

【論 文】

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

座安 晃生^{*}, ^{**}

要旨：本研究は、児童養護施設の職員が働き続けることができる職場環境の要因を明らかにすることを目的とした。分析の結果、【やりがい】である子どもの成長や職員間が尊重し（共通理解）を図っていく【対等な職員関係】が働き続けることができる要因であった。一方、【仕事・家庭の両立困難】があったが、〈職場内保育〉や〈勤務的配慮〉の【仕事・家庭のサポート体制】で払拭することができた。また、【職員間の不和】でやめようと思ったこともあったが、〈子どもからのサポート〉や〈職員への相談〉によって【職員として再認識】することができた。今後、求められる職場環境は、意図的に職員集団をつないでいく空間作りである【職員集団の構築】および、やむを得ず宿直ができない方が働き続けるための日勤部署の確保という【勤務形態の多様性】が挙げられた。

Key Words: 児童養護施設, 職場環境

1. 研究目的と背景

現在、児童養護施設は地域化・小規模化を推進しているが、児童福祉施設の設備及び運営に関する基準（昭和 23 年厚生省令第 63 号）では（以下、職員配置基準）、不十分な職員配置を余儀なくされている。職員配置基準は、1948 年に施行し、子ども 6 人に対して職員 1 人であった。2012 年には子ども 5.5 人に対して職員 1 人に改正になった（厚生労働省 2017 : 27）。しかし、職員配置基準の改正により職員が増えてきたが、虐待や発達障害などを抱える子どもの支援は専門性を要するため、日々の職場での教育に加え、外部の研修が必要であるが現状の職員の勤務体系では満足いく教育が受けられていない（認定 NPO 法人ブリッジフォースマイル 2013 : 21）。

児童養護施設における職場環境に関する先行研究では、労働条件や職員間の関係、職員・子ども間の関係やそれに伴うストレス、仕事・家庭生活の両立の難しさといった側面から明らかにされている。

伊藤・石垣（2013）は、児童養護施設における小規模ケアを提供する職員の連携についてアンケート調査をしており、職員の「コミュニケーション・スキル」の不满や職員間の関係性の不满が明らかにされた。畠中（2013）は、児童（養護系）福祉施設のバーンアウトの要因とその予防に関する質的調査をしており、「職員が自分の時間を持つことが難しい」、「組織と自分の価値観のズレ」、「給与が低い」、「体調が崩れる」などの労働条件に関することが挙げられていた。認

2018 年 12 月 15 日受付 / 2021 年 1 月 22 日受理

* 東洋大学大学院 福祉社会デザイン研究科 博士後期課程

** 社会福祉法人 福音寮

定 NPO 法人ブリッジフォースマイル (2013) は、児童養護施設の職員の離職理由として「家庭の事情 (結婚・出産・介護等)」が最も多いと明らかにされている。藤岡 (2011) は、共感満足が高いことがバーンアウトのリスクが低くなることを明らかにされている。ほかにも山地・宮本 (2012) は、職員や子どもの関係によりバーンアウトするリスクが高くなることが明らかにされている。

先行研究では、職員間の関係、職員・子ども間の関係が良好ではない場合、職員の不満が高くなり、それに伴いバーンアウトのリスクを高めることが明らかにされている。また、勤務時間や給与などの労働条件が職員の不満を高めることや仕事・家庭の両立の難しさも明らかにされている。しかし、職員の不満やバーンアウトのリスクは明らかにされているが、児童養護施設の職員を対象とした働き続けることができる要因に着目した研究は少ない。職員の不満やストレスから職場環境の課題の抽出も必要であるが、働き続けることができる職場環境の要因を明らかにすることは離職の防止や人材定着につながると考える。

本研究における職場環境とは何かを記述する。労働安全衛生法 (昭和 47 年法律第 57 号) では、事業者等の責務として「事業者は、単にこの法律で定める労働災害の防止のための最低基準を守るだけでなく、快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じて職場における労働者の安全と健康を確保するようにしなければならない」と定めている。堤ら (2016) は、職場環境改善の領域として、「仕事の進め方 (労働時間と労働組織等)」、「作業環境 (物理的環境、衛生設計等)」、「職場の人間関係・相互支援 (上司・同僚の支援、ワークライフバランス等)」、「安心できる職場のしくみ (報酬・承認、公平な風土等)」を挙げている。本研究では、2 つの職場環境の定義を参考に児童養護施設における職場環境を、労働条件、職員関係および職員・子ども関係、サポートと定義する。

本研究の目的は、児童養護施設の職場環境を分析することによって、働き続けることができる職場環境の要因や今後どのような職場環境が求められるかを明らかにすることである。

II. 研究方法

1. 研究方法

戈木クレイグヒル (2006) は、質的研究が「これまで明らかにされていない現象を把握」することや、「先行研究の蓄積が少ない」時に適した研究方法としている。本研究では、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要因を明らかにした先行研究が少ないことや探索的に職場環境を把握していくことから質的研究法を採用する。

児童養護施設の直接ケア職員に半構造化面接を行った。本研究は、先行研究を元に調査項目を作成した。伊藤 (2002) は児童養護施設職員の職場環境とストレスを明らかにするためアンケート調査を行っている。「子どもとのかかわりのなか」「職場の人間関係」「職場の労働条件」について、過度の不満や負担感を感じるかという質問では、「子どもとのかかわりのなか」78.5%、「職場の労働条件」67.8%、「職場の人間関係」53.9%であった。「職場の人間関係」では、「先輩・上司との関係」が最も高く 83.8%であった。伊藤 (2002) の研究では、職場環境とストレスに焦点を当てており、「子どもとのかかわりのなか」、「職場の労働条件」、「職場の人間関係」や項目は本研究の職場環境の操作的定義とも重なることから、本研究の調査項目の参考にした。伊藤は、調査内容として①児童養護施設の職員が不満や負担感を感じる内容、②不満や負担感にどのよう

に対処しているか、③職員が日頃から不満や負担を感じないように講じている予防策、④今後、不満や負担感を解消するために必要な資源を挙げている。本研究の調査項目は、①職場におけるやりがい、②やめようと思ったこと、③やめようと思ったことをどのように乗り越えたか、④どのようなサポートがあるか、⑤働き続けることができる要因、⑥今後、どのような職場環境が求められるかである。

社会福祉法人全国社会福祉協議会・全国児童養護施設協議会（2014）によると東京都の児童養護施設は平均勤続年数が約 7 年である。本調査を実施する施設は、平均勤続年数が 13 年であり、働き続けることができる職場環境を明らかにする対象として適当であると考えられる。このことから、7 年以上の勤続年数の職員を対象とした。

2. 分析方法

分析方法は、佐藤（2008）の質的データ分析を採用した。佐藤は、質的データ分析の特徴としてコーディングによる縮約だけではなく、何度もオリジナルの文脈に戻り参照をしながら行為や語りの意味を明らかにすると指摘している。本研究は、児童養護施設の働き続けることができる職場環境とは何か、職員ひとり一人の行為や語りを重視しコーディングしていく必要があると考えるため佐藤の質的データ分析を採用した。

分析では、録音データをもとに各々の調査対象者の逐語録を作成した。逐語録は、何度も読み返し、各調査対象者のセグメント、オープンコード、焦点的コードを生成した。オープンコードは、セグメントの情報が失われないように配慮し生成した。焦点的コードは、複数のオープンコードを集約し生成した。焦点的コード、オープンコードの表は、焦点的コード間における関係性やオープンコードと焦点的コードの関係性、パターンや規則性に着目し作成した。紙面の制約上、セグメントやコードはすべてを掲載できないため、一部を掲載し、記述することとした。

以下、オープンコード、焦点的コードを使って記述していく。〈 〉がオープンコード、【 】が焦点的コードである。「 」は調査対象者の語りを直接引用したものである。

3. 倫理的配慮

本研究は、倫理的配慮に基づき、所属している東洋大学大学院の倫理委員会に調査内容を提出し承認を得た（平成 27 年、文書番号なし）。調査対象者には、研究目的や個人情報の取り扱い、回答の拒否権、データの匿名化などの説明を書面にて行った。

III. 分析経過

1. データの概要

表 1 は調査対象者の属性である。調査対象者は、すべて同じ施設職員であり 60 歳代、50 歳代、40 歳代、30 歳代の各世代男女 8 人である。60 歳代の勤続年数は男性が 30 年、女性が 45 年である。50 歳代男性が 36 年、女性が 35 年である。40 歳代男性が 21 年、女性が 22 年である。30 歳代男性が 15 年、女性が 14 年である。本研究の調査対象者の選出では、働き続けることができる職場環境の要因を分析するため、調査対象施設のなかでも比較的、勤続年数が高い職員に限定した。

分析では、8 人の調査対象者から 296 のオープンコードおよび 75 の焦点的コードを生成した。

表 1 調査対象者の属性

A	B	C	D	E	F	G	H
男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
60代	60代	50代	50代	40代	40代	30代	30代
30年	45年	36年	35年	21年	22年	15年	14年

表 2 「職場におけるやりがい」の焦点的コード、オープンコード、セグメントの一覧表

焦点的コード	オープンコード	セグメント
やりがい	卒・退園生の成長	(E) なんと卒園した後、アルバイトで入った仕事そのまま就職したらしくて、電気関係の、配線の、3年間辞めずに続いたっていう。もう、驚くべくことで。
	子どもから職員への感謝の思い	(D) 感謝を言ったりして。まあ今年で言えば、母の日にカーネーションくれたりということで。そういうつながりは今でも持っている子です。
	結婚式に招待	(C) 卒園してから子どもが結婚して、それで結婚式に出て、ちょっと成長したかなとか。

焦点的コードは、最終的に同様の内容のものを統合させた。結果、9の焦点的コードを生成した。

表 2 は「職場におけるやりがい」についてセグメント、オープンコード、焦点的コードに分けたものである。

1) 【やりがい】

職場における【やりがい】は、子どもが卒園してから、〈結婚式に招待〉してもらうことで成長を感じることがある。また、「在園時に大変だった子どもが自立してがんばっている状況がある一方、在園時に良い子だったが自立してから苦労」している状況もみられた。小野・中野（2017：10）が指摘するように児童養護施設の職員は幼児から児童という幅広い年齢層を見ていくなかで子どもの成長をやりがいとして感じる。

「何かを継続することが難しかった子どもが、仕事を 3 年間やめずに続ける」ことができた。「自身の生き方を見つめ直すことを通して、一生懸命生きて来た」と〈卒・退園生の成長〉を感じることができた。

表 3 は「職員をやめようと思ったこと」についてセグメント、オープンコード、焦点的コードに分けたものである。

2) 【仕事・家庭の両立困難】

やめようと思ったことは、【仕事・家庭の両立困難】や【職員間の不和】がある。【仕事・家庭の両立困難】では、「新しい事業に際し、仕事が忙しく毎日のように会議」が行われていた。「仕事と生活が両立」できない状況があり、〈業務量の過多〉を感じた。児童養護施設の職員が離職する理由として最も多いことが「家庭の事情（結婚・出産・介護等）である（認定 NPO 法人ブリッジフォースマイル 2013）。

3) 【職員間の不和】

次に【職員間の不和】について述べる。「グループホームで働いている頃、職員は 2 人体制」であった。「当時は、子どもも大変な状況」があるなかで、〈職員間の考え方が合わない〉ことがあった。そのことで、「やめようか」と「精神的に追い詰められる」ことがあった。東京都社会福祉協議会児童部会（2013）は、児童養護施設の職員がやめようと思ったこととして「職員との人

表 3 「職員をやめようと思ったこと」の焦点的コード、オープンコード、セグメントの一覧表

焦点的コード	オープンコード	セグメント
仕事・家庭の 両立困難	夫婦の衝突	(D)いつもどっちが仕事を休むかということでいつも喧嘩(旦那さんと). ジャンケンして勝った方とかむちゃくちゃでした本当に.
	出産後の変化	(H)やっぱり私は最初はバリバリ仕事ができると思っていたのですね. 復帰してから宿直もこなして, 子育ても仕事も両立できると思いつ込んでいたのですね. 実際は全然そんなことができなくて.
	業務量の過多	(F)もうその時, 仕事と生活が回せなくなっちゃって. もう誰かに迷惑かけないと, 職場でも家でも.
職員間の不和	職員間の考え方が合わない	(E)当時は 2 人体制に, 補助で職員が入ってくれるという関係だったですけど. いわゆる子どもが大変な時期だったんですけど, 対応でやっぱりパートナーの人との考え方が中々, 合わない.
	足並みが揃わない職員関係	(G)さっき言ったみたいに, 自分が 2~3 年目の時に組んでいたベテラン職員があんまり寮舎の方針に則ってやる人じゃなかったから. できなかった(先輩に対する発言. 関係性的に).
	特定の職員・子ども関係	(G)自分とその子どもとの関係性で勝手にやりとりしてしまうみたいなのがあったから.

表 4 「職員をやめようと思った時, 乗り越えたきっかけ」の焦点的コード、オープンコード、セグメントの一覧表

焦点的コード	オープンコード	セグメント
職員として 再認識	子どもの言葉で職員として自覚	(A)(落ち込んでいる時に)小学校 1 年生の男の子が, 「先生」って言ってくれた. 「え, こんなやめようと思っている俺ですら先生って言ってくれるのか」そこに対してやめようと思っている自分が「何やっているお前」ときて単純にやめるというのはいけないのだという思いがあった.
	子どもからのサポート	(D)あとは悪いことばかりではなかったかな. 子どもがいつも自分が困っている時にも, 助けてくれたのも子どもで. 「子どもの具合が悪い」って言ったら, 「いいよ. ちょっと今行っておいでよ」って言ってくれたりとか.
	職員への相談	(G)同僚とか同期とかに愚痴ったからかな. そこでストレスのはけ口になっている. 同じチームの人に.

間関係」が多かったことを明らかにされている。

「グループによって決めた方針に則った支援ができない」ことがあった。〈特定の職員・子ども関係〉は、特定の職員、子どもがほかの職員を差し置いて物事を進めていくことである。そのことにより、「働くことの意味を見失う」ことがあった。

表 4 は「職員をやめようと思った時, 乗り越えたきっかけ」についてセグメント, オープンコード, 焦点的コードに分けたものである。

4) 【職員として再認識】

【職員として再認識】では、〈子どもの言葉で職員として自覚〉, 〈子どもからのサポート〉などの子どもの支えや〈職員への相談〉があった。〈子どもの言葉で職員として自覚〉では、「悩んで落ち込んでいる際に子ども」から何気なく「先生」と声を掛けられることで今の自分が「やめようと思っていること」が大した問題ではないと自身を見つめ直すことができた。

職員関係では、何かあった時に相談するだけではなく、日頃から〈職員への相談〉ができる関係だった。亀田ら(2014)は、児童養護施設の直接処遇職員のストレス軽減の対策として、「チームワークの構築」を挙げている。

表 5 は「職員へのサポート及び職員関係」についてセグメント, オープンコード, 焦点的コー

表 5 「職員へのサポート及び職員関係」の焦点的コード、オープンコード、セグメントの一覧表

焦点的コード	オープンコード	セグメント
仕事・家庭のサポート体制	職場内保育	(D)職場復帰した後は、基本は泊まりはやらざるを得ないところがあるので。職場の保育というのがあって、夜まで預かってもらえる園内保育所を利用しながら夜も預け、昼間も預けという日々を送ったという形です。
	勤務的配慮	(F)同じ部署に長かったですけど、部署異動してもみんな子育てしているってことは頭に入れてくれていて、勤務決める時なんかは、「先に選んで良いよ」ってみんな優しく声をかけてくれたりとか。
	産休	(H)宿直も軽減してくれたおかげで、スムーズに産休に入ることができて、子どもとの関係も問題なくスムーズに産休に入れて。
対等な職員関係	職員集団で作る	(C)また、論議や何かでも異論があったとしても決まったことはみんなでやっという。ちょっと自分とは合わないっていうことも、グループホームでも最初始めたときも反対する人はいっぱいいたし。
	尊重する職員関係	(G)いわゆる、ベテラン職員も新任だったり若手職員を尊重するっていう姿勢があるからって続けやすいじゃないかなって思う。
	共通理解	(F)ちゃんとアセスメントしてやっているとか、みんなで共通理解しているっていうのが、やっぱりやりやすさにつながっていると思います。子どものこういうところがこうだから、今度はこうしていこうみたいな。
仕事・家庭の両立	働き続けることへの理念	(D)働き続けられる要因ということで言えば、一番はいわゆる職場の全体の取り組みが働き続けられる職場作りということが、基盤にあった職場だったので、それが当たり前。
	宿直業務の維持	(F)とても産んで、すぐ働ける状況でなければ、続けられなかった。うちの職場、泊まりなくすとかそういうのは今までなかった。
	毎日、帰宅できる安心感	(H)日勤部署になったことによって、家に毎日帰れるっていう安心感。早朝からの勤務なので、そういった大変さはあるけど。

ドに分けたものである。

5) 【仕事・家庭のサポート体制】

職員へのサポート及び職員関係は、【仕事・家庭のサポート体制】や【対等な職員関係】、【仕事・家庭の両立】があった。【仕事・家庭のサポート体制】では、〈職場内保育〉や〈勤務的配慮〉、〈産休〉があった。職場復帰後は、〈職場内保育〉を活用し、「昼夜子どもを預ける」ことがあった。認定 NPO 法人ブリッジフォースマイル (2013) は、児童養護施設の職員が長く勤務するために必要と思われることとして、「休日や労働条件等の労働環境」が明らかにされている。

〈勤務的配慮〉では、仕事と子育てを両立していくうえで、「日曜日を休める」ようにするなどがあった。「変則的な勤務ではなく、固定した休みを踏まえた勤務作り」によって働きやすくなった。

6) 【対等な職員関係】

【対等な職員関係】では、新しい事業を行う際に異論があっても決まったことに対してはみんなで行っていかうとする〈職員集団で作る〉という意識があった。岡本 (2010) は、児童養護施設職員の「就労継続の意思」に関する調査結果から、情報の確認や修正、更新を職員集団で行っていく必要があると指摘している。

ベテラン職員が多く、新任時にも「あなたの考えはどうなの」といった〈尊重する職員関係〉があった。また、「あなたの培ってきた良い部分を、得意部分を伸ばしてっていう感じで引っ張り上げてもらったという好印象」であった。

表 6 「今後、求められる職場環境」の焦点的コード、オープンコード、セグメントの一覧表

焦点的コード	オープンコード	セグメント
職員集団の構築	職員間の寛げる空間	(E) 私が考えるのは、部屋をひとつ作って、音楽が流れていて、癒しの壁紙とか、緑とか海の壁紙が貼ってあって、どんな職種の人でも、どの時間帯でも職員だけの、守られた空間があってね、そこは休憩所として機能するし、おしゃべりの場所として機能する。
	話し合える職員関係	(F) ちょっと何か気を遣われなくて話せたらいいなっていうのは、自分もそうだし、いろんな人と、いろんな場所で。
	職員のつながり	(G) そこで、さっきのやりがいじゃないけど、どこに身を置いて責任と権限を持ってやりがいを持ってやっていくのかとかが、お互いがどうつながっていくとか、そういったことを含めて本当は話さなければならないと思っているから。
勤務形態の多様性	多様な働き方	(D) 長く働く続けることを主眼に考えて、労働の多様性をもっとあっても良いと思っています。特に幼児を抱えている女性が、やはり職場で仕事を続けていけるような労働条件、日勤部署とか宿泊軽減とか、あとは育児時間の保障とかも考えていって。
	日勤部署の確保	(H) 宿直することが当たり前じゃなくて、その時その時で子育てはとても大変なので、ある程度の一定の期間は日勤部署で働けるように、学園全体でサポート。
	日勤部署への統一した認識	(H) やっぱり日勤部署で働くこと。B 部署や C 部署。日勤部署でやっていくということも、それは別に怠けていることではなく、学童寮と同じように大変は仕事をしているって意識を全体が持っていけたら良いなと思っていて。

7) 【仕事・家庭の両立】

【仕事・家庭の両立】では、先輩達が子育てして働くということがあまり一般的ではなかった時から、宿直のある職場で子どもを育てている人がおり〈働き続けることの理念〉があった。認定 NPO 法人ブリッジフォースマイル (2013) は、児童養護施設の職員が長く勤務するために必要と思われることとして、「結婚・出産後も働ける環境の整備」が明らかにされている。

「子育てがとても大変」であり、「とても以前のように宿直をして子育てができる状況」ではなかった。「日勤部署への異動」をすることにより〈毎日、帰宅できる安心感〉が得られて、仕事・子育てに臨むことができた。

表 6 は「今後、求められる職場環境」についてセグメント、オープンコード、焦点的コードに分けたものである。

8) 【職員集団の構築】

今後、求められる職場環境では、【職員集団の構築】や【勤務形態の多様性】があった。【職員集団の構築】では、孤立を防ぐためにも、「音楽が流れていて、緑や海の壁紙を貼ってある部屋を作り、職員がいつでも休憩」できる〈職員間の寛げる空間〉が必要ではないか。梅谷 (2019) は、児童養護施設職員のライフストーリーの研究から、職員がひとりで抱え込まないことや周りに相談できる「ゆらぎを受け止める職員関係」を挙げている。

「以前は、先輩職員が上から目線ではない同じ立場、同じ目線で会話」があった。「先輩・後輩関係なく、気を遣わず」〈話し合える職員関係〉が必要ではないか。

9) 【勤務形態の多様性】

【勤務形態の多様性】では、以前の職員は、出産後も宿直業務をしていたが、それができる人、できない人があるのではないかと。幼児を抱えている女性が働き続けることができるように日勤部署や宿直の軽減をしていくなどの〈多様な働き方〉が求められるのではないかと。梅谷 (2019) は、児童養護施設職員のライフストーリーの研究から、「適切な労働量とストレスマネジメント」

が必要と指摘している。

「出産・子育てで宿直が難しい人」のために、〈日勤部署の確保〉が必要である。「以前のように当たり前に宿直業務を行うという考え方は押し付けない」でほしい。

IV. 分析結果

1. ストーリーライン

以上のような分析経過からストーリーラインを記述する。児童養護施設で働き続けるうえで、「決まったことはみんなでやっつけていこう」という〈職員集団で作る〉ことや「みんなで〈共通理解〉」している【対等な職員関係】があった。一方、「仕事と生活」のバランスがとれない〈業務量の過多〉や「どっちが仕事を休むか」という〈夫婦の衝突〉などの【仕事・家庭の両立困難】や「パートナーの人と考え方が合わない」という【職員間の不和】があった。【仕事・家庭の両立困難】や【職員間の不和】は、「勤務を決める時、先に選んで良いよ」という〈勤務的配慮〉などの【仕事・家庭のサポート体制】や「同僚や同期に愚痴」といった〈職員への相談〉によって払拭できた。加えて、「(仕事を)辞めずに続いた」とことや「結婚式に参加」といった【やりがい】によって払拭し、「日勤部署により毎日、家に帰ることができる安心感」といった【仕事・家庭の両立】につながっている。今後、求められる職場環境では、「いろいろな人と、いろいろな場所で気を遣わない」で〈話し合える職員関係〉や「どんな職種やどの時間帯でもおしゃべりの場所として機能」する〈職員間の寛げる空間〉という【職員集団の構築】が必要である。また、「幼児を抱えている女性が仕事を続けていけるような労働条件」である〈多様な働き方〉や「一定期間は日勤部署で働ける」ように〈日勤部署の確保〉などの【勤務形態の多様性】が求められる。

V. 結論

1. 考察

本研究では、働き続けることができる職場環境の要因を明らかにした。【やりがい】は、先述した東京都社会福祉協議会児童部会(2013)で明らかになった「仕事を今日まで続けられてきた」理由で入所児童の成長をみることなどの励みと同様、子どもの成長に関するものが大きかった。在園している子どもの会話や非日常である行事などを通して子どもの成長を感じることができる。また、卒園してから子どもが来園することや、結婚式に呼ばれることで成長を感じることができる。先行研究の労働条件の面において、勤務時間が長いことがやめようと思った理由として最も高かったが(東京都社会福祉協議会児童部会 2013)、本研究においても【仕事・家庭の両立困難】が抽出された。【仕事・家庭の両立困難】では、子育てのことで仕事上の制約があり、周りの職員に申し訳なさを感じることや、時には迷惑をかけることにより、自身が職場に必要なのか思うことがあった。また、家庭では子育てに追われ、疲れがとれないことや、自身の時間が持たないことがあった。加えて、勤務時間上、子どもを遅くまで保育所に預けることで子どもに申し訳なさを感じるが見られた。

勤務時間が長いことに、次いで職員との人間関係がやめようと思ったこととして挙げられている(東京都社会福祉協議会児童部会 2013)。本研究においても、やめようと思ったこととして、【職員間の不和】が明らかになり、職員間の関係性に悩み、やめるか葛藤することがあった。職員

は、子どもから何気ない会話から、「え、こんなやめようと思っている俺ですら先生って言うてくれるのか」と感じた。また、「子どもの具合が悪い」って言ったら、「いいよ。ちょっと今行っておいでよ」って言うことがあった。やめようと悩んだことが、普段の子どもとの会話や支えにより、軽減、払拭することができた。また、やめようと悩んだことが、普段から〈職員への相談〉ができることや職員の交流があることで軽減、払拭し、【職員として再認識】することで働き続けることにつながっているだろう。

【仕事・家庭の両立困難】や【職員間の不和】のコードは、仕事を継続できるか悩む要因になっているが、子どもを支援していくことで【やりがい】を感じることにつながり、それを共有できる【対等な職員関係】があることで働き続けるモチベーションにつながっているのではないかと考える。また、職員が子どもを支援する関係だけではなく、子どもに職員が支えられているという関係が働き続けることができる要因になっているだろう。【職員間の不和】と【対等な職員関係】は、相反するコードであるが、子どもを支援していくうえで考え方や関わり方などの違いや共有できていないことが、【職員間の不和】を生じさせている要因となっていると考えられる。また、経験年数を問わず子どもに関わる議論ができることや議論後、決定事項を職員集団として取り組んでいくことができることにより【対等な職員関係】が形成されていると考える。【仕事・家庭の両立困難】と【仕事・家庭の両立】も相反するコードであるが、不規則な勤務や休日、超過勤務、宿直などが【仕事・家庭の両立困難】の要因となっており〈職場内保育〉や〈勤務的配慮〉の【仕事・家庭のサポート体制】により、〈毎日、帰宅できる安心感〉につながり【仕事・家庭の両立】ができるだろう。〈毎日、帰宅できる安心感〉を得るには、〈勤務的配慮〉などの職員に応じた働き方が求められると考え、そのためには職員に応じた部署を創設していく【勤務形態の多様性】が必要ではないかと考える。【対等な職員関係】と【職員集団の構築】は類似したコードであるが、〈職員間の寛げる空間〉を意図的に作ることでコミュニケーションを活性化し【職員集団の構築】を作ることで【対等な職員関係】が維持できるのではないかと考える。

2. 結論

働き続けることができる職場環境は、【仕事・家庭の両立困難】や【職員間の不和】という課題が抽出されたが、【対等な職員関係】が根底にあり、【やりがい】として子どもの成長があることが働き続けることができる要因になっているだろう。先行研究では職員間や職員・子ども間の関係性によりバーンアウトリスクを高めることが明らかになっている。反対に職員間や職員・子ども間の関係性が良好であればバーンアウトリスクが低くなると考えられるだろう。本研究では、【やりがい】や【対等な職員関係】、【仕事・家庭の両立】といった職員間や職員・子ども間の関係性、子どもの成長を感じることができることや【仕事・家庭のサポート体制】が働き続けることができる職場環境の要因として明らかにできたのではないかと考える。離職の防止や人材定着を図っていくには、今後、求められる職場環境で抽出された【職員集団の構築】や【勤務形態の多様性】が求められると考える。【職員集団の構築】は、職員が集まって飲食をすることや、話し合える〈職員間の寛げる空間〉作りなどの工夫が必要である。【勤務形態の多様性】では、女性が仕事と出産や育児などを両立できるように日勤部署を確保することが求められる。

3. 研究の限界と今後の課題

本研究は、児童養護施設の職員が働き続けることができる職場環境の要因に焦点を当てた。職場環境は狭義で言えば労働条件や子ども・職員間や職員間の人間関係であるが、広義では職員の専門性もあるだろう。本研究では、児童養護施設の職員が働き続けることと専門性との関連について言及することができなかつた。また、1つの施設に限定しているため、当施設の特殊性が働き続ける要因に影響しており、他施設についても同様の見解ができるかは検証が必要であると考ええる。今後は、他施設の勤続年数が長い職場環境も含めた見解が必要だろう。

謝辞

貴重な時間を割いて調査にご協力いただきました児童養護施設のみなさまに心より感謝申し上げます。

引用文献

- 認定 NPO 法人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/wp-content/uploads/2013/05/3233127440685006bd003400b115bbc5.pdf 2021.1.25).
- 藤岡孝志 (2011) 「共感疲労観点に基づく援助者支援プログラムの構築に関する研究」『日本社会事業大学研究紀要』 57, 201–37.
- 畠中義久 (2013) 『児童養護施設にけるソーシャルワーカーのバーンアウト予防——よりよい人材育成のために』 ミネルヴァ書房.
- 伊藤嘉余子 (2002) 「児童養護施設職員の職場環境とストレスに関する研究」『社会福祉学』 43 (2), 70–81.
- 伊藤嘉余子・石垣 文 (2013) 「児童養護施設の小規模ケア下における施設職員の連携——ユニットの独立性と職員の満足度との関連性に焦点を当てて」『社会福祉学』 54 (1), 3–13.
- 亀田秀子・藤枝静暁・中村 敬 (2014) 「児童養護施設における直接処遇職員のストレスに関する研究——勤続年数短群と勤続年数長群への半構造化面接による調査」『川口短大紀要』 (28), 149–63.
- 厚生労働省 (2017) 「児童養護施設等について」 (<https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11901000-Koyoukintoujidoukateikyoku-Soumuka/0000166119.pdf> 2021.1.25).
- 岡本晴美 (2010) 『就労継続の意思』からみた児童養護施設の課題に関する一考察——職員を対象としたアンケート調査より』『社会福祉学部論集』 6, 87–104.
- 小野さやか・中野明德 (2017) 「児童養護施設入所児童の問題行動についての考察——職員の共感疲労・バーンアウトとの関連」『別府大学臨床心理研究』 12・13, 8–18.
- 戈木クレイグヒル滋子 (2006) 『グランデッド・セオリー・アプローチ——理論を生み出すまで』 新曜社.
- 佐藤郁哉 (2008) 『質的データ分析法』 新曜社.
- 社会福祉法人全国社会福祉協議会・全国児童養護施設協議会 (2014) 『平成 25・26 年度全国児童養護施設一覧』 社会福祉法人 全国社会福祉協議会・全国児童養護施設協議会.
- 堤 明純・小田切優子・原谷隆史・ほか (2016) 「職業性ストレスのアセスメントツールの改善

と開発. 事業場におけるメンタルヘルスを促進させるリスクアセスメントの手法の研究」独立行政法人労働安全衛生総合研究所, 28-43.

東京都社会福祉協議会児童部会 (2013) 『紀要—平成 21 年度版—』東京都社会福祉協議会児童部会調査研究部

梅谷知子 (2019) 「児童養護施設職員の子どもへの共感が援助観の形成に与える影響に関する考察——職員のライフストーリーに着目して」『評論・社会科学』130, 1-21.

山地明恵・宮本邦雄 (2013) 「児童養護施設のバーンアウトとその関連要因」『東海学院大学紀要』6, 305-13.

Various Factors of the Work Environment Which Can Keep Working in Child Care Facilities

Akio ZAYASU

The purpose of this study was to clarify the factors of the work environment in which the staff of child care facilities can continue to work. As a result of the analysis, it was a factor that the growth of the child, which is [rewarding], and the [equal staff relationship], which the staff respect and promote common understanding, can continue to work. On the other hand, there was [difficulty in balancing work and family], but it could be eliminated by [work / family support system] of <workplace childcare> and <work consideration>. In addition, although I had thought to stop due to [disagreement between staff members], I was able to [re-recognize as a staff member] through <support from children> and <consultation with staff members>. In the future, the required work environment will be to create a space that intentionally connects staff groups [construction of staff groups] and to secure day shift departments for those who cannot help but stay in the office [diversity of work styles] was mentioned.

Key Words: Child care facilities, Work environment