

就労移行支援従事者と就労継続支援B型等従事者における不適切行為の意識に関する研究

○ 福岡県立大学 氏名 寺島 正博 (06740)

キーワード3つ: 不適切行為・障害者福祉施設従事者等・ダイバーシティマネジメント

1. 研究目的

2011年に「障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律」(以下、障害者虐待防止法と省略する。)が成立した。これにより障害者虐待の防止に係る国等の責務や早期発見の努力義務等が規定され、障害者虐待に対する環境整備が進められた。しかし、厚生労働省(2017;2013)の調査によれば、2012年度に行政機関で認定された障害者福祉施設従事者等(以下、従事者と省略する。)による虐待が80件であったものが、2016年度には401件となり4年間で約5倍に急増している。従事者による虐待の防止に向けた早急な対応が求められる。

虐待については、厚生労働省(2017)の調査によれば2016年度の虐待に関する相談・通報件数(2,115件)が虐待件数(401件)の約5.3倍も寄せられている状況を鑑みれば、虐待とまでは言わないものの虐待に纏わる行為(以下、不適切行為と省略する。)が、かなりの割合で起きていると解することができる。このように従事者が軽微や些細と受け取りやすい「不適切行為」こそ、虐待の防止を図るために着目する必要がある。また、実践現場では「職員間の支え合いや連携、チームワークが必要」と指摘されているように(空閑 2001: 49)、利用者への支援が従事者一人ひとりの力によって実施されるというよりは、寧ろ周りの従事者からの助言や協力、さらには周りの従事者との協同によって実施されるケースの方が多いいえる。

これらを踏まえ、本研究は従事者同士において不適切行為の防止を図るため、不適切行為の判断基準の統一の要因、また、周りの従事者や先輩・目上の人に対する不適切行為の注意喚起の要因を明らかにすることを目的とした。

2. 研究の視点および方法

調査対象者については、厚生労働省(2015)の調査において虐待認定が多い就労継続支援B型・生活介護の従事者(以下、就労継続支援B型等従事者と省略する。)と、就労継続支援B型等従事者に類似する従事者として、生産活動を伴う事業であって虐待認定が少ない就労移行支援の従事者(以下、就労移行支援従事者と省略する。)を対象とし、層化抽出法(比例抽出法)による全国アンケート調査を実施した。調査期間は2015年6月1日から6月26日までとし、3,265名(回収率39.5%)の回答があった。

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ていった。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」で回答する等、個人や事業所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

従事者同士による不適切行為の判断基準の意識、不適切行為が起る要因が管理者の問題の度数・平均値・SDおよびt検定の結果

	就労移行支援従事者			就労継続支援B型等従事者			t値
	n	M	SD	n	M	SD	
不適切行為の判断基準が同じ	753	1.94	0.62	2,313	2.00	0.64	2.07 *
不適切行為が起る要因は管理者の問題である	767	0.18	0.38	2,333	0.14	0.35	2.57 *

*p<.05

何を根拠に不適切行為を判断しているのかの質問に対する χ^2 検定(複数回答)

	就労移行支援従事者	就労継続支援B型等従事者	n(%)
			χ^2
自身のこれまでの経験で学んだこと	322(42.0)	995(42.8)	.030
福祉系の学校で学んだこと	84(11.0)	303(13.0)	2.035
周りの従事者から学んだこと	161(21.0)	497(21.4)	.039
管理者から学んだこと	241(31.5)	614(26.4)	8.074**
職場の研修で学んだこと	216(28.2)	651(28.0)	.053
職場外の研修で学んだこと	230(30.0)	701(30.2)	2.458
不適切行為を受けている利用者の様子から	186(24.3)	714(30.7)	10.737**
判断はできていない	12(1.6)	44(1.9)	.314

**p<.01、*p<.05

周りの従事者や先輩・目上の人への不適切行為に対する注意喚起の意識、従事者同士における支援に関するアドバイスの意識、勤務外において支援について話すの度数・平均値・SDおよびt検定の結果

	就労移行支援従事者			就労継続支援B型等従事者			t値
	n	M	SD	n	M	SD	
周りの従事者への注意喚起	751	1.86	0.77	2,309	1.94	0.75	2.29 *
先輩や目上の人であっても変わらない	627	2.68	0.89	1,894	2.55	0.88	3.20 **
従事者同士における支援に関するアドバイス	755	1.54	0.62	2,318	1.64	0.64	4.11 **
勤務外において支援について話す	753	1.84	0.77	2,317	1.88	0.76	2.02 *

**p<.01、*p<.05

5. 考察

就労移行支援従事者が周りの従事者と不適切行為の判断基準を統一されていると思う要因については、「管理者から学んだこと」が重要な要素であると考えられる。管理者とは組織の指揮命令を発する役割を担うことから、従事者同士において不適切行為の判断基準を共有し易い環境にあるといえる。しかし、就労移行支援従事者は「不適切行為が生じる要因は何だと思われますか」の質問に対し「管理者の問題」を高く評価している傾向があることから、指導者個人の思想を尊敬した指導を尊重しているという捉え方に注意する必要があるという知見を得た。

就労移行支援従事者が周りの従事者や先輩・目上の人に対して不適切行為を注意喚起する要因については、「従事者同士における支援に関するアドバイス」が重要な要素であると考えられる。しかし、就労移行支援従事者は勤務外の時間についても支援の話し合が行われていることから、労働環境といった更なる課題が生じているという知見を得た。