

放課後等デイサービス事業運営実施モデルの 構築に関する研究

—質問調査票の自由記述の分析を通して—

佐竹 要平 ・ 木村 容子
富永 健太郎

Research on building an after-school day service management operation model

—Through the analysis of free-form comments in the questionnaire—

Yohei Satake ・ Yoko Kimura
Kentaro Tominaga

Abstract: The purpose of this research is to clarify the business purpose of the workplace organization, its behavioral standards, and evaluation standards in the after-school day service management. It is to build a model for forming a system of cooperation and cooperation with related organizations at the local level, while planning human resource development and an operation implementation system. Therefore, we attempted to grasp the implementation system and implementation status of establishments by conducting a questionnaire survey on the current situation and awareness of after-school day services. A questionnaire was sent to all 753 business establishments in Tokyo. The answers are [A] (child development support managers) and [B] (business workers other than child development support managers).

In this paper, the free descriptions of the responses, such as “Issues in the operation and implementation system of after-school day services,” The analysis is centered on “problems in improvement” .

As a result, all business establishments and employees are finding it difficult to secure and develop human resources due to the salary system and treatment conditions. On the other hand, they strongly feel the need for training and hope to participate in internal and external training. In addition, in the responses of the workers, there was a desire to receive supervision. In the future, it will be important to enhance the training system and provide supervision in order to improve after-school day services.

Key Words: support for children with disabilities, after-school day service, labor shortage, training

要旨: 本研究の目的は、障がいのある子どもの放課後等デイサービス事業において、事業所が職場組織の事業目的とその行動基準、評価基準を明確にし、組織人材を活かした効果的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とともに、地域レベルで関係機関との連携・協働体制を形成するモデルを構築することである。そのため、放課後等デイサービス事業の現状と意識に関する質問紙調査を実施することにより、事業所の実施体制

及び実施状況を把握することを試みた。調査対象は、東京都内の事業所全 753 か所を対象に、質問票を送付した。回答は【A票】（児童発達支援管理責任者）と【B票】（児童発達支援管理責任者以外の事業従事者）となっている。

本稿では、回答の内、自由記述の「放課後等デイサービスの運営実施体制における課題」、「放課後等デイサービス従事者等の人材確保（この仕事に就く人を増やすには）や、スタッフの質向上における課題」を中心に分析している。

結果、どの事業所も従事者も給与体系や待遇条件によって人材確保や人材育成に困難を感じている。一方で研修の必要性を強く感じていて、内部・外部の研修への参加を希望している。また、従事者の回答ではスーパービジョンを受けたいとの要望も挙がっている。今後、研修制度の充実やスーパービジョンの提供が放課後等デイサービスを向上させるために重要となってくる。

キーワード：障がい児支援、放課後等デイサービス、人手不足、研修

I. 研究目的

本研究の目的は、障がいのある子どもの放課後等デイサービス事業において、事業所が職場組織の事業目的とその行動基準、評価基準を明確にし、組織人材を活かした効果的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とともに、地域レベルで関係機関との連携・協働体制を形成するモデルを構築することである。人材育成においては、本事業を利用する子どもやその保護者への支援というミクロ実践と、事業所内の本事業運営実施体制を整え、また地域レベルにおいて関係機関との連携・協働体制を形成し、その中での事業所の役割を遂行できるようにするメゾ実践を視野に入れた運営実施事業モデルが求められる。

本研究の調査として、放課後等デイサービス事業に関する2つの調査を東京都内の放課後等デイサービス全事業所 753 か所を対象とした「放課後等デイサービス事業の現状と意識に関する調査【A票】」（児童発達支援管理責任者が回答）（以下、【A票】）と事業従事者を対象とした「放課後等デイサービス事業従事者の実践に関する調査【B票】」（児童発達支援管理責任者を除く）（以下、【B票】）を実施した。

本稿は、【A票】【B票】の自由記述について分析を試みている。

II. 研究の背景

放課後等デイサービス事業は、2012（平成 24）年の児童福祉法改正を受け発足された制度である。障がいのある子どもたちの「生活能力の向上のために必要な訓練、社会との交流の促進その他の便宜を供与すること」を目的としている。厚生労働省（2021）によれば、2020（令和2）年10月1日現在、事業所数は15,519か所、利用実児童数は400,096人（令和2年9月）で、前年より事業所数は1,539か所増え、前年度増減率は+11%となっている。新制度が始まっ

た2012年4月以降、総費用額、利用児童数、事業所数のすべてにおいて、大幅な増加を続けている。

本事業は、多様な事業体が参入し、急成長を遂げているが、基盤となる理念やその目的・役割、またその「質」については議論が求められている。2015(平成27)年4月には「放課後等デイサービスガイドライン」が策定され、そこには子どもの最善の利益の保障、共生社会の実践に向けた後方支援、保護者支援の3つの基本的役割を定めている。しかし、これらの役割がどこまで担保されているのか、現場にどこまで認知されているのかはあまり明らかになっていないのが現状である。

Ⅲ. 研究の方法

本研究では、放課後等デイサービス事業の現状と意識に関する質問紙調査を実施することにより、事業所の実施体制及び実施状況を把握することを試みた。

調査対象は、東京都内の事業所全753か所を対象に、質問票を送付した。調査時期は、多摩地域が2017年7月～9月、23区内が2018年2月～3月であった。そのため、調査対象事業所は、共に東京都福祉保健局の「施設一覧」・「障害児通所支援等事業所」に掲載されている事業所であるが、多摩地域は2017年4月1日現在、23区内は2017年5月1日現在である。

質問紙の調査項目の作成にあたっては、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)¹の先行研究を参考に、子ども領域および障がい児・者領域の研究者・実践家4名と学部学生1名で作成した。

【A票】

1. 事業所に関する属性(12項目)
2. 回答者(児童発達支援管理責任者)の属性(5項目)
3. 放課後等デイサービス事業の実施状況(92項目)
 - ①子ども本人への支援(23項目)
 - ②家族支援(11項目)
 - ③他職種連携・地域連携(18項目)
 - ④職員間の連携・職場環境(15項目)
 - ⑤職員の資質向上(25項目)・事業所に関する属性(12項目)
4. 各事業所の特徴や放課後等デイサービスの運営実施体制における課題(自由記述)
 - ①放課後等デイサービス事業の運営実施体制における課題
 - ②放課後等デイサービス従業者等の人材確保(この仕事に就く人を増やすには)や、スタッフの質向上における課題

【B票】

1. 回答者の属性(5項目)
2. 放課後等デイサービス職員の実践状況(53項目)

3. 職務に対する意識（18項目）

4. 回答者が感じる放課後等デイサービスの運営実施体制における課題（自由記述）

- ①放課後等デイサービス事業の運営実施体制における課題
- ②放課後等デイサービス従業者等の人材確保（この仕事に就く人を増やすには）や、スタッフの質向上における課題

本稿では、【A票】・【B票】の「4. ①放課後等デイサービスの運営実施体制における課題、②放課後等デイサービス従業者等の人材確保（この仕事に就く人を増やすには）や、スタッフの質向上における課題（自由記述）」を中心に分析している。なお、自由記述以外の回答の分析に関しては、【A票】・【B票】ともに日本社会福祉学会第66回秋季大会においてポスター発表を行っている。

IV. 倫理的な配慮

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）。調査票には、調査結果は統計的に処理され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、収集したデータについては、細心の注意を払い、研究倫理委員会に承認を受けた手順に従った取り扱いを行っている。

V. 研究結果

1. 回収数

【A票】の質問紙の回収は、宛先不明等による返送が7件、回答は113件（回収率15.1%）であった。その内4.の自由記述があった回答は76件であった。

【B票】の質問紙の回収は、回答は278件であった。その内4.の自由記述があった回答は155件であった。

2. 分析結果

- ①【A票】の①放課後等デイサービス事業の運営実施体制における課題の自由記述を分析すると次の「人材・人材育成」（19件）、「支援」（12件）、「金銭面」（7件）、「事務」（6件）、「環境」（4件）、「法律」（4件）、「保護者・利用者」（4件）、「連携」（3件）、「その他」（6件）のカテゴリーになっている。

人材・人材育成（19件）

〔主な意見〕

- ・専門性のあるスタッフ（人員）の確保
- ・長時間働いてくれる人の確保
- ・児童指導員の確保、法令理解をしている指導員の確保
- ・法人が民間で福祉の知識がないため、福祉分野から入職した人材と法人がかみ合わず、離職率が高い
- ・職員の定着率はいいものの、なかなか新しい職員が入ってこない。来年度からの運営基準に沿う有資格者数が足りない。特定の職員に負担がかかっており、職員間の業務分担ができていない
- ・保育士等の専門職が不足している
- ・男性職員が男子通所生に対して少ない
- ・スタッフの資質の向上のための計画的な研修体制の構築が難しい
- ・児童の人数が増え、スタッフへの研修の機会がもてず、資質向上につなげることが難しい

〔分析〕

どの事業所も人材不足・人材確保が深刻である。職員に女性が多いことにより、男子を支援する男性職員の不足が挙げられている。また、資格を持つ専門職の確保とともに、職員の専門性を高める研修制度の要望も挙げられている。

支援（12件）

〔主な意見〕

- ・送迎サービスが活動時間に影響がでる。（活動時間が少なくなってしまう）
- ・放デイが大きく増えた中で、どう選んでもらえるデイにしていけるか。プログラム重視 or 長時間、休みなし、送迎。どちらで保護者が選んでいるか…
- ・事業内容よりも土日祝日延長等をやっている事が求められる。
- ・ニーズの高い日曜、長期休暇中の開室がもっとできればよいのだろうが、スタッフの休暇とのバランスが難しい
- ・利用待機者が多くいる中で、どのように受け入れ体制を作り、サービス、支援を提供していくことができるのか
- ・利用する子どもの年齢別支援の実施がよいかどうか
- ・子どもひとり一人に対する支援の充実（障がい特性を理解し、スタッフ全員の周知）
- ・利用者の数をゆっくり増やしていたので、運営が厳しくなってしまったが、スタッフが育ち、中身の濃い支援ができるようになってきた

〔分析〕

支援の課題としては、開所日や開所時間のことが挙げられている。開所日を増やしたいが職員の確保や勤務状況との調整に苦労している。

また、支援内容についても、年齢やその子の障がい特性に合った支援を取り組みが模索してい

ることが回答から伺える。

金銭面（7件）

〔主な意見〕

- ・医療ケア児が9割以上の子どもたちにご利用していて、看護師を多く配置せざるを得ない状況なので、人件費が多くなってしまふ
- ・事業単独での収支バランスが悪い
- ・常勤を多く確保している分、一人あたりの賃金が低く、仕事に見合う給料が支払えていない
- ・中規模の施設で給付費が低く、運営が厳しい
- ・国のシステムの収入を考えると常勤が2～3人しかおけない。パートは長く勤められない人（学生、病気、結婚、税金の関係等）が多くスキルアップが難しい

〔分析〕

金銭面の課題としては、人件費の課題が挙げられていた。看護師等の専門職の配置や、常勤とパート職員の配置に事業所が苦労していることが回答から伺える。

事務（6件）

〔主な意見〕

- ・日々の活動に力を注ぎたいと思いながら、事業作業が多く、大事な部分にエネルギーを使うことができず、なかなか難しい
- ・記録や請求業務に時間と人がかかりすぎる。どちらも大切なことではあるが、本来の子どもへ向ける時間がスタッフから奪われている

〔分析〕

事務に関する課題としては、記録や請求業務等の事務作業の煩雑さが挙げられていた。事業所の責任者として、子どもに向き合う時間が事務作業の時間に取りられることへの葛藤が回答から伺える。

環境（4件）

〔主な意見〕

- ・成人の生活介護事業所と同じ建物のため、環境面で制限はある
- ・子どもの人数に対して、従業者の数や広さ等不十分、正直、安全確保が大きな課題です
- ・重い障がいの児童が多いが、機能訓練用具や医療機材の確保が難しい（予算的にも）

〔分析〕

環境に関する回答は、物理的な事業所の広さのことや、機能訓練の機材の課題が挙げられている。

法律（4件）

〔主な意見〕

- ・法律での規定がない為、管理者と児発管兼務により、遅れる業務が多数ある
- ・児童発達支援事業が中心の事業所で、放デイの対象者や頻度はかなり限定的である
- ・子どものためになることをしたいが、法律が追いついていない

〔分析〕

- ・法律に関する回答では、制度やガイドラインが現場の支援と乖離していることを課題として挙げられている。

保護者・利用者（4件）

〔主な意見〕

- ・保護者が事業所に求めることが変わってきている。昔は「こどもにとって必要な場所」であったが、今は「保護者にとって必要（便利）な場所」と求める声が多くなり、支援の在り方で戸惑う場面が多くなっている
- ・高校卒業後、また新たな利用者を確保しなければならないこと
- ・年々増加する利用希望に対応しきれていない点

〔分析〕

保護者・利用者に回答では、保護者が事業所に求めることの変化や、利用者の確保と利用希望者への対応が課題として挙げられている。

連携（3件）

〔主な意見〕

- ・他事業所、関係機関等との連携不足
- ・全国他事業所の中で、同じような療育内容のところがなかなか見つからず、情報交換や学び合いの相手が少ない

〔分析〕

連携に関しては、他の事業者や関係機関との連携が課題として挙げられている。

その他（6件）

〔主な意見〕

- ・低学年生の増加により、保育園的に変化することが理念に合うかどうか
- ・法人本部と現場との制度理解や制度を守る基本にずれがあり、法人に対してどのような形で、理解又コンプライアンスの徹底を行ってもらうことが課題
- ・虐待防止、感染症、緊急時などのマニュアルの作成

〔分析〕

その他の課題としては、利用する子どもの層の変化や、法人本部との関係、ガイドラインに基づき作成が求められるチェックリストやマニュアル作成や周知が課題として挙げられている。

②【A票】の②放課後等デイサービス従業者等の人材確保（この仕事に就く人を増やすには）や、スタッフの質向上における課題の自由記述を分析すると次の「研修・ミーティング」（20件）、「給与」（14件）、「人材育成の不透明さ」（12件）、「職員自身の姿勢」（11件）、「障がいの理解」（7件）のカテゴリーになっている。

研修・ミーティング（20件）

〔主な意見〕

- ・ 外部研修への参加
- ・ 専門職との連携（Ns や PT、OT、ST）
- ・ 社内研修の充実
- ・ 人員基準要件の緩和（現状、興味があっても無資格者は人員に加算できない）
- ・ 放デイ専門の資格が必要と思っている
- ・ OJTが必要
- ・ 規制の緩和、入職後の必須研修の充実
- ・ きちんとした指導マニュアルなどがあるわけではないので、OJTになってしまう。新卒採用をしたことはないが、新卒採用をした場合にきちんとトレーニングする場も時間的余裕もない
- ・ 資格要件を定めたことは良いことだと考えます。専門的な視点や学びをもって、障がい児支援にあたるべきだと思います。職員（資格を持っていない）には取得を勧めていますし、それは課題というより責務と感じています
- ・ 人材確保にはあらゆる方法を試みる。質の向上は会議、日々のミーティング、研修
- ・ 定期的な会議を必要と考えます
- ・ 日頃スタッフとのミーティングにより詳細な打ち合わせ、課題を見つけ、必要に応じ外部からの研修、講師等を招き、学習できる機会を設ける
- ・ ひとり一人だと力不足と感じられるような人材であっても、その資質を見極め大切に育てていくことで、チームワークで大きな力を発揮することが出来ている。スタッフを育てていくことで、利用者である子どもたちも目覚ましい発達を見せていく。コミュニケーションを大切にしていけることが大切であって、資格優位の体制だと上手くいかないことがある

〔分析〕

研修・ミーティングに関しては、外部・社内研修・OJTの充実や、人員基準要件の緩和や日々の会議やミーティングの重要性を回答している。一方で、多忙なために研修の実施や受講ができないこと回答している。

新たな放デイ専門の資格の創設や入職後の義務研修の実施が提案されている。

給与（14件）

〔主な意見〕

- ・ 収入の安定（給与をもっと高くしたい）
- ・ 男性でも仕事として立派に生活していける社会的保障などが大切

- ・基本賃金、労働条件、待遇の見直し
- ・給料面の補助、保育士不足と同様だと思います
- ・事業所を運営している母体次第では給与その他待遇が違い過ぎる。人も職場も魅力的なところは人が集まり、そうでないところは人材難となる
- ・もっと待遇を良くすべき。お休みの確保。給料、時給を上げる。責任が重い

〔分析〕

人材の課題として給与を挙げている意見としては、低賃金や労働条件の悪さによる人材不足が多数挙げられている。人材確保策として給与面の改善は必須と思われる。

人材育成の不透明さ（12件）

〔主な意見〕

- ・アルバイトさんに求めるものがどうしても高度なことになってしまい、問題が起きることがある
- ・経験なし（資格なし）でも放課後デイサービスで働ける分、スタッフの指導と子どもたちの支援を両方みなければいけない部分が大変
- ・障がい児支援に携わる経験の少ない職員が多く、全体的なスキルアップを図ることや業務の改善を進めることに課題がある
- ・待遇の改善、スタッフや管理者を含め、スキルアップの方向性がわかりやすい研修の進め方など、人材育成の方法が明確でないこと
- ・職員の年齢層が幅広いため、スキルアップ向上に中々繋がらない。若い年齢層の職員確保が難しい
- ・若い職員を育てることが難しく、日々悩みながら行っている。また、男性職員を確保することが難しく、なかなか職員体制が定まらない
- ・資格は大切だが、資格があるから良いという人間性の問題（この仕事をするには）だと考えており、頭が痛い

〔分析〕

人材育成の不透明さでは、職員の資格要件の課題が挙げられている。専門資格者は待遇面で採用が難しく、採用しても定着しない。経験なし（資格なし）のパートを採用するとフォローするのに管理者に負担が掛かるといふ苦勞が回答から伺える。

職員自身の姿勢（11件）

〔主な意見〕

- ・マニュアルも大切だと思うが、常に柔軟にできることを理解すること。子どもたちひとり一人が違うので、同じ対応ではなく、その子を尊重し受け入れることが大切
- ・感情だけで発言してしまう所
- ・資格を持っている職員が、放課後等デイサービスの業務（支援）に適性があるとも限らないため、人材確保の難しさは感じている
- ・児童の発達や保護者の育児等に理解した上で支援にあたらないと、スタッフの経験が主導す

る怖れを感じる（感じた）

- ・人権意識や当事者主体の考え方
- ・勉強をしたとしても、その人そのものの考えが出てくる事があり、スタッフ全員一致でという難しさはある

〔分析〕

回答が職員の特長や資質に関することが挙げられている。他のカテゴリーでも挙げられている資格の問題や人材確保の困難さ、職員の人権意識や当事者主体の考え方にも回答で言及されている。

障がいの理解（7件）

〔主な意見〕

- ・障がい理解に対する専門性の向上
- ・自分自身も含めて、発達や障がいについての知識が全体的に不足していると感じる。学校や児童発達支援センター、病院等を通じた公的な研修がもっとあると良いと思う
- ・障がいについての知識がない人が多く、対象が児童ということもあり、知識がなくてもなんとなく業務が成り立ってしまうため、なかなか質が向上しない

〔分析〕

障がいの理解のカテゴリーでも、ひとり一人の障がい理解について言及する回答が多かった。また、障がいに対する理解がなくても業務が成立することに警鐘を鳴らす回答もあった。

③【B票】の①放課後等デイサービス事業の運営実施体制における課題の自由記述を分析すると次の「人手不足」（29件）、「金銭面」（17件）、「職員」（14件）、「事業所」（13件）、「子ども」（12件）、「連携」（9件）、「研修」（7件）、「安心・安全」（7件）、「その他」（17件）のカテゴリーになっている。

人手不足（29件）

〔主な意見〕

- ・人員不足なので、一人一人の仕事量が多くなってしまっています
- ・職員不足（給料が安い、休みが取れない）
- ・人がすぐ辞めてしまいがち、入れ替わりが激しい。男性スタッフが足りない…
- ・障害の様子や年齢の幅も違う子どもたちへの関わりには、きめ細かい体制が必要だと感じています。特に中学生になると、思春期を迎え、より個別的な対応も求められます
- ・スタッフの配置が手薄になることがある。安全面を最優先するならもう少し人員が必要に思う
- ・人材不足、教育、研修、課程の充実
- ・親のニーズに合わせて、労働時間等が変わるので、それに合わせて働ける人の確保が必要なので、若い人たちが入って来てくれると良いと思います
- ・福祉職の人手不足

- ・ 十分な職員体制を整えるのが難しい

〔分析〕

自由記述で職員が考える運営面の課題として最も多いのは人手不足であった。どの事業所も深刻な状況であり、慢性的人手不足が続いている。【A票】と同様に取り分け男性職員の不足する状況を回答する人が多かった。

金銭面（17件）

〔主な意見〕

- ・ 福祉全般に言えることだと思うが、給料が安く、離職率の高さにつながっていると思う
- ・ 障がいに応じた金額ではないこと
- ・ 子どもが重度であればあるほど、人件費やスタッフのスキルが必要なのに、それに見合った予算がない
- ・ 同年代の人たちと比べても収入はあまり良いほうではなく、仕事と見合った給与をもらえているとは思いません
- ・ 若い人や独身者が自立して働いていけるための給与形態
- ・ 現在の報酬のあり方では、子どもに手厚い支援体制をとろうとすると、どうしても収入が足りない。重度の子どものみを預かれば預かるほど運営が厳しくなるような報酬のあり方というのは、どうなのだろうかと思う
- ・ 報酬の仕組みがおかしい。長時間サービス提供する施設に対する評価が高いことや、表面的な行動上の困難な利用者の比率による評価など、現場の状況を見極めずに定められた点数など、矛盾だらけだと感じる

〔分析〕

金銭的な課題としては、職員の給与に関して多く挙げられていた。自立して働くには低い給与体系のため、仕事が継続しないという悪循環を指摘している。また、事業所に支払われる報酬体系についての課題を挙げている職員も多かった。

職員（14件）

〔主な意見〕

- ・ スタッフの能力の差が大きいため、安定した支援や運営ができない
- ・ 放課後のお預かりで、スタッフが家庭を持つと、日々早く帰宅することが難しい
- ・ 指導員、看護師 OT、PT などの専門性をそれぞれ生かせる環境とコミュニケーションをとり、互いの専門性をより理解し、支援していくこと
- ・ 療育の場であるが、子どもの人数に対する職員の数が少ないため、提供できる活動内容に限界がある
- ・ スタッフの個々のスキルの向上、教室間の平準化

〔分析〕

職員と回答した内容では、職員の待遇条件の向上を挙げる人もいれば、職員の専門性・スキ

ルの向上の必要性を挙げる回答が多くなっている。

事業所（13件）

〔主な意見〕

- ・事業所数の急激な増加。利用できる場が増え、親にとってメリットもあるかもしれないが、子どもによっては月～土まで毎日違う事業所を渡り歩いている子もいる。環境変化を苦手とする子も多い手前、単純な事業所数の増加は疑問を感じる
- ・株式会社が参入したことにより、子どもたちに必要な支援をどのくらい理解しているのか疑問に思う放デイが増えているように感じる
- ・事業所が「利益」「質」「コスト」等何を一番の目的として考えているのか、分からなくなる。子どもの為の事業所であるべきでそれは、様々な事務所が差別化（特色がある事は良いと思うが）（利益を求めるとはなく）を図るのではなく、放デイ全体で質を保ち一定のサービスが提供できるようになれば良いと思う
- ・民間事業者が福祉事業に参画する場合、経営者に福祉事業に対する理解が不足すぎている。福祉事業を利益優先で考えすぎている

〔分析〕

事業所のカテゴリーでは、事業所の運営方針に疑問を投げかけている回答が多くなっている。社会福祉法人やNPO法人、株式会社等様々な主体が参入している運営方針をどこにためにどこに重きを置くのかが問われている。

子ども（12件）

〔主な意見〕

- ・子どもたちの参加数が常に流動的であること（子どもが少ない日があるから職員は増やせない）
- ・上から目線で子どもに接しないこと。
- ・通所されている一人ひとりの子どもたちについてのケース会（実態や課題について、互いの意見を交換し合いより良い支援を目指すための会）の時間があまりとれていない。トップダウン的な捉え方になりがちです。
- ・利用者さんの性別や年齢、障がいの重さによって、活動内容をどのように分けていくべきか、利用者さんが豊かに生活していける方法を勉強して見つけ、提供していけるよう努力していきたい
- ・デイにきた子ども達が楽しくすごせて上下学年が労わって、関わりができてもらいたい
- ・下校時間が遅い子達の充実感を作る努力が必要

〔分析〕

子どものカテゴリーでは、職員の皆さんが厳しい勤務体制の中、よりよい支援のために取り組んでいる内容を言及している回答が多かった。一方で経営的に少ない人材で子どもたちとじっくりと関われないことへの悩みも挙がっている。

連携（9件）

〔主な意見〕

- ・学校、他施設とまったく連携がとれていない
- ・地域との連携が足りないと感じる
- ・学校や他事業所との協力体制や情報共有
- ・他事業所とはあまり交流していないので、当デイの利用者さんが他事業所でどのような様子なのか、このようにしたら上手くいくなど、情報共有できればいいのではと思う
- ・スタッフ間の情報共有

〔分析〕

連携のカテゴリーでは、【A票】と同様に、行政や関係機関との連携が上手くいっていないとの回答があった。また、事業所内でも連携が取れていないとの回答も挙げられている。

研修（7件）

〔主な意見〕

- ・研修がない。実践に関する本なども少ない。放デイについて新しく働き始める人が勉強できるものが必要だと思う
- ・事業所によって支援の質にばらつきがあるようなことを耳にすることがあるので、質の向上のための研修や資格制度、報酬などの改定をしていただきたい
- ・同じ業種間の情報交換の場、研修の場が足りないと感じる
- ・各事業所の横の繋がりが少ないため、研修や勉強会などが出来ない。また、学校の先生とのつながりがあれば、もっとその子への理解が深まり、療育への発展ができるのではと感じている
- ・スーパービジョン体制は整っていない

〔分析〕

研修のカテゴリーでは、研修の必要性を言及する回答が多く挙げられていた。また他の事業所との情報交換や勉強会を要望する回答も挙げられている。

安心・安全（7件）

〔主な意見〕

- ・安心、安全でより良い療育を心掛ける
- ・送迎における安全の確保。虐待防止の徹底。各スタッフの支援スキルの向上。福祉学の基礎的知識の習得
- ・利用者と家族が安心安全と思えるように、適切な支援と質の向上を高めていくこと
- ・災害、地震対策について。家具転倒等について、避難経路等の確認手順の確認等

〔分析〕

安心・安全が第一であるとの回答があるように、従事者にとって安心・安全が支援の要であると考えられる。

その他（17件）

〔主な意見〕

- ・ 地域住人との関わり方と事業所を認知してもらうこと
- ・ 活動の質の確保
- ・ 利用人数とスタッフの制限が厳しいように思う。本当はもっと受け入れたい日もあるが、スタッフ数で利用をお断りするケースもあり、どうにかならないのかと感ずることがある
- ・ 児童に対する知識向上、職員同士のやりとり
- ・ 誰にでも出来る仕事ではない。歴史のある仕事でもないの、もっとたくさんの研修窓口を増やして欲しい。ひとり一人の子どもと向き合い、心を開いて受け入れてもらい、信頼関係を築く
- ・ 事業に不慣れなので、一つ一つクリアしてゆく必要
- ・ 今後勉強し考えていきたい
- ・ 未就学児とは違い、放デイは集まる時間が一定ではないためやろうとする支援がうまく出来ない事が多い。また、迎えに行くスタッフもいるので、その日の活動が考えていたものと異なることもある

〔分析〕

その他のカテゴリーでは、支援の困難さを言及する回答が挙げられる一方で、質の確保のために自己研鑽に取り組みたいという意見も多く挙げられている。

④【B票】の②放課後等デイサービス従業者等の人材確保（この仕事に就く人を増やすには）やスタッフの質向上における課題の自由記述を分析すると次の「金銭面」（39件）、「認知」（28件）、「働き方」（23件）、「研修」（18件）、「職員間のコミュニケーション」（14件）、「その他」（15件）のカテゴリーになっている。

金銭面（39件）

〔主な意見〕

- ・ 人材確保について、見合った賃金を用意する
- ・ お給料や福利厚生面の改善
- ・ 給与（運営賃金）の確保（男性の指導員も必要であり、自立した生活の為）
- ・ 給与面での他業種とバランス。福祉専門職（社福祉など）の必要条件等もっとスタッフは、自ら学び、専門職としての仕事を行い、それが職場でのキャリアアップとなれば、放デイの質も上がると思う
- ・ 教育心理学、発達心理学等を専門として学んだ若い人材が生業として選べるような給与体系の職場になればと思う
- ・ 資格や経験を考慮した上でのキャリアアップや給与アップ
- ・ 仕事量に見合った給与がもらえない。慢性的なサービス残業が当たり前化している
- ・ 専門的な資格を持つ人が必要と思われるが、その為には賃金、保障など、待遇面の充実が

必須と考えます

- ・賃金面、資格保有者の優遇、長期就労への手当、家族手当、福利厚生等
- ・保育士も同じだが子どもの命と未来を預かっている仕事なのに、給与が保障されていない

〔分析〕

金銭面のカテゴリーでは、人材確保のための給与・賃金の改善を要望する回答が多く挙げられている。男性職員や専門職を確保するためには給与体系や待遇の見直しが必須となっている。

認知（28件）

〔主な意見〕

- ・「放課後デイサービス」という仕事をもっと一般の人に知ってもらうこと
- ・保育士等学校の授業でもっと放デイのことを取り入れて欲しい（実習等も含めて）
- ・教育機関でない分、比較的安易な意識で就業される方が多い、意識改革がいる。反面、放課後デイの第一義は「遊ぶ」なので、そこは見失ってはいけない
- ・この事業はまだまだ浅い年数しか経過していない、故に社会的な認知は不十分なところはある。特に若い世代、学生の理解がまだまだと感じる。積極的に関われる環境整備と情報提供を常に行う必要がある
- ・この分野は一般市民への認知が非常に低いと思います。知ってもらえるように努力したいです
- ・障がい児（障がいそのもの）のイメージを良くする。福祉業界以外の広い分野から人材を確保する
- ・障がいそのものへの理解が世の中にももっと広まればよいと思う
- ・障がいのあるお子さんのことがもっと一般に受け入れられること、仕事そのものの地位の向上が必要だと思っています
- ・放課後等デイサービスだけでなく、福祉、障がい者のことをもっと一般の方に知ってもらうこと

〔分析〕

認知のカテゴリーでは、放課後等デイサービスの認知度が低いために人材が集まらないとの回答が多い。また、放課後等デイサービスだけでなく、障がい児や障がいについても認知度や理解度が低いとの回答もある。

働き方（23件）

〔主な意見〕

- ・休暇や勤務時間の改善
- ・児童指導員の設置基準
- ・事務処理が多く、子どもに費やせる時間が少ない
- ・専門職であるという自覚を持って、一人一人が働き、仕事の良い所を伝える。その上で給与を上げる
- ・年間で就業時間の差が大きい。普段は放課後の対応だけだが、夏休みなど長期休暇中は、朝から夕方までびっしりだ。働く時間が安定しない時点で、人材確保は難しい

- ・バイトや社員の離職が多い
- ・やりがいはある仕事だが、子どもたちの精神的な面や親御さんのフォローなど実労働以外のこともあり、人材確保は難しいと感じている。処遇改善をもう少し増やして、各自のモチベーションを上げるようにできたらよいと思う

〔分析〕

働き方のカテゴリーでは、勤務時間や夏休み等の長期の休みの課題だけでなく、職員配置についても言及する回答がある。

研修（18件）

〔主な意見〕

- ・講習会（研修会）への参加のしにくい
- ・各事業所のみならず、全体的に基本的な事を学べる場所が必要だと思います。この業務に対して、学べる場所、必要な資格、資格の取得方法が見えにくい。各所、各自で調べたりすることが多い
- ・研修に行きたいが、余裕がない。
- ・障がいについて常に学び、多角度から理解の糸を探せるようにしていく為、研修は必要だと思います
- ・資質向上、研鑽のためにも、研修もそうですが、日々の振り返りや自己評価とフィードバックの場が増えるといいなと感じています
- ・質の向上は、上司やリーダーが知識を高め、スタッフに伝えるよう、内部研修を充実させる事です
- ・指導者としての放デイに対する理念をはっきりと示し、絶えずスタッフのレベルアップを行う（研修等受けやすくする）。経験者からの研修指導が必要、しっかりやらないと自己流になり進歩しない
- ・スタッフの研修内容のマニュアル・パッケージ化（現在、保育士や各発達に関する本から寄せ集めて若手に教えるしかない。必要な専門的知見を体系化した書籍等が欲しい）
- ・研修が必要だが、なかなか時間が取れないことが多い
- ・発達障がいについての知識が必須であるため、スタッフの教育体制を整えて、年間を通じて定期的に研修を行い、発達障がいの特性や障がい福祉に関する法律について学ぶ機会を計画的に作り、実践すること
- ・利用者さんの対応が個々に違うので、本当にこれで良いのか迷いながら手探りでやっている現状なので、外部の研修等には積極的に参加して、自分の対応の再確認、他の事例などを応用していく

〔分析〕

研修のカテゴリーでは、勤務体制のため研修に参加することが難しいという回答が多かった。それでも、多くの方が研修の必要性を感じており、内部研修や外部研修に参加したいという要望が強い。また放課後等デイサービスに特化した研修教材が必要との回答もあった。

職員間のコミュニケーション（14 件）

〔主な意見〕

- ・子どもや保護者対応で悩んだ際の相談、スーパービジョン体制をととのえておくこと
- ・障がいの状態の把握や医療の知識が重心の放デイでは、特に必要なことと思われる。専門職同士のコミュニケーションが必要だが、時間がなかなかとれない。専門用語も理解しないといけないので大変。経験者等バランスよく職員配置しないと難しい。内外の研修など定期的に行わないとスキルアップできない
- ・スーパービジョンが少ない
- ・話しやすい環境、人間関係作り
- ・ひとり一人の個性を知り、成長、自立に向けた支援が出来るようにスタッフ間での情報交換、研修に取り組み支援に関する知識、技術、意欲を高めていくこと

〔分析〕

職員間のコミュニケーションのカテゴリーでは、職員間の人間関係、情報交換の必要性を回答している。さらには、難しい対応などに対するのスーパービジョンを要望する回答も複数挙がっていた。

その他（15 件）

〔主な意見〕

- ・意識の向上と共通認識への取り組み
- ・活動内容やねらいを明確にすること
- ・子どもたちが安全に楽しめる保育を提供できるスタッフを充実すること
- ・資格があるからといって、この仕事に向いているかという、必ずしもそうではない人間性の問題である
- ・市内の各事業所、市及び学校関係者との定期的な意見交換の場の設置を強く考える

〔分析〕

最後に、その他では、人材確保についての様々な意見が挙がっている。

VI. 考察

【A票】【B票】とも運営・人材の課題としては、人材確保・人材育成の困難さが多く回答に挙がっていた。どの事業所も人材確保・人材育成の課題が深刻となっている。男子を支援する男性職員の不足が挙げられている。また、資格を持つ専門職の確保とともに、職員の専門性を高める研修制度の要望も挙げられていた。さらには、人材育成の不透明さでは、職員の資格要件の課題が挙げられていた。専門資格者は待遇面で採用が難しく、採用しても定着しない。経験なし（資格なし）のパートを採用するとフォローするのに管理者に負担が掛かるという切実な回答もあった。

これらの課題の背景としては、金銭面、特に給与と待遇に要因があると指摘する回答が多かった。【A票】では、自立して働くには低い給与体系のため、仕事が継続しないという悪循環を指摘している。また、事業所に支払われる報酬体系についての課題を挙げている職員も多かった。

一方で【A票】【B票】とも研修制度に対しては積極的な回答が多く、厳しい勤務状況であっても、内部・外部研修・OJTの充実や、日々の会議やミーティングの重要性を回答している。また、【B票】では、放課後等デイサービスに特化した研修教材が必要との回答もあった。

今後、放課後等デイサービス事業を発展のための人材育成策としては、ICTを活用した職員の資格や経験年数に応じた研修プログラムを充実させることが挙げられる。研修受講を阻害させる要因である時間的制約を受けないように、オンデマンド研修等を実施して、初任者の研修から、管理職、専門職のスキルアップのための研修を実施することが求められる。

また、放課後等デイサービスの事業所数は全国で15,519か所（2020年10月1日現在、）となっているが、事業所の全国団体である「一般社団法人 全国児童発達支援協議会」（略称「発支協」）の加入施設数は、538施設となっている²。業種団体である「発支協」加入率を高くし、活発に情報交換や交流、研修を行うことにより支援の質の向上が期待される。さらには、加盟団体の経験豊かな職員をアドバイザーとして派遣し、開設間もない事業所や、対応困難な事例を抱える事業所の支援を行えば、放課後等デイサービス事業所ボトムアップに繋がっていくと考えられる。

本調査後の2021（令和3）年に放課後等デイサービス事業の報酬体系が改定され、医療的ケア児等の手厚い支援を必要とする子どもに応じて、加算を算定された一方、基本報酬及び児童指導員等加配加算については、経営状況を踏まえ見直しが行われている。2021年10月、厚生労働省の「障害児通所支援の在り方に関する検討会」にて、放課後等デイサービスに関する今後の方向性が議論された。検討会を経て、放課後等デイサービス事業の指定基準見直しや再編といった新たな方針が示されている³。放課後等デイサービスはここ数年間で大きな転換期を迎えることになる。

謝辞

本研究は、平成29～令和4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）「放課後等デイサービス事業運営実施モデルの構築」研究代表者 木村容子の調査結果の一部を報告するものである。

1 有村玲香・蓑毛良助（2011）「児童デイサービス（療育）における職員の専門性に関する一考察 ―職員の自己評価を中心として―」『福祉心理学研究』8(1),p.54-64

2 一般社団法人 全国児童発達支援協議会（2022）「加盟施設」<http://www.cdsjapan.jp/facility>（2022年10月26日閲覧）

3 厚生労働省（2021）「障害児通所支援の在り方に関する検討会の報告書について」https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_21746.html（2022年10月26日閲覧）