

科学研究費助成事業 研究成果報告書

令和 2 年 9 月 15 日現在

機関番号：22604

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2017～2019

課題番号：17K04428

研究課題名(和文) 児童養護施設の新任スタッフ離職防止プログラムの開発

研究課題名(英文) The Development of a Program to Prevent New Recruits of Child and Family Service Facilities from Resigning

研究代表者

村松 健司 (MURAMATSU, Kenji)

首都大学東京・学生サポートセンター・教授

研究者番号：00457813

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,200,000円

研究成果の概要(和文)：協力を得えられた全国47施設に、新人、全職員合わせて計4回の調査を行った。1、2年目のスタッフの離職は低くないが、中堅スタッフのバーンアウト得点はより高く、新人のみに注目した離職防止だけでは十分でないことが示唆された。自由記述の分析から、待遇や社会的地位の問題に加えて、施設の人間関係や、小規模化してからのグループホームでの困難が示唆された。また、そういったことを施設(管理職)が迅速に改善できるか、あるいは児童福祉の特殊性、さらには女性職員の人生設計などへの配慮が離職防止につながる可能性が見出された。困難な子どもの対応を行っている児童養護施設スタッフの職場環境改善に必要な分析がさらに求められる。

研究成果の学術的意義や社会的意義

虐待などを受けた子どもたちが生活する児童養護施設には、「安定した生活環境」が求められる。それは日々の生活のルーティンだけでなく、スタッフの変化が少ないことも重要な要素である。これまでなぜ施設のスタッフが離職せざるを得ないのかをデータから研究したものはほとんどない。継続的な調査をすることによって、離職の要因が複数あること、女性ならではの悩みもあることなど、詳細なデータが得られた。こういったデータは、施設によるスタッフ支援に生かすことができるものと考えられる。また、データに基づいて、離職防止プログラムをパッケージ化し、実際に2回の研修を行うことができたのは意義が大きい。

研究成果の概要(英文)：Staff members in their first or second year in the job showed a relatively high level of turnover rate. Additionally, middle-ranking staff members showed a higher score on the burnout scale than the rest, suggesting that the preventive measures against staff resignation targeting only the newly recruited members must be insufficient. The analysis of the free remarks in the survey sheets suggest the presence of various hardships these staff members experienced in the scaled-down group homes - including problems in human relations - in addition to the issues regarding labor conditions or social status of the employees. The results also suggest that the successful prevention of staff resignation should depend on whether the facility management (managers) could swiftly attend to these issues or provide proper considerations regarding the particularity of childcare practice, as well as understandings for the life plans of female staff.

研究分野：臨床心理学

キーワード：児童養護施設 スタッフの離職 離職防止

様式 C - 19、F - 19 - 1、Z - 19 (共通)

1. 研究開始当初の背景

(1) 厚生労働省などによる施設スタッフの平均勤務年数は約 8 年だが、「社会福祉施設の人材確保・育成に関する調査報告書」(全国社会福祉協議会社会福祉制度・予算対策委員会施設部会, 2008) では、児童養護施設における離職者の 51.7% が 30 歳までの比較的若い層であり、離職者の在籍年数は「1 ~ 3 年未満」「3 ~ 5 年未満」「3 ~ 5 年未満」が 23.1%、23.3%、33.3% と、新人はもとより、スタッフが中堅として施設運営に携わるまでに 8 割が離職するという非常事態であることが示されている。

(2) スタッフの入れ替わりが多いと言うことは、虐待等で入所してくる子どもたちは、施設に入所してからも変化の多い生活を余儀なくされることを意味している。それは「安定した生活」とは相容れないものである。施設で生活する子どもと、主にケアスタッフが長く施設に勤務できるようにするにはどういったことが必要かを明らかにすることが、この研究のテーマである。

2. 研究の目的

現在、児童養護施設の入所児童は 6 割ほどが被虐待体験を抱えており、とくに「一貫性」と「質」が重視されるアタッチメントの獲得という意味でも、スタッフの頻繁な入れ替わりは望ましくないと考えられる。

岡本(2000)によれば、神奈川県内の 19 施設の計 48 人の平均勤務年数(職場定着率)は 3.42 年という。これらをつまえると、3 年目までのスタッフがどんな困難を抱えているかを明らかにすることは、施設のスタッフの頻繁な入れ替わりに一定の示唆を提供すると考えられる。若いスタッフの離職は、新人教育のコストが無駄になる、スキルが継承されないなどの重要な問題を内包している。

困難を抱えた子どもの生活が安定するために、そして人材育成のコスト・ロスを防ぐために、本研究は質問紙の分析と、その結果を踏まえた離職防止プログラム(グループワーク)の実施、および施設スタッフのバーンアウトを防ぐための試行的なスマートフォンによる情報共有の三つの研究から構成されているが、紙面の関係から第一部の質問紙調査(新人のケアワーカー第 1 回目)を中心に報告する。なお、質問紙調査を踏まえての離職防止プログラムは 2019 年度に東京都と千葉県で実施した。

3. 研究の方法

児童養護施設のケアスタッフ(ケアワーカー・保育士)を対象に、新職業性ストレス簡易調査票(東京大学大学院医学系研究科精神保健学分野・公益財団法人日本生産性本部)職業性ストレス尺度(横山・中谷ら, 2009)児童福祉施設版、バーンアウト尺度(田尾・久保, 1996)有能感尺度(蘇ら, 2005; 壬生ら, 2013)からなる質問紙を、関東、中部、九州の調査協力施設 47 施設に配布し(2018 年 7 月~8 月)、229 名から回答が得られた(回収率 59.5%)。

4. 研究成果

(1) スタッフの勤務状況

図 1 にケアスタッフの勤務状況を示した。1 年目のスタッフは 50.1% と全体の半数であった。また女性スタッフの割合も高く、全体の 68.6% であった。

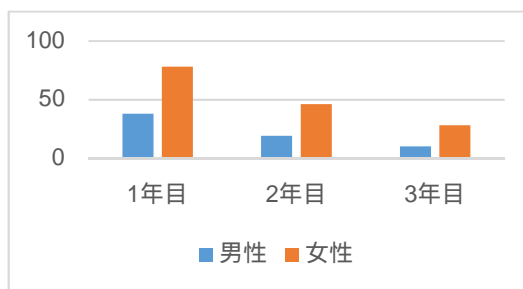


図 1 ケアスタッフの勤務状況

(2) 現在の職場と職種を辞めたい割合

図 2 に「今の職場環境」で働きたいか(辞めたいか)、「いまの職種(ケアワーカー、保育士)」を続けたいか、辞めたいかの結果を示した。

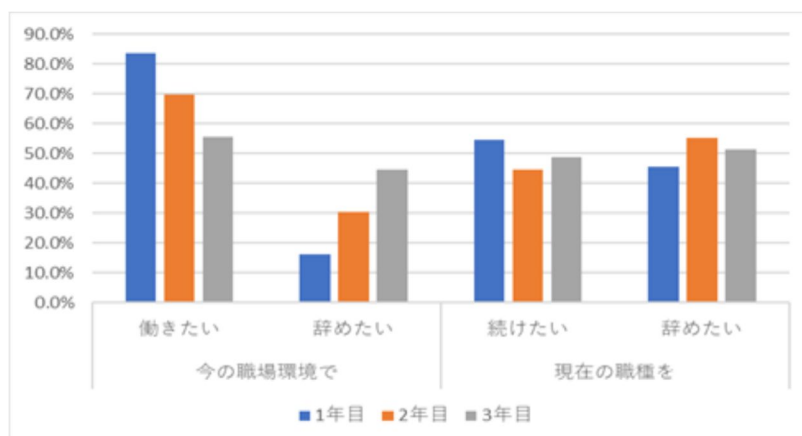


図 2 ケアスタッフの離職意識の割合

2 検定では有意差はみられなかったが、3 年目は1 年目よりも今の職場を辞めたい割合が約3 倍と高まるが、いまの職種を辞めたいと思う者も経験年数にはあまり影響を受けず半数ほどいる。児童養護施設のケアワーカーが常にストレスを抱えていることが推察される。

(3) ケアスタッフのストレスとバーンアウト

従属変数にバーンアウト尺度、職業性ストレス尺度、独立変数を経験年数として1 要因の分散分析を実施したところ、有意差がみられ ($F(2,195)=4.26, p<.05, F(2,212)=5.961, p<.01$))。1 年目よりも3 年目のケアワーカーの方がいずれの尺度得点も有意に高かった。

さらに、バーンアウト尺度得点で高群、低群に分けて分析したところ、高群の方が「今の仕事を辞めたい」と思う者が有意にかつた ($p<.001$)。その結果を図3 に示した。

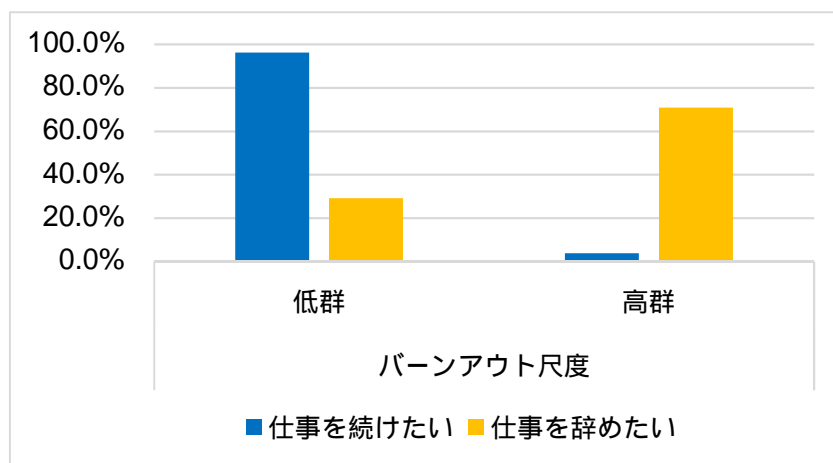


図3 バーンアウト尺度高低群の離職希望

次に職業性ストレス尺度得点の高群、低群をそれぞれ分析したところ、いずれの群にも「今の仕事を辞めたい」と思う者がほぼ同じ割合でいることが明らかとなった (図4)。

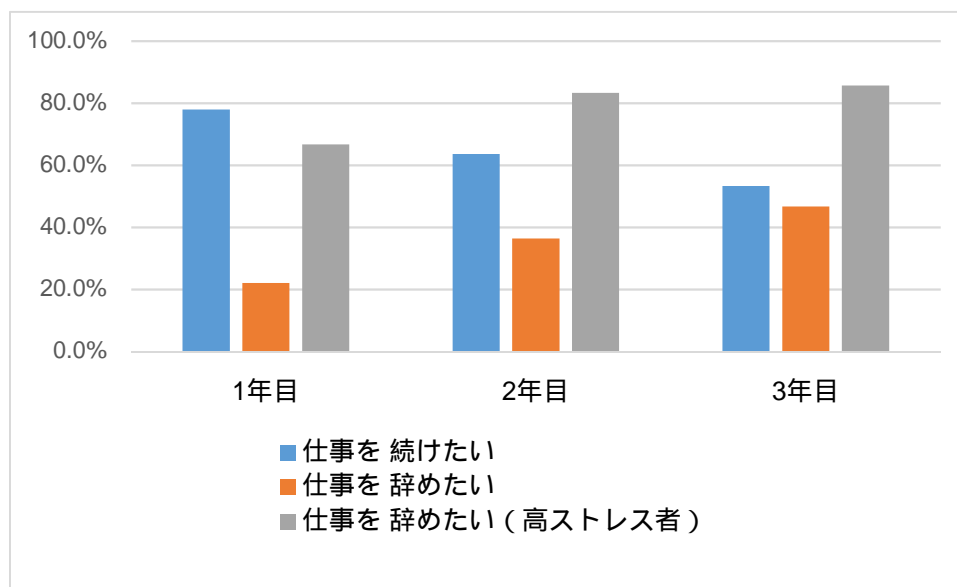


図4 ストレス高群と一般群の離職希望

1 年目は仕事の継続希望率も高いが、離職希望も6 割を超えている。この葛藤状況は、2 年目、3 年目と年数を重ねるにつれて、より離職へと傾いていく。これらを踏まえると、バーンアウトしかけてからのアプローチでは離職を止めることができない可能性があり、ストレスを抱えている状況での介入となる。

そのための介入として、今回はソーシャルサポート（職場内サポート）に注目した。。図5はバーンアウト尺度、職業性ストレス尺度高低群のスタッフが職場内外からどれだけサポートを受けているか（受けようとしているか）を比較したものである。

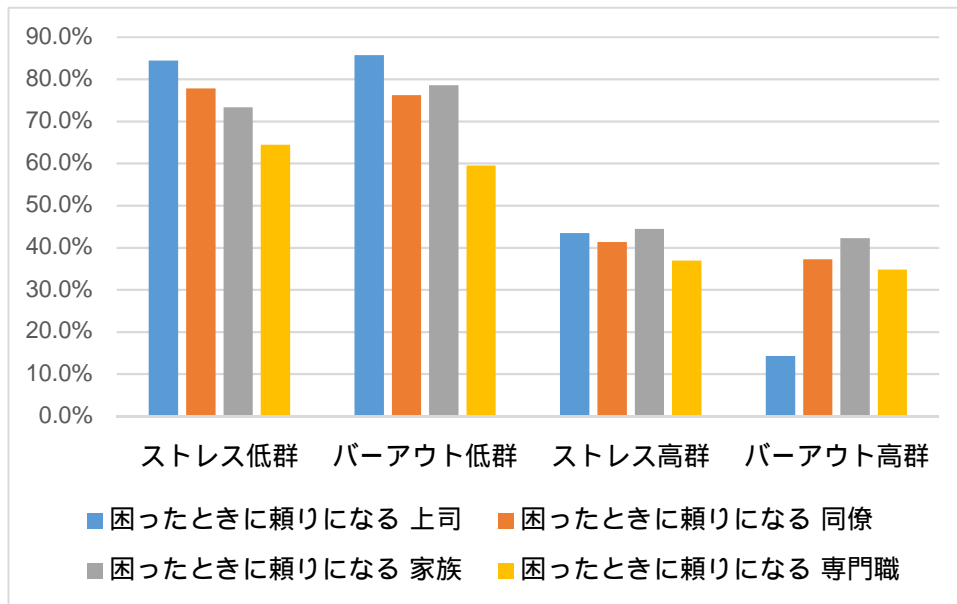


図5 困ったときに相談できる相手

バーンアウト尺度高群では頼りになる人がいる割合に大幅な低下がみられ、とりわけ上司サポートが受けづらい状況であることが明らかとなった。離職に至る過程は単純ではないが、高ストレスの時点で離職を意識しているスタッフが多いことからすると、その状況での職場内サポートは欠くことができない。しかし、高ストレスの者は、逆に周囲を頼りにしない傾向にある。このことは、周囲が「気になる」時点で、そのスタッフへの働きかけを無理なく開始する必要があることを示していると考えられる。とくにバーンアウト尺度高群では上司との距離がすでに開いている可能性があり、ストレスが高い状況でのサポートが重要と指摘できる。

表1 情緒的消耗とストレスの関係

最後に、バーンアウト（情緒的消耗、脱人格化、個人的達成感）にもっともバーンアウトに影響を与えるのが情緒的消耗であると指摘されていることから、職業性ストレス尺度を因子分析し

	B		
職場の雰囲気と業務	0.096	0.107	**
子ども支援の難しさ	0.449	0.294	***
職場の研修の不備	-0.107	-0.046	
公私の区別と疲労	0.427	0.267	***
社会的評価と制度	0.062	0.028	*

(* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$)

（主因子分析 バリマックス回転）、見出された5つの尺度のとの重回帰分析を行った（表1）。職場の研修の不備以外は情緒的消耗とストレスの有意な関連があり、子ども支援の難しさや無力感、公私の区別のなさや精神疲労などが強い要因であることが示唆された。

<引用文献> 田尾雅夫、久保真人、バーンアウトの理論と実際-心理学的アプローチ、誠心書房、1996

横山博司、中谷隆ほか、女性介護職のワークストレスに関する行動科学的研究、平成18年度-平成20年度科学研究費補助金（基礎研究（C））研究成果報告書、2009

蘇 珍伊、岡田進一、白澤政和、特別養護老人ホームにおける介護職員の仕事の有能感についての探索的研究--尺度構造の検討、生活科学研究誌 4、179-190、2005

壬生尚美、神庭直子、介護職員の仕事の満足感・やりがい感に影響を及ぼす要因：ユニット型施設と従来型施設による比較、人間生活文化研究 2013(23)、287-299、2013

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計0件

〔学会発表〕 計2件（うち招待講演 0件 / うち国際学会 0件）

1. 発表者名 村松健司 妙木浩之 金丸隆太 塩谷隼平 坪井裕子 樋口亜瑞佐
2. 発表標題 児童養護施設におけるスタッフの離職要因の分析 1
3. 学会等名 日本情動学会第8回大会
4. 発表年 2018年

1. 発表者名 村松健司 坪井瞳 保坂亨
2. 発表標題 児童養護施設における幼児の心理・行動状況と幼児教育・保育との連携
3. 学会等名 日本情動学会
4. 発表年 2017年

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
研究分担者	塩谷 隼平 (SIOYA Syunpei) (00453481)	東洋学園大学・東洋学園大学人間科学部・教授 (32520)	
研究分担者	妙木 浩之 (MYOKI Hiroyuki) (30291529)	東京国際大学・人間社会学部・教授 (32402)	

6. 研究組織（つづき）

	氏名 (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
研究分担者	金丸 隆太 (KANEMARU RYUTA) (30361281)	茨城大学・教育学研究科・准教授 (12101)	
研究分担者	坪井 裕子 (TUBOI Tuko) (40421268)	名古屋市立大学・大学院人間文化研究科・教授 (23903)	
研究分担者	波多江 洋介 (HATAE Yousuke) (50526118)	白百合女子大学・人間総合学部・准教授 (32627)	