

【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

—児童養護施設職員へのアンケート調査を通して—

座安 晃生^{*, **}

要旨：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要因の構造を明らかにすることを目的とした。東京都の児童養護施設の職員 224 人（回収率 18.9%）にアンケート調査を行い、因子分析を実施した。その結果、「対等な職員関係」、「仕事・家庭の両立」因子の 2 つを抽出した。また、先行研究の尺度から得られた、「定着可能度」因子を抽出した。その結果を共分散構造分析によって働き続けることができる要因の関係性を検討した。「対等な職員関係」から「定着可能度」、「定着可能度」から「仕事・家庭の両立」の潜在変数間に有意な関連が認められた。働き続けることができる職場環境の形成には、「対等な職員関係」→「定着可能度」→「仕事・家庭の両立」のプロセスが求められるということが示唆された。モデルの適合度は、GFI = .957, AGFI = .928, RMSEA = .048 であり、統計学的に有意な関係性を示した。

Key Words: 児童養護施設, 職場環境, 共分散構造分析

1. 研究背景と目的

1. 研究背景と目的

現在、児童養護施設の小規模化が進行している。一方、職員の人材確保・育成が不十分な状況である。福祉人材の確保・育成・定着に関する調査結果報告（東京都社会福祉協議会 2019）では、人材不足が人材育成に割ける時間を阻んでいると指摘されていた。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（2017）によると、2014 年の在職中の児童養護施設養育担当職員は 1 施設当たりの平均勤続年数が 7.7 年であった。また、5 年未満の退職が 5 割だった。東京都社会福祉協議会児童部会（2013）は、2009 年に東京都の児童養護施設 63 施設と自立援助ホーム 18 施設に対して働き続けることができる職場環境の調査を行った。現施設の経験年数では 1 年未満が 302 人と最も多く、3 年未満が 789 人であり全体の約半数になっていた。「辞めよう」と思ったことがある人は 1,053 人（66.2%）であった。「辞めよう」と思った最も強い理由では、勤務時間が長いということが 38%であり、次いで職員との人間関係が 32%だった。「仕事を今日まで続けられてきた」という最も強い理由では、入所児童の成長をみること等の

2023 年 3 月 27 日受付 / 2023 年 9 月 24 日受理

* 日本社会事業大学大学院社会福祉学研究科 博士後期課程

** 西台こども館

みが39%であり、次いで同僚に支えられたが38%だった。

表1の児童養護施設の職場環境に関する先行研究では、労働条件や職員関係、職員・子ども関係やそれに伴うストレス、仕事・家庭生活における両立の難しさといった側面を明らかにされていた。高橋ら(2001)および伊藤(2002)は、児童養護施設における職場環境の調査結果から、子どもの性格や行動、先輩や上司との関係、労働時間が長いことが「不満や負担感」として明らかにされていた。一方、潮谷(2005)は児童養護施設の基礎資料や調査データの収集・分析した結果、乳児院や児童養護施設の援助体制に関わる職員個別の職場環境や職員の意識・態度を明らかにしたものはほとんどないと指摘されていた。認定NPO法人ブリッジフォースマイル(2013)は、施設運営体制に関する調査結果から、20代および勤続年数3年以下の離職が高く、「家庭の事情(結婚、出産、介護等)」、「不調・負担(身体的・精神的の合計)」等が離職理由として明らかにされていた。藤林・玉井(2017)は、児童養護施設の職務満足度の調査結果から、責任を与えられることや上司の能力が高いことが職務満足につながる事が明らかされていた。谷口(2018)は、児童養護施設の生活支援をつくるうえでの工夫に関する調査結果から、施設長が行っている職員に対しての工夫では、職員が相談しやすいようにすることや結婚・出産しても働き続けることができる職場づくりが明らかにされていた。

児童養護施設における職員の性差について後述する考察で取り上げるため触れておきたい。高橋・やまだ(2012)は、児童養護施設が家庭、児童相談所、学校と関わっているか職員に調査を行った。そのなかで、職員は子どもの「親の不在」に対して「お母さんの形のようなかわり」

表1 児童養護施設の職場環境に関する先行研究

研究者	目的	研究結果
高橋・伊藤・中谷(2001)	児童養護施設の職場環境の実態と職員の問題意識を明らかにする。	「子どもとのかかわりの中」で「不満や負担感」を感じる職員が約8割。「職場の人間関係」に「不満や負担感」がある人が約5割。「職場の労働条件」では「不満や負担感」を感じる職員が約6割。
伊藤(2002)	児童養護施設職員の職場環境の検証。	「子どもとのかかわり」、「職場の人間関係」、「職場の労働条件」は相関関係にあり、ひとつの項目でも不満や負担感があると他の項目も不満や負担感を感じるが多い。
潮谷(2005)	児童養護施設における援助内容や援助体制に関わる基礎資料と調査データを収集・分析し職員の職場環境に関する動向を明らかにする。	援助体制に関わる職員個別の職場環境や職員の意識・態度を明らかにしたものはほとんどないと指摘している。
認定NPO法人ブリッジフォースマイル(2013)	全国の児童養護施設の施設運営体制の把握。	離職理由では、「家庭の事情(結婚、出産、介護等)」が30.5%、「身体的不調・負担」と「精神的不調・負担」を合わせ23.1%。
藤林正雄・玉井厚(2017)	児童養護施設職員の職務満足を明らかにする。	満足が高いものとして、「責任を与られている」が83.1%、「上司が能力のある人」が72.8%。
谷口(2018)	児童養護施設の生活支援をつくる上で工夫していることを明らかにする。	施設長が行っている職員に対する工夫として「職員が施設長に相談しやすくなる」、「結婚・出産しても働き続けることができる職場となる」を挙げている。

で「代替的に家族」の役割を担っていた。吉村・吉村（2016）は児童養護施設の小規模化をどのように捉えているか職員と子どもに調査を行っている。子どもの語りのなかで職員は、子どもの要望から「寝る時にトントン」をする就寝を促す子どもへの寄り添ったかわりという代替的に家族の役割を担っていた。表1の児童養護施設の職場環境に関する先行研究で明らかにされたこと、明らかにされていない点について述べる。先行研究では、子ども・職員の関係や職員間の関係、給与、仕事量等の労働条件が職務満足度に影響を与えることが明らかにされていた。また、バーンアウト（山地・宮本 2012）や離職に陥る可能性が明らかにされていた。一方、肯定的に職員が働き続けることができる要因を明らかにした調査や研究が少ない。職員が継続的に勤務することは、子どもの永続的な支援による子ども・職員との関係性の構築に求められる。本研究の意義は、職員が継続的に勤務できる要因を明らかにすることで職員関係、子ども・職員との関係等の必要な職場環境の構造を提示することである。

本研究の職場環境は、児童養護施設における職場環境の定義（座安 2021）を参考にした。座安は、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）および堤ら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」した。また、先行研究から職務満足度も必要な職場環境における要因のため含めることにした。本研究における職場環境は、職員間の関係や職員のサポート体制、職務満足度とした。ここで用いる「職員間」とは、施設全体における職員間とした。「職員間」をホーム間等における特定のチームにしなかったのは、施設全体の職員関係がホーム間の職員関係を包含すると考えるからである。本研究における職員のサポート体制とは、職員の働き続けることができるように勤務形態や内容を配慮することである。子ども・職員間の関係を含めなかったのは、予備調査で子どもの成長という項目が統計的「天井効果」になったため除外した。本研究の目的は、児童養護施設の職員が働き続けることができる要因を統計的に検討することである。

2. 質問項目の選定

アンケートの質問項目は、3つの先行研究を参考に作成した。アンケートの質問項目について参考にした先行研究を記述する。座安（2021）は勤続年数の高い児童養護施設職員を対象とした働き続けることができる要因を調査している。分析の結果、職員は「業務量の過多」や「夫婦の衝突」などの「仕事・家庭の両立困難」、職員間の不和がありつつも、「対等な職員関係」や「仕事・家庭のサポート体制」などにより「仕事・家庭の両立」が可能になり働き続けることができた。

東京都社会福祉協議会児童部会（2013）は、東京都内の児童養護施設、自立援助ホームに職場環境調査を行った。調査結果の「辞めたい」と思った理由では、「勤務時間が長い」次いで「職員との人間関係」が挙げられた。また、「仕事を今日まで続けられて来られた理由」では、「入所児童の成長を見ること等の励み」に次いで「同僚に支えられた」が挙げられた。

藤林・玉井（2017）は、児童養護施設における職員の職務満足度を調査している。職務満足度として高かったのは、「責任を与えられている」、次いで「上司が能力のある人」、「同僚と友好関係」であった。以上の3つの先行研究は、本研究の職員間の関係や職員のサポート体制について重なることから質問項目として参考にした。

児童養護施設における働き続けることができる要因に関連する尺度として、「看護師の定着可

能度分析尺度」を使用した。「看護師の定着可能度分析尺度」を使用するに至った経緯について記述する。小児看護では、「子どもの不安を軽減」することや「親子関係や家族の問題を探る」などからバーンアウトリスクが高いことを明らかにした（丸山・鈴木 2009：98）。このことから、看護の領域は児童養護施設の職員が子どもを取り巻く環境を捉えて支援する部分が重なることから本尺度を使用するに至った。小児看護と児童養護は、子どもの性格、行動や課題を把握し、コミュニケーションを通して不安や不満を軽減する。くわえて、子どもの両親の不安や不満も把握し、状況に応じて助言・支持する困難性や支援終結の達成感は小児看護と児童養護と重なるだろう。一方、看護は小児だけではなく、高齢者までといった対象者は広く児童養護とは異なる分野もあるが、対人援助職として看護することや支援することの満足度や帰属意識、継続意思等は共通していると考え本尺度を採用することにした。

II. 研究方法

1. 調査対象と方法

アンケートは、都内にある児童養護施設 59 施設の直接ケア職員（児童指導員・保育士）および自立支援担当職員（自立支援コーディネーター）や家庭支援専門相談員等の専門職（看護師や心理士、事務職、調理師等を除く）を対象とした。直接ケア職員、自立支援コーディネーター、家庭支援専門相談員等の専門職に限定した理由は、子どもの衣食住を直接的に支援する職員の意向を反映させたかったからである。一方、看護師や心理士、事務職、調理師等は、直接的に子どもの日常生活に関わるよりも、間接的に子どもと関わるが多いため除外した。アンケートは QR コードを印字した用紙を 59 施設に 20 部送付し、WEB フォームによる回答を依頼した。くわえて職務上、WEB フォームアンケートの回答が困難な施設には、紙媒体によるアンケートの回答を依頼した。調査期間は、2019 年 1 月 15 日から 2 月 15 日までである。しかし、回収数が十分でなかったため、4 月 30 日まで期間を延長した。調査対象施設は、筆者が所属する児童養護施設の施設長が東京都の施設長会にて調査対象の施設長に対して研究目的や倫理的配慮等を説明し調査の協力を依頼した。東京都の児童養護施設を選定したのは、全国における児童養護施設の勤続年数が 7.7 年であり、東京都の勤続年数が 7.3 年と平均的であり母集団を代表できると考える（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）。

2. 調査内容

本研究では、職場環境を職員間の関係や職員のサポート体制に限定しているため給与面や子ども・職員間の関係の項目は含めなかった。調査は、15 名の児童指導員・保育士に試行し修正のうえ、本実施に至った。調査内容は、対象者の基本属性（年齢・性別・勤続年数・勤務形態等）、職員関係に関する項目、職員のサポート体制に関する項目を構成した。

「看護師の定着可能度分析尺度」は、平井ら（2003）が北尾（1971）の定着可能度分析を参考に作成した。本尺度は、①「あなたは全体としてこの病院をみた場合、勤め先として良い病院だと思いますか」（組織満足度）、②「あなたのこの病院の一員であるという気持ちはどの程度ですか」（組織帰属意識）、③「あなたは今までにこの病院をやめたいと思ったことがありますか」（過去の定着度）、④「あなたがこの病院に引き続き勤めたい気持ちは次のどの程度ですか」（今後の継続意思）の 4 つの項目から組織に対する満足度や依存度を計る。回答は、「否定的回答」、「中

問的回答」,「肯定的回答」の3件法である。本研究では,「病院」ではなく「施設」に変更して本尺度を使用した。

3. 分析方法

分析では,児童養護施設における働き続けることができる要因尺度の信頼性を確認するために,平均値や標準偏差から天井効果やフロア効果が出ないか検証した。また,働き続けることができる要因を問う尺度に対して因子分析を施した。下位尺度間の関連や下位尺度および基本属性の関連を明らかにするためピアソンの積率相関係数を算出した。職員間の関係や職員の家庭状況が働き続けることができる職場環境と関連があるか検定するため共分散構造分析を行った。分析は,統計ソフト IBM SPSS Statistics 24 を使用した。

4. 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(承認番号 H30-8S)。調査対象者には,研究目的や個人情報の取り扱い,回答の拒否および同意の撤回,データの匿名化等の説明を書面にて行った。調査協力の同意確認は,アンケートの回答によって同意とみなした。得られたアンケートの情報はプライバシー保護に配慮し,厳重に管理した。

III. 結果

1. 対象者の属性

東京都の児童養護施設 59 施設に対して 20 部 (59×20 = 1,180 部) の QR コードを印字したアンケート用紙を送付した。回収率は, 224/1180 (18.9%) である。また,施設や職員が特定されないように調査をしたため施設の回収数,回収率は特定できない。欠損値があった場合は,回答を削除したため,分析対象とした回答数は 215 件であった。表 2 が回答者の基本属性である。男女の割合では,男性が 39.6%,女性が 60.4%であった。年齢の平均は 33.8 歳,20 代が 41.4%,30 代が 33.5%であった。勤続年数は,平均が 8.9 年となっており,6 年以下が 52.6%であった。宿直回数は,平均回数が 5.7 回であり,52.4%が月 6 回以上の宿直を行っていた。所持している資格では,34.9%が保育士の資格を有しており,25.8%は資格を所持していなかった。資格を所持していない者が 25.8%もいたことは,児童養護施設の職員が社会福祉学,心理学,教育学等の大学や大学院の修了によって得られる児童指導員という任用資格で働くことができるからだと考えられる。

2. 因子分析の結果

調査項目 19 項目に対して最尤法による因子分析を行った。固有値を見ていくと 6.274, 2.073, 1.681, 1.065 と続いていた。固有値,スクリープロットを用いて因子数を検討した結果,2 因子構造ないし 3 因子構造が示唆された。3 因子構造において意味のあると思える因子が抽出されなかった。2 因子構造を仮定して最尤法・Promax 回転による因子分析を行った。十分な因子負荷量を示さなかった項目および共通性が低い 5 項目を除外して再度,最尤法・Promax 回転による因子分析を行った。表 3 が最終的な因子分析の結果であり,2 因子構造 14 項目になった。

第一因子は、11項目で構成されており、「職員を尊重し合っている」、「職員間で支え合っている」、「職員集団で仕事に取り組んでいる」、「職員間是对等である」等の項目が高い負荷量を示していることから「対等な職員関係」因子と命名した。第一因子の項目のなかで、「職員の考え方

表2 回答者の基本属性

(n=215)

基本属性	カテゴリー	度数	(%)
性別	女性	128	(60.4)
	男性	84	(39.6)
年齢	20代	89	(41.4)
	30代	72	(33.5)
	40代	33	(15.3)
	50代	16	(7.4)
	60代	5	(2.3)
	勤続年数	1~5年	89
	6~10年	67	(31.2)
	11~19年	33	(15.3)
	20年以上	26	(12.1)
勤務形態	常勤職員	207	(97.6)
	非常勤職員	5	(2.4)
宿直回数	5回以下	100	(47.6)
	6回以上	110	(52.4)
資格	社会福祉士	26	(12.4)
	教員免許	36	(17.2)
	保育士	73	(34.9)
	社会福祉士・教員免許	2	(1.0)
	社会福祉士・保育士	11	(5.3)
	教員免許・保育士	7	(3.3)
	なし	54	(25.8)

表3 児童養護施設における働き続けることができる要因に関する尺度

	I	II
第一因子「対等な職員関係」 $\alpha = .89$		
10. 職員間で支え合っている	.879	-.002
11. 職員を尊重し合っている	.876	-.049
9. 職員集団で仕事に取り組んでいる	.724	.019
12. 職員間是对等である	.699	.087
3R. 職員の考え方が合わないと感じる逆	.619	.063
13. 日頃から職員間の交流がある	.594	-.021
5R. 職員関係で発言できないことがある逆	.571	-.137
7R. 職員関係で退職したいことがある逆	.570	.042
6R. 職員間の連携がとりづらいことがある逆	.570	.034
4R. 職員関係に悩むことがある逆	.554	.004
14. 仕事の話だけではなくプライベートの話をしている	.474	-.084
第二因子「仕事・家庭の両立」 $\alpha = .76$		
17. 家庭の事情により超過勤務にならないようにしている	-.086	.811
18. 家庭の事情を踏まえて勤務作りをしている	.109	.781
19. 家庭の事情により宿直業務ではなく日勤業務にしてみらうことができる	-.070	.610
因子間相関	I	II
I	—	.313
II		—

が合わないと感じる」, 「職員関係で発言できないことがある」, 「職員関係で退職したいことがある」, 「職員間の連携がとりづらいことがある」, 「職員関係に悩むことがある」はマイナスの負荷量だったため逆転項目として処理した。第二因子は, 3項目で構成されており, 「家庭の事情により超過勤務にならないようにしている」, 「家庭の事情を踏まえて勤務作りをしている」, 「家庭の事情により宿直業務ではなく日勤業務にしてもらうことができる」の項目が高い負荷量を示していることから「仕事・家庭の両立」因子と命名した。内的整合性を検討するため, 各下位尺度のクロンバック α 係数を算出したところ, 「良好な職員関係」で $\alpha = .89$, 「仕事・家庭の両立」で $\alpha = .76$, の値が得られた。

「看護師の定着可能度分析尺度」(以下, 定着可能度)は, ③「あなたは今までにこの施設をやめたいと思ったことがありますか」(過去の定着度)はマイナスの負荷量だったため逆転項目として処理した。クロンバック α 係数を算出したところ, $\alpha = .72$ だった。

3. 下位尺度間の関連と下位尺度および基本属性の関連

働き続けることができる職場環境および定着可能度の下位尺度に相当する項目の平均値を算出した。「対等な職員関係」($M = 3.93$, $SD = .77$), 「仕事・家庭の両立」($M = 3.70$, $SD = 1.08$), 「定着可能度」($M = 2.22$, $SD = .50$)であった。下位尺度間の関連と下位尺度および

表4 下位尺度間の関連および下位尺度と基本属性の関連

	対等な職員関係	仕事・家庭の 両立	定着可能度	勤続年数	宿直回数	M	SD	α
対等な職員関係	—	.234**	.567**	.108*	-.146*	3.93	.77	.89
仕事・家庭の両立		—	.228**	.084	-.092	3.70	1.08	.76
定着可能度			—	.215**	-.179**	2.22	.50	.72
勤続年数				—	-.338**	8.88	7.95	
宿直回数					—	5.68	2.91	

* $p < .05$; ** $p < .01$

表5 下位尺度間の関連および下位尺度と基本属性の関連 (女性)

	対等な職員関係	仕事・家庭の 両立	定着可能度	勤続年数	宿直回数	M	SD	α
対等な職員関係	—	.181*	.504**	-.034	-.172	3.95	.80	.89
仕事・家庭の両立		—	.196*	.061	-.099	3.79	1.10	.76
定着可能度			—	.065	-.217	2.22	.47	.72
勤続年数				—	-.240**	8.28	6.90	
宿直回数					—	5.67	2.89	

* $p < .05$; ** $p < .01$

表6 下位尺度間の関連および下位尺度と基本属性の関連 (男性)

	対等な職員関係	仕事・家庭の 両立	定着可能度	勤続年数	宿直回数	M	SD	α
対等な職員関係	—	.320**	.641**	.304**	-.096	3.90	.69	.89
仕事・家庭の両立		—	.270*	.122	-.089	3.58	1.00	.76
定着可能度			—	.385**	-.126	2.22	.51	.72
勤続年数				—	-.453**	9.98	9.32	
宿直回数					—	5.69	3.01	

* $p < .05$; ** $p < .01$

基本属性の関連を探るためピアソンの積率相関係数を算出した。表 4 は下位尺度間および下位尺度と基本属性の相関関係である。相関係数は 0.2 以上をもって相関関係があるとみなした。「対等な職員関係」, 「仕事・家庭の両立」間および「仕事・家庭の両立」, 「定着可能度」間では, 弱い正の相関関係が見られた ($p<.01$)。 「対等な職員関係」, 「定着可能度」間では, 比較的強い正の相関関係が見られた ($p<.01$)。 「定着可能度」, 「勤続年数」間では, 弱い正の相関関係が見られた ($p<.01$)。 「勤続年数」, 「宿直回数」間では, 弱い負の相関関係が見られた ($p<.01$)。

表 5, 表 6 は下位尺度間の関連および下位尺度と基本属性の関連を性別に分けてピアソンの積率相関係数を算出した。「対等な職員関係」, 「仕事・家庭の両立」間は, 女性は相関関係がなかったが, 男性は弱い正の相関関係が見られた ($p<.01$)。 また, 「対等な職員関係」, 「定着可能度」間は男性・女性ともに比較的強い正の相関関係が見られた ($p<.01$)。 ほかにも, 「仕事・家庭の両立」, 「定着可能度」間では, 女性は相関関係がなかったが, 男性は弱い正の相関関係が見られた ($p<.05$)。 「対等な職員関係」, 「勤続年数」間および「定着可能度」, 「勤続年数」間では, 女性には相関関係がなかったが, 男性は弱い正の相関関係が見られた ($p<.01$)。 「勤続年数」, 「宿直回数」間では, 女性は弱い負の相関関係 ($p<.01$) , 男性は比較的強い負の相関関係が見られた ($p<.01$)。

4. 共分散構造分析の結果

因子分析で得られた 3 つの因子「対等な職員関係」, 「仕事・家庭の両立」, 「定着可能度」の関連について共分散構造分析を用いて検討した。「仕事・家庭の両立」から「定着可能度」および「仕事・家庭の両立」から「対等な職員関係」のモデルでは, 両方とも 0.1%水準で有意であったが, CFI が, 848, RMSEA が.112 で統計学的に許容水準に達していなかったため棄却した。

図 1 の対等な職員関係, 仕事・家庭の両立と定着可能度の関連が共分散構造分析の結果である。「対等な職員関係」から「定着可能度」は 0.1%水準で有意であった。「定着可能度」から「仕事・家庭の両立」は 1%水準で有意であった。適合度指標は, $\chi^2 = 49.088$, 自由度 33, 5%水準で有意であった。GFI = .957, AGFI = .928, RMSEA = .048 だった。「対等な職員関係」から「定着可能度」は .72 という高い係数であり, 「対等な職員関係」が「定着可能度」に強い影響を与えていることがわかる。「対等な職員関係」からの観測変数の内「11. 尊重」, 「12. 支え合い」, 「9. 職員集団で取り組む」への係数が高いことから, 職員間が尊重し, 支え合い職員集団で取り組むことが「対等な職員関係」に影響を与えていることがわかる。「定着可能度」からの観測変数の内

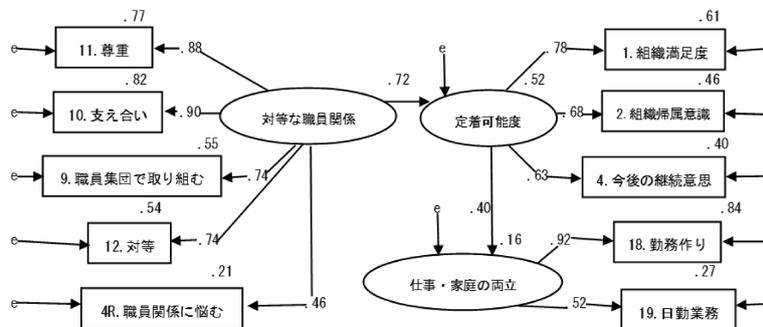


図 1 対等な職員関係, 仕事・家庭の両立と定着可能度の関連
 $\chi^2 = 49.088$, 自由度=33, GFI = .957, AGFI = .928, RMSEA = .048

「1. 組織満足度」, 「2. 組織帰属意識」への係数が高いことから, 勤め先として良い施設と満足しており, 施設職員の一員であるという意識が「定着可能性」に影響を与えていることがわかる。

「定着可能性」から「仕事・家庭の両立」は .40 という低い係数であり, 「定着可能性」から「仕事・家庭の両立」に弱い影響を与えていることがわかる。「仕事・家庭の両立」からの観測変数の内「18. 勤務作り」, 「19. 日勤業務」への係数が高いことから, 家庭の状況を踏まえて勤務作りをすることや日勤で働けることが「仕事・家庭の両立」に影響を与えていることがわかる。

IV. 考察

1. 勤続年数や宿直回数が働き続けることができる要因に与える影響

児童養護施設における働き続けることができる要因尺度について分析した。その結果, 第一因子「対等な職員関係」, 第二因子「仕事・家庭の両立」が抽出された。また, 第一因子「対等な職員関係」, 第二因子「仕事・家庭の両立」に「定着可能性」因子を加えて分析した。「対等な職員関係」は「定着可能性」に影響を与えることがわかった。つまり, 職員関係における対等性の有無によって職員の定着あるいは離職する可能性があるということである。「定着可能性」, 「勤続年数」間に相関関係があったことから, 職場における満足度や帰属意識が職員の働き続けるという勤続年数に影響を与えることが明らかになった。宿直回数は勤続年数に影響することがわかった。つまり, 宿直回数の増減によって定着あるいは離職する可能性があるということである。先行研究では, 先輩や上司との関係性が「不満や負担感」(高橋ら 2001; 伊藤 2002)に影響していたが, 本研究では職員関係の対等性が定着に影響することや宿直回数が勤続年数に影響を与えることが量的に明らかになった。

2. 性差が働き続けることができる要因に与える影響

「対等な職員関係」, 「仕事・家庭の両立」, 「定着可能性」, 「勤続年数」, 「宿直回数」の関連は性別によって違いが見られた。男性の「仕事・家庭の両立」は「定着可能性」に影響を与えていた。つまり, 男性の「仕事・家庭の両立」が職場への満足度や職員の一員という帰属意識, 今後も続けたいという職員における継続意思に影響を与えることが明らかになった。また, 男性は「対等な職員関係」や「定着可能性」を向上させていくことが「勤続年数」を高めることにつながっていた。つまり, 職員の対等性と職場への満足度, 帰属意識や継続意思などが職員の働き続けるという勤続年数に影響を与えることが明らかになった。女性が「仕事・家庭の両立」, 「定着可能性」間および「対等な職員関係」, 「勤続年数」間および「定着可能性」, 「勤続年数」間に相関関係がなかったことは, 離職が 20 代に多いことや女性の離職理由が「家庭の事情(結婚・出産等)」(認定 NPO 法人ブリッジフォースマイル 2013)によるライフステージの側面が影響しているのではないかと考えられる。くわえて, 女性が「子どものぐずりや甘え」を受け止める「養育的行動」や「怒りやパニックなどの問題行動」の対応に偏っている可能性やそのことにより「情緒的消耗感」が男性よりも高くなっている(加藤・益子 2012)ことも考えられる。

3. 働き続けることができる職場環境を形成するプロセス

「対等な職員関係」を維持することが職員の「定着可能性」を高めることにつながるということが示唆された。また, 「定着可能性」が「仕事・家庭の両立」を図っていくことが示唆された。共

分散構造分析によって働き続ける職場環境を形成するには、「対等な職員関係」→「定着可能度」→「仕事・家庭の両立」のプロセスが求められるということが示唆された。先行研究では、21～25歳の若年層の職員が46歳以上の熟年層の職員に比べて「個人的達成感」が高く、「情緒的消耗感」は5～10年の職員に比べて1年未満の職員が低かった（加藤・益子 2012）。また、「情緒的消耗感」は「職員とのネガティブ関係」が促進要因になっていた（山地・宮本 2012）。本研究では、職員間の対等性や勤続年数が職員の満足度や継続意思などの「定着可能度」を高めることが明らかになった。「仕事上の悩みをよく相談する相手」は、「同じ施設の同僚」、「同じ施設の上司」、「家族」（堀場 2021）となっており、本研究でも「対等な職員関係」や「仕事・家庭の両立」といった職場における職員関係や家庭の重要性が明らかになった。

4. 結論

本研究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統計的に検討することであった。先行研究では、児童養護施設の職員のストレスやバーンアウト、離職という否定的側面に関することが明らかにされているが、本研究では児童養護施設で働き続けるうえで「対等な職員関係」、「仕事・家庭の両立」、「定着可能度」という肯定的側面を明らかにしたことが研究の成果である。また、「対等な職員関係」→「定着可能度」→「仕事・家庭の両立」のプロセスが求められるということが示唆された。このことは、職員の定着が課題となっている児童養護施設の一助となると考える。一方、男性は「対等な職員関係」、「仕事・家庭の両立」、「定着可能度」、「勤続年数」、「宿直回数」の相関関係が見られたが、女性は相関関係が見られなかったことが課題である。また、先行研究から女性職員は、子どもの甘えを受け止めるという代替的に家族の機能を担う重要な位置づけのため、女性も働き続けることができる職場環境の整備が課題であると考える。宿直回数が勤続年数に影響を与えることが明らかになった。職員が定着していくためにも、宿直回数を減らすことで職員の負担を軽減していくことが考えられる。

V. 研究の限界と今後の課題

本研究では、児童養護施設の職員が働き続けることができる要因を統計的に検討した。「対等な職員関係」や「仕事・家庭の両立」、「定着可能度」の必要性や関係性が明らかにしたが、それを具体的に構築していくことが現場には求められることから今後、検証していく必要があると考える。また、女性職員の働き続ける要因を探索することが求められると考える。本研究では、職員関係や勤務形態等の職場環境に焦点を当ててきたが、広義的には賃金等の労働条件や職員・子ども関係も職場環境に含まれることから、今後の研究課題としたい。

謝辞

貴重な時間を割いて調査にご協力いただきました東京都の児童養護施設のみなさまに心より感謝申し上げます。また、調査・分析・執筆をするうえでご指導いただきました稲沢公一教授（東洋大学）に心より感謝申し上げます。

引用文献

- 藤林正雄・玉井 厚 (2017) 「児童養護施設の児童指導員と保育士の職務満足に関する研究 その2——Herzberg, Fの動機づけ衛生理論との比較」『研究紀要』39(3), 1-19.
- 平井さよ子・大原まゆみ・木下昌紀・ほか (2003) 「中小民間病院の看護職員確保に関する相談支援の事例研究 (2) 定着可能度分析を用いた看護組織診断」『看護展望』28(13), 1504-10.
- 堀場純矢 (2021) 「児童養護施設におけるストレスと健康状態——20施設のアンケート調査から」『医療福祉政策研究』4(1), 85-106.
- 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.
- 加藤尚子・益子洋人 (2012) 「児童養護施設職員のバーンアウトに関する研究——職員支援にもとづく被措置児童等虐待防止の観点から」『明治大学心理社会学研究』8, 1-15.
- 北尾誠英 (1971) 『定着の化学』産業能率短期大学出版部.
- 丸山昭子・鈴木英子 (2009) 「大学病院に勤務する小児科の新人看護師の特徴と就職1年後のアサーティブとバーンアウトの変化」『日本看護管理学会誌』13(1), 92-9.
- 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」(bfcf232bae6edc81cc25282451723ef9.pdf (b4s.jp). 2022.3.4).
- 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) 『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 全国児童養護施設協議会 (2017) 「改訂 児童養護施設の研修体系——人材育成のための指針」(<http://www.zenyokyogrpj/whatsnew/170511kuseishishin.pdf>. 2017.10.5).
- 潮谷恵美 (2005) 「児童福祉施設における要保護児童の生活環境と援助職員の職場環境との関連性に関する研究 (1) ——乳児院, 児童養護施設における生活環境と援助職員の職場環境に関する研究動向」『久留米大学文学部紀要 社会福祉学科編』5, 1-12.
- 高橋菜穂子・やまだようこ (2012) 「児童養護施設における支援モデルの構成」『質的心理学研究』111, 156-75.
- 高橋重宏・伊藤嘉余子・中谷茂一・ほか (2001) 「児童養護施設職員の職場環境に関する研究 (子ども虐待に関する研究 (5))」『日本子ども家庭総合研究所紀要』38, 49-92.
- 谷口純世 (2018) 「児童養護施設における生活支援をつくる工夫」『愛知淑徳大学論集. 福祉貢献学部篇』8, 63-77.
- 東京都社会福祉協議会児童部会 (2013) 「働き続ける事の出来る職場環境調査」東京都社会福祉協議会児童部会『児童部会紀要』
- 東京都社会福祉協議会 (2019) 「福祉人材確保・育成・定着に関する調査結果報告」(<https://www.tcsw.tvac.or.jp/chosa/documents/2019jinnzai.pdf>. 2019.10.4).
- 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.
- 吉村 譲・吉村美由紀 (2016) 「児童養護施設の小規模化について子どもと職員の語りから考える」『研究紀要』49, 89-98.
- 座安晃生 (2021) 「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, 128-39.

Factors of the Work Environment That Can Continue to Work in Child Foster Care Institutions: Through a Questionnaire Survey to the Child Care Facilities Staff

Akio ZAYASU

The purpose of this study was to clarify the structure of factors that can continue to work in a child care facilities. A questionnaire survey was conducted on 224 staff (recovery rate: 18.9%) of a child care facilities in Tokyo and a factor analysis was conducted. As a result, two factors were extracted: “equal staff relationship” and “work-family balance”. In addition, we extracted the “fixability” factor obtained from the scale of previous studies. As a result, we examined the relationship of factors that can continue to work by covariance structure analysis. A significant relationship was found between the latent variables of “equal staff relationship” to “fixability” and “fixability” to “work-family balance”. It was suggested that the process of “equal staff relationship”-> “fixability”-> “work-family balance” is required to form a work environment where people can continue to work. The goodness of fit of the model was GFI = .957, AGFI = .928, and RMSEA = .048, showing a statistically significant relationship.

Key Words: Child foster care institutions, Work environment, Covariance structure analysis