

就労継続支援 B 型事業における在宅就労訓練の現状と課題

岡本 健司

キーワード：COVID-19 就労継続支援事業 B 型 在宅就労訓練 ICT 活用 障害総合支援法

1.はじめに

障害者の在宅就労のはじまりは、約 40 年前、パソコンの技術や通信インフラが一般家庭にも普及し始めたころにさかのぼる。この時期は障害者の職業リハビリテーション分野において職能開発や働く機会の拡大に取り組む支援団体等による、草の根的な在宅就労支援活動の萌芽が見られた時期であった。

例えば、これら在宅就業支援団体のひとつである東京コロニーで、重度身体障害者の職域開拓を目的とした情報処理事業が開始されたのも 1975 年であった。これは、当時コンピュータ業界や印刷業界からの需要が高かったことが背景にある。

在宅就労の一部では、事業所が受講者を職員として採用するようになり、障害者の体験を障害者に伝えるという教育と、就労のシームレスなサポートが「新しい在宅就労支援のシステム」として構築され、その利用価値を認めた一部の産業界から注目の的となった。

これは、今で言う「ピアサポート」の始まりといえる（障害者の多様な働き方と支援の実態に関する調査研究 2021）。しかし、これらの就労は身体障害者を中心とする在宅就労の形態であり、知的障害や精神障害者等、雇用形態を結ばない福祉的就労に関しては、在宅就労での就労形態の拡大は見られなかった（山崎 2015）。

2005 年に、閣議決定された「障害者自立支援法」では、この「ピアサポート」は強化事業とされ、当事者組織や当事者が福祉サービスに関与できる部分を市区町の地域支援事業の裁量で助成する仕組みが始められた。

これにより職場実習や求職活動と同様に、在宅就労において事業所以外の場所での活動（「施設外支援」という）が報酬の算定対象となり、在宅就労訓練も給付対象となった。しかし、在宅就労に対する国の敷居は高く、障害者の在宅就労訓練の利用日数を制限していた。これは 2018 年における利用者水増し問題と関係するとされる（石濱・並木 2021）。

このように在宅就労は自宅で就労ができる IT 関連の事業は、就労管理ができる利用者に限定されて実施され、一般的には、就労継続支援 B 型における在宅就労を行う事業所はほとんど認可されてこなかった（石濱・並木 2021）。

しかし、昨今の COVID-19 拡大における在宅就労の施策が大きく変更された。感染の拡大

から、通所を控えたい利用者が増えたことにより、通所型の就労継続支援B型事業所のサービス利用が減少し、事業所運営に陰りが見え始めたからである（崔 2021）。

そこで本稿では、第一に、在宅就労の緩和施策による事業所収益（公益事業）の変化と、それに伴う障害者の生産活動によって得られる就労支援事業収益（収益事業）から支払われる工賃の変化を明らかにする。第二として、自施設が Covid-19 の感染症との共存を図り、今後、この「在宅就労訓練」をどのように運営し、事業を継続させるかを検討することを目的とした。

2. 研究の目的と方法

2-1. 研究目的

本研究では、就労継続支援B型事業（福祉）における公益事業と収益事業の構造を明らかにし、在宅就労緩和施策によって、変化した公益事業である事業所収益と、収益事業である就労支援事業（利用者工賃）の実態を示す。

これらの結果から、①在宅就労訓練の内容と工賃設定の課題、②自施設内の在宅就労訓練状況における事業内容の検討、③「在宅就労訓練」担当職員（職業指導員）の適性を考察し、長期化する Covid-19 との共存しながら、工賃をいかに向上させるかについて検討する。

2-2. 研究方法

①自施設で COVID-19 による感染症が拡大する以前から在宅就労の認可を受けた A 事業所の工賃と、COVID -19 以降に在宅就労訓練に切り替えた C 事業所の工賃を比較する。

②COVID-19 による感染拡大の影響を明らかにするため、2017 年度からの財務諸表および工賃実績と、令和 3 年度の同データを比較した。

これらの結果から、感染症拡大以前と以後の工賃の差、事業提供内容の差を明らかにする。

③次に、SWOT 分析により、在宅就労訓練における支援方法や工賃向上の改善を検討した結果をまとめる。

2-3. 倫理的配慮

本研究は、兵庫県立大学大学院社会科学研究所に設置される研究倫理審査委員会で認証
本研究は、兵庫県立大学大学院社会科学研究所に設置される研究倫理審査委員会で認証を受け、実施した（2022-0013）

また、本研究の調査協力者には、研究の目的や倫理的配慮等について、説明文書を明示しながら説明し、同意文書に署名を得られた場合のみ参加者となっている。調査データの記載にあたっては、匿名化された利用者名で記載し、法人名及び事業所名も利用者特定に繋が

らないよう、事業所名も「アルファベット」と表記に変更した。

3.就労継続支援 B 型における収益構造

3-1 就労継続支援 B 型事業における公益事業と収益事業の構造

就労継続支援 B 型は就労訓練事業として、会計上、公益事業と収益事業に分けなければならない。厚生労働省通知では、就労支援事業は、生産活動に係る事業の収入から生産活動に係る事業に必要な経費を控除した額に相当する金額を工賃として利用者へ支払われなければならないとされている（2006年12月6日障発第1206001号通知解釈）。

適正な利用者工賃を算出するためには、生産活動における適切な原価管理を行う必要があることから、就労支援事業における会計について社会福祉法人は、社会福祉法人会計基準、社会福祉法人以外の法人は就労支援事業会計処理基準の定めるところにより、下記の収益を分けて、会計処理を行うこととされている。

勘定科目	項目名 2	項目名 3	備考	
経常収支	収入	訓練等給付費収入	公益事業 稼働率	
		就労支援事業収入(売上)	収益事業(作業:パン、クッキー作成など)	
		経常収入計(1)		
	支出	利用者給与		
		(事業費) 就労支援事業費		工賃: 作業に必要な経費
		支出	従業員給与	公益事業に伴う費用
		(管理費)	水道光熱費	
			通信費	
			保険料	
			地代家賃	
	その他雑費			
	経常支出計(2)			
	経常収支差額(3) = (1) - (2)			

作業の売り上げにより工賃が決まる

稼働率により国保連収入の増減が決まる

図 1 就労継続支援 B 型の事業活動計算書の財務構造

会計上 2 つの収支構造を明記する意味は、事業所の経常利益の収支差が黒字であったとしても、事業所が行う就労作業での売上がマイナスであった場合、国保連合会から請求した給付金では補填する事が出来ず、作業収入に合わせて工賃額を設定しなければならないことを意味している（図 2）。

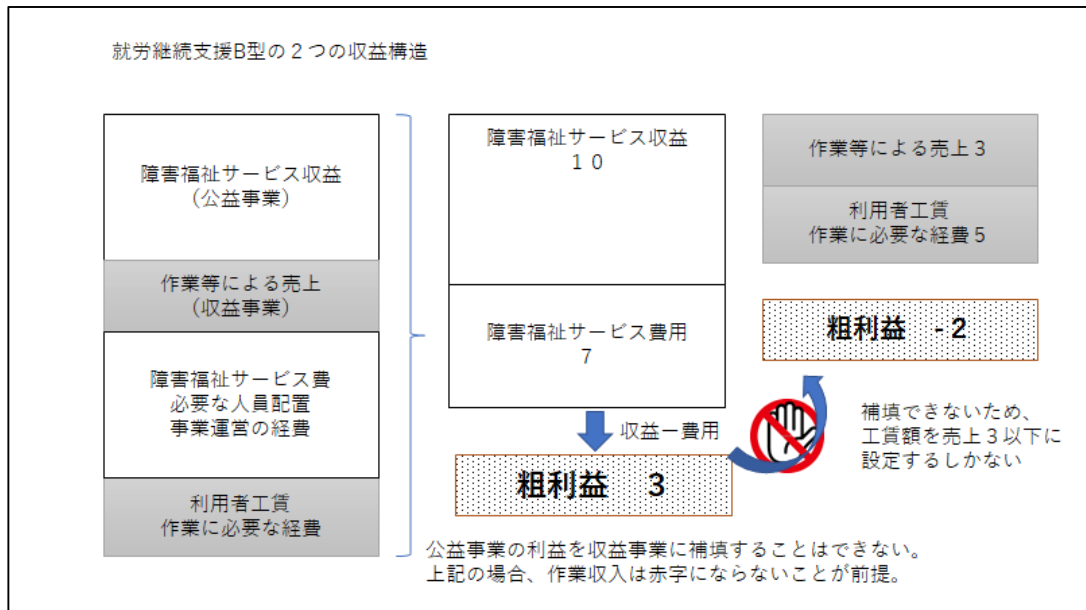


図2 就労継続支援B型の2つの収益構造

3-2. 就労継続支援B型事業所の請求額の推移と平均工賃の状況等比較

3.2.1 COVID-19 感染拡大前後の請求状況

調査対象事業所には、感染拡大前から在宅就労を実施していたA事業所、感染拡大後も在宅就労を取り入れなかったB事業所、感染拡大後に在宅就労を取り入れたC事業所がある。

請求額では、すでに在宅就労を実施していたA事業所は、感染拡大による通所制限の影響はなく、2017年を起点とした2020年度の請求額は25.1%増となった。

感染拡大後も在宅就労を実施しなかったB施設では、通所をひかえる利用者増の影響を受け、2017年を起点として2020年度の請求額はマイナス32.6%と大幅に減少した。

感染拡大後に在宅就労を実施したC事業所は、利用者が通所をひかえることもあったが、在宅就労をとり入れた結果、利用者を維持することができた。この結果、2017年を起点とした2020年度の請求額はマイナス22.0%にとどまった(図3)。

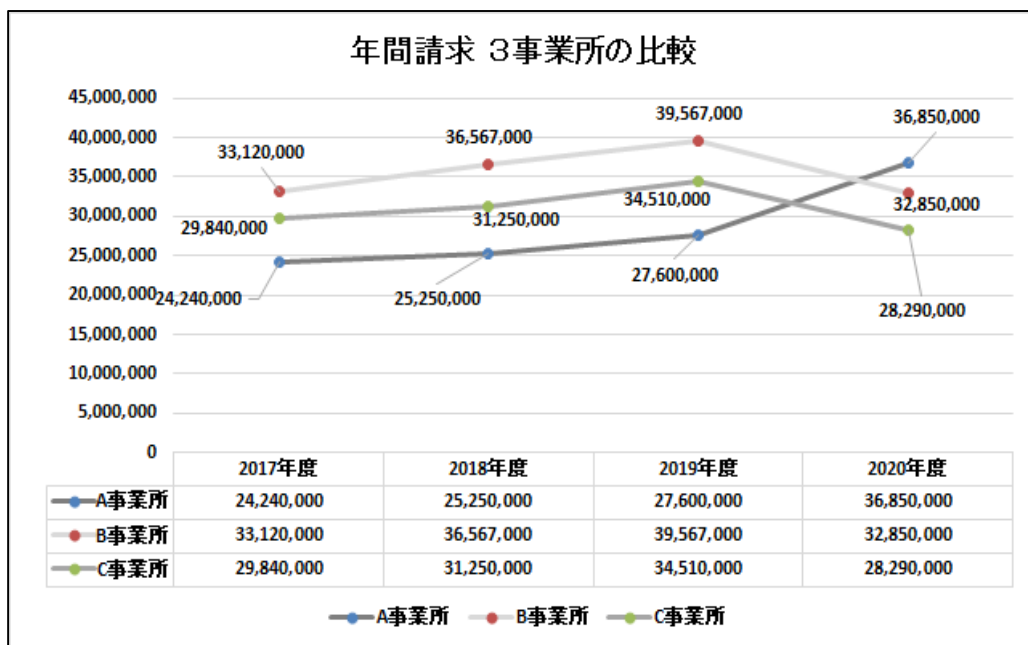


図3 各事業所の年間請求額の推移

また、在宅就労を感染拡大前から実施していた A 事業所の在宅就労利用者数は表 1 に示した通り、2020 年度に急増していたことがわかった。

表1 年間利用者数

年度	利用者 延べ人数	前年度 増減	趨勢率	内: 在宅就労 訓練者数	在宅就労訓練 趨勢率
2017年度	4,650	—	—	2,532	—
2018年度	5,025	+375	8.1%	2,762	9.1%
2019年度	5,406	+381	7.6%	2,918	5.6%
2020年度	7,316	+1910	35.3%	4,743	62.5%

3.2.2 COVID-19 感染症へ対応中の工賃状況との比較

一方、工賃の原資となる就労支援事業収益は、全国緊急調査を実施した株式会社インサイトによる「COVID-19 影響下の 2020 年 4 月-7 月の状況調査 (3,814 事業所が回答)」の調査報告書には、表 2 のとおり、前年度比と比べ、5 月の生産活動収入大幅減収 (50%以上の減収) に該当する事業所は 21.9%と最も多かった。その後、同年 7 月も同項目は厳しい状況で、11.7%と減少傾向を示していた。(独立行政法人福祉医療機構 経営サポートセンターリサーチグループ 2021 年) が出されたことにより、前年度にかえて、前々年度の平均労働時間を基本報酬の算定区分とすることが認められた。これにより、暫定的に工賃給付も、や

むを得ない場合は自立支援給付費を充てることが容認された。

しかし、同調査における、今後の見通しについての意識調査（表2）では、依然として、約6割の事業所が「全く見通しが立たない」との回答であった（障害者就労に係る最近の動向について2020年）。

表2 緊急調査による生産活動収入

	増収105%以上	変わらない(95%～105%未満)	減収(5%～50%未満)	大幅減収(50%以上)
2020年4月	30.10%	10.40%	44.50%	15.00%
2020年5月	23.10%	8.80%	46.20%	21.90%
2020年6月	30.70%	12.20%	44.40%	12.70%
2020年7月	27.80%	12.80%	47.70%	11.70%

表3 経営状況の意識調査

見通し意識	件数	比率
全く見通しが立たない	2173	57%
年度内には見通しが立てそう	800	21%
既にほぼ回復出来ている	687	18%
前より良くなりそう	152	4%
合計	3814	100%

また、工賃については、全国も兵庫県も同様の傾向であり、2020年度の全国工賃は15,776円となり、前年度比マイナス593円であった。兵庫県でも、13,677円となり、マイナス801円であった。工賃向上計画施策下での、初めてのマイナスであった。

表4 全国・兵庫県の工賃推移

年度	全国 平均工賃月額	前年増	兵庫県 平均工賃月額	前年増
2017年度	15,594	—	14,041	—
2018年度	16,118	+524	14,420	+379
2019年度	16,369	+251	14,478	+58
2020年度	15,776	-593	13,677	-801

本事業所の工賃も感染拡大前から、在宅就労を実施していたA事業所では2020年度工賃は1,921円の増加を示したが、感染拡大後も在宅就労を取り入れなかったB事業所では、2020年度工賃はマイナス8,650円と減少していた。また、感染拡大後に在宅就労を取り入れたC事業所では、2020年度工賃はマイナス6,855円の減少で、在宅就労に転換した

利用者分の効果は示されていた。

表5 事業所別月額工賃増減表

年度	A事業所 平均工賃月額	前年増減	B事業所 平均工賃月額	前年増	C事業所 平均工賃月額	前年増減
2017年度	10,018	—	16,500	—	14,500	—
2018年度	10,108	90	17,600	1,100	15,650	+1150
2019年度	10,237	129	18,500	900	16,900	+1250
2020年度	12,158	1,921	9,850	-8,650	10,045	-6855

しかしながら、在宅就労訓練者の工賃設定を通所と在宅別に見ると、表6、図4のとおり、通所と在宅では2020年度において通所は16,460円と減少傾向ではあったが、在宅工賃の7,858円の2倍以上となっていた。

表6 事業所全体の通所在宅別工賃推移

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
通所平均工賃	17,025	17,192	17,450	16,460
在宅平均工賃	3,013	3,025	3,038	7,858

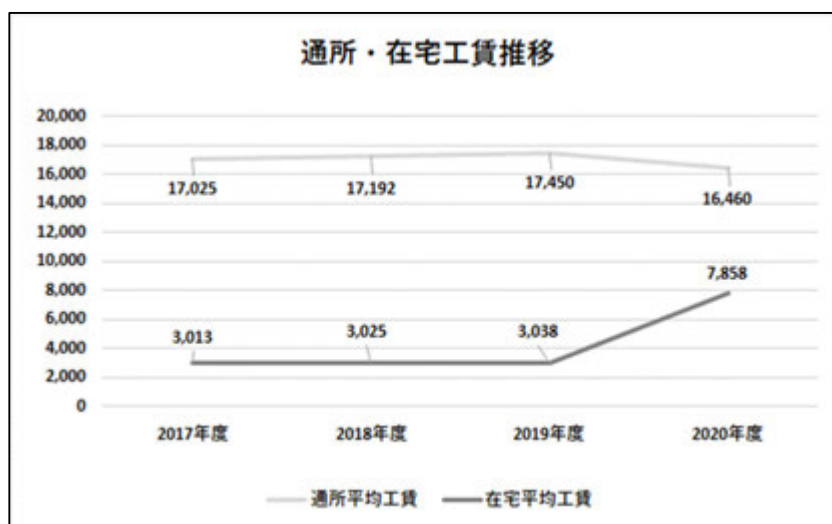


図4 事業所全体の通所在宅別工賃推移

3.2.3 SWOT、PPM分析による在宅就労訓練における支援方法及び工賃向上のための方策

在宅就労へ変更した利用者には在宅就労を継続したいというニーズの増加により、①在宅就労訓練の内容と工賃設定の検討、②自施設内の在宅就労訓練状況における事業内容の

検討、③「在宅就労訓練」担当職員（職業指導員）の適性に関する課題が明らかになった。そこで、これらの課題について、PPM 分析を実施した。

この結果からは、①在宅就労訓練の内容と工賃設定の課題として、データ入力やテープ起こし等の比較的、簡易な作業は少なくなってきており、工賃の単価が下がっていることが示された。

コンテンツ制作やプログラミングなどの付加価値の高い受注作業を請負うことができればよいが、情報セキュリティ上や個人情報保護上の補償を就労継続支援 B 型事業所で請負う事は難しい。工賃単価を上げる上で通所と同様の工賃設定を行うためには、内職作業やチラシ作りが最も適している。

次に、②在宅就労訓練状況における事業内容を検討した結果からは、PC 業務含めて、在宅就労訓練を実施する上ではある程度のスキルが必要である事がわかった。

「在宅就業訓練」は、時間の使い方に自由度があるため人気がある。通所の訓練では、「清掃請負」等が多いが、「在宅就労訓練」では、パソコンをはじめとする情報機器とインターネットを中心とする通信技術を活用する訓練やホームページ作成等の受託作業が多い。

今後、一般就労に移行する上では、システムエンジニア業務、プログラマー業務、システム開発などが考えられ、Web コンテンツの制作、単体レベルのシステム開発、プログラミング、イラスト制作、印刷・PDF 化等の 事務作業、記事作りなどの検討が必要となる。

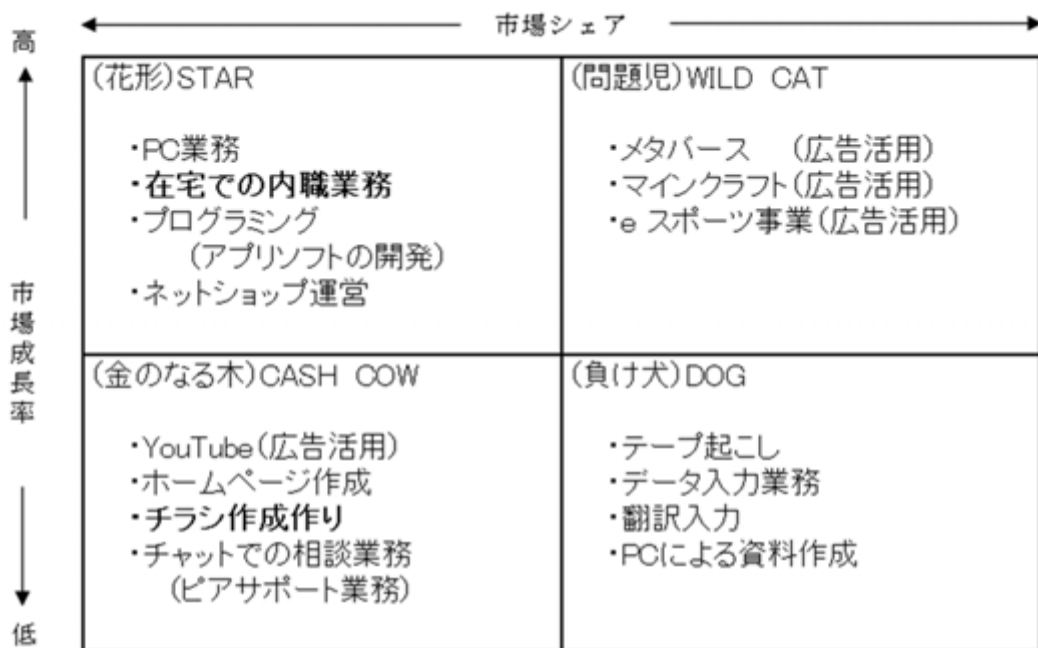


図5 PPM 分析による在宅就労訓練の課題

3.2.4 運営方法のSWOT分析・クロス分析の結果

就労継続支援事業 B 型事業所での在宅就労訓練に特化した職員によって、この訓練の運営方法のSWOT分析を行い、クロス分析では、内部要因（強みと弱み）と外部要因（機会と脅威）に分けて考えた。

在宅就労訓練では、作業日数の制限が撤廃され、コミュニケーションが苦手な利用者でもメール等を利用して、コミュニケーションを図る事ができる。一方、在宅就労訓練は、離れた所で利用者と支援員同士で訓練を進めていく場合、お互いの姿が見えないため複雑な内職作業を行う場合は支援が難しい。このため、複雑な内職作業（工賃が高い）を在宅就労訓練で実施することは困難である。

また、在宅就労訓練を実施する「プラス面」としては、住み慣れた場所でリラックスしながら訓練に取り組む事が出来る点であり、「マイナス面」としては、一人で集中し続け、モチベーションを保って訓練に従事することは、簡単ではない。さらに、訓練内容に質問等がある場合、支援員が近くにいないため、情緒不安定となりやすい。訪問回数2回は不十分であり、事業所運営としても、人材不足でもある就労訓練 B 型事業所では「マイナス面」となる。この他にも「作業の仕上がりや制作物のチェック」の頻度は、継続的に在宅就労訓練を提供する上での今後の課題とされた。

		外部要因	
		機会(Opportunities)	脅威(Threats)
内部要因	Strengths (強み)	<ul style="list-style-type: none"> 在宅就労訓練作業内容の拡大 年間実施日数制限撤廃 在宅就労訓練の利用拡大 通所が出来ない利用者へのサービス提供 ・メールやリモート等でのコミュニケーションが可能 	<ul style="list-style-type: none"> 職員の人材不足 コスト意識が弱い PC業務が苦手 在宅就労訓練の支援不足 在宅就労訓練の認知度が低い 在宅就労訓練の業務内容不足
	Weaknesses (弱み)	<ul style="list-style-type: none"> インターネットの構築 在宅就労訓練の普及 リモート業務への普及 在宅業務の高まり 	<ul style="list-style-type: none"> COVID-19禍における内職工賃の減額 就労継続支援事業所競合激化 人口減少(人材力減少)

		外部要因	
		機会(Opportunities)	脅威(Threats)
内部要因	Strengths (強み)	機会×強み ①年間日数が撤廃され、在宅就労訓練を利用出来る。 ②支給量の範囲まで利用出来、利用者支援の拡充、出来、多角的な訓練支援が可能になる。	脅威×強み ①インターネットの構築を実施する事で在宅就労訓練利用者を拡大する ②在宅業務の高まり(要望拡大)を契機に利用者増を狙う。
	Weaknesses (弱み)	機会×弱み ①ピアサポートを積極的に採用し、人材不足を解消する。 ②リモート支援によるコスト抑制を実施可能。	脅威×弱み ①COVID-19禍における内職工賃の減額拡大を避ける為、在宅でも出来る作業訓練を探す。 ②人口減少(人材力減少)の観点から、在宅就労訓練の胆となるPCスキルがある人材確保がより難しくなる。

図6 運営方法に関するSWOT分析・クロス分析結果

4.考察

4-1. 在宅就労訓練におけるステークホルダーとの関係構築

COVID-19 以前から在宅就労訓練を開始していた事業所数は少なく、自施設のある区域では調査対象であるA事業所くらいであった。A事業所は、障害種別関係なく在宅就労訓練を就労形態のひとつととらえ、利用者特性に応じた対応を行い、利用者増・収益増(図3、表1)であった。その背景には、潜在的な地域ニーズを把握してきた要因が大きい。

在宅就労を希望する障害者相談を早期に把握し、市町村地区担当や医療従事者との連携を密にし、ステークホルダーとしての信頼関係を大切にしていた。結果、A事業所は工賃を減額せずに運営を継続する事が出来た。

厚生労働省による在宅での就労訓練の緩和施策は、事業運営においてはかなり重要であった(解釈通知 第2報 2020年3月2日)が、運営判断と人材面の差によって、事業所の特性による差も課題であるとの指摘もある(山口 八重田 2020年)。

A事業所が大切にしたいステークホルダーとの関係は、この運営判断と人材面において、好循環に働いていることがわかる。

その一つ目は、マスク制作という在宅就労訓練で可能な内職を、いち早く業者から請負うことが出来た事である。請負業者との信頼関係が構築されていたことから、A事業所ならマスク制作が可能であると判断された結果であった。

また、2つ目に地域で必要となる布マスクを制作した結果、この取り組みが、「地域を支える障害者」の活躍として発信された。(障害者就労に係る最近の動向について 厚生労働省社会 2020年)。在宅就労訓練の作業内容をこれまで実施していた作業から、マスク

制作作業へと変更したにも関わらず、工賃額を低下させることはなかったため、利用者や職員のエンゲージメントも高まったと推測する（図7）。

感染拡大前から在宅就労訓練を実施してきたことは、単にスキルがあるというだけではなく、職員との作業確認や、作業工程管理のノウハウや利用者の在宅スキル向上につながった為モチベーションも高まった。在宅就労の好循環のみで、A事業所の評価をすることはできないが、危機的状況における運営は、ブランド・パーパスの構築過程に通じるものがある（木原 石岡 2021）。

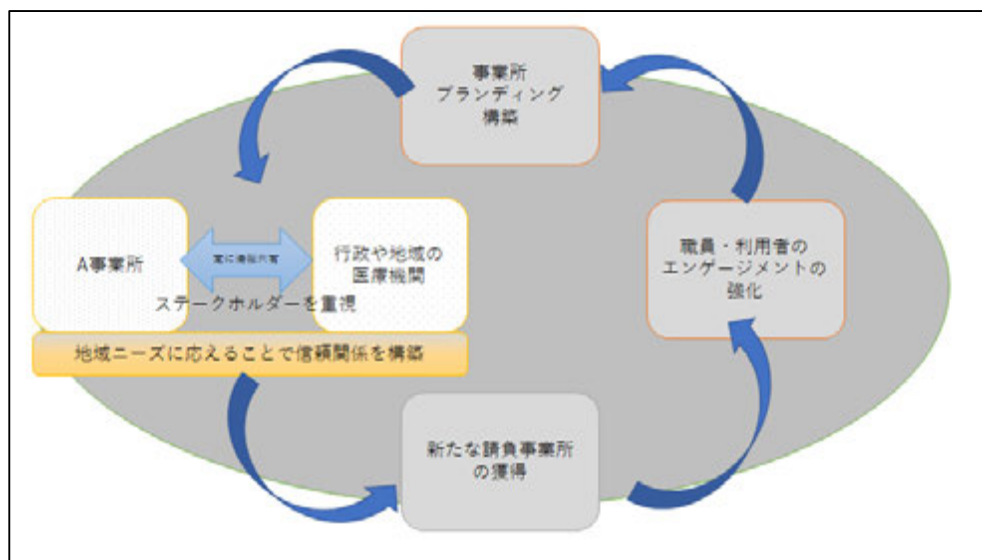


図7 A事業所によるステークホルダーを重視する好循環図

しかし、B事業者はもちろん、感染拡大後に在宅就労訓練を取り入れたC事業所では、これらのノウハウが乏しく、本人のニーズや特性を考慮する時間のないまま、簡易な作業が多くなった結果、工賃は低下し、在宅における指導はうまくいかなかった。AとCの事業所の感染拡大後の結果は、在宅就労可能な利用者の特性を理解しつつ、遠隔で支援を行う支援員の技量の差が表れたといえる。

4-2. 在宅就労訓練に必要な人材教育

今まで対面支援が当たり前だった「福祉支援事業所」にとって、対面以外の支援方法は「未知の世界」であるとの論調もある（中尾 片山 2021年）。

今後、法人運営を維持していく為には、基礎疾患のある障害者も多いことから、安心した就労訓練を提供するためには、在宅就労訓練を活用していく必要がある。B事業所の様に、在宅就労訓練を活用しなければCOVID-19感染症蔓延状況が続く中では、運営の維持や工賃支払は減額せざるを得ない。運営判断の問題、支援員の柔軟な人材面の観点からも課題は多

い。

対面以外での支援方法に戸惑いや葛藤、不安などが入り混じる今回の事態を新たな変革のチャンスと捉え、早急に在宅就労訓練を支援する職員への研修体制を設ける必要がある。

まずは、在宅就労訓練によりコミュニケーションツールを担保するため、リモートや電子メール等でのコミュニケーションができる職員の体制を整えることが重要となる。そのうえで、本人の特性と作業内容をマッチングさせるため、この分野独自のアセスメント指標が求められる（自立訓練における効果的な訓練の提供及び評価指標等に関する調査研究 2020 年）。障害福祉分野における障害特性と支援サービスの評価指標は筒井や松本によって行われている WHO-DAS 研究も今後注視していきたい（松本 2017）。

5. 結論

今回のレビューから、①在宅就労訓練に対する更なるステークホルダーとの相互理解、②在宅就労訓練の支援が出来る人材教育、③在宅就労訓練の作業内容のマッチングの3つが重要だと言う事がわかった。

感染症の終息が見通せない中で、「在宅就労訓練」のニーズは拡大する。このサービスは、難病、触法、生活困窮、ひきこもり、薬物・ゲーム・アルコール依存症、虐待等々の問題を抱える方々が利用することになるため、その特性にあった訓練のあり方や、これに適した指導方法が標準化されることが望まれる（高野 2021）。

就労継続支援 B 型事業所における在宅就労訓練は、通所が出来ない利用者にとって必要不可欠なサービスである。A 事業所が提供しているサービスには、就労訓練の提供以外にも自己実現や社会参加といった側面があり、単に在宅に就労訓練サービスを提供するだけで解決できるものではない。通所か在宅かといった二者択一ではなく、両者のサービスを障害者の個性に合わせて利用者が選択できることが求められている。

謝辞

本稿を作成するにあたって、兵庫県立大学大学院社会科学研究所の小山秀夫名誉教授、筒井孝子教授、木下隆志教授、貝瀬徹教授より丁寧で熱心なご指導を賜りましたことに深く感謝申し上げます。また、お忙しい中、インタビュー調査にご理解・ご協力を受け賜りました各事業所の利用者・職員の皆様にも心より感謝申し上げます。そして、社会科学研究所経営専門職専攻の魅了ある皆様も心から感謝の言葉を贈ります。

参考文献（引用文献を含む）

- [1] 石井京子 池嶋貴二（2020）高次脳機能障害のある方と働くための教科書
- [2] 石濱裕規 並木重宏（2021）障害者の働き方資料 コロナ禍における障害者就労と支援技術

- [3]岩間 伸之 (2019)「地域を基盤としたソーシャルワークの機能と総合相談—ジェネラリスト・ソーシャルワーカーの視点から (第1部第10章)」
- [4]木原 佑太 石岡賢 (2021) ブランド・パーパスの構築および運用手法に関する考察
- [5]公益財団法人日本社会福祉士会(2016)日本社会福祉士会基礎研修テキスト上
- [6]公益財団法人日本社会福祉士会(2016)日本社会福祉士会基礎研修テキスト下
- [7]崔 栄繁 (2021) コロナ禍の就労において 障害者に生じている問題
- [8]荘村明彦 (2021) 事業者ハンドブック (指定基準編)
- [9]荘村明彦 (2021) 事業者ハンドブック (指導監査編)
- [10]荘村明彦 (2021) 事業者ハンドブック (報酬編)
- [11]荘村明彦 (2022) 就業支援のプロセスと手法 障害者職業総合センター職業リハビリテーション部研修課
- [12]高野剛 (2022) 在宅就業による就職困難者の 就労支援に関する研究の課題と分析視角
- [13]高野剛 (2012)「障害者の就労支援と在宅ワーカー在宅就業障害者支援制度の実態と問題点」『広島国際大学医療 福祉学科紀要』第8号
- [14]厚生労働省資料 (2021) 厚生労働省が実施する 2020 年度障害者総合福祉推進事業「障害者の多様な働き方支援の実態に関する調査研究」
- [15]厚生労働省資料 (2015)『情報通信機器の活用による在宅就業実態調査結果報告』
- [16]厚生労働省資料 (2004)『障害者の在宅就業に関する研究会報告書』
- [17]厚生労働省委託事業 (平成 26 年度在宅就業者総合支援事業)『今後の在宅就業施策の在り方に関する検討 会報告書』
- [18]中央法規出版(2010)日本社会福祉士会編『ソーシャルワーク視点に基づく就労支援実践ハンドブック』
- [19]出縄 貴史 吉田岳史 (2019) よくわかる在宅就業障害者支援制度の活用と事例 ～みなし雇用のすすめ～
- [20]中尾文香 (2017) 障害者への就労支援のあり方についての研究:就労継続支援 B 型事業所をフィールドとした混合研究法による考察
- [21]中尾文香 片山優美子他 (2021) リモートワーク時代を乗り切る思いやりオンラインコミュニケーション
- [22] P w C コンサルティング合同会社(2021)障害者の多様な働き方と支援の実態に関する調査研究
- [23] P w C コンサルティング合同会社 (2020) 自立訓練における効果的な訓練の提供及び評価指標等に関する調査研究
- [24]松本将八 2017 「利用者の活動と参加に着目した障害サービスマネジメント手法の検討—WHO-DAS2.0 によるアセスメントの活用を通して—」『商大ビジネスレビュー』第7巻第3号 139-166。
- [25]山岡由美 (2013) 社会福祉法人東京コロニー 職能開発室精神障害のある人たちのテレ

- ワークの可能性と在宅就業支援の課題 「在宅における就労移行支援」のあり方研究会
- [26]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
- [27]山崎義則 堀込真理子 (2015) 厚生労働省委託事業 (平成 27 年度在宅就業者総合支援事業) 『今後の在宅就業施策の在り方に関する検討 会報告書』

ホームページ

- [1]神戸市: 就労系障害福祉サービスにおける在宅利用の取扱いについて (kobe.lg.jp) (2021 年 7 月 30 日) 解釈通知: zaitakuriyo030730.pdf (2022 年 7 月 14 日アクセス)。
- [2]厚生労働省及び兵庫県の工賃実績 (2022 年 8 月 1 日) (2022 年 8 月 10 日アクセス)。
厚生労働省 000859590.pdf (mhlw.go.jp)
兵庫県 兵庫県/工賃向上計画・平均工賃について (hyogo.lg.jp)
- [3]在宅就業障害者に対する支援(厚生労働省サイト) (2022 年 7 月) 0000084414.pdf (mhlw.go.jp) (2022 年 8 月 12 日アクセス)。
- [4]在宅就業障害者支援ハンドブック 障害者の就業機会拡大に向けて (2019 年 3 月) 厚生労働省サイト 0000084414.pdf (mhlw.go.jp) (2022 年 8 月 16 日アクセス)。
- [5]障害者就労に係る最近の動向について 厚生労働省社会・援護局 障害保健福祉部障害福祉課 (2021 年 3 月 19 日) 000755126.pdf (mhlw.go.jp) (2022 年 8 月 16 日アクセス)。
- [6]障害者雇用の現状等 厚生労働省職業安定局 (2017 年 9 月 20 日) 0000178930.pdf (mhlw.go.jp) (2022 年 8 月 16 日アクセス)。
- [7]障害者雇用実態調査結果 厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課地域就労支援室 (2019) 000521376.pdf (mhlw.go.jp) (2022 年 8 月 14 日アクセス)。
- [8]新型コロナウイルスへの対応に伴う障害福祉サービス事業所 (通所系サービス) における臨時的な居宅等でのサービス提供について 新型コロナウイルスへの対応に伴う就労継続支援事業の取扱い等について (第 1 報～9 報) (2022 年 8 月 16 日アクセス)。
- [9]「就労系障害福祉サービスにおける就労支援事業会計の管理の実態と会計処理における課題に関する調査研究」における緊急調査 (株式会社インサイト 2021) 調査期間: 2020 年 8 月 7 日～24 日 回答数: 就労継続支援 B 型 3,814 事業所 調査方法: WEB 調査 (2020) (2022 年 8 月 18 日アクセス)。
- [10]政策対話を踏まえたひきこもり状態にある方々などへの支援の方向性 内閣官房一億総活躍推進室提出資料 (2020) siryou2-5.pdf (cas.go.jp)
- [11]独立行政法人福祉医療機構 経営サポートセンター リサーチグループ (2021) 経営サポート事業 | WAM 211020_No005.pdf (wam.go.jp) (2022 年 8 月 19 日アクセス)。