

# 児童養護施設における不適切な懲戒行動の 防止に関する研究

加 藤 尚 子<sup>1)</sup>

## Study on Prevention of Inappropriate Disciplinary Behavior in Children's Homes

Shoko Kato

**Abstract:** The purpose of this study was to examine the factors that cause inappropriate disciplinary behavior among caregivers in general, as well as measures to prevent and respond to such behavior. To this end, semi-structured interviews were conducted with three foster home administrators in order to clarify the factors that cause disciplinary behavior among foster home staff and the measures taken to prevent it. As a result, it was found that the facility was making it easier for the staff to work and reducing their workload by "preparing the environment," and based on this, the facility was clarifying its childcare guidelines by "clarifying the direction to aim for" and "fostering the staff. However, there were [limitations in coping], and it was shown that there were various [influences of history] in the occurrence, prevention, and response to inappropriate disciplinary behavior. The results of the analysis indicated the importance of acquiring nurturing methods while clarifying the environment and parenting policies in order to prevent inappropriate disciplinary behaviors. It was also suggested that it is necessary to view caregivers as nurturers as well as children, and that the upbringing experience, culture, and history have an influence on child rearing.

**Key Words:** Disciplinary behavior, child abuse in institution and foster home, child residential home, Child Abuse Prevention, Child-rearing support

**要旨：**本研究の目的は、養育者全般における不適切な懲戒行動が発生する要因とその予防および対応策を検討することである。そのためにまずは児童養護施設職員の懲戒行動の発生要因と予防への対処を明らかにすることとし、児童養護施設の管理者 3 人に半構造化インタビューの分析を行った。その結果、【環境を整える】ことで職員の働きやすさや負担を軽減し、それを基盤に施設の養育指針を【目指す方向の明確化】で明らかにしつつ【職員育成】を行っていた。しかしながら【対処の限界】はあり、不適切な懲戒行動の発生と防止・対応には様々な【歴史の影響】があることが示された。分析結果から、不適切な懲戒行動を予防するためには、環境や子育て方針を明らかにしつつ養育方法を獲得することの重要性が示された。また、子どもと同じく養育者も育てられる者として捉える視点が必要であることや、育ちの経験と文化や歴史が子どもの養育に影響を与えていることが示唆された。

**キーワード：**懲戒行動、被措置児童等虐待、児童養護施設、虐待予防、子育て支援

---

1) 日本社会事業大学共同研究員（2019-2021 年度）。連絡先：明治大学文学部

## I. 問題と目的

「児童虐待の防止等に関する法律」（2000 年）施行以来、児童相談所への通告件数は増加の一途をたどっている。子ども虐待が発生する背景要因には、経済的貧困、親の疾病やストレス・養育歴等に由来する養育者の要因、社会からの孤立、子育て支援をはじめとした福祉サービスの不足等が指摘されている（厚生労働省 2022, 藤田 2012, 周 2019, 他）。これらの要因は養育者の個人的要因と子どもの要因、社会・環境的要因が複雑に絡み合ったものとして、子ども虐待発生要因の重要な視点を提供している。

しかしながら、日本における子ども虐待の発生要因として、親の養育行動や意識に大きな影響を与えていると思われる民法における「懲戒権」の存在については、これまで十分に検討されてこなかった（藤岡 2022, 藤岡 2021, 藤岡 2020, 加藤・藤岡 2020, 宇野 2022, 宇野 2020, 和田上 2022, 和田上 2021, 和田上 2020, 他）。この親による「懲戒権」は、明治時代に家父長制を柱として家長が家族を統治するという思想を背景に制定されたと考えられ（小口, 2009）, “監護や教育に必要な範囲” であればしつけとして体罰を行うことが認められてきた。民法のもっとも権威ある注釈本の一つとして法律関係者の間で広く知られている、「於保・中川（2004）『新版注釈民法（25）親族（5）改訂版』」によれば、親の子に対する「懲戒」に関して、「非行・過誤の矯正善導のために子の身体・精神に苦痛を加える制裁であり、以下のような適宜の手段（「しかる、なぐる、ひねる、しばる、押入に入れる、蔵に入れる、禁食せしめる」）を用いてよい」と記載されている。民法における「懲戒権」は、明治時代1898年に施行された明治民法に編み込まれて以来、現在に至るまで存在し続けていたが、2022 年によりやく削除されることとなった。しかしながら、この「懲戒権」の存在により、親は子を懲戒する権利を持ち子は親に従うものであるという考え方が、明治時代以降法的にも人々の意識上においても、連綿と日本人の子育て観の中に存在し続けてきたのだといえよう。「懲戒権」の存在は、日本人の子どもへの養育方法の中に、養育者と子どもとの非対等で一方的な関係を肯定し養育者の力の濫用を許してきた、子ども虐待へとつながる要素が含まれていると考えられる。子どもに対する懲戒行動として認識しているものの中に、子ども虐待へと発展する可能性のある意識と行為が内包されていないかを検討することは、日本における子ども虐待防止において重要な観点であるといえる。

上記のような現状と認識に鑑み、本研究では、家庭で養育にあたる養育者よりもさらに専門性を備えている、社会的養護施設における施設職員の子どもに対する懲戒行動の発生要因と予防への対処を明らかにするために調査を行う。養育の専門家を対象とすることで、不適切な懲戒行動に至る道筋とそれを予防するための対処がより明確に把握できるものと考えた。児童養護施設における不適切な懲戒行動に影響を与えているものを明らかにし、そこから広く養育者全般における不適切な懲戒行動が発生する要因とその対応策を検討することを目指す。

## Ⅱ. 研究の方法

### 1. 調査協力者及びリクルート方法

本研究では、職員として不適切な懲戒行動を経験した可能性があり、かつ現在は不適切な懲戒行動への対処や防止に努める立場であることから、長年職員としての児童養護施設勤務経験があり現在は管理者（施設長）として勤務している施設職員を対象に調査を行った。調査対象者の選定は、筆者の勤務する施設の管理職の紹介を通して、スノーボール・サンプリング方式で、3名の管理者の紹介を得た。A氏（男性・調査時点で60代・経験年数38年）、B氏（男性・調査時点で60代・経験年数44年）、C氏（男性・調査時点で50代・経験年数22年）である。

### 2. 調査方法

#### (1) 調査期間

インタビュー実施時期および実施時間は、2022年3月であった。A氏は約90分、B氏は100分、C氏は100分である。

#### (2) 調査方法と内容

調査に際しては、調査者が調査協力者の施設に訪問し、プライバシーが守られた空間や部屋で行った。調査はあらかじめ支援者にヒアリング項目を提示し、インタビューガイドに基づき半構造化面接によるインタビュー調査を実施した。インタビューガイドを表1に示す。インタビュー調査の内容は、調査対象者の同意を得てICレコーダーを用いて録音し、文字に起こした。

表1 インタビューガイド

---

【主な質問項目】

- 
- 1 氏名、現在の役職、主たる業務内容、職歴、勤務年数
  - 2 職員が不適切な懲戒行動を行ってしまう理由は何か
  - 3 懲戒に代わる子どもの不適切な言動へのアプローチ方法
    - ・それをどのように獲得してきたか
  - 4 管理者として職員の不適切な懲戒行動にどうアプローチしているか
    - ・職員にそれをどのように伝えようとしているか
    - ・職員の不適切な懲戒行動への対応で困ったこと
    - ・職員の不適切な懲戒行動を防止するために何をしているか
    - ・職員の不適切な懲戒行動を防止するために参考としている方法はあるか
  - 5 不適切な懲戒行動は行ってはいけないという意識が定着する（「体罰禁止の内在化」）ためにどのような取り組みをしているか
  - 6 職員チームによる養育において大切なことは何か
-

### 3. 分析方法

本研究では、不適切な懲戒行動が発生する要因とともにその対応策を明らかにすることが目的である。そのため、分析は、佐藤（2008）による質的データ分析法を参考に、定性的コーディングを用いた継続的比較法によって行った。分析手順とプロセスは以下の通りである。①文字化したインタビューデータから、「懲戒行動に関する語り」の部分を抽出し、②丹念に読み込み、コードを生成した（オープンコーディング）。③生成されたコードのうち、抽象度を高めたもしくはコード間の関係を言い表す上位コードであるカテゴリ名をつけた（焦点的コーディング）。さらに、再文脈（ストーリー化）を行い、カテゴリ間の関係性を探索しながら、相互の関係性を示すための図式化を行い、ストーリーラインを作成した。これらのプロセスは一方向ではなく、データとコード、抽出されたコード間、カテゴリ間の関係をさまざまに比較検討した（継続的比較法）。

### 4. 倫理的配慮

本研究は「日本社会福祉学会研究倫理指針」に従っている。調査協力者には、事前に口頭および書面、メールなどで調査の目的・概要について説明し、協力の承諾を得た。また、調査当日には、調査に先立ち、調査対象者に改めて調査の趣旨、内容、方法、録音の可否、結果の公表方法、データの廃棄などについて文書および口頭にて説明をしたうえ、調査協力への同意を得て、同意書に署名を得た。その後のインタビューは、プライバシーが守られた空間や部屋で実施した。なお、本調査については、所属する大学の人を対象とした研究等に関する研究倫理委員会の承認を得たうえで実施した（2022年3月11日、承認番号2206）。

## Ⅲ. 調査結果

データに基づいて分析を行い、焦点コード、サブカテゴリ、カテゴリを生成した。具体的な結果は、表2に示すとおりである。内容は、26の焦点コード、12のサブカテゴリと5つのカテゴリからなっている。以下、焦点コードを《 》、サブカテゴリを〈 〉、カテゴリを【 】で表す。また、データは「 」 (... は発言の一部の省略) で表し、文脈を変えない範囲で読みやすいように加筆修正している。

表 2 不適切な懲戒行動を防止するための対応

カテゴリー	サブカテゴリー	焦点コード	具体例
環境を整える	予防的な関わり	問題に気づき事前に対応する	…私は嫌なことでも、早く対応するっていうことです。言いにくいことってあるんです。だけど、早期にきちっと対応するっていうことを大事にしてるっていう感じですね。
	良好な職場環境	職場を好きになる	そのためにもここが、自分が働きたい、いい所だって思ってもらわないとなかなか難しい。こんな所で働くかというような職員に言っても、なかなか伝わらないと思うんで、それがベースにはあるかなと思います。
		職場での負担の軽減	なかなか、締め切りを守れないとかあるんです。いつも同じ人がそれを繰り返す。でも、それはその職員に対する、他のいろんな業務の負担がそこにしわ寄せして、それが原因で…ちょっと負担を軽くして、様子を見て。…ただ、早く出しなさい、約束、守りなさいだけじゃなくて。
		話がしやすい管理職	〇〇さんは言やすいんです。みんな、〇〇さんの所にいろんなことがいきますね。
	職員を支える	職員の話に耳を傾ける	あとは、職員の悩み、困りごとを吸い上げる。抱え込まないように、吐き出せるところを準備すると。そして、それに対応していく。それが、予防に、防止になるのかなと思ってやってるんですけど。
目指す方向の明確化	施設の養育文化の醸成・伝承	管理者の考えを伝える	今は、それは虐待に当たるよって、虐待の中に入るやり方かもしれないね、というような感じです。無理やりというよりも、その人に気付いてもらって。
		子どもへの適切な関わり方をまとめ共有する	そのこと（子どもへの関わりの姿勢と基本）をきちっと文章にしておくっていうことは、とても大事だなって最近感じます。先輩の後ろ姿を見て学べ、みたいな時代が終わってるんです。…今の若者たちには、こういうプラスアルファを付けてあげないと、文章できっちり残してあげる、そして具体的に伝えてあげるっていう、そういうことが大事なような気がします。
		所属する組織を尊重する	以前ここは、私なりのやり方というのが随分多かったと思うんです。ここは一つの組織だから、私なりのやり方よりも組織のやり方が、子どもが大事にされたと思えるように関わりたいというのが、ここでは大事なことでっていうようなことを伝えていく作業は、年に1度ですけどやります。
	養育の指針	人を大切にする姿勢	…ただ、僕は目の前の子どもや職員を大事にするということが、私の使命だなというふうには思ってます。
		理想とする価値観	法律というのは、変化していきますよね。その時々…ころころ変わって、僕はそういうのに、いつも翻弄されるんです。でも、…隣の弱い人を大事にしましょう、お互いを大事にしようというような、それって僕は、普遍的なことだと思っんです。その普遍的な芯を、しっかり組織として持つ、個人として持つことが、この混乱した中で、大丈夫です、これが大事だからと言えることになっているんじゃないかと思うんです。

カテゴリー	サブカテゴリー	焦点コード	具体例
職員育成	指導方法	知識の不足	あとは、認識不足です。…よくテレビでお笑いタレントがからかうっていうんですか、それを笑いのネタにする。それを子どもたちにしてしまっ、子どもは傷付いた。そういったことも、不適切な関わりになるんだっていう認識がなかったってことですよね。
		具体的に対応を教える	具体的にですね。そのときに、分かりました、次はそうしてみますと。その次に、しばらく、「努力してるみたいだな」「どう？」って聞いてあげるということですね。「これまでのあなたの叱り方と、今、努力してる叱り方はちょっと違うよね。だけど、どっちのほう有效果がありそう？」っていうふうに、具体的に分かりやすく聞いていく。そういうことがとても大事だと思います。
		繰り返し教える	そして、繰り返し、このことを伝えるっていうことなんです。毎朝、打ち合わせの前に、必ずこういうふうにしたものの一部をみんなで読み合うようにしてあります。ほんの3分から4分ぐらいですか。そういうことで、少しずつシャワーのように浴びて、そして育てていく。だから1回話しただけじゃなくて。何度も。
		わかりやすい言葉で伝える	可能な限り、やっぱり分かりやすい言葉を使うということです。
	育てる姿勢	職員も子どもと同じように育てる	…やはり職員の心を豊かにしなければ、子どもの心も豊かにしないと思うので、よくできているかどうかは別としても、前の施設長にがそうだったように、職員をお預かりすると。…職員もお預かりしたというふうに思って、私がここにいることによって、職員の人格が育つようにと考えて、見つめているところです。
		自己理解の深まりを促す	…まず、振り返り作業です。自分の何が良くなかったのかを、細かく文章に書いてもらって反省っていうか自分の気づきを確認してもらおう。それを共有するっていうことです。だから、自己理解をしてもらおう。自分の強みもあればこういった弱みがあるんだっていう、その弱みをどうやって補っていくかを考えてもらおうとか、一緒に考えていくとか、そういう作業はあったかなと思います。
		組織が職員を育てる	(Aさんは)チームの1人としていて、他の人がいるときには、すごく温かい感じがあるんだけど、…(Aさんだけになると子どもが)びりっとなるみたいな、ぽつと顔色を見るみたいな感じがあって、Aさん自身も気付いてると思いますけど、ただ、そのことが子どもに大きな影響を与えていることにはまだまだ十分に分かってないんですかね。でも、本当にゆっくりだけど、成長してるように思います。良く変わっています。
	良い面への着目	職員の良さを生かす	あと、もちろん、その人の持つ評価、いいところも一緒に指摘して。子どもと一緒に、頭ごなしに叱られると、自分の気持ちとか分かってもらえないのになっていう。ここで続けて、成長してほしいので。下がるんじゃないくて、モチベーションアップするように、それで言葉を選んで言ったりとか。
		人の本能を子どもへの関わりに生かす	つまり、私たちもその一番最初の原型みたいなものを、遺伝子に組み込まれたものを大事にしようって。だから、子どもを抱っこしたときに「かわいい」とか(思うのが自然で)、怒鳴って「おい！」とか、そんなこと言わないだろうって。…人間は子どもを大事にしようとしたときに、自然とトーンが変わってくるよって。だから、大事にすると。



カテゴリー	サブカテゴリー	焦点コード	具体例
対処の 限界	課題の多い子ども の存在	子どもから受ける精神的なストレス	ストレスです。他の施設、うちもそうですが、少ない人数で難しい子どもがいる。愛情の取り合いをしてみるとか、いろんな過重なものがかかってきます。それを1人でやらないといけないというのは、とてもみんな、苦しいでしょうね。そういうときに、起きるかもしれないです。それは大きいな。
		物理的環境と難しい子ども	あとは、環境でいうと、…一つの棟がちょっと狭いんです。小学生が5人、生活してて、ちょっと狭いかなと。そういう所で子どもたちは、発達障害の子がいて、なかなか自分の思うとおりいかないと、すぐかんしゃくを起こすとか、他の子を挑発するとか、狭い中でそういうことが起こると、職員もストレスを感じやすいっていうのがある。そういうハードな環境も影響してるんじゃないかと思うんです。
	職員を指導する 難しさ	複合的なストレス	どうして不適切な関わりをしてしまうのかということですね。その職員の体調とか、肉体的、精神的なストレスとか抱えていると、つい、コントロールできなくなって、衝動的にやってしまうとかは、それはあるかなと思います。
		変わらない職員	一生懸命世話して、話を聞いてたと思ってた職員が、バーンとして退職するときとかですね。それから、言葉は不適切かもしれませんが、本当に信じて一生懸命やってくれてると思ってた職員が、残念なことに、失敗してはならないような失敗をして、退職せざるを得なくなったときとかに、そういうのを感じました。
歴史の 影響	養育への文化の 影響	これまでのやり方を踏襲する	親も、「こらあつ」とかいう感じでやってて、それが続いてて、ようやく今になって、それは違いますよ、みたいになってきてる。そんなのが大きく影響してるかなと思います。
		体罰是認の歴史の影響	日本全体の文化で、戦争体験で軍隊のやり方、それがしっかり染み込んで、なかなか、抜けきれない。それもあって、家庭での体罰とかも容認とか。…まだ、抜け切れないところがあるのかなと思います。僕自身も、学校で竹刀でたたかれたりだとかなので、体罰っていうか。今だと、それは体罰になるんですけど、それは、当たり前前に教育現場でされてたので。あれが当たり前だったから、まだ、当たり前っていう認識が、潜在的にあるのかなと思います。
	育ちの影響	職員の育ちの経験の影響	その人が、育ちの中で持っている信条体系っていうんですか。こうあるべきだとか、それは大きいです。どういう育ち方をしたかというのは、大きいです。どう育てられたかが、どう育てるかにつながっていきますよね。それは、かなり大きいような気がします。

## 1. 結果の概要

不適切な懲戒行動への対応について分析した結果、【環境を整える】【目指す方向の明確化】【職員育成】【対処の限界】【歴史の影響】の5つのカテゴリーが見いだされた。

まずは【環境を整える】ことで職員の働きやすさや負担を軽減し、そして施設が目指す目標や適切な子どもへの関わりや養育指針を【目指す方向の明確化】で明らかにしつつ【職員育成】を行っていた。しかしながらこのような対応をはかっても【対処の限界】はあり、不適切な懲戒行動の発生と防止・対応には様々な【歴史の影響】があることが示された。

## 2. 不適切な懲戒行動を予防するための取り組み

児童養護施設において、不適切な懲戒行動を予防するための取り組みが行われていることが明らかとなった。具体的な取り組みとしては、【環境を整える】【目指す方向の明確化】【職員育成】を行っていた。

### (1) 環境を整える

【環境を整える】では、不適切な懲戒行動を予防するために、まずは職員が働く環境を整えようとしていることが示されていた。児童養護施設においては、〈予防的な関わり〉〈良好な職場環境〉〈職員を支える〉の3つのカテゴリーで示された取り組みをすることで、不適切な懲戒行動を予防、対処しようとしていた。

〈予防的な関わり〉では、課題や問題に気づいた段階で早期に対応することや、ヒヤリハットなどを活用して、《問題に気づき事前に対応する》ことで重大な問題に発展する前に対応しようとしていた。

〈良好な職場環境〉では、《職場を好きになる》など、職員が「働きたい、いい所だ」と思える良好な職場であると感じられることによって、離職を減らし、働きやすく働きがいのある職場を作ることで、不適切な懲戒行動の発生を防止し、職員の対処への意欲を高めようとしていることが示されていた。そして「言いやすい」「話がしやすい管理職」が存在していることで職員が「いろんなことが（話しに）行く」ことができ、風通しの良い職場環境を作ることに貢献していた。また、「業務の負担がそこにしわ寄せ」になるなど過重な負担で業務が滞っているときには、《職場での負担の軽減》をはかることで、よい職場環境を維持しようとしていることが明らかとなった。

〈職員を支える〉では、メンタルヘルスの問題や悩み事、職場への苦情を「抱え込まないように」、面談や苦情箱等によって「職員の悩み、困りごとを吸い上げる」対応や「吐き出せることを準備する」など、《職員の話に耳を傾ける》ことで職員を支えようとしていた。

### (2) 目指す方向の明確化

【目指す方向の明確化】は、不適切な懲戒行動を予防するためには、子どもに対して職員がどのような姿勢で関わるべきか明確な指針を持つことの必要性が示されている。職員が働きやすい環境が用意されていることを土台として、児童養護施設においては、〈施設の養育文化の醸成・伝承〉〈養育の指針〉の2つのカテゴリーで示された取り組みをすることで、不適切な懲戒行動を予防しようとしていた。

〈施設の養育文化の醸成・伝承〉では、関わりの基準を管理者が「今はそれは虐待に当たる



よ」などと明示し《管理者の考えを伝える》ことと、言葉や文章で「言葉でキッチリ残してあげる、そして具体的に伝えてあげる」ことで《子どもへの適切な関わり方をまとめ共有する》ことを行っていた。そして、「私なりのやり方よりも組織のやり方が（優先され）、子どもが大事にされたと思うように関わりました」と伝えるなど、自分のやり方ではなく施設で共有されている養育指針と方法を優先する《所属する組織を尊重する》ことで、子どもへの適切な関わり方を示し、施設独自の養育文化・養育方針を実現し伝えていこうとしていることが明らかとなった。

〈養育の指針〉では、「目の前の子どもや職員を大事にすることが私の使命」などすべての《人を大切にする姿勢》や、制度や法律、時代が変わっても変わることのない「隣の弱い人を大事にしましょう、お互いを大事にしようというな・・・普遍的な芯をしっかりと組織として持つ、個人として持つ」などの他者や生き方についての価値観やまなざしである《理想とする価値観》を持つことによって、振り回されずに子どもの養育に取り組んでいく指針が得られることが明らかとなった。

### (3) 職員育成

【職員育成】は、不適切な懲戒行動を予防するためには、職員を育成する取り組みが必要であることを示している。児童養護施設においては、働きやすい環境が整えられ、目指す方向や指針が明らかにとなっていてところで、〈指導方法〉〈育てる姿勢〉〈良い面への着目〉の3つのカテゴリーで示された取り組みをすることによって、不適切な懲戒行動を予防し職員を育成しようとしていた。

〈指導方法〉では、「不適切な関わりになるんだっていう認識がなかった」《知識の不足》を補うことで不適切な懲戒行動への対応と予防を図っていることが示された。そして、《具体的に対応を教える》《繰り返し教える》《わかりやすい言葉で伝える》ことによって、職員に望ましい関わり方と不適切な関わり方を獲得させようとしていた。〈育てる姿勢〉では、「自分の強みもあればこういった弱味がある」など《自己理解の深まりを促す》ことと、さらに、「チームの一人として他の人がいるときには、すごく温かい感じがある・・・本当にゆっくりだけど成長している」ように、リーダーや同僚、所属するチームや養成システムなどの《組織が職員を育てる》ことがあることが示された。そして、「私がここにいることによって、職員の人格が育つようにと考えて見つめて」いるように、施設の中で子どもを育てることと同様のまなざしや関わりの姿勢をもって《職員も子どもと同じように育てる》姿勢が施設にあることが明らかとなった。

〈良い面への着目〉をすることで、職員を育てようとしていることもわかった。「その人のもっている評価、いいところも一緒に指摘」するなど《職員の良さを生かす》視点を持つことで、もともと職員に備わっている良い面に目を向け、適材適所を図ったり、対応の改善や育成につながるモチベーション作りを行っていた。そして、大切な話をするときは安心できる距離で目と目を合わせて話をする、声のトーンを意識するなどの、人が生来的に持っている傾向を生かして子どもに関わるよう《人の本能を子どもへの関わりに生かす》ことを意識して、職員育成に当たっていることが示された。

### 3. 対処の限界

一方で、どうしても対応しきれない状況【対処の限界】も存在していることが明らかとなった。これは、【環境を整える】ことを行いながら、【目指す方向の明確化】を示しつつ【職員育成】を行いながら不適切な懲戒行動を予防し対処していこうとしても、〈課題の多い子どもの存在〉や〈職員を指導する難しさ〉から、予防や対処に限界があることを示している。

発達の偏りや被虐待経験などの過去の不適切な養育の影響から関わりの難しい〈課題の多い子どもの存在〉があり、それによって職員が「少ない人数で難しい子どもがいる。愛情の取り合いをするとか、色んな過重なものがかかってくる」などの《子どもから受ける精神的ストレス》を経験したり、《物理的環境と難しい子ども》の相乗作用によって「ハードな環境も影響」して、不適切な懲戒行動が誘発されてしまうことが示された。

〈職員を指導する難しさ〉では、「その職員の体調とか、肉体的、精神的なストレスとか」の《複合的なストレス》の影響により、「職員がつい（感情を）コントロールできなくなって、衝動的にやってしまう」など、子どもへの不適切な関わりを行ってしまうことが示された。また、「なかなか、難しい人もいます…発達系の方だったと思うんだけど」など、職員自身に発達の偏りが疑われたり、あるいは「一生懸命世話して、話を聴いてたと思った職員がバーンとして退職する」「…信じて一生懸命やってくれてると思ってた職員が、失敗してはならないような失敗をして退職せざるを得なくなった」など、管理者や周囲がどんなに一生懸命職員とかわかり指導を続けても《変わらない職員》がいることも明らかとなった。

### 4. 不適切な懲戒行動に影響するもの

不適切な懲戒行動を防止し対処しようと【環境を整える】ことを行いながら、【目指す方向の明確化】を示しつつ行っている【職員育成】に対しても、どうしても防ぎきれない【対処の限界】に対しても、不適切な懲戒行動が生じてしまうことには【歴史の影響】があることが示された。

#### (1) 歴史の影響

【歴史の影響】では、日本の文化の中で世代間にわたって連鎖してきた不適切な子どもへの関わりや養育方法である〈養育への文化の影響〉と、個人の子どもの時代からの育ちの経験が〈育ちの影響〉として、不適切な懲戒行動に大きく影響していることを示している。

〈養育への文化の影響〉は、「親も、「こらあ」とかいう感じでやって、それが続いて」いるなど、親や長く働いている職員らによって施設の中で受け継がれてきた子どもへの関わり方が《これまでのやり方を踏襲する》形で行われていることが示された。また、「日本全体の文化で、戦争体験で軍隊のやり方、それがしっかり染み込んで、なかなか、抜けきれない。それもあって、家庭での体罰とかも容認とか。…まだ、抜け切れないところがある」や、「あれが当たり前だったから、まだ、当たり前っていう認識が、潜在的にある」など、戦時下における軍隊のやり方や学校での体罰容認の考え方、民法の懲戒権などの法律が、子どもへの養育方法や考え方に影響をあたえているという、過去から存在している子どもへの関わり方や文化が養育に影響を与えていることが明らかとなった。

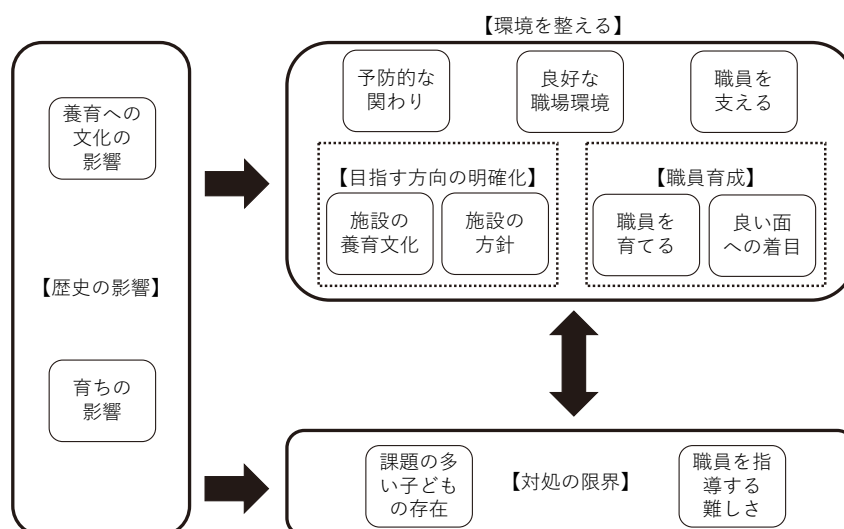
〈育ちの影響〉では、「その人が、育ちの中で持っている信条体系っていうんですか。こうある

べきだとか、それは大きいです。どういう育ち方をしたかというのは、大きいです。どう育てられたかが、どう育てるかにつながっていきます」などのように、職員が子どもとしてどのように育てられてきたのか、どのような育ちの経験をしてきたのか、子どもへの関わりや懲戒行動に影響を与えていることが示された。

## IV. 考察

以上、不適切な懲戒行動の発生を防止するための対応をインタビューデータに基づき分析を進めてきた。そのストーリーラインを図1に表す。以下では、図1に関する説明を含めて、6点について考察を行う。

図1 不適切な懲戒行動を防止するための対応のストーリーライン



### 1. 不適切な懲戒行動の発生を防止するための対応

児童養護施設における職員の不適切な懲戒行動を防止するための対応について分析した結果、【環境を整える】【目指す方向の明確化】【職員育成】【対処の限界】【歴史の影響】の5つのカテゴリーが見いだされた。

児童養護施設では、まずは【環境を整える】ことで負担を軽減させ、職員の働きやすさを高めようとしていた。また、職場を好きになってもらうことで仕事への意欲や熱意を高め、事前に問題に気づいたり職員が話をしやすい環境を整えたりすることで職員を支えていた。このような働きやすい良好な環境を整えることを基盤として、【目指す方向の明確化】と【職員育成】を行っていた。

【目指す方向の明確化】では、児童養護の仕事以前の、人として他人を大切にする姿勢や普遍的な価値観を養育の指針として根底におくことが、対人支援の軸や芯とされていた。そして、管理者の考えを率直に伝えたり、自分のやり方よりも組織のやり方を尊重するよう求めたり、子どもへの適切な関わり方を直接言葉や文章で伝えたり、全体で共有する働きかけによって、施設独自の養育文化が明確に伝わり共有されるよう取り組んでいた。

【職員育成】では、職員の自己理解の深まりを促す働きかけや知識の不足を補う働きかけを行い、繰り返しわかりやすい言葉で具体的に対応を教えていた。そして職員のことも子どもの育ちを支え促すのと同じまなざしと方法で育てようとしており、組織や職員チームで職員を育てる姿勢を持っていることが明らかとなった。さらに、不十分な点だけでなく、もともと職員が持っている良さや利点、あるいは人が本能として持っている他者への志向性を子どもへの関わりに生かそうとする、良い面に着目した職員養成も行われていた。

しかしながら、こうした【環境を整える】ことを基盤としつつ、【目指す方向の明確化】を行い、【職員養成】に取り組んでも、課題の多い子どもの存在や職員を指導する難しさからどうしても生じてしまう【対処の限界】があることも明らかとなった。

これら【環境を整える】ことを基盤としつつ行う【目指す方向の明確化】と【職員養成】に対しても、そして【対処の限界】に対しても、【歴史の影響】があることが示された。【歴史の影響】には、これまでの養育の考え方や方法、民法の懲戒権などの法律、戦争中の軍隊やそこから連綿と続く学校など教育現場や家庭での体罰是認の考え方などが、一つの文化として養育のあり方に影響を与えていることが示された。また、職員が子どもとして育ってきた家庭の中での育ちの経験や育てられ方なども、育ちの歴史としてそれぞれに影響を与えていることが示された。

## 2. 職員による不適切な懲戒行動防止における環境の重要性

不適切な懲戒行動発生の理由でもあり、それを防止するために重要な点として、【環境を整える】ことの大切さが改めて示された。加藤（2012，2017）による被措置児童等虐待に関する研究においても、勤務態勢などの労務的要因、職員関係やサポート体制などの集团的要因、マネージメント等の組織的要因などの環境要因の重要性が指摘されている。今回の結果で示された、《話がしやすい管理職》や《職員の話に耳を傾ける》、《問題に気づき事前に対処する》《職場での負担の軽減》などは、マネージメント等の組織的要因と分類することができ、指摘を裏付ける実証的結果と言えるだろう。

自分が働く職場をよい所であると感じ、働きたい場所だと思える《職場を好きになる》ことは、職員の仕事へのモチベーションを上げ、よりよい対応を目指すことにつながっていた。さらに職場が「私の居場所だし、私のことをわかってくれるし、安心できるところ。私とつながっている場所である感覚」となることによって、職員が安心して働くことができ、トラウマを負った子どもを抱え回復に向けて育てることができるトラウマインフォームドケアを実践する組織となることにつながるといえる。職員が働く【環境を整える】ことは、アタッチメントとトラウマの被害をおった子どもをケアしていく上でも重要であり、また、職員支援の観点からも不適切対応防止の観点からも基本事項となることと言えよう。

### 3. 施設における養育理念

【目指す方向の明確化】 カテゴリーで示されているように、施設における養育方針を明らかにしその共有を十分に図ることは、養育実践を支え、不適切な懲戒行動の発生を防止し、発生後の対処においても重要な役割を果たすのだと考えられる。

養育理念とそれに基づいた実践の姿勢は、それが浸透している施設という組織の中では、管理職や経験のある職員の仕事ぶりを見ながら、個人が仕事に取り組んで行く過程で自然と醸成され身についていく側面があるだろう。しかしながら、こうして個人に自然と獲得される段階に留まらず、さらにはそれを言語化し、共有し、繰り返しそのことを意識化するような取り組みがなされていた。これは意識せずにも身につけ行えていることも、また十分には行えていないことも、言葉や文章という具体的で明確な共有手段を用いて意識化させることで、より着実に個人に定着し実践を促す動因として働くことを意味しているのだと思われる。

多くの施設がその施設独自の養育理念を掲げ日々その理念が実践として行われることを目指していると思われるが、その養育理念と実践をつなぐ装置となるものが重要なのだと考えられる。様々な場面において、その『養育理念を実践する具体的な行動』とはどのようなものになるのか、施設の中で吟味・検討し、それを職員集団で繰り返し共有していく取り組みが求められる。抽象的な理念に留まらず、それを具体的な行動レベルに落とし込み、それを共有していく営みである。

その過程においては、施設の管理者やリーダー自身が、日々自らの子どもと職員に対する関わりを養育理念と照らし合わせ吟味し内省していることも、調査の語りの中で示されていた。管理者は注意や指導をするだけでなく、管理者自身が自分を振り返りつつ、その上で養育理念を体現し実践する姿勢を持ち職員に示すことが施設の養育理念の実現においては重要であり、その姿勢が不適切な懲戒行動を防止することにもつながるのだと考えられた。

### 4. 子どもを育てるまなざしと職員養成

【職員養成】 カテゴリーは、9つの焦点コードと3つのサブカテゴリーから成り立っており、カテゴリーの中で最多であった。これは不適切な懲戒行動を予防し対応していく上でも、児童養護施設において職員養成がいかに重要であることを示しているといえよう。

〈指導方法〉では、知識の不足を補い、具体的な対応をわかりやすい言葉で繰り返し教えていた。その背景には、職員のことを内側から育てようとする姿勢があることが示されていた。〈育てる姿勢〉サブカテゴリーのように、職員自身が自己理解を深めることによって、内的に成長することを目指す姿勢である。そして、職員のことも子ども達と同様に育つ存在として、子どもへの対応と同じ施設の養育理念や養護理念を用いて育てようとしていた。

子どもを育てる姿勢と職員養成の姿勢は異なるものではなく、育ちを支える組織である施設の中ではそのコミュニティを構成する人全てが、同じ姿勢をもって育てられることが重要であるといえよう。組織の中でそうした『育てられる体験』を職員がすることで、同じように子どものことを育てることができるようになるのだと言える。育ちの過程にある職員の養成や指導においては、施設が掲げる養育理念を実践する姿勢を持って取り組むことが必要であるといえよう。



## 5. 文化と歴史に根付いた不適切な懲戒行動

【歴史への影響】カテゴリーが示すように、育ちの経験や日本の文化や歴史が職員への子どもへの関わりに影響を与えていた。そこでは、単に職員個人の家庭の中での育ちの影響だけでなく、長期間にわたって世代を超えた伝達があることが明らかとなった。

不適切な懲戒行動を防止していくためには、職員個人の育ちの体験が子どもへの養育態度にどのような影響を与えているかについて目を向け、理解を深めていく必要がある。不適切な対応につながる育ちの経験とは、多くの場合が傷つきを伴う体験であるといえる。その傷つきが影響して生じている事態に対して、組織や管理者が行動に対する指導や懲戒のみを行うことは、職員の傷つきを更に深める事になりかねず、トラウマの再現となる危険性すらある。職員が行った不適切な行動の背景にある体験への理解が、職員と指導を行う者との間で深まるような働きかけや指導のあり方が求められる。

また、こうした個人の体験だけでなく、社会が共通して持っている養育に対する意識や姿勢に変化を起こすためのアプローチも必要になると考えられる。生物生態学的システム論（Bronfenbrenner 1981）で示されているように、個人の成長と行動変化はシステムの中での相互作用による。家庭、施設、社会、文化のありようが、個人の養育行動に影響するといえよう。

## 6. 不適切な懲戒行動が発生する要因とその対応策

以上をふまえて、広く養育者全般における不適切な懲戒行動が発生する要因とその対応策を検討する。

専門的な養育を行う児童養護施設において、不適切な関わりを予防するためには、環境を整えることの重要性が示されていた。施設だけでなく里親家庭や一般家庭における養育においても、子ども虐待や不適切な懲戒行動を予防するためには環境を整えることが重要であろう。家庭が安心できる場所であり帰属感を持てることや、過重な養育負担がかからないようにすること、養育に関する悩みや困りごとを気軽に話せたり相談したりできる場所があること、そして大きな問題に至る前に予防的な対応がなされることが必要である。こうしたことが実現するような制度、政策と支援が行われる必要があると考えられる。

また、どのように子どもを育てたいのかという個々の養育者と家庭が持つイメージに焦点を当てそれを明らかにしようとする支援や、そのためにはどう子どもに関われば良いのか、具体的な関わり方を考え習得するような支援も、養育支援において検討する必要がある。子ども虐待などの養育不調に陥っている家庭や養育者に対して、社会が監視し指導するのではなく、養育者としての育ちを社会が支え支援する仕組みの充実がいっそう求められるのだといえよう。

そして何より、以上のことを実現するためには、懲戒権の削除や改訂、子どもの権利擁護意識の醸成をはじめとして、社会全体が子どもの養育に関する意識と姿勢を変化させていくことが重要であるといえよう。



## V. 本研究の限界と今後の課題

本研究により、児童養護施設における不適切な懲戒を予防するために必要な対応として、環境を整えることと、養育方針の明確化、職員養成の重要性が明らかにされた。そしてそれらに影響を与えている要因として歴史の影響があることが示された。

しかしながら今回の研究では3名の調査協力者のデータに基づく分析であり、結果に普遍性があるとははいえない。また、この結果に基づき広く養育者全般にあてはめて考察を加えることにも、環境の違いがあることから限界があると思われる。さらに、今回得られた示唆を具体的に実行する方法について、更なる研究が必要だと考えられる。

今後は、児童養護施設、里親家庭、一般家庭など、より多くの領域と調査協力者を得て、一層の検討を重ねることが必要であると考ええる。

### 謝辞

本研究は、JSPS 科研費 JP17H02610 の助成を受けたものであり、文部科学省科学研究費補助成事業基盤研究（B）「親の懲戒行動の解析に基づく愛着臨床アプローチの再構築に関する研究」（研究代表者：藤岡孝志）の一部を報告するものである。本研究にご賛同いただき、快くご協力くださった A 氏、B 氏、C 氏に心より感謝申し上げます。

### 引用文献

- Bronfenbrenner, Uri. (1981) *The Ecology of Human Development: Experiments by Nature and Design*, Harvard University Press. (= 1996, 磯貝芳郎, 福富護訳『人間発達生態学：発達心理学への挑戦』, 川島書店.)
- 藤岡孝志 (2022) 「子どもの権利擁護 3 モデル」に基づく子育て支援臨床アプローチの構築に関する研究 - 養育者の「被懲戒の歴史」に着目して - 『日本社会事業大学研究紀要』 68, 211-229.
- 藤岡孝志 (2021) 「被懲戒の歴史を踏まえた子育て支援臨床の構築に関する研究」『日本社会事業大学研究紀要』 67, 161-177.
- 藤岡孝志 (2020) 「体罰禁止の内在化」と懲戒行動の解析に基づく子ども虐待防止に関する研究『日本社会事業大学研究紀要』 66, 181-198
- 藤田英典 (2012) 「現代の貧困と子どもの発達・教育」『発達心理学研究』 23 (4), 439-449
- 加藤尚子 (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.
- 加藤尚子 (2017). 「被措置児童等虐待の発生に関与する組織風土に関する文献展望」『明治大学心理社会学研究』 12, 153-169.
- 加藤尚子・藤岡孝志 (2020) 「しつけ（懲戒）と虐待の境界の認識に関する検討：フランスの

- 懲戒行動に関する現状をふまえて』『日本社会事業大学研究紀要』66, 137-152.
- 厚生労働省（2022）「子ども虐待対応の手引き第2章発生予防」<https://www.mhlw.go.jp/bunya/kodomo/dv12/02.html>
- 小口恵巳子（2009）『親の懲戒権はいかに形成されたか - 明治民法編纂過程からみる -』日本経済評論社.
- 於保不二雄・中川淳（2004）『新版注釈民法（25）親族（5）改訂版』, 有斐閣.
- 佐藤郁哉（2008）『質的データ分析法——原理・方法・実践』新曜社.
- 周燕飛（2019）「母親による児童虐待の発生要因に関する実証分析」『医療と社会』Vol. 29（2019）, No. 1 pp. 119-134
- 宇野耕司（2020）「懲戒ではなく虐待である：児童相談所職員からみた保護者の懲戒の意味に関する研究」『日本社会事業大学研究紀要』66, 59-78.
- 宇野耕司（2022）「懲戒ではなく虐待である：児童相談所職員による保護者の不適切な懲戒に対する支援の意味に関する研究」『日本社会事業大学研究紀要』68, 89-107.
- 和田上貴明（2022）「子育てに養育環境が与える影響：ドイツ在住日本人へのブレ調査」『日本社会事業大学研究紀要』68, 143-153.
- 和田上貴明（2021）「ドイツにおける体罰禁止規定」『日本社会事業大学研究紀要』67, 89-104.
- 和田上貴明（2020）「体罰の認識：ドイツにおける児童福祉専門職への聞き取りから」『日本社会事業大学研究紀要』66, 47-57.