

## 科学研究費助成事業（科学研究費補助金）研究成果報告書

平成 24 年 3 月 31 日現在

機関番号：34314

研究種目：若手研究（B）

研究期間：2010～2011

課題番号：22730455

研究課題名（和文） 児童養護施設形態に着目した職員の「専門性」形成・継承に関する研究

研究課題名（英文） Study on the Professionalization of Workers based on the type of Children's Care Home

研究代表者

岡本 晴美（OKAMOTO HARUMI）

佛教大学・社会福祉学部・准教授

研究者番号：80331859

研究成果の概要（和文）：

職員の「専門性」の形成・継承には、職場における所属感や職員としてのアイデンティティの形成を保障する職場環境が必要である。そのためには、職員が継続的な就労を通して、職員同士、職場環境との相互作用を行うことが不可欠となる。しかし、一方で、職場では、不適切なもの（例えば、不適切なケアの方法）も継承される。よって、不適切なものへの継承を阻む仕組みも、職場環境の中に同時に構築する必要がある。

研究成果の概要（英文）：

Workplace environment developing the formation of a feeling of belonging to one's own workplace and the identity as the member in the workplace is necessary for the formation, the succession of "professionalization" of workers. To that end, through the working that workers are continuous, it is absolutely necessary for workers to interact with workers each other and workplace environment. However, on the other hand, the infelicity (e.g., method of the inappropriate care) is succeeded to in the workplace. Therefore, at the same time, it is necessary to build the structure blocking the succession of the infelicity in workplace environment.

交付決定額

（金額単位：円）

	直接経費	間接経費	合計
2010年度	500,000	150,000	650,000
2011年度	800,000	240,000	1,040,000
年度			
年度			
年度			
総計	1,300,000	390,000	1,690,000

研究分野：社会科学

科研費の分科・細目：社会学・社会福祉学

キーワード：児童養護施設、職場環境、職員の専門性の形成・継承、職員体制、実践の共有、状況的学習、人材育成、研修

## 1. 研究開始当初の背景

本研究の中心的課題は、児童養護施設職員の「専門性」の形成・継承のメカニズムを、「職場環境」から考察することにある。その際に、着目すべき観点として、いわゆる児童養護施設の分類に用いられている大舎制、中舎制、小舎制という施設形態を採用した。施設形態に着目した理由は、施設形態の違いにより、子どもたちの生活形態、および職員体制（職員集団の形成のあり様）が異なるためである。

本研究の着想は、平成 19 年に、ある児童養護施設の施設長および職員を対象にしたインタビュー調査を実施したことに端を発している。当該施設を対象とした理由は、施設形態を「小舎制」から「大舎制」へと移行したことにある。この移行は、昨今の児童養護施設の「小規模化」の流れから見れば、一見すると逆行するかのように見受けられる。その移行の背景を探ることが目的であった。いわゆる「家庭的な養護」に近づけるために施設を「小規模化」することが社会的養護に求められているのではあるが、その社会的要請の流れに沿う形で施設を小規模化するだけでは、本当の意味での子どもたちの最善の利益に資するケアの提供は難しい。

インタビュー調査を行った施設では、昨今の多様化・複雑化する入所児童およびその家庭の状況に対応するなかで、「小舎制」という、ややもすると密室化する傾向にある施設形態に限界を感じ移行に踏み切っている。移行の理由を端的に述べるならば、次の 2 点に集約される。まず一つは、子どもの最善の利益に資するケアの提供、また、継続的な支援の提供のためには、職員の就労状況も考慮に入れた上での施設運営を検討しなければならない。移行前は、職員のバーンアウトによる相次ぐ退職を経験するなかで、継続的支援の難しさ、職員集団の形成の難しさを実感せざるを得ない状況にあったことが挙げられる。二つめは、ケアのあり方をふまえたうえでの施設形態のあり方の検討の必要性である。施設形態ありきではなく、どのようなケアを子どもに提供したいと考えるのか、そのケアの提供を保障する子どもの生活形態、職員体制は、いかなるものであるのかを考えたい。最大限、子どもの最善の利益に資するために、職員の能力や資質を活かすことができる施設形態を選択する必要があったことが挙げられる。当該施設は、上記 2 点をふまえて、長期にわたる検討会を経て施設形態の移行を決断した。

この調査を通して、施設形態に着目することの重要性の示唆を得て、平成 20 年から開始した科学研究費補助金に基づく 2 年間の調査研究（若手研究（B）、研究課題：「児童養

護施設の施設形態のあり方と職員の『専門性』に関する基礎的な研究、課題番号：20730385）」に着手することになる。平成 20 年度から平成 21 年度は、施設形態の違いにより、子どもたちの生活形態も、職員体制も異なることから、形態によって課題も異なるはずであり、そのことをふまえた職員および職場環境へのアプローチが不可欠であるという認識にたち、施設形態の移行を行った複数の施設を対象としたインタビューおよびアンケート調査を実施した。

職員の「専門性」の形成・継承および継続的就労を支える職場環境のあり方についてインタビューを行い、それにもとづき、アンケート調査項目の検討を現場の協力を得ながら行った。アンケート調査の目的は、職員の継続的就労を支える要件および「専門性」を形成するための施設内外の研修に対する意識を浮き彫りにすることであった。調査結果からは、「職場の管理運営体制に対する否定的な見方」が、継続的就労を妨げており、特に「業務内容の明確化」、「自らの実践に対する確認や他者からの評価」の必要性が確認された。また、研修については、施設形態の如何が、施設外研修への参加を制限する要因であったり、「専門性」を内部で学ぶことの制約につながっている場合もあることがうかがわれた。

これまで（平成 19 年度から平成 21 年度）の 3 年間の調査研究を簡略化して述べるならば、以下のように言えるであろう。職員の「専門性」の形成・継承のためには、継続的な就労がその前提となる。その前提を支えるのは、職場の人間関係である。いかなる人間関係であるのかと言え、いわゆる児童養護実践を学ぶことを可能にする人間関係である。職員の「専門性」の形成・継承は、職場に身を置き、子どもや職員、職場環境との相互作用を行うこと、すなわち、「実践の共有」を通して、実現されると言える。もちろん、施設外部の関係諸機関の職員や他の児童養護施設職員との相互作用も重要である。その相互作用を保障する職場環境という観点に鑑みるならば、施設がどのような形態であるのかを考慮する必要がある。

これまでの到達点をふまえ、特に職場における「相互作用」という観点を研究課題に据え、平成 22 年度から平成 23 年度の調査研究に着手することとなった。

## 2. 研究の目的

本研究の目的を一言で述べるならば、施設形態という特徴をふまえた児童養護施設職員の「専門性」の形成・継承のためのアプローチ・モデルの構築を行うことである。

先にも述べた通り、施設形態の違いは、子

どもの生活形態、職員体制の形成のあり様に影響を及ぼす。よって、そこで生み出される課題も異なるため、そのことを解決する方法においても異なる実践上の工夫、アプローチが求められることになる。

また、平成 20 年度に行った職員を対象としたアンケート調査結果からは、同じ職場であっても、職員間で意識の差が生まれるという当たり前の事実を改めて着目する必要があることが示唆され、その要因を個人のパーソナリティや力量というよりも、むしろ職場環境、システム（組織）的解決の観点から捉えなおすことが必要であるとの認識に至った。

なぜなら、職員の「専門性」の形成・継承は、生活をともにする子ども、職員、職場環境との相互作用のなかで、つまり、児童養護施設という現場に身を置くこと、すなわち、「実践を共有すること」により実現されると考えるからである。「状況論的学習論」が示唆するように、現場における資源に対する職員のアクセスの状況はいかなるものか、現場の実践にどの程度、関与できているのか、また、他者の実践を学ぶチャンスはどの程度あるのか等、職場環境のシステムという側面に着目しなければ、実態の改善策は見えてこないと考える。そこで、本研究では、職員の「専門性」の形成・継承をあらためて「職場環境」という観点から捉えなおすことを行い、そのうえで、日常的な実践および職員の研修により「専門性」の形成・継承を実現する方法について、児童養護施設現場の協力を得ながら調査研究を進めた。

### 3. 研究の方法

本研究では、主としてインタビュー調査を用いた。

対象施設：

対象とした児童養護施設は、ともに近年、施設形態の移行を行った施設である（A 施設：「小舎制」から「大舎制」、B 施設：「小舎制」から「一部大舎制」）。これまでの調査を通して、施設形態の違いもさることながら、同じ施設形態であっても、子どもの生活形態および職員体制の形成のあり様は、実にさまざまであり、施設形態の如何もさることながら、まずは職員体制の形成の仕方に着目する必要があるのではないかと考え、同じ施設形態を有する 2 つの児童養護施設を対象とした。

対象者：

主として主任（リーダー）クラスの職員を対象としたが、必要に応じて、その他の職員を対象とした。主任（リーダー）クラスの場合には、可能な限り、複数を対象とするグループ・インタビューとした。

方法：

半構造化インタビュー

1 回のインタビューは概ね 1 時間半～2 時間程度で実施した。

期間・実施回数：

平成 21 年 6 月～平成 22 年 3 月

平成 21 年度 A 施設： 11 回

B 施設： 7 回

平成 22 年度 A 施設： 10 回

B 施設： 9 回

主な調査内容：

職員の「専門性」の形成・継承のためには、継続的就労を保障する職場環境が必要である。そして、「専門性」の形成・継承を促進する職場環境では、継続的就労への動機づけを与えると考えられる。すなわち、「専門性」の形成・継承と継続的就労は、相補的關係にある。そこで、「継続的就労」を実現する職場環境、および「実践の共有」やそれを阻害する要因に関する内容を中心とした。

## 4. 研究成果

### （1）研究の主な成果

#### ①平成 22 年度

あらためて述べるまでもないが、継続的就労には、職場において職員が孤立することなく、職場のなかに自分の「居場所」があると感じられること（所属感）、そして児童養護施設職員としてのアイデンティティの形成を実感できる職場環境であることが求められる。

調査の結果、ベテラン職員と若手職員との間、また、ベテランであるか若手であるかに関わらず職員同士の間で意識・認識のズレが生じるいくつかの状況について聴き取ることができた。例えば、以下のような状況が挙げられる。

- ・若手職員が、子どもとのトラブルに直面した際に、ベテランが介入するタイミングに対する認識にズレが生じていること。そのズレが表面化しない場合には、若手職員の孤立感、実践に対する不全感を助長するケースがあること。例えば、若手職員は、自分が子どもとのトラブルで困った状況にあり、先輩に助けてもらいたいと思っていることもあれば、自分でこの場を何とか乗り切りたいと踏ん張ろうとしていることもある。ベテラン職員の介入のタイミングによっては、介入してもらえなかったことを「助けてもらえなかった」と捉える。また、介入が早すぎると感じた場合には、「トラブルに対応できない若手」とみなされた

のではないかと自己評価を下げる。このようなことが積み重なると、職場での自身の存在意義を見出すことができず、孤立感を深める場合もある。

- ・同じ職場内にいくつかの職員集団（チーム）が形成されている場合、「職員が育つ集団」と「職員の育ちを困難にする集団」とが併存していることがある。その違いは、責任の所在が明確であるか否か、若手職員を育成する際の一定程度のプロセスの確立がなされており、なおかつそれが継承されているか否かに関連している。
- ・ベテラン、若手職員に限らず、ケアに対する理念や方法、様々な情報に対して、職員はお互いに「共有できているはず」との認識を持っているが、実際にはズレがあり、それに気づいていないことが少なからずある。その背景には、職員間で「共有すべきもの」の中身が何であるのかに対するズレがある。

## ②平成 23 年度

平成 22 年度に引き続き、インタビュー調査を行い、現段階での到達点として、職員の「専門性」の形成・継承について職場環境からの捉えなおしを行う際には、以下の 2 点を考慮に入れる必要があることが導き出された。

- ・「職場環境」が職員の「専門性」を育む場としての機能を備えていること。
- ・それと同時に、職員の行動変容につながるような意識変容を促す仕組みを職場内で構築すること。

前者については、これまでのインタビュー調査から、職員の職場に対する「所属感」「貢献感」、「職員としてのアイデンティティ」の形成を支える職場環境づくり、職員集団（チーム）づくりを意図的に行う必要があること、その際に留意すべき事柄について一定程度明らかにすることができた。

しかし、後者については、調査プロセスの中で新たに見出された課題であり、現時点では、その具体的なアプローチの方法を提示するには至っておらず、今後の課題として残されている。

## (2) 得られた成果の国内外における位置づけとインパクト

これまで、児童養護施設に限らず、社会福祉の現場では、離職問題や人材育成における課題を抱え、それが喫緊の課題であるという認識をもちながらも、そのことに対する具体的な方策については、未だ改善の余地がある

と考える。特に、施設において、人材育成の明確な理念や方針をもち、施設内研修の内容が選択され、その教育効果や検証の方法をふまえた企画・立案が行われているケースはまだ少ないのではないだろうか。

本調査研究では、職員の「専門性」の形成・継承を職場環境という観点から捉えることで、職員の育ちのプロセスをふまえた人材育成のあり方についての示唆を提供できる点に意義があると考えている。例えば、新人研修では、施設職員として知っておくべき様々な知識・情報が研修内容として数多く提供されているケースが少なくないように思われる。しかし、その前に、新人が職場内でどのような状況にあるのか、新人のレディネスの状態をふまえなければ、学ぶべきことも学ぶことができないのではないかと考える。

## (3) 今後の展望

本調査研究で得られた示唆をふまえ、新たに見出された課題の解明に努め、より施設現場の実態に即した職員の「専門性」の形成・継承に資するモデルの構築に着手する予定である。

特に、先述した通り、職員の継続的就労および「専門性」の形成・継承に影響を及ぼす職員間の意識・認識のズレの解消、また、同一職場内の複数の職員集団（チーム）における職員の「専門性」の形成・継承における格差の解消に向けて、職場環境、職員の状況（レディネス等）、および職員同士の相互作用の観点から、今後、継続的に調査研究を進める。

## 5. 主な発表論文等

（研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線）

〔雑誌論文〕（計 1 件）

岡本晴美、「状況論的アプローチから見た児童養護施設の職場環境に関する一考察—勝因の「専門性」の形成・継承を支える職場環境—」、『福祉教育開発センター紀要』、第 9 号、佛教大学福祉教育開発センター、75-87 頁、2012、（査読無）

〔学会発表〕（計 0 件）

〔図書〕（計 0 件）

〔産業財産権〕

○出願状況（計 0 件）

名称：  
発明者：  
権利者：  
種類：

番号：  
出願年月日：  
国内外の別：

○取得状況（計0件）

名称：  
発明者：  
権利者：  
種類：  
番号：  
取得年月日：  
国内外の別：

〔その他〕  
ホームページ等

## 6. 研究組織

### (1) 研究代表者

岡本 晴美 (OKAMOTO HARUMI)  
佛教大学・社会福祉学部・准教授  
研究者番号：80331859

(2) 研究分担者 無し  
( )

研究者番号：

(3) 連携研究者 無し  
( )

研究者番号：