

申請者	学科名	保健福祉	職名	教授	氏名	谷口 敏代
調査研究課題	障害者支援施設従事者の職場環境に対する認知と不適切なケアとの関連					
調査研究組織	氏名	所属・職		専門分野	役割分担	
	代表	谷口敏代	保健福祉学科・教授	介護福祉学	調査及び分析の統括	
	分担者	原野かおり	保健福祉学科・准教授	介護福祉学	調査及び分析	
		藤井保人	保健福祉学科・准教授	産業医学	調査及び分析	
松田実樹		保健福祉学科・助教	介護福祉学	調査及び分析		
調査研究実績の概要	<p>背景 2012年10月1日から「障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律（障害者虐待防止法）」が施行された。しかし、法施行後も、障害者支援施設の職員による暴力や体罰、性的行為、財産や年金の搾取等の虐待報道が後をたたない。障害者福祉施設の利用者は、さまざまな障害特性を持っている人々が入所している。知的障害のある人、精神に障害のある人や言語障害のある人の中には意思の表現能力や判断能力が乏しく、一番身近にいる職員からの一方通行的な支援、不適切なケアを受けていても見過ごされやすい。この虐待とは言えない不適切なケアは利用者の日常生活の連続性の中にあり、職員が気づかない間に虐待へと移行する可能性がある。障害者福祉施設でのケア提供は閉鎖的な環境で行われやすく、管理者のケアに対する姿勢や上司や先輩が行う利用者への態度は施設の職員間に伝染し、不健全な人間関係が形成されケアの質に低下に繋がりがかねない。職員間の人間関係が悪化している場合には、就労環境そのものが悪化し、不適切なケアに拍車がかかる上に、適切なケアを行っている周囲の従事者も過度なストレスを抱え、精神的健康度が低下することも予測される。そこで本研究では、職場の環境改善やケアの質向上を目的に、障害者福祉施設で従事する職員の職場環境に対する認知と不適切なケアとの関連を明らかにすることである。</p> <p>研究方法 調査対象者は障害福祉サービス事業所WAMNET（2016年7月時点）に登録されている中国地方5県の障害者支援施設217施設に勤務する生活支援員1302名とした。施設長宛に調査依頼文、調査票と返信用封筒を1施設6名分郵送し施設長及び管理者に対象者の選定と生活支援員への調査票の配布を依頼した。調査対象者の生活支援員は、個別の糊付き封筒を施設の所定の場所に提出し施設長及び管理者がまとめて返信するように依頼した。調査内容は対象者の属性、精神的健康、職場の特性、職業性ストレスとサポート、ワーク・エンゲイジメント、対人関係、不適切なケアを調査した。不適切なケアは障害者虐待防止法の障害者虐待とは言えないが、利用者の尊厳やプライバシーの尊厳を損なう恐れのある職員によるケアと定義づけ、先行研究からの26項目を抽出した。分析方法は、男女間の差は、連続変数についてはt検定、カテゴリ変数についてはχ²検定を行った。不適切なケア「あり群となし群」の2群に分類し、性別、職場の経験年数、雇用形態、交代勤務の有無、精神的健康、職場の特性、職業性ストレスとサポート、ワーク・エンゲイジメント、対人関係を独立変数とした多重ロジスティック回帰分析（強制投入法）を行った。調査期間は平成28年10月1日から同年10月31日である。尚、岡山県立大学倫理委員会にて承認を得て実施した（16-41）。</p>					
地域貢献への反映を踏まえて記述のこと						

<p>調査研究実績の概要</p> <p>（地域貢献への反映を踏まえて記述のこと）</p>	<p>分析の結果とまとめ</p> <p>調査票配布施設217施設の内、2施設から調査の辞退があり116施設（施設回収率54.6%）から660名（回収率51.2%）の回収が得られた。性別は、男性が294名（44.8%）、女性が362名（55.2%）であった。平均年齢は男性が37.0歳（標準偏差10.1）で女性が38.9歳（標準偏差12.4）であった。調査対象時期の職場での経験年数は男性と女性には有意な差はなく、平均は8.8年（標準偏差8.4）であった。組織公正の下位尺度である対人的公正、仕事のコントロール度と上司からのサポートの3項目は、男性の方が高いと認識していた。また、男女とも55.0%の生活支援員の精神的健康度が低い結果が認められた。不適切な行為の中で、「他の職員の利用者への対応に問題があると感じたことがある」「時間がかかるため、利用者の衣類の着脱など、できることまで介助したことがある」「利用者に対してその年齢にふさわしくない接し方をしたことがある」「利用者に対して、ぞんざいな受答えをしてしまったことがある」「利用者に対してその年齢にふさわしくない呼称で呼んだことがある」「利用者に対して、命令口調をとってしまったことがある」の行為は約70%の生活支援員が経験していた。施設の都合を優先した行為の中の外出の制限行為は、正規職員、心理的な量的負担が高い、仕事関連のいじめやセクハラ体験が高いことが確認できた。心身の侵襲に関わる行為には、不当な対応や不当な言葉使いなどが含まれているが、職業性ストレスが高い、精神的健康度が低い、組織における意思決定のプロセスや手続きに関する認識を示す手続き的公正の認識が低い、仕事に関連したいじめを体験していることなど多くの要因が関連していた。職員の都合を優先した行為では、自分のペースで仕事ができることや自分で仕事の順番・やり方を決めることができるといった仕事のコントロールが低いことが確認できた。</p> <p>地域貢献への反映</p> <p>不適切なケアが生じる要因は多様である。特に、生活支援員の精神的健康度が低いことは、利用者の心身の侵襲に関わる行為（利用者に叩かれそうになったので叩き返した、利用者が寝ているのに枕や毛布をはぎとってしまった）、職員の都合を優先した行為（食事に時間がかかるため、支援員のペースで食事介助をした、時間がかかるため、利用者の衣類の着脱など、できることまで介助した）、施設の都合を優先した行為（利用者の同意を得ず、施設・スタッフの都合で入浴時間などを早めてしまった）、家族の意向を優先した行為（家族の意向を優先した日中活動を提供した）に関連していた。不適切なケアをなくすためには、生活支援員の心身の健康に留意すること、職場の健全な人間関係の構築や不適切なケアを職員間で指摘しあえる組織風土作りが重要であることが示唆された。調査研究にご協力いただきました皆様に感謝申し上げます。</p>
<p>成果資料目録</p>	<p>1. 谷口敏代他「障害者支援施設従事者の職場環境と利用者支援に関する研究」報告書 2017年2月</p> <p>この資料は調査に協力が得られた施設に配布した。</p>