

**児童養護施設の職場環境に関する研究**  
**— 出産・育児中の職員が働き続けられる要件の考察 —**  
*Study on the working conditions of children's care homes*

—Analysis of the conditions for employees who are giving birth or child rearing to continue working —

吉村 美由紀                      吉村 譲  
(名古屋芸術大学)                      (岡崎女子大学)

**要旨**

児童養護施設の小規模化が進むなかで、子どもたちにとって安心できる生活環境を保障していくには、養育を担う職員が継続的に働きやすい職場環境であることが必要である。長期に継続して働ける職場環境に向けて、出産・育児中の職員の産休や育休の取得状況、育児と仕事の両立に視点をあてた全国の児童養護施設対象アンケート調査を実施した結果、産休・育休等を利用して就労継続が可能となる要件を分析した結果、職場内意識（考え方・捉え方）の転換の必要性、柔軟で多様な働き方の導入、代替要員となる人材確保ができる体制と人材の質の向上、保育機能・環境の整備、施設運営費となる措置費・職員配置基準の改善の必要性が示唆された。

**【キーワード】 児童養護施設 職場環境 育児 就労継続 働き方**

**1. 研究目的**

児童養護施設では虐待が背景にある入所児童の増加に伴い、子どものケアニーズが多様化、複雑化している現状にある。そうした中、国が2017年に「新しい社会的養育ビジョン」を打ち出したことにより、家庭養育の優先や児童養護施設の小規模化が全国で加速化して進められている。このような状況ではあるが、子どもたちにとって安心できる生活環境を保障していくことの一つに、特定の養育者が継続的、長期的に特定の子どもの養育に関わり、生活を共にすることが大切であり、愛着形成・信頼関係を構築していくことがこれまでと同様に一貫して重要であるといえる<sup>1</sup>。こうした養育のパーマネンシーの観点から、児童養護施設ではどのような養育形態であっても養育を担う職員が継続的に働きやすい職場環境であることが望まれる。

しかし、国の将来構想のもと、小規模化に順次移行していく施設が増える中で、一人の職員が担う職務

内容の多様化、一人勤務の増加など、これまで以上に過酷な労働条件となっていること、職員の人材確保や人材育成も課題となっている。また児童養護施設は他の職種に比べ離職率も高く、職員の平均勤続年数は7.7年（8年未満）であり、5年未満で退職する職員は53.4%（5割以上）である（全国児童養護施設協議会 2015）。この調査結果から、児童養護施設において職員の就労継続が難しく、一職員が子どもの養育を継続的に行うことが困難となっていることがわかる。その背景に若手職員が継続的に働けるための職場条件が整備されていないことも指摘されている<sup>2</sup>。また、職務内容の特性上、長時間勤務や夜間対応、宿直勤務等も含まれる職場であることで、家庭との両立が他職種以上に困難となることが予想され、若手職員が結婚や妊娠・出産を機に退職せざるを得ないといったことが生じやすい職種であるといえる。

そこで本研究では、児童養護施設において長期に

継続して働ける職場環境に向けて、特に出産・育児中の職員の産前・産後休業（以下、産休）や育児休業（以下、育休）の取得状況、育児と仕事の両立に着目し、産休や育休、育児中の職員の働き方に視点をあて、全国の児童養護施設を対象とした研究調査を実施し、児童養護施設の働く環境において、出産や育児中の職員が働き続けられる職場環境づくりに向けてどのような要件が必要であるか明らかにしていきたい。

## 2. 研究の視点および方法

### (1) 先行研究と研究の視点

本研究に関わる先行研究として、藤田（2011）の児童養護施設の職員が長く働き続けられるための条件についてどのようなことがあるか、勤続職員と退職職員への同時調査を行った研究がある。職員が長期に働き続けるための条件の一つとして、結婚をしても継続して働ける環境があれば、多くの職員が退職せざるを得ない状況から抜け出せる可能性を見出せることを明らかにしている。

また、安部・有村ら（2013）は、神奈川県内の児童養護施設職員を対象にした職場環境と職員のワーク・ライフ・バランスに視点をおいた質的調査（フォーカスグループインタビュー）を実施し、児童養護施設のワーク・ライフ・バランスの実現にあたって、特有の困難さと罪悪感があることを明らかにしている。困難については、特に産休や育休取得や育児との両立をしている職員の前例がない施設で働く職員は、働き続けるイメージや将来の展望が持ちにくい状況であることが指摘されている。そしてワーク・ライフ・バランス施策が制度・システム化されていないため、他の職員への負担の偏りの現状も述べられている。職員の罪悪感については、施設にいる子どもと職員の実子との育児時間や行事のバッティング、子連れで勤務した場合に親元を離れて施設で暮らす子どもと実子との間で感じるジレンマがあり、これは児童養護施設職員特有の葛藤であること、また実子の看護等の急な欠勤における他職

員に配慮してもらうことへの後ろめたさがあることを指摘している。一方で、実子の育児をしている職員の存在が施設での育児・支援を新たな視野で見直すことにつながる可能性、育児中の職員が組織内に存在することの有用性を職員らが感じていることを明らかにしている。

さらに安部・有村ら（2014）が神奈川県 27 か所の児童養護施設の職員を対象に実施した質問紙による量的調査では、女性職員の既婚率の低さが明らかとなった。また働き続けることへの意欲の高さ、実子の育児経験がある職員が働くことのメリットについて平均して肯定的に捉えられていることが明らかにされている。また施設ごとの育休等の制度で項目等にばらつきがあること、すべての調査対象施設で制度が整備されていたが、利用の難しさがあることが明らかとなっている。さらに職員の配置基準の見直しについて直接ケアにあたる児童指導員・保育士の大幅な超過勤務や法定回数を上回る宿直等厳しい労働環境の実態が浮き彫りとなっており、人員配置の向上の必要性が指摘されている。

これらの先行研究では児童養護施設職員におけるワーク・ライフ・バランスの現状と課題を多角的な視点から捉えており、意義深い研究結果といえる。しかし、安部・有村らの研究は限定された地域での調査であり、全国規模の児童養護施設対象の調査はこれまで行われていない。さらに先行研究で明確となった産休や育休取得の状況や利用困難な場合での背景要因を基に、その要因の構造、仕事と育児の両立を実現可能にする要件等について、その詳細を明らかにしたいと考えた。そこで先行研究を踏まえ、本研究では児童養護施設において働きやすい職場環境づくりの課題の中で特に出産・育児中の職員や女性の働き方の改善に焦点をあて、産休・育休の取得状況や制度活用の課題、育児中の職員が働き続けられる要件について、全国の傾向・実態を探る調査により構造化を試み、明らかにしていく。

### (2) 研究の方法

本調査研究では、児童養護施設における働きやすい職場環境づくりに視点を置き、特に出産・育児中の職員・女性の働き方の改善、育児や家事など日常生活と仕事の両立の推進に向けた取組みに関するアンケート調査を実施した。調査票は、日吉津村が2016年に村内の事業所向けに実施した「働きやすい職場づくりに関する事業所アンケート調査」及び従業員向けに実施した「働きやすい職場づくりに向けた意識調査」を参考とし、調査項目を児童養護施設用に一部改変し作成したものである。日吉津村が実施した両調査票は、事業所における育児休暇制度等のワーク・ライフ・バランスへの取組や、女性の活躍等の取組の実態や問題点、意見等の調査、従業員の労働環境、女性の働き方等を調査し、安心して子育てと仕事を両立できる施策を検討することを目的として実施されたものである。出産・育児中の職員や女性の働き方の改善に焦点をあてた調査項目が多く設けられており、本研究のテーマに即した調査項目であったため、主たる参考調査票として採用した。また、三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社(2018)「平成29年度厚生労働省委託調査 仕事と育児の両立に関する実態把握のための調査研究事業 企業アンケート調査結果 報告書」の調査項目も参考とし、修正を加えた。

調査方法としては、全国601ヶ所の児童養護施設に対して、質問票を1通ずつ郵送した。依頼文及び調査票は、2019年7月15日に送付し、8月31日を最終締め切りとした。児童養護施設の住所変更等のために、不明郵便として戻ってきたものが13通あった。回収数は179票でありすべて有効票であった。回収率は30.4%である。(本調査は筆者らが所属する「NPO法人こどもサポートネットあいち」として実施しており、2019年日本社会福祉弘済会「社会福祉助成事業(研究)」による研究成果の一部である)

### 3. 倫理的配慮

調査の実施にあたり、調査対象者のプライバシー

保護のため施設名、個人が特定されないよう倫理的配慮を行って統計処理を行うこと、調査票に結果の公表について明記し、同意を得ている。研究における調査結果の集計及び、投稿内容等「日本社会福祉学会研究倫理規程」を遵守した。また施設や個人が特定されないよう十分に配慮を行い、分析と記述を行った。本研究は共同研究であり、投稿内容について共同研究者の承認を得ている。

## 4. 研究結果

### (1) 回答者属性及び職員の年齢構成の特徴

回答者の基本属性において職種は施設長26.5%、副施設長11.6%、事務長5.0%であり、施設の管理職相当の方による回答が約4割であった。児童指導員、保育士、家庭支援専門相談員、個別対応職員など現場の職員の方の回答も約4割であった。

今回の調査結果から職員の年齢構成に特徴があることが明らかになった。「施設の正規雇用(正職員)職員の年代別人数」の調査結果において、回答施設の正規雇用者の40.4%(2036名)が20歳代の職員であり、30歳代の職員22.9%(1157名)と合わせると6割以上であった。つまり20~30歳代が中心で若い世代により支えられている職場であることが分かった。さらに正規雇用者の年代別性別ごとでは20歳代女性職員が28.3%(1429名)で約3割であり、他の年代別性別ごとの各割合は10%程度であるのに対し、高い割合であった。

### (2) 育休の取得状況と結婚・出産・育児に関わる事項

次に「育休」に関する調査結果で、回答のあった179施設において過去3年間で出産した女性職員223名の内、育休を取得した女性職員は92.8%(207名)であった。今回の回答施設では妊娠後も就労を継続し、出産した女性職員のほとんどが育休を取得していた。また、育児休業制度を利用しない理由について最も多かったのは、「結婚や妊娠・出産を機に自ら退職する機会が多いから」44.7%(80施設)、

次に多いのは「代替要員の確保が難しいから」が20.1% (36 施設)であった。次に多いものは「職場で周りの職員の職務の負担が増えるから」25 施設 (14.0%)であり、休んだときの他職員のことを考えなければならない職場の状況であることがうかがわれる。さらに「一人当たりの職務が多いから」18 施設 (10.1%)といった職務に関する理由が挙げられた。また「育児休業等を取得しにくい雰囲気があるから」11 施設 (6.1%)という回答もあり、育児休業の取得について一層の理解が必要であろう。

もう一つは「女性職員の結婚を理由による対応」において「退職を選ぶ場合が多い」が最も多く、41.3% (74 施設)であり、「特に対応はとらない」という回答も31.8% (57 施設)であった。また「女性職員の妊娠・出産・育児を理由による対応」の調査項目の結果では、「退職を選ぶ場合が多い」が最も多く39.1% (70 施設)であった。前述の結婚の際の対応についての回答においても、退職をする女性職員が約4割と多かったが、妊娠、出産ということで退職を選択する女性職員も約4割であった。結婚後、仕事を続けていた女性職員が、さらに妊娠・出産を機に退職していくことを選択していることがわかる。次に多かったものが「休業制度を利用して復職する場合が多い」51 施設 (28.5%)であった。退職する職員がいる一方、継続して働こうとする女性職員 (約3割)は休業制度を利用して復職するのである。そのようなことを女性職員ができる要件を探ることが必要である。また前述の結婚の際の対応に関する質問に対して「特に対応はとらない」という回答をする施設が多かったが、妊娠、出産、育児の回答では1施設であり、女性にとって妊娠・出産・育児は、「結婚」というライフイベント以上に大きな人生選択をしなければならないことであることがうかがわれる。

### (3) 育児中の職員、女性の働き方、ワーク・ライフ・バランスに向けた意見

さらに「育児中の職員を対象とした制度や規定、

取り組みについての内容」及び「育児中の職員、女性の働き方、ワーク・ライフ・バランスに向けた意見、提言など」について自由記述の回答を得た。記述内容について質的データ分析法による定性的コーディングの手法を援用して分析を行った結果、柔軟で多様な働き方の導入の必要性、職場内意識の課題等が浮かび上がった。以下、「育児中の職員、女性の働き方、ワーク・ライフ・バランスに向けた意見、提言など」の自由記述で得た回答の分析結果である。

#### 1) 自由記述の分析方法

自由記述の分析方法は、佐藤 (2008) の質的データ分析を援用した。コーディング (オープン・コーディング、焦点的コーディング) によってデータの縮約を行い、繰り返しオリジナルの文脈に立ち返って、それを参照しながら行為や語りの意味を明らかにする手法である。手順は、収集した文字テキストデータに対してそれぞれの部分を含む内容を示す小見出し (短い言葉の要約) 「コード」をつけ、それらの小見出しを相互に比較し、小見出しがつけられている文章の箇所「文書セグメント」同士の関係の検討を行う。コードと文書セグメントの比較検討を繰り返し、抽象度が高い概念的カテゴリーを生成する。中核的な概念的カテゴリーを選び出し、それらのあいだの関係を何らかの概念モデルとして描き出す。文書セグメントを切り離す脱文脈化 (セグメント化) を行い、その後文章を再び構成する再文脈化 (ストーリー化) を行った。概念モデルの作成ではダイアグラム (図解表示) にて因果、対立、関連性などさまざまな関係を一つの図に盛り込む方法を採用した。

#### 2) 自由記述の分析結果

自由記述にて「育児中の職員、女性の働き方、ワーク・ライフ・バランスに向けた意見、提言など」に66の回答があった。各項目の回答をオープン・コーディング、焦点的コーディングを行った後、概

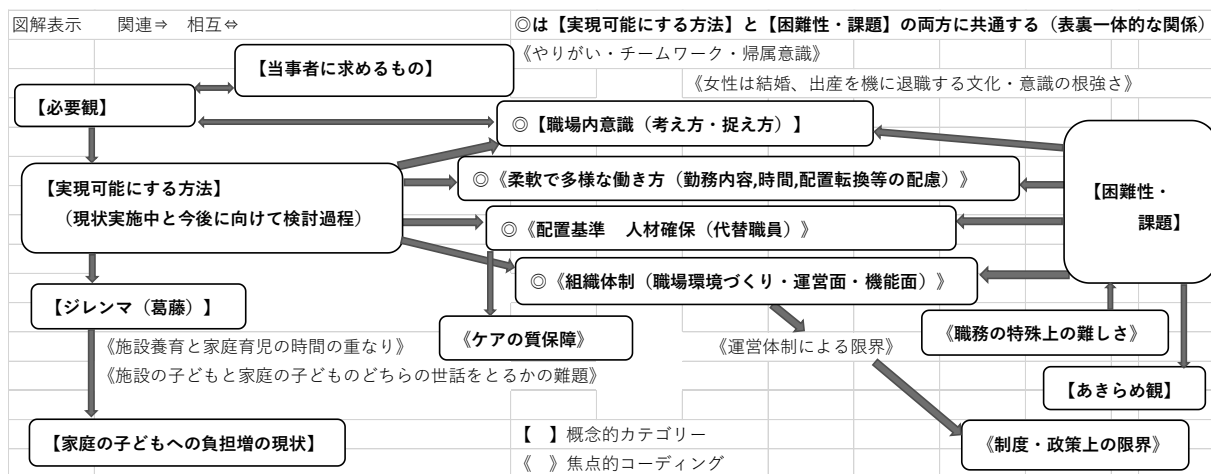
念的カテゴリーのラベルの検討を行った結果、8項目のカテゴリーが抽出された(図表1)。最も多かったのは育休取得や育児と仕事の両立に向けて【実現可能にする方法(現状実施中と今後に向けて検討中)】のカテゴリーであり、72であった。次に【困

難性・課題】のカテゴリーが68で多く見られた。次に【必要観】、【ジレンマ(葛藤)】がそれぞれ9、【職場内意識(考え方・捉え方)】が7、【あきらめ観】 【家庭の子どもへの負担増の現状】が3、【当事者に求めるもの】が2であった。

図表1：育児中の職員・女性の働き方に関する意見(自由記述)の概念的カテゴリー

概念的カテゴリー	項目件数
実現可能にする方法(現状実施中と今後に向けて検討中)	72
困難性・課題	68
必要観	9
ジレンマ(葛藤)	9
職場内意識(考え方・捉え方)	7
あきらめ観	3
家庭の子どもへの負担増の現状	3
当事者に求めるもの	2

図表2：育児中の職員・女性の働き方に関する意見(自由記述)の関連と構造化



コーディングで抽出した概念的カテゴリー等をダイアグラム(図解表示)で関係性の図式化を行い、育児中の職員・女性の働き方に関する意見の関連と構造化を試みた(図表2)。

その結果では、【必要観】の概念的カテゴリー(以下、概念的カテゴリーを【 】で表示)の焦点的コーディング、オープン・コーディング(以下、両コ

ーディング内容を「」で表示)の内容では「子育て経験が子ども家庭福祉の充実につながる」「職員の出産、子育て経験が子どもにとって良い効果を生み出す」「児童養護施設だからこそ同じ職員が辞めずに継続的に働き続けることが重要」「育児との関連から地域の活動と施設の仕事に生かされる」といったことが挙げられた。この【必要観】により、【実

現可能にする方法(現状実施中と今後に向けて検討中)】を考えていくことに繋がっていくことが考えられる。しかし、【必要観】がある一方で、【当事者に求めるもの】では、「子育て中の職員自身の意識と職務実績の必要性」や「仕事に対する姿勢やスキル・努力の必要性」も挙げられており、育児中の職員である当事者自身のスキルアップや実績をつくる努力が必要といったことも求められている。

次に、【職場内意識(考え方・捉え方)】では、「女性は結婚、出産を機に退職する文化をなくす」「女性は『仕事か結婚』かという意識の社会的根強さ」「制度や労働環境の整備だけではなくやりがい・チームワーク・帰属意識との関連」「働き方の違い(昔と現在)の理解と風土づくり」が指摘されていた。これについては、【困難性と課題】と関連があり、「女性は結婚・妊娠・出産を機に退職でこれまでに事例がない」「先輩は皆妊娠を機に退職」であるために【あきらめ観】につながっていた。一方で、「育休希望者が一人現れたことをきっかけにした職場づくり」という取り組み、「子育て経験がある職員が多くいる環境での働きやすさ」を実感している施設、「前例による取得のしやすさ(育休取得者複数存在により取得しにくい雰囲気がない)」施設もみられ【実現可能な方法(現状実施中と今後に向けた検討)】としても職場内意識を変えていくことが重要であり、関連が深いことがよみとれる。

次に【実現可能にする方法(現状実施中と今後に向けて検討中)】では、「育児中の勤務配慮」で勤務時間(残業なしや短時間勤務)、勤務日の配慮、時間休、柔軟な休暇、フレックスタイム制の導入、定時勤務、宿直等業務内容の一部免除、日勤への職務変更(里親支援専門相談員等)配置転換、非常勤職員への転換、再雇用制度の充実などがみられた。このことから、柔軟で多様な働き方を模索検討することが育児と仕事の両立では重要であることがわかる。配置転換については、「新たな事業展開の必要性(定時勤務の職務等)」について、定時勤務の職種を複数設けられる事業展開の検討も挙げられ

ていた。また、このコードは【困難性・課題】にも関連性があり、職場によっては柔軟で多様な勤務体制を組むことが困難であることも挙げられていた。その理由として「人材確保の必要性と困難(人件費不足)」「人材育成のシステムの未整備」の課題がみられた。また人材確保の困難については「代替人員の確保の困難」があること、その背景要因には「職務の特性上の難しさ」を指摘する意見があり、「子ども対象のため代替職員というわけにはいかない」「機械的に穴埋めできる代替職員というわけにはいかない」「固定された職員が望ましい職種」であることが挙げられた。

この他の【実現可能にする方法(現状実施中と今後に向けて検討中)】では、「職場内に預けられる保育機能の整備」や「職場に子どもを連れてこられる環境」などが挙げられており、保育機能・環境の整備の必要性が指摘されている。また、「働きやすい職場づくり(助け合う体制)」「働き方の話し合いの機会」「職場環境の充実をはかる雰囲気づくり」といった法人や施設組織の職場環境づくりの必要性も述べられている。そして育児中の職員の家庭育児のサポートとして「配偶者や祖父母等の協力と理解」「多様なサポート制度等の活用」の必要性も挙げられている。

さらに【困難性・課題】についてみていくと、「人材確保の必要性と困難(人件費不足)」「人員配置の充実の必要(マンパワーの不足)」「慢性的人材不足と最低限の配置基準の改善の必要」「人材育成のシステムの未整備」「代替人員の確保の困難」「他の職員への負担増」の課題が挙げられており、その背景に「福祉職の賃金の低さの課題」や「特殊な職場」であり「職務の特性上の難しさ」があること、「長時間勤務の職場特性」「常態的な超過勤務の解消の課題」「定時勤務体制が困難」なことが関連している。このような人員配置の課題を抱えるなかで「現状で推進するとケアの質の低下」に繋がることを懸念する意見もあり、配置基準・人材確保の必要性との関連がみられる。

組織の運営面では、「法人の規模（職員数）が小さいため厳しい」こと、措置費体系だけの運営の在り方の厳しさから、「新規収益事業の検討の必要」についても述べられている。さらに「勤務年数と人件費増大における財源確保の課題」が挙げられており、勤務年数が長い職員が多く就労している職場では運営が困難に陥るといった課題について述べられている。このことは職員が長く働き続けることの推進を阻んでいる大きな課題といえる。そうした組織の運営体制の課題については個々や組織内の努力のみでは改善に限界があることがわかった。このような【困難性・課題】に関連して、「正規職員の両立は難しいというあきらめ」「児童養護で求められているものとワーク・ライフ・バランスの両立の厳しい現状」を実感し、育児と仕事の両立の【あきらめ観】に繋がっている意見もみられた。

そして、実際に現在育児中の職員の【ジレンマ（葛藤）】では、「施設の子と自分の子のどちらも大切」という思いの中、「子育てと同じ時間に施設の仕事があるため実子には寂しい思いをさせている」「施設養育と家庭育児の人手が要する時間帯の重なり」「育児中の勤務配慮のありがたさと心苦しさ」「自分の子と施設の子どものどちらの世話をするのかという難題」を迫られている状況が述べられている。その中で【家庭の子どもへの負担増の現状】に陥っている職員もあり、「施設の子どもの時間のほうが長く、自分の子どもと過ごす時間が少ない状況」「自分の子どもに時間を作ってあげられない」という事態が生じていることも述べられている。

さらに、【職場内意識（考え方・捉え方）】、【柔軟で多様な働き方】（勤務内容、時間、配置転換等の配慮）、配置基準・人材確保（代替職員）、組織体制（職場環境づくり・運営面・機能面）においては【実現可能にする方法（現状実施中と今後に向けて検討過程）】であるが、一方で【困難性・課題】となっている場合もみられ、これらは表裏一体的なものであることがわかった。

## 5. 考察

今回の調査では今後結婚や出産、育児などを経験する可能性が高い20～30歳世代が児童養護施設の仕事を多く担っていることがわかった。この世代の職員が継続して働けるような職場環境づくりが必要である。

また育児休業制度を利用しない背景には、仕事と家庭の両立が困難と考え、経験を重ねた職員が退職を選択することが多いことが考えられる。これについては、職場内で女性は結婚、出産を機に退職する文化があること、女性は『仕事か結婚か』という意識の社会的根強さを感じていることが明らかとなっており、このような偏りのある性別役割の捉え方が女性の仕事と結婚・出産・育児両立の推進を阻む要因となっており、①**職場内意識（考え方・捉え方）の転換の必要性**が示唆される。また、女性職員は結婚・妊娠・出産を機に退職することが主流の風潮があり、職場内に産休・育休取得の前例がないことも育休取得のあきらめにつながっていた。しかし、育休希望者が一人でもいることをきっかけに、育児と仕事の両立の可能性、実現可能な職場づくりに向けた意識の高まりに結びつくこともわかった。前例があることによる育休取得のしやすさについて、安部・有村ら（2013）は、「一人でもワーク・ライフ・バランスを実現しているモデルとなり得る職員が組織的に職場に定着することの必要性」について述べている。つまり、育休取得し育児と施設の仕事の両立を実現しているロールモデルとなる職員が職場に一人でも存在することの意義は大きいと考えられ、それぞれの施設において第一人者の突破口を開いていくことが第一歩となるだろう。その前提として突破口を開くまでの職場内意識をどう変革していくかが根底に必要であり、職場全体の意識改革や風土づくりが求められる。

また、背景要因の二つ目に抽出された代替要員の確保の困難さについては、施設職員の業務内容の特性（子どもとの関係づくり、多職種・多機関連携、専門性等）や不規則な勤務形態・長時間勤務との関

連から、すぐに代替者で対応できない職務が多いことが考えられる。背景要因には職務の特性上の難しさという側面もあり、子ども対象のため愛着形成・信頼関係構築の必要性から特定の養育者(固定された職員)が望ましい職種であることが、一般企業や他の成人対象の医療・高齢・障害系施設と異なって、児童養護施設特有の困難性であるといえる。

そして、出産や育児中の職員には短時間勤務、フレックスタイム制、日勤の職務への配置転換等の②柔軟で多様な働き方の導入が不可欠であり、③代替要員<sup>3</sup>となる人材確保ができる体制と人材の質の向上も合わせて必要である。安心して預けられる環境があれば復帰可能性が広がるといった④保育機能・環境の整備についても検討が望まれる。これについては安部・有村ら(2014)の量的調査で女性職員の出産・育児を保障できる体制・制度の確立が必要であり、交代勤務や時差出勤、フレックスタイムなどの導入、休暇の取りやすさ、勤務形態や勤務時間の柔軟性、代替職員の確保やサポートする職員のサポートの必要性も指摘している。また、座安(2021)の児童養護施設における働き続けることができる職場環境の諸要因を明らかにした研究においても、仕事・家庭の両立困難があったが、職場内保育や勤務的配慮の仕事・家庭のサポート体制で払拭することができること、やむを得ず宿直ができない職員が働き続けるための日勤部署の確保、勤務形態の多様性が挙げられている。

現在育児中の職員のジレンマ(葛藤)では、施設の子と自分の子のどちらも大切という思いがある中、施設養育と家庭育児の人手を要する時間帯の重なりが生じ、自分の子と施設の子どものどちらの世話をするのかという難題を常に迫られている現状、他の職員に勤務配慮のありがたさと心苦しみの両方を感じながら職務に当たっていることがわかった。安部・有村ら(2013)の研究でも職員の罪悪感について述べられている。こうしたジレンマや罪悪感については、職員の子育て経験がこの先子ども家庭福祉への充実につながることで、出産、子育て経

験が施設の子どもの養育にとって良い効果を生み出すといった必要観に関する意見からも、長期的な視点を持ちながらその効果や有用性について組織内で共通認識しておくことが必要であると考えられる。

さらに、今回の調査結果で慢性的人材不足と最低限の配置基準の改善の必要、法人の規模(職員数)が小さいことにより職員の増員や日勤等の配置転換が困難、新規収益事業の検討の必要、措置費体系だけの運営の在り方の困難があることが浮かび上がった。このことは、⑤施設運営費となる措置費・職員配置基準の改善が不可欠であることが示唆されている。これに関連して安部・有村ら(2014)も職員の勤続年数が長いほど経営を圧迫するという問題について触れており、施設運営費の充実も必要であることが述べられている。また堀場(2021)は、配慮がある施設においても、複数の職員が同時期に産休・育休を取得する場合、施設の自助努力だけでは限界があること、職員の労働環境に加えて、措置費・職員配置基準などの抜本的な改善の必要性を述べている。

## 6. 結論と課題

児童養護施設の小規模化が進むなかで、子どもたちにとって安心できる生活環境を保障していくには、養育を担う職員が長期に継続的に働きやすい職場環境であることが望まれる。その実現に向けた方策の一つとして、出産や育児をしながら働き続けられる職場となり得るよう、出産・育児中の職員の産休や育休の取得状況、育児と仕事の両立に視点をあてたアンケート調査を基に、継続就労を希望する職員が産休・育休等を利用して復職することができる要件を分析した結果、①職場内意識(考え方・捉え方)の転換の必要性、②柔軟で多様な働き方の導入、③代替要員となる人材確保ができる体制と人材の質の向上、④保育機能・環境の整備、⑤施設運営費となる措置費・職員配置基準の改善の必要性が示唆された。

本調査結果から児童養護施設職員が長く働き続



けることができる要件、職員の産休・育休取得についての現状、困難となっている構造を明らかにしたことで、職場環境づくりや組織内改善を図ることによる可能性を見出すことができた。しかし職場内において組織的に取り組むべき課題に加えて、職場環境改善だけでは解消が困難な制度上の課題があることも示唆された。今後は組織、制度の双方の改善を捉えていくことが不可欠である。

本研究は、2019年日本社会福祉弘済会「社会福祉助成事業(研究)」による研究成果の一部である。日本社会福祉弘済会、調査にご協力いただいた児童養護施設職員の皆様に感謝申し上げます。

1 特定の養育者が望ましい職種であることについて、児童養護施設運営指針の第1部総論の(2)社会的養護の原理において、継続的支援と連携アプローチの項目の中で「社会的養護は、その始まりからアフターケアまでの継続した支援と、できる限り特定の養育者による一貫性のある養育が望まれる。」と記されている。

2 「人材確保・定着に関するアンケート調査結果」(2016 中部児童養護施設協議会)によれば、1施設当たりの年間平均退職者数は1.89人、当該退職者の平均勤続年数は3.38年であった。安部(2014)は、勤続年数が短い要因のひとつとして、施設の支援の中心である子どもたちと生活をともにすることと、職員自身の家族との生活時間がバッティングし、支援と、職員の結婚・出産・育児・介護等との両立が困難になることがあげられると述べている。

3 ここでいう「代替要員」は、産休や育休の代替職員という意味に加えて、有事や急な事情で一時的に勤務を変ってもらった時の代替人員、サポート職員なども含むこととする。

※本論文は1, 2, 3, 4の(3), 5, 6を吉村美由紀、4の(1),(2)を吉村譲が分担執筆した。

#### <参考・引用文献>

1) 安部慎吾・有村大士・永野咲・山内陽子(2013)「児童養護施設における子どもと家族の最善の利益に資する職場環境づくり—職員のワーク・ライフ・バランスの視点から」『子どもと福祉』編集委員会編『子どもと福祉』Vol.6, 明石書店, 127-133.

2) 安部慎吾・有村大士・永野咲・山内陽子(2014)「児童養護施設における子どもと家族の最善の利益に資する職場環境づくり—職員のワーク・ライフ・バランスの視点から 量的調査の結果報告」『子どもと福祉』編集委員会編『子どもと福祉』Vol.7, 明石書店, 117-123.

3) 伊藤嘉余子(2007)『児童養護施設におけるレジデンシャルワーク』明石書店.

4) 厚生労働省雇用均等・児童家庭局長通知 平成24年3月29日「児童養護施設運営指針」

[https://www.mhlw.go.jp/bunya/kodomo/syakaiteki\\_yougo/dl/yougo\\_genjou\\_04.pdf](https://www.mhlw.go.jp/bunya/kodomo/syakaiteki_yougo/dl/yougo_genjou_04.pdf)

(2022年4月最終閲覧確認)

5) 戈木クレイグヒル滋子(2010)『実践グラウンデッド・セオリー・アプローチ』新曜社.

6) 佐藤郁哉(2008)『質的データ分析法』新曜社.

7) 座安晃生(2021)「児童養護施設における働き続けることができる職場環境の諸要因」

日本社会福祉学会関東部会『社会福祉学評論』(21), 128-139.

8) 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』

9) 特定非営利活動法人こどもサポートネットあいち編(2020)「令和1年働きやすい職場づくり～児童養護施設における育児中の職員・女性の働き方の改善ワーク・ライフ・バランス(育児や家事など日常生活仕事の両立)の推進に向けた取り組み～アンケート調査報告書」

10) 日吉津村 HP「働きやすい職場づくりに関する意識調査アンケートの結果について」

<https://www.hiezu.jp/list/jumin/s172/m142/w125/> (2022年3月最終閲覧確認)

11) 藤田哲也(2008)「働き続けることのできる職場環境調査に関する考察」『平成20年度紀要』東京都社会福祉協議会児童部会調査研究部 p69-77.

12) 藤田哲也(2011)「児童養護施設の職員が長く働き続けられるための条件 — 勤続職員と退職職員

---

への同時調査からの視点―』『日本社会福祉学会  
第59回秋季大会』p328-329.

[https://www.jssw.jp/archives/event/conference/2011/59/abstract/pdf/59\\_164.pdf](https://www.jssw.jp/archives/event/conference/2011/59/abstract/pdf/59_164.pdf)

13) 藤田哲也 (2011) 「児童養護施設の職員が長く働き続けられるための条件―勤続職員と退職職員への同時調査からの視点―」『福祉研究』No.103. p65-76.

14) 堀場純矢 (2021) 「児童養護施設職員が働き続けられる環境づくり―インタビュー調査から―」総合社会福祉研究所編『総合社会福祉研究』第50号. p31-39.

15) 三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社 (2018) 「平成29年度厚生労働省委託調査 仕事と育児の両立に関する実態把握のための調査研究事業 企業アンケート調査結果 報告書」

[https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000174276\\_1.pdf](https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000174276_1.pdf) (2022年3月最終閲覧確認)