

児童養護施設で働く職員の働き続けることの背景に関する研究

○村木莉桜¹⁾・春日由美²⁾・井川村宏司³⁾・井山本さやか³⁾

(¹⁾山口大学大学院教育学研究科・²⁾山口大学教育学部・³⁾社会福祉法人ライクホームはるか)

研究の目的

現在、社会的養護の対象となる子どもや児童福祉施設等も増加している。加えて、児童養護施設に入所している子どもにおいて、被虐待経験や障害など様々な背景がある場合も少なくなく、児童養護施設職員(以下、職員)には数と質(専門性)が求められる。一方で、職員の定着率の低さも指摘されており、これは職員が専門性を身に付けていく上での支障となることが推察される。先行研究においては、離職と職員としての困難さの関連や、長く働き続けることができる要因とやりがいの関連が示唆されている。しかし、実証的研究では十分に検討されてきたとは言い難い。以上のことから、本研究では、職員が働き続けることが出来る要因について、専門性とやりがいの視点から検討することを目的とする。

方法

時期・方法・対象者・内容 2023年12月にA施設職員を対象に質問紙調査を実施し、回答は無記名とした。個別に封筒に入れて封をした上で、施設内事務室に設置の回答箱で回収した。質問紙は表1に示す。また、本研究は倫理委員会を通して実施した(管理番号 2023-068-01)。

表1 質問紙の構成

Q1	基本属性、勤続年数、退職意識
Q2	児童養護施設で働くことのやりがいの自由記述
Q3	児童養護施設で働く上での困難の自由記述(①自分自身②子どもとの関わり③職員間④その他)
Q4	仕事を働き続けることへの意識の自由記述 (①退職したいと思った理由②退職したいと思っても「働き続けている」理由)
Q5	働き続ける上で大事だと考えることの自由記述

結果

属性・退職意識 20代以下11名、30代8名、40代7名、50代以上11名の計37名。合計勤続年数の平均は、6.82年。退職をしようと思ったことがある者は23名、ない者は14名。前者のうち、「ほぼ毎日」は3名、「週1~2」は1名、「月に数回」は1名、「数か月に1回」は5名、「その他」13名。

自由記述の検討 表1のQ2.~Q5.の回答について、KJ法(川喜田, 2017)を援用し、分類した。紙面の都合上、大カテゴリーのみを記載する。Q2は、【子どもを通した見方】【職員としての自分自身を通した見方】からなる。Q3①は、【職場環境・体制】【コミュニケーション】【専門性】【自分自身】、②

は、【子ども】【自分自身】【職員間】、③は、【考え方の違い】【専門性】【情報共有】【人間関係】、④は、【周囲への意識】【働き方・業務内容】からなる。Q4①は、【自分自身】【職場環境・体制】、②は、【転職の意思決定の弱さ】【強い信念】【前向きな変化】【働くことの良さがある】【金銭面】からなる。Q5は、【仕事に対する意識】【自分自身】【人間関係】【責任】【職場環境・体制】からなる。

考察

検討の結果、職員の半数以上は退職を考えた経験があることが明らかになり、職員として働く上で、退職意識を持つ経験は少なくないことが明らかになった。また、児童養護施設の職員としてのやりがいは、子どもの変化を実感することのやりがいが多かった。子どもの成長を職員間で共有し分かち合うことやより子どもの成長に働きかけられるよう、研修や職員間での支え合い等を検討することが有益と考える。そして、自分自身や子どもとの関わり、職員間についての異なる側面で直面する困難さは、相互に関連し多面的であった。メンタルヘルスやコミュニティの支援等の、個々の側面だけではなく相互作用を考慮した包括的な支援と職員間が互いに助け合う体制への支援が解決の一助になると考える。さらに、退職意識が自分自身や自身を取り巻く環境によって生じること、働き続けている理由が、前向きな変化や働くことの良さ等のポジティブな意識に関係が明らかになった。加えて、働き続ける上で職員が大事にしていることは、仕事に対する意識や自分自身、自身を取り巻く周囲との人間関係や環境等、様々あることも分かった。自分が大事にしていることを自身の専門性として発揮しながら、働き続けられるためには、自身が健康的でいられるセルフマネジメントを促進する研修を取り入れる工夫や職員が互いに日々の頑張りを評価する機会、認め合う言葉かけを意識的に増やしていくこと等、職員自身から職場全体への働きかけも有効であると考えられる。

謝辞

本研究の遂行にあたり、快く調査にご協力いただいた皆様に、感謝いたします。