係の調整などに関する項目であった。事業所に通所日数が増えない理由として個人要因が多く選択された一方で、精神障害者に対する全般的な効果的支援については環境要因への働きかけが選択されていたことになる。他方、本研究を含め、今後の研究でも個々の支援内容の効果について詳細に検証することは困難と考えられる。また、実践上も個々の支援内容一つ一つが独立しているのではなく、日々の実践活動の中で適宜行われているものと推測される。よって、今後は、就労継続 B 型における理想的な支援をパッケージ化したプログラムを開発することが重要になる可能性がある。一度モデルとなるプログラムができると、それが平均工賃月額や利用者個人のアウトカムに与える影響を検証す

る作業も可能になると示唆される。

3) 研究の長所と限界

本研究は 2 つの特徴を持つ。本研究の対象は、全国の B 型事業所から無作為に抽出して選出されており、その規模も小さくない。また、工賃に影響する要因や各事業所の制度や支援に対する考えについて、多角的に検証することが可能であった。これらの点は、本研究の長所といえるであろう。

本研究は多くの限界も抱えている。特に結果やその解釈に影響する問題として 4 点があげられる。第 1 に、代表性の問題があげられる。本研究の分析対象事業所数は約 1,500 であり、決して小さくない。他方、全国の事業所数は 10,000 を超えており、また有効回収率は 40% に満たなかった。よって、本研究の結果は、全ての B 型事業所の認識を反映していない可能性がある。第 2 に、本研究で使用した調査票の質問項目は、妥当性や信頼性が検証されたものではない。よって、各事業所の回答内容は必ずしも目的に沿ったものでない可能性もある。第 3 は横断調査の特性である。横断調査は、アウトカムと曝露の関係性における方向性について言及できない。換言すると、混合効果の順序ロジットモデルの結果は、変数間の有意な関連を示したにすぎない。例えば、精神障害のある登録者数が多いこと (曝露) が平均工賃月額 (アウトカム) に影響しているのか、平均工賃月額の少なさ (アウトカム) が、精神障害のある登録者数に影響しているのかについて、本研究で明らかにすることはできない。第 4 に、本研究が利用者レベルの調査ではなく、事業所レベルの調査であることがあげられる。就労などの生産活動における研究や政策立案の際には、個人要因の

アセスメントが非常に重要である（山口，2019；山口・佐藤，2018）。実際、平均工賃月額には、個別の利用者の特性（例：障害程度）なども強く影響していると考えられる。また、その他の個人レベルでの交絡変数も多くあると考えられる。以上のことから、本研究の結果は、平均工賃月額に潜在的に関連する事業所要因を提案したという解釈が妥当かもしれない。

E.健康危険情報

なし

F.研究発表

1.論文発表

なし

2.学会発表

なし

G. 知的財産権の出願・登録状況

1.特許取得

なし

2.実用新案登録

なし

3.その他

なし

文献

池田千登勢. (2018). 授産事業の経営における障害者就労支援B型事業所の課題と新規事業所に有効な支援に関する研究. *福祉のまちづくり研究*, 20, 21-32.

厚生労働省. (2018). *平成29年 社会福祉施設等調査の概況*. 東京: 厚生労働省.

厚生労働省. (2020). *平成30年 社会福祉施設等調査の概況*. 東京: 厚生労働省.

厚生労働省. (2019). *平成30年度工賃（賃金）の実績について*. 東京: 厚生労働省.

山口創生. (2019). 精神障害者雇用と個別支援：これまでの歩みと課題. *心と社会*, 50(1), 65-74.

山口創生, 佐藤さやか. (2018). 統合失調症を含む重い精神障害を持つ人に対する就労支援：科学的根拠に基づく援助つき雇用. *精神科*, 32(3), 234-242.

Yamaguchi, S., Shiozawa, T., Matsunaga, A., Bernick, P., Sawada, U., Taneda, A., ... Fujii, C. (2020). Development and psychometric properties of a new brief scale for subjective personal agency (SPA-5) in people with schizophrenia. *Epidemiology and Psychiatric Sciences*, 29, e111.

山岡由美. (1998). 精神障害をもつ人々の一般就労をすすめるための考察：共同作業所における就労援助を通じて. *職業リハビリテーション*, 11, 1-8.

全国就業支援ネットワーク. (2018). *平成29年度障害者総合福祉推進事業：就労継続支援A型・B型の賃金・工賃の向上に関するモデル事例収集と成功要因の分析に係る調査研究*. 大阪市: 全国就業支援ネットワーク.

表 1 機関と利用者の情報

項目	回答数	指標・選択肢	
全利用者における 一人当たりの平均工賃月額	n = 1343	度数, %	
		5,000 円未満	58 4.3
		5,000～10,000 円未満	305 22.7
		10,000～15,000 円未満	449 33.4
		15,000～20,000 円未満	229 17.1
		20,000～25,000 円未満	125 9.3
		25,000～30,000 円未満	88 6.6
		30,000～45,000 円未満	70 5.2
		45,000 円以上	19 1.4
精神障害のある利用者における 一人当たりの平均工賃月額	n = 483	度数, %	
		5,000 円未満	58 12.0
		5,000～10,000 円未満	155 32.1
		10,000～15,000 円未満	139 28.8
		15,000～20,000 円未満	59 12.2
		20,000～25,000 円未満	36 7.5
		25,000～30,000 円未満	14 2.9
		30,000～45,000 円未満	18 3.7
年間利用者延べ人数	n = 1303	平均値, 標準偏差	4101.7 4303.9
年間総開所日数	n = 1318	平均値, 標準偏差	256.8 35.4
定員数	n = 1435	平均値, 標準偏差	23.1 11.3
開所日当たりの利用者数*1	n = 1281	平均値, 標準偏差	16.3 18.3
開所日あたりの平均利用率*2	n = 1277	平均値, 標準偏差	0.7 0.6
登録利用者数	n = 1420	平均値, 標準偏差	24.8 14.2
精神障害のある登録利用者数	n = 1390	平均値, 標準偏差	10.0 11.6
精神障害のある利用者のうち、過去 3 ヶ月の利用で最も少なかった月当たりの利用日数 (精神障害のある利用者の最低利用日数)	n = 1277	平均値, 標準偏差	5.8 6.7
年齢帯	n = 1249	度数, %	
		20 歳代	45 3.6
		30 歳代	267 21.4
		40 歳代	641 51.3
		50 歳代	264 21.1
		60 歳代	32 2.6
		70 歳代以上	0 0.0
職員人数	n = 1434	平均値, 標準偏差	9.4 7.1
年間事業運営費	n = 933	平均値, 標準偏差	39,894,746.8 49,687,485.8
作業形態比率:受託	n = 1343	平均値, 標準偏差	63.8 35.7
作業形態比率:自主製造・販売	n = 1343	平均値, 標準偏差	36.2 35.7
A 型事業所や就労移行支援事業所、一般雇用につながったケースの有無 (ステップアップの有無)	n = 1374	度数, %	
		あり	467 34.0
		なし	907 66.0
上記、有のうちの人数	n = 459	平均値, 標準偏差	1.8 1.4

*1 「年間利用者延べ人数」 ÷ 「年間総開所日数」

*2 「年間利用者延べ人数」 ÷ 「年間総開所日数」 ÷ 「定員数」

表 2 全利用者における一人当たりの平均工賃月額に関連する要因
 (「開所日当たりの利用者数」を曝露変数に用いた場合)

n = 1343	Coefficient (B)	95% CI		P
		Low	High	
開所日当たりの利用者数* ¹	0.005	-0.004	0.014	0.310
定員数	-0.001	-0.028	0.027	0.962
登録利用者数	0.007	-0.020	0.033	0.626
精神障害のある登録利用者数	-0.033	-0.052	-0.015	<0.001
精神障害のある利用者の最低利用日数	0.040	0.017	0.062	<0.001
年齢層	0.081	-0.096	0.259	0.369
職員数	0.013	-0.011	0.037	0.284
年間事業運営費	0.289	0.149	0.429	<0.001
作業形態比率 (受託率)	-0.001	-0.005	0.003	0.504
ステップアップの有無	0.655	0.347	0.963	<0.001

Wald $\chi^2(10) = 80.02, P < 0.001$

*¹ 「年間利用者延べ人数」 ÷ 「年間総開所日数」

表 3 精神障害の利用者における一人当たりの平均工賃月額に関連する要因
 (「開所日当たりの利用者数」を曝露変数に用いた場合)

n = 483	Coefficient (B)	95% CI		P
		Low	High	
開所日当たりの利用者数* ¹	-0.014	-0.045	0.017	0.380
定員数	-0.024	-0.067	0.020	0.284
登録利用者数	0.022	-0.024	0.068	0.346
精神障害のある登録利用者数	0.011	-0.022	0.044	0.512
精神障害のある利用者の最低利用日数	0.107	0.069	0.145	<0.001
年齢層	0.171	-0.097	0.439	0.212
職員数	-0.014	-0.077	0.050	0.675
年間事業運営費	0.433	0.201	0.666	<0.001
作業形態比率 (受託率)	0.003	-0.003	0.009	0.348
ステップアップの有無	0.756	0.254	2.970	0.003

Wald $\chi^2(10) = 56.24, P < 0.001$

*¹ 「年間利用者延べ人数」 ÷ 「年間総開所日数」

表 4 全利用者における一人当たりの平均工賃月額に関連する要因
 (「開所日あたりの平均利用率」を曝露変数に用いた場合)

n = 1343	Coefficient (B)	95% CI		P
		Low	High	
開所日あたりの平均利用率* ¹	0.181	-0.044	0.406	0.114
登録利用者数	0.008	-0.009	0.024	0.347
精神障害のある登録利用者数	-0.034	-0.051	-0.017	<0.001
精神障害のある利用者の最低利用日数	0.040	0.018	0.062	<0.001
年齢層	0.083	-0.094	0.261	0.357
職員数	0.014	-0.010	0.038	0.263
年間事業運営費	0.285	0.145	0.425	<0.001
受託率	-0.001	-0.005	0.003	0.525
ステップアップの有無	0.655	0.347	0.963	<0.001

Wald $\chi^2(9) = 81.41, P < 0.001$

*¹ 「年間利用者延べ人数」 ÷ 「年間総開所日数」 ÷ 「定員数」

表 5 精神障害の利用者における一人当たりの平均工賃月額に関連する要因
 (「開所日あたりの平均利用率」を曝露変数に用いた場合)

n = 483	Coefficient (B)	95% CI		P
		Low	High	
開所日あたりの平均利用率* ¹	-0.013	-0.705	-0.079	0.971
登録利用者数	-0.002	-0.030	0.196	0.866
精神障害のある登録利用者数	0.020	-0.011	-0.003	0.204
精神障害のある利用者の最低利用日数	0.104	0.066	0.000	<0.001
年齢層	0.174	-0.094	0.000	0.204
職員数	-0.018	-0.079	0.043	0.562
年間事業運営費	0.427	0.196	0.659	<0.001
受託率	0.003	-0.003	0.009	0.386
ステップアップの有無	0.748	0.249	1.247	0.003

Wald $\chi^2(9) = 54.69, P < 0.001$

*¹ 「年間利用者延べ人数」 ÷ 「年間総開所日数」 ÷ 「定員数」

表 6 支援者からみた制度や支援のあり方

項目	指標・選択肢	度数	%
現在の平均工賃月額に応じた報酬制度が貴事業所の運営に合致していると思いますか？	(回答数)	(n = 1359)	
	思う	596	43.9
	思わない	763	56.1
精神障害特性に合わせた適切な支援を行うことによって利用時間や通所日数は増えると思いますか？	(回答数)	(n = 1378)	
	思う	1174	85.2
	思わない	204	14.8
利用時間や通所日数は増えれば、それが工賃向上に繋がると思いませんか？	(回答数)	(n = 1363)	
	思う	1016	74.5
	思わない	347	25.5
精神障害者の利用時間や通所日数が増えない理由、障壁を3つ選択	(回答数)	(n = 1352)	
	利用者自身の動機の低さ	1072	79.3
	支援者の量的・質的な不足	745	55.1
	精神障害のある利用者仲間の少なさ	219	16.2
	自己理解の低さ	817	60.4
	工賃の低さ	367	27.1
精神障害のある方の回復を促進する上で、あなたが大切にしている価値観を3つ選択	(回答数)	(n = 1395)	
	主体性を高めること	987	70.8
	自尊心を高めること	659	47.2
	自己効力感を高めること	573	41.1
	地域参加を高めること	333	23.9
	利用者と支援者との対等性を尊重すること	548	39.3
	生きがいを尊重すること	709	50.8
誇りを尊重すること	324	23.2	
精神障害特性に合わせた適切な支援を継続するために、「支援者のための支援」も必要と考えますか？	(回答数)	(n = 1368)	
	必要	1265	92.5
	不要	103	7.5

表7 支援者からみた効果的な支援

	回答数	効果は期待でき ない		効果はあまり期待 できない		効果はやや期待 できる		効果は期待で きる	
		n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)
		01 出勤時間を、体調にあわせて変更する	n = 1384	64	(4.6)	215	(15.5)	598	(43.2)
利用者の自宅に迎えに行く	n = 1380	155	(11.2)	377	(27.3)	519	(37.6)	329	(23.8)
メールで通所を促す	n = 1373	368	(26.8)	628	(45.7)	342	(24.9)	35	(2.6)
電話で通所を促す	n = 1378	198	(14.4)	547	(39.7)	541	(39.3)	92	(6.7)
メッセージカード等を送って励ます	n = 1366	271	(19.8)	600	(43.9)	449	(32.9)	46	(3.4)
休憩スペース等を事業所内に設け、一人になれる場所を作る	n = 1380	32	(2.3)	173	(12.5)	678	(49.1)	497	(36.0)
作業時間が長時間とならないように適宜、休憩を入れる	n = 1388	24	(1.7)	97	(7.0)	663	(47.8)	604	(43.5)
飲食・掃除・運動・睡眠等の生活習慣プログラムを実施する	n = 1369	43	(3.1)	268	(19.6)	742	(54.2)	316	(23.1)
利用者の健康状態と服薬管理を、定期的にチェックする	n = 1380	36	(2.6)	228	(16.5)	692	(50.1)	424	(30.7)
利用者の好きな音楽を、適宜かける	n = 1371	124	(9.0)	481	(35.1)	640	(46.7)	126	(9.2)
利用者の好きな趣味活動プログラムを実施する	n = 1382	61	(4.4)	277	(20.0)	811	(58.7)	233	(16.9)
地域と交流するプログラムを実施する	n = 1369	116	(8.5)	573	(41.9)	561	(41.0)	119	(8.7)
働く動機を利用者自身で決める手助けをする	n = 1378	25	(1.8)	202	(14.7)	779	(56.5)	372	(27.0)
金銭管理スキルを高める手助けをする	n = 1374	69	(5.0)	438	(31.9)	695	(50.6)	172	(12.5)
認知行動療法を取り入れる	n = 1347	74	(5.5)	383	(28.4)	682	(50.6)	208	(15.4)
茶会・食事会・課外活動を実施する	n = 1381	51	(3.7)	344	(24.9)	727	(52.6)	259	(18.8)
利用者の家族やキーパーソンによる協力を得る	n = 1377	23	(1.7)	166	(12.1)	613	(44.5)	575	(41.8)
精神科スタッフへの助言をすぐに求める体制を整える	n = 1380	28	(2.0)	257	(18.6)	673	(48.8)	422	(30.6)
動機付け面接を、定期的に行う	n = 1377	23	(1.7)	246	(17.9)	760	(55.2)	348	(25.3)
作業の速さと量を、体調にあわせて調整する	n = 1386	20	(1.4)	173	(12.5)	700	(50.5)	493	(35.6)
タイミングを見計らって、コミュニケーションをとる	n = 1384	13	(0.9)	83	(6.0)	683	(49.4)	605	(43.7)
利用者と支援者が、一緒に作業を行う	n = 1386	39	(2.8)	223	(16.1)	650	(46.9)	474	(34.2)
利用者が、社会参加の認識を持てる作業内容にする	n = 1377	43	(3.1)	283	(20.6)	714	(51.9)	337	(24.5)
個別支援計画を、利用者と一緒に作成する	n = 1383	47	(3.4)	247	(17.9)	664	(48.0)	425	(30.7)
寛容で協力的な職場風土を作る	n = 1386	16	(1.2)	135	(9.7)	623	(45.0)	612	(44.2)
利用者に合った仕事を見つけるために、豊富な作業を用意する	n = 1386	44	(3.2)	266	(19.2)	646	(46.6)	430	(31.0)
利用者同士によるピアサポートを促す	n = 1376	69	(5.0)	369	(26.8)	671	(48.8)	267	(19.4)

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

依存症者を主対象とする就労継続支援 B 型事業所における就労支援

研究分担者：若林 功（常磐大学人間科学部 准教授）

研究要旨

本報告は、依存症者を主対象とする就労継続支援 B 型事業所においてどのような運営や支援が行われ、その支援の成果はどのようなものかを明らかにすることを目的とし、事業所 1 か所の訪問結果について中間的にまとめるものである。結果として、就労継続支援 B 型事業所に通所することで依存対象のない生活リズムを構築されるという、就労継続支援 B 型事業所がそもそも備えている特徴が活かされていることに加え、グループミーティング等の心理・社会的支援についても活発に取り組まれていた。一方で、このような依存症者の特性・必要性に対応した支援に注力されているため、工賃の向上や利用時間の伸長について運営上意識はされているものの、必ずしも利用時間が一律に伸びていたり、事業所全体の傾向として平均工賃が向上することには至っていなかった。今回の報告は事業所 1 か所の訪問に基づいた中間的報告であり、さらに依存症者を主対象とする就労継続支援 B 型事業所を訪問調査するなどして、依存症者を主対象とする就労継続支援 B 型事業所の支援の実態について明らかにしていく必要がある。

A.背景および目的

1. 本報告の背景

精神障害者の就労支援において、企業等で雇用契約を結んで働く一般就労だけでなく、福祉的就労である障害者総合支援法下の就労継続支援も重要な位置を占め、その利用者は増え続けている。厚生労働省によれば、就労継続支援 B 型事業所（以下、B 型事業所）の総利用者数は、平成 20 年度は 51488 人であったのが平成 29 年度には 239606 人と増加し、また障害種類別でも身

体、知的、精神の各障害とも利用者数が増加している。その構成割合を障害種類別に見ていくと、平成 20、29 年度ともに知的障害者の割合が最も高いが（それぞれ 54%、53%）、精神障害者については平成 20 年度では 16301 人（31%）だったのが、平成 29 年度には 82334 人（34%）と構成割合が若干増加し、利用人数も他の障害種類同様増加している状況にある（厚生労働省, 2019）。

精神障害者の就労支援というと、疾患種別では統合失調症、うつ病等、さらには発達

障害が基底にあり精神障害を有する人への支援がこれまで注目されてきている。一方で、精神障害や精神疾患にはこれらとは異なる疾患である「依存症」も含まれる。

アルコールや薬物、ギャンブル等の依存症は、本質的には物質や行動がコントロールできなくなってしまう疾患である。厚生労働省(2020)による一般国民向けの説明では依存症の特徴として、

- ・「孤独の病気」: 学校や職場、家庭などとうまくなじめない、常にプレッシャーを感じて生きている、自分に自信が持てないなどの不安や焦りからアルコールや薬物、ギャンブルなどに頼るようになってしまい、そこから依存症が始まる場合もあること。
 - ・「否認の病気」: 「自ら問題を認めない」ため、本人が病気と認識することは困難であること。
- が示されている。

さらに、家族はアルコールによる暴力やギャンブルによる借金の尻ぬぐいなどに翻弄され、本人以上に疲弊するケースが多くみられることについても指摘されている。

このような依存症は、依存症自体が治癒し物質や行動がコントロールできるようになること、例えばアルコールで言えばアルコールを程々に楽しめるようになる、節酒できるように治療することは困難であるとされている。しかし、アルコール依存について、若林(2016)は「断酒を続ける事によって、健常成人と一見変わらない社会生活を送ることが可能であり」としており、治療目標を「断酒の継続による社会的適応」とする小杉(1997)の見解を紹介している。

依存症の就労については、このような見

解が伝統的なものであり、障害者雇用促進法や障害者総合支援法の枠組みというよりは、当事者間のネットワーク構築、例えば断酒会への定期的な参加等により、アルコール等の依存対象を断つことを継続させ、それによる一般社会への参加(例えば通常の雇用)を維持・継続することに支援の重きが置かれてきた。

一方で、依存症そのもの以外にも様々な社会的不利があったり配慮が必要である場合があるものの、例えば精神障害者保健福祉手帳を取得するなどして、障害者としての企業就労や福祉的就労をどう進めるのかといったことに関する研究知見の蓄積はあまりなされてこなかった。ただ、近年の文献では、病院と併設した就労支援施設の活動やIPS(個別就労とサポート)の考え方をアルコール依存症への適用可能性の展望を述べた大石(2014)や、地域での就労支援・生活支援の拠点づくりの活動を記述した佐古(2016a)など、就労支援に関する実践的な報告が少しずつ見受けられるようになってきている。それでも、依存症者を主対象とするB型事業所の運営がどのように行われ、どのような効果がもたらされているのかを明らかにした研究はこれまでのところ見られていない。

ところで、アルコール依存の分野では、アルコール依存症には2つのタイプがあるとの指摘がされている。Cloninger et al.(1996)によれば、タイプIは25歳以降に発症し遺伝及び環境要因の双方が作用し、飲酒への統制を喪失している、傷つくことを恐れる等の特徴があり、一方タイプIIは遺伝的要因が強く25歳以前から発症し、飲酒をやめることが困難であり新奇な物事を求める傾

向等がある。

Characteristic	Type I Alcoholism	Type II Alcoholism
Contributing factors	Genetic and environmental	Primarily genetic
Gender distribution	Affects both men and women	Affects men more often than women
Usual age of onset	After age 25	Before age 25
Common alcohol-related problems	Loss of control over drinking; binge drinking; guilt about drinking; progressive severity of alcohol abuse	Inability to abstain from alcohol; drinking frequently associated with fighting and arrests; severity of alcohol abuse usually not progressive
Characteristic personality traits	High harm avoidance and low novelty seeking; person drinks to relieve anxiety	High novelty seeking; person drinks to induce euphoria

¹The characteristics listed in this table define the type I and type II prototypes that only represent the two extremes of a continuous spectrum of manifestations of alcohol abuse.

図 アルコール依存症の2つのタイプの違い (Cloninger et al, 1996)

このような2つのタイプのうち、タイプIIの人は早期の発症を経験し社会経験が乏しく社会に出るために、社会に参加する前段階の訓練がタイプIよりも必要と考えられる。そのため、タイプIIのような層の人々にとっては、B型事業所での就労経験、社会経験を積むことが重要であることが指摘できるだろう。

また、同様に、アルコール依存症ほど明確には指摘はされていないものの、その他の依存症でも遺伝的要因があることが示されている。そしてそのような遺伝的要因の影響が強い人がいずれの依存症でも一定数存在し、単に依存対象を断ち切るだけでは社会参加に向けた支援が不十分である層も存在する可能性が考えられることから、依存対象を断ち切ることに専念し結果的に一般就労達成されるといった支援だけでなく、より緩やかな環境である福祉的就労場面において、依存対象との関係を断ち切った地域生活や職業生活の経験を積んで社会に出ていくことを目指すような支援を受けることにも大きな意義があることが指摘できよう。

2. 本研究の目的

上述のように、遺伝的要因の影響等があり依存症の発症年齢が若いため社会経験が十分なく、単にアルコール等の依存対象を断ち切ることの継続を支援するだけでは社会参加に向けた支援としては十分でないタイプが存在する。そのため、このようなタイプを主な対象として、依存対象を断ち切って地域生活を送れるようになった次の回復のステップの場として、B型事業所等の福祉的就労(作業所)の場が重要となってきた(佐古, 2016b)。そして、依存症者を支援する(病院ではない)社会復帰施設が全国各地に見受けられるようにはなっていない*。

しかしながら、これまでのところ、依存症者を主対象とするB型事業所の運営がどのように行われ、どのような効果をもたらされているのかに関する研究は十分蓄積されてきていない。そこで本分担研究では、依存症者を主対象とするB型事業所を訪問しその運営がどのように行われているのか、また利用者に対しどのような効果をもたらした

ているのかについて把握することを目的とする。本報告は、作成時点では B 型事業所 1 か所の訪問にとどまっており、その訪問結果について中間的にまとめるものである。

B. 研究方法

1. 対象事業所

A 地方にある B 型事業所。なお、どの種類の依存症（アルコール、薬物、ギャンブル等）を主対象とした事業所なのか特定してしまうと、そのような種類の事業所が少ないため特定されやすくなるため、本報告ではどのような種類の依存症を主たる対象としているのかについては記述しない。

2. 調査時期

2020 年 2 月に行った。

3. 調査内容

訪問によるインタビュー調査を実施した。調査協力者は責任者の職員 1 名であった。インタビュー時間は約 90 分程度であり、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（事業所の概要、運営方針、支援内容、支援体制、支援上の工夫）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、設問項目毎に記述を分類し、調査協力者の発言を整理した。また調査協力者から施設の概要や、近年の利用実績等に関する資料もいただけたため、それも分析の対象とした。

C. 結果

1. 調査協力者の勤務する事業所の概要

B 型事業所及び生活訓練を行っている。B 型事業所の定員は 10 名である。利用者は依存症のある人である。利用経路は、最初から B 型事業所での利用開始をするのではなく、生活訓練を経て B 型事業所に移行する人がほとんどである。施設長(調査協力者)1 名、職員 2 名の体制となっている。

なお、運営する法人は、この B 型事業所以外に、地域活動支援センターやグループホームも運営している。

2. 運営方針

運営する法人の理念として、回復(リカバリー)を掲げている。そして、この回復とは疾患からの回復を意味しているだけでなく、仕事や家族関係などの社会的な諸関係を結ぶことも重要であると捉えている。また支援対象は依存症の人、またその家族としている。

このような運営方針を掲げているため、その利用者に合った形での依存症からの回復を重要な目標とし、一般就労を目指すことや工賃の向上、あるいは利用(=勤務)時間を長くすることについて利用者が一律に

目指すのではなく、その人に合った形での生活の再構築を主眼が置かれている。そのため、実態としては必ずしも利用期間が長くなるにつれて利用者一律に利用（勤務）時間が長くなっている、というわけではない。ただしそれでも利用者全体の傾向としては、B型事業所利用開始時（生活訓練からB型事業所に移行した直後）に比べ、それぞれ利用時間が増加するという傾向が一般的には認められるとのことであった。

一方で、B型事業所という枠組みも施設としては意識しており、工賃の向上も運営方針として視野に入れられている。ただし、先述した方針や実態ということもあり、必ずしも年度を追うごとに工賃が向上している実績とはなっていない状況である。

3. 支援内容

平日に開所している。1日をフルで利用した場合、9時半～17時までである。作業は10時半から12時、12時45分～14時となっている。14時から利用者が参加しての再発予防を目的とした各種ミーティングが、平日は毎日開催されており、この点は他の事業所には見られない特徴となっている。ミーティングでは、自分の依存症の体験や、当事者会への参加状況などが利用者間で共有されることなどの内容が扱われる。また面談も比較的頻繁に行われている。

作業内容は受注作業である袋詰め作業、自主事業である菓子製造のほか、施設外での清掃作業（講演や公的福祉施設など）、介護の補助等も請け負っている。

4. 支援上の工夫等

まず、B型事業所という事業の持ってい

る特徴（通って、人と会ってやり取りをする、一定時間に作業をするなどの生活リズムが確立される）が、依存対象を断ち切った生活の構築に寄与していることが指摘できよう。これは基本的ではあるが、非常に重要な要素である。

また先述のように、ミーティングや面談などの心理・社会的な支援に力を入れている点に特長がある。すなわち利用者一人一人の「回復」のペースを重視している。

訪問した事業所では上述した支援に加えて、地元自治体との連携のもと、依存症への啓発を地域で進めるための講演会や事例検討会などの活動にも熱心に取り組んでいる。これらは当該事業所の利用者への直接的な支援ではないものの、このような活動を通じて依存症への理解が地域で進むことで利用者の生きづらさが減少することが考えられ、間接的な支援として捉えることもできよう。

D. 考察

1. 依存症者を主対象とするB型事業所では運営がどのように行われているのか

訪問したB型事業所は、当然ながら障害者総合支援法に基づく施設であり、利用時間が利用者の適応が良好な場合には利用時間が長くなることや、また工賃向上についても目を向けられており、そのために作業を色々と用意したり、受注作業や施設外作業にも積極的に取り組んでいるといった、一般的なB型事業所と同様の事柄が見受けられた。

一方で、十分な準備なしに一般就労等の「ステップアップ」をさせてしまうことで

負荷がかかり、依存対象との関係が断ちきれている状態から依存が再開してしまわないように、生活リズムの確立や、依存対象と自分との関係について常に振り返ることや、当事者ネットワークとのつながりが構築できているのか等について慎重に検討が行われていた。

このような、一般的なB型事業所よりも、一般就労や利用時間を長くするなどの「ステップアップ」させることへ方向付けることに特に慎重であるような面もあるように考えられる。このような運営がなされている要因として、訪問先事業所は依存症者の中でも、比較的重篤な層であることが参加している可能性があることが考えられる。そのため、まずは依存対象との関係を断ち切れていることの継続を重視し、十分な準備（依存対象を断ち切った生活の構築、自分自身や自分と依存対象の関係の心理的な振り返り、当事者ネットワークへの参加等）をすることなしに作業時間を延長することや一般就労を目指すことには慎重となっていることが考えられる。

2. 利用者に対しどのような効果をもたらされているのか

B型事業所という枠組みありきではなく、利用者の地域との関係が構築できる居場所や生活リズムを構築するという効果をもたらすためにはどのような支援形態がよいのか検討し、結果として単に居場所というより作業等も導入されている「B型事業所」という支援形態が選択され運営されていると捉えられるだろう。そして、この事業所に通う利用者は、通うことで依存対象を断ち切った生活の確立がされやすくなっている。

これは当然のように見えるかもしれないが、依存症者への支援において大きな意義があるだろう。

また、ミーティング等において自分自身、自分と依存対象の関係の心理的に振り返れるようになること、また当事者ネットワークへの参加が促されることも、その効果として捉えることができるだろう。そして何よりもそれらにより、「依存対象を断ち切ることの継続」が目指されていた。そしてこれらの効果を基本に、さらに次のステップとして、利用時間の延長や、一般就労などが目指されていると捉えることができる。

3. 本研究の限界と今後の課題

本報告はB型事業所1か所の訪問のみに基づくものである。依存症者を主対象とするB型事業所の実態を把握するには、さらに依存症を主対象とするB型事業所、あるいは依存症者も利用しているB型事業所を調査し、どのように運営されているのかについては継続して調べていく必要があるだろう。

また、特に今回の調査では、依存症者を主対象とするB型事業所での支援において、依存対象のない生活リズムの構築、グループミーティングや面談などの心理・社会的支援が大きな役割を果たしていたことが見受けられたが、これらの支援が就労の側面における「ステップアップ」（利用時間の延長や、一般就労等を目指すようになること等）とどのように関係するのか等支援プロセスについて質的分析法を用いた事例による検討は行っていない。依存対象を断ち切り依存対象のない生活が構築されていくことと、利用時間の伸長や、より工賃の得られ

る作業を担当できるようになる、一般就労を目指すようになるといった、就労における「ステップアップ」とがどのように関係するのか詳細に分析することは、依存症者のB型事業所の利用を進める上で重要な知見となると考えられる。

E. 結論

本報告は、依存症者を主対象とするB型事業所においてどのような運営や支援が行われ、その支援の成果はどのようなものかを明らかにすることを目的とした。結果として、B型事業所に通所することで依存対象のない生活リズムを構築されるという、B型事業所がそもそも備えている特徴が活かされていることに加え、ミーティング等の心理・社会的支援についても活発に取り組まれていた。一方で、このような依存症者の特性・必要性に対応した支援に注力されているため、工賃の向上や利用時間の伸長について、運営上意識はされているものの、結果的には必ずしも利用時間が一律に伸びていたり、事業所全体の傾向として平均工賃が向上することには至っていなかった。今回の報告は事業所1か所の訪問に基づいた中間的報告であり、さらに依存症を主対象とするB型事業所を訪問調査するなどして、依存症者を主対象とするB型事業所の支援の実態について明らかにしていく必要がある。

注)

*厚生労働省科学研究「アルコール依存症に対する総合的な医療の提供に関する研究」を基にした、(研究代表者:久里浜医療センター 樋口進)アルコール健康障害・薬物依

存症・ギャンブル等依存症 全国医療機関/回復施設リスト <<https://list.kurihama-med.jp/fac/index.html>>では、各種の依存症の回復施設が掲載され、就労継続支援事業所も含まれている。

F. 文献

Cloninger, C. R., Sigvardsson, S., & Bohman, M. (1996) Type I and Type II Alcoholism: An Update, *Alcohol health and research world*, 20(1), 18-23.

小杉好弘(1997)専門外来治療—離脱治療・リハビリテーション, *日本臨床*, 55, 422-428.

厚生労働省(2019)障害福祉サービスにおける就労支援, 第5回 ICT アクセシビリティ確保部会資料 <https://www.soumu.go.jp/main_content/000621668.pdf>

厚生労働省(2020)依存症対策, <<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000070789.html>>

大石雅之(2014)アルコール依存症と就労(当院における過去の反省とデイケアから就労支援へのシフト), *日本アルコール関連問題学会雑誌*, 16(1), 21-28.

佐古 恵利子(2016a)アルコール依存症の就労・生活支援(地域で暮らす), *日本アルコール関連問題学会雑誌*, 16(1), 29-34.

佐古 恵利子(2016b)ニーズを実現するアルコール作業所の開所, (監)新しい今日を生きる人びと 依存症からリカバリーへ地域福祉の方法と実践, あるほんとう文芸房, 199-216.

若林 真衣子(2016)アルコール依存症者の回復過程における自己意識の変化について, *保健福祉学研究(東北文化学園大学)*, 14,

27-35.

G. 健康危険情報

なし

H. 研究発表

1. 論文発表

なし

2. 学会発表

なし

I. 知的財産権の出願・登録状況

1. 特許取得

なし

2. 実用新案登録

なし

3. その他

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態について、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態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の調整を行うが、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。	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。それを都度に出すことができずに、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いく。
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。

てんかん患者の就労に関する文献レビューと離職率に関する実地調査

研究分担者 藤川真由 慶應義塾大学医学部精神・神経科学教室 特任助教

研究要旨 本分担班は、てんかん患者の就労要因に関する文献レビュー調査をもとに、本邦のてんかん患者を対象に離職率とその背景に関する調査を行った。大学病院てんかんセンターに精査入院した職歴のあるてんかん患者（n=140）を対象に、その離職率の算出と離職への影響要因を分析した。結果、対象者の離職率は0.2（回/年）であり、離職の要因は、属性やてんかんセルフ・スティグマ、ソーシャルサポートであり、発作関連因子ではなかった。一方で、対象者の離職の質的背景を分析したところ、患者と雇用側の両者の発作不安や、職務と能力のミスマッチ、職場の人間関係や合理的配慮の不足が関係したことが明らかになった。今後は、就労継続支援B型事業所に求められる有用な支援の在り方を検証し、有用な支援プログラムを構築する必要がある。

A. 研究目的

てんかんは、100人に一人のありふれた疾患であり、「脳の病気であり、てんかん発作を繰り返す状態と、その状態がもたらす、神経生物学的、認知的、心理的、社会的な帰結を特徴とする」（Fisher et al., 2015）。てんかんがある人の就労支援現場では、行政区分は精神障害に内包され支援されるものの、てんかんに付随する様々な合併障害のある人も多いため、身体障害や知的障害の枠組みでも当事者への支援が提供されている。しかし、てんかんの当事者への就労支援の実態や有効な支援についての研究報告は国内外において少なく、調査ニーズは高い。一方、医療現場であるてんかん診療においては、包括的な地域医療支援の重要性が指摘されており（塩見, 2014）、特に成人患者の就労促進に向けた quality of life の向上、社会の誤解・偏見の是正などの心理社会的な課題に向けた早急なアクションには、地域医療連携が欠かせない。

先行研究の系統的レビュー（植田ら, 2019）では、電子論文検索データベースより、検索キーワードを“epilepsy”と“employment”とし、and 検索を実施した。その結果、原著論文（n=131）において、てんかん患者の就労に与える要因は、発作関連因子（発作頻度、発症年齢）のみならず、心理的因子（抑うつ、てんかんセルフ・スティグマ）や環境的因子（就労支援の有無、職場環境）、そして属性（教育年数、性別）などの心理・社会的因子も重要であることが判明した。就労への心理社会的側面の影

響が指摘される一方で、両者の関連を調査した研究が少ないことも課題として挙げられた。さらに、先行研究のアウトカム指標に用いられているのは、就労率が群を抜いて最も多く、就労形態や賃金、職務の質、職場環境、離職に関する情報が不足しているも明らかになった。

本研究では、報告が稀である「離職」に着目し、本邦のてんかん患者を対象に離職率とその背景要因に関する調査を行った。

B. 研究方法

1. 調査対象

2015年10月から2019年6月の期間に、東北大学病院てんかんモニタリングユニットにて包括的入院精査を受けた18歳以上の患者を対象として調査を行なった。データの得られた423名（男性：201名、女性：222名）のうち、心理社会質問紙調査の回答に欠損がなく、神経心理検査を含む、すべての検査を受け、てんかんと診断され、職歴があり、生産年齢にある人（n=140）を分析対象とした。離職率をアウトカム変数としているため、学生、入院時までに就労経験がない人は除いた。

2. データ抽出

当科データベースより、対象者の属性、てんかんの発作頻度、発症年齢、ウェクスラー認知機能検査全IQ指数データを抽出した。

質問紙票より、心理学的因子としててんかんセルフ・スティグマ（Epilepsy Stigma Scale）と、発作予期不安と情緒（Quality of Life in Epilepsy Inventory: QOLIE-31-Pの下位項目）

を抽出した。社会学的因子として、社会保険制度の利用状況と、ソーシャルサポート (Medical Outcome Study - Social Support Scale: MOS-SSS)、社会生活機能 (QOLIE-31-P の下位項目) を抽出した。

3. 離職率の操作的定義

本研究では、対象者毎に離職回数を社会人年数で割り、算出した数値を離職率とした。社会人年数は、調査時の年齢から、未就学期間の6年間と教育年数を引いた年数とした。これまでの離職した回数では、対象者の年齢の影響を大きく受けることが考えられる。そこで、本研究では調査した離職回数と対象者の年齢から、1年間に離職する割合を算出し、用いた。

4. 分析方法

説明変数に対象者の属性 (年齢、性別、現在の就労有無、教育年数)、生物学的因子 (発作頻度、発症年齢、認知機能因子)、心理学的因子 (てんかんセルフ・スティグマ、発作不安、情緒)、社会学的因子 (社会保障制度利用、社会生活機能、ソーシャル・サポート) を投入し、目的変数である離職率への影響を検討した。IBM SPSS Statistics 22 を用い、重回帰分析を行なった。有意水準は 0.05 とした。

5. 倫理的配慮

本研究は東北大学大学院医学系研究科倫理委員会の承認を得た。

C. 研究結果

分析対象となった 140 名の属性データの記述統計を算出した。平均年齢は 35.0 歳 (SD = 10.7)、男性 67 人 (47.9%)、女性 73 人 (52.1%)、平均教育年数は 13.12 年 (SD = 1.9) であった。現在有職が 85 人 (60.7%)、現在無職が 55 人 (39.3%) であった。生物学的因子データの記述統計では、平均発症年齢は 19.0 歳 (SD = 13.0)、平均全 IQ 指数は 81.4 (SD = 14.2) であった。心理学的因子データの各尺度の基礎集計を行なった。各尺度の基礎集計の結果 (得点範囲、項目数、平均値、標準偏差) を示す。社会学的因子データの各尺度の基礎集計の結果 (得点範囲、項目数、平均値、標準偏差) を示す (表 1)。

対象者の平均離職率は 0.2 回/年 (SD = 0.2) であった。重回帰分析の結果、決定係数は .38、調整済み決定係数は .32 であり、1%水準で有意な値であった ($R^2 = .38$, $\Delta R^2 = .32$, $F [13, 126] = 5.96$, $p = .000$)。年齢 ($\beta = -.59$, $p < .01$)、性別 (男性: $\beta = .20$, $p < .05$)、現在の就労有無 (無職: $\beta = -.26$, $p < .01$)、全 IQ 指数 ($\beta = .18$, $p < .05$)、てんかんセルフ・スティグマ

($\beta = .22$, $p < .05$)、ソーシャルサポート ($\beta = .22$, $p < .01$) が離職率への有意な説明変数と認められた (表 2)。一方で、教育年数、発作頻度や、発症年齢、発作不安、情緒、社会保障制度利用、社会生活機能は有意な説明変数とは認められなかった。

D. 考察

本研究では、本邦のてんかん患者を対象に横断調査を実施し、離職率とその背景要因に関する分析を行った。その結果、年齢、性別、現在の就労有無、全 IQ 指数、てんかんセルフ・スティグマ、ソーシャル・サポートが離職率への有意な説明因子として認められた。離職には発作頻度の影響よりも、心理社会的因子の方が影響していることが明らかになった。

まず、若年齢が離職因子として認められた背景は、一般的な社会背景が反映されたと考えられる (厚生労働省、2018)。若年層は仕事内容や職場環境のミスマッチから、転職を選択するため、離職率が上昇すると考えられる (独立行政法人労働政策研究・研修機構、2019)。次に、男性がより離職の傾向が認められた点は、先行研究と同様であった (Herodes et al., 2001)。

現在の就労状況から、無職の方が有職者に比して優位に離職率が高い傾向がある。現在無職の患者は、離職を繰り返し、就職に至った場合でも、その後安定した雇用に繋がっていないことが明らかになった。うつ病患者を対象とした先行研究でも、離職日数が長いほど、復職への困難さが有意に高くなることも報告されている (田上ら、2012)。また、一般人口においても、長期失業者は転職を繰り返す傾向にあるという調査もある (独立行政法人労働政策研究・研修機構、2006)。以上から、生産年齢であるにも関わらず無職の患者は、就労において何らかの課題を抱えている可能性がある。現在の就労有無を患者から聴取することは、心理社会的アセスメントにおいて有効であると考えられる。

本研究対象者の全 IQ 指数が高いほど、離職傾向が高かった。一般人口を対象とした先行研究では、本人の能力と要求される能力に差があると離職率の上昇が見られると報告されている (Maltarich et al., 2010)。本人の能力と仕事内容のミスマッチから離職に至っている可能性が考えられる。本対象者においても、職業選択時から、本人の認知機能に適した仕事を選択することにより、離職を予防し、就労定着に繋がると考えられる。

てんかんに対するセルフ・スティグマが高いほど、対象者の離職率が高かった。セルフ・スティグマが原因で就労の継続を断念している可能性がある。セルフ・スティグマ軽減には疾患教育が有効であるとされており (Paschal et al., 2007)、MOSES などのてんかん教育プログラムが有効であると考えられる (MOSES 企画委員会、2010)。

一般的なソーシャルサポートをより受けていることが、離職への要因であることが示された。先行研究では、家族の過干渉や発作不安が患者本人の就労能力の向上や、就労継続を阻害しているという報告がある (Wo et al., 2016)。患者家族の過度な不安や過干渉から派生する、過剰なサポートが患者の自立を妨げている可能性がある。てんかん患者の就労支援を行う際は、家族関係を含めたアセスメントが必要である。しかし、本研究は後ろ向き研究であるため、離職を繰り返す中で、周囲のサポートが充実してきた可能性を排除することができない。また、障害年金や自立支援医療制度などの社会保障制度の利用が離職に影響しなかった理由として、一般職への就労経験のある患者に対しては、地域包括支援環境や就労支援の利用が普及していない背景があると考えられるであろう。

以上により、てんかん患者の離職においては、生物学的要因だけに着目することなく、心理社会的要因も考慮した就労支援体制の構築が必要である。

本研究の限界は、てんかん患者の一般職の就労経験における離職率と離職要因の現状を反映しており、就労支援利用における収入や環境サポート、個人背景は明らかになっていないため、更なる研究が求められる。

文献

Fisher, R.S., Boas, WVE., Blume, W., Elger, C., Genton, P., Lee, P., Engel, J. (2005) Epileptic seizures and epilepsy: Definitions proposed by the International League Against Epilepsy (ILAE) and the International Bureau for Epilepsy (IBE). *Epilepsia*, 46, 470-472.

塩見智子, 前垣義弘, 小枝達也 (2014) てんかん患者の就労と社会参加に関する研究, 地域学論集 鳥取大学地域学部紀要. 10, 91-112.

植田和, 藤川真由, 中里信和 (2019) てんかんがある人の就労への関連因子: 系

統的レビュー, 職業リハビリテーション, 33, 1, pp.9-21

厚生労働省 (2018) 平成30年度雇用動向調査結果の概要, 厚生労働省, <https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/doukou/19-2/index.html>, 2019年11月14日検索

田上明日香, 伊藤大輔, 清水馨, 大野真由子, 白

井麻理, 嶋田洋徳, 鈴木伸一 (2012) うつ病休職者の職場復帰の困難感と社会機能及びうつ症状との関連 - 職場復帰の困難感尺度の作成 - 行動療法研究, 38, 1, pp.11-22

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (2019) 調査シリーズNo. 191 若年者の離職状況と離職後のキャリア形成 II (第2回若年者の能力開発と職場への定着に関する調査), <https://www.jil.go.jp/institute/research/2019/191.html>, 2019年10月14日検索

Herodes, M., Õun, A., Haldre, S., Kaasik, A.E.(2001) Epilepsy in Estonia: A quality-of-life study, *Epilepsia*, 42, 8, pp.1061-1073

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (2006) 調査シリーズ No. 22 長期失業者の求職活動と就業意識, <https://www.jil.go.jp/institute/research/2006/022.html>, 2019年10月14日検索

Maltarich, M.A., Nyberg, A.J., Reilly, G. (2010) A Conceptual and Empirical Analysis of the Cognitive Ability-Voluntary Turnover Relationship, *Journal of Applied Psychology*, 95, 6, pp.1058-1070

Paschal, A.M., Hawley, R.S., Romain, T.S., Liow, K., Molgaard, C.A., Sly, J., Sadler, T.L. (2007) Epilepsy patients' perceptions about stigma, education, and awareness: Preliminary responses based on a community participatory approach, *Epilepsy & Behavior*, 11, pp.329-337

MOSES企画委員会(監), 井上有史, 西田拓司
(訳) (2010) MOSESワークブックーてんかん学習プログラム, クリエイトかもがわ

Wo, M.C., Lim, K.S., Choo, W.Y., Tan, C.
T. (2016) Factors affecting the employability in people with epilepsy, *Epilepsy Research*, 128, pp.6-11

E. 健康危険情報

なし

F. 研究発表

1. 論文発表

藤川真由, 小川舞美, 中里信和: てんかん診療連携における心理職の役割と機能. *精神科*, in press, 2020.

藤川真由: てんかんのスティグマと障害受容. *月刊波* 44: 8-12, 2020.

藤川真由, 田渕肇, 三村将: てんかん性健忘. *精神科* 35: 542-550, 2019.

小川舞美, 藤川真由, 中里信和: てんかん診療へのリハビリテーション心理学の応用. *Jpn Rehabil Med* 56: 800-806, 2019.

小川舞美, 藤川真由, 中里信和: てんかんと就労における多面的問題. *職業リハビリテーション* 33: 3-8, 2019.

植田和, 藤川真由, 中里信和: てんかんがある人の就労への関連因子: 系統的レビュー. *職業リハビリテーション* 33: 9-21, 2019.

藤川真由, 中里信和, 八重田淳: てんかんと就労: 医療と職業リハビリテーションの連携の重要性. *職業リハビリテーション* 33: 43-48, 2019.

小川舞美, 本庄谷奈央, 藤川真由, 神一敬, 中里信和: 高齢者のその症状てんかんではありませんか?: てんかんとともに生きる高齢者の悩みと活用できる社会資源. *コミュニティケア* 21: 24-27, 2019.

2. 学会発表

小川舞美, 藤川真由, 柿坂庸介, 神一敬, 上埜高志, 中里信和: 障害受容がてんかん患者のQOLに及ぼす影響. 全国てんかんセンター協議会. 2019年2月. 長崎市.

本庄谷奈央, 小川舞美, 藤川真由, 植田和, 中里信和: 就労支援施設に繋がった4症例. 第12回全国てんかんリハビリテーション研究会一般口演. 2019年7月. 名古屋.

藤川真由: てんかんのある人の就労・離職要因. 日本職業リハビリテーション学会第47回大阪大会. 2019年8月. 茨木市.

藤川真由: てんかん診療における成人期の自立への思春期トランジション. 日本てんかん学会第53回学術集会シンポジウム. 2019年10月. 神戸市.

藤川真由: てんかん診療における心理社会的介入支援. 日本てんかん学会第53回学術集会ポストコンGRESSセッション. 2019年10月. 神戸市.

植田和, 藤川真由, 小川舞美, 神一敬, 本庄谷奈央, 上埜高志, 中里信和: てんかん患者の離職理由の質的研究. 日本てんかん学会第53回学術集会ポスター. 2019年10月. 神戸市.

小川舞美, 藤川真由, 柿坂庸介, 神一敬, 上埜高志, 中里信和: てんかんへの心理的適応: 障害受容の役割. 日本てんかん学会第53回学術集会ポスター. 2019年10月. 神戸市.

Ueda K, Fujikawa M, Ogawa M, Jin K, Nakasato N. Biopsychosocial Factors Affecting Job Turnover Rate in People with Epilepsy. *American Epilepsy Society Annual Meeting*. 2019. 12. Baltimore, USA.

小川舞美, 藤川真由, 本庄谷奈央, 土屋真理夫, 柿坂庸介, 神一敬, 中里信和:

セカンドオピニオン目的の EMU 精査に
おけるてんかん患者の心理的背景. 第
13 回全国てんかんリハビリテーショ
ン研究会一般口演. 2019 年 12 月. 東
京.

G. 知的財産権の出願・登録状況

1. 特許取得

なし

2. 実用新案登録

なし

3. その他

なし

表 1. 研究 I の対象患者の背景

目的変数と説明変数	N = 140	度数 (%)	平均値(標準偏差)	範囲
離職率		-	0.2 (0.2)	0 - 0.8
属性 年齢		-	35.0 (10.7)	18 - 63
性別	女性	73 (52.1)	-	-
	男性	67 (47.9)	-	-
現在の就労有無	有職	85 (60.7)	-	-
	無職	55 (39.3)	-	-
教育年数			13.1 (1.9)	9 - 18
生物 発作頻度	1年以上なし	11 (7.9)	-	-
	年単位	36 (25.7)	-	-
	月単位	49 (35.0)	-	-
	週単位	34 (24.3)	-	-
	日単位	10 (7.1)	-	-
発症年齢		-	19.0 (13.0)	0 - 62
全IQ指数		-	81.4 (14.2)	49 - 120
心理 てんかんセルフ・スティグマ		-	3.9 (1.2)	1.3 - 7.0
発作不安		-	40.5 (21.3)	0 - 100
情緒		-	60.1 (17.5)	4.0 - 96.0
社会 社会保障制度利用	利用なし	111 (79.3)	-	-
	手帳利用	12 (8.6)	-	-
	手帳と年金利用	17 (12.1)	-	-
社会生活機能			60.1 (27.7)	0 - 100
ソーシャルサポート			3.7 (1.0)	1.0 - 5.0

表 2. 離職率への重回帰分析結果

	標準化されていない係数		標準化係数		有意確率	B の 95.0% 信頼区間		共線性の統計量	
	B	標準誤差	β	t		下限	上限	許容度	VIF
年齢	-0.09	.002	-0.558	-5.909	.000	-0.12	-0.06	.552	1.811
性別 (0:女性 1:男性)	.069	.027	.199	2.544	.012	.015	.122	.803	1.246
現在の就労有無 (0:無職 1:有職)	-0.093	.027	-0.262	-3.386	.001	-0.147	-0.038	.823	1.215
教育年数	-0.005	.007	-0.059	-0.775	.440	-0.019	.008	.849	1.178
発作頻度	-0.005	.013	-0.029	-0.361	.719	-0.031	.021	.762	1.313
発症年齢	.001	.001	.110	1.159	.249	-0.001	.004	.544	1.837
全IQ指数	.002	.001	.184	2.408	.017	.000	.004	.842	1.188
てんかんセルフ・スティグマ	.031	.014	.218	2.249	.026	.004	.059	.525	1.904
発作不安	-0.001	.001	-0.076	-0.810	.419	-0.002	.001	.561	1.783
情緒	-0.001	.001	-0.070	-0.766	.445	-0.002	.001	.582	1.717
社会保障制度利用	.000	.019	.001	.018	.986	-0.038	.038	.857	1.168
社会生活機能	.001	.001	.109	1.213	.227	.000	.002	.613	1.632
ソーシャルサポート	.040	.014	.215	2.776	.006	.011	.068	.819	1.221

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

高次脳機能障害者における就労支援の新たな評価ツールの開発に関する研究

研究分担者 北上 守俊 新潟医療福祉大学 リハビリテーション学部 作業療法学科 助教

研究要旨

器質性精神障害に位置付けられている高次脳機能障害に起因する、若年の脳卒中患者は増加傾向にあると報告されている。しかし、就労継続支援 B 型における高次脳機能障害者の障害特性等に合わせた効果的な支援プログラムは検証されていない。そこで、本研究では就労継続支援 B 型へのインタビュー調査と就労支援の新たな評価ツールの開発を行い、高次脳機能障害の障害特性等に合わせた効果的な支援プログラムを開発することを目的とした。その結果、就労継続支援 B 型において、各利用者がどの程度の生産能力や作業負担への耐久性があるのか適切にアセスメントをすることの重要性が明らかとなった。また、本研究で作成している Work-ability Support Scale (WSS) や Therapists' Portable Assessment Lab (T/PAL) の客観的評価が可能なツールを通じて、利用者個人に適切な作業内容や作業量と考慮し、利用形態を検討していくことが利用日数の増加や工賃向上の可能性を高めると推察する。

A. 研究目的

器質性精神障害に位置付けられている脳卒中等に起因する高次脳機能障害者の就労率は 45.3% で、発達障害 (67.7%) や知的障害 (65.3%) 等、他の障害種に比し低い現状にある (春名ら 2011)。また、若年の脳卒中患者が増加しているとの報告 (豊田 2010) や就労支援機関の 1 つである地域障害者職業センターへの利用件数も増加傾向にあると報告されている (田谷ら 2016)。これらの実態から高次脳機能障害者の就労支援の社会的ニーズは高まりつつある。しかし、就労継続支援 B 型における高次脳機能障害者の障害特性等に合わせた効果的な支援プログラムは検証されていない。

そこで本研究では、就労継続支援 B 型へのインタビュー調査と就労支援の評価ツールを開発し、高次脳機能障害の障害特性等に合わせた効果的な支援プログラムを開発することを目的とした。

B. 研究方法

2019 年 12 月 5 日に就労継続支援 B 型 1 事業所にインタビュー調査を行い、2020 年 1 月 24 日から就労支

援の評価ツールのデータ蓄積を開始した。

1. 高次脳機能障害者の利用が多い就労継続支援 B 型へのインタビュー

(1) インタビュー日時

2019 年 12 月 5 日 (水) 17:00~18:30

(2) インタビューイー

就労継続支援 B 型 スワン (新潟市江南区) 施設長

(3) インタビュー内容

利用者の動向や支援体制、実施している業務、利用者のアセスメント方法、工賃向上に向けた工夫などについてインタビューを行った。

2. 高次脳機能障害者の就労支援の評価ツールの開発

(1) 概要

2013 年にニュージーランドで開発 (Fadyl J et al 2015) された就労支援の評価ツール Work-ability Support Scale (以下、WSS) の日本語版作成を行った。WSS は、支援者が対象者の職業能力を観察式で簡便に評価することが可能なツールである。WSS の内容的妥当性は既に終了しており (日本職業リハビリテーション学会若手研究助成 2018)、今回は臨床データを蓄積し妥当性の検証を行った。WSS は、Part A と Part B の 2 部で構

成され、Part A は身体機能や認知機能等の 15 領域（7 件法）、Part B は個人特性や職場環境等の 3 領域（3 件法）、合計 194 点満点（再就職の場合は 191 点満点）で採点を行う。しかし、観察式の評価ツールだけでは、対象者の職業能力を包括的に把握するには限界があるため、ワークサンプル法に基づいた評価ツールとして、米国で開発された Therapists' Portable Assessment Lab（以下、T/PAL）の作成も行うこととした。

(2) 研究協力施設：新潟県障害者リハビリテーションセンター（新潟市江南区）

(3) 研究期間：2020 年 1 月 24 日～現在も継続

3. 倫理面への配慮

研究目的、研究方法、研究内容、研究対象者にもたらされる利益および不利益、個人情報保護、研究成果の公表、研究協力の任意性と撤回の自由、研究終了後の対応について、対象者に対する説明を書面と口頭で行い、質問に答える時間を十分に設けた。本研究は、新潟医療福祉大学倫理委員会において審査を受け、承認を得て実施した（承認番号 18325-191220）。

C. 研究結果

1. 就労継続支援 B 型のインタビュー結果

(1) 利用者の動向と支援体制

登録者は 21 名で、脳損傷 17 名（脳卒中が最も多く、次に低酸素脳症、その次に頭部外傷、その他）、療育 2 名、精神（統合失調症）2 名が利用されていた。年齢は、26 歳から 72 歳で 50～60 歳代が多い。支援体制（職員配置など）は、利用者 7.5 人：職員 1 人であった。

(2) 実施している業務

椿油や木工作品を作製し、販売も行っていった。また、農福連携（7～9 月）により、農家の畑の草むしりや事業所内の敷地でしそを作り販売を行っていた。新潟県民は土いじりに馴染みがあり、さらに不安定な畑を歩行するのは、運動麻痺への訓練にもなり、転倒しにくくなった利用者もいた。

(3) アセスメントの方法

高次脳機能障害の症状に関して、他機関からの情報提供書で入手するが、症状を意識した関わりをするというよりも、どの業務なら出来そうかという視点でアセスメントを行っていた。事業所の支援の幅を広げていくためにも、作業療法士や言語聴覚士の医学的な観

点も含めて実践できるような体制が構築出来れば非常に良いと話された。

(4) 工賃の向上に向けた工夫（利用時間や利用日数等）

1) 平均工賃

2018 年度：約 4,500 円 2019 年度：約 4,900 円

2) 利用日数の課題

利用日数が多い利用者を利用につなげていけば、それなりの工賃向上は望めるが、工賃向上を意識すると、その分利用者に負担がかかってしまうため、そのあたりのバランスに難しさを感じる。

2. 高次脳機能障害者の就労支援の評価ツールの開発

2020 年 1 月 24 日から 2 月 20 日までに 6 事例の蓄積を行った。

(1) 基本属性

男性 5 名、女性 1 名、年齢は平均 41.8 歳（標準偏差 9.0 歳）、疾患は脳出血 2 名、脳梗塞・低酸素脳症・びまん性軸索損傷・水頭症それぞれ 1 名であった。希望している就労形態は、再就職 4 名、復職 2 名であった。身体機能に関しては、麻痺なし 2 名、右片麻痺（軽度）1 名、右片麻痺（中等度）1 名、左片麻痺（中等度）1 名、四肢麻痺（軽度）1 名であり、高次脳機能障害（重複あり）は、注意障害・情報処理速度低下それぞれ 4 名、記憶障害 3 名、失語症 2 名であった。

(2) 新たな評価ツールに開発に関して

WSS の Part A は、身体的側面平均 5.26 点（標準偏差 0.25 点）、認知的側面平均 4.19 点（標準偏差 0.70 点）、社会的/行動的側面平均 4.94 点（標準偏差 0.81 点）であった。Part B は、個人因子平均 0.89 点（標準偏差 0.10 点）、環境要因平均 5.75 点（標準偏差 0.50）、職場復帰への障害平均 0.90 点（標準偏差 0.15 点）であった。Part A と Part B の合計平均は 141.0 点（標準偏差 1.82 点）であった。

T/PAL は、開発・販売先 Bases of Virginia に日本語版作製の承認を得て購入した。

D. 考察

就労継続支援 B 型へのインタビューに関しては、利用日数が多い利用者の利用を増やしていけば工賃向上は望めるが、一部の利用者への負担増加が懸念されるため、利用日数の増加と利用者への負担量のバランスが難しいとの意見が聞かれた。その点に関しては、

各利用者がどの程度、生産能力と負担への耐久性が望めるのかを適切にアセスメントする必要があると考える。現状では、支援者個人の知識・技術に一任されているため、統一された判断基準がない。ある程度、適切な判断基準を検証する1つの手法として、WSSやT/PALの客観的な評価を通じて、適切な作業内容や作業量を考慮し、利用形態を検討していく必要があると示唆する。

今後は、継続してWSSとT/PALは翻訳作業後にデータの蓄積を行っていく。

E. 結論

本研究より、就労継続支援B型において各利用者がどの程度の生産能力や作業負担への耐久性があるのか適切にアセスメントを行うことが重要である。しかし、現状では支援者の知識・技術に委ねられている。今回作成しているWSSやT/PALの客観的な評価ツールを通じて利用者個々に合致した作業内容や量と考慮し、利用形態を検討していくことで利用日数の増加や工賃向上の可能性を高めると推察する。

F. 健康危険情報

なし

G. 研究発表

なし

H. 知的財産権の出願・登録

なし

表 Work-ability Scale (WSS) 日本語版について

Work-ability Support Scale (WSS) 日本語版	記入日 :
	氏名 :

Table 1. パート A : 26 項目 (各項目 8 件法で評定)

No	身体的側面			評定	
				復職用	再就職用
1	身体/運動	粗大運動	仕事をするために必要な身体/運動能力 (例: 立ち上がる、歩行、物を持ち上げる等)。		
2		巧緻動作	仕事をするために必要な身体/運動能力 (例: 角をそろえて紙を折る、細かな部品を掴まむ等)。		
3		バランス能力	仕事をするために必要な身体/運動能力 (例: 脚立に登って物をとる、物を持ちながら運ぶなどの応用な動作等)。		
4	感覚/知覚		仕事をするために必要な感覚/知覚 (例: 視覚、聴覚、触覚、嗅覚) 能力。		
5	移動	職場内	職場内を移動する能力。		
6		職場外 (通勤を含む)	あらゆる所への移動や通勤をする能力。		
7	体力/ペース配分		通常の勤務日に始業～就業時間まで勤務できる体力。		
認知的側面					
8	認知機能	注意	仕事上、必要とされることに注意を向ける能力。		
9		記憶	仕事上、必要とされることを記憶する能力。		
10	計画/実行力		仕事上、必要に応じて速やかに着手し、計画、実行する能力。		
11	問題解決		予期せぬ出来事に対処する能力、及び事情が変化した場合に自発的に問題を解決する能力。		
12	言語機能	言語表出 (書字を含む)	仕事上、必要とされる言葉を表出する能力。		
13		言語理解 (読解を含む)	仕事上、必要とされる言葉を聞いて理解する能力。		
社会的/行動的側面					
14	時間管理		時間を管理する能力 (遅刻しないように努める/決まった約束を遂行する等)		
15	接遇/マナー	身だしなみ	時間・場所・目的に合わせた服装・髪型を選択する能力。 洗顔・歯磨き・入浴を行い、身体、髪、爪、ひげなどを清潔に保つ。		
16		言葉遣い	相手や状況に合わせた適切な言葉遣いをする能力。		
17	安全性		職場環境において自己と他者の安全に配慮し、適切に振る舞う能力。		
18	クライアント/顧客		クライアント/顧客と、仕事上における適切な関係性を保持する能力。		
19	対人面	同僚	同僚と、仕事上における適切な関係性を保持する能力。		
20		上司/管理者	上司/管理者と、仕事上における適切な関係性を保持する能力。		
21	指摘/変更		自身の間違いやエラーに対する、周囲からの指摘への適切な訂正や変更を受容する能力。		
22	自己理解		自分の「得意な事と苦手な事」、「強みと弱み」を把握する能力 (自己評価と他者評価の一致度)。		
23	精神面の安定		感情のコントロールをする能力。		
24	単純反復作業		作業工程の少ない作業を繰り返し行う能力 (例: 単純組立作業、単一項目の単純 PC 入力)		
25	作業能力	確認・手順作業	作業工程または確認事項が多い作業を行う能力 (例: 工程・注意点の多い組立作業、複数項目・いくつかのルールのある PC 入力)。		
26	判断工夫を伴う作業		臨機応変な対応が求められる作業を行う能力。		

Table 2. 採点 : パート A

自力で働ける	
7 点	・ 周囲からの支援は不要。 ・ 仕事の生産性に影響なし。
6 点	・ 周囲からの支援は不要だが、福祉用具や自助具、代償手段の利用が必要。 ・ 仕事の生産性が僅かに低下。
支援があれば働ける	
5 点	・ 見守り又は声掛けが時々必要。 ・ 労働量や時間管理への配慮、環境調整など、構造化された職場環境が必要。
4 点	・ 最小の支援が必要。 ・ 該当項目の 75%以上は実施可能。 ・ 予定通りの支援のみで業務が可能。 ・ 仕事の生産性に少し影響あり。
3 点	・ 中等度の支援が必要。 ・ 該当項目の 50%以上 75%未満は実施可能。 ・ 予定外の支援が時々必要。 ・ 仕事の生産性にやや影響あり。
2 点	・ 最大の支援が必要。 ・ 該当項目の 25%以上 50%未満は実施可能。 ・ 予定外の支援が頻繁に必要。 ・ 仕事の生産性に深刻な影響あり。
1 点	・ 仕事が困難又は 25%未満は実施可能。
0 点 (採点不能)	・ 十分な情報が得られないため、採点不能。より詳細な情報が必要。

表 Work-ability Scale (WSS) 日本語版について (続き)

Table 3. パート B: 12 項目 (各項目 3 件法で評定)

No	個人要因	評定	
		復職用	再就職用
1	自信 仕事を遂行する能力に適度な自信があるか?		
2	プライベートの支援 友人や家族から職場復帰に向けてサポートを受けているか?		
3	意欲 物事への取り組みに対する積極性や改善努力をする前向きな姿勢。		
環境要因			
4	同僚のサポート 職場復帰に向けて、同僚からのサポートはあるか?		
5	雇用主との連絡 職場復帰に関して、本人あるいは家族が雇用主または上司と連絡を取り合っているか?		
6	雇用主の意向 雇用主または上司は職場復帰を前向きに捉えているか? (例: 職場の人的・物的な環境調整など)		
7	職業上のサポート/リハビリ 職場復帰をコーディネートする支援サポートはあるか? (例: 就労支援機関や医療機関などからのサポート)		
職場復帰への障害			
8	問題となり得る可能性のある生活活動 職場復帰及び職務遂行上、問題となりうる仕事以外の課題があるか? (例: 反社会的勢力やヘビースモーカー、過度な宗教活動等)		
9	経済的な問題 経済的問題 (例: 休職又は求職中の所得補償がない) はあるか?		
10	法的な問題 職場復帰することに障害となる法的な問題があるか? (例: 係争中の訴訟)		
11	その他のプラス要因 職場復帰又は仕事を継続することに影響を及ぼす、プラス要因があるか?		
12	その他のマイナス要因 職場復帰又は仕事を継続することに影響を及ぼす、マイナス要因があるか?		

Table 4. 採点: パート B

採点	説明
+1 点	プラス効果 ・どちらとも言えない
0 点	・よくわからない ・該当なし ・より詳細な情報が必要
-1 点	マイナス効果

就労継続支援 B 型事業所における農業を用いた就労支援に関する研究

研究分担者：前原 和明（秋田大学教育文化学部 准教授）

研究要旨

本研究では、就労継続支援 B 型事業所における農福連携の取組みについて調査し、その就労支援上の効果について検討した。具体的には、秋田県において農福連携を行う福祉施設に対する訪問ヒアリング調査を実施した。また、文献調査を行い、農業を用いた就労支援の取組みに関する調査票を作成した。次年度は、この調査結果について分析等し、就労継続支援 B 型事業所における効果的な支援プログラムのあり方等について検討していくこととした。

1. 研究目的

近年、障害者福祉分野において農福連携の取組みが注目されている。この農福連携とは「農業と福祉が連携し、障害者の農業分野での活躍を通じ、農業経営の発展とともに、障害者の自信や生きがいを創出し、社会参加を実現する取組」（農福連携等推進会議，2019）のことである。この農福連携の取組みは、農業分野の農業従事者の不足等の課題解決に寄与するだけでなく、福祉分野の就業機会の不足等の課題解決にも寄与すると言われており、結果的に工賃の向上及び障害者の生活の質の向上に寄与することが期待される。神田・吉田・津田・今西（2014）は、大学研究センターの花き普及等活動における福祉施設との連携事例を取り上げ、農業活動への寄与と障害者への訓練機会の提供といった農業及び福祉の両領域の利点について報告している。また、農福連携をきっかけとして、農業の担い手不足や障害者の就労場所の確保といった課題の解決が可能となるとの報告なども確認できる（小柴・吉田，2016；木下，2019）。このように障害者の就労支援施設である就労移行支援事業所や就労継続支援 B 型事業所（以下、B 型事業所）に

においても農福連携は強く関心を持たれている（日本財団，2019）。

その一方で、この実施には、施設の方針を担う職員の育成（田鹿・宇都宮，2019）、福祉に対する地域の考え方の醸成（合田，2019）、施設職員の負担軽減の必要性（本田・渋谷，2018）等の推進及び維持に係る課題もある。では、地域における障害者の社会参加を担う B 型事業所における就労支援として農業を用いた作業はどのような意味があるのだろうか。特に、近年、精神障害者を中心とした職業上の重度と言われる障害者が B 型事業所を利用する状況も増えてきているが、この農福連携の取組みはどのような意味を持つのだろうか。B 型事業所の提供する就労支援を改善し、そこを利用する障害者の一般就労への移行を支援するためにも、農福連携を中心とした農業を用いた就労支援の取組みに関する情報を更に蓄積共有していくことが大切であると考えられる。

現状、関連する研究の多くは農福連携の取組み事例の紹介に留まるものが多く、障害者の就労支援の視点で行われた調査はまだ少ない。B 型事業所における農業を用いた就労支援の実態を整理することは、今後の障害者の就労支援のあり方

の改善に役立つ有用な視点を得ることが期待できる。

そこで、本研究は、次の2点を研究目的として研究を実施していくこととする。①農福連携の取組みについて調査し、その取組みの就労支援上の効果等について検討する。②農福連携の取組み事例及び文献調査等に基づき、農福連携に代表される農業を用いた就労支援の効果に関する調査に向けた調査票を作成する。

2. 研究方法

2.1. 研究1

2.1.1. 手続き

予備調査として、農福連携を実施する福祉施設（就労継続支援B型事業所を含む）、2所に対する訪問でのヒアリング及び資料調査を実施した。

2.1.2. 分析方法

得られた情報から農福連携の効果について検討した。

2.1.3 倫理面への配慮

施設名等の情報については匿名化する等の配慮を行った。

2.2. 研究2

2.2.1. 手続き

農業を用いた就労支援の取組みの効果について調査するために、国内外の園芸療法に関する文献調査を行った。研究1及び本研究2に基づき調査票を作成した。

2.2.2. 分析方法

文献調査については、研究目的に基づきナラティブレビューを行った。調査票の作成に当たっては、共同研究者（研究代表者：八重田淳、研究協力者：後藤由紀子）の協力を得た。

3. 研究結果

3.1. 研究1

3.1.1. 秋田県の状況

秋田県は日本の東北地方に位置する。2018年11月に、日本の来訪神行事がユネスコ無形文化遺産に登録された。この1つに秋田県の男鹿地域の「ナマハゲ」がある。「ナマハゲ」に代表される秋田県の伝統行事や食文化は、他の地域では見ることが難しい独自の文化を持っている。2018年10月の総人口は、98万0684人である。秋田県の県庁所在地である秋田市の人口は、2019年1月1日で、30万7940人であった。秋田市を含む県の中央地域に42万9987人と人口の多くが集まっている。2014年の秋田県の産業別従業員数は、第1次産業が1.8%、第2次産業が25.7%、第3次産業が72.5%であった。第1次産業における農業・林業は付加価値額及び従業者数の特化係数を見ると全国水準を大きく上回っている。しかし、他の産業と同様に労働生産性は全国平均と比べ低い。2018年10月の秋田県の最低賃金は762円であった。全国の最低賃金は874円である。日本で最も低い最低賃金額は鹿児島島の761円であった。このように秋田県は日本において最低賃金額が低い県の一つである。

秋田県の総人口は、毎年減少している。2018年10月の総人口は、前年に比べて1万4690人も減少した。若年層の県外転出や少子化の進行が進んでいる。高齢化も進行している。65歳以上の高齢者は年々増加している。2017年10月1日の高齢者数は、35万1076人であった。高齢化率は35.6%と過去最高となった。2040年には、これが43.8%になると予測されている。秋田県は、全州市町村数の84%が過疎地域という厳しい状況となっている。このように秋田県は、日本の過疎化地域の代表例である。しかし、日本の地方の多くがこの種の高齢化及び人口減少の課題等を持つ。

働くことは、単に生計を立てるための手段ではなく、社会参加と自己実現のための重要な機会であり。これは障害者においても同様である。障害者雇用の推進は重要な課題である。次に秋田県における障害者雇用の状況を示す。秋田県の障害者

の実雇用率は2013年の1.67%であった(44位/47都道府県)。しかし、その後、5年間で増加した。秋田県の障害者の実雇用率は2017年に1.98%となった(29位/47都道府県)。

秋田県の2017年における障害者数は、身体障害者53,400人、知的障害者8,757人、精神障害者27,759人であった。総人口に占める障害者数は、6.8%であり、島根県7.3%、鳥取県7.0%に次ぎ、全国で3番目に高い。全国平均は4.7%であり、神奈川県2.1%、愛知県2.8%が最も低かった(濱田, 2016)。また、秋田県は、障害者数に対してA型及びB型事業所の展開数が0.09及び0.68と全国平均の0.26及び1.07に比して極めて低い状況にある(濱田, 2016)。

3.1.2. 秋田県における農福連携の事例

〈事業所X〉

秋田市内に所在する事業所Xは、株式会社が運営する就労継続支援B型事業所である。事業所Xでは、数年前から農福連携を事業の一つとして実施している。

当初、事業所Xは、3年の年月をかけて、機械及び乾燥機を導入し、3ヘクタールの農地でいんこ栽培を行っていた。農作業はなかなか難しかった。品質の良い農産物を栽培するのは難しく、何とか4年目でやっと質の良いものができたが、コストと見合うだけの生産には続かなかった。事業所Xは、農作業の事業は、運営コストに見合わないとの認識も持っていた。例えば、秋田市内から作業農地へ移動するにも、大人数の利用者を連れていくためにお金がかかる。また、秋田県は冬場が長く、冬場は仕事がなくなるというのも課題であるようだ。現状では、農業だけの仕事では運営が難しいため、これを補う形で委託を受けて玉ねぎの皮むきや野菜の袋詰めをおこなっているのが実情である。そのため、今後は事業所Xから農家に労働力を提供するという考え方で運営しようと考えている。つまり、農業に対する施設外就労等の請負(作業指示はB型事業所側)というコンセプトを持っている。

具体的な方法として、ベリリー栽培農家の繁忙期に人材を派遣することを考えていた。繁忙期にベリリー農家の繁忙期の手伝いを行うという形での農福連携の展開の仕方を検討していた。

精神障害者に対する農福連携の治療的なメリットとして次のようなことが事業所Xからは挙げられた。①外勤になるため気分転換になること、②農作業においては求められるコミュニケーションが少なく、かつ個々のペースで進められること、③収穫等の成果が見えやすく達成感が得やすいこと、④障害の程度に関係なく同じ仕事ができるため自尊心の向上につながるがあった。

〈事業所Y〉

秋田県のM地域にある事業所Yは社会福祉協議会である。社会福祉協議会として、M地域の福祉の向上に向けた取組みを行っている。

当初事業所Yは、農福連携を実施するという強いコンセプトをもっていただけではなかった。M地域の課題解決に向けた総合相談支援事業の中のオプションの一つとして農福連携というキーワードを盛り込んでいただけであった。しかし、M地域の農家から、農福連携という取組みに関心が強く集まり、地域の農家と地域の福祉施設の利用者が一緒に農作業に取り組むという取組みから拡大が始まった。現在は、福祉農園を作り、その農園でかぼちゃ栽培を地域の農家と福祉施設の利用者が一緒に取り組む形となっている。かぼちゃを選択した理由としては、かぼちゃの栽培には、手作業の工程が求められることと、秋田県のお土産の原料となるため販路が確保されることが理由であった。

主に地域の福祉施設の利用者(主に知的障害者)が携わっている。生産量の見込みは当初よりもまだまだ低く、採算に合う段階にまだないのが実情であるようだ。そのため、雇用というところまで繋げていけるかというところ少し難しいようだ。

農福連携の実施のメリットとしては、地域の引きこもり等の精神障害者の方への支援に繋がる可能性があることである。実際、引きこもり当事者

の方に、農業を手伝ってほしいと声をかけることで、スムーズに事業に乗せることができ、次の支援に繋がりやすい状況にあるという事例もあるそうである。このような背景には、M 地域が農業を主たる産業とする地域であり、自分自身の家族も農業をやっていたために、農業を手伝うということのハードルが低いという地域事情もあったようである。このように地域福祉提供のためのプラットフォームとしては機能することが期待されるようだ。

3.2. 研究2

3.2.1. 園芸療法に関する文献調査

この農福連携の効果を考えるに当たっては、職業リハビリテーションにおける園芸療法プログラムの実践が参考になる。園芸療法は、「個人の感情と心の発達、地域社会の豊かさと健康、そして、現代文明の中での「庭」という形での表現の中にある花、果物、野菜、灌木の栽培についての技術と科学のことである」(Relf, 1997) と定義される。農福連携では農業を用いた就労支援を実施するため、植物と人間の関係を中心とする園芸活動を行う園芸療法は参考になると考えられる。Relf(1981)は、職業リハビリテーションのプログラムに園芸療法を導入することは、自己概念、社会的なやり取り、身体的活動、学習スキルの発達、職業的習慣の改善といったクライアントの変化を促すために有効であると指摘している。Grahnetal. (2017) は、前向きな準実験的デザインにより抑うつ等のメンタル不調者への自然を用いた職業リハビリテーションプログラムの効果について調査し、このプログラムがより良い就労のアウトカムを示したことを報告している。Joy, Lee & Park (2020) は、知的障害者の職業リハビリテーションにおいて多肉植物の栽培活動を取り入れた訓練の介入前後の効果を検証し、手指機能、感情的行動、ソーシャルスキルの改善があったことを報告している。Pálsdóttir, Grahn & Persson (2013) は、自然を用いた職業リハビリテーションにおける作業の意味やクライアントの経験について調査し、ゆっくりとした日々の

生活や仕事のあり方が日々の仕事を肯定的に意味づけることに繋がっているということを指摘している。このように園芸療法を用いた職業リハビリテーションプログラムの有効性についての報告を確認することができる。

日本においても、園芸療法の職業リハビリテーションプログラムへの導入効果についての研究を確認することができる。その効果は、有効なストレス緩和の手法(林, 2004)、クライアントの世界に対する関心の拡大(柴谷ら, 2009)、効果的な療育の実施・コミュニケーション能力の向上・生活リズムの適性化(上原, 2001)、精神的ストレスの低下と肯定的感情の増加(杉原ら, 2012)と指摘されている。その一方で、日本では、職業リハビリテーションプログラムに園芸療法を取り入れる上で、園芸療法の手法及び効果について十分に理解されていない現状にあり神田ら(2001a ; 2001b)、更なる知識普及と人材育成が必要である(豊田・池田, 2007)との問題が指摘されている。

就労支援の効果として、山根・澤田(2009)は、「園芸療法のプログラム評価表」の治療効果に関する11項目(希望をもたらす、普遍的体験、受容される体験、愛他的体験、情報の伝達、現実検討、模倣学習修正、表現カタルシス、相互作用凝集性、共有体験、実存的体験)を挙げている。これについては、今後の調査における効果検証のための有用な視点となると考えられた。

今後、日本において農福連携に基づく職業リハビリテーションが更に推進されていくことを考えると、農業を用いた就労支援の効果と意味について検討していくことが重要である。そこで、日本の就労継続支援B型事業所における農業を用いた就労支援についての効果について検討するための質問票を作成した。

3.2.2. 園芸療法に関する文献調査

事例収集及び文献調査等の結果から以下の質問票を作成した。調査は、秋田県の全119所のB型事業所(2019年10月1日現在)を調査対象とした。秋田県を選定した理由は、高齢化の進む地域

の一つとして農福連携の展開の可能性が大きい
ためである。調査期間は2020年1月10日～2月20
日であった。調査票を郵送し、回答は郵送にて返
送をしてもらった。119事業所のうち、計60事業
所から回答が得られた（回収率50.4%）。調査票は
基本情報・就労支援の実施状況・就労支援の効果・
支援に対する考え方の4パートから構成される。
なお、調査結果は現在分析中である。

秋田県における農業を用いた就労支援の実施状況に関する調査表

2019年4月より、厚生労働省補助金「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」（研究代表者：筑波大学 八重田淳 准教授）が実施されております。本調査は、この研究の一環として実施しております。本調査は、効果的な支援プログラムの開発に向けた基礎資料を収集するために、秋田県における農業を用いた就労支援の実施状況を調査するものです。

本調査に関する連絡先：

秋田大学教育文化学部 准教授 前原和明

〒010-8502 秋田市手形学園町1-1

TEL：018-889-2548

Mail：maebara-kazuaki@ed.akita-u.ac.jp

調査結果については、個人及び施設名等の個人情報等はわからない形で加工し、調査報告書及び学会等での研究目的での発表を予定しております。調査研究への研究協力への同意につきましては、返信をもって同意を得たものとしております。

誠にお手数ではございますが、記入済みのアンケートにつきましては同封の返信用封筒にて

2020年2月20日（木）までにご投函いただければ幸いです。

1 貴事業所の基本情報について

Q1 貴事業所の所在地域として、該当する選択肢に○をつけてください。

1. 県北（沿岸北部・内陸北部） 2. 中央（沿岸中部・南部） 3. 県南（内陸中部・南部）

Q2 貴事業所の職員は、ご自身を含め全部で何人ですか？（常勤・非常勤などをあわせて）

_____人

Q3 貴事業所の定員数、登録利用者数を教えてください。

定員数 _____人 / 登録利用者数 _____人

→ 登録利用者の内 知的障害のある利用者 _____人

身体障害のある利用者 _____人

精神障害のある利用者 _____人

他の障害のある利用者 _____人

Q4 貴事業所における利用者の平均年齢として、該当する選択肢に○をつけてください。

知的障害のある利用者

1. 20歳代 2. 30歳代 3. 40歳代 4. 50歳代 5. 60歳代 6. 70歳代以上 7. 利用者がいない

精神障害のある利用者

1. 20歳代 2. 30歳代 3. 40歳代 4. 50歳代 5. 60歳代 6. 70歳代以上 7. 利用者がいない

身体障害のある利用者

1. 20歳代 2. 30歳代 3. 40歳代 4. 50歳代 5. 60歳代 6. 70歳代以上 7. 利用者がいない

他の障害のある利用者

1. 20歳代 2. 30歳代 3. 40歳代 4. 50歳代 5. 60歳代 6. 70歳代以上 7. 利用者がいない

Q5 貴事業所における利用者の平均的な1週間あたりの出席日数を選択してください。

1. 1日 2. 2日 3. 3日 4. 4日 5. 5日 6. 6日 7. 7日

Q6 貴事業所における利用者の平均的な1日あたりの勤務時間を教えてください。

平均勤務時間 _____ 時間

Q7 貴事業所における利用者一人当たりの平均月額工賃を教えてください。

平均月額工賃 _____ 円

Q8 貴事業所の昨年度における就労継続支援 A 型事業所へ移行した利用者数（移行人数）を教えてください。

移行人数 _____ 人

Q9 貴事業所の昨年度における企業へ移行した利用者数（就職人数）を教えてください。

就職者数 _____ 人

2 就労支援の実施状況について

Q1 貴事業所における農業を用いた就労支援の実施状況として該当する選択肢一つに○をつけてください。

1. 農福連携を実施している（→Q2の質問へ） …-p.3-
2. 農業に関連する作業種目がある（→Q3の質問へ） …-p.4-
3. 農業に関連する作業種目を行っていない（→Q4の質問へ） …-p.5-

⇒裏面に続きます。

Q2 Q1で「1. 農福連携を実施している」を選択された方に聞きます。

Q2-1 貴事業所における就労支援の取り組みにおいて、農福連携が占める割合を回答ください。

割合 _____ %

Q2-2 農福連携の取り組みとしてどのようなことをしていますか？（自由回答）

Q2-3 農福連携に取り組んだ理由について回答ください。（自由回答）

Q2-4 農福連携の取り組みにおける課題はありますか？

1. 課題あり 2. 課題なし

↓

「1. 課題あり」の場合、その課題について回答ください。

-p.5-の「3 就労支援の効果について」に進んでください。

Q3 Q1で「2. 農業に関連する作業種目がある」を選択された方に聞きます。

Q3-1 貴事業所において実施される全作業種目に占める農業に関連する作業種目の割合を回答ください。

割合 _____ %

Q3-2 農業に関連する作業種目としてどのようなことをしていますか？（自由回答）

Q3-3 農業に関連する作業に取り組んだ理由について回答ください。（自由回答）

Q3-4 農業に関連する取り組みにおける課題はありますか？

1. 課題あり 2. 課題なし

↓

「1. 課題あり」の場合、その課題について回答ください。

-p.5-の「3 就労支援の効果について」に進んでください。

⇒裏面に続きます。

Q4 Q1で「3. 農業に関連する作業種目を行っていない」を選択された方に聞きます。

Q4-1 就労支援の取り組みとしてどのようなことをしていますか？（自由回答）

作業種目について：

その他の取り組み：

Q4-2 農業に関連する取り組みに対する興味はありますか？

1. 興味あり 2. 興味なし

→ 上記のように回答された理由について回答ください。

Q4-3 現在の作業種目における課題はありますか？

1. 課題あり 2. 課題なし

↓

「1. 課題あり」の場合、その課題について回答ください。

次の「3 就労支援の効果について」に進んでください。

3 就労支援の効果について

「2 農業を用いた就労支援の実施状況について」の「Q1 貴事業所における農業を用いた就労支援の実施状況として該当する選択してください。」での回答に基づいて質問します。

「1. 農福連携を実施している」を選択した場合は、農福連携の実施効果について、

「2. 農業に関連する作業種目がある」を選択した場合は、農業に関連する作業種目の実施効果について、

「3. 農業に関連する作業種目を行っていない」を選択した場合は、通常行われる作業種目の実施効果について、

お聞きします。

Q1 以下の項目についてどの程度、達成できていると感じていますか？

「1. 全く達成できていない 2. あまり達成できていない 3. どちらともいえない 4. やや達成できている
5. 十分達成できている」から適当なものを選択し、数字に○をつけてください。

	1. 全く 達成 できて いない	2. あ ま り 達 成 で き て い な い	3. ど ち ら と も い え な い	4. や や 達 成 で き て い る	5. 十 分 達 成 で き て い る
1	1	2	3	4	5
2	1	2	3	4	5
3	1	2	3	4	5
4	1	2	3	4	5
5	1	2	3	4	5
6	1	2	3	4	5
7	1	2	3	4	5
8	1	2	3	4	5
9	1	2	3	4	5
10	1	2	3	4	5
11	1	2	3	4	5

⇒裏面に続きます。

Q2 Q1の項目において就労支援上で重要と思うこと（実施できてなくてもよい）を3つ選んでください。

該当項目に○を記入（3つ）

1	利用者が「ここに来るだけでもほっとする」「なんだかもう一度やれそう」というような思いを持つことができる。	
2	利用者が共通の障害を持つ他者との交流を通して「自分1人じゃなかった」と気持ちを安らげることができる。	
3	利用者が自らの存在を受け入れてもらえたと感じる事ができる。	
4	利用者が「安心感」や「人の暖かさ」に触れる中で自分のできることに気持ちを向けられることができる。	
5	利用者が、生活や趣味など多くの情報が交わされる自由で自然な交流の場を持つことができる。	
6	利用者が自分のおかれている状況や自分の能力を確かめる機会を持つことができる	
7	利用者が社会生活に必要な技能や人との距離感の持ちかたなどを身につけることができる。	
8	利用者が自分の気持ちや思いを表現することができる。	
9	利用者が他者とおだやかで優しいやり取りをすることができる。	
10	利用者が五感を活用した身体的な体験を他者と共有することができる。	
11	利用者が自身の「あるがまま」を受け入れるための心のゆとりの時を持つことができる。	

Q3 Q1の項目において就労支援上で何らかの改善が必要と思うことを3つ選んでください。

該当項目に○を記入（3つ）

1	利用者が「ここに来るだけでもほっとする」「なんだかもう一度やれそう」というような思いを持つことができる。	
2	利用者が共通の障害を持つ他者との交流を通して「自分1人じゃなかった」と気持ちを安らげることができる。	
3	利用者が自らの存在を受け入れてもらえたと感じる事ができる。	
4	利用者が「安心感」や「人の暖かさ」に触れる中で自分のできることに気持ちを向けられることができる。	
5	利用者が、生活や趣味など多くの情報が交わされる自由で自然な交流の場を持つことができる。	
6	利用者が自分のおかれている状況や自分の能力を確かめる機会を持つことができる	
7	利用者が社会生活に必要な技能や人との距離感の持ちかたなどを身につけることができる。	
8	利用者が自分の気持ちや思いを表現することができる。	
9	利用者が他者とおだやかで優しいやり取りをすることができる。	
10	利用者が五感を活用した身体的な体験を他者と共有することができる。	
11	利用者が自身の「あるがまま」を受け入れるための心のゆとりの時を持つことができる。	

4 貴事業における支援に対する考え方について

ここからは、貴事業所における支援全般に対する考え方についてお聞きします。

Q1 以下の項目についてどの程度、支援の実施上重視していますか？

「1. 全く重視していない 2. あまり重視していない 3. どちらともいえない 4. やや重視している
5. 十分重視している」から適当なものを選択し、数字に○をつけてください。

	1. 全く 重視 して ない	2. あ ま り 重 視 し て い な い	3. ど ち ら と も い え な い	4. や や 重 視 し て い る	5. 十 分 重 視 し て い る				
1 支援プログラムの充実	1	—	2	—	3	—	4	—	5
2 「雰囲気良さ」「誰とでも話しができる」などのより良い事業所環境の整備	1	—	2	—	3	—	4	—	5
3 自己対処・やる気などの力を利用者が身につけられるよう促すこと	1	—	2	—	3	—	4	—	5
4 スタッフの障害理解や権利擁護の意識の向上	1	—	2	—	3	—	4	—	5
5 利用者の希望や可能性を追求するための支援であること	1	—	2	—	3	—	4	—	5
6 支援が働くことのきっかけになること	1	—	2	—	3	—	4	—	5
7 他の支援機関との連携や支援制度の活用	1	—	2	—	3	—	4	—	5

Q2 「Q1 以下の項目についてどの程度、支援の実施上重視していますか？」において回答された理由について回答ください。

ご協力いただき、ありがとうございました。

4. 考察

本研究では、秋田県に焦点を絞り、就労継続支援 B 型事業所における農福連携の取組みについての事例収集を行った。農福連携は、現在、大きく注目を集めている。その一方で、報告の多くは、農業分野の人手不足あるいは福祉分野での就労機会の少なさの解決に寄与するのみに留まっている。就労継続支援 B 型事業所における就労支援を展開する上で、どのような工夫が必要かやどのような支援効果があるのか等の事柄については十分な検討が行われていない。

本調査で得られた事例からは、農福連携を実施する上での課題がある一方で、実施による就労支援上の効果とでも呼べるようなことが浮かびあがってきた。これは農福連携を行うことで、工賃向上等の直接的な経済的な利点ではなく、地域における福祉の展開を支え、就労支援をより有効なものとするための機会を提供するというものであった。このような利点については、これまで十分に明らかにされていない。むしろ、これを明らかにすることは就労支援の本質的な意味を明らかにすると考えられる。

今後は、農業を用いた就労支援の効果について量的に把握していくこととし、その機能及び意味について検討していくこととする。

5. 結論

令和 2 年度の研究 (2 年目) においては、作成された調査票による秋田県の就労継続支援 B 型事業所 (119 所) に対する調査結果の分析し、有効な支援プログラムの検討を行っていくこととしたい。

6. 文献

- (1) 合田盛人 (2019) 市町村社会福祉協議会における農福連携の取組みについて—長野県内 77 市町村社会福祉協議会へのアンケート調査から—。長野大学紀要, 40(3), 1-14.
- (2) Grahn,P., Pálsdóttir,A.M., Ottosson,J. & Jonsdóttir,I.H. (2017) Long Nature-Based Rehabilitation May Contribute to a Faster Return to Work in Patients with Reactions to Severe Stress and/or Depression. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 14, 1310; doi:10.3390/ijerph14111310
- (3) 濱田健司 (2016) 障がい者就労系障害福祉サービスにおける地域差。共済総研レポート, 10, 56-59.
- (4) 林典生. 2004. 園芸活動を適用したストレス緩和システムに関するニューロモデルの構築. 農業情報研究 13 (1):31-36.
- (5) 本田恭子・渋谷直樹 (2018) 就労継続支援にもとづく農福連携の現状—岡山県と大分県を事例—。環境情報科学 学術研究論文集, 32, 257-262.
- (6) Joy,Y.S., Lee,A.Y., & Park,S.A. (2020) A Horticultural Therapy Program Focused on Succulent Cultivation for the Vocational Rehabilitation Training of Individuals with Intellectual Disabilities. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17, 1303, doi:10.3390/ijerph17041303
- (7) 神田啓臣・中野麻衣子・保坂奈緒子・高橋春實・吉田康徳・北原克宣 (2001a) 秋田県内の福祉施設等における園芸療法に対する意識調査報告書。秋田県大短大部紀要 2 号:13-21.
- (8) 神田啓臣・中野麻衣子・保坂奈緒子・高橋春實・吉田康徳・北原克宣 (2001b) 秋田県内の福祉施設等における園芸活動の実態に関する調査報告書。秋田県大短大部紀要 2 号:23-35.
- (9) 神田啓臣・吉田康徳・津田渉・今西弘幸 (2014) 花きにおける新品目の普及、新作型の導入及び農福連携の可能性の模索 附属フィールド教育研究センターにおける地域貢献の事例。秋田県立大学ウェブジャーナル A, 2, 10-18.
- (10) 小柴有理江・吉田行郷 (2016) 地域における農業分野での障害者就労の支援体制の構築—異分野が連携する

- プラットフォームの形成— 農業経済研究, 84(4), 412-417.
- (11) 木下一雄 (2019) 北海道における農福連携の今後の展望に関する考察: スマート農業を通じての障害者における就労機会の拡大. 名寄市立大学社会福祉学科研究紀要, 9, 25-33.
- (12) 日本財団 (2019) 本物の農福連携とは? ~巷にあふれる家庭菜園をそう呼ばない~. 就労支援フォーラム NIPPON2019 資料集・抄録集, 84-101
- (13) 農福連携等推進会議 (2019) 農福連携等推進ビジョン. https://www.kantei.go.jp/jp/singi/nousui/noufuku_suishin_kaigi/dai2/gijisidai.html (2020年3月16日)
- (14) Pálsdóttir, A.M., Grahn, P. & Persson, D. (2013) Changes in experienced value of everyday occupations after nature-based vocational rehabilitation. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy*, Early Online, 1-11. DOI: 10.3109/11038128.2013.832794
- (15) Relf, P.D. (1981) The use of horticulture in vocational rehabilitation. *Journal of rehabilitation*. 47(3), 53-56.
- (16) Relf, P.D. (1997) People-plant relationship. p21. In Sharon, P.S., & Martha, C.S. (Ed.). *Horticulture as therapy principles and practice*. The Food Products Press, An Imprint of The Haworth Press, Inc. p21.
- (17) 柴谷郁子・原田章・鷺尾金弥 (2009) 庭環境の継続的整備による身体障害者療護施設の入居者と職員の植物と園芸活動に対する関心の変化. 人間・植物関係学会雑誌, 8(2), 15-22.
- (18) 杉原式穂・浅野雅子・森島史乃・青山宏 (2012) 園芸療法の基礎研究—知的障害者を対象とした唾液中の生化学指標を用いた園芸療法の効果—. 人間・植物関係学会雑誌, 12(1), 9-14.
- (19) 田鹿紘・宇都宮浩司 (2019) 神戸市における農福連携事業の特質と課題—法人 A の事例—. 九州国際大学教養研究, 26(2), 29-48.
- (20) 豊田正博・池田尚弘 (2007) 学会誌などにおける実践的研究の発表からみた日本の園芸療法の現状と課題. 人間・植物関係学会雑誌, 6(2), 41-46.
- (21) 上原巖 2001. 知的障害者療育における野外活動の意義に関する考察. 信州大学農学部演習林報告, 37, 31-162.
- (22) 山根寛・澤田みどり (2009) 人と植物・環境 療法として園芸を使う. 青海社

7. 研究発表

1. 論文発表

なし

2. 学会発表

- 1) Yaeda, J., Maebara, K., Sunami, N., Goto, Y., & Ishihara, M. Program evaluation of work support centers for individuals with psychiatric disabilities in Japan. Poster presentation, the 12th Annual Summit Conference on Performance Management Excellence, Holiday Inn By the Bay, Portland, ME, USA, September 4 – 6, 2019
- 2) 後藤由紀子、八重田淳、前原和明、砂見緩子、石原まほろ：就労継続支援B型事業所における精神障害者を対象とした効果的な支援プログラムの開発にむけた予備的事例研究. 日本精神障害者リハビリテーション学会第27回大阪大会プログラム・抄録集, p, 関西大学千里キャンパス, 11月22日-24日, 2019
- 3) Yaeda J., Ishihara, M., Goto, Y., Sunami, N., Maebara, K., & Wakabayashi, I. What motivates individuals with mental illness to work? Poster Presentation, The 36th Pacific Rim International Conference on Disability and Diversity, March 2-3, Hawai'i Convention Center, Honolulu, USA, 2020
- 4) 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

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

8. 知的財産権の出願・登録状況

特になし

III. 研究成果の刊行に関する一覧表

論文発表

【藤川真由】

1. 藤川真由, 小川舞美, 中里信和: てんかん, 診療連携における心理職の役割と機能. 精神科, in press, 2020.
2. 藤川真由: てんかんのスティグマと障害受容. 月刊波 44: 8-12, 2020.
3. 藤川真由, 田淵肇, 三村将: てんかん性健忘. 精神科35: 542-550, 2019.
4. 小川舞美, 藤川真由, 中里信和: てんかん, 診療へのリハビリテーション心理学の応用. Jpn Rehabili Med 56: 800-806, 2019.
5. 小川舞美, 藤川真由, 中里信和: てんかんと就労における多面的問題. 職業リハビリテーション 33: 3-8. 2019.
6. 植田和, 藤川真由, 中里信和: てんかんがある人の就労への関連因子: 系統的レビュー. 職業リハビリテーション 33: 9-21. 2019.
7. 藤川真由, 中里信和, 八重田淳: てんかんと就労: 医療と職業リハビリテーションの連携の重要性. 職業リハビリテーション 33: 43-48. 2019.
8. 小川舞美, 本庄谷奈央, 藤川真由, 神一敬, 中里信和: 高齢者のその症状てんかんではありませんか?: てんかんとともに生きる高齢者の悩みと活用できる社会資源. コミュニティケア 21: 24-27, 2019.

学会発表

【八重田淳】

1. Yaeda, J. & Sunami, N. Work support for young onset dementia and individuals with psychiatric disabilities in Japan. Proceedings of the 16th World Congress on Alzheimer's and Dementia. Journal of Neuropsychiatry, ISSN 2471-8548: p.24, August 8-9, Holiday Inn Paris, Paris, France, 2019
2. Yaeda, J., Maebara, K., Sunami, N., Goto, Y., & Ishihara, M. Program evaluation of work support centers for individuals with psychiatric disabilities in Japan. Poster presentation, the 12th Annual Summit Conference on Performance Management Excellence, Holiday Inn By the Bay, Portland, ME, USA, September 4 – 6, 2019
3. 後藤由紀子, 八重田淳, 前原和明, 砂見緩子, 石原まほろ: 就労継続支援 B 型事業所における精神障害者を対象とした効果的な支援プログラムの開発にむけた予備的事例研究. 日本精神障害者リハビリテーション学会第 27 回大阪大会プログラム・抄録集, p , 関西大学千里キャンパス, 11 月 22 日-24 日, 2019
4. Yaeda J., Ishihara, M., Goto, Y., Sunami, N., Maebara, K., & Wakabayashi, I. What motivates individuals with mental illness to work? Poster Presentation, The 36th Pacific Rim International Conference on Disability and Diversity, March 2-3, Hawai'i Convention Center, Honolulu, USA, 2020
5. 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
6. 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

【藤川真由】

7. 小川舞美, 藤川真由, 柿坂庸介, 神一敬, 上埜高志, 中里信和: 障害受容がてんかん患者のQOLに及ぼす影響. 全国てんかんセンター協議会. 2019年2月. 長崎市.
8. 本庄谷奈央, 小川舞美, 藤川真由, 植田和, 中里信和: 就労支援施設に繋がった4症例. 第12回全国てんかんリハビリテーション研究会一般口演. 2019年7月. 名古屋.
9. 藤川真由: てんかんのある人の就労・離職要因. 日本職業リハビリテーション学会第47回大阪大会. 2019年8月. 茨木市.
10. 藤川真由: てんかん診療における成人期の自立への思春期トランジション. 日本てんかん学会第53回学術集会シンポジウム. 2019年10月. 神戸市.
11. 藤川真由: てんかん診療における心理社会的介入支援. 日本てんかん学会第53回学術集会ポストコングレスセッション. 2019年10月. 神戸市.
12. 植田和, 藤川真由, 小川舞美, 神一敬, 本庄谷奈央, 上埜高志, 中里信和: てんかん患者の離職理由の質的研究. 日本てんかん学会第53回学術集会ポスター. 2019年10月. 神戸市.
13. 庄谷奈央, 上埜高志, 中里信和: てんかん患者の離職理由の質的研究. 日本てんかん学会第53回学術集会ポスター. 2019年10月. 神戸市.
14. 小川舞美, 藤川真由, 柿坂庸介, 神一敬, 上埜高志, 中里信和: てんかんへの心理的適応: 障害受容の役割. 日本てんかん学会第53回学術集会ポスター. 2019年10月. 神戸市.
15. Ueda K, Fujikawa M, Ogawa M, Jin K, Nakasato N. Biopsychosocial Factors Affecting Job Turnover Rate in People with Epilepsy. American Epilepsy Society Annual Meeting. 2019. 12. Baltimore, USA.
16. 小川舞美, 藤川真由, 本庄谷奈央, 土屋真理夫, 柿坂庸介, 神一敬, 中里信和: セカンドオピニオン目的のEMU精査におけるてんかん患者の心理的背景. 第13回全国てんかんリハビリテーション研究会一般口演. 2019年12月. 東京.

厚生労働大臣
 (国立医薬品食品衛生研究所長) 殿
 (国立保健医療科学院長)

機関名 筑波大学

所属研究機関長 職名 学長

氏名 永田 恭介

次の職員の令和元年度厚生労働科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

1. 研究事業名 令和元年度厚生労働科学研究費補助金障害者政策総合研究事業
2. 研究課題名 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
3. 研究者名 (所属部局・職名) 人間系・准教授
 (氏名・フリガナ) 八重田 淳・ヤエダ ジュン

4. 倫理審査の状況

	該当性の有無		左記で該当がある場合のみ記入 (※1)		
	有	無	審査済み	審査した機関	未審査 (※2)
ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
人を対象とする医学系研究に関する倫理指針 (※3)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	国立大学法人筑波大学	<input type="checkbox"/>
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
その他、該当する倫理指針があれば記入すること (指針の名称:)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

(※1) 当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

その他 (特記事項)

(※2) 未審査に場合は、その理由を記載すること。

(※3) 廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」や「臨床研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

5. 厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 <input checked="" type="checkbox"/> 未受講 <input type="checkbox"/>
-------------	---

6. 利益相反の管理

当研究機関におけるCOIの管理に関する規定の策定	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由:)
当研究機関におけるCOI委員会設置の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合は委託先機関:)
当研究に係るCOIについての報告・審査の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由:)
当研究に係るCOIについての指導・管理の有無	有 <input type="checkbox"/> 無 <input checked="" type="checkbox"/> (有の場合はその内容:)

(留意事項) ・該当する□にチェックを入れること。
 ・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。

厚生労働大臣
 (国立医薬品食品衛生研究所長) 殿
 (国立保健医療科学院長)

機関名 **帝京大学**
 所属研究機関長 職名 **学 長**
 氏名 **冲永佳史**



次の職員の令和元年度厚生労働科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

1. 研究事業名 令和元年度 厚生労働科学研究費補助金 障害者政策総合研究事業
2. 研究課題名 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
3. 研究者名 (所属部局・職名) 医療技術学部・看護学科・准教授
 (氏名・フリガナ) 砂見 緩子 (スナミノブコ)

4. 倫理審査の状況

	該当性の有無		左記で該当がある場合のみ記入 (※1)		
	有	無	審査済み	審査した機関	未審査 (※2)
ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
人を対象とする医学系研究に関する倫理指針 (※3)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	筑波大学人間系研究倫理委員会 会東京地区委員会	<input type="checkbox"/>
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
その他、該当する倫理指針があれば記入すること (指針の名称:)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

(※1) 当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

その他 (特記事項)

(※2) 未審査に場合は、その理由を記載すること。
 (※3) 廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」や「臨床研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

5. 厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 <input checked="" type="checkbox"/> 未受講 <input type="checkbox"/>
-------------	---

6. 利益相反の管理

当研究機関におけるCOIの管理に関する規定の策定	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由:)
当研究機関におけるCOI委員会設置の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合は委託先機関:)
当研究に係るCOIについての報告・審査の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由:)
当研究に係るCOIについての指導・管理の有無	有 <input type="checkbox"/> 無 <input checked="" type="checkbox"/> (有の場合はその内容:)

(留意事項) ・該当する□にチェックを入れること。
 ・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。

厚生労働大臣
 (国立医薬品食品衛生研究所長) 殿
 (国立保健医療科学院長) 一

機関名 国立研究開発法
 国立精神・神経

所属研究機関長 職 名 理事長

氏 名 水澤 英洋

次の職員の令和元年度厚生労働科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

1. 研究事業名 障害者政策総合研究事業
2. 研究課題名 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
3. 研究者名 (所属部局・職名) 精神保健研究所 地域・司法精神医療研究部・精神保健サービス評価研究室長
 (氏名・フリガナ) 山口 創生 ・ ヤマグチソウセイ

4. 倫理審査の状況

	該当性の有無		左記で該当がある場合のみ記入 (※1)		
	有	無	審査済み	審査した機関	未審査 (※2)
ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
人を対象とする医学系研究に関する倫理指針 (※3)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
その他、該当する倫理指針があれば記入すること (指針の名称:)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

(※1) 当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

その他 (特記事項)

(※2) 未審査の場合は、その理由を記載すること。

(※3) 廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」や「臨床研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

5. 厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 <input checked="" type="checkbox"/> 未受講 <input type="checkbox"/>
-------------	---

6. 利益相反の管理

当研究機関におけるCOIの管理に関する規定の策定	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由:)
当研究機関におけるCOI委員会設置の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合は委託先機関:)
当研究に係るCOIについての報告・審査の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由:)
当研究に係るCOIについての指導・管理の有無	有 <input type="checkbox"/> 無 <input checked="" type="checkbox"/> (有の場合はその内容:)

(留意事項) ・該当する□にチェックを入れること。
 ・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。

厚生労働大臣
 (国立医薬品食品衛生研究所長) 殿
 (国立保健医療科学院長)

機関名 筑波大学

所属研究機関長 職名 学長

氏名 永田 恭

次の職員の令和元年度厚生労働科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

1. 研究事業名 令和元年度厚生労働科学研究費補助金障害者政策総合研究事業
2. 研究課題名 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
3. 研究者名 (所属部局・職名) 人間系・教授
 (氏名・フリガナ) 小澤 温・オザワ アツシ

4. 倫理審査の状況

	該当性の有無		左記で該当がある場合のみ記入 (※1)		
	有	無	審査済み	審査した機関	未審査 (※2)
ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
人を対象とする医学系研究に関する倫理指針 (※3)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
その他、該当する倫理指針があれば記入すること (指針の名称:)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

(※1) 当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

その他 (特記事項)

- (※2) 未審査に場合は、その理由を記載すること。
 (※3) 廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」や「臨床研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

5. 厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 <input checked="" type="checkbox"/> 未受講 <input type="checkbox"/>
-------------	---

6. 利益相反の管理

当研究機関におけるCOIの管理に関する規定の策定	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由:)
当研究機関におけるCOI委員会設置の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合は委託先機関:)
当研究に係るCOIについての報告・審査の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由:)
当研究に係るCOIについての指導・管理の有無	有 <input type="checkbox"/> 無 <input checked="" type="checkbox"/> (有の場合はその内容:)

(留意事項) ・該当する□にチェックを入れること。
 ・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。

厚生労働大臣
 (国立医薬品食品衛生研究所長) 殿
 (国立保健医療科学院長)

機関名 岩手県立大学
 所属研究機関長 職名 学長
 氏名 鈴木 厚人



次の職員の令和元年度厚生労働科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

1. 研究事業名 障害者政策総合研究事業
2. 研究課題名 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
3. 研究者名 (所属部局・職名) 岩手県立大学社会福祉学部 教授
 (氏名・フリガナ) 小澤 昭彦 (オザワ アキヒコ)

4. 倫理審査の状況

	該当性の有無		左記で該当がある場合のみ記入 (※1)		
	有	無	審査済み	審査した機関	未審査 (※2)
ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
人を対象とする医学系研究に関する倫理指針 (※3)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
その他、該当する倫理指針があれば記入すること (指針の名称:)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

(※1) 当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

その他 (特記事項)

(※2) 未審査に場合は、その理由を記載すること。

(※3) 廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」や「臨床研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

5. 厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 <input checked="" type="checkbox"/> 未受講 <input type="checkbox"/>
-------------	---

6. 利益相反の管理

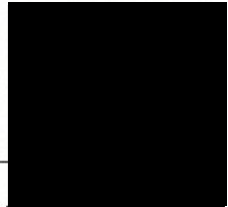
当研究機関におけるCOIの管理に関する規定の策定	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> ()
当研究機関におけるCOI委員会設置の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> ()
当研究に係るCOIについての報告・審査の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> ()
当研究に係るCOIについての指導・管理の有無	有 <input type="checkbox"/> 無 <input checked="" type="checkbox"/> ()

(留意事項) ・該当する□にチェックを入れること。
 ・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。

厚生労働大臣

—(国立医薬品食品衛生研究所長) 殿
—(国立保健医療科学院長)—

機関名 高松大学
所属研究機関長 職 名 学 長
氏 名 佃 昌道



次の職員の令和元年度厚生労働科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

1. 研究事業名 障害者政策総合研究事業
2. 研究課題名 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
3. 研究者名 (所属部局・職名) 発達科学部子ども発達学科・准教授
(氏名・フリガナ) 山口 明日香・ヤマグチ アスカ

4. 倫理審査の状況

	該当性の有無		左記で該当がある場合のみ記入 (※1)		
	有	無	審査済み	審査した機関	未審査 (※2)
ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
人を対象とする医学系研究に関する倫理指針 (※3)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	筑波大学	<input type="checkbox"/>
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
その他、該当する倫理指針があれば記入すること (指針の名称：)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

(※1) 当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

その他 (特記事項)

(※2) 未審査に場合は、その理由を記載すること。
(※3) 廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」や「臨床研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

5. 厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 <input checked="" type="checkbox"/> 未受講 <input type="checkbox"/>
-------------	---

6. 利益相反の管理

当研究機関におけるCOIの管理に関する規定の策定	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由：)
当研究機関におけるCOI委員会設置の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合は委託先機関：)
当研究に係るCOIについての報告・審査の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由：)
当研究に係るCOIについての指導・管理の有無	有 <input type="checkbox"/> 無 <input checked="" type="checkbox"/> (有の場合はその内容：)

(留意事項) ・該当する□にチェックを入れること。
・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。

厚生労働大臣 殿

機関名 慶應義塾
 所属研究機関長 職名 学長
 氏名 長谷山 章

次の職員の令和元年度厚生労働科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

1. 研究事業名 障害者政策総合研究事業
2. 研究課題名 就労支援 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
3. 研究者名 (所属部局・職名) 医学部・特任助教
 (氏名・フリガナ) 藤川 真由・フジカ マユ

4. 倫理審査の状況

	該当性の有無		左記で該当がある場合のみ記入 (※1)		
	有	無	審査済み	審査した機関	未審査 (※2)
ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
人を対象とする医学系研究に関する倫理指針 (※3)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
その他、該当する倫理指針があれば記入すること (指針の名称:)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

(※1) 当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

その他 (特記事項)

(※2) 未審査の場合は、その理由を記載すること。

(※3) 廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」や「臨床研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

5. 厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 <input checked="" type="checkbox"/> 未受講 <input type="checkbox"/>
-------------	---

6. 利益相反の管理

当研究機関におけるCOIの管理に関する規定の策定	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由:)
当研究機関におけるCOI委員会設置の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合は委託先機関:)
当研究に係るCOIについての報告・審査の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由:)
当研究に係るCOIについての指導・管理の有無	有 <input type="checkbox"/> 無 <input checked="" type="checkbox"/> (有の場合はその内容:)

(留意事項) ・該当する□にチェックを入れること。
 ・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。

令和2年 4月 1日

厚生労働大臣
(国立医薬品食品衛生研究所長) 殿
(国立保健医療科学院長)

機関名 新潟医療福祉大学

所属研究機関長 職名 学長

氏名 西澤 正豊



次の職員の令和元年度厚生労働科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益衝突回避策等については以下のとおりです。

- 1. 研究事業名 障害者政策総合研究事業
- 2. 研究課題名 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
- 3. 研究者名 (所属部局・職名) 新潟医療福祉大学リハビリテーション学部作業療法学科 助教
(氏名・フリガナ) 北上 守俊 (キタカミ モリトシ)

4. 倫理審査の状況

	該当性の有無		左記で該当がある場合のみ記入 (※1)		
	有	無	審査済み	審査した機関	未審査 (※2)
ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
人を対象とする医学系研究に関する倫理指針 (※3)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	新潟医療福祉大学	<input type="checkbox"/>
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
その他、該当する倫理指針があれば記入すること (指針の名称:)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

(※1) 当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

その他 (特記事項)

(※2) 未審査に場合は、その理由を記載すること。

(※3) 廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」や「臨床研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

5. 厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 <input checked="" type="checkbox"/> 未受講 <input type="checkbox"/>
-------------	---

6. 利益相反の管理

当研究機関におけるCOIの管理に関する規定の策定	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由:)
当研究機関におけるCOI委員会設置の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合は委託先機関:)
当研究に係るCOIについての報告・審査の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由:)
当研究に係るCOIについての指導・管理の有無	有 <input type="checkbox"/> 無 <input checked="" type="checkbox"/> (有の場合はその内容:)

(留意事項) ・該当する□にチェックを入れること。
・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。

令和2年3月19日

厚生労働大臣
(国立医薬品食品衛生研究所長) 殿
(国立保健医療科学院長)

機関名 国立大学法人 秋田

所属研究機関長 職名 学長

氏名 山本 文雄

次の職員の令和元年度厚生労働科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等
では以下のとおりです。

- 研究事業名 障害者政策総合研究事業
- 研究課題名 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
- 研究者名 (所属部局・職名) 教育文化学部・准教授
(氏名・フリガナ) 前原 和明 (マエバラ カズアキ)

4. 倫理審査の状況

	該当性の有無		左記で該当がある場合のみ記入 (※1)		
	有	無	審査済み	審査した機関	未審査 (※2)
ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
人を対象とする医学系研究に関する倫理指針 (※3)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	秋田大学	<input type="checkbox"/>
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
その他、該当する倫理指針があれば記入すること (指針の名称:)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

(※1) 当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

その他 (特記事項)

(※2) 未審査の場合は、その理由を記載すること。

(※3) 廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」や「臨床研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

5. 厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 <input checked="" type="checkbox"/> 未受講 <input type="checkbox"/>
-------------	---

6. 利益相反の管理

当研究機関におけるCOIの管理に関する規定の策定	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由:)
当研究機関におけるCOI委員会設置の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合は委託先機関:)
当研究に係るCOIについての報告・審査の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由:)
当研究に係るCOIについての指導・管理の有無	有 <input type="checkbox"/> 無 <input checked="" type="checkbox"/> (有の場合はその内容:)

(留意事項) ・該当する□にチェックを入れること。
・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。