

## 【研究論文】

# 社会的養護施設の職員養成について考える

## —施設に就職を希望する学生のための養成講座を振り返る—

吉村 譲\* 吉村 美由紀\*\* 蛭沢 光\*\*\*

### 要 旨

児童養護施設の職員を確保することに多くの施設が苦慮している。また採用した職員が早期に退職している。それらの背景には施設職員の労働条件が大きな要因の一つである。しかしそれだけでなく児童養護施設が知られておらず、施設職員の仕事も十分に理解されていないこともある。さらに施設職員として求められる知識や技能を習得しないまま現場に入ることもある。こういったことから施設職員を目指す学生のための養成講座を開講してきた。この講座について、これまで受講した人々を対象に調査を行った。調査結果から講座の内容は現場職員として役立つものであった。

キーワード：児童養護施設、人材育成、養成講座

### I はじめに

児童養護施設等の社会的養護施設の人材確保、育成、定着の難しさが言われている。厚生労働省（以下、厚労省とする）はこのような施設の状況を鑑み2013年に「児童養護施設等の職員の資質向上のための研修等事業の実施について」という通知文を出し職員の育成を促した。さらに翌年にはこの通知文を改正し「児童養護施設等の職員人材確保事業実施要項」を定め、施設の確保についても図った。厚労省のこういった取り組みにもかかわらず施設では職員不足が続き、職員の育成もままならない状態が続いている。施設職員を確保しにくい背景には、児童福祉施設への就職を希望する学生が少ないこともある。平成27年度第3回保育士等確保対策検討会の厚労省資料によれば、2014年度末に大学・短大の養成施設で保育士資格を取得した41,845人のうち児童福祉施設に就職した者は1,558人（3.7%）しかいなかった。さらに2016年全国児童養護問題研究会全国大会資料によれば、2016年春の愛知県内保育士養成施設卒業生3,446人のうち、保育所には1,649人（47.9%）、幼稚園には688人（20.0%）、施設には150人（4.4%）とわずかであった。

また児童養護施設に就職した多くの人が、早期に退職し児童養護の現場から離れていく。筆者が定期

的に訪問している児童養護施設では今年度7人の新人職員を採用したが、4月からの3か月間で2人が退職し1人は法人内の他の部署に異動となった。前述の保育士等確保対策検討会の資料の中で、保育士資格を有しながら保育士としての就職を希望しない求職者のうち保育士としての勤務年数が5年未満の人が半数を超えていた。この中には施設の保育士だけでなく保育所勤務の保育士も含まれているが、保育所よりも勤務時間が不規則で、労働条件がよいとはいえない児童福祉施設であれば保育所保育士よりも早期退職することが想定できる。一方、やっと採用した職員ではあるが安心して現場を任せられる人材が少なくなっていると、何人もの現場の職員が話す。例えば、洗濯の干し方がわからなかったり、掃除ができなかったり、挨拶をしなかったり、頼んだ仕事をやらないまま報告もなく帰ってしまったといった施設での基本的なことができない新人職員の話もしばしば聞く。

こういった施設職員の現状を改善するためには、より多くの人に社会的養護の現場について知ってもらうことが必要であろう。そして学生のときに社会的養護施設の業務内容を理解してもらい、子どもと自信を持って関わられるような人材を育成し、就職に結びつけるとよいと考えた。そうすることにより、より長く働き続けることに繋がり、就職後も自己研鑽に努

\* 岡崎女子大学 \*\* 名古屋芸術大学 \*\*\* NPO 法人子どもサポートネットあいち

める職員になってもらえると考えた。それは施設の職員だけでなく子どもにとってもよりよい生活環境を作ることにつながるのではないだろうか。そこで筆者らが所属するNPO法人子どもサポートネットあいちでは社会的養護の現場職員をめざす人たちのために養成講座を2009年度から開講してきた。本研究は児童養護施設が求める人材について考え、これまで実施してきた養成講座について受講者から意見を聞き、よりよい人材育成をしていくことを目的としている。

## II 施設の人材育成について

### 1. 児童養護施設の人材確保

多くの児童養護施設では職員の人員確保が十分にできていない。筆者が関わっている施設においても、職員定数の改善があったが、職員を充足できないまま子どもたちとの生活を営んでいる。施設に必要な職員の確保について東京都内の児童養護施設と自立援助ホームを対象とした「平成27年度各施設の人材確保に関する調査（東社協児童部会調査研究部）」の結果を黒田（2015）が報告している。この調査では平成27年度4月1日職員採用に関して必要な人材が確保されたと答えた施設が25施設（55.5%）、されなかった施設が20施設（44.4%）であった。また確保できなかった理由として、「児童養護施設を希望する学生が少ない。賃金が安い。勤務が変則で長い。安心感もてる応募者が減っている。年度末に急な退職があり、想定していた退職者数が採用予定数を上回ってしまった」といったことが挙げられている。一方、職員が確保できた施設は実習やボランティアを積極的に受け入れ、施設の雰囲気や伝え、理解してもらえるように努めていた。

### 2. 児童養護施設職員の離職

施設の職員不足を解消するためには、採用した職員がすぐに辞めていく現状も大きな課題となっている。児童養護施設職員の退職に関して「全国児童養護施設調査2012」によれば、2011年4月から2012年3月までの間に離職した常勤職員は12%であった。また年齢階層別では20代の離職者は52%と半数以上であった。前述の「平成27年度各施設の人材確保に関する調査（東社協児童部会調査研究部）」による児童養護施設の平均退職率は10%であった。さらに黒田（2015）は「勤務時間が長い」「職場の人間関係」「子どもの支援全般に悩み疲れて」といった理由により職員は辞めたいと思っていると述べている。児童養護施設などの社会的養護の現場で働

く新任職員の思いについても捉えてみたい。藤田（2016）の調査によれば、回答のあった46名の新任職員が困ったりしたこととして「子どもとの関わり方の困難性（20人）」「子どもの暴言・暴力・行動化（19人）」といった子どもとのトラブルへの対応といったことが多く、さらに「業務・仕事の内容（13人）」といった施設の仕事に関することが多かった。そして学生のうちに学んでおくこととして「専門的な知識（虐待・障害・発達・心理等）の習得（29人）」「日常生活のスキル（炊事・洗濯・掃除等）や常識を身に付ける（20人）」であった。さらにいつまで仕事を続けたいかという質問に対しては「1年（3人）」「2年（3人）」「3年（6人）」「結婚まで（10人）」であった。新任職員がすでに早期に退職を考えていることがわかる。こういったことから藤田は継続して働き続けるための工夫が必要であり、児童福祉施設での人材育成が重要な課題であると述べている。

### 3. 児童養護施設の人材育成

施設には被虐待児童や発達障がいの子の入所が増え<sup>(1)</sup>、より高度な専門性が要求されるようになった。これに伴い施設は、これまでのような人材育成では対応できなくなっている。これまでの人材育成について大久保（2014）は自身の施設職員としての体験から「今まで自身が育ってきた過程では、先輩に手取り足取り教えてもらった記憶があるわけでも、施設として育成体制が整備されていたわけでもなかった」と述べている。増沢（2013）は「児童福祉施設のほとんどで、人材育成の体系や研修体系は未だ存在していない」と述べている。このように児童養護施設はこれまで人材育成について真剣に取り組んでこなかった。児童養護施設は新任職員を育てるという視点は薄く、職員自身が毎日の業務をこなしながら自分で学ぶことが要求される職場であった。このことは新任職員の不安感を膨らませ、離職につながりやすいと考える。

### 4. 児童養護施設が求める人材

児童養護施設の職員として求められることとして則武（2014）は次の3つを挙げている。1つ目は「組織人になること」。これは組織の中で仕事をするという意識をしっかりと持たなければ報・連・相が滞り、組織が危機的状況に陥るからである。2つ目は「責任感があること」。全てのことが自分に関係することとして捉え、自分で考え行動し、最後までやり遂げるといった責任感を持たなければ、施設で生じることに臨機応変に対応できないからである。3つ目は「人

間性を磨くこと」。感性や品性を高め、教養を深めていく努力をし、自らが子どもたちのロールモデルとなることが大切であるからである。また大久保(2014)は求める人材として「専門性と人間性の一体化に向けての努力を継続できる人」だと述べている。そして増沢(2014)は人材育成について考えるとき「深く検討された『人間性』と、必要かつ洗練された『専門性』が統合された体系でなくてはならないことがみえてくる」と述べている。これらのことから施設は専門性と人間性を兼ね備えた人材を求めていることがわかる。施設職員の専門性について考えてみると、高橋(2013)は児童養護の専門性を「家事・育児・地域との関わりを含む生活力をさりげなく使い、子どもたちの健やかな成長を支えるとともに生活そのものを子どもたちの治療的な意味をもつソーシャルワークの道具・環境にしていく援助をチームアプローチで実践していく力」であると述べている。こういったことから施設が求めている人材は、生活の中で子どもたちが安心して包容してもらえ人としての器を備え、子どもとともに職員自身も育つ努力を続けられるような人であると考えられる。

### Ⅲ 調査の概要

#### 1. 調査を実施する講座の概要

講座は年間15回実施している。前半の4月から7月に7回、後半の9月から2月に8回実施している。開講時間は18時から21時10分であり、原則90分を1コマとして1回に2コマ行っている。4月からの前半では講座の参加者同士の関係作りや子ども集団作りに役立つ様々なワークを内容に取り入れるとともに、子どもをとりまく社会の状況や社会的養護の現状を理解するための講義で構成している。そして受講者には夏休みに実施する施設の子どもたちとのキャンプのスタッフとして活動してもらえようとしている。スタッフとなった受講者は講座だけでなく他の時間も利用してキャンプに向けて準備を行っている。9月からの後半では、児童養護施設や乳児院といった施設の職員や子どもと関わる様々な現場の職員に自分の現場について話してもらい、さらに現場職員による事例の報告をもとに助言者を交えてみんなで検討している。9月以降も受講者には施設の子どもたちが参加する登山やスキー、クリスマス会などのスタッフとして参加してもらっている。講座の参加者は毎年数十名であり、これまでに200人余りが受講している。受講者は愛知県を中心にして近県の社会福祉専攻、保育士養成、教員養成

などのいくつかの大学、短大などの学生が多い。なお受講者は学生に限定しているわけではなく、施設の職員や社会的養護に関心を持っている人も受講している。受講者には年間を通して受講してもらいたいが、実習や就職試験などのために毎回の出席は難しい。そのため1回のみ参加も可能としている。受講は1年間だけでなく、希望すれば2年、3年と継続して受講してもらってもかまわない。2年目、3年目の受講者には講座の手伝いやキャンプなどの行事のリーダーとして活躍してもらっている。

#### 2. 調査方法

- (1) 調査対象：講座を受講した学生のうち施設等に勤務している者・勤務した者で所在がわかる者45人に調査票を郵送し、20人から回答が得られた。  
 (2) 調査期間：2015年9月中旬～10月16日  
 (3) 分析方法：アンケート調査の数値的分析、自由記述内容の分析を行った。調査対象者のプライバシー保護のため、個人が特定されないよう、倫理的配慮を十分に行い記述する。なお、これらの調査は筆者らが所属する「NPO法人子どもサポートネットあいち」として実施した。

### Ⅳ 調査結果

#### 1. 回答者の基本属性

- (1) 回答者の性別  
 20人の回答者の性別は男性6人女性14人であった。  
 (2) 回答者の出身学部  
 社会福祉系学部が10人、保育・教員養成系学部が10人であった。  
 (3) 現在の職場

表1 現在の職場

児童養護施設	乳児院	保育所・保育室	障害者支援施設	障害児通所施設	情短施設	自立援助ホーム	市役所	一般企業	無職
9	2	2	1	1	1	1	1	1	1

児童養護施設で働いている人が9人多いが、他の人も子どもに関わる様々な現場で働いている。施設以外で働いている人も施設で働いた後に異動したり転職したりしている。

#### (4) 卒業後の勤務年数

表2 卒業後の勤務年数

1年未満	1～2年	2～3年	3～4年	4～5年	5～6年	6～7年
4	3	6	1	3	2	1

調査対象者は講座を開始してから2015年春に就職した人までとしたため、就職したばかりの人から7年の人までいる。

## 2. 選択肢による回答

### (1) 講座を受講した動機

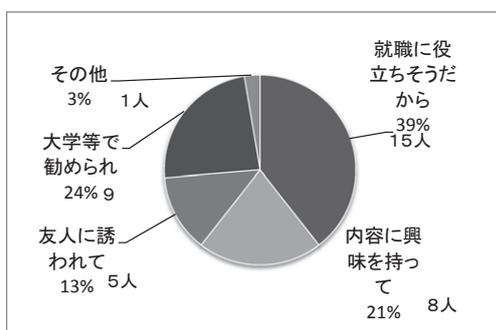


図1 受講動機 (複数回答)

受講者募集の際、参考にしてもらうために年間の講座の内容と担当する講師を載せたパンフレットを作成し配布している。それを見て施設に就職するときに役立つかもしれないと考えたり、内容に興味を持ってもらえたようである。

### (2) 講座の内容理解について

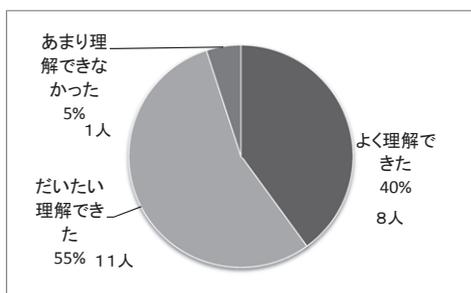


図2 講座の内容の理解

講座の内容の理解については、あまり理解できなかったと答えた人は1人であり、他の人は理解できたようであった。あまり理解できなかったという人の理由は学生のときに聞いてもピンとこなかった、就職してから受けたほうがよい内容であった述べている。それは講座の内容が現場に即したものであったからであると思われる。

### (3) 講座の満足度について

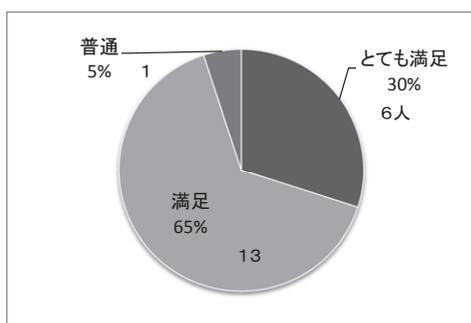


図3 講座の内容の満足度

講座については、普通であると答えた人が1名いたが、他の人はとても満足・満足であったと答えている。

### (4) 講座は役立ったかどうか

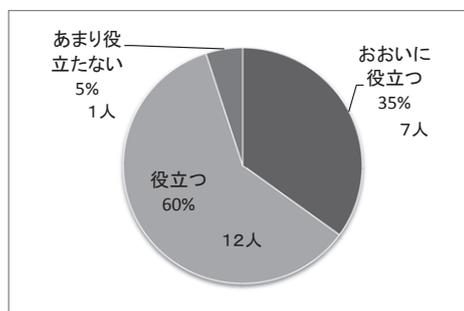


図4 講座の役立ち

講座はおおいに役立つ、役に立つと答えた人は95%であった。あまり役立たなかったと答えた人は就職先が子どもの施設ではなく障害者施設であったためと理由を述べている。

### (5) キャンプ・登山への参加

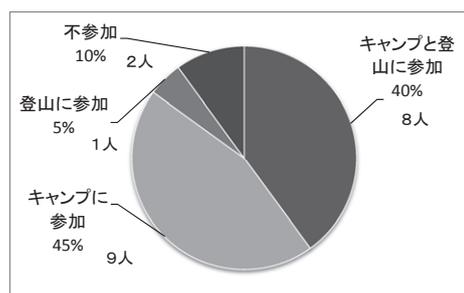


図5 キャンプ・登山への参加

講座の受講生で施設の子どものために実施しているキャップや登山に参加したものは90% (18人) であった。講座受講生のキャンプ・登山への参加は任意である。キャンプ・登山はNPO法人こどもサポートネットあいちが行っている施設の子どものための行事であり、受講生にはそれに協力してもらうというものである。

### (6) キャンプ・登山は役立ったか

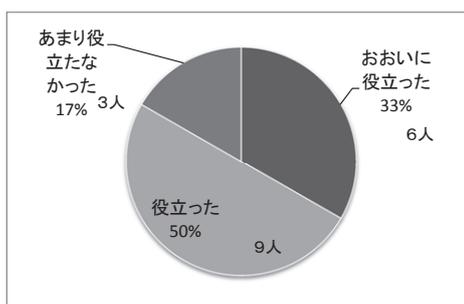


図6 キャンプ・登山の役立ち

キャンプ・登山に参加した18人のうち15人(83%)は就職後に役立ったと答えている。あまり役立たなかったと答えた人は就職先が乳児院であったためキャンプ・登山を実施しないからであると理由を述べている。

### 3. 自由記述による回答

#### (1) 講座に参加して役立ったこと

表3 講座に参加して役立ったこと

大分類	小分類	具体的記述
講座の内容	講義的内容	児童養護施設、社会的養護の理解
		施設職員の現場の具体的な話(4人)
	実践的内容	子どもをとりまく現状(4人)
		学習障がい・発達障がい(3人)
就職してから	子どもとの関わり	自分が関わっている子に重ねて考えられる
	困ったときに役立つ	子どもの退所までにやるべきことがわかった
	仕事に役立つ	行き詰ったときの振り返りとして一人で抱え込まずにいられた
		障害児施設に就職したため支援方法が役立った
自分のこと	自分の変化	レクリエーションは仕事に活かせる
		支援の基礎を学べた
	仲間づくり	実際に目の当たりにし、あらかじめ知っていたよかった
		子どもを見る視点が変わった

社会的養護の現場のことや発達障がいといった講義的内容、レクリエーションや玩具作りといった実践的内容が役立ったと答えている。また講座での仲間との出会いや参加したことにより自分自身の成長につながったと感じた人もいた。さらに就職後に自分が関わっている子どもに重ねて考えるときなど役立っていることがわかった。

#### (2) 大学の授業との比較から

表4 大学の授業と比べて

大分類	小分類	具体的内容
講座のよいところ	内容	身になるものが多い
		現場の生の話が聞ける(9人)
		実践的な内容である(2人)
	参加者	良い話だけでなく辛い話も聞ける
		より具体的に専門的な話である(2人)
		同志が集まっているのでモチベーションを高く保てた
講座のやり方	受講生と出会えて高めあえた	
	同志が多く一緒に頑張れた	
大学授業のよいところ	内容	少人数で集中できた
	内容	大学での基礎知識は必要である

講座の内容が大学ではあまり聞けない現場職員の話の聞けることが評価されている。また大学内ではなかなか出会い難い施設への就職希望者と出会えることもよいようである。一方、講座の内容を理解するためにも大学の授業は大切であることもわかった。

#### (3) 現場に役立つ講座

表5 現場に役立つ講座にするために

大分類	小分類	具体的内容
講座の内容	講義的内容	現場の話さらに増やす(7人)
	実践的内容	施設の中の専門職の意見も聞けるようにする
講座のやり方	意見交換をしやすくする	事例検討、事例を考えることを増やす(2人)
		レクリエーションをもっと学べるようにする
	他機関の協力	施設職員との座談会をする
		質疑応答をさらにできるようにする
		グループで話し合う機会を増やす(2人)
		施設見学を実施する

講座でもっと現場の話が聞けるような内容にするとうい意見が多かった。また講座のやり方として仲間や職員と話し合えるような双方向性のものにするという意見もあった。この結果から2016年度は若い施設職員たちと参加者たちが気軽に話せる座談会を企画して予定に組み込んだ。

#### (4) キャンプ・登山が役立ったこと

表6 キャンプ・登山が役立ったこと

大分類	小分類	具体的内容
キャンプ・登山の経験から	子どもとの関係	子どもとふれあうこと
		子どもとキャンプをする経験
		子どもの姿を知ることができた
		子どもの意欲が下がったときの対応
	役割体験	子どもとの関わり方
		子どもが楽しむ方法
		仲間と協力することを学んだ
		多くの人のまとめ方(2人)
		みんなで動かし合うことの大切さ
		行事を作り上げていく難しさ
就職してから	自分の対応の仕方	集団行動で役割を考える機会になった
		役割を持って行事を作り上げていく体験
		スタッフとして話し合い、チームワークの大切さを学んだ
		企画や集団活動のやり方を学んだ
	職員との関係	集団全体を見ることの大切さ
		スタッフの動き方、動かし方を学んだ
		集団の引率、動かすときの難しさを学んだ
		危険なこと、いけないこと伝え安全に楽しめるようにすること学んだ
		臨機応変に対応できるようになった(2人)
		子ども一人ひとりを観察し接することができるようになった
自分のこと	自分の変化	落ち着いた判断ができるようになった
		考えて動くようになった
	仲間づくり	職場で自分から発信できるようになった
		現在、周囲に頼れるようになった
		自分の未熟さを知った
		子どもに対する考え方を改めた
		施設職員になりたい気持ちが強くなった
		参加した職員や仲間とつながった

キャンプ・登山を通して子どもと関わる体験から学ぶことが多いことがわかった。また企画し運営するスタッフ体験も役立っている。

#### (5) キャンプ・登山について

表7 キャンプ・登山について思うこと

大分類	小分類	具体的内容
よかったこと	全体的なこと	自分たちで作上げていくというよい体験ができた
		子どもだけでなく、学生たちも楽しみながら学べた
	自分のこと	自分を成長させてくれる機会になった
改善すべきこと	参加者	とても大変だったがやりがいを感じた
		参加してすぐよかった
		もう少し細かく計画しスタッフ全員が事前に把握しておくべきである
		もっとたくさん子ども、学生に参加してもらいたい

キャンプ・登山に参加したことは自分自身の成長につながり、よい経験になっているようである。

## (6) 現場の職員への支援

表8 現場の職員を支援するためにあるとよいこと

大分類	小分類	具体的内容
就職後	職員が集まる場	職員の話し合いの場があるとよい(5人)
		講座修了者の交流の場があるとよい(3人)
		他の施設との情報交換会があるとよい(2人)
NPOへの要望	職員への要望	職員のメンタルケアをしてもらいたい(2人)
		相談の場を設けて欲しい(3人)
就職前	NPOへの要望	受講中に受講生がもっとつながる機会を作る

就職した後に同じ仕事をする仲間との交流を求めている。また業務の中で生じる様々な事を相談したり、自分の気持ちを支えてもらえる場も求めている。

## V 考察

## 1. 養成講座について

本講座は施設への就職を希望する人たちにとって役立つものであることがわかった。講座では講義形式のものだけでなく、子どもと関わるための方法の一つとして、レクリエーションや絵本の読み聞かせ、簡単な玩具作りなどを紹介し、実践するといったものを取り入れており、これらが現場でも役立っているようである。また講座では施設職員から現場の様子や具体的な子どもの事例が語られることが受講生にとってよかったようである。さらに事例をもとに実際にケースカンファレンスを行っていることが就職してから自分と関わる子どもについて考えるときに役立っている。施設ではケースカンファレンスにより子どもとの関わりを考え、方針を検討している。講座で学んだ学生は施設職員になったとき、ケースカンファレンスに積極的に参加でき、自分なりに見立て、方針を提案できる。対象となる子どもについて考えることはスーパービジョンにおいても必要なことである。施設職員の専門性を向上させるための方法として重要なものにケースカンファレンスとスーパービジョンがある。ベテラン職員などからのスーパービジョンを受ける際にも自分の考えを持って臨むことにより、より深い学びにつながると考える。

また講座を企画したときには想定していなかったこととして、養成講座が学生同士の交流の場となり、互いの支えになっていることである。大学では施設に就職を希望する学生は少数であり、自分と同じようなことを考えている仲間に出会うことは難しい。そのため施設に就職したい気持ちを持ち続けることは難しいかもしれない。けれども同じような希望を持っている仲間と出会うことにより、互いに励ましあい、情報を交換し、自分の希望を実現させようと努力し続けることができることがわかった。そして養成講座で出会った仲間と、就職した後も連絡を取

り合い、互いに支え合っている。今後は就職後もそういった仲間との関係を維持できるようにすることを考えていかなければならない。

## 2. キャンプ・登山について

講座では子どもと関わる時に役立つレクリエーションなどを紹介している。施設の子どもたちが参加するキャンプ・登山を講座で学んだことを実践してみる場として位置づけ参加してもらっている。講座の受講生にはキャンプ・登山のグループリーダーなどとして活躍してもらっている。この活動により、集団をまとめ、仲間や子どもとともに活動する体験をすることができる。そこでは施設の子どもたちの特徴を理解しながら、安全に楽しく活動する経験ができる。子どもたちと実際に関わり、関係を作っていくという作業は、学生自身の人間性が試されることにもなる。これは講義等で学んだ専門的知識、技術を活用し、自身で役立つものに作り上げていく場にもなっている。キャンプ体験により経済産業省が提唱している社会人基礎力<sup>(2)</sup>も向上するとされている。青木ら(2012)は、キャンプ体験は「前に踏み出す力」の「主体性」「実行力」、「考え抜く力」の「計画力」「創造力」、チームで働く力の「発信力」「傾聴力」「状況把握力」に教育効果があると述べている。これらの力は児童養護施設の職員にとっても重要な力である。キャンプによりこれらの力が向上することから、講座受講生がキャンプ・登山に継続して参加し、施設の子どもたちと関わる経験することにより成長できると考えている。

## 3. 職員を支援するために

調査では施設で働く職員を支援する方法として、就職した人たちが気軽に集まり、いろいろ話せる場があるとよいことがわかった。さらに現場で困ったときに相談できたり、職員自身の精神的ケアも期待していることもわかった。施設では毎日の業務の中で困難なことに出会ったり、疑問に思ったりすることが起きている。また自分自身の心が傷つくようなこともたくさん生じている。そういったことを自分が働く施設では話題にしにくいこともある。こういったことに対応できるような仕組みを今後考えていかなければならない。

## 4. 人材育成について

この講座が施設職員の育成になっていることがわかった。講座で行っているケースカンファレンスが現場で使えたり、講座が就職後の研修の場として

も役立っている。増沢（2014）は人材育成の方法にOJT<sup>(3)</sup>とOFF-JT<sup>(4)</sup>、SDS<sup>(5)</sup>の3つがあると述べている。日常業務の中で行うOJTの主なものにケースカンファレンスがある。ケースカンファレンスを施設で行う際、講座で学んだことを生かすことができる。けれども施設職員には夜勤や断続勤務などの不規則勤務があるため、全ての職員が集まる機会を設けることが難しい。さらに子どもの急病や突発的な問題などが生じたりするためケースカンファレンスを予定していても実施できないこともある。施設でケースカンファレンスを実施する場合、こういったことへの対応もしっかり考えておくべきである。施設外で行われる研修会などに参加するものがOFF-JTである。しかし職員配置に余裕のない状況の施設にとって、職員が外部の宿泊研修などに参加することは他の職員の負担が増えることになる。そのため休暇を利用し研修に参加する職員も少なくない。就職後に身近で頻繁に開催している本講座に参加することができれば人材育成につながるであろう。専門性を高めるために自己研鑽をするものがSDSである。自分で努力して社会福祉士などの資格を取得する職員もいる。しかしそういった施設職員としての専門性を高める努力をしても給与や待遇に反映されず、職員の向上心に応えていない施設が多いのも現状である。専門性を持った職員が育つことにより、専門性の高い職員チームが作られ、チームワークもよくなり、施設全体が向上することになる。そして職員の関係性がよくなれば、早期離職者も減少し、より永続的な子どもへの支援が可能となる。子どもにとってより良い施設作りのためにも、人材育成は大切なことであるため施設は早急に取り組まなければならない課題であると考えられる。

## VI おわりに

この調査は養成講座を受講した学生のうちで施設に就職した20人の回答である。そのためこの調査結果が講座の評価であるとは言い切れないであろう。しかし回答のあった中の多くの人は養成講座の活動が自身に役立っていると思ってもらえていることは企画し運営している者としてはやりがいを感じるものである。児童養護施設の人材確保が難しい最近の状況や現場職員としての資質を備えた人材育成のことを考えると、本講座は意味があることが確認できた。今回の調査を基に受講者が社会的養護の現場職員として活躍できるように講座の内容をよりよいものにしていきたいと考えている。そして施設に

就職を希望する学生だけでなく、就職した職員を支え、職員の資質向上などを目的とするような講座も考えていくことが必要かもしれない。

本稿は日本保育学会第69回大会において調査結果の概要を発表したものを整理し、さらに詳細に検討して論文としてまとめたものである。また本論文は学内の研究倫理審査を受け承認されている。

## 注

- (1) 「社会的養護の現状について(平成26年3月)」(厚労省資料)によれば、児童養護施設の入所児童のうち53.4%が被虐待体験者である。また児童養護施設入所児のうち障がいのある児童の割合は昭和62年が8.3%であったものが、平成20年には23.4%になっている。
- (2) 「社会人基礎力」とは、「前に踏み出す力」、「考え抜く力」、「チームで働く力」の3つの能力(12の能力要素)から構成されており、「職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力」として、経済産業省が2006年から提唱している。
- (3) OJT (On-the-Job Training) は日常業務を行いながら、その中で上司や先輩が後輩を育てるものである。施設では業務の中で先輩が知識や技術、職員としての態度などを指導している。その方法としてスーパービジョンやケースカンファレンスなどがある。
- (4) OFF-JT (Off the Job Training) は通常の業務から離れて研修などに参加するものである。施設では様々な団体が実施する新任職員研修、基幹的職員研修などがある。
- (5) SDS (Self Development System) は職員自身が文献などを読んだりして自己研鑽することである。施設では施設内で職員が集まり自主勉強会などを実施しているところもある。

## 参考文献

- ・青木康太郎・粥川道子・杉岡品子 (2012) 「キャンプが大学生の社会人基礎力の育成に及ぼす効果に関する研究」『北翔大学生涯スポーツ学部研究紀要』(第3号)
- ・藤田哲也 (2016) 「児童養護施設で働く新任職員の仕事に関する実態調査—人材確保と育成に関する一考察」『子どもと福祉』(第9号) 明石書店発行、pp.100 - 106
- ・厚生労働省雇用均等・児童家庭局 雇児発 0607 第7号 「児童養護施設等の職員の資質向上のため

- の研修等事業の実施について」(2013)、【一部改正】  
雇児発 0513 第 10 号 (2014)
- ・厚生労働省 (2015) 「保育士等に関する関係資料」  
『第 3 回保育士等確保対策検討会 (参考資料)』
  - ・黒田邦夫 (2015) 「児童養護施設の人材確保対策  
に関する取り組み」『季刊児童養護』第 46 卷 (第  
3 号) 全国児童養護施設協議会発行、pp.40 - 43
  - ・増沢高 (2013) 「社会的養護の人材育成と研修を  
めぐって」『世界の児童と母性』(第 74 号)、pp.7  
- 10
  - ・増沢高 (2014) 「社会的養護の人材育成と研修を  
めぐって」『季刊児童養護』第 45 卷 (第 3 号) 全  
国児童養護施設協議会発行、pp.23 - 26
  - ・認定 NPO 法人ブリッジフォースマイル調査チー  
ム (2013) 「全国児童養護施設調査 2012」
  - ・則武直美 (2014) 「職員とともに育つということ」  
『季刊児童養護』第 45 卷 (第 3 号) 全国児童養護  
施設協議会発行、pp.15 - 18
  - ・大久保和久 (2014) 「施設の歩みと共に考える人  
材育成」『季刊児童養護』第 45 卷 (第 3 号) 全国  
児童養護施設協議会発行、pp.11 - 14
  - ・高橋久雄 (2013) 「養成校における人材育成の

現状と課題」『世界の児童と母性』(第 74 号)、  
pp.17 - 21

- ・築山泰典・神野賢治・田中忠道 (2008 - 09) 「大  
学キャンプ実習が「社会人基礎力」に及ぼす有効  
性の検討」『福岡大学スポーツ科学研究』第 39 卷  
(第 1 号)
- ・吉村譲 (2013) 「社会的養護の現場をめざす人の  
ための養成講座」長谷川真人他編『生活を創る子  
どもたちを支えて』福村出版、pp.56 - 67
- ・全国児童養護問題研究会 (2016) 「そだちあう仲  
間 2016 年全国児童養護問題研究会全国大会 (大  
会資料)」、pp.7 - 20

#### 執筆担当部分

- 吉村譲 (岡崎女子大学) I、II、IV-3 (6)、V-3、  
V-4、VI
- 吉村美由紀 (名古屋芸術大学) III、IV-1、IV-  
2 (1) (2) (3) (4)、IV-3 (1) (2) (3)、V-1
- 蛭沢光 (NPO 法人こどもサポートネットあいち)  
IV-2 (5) (6)、IV-3 (4) (5)、V-2