

- ・（技術はある程度やればできるようになるが）メンタルな面で、入居者は私達職員にしか言えないことを持っている人がいる。そういう人達には私達でないとだめかなと思う
- ・専門性とは〔ADL、医療、生活の質の向上のための知識、技術〕を持っていること
- ・話を聞いてその人に必要なことを引き出すのが専門職
- ・お互いの信頼、私に頼めば大丈夫って思ってくれる
- ・知識、技術だけでなく、人間同士の関係、信頼関係が大事
- ・ケースワークでは本質は何かを見ぬき、聞き出す、コーディネートできることが専門性
- ・直接援助では、安全に速やかに介助できることが大切
- ・いろいろなパターンに合わせて対応できるのが専門処遇
- ・介護者は単なる手足でよいのか？否、専門性は必要。それは施設に人間らしい生活を作ること
- ・障害者の自立を支えること

④施設利用経験者

- ・専門性という意味内容をもっと吟味しないとイケないのではないか
- ・専門性という言葉は理解できない。専門性という言葉が使われているために、福祉で働く専門とは大きな間違いを起こしている。違う言葉に置き換えた方がよい
- ・ある職員が、われわれはホテルマンであり、友人であり、仲間であるといわれた。こういうことが職員の口から言えるようになるのが本当だろう
- ・障害者福祉を勉強して一般社会に出て、一般社会での労働という切磋琢磨することを学んだ上で施設職員になるといいサービスができる
- ・労働ということは自分にとってどういうことなのか、そういうことを見直せる育成の仕方が大切だと思う
- ・働くということが分かっていないから、自分の気分で「障害者のくせに何を言うの」と言うことになる
- ・専門性を議論する前に、職業人として、プロの仕事はどう実際に行うかが先にあってしかるべきだろう
- ・本当の意味でのプロ意識とは、自分に自身が持てる仕事、納得のできる仕事をいろいろな人の批判を受けながら仕事をするということを理解してほしい。批判を受け入れられるだけの力を持ってほしい

あえて、調査で得られた意見をそのまま載せたが、意見は多様である。しかし、前掲の図1に集約される内容でもある。専門性をもった専門職員であるためには、特に「援助に必要な知識・技術、課題を解決する力」の内容整理が必要とされるが、図1に示す他の項目の内容も重要であることが分かる。

今後の課題として、施設職員の専門性についてより検討する必要があるが、これらを検討資料の一つとして活用できたらと考えている。

6. 研修体系、研修体制の整備に向けて

今回の研究では、養成研修に関わる構成要素を抽出するにとどまったが、各施設において行っている研修は多様な場面を活用して実施されている。

研修を形態別に見ると、次のようになる。

(1)施設内での研修

- ①業務そのものを通して
- ②業務を見直すための場の設定を通して
- ③業務を行う上で必要な知識や技術を習得する場の設定を通して
- ④その他、第三者の施設内への導入を通して など

(2)施設外の研修の利用

- ①外部機関等が設定した研修会への参加を通して
- ②他機関等への見学を通して
- ③他施設との職員交換研修を通して
- ④他職種、他機関との共同研究を通して
- ⑤その他、自己研鑽的な学習支援を通して など

その内容や展開の仕方は様々であり、それぞれにモデルとなる要素を備えている。

今後は、こうした研修モデルを集積し、構造的に整理し、また体系的に位置付ける作業が必要となろう。また、研修展開例を公開しあい、この効果などの検討をすることも有効であろう。今後の課題である。

この際、留意すべきことがある。

第1点は、研修の実施は、施設のあり方の検討と連動せざるを得ないことについてである。身体障害者療護施設は、生活施設である。しかし、一生そこで暮らしたいと考えている利用者ばかりではない。また、施設の閉鎖性を中から打破する努力も必要であろうし、地域福祉への参加も求められている。施設の役割は何か、どのような施設であるべきなのか、ここを明確にしていく作業とあわせての研修の検討が必要であろう。

第2点は、この検討に、施設職員の意見を十分に反映させることである。業務を行う中で、「これでいいのか」と思ったり、時には不安な気持ちを抱く職員もいるようである。その問題意識などが、業務の多忙さや施設の慣行で薄れ、感性の乏しい職員を生み出す素地になってしまわぬよう、職員の疑問や不安などを施設全体の課題として取り上げ、研修につなげていくことが重要であると考ええる。

第3点は、利用者である障害者自身の意見を反映させる必要性である。今回の研究において、施設利用経験者から「職員は、自分のように重度で介助がなければ生活できない者が地域で生活できるとは考えてもいなかったろう」という意見、その他重視すべき意見を多く聞くことができた。直接的に、また間接的に利用者サービスに反映される研修にするために、利用者の意見は欠かせないと考える。

さらに、第4点として、第三者の意見の活用をあげたい。福祉オンブズマンを導入している施設はまだ少数であるが、ボランティア、実習生・研修生など外部の人の目が施設や施設職員に有形、無形の影響をもたらしている。普通の生活感覚から照らしてどうなのかを、研修の検討の際には是非加えたいものである。

ここで、緊急の検討課題を提起したい。それは、利用者が多様となり、特に医療的ケアを要する人たちへのサービス提供も業務に含まれるようになってきていることである。医療行為は医療職の範囲ではあるが、医療法に触れない範囲での医療的援助は実際に行われており、また、予期せぬ緊急事態が発生することもある。すでに各施設において研修がなされているようではあるが、この研修の充実と職員が安心して自信をもって仕事に向かえる状況の整備が急がれる。

さて、研修体制の整備に向けた課題であるが、職員が多忙過ぎる状況がうかがえた。研修の充実を考えるに当たって、その実情をなお詳しく知る必要がある。施設内研修と施設の枠を超えた共同研修を含む総合的な研修実施体制の整備の方向については、今回の調査では明らかにすることができなかった。これも、今後の課題としたい。

VI 提言 ー結論にかえてー

最後に、施設職員の養成及びその研修にあたっての重要な視点として、以下の4項目を提言し、結論にかえたい。

1. 「今こそ目指せ。地域生活」

施設を利用している人たちは、それぞれ、機能的な障害や併せ持っている疾病などが異なり、また一人一人の利用目的、その背景、未来への思いなども個々に異なっている。しかし、共通しているのは、施設という空間で自分らしく、生き甲斐をもって生活したいという願いである。職員に求められていることは、その一人一人の思いや願いを汲み取り、実現していくことである。

誰もが望む当たり前の生活は、地域の中にある。施設は、その地域生活を実現する場であり、また地域での生活をバックアップする資源の一つでもある。そして、生活の場を施設に求めた人に対して、地域が見えるようなサービスを提供することが、施設の、そして、施設職員の仕事なのである。

2. 「サービスは利用者のためにある。職員のためではない。」

職員は、施設を明るく爽やかな風が流れる、そんな開かれた空間に創り上げていくべき存在である。そこでの生活は、利用者一人一人が主体となって考え、行動し、職員がそれを援助することが基本となる。職員は、時として現実の壁にぶつかり、悩み、消極的になるかもしれない。自らの生き方や価値観というものに縛られることもあるかもしれない。しかし、施設のサービスは利用者自身のためにあるという原点に常に立ち戻り、仕事の基本的姿勢を絶えず見直すように心がけることが求められる。

3. 「利用者はサービスを共に作るパートナー」

施設のサービスとは、すでにできあがったものとして存在するのではなく、利用者の望むサービスとは何だろう、と考えるところから始まる。一緒に考え、実践してみて、振り返ってみる。すると、また次の手だても生まれてくる。

職員は、利用者と共にあること、つまり、共働の人間関係としてのパートナーシップこそがサービスの向上を保証するのである。

4. 「研修で変わろう職員、変えようサービス」

施設職員は、利用者が求めている思いを受け止め、形にしていく創造的な役割を持っている。利用者の心に届くような関わり、現実の問題に取り組む時に必要な情報や課題解決の手法、そして、未来の夢を語る時にはそれをはぐくむような豊かな発想を持ちたいものである。

職員が人間として、専門職として、自らを磨くことは、必ずや利用者にも反映され、新しい福祉サービスを産み出す原動力になることだろう。そうして、それが障害をもつ人々の力になっていくに違いない。

第4部

知的障害者に係わる専門職の養成研修

- 分担研究者 中野敏子 (明治学院大学)
- 研究協力者 上田晴男 (社会福祉法人翔の会)
小林繁市 (伊達市地域生活支援センター)
玉井弘之 (日本知的障害者愛護協会)
成田すみれ (横浜市総合リハビリテーションセンター)
和気康太 (明治学院大学)
- 研究補助者 片桐直子 (明治学院大学大学院)

第1章 研究枠組みと研究方法

1 はじめに

これまでの社会福祉・保健サービス資源配置は都道府県域で考えられてきた。したがって、社会福祉・保健サービスの市町村移譲が地域格差をもたらすことは明らかである。障害保健福祉圏域を設けることによってその格差是正を図ろうとしている。「地域」単位での使い勝手のよいサービス提供を望む利用者にとって、市町村移譲はどのような結果をもたらすであろうか。資源不足は、3障害（身体障害、知的障害、精神障害）のある人たちへの支援を従来のように縦割りに実施したのでは有効にサービスを提供できない状況をもたらす可能性もある。また、身近な地域で、既存の、あるいは新しいサービス機能を総合化することによって、これまでの縦割りサービスという弊害の克服への期待もある。ここでは、3障害の領域でこれまで提供されてきたサービスの共通性と特定性をどのように位置付けていくかという課題がある。専門職および関連職種の養成・研修はそうした課題を孕んできているといえる。とくに、社会福祉の基礎構造改革における契約と利用を支える専門職および関連職種の養成研修をどのように考えていくか大きな課題である。

1 問題の所在と本研究のねらい

(1) 問題の所在

本研究のねらいを明確にするために、これまでの知的障害者福祉関連分野の専門職・マンパワーの養成研修に関する研究で指摘されてきた課題を確認しておくことにする。

まず、「知的障害関係施設福祉においては、一般的にいわれる社会福祉領域で語られる資質、以上のものを要求されるとする伝統的ドグマが、存在しているように思われてきた」（分担研究者北沢清司「心身障害児（者）福祉におけるマンパワーに関する研究」『平成5年度厚生省心身障害研究報告書 心身障害児（者）施設福祉のあり方に関する総合的研究』主任研究者岡田喜篤、136頁）と指摘されるように、その特定性が全面に出される形で研修・養成が位置付けられてきた側面がある。

また、「治療教育的機能」から離脱しきれない一方で、「ソーシャルワーカー」の並びとしての「生活指導員」を位置付けてきているなど、今日、知的障害福祉関連職種への決定的な専門性の方向性は見えていないといえる。その反面、介護福祉士、社会福祉士などの「資格」による「専門性」への担保が新たな複雑性をもたらしてきているといえる。

その専門職構造とサービス機能との関係性が明確に整理できていないことは、施設機能の見直しの過程でも重要な検討要素であることは明白である（分担研究者古川 弘「施設機能における専門性と職員配置のあり方に関する研究」『平成8年度厚生省心身障害研究障害児（者）施設体系等に関する総合的研究』主任研究者岡田喜篤）。平成8年度と同報告書は、専門性と研修に関して、「施設機能が必要とする専門性と、それから導き出される職員配置の課題」や「採用時の資格として、2年間の養成と学士の並列など、当初からの専門性の度外視という課題」に言及し、①「サービスの質」が専門性による評価の度外視の中で語られること、また、それ故に、②「施設長や個々の職員の思潮、目的意識、及び個人的努力によって施設の仕事の専門性が担保される」構造であることを指摘している。

(2) 研究のねらいと視点

本研究は、地域生活支援展開を見据え、3障害（身体障害、知的障害、精神障害）の支

援機能の共通性と特定性を踏まえた専門職種および関連職種の研修・養成の課題を明らかにすることをねらいとしている。地域生活支援を視野に入れたマンパワー構造は、これまでの入所施設を中核とした構造とは異なる側面を含んでおり、それに対応できる専門職種を含めたマンパワー養成研修が必要とされる新たな段階へと向かっている。

以上の研究のねらいを設定するにあたって、同時に以下の点を視野にいれておくことにする。

- ①前述した平成8年度報告書の古川らの指摘する構造的検討という視点をうけ、研修効果の構造的検討の必要性に着目しておきたい。
- ②知的障害者福祉領域での専門職は保母（保育士）・指導員の横並び、包括的労働に集約される「専門性」といえる。それは、あきらかに身体障害者福祉領域のそれとの違いがある。その意味では、本研究に課せられた一つのテーマは、これまでの「縦割り」志向を「横割」志向とするにあたっての課題、すなわち、それぞれ3障害への支援分野が独自に形成してきた「概念理解」「実践実態」に内在する「理解状況」を明確にすることである。
- ③ところで、知的障害者をめぐる今日的課題として「人権侵害」があげられる。それは、職員一人の「質」「資格」の課題に収まらない状況であることは明らかであろう。そこで、関連する人たちをマンパワーとして人材確保、質の確保、人材活用のための方法という視点から養成研修の課題に望む必要がある。

2 研究方法

以上の視点を踏まえて、今回の研究では以下の研究方法とした。

(1) 知的障害者に係わる専門職員の養成研修についての研究課題の整理

これまでの知的障害者に係わる専門職員の養成研修に関する先行研究から、研究課題の整理を行い、今後の知的障害者福祉の展開と求められる福祉人材確保のための研修養成の方向性を探る。

(2) 専門職員の養成研修に関する実態調査

- ①地方自治体に対する職員の養成研修実施状況に関するアンケート調査（本報告書第1章参照）
- ②現行知的障害者入所施設支援機能としての専門職種の研修実態に関するアンケート調査

施設のマンパワー（人材確保、質の確保、人材活用方法）としての構造的把握を通して研修の位置、意味、効果を探る。調査対象は、全国500ヶ所の知的障害者施設を日本知的障害者愛護協会会員名簿より層化抽出法により抽出した。授産施設と更生施設の全国設置比率（2対8）から、授産施設91ヶ所、更生施設409ヶ所とした。なお、その機能の特定性をより明確にあらわしているという意味から入所施設に限定した。

- ③各種職能団体及び各種養成研修機関からの関係資料の収集及びヒアリング（第1章参照）

(3) 生活支援実践訪問調査において求められる福祉人材の実態と研修の課題

求められる福祉人材の方向性を探るために、地域生活支援における「専門性」の課題検討を試みた。先駆的に地域生活支援を展開し、これまでの専門職種とは異なる「人材」を

配置することで「地域生活支援」を構造的に組み立てていこうとしている北海道伊達市生活支援センターの訪問調査（10月実施）を通して、地域生活支援の専門職配置検討によって、これまでの知的障害者に係わる専門職種配置の特定性（保育・生活指導員）およびその研修構造の課題、を明らかにすることで、地域生活支援体制を支えるマンパワー体制の充実にとっての研修・養成課題の検討の基礎的作業を行うことにする。（中野 敏子）

第2章 知的障害者に係わる専門職員の養成研修の実態と課題

1 「専門職員の養成研修に関するアンケート調査」の設計

1. 調査の目的

今回の調査は、現行の知的障害者入所施設のマンパワー問題、特にその専門職種としてのマンパワーの養成および研修の実態について明らかにすることを目的として行った。特に、更生施設および授産施設における人材の確保やその活用法、あるいは人材の「質」の確保・向上などの構造的把握を通して、人材の養成および研修の位置、意味、効果などについて把握することを目的とした。

2. 調査対象の選定方法

今回の調査対象（以下、サンプルと記す）は、日本知的障害者愛護協会に属する会員の名簿より、層化抽出法により無作為にサンプルを抽出した。ただし、サンプリングに際しては、原則として入所定員30人以上の施設のみを抽出の対象とした。なお、更生施設と授産施設の全国設置比率が8対2であることから、今回の調査でもこの比率を層化抽出の基準として設定した。その結果、今回の調査のサンプルは、更生施設409ヶ所、授産施設94ヶ所となった。

調査対象者は、原則として各施設の施設長とした。

有効回答数は、上記の500施設中、283施設で56.6%であった。

3. 調査票の設計

調査票の設計は、上述の調査の目的に照応させて、図1のように大きく4つに分類して設計した。以下、その4つの分類にしたがって、設問の意図などについて簡潔に記述することにした。

まず、（問1）から（問6）まではサンプルの「基本属性」ともいうべき、基本的なデータについての設問を行った。今回の調査のように知的障害者の施設を対象として調査を行う場合、その基本データは、法人の設立後の年数や経営の主体、あるいは経営形態などになると考えられるので、そのような設問を選択した。

次に、（問7）から（問11）は、施設の「人材」に焦点をあてて、設問を行った。具体的には、施設長に関する設問、職員数や職員の資格取得などに関する職員の状況、人材確保策、また施設経営における重要な課題である職員の採用や昇格の問題などについても設問を配置した。

さらに、（問12）から（問16）までは今回の調査の主要なテーマである職員の「研修」に関する設問を行った。具体的には、職員の研修体制や研修内容、たとえば研修の対象、

期間、種類、評価、効果、課題と問題点などを設問として配置した。また、職場内、職場外、職場間の研修に関する設問も配置し、総体的に施設における研修が把握できるようにした。

最後に（問17）として、今後、知的障害者の施設として重要になるであろう「地域生活支援事業」についても設問を行った。また、そうした事業を地域社会のなかで展開するにあたって必要となる研修内容についても設問を配置した。

II 「専門職員の養成研修に関するアンケート調査」の結果

1. 基本属性

（1）都道府県名

今回の調査でサンプルとなった知的障害関係の更生施設および授産施設（以下、本報告では便宜的に「施設」と記す）が、全国にどのように分散しているかを知るために、都道府県名を尋ねた。

その回答率をブロック別に示すと、1.「北海道」9.8%、2.「東北」10.5%、3.「関東」（東京、神奈川を除く）16.7%、4.「東京都」0.7%、5.「神奈川県」4.7%、6.「甲信越」10.9%、7.「東海」6.2%、8.「近畿」7.6%、9.「大阪府」1.8%、10.「中国」8.3%、11.「四国」5.1%、12.「九州」（沖縄を含む）17.8%、という結果になった。

この回答結果をみると、やはり東京都や大阪府などの大都市圏にある施設は少なく、全体の2~3%に過ぎないことがわかった。逆にもっとも比率が高いのが、12.「九州」（沖縄を含む）で約18%、それに続いて3.「関東」（東京、神奈川を除く）が約17%という結果になっている。また、1.「北海道」、2.「東北」、6.「甲信越」は、いずれも10%程度の回答率となっている。

以上の結果から、今回の調査では大都市圏を除けば、極端な地理的偏りはなく、ほぼ均等にサンプルが抽出できていると思われる。

（2）施設の種類と定員数

今回の調査でサンプルとなった施設の種類と定員数について尋ねた。

その結果、1.「入所更生施設」は83.2%、2.「入所授産施設」は16.8%となった。

また、1.「入所更生施設」の定員数については、「50名まで」が50.0%、「100名まで」が38.0%、「101名以上」が12.0%という回答率になった。さらに、2.「入所授産施設」の定員数については、「50名まで」が64.7%、「51名以上」が35.3%という回答率になった。

（いずれも「不明」を除き、各施設別のサンプルに対する回答率である）

この結果から、今回のサンプルに関しては、全体の約8割が1.「入所更生施設」で、その定員規模は、「50名まで」の小規模な施設が半数を占め、「101名以上」という大規模な施設は約1割であることがわかった。また同様に、2.「入所授産施設」は全体の2割程度で、その定員規模は「50名まで」の施設が、全体のほぼ3分の2を占めていることがわかった。

(3) 設立後の年数

今回の調査では、施設が設立後、何年経っているかについて尋ねた。

回答は、設立が許可された年月日を尋ねたが、結果の分析は、それを3つの範疇にわけて行った。その結果は、次の通りである。

1. 「昭和24年から昭和45年まで」 16.4%
2. 「昭和46年から昭和63年まで」 51.6%、
3. 「平成元年から平成10年まで」 32.0%

この結果から、戦後直後から1960年代までに設立された施設が約2割程度であること、また全体のほぼ8割の施設が1970年代以降に設立されており、特に1990年代に入ってから設立された施設が、全体の3割も占めていることがわかった。

(4) 経営主体

今回の調査では、施設を経営している主体について尋ねた。

その結果は、1. 「私立・民営」が81.3%、2. 「公立・民営」が12.4%、3. 「公立・公営」が6.4%であった。

この結果から、全体の約8割が1. 「私立・民営」の民間施設であり、公立の施設、特に3. 「公立・公営」の施設は全体の1割にも満たないことがわかった。つまり、知的障害関係の更生施設、授産施設では民間の施設が大多数を占め、それらが大きな役割を果たしていることがわかる。

(5) 経営形態

今回の調査では、施設の経営形態についても尋ねた。

その結果は、1. 「単一施設」が58.9%、2. 「複合施設」が41.1%であった。

この結果から、全体の約6割が1. 「単一施設」であり、他の福祉施設と併設されている2. 「複合施設」が全体の約4割もあることがわかった。

2. 施設の状況

(6) 施設長

社会福祉施設では、施設長の属性が施設全体の運営に大きな影響を及ぼすことが指摘されている。そこで、今回の調査では①現施設での勤務年数および施設長歴、②職歴、③取得資格の3点について尋ねた。その結果は、次の通りである。

①現施設での勤務年数および施設長歴

現施設での勤務年数は、1. 「1・2年」24.7%、2. 「3～5年」21.5%、3. 「6～10年」19.4%、4. 「11～15年」10.0%、5. 「16～20年」7.9%、6. 「21年以上」16.5%という回答率になった。

この結果から、全体の4分の1が1. 「1・2年」の勤務年数であり、またそれに2. 「3～5年」の回答率を加えると、全体の約半数が5年以下の勤務年数であることがわかった。しかし、その一方で6. 「21年以上」と回答した者が全体の16.5%もあり、長期間にわたって施設に務めている実態も、この結果からあきらかになった。

また、施設長歴については、1. 「1年」14.5%、2. 「2年」17.8%、3. 「3年」10.0%、4. 「4～6年」23.0%、5. 「7～9年」11.9%、6. 「10年以上」22.7%という回答率になった。

この結果から、全体の約4割が施設長歴が3年以下であり、しかも施設長歴1. 「1年」と回答した者が全体の14.5%もいることがわかった。しかし、その一方で6. 「10年以上」と

回答した施設長が全体の22.7%もおり、ここでも「勤務年数」の場合と同様に、長期間にわたって施設長を務めている実態があきらかになった。

②職歴

職歴については、1.「障害福祉関係」と2.「他の社会福祉関係」にわけて尋ねた。その結果、1.「障害福祉関係」を回答した者は48.8%、2.「他の社会福祉関係」を回答した者は21.9%であった。また、それぞれの勤務年数についても尋ねたが、その結果は1.「障害福祉関係」では1.「1～10年」が28.5%、2.「11～20年」が27.9%、3.「21年以上」が43.6%であった。また、2.「他の社会福祉関係」では1.「1～10年」が62.2%、2.「11年以上」が37.8%であった。

この結果から、やはり今回の調査では障害福祉関係の職歴の者が多く、しかもその勤務年数が長期間にわたっていることがわかった。

ただし、1.「障害福祉関係」に関しては全体の36.7%、2.「他の社会福祉関係」に関しては、全体の71.0%が回答していない点には一定の注意が必要であろう。

③取得資格

いままでに取得した資格については、1.「医師」が1.1%、以下同様に2.「社会福祉士」2.8%、3.「介護福祉士」1.1%、4.「保健婦・看護婦」0.0%、5.「生活指導員」19.8%、6.「保母」2.1%、7.「社会福祉主事」42.8%、8.「治療教育士」5.7%、9.「施設福祉士」9.9%、10.「教員免許」20.5%、11.「ホームヘルパー」0.0%、12.「その他」25.4%という結果であった。

この結果から、今回のサンプルに関しては、やはり7.「社会福祉主事」の回答率が42.8%と高く、それに5.「生活指導員」19.8%と10.「教員免許」20.5%の2つが、その半分の比率で続いていることがわかった。また、その他の資格については、いずれも10%以下の比率で、ほとんど取得されていないこともわかった。

(7) 職員の状況

今回の調査では、施設の職員の状況について、①職員数、②職員の職種、③職員の資格取得状況、④職員定数を超える職員の配置状況の4点について尋ねた。

①職員数

職員数については「定員」と「外数」（非常勤）の2つにわけて尋ねた。

「定員」に関しては、1.「20名まで」が13.4%、2.「21～30名」が53.4%、3.「31～40名」が18.4%、4.「41名以上」が14.8%であった。また、「外数」（非常勤）に関しては、1.「1名」が37.6%、2.「2～4名」が34.8%、3.「5名以上」が27.6%であった。

この結果から、「定員」では職員数が20名以下の比較的小規模な施設と、41名以上の大規模な施設は、それぞれ全体の1割強程度であり、残りの約7割は20名から40名程度の中規模な施設であることがわかった。

また、「外数」（非常勤）では、全体の約75%の施設が1名以上の非常勤職員がいると回答し、特にそのなかの約3割が3.「5名以上」と回答していることがわかった。この結果から、職員数が定員だけでは不足、非常勤の職員を雇用して、その不足を補っている実態がわかった。

②職員の職種

施設の職員の職種について尋ねた。その結果は、次の通りである。（複数回答）

1.「医師」44.5%、2.「保健婦・看護婦」82.3%、3.「生活指導員」77.7%、4.「作業指導

員」49.1%、5.「栄養士」75.6%、6.「調理員等」73.9%、7.「介助員」51.9%、8.「その他」63.6%（ただし、1.「医師」は常勤ではなく、嘱託を含む回答率である）

この結果から、1.「医師」、4.「作業指導員」、7.「介助員」の3つの職種は、ほぼ半数の施設にしかいないこと、また残りの職種については、大体7～8割の施設にいることがわかった。ただし、3.「生活指導員」のように、どの施設にもいると考えられる職種の回答率が100%でない点については、さらに精査が必要であろう。

③職員の資格取得状況

職員の資格取得状況についても尋ねた。その結果は、次の通りである。（複数回答）

1.「医師」29.7%、2.「社会福祉士」32.9%、3.「介護福祉士」43.8%、4.「保健婦・看護婦」74.9%、5.「生活指導員」38.5%、6.「保母」（保育士）60.4%、7.「社会福祉 主事」63.6%、8.「治療教育士」21.2%、9.「施設福祉士」5.7%、10.「教員免許」54.8%、11.「ホームヘルパー」11.0%、12.「その他」28.6%

④職員定数を超える職員の配置状況

職員定数を超える職員（直接処遇職員）が配置されているかどうかについても尋ねた。

その結果、1.「配置されている」の回答率は、77.4%、2.「配置されていない」の回答率は22.6%であった。また、1.「配置されている」の回答のなかで「公費負担」と回答したのは全体の46.3%、同様に「法人負担」のそれは21.6%であった。

この結果から、今回の調査では、約8割の施設が直接処遇に関わる職員を施設の職員定数を越える形で配置していることがわかった。また、その約6割が「公費負担」で配置されていることもあわせてわかった。しかしながら、このことは逆に「配置されている」施設の約4割が「法人負担」で配置していることを意味しており、現在の職員配置の状況の厳しさがわかる。

（8）人材確保（施設長の選任・定年）

施設における人材確保として、今回の調査では「施設長の選任」と「施設長の定年」の2つについて尋ねた。

まず、「施設長の選任」に関しては、選任の規定が1.「ある」と回答した施設が35.2%、2.「ない」と回答した施設が64.8%であった。

また、1.「ある」と回答した施設に対しては、さらにその基本的な考え方について尋ねたが、その結果、1.「外部登用する」と回答した施設は14.6%、以下同様に2.「内部昇格」57.3%、3.「その他」28.1%であった。

この結果から、施設長の選任規定のある施設が全体のほぼ3分の1に過ぎないこと、また選任規定がある施設に関しては、その3分の2が内部の人材から施設長へ昇格させるという考え方をもっていることがわかった。

次に、「施設長の定年」に関しては、定年制が1.「ある」と回答した施設が67.7%、2.「ない」と回答した施設が32.3%であった。

また、定年制の年齢については、「60歳」が79.3%でもっとも多く、次が「65歳」の14.4%となっている。

この結果から、今回の調査サンプルとなった施設の実に3分の1が、施設長に定年がないことがわかった。しかし、定年がある場合は、60歳がその8割を占めており、高齢化社会の進展に伴って、一般に定年が延びている現在の状況を考えるならば、意外と施設長の定年が早いこともわかった。

また、「施設長の定年延長制」については、1.「1年更新」が79.0%、以下同様に2.「60歳」2.5%、3.「63歳」2.5%、4.「65歳」11.1%、5.「70歳」4.9%であった。やはり、定年の延長制では、圧倒的に「1年更新」が多いことがわかる。

以上の2つの結果から、「施設長の選任」と「施設長の定年」という施設運営の重要事項に関して、選任規定がなかったり、定年制がなかったりするの実態があきらかになった。

(9) 職員の採用

施設での人材確保において重要になるのが、職員の採用である。そこで、今回の調査では「採用試験」について、「採用の際に最も重視すべき事項」の2つについて尋ねた。

まず、「採用試験」に関しては、1.「ある」と回答した施設が95.0%、2.「ない」と回答した施設が5.0%であった。

この結果から、当然のことながら、採用試験はほとんどの施設で実施されていることがわかった。しかしながら、この結果は、逆に全体の20分の1にあたる5.0%の施設で、採用試験を実施しないで職員を採用していることを意味しており、ここではその実態に注目しておく必要がある。

次に、採用試験が1.「ある」と回答した施設に対して、その方法を尋ねたところ、次のような結果となった。(複数回答)

1.「筆記試験」50.2%、2.「小論文」66.8%、3.「面接」89.8%、4.「書類選考」40.6%、5.「現場実習」15.2%、6.「縁故等」2.5%

この結果で注目すべき点は、1.「筆記試験」がほぼ半数、また2.「小論文」がほぼ3分の1にあたる施設で行われていないこと、さらに約7分の1の施設で5.「現場実習」が採用の基準になっていることである。この回答率自体は、他分野の施設群と比較検討してみなければ何ともいえないものの、いずれの項目も相対的に低い数値ではないかと思われる。

なかでも、「採用の際に最も重視すべき事項」は興味深い傾向を示している。この項目の記入立は授産施設が60%、更生施設が68%であったが、最も高い割合の要素は、「人格、人柄、人間性」であり、続いては、「積極性、情熱、やる気」である。一方、「障害の理解」「障害者との係わり」あるいは「資格」「専門性(知識)」は低い割合である。また、「施設に適した人格」あるいは、「施設職員としての意欲」という指摘があった。何を「施設」として位置付けるかによって大きく左右される要素であることも改めて認識させられるところである。

(10) 管理職への昇格システム

社会福祉施設も階層的な組織構造を有する以上、管理職への昇格システムをどのようにするかは、施設運営の重要な課題となる。そこで、今回の調査では、施設職員の管理職への昇格システムに関して具体的に尋ねた。

まず、管理職への昇格システムがあるかどうかについては、昇格の制度や基準が1.「ある」と回答した施設が70.4%、2.「ない」と回答した施設は29.6%であった。

また、1.「ある」と回答した施設に対して、その具体的なシステムについて尋ねたところ、1.「職務規定により役職(施設長、課長、係長等)定数を定めている」と回答した施設は33.2%、以下同様に2.「職員の勤務評定を行っている」15.9%、3.「特に役職規定はないが、職務経験等により昇格できる」30.0%、4.「施設長以外には役職規定はないが、寮長、主任指導員等の役職(制度)がある」24.0%、5.「国家試験等資格取得による特別昇

給・昇格制度がある」13.8%、6.「一定の研修を終えた場合、昇給・昇格制度がある」5.3%という結果になった。(複数回答)

また、2.「ない」と回答した施設に対しても、同じようにその具体的なシステムについて尋ねたところ、1.「施設には、施設長以外に役職制がない」と回答した施設は4.2%、以下同様に2.「就業規則、組織規定等に基準がない」14.5%、3.「職員昇給制度はあるが、昇格については役職規定があり難しい」13.4%、4.「研修等を受けても、それが昇格、昇給制にはつながらない」12.4%という結果になった。(複数回答)

*以上の回答率は、いずれも全体に対する比率である。

以上の結果から、やはり管理職への昇格システムについても、全体の約3分の1は何も具体的な制度や基準がないことがわかった。しかしながら、昇格システムがあると回答した施設でも、2.「職員の勤務評定を行っている」と回答した施設は約15%に過ぎず、この結果から現状ではなかなか公正かつ公平な昇格システムを構築できない実態があきらかになった。

3. 研修の状況

(11) 職員研修体制

研修体制の整備は、施設職員の資質向上に不可欠なものである。そこで、今回の調査では「研修計画の有無」、「職員研修の担当者の有無」、「研修に係る予算」の3点について尋ねた。

まず、「研修計画の有無」に関しては、研修計画が1.「ある」と回答した施設は、全体の94.0%、2.「ない」と回答した施設は6.0%であった。

また、1.「ある」と回答した施設については、さらにその場所についても尋ねたが、その結果は、1.「職場内研修」が80.2%、2.「職場外研修」が84.1%であった。

この結果から、ほとんどすべての施設で研修計画を策定していること、またその場所も職場内と職場外での研修が、約8割でほぼ同じような回答率となっていることがわかった。

次に、「職員研修の担当者の有無」に関しては複数回答で尋ねたが、その結果は1.「研修担当部(課)がある」と回答した施設は17.0%、以下同様に2.「研修担当者(専任)がいる」41.0%、3.「施設長に一任している」21.6%、4.「特に研修担当部署はいない」18.4%、5.「その他」9.2%であった。

最後に、「研修に係る予算」に関しては、年間の1人あたりの予算を千円単位で尋ねた。その結果を1万円単位で範疇化すると、1.「1万円以下」27.9%、2.「2万円まで」22.8%、3.「3万円まで」16.7%、4.「4万円まで」11.2%、5.「5万円まで」8.8%、6.「5万円以上」12.6%となった。

この結果から、職員1人あたりの研修予算が年間2万円までの施設が、全体のほぼ半数を占めていること、しかしその一方で、それが年間5万円を越える施設が全体のほぼ1割もあることがわかった。なお、年間5万円という金額は、施設の現状から考えてかなり大きいので、回答の「信頼性」という観点からさらに精査する必要があると思われる。

(12) 研修内容(平成9年度の実績)

今回の調査では、研修に関して「研修の対象者」「研修の期間」「研修の種類」「研修事業についての評価」「研修の効果」「研修を実施するにあたっての問題点」の6点にわたって尋ねた。その結果は、次の通りである。

①研修の対象者

研修の対象者に関しては、「経験年数別」、「職種別」、「参加員数」について尋ねた。その結果、「経験年数別」では1.「初任者」87.3%、2.「中堅者」89.4%、3.「指導的役割を担う者」76.7%、4.「施設長」78.8%であった。（複数回答）

また、「職種別」では1.「直接処遇職員」93.6%、2.「栄養士等」84.8%、3.「管理職員」70.7%、4.「その他」37.1%であった。（複数回答）

さらに、「参加員数」では、1.「参加者数は自由である」16.3%、2.「参加員数を制約する」83.7%であった。（複数回答）

以上の結果から、全体的に言えば研修は、「初任者」や「中堅者」がやや多く、しかも職種としては「直接処遇職員」に多いことがわかった。また、参加員数に関しては、自由に行っている施設は少なく、やはりある程度の制約を設けているところが多いことがわかった。

②研修の期間

研修の期間に関しては、1回の研修期間が7日程度の「短期型」の研修と、それが14日以上になる「長期型」の研修の2つにわけて尋ねた。

その結果、1.「短期型」は85.5%の施設が実施しており、また2.「長期型」は8.8%の施設が実施していることがわかった。（複数回答）

また、その研修の回数であるが、「短期型」では1.「年1～10回」が38.2%、以下同様に、2.「年11～20回」23.6%、3.「年21～30回」18.7%、4.「年31～40回」10.2%、5.「41～50回」5.8%、6.「年51回以上」3.6%という回答率になった。

次に「長期型」では1.「年1回」が69.6%、2.「年2回」が17.4%、3.「年3回」が4.3%、4.「年7回」8.7%という回答率になった。ただし、1回に14日以上になる研修を、年7回実施している施設が全体の8.7%にも及ぶというのは、現実態からはかけ離れた数値だと思われるので、この部分については記入上の誤りの可能性がある。

③研修の種類

研修の種類に関しては、次のような結果になった。（複数回答）

- | | |
|-----------------------|-------|
| 1.「一般教養に関する研修（時事問題等）」 | 33.9% |
| 2.「専門的な研修（理論、援助技術等）」 | 91.9% |
| 3.「施設間の職員交流による研修」 | 67.8% |
| 4.「民間団体等による海外研修」 | 12.0% |
| 5.「その他」 | 9.2% |

当然のことながら、2.「専門的な研修（理論、援助技術等）」の回答率が圧倒的に高く、それに続いて3.「施設間の職員交流による研修」となっている。ただし、3.「施設間の職員交流による研修」の回答率（67.8%）はかなり高いので、これにはおそらく施設見学のようなものまで含まれていると思われる。

また、4.「民間団体等による海外研修」の回答率が全体の約1割程度あるが、これはやはり時代の反映であろう。

④研修事業についての評価

研修事業についての評価は、次のような結果となった。（複数回答）

- | | |
|-----------------------------------|-------|
| 1.「職員研修には積極的に参加させる」 | 85.2% |
| 2.「『一定のレベル』以上の研修受講者には、昇給・昇格制度がある」 | 3.5% |
| 3.「外部研修の受講者には、職場内部研修の際に内容を報告させる」 | 81.6% |
| 4.「外部から講師を招く『職場内部研修』で十分である」 | 4.9% |
| 5.「職場実践（職務専念）を優先し、あえて研修の必要はない」 | 0.7% |

6.「職員研修は必要であるが勤務体制や費用（予算）に余裕がない」 16.3%

一般的に予想されるように、4.「外部から講師を招く『職場内部研修』で十分である」と5.「職場実践（職務専念）を優先し、あえて研修の必要はない」の回答率が非常に低く、逆に1.「職員研修には積極的に参加させる」の回答率が全体の8割を越えていることから、大多数の施設では研修を肯定的に評価していることが、この結果からわかった。

また、管理職への昇格システムのところでも言及したように、2.「『一定のレベル』以上の研修受講者には、昇給・昇格制度がある」の回答率がわずかに3.5%であることから、現在の研修が施設職員の昇給・昇格にほとんど結びついていないこともわかった。

なお、6.「職員研修は必要であるが勤務体制や費用（予算）に余裕がない」と回答した施設が、今回の調査では全体の約7分の1も占めている。全体の比率としては必ずしも大きくはないが、施設職員の資質向上には研修が必要であることを考えると、この結果には十分な注意が必要であろう。

⑤研修の効果

研修の効果については、次のような結果になった。

1.「成果があった」90.4%、2.「成果はなかった」1.8%、3.「わからない」7.7%

この結果からもわかるように、全体の9割が「成果があった」と回答して、研修の効果を積極的に認めている。

さらに、1.「成果があった」と回答した施設に、どのような点で成果があったかについて尋ねた。（複数回答）その結果は、1.「職員等の意識の向上や改善」が84.8%、2.「事業内容の変化」が23.3%、3.「新規事業の創出」が16.3%であった。

この結果から、研修の成果としては、やはり職員個人のレベルの成果が多く、2.「事業内容の変化」や3.「新規事業の創出」のようなプログラム・レベルの成果はいずれも全体の2割程度で、相対的には低くなっている。

⑥研修を実施するにあたっての問題点

研修を実施するにあたって、どのような点が問題点となっているかについて尋ねた。

その結果は、1.「予算が不足している」が27.2%、以下同様に2.「勤務体制が不備である」70.3%、3.「職員の意欲が低い」29.3%、4.「研修の効果に疑問がある」9.5%、6.「勤務を優先させなければならない」9.5%、7.「その他の理由」2.5%であった。（複数回答）

この結果から、研修を実施するにあたって問題となるのは、やはり2.「勤務体制の不備」の回答率（70.3%）が最も高く、それ以外の1.「予算の不足」や3.「職員の意欲の低さ」などの回答は、その半分にも満たないことがわかった。

（13）職場内での研修

今回の調査では、職場内での研修についても尋ねた。

①実施の有無

まず、職場内での研修を実施しているかどうかについてであるが、1.「職場内研修を実施している」と回答した施設は全体の94.5%、2.「職場内では研修を実施していない」と回答した施設は5.5%であった。

この結果から、ほとんどの施設が職場内での研修を実施しており、その重要性は十分に認識されていることがわかった。

②職場内での研修の内容

次に、職場内での研修の内容は、次のような結果であった。（いずれも複数回答）

1.「職場指導」66.1%、2.「集合研修」64.7%、3.「自己啓発援助」25.1%

この結果から、1.「職場指導」と2.「集合研修」は全体のほぼ3分の2の施設で、3.「自己啓発援助」は全体の4分の1の施設で行われていることがわかった。

また、1.「職場指導」に関しては、「個別指導」と「集団指導」にわけて尋ねた。

その結果、「個別指導」ではa.「業務上の指導や助言」が57.6%、以下同様にb.「個別のスーパービジョン」18.4%、「集団指導」ではc.「グループスーパービジョン」24.0%、d.「ケースカンファレンス」45.2%であった。

2.「集合研修」では、e.「テーマ別講座学習」が35.7%、以下同様にf.「定例学習会」26.5%、g.「他の施設への視察など」50.2%であった。

3.「自己啓発援助」では、h.「自主研修会」23.7%、i.「職員学習サークルへの援助など」7.1%であった。

以上の結果から、1.「職場指導」では個別指導、集団指導ともに「スーパービジョン」の回答率が低く、適切なスーパービジョンがなかなか行われていないことがわかった。

また、2.「集合研修」ではg.「他の施設への視察など」の回答率が50%で、比較的良く行われているものの、e.「テーマ別講座学習」やf.「定例学習会」に関しては回答率がそれよりも15%～20%程度低くなっており、学習会の形式での研修はあまり行われていないことがわかった。

さらに、3.「自己啓発援助」では、h.「自主研修会」の回答率が23.7%で、やはり学習会の場合と同様、あまり行われていないこと、またi.「職員学習サークルへの援助」の回答率はわずかに7.1%にすぎず、全体的にみると活発に行われていないことがわかった。

③実施していない理由

今回の調査では、職場内での研修を実施していない理由についても尋ねた。(複数回答) その結果は、次の通りであった。(全体の回答率は5.5%)

- | | |
|-----------------------------------|------|
| 1.「職員の勤務体制に支障が起こる」 | 2.5% |
| 2.「時間外の超過勤務、講師にかかる経費等の経費上の問題が起こる」 | 0.7% |
| 3.「職場外で実施しているので、特に必要はない」 | 4.2% |
| 4.「その他」 | 2.1% |

この結果から、4つの選択肢のなかでは3.「職場外で実施しているので、特に必要はない」の回答率がもっとも高いことがわかった。

④実施の方法

職場内での研修の実施方法については、次のような結果になった。(複数回答)

- | | | | |
|------------------|-------|-----------------|-------|
| 1.「定期的に行っている」 | 54.4% | 2.「不定期に行っている」 | 45.6% |
| 3.「課題を決めて実施している」 | 80.3% | 4.「特に課題は定めていない」 | 19.7% |

この結果から、職場内での研修を1.「定期的に行っている」のは全体のほぼ半数の施設であること、また定期・不定期も含めて研修の際には3.「課題を決めて実施している」のは全体の約8割の施設に達していることがわかった。

⑤実施の対象

職場内での研修の実施対象については、次のような結果になった。

- 1.「職員全員を一緒に行う」67.0%、2.「職務別に行う」33.0%

また、2.「職務別に行う」のはa.「直接処遇職員」が31.1%、b.「給食関係」が17.3%、c.「事務系」が9.5%で、やはりa.「直接処遇職員」が圧倒的に多くなっている。

⑥実施の時期

職場内での研修の実施時期については、次のような結果になった。

- 1.「毎月1回」29.3%、2.「年1回」15.0%、3.「年2回」26.4%、4.「その他」29.3%

この結果から、1.「毎月1回」の割合で研修を行っているのは全体の約3割に過ぎず、3.「年2回」すなわち半年に1回が全体の3割弱、あるいは2.「年1回」をそれにあわせても全体の約4割が年に1、2回しか、研修を行っていないことがわかった。

⑦実施の期間

職場内での研修の実施期間については、次のような結果になった。

1.「半日」71.2%、2.「1日」18.1%、3.「夜間」10.7%

また、3.「夜間」の場合は、勤務時間後、a.「1時間程度」が71.2%、b.「2時間程度」が18.1%、c.「3時間程度」が10.7%という結果になった。

この結果から、職場内での研修の場合、全体の約7割が半日程度の研修であること、また夜間の場合には勤務時間後に約7割の施設が、1時間程度の研修を行っていることがわかった。

⑧研修の内容

職場内での研修の内容については、次のような結果になった。（複数回答）

1.「外部の講師を招く」 58.3% 2.「施設の幹部による研修」 44.9%
3.「研修受講者による研修」 49.1% 4.「その他」 8.8%

研修の内容としては、1.「外部の講師を招く」が全体の約6割でもっとも回答率が高く、2.「施設の幹部による研修」と3.「研修受講者による研修」はそれに続いて5割程度になっている。全体的に言えば、研修の内容として特徴のあるものはなく、さまざまな内容を組み合わせて行っている状況がわかった。

(14) 職場外での研修

今回の調査では、職場内での研修とあわせて職場外での研修についても尋ねた。

まず、職場外での研修を実施しているかどうかについては、1「実施している」と回答した施設が全体の98.2%で、2.「実施していない」と回答した施設はわずかに1.1%に過ぎず、ほとんどすべての施設が職場外研修を実施している。

また、その方法として「集合研修」と「自己啓発援助」の2つにわけて尋ねたが、その結果は次の通りであった。

1.「集合研修」ではa.「公的機関の研修」が84.1%、以下同様にb.「職能団体の研修」43.1%、c.「民間機関の研修」58.3%、d.「他の施設への派遣」42.8%であった。

この結果から、a.「公的機関の研修」が全体の8割を越えてもっとも回答率が高く、それにc.「民間機関の研修」が約6割で続いていること、またb.「職能団体の研修」やd.「他の施設への派遣」は全体の4割程度であり、それほど回答率が高くないことがわかった。

(15) 職場間（施設間等）の研修について

今回の調査では、職場内、職場内の研修だけでなく、職場間、具体的には各施設間での研修についても尋ねた。

①実施の有無

職場間の研修を実施しているかどうかについては、1.「実施している」と回答した施設が57.6%、2.「実施していない」と回答した施設が42.4%であった。

また、2.「実施していない」と回答した施設に対して、その理由を尋ねたところ、a.「情報がない」と回答した施設は7.8%、以下同様にb.「経費に余裕がない」5.3%、c.「職員相互の交換・派遣方式でないと難しい」16.3%、d.「その他」8.1%という結果であった。

この結果から、職場間の研修に関しては全体の約6割が実施していることがわかった。

ただし、この回答率のなかにはいわゆる「施設見学」の類も含まれている可能性があり、厳密な意味での職場間研修の実施率はもう少し低いと思われる。

また、2.「実施していない」理由としては、情報や経費の問題よりも、むしろc.「職員相互の交換・派遣方式でない」と難しい」の回答率が高いこと、すなわち「人」の問題を挙げている点を特徴として挙げることができる。

②実施の状況

職場間の研修の実施状況については、次のような結果になった。

- 1.「同一の法人内部の施設間で実施している」 25.4%
- 2.「特定の施設との間で実施している」 31.4%
- 3.「特定の法人などとの間で実施している」 4.9%

この結果から、職場間の研修は2.「特定の施設との間で実施している」率がもっとも高く、想像以上に1.「同一の法人内部の施設間で実施している」率が低いことがわかった。

③実施の期間

職場間の研修の実施期間については、次のような結果になった。

- 1.「1日単位」34.3%、2.「1月単位」1.1%、3.「1年間」5.3%、4.「その他」16.3%

この結果から、職場間の研修は1.「1日単位」で行われている率がもっとも高く、それ以外の回答率はあまり高くはないことがわかった。ただし、4.「その他」の回答率が16.3%もあり、その点についてはさらに検討が必要になるとと思われる。

④実施の内容

職場間の研修の実施内容については、1.「職種間で実施している」と回答した施設が35.0%、2.「職種に限定しないで実施している」と回答した施設が24.7%であった。

この結果から、職場間の研修を1.「職種間で実施している」施設が10%程度高いことがわかった。

⑤実施の評価

職場間の研修の実施評価については、次のような結果になった。（複数回答）

- 1.「研修には効果がある」 95.9%
- 2.「同じような施設間では効果がない」 4.1%
- 3.「勤務評定の参考にする」 50.0%
- 4.「昇給・昇格の条件にしている」 50.0%

この結果から、ほとんどすべての施設が1.「研修には効果がある」と考えていること、しかしながら、3.「勤務評定の参考にする」施設や 4.「昇給・昇格の条件にしている」施設は、半数に過ぎないことがわかった。

4. 地域生活支援事業

(16) 地域生活支援事業について

①現在、実施している地域生活支援事業

今回の調査では、どのような生活支援事業を施設が実施しているかについて尋ねた。

まず、1.「国の制度による地域生活支援事業」を実施していると回答した施設は、全体の60.4%であり、2.「地方自治体の単独事業を含む独自の地域生活支援事業」を実施していると回答した施設は、全体の12.7%である。また、3.「その他の地域生活支援事業」を実施していると回答した施設は、同じく3.5%である。

この結果から、地域生活支援事業としては、やはり国の制度による事業を行っている」と回答した施設が、全体の6割でもっとも多くなっている。また、独自の事業を行っている」と回答した施設は、全体の1割程度である。

次に、具体的な地域生活支援事業は、次のような結果になった。（複数回答）

1. 「国の制度による地域生活支援事業」

a. 「地域養育等支援事業」 12.7%	b. 「地域療育拠点事業」 3.5%
c. 「ショートステイ」 68.9%	d. 「デイサービス」 9.2%
e. 「グループホーム」 35.3%	f. 「ホームヘルパー」 0.0%
2. 「地方自治体の単独事業を含む独自の地域生活支援事業」

a. 「レスパイトサービス」 6.7%	b. 「生活ホーム」 6.0%
c. 「ナイトケア事業」 0.4%	d. 「その他」 5.7%
3. 「その他の地域生活支援事業」

以上の結果から、1. 「国の制度による地域生活支援事業」ではc. 「ショートステイ」の回答率が約7割でもっとも高く、それにe. 「グループホーム」が3割強で続いていること、また残りの諸事業の回答率は、1割もしくはそれ以下でありあまり高くないことがわかった。ただし、知的障害者の更生施設、授産施設ともに、現状では入所定員がほとんど充足されており、c. 「ショートステイ」の実施率が約7割というのは現実態からみてかなり高い数値なので、この点についてはさらに精査する必要があるだろう。

また、2. 「地方自治体の単独事業を含む独自の地域生活支援事業」ではa. 「レスパイトサービス」とb. 「生活ホーム」の回答率が高く、2.を回答した施設のほぼ半数が回答していることがわかった。

②今後、実施したい地域生活支援事業

今回の調査では現在、実施している地域生活支援事業だけでなく、今後、実施したい事業についても尋ねた。

まず、1. 「国の制度による地域生活支援事業」を実施したいと回答した施設は、全体の53.7%であり、2. 「地方自治体の単独事業を含む独自の地域生活支援事業」を実施したいと回答した施設は、全体の15.9%である。また、3. 「施設が単独で行う地域生活支援事業」を実施したいと回答した施設は、同様に50.2%である。さらに、4. 「その他の地域生活支援事業」を実施したいと回答した施設は3.5%である。

この結果から、地域生活支援事業としては、やはり国の制度による事業を行いたいと回答した施設が、全体の約5割でもっとも多くなっている。また、独自の事業を行いたいと回答した施設は、「実施している」場合と同様、全体の1割程度である。

それに対して、3. 「施設が単独で行う地域生活支援事業」の回答率は5割で、全体の半数の施設が単独で何らかの地域生活支援事業を行いたいと考えていることがわかった。

次に、具体的な地域生活支援事業は、次のような結果になった。（複数回答）

1. 「国の制度による地域生活支援事業」 53.7% (60.4%)

a. 「地域養育等支援事業」 17.0% (12.7%)	b. 「地域療育拠点事業」 12.0% (3.5%)
c. 「ショートステイ」 24.4% (68.9%)	d. 「デイサービス」 27.2% (9.2%)
e. 「グループホーム」 45.9% (35.3%)	f. 「ホームヘルパー」 6.4% (0.0%)

* () は「実施している」の回答率
2. 「地方自治体の単独事業を含む独自の地域生活支援事業」 15.9% (12.7%)

a. 「レスパイトサービス」 13.4% (6.7%)	b. 「生活ホーム」 13.4% (6.0%)
c. 「ナイトケア事業」 4.6% (0.4%)	d. 「その他」 0.7% (5.7%)
3. 「施設が単独で行う地域生活支援事業」 50.2%

a. 「地域の啓発活動」 41.3%	b. 「ボランティアの育成」 41.3%
c. 「本人の活動の支援」 36.0%	d. 「地域行事との連携・協力」 49.8%

e. 「レスパイトサービス」 11.7% f. 「ナイトケア」 3.5%

以上、「実施したい」地域生活支援事業に関していえば、1. 「国の制度による地域生活支援事業」では、e. 「グループホーム」の回答率が非常に高く、1. を回答した施設の実に85%が回答している。また、d. 「デイサービス」とc. 「ショートステイ」は、その比率が50%程度であるものの、比較的高い回答率で続いている。

なお、「実施している」事業と「実施したい」事業を比較してみると、回答率の伸びが高い事業は、b. 「地域療育拠点事業」、d. 「デイサービス」、f. 「ホームヘルパー」の3つの事業であることがわかった。ちなみにc. 「ショートステイ」は、実施率が高いため、逆に実施希望率は3分の1程度に減少している。

次に2. 「地方自治体の単独事業を含む独自の地域生活支援事業」では、a. 「レスパイトサービス」とb. 「生活ホーム」の回答率が非常に高く、2. を回答した施設のやはり85%が回答している。

なお、1. と同様、「実施している」事業と「実施したい」事業を比較してみると、回答率の伸び率ではc. 「ナイトケア事業」が非常に高いことがわかった。

さらに、3. 「施設が単独で行う地域生活支援事業」では、d. 「地域行事との連携・協力」が49.8%でもっとも回答率が高く、事実上、3. を回答した施設のすべてが回答している。また、a. 「地域の啓発活動」とb. 「ボランティアの育成」もそれに続いて回答率が高く、両方とも3. を回答した施設の82%が回答している。また、c. 「本人の活動の支援」もその数値が71%で比較的高くなっている。

③地域生活支援事業の実施に必要な研修内容

今回の調査では、地域生活支援事業を実施するにあたって必要となる研修の内容についても尋ねた。その結果は、次の通りである。

1. 「サービス利用者にかかわる特性の理解」	45.2%
2. 「サービス提供に伴う専門的な知識や技術」	65.4%
3. 「地域社会についての理解と交流」	77.4%
4. 「その他」	1.1%

全体的にいうと、3. 「地域社会についての理解と交流」の回答率が全体の約8割でもっとも高く、2. 「サービス提供に伴う専門的な知識や技術」が6割強でそれに続き、1. 「利用者にかかわる特性の理解」は全体の半分にも達していない。

この結果から、施設としては「地域生活支援事業」という名称が文字通り示しているように地域社会についての理解や地域社会との交流が、事業の実施にあたって必要になると考えていること、またサービスの提供に際しても、地域社会に関する視点が必要であると考えていることがわかった。逆に、サービス利用者の特性に関しては、地域生活支援事業だけでなく、むしろ共通する研修内容として考えられ、回答率はそれほど高くないことがわかった。

(和 気 康 太)