

〈ケア労働〉のヴァルネラビリティと価値に関する実証的研究 (2)

— 障害者支援/ケア専門職の“仕事観”: みずほ福祉助成財団 助成研究から —

Empirical Research on Vulnerability and Value of 〈Care Labor〉 (2) “working consciousness” of people with disabilities support/care professionals ; supported by the granted research from Mizuho Welfare Foundation.

川池智子¹⁾、綿貫恵子²⁾、樋川隆³⁾、根岸洋人⁴⁾、加藤稔子⁵⁾、川池秀明⁶⁾、長宗武司⁷⁾、佐々木さち子⁸⁾

Tomoko KAWAIKE, Keiko WATANUKI, Takashi HIKAWA, Hiroto NEGISHI, Toshiko KATO, Hideaki KAWAIKE, Takeshi NAGAMUNE, Sachiko SASAKI

はじめに

本稿は昨年の紀要論文、「〈ケア労働〉のヴァルネラビリティと価値に関する実証的研究 (1)」に続くものである。

前稿では東京都が実施した保育士調査の自由記述データを用いて、〈ケア労働〉の特性としてもつ弱さと価値について、保育職にある人たちがどのようにとらえているか、その一端を明らかにした。

今年度は、「みずほ福祉助成財団」の研究助成を得て「ケアの倫理・ケア労働研究会」(代表・川池智子)として実施した「障がい者ケアの質の向上のための〈専門職支援〉に関する研究」の研究成果を通して〈ケア労働〉について考究する。

関東甲信越の障害者事業所を擁する19社会福祉法人の研究協力を得て実施した同研究は、研究報告書とブックレットがようやくまとまったばかりの段階ではあるが、最終目標に向かって小さな目標を積み重ねるスモールステップ的なアプローチを採りたく本稿をまとめた。研究者だけあるいは研究者が中心となって結果を分析し結論に迫り着くといったこれまで筆者らも進めてきた従来の研究のやり方を採らない。研究協力を得た関係機関、実践者、当事者(家族)などと得られたデータの“意味”をそれぞれの立場から光をあてて議論しながら、あらたな仮説を見だし次に進むといった省察的研究(ドナルド・ショーン)としてすすめる。ショーンは、実践の流動性と複雑さの探究の糸口として「実践の中での思考・行為・判断」を探る重要性を示すが、暗黙知を称揚しているわけでもない。日々変容する実践が中軸にある学問において研究を深めるには、実践者との真のパートナーシップが要になること、「実践者は研究者の単なる使い手」ではない、「研究室に座す研究者が実践者より上位にいる」わけではない、という彼の当然の指摘を、研究プロセスとして実際に展開したいのである。

1. 研究目的と視座

本研究では、前稿においても言明したが、「ケアの倫理」を理論的背景においており、「社会福祉の仕事」全体を〈ケア労働〉ととらえて研究を進めている。ここであらためて、本研究が理論的中軸とする「ケアの倫理」についてふれておきたい。

女性たちの語りの中に伝統的な「正義の倫理」とは異質の思考で語られるものがあることを発見し、ケアや共感の価値を学問として見いだしたギリガン¹⁾の『もう一つの声』(1982)以降、フェミニズム研究、政治学、社会学、倫理学など様々な領域の研究者が発展させてきた「ケアの倫理」は実は一枚岩ではない。本研究が理論的に依拠するのは、ギリガンに“正しく”立脚しながらも自らの研究方法で深めていった政治哲学者 Kittay, Eva Feder. やその翻訳者であり、同じく政治哲学者の岡野八代らのそれである。

ここでは、岡野の言葉を借りて、本研究が依拠する「ケアの倫理」の重要性について説明する¹⁾。

「ケアの倫理」は、自立的で合理的な判断のできる諸個人の合意に基づいて構築されてきたロールズらの伝統的な平等理論「正義の倫理」が、誰もが生きるうえで避けることのできない“依存”—幼児・子ども期、高齢期、^{やまい}病の時、障害をもつことなど、他者に依存する時をもつ人々のみならず、“依存”する人々にケアを提供する人々の存在も見逃している、見ようとしていないと鋭く指摘する。ケアの配分を看過した平等概念に根本的な疑義を呈しているのである。“依存”は、人間が回避することのできない所与の条件であると捉え直すことを通して、“依存”はあるべきものではないという観念からの脱却をはかり、さらには“依存”をめぐるケア労働の配分へと視野を転じる論である。ことに重要なのは、キティは障害をもつ人へのケアを基底に置くことを通してケア関係を考究していることである。常にケアを必要とする重度障害者を視野に入れ、それ

〒230-8501 横浜市鶴見区鶴見2-1-3 鶴見大学短期大学部保育科

1) 鶴見大学短期大学部 保育科教授、2) 鶴見大学短期大学部 保育科講師、3) 山梨学院短期大学 保育科特任教授、4) 高崎健康福祉大学 健康福祉学部 社会福祉学科 准教授、5) 西九州大学 健康福祉学部 社会福祉学科准教授、6) 聖徳大学 心理・福祉学部 社会福祉学科教授、7) 新見公立大学 健康科学部 地域福祉学科助教、8) 身延山大学 仏教学部 特任准教授

らの人々の〈不平等〉が構造化された時、“依存者”のみならず、“依存者”をケアする“依存労働者”も脆弱な立場に陥る。他者の生命を支えるという重い責務を担い、“依存者”が求めるニーズへの柔軟な応答が自らの過剰な負担を引き起こす。つまり、〈ケア労働〉、キテイがいうところの“依存労働”にはそういった“弱さ vulnerability”が存在しており、「ケアの倫理」は「ケアするものの傷つきやすさが理解されて社会的に守られなければならない」ことを命ずる社会にコミットする倫理なのである。

従来の「ケアの倫理」の論議と異なり、キテイ論の価値は、重度の障害をもつセーシャの母親として、セーシャの存在の中で自らの哲学を鍛えたことにあった。

しかしながら私たちは実証的研究を重視する社会福祉学に立脚する研究者である。キテイが主張する〈ケア労働〉の本質的特性として内在する“ヴァルネラビリティ”、それが組み込まれたうえでの“本質的な価値”があることを仮説とし、その仮説を実証し、問題の解消に向けた方法を解明するのが本研究の目的である。

〈ケア労働（依存労働）〉は有償であれ無償であれ（家族が行うケアであれ専門職が行うケアであれ）同様の vulnerability があるというキテイの論は本質的には肯定するが、キテイは専門職としてのケア労働の実態を知悉しているわけではない。そういう私たち研究者も〈ケア労働〉の現実を十分理解しているとはいいい難い。

そうであるからこそ実践者と協働する「省察的研究」として実証する価値が大きいのである。

そのような視座のもと、私たちは障害者支援職の調査を行った。キテイが示唆したように、障害者支援/ケアからはあたかも高い丘から見渡すように、「ケア労働」の価値と課題、それに対する社会的ケアの役割と方法がより鮮明にみえてくる可能性がある。その思いをもって、ブックレットには、『ケアの原点：障害者支援/ケア職の声ー価値と魅力と「ケアの倫理」』と名付けて発行した。

以下、みずほ福祉助成財団に申請した研究目的を示す。

障がい者支援/ケア専門職によるケアの質の向上のために、支援/ケア職の仕事に対する意識、当事者家族が求めるもの、障害者施設リーダー格職員の実践ビジョンという三つの側面をととして障害者支援職や施設、制度の課題等を考究する。研究結果を通して、障がい者支援/ケア専門職と共に障がい者支援/ケアの環境の向上等について考え論議する素材として発行するブックレットは中高生、大学生を含め広く社会に障がい者支援/ケア職の実態・価値・魅力・課題などの理解を広め、支援/ケア職の社会的評価を高めることに貢献する。支援費制度（2003）から丁度20年目の今、障害者福祉制度と実践考究するためのデータともなる。

なお、同研究では、①関東甲信越の19法人の管理職・リーダー職へのインタビュー調査、②障害者施設職員へのウェブ・郵送調査、③障害者家族の調査を行ったが、メインとなる②の調査結果をとりあげる。

2. 研究の方法と倫理的配慮

調査票には属性の設問と選択肢の設問と自由記述式設問を設けた。属性の設問は、①年代、②性別（女性、男性、そのほか）、③現在の職場の勤続年数（④現在の職場の前の勤務先等の種類、⑤所持している福祉関連の資格・免許、⑥勤務先の事業の種類・形態、⑦勤務先の施設の利用者数）⑧勤務形態、⑨職位、⑩法人内移動の有無である。調査回答者の特性を把握するのみならず、因子分析等の統計分析、テキストマイニングを用いた自由記述の各属性に有意なキーワードの抽出といった研究展開を予定しているためである。今後は定量的データと定性的データを有機的に組み合わせるミックスドメソッドアプローチとしての本格的分析に歩を進める。障害者支援職の“仕事観”としては20項目5段階評価の設問を設けた。職場の組織的環境（5項目）、障害者支援職としての知識、技術、学び（7項目）、職場の労働環境（3項目）、地域との関係（2項目）、仕事に対する誇り・価値（3項目）である。調査票は文献にあげた先行研究・調査の調査票及び法人リーダー職らの意見を聴取し、設問の流れ読みを防ぐべくアトラダムな設問配置、リッチな記述を得るための自由記述の書き方の説明等調査票の作成には研究会で論議し、時間をかけた。

本研究が本質的な研究方法として重視するのは、知識や概念に当てはめる思考を開放し「データの言わんとすることに耳を傾けること」（川喜多 1986）、データを丹念に読み込むと同時に全体を“眺める”俯瞰的な思考である。これがあってこそ“正しい”研究展開の方向性がみえてくる。昨年の「〈ケア労働〉としての～（1）」では共起ネットワークを用いた。本稿では、20項目の設問の単純集計グラフ、勤続年数とのクロス集計グラフを提示し、まずは相対的に“眺め”、見出した視点に則って、自由記述を読み込んだ。

紙幅と時間が限られている今年度の稿では、グラフと見出した自由記述一覧を中心としてそこから“発見”したことを次の「仮説」として提示するにとどめる。

なお、本研究は、鶴見大学短期大学部研究倫理委員会において承認された（2022年8月）。また、日本社会福祉学会「研究倫理規定」「研究倫理規定にもとづくガイドライン」に従った。

3. 調査結果

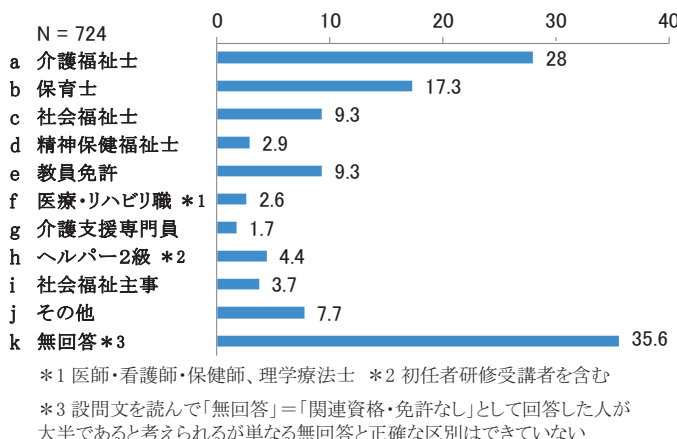
（1）回答者の基礎データから

障害者支援職ウェブ調査では、724人から回答があった。ちなみに障害者家族111人の回答とあわせると目標の1000には及ばなかったが字数の多い丁寧な自由記述回答が多く価値のあるデータとなった。

回答者属性については、先行調査（きょうされん 2017）と大きな違いはなかったので、紙幅の関係上、ここでは示さない。（詳細は『報告書』に譲る。

注目されたのは、予想はしていたものの、数値として表わされた福祉関連の資格・免許の状況、職員の前職の状況の多様さであった。これほどの多様な教育歴と職歴のある

図1 福祉職関連の資格・免許保有状況（複数回答 %）



人々が集まった障害者支援職が、ひとつの法人、一つの事業所で、社会福祉援助職に求められる倫理・方法、各法人の理念に則って共通の処遇方針により、チームとして障害者を支援することの課題、難しさが推測された。（図1、図2）

（2）仕事への意識①定量的調査概観

：グラフの傾向に注目して

図3は20項目5段階評価の単純集計結果である。

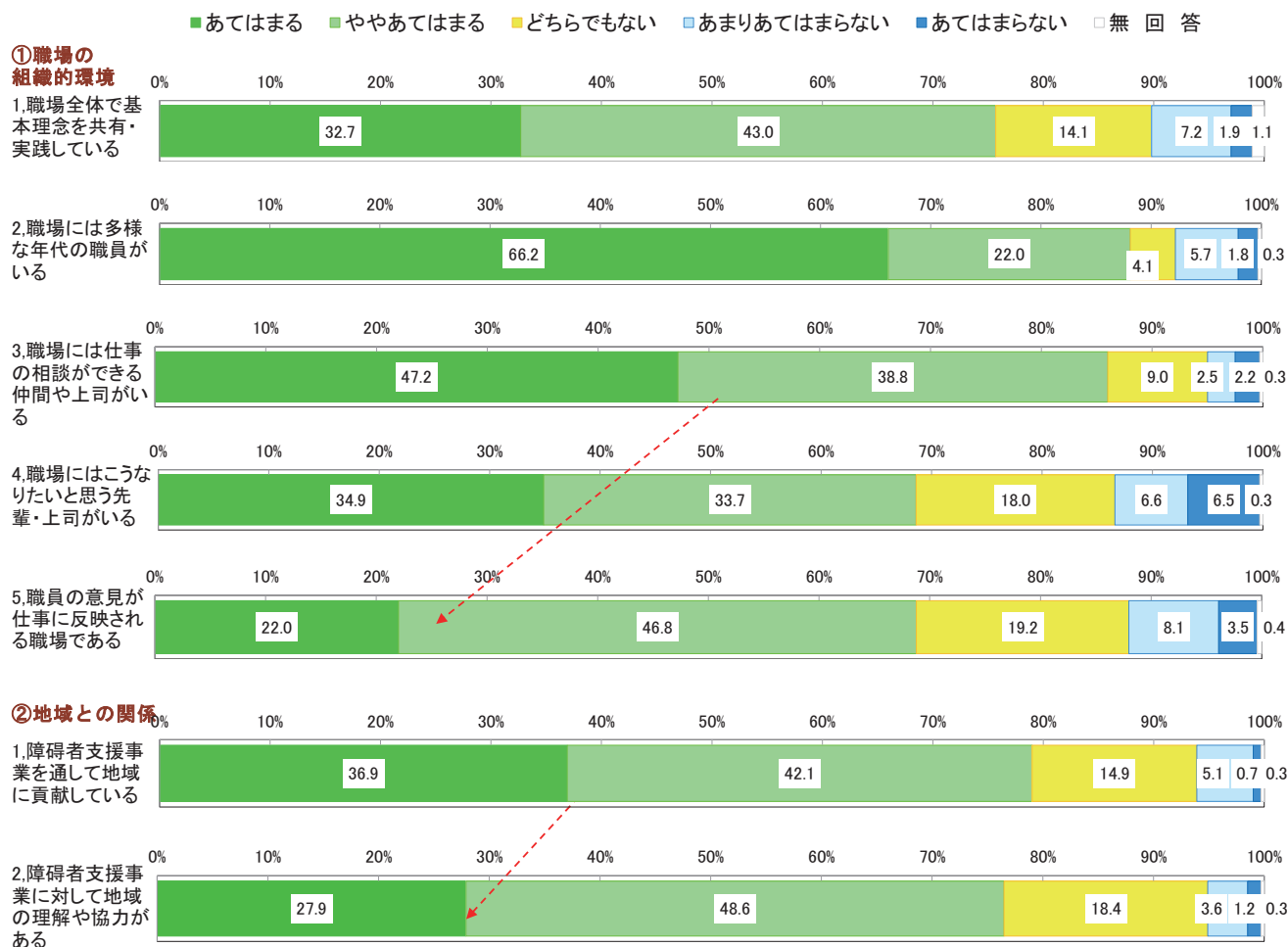
20項目を概観すると、「こうありたい」という意識に近い回答と「実際こうである」という回答や、自分に身近な事柄等では肯定的回答が減る傾向が垣間見える。意識尺度であり、単純な数値の比較、視覚的だけで結論をだすことはできないが、概観して推論することの価値は小さくない。エビデンスとしてより確実なものにするために、今後予定している統計的な分析を待ちたい。

そのほか、設問の各領域において、差がみえるものを「点線矢印」で図示した。

意識尺度の場合また、「やや～」「どちらでもない」という回答は、項目の特性や自由記述との関連で解釈・分析を進めていく必要があるだろう。

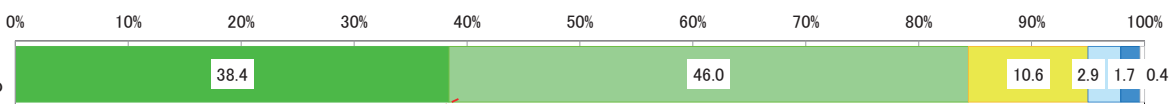
図4はクロス集計の一部である。勤務年数における比較を選んだことには、勤務年数は知識・技術が高まる過程で

図3 障害者支援職の仕事に関わる意識：20項目

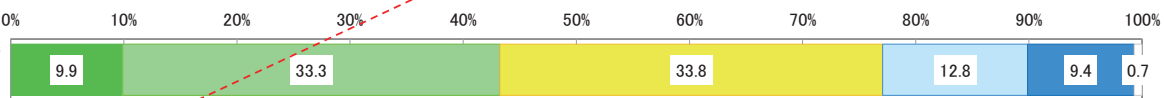


③知識・技術・学び

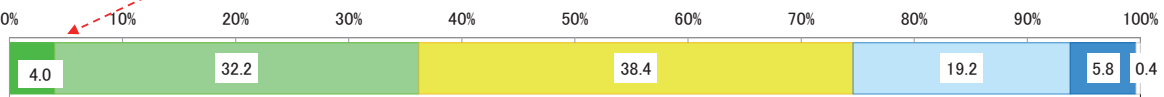
1.この仕事には高い実践技術・知識が必要である



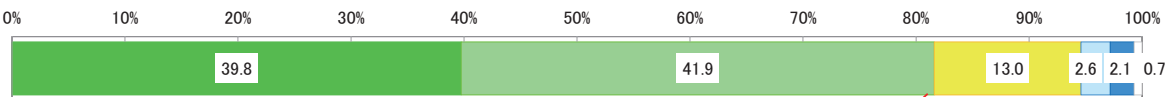
2.資格取得や技術向上の準備・研鑽中である



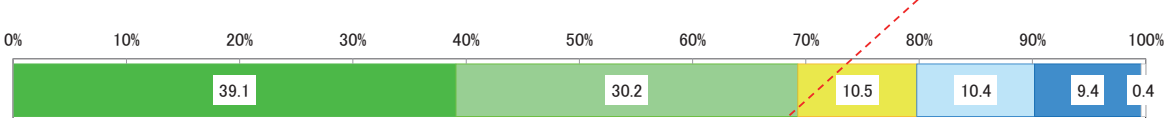
3.私は仕事の十分な知識・技術を持っている



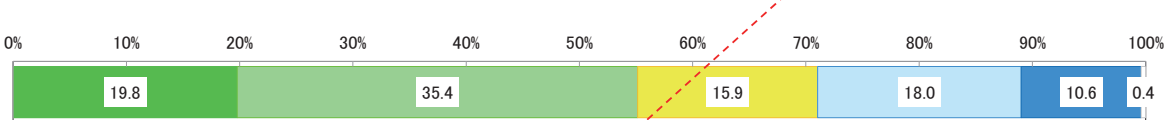
4.職場内外の研修は仕事に役立っている



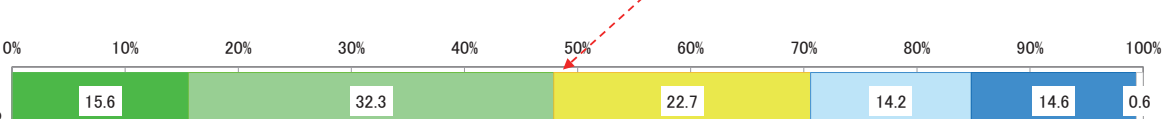
5.職場で実習生等と学びあう機会がある



6.他法人・事業所職員と学びあう機会がある

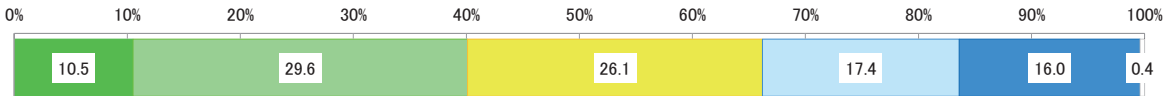


7.障がい者支援について研究・発表機会がある

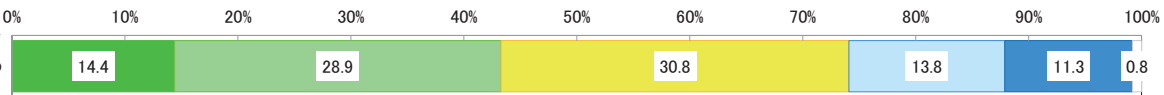


④労働条件

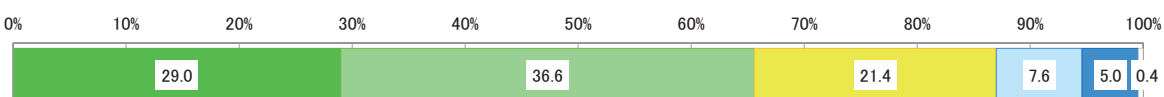
1.仕事に見合った給与が支給されている



2.昇給や昇格が適切に行われる職場である

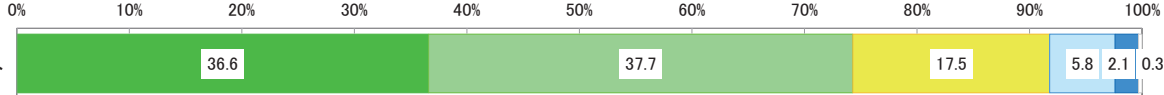


3.子育てや介護と両立できる職場である

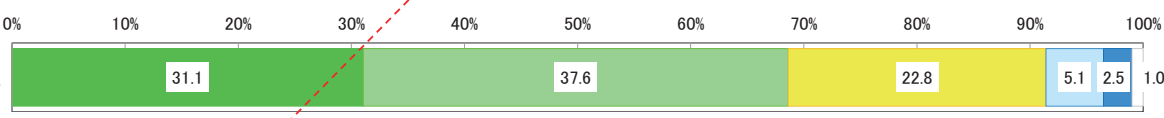


⑤仕事に対する誇り・価値

1.自分の仕事の価値を周囲の人は理解している



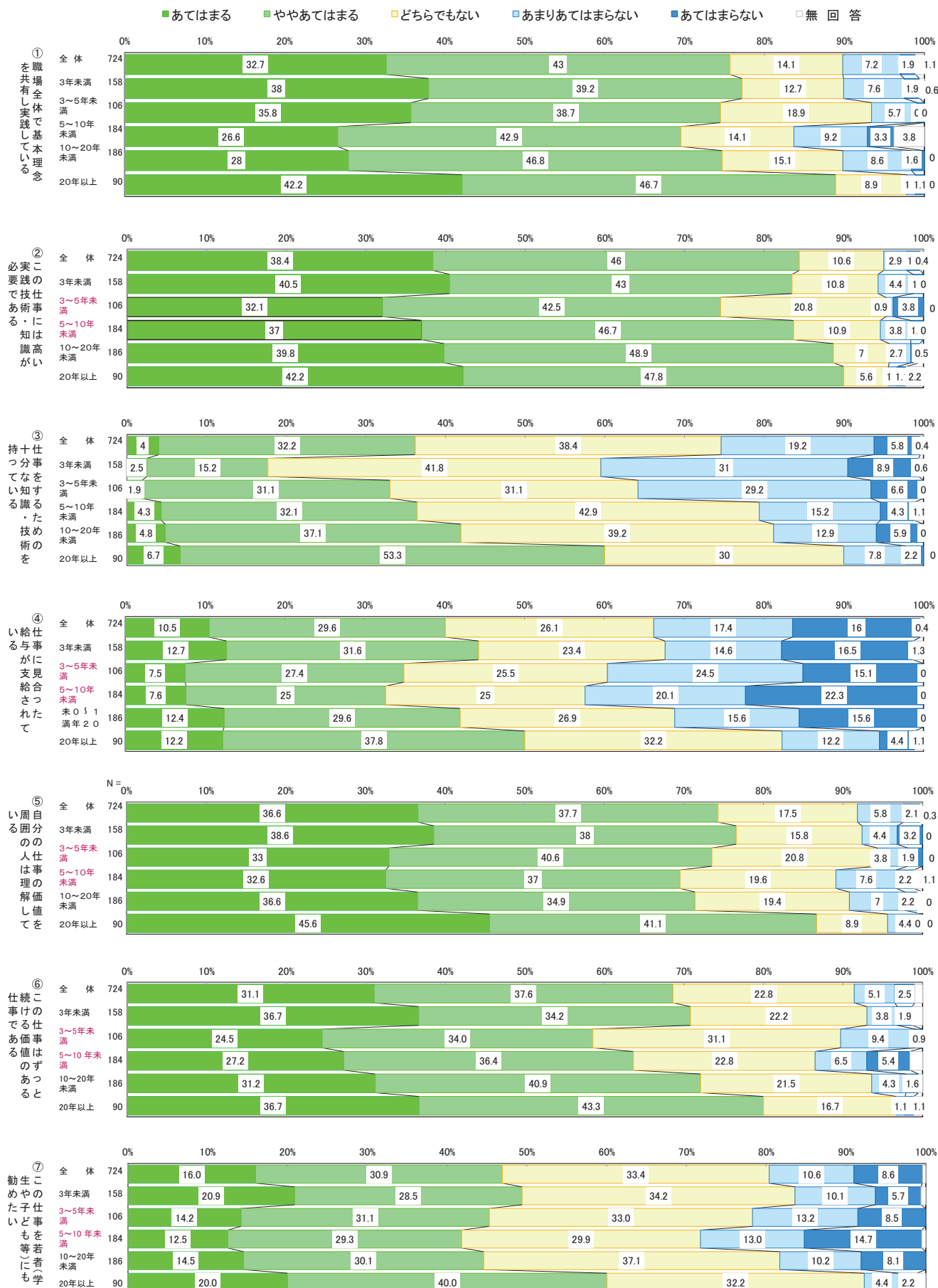
2.この仕事は、ずっと続ける価値のある仕事である



3.この仕事を若者(学生や子ども等)にも勧めたい



図4 仕事に対する意識×（クロス合計）



あり、職業的アイデンティティ、専門職アイデンティティの構築を考察するうえで意味があるということ、属性の集計の中でも、各年代の人数が同じ程度にあって偏りの少ない比較ができると考えられたことにある。

注目したのは、勤続、3～5年未満から5年～10年未満の勤続年数の回答の中で肯定的回答が減っているということである。

まずは、「この仕事には高い実践技術・知識が必要である」という回答への肯定的割合がほかの年代よりも突然、低くなっているということである。本来ならば実践技術を高めていくことを目指す年代ではないのだろうか。支援の技術や知識に対する疑念が生じる段階なのだろうか。さらには、「仕事の価値に関する意識に関する設問」として設けた、「自分の仕事の価値を周囲の人は理解している」「この仕事は、ずっと続ける価値のある仕事である」「この仕事を若者（学生や子ども等）にも勧めたい」という項目もこの勤続年数の方々が他より低い。

看護研究の職業的アイデンティティの研究において、その構築過程が螺旋状であるとか、バーンアウト研究もあるが、それらで論じられていることとは少し違うのではないかと考えられた。この傾向をどうとらえるか、以降の研究の重要な観点となる

そこで、次に、「知識」・「技術」・「学び」というキーワードを用いて、テキストマイニングのソフトを用いて自由記述を検索し、勤続年代順に並べた。検索のプロセスで三つのキーワードに関連する以下のキーワードが見いだされたので、それらのキーワードを含む記述も抽出した。「スキル」「専門性」「専門」「支援方法」「方針」「研修」「訓練」「育成」「専門教育」「勉強」「気づき」などである。

それは、「実践者は研究的な言葉を用いずに実践の価値を語る」「思いもかけない言葉の中に深い意味がある」ということを、他の自由記述の分析—東京都保育士調査（注4）、今回の他の記述からも気づいたからである。詳細は別稿を期すが、前者では「一瞬」「肌」など、後者では「思い」といったふつうのことばの深い意味に出会った。

（3）定性的データ概観

1）知識・技術・学びに関わる自由記述

勤続年数 3年未満

◆実際に働いていて、たとえばこの利用者にはこういったことをすると喜ぶ、のように直ぐに答えが出てしまう必要はないのだが、他害、自傷、暴言など関わることの多い利用者に対して、どのようなアプローチで関わっていくべきかなど、ゼロベースでこの業界に入ってきた人でも手がかりになるような[研修]などがもっと行われると現場で働く一職員としてはどれほど救いになるかと思う。また、実習、ボランティアなどで実際に見学、体験した方の意見などを見聞きする機会があると、現場でただ働くだけの私たちへの[気づき]となるのではないかと思う。そのようなことへ触れる機会がコロナ禍も手伝って少なくなっている。

◆今の入所施設の職員の[支援方針・方法]が理解できず、続けたくないです。

勤続年数 3年～5年未満

◆利用者には障害の有無関係なく一個人として尊厳を大事にしつつ相手方が理解しやすい声かけや対応を心がけています。自閉傾向のある方に対して理解しやすい対応ができるように自閉について[学び]をしていきたいなと思っています。悩みは、利用者に殴られたり、落ち込む言動をかけられた時に心が疲れてしまうことです。サービス残業も多く残業代も毎回もらえないので、割に合わないと思ってしまふ自分がいるのが悲しいです。利用者と関わる時間は楽しいし、この仕事は好きだけど、モチベーションの上がり下がりが激しいのが正直なところ。

◆職場内の多職種との連携、協働できる人間関係の構築、利用者及び地域の相談支援専門員からの相談にできるだけは真摯に答えること、後輩の[育成]等ができていない。定年が近づいていて自身が持っている[スキル]や地域や圏域を超えた繋がりを若手につなげたいが、できていないことがとても悲しい。

◆以前は福祉が好きで熱意があつて福祉職につく人が多かったが、今は福祉はなくなる職業だからとして選んだり、自分から[技術]の向上に意欲的に取り組むというよりも、資格はあった方がよいから取得するような人が多いように感じる。法改正や高齢化のために以前より[技術]が必要だが意欲のある人程早く退職してしまう。

◆[研修]や[勉強会]などの座学と実際に利用者さんに関わることとのギャップが大きくあります。利用者さんの理解に繋がる[勉強会]も多いですが、綺麗事だと感じることも多いです。利用者さんを理解することは難しく、常に悩みは尽きません。向いていないのでは？と常に思いながら働いています。こんな気持ちで、利用者さんの支援を行なっていることに申し訳ない気持ちにもなります。職員人数の不足から心の余裕ありません。

勤続年数 5～10年未満

◆利用者も職員も含め人との関わりの中での仕事なので考え方や見え方が一人一人で違ったり、なかなか伝わらない場面があるので、共通認識を持ちながら支援をおこなっていくことが難しいことも少なくないと感じています。利用者に対しても職員や実習生に対しても「わかりやすいように」伝え関わることを大切にしています。また、一つ一つのことを根拠を持って伝えられるように日々[知識]を蓄えていかないといけないと感じています。正解がない仕事なので、どこまでも考えてやれるぶん、仕事の区切りが難しいところに悩ましさがあります。

◆障がい支援に関して[専門的な知識]の研鑽などが重要と考えているが、家庭生活との両立を考えると、仕事時間外に研鑽をするという余裕もなく、自分の研鑽が足りていな

いなど感じる部分も多い。

◆離職者が多い。仕事をするためには高い[技術]が必要だが、それを習得するには時間がかかり忍耐も必要であることも理由ではないか。確かな支援ができていると自ら納得するまで耐える信念がないと続けられないと思う。金銭面での優遇などがあれば、耐えるための一つの支えになるのかもしれないが。

◆こうなりたい、こうありたいの思いは強くあるのに、自分自身の[知識・技術]の足らなだけでなく環境や周りの目などもあり、利用者さんたちと日々を過ごすだけになっていないか、と不安になることがある。

◆自分なりに本人及びその家族の理解者になる努力をする事は大切な事だと考えていますが[専門的な知識]がなくても就ける仕事であるためプロ意識を獲得できる環境の確保が難しい。業界の俸給の低さも感じる。

◆利用者さんの想いと支援員の想いをはき違えないようにすることを大切にしています。意思疎通の難しい方への対応もそうですが、強度行動障害の方が年々入所されていく中、支援員数が増加せず、[知識]をフル活用しなければならない職場です。[やりがい]もありますがそれゆえ大変さもあります。

◆（支援方法が）千差万別で難しいのはわかるのですが。例えば医療では「こういったタイプの胃がんには、こういう処置をする」といった標準治療といったものがあると聞きます。対してこの業界の仕事は時に[匠の技]に頼りがちになります。こういう強度行動障害の人には、こういった環境が必要で、こうした[訓練][育成]を受けた支援員がこういう一定の方法で生活を支える、というスタンダードがあるとよいと思います。

◆児童発達支援や療育施設では学歴や[専門性]があまり必要なく、人手不足のため入職が難しい。働いてみると高い責任感、[知識]、誠意、こまやかな目配り等の高い能力が必要と感じる。その割には給与は低く、求められる資質に対して金銭的には見返りが少ない職業だと思う。自分は子どもが障がい児なので[勉強]になり、得られる情報もあるので割り切って働いているが、多くの若者が続けやすい職場だとは思えない。

◆利用者さんがとても好きなので、情に流されやすいところがある。福祉について[勉強]したいと思いつつ仕事との両立ができるかどうか。

◆いわゆる最重度の方の支援をメインでしています。この方々をきちんと支援することが、この国とか世界とか文明とかを維持したり発展させるベースだと思っています。変な合理性とか経済性とかに、ここを突破されたら終わりだという、社会や人権のゴールキーパーのつもりでいます。そんな大事な価値のある仕事だと思うのですが、訓練を受けた医療の専門職が仕事をしている病院、教職課程を終え

た教員が教育活動をしている学校とは違い、この職場では基本的な福祉介護の[知識やスキル]を持って就職する人はほんの一握りしかいない。「障害のある人に優しく接する」は基本的な素養ではあるけれど、それはあくまで最初の一步でしかない。そこらの人が、そこらの人のままでは、よい支援はできないのだが、なかなかそれが伝わらないしわかってもらえない。自閉症の障害理解やそれに基づいたコミュニケーションスキルなどが不足しています。

◆私がこの仕事において大切にしていることは、利用者の方の人権を守ることです。知的障がいを持たれているため、施設は社会と隔離された大きな密室となりやすい環境にあります。そうであるからこそ、日々折々において利用者の人権は[専門教育]の有無にかかわらず職員一人一人の人格と自覚にゆだねられているという非常に危うい状態にあると考えています。利用者の人権は、日々の食事、個人のベッド、居室、身体、感情、意思などその方の生活のあらゆる具体的な場面に存在するものであり、一度侵害されてしまえば回復することは難しいものです。職員には他者（利用者）の人権を守ることが自分（職員）の人権を守ることでもあるとの基本概念に基づいた支援を期待していますが、両者が敵対するもので、両立することはないと思ひ込んでいる人も多く、現実には難しいようです。

勤続年数10年～20年未満

◆[やりがい]のある仕事だと思って従事しているが、近年は職員の働きやすい環境、給与などを優先する人が多く、[想い]で仕事をする職員が少なくなっている。自身のことも当然大切だが関わる人の人生に少ないながらも影響を与える仕事なのに[責任感]を持って取り組む人が少なくなっている。私は[知識]が無くこの業界に飛び込んだが、だからこそ障害者と関わるのではなく一人の人として向き合ってきたつもりである。社会が少しでもそのような見方をすると、障害者差別、虐待などを減らしていけるのでは考えて仕事をしています。

◆知的障害者の支援に対する[学問]（[勉強]するもの）があっても良いと思うが、人それぞれ違うためか柱になるようなものがない。精神保健福祉士や介護福祉士は国家資格だが、知的障害者援助[専門員]は・・・。

◆この仕事は人により優しさの[価値観]が違い、[正解]が変わるので職員個人の[想い]（価値観や倫理観）より、法人の[方針]・理念の共通認識のもとでの実践が大切である。職員が長く勤めて[技術・知識]が向上することが望まれるが、生産性がない仕事ではあるので、全職員が長年勤務すると昇給の点から財源の問題が生じるため人件費の安い若い職員で入れ替わられるように一定の年数勤めると退職に追い込む施設があるとも耳にする。

◆まず待遇を上げる。上げられるぐらいの助成金、ゆとりのある人員が雇えるぐらいの助成金が必要である。社会保障の話題になると二言目に「財源」と反論が来るが、福祉

もまた電気、電話事業などと同じように障害者雇用促進、手話や点字の情報保障、ユニバーサルデザインもそもそも整えられるべきインフラ事業、社会インフラの一貫と認知してほしい。待遇向上とともに一定の[専門性]が求められる。[専門性]が求められる職種と一般職との差別化を図り、待遇面でも差別化を図る。国家資格を取っても成果を上げる人でもそれが待遇に反映されていない。どの資格どの専門性を身につけても待遇として返ってこない。

◆利用者さんの思いを具体化できるように幅広い[知識]を習得していく

◆この仕事に就いてくれる人がいないことが問題です。自分自身も支援に満足していないこと、職場全体でも誇れるような支援がなされていないと思うので胸を張って仕事を紹介する事ができていません。どんな仕事を外に向けて解りやすく説明したり、やりがいの部分が打ち出せたりしていなければ応募はないと思います。長い間募集しても応募がないため、資格、年齢、経験に関係なく募集されていますが今となってはそれも仕方ありません。その場合、無関係な職種から採用されても、初めに利用者個々の障害を学んでから勤務に就く事が大前提だと思います。障害を理解してさえいれば正しい支援が初めからできるのではないのでしょうか。特に自閉症スペクトラム障害について。自閉症スペクトラム障害の[研修]を内部でやっても現場におろす機会がなく、あまり意味がないため徹底的な基礎研修を日々フィードバックするシステムが必要だと思います。

◆入所施設へ移動になりましたが、個人的な思い「職員ファースト」への改革を始めました。現場ではリーダーになってしまいましたが、その立場や役割を利用し、「とにかく職員の話聞く」「困っていることに関してはレスポンスよく対応する」「環境を変える」「情報共有の効率化」「無駄をなくし効率的に仕事ができるようにする」「職員の負担を軽減する」「システムを導入する」そして法人では事務局から声をかけて頂き、法人のICT化をすべくICTチームを発足しました。「〇〇さんがいるから仕事ができる」「〇〇さんがいると安心する」「〇〇さんに話をすると何でも実現してくれる」「〇〇さんに相談すると解決する」など私に元気をくれる、少しでも自分を必要としてくれる現場スタッフと一緒にICT化にかかわる人達がいるから何とか応えていきたいです。

◆障害者だからという視点はあまり持たないように意識しています。一人の人間として困っている部分に対し必要な支援をすることでお金をもらっている[専門職]という意識が必要だと思います。

◆規制緩和が進む中で様々な運営主体が福祉経営をしています。様々な新しい発想や選択肢の広がりなどメリットが活かされている一方、[専門性]の欠如や[理念]の継承が難しくなるリスクも抱えていると感じています。

◆権威を持つ有識者が福祉業界の[研修]をするが、実際の

現場体験を基にして成功例だけでなく失敗例も含めて発表してもらいたい。アンケートで集めた内容を精査してよりよいものにすることは、一朝一夕には出来ないと思います。それこそ単単位は必要になると思うので、まずはまとめて内容を発表してから提言やアイデアを募集してほしいです。他の方の意見を聞かずして自分の提言やアイデアばかりを書く事はできません。

◆看護師として福祉の現場で働かせていただいているが、ますます医療的ケアのニーズが高まるにもかかわらず[専門職]の意見、考えを取り入れてもらえることが難しいという実態に直面しています。

◆職員個人の価値観に左右された支援にならぬよう、障がい者福祉の[知識・技術]を常にアップデートするよう心がけている。

◆高齢化が進んでいます。各事業所に一人でも多く、リハビリの出来る[専門職員]が入社して欲しいです。私の施設ではそこまで職員人数が不足していませんが、この業界全体を見ると人手が足りていません。きつい、つらい仕事はあります。人手不足の解消と福祉業界全体の給料の底上げが必要だと思います。

◆利用者の方のニーズに応えられるように、ストレスなく生活出来るように適切な支援を提供するために[知識]を持って実践して振り返り、提供した支援が適切であったかを見つけていく。

◆社会の障がいに対する理解を深めてもらうために障がいの症状や性質などの[勉強]を必須にして共生社会に進めていく事が必要。福祉業界だけで共生社会をおこなう事はできない。社会の受け手を増やす事が必要。

◆大切にしていることは、利用されている方に対しても同僚に対しても謙虚な[姿勢]で関わるということです。自分でできると過信して利用者さんに関わったことで、利用者さんに失敗させてしまった経験があります。「自分にはできないから別の[方法]をとるなど、相手に伝える勇気も必要だと思っています。

◆利用者は法律で守られているが、支援員は利用者から暴言、暴力、セクハラを受けても自己責任。[支援方法]を考えて、と言われるだけ。こんな理不尽な仕事を若い人に勧める気には到底なれない。

◆研修等で権威のある方が有効な支援内容を伝えれば、障害の度合いや、適性を考慮せずに取り入れてしまう。支援の方法は多種多様で多岐に渡るにも関わらず、研修で聞く内容は毎回変化がないように感じる。介護、知的、身体など障害が違い、生活環境や生育環境も違う障害の特性も違う十人十色の利用者を同一の施設内で多人数みる状況をどれだけの期間直接対応した支援実績があるのか？多くの課題が山積している現状が複雑に交差する福祉業界において、このアンケートはありがたいと思うが多くの意見をまとめ

ることができるのだろうか。各施設で規模も違えば、利用者数、職員数も違う、考え方など違いは多く、結局は施設の現状が変わることはないと思う。

勤続年数20年以上

◆（この仕事は）歴史が浅く、正当な評価がされていないが、誰かの役に立っている事は確かである。

◆福祉の仕事に対するイメージがよくなかったり、そこに関わる職員の地位が低いことを少しずつ改善するにはどうしたら良いかと考えたところ、やはり教育から変えていく必要があると思います。早い段階から福祉に関する教育を行い、専門的な[知識]を得る機会を作るべきです。誰でも福祉の仕事ができるという門戸の広さはメリットでもあると思いますが、早い段階から様々な[知識]と経験を得るプログラムを習得し、その上で専門的な国家資格を得ることができるようにし、より職業人としての地位が高くなるようにする必要があります。現に社会福祉士取得に向けてのプログラムが変更されたりしていますが、小学校からプログラムの一環を考えても良いかもしれません（ちょっと極端かも知れませんが）。国としての取り組みがより一層必要と感じます。

◆職員の[専門性]がもっと評価されてほしい。福祉士を名称独占ではなく業務独占にしてもらいたい。

◆障害者の高齢化、介護に関しての[知識]不足が課題である。

◆発達科学関連の知見、[知識]を常時アップデートし、観察を最重視しながら、行動予測精度の向上をはかり、環境や働きかけを含めた情報の調整・操作による適応学習の可能性を模索し続けることが必要である。

◆長い年月、この仕事を続けて来た中で、この仕事の意味や自分がこの仕事に向いているのかなど悩んだ時もあった。この時、利用者の笑顔だったり、何気ない一言に救われたような気がする。しかし、逆に利用者の暴力的な言動や何気ない一言で自信を失う時もあった。この仕事の大切さは、真摯にこの仕事に向き合う事であり、[知識]も無論必要であるが、利用者を支援する側の人間性が問われていると思う。

◆若い頃は、この仕事に必要な資格をとるのにがんばってきました。60才を過ぎてからは、[知識]というよりは、今までの経験を生かして人間力で働いています。

◆いつでも偏りのない支援や考えでいたい。自分も含めて実践における[知識]が必要であると感じる。

◆何よりも利用者の人権を大切にすることと考えている。職場での[研修]などでもしきりにこのことを耳にするが、しかし実際の日々の支援の中では、利用者の問題行動をおさえる→やめさせる、という視点や支援が多いように感じる。利用者本人が何が好きで何がやりたいのか何が嫌なの

かじっくり考えないで安易なやり方に走ってしまう。昔のことを言うかもしれないが、私の入職した当時とは比べられない正規・非正規職員の割合で、正規職員は入職2、3年で、リーダー等の立場となり、大変な重圧だと思う。我々の頃はある程度の時間をかけて職場の中での立場というのか職位があがり、周りもほとんどが正規職員であり、相談をしたり意見をたたかわせたり、人として支援員として時間をかけて成長してきたように思う。このような重圧の中で、若い職場の方々は成果を求められ、追いつめられ、結果として利用者の気持ちに寄りそう、そんなゆとりも無くなってしまっているのかもしれない。

◆[人材育成]という面で悩んでいる。以前は業務が終了した後でも残って雑務をしている中で、先輩職員といろいろな話をしていた。その話の中には先輩の苦労話や成功例等もあり、この仕事をしていく中で良いヒントとしてとらえて[勉強]にもなった。しかし最近は労働条件も厳しくなり定時に退勤する職員が多くなっている。福祉の人材もサラリーマン化している気がする。時代なのでしょう。

◆利用者さんの尊厳、思いを汲み取る、個別支援計画に基づいた支援を職員と共有していく、仕事やし易い空気感、コミュニケーションは大切である。相談できる仲間・上司がいればスキルアップにも繋がり、より良い利用者支援に結びつく。新人職員の[育成]には、年令の近い職員をつけ、何でも聞けて一緒に[勉強]できる空間を大切にしている。定期的な面談も必要である。

◆大切なことは、障害のある人の心の声を聴き、その声・願いに応える実践に共に取組むことです。が、この10年ほど入職した職員たちは当事者の困難、大変さをつかめなくなっています。[現任訓練]ができる職員が少なくなり、仕事の大切さを現場で伝えることが難しくなっています。余裕がある豊かな時間をつくるよう心がけていますがなかなか大変です。

表1 勤務年数グループ別 知識・技術・学びに関わる自由記述 要点一覧

3～5 年未 満	利用者に殴られたり、落ち込む言動をかけられた時に心が疲れてしまう。
	今は福祉はなくならない職業だからとして選んだり、資格はあった方がよいから取得するような人が多いように感じる。法改正や高齢化のために以前より[技術]が必要だが意欲のある人程早く退職してしまう。
	[研修]や[勉強会]などの座学と実際に利用者さんと関わることとのギャップが大きくあり綺麗事だと感じることも多い。利用者さんを理解することは難しく悩みは尽きません。向いていないのでは？と常に思いながら働いています。
5～ 10年 未満	[専門的な知識]の研鑽などが重要と考えているが家庭生活との両立を考えると仕事時間外に研鑽をする余裕もなく～
	離職者が多い。仕事をするためには高い[技術]が必要だが習得するには時間がかかり忍耐も必要である。
	こうなりたい、こうありたいの思いは強くあるのに、自分自身の[知識・技術]の足らなさだけでなく環境や周りの目などもあり、利用者さんたちと日々をすごすだけになっていないかと不安になる。
	自分なりに本人及びその家族の理解者になる努力をする事は大切な事だと考えていますが[専門的な知識]がなくても就ける仕事であるためプロ意識を獲得できる環境の確保が難しい。業界の俸給の低さも感じる。
	強度行動障害の方が年々入所され支援員数が増加せず、[知識]をフル活用しなければならない。
	(支援方法が)千差万別で難しいのはわかるのですが、この業界の仕事は時に[匠の技]に頼りがちになります。
	学歴や[専門性]があまり必要なく、人手不足のため入職が難しい。働いてみると高い責任感、[知識]等の高い能力が必要と感じる。その割には給与は低く求められる資質に対して金銭的には見返りが少ない職業だと思う。
10～ 20年 未満	利用者さんがとても好きなので情に流されやすい。福祉について[勉強]したいと思いつつ仕事との両立ができるか～
	この職場では基本的な福祉介護の[知識やスキル]を持って就職する人はほんの一握りしかいない。「優しく接する」は基本的な素養ではあるけれど、それはあくまで最初の一步でしかない。なかなかそれが伝わらないしわかってもらえない。
	利用者の人権は[専門教育]の有無にかかわらず職員一人一人の人格と自覚にゆだねられているという非常に危うい状態
	[知識]が無くこの業界に飛び込んだからこそ障害者と関わるのではなく一人の人として向き合ってきたつもりである。
	知的障害者の支援に対する[学問]([勉強]するもの)があっても良いと思うが、柱になるようなものがない。
	職員が長く勤めて[技術・知識]が向上することが望まれる。
	[専門性]が求められる職種と一般職との差別化を図り、待遇面でも差別化を図る。
	[研修]を内部でやっても現場におろす機会がなく、徹底的な基礎研修を日々フィードバックするシステムが必要。
	一人の人間として困っている部分に対し必要な支援をすることでお金をもらっている[専門職]という意識が必要。
	様々な運営主体が福祉経営をしてくれています。[専門性]の欠如や理念の継承が難しくなるリスクも抱えている。
20年 以上	権威を持つ有識者が福祉業界の[研修]をするが、現場体験の成功例だけでなく失敗例も含めて発表してもらいたい。
	職員個人の価値観に左右された支援にならぬよう、[知識・技術]を常にアップデートするよう心がけている。
	高齢化が進んでいます。リハビリの出来る[専門]職員が入社してほしいです。
	障害の症状等の[勉強]を必須にして共生社会に進めていくこと。福祉業界だけで共生社会を行う事はできない。
	大切にしていることは利用者、同僚に謙虚な姿勢で関わるということです。
	支援員は利用者から暴言、暴力、セクハラを受けても自己責任、[支援方法]を考えて、と言われるだけ。
	支援方法は多種多様多岐に亘るにも関わらず研修内容は毎回変化がない。(講師は)介護、知的、身体など障害が違い生活環境や生育環境も障害の特性も違う十人十色の利用者多人数、直接支援の実績がどれほどあるだろうか。
	福祉に関わる職員の地位が低いことを改善するには早い段階から福祉に関する[教育]を行い専門的な[知識]を得る機会を作るべき。小学校からプログラムの一環を考えても良いかもしれません。国としての取り組みがより一層必要。
	職員の[専門性]がもっと評価されてほしい。福祉士を名称独占ではなく業務独占にしてもらいたい。
	発達科学関連の知見、[知識]を常時アップデートし…適応学習の可能性を模索し続けることが必要である
20年 以上	この仕事の大切さは真摯にこの仕事に向き合う事であり[知識]も無論必要であるが支援する側の人間性が問われて
	[知識]というよりは、今までの経験を生かして人間力で働いています
	昔のことを言うかもしれないが…我々の頃はある程度の時間をかけて職場の中での立場というのか職位があがり、周りもほとんどが正規職員であり、相談をしたり意見をたたかわせたり、人として支援員として時間をかけて成長してきた
	以前は業務終了後でも残って雑務をしている中、先輩職員と話をし、仕事をしていく中で良いヒントとしてとらえて[勉強]にもなった。最近は労働条件も厳しく定時に退勤する職員が多くなり福祉の人材もサラリーマン化している気がする
	新人職員の[育成]には、年令の近い職員をつけ、何でも聞けて一緒に[勉強]できる空間を大切にしている
20年 以上	この10年ほど、入職した職員たちは当事者の困難、大変さをつかめなくなっています。[現任訓練]ができる職員が少なくなり、仕事の大切さを現場で伝えることが難しくなっています

4. 小括

〈勤続年数3年～10年未満〉の人たちが、他の勤続年数グループに比べて「この仕事には高い実践技術・知識が必要である」「仕事に見合った給与が支給されている」「この仕事はずっと続ける価値がある」の三つの設問において、肯定的回答に落ち込みがあることを“発見”したことが本稿の成果のひとつであった。

中堅職員として仕事を重ねていくであろうこの時期に、なぜ、このような傾向が生じているのか、その理由の一端をさぐるために、知識・技術・学びとそれに関連するキーワードを含む自由記述を抽出し、さらにその要点を表1にまとめた²⁾。

概観すると、何年勤務しようと、障害者支援を行う上での[知識][技術]—それを[専門性][支援方法]という言葉で表した回答もあった—を獲得することは、障害者支援職にとって容易なことではないということは理解された。〈勤続年数3年～10年未満〉に特別な課題はみだせなかったが、〈勤続20年以上〉の回答では、「昔のことを言うかもしれないが」「以前は」というように、「専門性」の獲得に関連して時代・社会の変化を感じているという記述もあった。

法制度の変化からみると、ちょうど20年前、支援費制度創設の頃、障害者福祉の現場の改革をめざして若手リーダーが全国のあちこちで活躍し始めていた³⁾。その後、次々と新たな法律が作られ、この20年は多くの障害者支援の現場にとっては激動の時代だったであろう。そのような事柄がデータの背景にある視座の重要性にあらためて気づいた。

もう一点は、既述したように、障害者支援職の方々の教育歴・職歴の多様性がもたらすものである（図1、図2）。「この職場では基本的な福祉介護の[知識やスキル]を持って就職する人はほんの一握りしかいない」という現実もある。けれども「働いてみると高い責任感、[知識]等の高い能力が必要と感じる」「強度行動障害の方が年々入所され～[知識]をフル活用しなければならぬ」と記されているように、「知識・技術」の重要性を覚知する間もなく、「人手不足」などの支援者が望む「成長」を阻む職場もある。“葛藤”を抱えながら当事者と共に歩く日々・毎日、障害をもつ方を支援されている支援者の方々の〈声〉はどれも何が正しく何が間違っているとは言えない。結論を急ぐことなく、それぞれの視座からの読み解きを繋ぐ研究姿勢を貫きたい。

ところで、本稿の主題は「〈ケア労働〉のヴァルネラビリティと価値に関する実証的研究」であった。

支援職にとっての「価値」がどのように語られているのか、実践者が用いることの多いキーワード「やりがい」で検索をしたところ、そこに「価値」よりも“弱さ、vulnerability”が浮き上がってきた。以下のような記述の中にある。

①利用者対応で、言葉にならない思いを素振りや表情や経緯から読み解くことは難しくも[やりがい]のあることです。改善してほしいのは人手が足りないことです。夜間は一人

で15人ほどの利用者を担当します。病気や事故があっても、すぐ対応できる状況ではないです。また、入所施設はガイドヘルプが使えないため休日の利用者の生活の充実を考えると職員の時間を削るしかなく、長時間勤務が常態化してしまっています。（勤続3～5年未満）

②利用者すべてのニーズをくみとれるだけの職員はおらず、一人にかかる責任や仕事量ははかりしれません。日々の支援をしたあとで記録などの事務仕事をする。その両立を勤務時間内で終わらせるには人数が必要だと感じます。職員も人間です。残業ばかりでは身が持たないと思います。

現象としてみると、福祉制度のみならず労働政策の問題であるが、ケアの倫理論からいうと、〈ケア労働〉としての障害者支援職の“弱さ vulnerability”でもある。ケアの仕事を引き受けたものは、「利用者にとってよりよい支援をするために、自分を後回しにしてしまう特性」をもつとキティは指摘する。その特性を勘案して、社会的に支援すること、制度の改革なり、地域の人々の応援も得るといった様々な取り組みが求められているのである。キティが主張するように、ケアするもの肩だけに重荷がいくという「不平等」は「正義」に反するのである。

〈ケア労働〉としての共通のヴァルネラビリティと本質的価値さらに異同を明らかにすることによってケア労働者を支援すべき根拠と社会的ケア（制度政策を含む）のあり方、手立てを導くことをめざす本研究は、多様なケアの専門職の〈声〉を聴く研究を並行して進めたいと考える。保育職については東京都保育士調査のデータを得ることができ、保育者の〈一万人の声〉から“働き甲斐”と厳しい労働環境、自らの子育てというケアとの葛藤などの問題の一端を分析中である⁴⁾。高齢者介護職については、プリテスト的な段階として3名の高齢者ケア職へのインタビューを終えている⁵⁾。分析は別稿に譲るが、それらインタビュー結果からは、障害者ケア職にも敷衍できると思われる「実践の基盤となる教育がもつ意味の大きさ」、「教育と現場をつなぎ、実践の橋渡しをする実習の価値」、それらが整うことによって、「実践的な専門性：私はケアを受ける人から何を求められどういう役割を担っているか」「私にとっての仕事の誇り」がより明確になるのではないかという示唆を得た。

では養成校での教育の機会を得ることができなかった時の教育の保障に課題はあるか、あるとすればどういう方途で対応していくべきかなど研究課題は深まり広まる。

一人でできることには限界がある。昨年、本年度と多くの仲間と研究を進めるための方法を探ってきた。ここにもまた一つ研究課題が見いだされたようである。しかしながら、紙幅も尽きた。考察までには辿り着かなかった「小括」を一旦、ここで閉たいと思う。

注

1) 岡野（2012）の文章を引用し、加筆させていただいた。

2) 「給料」「給与」「賃金」に関する記述を本稿ではとりあげて

- いないが、いずれ労働条件の問題に焦点をあてた分析を行う。
- 3) 本稿、筆頭執筆者は、当時、障害者福祉の刷新をリードしていた地域の活動、「湘南福祉ネットワーク」の施設長たち、滋賀県の法人理事のインタビュー調査を実施した。前者については文献・資料¹⁾に掲載している。
- 4) 保育者を対象とする研究は、2021年韓国社会福祉学会秋季共同学術大会、2021年10月22日(ソウル大学 オンライン)にて川池智子が発表後、研究継続中である。「『의존노동(돌봄노동)』으로서보육직의 “Fragility” 에대한주시-케어윤리로해독하는보육사의소리」(“依存労働”としての保育職の脆弱性への注視-「ケアの倫理」から読み解く保育士の〈声〉) 」
- 5) 四年制大学の介護福祉士過程の卒業生、3人に、本研究の調査票等を参照して作成したインタビューガイド(仮)を用いて試行的インタビューを実施した。インタビュー結果を用いた論考は、別途、発表予定である。(2022年11月14日、於: 甲府市 インタビュアー: 佐々木さちこ・川池智子、2022年12月5日、6日、於: 佐賀県及びリモートインタビュー、インタビュアー: 加藤稔子・川池智子)

【文献・報告書】

- 1) 福祉オンブズマン研究会 (2000) 『福祉“オンブズマン”-新しい時代の権利擁護』中央法規。
- 2) 川喜多二郎 (1986) 『KJ法: 渾沌をして語らしめる』中央公論社。
- 3) 川池智子 (2020) 『〈依存労働〉としての子育てと社会的ケア: 乳幼児/障害児の親が求めるもの』学文社。[平成30年度 日本学術振興会研究成果促進費 JSPS 科研費 JP19HP5171]。
- 4) 川池智子・川池秀明 (2018) 「『关于形成社会福利专门职务的职业自身主体性的大学教育之课题 (社会福祉専門職の職業的アイデンティティ形成に関する大学教育の課題)』」中国社会科学学会社会福祉研究専門委員会、東アジア社会福祉フォーラム』抄録集 CD [2018年10月14日、西華大学 (成都市)]。
- 5) ケアの倫理・ケア労働研究会 (2023) 『公益財団法人 みずほ福祉助成財団 2021年度社会福祉助成金事業 助成研究 障がい者ケアの質の向上のための〈専門職支援〉に関する研究報告書』。

- 6) ケアの倫理・ケア労働研究会 (2023) 『ケアの原点: 障がい者支援/ケアを担う人たちの〈声〉-魅力と価値と「ケアの倫理」- (ブックレット)』。
- 7) Kittay, Eva Feder. Love's labor: essays on women, equality, and dependency. Routledge, 1999. 2nd ed. 2020 (=2010, 岡野八代ら監訳『愛の労働あるいは依存とケアの正義論』白澤社.)。
- 8) きょうされん (2017) 「障害者支援事業所職員労働実態調査報告」。
- 9) 小木曾加奈子ら (2010) 「介護老人保健施設におけるケアスタッフの仕事全体の満足度・転職・離職の要因: 職務における9つの領域別満足度との関連を中心に」『社会福祉学』51(3), 103-118。
- 10) 中納美智保 (2018) 『キャリア初期看護師の職業的アイデンティティの形成プロセス: 看護実践の経験の意味づけから』風間書房。
- 11) 練馬区 (2019) 『介護・障害福祉人材労働実態調査報告書』。
- 12) 岡野八代 (2012) 『フェミニズムの政治学: ケアの倫理をグローバル社会へ』みずす書房。
- 13) Donald A. Schön, How professionals think in action. London: Temple Smith, 1983. (=2007, 三輪建二監訳『省察的实践とは何か-プロフェッショナルの行為と思考』鳳書房.)

謝辞

コロナ禍も重なり多忙な日々の中、丁寧な回答を送信・送付していただきました19法人の障害者支援職の皆様、調査を許可してくださり、インタビューにもご協力いただきました社会福祉法人の管理職、施設長の皆さまに深く感謝申し上げます。なお、以下の『報告書』中表紙、『ブックレット』表紙には施設利用者の方々の絵が彩りをそえていただきました。

私たちができるお返しは、「誰もが“ケア関係の網目の中”に包み込まれて地域社会の一員として街の風景の中で当たり前生きる地域社会、そして誰の命も等しく価値のあるものとして尊重される時代」の深まりを願い、ささやかな研究を積み重ねていくことです。いつか皆様とともに省察的研究を深めるときがきますことも私たちの願いのひとつです。

障害者や高齢者の権利の実現は不十分とはいえ取り組みが進んできた一方、「ケアする人々」の問題は依然として見過ごされたまま。『ケアのしごと』はどんな社会の維持と生産にとっても不可欠であるのに、「裏方」「社会の隠い」として長きに亘って不可視化されてきた。

Kittay, Eva Feder. 『愛の労働あるいは依存とケアの正義論』からの学びに感謝をこめて



公益財団法人 みずほ福祉助成財団 2021年度社会福祉助成金事業 助成研究

ケアの原点: 障がい者支援/ケアを担う人たちの〈声〉 -魅力と価値と「ケアの倫理」-



ケアの倫理・ケア労働研究会

資料 障害者支援職ウェブ・郵送調査 調査票の項目

Ⅰ、 回答者について 1、個人の属性 2、勤務先とその関係

1、	1	年代	a, 10～20歳代	b, 30歳代	c, 40歳代	d, 50歳代	e, 60歳代以上	
	2	性別	a, 女性	b, 男性	c, その他			
	3	勤続年数	a, 3年未満	b, 3～5年	c, 5～10年未満	d, 10～20年未満	e, 20年以上	
	4	現在の職場の前の勤務先等（複数回答）	a, この仕事が初めての職場 b, 別の障害者支援職 c, 高齢者介護事業所 d, 保育施設 e, その他の福祉事業所・機関（ ） f, 一般企業 g, 専業主婦 h, その他（ ）					
	5	福祉関連の資格・免許：a, 介護福祉士 b, 保育士 c, 社会福祉士 d, 精神保健福祉士 e, 教員免許 f, 看護師 g, その他（ ）						
2、	1	勤務先の事業種別（複数回答）	a, 入所系 b, 通所系 c, 就労支援系 d, 生活介護支援系 e, 訪問支援系 f, 相談支援系 g, グループホーム h, 児童発達支援事業 i, その他（ ）					
	2	勤務先施設の利用者数：a, 30人未満 b, 30～50人未満 c, 50～100人未満 d, 100人以上 e, わからない						
	3	勤務形態：a, 正規職員 b, 非常勤職員（フルタイム） c, パート・短時間勤務職員 d, その他（ ）						
	4	勤務先での職位：a, 管理職 b, リーダー c, サブリーダー d, 一般職 e, その他（ ）						
	5	法人内での別の施設への異動の有無：a, 異動することがある b, 異動することはない c, わからない						

Ⅱ、 職場や仕事との関係：1、あてはまる 2、ややあてはまる 3、どちらでもない 4、あまりあてはまらない 5、あてはまらない

1	職場には仕事の相談ができる仲間や上司がいる	1, 2, 3, 4, 5
2	子育てや介護と両立できる職場である	1, 2, 3, 4, 5
3	勤務形態・職位に関わらず職場全体で基本理念を共有し実践している	1, 2, 3, 4, 5
4	職場にはこんな職員になりたいと思う先輩・上司がいる	1, 2, 3, 4, 5
5	仕事に見合った給与が支給されている	1, 2, 3, 4, 5
6	昇給や昇格が適切に行われる職場である	1, 2, 3, 4, 5
7	職場には若い世代も含め多様な年代の職員がいる	1, 2, 3, 4, 5
8	職員の意見が仕事に反映される職場である	1, 2, 3, 4, 5
9	他の法人・事業所の職員と学びあう機会がある	1, 2, 3, 4, 5
10	障がい者支援について研究・発表する機会がある	1, 2, 3, 4, 5
11	職場や外部研修は障がい者支援に役立っている	1, 2, 3, 4, 5
12	自分の職場では実習生や学生・生徒と学びあう機会がある	1, 2, 3, 4, 5
13	自分の職場は、障がい者支援事業を通して地域に貢献している	1, 2, 3, 4, 5
14	障がい者支援事業に対して地域の理解や協力がある	1, 2, 3, 4, 5
15	この仕事には高い実践技術・知識が必要である	1, 2, 3, 4, 5
16	自分はこの仕事をするための十分な知識・技術を持っている	1, 2, 3, 4, 5
17	将来のために資格取得や技術向上の準備や研鑽をしている	1, 2, 3, 4, 5
18	自分の仕事の価値を周囲の人（友人・親戚・近隣の人等）は理解している	1, 2, 3, 4, 5
19	この仕事は、ずっと続ける価値のある仕事である	1, 2, 3, 4, 5
20	この仕事を若者（学生や子ども等）にも勧めたい	1, 2, 3, 4, 5

Ⅲ、 この仕事をとおして考えられたこと

1	この仕事において大切にされている思い、自分にとっての課題、悩み等
2	この仕事を利用者・家族・職員のために、よりよいものにするための提言・アイデア等