

【論 文】

就労継続支援B型事業所における障害者のための QWL (Quality of Working Life) の構造

— 所長を対象とした全国アンケート調査の結果から —

中尾 文香*

要旨： 全国の就労継続支援B型事業所（以下、「B型事業所」とする）の所長408名に対しアンケート調査を実施した。本研究の目的は、B型事業所が提供する就労支援サービスや就労環境を明らかにし、QWLに基づいた就労支援がどのようなものであるかを検討することにある。探索的因子分析の結果、B型事業所のQWLの因子構造は、「個々の働きがい」「教育・訓練とキャリア」「職員の育成」「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」の7因子から成り立っていた。第1因子である「個々の働きがい」がコア概念となり、それ以外の第2から第7因子はそれを補う環境やシステムに関する概念として存在していた。B型事業所のQWLは障害者の「個々の働きがい」のみならず、周囲の環境やシステムが整えられていることも重要であることが示唆された。

Key Words： 就労継続支援B型事業所, QWL (職業生活の質), 働く権利

I. はじめに

2006年の障害者自立支援法（現、障害者総合支援法）の施行により、障害者就労に関する政策が展開されてきた。従来の授産施設は大きく「就労移行支援事業所」と「就労継続支援事業所（A型、B型）」に二分され、福祉領域においても障害者が就労できる環境が法的に整備された。就労継続支援B型事業所（以下、B型事業所とする）は、「訓練の場」から「就労の場」であることが強調されるようになり、その工賃の低さについては、これまでも問題視されてきたが（授産施設制度のあり方検討委員会1992）、より一層深刻な問題として捉えられるようになった。その対策として厚生労働省は、工賃倍増5か年計画（2007～2011年度）を実施したが、その結果は、1か月の平均工賃が12,222円（2006年度）から13,586円（2011年度）のわずか1,364円（111.2%）の増加にとどまった。続く工賃向上計画（3か年）（2012～2014年度）でも2013年度時点の結果は851円（106.3%）の増加であった。

一方、世界的な動向をみると、障害者の「働くこと」を通じた自立や社会参加は、障害者の当然の権利と考えられている。ILOが1955年の総会で採択した「障害者の職業リハビリ

2015年6月22日受付／2016年4月26日受理

* 東洋大学大学院福祉社会デザイン研究科博士後期課程

テーションに関する勧告（第99号勧告）」では、「賃金及び雇用条件に関する法規が労働者に対して一般的に適用される場合には、その法規は保護雇用の下にある障害者にも適用されるべきである（第35項）」と規定され、欧米諸国のシェルタード・ワークショップ等で保護雇用¹⁾されている障害者に対しても労働保護法が適用される場合も少なくない（松井2009）。

しかし、日本の状況はこうした世界的な動向とは異なる。『ILO159号条約違反に関する申立書への報告』（2009.3.31付、国際労働局長）において、国連・障害者権利条約第27条の「あらゆる形態の雇用」には、一般就労のみならず、福祉的就労（非雇用型）の一部も含まれると解するべきであるとしている（出縄2009）。しかし、日本の福祉的就労においては、B型事業所で働く障害者が労働者として認められていないため、労働法の適用とはならない。つまり、国際的には福祉的な支援を労働制度の中で実現させることが考えられてきたが、日本は福祉法制下におかれている福祉的就労にとどまっている（伊藤2013：25）のである。

この点については賛否両論ある。日本の福祉的就労は、重度の障害者にも就労という選択肢を確保した点で評価できる。「今後の障害保健福祉施策について（改革のグランドデザイン案）（2004）」の段階では、就労支援を「就労移行支援事業」と「要支援障害者雇用事業（運営主体が障害者と雇用関係を結ぶ）」の2つとし、就労が困難な者はデイサービスへと整備することとしていたが、最終的には、要支援障害者雇用事業は就労継続支援事業となり、雇用型（A型）と非雇用型（B型）という2種類を整えた。これにより、デイサービスへ移行することを想定されていた重度の障害者であっても、就労支援B型事業所で就労することが可能となったのである。旧法の授産施設は「創作的活動（当該活動を通じた生きがいの支援）」或いは「生活訓練」を目指す施設と「一般就労のための訓練」を目的とした施設の2つがある（松下ら2010）と言われてきたが、B型事業所もその形態をそのまま引き継ぐこととなった。

現行法の解釈では福祉的就労者を一律に労働関係法上の「労働者」と解するのは難しいと言われている（池添2009）。朝日（2014）がB型事業所は経済活動と福祉支援の同時追求が求められるが、従来、両者は分離、対峙してきたと述べているように、B型事業所は「働く」という環境としてあまり整備されていないと言える。また、朝日（2009）がB型事業所で働く障害者に対し、労働者としての権利保障がなく、失われてきた権利の回復の視点から考える必要性について論じているように、B型事業所で働く障害者に対して、どのように「働く権利」を保障していくべきか、ということ議論していくことは、非常に意義があると考えられる。

本研究では、働く権利を保障されているとは言い難いB型事業所において、働く権利を保障するための就労支援がどのようなものであるか探索することを目的とする。その際の理論枠組みとして、QWL（Quality of Working Life：職業生活の質）の概念を用いる。それは、B型事業所において障害者の働く権利が達成できるよう、「よりよく働く」というQWLの視点が必要であると考えられるためである。障害者のQOL（生活の質）を高めるためのQWLという視点からも、B型事業所をQWLの概念から検討し、B型事業所のあり方についてその可能性の幅を広げる議論を行うことの意義は少なくないと考えられる。

II. 方法

1. B型事業所にQWL概念を用いる前提

Kiernanら (=1994) は、発達障害を持つ人々の全国QOL会議(1988年)で結論付けられたことの1つに「QWLは障害を持つ人々とそれを持たない人々にとっても同じである」ということを挙げ、QWLを構成する諸変数は、障害の種別や重症度によらず同じであるとした。

先行研究を調べてみると、諸外国では援助付き雇用やシェルタード・ワークショップといった保護雇用においてもQWLの概念やQOLと労働を結びつけた研究が実施されている(Floresら2011; Sinnott-Oswaldら1991; Verdugoら2006)。日本のB型事業所は、福祉法制下における福祉的就労であり、国際的な保護雇用とは同じとは言えない。しかし、法制度上の違いを超えて、障害者の働く権利を達成するという視座に立てば、B型事業所における就労に対してQWLの概念を適用することは可能であると考えられる。

我が国では、B型事業所におけるQWLの明確な定義や構成概念はないため、本研究に際し、操作的に定義や構成概念を設定することとした。小川(1991)はQWLについて、以下のような広狭2つの定義があるとした。マクロ的な定義は、社会全体規模の職業生活の質的向上が主要な関心事であり、労働者の生活諸条件の改善が検討対象となるものである。一方、ミクロ的な定義は作業現場における作業様式、作業内容、監督様式などの具体的な労働のあり方それ自体の人間化に関心が向けられ、職務充実・職務拡大・半自律的作業集団の形成等の職務再設計による職務満足の向上である。

本研究ではQWLの操作的定義を、マクロ的な定義に重きを置いたものとし、B型事業所における障害者(利用者)の職業生活の質の向上を重視することとしたい。QWLの評価は障害者本人のみならず職場環境の観点からも測定する必要がある(Kiernanら=1994)。また、QOLが援助の指標(田島ら2010; 田中2006)とされているようにQWLもその指標になり得る。本調査で行うQWLの評価は、ミクロ的定義である障害者の満足度調査を行う前段階の、B型事業所の理念や提供されている就労支援環境・サービスの特徴を構造的に把握することを可能にすると考えられる。そして、調査対象は、それらを把握する上で最も適切と考えられるB型事業所の所長とした。操作的な構成概念については、以後詳細に述べる。

2. 調査票の作成

本調査の目的は、QWL概念の操作的概念を仮説とした上で、B型事業所がどのような就労支援環境やサービスを提供しているのかを所長の意識から明らかにし、QWLに基づいた就労支援がどのようなものであるかを検討することにある。QWLの概念を操作的に定義するために、先行研究レビューによる項目抽出、検討委員会での検討、インタビュー調査という3つの手続きを取った。

1) 先行研究レビューによる項目抽出

QWLの概念からは、Walton(1973)、倉田(1986)、Delamotteら(=1991:5)、Goode(1989)、舘(2004)を参考に、また、QWLと直接の関係はないが、関連があると考えられるPoeら(2002)の9つの概念を参考に抽出した。さらに、知的障害者の場合は職場環境をQWLに関連させて考察することが重視されている(Kiernanら=2002)ことから、就労

支援を提供しているB型事業所の組織のあり方も含めて考えなければならない。この点については、福祉サービス第三者評価を実施する東京都福祉サービス評価推進機構（2013）の就労継続支援B型の組織マネジメントの7項目、村田（2011）の社会福祉における3つの事業ドメインから抽出した。表1はそれらの項目をまとめたものである。これらの項目から、B型事業所のQWLに適切であると考えられる項目を抽出し、文言については適宜修正を行った。

表1 先行研究レビューによるQWLの関連項目

Walton(1973)	①適切かつ公平な報酬、②安全かつ健康な労働条件、③人間の能力の活用・発達させる直接の機会、④成長と安全を継続する機会、⑤労働組織における適性配置、⑥労働組織の民主化、⑦労働と職場環境、⑧労働生活の社会的評価、の8つの基準とその下位概念
倉田(1986)	①雇用保障、②作業環境の安全、衛生、③適正な賃金水準とその保障、④労働生活と労働外生活との調和、⑤職場での労働者の社会的欲求の充足、⑥チャレンジングな仕事、能力発揮の機会、⑦能力開発と成長の機会、⑧意思決定への参加、職場での発言権
Delamotteら (=1991:5)	6項目(①物的作業環境、②賃金交渉、③疾病、失業からの保護、④経営者の専制的行動からの保護、⑤社会生活における労働者の人格の保護および拡大、⑥有意義で満足な労働や参加への欲求の充足)+3項目(労働権、生存権、自己実現権を保障するもの)
Goode(1989)	①訓練と監督の減少、②他の知的障害者との仲間づくりの拡大、③作業場・食堂・休憩場所の統合、④市場性のあるスキルの学習、⑤他の雇用者と同一の作業スケジュール、⑥否定的な固定概念の排除、⑦仕事の多様性、⑧昇進の可能性、⑨再就職の向上、⑩生産性の向上、⑪職務満足、⑫作業場所や仕事についての誇り、⑬仕事上の関係についての満足、⑭キャリアの満足、⑮仕事において「チーム作業」に参加する満足、⑯職業環境における良好な適合指標の増加、⑰新たな職業生活や生産活動の質の決定に参加
館(2004)	①心理的充足13項目、②人間関係6項目、③物理的充足4項目、④人間としての成長9項目、⑤健康5項目、⑥自己決定2項目、⑦社会統合6項目、⑧権利の行使と擁護8項目の計53項目(KeithとSchallock(=2003)の8次元を基にまとめたもの)
Poeら(2002)	①ノーマライゼーション、②リスクを負う尊厳、③社会参加、④選択肢のある制限のないプログラム、⑤ナチュラルサポート、⑥自己決定、⑦敬意、⑧個人の権利、⑨拒絶しない
東京都福祉サービス評価 推進機構(2013)	①リーダーシップと意思決定、②経営における社会的責任、③利用者意向や地域・事業環境の把握と活用、④計画の策定と着実な実行、⑤職員と組織の能力向上、⑥サービス提供のプロセス、⑦情報の保護・共有
村田(2011)	①政策対象領域、②低所得者や困難事例などの採算性や効率性からサービス対象外となり「終焉部分」となるリスクの高い領域、③ボイスレス、パワーレスの状態の人々を権利侵害から擁護し「周縁部分」から市民社会に戻す支援が必要な領域

2) インタビュー調査

就労継続支援B型事業所所長、就労継続支援A・B型の多機能型事業所所長、特例子会社の部長の3名に半構造化面接を実施した。職場をB型事業所に絞らなかった理由は、障害者が働くことに関して幅広い視点から捉えることで、様々な就労環境の可能性をふまえて調査項目を検討したいと考えたためである。質問内容については、QOLとQWL、および働きがいのある人間らしい仕事の概念をキーワードとして作成されたものである。調査で得られた回答を逐語録におこし、KJ法を用いて障害者の「働く」に関連するキーワードや文章を抽出し(ラベルづくり)、グループ編成を行った後、ネーミングを行った。それを障害者のQWLという概念の構成要素とした。

3) 検討委員会での検討

本調査を実施するにあたり、学識経験者2名(障害者就労分野、経済学分野)、社会福祉法人常務理事1名と特定非営利活動法人理事長2名(3名とも現場経験のある管理職)、高齢福祉と障害者福祉の現場経験者であり障害者就労分野の中間支援者1名と筆者の計7名から成る検討委員会において、調査方法と質問紙の項目について検討した。検討にあたっては、特に以下の点について議論が深められた。①職場環境と保障、②尊厳(Dignity of riskを含めたもの)、③働く権利の主体者、④社会参加、⑤工賃、⑥障害者の成長、⑦働きがいのある人間らしい仕事、⑧就労支援、⑨B型事業所のビジョン、⑩B型事業所の環境の10点である。

4) 調査項目の検討と完成した調査項目

1)～3)をふまえて、筆者が質問紙を作成した後、改めて検討委員会に内容的妥当性について検討を依頼し、文言や表現方法が分かりづらい箇所等について修正・削除した。また、現実の支援現場にそぐわない項目、重複する項目については削除を行った。調査項目は自由記述を含む96項目となった。おおよその設問において、回答は「あてはまる(5点)」から「あてはまらない(1点)」の5つから1つを選択する5件法を採用した。これらの設問の他に「B型事業所の概況」19項目、「フェイスシート」4項目がある。

また、本格的調査の実施に先立ち、B型事業所の管理職10名、支援職7名の計17名に内容的妥当性の検討を依頼した。質問紙に沿って回答し、文言や文章が分かりづらい箇所を指摘してもらい、必要に応じて表現の修正を行ったり、削除したりした。また、重複する項目についても削除を行った。また、回答のあった設問ごとにプロマックス回転による主因子法により因子分析を行った。因子負荷率と因子ごとの項目において信頼性係数 α を算出し、除いた方が因子負荷量や α 係数が高くなり、かつ、検討委員会のメンバーと相談の後、今回の調査の目的において非常に重要であると考えられる項目³⁾以外は削除した。

最終的に、「B型事業所での就労支援の基本的スタンス」1項目、「法人の理念やビジョンについて」9項目、「働きがいのある人間らしい仕事について(7設問)」43項目、「障がい者の支援について」9項目、「障がい者の『自立』について」7項目、「職員の育成について」10項目、「付加価値のあるサービス、障がい者(その人)だからこそできる仕事やものづくりの考え」6項目、その他2項目を含む計87項目の調査項目となった(自由記述あり)。これらの設問の他に「B型事業所の概況」19項目、「フェイスシート」4項目を付した。

3. 質問紙による調査

本調査では、忌憚のない、多数の回答を得るため、質問紙による調査(無記名で回答)を実施した。質問紙は郵送により送付し、同封した返信用封筒により回収した。

1) 調査対象

利用可能なサンプリング台帳として最も適切と考えられる独立行政法人福祉医療機構(WAMNET)に掲載されているB型事業所名簿を使用した。また、WAMNETで公表されていない香川県においては健康福祉部の「社会福祉施設等一覧(平成25年度版)」の施設名簿を使用した。これらの名簿によると、2013年6月においてB型事業所は8671か所あり、そのうち1000事業所を無作為抽出しその施設長(所長)にアンケートへの回答を求めた。

2) 分析方法

調査の実施期間は、2013年12月2日～12月20日(消印有効)を調査期間として設定し、質問紙を配布、回収した。期間後に郵送された質問紙に関しては、統計分析に入る1月31日までの返信を有効として集計、分析した。回収数は408件であり、回収率は40.8%であった。統計解析にはSPSS(ver.22)を使用した。

B型事業所のQWLの構造を確認するため、プロマックス回転を伴う主因子法による因子分析を行った。質問項目の内的一貫性(信頼性)については、Cronbachの α 係数を用いた。そして、B型事業所のQWLの状況を把握するために、因子ごとの下位尺度得点とその平均値(因子ごとの下位尺度得点を項目数で除した値)を算出した。さらに、総得点の関連および下位尺度得点間の関連を検討するために、相関分析を行った。

3) 倫理的配慮

調査は無記名によるものとし、回答された質問紙は個別の郵送で回収を行った。また、質問紙を送付するとき、調査の目的、回答されたデータが報告されること、報告の際は統計的な処理を行い個人が特定されるような情報は開示しない旨の文書を同封した。回答が得られたことをもって、調査への同意が得られたと考えた。回答内容は全て統計的な処理を行い、定量化したデータを分析の対象とした。

Ⅲ. 結果

1. 回答者の属性、事業所の概要

回答者の属性と事業所の概要は表2の通りである。

表2 回答者の属性と事業所概要

項目	結果	内訳
回答者の性別 (N=405、欠損値4)	男性254名(62.1%)、女性151名(36.9%)、無回答4名(1.0%)	
回答者の年齢 (N=403、欠損値6)	平均52.1歳(SD=11.28)	20代7名(1.7%)、30代59名(14.4%)、40代97名(23.7%)、50代112名(27.4%)、60代116名(28.4%)、70代以上12名(2.9%)
事業所の設置主体 (N=402、欠損値7)	自治体(都道府県・市町村)28(6.8%)、社会福祉法人226(55.3%)、財団法人1(0.2%)、社団法人5(1.2%)、医療法人7(1.7%)、親の会・家族の会4(1.0%)、特定非営利活動人105(25.7%)、株式会社・有限会社20(4.9%)、任意団体2(0.5%)、その他4(1.0%)	
事業所の経営主体 (N=399、欠損値10)	自治体(都道府県・市町村)2(0.5%)、社会福祉法人247(60.4%)、財団法人1(0.2%)、社団法人6(1.5%)、医療法人6(1.5%)、事業団2(0.5%)、親の会・家族の会1(0.2%)、特定非営利活動法人106(25.9%)、株式会社・有限会社18(4.4%)、任意団体5(1.2%)、その他5(1.2%)	
多機能型事業所か (N=401、欠損値8)	多機能型である214(52.3%)、多機能型でない187(45.7%)	A型20、就労移行支援106、生活介護122、その他55(複数回答可)
利用者定員 (N=404、欠損値5)	平均22.1人(SD=10.68) 最頻値20名(43.0%)	10名未満4(1.0%)、10~20名未満108(26.4%)、20~30名未満213(52.1%)、30~40名未満49(12.0%)、40~50名未満21(5.1%)、50名以上9(2.2%)
障害種別ごとの平均人数	身体障害者6.2人(SD=9.15)、知的障害者15.2人(SD=11.66)、精神障害者10.5人(SD=12.65)、知的障害を含まない発達障害者2.4人(SD=2.12)、その他2.3人(SD=3.15)	利用者総数に対する身体障害者の割合12.9% 利用者総数に対する知的障害者の割合56.7% 利用者総数に対する精神障害者の割合28.1%
利用者の1ヵ月あたりの作業日数 (N=385、欠損値24)	平均19.5日(SD=3.60)	
利用者の1ヵ月あたりの作業時間 (N=365、欠損値44)	平均69.5時間(SD=47.30)	
利用者の1ヵ月あたりの平均工賃 (N=373、欠損値36)	平均12,935.9円(SD=8865.70)	0~3,000円未満12名(2.9%)、3,000~5,000円未満39名(9.5%)、5,000~10,000円未満98名(24.0%)、10,000~15,000円未満109名(26.7%)、15,000~30,000円未満100名(24.4%)、30,000~50,000円未満12名(2.9%)、50,000円以上3名(0.7%)
利用者の1ヵ月あたりの目標工賃 (N=351、欠損値58)	平均14848.9円(SD=9503.47)	0~3,000円未満11名(2.7%)、3,000~5,000円未満15名(3.7%)、5,000~10,000円未満59名(14.4%)、10,000~15,000円未満113名(27.6%)、15,000~30,000円未満124名(30.3%)、30,000~50,000円未満23名(5.6%)、50,000円以上6名(1.5%)
B型事業所のサービス提供状況 (N=395、欠損値14)	待機者が多い36(8.8%)、定員通りで待機者はほとんどいない180(44.0%)、定員を満たさず希望者がいれば受け入れたい146(35.7%)、その他33(8.1%)	

2. B型事業所のQWL

B型事業所のQWLの構造を把握するための質問項目79項目において、天井効果(小数第二位以下を切り捨て)のあった12項目とフロア効果のあった1項目を除外し、残った66項目を分析の対象とした。その66項目について、プロマックス回転を伴う主因子法による因子分析を行った。固有値1.00以上を基準としスクリープロットを参考にしながら、因子負荷量0.4以下(項目72は、負荷量が0.39であったが少数第2位を四捨五入し0.4とした)となる24項目を削除しながら複数回の因子分析を行い、最終的に42項目、7因子が抽出された

(表3) . 以後, 今回, 抽出されたB型事業所のQWLを構成する潜在概念については, 便宜上「B型事業所のQWLの因子構造」としたい.

表3 B型事業所のQWLの因子構造

項目	因子負荷量							M±SD
	因子1	因子2	因子3	因子4	因子5	因子6	因子7	
個々の働きがい								4.04 ± 0.51
24 認められ褒められる環境があるか	.73	.00	.01	.01	-.03	-.03	-.05	4.16 ± 0.69
31 障がい者が組織の一員として役に立っていると感じられるか	.71	.02	-.14	.02	.10	.04	-.08	3.84 ± 0.78
30 障がい者が働くことで「皆が喜ぶ」等の状況を経験しているか	.69	.04	-.21	.07	.17	.02	-.01	3.84 ± 0.80
23 障がい者の役割があるか	.68	.01	-.04	.07	-.06	-.04	-.02	4.12 ± 0.71
26 障がい者の適する働き方を知っているか	.67	-.01	-.06	-.03	-.09	.06	-.02	4.20 ± 0.73
25 仕事が「価値」があり、誇れるか	.60	.12	-.04	.16	-.08	-.01	.03	4.17 ± 0.76
27 障がい者同士のフォローがあるか	.57	.03	.11	-.05	.06	-.09	.03	3.93 ± 0.82
28 仕事は厳しいが働く喜びがあると伝えているか	.56	.21	-.09	.08	-.01	-.05	.03	4.16 ± 0.80
22 障がい者が将来もここで働けるという安心感がある	.56	-.34	.21	.00	.08	.00	-.03	4.17 ± 0.84
20 障がい者がリラックスできる環境を用意しているか	.54	-.12	.20	-.03	-.01	-.10	-.05	4.01 ± 0.80
56 障がい者ができることに着目、合った仕事を提供しているか	.48	-.13	.12	.21	-.06	.06	.04	4.07 ± 0.77
29 障がい者の仕事が何につながるか説明・見学の機会があるか	.45	.17	.04	.03	.13	-.01	.04	3.88 ± 0.93
43 「障がいゆえに不可」「障がいがあっても可能」を見極めている	.43	.30	.07	-.16	.10	-.05	.01	4.00 ± 0.76
教育・訓練とキャリア								3.46 ± 0.90
40 職業教育や訓練の計画は定期的に評価し、見直しを行っているか	-.09	.95	-.02	.00	-.09	.06	.02	3.31 ± 1.24
39 職業教育や訓練の計画を明記し、教育訓練しているか	-.06	.87	-.03	.10	-.12	.01	-.07	3.19 ± 1.14
41 教育や訓練が障がい者の将来の何につながるか説明できるか	.08	.84	.03	-.05	-.09	.02	.03	3.41 ± 1.11
42 質の高い教育や訓練ができるよう勉強会や研修に参加しているか	.00	.61	.19	-.10	.15	-.05	-.02	3.58 ± 1.09
45 将来、他の事業所に行ってもそこで働けるよう支援しているか	.14	.44	.09	.00	.06	-.01	.01	3.81 ± 0.93
職員の育成								3.64 ± 0.68
68 職員に育成計画があり、それを実施しているか	-.12	.18	.71	-.01	-.06	-.02	-.05	3.07 ± 1.08
71 職員の評価に基づいた報酬制度が整備されている	-.04	-.04	.67	-.05	-.09	-.02	-.01	3.11 ± 1.23
66 事業所の人事制度の方針を明示しているか	-.13	.02	.66	.03	.08	-.02	.02	3.60 ± 1.07
67 職員に対し適材適所の人員配置をしているか	.17	-.01	.60	.02	-.10	.02	.02	3.95 ± 0.87
70 職員の意識を把握し、モチベーションの向上に取り組んでいるか	.22	.01	.52	-.10	.05	.14	-.05	3.83 ± 0.80
69 職員の気づきや工夫、つまづきについて互いに学ぶ場があるか	.19	.01	.49	-.10	.10	.00	.06	3.80 ± 0.86
72 障がい者が働く理由、工賃を上げる理由を職員に説明しているか	.09	.13	.39	.09	.03	.12	.00	4.09 ± 0.86
法人・障害者の強みや地域との連携を活かした事業								3.64 ± 0.66
76 障がい者の強みを活かした授産事業を行っているか	.11	-.08	.05	.72	-.19	.02	-.10	3.51 ± 0.96
51 地域の人や企業に事業所の目標や現在の状況を知らせているか	-.05	.15	-.02	.59	.15	-.03	-.03	3.44 ± 1.03
75 法人の強みを活かした福祉サービスを提供しているか	.04	-.06	.20	.59	-.25	.10	-.02	3.90 ± 0.94
50 地域の人や企業に障がい者の価値やできることを知らせているか	.02	.11	-.16	.52	.22	.02	-.03	3.59 ± 0.98
77 事業所外の人の協力を得ながら授産事業を行っている	.06	-.03	-.07	.50	-.05	-.05	.10	3.73 ± 1.18
78 持続可能な、工賃を支えらる授産事業を行っている	.18	-.07	-.13	.48	-.07	.10	.07	4.04 ± 0.96
54 障がい者が様々な職種を体験できる仕組みがあるか	.01	.18	.20	.41	-.06	-.04	.05	3.24 ± 1.08
地域で役割をもった自立した生活								3.70 ± 0.61
48 社会生活の場を他者と共有できる経験を定期的に持っているか	-.02	-.06	.14	.22	.58	-.07	.05	3.36 ± 1.05
47 障がい者は学校などのコミュニティに所属していると考えるか	-.11	-.13	.10	.15	.57	.01	.04	3.50 ± 1.07
62 障がい者は自立を望んでいると思うか	.02	.01	.00	-.21	.53	.07	-.03	3.77 ± 0.84
49 できる限り地域社会の中で働いたり役割をこなしたりしているか	-.15	.04	.00	.45	.49	-.07	-.04	3.45 ± 1.00
60 適切なサポートがあれば自立できると思うか	.13	-.11	-.07	-.13	.49	.03	.01	4.25 ± 0.78
13 障がい者は地域社会に対して貢献したいと思っているか	.10	.01	-.17	-.11	.49	.17	-.06	3.88 ± 0.96
法人の理念・ビジョンに基づいた運営と支援								3.88 ± 0.83
6 理念やビジョンに基づく計画が事業運営に落ちているか	-.06	-.03	.02	.05	.08	.92	.05	3.96 ± 0.87
7 理念やビジョンに基づく計画が日々の支援に落ちているか	-.03	.08	.03	-.01	.08	.84	-.02	3.80 ± 0.87
障害者・家族と事業所のニーズの相違								3.50 ± 0.87
57 家族の主訴と事業所が考えるニーズが異なる場合があるか	-.03	.04	-.01	.01	.04	.00	.90	3.55 ± 0.97
58 本人の主訴と事業所が考えるニーズが異なる場合があるか	-.01	-.06	-.01	.04	-.08	.04	.72	3.45 ± 0.95
寄与率 (%)	27.78	6.37	5.36	4.52	3.97	3.68	3.24	
累積寄与率 (%)	27.78	34.15	39.51	44.03	48.00	51.67	54.91	

抽出された7因子をB型事業所のQWLを構成する潜在概念として, 構成されている項目や因子負荷量を参考に因子名を命名した.

第1因子は13項目で, 障害者が安心して場所で役割を持って働くことができるような内容であることから「個々の働きがい」と, 第2因子は5項目で, 障害者の将来を見据えながら, 成長できるように訓練するという内容であるので「教育・訓練とキャリア」と, 第3因子は7項目で, 職員の育成に関する内容であるので「職員の育成」とした. 第4因子は7項目で,

法人・障害者の強みを活かしつつ、法人外の協力を得て事業をつくるということなので「法人・障害者の強みや地域との連携を活かした事業」と、第5因子は6項目で、障害者が地域で役割を持ち、自立した生活を送るための内容なので「地域で役割をもった自立した生活」と、第6因子は2項目で法人の理念やビジョンが事業運営や日々の支援へと繋がっていることを示しているので「法人の理念・ビジョンに基づいた運営と支援」と、第7因子は2項目で家族・本人と事業所のニーズの違いの内容なので「障害者・家族と事業所のニーズの相違」と命名した。

抽出因子の信頼性係数であるCronbachの α 係数の検討を行ったところ、第1因子で $\alpha = 0.89$ 、第2因子で $\alpha = 0.87$ 、第3因子で $\alpha = 0.83$ 、第4因子で $\alpha = 0.77$ 、第5因子で $\alpha = 0.71$ 、第6因子で $\alpha = 0.91$ 、第7因子で $\alpha = 0.78$ であった。すべてにおいて α 係数が0.7以上であり、内的一貫性があると判断された。

さらに、B型事業所のQWLの因子構造の下位尺度得点間の相関を表4に示した。第7因子以外において、互いに相関関係があるという結果となった。

表4 B型事業所のQWLの因子構造の下位尺度間・下位尺度総得点間の相関と平均値、標準偏差

	下位尺度の総得点	因子1 個々の働きがい	因子2 教育・訓練とキャリア	因子3 職員の育成	因子4 法人・障害者の強みや地域との連携を活かした事業	因子5 地域で役割をもった自立した生活	因子6 法人の理念・ビジョンに基づいた運営と支援	因子7 障害者・家族と事業所のニーズの相違	M	SD	n
下位尺度の総得点	—	.823**	.736**	.756**	.791**	.624**	.595**	.047	3.75	0.47	356
因子1 個々の働きがい		—	.482**	.519**	.558**	.401**	.463**	-.067	4.04	0.51	395
因子2 教育・訓練とキャリア			—	.514**	.502**	.338**	.376**	-.029	3.46	0.90	401
因子3 職員の育成				—	.481**	.311**	.453**	-.023	3.64	0.68	392
因子4 法人・障害者の強みや地域との連携を活かした事業					—	.473**	.418**	-.001	3.64	0.66	393
因子5 地域で役割をもった自立した生活						—	.296**	.027	3.70	0.61	396
因子6 法人の理念・ビジョンに基づいた運営と支援							—	-.003	3.88	0.83	404
因子7 障害者・家族と事業所のニーズの相違								—	3.50	0.87	402

** 相関係数は1%水準で有意(両側)

IV. 考察

1. B型事業所のQWLのコア概念「個々の働きがい」

B型事業所のQWLの構造を探るために探索的因子分析を行った結果、「B型事業所のQWLの因子構造」は7因子から成り立っていることが明らかとなった。寄与率を見てみると、第1因子が27.78%で、それ以降は6~3%ずつ増加し、累積寄与率は7因子で54.91%となった。これはQWLの因子構造が第1因子で半数を占めており、この因子の説明力が強いということを表している。

第1因子は働くことそのものよりも、障害者が働くことを通して得られる気持ちや価値を示している。具体的には、仕事をするチームの一員として認められ、自分自身が他者やチ

ームの役に立っていると感じられているかということである。また、安心して働くための物理的な環境以上に安心できるような心理的環境を整えるということであり、仕事の本質をとらえたものであると考えられる。1993年に公表された「ヨーロッパ社会政策—EUの選択（グリーンペーパー）（COM(93)551）」（European Communities 1993：19）には、「仕事には収入が得られることに加えて他の役目がある。目的のある活動や自己実現，尊厳，社会との接触，承認といったものである。そして，仕事は日々を構築するベースである」と書かれている。また，Kiernanら（=1994）は、「労働の強調や労働概念は今や労働者から生み出され，給料を得るだけでなく，社会的また自己-表現のはけ口という情緒的支援になり，人間関係の相互作用の行われる場所にもなる」と述べた。つまり，人間は働くことによって，収入を得るのみならず，人間にとって重要な要素をたくさん得ているということになる。労働から得られるものは，Schalock（1996）が整理したQOLの領域指標の情緒的幸福，他者との関係，物理的幸福，個人の発達，身体的幸福，自己決定，ソーシャルインクルージョン，権利の8領域をカバーしていると考えられ，労働はQOLと深い関係があると言える。つまり，第1因子のような仕事を行うことができれば，同時にQOLも向上する可能性が高い。本質的な労働そのものは，福祉が目指してきたQOLを高めるための手段にもなり得るのである。そのように考えると，B型事業所において障害者の本質的な労働を保障していくことはQOLの向上に寄与するものであり，労働は決して避けるべきものや「悪」とされるものではなく，それが達成されるようにしていく必要がある。

2. B型事業所における障害者を取り巻く環境・システム

第2～7因子は，障害者がある人らしく働けるようにするために，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と考えられる。ただし，相関分析を見てみると，第7因子を除き，各因子間において相関がみられるため，相互に影響し合っていることが分かる。以後，各因子について検討する。

第2因子「教育・訓練とキャリア」は，障害者の成長を信じ，現在だけでなく将来を見据えた教育や訓練の必要性を示したものである。障害者のキャリアを考慮し，今は困難であっても成長すると信じて教育・訓練を行うことは，現在のB型事業所において必要な視点であると考えられる。教育と訓練が果たす役割はILOによって強調され続けており，2000年のILO総会では，教育と訓練が経済成長，雇用拡大，社会開発にとって本質的に重要であるとされた（O'Reilly=2008：40）。秦（1982：143）は，「権利としての労働」を保障する観点では，労働保障は労働のもつ二つの側面を統一的に保障するものでなくてはならないとして，その第一に労働は人間的な生活の手段という側面，第二に労働は人間的発達の不可欠の条件という側面であると述べているように，障害者の教育・訓練とキャリアを示す第2因子は，これまで障害者の支援として重要とされてきた発達保障の権利と重なる部分がある。

第3因子「職員の育成」は，障害者が働くときに最も身近なところに存在する職員の育成といった内容である。広義で捉えるならば，障害者にとって職員は最も影響を受ける就労環境の1つであると言える。「授産施設経営支援事業に関する調査研究（社団法人中小企業診断協会 石川県支部2009）」と「障害者授産施設のコンサルティングに関する研究（社団法人中小企業診断協会 佐賀県支部2010）」の報告書では工賃倍増における施設が抱える課題の一つとして「施設職員の意識改革の必要性」を挙げている。障害者の就労環境をより良いものにするためには，障害者と同様，職員に対しても成長とキャリアを見据えつつ人

材育成を行う必要がある。

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」は、障害者の仕事をつくる際に、法人や障害者の強みを活かした仕事であること、地域社会と連携することの重要性を示したものである。法人や障害者が持つ強みを認識し、より価値の高い仕事や事業にしていくためには、ビジネス分野におけるプロと歩むという選択をした方が有効である。この選択はB型事業所においてこれまであまり強調されてこなかった「経済活動」を促進するきっかけになり得る。B型事業所が世の中に求められるモノやサービスを提供するためにはこの因子は必要不可欠である。求められるということは他者の役に立つということであり、第1因子「個々の働きがい」にもつながるものであると考えられる。東京都(2009)の「工賃アップ推進プロジェクト」では、工賃アップを推進するための経営努力の9項目のうち、経営コンサルタントの活用、受注開拓・販路開拓、商品開発など企業との協働関係の構築、地域ネットワークの活用の3項目は外部との接点を持つことが記載されている。

第5因子「地域で役割をもった自立した生活」は、障害者が地域の一員としてどのように自立できるかを表している。障害者が地域で自立するためには、障害者が適切なサポートを受けて自立することを前提として考え、地域社会と関わる場や機会を設ける等、それにつながる支援がなされなければならない。上述したグリーンペーパー (COM(93)551) (European Communities 1993: 48) でも、「たとえ十分な所得維持や特別給付があっても、社会的な隔離は人間の尊厳に反し、社会連帯と共同体のモラルを蝕む」とあり、社会参加の重要性が指摘されていた。Poeら(2002)は、障害者と関わる上で見直していくべき概念に「社会参加」と「敬意」があり、知的障害者が学校や職場、ご近所グループなどのコミュニティに所属するためには、地域の場に参加することが最初の一步であると述べている。また、障害者が望むものは健常者と同じであり、成人した障害者は私たちと同様に地域社会に対して何か貢献したいと考えているとも述べている。地域をベースにして、その人なりの自立をどのようにサポートしていくかが肝要である。

第6因子「法人の理念・ビジョンに基づいた運営と支援」は法人の理念・ビジョンに基づいた運営と支援の重要性を示したものである。理念やビジョンは福祉サービスを提供したり、事業を行ったりする際の指針となるものであり、日々の支援にも影響を与える。本格的に就労支援に取り組むのであれば、法人の理念やビジョンが「働く権利」に則ったものであり、明確であることが必要である。中島(2013: 231)は、理念が漠然としている施設は支援の現場にそれを落とし込むことが難しくなると述べている。

第7因子「障害者・家族と事業所のニーズの相違」は家族や障害者本人の主訴と事業所が考えるニーズが異なる場合があるかどうかということを示したものである。松上(2014)は過去の調査結果から利用者(障害者)ニーズと事業所従事者の意識の差を検討した。彼は利用者のニーズベースの支援ができていないことを指摘し、職員の意識改革を行い、利用者ニーズベースの支援を推進することの必要性を説いた。もちろん、すべてにおいて障害者やその家族のニーズを踏まえた支援をすることの危険性もあるが、事業所の都合を優先するのではなく、障害者や家族のニーズをベースとした支援から発想していくことは意味がある。また、事業所と障害者・家族のニーズが異なることを認識することにより、支援の幅が広がるということも考えられ、両者のニーズが一致しているからよいとは一概には言えない。このように第7因子は、B型事業所のQWLを考えるうえで参考になるものがあるが、他の下位尺度得点とは相関が見られず、この因子のみ独立していると考えられる。

V. おわりに

本稿では、B型事業所のQWLの因子構造を明らかにし、その因子について検討してきた。B型事業所のQWLは、第一因子である「個々の働きがい」がコア概念となり、この概念はSchalock (1996) が整理したQOLの領域指標にも当てはまっていることが確認された。

また、第1因子「個々の働きがい」以外の因子はそれを補う環境やシステムに関する概念として位置づけられた。これはB型事業所におけるQWLが、障害者本人のこののみならず、周囲の環境やシステムによって左右されることを示していると考えられる。これはICFの視点からも説明することが可能である。千葉 (2009) は、ICFの構造を「人の健康状態と個人・環境因子から実現されてくる“活動や行動 (Activity)” を中心に置き、そうした活動や行動の活性化が、心身機能改善・向上や社会参加への量的質的拡大と深化を高めていく」とした。人の活動には個人のみならず環境因子の影響が非常に大きく、障害者がよりよい就労を達成するためには障害者を取り巻く環境因子にも大いに着目しなければならない。ICF分類第1 レベルでは、環境因子に「支援と関係 (support and relationships)」の項目があり、B型事業所が「支援と関係」において担う責任は重大であると考えられる。また、松上 (2014) が、就労が困難という概念を、「障害のある人たちの働きを実現する環境は何か？」という社会モデルの視点から捉え返すことが今後のB型事業の支援とあり方を考える上で重要と述べているように、障害者が働けない理由を探すのではなく、彼らが働けるように障害者を取り巻く環境も含めて検討しなければならない。

最後に本研究の限界と課題について述べる。本研究では、初の試みであったために、これが実際の支援の現場にそぐうものであるかどうかの実証は行っていない。また、各因子の詳細と第1因子とその他の因子がどのように関連し合っているかという詳細な検討は質問紙調査では限界がある。今後は、インタビュー調査等を通して、それらの点を明らかにし、理論化と一般化をしていきたいと考えている。

本研究は、平成25年度独立行政法人福祉医療機構 社会福祉振興助成事業「B型事業所のディーセント・ワーク）研修事業」（主催：特定非営利活動法人コミュニティワークス）の調査結果を再分析したものである。検討委員会に参加してくださった方、調査にご協力いただいた皆様に心よりお礼申し上げます。ありがとうございました。

注

- 1) 第99号勧告では、第32項で「保護雇用 (sheltered Employment)」を通常の競争的雇用にそぐわない障害者のために保護された状況下で訓練や雇用であると定め、保護雇用にシェルタード・ワークショップをあげた。ILOの「障害者の職業リハビリテーションの基本原則 (1985年第三次改訂版)」によると、シェルタード・ワークショップは、「一般雇用に就く (または復職する) ことができない、またはできる見込みがない障害者のためのほぼ永続的な就労の場」と定義されている (松井 2009)。
- 2) B型事業所を利用する障害者は労働者性が認められていないが、朝日 (2014) が述べる「日々、就労している実態と利用者の思い」を考慮し、本研究においては、B型事業所で障害者が「働く」という言葉を用いることとする。

- 3) 例えば、「低所得者や困難事例などは、社会福祉法人やNPO法人などではなく行政が対応すべきである」という項目は、今後の社会福祉法人やNPOのあり方を考えて行く際に必要であると考えたため、「障がい者の生活面を支援する職員と仕事面を支援する職員を分けている」という項目は、B型事業所の支援の特徴として重要とされている「経済活動と福祉支援の同時追求（朝日2014）」に関連した設問であるため削除しなかった。また、 α 係数を算出する際に因子の項目数が2項しかなく、 α 係数が低い場合は予備調査でサンプル数が少ないという理由から項目を削除しなかった。

引用文献

- 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～国際的動向を踏まえた福祉と雇用の積極的融合へ～』22-41.
- 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.
- 千葉和夫（2009）「高齢者の閉じこもり予防と生きがい支援の接続に関する研究」日本社会事業大学研究紀要, 56, 5-21.
- Delamotte, Y., and Walker, K. F. (1975) Humanization of Work and the Quality of Working Life: Trends and Issues, The Bulletin of IILS, 11 (=1991, 奥林康司『労働の人間化—その世界的動向（増補）』有斐閣.)
- 出縄貴史（2009）「福祉的就労の現場からの問題提起」『福祉的就労分野における労働法適用に関する研究会～国際的動向を踏まえた福祉と雇用の積極的融合へ～』9-15.
- Flores, N., Jenaro, C., and Orgaz, B. M., et al. (2011) Understanding quality of working life of workers with intellectual disabilities, Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities, 24 (2), 133-141.
- Goode, D. A. (1989) Quality of Life and Quality of work Life, Kiernan, W. E. and Schalock, R. L. Eds. Economics, Industry, and Disability -A Look Ahead-, Baltimore; Paul H. Brookes Pub., 337-349.
- European Communities (1993) GREEN PAPER EUROPEAN SOCIAL POLICY .Options for the Union (COM(93)551), Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities
- 秦安雄（1982）『障害者の発達と労働』ミネルヴァ書房.
- 池添弘邦（2009）「福祉的就労者に対する労働関係法規の適用について」『福祉的就労分野における労働法適用に関する研究会～国際的動向を踏まえた福祉と雇用の積極的融合へ～』22-41
- ILO(1955) Vocational Rehabilitation (Disabled) Recommendation(No. 99),
(http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R099,2015.6.30) .
- ILO(1985) Basic principles of vocational rehabilitation of the disabled, third revised edition, Geneva, 36.
- 伊藤修毅（2013）『障害者の就労と福祉的支援 日本における保護雇用のあり方と可能性』かもがわ出版.
- 授産施設制度のあり方検討委員会（1992）『授産施設制度のあり方に関する提言』厚生省.

- 香川県健康福祉部 (2013) 「社会福祉施設等一覧 (平成25年度版)」.
- Kiernan, W. E. and Knutson, K. (1990) *Quality of Work Life*, Schalock, R. L. ed. Quality of life; Perspective and issues, Washington, D.C. American Association on Mental Retardation (=1994, 三谷嘉明・岩崎正子訳『知的障害・発達障害を持つ人のQOL ノーマライゼーションを超えて』医歯薬出版, 143-161.)
- 厚生労働省障害保健福祉部 (2004) 「今後の障害保健福祉施策について (改革のグランドデザイン案)」 (<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2004/10/s1025-5c.html>, 2015. 6. 30).
- 倉田良樹 (1986) 「アメリカ合衆国におけるQWLへの関心と労使の対応」『労働の人間化 人間と仕事の調和をもとめて』法政大学大原社会問題研究所・編, 総合労働研究所, 42-55.
- 松下光穂・谷口泰司 (2010) 「福祉的就労の現状と課題に関する一考察」関西福祉大学社会福祉学部研究紀要 14(1), 93-101.
- 松上利男 (2014) 「就労継続支援事業の機能と支援のあり方をあらためて考えるー利用者ニーズを通してー」『さぽーと 知的障害福祉研究』693, 11-13.
- 松井亮輔 (2009) 「国際動向からみた福祉的就労分野の今後の課題と方向」『福祉的就労分野における労働法適用に関する研究会～国際的動向を踏まえた福祉と雇用の積極的融合へ～』175-181.
- 村田文世 (2011) 「福祉市場化における社会福祉法人経営ー「事業ドメイン」からみる新たな公共性ー」『社会福祉学』52(1), 16-28.
- 中島隆信 (2013) 『こうして組織は腐敗する 日本一やさしいガバナンス入門書』中央公論新社.
- 小川政英 (1991) 「『労働生活の質』 (Quality of Working Life) 研究の現状・問題・課題」『社会学研究科紀要』33, 45-53.
- O'Reilly, A. (2007) The right to decent work of persons with disabilities, ILO (=2008, ILO駐日事務局 (2008) 『ディーセント・ワークへの障害者の権利』.)
- Poe, L. and Edwards, G. (2002) Mental Retardation Staff ORIENTATION WORKBOOK, Office of Mental Retardation Virginia Department of Mental Health, Mental Retardation and Substance Abuse Services ed.
- Schalock, R. L. (1996) Reconsidering conceptualization and measurement of quality of Life, R. L. Schalock and G. N. Siperstein eds. Quality of Life; conceptualization and measurement, Washington, D.C, American Association on Mental Retardation.
- 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.
- 社団法人中小企業診断協会 佐賀県支部 (2010) 「『障害者授産施設のコンサルティングに関する研究』」調査研究報告書.
- Sinnott-Oswald, M., Gliner, J.A., and Spencer, K.C. (1991) Supported and sheltered employment: Quality of life issues among workers with disabilities, Education and training in Mental retardation and Developmental disabilities, 26(4). 388-397.
- 館暁夫 (2004) 「QOLと知的障害者のキャリアに関する研究覚書～キース及びシャロック編『知的障害とQOL』から～」『障害者の雇用管理とキャリア形成に関する研究 障害者のキャリア形成』独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構 障害者職業総合センター, 99-108.
- 田島明子・岩田美幸・藪脇健司・ほか (2010) 「認知症高齢者の『QOL』の概念化・尺度化・援助設定をめぐる論点の整理」『吉備国際大学研究紀要 (保健科学部)』20, 63-70.

- 田中耕一郎 (2006) 「知的障害者の地域生活支援における主観的QOLへのアプローチ」『北星学園大学社会福祉学部北星論集』43, 69-95.
- 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)」.
- 東京都福祉サービス評価推進機構 (2013) 「福祉サービス第三者評価 平成25年度サービス別共通評価項目・標準調査票等 就労継続支援B型」.
- Verdugo, M. A., Jordán de Urriés, F. B., Jenaro, C., et al. (2006) Quality of Life of Workers with an Intellectual Disability in Supported Employment, Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities, 19, 309-316.
- Walton, R. E., (1973) Quality of Working Life :What Is It?, Sloan Management Review, Fall, 11-21.

The Structure of QWL (Quality of Working Life) for People with Disabilities at Work Continuance Support B Type Office

The Results for National Questionnaire Survey Targeted at Office Manager

Ayaka NAKAO

The purpose of this study is to unveil employment supports and environment that offices for 'Work Continuance Support B Type Office' (hereinafter referred to as B Type Office) provide, and to examine the employment support based on QWL. As a method, questionnaires were sent to office managers at B Type Offices and factors were extracted using exploratory factor analysis. The result showed following seven factors: "individual decent jobs", "education, training and career", "office staff training", "works that make use of organization's and user's strength and community cooperation", "independent lifestyle with a role in the community", "management and support based on organization's principle and vision", "needs of users and families differing from offices". The first factor "individual decent jobs" is the core concept, and others are supplementary concepts regarding environment and system. This study suggested that arranging surrounding environment and system as well as "individual decent jobs" of people with disabilities is important at B Type Office.

Key Words : Work Continuance Support B Type Office, QWL (Quality of Working Life), the right to work