

200500380A

厚生労働科学研究研究費補助金
障害保健福祉総合研究事業

障害者本人支援の在り方と地域生活支援システムに関する研究

平成17年度 総括研究報告書

主任研究者 河東田 博

平成18(2006)年 3月

目 次

I. 総括研究報告

- 障害者本人支援の在り方と地域生活支援システムに関する研究-----1
主任研究者 河東田博

II. 分担研究報告

1. 地域移行と地域生活支援システムに関する研究(1)

- ー地域移行先進3知的障害者施設職員の意識調査を拠り所に -----6
孫 良

2. 地域移行と地域生活支援システムに関する研究(2)

- ー地域移行先進3施設における面接調査と療護施設退所者への
面接調査を拠り所に -----61
杉田穩子

3. 地域移行、本人支援のあり方、支援者教育に関する研究

- 102
遠藤美貴

III. 研究成果の刊行に関する一覧表

IV. 研究成果の刊行物・印刷

研究者名簿

I. 総括研究報告

障害者本人支援の在り方と地域生活支援システムに関する研究

主任研究者 河東田博 立教大学教授

研究要旨

本研究は、地域移行に対する現場職員の意識、地域移行後の地域生活支援システム、支援の在り方、支援者教育の在り方等を明らかにするために行われた。その結果、職員の意識と地域生活支援業務の経験、雇用形態、勤務年数との間に関係があり、地域移行については積極的に促進していこうという意識が見られるものの、利用者の主体性の尊重には課題が見られた。また、施設により地域生活支援への取り組みが異なっており、生活、就労、余暇、経済、対人関係などあらゆる側面を包み込む地域生活支援システムが求められていた。さらに、個別地域移行支援プログラムの作成、本人支援の在り方の検討、支援者教育の必要性が明らかとなった。

分担研究者

孫 良・神戸学院大学・助教授
杉田穂子・立教女学院短期大学・助教授
遠藤美貴・立教大学・兼任講師

A. 研究目的

本研究では、地域移行に対して現場職員がどのような思いを抱いているのか、また、移行後の地域生活充実のためにどのような支援システムを用意し、それをいかに構築していくことができるのか、さらに、障害者本人が入所施設からグループホーム等の地域の住まいへ移行する際、本人にどのような説明をし、どのようなスキルを身につけてもらったらいいかを明らかにしたいと考えた。そのため、研究最終年度は、次の3つの分担研究課題を設定し、研究の整理を行った。

- (1) 分担研究1：地域移行（入所施設から地域の住まいへの移行）に対する現場職員の意識を明らかにすること。
- (2) 分担研究2：入所施設の構造上の問題点、および、入所施設からグループホーム等の地域の住まいに移行した後に本人

が地域に定着し地域住民として生活をしていくために必要な支援システムをどのように構築していったらよいかを明らかにすること。

- (3) 分担研究3：入所者が施設から地域へ移行する際に、障害者本人が混乱をきたさないようにするための移行方法、支援の在り方、支援者研修の在り方を明らかにすること。

B. 研究方法

分担研究1を遂行するために、分担研究者・孫の下で研究チームを発足させ、地域移行に対する現場職員の意識調査結果の分析を行った。分担研究2を遂行するために、分担研究者・杉田の下で研究チームを発足させ、入所施設の構造上の問題点と地域移行後必要な地域生活支援システム構築の検討を行った。分担研究3を遂行するために、分担研究者・遠藤の下で研究チームを発足させ、施設職員のための地域移行支援マニュアル作成等の検討と支援者教育の在り方を検討することにした。

3つの分担研究は、意識調査と面接調査

を抛り所に行われたため、この2つの研究方法について、まず言及をしておく。

・分担研究1で行われた「意識調査」は、入所施設から地域の住まいへの移行に取り組んでいる代表的な3施設に所属している職員(862人)を対象として行われた。A施設は国立の大規模施設であり、総定員は550人である。厚生労働省の検討会の方針を受けて、2003年から地域移行の取り組みを開始している。B施設は地方自治体が設置した公立施設である。総定員が500人(更生施設400人、授産施設100人)の大規模施設で、1996年頃から地域移行の取り組みを開始している。C施設は、民間の社会福祉法人によって設立された施設で核となる入所施設の定員は100人(授産施設50、更生施設50)である。1980年代前半より地域移行と移行後の地域生活支援を実践し、入所施設を経由して400人近くの利用者が地域移行しており、3施設の中では最も地域移行の進んだ施設である。

調査時期は2003年12月～2004年3月、調査方法は託送調査法である。調査票の配布は、各施設の責任者から、各セッション責任者に手渡してもらい、さらに個別の職員に配布してもらった。調査票の回収は、所定の日時まで添付の封筒に入れ、密封の上、各セッション責任者に手渡してもらい、さらに各施設の責任者に集約してもらった。また、調査は無記名で実施した。

・分担研究2で行われた「面接調査」は、知的障害者施設においては上記意識調査と同じ施設で実施した。身体障害者療護施設を出て自立生活を始めた人たちに対しては、東京(三多摩)と兵庫(西宮)にある複数の自立生活センターの協力を得て、同地で実施した。

調査時期は、知的障害者施設においては2003年7月～2004年2月、身体障害者に対する調査は2004年8月～11月にかけて行われ

た。調査方法は、対象者用基礎調査用紙および対象者用面接調査用紙(身体障害者用面接調査用紙は当事者の実態に合わせて修正をした)、家族用面接調査用紙、職員用面接調査用紙を用意し、一人ずつ面接形式で行った。

対象者本人に対する面接は、対象者が最もリラックスできる場や環境が用意できるように、対象者の家や部屋、所属機関の会議室等で行い、お茶などを飲みながら行った。面接時間は、30分から3時間と、対象者によって幅があった。面接内容は、対象者の了解を得て、テープ録音を行った。対象者の家族に対しては、施設に来ていただいたり、家庭訪問をして面接調査を実施した。調査内容は、施設移行プロセス、障害者本人支援の在り方、地域生活支援システムに関してであり、対象者の現在の生活状態や満足度といったものについても意見聴取を行った。また、対象者を知っている職員には、主に施設を所管している協会等の建物の一室を利用して面接調査を実施した。調査内容は、家族と同様であった。

・分担研究3の研究の一部として行われた「面接調査」は、2004年10月から2005年3月にかけて、A県B市にある身体障害者通所授産施設Cの施設長と支援者の計27名に対して行われた。調査内容は、職員の考え方・働き方、支援の連携の在り方、仕事や会議の持ち方、職員の育成などであった。

C&D. 結果と考察

(1) 分担研究1: 地域移行に関する施設職員の意識向上

職員の意識と地域生活支援業務の経験、雇用形態、勤務年数との間に関係があることがわかった。利用者の入所施設から地域の住まいへの移行については、積極的に促進していこうという意識が見られるものの、

移行の過程や移行後の生活において、利用者の主体性を尊重し促進していくための職員の意識には課題が見られた。

地域生活支援業務に携わることによって地域移行へのためらいの意識が低くなり、地域移行を進めることにより、職員の地域移行に対する抵抗感や危惧が低減していくことが明らかとなった。その一方で、地域生活支援業務に携わっている職員の利用者の支援についての意識は、必ずしも高いとは言えないことがわかった。

入所施設という限られた空間における支援と違い、地域の中に分散した個別の生活の支援のためには、より多くの人的な支援が必要となる。入所施設から地域の住まいへ移行することの本来の目的は、「特殊な場所」での画一的な生活から、「ふつうの場所」でのその人らしい個別の暮らしを実現していくことであり、日常のあらゆる場面において利用者の主体性が尊重・促進されるよう支援に携わる職員の意識を高めていくこと、そのためには今後職員研修が繰り返し行われる必要があると思われた。

(2) 分担研究2：地域生活支援システムの構築

全体的にA施設は生活や活動が施設内に止まっており、障害をもつ人が地域から離れた状態にあった。B施設はグループ毎に生活の場を地域に移行させていたが、実際の生活（日中活動の場や余暇活動）はまだ閉鎖的な状態にあった。障害が軽く一般就労している一部の人たちだけが自由に地域での生活を楽しんでいて、つまり障害の中・重度の人がグループや個人で地域に入り込んでいけるような支援や工夫はまだみられていなかった。一方C施設では、障害が重くても、グループや個人で地域に入り込んでいけるような支援や工夫をしていることが伺えた。

障害をもつ人たちの地域生活を豊かにし

ていくために、次のような地域生活支援システムの構築を検討していくことが必要と思われた。すなわち、「生活の場」については必要があれば実際に生活をはじめめるグループホームなどで、一緒に生活したいメンバーと自立生活のための練習をしながらグループホームやアパートに移行し、支援を受けながら生活できるようにすること。「日中活動の場」としては地域でのデイサービス、小規模授産施設、福祉工場、援護就労、一般就労などを利用しながら、日中を充実して過ごすことができるようにすること。

「余暇活動」としては地域でのサークル活動や移動介護サービスを用いた外出や旅行などが行えるように社会的な条件整備をしていくこと。「教育」としては成人（生涯）教育を充実させ、各種プログラムが活用できるようにすること。「経済」としては年金を充実させ（少なくとも現在の倍額）、日中活動での活動や給与保障、家賃補助などを実現させること。「話し合い」としては本人の会を中心に意見をまとめ、地域や行政にその意見を反映させ、政策決定に関われるようなプロセスを具体的に検討し、実現させていくこと。「対人関係」としては地域・職場に友だちや仲間がいて、その関係を育んでいけるように社会的に支援をしていくこと、などである。また、結婚や子育てが行えるような生活や社会的支援の整備をしていくことも必要とされていた。

(3) 分担研究3：個別地域移行支援プログラムの作成、本人支援の在り方、支援者教育：分担研究2で行われたA施設・B施設・C施設における面接調査結果を、ロフランドら(Lofland, et al1995：260)の質的分析方法を参考にしながら分析した。まず「初期コーディング」の過程で分析テーマを設定し、次に「焦点化されたコーディング」の過程で分析テーマに関連する要素をコード化の基準とし、逐語化された回答からひ

とつずつ抽出し、抽出したすべての要素は共通する内容ごとにコードを付して分類し、分類したコードを一段階上のカテゴリーに分類した。そして、分類したカテゴリーに即して考察を加え、プログラム化を行った。

その結果、支援者は、地域移行支援プログラムを実施するにあたって、以下のような原理・原則を基礎としなければならないと考えられた。すなわち、1) 地域移行支援プログラムを本人一人ひとりに応じて作成・実行し、2) 地域移行プロセスに関わるすべての事柄に関して、本人が自己決定する機会を提供し、3) 本人に心理的負担を与えず、彼らが安心して地域移行できるように支援し、4) 本人の親族の意向に配慮しつつ本人を支援しなければならない。この原理・原則に基づき、以下のような具体的な支援内容を実施することが求められると考えられた。すなわち、1) 地域生活のイメージ作りのための支援、2) ニーズに対応した支援、3) 十分な移行準備期間の設定、である。また、地域移行支援プログラムを実施するためには、様々な支援環境を整備しなければならないと考えられた。すなわち、1) 組織体制の改革、2) 他の本人による協力体制の構築、3) 親族による協力体制の構築、4) 社会支援体制の構築、である。

・本人支援の在り方：本人支援の在り方を組織運営・政策立案への当事者参加・参画という視点で検討してみることにした。組織運営における当事者参加・参画の実態と課題をスウェーデンのグルンデン協会を検証し、政策立案における当事者参加・参画の実態と課題を東京都国立市第三次地域保健福祉計画策定委員会において検証した。

グルンデン協会では自分たちの手で協会を運営したいという当事者の強い思いがこれまでとは異なる新たな組織形態を生み出したものの、当初は支援スタッフから様々

な支援を受けて活動の場に参加する当事者が組織の運営責任を担うという組織的矛盾構造がすぐには解決困難な多くの問題をもたらしていた。しかし当事者と支援者の息の長い取り組みの結果、理事会だけではなく総合施設長が担っていた職務内容を分割し、複数の知的障害当事者がその任務を担うという当事者が支援者を雇用するという新しい組織を誕生させることになった。また、国立市第三次地域保健福祉計画策定委員会、とりわけ障害しゃ部会における当事者参加・参画はとてもユニークで、各委員の努力による地道な取り組みが展開されていたものの、今後この取り組みを全国的に展開させていくためには多くの困難な課題を内包しているように思われた。

・支援者教育：面接調査の結果、本人中心の支援体制が確立され、地域自立生活に向けた支援が濃厚に行われていた。また、障害当事者支援や地域生活支援システムがかなり充実したものになっていることがわかった。その一方で、このシステムを支えるはずの支援者や組織内部において、「考え方・働き方の不一致」「支援者の連携のなさ」「仕事や会議の非効率的・非効果的運営」「職人芸ではまわらない利用者処遇」「責任の所在の不明確さ」「部下の育成と自己変革の失敗」「自ら伸びていくことの失敗」などの組織的・構造的問題が浮かび上がり、これらの問題がシステムの機能不全につながりかねない、ということも明らかになってきた。このような施設における組織的・構造的課題とシステム上の問題は、障害当事者が本来持っている想いや願いを「諦め」させている可能性があった。

当事者が「諦め」ないための支援については、何も教育しなくとも障害当事者の本音に出会えた支援者の中には自身の試行錯誤の中で身につけている例もあるが、より多くの支援者がこの力を身につけ、障害者

の地域自立生活支援の目的を果たすための重要なアクターとして機能するためには、現任者教育に関する何らかのプログラム開発が必要である。

今後は、支援者エンパワメントに向けた支援者能力開発プログラムを構築し、当事者が「諦め」ていた想いや願いを実現させ、地域自立生活支援を形作っていくことが必要であろう。

E. 結論

地域移行に対する施設職員の意識と地域生活支援業務の経験、雇用形態、勤務年数との間に関係があり、地域移行を積極的に促進していこうという意識が見られるものの、利用者の主体性の尊重には課題が見られている。また、施設により地域生活支援への取り組みが異なっており、今後地域で暮らす人たちが手厚いサービスを安心して長期間に渡って受けられるように、地域生活が本人たちにとってどれほど重要なことであるかを認識し、個別地域移行支援プログラムの作成や本人支援の在り方を具体的に検討し、支援者の教育も行っていく必要がある。さらに、政治、経済、法律の仕組みを入所施設から地域生活重視を基盤としたものに変え、生活、就労、余暇、経済、対人関係などあらゆる側面を包み込む地域生活支援システムを構築していく必要がある。

F. 健康危険情報

特になし

G. 研究発表

1. 論文発表

鈴木良、「知的障害者入所施設Bの地域移行プロセスにおける自己決定に影響を与える環境要因についての一考察」、『社会福祉学』46(2)、65頁-77頁、2005年
杉田穂子、「入所施設の意義についての一考察—入所施設から移行してグループホームで生活する本人と在宅から移行してグループホームで生活する本人へのインタビュー調査結果を比較して」、『立教女学院短期大学紀要』第37号、137頁-147頁、2005年

2. 学会発表

鈴木良・杉田穂子・孫良・遠藤美貴・竹端寛・朝田千恵・河東田博「知的障害者入所施設A・Bの地域移行における親族の態度についての一考察」日本社会福祉学会第53回全国大会 2005年10月9日 (254頁)

孫良・蜂谷俊隆・松岡克尚「知的障害者の地域移行・本人支援・地域生活支援に関する実態と課題」日本社会福祉学会第53回全国大会 2005年10月9日 (259頁)

H. 知的財産権の出願・登録状況

特になし

II. 分担研究報告

分担研究報告目次

| | |
|--|-----------|
| 分担研究1. 地域移行と地域生活支援システムに関する研究(1) | ----- 6 |
| 孫 良 | |
| ・地域移行先進3知的障害者施設職員の意識調査から見る地域移行の 実態と課題 | ----- 8 |
| 蜂谷俊隆・孫 良 | |
| | |
| 分担研究2. 地域移行と地域生活支援システムに関する研究(2) | ----- 61 |
| 杉田穂子 | |
| ・地域移行先進3施設の取り組みから見る地域移行・本人支援・地域生 活支援システムの実態と課題 | ----- 63 |
| 杉田穂子・孫良・遠藤美貴・蜂谷俊隆・竹端寛・鈴木良・三宅亜津子 朝田千恵・麦倉泰子・大多賀政昭・河東田博 | |
| | |
| ・脱施設化時代の自立生活支援のあり方とその課題 | ----- 77 |
| 麦倉泰子 | |
| (資料) インタビューガイド | |
| | |
| 分担研究3. 地域移行、本人支援のあり方、支援者教育に関する研究 | -----102 |
| 遠藤美貴 | |
| ・個別地域移行支援プログラム～施設職員のためのマニュアル～ | ----- 104 |
| 鈴木 良 | |
| ・本人支援の在り方を考えるーしょうがい当事者による組織運営、 政策立案への参加・参画を中心にー | -----125 |
| 河東田博・遠藤美貴・水上直人 | |
| ・当事者・地域・組織変革を目指した支援者教育に関する考察 ー当事者が「諦め」ない支援構築を目指した支援者教育の課題 | -----136 |
| 竹端 寛 | |

地域移行と地域生活支援システムに関する研究(1)
－施設職員の意識調査から見る地域移行の実態と課題－

分担研究者 孫 良 神戸学院大学助教授

研究要旨

地域移行に対する職員の意識を明らかにするために、地域移行先進3施設の職員を対象に意識調査を行った。その結果、職員の意識と地域生活支援業務の経験、雇用形態や勤務年数といった基本属性との間には関係があることがわかった。

A. 研究目的

「利用者の施設生活」、「利用者に対する関わり」、「利用者の地域移行」に関する職員の意識を明らかにし、その意識に影響を与える要因について探ることである。さらに、以上の結果に基づいて、今後の地域移行及び地域生活支援を促進していくための課題を考察することである。

B. 研究方法

2003年12月から2004年3月にかけて、入所施設から地域の住まいへの移行に取り組んでいる代表的なA・B・Cの知的障害者施設に所属している職員（862人）を対象に、アンケート用紙を託送する方法で行った。

C&D. 結果と考察

680部を回収。有効回答は670部。回収率は78.9%、有効回答率は77.7%であった。

調査結果の分析の結果、職員の意識と地域生活支援業務の経験、雇用形態や勤務年数といった基本属性との間には関係があることがわかった。利用者の入所施設から地域の住まいへの移行については、積極的に促進していこうという意識が見られたものの、移行の過程や移行後の生活において、

利用者の主体性を尊重し促進していくための職員の意識には課題も見られた。

地域生活支援業務に携わることによって、地域移行へのためらいの意識は低かった。入所施設から地域への移行を進めることにより、職員の地域移行に対する抵抗感や危惧は低減していていることがわかった。その一方で、地域生活支援業務に携わっている職員の利用者の支援についての意識は、必ずしも高いとは言えなかった。特に、保護的・指導的な意識が強かったり、強圧的な関わりの傾向が高かったりするのには地域生活支援業務しか経験のない職員であった。この中には臨時職員や勤続年数の短い職員が多く含まれていた。

E. 結論

入所施設という限られた空間における支援と違い、地域の中に分散した個別の生活の支援のためには、より多くの人的な支援が必要となる。そのために臨時職員の比率を増やして、職員の頭数を増やすことが求められていることは推測できる。また、短期間の雇用による職員研修の難しさもあるだろう。しかし、入所施設から地域の住まいへ移行することの本来の目的は、「特殊な場所」での画一的な生活から、「ふつうの場

所」でのその人らしい個別の暮らしを実現していくことである。そのためには、日常のあらゆる場面において利用者の主体性が尊重・促進されるべきである。その支援に

携わる職員の意識を高めていくことが必要であり、今後そのための研修のあり方についても検討されなければならない。

地域移行先進 3 知的障害者施設職員の意識調査から見る 地域移行の実態と課題

蜂谷俊隆・孫 良

I. 調査の概要

1. 調査の目的

日本の知的障害者福祉施策は、入所施設の増設を中心に進められてきた。しかし、2002 年に出された「新障害者基本計画及び重点施策実施 5 か年計画（新障害者プラン）」では、施設整備に関して、「入所施設は真に必要なものに限定する等の施設サービスの再構築」を図ることとされ、入所施設整備目標値は示されなかった。同時に、「地域生活を支援するための、ホームヘルパーの確保、ショートステイやデイサービスの整備等在宅サービスの充実」や「住まいや活動の場としてのグループホームや通所授産施設の整備」の方向が強調された。

このような流れの中で入所施設は、これまでの保護・収容的な役割から、地域の生活支援の拠点として役割の転換がこれまで以上に期待されている。このことは、施設の専門機能を在宅の知的障害者の生活支援に拡大することのみではなく、入所施設の利用者の生活を限りなく地域生活に近づけていくことと同時並行的に行われなければならないことを意味している。つまり、入所施設における地域移行は既定の流れとなりつつある。

近年、いくつかの入所施設から地域の住まいへ移行を促進する動きが出てきている。しかし、知的障害者入所施設の中で、このような取り組みを積極的に実践している施設はいまだ少数である。また、これらの取り組みは、必ずしも実際の支援の現場から発せられた取り組みばかりではない。国や地方自治体による政策決定によるトップダウンによる取り組みもある。今後、地域移行の流れを、利用者の生活の質を向上させるという本質的な目的のもとに推進していくためには、現場の自発的な取り組みが不可欠である。

本調査は、入所施設から地域の住まいへの移行に取り組んでいる、または地域移行の方針を打ち出して地域移行実践に取り組み始めた施設の職員の意識を調査した。調査の目的は、「利用者の施設生活」、「利用者に対する関わり」、「利用者の地域移行」に関する職員の意識を明らかにし、その意識に影響を与える要因について探ることである。さらに、以上の結果に基づいて、今後の地域移行及び地域生活支援を促進していくための課題を考察する。

2. 調査対象

本調査は、入所施設から地域の住まいへの移行に取り組んでいる代表的な 3 施設に所属している職員（862 人）を対象として実施した。

A 施設は国立の大規模施設であり、総定員は 550 人である。厚生労働省の検討会の方針を受けて、2003 年から地域移行の取り組みを開始している。B 施設は地方自治体が設置した公立施設である。総定員が 500 人（更生施設 400 人、授産施設 100 人）の大規模施設で、1996 年

頃から地域移行の取り組みを開始している。また、既に全ての入所施設を解体する方針を決めている。C 施設は、民間の社会福祉法人によって設立された施設で核となる入所施設の定員は 100 人（授産施設 50、更生施設 50）である。1980 年代前半より地域移行と移行後の地域生活支援を実践し、入所施設を経由して 400 人近くの利用者が地域移行しており、3 施設の中では最も地域移行の進んだ施設である。

| | A 施設 | B 施設 | C 施設 |
|---------|--------|-------------|--------|
| 設立主体 | 国 | 都道府県 | 社会福祉法人 |
| 運営主体 | 独立行政法人 | 社会福祉法人(事業団) | 社会福祉法人 |
| 設置年 | 1973 年 | 1973 年 | 1978 年 |
| 入所施設の定員 | 550 人 | 500 人 | 100 人 |

3. 調査方法と期間

調査方法は、託送調査法である。調査票の配布は、各施設の責任者から、各セクション責任者に手渡してもらい、さらに個別の職員に配布してもらった。調査票の回収は、所定の日時までに添付の封筒に入れ、密封の上、各セクション責任者に手渡してもらい、さらに各施設の責任者に集約をしてもらった。各施設の調査期間は、以下の通りである。また、調査は無記名で実施した。

| | | | |
|------|-----------------|---|-----------|
| A 施設 | 2004 年 2 月 16 日 | ～ | 2 月 27 日 |
| B 施設 | 2003 年 12 月 1 日 | ～ | 12 月 12 日 |
| C 施設 | 2004 年 3 月 1 日 | ～ | 3 月 19 日 |

4. 調査票の回収状況

全部で 680 部を回収した、無効回答は 10 部であり、有効回答は 670 部であった。回収率は 78.9%で、有効回答率は 77.7%である。

調査票の回収状況

| | 配布部数 | 有効回答 | 有効回答率 |
|------|------|------|-------|
| A 施設 | 343 | 219 | 63.8% |
| B 施設 | 301 | 265 | 88.0% |
| C 施設 | 218 | 186 | 85.3% |
| 合計 | 862 | 670 | 77.7% |

II. 調査結果

1. 基本属性（表 1-1 参照）

1-1. 性別

全体では、女性の占める割合が男性の割合を上回っている。

施設別では、A 施設においては、職員の男女比はほぼ同じである。B 施設は男性の方が 1 割近く多い。C 施設においては、女性が 65% を占めているのに対して男性は 35% 程度であり、3 割以上女性の割合が高くなっている。

1-2. 勤続年数

全体では、20 年以上が最も多く 40% を超えている。次に多いのが、3 年未満で約 30% である。3 年-10 年、10-19 年は 20% 未満であり、勤続年数の長い職員と、比較的勤続年数の少ない職員が多くなっている。つまり、全体としては 3 年未満と 20 年以上を山とした「M 字型」になっている。

施設別では、A 施設が 20 年以上の職員が 60% を超えている。他はいずれも 1 割程度であることから、20 年以上の勤続年数の長い職員に偏った構成となっている。B 施設においても 20 年以上が半数近くを占め、3 年未満も 30% を超えている。3 年-10 年と 10-19 年は 10% 程度であることから、やや 20 年以上の山の高くなった「M 字型」の構成である。C 施設においては、3 年未満が最も多く 40% を超えている。次いで 3 年-10 年が 35% 程度で、これらを合わせると全体の 8 割近くが 10 年未満の比較的勤続年数の少ない職員で占められている。

1-3. 年齢

全体では、50-59 歳が最も多く、30% を超えている。20-29 歳、40-49 歳はほぼ 25%、30-39 歳は 15% で他の年代よりやや低い割合である。20 代から 50 代の労働の中心的な年齢層の内、30 代のみが、他の年代に比べて 1 割程度少なくなっている。

A 施設においては、50-59 歳が 40% であり、40-49 歳も 30% 以上である。これらを合わせると全体の 7 割以上を 40 歳以上の職員で占めている。B 施設においても、50-59 歳が 30% 以上、40-49 歳が 25% と、40 歳以上が過半数を占めているが、20-29 歳も 25% 程度ある。C 施設においては、20-29 歳が 35% であり最も多くなっている。また、30-39 歳も 20% を超えており、40 歳未満の職員の割合が 6 割近くを占めている。これは A 施設、B 施設とは対照的な年齢構成である。

1-4. 雇用形態

全体では、正規職員と臨時職員の比率は、正規職員が 69.6% で 7 割程度であるのに対して、臨時職員が 28.4% で 3 割に満たない。

しかし、この割合は施設によって違いが見られ、A 施設では 9 割以上を正規職員で占め臨時職員は 5.5% とわずかである。B 施設では正規職員が 6 割に対して、臨時職員が 4 割弱である。さらに、C 施設では正規職員は 5 割程度であるのに対して臨時職員が 4 割を超えており、業務の多くの部分が臨時職員によって支えられている。

1-6. 現在の業務

全体では、本体施設の業務が6割以上の職員が関わっている。一方、移行過程と地域生活支援の業務はそれぞれ1割をやや超えた程度の職員が関わっているが、全体では少数である。

施設別では、A施設では、9割以上の職員が本体施設の業務に関わっており、移行過程の業務と地域生活支援の業務に関わっている職員はわずかである。B施設においては、本体業務に関わっている職員が7割以上であり大多数を占めている。移行過程の業務、地域支援の業務はそれぞれ1割程度の職員が関わっている。これはA施設に比べるとやや高い。最も地域移行が進んでいるC施設では、本体施設の業務には2割未満の職員しか関わっていない。一方、移行過程の業務には2割近く、地域生活支援の業務には3割以上の職員が関わっている。さらに、通所部門にも1割以上の職員が関わっており、大半の職員は何らかの形で地域生活支援に関わっている。

1-7. これまでの業務経験

全体では、入所施設の業務のみ経験の職員が6割近い。一方、地域生活支援のみの経験の職員と、両方を経験した職員はほぼ同じ割合で、両者を合わせると3割強の職員が地域生活支援を経験している。

施設別では、地域移行の取り組みを始めて間がないA施設においては、9割近い職員が入所施設の業務経験のみである。B施設では、入所施設の業務経験のみの職員が6割を下回っており、地域生活支援の両方を経験した職員が3割以上いる。また、1割に満たないが地域生活支援のみ経験の職員もいる。C施設では入所施設のみ経験の職員は2割程度であるのに対して、地域生活支援のみ経験の職員が4割を超え、さらに2割近い職員が入所施設と地域生活支援の両方の業務を経験している。よって、全体として6割以上の職員が地域生活支援の業務に関わった経験を持っている。

表 1-1. 基本属性の単純集計

| | | A施設 | B施設 | C施設 | 全体 |
|-------|-----------|------------|------------|------------|------------|
| 合計 | | 219(100%) | 265(100%) | 186(100%) | 670(100%) |
| 性別 | 女性 | 109(49.8%) | 122(46.0%) | 121(65.1%) | 352(52.5%) |
| | 男性 | 106(48.4%) | 143(54.0%) | 64(34.4%) | 313(46.7%) |
| | 無回答 | 4(1.8%) | -- | 1(0.5%) | 5(0.7%) |
| 勤続年数 | 3年未満 | 26(11.9%) | 89(33.6%) | 79(42.5%) | 194(29.0%) |
| | 3年-10年 | 20(9.1%) | 27(10.2%) | 66(35.5%) | 113(16.9%) |
| | 10-19年 | 28(12.8%) | 21(7.9%) | 30(16.1%) | 79(11.8%) |
| | 20年以上 | 144(65.8%) | 127(47.9%) | 11(5.9%) | 282(42.1%) |
| | 無回答 | 1(0.5%) | 1(0.4%) | -- | 2(0.3%) |
| 年齢 | 20歳未満 | -- | 8(3.0%) | 1(0.5%) | 9(1.3%) |
| | 20-29歳 | 31(14.2%) | 66(24.9%) | 64(34.4%) | 161(24.0%) |
| | 30-39歳 | 20(9.1%) | 34(12.8%) | 44(23.7%) | 98(14.6%) |
| | 40-49歳 | 68(31.1%) | 67(25.3%) | 37(19.9%) | 172(25.7%) |
| | 50-59歳 | 88(40.2%) | 83(31.3%) | 31(16.7%) | 202(30.1%) |
| | 60-69歳 | -- | 2(0.8%) | 5(2.7%) | 7(1.0%) |
| | 70歳以上 | -- | -- | 1(0.5%) | 1(0.1%) |
| | 無回答 | 12(5.5%) | 5(1.9%) | 3(1.6%) | 20(3.0%) |
| 雇用形態 | 正規職員 | 207(94.5%) | 162(61.1%) | 97(52.2%) | 466(69.6%) |
| | 臨時職員 | 12(5.5%) | 101(38.1%) | 77(41.4%) | 190(28.4%) |
| | その他 | -- | 1(0.4%) | 8(4.3%) | 9(1.3%) |
| | 無回答 | -- | 1(0.4%) | 4(2.2%) | 5(0.7%) |
| 現在の業務 | 本体施設の業務 | 207(94.5%) | 188(70.9%) | 37(19.9%) | 432(64.5%) |
| | 移行過程の業務 | 8(3.7%) | 35(13.2%) | 34(18.3%) | 77(11.5%) |
| | 地域生活支援の業務 | 6(2.7%) | 29(10.9%) | 62(33.3%) | 97(14.5%) |
| | 事務管理業務 | 1(0.5%) | 22(8.3%) | 19(10.2%) | 42(6.3%) |
| | 通所部門 | -- | 7(2.6%) | 22(11.8%) | 29(4.3%) |
| | 調理 | -- | 17(6.4%) | 16(8.6%) | 33(4.9%) |
| | その他 | -- | -- | 5(2.7%) | 5(0.7%) |
| 業務経験 | 入所施設のみ | 195(89.0%) | 152(57.4%) | 39(21.0%) | 386(57.6%) |
| | 地域生活支援のみ | 6(2.7%) | 21(7.9%) | 81(43.5%) | 108(16.1%) |
| | 両方経験あり | 15(6.8%) | 68(25.7%) | 37(19.9%) | 120(17.9%) |
| | その他の業務のみ | 3(1.4%) | 24(9.1%) | 29(15.6%) | 56(8.4%) |

1-8. 雇用形態と年齢層

表 1-2 は、雇用形態と年齢のクロス表である。正規職員は 40 歳代と 50 歳代がそれぞれ 3 割を超えており、正規職員の 6 割以上は 40 歳代から 50 歳代である。一方、臨時職員は 20 歳代に 5 割近くが集中している。20 歳未満も合わせると過半数を占めている。

表 1-2. 雇用形態と年齢のクロス表

| | | 年齢 | | | | | | | | 合計 |
|----------|------|----------|-------------|------------|-------------|-------------|----------|-----------|-----------|------------|
| | | 20 未満 | 20-29 | 30-39 | 40-49 | 50-59 | 60-69 | 70 以上 | 無回答 | |
| 雇用 形態 | 正規職員 | 1 0.2 | 70 15.0 | 65 13.9 | 145 31.1 | 167 35.8 | 2 0.4 | 0 0.0 | 16 3.4 | 466 100 |
| | 臨時職員 | 8 4.2 | 88 46.3 | 33 17.4 | 25 13.2 | 28 14.7 | 5 2.6 | 0 0.0 | 3 1.6 | 190 100 |
| | その他 | 0 0.0 | 2 22.2 | 0 0.0 | 1 11.1 | 5 55.6 | 0 0.0 | 1 11.1 | 0 0.0 | 9 100 |
| | 無回答 | 0 0.0 | 1 20.0 | 0 0.0 | 1 20.0 | 2 40.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 20.0 | 5 100 |
| 合計 | | 9 1.3 | 161 24.0 | 98 14.6 | 172 25.7 | 202 30.1 | 7 1.0 | 1 0.1 | 20 3.0 | 670 100 |

1-9. 雇用形態と勤続年数

表 1-3 は、雇用形態と勤続年数のクロス表である。正規職員は 20 年以上が 59.9% とほぼ 6 割である。一方、臨時職員は 3 年未満が 74.2%、10 年未満でみると 95% を占めている。

表 1-3. 雇用形態と勤続年数のクロス表

| | | 勤続年数 | | | | | 合計 |
|----------|------|-------------|-------------|------------|-------------|-----------|------------|
| | | 3 年未満 | 3-10 年 | 10-19 年 | 20 年以上 | 無回答 | |
| 雇用 形態 | 正規職員 | 44 9.4 | 70 15.0 | 72 15.5 | 279 59.9 | 1 0.2 | 466 100 |
| | 臨時職員 | 141 74.2 | 40 21.1 | 6 3.2 | 3 1.6 | 0 0.0 | 190 100 |
| | その他 | 6 66.7 | 2 22.2 | 1 11.1 | 0 0.0 | 0 0.0 | 9 100 |
| | 無回答 | 3 60.0 | 1 20.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 20.0 | 5 100 |
| 合計 | | 194 29.0 | 113 16.9 | 79 11.8 | 282 42.1 | 2 0.3 | 670 100 |

1-10. 現在の業務と雇用形態

表 1-4 は、現在の業務を「入所施設の業務のみ」と「移行過程・地域生活支援のみ」、「入所施設と移行過程・地域支援の両方」の3区分に集計し直したものと、雇用形態の区分をクロス集計したものである。

入所施設業務は、正規職員が8割、臨時職員が2割である。これに対して、移行過程と地域支援に関わる職員は、正規職員が5割に対して、臨時職員4割強であり、臨時職員の占める割合が高くなっている。地域移行とその後の地域生活支援は、その業務の多くを正規職員以外の臨時職員によって支えられている。

表 1-4. 現在の業務と雇用形態のクロス表

| | | 雇用形態 | | | | 合計 (%) |
|-------|-------------------|-------------|-------------|-----------|----------|------------|
| | | 正規職員 | 臨時職員 | その他 | 無回答 | |
| 現在の業務 | 入所施設の業務のみ | 319 79.8 | 79 19.8 | 0 0.0 | 2 0.5 | 400 100 |
| | 移行過程・地域支援のみ | 80 50.3 | 67 42.1 | 9 5.7 | 3 1.9 | 159 100 |
| | 入所施設と移行過程・地域支援の両方 | 22 68.8 | 10 31.3 | 0 0.0 | 0 0.0 | 32 100 |
| | その他 | 41 60.3 | 27 39.7 | 0 0.0 | 0 0.0 | 68 100 |
| | 無回答 | 1 9.1 | 0 0.0 | 9 81.8 | 1 9.1 | 11 100 |
| | 合計 | 463 69.1 | 183 27.3 | 18 2.7 | 6 0.9 | 670 100 |

2. 利用者の施設生活に関する意識

利用者の施設生活に対する意識を、以下の7つの下位概念によって構成されると想定し、その下位概念に基づいて以下の20の質問項目を作成した。

A 施設生活の否定性

1. 集団生活の中では、個性を大切にするのは難しいと思う
18. 施設の生活は規則が多く、単調であると思う
20. 施設生活にプライバシーはないと思う

B 利用者と職員との距離感

2. 利用者と職員との関係は、仕事上の付き合いを超えた親密な関係も必要であると思う
4. 利用者と職員との関係は、サービスの消費者と提供者という関係が必要であると思う
8. 利用者と職員との関係は、一定の距離をおいた淡泊な関係であることが望ましいと思う

C 施設生活の肯定性

3. 知的障害のある人は、個室よりも2～3人部屋での生活の方が落ち着くと思う
9. 居室のドアにガラス枠があると利用者の安全が把握しやすい
13. 知的障害のある人にとって、「施設の規則」は規則正しい生活を送るために役立っていると思う

D 職員の指導・保護的役割

5. 職員を「～せんせい」と呼ぶのは礼儀正しいことであると思う
12. 施設での生活には「(職員が)教える～(利用者が)教えられる」という関係も必要であると思う
17. 施設での生活には「(職員が)面倒をみる～(利用者は)面倒をみられる」という関係が存在すると思う
19. 職員の主な役割のひとつは利用者を「正しく教え導く」ことにあると思う

E 地域生活支援の困難性

6. 重度の人の日中活動を提供するのは困難であると思う
7. 中・重度の人に、その人の個性や希望に応じた日中活動を提供するのは現時点では困難だと思う

F 利用者に対する子ども扱い

10. 利用者のことを「～ちゃん」「～くん」と呼ぶのは愛情表現の一つだと思う
11. 知的障害のある人は子どものような存在だと思う