

児童養護施設の職員が長く働き続けられるための条件

- 勤続職員と退職職員への同時調査からの視点 -

日本福祉大学 研究生 藤田 哲也 (7891)

キーワード：児童養護施設 勤続職員 退職職員

1. 研究目的

児童養護施設(以下、施設)は子どもたちの生活施設であるがゆえに、職員の労働は時間で区切ることが難しい。伊藤(2007)の調査によると、1日あたりの平均的な実労働時間については、約半数の職員が1日10時間以上働いており、6割以上の職員が労働条件に不満を感じている。過酷な労働環境や日常の多忙な業務内容など、施設で働く職員の負担は非常に大きいことが考えられる。また、職員の配置基準について30年以上も抜本的な改定がないまま、少人数で質の高いケアが求められている反面、労働基準法も遵守しなければいけない状況があるため、慢性的な人員不足から職員の負担が増大し、早期退職に追い込んでしまう結果を生み出している(R.Goodman:2007)。

施設で働く職員が、長期間安定して働き続けることができるようになるためにはどうしたらよいのだろうか。先行研究では、施設の職員が仕事を続けられなかった理由として過酷な勤務条件等が挙げられている(伊藤:2007)が、現実には過酷な勤務条件の中でも頑張っている職員は存在するし、定年まで働き続ける職員もいる(東京都社会福祉協議会:2008)。そうであるなら働き続けている職員は、どうして続けていられるのだろうか、また、辞めた職員はなぜ続けられなかったのだろうか、どのようなサポート体制があれば辞めずに済んだのだろうか。本研究ではこれらの疑問を明らかにすることを目的に、施設で働いている職員(3年以上:以下、勤続職員)と施設で働いた経験のある職員(以下、退職職員)を対象にそれぞれ調査を実施し、施設の職員が長く働き続けられるための条件について検討する。

2. 研究の視点および方法

調査項目:(退職職員) 基本属性 退職した理由 どのようなサポートがあれば退職を思いとどまることができたか 長く働き続けるために重要なこと 退職時の迷い(勤続職員) 基本属性 現在の施設で勤務を続けていられる理由 辞めたいと思ったことはあるか 仕事を辞めたいと思いつつも、辞めずに思いとどまった理由 仕事を長く続けていくうえで最も大切なこと

調査期間:2010年1月末~2010年5月末

調査対象と方法:勤続職員117名と退職職員111名である。勤続職員については、東海地方(愛知県内・名古屋市市内・岐阜県内)にある児童養護施設(全41施設)の内、岐阜県を中心に調査協力の得られた10か所に依頼した。それら施設の概要は「調査対象施設一覧」のとおりである。退職職員のリストは公にされていないため、筆者の個人的なつながりを中心に協力を仰ぎ、調査を依頼した。

3. 倫理的配慮

調査対象者に研究の概要と倫理的配慮等について文書で説明した。回答の強制はおこなわず、調査票の回答をもって同意が得られたこととした。また、収集したデータについては全て匿名化し、個人を特定できない形態で分析を行った。

4. 研究結果

回答者の属性:(退職職員) 配布枚数は128枚、男性9名、女性102名、計111名からの回答があった(回収率86.7%)。既婚が67.6%、未婚が32.4%である。退職当時の年齢は(表1)、勤続年数は(表2)の通りである。84名(75.7%)が退職を決める際に迷いがあったと回答している(表3)。その内容は、「子どもへの罪悪感や裏切り」「責任を放棄してしまうような感覚に陥った」「一緒に働いていた職員にも申し訳ない気持ち」を抱いていたり、「自分の生活や将来についての様々な不安」を持ちながら退職を決めていた。一方で「何とか続けられないだろうか」「結婚後も働きたい」「できれば復帰したい」と現在の生活と仕事をどうすれば両立できるか思い悩んでいたことも明らかになった(表4)。そして、退職後も機会があれば以前働いていた施設でもう一度働きたいと答えていた者が6割以上に上った。退職理由については、結婚39名(35.1%) 精神的疲労29名(26.1%) 変則勤務24名(21.6%)であった。自由記述の中からは進路変更(転職)、健康状態、家族の事情などがあつた。養育感の違いや人間関係の歪み、仕事と生活の両立が困難で過酷な勤務体制であることもが原因として挙げられた(表5)。子どもとの関係悪化が原因で退職を決めた者は5名(4.5%)のみであった。次にどのようなサポートがあれば退職を思いとどまったかについては、労働時間の改善44名(39.6%) 休日・休暇

の保障 34 名 (30.6%) 職場の人間関係の改善 23 名 (20.7%) の順であった。自由記述は「昼間の勤務時間の増加」や「断続勤務の廃止」「産休・育児休暇を含めた休日・休暇の保障」「自分の子どもに合わせた勤務時間の工夫」「私生活を保障できる勤務」「労働時間に見合った賃金の保障」「職員への助言やサポート体制の整備が必要」という記述が多かった(表6)。長く働くために重要な事として、「話し合い助け合える人間関係」や「精神的なケアの充実とサポートし合える人間関係」が必要だと述べていた。また「やりがいを持つ」「仕事に情熱を持ち楽しむ」と言った自分自身の気持ちの持ち方や仕事への取り組み方についての記述もあった。そして「結婚・出産後も働き続けられるような勤務体制」や「休日・休暇の確実な保障」「労働時間の改善」「労働に見合った賃金保障」など勤務体制と労働条件の整備が挙げられた。制度政策面では、「職員人数の増加」「人員配置基準の向上」等があった(表7)。

(勤続職員) 配布枚数は 127 枚、男性 34 名、女性 83 名、計 117 名からの回答があった(回収率 92.1%)。既婚が 59%、未婚が 41%である。年齢は(表8)、勤続年数は(表9)の通りである。勤続職員の 81 名(69.2%)が退職を考えた事があり(表10)、その理由は精神的疲労 43 名(36.8%) 給料が安い 28 名(23.9%) 子どもの問題行動 28 名(23.9%) の順になっていた。退職者で多かった結婚に関する項目は 10 名(8.5%)であった。現在の施設での勤務継続の理由については、多くの職員が「子どもの成長が見られる」「仕事で達成感や満足感が得られること」や、「職場の人間関係が良好であること」を挙げていた。また「自分自身のためや生活のために継続して働いている」「家族の理解や協力があるから」という回答を挙げていた(表11)。辞めたいと思った時に思いとどまった理由に関しては、「気持ちを切り替えよう」「もう少し頑張ってみよう」など自分自身が前向きに気持ちを切り替えたり、「辞めた後の仕事に不安を感じたから」や「辞めたら負けと言う意地やプライド」、仕事に対しての「思い入れや愛着の強さ」が退職を思いとどまらせる要因になっていた。そして家族の支えや仲間の支援といった精神的な支えがあったことも主要な理由のひとつであった(表12)。長く働くうえで重要なことを尋ねると、「職員同士のチームワークや連携」や「職場の雰囲気づくり」「職員が孤立しないような体制づくり」の他に「自己管理や健康管理」「プライベートの充実」や「息抜きをしながらゆとりを持つこと」など、自分自身も大切に考えるスタンスが見出せた。そして「仕事に対して具体的に取り組む姿勢も大切にする」だけでなく、「意欲や根気強さ」など職員自身の気持ちや意志が非常に大切との回答が多かった(表13)。

考察

職員が長く働き続けるためには、どのような条件が必要なのだろうか。

調査結果から、職員が長く働き続けることができる条件として、制度政策、労働条件、職員間のチームワークが鍵になることが示唆された。制度改革については、児童福祉施設最低基準の人員配置の改定もさることながら、職員の働く権利が現実的に保障される環境整備が必要であろう。労働条件の整備では、業務を分担する中で個人が負担を軽減できるような工夫が必要である。仕事と家庭の両立できるような労働条件の整備、既婚者が働きやすいような時間帯の工夫や、労働に見合った賃金体系の整備、精神的負担を感じている職員へのスーパーバイズや助言などが必要であろう。職員間のチームワークについて、子どもとの関係に悩む職員にとって、目標にできる上司の存在や指摘し合える関係、職員を大切にする雰囲気など、職員同士のつながりは非常に大きな支えになると思われる。また、家庭を持った職員への精神的な配慮も必要になってくるため、職員相互の理解は不可欠なのであろう。

本研究では、今後の人生を考える契機の最たるものが「結婚」であり、結婚をしても継続して働ける環境があれば、多くの職員が退職せざるを得ない状況から抜け出せる可能性を見出すことができた。このように、実態調査から児童養護施設の職員の勤務継続に向け必要な条件を示せたことは、職員の労働条件の改善、しいては安定した職員集団の形成に役立つと言えよう。

参考文献

R.Goodman 津崎哲雄(2007)『日本の児童養護』明石書店 p132 伊藤嘉余子(2007)『児童養護施設におけるレジデンシャルワーク』明石書店 p118-p122 東京都社会福祉協議会(2008)『働き続けることのできる職場環境調査に関する考察』『平成20年度紀要』東京都社会福祉協議会児童部会調査研究部 p69-7