別添１

研究報告書表紙

厚生労働省科学研究費補助金

障害者政策総合研究事業

就労系障害福祉サービスにおける新たな指標及び評価方法の開発のための研究

令和７年度　総括・分担研究報告書

研究代表者　石原　まほろ

令和８（2026）年　５月

別紙２

目　　次

Ⅰ．総括研究報告
就労系障害福祉サービスにおける新たな指標及び評価方法の開発のための研究 ---------- 1
石原　まほろ

II．分担研究報告
１．　オーストラリアにおける障害者就労支援システムの構造と評価指標に関する研究 ---------- 10
縄岡　好晴
２．　就労継続支援Ｂ型における支援の質を可視化する評価指標の検討に向けた調査 ---------- 21
野﨑　智仁
３．就労継続支援Ｂ型事業所における就労支援の実際：事業所の位置づけ、支援計画・評価・作業の工夫の認識---------- 32
若林　功・石原　まほろ
４．就労継続支援Ａ型・Ｂ型事業所における評価指標の課題と再構築に関する研究―事業所ヒアリング調査に基づく検討―---------- 37
山口　明乙香・前原　和明
５．北欧5か国における障害者雇用政策に関する研究 ---------- 44
清野絵

III．研究成果の刊行に関する一覧表 ---------- 57

別紙３

令和7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)
総括研究報告書
就労系障害福祉サービスにおける新たな指標および評価方法の開発のための研究
（25GC1016）

研究代表者 石原 まほろ　聖学院大学 心理福祉学部

【研究要旨】

本研究は、A型及びB型を取り巻く環境、求められる役割の変化を踏まえ、工賃・賃金の向上の取組と多様化・重度化する障害者のニーズに応じた支援の両立の評価、生産活動の生産性向上と一般就労への送り出しの取組の評価等、全国のA型及びB型の基礎データを収集し、A型スコア表の見直し案及びB型の新たな指標や評価方法案を作成することを目的としている。令和７年度は、文献研究で得られた結果や研究者間での検討に基づきアンケート項目を作成し、全国のA型及びB型を対象としたWebアンケート調査を実施するとともに、アンケート調査を補完するためのインタビュー調査を実施した。ここでは、全国のA型及びB型を対象とした量的調査の結果を報告する。

研究分担者 ①山口　明乙香（高松大学教授)、②縄岡　好晴（明星大学准教授)、③若林　功（国際医療福祉大学准教授)、④前原　和明（秋田大学教授)、⑤野﨑　智仁（国際医療福祉大学准教授)、⑥清野　絵（国立障害者リハビリテーションセンター研究室長）

A.研究目的

令和６年７月現在、就労継続支援A型（以下、A型）は4,472施設、就労継続支援B型（以下、B型）は17,820施設が運営されている。A型は一般就労と福祉的就労の中間に位置し、アウトカムとなりうる指標が複数存在する（米澤, 2020)。近年はスコア方式が導入され、令和６年度の報酬改定では生産活動収支や平均労働時間に応じた評価となるよう項目が見直された（厚生労働省，2024)。しかし、依然として労働時間と生産活動の項目の比重が高く、各評価項目のウェイトが適切であるかの検証が喫緊の課題となっている。一方、B型は障害者が適性に応じて能力を発揮し、地域で自立した生活を実現するために工賃水準の向上が求められてきた。これまでに、経営改善（後藤・野田，2013；大谷，2019）や、精神障害者等に対する効果的な支援プログラムの考案（八重田，2020）などの研究・実践が積み重ねられている。令和６年度の報酬改定においても、平均工賃月額に応じた報酬体系の見直しが行われた（厚生労働省，2024)。しかし、長時間労働が困難な重度障害者や精神障害者が多く利用する施設では、障害特性に応じたきめ細かな支援が必ずしも平均工賃の向上に直結しない現状がある。そのため、工賃以外の側面を反映した新たな指標や評価方法の検討が求められている。

以上の背景を踏まえ、本研究ではA型及びB型を取り巻く環境や役割の変化を考慮し、以下の点に着目した基礎データの収集を行う。

1. 工賃・賃金の向上と、多様化・重度化するニーズに応じた支援の両立に関する評価
2. 生産活動の生産性向上と、一般就労への移行支援に関する評価

これらは従来研究で十分に明らかにされていない領域である。本研究は、得られたエビデンスを基に、A型における「スコア表の見直し案」およびB型における「新たな指標・評価方法案」を策定することを目的とする。

本稿では、その端緒として実施したA型及びB型事業所を対象とする量的調査の結果について報告する。

B.研究方法

1. 調査票の作成

調査票の作成にあたり、B型における多様な評価軸を検討するための基礎資料として、効果的な支援要素を明らかにすることを目的とした文献調査を実施した。対象論文の抽出には、PubMed、医学中央雑誌、CiNii Researchを用い、「就労継続支援B型」をキーワードとして検索を行った（令和7年5月31日)。選定基準は、１）B型の効果的な支援要素について論じている、２）量的・質的調査によりデータを収集している（事例検討、解説、レビュー、学会抄録は除外)、３）本文が英語または日本語であることとした。

検索の結果、計536件が抽出され、重複を除いた231件をスクリーニング対象とした。一次スクリーニングで190件、二次スクリーニングで19件を除外したのち、ハンドサーチによる3件を追加し、最終的に25件を分析対象とした。

分析の結果、先行研究の内容は主に、「工賃向上の施策」、「B型の機能に応じた支援要素」、「利用者の特性（高齢、精神障害、若年性認知症、高次脳機能障害等）に応じた支援」、「QWL（生活の質）の促進」に大別された。効果的な支援には、工賃向上のみならず、利用者ニーズの把握や「働きがい」の実現に関する要素が含まれていた。これらの知見を調査項目の検討に反映させることとし、研究協力者２名を含む本研究構成員全員による検討を経て調査項目を確定させた。

2. 調査対象

本調査では、令和 7 年 3 月末時点の「障害福祉サービス等情報公表システム」のオープンデータを使用した。調査対象として、就労継続支援A型は全数である 4,607 事業所、B型は全リストからランダムに抽出した半数の 9,517 事業所を選定した。リスト精査の結果、重複データ（A型 2 件、B 型 3 件）を除外した計 14,119 事業所（A型 4,605 件、B型 9,514 件）に Web アンケートへの協力依頼文を郵送した。郵送後、宛先不明で返送された事業所（A型 183 件、B型 270 件）を除外した結果、実際の到達件数はA型 4,422 件、B型 9,244 件であった。

3. 調査時期

令和 8 年 2 月下旬から 3 月下旬

4. 調査内容

調査内容は、以下のとおりであった。

１） A型及びB型共通

事業所名、事業所番号、施設の開所時期、定員数、利用契約者数、多機能型事業所として実施する他の事業、経営主体、令和 7 年 11 月に算定したサービス費、職員数、職員の勤続年数、職員の合計勤務時間及び利用者にサービス提供を行った合計勤務時間、事業所の各専門職の配置人数、主たる障害種別毎の利用契約者数、重度障害等の利用契約者数、1 日あたりのサービス提供時間、利用者の生産活動時間、利用者の通所日数、障害が重度の利用者の生産活動時間、令和 6 年度の退所者のうち他施設に移行した者の人数、在宅訓練の利用契約者数、令和 6 年度に一般就労した者のうち 6 か月以上一般就労を継続している者の人数、支援の実施状況（32 項目）

２） A型のみ

令和 6 年度のスコア合計点、令和 7 年 11 月の平均工賃月額、利用者の社会保険加入状況、最低賃金の減額特例制度を適用している利用者の有無、最低賃金の減額特例制度を適用している利用者の減額率

３） B型のみ

令和 7 年 11 月の平均工賃月額、令和 7 年 11 月において利用者に実際に支払った工賃額

5. 倫理配慮について

本調査の倫理審査については，聖学院大学研究倫理委員会（第 2025－17b）の承認を経て実施した。

6. 分析方法

量的データの分析には記述統計を用いた。

C.研究結果

A型 482 事業所、B型 1,074 事業所から回答を得た（回収率　A型 10.9%、B型 11.6%）。

１） A型の主な結果

定員数は平均 19.7 人、利用契約者数は平均 21.0 人であった。342 事業所（67.2%）が多機能型ではなかったが、94 事業所（19.5%）が就労継続支援B型、19 事業所（3.9%）が就労移行支援を運営していた。経営主体は、営利法人（61.2%）、特定非営利活動法人（12. 7%）、社会福祉法人（11.4%）の順で多かった。

令和 7 年 11 月に算定したサービス費は、サービス費Ⅰが 410 事業所（85.1%）、サービス費Ⅱが 29 事業所（6.0%）であった。スコア合計点の平均は 134.2 点であった。職員数は常勤が平均 5.2 人、非常勤が平均 3.3 人であった。

令和 7 年 11 月の全職員の合計勤務時間は平均 1,066.9 時間であり、そのうち利用者にサービス提供を行った合計勤務時間は平均 831.9 時間であった。

障害種別毎の利用契約者数は、多い順に精神障害（10.6 人）、知的障害（7.1 人）、身体障害（3.0 人）、発達障害（2.9 人）、高次脳機能障害（0.9 人）、難病（0.8 人）であった。重度障害者等の利用契約者数は、精神保健福祉手帳 1 級（2.7 人）、療育手帳A（2.3 人）、身体障害者手帳 1 級または 2 級（1.9 人）であった。

利用者の障害別の生産活動時間は表 1 のとおりであった。

表.1 利用者の障害別の生産活動時間

	n	不明	平均	中央値	標準偏差
身体障害合計	482	49.4%	247.1	136	415.16
身体障害平均時間	482	51.0%	50.7	63	45.59
知的障害合計	482	38.0%	587.6	398	811.55
知的障害平均時間	482	39.2%	73.0	75	139.31
精神障害合計	482	37.3%	628.0	477	597.12
精神障害平均時間	482	39.2%	64.0	68	97.18
発達障害合計	482	67.4%	201.3	97	292.64
発達障害平均時間	482	67.4%	49.4	42	52.19
難病合計	482	79.5%	54.4	4	71.59
難病平均時間	482	80.1%	30.9	2.5	44.32
高次脳機能障害合計	482	80.7%	53.7	0	73.39
高次脳機能障害平均時間	482	80.7%	26.2	0	42.43
その他合計	482	85.7%	60.0	0	304.69
その他平均時間	482	86.1%	10.0	0	27.94

利用者の通所日数は表２のとおりであった。

表.2 利用者の通所日数

	n	不明	平均	中央値	標準偏差
身体障害22日利用	482	69.3%	2.0	1	2.48
身体障害15～21日利用	482	57.7%	2.2	2	2.54
身体障害10～14日利用	482	83.6%	0.6	1	0.63
身体障害1～9日利用	482	88.2%	0.4	0	0.73
知的障害22日利用	482	59.1%	4.5	2	5.76
知的障害15～21日利用	482	41.1%	5.4	4	5.60
知的障害10～14日利用	482	81.5%	0.8	1	0.92
知的障害1～9日利用	482	86.7%	0.5	0	0.69
精神障害22日利用	482	58.7%	5.3	3	6.15
精神障害15～21日利用	482	36.3%	6.2	5	5.55
精神障害10～14日利用	482	70.5%	1.9	1	1.71
精神障害1～9日利用	482	75.5%	1.5	1	1.78
発達障害22日利用	482	81.1%	1.8	1	2.84
発達障害15～21日利用	482	73.4%	2.4	1	3.23
発達障害10～14日利用	482	89.0%	0.8	0	2.21
発達障害1～9日利用	482	89.8%	0.4	0	0.73
難病22日利用	482	88.0%	0.7	0	1.92
難病15～21日利用	482	86.3%	0.8	0.5	1.77
難病10～14日利用	482	90.9%	0.2	0	0.43
難病1～9日利用	482	91.3%	0.0	0	0.22
高次脳機能障害22日利用	482	88.8%	0.4	0	0.72
高次脳機能障害15～21日利用	482	86.5%	0.9	1	1.71
高次脳機能障害10～14日利用	482	91.9%	0.2	0	0.59
高次脳機能障害1～9日利用	482	92.1%	0.0	0	0.16
その他22日利用	482	90.9%	0.3	0	0.58
その他15～21日利用	482	90.7%	0.7	0	2.62
その他10～14日利用	482	92.1%	0.1	0	0.23
その他1～9日利用	482	92.5%	0.0	0	0.17

障害が重度の利用者の生産活動時間は表３のとおりであった。

表.3 障害が重度の利用者の生産活動時間

	n	不明	平均	中央値	標準偏差
身体障害者合計	482	66.6%	166.5	90	257.91
身体障害者平均時間	482	68.5%	51.4	64	48.12
知的障害者合計	482	72.8%	179.6	88	277.32
知的障害者平均時間	482	74.9%	40.6	5	46.56
精神障害者合計	482	79.0%	267.2	72	471.38
精神障害者平均時間	482	80.5%	62.8	4	183.15
その他合計	482	87.8%	357.2	0	790.22
その他平均時間	482	89.0%	18.5	0	36.90

令和７年 11 月現在の平均賃金月額は、91,618.6 円であり、社会保険加入状況は、労災保険が平均 18.7 人、雇用保険が 18.3 人、健康保険が 8.0 人、厚生年金保険が 7.6 人であった。最低賃金の減額特例制度を適用している事業所数は、なしが 410 事業所（85.1%）、ありが 29 事業所（6.0%）であった。最低賃金の減額特例制度を利用している利用者の減額率は、多い順に 40%以上 50%未満が 4.2 人、10%以上 20%未満が 3.9 人、30%以上 40%未満が 3.5 人であった。

令和６年度の対象者のうち、他施設に移行した者の人数は、多い順に一般就労 2.7 人、他の就労継続支援Ａ型 1.6 人、就労継続支援Ｂ型 1.3 人であった。令和６年度に一般就労した者のうち、6 か月以上、一般就労を継続している者の人数は、多い順に精神障害が 2.0 人、知的障害が 0.9 人、身体障害及び発達障害が 0.6 人であった。

支援の取組に関する回答結果は表４のとおりであった。

表.4 支援の取組状況

Upper:Count Lower:Row%	n(Base)	全くあてはまらない	ありあてはまらない	ややあてはまる	非常にあてはまる	不明
Q27 個別支援計画の目標設定を「具体的な行動レベル」で記載している。例）30分程度集中して作業できる、体調が優れない時には職員に自ら申し出ることができる	482	4	61	250	146	21
	100.0%	0.8%	12.7%	51.9%	30.3%	4.4%
Q28 個別支援計画の目標到達度を利用者本人との面談で確認している。	482	0	11	120	338	13
	100.0%	0.0%	2.3%	24.9%	70.1%	2.7%
Q29 利用者本人（必要に応じて家族等）のニーズと貴事業所の支援方法が異なる場合、丁寧に調整するプロセスがある。	482	5	35	238	190	14
	100.0%	1.0%	7.3%	49.4%	39.4%	2.9%
Q30 施設外就労先での就労経験をフィードバックし、日々の支援改善や個別支援計画の作成に活かしている。	482	53	49	176	175	29
	100.0%	11.0%	10.2%	36.5%	36.3%	6.0%
Q31 在宅訓練の利用者の作業成果や努力を適切に評価し、利用者とその結果を共有し、次の取り組む課題を明確にしている。	482	187	31	75	74	115
	100.0%	38.8%	6.4%	15.6%	15.4%	23.9%
Q32 利用者が作業を行う際に必要とする職員からの声かけや指導の回数が徐々に減少し、利用者が主体的に行動できる場面が増えている。	482	2	42	265	159	14
	100.0%	0.4%	8.7%	55.0%	33.0%	2.9%
Q33 利用者の状況（ニーズ変化や高齢化等）に応じて、必要な支援や配慮の内容を見直している。	482	0	10	238	218	16
	100.0%	0.0%	2.1%	49.4%	45.2%	3.3%
Q34 障害特性に応じた合理的配慮として、タイマー、視覚的支援ツール、ICT機器など、必要に応じて「声かけ」以外の具体的な支援ツールを活用している。	482	32	150	195	82	23
	100.0%	6.6%	31.1%	40.5%	17.0%	4.8%
Q35 障害特性に応じた合理的配慮として、物理的な環境整備や役割の明確化、視覚的な手がかりの活用など、いわゆる「構造化支援」を意識した支援を行っている。	482	11	106	246	94	25
	100.0%	2.3%	22.0%	51.0%	19.5%	5.2%
Q36 障害特性に応じた合理的配慮として、作業工程を調整・細分化し、障害の重い利用者も役割をもって参加できるよう工夫している。	482	9	52	245	148	28
	100.0%	1.9%	10.8%	50.8%	30.7%	5.8%
Q37 感覚過敏への配慮、作業時間や進め方の柔軟な調整など、利用者の特性に応じた合理的配慮を行っている。※Q34、35、36の配慮内容を除く	482	21	59	240	122	40
	100.0%	4.4%	12.2%	49.8%	25.3%	8.3%
Q38 利用者の満足度やニーズを定期的なアンケート調査などで把握している。または、第三者評価を実施している。	482	95	181	111	55	40
	100.0%	19.7%	37.6%	23.0%	11.4%	8.3%
Q39 利用者の満足度やニーズを事業運営の改善につなげている。	482	22	111	253	60	36
	100.0%	4.6%	23.0%	52.5%	12.4%	7.5%

表.4 支援の取組状況（続き）

Upper:Count Lower:Row%	n(Base)	全くあてはまらない	ありあてはまらない	ややあてはまる	非常にあてはまる	不明
Q40 貴事業所において、在宅訓練を行う利用者の体調不良や要緊急対応時の早期発見と対応手順（マニュアル作成）が明確であり、また、在宅訓練が効果的な利用者であると判断するための具体的な基準がある。	482	161	94	82	40	105
	100.0%	33.4%	19.5%	17.0%	8.3%	21.8%
Q41 一般就労を希望する利用者のペースに合わせて、少しずつステップアップを図る支援を実施している。	482	7	38	236	176	25
	100.0%	1.5%	7.9%	49.0%	36.5%	5.2%
Q42 利用者が様々な職種を体験できる機会を提供している。例）自法人での活動以外の地域での活動、施設外就労、仕事体験など	482	25	110	180	142	25
	100.0%	5.2%	22.8%	37.3%	29.5%	5.2%
Q43 就労に関する能力が向上し、一定の水準に達した利用者については、本人の意向を踏まえ、積極的に一般就労への支援を行っている。	482	10	73	204	166	29
	100.0%	2.1%	15.1%	42.3%	34.4%	6.0%
Q44 実習先の確保に向けて、利用者の就労に対する意向及び適性を踏まえて、企業開拓やハローワークとの連携に努めている。	482	21	137	176	115	33
	100.0%	4.4%	28.4%	36.5%	23.9%	6.8%
Q45 一般就労を希望する利用者への支援において、ハローワークでの求職登録、ハローワークなどと連携した求人開拓を行い、一般就労に移行できるよう支援している。	482	18	130	181	119	34
	100.0%	3.7%	27.0%	37.6%	24.7%	7.1%
Q46 一般就労後半年間は、利用者が困ったときに相談できる体制がある。	482	14	36	167	226	39
	100.0%	2.9%	7.5%	34.6%	46.9%	8.1%
Q47 職員同士が「気づき・工夫・つまずき」を共有し、互いに学び合う場（事例検討会、振り返りミーティング）を月に1回以上実施している。	482	3	63	176	213	27
	100.0%	0.6%	13.1%	36.5%	44.2%	5.6%
Q48 職員を対象として障害特性、支援技術、合理的配慮、個別支援計画など、多様な内容の研修を実施している。	482	1	66	230	159	26
	100.0%	0.2%	13.7%	47.7%	33.0%	5.4%
Q49 利用者の「できること」「強み」に着目し、適した生産活動の機会を提供している。	482	2	29	257	161	33
	100.0%	0.4%	6.0%	53.3%	33.4%	6.8%
Q50 生産活動以外の就労の機会も含め、利用者に明確な役割を与える機会を作り、定期的にフィードバックをしている。	482	8	106	231	94	43
	100.0%	1.7%	22.0%	47.9%	19.5%	8.9%
Q51 利用者が「働くことで誰かが喜ぶ」経験を提供している。	482	3	53	252	139	35
	100.0%	0.6%	11.0%	52.3%	28.8%	7.3%
Q52 施設外就労の経験が、利用者の成長や一般就労への意欲向上といったステップアップにつながるような支援が実施されている。	482	40	57	203	139	43
	100.0%	8.3%	11.8%	42.1%	28.8%	8.9%
Q53 在宅訓練利用者が孤立しないように、他の利用者と交流する機会を設けるなどの仕組みを設けている。	482	193	70	61	35	123
	100.0%	40.0%	14.5%	12.7%	7.3%	25.5%

表.4 支援の取組状況(続き)

Upper:Count Lower:Row%	n(Base)	全くあてはまらない	あまりあてはまらない	ややあてはまる	非常にあてはまる	不明
Q54 （自立支援）協議会を通じて、他の障害福祉サービス事業所、計画相談支援事業所、行政機関、企業等との連携ネットワークを構築し、利用者支援に活用している。	482	41	114	180	107	40
	100.0%	8.5%	23.7%	37.3%	22.2%	8.3%
Q55 利用者ができる限り地域社会の中で働いたり、役割をこなす機会を提供することにより、利用者と地域住民との繋がりや地域の活性化に寄与している。※あくまでも生産活動の一環としての取組であること。	482	51	104	181	113	33
	100.0%	10.6%	21.6%	37.6%	23.4%	6.8%
Q56 地域の社会課題の解決に取り組む活動をしており、地域からの要請に応えている。	482	103	165	112	54	48
	100.0%	21.4%	34.2%	23.2%	11.2%	10.0%
Q57 障害者が地域で働くことに関する各種研修講師等や市民向けの周知啓発イベントの開催・登壇など、人材育成や地域貢献を果たしている。	482	89	183	122	41	47
	100.0%	18.5%	38.0%	25.3%	8.5%	9.8%
Q58 国家資格（社会福祉士、精神保健福祉士、作業療法士、公認心理師など）の取得を目指す学部生・大学院生の施設実習の受入や、就労支援の人材確保や育成に向けた受入を積極的に取り組んでいる。	482	95	169	115	53	50
	100.0%	19.7%	35.1%	23.9%	11.0%	10.4%

2） B型の主な結果

定員数は平均 22.6 人、利用契約者数は平均 23.9 人であった。661 事業所（61.5%）は多機能型ではなかったが、189 事業所（17.6%）は生活介護、71 事業所（6.6%）は就労移行支援を実施していた。経営主体は、営利法人（30.7%）、社会福祉法人（30.4%）、財団法人（22.6%）の順で多かった。

令和 7 年 11 月に算定したサービス費は、サービス費Ⅰが 819 事業所（76.3%）、サービス費Ⅱが 85 事業所（7.9%）、サービス費Ⅲが 47 事業所（4.4%）、サービス費Ⅳが 30 事業所（2.8%）、サービス費Ⅴが 9 事業所（0.8%）、サービス費Ⅵが 7 事業所（0.7%）であった。令和 7 年 11 月の工賃総額は平均 26,540.2 円であり、多い順に 15,000 円～30,000 円未満が 7.8 人、10,000 円～15,000 円未満が 5.3 人、5,000 円～10,000 円未満が 5.1 人であった。職員数は常勤が 4.8 人、非常勤 3.3 人であった。

令和 7 年 11 月の全職員の合計勤務時間は 1,047 時間、うち全職員の利用者にサービス提供を行った合計勤務時間は平均 807.7 時間であった。

障害種別毎の利用契約者数は、多い順に、知的障害（11.7 人）、精神障害（10.3 人）身体障害（2.9 人）、発達障害（3.3 人）、高次脳機能障害（1.1 人）、難病（0.6 人）であった。重度障害者等の利用契約者数は、療育手帳Ａ（6.0 人）、精神保健福祉手帳 1 級（3.3 人）、身体障害者手帳 1 級または 2 級（2.4 人）であった。

利用者の障害別毎の生産活動時間は表５のとおりであった。

表.5 障害別の生産活動時間

	n(Base)	不明	平均値	中央値	標準偏差
身体障害合計	1074	77.9%	110.8	57	399.12
身体障害平均時間	1074	78.8%	50.3	5	278.00
知的障害合計	1074	70.0%	260.6	82	1963.50
知的障害平均時間	1074	71.0%	43.3	5	222.66
精神障害合計	1074	71.4%	159.8	60	915.49
精神障害平均時間	1074	72.4%	61.5	5	393.71
発達障害合計	1074	91.3%	157.6	0	1176.37
発達障害平均時間	1074	91.6%	49.8	0	398.26
難病合計	1074	92.2%	10.4	0	30.98
難病平均時間	1074	92.6%	4.6	0	16.26
高次脳機能障害合計	1074	91.4%	86.2	0	644.53
高次脳機能障害平均時間	1074	91.7%	27.1	0	164.63
その他合計	1074	92.5%	10.5	0	35.96
その他平均時間	1074	92.6%	4.9	0	17.26

利用者の通所日数は表６のとおりであった。

表.6 利用者の通所日数

	n(Base)	不明	平均値	中央値	標準偏差
身体障害22日利用	1074	80.7%	1.2	1	1.81
身体障害15～21日利用	1074	65.8%	2.4	1	3.79
身体障害10～14日利用	1074	79.4%	1.4	1	1.86
身体障害1～9日利用	1074	80.1%	1.4	1	1.65
知的障害22日利用	1074	64.0%	5.9	3	8.24
知的障害15～21日利用	1074	37.8%	8.5	5	11.20
知的障害10～14日利用	1074	61.3%	2.3	1	5.84
知的障害1～9日利用	1074	65.9%	2.2	1	13.67
精神障害22日利用	1074	72.9%	3.2	2	5.10
精神障害15～21日利用	1074	48.0%	4.6	3	4.55
精神障害10～14日利用	1074	58.7%	3.1	2	3.13
精神障害1～9日利用	1074	58.7%	3.4	2	3.99
発達障害22日利用	1074	88.2%	1.1	0	1.80
発達障害15～21日利用	1074	79.7%	2.0	1	2.18
発達障害10～14日利用	1074	86.9%	1.0	1	1.47
発達障害1～9日利用	1074	86.8%	0.9	1	1.29
難病22日利用	1074	91.8%	0.2	0	0.59
難病15～21日利用	1074	90.4%	0.6	0	2.14
難病10～14日利用	1074	91.4%	0.5	0	1.82
難病1～9日利用	1074	92.0%	0.2	0	0.74
高次脳機能障害22日利用	1074	90.3%	0.3	0	0.52
高次脳機能障害15～21日	1074	86.3%	0.7	1	0.63
高次脳機能障害10～14日	1074	90.4%	0.4	0	0.50
高次脳機能障害1～9日利	1074	90.6%	0.3	0	0.51
その他22日利用	1074	92.4%	0.3	0	1.01
その他15～21日利用	1074	91.5%	0.6	0	1.96
その他10～14日利用	1074	92.7%	0.3	0	0.77
その他1～9日利用	1074	92.6%	0.2	0	0.40

障害が重度の利用者の生産活動時間は表７のとおりであった。

表.7 障害が重度の利用者の生産活動時間

	n(Base)	不明	平均値	中央値	標準偏差
身体障害合計	1074	56.7%	170.8	80	388.72
身体障害平均時間	1074	57.3%	36.4	5	148.66
知的障害合計	1074	37.5%	784.8	261	3202.29
知的障害平均時間	1074	38.5%	60.7	24	249.80
精神障害合計	1074	44.4%	362.6	188	575.52
精神障害平均時間	1074	46.2%	189.8	17.5	3581.99
発達障害合計	1074	72.9%	132.3	74	251.92
発達障害平均時間	1074	73.8%	27.9	5	45.59
難病合計	1074	84.6%	49.4	0	246.92
難病平均時間	1074	85.0%	14.0	0	27.20
高次脳機能障害合計	1074	79.6%	55.1	20	211.50
高次脳機能障害平均時間	1074	80.4%	19.9	4	30.97
その他合計	1074	86.0%	61.8	0	295.75
その他平均時間	1074	86.2%	10.7	0	33.49

令和６年度の対象者のうち、他施設に移行した者の人数は、多い順に他の就労継続支援Ｂ型（1.5人）、一般就労（1.1人）、就労継続支援Ａ型（0.6人）であった。令和６年度に一般就労した者のうち、6 か月以上、一般就労を継続している者の人数は、多い順に精神障害（0.8人）、知的障害（0.6人）、発達障害（0.2人）、身体障害（0.1人）であった。

支援の取組に関する回答結果は表４のとおりであった。

表.8 支援の取組状況

Upper:Count Lower:Row%	n(Base)	全くあてはまらない	ありあてはまらない	ややあてはまる	非常にあてはまる	不明
Q27 個別支援計画の目標設定を「具体的な行動レベル」で記載している。例）30	1074	15	165	591	282	21
	100.0%	1.4%	15.4%	55.0%	26.3%	2.0%
Q28 個別支援計画の目標到達度を利用者本人との面談で確認している。	1074	1	45	324	688	16
	100.0%	0.1%	4.2%	30.2%	64.1%	1.5%
Q29 利用者本人（必要に応じて家族等）のニーズと貴事業所の支援方法が異なる場合、丁寧に調整するプロセスがある。	1074	5	88	582	373	26
	100.0%	0.5%	8.2%	54.2%	34.7%	2.4%
Q30 施設外就労先での就労経験をフィードバックし、日々の支援改善や個別支援計画の作成に活かしている。	1074	268	146	337	193	130
	100.0%	25.0%	13.6%	31.4%	18.0%	12.1%
Q31 在宅訓練の利用者の作業成果や努力を適切に評価し、利用者とその結果を共有し、次の取り組む課題を明確にしている。	1074	429	65	196	156	228
	100.0%	39.9%	6.1%	18.2%	14.5%	21.2%

表.8 支援の取組状況（続き）

Upper:Count Lower:Row%	n(Base)	全くあてはまらない	ありあてはまらない	ややあてはまる	非常にあてはまる	不明
Q32 利用者が作業を行う際に必要とする職員からの声かけや指導の回数が徐々に減少し、利用者が主体的に行動できる場面が増えている。	1074	8	117	672	257	20
	100.0%	0.7%	10.9%	62.6%	23.9%	1.9%
Q33 利用者の状況（ニーズ変化や高齢化等）に応じて、必要な支援や配慮の内容を見直している。	1074	2	20	516	515	21
	100.0%	0.2%	1.9%	48.0%	48.0%	2.0%
Q34 障害特性に応じた合理的配慮として、タイマー、視覚的支援ツール、ICT機器など、必要に応じて「声かけ」以外の具体的な支援ツールを活用している。	1074	72	343	435	190	34
	100.0%	6.7%	31.9%	40.5%	17.7%	3.2%
Q35 障害特性に応じた合理的配慮として、物理的な環境整備や役割の明確化、視覚的な手がかりの活用など、いわゆる「構造化支援」を意識した支援を行っている。	1074	21	254	577	177	45
	100.0%	2.0%	23.6%	53.7%	16.5%	4.2%
Q36 障害特性に応じた合理的配慮として、作業工程を調整・細分化し、障害の重い利用者も役割をもって参加できるよう工夫している。	1074	6	87	516	436	29
	100.0%	0.6%	8.1%	48.0%	40.6%	2.7%
Q37 感覚過敏への配慮、作業時間や進め方の柔軟な調整など、利用者の特性に応じた合理的配慮を行っている。※Q34、35、36の配慮内容を除く	1074	19	138	584	281	52
	100.0%	1.8%	12.8%	54.4%	26.2%	4.8%
Q38 利用者の満足度やニーズを定期的なアンケート調査などで把握している。または、第三者評価を実施している。	1074	241	400	241	139	53
	100.0%	22.4%	37.2%	22.4%	12.9%	4.9%
Q39 利用者の満足度やニーズを事業運営の改善につなげている。	1074	70	241	557	159	47
	100.0%	6.5%	22.4%	51.9%	14.8%	4.4%
Q40 貴事業所において、在宅訓練を行う利用者の体調不良や要緊急対応時の早期発見と対応手順（マニュアル作成）が明確であり、また、在宅訓練が効果的な利用者であると判断するための具体的な基準がある。	1074	374	207	213	71	209
	100.0%	34.8%	19.3%	19.8%	6.6%	19.5%
Q41 一般就労を希望する利用者のペースに合わせて、少しずつステップアップを図る支援を実施している。	1074	65	188	499	253	69
	100.0%	6.1%	17.5%	46.5%	23.6%	6.4%
Q42 利用者が様々な職種を体験できる機会を提供している。例）自法人での活動以外の地域での活動、施設外就労、仕事体験など	1074	106	325	382	201	60
	100.0%	9.9%	30.3%	35.6%	18.7%	5.6%

表.8 支援の取組状況(続き)

Upper:Count Lower:Row%	n(Base)	全くあてはまらない	ありあてはまらない	ややあてはまる	非常にあてはまる	不明
Q42 利用者が様々な職種を体験できる機会を提供している。例）自法人での活動以外の地域での活動、施設外就労、仕事体験など	1074	106	325	382	201	60
	100.0%	9.9%	30.3%	35.6%	18.7%	5.6%
Q43 就労に関する能力が向上し、一定の水準に達した利用者については、本人の意向を踏まえ、積極的に一般就労への支援を行っている。	1074	73	295	414	221	71
	100.0%	6.8%	27.5%	38.5%	20.6%	6.6%
Q44 実習先の確保に向けて、利用者の就労に対する意向及び適性を踏まえて、企業開拓やハローワークとの連携に努めている。	1074	199	414	271	114	76
	100.0%	18.5%	38.5%	25.2%	10.6%	7.1%
Q45 一般就労を希望する利用者への支援において、ハローワークでの求職登録、ハローワークなどと連携した求人開拓を行い、一般就労に移行できるよう支援している。	1074	205	352	305	127	85
	100.0%	19.1%	32.8%	28.4%	11.8%	7.9%
Q46 一般就労後半年間は、利用者が困ったときに相談できる体制がある。	1074	153	174	321	341	85
	100.0%	14.2%	16.2%	29.9%	31.8%	7.9%
Q47 職員同士が「気づき・工夫・つまずき」を共有し、互いに学び合う場（事例検討会、振り返りミーティング）を月に1回以上実施している。	1074	21	126	410	484	33
	100.0%	2.0%	11.7%	38.2%	45.1%	3.1%
Q48 職員を対象として障害特性、支援技術、合理的配慮、個別支援計画など、多様な内容の研修を実施している。	1074	9	148	560	321	36
	100.0%	0.8%	13.8%	52.1%	29.9%	3.4%
Q49 利用者の「できること」「強み」に着目し、適した生産活動の機会を提供している。	1074	0	64	595	385	30
	100.0%	0.0%	6.0%	55.4%	35.8%	2.8%
Q50 生産活動以外の就労の機会も含め、利用者に明確な役割を与える機会を作り、定期的にフィードバックをしている。	1074	34	274	529	188	49
	100.0%	3.2%	25.5%	49.3%	17.5%	4.6%
Q51 利用者が「働くことで誰かが喜ぶ」経験を提供している。	1074	5	152	557	313	47
	100.0%	0.5%	14.2%	51.9%	29.1%	4.4%
Q52 施設外就労の経験が、利用者の成長や一般就労への意欲向上といったステップアップにつながるような支援が実施されている。	1074	191	215	373	155	140
	100.0%	17.8%	20.0%	34.7%	14.4%	13.0%
Q53 在宅訓練利用者が孤立しないように、他の利用者と交流する機会を設けるなどの仕組みを設けている。	1074	431	162	169	78	234
	100.0%	40.1%	15.1%	15.7%	7.3%	21.8%

表.8 支援の取組状況(続き)

Upper:Count Lower:Row%	n(Base)	全くあてはまらない	ありあてはまらない	ややあてはまる	非常にあてはまる	不明
Q54 （自立支援）協議会を通じて、他の障害福祉サービス事業所、計画相談支援事業所、行政機関、企業等との連携ネットワークを構築し、利用者支援に活用している。	1074	69	241	419	273	72
	100.0%	6.4%	22.4%	39.0%	25.4%	6.7%
Q55 利用者ができる限り地域社会の中で働いたり、役割をこなす機会を提供することにより、利用者と地域住民との繋がりや地域の活性化に寄与している。	1074	80	220	424	301	49
	100.0%	7.4%	20.5%	39.5%	28.0%	4.6%
Q56 地域の社会課題の解決に取り組む活動をしており、地域からの要請に応えている。	1074	249	377	266	92	90
	100.0%	23.2%	35.1%	24.8%	8.6%	8.4%
Q57 障害者が地域で働くことに関する各種研修講師等や市民向けの周知啓発イベントの開催・登壇など、人材育成や地域貢献を果たしている。	1074	229	447	241	69	88
	100.0%	21.3%	41.6%	22.4%	6.4%	8.2%
Q58 国家資格（社会福祉士、精神保健福祉士、作業療法士、公認心理師など）の取得を目指す学部生・大学院生の施設実習の受入や、就労支援の人材確保や育成に向けた受入を積極的に取り組んでいる。	1074	150	330	319	199	76
	100.0%	14.0%	30.7%	29.7%	18.5%	7.1%

D.考察

1. 利用者の障害種別構成と重度障害者の受入状況

A型では精神障害（10.6 人）が最多であったのに対し、B型では知的障害（11.7 人）が最多であった。A型は雇用契約を前提するため、近年の一般就労を目指す精神障害者の増加に伴い、一定の就労能力を有しつつもきめ細かい配慮を必要とする精神障害の利用者が増加している傾向が伺える。一方、B型は雇用契約を前提とせず、知的障害のある特別支援学校の卒業生などの主な進路先として選択されていることが推察される。

重度障害者等の受入状況をみると、B型では療育手帳Aが平均 6.0 人であったのに対し、A型では 2.3 人にとどまっていた。精神保健福祉手帳１級についてもB型 3.3 人に対しA型 2.7 人、身体障害者手帳１級・2 級もB型 2.4 人に対しA型 1.9 人と、すべての区分でB型の方が重度障害者の受入数が多かった。このことは、B型が重度障害者のセーフティネットとしての役割を果たしていることを示すものであるものと推察される。今後は、重度の障害者を多く受け入れる事業所ほど工賃の向上が困難になるという構造的なジレンマが存在するのかどうか更なる検証を行った上で、評価軸のあるべき姿について検討していく必要がある。

2. 職員体制とサービス提供時間に関する検討

職員数はA型が常勤 5.2 人・非常勤 3.3 人、B型が常勤 4.8 人・非常勤 3.3 人と、両者に大きな差は認められなかった。一方、全職員の合計勤務時間に対するサービス提供時間の割合をみると、A型は 1,066.9 時間中 831.9 時間（約 78.0%）、B型は 1,047.0 時間中 807.7 時間（約 77.1%）であり、いずれの事業類型においても職員の勤務時間の約 2 割が利用者への直接的なサービス提供以外に費やされていた。この約 2 割の時間には、事務作業、記録作成、会議、研修等が含まれると考えられるが、サービス提供時間の確保は支援の質に直結する要素である。新たな評価軸として、サービス提供時間比率（利用者への直接支援に充てられる時間の割合）を考慮することが適切であるかどうか、今後、検討を重ねる必要がある。

3. 退所者の移行先に関する検討

退所者の移行先には、A型とB型の間に顕著な違いが認められた。A型では一般就労への移行が最も多く(2.7 人)、次いで他のA型事業所(1.6 人)、B型（1.3 人）の順であったのに対し、B型では他のB型事業所への移行（1.5 人）が最多であり、一般就労（1.1 人）、A型（0.6 人）がそれに続いた。

この結果は、A型が一般就労へのステップアップ機能を一定程度果たしている一方、B型では同一事業類型内での移動が中心であり、一般就労や上位の就労類型への移行が相対的に限定的であることを示している。B型における他のB型事業所への移行が最多であったことの背景には、利用者の障害の重度化やニーズの変化による事業所の変更などが考えられるが、B型からのステップアップを促進するための支援の強化が課題として浮かび上がる。

一般就労を 6 か月以上継続している者の障害種別をみると、A型・B型ともに精神障害が最も多く（A型 2.0 人、B型 0.8 人）、次いで知的障害（A型 0.9 人、B型 0.6 人）であった。精神障害者の一般就労定着率が相対的に高いことは、就労継続支援事業所における精神障害者への支援が一定の成果を上げていることを示す一方で、他の障害種別における就労定着支援の充実が求められる結果でもある。新たな評価軸においては、一般就労への移行者数のみならず、移行後の定着状況を障害種別ごとに勘案することも、事業所の支援の質を多面的に評価することに繋がり得るものと考えられる。

4. 支援の取組状況

支援の取組 32 項目について、「非常にあてはまる」「ややあてはまる」の合計を肯定的回答率として分析した結果、A型とB型には明確な支援志向の違いが認められた。A型は一般就労移行に関する項目でB型を大きく上回り、企業開拓・ハローワーク連携（A型 60.4%、B型 35.8%）、施設外就労経験のフィードバック活用（A型 72.8%、B型 49.3%）等で 15～25 ポイントの差が生じた。一方、B型は重度障害者への対応や地域との連携に強みを有し、作業工程の細分化による重度者の参加促進（B型 88.6%、A型 81.5%）、地域社会での活動（B型 67.5%、A型 61.0%）、実習生の受入（B型 48.2%、A型 34.9%）等でA型を上回った。個別支援計画の面談確認（A型 95.0%、B型 94.2%）やニーズ変化に応じた支援の見直し（A型 94.6%、B型 96.0%）は共通の支援基盤として確認された一方、在宅訓練利用者の孤立防止（A型 19.9%、B型 23.0%）や満足度調査・第三者評価（A型 34.4%、B型 35.4%）は両者ともに低い結果であった。

5. 新たな評価軸への示唆

以上の考察を踏まえ、就労継続支援A型・B型の新たな評価軸として、以下の視点が示唆される。

第一に、「支援の多面性」に関する評価軸である。現行の評価体系では、A型はスコア方式における生産活動収支や労働時間、B型は平均工賃月額が中心的な評価指標となっている。しかし本調査の結果は、事業所が担う機能が多様であることを明らかにしており、工賃・賃金のみで事業所の価値を測ることには限界がある。重度障害者の受入実績、障害種別ごとの支援提供状況、利用者の生産活動時間の確保など、支援の多面性を捉える評価軸の導入についての検討が望まれる。

第二に、「移行・定着」に関する評価軸の精緻化である。一般就労への移行者数は既に評価指標として用いられているが、本調査で示された障害種別ごとの定着状況の差異を踏まえると、移行後の定着を障害種別や障害の重度度に応じて評価する仕組みへの発展が期待される。一方で、社会資源が豊富で一般就労への移行しやすい都市部と地方とでは状況が異なる背景もあり、一般就労やその後の定着については、地域差を考慮した検討も必要と考えられる。

第三に、「事業所体制の適正性」に関する評価軸である。定員充足率、サービス提供時間比率、職員の勤続年数等を指標化し、支援体制の安定性と持続可能性を評価することも、サービスの質の担保につながると考えられる。

6. 本研究の限界

本研究にはいくつかの限界がある。第一に、回収率が約 11%にとどまっており、非回答事業所との間に系統的な偏りが存在する可能性が否定できない。特に、支援の質に課題を抱える事業所ほど回答を避ける傾向があるとすれば、本調査の結果は実態よりも良好な方向に偏っている可能性がある。また、支援の取組に関する回答は事業所の自己申告に基づくものであり、客観的な検証を経たものではない。今後は、利用者や家族の視点も含めた多角的な評価を検討する必要がある。

E.結論

本調査は、就労継続支援A型 482 事業所、B型 1,074 事業所から得られた回答をもとに、両事業類型の運営実態を多角的に把握し、新たな評価軸の構築に向けた基礎的知見を提示するものであった。調査の結果、以下の点が明らかとなった。

第一に、現行の報酬体系が主として評価対象としている賃金・工賃の水準や生産活動収支だけでは、事業所が実際に果たしている多様な機能を十分に捉えきれていないことが示唆された。具体的には、A型における社会保険加入率の低さは「雇用の質」に関する課題を浮き彫りにし、B型における重度障害者の受入実績の多さは、工賃額のみによる評価がこうした事業所の貢献を過小評価しうる構造的問題の存在を示唆した。

これらの知見を踏まえ、今後、現行の報酬体系では評価しきれていない要素を、どのように報酬に組み込むかについて検討が必要である。

F. 健康危険情報

該当なし

G.研究発表

1. 論文発表

なし

2. 学会発表

Ishihara, M., & Seino, K. (2026). *A Literature Review on Effective Support Elements for Type B Continuous Employment Support in Japan*. The 41st Annual Pacific Rim International Conference on Disability and Diversity

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

後藤康文・野田秀孝 (2013) 就労継続支援 B 型事業所における経営管理の考察：ある事業所における黒字転換への取り組みを通して, 富山大学人間発達科学部紀要, 7 (2), 55-69.

厚生労働省 (2024) 令和 5 年度工賃（賃金）の実績について, https://www.mhlw.go.jp/content/12200000/001391049.pdf <2026 年 4 月 7 日>

大谷久美子 (2019) 就労継続支援 B 型事業所における利用者工賃と事業所経営に関する考察, 商大ビジネスレビュー, 9 (3), 1-35.

米澤旦 (2020) 障害者就労継続支援 A 型事業所における障害者賃金と法人格の関連性とその変化ー質問紙調査の二次分析からー, 明治学院大学社会学部付属研究所研究所年報, 50, 39-47.

八重田淳 (2020) 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, 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.

付記：本稿の作成にあたり、文章の推敲のために Google の生成 AI（Gemini）を使用した。

令和7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
就労系障害福祉サービスにおける新たな指標および評価方法の開発のための研究(25GC1016)

オーストラリアにおける障害者就労支援システムの構造と評価指標に関する研究

研究分担者　縄岡　好晴　明星大学人文学部福祉実践学科

【研究要旨】

本研究は、オーストラリアにおける障害者就労支援システムの構造と評価の特徴を整理し、我が国の就労継続支援 B 型事業における評価指標の検討に資する基礎的知見を得ることを目的として実施した。

分析対象は DES、ADE、NDIS の三制度であり、文献レビューおよび制度比較を通じて検討を行った。その結果、同国では「移行支援」「支援付き就労」「個別支援調整」からなる三層構造により、事業所単位ではなく支援機能の組み合わせによって就労が構成されていることが確認された。また、評価においては量的成果に加え、職場適応、支援の個別化、環境調整の質、継続就労期間、本人満足度といったプロセスおよび経験に関わる指標が一定程度重視されていた。

さらに DES では、就職後の段階的な定着を評価する仕組みが導入されており、継続的な就労を支える観点が取り入れられている。

以上より、我が国においても、個別アセスメントの視点やプロセスに着目した評価のあり方について検討を深める必要性が示唆された。

A.研究目的

本研究の目的は、オーストラリアにおける障害者就労支援の制度構造および支援実践の特徴を明らかにし、我が国の就労系障害福祉サービス、とりわけ就労継続支援 B 型事業における評価指標の再構築に向けた示唆を得ることである。

我が国の障害者就労支援分野においては、2006 年の障害者自立支援法施行以降、就労移行支援事業、就労継続支援 A 型・B 型事業が整備され、量的な拡充が進展してきた。しかしながら、就労継続支援 B 型事業における平均工賃は依然として低位にとどまり、一般就労への移行率も事業所間で大きな格差が存在する。

こうした状況を受け、近年の報酬改定においては、平均工賃や一般就労移行実績に基づく基本報酬体系が導入され、アウトカム評価の強化が図られてきた。

一方で、このような量的アウトカムに基づく評価には、重度障害者や行動障害を有する者など、支援ニーズの高い利用者ほど成果を出しにくいという構造的課題が指摘されている。

すなわち、支援の質を高めた結果として利用者の就労参加が促進されるというプロセスが可視化されず、事業所単位の集団的成果のみが評価対象となる現行制度は、個別支援の質的向上を十分に促すインセンティブ構造を有していない。加えて、当事者の主観的経験、職場定着の安定性、生活全般のウェルビーイングといった指標も、現

行の評価体系では捉えきれていない。

本研究が着目するオーストラリアの制度は、個人中心計画（Person-Centred Planning）の思想を基盤としつつ、就労支援を多層的に構成している点に特徴がある。

DES は一般就労への移行と定着支援を担い、ADE は支援付き就労の機会を提供し、NDIS は個別の支援パッケージを通じてこれらを横断的に支える。こうした設計は、支援の機能分化と個別化を同時に実現しており、評価指標のあり方を検討するうえで重要な参照点となる。

本報告では、以下の三点から分析を行う。第一に、オーストラリアにおける障害者就労支援の制度構造を整理し、各制度が担う機能を明確化する。第二に、実際の支援内容および運用実態を検討することにより、制度の理念が現場でどのように実装されているかを明らかにする。第三に、評価および報酬体系を分析し、どのような指標が用いられているか、それらがどのように支援の質を可視化しているかを検討する。

これらの分析を通じて、我が国の就労系障害福祉サービスにおける評価指標再構築に向けた示唆を導出することを目指す。

B.研究方法

1. 対象

本研究では、オーストラリア連邦政府が所管する障害者就労支援関連の以下の三制度を分析対象とした。

・Disability Employment Services（DES）：一般就労への移行・定着支援を担う就労支援制度

・Australian Disability Enterprises（ADE）：支援付き就労を提供する事業体

・National Disability Insurance Scheme（NDIS）：障害者個人への支援予算配分を行う包括的支援制度

これら三制度は、それぞれ異なる政策領域に位置づけられながらも、障害者の就労支援において相互補完的な機能を担っている。DES および ADE は連邦社会サービス省（Department of Social Services）を中心に所管され、NDIS は国家障害保険庁（National Disability Insurance Agency: NDIA）により運営されている。

これらを包括的に取り上げることにより、オーストラリアにおける障害者就労支援の全体構造を把握することが可能となる。

2. 調査時期

本調査は、令和 6 年度から令和 7 年度にかけて実施した。文献収集および資料分析は継続的に行い、制度改正の動向を踏まえて随時アップデートを行った。

3. 調査内容

以下の三つの観点から分析を行った。

・制度の構造と役割：各制度の法的位置づけ、所管機関、対象者、機能分担

・支援内容および実践：具体的な支援プログラム、提供形態、運用上の特徴

・評価・報酬体系：成果評価の指標、報酬算定方式、インセンティブ構造

4. 倫理配慮

本研究は、公表されている政策資料、政府統計、既存の学術文献を対象とした文献レビューおよび制度分析であり、人を対象

とする研究には該当しないため、倫理審査の対象外として実施した。

なお、資料の引用および参照にあたっては、出典の明示と適切な引用形式の遵守に留意した。

5. 分析方法

分析は、制度比較分析および文献レビューによる質的統合の手法を用いた。具体的には、第一段階として各制度の一次資料（連邦政府ウェブサイト、制度運営ガイドライン、評価報告書等）を収集し、制度構造・支援内容・評価報酬体系の三側面からデータを抽出した。

第二段階として、抽出したデータを我が国の就労継続支援 B 型事業との比較枠組みに配置し、共通点および相違点を整理した。

第三段階として、オーストラリアの制度から導出される評価指標の視点を、我が国における評価指標再構築の文脈に位置づけて考察を行った。

C.研究結果

1. オーストラリアにおける就労支援制度の全体構造

オーストラリアにおける障害者就労支援は、前述の DES・ADE・NDIS という三つの制度を中心に構成されている。これらは単独で機能するのではなく、個人を中心に据えた支援計画のもとで有機的に連動する設計となっている。すなわち、一般就労を志向する者は DES を利用し、支援付き就労を必要とする者は ADE に参加し、そのいずれの過程においても、NDIS が提供する個別支援（ジョブコーチング、カウンセリング、生活支援等）が横断的に活用される。三制度の機能と特徴を整理すると、表 1 のとおりとなる。

この三層構造の背景には、1990 年代以降のオーストラリアにおける障害者政策の転換がある。従来の施設中心型・集団的支援から、個人の選択と自己決定を重視する個別化支援への移行が進み、2013 年の NDIS 導入によってその理念が制度的に具現化された。障害者就労支援もまた、この大きな政策転換の一部として再編されており、「どこで支援を受けるか」よりも「どのような支援機能の組み合わせが必要か」という問いが支援設計の出発点となっている。

この三層構造の背景には、1990 年代以降のオーストラリアにおける障害者政策の転換がある。従来の施設中心型・集団的支援から、個人の選択と自己決定を重視する個別化支援への移行が進み、2013 年の NDIS 導入によってその理念が制度的に具現化された。障害者就労支援もまた、この大きな政策転換の一部として再編されており、「どこで支援を受けるか」よりも「どのような支援機能の組み合わせが必要か」という問いが支援設計の出発点となっている。

表１オーストラリアにおける障害者就労支援三制度の機能比較

観点	DES	ADE	NDIS
主な機能	一般就労への移行・定着支援	支援付き就労の場の提供	個別支援資源の調整・統合
所管	連邦社会サービス省（DSS）	連邦社会サービス省（DSS）	国家障害保険庁（NDIA）
対象者	一般就労を志向する障害・疾病のある者	一般就労が困難で支援付き就労が適する者	恒常的支援を要する障害者全般
法的地位	就労者（一般雇用契約）	労働者（Fair Work Act 適用）	参加者（支援予算の受給者）
支援内容	職業評価、求人開拓、ジョブマッチング、ジョブコーチング、定着支援	軽作業・清掃・食品加工・リサイクル等の業務提供、作業訓練	ジョブコーチング、職業準備、生活支援、アシスティブ・テクノロジー導入
報酬・賃金	成果報酬（4・13・26・52 週の段階的定着評価）	Supported Wage System（SWS）に基づく個別賃金	個別プランに基づく予算配分（参加者が事業者を選択）
主な評価指標	定着率、支援プロセスの質、雇用主満足度	生産性、賃金水準、一般就労への移行実績	プラン目標の達成度、本人満足度、自己決定の尊重

(1) Disability Employment Services（DES）：一般就労への移行・定着支援

DES は、障害や健康上の制約を有する者の一般就労への移行および定着を支援する制度である。サービス提供は政府認証を受けた民間事業者により行われ、成果報酬型の契約に基づいて運営されている点に大きな特徴がある。DES は大きく二つのプログラムから構成される。第一に、Disability Management Service（DMS）は、疾病や負傷等により一時的に就労困難となった者を対象とし、職場復帰や再就職の支援を提供する。第二に、Employment Support Service（ESS）は、より継続的・恒常的な支援を必要とする障害者を対象とし、長期的な職場

定着支援を行う。対象者は医学的・機能的評価（Job Capacity Assessment）を経て適切なプログラムに振り分けられる。

主な支援内容としては、職業評価およびキャリアカウンセリング、求人開拓およびジョブマッチング、職場における合理的配慮の調整、ジョブコーチによる定着支援、雇用主への助言および教育などが含まれる。

特に、ジョブコーチは単に利用者を支援するだけでなく、雇用主との継続的な関係構築を担っており、障害特性に応じた職務設計や職場環境の調整を共同で検討する役割を果たしている。

DES の評価・報酬構造の特筆すべき点は、就職という単一のアウトカムのみを評価するのではなく、就職後 4 週・13 週・26 週・52 週といった複数の時点における定着状況を評価する段階的な成果報酬モデルを採用していることである。これにより、事業者には「短期的な就職」ではなく「持続可能な就労」を志向する強いインセンティブが与えられる。さらに、対象者の支援ニーズの強度に応じた加算（ファンディングレベル）が設定されており、重度の支援ニーズを有する者を支援した場合に事業者が不利益を被らないよう制度的に配慮されている。

この点は、我が国の就労継続支援事業における評価指標を検討するうえで極めて示唆的である。

(2) Australian Disability Enterprises(ADE)：支援付き就労の場

ADE は、一般就労が困難な障害者に対して、支援を受けながら働く機会を提供する事業体である。我が国の就労継続支援 B 型事業と類似の機能を有するように見えるが、制度設計上は重要な相違がある。ADE で提供される主な業務は、梱包・組立などの軽作業、清掃業務、食品加工、リサイクル関連業務、園芸・農作業、印刷・製本作業など多岐にわたる。ADE は全国に約 200 以上の事業所が存在し、約 2 万人の障害者が雇用されている。

ADE の最大の特徴は、利用者との間に雇用契約が成立している点にある。すなわち、ADE で働く障害者は「福祉サービスの利用者」ではなく「労働者」として位置づけられており、フェアワーク法（Fair Work Act 2009）および Supported Employment Services Award の適用を受ける。賃金は Supported Wage System（SWS）に基づき、個別の生産性評価を通じて算定される。SWS は、標準的労働者の生産性を基準とし、当該労働者の生産性がその何％に相当するかを評価することで、その割合に応じた賃金を算定する仕組みである。

この雇用契約に基づく労働関係という枠組みは、我が国の B 型事業との決定的な相違点である。B 型事業では、利用者は福祉サービスの利用者であり、工賃は労働の対価ではなく訓練等給付費の一部として位置づけられている。このため、最低賃金法の適用を受けず、平均工賃も月額 22,649 円程度（令和 6 年度実績）に留まっている。これに対して ADE では、労働者としての法的地位が保障されており、SWS に基づく最低水準が確保されている。

ただし ADE にも課題は存在する。国連障害者権利条約の履行監視の文脈では、ADE のような分離型雇用（segregated employment）は一般就労への移行を阻害

しうるとの批判がなされてきた。これを受けてオーストラリア政府は、ADE の改革を進め、一般労働市場への橋渡し機能を強化する方向性を示している。つまり ADE は、単なる「保護的就労の場」ではなく、「一般就労への移行を視野に入れた支援付き就労の段階」としての再定義が進められている。

(3) National Disability Insurance Scheme(NDIS):個別支援の基盤

NDIS は、2013 年に導入された国家的な障害者支援制度であり、個人ごとに支援予算（プラン）を配分し、利用者自身が必要なサービスを選択・購入する仕組みである。2020 年代までに全国展開が完了し、現在では約 65 万人以上の障害者が利用している。NDIS の支援予算は、個別のニーズ評価に基づいて策定される「参加者プラン」によって決定される。プランには、中核支援（日常生活支援）、能力開発支援（スキル習得、就労準備）、社会参加・地域参加支援などのカテゴリーがあり、就労に関する支援もこのプランの一部として位置づけられる。

就労関連支援として提供される主な内容には、ジョブコーチング、職業準備訓練、ソーシャルスキルトレーニング、生活支援との統合的支援、職場環境アセスメント、アシスティブ・テクノロジーの導入支援などが含まれる。これらは、DES や ADE で提供される就労支援と並行して、あるいはそれらを補完する形で利用される。たとえば、ADE で就労している者が NDIS 予算を用いてジョブコーチングを追加的に受ける、あるいは DES で一般就労に移行した後に NDIS の生活支援を活用して就労の安定化を図るといった形態が可能である。

NDIS の導入がもたらした最も重要な変化は、支援の主体を「事業所」から「個人」へと転換した点である。従来の施設中心型の支援においては、事業所が提供するサービスメニューの中から利用者が選択するという構造であったが、NDIS では利用者自身が支援予算をもとに必要なサービスを組み立てる「セルフ・ディレクテッド・サポート」の枠組みが制度化された。

これにより、利用者のニーズに応じた柔軟な支援設計が可能となり、結果として就労支援もまた個別最適化される構造が生まれている。

2. 日本の就労継続支援 B 型事業との比較

オーストラリアの三層構造を我が国の就労継続支援 B 型事業と対比すると、制度の前提となる理念から運用実態に至るまで、広範な相違が存在することが明らかとなる。主な相違点を整理すると表 2 のとおりである。

第一の相違は法的枠組みである。我が国の B 型事業は障害者総合支援法に基づく福祉サービスであり、利用者は訓練等給付の受給者として位置づけられている。これに対して ADE は雇用契約を基盤とし、利用者は労働者として労働法制の保護を受ける。

第二の相違は支援設計の単位であり、我が国では事業所単位でのサービス提供が基本であるのに対し、オーストラリアでは NDIS を介して個人単位で支援が設計される。

第三の相違は支援構造の流動性であり、我が国では利用事業所が固定化しやすいの

に対し、オーストラリアでは状況変化に応じた再構築が容易である。

第四の相違は評価指標であり、我が国は量的アウトカム重視、オーストラリアはプロセス・経験指標重視という対照的な構造となっている。

表2　日本の就労継続支援B型事業とオーストラリアの制度の比較

観点	日本（就労継続支援B型事業）	オーストラリア（DES/ADE/NDIS）
法的枠組み	障害者総合支援法に基づく福祉サービス（訓練等給付）	労働法制（雇用契約）＋個別支援予算制度
利用者の地位	福祉サービス利用者（雇用契約なし）	労働者（ADE）／サービス参加者（NDIS）
賃金の位置づけ	工賃（平均22,649／月・令和6年度）	SWSに基づく賃金（最低賃金法制下で算定）
支援設計の単位	事業所単位（通所型・固定的）	個人単位（複数サービスの組み合わせ）
支援構造	固定的（利用事業所が基本的に固定）	流動的（プラン見直し・事業者変更が容易）
評価指標の中心	平均工賃、一般就労移行率（量的アウトカム）	段階的定着率、個別化の程度、本人満足度（プロセス・経験指標）
支援者の役割	作業指導・生活支援（事業所内）	ジョブコーチ・雇用主との協働（職場環境調整を含む）
個別化の水準	個別支援計画は策定されるが、実務上は集団支援中心	参加者プランによる個別予算配分で実質的に個別化

3. 支援構造としての特徴―「場」から「機能の組み合わせ」へ

オーストラリアの障害者就労支援制度が示す最大の特徴は、就労を「場の提供」によって成立させるのではなく、「支援機能の組み合わせ」によって成立させるという発想にある。具体的には、DES が「雇用機会の創出と定着支援」を、ADE が「能力・特性に応じた就労の場」を、NDIS が「個別支援資源の調整と統合」を担う。

これらは独立した制度として存在しながらも、個人の就労というゴールに向けて相互に補完的に機能する。利用者一人ひとりに最適化された支援パッケージが組み立てられ、状況の変化に応じて柔軟に再設計される仕組みが構築されている。

この「機能の組み合わせ」という発想は、我が国の支援体系において相対的に希薄である。我が国では、就労移行支援、就労継続支援 A 型、B 型といった事業類型が存在するが、それぞれが独立した「場」として機能しており、利用者は基本的にいずれか一つの事業所に所属する形をとる。複数の支援を横断的に組み合わせる設計は、制度上は可能であっても、実務上は十分に普及していない。

この構造の相違は、評価指標のあり方にも直接的に影響する。事業所単位での成果を評価する我が国の枠組みと、個人単位での支援成果を評価するオーストラリアの枠組みとでは、そもそも「何を測るか」の前提が異なるのである。

D. 考察

1. 支援モデルの転換に関する考察

本研究の結果から、我が国における就労支援のあり方について、以下の三点の概念的転換の必要性が示唆される。

第一に、「サービス提供」から「支援設計」への転換である。従来の福祉サービスモデルでは、事業所が用意したサービスメニューに利用者を適合させる発想が基本であった。しかし、オーストラリアの個別化支援の枠組みが示すように、これからの就労支援には、利用者一人ひとりのニーズ、特性、目標に応じて支援そのものを設計するアプローチが求められる。これは、事業所側の提供可能性から出発するのではなく、利用者側の必要性から出発する支援設計である。

第二に、「集団支援」から「個別支援」への転換である。B 型事業所における作業場面では、複数の利用者が同一の作業空間で活動を行うことが一般的である。このような集団的支援は一定の意義を有するが、個々の利用者の特性や目標に応じた細やかな支援を十分に保障するには限界がある。オーストラリアの NDIS モデルでは、予算の個別配分を通じて、一人ひとりに必要な支援を明示的に設計することが可能となっている。我が国においても、集団支援を基盤としつつ、その中に個別支援計画を明示的に位置づける仕組みの強化が求められる。

第三に、「生産活動」から「就労参加」への転換である。B 型事業の現行の報酬体系は、工賃という経済的アウトカムを中心に設計されている。これは一面では合理的であるが、他方で「何をつくったか」という生産性の側面に評価が偏る傾向を生み、「どのように就労に参加したか」という参加の質の側面が見落とされがちである。オーストラリアの制度が示唆するのは、就労は単なる生産活動ではなく、社会参加・自己実現の

一形態であるという視点である。この視点に立てば、評価指標もまた生産性指標から就労参加の質を捉える指標へと拡張される必要がある。

2. 評価指標に関する考察

オーストラリアの制度から導かれる評価指標として、以下の五点が特に重要であると考えられる。これらを我が国の現行指標と対比させて整理すると、表 3 のとおりとなる。

表 3　日本の現行評価指標とオーストラリアから導かれる評価指標の対比

指標カテゴリー	日本(現行のＢ型事業)	オーストラリアから導かれる指標
量的アウトカム指標	平均工賃、一般就労移行率、利用定員充足率	賃金水準、就職件数、一般雇用への移行実績
職場適応	定着率の追跡は限定的	4・13・26・52 週の段階的定着評価（DES）
支援の個別化	個個別支援計画の策定が義務付けられているが、評価は主に実施状況の確認にとどまり、質的評価は十分とは言えない	参加者プランの質・当事者の関与度合い（実質的評価）
環境調整の質	環境調整（構造化を活用した環境調整等）は実践上重要であるが、制度上の評価指標としては十分に体系化されていない	職務再設計・物理的／感覚的環境調整・雇用主教育
継続就労期間	就労移行者数は把握されるが、移行後の定着状況については制度上の主要	最長 52 週までの多段階定着評価

指標カテゴリー	日本(現行のＢ型事業)	オーストラリアから導かれる指標
	な評価指標とはなっておらず、長期的な継続評価は限定的である	
本人満足度	サービス評価（第三者評価等）では扱われる場合があるが、報酬体系に直接反映される指標とはなっていない	プラン目標達成度、QOL、自己決定の尊重度

表 3 に示した五つのカテゴリーのうち、第一の職場適応の程度は、DES の定着支援において継続的にモニタリングされている。これは、単に「雇用されているか否か」ではなく、「どのような質で就労に参加しているか」を捉える指標である。我が国においても、職務遂行能力、同僚との関係構築、職場ルールへの適応といった側面を評価する枠組みの導入が望まれる。

第二の支援の個別化の程度とは、単に「個別の支援計画があるか」という形式的な指標ではなく、支援内容が当該利用者の特性・ニーズ・目標に即して設計されているかという実質的な個別化を指す。オーストラリアの NDIS では、プランの策定過程に当事者が主体的に関与することが制度的に保障されており、この参加のあり方自体が評価の対象となりうる。

第三の環境調整の質は、就労支援の成否を大きく左右する要素である。物理的環境の整備、作業手順の構造化、コミュニケーション手段の工夫、上司・同僚への教育などが、環境調整の具体的内容である。オーストラリアでは、ジョブコーチがこうした環境調整を雇用主と協働して行うことが支援の中核的機能として位置づけられている。環境調整の質を評価する指標の開発は、我が国の評価体系の質的向上に不可欠である。

第四の継続就労期間について、DES の段階的定着評価は、就労の持続可能性を時間軸で捉える優れたモデルである。我が国においても、就労移行後の定着率を継続的に追跡・評価する仕組みの強化が必要である。定着支援そのものに対する報酬評価の拡充も、今後の報酬改定における重要論点となると考えられる。

第五の本人満足度については、近年の障害者政策において当事者の主観的ウェルビーイングを重視する傾向が国際的に強まっている。

就労支援の評価においても、当事者自身が支援をどのように経験しているか、自己決定がどの程度尊重されているか、生活全般の満足度が向上しているかといった経験指標の導入が求められる。

4. 本研究の限界

本研究にはいくつかの限界がある。第一

に、本研究は公開資料に基づく文献レビューと制度分析を中心としており、現地の事業者や当事者への直接的な調査は実施していない。したがって、制度の理念と実際の運用との間に生じうる乖離、あるいは現場における支援の質のばらつきについては、十分に把握できていない可能性がある。

第二に、オーストラリアと我が国では社会保障制度全体の枠組みや文化的背景が異なるため、本研究で得られた知見を我が国に直接適用する際には慎重な検討が必要である。

第三に、NDIS をはじめとするオーストラリアの制度は現在も改革過程にあり、本研究の知見が今後の制度変更によって更新される必要が生じる可能性がある。

これらの限界を踏まえ、今後は現地調査を含む実証的研究、および我が国の実情に即した評価指標の試行的開発が求められる。

E. 結論

本研究により、オーストラリアにおける障害者就労支援は、DES・ADE・NDIS という三層構造によって構成され、個別化支援を基盤として成立していることが明らかとなった。

我が国の就労継続支援 B 型事業とは、法的枠組み、支援設計の単位、支援構造の流動性、評価指標のいずれの観点においても構造的に大きく異なる制度である。

オーストラリアの制度が示す最大の示唆は、就労支援を「場の提供」ではなく「支援機能の組み合わせ」として構想する点にある。この発想は、利用者一人ひとりの特性・ニーズ・目標に応じた個別最適化支援を可能にし、結果として支援の質と成果の双方を高める構造を生み出している。

今後、我が国における就労系障害福祉サービスの質的向上に向けては、以下の三点が求められる。

第一に、個別アセスメントの強化である。利用者の特性・ニーズ・目標を詳細に把握し、それに基づいて支援を設計する枠組みの確立が必要である。

第二に、支援の柔軟化である。事業所単位の固定的な支援提供ではなく、個人単位で複数の支援を組み合わせる柔軟な支援設計を制度的に可能にする仕組みが求められる。

第三に、評価指標の再構築である。工賃や移行率といった量的アウトカム指標に加え、職場適応、支援の個別化、環境調整の質、継続就労期間、本人満足度といったプロセス指標・経験指標を評価体系に組み込むことが必要である。

これらの転換を進めることにより、我が国の就労系障害福祉サービスは、より多様な障害特性を有する利用者に対して質の高い支援を提供する体系へと進化することが可能となる。

本研究の知見が、今後の評価指標開発および制度改革の議論に資することを期待するものである。

F. 健康危険情報

該当なし

G. 研究発表

該当なし

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

1）Australian Government Department of Social Services (2024) Disability Employment Services Grant Agreement, Commonwealth of Australia.
2）Australian Government Department of Social Services (2024) Supported Employment Services Award, Fair Work Commission.
3）Fair Work Commission (2023) Supported Wage System Handbook, Commonwealth of Australia.
4）National Disability Insurance Agency (2024) NDIS Quarterly Report, Commonwealth of Australia.
5）United Nations Committee on the Rights of Persons with Disabilities (2019) Concluding observations on the combined second and third periodic reports of Australia, CRPD/C/AUS/CO/2-3.
6）厚生労働省（2026）令和 6 年度工賃（賃金）の実績について，厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部.
（https://www.mhlw.go.jp/content/12200000/001637154.pdf）
7）厚生労働省（2026）障害福祉サービス等報酬改定について，厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部.
（https://www.mhlw.go.jp/content/12200000/001205321.pdf）

令和7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
就労系障害福祉サービスにおける新たな指標および評価方法の開発のための研究(25GC1016)

就労継続支援 B 型における支援の質を可視化する評価指標の検討に向けた調査
―作業療法士による包括的アセスメントと「見立て」の視点から―

研究分担者 野﨑智仁　国際医療福祉大学 保健医療学部

【研究要旨】

本研究では、就労継続支援 B 型事業所における支援の質を可視化する評価指標の検討に向けて、作業療法士 3 名を対象に半構造化インタビュー調査を実施し、記述的質的分析を行った。その結果、支援は、生産活動と個別支援が分離されたものではなく、日常の作業活動の中で統合的に展開される構造を有していることが明らかとなった。また、現行の工賃中心の評価体系では、生活支援や個別支援といった重要な支援プロセスが十分に評価されていない実態が示された。さらに、支援の質は多面的に構成されており、単一の指標では捉えきれないことが示唆された。以上より、今後の評価指標の検討においては、量的指標に加え、支援プロセスや地域連携等を含めた多軸的評価体系の構築と、作業療法士の「見立て」に基づく支援を反映した指標の導入が必要であると考えられる。

A.研究目的

令和2年度以降に取りまとめられた厚生労働省の検討会報告書(障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会等)(2021)においては、企業等での就労と障害福祉サービスの関係を再整理し、就労継続支援 A 型(以下、A 型)および就労継続支援 B 型(以下、B 型)が本来果たすべき役割を改めて検討すべきであるとの指摘がなされた。これを受け、単なる「働く場の提供」を超えた、より明確な評価指標が求められている。現在、A 型は生産活動収支や労働時間、B 型は平均工賃額に基づいた報酬体系の見直しが進められているが、現場では「工賃・賃金向上の取組」と「多様化・重度化する障害者のニーズに応じた支援」の両立をいかに評価するかが大きな課題となっている。

現行の評価体系(スコア方式など)は、生産活動の成果を問う量的な側面が中心である。しかし、本来の支援には、「利用者の成長を促す支援」や「一般就労への送り出し」といった、数値化しにくい「支援の質」に関わる重要なプロセスが含まれている。これらを適切に評価できる新たな指標の構築は、令和 9 年度に予定されている報酬改定において、実態に即した報酬体系(A 型のスコア表の見直しや B 型の多軸評価の導入など)を議論するための客観的な基礎資料として、行政上の急務となっている。総じて、事業所が「質の高いサービス」を提供しながら経営を持続できるよう、新たな評価の物差しを作ることが本研究の不可欠な背景である。

本研究は、就労系障害福祉サービスにおける新たな評価指標の策定を目的としている。多様化する障害者のニーズや一般就労への移行支援を適切に評価するための新しい評価軸の構築を目指し、有識者や施設運営者への調査を進めた。

今回、これらを検討するにあたり、報酬改定によって平成 30 年度に就労移行支援、令和 3 年度に A 型および B 型の福祉専門職員配置等加算の対象に作業療法士が加わった背景に着目した。専門職、特に作業療法士の視点に焦点を当てて調査を行うことで、支援の質の可視化を試みた。本研究で得られた知見は、将来的な障害福祉施策の構築に向けた基礎資料として活用することを目的としている。

B.研究方法

1. 対象者

B 型に勤務する作業療法士 3 名。なお、この 3 名は、日本作業療法士協会が主催となり、12 年にわたり開催してきた就労支援カンファレンスにおいて好事例を報告した者から選定した。3 名の概要、事業所に関する情報は表 1 に示す。表は、研究対象者ごとに、事業所

の所在地、報酬の基本基準、事業所の定員、支援を行う対象者の主な障害とした。

	所在 人口規模	支援経験 年数	報酬基準 主障害
A 氏	東京都 約 18 万人	18 年目	イ(1)(四) 高次脳
B 氏	沖縄県 約 31 万人	18 年目	イ(1)(七) 精神発達
C 氏	静岡県 約 79 万人	27 年目	イ(2)(一) 知的

表 1 対象者概要

2. 調査時期

2026 年 2 月～3 月の期間、所属施設において事業所の視察後、一人当たり1～2時間のインタビュー調査を実施した。

3. 調査内容

調査内容は、インタビューガイドをもとに、半構造化面接により実施した。インタビューの概要としては、①工賃以外の評価軸、②スコア制の導入の可能性、③時間制導入の課題、④生産活動収支の多い事業所の特徴、⑤在宅勤務における支援の質、⑥重度者、高齢者や精神障害者の利用時間及び支援の質・量、⑦一般就労への移行に向けた工夫とした。

4. 倫理配慮について

研究対象者へは、研究計画書を元に説明をし、同意書により署名を受け、同意を得た。なお、聖学院大学研究倫理委員会において承認を得ている（承認番号 2025-12b 号）。

5. 分析方法

本研究では、半構造化インタビューにより収集したデータを逐語録として作成し、記述的質的分析を行った。分析にあたっては、対象者ごとに質問項目単位で発言内容を整理し、文脈を保持しながら意味内容を損なわないよう留意して要点を抽出・要約した。さらに、対象者間での共通性および差異に着目し、内容を比較検討した上で記述的に統合した。

C.研究結果

1. A 氏の語り（要約）

1) 工賃以外の評価軸

事業所の評価軟として、「アセスメント」「直接支援」「間接支援」の3つの枠組みを提示した。まず、アセスメントについては、個々の利用者を十分に理解・評価した上で支援が行われているかが重要であると述べた。

次に直接支援については、①生活支援、②個別性に応じた作業支援、③就労に向けた支援の3点が軸になるとし、生活面・作業面・就労移行という多面的な支援の必要性を指摘した。さらに間接支援として、関係機関との連携（医療機関、訪問看護、グループホーム等）や、人員配置（専門職・ピアサポーター）、生産活動以外のプログラムの実施といった支援体制の手厚さが評価されるべきとした。

2) スコア制導入・支援と成果の関係

工賃中心の評価では集団的・効率的な作業に偏る傾向がある一方で、個別アセスメントに基づく支援は、直接的な工賃向上には必ずしも直結しないと指摘した。しかしながら、個別支援を通じて、利用者の能力拡大、作業の幅の拡大、就労への移行可能性の向上などが生じ、結果として事業所全体の活動の幅や効率の向上につながる可能性があると述べた。

また、B型は「就労の場」ではなく「就労支援の場」として捉えるべきであり、個別性に着目した支援が不可欠であるとした。

3) 生産活動収支の多い事業所の特徴

生産活動収支の多い事業所の特徴として、主に以下の2点を挙げた。

① 初期の設備投資が十分であること
特に飲食系などでは、厨房設備等の整備により大量生産・販売が可能となる点を指摘した。

② 販路・取引先の確保（地域とのつながり）
販売経路や仕事の受注ルートが豊富であること、共同受注や販売機会の整備など、地域との関係性が収益に大きく影響するとした。

一方で収支の少ない事業所については、設備投資の不足や販路の乏しさに加え、家族会を起点とした事業所などにおいては生産活動を前提としない成り立ちが影響している可能性を示唆した。

4) B型における「働くこと」の意味

B型利用者の特徴として、「働きたい」という意欲を有している点を強調した。生活介護等との違いとして、働くことへの志向性、社会的役割への意識が挙げられ、「仕事であること」によって役割感や必要とされている感覚が生まれると述べた。

また、特に高次脳機能障害のある利用者では、「社会で生きる＝働く」という価値観が強く、就労活動が生活の中核を成す意味を持つことが示された。

5) サービス提供時間と支援の実態

事業所では、9時～15時を基本的な利用時間とし、生産活動は主に9時半～14時40分に実施されている。個別面談や支援は、明確に時間を切り分けるのではなく、生産活動の中で随時実施される傾向がある。

また、一般就労に向けた支援（職場見学、職業評価等）は、活動時間内外を柔軟に使いながら実施されており、生産活動と個別支援は必ずしも分離されていない実態が示された。

6) 在宅支援における支援の質

在宅支援については、通所支援と同様に、環境調整、ICTの活用、定期的な面談、個別性に応

じた作業設定が重要であるとされた。

一方で、B型事業所においては、完全な在宅支援の実施は現実的に難しく、評価方法についても従来の枠組みと大きく変わらない可能性が示唆された。

2. B 氏の語り(要約)

1) 工賃以外の評価軸

B 型事業所の評価において、個別支援および生活面への支援の評価が必要であると指摘した。現行の工賃中心の評価では、通所頻度が不安定な者や支援ニーズの高い者が受け入れられにくくなっている現状があり、特に通所頻度の増加過程や生活の安定化といったプロセスが評価されていない点を課題として挙げた。そのため、生産活動以外の個別支援や生活支援に対する評価指標や加算の必要性を示唆した。

2) スコア制導入・支援と成果の関係

現行制度では「作業時間」や「売上」が重視され、集団的な作業管理に偏りやすい構造があると述べた。

一方で、B 型の本来の役割は、個々の生活のあり方、その人なりの働き方を支えることであり、単なる作業の提供では不十分であるとした。作業はあくまで支援の一要素であり、個別的な関わりを通じてモチベーションやステップアップを支えることが重要であると指摘した。

また、支援の質が評価される仕組みがなければ、「何のために B 型を行っているのか」という目的が不明確になる可能性を示唆した。

3) B 型の役割と評価の課題

B 型事業所の増加および就労移行支援の減少という現状を踏まえ、B 型に求められる役割が拡大していると述べた。その中で、工賃のみで評価されることの限界、A 型からの移行事業所との評価の不均衡、家族会主体の事業所との格差などを課題として挙げ、支援の質を反映した新たな評価基準の必要性を指摘した。

また、評価の標準化は一定程度受け入れ可能である一方、運営(収益)と支援の質の乖離が進むことへの懸念も示した。

4) B 型における「働くこと」の意味

B 型の特徴として、「働くこと」を共通の目標として設定できる点を挙げた。居場所機能を持ちながらも、単なる滞在ではなく、働くことを軸に生活や人生設計を考える場であるとした。

また、利用者の状態に応じて、働く準備段階としての利用、生活の安定化、将来的な進路選択を支援する枠組みとして機能していると述べた。さらに、働くことを共有することで、支援者と利用者が目標や進路を共に確認しながら関わることが可能になるとした。

5) サービス提供時間と支援の実態

事業所では、職員は 8 時半から 17 時半まで勤務し、午前中から生産活動(10 時〜)が行われている。支援の内訳としては、作業支援:約 5 割、個別支援:約 3 割、業務・調整等:約 2 割であり、個別支援が一定の比重を占めている。個別支援は主に送迎や活動後の時間を活用し、行政手続き支援、買い物同行、家庭訪問、子育て支援、医療機関への同行など、生活全般にわたる支援が実施されている。

6) 医療連携および専門職の役割

作業療法士の役割として、医療連携の強みを挙げた。具体的には、受診同行、退院後のフォロー、医療機関との情報共有、利用者の状態の言語化支援などが実施されている。これらは、単なる同行ではなく、アセスメントと見立てに基づいた意図的な関わりとして行われている点が特徴である。

7) 作業分析と支援の専門性

作業療法士の強みとして、単なる作業分析にとどまらず、生活背景、医療情報、心理的状態などを統合した視点から作業を捉え、その結果を意図的に支援へ反映できる点を挙げた。すなわち、「分析すること」と「分析結果を支援に活用すること」の両面が重要であり、これが専門性の特徴であるとした。

8) 一般就労移行に向けた支援

事業所では、一般就労に向けて、ハローワーク同行、就職活動支援、就職後の定着支援が実施されている。また、施設外就労(委託作業)を活用し、段階的に一般就労へ移行する仕組みを構築している。

さらに、作業のマニュアル化や分業化により、特定の利用者に依存しない体制を整備し、利用者の就労移行を阻害しない運営が行われている。

3. C 氏の語り(要約)

1) 工賃以外の評価軸

工賃以外の評価軸として、地域連携の重要性を挙げた。具体的には、企業、行政、医療機関などとの連携が、事業所の価値を示す指標となり得るとした。

また、支援の質を高める観点から、職員研修(外部研修・内部研修・Eラーニング)、実習生受け入れ、学びの共有(チームでの実践・発表)といった人材育成機能も評価対象となるべきであると示唆した。

2) 支援の質と生活支援の位置づけ

B 型の支援において、生活面の支援が本質的に重要であると述べた。具体例として、通院同行、買い物支援、余暇活動(行事)、金銭の使い方支援などを挙げ、単に「稼ぐ」だけでなく、「稼いだものをどう生活に活かすか」まで含めた支援が必要であるとした。

3) 個別支援と安定化の機能

個別支援の役割として、利用者の安定化を支える機能を強調した。具体的には、定期的な面談の

実施、作業・生活に関する相談機会の確保により、不安定化（例：パニック）の予防・軽減が図られていると述べた。また、評価は形式的な検査ではなく、日々の活動場面の中での観察によるアセスメントが中心であるとした。

4) 作業療法士の役割

作業療法士の特徴として、集団と個別の両方を統合的に捉える視点を挙げた。具体的には、作業工程の柔軟な調整、状態に応じた配置変更、個別面談による状態把握などを通じて、利用者の状態に応じた支援を行っている。

一方で、作業分析自体は他職種でも行われており、作業療法士の強みは、分析結果を踏まえた具体的な対応策の提示にあると示唆された。

5) 支援提供時間の構造

事業所では、9時～16時：主に生産活動を中心に運営されているが、実際には、作業時間中に個別支援を挿入、必要に応じて夕方や時間外で対応するなど、支援と生産活動は明確に分離されていない。すなわち、柔軟かつ混在的な支援構造が特徴である。

6) 生産活動の差を生む要因

工賃水準の差の要因として、職員の意識の違いを強調した。具体的には、稼ぐことを重視する事業所、生活支援中心で収益を重視しない事業所の違いが存在すると述べた。

また、高工賃を実現する要因として、仕事の獲得（企業・行政との連携）、優先調達制度の活用、地域課題に基づく事業開発を挙げた。

7) 地域課題と生産活動の接続

事業所では、地域課題を起点とした生産活動の創出が行われている。具体例として、みかん加工（地域に加工施設がない問題への対応）、米の消費低下に対応した煎餅製造などが挙げられた。これにより、地域課題の解決、仕事の創出、工賃向上が同時に実現されている。

8) 個別支援と生産性の関係

個別支援が直接的に生産性を高めるというよりも、以下のような間接的効果を指摘した：安定化による作業継続、モチベーション向上、意欲維持（例：納品同行、社会との接点）

特に、「自分の仕事が社会でどのように活かされているか」が見えることが、意欲向上に寄与すると述べた。

9) 重度化・高齢化への対応

利用者の高齢化に対して、作業内容や働き方を段階的に調整する対応を行っている。具体的には、施設外就労から施設内作業への移行、作業負荷の軽減、工賃は出来高に応じて変動といった対応が取られている。

また、「高齢になれば収入よりも安定を重視する」という利用者側の価値観の変化も指摘された。

10) ICT・在宅支援の限界

テレワークや在宅支援について、現状では導入が難しいと述べた。理由として、利用者の特性（主に知的障害）、状態把握の難しさを挙げた。ただし、オンライン面談など一部の支援には可能性があるとした。

4. 対象者間の共通点および相違点

1) 共通点

3 名の語りに共通してみられたのは、現行の工賃中心の評価体系の限界と、支援の質に関わる側面の重要性であった。

第一に、いずれの対象者も、B 型事業所の役割は単なる生産活動の場ではなく、個別支援を基盤とした「就労支援の場」であることを強調していた。特に、生活支援や個別面談、作業調整など、利用者の状態や生活全体を踏まえた支援が不可欠である点は共通していた。

第二に、個別支援は必ずしも直接的に工賃向上に結びつくものではないものの、利用者の安定化、作業継続の促進、モチベーションの維持・向上を通じて、結果的に事業所全体の生産活動や運営に寄与する可能性が指摘された。

第三に、支援と生産活動は明確に分離されるものではなく、日常の作業場面の中に埋め込まれる形で実施されているという実態が共通していた。すなわち、B 型における支援は、時間的・機能的に分離されたものではなく、統合的に展開される支援構造を有しているといえる。

第四に、「働くこと」の意味についても共通した認識がみられ、B 型は単なる居場所ではなく、役割形成や社会参加を実現する場として機能していることが示された。

2) 相違点

一方で、各対象者の語りには、B 型事業所の捉え方や重点の置き方において明確な相違が認められた。

第一に、評価の捉え方の違いである。A 氏は「アセスメント・直接支援・間接支援」という枠組みにより評価構造を整理し、概念的・構造的に支援を捉えていたのに対し、B 氏は制度上の課題や評価基準の不均衡に焦点を当て、現行制度への批判的視点を提示していた。C 氏はさらに、地域連携や人材育成、事業開発といった実践的・運営的観点から評価のあり方を捉えていた。

第二に、生産活動と支援の関係の捉え方である A 氏および B 氏は、個別支援と生産性の関係を主に「間接的な効果」として捉えていたのに対し、C 氏は、モチベーション向上や仕事の意味づけ、さらには地域課題と結びついた生産活動の創出を通じて、支援と生産活動がより直接的に結びつく可能性を示していた。

第三に、生産活動収支の差に関する要因認識の違いである。A 氏は設備投資や販路といった構造的要因を指摘し、B 氏は制度や評価基準の影

響を踏まえた課題として捉えていたのに対し、C 氏は職員の意識や営業活動、地域との関係構築といった、より実践的・主体的な要因を重視していた。

第四に、支援対象の特性に基づく実践の違いである。A 氏は高次脳機能障害、B 氏は精神障害・発達障害、C 氏は知的障害を主対象としており、それぞれの対象特性に応じて、支援内容、支援の方法、ICT 活用の可能性などに違いがみられた。

D.考察

1. B 型における支援構造の特徴

本研究の結果から、B 型事業所における支援は、生産活動と個別支援が分離されたものではなく、両者が統合的に展開される構造を有していることが示唆された。3 名の語りに共通して、B 型は単なる「働く場」ではなく、利用者の生活全体を踏まえた「就労支援の場」として位置づけられていた。特に、生活支援、個別面談、作業調整といった個別支援は、作業活動の外側に独立して存在するのではなく、日常の生産活動の中に組み込まれる形で実施されていた。このことから、B 型における支援は、時間的・機能的に区分されたものではなく、日常の活動を媒介として展開される統合的支援構造であると考えられる。

また、個別支援は必ずしも直接的に工賃向上に寄与するものではないが、利用者の安定化や作業継続、モチベーションの維持・向上を通じて、結果的に事業所全体の生産活動に影響を及ぼす可能性が示された。すなわち、B 型における支援は、「生産性の向上」と「生活の安定化」という二つの側面が相互に関連しながら成立している構造を有しているといえる。

さらに、「働くこと」の意味についても共通した認識がみられ、B 型は単なる居場所ではなく、利用者にとって役割や社会参加を実感できる場として機能していることが確認された。これらの結果は、B 型における支援の本質が、作業を通じた生活支援および社会参加支援にあることを示唆している。

2. 評価指標における課題と多様性

本研究においては、現行の工賃中心の評価体系の限界と、新たな評価指標の必要性が明らかとなった。

まず、3 名すべてが、工賃のみを評価軸とする現行制度では、個別支援や生活支援といった重要な支援要素が十分に評価されていない点を指摘していた。特に、通所頻度の安定化や生活の質の向上といったプロセスは、数値として可視化されにくく、評価からこぼれ落ちている現状がある。このことは、事業所が本来担うべき支援の方向性と、制度上評価される内容との間に乖離が存在する可能性を示している。

一方で、対象者間には、評価の捉え方に関する違いも認められた。A 氏は支援を「アセスメント・直接支援・間接支援」といった構造的枠組みで整理し、概念的に評価を捉えていたのに対し、B 氏は制度上の課題や評価基準の不均衡に着目し、現行制度への批判的視点を提示していた。さらに C 氏は、地域連携や事業開発、職員の意識といった実践的要因を重視し、評価のあり方を現場の運営と不可分のものとして捉えていた。

これらの結果から、B 型における支援の質は単一の指標では捉えきれず、支援の構造、制度的背景、実践的取り組みといった複数の側面から評価する必要があることが示唆された。すなわち、今後の評価指標の検討においては、工賃などの量的指標に加え、支援プロセスや地域との関係性、人材育成といった質的側面を含めた多軸的な評価体系の構築が求められる。

3. 作業療法士の有用性と評価指標への示唆

本研究の結果から、作業療法士は、B 型における統合的支援構造を実践する上で重要な役割を担っていることが示唆された。

具体的には、作業療法士は、利用者の生活背景や健康状態、心理的側面を含めた包括的なアセスメントを行い、それに基づいて作業活動を調整する役割を果たしていた。また、個別と集団の双方を視野に入れながら支援を構成する点に特徴があり、作業工程の調整や配置変更、個別面談などを通じて、利用者の状態に応じた柔軟な支援を実現していた。

さらに、作業療法士の実践においては、「見立て」に基づいた支援が重視されていた。これは、単に作業能力を評価するのではなく、作業と生活、環境との関係性を踏まえて支援の方向性を導くものであり、B 型における支援の質を支える中核的要素であると考えられる。

このような作業療法士の関わりは、現行の評価体系では十分に可視化されていない。しかし、今後の評価指標においては、アセスメントの質、個別支援の展開、作業と生活の統合的支援といった要素をどのように評価するかが重要となる。

以上より、作業療法士は、B 型における支援の質を具体的に体現する専門職であり、今後の評価指標の検討においては、その実践内容を基盤とした指標の構築が有用であると考えられる。

E.結論

本研究では、B 型における支援の質を可視化する評価指標の検討に向けて、作業療法士 3 名へのインタビュー調査を実施した。

その結果、B 型における支援は、生産活動と個別支援が分離されたものではなく、日常の作業活動の中で統合的に展開される構造を有していることが明らかとなった。また、現行の工賃中心の評価体系では、生活支援や個別支援といった重要な支援

プロセスが十分に評価されていない実態が示された。

さらに、支援の質は、支援構造、制度的背景、実践的取り組みといった複数の側面から構成されており、単一の指標では捉えきれないことが示唆された。このことから、今後の評価指標の検討においては、量的指標に加え、支援プロセスや地域連携、人材育成といった質的側面を含めた多軸的な評価体系の構築が必要であると考えられる。

加えて、作業療法士は、利用者の生活と作業を統合的に捉え、個別支援と生産活動を結びつける役割を担っており、B 型における支援の質を具体的に体現する専門職であることが示唆された。

以上より、B 型における新たな評価指標の構築においては、統合的支援構造の視点を基盤とし、作業療法士の実践に見られるアセスメントおよび「見立て」の機能を反映した指標の導入が有用であると考えられる。

参考文献

厚生労働省（2021）障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書，＜https://www.mhlw.go.jp/content/12203000/000789575.pdf＞，＜2026 年 5 月 1 日＞

令和7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
就労系障害福祉サービスにおける新たな指標および評価方法の開発のための研究(25GC1016)

就労継続支援 B 型事業所における就労支援の実際:
事業所の位置づけ、支援計画・評価・作業の工夫の認識

若林功 (国際医療福祉大学 医療福祉学部)・石原まほろ(聖学院大学 心理福祉学部)

【研究要旨】

本研究では、主に知的障害者が利用する北関東の就労継続支援 B 型事業所 4 か所へのインタビュー調査 (2026 年 2〜3 月) を通じ、支援実態と多様性を比較検討した。分析の結果、B 型事業所の役割は「就労の場」から包括的な「生活の基盤」まで多様なグラデーションがあり、併設する多機能型事業の構成が利用者の出口の捉え方に影響していることが示された。また、各事業所は工賃実績だけでなく「労働のルール」の習得や「通所の継続」といった多面的なプロセスを重視しており、単一の数値指標だけでは測れない支援の質が存在することが浮き彫りとなった。利用者の高齢化や重度化が進む中、一般就労へのステップアップと生活介護等への円滑な移行支援の双方が不可欠な役割として共存しており、今後の制度設計において丁寧な支援プロセスを適切に評価する重要性が示唆された。

A.研究目的

障害者総合支援法に基づく就労系障害福祉サービスは、障害のある人の社会参加および就労機会の確保を支える重要な制度として位置づけられている。その中でも就労継続支援 B 型事業所 (以下、B 型事業所) は、一般就労や雇用契約に基づく就労が困難な利用者に対して、生産活動その他の活動の機会を提供するとともに、知識・能力の向上を支援する役割を担っている。

近年、B 型事業所には多様な障害特性や生活背景を有する利用者が集まるようになっており、精神障害、高次脳機能障害、発達障害など、支援ニーズの複雑化・多様化が指摘されている。また、工賃向上、就労移行支援との連携、地域生活支援、本人主体の支援など、B 型事業所に求められる役割も拡大している。

一方で、B 型事業所に関する先行研究では、制度論や工賃向上に関する研究 (大谷, 2019)、障害程度と支援の実際 (重谷ほか, 2022) などは一定数みられるものの、実際の支援現場において、各事業所がどのような理念や方針に基づき、どのような対象者に対して、どのような支援を行っているのかについて、複数事業所を比較しながら整理した研究は十分ではない。また、事業所ごとの特徴や支援観の違い、支援体制の工夫については、個別的・断片的に語られることが多く、横断的に比較検討された知見は限られている。さらに、B 型事業所は地域資源としての役割を果たしている一方で、利用者像や支援内容、支援の目指す方向性は地域特性や法人理念によって大きく異なる可能性がある。そのため、複数事業所への聞き取り調査を通して、支援実践の共通点と相違点を整理することには意義があると考えられる。

そこで本研究では、主に知的障害者を利用者の中心層とする就労継続支援 B 型事業所 4 か所に対するインタビュー調査を実施し、各事業所における支援内容、対象者像、工賃への考え方、一般就労との関係性、地域との連携、支援上の課題等について整理・比較することを目的とする。これにより、B 型事業所の支援実態とその多様性を明らかにするとともに、今後の支援実践および制度的検討への示唆を得ることとする。

表 1 インタビュー調査先の施設概要

事業所名	定員 (B型)	主な作業内容 (B型)	法人内の他事業・多機能展開
A	40名	Tシャツ等へのアイロンプリント受注生産、パン・焼き菓子製造、洗濯	生活介護（入所支援が中心）、障害児入所施設、相談支援等を併設。
B	20名	パン作業班、レストラン班、軽作業班（自動車部品のリング入れなどの施設内で行う作業と、市有地の除草や市営住宅の清掃などの施設外で行う作業）	多機能型であり、生活介護等を運営。
C	28名	主に菓子製造を中心とした仕事	事業所内では、就労移行支援事業、自立訓練（生活訓練）事業も行っている。法人ではその他、放課後等デイサービス、相談支援なども運営。
D	20名	点字名刺、軽作業（近隣の企業から依頼される仕事）、野菜栽培	就労移行支援、就労定着支援を実施。

B.研究方法

1. 対象者

本研究では、主に知的障害者を利用者としている、北関東地域の就労継続支援 B 型事業４か所を対象として調査を実施した。対象事業所は、運営主体、利用者層、活動内容等に一定の多様性がみられる事業所を選定した。

2. 調査時期

2026 年２～3 月

3. 調査方法

訪問による各事業所に対しての半構造化インタビューを実施した。インタビューでは、あらかじめ作成した質問項目をもとにしつつ、回答内容に応じて追加質問を行った。

主な質問項目は以下の通りである。

・事業所の概要および運営方針
・個別支援計画のあり方
・日中活動・作業内容
・工賃に対する考え方
・重度利用者、高齢者となった利用者等に対する支援の質・量の違いをどのように考えればよいか
・支援上重視している点

インタビューは各事業所の管理者または支援担当者を対象に実施し、調査協力者の同意を得たうえで IC レコーダーによる記録を行った。

4. 倫理配慮について

なお本調査の倫理審査については，聖学院大学研究倫理委員会の審査の承認を経て実施した（承認番号：第 2025-12b)。

5. 分析方法

インタビュー内容について逐語録を作成し、内容を整理したうえで比較検討を行った。分析にあたっては、各事業所の特徴を整理するとともに、支援理念、対象者理解、工賃観、就労観等の観点から共通点と相違点を抽出した。分析にあたっては Open AI も活用した。

また、個別事例の特徴を記述するだけでなく、複数事業所に共通してみられる支援実践や、事業所ごとの独自性についても検討した。

C.研究結果

1. 基礎データ

インタビューに協力いただいた施設の概要は表 1 の通りであった。

事業所 A は敷地内に比較的大型の入所型の障害者支援施設等が併設され、事業所内は生活介護事業所も運営されている。

事業所 B は障害児・者福祉を中心に複数の事業所を展開している社会福祉法人内の 1 つの事業所であり事業所 B 内には通所の生活介護事業所も運営されている。

事業所 C は障害児・者福祉を中心に複数の事業所を展開している社会福祉法人内の 1 つの事業所であり事業所 C 内には通所の就労移行支援事業所等も運営されている。

事業所 D は法人内に 1 つの事業所のみあり、事業所内には通所の就労移行支援も運営されている。

つまりいずれも多機能型の事業所であるが、事業所内にある就労継続支援 B 以外の事業種類は、比較的重度の方が多いものと、就労や訓練を目指すものとがあった。

事業所 A・B・C は社会福祉法人が、事業所 D は NPO 法人が運営している。またいずれも設立から 10 年以上が経過している。

2. 分析結果

インタビューを分析した結果について B 型事業所 4 か所における支援の実際を、「位置づけ」「工賃」「作業工夫」「支援計画」「一般就労」「生活支援」「職員体制」の 7 項目から比較・整理したものを表 2 に示した。各事業所は包括的な「生活の基盤」か

表2 インタビュー結果の概要

事業所	A	B	C	D
B型の位置づけ	B型を「働く場」であると同時に、生活支援・行動支援・就労支援を横断的に担う場と捉える。	B型を「働く場」としつつ、余暇・将来の暮らしまで含めた総合的支援の場と捉える。	B型は「居場所」ではなく「就労の場」。働く喜びや役割意識、達成感を得る場として位置づけ。	B型を単なる居場所ではなく、成長し社会参加や就労につながる力をつける場と捉える。
工賃への対応・考え方	工賃確保と障害特性への配慮の両立が大きな課題。工賃配分は一律でなく、評価票等をもとに差を設ける。	工賃評価は難作業の可否だけでなく、仕事を選り好みしないこと、継続通所、外作業や接客への対応など姿勢全体を評価。	工賃は生活費補填ではなく、働く意欲・継続を支える重要手段。タイムカード管理を行い、働いた時間に応じて支払う。平均工賃は一定の厳しさを保つべきとする。	工賃偏重の評価には限界があると認識。工賃だけでは利用者の内面的成長や生活支援が評価されにくい。
作業・配置の工夫	受託加工、菓子・パン製造販売、洗濯作業など複数の仕事を用意。希望と適性を見て配置し、環境調整を重視。	軽作業・パン・レストラン関連の3班体制。体験利用や実習で適性を見極め、不適応時は班変更。パーテーションや視覚的手がかりも活用。	働くことの意味を理解できるよう、休んでいる時間には賃金が発生しない仕組みも含めて運用。重度の利用者でも「自分の仕事をした」実感を重視。	名刺づくり、農作業、受託作業など多様な仕事を用意。得意なことだけでなく、苦手な仕事にも一定程度取り組ませる。
支援計画・評価	単純な工賃やスコア化だけで測ることに慎重。地域とのつながりや支援の中身をどう評価するかが課題。	日々の評価差について利用者へ丁寧に説明。継続参加や環境調整を重視し、単純な能力主義にはしていない。	個別支援計画は数値や具体目標で記述。例：体重、工賃額、作業の達成水準など。毎週モニタリング・会議を実施。	月1回の支援会議で多面的に見立て。目標は「朝早く来られる」「30分集中できた」など具体的行動で設定。
一般就労・移行への視点	一般就労移行促進という政策動向は意識されているが、高齢化・重度化もあり、多様な役割を担う場として理解。	一般就労への直接言及は相対的に少ないが、年齢や状態に応じて生活介護移行も視野に入れた支援。	B型→A型→一般就労の段階的移行を重視。就職者の記録を継続し、OBの来所が現利用者の希望形成にもつながる。	「直B」への危機感があり、実習や仕事との出会いを通じて可能性を広げるべきという視点。一般就労継続例も紹介。
生活面・余暇への支援	入所施設・生活介護・通所支援と一体で運営され、ライフステージに応じて生活介護へ移行するケースも多い。	創作活動、日帰り旅行、スポーツ大会、施設祭りなど余暇支援を重視。住まい・グループホーム等の将来生活も早期から検討。	主軸は就労支援だが、工賃増加や通所安定を通した生活の張り・生きがいも重視。	レクリエーション、買い物経験、土曜活動、交通安全学習など、生活支援・社会参加支援を重視。
職員体制・課題	部門横断の事例共有やOJTを重視。未経験者育成、支援観のすり合わせ、内部学習の不足が課題。	正職員・パートが混在し、観察視点や支援観の共有が課題。ミーティング不足を日常の書き込みや声かけで補う。	有資格者、手厚い配置、職員の勤続年数を評価すべきと提案。引き抜きや制度誘導への懸念あり。	事業所増加や質のばらつき、制度・立地・送迎・競合の影響で、丁寧な支援が評価されにくい悩みがある。

ら明確な「就労・成長の場」まで異なる理念を有していた。また、併設事業の特性と当該B型事業所の支援の方向性とは関連していることが示された。また、作業姿勢や労働ルールの多面的評価、高齢化・重度化への対応、職員育成の必要性など、各所における固有の工夫と共通する課題が浮き彫りとなった。

D.考察

1.就労継続支援 B 型事業所における方向性の多様性

本研究の対象となった4事業所は、いずれもB型

事業所でありながら、その位置づけには多様性が見られた 。事業所 C や D は、B 型を単なる「居場所」にとどまらず「就労の場」や「成長・社会参加の場」として定義しており、働く喜びや役割意識醸成を重視していた。一方で事業所 A や B は、就労支援を軸としつつも、生活支援や行動面への支援、さらには将来の暮らしの方向性（グループホームへの移行等）を含めた包括的な「生活の基盤」として B 型を捉えていた。

また、事業所内に併設される事業（生活介護事業か就労移行支援等ステップアップを意識した事業か）によって、利用者の出口（生活介護事業への移行か、一般就労へのステップアップか）の力点が異なっていることが示唆された。

2.工賃への考え方と評価指標の多層性

工賃はすべての事業所において重要な要素であるが、その評価手法と意義付けには相違が見受けられた。事業所 A や B では、単なる作業能力だけでなく、評価票に基づいた配分や、仕事への取り組む姿勢（選り好みしない、継続通所等）を多面的に評価していた。一方、事業所 C のように、タイムカード管理による「働いた時間に応じた支払い」を徹底し、休んだ時間には賃金が発生しないという「労働のルール」を教育的側面として活用している事例も見られた。加えて、事業所 D が指摘するように、工賃向上という単一の指標だけでは、利用者の内面的成長や社会参加のプロセスを十分に評価しきれないという、B 型事業所が共通して抱えるジレンマも見受けられた。

3.就労継続支援 B 型の次のステップを念頭置いた活動の多様性

一般就労移行に対し、各事業所は実情に応じたそれぞれの視点を持っているように見受けられた。事業所 C のように、B 型から A 型、そして一般就労へと段階的な移行を重視するケースは、OB の来所等によりロールモデル化することは利用者の希望形成に有効であると考えられる。一方、事業所 A や B に見られるように、利用者の重度化や高齢化が進む中で、一律に一般就労をゴールとするのではなく、本人の状態に応じた「豊かな日中活動」や「生活介護への円滑な移行」を支援の成果として位置づける視点も不可欠であると考えられた。

4. 質の高い支援の評価

職員体制の課題として、未経験者の育成や支援観の共有（OJT）が挙げられていた。地域特性や送迎、競合等の外部要因がある中で、いかに「丁寧な支援プロセス」を制度的に評価していくか、という点も今後の論点となると考えられる。

5. 本研究の限界と今後の課題

本研究は、以下のような限界を有しており、これらは今後の課題として指摘できる

第一に、対象地域の限定性とサンプル数の制約である。本研究の調査対象は、北関東地域に所在する主に知的障害者を利用者の中心とする 4 事業所に限定されている 。そのため、都市部や他の地方の事業所、あるいは精神障害や発達障害の利用者を主たる対象とする事業所の実態までを網羅しているとは言い難い。また、事例比較から得られた知見はあくまで限定的なものであり、質的データとしての「理論的飽和」には全く達していない。したがって、B 型事業所における支援構造の全体像や多様性のパターンをより精緻に捉えるためには、今後もさらに事例調査を継続していく必要がある。

第二に、時間的経過による変化の追跡（横断的調査の限界）である。本調査は 2026 年 2 月から 3 月という限られた一時期における横断的な調査であるため 、近年の頻繁な報酬改定や、利用者のさらなる高齢化・重度化がもたらす中長期的な影響や支援プロセスの変容を十分に追跡しきれていない。今後は、同一の事業所を対象とした継続的な縦断調査や、より大規模な量的調査を並行して実施し、支援実態の動向を構造的に検証していく必要がある。

E.結論

本研究では、北関東地域の就労継続支援 B 型事業所 4 か所へのインタビュー調査を通じ、その支援実態と多様性を検討した 。分析の結果、以下の点が明らかになった。

第一に、B 型事業所の役割は、単なる「就労の場」としての機能から、生活支援や将来の地域生活を見据えた「生活の基盤」としての機能まで、事業所によって多様なグラデーションを有していることが示された。これは、併設される多機能型事業（生活介護や就労移行支援など）の構成によって、利用者の「出口」の捉え方が異なることに起因していることが示唆された。

第二に、工賃および支援の評価指標についてである。工賃は利用者の意欲を支える重要な要素であるが、各事業所は「労働のルール」の習得や「通所の継続・意欲」といった多面的なプロセスを重視しており、工賃という単一の数値指標だけでは測りきれない支援の質が存在することが浮き彫りとなった。

第三に、一般就労への移行支援については、利用者の重度化や高齢化という現実がある中で、ステップアップを志向する支援と、豊かな日中活動や生活介護への円滑な移行を支える支援の双方が、B 型事業所の不可欠な役割として共存している実態が確認された。

以上の結果から、今後の B 型事業所の評価においては、工賃実績だけでなく、一人ひとりの利用者のライフステージやニーズに応じた「丁寧な支援プロセス」をいかに制度的に担保し、適切に評価していくかが重要な視点となると考えられる 。

F. 健康危険情報

該当なし

G.研究発表

該当なし

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

引用文献

大谷久美子(2019)． 就労継続支援 B 型事業所における利用者工賃と事業所経営に関する考察. 兵庫県立大学商大ビジネスレビュー, 9(3), 1-35.

重田史絵・吉田光爾・高橋秀人(2022).精神障害者を主とする就労継続支援 B 型事業所における利用者状態と支援時間の関係性についての実態把握. 社会福祉学評論, 23, 46-60.

令和7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
就労系障害福祉サービスにおける新たな指標および評価方法の開発のための研究(25GC1016)

就労継続支援 B 型事業所における就労支援の実際:
事業所の位置づけ、支援計画・評価・作業の工夫の認識

若林功 (国際医療福祉大学 医療福祉学部)・石原まほろ(聖学院大学 心理福祉学部)

【研究要旨】

本研究では、主に知的障害者が利用する北関東の就労継続支援 B 型事業所 4 か所へのインタビュー調査 (2026 年 2〜3 月) を通じ、支援実態と多様性を比較検討した。分析の結果、B 型事業所の役割は「就労の場」から包括的な「生活の基盤」まで多様なグラデーションがあり、併設する多機能型事業の構成が利用者の出口の捉え方に影響していることが示された。また、各事業所は工賃実績だけでなく「労働のルール」の習得や「通所の継続」といった多面的なプロセスを重視しており、単一の数値指標だけでは測れない支援の質が存在することが浮き彫りとなった。利用者の高齢化や重度化が進む中、一般就労へのステップアップと生活介護等への円滑な移行支援の双方が不可欠な役割として共存しており、今後の制度設計において丁寧な支援プロセスを適切に評価する重要性が示唆された。

A.研究目的

障害者総合支援法に基づく就労系障害福祉サービスは、障害のある人の社会参加および就労機会の確保を支える重要な制度として位置づけられている。その中でも就労継続支援 B 型事業所 (以下、B 型事業所) は、一般就労や雇用契約に基づく就労が困難な利用者に対して、生産活動その他の活動の機会を提供するとともに、知識・能力の向上を支援する役割を担っている。

近年、B 型事業所には多様な障害特性や生活背景を有する利用者が集まるようになっており、精神障害、高次脳機能障害、発達障害など、支援ニーズの複雑化・多様化が指摘されている。また、工賃向上、就労移行支援との連携、地域生活支援、本人主体の支援など、B 型事業所に求められる役割も拡大している。

一方で、B 型事業所に関する先行研究では、制度論や工賃向上に関する研究 (大谷, 2019)、障害程度と支援の実際 (重谷ほか, 2022) などは一定数みられるものの、実際の支援現場において、各事業所がどのような理念や方針に基づき、どのような対象者に対して、どのような支援を行っているのかについて、複数事業所を比較しながら整理した研究は十分ではない。また、事業所ごとの特徴や支援観の違い、支援体制の工夫については、個別的・断片的に語られることが多く、横断的に比較検討された知見は限られている。さらに、B 型事業所は地域資源としての役割を果たしている一方で、利用者像や支援内容、支援の目指す方向性は地域特性や法人理念によって大きく異なる可能性がある。そのため、複数事業所への聞き取り調査を通して、支援実践の共通点と相違点を整理することには意義があると考えられる。

そこで本研究では、主に知的障害者を利用者の中心層とする就労継続支援 B 型事業所 4 か所に対するインタビュー調査を実施し、各事業所における支援内容、対象者像、工賃への考え方、一般就労との関係性、地域との連携、支援上の課題等について整理・比較することを目的とする。これにより、B 型事業所の支援実態とその多様性を明らかにするとともに、今後の支援実践および制度的検討への示唆を得ることとする。

表 1 インタビュー調査先の施設概要

事業所名	定員 (B型)	主な作業内容 (B型)	法人内の他事業・多機能展開
A	40名	Tシャツ等へのアイロンプリント受注生産、パン・焼き菓子製造、洗濯	生活介護（入所支援が中心）、障害児入所施設、相談支援等を併設。
B	20名	パン作業班、レストラン班、軽作業班（自動車部品のリング入れなどの施設内で行う作業と、市有地の除草や市営住宅の清掃などの施設外で行う作業）	多機能型であり、生活介護等を運営。
C	28名	主に菓子製造を中心とした仕事	事業所内では、就労移行支援事業、自立訓練（生活訓練）事業も行っている。法人ではその他、放課後等デイサービス、相談支援なども運営。
D	20名	点字名刺、軽作業（近隣の企業から依頼される仕事）、野菜栽培	就労移行支援、就労定着支援を実施。

B.研究方法

1. 対象者

本研究では、主に知的障害者を利用者としている、北関東地域の就労継続支援 B 型事業４か所を対象として調査を実施した。対象事業所は、運営主体、利用者層、活動内容等に一定の多様性がみられる事業所を選定した。

2. 調査時期

2026 年２～3 月

3. 調査方法

訪問による各事業所に対しての半構造化インタビューを実施した。インタビューでは、あらかじめ作成した質問項目をもとにしつつ、回答内容に応じて追加質問を行った。

主な質問項目は以下の通りである。

・事業所の概要および運営方針
・個別支援計画のあり方
・日中活動・作業内容
・工賃に対する考え方
・重度利用者、高齢者となった利用者等に対する支援の質・量の違いをどのように考えればよいか
・支援上重視している点

インタビューは各事業所の管理者または支援担当者を対象に実施し、調査協力者の同意を得たうえで IC レコーダーによる記録を行った。

4. 倫理配慮について

なお本調査の倫理審査については，聖学院大学研究倫理委員会の審査の承認を経て実施した（承認番号：第 2025-12b)。

5. 分析方法

インタビュー内容について逐語録を作成し、内容を整理したうえで比較検討を行った。分析にあたっては、各事業所の特徴を整理するとともに、支援理念、対象者理解、工賃観、就労観等の観点から共通点と相違点を抽出した。分析にあたっては Open AI も活用した。

また、個別事例の特徴を記述するだけでなく、複数事業所に共通してみられる支援実践や、事業所ごとの独自性についても検討した。

C.研究結果

1. 基礎データ

インタビューに協力いただいた施設の概要は表 1 の通りであった。

事業所 A は敷地内に比較的大型の入所型の障害者支援施設等が併設され、事業所内は生活介護事業所も運営されている。

事業所 B は障害児・者福祉を中心に複数の事業所を展開している社会福祉法人内の 1 つの事業所であり事業所 B 内には通所の生活介護事業所も運営されている。

事業所 C は障害児・者福祉を中心に複数の事業所を展開している社会福祉法人内の 1 つの事業所であり事業所 C 内には通所の就労移行支援事業所等も運営されている。

事業所 D は法人内に 1 つの事業所のみあり、事業所内には通所の就労移行支援も運営されている。

つまりいずれも多機能型の事業所であるが、事業所内にある就労継続支援 B 以外の事業種類は、比較的重度の方が多いものと、就労や訓練を目指すものとがあった。

事業所 A・B・C は社会福祉法人が、事業所 D は NPO 法人が運営している。またいずれも設立から 10 年以上が経過している。

2. 分析結果

インタビューを分析した結果について B 型事業所 4 か所における支援の実際を、「位置づけ」「工賃」「作業工夫」「支援計画」「一般就労」「生活支援」「職員体制」の 7 項目から比較・整理したものを表 2 に示した。各事業所は包括的な「生活の基盤」か

表2 インタビュー結果の概要

事業所	A	B	C	D
B型の位置づけ	B型を「働く場」であると同時に、生活支援・行動支援・就労支援を横断的に担う場と捉える。	B型を「働く場」としつつ、余暇・将来の暮らしまで含めた総合的支援の場と捉える。	B型は「居場所」ではなく「就労の場」。働く喜びや役割意識、達成感を得る場として位置づけ。	B型を単なる居場所ではなく、成長し社会参加や就労につながる力をつける場と捉える。
工賃への対応・考え方	工賃確保と障害特性への配慮の両立が大きな課題。工賃配分は一律でなく、評価票等をもとに差を設ける。	工賃評価は難作業の可否だけでなく、仕事を選り好みしないこと、継続通所、外作業や接客への対応など姿勢全体を評価。	工賃は生活費補填ではなく、働く意欲・継続を支える重要手段。タイムカード管理を行い、働いた時間に応じて支払う。平均工賃は一定の厳しさを保つべきとする。	工賃偏重の評価には限界があると認識。工賃だけでは利用者の内面的成長や生活支援が評価されにくい。
作業・配置の工夫	受託加工、菓子・パン製造販売、洗濯作業など複数の仕事を用意。希望と適性を見て配置し、環境調整を重視。	軽作業・パン・レストラン関連の3班体制。体験利用や実習で適性を見極め、不適応時は班変更。パーテーションや視覚的手がかりも活用。	働くことの意味を理解できるよう、休んでいる時間には賃金が発生しない仕組みも含めて運用。重度の利用者でも「自分の仕事をした」実感を重視。	名刺づくり、農作業、受託作業など多様な仕事を用意。得意なことだけでなく、苦手な仕事にも一定程度取り組ませる。
支援計画・評価	単純な工賃やスコア化だけで測ることに慎重。地域とのつながりや支援の中身をどう評価するかが課題。	日々の評価差について利用者へ丁寧に説明。継続参加や環境調整を重視し、単純な能力主義にはしていない。	個別支援計画は数値や具体目標で記述。例：体重、工賃額、作業の達成水準など。毎週モニタリング・会議を実施。	月1回の支援会議で多面的に見立て。目標は「朝早く来られる」「30分集中できた」など具体的行動で設定。
一般就労・移行への視点	一般就労移行促進という政策動向は意識されているが、高齢化・重度化もあり、多様な役割を担う場として理解。	一般就労への直接言及は相対的に少ないが、年齢や状態に応じて生活介護移行も視野に入れた支援。	B型→A型→一般就労の段階的移行を重視。就職者の記録を継続し、OBの来所が現利用者の希望形成にもつながる。	「直B」への危機感があり、実習や仕事との出会いを通じて可能性を広げるべきという視点。一般就労継続例も紹介。
生活面・余暇への支援	入所施設・生活介護・通所支援と一体で運営され、ライフステージに応じて生活介護へ移行するケースも多い。	創作活動、日帰り旅行、スポーツ大会、施設祭りなど余暇支援を重視。住まい・グループホーム等の将来生活も早期から検討。	主軸は就労支援だが、工賃増加や通所安定を通した生活の張り・生きがいも重視。	レクリエーション、買い物経験、土曜活動、交通安全学習など、生活支援・社会参加支援を重視。
職員体制・課題	部門横断の事例共有やOJTを重視。未経験者育成、支援観のすり合わせ、内部学習の不足が課題。	正職員・パートが混在し、観察視点や支援観の共有が課題。ミーティング不足を日常の書き込みや声かけで補う。	有資格者、手厚い配置、職員の勤続年数を評価すべきと提案。引き抜きや制度誘導への懸念あり。	事業所増加や質のばらつき、制度・立地・送迎・競合の影響で、丁寧な支援が評価されにくい悩みがある。

ら明確な「就労・成長の場」まで異なる理念を有していた。また、併設事業の特性と当該B型事業所の支援の方向性とは関連していることが示された。また、作業姿勢や労働ルールの多面的評価、高齢化・重度化への対応、職員育成の必要性など、各所における固有の工夫と共通する課題が浮き彫りとなった。

D.考察

1.就労継続支援 B 型事業所における方向性の多様性

本研究の対象となった4事業所は、いずれもB型

事業所でありながら、その位置づけには多様性が見られた 。事業所 C や D は、B 型を単なる「居場所」にとどまらず「就労の場」や「成長・社会参加の場」として定義しており、働く喜びや役割意識醸成を重視していた。一方で事業所 A や B は、就労支援を軸としつつも、生活支援や行動面への支援、さらには将来の暮らしの方向性（グループホームへの移行等）を含めた包括的な「生活の基盤」として B 型を捉えていた。

また、事業所内に併設される事業（生活介護事業か就労移行支援等ステップアップを意識した事業か）によって、利用者の出口（生活介護事業への移行か、一般就労へのステップアップか）の力点が異なっていることが示唆された。

2.工賃への考え方と評価指標の多層性

工賃はすべての事業所において重要な要素であるが、その評価手法と意義付けには相違が見受けられた。事業所 A や B では、単なる作業能力だけでなく、評価票に基づいた配分や、仕事への取り組む姿勢（選り好みしない、継続通所等）を多面的に評価していた。一方、事業所 C のように、タイムカード管理による「働いた時間に応じた支払い」を徹底し、休んだ時間には賃金が発生しないという「労働のルール」を教育的側面として活用している事例も見られた。加えて、事業所 D が指摘するように、工賃向上という単一の指標だけでは、利用者の内面的成長や社会参加のプロセスを十分に評価しきれないという、B 型事業所が共通して抱えるジレンマも見受けられた。

3.就労継続支援 B 型の次のステップを念頭置いた活動の多様性

一般就労移行に対し、各事業所は実情に応じたそれぞれの視点を持っているように見受けられた。事業所 C のように、B 型から A 型、そして一般就労へと段階的な移行を重視するケースは、OB の来所等によりロールモデル化することは利用者の希望形成に有効であると考えられる。一方、事業所 A や B に見られるように、利用者の重度化や高齢化が進む中で、一律に一般就労をゴールとするのではなく、本人の状態に応じた「豊かな日中活動」や「生活介護への円滑な移行」を支援の成果として位置づける視点も不可欠であると考えられた。

4. 質の高い支援の評価

職員体制の課題として、未経験者の育成や支援観の共有（OJT）が挙げられていた。地域特性や送迎、競合等の外部要因がある中で、いかに「丁寧な支援プロセス」を制度的に評価していくか、という点も今後の論点となると考えられる。

5. 本研究の限界と今後の課題

本研究は、以下のような限界を有しており、これらは今後の課題として指摘できる

第一に、対象地域の限定性とサンプル数の制約である。本研究の調査対象は、北関東地域に所在する主に知的障害者を利用者の中心とする 4 事業所に限定されている 。そのため、都市部や他の地方の事業所、あるいは精神障害や発達障害の利用者を主たる対象とする事業所の実態までを網羅しているとは言い難い。また、事例比較から得られた知見はあくまで限定的なものであり、質的データとしての「理論的飽和」には全く達していない。したがって、B 型事業所における支援構造の全体像や多様性のパターンをより精緻に捉えるためには、今後もさらに事例調査を継続していく必要がある。

第二に、時間的経過による変化の追跡（横断的調査の限界）である。本調査は 2026 年 2 月から 3 月という限られた一時期における横断的な調査であるため 、近年の頻繁な報酬改定や、利用者のさらなる高齢化・重度化がもたらす中長期的な影響や支援プロセスの変容を十分に追跡しきれていない。今後は、同一の事業所を対象とした継続的な縦断調査や、より大規模な量的調査を並行して実施し、支援実態の動向を構造的に検証していく必要がある。

E.結論

本研究では、北関東地域の就労継続支援 B 型事業所 4 か所へのインタビュー調査を通じ、その支援実態と多様性を検討した 。分析の結果、以下の点が明らかになった。

第一に、B 型事業所の役割は、単なる「就労の場」としての機能から、生活支援や将来の地域生活を見据えた「生活の基盤」としての機能まで、事業所によって多様なグラデーションを有していることが示された。これは、併設される多機能型事業（生活介護や就労移行支援など）の構成によって、利用者の「出口」の捉え方が異なることに起因していることが示唆された。

第二に、工賃および支援の評価指標についてである。工賃は利用者の意欲を支える重要な要素であるが、各事業所は「労働のルール」の習得や「通所の継続・意欲」といった多面的なプロセスを重視しており、工賃という単一の数値指標だけでは測りきれない支援の質が存在することが浮き彫りとなった。

第三に、一般就労への移行支援については、利用者の重度化や高齢化という現実がある中で、ステップアップを志向する支援と、豊かな日中活動や生活介護への円滑な移行を支える支援の双方が、B 型事業所の不可欠な役割として共存している実態が確認された。

以上の結果から、今後の B 型事業所の評価においては、工賃実績だけでなく、一人ひとりの利用者のライフステージやニーズに応じた「丁寧な支援プロセス」をいかに制度的に担保し、適切に評価していくかが重要な視点となると考えられる 。

F. 健康危険情報

該当なし

G.研究発表

該当なし

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

引用文献

大谷久美子(2019). 就労継続支援 B 型事業所における利用者工賃と事業所経営に関する考察. 兵庫県立大学商大ビジネスレビュー, 9(3), 1-35.

重田史絵・吉田光爾・高橋秀人(2022).精神障害者を主とする就労継続支援 B 型事業所における利用者状態と支援時間の関係性についての実態把握. 社会福祉学評論, 23, 46-60.

令和7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
就労系障害福祉サービスにおける新たな指標及び評価方法の開発のための研究（25GC1016）

就労継続支援Ａ型･Ｂ型事業所における評価指標の課題と再構築に関する研究
―事業所ヒアリング調査に基づく検討―

研究分担者 山口明乙香　高松大学 発達科学部
前原 和明　秋田大学 教育学研究科

【研究要旨】

本研究は、就労継続支援A型・B型事業所の評価指標の課題を明らかにし、今後の評価の在り方を検討することを目的とした。A型・B型事業所の管理者を対象にオンラインによる半構造化インタビューを実施し、評価制度に対する認識や実態を分析した。その結果、現行の評価制度は生産活動収支や工賃などの経済指標に偏重しており、利用者の能力向上や生活の安定といった支援成果が十分に反映されていないことが明らかとなった。また、在宅支援の拡大に伴う評価の難しさや、地域特性による運営条件の差異も課題として示された。以上より、就労系障害福祉サービスの評価には、多面的な支援成果を反映した新たな評価指標の構築が必要であると示唆された。

A.研究目的

日本の障害福祉サービスにおいて、就労継続支援A型及びB型事業所は、障害のある人の就労機会や社会参加を支える重要な役割を担っている。令和6年度の報酬改定では、就労継続支援A型事業所(以下、A型事業所)の基本報酬を決定するスコア方式が見直され、生産活動収支が賃金総額を下回る事業所には最大 20 点の減点が加算されるなど、事業所の経営的指標がさらに重視された（厚生労働省, 2024)。実際、改定前の時点で A 型事業所の約 50.7%が生産活動収支において指定基準を満たしていないことが報告されており（厚生労働省, 2024)、生産性の達成が困難な利用者特性や地域条件を抱える事業所を一律に経済的に指標で評価することの妥当性が問われている。特に就労継続支援B型事業所(以下、B型事業所)においては、「作業の価値や通所の意味づけ」「社会とのかかわり」が通所継続の鍵であることが示されており、「QOLは工賃水準に単純には対応しない」ことも報告されている(八重田, 2021)。また、B型事業所の支援内容には、生活リズムの安定化、対人関係の形成、精神的支援など、就労以外の幅広い要素が含まれており、これらを平均工賃月額という単一の指標で評価することは支援の実態を過小評価する可能性も懸念されるところである。また、A型事業所においても、A型事業所の在り方として「利用者の就労困難性や支援内容等を整理することの必要性」が明示されており(厚生労働省, 2021)、生産活動収支という単一指標が利用者の多様な障害特性や支援の複雑さを反映できていない現状に対する問題意識は共有されつつある。

さらには、在宅支援の拡大や利用者の高齢化など、就労系障害福祉サービスを取り巻く環境は変化しており、既存の評価制度が現状に適合しているかについて検討する必要がある。在宅就労は障害者自身のキャリア形成・QOL 選択として位置づけられるとしつつ、その支援の質評価が未整備であることが指摘されている(PwC, 2023)。

本研究の目的は、A 型事業所及び B 型事業所の評価指標に関する現状の課題を明らかにし、今後の評価制度の在り方について検討することである。具体的には、事業所運営者へのヒアリングを通じて、以下の点を明らかにすることを目的とした。

1. 現行の評価指標に対する事業所側の認識
2. 生産活動や工賃以外の評価軸の可能性
3. 在宅支援や利用者特性の多様化に伴う事業所評価の課題

本報告では，在宅訓練及び在宅就労を日頃実施している就労継続支援事業所 A 型・B 型事業所を対象に、オンラインによるヒアリング調査した結果を報告する。

B.研究方法

1. 対象者

就労継続支援事業所 A 型事業所と B 型事業所を併設する事業所 2 カ所、就労継続支援事業所と就労選択支援事業所を併設する事業所 1 ヶ所の施設管理者を対象とした。具体的には、就労継続支援 A 型・B 型事業所（２名）就労継続支援 B 型事業所・就労選択支援事業所併設事業所（1 名）であった。

2. 調査時期

調査時期は 2026 年 3 月 3 日から 4 日にかけて実施した。

3. 調査内容

調査内容は、A 型事業所に関するインタビュー項目には、①ピアサポートに関する指定基準、② 多様な働き方の評価、③重度利用者の状況、④生産活動収支評価、⑤ 一般就労への移行支援を設定した。

B 型事業所に関する項目は、①工賃以外の評価軸について、②サービス提供時間、③生産活動収支の差、④在宅支援の評価、⑤利用者特性による支援量の違い、⑥一般就労への移行支援を設定した。

インタビュー時間は 60 分として、オンライン会議システムを用いた半構造化インタビューによる質的調査を実施した。

4. 倫理配慮について

本調査の倫理審査については，聖学院大学研究倫理審査(承認番号第 2025-12b 号)の承認を経て実施した。

5. 分析方法

分析は、インタビューを録画したもの基に逐語録を作成し、それぞれの設問に対して発言の要点を整理した。

C.研究結果

1. 対象者の所属事業所の基礎データ

対象者の３つの事業所の詳細は表１の通りである。調査対象は北海道・愛媛県・香川県に所在する 3 事業所であった。設置法人は事業所 X・Y が NPO 法人、事業所 Z が株式会社であった。開所年は A 型 2000 年・B 型 2025 年(X)、A 型 2011 年・B 型 2016 年(Y)、B 型 2023 年（Z）であった。定員はそれぞれ、A 型 30 名・B 型 10 名・移行 10 名（X)、A 型 20 名・B 型 10 名（Y)、B 型 20 名（Z）であった。在宅利用者の割合は、事業所 X が 33.3%（15/45 名)、事業所 Y が A 型 72.2%（13/18 名）・B 型 75.0%（9/12 名)、事業所

X が 28.0%（7/25 名）であった。主な作業内容は、AI 関連データ作成や Web 業務（X）、Web アクセシビリティ検査や各種データ入力（Y）、データ入力等（Z）であり、3 事業所とも ICT を活用したデジタル系作業を中心としていた。

表 1 対象事業所の概要

対象	X	Y	Z
設置法人	NPO 法人	NPO 法人	株式会社
開所年	A型:2000年 B型:2025年	A型:2011年 B型:2016年	B 型： 2023年
所在地	北海道	愛媛県	香川県
定員	A型:30名 B 型:10 名 移 行:10名	A型:20名 B型:10名	B 型:20 名
在宅利用者割合	在宅利用者数 15名／利用者 数 45名	(A 型:在宅利用 者数 13 名／ 利用者数 18 名) (B 型:在宅利用 者数 9 名／利 用者数 12名)	B 型:在宅 利 用 者 数 7 名／ 利 用 者 数 25名
主な作業内容	AI 関連データ 作成、Web 品 質確認、デジタ ル運用業務	Web アクセシ ビリティ検査、 ホームページ作 成・更新、印刷 物のデザイン・ 校正、各種調査 業務、データ入 力等	データ入力 等

2. A 型事業所スコア評価指標について

A型事業所のスコア表について、現場では評価の形式化が指摘された。ヒアリングでは「形式的な評価になってしまっている（X)」との意見があり、現行の評価指標が利用者の実質的な成長を十分に反映していないことが示された。また、「時間管理やコミュニケーションといったスキルの成長が見えるような評価が必要である（Y)」との指摘もあり、能力向上や行動変容といった支援成果が評価に組み込まれていない現状が明らかとなった。

さらに、ピアサポートに関しては、実際には支援活動が行われているにもかかわらず、「記録様式がすごいめんどくさくて…対価よりもエビデンス作成の負担の方が大きいので加算として出していない（X)」との意見が確認された。一方で、「研修を受けているだけで加算になるのはどうなのか（Y)」との指摘もあり、制度上の評価基準と実態との乖離が存在していることが示唆された。

また、生産活動の評価については、「生産性が強めのA型と、雇用が強めのA型は土台が違う（X)」との意見があり、異なる機能を持つ事業所が同一基準で評価されていることへの課題が示された。

3. B型事業所の工賃中心評価について

B型事業所の評価においては、工賃水準のみで事業所を評価することの限界が指摘された。ヒアリングでは、「利用者のメンタルの振幅が大きい（Z）」ことや、家族関係の影響などが支援に大きく関わることが述べられており、単純な生産性では測れない側面の重要性が確認された。

また、「生活の安定や対人関係、家族支援といった要素が重要である（Z）」との

【A 型】

表2 A 型事業所の評価について

設問	A 氏	B 氏
① ピアサポート指定基準の記載方法	実態としてピアサポートは実施しているが、**記録様式の負担が大きく加算取得していない。**報酬と事務負担が見合わない。	研修修了者が 1 名職員として配置。年金申請相談やヘルパー利用相談などを実施。**研修受講のみで加算対象になることには疑問。**活動件数などの実績指標を入れてはどうか。
② 多様な働き方・評価軸	現在のスコア表は**形式的評価になりやすい。**時間管理・コミュニケーションなど**スキル成長を可視化する評価**が必要。	在宅やフレックス運用を実施しているが、就業規則未整備で評価対象にならない。**能力向上の機会(勉強会・講師)などはあるが評価基準が曖昧。**
③ 重度利用者の状況	重度者は一定数在籍。身体的制約があっても**認知面が保たれていれば PC 作業など可能。**	現在は区分 5~6 の重度者は不在。過去には在籍。重度者は居宅支援などと併用し支援。
④ 生産活動赤字評価	**生産性重視 A 型と雇用重視 A 型は土台が違う**ため、赤字だけで評価するのは乱暴。	赤字黒字だけの評価は問題。**利用者の障害程度や法人母体の仕事量で収支は変わる。**
⑤ 一般就労移行の工夫	チャット記録や成果物分析を用いて**仕事スキルやコミュニケーションの変化を分析。**	ハローワーク求人共有、面接会参加、実習調整など。通勤手段など地域制約が課題。

【B 型】

表3 B 型事業所の評価について

設問	A 氏	B 氏	C 氏
① 工賃以外の評価軸	**時間管理・コミュニケーションなどスキル成長**を評価すべき。	**居場所機能・生活支援機能も評価対象**にすべき。	利用者の変化、生活の安定、家族支援、対人配慮、QOL などを評価軸に。
② サービス提供時間	在宅の場合は作業量・コミュニケーション頻度などで評価。	利用者基本 4 時間。体調に応じ調整。職員 7.5 時間勤務。送迎有無で時間運用が変わる。	1 日の流れ:朝礼→作業→昼休→作業→終礼。送迎時間が長く利用時間拡張が難しい。
③ 生産活動収支差の特徴	**清掃・農業・PC など複数の仕事を持つ事業所は収益が高い。**	利用者構成や経営意識、作業単価の違い。	高収益は**自社商品・機械化・工程設計**など。
④ 在宅利用の効果・評価	通所困難な人を対象。ICT でのコミュニケーションや作業理解の変化を評価。	IT テレワークと内職型は別物。**支援方法・ツール・エビデンス**を事前登録すべき。	家庭環境・作業スペース・家族支援が成功要因。家庭訪問で適否判断。
⑤ 利用者の支援量の違い	重度でも認知能力があれば仕事可能。	高齢利用者増加で生産性低下。役割変更などで対応。	障害特性・情報理解方法・体力に応じ段階的支援。
⑥ 一般就労移行	A 型移行を視野に自己管理能力を評価。	就労志向を定期確認し案件を調整。	IT スキルなどを段階的に習得。B 型で長期育成。

認識が示され、これらが評価指標に含まれていない現状への問題提起がなされた。さらに、B型事業所は就労の場であると同時に生活支援機能を担う場であることから、工賃のみで評価することは支援の質を過小評価する可能性があることが示唆された。

4. 在宅支援の質の担保による評価

在宅利用については、ICTを活用した新たな就労支援として有効である一方で、支援の質に関する課題が指摘された。ヒアリングでは、「テレワークと内職的な在宅活動は別のものである（Y)」との認識が示され、在宅支援の内容によって支援の質が大きく異なることが明らかとなった。

また、「LINEのみの連絡など形骸化した支援（Z)」や、「趣味的作業の収益化（Z)」

表4 支援方向性と利用者分類、地域特性について

設問	A氏	B氏	C氏
支援方向転換の場面	自己管理能力が整った時にA型へ移行。	就労志向の変化で案件内容を調整。	アセスメントで強み理解→就労志向へ。
利用者分類	自己管理能力の成熟度	就労志向の有無	生活安定・対人能力・就労準備性
地域特性	人口減少、事業所偏在、雪などで送迎困難。	過疎地は遠隔利用が増える。	送迎距離長く時間制約、地域雇用少ない。

といった実態への懸念が示されており、在宅支援が必ずしも職業訓練として機能していないケースの存在が確認された。

さらに、「仕事内容や作業量だけでなく、ICTを用いたコミュニケーションの取り方や、作業スキルや理解度がどのように変化しているかを分析することが重要である（X)」との指摘があり、在宅支援の評価には成果だけでなくプロセスを含めた指標の導入が必要であることが示唆された。

5. 地域特性の影響

地域特性による事業所運営への影響も指摘された。ヒアリングでは、「人口減少や雪などで送迎が困難である（X)」との意見や、「送迎時間が長く利用時間の延長が難しい（Z)」といった課題が挙げられた。また、過疎地域においては就労機会が限られており、「一般就労への移行が難しい（Z)」といった実態も示されている。これらの結果から、事業所評価において地域条件を考慮する必要性が示唆された。

D.考察

1. 就労継続支援事業所の評価制度の構造的課題に関する考察

本研究のヒアリング結果から、現行の就労継続支援事業所における評価制度が、生産活動収支や平均工賃月額といった事業所の経済指標に偏重していることが改めて示された。A型事業所においては「形式的な評価になってしまっている」との指摘にみられるように、現行のスコア表が利用者の実質的な成長や支援の成果を反映できていないという認識が確認された。また、「時間管理やコミュニケーションといったスキルの成長が見えるような評価が必要である」との意見は、現場が求める評価像が経済指標だけでなく、多軸的な視点に基づく評価の必要性を示唆している。

B型事業所においても同様の課題が確認された。「利用者のメンタルの振幅が大きい」「生活の安定や対人関係、家族支援といった要素が重要である」といった発言が示すように、B型事業所は就労支援にとどまらず、生活支援や社会参加支援の機能を実質的に担っているともいえ、平均工賃月額の水準のみを評価軸とすることはB型事業所が担う支援機能を過小評価することも懸念される。一方でB型事業所の収支差率の高さが指摘されるなか(厚生労働省，2025b)、B型事業所の地域差をはじめとする個々の事業所を取り巻く環境把握の手法や支援の質を捉えることができる評価軸の検討は重要な課題となると思われる。

2. 事業所の多様性と評価基準の不一致

ヒアリングでは、「生産性が強めのA型と、雇用が強めのA型は土台が違う」との指摘があり、同じA型事業所であっても、生産活動収益の最大化を志向するモデルと、雇

用の維持・継続を主目的とするモデルとでは、支援の機能と評価の適切な軸が本質的に異なることが示された。単一の評価基準でこれらを横断的に評価することには構造的な限界があり、事業所の機能類型に応じた評価指標の検討が求められる。

また、ピアサポートに関して、「記録様式の負担が大きいため加算として申請していない」一方で「研修を受けているだけで加算になるのはどうか」という相反する指摘が得られた。これは、制度上の評価基準が現場の実態と乖離していることを示すものであり、評価制度の設計と支援実践の間に齟齬が生じていることを改めて示している。

3. 在宅支援の質評価に関する課題

在宅支援については、「テレワークと内職的な在宅活動は別のものである」との認識が示されたように、在宅という形態の中でも支援の質には大きな差異がある。「LINEのみの連絡など形骸化した支援」や「趣味的作業の収益化」といった実態への懸念は、在宅支援が必ずしも職業訓練として機能していないケースの存在を示唆しており、PwC（2021）が指摘した在宅支援の質評価の未整備という課題が現在もなお継続していることが確認された。

また、「仕事内容や作業量だけでなく、ICTを用いたコミュニケーションの取り方や作業スキル・理解度の変化を分析することが重要である」との指摘は、在宅支援の評価においてはアウトカムのみならず、支援過程における利用者の変容を捉える視点の必要性が示されているといえる。

4. 地域特性を踏まえた評価の必要性

「人口減少や積雪のため送迎が困難」「送迎時間が長く利用時間の延長が難しい」「一般就労への移行が難しい」といった発言が示すように、地域の地理的・社会資源の条件は事業所運営に直接的な制約をもたらしており、事業所が制御できない外的要因として作用している。実際に、地方部のB型事業所3か所へのインタビュー調査から、地方では精神障害特化型の運営が困難であること、地域条件が工賃向上への取り組みに制約をもたらすことも確認されている（山口・八重田，2020）。

令和8年度改定で「離島・中山間地域（特別地域加算の対象地域）にある事業所」には基本報酬の従前単価を適用する配慮措置が明記されたこと（厚生労働省,2026）なども地域条件の考慮の必要性が認識されており、大谷（2015）も指摘するように、一般就労移行率や生産活動収支を地域条件の差異を考慮せずに一律に評価することは、不利な環境に置かれた事業所が構造的に低評価となる可能性をはらんでおり、評価制度の公平性という観点からも再検討が求められる。

5. 多面的評価モデルの構築に向けて

以上の結果を総合すると、就労系障害福祉サービスの評価制度は、生産活動収支や平均工賃月額といった事業所の経済指標を中心とした現行の枠組みから、利用者の能力向上・生活の安定・社会参加といった多面的な支援成果を反映した評価体系へと再構築していく必要性が示唆された。その際、事業所の機能類型、利用者の障害特性、在宅・通所といった支援形態の違い、事業所の地域条件を踏まえた柔軟な評価モデルの導入が課題となることが明らかになった。

なお、本研究はICTを活用したデジタル系作業を主とする3事業所を対象とした質

的調査であり、結果の一般化には限界がある。今後は、業種・規模・地域を多様化したサンプルによる調査との組み合わせにより、本研究で得られた知見の検証が求められる。

E.結論

本研究では、就労継続支援 A 型・B 型事業所の管理者へのヒアリング調査を通じて、評価指標に関する課題を検討した。その結果、現行の評価制度は事業所の賃金や平均月額工賃の経済面の指標に偏重しており、利用者の能力向上や生活支援といった支援過程や成果が十分に反映されていないことが明らかとなった。また、在宅支援の質の担保や地域特性を考慮した評価の必要性も示された。今後は、多面的な支援成果と事業所の機能類型・地域条件を踏まえた評価モデルの構築が重要になることが示唆された。

F. 健康危険情報

該当なし

G.研究発表

該当なし

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

大谷 久美子 (2015) 就労継続支援 B 型事業所における利用者工賃と事業所経営に関する考察. 産研論集 (兵庫県立大学経営研究科), 9 (3), 1-14.

厚生労働省 (2021) 障害者の就労支援について (社会保障審議会障害者部会 第 112 回資料 5). ＜https://www.mhlw.go.jp/content/12601000/000797543.pdf＞

厚生労働省 (2024)「障害者就労支援に関する報告書」https://www.mhlw.go.jp/content/12200000/001248340.pdf

厚生労働省 (2025a) 障害者の就労支援対策の状況.

厚生労働省 (2025b) 令和 7 年障害福祉サービス等経営概況調査結果. https://www.mhlw.go.jp/content/12401000/001599114.pdf

厚生労働省 (2026) 令和８年度障害福祉サービス等報酬改定における改定事項について.

PwC コンサルティング合同会社 (2021) 就労系障害福祉サービスにおける在宅でのサービス利用にかかるガイドライン. 厚生労働省委託事業. https://www.mhlw.go.jp/content/12200000/000770977.pdf

八重田淳 (2021) 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 (総括研究報告書). 厚生労働省科学研究費 (課題番号:19GC1006)

山口 明日香・八重田淳 (2020) 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-利用率と工賃向上の取り組みに焦点をあてて-, 高松大学研究紀要, 74, 1-11.

令和7年度
厚生労働科学研究費(障害者政策総合研究事業)
分担研究報告書
就労系障害福祉サービスにおける新たな指標及び評価方法の開発のための研究(25GC1016)

北欧５か国における障害者雇用政策に関する研究

研究分担者 清野 絵　国立障害者リハビリテーションセンター

研究要旨

本研究は、北欧５か国（スウェーデン、デンマーク、ノルウェー、フィンランド、アイスランド）の障害者雇用政策に関する文献レビューを行い、各国の制度的特徴と課題を整理した。障害者雇用制度は国際的に「割当雇用制度」と「差別禁止アプローチ」に大別されるが、北欧５か国はいずれも割当雇用アプローチを採用せず、差別禁止アプローチを基盤としつつ賃金補助・援助つき雇用・保護雇用などの積極的労働市場政策を包括的に組み合わせる独自のモデルを形成している。各国の障害者雇用率は比較的高い水準にあるものの、障害者と非障害者の雇用格差は一定程度残存しており、福祉制度の充実が必ずしも雇用成果に直結しない可能性が示唆された。高い技能要求を前提とする労働市場構造や、職場レベルでの合理的配慮の実施状況など、制度外の要因も雇用機会に影響しうることが示された。これらの知見は、法制度の整備にとどまらない総合的な政策設計の重要性を示しており、日本の障害者雇用政策を検討する上での参考になると考えられる。

A．研究目的

本研究は、我が国における就労系障害福祉サービスの新たな指標及び評価方法の検討に資するため、独自の特徴がある北欧における障害者雇用政策の概要を明らかにすることを目的とする。

B．研究方法

本研究では、各国の障害者雇用政策について文献レビューを行った。対象国は、スウェーデン、デンマーク、ノルウェー、フィンランド、アイスランドの５カ国とした。文献は、国際機関、各国政府の政策文書、論文についてハンドサーチによる文献検索を行って抽出した。

（倫理面への配慮）

本研究は文献レビューであり、倫理面への配慮が必要な研究には該当しない。

C．研究結果

１．障害者雇用政策の国際比較の先行研究

（１）主要アプローチの類型

障害者雇用政策は、大きく２つのアプローチに分類される（Thornton, 1998; Fuchs, 2014)。第一の割当雇用アプローチは、企業

に対し従業員の一定割合以上の障害者雇用を義務付ける制度である（Liao, 2020）。第二の差別禁止アプローチは、障害を理由とした雇用差別を禁止し、合理的配慮の提供を義務付ける法制度であり、障害者の能力や社会的障壁に着目して平等な機会の確保を目指す（Bunt et al., 2020）。

（2）アプローチの歴史的展開と統合

多くの国では歴史的に割当雇用アプローチが先行し、近年は差別禁止アプローチが導入される傾向にある。両者を併用する「ハイブリッド型」も増加している（Bunt et al., 2020）。また、いずれのアプローチも単独では効果が限定的であり、雇用サービスや職場適応支援など他の政策との組み合わせが重要とされている（Lee & Lee, 2016; Derbyshire, 2024）。

（3）北欧諸国の障害者雇用政策の特徴

北欧諸国は割当雇用アプローチを採用せず、差別禁止アプローチとインクルージョン重視を基本とする点で共通しているが、具体的な政策手法や重点には国ごとに差異がある（OECD, 2003）。

（4）雇用格差と政策効果

北欧諸国では障害者の絶対的雇用率は高いものの格差は相対的に大きい傾向が確認されている（Van Der Zwan, 2021; Halvorsen, 2015）。この結果については、北欧では、賃金構造の圧縮や高スキル志向が障害者・移民・低生産性層の雇用機会を制限する可能性が指摘されている（Halvorsen, 2015）。北欧型福祉政策は全体の雇用率・健康指標の向上には貢献するものの、障害者や移民など特定の脆弱層への格差縮小効果は限定的であるとされている（Van Der Zwan, 2021; Halvorsen, 2015; Padrosa et al., 2022）。

２．北欧５カ国の障害者雇用政策

北欧５か国の障害者雇用政策の概要を表1に示す。

（1）スウェーデン

Gustafsson (2023) が作成した European Commission の報告書を中心に、スウェーデンの障害者雇用政策を概観する。スウェーデンには割当雇用制度は存在せず、雇用主へのインセンティブや支援プログラムを通じてインクルーシブな労働市場の実現を目指している。具体的には、法的な差別禁止・合理的配慮の義務を基盤としつつ、賃金補助や保護雇用（サムハル社等）などの積極的労働市場政策を大規模に組み合わせるインクルージョン重視型モデルが特徴である（Lejeune, 2022; Inghammar, 2015）。

①雇用主への財政的支援

雇用主は、生産性の損失や職場適応への補償を目的として、障害者雇用に対する賃金補助金を受け取ることができる。支給額はスウェーデン公共職業安定所が労働能力の低下度に基づいて決定する。民間・公共を問わず、スウェーデン税務庁への雇用主登録、税金の滞納がないこと、労働協約またはそれに相当する保険への加入などの要件を満たす必要がある。2020 年には約 88,000 人が本プログラムに参加し、終了後も約 50% が雇用を維持しているが、そのうち約 90% は引き続き何らかの支援を受けている。ま

た、従業員の能力開発を目的とした「能力開発補助金」が支給される場合もある。加えて、長期または頻繁な病欠リスクのある従業員を雇用する雇用主は、スウェーデン社会保険庁に対して特別なハイリスク保護を申請でき、適用された場合は傷病手当金費用の全額がスウェーデン社会保険庁から補償される。

②合理的配慮の法的義務

スウェーデン労働環境法は、不均衡な負担を伴わない限り、雇用主が作業条件を従業員のニーズに合わせて調整する義務を定めている。また、差別禁止に基づき、障害を理由とする差別は禁止されており、雇用主は障害者が非障害者と同等の状況となるよう合理的な措置を講じる義務を負う。措置の合理性は、雇用主の実務的・財政的条件や雇用関係の期間・範囲を考慮して個別に判断される。

③支援プログラム

スウェーデン公共職業安定所は、求職者・新規採用者への作業補助具の財政支援や、手話・筆記・盲ろう者通訳が必要な従業員への支援を提供している。なかでも個別就労支援（SIUS：Särskild stödperson för introduktions- och uppföljningsstöd）は、援助つき雇用の手法に基づき、最長 6 か月の導入支援とその後少なくとも 1 年間のフォローアップ支援で構成される。スウェーデン社会保険庁は、1 年以上雇用されている従業員を対象に、職場指向リハビリテーション支援を提供している。その他、産業保健医療による合理的配慮への専門的助言や、障害者オンブズマンが作成した雇用主向けチェックリスト「能動的な措置を 4 つのステップで」なども活用されている。

表 1　北欧 5 か国の障害者雇用政策の概要

国	主要制度 ・アプローチ	主な支援策	課題・特徴
スウェーデン	差別禁止法＋ 積極的労働市場政策	賃金補助金・ 個別就労支援・ 保護雇用（サムハル社）	補助長期化・ 一般雇用移行の遅れ
デンマーク	差別禁止法＋ フレックスジョブ	フレックスジョブ・ パーソナルアシスタンス	既存従業員維持に偏り・ 新規雇用促進効果限定的
ノルウェー	差別禁止＋アクセシビリティ法＋インクルーシブな職場協定	就労評価手当・ 保護雇用（VTA）	雇用格差が北欧最大・ 罰則なしの割当雇用制度の効果は限定的
フィンランド	差別禁止法 ＋給与補助	OTE プロジェクト・ 職場復帰支援	重度障害者雇用の改善が困難
アイスランド	障害者に関する行為法	援助つき雇用・ 保護作業所	一般雇用への移行困難・ 保護作業所依存

④保護雇用（サムハル社）

スウェーデンにおける保護雇用は国営の会社であるサムハル社によって提供されており、同社は障害者にとってスウェーデン最大の雇用主である。サムハル社は労働能力が低下した人々に専門的な職務と就労継続支援型雇用を提供している。サムハル社における雇用はスウェーデン公共職業安定所の賃金補助金プログラムの枠組みにも位置づけられており、「サムハル社における雇用のための開発のための賃金補助金」プログラムの 2020 年参加者数は 4,399 人であった。

（２）デンマーク

Bengtsson (2023) が作成した European Commission の報告書を中心に、デンマークの障害者雇用政策を概観する。デンマークは、障害者のオープンな労働市場への統合を目指し、「障害者雇用補償法」および「労働市場における差別的取扱いの禁止に関する法律」を法的基盤として、補助金・支援策・差別禁止法など多様な政策を展開している。雇用省が監督を担い、自治体や職業紹介所がサービスを提供する体制となっている（Clayton et al., 2012）。

①主要制度

障害者雇用補償法は、パーソナルアシスタンス、フレックスジョブ、優先的就労支援の 3 制度を規定している。パーソナルアシスタンスは、障害により仕事上の補助が必要な場合に介助者への報酬を支給する制度である（Kjeldsen et al., 2024）。フレックスジョブは、労働能力の低下度合いに応じた賃金補助を雇用主に提供する制度であり（Gupta et al., 2015）、保護雇用に最も近い形態として重度障害者の就労を支える主要な仕組みとなっている。優先的就労支援として、公的機関は障害者を優先的に採用する義務を負う（Kjeldsen et al., 2024）。

②雇用状況と格差

欧州社会指標に基づくと、デンマークの障害者雇用格差は EU 加盟国の中で「最高の達成国」の一つとされている。2020 年の EU-SILC データでは、障害者の雇用率は 59.5%、非障害者は 79.9%であり、格差は約 18 パーセントポイントであった。2019 年の国内年次調査では障害者の雇用率 58%、非障害者 84%と格差は 26 パーセントポイントに上り、重度障害者に限ると就労率は 37%にとどまっていた。重度障害を持つ失業者の多くは労働市場から遠く離れており、失業率は 55～76%に達する（Larsen et al., 2020）。

③政策動向と具体的取り組み

デンマークは 2018 年に「より重度の障害を持つ人々が 2025 年までに就労できるようにするための広範な政策合意」を開始し、障害と雇用に関する年次マッピングを導入した（雇用省, 2018）。また、労働力不足を背景に、デンマーク雇用者協会と障害者団体が協力し、障害者雇用を増やすための 8 つの共同イニシアチブを提案している。具体的には、障害者雇用に関する助言機能の設置、支援機器の事前保証と転職時の継続、障害者向け求人ポータルの設置、失業者全員への障害スクリーニング、フレックスジョブ利用者の雇用継続支援の改善、およびジョブセンターによる質の高い支援の強化な

どが含まれる（Danske Handicaporganisationer, 2022）。

④制度の効果と課題

フレックスジョブ制度は障害者の雇用機会拡大を目的として導入されたが、新規雇用よりも既存従業員の雇用維持に用いられる傾向が強く、全体的な雇用改善効果は限定的である（Gupta et al., 2015; Gupta et al., 2013）。補助金の削減は新規障害者雇用の減少につながることも示されている（Gupta et al., 2015; Gupta et al., 2013）。個別支援は障害者の就労継続や自立生活に寄与するものの、利用率や効果には地域差や運用上の課題が残る（Kjeldsen et al., 2024）。公的機関における優先雇用は制度として存在するが、実際の雇用増加への寄与は限定的であり、雇用主の態度・マッチング・職場環境の調整が重要な要素となっている（Shamshiri-Petersen & Krogh, 2020）。

（3）ノルウェー

Sandvin and Bliksvaer (2019) が作成した the Academic Network of European Disability experts の報告書を中心に、ノルウェーの障害者雇用政策を概観する。ノルウェーの障害者雇用政策は、主流化、包括的な協定、および個別の支援制度によって特徴づけられる。法的基盤として、差別の禁止とアクセス可能性に関する法律第 12 条が、雇用主に対して障害を持つ従業員・求職者への個別の職場調整を義務付けている。調整が不十分な場合、従業員は平等化・差別オンブズマンに苦情を申し立てることができる。また、民間部門で常時 50 人以上を雇用する雇用主および公的部門の雇用主は、採用・賃金・労働条件・昇進・能力開発・ハラスメント防止などの分野において、積極的・意図的・体系的な努力を行う義務を負う。

①インクルーシブな職場協定

オープンな労働市場へのアクセスを支援する包括的な政策手段として、2001 年に政府・ノルウェー企業連盟・ノルウェー労働組合連合の三者合意として締結されたインクルーシブな職場協定（IA 協定）がある。同協定の主な目標は、病欠レベルの低減、障害者の雇用増加、および早期退職の防止である。協定に参加した企業は IA 企業として目標達成に努める義務を負い、その見返りとしてノルウェー労働福祉局から特定の権利と支援を受ける。ただし、障害者雇用そのものへの効果は不明確であり、2018 年の再交渉時には障害者に関する具体的な副目標が削除されている。

②ノルウェー労働福祉局による支援制度

障害者の雇用獲得・維持に関する主要な責任はノルウェー労働福祉局が担い、国民保険法と社会サービス法を管理しつつ各種プログラムを提供している。中核的な制度である就労評価手当は、障害や疾病により就職にノルウェー労働福祉局の支援が必要な人々の収入を確保するもので、最大 4 年間受給可能であり、常に就職を目的とした個別の活動計画と組み合わされる。活動計画への不参加は手当の減額・停止につながる場合があり、給付から就労への移行強化を目的とした制度設計となっている。また、障害者が自身の能力に応じて働きながら段階的な障害年金を維持できる仕組みも導入されており、仕事と年金の配分を能力の変

化に応じて調整することで「給付金トラップ」を回避することが期待されている（Kildal, 2013）。

③保護雇用（VTA）

オープンな労働市場外における長期的な雇用形態として、永続的に適応された仕事（VTA）がある。VTA は、障害年金を受給しており、かつ課題が自身の状況に特別に適合されている場合に働く能力を持つ者のみが利用可能である。VTA 従事者は全額の障害年金に加えて雇用主から少額のボーナス給与を受け取り、労働契約を持ち労働環境法の保護を受ける通常の労働者として定義される。

④共同包摂努力の導入と評価

2018 年、ノルウェー政府は「共同包摂努力（inkluderingsdugnaden）」を導入した。以下では、Ulstein (2025) の報告をもとにその概要と効果を述べる。本政策は、国家雇用主に対して新規採用の 5%を障害者または 2 年以上労働市場から離れていた者とする罰則のないゆるやかな割当雇用制度を導入したものであり、国家雇用主を障害者の労働市場統合におけるロールモデルとして位置づけることを意図していた（Ministry of Local Government and Modernization, 2018）。ノルウェーでこのような制度が導入されたのはこれが初めてであり、以前の自発的アプローチからの転換を意味するが、不遵守に対する制裁は設けられなかった。

Ulstein (2025) が 2015 年から 2021 年の登録データを用いて効果を分析した結果、本政策は障害者の雇用される確率を 2.8%増加させるという小さな正の効果が示された。この効果の小ささは、制裁を伴わない割当の性質や民間・自治体雇用主の自発的参加への依存を考慮すれば想定の範囲内とされている。各機関における雇用率達成率が低かったため、本政策は 2022 年に終了した。

2023 年時点でノルウェーの障害者雇用格差は 28.7%に達しており、北欧諸国の中でも最も高い水準の一つである（Eurostat, 2025）。2.8%の雇用確率の増加は約 30%の雇格差と比較すると「取るに足らない」ものであり、障害者の「働く権利」（障害者の権利に関する条約に規定）を確保するためには、より効果的で対象を絞った政策介入が必要であると結論付けられている。

（4）フィンランド

Katsui et al. (2019) が作成した the Academic Network of European Disability experts の報告書を中心に、フィンランドの障害者雇用政策を概観する。

①基本的な政策枠組み

フィンランド政府は、部分的な就労能力を持つ人々の労働市場参加を支援するための取り組みを進めている。国家行動計画（2018–2019）には「障害のある人とない人の雇用率の格差を縮小する」という目標が掲げられており、失業期間の短縮、障害者の求職者登録の促進、雇用主への支援情報の提供などが具体的な対策として示されている。自治体の一般雇用サービスでは、助言・指導・訓練・給与補助付き雇用が個人と雇用主に無料で提供されており、雇用主は障害者のために職場を適応させるための財政的支援を受けることができる。また、自治体は

知的障害者の雇用支援のため、日中活動・職業訓練・ライフスキル訓練などの特定サービスも提供している。

②実験的プロジェクト

政府の主要プロジェクトの一つであるOTE プロジェクト（Osatyökykyisille tie työelämään / 部分的就労能力者へのキャリア機会）は、対象者の雇用と労働市場参加を促進するための 12 の実験プロジェクトを含んでいる。そのサブプロジェクト「PÄHEE-OTE」は、就労活動から有償労働への移行に向けた解決策の創出を目指している。

③制度改革

大規模な行政・社会保健ケア改革（SOTE 改革）は障害サービス構造に大きな影響を与えるため、障害者の視点を慎重に考慮することが不可欠とされている。社会保障制度の刷新プロジェクト（TOIMI プロジェクト）においても、雇用と活動の促進・不平等の縮小を目的とした給付制度改革が進められており、障害者の視点の反映が求められている。また、労働市場における障害に関するデータ収集の主流化と、プライバシー法による制限への対処も課題とされている。現状では障害者が非集計的な形で登録されており、傾向の評価が困難な状況にある。

④雇用状況と課題

フィンランドにおける障害者の雇用率は全体として EU 平均を上回っており、特に女性障害者においてその傾向が顕著である。しかし、この数値は重度障害者の実態を覆い隠している面があり、重度障害者の雇用率は EU 平均を下回り、雇用格差はかなり広い。男性障害者の失業率は EU 平均を超えており、若年障害者の失業率も高い傾向にある。近年の一般失業率の上昇に伴い、障害者の失業格差はやや拡大している。2017 年の調査では、障害者の権利の中で最も実現されていないのが「働く権利」であり、最大の障壁として雇用主の態度と障害者雇用に関する知識不足が指摘されている。フィンランドの障害者雇用政策は、高い全体雇用率を維持しながらも、重度障害者の統合という核心的課題に直面しており、政策の有効性を高めるための実験的プロジェクトと法制度改革が引き続き進行中である。

（5）アイスランド

Rice (2019) および Traustadóttir and Rice (2011) が作成した欧州障害専門家学術ネットワークの報告書を中心に、アイスランドの障害者雇用政策を概観する。

①法的・制度的枠組み

アイスランドの障害の法定義は主に医学的基準に基づいており、主要な法律は「障害者に関する行為法（Lög um málefni fatladra - númer 59/1992）」である。同法は雇用サービスやリハビリテーションの必要性を含め、平等とインクルージョンに関する多くの理念を掲げている。現行の障害年金評価システム（1999 年導入）は「障害者の権利に関する条約」採択以前に設計されたものであり、障害者の権利に関する条約の要件が反映されていない。リハビリテーション部門は、この医療中心のシステムをリハビリテーションと雇用参加を重視する就労能力評価に置き換えることを支持しているが、障

害者活動家からは、この変更が給付資格者数を減らすだけで労働市場の現実に対応していないのではないかとの懸念が示されており、将来のシステムが障害者の権利に関する条約の要求を考慮するよう求める声がある。

②雇用状況

アイスランドは一般人口の雇用率が高い水準にある一方、障害者の雇用参加率は他の人々と比較して著しく低い。2005 年のデータでは、障害者の雇用参加率は約 38%にとどまっていた。また、2003 年のデータによると、障害者のうち職業リハビリテーションを受けたのはわずか 4.4%であり、他の北欧諸国と比較して大きく遅れをとっている。

②援助つき雇用プログラム

一般労働市場への参入支援として、レイキャビクの地域障害者サービス事務所が運営する援助つき雇用プログラムがある。援助つき雇用プログラムは障害者の就職支援、雇用主とのマッチング、および長期的なサポートの提供を目的とし、パーソナルアシスタントの配置や雇用主への支援を含む。ただし、長年運営されているにもかかわらず「実験的プログラム」として分類され続けていること、フルタイム雇用獲得率の低さ、および効果評価の欠如について批判がある。

③職業訓練・保護作業所

アイスランドには 1960 年代から 1980 年代にかけて設立された職業訓練センターや保護作業所が多数存在する近年設立されたプログラムは障害者権利団体によって管理されており、援助つき雇用プログラムは国家の管轄下で運営されている。これらの主な目標は一般労働市場での賃金労働への移行であるが、重度障害者や適切な仕事が見つからない者については保護作業所に配置されるケースもあり、特に知的障害者にとって保護作業所は重要な雇用選択肢となっている。

（5）北欧 5 カ国の特徴

本節では、北欧 5 か国の障害者雇用政策の特徴を比較整理する。主に Kuznetsova et al. (2017) による北欧三か国とバルト諸国の比較報告、および各国の個別報告書に基づき論じる。

①共通する制度的特徴

北欧 5 か国はいずれも割当雇用アプローチを採用せず（ノルウェーは一時、罰則のないゆるやかな割当雇用制度を導入していたが、現在は終了している）、差別禁止アプローチを基盤としつつ積極的労働市場政策を包括的に組み合わせる「インクルージョン重視型モデル」を共通の特徴とする。障害者政策のパラダイムは補償から人権・平等へと転換しており、各国は障害を理由とする差別を禁止する法律を整備している。スウェーデンは 1999 年に EU 指令に先行する非差別法を有し、2008 年に包括的な差別禁止法へと統合され（2014 年改正）、2015 年にはアクセシビリティの不提供を差別として明確に定義した。ノルウェーは障害に特化した差別禁止・アクセシビリティ法（2008 年、2013 年改正）を制定し、デンマークは労働市場における差別禁止に関する法律（2008 年）を整備している。フィンランド

は国家行動計画（2018–2019）のもとで雇用格差縮小を明示的な政策目標として掲げ、アイスランドは障害者に関する行為法（1992 年）を法的基盤としているが、制度整備は他の北欧諸国に比べて遅れている。

②積極的労働市場政策・支援制度の特徴

5 か国はいずれも積極的労働市場政策および社会保護制度に相応の投資を行っているが、支援の体系性と充実度には差異がある。スウェーデンは専門的な指導・職業リハビリテーション・賃金補助（最長 4 年間）・個別就労支援・保護雇用（サムハル社）を組み合わせた最も体系的なサービスシステムを持つ。デンマークはフレックスジョブ（賃金補助、最長 5 年間）・パーソナルアシスタンス・優先的就労支援を中心に、障害者サービスを一般のジョブセンターに主流化している。ノルウェーは IA 協定・就労評価手当・永続的に適応された仕事（VTA）など包括的で個別性の高い仕組みを整備し、ノルウェー労働福祉局が支援の中核を担う。フィンランドは給与補助付き雇用・職場適応支援・OTE プロジェクトなどの実験的取り組みを展開しているが、障害者データの収集・管理に課題を抱える。アイスランドは援助つき雇用プログラムを有するものの、制度の体系化は不十分であり、保護作業所への依存度が高い。

③雇用成果

2011 年の EU-SILC データに基づくと、障害者の雇用率はスウェーデン（58.1%）、デンマーク（56.6%）、ノルウェー（51.5%）と国際的には高い水準にある。重度障害者（「強い制限」を申告した者）の雇用率はスウェーデン（40.8%）、デンマーク（40.6%）、ノルウェー（31.8%）であり、バルト諸国と比較して良好な成果を示している。一方、フィンランドは全体の雇用率こそ EU 平均を上回るものの、重度障害者の雇用率は EU 平均を下回る。アイスランドは 2005 年時点で障害者の雇用参加率が約 38%にとどまり、職業リハビリテーションの利用率も他の北欧諸国を大きく下回っている。

④政策上の課題

5 か国に共通する課題として、福祉制度の充実が障害者の雇用格差の縮小に直結しない点が挙げられる。ノルウェーは非障害者の雇用率（82.5%）が北欧の中で最も高いにもかかわらず、障害者の雇用格差は最大であり（2023 年時点で 28.7%）、非差別法のような規制措置のみでは雇用成果の系統的な改善にはつながらないことを示している（Kuznetsova et al., 2017）。スウェーデンは支援が充実している一方で補助の長期化と一般雇用への移行不足が課題であり、デンマークのフレックスジョブは新規雇用よりも既存従業員の雇用維持に偏りやすい（Gupta et al., 2015）。フィンランドは重度障害者の雇用改善が進みにくく、アイスランドは一般労働市場への移行支援が依然として不十分である。国の経済的豊かさや非障害者の高い雇用率は、必ずしも障害者の雇用格差縮小につながらず、効果的な障害者政策の設計と実装が不可欠であることが 5 か国の比較から示唆される。

D. 考察

（1）制度類型を超えた雇用成果の形成

本研究では、北欧 5 か国の障害者雇用政

策の特徴と課題を整理した。その結果、制度類型の違いだけでは雇用率や雇用格差の差異を十分に説明できず、福祉制度・労働市場構造・支援サービスの特徴が組み合わさって雇用成果が形成されることが明らかになった。

北欧 5 か国は、割当雇用アプローチと差別禁止アプローチという二類型とは異なる独自の政策モデルを形成している。共通する特徴として、差別禁止制度を基盤としつつ、賃金補助、支援付き雇用、保護雇用、疾病・障害に関連する休職管理など、積極的労働市場政策が包括的に運用されている点が挙げられる。こうした支援の厚さにより一定の雇用率水準が保たれているが、国によって成果には差異がみられた。

（2）各国の成果と課題

スウェーデンは賃金補助制度や個別就労支援による職場定着支援が体系的に制度化されており、支援の充実度は北欧の中でも高い水準にある。しかし、補助が長期化しやすく一般雇用への移行が十分に進まない点が課題として残る。デンマークはフレックスジョブを中心とした就労支援を展開しているが、既存従業員の雇用維持に偏りやすく、新規雇用の促進への効果は限定的であることが示されている。ノルウェーは IA 協定や就労評価手当など包括的で個別性の高い仕組みを整備しているものの、障害者と非障害者の雇用格差は北欧の中でも大きく、2023 年時点で 28.7%に達しており、制度の十分な効果が示されていない。フィンランドは予防的支援や職場復帰施策が比較的整備されており全体の雇用率は高いが、重度障害者の雇用改善は依然として進みにくい状況にある。アイスランドは援助つき雇用プログラムが存在するものの、一般労働市場への移行は困難であり、保護作業所の役割が大きい点が他の北欧諸国と異なる特徴となっている。

（3）福祉の手厚さと雇用成果の乖離

以上の結果から、北欧 5 か国は包摂的な政策体系を持ちながらも、障害者の雇用格差が必ずしも小さいわけではなく、福祉制度の手厚さと雇用成果が直結しない状況が確認された。先行研究が指摘するように（Halvorsen, 2015; Van Der Zwan, 2021）、高い技能要求や生産性基準を前提とする労働市場構造が、障害者、とりわけ支援ニーズの高い人々に不利に働く可能性がある。また、差別禁止制度や積極的労働市場政策が整備されていても、企業文化、職場における管理者の判断権限、支援サービスの地域差など、制度外の要因が雇用機会を左右することも明らかになった。ノルウェーの事例は、非差別法のような規制措置のみでは雇用成果の系統的な改善にはつながらず、再分配的な投資との集中的な組み合わせが必要であることを端的に示している（Kuznetsova et al., 2017）。

これらの知見は、制度間比較が単なる法制度の違いに留まらず、各国固有の政策体系と労働市場環境の連動を検討する必要があることを示している。特に、合理的配慮の実施可能性や職場における支援体制の整備といった実装面が、制度の効果に強く影響している点は、日本の障害者雇用政策を検討する上でも重要な示唆を与える。

（4）本研究の限界と今後の課題

本研究にはいくつかの限界がある。第一に、各国の制度比較は公開資料や既存文献に基づいており、実際の運用状況や地域差を十分に反映できていない。北欧諸国では自治体レベルでの対応が異なるため、制度の実効性を均質に把握することは難しい。第二に、障害の定義や統計の収集方法が国ごとに異なることから、雇用率や雇用格差の国際比較には慎重な解釈が必要である。第三に、本研究は制度の特徴を整理することを目的としたため、政策効果を因果的に検証する分析には至っていない。

今後の課題としては、制度の利用実態や企業側の対応を含む実装面の分析を深めることが挙げられる。加えて、縦断データを用いた政策効果の因果的検証が求められる。さらに、合理的配慮の提供能力、中小企業への支援体制、福祉制度と雇用政策の連動など、制度外の要因を含む複合的な視点からの検討が必要である。

E. 結論

本研究は、割当雇用アプローチ、差別禁止アプローチ、および北欧の積極的労働市場政策を中心に、障害者雇用政策の国際的な特徴と課題を整理した。分析の結果、制度類型のみでは各国の雇用状況を十分に説明できないことが明らかになった。福祉制度・労働市場構造・企業文化・支援サービスの在り方など、複数の要因が相互に影響しながら障害者の雇用機会を形づくっている。北欧5か国はいずれも包括的な支援体系を整備しているが、障害者と非障害者の雇用格差は依然として大きく、福祉制度の充実が雇用成果に直結しないことが改めて確認された。とりわけ、高い技能要求や生産性基準を前提とする労働市場構造が、支援ニーズの高い障害者の雇用機会を制限する可能性があり、差別禁止法や積極的労働市場政策といった制度的枠組みが整備されていても、職場レベルでの合理的配慮の実施可能性や支援サービスへのアクセスの地域差など、実装面の課題が成果を左右することが示された。これらの知見は、障害者雇用政策の効果を高めるためには、法制度の整備にとどまらず、雇用主支援・職場適応支援・福祉給付との連動を含む総合的な政策設計が不可欠であることを示唆している。日本の障害者雇用政策を検討するにあたっても、制度の形式的な充実に加え、実際の職場における支援体制の強化と、制度外の要因への働きかけが重要な課題となる。

引用文献

1. Aksnes, S. Y. (2019). Engaging employers in vocational rehabilitation: Understanding the new significance of knowledge brokers. Journal of Vocational Rehabilitation, 50(1), 73–84. https://doi.org/10.3233/JVR-180989
2. Bunt, D., Van Kessel, R., Hoekstra, R., Czabanowska, K., Brayne, C., Baron-Cohen, S., & Roman-Urrestarazu, A. (2020). Quotas and anti-discrimination policies relating to autism in the EU: Scoping review and policy mapping in Germany, France, Netherlands, United Kingdom, Slovakia, Poland, and Romania. Autism Research, 13, 1397–1417. https://doi.org/10.1002/aur.2315
3. Bengtsson, S. (2023) European Semester 2022-2023 country fiche on disability equality: Denmark. European Commission. 2023. https://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/ede/DK%20-%20ANED%202009%20Employment%20Report%20Final.pdf
4. Clayton, S., Barr, B., Nylén, L., Burström, B., Thielen, K., Diderichsen, F., Dahl, E., & Whitehead, M. (2012). Effectiveness of return-to-work interventions for disabled people: A systematic review of government initiatives focused o

n changing the behaviour of employers. European Journal of Public Health, 22 (3), 434–439. https://doi.org/10.1093/eurpub/ckr101
5. Danske Handicaporganisationer. (2022). Nyt udspil fra DH og Dansk Arbejdsgiverforening: Sådan får vi flere i job. https://handicap.dk/nyheder/nyt-udspil-fra-dh-dansk-arbejdsgiverforening-saadan-faar-vi-flere-job
6. Derbyshire, J. (2024) Derbyshire, D., Jeanes, E., Morasae, E., Reh, S., & Rogers, M. (2024). Employer-focused interventions targeting disability employment: A systematic review. Social Science & Medicine, 347, Article 116742. https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2024.116742
7. Eurostat (2025) Eurostat. (2025). Disability employment gap by level of activity limitation and sex [Data set]. https://doi.org/10.2908/TEPSR_SP200
8. Fuchs, P. (2014) Fuchs, M. (2014). Quota systems for disabled persons: Parameters, aspects.
9. Gustafsson, J. (2023). Striving for an inclusive labour market in Sweden: Positive actions and reasonable accommodation to facilitate hiring and employment of persons with disabilities involving employers and employer initiatives. Publications Office of the European Union. https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=26863&langId=en
10. Gupta, N., Larsen, M., & Thomsen, L. (2013). Do wage subsidies for disabled workers result in deadweight loss? Evidence from the Danish Flexjob scheme.
11. Gupta, N., Larsen, M., & Thomsen, L. (2015). Do wage subsidies for disabled workers reduce their non-employment? Evidence from the Danish Flexjob scheme. IZA Journal of Labor Policy, 4, 1–26. https://doi.org/10.1186/s40173-015-0036-7
12. Gustafsson, J. (2023) Gustafsson, J. (2023). Striving for an inclusive labour market in Sweden: Positive actions and reasonable accommodation to facilitate hiring and employment of persons with disabilities involving employers and employer initiatives. Publications Office of the European Union. https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=26863&langId=en
13. Halvorsen, R., Hvinden, B., & Schoyen, M. (2015). The Nordic welfare model in the twenty-first century: The bumble-bee still flies! Social Policy and Society, 15, 57–73. https://doi.org/10.1017/s1474746415000135
14. Inghammar, A. (2015). Swedish policy and regulation on disability and work. Revista Derecho Social y Empresa. https://doi.org/10.18172/redsye.6108
15. Katsui, H. et al. (2019) Katsui, H., Valkama, K., & Kröger, T. (2019). European Semester 2018/2019 country fiche on disability: Finland. European Commission. https://researchportal.helsinki.fi/en/publications/european-semester-20182019-country-fiche-on-disability-finland/
16. Kjeldsen, M. et al. (2024) Kjeldsen, L., Amby, F., & Agergaard, T. (2024). Organisational outputs of administrative reforms: Disability in Danish job centres. Journal of Social Policy. https://doi.org/10.1017/s004727942400031x
17. Kildal, N. (2013). Den norske velferdsstaten: Fra sosiale til kontraktsbaserte rettigheter. Tidsskrift for velferdsforskning, 16(2).
18. Kuznetsova, Y., Yalcin, B., & Priestley, M. (2017). Labour market integration and equality for disabled people: A comparative analysis of Nordic and Baltic countries. Social Policy and Administration, 51(4), 577–597. https://doi.org/10.1111/spol.12314
19. Larsen, M., Jakobsen, V., & Mikkelsen, C. H. (2020). Handicap og beskæftigelse 2019. https://www.vive.dk/media/pure/kx0595zl/4937194
20. Lee, S., & Lee, S. (2016). Comparing employment quota systems for disabled people between Korea and Japan. Asian Journal of Human Services, 10, 83–92. https://doi.org/10.14391/ajhs.10.83
21. Lejeune, A. (2022). Disability rights and cross-national disparities in Europe. Current History. https://doi.org/10.1525/curh.2022.121.833.90
22. Liao, J. (2020). The quota system for employment of people with disabilities in China: Policy, practice, barriers, and ways forward. Disability & Society, 36, 326–331. https://doi.org/10.1080/09687599.2020.1833311
23. Ministry of Local Government and Modernization. (2018). Staten skal gå foran i inkluderingsdugnaden. https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/staten-skal-ga-foran-i-inkluderingsdugnaden/id2604917/

24. OECD. (2003). Transforming disability into ability: Policies to promote work and income security for disabled people.
25. Padrosa, E., Vanroelen, C., Muntaner, C., Benach, J., & Julià, M. (2022). Precarious employment and mental health across European welfare states: A gender perspective. International Archives of Occupational and Environmental Health, 95, 1463–1480. https://doi.org/10.1007/s00420-022-01839-7
26. Rice, J. (2019). Task 2017–18 disability assessment: Iceland. The Academic Network of European Disability Experts. https://www.disability-europe.net/downloads/913-country-report-on-disability-assessment-iceland
27. Sandvin, J. T., & Bliksvaer, T. (2019). Country report on disability assessment – Norway.
28. Shamshiri-Petersen, D., & Krogh, C. (2020). Disability disqualifies: A vignette experiment on Danish employers' intentions to hire applicants with physical disabilities. Scandinavian Journal of Disability Research. https://doi.org/10.16993/sjdr.661
29. Thornton, P. (1998). Employment quotas, levies and national rehabilitation funds for persons with disabilities: Pointers for policy and practice. International Labour Organization.
30. Traustadóttir, R., & Rece, J. G. (2011). Report on the employment of disabled people in European countries: Iceland. https://www.disability-europe.net/downloads/436-is-employment-report
31. Ulstein, J. (2025). The impact of Norwegian labor market policy on disability employment. Nordic Journal of Working Life Studies. https://doi.org/10.18291/njwls.157120
32. Van der Zwan, R., & De Beer, P. (2021). The disability employment gap in European countries: What is the role of labour market policy? Journal of European Social Policy, 31(4), 473–486. https://doi.org/10.1177/09589287211002435

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

なし

別紙４

研究成果の刊行に関する一覧表レイアウト（参考）

書籍

著者氏名	論文タイトル名	書籍全体の編集者名	書　籍　名	出版社名	出版地	出版年	ページ
該当なし							

雑誌

発表者氏名	論文タイトル名	発表誌名	巻号	ページ	出版年
該当なし					

III. 研究成果の刊行に関する一覧表

１．学会発表

Ishihara, M. & Seino, K. (2026) A Literature Review on Effective Support Elements for Type B Continuous Employment Support in Japan. The 41st Annual Pacific Rim International Conference on Disability and Diversity, May 28- 29, Hawaii Standard Time

別紙４

研究成果の刊行に関する一覧表レイアウト（参考）

書籍

著者氏名	論文タイトル名	書籍全体の編集者名	書　籍　名	出版社名	出版地	出版年	ページ
該当なし							

雑誌

発表者氏名	論文タイトル名	発表誌名	巻号	ページ	出版年
該当なし					

III. 研究成果の刊行に関する一覧表

１．学会発表

Ishihara, M. & Seino, K. (2026) A Literature Review on Effective Support Elements for Type B Continuous Employment Support in Japan. The 41st Annual Pacific Rim International Conference on Disability and Diversity, May 28- 29, Hawaii Standard Time

報告日：　令和８年４月８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　聖学院大学
所属研究機関長　職　名　学長
氏　名　小池　茂子

次の職員の令和7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　就労系障害福祉サービスにおける新たな指標及び評価方法の開発のための研究(25GC1016)

3. 研究者名　（所属部署・職名）心理福祉学部心理福祉学科　准教授

（氏名・フリガナ）石原　まほろ(イシハラ　マホロ)

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)
人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針(※3)	☑	☐	☑	聖学院大学研究倫理委員会	☐
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	☐	☑	☐		☐
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	☐	☑	☐		☐
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:聖学院大学公正な研究活動に関する行動規範)	☑	☐	☐	聖学院大学研究倫理委員会	☐

(※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」、「臨床研究に関する倫理指針」、「ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針」、「人を対象とする医学系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　☑　未受講　☐

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　☑　無　☐　(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　☑　無　☐　(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　☑　無　☐　(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　☐　無　☑　(有の場合はその理由:　　)

（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8年　4月　9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　学校法人四国高松学園 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7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　就労系障害福祉サービスにおける新たな指標及び評価方法の開発のための研究(25GC1016)

3. 研究者名　(所 属 部 署 ・ 職 名) 発達科学部子ども発達学科・教授

(氏 名 ・ フ リ ガ ナ) 山口 明乙香(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)
人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針(※3)	☑	☐	☑	聖学院大学	☐
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	☐	☑	☐		☐
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	☐	☑	☐		☐
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:)	☐	☑	☐		☐

(※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」、「臨床研究に関する倫理指針」、「ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針」、「人を対象とする医学系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 ☑　未受講 ☐

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 ☑　無 ☐　(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 ☑　無 ☐　(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 ☑　無 ☐　(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 ☐　無 ☑　(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8年3月25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　学校法人明星学苑明星大学
所属研究機関長　職　名　学長
氏　名　冨樫　伸

次の職員の令和7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　就労系障害福祉サービスにおける新たな指標及び評価方法の開発のための研究(25GC1016)

3. 研究者名　（所属部署・職名）人文学部　准教授

（氏名・フリガナ）縄岡　好晴(ナワオカ　コウセイ)

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)
人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針(※3)	☑	☐	☑	聖学院大学研究倫理委員会	☐
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	☐	☑	☐		☐
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	☐	☑	☐		☐
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:　　)	☐	☑	☐		☐

(※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」、「臨床研究に関する倫理指針」、「ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針」、「人を対象とする医学系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　☑　　未受講　☐

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　☑　無　☐　(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　☑　無　☐　(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　☑　無　☐　(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　☐　無　☑　(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　8　年　　4　月　6　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　国際医療福祉大学
所属研究機関長　職　名　学　　長
氏　名　鈴木　康裕

次の職員の 令和７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　厚生労働科学研究費　障害者政策総合研究事業

２．研究課題名　就労系障害福祉サービスにおける新たな指標及び評価方法の開発のための研究（25GC1016）

３．研究者名　（所属部署・職名）　国際医療福祉大学医療福祉学部・准教授

（氏名・フリガナ）　若林　功・ワカバヤシ　イサオ

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）
人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針（※3）	■　□	■	聖学院大学研究倫理委員会	□
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	□　■	□		□
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	□　■	□		□
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：　　）	□　■	□		□

（※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」、「臨床研究に関する倫理指針」、「ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針」、「人を対象とする医学系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 ■　　未受講 □

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 ■　無 □（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 ■　無 □（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 ■　無 □（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 □　無 ■（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8年3月31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　国際医療福祉大学
所属研究機関長　職　名　学長
氏　名　鈴木　康裕

次の職員の令和7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　就労系障害福祉サービスにおける新たな指標及び評価方法の開発のための研究(25GC1016)

3. 研究者名　（所属部署・職名）保健医療学部　准教授

（氏名・フリガナ）野﨑　智仁(ノザキ　トモヒト)

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)
人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針(※3)	☑	☐	☑	聖学院大学	☐
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	☐	☑	☐		☐
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	☐	☑	☐		☐
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:　　)	☐	☑	☐		☐

(※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」、「臨床研究に関する倫理指針」、「ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針」、「人を対象とする医学系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　☑　未受講　☐

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　☑　無　☐　(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　☑　無　☐　(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　☑　無　☐　(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　☐　無　☑　(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8年3月27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　国立障害者リハビリテーションセンター
所属研究機関長 職 名　芳賀 信彦
氏 名　清野 絵

次の職員の令和7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　就労系障害福祉サービスにおける新たな指標及び評価方法の開発のための研究(25GC1016)

3. 研究者名　（所 属 部 署・職 名）障害福祉研究部心理実験研究室　研究室長

（氏 名・フリガナ）清野　絵(セイノ カイ)

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)
人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針(※3)	☑	☐	☑	聖学院大学研究倫理委員会	☐
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	☐	☑	☐		☐
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	☐	☑	☐		☐
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:　　)	☐	☑	☐		☐

(※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」、「臨床研究に関する倫理指針」、「ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針」、「人を対象とする医学系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 ☑　未受講 ☐

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 ☑　無 ☐　(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 ☑　無 ☐　(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 ☐　無 ☑　(無の場合はその理由:次回募集時に申請を行う。
当研究に係るCOIについての指導・管理の有無	有 ☐　無 ☑　(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。