

児童養護施設における働き続けることができる職場環境の諸要因

ー施設長へのインタビュー調査を通してー

○ 日本社会事業大学大学院 社会福祉学研究科 博士後期課程 座安晃生 (会員番号 8315)

[キーワード]: 児童養護施設, 職場環境, 働き続ける

1. 研究目的

児童養護施設の職員への調査から「対等な職員関係」、「仕事・家庭の両立」、「定着可能度」を高めることが働き続けることができる職場環境に求められることが明らかになった。一方、各施設が施設レベルで行っている「対等な職員関係」、「仕事・家庭の両立」、「定着可能度」の具体的内容は明らかになっていない。以上のことから、本研究の目的は児童養護施設の施設長が行っている「対等な職員関係」、「仕事・家庭の両立」、「定着可能度」の取り組みを明らかにする。定着可能度という概念は、組織満足度や組織帰属意識、過去の定着度、今後の継続意思を表す。本研究では、職員の満足度を高める取り組みを明らかにすることとした。

2. 研究の視点および方法

本研究における職場環境の定義は、子ども・職員間の関係、職員間の関係や職員のサポート体制(座安 2021)にくわえて、先行研究を参考にして職務満足度も取り入れた。また、働き続けるということはインタビュー調査の内容から検討した。インタビュー調査の内容では働き続けるとは「(働き)続けたい、もしくは続けられる人が続けられるっていうことが重要」、「辞めるということを否定しない」、「結果として働き続けている」ということが語られた。働き続けるということは、年齢や経験年数(何年以上の経験年数か、同一施設での経験年数か)等が考えられるが、本研究では現時点で「働いている」、「やめたい」とは思わない状態と定義した。東京都にある児童養護施設の施設長に半構造化面接を行った。調査項目は①対等な職員関係、②仕事・家庭の両立、③職員の満足度とし、施設レベルで行っていることを伺うこととした。分析方法は、佐藤(2008)の質的データ分析を採用した。本研究は児童養護施設の働き続けることができる職場環境とは何か、施設長ひとり一人の行為や語りを重視しコーディングしていく必要があると考えるため佐藤の質的データ分析を採用した。調査対象者は、40歳代から70歳代の男性である。60歳代の男性の勤続年数は34年、70歳代の男性の勤続年数は36年、50歳代の男性の勤続年数は37年と29年、40歳代の男性の勤続年数は19年である。

3. 倫理的配慮

本研究は、倫理的配慮に基づき、東洋大学大学院の倫理委員会に調査内容を提出し承認

を得た(2020年—18S)。調査対象者には、研究目的や個人情報取り扱い、回答の拒否及び同意の撤回、データの匿名化等の説明を書面にて行った。本発表に関連して、開示すべきCOIはない。

4. 研究結果

以下、オープンコード、焦点的コードを使って記述していく。〈 〉がオープンコード、【 】が焦点的コードである。児童養護施設の施設長は、【対等な職員関係】を形成するため組織として様々な工夫を施していた。職員の年齢や経験年数の長短によって優劣をつけず、〈一職員として尊重〉する姿勢であった。また、職員が働き続けることができるように【仕事・家庭の両立】を図っていた。職員は、結婚・出産・子育て、親の介護や仕事の適正、それに伴う休職などに応じて〈ライフステージに応じた働き方〉ができるように施設長が職場環境を整備していた。くわえて、職員のモチベーションにもつながる【やりがい】の形成についても様々な工夫を施していた。施設長が指示を出して子どもの支援計画や支援の実施、それに伴う評価を行うのではなく、職員が目標や計画を立て、支援に価値を見出せるように職員の〈自己実現〉を図っていく。また、職員は児童自立支援計画を元に子どもに支援し評価していくが、それだけではなく支援は何が良かったのか、足りなかったのかなどの職員自身の評価などを行う〈総括・方針〉が職員の仕事に対する充実感や【やりがい】につながっていた。他にも、職員が働続けることができるように【人材育成】にも力を入れていた。職員は児童自立支援計画書とは別に自身で子どもを支援するうえでの〈支援目標〉を立て、当該職員にくわえホーム長や主任とともに支援目標を評価していた。

5. 考察

本研究では施設をマネジメントする施設長の語りから、働き続けられる職場づくりのための配慮を「職員個人レベル」、「チームレベル」、「施設レベル」の3点に整理できた。1点目の「職員個人レベル」は【対等な職員関係】(〈一職員として尊重〉、〈意見の尊重〉)、【職員間の不和】(〈仕事に行きたくない理由〉、〈職員関係でやめる〉)があった。2点目の「チームレベル」は【やりがい】(〈総括・方針〉、〈子どもからのフィードバック〉)があった。〈総括・方針〉では支援目標の達成を評価するだけではなく、職員個人や職員集団のストレングスを評価し、それをどのように子どもの支援に活かしていくか考え、支援価値を見出すきっかけになっていた。3点目の「施設レベル」は【人材育成】(〈人材育成委員会〉、〈施設長の面接〉)、【仕事・家庭の両立】(〈ライフステージに応じた働き方〉、〈その人に応じた働き方〉)があった。「施設レベル」は「職員個人レベル」や「チームレベル」を包含しており、「職員レベル」や「チームレベル」の状況を把握し、組織の課題として取り組んでいた。施設長が働き続ける職場環境の整備を行うことで、職員の定着に必要な職員間の対等性や子どもを支援していくうえで得られるやりがいを形成していたと考える。