

無意識の不適切行為における防止に関する研究

—全国障害福祉サービス従事者の意識調査から—

○福岡県立大学 寺島 正博 (6740)

キーワード3つ：無意識の不適切行為、障害福祉サービス従事者、個人属性と労働環境

1. 研究目的

本研究は障害福祉サービス従事者（以下、従事者と省略する）における無意識の不適切行為に関する意識を調査し、無意識の不適切行為と従事者の個人属性や労働環境との関係性を明らかとし、無意識の不適切行為の防止を目的とする。

2. 研究の視点および方法

本研究の視点については、従事者による不適切行為が無意識によっても行われることに着目し、身体障害者、知的障害者、精神障害者の従事者ごとに無意識の不適切行為についてどのような意識を持っているのか、また、従事者の個人属性や労働環境（性別、地域別、年代別、サービス形態別、経験年数別、福祉系学校の卒業の有無、福祉系国家資格の有無、従事者間の確認体制の8項目）とどのような関係性があるのかについて明らかにする。

本研究の方法については、アンケート調査を用いる。本調査は2013年8月末現在WAMNETに登録されている全国の障害福祉サービス事業所（従たる事業所、基準該当事業所を含む）で働く身体障害者、知的障害者、精神障害者の各従事者を対象に調査を行った。調査方法については、自記式質問紙によるアンケート票を郵送調査法により行い、サンプルサイズについては厚生労働省「平成23年度社会福祉施設等調査」における職種別常勤換算従事者数を用いて信頼係数95%（許容誤差3）の母平均値推定の確保から層化抽出法（比例抽出法）により、訪問系サービス（居宅介護、重度訪問介護、同行援護、行動援護、重度障害者等包括支援）、日中活動系サービス（生活介護、自立訓練、就労移行支援、就労継続支援、療養介護、短期入所）、居宅系サービス（共同生活介護、共同生活援助、施設入所支援）に分類し各サービスにそれぞれ発送した。アンケート票の集計結果については7,813名（回収率30.7%）の回答であったことから、いずれも信頼係数を保つことができた。なお、無回答による返送や住所不明による戻り封筒を無効回答として処理している。

3. 倫理的配慮

調査方法については日本社会福祉学会研究倫理指針に即し厳正に処理を進めた。具体的には、調査依頼の書面について調査目的を明確に記し、調査内容を本研究以外には一切使用しないことを厳格に記載した。また調査項目については調査対象者の年齢を「年代」、事

業所の所在地を「地方」と回答する等、個人や施設が特定されることのないよう特段の配慮を行った。

4. 研究結果

無意識の不適切行為に対する各従事者の意識については有意差がみられた。そして無意識の不適切行為が「あると思う」や「時にはあると思う」の合計割合は、身体障害者の従事者が58.7%、精神障害者の従事者が59.9%、知的障害者の従事者が70.2%であることから、全体的に高い意識を持つことが分かる。そして、期待度数の結果からも特に知的障害者の従事者が高い意識を持つことになる。

また、無意識の不適切行為と従事者の個人属性や労働環境に対する関係性については、回答肢が2件法となる「性別」「福祉系学校卒業の有無」「福祉系国家資格の有無」「従事者間の確認体制」の4項目に対しt検定を行ったところ、精神障害者の従事者には「福祉系国家資格の有無」($t=2.640, P<.001$)に有意差がみられた。また、回答肢が3件法以上となる「地域別」「サービス形態別」「年代別」「経験年数別」の4項目に対し一要因分散分析を行ったところ、知的障害者の従事者には「経験年数別」($F=5.398, P<.001$)に有意差がみられた。そのため、多重比較(Tukey HSD法)を行ったところ「1年未満から4年」と「17年以上」の従事者に有意差がみられた。

5. 考察

従事者の無意識の不適切行為に対する意識については、①身体障害者、知的障害者、精神障害者の各従事者は無意識の不適切行為に対して高いリスクマネジメントを背負っていた。そして、無意識の不適切行為の防止を図るためには優先課題として「対自化」が挙げられ、このことは特に知的障害者の従事者に求められる。また、無意識の不適切行為と従事者の個人属性や労働環境との関係性については、②精神障害者の従事者には福祉系資格取得の個人因子が重要となるが、その資格取得の要件を得る福祉系学校の有無に有意差がみられなかったことから、福祉系学校における教育内容について検討の必要性がある。そして、③知的障害者の従事者は経験年数の個人因子が重要となるが、特に新人従事者に対して無意識の不適切行為に関する研修等の実施が必要となる。

なお、無意識の不適切行為には「従事者間の確認体制」が有効であると思われるが、本調査において有意差がみられなかった。その要因については各従事者の持つ能力の違いによっても助言や指導は異なるため均一性を確保することは難しい。また他の従事者の存在無くして効果は表れないため、従事者が一人で援助している場面では期待することができない等の課題がある。無意識の不適切行為の防止には従事者間の確認体制が重要な要素となることから、今後はこのような課題の取り組みについて検討していく必要がある。