

資料

## 知的障害者施設職員の職業意識について — アンケート調査を通して —

三原博光<sup>\*1</sup>

### はじめに

知的障害者施設職員の職業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<sup>1-7)</sup>。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こだわり、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、筆者は、職員の心理的ストレス要因の分析を中心とするのではなく、職員の職業に対する満足度、給与などの待遇問題、利用者への専門的支援などの問題を明らかにすることを目標に調査を実施した。なぜならば、平成18年度施行された「障害者自立支援法」は、障害者福祉施設の運営・処遇を根本的に変えるものであったからである。例えば、この法律の施行により、施設職員の待遇が変わり、給与の減額、勤務時間の延長などの問題が生じ、職員がよく施設を辞めるといった状況があったのである。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、それを報告することにした。

### 方 法

#### 1. 調査対象者

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た。

#### 2. 調査時期

2006年8月から2007年1月までであった。

#### 3. 調査方法

質問紙によるアンケート調査を採用した。調査は、

アンケート調査実施の承諾を頂いた団体の代表者を通して、職員に質問紙を配布した。回収には、職員のプライバシーの保護から郵送法で行った。質問紙の内容は以下の通りである。

#### (1) 仕事の満足度

- ①現在の仕事に満足しているのか。
- ②満足している場合、その理由は?(複数回答)
- ③満足していない場合は、その理由は?(複数回答)

#### (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)。
- 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)

#### (3) 福祉施設職種選択(複数回答可)

- ①なぜ、この仕事を選んだのか。
- ②この仕事における将来の夢は何か(自由記述)

#### (4) 給与について

- ①現在の給与に満足しているのか。
- ②同年代の他の職業従事者に比べて給与が安いと思うか。

#### (5) 福祉職について

- ①現在の仕事を継続したいと思うか。
- ②転職を希望するか。
- ③転職を希望する場合、その理由は?(複数回答)
- ④福祉職を希望する学生達へのアドバイスについて

#### (6) 年齢、性別、最終学歴、施設勤務年数、資格、施設の種類の

質問紙への回答は選択肢と自由記述によるものとした。質問内容については、施設職員が回答しやすくように筆者が独自に作成した。

#### 4. データの分析方法

調査により回収したデータは、まず単純集計を施

\*1 県立広島大学 保健福祉学部 人間福祉学科  
(連絡先)三原博光 〒723-0053 三原市学園町1-1 県立広島大学  
E-Mail: mihara@pu-hiroshima.ac.jp

した。なお、集計したそれぞれの項目には回答拒否・欠損も含まれるためサンプル数は異なる。本研究で使用した統計ソフトはSPSSver.14.0を用いた。

### 調査結果

181名の職員から回答を得た。以下、基本的属性の内容である。

- ①年齢及び性別：20歳代が66名(36.5%)、30歳代54名(29.8%)、40歳代27名(14.9%)、50歳代23名(12.7%)であった。性別は男性91名(50.3%)、女性90名(49.7%)で、職員の性別は男女、ほぼ半数であると考えられる。
- ②最終学歴：短大・専門学校卒(社会福祉専攻)60名(33.1%)、大卒(社会福祉専攻)59名(32.6%)、高卒25名(13.8%)、大卒(福祉以外)20名(11.0%)であった。職員の半数以上は、社会福祉の専門的教育を受けていた。
- ③施設勤務年数：10年～20年47名(26.0%)、5年～10年が36名(19.9%)、3年～5年が31名(17.1%)、1年～3年が29名(16.0%)であった。
- ④有資格名：ヘルパー27名(18.1%)、社会福祉士20名(13.4%)、保育士19名(12.8%)、教員・教諭免許20名(13.4%)、社会福祉主事13名(8.7%)、介護福祉士12名(8.1%)であり、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。
- ⑤施設の種類：通所授産施設が75名(41.7%)、入所更生施設が64名(35.6%)、入所授産施設が18名(10.0%)であり、通所施設と入所施設の職員が約半数ずつであった。

#### (1) 仕事の満足度

##### ①現在の仕事に満足しているのか。

「満足している」115名(64.1%)、「満足していない」57名(31.8%)となり、半数以上は満足しているが、約3割の人々は、現在の仕事に満足していないことが示された。

##### ②満足している場合、その理由は？(複数回答)

「利用者とのふれあい」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は、その理由は？(複数回答)(図1)

「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ると考えられる。

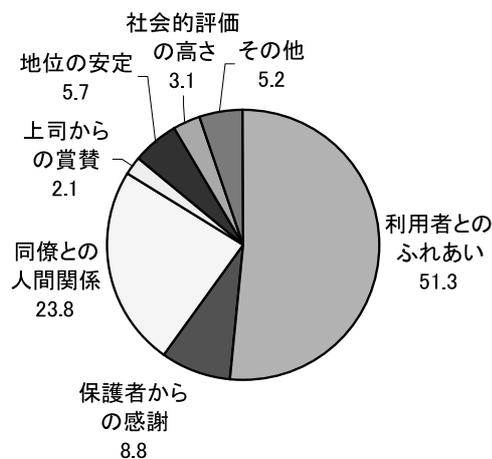


図1 職務満足理由

#### (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。このことから、職員は仕事上の問題を信頼できる人々と話しをし、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ことが示された。

#### (3) 福祉施設職種選択

##### ①なぜ、この仕事を選んだのか(複数回答可)

「福祉の仕事に興味があったから」115名(54.0%)、「人の役に立つ仕事をしたかったから」60名(28.2%)から、職員は、福祉の仕事に人に役に立つなど純粋な気持ちで、福祉の仕事の選択に影響を及ぼしているようである。

##### ②この仕事における将来の夢は何か(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ったものもいることが分かる。

(4) 給与について

①現在の給与に満足しているのか。

「満足していない」126名(70.4%)、「満足している」44名(25.0%)と回答を、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て給与が安いと思うか。

「思う」141名(79.6%)、「思わない」18名(10.5%)と回答をし、8割の職員は同年代世代で他の職業従事者に比べて給与が安いと強く感じていることが分かる。

(5) 福祉職について

①現在の福祉の仕事を継続したいと思うか。

「思う」130名(73.0%)、「思わない」21名(9.5%)であり、7割の職員は給与に満足していても、福祉職を続けたいと感じていた。

②転職を希望するか。

「思う」92名(51.7%)、「思わない」56名(31.5%)であり、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見られる。

③転職を希望する場合、その理由は？(複数回答可)(図2)。

「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。

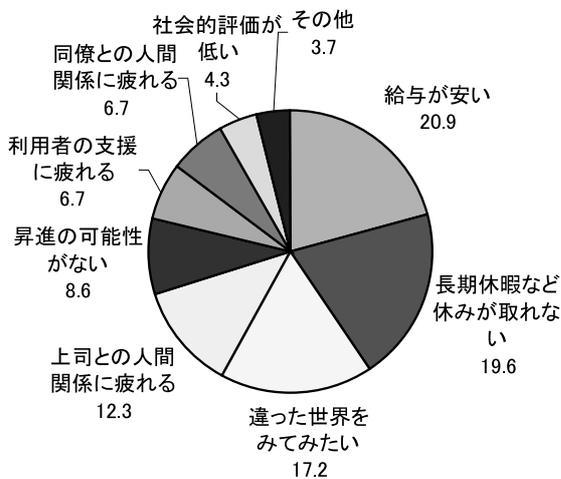


図2 転職理由

④福祉職を希望する学生達へのアドバイスについて(図3)

「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、素晴らしい仕事」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。

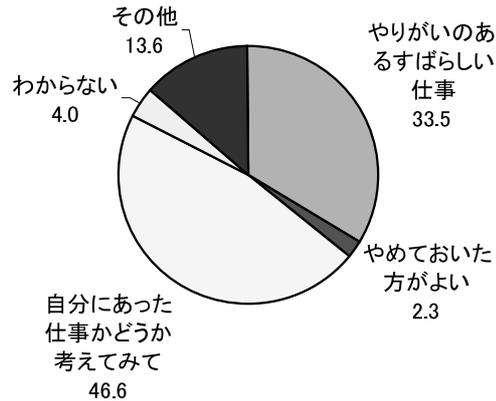


図3 就業アドバイス

考 察

「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て行く。

調査結果を通して、半数以上の職員は、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割の職員が不満であると回答し、約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。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の背景には、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」などが記述されていた。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の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報酬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も報告されている。2006年に「きょうされん」が全国400箇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か月から3.45月と0.49か月の低下となっていることも報告された<sup>†1)</sup>。しかし、職員は、給与が不安定であったとしても、福祉の仕事そ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、約3分の1の職員が「給与が安く、仕事はきついが、素晴らしい仕事」であると回答していることから、理解できよう。そこで、多くの職員は経済的な地位が保障されれば、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給与の保障を考えるような対策をする必要がある。

仕事の選択においては、約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、約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、約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。このことは、職員が知的障害者施設の職業には福祉の専門的知識や技術が必要であると考えていることも示していると言えよう。

#### 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(給与、休暇など)に不満を感じながらも、知的障害者施設での業務には喜びを見出していた。しかし、彼らの施設業務に対する動機づけの継続のためには、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ろう。一方、職員の待遇が十分でない状況にあったとしても、施設業務を魅力的にして行くためには、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ない、専門職としての喜びを見出せるような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) ここでの内容は、知的障害者施設、作業所などの全国的組織のきょうさんの「障害者自立支援法にともなう影響調査」による報告を参考にしている。この調査報告は、きょうされんのホームページ「<http://www.kyousaren.or.jp>」からによる。

#### 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，4(2)，91-97，1989。
- 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，36，113-121，1991。
- 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，34，253-263，1992。
- 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，54，11-17，1993。
- 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，62(6)，348-358，1996。
- 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，2(3)，62-67，2000。
- 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，47(4)，60-71，2007。

(平成19年11月30日受理)

**Questionnaire Based Study of the Occupational Awareness of Workers in  
Institutions for the Mentally Handicapped**

Hiromitsu MIHARA

(Accepted Nov. 30, 2007)

Key words : institution for the mentally handicapped, worker, occupational awareness,  
questionnaire

Correspondence to : Hiromitsu MIHARA    Department of Human Welfare, Faculty of Health and Welfare  
Prefectural University of Hiroshima  
Mihara, 723-0053, Japan  
E-Mail: [mihara@pu-hiroshima.ac.jp](mailto:mihara@pu-hiroshima.ac.jp)  
(Kawasaki Medical Welfare Journal Vol.17, No.2, 2008 449-453)