

【論文】

職場ストレスが施設職員の虐待認識に及ぼす 影響について

—知的障害者入所施設職員を対象とした 質問紙調査の分析から—

新藤 健太*

要旨：知的障害者入所施設職員の「職場ストレス」が「施設職員の虐待認識」に及ぼす影響を明らかにするためにA県、B県、C県の施設職員2,697名を対象に郵送法による質問紙調査を行い、1,302名から得られた回答について「職場ストレス」を独立変数に、「施設職員の虐待認識」を従属変数にした重回帰分析（ステップワイズ法）を行った。

その結果、「職場ストレス」は「施設職員の虐待認識」に対して一定の影響を及ぼしていることが確認され、なかでも「過度の圧迫感」は「施設職員の虐待認識」を向上させ、「役割の不明瞭性」は「施設職員の虐待認識」を低下させる傾向があることが明らかになった。そして、「職場ストレス」が「施設職員の虐待認識」に及ぼす影響に着目した虐待防止対策として、「施設職員が有している経験・能力に見合った適切な役割の付与」と「組織のなかでの役割の明確化」が考察された。

Key Words: 知的障害者入所施設, 施設職員, 職場ストレス, 施設職員の虐待認識

1. 本研究の背景と目的

「障害者の虐待防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律」に基づく調査結果によれば、2015年度における障害者福祉施設従事者等による障害者虐待のうち約8割(474件；83.3%)が知的障害者に対する虐待であり、約2割(88件；26.0%)が入所施設（障害者支援施設）における虐待であることが明らかになっている（厚生労働省 2016）。

このような状況のなか、知的障害者入所施設における虐待への対応に目を向けると、当然のことながら虐待の発生を未然に防止することが重要となる（鈴木ら 2014）。そして、虐待発生の未然防止の観点から、これまでの先行研究を概観すると「施設職員の虐待認識」に注目し、高く維持することの必要性を指摘するものが散見される。

2017年3月31日受付／2018年2月27日受理

* 群馬医療福祉大学 社会福祉学部

例えば、沖倉（2010）は「施設内で恒常的な虐待が発生する背景には、職員がその行為を体罰や虐待に当たると認識していないことがある」と指摘し、宗澤（2008）は障害者に関わる支援者の虐待認識をチェックするための質問項目（チェックリスト）を作成するとともに、これらの認識を高く維持することの必要性を指摘している。

一方で、知的障害者入所施設における虐待については、度々、職場ストレスとの関係で語られる場面がある。例えば、知的障害者入所施設を含む対人援助に携わる職員は、「多忙な業務」や「成果の見えづらい仕事」、「利用者や職員との人間関係」などから、高い職業上のストレスを感じていることが報告されており（植戸 2000；吉田ら 2008）、このストレスは支援者のイライラ感や不機嫌、怒りなどを引き起こし、利用者に対して強要や害を与えるような対人的行動を引き起こす可能性があるという指摘がある（李 2003）。

さらに、高いストレス状態が継続することで、バーンアウトになりやすい傾向があることも報告されており（藤野 2001；長谷部ら 2005；森本 2006）、バーンアウトに陥ることで利用者に対する人間的な感情をもって接することができなくなり、結果的に、利用者に対するいじめや虐待が起こる可能性があることも指摘されている（藤野 2001；長谷部ら 2009）。

また、ストレスと虐待の関連について、Sobsey（1994）は「依存ストレスモデル」を提示している。このモデルでは、「家族介護者のストレス」に注目し、限られた環境や社会資源のもとでは、障害者はケアを家族介護者に依存しなければならず、いつしか家族介護者のストレスは増大し、結果的に虐待行為が生じてしまうことを指摘している。つまり、障害者は生活の様々な場面で家族介護者に依存をせざるをえない状況があり、これが継続することによる家族介護者の精神的負担感を「依存ストレス」として、虐待行為の発生を論じているのである。しかも、虐待行為が家族介護者のストレスの軽減に繋がることで、虐待行為が繰り返される悪循環があることも指摘している。

もともと Sobsey（1994）が提示したこのモデルは「家庭内における虐待」に関するものであったが、増田（2014）はこのモデルを施設実践等にも適用できるとし、「労働環境」という要因を加えた新たな「依存ストレスモデル」を提示している。ただ、この「依存ストレスモデル」の枠組みには、虐待発生未然防止に重要な「施設職員の虐待認識」という要因が位置づけられていない。また、これまでの先行研究においても、「職場ストレス」と「施設職員の虐待認識」の関連について調査し、分析したものが見当たらない。

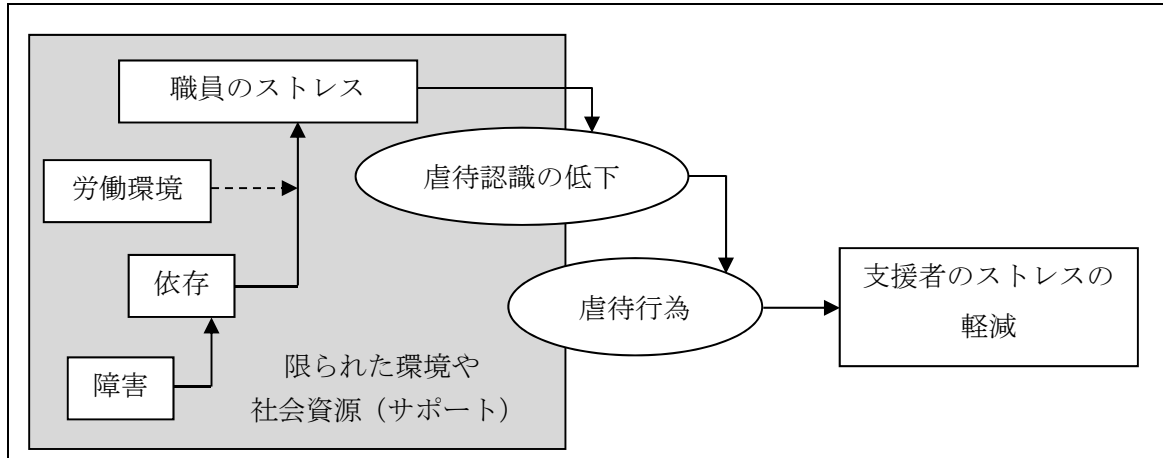
そこで、本研究では、Sobsey（1994）や増田（2014）による「依存ストレスモデル」の枠組みに「施設職員の虐待認識」という要因を位置づけ、職場ストレスの高まりが職員の虐待認識を低下させ、結果的に虐待行為が生じるとする仮説モデルを提示する（図1）。

そのうえで、これまで先行研究で明らかにされてこなかった「職場ストレス」が「施設職員の虐待認識」に及ぼす影響を明らかにし、これをもとに、有効な虐待防止対策に関する示唆を得ることを目的とする。

II. 方法

1. 対象と方法

まず、調査対象の選定にあたって、A県、B県、C県の知的障害者入所施設を調査対象とし、2012年10月時点でWAMNETに[知的障害者] and [施設入所支援]で登録され



Sobsey (1994), 増田 (2014) を参考に筆者が作成

図1 依存ストレスモデル

ていた全 217 施設を抽出した。次に、抽出した 217 施設の施設長宛てに調査への協力を依頼し、同意を得た 99 施設の施設長に対し、利用者の直接支援に従事する職員の人数について情報提供を求め、2,697 名の調査対象者を抽出した。

そして、質問紙は、各施設の施設長宛てに郵送し、施設長から調査対象者に配布するように依頼した。なお、配布した質問紙は、調査対象者自身が直接記入し、記入後の質問紙は専用の封筒に厳封のうえ、代表者がとりまとめた後、まとめて返送するように依頼した。調査期間は、2012 年 10 月 16 日から 2012 年 11 月 16 日までであった。

2. 調査内容

1) 「施設職員の基本属性」に関する質問項目

施設職員の基本属性について、性別、職務形態、年齢、支援現場での経験年数、福祉関係の保有資格の有無、福祉系大学など福祉について専門的に学んだ経験の有無、虐待研修参加の有無、1 か月の夜勤回数、1 週間の残業時間を尋ねた (表 1)。

2) 「職場ストレス」に関する質問項目

「職場ストレス」に関する質問項目について、*Cronbach α* 係数の算出による「内的整合性 (信頼性)」の検証 (島津 2000) や、検証的因子分析による「構成概念妥当性」の検証 (島津ら 1997) が行われており、これらが十分であると認められている尺度であること、なおかつ、すでに多くの先行研究で使用されている尺度であり、質問項目の全てや調査結果が公表されていること、などを理由として、島津ら (1997) が作成した「職場ストレスサー尺度・ストレス反応尺度」から職場ストレスサーに関する 28 項目を用いた。尚、この尺度は①過度の圧迫感 (6 項目)、②役割の不明瞭性 (6 項目)、③能力の欠如感 (7 項目)、④過度の負担感 (7 項目) の 4 つの下位尺度から構成されている (表 2)。回答形式は島津ら (1997) に倣い、「1. 全くあてはまらない」から「5. よくあてはまる」までの 5 件法で回答を求め、それぞれ 1 点から 5 点を与えて得点化した。

3) 「施設職員の虐待認識」に関する質問項目

「施設職員の虐待認識」に関する質問項目について、障害者の虐待防止に関わる多くの関係者の意見をもとに作成された質問項目であること、作成された質問項目が「成人期障

被害者の虐待または不適切な行為に関する実態調査」として実際に使用され、なおかつ、書籍として出版され、質問項目の全てや調査結果が公表されていること、本調査にあたって、障害者福祉を専門とする大学教員3名による内容の確認を行い、質問項目の「内容的妥当性」が十分であると認められたことを理由として、宗澤（2008）が作成した24項目を用いた（表4）。回答形式は宗澤（2008）に倣い、「1. 虐待または不適切な行為だと思わない」から「5. 虐待または不適切な行為だと思う」までの5件法で回答を求め、それぞれ1点から5点を与えて得点化した。

3. 分析方法

1) 分析対象

回収された1,829票（回収率67.8%）のうち、基本属性以外の分析に用いる項目に回答不備があったデータを除いた1,302票（有効回答率48.2%）を分析対象とした。

2) 「職場ストレス尺度」に関する内的整合性の確認

前述のとおり、島津ら（1997）が作成した「職場ストレス尺度」は、①過度の圧迫感（6項目）、②役割の不明瞭性（6項目）、③能力の欠如感（9項目）、④過度の負担感（7項目）の4つの下位尺度で構成されている。この尺度はすでに信頼性・妥当性の検証が行われており（島津ら1997；島津2000）、尺度としての完成度が高いものである。

そのため、本研究においては島津ら（1997）の尺度構成をそのまま用いることにし、4つの下位尺度ごとに *Cronbach α* 係数を算出することによって、内的整合性の確認を行い、この先の分析に用いることにした。また、相関分析による下位尺度間の相関関係の確認も行った。

3) 因子分析による「施設職員の虐待認識」の構造検討

「施設職員の虐待認識」に関する24の質問項目について、共通した因子を探し出し、その構造を明らかにするために、各質問項目の得点をもとに、探索的因子分析（重み付けのない最二乗法、プロマックス回転）を行い、因子を抽出した。

因子の数は固有値1以上の基準を設け、さらにスクリープロットと解釈可能性をもとに判断した。項目は因子負荷量が0.4以上の項目を因子構成項目として採用し、因子分析後尺度の信頼性は *Cronbach α* 係数の算出による内的整合性の検討を行った。

4) 重回帰分析による「職場ストレス」が「施設職員の虐待認識」に及ぼす影響の検討

「職場ストレス」が「施設職員の虐待認識」に及ぼす影響を検討するため、「職場ストレス尺度」における4つの下位尺度得点を「職場ストレス得点」として独立変数に設定し、「施設職員の虐待認識」項目の得点をもとにした探索的因子分析によって抽出された因子の因子得点を「施設職員の虐待認識得点」として従属変数に設定した重回帰分析（ステップワイズ法）を行った。また、重回帰分析にあたっては、施設職員の基本属性も独立変数として分析に用いた。なお、データの集計と解析にあたっては、SPSS19.0を使用した。

4. 倫理的配慮

調査の実施にあたっては、本研究の目的、調査の趣旨について書面にて説明し、個人情報等の取り扱い、協力の有無によって不利益が生じないこと、調査結果は研究目的以外では使用しないこと、質問紙調査は質問紙の返信をもって調査の同意を得たものとみなす旨を説明した。なお、本研究は「日本社会事業研究所研究倫理委員会」の承認を得て行った。

表1 調査対象者の基本属性

項目		N	%	項目		N	%
性別	男性	680	52.2	福祉について学んだ経験	あり	912	70.0
	女性	589	45.2		なし	390	30.0
	NA	33	2.5				
職務形態	正規職員	1,071	82.3	虐待研修参加の経験	あり	694	53.3
	非常勤職員	149	11.4		なし	603	46.3
	その他	34	2.6		NA	4	0.4
	NA	46	3.5				
年齢 M (SD) = 34.62 (10.74)	10代	4	0.3	1か月の夜勤回数 M (SD) = 3.05 (2.47)	0回	240	19.5
	20代	507	38.9		1~2回	121	9.3
	30代	358	27.5		3~4回	708	54.4
	40代	204	15.7		5回以上	162	12.4
	50代	111	8.5		NA	71	5.5
	60代以上	30	2.3				
	NA	88	6.8				
経験年数 M (SD) = 7.88 (7.37)	3年未満	392	30.1	1週間の残業時間 M (SD) = 5.92 (6.76)	0時間	215	16.5
	3~5年	200	15.4		10時間未満	652	50.1
	5~10年	306	23.5		10~15時間	184	14.1
	10年以上	325	25.0		15時間以上	119	9.1
	NA	79	6.1		NA	132	10.1
福祉関係の保有資格	あり	970	74.5				
	なし	332	25.5				

M ; mean (平均), SD ; standard deviation (標準偏差)

III. 結果

1. 「職場ストレス尺度」の内的整合性と下位尺度間の相関関係

「職場ストレス尺度」の内的整合性を確認するために、4つの下位尺度ごとに Cronbach α 係数を算出したところ、①過度の圧迫感(6項目)は0.639、②役割の不明瞭性(6項目)は0.772、③能力の欠如感(9項目)は0.803、④過度の負担感(7項目)は0.714であった(表2)。全体的にやや低い印象があるが、先行研究(島津 2000)においてもほぼ同様の結果が示されていることを勘案し、内的整合性は概ね確保されたと判断した。

また、4つの下位尺度間の相関関係を確認するために、4つの下位尺度得点を用いた相関分析を行った。その結果、①過度の圧迫感と④過度の負担感の間で高い相関関係が認められた($r=0.742$)。さらに、②役割の不明瞭性と③能力の欠如感の間でも高い相関関係が認められた($r=0.760$) (表3)。

表2 「職場ストレス尺度」の内的整合性・平均点・標準偏差

(N = 1,302)

項目	平均	標準偏差
I. 過度の圧迫感 (<i>Cronbach α</i> = 0.639)	18.02	4.53
No.1 部下の成長に関して責任がある	3.32	1.21
No.2 どこにいても仕事のことが頭から離れない	2.93	1.25
No.3 有給休暇がとれない	3.06	1.48
No.4 今の仕事はとても難しく複雑だ	2.87	1.12
No.5 部下の仕事について責任がある	3.09	1.23
No.6 ノルマや納期に追われる業務を担当している	2.75	1.26
II. 役割の不明瞭性 (<i>Cronbach α</i> = 0.772)	15.51	4.62
No.7 今の仕事は退屈である	1.98	1.02
No.8 心を許せる同僚がいない	2.62	1.23
No.9 今の仕事には、はっきりとした目標や目的がない	2.68	1.16
No.10 職務内容についての説明が不明瞭である	2.59	1.10
No.11 複数の上司の指示に食い違いが多い	3.20	1.20
No.12 よく知らない分野の仕事を担当している	2.44	1.02
III. 能力の欠如感 (<i>Cronbach α</i> = 0.803)	23.57	5.92
No.13 職場で自分に何が期待されているのかわからない	2.86	1.12
No.14 私の仕事のやり方は不適切である	2.56	0.89
No.15 重要でない仕事を担当している	2.46	1.08
No.16 職場での時間を自分で適切に配分できない	2.63	1.10
No.17 職場内で自分の責任範囲がどこまでかわからない	2.76	1.12
No.18 現在担当している業務に興味がもてない	2.21	1.02
No.19 部署の決定事項にはほとんど影響力がない	2.62	1.07
No.20 自分の仕事は社会的に尊敬されていない	2.54	0.97
No.21 職場での自分の権限がどれほどなのかわからない	2.93	1.08
IV. 過度の負担感 (<i>Cronbach α</i> = 0.714)	21.12	4.75
No.22 部下の相談にのらなければならない	3.25	1.25
No.23 上司・部下それぞれの要求に挟まれている	2.92	1.18
No.24 仕事の成果が高く評価されない	2.91	1.06
No.25 仕事を続ける上で邪魔が多い	2.58	1.13
No.26 仕事でよい結果を出すよう、非常に期待されている	2.85	1.00
No.27 数多くの仕事をこなさなければならない	3.51	1.10
No.28 私の仕事は1人で行うには多すぎる	3.09	1.09

表3 「職場ストレス下位尺度」間の相関関係

(N = 1,302)

	過度の圧迫感	役割の不明瞭性	能力の欠如感	過度の負担感
過度の圧迫感	1			
役割の不明瞭性	0.187***	1		
能力の欠如感	0.187***	0.760***	1	
過度の負担感	0.742***	0.369***	0.302***	1

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

表4 「施設職員の虐待認識」についての因子構造

(N = 1,302)

項目	因子負荷量		平均	標準偏差
I. 利用者の行動制限 (Cronbach α = 0.894)			61.20	8.44
No.20 電話の利用を原則自由としていない	.697	-.139	3.82	0.99
No.19 利用者が楽しみにしている行事や買い物について「作業や日課にきっちり取り組まないなら連れて行かないよ」という	.690	-.001	4.11	0.89
No.11 職員やボランティアに恋愛感情を表現すると「いやーね」という	.689	-.076	3.72	0.98
No.12 少額のお金なら自分で管理ができる利用者にもそれをさせない	.675	-.040	3.99	0.94
No.3 利用者から要求があっても「今忙しいから」と後回しにしておく	.647	.062	3.93	0.88
No.6 行事やクラブへの参加を強制する	.635	.035	4.05	0.87
No.24 歯科治療の要求に対して次の決められた診察日まで待つようにいう	.630	-.117	3.72	1.01
No.21 利用者が性的な表現や行動をとることをひたすら禁止する	.609	-.047	3.87	0.96
No.18 危険だからといつでも出入口の鍵をかける	.597	-.085	3.84	1.04
No.10 利用者からの要求や苦情を「対応しきれないから」といって取り上げない	.506	.259	4.42	0.71
No.9 利用者によって露骨に態度を変える	.467	.236	4.45	0.75
No.5 介護などの仕事をしながら「面倒だな」という	.457	.194	4.31	0.86
No.7 「仕事ができないなら不満や要求を言うな」という	.430	.287	4.63	0.65
No.14 利用者の他の利用者への他害行為があっても「集団生活の場だから仕方がない」と考える	.412	.229	4.36	0.82
No.8 事故防止のために居室に監視カメラを設置する	.401	.051	3.97	0.99
II. 利用者への直接危害 (Cronbach α = .715)			24.21	1.56
No.17 利用者に性的いたづらをする	-.243	.900	4.97	0.26
No.16 排泄・入浴介護やオムツ交換のときに言うことを聞かないからとお尻や太腿をつねる	-.177	.878	4.94	0.32
No.15 緊急時のコールを「まだだ」といって無視する	.212	.482	4.75	0.55
No.23 「あなたの親や家族はどうなっているの」と他の人のいる前で嫌味をいう	.279	.436	4.70	0.56
No.1 障害者名義の預貯金・収入・不動産等を本人の断りなしに処分する	.071	.422	4.85	0.51
因子間相関	I	1		
	II	.511	1	
除外された項目	(No.2) 障害者名義の預貯金・収入・不動産等を本人の了解だけで処分する, (No.4) ベッドから落ちないように長時間しぼる, (No.13) 事業所報酬の減少を理由に帰宅・帰省の機会を減らす, (No.22) 大勢の前で排泄や入浴の介護を行う			

2. 「施設職員の虐待認識」の因子構造

「施設職員の虐待認識」の構造を明らかにするために、「施設職員の虐待認識」に関する24項目について、探索的因子分析（重み付けのない最小二乗法，プロマックス回転）を行ったところ、20項目、2因子が抽出された（表4）。

第1因子は「電話の利用を原則自由としていない」、「利用者が楽しみにしている行事や買い物について『作業や日課にきっちり取り組まないなら連れて行かないよ』という」などの項目から構成されたため「利用者の行動制限」因子と命名した。第2因子は「利用者に性的いたづらをする」、「排泄・入浴介護やオムツ交換のときに言うことを聞かないからとお尻や太腿をつねる」などの項目から構成されたため「利用者への直接危害」因子と命名した。

因子の内的整合性を示す *Cronbach α* 係数の値は、第1因子が0.894、第2因子が0.715と第2因子の値がやや低めの傾向ではあるが、因子を構成する項目数が少ないことを勘案し、内的整合性は概ね確保されたと判断した。

3. 「職場ストレス」が「施設職員の虐待認識」に及ぼす影響

表5は、「施設職員の基本属性」と「職場ストレス得点（職場ストレスサー尺度におけ

表5 「職場ストレス」が「施設職員の虐待認識」に及ぼす影響

(N = 1,302)

項目	【職員の虐待認識】			
	利用者の行動制限		利用者への直接危害	
	<i>β</i>	<i>P</i> 値	<i>β</i>	<i>P</i> 値
【職員の基本属性】				
性別（男性ダミー）	-0.109	***		
勤務形態（正規職員ダミー）				
年齢	0.207	***	0.068	*
支援現場の経験年数	0.076	*		
福祉系の保有資格（ありダミー）				
福祉について学んだ経験（ありダミー）				
虐待研修参加の経験（ありダミー）	0.126	***		
1か月の夜勤回数				
1週間の残業時間				
【職場ストレス】				
過度の圧迫感	0.079	**		
役割の不明瞭性	-0.164	***	-0.106	***
能力の欠如感				
過度の負担感				
F値	27.87	***	9.38	***
調整済み R ² 値	0.125		0.016	

ステップワイズ法, *β* = 標準編回帰係数, **P* < 0.05, ***P* < 0.01, ****P* < 0.001

る4つの下位尺度得点)を独立変数に設定し、「施設職員の虐待認識得点(利用者の行動抑制因子得点および利用者への直接危害因子得点)」を従属変数に設定した重回帰分析(ステップワイズ法)の結果である。

まず、「利用者の行動制限」因子得点との間では、「職場ストレス得点」のなかから「過度の圧迫感」得点は正の関連を($\beta = 0.079$, P 値 = 0.008),「役割の不明瞭性」得点では負の関連を示した($\beta = -0.164$, P 値 = 0.000)。また「職員の基本属性」のなかでは「性別(男性ダミー)」が負の関連を($\beta = -0.109$, P 値 = 0.000),「年齢」($\beta = 0.207$, P 値 = 0.000),「支援現場での経験年数」($\beta = 0.076$, P 値 = 0.000),「虐待研修参加の経験(ありダミー)」($\beta = 0.126$, P 値 = 0.000)が正の関連を示した。

次に、「利用者への直接危害」因子得点との間では、「職場ストレス得点」のなかから「役割の不明瞭性」得点が負の関連を($\beta = -0.106$, P 値 = 0.000),「職員の基本属性」のなかでは「年齢」が正の関連を示した($\beta = 0.068$, P 値 = 0.021)。

なお、VIF値はいずれも0.69から1.00の範囲内にあり、多重共線性がないことを確認した。

IV. 考察

1. 「職場ストレス」および「職員の虐待認識」の状況

まず、「職場ストレス」および「職員の虐待認識」の全体的な状況について考察する。

1) 「職場ストレス」について

本研究で使用した「職場ストレス尺度」は、①過度の圧迫感(6項目)、②役割の不明瞭性(6項目)、③能力の欠如感(9項目)、④過度の負担感(7項目)の4つの下位尺度から構成されている。そして、本研究による分析からは、①と④の間で高い相関関係が($r = 0.742$)、②と③の間で高い相関関係が認められた($r = 0.760$)。田中ら(1998)が行った、これら4つの下位尺度への主成分分析の結果では、これらが、①過度の圧迫感と④過度の負担感から構成される「量的負荷によるストレス」および、②役割の不明瞭性と③能力の欠如感から構成される「質的負荷によるストレス」の2成分に集約できることが示されている。本研究による分析で明らかになった4つの下位尺度間の関係は、田中ら(1998)による分析結果とほぼ同様のものであったといえる。

そして、本研究では「No.1 部下の成長に関して責任がある」、「No.4 今の仕事はとても難しく複雑だ」、「No.5 部下の仕事について責任がある」、「No.11 複数の上司の指示に食い違いが多い」、「No.22 部下の相談にのらなければならない」、「No.27 数多くの仕事をこなさなければならない」、「No.28 私の仕事は1人で行うには多すぎる」の7項目が平均点3点を超え、他の項目と比較して高い数値であったことが明らかになったが、このうち6項目(No.1, 4, 5, 22, 27, 28)が「量的負荷によるストレス」に属するものであり、知的障害者入所施設職員全体の傾向としては「量的負荷によるストレス」が高いことが明らかになった。特に、「部下」や「上司」、「数多くの仕事」に関する項目が高い傾向であり、「施設における利用者支援」とは別の部分でストレスを感じる人が多いといえる。

2) 「職員の虐待認識」について

本研究による分析では、「施設職員の虐待認識」に関する24項目の全てが平均点3点を超えており、全体的な傾向として高い虐待認識があったことが明らかになった。特に、「利

用者への直接危害」因子に属する5項目（No.17, 16, 15, 23, 1）は平均点が限りなく最大値の5点に近く、ほとんどの調査対象者に高い虐待認識があったといえる。宗澤（2008）が行った過去の研究では、「No.21 利用者が性的表現や行動をとることをひたすら禁止する」や「No.11 職位やボランティアに恋愛感情を表現すると『いやーね』という」など、いくつかの項目において一定数の職員に虐待認識がなかったことが明らかにされている。以上のことから、宗澤（2008）が研究を行った2008年時点と比較して、本研究が実施された2012年時点のほうが、施設職員の全体的な虐待認識が高かったことが示されたといえる。

このことの1つの理由として「障害者虐待防止法」の施行があったと考えられる。「障害者虐待防止法」は、障害者に対する虐待を、身体的虐待、放置・放棄、心理的虐待、性的虐待、経済的虐待の5つに定義し、障害者福祉施設従事者等への研修の実施など、虐待防止に対する措置も規定している。このことは、知的障害者入所施設職員の虐待に対する知識や理解を深める大きなきっかけであったと考えられる。なお、この障害者虐待防止法が施行されたのが2012年10月であり、ちょうど、本研究の調査期間と重なっていたことから、障害者虐待に対する関係者の意識や知識が最も深まっていたときに、本研究による調査が実施されたものと考えられる。この点が、調査対象となった知的障害者入所施設職員の虐待認識を高くさせ、本研究結果に少なからず影響を与えた可能性がある。このことは、この後の考察においても、留意しておく必要がある。

2. 「量的負荷によるストレス」が及ぼす「施設職員の虐待認識」への影響

次に、「職場ストレス」が及ぼす「施設職員の虐待認識」への影響について考察する。前述の通り、本研究の分析および田中ら（1998）の先行研究から、「職場ストレス」は「量的負荷によるストレス（①過度の圧迫感、④過度の負担感）」と「質的負荷によるストレス（②役割の不明瞭性、③能力の欠如感）」の2つに大別できることが明らかになった。そこで、この2つについて順を追って「施設職員の虐待認識」への影響を考察したい。

本研究による分析からは、当初想定したように「量的負荷によるストレス」が「施設職員の虐待認識」を低下させる傾向は認められなかった。むしろ、「過度の圧迫感」得点と「利用者の行動制限」因子得点の間では正の関連を示しており（ $\beta = 0.079$ ）、「過度の圧迫感」が高まれば「利用者の行動制限」に関する虐待認識も高まる傾向が示された。

このことの理由として、施設職員の責任感の強さが影響した可能性があると考えられる。「過度の圧迫感」に設定された質問項目は「No.1 部下の成長に関して責任がある」や「No.4 今の仕事はとても難しく複雑だ」、 「No.5 部下の仕事について責任がある」などから構成されており、職場のなかで何らかの役職に就いているなど、一定の役割が付与されている職員が、その大変さを訴えるような質問の構成になっている。本来、これがストレスとなり従業員に圧迫感を与えるということが想定されたのだが、本研究においては、むしろ「過度の圧迫感」が「施設職員の責任感の高さ」ということで表されたため「施設職員の職務に対する責任感の高まり」が「職員の規範的な態度」を養い、「利用者の行動制限」に関する虐待認識を高めるという結果になったと考えられる。

また、「年齢」（ $\beta = 0.207$ ）や「支援現場の経験年数」（ $\beta = 0.076$ ）と「利用者の行動制限」因子得点の間で正の関連が示されたことから同様のことが考えられる。つまり、年齢や支援現場の経験年数が高い職員ほど、役職など一定の役割が付与されている可能性も

高く、職務への責任感も高い可能性がある。たとえ、役職などに就いていなかったとしても、年齢や支援現場の経験年数を鑑み、周囲からは「職務に対する責任感」や「職員としての規範的な態度」が求められると考えられる。これが「利用者の行動制限」に関する虐待認識を高めることに影響したと考えられるのである。

以上のことから得られる有効な虐待防止対策に関する示唆は、施設職員が有している経験や能力に合わせて、適切な役割を付与し、施設職員の「規範的な態度」を養うことといえる。それが、「施設職員の虐待認識」を高めることに繋がっていくと考えられる。

3. 「質的負荷によるストレス」が及ぼす「施設職員の虐待認識」への影響

本研究による分析から、「質的負荷によるストレス」が「施設職員の虐待認識」を低下させる傾向が認められた。具体的には、「役割の不明瞭性」得点が「利用者の行動制限」因子得点 ($\beta = -0.164$) と「利用者への直接危害」因子得点 ($\beta = -0.106$) の両方に負の関連を示しており、「役割の不明瞭性」が高まれば「利用者の行動制限」および「利用者への直接危害」に関する虐待認識が低下する傾向が示された。

この結果は、図1の「依存ストレスモデル」に示した仮説を一部支持するものであったといえる。つまり、知的障害者入所施設で日々利用者のケアに従事する施設職員は、その依存性・継続性によって段々と精神的負担感を高めていく。このとき、「役割の不明瞭性」に規定された「No.9 今の仕事には、はっきりした目標や目的がない」や「No.10 職務内容の説明が不十分である」のように、日々の利用者との関わりにおける目標や目的・職務内容や方法が不明瞭な状態が続けば、ますます精神的負担感が高まり「職場ストレス」は増幅される。その結果、「施設職員の虐待認識」の低下が引き起こされると考えられるのである。藤野(2001)の過去の研究からは、組織のなかでの役割の不明瞭性が、職員のストレスとなり、バーンアウトに関連することが明らかになっており、本研究の結果も、これに関連したものであったといえる。

また、「役割の不明瞭性」のなかには、「No.8 心を許せる同僚がいない」や「No.11 複数の上司の指示に食い違いが多い」の項目も規定されている。知的障害者入所施設において日々利用者のケアに従事する施設職員が、仕事上の悩みを打ち明ける相手もなく、上司からも適切な指示・助言をもらえない状況があれば、日々の支援業務のなかで感じる精神的負担感はなかなか軽減されず、いつしか「虐待認識」の低下を引き起こす可能性もある。

以上のことから考えられる虐待防止対策に関する示唆は、施設職員が所属する組織における役割の明確化といえる。日々の利用者との関わりは何を目標・目的として行われるべきものなのか、そのために、一人一人の施設職員は何をすべきなのか、これらを明確にし、組織として共有することができていれば、施設職員は目標・目的に向けて前向きに、そして、自分自身が行うべきことを明確に理解し、自信をもって日々の業務に従事することができる。なお、このとき、同僚職員や先輩・後輩職員、上司などともしっかりとコミュニケーションをとり、共に目標や目的、業務内容や方法を確認し合うことが重要である。これらが、日々の精神的負担感を軽減し、「施設職員の虐待認識」を高めることにも繋がると考えられる。

4. 本研究の限界と課題

本研究で行った分析は任意で協力を得られた人たちの回答を対象としているため、得ら

れた結果が「職場ストレス」や「施設職員の虐待認識」などに関心の強い人たちに偏った可能性がある。また、横断的な研究であるため因果関係については明確な判断がしにくい点、A県、B県、C県の知的障害者入所施設職員を対象にした調査であったため、知的障害者入所施設職員全体の代表となっていない点、障害者虐待防止法の施行が本研究の結果に影響を与えた可能性がある点、などが挙げられる。

今後の課題として、他の地域を対象にした調査、縦断的研究を行うことによって、より一層明確な示唆を得る必要がある。

V. 結論

A県、B県、C県の知的障害者入所職員を対象にした質問紙調査を実施し、「職場ストレス」が「施設職員の虐待認識」に及ぼす影響について検討した。その結果「職場ストレス」のなかでも「過度の負担感」が「利用者の行動制限」に関する虐待認識を高め、「役割の不明瞭性」が「利用者の行動制限」および「利用者への直接危害」に関する虐待認識を低下させる傾向にあることが明らかになった。

そして、「職場ストレス」が「施設職員の虐待認識」に及ぼす影響に着目した虐待防止対策として「施設職員が有している経験・能力に見合った適切な役割の付与」と「組織のなかでの役割の明確化」が考察された。

付記 本研究の一部は、第32回日本ソーシャルワーク学会大会で発表した。

謝辞 本研究にご協力頂いた施設関係者の皆様に心より感謝申し上げます。また、本研究の実施に際して、調査項目の使用許可を頂きました埼玉大学の宗澤忠雄先生、本研究の推進にあたりご指導頂きました日本社会事業大学の佐藤久夫先生、植村英晴先生、大島巖先生に心より感謝申し上げます。

引用文献

- Sobsey, D. (1994) *Violence and Abuse in the Lives of People with Disabilities: The End of Silent Acceptance?* Paul H Brookes Publishing Co.
- 藤野好美 (2001) 「社会福祉従事者のバーンアウトとストレスについての研究」『社会福祉学』42(1), 137-49.
- 長谷部慶章・中村真理 (2005) 「知的障害施設職員のバーンアウト傾向とその関連要因」『特殊教育学研究』43(4), 267-77.
- 長谷部慶章・中村真理 (2009) 「知的障害施設職員のバーンアウト関連要因の因果モデル」『特殊教育学研究』47(3), 147-53.
- 厚生労働省 (2016) 「平成27年度 障害者の虐待防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律に基づく対応状況に関する調査結果報告書」厚生労働省.
- 李 相濟 (2003) 「高齢者福祉施設における虐待に関する試論」『聖泉論叢』11, 133-61.
- 増田公香 (2014) 『当事者と家族からみた障害者虐待の実態——数量的調査が明かす課題と方策』明石書店.

- 森本寛訓 (2006) 「医療福祉分野における対人援助サービス従事者の精神的健康の現状と、その維持方策について——職業ストレス研究の枠組みから」『川崎医療福祉学会誌』16(1), 31-40.
- 宗澤忠雄 (2008) 『成人期障害者の虐待または不適切な行為に関する実態調査報告』やどかり出版.
- 沖倉智美 (2010) 「知的障害者施設における人権問題再考——虐待の防止と利用者支援をめぐって」『社会福祉研究』107, 44-54.
- 島津明人・布施美和子・種市康太郎・ほか (1997) 「従業員を対象としたストレス質問紙作成の試み——(1) ストレッサー尺度・ストレス反応尺度の作成」『産業ストレス研究』4(1), 41-52.
- 島津明人 (2000) 「ストレス調査に基づく職場メンタルヘルス活動」『産業ストレス研究』7(3), 151-7.
- 鈴木敏彦・横川剛毅・河合高鋭 (2014) 「障害者福祉施設従事者等による障害者虐待防止に関する研究——知的障害者支援領域を中心に」『和泉短期大学研究紀要』(34), 11-22.
- 田中美由紀・小杉正太郎 (1998) 「職場での質的負荷および量的負荷と職務満足感との関連の検討」『産業ストレス研究』6, 130-4.
- 植戸貴子 (2000) 「社会福祉施設職員のストレスとその対応——施設現場の現状・問題点および今後の課題」『ソーシャルワーク研究』26(3), 238-43.
- 吉田佳保里・植村恵津子 (2008) 「知的障害者施設で働く援助者のストレス認知——曖昧な状況への耐性との関連」『信州心理臨床紀要』7, 37-49.

Influences of Workplace Stress on Abuse Recognition by Facility Staff: From Analysis of Questionnaire Survey Targeting Staff of Stay Facility for Intellectually-Handicapped People

Kenta SHINDO

In order to reveal the impact of the “occupational stress” of employees of institutions for persons with intellectual disabilities on the “institutional employees’ awareness of abuse,” a questionnaire survey was conducted by mail with 2,697 institutional employees in Prefectures A, B, and C. A multiple regression analysis (stepwise method) was conducted on responses obtained from 1,302 respondents, taking “occupational stress” as the independent variable and “institutional employees’ awareness of abuse” as the dependent variable.

We found that “occupational stress” has a certain impact on the “employees’ awareness of abuse.” Above all, it was revealed that an “excessive sense of pressure” improves the “employees’ awareness of abuse” and that “unclarity of roles” lowers the “employees’ awareness of abuse.” The “assignment of appropriate roles to institutional employees which are commensurate with the experience and abilities they have” and the “clarification of roles in an organization” were examined as abuse prevention measures focusing on the impact of “occupational stress” on the “institutional employees’ awareness of abuse.”

Key Words: Institutions for persons with intellectual disabilities, Employees of institutions, Occupational stress, Institutional employees’ awareness of abuse