

障害福祉サービス事業所が抱える 経営課題の構造化 —解決に向けたアプローチの一試案—

松本将八

1. はじめに

第二次世界大戦後、障害福祉関連の制度は大きく変動してきたが、1990年代後半から社会福祉基礎構造改革によって進められた社会福祉制度の再編により、サービスを必要とする障害当事者は、自らサービスを選択できるようになった。この結果、障害福祉サービス事業所は障害者から選択される対象となった。

以上のことから、障害当事者に提供される障害福祉サービスの予算規模は、2010年(0.6兆円)に比較すると2.8倍以上(2021年1.7兆円)となり、事業所数も3倍近く増加した(2010年47602事業所：2021年157064事業所数)。また、障害福祉サービス利用者数も、2015年の利用者数140万人から2019年の利用者数183万と、この4年で毎年10万人以上の利用者が増加をしている(厚生労働省2021)。これは、人口の高齢化や社会保障制度が対象とする障害の拡大によるものとされ、2006年から2018年で障害者数は280万人増加し、今も増え続けている⁽¹⁾。2013年には、さらなる改革がなされ、障害者自立支援法は、障害者総合支援法へと改正され、サービス類型の変更や新設等によって新たなサービスニーズが生まれ、これらに対するサービス供給の継続的な整備が求められている。

(1) 障害者数は増加傾向であり、2018年にはその数は936万人となった。同年日本の人口が1億2642万人と推計されていることから、人口の7.4%を占めている。障害者数の増加の要因について、木原ら(2010)は新生児医療の発展による超低体重児生存率の向上をあげている。また高齢化や障害認定を受ける人が増えていることも背景にあるとしている。2006年から2018年の12年で、全障害者数は1.43倍、身体障害は1.52倍、知的障害は2.4倍、精神障害で1.24倍を示しており、全体的に増加を示しているが、とくに知的障害者数の増加率の高さは顕著といえる。

障害福祉サービス事業の予算規模を示す「障害福祉サービス関係費」もまた 2000 年の社会福祉基礎構造改革を契機に、増額の一途をたどっている。具体的には、措置制度の最後の年である 2002 年度は、0.3 兆円だったが、支援費制度の最後の年である 2005 年度は 0.4 兆円となった。さらに障害者総合支援法が施行された 2013 年度には 0.9 兆円となり、直近の 2021 年度は 1.7 兆円となった⁽²⁾。障害福祉サービス産業と同様の規模としては、2020 年度の新聞社の総売り上げ約 1.5 兆円、2020 年度のペットビジネスが約 1.6 兆円といったところである（日本新聞協会 2000: 矢野経済研究所 2021）。

しかし、他の変革が求められている産業とは異なり、障害福祉サービスの産業としての規模は、障害者数の伸びに伴い、今後もさらなる増加が予想されている。こういった事業規模の拡大は、社会保障関連費用に大きな影響を及ぼしつつある。

他方、日本は少子高齢化を背景に生産年齢の人口減少によって、先に述べた同じ社会保障制度内でのサービス産業として先行した介護サービス分野では、2025 年までに 37 万人が不足するとされている（厚生労働省社会・援護局 2015）。これは障害福祉サービスも同様であるが、障害福祉サービスの担い手は、介護サービス領域と異なり、これまで障害児者の親が主たる担い手となってきたという特徴（森口 2009）がある。

このことは、人材獲得やその育成にあたっては、他のサービス産業とは異なる背景が存在すること。つまり、単なる人材の確保の困難さという問題だけでなく、人材を育成するシステムが整備されにくい状況が今日も存在していることが大きな課題といえる。

2. 目的

本研究では、先行研究レビューや障害福祉サービス事業所の経営者と実務者と実施した SWOT 分析を通して、障害福祉サービス事業における経営課題の構造化を行い、解決に向けたアプローチについて考察することを目的とした。

3. 方法

本研究では、まず、国内の先行研究レビューを通して、障害福祉サービス事業所における経営課題を析出し、企業を経営していく上で役立つ要素や能力である経営資源を考える上でのフレームワークとして、ヒト・モノ・カネの視点から構造化した。

次に、障害福祉サービス事業所の経営者 3 名と実務者ら 10 名の計 13 名と 3 つのグループに分かれ、障害福祉事業の現状について SWOT 分析を行った。さらに、この内容も、ヒト・モノ・カネの視点からの構造化を行った。

(2) 各年度の予算については、障害保健福祉研究情報システム（1999）、障害保健福祉研究情報システム（2001）、厚生労働省障害保健福祉部（2004）、障害保健福祉研究情報システム（2013）、厚生労働省障害保健福祉部予算概算要求（2022）を参照。なお、介護保険事業のサービス規模は、2021 年度予算で 12.8 兆円となっている。

4. 結果

4-1 先行研究に示される障害福祉サービス事業所の経営課題と対応方針

先行研究から、障害福祉サービス事業所における経営課題を経営の3つ資源「ヒト・モノ・カネ」に分けて、表1に整理した。

まず、ヒトに関しては、障害福祉サービス提供に際して、国の示す報酬体系をみると福祉専門職員等配置加算に含まれる資格としては、社会福祉士・介護福祉士・精神保健福祉士が示されている。しかし、これらの専門職が、障害福祉関係で就労している割合（公益財団法人社会福祉振興試験センター 2021）は、社会福祉士17.6%、介護福祉士9.4%、精神保健福祉士24.4%とかなり低く、これら3種の平均でも約17%にすぎなかった。

これらのことは、障害福祉関連の事業所での勤務を選んだ有資格者は、5人に1人も満たないことを示しており、障害福祉サービス事業所におけるサービス提供にあたっては、専門知識や技術不足を予想させる。

また、利用者の確保、職員の確保と育成、利用者の障害の多様化及び高齢化は大きな課題となっていることから、利用者の生活状況を把握できる民生委員や、福祉事務所の職員など、他の職種を含めたネットワークの整備も必要とされる（遠山2017）。

次に、モノについては、就労継続支援B型における課題として、利用者と職員が作成する製品及び商品の価値を高めることや、新商品の開発、商品の生産力、また就労支援と生活支援との調整がうまくできていないと示された（池田2018）。

最後のカネに関しては、授産製品による工賃向上のための営業や販売先開拓、また補助金等の申請や法人としての原価計算及び経営管理能力が乏しいことが課題とされた（尻無濱2018）。

表2は、2020年度兵庫県の就労継続支援B型事業所の平均工賃額別の事業所数をグラフにした。兵庫県の令和2年度の平均工賃額は、表2の計算から、13,056円となる（新規の15事業所の工賃額は入っていない）。比率をみると、2万円以上の平均工賃を支給している事業所は全体の14.4%、2万円未満は85.6%となり、1.5万円未満で69.8%、さらに1万円未満で事業所は38.3%であった。つまり、1.5万円未満が7割近くを占めている。

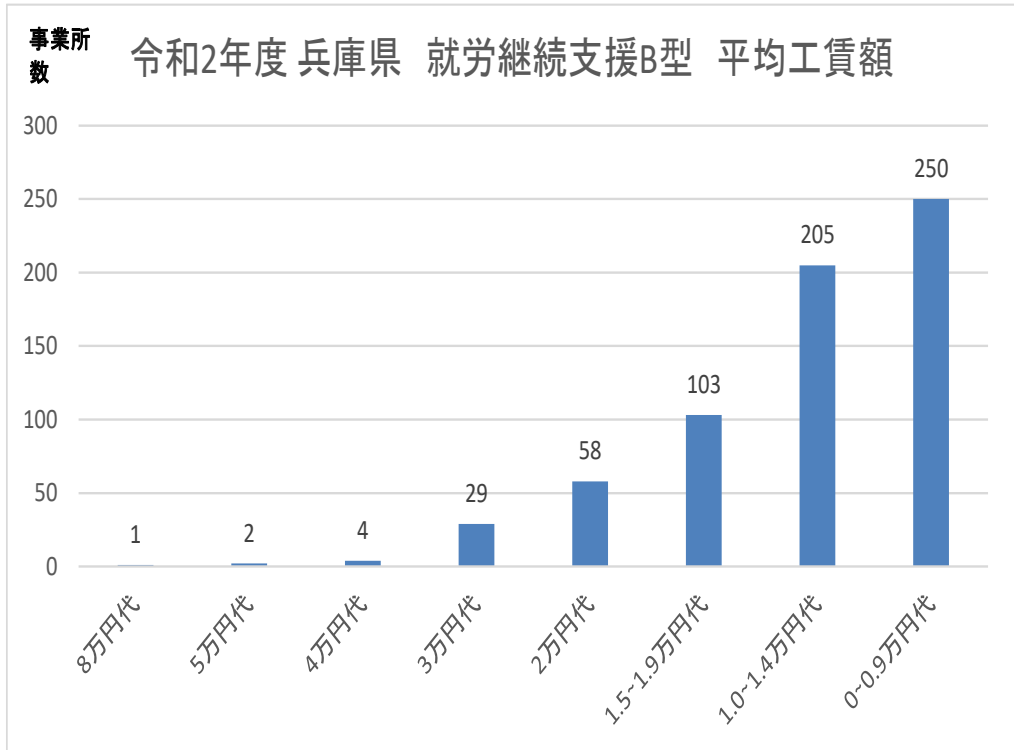
表1 先行研究で示される障害福祉サービス事業所の経営課題のまとめ⁽³⁾

課題	対応する対策
ヒトの課題	対策のリスト
利用者登録の確保	①②③ ①事業計画支援
職員の確保と育成	①②③ ②人材支援
有資格者の専門職員が少ない	②⑦⑧ ③広報支援
障がいの多様化と利用者の高齢化	⑧ ④事業支援（授産製品の商品開発等）
モノの課題	⑤事業推進支援（商品評価等）
商品（授産製品）の付加価値	④⑤ ⑥営業支援（販売先の開拓）
新商品（授産製品）の開発	①④⑤ ⑦コンサルタントの活用
安定した生産力（授産製品）	⑥ ⑧個別支援及び家庭生活の把握
就労支援と生活支援の両輪	②⑦ ⑨経営管理教育
カネの課題	
売上・工賃（授産製品）の確保	④⑤⑥
販売（授産製品）機会の確保	①⑥⑦
各種支援への応募（補助金等）	②
原価計算システムの整備	⑨

出典：筆者作成

⁽³⁾ 池田千登勢(2018)、遠山真世(2016、2017)、尻無濱ら(2018)を参考に筆者作成。

表2 兵庫県 平均工賃額ごとの事業所数



出典：兵庫県の平均工賃資料 筆者作成

4-2 経営者、実務者らによる障害福祉サービス事業所の経営にかかわるクロス SWOT 分析

障害福祉サービス事業所の経営者3名と実務者ら10名の計13名が3グループに分かれ、障害福祉事業の現状についてSWOT分析を行った(表3)。

分析の結果、示された要素をヒト、モノ、カネの3つに分類したが、同じ項目内容でも、立場やそれぞれの見解によって強みや弱み、機会や脅威に分かれた。

例えば、制度改正や報酬改定は、3年に1度、見直される。これを柔軟性があり、時代に即して制度改正がなされているという意見もあれば、報酬改定による給付の減額は、経営上、脅威となるという意見もあった。

表3 障害福祉サービス事業所の経営にかかわる要素とSWOT との対応

項目	strength 強み	weakness 弱み	opportunity 機会	threat 脅威
ヒト				
勤務体系の多様化	○			
研修及び育成	○	○	○	○
他機関との連携		○	○	
障害福祉の社会的地位			○	
福祉間や労働生産年齢の人材確保				○
上司が保護者				○
モノ				
時代に沿ったサービスの動き	○		○	
サービスの多様化	○		○	○
事業の増加・サービスの選択	○		○	○
情報過多		○		
サービスの偏り		○	○	
理解促進の機会		○		
縦割りで柔軟性がない		○		
児童から介護保険の移行の課題		○		○
障害支援区分		○		
授産製品の生産管理		○	○	
制度の狭間		○	○	
事業所に偏りがある		○	○	
親の会の事業所	○	○		
親の擁護的サービスによる経営		○		○
地域連携	○		○	○
障害福祉のイメージ	○		○	○
行政や自立支援協議会	○		○	
カネ				
制度改正や報酬改定	○		○	○
報酬単価		○		○
利用者の獲得競争				○
支援と工賃の葛藤				○

出典：筆者作成

表4に、表3のSWOTの各領域をヒト、モノ、カネを割合（該当数÷項目数）で示した。この結果から、ヒトは機会と脅威が高く、モノは、弱みが強く、カネは脅威が高く、ヒトの機会を除くと、3領域ともにネガティブな内容となっていた。

表4 SWOT からみたヒト・モノ・カネの割合

	strength 強み	weakness 弱み	opportunity 機会	threat 脅威
ヒト	33%	33%	50%	50%
モノ	41%	59%	53%	35%
カネ	25%	25%	25%	100%

出典：筆者作成

SWOTのクロス分析をした結果を表5に示したが、この結果から、推進が求められるのは、人材育成・事業戦略・他機関や地域との連携・利用者へのわかりやすい情報発信であった。特に他機関や地域との連携は、それ自体が人材育成の機会につながるとされた。

また、検討が必要なものは、制度や報酬改定の理解、収益性の低いサービスの事業展開の明確化、介護・障害・児童の制度間のサービスの差異を埋めるための共生型サービスの検討、レッドオーシャンの事業選択の回避や、撤退及びM&A戦略であった。

さらに、収益性の低いサービス（赤字）であっても、それが同一法人内で他のサービスに良い影響（黒字）をもたらす可能性もあげられた。

表5 障害福祉サービス事業所の経営にかかわるクロス SWOT 分析

		strength 強み	weakness 弱み
		プラス面	マイナス面
opportunity 機会	内部環境	ヒト 柔軟な勤務形態で、学びながら働けることや地域連携の強化による住民を人材確保としてつなげる	ヒト 他機関との連携を育成の機会とした育成プログラムの作成
		モノ ニーズに沿ったサービスの差別化から利用者の獲得	モノ 授産製品の生産管理能力の教育 利用者に分かりやすい情報発信
		カネ 職員・利用者・経営者の教育システム	カネ 制度外の収益確保のサービスの検討
		カネ 制度や報酬改定に合わせた事業展開	
threat 脅威	外部環境	ヒト 柔軟な勤務形態で、学びながら働けることを売りとした人材確保	ヒト 人が集まらない、育たない場合は撤退戦略も視野に入れる
		モノ 共創かつ福祉的概念から離れた事業所づくりやサービスの構築	モノ 共生型サービスの検討 授産製品の生産や管理のコンサルタント
		カネ 障害サービスを複数行い、赤字事業（GHや相談）を強みとして、黒字事業（通所）を促進し総合的に黒字化する	カネ 事業継続困難な場合は、撤退やM&Aを検討 レッドオーシャンの事業選択の回避 経営管理のコンサルタントの活用

出典：筆者作成

5. 考察

5-1 障害福祉サービス事業における人材育成の課題と障害福祉領域のキャリアラダーの必要性

令和3年2月に厚生労働省が報告した令和元年度の事業所数は、122,000事業所数であった⁽⁴⁾。社会福祉基礎構造改革による契約制度以降は、民間企業を含む多様なサービス提供主体の参入が推進

(4) 居宅介護事業所で約20,000事業所、次いで放課後等デイサービスで約14,000事業所、就労継続支援B型で約13,000事業所、生活介護事業所で約11,000事業所であった。同報告による同年の利用者数は、全体でおよそ183.4万人であり、最も利用の多い事業所は、生活介護で28.7万人、就労継続支援B型で26.5万人、放課後等デイサービスで22.7万人、居宅介護で18.3万人であった。

され、先述したように障害福祉サービス事業所の数は、増加傾向にある。

一方、これら障害福祉サービス事業所の担い手は、伝統的に障害のある子どもを持つ親の会が実施してきたという歴史もある。これは障害児・者へのサービスは措置制度によっていたため、親の立場からは、行政による措置では、わが子に十分なサービスが提供されないという不満が強かった。

とりわけ、親なきあとの子の将来への不安は大きく、障害者の親たちは連携し、手弁当で障害児の世話をしてきた。それでも不安は尽きず、自分が死んだあとの子の面倒をみてもらうために、障害福祉サービス事業所を立ち上げるという事業設立の形態は、今も一定数、存在している。例えば、土屋(2018)は、1950年代後半に初めて知的障害者の親の会である「全日本育成会」の結成により、小規模作業所が開設されたことを報告している。

このような状況は、障害児の保護者の学校への苦情・要望に関する調査(柘ら 2017)から、障害のある子どもが通う特別支援学級や特別支援学校が受ける保護者からの苦情が、通常学級と比べて多いといった結果にも表れている。親としては、措置権をもっていた行政への不満や不安があっただけでなく、学校に対しても、わが子に対する指導には課題があると認識していたということであろう。このため、学校卒業後も親達が主となって、子のために障害福祉サービス事業所を立ち上げるという形態は現在も少なくない。

こういった事業所では、親の意見が上司の意見となる場合があり、より保護的な視点が強くなる傾向があり、専門的なケアとは異なる側面として、保護者としての擁護の視点が強いケアとなっているという。さらに、こういった親の会を中核として設立された障害福祉サービス事業所の中には、経営体としての事業継続のための研修や、顧客価値の向上を図るための人材の研修は十分でないという課題があげられた。

先行研究で示されたように、障害福祉サービス事業における人材の確保とこれらの育成には大きな課題があるが、それは、今日、生まれたものというよりは、障害福祉サービスの背負ってきた歴史的経緯によるものの影響が少なくないといえる。

前者の人材の確保に関しては、一般的には、女性や外国人、障害者の雇用の推進が検討できるが、すでに障害福祉の分野には、多くの女性が参入しているが、これをさらに推進するといったことが必要となる。

また、複雑な障害福祉制度と、これに付随する各種補助金への申請を行うことや、広報活動や授産製品の開発販売等を担う人材といった多様な人材を求める状況となっている。

しかし、先述したように、現時点では、障害福祉サービスを提供する職員に専門的な知識や技術を獲得した有資格者は少なく、非専門職が多い。これは、専門職に求められる障害福祉に係る知識を背景とした事業の必要性や、技術の伝達が不十分であることが推察される。

例えば、特別支援学校や行政・病院といった連携先において、障害福祉サービス事業所の職員が専門的な見地から、障害児を卒業させる学校関係者や親に対して、十分な説明をする能力が求められているにも関わらず、不十分な説明しかできない状況にあるということである。

こういった説明能力は、障害福祉サービス事業所の経営の観点からも、極めて重要であることから、今後、この能力を高めるためのOJTや、Off-JTについての取り組みが整備されなければならない。

さらに、障害福祉領域においては、障害福祉サービスの提供にあたって、利用者の特性を明らかにするための標準的なアセスメントツールもない。このことから、この教育訓練のシステム整備も早急に取り組まなければならないと考えられる（松本 2021）。

そのほかにも筒井（2018）は、医療や介護等の各種の共助サービスだけでなく、インフォーマルサービスを組んだ生活支援サービスを複合的に組み合わせ、地域包括ケアシステムに向けた community-based care の実現や、2018 年度に改正された共生型サービスの活用を示唆している。この実現に向けた方策としては、障害福祉サービスにかかわる職員のキャリアラダーを示すことが必要であり、専門教育を受けていない者に対しては、障害やサービスに係る制度の基本的な知識の獲得のための研修教育を一定期間受けることができる仕組みも検討すべきであろう。

以上のことから、障害福祉領域においても介護分野で普及されてきた介護キャリア段位のようなキャリアラダーを確立するとともに、職場における OJT や Off-JT といった研修体制を整備し、この研修の核となるアセスメントツールの開発が求められる。

5-2 障害福祉サービス事業の事業類型に応じたサービス報酬の管理

障害福祉サービスの報酬に関しては、3年に1度報酬改定があり、最近では2021年に行われた。総費用が最も高い生活介護は、介護給付のため障害支援区分や事業所の利用定員で報酬単価に違いがある⁽⁶⁾。

次いで、総費用が高いのは⁽⁶⁾、就労継続支援B型は訓練等給付であり、障害支援区分ではなく、前年度の利用者に支給された1ヶ月の平均工賃額と利用定員で報酬単価に違いが生じる。つまり、就労継続支援B型の報酬単価は、前年度の平均工賃の実績によって異なるという、成果報酬の仕組みとなっている。昨今の平均工賃額は、2020年度で15,776円である。

その他のサービスも介護給付と共同生活援助では、障害支援区分によって報酬単価が決められており、就労系の報酬単価は、就労移行支援事業所では就職後の定着率によって、就労継続支援A型では、利用者の労働時間や生産活動からの賃金支給などの評価スコア⁽⁷⁾により報酬単価が異なる。いずれも事業活動の結果により、報酬単価に違いが生じる仕組みである⁽⁸⁾。

厚生労働省は、2040年を展望した社会保障・働き方改革本部、障害者雇用・福祉連携強化プロジェクトチーム「障害者就労支援のさらなる充実・強化に向けた主な課題と今後の検討の方向性」（中間

(6) 基本報酬は、居宅介護等のサービスを除いて、利用者が1日1回の利用ごとに国民健康保険団体連合会（通称：国保連）に請求することになる。また、報酬単価は定められているが、地域区分によって割増率が異なっている。利用定員20名の事業所では、区分6で1288単位、区分5で964単位、区分4で869単位、区分3で599単位、区分2で546単位である。

(6) 2018年度の障害福祉サービス等における、サービス種別に見た総費用の構成割合は、高い順で生活介護（28.8%）、就労継続支援B型（13.8%）、放課後等デイサービス（11.0%）、共同生活援助（7.8%）、施設入所支援（7.6%）、居宅介護（7.1%）、就労継続支援A型・児童発達支援（4.4%）、重度訪問介護（3.4%）、就労移行支援・療養介護（2.5%）、短期入所（1.8%）、計画相談支援（1.1%）、その他（3.8%）であった。

(7) 評価スコアについては障発0330第5号を参照。

(8) 障害者自立支援法が施行された当初は、障害支援区分ではなく、定員によってのみ、報酬単価に違いがあった。例えば、生活介護なら報酬単価が最も高い40名以下で1262単位、就労継続支援B型なら定員40名以下で504単位であった。

とりまとめ) の概要に現行制度が抱える課題を以下のように報告している。

就労移行支援においては、一般就労への移行実績の低調な事業所が一定数、存在するとされ、就労継続支援A型では、最低賃金を支払えるだけの収益を挙げられていないこと、就労継続支援B型は、工賃向上の取り組みになじまない利用者も増えていることが指摘された。これらは、就労継続支援というサービスが、一般の経営事業体と同様と考えられるかといった問題を内包している。

障害福祉事業所でサービスを提供する職員の中には、こういった工賃向上をめざす利用者管理より、いわば伝統的な障害の特性にあった専門的な生活支援サービスを提供していくことを是とする、アップスキリングとしての障害に係る知識や技術を高めることを重要と考える者もいる。彼らは、昨今の主流となりつつある事業所における工賃向上を核とした成果主義による報酬設定に対しては、概して否定的である。工賃向上のためにいかなる方策を考えるかよりも、むしろ、従来通り、障害者と向き合い、日常生活の支援を優先すべきと考えている者も少なくない。とくに、この傾向は、障害者の家族が立ち上げた事業所の職員に顕著ともいえる。

今日的な就労継続支援B型事業の継続には、工賃向上を達成するための経営的な手腕が求められるが、このような事業所と従来型の障害者の家族が担ってきた家庭的な事業所との間には、経営に関する見解の相違がみられ、大きな課題といえる。

5-3 障害福祉サービス事業におけるサービスマネジメントの必要性

障害福祉サービスの中で最も多くの障害者が利用している就労継続支援B型の職員達は、障害者への就労訓練による工賃向上やそのための授産製品の販売や営業等にかかる時間と、利用者の悩みの相談や生活上の訓練や日々のアセスメント等にかかる直接支援への時間とのバランスを調整できないという問題が示された。

近藤(1998)は、サービスマネジメントを、基本的にはサービス提供組織のあり方とその活動の指針を導く経営活動であるとし、①全体の基礎にあるのは戦略、組織、および具体的なサービス提供の現場における活動の全体をつらぬく方向性を示すこと、②そのうえで提供するサービスの特質に応じたサービス提供の仕組みをつくりだすことが必要、③実際のサービス提供の活動のなかからはサービス提供側とサービスを受ける側(利用者)との相互作用を通じてサービスの品質向上のための具体的な課題を見出すこと、④以上のような活動が全体としてよい循環をつくって自己運動していくような組織を作りだすこと、の4つとしている。

これを障害福祉サービスに応用するならば、就労継続支援B型では、①利用者、職員、経営者の三者のサービス内容の方向性を一致させ、②利用者に必要な活動や教育(受けるサービス)、職員に必要な専門性やその他の必要なスキル(提供するサービス)、経営における知識など(障害福祉サービスの経営管理能力)を明確にし、③利用者、職員、経営者への教育の仕組みを作り、④これらが、柔軟性をもって、特性に応じ、自己運動的に変化していく組織を作り出すことと言える。

このようなサービスマネジメントを前提とした生産活動としての工賃の管理を含んだ、個々の事業所における目標設定を核としたマネジメントが求められる。そして、これに沿った、専門職と非専門職の役割と人材教育をシステム化していくことが経営体としての継続につながる。

ただし、事業所内の目標設定に関しては、利用者と職員との対話を通じて実施されなければなら

ないが、現状の事業所には、伝統的な障害者の家族によって創設された事業体と、顧客価値の向上を図りながらの経営体としての継続を目指す事業体という大きな2つの形態があり、両者のサービスマネジメントには、大きな差異があり、これらそれぞれのマネジメントのあり方を確立していくことは、今後の課題といえる。

6. おわりに

障害福祉サービス事業の継続には、今日の社会状況に合致した経営環境を理解し、サービスを直接、提供する利用者への支援だけでなく、地域や他の機関との連携、親や家族へのケアやコーディネートが必要となっている。

また、授産製品の開発や販売などといった生産管理の手法等、従来の障害福祉サービスでは必ずしも求められてこなかった多岐にわたる知識や技術の獲得が必要となっていることが明らかとなった。

これらのことを解決するためには、経営体として自らが経営する事業所の目標を利用者やその家族、職員との総意によって明文化し、一定期間で評価しながら、この内容をサービスに反映するというサービスマネジメントを確立しなければならないことがわかった。

とくに、政府の方針転換を鑑みた事業継続のためのサービスマネジメントが求められていることから、職員のアップスキリングだけでなく、授産製品にかかる技能や現場の職員のリスキリングやキャリアラダーの作成が喫緊の経営課題であることがわかった。

参考文献（引用含む）

- 池田千登勢 2018 「授産事業の経営における障害者就労支援 B 型事業所の課題と新規事業所に有効な支援に関する研究」日本福祉のまちづくり学会 福祉のまちづくり研究第 20 巻第 3 号 21-32
- 大川浩子・本多俊紀 2019 「就労支援従事者の人材育成の課題とワークエンゲージメント-就労支援従事者に対するアンケート調査から-」北海道文教大学研究紀要 第 43 巻 97-105
- 大野賀政昭 2018 「国際生活機能分類 (ICF) をめぐる状況と活用に向けた展望」保健医療科学第 67 巻第 5 号 480-490
- 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第 9 巻第 3 号 1-35
- 金 蘭九 2019 「戦後日本における障害者福祉・職業リハビリテーション法政策小史」九州看護福祉大学紀要第 21 巻第 1 号 13-21
- 木原秀樹 中野尚子 2010 「早産・低出生体重児のより良い発達を支援するために」『赤ちゃん学会 ベビーサイエンス』第 9 巻第 6 号 11-13
- 小西律子 2012 「身体障害者福祉法成立に盲人集団が果たした役割」社会福祉学 第 52 巻第 4 号 3-16
- 近藤宏一 1998 「サービス・マネジメント論における「サービス」概念の検討」『立命館経営学』第 37 巻第 4 号 63-79
- 尻無濱芳嵩、市原勇一、澤邊紀生 2018 「原価計算システムと財務業績の関係に経営管理者の能力が与える影響-社会福祉法人を対象とした定量的研究-」メルコ管理会計研究 75-94
- 社会福祉法人 全国社会福祉協議会 政策委員会 「地域を支える福祉人材確保・育成・定着のための取り組み方策 2021」
- 土屋耕平 2017 「地域コミュニティと福祉的就労」中央学院大学法学論叢 97-117
- 筒井孝子 2014 「ICF (国際生活機能分類) の普及を促進するためのツールとしての WHO-DAS の活用可能性に関する研究」『平成 25 年度総括・分担研究報告書:厚生労働科学研究費補助金 (政策科学総合研究事業 (統計情報総合研究))』 4-8
- 筒井孝子 2020 『筒井孝子論考集』カイ書林 65-80
- 遠山真世 2018 「障害者就労継続支援 B 型事業所における就労支援の現状と課題 (2) -Z 県内 2 事業所の質的研究-」高知県立大学紀要社会福祉学部編第 67 巻 133-146
- 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
- 森口弘美 2009 「成人期の知的障害者とその親の関係性を視野に入れた支援のあり方:「全日本手をつなぐ育成会」における「自己変革」の考察をとおして」社会福祉学 第 50 巻第 3 号 29-40
- 山口春子 1985 戦後混乱期の養護施設 (研究ノート・戦後社会福祉施設の研究). 人文学報 社会福祉学, 1, 231-250
- 結城康博 2001 「措置から契約へと移行する新たな社会福祉制度の課題」保健医療社会学論集第 12 号 58-68

参考ホームページ（引用含む）

障害保健福祉研究情報システム 1999年

https://www.dinf.ne.jp/doc/japanese/prdl/jsrd/norma/n224/n224_01-02.html（アクセス2022.6.9）

障害保健福祉研究情報システム 2002年

https://www.dinf.ne.jp/doc/japanese/prdl/jsrd/norma/n248/n248_01-01.html（アクセス2022.6.9）

障害保健福祉研究情報システム 2006年

<https://www.dinf.ne.jp/doc/japanese/prdl/jsrd/norma/n296/n296003.html>（アクセス2022.6.9）

障害保健福祉研究情報システム 2013年

https://www.dinf.ne.jp/doc/japanese/prdl/jsrd/norma/n381/n381014_01.html（アクセス2022.6.9）

障害保健福祉研究情報システム 2021年

<https://www.dinf.ne.jp/d/2/238.html>（アクセス2022.6.9）

厚生労働省 障害保健福祉部 2022年

<https://www.mhlw.go.jp/wp/yosan/yosan/22syokan/dl/gaiyo-12.pdf>（アクセス2022.6.9）

一般社団法人日本新聞社協会 2021年

<https://www.pressnet.or.jp/data/finance/finance01.php>（アクセス2022.6.9）

矢野経済研究所 2021年

https://www.yano.co.jp/press-release/show/press_id/2649（アクセス2022.6.9）

厚生労働省 社会福祉施設等調査結果 2010年

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/fukushi/10/index.html>（アクセス2022.6.9）

厚生労働省 介護人材にかかる需給推計 2015年

<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000088998.html>（アクセス2022.6.9）

厚生労働省 障害者数の推移 2018年

<https://www.mhlw.go.jp/stf/wp/hakusyo/kousei/18/backdata/01-01-01-02.html>（アクセス2022.6.9）

厚生労働省 障害福祉行政の動向 2018年 <http://www.jra-umanushi-hukushi.or.jp/wp-content/uploads/01akiyama2.pdf>（アクセス2022.6.9）

厚生労働省 障発0330第5号 就労継続支援A型評価基準 2021年

<https://www.mhlw.go.jp/content/000762258.pdf>（アクセス2022.6.9）

厚生労働省 障害福祉サービス報酬算定構造 2021年

<https://www.mhlw.go.jp/content/000759623.pdf>（アクセス2022.6.9）

厚生労働省 障害者雇用・福祉連携強化プロジェクトチーム 2020年

<https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/000683315.pdf>（アクセス2022.6.9）

厚生労働省 障害福祉分野の最近の動向 2020 年

<https://www.mhlw.go.jp/content/12401000/000641482.pdf> (アクセス 2022. 6. 9)

厚生労働省 社会福祉施設等調査結果 2020 年

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/fukushi/20/dl/kekka-kihonyou02.pdf> (アクセス 2022. 6. 9)

厚生労働省 障害福祉サービス等の利用状況 2021 年

<https://www.mhlw.go.jp/content/12401000/000733750.pdf>

厚生労働省 障害者自立支援法による基準・報酬

https://www.pref.okinawa.jp/site/kodomo/shogaifukushi/old/documents/siryoul-3_1.pdf (アクセス 2022. 6. 9)

公益財団法人社会福祉振興・試験センター 2021 年

<http://www.zaikaikyo.gr.jp/pdf/r30802.pdf> (アクセス 2022. 6. 9)

WANET 障害者自立支援法 介護給付等算定構造 2006 年

[https://www.wam.go.jp/wamappl/bb15gs60.nsf/0/6fb918b6667450e1492571fb00042864/\\$FILE/20060929kouzou_syougaisya.pdf](https://www.wam.go.jp/wamappl/bb15gs60.nsf/0/6fb918b6667450e1492571fb00042864/$FILE/20060929kouzou_syougaisya.pdf) (アクセス 2022. 6. 9)

兵庫県 工賃向上計画・工賃実績 2022 年

<https://web.pref.hyogo.lg.jp/kf10/shuroushien/kojyokeikaku.html> (アクセス 2022. 6. 9)

研究発表 (引用含む)

松本将八 2021 「障害福祉サービスにおける人材育成の評価 WHO-DAS2.0 の活用」2021 年地域連携卒業研究助成 西兵庫信用金庫

松本将八、木下隆志、筒井孝子 2021 WHO-DAS2.0 を用いた障がい福祉サービスにおける適正なサービスのための職員育成—就労継続支援 B 型への適用—第 9 回 ICF シンポジウム

柊千晶、橋本創一、秋山千枝子 2017 「障害児をもつ保護者の苦情・要望にみる相談支援 (2) —全国特別支援学校調査による検討—」第 64 回日本小児神経学会学術集会