

原 著

## 児童養護施設職員の施設内体験と感情状態

— 勤続年数による検討 —

神田有希恵\*<sup>1</sup> 森本寛訓\*<sup>2</sup> 稲田正文\*<sup>3</sup>

### 要 約

本研究は、児童養護施設職員(N=225)の施設内体験と感情状態との関連について検討し、職員の早期離職に関わる施設内体験の特徴を捉えようとした。得られた主要な結果は以下のとおりである。児童養護施設に就職後3年間およびその後2年間は「不全感」が多く体験されていた。その一方で、3年間では「保護者との良好な関係」や「仕事のへの慣れ」が体験されにくく、「不全感」には強い不快感が伴い、ネガティブ感情も強かった。重回帰分析の結果では、すべての勤続年数群において「不全感」のネガティブ感情への影響が認められた。しかし、就職後5年間の職員の体験する「不全感」には、より強い不快感を伴っていた。職員のこのような心理的特徴と感情状態が早期離職の関連要因として介在している可能性が考察された。

### 1. 問題と目的

児童養護施設は、多様なニーズをもつ児童の生活の場である。施設の機能は、児童らと生活をともにする職員の高い専門性に支えられている。そして、この施設機能の専門性の蓄積と維持には経験年数の長い職員の存在が欠かせない<sup>1)</sup>。例えば、児童の気持ちに寄り添う、児童の行動を指導するなど入所児童への直接的な対応に関しては、職員個人がその職場で長く勤めていることが重要である。入所児童の生活を保障するために行う、会議、研修、外部との連携など日々の業務の遂行には、組織としてのノウハウが豊富である経験年数の長い職員が施設に多くいることが必要である<sup>2)</sup>。

職員が施設に長く勤めることは、児童の権利擁護の観点からも非常に重要な問題である。職員の勤続年数が短くなると、困難な労働条件の下で働き続けているベテラン職員をよりいっそう過酷な状況に追い込むことになる<sup>1)</sup>。このことが、ひいては不適切な処遇あるいは施設内虐待等、施設における子どもの人権侵害のリスクを高めてしまう危険性がある。

このように児童養護施設の施設機能の蓄積と維持は職員の勤続年数によって支えられているが、これに対して、勤続年数の実態はどのような様相を呈しているのだろうか。神奈川県内の19施設の新規採用者を対象に行った5年間の追跡調査では、職員の平均

勤続年数(3.4年)が入所児童の平均在所要年数(4.7年)よりも短いこと、さらに、勤続年数5年以内の職員が全体の80%以上を占めていることが明らかとなった<sup>3)</sup>。その他の先行研究<sup>4)</sup>でも、平均5~6年と報告しているものが多い。村上<sup>5)</sup>は、岡山県と大阪府の13の児童養護施設を対象に行った研究の中で、現職場での勤続年数が5年までの職員が6割近くあったと報告している。さらには、3年目までの職員が80%を占め、さらにそのうちの大半が20歳代であるとの報告もある<sup>6)</sup>。つまり、勤続年数5年未満もしくは3年未満の若い職員が離職しては新しい新卒者が就職し、3年まであるいは5年目までに離職するといった現状が推察されるのである。

この現状には、新人職員が就職してからごく初期の時期に何らかの施設内体験が関連していることが考えられる。現在、入所児童の大半は被虐待経験のある児童であるといわれている。被虐待経験を持つ児童は、日常生活場面においてパニック・暴力行動などを呈するなど感情調整が難しい場合が多い<sup>7)</sup>。また、しばしば大人を挑発するなど「試し行動」を繰り返すこともある。これらによって職員は、「二次的トラウマ」<sup>8)</sup>や「セカンダリー・トラウマティック・ストレス」<sup>9,10)</sup>を受けることや「バーンアウト(燃え尽き)」してしまうことがある<sup>11)</sup>。加えて、職員には、書類の整理や援助記録の記入、入所児童の

\*1 府中市立湯が丘病院 心理室 \*2 川崎医療短期大学 一般教養心理学 \*3 川崎医療福祉大学 医療福祉学部 臨床心理学科 (連絡先) 神田有希恵 〒729-3423 広島県府中市上下町矢野100 府中市立湯が丘病院

E-Mail: strobolights\_y@hotmail.com

家族の家庭訪問や学校行事への参加など，児童への直接的な援助以外の業務においても多大な負担がかかる<sup>2,4,6)</sup>。

処遇の困難さに加えて，職場の人間関係にも困難が生じやすい。密室性の高い施設の中で日々の生活を共にすることで，職員間には密接な関係が生じる。多くの職員が，仕事に対する考え方が違う職員と一緒に働くことにやりにくさを感じており<sup>4)</sup>，職場の人間関係について，半数以上の職員が「先輩・上司との関係」，「施設長との関係」，「同僚との関係」についての不満や負担感を抱いている<sup>6)</sup>。このほかにも，職員の役割を遂行する際の困難さあるいは能力不足感などが，ストレス反応の表出と密接に関わっている<sup>12)</sup>。

以上のように，職員が置かれている職場環境やその中で体験する出来事はさまざまな側面から成り立っている。しかし，それらの出来事をどの程度，あるいはどのように体験するかについては，新人職員とベテラン職員とでは異なることが予想される。たとえば，Schmitt & Todd<sup>13)</sup>は，職員の勤続年数がストレス緩衝要因となりうることを示している。これは，勤続年数を重ねることで職員の体験の内容あるいはそれらに対する感じ方に何らかの変化が生じている可能性を示唆するものである。しかし，これらについて実際に勤続年数による検討を行った研究は見当たらない。

そこで，本研究では，児童養護施設職員の早期離職と職員の施設内体験の関連を明らかにすることを目的とした。児童養護施設職員の施設内でのネガティブ体験やポジティブ体験がどのようなものであり，それぞれの体験に対してどの程度の快・不快感情を抱いているのか，さらに，勤務継続に対してどのような価値づけを行うのかを検討した。そして，これらの施設内体験と感情状態との関係を勤続年数ごとに分析し，職員の早期離職にかかわる要因特定の手がかりを得ることを目的とした。

## 2. 方法

調査は，平成20年10月中旬から11月上旬にかけて，13施設の児童養護施設（岡山県内10施設，大阪府内3施設）に勤務する直接処遇職員260名に質問紙を配布して実施した。各施設に質問紙と研究の趣旨を示した文書および同意書を郵送または直接持参し，調査協力担当者から直接処遇職員に配布した。回答後は個人が特定できないように同封した封筒に入れてもらい，各施設の調査協力担当者が封筒を回収した。有効回答数234名のうち，調理員や事務員を除く直接処遇職員（児童指導員・保育士）225名

のデータを分析対象にした。

### 2.1. 調査に用いた尺度

#### 2.1.1. 児童養護施設職員の職業生活出来事尺度

職員の施設内体験を包括的に捉えるために，対人援助職の職業生活出来事尺度・児童養護施設職員版<sup>14)</sup>を採用した。これは，児童養護施設職員を対象に，ポジティブな感情体験（活気が出る，わくわくするなど）を伴う「ポジティブな体験」と，ネガティブな感情体験（イライラする，疲れるなど）を伴う「ネガティブな体験」の頻度を問うものである。「ポジティブな体験」および「ネガティブな体験」の2領域54項目からなる尺度である。評定は3件法（0：なかった，1：ときどきあった，2：よくあった）で，それぞれの項目に示した出来事について，質問紙回答時までの半年間のうちどれくらいの頻度で体験したかについて尋ねた。

同時に，各項目に示した体験について快・不快の程度を4件法（1：とても不快であった，2：やや不快であった，3：やや快であった，4：とても快であった）で尋ねた。

#### 2.1.2. 価値づけ体験尺度

この尺度は，勤務継続に関する職員の施設内体験について面接調査を行い，職員の施設内体験のなかでも，ポジティブな感情体験およびネガティブな感情体験を伴わない職員の体験を「価値づけ体験」として抽出したものである<sup>15)</sup>。「仕事に意義を感じた」，「子どもにかかわる仕事がしたいと思った」など15項目からなる尺度で，それぞれの項目に示した出来事について質問紙回答時までの半年間のうちどれくらいの頻度で体験したかについて尋ねた。評定は3件法（0：なかった，1：ときどきあった，2：よくあった）で行った。

#### 2.1.3. 日本語版 Positive and Negative Affect Schedule (PANAS) 尺度

感情ならびに気分評定尺度である PANAS<sup>16)</sup>の日本語版<sup>17)</sup>でネガティブ感情 (NA) 因子およびポジティブ感情 (PA) 因子<sup>11)</sup>，各8項目合計16項目からなる。評定は4件法（0：なかった，1：たまにあった，2：ときどきあった，3：よくあった）で，それぞれの項目に示した気分について，質問紙回答時までの半年間のうちどれくらいの頻度で体験したかについて尋ねた。

#### 2.1.4. フェイスシート

調査協力者の基本属性として以下の8項目，1)

年齢, 2) 性別(女性・男性), 3) 職種(児童指導員・保育士・家庭支援専門相談員・個別対応職員, 心理療法担当職員・その他), 4) 職位(一般職・主任・寮長・施設長・非常勤・その他), 5) 部署(大舎・中舎・小舎・ユニットケア・グループホーム・その他), 6) 勤務形態(日勤中心・交代制・住み込み・その他), 7) 現職場での勤務年数, 8) その職種としての勤務年数, について選択式および記入式で回答を求めた。

### 3. 結果

まず, 職員の施設内体験の構造を検討するためにネガティブ体験, ポジティブ体験および価値づけ体験について因子分析を行った。その結果をもとに, 勤続年数による各体験頻度および各体験に伴う不快度の差異について検討した。また, 勤続年数による感情得点の差異についても検討した。そして, これらの結果を踏まえ, 各体験頻度が職員の感情状態に及ぼす影響を検討した。なお, 分析には統計ソフト SPSS (Ver.16) を使用した。

#### 3.1. 各体験の因子分析

ネガティブ体験の因子分析の結果(主因子法・バリマックス回転), 5 因子構造が確認された。因子負荷量が.40未満であった項目ならびに複数の因子に.40以上となった項目は除外した。5 因子はその項目内容から「不全感」, 「業務の負担感」, 「スタッフ間の不和」, 「児童の不安定な状態」, 「保護者の非協力的態度」とそれぞれ命名した(表1)。

ポジティブ体験については5 因子構造が確認された。因子負荷量が.40未満であった項目ならびに複数の因子に.40以上となった項目を除外した。5 因子は項目内容から「スタッフ間の協力関係」, 「保護者との良好な関係」, 「処遇への満足感」, 「児童からの感謝・信頼」, 「児童からの好反応」とそれぞれ命名した(表2)。

価値づけ体験については3 因子構造が確認された。因子負荷量が.40未満であった項目ならびに複数の因子に.40以上となった項目を除外した。各因子は項目内容から「仕事の意義」, 「仕事への慣れ」, 「生活のため」とそれぞれ命名した(表3)。

#### 3.2. 勤続年数ごとの各因子の体験頻度

因子分析で得られた各因子の体験頻度に勤続年数による差異があるかどうかを検討するために, 勤続年数を独立変数, 各体験頻度を従属変数として分散分析を行なった。勤続年数は, 先行研究<sup>18,19)</sup>を参考にし, 勤続年数3年未満を新人職員群(N=95),

4~5 年をポスト新人職員群(N=39), 6~10 年を中堅職員群(N=43), 11年以上をベテラン職員群(N=36)とした。平均値間の多重比較には Tukey の HSD 検定を用いた( $p < .05$ )。表4に勤続年数群によるネガティブ体験頻度の平均値を示す。「不全感」 $[F(3,202)=13.44, p < .01]$ , 「業務の負担感」 $[F(3,203)=3.14, p < .05]$ および「保護者の非協力的態度」 $[F(3,203)=6.10, p < .01]$ に群差がみられた。「不全感」では新人職員が中堅およびベテラン職員よりも体験頻度が有意に多く, ポスト新人職員と中堅職員がベテラン職員と比べて体験頻度が有意に多かった。「業務の負担感」ではポスト新人職員がベテラン職員と比べて体験頻度が有意に多かった。「保護者の非協力的態度」では中堅職員およびベテラン職員と比べて新人職員の体験頻度が有意に少なかった。

表5に勤続年数群によるポジティブ体験頻度の平均値を示す。「保護者との良好な関係」において群差 $[F(3,199)=6.85, p < .01]$ が見られた。新人職員がポスト新人, 中堅およびベテラン職員よりも頻度が有意に少なかった。

表6に勤続年数群による価値づけ体験頻度の平均値を示す。「仕事への慣れ」で群差 $[F(3,205)=10.86, p < .01]$ が見られ, 新人職員がポスト新人, 中堅およびベテラン職員よりも頻度が有意に少なかった。

#### 3.3. 勤続年数ごとの各体験に伴う不快度

表7に勤続年数群による各体験に伴う不快度の平均値を示す。ネガティブ体験では「不全感」 $[F(3,156)=4.97, p < .01]$ および「保護者の非協力的態度」 $[F(3,164)=3.13, p < .05]$ について群差が見られ, 「不全感」については新人職員, ポスト新人職員および中堅職員がベテラン職員よりも有意に不快に感じていた。ポスト新人職員が新人職員よりも不快に感じる傾向があった。「保護者の非協力的態度」については中堅職員が新人職員よりも不快に感じていた。しかし, ポジティブ体験および価値づけ体験の快度では, いずれの因子においても勤続年数による有意な差は見られなかった。

#### 3.4. 勤続年数ごとの感情状態

表8に感情状態(PA, NA)の平均値を示す。各勤続年数群による感情状態の差異を検討するために, PA 得点と NA 得点について分散分析を行った。その結果, NA 得点 $[F(3,202)=9.02, p < .01]$ に有意な差が認められ, 新人職員およびポスト新人職員がベテラン職員よりも NA 得点が高かった。

表1 ネガティブ体験因子分析結果(主因子法・バリマックス回転)

	因子				
	1 不全感	2 業務の 負担感	3 スタッフ間の 不和	4 児童の 不安定な 状態	5 保護者の 非協力的 態度
児童に自分の対応が受け入れられなかった	.66	.12	-.03	.25	.03
仕事に関する知識・技術が未熟だった	.63	-.10	.16	.00	.01
児童が感情的な態度をとった	.59	.19	-.02	.24	.08
児童から不平・不満を言われた	.59	.21	-.16	.22	.16
自分が理想とする仕事ができなかった	.49	.11	.37	.07	.04
自分の専門技術が役に立たなかった	.48	.01	.02	.14	.06
仕事に関してミスを起こした	.47	.19	.10	.02	-.02
職場スタッフに気がつかった	.40	.09	.29	-.07	-.09
多くの仕事を任された	.01	.67	.13	.09	.07
十分な休みが取れなかった	.13	.66	.11	.13	.01
時間に追われるように仕事した	.16	.60	.16	.11	.01
勤務時間外まで仕事があった	.05	.56	-.10	.12	.08
職場スタッフが足りていなかった	.09	.54	.22	.08	.16
仕事で臨機応変の仕事が任された	.18	.45	.16	.03	.20
職場スタッフが感情的な態度をとった	.10	.14	.76	.06	.12
職場スタッフが理不尽な態度をとった	.02	.13	.75	.06	.10
職場スタッフと仕事について意見が合わなかった	-.01	.07	.65	.13	.03
職場スタッフ間で連携がうまくいかなかった	.14	.11	.58	-.08	.03
児童の状態が徐々に悪くなった	.10	.14	.08	.76	.09
児童の不穏状態が続いた	.32	.20	.01	.57	.12
児童の状態が急変した	.20	.15	.06	.51	.08
児童の家族が協力的ではなかった	.03	.12	.07	.17	.94
児童の家族が児童のことを理解していなかった	.09	.21	.14	.10	.59
因子寄与	2.67	2.42	2.37	1.48	1.41
因子寄与率	11.54	10.52	10.30	6.44	6.14

### 3.5. 各体験と感情状態との関係

各体験因子が感情状態(PA, NA)をどのように予測するのかを検討するために, PAおよびNAを目的変数, ポジティブ体験の5因子, ネガティブ体験の5因子および価値づけ体験の3因子を説明変数として勤続年数群ごとに重回帰分析を行った. その結果を表9に示す.

新人職員において, ポジティブ体験では「スタッフ間の協力関係」が, 価値づけ体験では「仕事の意義」および「生活のため」がPAを有意に予測していた. また, ネガティブ体験では「不全感」がNAを有意に予測していた. 「処遇への満足感」がNAを有意に低減させる予測を示し, 「児童からの好反応」がNAを有意に予測していた.

表2 ポジティブ体験因子分析結果(主因子法・バリマックス回転)

	因子				
	1 スタッフ間の 協力関係	2 保護者との 良好な関係	3 処遇への 満足感	4 児童からの 感謝・信頼	5 児童からの 好反応
職場スタッフのサポートがあった	.76	.02	-.02	-.04	.03
職場スタッフ間で協力しあった	.73	.03	.18	.06	.17
職場のチームワークが良かった	.64	.12	.16	.03	-.05
職場スタッフ間で気持ちを共有した	.57	-.01	.12	.19	-.18
児童の家族から信頼された	.07	.85	.11	.15	.12
児童の家族から感謝された	.05	.76	.16	.01	.08
児童のことについて児童の家族と一緒に取り組んだ	.14	.52	.19	.07	.05
施設を退所していった児童から便りがあった	-.08	.48	.01	.16	-.09
児童の状態が改善した	.08	.21	.64	.02	.11
児童の状態が落ち着いた	.17	.07	.60	.13	.02
児童が満足する対応を行った	.05	.10	.44	.29	.03
自分の仕事の成果が上がった	.17	.15	.40	.30	.19
児童から感謝された	.06	.20	.12	.71	.18
児童から信頼された	.11	.16	.38	.69	.17
児童から名前を覚えてもらった	-.07	.07	.08	.13	.76
児童から声を掛けられた	.02	.00	.06	.08	.44
因子寄与	1.98	1.96	1.44	1.30	0.97
因子寄与率	12.36	12.23	9.02	8.09	6.06

ポスト新人職員において、ポジティブ体験では「児童からの信頼・感謝」が、価値づけ体験では「仕事への慣れ」がPAを有意に予測していた。ネガティブ体験では「不全感」がNAを有意に予測していた。

一方、中堅職員においては、ポジティブ体験ではPAを有意に説明する因子はなかった。それに対し、価値づけ体験では「仕事の意義」がPAを、ネガティブ体験では「不全感」がNAを有意に予測していた。

ベテラン職員でも、ポジティブ体験では「スタッフ間の協力関係」および「処遇への満足感」がPAを有意に予測していた。価値づけ体験では「仕事の意義」がPA、ネガティブ体験では「不全感」、「業務の負担感」、「スタッフ間の不和」および「保護者の非協力的態度」がNAを有意に予測していた。

#### 4. 考察

本研究では、児童養護施設職員の早期離職に施設内体験が関連しているのではないかと考え、まず施

設内体験を構成する因子構造を確認した。その結果、児童養護施設職員のネガティブ体験は「不全感」、「業務の負担感」、「スタッフ間の不和」、「児童の不安定な状態」、「保護者の非協力的態度」、ポジティブ体験は「スタッフ間の協力関係」、「保護者との良好な関係」、「処遇への満足感」、「児童からの感謝・信頼」、「児童からの好反応」によって構成されていた。また、勤務継続への価値づけ体験は「仕事の意義」、「仕事への慣れ」、「生活のため」によって構成されていた。以下では、これらの施設内体験と感情状態との関連を早期離職のリスクを抱える就職後3年までの新人職員と就職後4～5年経過したポスト新人職員に注目して考察する。

新人職員は中堅職員やベテラン職員に比べて「不全感」を多く体験しており、それによる不快感はベテラン職員よりも強かった。そのうえ「保護者との良好な関係」や「仕事への慣れ」も他の職員と比べて体験されにくかった。さらに、重回帰分析の結果、

表3 価値づけ体験因子分析結果(主因子法・バリマックス回転)

	因子		
	1 仕事の 意義	2 仕事への 慣れ	3 生活の ため
人の役に立てる仕事だと思った	.79	.03	.15
仕事に意義を感じた	.71	.11	.14
仕事を通して社会に貢献したいと思った	.63	-.02	.21
仕事をしながら子どもが好きだと思った	.41	.08	.11
一年を通して施設での行事に慣れた	.07	.86	.05
子どもの年齢ごとの特徴になれた	.12	.69	.17
一日の仕事の流れに慣れた	.01	.64	.02
自身の生活の糧を得る必要性を意識した	.24	.11	.86
自身の生活を営む必要性を意識した	.30	.12	.78
因子寄与	1.86	1.67	1.47
因子寄与率	20.64	18.51	16.34

表4 ネガティブ体験頻度

		新人職員	ポスト新人職員	中堅職員	ベテラン職員
不全感	平均	1.29	1.15	1.09	.86
	SD	.37	.31	.40	.34
業務の負担感	平均	1.27	1.48	1.40	1.20
	SD	.48	.42	.44	.47
スタッフ間の不和	平均	.90	1.15	.99	.94
	SD	.52	.46	.49	.47
児童の不安定な状態	平均	.62	.72	.74	.59
	SD	.54	.50	.47	.44
保護者の非協力的態度	平均	.63	.87	1.05	.94
	SD	.61	.58	.59	.46

この「不全感」は新人職員のネガティブ感情に関連していた。ところが、新人職員のネガティブ感情は、児童養護施設という職場に特有の環境要因であろう「児童からの好反応」とも強く関連していた。この意味で、新人職員が置かれている状況は、児童からの一見好意的な声かけにもネガティブな反応を示さざるを得ないほどに深刻なのかもしれない。このよう

な葛藤的状况におかれている新人職員のネガティブ感情は、ベテラン職員よりも大きかった。これらのことは、新人職員が非常にストレスフルな状態にあり、その原因として強い不快感を伴う「不全感」の体験が関連していることを示唆する。これにより、職員の役割を遂行する際の困難さあるいは能力不足感などがストレス反応の表出と密接であるとする先

表5 ポジティブ体験頻度

		新人職員	ポスト新人職員	中堅職員	ベテラン職員
スタッフ間の協力関係	平均	1.29	1.14	1.24	1.11
	SD	.46	.42	.42	.41
保護者との良好な関係	平均	.39	.63	.64	.71
	SD	.39	.41	.44	.46
処遇への満足感	平均	.90	.90	.87	.95
	SD	.36	.37	.95	.46
児童からの信頼・感謝	平均	1.09	1.09	.95	.97
	SD	.38	.44	.41	.56
児童からの好反応	平均	1.69	1.67	1.56	1.53
	SD	.40	.42	.44	.57

表6 価値づけ体験頻度

		新人職員	ポスト新人職員	中堅職員	ベテラン職員
仕事の意義	平均	1.30	1.20	1.32	1.11
	SD	.51	.45	.49	.52
仕事への慣れ	平均	1.23	1.57	1.52	1.66
	SD	.46	.43	.45	.46
生活のため	平均	1.16	1.17	1.28	1.33
	SD	.63	.68	.56	.67

行研究<sup>12)</sup>を支持するだけでなく、最もストレスフルな状況におかれているのは職場の大半を占める新人職員<sup>3-6)</sup>であることが明らかとなった。

その一方で、新人職員はこのネガティブ感情を緩和する方法として「スタッフ間の協力関係」を体験することや「仕事の意義」あるいは「生活のため」と価値づけを行うことでポジティブ感情を高め、「処遇への満足感」によってネガティブ感情を低減していた。つまり、新人職員はポジティブな体験や価値づけ体験によって活気を得ながらも、同時に強い不快感を伴う「不全感」あるいは本来ポジティブな体験であるはずの「児童からの好反応」に対してネガティブ感情が高まるという一見矛盾するような心理状態によって疲弊しているといった状況が推察されるのである。確かに、重回帰分析の結果では「不全感」というネガティブ体験は新人職員からベテラン

職員に至るまで共通してネガティブ感情を高める予測変数となっている。しかし、新人職員は他の勤続年数群に比べて、全体としては、ネガティブ体験頻度が高いこと、保護者との良好な関係が少ないこと、仕事への慣れも少なく、「不全感」への不快感が高いこと、ネガティブ感情が高いことなどを総合的に考察すると、新人職員の「不全感」は残りの職員の「不全感」とその性質を異にし、より不快感情を伴っているのではないかと考えられる。

ポスト新人職員も同様に、ベテラン職員に比べて「不全感」を多く体験していた。重回帰分析の結果、ポスト新人職員においても「不全感」からネガティブ感情へ与える影響は強かった。ポスト新人職員のネガティブ感情はベテラン職員に比べて強かった。さらに、ポスト新人職員では「児童からの信頼・感謝」の体験や「仕事への慣れ」といった勤務継続へ

表7 ネガティブ体験の不快感

		新人職員	ポスト新人職員	中堅職員	ベテラン職員
不全感	平均	.86	.90	.94	1.24
	SD	.37	.39	.39	.63
業務の負担感	平均	.99	.74	.92	1.02
	SD	.50	.49	.55	.53
スタッフ間の不和	平均	1.07	.81	.94	.97
	SD	.76	.60	.68	.66
児童の不安定な状態	平均	1.50	1.12	1.21	1.55
	SD	.82	.62	.73	.73
保護者の非協力的態度	平均	1.17	.88	.82	1.13
	SD	.76	.53	.59	.42

\*値が大きくなるほど不快感は下がる

表8 PAおよびNA得点の平均値

		新人職員	ポスト新人職員	中堅職員	ベテラン職員
PA得点	平均	9.85	10.24	9.23	9.13
	SD	4.46	4.45	4.41	5.44
NA得点	平均	12.46	12.33	10.12	7.67
	SD	4.42	4.20	5.66	4.55

PA: Positive Affect, NA: Negative Affect

の価値づけを行うことがポジティブ感情を高めていたが、新人職員で影響が強かった「仕事の意義」「生活のため」といった思いからはポジティブ感情を得られなくなっている。このように、ポスト新人職員は「仕事への慣れ」を抛りどころに勤務を継続している可能性が考えられる。特に、「仕事への慣れ」がポジティブ感情に影響を及ぼしているのはポスト新人職員のみであり、このことは、「仕事への慣れ」が、就職後4～5年が経過したポスト新人職員の施設内適応にとって重要な要因であることを示唆する。しかし、それでも「仕事への慣れ」および「児童からの感謝・信頼」などの体験はここではネガティブ感情を低減するものではなかった。

以上から、勤続年数が3年未満の児童養護施設職員は施設内体験によって大きな心理的な揺れが生じていることが推察されるのである。したがって、職員の早期離職を防止するには、就職後3年間の「不全感」に対する何らかの手立てが必要であろう。さもなければ「保護者との良好な関係」や「仕事への

慣れ」を多く体験する前に、就職後3年以内の早期離職へと招く可能性があると考えられる。このために就職後3年間で「処遇への満足感」を多く体験できる機会を設けることなどが効果的な方策として必要となろう。加えて、その後2年間の「不全感」を低減する継続的な対策も必要であろう。

最後に、本研究については研究方法論の問題が指摘できるかもしれない。本研究は横断的研究法を用いている。したがってその知見も結論も横断的研究法によって引き出されたものである。これらの解釈の妥当性をさらに裏づけるには、早期離職に至った職員あるいは仕事を継続している中堅職員やベテラン職員について、面接等の質的な手法を用いた縦断的研究が必要であろう。

調査にご協力いただきました児童養護施設職員の皆様に深謝いたします。また、本稿をまとめるにあたり多くのご指導ご助言をいただきました川崎医療福祉大学臨床心理学科の永田博先生に厚く御礼申し上げます。



表9 各体験から各感情状態への重回帰分析結果

体験	感情状態	新人職員		ポスト新人職員		中堅職員		ベテラン職員	
		R <sup>2</sup>	(β)	R <sup>2</sup>	(β)	R <sup>2</sup>	(β)	R <sup>2</sup>	(β)
ネガティブ	PA	.03		.05		.13		.32	
			不全感 (.38***)		不全感 (.52***)		不全感 (.43**)		不全感 (.45**)
	NA	.24***		.39***		.37***		.61***	
									業務の負担感 (-.33**) スタッフ間の不和 (.28**) 保護者の非協力的態度 (.38**)
ポジティブ	PA	.26***	スタッフ間の協力関係 (.34***)	.47***	児童からの信頼・感謝 (.41**)	.30**		.62***	スタッフ間の協力関係 (.37**) 処遇への満足感 (.62***)
	NA	.14**	処遇への満足感 (.31**)	.12		.04		.25	
			児童からの好反応 (.24**)						
価値づけ	PA	.25***	仕事の意義 (.30***) 生活のため (.26**)	.30***	仕事への慣れ (.36**)	.29***	仕事の意義 (.57***)	.36***	仕事の意義 (.66***)
	NA	.03		.12		.10		.02	

括弧内の数字はβを示す。 PA: Positive Affect, NA: Negative Affect

\*\*\* p < .01 \*\* p < .05

## 注

- †1) 佐藤・吉田は PANAS 日本語版を作成するにあたり、Affect を情動と訳している。本研究ではより日本語の馴染みやすさ理解度の良さから Affect を感情と訳した。

## 文 献

- 1) 望月彰：自立支援の児童養護論。ミネルヴァ書房，2004。
- 2) 有村大士，才村純，澁谷昌文，庄司順一，伊藤嘉余子：児童養護施設における職員の業務負担感に関する分析。日本子ども家庭総合研究所紀要，41，247-255，2004。
- 3) 岡本眞幸：児童養護施設職員の職場定着に関わる施設の労働体制上の問題点 — 施設最低基準等の施策レベルの問題と個々の施設レベルの問題に着目して —。横浜女子短期大学紀要，15，1-12，2000。
- 4) 山口結花，吉武久美子，潮谷有二，溝田祐子：九州圏内の児童養護施設職員の実態に関する調査研究。純心現代福祉研究，6，51-65，2000。
- 5) 村上智子：児童養護施設職員の組織コミットメントとストレス反応に関する研究。川崎医療福祉大学大学院医療福祉学研究科臨床心理学専攻修士論文，2008。
- 6) 高橋重宏伊藤嘉余子中谷茂一加藤純澁谷昌文友川礼庄司順一才村純山本真実：児童養護施設職員の職場環境に関する研究。日本子ども家庭総合研究所紀要，38，49-92，2000。
- 7) 石曉玲：児童養護施設における子どもの情緒的・行動的問題アセスメント — 被虐待児を中心とした治療的対応を巡って —。臨床教育心理学研究，32，1-8，2006。
- 8) 坂本正路：児童養護施設職員の受ける二次的トラウマ（心的外傷）とその回復について。小田原女子短期大学紀要，30，77-87，2001。
- 9) 森田喜治：児童養護施設における心理職の役割について。筒井書房，高橋利一（編著），30-61，2002。
- 10) 北野亜也子：被虐待児に係る施設職員の Secondary Traumatic Stress について。世界の児童と母性，58，22-25，2005。
- 11) 小堀彩子：対人援助職のバーンアウトと情緒的負担感。東京大学大学院教育学研究科紀要，45，133-142，2005。
- 12) 渡邊貴子，田嶋誠一：児童養護施設職員のストレス尺度作成の試み — 学校教師との比較を通して —。九州大学心理学研究，4，251-259，2003。
- 13) Schmitt DM and Todd M : A conceptual model for studying turnover among family child care providers. Early childhood research quarterly, 10, 121-143, 1995.
- 14) 森本寛訓，神田有希恵，稲田正文：対人援助職の精神的健康に影響する職業生活出来事についての予備的研究 — 児童養護施設職員の職業生活出来事に着目して —。岡山県保健福祉学会第15回発表論文集，34-35，2009。
- 15) 神田有希恵：児童養護施設職員における職場定着とその関連要因に関する研究 — 継続意志，主観的幸福感および職員の体験に着目して —。川崎医療福祉大学大学院医療福祉学研究科臨床心理学専攻修士論文，2009。
- 16) Watson D, Clark LA and Tellegen A : Development and validation of brief measures of positive and negative affect.: The PANAS scales. Journal of Personality and Social Psychology, 54, 1063-1070, 1988.
- 17) 佐藤徳，安田朝子：日本語版 PANAS の作成。性格心理学研究，9，138-139，2001。
- 18) 高谷嘉枝：師長の変革的リーダーシップと職務満足に関する研究 — 看護師の臨床経験年数と看護基礎教育との関連 —。UH CNAS, RINCPC Bulletin, 14, 93-105, 2007。
- 19) 石原あや，鎌田佳奈美，榎木野裕美，橋本真紀，高橋清子，由里恭子：子ども虐待に対する保育士のアセスメントおよび関わりの傾向 — 保育士経験年数の差異における比較 —。大阪府立看護大学医療技術短期大学部紀要，9，9-18，2003。

(平成21年6月15日受理)

## Workplace Experiences of Employees Working in Children's Care Homes and their Emotional States

Yukie KANDA, Hiromichi MORIMOTO and Masafumi INADA

(Accepted Jun. 15, 2009)

Key words : employees, children's care homes, workplace experience, emotional states

### Abstract

This study aimed to characterize the kinds of experiences workers (N=225) in children's care homes had in their workplace and to relate them to their emotional states. Workers were divided into four groups based on length of service: 1-3 years, 4-5 years, 6-10 years, and 11 years and over. Major findings showed that the first two groups of workers felt a lack of attainment more acutely than the other two groups and that the first group had fewer experiences of good relationship with the parents of children and was less accustomed to their job than the remaining three groups. The first two groups showed more intense discomfort in their lack of attainment and experienced greater negative emotional states than the fourth group. The feeling of lack of attainment was a significant predictor of negative emotional states for all four groups and it was associated with strong displeasure particularly for the first and the second groups. These findings were discussed with relation to why the first and the second groups of workers tended to leave their workplace well before becoming experienced in their job.

Correspondence to : Yukie KANDA

Yugaoka-Hospital

Fuchu, 729-3423, Japan

E-Mail: [strobolights\\_y@hotmail.com](mailto:strobolights_y@hotmail.com)

(Kawasaki Medical Welfare Journal Vol.19, No.1, 2009 35-45)