

**障害者施設職員のメンタルヘルス調査からみる労働状況 (1)**

—年代・職階別の差に注目して—

○ 天理大学 深谷 弘和 (007954)

大岡 由佳 (武庫川大学・006721)、峰島 厚 (立命館大学・830)

キーワード：障害者施設職員、メンタルヘルス、職場づくり

**1. 研究目的**

2006年に施行された障害者自立支援法の前後から、障害者施設に従事する職員の労働環境は大きな変化があった。2003年の支援費制度から契約制度が導入され、事務量が増加し、福祉サービスの供給主体の規制緩和が進められるなかで、事業所間での競争が生まれ、報酬単価のあり方の変化などによって、成果主義が持ちこまれるようになった。こうした変化は、従事する職員のメンタルヘルス不調や、早期離職といった課題の背景となってきた。また、労働環境の変化に伴って、職員間のコミュニケーションが不足していることが指摘され、特に職員の早期離職は、ベテランと若手職員をつなぐ中堅層の不足がチームとして支援実践に取り組むことを困難にしている。本研究では、現在の障害者施設職員の労働状況やメンタルヘルスについての調査を実施し、そこから見えてくる体制整備の課題や方向性を明らかにする。中でも、年代や職階別で、どのような差が生じているのかに焦点を当て、検討をおこなう。

**2. 研究の視点および方法**

本研究は、障害者（一部児童も含む）施設の職員のメンタルヘルスと労働環境の状況について調査をしたものである。NPO 法人大阪障害者センターに設置された各施設の現場職員（管理職等）と研究者で構成された、メンタルヘルス検討会を母体に、調査内容の検討を行い実施した。調査対象は、大阪のきょうされん・福祉事業団加盟組織に属している障害児・者に対する福祉施設・事業の常勤職員並びに常勤の非常勤職員とした。調査の方法については、留め置き調査法の無記名調査とした。調査の質問内容については、障害者施設の労働状態を把握するための労働時間や給与、仕事の評価、仕事上の疲労蓄積度、並びに個々の生活状況、また、仕事上の不安や悩み、職場の満足度や職場でのソーシャルサポート、職場で重要と考える事項であった。仕事上の疲労蓄積度については、自覚症状（イライラ、不安、眠れない等）と職務状況（不規則勤務、深夜勤務負担、休憩等）を査定する「労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト（中央労働災害防止協会作成）」によって評価した。なお本報告では、統計的検定にはSPSS19.0 for windowsを使用し $\chi^2$ 検定等を行った。有意水準は、1%と5%を採用した。

**3. 倫理的配慮**

メンタルヘルス検討会内にて倫理審査委員会に準じた手続きを行った上、調査を実施し

た。調査依頼の際に調査協力が自由意思によるものであることを明確にし、文書にて説明を加えた。また、提出前まではいつでも調査参加の取りやめを出来ることを保証し、その調査協力参加を取りやめても決して職場で不利益を被らないよう最大限の配慮を加えた。日本社会福祉学会研究倫理指針を参考に量的研究のデータについては個人・組織が特定されないように数値化して管理保管した。

#### 4. 研究結果

本調査は24法人の協力を得て884件の回答が寄せられた。障害者施設職員の属性の内訳は、性別（男性41%・女性56%・不明3%）、年齢層（20代15%・30代22%・40代27%・50代20%・60代14%・不明2%）、職階（管理職10%・中間管理職20%・管理職でない69.9%）であった。回答者の仕事上の疲労蓄積度合いは、自覚症状が、低群670名（76%）・高群214名（24%）であった。職務状況は、良好群833名（95%）・不良群は48名（5%）であった。「働きやすい職場のための取り組み・対策」について、「満足」な者は199名（24%）で、「不満足」299名（36%）・「わからない」337名（40%）であった。

疲労蓄積度合を年代別、職階別でみると、年代別での自覚症状は、20代後半の割合が高く（ $p=0.037$ ）、職務状況は20代後半が不良の傾向にあり、60代以上になると状況は緩和する傾向にあった（ $p=0.001$ ）。職階別では、自覚症状について、有意な差は見受けられなかったが、職務状態においては、管理職・中間管理職においてより過多である傾向があった（ $p=0.000$ ）。仕事上の不安や悩み、改善課題に関する項目では、年代別では、有意な差はみられなかったものの、職階別では、中間管理職が「ノルマが持ち込まれてきつい」（ $p=0.000$ ）、「持ち込まれた成果だけが一面的に評価されている」（ $p=0.016$ ）と感じていた。また「働きやすい職場のための取り組み・対策」に対する満足度に関しては、中間管理職は対策に不満足傾向があった（ $p=0.000$ ）。

#### 5. 考察

障害福祉現場に従事する職員の労働状況の結果を年代別・職階別でみていくと、20代の若手職員と中間管理職にその矛盾が集まる傾向にあることが明らかとなった。職員の早期離職や人材不足といった課題により、まだ入職間もない20代の若手職員が十分に育成されないままに、支援実践の重要な担い手となっている実態がある。また、同時にベテラン職員と若手職員をつなぐ役割である主任や班長といった中間管理職に負荷がかかっていると考えられた。中には、20代で中間管理職を担っている職員いる中であって、中間管理職は、働きやすい職場づくりの対策に満足していない傾向があることから、20代職員や中間管理職が必要としている対策を今後、検討していく必要がある。障害のある人たちの豊かな生活を支える支援実践を展開する障害福祉現場において、障害のある人と共に職員自身も自らの豊かな生活を追求していくためにどのようなことが必要かを検討することが求められる。