

社会的養護における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—

○ 東海大学 小林 理 (3505)

新保 幸男 (神奈川県立保健福祉大学・1599)、根本 嘉昭 (同左・4149)、山崎 美貴子 (同左・0657)

キーワード：社会的養護、人材育成、専門性

1. 研究目的

社会的養護分野における人材確保・育成・定着については、新規採用から3年以内に退職する職員が多いことから、養育に必要な専門知識や技術の蓄積が必ずしも十分ではない状況があるともされている(注1)。本研究は、この課題に対応するために、社会的養護分野における専門職員の「骨格となる専門性の指標化」について把握し、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を目的とする。

2. 研究の視点および方法

「専門性の指標化」のために、本研究は、次の二段階の作業を行った。(1)「各施設協議会の研修責任者や当該領域の研究者らとの対話(意見交換)」と「実践者を対象とする質的調査」(注2)を実施し、専門職の実践、研修、職場経験等を測定していく調査項目を生成した。さらに(2)A県において社会的養護分野の機関及び施設で働く専門職に対する実態調査を実施した。本報告では、(2)の実態調査結果を中心に報告する。調査結果における自己の専門性の現状についての単純集計結果は、すでに報告した(日本子ども家庭福祉学会大会2017年6月)。そこで、本報告は、専門性と機関・施設種別の状況を中心に報告する。

調査対象は、A県の社会的養護分野の機関及び施設として、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)、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全ての常勤専門職を対象とした(調査票送付総数2152)。方法は、無記名自記式の調査票を施設・機関を通して配付し、回答者から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、勤務経験、子育て経験のほか、専門性の指標化として、①専門基礎、②専門応用、③職場環境、④職業倫理、⑤その他の五つの質問群を設定し、5段階のスケールで点数化を行った。調査期間は、2017年2月10日から3月31日であった。

3. 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」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、研究全体の研究代表者(新保幸男)の所属大学である神奈川県立保健福祉大学の研究倫理審査委員会で審査を受け、承認を得た(承認番号:保大第10-54)。あわせて、報告者全員が利益相反に関する審査を所属大学で受け承認を得た(承認番号:第16-116)。

4. 研究結果

有効回答数は 765(有効回答率は 35.1%) であった。分析は SPSS Statistics Ver.24 を用いて行った。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。

また、勤務経験(年数)は、平均値 7.08 年、中央値 4.83 年である。あわせて、「現在の施設・機関以外の社会的養護分野での勤務経験」を聞いたところ、「経験あり」287(38.6)、「なし」456(61.4)であり、経験年数は、平均 8.18 中央値 5.00 であった。「社会的養護分野以外の社会福祉分野における勤務経験」は、「あり」297(41.2)、「なし」424(58.8)であり、経験年数は、平均 9.34 中央値 6.00 年である。「社会福祉分野以外の勤務経験」は、「あり」232(33.1)、「なし」468(66.9)、経験年数は、平均 6.87 中央値 5.00 年である。

次に、自己の専門性の現状について、五つの質問群(①専門基礎、②専門応用、③職場環境、④職業倫理、⑤その他)各 10 問できいた。選択肢は、「最も近いと思う選択肢」を「1.そう思わない、2.どちらかというと思わない、3.どちらとも言えない、4.どちらかというと思ふ、5.そう思う」で点数化し集計した。その結果、専門基礎群の平均(各 50 点満点)は 38.80、専門応用群の平均は 31.44、職場環境群の平均は 32.92、職業倫理群の平均は 35.21、その他の平均は 36.05 であった。

5. 考察

「社会的養護分野での勤務月数」と「1 専門基礎、2 専門応用、3 職場環境、4 職業倫理、5 その他というそれぞれ 10 問から構成される 5 つの質問群」との関係では、「専門基礎」「専門応用」「職業倫理」「専門得点合計」において、経験月数が増えるにしたがって当該質問群の得点が高い傾向が認められた。「職場環境」については経験月数が増えても得点の上昇はほとんど見られなかった。報告では、主として、職場に入ってから要因がいかん作用しているかを中心に考察する。

※本研究は、平成 28 年度厚生労働科学研究「社会的養護における人材育成等の課題に対する研究(H28-政策-指定-007)」(研究代表者:新保幸男)の研究成果の一部をまとめたものである。

注記 1) 社会的養護の専門職を対象とする実証研究は、宮地菜穂子(2013)『子ども家庭福祉学』第 13 号、日本子ども家庭福祉学会、などがある。

2) 「質的調査」については、在原理恵・新保幸男(2016)「母子生活支援施設専門職の成長」『子ども家庭福祉学』第 16 号、日本子ども家庭福祉学会、を参照。