

就労継続支援事業A型およびB型で働く職員の 労働実態と職場定着要因に関する研究

藤 井 宏 明
中 嶋 裕 子

—抄 録—

本研究の目的は、障害者就労継続支援事業（A型およびB型）で働く職員の体験と意識を調査し、その上で彼らの労働実態および職場定着要因について明らかにすることである。

本研究の研究対象は、X市内に拠点を置く就労継続支援事業A型およびB型に働く職員である。有効回答者数はA型51人、B型118人となった。

本研究の研究方法は、質問紙調査であった。研究対象に対して、基本属性、勤続年数、勤務中の体験を尋ねた。職場定着の要因をするために、それぞれのグループの対象に対し因子分析を行った。その結果、A型の第1因子が「利用者の働きによる収益がもたらす自己評価」であり、B型の第1因子は「職員間関係の良好さからもたらされる居心地のよい職場」であった。

キーワード：障害者就労継続支援事業、労働実態、職場定着要因、質問紙調査、因子分析

I 研究背景および目的

本稿の目的は、障害者就労継続支援事業A型およびB型で働く職員の職場における体験と意識を調査し、その上で彼らの職場実態および職場定着要因について検討することである。

これまで、社会福祉サービスの職員の労働環境や離職防止を目的とした研究が行われてきた。しかし、その多くが高齢者介護分野における研究であった。公益財団法人介護労働安定センターが行う介護労働者の実態調査も同様である。これら調査は、介護労働者の採用率、離職率を示すことでその課題を社会に示してきた。2016年度の「介護労働実態調査」によれば、2015年10月1日から2016年9月30日の採用率の状況は19.4%であり、離職率は16.7%であった。全事業の離職率は15.0%であるため、介護労働者の離職率は2%程度高い現状であった。しか

し、翻って2007年度の同調査を見ると、当時の採用率が27.4%、離職率は21.6%であり、介護労働者の職場定着状況に一定の改善が見られている。これは、同調査のように介護労働者の労働環境への関心が注がれた結果であろう。

しかし、就労継続支援事業所の職員の労働実態を把握するための調査の蓄積は多くない。就労継続支援A型事業所全国協議会（以下、全Aネットと表記）が2017年8月に報告した「就労継続支援A型事業の課題と今後のあり方について－就労継続支援A型事業所全国実態調査報告書－」（以下、A型事業所調査報告書と表記）がある。この調査報告書は、A型事業所の経営実態や利用状況等について調べられたものであった。報告書の中には労働者に関する「職員体制」項目もあるが(1)職員体制、(2)職員の平均年収額、(3)不足している人材と、調査項目がとどまっており、さらに回答は事業所が行っているため職員自身の意識や実態について調査はされていない。このように就労継続支援事業所等で働く職員の課題を社会に示すまでに至っては

受付日：2017.11.27 / 受理日：2019.1.11
福山平成大学

いない。

障害者自身が就労し自立した生涯を送るための支援は、障害者福祉領域において標準的な取り組みとなりつつある。1949年に制定された身体障害者福祉法に基づいた収容授産施設、1967年から設置された通所授産施設、1972年から設立された福祉工場、そして1960年代から1970年代に広がりを見せた共同作業所と、障害者の働く場の取り組みは多様な形態と法制度のもとで展開されていった。それが、近年の2006年に制定された障害者自立支援法、あるいは2012年に制定された障害者総合支援法によって、これら取り組みは障害者就労継続支援事業A型（以下、A型事業所と表記）・B型（以下、B型事業所と表記）等に再編されることになった。障害者の自立支援、障害福祉サービス事業所への多様な経営主体の参入機会から就労継続支援事業は近年増加傾向にある。全国の就労継続支援事業所の事業所数は、A型事業所は2012年の1,089ヶ所から2014年の1,899ヶ所へ、B型事業所は2012年の6,257ヶ所から2014年の7,283ヶ所となった。

このように増加する就労継続支援事業所数に伴い、それら担い手である職員数も増えており、そこでの人材不足の声があがっている。一般に、社会福祉サービスの職員の離職を促進させる要因がいくつか指摘されている。柏木は介護保険サービスの離職要因として①職場の理念に対する不満、②職場の人間関係に対する不安、③高齢者に対する偏見や死に関する否定的な感情、④賃金の不満、⑤職務における情緒的緊張をあげていた（柏木 2015）。本稿で扱う就労継続支援事業所においても職員の離職を予防することが利用者への自立支援に貢献すると考える。そこで本稿においては、障害者就労支援の中核的な役割を持つA型事業所とB型事業所のそれぞれの特性とそこで働く職員の職場定着要因に差異があるかについても検討することを試みる。

Ⅱ 研究対象および方法

1. 研究対象

本研究の対象は、X市内に拠点を置くA型事業所およびB型事業所に働く職員である。X市内に拠点を置くA型事業所・B型事業所74ヶ所に勤務する職員に対し質問紙を配付した。その質問紙が回収された206人（回収率：39.2%）のうち、管理者や生活支援員・職業指導員といった人員配置基準の設けられた職種を対象とした。その結果、有効回答者数は169人となった。

2. 研究方法

本研究の研究方法は、質問紙調査であった。本稿における職場定着とは、同事業所に継続してその職務に就くことにある。継続する期間（勤続年数）を概ね3年以上と考えるが、これは中小企業庁の「人材確保成功企業」に示されている期間を参考にすることとした。上記対象に対して、基本属性（性別、年齢等）、勤続年数（現在の職場の勤続年数、就労系障害者福祉サービス経験年数）、勤務中の体験（利用者への不適切対応、上司や同僚との関係、給与額等）を尋ねた。さらに職場定着に貢献する出来事や体験20項目を5段階評定で求めた。この20項目は撫養による病院に勤務する看護師の職務満足に関する研究の調査票を参考に作成された（撫養 2014）。撫養らによって開発された職務満足測定尺度は、職業継続意思との間に関連があると結論づけられていたため、この質問項目を用いることとした。その上で筆者らによる質問紙原案をもとに障害者就労継続支援事業所職員にヒアリングを行い、調査票に加筆、修正を行い、さらにプレ調査を行い質問紙の内容に検討を加えた。調査票には「以下の仕事体験は、現在仕事を続ける上でどの程度やりがいになっていますか？「もっともやりがいがある」を「5」、「やりがいがない」を「1」にした場合、もっとも当てはまる番号はどれですか？」と表記し、職場定着を喚起させる要因を探ることとした。

調査期間は2016年8月23日～12月31日であっ

た。

調査で得られた結果は、統計ソフトcollege analysisにて統計処理を行った。対象を勤務先によってA型事業所とB型事業所に分類し単純集計と各種検定を行った。そして職場定着の因子構造を知るために因子分析も行った。そこから抽出されたそれぞれの因子構造から、A型事業所とB型事業所に勤務する職員の職場定着要因の差異について検討した。

3. 倫理的配慮

本調査に用いる質問紙をX市内の障害者就労継続支援事業所をはじめとする就労支援系障害者福祉サービスが加盟する一般社団法人の理事会にて事前協議を行った。そこで承認を受けた上で本調査に使用した。

なお質問紙には、「日本社会福祉学会研究倫理指針」に従い、対象への研究主旨の明示、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。さらに対象個人が勤務している事業所を通さず個別に返信することで、回答内容を事業所側がチェックできないよう配慮した。

Ⅲ 結果

1. 研究対象の基本属性

今回、調査協力をされた職員はA型事業所18ヶ所、B型事業所40ヶ所に在籍していた。対象数は169人であり、A型事業所51人(30.2%)、B型事業所118人(69.8%)であった(表1参照)。

対象の性別は、A型事業所「男性」22人(43.1%)、「女性」29人(56.9%)、B型事業所「男

性」54人(46.6%)、「女性」62人(53.4%)であった。性別によって分類したグループに χ^2 検定を行った結果、両事業所間に有意な差は認められなかった。若干、女性の方が職員の割合が高かったが、男女比においてはほぼ均等であるとの結果が得られた。

対象の平均年齢(標準偏差)は、A型事業所46.4歳(SD:12.5)、B型事業所42.9歳(SD:12.5)であった。両群の平均年齢に対しt検定を行ったが、有意な差は認められなかった。それぞれの年代構成は、A型事業所「20代」4人(7.8%)、「30代」14人(27.5%)、「40代」13人(25.5%)、「50代」9人(17.6%)、「60代以上」11人(21.6%)であり、B型事業所「20代」18人(15.9%)、「30代」35人(31.0%)、「40代」28人(24.8%)、「50代」19人(16.8%)、「60代以上」13人(11.5%)であった。「20代」においては、A型事業所よりもB型事業所の方が10ポイント程度高かった。そして「60代以上」においては、B型事業所よりもA型事業所の方が10ポイント程度高かった。A型事業所には、より年齢が高い職員が就職しやすい傾向があるように思われた。

対象の雇用形態は、A型事業所「常勤」39人(78.0%)、「非常勤」6人(12.0%)、「その他」5人(10.0%)であり、B型事業所「常勤」100人(84.7%)、「非常勤」16人(13.6%)、「その他」2人(1.7%)であった。雇用形態ごとに分類したグループに χ^2 検定を行った結果、両事業所間に有意な差は認められなかった。A型事業所とB型事業所の雇用形態の比率の間に差は無いと考えられた。

表1 研究対象の基本属性

N=169

| 基本属性 | | A型 | | B型 | |
|------|-------|--------|-------|--------|-------|
| | | 度数 (人) | % | 度数 (人) | % |
| 性別 | 男性 | 22 | 43.1 | 54 | 46.6 |
| | 女性 | 29 | 56.9 | 62 | 53.4 |
| | 小計 | 51 | 100.0 | 116 | 100.0 |
| 年代 | 20代 | 4 | 7.8 | 18 | 15.9 |
| | 30代 | 14 | 27.5 | 35 | 31.0 |
| | 40代 | 13 | 25.5 | 28 | 24.8 |
| | 50代 | 9 | 17.6 | 19 | 16.8 |
| | 60代以上 | 11 | 21.6 | 13 | 11.5 |
| | 小計 | 51 | 100.0 | 113 | 100.0 |
| 雇用形態 | 常勤 | 39 | 78.0 | 100 | 84.7 |
| | 非常勤 | 6 | 12.0 | 16 | 13.6 |
| | その他 | 5 | 10.0 | 2 | 1.7 |
| | 小計 | 50 | 100.0 | 118 | 100.0 |

※NAは除外する。

2. 対象の資格保有状況

対象の保有資格について複数回答で尋ねた(表2参照)。A型事業所の対象にもっとも多く保有されていた資格は「介護職員初任者研修」9人(17.6%)であった。次いで「介護福祉士」6人(11.8%)、次に「その他福祉系以外の資格」5人(9.8%)に続いた。福祉系国家資格である「社会福祉士」と「精神保健福祉士」の保有者数は、それぞれ4人(7.8%)と1人(2.0%)であった。B型事業所の対象がもっとも多く保有していた資格は、A型事業所同様「介護職員初任者研修」42人(35.6%)であった。次いで多かったのが「介護福祉士」22人(18.6%)であり、次いで「その他福祉系検定資格」14人(11.9%)と続く。「社会福祉士」と「精神保健福祉士」は、それぞれ7人(5.9%)と2人(1.7%)であった。また、保有資格を何も回答していない対象が、A型事業所31人(60.8%)、B型事業所40人(33.9%)であった。そこで、国家資格から研修、検定等といった何等かの資格を持つ「有資格群」(A型事業所20人、B型事業所78人)と、保有資格を答えなかった「無資格群」(A型事業所31人、B型事業所40人)の間で χ^2 検定を行った結果(表2参照)、両事業所間に有意差が認められた($p<.01$)。そ

こでB型事業所の方が、有資格職員が多いことが認められた。

先述した全AネットのA型事業所調査報告書によれば、事業所側は職員確保に困難を感じており、特に必要な人材を確保できていないと答えた事業所数が半数にとどまるとあった。特に「職業指導員」の不足が顕著であると答えており、「A型事業所の健全な経営を図るための人材」として「企画や営業を担当する職員」(39.7%)が一番求められると回答しており、「企業経営を熟知した職員」も3番目にあげられていた。このようにA型事業所自体は、事業収益につながる人材を求めていることが分かる。一方、社会福祉系国家資格である三福祉士についてはそれぞれ必要と答えた事業所の割合が、精神保健福祉士10.2%、社会福祉士4.9%、介護福祉士1.9%であった。A型事業所では、ソーシャルワーカーとしての技能よりも事業の実務能力を求める傾向がある。今回の調査では、対象の保有資格としては介護福祉士の割合が比較的高く、精神保健福祉士が低い結果であった。事業所側の求める人材と実態の間に不整合があるように思われた。

表2 有資格者群と無資格者群の比較

N=169

| | 有資格者 | | 無資格者 | | 合計 | |
|----|-----------|-------|-----------|-------|-----------|-------|
| | 度数 (人) | % | 度数 (人) | % | 度数 (人) | % |
| A型 | 20 | 39.2 | 31 | 60.8 | 51 | 100.0 |
| B型 | 78 | 66.1 | 40 | 33.9 | 118 | 100.0 |
| | 98 | 100.0 | 71 | 100.0 | 169 | |

p<.01 ($\chi^2=9.4911$)

3. 就職動機

対象に、現在の職場への就職動機について複数回答で尋ねた。A型事業所の対象がもっとも多く答えていたのが「障害者福祉に関心があったから」17人(33.3%)であった。次いで「知り合いが勤めていた」11人(21.6%)であり、さらに「採用条件が合っていた」と「仕事をしないとイケなかった」10人(19.6%)に続いた。B型事業所の対象がもっとも多く答えていたのが、「採用条件が合っていた」37人(31.4%)であり、次いで「障害者福祉に関心があったから」36人(30.5%)、さらに「通いやすかった」と「福祉を学んでいたから」23人(19.5%)が続いた。

上記のとおりA型事業所の職員の上位を占めていた意見が「障害者福祉に関心」、「知り合いが勤めていた」等であり、B型事業所については「採用条件」、「障害者福祉に関心」等であった。障害者就労継続支援事業における生活支援員や職業指導員の採用の際、資格の有無について問われることはほとんどない。管理者については、社会福祉法第十九条の各号にいずれか該当する者であったり、社会福祉事業や企業に勤務していた者が資格要件となる。しかし、各種支援員には管理者のような要件が必須とはならないために、多様な人々が担い手として在職していることが考えられた。また、現職場の選択意思に「知人の存在」をあげていた対象がA型事業所に多かった。中嶋らが調査した障害者就労継続支援事業所の調査によれば、採用に際して縁故は用いないとの回答が調査対象事業所全てから寄せられた。縁故採用はなくとも、旧知の友人や親族がその関係を辿って当該職場に採用されるケースがあることも考えられた。な

お、B型職員の回答からは、「社会福祉専門職養成校等で学んでいた」経験を選択意思の理由にあげる者も多かった。先ほどの有資格職員の割合が、A型事業所よりもB型事業所の方が高かった結果からも、B型事業所に、より社会福祉専門職養成校在学経験者が集まる傾向にあるように思われた。

4. 現職場における勤続年数および障害者就労支援分野で勤務した経験年数

対象に現職場の勤続年数を尋ねた。A型事業所の平均勤続年数(標準偏差)は3.5年(SD:4.3)であり、B型事業所は4.9年(SD:5.2)であった。両グループの平均勤続年数に比較の検定を行った結果(図1参照)、両事業所間に有意な差を認められた(p<.01)。A型事業所に比べB型事業所の対象の方が、長く勤続していた。次いで勤続期間を3年区分のグループ化を行った。その結果、A型事業所の対象でもっとも多かったのが勤続年数区分「3年未満」33人(67.3%)であり、次いで「3年以上6年未満」6人(12.2%)であった。B型事業所の対象にもっとも多かった区分がやはり「3年未満」46人(41.1%)であり、「3年以上6年未満」34人(30.4%)と続いた。3年未満の勤続期間にあったのが、A型事業所の対象の約7割、B型事業所が約4割であった。両事業所ともにもっとも多かった区分が「3年未満」であったことから、就労継続支援事業の職員は支援経験の蓄積が浅いことが推察された。また、A型事業所の対象の約7割が「3年未満」であったことに対し、B型事業所の対象の約7割は「3年未満」と「3年以上6年未満」で構成されていた。B型事業所の職員の方が、勤続を重ねる可能性が示唆さ

れた。だが、いずれにしても長期間勤続している職員が両事業所ともに少数であった。三原は知的障害者施設の職員への調査を行っていたが、そこではもっとも多い勤続区分が「10年～20年」(26.0%)であり、次いで「5年～10年」(19.9%)であった(三原 2008)。三原の調査先は当時の入所更生施設らであったが、現在の就労継続支援事業所は勤続期間が明らかに短い様相を呈していることが考えられた。

対象に現職場の勤続年数を含めた障害者就労支援分野で勤務した経験年数を尋ねた。その結果、A型事業所の対象の平均経験年数(標準偏

差)は4.7年(SD:6.6)であり、B型事業所の対象は5.6年(SD:5.3)であった。両グループの平均経験年数に比較の検定(Wilcoxonの順位和検定)を行った結果(図1参照)、両事業所間に有意差な差が認められた($p<.05$)。先ほどの勤続期間と同様に、A型事業所に比べB型事業所の職員の方が、長い経験期間を持っていた。B型事業所については、就職してから経験年数を伸ばす傾向にあったが、A型事業所は就職後に経験年数を重ねることについて疑問が残った。

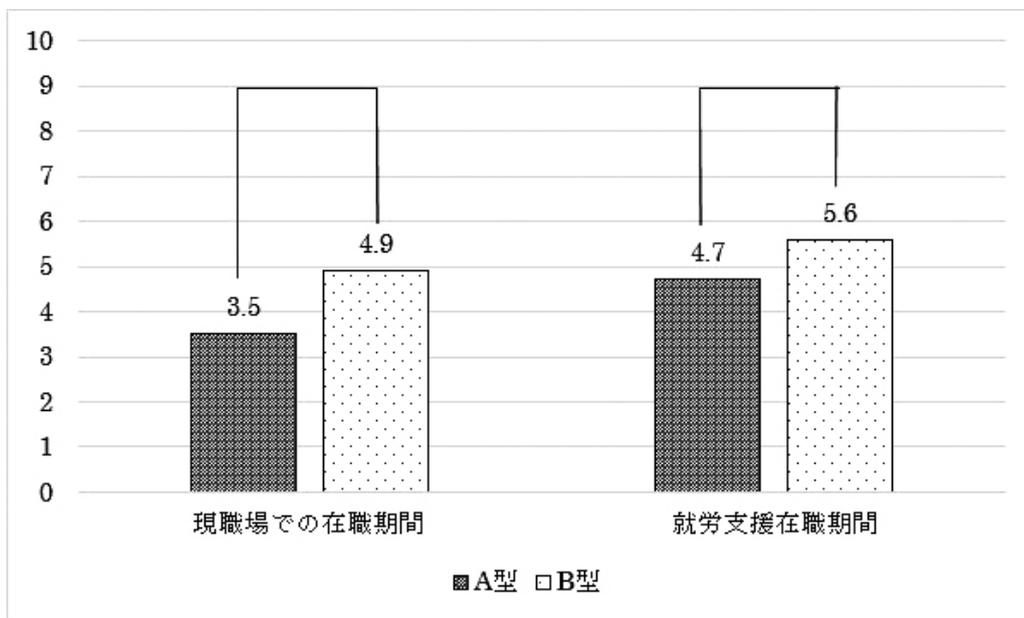


図1 研究対象の勤続年数と経験年数の平均値の比較

** $p<.01$, * $p<.05$

5. 対象の持つ職場継続に関する意識

対象に対し、現職場を継続して働きたいかについて単数回答で尋ねた。A型事業所の対象がもっとも多く答えていたのが「現在の仕事を続けたい」39人(78.0%)であり、次ぐ項目が「別業種で働きたい」5人(10.0%)と「異なる福祉分野で働きたい」4人(8.0%)であった。B型事業所の対象がもっとも多く答えていたのが「現在の仕事を続けたい」93人(82.3%)であり、次いで、「事情で辞められない」8人(7.1%)であった。B型事業所の場合、その他の項目はいずれも5%未満であった。両事業所の対象の8割前後が「現在の仕事を続けたい」と答えて

いた。今回の調査の範囲内では継続意思は概ね良い傾向が認められた。

しかし、A型事業所の対象の2割程度が障害者福祉サービス以外の業種で働きたいと答えていた。これに対し、B型事業所の対象は同様の回答は5%未満であったことから、A型には職場定着への阻害要因が労働環境にある可能性が推察された。しかし、B型事業所の対象の1割弱が、「事情で辞められない」と消極的に離職を拒む回答を答えていた。回答の中身について尋ねられていないため詳細は言及できないが、その理由には利用者への配慮や同僚への気遣いが考えられた。

6. 利用者に対する不適切な対応の体験

対象に対し、利用者に対して「大声で脅す」、「叩く」といった虐待と解釈されるような対応を同僚がしているところを見聞きしたかについて単数回答で尋ねた。A型事業所の対象のもっとも多くが答えていたのが「見たことがない」39人(76.5%)であり、次いで「見たことがあるかもしれない」6人(11.8%)、「どちらとも言えない」3人(5.9%)、「ときどき見る」2人(3.9%)、「よく見る」1人(2.0%)と続いていた。一方、B型事業所の対象がもっとも多く答えていたのが「見たことがない」71人(60.2%)、次いで「ときどき見る」19人(16.1%)、「見たことがあるかもしれない」15人(12.7%)、「どちらとも言えない」13人(11.0%)と続いていた。両事業所とももっとも多く占めた回答は「利用者への不適切対応を見たことがない」であった。B型事業所については、「利用者への不適切対応を見たことがない」に次ぐ回答が「ときどき見る」であり、この回答を答えた対象がB型事業所の1割以上であった。B型事業所には利用者への不適切な対応を目撃しやすい背景があることが示唆された。

次に対象自身が先の問いにあったような不適切対応をとった体験があるかについて尋ねた。A型事業所の対象は、「まったくない」36人(70.6%)と「したことがあるかもしれない」9人(17.6%)で9割近くを占めていた。次に多かったのが「どちらとも言えない」3人(5.9%)と「ときどきしてしまう」3人(5.9%)が続き、「よくしてしまう」と答えた対象は皆無であった。一方、B型事業所の対象も「まったくない」71人(60.2%)と「したことがあるかもしれない」28人(23.7%)で8割以上占めていた。次に多かったのが「どちらとも言えない」9人(7.6%)と「ときどきしてしまう」10人(8.5%)と続き、A型事業所同様「よくしてしまう」と答えた対象はいなかった。B型事業所はA型事業所に比べ、「不適切対応をしたことがない」と明確に答えた対象が10ポイント少なかった。一方、「したことがあるかもしれ

ない」と答えた対象がB型事業所の方が5ポイント以上高かった。B型事業所の職員の方が不適切対応を行ってしまう背景がある可能性が考えられた。

7. 上司や同僚との人間関係

対象に上司との悩みについて尋ねた。A型事業所の対象でもっとも多く答えていたのが「まったく感じない」18人(35.3%)であり、次いで「どちらとも言えない」12人(23.5%)、「どちらかと言えば感じる」8人(15.7%)であった。一方、B型事業所の対象でもっとも多く答えていたのが「まったく感じない」36人(30.8%)であり、次いで「どちらかと言えば感じない」28人(23.9%)、「どちらとも言えない」25人(21.4%)であった。

そして次に同僚に対する悩みについても尋ねた。A型職員でもっとも多く答えていたのが「まったく感じない」21人(41.2%)であり、次いで「どちらかと言えば感じる」10人(19.6%)、「どちらかと言えば感じない」9人(17.6%)と続いた。一方B型職員でもっとも多く答えていたのが「まったく感じない」30人(25.6%)であり、「どちらかと言えば感じない」27人(23.1%)、「どちらかと言えば感じる」24人(20.5%)と続いた。

両事業所とも、上司や同僚に対して人間関係の悩みを感じないとする回答が大半あるいは上位を占めていた。しかしA型事業所については、上司あるいは同僚に対して「どちらかと言えば感じる」、B型事業所については同僚に「どちらかと言えば感じる」と答えていた対象が2割程度存在していた。特にA型事業所に示唆された上司に対する悩みは、状況によっては組織のガバナンスが問われる事案にもなる。近年指摘されているA型事業所の運営方針について、在籍する職員として悩んでいた可能性も考えられた。またB型事業所の対象が同僚に悩みがあると答えていたが、先の不適切対応の目撃や体験実態からも、これらが関係していることも考えられた。

8. 適切な給与が支払われているか

対象に現職場から得られている給与額が適切と感じるかどうかを尋ねた。その結果、A型事業所の対象がもっとも多く答えていたのが「適切だと思う」14人(27.5%)であり、次いで「どちらかと言えば適切だと思う」11人(21.6%)、「どちらとも言えない」9人(17.6%)、「不適切だと思う」9人(17.6%)、「どちらかと言えば不適切だと思う」8人(15.7%)と続いた。一方、B型事業所の対象がもっとも多く答えていたのが「どちらとも言えない」36人(30.5%)であり、次いで「どちらかと言えば適切だと思う」23人(19.5%)、「適切だと思う」21人(17.8%)、「どちらかと言えば不適切だと思う」20人(16.9%)、「不適切だと思う」18人(15.3%)と続いた。

全AネットのA型事業所調査報告書によれば、A型事業所職員の平均年収は常勤260.9万円であった。厚生労働省による2016年度の「賃金構造基本統計調査」によると、常勤労働者の産業計平均年収は489.9万円であり、福祉施設介護員は322.5万円であった。社会福祉サービス関係の中でもA型事業所の平均年収は高くはなかった。しかしながら、今回の調査ではA型事業所の対象の半数は給与を「適切」あるいは「どちらかといえば適切」と答えていた。これは事業所の収益状況や自らの職務負担感から得られた回答かもしれない。同じく厚生労働省による2017年度「障害者福祉サービス等経営実態調査結果」によれば、A型事業所の収支差率が14.2%であり、その他の種別サービスと比較してもっとも高い結果にあったと公表された。2015年度より一部のサービスの報酬の減額や、職員の給与引き上げによって多くのサービス種別で収支差率の低下がある中、A型事業所、B型事業所、共同生活援助が前回調査よりも収入比率を上げていた。その中でも、前回調査との増減比率が4.7%であったA型事業所はもっとも収益をあげていたことが分かった。このようにA型事業所については、職場自体の収益の潤いが職員の意識に影響した可能性もあった。

一方、B型事業所については、「適切」「不適

切」「どちらともいえない」が対象の意識を3等分に分ける結果となった。B型事業所の職員にとっては、給与を明確に判断できない事情があるように思われた。これには、B型事業所職員の職務負担感や責任感、あるいは職場への親密性も関連があるかもしれない。

9. 職場定着要因

研究対象の職場定着に役立つ要因を探るために、「利用者との雑談」「上司のサポート」「会議の参加」といった20項目の回答に対して因子分析(主成分法、Varimax回転)を用いた。固有値1.0以上の因子が、A型事業所3つ、B型事業所4つであることが確認された。そこで両群の比較を目的として3因子ずつ抽出し、それぞれの第1因子から第3因子までの序列の比較を行った。

1) A型事業所の因子分析結果

抽出された3つの因子について、A型事業所の結果は次の通りであった(表3参照)。第1因子を構成した項目(因子負荷量)は以下の通りであった。「上司からの評価(あなた自身の働きぶり等)(0.798)」、「事業所の収益目標が達成すること(0.769)」、「給与を受け取ること(0.74)」、「利用者の作業能力が向上した状況を見ること(0.632)」など8項目であったことから「利用者の働きによる収益がもたらす自己評価」と命名した。第2因子は「利用者支援の会議に参加すること(0.785)」、「職場のチームとして働くこと(0.742)」、「職場で自らの職務(職業支援)を行うこと(0.732)」、「利用者について同僚と相談をすること(0.661)」など7項目であったことから「障害者就労支援の専門性」と命名した。そして第3因子は「私生活と現在の仕事を両立させた生活(0.804)」、「利用者と雑談すること(0.77)」、「利用者とともに作業をすること(0.752)」、「自分たちの職場環境を改善させること(0.655)」など5項目であったことから「仕事からもたらされる肯定的感情」と命名した(累積寄与率0.736)。

第1因子からは、職員の指導や支援の下で利

用者が働くことで事業所の収益が高まることが自己評価を安定させると考えた。第2因子からは、各種支援員として、そして就労支援チームとしての働くこと自体が自らを障害者就労支援の専門職としての認めることにつながると考え

た。第3因子からは、職場で働く中で利用者や同僚との親密性が増すこと、プライベートな人間関係が充実することで自らへの肯定的感情につながると考えた。

表3 職場定着要因に関する因子分析結果 (A型事業所)

| 質問項目 | 因子負荷量 | | | | |
|--------------------------|----------------------|-------|--------|-------|-------|
| | 因子1 | 因子2 | 因子3 | 共通性 | |
| もたらす自己評価 利用者の働きによる収益が | 上司からの評価 | 0.798 | 0.341 | 0.178 | 0.786 |
| | 事業所の収益目標が達成すること | 0.769 | 0.338 | 0.281 | 0.784 |
| | 給与を受け取ること | 0.74 | 0.208 | 0.338 | 0.705 |
| | 上司からねぎらいの言葉 | 0.727 | 0.328 | 0.213 | 0.681 |
| | 利用者の作業能力が向上した状況を見ること | 0.632 | 0.317 | 0.362 | 0.631 |
| | 利用者同士のチームワークがあがる状況 | 0.592 | 0.412 | 0.466 | 0.737 |
| | 上司に利用者支援に関する意見を交わす | 0.564 | 0.546 | 0.171 | 0.646 |
| | 職員同士で仲良くすること | 0.516 | 0.501 | 0.511 | 0.779 |
| 専門性 障害者就労支援の | 利用者支援の会議に参加すること | 0.155 | 0.785 | 0.223 | 0.69 |
| | 職場のチームとして働くこと | 0.338 | 0.742 | 0.244 | 0.724 |
| | 職場で自らの職務(職業支援)を行うこと | 0.286 | 0.732 | 0.553 | 0.923 |
| | 利用者について同僚と相談をすること | 0.481 | 0.661 | 0.246 | 0.729 |
| | 利用者に工賃が払われる状況 | 0.441 | 0.625 | 0.426 | 0.767 |
| | 目標となる先輩・同僚が存在すること | 0.536 | 0.544 | 0.284 | 0.664 |
| | 利用者から頼りにされる | 0.455 | 0.539 | 0.446 | 0.696 |
| れる肯定的感情 仕事から | 私生活と現在の仕事を両立させた生活 | 0.292 | 0.312 | 0.804 | 0.829 |
| | 利用者とは雑談すること | 0.224 | 0.379 | 0.770 | 0.788 |
| | 利用者とともに作業をすること | 0.175 | 0.455 | 0.752 | 0.802 |
| | 自分たちの職場環境を改善させること | 0.404 | 0.209 | 0.655 | 0.636 |
| | 利用者支援に関する話しを家族とする | 0.591 | -0.052 | 0.601 | 0.714 |
| 寄与率 | 0.273 | 0.241 | 0.222 | | |
| 累積寄与率 | 0.273 | 0.514 | 0.736 | | |
| 符号調整済 α | 0.937 | 0.93 | 0.892 | | |

因子分析(主成分法, Varimax 回転)

2) B型事業所の因子分析結果

B型事業所の結果は次の通りであった(表4参照)。B型事業所は、第1因子を構成した項目(因子負荷量)として「目標となる先輩・同僚が存在すること(0.792)」、「職員同士で仲良くすること(0.776)」、「自分たちの職場環境を改善させること(0.705)」、「私生活と現在の仕事を両立させた生活(0.688)」など8項目であったことから「職員間関係の良好さからもたらされる居心地のよい職場」と命名した。第2因子は「利用者とともに作業をすること(0.837)」、「利用者の作業能力が向上した状況を見ること

(0.751)」、「利用者同士のチームワークがあがる状況を目にすること(0.724)」、「利用者とは雑談すること(0.719)」など6項目であったことから「利用者の成長と喜び」と命名した。そして第3因子は「利用者について同僚と相談をすること(0.717)」、「上司に利用者支援に関する意見を交わす(0.712)」、「利用者支援の会議に参加すること(0.635)」、「利用者支援に関する話しを(利用者)家族とする(0.628)」など6項目であったことから「障害者就労支援の専門性」と命名した(累積寄与率0.598)。

第1因子からは、職員間の人間関係が重視さ

れることで居心地のよい職場環境となることに
関心があると考えた。第2因子からは、親密性
を伴いながら利用者への就労支援を行うこと
で、利用者との関係に専門職としてのやりがい
を感じると考えた。また、第3因子からは、事

業所の同僚を含め、利用者を取り巻く関係者ら
と調整作業や相談を行うことで、障害者就労支
援の専門職としての自覚につながるように思わ
れた。

表4 職場定着要因に関する因子分析結果 (B型事業所)

| 質問項目 | 因子負荷量 | | | | |
|---------------------------|-----------------------|-------|-------|-------|-------|
| | 因子1 | 因子2 | 因子3 | 共通性 | |
| 職員間関係の良好さから見た 居心地のよい職場 | 目標となる先輩・同僚が存在すること | 0.792 | 0.178 | 0.148 | 0.68 |
| | 職員同士で仲良くすること | 0.776 | 0.268 | 0.024 | 0.674 |
| | 自分たちの職場環境を改善させること | 0.705 | 0.098 | 0.228 | 0.558 |
| | 私生活と現在の仕事を両立させた生活 | 0.688 | 0.257 | 0.113 | 0.552 |
| | 上司からの評価 (あなた自身の働きぶり等) | 0.632 | 0.088 | 0.555 | 0.715 |
| | 職場のチームとして働くこと | 0.605 | 0.279 | 0.468 | 0.663 |
| | 事業所の収益目標が達成すること | 0.469 | 0.176 | 0.414 | 0.423 |
| | 利用者に工賃が払われる状況 | 0.433 | 0.372 | 0.36 | 0.455 |
| 利用者の成長と喜び | 利用者とともに作業をすること | 0.174 | 0.837 | 0.077 | 0.736 |
| | 利用者の作業能力が向上した状況を見ること | 0.225 | 0.751 | 0.105 | 0.625 |
| | 利用者同士のチームワークがあがる状況 | 0.24 | 0.724 | 0.282 | 0.661 |
| | 利用者とは雑談すること | 0.1 | 0.719 | 0.260 | 0.595 |
| | 利用者から頼りにされる | 0.173 | 0.625 | 0.358 | 0.549 |
| | 職場で自らの職務 (職業支援) を行うこと | 0.353 | 0.567 | 0.393 | 0.601 |
| 障害者就労支援の 専門性 | 利用者について同僚と相談をすること | 0.091 | 0.372 | 0.717 | 0.66 |
| | 上司に利用者支援に関する意見を交わす | 0.298 | 0.358 | 0.712 | 0.725 |
| | 利用者支援の会議に参加すること | 0.166 | 0.346 | 0.635 | 0.55 |
| | 利用者支援に関する話しを家族とする | 0.085 | 0.071 | 0.628 | 0.407 |
| | 上司からねぎらいの言葉 | 0.536 | 0.062 | 0.601 | 0.652 |
| | 給与を受け取ること | 0.335 | 0.326 | 0.503 | 0.472 |
| 寄与率 | 0.21 | 0.198 | 0.19 | | |
| 累積寄与率 | 0.21 | 0.408 | 0.598 | | |
| 符号調整済 α | 0.88 | 0.87 | 0.829 | | |

因子分析 (主成分法, Varimax 回転)

A型事業所の第2因子とB型事業所の第3因子を構成する項目に近似性が見られたため、同じ因子名を命名した。しかし、それぞれの職員自身の考える障害者就労支援の意味については差異がある可能性も考えられた。一般にA型事業所は「雇用型」、B型事業所は「非雇用型」に分類されると説明される。すなわち前者は一般就労寄りの雇用形態であり、後者は保護的雇用あるいは福祉的就労の考えに近いことになる。A型事業所の目的は事業所全体の収益を上げることであり、利用者はその収益に貢献する人材として認識されていた。第2因子「障害者

就労支援の専門性」の中には、利用者への就労支援を意識する項目が多く含まれていたが、「上手に仕事を教えるトレーナー」としての意味合いがあるように思われた。一方、B型事業所はA型事業所と同様に生活支援員が配置されているが、保護的雇用の目的や現状からすると、この生活支援員の役割が強くなることが推察される。B型事業所の第2因子には利用者との関係を重視する因子があがっている。利用者を支援対象あるいは保護対象として感じる事がB型事業所の特徴にあげられると考えられた。だが、第1因子には同僚間関係があがっている

ように、少人数の職員だからこそ友人関係や親しみを伴いような職員間関係も求められるようにも見えた。

IV 考察

本稿における調査は、就労継続支援事業所の職員の職場定着要因を探るために、彼らの労働実態や職場体験について尋ねた。その結果、就労継続支援事業所の職員は、これまで多くの研究課題に考えられてきた介護保険サービスといった高齢者介護現場とは異なる事情があることが示唆された。

その一つとして、職員の性別構成があげられる。今回の調査で、就労継続支援事業所はA型事業所、B型事業所ともに男女比がほぼ等しいことが分かった。高齢者介護現場で働く職員の大半は女性である。それは先述した2016年度の「介護労働実態調査」においても、その回答者の男女比が1：4であることから明らかである。障害者への就労支援における業は、高齢者介護において求められる利用者へのケアとは異なり、厳しい社会に立ち向かうためのトレーニングや教育機会といった特性を持つと理解される。例として知的障害者や精神障害者への就労支援として職親制度が存在するが、就労継続支援事業所における職員の役割も一人前になるように教えるといった父性の職業イメージが背景にあるため比較的男性に選ばれやすい職業となっていると考えた。小林は、職親は従業員として雇う一方で、職業人としてのマナーや社会生活を教える「親」として企業主が自覚的に取り組んでいると紹介している（小林 2015）。だが、この特性には利用する障害者を情緒的に職員の下位に従えろといった危険性も含むのではないかと考えられた。また、B型事業所に比べA型事業所の方に高年齢層の職員比率が高かった。60代以上の職員比率がA型事業所は2割以上、B型事業所は1割以上であった。その性別構成は、A型事業所は男性の方が女性の2倍の人数であったのに対し、B型事業所は男女比が均等であった。単純に男性職員と女性職員の人

数で判断することはできないが、A型事業所の方が職員に父性イメージを伴うことが推察された。

そもそも障害者総合支援法の制度自体に明記されているように、A型事業所はB型事業所に比べ、より利用者に対し職業人としての責任を要求することは明らかである。中嶋らの行った就労継続支援事業所における調査によれば、A型事業所の経営主体の半数以上を営利法人が占めるのに対し、B型事業所は社会福祉法人やNPO法人が大半を占めていた（中嶋 2017）。障害者福祉サービスであると同時に経営努力をして最低賃金を利用者に支給するとされるA型事業所には、利用者の特性に応じた個別支援よりも事業所自体の収益に関心が向かうことが考えられた。因子分析の結果からA型事業所は、第1因子「利用者の働きによる収益がもたらす自己評価」、第2因子「障害者就労支援の専門性」、第3因子「仕事からもたらされる肯定的感情」であると考えた。利用者である障害者の職業能力のあり方は、事業所収益につながり、その収益の向上に職員の安定感があるように思われた。A型事業所の在りようについては、別に論じられるべきであろうが、この事業所特性と職場定着要因の間に関連があるように思われた。

一方、B型事業所は先述したとおり、その経営主体の多くは社会福祉法人やNPO法人であった。B型事業所の利用者への工賃が極めて低い金額であることは、多くの事例から示されている。工賃には制約があるが、B型事業所は利用者の個々の障害特性について就労アセスメントを通じて向き合う必要がある。2015年度以降、特別支援学校の卒業生がB型事業所を利用しようとした場合、就労アセスメントを実施することとなった。障害者の就労能力と生活状況に関して課題分析が行われる手続きは、A型事業所には用いられていない。利用者の個別特性に合わせて「できることを探していく」姿勢がB型事業所の職員のやりがいに関連している可能性があった。B型事業所の職場定着要因として第1因子「職員間関係の良さからもたらされる居心地のよい職場」、第2因子「利用者の

成長と喜び」, 第3因子「障害者就労支援の専門性」で構成されると考えた。事業所の収益よりも, 職員間関係や利用者の成長への関心が職場定着に関連があると思われた。福祉専門職としてのアセスメントと介入といった専門性と, 情緒的つながりがB型事業所の特徴にあげられると推察された。

今回の調査を通じて, A型事業所, B型事業所それぞれの課題が示唆された。A型事業所の職員の多くは在職期間3年未満によって占められていた。そして, 職場継続意思を尋ねた際2割程度の対象が「障害者就労継続支援事業以外の職場で働きたい」と言っていた。「給与面は概ね適切に支払われている」と半数の対象が答える中, このような結果が示された。一方, B型事業所については, 職員の在職期間はA型事業所よりも長かったが, それでも在職期間6年未満のグループが大半を占めていた。そして, 利用者への不適切な対応を目撃したり, そのような関わりを持つことについては, A型事業所よりも引き起こされやすいと考えられた。

V まとめ

当初, 私たちは職場定着を阻む要因として, 給与面での不満感, あるいは利用者への不適切対応といった望ましくない職場体験があると考えた。しかし, 今回の分析中では, それが顕著な結果としては現れなかった。職場定着の要因として, A型事業所では従事者の専門的介入による事業所の収益の増加という成果に軸が置かれているのに対しB型事業所では専門的介入による利用当事者の関係性の熟成, 利用者の成長に軸がおかれていることが明らかになった。

今回の調査の限界の一つ目は, 今回はX市内のA型及びB型の事業所を対象とした地域を限定した調査であったということである。この結果を全国におけるそれら事業所の職場定着の要因として一般化することはできない。しかし, A型, B型の従業員らの職場定着要因の意識調査としては重要な意味を持つものと考えている。

二つ目は, 職場定着を促進する要因として神部は, 学習会, 研修への参加, そして年齢にふさわしい給与支給の重要性が示唆されたと述べていた(神部 2014)が, 今回の調査においては個々の職場の研修機会や給与を含む労務管理について尋ねることができていなかった点である。そこで, さらにそれら項目を明らかにすることを目的にフィールド調査や個別インタビュー法を用いた取り組みを行いたいと考えている。

また, 2017年度に各地で起こっているA型事業所の廃業に伴う, 利用者の大量解雇問題も無視ができない。特に中国地方においては顕著である。2017年7月にあった岡山県倉敷市においてはA型事業所の廃業に伴い200人以上が, 同年11月には広島県福山市府中市で100人以上が解雇された事案がある。2017年度より利用者への賃金の支払いルールが改定されたことも要因であろうが, そもそも運営方針に対して改善を要求する声はこれまでもあがっていた。今後, 障害者就労支援のサービス提供のあり方についても論究していきたい。

文献

- e-start政府統計の総合窓口(2014)『平成24年社会福祉施設等調査』(<http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/List.do?lid=000001117998> 2017. 11. 25)
- e-start政府統計の総合窓口(2015)『平成26年社会福祉施設等調査』(<http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/List.do?lid=000001141017> 2017. 11. 25)
- 神部智司(2014)「介護老人福祉施設における介護職員の職場定着意向に影響を与える要因」『大阪大谷大学紀要』48. 113-122.
- 柏木龍二(2017)「常勤介護職員の職場定着に関する研究-通所介護事業所に焦点を当てて-」『四天王寺大学大学院研究論集』(11). 149-162.
- 小林勝年(2015)「知的障害のある生徒の就労支援にみる教育・福祉・労働の連携について-「職親会」活動の歴史・活動の分析を通して-」『地域教育学研究』7(1). 1-9.

- 公益財団法人介護労働安定センター『平成19年度
介護労働実態調査結果について』(http://www.kaigo-center.or.jp/report/h19_chousa_03.html
2017. 11. 25)
- 厚生労働省(2012)『平成24年社会福祉施設等調査』
(<http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/List.do?lid=000001117998> 2017. 11. 25)
- 厚生労働省(2014)『平成26年社会福祉施設等調査』
(<http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/List.do?lid=000001141017> 2017. 11. 25)
- 厚生労働省(2015)『平成雇用動向調査結果の概要』
(<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/doukou/16-2/dl/gaikyou.pdf>
2017. 11. 25)
- NPO法人就労継続支援A型事業所全国協議会
(2017)『就労継続支援A型事業の課題と今後のあり方について - 就労継続支援A型事業所全国
実態調査報告書 - 』(<http://www.zen-a.net/wordpress/wp-content/uploads/2017/09/reporth2908.pdf> 2017. 11. 25)
- 三原博光(2008)「知的障害者施設の職業意識について」『川崎医療福祉学会誌』17(2). 449-453.
- 撫養真紀子・勝山貴美子・青山ヒフミ(2014)「病院に勤務する看護師の職務満足測定尺度の信頼性・妥当性の検討」『社会医学研究』31(1). 37-44.
- 仲村優一・一番ヶ瀬康子・右田紀久恵 監修(2007)
『エンサイクロペディア社会福祉学』中央法規出版.
- 中嶋裕子・藤井宏明(2017)「就労継続支援事業所(A型事業所およびB型事業所)の現状および職場環境に関する実態調査」『福祉健康科学研究』12. 56-65.

Study on the labor situation and the factors causing job retention of workers at support services for continuous employment (including type A and type B) for the persons with disabilities.

Hiroaki FUJII
Hiroko NAKAJIMA

– Abstract –

The purpose of this research is to investigate the factors causing job retention and consciousness of the staff who work together persons with disabilities at support services for continuous employment (including type A and type B), and to make the factors causing job retention of workers clear.

The subject of this research is the staff who are working at support services for continuous employment which are located in X city.

The number of effective respondents was 51 in type A and 118 in type B. The method of this study was questionnaires.

We asked the workers about their basic attitude, the length of service, and experiences in the work place. To make the factors clear, we used factor analysis. As a result, the first factor of causing job retention at type A was “a sense of achievement which was brought by the benefits the clients made” and counterpart of it at type B was “comfortable workplace environment which is brought by the relation among the staff”.

Key words : support services for continuous employment, the labor situation, the factors of causing job retention , questionnaires, factor analysis