

【ポスター発表】

放課後等デイサービス事業従事者の実践に関する調査

○ 社会福祉法人富山市桜谷福祉会 富山市恵光学園 草島 瑞希 (009411)

木村 容子 (日本社会事業大学・003355)・富永 健太郎 (日本社会事業大学・006294)

佐竹 要平 (日本社会事業大学・005040)・蒲生 俊宏 (日本社会事業大学・002396)

小野セレス タ 摩耶 (滋慶医療科学大学院大学・005205)

キーワード：放課後等デイサービス、実践度、職務満足度

1. 研究目的

本研究は、事業所がそれぞれの職場組織の事業目的とその行動基準、評価基準をもち、組織人材を活かしたサービス提供を可能にする人材育成と運営実施体制を図るための実践モデルを構築することが目的である。本研究発表では、その基礎調査として、放課後等デイサービス事業所の従事者としての力量に関する実践度と、組織および職務に関する満足度を把握する実態調査の単純集計およびクロス集計の結果を報告し、本事業従事者の人材育成等の課題について検討する。本事業事業所の運営体制および実施状況に関する実態調査とあわせ、これら調査の成果により、子どもやその家庭への直接的支援というミクロ実践と、事業所内の本事業を実施する体制を整え、地域の一資源としての役割を遂行するメゾ実践を視野に入れたモデル構築に資する。

2. 研究の視点および方法

東京都内の放課後等デイサービス全事業所 753 ヲ所の従事者（児童発達支援管理責任者を除く）を対象に、郵送法による質問紙調査を実施した。本事業の経験年数 1 年以上で、常勤および非常勤職（パート、アルバイトを含む）各 1 名を含めて 3 名まで（多摩地域は 5 名まで）の回答を求めた。調査期間は、多摩地域が 2017 年 7 月半ば～9 月末、23 区内が 2018 年 2 月半ば～3 月末である。

質問紙の作成については、厚生労働省「放課後等デイサービスガイドライン」と、主に有村・蓑毛（2011）の先行研究を参考に、子ども領域および障害者児領域の研究者・実践家 4 名で作成した。

質問紙の構成は、Ⅰ．回答者の属性（5 項目）、Ⅱ．放課後等デイサービス職員の実践状況（53 項目）、Ⅲ．職務に対する意識（18 項目）である。ⅡとⅢについては、5 件法（と、「分からない」）で回答を求めた。

3. 倫理的配慮

本調査は、日本社会事業大学・社会事業研究所の研究倫理委員会の審査により承認を受け、実施した（17-0205）。調査結果は統計的に処理され、個別の事業所や個人が特定できるデータは公表しないことを明記し、収集したデータの取り扱いについては細心の注意を払っている。

4. 研究結果

質問紙の回答は 282 人であった。

<Ⅰ. 回答者の属性の単純集計結果（一部）>

回答者の性別は、男性 90 人（31.9%）、女性 190 人（67.4%）であり（n=278）、年齢層では、30 歳以下 101 人（36.1%）、31 歳以上 50 歳以下 112 人（40.0%）、51 歳以上 67 人（23.9%）であった（n=280）。勤務形態は、常勤専従・常勤兼務が 166 人（59.9%）、非常勤専従・非常勤兼務・パート・アルバイトが 111 人（40.1%）であった（n=277）。資格の有無では、「資格なし」が 63 人（22.3%）、何らかの資格のある者が 215 人（76.2%）あった（n=278）。資格・免許の内訳では（複数回答可）、多いものから、児童指導員 64 人、介護福祉士以外の介護資格 43 人、保育士 40 人、特別支援学校教諭以外の教諭 41 人、介護福祉士 30 人と続いている。

<Ⅱ. 放課後等デイサービス従事者としての実践度の単純集計結果（一部）>

5 件法での回答の平均値が最も高い上位 3 項目は、「Ⅱ. 18. 子どもをひとりの人間として尊重している」（平均値 4.52）、「Ⅱ. 52. 個人情報の保護や秘密保持を守っている」（4.50）、「Ⅱ. 4. 現場では担当以外の子どもの様子も見るようにしている」（4.25）であった。平均値が最も低かった 3 項目は、「Ⅱ. 47. 他の放課後等デイサービス事業所と情報共有等を行っている」（平均値 2.80）、「Ⅱ. 42. 児童福祉や障害福祉に関連する法令等について理解している」（3.05）、「Ⅱ. 37. 先行研究・実践・取り組みなどの情報収集をしている」（3.05）であった。各項目の標準偏差は、0.616～1.235 であった。

<Ⅲ. 職務に対する意識の単純集計結果（一部）>

5 件法での回答の平均値が 4.0 以上は 18 項目中 4 項目であり（「Ⅲ. 5. 本事業スタッフの仕事にやりがいを感じている」「Ⅲ. 2. 本事業スタッフの仕事に興味を持っている」「Ⅲ. 4. 本事業スタッフの仕事を通して全体として成長した」「Ⅲ. 9. 職場の管理者や上司は仕事に通じている」）、平均値 3.0 未満は 4 項目であった（「Ⅲ. 16. 現在の収入に満足している」「Ⅲ. 12. 職場にいて着実な人生設計が立てられる」「Ⅲ. 17. 収入は職場への貢献に見合っている」「Ⅲ. 18. 職場のスーパービジョン体制がととのっている」）。

5. 考察（全体的なまとめ）

本事業の儒自社の実践度に関する意識は、1 つを除く 52 項目で平均値が 3.0 以上あり、子どもに対する直接的な実践で高くなっていた。一方で、法令やガイドラインの理解や障害の理解と支援に関する項目が低い傾向にあることが示された。職務に対する意識では、やりがいや成長等を感じている一方で、収入やスーパービジョン等での満足度が低いことが示された。常勤・非常勤あるいは有資格とそうでない従事者等において求める業務・役割、またキャリアラダーの構築の必要性について示唆が得られた。

※本発表は平成 29～31 年度科学研究費助成事業（学術研究助成基金助成金）（基盤研究（C）（一般））（課題番号：17K04254）研究代表者 日本社会事業大学 木村容子の調査結果の一部である。