

氏 名（本籍地）	中 尾 文 香（香川県）
学 位 の 種 類	博士（社会福祉学）
報告・学位記番号	甲第403号（甲福第54号）
学位記授与の日付	平成28年9月25日
学位記授与の要件	本学学位規程第3条第1項該当
学 位 論 文 題 目	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—
論 文 審 査 委 員	主査 教授 医学博士 白 石 弘 巳
	副査 教授 博士（教育学） 是 枝 喜代治
	副査 教授 博士（社会福祉学） 吉 浦 輪
	副査 教授 博士（社会福祉学） 稲 沢 公 一
	副査 筑波大学大学院教授 博士（保健学） 小 澤 温

【論文審査】

障害を持つ人々が働くことは、1948年の「世界人権宣言」、1955年のILOの第99号勧告、2006年に採択された「障害者の権利に関する条約」などによって疑う余地のない権利と見なされるに至っている。欧米では、障害者の雇用についても民間企業等での一般就労が想定され、それが困難である場合、保護雇用という形態で労働者としての権利が認められている。しかし、日本では、これまで福祉的就労に従事する障害者は、最低賃金の保障など、労働基準法に規定される労働者の権利が保障されない状態が続いてきた。障害者の「自立」と「社会参加」を標榜する障害者自立支援法（2005）において制度化された就労継続支援B型事業所においても、この流れが引き継がれて、実質的には就労の場でありながら、そのサービス給付区分は「訓練等給付」に位置づけられた。これに対し、就労支援現場の職員の中から、就労継続支援B型事業所においても「働く場」としてふさわしい工賃の向上も含めた環境整備を行っていくべきとする意見が出される一方で、障害者の工賃を現状以上に上げることを困難視する人も多く、障害者の就労の形態の中でも特にB型就労継続事業所においては、その理念や具体的ミッションが事業所ごとにまちまちであるという状況が続いてきた。

中尾文香院生は、こうした状況を認識し、自らB型就労継続支援事業所への支援経験

を積み重ね、B型就労継続事業所において働く障害者には、経済活動と福祉的支援の二つの支援が必要とされるが、それら二つの支援の兼ね合いについて実態を分析し、改善可能点を探ることによって、そこに働く障害者の労働者としての権利保障のあり方について考察し、さらにはB型就労継続事業所の今後のあり方についても議論するべきであると考え、「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」という研究課題を設定して調査研究を行い、論文にまとめた。

本報告書では、以下、中尾院生の提出した論文を本論文とし、本論文の内容と得られた成果、評価について報告を行う。なお、以降特別の断りのない場合、就労継続支援B型事業所を「B型事業所」、Quality of Working LifeをQWLと表記する。

本研究の目標は、1) 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踏まえて、B型事業所の実態を明らかにすること、2) 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、3) 調査の結果に基づき、B型事業所の職員に求められる支援の視点やスキル、法制度のありかたを明らかにすること、の3点であった。

本論文の構成は以下の通りである。

序章

第1章 障害者が「働く」ということ

第2章 障害者の就労

第3章 障害者のQOLとQWL

第4章 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－

第5章 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－

第6章 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－

第7章 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－

第8章 QWLの向上を目指した取り組みの事例調査

第9章 総合考察－就労継続支援B型事業所と社会がめざすべきところ－

終章

以下、本論文の流れに沿って、その概要を示す。

序章では、B型事業所が本来、就労の継続を支援する事業所であるにもかかわらず、そ

こで障害者の「働く権利」が十分達成されていないという問題意識から、上述した本研究の研究目的が述べられる。また、本研究に適切な研究方法として混合研究方法を選択し、その概要について解説した上で、質問紙調査と面接調査を組み合わせることにより、B型事業所の実態把握、そのQWL構造の探索、働きがいと工賃等をめぐる当事者の意識等を明らかにし、実践活動の分析結果を踏まえて総合考察に至らんとする本研究の研究デザインが示される。

第1章では、障害者が「働く」ということに関して、「自立」概念や発達権の保障、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などの概念が検討され、障害者が「働く」ことについて、資本主義社会では、効率性という経済の基本原則と人権思想が対立する傾向があるため、その対立を解消する手段として共同作業所などの福祉的就労が生み出されてきた経緯があるが、このような状況を改善する理論的枠組みとして、生活と就労を一体的なものと捉えるQWLの考え方が有用であるとの立場が表明される。

第2章では、まず、障害者の「働く権利」について、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、日本国憲法の規定などが検討される。ついで、日本における障害者就労の現状と障害者に関する雇用施策の展開が要約され、これらのまとめとして、福祉的就労における「労働者性」の規定や工賃の低いことなどの課題が指摘される。こうした問題の本質は障害者の保護という意識が強すぎ、「働く権利」を保障するという視点が極端に弱かったことにあり、この課題がB型事業所にも引き継がれていると指摘している。

第3章では、本研究の理論枠組みであるQWLとQOLについて詳述される。まず、QOLの概念についてこれまでの諸説を概観し、特にこれまでの先行研究を整理してSchalockが提示したQOLの核になる8領域の一つに「物質的幸福」があり、その指標として「雇用」「財産の所有」「社会経済的地位」が挙げられていることなどから、QOLがQWLの概念を包摂していると捉えられることが論じられる。さらに、労働生活がQOLの構成要素である非労働生活に影響を与えるという流出理論（spillover theory）（Sirgyら、2001）が紹介され、QWLはQOLの一部でありながら、そのありようがQOL自体に影響を与えるものであると論じられる。QWLについては、その指標が個人から社会、法制度まで多岐にわたること、広く支持されているWalton（1973）の指標などが紹介される。その上で、本論文におけるB型事業所における障害者のQWLは、「経済活動」＋「経済活動における支援」＋「福祉的支援」の一部、から構成されると述べられ、その測定については先行研究を参考にして、障害者が主体者として意思決定の過程に参加すること、職場環境、障害者本人の主観的満足、経済的自立感等を総合して評価を行うことが述べられ

た。

第4章から第8章はB型事業所におけるQWLに関する調査研究である。B型事業所のQWLのありようについて考察するために、さまざまな調査を行い、多角的な検討が行われた。

第4章では、B型事業所の支援職を対象として、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、支援者のQWL意識のありようを明らかにするための質問紙（量的）調査を実施した。回収された552票（回収率55.2%）の質問票を分析した結果、B型事業所の支援職はB型事業所で障害者が働くことを「訓練」として捉える傾向があり、最低賃金を下回ることもやむなしと考える職員が全体の8割以上見られた。B型事業所の妥当と考える工賃額は「1～3万円」と「3～5万円」であり、工賃を向上させる取り組みを行うと職員の負担が増えると考えた傾向が強かった。この結果、現状では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こと、また、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は異なると考えた傾向にあり、「福祉の追求」と「経済活動の追求」を対立的に捉えていることが推察された。一方、QWLを意識した支援を行っているとは回答した者が約4割存在したことから、B型事業所においてQWLの視点を導入できる余地はあるといえることも示唆された。

第5章では、B型事業所の所長（施設長）を対象として、B型事業所における障害者のQWLの因子構造を明らかにするための質問紙（量的）調査を行った。回収された408票（回収率40.8%）の回答を探索的因子分析によって分析し、「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。その結果をみると、第1因子である「個々の働きがい」の説明力が非常に強く、第2～7因子は障害者の個々の働きがい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った。このことからB型事業所におけるQWLは障害者本人の働きがいに加え、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が示唆された。また、相関分析の結果から、1ヵ月の平均工賃と第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、総得点間との間に正の相関が見られた。すなわちこれらの因子の得点が高い方が、平均工賃（1ヵ月）が高い傾向にあることが示された。以上をまとめ、特に第1因子「個々の働きがい」を追求し、その得点を高めることは、障害者の働きがいや働く意欲を高め、生産性の向上、最終的には工賃の向上という結果を導く可能性が高いことが示唆された。

第6章では、第5章で抽出したB型事業所における障害者のQWLの7つの因子構造の妥当性を検証するため、B型事業所の所長6名を対象として、面接調査を行った結果をまとめた。得られた陳述内容について、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つの因子に加え、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、【個々の働きがい】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】に関連して互いに影響し合っており、特に、【管理職・支援職の気づきと事業内容等の改善】のカテゴリーとの関連が深かった。この結果は、【個々の働きがい】を目指して支援現場が試行錯誤する中で、利用者にさまざまな良い変化が生じてくると、管理職・支援職はその変化に気づき、それを肯定的に受け取ることで、管理職・支援職の意識も変化し、さらなる事業内容の改善へと導かれていくことを示している。B型事業所において管理職・支援職と利用者が相互に作用し合いながら共に働く場をつくり上げるという知見は、相互の関係が新たな価値を生み出していくとの立場をとる Gill, M. M. の二者心理学の理論の例証の一つと考えられた。

第7章では、B型事業所で働く6名の知的障害者を対象として、働きがいと余暇活動に関してインタビューを行った結果をまとめた。その結果、労働自体から得られるプラスの側面と、労働の結果生活領域に生じるプラスの側面等が見受けられ、それらが障害者の働きがいを醸成していることが明らかとなった。働きがいの醸成には、「仕事に対する興味」、「仕事を通しての役割の獲得」、「仕事をすることで他者承認を受けること・自己表現ができること」の3つがキーワードとして抽出され、互いに影響を与え合って「仕事と生活の充実」へと結びつき、障害者のQOLの向上へとつながっていた。このことから仕事における経験と仕事以外の領域は相互に影響を与え合うというスピルオーバー理論がB型事業所で働く知的障害者においても確認されたと結論づけた。同時に、B型事業所で働く知的障害者にとって給料（工賃）とは、仕事への楽しさ、仕事へのモチベーションの強化、仕事をしているという自覚につながるということが明らかとなった。以上をふまえて、B型事業所における知的障害者の働きについてQWLの視点から総合的に見ることの有用性を確認した。

第8章では、中尾院生自らがQWL向上の取り組みを行ってきたテミルプロジェクトおよび他の同様の活動を行っている2事業所について取り上げ、実践事例からQWLの要素について検討した結果をまとめた。テミルプロジェクトは、著名なパティシエ、絵本作家、イラストレーター、B型事業所がタッグを組み、それぞれの強みを出し合って、高い品質の製品を生み出す試みである。中尾院生は2009年からこのプロジェクトに取り組み、B型事業所との協働のあり方の模索期、菓子製造についての模索期、持続可能なプロジェク

トの模索期、販売方法や障害者の偏見を払拭するための模索期という4つのフェーズに分けて取り組みを記載し、試行錯誤を続ける中で障害者が生き生きと働ける環境づくりが進み、支援職にも良い変化が生まれていることを記載し、テミルプロジェクトおよび他の2事例を第5～7章の調査結果から導き出された知見を裏付けるQWLを標榜する実践であると位置づけた。

第9章では、これまでの調査結果等をふまえて、総合的に現在のB型事業所の問題点と課題の整理、今後に向けた提言が行われる。まず、B型事業所の存在意義については、福祉的支援の充実と経済活動における成果の両者を達成するためにQWLの視点が多くの示唆を与えてくれると結論付けた。また、B型事業所においてQWLの向上を目指した実践が必要であり、そのためには、1) QWLの視点を導入し、それを徹底する段階（ステップ1）、2) 各々の事業所が持続可能な経済活動を模索する段階（ステップ2）、3) より一層の工賃向上を目指す段階（ステップ3）があり、それぞれ「管理職・支援職に求められるもの」、「制度のあり方」の視点から具体的な提言を行った。

最後に、B型事業所がQWLの視点を導入し、「質の高い福祉支援」と適切なかたちでの「経済活動」の両者を同時追求し、障害者の能力差を社会全体で補い合う仕組みづくりが進むことは、これまで能力主義や効率性といった単一的なもののさしで障害者を捉え、労働の場から排除してきたことの反省と変更を迫ることとなり、それが可能になる社会はより成熟し、人が住みやすい社会であると考察される。

終章では、これまでの総括と、今後は本研究の成果を踏まえてディーセントワークについて検討を進めることを課題としたいと今後の研究課題についての言及がなされた。

【評価】

以上、論文内容を審査した結果、本論文に対する評価は以下の通りである。

1. 本論文は、障害者総合支援法に規定される就労継続支援B型事業所における支援の実態について、複合的な調査を行い、従来の研究成果を超える詳細な知見をもたらした点が、まず評価に値する。

2. 研究に先立ち、B型事業所においてあるべき福祉的支援と経済活動の兼ね合いを明らかにするための理論的枠組みとしてQuality of Working Life (QWL)を採用し、先行研究等を整理したが、その内容は、今後の障害者就労支援を検討する際、参照されるに値するものとなっている。

3. 統計的手法による量的調査と面接による質的調査を総合して、QWLの構造について、静的な要因の分析にとどまらず、時間経過の中でQWL改善に向けて変化する支援者と利用者の相互関係のありようを取り出すことに成功し、B型作業所におけるQWL改善の可能性とその意義を明らかにしたことが本研究の主要な成果として評価に値する。

4. B型事業所に勤務する知的障害者に対し面接を行い、実際に当事者のQWLの状況とその改善がQOLに及ぼす好影響を確認したことが、上記の知見を強化している。

5. 自ら「テミルプロジェクト」というQWL改善に向けた取り組みに参画し、B型事業所の職員らと協働することによって得た実践経験の報告は、アクションリサーチとしての意義を有し、前記研究結果と相まって、本研究の知見を補強している。

6. 今回の研究と自らの実践経験を踏まえ、B型事業所のQWL改善への取り組みを3つの相に区分し、それぞれ職員と制度面での課題を挙げた考察は、今後に向けて、高い実践的、社会的意義を有するものであると評価できる。

中尾院生は本論文において、近年関心を集めているディーセントワークという概念にも関心を示し、福祉的就労に従事する障害者を労働者として権利保障していく上で重要な概念であるとしているが、本論文ではQWLを中心に調査分析した経緯から、十分に論じることができなかったことが課題として残るところである。しかし、この点は、これまで報告してきた本研究の価値を低めるものではなく、今後に期待したいと考える。

【審査結果】

以上、中尾文香氏による学位請求論文の研究目的、方法、結果、考察の内容について審査した。その結果、若干の課題は残すものの、就労継続支援B型事業所のありようについてQWLという独自の視点からの分析により、新たに重要な知見を見出し、実践的意義や社会的意義を有する考察が行われており、今後の障害者雇用を考える上で、重要な成果が得られたと判断した。

その結論を導くに至る論文の論理的構成、おのこの章で行われた調査・研究の実施方法、得られた成果と考察のいずれも、博士の学位請求論文として認められる水準に達しており、福祉社会デザイン研究科（ヒューマンデザイン専攻）の博士学位審査基準に照らし妥当な内容であることが認められる。

以上、所定の試験結果と論文評価に基づき、学位審査委員会は全員一致をもって中尾文香氏による学位請求論文は、本学博士（社会福祉学）（甲）の学位を授与するにふさわしいものと判断する。

以上