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.