

児童養護施設職員の就職動機に関する研究

**A study of the motive of starting work in children's home**

赤間 健一・稲富 憲朗

Kenichi Akama・Noriaki Inadomi



# 児童養護施設職員の就職動機に関する研究

## A study of the motive of starting work in children's home

赤間 健一\*・稲富 憲朗\*

Kenichi Akama・Noriaki Inadomi

### 問題と目的

厚生労働省（2022）が、児童養護施設等における人材確保のために、社会的養護魅力発信等事業について公募を行うなど、児童養護施設の人材確保のために施策を講じる必要があるように、児童養護施設における人材確保の課題への対応が求められている。

人材確保の課題について、採用しても早期の離職者が多く、定着率が低いことが理由の一つと考えられる。ブリッジフォースマイル（2013）の調査では離職者に占める20代の割合が50%を超えていた。また3年以内の離職者が49%であった。離職理由の3割は、結婚、出産、介護等の家庭の事情であり、心身の不調・負担、転職がそれぞれ2割程度であった。また、長く勤務するために必要なこととして、労働環境の整備、チームワーク・人間関係・サポート、結婚・出産後も働ける環境の整備の順に多かった。この調査結果は10年近く前のものであり、現状とは異なるところもあるかもしれないが、より最近の研究においても共通する点が複数見られた。

座安（2020）は、離職防止や人材定着につながる働き続けることができる職場環境について施設職員へのインタビューにより検討した。その中で、仕事をやめようと思った理由として、仕事・家庭の両立困難と職場の不和が抽出されたが、仕事・家庭のサポート体制や子どもからのサポートや職員への相談により乗り越えることができたことを示した。また対等な職員関係

や仕事・家庭の両立も職員へのサポート及び職員関係として働き続けることにつながっていると報告した。

また、今後、求められる職場環境として、話し合える職員関係や職員のつながりなどの職員集団の構築や、仕事と家庭の両立にもつながる勤務形態の多様性が抽出された。

ブリッジフォースマイル（2013）や座安（2020）において、長く勤務するために必要なことは共通点が多い。この両者の調査の間に、児童養護施設では施設の小規模化や多機能化が進んでおり、職場環境そのものが変化していたことも課題の解決への取り組みを難しくしていたのかもしれないが、依然として、長く働くことを妨げる要因は存在し続けていると考えられる。

早川（2018）は、人材定着等の取り組みは施設運営そのものであり、施設運営のあらゆる側面を点検することが人材定着、育成には必要であると主張しており、労働環境や職場の人間関係など、働き続けやすい職場環境の構築は喫緊の課題である。

離職者を減らし、定着率を高めることも重要であるが、そもそも採用にも課題があるように思われる。先述の厚生労働省（2022）の事業は、社会的養護の魅力発信についてであり、定着・離職という以前に人材の採用が難しいことが背景にあるといえるだろう。

多田内・重水（2013）は、施設実習が学生の意識に対する影響を検討する中で、養成校への入学時に施設への就職を希望していた学生が3%であったが、実習を経験することで、30%に増加したことを報告した。

\* 福岡女学院大学

藤田 (2016) も、施設実習が就職希望に影響すること、中でも、実習の際に、子どもの生活を支えること、成長を長く見ることができると、など仕事の内容に魅力を感じたことが就職につながっているという理由が多かったことを報告していた。実際に児童養護施設がどのような場所で、どのような仕事をするかということがわかれば就職希望につながる可能性が高くなることを示す一方で、多田内・重水 (2013) が報告したように、実習を経験する前には就職希望者がほとんどいないという事実があったことも確かである。そのため、人材確保について検討する際には、就職希望者を増やすことと、離職を防ぎ、定着率を高めることの両方について考える必要があるだろう。

本研究では、現在、児童養護施設で勤務している職員に対し、調査を行い、児童養護施設における人材確保に役立つ情報を得ることを目的とする。就職希望者増加に役立つ情報の手がかりを得るために、現在の施設に就職した理由を、離職を防ぎ、定着率を高めるための手がかりを得るために、改善するとより働きやすくなると思うこと等を収集する。社会の変化や、小規模化など施設を取り巻く状況の変化が働きやすさなどに影響している可能性を考え、入職後5年以内の職員を対象に調査を行う。

## 方法

**調査参加者** 児童養護施設に勤務している入職から5年未満の職員202名（男性57名、女性145名、平均年齢28.4 ( $SD=9.2$ ) 歳）が本調査に参加した。参加者の勤続年数は平均28.6 ( $SD=16.5$ ) か月であった。

**調査内容** 年齢、性別、職種、採用形態（新卒採用か中途採用か）、勤続年数を尋ねた。就職する際に最も重視したことと、それ以外に重視したことについては、仕事のやりがい、子ども、職場の雰囲気、仕事の内容、給与、所在地、職場の人間関係、労働環境（休日日数）、労働環境（超過勤務の有無）、その他の中から選択式で回答を求めた。現在勤務している施設に就職を決めた理由（以下、就職動機）、施設がより魅力的な場所となるために必要と考えること（以下、改善点）について自由記述で回答を求めた。

**手続き** Google Forms を使い、各自のペースで回答を求めた。

## 結果

### 調査参加者の基本情報

調査参加者の職種は、保育士が108名、児童指導員が60名、その他34名（調理員等、心理療法担当職員、栄養士、看護師（医療的ケア職員）、その他（管理宿直、用務、無資格等）、家庭支援専門相談員等）であった。その他に含まれる職種はそれぞれの人数が少なかったため、以後の分析では、職種間の比較においては保育士と児童指導員以外は、その他としてまとめて行った。採用形態については、新卒者122名、中途採用者80名であった。

### 就職の決定因

就職を決める際に最も重視したことを、保育士、児童指導員、その他に分類し職種別に表1に示した。職種により重視したことが異なるかを検討するために $\chi^2$ 検定を行ったが、いずれも有意ではなく、職種と就職

表1 施設への就職を決める際に最も重視したこと（職種別）

		子ども	仕事の 内容	仕事の やりがい	職場の 雰囲気	職場の 人間関係	給与	所在地	労働環境 (休日日 数)	労働環境 (超過勤務 の有無)
保育士	度数	17	14	23	22	10	10	9	1	0
	%	15.7%	13.0%	21.3%	20.4%	9.3%	9.3%	8.3%	0.9%	0.0%
児童指導員	度数	14	8	10	11	2	5	5	5	0
	%	23.3%	13.3%	16.7%	18.3%	3.3%	8.3%	8.3%	8.3%	0.0%
その他	度数	8	4	12	4	0	2	1	1	1
	%	23.5%	11.8%	35.3%	11.8%	0.0%	5.9%	2.9%	2.9%	2.9%

注：表中の%は職種内での割合

表2 施設への就職を決める際に最も重視したこと（採用形態別）

		子ども	仕事の 内容	仕事の やりがい	職場の 雰囲気	職場の 人間関係	給与	所在地	労働環境 (休日日 数)	労働環境 (超過勤務 の有無)
新卒者	度数	22	15	17	31	9	10	12	3	0
	%	18.0%	12.3%	13.9%	25.4%	7.4%	8.2%	9.8%	2.5%	0.0%
中途採用者	度数	17	11	28	6	3	7	3	4	1
	%	21.3%	13.8%	35.0%	7.5%	3.8%	8.8%	3.8%	5.0%	1.3%

注：表中の％は採用形態内での割合

の決定因に関連が見られた項目はなかった。職種ごとに重視する項目が多かった順番では、保育士においては、仕事のやりがい、職場の雰囲気、子ども、仕事の内容の順で、児童指導員では、子ども、職場の雰囲気、仕事のやりがい、仕事の内容の順で、その他では、仕事のやりがい、子ども、仕事の内容、職場の雰囲気の順であった。いずれの職種においても、仕事のやりがい、子ども、職場の雰囲気、仕事の内容を最も重視した人数が多かった。

就職を決める際に最も重視したことを、新卒者と中途採用者別に表2に示した。新卒者は、職場の雰囲気を最も重視した人数が多く、中途採用者は仕事のやりがいを最も重視した人数が多かった。採用形態と重視したことの関連の有無を検討するために $\chi^2$ 検定を行った。職場の雰囲気と仕事のやりがいについては採用形態間で有意な差が見られた（それぞれ、 $\chi^2(1) = 4.74, p < .05$ ;  $\chi^2(1) = 9.36, p < .01$ ）。新卒者は25.4%が職場の雰囲気を最も重視していたのに対して、中途採用者では重視していたのは7.5%であった。仕事のやりがいについては、中途採用者では35.0%が最も重視していたのに対し、新卒者では重視していたのは13.9%であった。その他の項目においては有意な差はなく、新卒者では、職場の雰囲気に次いで、子ども、仕事のやりがい、仕事の内容の順に多く、中途採用者では、仕事のやりがいに次いで、子ども、仕事の内容、給与の順に多かった。

最も重視したこと以外にも重視したことがあるかどうかを尋ねた結果、1名を除き、2項目以上を重視していた。平均は2.6項目であった。最も重視したこと以外に重視した項目は、給与（84名）、仕事の内容（77名）、子ども（70名）、職場の雰囲気（66名）、仕事のやりがい（65名）、職場の人間関係（60名）の順に多く、

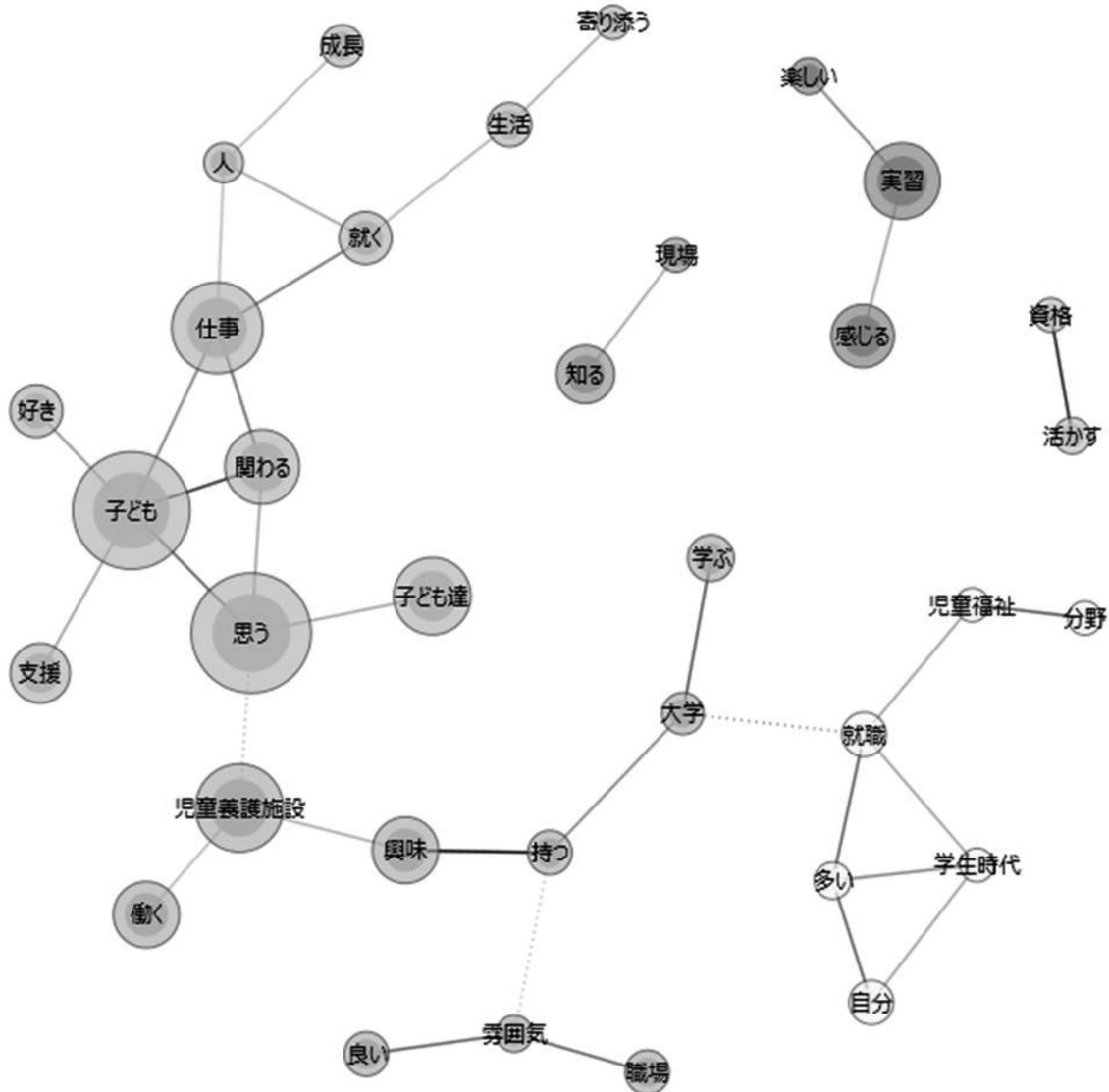
給与以外は最も重視した項目として上位であった項目と同様であった。これらの項目は最も重視した人数を加えると、半数以上の調査参加者が重視していた。

### 就職動機

現在、勤務している施設に就職した際の就職動機に関する自由記述文に対してKH Coderを用いてテキストマイニングを行った。230文が分析対象であり、総抽出語は3402語で分析対象としたのは1139語であった。語の共起関係から就職動機について検討するためにJaccard係数.15以上に指定し、共起ネットワーク分析を行った。結果を図1に示した。図中の円の大きさは出現頻度を反映しており、大きいほど頻度が多い語である。線の太さは関係の強さを表しており、太いほど共起関係が強いことを意味する。子ども、仕事、関わる、思う、等出現頻度の多い語からなるサブグラフには、子どもに好きや支援が共起しており、仕事には、就く、その就くには生活、寄り添う、人、成長との共起も見られた。子どもに対する思い、子どもに寄り添う仕事といった子どもに関わるものが動機となっていると推測される。児童養護施設と共起している、働く、興味、持つ、大学、学ぶという語のつながりから、大学での学びや興味を持ったことも動機の一つと考えられる。実習、楽しい、感じるというサブグラフからは、施設での実習が楽しかったことが就職動機につながっていると考えられる。他のサブグラフからは、職場の雰囲気がよいこと、資格を活かすこと、学生時代に社会福祉分野への就職をすることが多いこと、現場を知ること、等も就職動機となっていることが推測される。

就職動機として多くあげられたものが何かを検討するため、抽出された語の内容からコードを作成し、分類した。10%以上の調査参加者の記述に含まれていた

図1 就職動機の共起ネットワーク



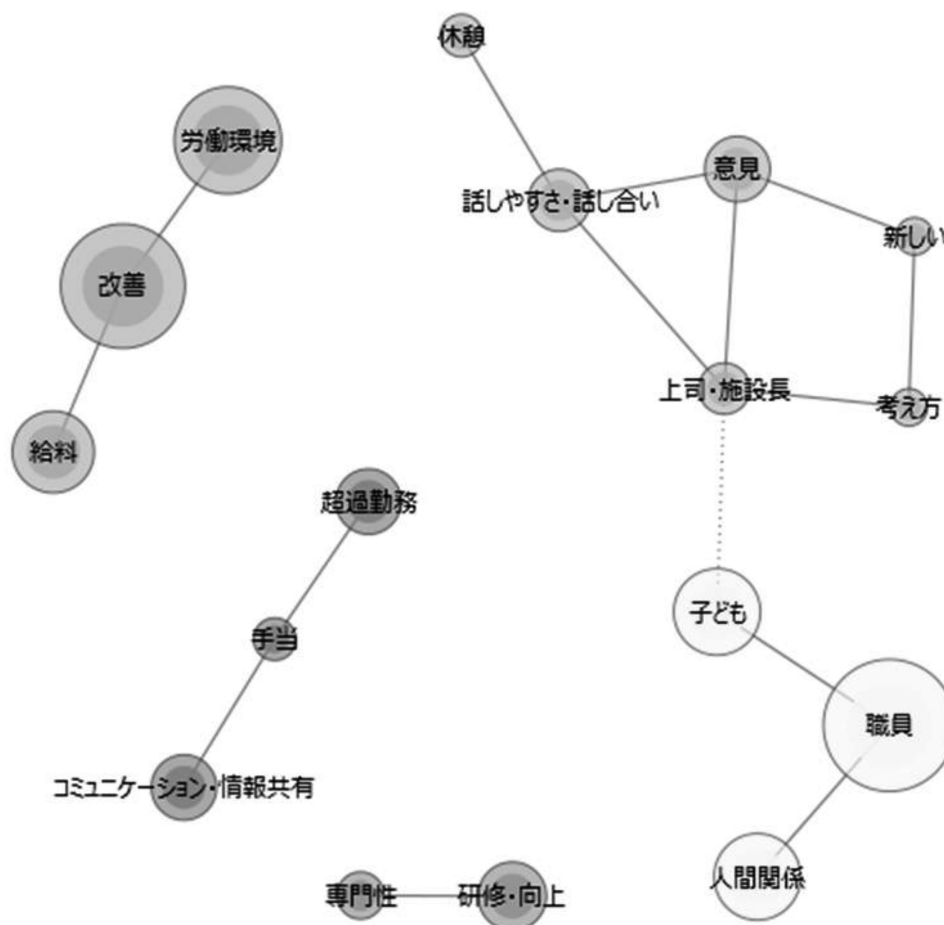
コードは、子どもや児童からなる「子ども」(45.3%)、児童養護施設や施設などからなる「児童養護施設」(27.4%)、「実習」(15.4%)、「興味・関心」(11.14%)であった。また、新卒採用者と中途採用者別に集計した結果、どちらも最も多かったのは「子ども」で、新卒者では49.6%、中途採用者では38.8%であった。2番目に多かった動機は「児童養護施設」で、新卒者で32.2%、中途採用者で20.0%であった。3番目に多かったのは新卒者では「実習」で22.3%、中途採用者では紹介、声掛け、ご縁などからなる「紹介・誘い」で11.3%であった。

**改善点**

施設がより魅力的になるために必要なことについての自由記述文に対してKH Coderを用いてテキスト

マイニングを行った。196文が対象であり、2205語が抽出され、分析対象となった語は824語であった。Jaccard係数.15以上に指定し、共起ネットワーク分析を行ったが、抽出語のうち、出現文書数が10以上の語が7語しかなく、多くの語の出現頻度が低く、解釈可能な結果は得られなかった。そのため、抽出語の内容から25のカテゴリーに分類し、そのカテゴリーを対象として、再度共起ネットワーク分析を行った結果を図2に示した。出現頻度数がいずれも多い語からなる改善を中心とし労働環境と給料からなるサブグラフと、職員、子ども、人間関係からなるサブグラフが抽出された。その他には、専門性と研修・向上からなるサブグラフ、超過勤務、手当、コミュニケーション・情報共有からなるサブグラフ、意見、話しやす

図2 改善点の共起ネットワーク



さ・話し合い、上司・施設長、新しい、考え方等からなるサブグラフも抽出された。

## 考察

本研究の目的は、入職5年以内の施設職員への調査により児童養護施設における人材確保に役立つ情報を得ることであった。

就職を決める際に最も重視したことは、職種・採用形態に関わらず、仕事のやりがい、子ども、職場の雰囲気、仕事の内容の4つが多かった。また、その他に重視したことにおいてもこの4つが含まれ、それ以外には給与も重視されていた。採用形態による差異として新卒者は職場の雰囲気を重視した人数が多く、中途採用者は仕事のやりがいを重視した人数が多かった。

仕事のやりがい、仕事の内容、子どもはいずれも児童養護施設という職場そのものに関するものであり、これらを重視して入職した職員は児童養護施設だ

からこそ就職先として選択したとも考えられる。就職動機として望ましいと考えることもできるかもしれないが、今後、就職希望者を増やすことに役立てられる情報ではないように考えられる。吉村・吉村・蛭沢(2017)は、施設における人材確保の困難さ、早期離職者が多いことの原因として、施設の労働環境や、業務内容が理解されていないことを指摘した。また、黒田(2015)は、人材確保にはホームページなどを利用した施設の情報発信やその更新がなされることが必要である可能性を指摘し、実習やアルバイトなどで施設の内部を知ったうえで働きたいと思ってもらえることなどが実際の職員確保につながっていると考えていた。これらのことが意味することは、施設に対する理解を深めることが就職希望につながる可能性を示す一方で、それが十分になされていない現状があることも同時に示しているといえるだろう。児童養護施設への就職希望者が、児童養護施設であるからこそ就職しているのだとすれば、まずは児童養護施設について知っ

てもらうことが必要であると考えられる。

また、新卒者に最も多かった動機が職場の雰囲気であったことは、就職希望者を増やすための取り組みを難しくする可能性がある。雰囲気は、個人が感じるものであり、具体的ではなく、どのようなところから感じるかも明確ではないと考えられるため、就職したいと感じてもらえる雰囲気をどのように形成すればよいのかも難しいだろう。本研究では、職場の雰囲気の内容については調査していないため、どのような雰囲気を望ましいものとして就職を決めたのかについての情報が一切得られていない。具体的にどのような雰囲気が望ましいと感じられているのかについては今後詳細に検討する必要がある。

就職動機の自由記述から、子どもに関わる仕事であること、大学での学び・興味、実習での楽しかった経験、職場の雰囲気、資格を活かすこと、周囲に社会福祉分野への就職者が多かったことなどが動機として抽出された。この結果からも、子どもに関わる仕事であることや職場の雰囲気が就職に影響することが示された。また、大学への学びや実習の経験は、児童養護施設について知ることにつながり、それが就職動機となったと推測される。

就職動機として多くあげられたものが何かを検討した結果、「子ども」、「児童養護施設」、「実習」、「興味・関心」であった。新卒採用者と中途採用者別に集計した結果、どちらも最も多かったのは「子ども」で、2番目に多かった動機は「児童養護施設」であった。このことは、児童養護施設であり、子どもと関わる仕事であること自体が就職動機となっていることを示す結果といえるだろう。また、3番目に多かったのは新卒者では「実習」で、中途採用者では「紹介・誘い」であった。多田内・重水（2013）や藤田（2016）と同様、本研究においても実習が新卒者の児童養護施設への就職につながることを確認された。就職動機や重視することとしてあがった仕事の内容や仕事のやりがい、職場の雰囲気も実習中に感じるができるものであり、就職希望者を増やすうえで実習の影響は大きいと考えられる。

改善点としては、給料と労働環境の改善、子どもと職員と人間関係、専門性と研修・向上、超過勤務と手当とコミュニケーション・情報共有、意見と話しやす

さ・話し合いと上司・施設長と新しいと考え方等が抽出された。これらはいずれも現在勤務している職員が満足していない部分であり、人材の定着に対するマイナス要因と考えることもできるだろう。職場の人間関係、労働環境と給料、施設内、特に上司との話しやすさ、上司に意見を言いやすい環境が十分ではないと感じていることが推測される。

これらは、ブリッジフォースマイル（2013）や座安（2020）において改善が求められることとして挙げられた内容と共通する部分が多く、今もなお改善が進まない部分であるといえるだろう。また、これらの課題は以前から認識されているにもかかわらずいまだ改善されていないということは、改善したくともできない恒常的な理由が児童養護施設に存在している可能性も示唆するものである。特に給与や労働環境、超過勤務とその手当については、営利団体ではなく、自身で収益を得ることができない施設の努力だけでは解決が難しいことは想像に難くない。

専門性と研修・向上については施設職員として勤務するために必要な専門性が足りていないこと、そのための研修が必要と考えていることも推測される。稲富・赤間（2022）は、施設への入所児童における虐待待児の割合が中央値で45%、発達障害を持つ児童が中央値で19%であったことを示し、施設により割合の程度は異なるものの決して少なくない数の子どもが特別なケアを必要とする状態であると考えられる。施設職員にそれら児童へのケアを行うための専門性が必要とされることは想像に難くない。吉村他（2017）は、必要な知識や技能を持たないまま就業すること、さらに研修体制が確立されていなかったことも早期離職の要因として指摘しており、職員の専門性向上の取り組みは職員の定着のために必要な取り組みのひとつであると考えられる。

さらに超過勤務と手当が労働環境と給料とは別に抽出されたことは、特に超過勤務に対する手当を含め施設の体制や対応が十分ではない現状があることを反映している結果であったと考えられる。また、超過勤務と手当と共起していたのがコミュニケーション・情報共有であったことから、超過勤務手当での改善を必要と感じている人は、コミュニケーションや情報共有も十分ではないと感じているということが推測される。



単語単位に分割する前の文を確認したところ、超過勤務と手当では同じ文の中で共起していたが、コミュニケーション・情報共有は、文としては別であり、改善点として複数あげられた中でそれぞれが書かれていただけでも解釈できるが、脅威していたということは、超過勤務時間帯におけるコミュニケーション・情報共有に関する問題を感じており、改善の必要性を感じている可能性も考えられるだろう。超過勤務や手当の問題は、仕事と家庭の両立にも関わる問題と考えられ、離職に影響する要因でもあるため、せめて勤務中の職員間のコミュニケーションや情報共有により負担感を減らすことだけでも取り組む必要があるのではないだろうか。

また、最近の大学生に対する調査において、就職観については、「楽しく働きたい」が最も多く（34.8%）、次いで、「個人の生活と仕事を両立させたい」が多く（23.0%）、その次は「人のためになる仕事がしたい」（15.2%）であった（マイナビキャリアリサーチ Lab, 2021）。また、最終的な就職の決め手として、自分の能力、個性が活かそうだから（58%）、成長ができそうだから（将来に役立つスキル、技術を覚えられそうだから）（49%）、仕事が楽しそう（面白そう）だから（47%）、福利厚生（社宅、イベント、社員割引等）が充実しているから（40%）の順に割合が高かった（産労総合研究所, 2022）。これらを参考に考えると、児童養護施設の仕事は人のためになる仕事に当てはまると考えられるため、児童養護の仕事について知ってもらうこと、重視されている職場の雰囲気に関連付けて、楽しく働くことができる職場、またはそう感じる職場の雰囲気を感じてもらうことは、最近の学生の就職観に合う職場として選択肢に入ることができるのではないだろうか。また、子どもと直接かかわる職員は自身の能力や個性を発揮すること、かつその中で成長していくことも求められるため、決めてとしてあげられた項目にも合致するところはあるだろう。しかしながら、児童養護施設で働くために必要な資格の取得ということを考えると、大学等に入学した時点ではすでに選択できない、または取得が困難な場合もあり、それ以前、高校生までの間に児童養護施設について知ってもらうことが就職希望者の増加には必要なのかもしれない。

改善点として上がった内容について改善ができれば、離職者を減らし、職員の定着率を上げることにつながる可能性はある。定着率をあげ、改善された職場環境についての認識を広めることは就職希望者の増加にも役立つ可能性もあるだろう。特に、職員間の関係性や話しやすさは、新卒者が重視する職場の雰囲気にも関わることでありと考えられ、かつ給与等の改善が容易ではない問題に比べ、施設の努力で改善できる可能性があるところであり、人材確保・定着のために取り組むべき優先的な課題であるといえるのではないだろうか。同様に、超過勤務についても、就職観の上位であった「個人の生活と仕事を両立させたい」に関わることであり、超過勤務の問題解決も、配置基準等、施設の努力では難しい問題とも関係があるため、人間関係よりも難しいことではあるが、人材確保につながる優先的課題といえるだろう。

## 引用文献

- ブリッジフォースマイル（2013）. 全国児童養護施設調査 2012 施設運営に関する調査. <https://www.b4s.jp/wp-content/uploads/2021/05/bfcf232bae6edc81cc25282451723ef9.pdf>（最終閲覧日：2022年12月22日）
- 藤田 哲也（2016）. 児童福祉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 9, 100-106.
- 早川 悟司（2018）. 児童養護施設における人材確保・定着・育成：小規模・分散化に耐えうる組織づくりと東京都・人材対策委員会の取組（特集 社会的養護における職員の確保・育成）. 子どもと福祉 11, 6-9.
- 稲富 憲朗・赤間 健一（2022）. 児童養護施設における被虐待児、発達障害児の入所が施設環境に及ぼす影響. 福岡女学院大学紀要人間関係学部編 22, 31-37.
- 厚生労働省（2022）. 令和4年度社会的養護魅力発信等事業に係る公募について. [https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/kodomo\\_kosodate/topics/tp190624-01\\_00007.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/kodomo_kosodate/topics/tp190624-01_00007.html)（最終閲覧日：2022年12月22日）

- 黒田 邦夫 (2015). さまざまな取り組み 児童養護施設の人材確保対策に関する取り組み. 児童養護 46, 40-43.
- マイナビキャリアリサーチ Lab (2021). 2022 年卒大学生就職意識調査. [https://career-research.mynavi.jp/wp-content/uploads/2021/04/2022\\_syusyokuishiki.pdf](https://career-research.mynavi.jp/wp-content/uploads/2021/04/2022_syusyokuishiki.pdf)(最終閲覧日:2022年12月22日)
- 産労総合研究所 (2022). 2022 年 3 月卒業予定者の採用・就職に関するアンケート. [https://www.e-sanro.net/freshers/?page\\_id=816](https://www.e-sanro.net/freshers/?page_id=816) (最終閲覧日: 2022 年 12 月 22 日)
- 多田内 幸子・重水 茂 (2013). 施設実習に関する本学幼児教育学科学生の意識調査. 久留米信愛女学院短期大学研究紀要 36, 55-61.
- 吉村讓・吉村美由紀・蛭沢光 (2017). 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—. 岡崎女子大学・岡崎女子短期大学 研究紀要. 50, 93-100.
- 座安 晃生 (2020). 児童養護施設における働き続けることができる職場環境の諸要因. 社会福祉学評論 21, 128-139.