

【ポスター発表】

**就労継続支援事業所における職員の労働体験と職場定着要因**

—事業規模別による比較検討—

○福山平成大学 氏名 中嶋裕子 (007616)

藤井 宏明 (福山平成大学 005857)

〔キーワード〕 就労継続支援事業、事業所規模、職場定着要因

**1. 研究目的**

本研究の目的は、就労継続支援事業所に勤務する職員の職場定着要因等を事業所規模(事業所ごとの1日あたりの利用者定員)に即して明らかにすることである。

**2. 研究の視点および方法**

## (1) 研究の視点

本研究は、A市内の就労系障害者福祉サービス事業所向けに実施した調査と、そこで勤務する職員への調査を突合させ、事業所特性と職員の職場定着要因の関連について着目するものである。

## (2) -1 研究対象

研究対象は、二つに大別される。第一の対象は、WAMNET等に記載されていたA市内の就労系障害者福祉サービス75ヶ所のうち、A市内で展開している就労継続支援事業A型およびB型である(以下、対象事業所)。第二の対象は、上記対象事業所に在籍している職員(以下、対象職員)である。

第一の対象は、第二の対象と突合できる事業所とした。全対象事業所の利用者定員の中央値であった20人を基準に、事業所規模を設定した。その結果、利用者定員21人以上の事業所20ヶ所(以下、「大型事業所」と20人以下の事業所26ヶ所(以下、「小型事業所」)にグループ分けを行った。

第二の対象は、前述した基準に従い、全有効回答者144人を「大型事業所」70人、「小型事業所」74人に分類した。

## (2) -2 研究方法

本研究の調査方法は、質問紙調査であった。調査期間は、2016年8月23日~12月31日であった。事業所についてはサービス提供状況や雇用環境を、職員については労働体験や職場定着要因について尋ねた。収集された結果に対し、統計ソフト college analysisにて統計処理を行った。事業所規模によって分類された職員の調査結果に各種統計処理を施した。

**3. 倫理的配慮**

A市の就労支援系障害者福祉サービスで構成される一般社団法人の理事会にて、本調査に用いた質問紙についての事前協議が行われ、承認を受けた上で調査に使用した。

また「日本社会福祉学会研究倫理指針」に従い調査の主旨を研究対象に明示し、回答の可否によって不利益を被らないことを説明文に明記した。対象職員が個別に調査票を返信することで、事業所側に回答内容が知られないように配慮した。

**4. 研究結果**

## (1) 事業所調査の結果

対象事業所の調査結果は、以下のとおりであった。「大型事業所」のうちA型は8ヶ所(40.0%)、B型は12ヶ所(60.0%)であり、「小型事業所」のうちA型は5ヶ所(19.2%)、B型は21ヶ所(80.8%)であった。対象事業所の経営主体は「大型事業所」では、社会福祉法人10ヶ所(50.0%)、営利法人8ヶ所(40.0%)、特定非営利活動法人2ヶ所(10.0%)であった。「小型事業所」では、社会福祉法人7ヶ所(26.9%)、営利法人3ヶ所(11.5%)、特定非営利活動法人13ヶ所(50.0%)、市町村2ヶ所(7.7%)であった。職員採用時に課している試験等の実施状況を尋ねた。「大型事業所」では面接試験19ヶ所(95.0%)、履歴書19ヶ所(95.0%)、小論文8ヶ所(40.0%)であった。「小型事業所」では、面接試験25ヶ所(100.0%)、履歴書21ヶ所(84.0%)、小論文4ヶ所(16.0%)であった。

## (2) 職員調査の結果

全職員数に占める各年代の割合を求めた。「大型事業所」は、20代18.8%、30代39.1%、40代27.5%、50代7.2%、60代5.8%、70代1.4%、であった。「小型事業所」は20代7.0%、30代26.8%、40代26.8%、50代21.1%、60代15.5%、70代2.8%であった。現在の職場における勤務年数の平均は、「大型事業所」は3.6年(SD:3.7)、「小型事業所」は5.3年(SD:4.6)であった。2群の比較の検定を行った結果、両群に有意差が認められた( $p < .01$ )。

## (3) 職場定着要因の結果

対象職員に職場定着に貢献する要因を尋ねた。それぞれの労働体験に対し職場定着に役立つかについて5件法で尋ね、それら結果に因子分析(主成分法、バリマックス回転)を用いた。固有値が1.0以上の因子は「大型事業所」5つ、「小型事業所」4つであった。そこで両群の比較を目的として4因子ずつ抽出した。

「大型事業所」の第1因子は、「自分たちの働きによる事業所の活性化」、第2因子は、「職場への親密性」第3因子は、「利用者との関係の良好さ」第4因子は「仕事ぶりに対する他者評価」であり(寄与率0.66)、「小型事業所」の第1因子は「良好な関係を通した利用者の成長」、第2因子は、「チームワークから得られた達成感」第3因子は、「就労支援チームへの所属感」、第4因子は「職場内の人間関係」(寄与率0.73)が考えられた。

## 5. 考察

本研究は、提供される就労機会や利用者の障害特性など多様な実態のある就労系障害者福祉サービス事業所の労働環境について調査を行ったものである。対象事業所群を概観すると「大型事業所」は就労継続支援事業所A型とB型が、そして経営主体は社会福祉法人と営利法人がほぼ同率で構成されていた。一方「小型事業所」はB型が大半を占め、経営主体の半数はNPO法人であった。「大型事業所」と「小型事業所」の職員年代構成を見ると、「大型事業所」は若年層に、「小型事業所」は中高年齢層に偏る傾向があった。また、勤務年数についても、有意に「小型事業所」の方が長い結果となった。そして、「大型事業所」は「小型事業所」に比べ、職員採用試験に能力を測る傾向があった。「小型事業所」には、伝統的な“作業所”の特徴を残しているように思われた。職場定着要因については、「大型事業所」と「小型事業所」の第1因子はそれぞれ「自分たちの働きによる事業所の活性化」と「良好な関係を通した利用者の成長」であった。「大型事業所」は、事業収益を含め職員と利用者の働きに関心があった。その一方「小型事業所」は、利用者との親密性に関心があったと考えられた。