

社会的養護における専門職の人材育成に関する実態と課題

—職場研修のニーズを中心に—

コバヤシ オサム ナカハラ シンジ シンボ ユキオ
小林 理*1 中原 慎二*2 新保 幸男*2

目的 本研究は、社会的養護分野における常勤専門職の「働く環境」などの自己評価を通じて、職場環境の実態を把握し、人材育成の課題を考察することを目的とした。

方法 調査対象は、全国の乳児院・児童養護施設・母子生活支援施設の保育士・児童指導員などの常勤専門職の全員として、郵送法による無記名自記式調査を行った。調査項目は、「自らの専門性」「仕事への思い」「働く環境」など50項目を設定し、それぞれ1～10の数字（得点が高い方が高評価）で自己評価の回答を得た。調査期間は、2018年2月から3月であった。

結果 2018年3月末時点で回収された調査票のうち、期限を過ぎて返送された調査票を含み、すべての調査項目が有効回答であった調査票5,000通を対象として分析を行った。調査項目の50項目の平均得点は6.18点、標準偏差は2.32点であった。10点満点で8点以上と高い得点の項目は、「児童を理解しようとしている」(8.47点)、「自らの専門性をより高めようと思っている」(8.35点)であった。一方、低い得点の項目は、「職場外でスーパービジョンを受ける機会が十分ある」(4.70点)、「地域資源の活用に関して、自らの専門職としての能力は高い」(4.78点)、「制度理解に関して、自らの専門職としての能力は高い」(4.81点)、「自分の年収に満足している」(4.86点)であった。職場環境についての項目の合計点は、経験年数が低い群で低く、年数とともに得点が上がっていた。結果を年齢、経験年数の平均値を参考に、グループ化して分布をみた。「35歳以上45歳未満で経験5年未満」「45歳以上で経験5年未満」の者に、職場内外の研修や勉強会の機会が十分でない。職場内のスーパービジョン(SV)は、調査項目全体に相関があり、特に職場への誇り、専門性を高めやすいか、に相関があった。職場内SVは、年齢が低く経験が浅い群で課題がある。

結論 職場環境は、本来、新人にとって手厚くあるべきだが、本研究の結果から、年齢や経験年数が低い群に充実と捉えられていない傾向がみられた。これは、年齢が若く経験年数の少ない「新人組」の「仕事の継続」に壁となっていると考えられる。職場内外のSVの機会は、年齢は低いが経験年数が少なくない「若手組」と、年齢は低くないが経験年数が少ない「転職組」に十分ではない。特に、「転職組」は、内外の研修会や勉強会の課題を今後さらに調査していく必要が示唆された。

キーワード 社会的養護、常勤専門職、職場環境の実態、人材育成の課題、スーパービジョン(SV)の機会

I 緒 言

社会的養護分野の専門職は、その児童の養育

者として児童の心身の成長を支える大切な役割を果たすことが期待されている。施設の小規模化に向けて職員の負担の課題が指摘¹⁾されてき

* 1 東海大学健康学部准教授 * 2 神奈川県立保健福祉大学大学院教授

たが、人材育成の課題の具体性が十分検討されているとはいえない。先行研究では、職員が長く続けられる「職場環境としての施設のあり方」に必要なこととして、職員間の情報共有および意識標準化の満足度に記録様式の統一、良好な人間関係構築に引き継ぎ方法等の工夫、さらに定期的なスーパービジョン（以下、SV）の機会保障の三点が指摘されている²⁾。政策的には、ユニット化された環境下で担当ケアワーカーを孤立させないための、カンファレンスやコンサルテーション、SV体制の確立が求められている³⁾。職員にとって重要な「主体性」を支える職員間の「関係の質」の重要性⁴⁾や、人材育成における職場風土に対する外部資源活用の意義も指摘されてきた⁵⁾。しかしながら、SV等の職場環境の実態と職員の専門性の関係が十分解明されているとはいえない。そこで本研究は、社会的養護分野（乳児院・児童養護施設・母子生活支援施設）における常勤専門職（保育士・児童指導員など）の「自らの専門性」「仕事への思い」「働く環境」などの自己評価を通じて、職場環境の実態を把握し、人材育成の課題を考察することを目的とした。

Ⅱ 方 法

（1）研究概要

本研究は、全国の乳児院・児童養護施設・母子生活支援施設の保育士・児童指導員などの常勤専門職の全員を対象とし、郵送による自記式構造化質問紙を用いた調査である。調査期間は、2018年2月1日から3月31日であった。

（2）研究対象者

対象は、乳児院の保育士、看護師、児童養護施設の保育士、児童指導員、母子生活支援施設の母子支援員、少年指導員の職にあるか、専門相談員、心理職として、もっぱら児童に直接かわる仕事をしている常勤職員と定義した。調査時点で施設長などの役職にあっても、上記の常勤専門職としての経歴を持つ場合は調査対象とした。

対象の職員数は、例えば社会福祉施設等調査の統計が参考にできるが、本調査で設定する対象としての現員は、常勤と非常勤の任用変更を含めて変動することが想定される。国、地方公共団体、また各施設団体に問い合わせたが現員の情報を手に入れることができなかった。そこで、本研究では、想定される調査対象者数を若干上回る調査票を用意し、常勤専門職全員に配付されるよう依頼文を添付し各施設へ送付した。送付数は、22,730票であった。

（3）調査方法

調査は、無記名自記式構造化調査票を用いて、送付・回収は郵送により行った。調査票はまず施設長宛に配付し、施設長から調査対象者に「封筒に入った調査票」を配付した。その際、回答への強制力を排除するために、調査対象者が記入した調査票を自ら返信用封筒に封入し、研究代表者宛に直接投函する方式をとった。

（4）調査項目

調査項目は、回答者の基本属性等のほか、「自らの専門性」「仕事への思い」「働く環境」など50項目を設定した。それぞれ1～10の数字（「全くそう思わない」から「全くそう思う」まで、得点が高い方が高評価）で自己評価の回答を得た。この50項目は、「自らの専門性」として「児童の発達の課題の特徴について知っている」等の10項目、「仕事への思い」として「1年前よりも、自らの専門職としての能力は大きく向上した」等の10項目、「働く環境」として「職場内で研修を受ける機会が十分にある」等の10項目、「職業倫理」として「専門職団体の倫理綱領の内容について詳しく知っている」等の10項目、「その他」として「今の仕事に満足している」等の10項目である。

（5）分析

本研究では、上記の専門職の職場研修の課題に焦点をあて、①専門職としての能力についての自己評価、②キャリア形成への意思、③SV等の職場環境の現状、④職業倫理の形成の現状

についての回答結果を統計的に解析した。調査結果は、正規分布している場合は、平均値と標準偏差を用い、正規分布しない場合は、中央値を使うこととした。また相関係数は、スピアマンの順位相関係数を用いた。人材育成の課題は、専門職が持つ属性により異なることが想定される。そこで今回の結果を年齢、経験年数を参考に、次のようにグループ化して集計した。「35歳未満で経験5年未満、以下、～35歳（経験～5年）」「35歳未満で経験5年以上、以下、～35歳（経験5年～）」「35歳以上45歳未満で経験5年未満、以下、35～45歳（～経験5年）」「35歳以上45歳未満で経験5年以上、以下、35～45歳（経験5年～）」「45歳以上で経験5年未満、以下、45歳～（経験～5年）」「45歳以上で経験5年以上、以下、45歳～（経験5年～）」の6群に区分し、調査項目ごとの得点について、Kruskal-Wallis検定を行った。その際の多重比較においては、Bonferroni調整を行ったものを用いた。有意水準は1%とした。

(6) 倫理的配慮

本研究は、「一般社団法人日本社会福祉学会研究倫理指針」の規程に沿って、調査協力者への強制力等の負担を最大限に軽減することに配慮して既述の郵送方法にて実施した。研究倫理審査は、研究全体の研究代表者（新保幸男）の所属大学の研究倫理審査委員会で審査を受け、承認を得た（承認番号：保大第29-57、2016年12月27日）。あわせて筆者が、利益相反に関す

る審査を所属大学にて受け、承認を得た（承認番号：第16-116、2016年7月28日）。

Ⅲ 結 果

調査期間として設定した2018年3月末までに回収した票のうち、すべての項目に回答のあったものから先着順で入力完了した5,000票を対象として分析を行った（有効回答21.9%）。

5,000票の調査結果について、基本属性等の状況は、表1のとおりとなっている。

(1) 自己評価の現状

自己評価で聞いた上記の50項目について集計したところ、その平均得点（10点満点）は6.18点、標準偏差は2.32点であった。8点以上と高い得点の項目は、「児童を理解しようとしている」（8.47点）、「自らの専門性をより高めようと思っている」（8.35点）であった。次に「社会的養護分野の仕事に誇りを感じている」（7.69点）、「同僚に仕事の相談をすることができる」（7.49点）、「自分（あなた）自身を理解しようとしている」（7.46点）、「幸せである」（7.01点）、「SVを積極的に受けたいと思っている」（7.01点）が高かった。一方、低い得点の項目は、「職場外でSVを受ける機会が十分ある」（4.70点）、「地域資源の活用に関して、自らの専門職としての能力は高い」（4.78点）、「制度理解に関して、自らの専門職としての能力は高い」（4.81点）、「自分の年収に満足している」（4.86点）であった。特に注目すべき調査結果は、「SVを積極的に受けたいと思っている」が相対的に高いのに対して、「職場外でSVを受ける機会が十分ある」が相対的に低いことである。

(2) 職場環境の現状

「働く環境」の10項目は、職場内外の研修、SVの機会等の職場環境に係る項目である。これを合計した得点（100点満点）を経験年数ごとの中央値（（ ）内の数値、以下同様）でみた。全施設の合計では3年未満：

表1 基本属性等の状況

満年齢（中央値）	34歳
勤続年数（中央値）	5年
性別（人）（%）	
女性	3 567 (71.3)
男性	1 427 (28.5)

（単位 人、（ ）内%）

	総数	30歳未満	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上
計	5 000 (100.0)	1 850 (100.0)	1 304 (100.0)	898 (100.0)	734 (100.0)	214 (100.0)
乳児院	1 038 (20.8)	324 (17.5)	234 (17.9)	242 (26.9)	203 (27.7)	35 (16.4)
児童養護施設	3 321 (66.4)	1 385 (74.9)	894 (68.6)	524 (58.4)	397 (54.1)	121 (56.5)
母子生活支援施設	641 (12.8)	141 (7.6)	176 (13.5)	132 (14.7)	134 (18.3)	58 (27.1)

61.0, 3～5年：61.0, 6～9年：63.0, 10～19年：64.5, 20～29年：67.0, 30年以上：69.0とポイントが経験年数とともに上昇する。しかし施設種別でみると、乳児院では、3～5年(58.0), 20～29年(62.5), 母子生活支援施設では、10～19年(65.0)の群で前の経験年数群よりポイントが下がっており、若干の種別の違いがみられた。

同じく職場環境に関する項目の合計得点を職種別にみると、経験年数とともにポイントは上昇するが、保育士と児童指導員の3～5年の保育士：60.5, 児童指導員：60.0, 6～9年の看護職：54.0の群でその前後の経験年数群よりポイントが低くなっていた。

この合計得点の施設種別間の差についてKruskal-Wallis検定を行ったところ、Bonferroni調整後で、乳児院と児童養護施設および母子生活支援施設(p=0.001)で有意差がみられた。

職種間の差の検定では、看護職と母子支援員および専門相談員(p=0.001)、心理職と母子

支援員および専門相談員(p=0.001)で有意差がみられた。

(3) 職場内・外スーパービジョン(SV)との関係(表2)

「職場内でSVを受ける機会が十分にある」と他の項目の相関をみた。いずれも正の相関がみられたが、特に正の相関が強いものから上げることとする。職場内SVの機会は、「自らの専門性を高めやすい職場である」「上司や経験者に仕事の相談をすることができる」「今の職場を誇りに感じている」の項目との間に正の相関がみられ、いずれも有意差があった(p=0.001)。

あわせて「職場外でSVを受ける機会が十分にある」と他の項目との相関をみた。いずれも正の相関がみられたが、正の相関の強いものから上げると、職場外SVの機会は、「自らの専門性を高めやすい職場である」「専門職団体の倫理綱領の内容を日々の実践の中で実行出来ている」「傾聴することの意義について詳しく知っている」の項目との間に正の相関がみられ、いずれも有意差があった(p=0.001)。

表2 スーパービジョン(SV)の実態との相関

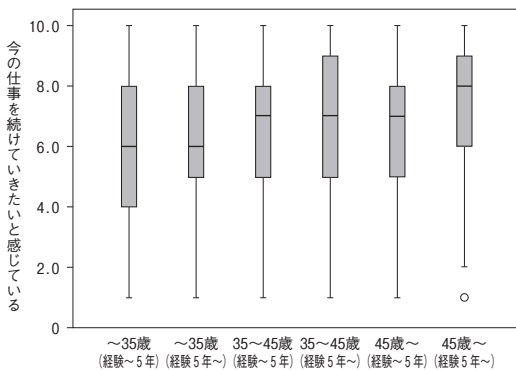
	相関係数	p値
「職場内でSVを受ける機会が十分にある」との相関		
自らの専門性を高めやすい職場である	0.448	0.001
上司や経験者に仕事の相談をすることができる	0.378	0.001
今の職場を誇りに感じている	0.366	0.001
「職場外でSVを受ける機会が十分にある」との相関		
自らの専門性を高めやすい職場である	0.384	0.001
専門職団体の倫理綱領の内容を日々の実践の中で実行出来ている	0.356	0.001
傾聴することの意義について詳しく知っている	0.166	0.001

(4) 年齢, 経験年数, 仕事への思い・職場環境との関係

1) 仕事への思い(表1)

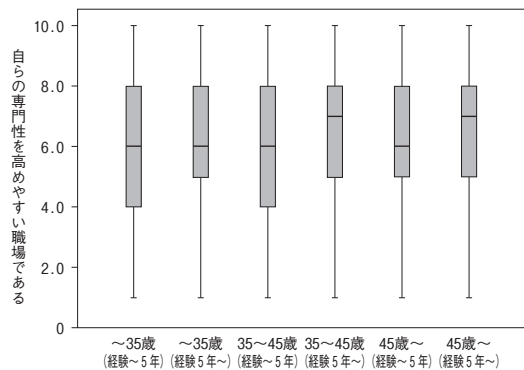
集計の中で、特に課題と考えられる点について以下に示す(()内の数字は中央値)。今の仕事を続けていきたいと感じているでは、「～

図1 仕事への思い



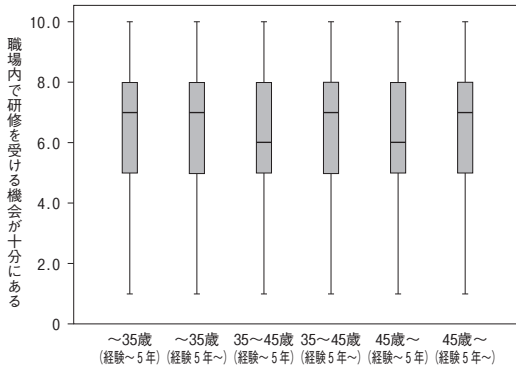
注 p=0.001

図2 職場での専門性



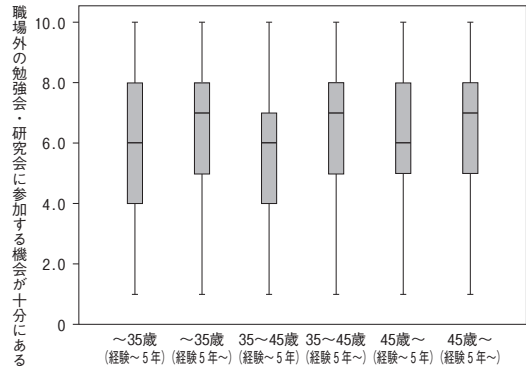
注 p=0.001

図3 職場での研修



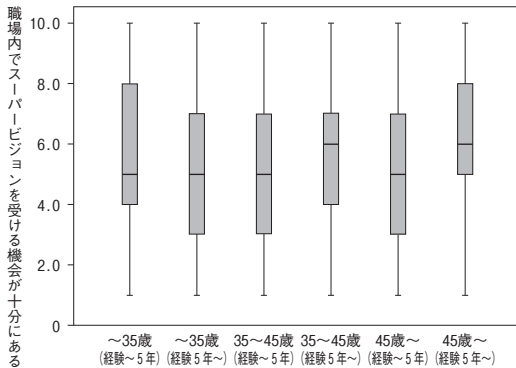
注 p = 0.005

図4 職場外の勉強会等に参加する機会



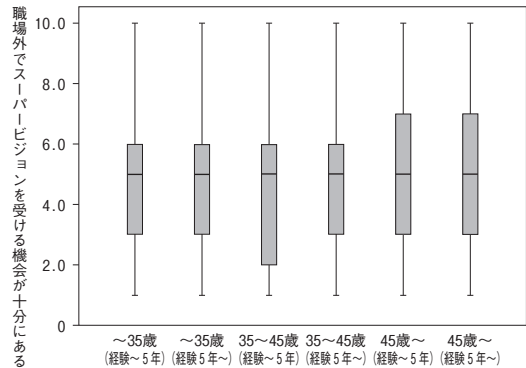
注 p = 0.001

図5 職場内でスーパービジョンを受ける機会



注 p = 0.001

図6 職場外でスーパービジョンを受ける機会



注 p = 0.001

35歳（経験～5年）」「～35歳（経験5年～）」の群で他の群より1ポイント以上低い（6.0）。

2) 職場での専門性（図2）

自らの専門性を高めやすい職場であるでは、「～35歳（経験～5年）」「～35歳（経験5年～）」「35～45歳（経験～5年）」「45歳～（経験～5年）」で他の群に比べて1ポイント低い（6.0）。

3) 職場での研修

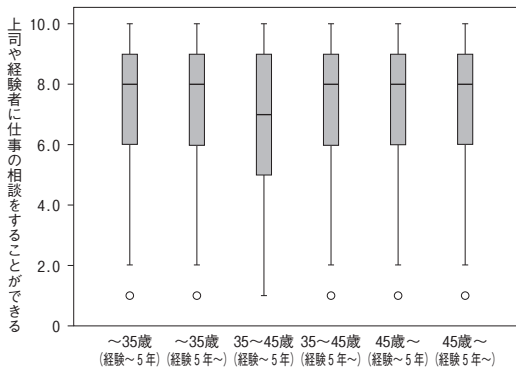
次に職場内で研修を受ける機会が十分にあるでは、「35～45歳（経験～5年）」が他の群に比べて1ポイント低く（6.0）、「45歳～（経験5年～）」との間に有意差があった（図3）。さらに職場外の勉強会・研究会に参加する機会が十分にあるでは、「35～45歳（経験～5年）」が他の群に比べて1ポイント低く（6.0）、「35～45歳（経験5年～）」および「45歳～（経験5年～）」

との間で有意差がみられた（ $p = 0.001$ ）。また「～35歳（経験～5年）」も低い（図4）。

4) SVを受ける機会

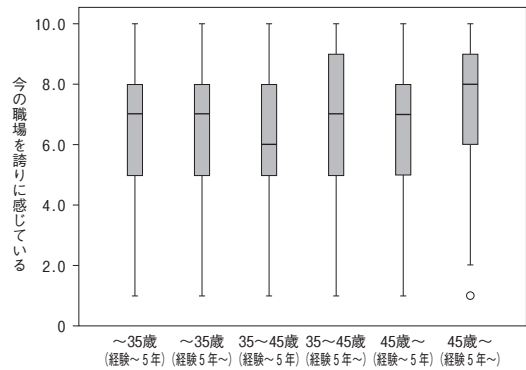
職場内でSVを受ける機会が十分あるの分布では、年齢または経験年数も低い群の得点が低かったが、特に、「～35歳（経験5年～）」「35～45歳（経験～5年）」が低く、「35～45歳（経験～5年）」と「45歳～（経験5年～）」との間、さらに「45歳～（経験～5年）」と「45歳～（経験5年～）」との間、また「～35歳（経験～5年）」および「～35歳（経験5年～）」と「45歳～（経験5年～）」との間で有意差がみられた（ $p = 0.001$ ）（図5）。職場外でSVを受ける機会が十分にあるでは、「45歳～（経験～5年）」「45歳～（経験5年～）」の群は一部高いものが含まれているが、それ以外は低く、「35～45歳（経験～5年）」および「35～45歳（経験5年～）」

図7 仕事の相談



注 p = 0.001

図8 職場への意識



注 p = 0.001

~)」と「45歳～(経験5年～)」との間、「～35歳(経験～5年)」と「45歳～(経験5年～)」との間で有意差がみられた(p = 0.001)(図6)。

また上司や経験者に仕事の相談をすることができるでは、「35～45歳(経験～5年)」で他の群より1ポイント低い(7.0)(図7)。この群は、同じく今の職場を誇りに感じているも低かった(6.0)(図8)。

IV 考 察

(1) 職場環境全体における人材育成の課題

職場環境の項目の合計点では、経験年数が低い群で低く、年数とともに、得点が上がっていた。これは、長く働けば環境が良くなると読めるが、経験年数が少ない群にとって、本来職場に入って求められる職場内外の研究の機会、勉強会、SV等の環境が必ずしも十分と感じられていないともいえる。「新人組」(年齢や経験が低い)職員にとって、経験年数5年以上の群との仕事を続ける意欲の差が示唆される。年齢と経験を組み合わせると、職場環境をみると、「35～45歳(経験～5年)」「45歳～(経験～5年)」の者に、職場内外の研修や勉強会のニーズがある(図3, 4)。この群は、年齢は低くないが経験年数は低いものであり、いわば「転職組」のような職員を多く含んでいると考えられる。特に、「35～45歳(経験～5年)」は、上司や経験者への仕事の相談や職場に対しての誇りにつ

いての得点が低い状況もあり、人材育成ニーズへの対応が必要と考えることができる。

(2) SVの課題

人材育成の課題でとりわけ鍵と考えられるのが、SVへのニーズである。職場で専門職として専門性を高めて仕事を継続していくために、SVが重要な要素であることがわかる(表2)。職場内のSVは、調査項目全体に相関があり、特に職場に誇りを持って仕事ができたり、専門性を高めやすいと感じられたりすることに相関がある。しかし、職場内SVは、年齢が低く、経験が浅い群でニーズがある(図5)。検定では、「35～45歳(経験～5年)」と「45歳～(経験5年～)」との間、さらに「45歳～(経験～5年)」と「45歳～(経験5年～)」との間、また「～35歳(経験～5年)」や「～35歳(経験5年～)」と「45歳～(経験5年～)」との間で有意差がみられた。このことは、本来、職場に配置されて専門性を確立していく「若手組」職員(年齢が低い群)や「転職組」職員(年齢は低くないが経験が少ない群)において、年齢や経験が多い群との間で機会の差があることを示唆する。職場外SVの機会(図6)もまた、項目全体に相関があり(表2)、特に倫理の理解や実践、専門性を高めやすいと感じられるかに相関がある。検定では、「35～45歳(経験～5年)」や「35～45歳(経験5年～)」と「45歳～(経験5年～)」との間、「～35歳(経験～5

年)」と「45歳～(経験5年～)」との間で有意差がみられた。ここから年齢の低い群と、年齢や経験の多い群との間で職場外のSV機会の差が示唆される。

V 結 論

本研究では、職場環境の実態を職員の自己評価から数量的に把握し、職場環境における人材育成の課題を明らかにしようとした。その課題は、専門職の属性群(年齢や経験年数)によりニーズが異なることを前提にみていく必要が示唆された。職場環境は、本来、年齢が低い者や経験が少ない者にとって手厚くあるべきであると考えられるが、本研究では、職場環境の中でも職場内外の勉強会等やSVについて、年齢や経験年数が低い群に充実と受けとめられていない傾向がみられた。ここから、年齢が若く経験年数の少ない「新人組」の仕事の継続と、新人への職場研修の意義や効果の伝え方について今後さらに調査していく必要性があると考えられる。

職場内外のSVの機会は、職場環境や仕事への意欲を構成する重要な要素であることがわかった。SVの意義や効果について、年齢が低い経験年数は少なくない「若手組」と、年齢が低くないが経験年数が少ない「転職組」に差がみられている。特に、「転職組」は、内外の研修会や勉強会のニーズが、他の群よりも高くなっている。また35歳以上45歳未満で経験が少ない者は、仕事上の相談のしやすさや、職場に誇りの実感の点数が他の群より低いことから、

職場への適応の課題を今後さらに調査していく必要がある。本研究の緒言で触れた小規模化における人材育成の課題において、この群への重点的な体制の確保と効果の検証が必要であることが示唆された。

本研究の限界として、全国の施設職員の実態像が捉えづらい中で、回答を回収と入力状況で5,000に限定して分析せざるを得なかったことがある。また、専門性の実態を自己評価として把握し分析していることから、別に、他者(例えば同僚や上司)による客観的な評価把握の視点も今後の課題として必要と考えられる。

謝辞

本研究は、平成28年度厚生労働科学研究(H28-政策-指定-007 研究代表者 新保幸男)の助成をうけて実施した。

文 献

- 1) 厚生労働省. 施設の小規模化及び家庭的養護推進ワーキンググループ. 児童養護施設等の小規模化及び家庭的養護の推進のために. 2012; 6-7.
- 2) 伊藤嘉余子, 石垣文. 児童養護施設の小規模ケア下における施設職員の連携. 社会福祉学 2013; 54(1): 4.
- 3) 厚生労働省. 新たな社会的養育の在り方に関する検討会. 新しい社会的養育ビジョン. 2017; 37.
- 4) 岡本晴美. 社会福祉施設における人材育成. 評論・社会科学 2017; 120: 93-4.
- 5) 木村秀. 児童養護施設の人材育成. 共立女子大学家政学部紀要 2019; 65: 126-9.