

労働統合型社会的企業としての障害者就労支援事業所における
実践モデルの形成
— 多元的な成果の両立を実現している事業所における
実践の特徴探索を通して —

The Formation of Practice Model of Employment Support for Persons with Disabilities:
An Analysis of the Characteristics of the Practice at a Work Integration Social Enterprise Achieving Multiple Outcomes.

塩津博康*

Hiroyasu SHIOTSU

1. 研究目的

福祉施策下で障害者に就労支援を行う事業所を、他の福祉サービスを提供する事業所と同等に認識すべきではない。何故ならば、この種の事業所は、確かに障害福祉サービス事業所である一方で、別の側面では、積極的に生産活動を行い富を生み出し、それを分配する「事業体」でもあるという、複雑な二面性をもった組織であることから、この点で特異性を有していると考えられるからである。それゆえ、当然そこでの実践は、主に再分配を前提としてサービスとして実施される通常の福祉実践と同一視するわけにはいかないことになる。塩津(2016a)は、これまで十分に認識されることのなかったこの事実に着目し、障害者就労支援事業所を労働統合型社会的企業(Work Integration Social Enterprise ; 以下、WISE)とみなし、既存の福祉実践の枠組みとは異なる、新たな実践方法として探究することの必要性を主張してきた。

事実WISEは、特に欧州で福祉サービスやコミュニティサービスを提供していた非営利組織が、より生産的な活動を取り入れ障害者をはじめとする社会的に排除されやすい人々の労働市場への統合の役割を担うよう発展してきた実践動向を表す概念であるので(Borzaga & Defourny = 2004 : 1-40)、障害福祉

サービス事業所とも生産活動を行う事業体ともどちらにも割り切れない位置に置かれた、わが国の障害者就労支援事業所を表すのに最も適した概念であると考えられる。実際に障害者就労支援事業所をWISEとみなし、そこでの実践方法を探究した先行研究には、米澤(2011)、塩津(2016a ; 2016b)がある。米澤は、実践の場としてのWISEを、多様な利害関係者の「媒介の場」(米澤2011:3-8)と捉える認識の仕方の提示を通じて実践方法を検討した。塩津(2016a)は、米澤の議論を手がかりに、わが国で先進的な実践を行う事業所を取り上げ、WISEとしての障害者就労支援事業所における実践の構成要素として、5領域にわたり9つの特徴を同定した。しかし、これらの研究は、極めてユニークな少数の事例を対象とした定性的な研究であるために、結果を直ちに一般化できるものではなかった。

以上の先行研究からの示唆と限界を踏まえ、次に塩津(2016b)は、全国の就労継続支援A型事業所を対象として定量的な研究を行い、複数の成果とそれぞれに相関する実践の要素を検討している。しかし、当該研究では、成果と実践方法の単純な相関分析のみに留まったため、複数の多元的な成果の両立を実現する実践の要素までを明らかにすることはできなかった。

たという限界がある。さらには、明らかにされたいくつかの実践の要素間の関連性と成果に至るつながりまでを考察して、より明確な実践モデルとして提示するという課題も残されている。

そこで本研究では、塩津(2016b)で報告した調査データに新たな分析を加え、多元的な成果の両立を実現する実践の要素を明らかにする。その上で、各実践要素間の関連性と成果に至る変化のメカニズムを考察し、より明確なWISEとしての障害者就労支援事業所における実践のモデルを提示することを目的とする。

2. 研究の視点および方法

1) 本研究で使用する用語

本研究の目的を、WISEとしての障害者就労支援事業所における実践のモデルを提示すること、としたが、ここで「WISEとしての」の意味するところは、再分配行為としての通常の福祉実践だけでなく、事業体として行う生産行為の部分までを統合した、二面性を有する実践全体、を含意したものである。すなわち、この用語は、既存の福祉実践を超えた全く新たな実践方法であることを端的に表し、かつ、実際に有用である形に再構築されるべき障害者就労支援実践のあり方を探究するための、概念装置として用いられるものである。

次に、「実践(の)モデル」についてである。現在の所、実践モデルの定義に対する統一的な見解はないとされるため(中村2014 : 258-262)、本研究では独自に「ある実践の特徴と、その実践が帰結として及ぼす変化のメカニズムまでを概念的に記述したもの」を実践モデルの定義としておくことにした。この定義は、従来と比べ、成果につながる変化の連鎖を強調しているところに特徴があると言えるが、この考え方には評価学の領域で「変化の理論(Theory of Change)」(Weiss = 2014 : 71 ; Epstein & Yuthas = 2015 : 146) や「インパクト理論(Impact Theory)」(Rossi et al. = 2005 : 133)などと呼ばれる極めて重要な視点が含まれている。評価学の領域で変化の理論が重要視される訳は、それが、介入行動の根拠となる一連の信念を表す言明であり、もっと分かり易く言えば、介入の理由となるものだからである。このように考えると、変化の理論は、実践モデルの形成において、その骨格となるべき本質部分に相当すると捉えられるだろう。そこで本研究では、この部分を強調した先述の実践モデルの定義を採用することにした。

2) 本研究の視点

WISEとしての障害者就労支援事業所における実践が、再分配行為としての通常の福祉実践に、事業体として行う生産行為の部分までを統合した二面性を有する実践であるとするれば、その実践の帰結であるところの成果も多元的なものになると考えられる。そこで定量分析を通じて、この多元的な成果の両立を実現する実践の要素を明らかにすることがまず求められる。塩津(2016b)では、この点を明らかにすることができず、「残された課題」として言及するに留まった。本研究は塩津(2016b)の後続研究として、この課題に回答することにした。すなわち、本研究で探究するより操作的な研究の問いは「多元的な成果の両立を実現している事業所に有意な差異のある実践の特徴は何か?」ということになる。

次に実践モデルの記述方法についてもあらかじめ視点を明確にしておきたい。実践モデルを「ある実践の特徴と、その実践が帰結として及ぼす変化のメカニズムまでを概念的に記述したもの」と定義することとしたのは先に述べた。このように定義される実践モデルを、より単純かつ明快に提示するために、図1のような図解モデルの形式で記述することにしたい。この図のように、事業所における特徴ある実践を起点とした、変化の連鎖の図解モデルとして記述すると、成果がどのように達成されるかが明確に説明されることになるため、実践の正当性の確立に寄与できると考えたからである。

本研究が目指すところである、既存の福祉実践の枠組みとは異なる、新たな障害者就労支援実践の方法を確立し普及していくために、まずはこのようなシンプルな図式で示すことが有用であると考えている。

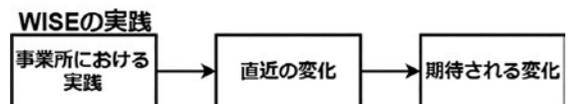


図1 実践モデルの図式

3) 調査の方法

調査データは塩津(2016b)で報告したものをを用いており、調査方法の詳細はそちらで説明しているため、本稿では紙幅の都合上簡略化した説明に留める。詳細は、塩津(2016b)を参照されたい。

① 調査項目(成果及び実践方法の指標)の設定

成果指標には、障害者の賃金を含む労働条件を基本として、より重度の障害者の排除の危険性を高める「いいとこ取り(creaming)」(Rossi et al. = 2005 : 174)の問題も踏まえ(塩津2016b), ①(事業所の)月額平均賃金, ②(事業所の)週当たり平均労働時間, ③実利用人数(雇用契約あり), ④手帳重度者割合1), ⑤重複障害者の割合2), の5つを設定した。

実践方法の指標には、主に、塩津(2016a)で明らかにされた「社会的使命・事業計画・人的資源・金銭的資源・社会との関係の5領域」を枠組みとして念頭に置きつつそれ以外にも多数設定した。設定した実践方法の指標のすべてを、塩津(2016b)に報告してある。

② 調査対象と標本抽出

2014年10月に行政機関の保有する情報の公開に関する法律の規定に基づき、厚生労働省に対し情報開示請求を行い、すべてのA型事業所の2013年度月額平均賃金実績リスト(2,131事業所分)を入手した。そのリストから単純無作為に1,000事業所を抽出し本調査の標本とした。

③ 調査期間と収集方法

2015年2-3月の間に事業所の住所へ直接郵送の方法により調査票を配布した。回答は、事業所の管理者又はサービス管理責任者に依頼した。

④ 回収数と有効回答票

回収数は、304事業所(回収率30.4%)であった。このうち、2013年4月以降にA型事業所の指定を受けているものが、70事業所含まれていた。以後の分析で、2013年度の実績値(月額平均賃金額や事業売上など)を指標として用いることなどから、この70事業所と指定時期不明の8事業所を除く226事業所を本研究の分析の対象とすることとした。

4) 分析の方法

最初に5つの成果指標をより少ない次元に縮約することを目的として主成分分析を行った【分析①：主成分分析】。主成分分析は、複数の変数を、解釈可能な範囲でより少ない次元に縮約することのできる多変量解析である(松尾・中村2002 : 128 ; 小田2007 : 169)。主成分分析によって抽出された次元は、それぞれ独立(無相関)であるという特徴がある。この特徴を利用して、成果の「両立」を操作的に定義した。すなわち、各主成分得点が、いずれも正である時「成果を

両立している」とみなし、この基準に該当する事業所を「両立群」に、該当しない事業所を「非両立群」に割り当て、実践方法の指標の群間比較を行った【分析②：クロス集計・独立性の検定(χ^2 乗検定)、平均の差の検定(t検定)】。以上の分析によって、成果の両立を実現できると示唆される実践方法の要素の同定が可能となる。

3. 倫理的配慮

塩津(2016b)と同じデータを利用しているが、後続研究としてさらなる分析が加えられ新しい知見が得られたため、これを報告するものである。したがって、日本社会福祉学会研究倫理指針の「二重投稿・多重投稿」には当たらない。なお、本調査は、日本社会事業大学社会事業研究所研究倫理委員会の承認(14-0901)を受け、調査は任意で不利益は生じないことを文書で説明し同意を得たことを付け加えておく。

4. 研究結果

1) 成果指標の記述統計

5つの成果指標の平均値と標準偏差は、以下の通りであった。

- ①月額平均賃金は、71,118円(標準偏差33,482円)
- ②週当たり平均労働時間は、26.03時間(標準偏差7.30時間)
- ③実利用人数(雇用契約あり)は、19.21人(標準偏差12.66人)
- ④手帳重度者割合は、15.32%(標準偏差16.86%)
- ⑤重複障害者の割合は、2.84%(標準偏差5.38%)

2) 主成分分析による成果指標の合成：多元的なWISEの成果を縮約する【分析①】

5つの成果指標(変数)を縮約するために主成分分析を実施したところ、固有値1以上の基準で、2つの主成分が抽出された(表1)。主成分分析では、寄与率の最も大きな主成分が第1主成分として抽出されることから、一般に第1主成分を総合的な指標とみる場合が多い(小田2007 : 179 ; 内田2013 : 24)。しかしながら今回の場合、第1主成分のみの寄与率は37.209%と全体の4割に満たない状態である。これでは、情報の大部分が失われたことになり、うまく縮約できたとは言えない。そこで第2主成分までの累積寄与率を算出すると、60.792%であった。全体の6割を超えることから、今回は第2主成分までを採用することが

適切と考えられた。以上の検討から、5つの成果指標を主成分分析により2次元にまで縮約することができたとと言える。

次にそれぞれの主成分が何を表しているかの解釈について検討する。主成分の解釈は、各変数の主成分負荷量の大きさと向き(符号)を考慮して決定するのが通常である。さらに上記でも述べた通り、第1主成分は、一般に総合指標の意味合いが強いと解釈されている。今回も寄与率はそれほど大きくないものの、すべての主成分負荷量が正の値をとっていることから、やはり総合的な性質を有していると解釈可能である。それぞれの変数の総合的な性質とは、まさしくWISEの主たる成果であるところの労働統合の度合を示すと考えられる。そこで第1主成分を「統合の成果」とした。より詳細に見れば月額平均賃金や週当たり平均労働時間の負荷量が比較的大きいので、経済的な側面をより表していることになる。次に第2主成分であるが、主成分分析ではその分析上の特徴として、第2主成分は第1主成分と無相関の主成分として抽出されることになる。主成分負荷量の大きい変数は重複障害者の割合と手帳重度者割合であり、それ以外の変数は負の値をとっている。主成分分析の性質上第1主成分とは無相関であることから、まったく異なる次元として解釈する必要があり、かつ、重複障害者の割合や手帳重度者割合の主成分負荷量が大きいという事実を踏まえて、「障害の許容」と解釈することにした。

表1 成果指標の主成分分析 n=211

	第1主成分	第2主成分
月額平均賃金	.877	-.208
週当たり平均労働時間	.762	-.212
重複障害者の割合	.270	.772
手帳重度者割合	.540	.557
実利用人数(雇用契約あり)	.382	-.431
寄与率	37.209	23.583

※固有値1以上で抽出

3) 成果の両立を基準とした割り当てと実践方法の群間比較：成果を両立できるのはどのような実践か?【分析②】

先に検討した通り、第1主成分は「統合の成果」であり、第2主成分は「障害の許容」である。これを図で表すと、横軸が第1主成分なので「統合の成果」、縦軸が第2主成分なので「障害の許容」となる。両主成分は無相関であるため軸は直交して描かれ、軸の交わる部分は各主成分得点が共に0の原点となる。この2次元の

主成分軸上に主成分得点を座標として各事業所をプロットしてみると、図2の通りとなる。多くの事業所が原点付近に集中しながらも、第1象限と第4象限では、ばらつきが大きく、広く分布していることがわかる。

さて、主成分分析の特徴と当該分布の状況を踏まえて、成果の両立を、以下のように操作的に定義することが可能と考えた。すなわち、「統合の成果」を表す第1主成分の得点と「障害の許容」を表す第2主成分の得点が共に正の値をとること、である。このように考える理由は、まず、第1主成分が、総合的な性質を有するものでありながら、正の値から負の値まで広く分布しているため、正の値をとっている事業所は相対的に統合の成果を上げているとみなすことができる。その上で、第2主成分の得点も同時に正の値をとるとき、成果を上げながら、かつ、障害の許容度も相対的に高いとみなすことができるため、成果の両立の操作的定義として「統合の成果」を表す第1主成分の得点と「障害の許容」を表す第2主成分の得点が共に正の値をとること、を採用することには一定の説得力があると考えたからである。図2で示すならば、第1象限に位置している事業所が、成果を両立している事業所であり、「重い障害を持つ方を受け入れながらも、統合の成果を上げている」ということができる。

そこで、第1象限にプロットされた事業所(第1主成分 >0 かつ第2主成分 >0)を「両立群」に、それ以外の事業所(第1主成分 ≤ 0 又は第2主成分 ≤ 0)を「非両立群」に割り当てて、実践方法の比較分析を行った。なお、設定した実践方法の指標の中には、名義尺度の水準であるカテゴリカルな指標と間隔尺度以上の水準である定量的な指標があるので、それぞれ区別し、カテゴリカルな実践方法の指標については、クロス集計及び独立性の検定(χ^2 乗検定)を行い、定量的な実践方法の指標については、平均の差の検定(t検定)を行った。結果が有意な指標のみ、表2と表3に示す。 χ^2 乗検定又はt検定において、危険率5%水準で、有意差のあった実践方法の指標は、「官公需の有無」「就業規則の形式」「総収入のうち市場から自力で得ている割合」「定員に対する現場職員割合」「利用定員」であることが明らかとなった。ただし、「利用定員」は、t値の符号が負であり、「両立群」の平均値の方が小さいことに留意する必要がある。

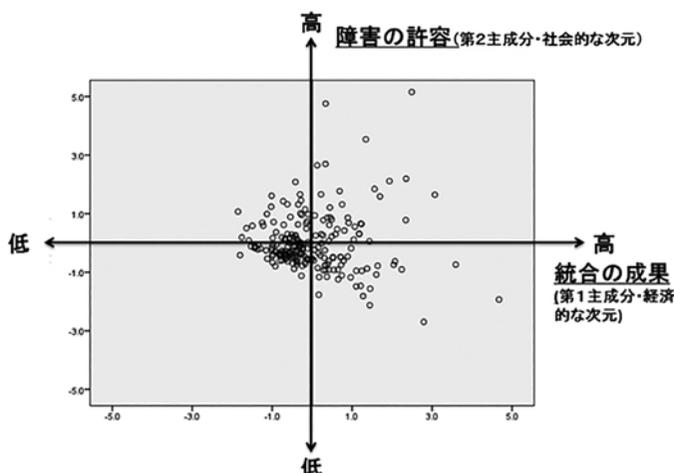


図2 主成分得点の散布図

表2 実践方法(カテゴリカルな指標)の群間比較(χ²乗検定)

成果	官公需			就業規則の形式			
	あり	なし	合計	一本化	一部変更	二本立て	合計
両立群	12 (32.4%)	25 (67.6%)	37 (100.0%)	18 (50.0%)	12 (33.3%)	6 (16.7%)	36 (100.0%)
非両立群	25 (15.1%)	141 (84.9%)	166 (100.0%)	49 (28.8%)	62 (36.5%)	59 (34.7%)	170 (100.0%)
合計	37 (18.2%)	166 (81.8%)	203 (100.0%)	67 (32.5%)	74 (35.9%)	65 (31.6%)	206 (100.0%)

χ²=6.126 df=1 p<.05 Cramer's V=.174 χ²=7.242 df=2 p<.05 Cramer's V=.187
 ※有意な結果のみ表示

表3 実践方法(定量的な指標)の群間比較(t検定)

実践方法の指標(検定変数)	成果	n	平均値	標準偏差	t値	自由度	p値
総収入のうち市場から自力で得ている割合	両立群	35	48.26%	25.93%	3.015	185	.003
	非両立群	152	34.78%	23.35%			
定員に対する現場職員割合	両立群	33	30.08%	21.53%	2.488	35.313	.018
	非両立群	153	20.52%	10.44%			
利用定員	両立群	38	17.37人	7.50人	-2.430	86.035	.017
	非両立群	173	21.08人	12.17人			

※有意な結果のみ表示

5. 考察

1) 明らかとなった実践の各要素の内容的妥当性の検討

「官公需(行政からの発注)」を受注している割合が「両立群」で有意に高かったが、これは、A型事業所に対し積極的に発注するという行政の取り組みが、結果的に成果の両立に寄与することを示唆するものである。すなわち、障害者の就労支援において行政の担っている重要な役割が改めて示され、そして、さらなる積極的な関与の必要性を示唆していると言える。

「就業規則一本化」の割合が「両立群」で有意に高かったが、これは、障害を持つ者と持たない者で区別をせず、できる限り同じ立場で一緒になって共に働くことが成果の両立に寄与することを示唆するものである。Social Firms Europe CFECは「障害の有無に関わらず、雇用の権利と義務を認める」をソーシャルファーム3)の基準の一つに挙げているが(Social Firms Europe CFEC 2015)、実際には就業規則を二本立てで運用している事業所が多いのも事実である。しかし、今回の結果からは、安易な就業規則の二

本立ての運用はむしろ弊害があるとみるべきだろう。就業規則の一本化を原則とすることによって、「支援の対象としての障害者」から「共に働く労働者としての障害者」といった関係者の意識の変化も期待できる。ただし、もちろんこれは、障害のために配慮を必要とする場合の部分的な変更まで否定しているわけではないことを付け加えておきたい。

「総収入のうち市場から自力で得ている割合」が「両立群」で有意に高かったが、これは、事業所が自力で資金を調達できていればいるほど、成果を両立することができる可能性が高まることを示唆するものである。Social Firms Europe CEFECもソーシャルファームの基準の一つに、「総収入の50%以上が市場での取引によること」を上げており(Social Firms Europe CEFEC 2015)、最低賃金を保障するA型事業所にとって、資金を市場から調達できることは不可欠な要件であるが、成果の両立にとっても前提となる重要な条件であると考えられる。

「定員に対する現場職員割合」が「両立群」で有意に高かったが、これは、マンパワーの充実が成果の両立に寄与することを示唆するものである。一般に障害福祉サービス事業所では、配置職員数は指定基準によって定められ、指定基準に相当する人件費については障害福祉サービス報酬の中で保障されるが、それ以上の職員を配置するための財源はないのが普通でマンパワーの充実には限界がある。しかし、市場から資金を調達できる就労支援事業所の場合、必ずしも指定基準に縛られる必要はなく、指定基準以上の人員配置も可能である。つまり、先に示した市場から調達できた資金を財源として、マンパワーの充実を図ることができるのである。そして、その結果として成果の両立が実現されるという関係性を想定することができる。

なお、「利用定員」が「両立群」で有意に小さいという分析結果については、これをうまく説明する論理が見当たらない。したがってこの要素に関しては、内容的妥当性について判断するのは難しいと考え、今回提示する実践モデルに組み込むことは保留とすることにした。

2) 前提の修正:「プログラムレベルの実践」という捉え方

次に、実践のモデルを提示するにあたって、改めて想定していた前提の確認とその修正の必要性について論じたい。

本研究では、事業所における特徴ある実践を起点とした、変化の連鎖の図解モデルとして記述することを前提とすると先に述べた。そしてこの前提を、図で表したものが、図1であった。図から読み取れる通り、当初の想定では「事業所における実践」が「WISEの実践」とイコールとみなされていたわけである。

ところが、先述の通り「官公需の有無」が有意であるという分析結果から「WISEの実践」は、「事業所における実践」とイコールではなく、「事業所における実践」プラス「行政による支援(社会的支援策)」のパッケージとして捉えるべきであるという含意が得られた。そこで、WISEの実践モデルを構築する前提を図3のように修正することにした。

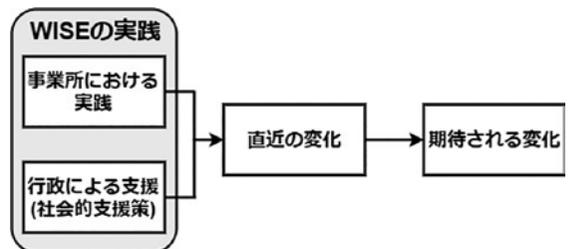


図3 実践モデルの図式修正

近年、評価学の領域では、個々の取り組みを超えたより大きな変化を生み出すためには、それらをいかに有機的に結合できるかが鍵となると認識されるようになってきており(独立行政法人 国際協力機構2007:40-46)、そのために「プログラム」と言う概念が用いられることが多くなってきた。プログラムとは、「プログラムミッションを実現するために複数のプロジェクトが有機的に結合された事業」(日本プロジェクトマネジメント協会編2014:67)と定義される。異なる法的・制度的根拠に基づく個々の取り組みをも束ねる、上位概念としてのプログラムが、より大きな意味のある変化を生み出すことを可能にするのである。そして、プログラムを形成していく際の最初の課題は、プログラムミッションに照らして適切な「プログラムの境界」(Rossi et al. = 2005:138-139)を同定することであるとされている。

以上の考察を踏まえ、本研究では、上記のパッケージで捉えるWISEの実践のことを、「WISEの『プログラムレベル』の実践」ということにする。このように捉えることで、実践の起点とその後の変化のメカニズムの、より頑健なモデルを提示することが可能となるのである。

3) WISEとしての実践モデルの提示：実践とその実践が及ぼす変化のメカニズムの形成

先項で修正した実践のモデルを提示する枠組みに、本研究で明らかにした実践方法と成果の各構成要素を組み込み、WISEの「プログラムレベルの」実践モデルを提示した図が、図4である。

まず、WISEの実践の主たる特徴として、変化の起点の部分に示されている要素は、「共に働く対等な関係と実践」と「積極的な行政による発注支援」である。これらの要素をパッケージとした実践が起点となって、次に、直近の変化として「市場からの資金の自己調達」が可能となり、得られた資金を活動する人材にさらに投資し「マンパワーのさらなる充実」が実現する。これらの直近の変化は、それ自体必ずしも価値を含むものではないが、Rossi et al.(= 2005 : 133)が、「二段構え」と述べた通り、次の変化を促す前段階であることから重要な指標となりうる。この結果、期待される変化として「障害程度に関わらず、労働機会と富を分配可能」という成果が現れることになる。

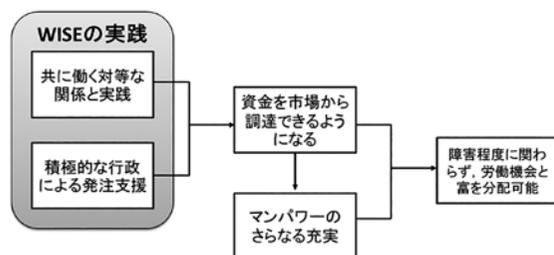


図4 WISEの「プログラムレベルの」実践モデル

6. 結論及び将来研究

WISEとしての障害者就労支援事業所における実践が、再分配行為としての通常の福祉実践に、事業体として行う生産行為の部分までを統合した二面性を有する実践であるという視点を示した上で、その実践の帰結であるところの多元的な成果の両立を実現する実践の要素を、定量分析を通じて明らかにしたところに、本研究の最大の意義があると考えている。本研究によれば、WISEとしての障害者就労支援事業所における実践とは、「共に働く対等な関係と実践」という事業所側の姿勢・取り組みと「積極的な行政による発注支援」という行政側の姿勢・取り組みの両方を起点としたプログラムレベルの実践であり、その実践は図4のような変化の連鎖をたどって、「障害程度に関わら

ず、労働機会と富を分配可能」という成果の両立を導くに至る。これが本研究の提示した新たな障害者就労支援の実践モデルであり、本研究の結論である。

また本研究では、実践モデルを、変化の連鎖と捉えて形成・提示した。この点も本研究の特徴である。このような捉え方で提示された実践モデルは、実践家の信念に大きな影響を与え、行動を変化させる可能性を秘めている。本研究の実践モデルの定義は、実践に貢献する応用・開発研究としての社会福祉学研究的あり方への含意を伴うものと言えよう。

最後に、残された今後の研究課題について触れておきたい。本研究では、成果を所与として、かなり限定した成果指標が設定されている。したがって、その限定された成果の範囲に置いて、両立を実現する実践のモデルが提示されたものでしかない。狭い意味での障害者就労支援を超えて社会的企業の実践の中に位置づけていくのであれば、より広く地域社会への貢献・開発の成果も位置づけた上で、実践モデルを検討する必要があるだろう。数は少ないが先駆的な実践を行う障害者就労支援事業所が現に存在するので、それらを対象として質的研究を行い本研究の知見と統合して、より有用な実践モデルに拡張・発展させていく継続的な努力が求められているのである4)。

注

- 1) 手帳重度者割合は、「 $100 \times ((\text{身体障害者手帳1又は2級所持者数} + \text{療育手帳重度所持者数} + \text{精神障害者保健福祉手帳1級所持者数}) / \text{全利用者数})$ 」で算出した。
- 2) 重複障害者の割合は、「 $100 \times (\text{複数手帳所持者数} / \text{全利用者数})$ 」で算出した。
- 3) ソーシャルファームは、WISEの一形態である(米澤2011)。
- 4) 量的研究ないし質的研究といった単一の研究では得られない知見を、両方の研究を統合することによって得られるとする混合研究法(Mixed Methods Research)の立場がある(Creswell & Plano Clark 2007)。

引用文献

Borzaga, C. and Defourny, J. eds. (2001) *The Emergence of Social Enterprise*, Routledge. (= 2004, 内山哲朗・石塚秀雄・柳沢敏勝訳『社会的企業—雇用・福祉のEUサードセクター』日本経

- 済評論社.)
- Creswell, J. W. and Plano Clark, V. L. (2007) *Designing and Conducting Mixed Methods Research*, Sage Publications.
- 独立行政法人 国際協力機構編(2007)『事業評価年次報告書2007』独立行政法人 国際協力機構.
- Epstein, M. J. and Yuthas, Kristi. (2014) *Measuring and Improving Social Impacts*, Berrett-Koehler Publishers. (= 2015, 鶴尾雅隆・嶋崎貴泰・松本裕訳『社会的インパクトとは何か』英治出版.)
- 松尾太加志・中村知靖(2002)『誰も教えてくれなかった因子分析』北大路書房.
- 中村和彦(2014)「第6章第1節 精神障害者支援の実践モデルの意味と内容」日本精神保健福祉士養成校協会編『精神保健福祉の理論と相談援助の展開I第2版』中央法規出版, 258-262.
- 日本プロジェクトマネジメント協会編(2014)『改訂3版 P2Mプログラム&プロジェクトマネジメント標準ガイドブック』日本能率協会マネジメントセンター.
- 小田利勝(2007)『ウルトラ・ビギナーのためのSPSSによる統計解析入門』プレアデス出版.
- Rossi, P., Lipsey, M. and Freeman, H. E. (2004) *Evaluation: A Systematic Approach*, 7th Ed, Sage Publications. (= 2005, 大島 巖・平岡公一・森 俊夫・ほか訳『プログラム評価の理論と方法—システムティックな対人サービス・政策評価の実践ガイド』日本評論社.)
- 塩津博康(2016a)「障害者就労支援事業所の社会的企業化—新たな実践動向のモデル化の試み—」『社会福祉学』56(4),14-25.
- 塩津博康(2016b)「就労継続支援A型事業所における効果的な実践方法の検討—成果と関連性の高い実践の要素は何か—」『社会福祉学』56(4),105-116.
- Social Firms Europe CEFEC (2015) Definition, (<http://socialfirmseurope.org/social-firms/definition/>, 2015.2.24).
- 内田 治(2013)『主成分分析の基本と活用』日科技連出版社.
- Weiss, C. H. (1998) *Evaluation : Methods for Studying Programs and Policies 2nd Ed*, Prentice Hall. (= 2014, 佐々木 亮・前川美湖・池田 満・ほか訳『入門 評価学—政策・プログラム研究の方法』日本評論社.)
- 米澤 旦(2011)『労働統合型社会的企業の可能性』ミネルヴァ書房.