

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 26 年 6 月 11 日現在

機関番号：34315

研究種目：基盤研究(B)

研究期間：2011～2013

課題番号：23330188

研究課題名(和文) 障害者施設職員のメンタルヘルス予防対策の検討ー福祉現場の職階に視点をあてて

研究課題名(英文) Mental health of the staff at social welfare institution for persons with disabilities

研究代表者

峰島 厚 (MINESHIMA, ATSUSHI)

立命館大学・産業社会学部・教授

研究者番号：30149512

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 9,500,000円、(間接経費) 2,850,000円

研究成果の概要(和文)： 障害者施設においても、一般労働者とほぼ同じく約6割の職員がメンタル不調であった。しかしその実態や問題は顕在化していない。そのストレスは、改善したいができないというものであり、要因を個人の能力や責任に帰すべきではなく、職員の集団としての力を発揮できるようにする対策が必要である。

対策は、障害や発達観だけではなく人生観や社会観も含めて多様な考え方もつ職員を迎えることができるようになった段階に即して講じられなければならない。職員の多様な考え方を尊重する会議の在り方の改善、管理能力の向上も、部下を信頼し支えられて育つ、長期的な積み重ねによるという視点が重要である。

研究成果の概要(英文)： About 60 percent of the staffs who work at social welfare institution for persons with disabilities become disordered on mental health. But the staffs neither don't recognize this current situation, and nor have no solution to their stress. The staffs should not be responsible for their stress individual. What we should to do is bring out the power o the group. So, we should take measures to adapt to a stage when the staffs show up with many views. Therefore it is important that we respect the staffs whom have different views, and to recognize that management ability could improved in a long-term with the group's reliance and support.

研究分野：社会学

科研費の分科・細目：社会学・社会福祉学

キーワード：社会福祉 福祉労働 障害者福祉 障害者施設職員 メンタルヘルス 職階 職務改善

1. 研究開始当初の背景

障害者福祉制度は、この間、2003年度の支援費制度導入以後、障害者自立支援法、同改正、総合支援法の制定と大幅に改革されてきたが、一貫しているのは、国補助金の減額である。当然、現場では処遇水準を維持するために、過重労働が生じてきている。さらに利用契約制度化による日割り等の事務量も大幅増となっている。本研究はこうした事態に対して、障害者施設職員のメンタルヘルスが不全状態になってきているのではないかと「検討会」を組織し始められた。具体的には、不全の根本的要因が上記にあることを前提に、実態を把握することから始めた。

2010年実施の実態調査(福祉現場のメンタルヘルス検討会・代表峰島厚「障害者施設職員のメンタルヘルス調査報告書」NPO法人大阪障害者センター、2011年3月)では、大阪および京都府内の「きょうされん」加盟障害者施設の職員(回収率53%、回収数約1200人)に精神健康度調査等を実施した。その結果、約6割が不調な実態にあり、早期の対策が必要であるが、「やりがいがある」「現在の仕事を継続したい」(約70%強)も多く、改善をしたい意向も強いと明らかにされた。そして不調者が特に多い層(約80%)は20歳代後半の中間管理職、40歳代後半の管理職特に女性であることも明らかにされた。

以上の研究実績を背景に、本科研費研究は、障害者施設において職員のメンタルヘルス状況を深刻なものとして認識していく課題があることを前提に、不全にかかわる主要な要素として管理職等の職階の在り方があること、さらに20歳代後半や40歳代後半の女性というライフサイクルの特質もあること、という仮説で始められた。

2. 研究の目的

本研究の目的は、前述の量的な実態調査結果を踏まえて、職務におけるメンタルヘルスを主にして(職務外も含むライフサイクル等におけるメンタルヘルスは従とし今後の課題とした)職務改善、職階の在り方の改善策など予防対策を提言することにある。なおストレスの根本要因は、国の制度改革に関係しており、その動向の検討をしつつも、その範囲内での提言である。

なお本研究の特色は、精神保健研究から精神健康度を明らかにし、それにかかわる要素分析と課題抽出を精神保健研究と障害者福祉研究から検討することにある。さらに現場職員も含めた「検討会」での実地も重視している。メンタルヘルス対策あるいは不調者対策も最終的には現場の課題であり、それを精神保健と障害者福祉が支えるというものである。本研究は、この三者の関係を研究段階から実施していくという特徴をもっている。

(1) 現状把握と現状認識の検討

前述の量的な実態調査は、大阪と京都とい

う地域に限定されている。全国実態との比較が必要である。しかし全国調査については、回収率を高めるために質問内容を精選せざるを得ない。本研究では、全国の事業所管理者が把握している不全者等の実態、および管理者による現状認識を明らかにし、大阪・京都の詳細な実態から全国に普遍化できる課題を明らかにする。

なお現状認識については、次でふれるモデル講習を実施し、そこで啓蒙するだけではなく認識実態も把握していく。

(2) 在職3-5年未満の職員への対策、不調者への労務管理対策の検討

職員のメンタルヘルスには、前述の量的調査で明らかにされたように、20歳代後半、40歳代後半の女性というライフサイクルの特質もかかわっている。

ただし本研究では、若者へのヒヤリング調査をしつつも、主には「在職3-5年未満」という職務経験、職階に視点をあて、分析する。さらに40歳代後半の女性についても「労務管理を担う40歳代後半」という職務、職階に視点を当て、ヒヤリング調査して分析する。

さらにこれらに加えて、中間管理職、管理職、全職員対象のモデル講習も実施し、現場で活用できる講習テキストを作成する。具体的には、主に若手をどのように見るのかという視点からの職務改善に関する、現場でできる講習テキストを作成する。さらに管理者のための不調者労務管理ガイドラインも作成する。

(3) 職務改善、職階の在り方改善への職員意識の検討

約6割の職員が不調という全般にある職務改善の課題抽出については、前述した量的調査を実施したものと同様な対象に、ストレス意識、職務改善意識、職階特に管理能力意識を調査し、課題を明らかにする。

3. 研究の方法

ここでは研究の方法とその結果を述べる。

(1) 全国調査

2012年10月現在で独立医療福祉機構に登録されている全国の生活介護事業および就労継続B型事業13310事業所から1500事業所を無作為抽出し、管理者に対する調査を実施した(選択肢質問紙法、職員数等の基本属性7問、職員のメンタルヘルス状況3問、職場状況5問、管理者の現状認識11問、郵送による配布・回収、2013年1月実施)。

回収率は43%(616件)

調査の結果と分析は、福祉現場のメンタルヘルス検討会(代表・峰島厚)「育ち合う・育て合う職場づくりへの提言 - 障害者福祉現場で働く職員のメンタルヘルスに関する職務調査から - 」NPO法人大阪障害者センター、2014に掲載。

(2) 現場で活用できる講習テキストの作成 若手職員対象のヒヤリング調査について

は、「福祉現場のメンタルヘルス検討会」に参加している現場職員の推薦で 20 名を抽出し、半構造化面接法で調査を実施。

管理者についても前記と同様な方法で 4 か所の事業所を抽出し、不調者に対する労務管理の実態について事例も含めてヒヤリング調査を実施。

モデル講習については、グループワークを必須にして、3 - 4 時間で、2011 年度に全職員対象を 2 回、2012 年度に中堅、管理職対象をそれぞれ 2 回、2013 年度は中堅、管理職をそれぞれ 1 回、事業所単位で管理職、全職員対象を 5 か所で実施。いじれも前記「検討会」に参加している現場職員および N P O 法人大阪障害者センターの推薦、募集によった。いずれも参加定員を 20 - 40 人に限定した。

これらの作業を経て、主に若者を職務においてどのように見たらよいのか、福祉現場のメンタルヘルス検討会（代表・峰島厚）「福祉現場における職員のメンタルヘルス研修用テキスト（第一次案）- 管理するメンタルヘルスから育ち合うメンタルヘルスへ」N P 法人大阪障害者センター、2012 を発刊した。管理職を対象に、同「障害者施設におけるメンタルヘルス不調者編労務管理ガイドライン（第一次案）- 人を育てる、組織を育てる - 」同、2013 を発刊した。さらに普及版として同「障害福祉現場で働くためのメンタルヘルスハンドブック」かもがわ出版、2013 を刊行した。

（3）職員意識調査

大阪・京都のきょうされん加盟障害者施設の職員 1777 名に調査を実施（選択肢質問紙法、事業所ごとに配布・厳封して回収、基本属性 12 問、ストレス観について 15 問、管理者・管理能力観について 12 問、2013 年 1 月実施）。

回収率は 60%、回収数 1069 件

調査の結果と分析については、前述（1）全国調査と同じく「育ち合う・育て合う職場づくり編提言」に掲載。

4. 研究成果

研究の成果については、現場への提言として述べる。

（1）深刻な実態に向かい合う課題

表面化しがたい状況

精神健康度調査で約 6 割が不調者であったが、全国調査による管理者把握では、1 事業所当たり 1 - 2 人の不調者であった。厚生労働省調査でも労働者の約 6 割とくに医療・介護は約 7 割が不調者とされており、障害者施設職員も約 6 割と考えてよいであろう。したがってこの両調査の相違は、精神健康度調査を採用したかどうかにある。

国の制度改革に根本要因があり、改善の見通しは簡単に出てこない、さらに国の施策はさらなる改悪方向であり「もっとがまんできる」というものである。職員が不調を申告しがたい状況なのである。この現状を認識する

ことが要請される。

「検討会」では、これらの現状認識の課題に即して、根本要因が国の制度改革にあること、自己責任にすべきではないことを明らかにし、どんな症状が不調の兆しなのかを強調してきた。具体的にはこれらをパンフレット、モデル講習、テキストの配布等で啓蒙してきたが、それらの活動で、2013 年意識調査では約 6 割が「しんどい」と表明できるまでになってきている。現状認識を実態に即したものに变革していくには、啓蒙の内容が重要となる。

職員の不安、悩み、不満は発展の原動力

職員は「しんどい」と自覚しているが、現場に魅力も持っており、それが実現できない悩みとなっている。考えや意見の相違がストレスになっているが、他方でその相違が発展の原動力にもなると捉えている。

管理者の管理能力への不満も大きい。他方で管理者の過重労働も理解しかつ管理能力がすぐに身につくものでないことも認識している。部下として支えられないというストレスもあるとよい。

意見の相違や不満を大切にしていこう、という気風こそ要請されている。

対策の即効薬はなし。基本的な課題は日常の実践で問われる人材育成方針の見直し

ただし意識調査からは、どの層に不調者が、どの活動に不調が強いなどの顕著な傾向はでていない。すなわち即効薬はなく、日常的な活動の基礎的部分の着実な改善が要請されるようになった。確かに精神健康度で中間管理職と管理職に不調者が多かったが、それだけへの対策では片手落ちとなる。

具体的には、考え方や意見の相違が現れる実践、その検討会議など日々の実践で問われる目指すべき職員像の具体化が、問題解決の共通した課題になっている。

（2）目指すべき職員像を誰もがわかるようにする課題

どこでも研修はされてきているが、実際には「目指すべき職員像」が明確でなく、かつそれがあっても職員が日頃に心がけるものとはなっていない。目指すべき職員像のいくつかの課題が明らかにされた。

職員の個の尊重

考え方の相違は、実践での経験や知見の量や質よりも、人生観、人間観、社会観という基本的なものであった。それだけ多様になってきており、障害者福祉が開かれてきたといえてよい。

したがってぶつかり合う対立的な「観」の相違は少ない。かみ合わないというストレスである。間違っている等々の否定ではなく、その「観」が持つ良さを見つけあうような議論が要請されている。多角的に深める議論である。集団のまとめ議論も、相対的な比較ではなく、多角的意見の共通項の多さ・大きさの採用という発想も必要である。

福祉労働、対人援助職としての目標像
具体的な目標像を求める声は大きいですが、福祉は人間的なものを求めるだけに、すぐに身に就く課題とはならない。前記「個の尊重」では、たとえば「経験や知見だけに頼らない、押し付けない」「人の意見に入り込んで、身を置いて考え、その人の良さを見出す」などが出てくるが、すぐに身につく課題ではない。それだけに「長期的な」かつ「常に問い続ける」という「これでよいのだろうか」という揺らぎを保障する目標像という位置づけも要請される。

(3) 事業運営の柱としての人事育成

障害者施設では総務部あるいは人事部などの部門、役割分担は多くがない。規模の大小にかかわらず、これだけ多様な人材が来るようになった段階では必須となっている。

基礎的な研修を丁寧に

多様な人生観、人間観、社会観の人たちが来ている。実践にかかわる発達観や障害観も、「聞く」だけでなく、人生観等にさかのぼる議論が要請される。

技術の研修も、やり方だけではなく、その背景にある考え方からの議論が要請される。

管理者としての育ち支援

管理能力は、それぞれの管理部門において、たとえば事務管理などの固有な能力が要請され、それに即した研修はもちろん必要である。しかし部下をまとめ、引っ張るマネジメント力やリーダー力は、それ自体の研修も必要であるが、日ごろの積み重ねが大きな位置を持つ。この点については多くが意図的にされていなかった。

会議の司会等の役割分担も多くが意図的にされていない。仕事分担の提案も役割分担されていない。それぞれの持ち味が理解されていないという意見が多数であった。評価されて育つ管理能力であるが、起案、議論してもらい、他で発表するなどの機会も非常に少ない。要望も多い部分であり、改善できる課題である。

ただしこうした取り組みがあっても、管理能力の向上は長期の積み重ねが要請され、かつ事業が細分化した現在では早期の登用もやむを得ず、その位置に即した管理能力は身につけがたく、身についた人がなっているわけでもない。部下を信頼し、部下に支えられてこそ育つという管理者観、管理能力観を管理者集団で大切なものとして位置づけることが要請される。

(4) メンタルヘルス対策の協同性

多くの障害者施設は正規常勤職員が 50 人規模以下であり、労働安全衛生法によるメンタルヘルス対策の義務化が適用されていない。現実にもメンタルヘルスに関する独自対策を講じているのは 100 人以上の大規模法人でしかなかった。

しかし約 6 割という不調者数は、規模の大小にかかわらずメンタルヘルスの相談窓口を置く、労働安全衛生委員会を設置すること

が要請されるが、障害者施設の小規模性は、財政上の困難、少人数による人事配置上の困難だけではなく、第三者が存在しがたい、という困難もある。

小規模も含めた法人や事業所の枠を超えた職員メンタルヘルス対策の協同性の探究が今後の検討課題になる。この研究の特徴でもあり成果ともなっている精神保健研究と福祉研究の現場との連携は、一方で精神保健の課題を福祉が現場に即したものに提言を具体化してきたが、他方で福祉による現場介入ともなっている。小規模も含めた法人や事業所の枠を超えた協同性の探究は、現場の職務内容改善さらには財政にも介入せざるを得ない。その在り方が協同性の理念として今後検討されなければならない。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕(計 9 件)

北垣智基、介護現場の人材養成・定着に向けた取り組みの実態と関連課題、佛教大学福祉教育開発センター紀要、査読有、11 巻、2014、35 - 55

岡部茜、青木秀光、深谷弘和、山本耕平、五島列島の若者を取り巻く生きづらさと地域、立命館大学人間科学研究、査読有、29 巻、2014、111 - 122

山本耕平、ひきこもる若者を対象とするピアアウトリーチ支援者養成に関する研究、トラウマティック・ストレス、査読有、11 巻 1 号、2013、35 - 42

大岡由佳、前田正春、丸岡隆之、トラウマ臨床とソーシャルワーク、トラウマティック・ストレス、査読有、11 巻 1 号、2013、43 - 53

峰島厚、「骨格提言」実現への新段階、経済、査読無、207 号、2012、69 - 77

峰島厚、障害者雇用の推進方策、立命館大学産業社会論集、査読有、48 巻 1 号、2012、197 - 210

峰島厚、子ども・子育て新システムと障害者自立支援法、季刊保育問題研究、査読有、250 号、2011、36 - 51

深谷弘和、山本耕平、大岡由佳、峰島厚、障害者福祉現場における従事者のメンタルヘルスに関する基礎的研究、立命館大学産業社会論集、査読有、47 巻 2 号、2011、27 - 41

大岡由佳、神経症性障害の治療ガイドライン、精神科治療学 - 外傷後ストレス障害・ソーシャルワーク支援、査読有、26 巻増刊号、2011、122-123

〔学会発表〕(計 5 件)

深谷弘和、障害者福祉施設における職員集団の専門性に関する研究、関西社会福祉学会 2013 年次大会、2014 年 3 月 2 日、神戸親和大学

深谷弘和、大岡由佳、峰島厚、障害者福

社施設のメンタルヘルス職員状況に関する調査研究、日本社会福祉学会第 61 回秋季大会、2013 年 9 月 21 日～23 日、北星学園大学

大岡由佳、自殺に傾いた者へのケアマネジメントの必要性、日本社会福祉学会第 60 回秋季大会、2012 年 10 月 20 日～22 日、関西学院大学

大岡由佳、障害者福祉施設におけるパワハラ・いじめとトラウマ症状についての一考察、第 11 回日本トラウマティック・ストレス学会、2012 年 6 月 9 日～10 日、福岡県あすばる

深谷弘和、障害者福祉現場の若手従事者のメンタルヘルスに関する研究、福祉社会学会第 10 回大会、2012 年 6 月 3 日、東北大学

〔図書〕(計 7 件)

峰島厚、深谷弘和、山本耕平、大岡由佳、かもがわ出版、障害福祉現場で働くためのメンタルヘルスガイドブック、2013、76(3-20,65-76)

峰島厚、北垣智基、深谷弘和、黒川真友、NPO 法人大阪障害者センター、育ち合う・育てあう職場づくりへの提言 - 障害福祉現場で働く職員のメンタルヘルスに関する意識調査から -、2013、182(1-2,21-32,105-182)

瀧澤仁唱、渡辺治、峰島厚、伊藤周平ほか 8 名、かもがわ出版、提言 - 障害者・高齢者総合福祉法 -、2013、134(35-53)福祉現場のメンタルヘルス検討会(代表・峰島厚)、NPO 法人大阪障害者センター、福祉現場における職員のメンタルヘルス研修用テキスト(第一次案) - 管理するメンタルヘルスから育ち合うメンタルヘルスへ -、2013、44

福祉現場のメンタルヘルス検討会(代表・峰島厚)、NPO 法人大阪障害者センター、障害者施設におけるメンタルヘルス不調者への労務管理ガイドライン(第一次案) - 人を育てる、組織を育てる -、2013、151

佐藤久夫、藤原精吾、峰島厚、かもがわ出版、命の権利はゆずれない - 骨格提言・権利条約に基づく障害者総合福祉法を、2013、64(50-60)

大岡由佳、ミネルヴァ書房、精神保健の課題と支援、2012、141

〔産業財産権〕

出願状況(計 0 件)

取得状況(計 0 件)

〔その他〕なし

6. 研究組織

(1) 研究代表者

峰島 厚 (MINESHIMA, Atsushi)
立命館大学・産業社会学部・教授
研究者番号: 30149512

(2) 研究分担者

大岡 由佳 (OOKA, Yuka)
武庫川女子大学・文学部・講師
研究者番号: 10469364

山本 耕平 (YAMAMOTO, Kouhei)
立命館大学・産業社会学部・教授
研究者番号: 40368171

(3) 研究協力者

深谷 弘和 (HUKAYA, Hirokazu)
立命館大学・大学院社会学研究科・後期課程
研究者番号: なし

北垣 智基 (KITAGAKI, Tomoki)
立命館大学・大学院社会学研究科・後期課程
研究者番号: なし