

知的障害者施設職員の職業意識の実情と課題

ミハラ ヒロミツ マツモト コウジ トヤマ ヒロカズ
三原 博光*1 松本 耕二*2 豊山 大和*3

目的 平成18年度の「障害者自立支援法」施行以降、知的障害者施設職員の職業意識が低下したと福祉関係者によっていわれている。そこで、アンケート調査を通して、知的障害者施設職員の職業意識の実情と課題を明らかにすることを本研究の目的とした。

方法 山口県、広島県、岡山県、兵庫県内の知的障害者施設（通所授産・更生施設、入所更生施設など）の職員を調査対象者とし、質問紙によるアンケート調査を実施した。

結果 181名の職員から回答を得た。その結果、6割が現在の仕事に満足していると回答し、主な理由として、施設利用者との触れ合いをあげていた。仕事の将来の夢としては、「自分の実践の質を高めたい」「福祉のプロになりたい」などがあげられた。また、福祉職を希望する学生達へのアドバイスについて、「給与が安く、仕事はきついが、素晴らしい仕事」と3割が回答していた。しかし、7割が現在の給与には「不満足である」と回答し、8割が同年代の他の職業従事者に比べて給与が安いと感じていた。7割は、現在の仕事を継続したいと回答していたが、半数は転職も考えていると回答し、その理由として「給与が安い」「長期休暇などの休みが取れない」などをあげ、職員の揺れる気持ちが垣間見られた。また、半数は障害者自立支援法の「施設利用者1割負担」などを批判していた。

結論 施設職員は、利用者との関わりには満足しているが、給与や休暇などの待遇には不安を感じていた。特に障害者自立支援法に対しては、職員は強く不満を感じていた。今後、知的障害者施設職員の職業意識の持続のためには、彼らに対する待遇の改善が必要であると考えられる。

キーワード 知的障害者施設、職員、職業意識、障害者自立支援法

はじめに

知的障害者施設職員の職業意識に関する意識調査の先行研究では、職員のストレスによるバーンアウト（燃えつき症候群）の問題に関するものが多い^{1)~7)}。その理由として、職員がバーンアウトになった場合、職員は利用者との関わりに拒絶的になり、利用者に対して十分なケアを提供できず、利用者の生活に好ましい影響を及ぼさないと考えられたからである。しかし、これらの調査報告では、あまりにも職員の

細かな心理的分析に偏り、職員の地位や福祉専門職としての意識などを研究する視点が弱い。そこで、著者らは、職員の心理的ストレス要因の分析も重視しながら、職員の職業に対する満足度、給与などの待遇問題などの意識を明らかにすることを目的に調査を実施した。このような調査を実施した背景には、平成18年度に施行された「障害者自立支援法」が、障害者福祉施設の運営・処遇を根本的に変え、職員の職業の動機づけにも大きな影響を及ぼし、職員の待遇が変わり、給与の減額、勤務時間の延長などの

*1 県立広島大学保健福祉学部教授 *2 山口県立大学共通教育機構講師

*3 近畿医療福祉大学福祉健康スポーツ学科教授

問題や職員が施設を辞めるといった状況が生じたからである。このような経緯から、調査を実施した結果、181名の職員から回答を得ることができたので、ここで、その分析を行いたい。

方 法

調査対象者は、山口県、広島県、岡山県、兵庫県内の知的障害者施設（通所授産・更生施設、入所更生施設など）の職員であった。調査時期は、2006年8月から2007年1月までであった。調査方法は、質問紙によるアンケート調査を採用した。調査の主な質問項目は、仕事の満足度、

表1 回答者属性

	度数	%
回答者年代		
10歳代	4	2.2
20歳代	66	36.5
30歳代	54	29.8
40歳代	27	14.9
50歳代	23	12.7
60歳以上	7	3.9
平均年齢(歳)	36.06 ± 11.61	
職員性別		
男	91	50.3
女	90	49.7
最終学歴		
高校	25	13.8
短大・専門学校(福祉専攻)	60	33.1
大学(福祉専攻)	59	32.6
大学(福祉以外)	20	11.0
その他(短大・高専など)	17	9.4
勤務年数		
1年未満	24	13.3
1～3年	29	16.0
3～5	31	17.1
5～10	36	19.9
10～20	47	26.0
20年以上	14	7.7
有資格者		
ヘルパー	27	18.1
社会福祉士	20	13.4
保育士	19	12.8
教職免許	20	13.4
社会福祉主事	13	8.7
介護福祉士	12	8.1
介護支援専門員	5	3.4
看護師	5	3.4
その他(事務など)	28	18.8
勤務先施設		
通所授産	75	41.7
入所更生	64	35.6
入所授産	18	10.0
入所・通所授産	6	3.3
通所・更生	4	2.2
その他(在宅など)	13	7.2

仕事上の問題、福祉施設職種選択、給与について、福祉職の継続・転職、障害者自立支援法に関する自由記述、回答者属性(年齢、性別、最終学歴、施設勤務年数、資格、施設の種類)である。回収されたデータは、項目ごとの単純集計で実情を把握するとともに、重回帰分析によって仕事への満足度および転職意欲の関連項目をみた。

結 果

181名の職員から回答を得た。以下、回答者属性(表1)と調査結果である^{注1)}。

職員の6割は20歳代から30歳代であり、半数以上は、社会福祉の専門的教育を受けていた。勤務年数は10～20年が最も多く、7割の職員は何らかの福祉の専門職の資格を持っていた。勤務先の施設は、通所施設と入所施設が約半数ずつであった。

(1) 仕事への満足度

1) 現在の仕事に満足しているのか

「非常に満足している」と「まあまあ満足している」を併せて「満足している」が115名(64.1%)、「全く満足していない」と「あまり満足していない」を併せて「満足していない」が57名(31.8%)となり、6割は満足しているが、3割は、現在の仕事に満足していないことが示された。

表2 仕事への満足度¹⁾に影響を及ぼす理由
(重回帰分析・Stepwise法)

理由項目 ²⁾ (説明変数)	偏回帰係数(B)	標準誤差	標準偏回帰係数()	p値
利用者とのふれあい	-0.594	0.077	-0.443	***
地位の不安定さ	0.347	0.096	0.201	***
上司との人間関係の難しさ	0.336	0.096	0.187	*
その他	-0.377	0.131	-0.129	***
保護者からの感謝	-0.239	0.103	-0.104	*
休みが取れない	0.206	0.093	0.116	*
R(r ²)=0.814(0.662) F=56.993				***

注 1) 1.非常に満足している 2.まあまあ満足している
3.あまり満足していない 4.全く満足していない
2) 1.ある～0.ない
3) * p < 0.05, *** p < 0.001

2) 満足している場合の理由（複数回答）

「利用者との触れ合い」99名（51.3%）が最も多く、次いで「同僚との良い人間関係」46名（23.8%）、「利用者の保護者からの感謝」17名（8.8%）などであった。職員は、仕事上のなかで利用者や同僚との人間関係に満足していた。

3) 満足していない場合の理由（複数回答）

「地位（給与など）の不安定さ」33名（21.2%）、「休みが取れない」31名（19.9%）、「上司との人間関係の難しさ」30名（19.2%）などの順であった。仕事に満足していない職員は、職場の人間関係よりも職場の待遇に不満を抱えていた。

4) 仕事への満足度に影響を及ぼす理由（表2）

仕事への満足度に影響を及ぼす理由を説明変数として、重回帰分析を施した結果、利用者とのふれあいが多いほど、地位が不安定でないほど、上司との人間関係が難しくないほど、保護者から感謝されるほど、休みが取れないことがないほど、仕事の満足度が高い（ $R = 0.814$, $p < 0.001$ ）結果であった。このことから、職員の仕事の満足は、利用者とのふれあいによって最も強く影響されていることがわかった。

(2) 仕事上の問題について

1) 仕事上の悩みを誰に相談をするのか（複数回答可）

「同僚」が94名（31.8%）、「家族」が68名（23.0%）、「友人」が62名（20.9%）、「上司」が56名（18.9%）であり、職員は「同僚」や「家族」を信頼し、自分の悩みを打ち明けていた。

2) 仕事上のストレスの解消法・気分転換の方法（複数回答可）

「友人や家族とおしゃべりをする」95名（21.9%）、「趣味（読書、音楽など）に没頭をする」92名（21.2%）、「外出をする」74名（17.1%）などであった。職員は仕事上の問題を信頼できる人々と話し、仕事以外の趣味などに打ち込むことで、ストレスを発散させている。

(3) 福祉施設職種選択

1) 仕事選択の理由（複数回答可）

「福祉の仕事に興味があったから」が115名（54.0%）、「人の役に立つ仕事をしたかったから」が60名（28.2%）であり、職員は、人の役に立つなど純粋な気持ちから、福祉の仕事を選択していると考えられる。

2) この仕事における将来の夢（自由記述）

職員自身についての夢としては「自分の実践の質を高めたい」「福祉のプロになりたい」「この知識を生かして、海外の途上国で支援活動をする」などが記述されていた。職員のなかには、職業に誇りを持ち、自分自身を高めたいと強く考え、利用者の充実した生活を願う福祉に対して純粋な気持ちを持つものもいた。

(4) 給与について

1) 現在の給与への満足度

「全く満足していない」と「あまり満足していない」を併せて「満足していない」が126名（70.4%）、「非常に満足している」と「まあまあ満足している」を併せて「満足している」が44名（25.0%）と、7割の職員が給与に満足していないことが示された。

2) 同年代の他の職業従事者に比べた給与水準の低さ

「強く思う」と「まあまあ思う」を併せて「思う」が141名（79.6%）、「全く思わない」と「あまり思わない」を併せて「思わない」が18名（10.5%）と、8割の職員は同年代の他の職業従事者に比べた給与水準が安いと強く感じていることが分かる。

(5) 福祉職の継続・転職

1) 現在の福祉の仕事の継続の意志

「強く思う」と「まあまあ思う」を併せて「思う」が130名（73.0%）、「全く思わない」と「あまり思わない」を併せて「思わない」が21名（9.5%）と、給与に満足していなくても、7割の職員は福祉職を続けたいと感じていた。

2) 転職の希望

「強く思う」と「まあまあ思う」を併せて

「思う」が92名(51.7%),「全く思わない」と「あまり思わない」を併せて「思わない」が56名(31.5%)となり、半数は転職を希望していたが、前問では7割は福祉職を続けたいと回答しており、福祉職員の仕事に対する揺れる気持ちがみられた。

3) 転職を希望する場合の理由(複数回答可)

「給与が安い」34名(20.9%),「長期休暇などの休みが取れない」32名(19.6%),「違った世界(職種)を見てみたい」28名(17.2%),「上司との人間関係に疲れる」20名(12.3%)であり、転職を希望する職員は、職場での待遇に不満を持っていた。

4) 転職(福祉職以外)に影響を及ぼす理由(表3)

転職(福祉職以外)意欲に影響を及ぼす理由を説明変数として、重回帰分析した結果、給与が安いほど、違った世界を見てみたいほど、上司との人間関係に疲れるほど、利用者の支援に疲れるほど、転職(福祉職以外)意欲が高い($R = 0.754, p < 0.001$)結果であった。このことから福祉職以外への転職意欲は、給与や上司との人間関係、さらには利用者の支援に疲れると違った世界(職場)を見てみたいとする要因に影響を受け、福祉職以外への転職意欲が強くなっているといえる。

5) 福祉職を希望する学生達へのアドバイス(図1)

「施設で働き、自分にあった仕事かどうかを考えて欲しい」82名(46.6%),「給与が安く、仕事はきついが、すばらしい仕事」59名(33.5%),「頑張っても、何も良くならない、やめておいた方がいい」4名(2.3%)であり、多くの職員は、施設の職業には否定的ではなかった。

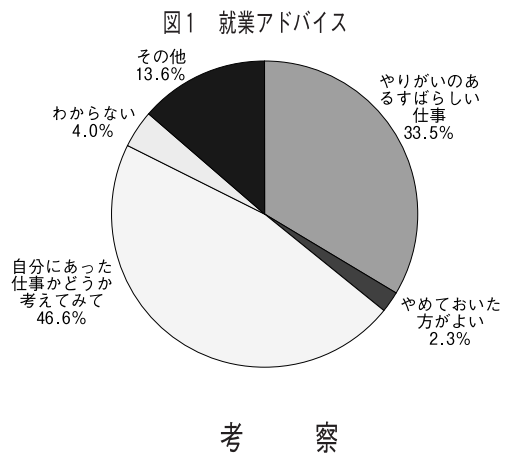
(6) 障害者自立支援法に関する自由記述

93名(51.3%)が自由記述をし、そのうちほぼ全員がこの法律に批判的な記述をしていた。主な批判の内容は、「施設の利用者の1割の自己負担」「知的障害者の企業や地域の受け入れの困難さ」「障害程度区分のあり方」などであった。

表3 転職(福祉職以外)意欲¹⁾に影響を及ぼす理由(重回帰分析・Stepwise法)

理由項目 ²⁾ (説明変数)	偏回帰係数(B)	標準誤差	標準偏回帰係数()	p値
給与が安い	-0.840	0.116	-0.391	***
違った世界を見てみたい	-0.696	0.126	-0.300	***
上司との人間関係に疲れる	-0.586	0.143	-0.219	*
その他	-0.913	0.239	-0.195	***
利用者の支援に疲れる	-0.584	0.186	-0.166	*
$R(r^2) = 0.754(0.568) \quad F = 46.006 \quad ***$				

注 1) 1.強く思う 2.まあまあ思う 3.あまり思わない
4.全く思わない
2) 1.ある-0.ない
3) * $p < 0.05$, *** $p < 0.001$



「障害者自立支援法」の施行後の知的障害者施設運営が変わり、職員の待遇(給与、余暇など)なども変わってきた。したがって、ここでは、主に職員の待遇を中心に考察を述べることにする。

調査結果を通して、6割の職員は、職業そのものには満足していたが、給与や休暇などの職場での待遇には不満を持っていたことが明らかにされた。この点は、給与の満足度に関する質問項目のなかで7割の職員が不満足であると回答し、8割が同年代の他の職業従事者に比べても安いと感じていたことから理解できる。また、転職希望者の主な理由は、本調査では給与の安さを指摘した。このような給与の不満足背景には、障害者自立支援法が大きな要因になっていると考えられる。本調査の自由記述欄のなかで、この法律の施行後、「職員の人員が

減った」「時間外勤務が多くなった」「休暇が取れなくなった」などの待遇に関する不満の記述が多くみられた。

従来の措置制度では、国からの措置費により知的障害者施設職員も利用者も経済的に地位が保障されていたが、障害者自立支援法では、施設の実績（利用者の一般企業などへの就職状況、授産施設の場合、利用者への賃金の還元状況）に応じて、支援金が支払われ、また、利用者の施設を利用した日数に応じて補助金が支払われることになった。その結果、多くの施設では、経営が苦しくなり、大幅に人件費を削減し、職員のボーナスを減額するようになったことが報告されている。地域での障害者の生活・労働を支援するきょうされん（旧称：共同作業所全国連絡会）が2006年全国400カ所の知的障害者施設で実施した調査では、41%の事業所が障害者自立支援法により人件費の削減を行い、将来、削減を検討している事業所が11.7%もあり、6割の施設が人件費の見直しを迫られていた。また、職員の給与もボーナス支給月数が平均で年3.94カ月から3.45カ月と0.49カ月の低下となっていることも報告された⁹⁾。

施設職員の給与の低さは、障害者自立支援法の影響のみならず、福祉施設の仕事が伝統的に慈善的なものとして考えられ⁹⁾、安い給与であったとしても利用者のために奉仕的に働くことが美德として考えられてきたことも1つの要因ではないかと思われる。転職（福祉職以外）意欲に影響を及ぼす理由の重回帰分析においても、給与の低さは転職の要因になっていた。しかし、そのような分析結果が示され、職員は給与が不安定であったとしても、福祉の仕事のものには魅力を感じている。それは、福祉職を希望する学生達へのアドバイスの回答のなかで、3分の1の職員が「給与が安く、仕事はきついですが、すばらしい仕事」であると回答していることから理解できよう。また、仕事への満足度に影響を及ぼす理由の重回帰分析においても、仕事の満足度が、施設利用者との触れ合いに最も強く影響を受けている結果が示されたことから、彼らがいかに施設の仕事に魅力を感じてい

ることが分かる。そこで、多くの職員は経済的地位や長期休暇などが保障されれば、転職することなく、福祉施設で仕事を継続したいと考えているのであり、施設運営者や行政関係者は、職員の地位を保障するような対策をする必要があろう。

仕事の選択においては、8割が「福祉の仕事に興味があったから」「人の役に立つ仕事をしたかったから」の理由をあげており、純粋な気持ちで福祉の仕事を選んでおり、しかも将来の夢として「自分の実践の質を高めたい」「福祉のプロ」になりたいなど専門職としてのアイデンティティを強く持っていた。この回答の背景には、6割の職員の最終学歴が福祉系の学校（短大・専門学校・大学）であること、7割強の職員が「ヘルパー」「社会福祉士」「保育士」などの何らかの専門的資格を有していることも影響を及ぼしていると考えられる。

課 題

障害者自立支援法の施行以降、多くの施設職員は、職場での待遇に不満を感じながらも、知的障害者施設での職業には喜びを見いだしていた。しかし、彼らの施設業務の意欲の継続には、十分な待遇の保障を福祉関係者は行政に訴えて行くべきであると考えられる。一方、職員の待遇が十分でない状況にあったとしても、知的障害者施設の職業を専門的に魅力的なものにして行くためには、職員を対象とした専門研修会なども重要であると思われるので、そのような企画を施設経営者は考えるべきであろう。また、大学の研究機関などと連携し、共同で調査研究などを進めることで、施設職員が多くの専門的知識を活用し、知的障害者に対してより良い支援を行い、専門職としての喜びを見いだせるような職場の環境作りも施設経営者は考えるべきであると思われる。

注1) 回答者属性質問項目によっては、回答の記入漏れのケースがあったので、回答結果の総数が181名にならない場合もある。そ

の際、回答された総数で、回答結果の割合を示した。

文 献

- 1) 田尾雅夫．バーンアウト - ヒューマン・サービス従事者における組織ストレス - ．社会心理学研究 1989；4(2)：91-7．
- 2) 椎谷淳二，栗田宏，宗像恒次．精神薄弱関係施設職員の精神健康とその社会的背景（第2報）．精神保健研究 1991；36：113-21．
- 3) 武田文．精神薄弱施設職員の疲労感とその関連要因．産業医学 1992；34：253-63．
- 4) 窪田暁子．援助専門職におけるバーンアウト（燃えつき症候群）．社会福祉研究 1993；54：11-7．
- 5) 佐藤秀紀，中嶋和夫．精神薄弱者更生施設職員におけるバーンアウトモデル．民族衛生 1996；62(6)：348-58．
- 6) 植戸貴子．社会福祉施設職員のストレスとその対応．ソーシャルワーク研究 2000；26(3)：62-7．
- 7) 森本寛訓．知的障害児・者施設支援員の精神的健康維持策について．社会福祉学 2007；47(4)：60-71．
- 8) きょうされん．障害者自立支援法にともなう影響調査（<http://www.kyousaren.or.jp>）
- 9) 北川清一．施設養護とマンパワー問題．花村春樹，北川清一編集．児童福祉施設と実践方法．東京：中央法規，1994；200-15．
- 10) 三原博光．知的障害者施設職員の職業意識について．川崎医療福祉学会誌 2008；17(2)：449-53．