

児童養護施設職員の仕事と家庭の調和 (ワーク・ライフ・バランス) の あり方に関する調査研究

全国児童養護問題研究会

〒615-8256 京都市西京区山田平尾町 51-2 つばさ園

助成事業の概要

児童養護施設における子どもやその家族に対する支援と、職員の職場環境は密接な関連があり、職員のマンパワーへの依存度が高い支援の質は職場環境に左右されるといっても過言ではない。

高い資質をもった職員が長く勤続できる職場環境づくりは、子どもに対して、一貫性・継続性のある生活環境や人間関係を保障することになるので、子どもとその家族の最善の利益につながる。

しかし、継続年数 3 年未満の職員が約 4 割という全国的な調査結果（才村 2005）が示すとおり、現在の施設における支援の一貫性・継続性は低いといえる。

勤続年数が短い要因のひとつとして、施設の支援の中心である子ども達と生活をともにすることと、職員自身の家族との生活時間がバッティングし、支援と、職員の結婚・出産・育児・介護等との両立が困難になることがあげられる。この要因は職員の仕事と家庭の調和（ワーク・ライフ・バランス）の課題であり、施設において共通した古くて新しい構造的な問題であると考えられる。しかしながら具体的な調査研究や対策が乏しいのが現状である（伊藤 2007）。

そこで当支部において、子どもとその家族の最善の利益に資するべく、職員が長く働き続ける職場環境づくりに関する考察と提言を行うために、2012 年度に、神奈川県内の児童養護施設を対象にアンケート調査を実施し、調査結果報告書を作成した。

事業の成果

神奈川県内の全 29 児童養護施設のうち 27 施設と、その職員 770 名より回答を得た結果を、以下にまとめた。

全職員のうち、20 代女性の常勤直接ケア職員が最も割合が多いが、宿直を含めた大幅な超過勤務を行っており、給与は低く、既婚率は低かった。また 20 代後半～ 30 代前半の女性は、全ての性別と年齢のうちで職務の継続意向が低いことが把握された。女性が結婚後も働き続けることが困難な職場環境であることがうかがえた。

一方、全職員が、職員の仕事を継続する意思とやりがいを持ち、実子の育児経験のある職員がいることが職務に有用であると思っていることが、設問項目の平均値より高い数値で示された。

特に女性が自身の育児等をしながら働き続けることが困難であるジレンマを抱えていることがわかった。

育児休業制度の整備は一部の施設で遅れていて、実際の利用は半数の施設にとどまり、利用回数は施設ごとにばらつきがあった。

しかし制度の利用・充実は、特に常勤直接ケア職員の勤務状況の改善がなければ、困難である現状も明らかになった。

こうした現状をふまえた上で、職員が長く働き続けられる職場環境づくりの方策について、以下に提言する。

- (1) 社会的養護のニーズに充分に対応できる資質の高い職員を組織的に育成できる体制の構築

- ① 施設の小規模化の推進に伴う適切なチームワークやスーパーバイズの体制づくり
- (2) 職員のワーク・ライフ・バランスがとれる開かれた職場環境の充実
 - ① 資質の高い職員がワーク・ライフ・バランスをとって長く勤続できる職場環境づくりが、子どもとその家族の最善の利益につながるメリットがあるという認識を職場全体でもつこと
 - ② 職場でのワーク・ライフ・バランスに関するワーキンググループの設置
- (3) 女性職員の出産・育児を保障できる体制・制度の確立
 - ① 実際に利用できる育児休業制度の整備
 - ② 日勤化や非常勤化などの配置転換や、育児休業後の復職等、働き方の柔軟性を高めること
 - ③ 断続勤務だけでなく交代勤務や時差出勤、フレックスタイムなどを導入や、職員の家族の疾病などによる急な休み・早退・遅刻の取りやすさ、代替職員の確保・サポートする職員のサポート等、勤務形態や勤務時間の柔軟性を高めること
 - ④ ポストの多様化が必要なことから、単独施設の法人経営にとどまらず、1法人複数施設化や社会的養護の近隣領域の事業所との提携、複数施設の法人経営の場合は、同法人他施設への異動など、経営上の方策
 - ⑤ 自治体レベルでは、産前産後休業や育児休業を取るための代替職員の派遣が可能となる人材バンク等の確立
- (4) 職員の配置基準を見直し、少なくとも児童指導員・保育士の配置基準の大幅な改善
 - ① 子どもとその家族を適切に支援するには時間と人員がかなり不足しており、

人員配置の向上がワーク・ライフ・バランスの視点に立った職場環境づくりから考えても必要

- (5) 長く働き続けることを可能にする施設運営費の充実

- ① 現在の施設運営費の制度の仕組みでは、職員の人件費は、職員の勤続年数が高いほど昇給財源が乏しくなり、一部の管理職候補を除いては長期勤続を望めない問題があり、改善が必要

成果の広報、公表

以下は全て 2013 年度予定

- ・調査協力して頂いた、神奈川児童福祉施設協議会（施設長会 6/4）及び神奈川県児童福祉施設職員研究会（神児研 6/3）へ調査報告書の配布と概要報告
- ・養問研機関誌への投稿
- ・養問研神奈川支部定例学習会（7/9）を本調査テーマに基づいて実施 内容は調査報告書の配布と概要報告と質疑応答
- ・日本社会福祉学会への投稿
- ・社会的養護に関係する施設職員・研究者・行政マン等へ調査報告書の配布 等

今後の展開

社会的養護を要する子どもとその家族の最善の利益に資するべく、社会的養護のあり方を改善につなげるために、資質の高い職員がワーク・ライフ・バランスをとって長く勤続できる職場環境づくりに関する現状と課題をさらに把握し、具体的な方策を実現させるあり方などについて考察と提言を積み重ねたい。