

【ポスター発表】

**児童養護施設職員の働く環境に関する研究**

— 職員の出産・育児と働き方に視点をあてて —

○ 名古屋芸術大学 吉村 美由紀 (会員番号 7366)

吉村 謙 (岡崎女子大学・会員番号 5143)

キーワード： 児童養護施設 職場環境 育児

**1. 研究目的**

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視点をあてたアンケート調査を実施し、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することを目的とする。

**2. 研究の視点および方法**

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。調査方法として、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法人子どもサポートネットあいち」として実施した）

**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、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。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**

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主に3点のことが明らかになった。一点目は「正規雇用者の年代別人数」の調査結果において、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、多い割合であった。二点目は「育休」に関する調査結果で、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ケースが多いから」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。三点目は「女性職員の結婚を理由による対応」において「退職を選ぶケースが多い」が最も多く、41.3%名（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、「退職を選ぶケースが多い」が最も多く、28.5%（51施設）であった。多くの女性職員が結婚を機に退職し、結婚後も仕事を続けていた女性職員も妊娠、出産を機に退職していることがわかる。

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。

## 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。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。出産や育児中の職員には短時間勤務、フレックスタイム、配置転換等の柔軟で多様な働き方の導入が不可欠であり、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も合わせて必要である。

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）」により行われた。