

＜博士論文＞

児童養護施設における
レジデンシャルワークの展開に関する研究
—施設職員の職場環境に焦点をあてて—

A Study of Residential Work Practice
in Children's Home
—Focusing on Working Environment of Residential Workers—

日本社会事業大学大学院博士後期課程

学籍番号 22010002 伊藤嘉余子

<目 次>

序 章 研究の意義と問題の所在

| | |
|--------------|---|
| 第1節 研究の背景 | 1 |
| 第2節 研究の目的と方法 | 3 |
| 第3節 研究の意義 | 5 |
| 第4節 論文の構成 | 6 |

第1章 児童養護施設におけるレジデンシャルワークとは何か

| | |
|------------------------------|----|
| 第1節 レジデンシャルワークの構成要素と特質 | 7 |
| (1) レジデンシャルワークの定義に関する諸説 | 7 |
| (2) レジデンシャルワークの特質 | 11 |
| 第2節 ホスピタリズム論と日本における児童養護理論の系譜 | 15 |
| (1) ホスピタリズム論の根拠と背景 | 15 |
| (2) 積極的養護理論 | 16 |
| (3) 集団主義養護理論 | 18 |
| (4) 家庭的養護理論 | 20 |
| 第3節 レジデンシャルワークを担う児童養護施設職員の機能 | 23 |
| (1) 日本における施設養護の機能に関する諸説 | 23 |
| (2) 児童養護施設の児童指導員と保育士の要件 | 28 |
| (3) 望ましい職員像に関する先行研究からの検討 | 32 |
| 第4節 小括 | 34 |

第2章 児童養護施設職員の職場環境に関する意識調査の方法

| | |
|--------------|----|
| 第1節 調査の目的と意義 | 39 |
| 第2節 調査の対象 | 40 |
| 第3節 調査項目の策定 | 40 |
| 第4節 プレ調査の実施 | 42 |
| 第5節 分析の視点 | 42 |

第3章 児童養護施設職員の職場環境に関する意識調査の結果

| | |
|-------------------------------|----|
| 第1節 回答者と勤務施設の属性 | 47 |
| 第2節 職員のストレス認知 | 56 |
| 第3節 感じるストレスに対するコーピングと予防策 | 61 |
| 第4節 新たに必要と感じるコーピング資源 | 65 |
| 第5節 否定的ストレスに影響する因子 | 70 |
| 第6節 施設形態と勤務形態によるストレスの差異 | 72 |
| 第7節 労働条件—9年前の調査との比較も通して | 76 |
| 第8節 職場内の良好な人間関係とスーパービジョン | 77 |
| 第9節 子どもとの関わりでの不満や負担感とよろこびや充実感 | 78 |
| 第10節 女性が多く働く職場としての問題意識 | 83 |
| 第11節 施設外部との関係と地域化 | 85 |
| 第12節 子どもへのケアのあり方と職員間連携 | 87 |
| 第13節 本調査の限界と今後の検討課題 | 89 |

第4章 児童養護施設機能の専門性とアドミニストレーション

| | |
|-------------------------|-----|
| 第1節 施設職員の「働き方」とチームワーク | 91 |
| (1) 施設職員の労働条件に関する議論の必要性 | 91 |
| (2) 職員の研修とスーパービジョン | 93 |
| (3) 職員間のチームワーク | 95 |
| 第2節 施設の「地域化」と「社会化」の課題 | 97 |
| (1) 「施設の地域化」がもつ二つの側面 | 97 |
| (2) 地域資源としての児童養護施設の機能 | 99 |
| (3) コミュニティケアの理念と「脱施設化」 | 101 |
| 第3節 「小規模化」の意味する内容の検討 | 103 |
| (1) なぜ「小規模化」が必要か | 103 |
| (2) 「小規模化」とは何か | 104 |
| (3) 小規模化によって生じる課題 | 107 |

終章 本研究で残された課題と児童養護施設を含む社会的養護の今後の展望

| | |
|---|-----|
| 第1節 本研究の到達点 | 111 |
| (1) 児童養護施設における養育論（研究課題1） | 111 |
| (2) 児童養護施設職員の職場環境について（研究課題2） | 112 |
| (3) 児童養護施設職員のストレスについて（研究課題3） | 113 |
| (4) 児童養護施設職員のストレスに影響するもの（研究課題3） | 114 |
| (5) 児童養護施設職員のストレスコーピングの現状について（研究課題4） | 116 |
| (6) 児童養護施設職員が新たに必要としている コーピング資源について（研究課題5） | 117 |
| (7) 今後のより有効な施設運営に必要とされる改善策（研究課題6） | 117 |
| 第2節 本研究の限界と意義 | 118 |
| (1) 調査対象の設定に関する限界と意義 | 118 |
| (2) 回答者の偏りに関する限界 | 118 |
| (3) 郵送法・自記式による調査の限界と意義 | 119 |
| (4) レジデンシャルワーク論に関する検証の限界と意義 | 119 |
| 第3節 今後の課題と社会的養護の展望 | 121 |
| (1) アドミニストレーションに関する研究の課題 | 121 |
| (2) 施設職員の資格要件と養成教育の課題 | 122 |
| (3) 児童養護施設職員の職場環境改善に向けての課題 | 123 |
| (4) 社会的養護のあり方と、そこでの児童養護施設の課題 | 124 |

| | |
|-----|-----|
| 謝 辞 | 127 |
|-----|-----|

| | |
|----------|-----|
| 資 料（調査票） | ①～⑧ |
|----------|-----|

| | |
|------|-----|
| 参考文献 | I～X |
|------|-----|

序 章 研究の意義と問題の所在

第1節 研究の背景

児童養護施設は、児童福祉施設のなかで、最も古い歴史をもつ施設である。孤児院、養育院として、孤児や貧困児童、棄児の保護・養育からスタートした児童養護施設は、社会情勢の変化とそれに伴う養護ニーズの変化に応える形で、施設形態や機能を改変してきた。

近年、養護ニーズや入所児童の多様化に伴い、児童養護施設に求められる機能も多様化してきている。

2003（平成15）年10月に発表された「社会的養護のあり方に関する専門委員会報告書」（社会保障審議会児童部会）によると、「ケア形態の小規模化」「入所児童の親への支援」「年長児童や退所児童の自立支援（アフターケアを含む）」「里親への支援」「一時保護機能の強化・充実」「被虐待児童への治療・援助の充実」等、実に多様な改善水準が示されている¹。これに先立ち、同年4月に発表された「子どもを未来とするために－児童養護施設の近未来」（以下、近未来像パート2）においても、同様の趣旨の提言がなされており、児童養護施設は大きな改革を迫られているといえよう。

児童養護施設に関する多様な問題が指摘されるなか、本研究では、先行研究と、施設での実践の担い手となる児童養護施設職員のストレスや職場環境に対する意識調査の結果を手がかりとして、近年普及・促進が急がれている児童養護施設の「地域化」と「小規模化」に着目しながら、今後の児童養護施設におけるレジデンシャルワークの展開のあり方について考究したい。

多くの課題のなかから、レジデンシャルワークと児童養護施設職員のストレスや職場環境に対する意識、「地域化」「小規模化」に焦点をあてる理由として、以下の3点がある。

第一に、多機能化が求められているとされる児童養護施設の機能について、整理する必要があることを挙げたい。児童養護施設に入所した子どもにとっては、施設が「家庭」の代替機能をもつ「居場所」であり「関係性」である。一般家庭の子どもたちが自分の「家庭」と親子関係を基盤に生活するのと同様に、施設入所児童は、施設を拠点に通学したり、職員との関係を築いたりする中で、自らを形成していくのである。児童養護施設は単なる「家庭代替機関」としてではなく、地域支援の中核となったり、子どもの治療機能を発揮したりすることが求められているが、児童養護施設の第一義的機能であり基盤をなす機能は、入所している子どもの「養育・保護機能」であると考ええる。この機能と他の機能とを並列させて議論することに疑問を抱いている。「養育・保護機能」を基盤として、児童養護施設におけるレジデンシャルワーク論の体系化を試みたい。

第二に、児童養護施設におけるレジデンシャルワークの担い手となる施設職員の意識に着目する必要性が挙げられる。職員自身が自身の実践の場である施設について、どのような意識をもっているのか、また、実践にあたって特にどのような場面や状況において、不

満や負担といった強い困難感を感じることがあるのかについて、実態を把握し、その解決策について検討することは、今後の児童養護施設のあり方について考究する上で、重要であるとする。施設機能や実践を担うのは職員であり、職員の意識や職員を支える体制のあり方に関する議論を抜きにして、施設のあり方については検討できないと考えたためである。

第三に、近年その必要性と困難性が頻繁に指摘されている「ケア形態の小規模化」「児童養護施設のグループホーム化」という論点がある。大人数による集団養護よりも、少人数による家庭的な雰囲気でのケアが子どもの人格形成や発達にとって有益であることは、古くから多くの有識者によって指摘されてきている。

しかしながら、日本において、児童養護施設の小規模化はさほど進んでいない現状にある。子どもにとって better だと理解していながら小規模化が進まないのはなぜか。その理由を明らかにすることは意義があり、また必要なことだと考える。

さらに、近年の「小規模化」を推奨する議論の流れの中に、「小規模化とは何をもって小規模化とするのか」といった養育論が抜けているように思われる。「社会的養護のあり方に関する専門委員会報告書」においても、「ケア形態の小規模化」の具体的な取り組みについて「家庭的・個別的ケアの強化」「生活機能・治療機能・教育機能の強化」「ケア担当職員の質的・量的な確保」等を提示しているが、養育実践に際しての具体性を欠いているといわざるを得ない。子ども 6 人に対して職員 1 人という体制＝小規模化といえるのか、そこで養育を担う職員にはどのような資質や要件が必要なのか、「治療・教育機能の強化」というが、誰がどのような実践を担えばそれらの機能強化を図られるのか、小規模化した養育の場で行う実践とは、大舎制での養育とどのように質的に違わなければならないのか、また共通点はないのか、小規模ケア担当職員に対する支援体制はどのようにあるべきなのか、地域分散化した職員たちを孤立させずにまとめていくアドミニストレーションとはどうあるべきなのか等といった、養育実践の中身にあたる議論やそこで働く職員のありように関する議論が少なく、また抽象的な内容にとどまっているように感じる。

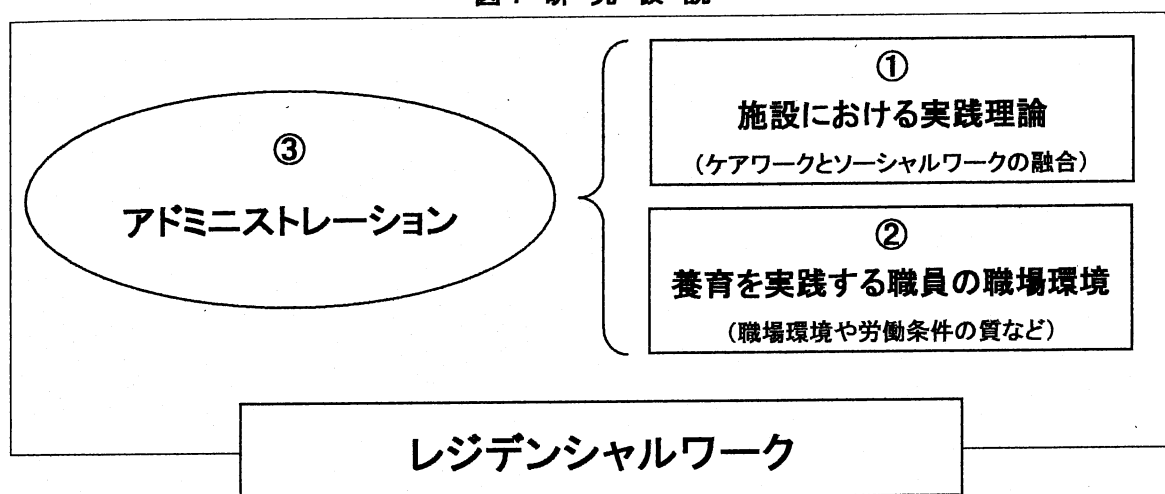
以上、3 点が、本研究のテーマ設定の根拠であり背景である。

第2節 研究の目的と方法

本研究では、児童養護施設におけるレジデンシャルワークの有機的展開のあり方と、それに必要となる改善策について明らかにすることを研究目的とした。

まず、本研究では、「レジデンシャルワーク」とは、①施設における実践（ケアワークとソーシャルワークとが融合され不可分である、施設特有の援助方法）、②実践を担う職員の働き方を規定する要件（職場環境や労働条件）の整備、③実践と職員とを結びつけるアドミニストレーション実践、の3つの要素を包括する概念であるとの仮説を立てた（図1）。

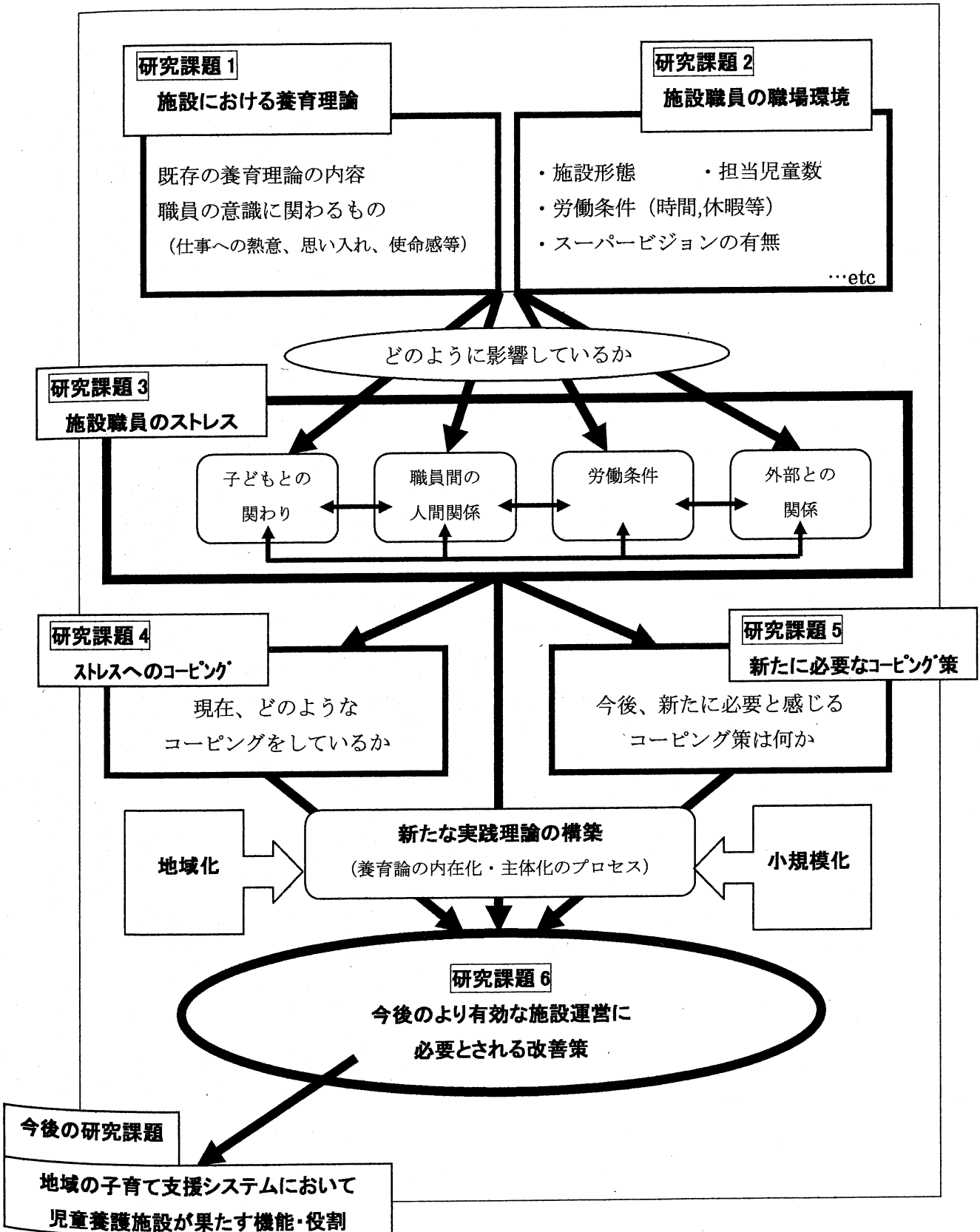
図1 研究仮説



仮説に基づき、本研究では、6つの研究課題を掲げた。

具体的には、(1) 児童養護施設における養育理論について先行研究を踏まえ検証する、(2) 児童養護施設職員の職場環境の実態を明らかにする、(3) 施設職員が感じているストレス内容とその要因について分析する、(4) 現在感じる否定的ストレスに対してどのように対処しているか（現状のコーピング資源）について明らかにする、(5) 現在は不十分だが、今後充実・整備を望むコーピング資源について明らかにする、(6) 研究課題（1）から（5）の結果を踏まえ、今後の施設運営の改善に必要な内容について検証する、の6つの研究課題である（図2）。これらの研究課題について解明するために、先行研究のレビュー、児童養護施設職員に対する意識調査を行い、それらの成果を踏まえ、仮説について検証を行った。

図 2 研究概念図



第3節 研究の意義

北川（1994）は、児童養護施設における社会福祉の実践構造に内在する問題として、以下の5点を指摘している²。

- ①施設養護として取り組まれている実践内容は、いまだ専門的レベルにまで到達しておらず、そのため、養護技術としての体系化や普遍化を図れる状況にはない。
- ②実際に展開されている施設養護の実践内容には、多大な施設格差がみられ、しかもその多様性は、各施設の独自性として評価し得るような水準にあるわけでもない。
- ③社会福祉実践の基本原則ともいえる施設の処遇理念が全職員に浸透しないまま、実際の実践は漫然として取り組まれている。
- ④施設の当面する課題としては、常に施設経営に関する問題の解決が優先し、施設職員の資質や専門性に関連する問題は副次的なものとして取り扱われてきた。
- ⑤定員割れ問題が恒常化したことに伴い、施設の運営管理の問題を検討するにあたっては、経営の効率性を追求するあまり、入所児童への人間的処遇の試みと拮抗する関係が随所にみられる。

北川が12年前に指摘した上記のような問題点は、現在もなお改善され尽くしたとはいええない現状にある。この5点の指摘は、①児童養護施設における養育論の不在、②実践内容施設間格差と評価尺度の不在、③職員間における実践理念の一貫性の欠如、④児童養護施設に関する議論における「職員論」の不足、⑤施設運営（アドミニストレーション）と子どもに対する援助の質との関連性をめぐる検証の不足、とまとめることができよう。

本論文は、こうした北川による指摘も踏まえ、児童養護施設におけるレジデンシャルワーク実践のあり方について検証したいと考えたものである。

本研究の意義として、以下の2点を挙げたい。

まず、児童養護施設職員の職場環境とそれに対する職員の意識といった「職員の働き方」の問題と向き合いながら、児童養護施設におけるレジデンシャルワークのあり方について検証した点である。児童養護施設に関する先行研究が多いなか、児童養護施設職員の職場環境に焦点をあてながら、施設実践のあり方や今後の方向性について明らかにしたものは数少ない。しかし、児童養護施設が子どもに対して常に最善のサービスを提供していくためには、実際に子どもと直接関わる職員がどのような環境や条件のもとで役割を果たそうとしており、また自身のおかれている状況についてどのように感じているのかを把握することは非常に重要だと考える。

また、今回の調査研究の結果、児童養護施設で実際に勤務している多くの職員から、子どもとの関わりや施設内外との関係の中で日々考えている「本音」の意見を多く収集する

ことができた。これらの意見は、今後の児童養護施設のあり方や実践内容や方法について考究する際に、多くの示唆を与えるものである。大規模な全国調査によって、今日の児童養護施設が直面する課題について総合的に明らかにできたことを意義の 2 点目として挙げたい。

第 4 節 論文の構成

本論文は、序章と終章及び第 1 章から第 4 章までで構成されている。

序章では、本研究の背景、目的と意義、方法及び論文構成について述べた。

第 1 章「児童養護施設におけるレジデンシャルワークとは何か」においては、第 1 節でレジデンシャルワークの構成要素と特質についての先行研究調査を、第 2 節でホスピタリズム論とそれを契機に日本において提唱されていた児童養護理論に関する先行研究調査を、第 3 節ではレジデンシャルワークを担う施設職員の機能や要件に関する検討を行い、第 4 節で本章の小括を行った。

第 2 章「児童養護施設職員の職場環境に関する意識調査の方法」においては、本研究で行った意識調査の方法について述べた。

第 3 章「児童養護施設職員の職場環境に関する意識調査の結果」では、本研究で行った意識調査の単純集計結果、重回帰分析結果、自由記述のカテゴリー別分類結果について述べた。

第 4 章「児童養護施設機能の専門性とアドミニストレーション」においては、第 1 章から第 3 章までの結果を踏まえ、①職員の「働き方」とチームワーク、②施設の「地域化」と「社会化」の課題、③「小規模化」の意味する内容、の 3 つの視点から考察を行い、施設機能を発揮するためのアドミニストレーションのあり方について検証した。

終章では、本研究の到達点及び限界と意義、今後の課題について述べた。

<注釈・引用文献>

- ¹ 社会保障審議会児童部会（2003）「社会的養護のあり方に関する専門委員会報告書」。
- ² 北川清一（1994）「施設養護と実践技術」北川清一・北村春樹編著『児童福祉施設と実践方法』中央法規出版,pp109-110.

第1章 児童養護施設におけるレジデンシャルワークとは何か

近年、児童養護施設は、多様化する養護ニーズに対応すべく、その役割の多機能化が求められている。本章では、多機能化が進む児童養護施設における実践内容を再考し、今後の施設実践のあり方や方向性とそれらの実践を担う職員のありようについて明らかにすることを目的とし、以下の3つの視点からの先行研究レビューを行った。

まず、第1節では、施設実践の総体を意味する用語「レジデンシャルワーク」の定義や特質に関する先行研究を整理し、本論における「レジデンシャルワーク」の定義を試みた。

第2節では、これまでの施設養護理論の体系化に関する議論とホスピタリズム論争との関連性について文献研究を行った。

第3節では、レジデンシャルワーク実践を担う施設職員に関する現行の資格要件や求められる資質と、施設に求められている機能や専門性との照合・比較を通し、レジデンシャルワーカーとしての職員のありようについて検討した。

第1節 レジデンシャルワークの構成要素と特質

(1) レジデンシャルワークの定義に関する諸説

レジデンシャルワークという用語とその内容については、レジデンシャルワークに関する先行研究のなかで、「従来のソーシャルワークのなかで軽視されてきた」と紹介されることが少なくない。先行研究の数も多くなく、用語の意味するところについても、明確に定義されているとはいえず、言及者によって解釈が異なる現状にある。相澤(1984)が、「ソーシャルワークの歴史・価値・意義などの研究は多いが、ケアワーク(レジデンシャルワーク)の研究は寡少である¹⁾」と指摘したとおり、近年においても、ソーシャルワークやレジデンシャルワークという視点から、施設実践について検討されることは、増えつつあるものの、まだ多くないといえよう。

先行研究によるレジデンシャルワークに関する定義は、大きく3種類に分けられる(表1-1)。

まず、小笠原祐次による定義がある。小笠原はレジデンシャルワークに関して最も多く言及している人物といえよう。小笠原(1991)は、レジデンシャルワークについて、「パーソナルケアを基盤として、ソーシャルワークと施設運営管理の方法・技術の3つの方法の総合的・一体的体系が社会福祉施設における援助方法・技術(レジデンシャルワーク)の体系と考えることができる」と、レジデンシャルワークを定義している²⁾。さらに、この小笠原の論によると、パーソナルケアを基礎とした3つの援助方法を実践の場で駆使する職員の能力が重要であるとした上で、援助にあつての価値(理念)と態度の総合的体系として構築されたものがレジデンシャルワークの体系であるとされている。また、小笠原は、執筆を担当した「現代福祉学レキシコン」の「施設ソーシャルワーク」の項においても同様の定義をしている。

2つめとして「レジデンシャルケア」と「レジデンシャルワーク」に分けて定義するものがある。「子ども家庭福祉・保健用語辞典」(2002)や英国の用語辞典「Social Work」(2002)においては、「レジデンシャルケア」を「日常生活援助」、「レジデンシャルワーク」を「家

庭復帰（施設退所）に向けた援助」と分けて定義している。

3つめとして、ケアワークとソーシャルワークを包括して「レジデンシャル（施設）ワーク」と称するものがある。その根底には「施設における実践内容すべてがソーシャルワークである」との認識が存在する。兼頭（1986）は、ソーシャルワークを「何らかの理由で生活障害に直面している個人や集団に対し、正常な社会生活に向けて行う専門的援助の総体」と定義した上で、「福祉施設では、広い意味での処遇と同義に理解することができる」と述べている³。

一方で、曖昧な定義の辞典もある。日本社会福祉実践理論学会編纂の「社会福祉実践基本用語辞典」においては、施設処遇（treatment）と施設ケア（care）と施設ソーシャルワークは同義とされている。学会レベルでの概念検討が必要である。

先述した小笠原の定義が、他の辞書等による定義と大きく異なる点は、他の定義が「ソーシャルワーク＋ケアワーク」であるのに対して、レジデンシャルワークの構成要素として「アドミニストレーション」（正式にはソーシャル・ウェルフェア・アドミニストレーション；以降アドミニストレーション）を特記して加えている点である。アドミニストレーションも実は「ソーシャルワーク」体系のなかの1つの援助技術として位置づけられているが、施設利用者に対して直接用いる援助技術ではないという点から、施設における実践内容については「ソーシャルワーク」と分けられて論じられることもある。

また、米本（1986）は、「もし、ケアワークをソーシャルワークの一下位部門として位置づけ、社会福祉施設における施設処遇を嚮導する理念とディシプリンをソーシャルワークが提供することができれば、社会福祉施設とはソーシャルワーク施設であるとの定義も可能になろう⁴」と述べている。

ソーシャルワーク対ケアワークという問題の立て方を用いて、さらに、ケアワークをソーシャルワークの一下位部門として位置づけるということについては、介護や保育などの現場において、いわゆる「ケアワーク」に従事しているとされている立場の者から、少なからず反論が出ることが予測される。ソーシャルワークとケアワークの相違点や関連性については、実践現場の違い（場所や領域など）という切り口ではなく、それぞれのもつ機能、社会福祉援助技術としての力点や方法論などの違いに焦点を当てながら論じる必要がある。

これらの先行文献によるレジデンシャルワークに関する定義について、順に検証していきたい。

まず、2つめに挙げた「レジデンシャルケア＝ケアワーク」「レジデンシャルワーク＝ソーシャルワーク」と分類し、「レジデンシャルワーク」の概念から「ケアワーク」にあたる部分を除いた内容の定義についてである。

「レジデンシャルワーク」とは入所型の施設における実践を意味する概念である。入所型施設において行われるあらゆる援助、実践の目標は、個々の利用者の自己実現、自立支援に設定されると言うて良い。入所施設における実践内容は、食事の提供や洗濯等といった衣食住の保障、身辺介助等、利用者の日常生活全般にわたり、一般家庭における家事と重複する内容が多い。これがいわゆる「ケアワーク」と称される内容の実践である。しかし、施設職員は、これらのケアワークを実践するにあたって、常に個々の利用者の自己実現や自立支援といったソーシャルワーク実践の普遍的目標を念頭におき、援助を計画し実

践している、またそうあるべきである。家事業務そのものは、例えば、必ずしも料理が上手であったり、掃除が丁寧であったりする必要もなく、例えば何か利用者以外の「考え事」をしながらでも、形としては成し遂げられてしまうという特質をもっている。しかしながら、こうした家事業務に「ソーシャルワーク的視点」「ソーシャルワーク的かわり」をプラスすることによって、初めてレジデンシャルワークとしての専門性を発揮できるのである。

また、この定義では「レジデンシャルワーク」を「家庭復帰（施設退所）に向けた援助」と限定的に位置づける側面が強いが、個々の利用者の家庭復帰や施設退所に向けた援助をするということは、例えば、利用者が退所後ひとり暮らしをしても困らないように、洗濯の仕方や身の整理の方法、調理等について伝授するといった「ケアワーク」を用いた援助を避けては通れない。こうした視点からも、「レジデンシャルケア＝ケアワーク」「レジデンシャルワーク＝ソーシャルワーク」と、ケアワークとソーシャルワークとを分けて考えることは、とりわけ入所施設における援助実践を考える上では、現実にはそぐわないといえよう。

次に3つめに紹介した、ケアワークとソーシャルワークを包括して「レジデンシャル（施設）ワーク」と称するという定義である。この定義では、施設実践におけるソーシャルワークとケアワークは不可分であるという前提のもと、「施設の社会化」を実践課題の1つとして位置づけている。

この定義に、1つめに紹介した小笠原による定義のなかで強調されている「アドミニストレーション」を含めることによって、施設の社会化や地域化に向けた実践に加え、施設内職員の人間関係調整や、職員や施設の専門性向上に向けた取り組み、職員のスーパービジョンやメンタルケアといった実践を「レジデンシャルワーク」の概念に加えることができるのではないだろうか。

アドミニストレーションとは、本来、ソーシャルワークの中に含まれる一援助技術であるが、小笠原は、あえて「アドミニストレーション」と「ソーシャルワーク」とを分けて提示することによって、施設実践におけるアドミニストレーションの重要性を強く主張したかったといえるのではないだろうか。施設実践において軽視されがちであるアドミニストレーションの重要性を示唆した点において、小笠原によるレジデンシャルワークの定義は非常に意義が大きいものといえる。

以上の検証から、本論では「レジデンシャルワーク」を「施設利用者に対するケアワークとソーシャルワークとを融合した実践、及び、アドミニストレーション（施設の社会化、地域化、施設内の職場環境改善、専門性向上に向けた取り組み）」と位置づけることとする。さらに、アドミニストレーションについては、施設内職員が適切な実践を展開できるよう職場環境等を充実させる取り組みと、施設の社会化や地域化といった取り組みとに大別して位置づけることとする。

表 1-1.「レジデンシャルワーク」に関する定義

| | | | |
|---|--|------------------------------------|---|
| 1 | 小笠原祐次 (1991) ⁵ | レジデンシャルワーク | パーソナルケアを基盤とした、ソーシャルワークと施設運営管理の方法・技術の3つの方法の総合的・一体的体系 |
| | 現代福祉学 レキシコン (1993) ⁶ | 施設ソーシャルワーク レジデンシャル・ ソーシャルワーク | <ul style="list-style-type: none"> ・個人の生活障害の個々の局面に着目した援助方法として従来のソーシャルワークとはまったく異なる視点が必要 ・ケア、ソーシャルワーク、社会福祉運営管理法の3つの総合的・一体的体系 |
| 2 | 子ども家庭福祉 ・保健用語辞典 (2002) ⁷ | レジデンシャルケア | <ul style="list-style-type: none"> ・施設入所者への援助のうち、主に生活援助を行うもの。 ・生活上のニーズすべてに対応する。 ・日々の生活のなかでクライアントを総合的に援助し、退所後の自立を目指す。 |
| | | レジデンシャル・ ソーシャルワーク | <ul style="list-style-type: none"> ・施設入所者への援助のうち、主に相談援助を行うもの。 ・生活上の問題に関する相談援助と自立を目標とした自立支援を関係諸機関との連携のもとで行う。 ・クライアントの生活・人生を総合的に援助するという視点。 |
| | Collins Dictionary “Social Work” ⁸ (2002) | Residential care | <ul style="list-style-type: none"> ・入所者への衣食住に係るサービス提供 ・家族との連絡・関係調整、入所者間の関係調整 ・必要の場合はカウンセリングやグループセラピーも行う |
| | | Residential work | <ul style="list-style-type: none"> ・レジデンシャルケア下で行われるソーシャルワーク <p>(地域・家庭で暮らすことを不可能にさせている諸問題の解決に向けた多様な取り組み)</p> |
| 3 | 福祉キーワードシリーズ 「ソーシャルワーク」 (2002) ⁹ | レジデンシャル・ (ソーシャル)ワーク | <ul style="list-style-type: none"> ・施設利用者の日常生活援助と社会性の確立への援助 <p>→日常生活援助：自立生活が可能にする側面的な援助</p> <p>→社会性の確立への援助：施設の社会化の促進</p> |
| | 社会福祉実践 基本用語辞典 (2004) ¹⁰ | レジデンシャルワーク →施設処遇 | <ul style="list-style-type: none"> ・施設ケア・施設処遇 (treatment) ・レジデンシャルワークは同義。 ・利用者の生活諸欲求の充足への援助過程の1つ。 ・母子関係、子どもの育成条件、生活安定、生きがいの追求が目的。 ・自立生活が可能となるよう側面的に援助することと施設の社会化が基本目標 |
| | 山縣文治 (2005) | レジデンシャルワーク | <ul style="list-style-type: none"> ・ケアワーク ・グループワーク ・コミュニティワーク ・ファミリーソーシャルワーク |

(筆者作成)

(2)レジデンシャルワークの特質

次に、レジデンシャルワーク（施設実践）がもつ特質について、先行研究を基に検証していく。

まず、児童や高齢者、障害者といった利用者の種別を問わず、すべての社会福祉施設実践に共通する特質に関する諸説について検証する。

レジデンシャルワークをソーシャルワークとケアワークの総体として位置づけている立場の1人であるクロウ（Clough, R.; 2000）は、レジデンシャルワークの特質として、以下の3点を挙げている。

- ①職員の仕事の多くが、他の職員や入所者の面前で遂行されること
- ②グループやユニットなど、複数の職員によって実践されること
- ③仕事の多くに「完成」というものがないこと

さらに「職員と利用者との相互作用」に着目し、職員に求められる力量の1つとして、良好な人間関係構築力を主張している¹¹。これは、個々の職員が対利用者との良好な人間関係を構築できる力の必要性を強調すると同時に、職員間のチームワーク力の重要性についても指摘するものである。この主張は、レジデンシャルワークが1人の職員による個人プレーではなく、複数の職員によって実践されるという根拠に基づいている。クロウの主張の大きな特徴の1つは「職員の人間関係構築力」が重視されている点だといえよう。

ペイネ（Payne, C.; 1977）は、レジデンシャルワークとは「施設におけるソーシャルワーク」であるとした上で、その内容を以下のように説明している¹²。

- ①入所に伴う、また家族や友人との分離に伴う苦しい経験にクライアントたちが対処するように援助すること
- ②クライアントたちが新しい主要な生活集団へ適応していくのを促進すること
- ③入所をもたらすに至った多様な生活問題を解決していくようにクライアントたちを援助すること
- ④クライアントたちが「外部の」社会と接触していけるように助力すること
- ⑤施設生活場面の内外にある意味のある関係を維持していくようにクライアントたちを援助すること
- ⑥クライアントたちに「旅立ち」—それが地域社会で新生活を築くために施設を立ち去る場合、また他の施設に移る場合を意味するにせよ、あるいは末期ケアにある人々の例のように、本当に死を迎える準備を意味するにせよ—の用意をさせること

ペイネは、レジデンシャルワーカー（施設職員）の重要な資質として、グループワーカーとしての力量、エンパワメントアプローチの視点、社会と利用者とのリンケージとしての役割、利用者の最大限の自己実現を可能にする実践力などを特に強調していることがわかる。こうしたソーシャルワーカーとしての基本理念や価値をもって日常生活援助にあたるのがレジデンシャルワーカーの職務であるとも読み取ることができる。

相澤（1984）は、レジデンシャルワークを「食事、洗面、更衣、入浴、排泄、移動の全

面的・部分的介助などのケアワークで、養護、直接処遇などともいわれるもの」とした上で、「(このようなケアワークの) 特徴は、日常生活の基本的欲求の充足が主な機能となっているために、持続性・反復性・身体接触率が高いなど」と、レジデンシャルワークの特徴について述べている¹³。持続性と反復性が高いケアワーク業務は、ワーカー側に、「業務への慣れ」と「利用者への甘え」を生じさせやすい。1つの1つの営みが、利用者の日常生活の質を創出し、自己実現や自立支援につながっていくものだという強い自覚と使命感を忘れることなく実践していかなければ、ケアワークの専門性は担保できないといえよう。そうした意味において、施設におけるケアワークの専門性を支えるものは、担い手であるワーカーがソーシャルワークの視点や価値をもって実践しているか否かにかかっているともいえる。

次に、児童福祉施設におけるレジデンシャルワークの特質を挙げている論について検証していく。

リーとピサース (Lee and Pithers:1980) は、「子どもの施設におけるレジデンシャルケアの機能・使命」として、英国カムデン市 (Camden) の条例を引用しながら、以下の項目を挙げている¹⁴。

- ①競争原理と個人主義への挑戦
- ②集団意識と相互依存の醸成
- ③子どもが集団に充分に参加できるように自尊心をもたせるとともに、相互依存関係を構築できるよう促すこと
- ④子ども間の階層性をなくすこと
- ⑤短所を長所でカバーできるよう支援すること
- ⑥伝統的な性別役割分業観をなくすこと
- ⑦子どもの生来家族との関係と相反しない、温かく心の通った人間関係を施設内で構築すること
- ⑧政治上の疑問を解決できる力の習得を助けること

ここでは、「レジデンシャルケア」という日本ではケアワークに結びつきやすい用語を用いていながら、その内容の意味するところは、国際ソーシャルワーク協会が示している「ソーシャルワークの定義」と大部分が重複する。この主張の大きな特徴は、子ども自身の成長や自立の支援といったミクロレベルの実践にとどまらず、「社会正義の実践」というソーシャルアクションに関する内容が多く含まれる点である。これは、施設実践が単に施設内で完結するものとしてではなく、施設がもつ機能を社会資源として地域に還元し、すべての人が住みやすい地域を創造していくべきだという信念が鮮明に打ち出されているとともに、レジデンシャルケア下で養育されているすべての子どもの権利擁護を真の意味で具現化するためには、施設内で完結する実践だけでなく、社会全体に問題を投げかけていく必要性を強く主張したものだといえよう。

ここからは、日本におけるレジデンシャルケアやレジデンシャルワークに関する先行研究について検証していく。

外川 (1997) は、児童養護施設におけるソーシャルワークを「子どもたちの親とかかわ

っていく実践（ファミリーケースワーク）」や「地域に出てさまざまな方々とかかわっていく社会的な実践（コミュニティケア）」等とした上で、施設職員がソーシャルワーク実践に取り組む必要性を主張している¹⁵。つまり外川は、施設での実践を「施設外の人に対する働きかけ」の有無を基準として「ケアワーク」と「ソーシャルワーク」を分類する立場をとっている。

荻野（1983）は、『施設』という立場でのソーシャルワーカーの働きは身辺介助を中心とする養護性である」と捉え「ケアワークを土台として、社会関係を扱うソーシャルワーク」を実践するものだとして述べている¹⁶。荻野も外川と同様、対利用者をケアワーク、対施設外の働きかけをソーシャルワークと位置づけているといえる。

外川、荻野による主張から、日本におけるレジデンシャルワークに関する定義の特徴として、以下の点が指摘できる。

- ①ソーシャルワークとケアワークを分けて整理しようとする傾向が強い
- ②対施設内の子ども（とその家族）という視点に限定される傾向が強い
- ③アドミニストレーションに関する視点がほとんどない
- ④施設外（地域）への働きかけという視点が少しあるものの、地域の資源を活用するといった双方向の地域との関係構築の視点は含まれていない

①については、は、諸外国には馴染みのない「ケアワーク」という用語が日本では一般的に使用されており、施設実践を捉える上で、重要なキーワードになっていることと、またそれにもかかわらず、両者の明確な区分がなされていないという日本特有の事情によるものだと考えられる。レジデンシャルワークに関する議論においては、ケアワークとソーシャルワーク双方の独自性や専門性を明確にしなければならない、という強迫観念から脱却すべきである。なぜなら施設実践は、利用者の日常生活全般と深く関わりながら、ソーシャルワーク的な視点と意図をもって援助を展開していくものだからであり、施設実践においてケアワークとソーシャルワークは不可分だからである。

また、山縣（2005）は、児童養護の現場におけるレジデンシャルワークについて、

- ①個人の生活の維持・向上のための活動（ケアワーク）
- ②グループを対象としたソーシャルワーク（グループワーク）
- ③地域を対象としたソーシャルワーク（コミュニティワーク）
- ④家族を対象としたソーシャルワーク（ファミリーソーシャルワーク）

と分類した上で、「施設現場では、両者は少なくとも実践者レベルでは、（ケアワークとソーシャルワークとを）明確に分離することができない場合が多くある」と述べている¹⁷。山縣によるレジデンシャルワークの定義では、施設利用者の援助にとどまらず地域全体に対する支援機能を発揮すべきであることを③において強調している。しかし、やはり山縣による定義においても、アドミニストレーションに関する視点が欠如しているといわざるを得ない。

アドミニストレーションを含めた、施設ケアとソーシャルワークの関係に関する考え方

として、根本（1986）による以下のような提示がある¹⁸。

- ①生活施設における処遇の基本部分は、入居者に安定した生活環境を与えて日常生活援助をすることである。その中には、日常生活動作の介助、家事的サービス、基本的生活習慣や学習の指導などの働きが含まれる。これらはケアの中心的機能である。
- ②そうした日常的サービスの提供過程で、たとえ施設内外の専門家の協力が得られるとしても、しばしば高度の知識・技術を要する関わり方が同時に求められている。その際ソーシャルワーク及び心理療法等の方法が用いられることになるが、この「同時に」に施設ケアの特色があり、そこに成功しなければ施設の目的は十分には達せられない。そこで、スーパービジョン体制の必要性も生じる。
- ③施設という人為的生活集団においては、入居者間、入居者・職員間、職員・組織間等の意識的な関係調整や集団力学の活用が重要で、その面では、基本的にソーシャルワークの方法が有用である。
- ④家族や地域社会や社会機関との関係においても、生活条件や制度の改革においても、ソーシャルワークの方法が用いられなければならない。

根本は、(1) 施設においてはケアワークとソーシャルワークが同時に用いられること、そしてそのような実践は、高い専門性が要求されること、(2) ゆえにスーパービジョンが必要であり、職員間の人間関係が非常に重要であること、(3) 施設という集団生活においては良好な人間関係調整能力が必要であり、それはソーシャルワークスキルであること、を強調している。ここから、根本による主張は、本論におけるレジデンシャルワークの定義「施設利用者に対するケアワークとソーシャルワークとを融合した実践、及び、アドミニストレーション（施設の社会化、地域化、施設内の職場環境改善、専門性向上に向けた取り組み）」と同様の趣旨であるといえよう。

日本においては、施設職員のスーパービジョンや職員間の人間関係調整といったアドミニストレーションに関する議論が少ない現状にある。施設職員が利用者に有効な援助を実践していくためには、職員にとっての職場環境整備も非常に重要な課題となる。なぜなら、施設とは複数の施設職員で構成する職員集団であり、この集団が専門性を維持し、発揮し得るような実践を続けていくためには、職員間の関係調整やスーパービジョンや研修受講機会の保障等といった専門性の向上につながる取り組みが不可欠だからである。

利用者に対する直接援助技術や内容に関する議論ももちろん重要であるが、同時にアドミニストレーションについても十分検討することが、今後の課題といえるだろう。

第2節 ホスピタリズム論と日本における児童養護理論の系譜

(1)「ホスピタリズム」論の根拠と背景

「ホスピタリズム」とは「施設養護の弊害」を意味する言葉であり、「施設病」と訳されることもある。入所施設で育つ子どもは、一般家庭で育つ子どもと比べて、さまざまな側面において劣る点が多いという指摘であり、当時の施設養護への批判であるといえる。

第二次世界大戦後、日本では、急増した浮浪児や戦災孤児を保護・収容するために、学校校舎や大邸宅を改築して、大規模な施設が多数造られた。当初の大きな目的は、できるだけ多くの子どもの保護・収容と、子どもたちへの衣食住の保障にあり、施設内でのケアの質やあり方について議論されることは、ほとんどなかった。

しかし、1950年代に入ると「施設養護のあり方」「養護理論の確立の必要性」に関する議論が活発化する。この議論の中心となった課題が「施設入所児童のホスピタリズム」に関するものであった。

日本におけるホスピタリズム論争のきっかけとなったのは、堀文次（当時、東京都立石神井学園長）の論文「養護理論確立への試み—ホスピタリズムの解明と対策」である。この中で堀は、施設職員としての自らの体験から「乳児期に施設入所した子どもは、社会性に乏しい。また発達も遅い」「施設の子どもは個性がない」「施設の子どもは、身長が低いわりに体重が重い。ズングリムックリ型である」等と、施設入所児童の特徴を「ホスピタリズム」として指摘している¹⁹。

また、堀は別の論文において「収容施設、特に乳児院育ちの児童は、意志的には忍耐力が弱い、生活意欲が稀薄である、情緒的には不安定である、消極的で引っ込み思案、能力的には無力型な性格が形成されやすい」と施設児童のホスピタリズムを指摘し、その原因を「施設環境による学習不足によるところが多い」と論じている²⁰。

堀以外に「施設入所児童のホスピタリズム（施設病）」について指摘した主な研究者、実践者として、瓜巢憲三（当時、神奈川県立中里学園長）、谷川貞夫（当時、社会事業研究所長）が挙げられる。

瓜巢（1954）は、ベンダー（Bender, L.）やボウルビー（Bowlby, J.）らによる施設入所児童に関する研究報告を論拠として、幼少期における実親からの愛護の必要性を強調した上で、施設における集団養護が子どもの発達や人格形成にもたらす弊害を指摘し、その解決策として「①里親制度の確立、②施設における小舎制の導入、③寮舎の家庭環境化」を提唱した²¹。

谷川（1953）は、1953（昭和28）年から1954（昭和29）年にかけて、厚生科学研究としてホスピタリズムの解明とその対策に関する調査研究に取り組み、その成果を『社会事業』誌上に発表した。谷川はその報告のなかで「施設における収容期間が長すぎたために、施設本来の目標である社会復帰の適応能力を失う」等の影響が明らかにあることえお指摘し、ホスピタリズムという事実が存在することを論証した²²。

ホスピタリズム論争では、施設環境とホスピタリズムとの因果関係を科学的に十分な実証をするには至らなかったため、多くの研究課題を残したまま終了したと言わざるをえない。しかし、この論争を通して、家庭で育つ子どもとの比較から、施設入所児童に顕著にみられる特徴として、

- ①身体的発達遅滞
- ②学習や生活に対する気力・意欲の稀薄さ
- ③社会性や自我（個性）の欠乏
- ④対人関係障害
- ⑤神経症的傾向

を指摘し、当時の施設養護のあり方に対して問題提起をしたという点において、ホスピタリズム論争の意義は大きい。

さらに、施設のあり方に対する問題提起から発展して「施設生活をより家庭に近づけるべきだ」という「家庭的養護理論」が確立する契機となったことも、ホスピタリズム論争の功績といえよう。

また、北川（1980）は、「ホスピタリズム論争以後の施設形態を従来までの経験と勘に頼る名人芸的な処遇方法から、明確な意図と根拠をもつてのそれへと転換させる契機になったといえよう」とホスピタリズム論争を評価している²³。ここで北川が述べている「明確な意図と根拠」とは、ソーシャルワークの視点、価値を意味している。つまり、ホスピタリズム論争を契機に、児童養護施設における実践は、子どもの発達支援や自立支援を意図的に実現するものであるべきである点が再認識されると同時に、施設養護実践が単に「ケアワーク」としてだけでなく、ソーシャルワークとして捉えられるべきだという1つの方向性が示されたといえるだろう。

(2) 積極的養護理論

ホスピタリズムを根拠とする「施設必要悪論」や「施設斜陽化論」に対抗・反論する形で、1960年代以降、養護理論確立への動きが日本において活発化した。ホスピタリズム論争は、施設養護を実践するうえで、施設のもつ特質を積極的に活かすことが重要であるとする「集団主義養護理論」と、子どもたちに家庭的な生活様式をでき得る限り提供する「家庭的養護理論」の2つの立場に、養護の理論的基盤を大きく分ける契機になった。

ここでは、それぞれの養護論の萌芽と変遷、特徴等について順に検証することとする。

まず、積極的養護理論についてである。

積極的養護論は、ホスピタリズム論争のなかで、石井哲夫（1959）によって発表された論文「積極的養護技術論²⁴」によって提起され、体系化された理論である。この積極的養護論は、後述する集団主義養護論との関連性が大きいが、積極的養護論は、施設における「治療的な取り組み」を積極的に強調するという点において、集団主義養護論とは異なる独自性を有すると判断されるため、本論では、両者について分けて論じることとする。

石井は当初、この養護論を「積極的養護技術論」とし、「技術論」という表現にこだわっていた。この背景には、当時の社会福祉研究の主流が制度政策のあり方に関する「マクロ」レベルの論議であり、「ミクロ」である「援助技術」を軽視する風潮があったことに対する反発があるといえる。こうした背景を踏まえ、鈴木（2005）は、積極的養護論を「現場実践と研究者の乖離を乗り越え、施設養護の現場実践に結びついた養護技術研究を重視した²⁵」と評価している。

石井のホスピタリズムに対する批判は、以下のように集約できる²⁶。

- ①ホスピタリズムが施設の消極的な条件で形成される人格形成上の障害なら、それを人為的に改善するべきであり、ホスピタリズム論は社会の全体的な責任である問題を施設現場の責任にすり替えてしまう危険性がある
- ②児童養護施設の側でも、施設養護の積極的な条件を提示することで、世論の風評を切り返す必要がある
- ③ホスピタリズム論には、実態把握の手法に科学的な問題がみられる
- ④ホスピタリズム論において家庭と施設を比較して施設が劣るとしているが、形成条件が違いため、単純に比較することは不可能であり、ホスピタリズム論は施設抑制策に立っていることがうかがえる

さらに、石井は、施設と家庭は異質なものであることを前提に、それぞれの特性を活かした評価をし、同じ「子育ての場」として提携していくという「相互補完性」を強調した。そのうえで、児童養護施設が社会福祉施設としての利点を助長していくことを重視する「積極的養護論」を展開した。

このように、積極的養護論とは、ホスピタリズムの科学的根拠の不十分さや、ホスピタリズム論が施設有害論へと発展することの危険性を指摘し、そこを出発点として、独自の科学的な養護理論の体系化に挑戦したものといえる。

続いて、積極的養護論の内容・構成について検証したい。石井は、自身がこの養護理論について「情緒的な問題を抱えた子どもの治療教育の観点から、施設の集団生活の利点を活用し、施設職員の教育的工夫を行い、家庭に勝るとも劣らない養護機能が発揮できるよう施設が努力すべき方向付け²⁷⁾」と評価しているとおり、施設に入所してくる非社会性をもつ子どもを治療するにあたっての「集団生活の利点」を科学的に体系化することを課題とした。同時に、ただ家庭を模倣する生活へと施設養護を変化させることは、施設養護を本質的に体系化する理念を放棄するものであると批判した。ただし、石井は、家庭での子育てのありようを施設実践に取り入れることを否定したわけではない。むしろ、家庭での人間関係の機能を十分に検討したうえで、家庭での育児に関する役割機能や親子の関係性を施設内での「職員—子ども関係」に取り入れようとする科学的な実践の提唱であったといえる。

また、積極的養護論では、直接養護職員が「科学的に検討された愛情」を養護技術としてもつことの重要性と、集団生活の利点を積極的に発見し、それを科学的に体系化する研究的実践の必要性を主張している。

さらに、石井は「施設養護の課題」として、以下の3点を挙げた。

- ①施設はどんな子どもでも十分な養護ができるものなのか
- ②養護施設のなかで養護の研究が行われているか
- ③家庭のなかで生じたゆがみを治療する条件を施設のなかに整備しているか

以上のように、積極的養護論は、子どもの成長や発達に必要な家庭機能について明らかにしたうえで、家族の役割分析を通して、親（父母）の愛情を養護技術として施設養護の

なかに取り込み、施設の集団生活の利点を発見し、それを積極的に活用することの必要性を主張するとともに、これらを科学的に体系化するプロセスを重視した。石井は「科学的」という点に強くこだわりをみせ、研究と実践のフィードバックの重要性を強調した。この点に、施設が担う「社会的養育」という機能を素人による業ではなく、専門性をもった営みにしようとした強い石井の思いが込められているといえよう。

さらに積極的養護論は、地域社会や家庭の養育機能の脆弱化に伴って、家庭との分離を経験した子どもに対して、施設養護の治療的な役割や機能を重視する科学的な養護理論であり、その後の施設養護のあり方に「治療的機能」という視点を加えた点で、大きな影響を与えたといえる。

施設養護を必要とする子どもと家族の抱える課題が、貧困から人間関係の不調へと変容し、また情緒障害児が児童養護施設へ入所するケースが増加している今日において、「治療的機能」を施設機能の重要な役割として位置づけた積極的養護論は、現在の児童養護施設実践にも重要な示唆を与える理論と評価できよう。

(3) 集団主義養護論

集団主義養護論の萌芽も、前述の積極的養護論と同様、ホスピタリズム論争の展開過程のなかにみられる。

集団主義養護論は、積惟勝によって提唱された理論であり、集団養護の形態を消極的・否定的に捉えるのではなく、集団のなかにこそ人格形成の可能性があるとし、その意義を積極的に評価する養護理論である。

積は、1968（昭和 43）年の全国養護施設長研究協議会において「養護理論を積極化し、施設を集団主義的生活の場とせよ²⁸」と主張し、集団主義養護論を確立していった。この主張の背景には、ホスピタリズム論における「施設必要悪論」や、当時の厚生省の開差是正による施設縮小策に対する抗議の意味が大きかったと推測できる。施設を消極的にしか捉えようとしらない考え方に対して、施設を「子どもの人間形成を行う集団生活の場」として積極的に位置づけようとしたものである。

積（1971）は、集団主義養護の基本姿勢として、次の 5 点を挙げている²⁹。

- ①施設の主人公は子どもたちであり、施設生活を子どもの主体性によって推進させることが重要であり、職員はその支援や指導をすること
- ②子どもにレッテルを貼らず、どんな子どもも生存権、学習権、福祉権をもっていることを確認すること
- ③人権侵害状況や人間疎外を受けて入所してくる子どもに対して、施設はその人権を守り抜く姿勢をもち、言動による暴力は振るわない覚悟と姿勢をもつこと
- ④その子にはその子の人生があり、みんなが幸せに暮らせる、よりよい社会をつくり出す役割があることを伝えていくこと
- ⑤どんな子どもにも教育の可能性があること

さらに積は、人間教育の方針として「自主性」「創造性」「批判性」を培うことと付している。こうした、「子どものあらゆる権利を保障する姿勢」「体罰禁止」といった主張は、

今日の施設養護においても重視されている視点であり、養護理論の萌芽期からこうした主張が打ち出されていたこと、また現場で働く職員に対して一定の方向性を示した点において、意義は大きいといえよう。この理論の発展・普及にあたっては、積自らが組織した「全国養護施設研究会」（後の「全国養護問題研究会」）が果たした役割が大きい。

集団主義養護論では、集団のなかに人格形成の可能性を見出し、施設の主人公である子どもたちが「一人はみんなのために、みんなは一人のために」と、民主的に育ちあう関係性をもつことを重視している。さらに、集団主義による施設養護は、現代の家庭では果たし得ない子どもの健全な人間形成を実現し得るものであるとし、「施設」という生活共同体の場で、職員と子どもとが共同で創り上げていく集団生活過程に、子どもたちの人間性回復の可能性があるという視点に立脚している。

集団主義養護論は、施設という集団がもつパワーを強調・評価するものであり、グループワークの視点や理念を施設養護の場に活用しようとするものであるともいえる。

こうした集団主義養護論の主張は、「集団の優位性」を強調しすぎたため、個々の子どもがもつ個性を埋没させるのではないかと多くの批判を受けた。しかし、集団主義養護論は、集団養護の形態の意義を高く評価するものであるが、子どもへの個別的関わりを否定するものではない。竹中（1986）は、子どもの人格形成の必要条件として「集団処遇と個別処遇の統一的保障」を主張するとともに、集団処遇と個別処遇は「相補的・相互移行的」と、両者の関係性を示している³⁰。

この理論は、今もなお「全国養護問題研究会」における指導的理論として位置づけられている。全国養護問題研究会の活動は、実践と理論を結びつける場として、児童養護施設界に与える影響は大きいと評価できる。

また、「集団主義養護論」では、「施設」という子どもと職員とで人為的に作り出される集団を「家族と同様に、生活の基盤をなす集団であり、人がそこで育ちあえる土台としての集団」でなければならないと、つまり「生活共同体」としての集団構築・形成のありようの重要性を強く主張している。こうした「集団づくり」というアドミニストレーションに近い視点や考え方は、従来の養護実践には見られなかった新しい視点であり、集団主義養護理論の一つの成果ともいえる。

しかしながら、改めて、この「集団主義養護論」は、現代の養護ニーズに十分応えられる内容のものなのかを問うとき、いくつかの疑問や問題点が存在することに気付く。

まず、「集団」の質の問題である。

「全国養護問題研究会」の中心人物の1人である竹中（1984）は、「集団主義思想の基盤・本質」として、以下の4点を挙げている³¹。

- ①人間の本性としての集団性
- ②人間の発達と人格形成における集団性
- ③労働者の生き方の必然性としての集団主義
- ④集団主義思想の形成と集団主義教育への道

③からもわかるとおり、集団主義における「集団」とは、労働者階級が階級闘争において団結している集団というイメージが強い。また、④の「集団主義教育」についても、マ

カレンコの集団主義教育を理想とする内容であることが、広く知られている³²。

人は一人では生きられず、集団が必要であり、そのための集団づくり、組織化は非常に重要である。しかし、こうした「戦う集団」による論理を施設養護の場にあてはめることは、果たして適当であろうか。施設で生活する子どもにとって、施設とは、集団生活の場であり人間関係であると同時に、無条件で自分を愛し受容してくれる職員たちとの愛着関係形成の場でなければならない。集団主義の場では、「個人の自由」は集団的価値の枠組みのもとで認められる。ここに「無条件で存在を受けとめられるべき」という子どものニーズと集団主義の考え方との間に矛盾、ギャップが生じるのである。

次に「集団」と「個人」との関係の問題である。

施設養護の現場では、一人ひとりの子どものニーズに応じた個別的な関わり、援助が求められる。しかし、集団主義における考え方では、個人は集団を通しての個人であり、集団の方がより重要視される。

施設養護には集団があるため、集団の重要性は否定できない。しかし、集団としての価値よりも、たとえ少数派の意見やニーズであったり、たった1人の子どものニーズであったりしても、それを最優先し尊重しなければならない場面が、施設養護にはある。こうした施設養護の現実とそぐわない考え方が、集団主義養護理論の中には内在しているといわざるをえないのである。

(4) 家庭的養護理論

家庭的養護論は、施設における処遇内容を家庭的なものに近づけることの重要性を強調する内容のものである。その主張の背景には、前述のホスピタリズム論争において、「施設養護の中心である集団的処遇の弊害がホスピタリズムを助長している」という説に当時の多くの児童養護施設長が共感し、「養護施設の家庭化」の必要性を認識したという経緯がある。

「養護施設の家庭化」を積極的に主張した熊本・慈愛園長の潮谷総一郎(1953)は、「施設は本来の家庭ではないが、ホスピタリズム、あるいはインスティテューショナルリズム(institutionalism)と称される症状を阻止するためには、施設が家庭に近づくことが不可欠」だとし、施設形態を「小舎制ホーム式」にすることが望ましいと論じた³³。

さらに堀は、ホスピタリズムの大きな原因を「施設の児童に対する養護の手不足」とし、「施設では1人か2人の保母を何人かの児童で分けあっているといった始末で、施設児童に対する養育者の延人員はきわめて少ないので、したがってここに数の問題で、施設の子供が当時の文化人として適応するだけの訓練や躾を受け得ない。このことがホスピタリズムであるから、この解決は養護の手を増すということであり、その基盤が小舎制であると思う³⁴」と、職員の関わり不足を解消することを目的として、小舎制を積極的に取り入れる必要性を主張した。また、堀は同じ論文内において、小舎制について、夫婦寮ではなく、1人の保母に助手をつける「保母+助手制」による保母寮が望ましいとし、1寮の子どもの人数は9~15人を厳守、子どもの構成は「男女混合、年齢縦割り」とし、普通の家族構成に近いものが良いと主張した。

小舎制の実施以外に、ホスピタリズムの解決に必要なこととして、施設外通学制の実施、個別処遇、制服の廃止、共同炊事の廃止、食事の質的向上を挙げている。こうした堀の考

え方の中には、施設生活を家庭生活に近づけるべきだという、ノーマライゼーションの理念がみてとれるともいえよう。

こうした堀の提案に対して、当時、児童養護施設中里学園の施設長であった瓜巢（1950）は、ホスピタリズムの原因は「養護の指導性の欠如」であるとし、養護形態だけでなく、養護内容の質と職員のありようについて問題視した³⁵。

瓜巢は、養育形態を小規模化した小舎制を「客観的条件は、いわゆる『家庭的』であっても、その実、その構成する人間関係は、フラストレーションを起こし易い環境にある」と批判し、これに代わる望ましい小舎制として「一人の保母に10人の児童をもって1単位とし、その2つをもって1小舎を構成する。そして、その1小舎20人に一人の指導員を配置する」という形態を提唱している³⁶。これは現行の職員配置「子ども6人：職員1人」よりもかなり大きな養育形態といえる。

また、瓜巢は、そこでの職員の役割として「指導員は父人格（father person）としての働きを成すと同時に、主としてケース・ワークを担当、保母は母人格（mother person）としての働きをなす」とした。この瓜巢の主張が、今日の「児童指導員はソーシャルワーク、保育士はケアワーク」といった施設内において少なからず残っている性別役割分業観につながっているのではないだろうかと考える。

さらに、瓜巢は「指導原理」として①人間価値の強調、②自立的道德心、③自己指導（自己実現、個人の欲求、自己決定）の方向を強めるものでなければならないとし、そのための援助技術として、ケースワークとグループワークの適用を主張している。

家庭的養護理論を唱える主張の多くが「養育形態の家庭化」「人数の小規模化」を中心としたものであるのに対して、瓜巢の主張は、養護技術のあり方にまで言及し、ソーシャルワークの概念を取り入れたという点において、非常に独自性の強い論であるといえる。

こうした堀や瓜巢が提起した問題を引き継ぐ形で、谷川（1953）は、先述のホスピタリズムに関する研究成果を受け、保育者の担当児童数を少なくして担当制を徹底すること、里親制度やファミリーグループホーム制度を推進すると同時に、児童養護施設においては、小舎制養護を行政が推進することの必要性を強調し、堀論文を追認するような結論に至っている³⁷。

ホスピタリズム論争の中心人物であった堀、潮谷、瓜巢、谷川らの研究によって「家庭的養護理論」の方向性が示された。これらの主張を簡潔にまとめる形で、鈴木（2000）は、「家庭的養護理論の内容」として、以下の4点を示している³⁸。

- ①子どもの施設での養育には、養護担当者を一定し、継続的で良好な人間関係の保持が求められること
- ②子どもの生活単位が小集団であり、「個別化」を行いやすい環境が設定され、それが実践されていること
- ③家庭的な養護実践のために、家庭に近い生活環境を施設のなかでも取り入れ、ホスピタリズムの防止や退園後の社会生活にも対応できるよう努めること
- ④子どもの家庭に近い生活体験のためには里親委託を優先し、それができない場合には小舎制の導入や、ファミリーグループホームでの実践が望まれるが、大舎制でも家庭

的な生活ができるようなプログラムをもつこと

児童養護施設における実践のあり方について議論される際に「より家庭的な雰囲気」「家庭に近い条件整備」といった表現が用いられることが多い。しかし、何をもって「家庭的」とするのかという具体的で明確な定義はない。一般の家庭生活そのものが多様化する中で、「家庭的」を定義していくためには、まず「施設らしさ」の払拭が必要であろう。

また、こうした児童養護施設の生活環境をより家庭的なものにしようという取り組みが、今日の「地域小規模児童養護施設」制度化へとつながったといえる。

家庭的養護理論とは、社会的養護を必要とする子どもたちに対して、ホスピタリズムは、施設生活に家庭的な環境や実践内容を整備することによって克服できるという積極的な意図をもつ養護理論である。しかしながら、堀や瓜巢らの論調のなかには、そもそも「ホスピタリズム」の原因としてボールビィ(J.Bowlby)が指摘した「母性剥奪(マターナル・デprivation)」に関する考察や視点がほとんどない。つまり、「ホスピタリズムの原因＝施設養護」といった枠組みによってのみ論理展開がなされている点に、この「家庭的養護理論」の限界や矛盾があるといえる。こうした限界や矛盾が、今日、児童養護施設が新たに目指すべき方向性として示された「小規模化」「地域化」をややもすれば形態論の枠を出ない形式的な提案に留めている負因ともいえるのではないだろうか。

人数の小規模化や一般住宅の提供等といった施設形態の小規模化だけでなく、施設で暮らす子どもの家族背景、親子関係の希薄化といった背景・ニーズを十分に考察した上で、「家庭的な養育環境の提供」という援助内容に「ソーシャルワーク」の視点と価値をいかに加え、方法論として確立していくかが、児童養護施設におけるレジデンシャルワークの体系化の課題となると考える。

第 3 節 レジデンシャルワークを担う児童養護施設職員の機能

(1) 日本における施設養護の機能に関する諸説

児童養護施設におけるレジデンシャルワークの展開のあり方について考究するうえで、施設養護の機能とされているものについて整理、検討することは重要であると考えます。そこで、本項では、施設養護の機能に関する先行研究を整理することによって、それらの機能を果たす役割を担う職員のありようについて検討するための手がかりを得たいと思う。

施設養護の機能の定義については、諸説あり、それぞれ重複する部分、同じ内容を細分化して表現したものなど多様である（表 1-2）。以下、順にこれらの内容について検討していくこととする。

表 1-2. 施設養護の機能に関する定義

| | 施設養護の機能の定義 |
|--------------------------|--|
| 今 井 (1982) ³⁹ | ①養育機能 ②生活指導機能 |
| 野 澤 (1991) ⁴⁰ | ①住 ②衣 ③食（①から③は物的保障） ④衣食住を統合する生活環境整備 ⑤管理・援助・指導 |
| 五十川 (1994) ⁴¹ | ①保護的機能 ②教育的機能 ③専門処遇的機能 ④文化的機能 ⑤代弁的機能 ⑥調整開発的機能 ⑦緊急/短期援護的機能 |
| 宮 本 (1997) ⁴² | ①日常生活機能 ②ケースワーク ③グループワーク ④地域社会との連携 ⑤親子関係調整 ⑥自立援助 |
| 中 谷 (1999) ⁴³ | ①生活指導 ②職業指導 ③学習指導 ④就職/進学/自立支援 |
| 寺 田 (2000) ⁴⁴ | ①生活/自立援助機能 ②治療/援助機能 ③家庭関係調整/家庭復帰促進機能 |
| 鈴 木 (2003) ⁴⁵ | ①日常生活援助支援機能 ②心理治療的援助・支援機能 ③社会的機能と自立援助の機能 |
| 伊 藤 (2004) ⁴⁶ | ①家庭養育代替機能 ②生活支援機能 ③治療・教育的機能 |
| 山 縣 (2005) ⁴⁷ | ①治療的機能 ②家族援助機能 ③リービングケア機能 ④アフターケア機能 ⑤地域支援機能 ⑥里親支援機能 ⑦自立支援計画の策定 |

まず、野澤（1991）のいう施設機能は「衣食住の物的保障」と「それらを統合する生活環境整備」「管理・援助・指導」の 3 点に集約できる。

「衣食住の物的保障」では、「できるだけ一般家庭に近いもの」を提供することの重要性和、子どもの自己表現や自己実現の尊重、子ども・職員間の信頼関係の形成への配慮の必要性が特に主張されている。

「生活環境整備」では、①子どもが生活主体として自立的に生活できる空間構成、②人間関係、③地域環境の調整、の 3 点を課題として挙げている。ここで重要視されているのは、子どもの生活の連続性への配慮、プライバシーの保障、安心・安全確保の確保、集団への適応のための援助、地域からの理解促進と地域支援、である。

「管理・援助・指導」では、子どもの基本的な生活習慣の習得、子どもの自主性や創造性の醸成、自立に向けた援助（学習・進路指導含む）、アフターケア、を実践の柱として示している。

野澤が言及している施設養護の機能は、どれもきわめて具体的で、子どもたちの生活の細部にわたる部分まで、意図的な「子どもの権利擁護」の具現化となる実践であることの必要性を主張した内容となっている。しかしながら、「住居の保障」について「一般家庭（residence）に近いもの」としながらも、整備すべき設備として、「職員室」「会議室」「集会ホール」といった大舎制の施設設備を彷彿とさせる内容があり、読み手に混乱を生じさせる。「子どもの生活環境として必要なハード」と「施設として必要なハード」を分けた提示が必要かと考える。しかし、「退所児童のアフターケア」が施設の業務として位置づけられていなかった時代に、施設機能として「アフターケア機能」を強調した点は非常に重要な指摘だったといえよう。また山縣（2005）も、アフターケア機能を施設機能として強調している点がその論の独自性として挙げられる。

次に鈴木（2003）の説についてである。鈴木（2003）は、児童福祉施設におけるケアワークを「レジデンシャルケア」と表現した上で施設養護の機能について以下のように定義している⁴⁸。

- ①日常生活援助・支援の機能
- ②心理治療的援助・支援の機能
- ③社会的機能と自立支援の機能

さらに鈴木は、上記3つの機能のうち、①日常生活援助・支援の機能を「ケアワーク機能」として定義し、③の「社会的機能と自立支援の機能」の説明の中で「ファミリーソーシャルワーク実践」の必要性を指摘している。しかし、この分類・定義と説明では、施設養護の機能とレジデンシャルワークとの関係性について、「②心理治療的援助・支援」の位置づけが不明瞭であるとともに、鈴木自身がこの書の中で示す、冒頭の「ケアワーク（レジデンシャルケア）」という定義と矛盾する論理展開となっており、定義としては不完全なものであるといわざるを得ない。

ここからは、機能ごとに各論者の主張を整理していくこととする。

まず「養育機能」「家庭代替機能」といわれる機能についてである。この機能は、児童養護施設が孤児院と称されていた時代から一貫して主軸をなしている機能といえる。今日、子どもたちの入所理由や背景は多様化しているが、何らかの原因により家庭環境を奪われた子どもにとっての「養育の場」としての代替的機能は、決して外して考えることのできない機能である。

次に「治療・教育的機能」である。伊藤（2004）は、「治療・教育的機能」について、その必要性の理由や内容について、以下のように示している⁴⁹。

- ①家庭で十分な教育やしつけを受けることができないまま生活してきたこと
- ②虐待や親からの放任、養育拒否などにより精神的なダメージを受けていること
- ③それらのことにより問題行動を引き起こしていることなどに対応するケアのこと

- ④障害をもった子どもたちに対しては、生活支援を通して成長・発達や生命維持に必要な治療的ケアを行うこと

児童養護施設における「治療的機能」については、「治療」という行為をどのように捉えるかについて、その意味する内容や方法が異なってくる。児童養護施設職員は医師や心理療法を担当できる職員とは異なる専門性をもつ職員である。したがって、ここでいう「治療的機能」とは、カウンセリングや遊戯療法等を含まない、ソーシャルワークとケアワークを融合させたレジデンシャルワークという方法を用いる「生活支援」を通じた「治療的ケア」でなければならない。花村（1981）は、「治療的処遇」という用語を用い、その内容について以下のように述べている⁵⁰。

「施設で生活する児童たちは、社会的・家庭的な状況のゆえに、物理的に親から分離した生活を余儀なくされており、その分離するまでの過程の中で背負わされた深い心理的外傷をもち、そこから何らかの問題傾向をわれわれ職員に投げかけているのです。したがって職員は、児童のそのような生活経験にもとづく問題となる行動様式・生活態度に働きかけ、適切な行動・態度を獲得できるよう取り組まねばならないこととなります。施設の生活全体がこの目的にはっきり焦点を結ぶよう構築されるべきであって、児童の心の傷をさらに深めるような種類のものであってならないことは、言うまでもありません」

さらに、花村は、治療的処遇には「ソーシャルワークの方法論」が有用だとし、子ども個人及び子ども集団、彼らをとりまく地域との間に、意識的、意図的に関わるという専門的な援助過程の必要性について主張している。

こうした、ソーシャルワークの方法を援用した「治療・教育的機能」を発揮するには、①職員と子どもとの信頼関係の構築、②子どもの心のケアが可能となる生活環境の整備、③一人ひとりの子どもがもつ治療・教育的ニーズを把握する力、が必要といえよう。そのいずれもが、ソーシャルワークとケアワークの双方の質の高い実践を必要とする援助技術である。

次に「親子関係調整機能」「家族援助機能」といわれる機能についてである。近年、児童養護施設に求められている家族援助機能とは、①施設入所児童の家族に対する援助機能、②地域で生活するすべての子育て家庭に対する援助機能、の2つに大別できる。①の機能については、2005年からすべての児童養護施設に配置された家庭支援専門相談員（ファミリーソーシャルワーカー）が、その中心的役割を担うことが想定されている。しかし、家庭支援専門相談員が単独で家族援助や家族関係調整を行うのではなく、日頃子どもたちの直接的ケアを担当している児童指導員や保育士、また地区担当の児童福祉司との連携を密にしながら家族援助は展開される。また、こうした機能は、子どもの家庭復帰（引き取り）だけを目標として行われるものではなく、必要に応じて里親委託や養子縁組の活用といった選択肢も視野に入れながらの援助にならなくてはならない。

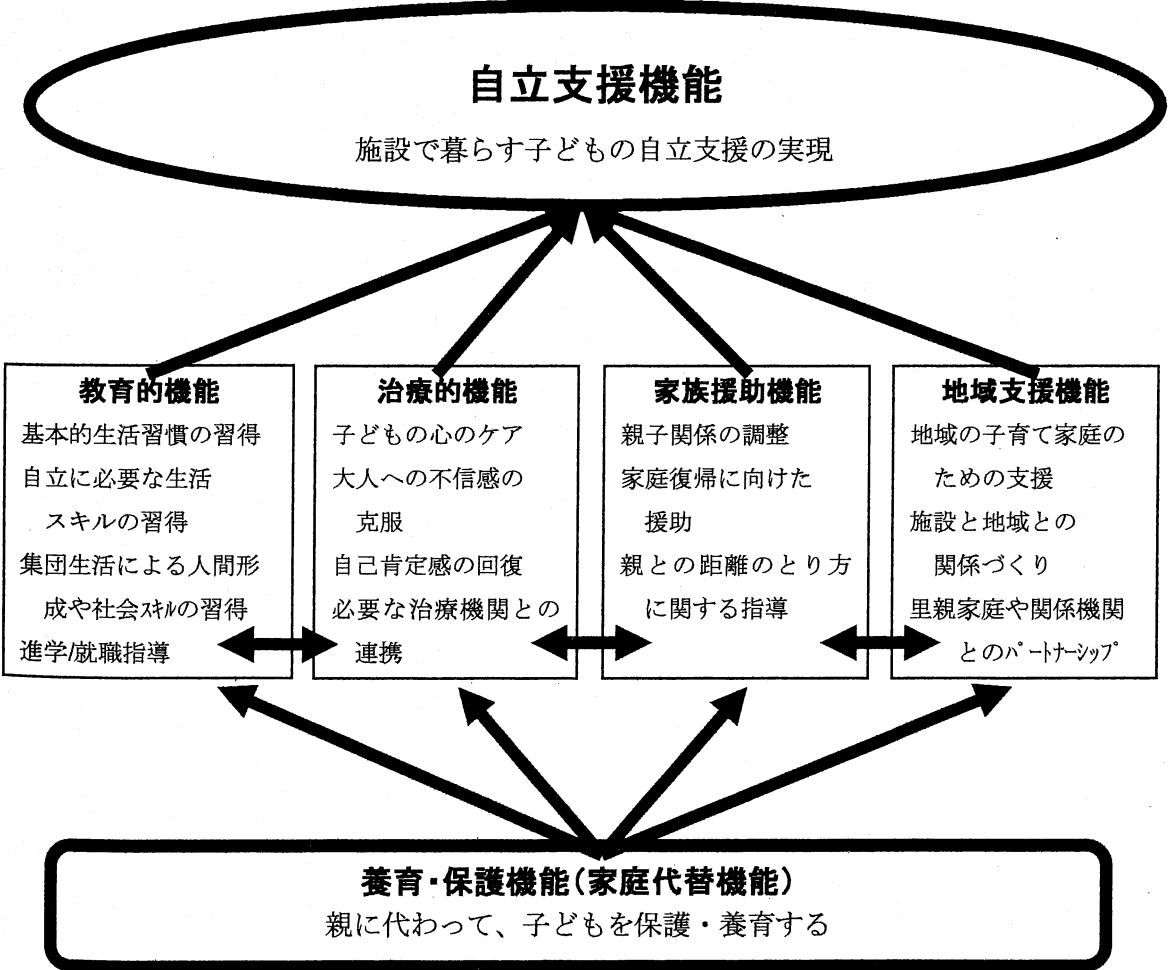
②の機能については、「地域支援機能」とも深く関わりをもつものといえる。児童養護施設が地域支援機能をもつことのメリットとしては、①要養護ニーズの発生予防なり得るこ

と、②施設入所児童の退所後の生活を支えることにもつながり、アフターケア機能にもつながること、が挙げられる。施設が果たす地域支援機能や、施設の地域化に関する内容は、第4章において詳細に述べることにする。

ただ、こうした機能の必要性を主張する意見の大きな問題点は、児童養護施設の現行の職員体制のなかで果たして「誰が」中心となってその機能を担うのかがはっきりしない点である。「児童養護施設として果たすべき機能」という視点から、さまざまな機能の必要性が指摘され、施設の多機能化の方向性が示されているものの、誰がどのように多様な機能を分担し展開していくのかといったビジョンが明確には示されていないのである。児童養護施設に多機能化を求めるのであれば、その実践が可能である人的配置や職場環境の整備も必要であるし、またそうした実践を展開でき得るような職員養成についてもあわせて検討する必要がある。しかし、現在、そうした職員や職員の職場環境のありようについて十分に検討されないまま、児童養護施設の多機能化だけが活発に議論されていると言わざるを得ない。

こうした、児童養護施設に期待されているレジデンシャルワーク機能に関する諸説をまとめると、図1-1のように整理することができよう。

図 1-1 児童養護施設に期待されるレジデンシャルワーク機能



児童養護施設の第一義的機能ともいえる家庭に代わって子どもを養育するという「養育・保護機能」は、すべての機能の基盤をなすものである。そして、すべての実践の目標が「子どもの自立」にあるため、「自立支援機能」はその他の機能を包括する実践理念に近い位置づけとなるであろう。この「養育・保護機能」と「自立支援機能」の2つの機能の間をつなぐ機能として「教育的機能」「治療的機能」「家族援助機能」「地域支援機能」が存在する。児童養護施設が果たすべき機能とは、この6つの機能に集約されるといえよう。

さらに、図 1-1 と、表 1-2 との関係性について検証する。各論者が主張している施設機能を図 1-1 にあてはめると図 1-2 のようになる。

図 1-2 児童養護施設に期待される機能(表 1-2 と図 1-1 の相関図)

| | 自立支援 機能 | 教育的 機能 | 治療的 機能 | 家族援助 機能 | 地域支援 機能 | 養育・保護 機能 |
|-----------------------------|--------------------------------|-------------------------------|-------------|-------------------------|--|----------------|
| 今 井 (1982) ⁵¹ | | 生活指導機能 | | | | 養育機能 |
| 野 澤 (1991) ⁵² | | 生活環境整備 | | | 生活環境整備 | 衣食住の 物的保障 |
| | 管理・援助・指導 | | | | | |
| 五十川 (1994) ⁵³ | 代弁的機能 | 教育的機能 文化的機能 | 専門処遇的 機能 | 代弁的機能 | 緊急/短期 保護的機能 文化的機能 調整開発的 機能 | 保護的機能 |
| 宮 本 (1997) ⁵⁴ | 自立援助 | ケースワーク グループワーク | | 親子関係調整 | 地域社会との 連携 | 日常生活実践 |
| 中 谷 (1999) ⁵⁵ | 職業指導 学習指導 就職/進学/ 自立支援 | 生活指導 | | | | |
| 寺 田 (2000) ⁵⁶ | 生活/自立援助機能 | | 治療/援助 機能 | 家庭関係調整/ 家庭復帰促進 機能 | | |
| 鈴 木 (2003) ⁵⁷ | 社会的機能 自立援助機能 | 日常生活 援助支援機能 心理治療的援助支援機能 | | | | 日常生活 援助支援機能 |
| 伊 藤 (2004) ⁵⁸ | 生活支援機能 | | | (生活支援機能に包括される) | | 家庭養育 代替機能 |
| | | 治療・教育的機能 | | | | |
| 山 縣 (2005) ⁵⁹ | リービングケア機能 自立支援計画の策定 | | 治療的機能 | 家族援助機能 | 地域支援機能 里親支援機能 | |
| | アフターケア機能 | | | | | |

(筆者作成)

「家庭」という自分が養育される場を失った子どもにとって「養育・保護」といった家庭代替機能は非常に重要である。児童養護施設は、この「養育・保護機能」をベースにして、個々の子どもにあった援助を展開していくこととなる。そして、教育、治療、家族援助、地域支援といったあらゆる機能を発揮する実践のゴールとは、すべて子どもの「自立支援」であるといえる。これは、1997年の児童福祉法改正によって、「保護・養育」に加えて「自立支援」が施設の目的として付加されたことにも裏付けられる。

こうした機能を果たす役割を担う施設職員については、果たしてどのように考えられているのであろうか。次項以降において、この点について検証していきたい。

(2) 児童養護施設の児童指導員と保育士の要件

児童養護施設において、直接子どもと関わる職員、いわゆる「直接処遇職員」として、児童指導員と保育士が配置されている。児童指導員と保育士の資格要件や定義については、それぞれ、児童福祉施設最低基準と児童福祉法によって規定されている（表 1-3）。

まず、児童指導員についてである。児童指導員の要件については、表 1-3 からわかるとおり、必ずしも児童福祉施設について大学等において研鑽を積んでいなくとも構わないという内容になっている。大学等において社会福祉や児童福祉について学んだ者がすなわち資質の高い児童指導員になることができるとは言い切れないため、これをもって資格要件が不適切と断言することはできない。しかし、児童養護施設に就職する前に、施設実習等を通して、施設の社会的意義や利用者の特性、援助方法等について学習していない者が児童指導員として児童養護施設に勤務する可能性が高いという現実から、就職後の現任研修の受講をはじめとする職員の専門性向上のための取り組みが、いかに重要かということがわかる。施設内外を問わず、養護実践に関する研修や勉強会等、個々の職員が自己研鑽を積む機会を現在十分に保障できているのか、また今後どのようにそうした機会を確保していくのかは、児童養護施設がその果たすべき機能を展開していくうえで、非常に重要な課題といえよう。

次に、保育士についてである。保育士は、子どもたちの保育と保護者への援助・指導を行う専門職として児童福祉法に定められた国家資格である。

保育士となる資格を得るには、以下の2つの方法がある。

- ①厚生労働大臣の指定する養成施設（養成校）を卒業する
- ②保育士試験を受けて合格する

保育士は、保育所に勤務する「保育所保育士」と、保育所以外の児童福祉施設に勤務する「施設保育士」とに大別することができる。養成施設におけるカリキュラムにおいても、保育士試験の内容についても、保育所保育士養成と施設保育士養成とで、その内容にははっきりとした差異は設けていない。つまり通所利用施設である保育所に勤務する保育士も、入所施設に勤務する保育士も、同じ内容の教育を受け、保育士として社会に出ることとなる。

では、保育士養成校において、保育所保育士向けの内容と施設保育士を想定した内容と

をバランス良く教授できているかという、そうではないと言わざるを得ない現状である。

表 1-3 根拠法に基づく児童養護施設の児童指導員と保育士の資格要件・定義

| 名 称 | 資 格 要 件 又 は 定 義 |
|-------|--|
| 児童指導員 | <div>1. 地方厚生局長の指定する児童福祉施設の職員を養成する学校その他の養成施設を卒業した者</div> <div>2. 学校教育法の規定による大学の学部で、心理学、教育学又は社会学を専修する学科又はこれらの相当する課程を修めて卒業した者</div> <div>3. 学校教育法の規定による大学の学部で、心理学、教育学又は社会学に関する科目の単位を優秀な成績で修得したことにより、同法第 67 条第 2 項の規定により大学院への入学を認められた者</div> <div>4. 学校教育法の規定による大学院において、心理学、教育学または社会学を専攻する研究科又はこれらに相当する課程を修めて卒業した者</div> <div>5. 外国の大学において、心理学、教育学又は社会学を専修する学科又はこれらに相当する課程を修めて卒業した者</div> <div>6. 学校教育法の規定による高等学校又は中等教育学校を卒業した者、同法第 56 条第 2 項の規定により大学への入学を認められた者、若しくは通常の課程による 12 年の学校教育を修了した者（通常の課程以外の課程により、これに相当する学校教育を修了した者を含む）又は文部科学省大臣がこれと同等以上の資格を有する認定した者で、2 年以上児童福祉事業に従事した者</div> <div>7. 学校教育法の規定により、小学校、中学校、高等学校又は中等教育学校の教諭となる資格を有する者であって、厚生労働大臣または都道府県知事が適当と認めた者</div> <div>8. 3 年以上児童福祉事業に従事した者であって、厚生労働大臣または都道府県知事が適当と認めた者</div> <div>(児童福祉施設最低基準 第 43 条)</div> |
| 保育士 | <div>保育士とは、児童福祉法第 18 条の 18 第 1 項の登録を受け、保育士の名称を用いて、専門的知識及び技術をもって、児童の保育及び児童の保護者に対する保育に関する指導を行うことを業とする者をいう。</div> <div>(児童福祉法 第 18 条の 4)</div> |

(筆者作成)

施設保育士として必要な科目として、児童福祉、養護原理、養護内容、保育実習（施設実習）がカリキュラムとして準備されている。しかし、ここで思春期の子どもや被虐待児の問題、児童養護施設や、知的障害児施設にいる被虐待児、思春期の子どもの試し行動、問題行動、非行の問題等について学んでいても、実際に施設保育士として現場に出たときに「対応できていない」と感じている保育士が多いのではないだろうか。また、保育士として地域支援機能や家族援助機能を発揮するために、社会福祉援助技術や家族援助論といった科目もあるが、全国社会福祉協議会をはじめとする保育士養成向けのテキストをみる限

り、保育所における地域子育て支援に内容が偏重している印象が強い。施設保育士として必要な視点は、まず、親がいながら親と分離されて施設で生活せねばならない子どもたちの現状と背景を十分に理解することと、そうした背景に配慮した保育や日常生活援助を展開するためのスキルと価値である。また、適切な親子関係を結ぶことができずに年齢を重ねてしまい、非行や不安等の情緒障害を抱える子どもたちの「心の育てなおし」のプロセスと自立に向けた援助に必要な内容や方法についても、現在の保育士養成課程の内容では不十分と言わざるを得ない。「子どもの養育」に関する専門性が抜け落ちているのである。少なくとも「施設保育士」が適切な専門性を発揮して、施設入所児童の養育にあたるには、指遊び、ピアノ、歌、造形等といった表現を中心とした「保育技術」の習得だけでは意味がないのである。就学前児童だけに焦点をあてがちな、現在の養成校における保育士養成課程内容について再考し、「保育職」について再構成する必要も視野に入れた検証が必要となるだろう。

また、保育士の役割の一つとされている「地域支援機能」に関する養成教育内容についても不十分な点が多い。「全国保育士会倫理綱領」の5、7において、関係機関と連携し、援助を展開するとの記述がある（表1-4）。しかし、養成課程においてネットワーキングや地域組織化活動に関して十分に教授する機会は設定されているとはいえない。講義「社会福祉」や演習「社会福祉援助技術」等の科目において、触れることはあるかもしれないが、実際に現場でそれを活かすことができていると感じている保育士は少ないのではないだろうか。

以上のような視点からも、児童指導員と同様、保育士にとっても現場に出てからの現任研修など自己の専門性を向上させる機会の有無が、施設機能の展開にとっていかに重要かということがわかる。

表 1-4 全国保育士会倫理綱領

すべての子どもは、豊かな愛情のなかで心身ともに健やかに育てられ、自ら伸びていく無限の可能性をもっています。

私たちは、子どもが現在（いま）を幸せに生活し、未来（あす）を生きる力を育てる保育の仕事に誇りと責任をもって、自らの人間性と専門性の向上に努め、一人ひとりの子どもを心から尊重し、次のことを行います。

（子どもの最善の利益の尊重）

1. 私たちは、一人ひとりの子どもの最善の利益を第一に考え、保育を通してその福祉を積極的に推進するよう努めます。

（子どもの発達保障）

2. 私たちは、養護と教育が一体となった保育を通して、一人ひとりの子どもが心身ともに健康、安全で情緒の安定した生活ができる環境を用意し、生きる喜びと力を育むことを基本として、その健やかな育ちを支えます。

（保護者との協力）

3. 私たちは、子どもと保護者のおかれた状況や意向を受けとめ、保護者とより良い協力関係を築きながら、子どもの育ちや子育てを支えます。

（プライバシーの保護）

4. 私たちは、一人ひとりのプライバシーを保護するため、保育を通して知り得た個人の情報や秘密を守ります。

（チームワークと自己評価）

5. 私たちは、職場におけるチームワークや、関係する他の専門機関との連携を大切にします。
また、自らの行う保育について常に子どもの視点に立って自己評価を行い、保育の質の向上を図ります。

（利用者の代弁）

6. 私たちは、日々の保育や子育て支援の活動を通して子どものニーズを受けとめ、子どもの立場に立ってそれを代弁します。
また、子育てをしているすべての保護者のニーズを受けとめ、それを代弁していくことも重要な役割と考え、行動します。

（地域の子育て支援）

7. 私たちは、地域の人々や関係機関とともに子育てを支援し、そのネットワークにより、地域で子どもを育てる環境づくりに努めます。

（専門職としての責務）

8. 私たちは、研修や自己研鑽を通して、常に自らの人間性と専門性の向上に努め、専門職としての責務を果たします。

社会福祉法人 全国社会福祉協議会
全国保育協議会
全国保育士会

（出典）全国保育士会ホームページ（<http://www.z-hoikushikai.com/kouryou/kouryou.htm>）

(3) 望ましい職員像に関する先行研究からの検討

真の意味で施設のあり方を問うのであれば、そこで働く職員のありようについても、より深い議論が必要である。なぜなら個々の職員がもつ知識や技術、価値や理念といった専門性が、日々の子どもたちの生活を護り、また施設の専門性の質を規定すると考えるからである。そこで本項では、望ましい職員像に関する先行研究から、職員のあり方と施設に求められている機能との関連性について検証していくこととする。

石井(1982)は、望ましい職員像として、表1-4に示した、7つの条件を提示している。石井による指摘は、①と⑥は、職員としてもつべき専門知識や技術と理解、向上心、それ以外は個としての性格や資質ということができよう。施設の子どもやその家族を援助するにあたってどのようなスキルと知識や価値が必要なのかと言った具体性に欠けるとともに、子どもをどう捉えるかといった「子ども観」に関する内容が欠けている部分が不十分といわざるを得ない。

橋本(1997)は、施設養護を担う職員として備えておくべき資質として、6点を掲げている(表1-4)。橋本による主張は、石井と比して「子どもをどう捉えるか」といった子ども観に関するものが大半を占めている。この点において、畑岡(2004)の「人権感覚の鋭さ(子どもの理解をどう理解するか)」といった点に尽きるという主張とかなりの部分が共通しているといえよう。

一方、橋本と石井の共通点としては、どちらも「職員との人間関係をうまく構築できる力」を最後に提示している点である。これは、施設養護がチームプレーであることを象徴したものといえる。

表 1-4 望ましい施設職員像(施設養護を担う職員として)

| 論 者 | 施設養護を担う職員として望ましい資質など |
|------------------------|--|
| 石井(1982) ⁶⁰ | ①事業に対する認識と理解のある人 ②後顧のうれいなき人 ③自分の仕事に自信と誇りをもつ人 ④明るく活動性に富んでいる人 ⑤自分を客観的にみて自己反省できる人 ⑥児童養護に関する技能をもつためにたえず努力し訓練する人 ⑦他の職員たちと協調できる人 |
| 橋本(1997) ⁶¹ | ①子どもへの「肯定的関心」 ②子どもの言動への「共感的理解」 ③子どもの権利擁護への関心 ④日々の生活を創造できること ⑤子どもの生理と心理に関する基礎知識 ⑥人間関係スキル |
| 畑岡(2004) ⁶² | 人権感覚の鋭さ(子どもの理解をどう理解するか) |

(筆者作成)

「望ましい職員像」としての必要条件を提示してはいないが、「施設養護を担う職員の専門性」について言及しているものについて検証することとする。

山縣(2005)は、児童福祉施設の専門性を「総合性・包括性・一般性(genericity)」と

「利用者の特殊性に対応する専門性 (speciality)」の2つとした上で、保育士や児童指導員の専門職性としての特性を「ジェネラリスト」と称している⁶³。児童養護施設をはじめとする入所施設の職員は、施設入所前から現在、さらに施設退所後の生活までも想定して、利用者の日々の生活全般を支援していく役割を担う。そのため、利用者の生活全般にかかわるあらゆるニーズを総合的かつ包括的に見極め、支援していくことができる専門性が必要になる。さらに、これに加えて、一人ひとりの特殊性に対応できる専門性も同時に必要となるのである。しかし、「総合性」「一般性」といった専門性は、他の職種からみても、また施設職員自身にとっても、わかりづらいものである。何が専門性なのか、はっきりしないともいえる。専門性がはっきりしないということは、専門性の有無や質の良し悪しを評価することが難しいともいえる。専門性の有無や質の程度がわからないということは、自己の援助の専門性を向上させたくとも、どのように向上させて良いのかを判断することも困難なのではないだろうか。

谷口 (2003) は、施設養護に携わる職員が専門職と認められるための要件について、以下の6点を挙げている⁶⁴。

- ①専門知識、技術、倫理、資格の明確化
- ②援助実践領域と業務内容の明確化 (責任範囲の明確化)
- ③養成基準の明確化
- ④援助内容の評価と効果測定の徹底 (社会的信頼性の確立)
- ⑤自己覚知、自己研鑽の実施
- ⑥権利擁護の徹底

①と③については、前項においても述べたとおり、児童指導員の資格要件や保育士の養成課程内容が不十分とはいえない現状にあるため、要件を満たしているとはいえない。④についても、児童養護施設における養育論は一本化されてはおらず、また実践の効果測定ができる評価尺度も存在しないため、あてはまらない。②についても、施設の多機能化が求められる一方で、施設内の誰がどのように多様な機能を担うのか、またそれに対する支援体制についても不明確であり、要件を満たしているとはいえない。⑤については、施設職員に現任研修受講機会など自己研鑽の機会が十分に保障されているかどうかについて実態の検証が必要であろう。⑥については、近年も職員による子どもへの施設内虐待といった子どもの権利侵害事件が発生している現状から、やはり不十分といわざるをえない。

このように、谷口による提示内容については、現状の児童養護施設職員に関して言うと、いずれの要件も十分に満たされているとはいえない現状であり、「児童養護施設職員は専門職である」と言い切ることはできないという結論になってしまう。

しかし、児童養護施設職員は専門職であるべきであり、また専門職となり得るようなさまざまなバックアップが必要である。なぜなら、児童養護施設とは、家庭で暮らすことのできない子どもを社会的に養育することを目的とする「子どもの権利擁護機関」であり、そこで働く職員は、そうした社会的使命と専門職としての意識をもって養育にあたることが望まれるからである。

第4節 小括

ここまで、児童養護施設における実践について、①レジデンシャルワークの意味する内容の定義と特質、②ホスピタリズム論争を契機に確立した各養護理論の内容と特質、③施設で働く職員のありよう、の3つの視座から、検討してきた。

先行研究レビューの結果から、児童養護施設におけるレジデンシャルワークについて、以下のように整理ができる。

- 児童養護施設におけるレジデンシャルワークは、すべてソーシャルワークの視点、理念、方法などが用いられるべきである。よって、レジデンシャルワークを「ソーシャルワーク」と「ケアワーク」とに明確に二分することは不可能である。
- レジデンシャルワークは、施設利用者やその家族に対して行う援助といったマイクロレベルの実践だけでなく、利用者の施設生活や退所後の地域生活を快適なものに改善するために行政や社会に働きかけるソーシャルアクションや、職員間や機関間の連携を良好なものにするためのアドミニストレーションといったマクロレベルのソーシャルワークを含む実践でなくてはならない。
- ホスピタリズム論争を契機に確立していった「積極的養護理論」「集団主義養護理論」と「家庭的養護理論」は、それぞれ立脚する視点は異なるが、いずれも、施設での日常生活援助を「意図的」なものにする必要性を強調した点は共通している。
また、いずれの理論にも、レジデンシャルワーク論としては、欠けている視点があり、養育理論として成熟したものとはいえない。
- 明確な意図や理念をもたずとも遂行できてしまう食事、洗濯、掃除などの家事援助の1つ1つに、傷ついた子どもの心の回復や発達支援、自立支援といった明確な目標をもち、職員によるすべての働きかけを意図的なものにするのは、施設職員によるすべての実践がソーシャルワーク化することにもつながる。
- 施設養護の機能として、基盤となる「養育・保護機能」、すべての実践のゴールとなる「自立支援機能」があり、ゴールに向けた諸機能として「治療」「教育」「家族援助」「地域支援」といった機能が成立し、児童養護施設の多機能化が今後の方向性として示されているが、施設職員の職務範囲や責任の所在といった役割分担が不明瞭である。
- 現行の児童指導員や保育士の資格要件や養成課程は、多機能化した児童養護施設における実践を有機的に展開でき得る内容ではなく、大幅な見直しが必要である。また、資格要件や養成課程の不十分さをカバーし得るだけの、現任研修など就職後の専門性向上に向けた取り組みの充実は必須である。
- 児童養護施設職員が専門職として自他ともに認識するためには、養育論の確立や業務内容や責任範囲の明確化、養成課程の見直しといった多岐にわたる改革が必要である。

日本においては、施設実践を「ソーシャルワーク」と「ケアワーク」に分けて議論される機会が少なくない。しかし、児童養護施設における実践を「ソーシャルワーク」と「ケアワーク」とに二分して考えるとしたら、誰がソーシャルワーカーで、誰がケアワーカー

なのかという疑問が生じる。かつて仲村(1984)は、「児童指導員=ソーシャルワーカー」「保育=ケアワーカー」と分類したことがあるが⁶⁵、施設実践の多様性と複雑性と未分化な実態から、このように明確に分類するのは困難であると考え。なぜなら、直接処遇職員は、ケアワークを実践するにあたってソーシャルワークの視点を必要とするからである。この点については、相澤(1984)が、「ケアワークは、主に社会生活をおくっていく上で、充足しなければならない基本的諸欲求に対応し、問題解決していくが、ソーシャルワークの目的である自己実現へ向かう第一歩と正確に位置づけなければ、ただの『素人の仕事』として価値的に低次におかれてしまう⁶⁶」という指摘にもあらわれている。

児童養護施設では、誰がソーシャルワーカーで誰がケアワーカーということではなく、職員全員が、状況に応じて、ソーシャルワークやケアワークを実践する。そのために必要となるものは、諸援助技術に加えて状況判断力(アセスメント力)といえるであろう。

さらに、個々の職員の能力や技術、価値に基づいた援助が有機的に発揮されるためには、それを可能にする施設全体のバックアップ体制が前提になるのではないだろうか。例えば、質の高い職員を採用するシステムや、研修やスーパービジョンなど職員の資質向上が可能な条件が適切に整っていなければ、有効なパーソナルケアもソーシャルワークも実践されないのではないか。だとしたら、施設における援助内容の基盤をなすもの、あるいは包括するものは、アドミニストレーションではないだろうか。

今日、すべての施設で共通で活用できる「マニュアル」としての養護理論は存在しない。また、子どもたちが抱える養護問題が多様化するなかで、そのような養護理論を確立することの必要性について疑問視する声もあるだろう。しかし、子どもの権利擁護と最善の利益の保障を可能とする養護実践のあり方を考究するにあたって、「社会的養護のあり方に関する専門委員会」によって提示された「今後の児童養護施設の方向性」である「地域化」と「小規模化」に加えて、共通した方向性や歩調を共有することは可能ではないだろうか。

本章では、施設実践に関するこれまでの先行研究を概観し検証したが、今後の研究課題としては、児童養護施設におけるアドミニストレーションの効果的な実践方法について、さらに検討を進めると同時に、子どもの発達や自立支援に向けたニーズに即した養護理論の構築に向けた研究が必要と考える。

<注釈・引用文献>

- 1 相澤譲治 (1984)「ケアワーク (社会福祉施設処遇) の概念的整理—身体障害者療護施設の処遇を手がかりとして」『ソーシャルワーク研究』10(1),pp55-61.
- 2 小笠原祐次 (1991)「社会福祉方法論の1つの検討—レジデンシャルワークの試み」『社会福祉研究』(50).
- 3 兼頭吉市 (1986)「入所施設ケアとソーシャルワーク特別養護老人ホームでの実践から」『ソーシャルワーク研究』(12)1,pp10-15.
- 4 米本秀仁 (1986)「現場における老人処遇」『社会福祉学』28(1),pp21-52.
- 5 小笠原祐次 (1991)「社会福祉方法論の1つの検討—レジデンシャルワークの試み」『社会福祉研究』(50).
- 6 京極高宣監修 (1993)『現代福祉学レキシコン』雄山閣出版,p170.
- 7 柏女霊峰・安梅勅江・汐見稔幸ほか編 (2002)『子ども家庭福祉・保健用語辞典』財団法人資生堂社会福祉事業財団,pp278.
- 8 Pierson, J. & Thomas, M. (2002) "Collins Dictionary Social Work", pp406-408.
- 9 黒木保博・山辺朗子・倉石哲也編著 (2002)『福祉キーワードシリーズ: ソーシャルワーク』中央法規,p213.
- 10 日本社会福祉実践理論学会編 (2004)『新版: 社会福祉実践基本用語辞典』川島書店,pp69-70.および p176.
- 11 Clough, R. (2000) 杉本敏夫訳 (2002)「これからの施設福祉を考える」久美出版,pp30-33.
- 12 Payne, C., (1977) "Residential Social Work", Spect, H. & Vickery, A. (eds.), *Integrating Social Work Methods*, Allen and Ltd. (岡村重夫・小松源助監修訳 (1980)『社会福祉実践方法の統合化』ミネルヴァ書房,pp291-292.
- 13 相澤譲治 (1984)「ケアワーク (社会福祉施設処遇) の概念的整理—身体障害者療護施設の処遇を手がかりとして」『ソーシャルワーク研究』10(1),pp55-61.
- 14 Lee, P. and Pithers, d. (1980) 'Radical residential child care: Trojan horse or non-runner?' in Brake, M. and Bailey, R. (eds) *Radical Social Work and Practice* (London: Arnold), p110.
- 15 外川達也 (1997)「養護施設職員の現状を考える」花村春樹・北川清一編著『児童福祉施設と実践方法』中央法規,p111.
- 16 シンポジウム「我が国におけるソーシャルワーカーの役割と将来の展望」『日本ソーシャルワーカー協会会報』(2).
- 17 山縣文治 (2005)「レジデンシャルワーク」山縣文治・林浩康編『よくわかる養護原理』ミネルヴァ書房,pp18-19.
- 18 根本博司 (1986)「施設ケアとソーシャルワークその実態と二者の関係」『ソーシャルワーク研究』(12)1,pp4-9.
- 19 堀文次 (1950)「養護理論確立への試み—ホスピタリズムの解明と対策」『社会事業』(33)6,pp16-18.
- 20 堀文次 (1953)「施設児童の人格形成に就て」『社会事業』(36) 9,pp54-55.
- 21 瓜巢憲三 (1954)「ホスピタリズムの発生とその対策について」『社会事業』(37)7.
- 22 谷川貞夫 (1953)「ホスピタリズムの研究—その究明過程における諸契機について」『社会事業』(36) 10,および,谷川貞夫 (1954)「ホスピタリズムの研究—その予防及び治療対策への考察」『社会事業』37(9).
- 23 北川清一 (1980)「養護施設における施設職員論序説—施設養護展開過程における援助者の基本的姿勢について」『道都大学紀要』第3号,p60.
- 24 石井哲夫 (1959)「積極的養護技術論」『社会事業』第42巻第7号.
- 25 鈴木力 (2005)「児童養護理論の系譜」『児童福祉施設と実践方法』中央法規,p47.
- 26 集約するにあたって参照した文献は以下のとおり。

- 石井哲夫 (1967) 「児童福祉における処遇研究の動向」 日本社会事業大学編『戦後日本の社会事業』勁草書房.
- 石井哲夫 (1959) 「積極的養護技術論」『社会事業』第 42 巻第 7 号.
- 石井哲夫 (1990) 「年長自閉症者の施設療育と社会化—積極的養護理論 No.6」『日本社会事業大学研究紀要』第 36 集,p62.
- 石井哲夫 (1992) 「積極的養護技術論の 20 年を顧みて」『児童福祉研究』第 20 号.
- 27 石井哲夫 (1987) 「積極的養護理論 (そのⅣ) 保育・養護機能の現代的課題」『社会事業の諸問題』(日本社会事業大学研究紀要) (仲村優一教授退任記念号) 第 33 集,pp14-15.
- 28 積惟勝 (1981) 「この人に聞く 集団主義養護の確立を目指して」『季刊児童養護』第 10 巻第 1 号.
- 29 積惟勝 (1971) 『集団養護と子どもたち—福祉と教育の統一のために』ミネルヴァ書房.
- 30 竹中哲夫 (1986) 「児童養護の理論と方法」『日本福祉大学研究紀要』(70),pp3-5.
- 31 竹中哲夫 (1984) 「集団主義養護論の研究」『日本福祉大学研究紀要』pp52-55.
- 32 野澤正子 (1991) 『児童養護論』ミネルヴァ書房,pp112-114.
- 33 潮谷総一郎 (1955) 「養護施設に於ける家庭的処遇の必要性に就て」『社会事業』36(7) および (8) .
- 34 堀文次 (1950) 「養護理論確立への試み (終編)」『社会事業』33(6).
- 35 瓜巢憲三 (1950) 「養護の指導性と技術の問題」『社会事業』33(12).
- 36 瓜巢憲三 (1950) 同上.
- 37 谷川貞夫 (1953) 「ホスピタリスムの研究—その究明過程における諸契機について」『社会事業』(36) 10,および,谷川貞夫 (1954) 「ホスピタリスムの研究—その予防及び治療対策への考察」『社会事業』37(9).
- 38 鈴木力 (2000) 「施設養護理論の系譜」北川清一編著『新・児童福祉施設と実践方法』中央法規出版,p47.
- 39 今井暎弼 (1982) 「第 6 章 居住型児童福祉施設の種別と機能 (3) 養護施設」小田兼三・石井勲編『養護原理』ミネルヴァ書房,p112.
- 40 野澤正子 (1991) 『児童養護論』ミネルヴァ書房,p41.
- 41 五十川正壽 (1994) 「施設養護の体系」花村春樹・北川清一編著『児童福祉施設と実践方法』中央法規,pp53-54.
- 42 宮本和武 (1997) 「児童福祉施設各論」浅井春夫編著『養護原理総論』保育出版社,pp82-83.
- 43 中谷茂一 (1999) 「保護を必要とする子どもと家庭へのサービス」高橋重宏他『子ども家庭福祉論』建帛社,pp164-166.
- 44 寺田政彦 (2000) 「養護施設の体系」北川清一編著『新・児童福祉施設と実践方法』中央法規,pp89-95.
- 45 鈴木力 (2003) 「児童養護におけるケアワーク (レジデンシャル・ケア) の視点」『児童養護実践の新たな地平』川島書店,pp88-90.
- 46 伊藤利恵 (2004) 「施設機能の活用と子どもの生活」浅井春夫監修『児童養護の原理と実践的活用』保育出版社, p34.
- 47 山縣文治 (2005) 「児童養護の体系」山縣文治・林浩康編『よくわかる養護原理』ミネルヴァ書房,p13.
- 48 鈴木力 (2003) 「児童養護におけるケアワーク (レジデンシャル・ケア) の視点」『児童養護実践の新たな地平』川島書店,pp88-90.
- 49 伊藤利恵 (2004) 「施設機能の活用と子どもの生活」浅井春夫監修『児童養護の原理と実践的活用』保育出版社, pp34~35.
- 50 花村春樹 (1981) 「いま施設職員に問われるもの—専門的援助者の力量を期待する」『季刊児童養護』12(3).
- 51 今井暎弼 (1982) 「第 6 章 居住型児童福祉施設の種別と機能 (3) 養護施設」小田兼

三・石井勲編『養護原理』ミネルヴァ書房,p112.

52 野澤正子 (1991)『児童養護論』ミネルヴァ書房,p41.

53 五十川正壽 (1994)「施設養護の体系」花村春樹・北川清一編著『児童福祉施設と実践方法』中央法規,pp53-54.

54 宮本和武 (1997)「児童福祉施設各論」浅井春夫編著『養護原理総論』保育出版社,pp82-83.

55 中谷茂一 (1999)「保護を必要とする子どもと家庭へのサービス」高橋重宏他『子ども家庭福祉論』建帛社,pp164-166.

56 寺田政彦 (2000)「養護施設の体系」北川清一編著『新・児童福祉施設と実践方法』中央法規,pp89-95.

57 鈴木力 (2003)「児童養護におけるケアワーク (レジデンシャル・ケア) の視点」『児童養護実践の新たな地平』川島書店,pp88-90.

58 伊藤利恵 (2004)「施設機能の活用と子どもの生活」浅井春夫監修『児童養護の原理と実践的活用』保育出版社, p34.

59 山縣文治 (2005)「児童養護の体系」山縣文治・林浩康編『よくわかる養護原理』ミネルヴァ書房,p13.

60 石井勲 (1982)「第12章 児童養護と施設職員のあり方 4.望ましい施設職員—保母を中心として」小田兼三・石井勲編『養護原理』ミネルヴァ書房,pp266-267.

61 橋本徹 (1997)「望まれる職員像」加藤孝正編著『新しい養護原理』ミネルヴァ書房,p238.

62 畑岡隆 (2004)「施設職員に求められる専門性」浅井春夫監修『児童養護の原理と実践的活用』保育出版社, pp208-209.

63 山縣文治 (2005)「児童養護の体系」山縣文治・林浩康編『よくわかる養護原理』ミネルヴァ書房,p13.

なお、本文中の英語「genericity」は造語、「speciality」は「specialty」の誤記の可能性があるが、原著のまま本論でも引用することとした。

64 谷口純世 (2003)「施設で働く職員の専門性」鈴木力編著『児童養護実践の新たな地平』川島書店,pp196-201.

65 仲村優一 (1984)『社会福祉概論』,誠信書房,pp155.

66 相澤譲治 (1984)「ケアワーク (社会福祉施設処遇) の概念的整理—身体障害者療護施設の処遇を手がかりとして」『ソーシャルワーク研究』10(1),pp55-61.

第2章 児童養護施設職員の職場環境に関する意識調査の方法

第1節 調査の目的

児童養護施設は入所児童やその家族のニーズ、さらには地域社会全体のニーズに応え得る地域資源として、その機能の多様性と専門性向上を期待されている。

施設における実践の質を支えるのは、そこで働く施設職員である。職員一人ひとりが担う実践の質が、施設の質につながるといって良い。つまり、児童養護施設におけるレジデンシャルワークのありようは、直接的に職員が感じるストレスや満足感、充実感に反映されると考えられる。被虐待児や発達障害をもつ子どもの入所が増えており、職員にとって、子どもとの関わりや援助に高い専門性が要求されるとともに、また、関わりの中で強い緊張感を長時間持続させることが必要となる場面が多いことが予測される。

子どものニーズが変化・多様化し、施設や職員が果たすべき役割や機能が、より専門性の高いものになり、職員一人ひとりの資質や能力が厳しく問われるようになってきている一方で、職員の待遇やメンタルヘルスについて議論されることは、必ずしも多くない。

また、施設における実践は、自分が行った援助・実践内容によって「これだけ向上した」「これだけ利用者の状態が改善された」等といったプラスの効果が見えづらい一方で、「失敗した」「悪化した」といったマイナスの効果は見えやすいという特徴をもつ。稲岡ら(1986)は、「仕事に満足ややり甲斐を失ったり(中略)、治療やケアの効果に疑問や無力感をもったりするなどして、仕事の士気が低下することは職員の Burnout につながる」と結論付けている。

自分の仕事に対してプラスの評価が得られにくい環境で、仕事への熱意や向上心を保持し続けることは困難である。施設職員が子どものケア、養育への熱意や向上心を失ったとき、不利益を被るのは、そこで暮らす子どもたちである。黒田(1997)が、「職員の定着性の低さ、つまり担当職員が次々と替わることは、子どもたちの暮らしにくさにつながる」と指摘していることから、施設が、職員にとって働きやすい環境になることは、そこで暮らす子どもたちの生活の質的向上にもつながると考える。

さらに、児童養護施設の目指すべき方向性として示されている「小規模化」や「地域化」のあり方を検討するにあたって、そこで働く職員のストレスや職場環境に対する不満や満足感という視点から調査することは重要であると考え。なぜなら、実践の担い手としての立場だからこそ、実際の現場で見えている、あるいは感じている課題や問題点があり、それらの情報を収集し分析・検討することは、今後の児童養護施設のあり方について検証するうえで、きわめて有効であると考えからである。

そこで、本調査では、児童養護施設職員を対象として、各自の職場環境に関する不満や負担、充実感等の意識について、「子どもとのかかわり」「職員間の人間関係」「労働条件」の観点から、その実態を示すとともに不満や負担の要因について明らかにすることを目的とした。

第2節 調査の対象

全国 554 ヶ所（2001 年 4 月 1 日現在）の児童養護施設職員を対象に、職場環境に関する実態調査を実施した。各児童養護施設に質問票を 4 通ずつ郵送法にて配布。回答対象者を勤務 2 年目もしくは 3 年目の職員 4 人（児童指導員 2 人、保育士 2 人）とした²。しかし、施設から「該当者がいない」という申し出が多数寄せられたため、勤務年数にかかわらず各施設の児童指導員及び保育士を 2 人ずつ（計 4 人）を調査対象とした。

第3節 調査項目の策定

調査票の作成に向けて、職場環境とストレスに関する先行調査研究と、児童養護施設をはじめとする社会福祉施設の職場環境に関する先行調査研究のレビューを行った。

「職場環境」という用語が最初に用いられたのは、「日本医師会雑誌」の「職場環境管理と健康管理」という特集である（1981 年）。その後、医療の近接領域である看護の分野において、看護師の職場環境とストレスに関する研究が多数発表された³。

社会福祉施設職員の「職場環境」については、1991 年、雑誌「愛護」（第 38-6 号）において「施設職員の労働と職場環境」という特集テーマが組まれたのが最初である。しかし、「職場環境」という用語は使用されていなかったが、施設職員の労働時間や給与などの労働条件について問題意識をもった調査研究は、91 年以前にも存在する。1961 年の厚生省通知「児童福祉施設に対する労働基準法（以下、労基法）第 8 条の適用について」以降、とりわけ 1980 年代は、1981 年労基法改正に伴う「労働時間（1 日 9 時間、1 週 54 時間）の特例廃止」を受け、施設職員の労働時間短縮をめぐる議論が活発化した⁴。しかし、1990 年代に入ると、特に 1994 年の子どもの権利条約批准前後には、「子どもの最善の利益」という視点から、児童福祉施設の設備、機能などを見直そうとする論文等が多数発表された⁵。これらの論文の中では、主に、施設職員がどのように子どもとかわるべきか、子どもへの援助方法、姿勢、理念について検証されている。

職場環境に関する先行研究については、看護師の分野では「ストレス」や「バーンアウト」と関連づけたものが多いのに比して、施設職員の職場（労働）環境に関する先行研究は、労働時間や勤務体制等、いわゆる「労働条件」に特化した内容のものが多い⁶。しかし、高橋利一らは、児童養護施設職員が日頃ストレスを感じる場面やストレス環境の改善に向けた条件整備に必要な内容について実態調査を実施している⁷。

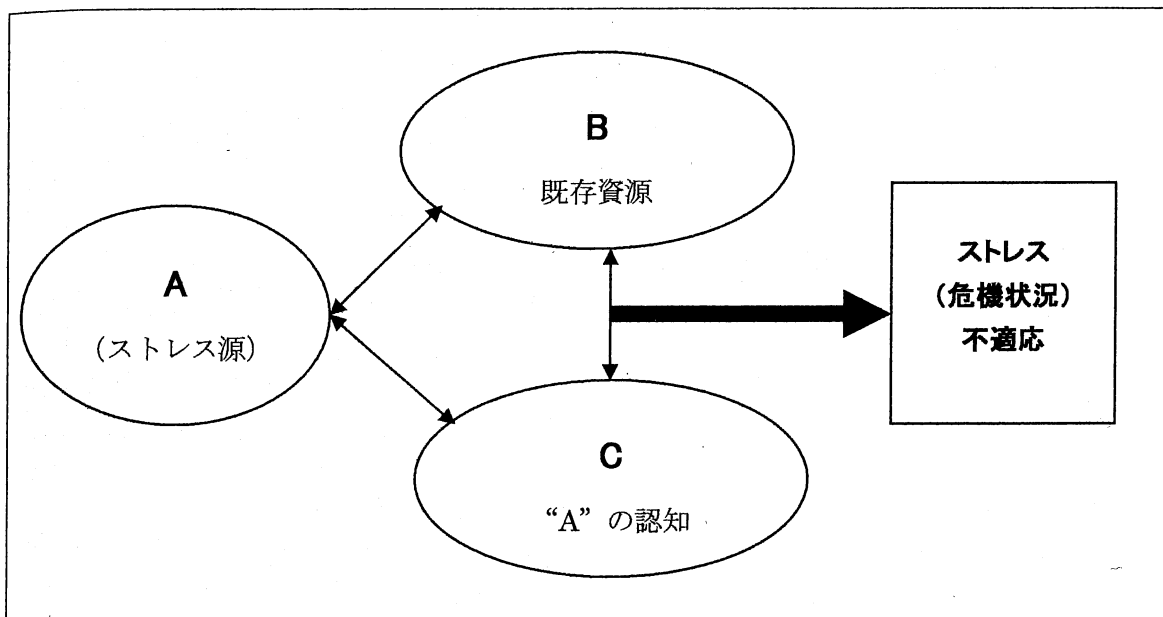
先行調査の調査票を参照し、社会福祉施設を対象に実施された労働条件に関する項目、看護師を対象に実施された職場の人間関係とストレスとの関連に関する項目等を取り入れ、仮の調査票（第一版）を作成した。

2001 年 10 月 1 日（月）、児童養護施設長（2 名）、児童養護施設職員（元職員を含む）（3 名）、児童養護に関する学識経験者（6 名）で構成する研究会を開催した。この研究会組織は、日本子ども家庭総合研究所における「2001 年度高橋重宏チーム研究（2）」として位置づけられ、筆者は、その調査責任担当者として参加することとなった。

この研究会では、本調査テーマの意義や有用性、目的、仮説、研究方法、調査スケジュールについて話し合われた。そこで、この調査研究においては、石原（1985）による「ABCX

モデル」を援用し、施設職員のストレス構造を把握することを確認した⁸（図 2-1）。

図 2-1 ABCX モデルによるストレス発生のメカニズム



次に、この ABCX モデルにおける「A（ストレス源）」と考えられるものについて、KJ 法によってまとめたところ、以下の 5 点に分類できた（表 2-1）。

表 2-1 児童養護施設職員のストレス源として考えられるもの

| | |
|-----------|-------------------------------|
| ①労働条件 | 賃金、休暇等、労働基準法や就業規則によるもの |
| ②子どもとの関係 | 処遇困難児の性格・行動上の問題、担当子ども数など |
| ③職員との関係 | 対施設長との関係、職員同士の人間関係 |
| ④職員の専門性 | スーパービジョン、研修参加の機会など |
| ⑤施設外部との関係 | 学校、児童相談所等関係機関との連携、地域社会からの理解など |

ここで、児童養護施設職員から、施設で働くなかでのマイナス要因だけでなく、positive factor として、働く中でのよろこびや充実感などについても尋ねるべきだとの意見が多く出され、全員一致で、「施設で働く中で感じるよろこびや充実感」に関する質問項目と自由記述欄を設けることにした。

ストレス認知に関する質問では、頻度について 4 段階（いつもある、時々ある、あまりない、まったくない）で質問し、その後、具体的な内容について、優先順位をつけたシングルアンサーにすることとした。頻度を 4 段階に設定したのは「どちらともいえない」という選択肢を設けると、そこに回答が集中する可能性が高いという意見が多かったことによる。具体的なストレス源の選択を「優先順位をつけたシングルアンサー」にした理由は、複数回答にすると、すべての選択肢にマルがついてくるであろうと予測するメンバーが大勢いたためである。

こうした段階を経て、第二版となる調査票を完成し、プレ調査を実施した。

第4節 プレ調査の実施

研究協力に承諾してくださった児童養護施設職員7名（児童指導員4名、保育士3名）に対して、先述した過程を経て作成した調査票をE-mailにて、2001年10月15日（月）に送付し、プレ調査を実施した。回収完了日は10月26日（金）である。

その結果、以下のような指摘を受けた。

- ①子どもに関する選択肢が少ないため、もっと細分化して増やした方が良い
- ②担当子ども数については「1人の職員が〇〇人の子ども担当」と決まっておらず、複数の職員で複数の子どもを担当している施設も多いため、その点に配慮した設計が必要ではないか
- ③実習生やボランティア相手に愚痴を言ったり、彼らを味方につけたりすることで、精神の安定を図ろうとする職員もいるので、そのような選択肢も必要ではないか
- ④結婚や出産を機に退職を迫られることが多いため、それを回答できる選択肢が欲しい
- ⑤「ストレス」はどのような職場でも感じるものであり、ストレスのない職場はないと思う。要はストレスが強すぎたり、それに対するコーピング資源がなかったりすることが苦痛になる。そのため「ストレスを感じることはありますか」ではなく「過度の不満や負担感を感じることはありますか」と文言を変えてはどうか

以上のような指摘を受け、調査票を加筆修正し、本調査票（第三版）として、2001年11月5日（火）に、全国の児童養護施設に調査票を郵送した。調査票は、児童指導員及び保育士ともに同一内容とし、回答後はプライバシー保護のため、個別返送とした。調査票返送期限は、12月10日（月）とした。

第5節 分析の視点

ストレス要因の分類については、先行研究が進んでおり、研究者によって多様な定義がなされている。舂森ら（1988）は、「職場環境要因」として、①物理的要因（施設設備、物品等）、②対人的要因（患者との関係、職員間のチームワーク等）、③社会的要因（勤務体制等）、④個人的要因（私生活）の4つに分類し、ストレスとの相関関係について考察している⁹。また、植戸（2000）は、ストレスを感じる場面ごとに、①災害に伴うストレス、②地域の事件に伴うストレス、③施設内の事故に伴うストレス、④日常の業務に伴うストレス、とストレスを4種類に分類し、各ストレスが業務や職員の意識に与える影響について考察している¹⁰。

コーピングの分類や定義については、田尾と久保（1998）による分類「①問題直視型、②対人依存型、③認知操作型、④問題回避型、⑤発散逃避型、⑥嗜好依存型¹¹」が一般的といえる。この分類をさらに簡略化したのが近澤（1988）である¹²。

本調査では、ストレッサーについては先述の舂森ら（1988）による分類を、コーピング

内容については、近澤（1988）による「ストレス認知・コーピングおよび Burnout に関する概念モデル」を参考にしながら、これに新たに「ストレスへの予防策」「今後新たに必要と思うコーピング資源」の項目を設け、児童養護施設職員の職場環境とストレスに関する概念枠組みを考案し、検証した（表 3-1）。

なお、施設の職場環境を規定すると思われる項目と職員の不満や負担感との相関関係については、重回帰分析を用いて検証した。統計解析には、SPSS10.0J for windows を使用した。

さらに、自由記述結果について、記述内容に沿ってカテゴリーに分類し検証した。検証に際しては、3 名で分類結果を突き合わせし、一致率を算出した。一致率の評定者の内訳は、A（現児童養護施設職員、施設勤務歴 10 年）、B（学識経験者、児童養護研究歴 10 年）、C（学識経験者・元児童養護施設職員、研究歴 8 年、施設勤務歴 1 年）である。評定者は、一記述に対して、一カテゴリーをあてることで評定を行った。使用したカテゴリーの一覧は表 2-3 に示したとおりである。なお、評定者 3 名の中に筆者が含まれる。

表 2-2 ストレッサー、ストレス認知およびコーピングの分類

| | |
|---------------|---|
| ストレッサー | 個人のストレス認知に影響を及ぼす外的/内的条件 |
| 個人的要因 | 年齢、経験年数、学歴、資格 |
| 施設の属性 | 公立/私立、大舎/中舎/小舎 |
| 子どものケアに関わること | 子どもの性格行動上の問題、学力不振、性教育など |
| 職場の人間関係 | 施設長、先輩・上司、同僚、後輩・部下との関係 |
| 職場の勤務体制（労働条件） | 給与、労働時間、休暇、通勤/住込み |
| 施設外部との関係 | 学校・幼稚園、近隣住民、児童相談所など |
| ストレス認知 | ストレッサーに対して個人が無意識/自動的な方法では制御しきれない状態として認知すること |
| 否定的ストレス | 「負担になる」「苦しい」「いやだ」といった否定的感情 |
| 肯定的ストレス | 「やりがいがある」「楽しい」といった肯定的感情 |
| コーピング | 個人がストレスを認知した場合に、適応状態に達しようと対処するプロセス |
| 問題解決的コーピング | ストレス原因やその解決のための方策を考え実行しようとする意識的努力/行動 |
| 感情調整的コーピング | ストレス認知の結果生じている否定的感情を抑制したり耐えたりする意識的努力/行動 |
| 回避的コーピング | ストレッサーからの逃避、否定的な感情の否定/無視、緊張の一時的な解消/軽減行動 |

（近澤（1988）pp40-41.の内容を表にまとめた上で、筆者が加筆・再編成したもの）

表 2-3 自由記述の分類カテゴリー

| カテゴリ | カテゴリ名 | 記述内容の具体例 |
|------|---------------------------------|--|
| a | 大舎制で働く職員の不満や負担 | 集団が大きすぎる、30 人 1 室はおかしい、トイレや台所が遠い、放送で呼ばれる |
| b | 小舎制で働く職員の不満や負担 | 小舎制だと労働時間が長くなる、小舎になり宿直が増えた、心理職が小舎ごとにいない |
| c | 交替制勤務に関する不満や負担 | 交替制だと職員間の連携が困難、交替制なのに 8 時間で終わらない、週休 2 日のため職員：子どもが 1:20 の日がある |
| d | 住込み勤務に関する不満や負担 | 職員寮は施設外にして欲しい、プライベートがない、担当児と距離がおきたくてもいけない |
| e | 結婚・出産後も働き続けることができるかという不安や不満 | 結婚や出産を機に辞めなくてはいけない、家庭をもったら働き続けられない、自分の家族と過ごす時間がない |
| f | 若い・新しい職員の意見が通らないことへの不満 | 寮長主導、職員会議で発言できない、施設長がワンマン、新しい意見は圧力でつぶされる |
| g | 児童相談所への不満や要望、児童相談所との関係に関する記述 | 児相と連携がとれない、児童福祉司が忙しすぎる、児童福祉司がつかまらない |
| h | 施設に対する地域や社会の理解のなさ(実習生含む) | 地域からの理解がない、施設のイメージが良くないと実習生から聞く、老人施設ばかりでなく児童施設にも目を向けて欲しい |
| i | 職場内の良好な人間関係やスーパービジョンが不満や負担を軽減する | 他の職員が頑張っている姿をみて自分も頑張れる、先輩からアドバイスがもらえて働きやすい |
| j | 子どもの存在(笑顔、成長など)がストレス軽減の一助となる | 子どもの顔をみると辞められない、子どもの笑顔や成長をみてやる気が出る、子どもが喜ぶ姿に支えられている |
| k | 施設が果たす地域資源としての役割に関する内容 | 地域に何が出来るか考えている、施設の多機能化が必要、関係機関との連携を密にしたい |
| l | 施設の閉鎖性の克服に関する内容 | 閉鎖的で取り残された感じ、新しいことを取り入れにくい、他施設との交流が必要 |
| m | 情緒障害児短期治療施設との役割分担 | 地域に情緒障害児短期治療施設がない、情緒障害児が児童養護施設に入所するのはおかしい |
| n | 施設全体や個々の職員の専門性向上の必要性 | もっと専門性が必要、職員養成対策の改善が必要、研修に出たい、自信がもてない |
| o | 養育論の確立が必要 | 処遇が個々の職員にゆだねられている、「これが正しい」と明言できるものがない、マニュアルが欲しい |
| p | 職員間での養育の方法や理念の一貫性が必要 | 各職員でバラバラのやり方、一貫性が大切、処遇方法の差によって子どもが混乱する |
| q | 職員のメンタルケア、サポートの必要性 | 職員がゆとりをもって子どもに接する必要がある、職員のカウンセリングが必要 |
| r | その他 | 上記以外のもの |

<注釈・引用文献>

- 1 稲岡文昭ほか(1986)「看護者の Burnout と社会的環境および行動特性との関連について」『日本看護科学会誌』6(3),pp50-60.
- 2 全国社会福祉協議会は、社会福祉従事者の研修を行う際、職員を以下の5つに分類している。「1.新任職員(1年未満)」「2.中堅職員Ⅰ(2～3年目の職員)」「3.中堅職員Ⅱ(4～5年目の職員)」「4.指導的職員(スーパーバイザー)」「5.管理者」。分類ごとに達成課題や研修内容が異なっており、本調査では「実践的知識・技術を習得し、専門性を拡大し、職業観の確立を目指すこと」が達成課題とされており、職務、人間関係等を含む施設職場環境を客観的に評価・回答できると考えられる「中堅職員Ⅰ(2～3年目)」を調査対象とした。
(在宅福祉サービス従事者の職場内研修のあり方に関する調査研究委員会編(1995)『福祉の「職場研修」マニュアル～在宅福祉サービス従事者の職場内研修のあり方に関する調査研究委員会報告』全国社会福祉協議会.)
- 3 看護婦のストレスやバーンアウトに関する主な調査研究には、「看護婦の燃えつき現象に対する生活および仕事ストレスとソーシャル・サポートの影響」(山本あい子他、『看護研究』1987年、pp51～62.)、「看護婦の心の健康に仕事上のストレスとソーシャル・サポートが及ぼす影響」(明神啓子他、『東邦大学医療短期大学紀要』1988年、pp1～11.)、「小児病院新人看護婦のストレス反応を規定する要因 就職後6ヶ月と1年の比較」(山口桂子、『小児看護』1999年、pp898～904.)等がある。
- 4 『季刊 児童養護』第13-1号(1982年)では、「労働時間短縮と児童処遇」という特集の中で、「施設長の立場から」、「施設職員の立場から」と2本の鼎談が組まれた。議論はどちらも「労働時間短縮は子どもへの処遇向上につながるか」という論点で進む。施設長による鼎談では「時間短縮が必要」、施設職員になると「時間短縮は無理、最低9時間は必要、時間短縮は処遇低下につながる」と、両者の間に見解の相違がみられた。本号の中では、鼎談の他に、「労働時間短縮にどう対応するか」の共通テーマで、7本の論文が掲載されている。1990年以降は、『保育の友』(1995年)、『愛護』(1991年)において、各々保育所、知的障害児施設における労働時間に関する特集を組んでいるが、児童養護施設の労働時間に関する特集は組まれていない。
- 5 「子どもの権利条約(子どもの最善の利益)」と施設養護に関する主な論文・資料として、「特集Ⅰ、Ⅱ 子どもへの最善の利益をめざして」『季刊児童養護』1996年8月および1997年4月、辰己隆「養護施設における『子どもの権利条約批准の影響』」『ソーシャルワーク研究』第23号、1997年4月、等がある。
- 6 児童福祉施設職員の職場(労働)環境に関する先行調査は、保育所のものが最も多い。次いで児童養護施設である。「労働基準法、特に労働時間短縮を遵守しているか」という視点で分析、考察した内容のものとして、「社会福祉施設労働条件の実態」(東京都社会福祉協議会1974年)、「私立保育園の労働時間短縮と労働条件整備に関する調査報告書」(全国私立保育園連盟1991年)、「社会福祉施設の労働時間に関する実態調査」(東京都社会福祉協議会1995年)等がある。
- 7 高橋利一、原田和幸「児童養護施設職員のストレスに関する調査研究」『社会事業研究所年報』35巻、1999年、pp85～127.
- 8 石原邦夫『家族生活とストレス』垣内出版,p120.
- 9 舩森とも子ほか(1988)「看護婦の Burnout と職場環境・性格との関連について」『看護研究』21(2),p70.
- 10 植戸貴子(2000)「社会福祉施設職員のストレスとその対応」『ソーシャルワーク研究』26(3).

-
- ¹¹ 田尾雅夫・久保真人（1996）『バーンアウトの理論と実際』誠信書房,pp150-154.
- ¹² 近澤範子（1988）「看護婦の Burnout に関する要因分析；ストレス認知、コーピングおよび Burnout の関係」『看護研究』 21(2),p40.

第3章 児童養護施設職員の職場環境に関する意識調査の結果¹

第1節 回答者と勤務施設の属性

(1)回収率と回答者の基本属性

全国 554 ヶ所（2001 年 4 月現在）の児童養護施設に対して、質問票を 4 通ずつ配布し、回収した結果、回収数は 824 票ですべて有効票であった。回収率は 37.2%である。

次に回答者の基本属性について順に述べていく。回答者の職種は、児童指導員 412（50.0%）、保育士 406（49.3%）であった²（表 3-1）。

性別は、男性 230（27.9%）、女性 570（69.2%）と、女性が男性の 2.5 倍近く多かった（表 3-2）。

表 3-1 回答者の職種

| | 実数 | % |
|-------|-----|-------|
| 児童指導員 | 412 | 50.0 |
| 保育士 | 406 | 49.3 |
| 無回答 | 6 | 0.7 |
| 合計 | 824 | 100.0 |

表 3-2 回答者の性別

| | 実数 | % |
|-----|-----|-------|
| 男性 | 230 | 27.9 |
| 女性 | 570 | 69.2 |
| 無回答 | 24 | 2.9 |
| 合計 | 824 | 100.0 |

年齢は、「20 歳代」が 663（80.5%）と最も多く、次いで「30 歳代」96（11.7%）であった（表 3-3）。

表 3-3 回答者の年齢

| | 実数 | % |
|--------|-----|-------|
| 10 歳代 | 0 | 0.0% |
| 20 歳代 | 663 | 80.5 |
| 30 歳代 | 96 | 11.7 |
| 40 歳代 | 47 | 5.7 |
| 50 歳代 | 13 | 1.6 |
| 60 歳以上 | 2 | 0.2 |
| 無回答 | 3 | 0.4 |
| 合計 | 824 | 100.0 |

回答者の最終学歴は、「短大・専門学校卒」が 408 (49.5%) と最も多く、次いで「大卒 (社会福祉専攻)」206 (25.0%) であった (表 3-4)。所有資格については、「社会福祉士と保育士」10 (1.2%)、「社会福祉士のみ」52 (6.3%)、「保育士のみ」401 (48.7%)、「両方もっていない」358 (43.4%) であった (表 3-5)。

表 3-4 回答者の最終学歴

| | 実数 | % |
|-----------------|-----|-------|
| 中学・高校卒 | 21 | 2.5 |
| 短大・専門学校卒 | 408 | 49.5 |
| 大学卒 (社会福祉専攻) | 206 | 25.0 |
| 大学卒 (社会福祉以外専攻) | 176 | 21.4 |
| 大学院卒 (社会福祉専攻) | 5 | 0.6 |
| 大学院卒 (社会福祉以外専攻) | 7 | 0.8 |
| 無回答 | 1 | 0.1 |
| 合計 | 824 | 100.0 |

表 3-5 回答者の所有資格

| | 実数 | % |
|----------|-----|-------|
| 両方もっている | 10 | 1.2 |
| 社会福祉士のみ | 52 | 6.3 |
| 保育士のみ | 401 | 48.7 |
| 両方もっていない | 358 | 43.4 |
| 無回答 | 3 | 0.4 |
| 合計 | 824 | 100.0 |

現在の施設における勤務年数は、「2 年目」385 (46.7%) と「3 年目」262 (31.8%) に集中した (表 3-6)。

表 3-6 現在の施設における勤務年数

| | 実数 | % |
|---------|-----|-------|
| 1 年目 | 26 | 3.2 |
| 2 年目 | 385 | 46.7 |
| 3 年目 | 262 | 31.8 |
| 4 年目 | 56 | 6.8 |
| 5 年目 | 29 | 3.5 |
| 6 年目 | 9 | 1.1 |
| 7 年目 | 11 | 1.3 |
| 8 年目 | 4 | 1.0 |
| 9 年目 | 7 | 0.8 |
| 10 年目以上 | 32 | 3.9 |
| 無回答 | 3 | 0.4 |
| 合計 | 824 | 100.0 |

(2) 回答者の勤務施設属性

施設が立地する地域は、「北海道・東北」95 (11.5%)、「関東」203 (24.6%)、「中部」144 (17.5%)、「近畿」145 (17.6%)、「中国・四国」111 (13.5%)、「九州・沖縄」119 (14.4%)であった (表 3-7, 3-8)。

表 3-7 回答者の勤務施設の立地地域
(都道府県・政令指定都市別)

| | 実数 | % | | 実数 | % |
|------|----|-----|------|----|-----|
| 北海道 | 34 | 4.1 | 鳥取県 | 7 | 0.8 |
| 青森県 | 11 | 1.3 | 島根県 | 6 | 0.7 |
| 岩手県 | 14 | 1.7 | 岡山県 | 11 | 1.3 |
| 宮城県 | 2 | 0.2 | 広島県 | 13 | 1.6 |
| 秋田県 | 9 | 1.1 | 山口県 | 24 | 2.9 |
| 山形県 | 8 | 1.0 | 徳島県 | 11 | 1.3 |
| 福島県 | 7 | 0.8 | 香川県 | 5 | 0.6 |
| 茨城県 | 13 | 1.6 | 愛媛県 | 17 | 2.1 |
| 栃木県 | 8 | 1.0 | 高知県 | 5 | 0.6 |
| 群馬県 | 9 | 1.1 | 福岡県 | 21 | 2.5 |
| 埼玉県 | 31 | 3.8 | 佐賀県 | 7 | 0.8 |
| 千葉県 | 28 | 3.4 | 長崎県 | 5 | 0.6 |
| 東京都 | 70 | 8.5 | 熊本県 | 23 | 2.8 |
| 神奈川県 | 28 | 3.4 | 大分県 | 10 | 1.2 |
| 新潟県 | 10 | 1.2 | 宮崎県 | 5 | 0.6 |
| 富山県 | 8 | 1.0 | 鹿児島県 | 24 | 2.9 |
| 石川県 | 20 | 2.4 | 沖縄県 | 11 | 1.3 |
| 福井県 | 4 | 0.5 | 札幌市 | 5 | 0.6 |
| 山梨県 | 13 | 1.6 | 仙台市 | 5 | 0.6 |
| 長野県 | 24 | 2.9 | 千葉市 | 0 | 0.0 |
| 岐阜県 | 11 | 1.3 | 横浜市 | 2 | 0.2 |
| 静岡県 | 21 | 2.5 | 川崎市 | 1 | 0.1 |
| 愛知県 | 29 | 3.5 | 名古屋市 | 17 | 2.1 |
| 三重県 | 14 | 1.7 | 京都市 | 10 | 1.2 |
| 滋賀県 | 9 | 1.1 | 大阪市 | 13 | 1.6 |
| 京都府 | 17 | 2.1 | 神戸市 | 13 | 1.6 |
| 大阪府 | 40 | 4.9 | 広島市 | 12 | 1.5 |
| 兵庫県 | 15 | 1.8 | 北九州市 | 4 | 0.5 |
| 奈良県 | 7 | 0.8 | 福岡市 | 9 | 1.1 |
| 和歌山県 | 7 | 0.8 | 無回答 | 7 | 0.8 |

表 3-8 回答者の勤務施設の立地地域

| | 実数 | % |
|----------|-----|-------|
| 北海道・東北地方 | 95 | 11.5 |
| 関東地方 | 203 | 24.6 |
| 中部地方 | 144 | 17.5 |
| 近畿地方 | 145 | 17.6 |
| 中国・四国地方 | 111 | 13.5 |
| 九州・沖縄地方 | 119 | 14.4 |
| 無回答 | 7 | 0.8 |
| 合計 | 824 | 100.0 |

施設設置主体は「公立」134（16.3%）、「民間」669（81.2%）であった。これは、実際の公私立の比率と比べて、公立施設が閉める割合が高いことから、公立施設の職員が多く回答していることになる（表 3-9）。

表 3-9 施設設置主体

| | 実数 | % |
|-----|-----|-------|
| 公立 | 134 | 16.3 |
| 私立 | 669 | 81.2 |
| 無回答 | 21 | 2.5 |
| 合計 | 824 | 100.0 |

施設入所定員および入所児童数（平成 13 年 11 月 1 日現在）では、「40 人以上 70 人未満」に集中し、それぞれ、423（51.6%）、435(53.0%)であった。入所児童数が 100 人を超える施設は 45（5.5%）であった（表 3-10）。平均充足率は 92.7%、最大値は 111.4%、最小値は 31.4%だったが、充足率が 80%以上の施設が全体の 84.9%（700）であった（表 3-11）。

表 3-10 施設入所定員および施設入所現員（2001 年 11 月 1 日現在）

| | 施設入所定員 | | 施設入所現員 (2001 年 11 月 1 日現在) | |
|-------------|--------|-------|-------------------------------|-------|
| | 実数 | % | 実数 | % |
| 30 人未満 | 5 | 0.6 | 43 | 5.2 |
| 30～40 人未満 | 78 | 9.5 | 102 | 12.4 |
| 40～50 人未満 | 137 | 16.7 | 200 | 24.4 |
| 50～60 人未満 | 164 | 20.0 | 129 | 15.7 |
| 60～70 人未満 | 122 | 14.9 | 106 | 12.9 |
| 70～80 人未満 | 83 | 10.1 | 89 | 10.9 |
| 80～90 人未満 | 87 | 10.6 | 53 | 6.5 |
| 90～100 人未満 | 35 | 4.3 | 23 | 2.8 |
| 100～110 人未満 | 33 | 4.0 | 18 | 2.2 |
| 110～120 人未満 | 14 | 1.7 | 4 | 0.5 |
| 120～130 未満 | 15 | 1.8 | 6 | 0.7 |
| 130 人以上 | 27 | 3.3 | 17 | 2.1 |
| 無回答 | 20 | 2.4 | 30 | 3.7 |
| 合計 | 824 | 100.0 | 824 | 100.0 |

表 3-11 定員充足率

| | 実数 | % |
|--------------|-----|-------|
| 30%以上 40%未満 | 6 | 0.7 |
| 40%以上 50%未満 | 4 | 0.5 |
| 50%以上 60%未満 | 7 | 0.8 |
| 60%以上 70%未満 | 13 | 1.6 |
| 70%以上 80%未満 | 52 | 6.3 |
| 80%以上 90%未満 | 100 | 12.1 |
| 90%以上 100%未満 | 342 | 41.5 |
| 100% | 229 | 27.8 |
| 101%以上 | 29 | 3.5 |
| 無回答 | 42 | 5.1 |
| 合計 | 824 | 100.0 |

表 3-12 施設形態

| | 実数 | % |
|-------|-----|-------|
| 大舎 | 430 | 52.2 |
| 中舎 | 134 | 16.3 |
| 小舎 | 115 | 14.0 |
| 大舎+中舎 | 24 | 2.9 |
| 大舎+小舎 | 52 | 6.3 |
| 中舎+小舎 | 32 | 3.9 |
| 無回答 | 37 | 4.5 |
| 合計 | 824 | 100.0 |

施設形態は、「大舎」が 430 (52.2%) と最も多く、「中舎」134 (16.3%)、「小舎」115 (14.0%)、「混合型 (例 ; 大舎+中舎など)」108 (13.1%) であった (表 3-12)。

(3) スーパービジョンや研修の体制

施設内のスーパービジョン体制については、「ある」376 (45.6%)、「ない」427 (51.8%) であった (表 3-13)。

表 3-13 スーパービジョン体制の有無

| | 実数 | % |
|-----|-----|-------|
| ある | 376 | 45.6 |
| ない | 427 | 51.8 |
| 無回答 | 21 | 2.5 |
| 合計 | 824 | 100.0 |

次に、スーパービジョンが「ある」と回答した者に、スーパーバイザーは誰かを尋ねたところ、「施設長」が最も多く 193 (51.3%) であった。以下、「主任指導員」149 (39.6%)、「主任保育士」83 (22.1%)、「外部から招く³⁾」104 (27.7%) であった (表 3-14)。

スーパービジョンの頻度については、「必要な時に随時」214 (56.9%) が最も多かった。次いで「月に 1 回」66 (17.6%)、「月に 2 回」47 (12.5%)、「半年に 1 回」15 (4.0%)、「週に 1 日」9 (2.4%)、「年に 1 回」9 (2.4%) であった (表 3-15)。

次に、昨年度 1 年間で、参加した研修数について、施設内研修と施設外研修とに分けて尋ねたところ、「施設内研修」については、「0 回」が 214 (26.1%) と最も多かった。次いで「1 回」148 (18.0%)、「2 回」112 (13.6%) であった (表 3-16)。

施設外研修については、「1 回」が最も多く 234 (28.4%) であった。次いで「2 回」205

名（24.9%）、「3回」132（16.0%）であった。施設内研修よりも施設外研修の方が参加率が高いことがわかる。

表 3-14 スーパーバイザーは誰か(n=376)

| | 実数 | % |
|-------------|-----|------|
| 施設長 | 193 | 51.3 |
| 主任指導員 | 149 | 39.6 |
| 主任保育士 | 83 | 22.1 |
| 外部から招く | 104 | 27.7 |
| 副施設長/施設長補佐 | 12 | 3.2 |
| 先輩職員 | 8 | 2.1 |
| 施設の精神科医 | 5 | 1.3 |
| 養護課長/次長/係長 | 5 | 1.3 |
| 専任のスーパーバイザー | 3 | 0.8 |
| 保育士 | 2 | 0.5 |
| 看護婦 | 1 | 0.3 |
| 児童相談所職員 | 1 | 0.3 |
| 心理職 | 1 | 0.3 |
| その他に○(記入なし) | 3 | 0.8 |
| 無回答 | 3 | 0.8 |

表 3-15 スーパービジョンの頻度(n=376)

| | 実数 | % |
|-------------|-----|-------|
| 週に1日 | 9 | 2.4 |
| 月に2回 | 47 | 12.5 |
| 月に1回 | 66 | 17.6 |
| 半年に1回 | 15 | 4.0 |
| 年に1回 | 9 | 2.4 |
| 必要なときに随時 | 214 | 56.9 |
| 年4回 | 3 | 0.8 |
| ほとんどない | 3 | 0.8 |
| 年5～10回 | 1 | 0.3 |
| その他に○(記入なし) | 3 | 0.8 |
| 無回答 | 6 | 1.6 |
| 合計 | 373 | 100.0 |

表 3-16 昨年度1年間で、参加した研修の回数

| | 施設内研修 | % | 施設外研修 | % |
|--------|-------|-------|-------|-------|
| 0回 | 214 | 25.9 | 82 | 9.9 |
| 1～5回 | 392 | 47.5 | 656 | 79.6 |
| 6～10回 | 83 | 10.0 | 40 | 4.9 |
| 11～15回 | 76 | 9.2 | 4 | 0.5 |
| 16回以上 | 20 | 2.4 | 4 | 0.5 |
| 無回答 | 39 | 4.7 | 38 | 4.6 |
| 合計 | 824 | 100.0 | 824 | 100.0 |

(3)回答者の労働条件など

勤務形態は、「3交替」が216（26.3%）、「2交替」が227（27.7%）、「断続勤務」が234（28.5%）であった。通勤形態は、「自宅（家族と同居または単身）」が最も多く、581（70.5%）であった。他は、「施設に住込み」121（14.7%）、「施設敷地内の寮から通勤」98（11.9%）、「施設敷地外の寮から通勤」21（2.5%）であった（表 3-17,3-18）。

ただ、「その他」98（12.0%）の中に「5交替」、「7交替」との記述があったが、これら

の内実は「2 交替」あるいは「3 交替」のいずれかに該当するものがある可能性があり、職員の中で「2 交替」「3 交替」など交替勤務の定義が周知されていないことがうかがえる。
 (例:「早出、遅出、宿直、宿明なので 4 交替」との記述があったが、これは 2 交替勤務である)

表 3-17 勤務形態

| | 実数 | % |
|---------|-----|-------|
| 3 交替勤務制 | 216 | 26.3 |
| 2 交替勤務制 | 227 | 27.7 |
| 断続勤務 | 234 | 28.5 |
| フレックス | 15 | 1.8 |
| その他 | 98 | 12.0 |
| 無回答 | 34 | 4.1 |
| 合計 | 824 | 100.0 |

表 3-18 勤務形態「その他」の内訳

| | 実数 |
|-----------|----|
| 住込み | 4 |
| 24 時間勤務 | 2 |
| 2 交替+断続勤務 | 6 |
| 3 交替+断続勤務 | 2 |
| 4 交替 | 11 |
| 5 交替 | 4 |
| 7 交替 | 1 |
| 継続(連続)勤務 | 3 |
| 宿直(当直)制 | 7 |
| 日勤制 | 2 |
| 変則(交替)勤務 | 23 |
| 記入なし | 33 |

次に、宿直や夜勤の 1 ヶ月当たりの回数を尋ねた。児童養護施設は 24 時間体制なので、宿直か夜勤のいずれかの勤務が採用されているはずである。宿直が「ない」と回答した者が 159 (19.3%) であるのに対して、夜勤が「ない」と回答した者が 576 (70.4%) であったことから、多くの施設で宿直勤務を採用していることがわかった (表 3-19)。

表 3-19 回答者の宿直・夜勤の回数(1 ヶ月あたり)

| | 宿直 | % | 夜勤 | % |
|-----------|-----|-------|-----|-------|
| ない | 159 | 19.3 | 576 | 70.4 |
| 月 1～5 回 | 473 | 57.7 | 150 | 18.3 |
| 月 6～10 回 | 151 | 18.5 | 61 | 7.2 |
| 月 11～15 回 | 15 | 1.8 | 11 | 1.3 |
| 月 16 回以上 | 6 | 0.7 | 7 | 0.9 |
| 無回答 | 20 | 2.4 | 19 | 2.3 |
| 合計 | 824 | 100.0 | 824 | 100.0 |

通勤形態については、「自宅 (家族と同居または単身)」からの通勤が最も多く、581 (70.5%) であった。以下、「施設に住込み」121 (14.7%)、「施設敷地内の寮から通勤」98 (11.9%)、「施設敷地外の寮から通勤」21 (2.5%) であった (表 3-20)。

表 3-20 通勤形態

| | 実数 | % |
|----------------|-----|-------|
| 施設に住込み | 121 | 14.7 |
| 施設敷地内の寮から通勤 | 98 | 11.9 |
| 施設敷地外の寮から通勤 | 21 | 2.5 |
| 自宅(家族と同居または単身) | 581 | 70.5 |
| その他 | 1 | 0.1 |
| 無回答 | 2 | 0.2 |
| 合計 | 824 | 100.0 |

施設の所定の労働時間については「週 40～42 時間」が 350 (42.5%) と最も多く、以下、「週 40 時間」282 (34.2%)、週 42～45 時間」52 (6.3%)、「週 45 時間以上」58 (7.0%)、「決まっていない」47 (5.7%) となっている (表 3-21)。

一日あたりの平均的な実働労働時間は、「8 時間以内」253 (30.7%)、「9 時間」173 (21.0%)、「10 時間」197 (23.9%)、「11 時間」74 (9.0%)、「12 時間以上」109 (13.2%) であった (表 3-22)。

表 3-21 所定労働時間

| | 実数 | % |
|--------------|-----|-------|
| 週 40 時間未満 | 282 | 34.2 |
| 週 40～42 時間未満 | 350 | 42.5 |
| 週 42～45 時間未満 | 52 | 6.3 |
| 週 45 時間以上 | 58 | 7.0 |
| 決まっていない | 47 | 5.7 |
| 無回答 | 35 | 4.2 |
| 合計 | 824 | 100.0 |

表 3-22 一日あたりの平均的な実働時間

| | 実数 | % |
|---------|-----|-------|
| 8 時間以内 | 253 | 30.7 |
| 9 時間 | 173 | 21.0 |
| 10 時間 | 197 | 23.9 |
| 11 時間 | 74 | 9.0 |
| 12 時間以上 | 109 | 13.2 |
| 無回答 | 18 | 2.2 |
| 合計 | 824 | 100.0 |

長期休暇がとれる体制かについては「とれる」297 (36.0%)、「とれない」516 (62.6%) であった (表 3-23)。

休日なしで 7 日以上勤務することが頻繁にあるか、という問いに対しては、「ある」82 (10.0%)、「ない」738 (89.5%) であった。9 割近くの者が、きちんと週休をとることができる (表 3-24)。

休日なしで 7 日以上勤務する場合、休日は月に何日程度かについては、「1～3 回」33 (40.2%)、「4～6 回」18 (22.0%)、「7 回以上」24 (29.3%) であった (表 3-25)。休日が 4 回以上の職員については、休日なしで勤務する週があるものの、その後連休をとるなどして 1 ヶ月以内に休日を消化しているという風に理解することができる。

表 3-23 長期休暇がとれる体制か

| | 実数 | % |
|-----|-----|-------|
| はい | 297 | 36.0 |
| いいえ | 516 | 62.6 |
| 無回答 | 11 | 1.3 |
| 合計 | 824 | 100.0 |

表 3-24 休日なしで 7 日以上勤務することが頻繁にあるか

| | 実数 | % |
|-----|-----|-------|
| ある | 82 | 10.0 |
| ない | 738 | 89.5 |
| 無回答 | 4 | 0.5 |
| 合計 | 824 | 100.0 |

表 3-25 7 日以上連続勤務する場合の休日回数

| 1 ヶ月あたり | 実数 | % |
|---------|----|------|
| 0 回 | 1 | 1.2 |
| 1～3 回 | 33 | 40.2 |
| 4～6 回 | 18 | 22.0 |
| 7 回以上 | 24 | 29.3 |
| 無回答 | 6 | 7.3 |

有給休暇の利用については、この 1 年間で有給休暇を利用したことがある者は 630 (76.6%)、ない者は 187 (22.6%) で、8 割近くの者が有給休暇を利用していることがわかる (表 3-26)。有給休暇の消化率については、「0%」の 22.6%を除くと、「10～19%」が最も多く 13.4%、以下、「20～29%」73 (11.5%)、「50～59%」64 (10.2%) と続き、「100%」は 39 (6.2%) であった (表 3-27)。

表 3-26 昨年度 1 年間の有給休暇の利用の有無

| | 実数 | % |
|-----|-----|-------|
| ある | 630 | 76.6 |
| ない | 187 | 22.6 |
| 無回答 | 7 | 0.8 |
| 合計 | 824 | 100.0 |

表 3-27 有給休暇の消化率(n=630)

| | 実数 | % |
|--------|-----|-------|
| 1～9% | 48 | 7.6 |
| 10～19% | 84 | 13.4 |
| 20～29% | 73 | 11.5 |
| 30～39% | 42 | 6.5 |
| 40～49% | 35 | 5.6 |
| 50～59% | 64 | 10.2 |
| 60～69% | 20 | 3.2 |
| 70～79% | 24 | 3.8 |
| 80～89% | 22 | 3.5 |
| 90～99% | 9 | 1.4 |
| 100% | 39 | 6.2 |
| 無回答 | 170 | 27.1 |
| 合計 | 630 | 100.0 |

担当子ども数は「1～5 人」373 (45.3%)、「6～10 人」237 (28.9%)、「11 人以上」103 (12.5%)、「担当制ではない」69 (8.4%) であった。担当子ども数が 11 人以上の者の中には「21 人以上」の者が 14 (1.7%) であったが、「複数担当で」という但し書きがついているものが多かった (表 3-28,3-29)。

表 3-28 回答者の担当子ども人数

| | 実数 | % |
|------------|-----|-------|
| 1～5 人 | 373 | 45.3 |
| 6～10 人 | 238 | 28.9 |
| 11～15 人 | 63 | 7.6 |
| 16～20 人 | 26 | 3.2 |
| 21 人以上 | 14 | 1.7 |
| 担当制はとっていない | 69 | 8.4 |
| その他 | 38 | 4.6 |
| 無回答 | 3 | 0.4 |
| 合計 | 824 | 100.0 |

表 3-29 担当子ども人数「その他」の内訳

| | 実数 |
|----------------------|----|
| 児童指導員は担当がない | 2 |
| 施設は担当制だが自分は担当をもっていない | 18 |
| フロア(グループ)担当制 | 3 |
| 記入なし | 15 |

給与額については、「大変満足している」24 (2.9%)、「満足している」412 (50.0%) と、満足しているものが半数を超えた (表 3-30)。

表 3-30 現在の給与額への満足度

| | 実数 | % |
|----------|-----|-------|
| 大変満足している | 24 | 2.9 |
| 満足している | 412 | 50.0 |
| 不満である | 329 | 39.9 |
| 大変不満である | 50 | 6.1 |
| 無回答 | 9 | 1.1 |
| 合計 | 824 | 100.0 |

第 2 節 職員のストレス認知

まず、「否定的ストレス」についてである。「子どもとのかかわりの中」、「職場の人間関係」、「職場の労働条件」について、各々、過度の不満や負担感を感じることはあるか尋ねたところ、「いつもある」、「時々ある」と回答した者は、「子どもとのかかわり」が最も多く 647 (78.5%) であった。以下、「職場の労働条件」559 (67.8%)、「職場の人間関係」444 (53.9%)、「施設外部との関係」213 (25.8%) であった (表 3-31)。

表 3-31 職場で過度の不満や負担感(否定的ストレス)を感じる頻度と内容

| | 子どもとのかかわりの中 | | 職場の人間関係 | | 職場の労働条件 | | 施設外部との関係 | |
|-------|-------------|-------|---------|-------|---------|-------|----------|-------|
| | 実数 | % | 実数 | % | 実数 | % | 実数 | % |
| いつもある | 108 | 13.1 | 100 | 12.1 | 157 | 19.1 | 24 | 2.9 |
| 時々ある | 539 | 65.4 | 344 | 41.7 | 402 | 48.8 | 189 | 22.9 |
| あまりない | 167 | 20.3 | 340 | 41.3 | 240 | 29.1 | 533 | 64.7 |
| 全くない | 5 | 0.6 | 35 | 4.3 | 19 | 2.3 | 75 | 9.1 |
| 無回答 | 5 | 0.6 | 5 | 0.6 | 6 | 0.7 | 3 | 0.4 |
| 合計 | 824 | 100.0 | 824 | 100.0 | 824 | 100.0 | 824 | 100.0 |

続いて、4種の「否定的ストレス」について、各々上位に挙げられた内容をみていく。

「子どもとのかかわりの中で感じる過度の不満や負担感」として最も多かったのは、優先順位にかかわらず合計件数で見ると「子どもの性格行動上の問題」で 595 (92.0%)、次いで「保護者との関係」188 (29.1%)、「子どもと人間関係がつかれない」155 (24.0) %であった (表 3-32)。優先順位ごとの件数は表 3-32 のとおりである。

表 3-32 子どもとのかかわりの中で感じる過度の不満や負担感の内容

| | 第 1 位 | | 第 2 位 | |
|---------------------|-------|-------|-------|-------|
| | 実数 | % | 実数 | % |
| 子どもの性格行動上の問題 | 516 | 79.8 | 79 | 12.2 |
| 子どもの学力が上がらない | 17 | 2.6 | 86 | 13.3 |
| 子どもへの性教育 | 9 | 1.4 | 27 | 4.2 |
| 子どもの保護者との関係 | 36 | 5.6 | 152 | 23.5 |
| 子どもと人間関係がつかれない | 29 | 4.5 | 126 | 19.5 |
| 障害(知的・身体)をもつ子どもへの援助 | 19 | 2.9 | 75 | 11.6 |
| その他 | 21 | 3.2 | 29 | 4.5 |
| 無回答 | 0 | — | 73 | 11.3 |
| 合計 | 647 | 100.0 | 647 | 100.0 |

表 3-33 子どもとのかかわりの中で感じる過度の不満や負担感の内容「その他」

| | 実数 |
|---------------------------|----|
| 援助方法がわからない | 6 |
| 職員不足で子どもとゆっくりかかわることができない | 6 |
| 担当子ども数が多く、ゆっくりかかわることができない | 6 |
| 自分の思いが子どもに通じない | 5 |
| 子どもと個別にかかわることができない | 4 |
| 子どもの自立援助 | 3 |
| 職員の力不足 | 3 |
| 学校(保育園)からの苦情が多い | 2 |
| 自分の体力と気力がもたない | 2 |
| 情緒/精神障害児への援助 | 2 |
| 幼児への対応 | 1 |
| 子どもの考えていることがわからない | 1 |
| スーパービジョンやカウンセリングを受ける時間がない | 1 |

「職場の人間関係で感じる過度の不満や負担感」では、「先輩・上司との関係」が 372 (83.8%) と最も多く、次いで「施設長との関係」126 (28.4%)、「同僚との関係」121 (27.3%) であった (表 3-34,3-35)。

表 3-34 職場の人間関係で感じる
過度の不満や負担感の内容

| | 第 1 位 | | 第 2 位 | |
|------------|-------|-------|-------|-------|
| | 実数 | % | 実数 | % |
| 施設長との関係 | 52 | 11.7 | 74 | 16.7 |
| 先輩・上司との関係 | 304 | 68.5 | 68 | 15.3 |
| 同僚との関係 | 48 | 10.8 | 73 | 16.4 |
| 後輩・部下との関係 | 25 | 5.6 | 62 | 14.0 |
| 実習生との関係 | 4 | 0.9 | 37 | 8.3 |
| ボランティアとの関係 | 2 | 0.5 | 14 | 3.2 |
| その他 | 9 | 2.0 | 9 | 2.0 |
| 無回答 | 0 | — | 107 | 24.1 |
| 合計 | 444 | 100.0 | 444 | 100.0 |

表 3-35 職場の人間関係で感じる過度の不満
や負担感の内容「その他」

| | 実数 |
|-------------------------|----|
| 職員間の意見の相違 | 4 |
| 調理職員との関係が悪い | 4 |
| 事務職員との関係が悪い | 2 |
| 児童指導員の意見は通るが保育士の意見は通らない | 1 |
| 職員間の関係の悪さが子どもに伝わる | 1 |
| 子どもの保護者との関係 | 1 |
| 役所との関係 | 1 |
| 子どもに好ましくない対応をする職員がいる | 1 |

「職場の労働条件で感じる過度の不満や負担感」では、「労働時間が長い」が最も多く、365 (65.3%)、次いで「有給休暇がとれない」254 (45.4%)、「給与が少ない」220 (39.4%) であった (表 3-36,3-37)。

表 3-36 労働条件で感じる過度の
不満や負担感の内容

| | 第 1 位 | | 第 2 位 | |
|-----------|-------|-------|-------|-------|
| | 実数 | % | 実数 | % |
| 給与が少ない | 92 | 16.5 | 128 | 22.9 |
| 労働時間が長い | 265 | 47.4 | 100 | 17.9 |
| 週休がとれない | 27 | 4.8 | 50 | 8.9 |
| 福利厚生が乏しい | 8 | 1.4 | 16 | 2.9 |
| 研修制度がない | 4 | 0.7 | 16 | 2.9 |
| 有給休暇がとれない | 115 | 20.6 | 139 | 24.9 |
| 雇用が不安定 | 18 | 3.2 | 19 | 3.4 |
| その他 | 30 | 5.4 | 36 | 6.4 |
| 無回答 | 0 | — | 55 | 9.8 |
| 合計 | 559 | 100.0 | 559 | 100.0 |

表 3-37 労働条件で感じる過度の不満や負担感の
内容「その他」内訳

| | 実数 | | 実数 |
|--------------|----|------------------|----|
| 長期休暇がとれない | 7 | 不規則な勤務時間 | 2 |
| 休日出勤が多い | 7 | 労働条件が不平等 | 2 |
| 職員数が足りない | 6 | 休憩/休日中も施設から電話が入る | 2 |
| 休憩時間がとれない | 5 | 残業手当がつかない(つきにくい) | 2 |
| 勤務パターンが不満 | 4 | ボーナスがない | 1 |
| 研修に参加できない | 4 | 連休が少ない | 1 |
| 体調が悪くても休めない | 3 | 断続勤務が負担 | 1 |
| 仕事量が多い | 3 | 住み込みが負担 | 1 |
| 宿直(夜勤)勤務が負担 | 3 | 休日が1年間曜日で固定されている | 1 |
| 希望の休みがとれない | 2 | 書類が多い | 1 |
| 一人勤務が多い | 2 | 事務職が指導員をすることに疑問 | 1 |
| 労働条件が男尊女卑である | 2 | 仕事に対する職員間の意識格差 | 1 |
| 研修で休日がつぶれる | 2 | 職員の入れ替わりが激しい | 1 |

施設外部との関係で感じる過度の不満や負担の内容としては「児童相談所と協力体制がとれない」が最も多く 163 (76.6%)、次いで「子どもが通う学校の理解がない」112 (52.5%)であった (表 3-38,3-39)。

表 3-38 施設外部との関係で感じる過度の
不満や負担感の内容

| | 第 1 位 | | 第 2 位 | |
|-----------------|-------|-------|-------|-------|
| | 実数 | % | 実数 | % |
| 子どもが通う学校の理解がない | 64 | 30.0 | 48 | 22.5 |
| 近隣住民の理解がない | 26 | 12.2 | 35 | 16.4 |
| 児童相談所と協力体制がとれない | 113 | 53.1 | 50 | 23.5 |
| その他 | 10 | 4.7 | 14 | 6.6 |
| 無回答 | 0 | --- | 66 | 31.0 |
| 合計 | 213 | 100.0 | 213 | 100.0 |

表 3-39 施設外部との関係で感じる過度の
不満や負担感の内容「その他」内訳

| | | | |
|-------------------|---|-------------|---|
| | | | |
| 子どもの家族との関係 | 8 | 里親の関係 | 1 |
| 行政の理解がない | 3 | PTA 活動がづらい | 1 |
| 関係機関との連携 | 2 | 実習生が多すぎる | 1 |
| 外部との連携が増えると業務が増える | 1 | 保育園からの苦情が多い | 1 |
| 社会全体の理解がない | 1 | 施設連盟等の行事が多い | 1 |
| 法整備の遅れ | 1 | | |

次に「肯定的ストレス」について、児童養護施設で働く中で、よろこび、充実感を強く感じることはあるか尋ねたところ、「いつもある」、「時々ある」と答えた者は 754 (91.5%) であった。ほとんどの職員が、何らかの否定的ストレスを感じながらも、よろこびや充実感をもって仕事をしていることがわかった (表 3-40)。具体的な内容としては、「子どもの成長を強く感じた時」が最も多く 736 (97.5%)、以下、「子どもが学校で褒められた時」234 (30.7%)、「施設行事が終わった時」224 (29.7%) であった (表 3-41,3-42)。

表 3-40 よろこびや充実感を強く感じることの有無

| | 実数 | % |
|-------|-----|-------|
| いつもある | 166 | 20.1 |
| 時々ある | 588 | 71.4 |
| あまりない | 48 | 5.8 |
| 全くない | 4 | 0.5 |
| 無回答 | 18 | 2.2 |
| 合計 | 824 | 100.0 |

表 3-41 感じるよろこびや充実感の内容

| | 第 1 位 | | 第 2 位 | | 第 3 位 | |
|---------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 実数 | % | 実数 | % | 実数 | % |
| 子どもが自分の言うことをきいてくれた時 | 37 | 4.9 | 73 | 9.7 | 59 | 7.8 |
| 子どもが学校で誉められた時 | 10 | 1.3 | 149 | 19.8 | 75 | 9.9 |
| 子どもが施設を退所する時 | 21 | 2.8 | 81 | 10.7 | 64 | 8.5 |
| 新しい子どもが入所した時 | 3 | 0.4 | 3 | 0.4 | 6 | 0.8 |
| 子どもの成長を強く感じた時 | 621 | 82.4 | 92 | 12.2 | 23 | 3.1 |
| 自分が上司の職員に誉められた時 | 13 | 1.7 | 70 | 9.3 | 82 | 10.9 |
| 自分が後輩職員に認められた時 | 0 | --- | 7 | 0.9 | 15 | 2.0 |
| 職員会議で自分の意見が受け入れられた時 | 3 | 0.4 | 27 | 3.6 | 42 | 5.6 |
| 施設行事が終わった時 | 11 | 1.5 | 109 | 14.5 | 104 | 13.8 |
| 給料が上がった時 | 0 | 0.0 | 16 | 2.1 | 62 | 8.2 |
| その他 | 35 | 4.6 | 57 | 7.6 | 38 | 5.0 |
| 無回答 | 0 | --- | 70 | 9.3 | 184 | 24.4 |
| 合計 | 754 | 100.0 | 754 | 100.0 | 754 | 100.0 |

表 3-41 感じるよろこびや充実感の内容「その他」内訳

| | | | |
|---------------------------|----|---------------------------|---|
| | | | |
| 子どもと共感できる経験をもてた時 | 18 | 子どもの普段と違う一面をみた時 | 3 |
| 子どもの笑顔をみた時 | 17 | 一日が無事に終わった時 | 3 |
| 子どもと信頼関係がもてた時 | 11 | 保護者援助が上手くいった時 | 2 |
| 子どもが自分を頼りにしてくれた時 | 9 | 担当する子どもが他職員/ 地域で誉められた時 | 2 |
| 子どもとのかかわりが十分もてたと 感じる時 | 9 | 日々のかかわり全部 | 2 |
| 退所した子が訪ねてきた時 | 9 | 子どもと遊んでいる時 | 2 |
| 子どもが自分のために 何かしてくれた時 | 5 | 自分が他の職員に誉められた時 | 2 |
| 仕事へのやりがいを強く感じる時 | 5 | 子どもの衣類や靴を購入する時 | 1 |
| 子どもの言動に自分の援助の 影響がみられた時 | 4 | 自分の仕事に干渉されない時 | 1 |
| 職員間での連携がうまくいった時 | 4 | 子どもが自分を慕ってくれる時 | 1 |
| 子どもが素直さをみせた時 | 4 | 子どもの元気な姿をみた時 | 1 |
| 子どもから感謝された時 | 4 | 自分自身の成長を感じる時 | 1 |
| 子どもが自分を認めてくれた時 | 3 | | |

第 3 節 感じるストレスに対するコーピング策と予防策

(1) ストレスに対して現在行っているコーピング

不満や負担感への現在における対処法について、優先順位をつけ（上位 3 つ）回答を求めた（表 3-42）。第 1 位では、「施設内の職員に相談する」が最も多く 484 名（58.7%）であった。次いで「友人に相談する」102 名（12.4%）、「自分の趣味に没頭する」65 名（7.9%）であった。

第 2 位では、「友人に相談する」が 178 名（21.6%）と最も多かった。次いで「家族に相談する」133 名（16.1%）、「自分の趣味に没頭する」127 名（15.4%）であった。

第 3 位では、「自分の趣味に没頭する」が最も多く 132 名（16.4%）、次いで「友人に相談する」132 名（16.0%）、「職場の人間とお酒や食事をともにする」109 名（13.2%）であった。

第 1 位から第 3 位まで通して、「自分の趣味に没頭する」という回答が上位を占めた。施設内で感じる不満や負担感への対応として、施設内の環境整備よりも、プライベートの充実を重視している施設職員の現状が明らかとなった。

表 3-42. ストレスに対して現在行っているコーピングの優先順位

| | 第 1 位 | | 第 2 位 | | 第 3 位 | |
|-------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 実数 | % | 実数 | % | 実数 | % |
| 施設内の職員に相談する | 484 | 58.7 | 105 | 12.7 | 60 | 7.3 |
| 違う施設の職員に相談する | 13 | 1.6 | 52 | 6.3 | 35 | 4.2 |
| 家族に相談する | 56 | 6.8 | 133 | 16.1 | 85 | 10.3 |
| 友人に相談する | 102 | 12.4 | 178 | 21.6 | 132 | 16.0 |
| 自分の趣味に没頭する | 65 | 7.9 | 127 | 15.4 | 135 | 16.4 |
| 仕事を休む | 10 | 1.2 | 13 | 1.6 | 29 | 3.5 |
| 学生時代の教員に相談する | 5 | 0.6 | 16 | 1.9 | 29 | 3.5 |
| 施設の子どもに相談する | 0 | --- | 4 | 0.4 | 6 | 0.7 |
| 実習生に相談する | 0 | --- | 0 | --- | 0 | --- |
| ボランティアに相談する | 0 | --- | 0 | --- | 1 | 0.1 |
| 職場の人間とお酒や食事をともにする | 46 | 5.6 | 122 | 14.8 | 109 | 13.2 |
| その他 | 20 | 2.4 | 22 | 2.7 | 21 | 2.5 |
| 何もしない | 20 | 2.4 | 10 | 1.2 | 47 | 5.7 |
| 無回答 | 3 | 0.3 | 42 | 5.1 | 135 | 16.3 |
| 合計 | 824 | 100.0 | 824 | 100.0 | 824 | 100.0 |

次に、表 3-42 の内容を分析の視点で述べた「問題解決型」「感情調整型」「回避型」に分け、マルチアンサーとして再集計した（表 3-43）。

その結果、現在行っているコーピングの方法としては、「問題解決的コーピング」が最も多く 820 件であった。次いで「回避的コーピング」754 件、「感情調整的コーピング」712 件と続いた。

表 3-42 の結果とあわせて再度検証すると、「回避的コーピング」の「自分の趣味に没頭する」は、第 1 位から第 3 位まで、一貫して上位であるが、優先順位が下がるにつれて、件数が増加していることが特徴的である。さらに、「現在行っているコーピング」第 1 位から第 3 位にかけて、上位のコーピングは「問題解決」→「感情調整」→「回避」と変化していくという結果になった。つまり、過度の不満や負担を感じた場合、まず施設内職員に相談し、問題解決やストレスの解消を図るが、それが果たされなかった場合には、他の人に相談する等して感情調整を図る。さらには、趣味やお酒など、仕事とは関係のない場面で不満や負担の解消を図っていることが明らかになった。

表 3-43. 現在行っているコーピング(MA として再集計) (n=824)

| カテゴリ | 項 目 | 件数 | % |
|---------------------------|------------------|-----|------|
| 問題解決的 コーピング (820 件) | 施設内職員に相談する | 649 | 78.8 |
| | 違う施設の職員に相談する | 100 | 12.1 |
| | 学生時代の教員に相談する | 50 | 6.1 |
| | その他 | 21 | 2.5 |
| 感情調整的 コーピング (712 件) | 友人に相談する | 412 | 50.0 |
| | 家族に相談する | 274 | 33.3 |
| | 休日に気持ちを切り替える | 18 | 2.2 |
| | その他 | 9 | 0.8 |
| 回避的 コーピング (754 件) | 自分の趣味に没頭する | 327 | 39.7 |
| | 職場の人とお酒や食事をともにする | 277 | 33.6 |
| | 何もしない | 77 | 9.3 |
| | その他 | 73 | 8.8 |

(2) 現在、職員が講じている不満や負担感への予防策

過度の不満や負担感を感じないように日頃から心がけていることはあるかを尋ねたところ、「ある」と回答した者は 91.6%であった (表 3-44)。

表 3-44 過度の不満や負担を感じないように心がけていることの有無

| | 実数 | % |
|-----|-----|-------|
| はい | 755 | 91.6 |
| いいえ | 66 | 8.0 |
| 無回答 | 3 | 0.4 |
| 合計 | 824 | 100.0 |

普段から、不満や負担感を感じないように心がけている内容について、優先順位をつけ (上位 3 つ) 回答を求めた。第 1 位と第 2 位では、上位 3 つは同じ結果であり、多い順に「施設内職員と良好な人間関係をつくる (211 名 27.9%、167 名 22.1%)」、「施設の子どもと良好な人間関係をつくる (194 名 25.7%、137 名 18.1%)」、「適度に休息をとるようにする (124 名 16.4%、113 名 15.0%)」であった (表 3-45)。

第 3 位では、「適度に休息をとるようにする」が最も多く、139 名 (18.4%) であった。次いで、「自分の趣味を見つける」123 名 (16.3%)、「休日に仕事を持ちこまない」86 名 (11.4%) であった。

優先順位が下がるにつれて、施設内での働きかけから、休日やプライベートの過ごし方の工夫に関する内容に関する回答が増えていることが特徴的である。

表 3-45 不満や負担感を感じないよう心がけていること

| | 第 1 位 | | 第 2 位 | | 第 3 位 | |
|------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 実数 | % | 実数 | % | 実数 | % |
| 施設内職員と良好な人間関係をつくる | 211 | 27.9 | 167 | 22.1 | 82 | 10.9 |
| 施設の子どもと良好な人間関係をつくる | 194 | 25.7 | 137 | 18.1 | 60 | 7.9 |
| 適度に休息をとるようにする | 124 | 16.4 | 113 | 15.0 | 139 | 18.4 |
| 自分の趣味を見つける | 86 | 11.4 | 100 | 13.2 | 123 | 16.3 |
| 施設外に親しい友人関係をつくる | 45 | 6.0 | 78 | 10.3 | 68 | 9.0 |
| 実習生やボランティアと良好な人間関係をつくる | 0 | — | 3 | 0.4 | 3 | 0.4 |
| 自分の家族と良好な関係をつくる | 11 | 1.5 | 36 | 4.8 | 54 | 7.2 |
| 研修会や勉強会に参加する | 17 | 2.3 | 18 | 2.4 | 43 | 5.7 |
| 休日に仕事を持ちこまない | 49 | 6.5 | 66 | 8.7 | 86 | 11.4 |
| 施設内職員と勤務時間外も交流をもつ | 6 | 0.8 | 13 | 1.7 | 51 | 6.8 |
| 施設内職員とのつきあいは勤務時間内だけにする | 5 | 0.7 | 8 | 1.1 | 12 | 1.6 |
| その他 | 4 | 0.5 | 7 | 0.9 | 9 | 1.2 |
| わからない | 3 | 0.4 | 0 | — | 0 | — |
| 無回答 | 0 | — | 9 | 1.2 | 25 | 3.3 |
| 合計 | 755 | 100.0 | 755 | 100.0 | 755 | 100.0 |

次に、表 3-45 の内容を前章の「分析の視点」で述べた「問題解決型」「感情調整型」「回避型」に分け、マルチアンサーとして再集計した（表 3-46）。その結果、「問題解決的予防策」が 1008 件と最も多かった。この「問題解決的予防策」として特徴的な点は、「研修や勉強会に参加する」等といった自己の知識や技術の向上よりも、施設内の人間関係を良好なものにしようとする意識が強い点である。職員にとって、施設内の人間関係がいかに大切で重要なコーピング資源であるかがわかった。次に多いのは、休日やプライベートを充実させようとする「回避的予防策」で 918 件であった。また、家族や親友など愚痴を言うことのできる相手を確保するという「感情調整的予防策」が 300 件と最も少なかった。施設職員にとって「プラス思考」、「割り切る」といった感情調整は、あまり重要ではなく、むしろ、「はっきりと問題解決をする」か、「問題解決できないならリフレッシュして忘れる」といった行動をとる傾向が強いことが明らかになった。

表 3-46. 予防策(MAとして再集計)(n=755)

| カテゴリ | 項 目 | 件数 | % |
|-------------------------|-------------------|-----|------|
| 問題発生 予防策 (1008 件) | 施設内職員と良好な人間関係をつくる | 460 | 60.9 |
| | 施設の子どもと良好な関係をつくる | 392 | 51.8 |
| | 研修会や勉強会に参加する | 78 | 10.3 |
| | その他 | 78 | 10.3 |
| 感情調整的 予防策 (300 件) | 施設外に親しい友人関係をつくる | 191 | 25.3 |
| | 自分の家族と良好な関係をつくる | 101 | 13.4 |
| | 無理をせず、割り切って仕事をする | 3 | 0.4 |
| | その他 | 5 | 0.5 |
| 回避的 予防策 (918 件) | 適度に休息をとるようにする | 376 | 49.8 |
| | 自分の趣味をみつける | 309 | 40.9 |
| | 休日に仕事をもちこまない | 201 | 26.6 |
| | その他 | 32 | 4.2 |

第 4 節 新たに必要とを感じるコーピング資源

新たに必要とを感じるコーピング資源について、感じる不満や負担感ごとに尋ねた。

まず、子どもとのかかわりにおける不満や負担感の解消に必要と思うものについて、優先順位をつけ（上位 3 つ）回答を求めた。第 1 位では、「職員間のチームワーク」が最も多く 299（36.3%）、次いで「職員を増やす」169（20.5%）、「スーパービジョン体制の充実」68（8.3%）であった。

第 2 位でも、上位 3 件の内容と順位は、第 1 位の結果と同じで、「職員間のチームワーク」156（18.9%）、「職員を増やす」122（14.8%）、「スーパービジョン体制の充実」82（10.0%）であった。

第 3 位では、「職員を増やす」が最も多く 97（11.8%）、次いで「職員間のチームワーク」92（11.2%）、「児童相談所との協力体制」89（10.8%）であった（表 3-47）。

これらの結果をマルチアンサーとして再集計すると、「職員間のチームワーク」が最も多く 66.4%であった。次いで「職員を増やす」47.1%、「スーパービジョン体制の充実」27.5%であった。

表 3-47 子どもとのかかわりで感じる不満や負担の解消に必要と思うもの

| | 第 1 位 | | 第 2 位 | | 第 3 位 | |
|-------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 実数 | % | 実数 | % | 実数 | % |
| 施設内研修の充実 | 24 | 2.9 | 33 | 4.0 | 44 | 5.3 |
| 外部の研修への参加 | 20 | 2.4 | 54 | 6.6 | 49 | 5.9 |
| スーパービジョン体制の充実 | 68 | 8.3 | 82 | 10.0 | 77 | 9.3 |
| 施設入所定員を減らす | 53 | 6.4 | 42 | 5.1 | 24 | 2.9 |
| 担当子ども数を減らす | 65 | 7.9 | 51 | 6.2 | 43 | 5.2 |
| 職員会議で自分の意見が言える雰囲気 | 17 | 2.1 | 56 | 6.8 | 57 | 6.9 |
| 職員間のチームワーク | 299 | 36.3 | 156 | 18.9 | 92 | 11.2 |
| 地域との連携 | 2 | 0.2 | 8 | 1.0 | 11 | 1.3 |
| 児童相談所との協力体制の充実 | 18 | 2.2 | 77 | 9.3 | 89 | 10.8 |
| 学校との連携 | 2 | 0.2 | 21 | 2.5 | 20 | 2.4 |
| 他施設職員との交流 | 3 | 0.4 | 14 | 1.7 | 34 | 4.1 |
| 施設内職員との勤務時間外の交流 | 5 | 0.6 | 12 | 1.5 | 21 | 2.5 |
| ボランティアの活用 | 3 | 0.4 | 11 | 1.3 | 20 | 2.4 |
| 職員を増やす | 169 | 20.5 | 122 | 14.8 | 97 | 11.8 |
| 心理職の配置 | 33 | 4.0 | 52 | 6.3 | 76 | 9.2 |
| その他 | 27 | 3.3 | 9 | 1.1 | 17 | 2.1 |
| わからない | 7 | 0.8 | 2 | 0.2 | 12 | 1.5 |
| 無回答 | 9 | 1.1 | 22 | 2.7 | 41 | 5.0 |
| 合計 | 824 | 100.0 | 824 | 100.0 | 824 | 100.0 |

職場の人間関係における不満や負担感の解消に必要と思うものについて、優先順位をつけ（上位 3 つ）回答を求めた（表 3-48）。第 1 位では、「職員間の良好な人間関係」が 359（43.6%）と最も多かった。次いで「職員間のチームワーク」229（27.8%）、「スーパービジョン体制の充実」53（6.4%）であった。

第 2 位では、「職員間のチームワーク」が最も多く 295（35.8%）であった。次いで「職員間の良好な人間関係」161（19.5%）、「職員会議で自分の意見が言える雰囲気」92（11.2%）であった。

第 3 位では「職員会議で自分の意見が言える雰囲気」が最も多く 150（18.2%）であった。次いで「スーパービジョン体制の充実」94（11.4%）、「職員間のチームワーク」91（11.0%）であった。

これらの結果をマルチアンサーとして再集計すると「職員間のチームワーク」が最も多く、74.6%であった。次いで、「職員間の良好な人間関係」72.0%、「職員会議で自分の意見が言える雰囲気」33.3%であった。

表 3-48 職場の人間関係で感じる不満や負担の解消に必要と思うもの

| | 第 1 位 | | 第 2 位 | | 第 3 位 | |
|-------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 実数 | % | 実数 | % | 実数 | % |
| 施設内研修の充実 | 17 | 2.1 | 33 | 4.0 | 56 | 6.8 |
| 外部の研修への参加 | 8 | 9.7 | 18 | 2.2 | 32 | 3.9 |
| スーパービジョン体制の充実 | 53 | 6.4 | 48 | 5.8 | 94 | 11.4 |
| 職員間の良好な人間関係 | 359 | 43.6 | 161 | 19.5 | 73 | 8.9 |
| 職員間のチームワーク | 229 | 27.8 | 295 | 35.8 | 91 | 11.0 |
| 職員会議で自分の意見が言える雰囲気 | 32 | 3.9 | 92 | 11.2 | 150 | 18.2 |
| 職員を増やす | 42 | 5.1 | 38 | 4.6 | 57 | 6.9 |
| 施設入所定員を減らす | 4 | 0.5 | 15 | 1.8 | 9 | 1.1 |
| 担当子ども数を減らす | 6 | 0.7 | 17 | 2.1 | 22 | 2.7 |
| 地域との連携、理解 | 0 | --- | 5 | 0.6 | 9 | 1.1 |
| 他施設職員との交流 | 11 | 1.3 | 23 | 2.8 | 60 | 7.3 |
| 児童相談所との協力体制 | 2 | 0.2 | 10 | 1.2 | 21 | 2.5 |
| ボランティアの活用 | 0 | 0.0 | 3 | 0.4 | 7 | 0.8 |
| その他 | 31 | 3.8 | 7 | 0.8 | 16 | 1.9 |
| わからない | 14 | 1.7 | 4 | 0.5 | 20 | 2.4 |
| 無回答 | 16 | 1.9 | 55 | 6.7 | 107 | 13.0 |
| 合計 | 824 | 100.0 | 824 | 100.0 | 824 | 100.0 |

職場の労働条件における不満や負担感の解消に必要と思うものについて、優先順位をつけ（上位 3 つ）回答を求めた（表 3-49）。第 1 位では「職員を増やす」が最も多く 214 名（26.0%）であった。次いで「手取り給料のアップ」165 名（20.0%）、「1 日の労働時間短縮」100 名（12.1%）であった。

第 2 位で最も多かったのは「長期休暇の保障」で 133 名（16.1%）であった。次いで「手取り給料のアップ」127 名（15.4%）、「有給休暇の保障」91 名（11.0%）であった。

第 3 位では、「長期休暇の保障」が最も多く 110 名（13.3%）であった。次いで「有給休暇の保障」103 名（12.5%）、「職員を増やす」97 名（11.8%）であった。全体的に、職員の増員と長期休暇や有給休暇など休暇保障を求める意見が多かった。

これらの結果をマルチアンサーとして再集計すると、最も多かったのは「職員を増やす」で 47.3%、次いで「手取り給料のアップ」46.2%、「長期休暇の保障」39.1%であった。

表 3-49 労働条件で感じる不満や負担の解消に必要と思うもの

| | 第 1 位 | | 第 2 位 | | 第 3 位 | |
|------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 実数 | % | 実数 | % | 実数 | % |
| 手取り給料のアップ | 165 | 20.0 | 127 | 15.4 | 89 | 10.8 |
| 1 日の労働時間短縮 | 100 | 12.1 | 79 | 9.6 | 49 | 5.9 |
| 週の労働時間短縮 | 31 | 3.8 | 46 | 5.6 | 45 | 5.5 |
| 週休 2 日制導入 | 55 | 6.7 | 53 | 6.4 | 31 | 3.8 |
| 長期休暇の保障 | 79 | 9.6 | 133 | 16.1 | 110 | 13.3 |
| 通勤寮の整備 | 6 | 0.7 | 17 | 2.1 | 15 | 1.8 |
| 退職金の充実 | 2 | 0.2 | 5 | 0.6 | 18 | 2.2 |
| 施設内研修の充実 | 27 | 3.3 | 25 | 3.0 | 26 | 3.2 |
| 結婚・住宅資金等の融資制度の充実 | 4 | 0.5 | 16 | 1.9 | 15 | 1.8 |
| 外部研修への参加保障 | 12 | 1.5 | 22 | 2.7 | 29 | 3.5 |
| 雇用の安定 | 21 | 2.5 | 28 | 3.4 | 21 | 2.5 |
| 有給休暇の保障 | 46 | 5.6 | 91 | 11.0 | 103 | 12.5 |
| 職員を増やす | 214 | 26.0 | 79 | 9.6 | 97 | 11.8 |
| ボランティアの活用 | 7 | 0.8 | 17 | 2.1 | 19 | 2.3 |
| その他 | 19 | 2.3 | 19 | 2.3 | 11 | 1.3 |
| わからない | 14 | 1.7 | 6 | 0.7 | 29 | 3.5 |
| 無回答 | 22 | 2.7 | 61 | 7.4 | 117 | 14.2 |
| 合計 | 824 | 100.0 | 824 | 100.0 | 824 | 100.0 |

表 3-47 から表 3-49 までの結果をマルチアンサーとして再集計したものの要点を表にまとめたものが表 3-50 になる。ここから、職員が自身の不満や負担の軽減に向けて、充実や改善を求めている内容として「対人関係とコミュニケーション」「勤務体制」が特に多いことがわかる。

表 3-50 施設職員が重要視するストレスへの新たなコーピング資源(MA) (n=824)

| | 子どもとの関わり の中(%) | 職場の労働条件 (%) | 職場の人間関係 (%) |
|-----------------------|-------------------|----------------|----------------|
| 勤務体制 | | | |
| 職員を増やす | 388(47.1) | 390(47.3) | 137(16.6) |
| 担当子ども数を減らす | 159(19.3) | | 45(5.5) |
| 給料のアップ | | 381(46.2) | |
| 休暇の保障(有給;長期;週休) | | 701(85.1) | 6(0.7) |
| 労働時間短縮 | 4(0.5) | 350(42.5) | 2(0.2) |
| 子どもへのケア | | | |
| 心理職の配置 | 161(19.5) | 1(0.1) | |
| ボランティアの活用 | 34(4.1) | 43(5.2) | 10(1.2) |
| 対人関係とコミュニケーション | | | |
| 職員間のチームワーク | 547(66.4) | 2(0.2) | 615(74.6) |
| 職員間の良好な人間関係 | | | 593(72.0) |
| 職員会議で自分の意見が言える 雰囲気 | 130(15.8) | | 274(33.3) |
| 施設内職員との勤務時間外での 交流 | 38(4.6) | | 3(0.4) |
| 知識や技術の向上 | | | |
| スーパービジョン体制の充実 | 227(27.5) | | 195(23.7) |
| 外部の研修への参加保障 | 123(14.9) | 63(7.6) | 58(7.0) |
| 施設内研修の充実 | 101(12.3) | 78(9.5) | 106(12.9) |
| 施設外部との関係 | | | |
| 児童相談所との協力体制の充実 | 184(22.3) | | 33(4.0) |
| 他施設職員との交流 | 38(4.6) | | 94(11.4) |
| 学校との連携 | 43(5.2) | | |
| 地域との連携 | 21(2.5) | | 14(1.7) |

第 5 節 否定的ストレスに影響する因子

(1)子どもとの関わりにおけるストレスと影響する因子

まず「子どもとのかかわりにおける不満や負担感」を従属変数とし、職場環境項目との重回帰分析を行った⁴。その結果、「公立施設の職員は私立施設の職員よりも不満/負担感が高いこと」「長期休暇がとれていない者と給与額への満足度が低い者は不満/負担感が高いこと」が明らかになった（表 3-51,3-52）。

表 3-51 変数の分布:「子どもとのかかわりでの不満/負担感」

| | 平均値 | 標準偏差 |
|---------------|------|------|
| 施設設置主体 | 0.17 | 0.37 |
| 長期休暇 | 0.37 | 0.48 |
| 給与額への満足度 | 0.54 | 0.50 |
| 子どもとのかかわりでの不満 | 0.79 | 0.41 |

表 3-52 重回帰分析結果「子どもとのかかわりでの不満/負担感」との相関関係

| | 標準偏回帰係数 (β) | 相関係数(r) |
|-----------|-------------|----------|
| 施設設置主体 | 0.128 | 0.131*** |
| 長期休暇 | －0.069 | －0.086* |
| 給与額への満足度 | －0.099 | －0.105** |
| 重相関係数 (R) | 0.310*** | |

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

(2)職場の人間関係におけるストレスと影響する因子

次に「職場の人間関係への不満や負担感」を従属変数とし重回帰分析を実施した（表 3-53,3-54）。その結果、「スーパービジョン体制がない施設の職員」「長期休暇がとれていない職員」「給与額への満足度が低い職員」の不満や負担感が高いことが明らかになった。

表 3-53 変数の分布:「職場の人間関係での不満/負担感」

| | 平均値 | 標準偏差 |
|-------------|------|------|
| スーパービジョン体制 | 0.47 | 0.50 |
| 長期休暇 | 0.36 | 0.48 |
| 給与額への満足度 | 0.54 | 0.50 |
| 職場の人間関係での不満 | 0.54 | 0.50 |

表 3-54 重回帰分析結果「職場の人間関係での不満/負担感」との相関関係

| | 標準偏回帰係数 (β) | 相関係数(r) |
|------------|---------------------|-------------|
| スーパービジョン体制 | -0.131 | -0.157*** |
| 長期休暇 | -0.121 | -0.161** |
| 給与額への満足度 | -0.116 | -0.152** |
| 重相関係数 (R) | 0.308** | |

** $p < .01$, *** $p < .001$

(3)労働条件に関するストレスと影響する因子

「労働条件に関する不満や負担感」を従属変数とし、労働条件との重回帰分析を行った(表 3-55、3-56)。結果、「1日の実働労働時間が長い(10時間以上)こと」「長期休暇がとれないこと」「給与への満足度が低いこと」が労働条件への不満につながるということが明らかになった。

表 3-55 変数の分布:「職場の労働条件への不満/負担感」

| | 平均値 | 標準偏差 |
|----------|------|------|
| 実働労働時間 | 0.53 | 0.50 |
| 長期休暇 | 0.37 | 0.48 |
| 給与への満足度 | 0.54 | 0.50 |
| 労働条件への不満 | 0.68 | 0.47 |

表 3-56 重回帰分析結果「職場の労働条件への不満/負担感」との相関関係

| | 標準偏回帰係数 (β) | 相関係数(r) |
|-----------|---------------------|-------------|
| 実働労働時間 | -0.240 | -0.300*** |
| 長期休暇 | -0.107 | -0.170** |
| 給与への満足度 | -0.394 | -0.441*** |
| 重相関係数 (R) | 0.519** | |

** $p < .01$, *** $p < .001$

本調査では「否定的ストレス」を「子どもとのかかわり」「職場の人間関係」「職場の労働条件」の3つに大別し回答を求めた。しかし、これらのストレスは、各々独立して存在するものではなく、互いに密接に絡み合い影響を及ぼし合っている可能性がある。そこで、この3種について相関関係を検証したところ、すべて有意差が認められた(表 3-57)。いずれか1つでも不満や負担感を感じる事象がある者は、他の事柄に関しても不満や負担感を感じていることが多いという結果になった。

表 3-57 3種の「不満や負担感」の相関関係

| | 子どもとのかかわり | 職場の人間関係 | 職場の労働条件 |
|-----------|-----------|----------|---------|
| 子どもとのかかわり | 1.000 | | |
| 職場の人間関係 | 0.182*** | 1.000 | |
| 職場の労働条件 | 0.197*** | 0.305*** | 1.000 |

*** $p<.001$

第 6 節 施設形態と勤務形態によるストレスの差異

子どもとのかかわり、職場の人間関係、職場の労働条件の 3つのストレスと施設形態（大舎・中舎・小舎制）、担当子ども数との相関関係についても重回帰分析を試みたが、いずれも有意差はみられず、相関関係はないとの結果となった。つまり、養育形態の大小や担当子ども数の多寡にかかわらず、施設職員はストレスを認知しているということだといえる。

ここでは、施設形態にかかわらず職員は何らかのストレスを感じているとの結果になったが、そのストレスの内容については、差異があることが予測できる。調査項目からだけでは、その質的な違いを明らかにすることができなかったため、問 32 に対する回答（自由記述）内容をもとに、大舎制と小舎制の施設形態別に、職員の不満や負担感の内容について検証した。

自由記述の分類に際しては、第 2 章（p43）に述べた方法によって分類と 3 名の評定者間における一致率の検証を行った。その結果、一致率は、A・B・C の 3 者間では 0.64、A・B 間では 0.69、B・C 間では 0.85、A・C 間では 0.77 となった。2 者間の一致率の平均値は 0.77 である。

まず大舎制の施設に勤務する職員の記述の特徴として、大きく以下の 3 点が挙げられる（表 3-58）。

- ①一人ひとりの子どもとゆっくり関わる時間がとれないという不満
- ②子どもに質の高いケアを提供できていないという問題意識
- ③施設設備が一般家庭のそれとのギャップが大きいという不満

次に、小舎制の施設に勤務する職員の記述の特徴としては、以下の 2 点が挙げられる（表 3-59）。

- ①勤務・拘束時間が長くなることによる負担
- ②関わりが難しい子どもの入所が増加する中でのケアの限界

このように、いずれの施設形態においても不満や負担を感じていることに変わりはないものの、その内容については、違いがあることが明らかになった。つまり、どちらの施設形態が望ましいという二者択一の問題ではなく、個々の子どもの状態やニーズに合った養育形態が必要であると同時に、どの施設形態においても、そこで働く職員に対するバック

アップ体制が必要不可欠であるといえよう。

表 3-58 大舎制施設で働く職員の不満や負担感に関する自由記述

| 大舎制の職員 | |
|--------------|--|
| 子どもと密に関わる時間 | とにかく集団が大きすぎる。子どもの個々のニーズに対応するためにも小規模化が必要。 |
| | 子どものためにも小規模ケアにしたいが、職員数不足のため実践できない。 |
| | 子どもと1対1の密なコミュニケーションを図ることができない。 |
| | 建物が古く、幼児の生活の流れが困難な造りになっている。 |
| | 職員によって言うことが違うため、子どもは自分にとって都合の良い職員を利用する。 |
| | 人数が多く子ども1人1人とじっくり関わる時間がない。そういう時間をつくろうと思うと時間外労働になる。 |
| | 職員の出入りが激しく、子どもとゆっくり話す時間がない。1人の子どもとゆっくり話すことも難しい状態。 |
| 子どもへのケアの質的問題 | 大舎のため、一般家庭の生活との間に大きなギャップが多く生じる。 |
| | 大舎のため一人ひとりの子どもへの援助が手薄になりやすい。 |
| | 大舎制で家庭的な雰囲気は無理。 |
| | 集団生活ということで、子どもたちに我慢させる部分が多い。 |
| | 大舎制で交代勤務では、担当子ども制の意味が無い。 |
| | 職員の都合で、機械的に画一的に子どもたちの生活を管理することが子どもにとって良いことなのか疑問。 |
| | 休日の関係で、職員1対子ども20人の場合がある。子どもに良いサービスを提供するには難しい環境だ。 |
| 施設設備等の問題 | ある程度の年齢になったら子どもに個室を与えたい。 |
| | 学校でも集団生活、施設でも一人の時間をゆっくりつけれないため、子どものストレスがたまる。 |
| | 30人の子どもが1室で勉強しており、勉強机が1人1つもない。 |
| | 思春期の子どものプライバシー保護が困難。 |
| | 1部屋に子ども8人のためプライバシーがない。 |
| | 生活のなかで大人の目が行き届かない場所が多く、いっどこで大事故が起きてもおかしくない建築構造だ。 |
| | トイレがもっと近かったら、台所が部屋にあったら・・・と感ずることが多々ある。でも改築は困難な現状。 |
| その他 | 建物の老朽化や「施設の子」という近隣からの偏見の目が課題。 |
| | 大変な思いをしているのは子どもだけではない。職員は誰が守ってくれるのか。大舎制ではノーマライゼーションからは程遠い。 |
| | 15人の幼児と小学校低学年児を1人で担当。その中にはダウン症児もいて、落ち着いて仕事ができない。 |
| | ワザワザな職員がいて、反対意見を述べると放送で呼び出され、子どもの前で叱責される。 |
| | 1人の職員が担当する子どもの数が多すぎる。 |

表 3-59 小舎制の施設で働く職員の不満や負担感に関する自由記述

| 小舎制の職員 | |
|--------------|---|
| 労働条件に関する記述 | 家庭に近づけ個別的援助を行いたい、見合った職員配置や給料、休暇がなく、疲れを感じる。 |
| | 小舎、断続勤務、各小舎で食事作り（直接処遇職員が調理する）という状況で、とにかく調理に時間をとられ、今の職員数では限界がある。子どもとの関わりはほとんど時間外。 |
| | 子どもと長い時間一緒にいることは大切だが職員のプライベートも大切なので休暇は欲しい。 |
| | 家庭に代わる環境として小舎制を採用しているが職員の負担が大きい。子どもに良い生活をと考えていても、それを支える職員の保障も適えられなければ、この仕事はやっていけない。 |
| | 1日の勤務時間が決まっておらず、プライベートもない。 |
| 子どものケアの質的な問題 | 被虐待児の増加、思春期の子ども、不登校児の増加などの現状で、職員が少ないため、十分なケアができないと同時に職員の疲労も激しくなっている。 |
| | 小舎だから心理職を配置できないと言われた。被虐待児が増えているので心理職が必要。 |
| | 大舎から小舎に変わり宿直回数が倍になった。職員の負担が増すと、子どもへのサービスが低下する。 |
| | 心の問題を抱える子どもの入所が増加している。適切な関わりを続けるには職員のストレスケアが重要。 |
| | 私の施設は「小舎制」と言われているが、16人の子どもが1つの家で生活しており、1人1人にしてあげられることの限界を感じている。6～8人が望ましい。 |
| その他 | 担当外の子どもへの関心が少ない。 |
| | 家庭的な雰囲気でごまかせていて、特に不満はない。とても良い施設。 |

さらに、小舎制やグループホームといった養育形態の小規模化と関連が深いと思われる「住込み勤務」の負担感や不満に注目したい。重回帰分析では、交代制勤務、断続勤務、住込み勤務といった勤務体制によるストレス認知の差はないという結果になった。しかし、それぞれの勤務体制によって、感じているストレスや負担感の質的内容には差異があると考えられる。そこで、問 32 の自由記述における内容のうち、勤務体制に関わるものを抽出した。(表 3-60,3-61)

表 3-60 交代制勤務に関する負担感

| | |
|--------------------|--|
| 職場の人間関係 意思疎通が困難 | 交代制勤務のため、全職員の連携がとりにくい。 |
| | 交代制勤務のため、職員間のコミュニケーションをとることが難しく感じる。 |
| | 交代制なので、先輩職員と顔を合わす時間が少なく、関係を作りにくい。 |
| 労働時間が 長くなりすぎる | 決められた労働時間内に仕事を終わらせることができない。 |
| | 勤務時間が長く、自分の健康管理が難しい。 |
| | 8時間で終わらない。拘束時間が長く、きつい。 |
| | 交代勤務であるにもかかわらず、早朝から深夜まで勤務することが多く、それが当前になっている。 |
| 子どもへのケア の質的低下 | 職員の出入りが激しいため、子どもたちとゆっくり会話できないように感じる。 |
| | 職員の週休2日制などにより、子どもとの関係が1対20の場合がある。子どもに対してより良いサービスを提供するには難しい環境だと感じる。 |
| | 子ども28人を職員2人でみている状態なので、1人の子どもとゆっくりと話をすることも難しい。 |
| | 1人で13人の子どもをみなくてはいけないときもあり、個人を尊重した養育ができない。 |

表 3-61 住込み勤務に関する負担感

| | |
|-----------------------|--|
| 子どもとの 距離感を とれない | 職員寮が食堂の上にあるので、休日など外出時に子どもと会う。職員寮の場所を変えて欲しい。 |
| | 住込みのため、1日の不満や不安を解決せず、ただ勤務をこなすだけの日も多い。そのため、ゆとりや余裕がなく、子どもに対しての援助も納得いくものではない。 |
| | 施設敷地内に寮があると休日や休憩中も子どもの声が聞こえ、職員や子どもに呼び出されたりするため、自分の時間が保障されず、不満がつのる。 |
| | 部屋へ戻っても子どもたちの声が聴こえ、十分な休息がとれない。そのため、子どもと関わるときに影響が出る。 |
| | 担当の子どもと時間をおきたいと思ってもおけず、イライラを子どもにぶつけてしまうこともある。 |
| | 勤務時間外でも子どもと常に一緒なので休憩できずストレスがたまる。 |
| | トイレやお風呂を子どもと一緒に使うことが苦痛。休日でも呼び出される。 |
| 精神面などへの 配慮がない | 住込み体制の必要性は感じられるが、住込み職員の精神面が配慮されていないように感じる。 |
| | 長時間職場にすることが当前になっている。「近くだから」と言われる。精神的に怖い(電話や足音)。 |
| | 住込み職員に対する子どもや他職員の理解が足りない。 |
| プライベートが ない | 休日出勤が当然である。プライベートがない。 |
| | 勤務時間が決まっておらず自分の自由がきかないし、プライベートもつぐれない。 |
| | 自分自身の時間を確保することが大切。 |
| | 園にいる時間が長く、息抜き・休息できない。 |
| 寮の場所への 要望 | 職員寮は施設敷地外にして欲しい。 |
| | 職員寮は施設敷地外にして欲しい。 |
| 良好な関係づくりのための配慮 | 住込みの職員集団なので、個々の職員の感情が入りすぎると関係が悪くなるため、心理職など第三者を入れて話し合うようにしている。 |

交代制と住込み制、いずれの勤務形態においても「労働時間や拘束時間が長くなりすぎる」という不満や負担は共通していたが、それ以外の内容について、それぞれに特徴がみられた。

まず、交代制においては、「職員間の意思疎通がとれない」「顔を合わせて話す機会が少ない」といった職員間の関係作りの困難性に対する負担や不満が挙げられるとともに、1人の職員が受け持つ子どもの人数が多いために、子どもに対して十分な個別的ケアを提供できないという不満が挙げられた。

住込み制においては、子どもと過ごす時間が長くなりすぎることによって、子どもとの距離感がうまくつかめないことや、住込み職員に対する周囲からの配慮の欠如、プライベートを犠牲にしなくてはいけないこと等に関する不満が多く挙げられていた。

こうした結果から、それぞれの勤務形態についての負担内容を十分に理解したうえで、それぞれの勤務形態の職員に合った配慮やバックアップ体制が必要なことがわかる。

例えば、交代制の場合は、定期的に職員間が集まって意見交換等ができる機会を設けたり、子どもと個別に関わる時間が確保できるよう人員を増やすといった対策が考えられる。住込み制においては、住込み職員の休日や休暇をしっかりと確保し、十分にリフレッシュできるよう配慮し、「住込みだから」という理由だけで、勤務時間を無視して呼び出したり、仕事を任せたりしない等の対応が必要となるであろう。

第7節 労働条件:9年前の調査との比較も通して

1992年、児童福祉研究会は、全国の児童養護施設の施設長、児童指導員、保育士全員を対象に、労働条件と職員意識に関するアンケート調査を実施した。その結果「労働条件改善に関する優先順位」では、第1位「賃金」、第2位「労働時間」、第3位「休日、休暇の保障」であった⁵。

本調査では、「労働条件で過度の不満や負担を感じる内容」として最も多かったのは「労働時間に関する内容」で65.3%、次いで「休日、休暇の保障に関する内容」63.1%、「賃金に関する内容（給与、諸手当、退職金等含む）」39.9%であった。さらに「改善を望む内容」とも解釈することができる「新たに必要なコーピング策」としては「休日、休暇の保障」が85.8%と最も多く、次いで「賃金のアップ」54.2%、「職員の増員」47.3%となっており、不満や負担の内容として最も多かった「労働時間」については43.7%であった（表3-62）。

表 3-62. 9 年前の調査との比較

| | 1992 年「労働条件改善に関する優先順位」* | | 2001 年「労働条件でストレスを感じる内容」 | | 2001 年「ストレス解消に必要な改善点」 | |
|-----|-------------------------|--------|-------------------------|-------|-----------------------|-------|
| | | | | | | |
| 1 位 | 賃金 | 2329 点 | 労働時間が長い | 65.3% | 休暇の保障 | 85.8% |
| 2 位 | 労働時間 | 2152 点 | 休日・休暇の保障 | 63.1% | 賃金のアップ | 54.2% |
| 3 位 | 休日、休暇の保障 | 2041 点 | 賃金についての改善 | 39.9% | 職員の増員 | 47.3% |

※滝口(1992)による調査報告では、「1 位 4 点、2 位 3 点、3 位 2 点、4 位 1 点」と、加算方式による集計結果のみが掲載されていた。

この結果から、約 10 年前の施設職員と比して現在は、労働条件に何らかの不満がある場合、休日の過ごし方を工夫し、リフレッシュすることによって不満や負担を解消したいので、まず休日や休暇を保障して欲しいと考える職員が増えていることがわかる。これは、コーピング方法として「回避的コーピング」が多かったという結果にも裏付けられる。このことから、休暇が保障されているかいないかが職員のストレス認知に及ぼす影響が大きいことがわかる。また、休日や休暇がとりにくかったり、労働時間が長かったりする背景には、職員不足の問題があると考えられる。そのため、新たなコーピング策として「職員増員」が上位にあると考えられる。休日や休暇の保障も当然重要な改善課題である。しかし、回避的コーピング資源を充実させるだけでは、職員の逃避的・回避的思考や行動を促進するだけで、ストレスの予防やコーピングの根本的な解決にはつながりにくい。重回帰分析で「労働条件への不満や負担感」に強く影響を与えていることが明らかになった賃金、労働時間の他に、職員配置等も視野に入れた抜本的な改善が必要であろう。

第 8 節 職場内の良好な人間関係とスーパービジョン

今回の調査では、職場内人間関係におけるストレスは、他のストレスよりも低い結果になったが、現在行っているコーピングで「施設内職員に相談する」が最も多く、また、新たに必要なコーピング資源では「職員間のチームワーク」「職員間の良好な人間関係」が上位に挙げられたことから、職員のストレスコーピングにおいて、職場の人間関係の質がいかに重要かということがわかる。

本調査結果では、ストレスを認知した時、まず「施設内職員に相談する」というコーピングを選択している者が半数以上いた。しかし、そこでストレスが軽減されないと、相談相手は、家族や友人という施設外の人間へと移行していく。職場外に相談相手が存在することは良いことであり、職員のリフレッシュやストレス軽減の一助となるであろう。しかし、仕事上の問題について理解し、問題解決やストレス軽減につながる適切な助言を与えるしてくれるのは、やはり同一施設内の人間ではないだろうか。

また、スーパービジョンだけでなく、職場で子どものことなどについて自由に話し合える雰囲気や人間関係といった要素が、ストレスを軽減するということも考えられる。自由

記述内容からも、職員同士の良好な人間関係や上司等によるスーパービジョンが、職場環境に対する不満や負担感を軽減する役割を果たしていることが明らかになっている（表 3-63）。

表 3-63 自由記述：職場内の良好な人間関係やスーパービジョンが不満や負担を軽減する

| |
|--|
| 職員関係が非常に良いため、負担を感じることはほとんどなく、子どもたちと楽しく関わることができる。 |
| 他の職員が、毎日何時間も働いて、頑張っている姿をみて、自分も頑張ろうと思う。 |
| 主任児童指導員が、理解もユーモアもあり、場を和やかにしてくれるため、明るい職場環境がつくれていると思う。 |
| 非常に恵まれた環境で、子どものことを第一に考え、より良いケアを目指し職員全員で頑張っている職場である。 |
| 職員同士、子どもについて話し合える場ができているため、働きやすい。 |
| 職員との人間関係がうまくいっていないと難しい職場だといえる。現在の施設では、それがうまくいっている。 |
| 仕事は大変な時も多々あるが、先輩方の力添えもあり、悩みを抱えることなく楽しく仕事ができている。 |
| 連休や長期休暇は取りづらい雰囲気だが、職員同士の人間関係はお互い思いやりをもっているので働きやすい。 |
| 担当児童数が多く大変だが、ベテラン職員が多く色々アドバイスをもらえ、自分にとっては学びの多い良い環境である。 |
| 先輩職員に助けてもらったり、子どもに指導する姿を真似て自分に取り入れる等、自分も職員として成長したい。 |

植戸は、社会福祉施設職員のストレスとその対応に関する課題の一つとして「職員教育とスーパービジョン」を挙げている⁶。適切なスーパービジョンを先輩職員から受けることは、職員の自己覚知、つまり自らの仕事、援助の姿勢や方法を内省的に見つめることを可能にし、ストレス認知やコーピング方法の改善への一助となる。スーパービジョンは、職員のストレスに対する重要なコーピング資源と考える。重回帰分析の結果、スーパービジョン体制と職場の人間関係での不満や負担感との間に相関関係がみられた。通常、先輩職員からスーパービジョンを受ける施設が多いため、悩んでいる時に適切なスーパービジョンを受けることができないということは、職員にとって先輩職員に対する不信感にもつながり得るのではないかと。職場における先輩、後輩職員との良好な人間関係を構築するためにも、スーパービジョン体制は職員にとって快適な職場環境としての重要な資源であると考えられる。

第 9 節 子どもとのかかわりでの不満や負担感とよろこびや充実感

単純集計において「子どもの性格行動上の問題」で過度の不満や負担感を感じている職員が 92.0%と、他の項目の不満や負担感と比べて多いことが目立った。被虐待児童の入所が増え、子どもの被虐待経験が起因する心の傷やストレスの行動化に対して、従来の援助方法や知識だけでは対応できない施設職員の苦悩がうかがえる。この結果は、最終質問における自由記述において、「子どものニーズに応えきれていない」「心理や精神科医などの専門職配置が必要」「虐待によって傷を負った子が増え、困惑している」等といった趣旨の回答が 86 件にのぼったことにも裏付けられる⁷。重回帰分析では、私立施設よりも公立施

設の職員の方が不満や負担感が強いという結果になったが、公立と私立との違い等、本調査では、十分な検証を行うことができなかった。今後の追跡調査において、子どもとのかかわりにおける職員の不満や負担感の根拠を具体的に明らかにし、改善策を迫及することを課題としたい。

子どもとのかかわりに過度の不満や負担を感じる職員が多い一方で、子どもとのかかわりが過度の不満や負担の一因となっていると同時に、子どもの存在が不満や負担を軽減したり、あるいは喜びや充実感につながったりしていることにも注目すべきである。

アンケート調査において「児童養護施設で働く中で、よろこび、充実感を強く感じる」と回答した職員は全体の 91.4% (750) であり、そのうちの 80%以上が「子どもの成長を強く感じたとき」によるこびや充実感を感じると回答している。

また、自由記述においても、職場環境に不満があるものの「子どもの笑顔」「子どもの成長」といったファクターが、自分に仕事を続けさせているといった趣旨の記述が多数みられた (表 3-64,3-65)。

表 3-64 問 32.自由記述:子どもがストレス軽減の一助となっている

| |
|---|
| 職場の人間関係がもう少し良くなると働きやすい。何度も辞めようかと思ったが <u>子どもの顔をみると辞められない</u> 。 |
| 勤務時間があつてないようなものだが、 <u>子どもたちと様々な活動を楽しみながら</u> 仕事ができている。 |
| 子どもがのびのびと過ごしている姿をみて、自分たちの仕事に安心感と充実感を感じる。 |
| 勤務がきつかったりするが、 <u>子どもたちの笑顔や成長</u> を見てみると、頑張らなくては、といつも感じる。 |
| 職場環境としては、長時間子どもと関わり、大変な面もたくさんあるが、長い目で共に生活しながら <u>子どもの成長が見られ、魅力的な面も多くあり</u> 、この職場で働けることを嬉しく思う。 |
| 休日に休めない等、多少つらい時もあるが、 <u>顔を出せば子ども達が喜んでくれるので頑張れる</u> 。 |
| プライベートがなくて行々する日も多々あるが、 <u>子どもの笑顔</u> は何ものにも換えられないと思う。 |
| 毎日仕事は大変で、子どもとの関係がうまくとれない等、悩むこともあるが、 <u>子どもたちの成長や変化を毎日のように</u> 見ることができ嬉しく思い、やりがいのある仕事である。 |
| 決して職場環境は良くないが、 <u>子どもたちの成長がエネルギー</u> となっているように思う。 |
| 労働時間や内容は確かにきついが、 <u>子どもの成長も見られるし、子どもとともに喜べる面</u> があり充実している。 |

表 3-65 問 31-2.自由記述「よろこび・充実感を感じる時」

| | | 件数 | % |
|---------------------------------|------------------------------|-----|------|
| 子どもからの働きかけ 141 件 (22.5%) | 施設生活における子どもからのうれしい手紙や言葉 | 61 | 9.7 |
| | 子どもから相談されたり頼りにされた時 | 32 | 5.1 |
| | 子どもが本音で自分自身のことについて話してくれた時 | 24 | 3.8 |
| | 子どもがお手伝いをしてくれた時 | 13 | 2.1 |
| | 子どもが甘えてくる時 | 11 | 1.8 |
| 子どもの成長の様子 351 件 (56.2%) | 子どもの能力や学力の向上 | 142 | 22.7 |
| | 自分の指導や援助が子どもの成長・変化に貢献したと感じる時 | 56 | 8.9 |
| | 情緒精神的成長・安定 | 51 | 8.1 |
| | 身体発達の成長 | 40 | 6.4 |
| | 子どもが他人にやさしくしている場面を見た時 | 35 | 5.6 |
| | 子どものいつもと違う一面を見た時 | 21 | 3.4 |
| | 子どもが就職や受験で合格した時 | 6 | 1.0 |
| 子どもとの関係性の向上 144 件 (23.0%) | スポーツや行事を通して経験を共有できた時 | 49 | 7.8 |
| | 子どもと良い関係がつくれていると感じる時 | 44 | 7.0 |
| | 子どもが話を聞いてくれるようになった時 | 17 | 2.7 |
| | 子どもを叱ったりして対立した後、関係が良くなった時 | 17 | 2.7 |
| | 子どもが自分との約束を守ってくれた時 | 9 | 1.4 |
| | 子どもを理解することができた時 | 5 | 0.8 |
| | 子どもが自分の前でリラックスしている時 | 3 | 0.5 |
| 子の退所 60 件 (9.6%) | 担当した子どもが退所する時 | 17 | 2.7 |
| | 退所した子どもが訪ねてきて元気そうである時 | 32 | 5.1 |
| | 子どもが円満に家庭復帰する時 | 11 | 1.8 |
| 普段の子ども様子 163 件 (26.0%) | 子どもと楽しく過ごす日常のなにげないこと全部 | 76 | 12.1 |
| | 子どもの笑顔を見た時 | 41 | 6.5 |
| | 子どもの一生懸命な姿を見た時 | 40 | 6.4 |
| | トラブルなく無事に一日を終えた時 | 5 | 0.8 |
| | 特定の子どものとの関係 | 1 | 0.2 |
| 他の職員や外部との関係 38 件 (6.1%) | 担当する子が他の職員や学校の先生に褒められた時 | 16 | 2.6 |
| | 職員間の連携が上手くいっていると感じる時 | 11 | 1.8 |
| | 先輩職員に自分が褒められた時 | 6 | 1.0 |
| | 先輩職員の理解やサポートがあった時 | 2 | 0.3 |
| | 後輩職員に相談された時 | 1 | 0.2 |
| | 児童相談所から入所照会があった時 | 1 | 0.2 |
| | 研修や勉強会を通して意欲がわいてきた時 | 1 | 0.2 |

さらに、表 3-65 の結果を「大舎のみの施設」「小舎のみの施設」に分類し、その記述内容の比較検証を試みた（次ページ；表 3-67）。問 31-2 に対する回答結果 626 件すべてをその記述内容ごとにカテゴライズし、コード化して、施設形態とクロス集計を行い、カイ二乗検定を行ったが、有意差は出なかった。統計上の有意差は出なかったが、ここでは、その記述内容ごとに施設形態による差異について考察をする。

集計の結果、大舎のみの施設職員と小舎のみの施設職員とで、2%以上の差がついた内容については、表 3-66 のようになった。

表 3-66 問 31-2 よろこびや充実感に関する記述内容×施設形態の比較
(2%以上の差がついたものの一覧)

| 大舎のみの施設職員が多かった内容 | 小舎のみの施設職員が多かった内容 |
|------------------------|--------------------|
| 子どもの能力や学力の向上 | 子どもが本音で話してくれたとき |
| 自分の援助/指導の効果があつたと実感したとき | 子どものいつもと違う一面をみたとき |
| 子どもの情緒精神的成長・安定 | 子どもの笑顔をみたとき |
| スポーツや行事を通して経験を共有できたとき | 担当児童が他の職員から褒められたとき |

表 3-66 と表 3-67 の結果から、大舎のみの施設職員と、小舎のみの施設職員とでは、働くなかで「よろこびや充実感」を感じる場面に差異があることがわかる。いずれの職員も、子どもとのかかわりのなかで、よろこびや充実感を感じているが、大舎のみの施設職員では「子どもの成績が上がった」「自分が関わった結果、それまでできなかったことができるようになった」等、子どもが新たな力等を獲得したとき、向上したと感じたときに強くよろこびを感じるといった回答が多かった。一方、小舎のみの職員では、そうした能力の向上や発達・成長よりも「子どもが実親への感情を初めて話してくれたとき」「ずっと笑わなかった子が初めて笑顔を見せてくれたとき」といった、子どものありのままの姿や本音に接近できたときに、より強くよろこびや充実感を感じていることがわかった。つまり、大舎のみの施設職員の場合「これだけ子どもの状態が改善された」「こんなに向上した」といった、ある程度、目にみえる結果をとまなう内容に対して強くよろこびや充実感を感じているのに対して、小舎のみの施設職員は、本来子どもがもっているが、いろいろなストレスや葛藤によって抑圧されている感情や本音、表現等の面に接近することによって、より強くよろこびや充実感を感じていることがわかる。

さらに、比率では大きな差は出なかったが、大舎のみの施設職員にだけ見られた回答内容として、「先輩職員に自分が褒められたとき」「先輩職員の理解やサポートがあつたとき」「後輩職員から相談されたとき」といった、他の職員や外部とのかかわりに関する記述に注目したい。

小舎のみの施設職員の回答結果には、先輩職員や後輩職員との関係でよろこびや充実感を感じるとの記述は、いずれも 0 件であった。この結果から、小舎よりも、より大舎制の施設において、職員間の人間関係のありようが職員の感じるストレスや充実感と関係性が深いということが示唆されるといえよう。

表 3-67 問 31-2 自由記述内容に関する施設形態ごとの比較

| 「よこびや充実感を強く感じるとき」記述内容の分類 | | 大舎のみ | | 小舎のみ | |
|--------------------------|-------------------------|------|-------|------|-------|
| | | 件数 | % | 件数 | % |
| 子どもからの働きかけ | 施設生活における子どもからのうれしい手紙/言葉 | 31 | 6.5 | 6 | 4.9 |
| | 子どもから相談されたり頼りにされたとき | 19 | 4.0 | 6 | 4.9 |
| | 子どもが本音で自身のことを話してくれたとき | 29 | 6.1 | 12 | 9.8 |
| | 子どもがお手伝いしてくれるとき | 7 | 1.5 | 1 | 0.8 |
| | 子どもが甘えてくるとき | 4 | 0.8 | 3 | 2.4 |
| 子どもの成長の様子 | 子どもの能力や学力の向上 | 84 | 17.6 | 17 | 13.8 |
| | 自分の援助や指導の効果があつたと実感したとき | 26 | 5.4 | 4 | 3.3 |
| | 子どもの情緒精神的成長・安定・ | 32 | 6.7 | 3 | 2.4 |
| | 子どもの身体発達の成長（背が伸びた等） | 22 | 4.6 | 8 | 6.5 |
| | 子どもが他人に優しくしている場面をみたとき | 15 | 3.1 | 2 | 1.6 |
| | 子どものいつもと違う一面をみたとき | 8 | 1.7 | 6 | 4.9 |
| | 子どもが就職や受験で合格したとき | 2 | 0.4 | 0 | — |
| 子どもとの関係性の向上 | スポーツや行事を通して経験を共有できたとき | 30 | 6.2 | 4 | 3.2 |
| | 子どもと良い関係がつくれていると感じるとき | 26 | 5.4 | 6 | 4.9 |
| | 子どもが自分の話を聴いてくれるようになったとき | 6 | 1.3 | 3 | 2.4 |
| | 子どもを叱ったりした後、関係が良くなったとき | 8 | 1.7 | 3 | 2.4 |
| | 子どもが自分との約束を守ってくれたとき | 4 | 0.8 | 1 | 0.8 |
| | 子どもを理解することができたとき | 3 | 0.6 | 1 | 0.8 |
| | 子どもが自分の前でリラックスしているとき | 2 | 0.4 | 0 | — |
| 子どもの退所 | 担当した子どもが退所するとき | 8 | 1.7 | 3 | 2.4 |
| | 退所した子どもが訪ねてきて元気そうであるとき | 19 | 4.0 | 4 | 3.3 |
| | 子どもが円満に家庭復帰するとき | 6 | 1.3 | 2 | 1.6 |
| 普段の子どもの様子 | 子どもと過ごす日常の何気ないこと全部 | 39 | 8.2 | 12 | 9.8 |
| | 子どもの笑顔をみたとき | 20 | 4.2 | 8 | 6.5 |
| | 子どもの一生懸命な姿をみたとき | 22 | 4.6 | 6 | 4.9 |
| | トラブルなく無事に一日を終えたとき | 2 | 0.4 | 0 | — |
| 他の職員や外部との関係 | 担当児童が他の人から褒められたとき | 4 | 0.8 | 6 | 4.9 |
| | 職員間の連携がうまくいっていると感じたとき | 6 | 1.3 | 2 | 1.6 |
| | 先輩職員に自分が褒められたとき | 4 | 0.8 | 0 | — |
| | 先輩職員の理解やサポートがあつたとき | 3 | 0.6 | 0 | — |
| | 後輩職員から相談されたとき | 1 | 0.2 | 0 | — |
| | 児童相談所から入所照会があつたとき | 1 | 0.2 | 0 | — |
| | 研修等を通して意欲がわいたとき | 1 | 0.2 | 0 | — |
| 合 計 | | 478 | 100.0 | 123 | 100.0 |

第 10 節 女性が働く職場としての問題意識

重回帰分析によって、性別によるストレス認知について検証したところ、男女による有意差は現れなかった。しかし、問 32 の自由記述に対する回答結果から、女性ならではの不満や負担、不安といった内容の記述が多くみられたことに着目し、考察したいと考える（表 3-68）。

表 3-68 の回答者は、皆「施設の子どものためにもできるだけ長く働き続け、子どもたちの成長を見守りたい」と考えている。しかし、労働条件の悪さ、過度のストレスや負担といった職場環境による問題のために、辞めざるを得ない職員が少なくないことを問題視した記述内容といえる。

また、施設の子どもたちの養育に時間や気力体力などを費やし、自分の家族との時間や関わりが少なくなるという矛盾に対する不満や負担ともいえよう。児童養護施設という、子どもの権利擁護のための実践を担う職場に勤めていながら、自分の子どもに十分関わることができないことに対する葛藤・ディレンマは、施設の子どもに対する養育にも影響を及ぼすことが推測できる。

また、子育て経験のある職員が少ないことに関する問題意識について触れられた回答が、3 件みられた。数は多くないものの重要な指摘であり、職員の定着率が高くない施設にとっての大きな課題ともいえよう。施設職員が、家庭と仕事を両立できるような体制づくりも重要な課題の 1 つである。

表 3-68 結婚・出産後も働き続けることができるかという不安

| | |
|------------|--|
| 女性職員の立場から | 職員も家庭をもっているの、育児休暇後の労働条件をもっと良くして欲しい(例えば宿直をなくす、日勤のみ)。 |
| | 女性が多く働く職場でありながら、この先、家庭をもったら働き続けられない状態になっている。このままでは、子育ての終わった層と新人という、中味のない職場になってしまう。 |
| | 結婚や出産などあっても勤め続けられる環境になればと思う。 |
| | 女性が結婚して、自分の子どもを育てながらも仕事を続けられるようになれば、職員自身にとっても、施設の子どものためにも、より質の高い実践が成しえると思う。 |
| | 女性が多い職場なのに、結婚、出産等で辞めなければならない状況がある。働く私たちのためにも、施設の子どものためにも、何とか働き続けられる環境をつくって欲しい。 |
| | 女性にとって、子どもがいたら働き続けにくい職場だと思う。そのためか、結婚退職する人が多いように思う。 |
| | 勤務体制や業務内容上、結婚・出産後も働き続けることが非常に困難で、そういう意味で児童養護施設の雇用の不安定さを女性の1人として感じる。長く働けないという暗黙の了解が女性職員の中にあるが、子どもたちの成長を見守り支援する上で、女性にとって働きやすい雇用の安定を図って欲しい。 |
| 男女問わず言えること | 子どもの時間帯で仕事をするため、自宅で自分の子どもと関われない。 |
| | 子どもの生活を支援するということから、正月、盆関係なく、24時間体制で子どもと関わっているため、結婚・出産後の継続は難しくなってくる。子どもの第二の家として、子どもが退所後も成長をずっと見守っていけるよう長く勤められる体制・保障がもっと充実していればと思う。 |
| | 自分は独身だから気にならないが、結婚し子どもができれば、我が子と関わる時間があまりとれないのではないかという心配がある。一番大切にしなければならぬ家族との関わりが薄くなつては本末転倒のような気がする。 |
| | 今年度結婚し、ある程度覚悟はしていたが、家庭をもち、休日以外に家族と過ごす時間がまったくないことが非常につらい。来年30歳を迎えるにあたって真剣にこの先を考えている。 |
| | 夜遅く、朝早いので長く働き続けられない。結婚なんて無理だと思う。 |
| | 結婚してもいつまでも働けるような職場環境であって欲しいと思う。 |
| | 家庭をもったりしても、職員が長く勤められる職場環境を作っていくことが大切。 |
| | 結婚しても働くことができるような環境づくりが必要。 |
| | 今までの超過勤務や休日出勤を考えると、今後、結婚しても仕事を続けていけるのか不安。私生活や仕事に無理が出たら、早めに決断しようと思う。 |
| 男性職員 | 労働時間が長く、休みが少ない。給料は減る。結婚したら続けられない。職員が長く続けられる環境を整えなければ、良い処遇ができる職員が育たないと思う。 |
| | 自分も家庭を築いて子どもを育てたいと思っているが、今の状態では無理といえる。 |
| | 男性職員も家庭を充分養えるだけのものがないと、やめざるをえない。 |
| | 家族(妻子)との時間、自分の余暇の時間をもてないのは過労である。 |
| | 現在の給料のままで、近い将来家庭を養っていけるかどうか不安になる。 |

第 11 節 施設外部との関係と地域化

問 28「施設外部との関係で過度の不満や負担を感じることはあるか」の問いに対して「いつもある」「時々ある」との回答は、213（25.9%）であり、4 分の 1 強の職員が、施設外部との関係において何らかのストレスを感じていることが明らかとなった。

不満や負担の内容については、「児童相談所と協力体制がとれない」が 163（76.6%）と最も多かったが、ここでは、その結果と、「児童相談所への不満や要望」について書かれた問 32 の自由記述内容とを合わせて考察する。

問 32 の回答で得られた自由記述のうち、児童相談所について触れられた内容は、6 件であった（表 3-69）。

表 3-69 問 32 自由記述：児童相談所への不満や要望

| |
|--|
| 児童相談所との連携を密にし、職員のチームワークを向上することで、より良い処遇が望める。 |
| もっと児童相談所の方々と協力し、保護者の方にアプローチをしたい。 |
| 児童福祉司との連携がとりにくい。児童福祉司の担当児童数を減らして欲しい。 |
| 子どものことで急ぎの連絡をしようとしても、児童相談所の担当職員さんが不在でうまくやりとりできず、もどかしい思いをすることが多い。 |
| 児童相談所とどう協力していけばいいか、よくわからない。 |
| 児童相談所がでたらめ。まったく協力体制がとれない。 |

少ないが、こうした記述から、児童相談所と良好な連携・協力体制を構築して、子どもやその家族に対する援助を展開したいという職員の思いがうかがえる。

さらに、児童相談所以外の施設外部との関係構築の必要性や難しさについての記述をみると、施設職員が、児童養護施設として地域支援機能を発揮したり、また施設の地域化を図るにはどのような実践をしたら良いのか模索している姿や思いが伝わってくる（表 3-70）。

記述内容は「施設に対する理解を求めるもの」「地域資源としての役割を発揮したいという意識」「施設の閉鎖性に関する問題意識」「情緒障害児短期治療施設との役割分担・情緒障害児短期治療施設の充実の必要性」の 4 つに分類することができた。この記述からは、不満や負担といったストレスの高い職場で、苦労と工夫を重ねながら子どもに対するケアを提供している中で、「もっと地域社会からの理解が欲しい」「施設のことを知って欲しい」という要望と、「閉鎖性を克服するなど、自分たちも改善に向けた努力をしなければ」という問題意識の強さがうかがえる。一人ひとりの職員がもつ問題意識や新しい取り組みに向けた意欲を消沈させるのではなく、むしろ意欲的に働き続けることができるような職場環境の創造が必要であるといえよう。

表 3-70 問 32 自由記述:施設と地域との関係に関する内容

| | |
|--------------|---|
| 施設に対する理解が欲しい | いろいろな意味で、もっと開かれた施設になって欲しい。 |
| | 施設外の周囲の人たちの正しい理解がなければならない。 |
| | もっと社会の理解が欲しい。 |
| | 児童養護施設の実態を多くの人に知ってもらい、理解してもらう必要があると思う。 |
| | 地域による理解がまだ少ない。時々偏見や差別を感じることもある。 |
| | 施設入所者ということで偏見の目に子どもたちが耐えている点を何とかしてあげたい。 |
| | 施設と聴いただけで嫌なイメージをもつ人が多い。もう少し理解があればと感じる時がある。 |
| | 世間において施設に対する理解のなさ、それをアピールする場のなさが問題である。 |
| | まだまだ、地域の人たちに施設のことを理解してもらっていないような気がする。 |
| | 施設の現状と課題に対する社会一般の無知、認知度の低さを感じる。これを知らせていくことも我々の仕事なのかと思い始めている。 |
| | 一般的に施設のイメージはあまり良いものではないということを特に実習生から聞く。 |
| | 意外と福祉系の学生や外部の人の理解が低いように感じる。 |
| 地域資源としての役割 | 老人施設よりも児童施設にもっと目を向けて欲しい。 |
| | 自分の施設は学校や地域からの理解もあり良い環境だが、まだまだ理解のあまりない人、場所的にあまり知られていないのではと思うことがある。より良い理解を多くの人にしていただきたい。 |
| | 地域の中の施設として、地域社会へ何ができるか考えている。 |
| | これから子どもが多様化していくと思われるので、施設自体も多様化できるようにしていく必要がある。 |
| 閉鎖性の改善 | 児童養護施設と児童相談所だけの関係ではなく、もっと関係機関のネットワークを構築し、子どもの処遇に最善を尽くせるような体制をつくっていく必要がある。 |
| | とても閉鎖的で、世間から施設だけ取り残されている感じ。閉鎖された世界だからこそ許されることがあり、普通の外の世界では通用しない変な常識がある。 |
| | 「昔から」という考えが強く、固執しているため、新しいこと、変わったことを取り入れにくい傾向がある。 |
| | 専門性を上げるために、他施設訪問の交流を密にし、閉鎖的な環境を作らないようにしたい。 |
| | 地域・他施設との交流を充実させることが必要。 |
| | 他施設との連携システムの確立が必要。お互いの大変さを理解できるのは同業者しかいない。 |
| | 閉鎖的で、働いている自分たちの処遇がどのくらいのレベルなのかわからない。 |
| | 古い慣習にとらわれやすく、新しい職員の意見や考えが通りにくい。 |
| 情短施設との役割分担 | 施設に「向上しよう」という空気がないし、自ら開いていこうという姿勢が施設に欠けている。 |
| | 情緒障害児短期治療施設の方が適切な児童が児童養護施設に入所してきている。 |
| | 県内に情緒障害児短期治療施設がない。 |
| | 情緒障害児短期治療施設がないため、関わりの難しい子どもの入所が増え、職員の負担が増大している。 |
| | ADHD 児や知的障害児の入所が増え、限界を感じている。情緒障害児短期治療施設の充実が必要。 |

第12節 子どもへのケアのあり方と職員間連携

問32の自由記述において、児童養護施設における養育論の確立の必要性や職員間で養育方法や理念等に関する意思統一の必要性に関する記述が多数みられた。この内容については、質問項目の中に十分に組み込めていなかった点であるため、ここで自由記述結果をもとに、子どもに対する養育・ケアのあり方と職員間連携に関する施設職員の問題意識について考察したい。

問32に対する回答結果のうち「子どもの養育・ケアのあり方と職員間連携に関する内容」については、記述内容ごとに「施設や職員の専門性向上の必要性」「施設における養育論の確立の必要性」「職員間での意思や方針等の統一の必要性」「若い職員の意見や考えが受容されないことへの不満」の4つに分類された(表3-71)。

この記述結果から、職員が、子どものニーズにあった援助ができるよう自らの専門性を向上させたいと意欲をもっていることがわかると同時に、どのような援助が効果的なかわからず、模索・混乱し葛藤していることがうかがえる。さらに、施設内の職員同士での意思や方針の統一が難しいため、一定のマニュアル化された養育論、養育方法や理念の柱となり得るものが明確になることを求めているともいえよう。

職員一人ひとりに個性があり、それぞれの強みを活かしたアプローチがある方が、多様な子どもに対応できる職員チーム体制になるという側面もあるが、実践のベースとなる部分で一定のコンセンサスを得ることによって、各自の実践の質や効果を図っていきたいという職員のニーズが、ここから明らかとなった。第2章でも述べている、児童養護施設におけるレジデンシャルワークの要素や必要条件等について、体系化していくことが今後の課題の1つとなるだろう。

表 3-71 問 32 自由記述:ケアのあり方と職員間連携に関する内容

| | |
|------------------|---|
| 施設・職員の専門性向上 | 時代に即した仕事をするためには、もっと専門性が必要だが、向学心を満たす余裕がない。 |
| | 「社会的養育」を行う専門家としての職員個々の専門性向上が急務。 |
| | 大学や専門学校では「児童養護施設の専門家」を養成するプログラムがない。職員養成対策は急務。 |
| | 養護ニーズの増加・多様化に施設機能が追いついていない。 |
| | 休暇がとれず、研修にも出られない。 |
| | 子どもの発達へのニーズに応えられるよう専門性の向上、教育・心理のエキスパートになることが必要。 |
| | 現場職員の質的向上が必要。 |
| | 専門職としてのスキル向上が必要だが、そういう場が少ない。 |
| | 被虐待児が増え、自分自身で勉強することが求められている。もっと専門知識を勉強する場が必要。 |
| | 児童養護施設の専門性が認知されず「専門性のなさ」だけが指摘され、自信がもてない。 |
| 養育論の確立が必要 | 子育てに関する処遇論はいろいろあるが「これが正しい」とはっきりしたものがなく、具体的な方法は各職員にゆだねられている。 |
| | 児童養護施設の養育論がない。養育とは何かをきちんと学ばなければ、社会的養育としての意義はない。 |
| | 対応・処遇のあり方に「これが正しい」ということが明確でなく、行き詰った際の答えが見つからない。 |
| | 自分たちの処遇がどのレベルかわからない。「いくらやっても足りない」と思うのは、そのせいだろうか。 |
| | 実践のマニュアル化が必要。 |
| 職員間での一貫性 | 児童指導員と保育士の意見がばらばらで全体にまとまりがない。 |
| | もっと職員間での意識を統一し、協力しあい育てていける環境になることを願っている。 |
| | 職員同士が自分の理想をもっているのは大切だが、一貫性をもっと大切に重視しなくてはいけない。 |
| | 子育てについて色々な考え方の職員がいて、良い面もあるが、処遇方法に差が生じ、子どもがそれによって混乱する。 |
| | 自分の実践が正か否か悩む。職員それぞれの考えの統一が困難。 |
| 若い・新しい職員の意見が通らない | 古いやり方を上の職員が新人職員に押し付けているだけ。 |
| | 年上の職員の圧力で、自分の意見や考えをいつも言えない。 |
| | 職員会議では誰も何も言えず、施設長と古い職員の話で終わってしまう。 |
| | 施設長と若い職員の考え方が 180 度違う。 |
| | 職員個人の資質に任される部分が多い。専門的視点にたち職員間の意思確認・統一が必要。 |
| | 子どもへの対応について、職員同士で意見交換する場がない。 |
| | 職員の意見が通らず、寮長主導。 |
| | 若い職員が意見・考えを言い合える環境を作る努力をして欲しい。 |
| | 職員会議での発言がしにくい雰囲気。 |
| | 先輩職員がこわすぎて意見が言えない。 |
| | 経験年数に関わらず、自分の意見を自由に言えるとよい。 |
| | 新しい職員の意見が通りにくい。 |
| | 新しい意見は上からの圧力でつぶされる。 |

第13節 本調査の限界と今後の検討課題

児童養護施設職員は、日々さまざまなストレスを感じながら、自分なりにコーピングを工夫しつつ、仕事をしていることが本調査より明らかになった。ストレスのない職場はあり得ないものであり、いかに効果的なコーピングを用いて自分なりにストレスに対処していくことができるかが、快適に仕事を継続するための鍵となる。また、長く働き続ける職員が増えることは、施設で暮らす子どもにとっても有益なこととなる。なぜなら、親と結ばれるべきであった愛着関係を形成できずに児童養護施設に入所する子どもたちにとって、まず第一に必要な環境は「ここでずっと暮らしても良い」「ここなら安心して生活できる」という安心感・安全感であり、その安心・安全感のベースとなるものは、特定の養育者との愛着に基づく信頼関係であるからである。自分の養育を担当する職員が次々と替わる環境では、子どもの情緒も安定しない。

今回の調査におけるコーピングの項目は、個人的な方策としてのコーピングである。しかし、田尾や久保(1996)が指摘するとおり⁸、個人の努力だけでは、方策の効用には限界がある。今回の調査結果を踏まえて、施設職員の職場環境を快適にし、施設の子どもにより良い援助を提供するために必要な改善を進めていかなければいけない。職場環境を改善するには、施設運営管理、職員養成、子どもへの援助方法、職員間のコミュニケーション等、多様な視点からの考察、検証が必要になる。今回は施設職員の職場環境の実態と認識に焦点をあてた調査研究であったが、今後は、法制度、職員教育等も視野に入れた研究が必要であろう。

なお、今回の調査結果から、施設形態や養育形態の大小と職員のストレス認知との間には相関関係がないという結論に至った。大舎による養育においても、小規模ケアによる養育においてもストレスを認知するということであろう。しかし、自由記述結果を参照して指摘したとおり、両者間で、感じるストレスの内容、質的なものは異なることが示唆された。次章の考察では、自由記述内容をさらに活用し、職員の職場環境に対する意識の実態と今後の児童養護施設の目指すべき方向性や課題について検証したい。

<注釈・引用文献>

- 1 単純集計結果については、高橋重宏・伊藤嘉余子ほか（2002）「児童養護施設職員の職場環境に関する研究」『日本子ども家庭総合研究所紀要』第38集,pp49-92.
重回帰分析結果については、伊藤嘉余子（2003）「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),日本社会福祉学会,pp70-81.
- 2 合計が100.0%にならないのは、無回答、誤記などによる。以下の項目についても同様である。
- 3 厳密に言う「外部から招く」場合は、スーパービジョンではなくコンサルテーションになると考えられるが、本調査では、スーパービジョンの定義を質問文の中で明確にしていなかったため、そのまま記載することとした。
- 4 重回帰分析では、「施設設置主体」を「公立=0」「私立=1」、「スーパービジョン体制」を「ある=0」「ない=1」、「長期休暇」を「とれる体制=0」「とれない体制=1」のダミー変数に置き換え集計した。その他の項目は4段階評価である。なお、表には、5%水準以上で有意差が認められた項目のみを掲載した。以下の重回帰分析に関する表についても同様である。
- 5 滝口桂子（1992）「養護施設職員の意識からみたマンパワー問題」『子どもと家庭』29(9),pp28-32.
- 6 植戸貴子（2000）「社会福祉施設職員のストレスとその対応」『ソーシャルワーク研究』26(3).
- 7 自由記述は、560名（68.0%）の回答を得た。全件の詳細な記述内容については、前掲（1）の71~92頁を参照。
- 8 田尾雅夫・久保真人（1996）『バーンアウトの理論と実際』誠信書房,pp150-154.

第4章 児童養護施設機能の専門性とアドミニストレーション

第1章において、児童養護施設におけるレジデンシャルワークとそれを担う職員が、専門性を発揮するには、養育論の確立もしくは明確化、職員間の良好な人間関係や研修等の専門性向上の機会の保障といった多様なバックアップ体制が必要である可能性が高いことが示唆された。また、第3章において論述した児童養護施設職員の職場環境に関する意識調査の結果から、施設職員の多くが、子どもに対してゆとりをもって適切な援助を提供していくにあたり、職員間のチームワークやスーパービジョン、専門性向上のための機会の保障や適切な休息等といった職場環境の保障を要望していること、地域社会との良好な関係づくりの必要性を感じていること、子どもと個別的にかかわる時間を重要視していること等が明らかとなった。

本章では、前章までの内容を踏まえ、施設機能を有効に発揮するために必要なアドミニストレーションについて、①職員の「働き方」とチームワーク、②施設の「地域化」と「社会化」、③児童養護施設が目指すべき方向性とされている「小規模化」、の3点から検証していくこととする。

第1節 施設職員の「働き方」とチームワーク

(1) 施設職員の労働条件に関する議論の必要性

児童養護施設のあり方について議論するときの多くは、施設で生活する子どもにとって、施設はどうあるべきなのか、子どもに対して提供すべき生活の質やサービスの質といった施設機能は何なのか、子どもの視点に立って検討しようとする。一方で、施設で子どもに対して直接的にかかわり、援助を行う職員にとって「施設」という環境はどうなのか、といった視点から検討される機会は、必ずしも多くない。

今回の児童養護施設職員を対象とした調査における重回帰分析では、「給与額への満足度」が低い者ほど、また長期休暇がとれないと感じている職員ほど、子どもとの関わりのなかで不満や負担を感じやすいとの結論が出た。また、この2点に加えて「実働労働時間が長すぎる」と感じている者ほど労働条件に対する不満が大きく、さらに労働条件に対して不満をもっている者は、子どもとの関わりにおいて過度の不満や負担をより頻繁に感じているとの結果が出た。

子どもたちが児童養護施設で、適切な援助や生活環境に護られながら、日々の生活を営んでいくためには、施設職員による適切な援助が必要である。施設職員が日々子どもたちに最適な援助を実践していくためには、職員たちにとって施設が、自己実現しやすい職場であることも必要ではないだろうか。仮に、施設職員が長時間勤務、低賃金等、負担の多い条件の下で、心身ともに疲弊した状態で毎日子どもと関わることになったとしたら、子どもたちの生活の質は低下し、施設として子どもに必要な機能を発揮しているとはいえない

い状況になるであろう。児童養護施設に入所してくる子どもたちは、自分の親たちによる理不尽な言動や都合等に振り回され、心身ともに疲れ、また大人への不信感や自己否定感情をもった状態でいることが少なくない。そうした小さな心に大きな傷を負った子どもたちを受けとめ、癒し、心と体を育てながら望ましい人格形成と発達を支援し、自立に向けた援助を展開することが、施設職員の役割である。

第3章における調査結果から、職員が心身ともに疲弊した状態では、「気持ちに余裕がもてず子どもに優しくなれない」と、疲れている職員自身による問題意識が自由記述のなかに多くみられた。施設職員はボランティアではない。養育のプロとして社会的養育の一翼を担う専門職であるはずである。児童養護施設が社会的養護機関として、高い専門性を発揮し、社会的養護を必要とする子どもたちの生活を支えていくためには、職員たちが「仕事人」として守られることも必要なことではないかと考える。

調査の自由記述の中に「福祉だから労働条件が悪くても仕方ない」との意見が複数あった。こうした意見の背景には、古くから社会福祉従事者は聖職視され続けており、劣悪な労働条件でもやむを得ない、それを承知で就職しているはずだという歪んだ職業観があるといえよう。また、福島（1989）による「施設職員自身に労働者としての権利意識が稀薄である¹⁾」という指摘や、永田（1973）が指摘する「施設利用者の権利と施設職員の権利とは矛盾するといった意見が聞かれる²⁾。」といった現実も、職員の職場環境や労働条件の是非について議論が活発化しない要因となっているといえよう。

伊藤（2000）が行った児童養護施設の職場環境に関するヒアリング調査において、全職員住込み制・断続勤務を採用している施設の主任、施設長の双方から次のような意見が出た³⁾。

「はたからみて、施設職員の仕事が自己犠牲や奉仕活動に映ったとしても、働いている本人が納得して働いていれば、問題ないのではないか。労働時間についても休暇の面についても、施設がさほど過酷な労働環境であるとは決して思わない」

果たして、すべての児童養護施設職員が、現在の自分の職場環境や労働条件に心から納得、満足しているのだろうか。その答えが NO であることは、調査結果からも明らかである。しかし、職場環境や労働条件について異議を唱えることをタブー視する風潮が強いため、そのような意見が表面化することは少ないのであろう。

「お金の問題ではない」「子どもへの愛情が強ければ働き続けられる」といった精神論に頼りすぎてはいけないのではないだろうか。児童養護施設は、子どもの権利擁護を実現し、子どもの自己実現や自立を可能とするための施設である。子どもの権利擁護を具現化するためには、「子どもの権利」が正しく守られているか、あるいは侵害されてはいないかといった点に敏感である必要がある。

職員が、自分のさまざまな権利が護られていない、あるいは自己実現の機会が保障され

ていない、と感じながら施設に従事していたとしたら、果たして子どもの権利擁護に向けた援助を適切に展開することができるだろうか。

児童養護施設が専門性の高い機能を発揮し、子どもや地域に対して有効な実践を展開していくためには、職員にとっての職場環境としての施設のあり方について、もっと議論が深められていく必要性を感じる。

(2) 職員の研修とスーパービジョン

先述の児童養護施設職員を対象とした意識調査の結果から、スーパービジョンの有無と職場の人間関係において感じる否定的ストレスとの間には深い相関関係があり、スーパービジョン体制が整っていない施設の職員の方が、職員間の人間関係に対して強い不満や負担感をもっていることが明らかとなった。また、自由記述において、スーパービジョンの必要性とともに研修参加等による職員の専門性向上の必要性に関する要望、さらには、スーパービジョン体制があると不満や負担が軽減されるとの意見が多くあがっていた。このことから、職員のストレス軽減のためにも、またより良い実践を展開するためにも、職員の研修受講機会の保障やスーパービジョン体制の確立が、アドミニストレーションの重要な課題といえよう。

1994年に全国社会福祉協議会が発表した「社会福祉事業従事者の養成研修体系のあり方に関する調査研究委員会報告」（以下、「報告」）では、施設職員の現任研修をめぐる課題として、以下の4点が指摘されている⁴。

- ①現任研修が社会福祉業界の関心事として取り上げられたのは、マンパワー確保の課題としてであり、単に量的確保にとどまらず、質的確保が重要な課題となること
- ②対人援助サービスの特質は、マニュアル通りに行う援助技術ではなく「人とのかかわり、人の主観的生活を共感しつつ行う活動」であることである。そのため、処遇理念の共有化や自己の成長発達を促すこと、またそのためには自発的な参加動機が必要であること
- ③現任訓練を位置づける際の管理責任者（施設長など）の研修内容に対する意識の問題
- ④資格の多様性、中途採用者の多さ、勤務形態の多様化といった理由から、研修内容が単発で継続性がないものが多く、また離職率の高さもあり、研修内容が職場に定着したり、個々の職員の生涯にわたる専門性の維持・向上が困難

また、村井（1997）は、児童養護施設における研修の特質について、以下の3点を指摘している⁵。

①研修参加者が2つの意味において限定される。

1 つには、勤務形態の関係から、施設外の合同研修には、1 施設から 1～2 人の参加画
限度であること。2 つには、研修に参加できる機会もなく離職する職員が多いことであ
る。

②施設外で企画される研修は、具体性の欠如した研修内容にならざるをえない。

一般的には何をすべきかはわかるが、具体的に自分の職場でどのようにすればそれ
ができるかがわからない

③研修の積み重ね、継続性がない。数少ない研修機会を特定の職員が独占することは許
されないため、研修は単発で終了する企画しか組みにくい。

施設外研修は、勤務年数や勤務施設の形態等にかかわらず児童養護施設職員の誰が参加
してもそれなりに参加満足度が保障され得るような内容にせざるを得ない。その結果、ど
の施設にもあてはまるような抽象度の高い内容になってしまうのである。

さらに村井は、上記のような課題を克服するにあたって、スーパービジョン研修がより
有効であると主張している。

スーパービジョンとは、スーパーバイザー（以下、バイザー）である施設職員が、子ど
もたちに対して質の高い援助を提供していくことができるよう、豊かな実践経験をもつ熟
練した施設職員が、適切な助言・指導を行うものである。したがって、先輩職員であるス
ーパーバイザー（以下、バイザー）と後輩職員であるバイザーとの人間関係・信頼関係の
質がスーパービジョンの効果にある程度規定するという特質があるといえる。また、バイ
ザーの助言・指導内容が、日頃のバイザーが行っている実践内容と大きなギャップがない
かどうか、また日頃のバイザーの養育方法や内容にバイザーが疑問や不満をもっていない
か等といった側面も、スーパービジョンに影響するであろう。

こうした観点から、職員が子どもたちにより良い援助を提供していくために、アドミニ
ストレーションとして施設内で取り組むべき有効な課題の 1 つとして、施設内研修の充実
とスーパービジョン体制の確立を挙げたい。

施設内研修やスーパービジョン体制を整えていくにあたって、次のような課題があると
いえる。

①勤務年数の長短にかかわらず、施設内において、養育や実践の理念や方法、方向性等
について、日頃から話し合う機会をもち、職員集団としての一貫性を意識しておくこ
とにも、お互いの養育方法等の違いや特徴についてコンセンサスを得ておくこと

②施設外研修に参加した職員が、そこで得た知識や情報等を自分の施設に持ち帰り、他
の職員の前で発表し、研修内容を職員全員で共有する機会を必ずもつこと

③施設内研修を計画的に企画・実行すること。その際には、施設外研修では困難とされ
ている「研修の継続性」と「具体性」を特に意識し、取り組むこと。

④さらに、施設内研修を企画する際には、最初に「年間テーマ」を設定し、そのテーマ

に沿った研修内容を企画し、必要に応じて施設外部の専門家を招聘するよう準備すること。また年度末には、1年間にわたる施設内研修の成果とやり残した内容等について検討する機会をもち、次年度の施設内研修へとつなげること。

また、上記のような体制を整えていくには、次項で述べる、職員間の良好なチームワークの形成も同時に必要となる。

(3)職員間のチームワーク

施設内の職員間のチームワークについて考える際には、施設長や法人の長などを含む「経営集団」と実際に利用者に対する援助を行う「職員集団」のチームワークと、援助を行う職員同士のチームワーク、という2つの側面から検討する必要があるだろう。

まず、経営集団と職員集団とのチームワークについてである。橋本(1997)は、「施設は一人の職員が万能的に運営できるほど単純な組織ではない」と、大勢の職員が協同して働かななくてはいけないという社会福祉施設の特質を挙げた上で、一般の事業運営とは異なる「福祉の論理」がそこになくてはならないという視点から「福祉施設の運営の重要性については、もっと指摘されるべきである」とアドミニストレーションのうち「施設運営」をめぐる論議が少ないことを問題として強く指摘している⁶。

施設の経営を司る職員集団は、施設における養護実践の質を高めるために必要なあらゆる条件を整備していく責任をもつ。具体的には、建物設備の整備・改善、職員の労働条件の整備等を通して、施設で生活する子どもたちの生活の質を向上させていくことである。職員の労働条件をはじめとする職場環境の改善なしに、援助の質を向上させようとしたならば、職員の抱える不満や負担は増大し、結果的に、子どもに対する援助の質も低下するであろう。

児童養護施設をはじめとする児童福祉施設の運営は、営利を目的としないため、経営集団と職員集団の協調・相互理解は可能なはずである。具体的には、経営集団と職員集団とで定例的に会合をもつ等して、相互に意見交換したり、また経営集団に属する職員が実際に援助の現場に足を運び、行事や職員会議、子どもたちの日常生活をみてまわったりすることによって、相互理解を深め、「子どもの生活の質的向上」という共通の目的に向かってそれぞれの役割を果たしていくことが、良好なチームワーク形成へとつながるであろう。

また、施設運営において非常に重要な位置を占めるのは、施設長のありようである。橋本(1997)は、福祉施設運営で問われる施設長の資質として、以下の3点を挙げている⁷。

- ①フィロソフィー(福祉哲学)
- ②経営感覚
- ③リーダーシップ

施設長がもつべき「福祉哲学」とは、その施設が創設されたときの目的や理念である。また、施設長がこの施設をもってして何を実現したいのかという夢でありビジョンともいえよう。こうした福祉哲学を施設で働く職員に浸透させ、理解と共感を促す努力が施設長に求められているといえる。子どもとの関わりの中で感じる負担やストレスによって、意欲や熱意を失いそうになっている職員がいたとする。そこで、施設長がしっかりと「福祉哲学」をもっており、それを職員集団と常に共有を図ろうとしており、それが根付いていたならば、意欲を失いかけた職員も、自分がなぜこの仕事をしているのか、という原点に立ち返り、再び熱意をもち意欲的に子どものケアに関わることができるのではないだろうか。

次に、直接子どもに関わる職員同士のチームワークについてである。

前章で述べた意識調査の結果、半数以上の職員が職員間の人間関係に不満や負担を感じていること、「職員間の良好な人間関係が必要」と回答した職員が80%近くいたこと等から、職員同士の良好な人間関係を構築していく力や施設全体としての雰囲気が非常に重要であることがわかる。この課題を解決するには、子どもや保護者への関わりといった児童養護施設機能の実践に関する研修やトレーニングとは別に、自己覚知やコミュニケーションスキル（会議の仕方や反論の仕方等）に関する現任訓練が有効だと考えられる。

また、前章で述べた調査の自由記述において「若い職員の意見が通らない」といった不満の意見が多くあがっていた。勤務年数に関わらず、自由に意見を述べあい、高めあっていくことができる職場の雰囲気や文化を醸成していくことも、チームワーク形成において重要なことであろう。ここでは、施設長や主任クラスの職員のリーダーシップの質が問われる。施設長や主任クラス向けの「グループワークとリーダーシップ」「職員集団組織化の方法」といったソーシャルワークスキル訓練が施設外研修として定期的に行われることも有効ではないだろうか。誰もが自由に意見を交換しあい、高めあっていくことができる職員集団になることが、良いチームワークの発揮へとつながるであろう。

前項で述べた内容と重複するが、職員には個性と特徴があって、それが一人ひとりの実践に活かされることは良いことである。しかし、実践のベースとなる基本方針においては、職員間でコンセンサスがとれ一貫性をもっていることが望ましい。

一人ひとりの職員が、個々の子どもを尊重するのと同じように、職員同士お互いに認め合い励ましあい支え合いながら、子どもたちの生活を支援していくことができるような関係づくりを心がけることが必要であろう。

第2節 施設の「地域化」と「社会化」の課題

(1)「施設の地域化」がもつ二つの側面

本節では、今日、児童養護施設が目指すべき方向性として示されている「地域化」と「小規模化」のうち「地域化」に焦点をあて、「施設の地域化」とレジデンシャルワークとしてのアドミニストレーションとの関連性について考察していくこととする。

児童養護施設の地域化とは、従来、施設養護が地域社会に根ざしたものになることであると位置づけられてきた。地域社会に根ざすということは、すなわち「開かれた実践」を展開することであるともいえる。これは、この後(3)で述べる「ケア・バイ・ザ・コミュニティ」の1つ手前の段階「ケア・イン・ザ・コミュニティ」を意味するものであり、児童養護施設の地域化に関する議論は、まだ「ケア・バイ・ザ・コミュニティ」までは到達していないといえる。本項では、児童養護施設を含む社会福祉施設の「地域化」と「社会化」に関するこれまでの議論の動向とその論点について考察したい。

施設の地域化には2つの側面がある。1つは、施設における実践、すなわち、施設で暮らす子どもたちの生活を地域の家庭生活に近づけることである。これは、ノーマライゼーションの理念の具現化を意味する実践であり、従来から指摘される施設生活の画一化や非個性化を克服する取り組みや、「施設らしさ」を払拭するための取り組み等を意味する。

また、児童養護施設が地域の一員としての役割を果たすことも、この1つめの「地域化」に含まれる。児童養護施設は、施設によっては大所帯であるが、そこで暮らす子どもたちの「家」である。子どもたちと施設職員とが、その地域の一員であることを強く自覚し、地域住民としての責任・役割を果たす必要がある。例えば、子ども会や町内会、PTAなどの地域の行事や活動に、施設の子どもや職員が積極的に参加・協力すること等である。

もう1つは、「施設機能の社会化」ともいわれる、地域資源としての役割を果たすことであり、施設が地域支援機能を発揮することともいえる。

児童養護施設の地域化が課題として強調されるようになる中で、児童養護施設は、地域行事への参加や施設行事への招待などといった形で「施設の閉鎖性」を克服しようとしてきた。しかし、こうした主に地域と施設との良好な関係づくりを目指す取り組みだけでなく、現在児童養護施設に求められているものは、もっと積極的に地域社会に貢献する施設機能としての「地域化」といえよう。

「施設の地域化」と同義で用いられる言葉として「施設の社会化」という言葉がある。

「施設の社会化」について、秋山(1986)は、「社会福祉施設が、施設利用者の人権の保障、生活構造の擁護という公共性の視点に立って、その施設における処遇内容を向上させるとともに、その置かれている地域社会の福祉ニーズを充足・発展させるために、その施設の所有する場所・設備・機能・人的資源などを地域社会に開放・提供し、また地域社会の側からの利用・学習・参加などの働きかけ(活動)に応ずるという、社会福祉施設と地域社会との相互作用の過程である⁸⁾」と述べている。

また、井上（1999）は、施設の地域活動内容を「①交流活動、②問題共有活動、③運営共有活動」の3つの局面に分け、さらに活動主体を「施設利用者、地域住民、施設従事者」と分類・整理している（表）⁹。

表 4-1. 社会福祉施設における地域活動分析のマトリックス

| 活動主体 活動内容 | 利用者 | 地域住民 | 従事者 |
|--------------|-----|------|-----|
| 交流活動 | | | |
| 問題共有活動 | | | |
| 運営共有活動 | | | |

（井上（1999） pp5.）

児童養護施設の地域化に向けた実践を行うにあたっては、利用者、地域住民、施設職員の協力関係が必要不可欠であり、相互の交流・協働をコーディネートする力量が職員の資質として強く求められることになるだろう。児童養護施設が多機能化することは、そこで働く職員の実践が多様化することにもつながる。施設機能について考究する際には、施設職員配置、職種、意識、業務内容、支援体制といった、実践の担い手やその整備のありようといった視点も必要となる。さらに、施設の地域支援機能を有機的に発揮するためには、その担い手となる施設職員が、入所児童に対する直接的援助とは、また違った専門性をもつことが必要となる。また、地域支援のための実践の必要性など、個々の職員がもつモチベーションや施設の地域化に対する意識も、実践の質に深く関わることになるだろう。

前章における職員の意識調査の自由記述において「地域や学校からの理解がない」といった不満が多く挙げられていた。地域や学校において、施設や施設で暮らす子どもたちへの理解が不十分という環境は、子どもたちの暮らしにくさにつながる。施設で暮らす子どもたちが健やかに成長していくためには、施設職員が地域や学校といった施設外部との良好な関係づくりに積極的に取り組まなければならない。そういった意味では、職員に必要な資質の1つとして「社交性」を挙げることができよう。「理解がない」「わかってもらえない」と嘆くだけでなく、理解してもらえよう施設から情報を発信していくことも必要になるだろう。

児童養護施設「至誠学園」（東京都立川市）で地域小規模児童養護施設を担当する職員が、「施設の地域化」について、以下のようなコメントをくれた¹⁰。

「地域の人に、施設のことや子どもたちのことをどうやって理解してもらおうと考えたとき、まず、子どもたちのことを好きになってもらいたいと思った。そして、子どもたちのことを好きになってもらうには、まず職員である自分のことを好きになってもらうのが近道ではないかと考えた。そこで、町内会の自治会長、学校のPTA役員等をどんど

ん引き受けて、存在をアピールした。皆が嫌がるような仕事、例えばドブ掃除とかも率先して引き受けた。近所の人と会ったら、大げさなくらいの笑顔で明るく挨拶をするようにした。こうしたことを積み重ねていって地域の人と仲良くなって、子どもたちのことなど、さまざまな話ができるようになった。今では、地域ぐるみでホームの子どもたちのことを見守ってくれている。」

「また、本体施設からのバックアップが不可欠ともいえる。自分が地域との関係づくりに取り組んでいる間、ホームの子どもたちの援助をしてくれるスタッフを派遣してもらったり、一職員では対処できない問題が地域や学校との間で発生したときには、施設長が迅速に対応してくれたり、『自分一人で行っているのではない』という雰囲気が施設全体にあるから、多様な取り組みが可能になって、それが結果的に、子どもたちへの良い生活環境の提供につながっていると思う」

地域からの理解がないことによって、最も苦しい立場におかれるのは、施設で生活する子どもたちである。子どもたちの権利擁護という視点に立ち、施設職員として地域社会に働きかけていくことと、そうした職員をバックアップする施設全体の体制がアドミニストレーションとして必要であろう。

(2)地域資源としての児童養護施設の機能

1997（平成 9）年の児童福祉法改正において、児童福祉施設は、入所している子どもの援助だけでなく、広く地域住民に対する相談支援に努めなければならないと規定され、新たに「児童家庭支援センター」が創設された。子どもや家族をめぐる問題は、複雑・多様化しており、問題が深刻化する前に、問題の早期発見・早期対応を図り、きめ細かな相談援助を行う必要性が高まりを見せてきた時期である。児童養護施設をはじめとする地域で根幹的な役割を果たしている児童福祉施設に付置することとされた児童家庭支援センターには、児童相談所だけでは困難である「地域に密着した相談支援機能」が期待されると同時に、子育て短期利用事業として、ショートステイやトワイライトステイといったメニューを児童養護施設の付加価値として、地域の子育て支援資源としての役割が期待されている。

表 4-2. 養護系児童福祉施設における地域子育て支援

| | |
|--------|--------------------------------|
| 1991 年 | ひきこもり・不登校児童福祉対策モデル事業 |
| 1994 年 | 都市家庭在宅支援事業 |
| 1995 年 | 子育て短期支援事業（ショートステイ・トワイライトステイ事業） |
| 1997 年 | 児童家庭支援センター |

さらに、2003（平成 15）年の児童福祉法一部改正によって、「乳児院、母子生活支援施設、児童養護施設、情緒障害児短期治療施設及び児童自立支援施設の長は、当該施設の所

在する地域の住民に対して、その行う児童の保護に支障がない限りにおいて、児童の養育に関する相談に応じ、及び助言を行うよう努めなければならない」(48条の2)と規定された(2004年4月1日施行)。同じく、「社会保障審議会児童部会報告書」(2003年11月)では、社会的養護を担う児童福祉施設に対して、地域子育て支援機能の充実を図るよう要請している。

また、全国児童養護施設協議会の「児童養護施設の近未来Ⅱ」では、「従来、児童養護施設で行われてきた社会的養護サービスを社会的子育て支援システムの一環として統合化し、地域の子育て支援システムの再構築を図るべきである」と、児童養護施設が地域住民の相談支援サービスに取り組む必要性を述べている。現在、施設に求められている機能は、地域住民のニーズをベースとした、地域が必要とする施設として存在するための実践の展開であるといえよう。

児童養護施設は、2歳から18歳までの養育を担っており、「子育て」についてのノウハウを蓄積している唯一の施設であり、この蓄積を地域子育て支援という形で地域に還元していくことが期待されている。加藤(2002)は、「地域における子育てを支援する機能を、地域に密着した施設として担っていくことへの期待が大きい」と述べている¹¹。

施設が地域化することは、子どもの社会化にもつながる。施設生活が地域から孤立・隔絶されたものであったとしたら、子どもたちの社会性や、自分が地域の一員であるという自覚が育まれないまま施設を退所し、地域で生活することとなる。施設の地域化は、子どもの自立支援という側面においても、重要な実践である。山縣(2001)は、社会福祉施設が行う地域活動の意義として、以下の3点を挙げている¹²。

- ①施設を地域福祉の資源として位置づけ、積極的に地域向けの事業を展開すること
- ②入所児童のケアの一環としての地域活動の促進
- ③施設としての存在を再確認するための活動：情報公開による地域からの信頼の獲得

また、全国乳児福祉協議会は「21世紀の乳児院のあり方を考える特別委員会最終報告」(2003年3月)の中で「乳児院を含め、児童養護施設等においても、施設のあり方として、従来からの入所した子どもの親への支援、地域の親子への支援を行うチャイルド&ファミリー・ケアへと移行しつつあることの認識が重要である¹³」と、今後の施設実践のあり方の方向性について示している。児童養護施設においても、入所児童の家族支援とともに、地域の子育て家庭への支援を拡充させることが必要であるとされている。

しかし、こうした「児童養護施設としての地域支援機能の発揮」の必要性が強調されるなかで、施設内の誰がこの機能を担うのか、また地域の子育て家庭への支援機能と入所児童に対する養育機能との関係性や連続性については、ほとんど明示されていない。どのように責任分担して実践を展開したら良いのかが示されないまま、漠然と「このような役割を果たすべき」という方向性だけが押し付けられている現状といっても過言ではないだろう。

う。ショートステイやトワイライトステイ機能の発揮には、施設入所児童に対する養育実践の場や方法をそのまま共有・応用させることができるが、相談機能については、そうはいかない。全国社会福祉協議会や社会保障審議会が述べている「地域支援機能」とは具体的にどのような実践を想定しているのか、明確になる必要があるだろう。この点が明確にしなければ、施設職員自身のなかに「地域支援機能」が自身の役割だとの自己認識や責任感をもつことは困難だと考える。

(3)コミュニティ・ケアの理念と「脱施設化」

コミュニティ・ケアとは、従来の閉鎖的な大規模収容施設中心のケアから、地域（コミュニティ）に拠点を置き、家族や地域との人間関係を生かしたケアへと転換することによって、より普通の人間らしい日常生活を営むことができるようにするという考え方であり、この背景にはノーマライゼーションの理念がある。

1960年代から主張されてきたコミュニティ・ケアが本格的に展開され始めたのは、1970年代以降のことである。秋山（1981）は、アメリカにおける児童養護施設の脱施設化の動向について、以下のように要点をまとめている¹⁴。

- ①規制の多い生活から少ない生活へ
- ②大きな施設から小さな施設へ
- ③大きな生活単位から小さな生活単位へ
- ④集団生活から個人の生活へ
- ⑤地域社会から隔離された生活から地域社会の中で統合された生活へ
- ⑥依存した生活から自立した生活へ

日本において、児童養護施設をはじめとする社会福祉施設の「地域化」について議論が活発化した時期は、1970年代、ノーマライゼーションの理念が日本に普及し始めた頃にさかのぼる。1973年から1974年にかけて、東京都社会福祉協議会に「施設と地域問題研究委員会」が設置され、社会福祉施設と地域社会との関係作りや、地域資源としての施設のあり方について研究協議が重ねられた¹⁵。

脱施設化や施設の地域化は、施設不要論ではない。野澤（1991）が「脱施設化やノーマライゼーションの展開は、施設数にはほとんど影響せず（むしろ増加）、養護内容の発展（在園期間の短期化や親との共同養護、地域との交流等）を伴う施設規模の縮小化や、施設機能の変化としてあらわれている」と、アメリカのコミュニティ・ケアの動向について指摘するとおり、施設機能が多様化し、地域資源としてその機能を発揮することや、施設で暮らす子どもたちの生活が、地域に密着したものとなることを意味するのである。

児童養護施設をはじめとする入所型の社会福祉施設は、長年にわたって、地域社会で生活できない人たちを地域の外で保護・ケアしてきた。こうした施設運営のあり方への問題

意識が、施設の地域化に関する議論を活発化させてきた。高齢者福祉分野においては、介護保険制度の導入によって、施設利用が措置制度から契約制度の形に変化したことを契機に「ケア・アウト・オブ・ザ・コミュニティ」というあり方に対する疑問と施設の「自宅化」「多機能化」の必要性を主張する声が多くあがるようになった。高齢者福祉施設関係者を中心に構成された「レジデンシャルケア研究会議」では、施設の小規模化、多機能化、地域分散化の積極的推進と普及を実現するための提言や情報交換を活発に行っている。中でも「第3回レジデンシャルケア会議報告書」では、施設の小規模化、多機能化、地域分散化を先駆的に進めてきた施設の実践報告等を踏まえ、地域そのものの支援力を高めていく「ケア・バイ・ザ・コミュニティ」が、施設の地域化の到達点であるとまとめられている¹⁶。

表 4-3. 施設ケアの運営趣旨の方向性

| | |
|---------------------------|----------------------|
| Care out of the community | (地域から隔絶した施設でのケア) |
| ↓ | |
| Care in the community | (地域の中でのケア) |
| ↓ | |
| Care by the community | (地域による支援機能の一部としての役割) |

先述したとおり、児童養護施設は近年、多様化する入所児童の背景への対応や地域支援機能等を備えた多機能化が求められている。多機能化した児童養護施設が地域資源として機能を発揮することによって、その地域自体も多機能化し、相互に支え合いながら生活できる地域になることができる。つまり、地域の人にとってかわってケアするのではなく、地域の人たちのパワーを引き出す姿勢で取り組む必要がある。施設の「脱施設化」とは、単に施設を地域に開かれたものとしたり、施設生活を地域一般のものに近づけたりするだけでなく、地域全体が地域の中にある課題について解決・支援できる力をつけることでもあると捉える必要があるだろう。

地域そのものの支援力を高める「ケア・バイ・ザ・コミュニティ」に到達するためには、まず、施設が地域との関係のあり方について発想を転換させる必要があるだろう。これまで「施設の地域化」「施設の地域支援機能」について議論されるとき、「施設が地域にどのように貢献するか」といった一方向性の発想に偏っていた。しかし、地域が施設から助けられるだけの存在ではなく、「施設が地域から助けってもらうことができる」という関係をつくるという視点も必要ではないだろうか。本節(1)で述べたように、施設が地域から理解されず孤立するといった状況は、施設の子どもの暮らしづらさにつながる。施設や施設の子どもの困っているときには助けてもらえる、一般家庭の子どもも施設の子どもの分け隔てなく、地域全体で子育てしていくのだという「地域づくり」をしていくことが「施設の地域化」の到達点だと考える。

こうした「施設の地域化」の取り組みは、一人の職員が分担してできるものではない。施設長をはじめとする各職員の役割分担と、地域化に向けたモチベーション、取り組みの必要性に関する合意形成ができていることが要件となるであろう。子どもたちの代弁者として地域に積極的に出向き、関係作りを担う職員、その間施設の子どものケアを担う職員、いざという時には前面に出て責任をとってくれる施設長、こうしたチームワークと施設職員集団の総意が、アドミニストレーションとして必要になるだろう。

第3節 「小規模化」の意味する内容の検討

(1)なぜ「小規模化」が必要か

日本における最初のグループホームの取り組みは、1960（昭和35）年に開設された「家庭養護寮」（神戸市）である。家庭養護寮では、育児の専門知識・技術をもつ里親夫婦に3～5人の子どもの養育を委託し、ある程度の手当を支給するというシステムであった¹⁷。しかし、家庭養護寮における養育は、その理論や実践が普遍化されることなく、徐々に衰退していった。衰退の背景には、寮父母（里親）の高齢化や住宅問題があったと考えられる。

東京では、1978（昭和53）年、東京都児童福祉審議会が東京都に対して、「新しい養護計画に向けて一要養護児童をめぐるコミュニティサービスの展開の方策」の意見具申を出した。この中で、当面の施策への提案として、ファミリー・グループ・ホームが取り上げられたところ、児童養護施設側からは里親方式の枠組みをもつこの内容に対して、少なからず拒否反応がみられたとの指摘がある¹⁸。

しかし、その後も児童養護施設の小規模化や地域化の必要性を指摘する意見は高まっていき、2000（平成12）年度より「地域小規模児童養護施設」が創設された。

「地域小規模児童養護施設」とは、現に児童養護施設を運営している法人の支援のもと、地域社会の民間住宅等を活用して、近隣住民との適切な関係を保持しつつ、家庭的環境のなかで養護することによって、児童の社会的自立の促進に寄与するものである。

なお、地域小規模児童養護施設の定員は6名であるが、これは、本体施設の定員外と条件設定されており、入所児童の増加に対応する緊急的施策としての側面もうかがえる。

地域小規模児童養護施設の目的は、以下の3つである。

- ①子どものニーズに応じた、個別的なケア・サービスを提供する
- ②養育者との安定した愛着関係や信頼関係を構築できるよう援助する
- ③地域での生活経験を拡大する

これらの目的のうち、①と②は「小規模化」によって、③については「地域化」によって到達できる目的である。

地域小規模児童養護施設の理念的背景として、「施設の地域化と小規模化をキーワードとした新たな社会的養護の枠組みづくり¹⁹⁾」という意図がある。

施設を地域化・小規模化することは、ノーマライゼーションやコミュニティ・ケアの理念を具現化することである。前章の職員の意識調査の自由記述においても「子どもに個別のケアを提供するためにも、小規模化が必要」「大舎制での養育に限界を感じる」といった小規模化の必要性を訴える意見が多く挙がっていた。

では、すべての施設を小規模化したら、すべての職員が抱える不満や負担は解消されるのであろうか、また施設の子どもが抱える多様な課題は解決されるのであろうか。地域小規模児童養護施設やケア形態の小規模化は、児童養護施設における実践のゴールではない。また、単に施設形態を小規模化し、地域分散しただけでは、真の意味でのノーマライゼーションやコミュニティ・ケアの具現化とはいえない。ハードと同時にそこで行われるべき実践内容やその根拠となる理念を確立し、意図的な営みとして、小規模化された養育形態での実践について体系化していく必要があるが、この部分に関する議論が不足している。

(2)「小規模化」とは何か

何をもって「小規模化」されたといえるのか。この点について、国内の小規模ケアに関する運営要綱等を参照しながら、施設として取り組むべきアドミニストレーションについて考察したい。

2000年5月に厚生省児童家庭局長通知として出された「地域小規模児童養護施設設置運営要綱」では、地域小規模児童養護施設について以下のように規定している（図4-4）。

図 4-4. 地域小規模児童養護施設設置運営要綱

| | | | |
|--|---|-----------------|--|
| | | 児発第 439 号 | |
| | | 平成 12 年 5 月 1 日 | |
| 都道府県知事 | | | |
| 各 | 殿 | | |
| 指定都市市長 | | 厚生省児童家庭局長 | |
| 地域小規模児童養護施設の設置運営について | | | |
| 児童養護施設の入所児童については、早期の家庭復帰を通じた自立支援を図る観点から家庭環境の調整に取り組んで いただいているところであるが、実親が死亡したり、行方不明等の場合には、長期にわたり家庭復帰が見込めないこと から、主としてこれらの児童を対象に、地域の中の住宅地などに新たな小規模な施設を設置し、近隣住民との適切な関 係を保持しつつ、家庭的な環境の中での生活体験を積むことにより、入所児童の社会的自立が促進されるよう、別紙の 通り「地域小規模児童養護施設設置運営要綱」を定め、平成 12 年 10 月 1 日より適用することとしたので、その適正かつ 円滑な実施を図られたく通知する。 | | | |

地域小規模児童養護施設設置運営要綱

1. 目的

地域小規模児童養護施設（以下「地域小規模施設」）は、現に児童養護施設（以下、本体施設）を運営している法人の支援のもと、地域社会の民間住宅等を活用して近隣住民との適切な関係を保持しつつ、家庭的な環境の中で養護を実施することにより、児童の社会的自立の促進に寄与することを目的とする。

2. 運営主体

地域小規模施設の運営主体は、地方公共団体及び社会福祉法人等であって、既に本体施設を運営しているものとする。

3. 対象児童

この施設の対象児童は、実親が死亡したり、行方不明等で、長期にわたり家庭復帰が見込めないもの等とする。

4. 定員等

この施設の定員は本体施設とは別に6名とし、常に現員5名を下回らないようにすること。

5. 設備等

- (1) 日常生活に支障がないよう必要な設備を有し、職員が入所児童に対して適切な援助及び生活指導を行うことができる形態であること。
- (2) 個々の入所児童の居室の床面積は、1人あたり3.3㎡以上とすること。なお、原則として、1居室あたり2人までとすること。
- (3) 居間、食堂等入所児童が相互交流することができる場所を有していること。
- (4) 保健衛生及び安全について配慮されたものでなければならないこと。

6. 職員

- (1) 地域小規模施設専任の職員として児童指導員又は保育士を2人置くこと。
- (2) 必要に応じ、その他の職員（非常勤可）を置くこと。

7. 運営にあたっての留意事項

- (1) 地域小規模施設は、本体施設から援助が得られる等常に適切な対応がとれる場所で実施するものとする。
- (2) 施設の運営にあたっては、児童相談所、福祉事務所、児童福祉施設、児童委員、学校及び入所児童の家庭等と密接に連携をとり、入所児童に対する自立支援が円滑かつ効果的に実施されるよう努めなければならない。
- (3) 特に、地域における近隣関係については、児童は地域において育成されるという観点に立ち、積極的に良好な関係を築くよう努めること。
- (4) 本体施設から地域小規模施設に移行する児童及びその保護者に対しては、事前にこの施設の目的及び内容を十分説明することにより、円滑な施設運営が実施されるよう留意すること。

8. 経費

本施設の運営に関する経費は「児童福祉法による児童入所施設措置費等国庫負担金について」（平成11年4月30日厚生事務次官通知）に基づき、別に定める保護単価を適用するものとする。

9. 協議手続き

対象施設の指定にあたっては、新たに指定を行う場合に限り別紙様式により実施年度の前年度の2月末日までに当省に協議し、その承認を得るものとする。

なお平成12年度に係る協議については、前記にかかわらず、平成12年6月末日までに行うものとする。

この要綱では、概ね以下のような内容が規定されているといえる。

- ①長期にわたって家庭復帰が見込めない子どもを対象とすること
- ②子どもの人数は6名とし、現員5名を下回らないようにすること
- ③施設設備としては、日常生活に支障のないものを準備すること
- ④適切な援助、生活指導を行うことができる形態とすること
- ⑤専任職員として、児童指導員又は保育士を2名置くこと
- ⑥本体施設から援助が得られる場所で実施すること
- ⑦地域と良好な関係を築くよう積極的に努めること

まず、対象児童として「家庭復帰が見込めない子ども」とされているが、年齢や背景の異なる子どもが、この小集団を構成することとなる。それぞれの発達課題やライフステージに応じた生活援助をどのように展開するのか、具体的なケアプログラムは用意されていない。また④において「適切な援助、生活指導が行えるように」とあるが、何が適切な援助や指導になるのか、施設内や職員間で一貫性をもっておく必要がある。最後に⑥「本体施設から援助が得られる場所で」とあるが、具体的にどのような援助やバックアップ体制がとられるべきなのかの提示がない。例えば「定期的なスーパービジョン」とか「本体施設職員との情報交換・職員会議を毎日行う」「FAX や e-mail を活用し、ホームの問題を施設全体で共有できるようにする」等といった具体的なバックアップ体制を示し、それに必要な国家補助についても検討するべきである。

次に、小舎制養育研究会が提言している「小舎制養護とは」の内容について検証したい。小舎制養育研究会（1999）は「なぜ小舎制養護か」の中で、小舎制養護について「自分の家庭において生活できない社会福祉ニーズをもった要養護児童が、小集団で固定した職員及びその家族とともに、施設内の同一家屋の中で生活を共にし、必要な期間を衣食住についての援助を受けながら、社会福祉ニーズを解決していくための社会的養護の一形態」と定義した上で、以下のような要件を示している²⁰。

- ①建物は施設敷地内分散小舎であることが基本。それぞれに独立し、生活に必要な設備が整えられていること。
- ②小集団とは、最大6人以内の子どもで男女混合・年齢縦割りが望ましい。
職員とその家族を含め、全体として10人を超えないことが望ましい。
- ③職員条件は、主たる職員は経験豊富で、できる限り固定しており、必要な期間、継続的に養護できることが望ましい。
- ④運営条件は、ホームごとに衣食住全般にわたり、基本的な生活が営まれていること。
ホームごとに子どもの生活サイクルにあった日課のなかで、子どもたちの裁量にゆだねられた生活であること。また、地域の活動に積極的に参加し、個々の家庭との相互

的な交流が図られていること

③の内容から、この定義では、小舎制養護とは職員が原則として住込み勤務体制であること、住込みの職員は結婚後も家族とともに施設に住込むことが前提となっている点が特徴的だといえる。この定義においても、その内容は「小規模化」の形態の部分がほとんどであり、小規模化された場での養育を担う職員に対する支援体制や、養育プログラムに関する記述はみられない。

全児童養護施設の 7 割が大舎制であるという現在、とりあえず建物形態だけでも「小規模化」を図り、そこでの養育論や生活のあり方、バックアップ体制等のアドミニストレーションのあり方については、ある程度、小規模養育の実践が積み重ねられた後に、検討していこうというのも 1 つの考え方としてあるのかもしれない。次項において、調査回答によって職員から寄せられた「小規模化」に関する不安や戸惑い、要望といったさまざまな意見を通して考察していくこととする。

(3)小規模化によって生じる課題

全国児童養護施設協議会による「児童養護施設近未来像Ⅱ」（2003 年 4 月）では、ケアの連続性・一貫性の保障が確認され、その裏づけとして「施設の小規模化」への方向性が明確に打ち出されている。

厚生労働省は、被虐待児童等、愛着障害や人間関係形成上の問題を抱え、手厚いケアを必要とする子どもに対して、家庭的な環境のなかで、職員との個別的な関係をベースに、きめ細かなケアを提供することを目的として「小規模グループケア実施要綱」を定め、2004 年 5 月の「児童養護施設ケア形態の小規模化の推進について」（局長通知）によって、全国の児童養護施設において、ケア形態の小規模化を積極的に推進する施策を打ち出した。

「小規模グループケア実施要綱」では、建物の間取りや本体施設との位置関係、必要な設備条件や職員数などの処遇体制等を規定することによって、個別的ケアを必要とする子どもたちの生活環境や体制を整え、子どもたちの発達や生活を保障することを目的としている。

実際に児童養護施設で働く職員の小規模化に対する実感や意見はどのようなものであろうか。前章で述べた調査の最終設問の自由記述回答のうち、施設の小規模化に関する記述は 45 件であった。具体的な内容としては

「環境がもっと“家庭”に近づくよう努力したい」

「ゆとりある生活をするため、子どもを個別化してみていくため、個々のニーズに対応するため、小規模化が必要」

「しっかりと子どもと関わり考えていくためにも小規模化が必要」

「被虐待児の入所が増え、大舎制では限界を感じる」

等の記述があった。

さらに、これら 45 件の回答内容を現状の改善の方向性別に整理すると、①担当子ども数の減員、②トイレの数や風呂等、建物設備の家庭化、③ハード・ソフト両面からの“家庭的な雰囲気の実現”、の 3 つに分類することができた。

養育形態の小規模化の必要性に関する意見が多い一方で、小規模化や地域化に対する不安や戸惑いの意見もみられた。先述の自由記述の中でみられた意見は以下のようなものであった。

「小舎制やグループホームは、子どもにとって良い環境だが、職員の負担が大きくなる」

「小規模担当の職員への支援体制がないと継続は難しい」

また、筆者自身も研究メンバーとして参加した、庄司順一ら（2006）による「児童養護施設の小規模化に関する調査」の結果によると、実際に地域小規模児童養護施設や小規模グループケアを実施してみて見えてきた課題として、「職員配置が困難」80.9%、「職員の精神的負担が大きくなる」54.5%、「職員の勤務体制が労働基準法に抵触する」52.7%、「職員が過重労働になり、十分に休養ができない」47.3%、と職員配置や職員の身体的・精神的負担の大きさが指摘されている²¹。

さらに、児童養護施設の小規模化や地域化を進めるにあたって、1 つ忘れてはならない視点がある。社会保障審議会児童部会（2003）『『社会的養護のあり方に関する専門委員会』報告書』や全養協（2003）による「子どもを未来とするために」では、ケア形態に着目し、「施設の小規模化」を推奨する内容となっている。しかし、安易な小規模化は、小規模ケア担当職員を孤立させる可能性も高い。小規模ケアは、子ども同士や職員・子ども間の関係が密接になりやすい分、担当職員の人間関係構築・調整力などの力量が強く問われる。

小規模化や地域化とは、単に子どもを少人数にしたり、地域に一軒家を設置しそこに住まうといった「養育形態論」ではない。子どもを養育しケアするのは、人数規模や建物ではなく、そこでケアを担当する職員であり、またその職員と子どもとの間に構築される養育関係である。建物形態やシステムが子どもを育てるのではない。人間を育てるものは人間である。こうした意味からも、「施設の子どもを育てる」という役割を担う職員のありようや支援体制については、もっと活発に検証・議論されるべきである。

実際に児童養護施設の地域分散化や小規模化を行った施設においては、そこで生活する子どもたちや職員に、どのような影響をもたらしただろうか。この点については、先駆的に地域分散化や小規模化を実践している施設からの意見が重要な示唆を与えてくれる。

至誠学園施設長の高橋（2005）は、地域に分散してグループホームを設置するメリットとして「子どもたちの通う学校との協力関係」を挙げている²²。これは、子どもたちの学区域を分散させることによって、学校トラブルのリスクを分散させることができる」ことを意味している。

2006 年 1 月に小規模グループケアを開始した児童養護施設「三愛園」（愛媛県）の施設長である杉山（2006）は、小規模化がもたらした子どもの変化として「子どもの表情に見て取れる安心感（リラックス感・のんびり感）」を指摘し、その安心感の中身を「所属感と見守られ感」と分析している²³。

地域分散化や小規模化は、生活する子どもたちにプラスの養育効果をもたらすことが多くの先駆的実践施設から報告があがっている一方で、地域化や小規模化を進める上での課題も明らかになってきている。

まず、小規模化や地域化を具現化したグループホームにおいては、そこでの担当職員の専門性や能力が厳しく問われる。杉山（2006）は「大規模で優秀な職員が、小規模で優秀な職員になるとは限らない」と指摘している²⁴。小規模化した分だけ、子ども関係や子ども一おとな関係が密接になりやすいため、一度関係がこじれてしまうと修復が容易ではない。担当職員には、高度な人間関係構築力・維持力が必要とされる。

人間関係が密になることは職員にとって負担になるだけでなく、メリットとなる側面ももちろんある。至誠学園施設長の高橋利一（2005）は、グループホームでの生活について、大舎制である本体施設と比べて『『個』がみえる』と表現している。また「子どもにも大人が見える」とも表現し、子どもが安心して大人と付き合える、個別のかかわりが保障されるという利点を挙げている²⁵。これは、職員が子どもを「個」として捉えると同時に、子ども側からも職員を「個」として捉えるという双方向性をもった関係を意味しているといえよう。

また、大舎制の施設における生活が長い子どものなかには、小規模化に戸惑いや不安を隠しきれない子どもも少なくない。例えば、生活単位が小さくなり、台所やトイレ、お風呂が小集団ごとに設置されることによって「誰がトイレに入っているか、すぐわかってしまう」と不快感を示したりする。また、施設入所前に、密室化した親子関係のもとで虐待を受け続けるといった養育環境で育った子どもの中には「家」という施設形態や「職員（養育者）と子どもとの密接なかかわり」に拒否感を示す子どももいる。さらに過酷な被虐待体験によって暴力的・攻撃的言動が顕著な子どもの場合、少人数の養育形態では、他の子どもに及ぼす影響が大きすぎ、大舎制のような密接しすぎない人間関係集団の方が落ち着きやすいという側面もある。

しかし、本来あるべき生活スタイルに転換することは、長い目で見れば子どもにとってメリットの方が大きい。子どもとの対話や説明を大切にしつつ、個々の子どもに最適な養育形態を提供していくことができるようにしなければいけないであろう。

<注釈・引用文献>

- 1 福島一雄 (1989)「施設における労働時間短縮と処遇向上—養護施設を中心に」『社会福祉研究』(45),p15.
- 2 永田一視 (1973)「福祉労働者の権利と施設利用者の権利」『社会福祉労働論』p139.
- 3 伊藤嘉余子 (2000)「児童養護施設職員の労働環境に関する一考察」『同志社大学大学院社会福祉学論集』(14),p39.
- 4 社会福祉事業従事者の養成研修のあり方に関する調査研究委員会 (1994)『社会福祉事業従事者研修の新たな体系化をめざして』全国社会福祉協議会.
- 5 村井美紀 (1997)「研修の必要性和研修体制」浅井春夫編著『養護原理総論』保育出版社,p187.
- 6 橋本徹 (1997)「福祉施設の運営」加藤孝正編著『新しい養護原理』ミネルヴァ書房,p239.
- 7 橋本徹 (1997)「福祉施設の運営」加藤孝正編著『新しい養護原理』ミネルヴァ書房,p239.
- 8 秋山智久 (1986)『社会福祉施設運営論』全国社会福祉協議会,p120.
- 9 井上修一 (1999)「社会福祉施設における地域活動の再構築に向けて」『ソーシャルワーク研究』(25)3,pp5-6.
- 10 筆者が、平成 18 年度厚生労働科学研究「子どものライフステージにおける社会的養護のあり方に関する研究」(主任研究者 庄司順一)の分担研究「児童養護施設の小規模化に関するヒアリング調査」の研究協力者として、至誠学園においてヒアリング調査した際のコメント。調査日は、2006 年 11 月 7 日(月)午前 10 時から 12 時 30 分。
- 11 加藤純 (2002)「地域化と小規模化の意義」高橋利一編著『子どもたちのグループホーム』筒井書房,p19.
- 12 山縣文治 (2001)「地域における新しい展開」『世界の児童と母性』(50),pp24-25.
- 13 全国乳児福祉協議会 (2003)『21 世紀の乳児院のあり方を考える特別委員会最終報告』
- 14 秋山智久 (1981)「福祉施設をめぐる新しい思想と処遇理念」『社会問題研究』(29),p42.
- 15 高橋利一 (1986)「施設の社会化と地域活動育成費」『児童福祉研究』(18),pp68-69.
- 16 レジデンシャルケア研究会編 (2004)『「住まい」と「介護」の視点から新たなスタンダードが見えてくる：第 3 回レジデンシャルケア研究会報告』pp39-42.
- 17 北海道児童福祉審議会 (1988)「今後における要養護児童の養護形態(グループ・フosterホーム)のあり方について(資料編)」p11.
- 18 武田陽一 (1979)「グループホームの分析」『児童福祉研究』(15),p38.
- 19 高橋久雄 (2002)「地域小規模児童養護施設の課題と展望」『季刊児童養護』(32)4,pp5-6.
- 20 小舎制研究会 (1999)「なぜ小舎制養護か」『養育研究特別号』小舎制養育研究会.
- 21 庄司順一他 (2006)「児童養護施設の小規模化の動向と課題」『平成 17 年度厚生労働科学研究費補助金(子ども家庭総合研究事業)子どものライフステージにおける社会的養護サービスのあり方に関する研究(主任研究者 庄司順一)』pp43-79.
- 22 村井美紀 (2005)『「地域の子ども」として育てる—東京都至誠学園』『季刊児童養護』36(1),p15.
- 23 杉山洋 (2006)『「育ち」の環境を探る—小規模化への期待』『季刊児童養護』37(1),pp18-19.
- 24 杉山洋 (2006)『「育ち」の環境を探る—小規模化への期待』『季刊児童養護』37(1),p20.
- 25 村井美紀 (2005)『「地域の子ども」として育てる—東京都至誠学園』『季刊児童養護』36(1),pp14-15.

終章 本研究で残された課題と児童養護施設を含む社会的養護の今後の展望

本章では、本論文の到達点について、序章において提示した研究課題に沿って検証したうえで、本研究の限界と意義について考察し、今後の児童養護施設を含む社会的養護のあり方の展望について論じた。

第1節 本研究の到達点

本節では、序章で示した研究課題に沿って、本研究の到達点について述べる。

(1) 児童養護施設における養育論(研究課題1)

第1章「児童養護施設におけるレジデンシャルワークとは何か」において、レジデンシャルワーク、日本における養護理論、児童養護施設機能に関する文献のそれぞれに関する先行研究調査を行うとともに、児童養護施設職員の要件及び「望ましい職員像」として提示されている内容との比較検証を行い、以下の点について明らかにした。

- ①これまで「レジデンシャルワーク」の構成要素については諸説あり、統一されていない現状だが、先行研究の内容を集約すると、施設で行われる実践「レジデンシャルワーク」においては、ケアワークとソーシャルワークの双方が相互作用をもちながら展開される。よって、両者は不可分の関係にあり、レジデンシャルワークはソーシャルワークとケアワークを融合した養育方法論だと理解するべきである。
- ②これまで、レジデンシャルワークにおいて「ケアワーク＝入所児童」「ソーシャルワーク＝家族、地域、関係機関といった施設外に向かう実践」と、実践の対象別に分ける考え方が少なくなかったが、施設入所児童にケアワークを行う際にも、実際は「自立支援」という目標に向けた意図的な関わりをしており、そこにはソーシャルワーク的視点や方法も含まれる。この意味からもやはり、ケアワークとソーシャルワークを分けることには無理がある。
- ③①と②を踏まえた上で、改めて児童養護施設におけるレジデンシャルワークの機能について検証すると、「自立支援機能」と「養育・保護機能」については、他の機能と並列させることができないことが明らかとなった。なぜなら「自立支援」は児童福祉法によって定められた施設の目的であり理念であるため、すべての機能のゴールが「自立支援」に設定されなければいけないからである。また「養育・保護機能」は、家庭という養育の場を奪われた子どもにとっての第一義的機能であるため、すべての実践の基盤をなすものである。先行研究調査の結果、児童養護施設におけるレジデンシャルワークの機能については、図1-1(p26)のようにまとめることができた。

- ④養護問題の多様化に伴い、児童養護施設の多機能化が求められている。さらに処遇困難児といわれる子どもの入所が増え、より専門性の高い養護実践が求められるようになってきている。こうした状況を受け、職員の専門性向上や負担感の軽減のためのバックアップ体制がこれまで以上に重要であり、そのような職場環境の整備がアドミニストレーションとして必要である。
- ⑤上記で述べた「施設の多機能化への期待」とも関連するが、児童養護施設は入所している子どもの援助だけでなく、地域資源としての役割も期待されている。地域の中で施設がどのような機能を発揮できるかという点においては、施設長や法人の考え方、養育理念等が非常に重要になる。こうした意味においてもアドミニストレーションに関する議論が、これまで以上に重要になる。
- ⑥児童養護施設がどのような役割を果たすべきかといった施設機能に関する議論や提言は活発だが、そこで働く職員はどうあるべきか等、職員のありように関する議論は必ずしも多くない。このことは、児童養護施設職員（児童指導員・保育士）の資格要件の内容が緩やかであることにも象徴される。必ずしも就職前に専門知識や技術を習得しておくことが義務付けられていないのだから、就職後の研修やスーパービジョン体制の整備が必要不可欠であり、そうした体制を整備することが施設運営者の責務である。

(2)児童養護施設職員の職場環境について(研究課題 2)

第 3 章「児童養護施設職員の職場環境に関する意識調査の結果」において、児童養護施設職員の職場環境の実態について論じた。調査の結果、以下のような実態が明らかとなった。

- ①スーパービジョン体制があると回答した施設職員は全体の 45.5%に過ぎない。
つまり、半分以上の職員がスーパービジョンを受けられない環境で働いている。
- ②所定労働時間として「週 40 時間以内」と就業規則で決められている施設は 34.4%。
半分以上の施設の所定労働時間は、それ以上の長さに設定されている。
- ③長期休暇がとれる体制の施設は 36%。ほとんどの施設において、長期休暇取得は困難という現状にある。また、休日なしで 7 日以上勤務することがある職員は、全体の 1 割を占めた。休日・休暇の少なさがストレスに与える影響が示唆された。
- ④昨年度（2000 年度）1 年間で、1 度も施設内研修が行われていない施設が 26%。
施設外研修に 1 度も出ていない職員が 10%。研修受講者については「1～5 回」に回答が集中した。研修受講機会が保障されているとはいえない現状といえる。
- ⑤勤務体制は、2 交替と 3 交替を合わせ「交替制」が約 55%を占めた。
- ⑥実働時間については「10 時間以上」が約 46%を占め、これに「9 時間」を加えると 7 割弱になる。

- ⑦通勤形態については、「施設に住込み」と「敷地内の寮から通勤」を合わせて約 25%。
数としては多くないが、この層からの負担や不満の声は多かった。
- ⑧担当子ども人数については「1～5 人」が約半数、あとの半数はそれ以上の人数を担当しているが、そのうち「複数の職員で担当」との回答が 12%強であった。
- ⑨現在の給与額への満足度については、「大変満足」「満足している」を合わせ、50%強であった。つまり「満足群」「不満群」は半数ずつであった。

(3) 児童養護施設職員のストレスについて(研究課題 3)

児童養護施設職員が感じているストレスの頻度と内容について、明らかにした。

- ①「子どもとのかかわりの中で生じる過度の不満や負担感」を感じる頻度については、「いつもある」「時々ある」を合わせて 80%弱であり、ほとんどの職員が何らかのストレスを子どもとのかかわりの中で感じていることが明らかとなった。
- ②「子どもとのかかわりの中で生じる不満や負担感」の内容については、「子どもの性格・行動上の問題」を挙げた者が全体の 90%を超えており、全国的にどの施設においても、いわゆる「処遇困難児」といわれる子どもの入所が増えていることと、そうした子どもに対する対応方法や効果的な援助方法がわからないこと等に負担を感じる職員が多いことが示唆された。
- ③「職場の人間関係での過度の不満や負担感」を感じる頻度については「いつもある」「時々ある」を合わせて 50%強であり、約半数の職員が何らかのストレスを感じていることが明らかとなった。
- ④「職場の人間関係での過度の不満や負担感」の内容については、「先輩・上司との関係」が 8 割を超えた。次いで「施設長との関係」が 3 割弱であり、上下関係における若い職員のストレスの高さが明らかとなった。
- ⑤「労働条件に関する過度の不満や負担感」を感じる頻度については「いつもある」「時々ある」を合わせて 7 割弱であった。また、その内容としては「労働時間が長い」が 6 割強で最も多く、次いで「有給休暇がとれない」45.4%であった。休憩や休暇がとれないことがストレス認知に与える影響が示唆された。
- ⑥「施設外部との関係での過度の不満や負担感」を感じる頻度については「いつもある」「時々ある」を合わせて 25.8%と、全体の約 4 分の 1 であった。その内容については「児童相談所との関係」「子どもが通う学校との関係」に集中し、子どもに対する援助内容に深く関わる機関との関係でストレスを感じることが多いという結果になった。
- ⑦肯定的ストレス「児童養護施設で働く中でのよろこびや充実感」については、91.5%の職員が「いつもある」又は「時々ある」と回答したことから、ほとんどの職員が、何らかの否定的ストレスを感じながらも、よろこびや充実感をもって働いていることがわかった。肯定的ストレスの内容については「子どもの成長を感じたとき」「子どもが学校で褒められたとき」等、子どもに関するものが大半を占め、子どもの存在がスト

レス軽減の一助となっている可能性が示唆された。

また、自由記述においても「子どもの笑顔」「子どもの成長」といったものが、職員の意欲を支えている現状が明らかとなっている。

(4) ストレスに影響するもの(研究課題3)

ストレスに影響する因子について重回帰分析や自由記述の分析結果から、以下のことが明らかとなった。

<重回帰分析による結果から>

- ①子どもとのかかわり、職場の人間関係、労働条件のいずれのストレスにおいても共通して「長期休暇がとれないと不満や負担をより強く感じやすい」ということが重回帰分析により明らかとなった。長期休暇がとれない背景には、休むと他の職員に負担がかかるという職員不足の問題があることが示唆された。
- ②子どもとのかかわり、職場の人間関係、労働条件のいずれのストレスにおいても共通して「給与額への満足度が低い者ほど、不満や負担を感じやすい」ということが重回帰分析により明らかになった。このことから、自分たちの仕事に対する「給与額」という形での社会的評価の低さへの不満が背景にあると考えられる。
- ③子どもとのかかわりにおける不満では、公立施設の職員が私立施設の職員と比して、より頻繁にストレスを感じていることが明らかとなった。一般に公立施設は給与面など労働条件においては私立よりも恵まれているとされているが、定期的に異動があり実践のノウハウが蓄積されないことや、児童養護施設に関する専門知識のない職員が配属されることがあり、子どもの養育問題への対応方法がわからないといったことが背景にある。このことから職員の専門性向上に向けた取り組みの必要性が明らかとなった。
- ④「子どもとのかかわり」「職員間の人間関係」「労働条件」の相関関係について、いずれか1つでも不満や負担を感じている者は、他の内容についてもストレスを感じていることが明らかとなった。

<自由記述の分析から>

- ⑤ストレスを感じる頻度については、施設形態（大舎制、小舎制等）との相関関係は統計上ないという結果になったが、感じるストレスの内容に差異があることが自由記述の分析から明らかとなった。大舎制では、①子どもとゆっくり関わる時間がないという不満、②子どもに質の高いケアを提供できていないという問題意識からくる不満、③施設設備が一般家庭のそれとのギャップが大きいことへの問題意識と不満、という特徴があるのに対して、小舎制の職員では、①勤務・拘束時間が長くなることへの不満や負担、②かかわりが難しい子どもの入所が増加する中でのケアの限界に関する不満

や負担、といった特徴がみられた。どの施設形態でも職員がストレスを感じていることに違いはないが、必要な改善策が異なることが明らかになった。

- ⑥勤務形態（交替制と住込み制）についてもストレスを感じる頻度については有意差が出なかったが、感じるストレスの内容の差異が、自由記述の結果から明らかとなった。両者の勤務形態に共通していたのは「労働時間が長くなる」という不満であった。この点については、勤務形態に関わらずストレスとなっていることがわかった。

交替制特有の負担感については、①全職員と顔を合わす時間がなく、職員間の意思疎通が困難、②担当子ども数の多さや職員の出入りによる子どもへのケアの質的低下、が明らかとなった。

住込み勤務特有の負担感については、①子どもとの距離が近すぎて、うまく距離をとることができない、②住込み職員に対する精神面での配慮がない、③プライベートがもてない、といった内容に集約できた。それぞれの勤務形態に応じたバックアップ体制が必要である。

- ⑦単純集計結果ともあわせて、職場内の良好な人間関係の構築とスーパービジョン体制の重要性が、改めて明らかになったことを強調したい。自由記述には、「スーパービジョンがないことへの不満」だけでなく、「スーパービジョン体制や職員間の良好な人間関係のおかげで、働きやすい」といった記述が多くみられた。このことから、職場内の良好な人間関係を構築するためのアドミニストレーションのあり方とスーパービジョン体制の確立は、より実践の質を高めていくための必須条件といえる。

- ⑧女性が多い職場であるにも関わらず、女性が結婚・出産後も働き続けることができる体制にないことへの不満の意見が自由記述の中に多く挙がってきた。また同時に、児童養護施設が「子どもの権利擁護のための施設」でありながら、自分の子どもと家庭でゆっくり過ごすことができない現状への葛藤の意見も多く出ていた。職場環境整備の一環として、施設職員が家庭と仕事を両立できるような体制づくりもアドミニストレーションの課題の1つとして示された。

- ⑨施設外部との関係において、児童相談所との連携、地域資源としての役割をいかに果たせるかという問題意識、地域社会の理解のなさへの不満、施設の閉鎖性の克服、情緒障害児短期治療施設の増設の必要性、といった意見が多く出ていた。施設職員の中で「施設内だけに目を奪われることなく、地域に目を向け実践を積み重ねていきたい」という意識があることが明らかとなった。

(5) 児童養護施設職員のストレスコーピングの現状について(研究課題 4)

児童養護施設職員が、現在、感じている否定的ストレスに対して、どのように対処しているかについて、その現状を明らかにした。

- ①現在、ストレスに対して行っているコーピングは、「施設内の職員に相談する」という「問題解決的コーピング」が最も多かった。このことから、施設職員は、自身が直面する課題やストレスに対して合理的に対応しようとしていることが明らかとなった。また、この結果から、施設内における良好な人間関係づくりや養育・援助方針について職員間で話し合う機会の保障、スーパービジョン体制の充実といったアドミニストレーションが必要不可欠であることが示唆された。
- ②現在行っているコーピングを優先順位に着目してみると、「第1位問題解決的コーピング」「第2位感情調整的コーピング」「第3位回避的コーピング」という傾向が強くなっている。このことから、職員は、不満や負担を感じたとき、まず施設内職員に相談し、問題解決的にストレスを解消しようとするが、それが果たされなかった場合には、家族や友人といった直接仕事内容や専門性と関わりの少ない人に相談し、感情調整を図り、さらにその後は、趣味に没頭したり飲酒や食事を楽しんだりする等して、回避的に不満や負担の解消を図るということが明らかとなった。
- ③コーピングではないが、肯定的ストレスである「施設で働くなかで、よろこびや充実感を感じる場面」において、施設形態別に記述内容をみると両者の間に差異があることがわかった。いずれの施設形態においても、「子どもに関する内容」が多いことは共通しているが、大舎制の施設の場合「子どもの能力や学力の向上」「自分の指導/援助の効果があつたと実感したとき」「子どもの情緒精神的成長・安定」といった、目に見える形で、「子どもが新たな力を獲得した」等と子どもの成長を実感できたときという回答が多かったのに比して、小舎制の職員では「子どもが本音で話してくれたとき」「子どものいつもと違う一面をみたとき」等、子どものありのままの姿や、子どもの本音に接近できたときに、より強くよろこびや充実感を感じていることがわかった。
- ④施設で働くなかで感じるよろこびや充実感において、大舎制の職員のなかには、先輩・後輩職員との関係（褒められた、頼りにされた etc）が挙げられているのに対して、小舎制の職員において、施設内職員間の人間関係に関する回答は0件であった。このことから、小舎制よりも大舎制の施設において、より職員間の人間関係のありようがストレスや充実感の認知と関係性が深いことがわかった。

(6) 児童養護施設職員が新たに必要としているコーピング資源について(研究課題 5)

児童養護施設職員が、今後働き続けるうえで、新たに必要とするコーピング資源について、感じる否定的ストレスの内容別に、以下のことが明らかとなった。

- ①子どもとのかかわりの中で感じるストレス及び職場の人間関係で感じるストレスを軽減するために必要と感じているコーピング資源は、どちらも「職員間の人間関係」「職員間のチームワーク」が大多数を占めた。このことから、施設職員にとって職場の人間関係がいかに重要な資源となるかということがわかった。
- ②新たに必要とするコーピング資源として「スーパービジョン体制の充実」を求める意見も多かった。これは①の「職員間の良好な人間関係」へのニーズと関連して理解する必要がある。
- ③労働条件に関するストレスと子どもとのかかわりで感じるストレスへの対応策としては「職員の増員」を求める意見が多く、職員配置の見直しが必要だといえる。

(7) 今後のより有効な施設運営に必要とされる改善策(研究課題 6)

上記 (1) ～ (6) で述べた、研究課題 1～5 の結果を踏まえ、今後のより有効な施設運営に必要とされる改善策について、以下の内容が明らかとなった。

- ①これまでのレジデンシャルワーク論や児童養護理論及び施設機能のあり方に関する議論は、児童養護施設という機関が地域社会で、又は入所児童と家族に対してどのような機能を果たすべきかといった内容に偏り、施設で働き、実際にそうした機能を具現化する担い手である職員には、どのような専門性が必要なのか、またどうすれば、そのような専門性が確保されるのか、といった職員論に関する議論が不十分であった。今後は、施設機能とあわせて、職員養成や資格要件も含めた、職員のあり方に関する議論の活発化が必要である。
- ②職員の専門性確保・向上に向けた取り組みの充実として、施設内研修の継続的实施と施設外研修への積極的参加、施設外研修内容の施設内へのフィードバックが必要である。
- ③近年、児童養護施設の多機能化の必要性が指摘されているが、施設内に配置された職員集団がどのように多様な機能を分担し、有機的に展開していくのかといったミクロレベルの議論が少ない。最低基準による職員配置のあり方を見直すとともに、施設機能を有効に展開するためのモデルの提示が必要である。
- ④児童養護施設のアドミニストレーションの改善においては、まずスーパービジョン体制の整備が急務である。有効なスーパービジョンが行われるには、職員間の人間関係（特に上下関係）が良好であることが前提となり得るため、良好な人間関係づくりについても施設運営者をはじめ一人ひとりの職員が意識的に取り組まねばならない。スーパービジョン体制がないと回答した職員が半数を超えている現状は、急いで改善されなければならない。

⑤児童養護施設職員の勤務形態（通勤、住込み等）、ライフスタイル（独身、既婚等）等に応じた、個々の職員に対するバックアップのあり方について、施設内で話し合い、支援体制を整備していく必要がある。

⑥施設や施設で生活する子どもたちと地域との良好な関係づくりのための実践について、地域支援機能を具現化する実践とあわせて意識的に展開する必要がある。その際、「施設が地域に何ができるか」といった一方向的な関係だけではなく、「施設が地域にどのように支えてもらうか」という両面方向的な関係構築を視野に入れ、施設の地域化に向けた取り組みを展開していく必要がある。

第2節 本研究の限界と意義

(1) 調査対象の設定内容に関する限界と意義

本調査では、当初、調査対象を「1施設につき、勤務2～3年目の児童指導員2名と保育士2名」と限定し、調査票を郵送した。その後、「該当職員がいない」と調査票を返送してきたり、電話にて問い合わせてきたりした施設が複数あったため、郵送後に「勤務年数を問わず、1施設につき、児童指導員又は保育士を合計して4名」と変更し、調査票を郵送した全施設に郵送にて変更内容を通知した。そのため、最初に設定した調査対象に該当する者がいた施設とそうでない施設とで、回答者に偏りが出た。

また、今回の調査では、対象を「児童指導員と保育士」に限定したが、職場環境整備といったアドミニストレーションに関する内容については、各施設の運営責任者である施設長の意向や考え方、価値や理念といったものが大きく影響していると考えられる。そのため、施設ごとの職場環境に関する考察を行うにあたっては、施設長の意見が含まれなかった点に、限界があったといえる。

しかし、回収率は低かったが、824票もの調査票を日本全国に立地する児童養護施設から偏りなく回収できた点については意義があったといえよう。

(2) 回答者の偏りに関する限界

まず、回収率が37.2%（824票）と低かったことから、全国調査とはいえ、この調査結果が全国の児童養護施設職員の職場環境の意識をあらわしたものかどうかという点に限界がある。

また、回答者の勤務する施設の運営主体について、「公立16.3%」「私立81.1%」という結果であったが、これは、日本の児童養護施設の運営主体の実態よりも若干公立施設が多い比率となっている。

さらに、今回の調査内容が「職場環境に関する意識調査」ということで、職場環境に対する不満や負担を感じていない者よりも、不満や負担を強く感じており、何らかの要望を

もっている者が、より多く回答しているであろうことが予測できる。

こうした点からも、今回の調査結果によって明らかになったことがすべての児童養護施設職員の総意であるとは断言できない点に、本調査の限界がある。

(3) 郵送法・自記式による調査の限界と意義

今回の調査では、より多くの回答を得ることを目的に、郵送法によって調査を実施した。そのため、回答者が事実とは異なる回答をしたとしても、調査者はその真偽を確認しきれないという点に、この方法の限界があるといえる。また、返送に際しては、回答者のプライバシーを保障する意味から、返送用封筒を 4 通同封し、個々の回答者ごとに個別返送としたが、果たして、その返送用封筒がきちんと回答職員に手渡されたかどうかについては確認することができない。例えば、施設職員 4 名が回答した調査票を施設長が回収し、記述内容をチェックし、修正等を加えた後、返送されていたとしても、調査者はその事実を確認することはできない。

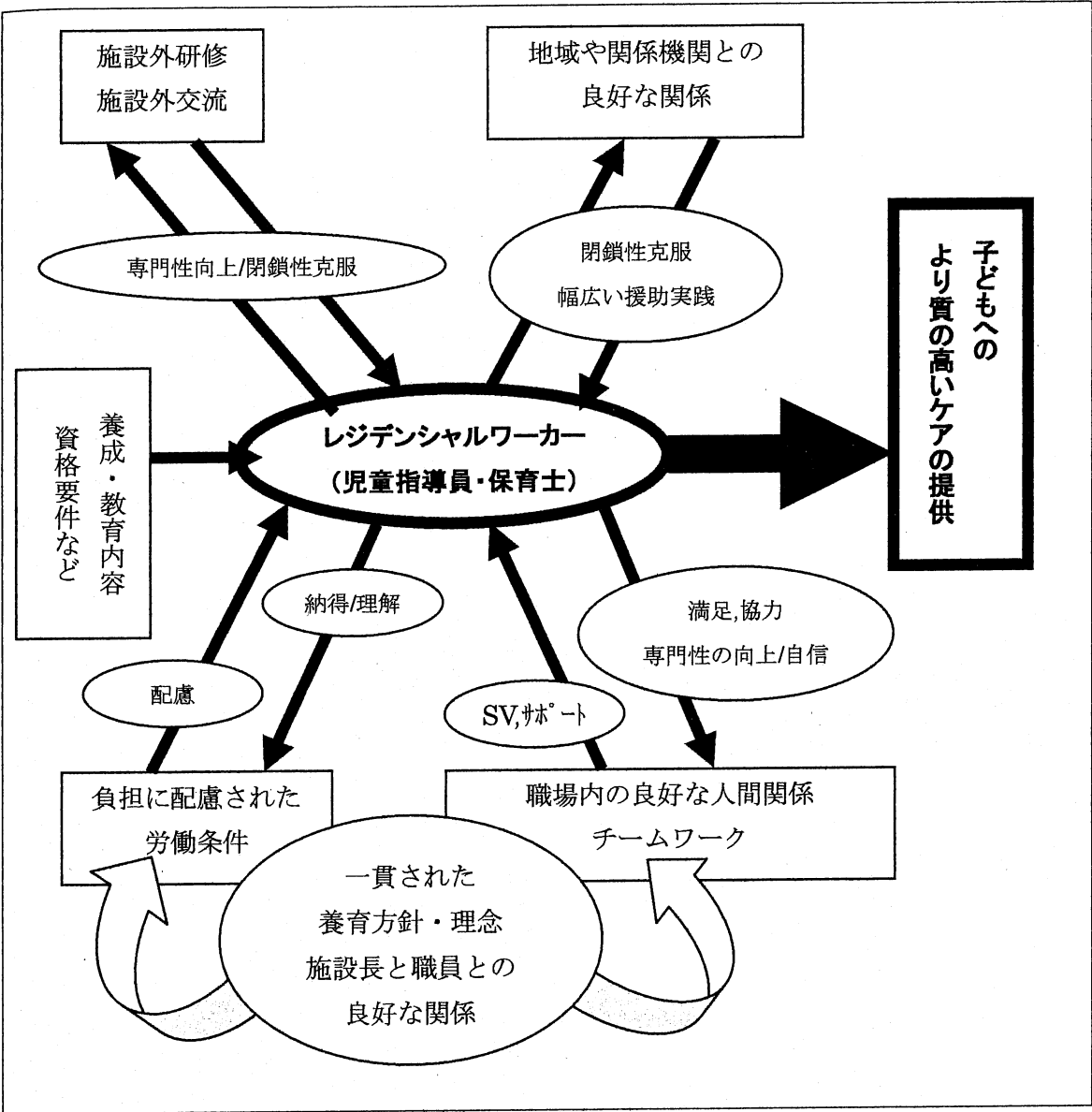
しかし、調査者の意図のとおり、個々の職員が調査の回答に際して、プライバシーを尊重され、回答内容を誰にも見られることなく、ありのままの現状と意識を回答し返送できていたとすれば、その回答内容は、各施設の職場環境の真の意味での実態と個々の職員の「本音」を反映したものであり、そうしたデータを多く収集できた点については、意義があったといえよう。

(4) レジデンシャルワーク論に関する検証の限界と意義

これまでの日本におけるレジデンシャルワーク論や施設養護、児童養護理論に関する先行研究においては、施設で働く職員の資格要件やもつべき専門性、スーパービジョンや研修のあり方や職員へのバックアップ体制、労働条件等を含めた職員の職場環境のあり方に関する議論や視点は弱かったといえる。こうした中、職員にとっての職場環境のあり方と職員がより良い実践を行うために必要な環境整備を含めた視点から、レジデンシャルワークの展開のあり方について一定の提言ができたことは、本研究の意義といえよう。本研究の結果、施設職員が子どもに対して質の高いケアを提供するために必要な職場環境・職員の支援体制を図・終-1 に示した。

しかし、本研究では、スーパービジョンや研修体制、職員間のチームワーク構築といった職員への支援体制や専門性向上に向けたバックアップのあり方については、ある程度具体性をもった結論に至ることができた一方で、職員の資格要件や養成教育のあり方、また多機能化する児童養護施設内での役割分担や職員配置の改善策については、十分な検討ができなかった。これらの点については、今後の研究課題としたい。

図. 終-1 児童養護施設職員の「子どもへの質の高いケア」を可能とする職場環境



第3節 今後の課題と社会的養護の展望

本節では、児童養護施設を含む社会的養護の展望と今後の課題について、研究結果の考察を踏まえながら述べていきたい。

(1) アドミニストレーションに関する研究の課題

今回の研究結果を踏まえ、児童養護施設におけるアドミニストレーションのあり方について、さらなる研究を行う必要性がある。

アドミニストレーションとは、瓦井（2002）による定義を引用すると、「より効率的かつ効果的な福祉サービスを供給するために

- ①建物や設備の整備、サービス運営における制度的改善
- ②情報の分析や提供、事務や財務の管理、職員間のコーディネーション
- ③人事や処遇の運営、職員の養成や訓練及びスーパービジョン

と多岐にわたる諸課題をとり扱う実践¹⁾である。

施設で生活する子どもの最善の利益を考えたとき、建物や施設設備、養育形態や人数規模はどのようにしたら良いのか、また職員が子どもに常に最善のケアを提供することができるとするには、どのようにコーディネートして連携・協力関係を構築したら良いのか、また研修やスーパービジョンはどのように行くと効果的なのかといったさらなる検討が必要である。

研究の限界においても述べたが、今回の調査は、対象を児童指導員と保育士に限定し、施設長からの意見を収集できていない。児童養護施設の職場環境の改善や、今後の児童養護施設の方向性として示されている地域化や小規模化といった実践を展開するにあたって、施設運営責任者である施設長がどのような理念や意識をもっているのかという点は、非常に重要である。また、そうした意味において、施設長に関する資格要件についても、もっと議論されても良いと考える。

また、アドミニストレーションの具体的な方法について、レジデンシャルワーク機能ごとに詳細な検討が今後必要である。児童養護施設は多機能化が求められている。1つひとつの機能をすべて有機的に展開するために必要な条件整備をすることが、児童養護施設アドミニストレーションの使命であるといえる。

特に、施設の地域化、地域資源としての児童養護施設の役割の重要性が強調されている今日、地域の子育て支援システムにおいて児童養護施設が果たすべき機能と、地域の養護ニーズをいかに発見し対応していくのかといった実践のあり方、地域と施設とのコーディネート機能をいかに果たし得るのかといった点について、施設の職員配置や役割分担も視野に含めたアドミニストレーションに関する議論が必要になるだろう。

(2)施設職員の資格要件と養成教育の課題

まず、児童養護施設の児童指導員の資格要件について、見直す必要があるだろう。現行の児童福祉施設最低基準の要件では、ほとんど誰でもが児童指導員になるチャンスがある。こうした資格要件の設定の背景には、施設におけるマンパワー問題の解消が意図としてあるかもしれない。確かに、今回の調査結果においても、職員増員を要望する意見が多く収集され、職員の量的確保の問題は、喫緊に解決すべき課題といえよう。

しかし、ただ単に職員数が増えれば、児童養護施設における質の高いレジデンシャルワークの展開が可能になるわけではない。重要なことは、個々の職員がもつ資質であり専門性である。就職後の現任研修の充実だけで、児童指導員の専門性が確保できるという考え方は、あまりにも現状を楽観視しすぎているといわざるを得ない。家族関係の中で、さまざまな形で傷ついた子どもたちを受けとめ、望ましい人格形成と成長発達を促し、自立へと導くという養護実践を担う専門職として、適切な人材を確保できるよう資格要件の内容を見直す必要があるだろう。

また、資格要件の見直しとともに、大学をはじめとする児童指導員や保育士の養成機関における教育内容についても、今後さらなる検討が必要になる。

児童指導員の資格要件の中に、単に大学や大学院を卒業・修了した者、というだけではなく、社会福祉や子ども家庭福祉の動向や社会福祉施設に関する基礎的理解、社会的養護を必要とする子どもや家族に関する理解について習得できるような科目や、現場施設実習を必修科目とし、さらにそこでの評価点数に関する規定を設ける等、資格要件内容をレベルアップさせる改善が必要ではないだろうか。

保育士養成においても、施設保育士志望者については、音楽表現や造形等の科目を免除する代わりに、被虐待児童の心理や行動に関する理解を深めるための科目や、レジデンシャルワーク（日常生活援助を通したソーシャルワーク等）に関する演習や講義、「養護原理」の上級編にあたるような科目を設定し、そこで施設の社会的意義や施設の地域化等について学ぶことができるような養成カリキュラムが必要ではないだろうか。

さらに、職員の養成教育においては、社会福祉援助現場実習や保育実習（施設実習）を受け入れる施設側と実習に送り出す養成機関側との協力体制づくりも課題といえる。施設と養成機関との間で、施設実習の位置づけや目的、達成課題等について十分話し合い、お互いの合意形成を経た上で、「ともに、将来のレジデンシャルワークの担い手を育成するのだ」という連帯・連携関係のもとで、施設現場実習が行われるようにすることは重要である。施設側としても、実習生のことを「単なる労働補助」と認識するのではなく、自分の後進を養成するのだという強い自覚が求められるであろう。

(3) 児童養護施設職員の職場環境改善に向けての課題

まず職員配置の増員が、喫緊の課題といえよう。調査結果からも「職員が足りない」という意見が非常に多く集まった。この「職員が足りない」という現実には、実に多様な形で、職員だけでなく施設で生活する子どもたちに対してまでも、多大な悪影響を及ぼす。

- ①職員が足りないため、休日・休憩がとれない
- ②職員が足りないため、施設外研修に出ることができない
- ③職員が足りないため、一人ひとりの子どもとゆっくり関わる時間がない
- ④職員が足りないため、質的に十分なケアを行うことができない

職員が足りないため「できないこと」が増え、その積み重ねが、職員にとって不満となり負担となっている現状である。後述する「政策の課題」とも重なるが、児童福祉施設最低基準上での職員配置の見直しと、国レベルにおける人件費等のさらなる保障も必要であろう。

さらに、新たな人材確保にとどまらず、就職した職員の定着も大きな課題である。そのためには、施設が「魅力とやりがいのある職場」となるよう職場環境を改善することと、「施設職員という仕事の魅力」について広く発信していくことができるような取り組みが必要である。

職場環境の改善として、まず必要なことは、職員が日々子どもと良いコンディションで向き合い、質の高いケアの提供が可能となる多様な支援体制の充実であろう。ここには、スーパービジョン体制の整備、職員のメンタルケア、適切な休憩・休日の確保、研修や勉強会といった専門性向上のための機会の保障等が挙げられる。

もう 1 つ「施設職員という仕事の魅力」についての情報発信も必要である。児童養護施設を含む社会福祉施設は、「きつい」「きたない」「暗い」「かつこ悪い」「給料が安い」「休日が少ない」等といった特質を指摘され「3K 職場」とも「5K 職場」とも呼ばれているという²。それでは、「給料が高い」「休日が多い」「オムツ交換などの排泄介助はしなくて良い」等と労働条件や職務内容を変更すれば、「魅力ある職場」となって、就職希望者が増加するのだろうか、またそのような形で職員増員を図ることが正しいことといえるのだろうか。

児童養護施設をはじめとする社会福祉施設におけるレジデンシャルワークの大きな魅力の 1 つは、人と人との関わりあいがあることがもたらすよろこびや充実感ではないだろうか。児童養護施設においては、職員同士の交わりによる人間的成長もさることながら、やはり子どもとの出会い、かかわり、子どもの成長を日々感じる点に、大きな魅力があるとはいえないか。近年は被虐待児童や発達障害のある子など、関わりの難しい子どもが増え、「子どもがかわいい」とばかり思ってもいられない現状ではあるが、それでも日々生活をともにし、かかわりを積み重ねるなかで、徐々に信頼関係が構築され、子どもの笑顔が増えたり、子どもがもつ無限の可能性を目の当たりにしたり、子どもが本来もっていた優しさ、愛らしさ、無邪気さに触れたりすることによって、児童養護施設職員という仕事にやりがいや充実感を見出している職員が多いことが、今回の調査研究からも明らかになっ

ている。こうした「児童養護施設職員ならではのやりがいや苦勞」について、より広く社会にアピールするような取り組みもアドミニストレーションの一環として展開すべきではないかと考える。こうした取り組みが、人材確保にとどまらず、施設に対する地域社会からの理解や「施設の地域化」にもつながると考える。

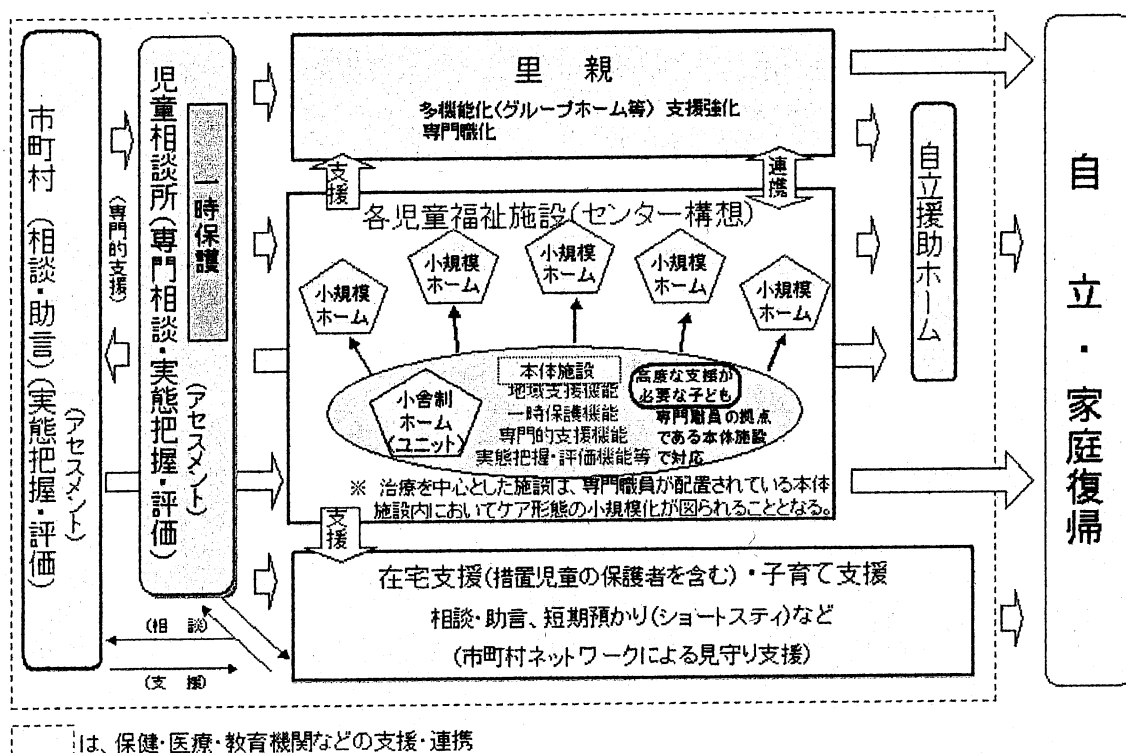
(4) 社会的養護のあり方と、そこでの児童養護施設の課題

2003年10月に発表された「社会的養護のあり方に関する専門委員会報告書」が発表された。ここでは、児童養護施設を含む社会的養護体系が、今後進むべき方向性について、主に以下のような内容が示された³。

- (1) 子どもの権利擁護を基本とし、今後とも国、地方公共団体、保護者、関係団体等が、それぞれの責任を適切に果たしていくことが必要であること
- (2) 子どもに必要な心身のケアや治療を行い、社会的自立までを支援すること
- (3) 家族や地域に対する支援も、社会的養護の役割として取り組むこと
- (4) 現在の仕組みで何ができるか、ではなく、制度や意識を転換すること
- (5) ケア形態の小規模化、親や年長児童に対する支援等、多様なニーズに応えること
- (6) 児童相談所や福祉事務所等、関係機関との体制強化を図ること
- (7) 「子どもは社会の中で育つ」という認識の下、「地域社会全体による養護」という視点が必要であること
- (8) 基本的に、施設養護から家庭的養護に移行すること
- (9) 各児童福祉施設を基幹施設として位置づけ、これに治療機能を付加すること
- (10) 情緒障害児短期治療施設は、その役割を明確にするとともに、6歳未満児も積極的に受け入れられるよう体制整備すること
- (11) 児童福祉施設に多様な機能を付加する際には、入所児童の処遇に支障を来すことのないよう、機能に優先順位をつける必要があること
- (12) 子どもと家族の十分な実態把握・評価（アセスメント）が実施できるようにすること
- (13) 児童福祉施設は地域の子育て支援の役割も担うべきであること
- (14) 地域支援においては、学校との連携の緊密化が必要であること
- (15) 子どもの独立自活を進めるための寮等を整備して対応する必要があること
- (16) 養護の質の向上のために自己評価に加え、第三者評価の実施を促進すること
- (17) 研修については、専門性の向上に加え、連携の確保に配慮するほか、実践現場の要請を踏まえた質の向上が必要であること

上記のような内容を踏まえ、同報告書では、今後の目指すべき社会的養護の仕組みの姿として、図・終・2を示している。

図 終-2 これからの社会的養護のあり方(案)
=各児童福祉施設を基幹施設(センター)とする=



(出典：社会保障審議会児童部会(2003)「社会的養護のあり方に関する専門委員会」報告書,p14.)

この報告書では、児童養護施設を含む社会的養護体系を改革していくために、取り組むべき内容の概要について示すとともに、構築すべきシステムの全体像を示したという点、現状の大舎制中心である児童養護施設体系を抜本的に見直し、小規模化を推進すべきとの方向性を明確に打ち出したという点において、非常に意義のある内容であったといえよう。

しかし、この報告書の中に、社会的養護を担う職員のあり方、職員の必要な専門性とそれをいかに担保していくのか、さらには職員を支援するための方策等については、ほとんど触れられていない。

社会全体で子どもを育てるためには、また、家族を支援するために必要となるものは何かについて検討するとき、「どのようなシステムを構築すれば良いのか」というマクロな視点は非常に重要である。しかし、「システム」が子どもを育てるわけではない。子どもを育てたり、家族を支援したりするのは、まぎれもなく、その役割機能を担う「人間」である。この視点が、これまでの議論のなかに、十分に組み込まれていないのではないだろうか。

子どもや家族のニーズに応じて適切な支援を展開できる「ひと」とは、どのような知識や技術や価値といった「専門性」を有していなくてはならないのか、またそのような人材を育成するには、何が必要なのか、といった視点からの議論がもっとあっても良いのではないだろうか。

古くから「福祉は人なり」といわれている。この言葉には、どんなに立派な法律や制度、又は施設設備等のシステムをいかに整備したとしても、その機関に期待されている機能を担い、直接利用者と関わる職員のありようが、提供するサービスの質を左右し、またそれはすなわち、利用者の生活の質を決定するものだという意味が込められている。

また、この「福祉は人なり」という言葉は、「社会福祉の仕事に就くということは、それだけボランティア精神や自己犠牲の精神を強くもっている人ということ。だから多少条件が悪かったり、過酷な状況であつたりしても、きっと頑張れる人なのだろう」という偏った社会福祉従事者観を助長する一面ももっている。たしかに、社会福祉の現場で働こうと志す学生の多くは、その仕事に使命感や責任感、やりがいを感じ、職業選択に至ることが多いだろう。しかし、現状の児童養護施設が、そうした若い職員の「熱意」「意欲」「やりがい」を持続させられるような職場環境とはいえないことが、本研究でも明らかになっている。

法律や制度や設備等のシステムに関する議論がまったく必要ないといいたいわけではない。すべての人の権利擁護の実現のためには、法律や制度を充実させる、ネットワークや関係機関の役割を明確にする等といったシステム整備は非常に重要である。しかし、それらのシステムの中で、実際に実践を担う人材・職員がどのような人であるべきなのか、また人材をどのように育成したり支援したりするのかという点も、同じように重要だと考えるのである。この点が、本論の研究動機であり、また最も主張したかったことである。

繰り返しになるが、あえて再度述べたい。システムは人を育てない。人を育てるのは人である。家庭環境を奪われ、親子関係で傷ついた子どもを養育できる児童養護施設職員が備えるべき専門性（知識、技術、価値）とは何なのか、職員の支え・拠所となり得る養育理論とはどのような内容であるべきなのか、さらに、要養護児童を養育する職員が必要とするバックアップ体制とは具体的にどのようなものなのかについて、本論は検証しようとした。本研究の意義と限界については先述したとおりであるが、今後も引き続き、実践の担い手である職員をいかに育成し、また支えていくのかという視点を大切にしながら、研究・教育活動を続けていきたい。

<注釈・引用文献>

- ¹ 瓦井昇 (2002) 「ソーシャル・アドミニストレーション」 黒木保博・山辺朗子・倉石哲也 編著『福祉キーワードシリーズ：ソーシャルワーク』中央法規, pp178-179.
- ² 社会福祉施設を「3K 職場」「5K 職場」等と表現している文献は、以下のとおりである。
 - (a) 花村春樹・北川清一編著 (1994) 『児童福祉施設と実践方法』中央法規, p207.
 - (b) 大沢邦昭 (1991) 「労働時間短縮の流れの中で」『愛護』38(6).
 - (c) 寺崎勝成 (1990) 「福祉施設に求められる労働環境と職員の資質向上策」『福祉展望』(10).
 - (d) 田端光美 (1991) 「社会福祉における人材確保の課題と展望」『社会福祉研究』(51).
- ³ 社会保障審議会児童部会 (2003) 「社会的養護のあり方に関する専門委員会報告書」.

謝 辞

本論文は、筆者自身が短期間ではあったが、児童養護施設の非常勤職員として携わった経験と、大学院生として、子ども家庭福祉に係るさまざまな調査研究活動に参加させていただいた経験とを踏まえ、児童養護施設におけるレジデンシャルワークの展開のあり方について、施設職員の職場環境に焦点をあててまとめたものである。

まず、主査として最後まで丁寧で温かくご指導いただいた佐藤久夫教授に心より感謝申し上げます。また、副査の労をおとりくださった大橋謙策教授には、厳しくも温かく丁寧なご指導をいただきました。このお二人から指導を受けることができた経験は、自分の論文を完成させるためだけにとどまらず、今後、大学教員として自ら学生の論文指導にあたる際においても多大な示唆を与えてくれるものであり、大学・大学院教育における論文指導のあり方について、身をもって教えていただいたような気がします。また、藤岡孝志教授からは、いつも温かく前向きなご指導をいただくことができたおかげで、最後まで諦めずに、楽しみながら、この論文執筆に取り組むことができました。深く感謝いたします。

博士論文執筆期間が6年間という長期にわたったこととも関係すると思われませんが、私ほど大勢の方にご迷惑をおかけしながら、またご指導・ご支援を賜りながら、論文を執筆した人はいないのではないかと思います。

博士論文執筆の間、大学院における指導に限らず、幅広くご指導・ご支援をいただいた東洋大学大学院教授高橋重宏先生と同志社大学教授黒木保博先生に、心からお礼を申し述べたいと思います。

日本子ども家庭総合研究所の小山修先生には、研究活動に限らず、常に生活全般にわたる叱咤激励を賜り、幅広く多大なご指導・ご支援をいただきました。同じく日本子ども家庭総合研究所の才村純先生、青山学院大学教授庄司順一先生には、資料の提供のみならず、貴重な時間を割いてディスカッションの相手になっていただき、多くの研究のヒントをいただきました。ありがとうございました。

日本子ども家庭総合研究所の澁谷昌史先生、児童養護施設旭児童ホームの小山菜生子さんには、さまざまな形で本研究にご協力いただきました。大変ありがとうございました。

また、お忙しい中、調査にご協力いただいた、全国の児童養護施設の児童指導員さんと保育士さんに心からお礼申し上げます。

現任校である埼玉大学教育学部乳幼児教育講座の首藤敏元先生、志村洋子先生、小田倉泉先生からは、論文執筆中、論文に専念できるようにと、最大限のご配慮・ご支援を賜りました。心より感謝申し上げます。

最後に、6年間という長期にわたる大学院での学びと研究について、惜しめない理解と支援をくださった家族や友人たちに感謝の気持ちを捧げたいと思います。

ありがとうございました。

資 料

調查票

児童養護施設職員の職場環境に関する実態調査

この調査は、児童養護施設職員がおかれている職場環境の現状と課題を明らかにし、その環境改善を図るための具体的な解決策を提言するためのものです。

ご多忙の折、誠に恐縮ですが、どうか本調査研究の趣旨をご理解いただき、ご協力を賜りますようお願い申し上げます。また本調査への回答は、勤務2年目の児童指導員2名・保育士2名：合計4名（2年目の職員がいない施設は3年目の職員）にお願いしております。

なお、調査の解析は、コンピュータを使用してすべて統計的に処理されますので、回答者個人、施設名等が特定されたり、個人データが外部に漏れることはありません。調査結果につきましても、プライバシーに充分配慮し、個人名、施設名等は一切公表いたしません。また、調査結果は、平成14年に施設宛に郵送させていただく予定です。よろしくお願いいたします。

調査についてご不明な点がございましたら、下記までご連絡下さいますよう宜しくお願い致します。

〒106-8580 東京都港区南麻布 5-6-8

日本子ども家庭総合研究所 高橋 重宏
(調査担当) 伊藤 嘉余子
電話 03-3473-8349
FAX 03-3473-8408

◆ご記入にあたっての注意事項◆

1. 回答は、それぞれの指示に従い、該当する選択肢の番号に○をおつけ下さい。数字を記入する欄には、該当する数字をご記入下さい。
2. 「その他」の自由記述の部分は、お手数ですができるだけ具体的にご記入下さい。
3. お忙しいところ恐縮ですが、ご記入済みの調査票は平成13年12月10日（月）までに、返信用の封筒にてご返送いただきますようお願い申し上げます。

あなたの施設のことについてお聞きます。

問1. 貴施設の所在地を都道府県名でご記入下さい。政令指定都市の場合は市名もご記入下さい。

() 都道府県 () 市 (政令指定都市のみ記入)

問2. 貴施設の設置主体はどこですか。(1つに○)

1. 公立 2. 私立

問3. 貴施設の入所定員と11月1日現在の入所児童数は何人ですか。

定員 () 名 入所児童数 () 名

問4. 貴施設の施設形態を選び○をつけて下さい。全養協の分類を参考にお答え下さい。(1つに○)

1. 大舎 2. 中舎 3. 小舎 4. 大舎+中舎 5. 大舎+小舎 6. 中舎+小舎 7. 個室

問5. あなたの施設内でスーパービジョン体制はありますか。(1つに○)

1. ある 2. ない

→問5-1. 問5で「1.ある」と答えた人のみにお聞きします。スーパーバイザーは誰ですか。

(あてはまるものすべてに○)

1. 施設長がスーパーバイザーである 2. 主任指導員がスーパーバイザーである
3. 主任保育士がスーパーバイザーである 4. 外部からスーパーバイザーを招く
5. その他 ()

問5-2. スーパービジョンは、おおむねどのくらいの頻度で行われますか。(1つに○)

1. 週に1日 2. 月に2回 3. 月に1回 4. 半年に1回 5. 年に1回
6. 必要なときに随時 7. その他 ()

問6. 貴施設の所定労働時間は何時間ですか。(1つに○)

1. 週40時間未満 2. 週40時間以上42時間未満 3. 週42時間以上45時間未満
4. 週45時間以上 5. 決まっていない

問7. 貴施設では、長期休暇(1週間以上)がとれるような体制になっていますか。(1つに○)

1. はい 2. いいえ

あなた自身のことについてお聞きします。

問8. あなたの職種、性別について、あてはまる番号に○をつけて下さい。

職種: 1. 児童指導員 2. 保育士

性別: 1. 男性 2. 女性

問9. あなたの最終学歴はどれですか。(1つに○)

1. 中学・高校卒 2. 短大・専門学校卒 3. 大学卒(社会福祉専攻)
4. 大学卒(社会福祉以外専攻) 5. 大学院卒(社会福祉専攻) 6. 大学院卒(社会福祉以外専攻)

問 10. あなたは社会福祉士資格および保育士資格をおもちですか。(1つに○)

1. 両方もっている 2. 社会福祉士のみ 3. 保育士のみ 4. 両方もっていない

問 11. あなたの年齢を教えてください。(1つに○)

1. 10歳代 2. 20歳代 3. 30歳代 4. 40歳代 5. 50歳代 6. 60歳以上

問 12. 昨年度1年間であなたが参加した研修数を教えてください。ない場合は0とご記入下さい。

施設内研修 () 回 と 施設外研修 () 回

問 13. あなたの勤務形態はどれですか。(1つに○)

1. 3交替勤務制 2. 2交替勤務制 3. 断続勤務 4. フレックス 5. その他 ()

問 14. あなたの一日あたりの平均的な実働労働時間は何時間ですか。(1つに○)

1. 8時間以内 2. 9時間 3. 10時間 4. 11時間 5. 12時間以上

問 15. あなたの通勤形態はどれですか。(1つに○)

1. 施設に住込み 2. 施設敷地内の寮から通勤 3. 施設敷地外の寮から通勤
4. 自宅(家族と同居または単身)から通勤 5. その他 ()

問 16. あなたの宿直・夜勤は月に何回ありますか。(それぞれ1つに○)

- <宿直> 1. ある:月 () 回 2. ない
<夜勤> 1. ある:月 () 回 2. ない

問 17. あなたは休日なしで7日以上勤務することが頻繁にありますか。(1つに○)

1. ある→休日は月に () 回程度 2. ない

問 18. あなたはこの1年間で有給休暇をとったことがありますか。(1つに○)

1. ある 有給休暇消化率 約 () % 2. ない

問 19. あなたご自身の担当子ども数を教えてください。(1つに○)

1. 子どもを () 人担当 2. 担当制はとっていない 3. その他 ()

問 20. あなたの現在の施設での勤務年数を教えてください。

勤務年数 () 年目

問 21. あなたは現在の給与額に満足していますか。(1 つに○)

1. 大変満足している 2. 満足している 3. 不満である 4. 大変不満である

子どもとのかかわりの中で感じることについてお聞きします。

問 22. あなたは、子どもとのかかわりの中で過度の不満や負担感を感じることはありますか。(1つに○)

1. いつもある 2. 時々ある 3. あまりない 4. 全くない

問 22-1. 問 22 で「1. いつもある」、「2. 時々ある」と答えた方のみにお尋ねします。それは具体的にどんな時ですか。強く感じる順に 2 つを番号でお答え下さい。

第1位 ()、第2位 ()

1. 子どもの性格行動上の問題 2. 子どもの学力が上がらない 3. 子どもへの性教育
4. 子どもの保護者との関係 5. 子どもと人間関係がつかれない
6. 障害（知的・身体）をもつ子どもへの援助 7. その他（ ）

問 23. 子どもとのかかわりの中で生じる不満や負担感を解消するためには何が必要だと思いますか。特に必要
だと思う順に3つを番号でお答え下さい。

第1位 ()、第2位 ()、第3位 ()

1. 施設内研修の充実 2. 外部の研修への参加 3. スーパービジョン体制の充実
4. 施設入所定員を減らす 5. 担当子ども数を減らす 6. 職員会議で自分の意見が言える雰囲気
7. 職員間のチームワーク 8. 地域との連携 9. 児童相談所との協力体制の充実
10. 学校との連携 11. 他施設職員との交流 12. 施設内の職員との勤務時間外交流
13. ボランティアの活用 14. 職員を増やす 15. 心理職の配置
16. その他（ ） 17. わからない

職場の人間関係についてお聞きします。

問 24. あなたは、職場の人間関係で過度の不満や負担感を感じることはありますか。(1つに○)

1. いつもある 2. 時々ある 3. あまりない 4. 全くない

問 24-1. 問 24で「1. いつもある」、「2. 時々ある」と答えた方のみにお尋ねします。それは具体的に何が主な原因ですか。強く感じる順に2つを番号でお答え下さい。

第1位 ()、第2位 ()

1. 施設長との関係 2. 先輩・上司との関係 3. 同僚との関係 4. 後輩・部下との関係
5. 実習生との関係 6. ボランティアとの関係 7. その他 ()

問 25. 職場の人間関係で生じる負担感や不満を解消するためには何が必要だと思いますか。特に必要だと思うものから順に3つを番号でお答え下さい。

第1位 ()、第2位 ()、第3位 ()

1. 施設内研修の充実 2. 外部の研修への参加 3. スーパービジョン体制の充実
4. 職員間の良好な人間関係 5. 職員間のチームワーク 6. 職員会議で自分の意見が言える雰囲気
7. 職員を増やす 8. 施設入所定員を減らす 9. 処遇担当子ども数を減らす
10. 地域との連携、理解 11. 他施設職員との交流 12. 児童相談所との協力体制の充実
13. ボランティアの活用 14. その他 ()
15. わからない

職場の労働条件についてお聞きします。

問 26. あなたは、職場の労働条件で過度の不満や負担感を感じることはありますか。(1つに○)

1. いつもある 2. 時々ある 3. あまりない 4. 全くない

問 26-1. 問 26で「1. いつもある」、「2. 時々ある」と答えた方のみにお尋ねします。それは具体的に何が主な原因ですか。強く感じる順に2つを番号でお答え下さい。

第1位 ()、第2位 ()

1. 給与が少ない 2. 労働時間が長い 3. 週休がとれない 4. 福利厚生が乏しい
5. 研修制度がない 6. 有給休暇がとれない 7. 雇用が不安定* 8. その他 ()

*ここでの「雇用が不安定」とは、結婚退職や出産退職を強いられる、長期病欠が認められない等、身分保障が不十分なことを指します。

問 27. 職場の労働条件で生じる不満や負担感を解消するためには何が必要だと思いますか。特に必要だと思うものから順に3つを番号でお答え下さい。

第1位 ()、第2位 ()、第3位 ()

- | | | |
|-----------------|---------------|---------------------|
| 1. 手取りの給料のアップ | 2. 1日の労働時間短縮 | 3. 週の労働時間短縮 |
| 4. 週休2日制導入 | 5. 長期休暇の保障 | 6. 通勤寮の整備 |
| 7. 退職金の充実 | 8. 施設内研修の充実 | 9. 結婚・住宅資金等の融資制度の充実 |
| 10. 外部の研修への参加保障 | 11. 雇用の安定 | 12. 有給休暇の保障 |
| 13. 職員を増やす | 14. ボランティアの活用 | 15. その他（ ） |
| 16. わからない | | |

施設外部との関係についてお聞きします。

問 28. あなたは、施設外部との関係で過度の不満や負担感を感じることはありますか。(1つに○)

1. いつもある 2. 時々ある 3. あまりない 4. 全くない

問28-1. 問28で「1. いつもある」、「2. 時々ある」と答えた方のみにお尋ねします。それは具体的に何が主な原因ですか。強く感じる順に2つを番号でお答え下さい。

第1位 ()、第2位 ()

1. 子どもが通う学校の理解がない 2. 近隣住民の理解がない 3. 児童相談所と協力体制がとれない
4. その他 ()

児童養護施設で働く中で心がけていることについてお聞きします。

問 29. あなたは、児童養護施設の業務の中で不満や負担感を感じないように、何か心がけていることはありますか。

1. はい 2. いいえ

問 29-1. 問 29 で「1. はい」と答えた方のみにお聞きします。それはどのようなことですか。

主なものから順に 3 つを番号で答えて下さい。

第 1 位 ()、第 2 位 ()、第 3 位 ()

- | | |
|----------------------------|----------------------------------|
| 1. 施設内職員と良好な人間関係をつくる | 2. 施設の子どもと良好な人間関係をつくる |
| 3. 適度に休息をとるようにする | 4. 自分の趣味をみつける |
| 5. 施設外に親しい友人関係をつくる | 6. 実習生やボランティアと良好な人間関係をつくる |
| 7. 自分の家族と良好な関係をつくる | 8. 研修会や勉強会に参加する |
| 9. 休日に仕事を持ちこまない | 10. 施設内職員と勤務時間外も交流をもつ |
| 11. 施設内職員とのつきあいは勤務時間内だけにする | 12. その他 () |

問 30. あなたは児童養護施設の業務の中で感じる不満や負担感にどのように対処していますか。主なものから順に 3 つを番号で答えて下さい。

第 1 位 ()、第 2 位 ()、第 3 位 ()

- | | | |
|----------------------------------|-----------------------|-------------|
| 1. 施設内の職員に相談する | 2. 違う施設の職員に相談する | 3. 家族に相談する |
| 4. 友人に相談する | 5. 自分の趣味に没頭する | 6. 仕事を休む |
| 7. 学生時代の教員に相談する | 8. 施設の子どもに相談する | 9. 実習生に相談する |
| 10. ボランティアに相談する | 11. 職場の人間とお酒や食事をともにする | |
| 12. その他 () | 13. 何もしない | |

児童養護施設で働く中でのよろこび、充実感についてお聞きします。

問 31. あなたは児童養護施設で働く中で、よろこび、充実感を強く感じることはありますか。

- 1. いつもある 2. 時々ある 3. あまりない 4. 全くない

→問 31-1. 問 31 で「1. いつもある」、「2. 時々ある」と答えた方のみにお聞きします。それはどんな時ですか。

主なものから順に3つお答え下さい。

第1位 ()、第2位 ()、第3位 ()

1. 子どもが自分の言うことをきいてくれた時
2. 子どもが学校で誉められた時
3. 子どもが施設を退所する時
4. 新しい子どもが入所した時
5. 子どもの成長を強く感じた時
6. 自分が上司の職員に誉められた時
7. 自分が後輩職員に認められた時
8. 職員会議で自分の意見が受け入れられた時
9. 施設行事が終わった時
10. 給料が上がった時
11. その他 ()

→問 31-2. 問 31-1 で回答した「よろこび、充実感」を感じる場面について具体的にお書き下さい。

| |
|--|
| |
|--|

問 32. 最後に、児童養護施設の職場環境について感じておられることやご意見をご自由にお書き下さい。

ご協力まことにありがとうございました。

参 考 文 献

<参考文献>

(a)

- ・上利久芳 (2002) 「児童養護施設と家庭代替・家庭復帰」『世界の児童と母性』53号.
- ・相澤譲治 (1984) 「ケアワーク (社会福祉施設処遇) の概念的整理－身体障害者療護施設の処遇を手がかりとして」『ソーシャルワーク研究』10(1).
- ・秋山智久 (1981) 「福祉施設をめぐる新しい思想と処遇理念」『社会問題研究』(29).
- ・秋山智久著 (1986) 『社会福祉施設運営論』中央福祉学院 (全国社会福祉協議会).
- ・網野武博・枳尾勲編 (2003) 『新版・養護原理』チャイルド本社.
- ・安齋芳高 (2001) 「児童福祉施設運営の新しい展開－児童の権利擁護確立の鍵」『世界の児童と母性』(50).
- ・浅井春夫編著 (1997) 『養護原理総論』保育出版社.
- ・浅井春夫編著 (1997) 『児童養護の変革』朱鷺書房.
- ・浅井春夫監修・中山正雄編著 (2004) 『児童養護の原理と実践的活用』保育出版社.
- ・朝倉恵一・峰島厚編著 (1996) 『子どもの生活と施設』ミネルヴァ書房.
- ・朝倉恵一・峰島厚編著 (2004) 『子どもの福祉と養護内容』ミネルヴァ書房.

(b)

- ・Bertolino, B. and Thompson, K. (1999) *The Residential Youth Care in Action*, The Haworth Mental Health Press.
- ・Burton, J. 著. 飯田精一・小田兼三監訳 (1995) 『社会福祉施設の処遇と運営』勁草書房.
- ・Brake, M. and Bailey, R. (eds) (1980) *Radical Social Work and Practice* (London: Arnold).

(c)

- ・千葉智正 (1999) 「北海道のケア基準のその後」『世界の児童と母性』(46).
- ・近澤範子 (1988) 「看護婦の Burnout に関する要因分析－ストレス認知、コーピングおよび Burnout の関係」『看護研究』21(2).
- ・Clark, R. (1996) 「養護施設からコミュニティをベースにしたケアへ」『世界の児童と母性』(40).
- ・Clough, R. (2000) "The Practice of Residential Work" (杉本敏夫 (2002) 訳『これからの施設福祉を考える』久美出版).
- ・Coulshed, V. and Orme, J. (1998) *Social Work Practice*, Palgrave.

(d)

- ・伊達直利 (1986) 「ファミリー・グループホームの展開」『児童福祉研究』(18).
- ・伊達直利 (2002) 「児童養護施設とケアワーク」『世界の児童と母性』53号.
- ・伊達直利 (2004) 「児童養護施設における家庭復帰の現状と家族再統合の取り組み」『世界の児童と母性』(57).

- Davies, M. (2000) *THE BLACKWELL ENCYCLOPEDIA OF Social Work*, Blackwell.
- Dominelli, L. (2004) *SOCIAL WORK; Theory and Practice for a Changing Profession*, polity.

(f)

- 藤村哲 (1981) 「施設児童の養護と地域社会」長尾章象他編著『施設児童の養護と福祉』川島書店.
- 藤野興一 (2005) 「児童養護施設の乳幼児たち」『世界の児童と母性』(59).
- 深谷美枝 (1999) 「“施設実践のリアリティー”を描く一質的方法によるレジデンシャルワーク研究の可能性」『立正大学社会福祉研究年報』創刊号.
- 福島一雄 (1989) 「施設における労働時間短縮と処遇向上ー養護施設を中心に」『社会福祉研究』(45).
- Fulcher, L.C. and Ainsworth, F. (2005) *Group Care Practice with Children and Young People Revisited*, The Haworth Press.
- 古川孝順 (1998) 「児童福祉法改正と残された課題」『世界の児童と母性』(44).
- 古川孝順 (2004) 「社会福祉学研究法とソーシャルワーク研究法」『ソーシャルワーク研究』29(4).

(g)

- Goodman, R. (2006) *“Children of the Japanese State”* (津崎哲雄訳『日本の児童養護』明石書店).

(h)

- 花村春樹 (1981) 「いま施設職員に問われるものー専門的援助者の力量を期待する」『季刊児童養護』12(3).
- 花村春樹・北川清一編著 (1997) 『児童福祉施設と実践方法』中央法規.
- 原田和幸 (2003) 「児童養護施設職員の抱えるストレスの構造」『世界の児童と母性』(55).
- 橋本正明 (1984) 「老人福祉施設におけるソーシャルワーク性の認識」『日本ソーシャルワーカー協会会報』(3).
- 畠山竜郎 (1980) 「養護施設退所児童のアフターケア」『ソーシャルワーク研究』5(4).
- 林浩康 (1991) 「パーマネンシー・プランニングにおける養護理念とその実際」『南海福祉専門学校紀要』.
- 林浩康 (1991) 「要養護児童のパーマネンシーの保障に向けて」『児童・家庭相談所紀要 (大阪市立大学生生活科学部)』第8号.
- 林浩康著 (2004) 『児童養護施策の動向と自立支援・家族支援』中央法規.
- ヘネシー澄子 (2002) 「児童養護におけるケースマネジメントー日本と米国を比較して」『世界の児童と母性』(53).
- 平岡公一 (2000) 「コミュニティケアと社会福祉計画ー高齢者ケアの分野を中心に」『ソーシャルワーク研究』25(4).
- 広瀬清蔵 (1991) 「人材確保と施設管理者の役割ー福祉の魅力ー黒松内つくし園の実践から」『社会福祉研究』(51).
- 保育士養成講座編纂委員会編 (2006) 『第1巻 社会福祉』全国社会福祉協議会.

- ・保育士養成講座編纂委員会編 (2006)『第2巻 児童福祉』全国社会福祉協議会.
- ・保育士養成講座編纂委員会編 (2006)『第8巻 養護原理』全国社会福祉協議会.
- ・保育士養成講座編纂委員会編 (2006)『第11巻 家族援助論』全国社会福祉協議会.
- ・北海道児童福祉審議会 (1988)『今後における要養護児童の養護形態 (グループ・フォスターホーム) のあり方について (資料編)』.
- ・堀文次 (1950)「養護理論確立への試みーホスピタリスムスの解明と対策」『社会事業』33(4).
- ・堀文次 (1950)「養護理論確立への試み (終編)」『社会事業』33(6).
- ・堀文次 (1953)「施設児童の人格形成に就て」『社会事業』36(9).

(i)

- ・茨木尚子 (2000)「社会福祉運営管理とソーシャルワーカー『社会福祉サービス組織を経営する』ための実践理論の構築に向けて」『ソーシャルワーク研究』25(4).
- ・伊部英男・石井哲夫編著 (1987)『これからの福祉施設運営』中央法規出版.
- ・伊部恭子 (2001)「ファミリー・ソーシャルワークの展望」『世界の児童と母性』(51).
- ・一番ヶ瀬康子 (1975)『社会福祉は変わる』風媒社.
- ・一番ヶ瀬康子・尾崎新編『生活福祉論』光生館.
- ・稲岡文昭他 (1986)「看護者の Burnout と社会的環境および行動特性との関連についての研究」『日本看護科学会誌』6(3).
- ・稲岡文昭 (1988)「Burnout に導く職場の心理的・対人的要因の根源ー事例・面接・観察法を通して」『看護研究』21(2).
- ・稲岡文昭 (1988)「Burnout 現象と Burnout スケールについて」『看護研究』21(2).
- ・稲岡文昭 (1988)「米国における Burnout に関する概要,研究の動向,今後の課題」『看護研究』21(2).
- ・井上修一 (1999)「社会福祉施設における地域活動の再構築に向けてー『主体』と『参加』の視点から」『ソーシャルワーク研究』25(3).
- ・入江実・辰巳隆『児童福祉-理論と実際』さんえい出版.
- ・石原邦夫著 (1985)『家族生活とストレス』垣内出版.
- ・石井哲夫 (1959)「積極的養護技術論」『社会事業』第42巻第7号.
- ・石井哲夫 (1967)「児童福祉における処遇研究の動向」日本社会事業大学編『戦後日本の社会事業』勁草書房.
- ・石井哲夫 (1987)「積極的養護理論 (そのIV) 保育・養護機能の現代的課題」『社会事業の諸問題』(日本社会事業大学研究紀要) (仲村優一教授退任記念号)第33集,pp14-15.
- ・石井哲夫 (1990)「年長自閉症者の施設療育と社会化ー積極的養護理論 No.6」『日本社会事業大学研究紀要』第36集,p62.
- ・石井哲夫 (1992)「積極的養護技術論の20年を顧みて」『児童福祉研究』第20号.
- ・伊藤嘉余子 (2000)「児童養護施設職員の労働環境に関する一考察」『同志社大学大学院社会福祉学論集』(14).
- ・伊藤嘉余子 (2003)「児童養護施設職員の職場環境とストレスに関する調査研究」『社会福祉学』(43)2,日本社会福祉学会.
- ・岩間麻子 (2000)「児童養護施設におけるソーシャルワーカー家族支援の視点から」『関

西福祉大学研究紀要』(2).

- ・岩間伸之 (2004)「ソーシャルワークの機能を問い直すー改革期にみるソーシャルワークの本質」『ソーシャルワーク研究』30(3).

(k)

- ・加賀美尤祥 (2005)「児童養護施設はどこへ向かうのかー全養協の果たす役割と課題」『季刊児童養護』36(1).
- ・影山和輝『「私たちの家」への取り組み』『季刊児童養護』32(4).
- ・神郡博・田村文子 (1991)「新卒看護婦にみられるストレスに関する研究Ⅱ」『群大医短紀要』(群馬大学医療技術短期大学部) (12).
- ・兼頭吉市 (1986)「入所施設ケアとソーシャルワーカー特別養護老人ホームでの実践から」『ソーシャルワーク研究』(12)1.
- ・柏女霊峰 (1998)「児童福祉法改正と児童相談所、児童福祉施設」『世界の児童と母性』(44).
- ・柏女霊峰・安梅勅江・汐見稔幸ほか編 (2002)『子ども家庭福祉・保健用語辞典』財団法人資生堂社会福祉事業財団.
- ・片岡玲子 (2002)「他領域からみた児童養護の状況と課題」『世界の児童と母性』(53).
- ・加藤純 (1996)「養護施設における治療的処遇を考える」『テオロギア・ディアコニア』(29).
- ・加藤純 (1997)「グループスーパービジョンの実際 (特集 養護施設のスーパービジョン)」『季刊児童養護』28(2).
- ・加藤純 (2001)「チームワークをテーマにした事例検討会のこころみー自立援助ホームミカエラホーム」『季刊児童養護』31(3).
- ・加藤純 (2004)「職員間のコミュニケーションを向上させるために」『世界の児童と母性』(56).
- ・加藤孝正 (1997)『新しい養護原理』ミネルヴァ書房.
- ・川上英一郎 (2006)「児童養護施設職員に求められる研修体系」『季刊児童養護』36(3).
- ・建築資料研究所編 (2006)『建築統計資料: 児童福祉施設』建築資料研究社.
- ・北川清一 (1980)「養護施設における施設職員論序説ー施設養護展開過程における援助者の基本的姿勢について」『道都大学紀要』(3).
- ・北川清一 (1993)「養護施設における集団を媒介とするソーシャルワーク実践の成立可能性についてー福田垂穂の『グループワーク』論に関する再検証」『明治学院論叢』(515).
- ・北川清一・北村春樹編著 (1994)『児童福祉施設と実践方法』中央法規.
- ・北川清一 (1994)「生活型児童福祉施設におけるソーシャルワーク実践の構造」『ソーシャルワーク研究』20(1).
- ・北川清一編著 (2000)『新・児童福祉施設と実践方法ー養護原理のパラダイム』中央法規.
- ・北川清一 (2000)「子どもの福祉とソーシャルワーカー児童養護施設における自立支援計画の策定をめぐる」『ソーシャルワーク研究』25(4).
- ・北川清一 (2004)「ファミリーソーシャルワークの意義」『季刊児童養護』35(2).
- ・北川清一 (2004)「児童領域における大学院教育に求められるものー児童養護施設に

おける実践理論研究を手がかりに」『ソーシャルワーク研究』30(2).

- ・ Knorth, E.J. et al. (2002) *Professionalization and Participation in Child and Youth Care*, Ashgate Publishing Company.
- ・ 小西祐馬 (2005) 「施設移転改築が子どもにもたらした変化—北海道柏葉荘」『季刊児童養護』36(1).
- ・ 許斐有 (1993) 「子どもの人権と社会的子育て」『世界の児童と母性』(35).
- ・ 厚生省児童家庭局家庭福祉課 (1998) 『児童自立支援ハンドブック』日本児童福祉協会.
- ・ 栗山隆 (1997) 「施設養護における集団機能の再評価—集団主義養護論とグループを媒介としたソーシャルワーク」『ソーシャルワーク研究』22(4).
- ・ 黒川昭登 (1982) 「ソーシャルワークと社会福祉施設—Residential Care Work の専門性」『ソーシャルワーク研究』(8)1.
- ・ 黒田邦夫 (1997) 「子どもと大人の人権が共に守れる『基準』の実現を」『季刊児童養護』11月号.
- ・ 黒木保博・山辺朗子・倉石哲也編著 (2002) 『福祉キーワードシリーズ; ソーシャルワーク』中央法規.
- ・ 京極高宣監修 (1993) 『現代福祉学レキシコン』雄山閣.

(m)

- ・ Maloney, C.J. (1996) 「レジデンシャルケアから在宅型子ども家庭サービスへ」『世界の児童と母性』(40).
- ・ 舩森とも子他「看護婦の Burnout と職場環境・性格との関連について」『看護研究』(21)2.
- ・ 増山均 (2006) 「地域と子育て—『つながり・ぬくもり・やくわり』を育てる」『季刊児童養護』36(3).
- ・ 松原康雄 (2001) 「子ども家庭福祉実践の新たな展開」『世界の児童と母性』(51).
- ・ Milligan, I. and Steven, I. (2006) *Residential Child Care*, SAGE Publications.
- ・ 南裕子 (1988) 「燃えつき現象の精神看護学的推論」『看護研究』21(2).
- ・ 宮本和武 (1986) 「入所施設ケアとソーシャルワーカー—養護施設の立場から」『ソーシャルワーク研究』12(4).
- ・ 望月彰著 (2004) 『自立支援の児童養護論』ミネルヴァ書房.
- ・ 宗像恒次 (1988) 「燃えつき現象研究の今日的意義」『看護研究』21(2).
- ・ 村井美紀 (1995) 「養護施設職員に求められる専門性」『季刊児童養護』26(1).
- ・ 村井美紀 (2005) 『『地域の子ども』として育てる—東京都至誠学園』『季刊児童養護』36(1).
- ・ 村田紋子 (1993) 「教育と福祉の連携と課題—養護施設における問題」『ソーシャルワーク研究』19(1).』
- ・ 村田紋子 (2001) 「児童養護施設における権利擁護の現状と課題」『ソーシャルワーク研究』27(1).
- ・ 武藤素明 (2004) 「児童養護施設の未来—恩寵園問題からの再建」『社会福祉研究』(91).

(n)

- ・長尾章象他編著 (1981)『施設児童の養護と福祉』川島書店.
- ・永田一視 (1973)『社会福祉労働論』.
- ・中島健一郎・鈴木力 (2005)「学園の地域分散化へ力量向上めざす」『季刊児童養護』36(1).
- ・仲村優一 (1984)『社会福祉概論』誠信書房.
- ・仲村優一 (2005)「福祉教育・ソーシャルワークの半世紀を顧みて」『社会福祉研究』(92).
- ・根本博司 (1986)「施設ケアとソーシャル・ワーカーその実態と二者の関係」『ソーシャルワーク研究』(12)1.
- ・日本社会福祉実践理論学会編 (2004)『新版：社会福祉実践基本用語辞典』川島書店.
- ・西原尚之・稲富憲朗・平田ルリ子 (2006)「家族再統合の課題としての世代間葛藤—施設ソーシャルワーカーがおこなう日常的家族療法」『アディクションと家族』22(4).
- ・西脇早苗 (1999)「老人保健施設の施設運営を考えるなかで」『ソーシャルワーク研究』25(3).
- ・野原良枝 (2004)「職員と子ども」『世界の児童と母性』(56).
- ・野澤正子 (1991)『児童養護論』ミネルヴァ書房.

(o)

- ・小田兼三・石井勲 (1982)『養護原理』ミネルヴァ書房.
- ・小田兼三・豊山大和編著 (1994)『児童ソーシャルワーカー保育・教育・福祉との連携』相川書房.
- ・小田兼三 (2000)「コミュニティケアとケアマネジメント—イギリスにおける展開と課題」『ソーシャルワーク研究』25(4).
- ・小笠原祐次 (1990)「施設におけるこれからのマンパワー」『福祉展望』(10).
- ・小笠原祐次 (1991)「社会福祉方法論の1つの検討—レジデンシャルワークの試み」『社会福祉研究』(50).
- ・岡村重夫・小松源助監修訳 (1980)『社会福祉実践方法の統合化』ミネルヴァ書房.
- ・大橋謙策 (2005)「わが国におけるソーシャルワークの理論化を求めて」『ソーシャルワーク研究』31(1).
- ・大坂譲治 (1967)「職員は奉仕者ではない」『月刊福祉』50(12).
- ・大沢邦昭 (1991)「労働時間短縮の流れの中で」『愛護』38(6).
- ・大嶋恭二 (2003)「ケア職員への教育—保育士養成に焦点をあてて」『世界の児童と母性』(55).
- ・太田義弘編 (1999)『ソーシャルワーク実践と支援過程の展開』中央法規.

(p)

- ・ Payne, C., (1977) "Residential Social Work", Spect, H. & Vickery, A. (eds.), *Integrating Social Work Methods*, Allen and Ltd.
- ・ Pierson, J. & Thomas, M. (2002) " *Collins Dictionary Social Work*".

(r)

- ・ レジデンシャルケア研究会議 (2004) 『「住まい」と「介護」の視点から新たなスタンダードが見えてくる』 筒井書房.
- ・ レジデンシャルケア研究会議 (2003) 『暮らしを支える新たな介護』 筒井書房.
- ・ Ross, A. L. (1983) 'Mitigating Turnover of Child Care Staff in Group Care Facilities', "CHILD WELFARE" (LXII)(1).

(s)

- ・ 才村純他 (2003) 「児童福祉施設における被虐待児童の実態等に関する調査研究」『平成 14 年度厚生労働科学研究 (子ども家庭総合研究事業) (主任研究者 才村純) 報告書』.
- ・ 佐藤豊道 (1989) 「ソーシャルワークとケアワーク」『ソーシャルワーク研究』 15(2).
- ・ 積惟勝 (1971) 『集団養護と子どもたち—福祉と教育の統一のために』 ミネルヴァ書房.
- ・ 積惟勝 (1975) 『集団主義養護論』 ミネルヴァ書房.
- ・ 積惟勝 (1981) 「この人に聞く 集団主義養護の確立を目指して」『季刊児童養護』 第 10 巻第 1 号.
- ・ 社会福祉事業従事者の養成研修のあり方に関する調査研究委員会 (1994) 『社会福祉事業従事者研修の新たな体系化をめざして』 全国社会福祉協議会.
- ・ 社会保障審議会児童部会 (2003) 『「社会的養護のあり方に関する専門委員会」報告書』 (複製: 全国社会福祉協議会) .
- ・ 庄司順一・谷口和加子他 (1997) 「児童養護施設におけるアフターケアに関する研究」『日本子ども家庭総合研究所紀要』 第 34 集.
- ・ 庄司順一他 (2004) 「児童福祉施設による里親支援のあり方の調査研究事業報告書」 全国社会福祉協議会.
- ・ 庄司順一 (2005) 「社会的養護サービスの現状と課題」『母子保健情報』 (50).
- ・ 庄司順一他 (2006) 「児童養護施設の小規模化の動向と課題」『平成 17 年度厚生労働科学研究費補助金 (子ども家庭総合研究事業) 子どものライフステージにおける社会的養護サービスのあり方に関する研究 (主任研究者 庄司順一)』
- ・ 潮谷総一郎 (1953) 「養護施設に於ける家庭的処遇の必要性に就て」『社会事業』 36 (7) .
- ・ 側垣一也 (2002) 「地域における分園型グループホームの取り組み—旭児童ホーム」『季刊児童養護』 (32)3.
- ・ 曾田里美 (1998) 「児童養護施設における自立支援—自立への準備段階として必要なこと」『世界の児童と母性』 (45).
- ・ 杉靖三郎他編著 (1974) 『現代生活とストレス』 法政大学出版局.
- ・ 杉山洋 (2006) 『「育ち」の環境を探る—小規模化への期待』『季刊児童養護』 37(1).

- ・ 鈴木力 (2001) 「施設養護におけるソーシャルワーク実践の現状と課題—子どもの『生活支援』の視点からの施設ソーシャルワークへの序論」『児童学研究 (聖徳大学児童学研究紀要)』 (3).
- ・ 鈴木力編著 (2003) 『児童養護実践の新たな地平』 川島書店.

(t)

- ・ 高橋久雄 (2002) 「地域小規模児童養護施設の課題と展望」『季刊児童養護』 (32)4.
- ・ 高橋久雄 (2005) 「子どものニーズに対応する施設実践から」『季刊児童養護』 36(1).
- ・ 高橋久雄 (2005) 「子どもたちが暮らしやすいようにつくってきたら…」『季刊児童養護』 36(1).
- ・ 高橋重宏 (1990) 「児童の権利とメトロポリタン・トロントの児童家庭福祉 (上) —児童の権利・義務ハンドブック—レジデンシャル・ケアの児童と青少年のための手引き」『月刊福祉』 73(7).
- ・ 高橋重宏 (1990) 「児童の権利とメトロポリタン・トロントの児童家庭福祉 (下) —児童の権利・義務ハンドブック—レジデンシャル・ケアの児童と青少年のための手引き」『月刊福祉』 73(8).
- ・ 高橋重宏 (1999) 「子どもの権利擁護システム確立の意義と課題」『世界の児童と母性』 (46).
- ・ 高橋重宏・才村純編著 (1999) 『子ども家庭福祉論』 建帛社.
- ・ 高橋重宏 (2000) 「心の故郷と実感できる施設運営・サービスの提供を」『季刊児童養護』 31(1).
- ・ 高橋重宏・中谷茂一他 (2001) 「児童養護施設における子どもの権利擁護に関する研究」『日本子ども家庭総合研究所紀要』 第 37 集.
- ・ 高橋重宏・伊藤嘉余子他 (2002) 「児童養護施設職員の職場環境に関する研究」『日本子ども家庭総合研究所紀要』 第 38 集.
- ・ 高橋利一 (1985) 「養護施設至誠学園と社会化の過程」『ソーシャルワーク研究』 11(1).
- ・ 高橋利一 (1986) 「施設の社会化と地域活動育成費」『児童福祉研究』 (18).
- ・ 高橋利一 (1992) 「養護施設における高齢児処遇—職業指導員によるリービングケア」『月刊福祉』 75(6).
- ・ 高橋利一・原田和幸 (1999) 「児童養護施設職員のストレスに関する調査研究」『社会事業研究所年報』 (35).
- ・ 高橋利一 (2000) 「児童福祉施設の役割と将来展望」『子ども家庭福祉情報』 (16).
- ・ 高橋利一・加藤尚子 (2001) 「児童養護施設における小規模化に関する調査研究—実施に向けての具体的提言」『日本社会事業大学社会事業研究所年報』 (37).
- ・ 高橋利一・加藤尚子 (2002) 「児童福祉施設の地域小規模化 (グループホーム) に関する調査研究」『社会事業研究』 (41).
- ・ 高橋利一・和田上貴昭 (2002) 「児童養護の新たなパラダイムに関する研究」『日本社会事業大学社会事業研究所年報』 (38).
- ・ 高橋利一 (2002) 『子どもたちのグループホーム』 筒井書房.
- ・ 武田陽一 (1979) 「グループホームの分析」『児童福祉研究』 (15).

- ・竹中哲夫 (1984) 「集団主義養護論の研究」『日本福祉大学研究紀要』.
- ・竹中哲夫 (1985) 『児童集団養護の理論－発達論からのアプローチ』ミネルヴァ書房.
- ・竹中哲夫 (1986) 「児童養護の理論と方法」『日本福祉大学研究紀要』(70).
- ・竹中哲夫 (1987) 『児童集団養護の実際』ミネルヴァ書房.
- ・滝川一廣 (2005) 「施設ケアと子どもの人権」『世界の児童と母性』(58).
- ・滝口桂子 (1986) 「施設養護の専門性と基盤整備」『月刊福祉』69(16).
- ・滝口桂子 (1992) 「養護施設職員の意識からみたマンパワー問題」『子どもと家庭』(29)9.
- ・谷川貞夫 (1953) 「ホスピタリズムの研究－その究明過程における諸契機について」『社会事業』36(10).
- ・谷川貞夫 (1954) 「ホスピタリズムの研究－その予防及び治療対策への考察」『社会事業』(37)9.
- ・谷口泰史 (2001) 「求められる包括的な実践パラダイム－これからの児童ソーシャルワークの課題と展望」『世界の児童と母性』(50).
- ・田尾雅夫・久保真人 (1996) 『バーンアウトの理論と実際』誠信書房.
- ・寺崎勝成 (1990) 「福祉施設に求められる労働環境と職員の資質向上策」『福祉展望』(10).
- ・Thoburn, J. (2003) 「アセスメントの枠組み」『新しい家族』(42).
- ・東京都社会福祉協議会 (1974) 「社会福祉施設労働条件の実態」.
- ・東京都社会福祉協議会 (1995) 「社会福祉施設の労働時間に関する実態調査報告書」.

(u)

- ・植戸貴子 (2000) 「社会福祉施設職員のストレスとその対応」『ソーシャルワーク研究』26(3).
- ・瓜巢憲三 (1950) 「養護の指導性と技術の問題」『社会事業』33(12).
- ・瓜巢憲三 (1954) 「ホスピタリズムの発生とその対策について」『社会事業』37 (7) .

(w)

- ・和田上貴昭 (2001) 「家庭的養護理論に関する一考察」『東洋大学大学院紀要 (社会学研究科)』(38).
- ・Wasmund, W. C. and Tate, T. F. (1988) 'Personality and Performance: Attributes of Effective Residential Child Care Workers', "CHILD WELFARE" (LXVII)(4).
- ・渡辺利子 (2001) 「社会的養護の新展開」『世界の児童と母性』(50).
- ・Webb, B.N. (1996) "*Social Work Practice with Children*", The Guilford Press.

(y)

- ・山田勝美 (2003) 「ケア職員への研修－生活に根ざしたケアの展開にむけて」『世界の児童と母性』(55).
- ・山縣文治 (1989) 「児童養護におけるリービング・ケア」『ソーシャルワーク研究』15(1).
- ・山縣文治 (1993) 「子どもの権利保障の歴史と社会的ケアの課題」『世界の児童と母性』(35).

- ・山縣文治（1995）「児童福祉施設の近未来像をさぐる」『世界の児童と母性』（39）.
- ・山縣文治（2001）「地域における新しい展開」『世界の児童と母性』（50）.
- ・山縣文治（2005）「子ども家庭福祉施策の改革－7つの課題」『社会福祉研究』（94）.
- ・山縣文治・林浩康編（2005）『よくわかる養護原理』ミネルヴァ書房
- ・山口桂子（1997）「小児病院新人看護婦のストレス反応を規定する要因－就職後 6 ヶ月と 1 年の比較」『愛知県立看護大学紀要』（3）.
- ・山口正（1934）「社会事業の研究について」『社会事業研究』22(12).
- ・山本あい子・南裕子・太田喜久子他（1987）「看護婦の燃えつき現象に対する生活および仕事ストレスとソーシャル・サポートの影響」『看護研究』20(2).
- ・安川実（2003）「施設養護と里親養護－二者択一からパートナーシップへ」『世界の児童と母性』（54）.
- ・米本秀仁（1986）「現場における老人処遇」『社会福祉学』（28）1.
- ・吉澤英子（1987）「施設養護の専門性確立に向けて」『季刊児童養護』26(1).
- ・湯沢雍彦（2003）「里親制度の不振と打開の方向」『世界の児童と母性』（54）.

(z)

- ・在宅福祉サービス従事者の職場内研修のあり方に関する調査研究委員会（1995）「福祉の『職場研修』マニュアル『在宅福祉サービス従事者の職場内研修のあり方に関する調査研究委員会』報告（委員長：橋本泰子）」全国社会福祉協議会.
- ・全国保母養成協議会（1984）「養護施設の保母の職務内容の専門性に関する保母の意識調査報告書」
- ・全国児童養護施設協議会：制度検討特別委員会小委員会（2003）「子どもを未来とするために－児童養護施設の近未来」全国児童養護施設協議会.
- ・全国乳児福祉協議会（2003）『21 世紀の乳児院のあり方を考える特別委員会最終報告』.
- ・全国社会福祉協議会：児童福祉施設における里親支援のあり方に関する調査研究委員会（2004）「児童福祉施設による里親支援のあり方の調査研究事業報告書」全国社会福祉協議会.
- ・全国私立保育園連盟（1991）「私立保育園の労働時間短縮と労働条件整備に関する調査報告書」.