

令和2年度厚生労働省科学研究費補助金(障害者政策総合研究事業)

(分担)研究報告書

就労継続支援 B 型事業所における精神障害者等に対する支援の実態と

効果的な支援プログラム開発に関する研究(19G1006)

中国・四国・九州・沖縄地方の就労継続支援 B 型事業所における

平均月額工賃向上に影響する要因に関する研究

研究分担者 山口 明日香 高松大学 発達科学部

**【研究要旨】**

本研究では、中国、四国、九州・沖縄地方にある就労継続支援 B 型事業所(以下、B 型事業所)における精神障害等のある利用者の支援実態把握と効果的な支援プログラムの開発を目的に B 型事業所の課題となっている工賃向上に焦点をあてて調査研究を実施した。本研究は B 型事業所の平均月額工賃向上に影響する要因を明らかにするために、無作為抽出した 1100 カ所の事業所を対象にアンケート及びオンライン調査を実施した。結果、平均月額工賃の向上に影響する要因として、「平均利用時間」、「平均通所日数」、「生産管理の取り組み」、「前年度までの過去 3 年間の平均月額工賃の状況」、「事業所が重要視している取り組み」があることが確認された。これらの結果から B 型事業所の平均月額工賃を向上させるためには、事業所運営の安定化や生産効率の向上、柔軟なスケジュール調整等ができる工夫が重要になることが示唆された。

**A.研究目的**

本研究は、就労継続支援 B 型事業所(以下、B 事業所)における、精神障害者等の効果的な支援プログラムを開発するために、平均月額工賃に焦点をあてて、平均月額工賃の向上に影響する要因の検討及び事業所運営の取り組みを明らかにすることを目的としている。

本報告では、中国、四国、九州・沖縄ブロックの B 事業所を対象に調査を実施した結果を報告する。

**B.研究方法**

**1. 対象者**

本調査は、中国、四国、九州、沖縄地方の B 型事業所 3302 事業所のから 1100 カ所(33.3%)を無作為抽出によって選出した。

郵送法にて依頼し、回答はオンラインによる回答または自記式回答による郵送法のいずれかの方法にて回答を依頼した。

**2. 調査時期**

2020 年 11 月 6 日から 2020 年 12 月 18 日

であった。

### 3. 調査内容

調査内容は、事業所の基本情報に関する項目、就労支援の実施状況に関する項目、農福連携に関する項目、事業所運営で重視していることに関する項目、利用者支援の達成状況などに関する59項目を設定した(添付資料参照)。

### 4. 倫理配慮について

調査依頼時には、本調査の趣旨及び内容、調査データの取り扱いについて書面を提示して説明し、合意する場合にのみ回答を依頼した。なお本調査の倫理審査については、高松大学研究倫理審査(高大倫審 2020002)の承認を経て実施した。

### 5. 分析方法

本研究の結果、オンラインによる回答事業所、郵送による回答のあった事業所の合計は343事業所(31.2%)であった。分析においては対象項目の欠損値や重複回答のある事業所を除外して269事業所の回答(24.5%)を分析対象とした。

## C. 研究結果

### 1. 基礎データ

回答のあった事業所の、平均職員数は7.66名(SD=5.93)。平均定員数は、21.58名(SD=9.38)であった。現在の利用者数は、22.12名(SD=12.84)である。

Table1 利用者数

N=269	最小値	最大値	平均値	標準偏差
現在の施設利用者数	0	104	22.12	12.84
知的障害のある利用者数	0	64	11.59	10.89
身体障害のある利用者数	0	39	3.30	5.92
精発障害のある利用者数	0	59	7.73	9.62
発達障害のある利用者数	0	9	0.59	1.29

1週間あたりの平均通所日数は、4.02日(SD=1.65)であり、平均利用時間は、4.95時間(SD=1.42)であった。平均月額工賃は、16830.08円(SD=10707.84)、最小値は200円、最大値は100200円であった。賞与等の平均支給金額は、17814.71円(SD=34387.06)であった。回答事業所から昨年度1年間で企業へ移行した人数は、0.39名(SD=.80)であり、A型事業所へ移行した人数は.20(SD=.55)であった。

Table2 基礎データ

N=269	最小値	最大値	平均値	標準偏差
職員数	0	65	7.66	5.93
定員数	0	84	21.58	9.38
現在の利用者数	0	104	22.12	12.84
平均通所日数	0	7	4.02	1.65
平均利用時間	0	9	4.95	1.41
平均月額工賃	200	100,200	16830.08	10707.84
賞与等金額	0	400,000	17814.71	34387.06
企業移行人数	0	7	0.39	0.80
A移行人数	0	4	0.20	0.55

### 2. 賞与等の設定と賞与金額の関連

回答者269事業所のうち賞与等を設定した事業所は、191事業所であった。賞与等の設定のない事業所は69事業所であり、残り8事業所は無回答であった。

賞与等を設定している事業所のうち最も多かったのは、「6カ月に1度程度」の支給をしている74事業所であった。次いで「不定期」が51事業所多く、「年に1度」の事業所は39事業所であった。「その他」は複数の方法を組み合わせているなどの回答であった。賞与等の設定状況と賞与金額について分散分析を実施した結果、 $F(3, 190) = 3.976, p < 0.01$ であった。多重比較の結果「不定期」に設定している事業所と「その他」の取り組みをしている事業所の間で賞与額に有意差が確認された。その他の記述

には、「毎月皆勤手当を支給している」、「毎月の工賃は時給計算で行い、年度末に予剰金を年間就労時間に応じて公平に分配する」といった取り組みが報告された。

	N	平均値	標準偏差
6か月1度程度	74	28186.31	29441.50
年に一度	39	22934.10	22333.77
不定期	51	9785.47	18447.86
その他	27	36991.00	76922.59
合計	191	23445.20	37643.41

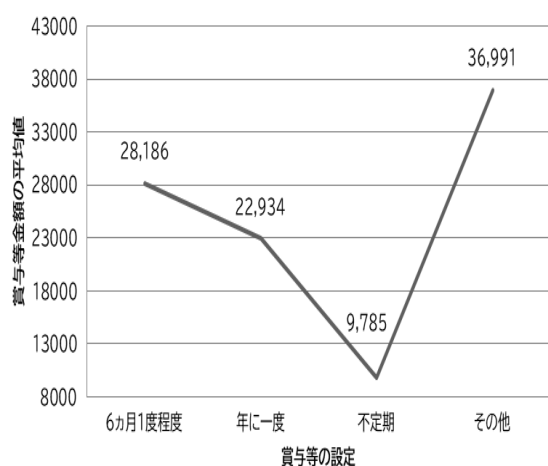


Fig.1 賞与等の設定と平均月額工賃

### 3. 平均月額工賃と生産管理の取り組みの関連

事業所の生産管理の取り組みの現状から「費用と生産活動過程の効率化を図る生産管理の取り組みは非常に強く意識しており、クラウド等で提供される生産管理システムを導入して効率化を図っている(以下、クラウドシステムを利用している)」、「費用と生産活動過程の効率化を図る生産管理の取り組みは強く意識しており、頻度高く見直しを行なっている(以下、頻度高く見直し)」、「できるだけ経費を削減することを意識した取り組みは行っているが、生産活動過程

の効率化は十分に取り組むことができていない(以下、意識あり)」、「経費削減や生産活動過程の効率化についても意識した取り組みは行っていない(以下、実施なし)」の4つに分類し、平均月額工賃との関連について分散分析を実施した結果、1%水準の有意差が確認された。多重比較の結果、「頻度高く見直し」群は、「実施していない」群より平均月額工賃が高い傾向が確認された( $F(3, 247) = 5.181, p < .01$ )。

Table4 生産管理の取り組み

	N	平均値	標準偏差
クラウドシステム利用	4	16283.50	4388.18
意識高く頻度多く見直し	56	20862.89	12445.57
意識あるができていない	163	15526.60	8290.26
取り組んでいない	25	14158.88	8061.13
その他	2	8573.00	7881.41
多重回答	4	14231.75	6951.83
合計	254	16505.26	9530.77

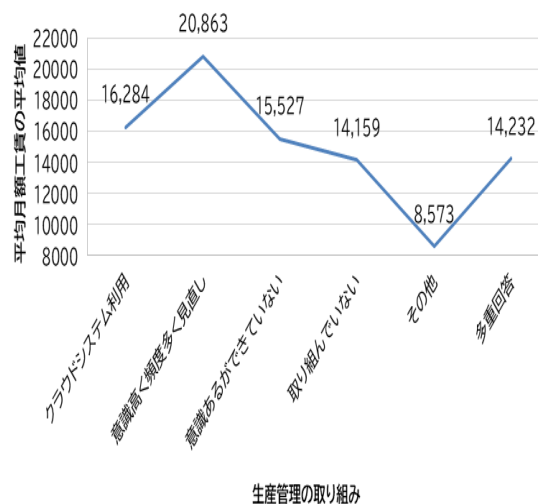


Fig.2 生産管理の取り組みと平均月額工賃

### 4. 平均月額工賃と重要視している取り組みの関連

事業所が重要視している取り組みとして、8つの項目を提示しそれぞれ5件法にて重要視している程度を回答してもらった。平

均月額工賃によって平均月額工賃より1SD以上低い低群, 平均月額工賃から±1SD以内を平均群, 平均月額工賃より1SD以上高い高群の3群に分類した。

その結果と平均月額工賃の関連について分析を実施した。結果, 重要視の傾向と平均月額工賃の交互作用が確認され( $F(10, 635, 1382.571) = 1.984, p < 0.05$ ), 重要視の主効果( $F(5, 318, 1382.571) = 18.944, p < 0.01$ )も確認された。

重要視では, ①支援プログラムが最も低く, ②事業所の雰囲気, ③利用者の自己対処能力の向上, ④スタッフの理解や権利擁護, ⑤利用者の希望や可能性の追求が同程度であった。一方で, ⑥支援が働くきっかけになることは, 高群が他の群は低い傾向があった。また⑦他の支援機関との連携や支援制度の活用は, 高群は低く, 低群は高い傾向があることが確認された。

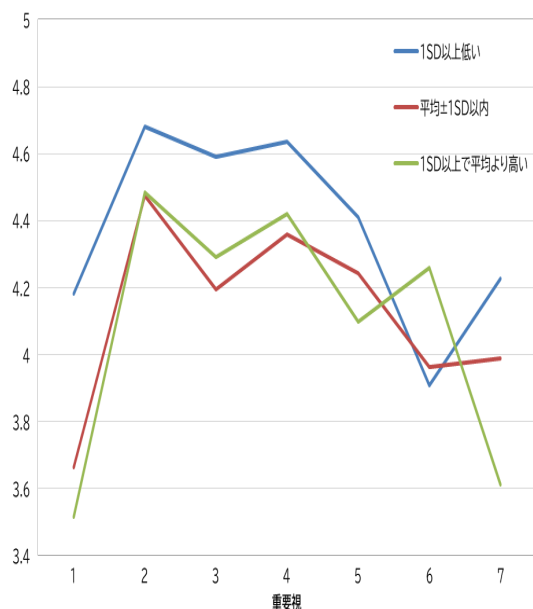


Fig.3 重要視と平均月額工賃の水準グループ

Table5-1 重要視している取り組み(Q1-Q2)

Q1 支援プログラムの充実	N	平均値	標準偏差
工賃低群	22	4.18	0.80
工賃平均群	190	3.66	1.09
工賃高群	31	3.52	0.89
合計	243	3.69	1.05

Q2 雰囲気の良い事業所整備	N	平均値	標準偏差
工賃低群	22	4.68	0.48
工賃平均群	190	4.47	0.73
工賃高群	31	4.48	0.68
合計	243	4.49	0.71

Table5-2 重要視している取り組み(Q3-Q7)

Q3 自己対処能力ややる気	N	平均値	標準偏差
工賃低群	22	4.59	0.50
工賃平均群	190	4.19	0.98
工賃高群	31	4.29	0.82
合計	243	4.24	0.93

Q4 スタッフの理解や権利擁護	N	平均値	標準偏差
工賃低群	22	4.64	0.58
工賃平均群	190	4.36	0.81
工賃高群	31	4.42	0.67
合計	243	4.39	0.78

Q5 利用者の希望や可能性	N	平均値	標準偏差
工賃低群	22	4.41	0.67
工賃平均群	190	4.24	0.83
工賃高群	31	4.1	1.11
合計	243	4.24	0.86

Q6 支援が働くきっかけになること	N	平均値	標準偏差
工賃低群	22	3.91	0.75
工賃平均群	190	3.96	0.90
工賃高群	31	4.26	0.82
合計	243	4	0.88

Q7 連携や支援制度の活用	N	平均値	標準偏差
工賃低群	22	4.23	0.92
工賃平均群	190	3.99	0.98
工賃高群	31	3.61	1.20
合計	243	3.96	1.01

## 5. 平均月額工賃と平均利用時間との関連

平均月額工賃と平均利用時間との関連を分析するために平均月額工賃によって平均

値より 1 SD 以上低い低群, 平均月額工賃から ± 1 SD 以内を平均群, 平均月額工賃より 1 SD 以上高い高群の 3 群に分類して, 分散分析を実施した。結果, 低群と高群の間で有意な平均利用時間の差が確認された ( $F(2, 244) = 17.686, p < 0.01$ )。平均月額工賃の高群は低群と平均群と比較して, 平均利用時間が長いことが確認された。一方で低群と平均群の間では有意な平均利用時間の差は確認されなかった。

Table6 平均利用時間と平均月額工賃

	平均月額工賃	N	平均値	標準偏差
平均利用時間	低群(1SD以上低い)	23	4.18	1.337
	平均群(平均±1SD以内)	191	4.89	1.396
	高群(1SD以上で平均より高い)	31	5.78	1.315
	合計	245	4.93	1.427

## 6. 平均通所日数と平均月額工賃及び平均利用時間との関連

平均通所日数と平均月額工賃と平均利用時間との関連の分析では, まず平均通所日数を平均値と標準偏差によって, 「平均値より 1 SD 以上高い群 (高群: 5.3 日以上群)」「平均値 ± 1 SD 以内群 (平均群: 平均日数 4.0 日--5.3 日以下群)」「平均値より 1 SD 低い群 (低群: 平均日数 3.9 日以下群)」の 3 群に分類し, 平均利用時間と平均利用時間のそれぞれに対して分散分析を実施した。結果, 平均月額工賃とは, 5%水準で有意差が確認され ( $F(2, 235) = 3.131, p < 0.05$ ), 平均利用時間とは平均 1%水準で有意差が確認された ( $F(2, 232) = 18.710, p < 0.01$ )。

Bonferroni による多重比較の結果, 平均月額工賃は, 通所日数が低群は, 平均群と比較して有意に低いことが確認された。

平均利用時間は, 低群が平均群, 高群と比

較しても有意に短いことが確認された。

	平均通所日数(群分け)	平均値
平均月額工賃	低群(平均日数3.9日以下)	12293.30
	平均群(平均日数4.0-5.3日以下)	16721.81
	高群(平均日数5.3日以上)	16910.62
	合計	16169.27
平均利用時間	低群(平均日数3.9日以下)	3.90
	平均群(平均日数4.0-5.3日以下)	5.10
	高群(平均日数5.3日以上)	5.08
	合計	4.94

## 7. 生産管理の取り組みと工賃向上を目指す取り組みの関連

工賃向上を目指す取り組みとして, 「①企業等とタイアップした商品開発や製品づくりを行っている (企業とのタイアップ)」, 「②生産品のブランド化など付加価値を高める取り組みを行っている (ブランド化)」, 「③生産品の原価をできるだけ削減し, 利益を高める取り組みを行っている (原価見直し)」, 「④生産効率を高めるため施設設備の見直しや機械等の導入を行っている (設備投資)」, 「⑤生産品の卸先の開拓など販売経路の拡大に取り組んでいる (販路拡大)」, 「⑥生産品の作業スケジュールの見直しや調整を細かく行っている (スケジュール調整)」, 「⑦他の事業所と連携しながら受注件数を増やしている (他事業所連携)」, 「⑧生産品のパッケージや包装などのデザインを工夫している (デザイン)」, 「⑨生産品をインターネットで販売するなど, 地域に限定しない販売経路を確保している (EC 拡大)」の 9 つの取り組みの有無を回答してもらい, 生産管理の取り組みの状況とクロス集計を行いその偏りを  $\chi^2$  検定で分析した。その結果, 「設備の見直し」「販路拡大」「スケジュール調整」「EC 拡大」において, 生産管理の

Table7 平均通所日数と工賃・利用時間

状況によって有意な偏りが確認された。

具体的には、「生産管理に取り組んでいない事業所」は「⑤販路拡大」に取り組んでいることが少ない( $\chi^2(2)=10.982, p<0.05$ )ことや、「意識高く頻度高く見直しをしている事業所」は、「⑥スケジュール調整」が多く、「意識あるができていない事業所」は「⑥スケジュール調整が少ない」( $\chi^2(2)=12.947, p<0.05$ )ことが確認された。

「クラウドシステムを利用している事業所」は「⑨EC販路拡大」が有意に多いことが明らかになった。

## 8. 共同受注窓口の利用状況とスケジュール調整の関連

共同受注窓口の事業所の利用状況を「利用していない」、「一部利用している」、「半数以上利用している」の3つで分類した結果、「共同受注窓口の利用をしていない事業所は、スケジュール調整が少なく、「一部利用している事業所は」、スケジュール調整をしていることが多いことが明らかになった( $\chi^2(2)=7.425, p<0.05$ )。

Table7 共同受注窓口とスケジュール調整

		スケジュール調整			
		なし	あり	合計	
共同受注窓口の利用率	利用していない	N	150	28	178
	調整済み残差		2.6	-2.6	
一部利用	N	49	22	71	
	調整済み残差		-2.7	2.7	
半数以上を利用	N	5	1	6	
	調整済み残差		0.2	-0.2	
合計	N	204	51	255	

## 9. 前年度までの状況と平均月額工賃の関連 事業所の令和元年度までの平均月額工賃

の推移状況に応じて「過去3年間上昇傾向」「過去3年間一定程度」、「過去3年間低下していた」「過去3年間上がったり下がったりしていた(乱高下)」から現状を選択してもらった。この前年度までの状況と平均月額工賃を基に分散分析を実施した結果、「3年間上昇している事業所」が「3年間一定程度の事業所」と比較して平均月額工賃が高いことが明らかになった( $F(3, 257) = 3.605, p<0.05$ )。

Table8 過去3年間の状況と平均月額工賃

過去3年間の状況	N	平均値	標準偏差
3年間上昇	123	19160.04	12428.91
3年間減少	23	17652.87	10352.46
乱高下	31	14162.90	6858.46
一定	81	14764.62	8975.42
全体	258	17045.29	10857.65

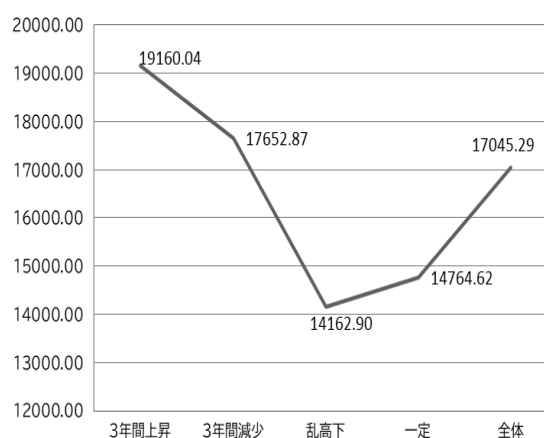


Fig.4 過去3年間の状況と平均月額工賃

## 10. 精神障害のある利用者の平均年齢と通所日数の関連

精神障害のある利用者の平均年齢によって、事業所を平均通所日数によって、平均より1SD少ない平均日数3.9日以下の低群、平均日数4.0日-5.3日以下の平均群、平均より1SD多い平均日数5.3日以上群の3群

に分類しこのカテゴリーとの関連を  $\chi^2$  検定にて分析した結果、利用者の平均年齢が 30 代の事業所は、平均年齢通所日数が 5.3 日以上が有意に多いことが確認された ( $\chi^2(10) = 19.623, p < 0.05$ )。

Table9 精神利用者年代別と通所日数

		水準換算通所日数				
		低群 平均日数3.9日 以下	平均群 平均日数4.0-5.3 日以下	高群 平均日数5.3日 以上	合計	
精神	20代	N	1	8	0	9
		調整済み残差	-1.1	1.4	-0.7	
平均年齢別	30代	N	5	9	4	18
		調整済み残差	0.1	-1.7	3.7	
グループ	40代	N	26	60	3	89
		調整済み残差	0.6	-0.2	-0.8	
該当なし	50代	N	15	31	0	46
		調整済み残差	1	-0.1	-1.7	
ブ	60代	N	2	12	1	15
		調整済み残差	-1.2	1	0.4	
合計	該当なし	N	3	11	1	15
		調整済み残差	-0.6	0.4	0.4	
合計		N	52	131	9	192

## 11. 精神障害のある利用者の平均年齢と事業所の企業移行人数、A 型移行人数との関連

利用者の平均年齢によるカテゴリー分類 (20 代, 30 代, 40 代, 50 代, 60 代, 該当なし) と事業所の企業移行人数と A 型移行人数に対してそれぞれ分散分析を行った。企業移行人数は  $F(5, 191) = 1.241, p > 0.05$  で有意な傾向は確認されず, A 型移行人数についても  $F(5, 191) = 0.812$  で  $p > 0.05$  で有意な傾向は確認されなかった。

## D. 考察

### 1. 平均月額工賃に影響する要因に関する考察

本研究の結果から平均月額工賃との関連のあった要因には、「平均利用時間」、「平均通所日数」、「生産管理の取り組み」、「前年度までの過去 3 年間の平均月額工賃の状況」、「事業所が重要視している取り組み」があることが確認された。

平均月額工賃が平均値より 1 SD 以上高い群においては、平均利用時間が長いことが明らかになった一方で平均値から  $\pm 1$  SD 以内の群と 1 SD 以上低い群については、平均利用時間に有意な差が確認されなかった。よってこれらの結果から平均月額工賃が高くなる平均利用時間の水準値として、1 日あたり 5.78 時間 (SD=1.32) が設定できると考えられる。

平均通所日数の要因では、週の平均通所日数が 3.9 日以下の群は、その他の群と比較して平均月額工賃と平均利用時間共に有意に低いことが明らかになった。これは週当たりの平均通所日数としては、3.9 日は平均的な月額工賃を維持するための水準値として設定できると考えられる。

生産管理についても、実施していない事業所よりも、生産管理の意識をもって頻度高く見直しをしている事業所が平均月額工賃が高いことが明らかになり、生産管理の取り組みに対する意識や実践が重要な要素になってくると考えられる。

また前年度までの過去 3 年間の状況が、上昇している事業所は、その月額工賃が乱高下して安定していない事業所より、平均月額工賃が高いことが明らかになった。よって事業所の平均月額工賃が安定できる事

業所の運営も、平均月額工賃の向上を図る上で影響する要因になると考えられる。

事業所が重要視する取り組みでは、「支援が働くきっかけになること」を重要視し、「連携や支援制度の活用」を外の要因よりも重要視していない事業所は、平均月額工賃が高くことが明らかになった。一方で、「支援プログラムの充実」や「雰囲気の良い事業所整備」、「自己対処能力ややる気」を重要視する事業所は、平均月額工賃が低い傾向にあることが明らかになった。

この点はB型事業所の特徴や理念が反映されている結果であると考えられる。

B型事業所として、他の支援機関との連携や支援制度の活用よりも「雰囲気の良い事業所整備」や「働くきっかけ」になる支援を重要視している事業所は、平均月額工賃が高い傾向にあった。一方で「働くきっかけ」よりも「利用者の希望や可能性」、「スタッフの理解や権利擁護」を重視する事業所は、平均月額工賃が低い傾向にあることから、居場所としての意義や利用者のやる気が高まるまで寄り添うなどを事業所の役割やその理念として位置づけ支援をしている傾向にあると思われる。B型事業所は精神障害のある利用者にとって、労働生活の質(Quality of Working Life: QWL)の向上を前提にしながらも、安心した安らぎのある居場所としての役割が言及されており(鴨野, 2020), B型事業所によって、事業所の設置の理念やその支援の在り方に対する優先順位の違いによって、「働くことのきっかけ」となる訓練機関としての役割を重視する事業所であるか、「安心できる居場所」としての事業所の役割を重視するかによって、平均月額工賃の向上を目指す取り組みの重要度は異

なって認識されていることが推察される。

平均月額工賃の高い事業所は、事業所の重視する支援として「働くきっかけ」になることを重視し、「連携や支援制度の活用」を重視せず、自らで課題を解決する志向の高い傾向があることが本研究の結果から示された。これらの要素を含む自立解決型志向の高い事業所の特徴や実践をさらに精査することは今後の課題となるであろう。

## 2. 事業所における生産管理の取り組みの効果に関する考察

平均月額工賃の向上では、事業所における生産管理を意識した「頻度高く見直し」を行う取り組みが、生産管理を意識した取り組みを「実施していない」事業所よりも平均月額工賃が高いことが明らかになっている。「費用と生産活動過程の効率化を図る生産管理の取り組みは強く意識しており、頻度高く見直しを行なっている」は、遠山(2016)が工賃向上に必要とする「仕事を増やす」、「効率をあげる」、「質を高める」を生産管理として、無駄のない効率的な取り組みを目指す実践であり、この取り組みを実践している事業所は、この効率化を意識して実践していない事業所よりも平均月額工賃が低くなっており、工賃向上を目指す上で事業所運営の取り組みとして注目すべき取り組みなると思われる。

事業所が工賃向上を目指す取り組みとして実施している内容と生産管理の取り組みの関連を分析した結果からは、「生産管理を実施していない事業所」は「販路拡大」に取り組んでいることが少ない一方で、「生産管理を頻度高く見直ししている事業所」は、生產品の作業スケジュールの見直しや調整を細



かく行っている「スケジュール調整」を行っていることが多いことが確認されている。また「生産管理を意識しているが実施できていない事業所」は「スケジュール調整」が有意に少ないことが確認されており、工賃向上を目指す生産管理において、「スケジュール調整」は重要なポイントになると思われる。また生産管理にクラウドシステムを利用している事業所は、生産品をインターネットで販売するなど地域に限定しない販売経路を確保する「EC販路拡大」が有意に多いことが確認されており、事業所の運営にクラウドシステムやインターネットなどのIT技術を積極的に活用している事業所は、販路拡大においてもEC販売なども実践されやすい傾向にあると推測される。

山口・八重田(2020)のB型事業所における工賃向上の取り組みにおけるインタビュー調査では、生産品の生産管理やリスクマネジメントとして共同受注窓口を活用している事業所の取り組みを報告している。

本研究の結果は、共同受注窓口を利用していない事業所は工賃向上を目指す取り組みとしてスケジュール調整を行っていることが少なく、一方共同受注窓口を一部利用している事業所は、このスケジュール調整を行っていることが多いことを明らかにした。共同受注窓口の利用では、利用者の状況や生産作業の進捗状況を踏まえた、柔軟なスケジュール調整が求められてくると考えられる。共同受注窓口の利用は、吉川(2018)に提案する協働機関と利益を生み出す仕組みとして機能することが期待される。本研究の結果でも生産管理を意識しているが実施できていない事業所は、スケジュール調整ができていないことが示されており、こ

のスケジュール調整を柔軟にできる事業所体制が整備状況は、事業所収入を増加させるための取り組みの鍵となると思われる。

## E. 結論

地方部の事業所の平均月額工賃の向上を目指す取り組みでは、平均通所日数を3.9日以上、1日の平均利用時間は5.78時間を目指すことが1つの基準値として示された。またこうした利用者の利用状況の向上に加えて、事業所の生産管理を意識した取り組みの実施、柔軟なスケジュール調整力の保有、事業所の平均月額工賃の支給状況の安定化が平均月額工賃の高さと関連があることが明らかになった。

## F. 健康危険情報

該当なし

## G. 研究発表

### 1. 論文発表

なし

### 2. 学会発表

山口明日香・八重田淳・前原和明(2021)「就労継続支援B型事業所における平均月額工賃と関連要因の検討に関する研究-過去3年間の工賃支給状況と賞与等の取り扱いに関する分析-」リハビリテーション連携科学学会第22回茨城大会、S12.

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-在宅就労支援を中心とする事業所調査の分析から-」第28回職業リハビリテーション研究・実践発表会.

## 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

遠山真世(2016)就労継続支援 B 型事業所における就労支援の現状と課題(2)ーZ 県 3 事業所の質的調査からー, 高知県立大学紀要社会福祉学部編, 66, 91-103.

鴨野直敏 (2020) 精神障害者の「労働生活の質(Quality of Working life)」向上に関する質的内容分析-就労継続支援 B 型事業所における職員へのインタビュー調査

に基づいて-, 人間福祉学会誌, 19 (2), 79-86.

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.

吉川典子(2018)就労継続支援 B 型事業を支援するプラットフォームについての一考察, 21 世紀社会デザイン研究,17,131-137.