

5. 自己実現としての自立とは、地域社会の中で生活し、さまざまな社会活動に参加していくことである。

障害種別	職種	回 答					合計	平均得点
		(5点) そう思う	(4点) どちらかといえば 思う	(3点) どちらかといえば 思わない	(2点) そう思わない	(1点) そう思わない		
身体障害	施設長	21 21.9%	30 31.3%	34 35.4%	8 8.3%	3 3.1%	96 100.0%	3.60
	職員	10 10.1%	29 29.3%	47 47.5%	5 5.1%	8 8.1%	99 100.0%	3.28
知的障害	施設長	22 17.6%	58 46.4%	33 26.4%	8 6.4%	4 3.2%	125 100.0%	3.69
	職員	19 14.3%	45 33.8%	53 39.8%	12 9.0%	4 3.0%	133 100.0%	3.47
精神障害	施設長	20 22.0%	35 38.5%	28 30.8%	6 6.6%	2 2.2%	91 100.0%	3.71
	職員	11 10.6%	44 42.3%	31 29.8%	12 11.5%	6 5.8%	104 100.0%	3.40
合 計		103 15.9%	241 37.2%	226 34.9%	51 7.9%	27 4.2%	648 100.0%	3.53

身体障害者施設では、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答した人の割合は、施設長 53.1%、職員 39.4%であった。一方、「そう思わない」「どちらかといえばそう思わない」と回答した人の割合は、施設長 11.5%、職員 13.1%であった。ともに「**そう思う**」という傾向の回答割合が高かった。

知的障害者施設では、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答した人の割合は、施設長 64.0%、職員 48.1%であった。一方、「そう思わない」「どちらかといえばそう思わない」と回答した人の割合は、施設長 9.6%、職員 12.0%であった。ともに「**そう思う**」という傾向の回答割合が高かった。

精神障害者施設では、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答した人の割合は、施設長 60.4%、職員 52.9%であった。一方、「そう思わない」「どちらかといえばそう思わない」と回答した人の割合は、施設長 8.8%、職員 17.3%であった。ともに「**そう思う**」という傾向の回答割合が高かった。

6. 自己実現としての自立とは、個人の役割が尊重され、質の高い生活を送る機会が与えられることである。

障害種別	職種	回 答					合 計	平均得点
		(3) 思う	(4) どちらかといえば思う	(5) どちらかといえば思う	(2) 思う	(1) そう思わない		
身体障害	施設長	29 30.2%	30 31.3%	24 25.0%	8 8.3%	5 5.2%	96 100.0%	3.73
	職員	16 16.2%	33 33.3%	32 32.3%	11 11.1%	7 7.1%	99 100.0%	3.40
知的障害	施設長	35 28.0%	53 42.4%	26 20.8%	6 4.8%	5 4.0%	125 100.0%	3.86
	職員	26 19.7%	49 37.1%	44 33.3%	9 6.8%	4 3.0%	132 100.0%	3.64
精神障害	施設長	28 30.8%	30 33.0%	20 22.0%	10 11.0%	3 3.3%	91 100.0%	3.77
	職員	21 20.2%	32 30.8%	36 34.6%	9 8.7%	6 5.8%	104 100.0%	3.51
合 計		155 24.0%	227 35.1%	182 28.1%	53 8.2%	30 4.6%	647 100.0%	3.66

身体障害者施設では、「思う」「どちらかといえば思う」と回答した人の割合は、施設長 61.5%、職員 49.5%であった。一方、「そう思わない」「どちらかといえばそう思わない」と回答した人の割合は、施設長 13.5%、職員 18.2%であった。ともに「思う」という傾向の回答割合が高かった。

知的障害者施設では、「思う」「どちらかといえば思う」と回答した人の割合は、施設長 70.4%、職員 56.8%であった。一方、「そう思わない」「どちらかといえばそう思わない」と回答した人の割合は、施設長 8.8%、職員 9.8%であった。ともに「思う」という傾向の回答割合が高かった。

精神障害者施設では、「思う」「どちらかといえば思う」と回答した人の割合は、施設長 63.7%、職員 51.0%であった。一方、「そう思わない」「どちらかといえばそう思わない」と回答した人の割合は、施設長 14.3%、職員 14.4%であった。ともに「思う」という傾向の回答割合が高かった。

VII. 新しい自立観の認識について

自立観は、1970年代以降の自立生活運動の影響を受け、職業的更生や経済的自立を意味するところから、主体的に自己の生活を形成し、自己実現をはかっていくことであるという新しい考え方が生まれてきている。ここでは、これを新しい自立観とし、以下の設問について尋ねた。

1. 新しい自立観は、障害者福祉の枠内においてのみ有効である。

障害種別	職種	回 答					合計	平均得点
		(5) 点 そう思う	(4) 点 どちらかといえば 思う	(3) 点 どちらかといえば 思う	(2) 点 そう思わない	(1) 点 そう思わない		
身体障害	施設長	2 2.1%	8 8.3%	19 19.8%	22 22.9%	45 46.9%	96 100.0%	1.96
	職員	1 1.0%	6 6.1%	19 19.2%	32 32.3%	41 41.4%	99 100.0%	1.93
知的障害	施設長	5 4.1%	5 4.1%	17 13.8%	42 34.1%	54 43.9%	123 100.0%	1.90
	職員	2 1.5%	10 7.7%	14 10.8%	48 36.9%	56 43.1%	130 100.0%	1.88
精神障害	施設長	3 3.4%	7 8.0%	21 23.9%	15 17.0%	42 47.7%	88 100.0%	2.02
	職員	0 0.0%	6 5.8%	20 19.2%	28 26.9%	50 48.1%	104 100.0%	1.83
合 計		13 2.0%	42 6.6%	110 17.2%	187 29.2%	288 45.0%	640 100.0%	1.91

身体障害者施設では、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答した人の割合は、施設長 10.4%、職員 7.1%であった。一方、「そう思わない」「どちらかといえばそう思わない」と回答した人の割合は、施設長 69.8%、職員 73.7%であった。ともに「**そう思わない**」という傾向の回答割合が高かった。

知的障害者施設では、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答した人の割合は、施設長 8.1%、職員 9.2%であった。一方、「そう思わない」「どちらかといえばそう思わない」と回答した人の割合は、施設長 78.0%、職員 80.0%であった。ともに「**そう思わない**」という傾向の回答割合が高かった。

精神障害者施設では、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答した人の割合は、施設長 11.4%、職員 5.8%であった。一方、「そう思わない」「どちらかといえばそう思わない」と回答した人の割合は、施設長 64.8%、職員 75.0%であった。ともに「**そう思わない**」という傾向の回答割合が高かった。

2. 新しい自立観は、障害者福祉の枠から離れ、一般の社会の枠内においても有効である。

障害種別	職種	回 答					合計	平均得点
		(5) 「そう思う」	(4) 「そう思う」	(3) 「どちらかといえばそう思う」	(2) 「そう思わない」	(1) 「そう思わない」		
身体障害	施設長	48 49.5%	25 25.8%	16 16.5%	6 6.2%	2 2.1%	97 100.0%	4.14
	職員	42 42.4%	34 34.3%	18 18.2%	2 2.0%	3 3.0%	99 100.0%	4.11
知的障害	施設長	57 45.6%	51 40.8%	11 8.8%	3 2.4%	3 2.4%	125 100.0%	4.25
	職員	52 39.1%	58 43.6%	12 9.0%	6 4.5%	5 3.8%	133 100.0%	4.10
精神障害	施設長	48 52.7%	27 29.7%	13 14.3%	2 2.2%	1 1.1%	91 100.0%	4.31
	職員	47 44.8%	36 34.3%	16 15.2%	4 3.8%	2 1.9%	105 100.0%	4.16
合 計		294 45.2%	231 35.5%	86 13.2%	23 3.5%	16 2.5%	650 100.0%	4.18

身体障害者施設では、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答した人の割合は、施設長 75.3%、職員 76.8%であった。一方、「そう思わない」「どちらかといえばそう思わない」と回答した人の割合は、施設長 8.2%、職員 5.1%であった。ともに「**そう思う**」という傾向の回答割合が高かった。

知的障害者施設では、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答した人の割合は、施設長 86.4%、職員 82.7%であった。一方、「そう思わない」「どちらかといえばそう思わない」と回答した人の割合は、施設長 4.8%、職員 8.3%であった。ともに「**そう思う**」という傾向の回答割合が高かった。

精神障害者施設では、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答した人の割合は、施設長 82.4%、職員 79.0%であった。一方、「そう思わない」「どちらかといえばそう思わない」と回答した人の割合は、施設長 3.3%、職員 5.7%であった。ともに「**そう思う**」という傾向の回答割合が高かった。

第3章 知的障害者施設職員に対する 地域移行意識調査

第3章 知的障害者施設職員に対する地域移行調査

第1節 調査枠組み

1. 地域移行における知的障害者の意向を尊重した実践度の操作的定義

本研究を進めるにあたっては、まず、「地域移行における知的障害者の意向を尊重した実践度」とはどのようなものであるかを明らかにしておく必要がある。

よって先行研究から「地域移行における知的障害者の意向を尊重した実践度」に関する理論、および、実践について、以下に整理する。

岡村重夫は、「精神薄弱者における重要な視点は知能指数そのものではなくて、彼が一定の地域社会状況や家庭、職場の状況の中でどのような生活障害を持つかを明らかにすることである。また、個人が持つ社会関係の全体性とは、社会関係の困難の重複状況ないしは、それから起こる具体的な生活要求不充足の重複状況を把握し、その悪循環を断ち切る効果的な援助を提供すること。」¹⁾と社会との関係性における困難の重複から来る悪循環を断ち切ることに社会福祉固有の視点を置き、効果的な援助が必要であることを、今から 25 年前からすでに指摘していた。

河東田²⁾は、「入所施設から住まいの移行に関する研究」の中で、スウェーデン、ドイツ、イギリスの歴史的な流れとプロセスの分析から、地域移行に関して、必ずしも知的障害者本人の意向を尊重したとはいえないことを明らかにした。そして、施設からの地域移行に関して、「事前に十分な情報（例えば、移行時期、移行先の環境、共同入居者のこと、移行後の生活のイメージなどが持てるようなもの）の提供がなされず、今後の生活や人生を見通すことができるような働きかけは、当初どの国でもなされず、地域移行が早くから行われていたスウェーデンやイギリスでも 1990 年代半ばになって、ようやく利用者(本人)や家族を交えて行われるようになっていった」こと、ドイツでは利用者の「能力を重視した視点」で半強制的に（半命令口調）で移行を行っていたこと、そのために、移行後に、何度も住まいを変えたり、入所施設に戻ったりするケースがあり、物理的に住まいを地域に移すだけでは、入所者に無用な負担をかけることになることを指摘した。

知的障害者の意思は、意思の表出に特別な困難を伴うことが多い。パイステック³⁾ (1961) は、援助環境づくりのために自己決定の尊重が必要であると指摘している。しか

し、入所施設で長期の施設生活をする知的障害者は、知的障害という個人の障害特性だけではなく、地域社会の中で暮らす経験が不足する状態が意思の意識化を困難にしていることに気づかされる。知的障害者が望んでいることをくみ取り、良好な援助関係を築くためには、ノンバーバル・メッセージへの配慮が重要な位置を占めると考えられる。

鈴木⁴⁾は、長期の施設生活をするに自己認識をもつ機会が奪われるので、地域の住まいに移行しさまざまな経験をして、自分を知る機会が増えるにしたがって認識の支援が不可欠になるとした。認識の支援とは、「自律」と「共同」、「固有」と「普遍」、「能力」と「限界」、「行為」と「存在」という自らの諸資質を自覚し受容することを支援することであると述べた。渡辺⁵⁾は、保護的、管理的な自宅や施設生活が、知的障害者の主体性を奪い、地域社会の中で、暮らして行く自分とかわるすべてのことが意思化できないことを指摘した。

知的障害者と支援者の援助関係づくりにおいて、支援者は、ノンバーバルコミュニケーションとともに、知的障害者の意思の伝達に困難があることに、どのような状況が反映しているかを知ること重要な実践であると考えられる。施設職員の知的障害者の支援は、これまでの歴史的経緯から、知的障害者本人の意向より、家族の意向が優先された。そして、また、家族の意向が優先されたことが、施設職員の支援観に大きく影響してきたことが、先行研究⁶⁾からも言われている。

知的障害者の本人の思いに関する調査では、小林等⁷⁾の「利用者主体の地域生活援助サービス推進に関する研究」(平成 13、14 年度厚生科学研究)において、現在、入所施設に入所する知的障害者のほぼ全員が、入所施設からの「地域移行」を希望することが報告されている。小林等の研究では、研究班に、知的障害者当事者を研究者に迎え、2002 年には、新・障害者プランへの提言として、「入所施設をなくすようなプランにする」ことを提起し、障害の「重い人」から地域で住めるようにしないと地域生活は当たり前にならないことを訴えている。

松端⁸⁾は、施設の個別支援計画のアセスメントにおいて、知的障害者の「本人の思い・意思の確認」の欄を最初に記載する必要性を説き、アセスメントシートを開発した。そして、アメリカ、カリフォルニア州のランターマン発達障害者サービス法における「IPP (Individual Program Plan)立案とその実行など」で、自分自身の将来の追及、自分自身の生活を選択し、決定する権利が明記されていることを例に取りながら、個別支援計画に伴う施設職員に求められるソーシャルワーク実践との関連において「本人中心の個別支援

計画」と「本人の思い」、「本人の意思の確認」を強調する。平澤⁹⁾は、知的障害者の「地域移行」の過程を「本人に向けた望ましい行動の支援と、環境に向けたそれを支える機能の創出という双方向のアプローチがもたらす肯定的経験が当事者の問題意識や主体的な取り組みを進める」ことをケアマネジメント実践より導きだした。本研究では、「地域移行」を入所更生施設に入所する知的障害者が、地域生活への準備を整える段階において、本人参加、支援者協働の個別支援計画と施設内職員作成の処遇目標・計画の認識のずれに、留意しつつ、知的障害者本人の意向が、どのように尊重されているかについて、入所更生施設の職員の自己評価という側面から、施設職員の実践度を捉えようとするものである。

先行研究から理論、および、実践について、以下に整理する。

本研究で用いる「地域移行における知的障害者の意向を尊重した実践度」を先行研究、実践事例、実践者からの提言から定義するため、「知的障害者の意向を尊重した実践、及び、地域移行実践」の概念整理をすると次のような側面があげられる。

- ① 本人参加、支援者協働の個別支援計画の作成。
- ② 家族との関係において本人の意向を家族の理解と協力につなげる。
- ③ 情報提供による認識と経験を積み、肯定的な自己の意識を支援する。

また、知的障害者の意向を尊重した実践を行う上で懸念され、留意しなければならないこととして次のことがあげられる。

- ① 本人の意向より職員の采配を優先させる懸念がある。
- ② 長期の施設生活で自己の認識を持つ機会が奪われてきた。
- ③ 情報の不足、経験の不足から地域生活を認識できないこと。
- ④ 本人の意向よりも家族の意向を優先しかねないこと。

そして施設職員のおもな、特徴として次のことがあげられる。

- ① 選択や決定を必要に応じて支援する。
- ②-1 生活体験の幅を広げつつ、コミュニケーションの中で意思のくみ取りを行う。
- ②-2 無意識の動作ノンバーバルメッセージへの注意を払う。
- ③ 本人・家族の関係に介入する。

以上のことを踏まえ本研究での施設職員が行う「地域移行における知的障害者の意向を尊重した実践」を以下のように定義し、その実践を図1に示す。

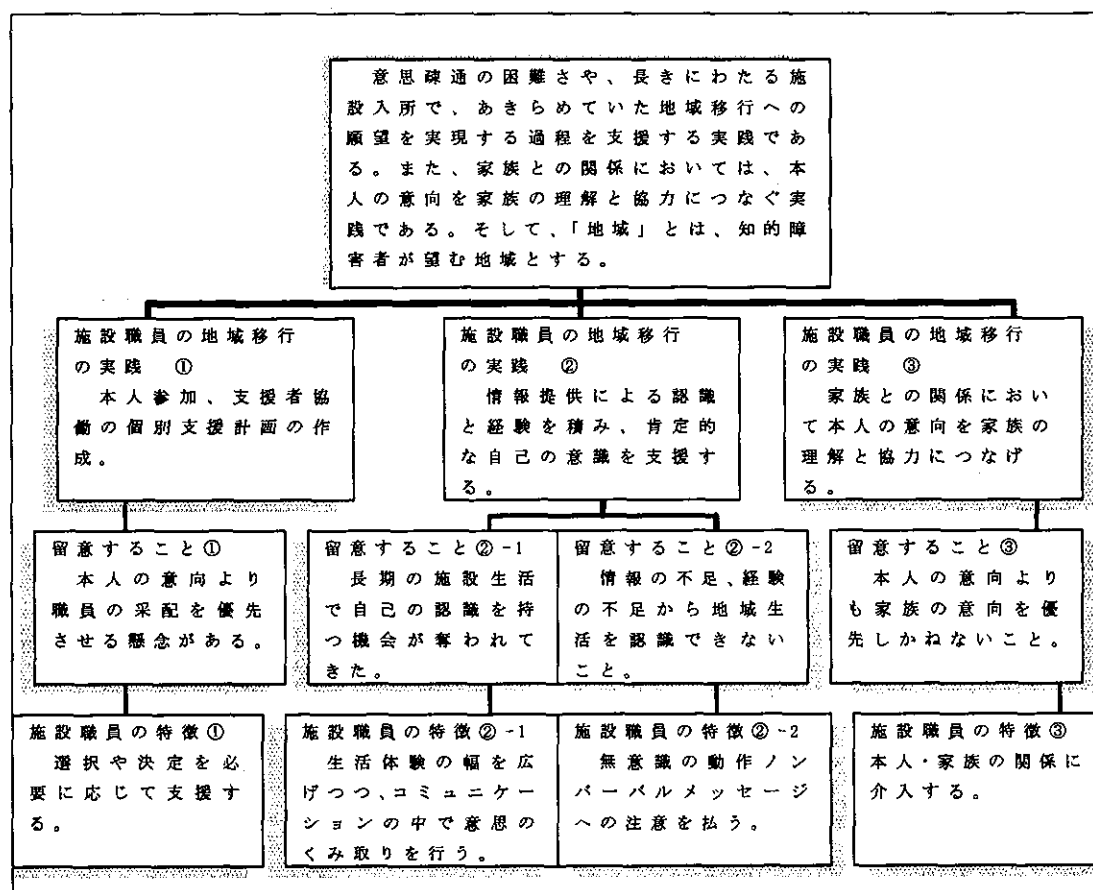
本研究で用いる「地域移行における知的障害者の意向を尊重した実践度」を先行研究、

実践事例、実践者からの提言から定義すると次のようになる。

本研究における「地域移行における知的障害者の意向を尊重した実践度」とは、「入所施設に入所する知的障害者が、意思疎通の困難さや、長きにわたる施設入所で、あきらめていた地域移行への願望を引き出すために、願望を実現する過程を支援することであるとする。そして、知的障害者が、地域移行へのイメージを描きやすくするための情報提供、地域活動体験が広がるような支援環境を整備することである。」と定義する。

また、その下位概念として、入所更生施設職員の「地域移行における知的障害者の意向を尊重した実践度」とは、本人の意向を優先した上での、家族との地域移行に関する意向の調整の実践、と本人参加による地域移行計画の作成と見直しを支援する実践とする。

図 1



2. 知的障害者の意向を尊重した実践度に関連すると考えられる要因

知的障害者の意思疎通の困難さや、長きにわたる施設入所で、あきらめていた地域移行への願望を引き出すために、入所施設内の生活だけでなく、知的障害者に、施設外の多様な社会活動や余暇活動、体験活動の機会を提供し、経験と体験にもとづかれた情報提供から知的障害者の意思の表出を促し、表明を支援することである。

具体的には、本人参加の地域生活設計の立案、具体的な体験プログラムの提示、本人、家族への地域生活の情報提供、家族との移行に関する意向の違いの調整などである。そして、地域で実際に生活する知的障害者との交流や地域活動体験を積むなどして、地域生活への願望を高め、地域移行に対する効力感、自己理解を支援することである。また、家族と本人の移行に対する意見の違いなど調整する役割として、知的障害者、家族の意向を把握した上で、知的障害者本人の意向を支援し、家族の理解、協力につなぐ実践である。

(1)-1 関連要因の調査項目

地域移行における知的障害者の意向を尊重した実践度に関連すると考えられる要因を26項目設定した。(【表1】参照)

【表1】地域移行における知的障害者の意向を尊重した実践度に関連すると考えられる要因 (全26項目)* ()内は項目数

	領域		要因(質問項目)
個人 要因	職員基本属性 (7項目)		性別(1)、年齢(1)、最終学歴(1)、担当ケース数(1) 介護・福祉系資格所持(1)、自施設勤務年数(1) 自発的研修(1)
	自施設の基本属性 (7項目)		設立主体(1)、設立経過年数(1)、施設の定員(1) 現在の在籍者数(1)、現在の在籍者の障害特性(1) 現在の在籍者の年齢構成の傾向(1) 現在の在籍者の在籍年数傾向(1)
環境 要因	施設支援特 性	自施設支援 特性 (8項目)	自施設評価の実施(1)、勤務範囲内の施設外研修 (1) 知的障害者ケアマネジメント活用(1) 地域活動支援(5)
	職場環境	上司、同僚 との関係 (4項目)	施設長、上司の支援方針、職員へのアドバイス(2) 上司と、または職員同士の自由な意見交換(2)

(1)-2 地域移行における知的障害者の意向を尊重した実践度の調査項目

地域移行における知的障害者の意向を尊重した実践度に関連すると考えられる要因を14項目設定した。(【表2】参照)

【表2】 地域移行における知的障害者の意向を尊重した実践度(全14項目)

* ()内は項目数

領域	質問項目
地域移行における本人の意向の表出・意向把握 (4項目)	<ul style="list-style-type: none"> ・本人の移行先希望を尊重する (1) ・地域移行への不安への対応をする (1) ・本人、家族の地域移行への思いをともに把握する (1) ・本人の願望を家族の理解と協力につなぐ (1)
本人、家族への地域移行の情報提供 (4項目)	<ul style="list-style-type: none"> ・本人への地域の福祉サービス利用の情報提供をする (1) ・本人に地域で生活する当事者の生活見学と話を聞く機会の提供をする (1) ・家族に地域の福祉サービス利用の情報提供をする (1) ・家族に地域で生活する当事者の生活見学と話しを聞く機会の提供をする (1)
本人参加、支援者協働による地域移行のための計画作成、立案と見直しの支援 (6項目)	<ul style="list-style-type: none"> ・本人にわかりやすく自信のつく目標設定をする (1) ・本人の理解の段階に応じた目標を設定する (1) ・本人への地域移行の実現可能な具体案を提示する (1) ・個別支援計画に地域移行の項目が設定されている (1) ・本人とともに計画を振り返り地域移行における新たな課題について話しあう場を設定する (1) ・計画によって本人の自信を深める効果があったかどうか見直す (1)

(2) 調査対象施設職員の基本属性の単純集計結果

1) 入所更生施設職員の基本特性

- ① 性別、② 年齢、③ 最終学歴
④ 担当ケース数 ⑤ 介護・福祉系資格所持の有無 ⑥ 自施設勤務年数

- ⑦ 福祉職経験年数、⑧ 自発的な研修参加回数それぞれ1項目の8項目を設定した。
(【表3-1】【表3-2】に質問表ごとの単純集計結果を示す。)

① 性別

性別については、「男性」が66.2%、「女性」が33.8%であった。

② 年齢

年齢については、「40歳～49歳」が37.0%と最も多く、次いで「30歳～39歳」が29.6%であった。

③ 最終学歴

最終学歴については、「大学・大学院」が55.4%と最も多く、次いで、「高校」が14.3%であった。

④ 担当ケース数

自施設で、担当する知的障害者のケース数については、「4～5人」が42.9%と最も多く、次いで、「1～3人」で41.6%であった。「6人以上」は、15%であった。

⑤ 所持資格

資格の所持を複数回答で尋ねたところ、教師、社会福祉士がそれぞれ17.3%と最も多く、次いで、介護福祉士で、15.2%であった。また、資格なしが、21.6%であった。

介護・福祉系の資格所持者は、「なし」が51.5%、「あり」が48.5%であった。

⑥ 自施設勤務年数

知的障害者の療育等支援事業の研究¹⁰⁾では、「経験年数」が「利用者主体の支援計画の設定」と関連があり、先行研究でも支援者の経験が長いほど「日常・社会生活面に焦点を当てる」という実践の状況がよくなっているという結果が、報告されている。¹¹⁾

福祉分野で地域移行における知的障害者の意向を尊重した研究は、始まったばかりであり、これまでは、権利擁護との関連で検討されることが多く、直接的に「地域移行」に関連づけた実証研究は少ない。「自施設での経験年数を尋ねたところ、『0～5年』と最も多く、次いで、『11～15年』が17.9%であった。

⑦ 福祉職経験年数

福祉に関する業務に従事した年数の経験を尋ねたところ、231人中、213人が無回答であった。

⑧ 自発的な施設外の研修への参加回数

高齢者分野の領域では、介護支援専門員の研究¹²⁾で、「相談援助技術研修」が「利用者の尊厳」「利用者への配慮」「受容・共感・傾聴に関する肯定的行動」「自己決定尊重に関する行動と意識」「利用者の感情を理解すること」と利用者の「意向の尊重」との関連で影響があったことが報告された。

「過去1年間に、自主的に施設外の研修を受けた回数を尋ねたところ、『1～3回未満』が57.4%と最も多く、次いで、『3～6回未満』が13.9%であった。」

【表3-1】入所更生施設職員基本属性単純集計－1

カテゴリカル変数	範囲	有効%	度数
年齢カテゴリ	20～29	11.7	27
	30～39	29.6	68
	40～49	37.0	85
	50～59	21.3	49
	60歳以上	0.4	1
	欠損値	0.4	1
担当ケース	1～3人	41.6	96
	4～5人	42.9	99
	6～8人	7.8	18
	8～10人	7.8	18
カテゴリ	項目	有効%	度数
学歴	高校	14.3	33
	福祉専門校	10.8	25
	短期大学	17.7	41
	大学・大学院	55.4	128
	その他	1.7	4

【表 3-2】施設職員の基本属性単純集計-2

項目	値	有効%	N
社会福祉士	無し	82.7	191
	有り	17.3	40
介護福祉士	無し	84.8	196
	有り	15.2	35
知的障害者福祉士	無し	92.2	213
	有り	7.8	18
作業療法士	無し	99.6	230
	有り	0.4	1
臨床心理士	無し	99.1	229
	有り	0.9	2
介護支援専門員	無し	86.6	200
	有り	13.4	31
ホームヘルパー1.2.3級	無し	86.6	200
	有り	13.4	31
教師	無し	82.7	191
	有り	17.3	40
その他	無し	62.8	86
	有り	37.2	145
資格有・無	無し	21.6	50
	有り	78.4	181
カテゴリカル変数	範囲	有効%	N
現職経験年数	0.1~5	19.7	45
	6~10	28.8	66
	11~15	19.7	45
	16~20	10.0	23
	21~25	10.5	24
	26~30	7.9	18
	31~最大	3.5	8
過去経験年数	0~5	44.0	37
	6~10	16.7	14
	11~15	17.9	15
	16~20	8.3	7
	21~25	7.1	6
	26~30	3.6	3
自発的研修参加回数	31~最大	2.4	2
	1~3回未満	57.4	132
	3~6回未満	13.9	32
	6~12回未満	3.0	7
	12回以上	2.2	5

(3) 調査対象施設の調査項目の単純集計

1) 入所更生施設の基本属性

①施設設立主体、② 施設設立年数、③ 入所者の在籍年数の傾向 ④ 施設の定員

⑤ 入所者の現在員数 (【表 4-1】に質問表ごとの単純集計結果を示す。)

① 施設設立主体

『民設民営』が、70.4%で最も多く、次いで、『公設民営』が、18.6%であった。』

② 施設設立年数

『施設開設から現在までの年数を尋ねたところ、『20年以上』が53.7%と最も多く、次いで『5～10年未満』が16.9%であった。』

③ 入所者の在籍年数の傾向

『入所者全体から見て、入所する知的障害者の在籍期間が多いのは、『20』年以上30.6%で、次いで、『5～10年未満』が25.8%であった。』

④ 施設の定員

『40～60人未満』が45.5%と最も多く、次いで、『80人以上』が24.7%であった。』

⑤ 入所者の現在員数

『入所する知的障害者の現在員数は、『40～60人未満』が43.5%と最も多く、次いで、『80人以上』が22.6%』であった。』

2) 入所更生施設の基本特性

① 正式な勤務の範囲の施設外の研修への参加回数

『過去1年間に、自主的に施設外の研修を受けた回数を尋ねたところ、『1～3回未満』が52.8%と最も多く、次いで、『3～6回未満』が35.9%であった。』

② 自施設の自己評価実施の有無

『現在、自施設の支援体制について、自己評価を実施しているかどうかを尋ねたところ『評価を実施していない』が、67.4%で、『評価を実施している』が32.65%であった。』

③ 知的障害者ケアマネジメントの活用の有無

『現在、活用する支援ツールとして知的障害者ケアマネジメントの手法を活用しているかどうかを尋ねたところ、『活用なし』が、67.4%で、『活用あり』が32.65%であった。』

【表 4-1】 入所更生施設基本属性単純集計表-1

項目	カテゴリー	有効%	N
設立主体	公設公営	7.1	16
	民設民営	70.4	159
	公設民営	18.6	42
	親の会	1.8	4
	その他	1.8	4
	欠損値		6
項目	範囲	有効%	N
設立年数	5年未満	0.9	2
	5～10年未満	16.9	39
	10～15年未満	16.5	38
	15～20年未満	12.1	28
	20年以上	53.7	124
在籍年数	5年未満	3.5	8
	5～10年未満	22.7	52
	10～15年未満	25.8	59
	15～20年未満	17.5	40
	20年以上	30.6	70
定員	20人未満	0.9	2
	20～40人未満	9.5	22
	40～60人未満	45.5	105
	60～80人未満	19.5	45
	80人以上	24.7	57
現在員	20人未満	0.4	1
	20～40人未満	14.3	33
	40～60人未満	43.5	100
	60～80人未満	19.1	44
	80人以上	22.6	52

【表 4-2】 入所更生施設基本属性単純集計表—2

項目	範囲	有効%	N
年齢構成	30歳未満	8.7	20
	30～40歳未満	40.3	93
	40～50歳	36.4	84
	50～60歳	13.0	30
	60歳	1.3	3
	欠損値	0.4	1
項目	カテゴリー	有効%	N
障害の程度	B2	0.4	1
	B	8.7	20
	A	90.9	210
項目	値	有効%	N
評価の実施の有・無	無し	36.8	85
	あり	63.2	146
知的障害者ケアマネジメント	活用無し	67.4	155
	あり	32.6	75
項目	範囲	有効%	N
正規の施設外研修参加回数	欠損値	2.6	1
	全く無し	52.8	6
	1～3回未満	35.9	122
	3～6回未満	8.2	83
	6～12回未満	0.4	19
	12回以上	0.1	1

3) 支援環境－「地域活動支援」

地域の活動支援の各項目における平均点の算出方法は、各項目に対して設定した回答選択肢の「必ず実践している」に5点、「ある程度実践している」に4点、「どちらともいえない」に3点、「あまり実践していない」に2点、「まったく実践していない」に1点を与えた。表に示す結果をみると、5点満点中、「5. 施設周辺地域で本人の日常生活用品購入、美容院利用の体験を進めている。」が4.30と最も高い値を示し、ついで、「地域の行事や活動に本人が参加できるように施設周辺の地域と連絡調整をしている」が3.76と高い値を示した。一方、「地域の当事者の会・団体の活動に本人が参加できる機会を提供している」は、2.98と最も低い値を示した。

【表5-1】 施設支援環境「地域活動支援」の単純集計

項目	範囲	有効%	N
施設周辺地域での本人の日常生活用品購入、美容院利用を進めている	全く実践していない	3.0	7
	あまり実践していない	3.9	9
	どちらともいえない	1.7	4
	ある程度実践している	42.9	99
	必ず実践している	48.5	112
本人が施設周辺で、余暇活動に取り組むことのできるように地域と連絡、調整をしている	全く実践していない	8.2	19
	あまり実践していない	18.6	43
	どちらともいえない	15.6	36
	ある程度実践している	46.3	107
	必ず実践している	11.3	26
地域の行事や活動に本人が参加できるように施設周辺の地域と連絡、調整をしている	全く実践していない	4.3	10
	あまり実践していない	12.1	28
	どちらともいえない	13.0	30
	ある程度実践している	55.4	128
	必ず実践している	15.2	35
地域の当事者の会・団体の活動に本人が参加できる機会を提供している	全く実践していない	15.3	35
	あまり実践していない	19.7	45
	どちらともいえない	24.0	55
	ある程度実践している	34.1	78
	必ず実践している	7.0	16
地域の行事や活動に本人が参加できるように施設周辺の地域と連絡、調整をしている	全く実践していない	4.3	10
	あまり実践していない	11.3	26
	どちらともいえない	13.0	30
	ある程度実践している	47.2	109
	必ず実践している	24.2	56

4) 支援環境－「職場環境」

職員の職場環境の各項目における平均点の算出方法は、各項目に対して設定した回答選択肢の「常にできている」に5点、「時々できている」に4点、「どちらともいえない」に3点、「あまりできていない」に2点、「まったくできていない」に1点を与えた。結果をみると、5点満点中、「5. 職員間で、地域移行に関して自由な意見交換がある。」が3.94最も高い値を示し、次に「施設長、上司、職員の間で、地域移行に関して自由な意見交換がある。」が3.91と高い値を示した。その次の「職員の求めに応じた施設、上司からの地域移行に関して必要な指導、助言がある」は、3.86、「地域移行の運営方針にもとづいたフォーマルな場での情報提供」が3.76と最高得点にほぼ近い値を示した。

【表5-2】施設支援環境－「職場環境」の単純集計

項目	範囲	有効%	N
地域移行に関して上司との自由な意見交換がある	全くできていない	2.2	5
	あまりできていない	10.8	25
	どちらともいえない	11.3	26
	時々出来ている	45.0	104
	常に出来ている	30.7	71
	全くできていない	1.7	4
地域移行に関して職員同士の自由な意見交換がある	あまりできていない	9.5	22
	どちらともいえない	11.3	26
	時々出来ている	47.6	110
	常に出来ている	29.9	69
運営方針に地域移行が明示された運営方針に基づいた情報提供がある	全くできていない	3.9	9
	あまりできていない	15.7	36
	どちらともいえない	18.3	42
	時々出来ている	31.3	72
	常に出来ている	30.9	71
	欠損値		1
上司から職員に地域移行に関して適切な指導、助言がある	全くできていない	2.2	5
	あまりできていない	12.6	29
	どちらともいえない	18.2	42
	時々出来ている	31.6	73
	常に出来ている	35.5	82