

就職動機と支援に関する一考察 —児童自立支援施設における分析を通して—

福 間 麻 紀*

抄録

本研究の目的は、社会的養護における家庭的支援が推進されるなか、より高い専門性が期待され、個々の職員においてもその取り組みが求められている児童自立支援施設の職員について、職務の土台となる就職動機の違いによる支援に関する意識や実際の違いから、現状と課題を明らかにすることにある。

全国58施設の職員を対象に1,457票を配布し、1,218票を回収した（回収率83.6%）。質問項目は直接寮に関わる職員に対する職員を対象とした「現在の業務に対する意識」、全職員を対象とした「家庭的支援に対する意識」、「小舎夫婦制についての意識」である。これらについて、「最初の配属の希望の有無」の回答から希望群と非希望群に分け、分析を行った。

結果は、実態として職員の約半数が希望しての就職ではなく、児童自立支援専門員においても6割に留まっていた。通算年数においては5年から10年を境に希望就職群と非希望就職群の割合が逆転しており、就職動機と就労継続との関連が示唆された。実際の支援においては、希望就職群の方に業務とプライベートを区別しない傾向がみられた。また、現在の仕事を長く続けたいという回答は希望就職群に多く、職員にとっての小舎夫婦制の評価においても希望就職群の方が肯定的であった。支援内容については大きな差は見られなかったが希望就職群に個々の支援に対する意識的な回答が多く見られた。これらの結果から、専門的で継続性のある支援を目指すにあたっては、就職動機に配慮した配属の検討や職員の動機づけに頼りすぎない、職員の負担にも配慮した職場環境づくり、支援に関する意識の合意形成等の課題が確認された。

キーワード：児童自立支援施設 就職動機 小舎夫婦制 家庭的支援

はじめに

現在、社会的養護の対象児童数は4万6千人と言われ、ここ10年間で約1割増加している。被虐待児童の相談の増加等の影響から、今後もさらに1割以上の増加が見込まれている（厚生労働省 2014）。このような状況から社会的養護への要請が高まる中、児童養護施設等の社会的養護の課題に関する検討委員会・社会保障審議会児童部会社会的養護専門委員会（2011）は社会的養護の基本的方向として、「家庭的養護の推進」、「専門的ケアの充実」、「自立支援の充実」、「家族支援、地域支援の充実」を示した。この家庭的養護の推進には、当面、施設

養護においても、できる限り家庭的な養育環境の形態に変えていくことが含まれており、小規模化等の形態への移行がすすめられつつある¹⁾。

児童自立支援施設は、古くから職員である実夫婦とその家族が小舎に住み込み、家庭的な生活の中で入所児童に一貫性・継続性のある支援を行うという小舎夫婦制や小舎交代制という支援形態を展開し、小規模による家庭的なケアを実践してきた施設である（厚生労働省 2011）。児童自立支援施設は、『小規模化』や『家庭的養護』に向かう施設養護、家庭養護の実践論と児童自立支援施設の「小舎制」実践はつながるものである（小木曾 2014）といわれるように、家庭的な枠組みのもとに取り組んできた実践と知識の蓄積がある施設である。いま、家庭的養護へと向かう施設養護において、児童自立支援施設での実践に着目することは、小規模化等の形

*看護福祉学部臨床福祉学科社会福祉学講座

態だけでない、「家庭的支援」を体現する支援環境や支援内容を検討する上で重要な手掛かりとなると考える。

その児童自立支援施設を取り巻く状況も変化し、新たな対応が求められている。伝統的な小舎夫婦制の継続が難しい状況にあることもその一つである。小舎夫婦制は、「家庭的な雰囲気」や「一貫性」、「保護者との信頼関係の確保」等の支援効果が認められている反面、「職員の休暇が取りにくい」「労働過重になりやすい」「有資格の夫婦を得ることが困難」などの労働条件や人員確保の大変さが指摘されている（阿部 2005）。実際、小舎夫婦制から交替制あるいは中舎に移行している施設は増えており、形態的な「家庭的支援」を維持することが困難な状況にある。

また、1990年以降、在所児童数が減少し4割程度の在所率が続いているなか、「処遇内容が時代のニーズに必ずしも対応していない」という教護院時代の問題性への指摘もある。それに対応して1997年の児童福祉法改正では、従来の「不良行為をなし、又はなす虞のある児童」の他に、虐待等の家庭の養育力低下に伴う新たなニーズへの対応として、「家庭環境その他の環境上の理由により生活指導等を要する児童」も対象となり、指導の目的も「児童の自立支援」となった。この改正については、これまでの施設での実践について正当な評価がなされていないのではないかという見方もあるが²⁾、これまでの処遇を見直す動きもある³⁾。さらに障害児の割合が増加している現状を考えると、新たな対応が必要となってきたといえる。

このような状況にあって、施設職員に求められる期待は大きい。職員には児童の多様性や新たなニーズに対応するための高い専門性が求められており、その専門性を基盤とした実践は、従来の方法論を継承しつつも、新たな支援論・支援方法が構築されていくべき時期にあるともいえる。より高い専門性を目指すにあたっては、施設体制の整備とあわせて、職員自身の取り組みが求められる。それには現在の職務の土台となる職務に至る動機づけや意欲が大きく影響していると考えられる。そこで、本稿では児童自立支援施設職員が現状において施設の業務や支援をどのようにとらえて、行っているのかについて、その土台となる就職動機の違いから考えてみたい。

1. 調査の概要

(1) 調査の目的

本調査は現職の児童自立支援施設職員（寮長・寮母も含む）を対象に、寮舎運営の実態把握と実践に対する評価を伺うとともに、家庭的支援を実践するに際しての思いや困難さ、実践上の工夫について明らかにすることを

目的としている。なおこの調査は、平成27年度日本学術振興会科学研究費補助金（基盤研究B）「社会的養護における『家庭的』支援の検討－児童自立支援施設からの考察－」（研究代表者 岩田美香）の一環として行われたものである。

(2) 調査方法

全国児童自立支援施設協議会の承認を得て、施設を通して配布と回収を行った。全国58施設に1,457票を配布し、調査協力困難との回答があった2施設を除く56施設より、1,218票を回収した（回収率83.6%）。このうち有効回答は1,213票であった。実施時期は2015年6月である。

なお本調査は法政大学大学院人間科学研究科倫理審査会の承認を得て実施した。また回答者のプライバシー保護への配慮として、各職員の回答後はシールつきの封筒に入れて回収した。

(3) 調査内容

アンケート調査の内容は、①回答者の基本情報（年齢、性別、学歴、職種、雇用・勤務形態、資格、配属の希望の有無、就職したきっかけ、勤務年数）、②（寮に入ることがある職員のみ）現在の業務について（夫婦で寮を担当しているか、担当寮以外からのサポート、休日、やりがい、仕事を長く続けたいか）、③（寮に入ることがある職員のみ）担当する寮の子どもについて（寮の種類、子どもの人数・障害・被虐待経験、良い支援ができる子どもの人数、支援が適当な子どもの年齢、支援が適当な子どもの特性）、④児童自立支援施設における「家庭的」支援について（表7に示す30項目についての「重要度」「家庭的だと思うか」「現状」）、⑤小舎夫婦制について（子どもにとって良いか、職員にとって良いか、職員自身の子とも寮舎の子ともとの交流、夫婦の日常を寮舎の子どもたちに示すか）の5項目である。

本稿においては、基本情報にある「最初の児童自立支援施設での就職は希望して就職されましたか」の設問の回答により、「希望就職群」「非希望就職群」に分類し、その両者の基本的属性における特徴と、業務に対する意識と支援の差に着目して分析を行う。

2. 就職動機による調査回答者の特徴

ここでは調査回答者の基本属性について、主に就職動機の違いにより結果に差がみられたものを中心に確認する。

回答者の就職動機の違いと年齢を表1に示す。希望就職群と非希望就職群はほぼ同数であり、約半数が希望しての就職・配属ではない状況がわかる。年齢階層については、20代、30代は希望就職群が多く、目指す若者が多

く存在することを表している。50代になると非希望就職群が多くなっており、年代的には役付き職員や管理職に相当すると考えられ、自治体の人事異動との関係も推察される。

性別については、希望就職群が男性373人（62.4%）、女性225人（37.6%）、非希望就職群が男性350人（60.8%）、女性226人（39.2%）と、男女比は全体としては男性6割に対し女性4割であり、希望就職か否かで男女比に差はなかった。

表1 就職動機と年齢

	年齢					合計
	20代	30代	40代	50代	60代	
希望	121	178	150	126	22	597
	20.3%	29.8%	25.1%	21.1%	3.7%	100.0%
非希望	93	117	154	188	25	577
	16.1%	20.3%	26.7%	32.6%	4.3%	100.0%
合計	214	295	304	314	47	1174
	18.2%	25.1%	25.9%	26.7%	4.0%	100.0%

現職の通算年数を表2に示す。全体の数値では1年から5年が43.6%と最も多く、次いで5年から10年が19.3%、1年未満が12.5%と、10年未満の職員が7割強を占めている。就職動機でみると、5年から10年を境に希望就職群が非希望就職群を上回っている。異動や配属などの影響も考慮しなければならないが、単純に解釈すれば、希望による就職・配属された人の方が長く勤める傾向にあるといえる。この10年という境界は、「児童自

表2 就職動機と現場通算年数

	現場通算年数						合計
	1年未満	1－5年	5－10年	10－15年	15－20年	20年以上	
希望	58	195	124	91	40	89	597
	9.7%	32.7%	20.8%	15.2%	6.7%	14.9%	100.0%
非希望	88	315	102	40	13	16	574
	15.3%	54.9%	17.8%	7.0%	2.3%	2.8%	100.0%
合計	146	510	226	131	53	105	1171
	12.5%	43.6%	19.3%	11.2%	4.5%	9.0%	100.0%

表3 就職動機と現在の職種(複数回答)

	現在の職種										回答者数
	児童自立支援専門員	児童生活支援員	児童指導員	心理職	事務職	栄養士	調理員等	医師	看護師・保健師	施設長	
希望	357	111	33	21	13	3	10	3	5	49	574
	62.2%	19.3%	5.7%	3.7%	2.3%	0.5%	1.7%	0.5%	0.9%	8.5%	105.4%
非希望	183	117	74	38	70	9	29	0	6	66	549
	33.3%	21.3%	13.5%	6.9%	12.8%	1.6%	5.3%	0.0%	1.1%	12.0%	107.8%
合計	540	228	107	59	83	12	39	3	11	115	1123
	48.1%	20.3%	9.5%	5.3%	7.4%	1.1%	3.5%	0.3%	1.0%	10.2%	106.6%

立支援施設のあり方に関する研究会報告書」(厚生労働省 2006)にある「寮舎の安定的な運営を図るためには10年程度の経験が必要である」ということにも合致する。「子どもの支援は4～5年くらいの経験で表面的にはできるようになるが、(中略)複雑多岐な問題を具体的に解決することは、相当の経験がある職員でも苦労が多い」(須藤 2014)と言われるように、児童自立支援施設の専門性を理解し実践がある程度でき、興味深い職場だと実感できるようになるには、多くの経験と期間を要する。その期間を乗り越えられるかが一つの分岐点とも考えられる。

現在の職種を表3に示す。職種でみると、児童と直接生活場面で関わる「児童自立支援専門員」と「児童生活支援員」、「児童指導員」と回答した者の割合が全体の7割強であった。各職種の就職動機の違いについては、児童自立支援専門員では6割強が希望就職であるが、児童生活支援員では5割弱、児童指導員は3割となり、希望就職者の方が少ない結果となっている。また、他の職種では、事務職の8割、施設長の5割が希望ではない就職であった。これは児童自立支援施設の大部分が公設であり、職員の採用や人事異動についても自治体の基準で行われることから、直接支援にあたる専門職とそれ以外では採用方法や条件等も含めて大きく異なっていることが影響していると考えられる。小舎夫婦制については、採用時点で意思確認があるため、ほとんどが希望しての就職となっているが、それ以外の職種については、個人の希望によらない就職が多い状況である。

就職動機の違いと最終学歴を表4に示す。「大学卒業」は希望就職群が非希望就職群を上回っており、「短大卒業」はほぼ同数であった、他はその他を除いて、非希望就職群の方が多く結果であった。大学卒業者に希望就職が多い理由としては、「児童自立支援専門員養成所」の受験要件が4年生大学卒業となっていることも関係していると考えられ、本調査でも養成所修了者159名のうち、希望就職者が153名とほぼ全員が希望による就職・配属となっている。また、直接支援を中心的に担う「児童自立支援専門員」のさまざまな資格要件の1つにある、「大学や大学院で指定科目を履修して実務を1年以上経験する」という規定も関連していると思われる。

児童自立支援施設に就職したきっかけについての自由記載の内容をみると、学生時代の実習や両親が職員であるなど、児童自立支援施設に直接関わった経験をきっかけとした人たちが希望就職群には多かった。非希望就職群に多くみられたのは、人事異動や公務員採用後の配属であった。また、「小舎夫婦制を担当するため」とする回答は、希望就職群と非希望就職のどちらにもみられたが、これは夫婦のどちらか（主に夫）の希望による就職の際の配偶者の希望の違いによると思われる。

<就職のきっかけ（抜粋）>

〔希望就職〕

- ・大学時の実習がきっかけ
- ・大学時代のボランティア経験から
- ・養成所に入所し、施設に就職したいと思ったから
- ・直接処遇にたずさわりたいと思い異動希望をだした
- ・夫婦での寮舎運営がしたかったから

- ・両親が施設職員であったため

- ・職員が書いた本を読んで

- ・子どもと関わる仕事をしたかった

〔非希望就職〕

- ・人事異動

- ・福祉専門職として地方公務員になり、たまたま配属

- ・上司のすすめ

- ・結婚をきっかけに小舎夫婦制の寮を担当することになった

3. 業務に対する意識と実際

ここでは、児童自立支援施設に特徴的な小舎夫婦制についての意識と、寮に入ることがある職員のみを対象にした業務の実際について確認する。

（1）小舎夫婦制について

「小舎夫婦制は子どもにとってよいか」の設問について、「良い」（「大変良い」「まあ良い」）の割合は、希望就職群が95.7%、非希望就職群が93.1%と就職動機に関係なく有効な方法ととらえていることがわかる。回答の「大変良い」だけを取り出してみると、希望就職群が45.2%であるのに対し、非希望就職群が29.4%であり、希望就職群の方がより強く子どもへの有効性を意識しているといえる。

「夫婦小舎制は職員にとってよいか」についての回答は、「良い」（「大変良い」「まあ良い」）の割合が、希望就職群69.5%、非希望就職群48.3%であり、両者の差は20ポイントと大きかった。希望就職群においても、子どもにとっての有効性に比べると「良い」とする割合がそれほど高いとはいえず、また、「良い」の内訳でも、「大変良い」が17.0%、「まあ良い」が52.5%であることから、良さは認めつつも積極的な評価とはなっていないととらえることができる。職員にとっての小舎夫婦制に対する評価の厳しさは、職務の大変さや労働条件の厳しさなど、従来から指摘されている課題と関連していると推察される。

「夫婦小舎制をあなた自身はやりたいと思うか」の問いについては、就職動機による回答に大きく差がみられた。非希望就職群の85.9%が「思わない」（「あまり思わない」「まったく思わない」）と回答しており、なかでも「まったく思わない」の割合が48.2%と高いことから、強い抵抗感があることがわかる。希望就職群では「思う」（「強く思う」「やや思う」）が53.6%であり、自ら関わるかどうかについては二分している結果であった。

以上、小舎夫婦制に対する職員の意識をみてきたが、子どもにとっての有効性は就職動機に関係せず高く支持されるところであった。しかし、職員にとっての評価

表4 就職動機と最終学歴

	最終学歴						合計
	高校	専門学校	短大	大学	大学院	その他	
希望	26	43	45	428	38	18	598
	4.3%	7.2%	7.5%	71.6%	6.4%	3.0%	100.0%
非希望	51	81	47	344	51	5	579
	8.8%	14.0%	8.1%	59.4%	8.8%	0.9%	100.0%
合計	77	124	92	772	89	23	1177
	6.5%	10.5%	7.8%	65.6%	7.6%	2.0%	100.0%

はそれほどではなく、特に非希望就職群において評価が低かった。また自身が携わるかどうかについては、希望就職群においても二分するところであった。これらの結果は、小舎夫婦制の子どもに対する支援効果は認められながらも、職員の確保が難しい現状と一致している。希望して小舎夫婦制を担当した職員の就職動機には、「夫婦で寮を持ちそれぞれの役割を伝えていける職場にあこがれた」「学生時代の実習で夫婦制の寮を運営している職員さんの人間性に惹かれた」「児童養護施設で勤務していたが、夫婦での小舎担当という勤務が理想と感じていた時に紹介された」等、小舎夫婦制の実践に魅力を感じたからこそ、この職に就いたという声が少なからずある。子どもにとっての「理想的な支援」と、それを担う職員の負担のギャップを埋めていく必要性を示す結果であった。

（２）業務の実際と意識（寮に入ることがある職員のみ）

ここでは、寮に入ることがある職員のみを対象として、業務の実際と業務に対する意識について確認する。この中で、夫婦で寮を持っている人は、寮に入ることがある職員913人のうち153人（16.8%）である。以下、設問ごとにみていく。

「休日に児童と関わる」ことについては、「ある」（「いつもある」「ときどきある」）と答えた者が希望就職群62.4%、非希望就職群39.3%であり大きな開きがあった。さらに「いつもある」に注目すると、回答者102人中、希望就職群が86人（84.3%）であり、日常的に休日に児童と関わっている多くが希望就職者である。子どもを優先的に考えた支援が実施されていると評価できる一方で、職員の生活と業務の境界があいまいな状態になっているともとらえられる。

「プライベートな生活の確保」については、非希望就職群の91.0%が「できている」（「十分できている」「ややできている」）のに対し、希望就職群は77.6%にとどまり、プライベートな生活の確保が十分ではない状況が伺える。

「現在の仕事にやりがいを感じるか」の問いには、希望就職群の91.2%、非希望就職群の83.7%が「感じる」（「とても感じる」「やや感じる」）と回答しており、就職動機に関わらず多くの職員がやりがいを感じている（表5）。さらに「とても感じる」に着目すると、希望就職群が47.1%、非希望就職群が27.8%と差が広がり、希望就職群の方がより強くやりがいを感じているということがわかる。

表5 就職動機と現在の仕事のやりがい（寮に入ることがある方のみ）

	現在の仕事のやりがい				合計
	とても感じる	やや感じる	あまり感じない	まったく感じない	
希望	242	227	41	4	514
	47.1%	44.2%	8.0%	0.8%	100.0%
非希望	108	217	58	5	388
	27.8%	55.9%	14.9%	1.3%	100.0%
合計	350	444	99	9	902
	38.8%	49.2%	11.0%	1.0%	100.0%

「現在の仕事を長く続けたいと思うか」では、希望就職群は「思う」（「強く思う」「やや思う」）が78.1%であるのに対し、非希望就職群は51.4%にとどまっている（表6）。また「やや思う」の割合は両者とも4割と差がないが、「強く思う」については希望就職群が32.0%、非希望就職群が11.0%と大きな差がみられる。理由についての自由回答（抜粋）をみると、「長く続けたいと思う」理由としてあげられているのは、子どもの成長や自らのスキルの向上など支援を通して得られる、「やりがい」ともいえるものであった。一方、「長く続けたいと思わない」理由には、職場環境による心身の疲労やプライベートな時間の確保の難しさなど、職員の労働環境やワークライフバランスに関する内容が多くみとれた。

ここまで職員の業務に対する意識をみてきたが、先の夫婦小舎制についての回答と同様に、子どもを中心とした支援としてみたときの高い評価と、職員の生活を考えた時の評価に差が生じていることがわかる。また希望就職群にみられる自分の生活と支援との境界のあいまいさは、支援効果による「やりがい」につながる反面、心身への負担として長く仕事を続けていくことを妨げている要因とも考えられる。

表6 就職動機と現在の仕事を長く続けたいか（寮に入ることがある方のみ）

	現在の仕事を長く続けたいか				合計
	強く思う	やや思う	あまり思わない	まったく思わない	
希望	162	234	96	15	507
	32.0%	46.2%	18.9%	3.0%	100.0%
非希望	42	154	142	43	381
	11.0%	40.4%	37.3%	11.3%	100.0%
合計	204	388	238	58	888
	23.0%	43.7%	26.8%	6.5%	100.0%

<長く続けたいと思う理由（抜粋）>

・子どもとかかわることに生きがいとやりがいを感じるから

- ・子どもの成長などを感じる時、やっていたよかったと思う。
- ・経験年数を重ねることで、自分のスキルも向上していると思う。それをそのまま生かしていきたい。
- ・児童自立支援施設の理念や考え方、子どもへのまなざし等が好きだから。

＜長く続けたいと思わない理由（抜粋）＞

- ・体力的に厳しいため
- ・負担が大きすぎる（特に精神的負担）
- ・勉強にはなるがプライベートが確保しづらいから
- ・家庭との両立が難しいから
- ・勤務や人事に公平性や平等性が感じられない
- ・児童自立支援施設だけではなく、児童福祉分野の他の機関でも勤務してみたい

4. 子どもへの支援について

ここでは、児童自立支援施設の寮で行う30の支援について、【重要度】（「とても重要」＋「まあまあ重要」）、【家庭的】と「思う」（「強く思う」＋「やや思う」）、【実施】（「やっている」）、について、それぞれを7割を基準として整理し5つに分類した（表7「回答の高低による分類」）。

各支援について、【重要度】では「重要」（「とても重要」＋「まあまあ重要」）と「重要ではない」（「あまり重要ではない」＋「まったく重要ではない」）、【家庭的】では「思う」（「強く思う」＋「やや思う」）と「思わない」（「あまり思わない」＋「まったく思わない」）の2つにまとめ、希望就職か否かによる回答の差の有無を検証した。結果、両者による差はほとんどみられなかった。

そのため、【重要度】の4段階の回答（「とても重要」「まあまあ重要」「あまり重要ではない」「まったく重要ではない」）の中から「とても重要」、【家庭的】の4段階の回答（「強く思う」「まあまあ思う」「あまり思わない」「全く思わない」）の中から「強く思う」、【実施】では「やっている」に着目して就職動機による差の分析を行った。その結果から、差が20ポイント以上、15ポイント以上20ポイント未満、10ポイント以上15ポイント未満のものを抽出した（表7）。

30の支援で【重要度】【家庭的】の両方に10ポイント以上の差がみられた項目のうち、いずれかで20ポイント以上の差があった支援は、「靴下などの繕い物やボタンをつけてあげる」であり、15ポイント以上では、「子どもと一緒に遊ぶ」「寮単位の行事」「子どもと一緒に食事をつくる」「手作りおやつを出す」であった。以下、これら5つの支援内容について確認する。このうち、「手作りおやつをだす」については、全体の2群（重要度

【高】家庭的【高】実施【低】）に分類された支援であるが、他の4つはいずれも1群（重要度【高】家庭的【高】実施【高】）に分類されており、重要度・家庭的に対する職員の評価が高く、実施率も高い支援である。

「靴下などの繕い物やボタンをつけてあげる」では、【重要度】の差が20ポイント以上、【家庭的】の差が15ポイント以上であった。希望就職群が「とても重要」53.1%、「家庭的と強く思う」60.1%と半数以上が高い評価であるのに対し、非希望就職群は「とても重要」34.5%、「家庭的と強く思う」46.3%と半数に及ばず低い支持であった。

「寮単位の行事」は、【家庭的】【重要度】ともに差が15ポイント以上であり、希望就職群は「とても重要」52.0%、「家庭的と強く思う」45.8%と、半数近くが高い評価をしている。非希望就職群は「とても重要」36.2%、「家庭的と強く思う」28.7%とともに3割程度にとどまっている。

「子どもと一緒に遊ぶ」は【重要度】が15ポイント、【家庭的】が10ポイントの差であった。両者とも【重要度】【家庭的】ともに高い評価であったが、希望就職群は「とても重要」78.6%、「家庭的と強く思う」67.3%と、非希望就職群の「とても重要」67.6%、「家庭的と強く思う」57.6%に比べてもより高い評価であった。

「子どもと一緒に食事をつくる」も同じく、【重要度】が15ポイント、【家庭的】が10ポイントの差であった。希望就職群は「とても重要」61.8%、「家庭的と強く思う」63.1%と約6割が高い評価であったが、非希望就職群は「とても重要」46.3%、「家庭的と強く思う」49.2%と半数に届いていなかった。

「手作りおやつを出す」は【重要度】が10ポイント、【家庭的】が15ポイントの差であった。希望就職群、非希望就職群ともに、【重要度】【家庭的】ともに5割に届かず高い評価ではなかったが、希望就職群の「家庭的と強く思う」が49.5%であり、非希望就職群の32.6%に比べ、家庭的であるという意識が強い傾向にあった。

以上、支援における就職動機による意識の差をみてきた。子どもに対する支援の重要度や家庭的かどうかに対する大まかな意識は、就職動機に関わらず共通しているようであった。しかし、「とても重要」「強く思う」などの回答割合からみたとときには両者に差がみられた。これはその支援について、強い意識をもっているかどうかの差であると考えられる。例えば、「寮単位の行事」は希望就職群では家庭的と「強く思う」とする回答が約半数と、非希望就職群の3割に比べて多くあり、寮の活動をより家庭的活動と捉えていることがわかる。また「靴下などの繕い物やボタンをつけてあげる」についても、希望就職群の方がより家庭的であり重要であるととらえる

傾向にあった。日々の生活のなかで行われるさまざまな関わりや支援に対して、希望就職群の方が意識的に支援を捉える傾向にあるといえる。ただし、この問いについては寮舎に入ることがある人に限定された問いではないため、直接支援に携わっているかどうかによる差である可能性も考えられる。また、実施率の低い「手作りおや

つをつくる」といった支援は、食材の調達等も含め施設全体としての体制が関わってくるために、個々の職員の意識だけでは決められない部分もあるだろう。施設全体として判断し取り組むためには、数多くある支援の意図や目的を施設全体として共有することが必要であり、そのためには個々の支援に対してより意識的にとらえてい

表7 就職動機と支援内容

支援内容	重要度			家庭的			現状			回答の高低 による分類
	とても重要%			強く思う%			やっている%			
	希望	非希望	差	希望	非希望	差	希望	非希望	差	
①子ども一人ずつのお誕生日会を行う	66.6	50.9	**	60.2	51.2		78.6	65.8	*	重要[高] 家庭[高] 実施[高]
③みんなで集まっておしゃべりする	41.8	30.2		35.8	25.5		76.9	70.8		
④個別に勉強をみる	47.4	43.4	*	26.4	22.1	*	77.4	76.4		
⑥寮舎内に花を飾る	36.6	22.5	*	35.4	24.4	*	77.2	63.9	*	
⑪子どもが病気時にできるだけ寮内で看病する	58.0	36.7		62.6	44.7		91.3	85.4		
⑫靴下などの繕い物やボタンをつけてあげる	53.1	34.5	***	60.1	46.3	**	90.1	83.8		
⑬子どもと一緒に遊ぶ	78.6	67.6	**	67.3	57.6	*	93.8	91.8		
⑮季節行事を行う	61.9	47.6	*	58.5	45.4	*	89.9	88.4		
⑰寮単位の行事	52.0	36.2	**	45.8	28.7	**	80.8	76.8		
⑱整理整頓をさせること	76.2	75.8		49.8	45.0		96.5	93.5		
⑲子どもと一緒に食事をつくる	61.8	46.3	**	63.1	49.2	*	76.3	67.1		
㉑子どもへの愛情表現を行う	76.9	64.7	*	70.7	60.7	*	91.7	85.8		
㉓子どもと一緒に買い物に出かける	39.4	30.2		44.6	34.6	*	82.1	80.9		
㉔個々の子どもとの対話の時間をもつ	87.4	82.4		71.1	66.1		94.7	93.9		
㉘退所後の生活スキルを身につけさせる	84.5	82.8		55.3	48.5		83.0	78.9		
㉙退所児童と定期的にかかわりをもつ	54.8	41.9	*	39.5	26.7	*	78.6	72.8		
⑧自分用の食器がある	38.6	35.5		46.6	43.6		51.7	51.0		重要[高] 家庭[高] 実施[低]
⑭子ども個人のアルバムを作成する	26.8	17.5		38.6	30.3		21.2	16.2		
㉕手作りおやつを出す	38.9	26.0	*	49.5	32.6	**	70.6	61.2		
㉖父親役割・母親役割を明確にする	37.8	29.1		42.6	33.3		52.7	33.3	**	
㉗「私の寮/施設」という帰属意識をもたせる	44.0	33.7	*	38.3	26.1	*	61.5	51.4	*	
②一斉に起床させる	53.8	50.2		15.6	11.0		94.4	92.8		重要[高] 家庭[低] 実施[高]
⑦日課表を使用する	42.0	45.8		9.4	7.8		77.8	84.2		
㉚掃除当番があること	59.2	51.2		26.3	20.4		97.6	94.9		
⑤私服を認めている	17.9	12.0		30.0	24.0		51.2	41.8		重要[低] 家庭[高] 実施[低]
㉑子どもが食事のメニューを決めること	13.3	9.6		18.2	15.8		35.6	35.5		
⑨職員が子どもの洗濯物をたたむ	8.7	5.2		20.1	10.5		42.7	24.1	**	重要[低] 家庭[低] 実施[低]
⑩施設内の一斉チャイム	15.6	11.0		3.4	3.4		47.1	45.0		
⑯子どもと一緒に入浴	27.5	15.3	*	26.7	14.7		41.8	33.3		
⑳子どもと一緒に寝る	16.6	7.7		23.0	15.7		24.7	15.2		

*** 20ポイント以上の差

** 15ポイント以上20ポイント未満

* 10ポイント以上15ポイント未満

くことが重要であると考える。

5. まとめ

児童自立支援施設の職員の業務に対する意識と支援について、就職動機の違いから検討してきた。以下、各項目の分析からみえてきた課題を確認する。

まずは職員の約半数が希望しての就職ではないという状況である。これは公設公営の施設が大半であることの影響が大きいと推測されるが、直接支援の中心的役割を担う児童自立支援専門員においても希望による就職が6割程度にとどまっている状況であった。また通算年数が10年を超えるところで希望就職群が非希望就職群を上回っていることは、児童自立支援施設の専門性の理解と実践には多くの経験と期間を要するといわれていることともつながる。このように本人の希望だけではないさまざまな理由で就職する職員に対し、社会的に期待されている専門性の向上に取り組むためには、動機づけを高め維持し、専門的な支援を展開できるまでの期間を乗り越えられるためのサポートが求められる。

業務に対する意識については、希望職種群の方が小舎夫婦制の評価において、職員の業務としても自ら担当するという点に対して肯定的であった。また、休日やプライベートな時間など、希望就職群に子どもの支援と自らの生活との線引きがあいまいである回答が多かった。「現在のやりがい」を強く感じている希望就職群においても、「長く続けたい」と強く思うという回答は少なくなくなり、子どもにとっての理想的な支援と職員の生活を保ち両立することの難しさを表しているといえよう。施設で家庭的な支援を実現し、専門性の高い支援をしていくためには、職員の時間や労力が充てられるが、希望就職群は特に労働条件や内容の大変さを動機づけの高さでカバーしているとも考えられる。専門性の向上に向かう職員の動機づけは重要ではあるが、継続性を考えた場合、そのみに頼らない職員の負担も考慮した体制が必要であろう。

子どもの支援については支援内容に対する意識の強さの違いがみてとれた。回答を「重要」と「重要ではない」などに大きくまとめてしまうとその差はあまりみられないうが、「とても重要」「強く思う」といった回答者の意識が強く反映される回答は希望就職群に多くみられ、より意識的にとらえているといえよう。支援を実施するにあたっては、個々人の判断だけではなく施設全体としての取り組みが必要な場合もある。そのためには、各支援の目的や意図を明確に示し、施設全体としての意識の共有が必要である。

ここで取り上げた非希望就職者の多さは公設公営を原

則としてきた児童自立支援施設の1つの特徴であるともいえるが、近年この原則の廃止の議論があり、廃止の決定とともに、あらためて公共性の高い施設としての位置づけを確認する通知も出されている(野田 2015)。公共性の高い施設としての施設自体の安定性・安全性を担保しながら、高い専門性が職員に求められる現状において、職員の就職動機に配慮した配属や異動、やりがいを感じている職員が継続して働けるような職場環境、支援に関する意識の統一化が課題として確認された。

今回は就職動機に焦点を当て、それが職員の支援に関する意識や業務への取り組みにどのような影響を与えているのかを見てきたが、支援に直接携わっているかどうかなど、それ以外の要因については十分に検討できなかった。他の要因の影響についても明らかにしていくことを今後の課題としたい。

注

1) 児童養護施設等の社会的養護の課題に関する検討委員会・社会保障審議会児童部会社会的養護専門委員会(厚生労働省)は「社会的養護の課題と将来像」(2011)で説明されている「家庭的養護」について、里親などの社会的養護が必要な子どもを養育者の住居で生活をとにし、家庭で家族と同様な養育をすることとしており、グループホームなどは施設養護の中で家庭的な養育環境を整えるものであるが、養育者が交替制である点で、家庭的養護とは言えないとしている。ただし、「家庭的養護の推進」としては、施設養護から家庭的養護への移行のほか、当面、施設養護もできる限り家庭的な養育環境の形態に変えていくことを含めて用いるということで確認されている。

2) 岩本(2007)は、「家庭養育機能の低下等による新たなニーズへの対応が不十分」とされた教護院の問題性のレトリックとして、「教護院は当初より家庭の養育能力の低下というニーズを視野に入れて対応」してきていたが、「教護院が「家庭」を標榜するがゆえに、専門家にはなりえないとみなされ、非難の対象になっている」と指摘している。

3) 2015年に全国児童自立支援施設協議会が提案した「児童自立支援施設の将来像」では、『「存在肯定がない状態で規範性を教え込む」指導をおこなっていたことを指摘し(中略)こういった処遇理念を改善するために、『児童にやらせるという姿勢での取り組みを見直す』(中略)『日課を守らせるよりも一人ひとりの問題性の把握と解決を図る指導を行う』べきことに言及』している(厚生労働省雇用均等・児童家庭局家庭福祉課 2014)。

引用文献

- 阿部祥子（2005）『もうひとつの子どもの家』ドメス出版, 30
- 岩本健一（2007）『児童自立支援施設の実践論[改訂版]』関西学院大学出版会, 43-45
- 小木曾宏（2014）「児童自立支援施設の現状と課題」相沢仁・野田正人編『施設における子どもの非行臨床』明石書店, 246-247
- 厚生労働省（2014）「社会的養護の現状について（参考資料）」（平成26年3月）, 1
（http://www.mhlw.go.jp/bunya/kodomo/syakaiteki_yougo/dl/yougo_genjou_01.pdf）, アクセス2016.9.21
- 児童養護施設等の社会的養護の課題に関する検討委員会・社会保障審議会児童部会社会的養護専門委員会（厚生労働省）（2011）「社会的養護の課題と将来像」（平成23年7月）, 14, 39
（http://www.mhlw.go.jp/bunya/kodomo/syakaiteki_yougo/dl/08.pdf）, アクセス2016.9.21
- 厚生労働省雇用均等・児童家庭局家庭福祉課（2006）「児童自立支援施設のあり方に関する研究会」報告書（平成18年2月）
（<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2006/02/s0228-2.html>）, アクセス2016.10.03
- 厚生労働省雇用均等・児童家庭局家庭福祉課（2014）「児童自立支援運営ハンドブック」, 31-32
（http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/kodomo/kodomo_kosodate/syakaiteki_yougo/dl/yougo_book_5_0.pdf）, アクセス2016.9.21
- 須藤三千雄（2014）「児童自立支援施設の運営や支援に関する格言集」相沢仁・野田正人編『施設における子どもの非行臨床』明石書店, 47
- 野田正人（2015）「児童自立支援施設の今日的課題」『犯罪社会学研究』日本犯罪学会（40）, 57-67

A study of Worker's and their motivation for job application and their performances : Analysis from Facilities for Child Self-Reliance

Maki FUKUMA

Abstract

This study aims to clarify the present situation and issues concerning staff at facilities for child self-reliance. These staffers are required to make efforts to achieve a higher level of expertise while promoting family support in social care. This study examines the differences in the worker's provision of support due to differences in their reason for job application.

A total of 1,457 surveys were distributed to 58 institutions nationwide and 1,218 surveys were returned (response rate of 83.6%). The returned surveys became the subject of analysis. The questionnaire items included "awareness of present job," which targeted staff directly involved in the dormitory and "awareness of family support" and "awareness of the small cottage system," which targeted all staff. Based on the responses for "presence or absence of a desired assignment," these surveys were divided into desired job and undesired job groups and then analyzed.

Results showed that, in actuality, about half of the surveyed staff members do not have desired jobs. Even among child self-reliance experts, this was no more than 60%. In terms of the total number of , at 10 years, the ratio of the desired job and undesired job groups reversed, suggesting length of service some sort of relevance between job application and a desire to continue a job. For work awareness, a tendency to not making distinctions between work and private duties was found more among the desired job group. Among the undesired job group, the number of positive responses to the statement "I would like to continue my current job for a long time" was low. For the small cottage system, both groups highly evaluated child support. However, evaluation of the work place by the staff was significantly lower among the undesired group. No significant difference was found for support content. However, based on the number of people that responded "I strongly agree" and "very important," there was a high degree of awareness regarding individual support among the desired job group. In the future, it is necessary to continue investigating this and examining the influence of factors other than job application.

Key Words: facilities for child self-reliance, job application, small cottage system, family support