

厚生労働行政推進調査事業費補助金（政策科学総合研究事業）

社会的養護における人材育成等の課題に対する研究

平成29年度 総括研究報告書

研究代表者 新保 幸男 神奈川県立保健福祉大学教授

#### 研究要旨

3年計画の2年目として、社会的養護分野における人材育成について検討するために、社会的養護分野における専門職員の専門性に関する調査を全国規模で実施し、その成果を生かしつつ、乳児院・児童養護施設・母子生活支援施設の福祉関係専門職員の人材養成のあり方について検討することにある。3年計画の2年目である本年度は、上記目的のための全国調査のための調査票・実施方法等を検討し、全国調査（概ね2万5千名）を実施した。

その結果、以下のことがわかった。

- （1）調査対象者が社会的養護分野の仕事について「強い思い」と「誇り」を持っていること。
- （2）「スーパービジョン」は不十分だけれど、「仕事の相談」はある程度できるという状況にあること。
- （3）「地域資源」「制度」「連携」に苦手意識を持っていること。
- （4）「倫理綱領」についての理解に苦手意識を持っていること。

## 目 次

I. 総括研究報告	
社会的養護における人材育成等の課題に対する研究-----	1
新保幸男・山崎美貴子・根本嘉昭・小林理・鈴木志保子・中原慎二	
 (資料1)	
社会的養護における人材育成等の課題に対する研究	
(平成29年度、全国調査)の専門職対象調査用紙 -----	7
 (資料2)	
社会的養護における人材育成等の課題に対する研究	
(平成29年度、全国調査)の施設長用調査用紙(対象者数調査) -----	9
 II. 研究成果の刊行に関する一覧表 -----	10

## 【研究分担者氏名・所属研究機関名及び所属研究機関における職名】

山崎美貴子・神奈川県立保健福祉大学名誉教授、根本嘉昭・神奈川県立保健福祉大学名誉教授、小林理・東海大学健康科学部准教授、鈴木志保子・神奈川県立保健福祉大学保健福祉学部教授、中原慎二・帝京大学医学部准教授

### A. 研究目的

2018年3月に実施した本調査は、全国の乳児院・児童養護施設・母子生活支援施設で仕事をしている保育士・児童指導員などの常勤専門職の全員を対象とする調査であり、①専門職としてのキャリア形成、②専門職としての能力についての自己評価、③現在受けているスーパービジョン、④職場環境などについて回答していただくことで、その回答結果を統計的に解析し、その結果に基づいて、社会的養護分野における常勤専門職が、「自らの専門性」「仕事への思い」「働く環境」などをどのように自己評価し、どのような思いで日々の仕事に取り組んでいるのかについての現状を把握することを目的としている。

### B. 研究方法（倫理面への配慮などを含む）

3年計画の厚生労働科学研究における2年目の研究であり、1年目に実施した2017年3月実施調査においては、A県内における社会的養護関係施設・機関で勤務している常勤専門職全員を対象とする調査を行った。その結果を参照しつつ、「調査対象」「調査票」「調査方法」などに一定の修正を行った上で、2018年3月に全国調査を実施した。その際、乳児院、児童養護施設、母子生活支

援施設の全国協議会及び厚生労働省の協力を得ながら調査を進めた。

「調査対象」については、今回の2018年3月実施調査では、「乳児院」「児童養護施設」「母子生活支援施設」で勤務する「常勤専門職」を対象とした。本研究における「常勤専門職」とは、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かわる仕事をしている常勤職員のことと定義した。また、現在「施設長」などの職にある人であっても、上記「常勤専門職」としての経歴をお持ちの場合は調査対象とした。

「調査票」については、フェイスシートのほかに、「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）で回答いただくという方法で実施した。

「調査方法」については、郵送法による無記名調査であり、想定される調査対象者数を若干上回る調査票を施設長宛に配布し、施設長から調査対象者に「封筒に入った調査票」を配布していただき、調査対象者自らが記入した調査票について、調査対象者自ら返信用封筒に封入し、研究代表者宛に直接投函いただくという方法を採用した。

今回の2018年3月調査では、全国の「常勤専門職」の人数、各施設の「常勤専門職」の人数とも正確な情報はなかった。概ね3万人くらいだろうということで調査を準備したが、調査票配布時点では、調査対象者数が分からない状態であった。このため、次善の策として、入所児童の定員を参照して「常勤専門職」の人数を個々の施設ごとに研究

代表者らが予想し、それを若干上回る人数分の調査票を各施設の施設長宛に送付するという方法で調査を実施した。また、調査対象者数を出来るだけ正確に把握するために、並行して、全国の各施設長を対象として「調査対象者数調べ」の調査を実施した。この調査の集計作業はまだ進んでいないため、全国に何人の常勤専門職がいるのかについての推計はまだできていない。

今回の報告においては、2018年3月に実施した本調査結果の速報として、「全ての調査項目が有効回答であった」調査票のうち、早い時期に回収された5千通について、その結果を報告させていただく。

#### 【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」の規程に沿って実施した。また、神奈川県立保健福祉大学研究倫理委員会による承認（保大第29-57）を得たうえで本研究を進めた。

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3ヶ年計画で実施している。

## C. 研究結果

### （1）施設種別人数

「乳児院」1038人（20.8%）、「児童養護施設」3321人（66.4%）、「母子生活支援施設」641人（12.8%）であった。

### （2）勤務している職場

「大舎」1997人（39.9%）、「ユニット」1593人（31.9%）、「小舎（本園内）」846人（16.9%）、「小舎（地域）」487人（9.7%）、「相談部門」77人（1.5%）であった。

### （3）職種

「保育士」2186人（43.7%）、「児童指導員」1578人（31.6%）、「看護職」226人（4.5%）、「母子支援員」306人（6.1%）、「少年指導員」179人（3.6%）、「心理職」202人（4.0%）、「専門相談員」223人（4.5%）、「その他」100人（2.0%）であった。

### （4）役割

「施設全体の運営管理」455人（9.1%）、「小舎・ユニットのリーダー」1049人（21.0%）、「それ以外」3496人（69.9%）であった。

### （5）性別

「女」3567人（71.3%）、「男」1427人（28.5%）、「その他」6人（0.12%）であった。

### （6）平均年齢

平均年齢は36.7歳、その標準偏差は12.0であった。

### （7）当該施設での平均勤務年数

平均勤続年数は8.16年であった。その標準偏差は8.24年であった。

### （8）専門職の最終学歴

「専門学校」855人（17.1%）、「短期大学」1566人（31.3%）、「大学」2207人（44.1%）、「大学院」222人（4.4%）、「その他」150人（3.0%）であった。

### （9）最終学歴で専攻した領域

「保育学」2233人（44.7%）、「社会福祉学」1127人（22.5%）、「看護学」225人

(4.5%)、「教育学」446人(8.9%)、「心理学」418人(8.4%)、「その他」551人(11.1%)であった。

#### (10) 資格保有者の状況

「保育士」2846人(56.9%)、「社会福祉士」606人(12.1%)、「看護師」231人(4.6%)、「臨床心理士」144人(2.9%)であった。

#### (11) 自らの子育て経験

自分自身の子育て経験(現在進行中を含む)については、「子育て経験あり」1789人(35.8%)、「子育て経験なし」3211人(64.2%)であった。

(12) 「最善の利益」について考える際、当該児童の何年先の生活をイメージしているか。

「0歳児」については、平均8.8年先(満9歳の少し手前)の時点での当該児童の生活をイメージして「最善の利益」について具体的に考えていることが分かった。標準偏差は8.15年であった。

「14歳児」については、平均6.7年先(20歳～21歳)の時点での当該児童の生活をイメージして「最善の利益」について具体的に考えていることが分かった。標準偏差は6.23年であった。

#### (13) 専門性・スーパービジョン・職場環境の概要(全体の平均得点など)

5000人が回答した有効回答である50項目のサンプル数は25万であり、その平均得点は6.1762点、標準偏差は2.3227点であった。

## D. 考察

### (考察1)

専門性・スーパービジョン・職場環境の概要(高得点項目)

10点満点で8点以上と高い得点であった項目は次の2項目である。1つは「児童を理解しようとしている」(8.47点)、もう一つは「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。

次に高い項目は「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)、「スーパービジョンを積極的に受けたいと思っている」(7.01点)であった。

### (考察2)

専門性・スーパービジョン・職場環境の概要(低得点項目)

「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。

次に低い項目は、「休暇を取りやすいと感じている」(5.02点)、「他の施設・機関との連携に関して、自らの専門職としての能力は高い」(5.03点)、「専門職団体の倫理綱領の内容を日々の実践の中で実行できている」(5.09点)であった。

### (考察3)

強い思いと誇りを持っている

「乳児院」「児童養護施設」「母子生活支援施設」の常勤専門職は、「児童を理解しようとしている」し「自らの専門性を高めようと思っている」し、さらには「社会的養護分野の仕事に誇りを感じている」(7.69点)という状況にあるように、強い思いと誇りを感じながら仕事をしている様子をデータから読み取ることができる。

### (考察4)

「地域資源」「制度」「連携」に苦手意識を持つ

専門性に関する質問項目のうち「地域資源の活用に関して、自らの専門職としての能力」「制度理解に関して、自らの専門職としての能力」「他の施設・機関との連携に関して、自らの専門職としての能力」についての得点が低い。このことは、「地域資源」「制度」「連携」のような施設と地域社会との関連をめぐる専門性の部分について相対的な苦手意識を持っている状況にあることを示している。

今回は、3つの施設の全体、また各専門職の全体のデータを大まかに分析したところなので、今後、施設種別・専門職ごと違いが調査結果から導かれるかも知れない。この点については継続的な分析課題としたい。

### (考察5)

倫理綱領との関連について

50項目の中に倫理綱領に関する事項が4つある。この4項目に関する平均得点は5.2254点であり、50項目全体の平均得点である6.1762点よりかなり低い。

「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」が5.36点、「施設協議会などの倫理綱領の内容について詳しく知っている」が5.31点であり、全体の平均得点より低く、かつ両者の得点はほぼ同様である。

倫理綱領の内容を知っているという状況のみではなく、その倫理綱領の内容を実践の中で実行できているか否かについては、

「専門職団体の倫理綱領」も「施設協議会の倫理綱領」についても、「知っている」の方が「実行できている」よりも若干高い。

長い実践活動を積み重ねて「専門職団体」「施設協議会」が設定した倫理綱領であるにもかかわらず、「知っている」「実行できている」共に低い得点であることは、研修などで「倫理綱領」についてより詳細かつ実践的な内容を工夫する余地があることを示しているように思われる。

### (考察6)

スーパービジョンについて

50項目の質問のうち最も低い項目が「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)であった。また、「職場内でスーパービジョンを受ける機会が十分にある」(5.55点)についても平均点(6.1762点)を下回っており、また、「スーパービジョンを積極的に受けたいと思っている」(7.01点)については、高い得点であるので、スーパービジョンを受けたいけれど受けにくいという現状があることが読み取れる。

一方、「同僚に仕事の相談をすることができる」(7.49点)、「上司や経験者に仕事の相談をすることができる」(7.15点)のようなス

ーパービジョンとは言えないけれど、同僚や先輩などと仕事の相談を行える状況にある。

データから読み取れる現状は「スーパービジョン」は不十分だけれど、「仕事の相談」はある程度できるという状況にあることを示している。

「自らの施設・機関は、他の同種別の施設・機関と比べて、専門性の水準が高い」(5.70点)「自らの専門性を高めやすい職場」(6.09点)はいずれも平均得点よりも低く、「仕事の相談」ができるという段階から「スーパービジョン」を定期的に受けることができるという段階に移行することで、「自らの専門性をより高めたいと思っている」(8.35点)という当該領域で働く常勤専門職の思いを実現することで、「今の仕事を続けていきたい」(6.47点)という得点がさらに上がることにつながるのではないかとと思われる。

#### (考察7)

「年収」と「休暇」について

「自分の年収に満足している」(4.86点)、  
「休暇を取りやすいと感じている」(5.02点)  
はいずれも平均得点と比べてかなり低い。

「社会的養護における人材育成のあり方」について考察する上で、「年収」「休暇」について改善すべきという意見があることを本調査のデータは示している。

#### E. 結論

(1) 倫理綱領の理解を深めつつ、専門性を向上させるために、スーパービジョン体制を整えることが必要である。

(2) 講義・演習内容として、「地域資源」

「制度」「連携」に関する科目を充実することが必要である。

(3) 「強い思いと誇りを持っている」一方で、「年収・休暇」についての満足度が低い状態にある。勤務条件について改善する必要がある。

#### F. 健康危険情報

特になし。

#### G. 研究発表

##### 1. 論文発表

1) 新保幸男「養育環境としての東京サレジオ学園：児童との接し方についてのドン・ポスコの考え方を中心として」アガペ会『アガペ』128号、38頁～45頁

2) 赤木拓人・新保幸男「特別養子縁組における「子の福祉」に関する研究—公刊された裁判例の分析から」日本子ども家庭福祉学会『子ども家庭福祉学』第18号、68頁～78頁

3) 新保幸男「子どもの貧困をめぐる課題：貧困の連鎖の第二段階を中心として」『弘道』平成29年(2017)第1108号、19頁～23頁

##### 2. 学会発表

1) 新保幸男・在原理恵(2017)「児童福祉専門職の育ち：同じ母子生活支援施設で働く専門職相互の影響を中心として」『第18回日本子ども家庭福祉学会要旨集』

2) 小林理・新保幸男(2017)「社会的養護における人材育成等の課題に対する研究：A 県施設・機関職員への実態調査結果を中心に」『第18回日本子ども家庭福祉学会要旨集』

- 3) 新保幸男・在原理恵・石井忍 (2017) 「乳児院における異なる専門職の学びあい」『第 30 回日本保健福祉学会要旨集』
- 4) 小林理・新保幸男・山崎美貴子・根本嘉昭(2017) 「社会的養護におけると専門職の育ちと専門性の指標化：A 県施設・機関職員への実態調査結果を中心に」『第 65 回日本社会福祉学会要旨集』
- 5) 新保幸男・在原理恵・石井忍 (2017) 「児童福祉専門職の育ち：同じ乳児院で働く専門職相互の影響を中心として」『第 65 回日本社会福祉学会要旨集』
- 6) 新保幸男・打越友実 (2018) 「児童福祉法第 2 条の『最善の利益』についての研究：“interest” と “stimulus” との関係を中心として」『日本社会福祉学会関東部会 2017 年度研究大会要旨集』



## 別紙 4

## 研究成果の刊行に関する一覧表

## 書籍

著者氏名	論文タイトル名	書籍全体の編集者名	書 籍 名	出版社名	出版地	出版年	ページ
新保幸男	児童家庭福祉の理念	新保幸男・小林理	児童家庭福祉	中央法規	東京	2017	2-11
小林理	家庭の意義と機能	新保幸男・小林理	家庭支援論	中央法規	東京	2017	2-12

## 雑誌

発表者氏名	論文タイトル名	発表誌名	巻号	ページ	出版年
赤木拓人・新保幸男	特別養子縁組における「子の福祉」に関する研究－公刊された裁判例の分析から	子ども家庭福祉学（日本子ども家庭福祉学会学会誌）	第16号	68-78	2017
新保幸男	子どもの貧困をめぐる課題：貧困の連鎖の第二段階を中心として	弘道	第1108号	19-23	2017
新保幸男	養育環境としての東京サレジオ学園：児童との接し方についてのドン・ポストコを考え方を中心として	アガペ	第128号	38-45	2017