

〔チーム研究1〕子ども虐待に関する研究(5) (主任研究者 高橋重宏)

2. 児童養護施設職員の職場環境に関する研究

子ども家庭福祉研究部	高橋重宏
嘱託研究員	伊藤嘉余子 (日本社会事業大学大学院)
嘱託研究員	中谷茂一 (聖学院大学)
嘱託研究員	加藤 純 (ルーテル学院大学)
嘱託研究員	澁谷昌史 (上智社会福祉専門学校)
嘱託研究員	友川 礼 (興望館香掛学荘)
子ども家庭福祉研究部	庄司順一・才村 純・山本真実

要 約

本研究では、全国554ヶ所の児童養護施設の児童指導員と保育士を対象に、施設の職場環境の実態と職員の問題意識に関する意識調査を実施した。その結果、職員が施設で働く中で感じる過度の不満や負担感とそれに対する対処方法、働く中で感じるよろこびや充実感について明らかになった。調査結果を踏まえて、今後、施設職員が感じる過度の不満や負担感を軽減し、子どもに対して常に適切なケアを提供していくために必要な改善点として、①施設職員の労働条件の改善、②職員研修やスーパービジョン体制の充実、③施設内職員間の良好な人間関係(ネットワーク)の構築、が挙げられた。

見出し語： 児童養護施設、職場環境、ストレス、コーピング、アメニティ

A Study of the Worker's Working Environment in Residential Care Institutions for Children

Shigehiro TAKAHASHI, Kayoko ITO, Shigekazu NAKATANI, Jun KATO, Masashi SHIBUYA,
Aya TOMOKAWA, Junichi SHOJI, Jun SAIMURA, Mami YAMAMOTO

Abstract:

This study is based on the survey on the actual conditions of the workers' working environment and their attitude of the issue across the 554 residential care institutions for children(RCIC) in Japan. This survey targeted the care workers working in the RCIC. From this survey, various severe discontents, burdens and stresses felt by care workers and coping behaviors they take have become clear. The study points to the matters need to be improved for alleviating workers' stresses so that they could serve children with pleasure, which are 1)the improvement of working conditions, 2)the preparation for the staff training and supervision systems, 3)making a good human relationship among the care workers in the institution.

Key Words : institutions for children, work environment, stress, coping, amenity

I. 研究の目的

近年、被虐待児や処遇困難児の施設入所数の増加に伴い、児童養護施設における子どもの権利擁護のあり方、処遇実践の質が問われている。入所児童にとって児童養護施設はどうあるべきなのかという議論が多い中、日々直接子どもの処遇実践にあたっている職員にとって児童養護施設がどうあるべきかについては、あまり議論されてはこなかった。職員が恵まれた職場環境で働くことができ、子どもに対してゆとりをもって接することができ、子どもにとっても有益であると考え、従って「子どもにとっての児童養護施設」と同様に「職員の職場環境としての児童養護施設」についても考えていく必要がある。また、児童養護施設が慢性的なマンパワー不足問題を抱えていることから、やはり児童養護施設が求職者にとって「魅力ある職場」になることは、子どもへの処遇向上には不可欠であると考え。

そこで本研究では、①児童養護施設職員が不満や負担感を感じる内容、②不満や負担感への対処方法、③今後、不満や負担感を解消するために必要な資源、④児童養護施設で仕事をする中で感じるよろこびや充実感、について把握し、改善が必要な面についての具体的な解決策を提言することを目的とした。

II. 研究方法および対象

全国554ヶ所の児童養護施設職員を対象に職場環境に関する実態調査を実施した。各児童養護施設に質問票を4通ずつ郵送にて配布。回答対象者を勤務2年目もしくは3年目の職員4名（児童指導員2名、保育士2名）としたところ該当する職員がいないという申し出が施設から多数寄せられたため、勤務年数に関係なく児童指導員、保育士各施設2名ずつを調査対象とした。

調査票は、児童指導員、保育士ともに同一内容とし、回答後はプライバシー保護のため個別返送とした。調査時期は平成13年11月から12月である。

III. 調査結果

単純集計の結果を表1～表63までに示した。

1. 調査票回収状況および回収率

回答があったのは824票（回収率37.2%）ですべて有効票であった。

2. 回答者の所属施設の概要

2-1. 施設所在地（表1、2）

北海道・東北地方が95（11.5%）、関東地方が203（24.6%）、中部地方が144（17.5%）、近畿地方が145

（17.6%）、中国・四国地方が111（13.5%）、九州・沖縄地方が119（14.4%）、無回答が7（0.8%）であった。

2-2. 施設の設置主体（表3）

公立134（16.3%）、私立669（81.2%）、無回答21（2.5%）であった。

2-3. 施設の入所定員および入所児童数（平成13年11月1日現在）（表4～6）

施設入所定員、入所児童数ともに、40人以上70人未満に集中した（施設入所定員：423件（51.6%）、入所児童数：435件（53.0%））。入所児童数が100名を越える施設は45件（5.5%）であった。平均充足率は92.7%、最大値は111.4%、最小値は31.4%であったが、充足率が80%以上の施設は、全体で700件（84.9%）であった。

2-4. 施設形態（表7）

「大舎制」が430（52.2%）と最も多く、「中舎制」134（16.3%）、「小舎制」115（14.0%）、「大舎+中舎」24（2.9%）、「大舎+小舎」52（6.3%）、「中舎+小舎」32（3.9%）であった。

2-5. 施設内スーパービジョン体制（表8～12）

まず、施設内でのスーパービジョン体制について、「ある」376（45.6%）、「ない」427（51.8%）であった。つまりおよそ半数強の職員は、スーパービジョンを受けることができずに処遇にあたっていることがわかる。

次に、スーパービジョンが「ある」と回答した者に、スーパーバイザーは誰かを尋ねたところ、「施設長」が最も多く193（51.3%）であった。以下、「主任指導員」149（39.6%）、「主任保育士」83（22.1%）、「外部から招く」104（27.7%）であった。

厳密に言うと「外部から招く」場合は、スーパービジョンではなくコンサルテーションになるが、本調査ではスーパービジョンの定義を質問文の中で明確に定義しなかったため、施設において「スーパービジョン」と称して実施している内容について回答を得るにとどまった。

スーパービジョンの頻度については、「必要な時に随時」214（56.9%）が最も多かった。次いで「月に1回」66（17.6%）、「月に2回」47（12.5%）、「半年に1回」15（4.0%）、「週に1日」9（2.4%）、「年に1回」9（2.4%）であった。

スーパービジョンの形態（個別、グループ）や内容については、今後の研究課題である。

2-6. 施設の所定労働時間（表13）

「週40～42時間」が350(42.5%)と最も多く、以下、「週40時間」282(34.2%)、「週42～45時間」52(6.3%)、「週45時間以上」58(7.0%)、「決まっていない」47(5.7%)となっている。

2-7.長期休暇(表14)

長期休暇がとれる体制かどうかについて、「はい(とれる)」297(36.0%)、「いいえ(とれない)」516(62.6%)であった。半数以上の人々が長期休暇はとれない状況にあるといえる。後述するように、この「長期休暇がとれない(とりにくい)」という状況は職員にとって大きな不満、負担感となっている。

2-8.回答者職種と性別(表15,16)

児童指導員412名(50.0%)、保育士406名(49.3%)と、双方から偏りなくデータを得ることができた。

性別については、男性230名(27.9%)、女性570名(69.2%)、と女性が多かった。

2-9.回答者最終学歴(表17)

「短大・専門学校卒」が最も多く、408(49.5%)と半数近くであった。以下、「大学卒(社会福祉専攻)」206(25.0%)、「大学卒(社会福祉以外専攻)」176(21.4%)、「中学・高校卒」21(2.5%)、「大学院卒(社会福祉以外専攻)」7(0.8%)、「大学院卒(社会福祉専攻)」5(0.6%)であった。

2-10.回答者の所有資格(表18)

社会福祉士資格および保育士資格の所有について尋ねたところ、「保育士のみ」が、401(48.7%)と最も多かった。以下、「両方もっていない」358(43.4%)、「社会福祉士のみ」52(6.3%)、「社会福祉士と保育士」10(1.2%)であった。

児童指導員の任用資格は、社会福祉士以外に教職免許などがあるため、「両方もっていない」回答者は、教職の資格を所有している可能性がある。

2-11.回答者の年齢(表19)

20歳代が最も多く663(80.5%)であった。以下、30歳代96(11.7%)、40歳代47(5.7%)、50歳代13(1.6%)、60歳以上2(0.2%)であった。

2-12.回答者の参加研修数(表20,21)

昨年度1年間の研修参加回数を「施設内研修」と「施設外研修」とに分けて尋ねた。まず「施設内研修」については、「0回」が214(26.1%)と最も多かった。次い

で「1回」148名(18.0%)、「2回」112名(13.6%)であった。

施設外研修については、「1回」が最も多く234名(28.4%)であった。次いで「2回」205名(24.9%)、「3回」132名(16.0%)であった。

施設内研修よりも施設外研修の方が参加率が高い。

2-13.回答者の勤務形態(表22,23)

「断続勤務」が最も多く234(28.5%)、以下、「2交替勤務」227(27.7%)、「3交代勤務」216(26.3%)、「フレックス」15(1.8%)であった。

ただ、「その他」98(12.0%)の中に「5交替」、「7交替」との記述があったが、これらの内実は「2交替」あるいは「3交替」のいずれかに該当するものがある可能性があり、職員の中で「2交替」「3交替」など交替勤務の定義が周知されていないことがうかがえる。

(例:「早出、遅出、宿直、宿明なので4交替」との記述があったが、これは2交替勤務である)

2-14.一日あたりの平均的な実働労働時間(表24)

「8時間以内」253(30.7%)、「9時間」173(21.0%)、「10時間」197(23.9%)、「11時間」74(9.0%)、「12時間以上」109(13.2%)であった。約半数の者が一日10時間以上勤務しているといえる。

2-15.通勤形態(表25)

「自宅(家族と同居または単身)」からの通勤が最も多く、581(70.5%)であった。以下、「施設に住込み」121(14.7%)、「施設敷地内の寮から通勤」98(11.9%)、「施設敷地外の寮から通勤」21(2.5%)であった。

施設に住込みである職員は、「休日、休憩がとれない(とりにくい)」という不満や負担が多く、また施設敷地内・外の寮から通勤している職員は「勤務中も時間外も人間関係が連続していて疲れる」という意見がみられた。

2-16.宿直、夜勤(表26)

児童養護施設は24時間体制なので、宿直か夜勤のいずれかの勤務が採用されているはずである。宿直が「ない」と回答した者が159名(19.3%)であるのに対して、夜勤が「ない」と回答した者が576名(70.4%)であったことから、多くの施設で宿直勤務を採用していることがわかった。宿直は、睡眠はとれるが拘束時間が長く、また夜勤は、拘束時間は短いが仮眠しかとることができない、というようにどちらも一長一短である。入所施設であるため、宿直や夜勤をなくすことは難しいが、職員の負担軽減のためにも、職員数を増やし、回数を減らす

工夫が望まれる。

2-17.休日なしで7日以上勤務することがあるか

(表 27,28)

「ある」82名(10.0%)、「ない」738名(89.5%)であった。9割近くの者が、きちんと週休をとってきている。

休日なしで7日以上勤務する場合、休日は月に何日程度かについては、「1~3回」33(40.2%)、「4~6回」18(22.0%)、「7回以上」24(29.3%)であった。休日が4回以上の職員については、休日なしで勤務する週があるものの、その後連休をとるなどして1ヶ月以内で休日を消化しているという風に理解することができる。

2-18.有給休暇の利用について(表 29,30)

この1年間で有給休暇を利用したことがある者は630名(76.6%)、ない者は187名(22.6%)で、8割近くの者が有給休暇を利用していることがわかる。

有給休暇の消化率については、「10~19%」が最も多く13.4%、以下、「20~29%」73名(11.5%)、「50~59%」64(10.2%)と続き、「100%」は39名(6.2%)であった。

この結果からだけでは、児童養護施設職員の有給休暇消化率の高低について評価することは困難であり、一般企業会社員や公務員との比較が必要である。

2-19.回答者の担当子ども数(表 31,32)

「1~5人」373名(45.5%)、「6~10人」237名(28.9%)、「11~15人」63名(7.6%)、「16~20人」26名(3.2%)、「21人以上」14名(1.7%)であった。また「担当制はとっていない」が69名(8.4%)であった。

2-20.現在の施設での勤務年数(表 33)

当初、「2年目もしくは3年目の職員」に回答を依頼したことから、「2年目」383名(46.7%)、「3年目」261名(31.8%)に集中した。

2-21.現在の給与額への満足度(表 34)

「大変満足している」24名(2.9%)、「満足している」412名(50.0%)と、半数以上の人々が給与額に満足していることがわかった。「不満である」329名(39.9%)、「大変不満である」50名(6.1%)であった。

3.子どもとのかかわりの中での不満や負担感

3-1.過度の不満や負担感を感じることはあるか(表 35)

「いつもある」108名(13.1%)、「時々ある」539名

(65.4%)であり、8割弱の人が、子どもとのかかわりの中で過度の不満や負担感を感じていることがわかった。他の項目の「職場の人間関係」「職場の労働条件」「施設外部との関係」と比して、不満や負担を感じている人数が最も多かった。

3-2.不満や負担感の具体的内容(表 36,37)

不満や負担感を感じる具体的場面として、優先順位を決め(上位2つ)回答を求めた。第1位では、「子どもとのかかわり上の問題」が最も多く516名(79.8%)、次いで「子どもの保護者との関係」36名(5.6%)、「子どもと人間関係がつかれない」29名(4.5%)であった。

第2位では、「子どもの保護者との関係」が最も多く152名(23.5%)、次いで「子どもと人間関係がつかれない」126名(19.5%)、「子どもの学力が上がらない」86名(13.3%)であった。

3-3.不満や負担感の解消には何が必要か(表 38,39)

子どもとのかかわりにおける不満や負担感の解消に必要と思うものについて、優先順位をつけ(上位3つ)回答を求めた。第1位では、「職員間のチームワーク」が最も多く299名(36.3%)、次いで「職員を増やす」169名(20.5%)、「スーパービジョン体制の充実」68名(8.3%)であった。

第2位でも、上位3件の内容と順位は、第1位の結果と同じで、「職員間のチームワーク」156名(18.9%)、「職員を増やす」122名(14.8%)、「スーパービジョン体制の充実」82名(10.0%)であった。

第3位では、「職員を増やす」が最も多く97名(11.8%)、次いで「職員間のチームワーク」92名(11.2%)、「児童相談所との協力体制」89名(10.8%)であった。

4.職場の人間関係における不満や負担感

4-1.過度の不満や負担感を感じることはあるか(表 40)

「いつもある」100名(12.1%)、「時々ある」344名(41.7%)であり、53.8%の人が、職場の人間関係において過度の不満や負担感を感じていることがわかった。

4-2.不満や負担の具体的内容(表 41,42)

不満や負担の内容について、優先順位をつけ(上位2つ)回答を求めた。第1位で最も多かったものは「先輩・上司との関係」で304名(68.5%)であった。次いで「施設長との関係」52名(11.7%)、「同僚との関係」48名(10.8%)であった。

第2位では、「施設長との関係」が最も多く74名(16.7%)であった。次いで「同僚との関係」73名(16.4%)、

「先輩・上司との関係」68名(15.3%)であった。

4-3. 不満や負担感の解消には何が必要か (表 43,44)

職場の人間関係における不満や負担感の解消に必要と思うものについて、優先順位をつけ(上位3つ)回答を求めた。第1位では、「職員間の良好な人間関係」が359名(43.6%)と最も多かった。次いで「職員間のチームワーク」229名(27.8%)、「スーパービジョン体制の充実」53名(6.4%)であった。

第2位では、「職員間のチームワーク」が最も多く295名(35.8%)であった。次いで「職員間の良好な人間関係」161名(19.5%)、「職員会議で自分の意見が言える雰囲気」92名(11.2%)であった。

第3位では「職員会議で自分の意見が言える雰囲気」が最も多く150名(18.2%)であった。次いで「スーパービジョン体制の充実」94名(11.4%)、「職員間のチームワーク」91名(11.0%)であった。

5. 職場の労働条件における不満や負担感

5-1. 過度の不満や負担感を感じることはあるか (表 45)

「いつもある」157名(19.1%)、「時々ある」402名(48.8%)であり、6割以上の人々が、労働条件に不満や負担感を感じるということが明らかになった。

5-2. 不満や負担感の具体的内容 (表 46,47)

不満や負担の内容について、優先順位をつけ(上位2つ)回答を求めた。第1位では「労働時間が長い」が265名(47.4%)と最も多かった。次いで「有給休暇がとれない」115名(20.6%)、「給与が少ない」92名(16.5%)であった。

第2位では、「有給休暇がとれない」が最も多く139名(24.9%)であった。次いで「給与が少ない」128名(22.9%)、「労働時間が長い」100名(17.9%)であった。

5-3. 不満や負担感の解消には何が必要か (表 48,49)

職場の人間関係における不満や負担感の解消に必要と思うものについて、優先順位をつけ(上位3つ)回答を求めた。第1位では「職員を増やす」が最も多く214名(26.0%)であった。次いで「手取り給料のアップ」165名(20.0%)、「1日の労働時間短縮」100名(12.1%)であった。

第2位で最も多かったのは「長期休暇の保障」で133名(16.1%)であった。次いで「手取り給料のアップ」127名(15.4%)、「有給休暇の保障」91名(11.0%)であった。

第3位では、「長期休暇の保障」が最も多く110名(13.3%)であった。次いで「有給休暇の保障」103名(12.5%)、「職員を増やす」97名(11.8%)であった。

全体的に、長期休暇や有給休暇など休暇保障を求める意見が多かった。

6 施設外部との関係における不満や負担感

6-1. 過度の不満や負担感を感じることはあるか (表 50)

「いつもある」24名(2.9%)、「時々ある」189名(22.9%)と、不満や負担感を感じることはある人は25.8%で、多くの人は不満や負担感を感じていないことが明らかになった。

6-2. 不満や負担感の具体的内容 (表 51,52)

不満や負担の内容について、優先順位をつけ(上位2つ)回答を求めた。第1位、第2位ともに「児童相談所との協力体制がとれない」が最も多く、それぞれ、113名(53.1%)、50名(23.5%)であった。次に多かったのも、第1位、第2位ともに「子どもが通う学校の理解がない」で、それぞれ64名(30.0%)、48名(22.5%)であった。

7. 不満や負担を感じないための予防策

7-1. 不満や負担を感じないように心がけていることはあるか (表 53)

児童養護施設の業務の中で、不満や負担感を感じないように、何か心がけていることはあるか尋ねたところ、「はい」755名(91.6%)、「いいえ」66名(8.0%)であり、ほとんどの者が、何らかの方法・手段によって、不満や負担を感じないように心がけていることが明らかになった。

7-2. 不満や負担感の予防策の内容 (表 54,55)

不満や負担感を感じないように心がけている内容について、優先順位をつけ(上位3つ)回答を求めた。第1位と第2位では、上位3つは同じ結果であり、多い順に「施設内職員と良好な人間関係をつくる(211名27.9%、167名22.1%)」、「施設の子どもと良好な人間関係をつくる(194名25.7%、137名18.1%)」、「適度に休息をとるようにする(124名16.4%、113名15.0%)」であった。

第3位では、「適度に休息をとるようにする」が最も多く、139名(18.4%)であった。次いで、「自分の趣味を見つける」123名(16.3%)、「休日に仕事を持ちこまない」86名(11.4%)であった。

優先順位が下がるにつれて、施設内での働きかけから、休日やプライベートの過ごし方の工夫に関する内容に関

する回答が増えていることが特徴的である。

7-3. 不満や負担感への対処法 (表 56,57)

不満や負担感への対処法について、優先順位をつけ(上位3つ)回答を求めた。第1位では、「施設内の職員に相談する」が最も多く484名(58.7%)であった。次いで「友人に相談する」102名(12.4%)、「自分の趣味に没頭する」65名(7.9%)であった。

第2位では、「友人に相談する」が178名(21.6%)と最も多かった。次いで「家族に相談する」133名(16.1%)、「自分の趣味に没頭する」127名(15.4%)であった。

第3位では、「自分の趣味に没頭する」が最も多く132名(16.4%)、次いで「友人に相談する」132名(16.0%)、「職場の人間とお酒や食事をともにする」109名(13.2%)であった。

第1位から第3位まで通して、「自分の趣味に没頭する」という回答が上位を占めた。施設内で感じる不満や負担感への対応として、施設内の環境整備よりも、プライベートの充実を重視している施設職員の現状が明らかとなった。

8. 児童養護施設で働く中で感じるよろこびや充実感について

8-1. よろこびや充実感を強く感じることはあるか (表 58)

「いつもある」166名(20.1%)、「時々ある」588名(71.4%)であった。9割以上の人が、児童養護施設で働く中で何らかの「よろこび」や「充実感」を感じることが明らかとなった。

8-2. よろこびや充実感を強く感じる場面 (表 59,60)

よろこびや充実感を強く感じる場面について、優先順位をつけ(上位3つ)回答を求めた。第1位では、「子どもの成長を強く感じた時」が最も多く621名(82.4%)であった。次いで「子どもが自分の言うことを聞いてくれた時」37名(4.9%)、「子どもが施設を退所する時」21名(2.8%)であった。

第2位では、「子どもが学校で褒められた時」が149名(19.8%)と最も多く、次いで「施設行事が終わった時」109名(14.5%)、「子どもの成長を強く感じた時」92名(12.2%)であった。

第3位では「施設行事が終わった時」が104名(13.8%)と最も多かった。次いで「自分が上司の職員に認められた時」82名(10.9%)、「子どもが学校で褒められた時」75名(9.9%)であった。

8-3. よろこびや充実感を強く感じる具体的な場面

(表 61,62)

よろこびや充実感を強く感じる場面について、具体的記述を求めたところ、626名(76.0%)の回答があった。記述内容をKJ法によってカテゴライズしたところ、1人で複数の内容にまたがる回答をしていた者がいたため、回答件数は897件となった。内容は、子どもに関するものがほとんどであった。

IV. 考察

本調査結果を踏まえて、施設職員の職場環境で改善が必要な点として、次の3つの内容にまとめた。

1. 職員の労働条件

労働条件については、時間、勤務体制等さまざまな事柄に対して不満や負担を感じていることが明らかになったが、不満の解消法としては、「労働時間を短くする」等、不満の原因を直接解消するのではなく、休日や休暇を保障して欲しいと考える者が多いことがわかった。これは、不満への対処方法として「自分の趣味に没頭する」「休日に気持ちを切り替える」といった回答が多かったことから、施設職員は、労働条件に何らかの不満がある場合、休日の過ごし方を工夫し、リフレッシュすることによって、不満や負担を解消したいと考えているのではないかと考えられる。また、休日や休暇がとりにくかったり、労働時間が長かったりする背景には、職員不足の問題があると考えられる。そのため、新たなコーピング策として職員増員を望む者が多かったのではないだろうか。

休日や休暇の保障も当然重要な改善課題である。しかし、このような回避的な解消方法の資源を充実させるだけでは、職員の逃避的・回避的思考や行動を促進するだけで、ストレスの予防や根本的な解決にはつなげにくい。賃金、労働時間、職員配置等、あらゆる面において抜本的な改善が必要であろう。

2. スーパービジョン体制と不満や負担感との関連

植戸は、社会福祉施設職員のストレスとその対応に関する課題の一つとして「職員教育とスーパービジョン」を挙げている¹⁾。適切なスーパービジョンを先輩職員から受けることは、職員の自己覚知、つまり自らの仕事、援助の姿勢や方法を内省的に見つめることを可能にし、ストレス認知やコーピング方法の改善への一助となる。スーパービジョンは、職員のストレスに対する重要なコーピング資源と考える。そこで、スーパービジョン体制の有無と過度の不満や負担感との関連性について検討した。(表 64~67)

職場の人間関係における不満や負担感とスーパービジ

オン体制の有無との関連性については有意差が認められたが、「子どもとのかかわり」、「職場の労働条件」では、有意差が認められなかった。また「児童養護施設で働く中で感じるよこびや充実感」と、スーパービジョン体制との関連性についても有意差は認められなかった。しかし、「職員が必要と思う不満や負担感の解消法」において、「スーパービジョン体制の充実」が高いポイントを示していることから、職員にとってスーパービジョン体制が重要であると考え。スーパービジョンと不満や負担感との関連性の検討については、今後の課題としたい。

3. 施設内の職員間の良好な人間関係（ネットワーク）

今回の調査では、職場内人間関係における不満や負担感、他の項目よりも低い結果になったが、不満や負担感の予防策や対処法では「施設内職員と良好な人間関係をつくる」「施設内職員に相談する」がそれぞれ最も多かった。また、不満の解消に必要なものでは「職員間のチームワーク」「職員間の良好な人間関係」が上位に挙げられたことから、職員の不満や負担感の解消にとって、職場の人間関係の質がいかに重要かがわかる。

不満や負担を感じた時の対処法の第1位では「施設内職員に相談する」という回答が半数以上であった。しかし、第2位、第3位になると、相談相手は、家族や友人という施設外の人間へと移行していく。職場外に相談相手が存在することは、良いことであり、職員のリフレッシュやストレス軽減の一助となるであろう。しかし、仕事上の問題について理解し、問題解決やストレス軽減につながる適切な助言を与えてくれるのは、やはり同一施設内の人間ではないだろうか。したがって、施設内で良好な人間関係（ネットワーク）を構築することが、職員の職場環境改善には不可欠であると考え。

V. 今後の課題

児童養護施設職員は、日々様々な不満や負担を感じながら、自分なりに対処法を工夫しつつ、仕事をしていることが本調査より明らかになった。ストレスのない職場はあり得ないものであり、いかに効果的な対処法（コーピング）を用いてストレスに対処していくことができるかが、快適に仕事を継続していくための鍵となる。今回の調査における対処法や予防策の項目は、個人的な方策である。しかし、個人の努力だけでは、方策の効用には限界がある。今回の調査結果を踏まえて、施設職員の職場環境を快適にし、施設の子どもにより良い援助を提供できるような環境改善が必要である。

調査によって現状を明らかにすることができたが、不満や負担感の原因や予防策や対処法の根拠についての考

察については今後の研究課題となるであろう。

また、不満や負担感の認知には、職員の属性や資質、私生活なども因果関係があると考えられ、その点についても検証の余地が残されている。

児童養護施設の職場環境を改善するには、施設運営管理、職員養成、子どもへの援助方法、職員間のコミュニケーション等、多様な視点からの考察、検証が必要になる。今回は施設職員の職場環境の実態と認識に焦点をあてた調査研究であったが、今後は、法制度、職員教育等も視野に入れた研究が必要であろう。

【注・引用文献】

1) 植戸貴子「社会福祉施設職員のストレスとその対応」『ソーシャルワーク研究』第26・3号、2000年、241（65）頁。

(表1) 回答者の勤務施設所在地

	実数	%		実数	%
北海道	34	4.1	鳥取県	7	0.8
青森県	11	1.3	島根県	6	0.7
岩手県	14	1.7	岡山県	11	1.3
宮城県	2	0.2	広島県	13	1.6
秋田県	9	1.1	山口県	24	2.9
山形県	8	1.0	徳島県	11	1.3
福島県	7	0.8	香川県	5	0.6
茨城県	13	1.6	愛媛県	17	2.1
栃木県	8	1.0	高知県	5	0.6
群馬県	9	1.1	福岡県	21	2.5
埼玉県	31	3.8	佐賀県	7	0.8
千葉県	28	3.4	長崎県	5	0.6
東京都	70	8.5	熊本県	23	2.8
神奈川県	28	3.4	大分県	10	1.2
新潟県	10	1.2	宮崎県	5	0.6
富山県	8	1.0	鹿児島県	24	2.9
石川県	20	2.4	沖縄県	11	1.3
福井県	4	0.5	札幌市	5	0.6
山梨県	13	1.6	仙台市	5	0.6
長野県	24	2.9	千葉市	0	0.0
岐阜県	11	1.3	横浜市	2	0.2
静岡県	21	2.5	川崎市	1	0.1
愛知県	29	3.5	名古屋市	17	2.1
三重県	14	1.7	京都市	10	1.2
滋賀県	9	1.1	大阪市	13	1.6
京都府	17	2.1	神戸市	13	1.6
大阪府	40	4.9	広島市	12	1.5
兵庫県	15	1.8	北九州市	4	0.5
奈良県	7	0.8	福岡市	9	1.1
和歌山県	7	0.8	無回答	7	0.8

(表2) 回答者の勤務施設所在地(カテゴリー化)

	実数	%
北海道・東北地方	95	11.5
関東地方	203	24.6
中部地方	144	17.5
近畿地方	145	17.6
中国・四国地方	111	13.5
九州・沖縄地方	119	14.4
無回答	7	0.8
合計	824	100.0

(表3) 施設の設置主体

	実数	%
公立	134	16.3
私立	669	81.2
無回答	21	2.5
合計	824	100.0

(表4) 施設の入所定員

	実数	%
30人未満	5	0.6
30～40人未満	78	9.5
40～50人未満	137	16.7
50～60人未満	164	20.0
60～70人未満	122	14.9
70～80人未満	83	10.1
80～90人未満	87	10.6
90～100人未満	35	4.3
100～110人未満	33	4.0
110～120人未満	14	1.7
120～130未満	15	1.8
130人以上	27	3.3
無回答	20	2.4
合計	824	100.0

(表5) 施設の入所児童数(平成13年11月1日現在)

	実数	%
30人未満	43	5.2
30～40人未満	102	12.4
40～50人未満	200	24.4
50～60人未満	129	15.7
60～70人未満	106	12.9
70～80人未満	89	10.9
80～90人未満	53	6.5
90～100人未満	23	2.8
100～110人未満	18	2.2
110～120人未満	4	0.5
120～130人未満	6	0.7
130人以上	17	2.1
無回答	30	3.7
合計	824	100.0

(表6) 定員充足率

	実数	%
30%以上 40%未満	6	0.7
40%以上 50%未満	4	0.5
50%以上 60%未満	7	0.8
60%以上 70%未満	13	1.6
70%以上 80%未満	52	6.3
80%以上 90%未満	100	12.1
90%以上 100%未満	342	41.5
100%	229	27.8
101%以上	29	3.5
無回答	42	5.1
合計	824	100.0

(平均充足率 92.7% 最大値 111.4% 最小値 31.4%)

(表7) 施設の施設形態

	実数	%
大舎	430	52.2
中舎	134	16.3
小舎	115	14.0
大舎+中舎	24	2.9
大舎+小舎	52	6.3
中舎+小舎	32	3.9
個室	0	0.0
無回答	37	4.5
合計	824	100.0

(表8) 施設内のスーパービジョン体制の有無

	実数	%
ある	376	45.6
ない	427	51.8
無回答	21	2.5
合計	824	100.0

(表9) スーパーバイザーの職種 (M.A.) (n=376)

	実数	%
施設長	193	51.3
主任指導員	149	39.6
主任保育士	83	22.1
外部から招く	104	27.7
その他	41	10.9
無回答	3	0.8

(表10) 「その他」の内訳(カテゴリー化)

	実数
副施設長/施設長補佐	12
先輩職員	8
施設の精神科医	5
養護課長/次長/係長	5
専任のスーパーバイザー	3
保育士	2
看護婦	1
児童相談所職員	1
心理職	1
記入なし	3

(表11) スーパービジョンの頻度

	実数	%
週に1日	9	2.4
月に2回	47	12.5
月に1回	66	17.6
半年に1回	15	4.0
年に1回	9	2.4
必要なときに随時	214	56.9
その他	10	2.7
無回答	6	1.6
合計	376	100.0

(表12) 「その他」の内訳(カテゴリー化)

	実数
年4回	3
ほとんどない	3
年5~10回	1
記入なし	3

(表13) 施設の所定労働時間

	実数	%
週40時間未満	282	34.2
週40~42時間未満	350	42.5
週42~45時間未満	52	6.3
週45時間以上	58	7.0
決まっていない	47	5.7
無回答	35	4.2
合計	824	100.0

(表 14)施設では長期休暇(1 週間以上)がとれる体制か

	実数	%
はい	297	36.0
いいえ	516	62.6
無回答	11	1.3
合計	824	100.0

(表 15)回答者職種

	実数	%
児童指導員	412	50.0
保育士	406	49.3
無回答	6	0.7
合計	824	100.0

(表 16)回答者性別

	実数	%
男性	230	27.9
女性	570	69.2
無回答	24	2.9
合計	824	100.0

(表 17)回答者最終学歴

	実数	%
中学・高校卒	21	2.5
短大・専門学校卒	408	49.5
大学卒(社会福祉専攻)	206	25.0
大学卒(社会福祉以外専攻)	176	21.4
大学院卒(社会福祉専攻)	5	0.6
大学院卒(社会福祉以外専攻)	7	0.8
無回答	1	0.1
合計	824	100.0

(表 18)回答者の所有資格

	実数	%
社会福祉士と保育士	10	1.2
社会福祉士のみ	52	6.3
保育士のみ	401	48.7
両方もっていない	358	43.4
無回答	3	0.4
合計	824	100.0

(表 19)回答者の年齢

	実数	%
10 歳代	0	0.0
20 歳代	663	80.5
30 歳代	96	11.7
40 歳代	47	5.7
50 歳代	13	1.6
60 歳以上	2	0.2
無回答	3	0.4
合計	824	100.0

(表 20)回答者の参加施設内研修数 (昨年度 1 年間)

	実数	%		実数	%
0 回	214	26.0	13 回	3	0.4
1 回	148	18.0	14 回	1	0.1
2 回	112	13.6	15 回	3	0.4
3 回	65	7.9	16 回	3	0.4
4 回	38	4.6	18 回	4	0.5
5 回	29	3.5	24 回	5	0.6
6 回	31	3.8	25 回	1	0.1
7 回	4	0.5	36 回	3	0.4
8 回	14	1.7	40 回	1	0.1
9 回	3	0.4	41 回	1	0.1
10 回	31	3.8	50 回	2	0.2
11 回	8	1.0	無回答	39	4.7
12 回	61	7.4	合計	758	100.0

(表 21)回答者の参加施設外研修数

	実数	%		実数	%
0 回	82	10.0	10 回	11	1.3
1 回	234	28.4	11 回	1	0.1
2 回	205	24.9	12 回	1	0.1
3 回	132	16.0	13 回	1	0.1
4 回	62	7.5	15 回	1	0.1
5 回	23	2.8	20 回	1	0.1
6 回	16	1.9	30 回	2	0.2
7 回	5	0.6	32 回	1	0.1
8 回	7	0.8	無回答	38	4.6
9 回	1	0.1	合計	767	100.0

(表 22) 回答者の勤務形態

	実数	%
3 交替勤務制	216	26.3
2 交替勤務制	227	27.7
断続勤務	234	28.5
フレックス	15	1.8
その他	98	12.0
無回答	30	3.7
合計	820	100.0

(表 26) 回答者の宿直・夜勤

	宿直	%	夜勤	%
ない	159	19.3	576	70.4
月 1～5 回	473	57.7	150	18.3
月 6～10 回	151	18.5	61	7.2
月 11～15 回	15	1.8	11	1.3
月 16 回以上	6	0.7	7	0.9
無回答	16	2.0	15	1.8
合計	820	100.0	820	100.0

(表 23) 「その他」内訳 (カテゴリー化)

	実数
変則(交替)勤務	23
4 交替	11
宿直(当直)制	7
住込み/24 時間勤務	6
2 交替+断続勤務	6
5 交替	4
継続(連続)勤務	3
3 交替+断続勤務	2
日勤制	2
7 交替	1
記入なし	33

(表 27) 休日なしで 7 日以上勤務することが頻繁にあるか

	実数	%
ある	82	10.0
ない	738	89.5
無回答	4	0.5
合計	824	100.0

(表 28) 休日なしで 7 日以上勤務する場合、休日は月に何回程度か。

	実数	%
0 回	1	1.2
1～3 回	33	40.2
4～6 回	18	22.0
7 回以上	24	29.3
無回答	6	7.3
合計	82	100.0

(表 24) 回答者の一日あたりの平均的な実働労働時間

	実数	%
8 時間以内	253	30.7
9 時間	173	21.0
10 時間	197	23.9
11 時間	74	9.0
12 時間以上	109	13.2
無回答	18	2.2
合計	824	100.0

(表 29) この 1 年間での有給休暇利用

	実数	%
ある	630	76.6
ない	187	22.6
無回答	7	0.8
合計	824	100.0

(表 25) 回答者の通勤形態

	実数	%
施設に住込み	121	14.7
施設敷地内の寮から通勤	98	11.9
施設敷地外の寮から通勤	21	2.5
自宅(家族と同居または単身)	581	70.5
その他	1	0.1
無回答	2	0.2
合計	824	100.0

(表 30) 有給休暇の消化率

	実数	%		実数	%
1～9%	48	7.6	60～69%	20	3.2
10～19%	84	13.4	70～79%	24	3.8
20～29%	73	11.5	80～89%	22	3.5
30～39%	42	6.5	90～99%	9	1.4
40～49%	35	5.6	100%	39	6.2
50～59%	64	10.2	無回答	170	27.1
			合計	630	100.0

(表 31) 回答者自身の担当子ども数

	実数	%
1～5人	373	45.3
6～10人	238	28.9
11～15人	63	7.6
16～20人	26	3.2
21人以上	14	1.7
担当制はとっていない	69	8.4
その他	38	4.6
無回答	3	0.4
合計	824	100.0

(表 32) 「その他」の内訳(カテゴリー化)

	実数
児童指導員は担当がない	2
施設は担当制だが自分は担当をもっていない	18
フロア(グループ)担当制	3
記入なし	15

(表 33) 現在の施設での勤務年数

	実数	%
1年目	26	3.2
2年目	385	46.7
3年目	262	31.8
4年目	56	6.8
5年目	29	3.5
6年目	9	1.1
7年目	11	1.3
8年目	4	1.0
9年目	7	0.8
10年目以上	32	3.9
無回答	3	0.4
合計	824	100.0

(表 34) 現在の給与額に満足しているか

	実数	%
大変満足している	24	2.9
満足している	412	50.0
不満である	329	39.9
大変不満である	50	6.1
無回答	9	1.1
合計	824	100.0

(表 35) 子どもとのかかわりの中で過度の不満や負担感を感じるか。

	実数	%
いつもある	108	13.1
時々ある	539	65.4
あまりない	167	20.3
全くない	5	0.6
無回答	5	0.6
合計	824	100.0

(表 36) 不満や負担感の具体的内容

	第1位		第2位	
	実数	%	実数	%
子どもの性格行動上の問題	516	79.8	79	12.2
子どもの学力が上がらない	17	2.6	86	13.3
子どもへの性教育	9	1.4	27	4.2
子どもの保護者との関係	36	5.6	152	23.5
子どもと人間関係がつかれない	29	4.5	126	19.5
障害(知的・身体)をもつ子どもへの援助	19	2.9	75	11.6
その他	21	3.2	29	4.5
無回答	0	0.0	73	11.3
合計	647	100.0	647	100.0

(表 37) 「その他」内訳(カテゴリー化)

	実数
援助方法がわからない	6
職員不足で子どもとゆっくりかかわることができない	6
担当子ども数が多く、ゆっくりかかわることができない	6
自分の思いが子どもに通じない	5
子どもと個別にかかわることができない	4
子どもの自立援助	3
職員の力不足	3
学校(保育園)からの苦情が多い	2
自分の体力と気力がもたない	2
情緒/精神障害児への援助	2
幼児への対応	1
子どもの保護者との関係	1
子どもの考えていることがわからない	1
スーパービジョンやカウンセリングを受ける時間がない	1
記入なし	7

(表 38) 子どもとのかかわりで生じる不満や負担感の解消に必要な思
うもの

	第1位		第2位		第3位	
	実数	%	実数	%	実数	%
施設内研修の充実	24	2.9	33	4.0	44	5.3
外部の研修への参加	20	2.4	54	6.6	49	5.9
スーパービジョン体制の充実	68	8.3	82	10.0	77	9.3
施設入所定員を減らす	53	6.4	42	5.1	24	2.9
担当子ども数を減らす	65	7.9	51	6.2	43	5.2
職員会議で自分の意見が 言える雰囲気	17	2.1	56	6.8	57	6.9
職員間のチームワーク	299	36.3	156	18.9	92	11.2
地域との連携	2	0.2	8	1.0	11	1.3
児童相談所との協力体制 の充実	18	2.2	77	9.3	89	10.8
学校との連携	2	0.2	21	2.5	20	2.4
他施設職員との交流	3	0.4	14	1.7	34	4.1
施設内職員との勤務時間 外の交流	5	0.6	12	1.5	21	2.5
ボランティアの活用	3	0.4	11	1.3	20	2.4
職員を増やす	169	20.5	122	14.8	97	11.8
心理職の配置	33	4.0	52	6.3	76	9.2
その他	27	3.3	9	1.1	17	2.1
わからない	7	0.8	2	0.2	12	1.5
無回答	9	1.1	22	2.7	41	5.0
合計	824	100.0	824	100.0	824	100.0

(表 39)「その他」内訳 (カテゴリー化)

カテゴリー	実数	カテゴリー	実数
自分自身の成長(知識・経験)	9	子ども集団の小規模化	2
休日にリフレッシュする	6	勤務形態の見直し	2
職員全体の質的向上	5	専門機関との連携	1
勤務時間どおりに仕事を 終える	4	子どもとかかわれる時間 の余裕	1
勤務体制の見直し	4	職員同士で話し合える場	1
子どものニーズに合った 施設措置	3	子どもへの医療的ケア の充実	1
建物設備の充実	3	事務の省力化	1
子どもの保護者との関係充実	3	職員の健康	1
子どもとの会話	2	不満や負担の解消は無理	

(表 40) 職場の人間関係で過度の不満や負担感を感じるか

	実数	%
いつもある	100	12.1
時々ある	344	41.7
あまりない	340	41.3
全くない	35	4.3
無回答	5	0.6
合計	824	100.0

(表 41) 不満や負担の具体的内容

	第1位		第2位	
	実数	%	実数	%
施設長との関係	52	11.7	74	16.7
先輩・上司との関係	304	68.5	68	15.3
同僚との関係	48	10.8	73	16.4
後輩・部下との関係	25	5.6	62	14.0
実習生との関係	4	0.9	37	8.3
ボランティアとの関係	2	0.5	14	3.2
その他	9	2.0	9	2.0
無回答	0	0.0	107	24.1
合計	444	100.0	444	100.0

(表 42)「その他」内訳 (カテゴリー化)

	実数
職員間の意見の相違	4
調理職員との関係が悪い	4
事務職員との関係が悪い	2
児童指導員の意見は通るが保育士の意見は通らない	1
職員間の関係の悪さが子どもに伝わる	1
子どもの保護者との関係	1
役所との関係	1
子どもに好ましくない対応をする職員がいる	1
記入なし	3

(表 43) 職場の人間関係で生じる不満や負担感の解消に必要なもの

	第1位		第2位		第3位	
	実数	%	実数	%	実数	%
施設内研修の充実	17	2.1	33	4.0	56	6.8
外部の研修への参加	8	9.7	18	2.2	32	3.9
スーパービジョン体制の充実	53	6.4	48	5.8	94	11.4
職員間の良好な人間関係	359	43.6	161	19.5	73	8.9
職員間のチームワーク	229	27.8	295	35.8	91	11.0
職員会議で自分の意見が 言える雰囲気	32	3.9	92	11.2	150	18.2
職員を増やす	42	5.1	38	4.6	57	6.9
施設入所定員を減らす	4	0.5	15	1.8	9	1.1
担当子ども数を減らす	6	0.7	17	2.1	22	2.7
地域との連携、理解	0	0.0	5	0.6	9	1.1
他施設職員との交流	11	1.3	23	2.8	60	7.3
児童相談所との協力体制	2	0.2	10	1.2	21	2.5
ボランティアの活用	0	0.0	3	0.4	7	0.8
その他	31	3.8	7	0.8	16	1.9
わからない	14	1.7	4	0.5	20	2.4
無回答	16	1.9	55	6.7	107	13.0
合計	824	100.0	824	100.0	824	100.0

(表 44) 「その他」内訳 (カテゴリー化)

	実数
休日の確保/過ごし方の工夫	6
職員間の話し合い	5
施設長の意識改革/資質向上	5
勤務体制の見直し	4
先輩職員の資質向上	4
職員自身の自己改革	4
子どもへの処遇の一貫性	3
勤務時間内外における施設内職員との交流	3
不適切な職員の処分	3
業務量の軽減	2
勤務時間の見直し	2
職員採用基準の向上	2
実習生受け入れのあり方の見直し	2
職員間で深く付き合わない	1
職員のカウンセリング	1
職員を減らす	1
不満や負担の解消は無理	1
経験	1
保育士の仕事への理解	1
記入なし	3

(表 45) 職場の労働条件で過度の不満や負担感を感じるか

	実数	%
いつもある	157	19.1
時々ある	402	48.8
あまりない	240	29.1
全くない	19	2.3
無回答	6	0.7
合計	824	100.0

(表 46) 不満や負担の具体的内容

	第1位		第2位	
	実数	%	実数	%
給与が少ない	92	16.5	128	22.9
労働時間が長い	265	47.4	100	17.9
週休がとれない	27	4.8	50	8.9
福利厚生が乏しい	8	1.4	16	2.9
研修制度がない	4	0.7	16	2.9
有給休暇がとれない	115	20.6	139	24.9
雇用が不安定	18	3.2	19	3.4
その他	30	5.4	36	6.4
無回答	0	0.0	55	9.8
合計	559	100.0	559	100.0

(表 47) 「その他」内訳 (カテゴリー化)

	実数		実数
長期休暇がとれない	7	不規則な勤務時間	2
休日出勤が多い	7	労働条件が不平等	2
職員数が足りない	6	休憩/休日中も施設 から電話が入る	2
休憩時間がとれない	5	残業手当がつかない (つきにくい)	2
勤務パターンが不満	4	ボーナスがない	1
研修に参加できない	4	連休が少ない	1
体調が悪くても休めない	3	断続勤務が負担	1
仕事量が多い	3	住み込みが負担	1
宿直(夜勤)勤務が負担	3	休日が1年間曜日で 固定されている	1
希望の休みがとれない	2	書類が多い	1
勤務体制が不十分(一人 勤務が多い等)	2	事務職が指導員をす ることに疑問	1
労働条件が男尊女 卑である	2	仕事に対する職員間 の意識格差	1
研修で休日がつぶれる	2	職員の入れ替わりが 激しい	1

(表 48) 職場の労働条件の不満や負担感の解消に何が必要か

	第1位		第2位		第3位	
	実数	%	実数	%	実数	%
手取り給料のアップ	165	20.0	127	15.4	89	10.8
1日の労働時間短縮	100	12.1	79	9.6	49	5.9
週の労働時間短縮	31	3.8	46	5.6	45	5.5
週休2日制導入	55	6.7	53	6.4	31	3.8
長期休暇の保障	79	9.6	133	16.1	110	13.3
通勤寮の整備	6	0.7	17	2.1	15	1.8
退職金の充実	2	0.2	5	0.6	18	2.2
施設内研修の充実	27	3.3	25	3.0	26	3.2
結婚・住宅資金等の融資制度の充実	4	0.5	16	1.9	15	1.8
外部研修への参加保障	12	1.5	22	2.7	29	3.5
雇用の安定	21	2.5	28	3.4	21	2.5
有給休暇の保障	46	5.6	91	11.0	103	12.5
職員を増やす	214	26.0	79	9.6	97	11.8
ボランティアの活用	7	0.8	17	2.1	19	2.3
その他	19	2.3	19	2.3	11	1.3
わからない	14	1.7	6	0.7	29	3.5
無回答	22	2.7	61	7.4	117	14.2
合計	824	100.0	824	100.0	824	100.0

(表 50) 施設外部との関係で過度の不満や負担感を感じるか

	実数	%
いつもある	24	2.9
時々ある	189	22.9
あまりない	533	64.7
全くない	75	9.1
無回答	3	0.4
合計	824	100.0

(表 51) 不満や負担の具体的内容

	第1位		第2位	
	実数	%	実数	%
子どもが通う学校の理解がない	64	30.0	48	22.5
近隣住民の理解がない	26	12.2	35	16.4
児童相談所と協力体制がとれない	113	53.1	50	23.5
その他	10	4.7	14	6.6
無回答	0	0.0	66	31.0
合計	213	100.0	213	100.0

(表 52) 「その他」内訳 (カテゴリー化)

	実数		実数
子どもの家族との関係	8	里親の関係	1
行政の理解がない	3	PTA 活動がづらい	1
関係機関との連携	2	実習生が多すぎる	1
外部との連携が増える と業務が増える	1	保育園からの苦情が多い	1
社会全体の理解がない	1	施設連盟等の行事が多い	1
法整備の遅れ	1	記入なし	3

(表 53) 業務の中で不満や負担感を感じないよう心がけていることがある

	実数	%
はい	755	91.6
いいえ	66	8.0
無回答	3	0.4
合計	824	100.0

(表 49) 「その他」内訳 (カテゴリー化)

	実数		実数
時間外労働を減らす	7	育児環境の整備	1
勤務体制の改善	5	業務省力	1
施設入所定員を減らす	5	子ども集団の小規模化	1
休日出勤の廃止(休日の確保)	4	(休日の)会議/研修の減少	1
宿直(夜勤)を減らす	4	昇給率アップ	1
労働時間の見直し	3	労働条件についての明確な説明	1
職員の質的向上	3	断続勤務の廃止	1
残業手当の保障	3	心理職の配置	1
職員間のチームワーク	2	職員の余暇の充実	1
資格手当/交通費の保障	2	仕事量の均等化	1
上司の理解・共感	2	不満や負担の解消は無理	1
休日を増やす	1	記入なし	2

(表 54) 不満や負担感の予防策

	第1位		第2位		第3位	
	実数	%	実数	%	実数	%
施設内職員と良好な人間関係をつくる	211	27.9	167	22.1	82	10.9
施設の子どもと良好な人間関係をつくる	194	25.7	137	18.1	60	7.9
適度に休息をとるようにする	124	16.4	113	15.0	139	18.4
自分の趣味をみつける	86	11.4	100	13.2	123	16.3
施設外に親しい友人関係をつくる	45	6.0	78	10.3	68	9.0
実習生やボランティアと良好な人間関係をつくる	0	0.0	3	0.4	3	0.4
自分の家族と良好な関係をつくる	11	1.5	36	4.8	54	7.2
研修会や勉強会に参加する	17	2.3	18	2.4	43	5.7
休日に仕事を持ちこまない	49	6.5	66	8.7	86	11.4
施設内職員と勤務時間外も交流をもつ	6	0.8	13	1.7	51	6.8
施設内職員とのつきあいは勤務時間内だけにする	5	0.7	8	1.1	12	1.6
その他	4	0.5	7	0.9	9	1.2
わからない	3	0.4	0	0.0	0	0.0
無回答	0	0.0	9	1.2	25	3.3
合計	755	100.0	755	100.0	755	100.0

(表 55) 「その他」内訳 カテゴリー化

	実数		実数
休日(勤務時間後)の過ごし方を工夫する	5	施設の子どもと適度に距離をとる	1
深く考えすぎない	2	職場にプライベートを持ちこまない	1
無理をしない	2	睡眠をとる	1
人の意見を鵜呑みにしない	2	スーパービジョンの回数を増やす	1
割り切って仕事をする	1	他施設職員との交流	1
施設の子どもと外出する	1	職員間の役割分担の明確化	1
		記入なし	2

(表 56) 児童養護施設の業務の中で感じる不満や負担感への対処法

	第1位		第2位		第3位	
	実数	%	実数	%	実数	%
施設内の職員に相談する	484	58.7	105	12.7	60	7.3
違う施設の職員に相談する	13	1.6	52	6.3	35	4.2
家族に相談する	56	6.8	133	16.1	85	10.3
友人に相談する	102	12.4	178	21.6	132	16.0
自分の趣味に没頭する	65	7.9	127	15.4	135	16.4
仕事を休む	10	1.2	13	1.6	29	3.5
学生時代の教員に相談する	5	0.6	16	1.9	29	3.5
施設の子どもに相談する	0	0.0	4	0.4	6	0.7
実習生に相談する	0	0.0	0	0.0	0	0.0
ボランティアに相談する	0	0.0	0	0.0	1	0.1
職場の人間とお酒や食事をともにする	46	5.6	122	14.8	109	13.2
その他	20	2.4	22	2.7	21	2.5
何もしない	20	2.4	10	1.2	47	5.7
無回答	3	0.3	42	5.1	135	16.3
合計	824	100.0	824	100.0	824	100.0

(表 57) 「その他」内訳 カテゴリー化

	実数		実数
休日に気持ちを切り替える	13	カウンセリングやスーパービジョンを受ける	2
職場以外の人とお酒や食事をともにする	12	施設内の仕事に没頭する	2
研修に参加する/本を読み勉強する	6	福祉以外の仕事をしている人に相談する	2
仕事のことを考えない	6	家族で外出(相談はしない)	1
しっかり休息する	5	施設長に相談する	1
自分で解決策を探す	3	仕事を辞める	1
プラス思考に切り替える	2	自分が就職した頃の気持ちを思い出す	1
お酒を飲む	2	一人の世界を楽しむ	1
内に秘める	2	時間が解決する	1

(表 58) 児童養護施設で働く中で、よこび、充実感を強く感じること

	実数	%
いつもある	166	20.1
時々ある	588	71.4
あまりない	48	5.8
全くない	4	0.5
無回答	18	2.2
合計	824	100.0

(表 59) よろこびや充実感を強く感じる場面

	第1位		第2位		第3位	
	実数	%	実数	%	実数	%
子どもが自分の言うことをきいてくれた時	37	4.9	73	9.7	59	7.8
子どもが学校で誉められた時	10	1.3	149	19.8	75	9.9
子どもが施設を退所する時	21	2.8	81	10.7	64	8.5
新しい子どもが入所した時	3	0.4	3	0.4	6	0.8
子どもの成長を強く感じた時	621	82.4	92	12.2	23	3.1
自分が上司の職員に誉められた時	13	1.7	70	9.3	82	10.9
自分が後輩職員に認められた時	0	0.0	7	0.9	15	2.0
職員会議で自分の意見が受け入れられた時	3	0.4	27	3.6	42	5.6
施設行事が終わった時	11	1.5	109	14.5	104	13.8
給料が上がった時	0	0.0	16	2.1	62	8.2
その他	35	4.6	57	7.6	38	5.0
無回答	0	0.0	70	9.3	184	24.4
合計	754	100.0	754	100.0	754	100.0

(表 61) 「よろこび、充実感」を感じる具体的な場面

	実数	%
記入あり	626	76.0
記入なし	198	24.0
合計	824	100.0

(表 62) 「よろこび、充実感」を感じる場面：記述内容(MA) (n=626)

	件数	%	
子どもが施設の生活における子どもからのうれしい手紙や言葉	61	9.7	
らの働き	子どもから相談されたり頼りにされた時	32	5.1
かけ	子どもが本音で自分自身のことについて話してくれた時	24	3.8
141件 (22.5%)	子どもがお手伝いをしてくれた時	13	2.1
	子どもが甘えてくる時	11	1.8
子どもの成長の様子	子どもの能力や学力の向上	142	22.7
351件 (56.2%)	自分の指導や援助が子どもの成長・変化に貢献したと感じる時	56	8.9
	情緒精神的成長・安定	51	8.1
	身体発達の成長	40	6.4
	子どもが他人にやさしくしている場面を見た時	35	5.6
	子どものいつもと違う一面を見た時	21	3.4
	子どもが就職や受験で合格した時	6	1.0
子どもとの関係性の向上	スポーツや行事を通して経験を共有できた時	49	7.8
144件 (23.0%)	子どもと良い関係がつくれていると感じる時	44	7.0
	子どもが話を聞いてくれるようになった時	17	2.7
	子どもを叱ったりして対立した後、関係が良くなった時	17	2.7
	子どもが自分との約束を守ってくれた時	9	1.4
	子どもを理解することができた時	5	0.8
	子どもが自分の前でリラックスしている時	3	0.5
子の退所	担当した子どもが退所する時	17	2.7
60件 (9.6%)	退所した子どもが訪ねてきて元気そうである時	32	5.1
	子どもが円満に家庭復帰する時	11	1.8
普通の子どもの様子	子どもと楽しく過ごす日常のなにげないこと全部	76	12.1
163件 (26.0%)	子どもの笑顔を見た時	41	6.5
	子どもの一生懸命な姿を見た時	40	6.4
	トラブルなく無事に一日を終えた時	5	0.8
	特定の子どもとの関係	1	0.2
他の職員や外部との関係	担当する子が他の職員や学校の先生に褒められた時	16	2.6
38件 (6.1%)	職員間の連携が上手くいっていると感じる時	11	1.8
	先輩職員に自分が褒められた時	6	1.0
	先輩職員の理解やサポートがあった時	2	0.3
	後輩職員に相談された時	1	0.2
	児童相談所から入所照会があった時	1	0.2
	研修や勉強会を通して意欲がわいてきた時	1	0.2

(表 60) 「その他」内訳(カテゴリー化)

	実数		実数
子どもと共感できる経験をもてた時	18	子どもと普段と違う一面をみた時	3
子どもの笑顔をみた時	17	一日が無事に終わった時	3
子どもと信頼関係をもてた時	11	保護者援助が上手くいった時	2
子どもが自分を頼りにしてくれた時	9	担当する子どもが他職員/地域で誉められた時	2
子どもとのかかわりが十分もてたと感じる時	9	日々のかかわり全部	2
退所した子が訪ねてきた時	9	子どもと遊んでいる時	2
子どもが自分のために何かしてくれた時	5	自分が他の職員に誉められた時	2
仕事へのやりがいを強く感じる時	5	子どもの衣類や靴を購入する時	1
子どもの言動に自分の援助の影響がみられた時	4	自分の仕事に干渉されない時	1
職員間での連携がうまくいった時	4	子どもが自分を慕ってくる時	1
子どもが素直さをみせた時	4	子どもの元気な姿を見た時	1
子どもから感謝された時	4	自分自身の成長を感じる時	1
子どもが自分を認めてくれた時	3	記入なし	7

(表 63)最後に、児童養護施設の職場環境について感じておられること
とご意見をご自由にお書き下さい。

	実数	%
記入あり	560	68.0
記入なし	264	32.0
合計	820	100.0

(表 64) 子どもとのかかわりの中の不満や負担とスーパービジョン体制

スーパービジョン体制があるか	子どもとのかかわりの中で過度の不満や負担を			
	感じる(%)	感じない(%)	無回答(%)	合計(%)
ある	289(74.2)	85(22.6)	2(0.5)	376(100.0)
ない	340(79.6)	84(19.7)	3(0.7)	427(100.0)

(表 65) 職場の人間関係における不満や負担とスーパービジョン体制

スーパービジョン体制があるか	職場の人間関係で過度の不満や負担を			
	感じる(%)	感じない(%)	無回答(%)	合計(%)
ある	175(46.5)	199(52.9)	2(0.5)	376(100.0)
ない	262(61.4)	162(37.9)	3(0.7)	427(100.0)

p<0.001

(表 66) 職場の労働条件に対する不満や負担とスーパービジョン体制

スーパービジョン体制があるか	職場の労働条件で過度の不満や負担を			
	感じる(%)	感じない(%)	無回答(%)	合計(%)
ある	250(66.5)	124(33.0)	2(0.5)	376(100.0)
ない	297(69.6)	126(29.5)	4(0.9)	427(100.0)

(表 67) 働く中でのよろこびや充実感とスーパービジョン体制

スーパービジョン体制があるか	児童養護施設で働く中でよろこび、充実感を強く			
	感じる(%)	感じない(%)	無回答(%)	合計(%)
ある	349(92.8)	20(5.3)	7(1.9)	376(100.0)
ない	386(90.4)	30(7.0)	11(2.6)	427(100.0)

児童養護施設職員に関する実態調査

この調査は、児童養護施設職員がおかれている職場環境の現状と課題を明らかにし、その環境改善を図るため具体的な解決策を提言するためのものです。

ご多忙の折、誠に恐縮ですが、どうか本調査研究の趣旨をご理解いただき、ご協力を賜りますようお願い申し上げます。また本調査への回答は、勤務2年目の児童指導員2名・保育士2名・合計4名(2年目の職員がいらない施設は3年目の職員)にお願いしております。

なお、調査の解析は、コンピュータを使用してすべて統計的に処理されますので、回答者個人、施設名等が特定されたり、個人データが外部に漏れることはありません。調査結果につきましても、プライバシーに充分配慮し、個人名、施設名等は一切公表いたしません。また、調査結果は、平成14年に施設宛に郵送させていただきます。よろしくお願いたします。

調査についてご不明な点がございましたら、調査担当の伊藤までご連絡下さいますようお願い致します。

〒106-8580 東京都港区南麻布5-6-8
 日本子ども家庭総合研究所 高橋 重宏
 伊藤 嘉余子 (調査担当)
 電話 03-3473-8349
 FAX 03-3473-8408

◆ご記入にあたっての注意事項◆

1. 回答は、それぞれの指示に従い、該当する選択肢の番号に○をおつけ下さい。数字を記入する際には、該当する数字をご記入下さい。
2. 「その他」の自由記述の部分は、お手数ですができるだけ具体的なご記入下さい。
3. お忙しいところ恐縮ですが、ご記入済みの調査票は平成13年12月10日(月)までに、返信用の封筒にてご返送いただきますようお願い申し上げます。

あなたの施設のことについてお聞きします。

問1. 貴施設の所在地を都道府県名でご記入下さい。政令指定都市の場合は市名もご記入下さい。
 () 都道府県 () 市 (政令指定都市のみ記入)

問2. 貴施設の設置主体はどこですか。(1つに○)

1. 公立 2. 私立

問3. 貴施設の入所定員と11月1日現在の入所児童数は何人ですか。

定員 () 名 入所児童数 () 名

高橋他：2. 児童養護施設職員の職場環境に関する研究

問4. 貴施設の施設形態を選び○をつけて下さい。全養協の分類を参考にお答え下さい。(1つに○)

1. 大舎 2. 中舎 3. 小舎 4. 大舎+中舎 5. 大舎+小舎 6. 中舎+小舎 7. 個室

問5. あなたの施設内でスーパービジョン体制はありますか。(1つに○)

1. ある 2. ない

問5-1. 問5で「1.ある」と答えた人のみにお聞きします。スーパーバイザーは誰ですか。

(あてはまるものすべてに○)

1. 施設長がスーパーバイザーである 2. 主任指導員がスーパーバイザーである
 3. 主任保育士がスーパーバイザーである 4. 外部からスーパーバイザーを招く
 5. その他 ()

問5-2. スーパービジョンは、おおむねどのくらいの頻度で行われますか。(1つに○)

1. 週に1日 2. 月に2回 3. 月に1回 4. 半年に1回 5. 年に1回
 6. 必要ときに随時 7. その他 ()

問6. 貴施設の所定労働時間は何時間ですか。(1つに○)

1. 週40時間未満 2. 週40時間以上42時間未満 3. 週42時間以上45時間未満
 4. 週45時間以上 5. 決まっていない

問7. 貴施設では、長期休暇(1週間以上)がとれるような体制になっていますか。(1つに○)

1. はい 2. いいえ

あなた自身のことについてお聞きします。

問8. あなたの職種、性別について、あてはまる番号に○をつけて下さい。

職種： 1. 児童指導員 2. 保育士

性別： 1. 男性 2. 女性

問9. あなたの最終学歴はどれですか。(1つに○)

1. 中学・高校卒 2. 短大・専門学校卒 3. 大学卒 (社会福祉専攻)

4. 大学卒 (社会福祉以外専攻) 5. 大学院卒 (社会福祉専攻) 6. 大学院卒 (社会福祉以外専攻)

10. あなたは社会福祉士資格および保育士資格をおもちですか。(1つに○)

1. 両方もっている 2. 社会福祉士のみ 3. 保育士のみ 4. 両方もっていない

11. あなたの年齢を教えてください。(1つに○)

1. 10歳代 2. 20歳代 3. 30歳代 4. 40歳代 5. 50歳代 6. 60歳以上

12. 昨年度1年間であなたが参加した研修数を教えてください。ない場合は0とご記入下さい。

施設内研修 () 回 と 施設外研修 () 回

13. あなたの勤務形態はどれですか。(1つに○)

1. 3交代勤務制 2. 2交代勤務制 3. 断続勤務 4. フレックス 5. その他 ()

14. あなたの1日あたりの平均的な実働労働時間は何時間ですか。(1つに○)

1. 8時間以内 2. 9時間 3. 10時間 4. 11時間 5. 12時間以上

15. あなたの通勤形態はどれですか。(1つに○)

1. 施設に住込み 2. 施設敷地内の寮から通勤 3. 施設敷地外の寮から通勤
4. 自宅(家族と同居または単身)から通勤 5. その他 ()

16. あなたの宿直・夜勤は月に何回ありますか。(それぞれ1つに○)

<宿直> 1. ある:月 () 回 2. ない
<夜勤> 1. ある:月 () 回 2. ない

17. あなたは休日なして7日以上勤務することが頻繁にありますか。(1つに○)

1. ある一休日は月に () 回程度 2. ない

18. あなたはこの1年間で有給休暇をとったことがありますか。(1つに○)

1. ある 有給休暇消化率 約 () % 2. ない

19. あなたご自身の担当子ども数を教えてください。(1つに○)

1. 子どもを () 人担当 2. 担当制はとっていない 3. その他 ()

20. あなたの現在の施設での勤務年数を教えてください。

勤務年数 () 年目

21. あなたは現在の給与額に満足していますか。(1つに○)

1. 大変満足している 2. 満足している 3. 不満である 4. 大変不満である

子どものかかわりの中で感じることにしてお聞かせします。

22. あなたは、子どものかかわりの中で過度の不満や負担感を感じることはありませんか。(1つに○)

1. いつももある 2. 時々ある 3. あまりない 4. 全くない

23. 問22で「1. いつもある」「2. 時々ある」と答えた方のみにお尋ねします。それは具体的にどんな時ですか。強く感じる順に2つを番号でお答え下さい。

第1位 ()、第2位 ()

1. 子どもの性格行動上の問題 2. 子どもの学力が上がらない 3. 子どもへの性教育
4. 子どもの保護者との関係 5. 子どもと人間関係がつかれない
6. 障害(知的・身体)をもつ子どもへの援助 7. その他 ()

23. 子どものかかわりの中で生じる不満や負担感を解消するためには何か必要だと思いますか。特に必要だと思う順に3つを番号でお答え下さい。

第1位 ()、第2位 ()、第3位 ()

1. 施設内研修の充実 2. 外部の研修への参加 3. スーパービジョン体制の充実
4. 施設入所定員を減らす 5. 担当子ども数を減らす 6. 職員会議で自分の意見が言える雰囲気
7. 職員間のチームワーク 8. 地域との連携 9. 児童相談所との協力体制の充実
10. 学校との連携 11. 他施設職員との交流 12. 施設内の職員との勤務時間外の交流
13. ボランティアの活用 14. 職員を増やす 15. 心理職の配置
16. その他 () 17. わからない

5. 研修制度がない 6. 有給休暇がとれない 7. 雇用が不安定* 8. その他 ()

*ここでの「雇用が不安定」とは、結婚退職や出産退職を強いられる、長期病欠が認められない等、身分保障が十分でないことを指します。

職場の人間関係についてお聞きします。

問 24. あなたは、職場の人間関係で過度の不満や負担感を感じることはありませんか。(1つに○)

- 1. いつもある 2. 時々ある 3. あまりない 4. 全くない

問 24-1. 問 24 で「1. いつもある」、「2. 時々ある」と答えた方のみにお尋ねします。それは具体的に何が主な原因ですか。強く感じる順に 2 つを番号でお答え下さい。

- 第 1 位 ()、第 2 位 ()
1. 施設長との関係 2. 先輩・上司との関係 3. 同僚との関係 4. 後輩・部下との関係
5. 実習生との関係 6. ボランティアとの関係 7. その他 ()

問 25. 職場の人間関係で生じる負担感や不満を解消するためには何か必要だと思いますか。特に必要だと思うものから順に 3 つを番号でお答え下さい。

第 1 位 ()、第 2 位 ()、第 3 位 ()

1. 施設内研修の充実 2. 外部の研修への参加 3. スーパービジョン体制の充実
4. 職員間の良好な人間関係 5. 職員間のチームワーク 6. 職員会議で自分の意見が言える雰囲気
7. 職員を増やす 8. 施設入所定員を減らす 9. 処遇担当者も数を減らす
10. 地域との連携、理解 11. 他施設職員との交流 12. 児童相談所との協力体制の充実
13. ボランティアの活用 14. その他 ()
15. わからない

職場の労働条件についてお聞きします。

問 26. あなたは、職場の労働条件で過度の不満や負担感を感じることはありませんか。(1つに○)

- 1. いつもある 2. 時々ある 3. あまりない 4. 全くない

問 26-1. 問 26 で「1. いつもある」、「2. 時々ある」と答えた方のみにお尋ねします。それは具体的に何が主な原因ですか。強く感じる順に 2 つを番号でお答え下さい。

- 第 1 位 ()、第 2 位 ()
1. 給与が少ない 2. 労働時間が長い 3. 週休がとれない 4. 福利厚生が乏しい

問 27. 職場の労働条件で生じる不満や負担感を解消するためには何か必要だと思いますか。特に必要だと思うものから順に 3 つを番号でお答え下さい。

第 1 位 ()、第 2 位 ()、第 3 位 ()

1. 手取りの給料のアップ 2. 1 日の労働時間短縮 3. 週の労働時間短縮
4. 週休 2 日制導入 5. 長期休暇の保障 6. 通勤寮の整備
7. 退職金の充実 8. 施設内研修の充実 9. 結婚・住宅資金等の融資制度の充実
10. 外部の研修への参加保障 11. 雇用の安定 12. 有給休暇の保障
13. 職員を増やす 14. ボランティアの活用 15. その他 ()
16. わからない

施設外部との関係についてお聞きします。

問 28. あなたは、施設外部との関係で過度の不満や負担感を感じることはありませんか。(1つに○)

- 1. いつもある 2. 時々ある 3. あまりない 4. 全くない

問 28-1. 問 28 で「1. いつもある」、「2. 時々ある」と答えた方のみにお尋ねします。それは具体的に何が主な原因ですか。強く感じる順に 2 つを番号でお答え下さい。

第 1 位 ()、第 2 位 ()

1. 子どもが通う学校の理解がない 2. 近隣住民の理解がない 3. 児童相談所と協力体制がとれない
4. その他 ()

児童養護施設で働く中で心がけていることについてお聞きします。

29. あなたは、児童養護施設の業務の中で不満や負相感を感じないように、何か心がけていることはありますか。

1. はい 2. いいえ

29-1. 問29で「1. はい」と答えた方のみにお聞きします。それはどのようなことですか。

主なものから順に3つを番号で答えて下さい。

- 第1位(), 第2位(), 第3位()
1. 施設内職員と良好な人間関係をつくる
 2. 施設の子どもと良好な人間関係をつくる
 3. 適度に休息をとるようにする
 4. 自分の趣味をみつける
 5. 施設外に頼しい友人関係をつくる
 6. 実習生やボランティアと良好な人間関係をつくる
 7. 自分の家族と良好な関係をつくる
 8. 研修会や勉強会に参加する
 9. 休日に仕事を持ちこまない
 10. 施設内職員と勤務時間外も交流をもつ
 11. 施設内職員とのつきあいは勤務時間内だけにする
 12. その他()

30. あなたは児童養護施設の業務の中で感じる不満や負相感にどのように対処していますか。主なものから順に3つを番号で答えて下さい。

- 第1位(), 第2位(), 第3位()
1. 施設内の職員に相談する
 2. 違う施設の職員に相談する
 3. 家族に相談する
 4. 友人に相談する
 5. 自分の趣味に没頭する
 6. 仕事を休む
 7. 学生時代の教員に相談する
 8. 施設の子どもに相談する
 9. 実習生に相談する
 10. ボランティアに相談する
 11. 職場の人間とお酒や食事をともにする
 12. その他()
 13. 何もしない

児童養護施設で働く中でのよこび、充実感についてお聞きします。

31. あなたは児童養護施設で働く中で、よこび、充実感を強く感じることがありますか。

1. いつもある 2. 時々ある 3. あまりない 4. 全くない

31-1. 問31で「1. いつもある」、「2. 時々ある」と答えた方のみにお聞きします。それはどんな時ですか。主なものから順に3つお答え下さい。

- 第1位(), 第2位(), 第3位()
1. 子どもが自分の言うことをきいてくれた時
 2. 子どもが学校で誉められた時
 3. 子どもが施設を退所する時
 4. 新しい子どもが入所した時
 5. 子どもの成長を強く感じた時
 6. 自分が上司の職員に誉められた時
 7. 自分が後輩職員に認められた時
 8. 職員会議で自分の意見が受け入れられた時
 9. 施設行事が終わった時
 10. 給料が上がった時
 11. その他()

31-2. 問31-1で回答した「よこび、充実感」を感じる場面について具体的に書き下さい。

32. 最後に、児童養護施設の職場環境について感じておられることやご意見をご自由にお書き下さい。

ご協力まことにありがとうございました。

高橋他：2. 児童養護施設職員の職場環境に関する研究

<自由記述>

職員がうけもつ仕事(行事・企画)が多く子どもとの関わりが疎かになる。職員は子どもとの関わりが一番大切だと思うのだが、なかなかできない。職員の増員が必要
職員同士の意志疎通がより深くなるのが何よりも大切と感じる。子どもとの関係でつまづいた時に助けたり、協力してくれるのは職員同士なので。先輩職員に助けってもらったり指導している姿を見よう見まねで自分に取り入れてこれから職員として成長したいと感じる毎日。
独りで悩まない事を心掛けています。それが子どもへ影響すると思うから。チームワークを大切に直接援助や間接的援助というものを頭に入れて取り組んでいる。
職員数が児童福祉法で定められた最低人数しかおらず少なすぎる。交替勤務の為全職員の連携がとりにくい。勤務体制も最適な状況ではない。効率的な交替方法がなかなか見出されない。
環境がもっとも「家庭」に近づくように努力していきたい。養護施設の子は、「家庭」というものを知らないのでせめて環境が少しでも近づけて提供してあげられたらと思う。あと、集団生活の枠に固めすぎの所があるので伸び伸びと生活させたい。「時間」というものに押し流されずに…。
幼稚園児は、幼稚園から、もう、来て欲しくないと言われている。小学生は、暴力、暴言がひどく、万引きや、放火をする子もいる。中学生は、多くの不登校の子がいるなど、処遇の難しい子がほとんどなのに、職員が少なく、時間内に上がる日は1日もない。
世間全体でもそうですが、「お金がない」ため、もっと整備してほしいこと、充実させたいことに力が注ぎにくい。
児童養護施設の職員に対しての心のケア、休息、にも対応が必要。
職員1人1人が、自分の立場を考え、チームワークを大切に、また、先輩には、追いつき追い越し、後輩には絶対に負けたくないという闘争心が薄いと感じられる児童相談所との連携を密にし、職員のチームワークを向上することで、よりよい処遇が望める。
地域の中の施設として地域社会へ何が出来るか考えている(開かれた施設として)。職員が増えれば新しい事もできる。現状の職員数で新しい事をするのは困難。
施設外の周囲の人たちの正しい理解がなければならぬ。勤務する側の心のゆとりが少ないのでは?と感じる事が多い。
勤務時間が長くなるのは子ども達との関係づくりのために必要だと思う。自分で無理のないようにコントロールしていくことが自分の為にもひいては子どもの為にも大切なことである。
まだまだ、「職員の自己犠牲的な労力、やる気」がなくてはやっていけない厳しい職場環境だと思います。時代に即した仕事をするためには、もっと専門性が必要とされますが、そんな向学心を満たす余裕が物理的にも心理的にもないというも現実です。
H15年の児童福祉法の改正で、民間の施設は、とても苦しい状況になると思われる。社会では、虐待等の問題もあり、施設は定員もしくは定員以上の入所もあり、今後(H15年以降)やっていけるのか心配と思う職員も多く、ゆとりある指導ができないと思う。
職員数が少なく1人当りの担当児童の数が多く、よりよい指導が出来なくなっている状態。性格・行動上で問題がある子どもが多く、施設では手におえない状態である。
施設長が優しすぎて、職員間の緊張感が無いように思う。事務長の仕事内容に不満がある。職員間の良好な人間関係がうまくつけない。
直接処遇の職員が余裕を持って子どもと関われる様な職場環境をつくりたい。それには、職員の増加か入所定員の減少を考えたい。
労働時間が長い。(書類上の勤務時間と実労働時間に差がありすぎる。)夜勤は18時間(夜勤1回で6時間は仮眠とされているが、実際はそんなことはあり得ない。週でいえば40時間位うけた時間になっている。)休日がよくつぶれるが振替休日もない。(人員がいないので代務に入れない)
理想・理念と現場の状況はあまりにもかけ離れており、職場の負担は増すばかりである。労働状況を労働基準監督所はどのように把握しているのだろうか。私が働く施設の労働条件は最低だ。職員が2、3年ですぐに辞めていくのがよく分かる。
イベントが多い。集団生活なので仕方ないが、時間に追われる事が多く、規制されている事も、年代別にレベルアップさせていけたらと思う。
職員寮が食堂の上にあるので、休みなどで外への出入り時に子どもと会ったりするので、別の場所に変えてほしい。そして自分の仕事上での悩みや話を聞いてもらえるカウンセラーがいてほしい。スーパービジョン体制の確立。
休み、休憩時間は時間通りきちんととりたい。職員(含心理療法士)を増やし、1対1で子どもと関われる時間を作りたい。指導に困った時、悩み等を聞いてくれるスーパーバイザーが欲しい。
住み込みなら職員寮が欲しい(寮外に)。もっと職員の人数を増やして、1人で担当する子どもの人数を減らして欲しい。
私の勤務している施設は公立で、給料面・休暇取得等は優遇されているが施設自体の運営の仕方に疑問を感じることもある。私自身元々事務職員で役所に採用されデスクワークをしていて異動になり全く知識もなく直接処遇をしている。だから職員は1つの部署としか考えてなく5年以内のジョブローテーションをしている。こんな状態なのでベテラン職員も育たず全職員がほとんど素人で集まった職員集団。これでは良い指導・処遇ができないのも仕方ない。昔のように処遇困難児が比較的少なかった時代はこれで良かったかもしれないが現在虐待やADHDなど養護施設の枠を越えた児童が多く入所する現状では専門的なケアが必要であると強く感じる。
私の施設では子ども達のことを第一に考え子どもの「したい やってみたい」気持ちを潰さぬよう労働時間を越えて子ども達に時間を費やしている。生活の上で必要なこと以外ルールはない。のびのびと健やかに子ども達が成長するよう心がけている。過酷な労働条件で身体を壊しても頑張っています。みなさんも頑張ってください。
入所している子どもに知的障害や精神障害の子が多く、対応が困難。
職員の配置基準が6:1というのは子ども達によりよい環境を与えるためには、もう少し改善されるべきだと思います。
様々な入所理由により子ども自身の問題も複雑化している状況に職員はプライベートをなげうって子どもの為にと頑張っている。しかし労働内容はとても厳しい現状があるのに実労働時間の長さでそれとともなう給与のあまりの低さに結婚を考えようにも難しい面もあり、一般会社並、もしくは公務員並の給与と保障をして頂きたい。
福祉の仕事は労働条件が厳しいが、福祉をやる上では納得している。しかし子ども1人1人に合わせた処遇が出来ない事の1つとして職員増加、専門職(心理)配置を国に考えてもらいたい。

上下関係の激しい人間関係(児童)になって暴力が多々ある。カウンセラーが必要ではないか。資格のない人を職員にするのは問題になる。
職員数が足りず、子ども1人1人に対し十分対応できない場合がある。職員数をもっと増やし、少しでも多くの問題に取り組んでいけるようになればと思う。
職員間、また子どもとのコミュニケーションを第一に考えて、やはり人間関係を大切にしていきたい。
職員がもっと多ければよりよい援助ができるようになると思う。休みがいっぱい取れるとよいと思う。(残業は当然で手当もないのは仕事が好きでも辛い)
自分の施設は公立ですが、私立の職場環境、特に人員配置は、大変悪いようです。私立の人員配置、福利厚生等公立なみになることを望みます。
職員数を多くし、子どもの安全面を配慮しつつ子ども全体に目がいきとどく様になければよいと思う。
職員も家庭を持っており、育児休暇後の労働条件をもっとよくしてほしい。(例えば、宿直をなくし、日勤のみにするとか)
虐待の児童が増え接し方が難しい児童が増えると共に逆にやりがいも増してきている。虐待の児童の場合特に個別の関わりが重視される。個別に関わるには時間も人手も足りない感がある。
職員をもっと増やしていけば充実すると思います。
職員のストレスをどこで解消できるか。個人がとじこめてしまわないような環境、配慮が必要。
職員寮が欲しい。寮の外に。
「社会的養育」を行う専門家としての職員個々の専門性向上が急務。特に被虐待児童が増し、一般家庭で行われる養育にはない特別な処遇を行わなくてはならない。大学や専門学校では、「児童養護施設の専門家」を養成するプログラムはないため、職場でそれを行っているのが現状であるが、それではまにあわない程、現場での混乱がある。早急な職員養成対策が必要である。
福祉施設は社会構造の中で底辺になるように思え、何かと社会のしわ寄せがきているためか、精神的負担が多いため、職員自身が気持ちに余裕を持てるような職場環境を職員自身作りだすと共に行政のバックアップ体制の充実が必要であると思う。
職員人数がもっと多かつたら子どもと調理実習をしたり物を作ったり時間が十分とれるのに今は子どもの生活を支える事しか出来ず残念。特に幼児さんは十分に甘えることも出来ずかわいそう。
子ども数に対して職員数がまだまだ足りないと思う。もう少し増やすことができれば、職員自身、余裕をもって子どもたちの処遇ができるのではと思っています。
とにかく、集団が大きすぎる。ゆとりある生活をするため、個別化するため、個々のニーズに対応する幅をもつため…1の(まま)職員の担当を減らす、1つのグループを小さくする、1施設の入所人数を減らす、規模を小さくすることが必要だと思います。
園として、決められている労働時間と、実働時間に差が大きすぎる。又、時間外の出勤(参観日・学校等の行事参加)が、全て、全くのサービスで行われており時間外の請求すら出来ない現実はどうかと思えます。有給休暇40日も自分の休用でとることが全く出来ません。
6対1の職員配置では十分な処遇はできない。配置基準の見直しが必要と感じる。
幼児から中高生まで約10名の子どもに自分1人に対応していかなければならないのが実情で、決して十分な処遇が行えているとは思えない。また、子どもの中には「親から愛情を受けられなかった」という根本的なものがあり、こちらの思いがどこまで子どもに伝わっているかが不安である。
実働や雑務に追われ忙しく、ゆとりした対応がとれず、記録に要する時間もない状態。個々の児童と深く関わる時や声を具現する時も必要。
子ども達と向き合う中で、色々な不安、不満、悩みを抱えていくと思うが、子どもを支えていくのは職員だと思うので、子どもに逃げることなく常に向き合っていかなければいけないと思います。
人が足りない
色んなグチや不満はありますが、自分自身ももっと成長し、子どもが少しでも幸せを感じ、立派に自立できるよう手助けする事が第一だと思います。職場の環境よりも、職員1人1人の意識を改革することが先決だと思っています。
措置費全般の見直しを(改善)
実質職員数が少なく、ボランティアという形になってしまいがちである。職員数が増えればと感じる。
最近、特に虐待児のケースがふえ、処遇上難しく困難を感じ、精神衛生上もよくないので、全国的にも考えて欲しいと思う。
子ども6人対職員1名となっているが、夜勤になると20人対1人ということが起こり、子どもに接したり表情を見ることが難しく、充実して子どものケアに取り組めない。ただ単に職員数を増やせばよいという問題ではないが、しっかり子どもと関わり考えていくには、2人対1人等の少数で子どもと密に関係を築いていければと思う。
年々職員数が減るのに対して、被虐待児童の割合が多くなり課題をかかえて入所してくる児童が多くなっている。
夏期がとても暑いのでクーラーをつけて欲しい。
子どもの為を考えれば考えるほど自分のプライベートな時間が削られてしまう。子どもにとってなるべく家庭に近い環境として施設内小規模グループホーム的な体制にしたいが人員が足りない。現在の職員でそれをやると労働時間が超過してしまい現実にはむずかしい。
児童養護施設は1つの家庭であると思う。そして、私達は職員でなく家族である。子ども達と共に生活する中で喜び、悲しみ、苦しみなど一緒に感じていきたいと思う。
施設職員一人ひとりの気持ちが一つになっていることを感じながら、この仕事に携わることが出来、とても誇りに思う。私は自分の職場がとてもアットホームだと感じる。子ども達との関わりは年齢が大きくなればなる程、とても難しくなるのですが、先輩職員の助言で支えられているように思います。私も、年数を重ねていくうちに、そんな職員になれるよう、努力していけたらと思います。
私立は特に閉鎖的で施設の体制が変わりようがない。住居が宿舎(施設敷地内)では職場の人間関係がずっと続いている感じがする。被虐待児等が多く入所する中、大舎制では対応の限界を感じる。施設長や古い職員と若い職員の間大きな溝がある。職員会議など誰も何も言えず施設長と古い職員の話でおわってしまう。
職員1人対子ども6人と決まっているが入所児の内容が複雑になってきており厳しい。担当児童としっかり向きあって関わりたいと思っても現実無理なところがある。

高橋他：2. 児童養護施設職員の仕事環境に関する研究

もっと児相の方々と協力し、保護者の方々にアプローチをしたい。
臨時職員なので給与面で非常に辛い。宿直勤務がAM9:00～泊～翌日の昼12:00が、体力的にとても厳しい。体のリズムがメチャクチャになる。
子ども(特に中高生)たちと園内の生活環境をつくり上げていく。
子どもとのより深い関係性が求められ、また必要である中で、職員が勤務時間外でこれらを補うことは児童養護施設職員の常識となっている。職員の業務体制の豊かさという点でも考えながら子どもの個別のニーズや生活環境の充実を図るには法律が変わることが必要であるし、今後そうならなければならないのだと思います。
もっと清潔にのびのびとした環境が必要。
労働時間が実際の記述と全く違う。職員の上下関係がありすぎて思う様意見が言えず、ストレスを溜めてしまう。寮の衛生面が非常に悪すぎる。
児童福祉施設最低基準の大幅な改正が必要。小舎制養育と専門里親制度へと社会的養護のシステムを転換し、大舎制の集団養護システムは早く廃止すべきである。
私の働く職場は1つの寮に20名の子どもが暮らす施設で、2つの寮がある。単純計算で、2人の職員で20名をみている計算になり、これではなかなか子ども達1人1人と密にコミュニケーションを図るのは困難である。このような中で、子ども達それぞれの求めている事をいかに職員が受け止めてあげられるかが今後の課題。
職場環境にはとても恵まれている。先輩達はとてもよい方方で「問題はみんなで解決しよう」という雰囲気がある。また、何か問題が起きた時すぐに指導員が対処してくれるのも大きい。
ボランティア、非常勤の人が増えても、子どもたちにとって担当が第一なので、負担感はいわゆる。研修にも積極的に出られない状態である。
職員定数の基準の低さ。人員増を強く求めたい。
まず、いかに自分に余裕がもてるか。
建物等を含めた設備の充実と人員の配置が必要(最低基準の見直しとそれに見合った予算) 子どもの権利ばかりが主張され施設としての規則や躰を身に付けさせる面で限界を感じる。長期的な関わりを通して身に付く様にしてはいるが、全体に及ぼす影響も大きく、今後、心配である。
労働時間、内容は確かにきつい面もあるが、子どもの成長もみられるし子どもと共に喜べる面があり充実している。また、職員同士でも、子どもについて良い面、悪い面話し合える場ができていく為、働きやすいと感じている。
養護施設は衣食住教育の保障をするだけの場所ではなくなった。子どもの心のケアが必要とされている。職員数が絶対的に少ない。基準を早急に見直すべきである。
福利厚生、雇用が不安定。施設は閉鎖的。職員の意見が通らない。意見、気持ちを受け入れて欲しい。寮長主導。
現在の人員配置では十分なケアができない。また職員のストレスも大きくやめていく職員も多い。企業並の休暇保障がないと休日も体を休めるのに1日費やせば終わってしまう。1人の子が問題行動を起こせば他児への配慮も難しくなる。長く務めるためにも労働条件は良くなってほしい。男性職員も家庭を十分養えるだけのものがないとやめざるを得ない。長く務めている職員がいることは子ども達の精神状態の安定にもつながる。集団としてまとめるためにはいけない時など注意することが多く自分自身が嫌になる。特に長期休暇は子どもがずっと全員お勤務もきつい。実習生も多く精神的に余裕がなくなる。精神的ケアが必要な子どもが多くなる一方で配置人数がかわらない。また、そのため研修もなかなか出られない。週休2日制へと学校が変わればまた負担が多くなり、地域の行事に参加することが良いとわかっていても人数が揃わない。問題はまだまだあると思うが書ききれないので終わります。連休がとりたいです。(自分が休めば他の人の勤務がきつくなるのでなかなかとれません)
体制が古い、旧体質が残っている。閉鎖性が強い。施設内でも、情報が出てこないことがある。
私の職場では職員のほとんどが住込み制となっているが、今はそれが一番の重荷となっている。部屋へ戻っても子どもたちの声が聞こえ、休日の際も十分な休息がとれない。そのため、子どもと関わる際、影響が出てしまう。住込み制については考えて欲しいと思う。
やはり施設は孤立している。夜遅く、早いため長く続けられない。結婚なんて無理やと思う。子どもと一緒にいられるのは幸せやけど、給料安いし、ストレスも多い。プライベートがもちづらい。
職員間の連携の悪さ。自己中心的に働く職員への対処と対応の悪さなどに不満を感じる。
虐待児など増える一方、職員1人あたりの子どもが多く、手をかけてあげる事がなかなかできない。子どもの数を減らし、もっと子どもとの関係を多くもてるようにしていかなければならない。
家庭に近づけつつ個々への援助を行っていきたくが、職員配置や見合う休みや給料がなく、いつも一杯一杯の状態、働く職員の声が上がらず、疲れを感じる。
児童定員は40名で小規模だが、職員定員を増やして欲しい(法的に)。
最低基準の6:4:2という職員配置など劣悪な養育環境だが、近年被虐待児の入所増加に伴って、ますます処遇に困難をきたしている。職員はまさに朝から晩までずっと勤務しているような現状。どの施設も同じ条件で、近年施設の不幸事も次々に明るみに出て、施設は自己改善に全力を尽くさねばならないが現在の職場環境が入所児童にとって最善の利益といえるのか疑問があり、この調査研究を通じてぜひ子どもにとってよりよい生活が保障されるような動きが生み出されればと願っています。
子どもとの人間関係を良好にするのはさることながら、職員との人間関係が上手く行っていないと難しい仕事である。今現在、こちらの施設では良好と考えているが、
労働条件や環境をもっと整備する必要があると思う。職員数を増やす、etc
交代制にしてほしい、担当の子どもと時間を置きたいと思ってもおかげ、いらいらを子どもにぶつけてしまうこともあるので、交替制にしろと、自分にもゆとりが持てるのでぜひそうしてほしいと思っています。
今年度、結婚をし、ある程度覚悟はしていたが、家庭を持ち、休日以外に家族と過ごす時間がまったくないことが非常につらい。来年30歳を迎えるにあたり、真剣にこの先の事も考えている今日この頃です。仕事の忙しさは仕方ないにしろ、時間的な拘束が一番の悩みでしょう!!

この厳しい社会状況の中で、再び自分の好きな仕事ができる事だけで個人的には満足しています。若い時にいろいろな悩みを持ちました。それを乗り越えてきただけに、今は楽しくお仕事させてもらっています。
現在、幼児3人小学生3人を担当している。とても手がかかるしスキンシップを求めてくる。雑務に追われ関わりの薄い日もありもう少し職員数がいれば濃く関れるのと思うことが度々ある。子ども達は寂しい想いをしているだろうと感じる。私自身の器量のなさでもあるのだと反省している。
子ども達は伸び伸びと育ち、とてもよい環境だと思います。自分も子ども達と楽しく遊び、話ができるのでとても楽しいです。仕事は大変な時も多々ありますが、先輩方の力添えがあり、悩みをかかえる事なく仕事ができます。
養護ニーズの増加、多様化に対し施設機能が追いついてない現状がある。また変化を好まない体制が、ニーズの変化に施設が追いつかない大きな原因となっている。限られた人員の中でのサービス提供には限界がある。コスト論だけでは良いサービスを提供できないと考える。
担当外子どもへの関心が少ない。子ども同士でのトラブルが多い。子どもの人数に対し、職員の手がまわりきらない。
意外と福祉系の学生や、外部の人の理解が低いように思います。
児童養護施設では土日祝日に休暇をとることがあまりできない為、自分は独身だから気にならないが、結婚し子どもができれば、我が子と関わる時間があまりとれないのではという心配がある。仕事としては子ども達と色々な所に遊びに行くが、一番大切にしなければならない家族と関わりが薄くなるとは本末転倒のような気がする。
職種が指導員という事で責任の多い立場と実感している。勿論、勤務時間もあってないような状態ですが、その中でも子どもとは様々な活動を通して楽しみながら仕事をしております。職員全員が20代中心と若いメンバーだけに色々な考え方、職場の活気は漲る物があります。私自身も自分のスタイルを崩さぬ様、今後も様々な事を考え、試みていく中で、新しい物を発見していきたい。
職員は母親代わりであり母親に休憩時間は無いのだから、勤務の日はほとんど24時間勤務のようになるのは仕方が無いこと。気分転換は子どもと買物に行く等して、子どもと共に行うのがいい。そういう考えを長く動いている人ほど持っている。しかし新入職員は「休憩を取って勤務の時しっかりと仕事に集中するべきだ」という考えで、最近になって休憩を取る「断続勤務」を目指すようになった。ただ私の施設では、子どもとの関わりの他に写真の整理や日用品の買出し、お金の清算等の事務的な仕事もある。またバザーやキャンプ、クリスマス等行事も豊富で、その準備や掃除も必要。それは子ども達の前では中々はかどらず、子どもが学校へ行っている時間つまり「休憩時間」にやることになる。しかし新入職員は自分の時間を尊重しており、行事業務への理解が薄く非協力的で、結局他の職員の負担になる。また一方で、主任クラスの人にも疑問がある。部屋を担当してないので出勤時間が曖昧。施設長が朝から居るときは早起きするが、ほとんどは10時からの打ち合わせギリギリに出勤、10時が勤務時間だと決めている。もしそうならば、一方で他の職員が6時から働いているため、その4時間分の差は時間外手当として出るのか等その辺りの曖昧さははかゆい。ただ勤務時間ははっきりしたい、自分の時間は欲しい、そう思う反面、休憩時間、勤務時間を減らすことにより、週一回あった職員会議が月二回に減った。ただでさえ行事が多く、職員会議では行事の打ち合わせをすることが多い。するとますます、子どものことを話し合う時間が少なくなってしまっている。このように、勤務時間、勤務体制については、考えさせられることが多く、この仕事で一番の不満や負担感の原因となっている。給与面では下がる一方で、今年4年目の人は今までに上がったことは無く下がるばかりだと言っていた。基本給をあげると話しておいて、その他の手当を減らし、結局手取りは下がっていたり。また毎年賞与は7月に出るのだが今年は9月に出た。ただでさえ少なくなった賞与が時期まで変更したのに、時期の変更が告げられたのは6月。また宿直手当、時間外手当も不明瞭なところが多い。きちんと4月の時点で説明するべきではないか。仕事のルーズさも気がかりである。私がここに就職してから(私が就職する数年前から)一度も監査が無く、子どもの育成記録のファイルを見ても抜けている部分が多く、こんなことで良いのかと不安。また広報誌の原稿の締切等、平気で一週間は遅れる。場合によっては一ヶ月遅れることもある。「福祉の世界はそういうところ寛容なのよ」と施設長は言う。確かに今年就職した某有名社会福祉系大学院出身の方も事務的な仕事にルーズで、急ぐようお願いしても「私はソーシャルワーカーであって事務員じゃない」という態度を逆にとられてしまう。もしも「福祉の世界」がそのような世界であるならば、日本の福祉が他国に比べて遅れていると言われても仕方がない。今後、児童養護施設の職場環境が改善され、職員が最善を尽くして、この仕事に取り組んでいけるようになることを切に希望いたしております。
職員関係がとっても良いので、負担を感じる事がほとんどないため子ども達とのしくかかわることができます。
住込みの職員集団なので、個人の感情が強くなりすぎると関係が悪くなる気がするが、心理職などの、第三者が入りながら話し合っている。施設について、色々な見方を持った地域の人や学校の先生方どう偏見をといってもらいか難しいが、実際に見学してもらったりして理解してもらっている。
子どもと一緒にいる時間が長い事は大切だが職員のプライベートも多く必要だと思うのもう少し休暇が多くあると良い。児童養護に関わる職員が利用できる宿泊施設などがあると良いです。
人間関係の難しさがある。
職員間のチームワークが良くないと子どもにも悪影響をあたえてしまうと感じた。仕事以外の話をする事でお互いの性格を理解し子どもにとって良い援助をしたい。
第一に職員1人当りの子ども数をもっと減らしてほしい。担当が3人というのは良いのだが、結局交替勤務だと1:7くらいなので。また、私の施設の場合、残業時間が増えるのは曜日ごとに勤務時間と公休が1年間固定されてしまうからなのでと思うので、そうではない月ごとの勤務にしてもらえればなあというのを感じています。
以前からのやり方・考え方を上の職員は新人職員に押し付けている。良い点もあるが下はそのやり方・考え方に付いていけず、疑問や不満を感じているように思う。
子ども一人ひとりとゆとりをもって接しられるよう、職員が増えると良いと思います。
狭い世界の職員関係だと思う。10年以上働いたら自分の視野が狭くなるのではないかと感じる。労働条件も悪く休日出勤当たり前、「生活」の場がからすること+行事も多いので「役」に当たると任せればなし、1年目でも子どもの人数が増えたら(それは仕方のないことだが)6人の子を担当してもたされた。お金や労働条件で選んだ仕事ではないが体の疲れをどうコントロールするかが私の課題。やはり職員側がリフレッシュする時間がないと余裕をもった処遇ができず、しわ寄せが子どもにもいく。かといって単純に職員数を増やすのも違う。色々なケースを持った子どもにとって個々の関わりというのは重要で施設が子どもにとっての居場所になりえるように、職員側も日々努力し成長していかなければならないのだと気づかされる。
心に傷を抱えた子ども達が大量いる。子ども達に少しでも多く寄り添う機会を持つとすると今の職員数では十分なケアができず、子ども達が施設にきても身の安全は確保されても心の休息は図れないのが現状。養護施設の実態を多くの人に知ってもらい理解してもらう必要があると思う。

高橋他：2. 児童養護施設職員の仕事環境に関する研究

毎日が各担当の場所で必死になっているので職員がリラックスしてつろげる場があると良い(会議等の集まりを別として)。
年々、被虐待児の入所が増えている中の人不足は何か解消できないものかと感じています。そして、それらの児童に勤務時間内に寄り添いよい時間を過ごせれば、処遇の向上も図られ自らの生活にもゆとりがでてくるように感じます。
職員1人一人の負担(処遇、事務的なことなど)が大きく、子ども達の生活も複雑化してきている時代なので、職員も、それに合った処遇に限りがあり、全て、把握しきれないので、マネージャー的な役割の職員がいるとありがたいと思う。
もっと皆が自分の意見を出し合い考え方や方針を変えていき新しくしていける環境がほしい。年上の方がいると圧力があり自分の意見や考え方はいつも言えない。
常に子ども達が最大限に心地よく生活できる場(唯一)心が安らげる場所であって欲しいと願っています。しかし、現状は、時間に追われる毎日。職員と子ども達がゆとりと、ゆとりある時間を共に過ごせたら、と思います。
勤務体制(時間)について多少不満を感じる。自分の時間が作れない。例)早出勤でも時間どおりあがった事が無い。早出だったのに通院や他職員の研修等が急に入り勤務が夜までになる。
子どもの多様化する問題の中、そのニーズに応える為に専門性の必要性、また、人員の確保が必要に感じる。
子どもに対し個別に関わりを持つとすると、どうしても勤務時間外に自分のプライベートな時間をけずって関わることになる。児童記録も勤務時間内に行う時間がなく家に持ち帰って休日にやらなければならない。すると、自分の時間がなくなり仕事のための生活になってしまいがちである。
子ども達が職員の資質を見抜いていて、声かけやアドバイスをしても素直に聞き入れてもらえずそのままになる。いつも注意が注意にならず、改善できていない。
人間関係に問題がある。みんなと1つの目標に向かって頑張っていきたいがそうもいかない。本音と建て前があるのはわかるが建て前しか言わず陰では悪口に近いことを言う職員がいる。ミスやカバーしあうのではなくミスを他人に言いふらし決して手伝ってはくれないので向上心もなくなる。仕事に対して不満はあまりない。人間関係さえ良ければ今後も続けていけそうだが今の所自信がない。もっとチームワークある職場になってほしい。
小さい子や遅れをもっている子が多く入所してくる中で、職員の手がたりないという事を強く感じます。1人一人の子どもへ係わり、コミュニケーションをもてる時間がもう少し作れれば、自分の精神的にも、もう少しゆとりをもてるのになと感じます。
絶対的な子どもに対する職員数が足りていないので、十分な援助ができるためにも、職員の増加が望まれる。
働きやすい環境になるには、やはり、職員の人数を増やしたり、若者にも意見を言える場であるとよいと思います。
変則勤務なので、職員間の連携の必要性を感じる。
残業したら、その分の残業手当がほしい。
まだまだ閉鎖的。給料は少なく、新しい意見は上からの圧力で潰され、休みもない。身を削っていると感じて。家族との(妻子)時間、自分の余暇を持ってないのは過労である。何か1つでも「これだけは良いから」と思える点がない。退勤時間で当然のように帰れない雰囲気や思いを打ち明ける職員が少ないのは辛い。
指導員、保育士として同じ仕事内容をしているのに、臨時職員なので不安な気持ちで仕事をしているし、給与面でも差がありすぎる。
今の職場の環境にとても満足しています。
職員同士の人間関係が良くないと子ども達に悪影響が出る。時間に追い回されずに、心にゆとりを持って子どもと接することが大切であると思う。
子育てに関する処遇論は色々あるがはっきりこれが正しいというものはなく、具体的な方法は各職員に委ねられている部分も多い。共通認識の下、処遇を行っていくのはもちろんであるが、そこには必ずといって職員間での意識の違いがあり問題が生じることもある。その問題が仕事上だけでなく、職員同士の人間関係にも及ぼし関係の悪さは処遇の場にも多少持ち込まれる。どんな職場でも人間関係の問題はあるだろうが、施設では人間を相手にする仕事であり、特に心のケアが必要で敏感な子ども達に対して悪影響を与えることは許されない。経験年数の長い職員ほど職場での緊張感がなくなり仕事に対する向上心や時代や世間の変化に対する順応性に欠けているが職場における影響力は大きい。子どもに関する仕事の大変さを苦痛に感じることは少ないが、職場での人間関係は非常に苦痛である。本来考えるべきである子どもの処遇にもっと集中できる職場であってほしい。入所児と職員の人数のバランスがとれていない。十分な援助ができる状況でない。人数配置の改善は必須。
2年目に入り、なかなか解決しない問題が多くなってきた。子どもとの人間関係、職員関係等で自分自身の中にもクリアーしないとイケないと漠然と感じる不安がある。
どこの施設も一緒だと思いますが、毎日のように、何時間も働いて、それでもふんばってがんばっているのを見ると、自分も頑張ろうと思います。
住込みで勤務時間外でも児童がいる時(土日祝日)常に一緒なので休憩できずストレスがたまる。住込み勤務形態は時代の流れに合っていない。
施設が新しく設立(建て直した)したので、以前より明るく気持ちよくなった反面、綺麗に保つことが大変なことがある。
今後施設はもっと変化する必要がある。心理職を置くことも大切だが、それ以上に日々一緒に生活している職員が個々にレベルUPして、プロ意識を持つことが重要だ
職場環境は悪くなく、小さな施設とあって、家庭的な雰囲気です。子どもののびのび過ごしている姿に自分たちの仕事に安心感と充実感を感じるとともに、小さな問題でも全員が考え、他人事ではないという責任感を強く感じます。とてもよい施設です。
男子である自分は、女子職員の圧倒的雰囲気の中で孤独を感じる時がある。生活施設の中で男女の比率や役割等について、考えることがある。
職員をふやしてほしい
子どもとの関わり以外の仕事が多すぎるように感じている。職員のケアも重要であると思う。
ある種特異な業界で、精神的なストレスを受けるのは当然と思う。それを理解できるのはやはり同業種の人でしかないため、相互(他施設)の連携システムの確立が一番であると思う。

職員の関係にベテランと若手の間が大きく、若手の意見が通らない。施設長がとてもワンマンである。
毎日の生活が業務に追われ、ゆっくりした時間の中で子ども達と接する時間が少なすぎる。1人で13名を見なければならぬ時があり個人を尊重した養育ができない。
施設自体(建物)が古く、幼児の生活の流れが大変困難な造りになっており、改築を望んでいる。人間関係については主任指導員が、理解もユーモアもあり、場を和やかにしてくれる為、明るい職場環境がつけていると思う。
住込みはいいが、自分の部屋に友達を呼べないので寂しい。同寮内に友達関係の職員がいるとやりづらい。長期休暇が取れないので旅行に行けない。子どもとの関わりでアドバイスが貰えずもっと話し合えたらと思う。担当の子どもが悪いことをした時、責任があると思うととても苦しくなる。
指導員と保育士の意見がばらばらで全体にまとまりがない。職員によって言っている事が違うため、子どもは自分に都合の良い職員を利用する。
労働時間が長い。
施設内にいることが多く他施設職員との交流ができない。自分の世界が狭くなりストレスもたまりやすく、子どもと穏やかに接することができない。
思春期の子どものプライバシー保護。屋外で野球が出来る広場の確保。子どもと職員が「感謝の心」で生活する姿勢が今1つ不十分だと思う。
勤務がきつかったりするが、子どもたちの笑顔や成長をみていると、がんばらなくてはいけなと、いつも感じる。
1つ上の先輩と17年も離れていて、先輩が2人に対し後輩が3人なので中堅になるのだが、上は上の職員、下は下で固まることが多く、常日頃から話をするのが大切だと思う。(下の職員まで話が伝わっていない事がある)。下の職員を育てる場合子ども相手と同じように相手に思いを伝え根気良くやる事が大切だと思う。言わなければ相手に伝わらない。上の職員は下の職員を育てる義務がある(それも給料に含まれているのだから)
子ども数に適切な職員数について行政と現場にギャップがあり、もっと人手があれば適切なケアを行え、子どものストレスも減らせ、互いのギリギリの中でやってくる所から生じる悪循環も減ると思う。現状では限界があり、お互いにとって望ましい環境を作るのに、現場の力だけではどうにもならない問題が多く悔しい。アンケートをとることで少しでも現場の状況が理解され改善されることを期待して回答しましたので、よろしく願います。
施設の建物の老朽化や施設入所者ということで偏見の目に子ども達も耐えている点を何とかしてあげたい。職場環境としては長時間子どもと関わり、大変な面もたくさんあるが、長い目で共に生活しながら子どもたちの成長が見られるので、とても魅力的な面もたくさんあり、この職場で働けることをうれしく思う。ただ、この思いが、子ども達や他の職員に届き、同じような気持ちで生活出来るようになったらいいのになあ・・・と思う。
直接処遇だけでなく、間接処遇とのチームワークも大切だと実感しています。今は職員数が少ない為、仕事におわれ子どもとの接する時間が少なく上手にコミュニケーションがとれていない気がします。もう少し、ゆっくり子どもと接する時間が欲しいです。
職員に対する子どもの数の多さ、それに伴う、日常業務におわれ、子どもの一つ一つの言葉や行動に対して、自分自身に余裕が持てていないため、適切な関わりがとれていないと感じることがある。これは職員個人の問題ととることもできるが、制度を整備・充実させることによって多少の改善はできるのではなかろうか。
日々がとても慌しすぎ、自分自身なかなかゆとりをもって子どもに接することができず、反省することが多いですが、自分自身、少しでもゆとりをもち、子どもたちともしっかりと落ち着いた時間をすごしていけたらなあと思う。
現場の直接処遇の職員は、本当に日々動き回って子ども達に対応しています。社会が大きく変わった現在、これまでの処遇とは違った処遇の在り方が求められていますが、勤務体制、職員数等、ハード面が何も変わっていないのでは、とても対応しきれない事が多々あります。もっと児童養護施設の子どもの職員との状況を行政側には特に知ってもらい、早急に考えてもらいたい。
とにかく労働時間が長く、職員数が足りない(法の規定数)。又、子どもの入所理由が多様化しており、かつ虐待ケースがその割合を多くしている。そのため、対応が困難になってきている。ハード、ソフト両面の改善が必要ではないでしょうか。
週休2日を確保できないことが正直辛い。長時間職場で子どもと接することこそが、優れた職員と評価される風潮がまだまだあると聞く。利益を求めないわけでもないで、職員が統一した目標を持ちづらく、それが原因で職員同士の関係がうまくいかなかったりすることもある。子どもとの関係よりも職員との関係にむしろ気を使う。その一方で、自分を素直に表現することも必要なので、バランス感覚をうまく保っていく必要があると思う。
Yesマンが多い。見習える職員が少なく(若手(新任)職員ばかり)、お手本をあまり見ることができない。
児童養護施設は重度心身障害者と同じく、声をあげることのないユーザーばかりである。故に、その扱いが軽く扱われているし、憲法13条が守られているかどうかもかなり疑問だと思う。どういう形であれ外へつながらざる道があればと思う。特に最低施設基準はむちゃくちゃだ。
現場職員と院長との間に距離がある。院長はその日の感情、気分でも物事をすすめしてしまうので、職員はおうかがいをたてながら相談、意見をのべなければいけない状況である。その為、矛盾が生じてしまう。子ども達もその犠牲になっている。院長が原因で辞めていく職員も少なくない。〇十年も働いている職員は頭がかたいところがあり、変化を嫌う。若い職員が意見、考えを言い合える環境を作る努力をして欲しい。
とにかく、時間に不規則で自らの健康を保ちづらいです。
一番は労働条件の悪さ
子どもを育てるという事は、今も昔も根本的な部分は変わらないはずなのだが、あまりに社会情勢に流れすぎ、自由と権利を主張。新しい子育てばかり要求され、そればかりが良い事と評価されがち。現場の声を無視し、医療的ケアが必要な子ども(虐待も含め)が増加しているのに、職員がどんどん減らされる。その一方、雑用が増加。極力、仕事と私的な生活を切り離し、ストレスがたまらないようにしたいと思っても、休日でも頭から離れることない。なかなか充実感を得られない。

高橋他：2. 児童養護施設職員の職場環境に関する研究

児童養護施設の職場環境について、各施設、それぞれ違うと思うが、現施設においては、へき地なので、いろいろな問題がある(EX. 交通に不便、非常時の対応は漁船の活用をしなければならぬ、周囲の自然は危険が多く、自然を生かした遊び場がない、etc. 職場内では、良好な人間関係を作ることは必須であり、人任せにするのではなく、足りないことなど、お互い助け合うチームワークが必要であると思う。子どもは良好な人間関係を作る大人をモデルとして成長していくのだから、そのモデルとして自らの日々の生活を見直しながら、自分自身も努力していく必要があると思う。また、気づいた点があれば、職員間で、きちんと言えるようになれば、又、お互いの意見を受け入れ、一緒に考えていく姿勢、雰囲気があれば職員間の人間関係は良好なものになっていくと思います。
子どもに接する際に手本とならなくてはならないが、言葉遣い等、気をつけなくてはならないことはたくさんあり、難しいと感じる。
子どもの権利を保障するためにも、職員も諸権利を獲得しなければならない。
職員1人一人が自覚を持つこと。お互いを信頼し合い、仕事すること、など。
施設の勉強をしっかりとしておく必要があると思った。
職員のプライベート時(休憩時の部屋の確保、勤務時間の厳守等)と勤務時の区別をしっかりと在ると、精神的良好に接してゆけると思う。各人がその事を重視したく思う。
つらいこともあるけど、毎日楽しく過ごしています。
何故、ここまで職員数が少ないのか？単なる養護から養護性の高い子、虐待児の増加している今、現在の職員体制では対応できない。何をこの子たちにしてあげるかが常に疑問。生活をまわしているだけで精一杯。
職員にゆとりがなければよい指導はできない。その為には、職員の数が必要。休日もまともに取れない。連休が取れることなんて考えられない。1日も早く職員の数について考えなければ、一生懸命な施設ほど苦しんでいる。
とにかく職員数の不足。児相がでたらめ(全く協力体制がない)。
社会全体が難しい時代、子どものおかれている環境も複雑になっており難しい。職場環境としては大変なこともあり決してBestではないと思うが何とかやっている。
とにかく最低基準の見直しを求めたい。施設に来る子どもは衣食住が与えられれば充分なのではない。各々様々な背景を負っており、それと向き合ったり乗り越える為には、落ち着いた生活でできる場と手厚い対応が必要であるし余裕のある手厚い対応をする為には職員が十分学んだり休養をとることができる環境も必要である。
職員間、子どもとの関係においてストレスを感じることはよくある。それも仕事の内かもしれないが、社会人として、まだまだ未熟さを感じます。
子どものたちに対して適切な処遇をしていくためには、まず職員1人一人が不満や負担を感じることなく、気持ち良く働くことのできる職場にしていく必要があります。そのためにも職員間のチームワークを大切なものとして捉えていかなければならないと思います。
よく言われているように、被虐待児の増加に伴い、職員の負担が増えていると思う。また、子どもを守ることは当然としながらも、職員の身を守る体制(子どもに叩かれる等)が、まったくない。自分の身は自分で守るしかないという感じ。法律的にも処遇、子ども6人に対して職員1人など、今の状況にあてはまらない。ますます、「燃えつき症候群」が増えるのでは。ずっと、この職場で働いていけたいが色々な体制ができていないと思う。
若い職員、女性職員が多く偏りがみられる。アドバイスしてくれる人も限られ、イベント時等は男性がいると助かる。色々な意味でもっと開かれた施設になって欲しい。
職場の人間関係は子どもたちに影響してくると思うので、何とか改善していきたい。
あまりに、実労働時間が長く、プライベートと仕事と一緒に重なってしまっている。子どもへの処遇が大変難しくなっている。職員数の最低基準からして、少ない。一施設に一人くらいは、カウンセラーの専門家をおくべき。
仕事上、どうしても勤務が不規則になってしまうのがつらいと思うことがある。又、休日出向がなくてはならない時(研修会、子どもの学校行事の時など)があるので、休んだ気になれない。
直接処遇の職員数が全然足りない子どもにとっても職員にとっても不足を感じる。職員数が足りないため労働時間が長くなり疲れる。イライラすることがある。気をつけてはいても子どもに影響していることがある。最低基準を改善してほしい。職員数を増やしてほしい。担当の子どもの数を減らし、規模も小さくしてほしい。
仕事をしている以上は、全ての職員がスーパーバイザーになるよう、日々、考えたり悩んだりしていかなければならないと思う。先輩の話を聞くことも大切であるが、専門書を読んだり研修を重ねていかなければならない。人的環境の大切さを感じる。
地域による理解がまだ少ない。時々偏見や差別を感じる事がある。
職員間の人間関係がスムーズにいかないことややはり子どもとの人間関係をスムーズには行えないと思っています。自分自身が満足した人間関係ができたことで子どもたちの見本となれる大人になりたいと思っています。
子どもにとっては職員も住込み近く、長く関わられる方が良いと思うのですが、ここでは“職員に魅力がない”と言われたり、給料も少なく(宿直・通勤手当なし)長期休暇もとれず、色々な保障がなく、辛くなる時があります。それでも子どもの姿に救われ頑張ることができますが、もう少し保障があつていいと思います。身体的な疲れがとれるだけで、子ども達に全力投球できると思います。
養護施設の養育論がなく教育(しつけ、生活スキル)で人格形成しようとする点が施設の問題。養育とは何かをきちんと学ばなければ社会的養育としての意義はない。
1年目は人間関係が嫌で泣いた時もあった。今ではのびのびと職場に行き、ゆとりもでて、子ども達とも話をしたり楽しくやっている。できればずっとやっていきたい。
40時間勤務の中でケース担当は少人数だが、交替勤務をしていると、1人で10人以上の子どもの担当することが多い。個々の子どもに密接に接することができない。
先輩職員や職員会議での発言がしにくい雰囲気(どうにかしようという周りの職員の雰囲気も感じられるが…)はいつも感じるものの一つです。
定員数に対して職員の数では、現実問題少なすぎる。休みもとることが出来ず、休日出勤もある為。職員の体の事も考える必要があると思う。

職員間の連携はとても大切であると常に感じます。
非常に恵まれた環境の中で、子どもの事を第一に考えよりケアを目指し、職員皆で頑張っている職場です。
研修が大切なことは、皆承知している。しかし、それへの参加については、自助努力に任されている。虐待を受けた児童が多く入所し、施設の生活そのものが落ち着かない状況が続く中、日々の対応に追われていることが多い。
担当している子どもの数が多く大変ですが、私の施設はベテランの職員が多く、いろいろとアドバイスをしてもらえるので、自分にとっては学ぶには良い環境だと思います。実際の子どもへの処遇では、自分の体調や気分も影響があるので、職員にとっての環境も大切だと思います。なので、自分で工夫、努力をして、より良い職場になるよう頑張りたい。
同じ年数ぐらいの同姓の同僚との関係が難しい。そのことについていつも悩まされている。
職場環境は、人間関係に左右される面が大きいとも思うが、最低基準等の構造的な側面に大きく規定されている部分もかなり大きい(実際にそぐわない職員の配置基準やサービス内容だと思う)。自らの力量不足とともに、そこに対するストレスも大きくある。
マンパワー不足から生じる肉体的・精神的疲労が職員から「心のゆとり」を奪っている気がします。その余裕の無さが、子どもへの接する態度、他の職員との関係、自らの家族との関係に悪影響を及ぼしている事例も、よく耳にします。職員の生活が安定していない状況で、子どもたちに安らぎを与えることなどできないと思います。もちろん、職員の資質に左右されるとは思いますが、向上心を奪ってしまうような職場環境も見受けられます。一法人、一個人では解決できないマンパワー不足は、行政側の取り組みにも問題があるような気がします。法人の経営努力だけでは、人員削減か、法人規模の縮小、賃金カットしか残らないように思います。
たまにだが、職員同士の連絡不足があるように思います。女の職場なので、人間関係も大切だと思います。
どこの施設も人数的にギリギリでやっているという気がする。もちろん第一に私達職員が、その中で自分に余裕を作り上げるスキルを身につけることが大切だとは思いますが、それだけでは埋まらない部分もある。職員の気持ちと施設の体制の2つがうまくバランスがとれてはじめて、職場にゆとりが生まれるのではないかと。具体的に言うと、施設の体制とは、その施設自体の造り、それに職員の増加、助成金を減らす等という国の政策にはっきりと疑問を感じている。
家庭なら、大抵の子どもの数より大人の数が多いか同じ位。しかし、施設では夜一朝は2才児～6才児14人を1人の保育士がみています。これでは十分な事をしあがられる道理がありません。もっと多くの職員で関わってほしいと思うし、そうなるような基準の改訂や補助金等、もっと手厚くしてほしいと思う。
子どもが常にいる為、休日(有給休暇)が取りにくい感じがする。行政の求めること、指導すること等と実際の現場の違いが多いことに、時々疑問を感じることもある。
施設と聞いて嫌なイメージを持つ人が多いのではないかと。もう少し理解があれば感じる時がある。しかし子ども達と実際接する機会のある学校の友人やその親はとてもよくして頂いているので有難い。職員の数を増やすことができるならそうして欲しい。職員の中にも心のゆとりができ、また子どもと多くの時間接することができるので、よりよい関係が築けるのではないかと。
整備が整った良い施設です。
基準より職員を置いて、子どもが複雑化していく中、1人1人に対して十分なケアを行うのは困難な状況なので、もっと職員を配置出来る様な体制を整えてほしい。
施設内でも施設外でも職員同士の交流が少ない。なかなか不満や相談を言える機会がない。
子どもの時間帯で仕事(業務)するため、家で自分の子どもと関われない。
職員同士のチームワークが必要。一人がかかえている問題は皆の問題であるとわかってほしい。
新卒の職員が多い。他の職場を知らない為に甘さを感じることもある。施設はやらなければならずすんでしまう一面があり(例:5年目の職員:子どもとのふれあいを理由に一日中子どもとTVゲーム)、本人の自覚、人間性が大きく問われる。一緒に仕事をすまで解らないのが難しい所。どう人を育てていけば良いのか悩んでいる。
子どもとの信頼関係、職員との信頼関係が第一。不満をもつが充実感を得るかは、自分の気持ち次第だと思うので、良い所、良い所を探していくことが大切だと感じる。
年長児を担当しているせいか、一般家庭とのギャップがどうしても大舎の場合多く出てきてしまう。うちの施設だけでは無いと思いますが、児童養護施設の根本的体制の見直しが必要な時期になってきているのではと思います。もっと充実した対応がしていけるようになったら、と思っています。
最近の親に対して、「自分の子ども」という責任感をあたえてほしい。自分勝手な親が多すぎる。給料上げて、休日を2連休、3連休にしてほしい。
施設敷地内に寮があると休憩していても子どもの声が聞こえ、内線で呼び出されたり(職員、子ども問わず)する為、自分の時間が保障されず、不満がつのるばかり。
老人施設並の国や県からの補助がほしい。児童一人あたりの職員数の増加。
大舎形態の為、一人一人に対する指導が手薄になる場合がある。
とにかく忙しく職員はみんな疲れている。子どもも虐待ケースが多く、かわりが難しい。心理職を配置するのはよいが、心理職へのスーパーバイズ制度や研修制度を充実させないと絵にかいたモチだと思う。実際、うちの施設でも生かされていない。
何らかの問題を抱えている子どもに対し、存在にそれを理解してあげられるような余裕のある体制ではない。一例、職員人数、勤務体制、建物の狭さ、など。世間において、施設に対する理解の薄さ(「施設内虐待」「孤児院」といった偏見の多さ)と、それをアピールする場のなさの問題では。
女性が多い職場なのに結婚、出産等で仕事をやめなければならない状況があり、働く私達の為にも施設の子どもの為にも、何とか続けられる環境を作りたい。
人相手の仕事はストレスもたまり大変ではあるが、見方、考え方をちょっと変えるだけで、他の部分が沢山見えてきて新しい発見もあるのでやりがいはある。子ども相手という事もありなかなか時間で終われない部分も多いが変えていかなくてはと考えている。
職員配置は改善されず昔のままで、施設に入所してくる児童は虐待など問題を抱え入ってくる。そのため処遇職員など自分自身で勉強することが求められる。直接処遇する保育士などは、幼児

高橋他：2. 児童養護施設職員の職場環境に関する研究

<p>期の勉強はしてきているが、思春期をむかえる子どもたちとも接していかなければならない。もっと専門知識を勉強する場も必要と感じる。こんな状態の中で、質の向上など求め職員は自分の時間をけずるのが現状である。若い人材の育成や労働意欲のためにも、労働時間や給料などの見直しを感じる。</p>
<p>児童養護施設に勤める職員は、子ども達の極度の甘え、たまたま行動等々で、たえずストレスを感じながら、心のバランスをとっているのが現状です。少しでもその負担を軽くするには、職員増、そして、リフレッシュできる「長期休暇がとれる職場環境を整えることが必要です。</p>
<p>・休憩時間がゆっくり休められないので、休憩がない様な感じがする。住み込みだと園にいる時間が長いので、息抜きができない。</p>
<p>職員間のチームワークにより子どもたちの環境も変わることを感じる。</p>
<p>慢性的なマンパワー不足だと思う。それに伴い、労働条件も過酷である。</p>
<p>施設自身、アットホームな感じでとてもよい職場で、会議でもどンドン発言させてもらえ、企画させてもらえる。恵まれていると感じます。しかし、入所される子どものケースの問題が重く、子どもの情緒面でのケアが大変です。もう少しケースの方向性が具体的に出て、常に見直しができる事が出来れば良いと思います。しかし日常の子ども達との生活の場だけでも大変な子どもを多く抱えており、時間がとれないのが現状だと思う。</p>
<p>私は女性職員ですが、今日の児童養護施設は若い女性職員が働くにはかなりきつい職場かと思えます。若い女性職員なら、ここまではやって良いだろうと考え、児童もなめてかかり、結局統率がとれないことがあります。中高生男児にすごまれることもあります。"能力"のみで片付かない性別の問題など、先輩、上司、全体に理解が進むと私達も仕事をしやすくなるのですが。</p>
<p>日通しが悪く、狭い見方の上司が多い。理想ばかり高く、それを實現できるような土壌づくり(指導員、保母に対する配慮)が軽視されている。子どもに対してもストレートにぶつかろうとしないので、尊敬できる職員がいない。独自で学校や他施設を交わり、成長していくしかないと考えている。</p>
<p>職員1人に対する担当子どもの人数が多いと思う。担当する子どもが減れば、私たちは余裕を持って、対応できると思う。</p>
<p>児童養護施設で働くには、自分を犠牲にするのが当たり前という風習がどうしてあるのか疑問を感じる。プライベートな時間は欲しい。友人や家族を大切にしたい。結婚しても続けたい。そう思う事がなせいでいけないのか。私の職場はプライベートも仕事も大切に考えている。子どもを大切に思うのは当然の事として、職員の事もきちんと考え、長く働ける職場にしたいと思える雰囲気が悪い事のように言われる現状に負担と疑問を感じる。職員の事を考える事は子どもを蔑ろにしているのとは違う。</p>
<p>超過勤務時間が多く、人手不足を強く感じる。厚生労働省の職員配置基準を現行の6対1から見直してほしいと思う。</p>
<p>なかなか求人がないので新しい人材が育ちにくいと思う。自分の勤めているところでは人間関係も悪くないので、あとはもう少し給与面でなんとかならないかな……と思う。休み(有給)も自分の都合だけでなく、他の職員の勤務状況も考えなければならぬことが多い。</p>
<p>人材不足は危機的である(時間、余裕のなさ)人材不足は危機的である=子どもの状況の変化への対応</p>
<p>問題行動や被害児童等)に対しての心理療法士等専門職の配置</p>
<p>職員数、給料とも少なすぎる。子どもの年齢によって職員数を決めるのではなく、障害を持つ子、問題行動のある子、虐待を受けていた特別なケアが必要な子、様々なケースに対応できるだけの十分な職員が必要であると感じる。またぎりぎりの職員数のため、有給消化ができない。</p>
<p>第一に児童のことを考えて将来、立派に社会に出せば、職場環境には問題ないと考えます。第一に児童と考えるか、第一に仕事と考えるか。</p>
<p>職員一人に対して子ども6人の基準は低すぎ、最近では知的障害の入所も増え、対応しきれない状態である為、早急に改善してもらいたい。</p>
<p>一般家庭とは違い自由が少ない。子どもも職員も拘束される時間が多い。休憩をとれる環境がなく、男性職員は女性職員に何もかも任せきりで、子どもと関わらない。</p>
<p>小規模で家庭的環境でもっと子どもとの関わり合いがあれば、信頼関係が深くなるのではないのでしょうか。</p>
<p>自分がこんな中に児童として入れられたら生き地獄。職場としても言う事をきかせる職員が良い職員という雰囲気は濃い、格闘家を雇えばいいという感じに思える。</p>
<p>集団生活では子どもの成長にとって必要な個性を生かしたり、大人との関係を作ったりする環境でない。「養護施設」よりも長期可能な「里親」をもっと増やすと良い。</p>
<p>現場、最前線で頑張っている方に対する理解のなさ、話し合いの不成立、今の処遇のことだけで手いっぱい。それが子どもの将来にどう影響するかまで考えていないようで怖い。上の先生も現場の職員も「子どもが可愛い」だけで、休日、給与のことは二の次にしているのは立派。その可愛い子どもに対して具体的に接していく方法が本当にこれでいいのか、この方法で成長した子は今どういう大人になっているのか、自信がない(あてになる、きちんとした助言が欲しいので、プロのカウンセラーが本当に欲しい。それが叶えられないので、自分が勉強しようと思っています)。上司の部下に対する態度を見ていて傷つくこともしばしば……(子どもも職員もボードゲームのコマのよう。「私たちはチームなんだ」という意識が全く感じられない。残念)。全く信用していないというより、疑心暗鬼、そこは会社(中小企業)と同じようです。</p>
<p>個別的な関わりの必要性を感じながらも、日々の生活指導に追われ、じっくり1人1人と関わってあげられない。職員間で意見の相違があり、指導の統一が図れないことがある。宿直体制であるが、日によっては、何度も幼児に起こされ、殆ど眠れないことがあり、拘束時間が長く、きつい。</p>
<p>悪い点をあげればきりがありませんが、基本的な部分では今の職場に大きな不満は感じていないように思います。職場への職員の不満は子どもたちの処遇へつながりかねないので、自分自身がまず気持ちよく仕事ができるよう努力したいと思います。</p>
<p>名古屋市の養護施設は他県の施設に比べ給与面で優遇されているようで、そういった面での不満は感じておりませんが、1日当たりの労働時間8時間の中で、仕事がなかなか終わらず、一時間程度は必ず延長する所が大変です。</p>
<p>長の意見がコロコロかわり、施設内処遇が多々不満を感じる</p>
<p>現在の職員割り当てでは本当に大変、6人をせめて4人担当にしてほしい。保育士、福祉士(ママ)の専門性ではとらえきれない程の問題が多く、他の専門性、心理士等の力が重要になってくる。この勤務形態、給料では新しい人材はつづくのかも難しいし、育てるのも難しい。</p>

<p>女性はホルモンバランスが崩れると、精神的にも肉体的にも苦しいので、生活のバランスが乱れるとかなりしんどい。そのために週休二日制は出来ないものかと思う。あと、児童福祉司との連携がとりにくい状況にある。児童福祉司サンの担当児童数を減らしてもらいたいと思います。あと入所定員を減らしてほしいです。</p>
<p>有給休暇制度はあっても、なかなか実際にはとれる状態にない。みんなが遠慮することなく、どんどんつかっていけばいいのに。安心して休みがとれるためには、職員チームワークで支えていくことが大切だと思う。</p>
<p>職員不足から一人で担当する子が多く、時には2、3部屋見なければならぬ。また、大人側にゆとりを持った処遇が難しいこともあり、子ども一人ひとりにしっかりと関わることもできてない。スーパービジョン体制があれば強く思うが施設としても全職員の共通した目指すもの(目的、目標)がきちんできていないこともあり難しい。</p>
<p>スーパービジョンがなく先輩、施設長の価値観が優先されてしまう業務は心に負担があり、本来なら喜びもあると思うが本当に心からよ喜べていない自分がいる。</p>
<p>各々違った考えを持った職員同士での子育てはとても大変なことである。施設の空間に居るだけで、和み、楽しく、充実できる空間を目指したい。大人のチームワークは子どもに影響すると思うが、そのことを理解してくれない人がいる。チームワーク“ほうれんそう”がしっかりしていたら、子どもにもよりよい環境提供になると思う。</p>
<p>労働条件が悪すぎる、勤務時間が長く、プライベートの時間はほとんどない、給料は安い、という状況で、何を支えに頑張るべきか。児童福祉にお金がないことはわかっているけど、あまりに職員のボランティア精神に頼りきってはいないか。「見返り」という言葉は好きでないが、頑張ったら認めて欲しいし、子ども達の成長から喜び、充実感を感じるには長い時が必要。だからせめて給料がいいとか、自分の時間を確保できる等、目に見える形で認めてほしい。「宗教」や「福祉」という視点から、そういった訴えをすることすらいい顔をされない現実がある。福祉職とボランティアでは「責任」が雲泥の差で、その責任に値する保障を真剣に考える時期なのではないか。</p>
<p>子どもが育つ場に関わる専門職という意識を持って業務にあたらないといけないのですが、不規則な勤務、職場環境の為、職員にゆとりがなく、求められているニーズを果たしきれないのが現実の職場の実状です。職員には移動もないので(特に上司)環境を変えていくのは難しい事だと思います。頑張っていかなければ！！</p>
<p>・継続勤務での時間拘束への不満。 職員間の統一されない子どもへの指導法への不満。</p>
<p>最近の子は手がかかりすぎて、職員全体が負担感が大きいと思っているので、最低基準を上げてほしい。</p>
<p>職員をもっと増やしてほしい。労働時間短縮を希望する。</p>
<p>日常の作業が多い割りに職員数が少ない、特に個別に対応する時間が充分に取ることができない為、子ども達のストレスや学力不振の原因になっている場合がある。</p>
<p>とても楽しく仕事させて頂いている。休日に小学校の行事等が入り、結局休めないと多少しんどい時もあるが、顔をだせば子ども達は喜んでくれるので頑張れる。</p>
<p>子どものため…とは思ものの、プライベートがなくてイライラする日も多々あります。でも、子どもの笑顔は何ものにも変えられないと思う毎日です。</p>
<p>昔に比べて改善された部分も多いが時代の流れと共に変わってほしい所も多い。職員の入れ替わりが早い為、そうならない為何らかの努力はして頂きたい。やめるということはそれだけの理由があるのだが上の先生方はそこに関心がない。子どもも変わっているが職員も変わっており、少しはそこも配慮すべき点であると思う。</p>
<p>少子化だと世間ではいわれているが、施設に入所する子どもが多く、そんなことを忘れてしまう程である。子どもは減ってきているのに、子どもを育てる親に問題があり、子どもを取り巻く社会も大変になってきているように感じる。子どもの問題が大きくなりあげられがちな今、その子どもたちを育てる親に対しての社会の制度や教育等をもっと充実出来たらと思う。結局、児童養護施設に入所してくる子どもたちは皆、被害者なのだから。</p>
<p>人手不足は何とかなして解決していかなければならない。ボランティアの活用や、パート職員の動員等考えるべきである。関わる時間が少なくなると子ども達は不安定になり問題行動にはしりがちに感じる。職員間の連携も大切にしてほしい。また、勤務を組む上での平等性をはかって欲しいと強く感じる。</p>
<p>住込制をとっている為、どうしても勤務日のプライベートは作れない。また1日の勤務時間も決まっておらず自分の自由がきかない。小舎制を採用しているが、小舎制の良い点(家庭的な雰囲気、皆で協力して生活していく等)がみえない。子どもを管理することも大切だが、子どもにあった生活スタイルで日々を送れたら、子どもたちの不満も少しは解消されるのではないだろうか。職員自身、もっと子どもの立場にたって、子どもの生活スタイルをみつめなおす必要があると思う。</p>
<p>週40時間制で、質の向上をあげろといわれても、無理がある。虐待児等処遇困難児が増加する中で、最低基準の見直し、関係機関との連携の確立を求める。</p>
<p>施設長や会計、主任などを、全てシスター(カトリック系法人団体なので)で固めてあることに疑問を強く感じる。独特の常識や世界観に支配され、「シスターだから」というので、周囲が忠告したり、意見をのべるのを遠慮する節があり、本人達も、世間知らずに気付かないまま、人となりを疑うかのような発言や対応が見られ、日頃から残念に思う(シスターは、自己中心的な人が多いように思う)。又、職場の雰囲気としては、それぞれ(小舎だからか?)が、自分のホームだけ目が行き過ぎ(これも、子どもの数に対して職員数が少ないせい)ているように感じる(職員同士が)。「助け合い、思いやり」を持てるゆとりがない。全く。人間関係は悪くなるといえば悪くないのかもしれないが、日夜超勤で、睡眠も休憩も削られ、自分の生活すらまともに送れていない中で、人の粗探しをしたり、陰口も頻繁になるのは仕方ないことなのだろうか?朝礼では「悪い所」「なおしてほしい所」ばかり出すのではなく、「○○先生のこんな声かけが良かった」など、良い点の気づきをあげて士気を高めてほしいし、もっと向上心や認め合い、助け合いの雰囲気を高める意識を持っていかなければと思う。</p>
<p>入所している子どもに対して、個別的なケアがもっと必要であると、感じるが、現在の勤務体制では難しい。</p>
<p>もっと職員間での意識統一をし、協力し合い育ていける環境になることを願っています。</p>
<p>人的環境においては、質、量とも十分とは言えないと思います。入所児童の抱える問題の複雑化、重複化、重度化に、職員が十分に対応できていない現状があります。人数不足もありますが、1人一人の職員が持っている能力だけではおいついていけないと思います。指導や対応に悩んだ時、適切なアドバイスをしてくれたり、フォローしてくれたり、心理面そして実践面での支えとなる人が不足している気がします。日々子どもたちと生活する中で直接関わり、ぶつかり合ったり支え合ったりするのは直接処遇職員であり、その職員が十分に力を発揮し、また適切な指導を受けられるよりよい状態で子どもと接していくことが何より大切だと思います。今は子どもの性格的問題行動に悩んでおり、先輩方に相談はするもののなかなか解消されず、また、子どもにも、先輩職</p>

高橋他：2. 児童養護施設職員の職場環境に関する研究

<p>員の指導が入っていない状況で、とてもしんどいです。また、十分な休日もなかなか保障されず、体を休めたり、リフレッシュする時間が作れず、ゆとりを持った状態で子どもに接することが出来ず、悪循環だと思っています。</p>
<p>養護施設は職員と子ども達という職場でなく、家庭であり、父母がわりの大人と子どもが生活する家であることを忘れないことが大切！（上司、先輩に叱られることを恐れ、きちんとしなければ、子どもをきちんとさせなくてはという気持ちが強くなってしまい、子どもの見えない問題や心境を見過ごしてしまう傾向になっているため。）</p>
<p>子ども、職員と共ゆとりがあれば生活が生き生きしてくると思う。あまりにも互いに忙しすぎる。もう1つは児童養護施設の専門性の確立ができれば、とよく思う。</p>
<p>人員配置が少なすぎる。休日出勤、長時間労働のくり返して、精も根も果て、若手の職員がどんどん入れ替わる。ただでさえ個別化の対応が求められる子どもが増えているのに、それに対しての環境改善は全くと言っていい程ない。業務が増えるばかりで、人材も育たず、職員同士も憎しみ合うようになる悪循環です。何とかしたいという気持ちがあっても、根性だけでは限界も感じるし、子どもの処遇にとっても、非常に悪影響だと思ふ。また、古からの体育会系感覚が、変わってきているとはいえ残っており非常に働きにくい。これからの養護施設のあるべき姿(労働条件)等を明確に指し示すことを望みます。まずは職員を休ませてあげてください。お願いします。</p>
<p>まだまだ、地域の人達に施設のことを理解してもらっていないような気がする。</p>
<p>職員体制の充実を図っていただきたい。</p>
<p>今、子ども、6人に対し、職員一人の割合で担当をもたせてもらっているが、実際の勤務では、子ども28人を職員2人でみている状態なので、一人の子どもとゆつくりと話しをすることも難しい。大舎制で、家庭的な雰囲気はムリなので、小舎制が増えてほしいと思う。</p>
<p>本年度より心理職の導入で、大変仕事に対し、専門性が身に付いてきていると感じます。とてもやりがいがある様になりました。ただ、体力、気力がもたず、子どもに対して、上手、十分に関わられず、悔しい思いをする事が多いです。もう少し職員に休暇があればと思います。</p>
<p>勤務時間があまりに長く、職員1人に対する負担が大きい。職員が少ない為、病気をしてもゆつくり休めない状況を管理する側の責任者が理解出来ない。毎日の作業に追われ、子ども1人と関われない状態である。</p>
<p>自分に余裕がない時(休みが週1も取れずとても忙しい時)は、子どもに対しての関わりも上手い出来ない。休みを取れる体制になく、休みで働くこともしばしば。子どもとの関わりの中で、自分の余裕もないのに、的確な関わりができるでしょうか？勤務体制の見直しがかねがね叫ばれている中で、なかなか意見が取り入れられないのは辛い。</p>
<p>幼児棟、学童棟、中高棟と3つに別れており、同じ棟内の職員関係はとても良好で楽しいが、他棟の職員との人間関係が大変難しい。今の職場は特に難しく気を遣う。私だけ感じているかと思っていたが、私と同様、別の職場経験のある職員数人に聞いてみたところ、同じように思っていた。やはり、職場の人間関係がうまくいかないと、つまり、職員の心(精神)が安定していないと、子どもに対しても、ゆとりを持って関わる事ができない。</p>
<p>毎日仕事は大変で、子どもとの関係が上手くとれない時、悩む事もあるが、とにかく、子どもたちの成長や変化を毎日のように見れて嬉しく思い、やりがいのある仕事である。これからも子どもたちに適切なケアができるよう勉強していきたいと思っています。</p>
<p>大舎で交替勤務では職員数が少ない。担当班をもっている意味がないように感じる。大舎で環境が整っていない(小学生30人強が、1部屋で宿題をする。1つの部屋(班)に8人が生活していると子どものプライバシーがない。勉強机が1人1つもない等)。職員間の中が悪い(子どもの前で先輩が注意する、意見が聞き入れられない、子どものいる前で他の職員の悪口を言う人がいる)子どもを理解しようとしているが、大人の都合によるものが多いように思われ、職員が素人のように感じられる。</p>
<p>全体的に時間、期限にルーズさがある。</p>
<p>子どもとのんびり過ごす時間が少ない。</p>
<p>子どもに携わる仕事につきたいと希望していた私にとって、この仕事は子ども達と共に笑い、考え、苦しい事も含めて、楽しくやりがいのある仕事だと思って取り組んでいます。しかし、設問にもあったように、職員間での連携、コミュニケーションを密にしている業務が超過し、精神的な余裕に欠けてしまう現状を感じずにはいられません。私自身の能力不足もあるかと思いますが、ベテランの職員からも「子どもの質が変わってきた」という声が聞かれ、時代と共に子ども達は変わっていく中、ぎりぎりの職員数で一人一人の心のケアまでも充分に対応していくことは困難なので、と常に感じます。経営上、職員数を増やす事も給与を上げることも不可能なのは承知していますが、現在の数で工夫でき、得る事はやった上で、尚感じる負担は、どの様に解決していけば良いのでしょうか。私達はしわ寄せが子どもに行かないよう、日々細心の注意を払い、反省を重ねる毎日です。</p>
<p>職員の出入りがはげしい為、子ども達とゆつくり会話できない様に感じる。</p>
<p>研修でいろいろなことを勉強するのもいいと思いますが、他の施設も見学して、職員の勤務体制、子どもの生活環境、指導方針なども知りたい。</p>
<p>厳しい職場環境だと思うが、子ども達の生活を考えれば、あたりまえの環境であると思う。職員の人数が増えれば、有休もつかえたり、病欠しやすくなったり、気持ち的にゆとりができるのだが、人数が増えれば、自分達職員は少し気持ちが楽になるが、子ども達には、あまりいいとは言えない気がする。本来家庭では、1対1や2対2などであるから、少ない人数でびっしり関わることが理想だとは思いますが、難しいことだと思う。</p>
<p>“児童の最善の利益”と言いながら、地域によって、補助金などの違いがあり、私立高校に行けない現状に腹が立つ。児童福祉の分野は老人福祉分野などに比べ力を入れてもらっていないと思う。職員の数も少ない(東京との差が大きいですと感じました)</p>
<p>女性にとって、子どもがいいたら続行に辛い職業であると思う。その為か、結婚退職する人が多いように思う。職員の入替わりが多くなるほど、子どもたちに与える影響も多くなると思われる。職員の専門性が育ちにくいと感じる。</p>
<p>一般的に施設のイメージはあまり良いものではないということを特に実習生からききます。実際に実習を行い、暗かったイメージが変わりました(子ども達も明るい等の悪いイメージ)と言ってくれます。まだまだ暗いなどのマイナスイメージを持っている方がほとんどという現実を少しでも改善されていくことを望んでいます。</p>

現在の人数体制で、子ども達それぞれに十分な時間をそそいであげるの、難しいのではないかと思う。
国の定める職員数が少なすぎる。うちの施設では、それ以外にかなりの人数の職員がいるけれど、それでも、時々少ないと感じることもあります。
子育ての経験をしたことのある職員が少ないと思います。その経験を生かして、仕事が出来たら、また違う保育が出来るのでは…と考えます。又、一般の方々に、状況、様子を知って頂けたら、また違った運営も出来るのではないのでしょうか。
大集団の中だと、子どもも不安定で落ち着かないことが多い。又、職員も一人一人に目が届かないこともある。小集団で見られれば、子どもの欲求、気持ちを聞き入れることができ、より家庭的な場所に近づけると思う。子どもの安定のために、小集団に分けて見られたらと思う。
子どもとの関係で悩む事もあるが、それ以上に、職員同士の人間関係で悩むことが多い。職員同士の関係の良し悪しで、職場は変わると思う。
変則勤務で体がきつい。
自分の施設だけでなく、広く一般的に児童養護施設の職場環境は悪いと思う。特に労働時間(拘束時間)の長さや、休日が少ない事は、職員の心のゆとり、体のゆとりを奪い、それが子どもへの不適切な関わりとして返ってしまう事も、時にはあると思う。現状の環境が続くかぎり、早期離職者は減らないだろうし、何より、きめ細やかな子どもへの対応ができない。自分自身が、いわゆる「もえつき症候群」になりそうな気がしている。国の最低基準(職員配置)の見直しは急務。
施設に入所してくる児童の対応がとて難しくなっている。特に心理的ケアが今いる職員の資格だけでは不充分に見える。子どものためにも心理職を配置し、その中で自分達のできる事をするといった職場にしてほしい。
職員の数が足りず、子ども達に十分に接してあげることができない。特に病人がでた場合はどうしても病人の方に手が回り職員が2人体制だと、少しは余裕がもて、どちらかが病人、もう一人が他の子に接する事ができる。しかし、職員の休休の関係もあり、どうしても職員1人で何人もの子どもをみている状態の場合がある。
職員のプライバシーが守られない。そういった意味での機密保持が足りない。思いやりの足りない職員が多い。一人よがりの職員が多く、協力体制がうまく発揮されないことがある。長期の休暇を取ってもいいことにはなっているが、そのことに対して反発を持っている人もいて、それを影で話していたりする。
集団生活という部分で子ども達に我慢させる部分が多い。グループホームみたいな形になればいいのでは。職員間の良好な関係は絶対だと思う。悪い関係だと子どもにも影響してしまう。
子どもの抱える問題は多く、難しい為なかなか対応していけないし、また増加している虐待児に対しても心理的なアプローチができず、このままでいいのかという思いがある一方、直面する問題を少しずつ改善していている。自分自身、中学生を担当しているため、強く感じるのが、現在、問題を改善することで低学年が退所するまでには十分なアプローチをする余裕があるが、中高生が退所するのは、そう遠くない未来であるため子どもにとって十分なアプローチができないことにジレンマを感じる。あせりを感じつつも、私なりに精一杯のことをしようと思う毎日である。
低賃金、重労働。人間を相手にする仕事ゆえ、とてもストレスが溜まる。発散しようにも休日が少なく、時間どおりに勤務を終えられることはないの、ストレスはもちろん疲れが溜まる。又、時間外での会議等の勤務もあり時間外手当や残業手当も少ししかつかず労働条件としては悪いと思う。
時代の変化にともなって、子どもの心も変わってきており、それに対しての職員の二次的ストレスが増えてきている。それを解消するためには、職員を増やしたり、職員間の協力が重要となってきたと思う。おだやかな職場環境ができれば良いと思う。
施設内の環境をもっと整え、住みやすい場を使ってほしい。
ケースが複雑化し、個別の対応がますます必要となっている現状で最低基準は何十年も変わっておらず、結局そのしわ寄せが子どもに行っていると思います。私事ですが、祖母が入院し、その見舞いに行くと、広いスペースと大勢の人員配置に「うらやましいなあと思っています。
集団生活の中でいかに子どもそれぞれの個別化ができるかが相当困難。職員の指示に素直に従い、当番や日課を進んでこなす子を良い子として、ややもすると職員の都合で機械的に、画一的子どもの生活を管理することが子どもにとって良い事なのか疑問。仕事がマンネリ化し、新しい変化を疎んじる傾向が職員の中にあるように思う。閉鎖性、硬直性を破るには、何よりも職員間の確執を軽減し、穏やかに協力して仕事をする環境が必要と思うが、トラブルを恐れ既存のシステムに安住している。
複雑な家庭環境、社会情勢の中で、入所する子ども1人1人の心のケアを重点においた時、個々の関わりが大切であるといわれる中、個々を大切にできるだけの職員数が確保されてない。最低基準、職員配置の見直しが必要。ただ現場の職員は、自分自身の職場ももちろんそうだが、他の施設をみても自分の生活よりも、子ども達との関わりを優先して熱心に仕事をしている職員が多いと思う。子どもの心のケアをきちんとするために、職員のケアについても、ぜひ、考えていただきたい。
児童の抱える問題は複雑化しているにもかかわらず、時間的にも技術的にも対応しきれない現状にイライラする。改善しようというよりは、1日1日を「こなしていく」になりがち。職員の年齢構成にも偏りがあり、レベルアップは見られない。気持ちはあるが、先に「辛い」が立ってしまう。
職員の配置基準がおかしい。
職場の人間関係は、それほど悪くないと思う。新任の職員との間には、まだまだ隔たりはあるように感じるが、徐々に埋まってきていると思う。子どもの人数も多く、色々な事情を抱えて子がいるので、もっと職員の数を増やし、子どもたち一人一人にもっと沢山関わる時間を持たたい。現在は確実に職員の人数不足であると感じる。又、もっと園長先生に施設内へ入って頂き、子どもと沢山関わって欲しい。そして、子どもの性格等把握した上で、職員に対し、助言をしてもらいたい。現在、若い職員が殆どの為、子どもたちの対応に困る事が多いです。保育士の中に、育児の経験者がいない為、育児経験者(頼れる人)が欲しい。
保育園保育母を10年経験した後、施設保育母となった。施設について感じることは、とても閉鎖的で世間からその施設の中だけが取り残されている感じ。閉鎖された世界だからこそ許されることが多少あり、普通の外の世界では通用しない変な常識がある。それに馴染めない職員はやめていくが、新卒で入った職員は何も解らないので、これが普通だと思い馴染んでいく。仕事としてはとても素晴らしい仕事だと思うのですが、この閉鎖的な面が職員を成長させない。とにかく変な世界だと私は思う。

高橋他：2. 児童養護施設職員の職場環境に関する研究

スーパーバイザーの存在や施設内研修の機会があれば、ケアや子どもへの共通理解が深められると思う。スーパーバイザーのような専門家による第三者の視点や関わりがあれば、施設内で滞ってしまうようなこともないだろう。
様々な問題をかかえて入所してきている子ども達が多くいる中、私達ももっと1人ひとりにしっかり関わりをもち子どもの自立に向けて支援していく必要があると思う。しかし実際には時間も職員数も足りないといったのが私の感じるところである。
職員の週休二日制などにより、子どもとの関係が1対20の場合がある。子どもに対してよりよい援助・サービスを行うには難しい環境だと感じる。絶対的に職員が不足しているために1対1の関係をとることもほとんど不可能である。
子どもの生活を支援することから、盆、正月も関係なく、24時間体制で子どもと関わっているため、結婚、出産後の継続は難しくなってくる。子どもの第二の家として、子どもが退所してからも成長をずっと見守っていけるように、長く勤められる体制、保障がもっと充実していればと思う。
1人1人の子どもともっとも密に関わってあげたいが、寮の日課・外部との連絡調整等の業務が山ほどあってなかなか時間がとれない。法律畑が長く、福祉のフの字も携わったことのない自分の様な若い者が、子ども達の直接処遇にあたっては本当にこの子達にとってよいのだろうか(専門性もない)。3年でサイクルしてゆく児童指導員の体制に疑問を感じることもある。
子どもを育てていくために、大人一人一人の勝手な行動をしてしまえば、子ども自身に習慣性がつきにくくなると思います。職員同士が自分の理想を持っている事はとても大切な事ではありますが、子育てという立場に立つとすれば、やはり一貫性をすごく大切に重視しなければならない事を、つくづく感じます。
子ども達との関係の中で、どうしても、1人でみる子どもの人数が多すぎる為、目の届かない児童が多すぎるのでは、と感じる。何かしたから接するのではなく、日々家庭として、幼児から高齢児まで、一緒に過ごせるようにしていきたい。
勤務体制や業務内容上、結婚、出産後も働き続けることが非常に困難で、そういう意味で児童養護施設の雇用の不安定さを女性の1人として感じる。'長く働けない'という暗黙の了解が女性職員の中であるが、子ども達の成長を見守り、支援する上で、やはり若さや体力だけでなく、経験や知識も重要であることを思うとき、もっと、女性にとって働きやすい雇用の安定を図ってほしい。
子どもたちにとって長期にわたっての継続的な関わりが必要だとは思いますが、現状の労働条件では難しい。その為にも、労働条件の見直しが必要であり、職員にとっても、人間関係を含め、快適に働ける場になってほしいと思う。
特に今感じる事は勤務体制の不備である。朝早くから夜遅くまで特何時までとは決まっておらず、長くやったからといって給料が上がらない。また有休等で休みをとると別の職員に負担となる為まともにとれない。住込みのため、1日の不満や不安を解決せず、ただ勤務をこなすだけの日々も多い。そのためゆとりや余裕がなく、子どもに対しての援助も納得いくものではない。細かい日課が決まっておりそれをこなすのに精一杯で個別性もない。職員が少ない。1人当りの子どもの人数が多すぎる。
現在の勤務体制では日常の業務に追われ、子どもに十分に手をかけてやれない。また宿直明け休みが確立しておらず、そのまま次の日の勤務となってしまう、体力的にも辛く、きちんとした仕事をするのは辛い。職員が1人でも増えれば、子どもの為にしてやれる事が沢山増えると思う。
自然に恵まれていると思う。騒音もなく、子どもが伸び伸びと成長できそうな環境ではないかと思う。
年齢格差(職員間)より、人間的な魅力格差を感じる時、環境的に「自分は未熟だ」とか「相手が未熟だ」「この環境では」とたまに感じる。夢中で過ごす中、ゆとり見直す機会が少ないかも。
子どもの人数(担当制によるケース担当)による職員の精神的・肉体的な苦痛・負担があまりにも大きい。職員が気持ちのゆとりを持って十分な処遇をしてあげられていないのが現状。措置費や施設として使える費用が少ない中で厳しい労働条件で処遇困難な児童に十分なケアをと要求されるが、ムリなことだと日々痛感している。
パート職員に対して身分保障が不十分で負担が大きい。だんだんパート職員が増えている。施設長は職場環境の改善をしようとしていない。
・子どもの質(何でも当たり前と思っている姿勢)・職員との人間関係。・臨時、正職との給料の差(同じ時間、仕事をしているのに……)
入所児が増える一方で、職員の数はまだ不足しているのではないかと思います。子どものケアに不十分な部分が出てしまうこともこれから増えてしまうかもしれないし、職員もしんどい思いをしなればいけないと思います。
・専門性の向上が不可欠。単なる「父、母代わり」ではなく、子どもの発達の必要に応えられるような、教育、心理etcのエキスペート集団でなければならない。・「児童福祉施設最低基準」は文字通り最低。改善を望む。
1、2年目の職員に求められているものが重すぎ。若手の職員を子ども達はすぐに受け入れてはくれない。しかも職員の言う事など、聞く耳持たずといった様子である。しかし、上司からは、それでも言う事を聞かず様い言われ、しばしば板ばさみになりがちである。子どもと触れ合うのではなく、厳しく接するという体制に不満を感じる。
職員一人の負担が大きすぎる。子どもにとっても良い環境とは言えない。子どものことを一人一人考えられるゆとりを持てるようにしてほしい。
厳しい問題を持っている児童が多く、対応に苦慮している。また、担当制が強く、担当児のことはその担当職員が責任を持つのは当然と思うが、指定休日でも、自分の都合を犠牲にして担当児の対応に追われるのは、精神的にも肉体的にも苦痛である。職員との関係については、職員同士が信頼し合っていない。互いの不満を責めながらの業務、仲の良い人たち同士の対立等、人間関係がスムーズに行っていない現状である。職員関係の気まずさかなりストレスになっている。当園は公立で職員の転勤があるが、子どもと信頼関係を築きにくく、援助の一貫性も図りにくい等、デメリットの多さを感じる。
根本的に児童養護施設の業務が簡単なものとは思ってなかったのも、それほど苦と思わないが、業務をするにあたり、必要な事の順番が違うのではないかと感じることはある。給料がどうこうとは言わないが、住宅手当等のその他の手当がもう少しいいのでは?現在の給料のまま近い将来家庭を養っていけるかどうか不安になる。この仕事は非常にやりがいをもってできる仕事だと思う。今後とも頑張っていこうと思う。
特に千葉県は数年で辞めていく職員が多い。給与の問題、勤務体制の問題、施設長レベルの手当てがつかなくても、時間外労働も当然といった考え、何故、辞めていく職員が多いのか、真剣に

<p>上のレベルで考えてほしいことを切に望みます。個人的には上司に恵まれたいという気持ちが強いのですが。</p>
<p>いくら教えても物の大切さ、ありがたさが全然子ども達は分かっていない為すぐに物をなくしたり、捨てたりするのがとても嫌です。</p>
<p>弊園は小舎制のため直接処遇職員は住み込みとなっている。最近、虐待児等がふえ、特に子どもたちが思春期を迎えると、社会生活からドロップアウトして、不登校になるケースが増加している。それに対する職員の不足から、十分なケアができないと共に、職員の疲労も激しくなっている。十分な職員の数が必要。</p>
<p>繰り返しになる、現場職員の質の向上(採用時から)が必要。新たに心理職を採用するよりも、同等の力のある人材を指導員、保育士という直接処遇職員として採用していけばいいと思う。もちろん知識に関してだけではない。人格という面での向上も！あと、児相との連携は急務です。子どものことで急ぎの連絡をしようとしても児相の担当職員さんが留守(出張)などでうまくやりとりできずにもどかしい思いをすることも多い(児相の方でも施設に対してそう感じているかもしれない)。</p>
<p>子どもが最優先で休日子どもと外出したり、勤務時間外も一緒に遊んだり。何も用事がなければいいし、子どもの為なら勤務時間外に外出も苦にならないが、それが当然で私用で断りにくい。今、社会福祉士の勉強中で、私事なので仕方ないが、休日に出勤しなければならぬ、かなりしんどい。宿直も殆ど夜勤状態で体力的に限界。</p>
<p>人間対人間であるため、対応・処遇の在り方など「これが正しい」ということが明確にならず対応に息詰まった際の答えがみつけ難い。意見交換、話せる雰囲気(2年目なので意見が言いづらい)。・仕事に就いた頃は子どもへの言葉づかい(～しなさい、乱暴な言葉を使わない)に気をつけていたが、仕事をしていくうちに、言葉づかいが乱暴になっていってしまう自分がいて反省。・プライベートでの出来事(ストレス、不安定)が仕事に影響しやすい(その逆も)(切り離すことが難しい?)</p>
<p>難しい子どもを受け入れなければならない状況の中、職員や施設に対する配慮が感じられない。時間外勤務(労働)の多さ。</p>
<p>気持ちにゆとりを持って接することが出来る様に、職員定数をふやすなど、といった具合のとおりみながされることを願う。これから子どもが多様化していくと思われるので、施設自体も多様化できるようにしていく必要があると思われる。</p>
<p>一番感じていることは勤務時間が長いこと。日勤 6:30～18:00 昼勤 13:00～22:30。断続 6:30～13:00、17:30～22:30(13:00～17:30まで休み)。宿直 6:30～13:00、17:30～次の日の夕方 18:00迄(13:00～17:30まで休み)。宿直 13:00～次の日の夕方 18:00。子どもの成長や行事など、楽しいこともあり、とてもやりがいのある仕事であるが、勤務時間が長く、自分の体調管理が難しい。</p>
<p>職員間のチームワークの難しさ、男性職員の立場等厳しい面がある。上の職員が下の職員をしっかり見ていかないといつまでたっても成長していかないと感じている。</p>
<p>子どもたちの置かれている現実を決して仕事としてとらえるのではなく、1人の人として受け止め、日々関わっていきたくと思います。</p>
<p>「子ども」の為に施設ではあるが、その処遇は親の(保護者の)安定があってこそだと思う。当施設が「親育て」「保護者に対する処遇」を充分できるところとはいえず、またそれを充分にできる専門機関がないことにイラダチを感じる。</p>
<p>近年、入所児童の抱えている問題が多様化しているように思う。そんな子ども達こそ、1対1の個別ケアが大切でゆとりをもって子どもを受容してあげたいが、どの施設も難しいのではないかと。老人も大切だが未来あるたくさん子ども達のことも考えてもらい国全体の理解を得てもらうことと子どもの方にお金を使って欲しい。子どもにしてあげたい事はたくさんあっても、実際人手も時間も足りず、十分なケアが出来ない現状がある。そして職員自身が色々な事を抱え込み、燃え尽きてしまうようになり、ベテランの職員も少なくなっているのではないかと。是非子どもの事を第一に考え、少しでも多くの子どもの心を満たし、子どもの笑顔をたくさん見たいものだと思う。</p>
<p>児童養護施設の職場環境は、現場で働く者の実感として、非常に劣悪だと思います。給与面や労働時間の改善はもちろんのこと、子どもの担当人数を減らしてほしいと切実に願っています。また、職員の体力的消耗、精神的負担は非常に大きいと思います。子どもの担当人数を減らし、職員が子どもたちによりより処遇がおこなえるように、また、職員の日々のストレスや悩みの深さも相当なものであると思うので、実際の評価として、給与面の改善を望みます。また、女性が結婚して、自分の子どもを育てながらも、仕事を続けられるようになれば、(せめて、その後職場復帰するとか)職員自身も、施設の子どものためにもより質の高い実践が成しえると思います。</p>
<p>昨年度限りで、施設の運営が厳しいということで、職場指導員の役割がなくなりました。これからの時代、就職を親身になって考え、即行動できる人が居なくなるということは、卒園していく子にとっては、大変申し訳なく思います。</p>
<p>被虐待児が増えている社会背景の中、養護施設の役割と現状の難しさを強く感じる。子ども、職員の不満解消は職員配置を増やすことで、殆どが解消されるのではないかと。我が園は一族経営で、昔からのやり方を重んじている所があり、社会のニーズに合わせて変えなければならないのに全く変えようとしていない園長に不満を感じる。</p>
<p>労働時間と精神的な負担が大きい。専門性をあげるため他施設訪問の交流を密にし、閉鎖的な環境を作らないよう努力していく必要を感じます。</p>
<p>常に子どものために思い、意見、指導を統一していく事。統一した感覚で指導していく事。</p>
<p>子どもとふれ合う(話をする)時間が少ない(何かと、雑務におわれてしまう)</p>
<p>施設に入所してくる子どもは増える一方だが、それに対する職員数の減少は、いろんな面できつい、一人、一人に接する時間も十分になく、労働時間がどうのこうのと言う者もいる。どこの施設もだと思いますが、子どもに対しての職員の絶対数を増やしてほしい。</p>
<p>現在の入所児童は、虐待の影響により処遇が難しい子どもが増えている。今の職員配置数では満足なケアが不可能。せめて子ども2名対職員1名の配置が必要。</p>
<p>子どもの成長を願う一方で、職員の安定のためにも色々お願いしたい。全く余裕のない生活なので勤務体制は考える必要があると思う。</p>
<p>慣れてきた事から不満は出てきているが、特に環境は悪いとは思っていない。自分のポジションをしっかり持ち、自分に出来る事を精一杯やっていきたいと思っている。</p>
<p>子どもとの信頼関係を築くには相当の時間が必要となる。しかし、現在の勤務形態では長く勤務することは難しく、残念。入所する子どもの質も昔とは大きく違ってきている現在、それに合わせて職員の勤務形態も最善の形になると良いと思う。結婚や出産などあっても勤務続けられる環境になれば…。又、難しい子どもが増えている中で、職員の方の精神面のフォロー体制が各施設にあるといいなと感じている。</p>

高橋他：2. 児童養護施設職員の職場環境に関する研究

<p>もう少し職員を増やし、子どもと1対1の関わりをもつ時間がとれるようになったらいいのになあ…と思う。高3の1年間だけ(又は半年間)自分たちで料理、洗濯などの生活訓練の場所が出来たらいいなあ…。</p>
<p>予選の削減が一番心配です。子どもの進学、自分の生活等がきちんと成り立つのか、不安を感じています。</p>
<p>職場環境は決して良くないが、もっと人材もお金も必要とされる場所なので他地域や広くは国の理解があって、良い状態にしていくことが必要だと思う。人と人の仕事なので、職場の環境の悪さをぬきにしても「やらなければいけない」仕事にやりがいは感じています。</p>
<p>どの職員も子どもへの愛情と思いを胸に日々生懸命仕事に臨んでいるが、一人の職員に対して関わらねばならない児童の数が多すぎて、それに加えての雑務の多さ、また一人の子どもがおこす問題の多さ、複雑さに対応しきれないのが現実である。このままでは本来の養護施設としての目的、意義をはたせず、ただのばなしに子どもを預かるだけになってしまう。本来の子どもたちの生活、未来を考えるならば、児童の定員の減少、もしくは職員の定員数増は不可欠と考えている。</p>
<p>子どもの成長に必要なことが的確に保障していないところがある。それは、子どもを受け入れるキャパシティがないこと、突然入所してくる子どもに振り回され、統一性のない学習方法になってしまうなど。中学卒業する際に選択できる環境を用意しきれない、という課題。</p>
<p>院長と若い職員との考え方が180度違う。院長と子どもとの関係が全くできていないので、間に立つ職員は辛い。</p>
<p>勤務が交替制なので、毎日、上司、先輩と顔を合わすだけではないので、関係が作りにくい。特に相談したい時にはなかなかタイミングをつかむことがむずかしくて困っている。同僚とは仕事以外の場面でもつき合いがあり、友達感覚で楽しく過ごしている。</p>
<p>やはり一人の保育士が抱える担当児の多さに常に苦勞している。各々複雑な養育環境で育ち、本当に生活習慣の基礎(歯を磨く、布団にシーツをしくこと等)から一つ一つ面倒を見る子もいれば、虐待を受けてきて小さなことで固まってしまう、長い時間その子に付き添って解決させたいと思っても、どうしても他の子も気がかりで十分な時間が作れず、途中で終わらせてしまうことにも後悔している。又ある程度の年齢になったら、大部屋ではなく個室をもたせたいと思う。学校でも集団生活、帰ってきて一人の時間をゆっくり作れない、精神的ストレスがたまるのは自然なことと考える。こちらの配慮があればまた今とは違う生活が、職員も子どもも送れるのでは。</p>
<p>現行最低基準をいつまで存続させるのか？児童・職員の割合が現状で「職員の休暇」を配慮しているとは到底思えない！ケースが重くても細やかな処遇ができない！</p>
<p>県立施設であるため勤務年数が短い。虐待ケースが増え、養護児童定員数に対する職員数だけでは間に合わない位低年齢児が入所して来ている。職員増が必要。</p>
<p>児童養護施設と児相だけの関係ではなく、もっと関係機関のネットワークを構築し、児童の処遇に最善を活かせるような体制をつくっていく必要がある。</p>
<p>職員の手も目も子どもたちには足りていない。又、どうやったら、きちんと自立する力をつける援助ができるのか。権利ばかりの主張を認めるだけでなく、責任や義務をおきざりにしていないか！大変な思いをしているのは子どもだけでない。職員は誰が守ってくれるのか？大規模な施設ではノーマライゼーションには程遠い。グループホーム化、又は里親が望ましいのでは。</p>
<p>職員が減らされるこの時期に、中堅といわれ働いているが、女性が多く働く場所でありながら、この先、家庭を持ったら働きづげられない状態になっている。このままでは、子育ての終わった層と新人という、中味のない職場になってしまうと思います。その上、児童のニーズはかぎりなくあり、ゆとりのない職員に育てられた子どもはかわいそうだと思ってしまう。</p>
<p>私の勤める所は“小舎制”と呼ばれているものの、16人の子どもが一つの家に生活しており、中舎制的な感じであり、1人1人にしてあげられることの限界を感じています、大舎の所で、小舎を目指している方にはぜひたくな、と思われてしまうかもしれませんが、やはり、小舎と呼ばれるくらいなのですから、6~8人程度の子どもの生活できる日がいずれ来たらいいなあ、と思います。</p>
<p>職員間で上下関係の古い考えなどが根強く残っている。勤務内容にもそれが影響していることがたびたびあり、1年目の保育士に仕事がたくさんまわってくる。</p>
<p>職員が足りない(子ども対職員の緋、職員間の連携をより深くなる。</p>
<p>住み込みだがトイレ、お風呂が近くになく子どもと一緒に使っている。休日でも呼び出される。長く職場にいて当たり前になっている。近くだからと言われる。休日に出てくる事もあたり前である。プライベートの時間が無い。精神的に怖い(呼び出しTELや、休日部屋に向かってくる足音)</p>
<p>継続勤務は、他の職種の人と生活リズムが違うので、友人との付き合いや、結婚してから働く環境としては難しいと感じます。仕事でのストレス、子どもの指導で行き詰った時、乗り越えられるのはやはり職員間の連携がとても大事だと実感しています。最後になりましたが、返信が遅くなってしまい、本当に申し訳ありません。</p>
<p>給料が重労働のわりには少なく、長期休暇、有給休暇、休憩が職員の数が少ない為、ほとんど取れない。そういう状態の中、子ども達に良い処遇を行うことが難しいのではないかと思います。職員が疲れきっていても、望ましい接し方が出来ません。子ども達も職員の不安等を感じ取っている為か、よけいに落ち着かず、更に問題行動を起こす。それに対応しようと心身をすり減らす…という事が続いているような感じがします。悪循環を断ち切りたくても、なかなか出来ない状態です。今後も、このような調査を行って下さい。施設の実態を捉えて下さい。</p>
<p>子どもの人数に対して職員の人数が少ないので自分の納得行く対応が出来ない事がある。</p>
<p>子どもの権利という言葉は誰でも知っていて、守るべきと思っているが具体的にとなると難しい。今、私が一番問題としているのは「…してやる」という感覚がまだまだ残っていること。子どもの呼び捨ても気になる。充分子どもを可愛がっているのはわかるが、環境をかえていくためには、形からきちんと変えていくことも必要かと思う。</p>
<p>非常に狭い職場であるため、同姓・異性と職員の間のトラブルが多い事にストレスを感じます。</p>
<p>最終的に、施設から巣立っていくであろう子どもたちに、現状を伝えて自立に向けて援助していくことの難しさを感じる。様々な状況の告知など、とても難しく感じる。</p>
<p>勤務年数が2~3年という職員が少なく、「昔から…」という考えが強く、固執してしまっているために新しい事・変わった事を取り入れにくい傾向が見られる。</p>
<p>援助職にもスーパーバイザーが必要だと思う。</p>
<p>良好な人間関係の大切さをとても感じています。お互いに思いやりをもって仕事をする事で大変さ、つらさは軽減されると思います。</p>
<p>職員数が少ない。</p>

<p>週休 2 日もたいいてい保障されており、職務負担を強く感じることは少ないです。しかし、中堅、ベテランの職員より、意見、アドバイスをいただく機会が少なく、個人の資質にまかされていることが多くあると感じます。職員間の意志の確認、児童への対応の仕方など、専門的視点に立ち、よりよい職務の遂行を行えればと思います。</p>
<p>不適当な職員があり、日々意見がぶつかり合い子どもにも影響がでてしまっており困っている。</p>
<p>職員数が増えればよいのと思うことが度々ある。被虐待児がパニックになった時、指導が必要な時等、1対1で関わる必要がある時に、他児童を見ている職員が一人減ることは他職員の負担にもなり 他児童への行動の規制も厳しくなる。これが子ども達にとって良い環境を与えるとは思えず、職員の増加が求められる。</p>
<p>市街地に施設があるため、敷地の狭さに限界を感じる。建物自体の老朽化のため、よりよい処遇を満足に行うことが不可能になってきている。</p>
<p>私は児童養護施設3ヶ所勤めた事があります。勤務体制があまりにも違います。静岡県富士市にある施設では朝5時30分～夜11時頃まで勤務。それからミーティングで(子どもと一緒に住んでいる)睡眠時間が4～5時間の毎日。幼児もあり、休暇以外は外に出れず本当に大変。保育士も体調を崩し病気になるまで無理してやってる人ばかり。いつやめるか考えて働いている。私も喘息になり、毎夕じんましんになり退職した。指導員さんは交代勤務。不満がつまり精神的に参っている。私は他施設へ来て、あれほど出た喘息もじんましんも出ません。どうか、富士市-H園の保育士さんが、このアンケートによって、少しでも改善されるよう祈っています。</p>
<p>子どもの数に対する職員数が少なく、不満である。職員一人一人が持つ仕事の量が多すぎる。そのため、休憩時間や休日のほとんどを仕事にあててしまい、プライベートの時間を持つことができない。職員数が少ないことは、子どもの処遇に良い影響を与えない。</p>
<p>子どもと関わる中で、毎日新しい発見や出来事があり、1日1日を終えていくのが、精一杯のところがあります。時間や休みにこだわっていると、子どもとの関係も、築き上げるのが難しくなると思っています。決して職場環境が良いとは思えませんが、子どもたちの成長がエネルギーとなっているように思います。</p>
<p>今回、指導員、保育士だけのアンケートでしたが、私の施設は該当者がいないということで私に回ってきました。他の施設は知りませんが、私の施設では、調理職員も子どもの関わりを多くしていて、食事指導もしています。かなり不規則で、重労働で大変です。このようなアンケートに他の施設職員のアンケートも入れてもらえたらうれしいです。かなり不規則で、継続勤務で、土日休日が少なくて、給料が少なくてやる気が減ります。</p>
<p>私が勤務する児童養護施設では職員が仕事をスムーズに行える様細かく考えてある。職場内の人間関係はとても大切でこれによって仕事の進み方の差は大きい。</p>
<p>常に子どものお手本となるような行動をする必要があり、緊張が続くが、子ども達の笑顔や同僚の先生方との交流により充実した毎日を過ごす事が出来ている。交替勤務制という事で、職員間の連絡・引継ぎがとても大切な業務の1つであり、連絡体制をきっちりとり、スムーズに引き継げるよう心がけている。又、住み込みという通勤形態が多いと思うが、寮も施設の一部であるという意識が必要であると感じる。</p>
<p>私の働いている施設は、静かで自然に囲まれたのどかな環境にあります。地域の方々とも様々な行事を通して交流があり、施設側でもできる範囲で資源を提供したりしており関係は良好だと思います。施設内においては、残業手当を出してほしいと思います。また、連休や長期の休みがとりづらい雰囲気であり、なかなかとれないのが現状です。人間関係では職員同士思いやりを持って接しているので、良好であり、働きやすい環境です。</p>
<p>担当の子どもの数が10人いると、目からこぼれる。勤務時間内に十分一人一人と関わる事ができずにいる。担当の子どもの人数を減らすか、職員を増やしてほしい。</p>
<p>もっと個別に関われる時間が欲しい。</p>
<p>職場内の人間関係を良くしていきたい。</p>
<p>職員定数の問題で、どうしても人手不足になり、十分なことができない。負担も大きい。</p>
<p>生活の場としての役割と社会人としての関わりのむずかしさ</p>
<p>大舎、小舎、様々な形式の施設があり、どれも一長一短であると思うが、私は、小舎、縦割りが子どもたちの生活環境が一番安定するのではないかと考えます。</p>
<p>施設入所児の生活全般をみることで、仕事とプライベートの区別がつけにくい(勤務時間が終わって家に帰っても、子どもの事を常に考えていたり、気になったりする等)そういうところが、しんどさにつながってくる。施設として、どこまですべき事なのかという一線があいまいな為に、求められる事が多く、負担に感じている。</p>
<p>言ってもどうしようもないことだが人員配置等とにかく最低基準が低すぎると思う。この社会状況の中で補助金等も色々削られる等、職場環境が次第に厳しくなる一方で、子どもや家族の抱える課題は複雑、深刻化し、かつ施設の果たすべき役割や機能は増していく。そうした実状に対し、施設独自の努力や個々の職員のある意味ボランティア精神的な姿勢と取り組みで成り立っているのが現状だ。そしてそのしわ寄せが一番受けているのが子どもである。言っても仕方ないことですが…。</p>
<p>職場環境、私は職場の人間関係がもう少し良くなると、やりやすい職場になるのではないかと思います。他の職場ではどうなんだろうと疑問も沢山ありますが、私は別の所で仕事した事はありませんが、こんなギクシャクした所は初めてです。この事は絶対自分の職場の耳に入らない様お願いします。辞めようかと何度も思った事はありますが、子ども達の顔を見るとやっぱりできないですね。子どもは本当にかわいい！</p>
<p>あと1人で職員(直接処置)が現場にいてくれたらなあと思うことがよくある。そうすれば子ども1人1人に関わることも多くなると思う。現実入所児童の中には、行為障害と診断された児童や被虐待児もあり、その児童に影響され辛い思いをしている児童もいる。同じ空間の中で自閉症や知的障害の児童も生活する。今の施設の入所児童皆が“安心して生活する”ことは、少し難しいような気がする。入所児童みんなが安心して生活する施設にしたいと思い、たくさんの職員が日々励んでいるのだが。</p>
<p>職員が長く、続けられるような環境ではないと思う。特に女性に対するフォローが少ないと思う。</p>
<p>職員不足の為、オーバーワークを強いられるのが現状であり、処遇困難児童の増加等によって、労働時間は増えていく一方である。しかし、職員がそうした努力をしても、今の職員配置では、子どもたちに対して満足な関係を持つ時間が足りないと感じている。</p>

高橋他：2. 児童養護施設職員の職場環境に関する研究

勤務時間が長く、疲れがなかなかとれない。施設内に拘束される時間が長く、時間外手当がほとんどつかないのが現状。勤務時間が変則的なので、勤務のある日は友人(職場内外共に)会う事が全くできない。ただ、私の勤務する施設は4週9休(原則として2連休3回、3連休1回)なので、自分の時間はもつことができる。
職員1人がとれる有休日数は限られている。以前に比べて難しい子ども(被虐待者が増え、子どもと関わることの難しさも増している。その中で養護施設数も削減され、東京都には情緒障害児施設もなく、一人の職員にかかる負担は大きくなっている。対子どもの仕事だけではなく、施設行事や施設内の役割分担により、1日8時間労働内では、行いきれない現状である。出来る事なら、職員数を増やしてもらいたい。
子どもとのトラブル、子どもへの対応で悩んだ時に、先輩方が話をきいてくれて、アドバイスや励ましの言葉をかけてくれる。職員関係にはとても恵まれた環境であると感じている。仕事をする上で職場の人間関係は大切なものであると思う。
素晴らしい先生が沢山いる。経験の有無を問わず色々な事を教えて頂ける。建設的つながりがメインなので、もつと自分の考えを互いに職場内で言えるといい。
グチでも仕方ない問題は沢山ある。現状を受け止めて、自分にやれることを精一杯やるだけ。今後の児童福祉の動向に期待。
職員数の不足。6:1で子どもに対応できていない。休みの関係で職員が足りない時は、子どもをほとんど見れていない。
子どもの数に対して、職員数が少ない。その為、手のかかる子にかかりきりになってしまうと、他児はほったらかしということが多々ある。
子ども達の生活の場という事で、どうしても時間が不規則であったり、時間外の勤務が多かったり、休日が取りにくいなどの事がある。仕事の内容以外でも、勤務状況等から、職員のストレスや負担になっている部分も多いと感じる。又、子どもの人数に対して、職員が少ないのではないかと。大人の数が増える事で、子どもに対してのゆとりも出て、ひとりひとりをもっとじっくり見ていける様に思う。これらを含む、色々な所の改善で、より良い職場環境になり、色々な人が働きやすい場になる事を願う。
毎日の業務におわれて時間が過ぎてしまい、子どもとのゆとりのある関わりができない事が多い。また、勉強会や研修に参加する事も少なく児童養護施設職員として、やるべき事が何なのか、もつと真剣に話し合える場が、あまりないと感じている。職員同士もつと、自分の意見を出し合って、子どもにとって何が一番大切なのか、必要なのか、みんなで協力しようという雰囲気が多い。
児童に対して職員数が少ないのが現状で、あわただしく過ぎてしまい、ゆっくり1対1で向き合うことが難しい。
私も施設に配置されるまでは、全く無知、無関心でしたが、やはり、虐待他、現代社会における児童問題、教育問題について、社会一般の意識、認知度の低さを感じます。これを知らせていく(広報)ことも、我々の仕事なのかと思ひ始めています。
職場環境について思うのは、自分がしんどく思う事も、何よりも職員の少なさにより子ども達に十分なケアをできない事が心苦しい。働きづらい環境は長く勤めていくことを妨げる。私達チャイルドケアリーダーがより良い状態で長く働く事は子ども達が心をやすめ、成長していく生活の場に施設がなるために最も必要な事だと思う。
職員全員が集まる事が無いのもつとその機会を増やしていき、少しずつでも子どもにとってどうする事が大切なのかを考え、みんなの協力があつてはじめて子どもへの愛情というのが少しずつ注いであげられると思います。
有給休暇がとれるといつても、勤務上、とりにくい。旅行等できない。昔からの伝統が根強く残っているのを感じる。視野がせまくなりがち。
自分の職場に関して言えば、男性職員には園の公用車を利用して児童の通院等の送迎が可能だが、女性職員には公用車の利用が一切認められていないなど、理不尽な差別が根強く残っている。また、園内での児童指導員と保育士の業務内容がほぼ同一であるにも拘わらず、対外的な会合への出席、折衝等は児童指導員に割り振られており、極めて不公平な職制となっている。
・住み込み職員に対する子どもや他職員の理解が足りない。・悩みなどを相談する時間がもてない。・子どもの対応について他職員と意見交換する機会が少ない。
家庭に変わる環境として小舎制などの制度が導入されているが、職員の負担が大きい。せつかく子どもたちには良い環境で生活できるようと考えられていても、それを支える職員の保障もかなえられなければ、この仕事はやっていけない。この仕事は長く同じ子どもとつきあってこそ成り立つので、長く続けられないのでは、子どもも不安定になるので、悪循環であると感じる。
児童養護施設の必要性が少しでもなくなればと思うことがあります。というのは今の社会での家族のつながりの小ささ、うすさを感じるからです。もつとちよつとしたことではくすれない家族のつながりがあれば施設への入所をやむをえない子は減るのではと思つてしまいます。減つてくれたらいいなと心から願います。
子どもの親に問題がある場合(心理的ケアが必要な場合等)施設職員としてどう関わっていけばいいのか、また、児相とどう協力していけばいいのかわからない。
職員配置数の増員への取り組みが遅すぎる。
・いろいろな職員がいて、触発される事が多い。・時間がたつにつれて子ども達と関係が深まていく事がうれしいです。
日々の超過勤務に追われ、子どもと向き合うのがしんどくなることもある。子どもとの時間を大切にす為にも職員側の自己管理をしっかりしなければ痛感している。
設問や選択肢に偏りが見られ、幅が少なく感じた。時に問31-1の選択肢の幅がせまく、子ども相手の仕事をしている人に、よろこび、充実感を尋ねていて、子どもに関する答えが少なく、馬鹿にされているように感じました。
14年度より、学校週休2日制導入により、さらに、土、日、の勤務は厳しくなります。職員の増員等、考えないと大変な状況になります。
環境として自然豊かで地域、学校の理解もあり、子どもにとっては良い環境だが、まだまだ理解のあまりない人、場所的にあまり知られていないのではと思つ事がある。より良い理解を多くの人にしたい。
時間外労働はやむを得ないと思つ。時間外手当と言っても制限はあるわけですから、その辺りの保障の枠を広げてもらえたらと思つます。
今現在私の施設は、事務に入っている職員一人が指導員と兼用で働いており職員の数が多く入れられないと言ひ新しい職員を入れてくれない。15人の幼児、小学生低学年を一人でみている。その中にダウン症児もいて、落ち着いて作業に取りかかる事が出来ない。事務長がいて、この者が金銭面を管理しており何にどれだけ使われているのか表してくれず、お金がないと言って冷暖房時間を削らうと常にする。猫が施設に住みついており、この者が餌を買って与えている為住みついてしまつている。その餌代もどこから出ているのかわからない。寄せて頂いたお金やお米等

いつのまにか子どもには袋だけ返ってきたり、ぬいぐるみも一番にその者が取って持って帰る。他の職員、担当者には意見を言わそうとはせず、違う意見を述べると放送で呼ばれ、子どもの前でもあなたは間違っていると言われる。好きな子どもに対し親親が着くようになると、何か不満を言い壊そうとする。行事にも担当職員全員を参加させてくれない。早く勤務時間に帰れというが行事や何かの事情で遅くなっても残業手当は出ない。日曜は事務が休みで、職員が少なくなるのが嫌なのか、休み希望を出すと、なぜ休みたいのかさきさん理由を聞いてきて、仕方ないから休ませると言われる。自分の好きな行事でなかったら参加しない。ある職員が扶養手当をもらっていたのに、急に打ち切りになり今まで私わなかった分を返せと言う。理事長と一緒に、職員の食事会なども好き嫌いで決め、呼ばない者もいてこそそとしていて。外食を勤務時間にしている。人の悪口やプライベートの事をうわさして楽しんでいる。子どもによって態度も違い、物で子どもをつなごうとする。毎日日報というものを書き、休憩時間も取れていないのに、取れるように書くよう言われている。このように仕事場が、上からおさえられている状態なので、気分的にもしんどい気持ちになり精神的につかれてくる。その職場の改善を常に望んでいる。

・上司が勝手な行為をした時、子どもの問題ではなく、大人のチームワークなので、その事について指摘できない。・勤務時間内に終わらせたい。

全く同じ業務をしているのに、保育士と児童指導員の待遇の違いに憤りを感じることもある(社会福祉士の受験資格の実務経験は児童指導員なら認められるが、保育士では認められない)。もっと保育士の専門性を認めてほしい(養成過程の見直しも必要かもしれないが)。生活の中で仕事をすることとは、勤務時間で簡単に区切れるものではなく、又、記録のまとめや個別の対応など時間外での対応が多すぎる。それが手当にさえつながらず、心身ともに厳しいと感じる。小規模化(入所定員の減少)でも運営に支障がでないよう、もっと待遇面の向上を望む)

今はささいなことも問題になる世の中ですが、そんな中でも保育士と子ども、又は職員同士の良好な関係が作られればと思う。

担当児童が問題行動を起こしたり、施設内で暴れたりした際、口では皆で見ていこうと言う割には担当の職員任せになり、何かあると担当している職員の指導不足をたたかれ、その子だけが悪いわけではないのに、常に悪い風に見られ、受け入れてもらえず、疎外されてしまう時に、どうやって周りの職員にその子の良さを分かってもらえるのか?疎外されている事をその子ども感じ取り、担当職員の言う事しか聞かない状態になったときに、どう周りにつなげていけばいいのか困ってしまう。周りの連携がとれていなくて問題を悪化したり、悪い方向へ向いてしまう時があり、どうしたら、その子自身を理解して対応してもらえるのか?難しい問題はあある。

大舎制から小舎制へどんどん変わる中でやはり職員不足を感じる。当園も小舎制へリニューアルし、宿直回数がこれまでの倍になった。職員の負担が増すと、どうしても子どもへのサービスも低下しがちになる。現状ではいかに職員がリフレッシュして仕事とプライベートを充実させるかという課題が大きいのが難しいことも事実。

子どもを育てる環境としてハード、ソフトの両面がそろっていない。

私の勤務している職場は休日が必ず週に2回保障されていて、女性職員は生理休暇が必ずもらえます。1日の勤務時間は、どうしてもこういう仕事上8時間勤務ではおさまりませんが、とても良いローテーションで、仕事ができていると思います。私はとても働きやすく、この職場が大好きです。

上司や先輩に尊敬できる人がいない。自分にとって「この人についていきたい。」と思うような人がいないので、いつもやる気が起らない。施設が何十年と経っており、施設自体が古く、特に冬は隙間風が入り、子どももさぞかし寒くて辛いだろうとも思う。労働時間は法に定められているが現場では時間外にけじめがなく困る。また勤務が上がったにも関わらず(長時間仕事に励んでいる事が美德という雰囲気があり)後ろ髪を引かれる思いで帰るので辛い。結婚してもいつまでも働けるような職場環境であって欲しいと思う。

園児で虐待児が増えてきて、職員の勤務体制がかなりハードな事が続いている。職員が少しでも多いか園児が少なければ解消されるのではと思う。

専門職としてのスキルの向上が必要。また、スキルトレーニングの場がまだ少なく、それを受け止めるだけの体制も今の養護施設には整っていないのが、現状であり、そのことがとても残念。

子どもの基本的な生活の場であり、本来なら安らぎの場となり得る所だと思いが、その為にも、職員の間関係が大いに子ども達に影響してくると思う。チームワーク、意識統一、と個々では行えない事が多い為、職員の勤務体制の見直し、職員の増加等、改善すべき点は多いのではないかと。現在の状態では一人にかかる負担が大きく、プライベートを仕事で削られる事も少なくない。入所理由が様々であり、指導や問題行動も多様化している中、環境も整える必要があると思われる。

子どもと日々関わることの喜び、責任の重さは毎日感じる。ただ職員体制がやはり子どもの数に対応しきれていないのが、現状で、職員の負担は大きいとも思う。また、虐待などの難しいケースも増えてきていることで、そういった子どもへの対応に、今の体制では限界を感じることも少なくない。このままの職場環境では、燃えかすになりかねません。是非とも改善してほしい。自分たちが立ち上がるべきなのかもしれない。でも、日々の過重労働の中で、そこまで自分に余裕がもてません。このままでは、子どもも大人も壊れていくばかりではないかと先を案じている。

多少の時間外労働や休みが少ないことは承知の上でこの仕事に就いたが、職場の人間関係の悪さから、子どもの処遇にマイナスの影響を及ぼしてしまっているということが一番の不満であり、負担である。チームワークさえ、上手くできていけば、解決できる問題がうちの施設にはたくさんあるように思えるが、ハッキリと口に出して意見を言えない自分自身にも腹が立つやろ情けないやら…。大舎制で、職員数も少なく、子どもが溢れかえっているような所だが、工夫と努力次第でなんとかせねばならないと、皆がそれぞれに思いながらも、相互理解、歩み寄りができず、ただの愚痴の言い合いで終わってしまっているのが現状だ。うちに措置されてきたばかりにいろいろな苦勞(苦痛といったほうがいいかもしれない)をさせてしまっている子ども達に申し訳なく思いつつながら、日々の生活をとにかく怪げなく安全に過ごせるように、保育することで精一杯である。日常生活の中だけでも、大人の目の届かない場面が多くあり、毎日何もなく無事過ごせるのが不思議なくらい、いつどこで、大きな事故が起きてもおかしくないシステムであり、建築構造である。そんな中でも自分に出来るが限りのことをしようと、毎日努力しているつもりだ。

虐待児が増える中、心理的なカウンセリングを定期的に行ってほしい。小舎なので配置できないのではなく、配置してほしい。

超過労働である。もう少し自分をリフレッシュできる日が欲しい。日々疲れており、イライラしている。閉鎖的である。施設内しかみていない為、1つの意見に流されすぎ。もっと視野を大きく持ち、職員も世間に目を向けるべき。

とにかく休みが少ない。月に6回しかありません。

どこの職場でもあり得るかもしれないが、閉鎖的で、働いている私達でも現状がどうなのか、私たちの処遇はどのくらいのレベルか分からない。どれだけやっても「足りない」と感じるのはそのせいだろうか。方向性が見えにくいなあと感じる。自分でもどこに向かっているのかよく分からない。スーパーバイザーとマニュアル化は必要なシステムだと思う。しかし研修へ行っても、自分の環境は恵まれていると思うので、子どもの処遇もそれに比例していけるよう、少なくとも反比例しないよう頑張りたい。

高橋他：2. 児童養護施設職員の職場環境に関する研究

<p>私たちの施設は保育士の意見、要望がほとんど通りません。「どうせ行ってもムダ……」と、みんなあきらめてしまっています。しかし、それではこのまま施設の質が向上せず、犠牲になるのは結局子どもたちです。指導員と保育士がもっと連絡、相談し合っていけたら……と思います。私は自分のこの仕事が好きです。だからこそ、かわいい子どもたちのために、私が出れる精一杯のことをしてあげたいです。</p>
<p>整理整頓も含め十分にできていない。チームワークができていない。仕事をする人に仕事が増えていく。</p>
<p>私達の施設は人数的には他の施設より多めですが、小舎ということもあり、実際には皆ギリギリのところで働いています。心の問題を多くかかえ、ストレス社会の中で生活している子どもたちに、よりよい働きかけをしていくためには、私たち自身のストレスケアもしっかりと行っていかねばいけません。また、関わり方の難しい子どもが多い事も現実であり、心理の側面から常に専門的にサポートしていける存在がより求められてくると思います。(職員内外問わず)</p>
<p>・時間外勤務(ボランティア)が当然なので、休憩時間・有給など定まっている制度に順応してもらいたい。・長年働いている指導員が偉い、その人の言う事ならちゃんと聞く、周りもきちんと言うことができないという雰囲気かしんどい。・行事になると係の先生に任せきりで、自分の仕事だけをこなしておけばいいという考え方が悲しい。</p>
<p>人手不足であり、子どもとの1対1の関わりが充分に出来ない事が不安です。</p>
<p>職場環境は本当に大切だと思う。子どもとの関わりも職員との関わりもどちらも互いに影響する。だからこそ一方が良い環境であるならば、もう一方も自分自身、また他の人からフォローする力がわいてくるのでは。毎日子どもとの関わりが、職場環境において良い雰囲気の中で、心穏やかに作り上げていけますように。</p>
<p>家庭にとつかわることはできない。</p>
<p>・現在、私は臨時職員という待遇で仕事しています。そのために賞与がなく、つらい状況です。職務(勤務)時間は同じなのですが、賞与がないのは、正直納得できません。・子ども達にとっては、私達の施設はかなり田舎にあるので、交通の便が悪く、多少、他施設に比べると、生活面で差があるかと思います。</p>
<p>・心理的にも、身体的にも細やかなケアが必要とされるケースが増えている中、児福法で定められている子ども6人対職員1人では、限界がある。せめて、3人位が理想であると感じる。・子どものケア、権利はよく耳にするが、職員のケア(心理的)を公的に保障して欲しい。</p>
<p>職員同士、何でも言い合える雰囲気をつくり、1つのことに向かって皆で頑張っていける環境をつくりたい。大切なことですね。</p>
<p>特になが、子どもの前で他の職員をけなす、悪口を言うのは絶対に良くない。職員間だけで済むところはなるべく子どもや外部にも知らせないようにするべきだと思う。</p>
<p>公立で職員の移動なく閉鎖的。子どもに対して、絶対的優位になりがちなので、自分の言動を客観的に観る場(ケースカンファレンス、スーパービジョン)は必要(だが、勤務している職場にはない)。お山の大将になってしまうのがおそろしい。</p>
<p>大舎制で人数が多い為、1人1人とじっくりと関わる時間がない。そういった時間を作ろうと思えば、どうしても勤務時間外になってしまいがち。</p>
<p>常に子どもが安心して生活できる環境づくりを、共に生活している職員が意識S、資質の向上を目指せるような職場環境であって欲しい。</p>
<p>職員の業務が多いと感じる。担当人数を減らし、職員の数を増やしてもらえればもっと子どもとの関係づくりに余裕をもって取り組めると思う。当直勤務が大変である。職場環境では、職員のチームワークが大切と考える。</p>
<p>先輩職員の意見が強すぎ、こわさも有り、まわりの職員が意見が言えない。又、言っても意見が通らないことが多い。ある職員の性格上、職員間のムードが悪い時があり、やりにくい。</p>
<p>虐待などで入ってくる子が増えている中で、一人一人に個別に関わっていきたいのですが、多人数を相手にしなければいけないので、なかなかできません。特に年の上の子がみれないことが多くなります。子どもの人数を減らして、こちらもゆとりを持ち接していけたらと思います。</p>
<p>公立施設なので、民間より恵まれてはいると思いますが、児相から困難児が回ってくることも多いように感じます。周囲をみても、自分も含めて、若い職員ほど仕事は仕事と割り切ることが難しく、それが長い労働時間につながっているように感じます。公立のせいか、ほどほど、手当てはつきます。ただ、どうしてもすぐ疲れてしまうので、休みが増えるのが、自分は何よりうれしいです。自分自身が職場外で充実していると、仕事にも新鮮かつ前向きに取り組めると感じます。追伸 福祉以外の学卒者として福祉職を受けるに当たっては、高橋先生の放送大学の講座で多くを学ばせて頂きました。今後のご活躍をお祈りします。</p>
<p>精神的負担を和らげる為にも相談し合える人間関係が必要。人と関わる仕事だからこそ、職場内の対人関係が健全でなければ続けることができないのではないかと。</p>
<p>私の施設は栄養士といっても調理内の仕事もするので、栄養士の仕事を勤務外で行わなければ間に合いません。休日や仕事を終えた後などを利用し、施設全体が勤務外を作って働くのが当然という雰囲気なので、定時に上がる時、有給をとった時など、とても上がりづらい。施設内での連携は保育士と同じ年齢の方等とはとりやすいが上司とはとれない。職員のチームワークはあるが、上下ははっきり分かれている。職員会でも意見を言えない雰囲気があり、自分の意見を強く言う事ができない。連続した休日をとる事ができず、友人と長期旅行や、土日休みではないので、時間帯も合わずリフレッシュする事ができない。時間外勤務も、月5時間までしか支給されず、毎日勤務外に行っている栄養士の仕事は時間外に入れる事ができず、夜までの勤務だと午前0時を過ぎる事も頻繁。もう少し勤務体制を良くし、時間内で上がる事ができ、きちんとした給料体制をとって欲しい。</p>
<p>・子どもとの関わりに関しては、難しい子どもが増えている中で、職員間のチームワークが何より必要だと感じます。子どもについてどう関わっていくかの話し合いが職員間でスムーズに行えるようにになれば、一人の職員が抱え込むことも少なくなると思います。・勤務に関して、交替勤務であるにも関わらず、早朝から深夜まで勤務することが多く、この状況が当たり前になっていきます。早く帰れる日は帰るように、できるだけ勤務時間を守るようにしたいです。数年で辞めてしまう職員が多く、ベテランの指導員が育たないのもその結果の1つだと思います。結婚したら仕事を続ける事ができません。</p>
<p>入所してくる子は年々難しいケースであり、職員としては常にステップアップをはかなければならない。こういった状況の中では、職員数を増やして欲しいと日々感じる。一人一人の子どもに同じだけの愛情を注ぐ為には、厳しい現状がある。</p>

<p>傷ついてやってくる子どもたちに対する治療的な関わりが求められており、現場より治療的な関わりをしたいと思い、精一杯努力しているが、多くの子どもを少人数のスタッフが見なければならぬ現状で、子ども職員も苦しい状況であると感じる。もう少しゆとりや余裕の持てる職場環境になると良いと思うが、そのために、自分が何をしたらよいかは実際のところわかりません。</p>
<p>職場環境はそれほど悪くないと思う。長期休暇(5日間程)が年に1回とれたらベストだが、日頃の勤務体制には問題はない。上司には広い視野と心で部下を見守ってほしいと願う。経験年数や独身(家庭を持っていない)ということ言葉を言葉にして物を言わないでほしい。</p>
<p>職員のチームワークを大切に、日常生活がスムーズに出来る様、整理整頓を心がけ、話し合う機会をいっぱい持ちたい。</p>
<p>子どもを処遇するにあたり、もちろん子どもが中心だと思うが、それをちゃんとやるには職員同士の連携がとて大切だと思います。ただ連携ではなく、上のものが下を育てようとする気持ち、また、相談が出来る環境など。当たりさりのない事だけを言うのではなく、本気で(本音)注意したり(本当なら上下関係なく)話し合える事が必要かと感じます(この注意したりは業務全般です)</p>
<p>子どもは元気に自由に遊びたい、生活したいと思う、こちらはきちんとしつけたいと思う。そうすると叱つてばかりの毎日になってしまう。職員として、何が大事かを見極めながら、のんびり、ゆとり関われたいと思う。子どもたちは正直。子どもに信頼される大人でありたいと思っています。</p>
<p>職員数が増えればもっといいケアが出来るのにと強く感じる。また週休二日制をきっちり取り入れたら、もっと心に余裕をもって子どもに接することができると思う。</p>
<p>不規則勤務も休みが思うように取れないことも、それをわかっていて就職したので、それ程不満には思わないが、入所児童の多さと職員の少なさ、それに伴う労働時間の長時間化には耐えられない。また、幼児部と学童部の職員間の隔たり、現場職員と施設長の認識のずれも非常に不満である。もっと現場の職員同士、連携協力し、少しでも子どもにとって良い処遇をしていきたいが、先輩職員、他部署の職員に気を遣うあまり子どもにシワ寄せがきているのが現状。職員配置基準から変えないと現状を変えるのは無理だと思う。このままでは子どもがかわいそう。</p>
<p>地方の養護施設は、井の中の蛙。向上しようという空気がないし、自ら開いていこうとする施設に欠けていると思う。</p>
<p>まだまだ、“ボランティア精神”が残っている。というより、仕事と思えば子どもとの関わりも上限、最低限という範囲がでてくるが、実際はそのような次元では片付けられない。やはり子どものために考えると、私達のかかわり次第で、子どもの成長を大きくかえらと思えば、やはり最大限の努力をしていこうと思う。してしまい、自分の負担が大きくなってしまふ。</p>
<p>人間関係がとて大切だと思います。又、それぞれが疲れていることで、職員同士の関係も子どもへの処遇にも影響がでてくるのだと思います。</p>
<p>先輩から、職員として認められない時(あの人ではなく、“あの子”と言われているのを聞いた時)かなりショックです。先輩との関係で居場所がない時がある。</p>
<p>この仕事を始めてまだ2年目だが子ども達にとって母親がわりである自分と職場を離れた時に、ふと普通の20代の自分であることに気がついて、けれど、仕事が休みだからといって割り切れない部分もあり、休日出勤であったりと、気持ちの中で、ゆとり休めたなあと思えることがあまりない。</p>
<p>・自分一人で抱え込まず、施設内職員間でコミュニケーションを充実させること、チームワークの大切さを強く感じます。・職員間(上司、先輩問わず)で自分の意見が言えること、職員会議で発言できる雰囲気をつくること。・地域、他施設との交流を充実させること。</p>
<p>職員数が足りない。ということを感じます。何らかの事情があり、親と一緒に暮らす事ができない子どもたちの心の傷は半端なものではないと思います。それに対し、日常の業務に追われ、十分な心のケアができていないことに強いストレスを感じます。中には ADHD 症状の子どもや知能の低い子どもなど、一対一での関わりが必要なケースもあります。現状では、そういった子どもたちにどう対応していったらいいのか、どう手をかけていったらいいのか、答えが得られないままです。職員数の増加、情短施設の充実が必要ではないか、と思います。</p>
<p>子どもの定員を増やし、職員の数も増えた分、無責任な人が増えたように感じます。養護施設は家庭のかかわりなのに、うちの施設では家庭の役割にはなっていない。ただ寝る場所、食べる場所があるだけにすぎないように思います。もっと全職員が協力して指導していけたら、と思います。</p>
<p>私の職場は大舎制である為、トイレがもっと近くにあったら……、台所がついていたら……と感じることが多々あります。しかし、現実として改築は難しい状況です。このような中、子ども達は日々を施設で過ごすのであるから、少しでも家庭的な雰囲気を出す努力が必要です。忙しさに流されそうになる毎日ですが、職員間で、少しでも気になる点を言い合い、お互いを刺激していき、子どもに反映されていくと思っています。</p>
<p>自然がたくさんあって、環境については、とてもいいと思うのですが、施設が古いため、子ども達にとっては、不便な面が多々見られ、改善できないものかと考える事があります。全部という事は難しい事なので、少しずつ便利になっていけたらいいなと思います。</p>
<p>最近思うことだが、暴力はいけなからといって、同学年同士のケンカもすくなく止めざる傾向がある。だが、まともなケンカもできないような(ケンカのやり方、ルールを知らない)子どもが育つと、将来、刃物を持ってムチャクチャした人間がまだまだ増える気がしてならない。</p>
<p>私がかこに初めてきた時何か癒されるものを感じました。ここで働いている人達に囲まれて生活する子ども達もそういうものを無意識のうちに感じて生活しているのかなあと感じます。保育士、指導員、セラピスト、医師、看護婦、多様な資格を持った人達の集まった良い環境だと思います。様々な意見交換ができ勉強になります。</p>
<p>住込みの為、自身の時間を確保することは大切だと思います。ただ休みの日でも否が応でも関わらなければならない事も多く在る。休日だけでも外で過ごせる部屋(寮)があればと思う。</p>
<p>職員数を増やし、専門職の人が入ってほしい。</p>
<p>職員のメンタルヘルスを考えるべき。</p>
<p>子どもに対する処遇は1つの「子育て」。いろんな考え方、感じ方をの職員がいて、いい面もあるが、処遇方法に差が生じたり、子どもがそれによって迷ったり、反対にうまく利用してしまうことも多い。ある程度思いを共有できる職員が、小さい個数の中で、子どもの思いに応じやすい環境を用意しなければ子どもはうまく成長できない。又、負担が大きにならないよう社会が受け皿を用意する必要もあるし、閉鎖的にならぬようある程度の透明さと、職員が外へ出て行く又意見を受けることができるようになるべき。各施設で試行錯誤しながら取り組んでおられる所も多い。それらがうまく機能していくためにも、同じ保育だからといって保育所と対数を同じように考えられては困る。「生活」と「外出先(?)」時間の長さ、かかえている問題の大きさ複雑さを考えれば「6:1」では収まりきれないのがわかるはずだと思うのだが。調査、統計され、それがしかるべき機関の認められるところとなり、現場へ反映されるよう切にお祈り申し上げます。ただ「成長し」、大人にするので</p>

高橋他：2. 児童養護施設職員の職場環境に関する研究

<p>はなくて、「社会の一員として、よき考えをもち社会を担っていける人間」への「成長」ができるように。それがひいては日本という国を立て直し、世界平和へと邁進していくことに繋がると思う。</p>
<p>職員の数がもう少しでも多いと時間外での子どもとのかわりがへるのではないかと感じます。小舎、断勤、各家の食事(職員が作る)でとにかく調理に手をとられ、今の職員数で休日をとってくと時間外(現在は経営云々…で手当ては全くつかないが…)での子どもの関わりが結構ある。</p>
<p>研修や自己学習で、不満、不安が多く出てきて、自信もなくなってしまいます。</p>
<p>施設という中に生活していると、だんだん施設の常態になれてしまい、自分の感覚にズレが生じたりするので休日なども有効に利用して広い分野の方と関わりを持ったり視野を広めることも大切かと感じます。なかなか実行できませんが…。</p>
<p>家族(家庭)的、良い雰囲気なのだが。</p>
<p>職場環境は決して良いとは思えないが、我々の気持ちひとつで、よく感じることも悪く感じることもできる。</p>
<p>転勤があるため、長年に渡って子ども達を見てゆくことが出来ない。長くて5年で移動しなければならぬため、子ども達はいつまでも落ち着かない状態が続く。</p>
<p>家庭を持ったりしても、職員が長く勤められる職場環境をつくっていく事が大切。今後、更に多様化する中で、職員の質の向上が大切。</p>
<p>やりがいのある仕事だが奥が深く、今時の中・高生の養護はむずかしく、迷うことが多く非常に行き詰まりを感じている事が多い。</p>
<p>最近の児童養護は大変難しく思う。異性の交際、帰園時間の問題、アルバイト、学力低下、喫煙等々、様々な問題を抱え、一日8時間労働では思うように対応できない。</p>
<p>スーパーバイザーが必要。施設内職員ではなく専門性が必要。他の視点又は客観的に見る事ができる者。結婚しても働く事ができるような環境作り。職員間の交流の場がもっと必要である。</p>
<p>子どもの為にも長く勤務すること。その為に早急に職員を増やすこと。</p>
<p>職場の人間関係については、大体満足している。子どもとの関係は常に難しい問題をはらんでいるが、その部分が仕事であるからしかたないと思う。勤務時間についても、あまり休むと、子どもとの関係が難しくなるので、ある程度はしかたがない、ボランティアなどの活用で、外部の風を入れて、子ども達により刺激を与えたい。</p>
<p>入所児童の多様化している現在において、心理的な処遇の在り方について悩むことがあり、この課題をどう解決すべきか、又、今のままの施設のあり方では、大きい問題にぶちあたるような危機を感じるこの頃だ。</p>
<p>今までのオーバー勤務や休日出勤を考えると今後結婚をしても仕事を続けていけるのか不安。時間で区切れる仕事でないので私生活や仕事に無理が出てきたら、早めに決断しようと思う。</p>
<p>現在の職場環境について特に問題となることはないように感じる。心理職の職員もおり、定期的に外部からスーパーバイザーが訪れる。職員間の人間関係についても良好で軽い冗談から子どもの悩みまでお互いに話せる環境がある。他の施設の話を知ると、大変なことが多いようですが、(子どもの処遇については、いつでも悩みはありますが)楽しい毎日を送っています。</p>
<p>職員の定員が増える事を願っている。</p>
<p>老人の施設と比べ児童の方は、比べものにならないくらい地味で暗い雰囲気があります。又、設備1つ1つにしても児童施設の方にもっとも目を向けて改善してほしいと思います。子どもには未来があります。それをもっと分かしてほしいです。</p>
<p>とにかく、労働時間が長すぎ。オーバーしすぎていることに疑問を感じる。ましてや残業手当もないのに、おかしいと思う。</p>
<p>職員の精神的安定を元に子ども達の情緒の安定も図られるものだと感じました。職員間での協力体制が一番大切だと思います。</p>
<p>とても厳しい。労働時間が長く、休みが少ない。給料は減る。結婚したら続けられない。精神的に参ってしまう職員が多い。職員が長く続けられる環境を整えなければ、良い処遇ができる職員が育たないと思う。</p>
<p>子ども(入所児)の人数に対し、職員数が規定通りだから…とはいうものの、実際現場の処遇は大変である。一体一の関わりも十分にはできず、他の仕事に追われたりして気付けばあっという間に帰宅時間になっていたり…と、子ども達とのんびりと十分に関われる時間がないのかいつも少し引っかかっている事です。</p>
<p>職員数がどんなに少なくても、施設の生活を営むことはできますが、あくまでも、最低限の養護しかできず、子ども1人1人を見る余裕はできません。今、私の施設は本当にギリギリのラインで職員が働いています。結局、被害を被るのは子ども達です。私達の気持ちが疲れていけば、それは直に子どもに伝わるので、無理に無理に重ねてがんばり、体調を崩す者もおります。人数の充実さを切に願います。</p>
<p>超過勤務が当然とされているところがあること、有給休暇もとりにくい状況なので、精神衛生の健康を保ちながら働くには、まずその点を改善してほしい。1人の職員に対する負担(課せられる仕事内容)が大きいので、もっと効率良く仕事ができる環境にしてほしい。</p>
<p>職場環境の不満や不服は取り上げればいくつもでてくるものと考えます。しかしそれを打開するには勤続年数の長いものであれ、浅いものであれ、お互いに意見を聞き入れるよう気を配りあえる職員間であることが肝心だと思っています。そのような職員集団であればおのずと勤務問題にしろ児童処遇に関する事にしろあらゆる不満や負担感を解消していく糸口になっていくのではないかと考えます。</p>
<p>実質2交替のため、法律上は学童6人:職員1人であるのが、学童12人:職員1人となり、児童の状態にもよるが、時としてキャパシティをこえてしまう時もある。情短施設も本県にはないため児童養護施設より、情短施設が適当な児童もいることにより、職員、児童にとって過度の負担となる。</p>
<p>・経験年数に関わらず、会議等でも自分の意見を自由に言える雰囲気があれば、今以上に処遇の向上につながると思われれます。</p>
<p>やはり良い環境、人間にかまわれており、良好な環境ではあると思う。しかし、やはり、どこか"閉じた"所、部分があるのではないかと感じる。</p>
<p>ハードで当然、ハードでなければもうそんな職場、と頭では分かっているが、その理解を上回るハードさがある職場だと思う。・もっと社会全体の理解が欲しい。</p>
<p>ゆつくりと子どもと生活がおくれるような環境(施設の大きさ、子どもの定員など)</p>

子どものより良い成長を考える中で、今の職員配置状況は適切ではない。子どものためにも職員間のためにも……。
各施設によって実情等異なるのだから職場環境も異なってくると思うのですが……。
自分自身の業行が正か否なのか悩む事が多い。人それぞれの考えの統一がむずかしい。
職員が少なく、施設的环境も狭く、勤務体制も悪い。休みが少ないのもあり、職員の心のケアをできる時間が十分に取れないのが、現状であり。研修も少なく、専門知識を新たに学ぶ機会も十分である。まずは職員を増やし、心にゆとりをもって、子どもと接することができるようにするのが大切。そして産休制度など、女性職員が職場復帰できる体制が子どもにプラスだと感じます。
・施設長がもう少し職員を信頼して、仕事を任せてくれれば、もっとやりがいが出るし、ストレスがたまらない。・職員同士がもっと本音を言い合える職場を作りたい。・施設長が力のある職員に弱すぎる。・施設全体の住環境(設備等)をもう少し改善して欲しい。
・拘束時間が長すぎて、自分の時間がつかない場合が出てくる事が不満に思う。・集団生活では対応できず、ひとりひとりの子どもと関わる時間が少ないため、中途半端な処遇になっているように感じる。人数を増やしてほしい。・養護施設には色々なケースの子どもがおり勉強不足を感じる。
古い慣習にとかくとられやすく、新しい職員(自分を含め)の意見や考えが通りにくい。
・職員間の意見交換の場を増やす事が必要。・一定の職員とだけでなく、施設長とどの職員とも、子どもの事や労働状況など話す場を設けることが必要。・職員数を増やす、もしくは子どもの定員数を減らす。・勤務時間の見直し。
・園内行事が多い。・職員会議で話し合うがその場で決まる事が少なく、別に話し合いの機会を作る為、勤務時間外でも出勤しないとダメなことがある。
職員間のチームワークが整っていないと仕事もやりにくいし、子どもにも影響するようになる。児童養護施設の職場環境においては、人手不足による職員一人ひとりへの負担も多い。予算も毎年削られていく中で難しいと思うが、職員の人員増と職員も子どもと同様にケアを受けられるようスーパーバイザーの確保も必要である。
生活の場なので仕事としてではなく、プライベートな時間まで延長してしまうことが多い。また、行事が多すぎて個別処遇に手がいき届かない。
職員同士でゆっくり話をする時間がなかなかとれず(生活の場ということで、子どもとの時間が多く流れることが)、不安、あせりにつながっている。私自身もよくあり、たまのスーパーバイザーは本当にありがたい。大勢の子どもを少ない職員数で見ることのしんどさ、限界も感じる。一職員の安定のため、フォローアップがもっと必要。そこから(もちろん自主的に)職員の向上心、質の向上がありえると思う。
交替制勤務で職員間のコミュニケーションを取ることが難しく感じる。また、家庭を持っている人が優先的に休暇をとることが出来る事が平等ではないと感じる。
住み込み体制の必要性は感じられますが、住み込み職員の精神面が配慮されていないように思う。
実際に、今の勤務体系や労働条件の中で子どもと十分に関わるには限界があります。子どもにとって一番考えた時に、やはり、その子に関わる職員が安定していることが大事だと思います。今の現状では難しいところがありますが、それに甘んずることなく精一杯のところで子どもと向き合う気持ちは忘れずにいきたいと思います。
設備が不十分である。
自分が今やこれから働くことに不安を感じている。未婚ではあるが、今の子どもとの関わりながら、自分も家庭を築いて子どもを育てたいと思っているが、今の状態では無理と言える。いろいろなしなみがあり、個性を認めない風があり、職員や子どもの良いところが出せないと思う。昔からの良いところは残し、今いる子どもたちに必要なことも考えていきながら、子どもと関わってきたい。このアンケートを是非、児童福祉法や施設基準の改正に役立てて欲しい。きれいごとではなく、現場を見てほしい。現場の声を聞いてほしい。職員がある程度満たされ、ゆとりをもっていないと、好きで選んだこの仕事でも、子どもに対しきつくなってしまう。
制度的問題も多く残っており、職員人数の問題、労働時間の問題、多くの課題あり。
週休二日制、8時間労働など、それを守ろうとすると子どもと接する時間が短くなり、もっと子ども達に愛情を注いであげたいと思う気持ちとあり、悩んでいます。
子ども達にとって、施設が常に家庭に代わるものであるように、日々心掛けていきたいと思えます。まだまだ未熟ですので、子どもと共に成長していきたいです。
職員の間関係が良く、子どもとの人間関係も良い。しかし、建物が老朽化してきており、新しくできればと思う。
子ども達の問題も多様化、複雑化し、施設職員だけで対応していく事に困難を感じる事も増えている。専門性を求められるので、それに対応できる職員数、連携がスムーズにとれる環境を整備していかなければと感じる。
思いケースが多くなる中、職員体制の充実が更に必要だと感じます。
色々な意味で、社会的にやらなければいけない様な気がします。難しいケースが増え、子どもに職員が押しつぶされなような様なものが、必要なのではないのでしょうか。
勤務時間内では処理できない事が多く、そんな中で入所児童が増加傾向にあり、各職員の勤務時間確保を危惧する。
・児童養護施設そのものの専門性が認知されず“専門性の無さ”のみが語られ自信を持ってない。「養護」は専門性がなく「心理」はあるとのこと。では「生活」すること「改善」することは一体どのようにとらえていけば良いのか。・労働時間はあってないようなもの。職員は社会を知らねばならないのに、社会に自ら出て学習する機会がない。世の中は週休二日、施設はさらに忙しくなり、休みもとれるかどうか？
入所する子どもの質、家族の様子が変わっており、勉強不足を痛感する時がある。忙しいを口実にしてはいけなくて反省しつつ過ごしている。
子どもとの関わり以外の事務仕事や行事や物品等の諸準備で、子どもと関わる時間が少なく、また担当人数も多いと申し訳なく思うことがある。