

インケアの充実と自立支援を見据えた就労環境整備 — 施設職員アンケートから見えた制度的課題と展望 —

*Enhancing In-Care Services and Preparing for Independent Living: Improving the Work Environment
— Institutional Challenges and Future Prospects Revealed by Facility Staff Surveys —*

倉橋 幸彦 KURAHASHI Yukihiko
(教育学部)

【要旨】

本研究は、ケアリーバーの生活困難を予防・軽減するために、社会的養護施設における「インケア」の質を支える職員の就労環境と制度的課題を明らかにすることを目的とした。対象は愛知県児童福祉施設長会に属する4種別30施設（児童養護22、乳児院5、児童心理治療2、児童自立支援1）であり、2023年度に4段階のアンケート調査を実施した。

結果、施設職員の勤続年数は全国的に減少傾向にあり、愛知県でも平均8年前後で推移。離職・療養休暇・メンタル不調の増加が顕著であり、特に児童養護施設で年度途中退職が多いことが確認された。職員配置では児童指導員不足（配置率25.4%）、看護師・心理療法担当・里親支援専門相談員等の未配置が多く、制度理解不足と人材確保難が複合的に影響していた。さらに加算枠を超える超過雇用が約7割の施設で行われており、財政的圧迫と雇用不安定を招いている。

職務満足度については、ケアワーカーの約3割が達成感を十分に得られず、本来専門的支援を担う配置とされる職員についても日常的養育業務との機能的重複も見られ、制度と現場実態の乖離がみられた。メンタルヘルスケアは半数近くの施設で十分に機能しておらず、組織的支援体制の整備が急務である。また、内部研修は実施率が高いものの効果実感にばらつきがあり、単発的研修から継続的育成体系への転換が求められる。

養育実践面では、衣食住の基本支援は安定しているが、学習・体験・心理支援など個別対応領域で高い負担感が示された。特にライフストーリーワークや個別心理治療など「個」に焦点を当てる支援ほど職員の疲弊が大きい。職員は法定配置基準を満たしていても「子どもの最善の利益」を実現するには人員が不足していると感じており、制度上の数的充足と支援の質との乖離が浮き彫りとなった。

以上より、社会的養護施設における人的資源の脆弱性は、インケアの質と自立支援に直結する構造的課題である。今後は①柔軟な人員配置制度と専門職連携の推進、②メンタルヘルスを含む包括的支援体制の構築、③職員が成果を実感できる評価・育成体系の整備が求められると結論づけられる。

【キーワード】 ケアリーバー ケアワーカー

1. 緒言

社会的養護の領域において、ケアリーバー^{注1)}の自立後の生活困難は大きな社会課題として認識されてきた。国は2017年に「新しい社会的養育ビジョン」^{注2)}を示し、児童福祉法改正やこども若者社会的養育推進法^{注3)}の制定を通じて、家庭養護^{注4)}および家庭的養護^{注5)}の推進と自立支援の強化を制度的に位置づけた。しかし、こうした政策的方向性にもかかわらず、里親委託率の伸び悩みや委託不調の存在など、家庭的養育の実現は十分に進展していない。2022年度末における3歳未満児の里親委託率は全国平均で25.3%にとどまり、目標値である75%とは大きな乖離がある。また、自治体間の格差や養育者支援の脆弱さも指摘されており、家庭養育の推進には依然として多くの課題が残されている。

一方で、国は施設養護^{注6}に関しても「家庭的養護」の理念を推進している。これは、子どもが「家庭に近い環境」で育つことが心身の健やかな成長や自立にとって望ましいとの考え方に基づくものであり、施設養護の質を高める政策的意志の表れである。特に近年は、施設の小規模化・地域分散化が進められており、その結果としてケア単位の縮小と高いケアスキルの必要性が生じ、職員一人ひとりにかかる負担は増大している。こうした状況は、専門性の高いケアを求められる一方で、職員就労環境の逼迫を招く要因となっている。

施設養護は依然として多数の子どもたちの生活基盤であるが、その現場では、職員の採用難、離職率の上昇、平均勤続年数の低下、メンタルヘルスケアの脆弱性など、人的資源に関する深刻な課題が顕在化している。特に、専門職の役割機能の重複や業務機能の補完関係といった労務環境は、支援の質を低下させるだけでなく、支援職自身のやりがいや専門性の発揮をも阻害している。このような構造的課題は、結果としてインケアの質を左右し、ケアリーバーの生活困難の予防や軽減に直結する施設養護の課題であるといえる。

筆者は家庭養護（養育里親）の養育者でもあり、実践者としての立場から、里親委託数が伸び悩む現状や、施設職員の間に存在する里親制度への批判を日常的に耳にしてきた。里親不調により措置変更される児童も一定数存在するが、日本の里親制度において「不調数（委託解除など）」の具体的統計は明示されていない。そのため、委託率の低さや自治体間格差が依然として大きな課題であり、統計上の数値以上に、里親数の伸び悩みは現場レベルで実感されている。

これまで筆者は、ケアリーバーの生活困難解消に資するインケアの在り方を主題に、レビュー研究および調査研究を積み重ねてきた。初期研究¹⁾では、ケアリーバーを対象とした研究が多い一方で、ケアワーカーを対象とする研究の不足が明らかとなった。また、聞き取り調査が中心で質問紙調査が限定的であること、研究数に顕著な増加傾向がみられないことも課題として確認された。次の研究²⁾では、ケアリーバーとケアワーカー双方の視点から「望まれるインケア」を探究した。その結果、生活規則の柔軟性、包括的な自立支援、情緒のかつ長期的な関係性の重要性といった要素が抽出された。さらに愛知県児童福祉施設における現状調査研究では、多様な施設形態への柔軟な転換、専門職の確保と育成、リビングケア^{注7}・アフターケア^{注8}体制の強化といった構造的課題が明確になった。

これらの知見は、インケアの充実こそがケアリーバーの自立支援を支える基盤であることを示している。しかし同時に、その担い手である施設職員の就労環境や制度的課題に十分な検討がなされていない現状も浮き彫りとなった。支援職であるケアワーカーや専門職が安心して専門性を発揮し、やりがいをもって働き続けられる環境は、支援の質を高めるための不可欠な条件である。施設養護と家庭養護の比率はまだまだ施設養護に偏重しており、施設養護におけるインケアの質を高めるための構造的課題は、喫緊に検討すべき重要課題である。

本研究は、愛知県児童福祉施設長会^{注9)}に属する4種別30施設の社会的養護施設における職員アンケート調査を通じて、支援職の就労環境と制度的課題を明らかにし、インケアの質向上と自立支援の充実につなげることを目的とする。さらに、得られた知見を行政への提言に資するエビデンスとし、今後の制度設計および現場実践の改善に寄与することを目指す。

2. 先行研究の示唆

児童養護施設における職員の職場環境と定着に関する研究は、2000年代以降継続的に蓄積されており、その多くが労働環境・人員体制・心理的支援の不足を共通課題として指摘している。伊藤(2003)³⁾は全国554か所の児童養護施設を対象とした大規模調査により、労働時間の長さ、職員不足、スーパービジョンの欠如が職員ストレスの主要因であると明らかにし、職員定着には業務量の軽減と支援的職場環境の整備が不可欠であると結論づけた。藤田(2011)⁴⁾も同様に、勤続職員と退職職員の比較を通して、過重労働と人員不足が離職を引き起こす構造的要因であることを示している。これらの研究は、職員個人の適応力よりも制度的・組織的な環境改善の必要性を強調している点で共通する。

また、神田・森本ら(2009)⁵⁾は勤続年数別の職員比較から、初期キャリア期における感情的負担の大きさと支援体制の欠如を指摘し、メンタリングやスーパービジョンの重要性を提起した。下木(2018)⁶⁾は、職員のバーンアウトと離職意向との関連を数量的に分析し、職場の人間関係や役割葛藤が心理的疲弊を高める要因であると報告している。こうした心理的要因への視点は、妹尾(2024)⁷⁾による保育所との比較研究にも通じ、児童養護施設職員は「情緒的負担」と「勤務の不規則性」により高ストレス状態にあることが確認された。心理的支援が十分に機能しない場合、職員の心理的負担の蓄積が支援の持続可能性やケアの安定性に影響を及ぼす可能性については、実践現場でも指摘されている。本研究の筆者も現場実践の中で同様の課題を認識しており、メンタルヘルスケア^{注10)}の制度的整備が喫緊の課題とされている。

さらに、吉村・吉村(2022)⁸⁾は出産・育児期の職員を対象とした調査で、産休・育休取得の困難さや代替要員不足を明らかにし、柔軟な勤務制度と人材確保の必要性を示した。JSSSW 関東の研究報告⁹⁾では、「やりがい」や「感謝・評価を伝える文化」が職員のモチベーション維持に有効であるとされ、管理職のリーダーシップや職場文化の形成が定着の鍵となることが示唆されている。高橋重宏ら(母子愛育会報告)¹⁰⁾は、スーパービジョンや研修体制の脆弱さ、職員間支援の希薄さを課題とし、中堅層の育成と組織文化の改善が職場満足度の向上に寄与すると述べている。

以上の知見を総合すると、職員の定着と支援の質の維持には、制度・環境・文化・心理の四層からなる包括的アプローチが求められる。すなわち、制度面では柔軟な勤務制度や配置基準の見直し、環境面では業務量の適正化と支援体制の整備、文化面では感謝や評価

を伝える風土づくりと中堅層の育成、心理面ではメンタルヘルスケアや初期キャリア支援が不可欠である。これらの要素が相互に作用することで、「働きやすさ」と「働きがい」を両立させる職場づくりが可能となり、それが最終的に職員の定着と質の高いケアの持続に結びつくと考えられる。

3. 方法

本研究は、ケアリーバーの生活困難を解消するために、インケアの質を支える施設体制の課題を明らかにすることを目的とし、愛知県の社会的養護施設に対してアンケート調査を実施した。

3-1 調査対象

対象は、愛知県児童福祉施設長会に属する4種別の計30施設（乳児院5か所、児童心理治療施設2か所、児童自立支援施設1か所、児童養護施設22か所）とした。本調査は愛知県児童福祉施設長会制度政策委員会を調査主体とし、令和5年度ニーズ調査^{注11)}の一環として実施した。

3-2 調査時期

調査は令和6年9月から12月にかけて実施し、第1弾から第4弾までの4種類のアンケート調査を行った。

3-3 調査項目

第1弾：施設基礎情報リサーチ

施設運営形態および制度政策の運用状況を明らかにし、施設の運営実態と制度政策のマッチング状況を把握することを目的とした。これにより、第2弾以降の調査結果との相関性を検討するための基礎情報を得る。

第2弾：職員就業状況リサーチ

職員の採用状況、健康状態、勤務環境を把握し、人材育成や人材確保における課題を明らかにすることを目的とした。

第3弾：養育状況リサーチ

児童の養育に関する職務遂行の実態を明らかにし、国が示す高機能化・多機能化^{注11)}を推進する基礎スキルが現場でどのように育まれているかを検討することを目的とした。

第4弾：支援困難児リサーチ

支援が困難な児童の養育状況に関する職務遂行の実態を明らかにし、施設職員の採用・離職との関連や、インケア上の課題の要因を明らかにすることを目的とした。

3-4 回答者

第1弾から第4弾までの各アンケートについては、支援において中核的役割を担う職員に回答を依頼した。

3-5 分析方法

調査結果を「就業状況」と「養育状況」の二つのカテゴリーに整理し、施設が抱える構造的課題を抽出した。

4. 本調査について

4-1 回答数

第1弾ニーズ調査 施設基礎情報リサーチ

施設種別	件数
児童養護施設	22件
乳児院	5件
児童心理治療施設	2件
児童自立支援施設	1件
合計	30件

※回答施設30施設。乳児院・児童養護施設・児童心理治療施設・自立支援施設に限定される。

第2弾ニーズ調査 職員就業状況リサーチ

施設種別	件数
児童養護施設	22件
乳児院	5件
児童心理治療施設	2件
児童自立支援施設	1件
合計	30件

※回答施設30施設。乳児院・児童養護施設・児童心理治療施設・自立支援施設に限定される。

第3弾ニーズ調査 養育状況リサーチ

施設種別	件数
児童養護施設	21件
乳児院	5件
児童心理治療施設	2件
児童自立支援施設	1件
合計	29件

※回答施設29施設。乳児院・児童養護施設・児童心理治療施設・自立支援施設に限定される。

第4弾ニーズ調査 支援困難児リサーチ

施設種別	件数
児童養護施設	21件
乳児院	5件
児童心理治療施設	2件
児童自立支援施設	0件
合計	28件

※回答施設28施設。乳児院・児童養護施設・児童心理治療施設に限定される。

4-2 回答施設および回答者の情報

愛知県内の社会的養育機関30施設はほぼすべてから回答が得られ、非常に網羅性の高い調査となった。第4弾においては児童自立支援施設の回答は提出されておらず、3種別の結果のみとなる。

4-3 回答者の役職の内訳

施設長クラス中心に回答を得ている。回答者の半数以上（約6割）が施設長・園長・院長など意思決定層からの回答であり、施設全体の視点が反映された信頼度の高い回答群である。また、現場の中核を担う中間管理職の回答も含まれており、バランスの取れた構成となっている。

5. 結果と考察

結果については第1弾からの調査も含め再整理したものである。第1弾から第4弾までのアンケート項目で今施設が構造的に課題を抱えているものを「就業状況」、「養育状況」の二つでカテゴライズしたものは下記となる。

5-1 「就業状況」について 愛知県の児童福祉施設職員平均勤続年数について

まず、愛知県内の4種別30施設における平均勤続年数について触れておきたい。近年、全国的に児童福祉施設職員の勤続年数は、公的なデータで探すことはできなかったものの、令和7年11月全国児童養護施設協議会「全国児童養護施設協議会会員施設基礎調査報告書（令和7年度実施）」20）勤続年数（常勤職員の勤続平均年数）図表20より、9.5～10年の勤続平均年数であると推定できる。

		令和6年度	令和5年度	令和4年度	令和3年度
児童養護施設	愛知県	8.5	8.4	8.5	8.0
児童心理治療施設	愛知県	7.3	7.4	6.7	6.4
乳児院	愛知県	8.5	8.6	8.3	8.1

※児童自立支援施設については、公務員で構成されており、異動が頻繁にあるために正確なデータは取れなかった。

全国的に勤続年数が減少している背景には、慢性的な人材不足や職員の業務負担増加、ワーク・ライフ・バランスの確保の難しさなどが挙げられる。特に社会的養護の現場では、夜間勤務や高い心理的負担を伴う業務が多く、職員の定着を阻む要因となっている。一方で、愛知県内の施設においても同様の傾向がみられる場合、地域の人材確保施策や法人内の労務管理体制の見直しが喫緊の課題となる。勤続年数の短期化は、支援の継続性や職員間の経験共有に影響を及ぼし、結果的に子どもへのケアの質にも波及するため、定着支援策の強化が求められる。

5-2 就業状況 第1弾ニーズ調査より

下記表は、愛知県4種別30施設のニーズ調査で抽出した施設の困り事をまとめた一覧である。第1弾ニーズ調査から抽出したものであり、そこから施設形態・運営上の課題としてまとめた。

結果

区分	課題	背景 調査によるエビデンス
施設形態・運営上の課題	児童養護施設において大舎制施設の割合が高く小規模化が不十分	・愛知県22か所の児童養護施設の大舎・中舎の保有率の割合は58.8% ・全国児童養護施設平均（令和6年度）の43.7%より高い
	職員確保難	・加算職員配置調査より、人数確保に困難を抱える施設が多々散見
	定員に満たない利用率	・愛知県30施設で措置児童数が減少傾向 ・利用率は74.6%。約25%が空き定員
	不十分なアフターケア体制	・就職や進学後の支援対象児童が16名（措置延長：11名、自立支援継続：5名）存在 ・児童が成人しても支援を必要とするケースが増加傾向

考察と提言

施設形態・運営上の課題で明らかとなったように、社会的養護に関する児童福祉施設における大舎制・中舎制の割合は58.8%と、全国平均（令和6年度）43.7%を上回っており、小規模化の進展が十分でない実態が示された。大舎制の施設形態は、居住空間の共有が多く、職員一人当たりの担当児童数が増加しやすい構造的特徴をもつ。このことは、夜間対応や突発的事案への応答など、職員の勤務負担を増大させ、結果として「職員確保の困難」や「定着率の低下」といった就業上の課題と密接に関連している。

また、加算配置による人員配置が制度的に認められているにもかかわらず、実際には配置基準を満たす人材の確保が難しい施設が多数報告されており、慢性的な人手不足が現場の恒常的な負担感につながっている。このような人的資源の不足は、業務過多やメンタルヘルス不調を引き起こし、結果として離職や療養休暇取得の増加という就業実態の悪化を招く要因ともなっている。

さらに、措置児童数の減少傾向により利用率は74.6%にとどまり、約25%が空き定員であることが確認された。これは、施設運営上の財務的制約を生じさせる一方で、職員配置や勤務シフトの再編に影響を及ぼし、現場の労働環境の安定を阻害する要因となりうる。定員減少と職員確保難が同時に進行することで、職務分担の偏りや心理的負担が高まり、結果的に就業継続意欲の低下を招いている可能性が高い。

また、アフターケア体制の不十分さも就業状況に関連している。就職・進学後も支援を要する児童が増加する一方で、施設職員が勤務中にその支援を担う体制的余裕は乏しい。第4弾調査で示された「アフターケアに不安が残る」という結果は、職員が支援対象を拡張しつつある現状を反映しており、既存の勤務体制や労働時間の枠を超えた負担を生じさせていると考えられる。

したがって、施設形態・運営上の構造的課題は、単なる制度運用上の問題にとどまらず、職員の就業実態・労働環境・メンタルヘルスの各側面と相互に影響し合う関係にある

といえる。小規模化の推進、人材確保の安定化、アフターケア支援体制の整備を並行的に進めることが、持続可能な運営基盤および職員の就業継続支援に資するものと考えられる。

そこで、施設運営のカギとなる、定数職員、加算職員の配置の影響の結果を下記に示す。

区分	課題	背景 調査によるエビデンス
職員配置の課題 (基準職員)	ケアワーカーにおける児童指導員不足	・児童指導員の配置25.4%のみ ・保育士の割合が高い
職員配置の課題 (基準職員) 職員配置の課題 (加算職員)	看護師未配置	・児童養護施設の75.8%で希望はあるものの看護師未配置
	事務職員負担増 (制度理解不足)	・事務員の2名配置3施設 3名配置1施設
	超過雇用	・定数、加算以外で1名から8名以下の超過雇用をしている施設が一定数 (14施設 = 70%) 存在
	心理療法担当職員未配置	・6施設で配置希望も採用困難による未配置
職員配置の課題 (加算職員) 職員配置の課題 (補助金事業)	里親支援専門相談員未配置	・15施設で未配置
	特別指導員	・12施設が配置希望も未配置。理由は制度理解不足 (3)、人材不足 (6)、資格要件不適 (5)、その他 (8)
	小規模グループケア職員未配置	・4施設で未配置。人材不足 (2)、制度理解不足 (1)、資格不適 (1)、その他 (6)
	バックアップ職員未配置	・9施設で配置希望未実現。理由は人材不足 (4)、資格不適 (2)、制度理解不足 (1)、その他 (12)
	自立支援担当職員未配置	・9施設で配置希望未実現。理由は人材不足 (8)、資格不適 (1)、その他 (6)
	職業指導員 (制度なし)	・制度運用お施設 ・7施設で配置希望があるものの全て未配置
	加算配置家庭支援専門相談員未配置	・8施設で未配置。理由は人材不足 (5)、資格不適 (3)、その他 (5)
	看護師 (医療的ケア) 未配置	・11施設で配置希望があるが未配置。理由は人材不足 (7)、資格不適 (5)、制度理解不足 (1)、その他 (10)
	基幹的職員	・19施設で配置されているが、未配置理由は未調査
	医療機関連絡調整員未配置	・13施設に配置 (16名)。5施設で希望あるが未配置 ・理由は人材不足 (4)、資格不適 (2)、制度理解不足 (2)、その他 (5)

職員配置の課題（補助金事業）	フォスタリング職員未配置	<ul style="list-style-type: none"> ・配置はわずか2施設（3名）。未配置は22施設と最多 ・理由は制度理解不足（4）、人材不足（3）、資格不適（3）、その他（16）
----------------	--------------	---

注13)

考察と提言

社会的養護に関連する児童福祉施設における職員配置は、基準職員・加算職員・補助金事業職員のいずれの区分においても未配置や人材確保難が顕著であることが明らかとなった。とりわけ、児童指導員の配置率が25.4%にとどまり、保育士資格者に依存する運営体制となっていることは、専門職としての役割分担や職務の明確化に課題を残す結果である。児童指導員は生活支援に加えて心理的・行動的支援の中核を担う職種であり、その不足はケアの質に直結する構造的な問題といえる。

さらに、看護師配置が全体の75.8%の施設で未実現であることは、医療的ケアや慢性的健康課題を抱える児童への対応を制約している。医療的ケアに関する専門性が職員全体で補われていない状況は、日常的な健康管理の負担をケアワーカーが兼務する構造を生み出し、労働負担の増加および業務範囲の曖昧化を招いている。この点は、先行して確認された「職員確保難」「業務過多」「メンタルヘルス不調」といった就業実態との関連が強く示唆される。

一方、事務職員に関しても、2名配置が3施設、3名配置が1施設にとどまり、制度理解や運用に関する負担増が生じている。事務体制の脆弱さは、加算申請や請求、法改正対応といった複雑な制度運用を現場職員が兼務する要因となり、管理職層の過重労働やミスリスクの増大を引き起こす。これは、職場全体の機能低下および職員の心理的疲弊の温床となる可能性がある。

加算職員においても、心理療法担当職員、里親支援専門相談員、特別指導員、自立支援担当職員など、多くの専門職が未配置である現状が浮き彫りとなった。その背景には、人材不足や資格要件の厳格さに加え、制度趣旨や配置効果に対する理解不足が存在している。特に、フォスタリング職員や里親支援専門相談員の未配置は、地域における社会的養護の再編成を阻む要因であり、「施設中心のケアから家庭養育への移行」という国の方針との間に乖離が生じている点が看過できない。

また、超過雇用（基準・加算枠を超える雇用）が全体の約70%の施設で確認されていることも重要である。これは、制度上の配置枠を超えて独自に人材を確保することで、現場の人員不足を補おうとする実践的対応であるが、その一方で財務的な圧迫を生み、職員処遇や雇用の安定性に影響を及ぼしている。特に、短期雇用や非常勤職員による補填が常態化すると、チームワークやケアの継続性が損なわれる懸念がある。

補助金事業職員に関しても、医療機関連絡調整員やフォスタリング職員など、対外的連

携や専門支援の要となる職種の未配置が目立つ。これらの職種の欠如は、医療機関や地域資源との協働を制限し、結果として支援体制の孤立化を招く。第4弾調査で明らかとなった「医療連携体制強化のニーズ」や第3弾で明らかになった「アフターケア体制への不安」は、こうした配置上の制約と密接に関連していると考えられる。

以上の結果から、児童養護施設における職員配置の課題は、単なる人員不足にとどまらず、制度理解の浸透不足・財政構造の硬直性・資格要件の制度的制約が複合的に影響する構造的な問題として位置づけられる。あわせて児童福祉施設は近年国の施策同校により、支援の高機能化・多機能化を強く求められている。したがって、今後は、①制度運用の柔軟化による人材確保の推進、②専門職連携を前提とした職務再編、③財務的基盤の安定化を通じた持続可能な雇用確保の三点を柱とする改革が求められる。これにより、職員就業環境の改善とケアの質向上の両立が期待される。

5-3 就業状況 第2弾ニーズ調査より 各職種の職務について

次に、就業状況における職種の満足度や職務達成についての注目すべきデータを抽出した。

結果

区分	課題	背景 調査によるエビデンス
ケアワーカー	施設業務の根幹となるケアワーカーの職務達成感・満足度一部不足	職務達成 ・肯定的評価（「やや高い」以上）：64% ・中間評価（「中程度」）：30% ・否定的評価（「やや低い」）：3.3% 職務効果 ・肯定的実感（「やや高く実感している」）：56.7% ・中間評価（「どちらともいえない」）：20% ・否定的評価（「実感していない」）：0%
家庭支援専門相談員	二人目の FSW 配置率の低さ	・配置率は46.7%にとどまる
家庭支援専門相談員 個別対応職員	ケアワーク兼務率	・「ケアワークを兼ねている」と回答した施設が46.2% ・制度上は「兼ねてはいけない」とされているにもかかわらず、実際には約半数の施設で兼任が発生しているという実態 ・兼任について「やや同意する」「同意する」「非常に同意する」と肯定的な意見を持つ施設が約69.2%
	効果基準の不明慮	・「どちらともいえない」が約37%

看護師	配置率の低さ	・看護師配置施設は職務達成率が約8割 ・効果実感については100%肯定的な評価
心理療法担当職員	未配置施設6	・心理療法担当職員の配置は80%にとどまる
心理療法担当職員 小規模グループケア加算職員	ケアワーク兼務率	・兼務率約65.2% ・兼務に否定的な施設は17.3%
	全体10%未配置 ※配置条件を見たいしていない施設もある	・肯定的評価は高いが、13.6%が「どちらともいえない」と回答
地域小規模児童養護施設等 バックアップ職員	一部未配置施設の現状	・全体の約3割が未配置 ・配置施設はおおむね肯定的な評価
特別指導員	配置率の低さ	・配置率20.0%にとどまっている ・配置施設はおおむね肯定的な評価
自立支援担当職員	配置率の低さ	・配置率43.3%にとどまっている ・配置施設はおおむね肯定的な評価
職業指導員	配置率なし	・配置率0%
里親支援専門相談員	配置率15施設	・配置率50% ・配置施設のはおおむね肯定的な評価
基幹的職員	配置率18施設	・配置率60% ・配置施設はおおむね肯定的な評価
乳児院等機能強化事業	配置率の低さ	・配置率は約41% ・配置施設はおおむね肯定的な評価
管理宿直職員	配置率の低さ	・配置率37.9% ・制度認知不足や有用性理解の不足が背景 ・職務効果については30%が「どちらともいえない」と回答
フォスタリング職員	配置率の低さ	・配置率6.67% ・配置施設はおおむね肯定的な評価
指導員特別加算職員 (60歳以上の雇上げ)	配置率の低さ	・配置率20% ・配置施設はおおむね肯定的な評価

注13)

考察と提言

職種別の職務達成感・効果実感には、配置率や業務の多重化の状況、人材確保難が密接に影響していることが明らかとなった。まず、施設業務の中核を担うケアワーカーについては、「職務達成感がやや高い以上」と回答した者が64%と一定の肯定的評価を示したものの、「中程度」や「どちらともいえない」とする回答も約3割に上り、職務満足度のばらつきが確認された。背景として、成果の可視化や評価制度の未整備、人員不足による業務過多が挙げられる。とりわけ配置の不足や加算職員の欠如により、ケアワーカーが心理的支援・家庭支援・進路支援などを兼務せざるを得ない状況が、職務達成の難しさを高めているといえる。

家庭支援専門相談員（FSW）においては、二人目配置率が46.7%にとどまり、半数以上の施設で業務の多重化の状況が確認された点が特筆される。約7割の施設が「業務の多重化の状況に同意する」と回答していることから、現場では制度理念よりも人員確保・業務分担の実務的必要性が優先されている実態がうかがえる。この構造は、専門職の独立性を損ない、家庭支援機能を十分に発揮できない要因となっていると推察できる。制度設計と運用実態の乖離が、職員の職務達成感の不安定化に寄与している可能性が高い。

心理療法担当職員や看護師といった専門職においても、配置率の低さや兼務の多さが課題として顕在化している。心理療法担当職員は配置率80%に達するものの、約65%がケアワークを兼務しており、専門性の独立性が確保されていない。評価基準や効果測定の曖昧さが成果の見えにくさを助長し、専門職としての自律的評価体系が整備されていない現状が浮かび上がった。一方、看護師配置施設では職務達成率約8割、効果実感100%と高い評価が得られていることから、専門職の配置はケア全体の質と職務満足度を高める要因であることが示唆される。すなわち、専門職配置の有無が、職員の効果実感やモチベーションを左右する重要な構造的変数となっている。

小規模グループケア加算職員やバックアップ職員、特別指導員、自立支援担当職員といった加算・支援職に関しては、いずれも未配置が一定数存在し、肯定的評価が得られている一方で「どちらともいえない」とする中間的回答が多く見られた。これは、加算制度の理解不足や効果測定の基準が不明確であることに起因しており、職員自身が自らの職務成果を実感しにくい構造的課題を示している。職務内容の複雑化と同時に、行政・法人双方における成果指標の整備が追いついていないことが示唆される。

また、フォスタリング職員、指導員特別加算職員、乳児院等機能強化事業職員など、配置率が著しく低い職種においても、配置施設では肯定的な評価が得られている。これは、配置が職員の業務分担を明確化し、心理的・実務的負担を軽減することによって、結果的に職務達成感を高めていることを意味する。したがって、未配置職種の拡充は単なる制度上の整備にとどまらず、職員の就業満足度・定着率・チームの安定性を高める有効な施策となり得る。

他方で、管理宿直職員や職業指導員といった職種では制度理解や運用の不徹底が見られ、「効果が見えにくい」「どちらともいえない」という回答が多く、成果を共有・蓄積する仕組みの欠如が課題として浮上した。この点は、評価制度の再構築と同時に、現場間での先進的な実践の共有の仕組みづくりが求められる。

以上の分析から、職務達成感・効果実感は単なる個人の意欲や能力の問題ではなく、配置制度・役割分担・評価基準という制度設計上の要素によって大きく左右されることが明らかになった。とりわけ、未配置や業務の多重化による負担構造が、職員の就業状況（長時間労働、心理的ストレス、定着困難）に直結していることは看過できない。今後は、職種ごとの専門性を尊重した役割設計と、効果を可視化する仕組みの構築によって、職員が

成果を実感できる就業環境の整備を図る必要がある。

5-4 就業状況 第2弾ニーズ調査より 職員の定着の課題

職員の採用状況、健康状態、勤務環境を把握し、人材育成や人材確保における課題を明らかにすることを目的とした。

結果

区分	課題	背景 調査によるエビデンス
勤続年数・定着の課題	年度末退職	・年度末退職者は令和2年度から令和5年度で299人。過去4年で、約10人が退職している ・令和5年度4年度で途中退職者数は102人、各施設平均約3～4人途中退職をしている計算となる
	療養休暇職員数	・令和5年度から令和3年度で52人の職員が療養休暇を取得 ・各施設平均この3年間で1.7人となる
	メンタル不調による中期休職の必要性	・2021年度～2023年度を通じて、メンタル不調により10～20日間の連続休暇が必要だった職員は、47人。各施設平均この3年間で1.57人となる
	メンタルヘルスケアの「手ごたえ」	・「ある程度効果がある」7施設との回答が最も多かったが、一方で「実施していない」5施設「どちらともいえない」9施設が多く、評価が分散している

考察と提言

年度末退職の傾向については、年度によって変動があるものの、毎年50名を超えており、2022年度は90名が退職した。そのうち56名が年度途中退職であった。このような傾向から、業務負担の大きさや人間関係の難しさなど、早期離職に関わる構造的要因の存在が推察される。特に、夜勤を伴う不規則な勤務体系や、チーム間の連携不足、感情労働の過重が、若手職員の定着を妨げる要因となっている可能性が高い。

療養休暇の増加について、療養休暇を取得した職員数は2021年度12名から19名、21名と依然として高い水準を維持している。

メンタル不調による中長期休職の実態について、2021年度から2023年度にかけて、メンタル不調を理由に10日～20日間の連続休暇を必要とした職員は、児童養護施設を中心に3年間で合計47名にのぼる。短期的な休養にとどまらず、中期的な療養や復職支援体制の整備が求められる状況であり、メンタルヘルスケアを一時的な対処ではなく、継続的な職場支援の一環として位置づける必要がある。

メンタルヘルスケアの実施と効果実感について、その取り組みについては、「ある程度効果がある」と回答した施設が7か所と最も多かった。一方で、「実施していない」施設が5か所、「どちらともいえない」が9か所と、評価の分散が大きい結果となった。このことは、施設間での取り組みの成熟度や体制整備の格差を反映していると考えられる。ケ

アを「実施している」施設では、管理職や外部専門職を交えた相談体制の構築や、業務負担軽減に向けた柔軟な勤務調整などが一定の効果を示している可能性がある。しかし、実施していない施設では、ケアを行う余力そのものが不足している現状が推察される。すなわち、メンタルケアを必要とする状況にありながら、実施できない構造的課題が根底にあるといえる。

勤続年数や定着率の低下、療養休暇やメンタル不調の増加は、いずれも職員の負担蓄積と組織支援の不均衡を示す指標である。個人の問題としてではなく、勤務環境・組織風土・制度運用の三層構造で捉える必要がある。特に、早期離職や療養休暇取得が増加している現状は、職場の「支える仕組み」の脆弱さを映しており、今後は以下の視点からの改善が求められる。

勤務体制の柔軟化と業務の適正配分の視点で、「メンタルヘルスケアの標準化と法人内支援制度の整備」、「管理職層へのセルフケア^{注15)}・ラインケア^{注16)}研修の充実」、「経験年数の浅い職員を対象としたメンタリング制度の導入」が求められる。これらの施策は、単に離職率を下げるだけでなく、支援者を支える組織文化の醸成にもつながると考えられる。

5-5 就業状況 第2弾ニーズ調査より 職員育成の研修について

ここにおいて、職員育成の状況におけるニーズ調査の結果について記す。この調査より特筆されるものは、各施設の運営根幹となる内部研修の実施に手詰まり感がある。

区分	課題	背景 調査によるエビデンス
職員育成	内部研修	<ul style="list-style-type: none"> ・児童養護施設は22施設中17が定期的な内部研修の実施体制がある ・5施設は「ケースバイケース」 ・研修効果の実感にはばらつきがある ・乳児院は「効果があまりない (2)」または「どちらともいえない (3)」が中心であり、研修の質や内容に課題がある ・児童心理治療施設、児童自立支援施設においては、効果の尺度が「ある程度効果がある」「どちらともいえない」と回答であり ・全体的に効果に対しては高い効果を感じているわけではない

考察と提言

職員育成と内部研修の実施状況について、児童養護施設では、22施設中17施設が定期的に内部研修を実施しており、一定の体制整備が進んでいるといえる。一方で、5施設は「ケースバイケース」での実施にとどまっており、法人や施設によって研修の頻度や体系化に差がみられる。

研修効果の実感については、「かなり効果がある」（7件）、「ある程度効果がある」（5件）と肯定的な評価もみられるが、「どちらともいえない」（8件）が最も多く、効果の実感にはばらつきが大きいことが特徴である。乳児院では「効果があまりない」「どちらともいえない」が多く、研修の内容・方法・対象設定に課題を抱えていることが示唆される。また、児童心理治療施設および児童自立支援施設では、「ある程度効果がある」「どち

らともいえない」という回答が多く、一定の成果を認めつつも、研修を通じたスキル定着や支援の質向上にはなお改善の余地があると考えられる。一方、表には記載していないが、外部研修については一定の評価が得られている。施設内にとどまらず、他施設や異なる分野の実践から学ぶことで、職員が広い視野と新たな価値観を獲得する機会となっており、一定の効果が認められた。

このことから、職員研修の効果を高めるためには、単発的な研修から、日常的な実践を支える継続的育成体系への転換が求められる。特に、メンタルヘルスや人間関係、ケア倫理、チーム連携といった現場課題に即した研修内容への再構築が有効である。

5-6 就業状況 第2弾ニーズ調査より 職員の実感にみる配置と支援環境のギャップ

「子どもの生活保障」および「子どもの最善の利益」^{注17)}の視点から得られたアンケート結果について記す。本調査では、職員が日々の支援実践を通して、施設における子どもの生活をどのように捉えているかを明らかにすることを目的とした。すなわち、職員自身を感じる支援の質や、子どもとの関わりにおける課題認識を通じて、施設生活の実態を多面的に把握しようとするものである。

区分	課題	背景 調査によるエビデンス
職員配置人数と子どもの生活保障についての調査	最低基準 ^{注18)} に準じた職員配置数の意識	<ul style="list-style-type: none"> ・ 児童養護施設における最低基準に対する認識では、「どちらともいえない」以下が半数（11件）を占める ・ 一方で、「ある程度多い」「かなり多い」といった肯定的評価も11件あり ・ 乳児院は、「どちらともいえない」が4件、「ある程度少ない」1件 ・ 児童心理治療施設は、回答が分かれるものの、「かなり多い」1件がある一方、「どちらともいえない」1件と意見が割れた
	子どもの最善の利益に準じた職員数の意識	<ul style="list-style-type: none"> ・ 児童養護施設は「非常に少ない～ある程度少ない」といった「不足感」ありの回答が13件（約6割） ・ 乳児院では、「かなり少ない」が4件、明確に人員が足りていないという認識が多数を占める ・ 児童心理治療施設では「非常に少ない」「ある程度少ない」が1件ずつ

考察と提言

調査結果から、「職員配置規準」と「子どもの最善の利益」との間に、現場職員の実感として明確な差があることが示された。児童養護施設では、法定上の配置基準を満たしているものの、子どもの最善の利益を視点に置いた視点でケアワークを評価したとき、約6割の職員が「不足感」を抱いており、制度上の充足と実際の支援体制との間に乖離が生じている。特に、日々の生活支援・相談・記録・ケース対応といった複合的な業務を限られた人員で担う現場では、「人手は足りているが、支援の質を保てない」という構造的ストレスが生じていると考えられる。

乳児院においては、「かなり少ない」「どちらともいえない」とする回答が多く、24時間体制でのケア負担が職員の心理的疲弊や業務過多感を助長していることが推察される。

また、児童心理治療施設では専門的支援を行う性質上、配置数に関する評価が分かれる傾向がみられた。これは、個別対応の密度や専門職間連携など、単純な人数では測りにくい要素が関与しているためである。総じて、職員は「最低基準を満たしていても、子どもの最善の利益を実現するには十分ではない」という感覚を共有しており、この実感の乖離が職務負担感や心理的ストレスの一因となっている可能性が高い。したがって、今後は職員配置を「数の基準」から「支援の質を保障する基準」へと転換する視点が求められる。さらに、職員の実感を可視化し、配置基準の見直しや支援体制の改善に反映させる仕組みの構築が必要である。

5-7 養育状況について 第3弾ニーズ調査より 施設内ケア（4つのケア）

先に提示した就業状況は、職員の養育実践に直接的な影響を及ぼす重要な要因である。そこで本研究では、第3弾ニーズ調査の結果をもとに、施設内ケアにおける職員の負担感や困難とされている事象を抽出し、養育環境の質的向上に向けた課題の明確化を試みた。

・アドミッションケア

結果

区分	課題	背景 調査によるエビデンス
アドミッションケア	自立支援計画書 ^{注19)} 作成負担	<ul style="list-style-type: none"> ・乳児院においては、初回面接や施設生活導入、権利ノート^{注20)}配布等のアドミッションケアが十分に実施されていない割合が比較的高い ・児童養護施設では、ほとんどのアドミッションケアが高い実施率を示しているが、負担感については「ある程度負担感がある」「かなり負担感がある」とする割合が相対的に高い ・特に自立支援計画書作成や生活用品準備では、業務量の集中が顕著であった

考察と提言

アドミッションケアの実施状況は、施設種別によって明確な差が見られた。

乳児院では、初回面接や生活導入、権利ノートの配布など、入所初期における基礎的支援が十分に実施されていない傾向がみられる。これは、乳児の年齢にもよると推察できる。受け入れが緊急的・短期的なケースを含むことや、保護者対応や医療的ケアへの対応が優先されることによって、アドミッションケアの体系化が後回しになっていることが一因と考えられる。

一方、児童養護施設においては、アドミッションケア全般の実施率が高く、入所初期支援の体制が比較的整っていることが示唆される。しかしその一方で、職員の負担感は顕著であり、特に自立支援計画書の作成や生活用品の準備など、事務的・実務的業務が初期対応に集中していることが明らかとなった。これらの業務は入所児童の状況把握と並行して短期間で行う必要があるからである。

アドミッションケアを制度的に位置づけ、計画書作成や物品準備などの事務的業務を支援職や事務職員と分担できる体制づくりが求められる。また、乳児院におけるアドミッションケアの標準化とマニュアル整備、児童養護施設における業務分担と時間的余裕の確保が、今後の入所初期支援の質向上に不可欠であるといえる。

・インケア

結果

区分	課題	背景 調査によるエビデンス
インケア	衣食住	<ul style="list-style-type: none"> ・全施設共通の傾向として、「衣（準備・衛生・衣替）」および「住（環境整備・安心安全）」は、ほとんどの施設で日常業務として確立しており、負担感が低～中程度に集中している ・児童養護施設では「ある程度負担感がある」が「衣」で8件「住」で10件と比較的多い
	基本的な生活習慣	<ul style="list-style-type: none"> ・児童養護施設においては、幅広い年齢層と多人数管理により、中程度以上の負担感が多く、生活習慣が身につけていない児童への個別対応が時間的負担になっている傾向
	学習支援	<ul style="list-style-type: none"> ・児童養護施設は職員負担において中負担～高負担が多い。特に学習習慣の確立においては職員が手を焼く場面が傾向的にある
	体験支援（スポーツ・文化活動・地域行事参加・買い物外出など）	<ul style="list-style-type: none"> ・児童養護施設においては、児童の体験支援全般において、職員の高負担、中負担の割合が高い
	学校調整	<ul style="list-style-type: none"> ・児童心理治療施設は2件とも双方敷地内に学校（分校）はあるが「ある程度負担感がある」と回答 ・児童養護施設では幅広く負担感が分布されているが、「ある程度の負担感がある」は8件と一番多い
	通院	<ul style="list-style-type: none"> ・乳児院は、職員負担感が高く「かなり」「非常に」を多数が占めた ・児童心理治療施設では高負担を示す ・児童養護施設は、ほとんどが「ある程度以上」の負担感が数を多く占めた。どちらでもない5施設。負担感を感じる11施設 ・全体的に高負担傾向
インケア	習い事	<ul style="list-style-type: none"> ・児童養護施設においては、全施設習い事を子どもたちに実施。「ある程度以上」の負担感が半数以上
	個別心理治療	<ul style="list-style-type: none"> ・児童心理治療施設では、個別心理治療に関して「ある程度負担感がある」「かなり負担感がある」と回答 ・児童養護施設では、個別心理治療について「ある程度負担感がある」「かなり負担感がある」という回答が14施設と多く（どちらでもない3施設）、特に「非常に負担感がある」との回答も一定数存在している ・生い立ちの整理^{注21)}やライフストーリーワーク^{注22)}に関しても「ある程度負担感がある」「かなり負担感がある」という回答が多数（16施設）

考察と提言

本研究のテーマである「インケアの充実」に関して、インケアにおける養育状況調査は、現場の実態を示す貴重なデータである。これに基づき、施設内での養育支援の質的向

上に向けた課題と可能性を考察し、今後の支援体制の在り方について提言を行う。

インケア領域における衣食住や生活支援の実施状況を見ると、基本的な生活保障に関する業務は全施設で日常的に確立されており、一定の安定性が確認された。

しかし一方で、児童養護施設では「衣」「住」においても「ある程度負担感がある」との回答が多く、特に多人数の生活環境の維持や個別ニーズへの対応が、職員の時間的・心理的負担を高めている実態がうかがえる。また、基本的生活習慣の形成や学習支援、体験支援など、児童の発達段階に応じた個別的支援に関しては、ほとんどの施設で中程度から高負担の回答が多く、職員の多忙感が顕著であった。特に体験活動は、日課の中に組み込みにくい業務であり、人的配置の制約や支援者間の分担不足が背景にあると推測される。通院や学校調整など、外部機関との連携を要する支援についても負担感が高く、乳児院では保護者対応を含む通院支援において非常に高い負担感が報告された。

児童心理治療施設では、学校との関係調整や心理治療支援に関して中～高負担が集中し、専門的支援と日常支援の両立が課題となっていることが明らかである。

さらに、児童養護施設では個別心理治療やライフストーリーワークなど、「個」に焦点を当てた支援ほど負担感が高まる傾向が見られた。これは、支援の重要性を職員が十分に理解している一方で、日常的な生活業務との両立が難しい構造的問題を反映しているといえる。

インケア領域では、集団生活の維持と個別支援の両立が職員負担の主要因となっている。今後は、生活支援・学習支援・心理支援などの専門領域ごとの役割分担を進めるとともに、業務の標準化や外部人材の活用を含めた支援体制の再構築が求められる。

・リービングケア

結果

区分	困り事	背景 調査によるエビデンス
リービングケア	進学・奨学金 ^{注23)} 支援	<ul style="list-style-type: none"> ・児童自立支援施設では、進学支援や経済支援等において「実施していない」が回答の中心 ・児童心理治療施設では、進学支援や生活スキル支援、経済支援、奨学金支援において、いずれも「ある程度負担感がある」または「かなり負担感がある」との回答が確認 ・児童養護施設では、すべての設間において「ある程度負担感がある」との回答が最多であり、とりわけ進学支援、奨学金申請、経済的支援の領域において職員の負担が集中していることが明らかに ・進学・就職支援は29市設中乳児院5施設を引いた、18施設が負担感を感じている ・貯金支援も同様、18施設負担感を感じる ・奨学金関係同様、18施設負担感を感じる

考察と提言

リービングケア領域における進学・就職支援、経済的支援、奨学金申請支援等の実施状

況を見ると、施設種別によって取り組みの度合いと負担感に明確な差異がみられた。児童自立支援施設では「実施していない」との回答が中心であり、愛知県の児童自立支援施設では進路支援そのものが制度的・運営的に十分位置づけられていない実態がうかがえる。施設の性格上、退所後の進学・就労に関する支援が家庭や関係機関に委ねられる傾向があり、支援体制の明確化が今後の課題といえる。児童心理治療施設では、進学支援、生活スキル支援、奨学金申請支援などにおいて「ある程度負担感がある」「かなり負担感がある」との回答が多く、心理的支援と進路支援を並行して行う難しさが示唆された。心身の安定を優先しつつ、将来設計を具体化するプロセスにおいて、職員が支援の方向づけに悩む構造的負担があると考えられる。児童養護施設では、進学・奨学金・経済支援に関する全項目で「ある程度負担感がある」が最多であり、29施設中18施設が負担感を感じている。とくに奨学金手続きや貯金支援など、経済的自立を見据えた事務的・金銭的支援が職員業務に集中している。進学・就職支援、貯金支援、奨学金支援のすべてで同数（18施設）が負担を訴えていることから、リービングケアの中心課題が「経済的自立支援」にあることが明確である。これらの結果は、退所後の生活を見据えた支援が現場職員の善意と努力に依存している可能性があり、制度的・組織的支援枠組みが十分に整備されていない現状を示している。今後は、進学や奨学金支援に関する外部連携体制の強化、専門職（自立支援担当職員）による伴走支援、経済的支援制度の一元化などを通じて、現場負担を軽減しつつ、退所者の安定的な自立を支える仕組みの構築が求められる。

・アフターケア

結果

区分	課題	背景 調査によるエビデンス
アフターケア	アフターケア未整備 訪問 相談 危機介入 同窓会的イベント	<ul style="list-style-type: none"> ・乳児院：ほとんど「実施していない」 ・児童心理治療施設では「訪問」「相談」「危機対応」において「かなり負担感がある」「非常に負担感がある」との回答 ・児童養護施設では、すべての項目で「ある程度負担感がある」との回答が多数 とりわけ「訪問」「相談」「危機対応」において顕著 退所者が最も多く発生する施設種別であり、就労・進学後も生活困難や孤立に直面するケースが多い

考察と提言

アフターケアに関する実施状況を見ると、施設種別によって支援の有無や負担感に大きな差が認められた。乳児院では「実施していない」との回答が大半を占めており、対象年齢が低く、退所後の生活支援が施設の直接的な役割として位置づけられていない現状が確認された。一方で、児童心理治療施設および児童養護施設では、アフターケアの必要性が高いにもかかわらず、職員の負担感は顕著である。特に「訪問」「相談」「危機対応」といった、退所後の継続的支援や突発的な支援要請に関して、「かなり負担感がある」「非常に負担感がある」との回答が多く寄せられた。これは、ケアリーバーが社会的孤立や経済

の困窮、精神的不調に直面する事例が多く、支援が断続的・臨時的な対応にとどまりやすいことを示唆している。

児童養護施設では、退所者数が最も多いことから、進学・就労後の生活困難に対する支援要請が集中しており、「ある程度負担感がある」とする回答が全項目で多数を占めた。また、「同窓会的イベント」や「施設への受け入れ支援」などの継続的關係づくりに関しては「実施していない」が多く、時間的・人的リソースの不足が明確に示された。

これらの結果から、アフターケアは現場の自主的努力や善意に依存しており、制度的・組織的な支援基盤が依然として脆弱であることが浮き彫りとなった。今後は、アフターケアを施設単独の責務とするのではなく、自治体・NPO・企業等を含めた「地域ネットワーク型アフターケア」の構築が求められる。

また、アフターケア専門員（自立支援担当職員）や外部相談窓口の配置、同窓会的交流の制度的支援など、長期的な関係性を維持できる枠組みを整備することが、ケアリーバーの孤立防止と社会的自立の安定化に不可欠である。

5-8 「養育状況」について 第3弾ニーズ調査から 子どもの権利擁護の視点から

近年、社会的養護の現場においては、施設内ケアを実践する際に「子どもの権利擁護」の視点を重視することが求められるようになってきている。かつての施設養育は、集団生活を前提とした管理的性格が強く、生活の秩序や統制を保つために、施設ごとに独自のルールを設けて構造化してきた歴史をもつ。そのような背景のもとで、個々の子どもの意見表明や選択の自由といった権利は、十分に保障されてこなかった側面も否めない。しかし、児童福祉法の改正やこども基本法の制定など、法制度の整備が進む中で、施設ケアの在り方にも大きな変化が求められている。すなわち、集団の中で秩序を維持することよりも、個々の子どもの尊厳を尊重し、自律と参加を促すケアへの転換が進行している。一方で現場の職員にとっては、権利擁護に配慮した支援実践が新たな業務的・心理的負担となっていることも推察できる。こうした社会的文脈を踏まえ、施設ケアにおける権利擁護の実践がどのように変化しているのか、また、その過程で職員がどのような困難や負担を感じているのかを明らかにすることを目的とした。

・権利擁護

結果

区分	課題	背景 調査によるエビデンス
権利擁護	被措置児童虐待等	<ul style="list-style-type: none"> 被措置児童等虐待の発生状況について、2021年度から2023年度の3年間で、被措置児童虐待の「認定」があったのは、すべて児童養護施設における事案 乳児院・児童自立支援施設・児童心理治療施設では認定事案は未確認 2021年度：認定2（届出3件）、2022年度：認定0件、2023年度：認定1件の推移 児童養護施設にリスクが集中していることが明らかである
	疑いの案件数	<ul style="list-style-type: none"> 虐待を「検討」した事案の存在については、認定に至らなかったが「検討事案」は2021年度4件、2023年度9件 児童心理治療施設も少数ながら検討事案が見られた
	対応負担感	<ul style="list-style-type: none"> 虐待事案の対応における「負担感」については、いずれの年度も児童養護施設で「ある程度負担感がある」「かなり負担感がある」「非常に負担感がある」との回答が多い 2023年度では特に「かなり・非常に」の合計が7件に達している 一方で「実施していない」が多数を占める施設もある
	意見箱	<ul style="list-style-type: none"> 児童養護施設では「どちらとも言えない」や「ある程度負担感がある」との回答（計11件） 乳児院では、「どちらでもない」（3件）、「ある程度負担感がある」（1件）、実施していない（1件） 児童自立支援施設においては、「あまり負担感はない」と回答 児童心理治療施設においては「ある程度負担感がある」と回答
	権利ノート	<ul style="list-style-type: none"> 児童養護施設では「ほとんど負担感がない」「あまり負担感がない」との回答も一定数ある一方、「どちらとも言えない」（7件）が最多
	アドボケイト ^{注24)}	<ul style="list-style-type: none"> 児童養護施設を中心に一部で「受け入れている」との回答（7件）がある 全体では「受け入れている」が17件と過半数を占める 乳児院では全て「受け入れている」との回答であった 実施していない施設も多いため評価が分かれる結果 今後の受け入れ意向に関しては、児童養護施設では「同意する」「やや同意する」が計10件と前向きな回答 一方、「どちらとも言えない」が9件と消極的な回答

考察と提言

被措置児童等虐待の発生および対応に関する分析から、社会的養護施設における「子どもの権利擁護」の実践には、制度的課題と現場的困難の双方が存在していることが明らかになった。2021年度から2023年度の3年間に於いて、被措置児童等虐待の「認定」事案はすべて児童養護施設で発生しており、乳児院、児童心理治療施設、児童自立支援施設では認定事案は確認されなかった。認定件数自体は少数であるものの、「検討事案」は継続的に発生しており、特に2023年度には9件と増加傾向がみられた。このことは、職員の言動や対応の在り方が「虐待に該当するのではないか」と疑義を生じやすい状況にあることを示唆している。

また、虐待対応における職員の負担感については、児童養護施設で「かなり負担感がある」「非常に負担感がある」との回答が多く、2023年度ではその合計が7件に達している。これは、実際の虐待対応だけでなく、常に「発生の可能性」を意識しながら養育を行う緊張状態に起因する心理的ストレスの高さを反映していると考えられる。職員は、子どもの安全と権利保障の間で葛藤しながら、日々の支援にあたっている現実が浮き彫りとなった。子どもの意見表明の仕組みとしての「意見箱」や「権利ノート」の活用状況においても、実施自体は広がりつつある一方で、その運用には一定の負担が伴っていることが確認された。

児童養護施設では「どちらとも言えない」「ある程度負担感がある」との回答が多く、子どもの意見を受け止めた後の対応や職員間調整に時間的・心理的な負担が生じていると考えられる。

特に児童心理治療施設では、治療的関わりと生活支援の両立が求められるため、「ある程度負担感がある」との回答が多くみられた。

さらに、外部アドボケイト（代弁者）の受け入れについては、児童養護施設の一部で導入が進む一方、全体では「受け入れていない」が過半を占めた。乳児院ではすべて未実施であり、制度導入の方法が未整備のままである。今後の受け入れ意向としては前向きな回答も一定数みられるが、実施体制の不明確さや職員の役割認識との整理が進んでいないことが課題である。

被措置児童虐待の発生率自体は低水準にあるものの、「検討事案」や「対応負担感」の多さは、現場における権利擁護実践の難しさを示している。

権利擁護は理念的に共有されつつも、実践段階では職員が制度的責務と感情的葛藤の双方に直面しており、今後は第三者機関によるモニタリング体制の強化や、職員研修・メンタルヘルス支援を含む総合的支援の整備が求められる。

5-9 養育状況について 第4弾ニーズ調査より ケアニーズの高い子どものケアの視点から

結果

区分	課題	エビデンス（調査結果の根拠）
虐待の影響によるトラウマ・行動問題児童への支援	職員の高い負担感と支援達成感の低さ。乳児院では潜在的ニーズの見逃し	<ul style="list-style-type: none"> 児童養護施設で該当率32%、児童心理治療施設で52.5%、乳児院で16.1%、「職員の負担感がある」6割以上 達成感は「どちらともいえない」が最多

発達障害・精神疾患を持つ児童への支援	医療・心理的支援の専門体制が不足。職員の知識・スキル不足	<ul style="list-style-type: none"> ・発達障害・精神疾患児は全体の32.7%。児童養護施設で22.9%、児童心理治療施設で62.5% ・職員負担感「かなりある・ある程度ある」8割。支援達成感は低い傾向
非行・犯罪行為を行う児童への支援	対応の専門性不足。多職種連携・他機関連携の欠如	<ul style="list-style-type: none"> ・児童心理治療施設で21.3%、児童養護施設で4.1% ・児童養護施設の職員負担感「非常に・かなり」約半数。支援達成感「達成していない」多数
引きこもり・不登校児童への支援	長期化・職員負担増。個別支援体制や学校連携が不十分	<ul style="list-style-type: none"> ・児童心理治療施設13.8%、児童養護施設4.4% ・児童養護施設では「1年以上」不登校継続が多い。負担感「ある程度・かなり」半数。支援達成感は低い傾向
医療的ケアを必要とする児童への支援	看護師配置不足、医療連携体制不十分。職員の過重負担	<ul style="list-style-type: none"> ・医療的ケア児は全体の20.8% ・児童心理治療施設61.3%、乳児院17.7%、児童養護施設16.7% ・全体的に負担感高く、支援達成感低い
問題行動（加害・被害）への対応全般	職員のメンタルダウン・他児の安全確保が最重要課題	<ul style="list-style-type: none"> ・「職員のメンタルダウン」24件 ・「他児の安全確保」22件と最多
施設養育・療育の限界と措置変更	児童養護施設でのケア限界が顕在化。措置変更・家庭復帰増加	<ul style="list-style-type: none"> ・児童養護施設で2021年度17名→2023年度24名と増加 ・職員の「行き詰まり感・無力感」8割
職員の離職・メンタルヘルス	ケアニーズの高い児童対応による離職が顕著。支援体制の不備	<ul style="list-style-type: none"> ・3年間で25名離職（児童養護施設21名、児童心理治療施設4名） ・高い負担感・達成感の低さが背景

考察と提言

本調査により、被虐待経験、発達障害、精神疾患、非行傾向、医療的ケアを必要とする児童など、いわゆるケアニーズの高い子どもが、施設定員の約三分の一を占めている実態が明らかとなった。これらの児童は、行動面・心理面・医療面で多層的な支援を要することから、職員に対して高度な専門性と持続的な対応力が求められている。しかしながら、現場においてはその支援が日常的な「困難事例」として慢性化しており、養育環境の安定性を揺るがす要因となっている。

まず、被虐待の影響による問題行動に関しては、行動の頻度が「非常に多い」「かなり多い」とされ、日常生活支援そのものが困難化している。職員は慢性的なストレス状態に置かれ、負担感が「非常に」「かなり」と高く、ケアの成果を実感しにくい構造が見られた。この背景には、被虐待児のトラウマ反応や愛着障害等への理解が十分に共有されていないこと、また一時的・反動的な対応が中心となり、予防的・治療的アプローチが制度的

に整っていないことがある。

発達障害・精神疾患を有する児童についても、診断の未確定や専門職の不足により、職員の支援が試行錯誤に委ねられている現状がある。特に、児童や職員への加害事例が発生しやすく、施設内の人間関係が破綻する傾向が報告された。これは、発達特性への理解不足や、組織的対応（チームケア、個別支援計画の具体化）の脆弱さに起因しており、個々の職員が高度なケアを担うことへの心理的負担を増大させている。支援の方向性を見失い、「達成感を得にくい」「やや達成していない」と感じる職員が多数を占める結果は、現行体制の限界を示すものである。

非行・犯罪行為を抱える児童では、特定の施設に問題が集中し、加害・被害の連鎖が発生している。これらの児童に対しては、行動科学的支援や司法的支援の要素を取り入れた専門的ケアが必要であるが、現場では依然として生活指導の延長線上での対応に留まっている。結果として、職員は「かなり」「非常に」と高い負担感を抱き、支援成果の実感を得られない状況が続いている。このような対応能力の格差は、施設間の支援機能の偏在を生み、制度的な支援分散メカニズムの欠如を浮き彫りにしている。

引きこもりや不登校に関しては、支援が「1年以上」「2年以上」と長期化する傾向が顕著であり、施設内での孤立や二次的な問題行動につながっている。学校や地域との連携不足が構造的に存在し、職員は「ある程度」「非常に」と高い負担を感じながらも、支援の効果を見出せないまま関わり続けている。これは、社会的養護が教育・地域支援と断絶している現状を示しており、外部資源との協働体制の再構築が求められる。

また、医療的ケアを必要とする児童の増加も顕著である。医療職の配置が十分でない中、一般職員が医療的処置や対応を担う例が多く見られた。これにより、職員は身体的・心理的負担を強く感じ、支援の達成感を得にくい状況にある。特に、医療的ケア児が精神的問題を併発する場合、対応が多岐にわたり、日常的な生活支援の限界を超える対応が求められている。

これらの困難事例は、しばしば加害・被害が明確にある場合、折り合いがつかないまま長期化し、職員も児童も「行き詰まり感」「無力感」を抱いている。問題行動が「良い結末」を迎えることは少なく、解決困難な事例が多いことから、ケアが終結しないまま次の問題が重層的に発生している。

このような支援の長期化・複雑化は、施設全体にも波及し、ケアニーズの高い児童対応による離職（3年間で25名）という深刻な結果をもたらしている。他児の安全確保や措置変更・家庭復帰への圧力も増加しており、ケアニーズの高い児童の受け入れそのものが組織体制を揺るがす要因となっている。

以上の結果から、ケアニーズの高い子どもの養育は、個々の職員の力量や努力によって支えられているに過ぎず、制度的・組織的に支える仕組みが十分に機能していないことが明らかである。今後は、以下の三点が重要である。

専門性の体系的保障

発達障害、精神疾患、トラウマ、医療的ケア等に関する研修体系の整備と、職員配置基準への専門職枠の明確化が必要である。

社会的養護の現場においては、ケアニーズの高い子どもへの支援が「個人の善意」や「経験則」に依存するのではなく、組織的かつ制度的に支えられる体制への転換が急務である。そのためには、スーパービジョン^{注25)}や事後検討の制度化、心理的安全性を保障するミーティング体制の構築を含む、チームケアとストレスマネジメント^{注26)}体制の強化が求められる。また、施設内で支援を完結させるのではなく、地域・医療・教育との多職種連携を前提とした分担的ネットワークの形成が、養育の持続可能性を高める鍵となる。本調査の結果は、社会的養護の現場がすでに「ケアの臨床現場」と化している現実を示しており、今後の制度設計においても、福祉・医療・教育を横断する包括的支援の枠組みの構築が不可欠である。

おわりに

本研究は、「インケアの充実と自立支援を見据えた就労環境整備—施設職員アンケートから見えた制度的課題と展望—」をテーマとして、社会的養護における制度と現場実態のミスマッチを明らかにすることを目的としたものである。社会的養護に関連する政策や制度は近年充実してきているが、その一方で、現場における職員の就労環境や子どもの生活支援体制は依然として厳しい状況に置かれている。労働者保護の観点が重視されるようになったことは意義深いだが、それはかつての「自己犠牲の上に成り立つ福祉」がわずかに是正されたに過ぎず、根本的な構造的課題は依然として残されている。

現場で日々子どもたちと関わる中で、私の耳には「〇〇さん、いなくなったの?」という子どもたちの声が届く。愛着の絆の形成が心の傷の回復の基盤であることは周知のとおりであるが、職員の継続的なケアを組織的に維持することが難しい現実がある。職員の異動や退職が繰り返されることで、子どもたちは新しく来た職員と再び信頼関係の形成にエネルギーを費やさねばならず、心の回復とは程遠い養育環境に置かれている。そのような中で、施設に愛想をつけ、十分な準備のないまま自立を選択する子どもたちも少なくない。

2024年にいわゆる「18歳の壁」^{注27)}が撤廃された後も、大学進学や就職に不安を抱えながら施設を退所する児童は依然として存在しており、厳しい現実を突きつけている。悲しいことに、昨今、我が施設でも、近隣施設の情報交換においても複数のケアラーが自死を選択する事態に至っており、社会的養護の良質なケアに深い疑念を抱かざるを得ない。この問題意識こそが、本研究に取り組む原動力となっている。

本研究では、愛知県児童福祉施設長会の協力を得て、多岐にわたるアンケート調査を実施した。その結果、社会的養護4種別・30施設において、就労に不安や疑念を抱く職員

が多く、また養育現場では多様な職務に追われている実態が明らかとなった。背景には、「チーム」や「子どもの最善の利益」といった理念のもとで、職務の分担や責任が曖昧になり、結果として一部の職員が過重な業務を担っている構造がある。また、制度政策を設計する立場において、現場職員や専門職の職務理解や評価が十分でないことも一因であると考えられる。

施設養育の特徴として、子どもが特定の職員に強く紐づきながら生活を築く傾向が見られる。福祉的支援が「人」に依存している構造のもとでは、人的資源が不安定な現状において、愛着の絆を十分に形成できないまま支援関係が途切れる危険性が高い。今後は、「人に紐づく福祉」から「システムに紐づく支援」への転換が求められる。すなわち、誰が行っても同質の支援が提供できるよう、アセスメント力の向上とケアプラン作成・モニタリング・評価の定着が不可欠である。職員が子どもを中心に据えた支援プロセスを理解し、共有することが、安定したケア体制の確立に直結する。

また、ケアの小規模化が進むなかで、子どもの声を聴く支援は以前よりも実施しやすくなっている。子どもを軸とした支援の展開には、「適材適所の支援」や「施設で提供できる体験・経験を子ども自身がどう受け止めるか」といった失敗した、成功した等、子どもの強み、子どもの課題の認識の観点が求められる。長年続いてきた管理的・集团的養育の文化から脱却し、子どもの個別性と主体性を尊重するケアへの転換が必要である。

ケアリーバーの生活困難^{注28)}の実態は依然として不明確な点も多いが、その問題は社会問題として顕在化している。自立や家庭復帰を促進するためには、インケアを中心とした子どもの心の傷からの「回復」を中心に据え、専門職・ケアワーカーが連携して支援にあたる必要がある。そのためにも、施設運営の実情や課題を社会に発信し続けることが重要である。

さらに、安定した施設運営を実現するためには、財務・労務・法務の整備が欠かせない。人材の確保・定着が困難な現状において、これら三つの視点を、施設長をはじめとした管理職がどのように持ち、実践しているかを明らかにすることが今後の課題である。第5弾ニーズ調査では、その点を中心に明らかにしていく予定である。

いつの時代も、子どもが犠牲になることはあってはならない。社会的養護への関心が高まり、制度や政策が整備されつつある今だからこそ、現場の実情との乖離を正確に示し、制度のさらなる充実結びつけていく必要がある。今後は、家庭養護の実態についても調査を進め、施設・家庭双方のサービスが充実し、子どもにとってより適した養育選択が可能となる社会を目指したい。

回復の基盤である愛着の絆の形成を真に求めるならば、家庭養護（里親・ファミリーホーム）との連携の強化も視野に入れたい。適材適所の養育選択を社会全体で構築していくことも大切な視点である。

社会的養護の理念である「子どもの最善の利益のために、社会全体で子どもを育む」と

いう原点を忘れず、すべてのケアラーが幸福に生きられる社会の実現を願い、インケアの強化、養育の質の高まりを願い、本研究を締めくくりたい。

注記

注1) …ケアラーバー

施設、里親家庭の経験者。

注2) …新しい社会的養育ビジョン

子どもの権利を中心に据え、家庭的な養育を優先する理念に基づいて、地域での支援体制や代替養育の質を高めるための改革方針。本研究では、厚生労働省が2017年に示した「新しい社会的養育ビジョン」に基づき、家庭的養育の推進と地域支援体制の強化を中心に、児童福祉制度の変化を検討する。

注3) …こども若者社会的養育推進法

この法律では、保護者のいない子どもや、家庭での養育が困難な子どもに対して、社会全体で支え合いながら養育環境を整えることが求められている。家庭的な養育の推進、里親制度の充実、地域支援体制の強化などが柱になっていて、「こどもの最善の利益」を中心に据えているのが特徴。本研究では、「こども若者社会的養育推進法」(2024年施行)に基づき、家庭的養育の推進、地域支援体制の整備、及び子ども・若者の権利保障の観点から、社会的養育の制度的展開を検討。

注4) 注5) 注6) …施設養護 家庭養護 家庭的養護

社会的養護の形態として「施設養護」「家庭養護」「家庭的養護」の概念を区別して用いる。施設養護は児童養護施設等での集団的な養育を指し、家庭養護は里親やファミリーホームなど養育者の家庭に子どもを迎え入れる形態を指す。一方、家庭的養護は、施設養護の中でも家庭的な環境を整えた小規模グループケア等を含み、両者を包括する推進概念として位置づけられる。

注7) 注8) …リビングケア アフターケア

児童福祉施設におけるケアは「アドミッションケア」「インケア」「リビングケア」「アフターケア」の4段階に分類している。アドミッションケアは入所前の準備支援、インケアは入所中の生活支援、リビングケアは退所前の自立準備支援、アフターケアは退所後の継続的支援を指す。

注9) …愛知県児童福祉施設施設長会

愛知県内の児童福祉施設(乳児院、児童養護施設、児童心理治療施設、児童自立支援施設な)の施設長が集まり、子どもたちの福祉向上と施設間の連携強化を目的に活動している団体。

注10) …メンタルヘルスケア

メンタルヘルスケアとは、働く人々の心の健康を保持・増進するための包括的な取り組みであり、厚生労働省が提唱する四本柱(セルフケア、ラインによるケア、事業場内産業保健スタッフ等によるケア、事業場外資源によるケア)に基づいて展開される。

注11) …ニーズ調査

子どもたちの支援に必要な情報を把握し、よりの確なケアや制度設計につなげるための大切な取り組み。愛知県児童福祉施設施設長会制度・政策委員が実施。

注12) …高機能化、多機能化

児童福祉施設の専門性を高めることで、入所児童への支援に加え、地域において養育が困難な子どもへの対応も可能となる。また、地域のニーズに応じて、在宅支援や妊婦支援、里親支援など多様な事業を展開し、施設が多機能的に役割を果たすことが求められている。

注13) …乳児院・児童養護施設・児童心理治療施設・自立支援施設

乳児院は、保護者の養育が困難な0～2歳児を対象に、養育と保護を行う施設である。

児童養護施設は、保護者のいない、または家庭での養育が困難な概ね2歳以上の子どもを対象に、生活支援と自立支援を行う。

児童心理治療施設は、情緒や行動に課題を抱える子どもに対して、心理的ケアと治療的養育を提供する。

児童自立支援施設は、非行や生活習慣に課題のある子どもに対して、生活指導と自立支援を通じて社会復帰を促す役割を担う。

注14) …基準職員 加算職員 補助金事業職員

基準職員

文章内表記	正式名称	簡易な説明
ケアワーカー	保育士／児童指導員	子どもの生活全般のケアを担う職員。養育・生活支援・情緒支援などを行う。乳児院では「保育士」、児童養護施設や心理治療施設等では「児童指導員」が中心
家庭支援専門相談員	家庭支援専門相談員	家庭復帰支援・地域連携・保護者支援を専門とする。施設外支援の窓口的役割を果たす
個別対応職員	個別対応職員（児童養護施設最低基準による加配職員）	ケアニーズの高い子どもに対して、マンツーマンまたは小集団対応を行う職員。加配配置が可能
心理担当職員	心理士／臨床心理士／公認心理師	心理的アセスメント・カウンセリング・職員支援（スーパービジョン）を行う専門職
医療担当職員	看護師	乳児院などで健康管理・医療的ケア・感染対策を担う。夜間も配置される場合が多い
栄養担当職員	栄養士／管理栄養士	食事提供・栄養計画・離乳食や特別食の管理を行う
調理職員	調理員	子どもの食事を調理し、衛生管理を行う。施設内厨房で勤務
事務職員	事務職員	会計・労務・庶務・行政手続き等、運営事務を担う
施設長	施設長（管理者）	施設運営の最高責任者。職員の指導監督・児童処遇の総合管理を行う
医師	嘱託医	定期健診・健康相談・緊急時対応の医療監修を行う

加算配置職員

文章内表記	専門職	簡易な説明
心理療法担当職員	心理療法担当職員	心理士等が、子どもの心のケアやトラウマへの支援を行う。心理療法やアセスメントを実施
里親支援専門相談員	里親支援専門相談員	里親への支援や相談対応、委託前後の調整・研修などを行う。里親支援センター等に配置
特別指導員	特別指導員（児童指導員等の加配）	行動上の課題など、特別な配慮が必要な児童への個別支援を行う。措置費加算の対象
小規模グループケア	小規模グループケア担当職員	小規模ユニット（6人以下）での家庭的なケアを行う担当職員。ユニットケアの中心的存在
小規模・分散型加算	小規模・分散型養育加算職員	地域にした家庭的ケア（地域小規模施設等）を行う施設への支援人員

バックアップ職員	バックアップ職員 (支援体制強化加算職員)	小規模施設や夜間に対応するための支援的な加配職員。急変時対応・連携の役割
自立支援担当職員	自立支援担当職員	高校生等の進学・就労・生活設計を支援する専門職。アフターケアとも連携
職業指導員	職業指導員	児童自立支援施設や一部の児童養護施設等で職業訓練・技能指導を担う
家庭支援専門相談員	家庭支援専門相談員 (FSW)	保護者との連絡・調整、家庭復帰支援、家庭訪問などを担う相談職
看護師(医療的ケア等)	看護師(医療的ケア担当)	医療的ケアが必要な児童の健康管理、通院対応、職員支援を行う
基幹的職員	基幹的職員(リーダー的職員)	ユニットリーダーや中堅職員として現場を支える中核的存在。育成・支援の中心

補助金事業による加算職員

文章内表記	正式名称	簡易な説明
医療機関連絡調整員	医療機関連携・調整担当職員(例:医療調整担当職員)	医療的ケアが必要な児童について、医療機関との調整、通院同行、職員支援を行う。看護師・MSW等が担当
フォスタリング職員	フォスタリング機能強化事業担当職員	里親支援(研修・相談・マッチング等)を行う「フォスタリング機関」に配置される職員。家庭養護の中核を担う
体制強化事業職員	社会的養護体制強化事業担当職員	家庭的養護・個別支援・地域連携等を推進するため、施設に加配される職員。職種は施設ごとに異なる

注15) …セルフケア

従業員自身が自分のストレスや心の状態に気づき、対処する力を育てること。企業はそのための情報提供や研修、ストレスチェックなどの支援を行う必要がある。

注16) …ラインケア

管理職が部下のメンタルヘルスに気づき支援すること。日常の様子から「いつもと違う」サインに気づく、相談に乗る、必要に応じて医療や専門機関につなげる、職場復帰の支援をする等。

注17) …子どもの最善の利益

本研究における「子どもの最善の利益」とは、1989年に国連で採択された「児童の権利に関する条約」(子どもの権利条約)第3条第1項に基づく理念であり、子どもに関するすべての措置において、当該子どもの最善の利益が主として考慮されるべきであるという原則を指す。この概念は、保育・教育・福祉・司法など多様な分野において、子どもを権利の主体として尊重し、その福祉と発達を最優先に考える枠組みである。

注18) …最低基準(児童福祉法最低基準)

「児童福祉施設最低基準」とは、児童福祉法第45条に基づき、児童が心身ともに健やかに育成されることを保障するために、施設の設備および運営に関して定められた省令である(昭23年厚生省令第63号)。本基準は、児童の人権尊重、安全確保、職員の資質向上、地域との連携などを含む包括的な枠組みであり、児童福祉施設の質的向上を図るための指針として機能している。

注19) …自立支援計画書

これは、子どもの最善の利益を保障し、権利の主体としての意思を尊重することを目的としており、

児童相談所や施設職員、保健・医療・教育などの多職種が連携して策定するものである。ケアプランともよばれる。(厚生労働省, 2018)¹²⁾

注20) …権利ノート

児童養護施設等において生活する子どもに対し、自らの権利を理解し、必要な支援にアクセスできるようにすることを目的として自治体が作成・配布する冊子である。これは、子どもの権利条約に基づき、子ども自身が権利の主体であることを認識し、安心して生活できる環境づくりを支援するツールとして位置づけられている。

注21) …生い立ちの整理

児童福祉施設等で生活する子どもに対し、入所理由や家族の状況、これまでの育ちの過程を適切に伝え、子ども自身が自らの過去を理解し、肯定的に受け止められるよう支援する実践を指す。これは、子どもの「出自を知る権利」の保障に基づくものであり、ライフストーリーワークやアルバム作成などの手法を用いながら、職員との信頼関係の構築や自己肯定感の向上を目的として行われる。(寺崎, 2015; 山本, 2024)¹³⁾

注22) …ライフストーリーワーク

社会的養護下にある子どもが、自らの生い立ちや過去の経験を理解し、肯定的に捉えることを目的として行われる支援的实践である。信頼できる大人との対話や記録作成を通じて、子どもが自己の物語を紡ぎ、アイデンティティの形成や自己肯定感の向上を図ることを目指す。(田横・海野, 2025)

注23) …奨学金支援

児童養護施設や里親家庭等で生活する若者が高等教育機関へ進学する際、経済的な理由による進学困難を軽減するために設けられた制度的支援を指す。特に、2020年度より本格実施された「修学支援新制度」は、授業料減免および返済不要の給付型奨学金を通じて、住民税非課税世帯や社会的養護下の者に対し、進学機会の保障を図るものである。(平松, 2024)¹⁴⁾

注24) …アドボケイト

特定の立場や価値観を支持し、社会的・制度的な変革を促す役割を担う者を指す。単なる意見表明にとどまらず、当事者の声を代弁し、政策提言や実践的行動を通じて影響力を発揮する存在として位置づける。

注25) …スーパービジョン

福祉・教育・医療等の専門職領域において、実践者が専門的力量を高め、倫理的判断力を養い、心理的安定を保ちながら業務に取り組むことを支援するための指導・助言・伴走的支援の体系を指す。特にソーシャルワーク領域では、管理的機能・教育的機能・支持的機能の三つの役割が重視されており、質の高い支援実践の維持と職員のバーンアウト予防に資するものとされている。(畑, 2022)¹⁵⁾

注26) …ストレスマネジメント

本研究における「ストレスマネジメント」とは、個人が日常生活や職業生活において直面するストレスに対して、心理的・行動的な対処を通じて心身の健康を維持・回復するための方法論を指す。(長谷ほか, 2024)

注27) …18歳の壁

児童養護施設や里親家庭等において生活する子どもが、原則として18歳で支援を終了し、自立を迫られる制度的制限を指す。これは、進学・就労・住居確保などの課題を抱えた若者にとって大きな障壁となっていた。2024年4月の児童福祉法改正により、年齢による一律の支援終了が見直され、本人の意向や状況に応じて20歳以降も支援を継続できる制度が整備された。これにより、社会的養護下にある若者の自立支援は、より柔軟かつ持続的なものへと転換されつつある。

注28) …ケアリーバーの生活困難

児童養護施設や里親家庭を退所した若者が直面する進学・就労・住居・人間関係・メンタルヘルス等の課題を指す。近年、全国調査や実践研究が進められているものの、対象者の追跡困難や回答率の低さ、施設間格差などの要因により、生活困難の実態は依然として不明確な点が多いとされている。(倉橋・細川, 2025; 上田, 2022)¹⁾

文献

- 1) 倉橋幸彦・細川賢司, ケアリーバーの自立支援や生活困難の改善に資するインケアに関する文献レビュー. キャリアセンター紀要 (13), 121-130, 2024年.
- 2) 倉橋幸彦・細川賢司, ケアリーバーおよびケアワーカーからみた『望まれるインケア』: A Study of Desired In-Care from the Perspective of Care Leavers and Caregivers. 名古屋芸術大学研究紀要, 第46巻, 2025年.
- 3) 伊藤嘉余子, 児童養護施設職員の職場環境とストレスに関する研究. 日本社会福祉学会『社会福祉学』, 第43巻第2号, 2003年.
- 4) 藤田哲也, 児童養護施設の職員が長く働き続けられるための条件. 日本福祉大学社会福祉学会『福祉研究』, 第103号, 2011年.
- 5) 神田有希恵・森本寛訓・稲田正文, 児童養護施設職員の施設内体験と感情状態: 勤続年数による検討. 川崎医療福祉大学『川崎医療福祉学会誌』, 第19巻第1号, 2009年.
- 6) 下木猛史, 児童養護施設職員の離職の意思とバーンアウトとの関係についての一考察. 鹿児島国際大学大学院『学術論集』, 第10集, 2018年.
- 7) 妹尾歩美・宇佐見伊吹・中谷奈津子, 保育所・児童養護施設職員におけるストレス要因に関する比較研究. 神戸大学大学院人間発達環境学研究所研究紀要, 第18巻第1号, 2024年.
- 8) 吉村美由紀・吉村譲, 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—. 名古屋芸術大学人間発達研究所年報, 第10巻, 2022年.
- 9) 座安晃生, 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』, 第21号, 2020年.
- 10) 高橋重宏ほか, 児童養護施設職員の職場環境に関する研究 (チーム研究報告). 恩賜財団母子愛育会 日本子ども家庭総合研究所紀要, 第38集, 2001年.
- 11) 吉村美由紀・吉村譲, 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—. 名古屋芸術大学人間発達研究所年報, 第10巻, 2022年.
- 12) 厚生労働省, 子ども・若者ケアプラン (自立支援計画) ガイドライン. 厚生労働省, 2018年.
- 13) 寺崎千華, 児童養護施設における「生い立ちの整理」の現状と意義に関する研究—全国の児童養護施設を対象とした実態調査より—. 人間発達学研究, 第6号, 2015年.
山本智佳央, 施設で暮らす子どもたちの『生い立ちを知る権利』を支援する—真実告知とライフストーリーワークの試み—. 子ども家庭福祉学, 第11号 (Jpn. J Child and Family Welfare), 2024年.
- 14) 平松喜代江, 児童養護施設在籍者の大学進学上の課題—修学支援新制度を中心に—. 中部学院大学人間福祉学部紀要, 第10巻第1号, 2024年.
- 15) 畑亮輔, スーパービジョンの目的と3機能の関係性に関する仮説モデルの検討—より実質的なスーパービジョンの理解に向けて—. 北星学園大学社会福祉学部『北星論集』, 第59号, 2022年.
- 16) 上田裕美, ケアリーバーへの居場所の支援に関する考察—アフターケアを行う事業所への調査から—. 大阪教育大学紀要 総合教育科学, 第71巻, 2022年.