

【論文】

# 社会的養護における人材育成の課題

## —A 県における児童相談所および社会的養護施設専門職の 職場環境を中心に—

小林 理\*, 新保 幸男\*\*

**要旨：**本研究は、社会的養護分野（児童養護施設等の施設と児童相談所）における常勤専門職の専門性と職場環境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。方法は、A 県の社会的養護分野の機関および施設を対象として、無記名自記式構造化調査票を用いた郵送調査を実施した。分析は、人材育成の課題について、児童相談所とその他の施設系種別の違いに焦点を当てながら、①専門性の自己評価、②スーパービジョン等の職場環境の現状についての回答結果を統計的に解析した。人材育成の課題は、経験や年齢、種別や職種によりニーズが異なる。特に、専門性の形成や、職場環境の課題について、「35～45 歳（経験～5 年）」、「45 歳～（経験～5 年）」のいわゆる「転職組」を含む群のニーズが高いことがわかった。

**Key Words:** 社会的養護, 人材育成, 専門性の形成, 職場環境, スーパービジョン

### 1. 問題の所在

社会的養護分野の専門職は、その児童の養育に関わり、生活の中で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。他方で、生活は児童を中心に展開することから、専門職にとって、生活支援の中でいかに専門性を具体化するかが課題となっている。現状では、児童養護施設では採用後 5 年未満に退職する職員が約 5 割とされ（全国児童養護施設協議会 2015）、「新しい社会的養育ビジョン」においても児童相談所、一時保護所のあり方を含めて、担う人材の専門性の向上が目指されている（厚生労働省 2017 : 5）。

社会的養護分野の専門職と対象範囲を限定しても、専門職には、児童養護施設等の施設における専門職、児童相談所における児童福祉司、さらに一時保護所の児童指導員等の専門職では、職場の環境に広がりがある。児童福祉司の専門性の特徴として、例えば、里親支援ではケース全体を見ながら、必要時の適時介入、社会資源の活用、コーディネート役割等多岐にわたる（音山 2019 : 87）。児童養護施設の専門職の分析では、職員の共感満足や共感疲労の状況に応じた 4 群でみると、研修やスーパービジョンにおいても多様な援助者の特徴に合わせた内容の検討が必要であるという分析がある（趙 2014 : 85-6）。他方で、児童相談所の専門職についての先行研究では、研修のニーズとして、虐待の影響やリスクマネジメントについて学ぶ必要とともに、スー

2021 年 3 月 8 日受付 / 2021 年 8 月 10 日受理

\* 東海大学健康学部

\*\* 神奈川県立保健福祉大学大学院

パービジョンや面接技術について、必要があるのに学ぶ機会がない、という指摘がある（川崎ら 2020 : 312-3）。さらに、施設と児童相談所のような機関とは、特徴が異なるとして、専門性のあり方や職場環境にいかなる違いがあるのか、取り上げられることは少ない。

当該専門職の専門性が実践経験とともにどのように育っていくのか、については、8つの領域にわたる多面的な力が、経験を重ねるごとに総合的に形成されるべきであると、育成のイメージとして示されている（全国児童養護施設協議会 2017 : 12）。漠然と、専門性として、多様な力が、経験と年齢を積み上げるごとに形成され、育成されていくのではないかと考えることはできる。実態はどうか、どんな専門性が、どのように積み上がるのか、それを支える職場環境の課題は何か、社会的養護の専門職における専門性とその育成の現状と課題を実態的に明らかにしていくことが求められている。

## II. 研究の目的および方法

以上のような背景から、本研究は、社会的養護分野（児童養護施設等の施設と児童相談所）における常勤専門職（保育士、児童指導員、児童福祉司等）の専門性と職場環境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。その際、施設と児童相談所の専門職の違いに焦点を当てて分析することとした。

研究の方法は、A県において社会的養護分野の機関および施設で働く専門職に対する実態調査を実施した。

調査対象は、A県の社会的養護分野の機関および施設として、乳児院、児童養護施設、母子生活支援施設、児童自立支援施設、情緒障害児短期治療施設（児童心理治療施設）<sup>1)</sup>、自立援助ホーム、児童相談所（一時保護所含む）とし、各施設機関の調査票配付時点で所属するすべての常勤専門職を対象とした（調査票送付総数 2,152）。調査時点で施設長等の役職であっても、当該専門職としての経験がある場合は対象とした。

調査方法は、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、施設・機関長へ送付し、調査対象者へ配付した。回答は、強制力を排除するために、調査対象者により返信封筒へ入れ、直接研究者へ返送し回収した。

調査項目は、回答者の基本属性等のほか、「基礎的専門性」「応用的専門性」「職場環境」等について10項目ずつを設定し、5段階の数字（1. そう思わない～5. そう思う）で自己評価を点数化した<sup>2)</sup>。今回の分析に用いた調査項目は、表1のとおりである。調査期間は、2017年2月10日から3月31日とした<sup>3)</sup>。

倫理的配慮として、本研究は、「一般社団法人日本社会福祉学会研究倫理指針」等の規程に沿って、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実施した。研究倫理審査は、本研究全体の主任研究者（本共著者）の所属大学倫理審査委員会で承認を得た（承認番号：保大第10-54）。あわせて、筆者の所属大学で利益相反に関する審査を受け承認を得た（承認番号：第16-116）。

分析は、上記の人材育成の課題について、児童相談所とその他の施設系種別の違いに焦点を当てながら、①専門性の自己評価、②スーパービジョン等の職場環境の現状についての回答結果を統計的に解析した。その際、一自治体の対象であることから、自立援助ホーム等の設置施設数の少ない回答は、職種や経験年数といった個人の属性に関する観点では分析に影響を与えている

表 1 調査項目

<p>基礎的専門性 (10項目)</p> <p>児童の発達段階の特徴について知っている。</p> <p>児童の発達段階に応じた支援をすることができる。</p> <p>児童がかかりやすい病気の特徴について知っている。</p> <p>児童がかかりやすい病気の特徴を考慮しながら仕事をしている。</p> <p>児童の最善の利益という言葉の意味について知っている。</p> <p>児童の最善の利益という視点に立って仕事をしている。</p> <p>児童を理解しようとしている。</p> <p>児童を理解できている。</p> <p>自分 (あなた) 自身を理解しようとしている。</p> <p>自分 (あなた) 自身を理解できている。</p>
<p>応用的専門性 (10項目)</p> <p>児童の日常生活支援に関して、自らの専門職としての能力は高い。</p> <p>児童の心身の発達を促す支援に関して、自らの専門職としての能力は高い。</p> <p>児童の自立への支援に関して、自らの専門職としての能力は高い。</p> <p>児童の保護者への対応に関して、自らの専門職としての能力は高い。</p> <p>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。</p> <p>他の職種との連携に関して、自らの専門職としての能力は高い。</p> <p>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。</p> <p>制度理解に関して、自らの専門職としての能力は高い。</p> <p>1年前よりも、自らの専門職としての能力は向上した。</p> <p>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。</p>
<p>職場環境 (10項目)</p> <p>職場内で研修を受ける機会が十分にある。</p> <p>職場外で研修を受ける機会が十分にある。</p> <p>職場外の勉強会・研究会に参加する機会がある。</p> <p>職場外の勉強会・研究会で報告する機会がある。</p> <p>職場内の会議でケース報告をする機会がある。</p> <p>職場内の会議でケース報告に対するコメントをする機会がある。</p> <p>職場内でスーパービジョンを受ける機会がある。</p> <p>職場外でスーパービジョンを受ける機会がある。</p> <p>スーパーバイザーとしての役割を果たしている。</p> <p>自らの専門性を高めやすい職場である。</p>

が、施設種別の観点では、十分な分析対象となっていないことに注意が必要である。調査結果は、正規分布している場合に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用いた。相関係数は、スピアマンの順位相関係数を用いた。専門性の形成の状況を見ていくために、専門職の属性として、年齢と経験年数に着目し、グループ化して集計を行った。「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、項目ごとの点数について、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%未満とした。集計は、SPSS Statistics Ver.25を用いた。

### III. 結果

#### 1. 基本属性等

回収した調査票は 766 票（回収率 35.5%）、有効回答は 765 票（有効回答率 35.1%）であった。回答者の所属する施設機関種別は、乳児院 131(17.2%、以下カッコ内は %)、児童養護施設 250(32.8)、母子生活支援施設 69(9.0)、児童自立支援施設 20(2.6)、情緒障害児短期治療施設（児童心理治療施設） 33(4.3)、自立援助ホーム 2(0.3)、児童相談所（一時保護所以外） 157(20.6)、児童相談所（一時保護所） 101(13.2) である。性別は、女 (63.9)、男 (36.1) である。年齢は、20 代 (29.1)、30 代 (25.8)、40 代 (23.6)、50 代 (17.6)、60 代 (3.6)、70 代 (0.4) である。職種は、保育士 (28.3)、児童指導員 (19.7)、児童福祉司 (15.5)、心理職 (9.6)、看護師 (4.2)、母子支援員 (3.7)、専門相談員 (3.6)、栄養職 (2.0)、児童自立支援専門員 (2.0)、少年指導員 (1.8)、児童生活支援員 (1.7)、調理職 (1.1)、その他 (6.8) である。

最終学歴は、大学 (53.7)、専門学校 (17.8)、短期大学 (15.1)、大学院 (10.7)、高校 (0.8)、その他 (2.0) である。また、勤務経験（年数）は、平均値 7.08 年、中央値 4.83 年であった。

#### 2. 専門性と職場環境の自己評価

##### ①基礎的専門性と応用的専門性の自己評価

自己評価できいた上記の項目について集計したところ、全体で、平均得点の高かった項目（5 点満点）は、「児童を理解しようとしている」 4.58、「児童の最善の利益という言葉の意味について知っている」 4.14、「児童の最善の利益という視点に立って仕事をしている」 4.12 などが高く、低かったのは、「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」 2.84、「制度理解に関して、自らの専門職としての能力は高い」 2.89、「児童の自立への支援に関して、自らの専門職としての能力は高い」 3.03 などであった。

##### ②種別と職種による違い

項目のグループを施設・機関の種別で見ると、基礎的専門性の合計点（50 点満点）で最も高かったのは、児童相談所（一時保護所以外） 38.96（標準偏差 0.39）であった。応用的専門性の合計点で最も高かったのは、児童自立支援施設 34.26（同 1.05）であった。一方、基礎的専門性で最も低かったのは、自立援助ホーム 33.00（標準偏差 2.00）であった。応用的専門性で最も低かったのは、自立援助ホーム 28.50（同 4.50）であった。なお、児童相談所（一時保護所以外）は、応用的専門性は 33.76（同 0.46）であった。

次に、職種で見ると、合計点で最も高いのは、基礎的専門性では、看護職 42.00（標準偏差 0.79）、応用的専門性では、その他を除くと専門相談員 34.88（同 1.00）であった。合計点が最も低いのは、基礎的専門性で栄養職 33.80（同 1.40）、応用的専門性で栄養職 27.26（同 1.49）であった。なお、児童福祉司は、基礎的専門性 37.96（同 0.44）、応用的専門性 32.77（同 0.60）、職場環境 33.35（同 0.60）であった。

基礎的専門性と応用的専門性を合計した専門合計点について、経験年数カテゴリー（3 年未満、3～5 年、5～9 年、10～29 年、30 年以上）ごとに中央値を見た。全体では、経験年数が上がるにつれて、概ね点数が上がっていく（図 1）。種別で見ると、児童相談所一時保護所だけが、3～5 年と 10～19 年で、前のカテゴリーよりも点数が下がっていた。

基礎的専門性の合計点について、種別間や職種間の差について、Kruskal-Wallis 検定を行っ

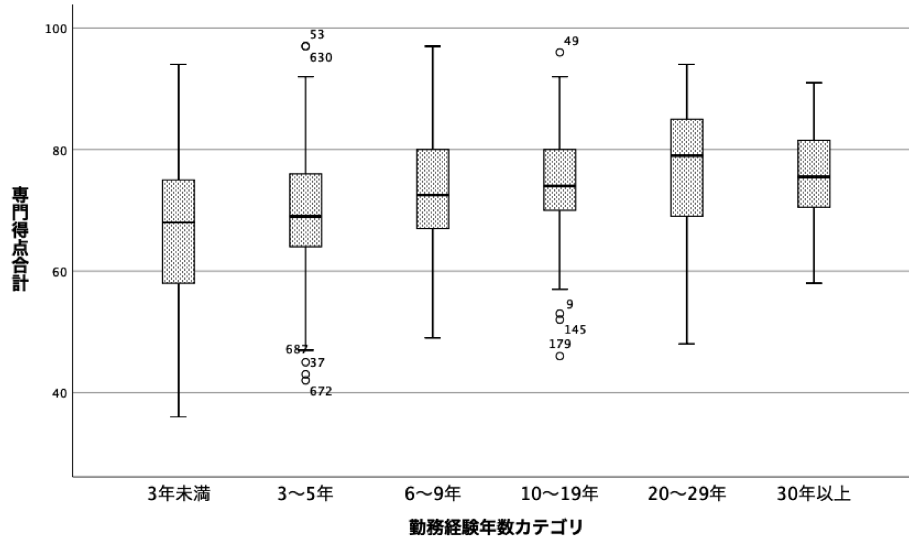


図 1 専門合計点と経験年数カテゴリ

たところ、表 2 のような職種間で有意差が見られた (Bonferroni 調整後で、有意水準を  $p < .01$  と設定)。

応用的専門性の合計点について同様の検定を行った結果では、表 2 の種別と職種間で有意差が見られた。

### 3. 職場環境の現状

#### ①職場環境の種別や職種による違い

職場環境の項目グループでは、点数 (平均) が最も高かった項目は、「職場外で研修を受ける機会が十分にある」**3.56** であった。点数が低かったのは「スーパーバイザーとしての役割を果たしている」**2.39**、「職場外でスーパービジョンを受ける機会がある」**2.62** などであった。

職場環境の合計点 (平均) について、種別では、自立援助ホーム **39.50** (標準偏差 **0.50**) が最も高く、職種では、専門相談員 **35.73** (同 **1.20**) であった。職場環境で最も低かったのは、種別では、児童自立支援施設 **29.10** (同 **1.49**)、職種では、児童自立支援専門員 **27.00** (同 **2.03**) であった。なお、児童相談所 (一時保護所以外) は、**33.96** (同 **0.51**) であった。

職場環境について、経験年数カテゴリー (3 年未満, 3~5 年, 5~9 年, 10~29 年, 30 年以上) ごとに中央値を見た。全体では、3~5 年のカテゴリーで、その前後に比べて点数が下がっていた (図 2)。また、図示は省略するが、種別で見ると、児童相談所 (一時保護所以外) は、この全体の傾向とは異なり、3~5 年で下がることはなく、経験年数が上がるにつれて、職場環境の点数が上がっていた。

次に、職場環境の項目と種別や職種の相関を見た。正の相関が強くあった項目は、種別と「職場内の会議でケース報告をする機会がある」( $p = .001$ )、「職場内でスーパービジョンを受ける機会がある」( $p = .000$ ) であった。

#### ②職場内外のスーパービジョンの状況

職場内外のスーパービジョン (以下 SV) の点数の種別間の差について Kruskal-Wallis 検定を行ったところ、「職場内で SV を受ける機会がある」で、表 2 のような種別間で有意差が見ら

表2 項目間の関連

( $p < 1.00$ のみ掲載, カッコ内は平均得点)

	p値
基礎的専門性合計点	
情短施設(児童心理治療施設)(36.27)-児童養護施設(38.86)	.69
情短施設(児童心理治療施設)(36.27)-児童相談所(一時保護所以外)(38.96)	.67
情短施設(児童心理治療施設)(36.27)-乳児院(39.79)	.78
母子生活支援施設(37.79)-乳児院(39.79)	.42
児童指導員(37.29)-保育士(39.49)	.09
児童指導員(37.29)-心理職(40.45)	* .00
児童指導員(37.29)-その他(41.01)	* .00
児童指導員(37.29)-専門相談員(41.46)	* .00
児童指導員(37.29)-看護職(42.00)	* .00
児童福祉司(37.96)-心理職(40.45)	.10
児童福祉司(37.96)-その他(41.01)	.01
児童福祉司(37.96)-専門相談員(41.46)	.03
児童福祉司(37.96)-看護職(42.00)	* .00
保育士(39.49)-看護職(42.00)	.53
栄養職(33.80)-児童福祉司(37.96)	.68
栄養職(33.80)-児童自立支援専門員(38.60)	.63
栄養職(33.80)-保育士(39.49)	.01
栄養職(33.80)-心理職(40.45)	* .00
栄養職(33.80)-その他(41.01)	* .00
栄養職(33.80)-専門相談員(41.46)	* .00
栄養職(33.80)-看護職(42.00)	* .00
調理職(34.71)-保育士(39.49)	.85
調理職(34.71)-心理職(40.45)	.21
調理職(34.71)-その他(41.01)	.07
母子支援員(36.81)-心理職(40.45)	.18
母子支援員(36.81)-その他(41.01)	.03
母子支援員(36.81)-専門相談員(41.46)	.03
母子支援員(36.81)-看護職(42.00)	.01
少年指導員(36.46)-心理職(40.45)	.26
少年指導員(36.46)-その他(41.01)	.70
少年指導員(36.46)-専門相談員(41.46)	.04
少年指導員(36.46)-看護職(42.00)	.02

れた。

また職場内外のSVの点数について職種間の差について同じ検定を行ったところ、「職場内でSVを受ける機会がある」で、表2の職種間で有意差が見られた。

③経験と年齢による基礎的専門性, 応用的専門性, 職場環境の状況

専門性の形成の状況や職場環境の課題を見ていくために、専門職の属性として、年齢と経験年数に着目し、グループ化して集計(中央値)を行った。職場環境の自己評価で経験年数3~5年の群と5年以上の群に違いが出ていることに着目し、今回は、5年前後の違いを見るために、5年で経験年数カテゴリーを分けて分析を行った。「~35歳(経験~5年)」「~35歳(経験5年~)」

表2 項目間の関連(つづき)

応用的専門性合計点	
児童養護施設(30.51)-児童相談所(一時保護所以外)(33.76)	* .00
情短施設(児童心理治療施設)(28.54)-児童相談所(一時保護所)(32.16)	.39
情短施設(児童心理治療施設)(28.54)-児童相談所(一時保護所以外)(33.76)	* .00
情短施設(児童心理治療施設)(28.54)-児童自立支援施設(34.26)	.07
乳児院(30.38)-児童相談所(一時保護所)(32.16)	.48
乳児院(30.38)-児童相談所(一時保護所以外)(33.76)	* .00
乳児院(30.38)-児童自立支援施設(34.26)	.18
母子生活支援施設(31.53)-児童相談所(一時保護所以外)(33.76)	.34
児童相談所(一時保護所)(32.16)-児童相談所(一時保護所以外)(33.76)	.83
児童指導員(29.68)-児童福祉司(32.77)	* .00
児童指導員(29.68)-心理職(33.76)	* .00
児童指導員(29.68)-専門相談員(34.88)	* .00
児童指導員(29.68)-その他(36.07)	* .00
保育士(30.13)-児童福祉司(32.77)	* .00
保育士(30.13)-心理職(33.76)	* .00
保育士(30.13)-専門相談員(34.88)	.01
保育士(30.13)-その他(36.07)	* .00
栄養職(27.26)-児童福祉司(32.77)	.10
栄養職(27.26)-児童自立支援専門員(33.53)	.63
栄養職(27.26)-心理職(33.76)	.04
栄養職(27.26)-専門相談員(34.88)	.02
栄養職(27.26)-その他(36.07)	* .00
調理職(27.57)-専門相談員(34.88)	.54
調理職(27.57)-その他(36.07)	.08
母子支援員(30.74)-その他(36.07)	.11
少年指導員(28.69)-児童福祉司(32.77)	.84
少年指導員(28.69)-心理職(33.76)	.38
少年指導員(28.69)-専門相談員(34.88)	.15
少年指導員(28.69)-その他(36.07)	* .00
看護職(32.70)-その他(36.07)	.75
児童生活支援員(29.41)-専門相談員(34.88)	.51
児童生活支援員(29.41)-その他(36.07)	.04

「35～45歳(経験～5年)」「35～45歳(経験5年～)」「45歳～(経験～5年)」「45歳～(経験5年～)」の6群に区分した。

基礎的専門性の合計点(図3)では、全体としては、年齢と経験により点数が上がっていく傾向であるが、「35～45歳(経験～5年)」が、前後の群と比べて点数が下がっていた。応用的専門性の合計点(図4)でも、全体としては、年齢と経験により点数が上がっていく傾向であるが、「35～45歳(経験～5年)」が、前後の群に比べて、点数が下がっていた。

職場環境の合計点(図5)では、「35～45歳(経験～5年)」、「45歳～(経験～5年)」で、いずれも前後の群と比べて、点数が下がっていた。

表2 項目間の関連(つづき)

職場内でSVを受ける機会がある		
児童自立支援施設(2.58)-児童相談所(一時保護所以外)(3.86)		*.00
児童自立支援施設(2.58)-情短施設(児童心理治療施設)(3.39)		.73
児童養護施設(3.03)-児童相談所(一時保護所以外)(3.86)		*.00
児童相談所(一時保護所以外)(3.86)-児童相談所一時保護所(3.24)		*.00
乳児院(3.12)-児童相談所(一時保護所以外)(3.86)		*.00
母子生活支援施設(3.18)-児童相談所(一時保護所以外)(3.86)		*.00
児童相談所一時保護所(3.24)-児童相談所(一時保護所以外)(3.86)		*.00
<hr/>		
児童指導員(3.29)-児童福祉司(3.94)		*.00
保育士(3.17)-児童福祉司(3.94)		*.00
児童自立支援専門員(2.27)-児童指導員(3.29)		.58
児童自立支援専門員(2.27)-専門相談員(3.54)		.31
児童自立支援専門員(2.27)-心理職(3.51)		.07
児童自立支援専門員(2.27)-児童福祉司(3.94)		*.00
栄養職(2.33)-児童福祉司(3.94)		*.00
栄養職(2.33)-児童指導員(3.29)		.94
栄養職(2.33)-専門相談員(3.54)		.48
栄養職(2.33)-心理職(3.51)		.13
調理職(2.43)-児童福祉司(3.94)		.11
母子支援員(3.00)-児童福祉司(3.94)		.05
少年指導員(2.71)-児童福祉司(3.94)		.52
看護職(2.81)-心理職(3.51)		.76
看護職(2.81)-児童福祉司(3.94)		*.00
その他(2.83)-心理職(3.51)		.16
その他(2.83)-児童福祉司(3.94)		*.00

Kruskal-Wallis検定, Bonferroni調整後, \* $p < .01$

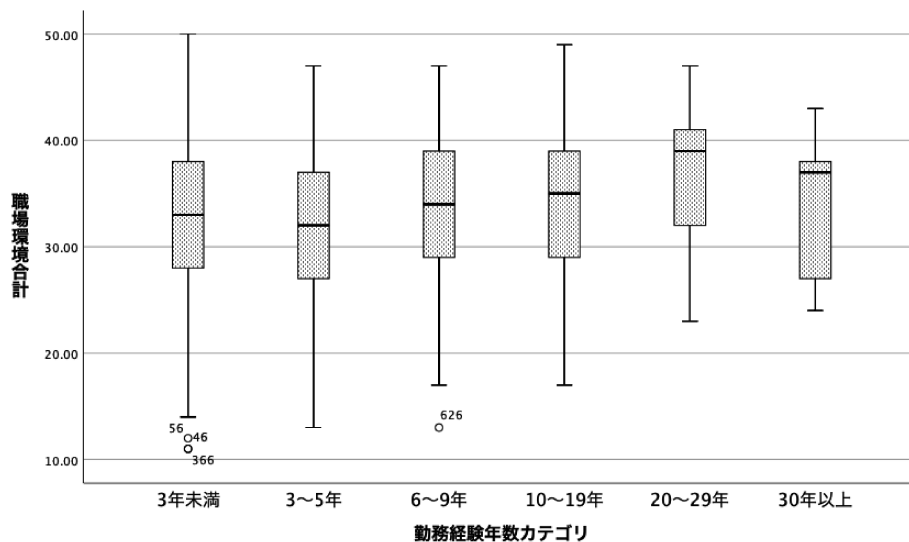


図2 職場環境合計点と経験年数カテゴリー



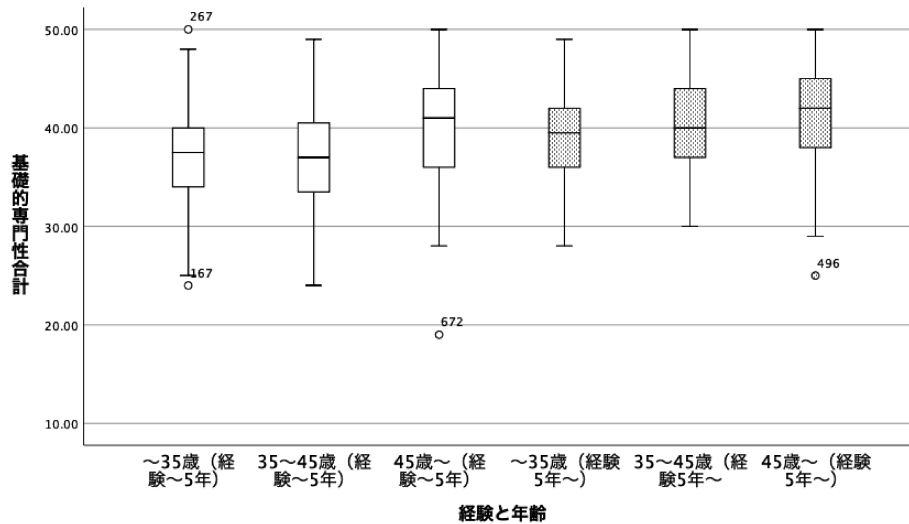


図 3 基礎的専門性合計点と経験年齢カテゴリ

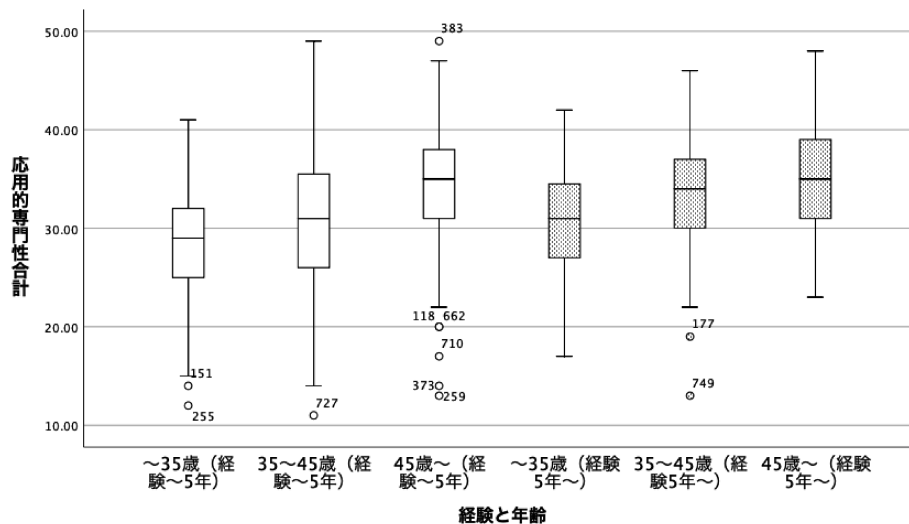


図 4 応用的専門性合計点と経験年齢カテゴリ

#### IV. 考察

##### 1. 専門性がどのように形成されるのか

本研究では、専門性を、基礎的専門性と応用的専門性で分けて自己評価により検討した。個別項目では、基礎的専門性の「児童の理解」や「最善の利益の意味」を知ることや、応用的専門性の「最善の利益の視点で仕事をする」ことは、自己評価が高く、「地域資源の活用」、「制度理解」「児童の自立支援」に課題を感じていることがうかがわれる。基礎的専門性も応用的専門性も、経験や年齢が上がるにつれて、点数が上がっていく傾向を示しているが、「35~45歳 (経験~5年)」の群で、他の群に比べて、点数が低くなる傾向が見られている。この群は、年齢では、若手よりも上であるが、経験年数が少なく、中途採用でこの現場に入ってきている者が多いことが想定される。専門性の形成において、この中途採用を多く含むと考えられる群の特性に注意して、職場環境や人材育成の対応をしていく必要性が示唆される。

社会的養護の施設や機関の種別の違いでは、自己評価の平均点で見ると、児童相談所（一時保

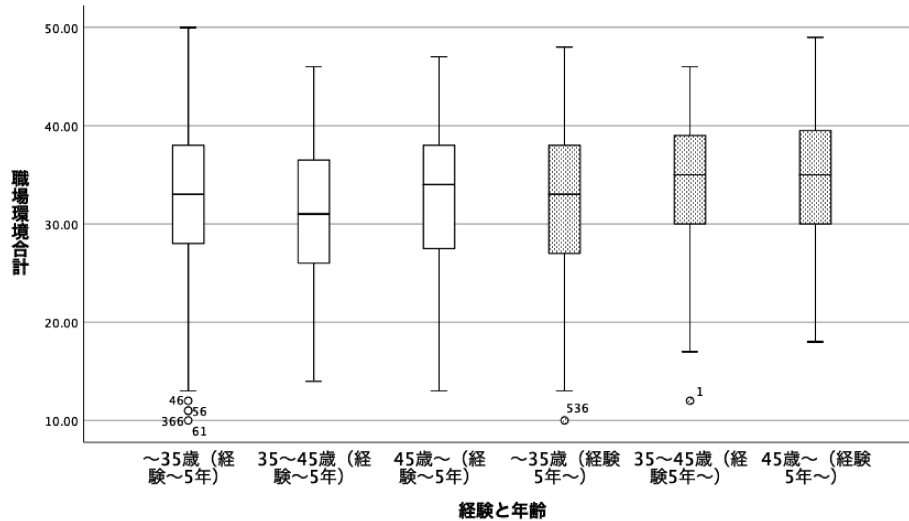


図 5 職場環境合計点と経験年齢カテゴリ

護所以外)は、他の施設系の種別と比べて、基礎的専門性が最も高く、応用的専門性や職場環境でも中位より上であった。職種で見ても、児童福祉司は、他の職種と比べて、基礎的専門性、応用的専門性、職場環境において、中位よりも上であった。児童相談所(一時保護所以外)や児童福祉司に比べて、他の施設系の専門職は、専門性の自己評価が低くなっている。このことは、児童相談所における児童福祉司と比べて、他の生活型の職場で児童の生活に直接関わる機会の多い専門職は、自己の専門性を実感する難しさがあると考えられるかもしれない。

種別間や職種間の差についての検定(表 2)から、基礎的専門性では、職種間の差として、児童指導員が看護職、心理職等の専門職に比べて有意に低い。児童福祉司は看護職に比べて有意に低い。栄養職が看護職、心理職等の専門職に比べて有意に低かった。応用的専門性では、種別の差として、児童相談所は、乳児院、児童養護施設、情短(児童心理治療施設)に比べて、有意に点数が高かった。職種間の差では、児童福祉司は、児童指導員や保育士と比べて、点数が有意に高かった。児童指導員や保育士は、心理職との間でも、点数の低さに有意差が見られており、実践の知識や考え方を実際に仕事に応用して活用していくことに難しさを感じていることが示唆された。

## 2. 職場環境における課題とは

次に、職場環境の状況では、全体的に、「スーパーバイザーの役割」については、自己評価が低いことがわかった。「職場外の研修」は、どの職場でも多くあるが、「職場外でSVを受ける機会」は課題として認識されることがわかった。職場環境を種別や職種で見ると、児童相談所や児童福祉司は、他の施設系専門職と比べて、高いとも低いともいえないが、種別では児童自立支援施設、職種では、児童自立支援専門員は、職場環境についての評価が他に比べて最も低かった。職場環境の項目は、職場内外の「研修」「勉強会・研修会」「SV」の機会等の項目で聞いていることから、当該職場で機会の確保をしていくことが課題となっていることが示唆される。児童養護施設の若手職員には、特に他の施設の状況を知ることは、自分の施設を客観的に見つめ直す経験とともに研修のニーズとなっている(坪井・三後 2011: 54)。

職場環境は、本来は、経験年数が低い者に、手厚く整備されるべきであると考えられるが、経験年数で見えていくと、全体的には3～5年で低くなり、この群で職場環境に不十分さが感じられていることが示唆される。なお種別でさらに見えていくと、児童相談所では、3～5年での点数の低下は見られなかったことから、他の種別と比べて環境が異なることが示唆された。なお、種別や職種と相関をみると「職場内会議でのケース報告」や「職場内のSV」の機会は種別と正の相関があり、こうした機会が職場環境の差に関わっていることが示唆された。児童相談所の調査によれば、「ケース検討」は、児童福祉司、児童心理司、保健師にいずれにも演習としての研修ニーズがあった（川崎ら 2020 : 312）

職場環境において、SVの状況は重要な要素であることが示唆されてきた。そこで、さらに職場内外SVについて種別や職種間の差を見ていくと、「職場内SV」について、児童相談所は、児童養護施設、児童自立支援施設、児童相談所一時保護所に比べて有意に点数が高かった。また児童福祉司は、児童自立支援専門員や栄養職に比べて有意に高いことから、児童相談所・児童福祉司が、比較的SVの機会を確保しやすい状況が示唆された。一方、「職場外SV」については、種別や職種間の差は見られなかったことから、今回の対象のすべての種別で職場の課題となっていると考えることができる。

### 3. 経験と年齢からみえてくる課題

専門性は、経験が上がり、年齢が上がるにつれて、より高度に形成されていくと想定される。ところが、専門性の形成を経験と年齢で見えていくと、いずれの点数でも、「35～45歳（経験～5年）」の群に低下が見られている。また、職場環境は、経験や年齢が低いほど評価が高くなるわけではなく、また、経験や年齢が上がるにつれて評価が高くなるわけでもない。このことは、経験や年齢が低い群にとって、充実した職場環境として認識されるような環境整備が重要であることが示唆される。さらに、「35～45歳（経験～5年）」、「45歳～（経験～5年）」の群では、不十分さを感じていることが示唆された。

専門性の形成や職場環境において、「35～45歳（経験～5年）」、「45歳～（経験～5年）」の群は、年齢としては若手ではないが、経験が積み上がっているわけでもない。経験が5年未満であることから、学卒で職場に入ったわけではなく、中途採用等で当該職場に入ってきている者が多く含まれていることが想定される。いわば、「転職組」といえるこの群に対して、いかに職場環境を充実させていくか、が課題として示唆された。

## V. 結論

本研究では、専門性の形成と職場環境の実態を自己評価から数量的に把握し、人材育成の課題を明らかにしようとした。その際、一つの自治体を対象として設定することで、児童相談所と他の施設型種別との違いなど、社会的養護の種別や職種の違いも考慮しつつ、課題をみた。最も重要な示唆として、人材育成の課題は、経験や年齢、種別や職種によりニーズが異なることがわかった。特に、専門性の形成や、職場環境の課題について、「35～45歳（経験～5年）」、「45歳～（経験～5年）」のいわゆる「転職組」を含む群のニーズが高いことがある。

専門性の形成について種別でみると、児童相談所以外の生活型の施設種別や職種で、比較的ニーズが高いことが示唆された。この研究では、自己評価で専門性を見ているが、種別では、児

童相談所よりも施設系種別のほうが自己の専門性を実感しづらく、職種では、児童指導員が他の職種に比べて、自己の専門性の実感が得づらいことがわかった。こうした施設系種別には、児童の生活に直接関わる種別や職種が多く含まれる。日々変化していく児童の生活の中では、支援活動の主導性は、専門職側よりも児童の側にあるといえる。変化する生活の中で、専門職としての社会的養護の専門性を形成し、人材を育てていく職場環境の確保の難しさへの対応が求められている。

職場環境については、本来は、経験年数が低い者に、手厚く整備されるべきだが、3～5年の群には、そのような状況になっていないところに課題がある。「職場外の研修」の機会がどの種別や職種でも全般的に良く確保されているのに対して、「職場外のSV」の機会は、比較的機会の確保がなされている児童相談所や児童福祉司においてもニーズが明確であることがわかった。職場内の研修だけでなく、職場を離れる研修の機会について、人材育成の意義は、広く指摘されることではあるが、今後、職場「外」の「研修」と「SV」の機能や効果の違いを明確にして、人材育成を進めていくことが必要であると考えられる。職場環境の要素として、職場内外の「SV」の重要性は高いが、上記の施設系種別の中でも、児童養護施設や児童自立支援施設における「職場内SV」のニーズは高く、上述の生活における専門性の形成と同様に、生活型の業務における、職場内でのSV機会の確保は、ニーズが高いことがわかる。

最後に本研究の限界として、専門性の形成は、自己評価できていることから、あくまでも主観的な観点に留まっている。さらに、自己の職業倫理に関係する項目は、「そう思う」という回答により偏りがちとなる傾向も考慮する必要がある。上司や同僚が客観的に専門性を採点する別の研究枠組みが必要かもしれない。また、一つの自治体を対象として調査を行ったことから、児童相談所の機関としての特徴と、その他の施設系種別の特徴は、当該自治体の制度、人的体制、研修のあり方の特徴等の要因に影響を受けている可能性がある。人材育成の課題を分析する際の要因は、より網羅的な分析の枠組みが必要かもしれない。これらの限界から、社会的養護の人材育成の課題は、ほかの自治体の実態と比較検討をしながら、本調査対象自治体の固有の課題の部分と分けて、整理していく必要がある。

## 謝辞

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

## 注

- 1) 情緒障害児短期治療施設 (情短) は、調査時点で、児童心理治療施設への名称変更について移行期のため、併記した。
- 2) 児童分野の実践の評価について、多面的に行われることの意義について、近年では、山縣 (2018) により整理されている。本研究では、専門性や人材育成のニーズを自己評価で見えていく意義として、ワーク・エンゲージメント研究で取り組まれている「仕事への態度・認知」(島津 2015) という観点の研究が増えていること (塚田 2017) に着目して取り組んでいる。また調査方法として他者評価で行う方法も検討を行ったが、対象の全数調査として回答率を上げていくためにも自己評価の方法を採択することとした。

- 3) A 県を対象とした本調査とは別に、全国の施設を対象とした調査研究を行った結果は、小林ら (2020) にまとめている。本調査対象である児童養護施設等の一部施設は、対象が重なるが、調査の時期、対象全体の設定、調査項目等は異なり別の調査となっている。

### 引用文献

- 趙正祐 (2014) 「児童養護施設の援助者支援における共感満足・疲労に関する研究」『社会福祉学』 55(1), 76–88.
- 川崎千恵・大塚賀政昭・越智真奈美 (2020) 「児童相談所職員を対象とした研修ニーズに関する実態調査報告」『保健医療科学』 69(3), 306–16.
- 小林 理・中原慎二・新保幸男 (2020) 「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」『厚生の指標』 67(8), 33–9.
- 厚生労働省 (2017) 『新しい社会的養育ビジョン』
- 音山裕宣 (2019) 「児童福祉司・里親の養育支援に対する意識とその課題」『社会福祉学』 60(3), 76–89.
- 島津明人 (2015) 「産業保健と経営との協働に向けて——ワーク・エンゲイジメントの視点から」『産業・組織心理学研究』 28(2), 103–10.
- 坪井裕子・三後美紀 (2011) 「児童福祉施設における子どもへの対応に関する若手職員へのインタビューの分析」『人間と環境』(人間環境大学) 2, 45–59.
- 塚田知香 (2017) 「ワーク・エンゲイジメントの国内での研究動向および浸透について」『経営論集』 6, 43–53.
- 山縣文治 (2018) 「福祉的視点からみた教育・保育制度および実践の評価」『保育学研究』 56(1), 33–43.
- 全国児童養護施設協議会 (2015) 『施設における人材確保等に関する調査報告書』
- 全国児童養護施設協議会 (2017) 『改訂 児童養護施設の研修体系』

## **Social Issues in Human Resource Development in Social Care: Focusing on the Work Environment of Professionals in Child Guidance Centers and Social Care Facilities in Prefecture A**

Osamu KOBAYASHI, Yukio SHINBO

The purpose of this study was to understand the actual conditions of the work environment and to examine the issues of human resource development through self-evaluation of the professionalism and work environment of full-time professionals in the field of social care (institutions such as orphanages and child guidance centers). The method was a mail survey using an anonymous self-administered structured questionnaire, targeting institutions and facilities in the field of social welfare in Prefecture A. The results of the responses to (1) self-evaluation of expertise and (2) the current status of the work environment, including supervision, were statistically analyzed. The needs for human resource development issues differ according to experience, age, type and occupation. In particular, it was found that the needs of the groups of “35–45 years old (experience - 5 years)” and “45 years old and up (experience - 5 years)” were high for the formation of expertise and the issues of the work environment.

**Key Words:** Social care, Human resource development, Professional development, Work environment, Supervision