

2016 年度
東洋大学審査学位論文の要約

就労継続支援 B 型事業所における知的障害者の
Quality of Working Life (QWL) のあり方について
－混合研究法による考察－

福祉社会デザイン研究科ヒューマンデザイン専攻博士後期課程
学籍番号：4730090004
中尾 文香

1. 研究の背景と問題意識

世界的な潮流をみると、1948 年「世界人権宣言」、1955 年 ILO の第 99 号勧告、2006 年採択の国連の障害者権利条約などから、障害者の「働く権利」は、いまや疑う余地のないものとなっている（永野 2009；山村 2011：53）。「働くこと」が権利とされる背景には、経済的な面はもちろんのことであるが、障害のあるなしにかかわらず、「働くこと」が大きな意味や意義を持つからに他ならない。「働くこと」の意味は、物理的・経済的な報酬と社会的・心理的・道徳的な報酬（自己実現、自己成長、社会とのつながり、他者からの承認、社会貢献）に分けられる傾向があり（山村 2011：45）、障害者にとってはより重要な意味をなすものとして語られる場合が多い（大泉 1989：74-80）。また、異なる視点からみると、障害者は働く場から排除されており、本来の権利を回復させる（朝日 2009）ということでもある。そのため、障害者の「働く権利」は、当然のこととして考えられ、そのための法律の施行や施策が各国で進められている。

B 型事業所における障害者の働く権利について考えた際には、まず、労働者性の問題である低工賃や雇用主の義務、労働環境の安全性や社会保険の適用など（大谷 1999）、そこに雇用契約が存在しないことによる問題が指摘される（山村 2011：33-34）。そして、朝日（2014）が国連の障害者権利条約について触れ、B 型事業所は経済活動の追求と質の高い福祉支援の提供が求められると述べているように、障害者の「働く権利」の問題は、労働者性の問題にとどまらず B 型事業所で行われる経済活動と福祉支援といった視点からも検討される必要があるのである。

労働者性の問題については、特に工賃の低さが問題とされ、厚生労働省はその対策として、工賃倍増 5 か年計画（2007～2011 年度）を実施した。しかし、その結果は 1 か月の平均工賃が 1,364 円（111.2%）の増加にとどまり、次の対策である工賃向上計画（2012 年～2014 年度）でも 2 年間で 851 円（106.3%）の増加であり、飛躍的な向上は見られないとされる。5 か年計画の報告書では、工賃倍増上の課題はほぼ共通しており、特に「施設職員の意識改革の必要性」が挙げられている（東京都 2009；社団法人中小企業診断協会 石川県支部 2009）。

上述したように、これまでの歴史も含め、B 型事業所には特に労働に関することにおいて、様々な問題や課題があると考えられる。しかし、先行研究では「障害者が B 型事業所で働くこと」や「工賃」にフォーカスし、支援職の意識について詳細に調査したものはあまり見られない。

B 型事業所の経済活動と福祉支援といった視点については、現時点で労働法規下にはない B 型事業所において、職業的自立の強制ではなく、障害者の生活に合った福祉サービス支援を受けながら、計画的な取り組みと障害者自身の意志に基づいた就労を目指す必要がある（鈴木 2005）。B 型事業所において障害者が働く権利を達成するためにも、「よりよく働く」ことが重要であると述べた文献は見られるが（稲垣 2004；秦 1982：143；奈良ら 2010）、「よりよく働く」ことに関連した用語である **Quality of Working Life**（職業生活の質）（以下、「QWL」とする）という視点から、特に B 型事業所における労働のありようを論じたものは、著者の知る限り皆無であった。

2. 研究の目的

本研究の目的は、第一に、B 型事業所の就労支援従事者や障害者（特に知的障害者）を対象とした調査をふまえて、B 型事業所の実態を明らかにすること、第二に、B 型事業所において障害者の働く権利を保障するために必要な支援を QWL の視点から考察すること、第三に、B 型事業所における障害者の働く権利を保障するために、B 型事業所の管理職・支援職に求められる支援の視点やスキル、法制度のあり方、社会の仕組みについて提起すること、である。

3. 研究の方法

本研究は QWL の理論パースペクティブをもとにした混合研究法を用いた研究である。混合研究法の研究デザインは「変革的デザイン」である。

4. 本研究の構成と内容

1) 本研究の構成

本研究は序章と本研究の本体部分である第 1 章～第 9 章、そして、終章から構成される。本研究における各調査の位置づけは以下の図のとおりである。5 つの調査のうち特に第 5 章の【質問紙調査Ⅱ】である「B 型事業所における障害者のための QWL の構造に関する調査研究―所長を対象とした質問紙調査―」が核となる。

QWLの枠組み

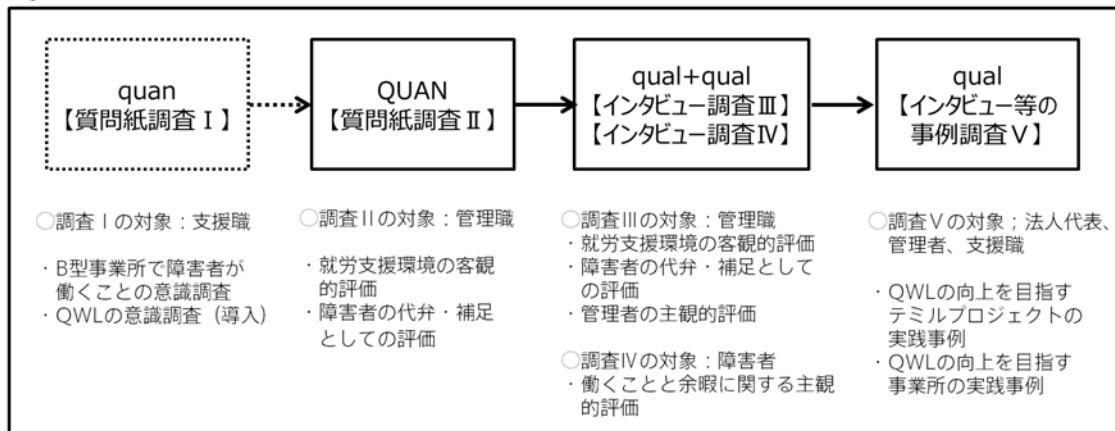


図 混合研究法を用いた本研究のデザインと各調査の位置づけ

2) 文献レビュー

第1～3章は文献レビューを行った。第1章は、障害者が「働く」ということに関して、人が働く意義と価値、障害者が働く際に必ずと言っていいほど議題に挙がる「自立」という概念について整理を行った。さらに、障害者分野における「働くこと」に関連した概念である、発達権の保障、自己実現、自己決定、リスクを負う尊厳／権利、ノーマライゼーション、障害者にとっての仕事のあり方について整理した。第2章では、障害者の就労について「働く権利」を中心に、障害者権利条約やILOの職業リハビリテーションや雇用に関する勧告（第99号勧告と第159号条約・第168号勧告）、保護雇用、EUの労働哲学等についてまとめを行った。その後、日本における障害者就労の現状について説明し、障害者に関する雇用施策、福祉的就労の内容と課題を整理した。特にB型事業所と深い関わりのある福祉的就労については、授産施設の歴史、障害者自立支援法、工賃の課題等について詳細にまとめた。

第1、2章の総括は以下の通りである。

○我が国は就業能力を有する者だけが社会の経済システムに組み込まれるという仕組みであり、重度の障害者は、「扶助」や「保護」という名の下で働く権利が奪われてきたという現実がある。

○杉村（2009）は、その労働に、働くことの喜びや自己実現・自己表現、自己成長、他者とのつながりや働きがいといった働くことの意味を求め、引き出すことができるとしている。すなわち、労働には二面生がある。

- 授産施設や作業所では経済社会とは異なるところで、いかに労働のもつ「人間的な側面」を高められるかということに傾倒するようになる。重度の障害者のことを意識し、彼らの「自立とは何か」、「生産性とは何か」、「価値とは何か」を日々の支援の中で、もがきながら求め、考え、実践を通して、重度の障害者も含めたすべての人にあてはまる自立、生産性、価値を見つけてきた。それは、資本主義社会に対するアンチテーゼという意味を帯びることになる。
- しかしながら、この構造はある大きな問題を引き起こす。それは「生活・活動」≠「労働・経済」といった状況を生み出すことになったのである。つまり、生活のための福祉支援と経済活動が分離して考えられるようになり、授産施設等は生活のための福祉支援を主に追求してきた。これが現在にも続く、B型事業所の低工賃の根本的な理由にもなっている。
- 多くの支援の現場では未だに「生活」と「就労」の二者択一として考えられていることが多い（朝日 2014；小板 2014：102）。両者を統一的に理解する理論的枠組みの創造までは、現在においても未踏の領域である。
- 授産施設や作業所が目指してきた発達保障論は、労働権と発達権の保障を目指し（秦 1982）、「生きがい」や「自己実現」も含んだ概念（加藤 1997：62）として認識されている。「人間発達」と「労働生活の質（QWL）」は基本的に調和的なもの（丸山 2010）と述べられてはいるが、障害者本人の働きがい、本人の満足や納得という視点から改めて考えると、それらの視点はあまり含まれていなかったのではないか。
- 以上のことから、「生活」と「就労」を統一的に理解する理論枠組みとして、また、発達保障論の発展したキーワード「本人の働きがいや満足」、「自己決定」、「失敗する権利」、「社会的役割と評価の回復」が含まれる概念として QWL が適用できる可能性があるのではないかと考えた。

第3章では、本研究の理論枠組みである QWL と QOL の概念を含んでいるとされる QOL について詳述した。特に QOL や QWL の概念整理、評価指標、測定についてまとめ、知的障害者における QOL やその測定方法についても考察した上で、障害者の QWL と B 型事業所における QWL について、また、QOL と QWL の関係についても言及している。そして、QWL の発展した概念とされているディーセント・ワークについても説明した。

QOL と QWL はその定義が定められておらず、多様で統一されていないとされる。よっ

て、研究や調査ごとにその定義や評価指標について定めなければならない。また、基本的には障害者の QOL と QWL は健常者のそれらと同様であるとされている。

QOL と QWL の関係については、QWL の語源は QOL であると言われているように（菊野 2009）、また、QWL は QOL の一部分として考えられるのが多数派である（嶺 1986；田中 2002）と述べられているように、働くことは生活の一部である。また、Sirgy ら（2001）が、1 つの生活領域（例えば、仕事）の満足感が他の領域（例えば、家庭生活）にも影響を与えたり（水平的スピルオーバー）、ある特定の生活領域の満足度が人の全体としての人生の評価に影響を与えたりする（垂直的スピルオーバー）と述べている。つまり、QWL は QOL の一部でありながら、かつ相互に影響し合っていると考えることができる。

3) 調査の結果と考察

第 4 章から第 8 章は B 型事業所における QWL に関する調査研究について述べている。第 4 章の「B 型事業所における障害者就労の意識に関する調査研究—支援職を対象とした質問紙調査—」では B 型事業所の支援職を対象とした質問紙（量的）調査を実施し、B 型事業所で障害者が働くことや工賃等に関する意識、また、導入としての QWL の意識を明らかにした。調査の結果から、工賃だけに着目した場合、B 型事業所において工賃を向上させることは困難であると言える。そして、支援職は『利用者支援』のために必要なスキルと『工賃向上』のために必要なスキルが異なると考える傾向にあり、「福祉の追求」と「経済活動の追求」は二項対立するものとして捉えていることが推察された。また、B 型事業所において QWL の視点を導入することが可能である余地があることも示された。

第 5 章の「B 型事業所における障害者のための QWL の構造に関する調査研究—所長を対象とした質問紙調査—」は B 型事業所の所長（施設長）を対象とした質問紙（量的）調査であり、本研究の要となる調査である。探索的因子分析によって、B 型事業所における障害者の QWL の因子構造を明らかにし、「個々の働きがい」、「教育・訓練とキャリア」、「職員の人事と育成のしくみ」、「法人・障害者の強みや地域との連携を活かした事業」、「地域で役割をもった自立した生活」、「法人の理念・ビジョンに基づいた運営と支援」、「障害者・家族と事業所のニーズの相違」といった 7 つの因子を抽出した。第 1 因子である「個々の働きがい」の説明力が非常に強いという結果であった。第 2～7 因子は、障害者の個々の働きを高めるための障害者の周囲を取り巻く環境やシステムに関する事項であり、第 1 因子とは因子の性質を異にしている。これは B 型事業所における QWL は障害者本人のこと

のみならず、周囲の環境やシステムがどれだけ構築されるかが重要であることを示唆していると考えられる。また、相関分析の結果からは、1 ヶ月の平均工賃と第 1 因子「個々の働きがい」、第 2 因子「教育・訓練とキャリア」、第 4 因子「法人・障害者の強みや地域との連携を活かした事業」、第 5 因子「地域で役割をもった自立した生活」、第 6 因子「法人の理念・ビジョンに基づいた運営と支援」の下位尺度得点間、また、総得点間との間に相関が見られることが分かった。これは得点が高い方が、平均工賃（1 ヶ月）が高い傾向にあることを示していると考えられる。

第 6 章の「B 型事業所における障害者の働きがい醸成とそれを補う環境・システムに関する調査研究―所長へのインタビュー調査―」の目的は、B 型事業所における障害者の仕事について、第 5 章で抽出した QWL の 7 つの因子構造が実践の場から検討した際にも適合しているかを検証し、新たな QWL の構造が現れた場合はそれを追加することである。QWL の 7 つの因子を概念カテゴリーとしてコードマトリックスを組み、分析を行った結果、QWL の 7 つの因子にあてはまることが確認され、新たに【管理職・支援職の気づきと事業内容等の改善】のカテゴリーが生成された。

コードの多くが【個々の働きがい】に集約され、B 型事業所における障害者の仕事については、本カテゴリーが最も重視されていることが明らかとなった。また、その他のカテゴリーは、【個々の働きがい】に関連があり、互いに影響し合っていた。特に、【管理職・支援職の気づきと事業内容等の改善】カテゴリーとの関連が深く、支援現場での試行錯誤を経ながら利用者が他者から必要とされ主体的に働くことで、また、その結果、工賃が上がることで、利用者に様々な変化が生じてくる。そういった変化を目の当たりにすると、管理職・支援職にも気づきがあり、障害者の視点から労働を捉え直すようになる。それが管理職・支援職の意識の変化を促し、事業内容も改善されていくのである。この管理職・支援職と利用者が相互作用しながら共に働く場をつくり上げる様子は、Gill (=2008) の二者心理学の理論である相互作用の探究の成果が実践の場でも確認できたことを示している。

ただし、現時点において「法人外の人々から求められる仕事」をするためには、【法人・障害者の強みや地域との連携を活かした事業】の特に〈外部との連携、専門家の導入〉が鍵となっており、「働きがいのある仕事」づくりに必要不可欠なものであると考えられる。

第 7 章の「B 型事業所で働く知的障害者の働きがいと余暇活動に関する調査研究―本人へのインタビュー調査―」は、知的障害者本人の QWL に関する主観的調査である。調査結果から労働におけるプラスの側面や労働がプラスに働いている側面等が見受けられ、障害

者の働きがいや満足していることが明らかとなった。同時に、働いた分の対価としての給料（工賃）を支払い、給料の使い方も含めて仕事以外の楽しみ（余暇など）と一体となった支援が必要であることが考察された。以上をふまえて、知的障害者の働きについて QWL の視点から総合的に見てみると、彼らの働きは、第 5 章と第 6 章で明らかとなった B 型事業所の QWL の要素を含んでいることが確認された。

第 8 章の「QWL の向上を目指した取り組みの事例調査」では、QWL 向上の取り組みを行っているテミルプロジェクトや事業所について取り上げ、実践の事例から QWL の要素について検討した。特にテミルプロジェクトについての研究はこれまでの研究の知見をふまえたアクションリサーチである。これらの取り組みは、先行研究や第 5～7 章の調査結果から導き出された要素で実践を行っており、そこでは障害者が生き活きと働き、支援職にも良い影響を与えていることが考察された。

5. 総合考察

1) B 型事業所のめざすべきところ

文献レビューと調査結果から B 型事業所の問題点と課題は、次の 3 点にまとめられる。それは、「B 型事業所の存在意義を述べる明確な理論枠組みの欠如」、「様々な障害種と障害の程度が混在している B 型事業所における労働力」、「一般市場で経済活動を行う際に生じる課題」である。

これらの問題点や課題をふまえて、B 型事業所のあり方について簡潔にまとめたい。これまで B 型事業所には存在意義を示すような理論枠組みが欠如していたが、障害者の働く権利を保障するためには、つまり、福祉的支援の充実と経済活動の両者を達成するためには QWL の視点が多くの示唆を与えてくれる。本研究の調査結果からも B 型事業所で働く障害者の労働に対して QWL の概念を導入することが、「経済活動の追求」と「質の高い福祉支援の提供」の両者を追求することとなり、結果的に障害者の QOL へとつながるということが明らかとなった。

B 型事業所においては、QWL の向上を前提とした就労支援が必要であり、B 型事業所の経済活動のモデルを示しながら、各々の事業所が置かれている状況やレベルに合わせた取り組みが必要である。取り組みは、次の 3 ステップで表わすことができる。

ステップ 1 の段階は、QWL の意識を B 型事業所内に浸透させる段階である。ステップ 2 では、工賃向上を目指すために具体的に取り組む段階となる。具体的には、良い品をつく

って、効率よく生産性をあげる、また、売上を伸ばすために営業や販売を行うといったことである。ステップ3になると、最低賃金の1/3以上（約26,000円）の工賃を目指すということの意味する。この段階では更に生産力を上げることやコスト削減が求められ、より企業的に become といった資本主義経済に沿った形が求められる。

制度についても、それぞれのステップにおいて、B型事業所にQWLの視点を導入するための制度、国等による障害者就労施設等からの物品等の調達の推進等に関する法律（障害者優先調達推進法）の普及や利用のしやすさ、みなし雇用制度の創設、労働法規の適用、賃金補填をも視野に入れた労働権の保障、健常者と障害者の人員配置バランス等が求められる。

2) B型事業所における経済活動

B型事業所ではそこで行われる経済活動のあり方も再考する必要がある。B型事業所における経済活動は障害を理由とした生産性の低さには限界があるため、一般市場と全く同じように、安く大量につくり販売するといった「薄利多売」という方式では到底太刀打ちできない。生産性をカバーするために何らかの形で販売する商品やサービスの値段を上げることが必要である。それは商品やサービスが高品質であることは前提として、「商品やサービスに高付加価値をつける」、「障害者がつくるということを価値として（1つ1つ丁寧に手づくりをしている等）、その取り組み自体を消費者に理解してもらい商品以上の価値をプラスして販売する」という方法等があると考えられる。

また、様々な障害の種類や程度を考慮した場合、そこで行われる経済活動のモデルについては、次のような考えが必要である。「障害が重度ということを理由に労働能力が低い（つまり、障害者を仕事に適応させようという視点）」という考えは持たず、「障害特性や本人の強みをいかに仕事とマッチさせるか（つまり、仕事を障害者に合わせようという視点）」という分類軸（y軸）と、経済活動において重要な要素である「市場性の高低」をもう一つの分類軸（x軸）で捉えるモデルである。

3) 障害者の能力差を社会全体で補い合う仕組み

上述したように、B型事業所がQWLの視点を導入し、「質の高い福祉支援」と適切な人たちでの「経済活動」の両者を同時追求するようになれば、その経済活動を受容する社会が必要となる。B型事業所は社会福祉として再分配のシステムでありながらも、自ら財を生

産し分配し得る例外的なシステムである。これは、従来の再配分のシステムだけでなく、自ら財を生産する場面においても、その能力を補い合うことの可能性を意味する。つまり、財を生産するという「商品やサービスをつくる」、「商品やサービスを売る（購入する）」という場面において、障害者の能力差を社会全体で補う仕組みをつくることも可能ということである。具体的には、上質の商品やサービスを作る際に、その分野に長けた専門家（プロ）がボランティアや低い報酬で指導に入ること、商品やサービスを販売する際に、経済的損失とならない程度において仕入れ値に考慮をすること、極端な大量生産は困難であることを理解し、商品の納期や納品数に柔軟性をもつこと、商品やサービスを買う際に、その商品やサービスにより高い価値を見出して商品の内容や価格を理解して購入すること、同じような商品で同じ価格のものがあれば、意図的にその商品を選択して購入すること等が可能性として挙げられる。

4) B 型事業所における QWL とディーセント・ワーク

本研究では、「B 型事業所における障害者の働く権利を保障する」ための理論枠組みとして QWL の視点から考察してきた。近年では QWL の新しい形態として「ディーセント・ワーク」が登場し（菊野 2010）、それが ILO における 21 世紀の主目標とされている。QWL とディーセント・ワークは共通項が多く、両者は仕事をより良いものにしていこうという願望とそれに向けた取り組みである。ディーセント・ワークは、個々の働きがい達成するために重要な視点である QWL の概念を前提としながら、労働者の権利を制度・政策も含めて整え、社会的に排除されてきた弱者を経済的・社会的統合を促すという点、持続可能な経済の仕組みを構築しようとしている点などにおいて QWL をさらに発展させた概念であると考えられる。よって、広い視点でのディーセント・ワークとするのであれば、本研究において QWL として検討してきたものを B 型事業所のディーセント・ワークの主要な一部として位置づけることは可能であると考ええる。そして、本研究における B 型事業所における QWL の考察とそれにつながるディーセント・ワークに向けた課題は、広く労働の場においても何らかの示唆を与えうるものであると考えている。

6. 文献一覧

朝日雅也（2009）『『働く権利』の視点からみた福祉的就労分野での労働法適用問題』『福祉的就労分野における労働法適用に関する研究会』204-207

- 朝日雅也（2014）「知的障害者が地域で暮らす権利保障と社会福祉の支援－就労支援施設の果たす役割－」『社会福祉研究』120, 117-125
- Gill, M. M. (1994) Psychoanalysis in Transition -a Personal View, The Analytic Press. (= 2008, 成田善弘・監訳『精神分析の変遷－私の見解－』金剛出版)
- 秦安雄（1982）『障害者の発達と労働』ミネルヴァ書房
- 稲垣貴彦（2004）「知的障害者授産施設の実態」『中部学院大学・中部学院大学短期大学部研究紀要』5,1-10
- 加藤直樹（1997）「障害者の自立と発達保障」全国障害者問題研究会出版部
- 菊野一雄（2009）『労働の人間化（QWL）運動』再考－その歴史的位置と意味の再検討－』『三田商学研究』51(6),13-24,22
- 菊野一雄（2010）「新しい労働の人間化（ネオ QWL）運動としての『ディーセントワークの理念』の歴史的位置と意味」『跡見学園女子大学マネジメント学部紀要』9,25-34
- 小坂孫次（2014）『はたらくことは生きること 知的障害者が育ち続ける方法』中央法規出版
- 丸山啓史（2010）「人間発達と『労働生活の質』－「障害者に仕事を合わせる」の意味と意義－」『障害者問題研究』38(2),90-97
- 嶺学（1986）「労働の人間化の展開と課題」『労働の人間化－人間と仕事の調和を求めて』法政大学大原社会問題研究所・編, 総合労働研究所,3-30
- 永野仁美（2009）「障害者雇用政策の理念」『障害者雇用法制に関する比較法的研究』労働問題リサーチセンター・日本ILO協会,5-18
- 奈良環・大野地平（2010）「知的障がい者の『働くこと』に関する考察－当事者と支援者との意識の相違について－」『聖徳大学研究紀要 短期大学部』43,1-8
- 大泉溥（1989）『障害者福祉実践論』ミネルヴァ書房
- 大谷強（1999）「わが国における雇用差別の状況」荒木兵一郎・中野善達・定藤丈弘・編『障害をもつ人の人権 2 社会参加と機会の平等』有斐閣,196-212
- 社団法人中小企業診断協会 石川県支部（2009）「授産施設経営支援事業に関する調査研究」報告書
- Sirgy,M.J., Efraty, D., Siegel, P, and Lee,D.(2001) A New Measure of Quality of Work Life(QWL) Based on Need Satisfaction and Spillover Theories, Social Indicators Research, 55, 241-302.

- 杉村芳美（2009）「人間にとって労働とは―「働くことは生きること」―」橘木俊詔・編著『働くことの意味』ミネルヴァ書房,30-56
- 鈴木武幸（2005）『障害者自立支援』と社会福祉実践をめぐって-本当に援助が必要な人に援助がいきわたるように-』『東海女子大学紀要』25,39-53
- 田中敦士（2002）「一般労働問題から障害者問題における QWL と QOL」日本障害者雇用促進協会・障害者職業総合センター『知的障害者の生活の質（QOL）に関する基礎的研究 知的障害のある人の QOL と QWL―利用者主体の職業リハビリテーションを考えるにあたって―』70-73
- 東京都（2009）「東京都工賃アップ推進プロジェクト（東京都工賃倍増計画）」
- 山村りつ（2011）『精神障害者のための効果的就労支援モデルと制度―モデルに基づく制度のあり方―』ミネルヴァ書房