

# 児童養護施設職員が抱える困難と 小規模化の課題に関する一考察

川上 知幸

## 1. はじめに

我が国の児童相談所の児童虐待相談対応件数は増加の一途をたどり、2018（平成30）年度にはおよそ16万件に至っている。児童養護施設に入所する被虐待児の割合は年々増加しているが、虐待された子どもの抱えるトラウマやアタッチメントなどの複雑な問題は、入所後の激しい試し行動や、その他の問題行動に繋がる場合があり、対応する職員の負担は増している。

厚生労働省は2011（平成23）年に『社会的養護の課題と将来像』を示し、施設養護から家庭的養護及び家庭養護への移行を図っている。被虐待児は、より小集団で家庭的な環境においてケアされることが必要とされ、里親委託を増やすと共に、施設にはグループホームの設置や本体施設のユニット化など生活集団の『小規模化』を求めている。しかし、職員配置の最低基準の問題など、児童養護施設の体制整備は十分でなく、職員が過度な負担を強いられ、バーンアウトや離職に追い込まれる事態も生じている。

また、2017（平成29）年に厚生労働省が出した「新しい社会的養育ビジョン」では、家庭養育優先原則の方向性が強く示され、里親委託、特別養子縁組にシフトさせ、家庭養護の拡充を進めていく動きが強まっている。施設には、小規模化の促進と共に、里親等では養育困難であるケアニーズが非常に高い子どもたちを受け入れ、高度専門的なケアを提供する役割を与えられるだけでなく、里親支援、地域の子育て支援の強化も求められている。つまり、施設はさらなる高機能・多機能化が求められるわけだが、職員への負荷がさらに増しバーンアウトや被措置児童虐待のリスクが高まることも懸念され、対策は喫緊の課題である。

このような背景を踏まえ、本稿では、施設養護から家庭養護へと転換を図る社会的養護の流れと、その流れの中で児童養護施設職員が置かれている現状について関連資料をレビューし、課題について考察する。

## 2. 児童養護施設の動向（小規模化の背景）

我が国の社会的養護は1945（昭和20）年の敗戦直後の戦災孤児対策から始まった。戦争で親を失い巷に浮浪していた孤児たちを「収容保護」すべく、1947（昭和22）年の児童福祉法の施行によって法的根拠を得ることになったのが養護施設（現在の児童養護施設）などの児童福祉施設である。戦災孤児の社会的自立によって養護施設の社会的使命は終焉を迎えると思われたが、戦後の急激な社会構造変化に伴い、社会問題や家庭問題が生じるようになり、その煽りを受けた

子どもたちが戦災孤児に代わって施設に入所してくるようになった。社会的養護の対象は「親のいない子どもたち」から「親がいるのに家庭で養育されない子どもたち」へと変わっていった(加賀美・西澤 2011) ののである。

1990年代に入ると児童虐待問題が顕在化し、2000(平成12)年に「児童虐待の防止等に関する法律」が制定されると、児童虐待に対する世間の関心はより高まり、児童相談所の児童虐待相談対応件数は急激に増加した。これに伴い児童養護施設における被虐待児の割合は増加し続け、トラウマやアタッチメントに関連した問題を呈し、ケアを必要とする入所児童が大半となった。

このように、児童養護施設を取り巻く環境や入所児童の状況は時代と共に大きく変化していったが、戦後の戦災孤児対策として形成された大規模施設への「収容・保護」というパラダイムは、そのままの形で温存された。社会的養護の対象児童のおよそ9割は施設に入所し、また児童養護施設の形態を見ても、生活単位の大きいいわゆる「大舎制」の施設が約7割という状況が長く続いた。

一方、欧米の経済先進国においては「ホスピタリズム」問題の顕在化やアタッチメント(愛着)理論の発展に影響を受け、脱施設化(大規模施設の廃止)が進み、現在では里親養育や養子縁組による家庭養育が中心となっている。

我が国は1994(平成6)年に子どもの権利条約に批准したが、1998(平成10)年に国連から「施設に措置される子どもが多数存在すること」を指摘されている。また2010(平成22)年には「小規模で家族型の養護を提供する取り組みにかかわらず多くの施設の不十分な基準、代替児童養護施設において広く虐待が行われているとの報告」に懸念を示され、「里親か小規模なグループ施設のような家族型環境において児童を養護すること」と勧告されている(藤林 2011)。

このような歴史的背景の中で、全国児童養護施設協議会は2003(平成15)年に「子どもを未来とするために一児童養護施設の近未来像Ⅱ」をまとめ、大舎制の児童養護施設からの脱却、ケアの個別化・小規模化・地域化、社会的養護の施設体系の見直し、要保護児童家庭と一般子育て家庭の接近・重複化の視点に立った新たな「社会的子育て」パラダイム構築(加賀美・西澤 2011)、等の必要性について提言した。また、時を同じくして厚生労働省も社会保障審議会児童部会等において、児童虐待や社会的養護の専門委員会を設置し議論を重ね、2011(平成23)年に「社会的養護の課題と将来像」を示した。これにより、施設の小規模化や里親委託推進を柱とする今後の社会的養護の指針が明確に示された。2017(平成29)年には「新しい社会的養育ビジョン」が掲げられ、里親委託率の具体的な数値目標が示された他、特別養子縁組を5年間で倍増、就学前児童は原則新規の施設入所停止など家庭養育優先の動きはさらに加速している。児童養護施設は、ケアニーズが高く高度専門的な支援が必要な子どもを預かる短期的な支援機関として、また地域支援の中核的機関としての役割へと変化しつつある。

### 3. 児童養護施設職員の現状と課題

2.で述べたように、児童養護施設は時代とともにその役割や構造を大きく変化させてきたが、働く職員もまた変わりゆく子どものニーズや社会からの要請に適応すべく努力を続けてきた。し

かし、子どもの支援に向き合う中で過度な負担を強いられ、バーンアウトや離職の問題が表面化してきており、課題は山積している。

ここでは、(1)で児童養護施設職員が一般的に抱える負担やバーンアウト等に関する知見を整理する。次に施設の「小規模化」に関する文献を概観し、(2)で「小規模化のメリット」、(3)で「小規模化の課題」についての知見をまとめ、現状を整理する。これらの関連性を検討しながら、家庭的養護推進の流れの中で児童養護施設職員が抱える新たな課題について考察する。

## (1) 児童養護施設職員が抱える課題と対応

認定 NPO 法人ブリッジフォースマイルは2012年に全国の児童養護施設を対象に施設運営に関する調査を実施し、施設職員の離職に関する調査、分析を行っている。これによると、離職理由で最も多いのが「家庭の事情」で3割を占め、次いで「不調・負担（身体的・精神的の合計）」と「職場の異動（同業種・異業種の合計）」がそれぞれ2割強を占めると示されている。施設規模別で比較すると「精神的負担・不調」で、小規模施設（子どもの人数40人未満）が大規模施設（子どもの人数40人以上）を上回っており、小規模施設の職員の負担が大きいことが指摘されている。また、勤続年数3年以内の離職者が全体の49パーセントを占めていると報告している。

児童養護施設職員の負担に関する要因や対応について論じられている研究は多くある。

亀田ら（2014）は、直接処遇職員のストレスを①子どもとの関わり、②他職員との関わり、③労働環境等の3つに分類し、子どもからの反発等で乱される心、他職員と比較されたことへのショック、価値観の違い、使命感と力量との葛藤、上司と後輩との板挟み状態、長時間労働と人員不足、等の要因を挙げている。

竹野ら（2012）は施設職員のバーンアウトに影響を与える要因として、職業生活において費やす努力と、そこから得られるべき、もしくは得られることが期待される報酬が釣り合わないという高努力／低報酬状態のストレスを挙げ、児童養護施設職員は他職種より高いことを示している。また、上司による支援など、職場内の人間関係の重要性を指摘している。

藤岡（2011）は、児童養護施設職員が入所する被虐待児をケアする過程で生じる「共感疲労」の問題に着目し、その因子として①代理性トラウマ、②否認感情、③ PTSD 様状態、④援助者自身のトラウマ体験の4つを挙げ、これらはバーンアウト尺度との相関も高いことを指摘している。また藤岡（2007）によると、完全にバーンアウトしている状態にある職員は少数だが、バーンアウトへの移行過程にある職員は全体の51%に上るとし、バーンアウト予備軍への組織的対応の重要性を示している。

山地ら（2012）は、職員のバーンアウトとその関連要因について調査している。子どもや職員との関係の悪さは直接バーンアウトに影響を与え、疲弊した状態をもたらし、人間的な交流が希薄化すると指摘し、職員間の情報共有や人間関係の悩みを相談できる環境の重要性を述べている。また、バーンアウトの予防策として加藤（2007, 2012）は、心理士によるマイクロレベル、メゾレベルへの心理コンサルテーション介入の重要性と一定の有効性を示している。

藤岡（2014）は、児童養護施設職員の傷つきや疲弊の実態について「子どもやその家族の対応

の困難」に加え「職員自身の生き立ちの課題」を指摘している。職員自身の生き立ちにおける傷つき体験が未解決な状態が、種々の問題を起こしてしまうケースがあり、ケースの抱え込みや不適切な関わりが傷つきや疲弊をより大きくする危険性があると述べている。また、その要因については職員同士の人間関係の影響も指摘されており、チームワークの構築など運営・管理面も含んだスーパービジョンの重要性について述べ、各施設で工夫しながら実施されている現状や「SVの相互性」の課題について述べている。

共感疲労の問題やスーパービジョンの重要性については福山（2013）も言及している。専門職の燃え尽き現象を指摘した上で、組織レベルで職員の尊厳を守ることの重要性を述べている。職員を疲弊から守るためには個々の尊厳を守るためのスーパービジョンが必要であり、そのためには立体的な情報理解に基づき人のできているところ、努力しているところ、取り組んでいるところを把握すること。人はこのように認められてこそ初めて、自分の力を発揮してやりがいのある業務をしているとの実感をもつ、としている。

## (2) 児童養護施設小規模化の意義、メリット

小規模化のメリットとして、厚生労働省（施設の小規模化及び家庭的養護推進ワーキンググループ）（2012）は、「一般家庭に近い生活体験を持ちやすい」「集団生活によるストレスが少なく、子どもの生活が落ち着きやすい」「安心感のある場所で、大切にされる体験を提供し、自己肯定感を育める」などの子どもへのメリットの他、「子どもの生活に目が届きやすく、個別の状況にあわせた対応をとりやすい」「生活の中で子どもたちに家事や身の回りの暮らし方を普通に教えやすい」「日課や規則など管理的になりやすい大舎制と異なり、柔軟に運営できる」など職員の対応や運営面のメリットを示している。

実際の効果を検証する目的で、みずほ情報総研株式会社が2016（平成28）年に実施した児童養護施設へのアンケート調査とヒアリング調査によれば、小規模化の利点について「職員による子どもへの個別的な関わりが増えた」「個室の確保など、子どもの生活環境・プライバシーの向上が図れるようになった」「子どもが家事を大人が行う姿に接したり自分で行ったりするなど、日常生活上の体験が豊かになった」など、子どもと職員の関わりや、日常生活体験の増加を利点とする回答が多く得られている。

また、吉村ら（2014）は小規模化している施設で生活している子どもと職員へのインタビュー調査を行い、小規模化の良さとして「異年齢の子ども同士の関わりから生まれる思いやりや優しさ」「イライラ時などに一人で落ち着くことができる空間の存在によって集団生活のストレスが軽減される」「日常の中で職員と子どもが話せる時間を見つけられる」「大舎制に比べ一緒に暮らす子どもが少ないため気遣いが少なく早期に馴染みやすい」「職員が行う洗濯、掃除などの生活活動を眼前に見られ、身近な活動として受け入れやすく自立を意識できる」等を示している。また、職員の意識変化に着目し「大舎制では管理的な意識であったが小規模化により個々の子どもを意識して居心地の良い自分たちの生活をつくるという意識に向くようになった」と報告している。



### (3) 児童養護施設小規模化の課題と対応

小規模化の課題として、厚生労働省（施設の小規模化及び家庭的養護推進ワーキンググループ）（2012）は、「小規模化した当初は、集団内で押さえられていた子どもの感情が表に出やすくなり、落ち着くまでは、衝突も増える」「感情の起伏が激しく、暴力、自傷、非行があるなどといった深刻な課題を持つ子どもがいる場合は、少人数の職員では対応が難しく、また、少人数の子ども集団の中で、その集団の全体とその集団に属する他の子どもへの影響が大きい」などの子どもへの影響や「人間関係が濃密となり、子どもと深く関われる分、やりがいもあるが、職員の心労も多い」「ホーム内のできごとが周囲に伝わりにくく、閉鎖的あるいは独善的な関わりになる危険性がある」「新人の育成が難しい」などの職員への影響や運営面の課題を示している。

前述のみずほ情報総研株式会社による調査報告（2017）によれば、養育上の課題として「課題の大きい子どもがいる集団では、他の子どもへの影響が大きくなった」「課題の大きい子どもへの支援体制が十分確保できない」など、課題の大きい子どもが及ぼす影響や支援の難しさに関する課題が多く寄せられている。また、こうした課題が大きいと思われる子どもの入所について、施設側のためらいが生じることを懸念する指摘もあった。

運営上の課題としては、「職員一人ひとりの資質・経験の違いによる養育の差」が多く挙げられている。小規模グループケアでは職員の資質が養育により大きく影響することや、一人勤務が多いため経験の浅い職員へのOJTが行いにくく、適切さに欠ける関わりがあっても修正が図れないという課題が挙げられている。また、「子どもの課題が表出することで、職員が精神的に疲労するようになった」という回答も多くある。

本調査の検討会は、子どもと職員の距離が密になることで、子どもの行動に巻き込まれて適切な支援が行えなくなったり、職員が孤立してしまったり、閉鎖的になってしまったりする可能性があること。また職員が課題を抱え込みやすく養育の質が担保しにくい状況下でのユニットの密室化により、被措置児童等虐待等の権利侵害が起こる可能性を指摘し、人材育成や職員間のフォロー、スーパービジョン等の体制構築の重要性を述べている。

制度・政策面での課題については「職員配置基準の改正・職員の増員」との回答が最も多く、小規模化を進めるにあたり多くの施設で人材確保の困難さを経験していることが示されている。

吉村ら（2016）は、小規模化の課題として、「職員と子どもの深い関係が築きやすくなった反面、関係が一度崩れると修復がとても難しい」「問題を施設全体の職員で共有しにくく、個人が抱えてしまいユニットの問題として表出しにくくなる」等を挙げ、またユニットごとの勤務ローテーションによる断続勤務の多さや希望通りに休みを取りにくい状況が職員負担を高めていることも指摘している。職員のバーンアウト等を防ぐために、職員間の話し合いの機会や施設全体の支援体制構築の必要性を述べている。

橋本・明柴（2014）の研究においても「他の職員からのアドバイスを受けにくく、一人で抱え込む」「子どもとの関係が濃密になり、心身の疲労が多くなる」などの要因を指摘している。

黒田（2014）も小規模化による職員、子ども間の関係性について触れている。一人勤務、すれ違い勤務から生じる濃密な1対1関係は、相性が良くない場合は子どもも職員も互いに負担になる。「させる」「させられる」の関係では、対立型、対決型の関係が生まれやすくなり、関係がこ

じれた場合に不適切な対応が起きる危険性があると述べている。また、施設機能の高度化の課題について、心理職や家庭支援専門相談員等の各種専門職員には重複する役割があり、チームとして機能しなければ施設が混乱し、配置された職員が機能しきれないことを指摘している。専門職がチームとして共通方針をもって協働する、チーム会議をもって調整しながら取り組みを進めるシステムを確立することの重要性について述べている。

阿部ら（2014）は施設職員のワーク・ライフ・バランスの観点から調査を行い、小規模化による宿直回数の増加や勤務時間が超過傾向である実態を示している。また一人勤務が多くなることにより、子どもとその家族・地域住民や関係機関に対して、あらゆる支援・連携を行うことが求められるようになり、職務の負担が変化することを指摘している。適切な支援を行うには時間と人員が大きく不足しており、ワーク・ライフ・バランスの視点に立った職場環境づくりから考えても人員配置の向上が必要と述べている。

石垣ら（2012）が実施した小規模化を進めている児童養護施設へのアンケート調査によると、運営の課題として「職員の配置や勤務体制の工夫」「職員の育成」「職員間の情報共有」が重要項目としてまとめられている。また、「職員の過重労働、心労への配慮」「専門的助言」の課題については、小舎制を長く経験している伝統小舎型の施設で特に高い値となっており、小規模化の実践が続くにつれて現れる課題である可能性が指摘されている。

職員間の情報共有や連携の課題に関し、伊藤（2013）は①職員間の情報共有内容や意識の標準化を図るための記録様式の統一、②職員間の良好な人間関係構築、③スーパービジョンを含めたユニットケア担当職員への具体的な支援体制の確立、の3点を提案している。

二井ら（2014）は児童養護施設職員の小規模化に対する評価について調査し、施設の建築計画的視点から小規模化の課題について考察している。これによると、職員の意見には小規模化に伴う人間関係の近さが引き起こす摩擦や職員の孤立が挙げられ、それに対し、複数のケア単位で利用する共用空間、ケア単位間を行き来できる職員動線、職員室の共有等の建築的配慮により小規模化の問題を軽減する可能性を述べている。また多くの施設が現状の形態を残しつつ部分的な小規模化を望ましいと考えていることが報告されている。

厚生労働省は施設小規模化の目的の一つとして「あたりまえの生活」保障を挙げているが、谷口（2016）は小規模化に伴う「あたりまえの生活」に関する課題について検討するために児童養護施設への意識調査を実施している。これによると、そもそも「あたりまえの生活」とは何かということに対して、職員それぞれがもつイメージが異なり、また支援の多様化や個別化の流れの中で施設として共通基盤を持つことが難しいという課題がある。職員同士の日々の話し合いにより「今、ここで必要なあたりまえの生活」を考え作り上げていくことの重要性を指摘する一方で、深刻な職員不足によってそれを困難にしている現状についても述べている。また、一ケア単位につき常時二人体制が可能となる職員配置、職員自身が「あたりまえの生活」を日々送ることができるための待遇の改善、職員の研鑽の機会保障、がまず何よりの優先事項である、としている。

このように、施設職員の労働環境改善を指摘する報告は複数見受けられるが、堀場（2018）は、先駆的に小規模化を進めてきた施設の職員を対象にインタビュー調査を実施し、労働環境整

備や職員集団づくりの必要性を指摘するとともに、労働組合の意義や役割についても述べている。

#### 4. 考察

文献レビューから、児童養護施設の小規模化にはメリットがあり、現場実践においてその効果が表れていることがわかった。何よりも施設の子どもたちや職員ら現場で生活する当事者らが、それを実感し声として挙げていることは大変意義深いものである。一方、児童養護施設職員が抱える課題は様々な要因が絡み合って生じていることが明らかとなり、また今後の施設小規模化によって課題がさらに拡大する可能性も示唆された。

被虐待児の増加に伴い、子どもたちの生活支援はより複雑で困難な状況になっている。子どもの抱えるトラウマやアタッチメントの深刻な問題は、藤岡（2011, 2014）がいうように子どものみならず職員に対しても心理的な影響を及ぼす場合があり、その対応は職員個人のみで容易に行えるものではない。黒田（2014）や吉村ら（2016）の報告にもあるように、職員と子どもの1対1関係が濃密になった状態で相性が合わず関係が崩れた場合、その修復は困難である。職員の生い立ちや代理性トラウマの影響（藤岡 2011）はより高まり、養育の専門職としての立場を逸脱した依存関係や対立関係に陥ってしまうリスクもあろう。家庭的でプライバシーが守られた空間は、裏を返せば閉鎖性の高い空間ともいえる。第三者の目が行き届きにくく、サポートが得られにくい構造においては問題の芽は摘みにくく深刻化させてしまうリスクを高める。被措置児童等虐待などの権利侵害に発展する可能性に十分に留意するとともに、組織的な対策が求められる。

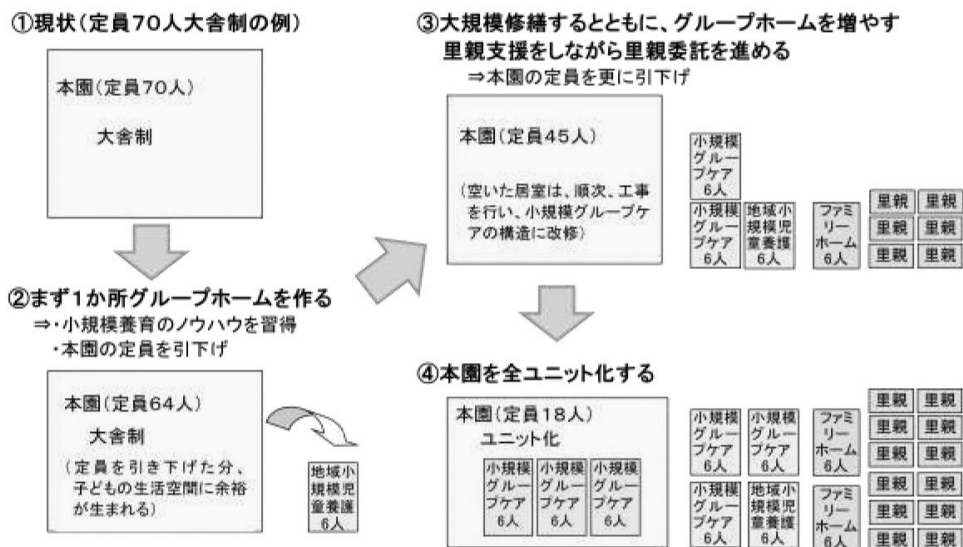
「家庭的養護」「小規模化」には個人により高い専門性が求められると共に、施設のチーム支援体制が不可欠であるが、その必要性を理解しながらも、制度上、構造上の問題等により、十分な体制を整えられないという厳しい実情がある。ブリッジフォースマイルの全国調査（2012）で示されたように、経験年数3年未満の早期離職者は多い。神田ら（2009）の研究においても、自身の調査や先行研究から、経験年数3年まであるいは5年までの高ストレス状態や離職者の多さを指摘し、その要因として「不全感」等のネガティブ感情の強さを挙げている。厚生労働省の「新しい社会的養育ビジョン」には、職員の「常時二人勤務体制」が目標として掲げられているものの、6人前後の小規模グループでは一人勤務が多いのが実情のようである。一人勤務の交代制ではOJTの機会が得られにくく、特に経験の浅い職員の負担は大きい。また、構造的にサポートを受けにくい中で子どもの支援を続けることは、藤岡（2011）が指摘する共感疲労、また神田ら（2009）の「不全感」の問題は、小規模化によりさらに顕著に表れる可能性がある。新人育成の課題については既に指摘されているところだが、単に援助技術継承の課題だけでなく、心理的な影響に着目したサポート体制、教育体制を検討する必要がある。

職員の離職は、加賀美・西澤（2011）が指摘しているアタッチメント（愛着）の重要性やホスピタリズムの問題を鑑みても、子どもへの影響は計り知れず、より一層支援の困難さが増すという悪循環を招くことも予想される。実際にブリッジフォースマイルの調査（2012）では、離職の

影響として困ることの中で「入所児童の精神面での悪影響」は上位に挙げられている。小規模化によって職員と子どもの関係性がより深まることが報告されているが、関係が深まることはメリットである一方で、離職による子どもの発達や予後への悪影響は今後さらに高まることも懸念される。これは子どもに限ったことではなく、ともに働く職員にとっても影響があろう。たとえば子ども6人のホームであれば、現状では2～3人の少数職員（常勤）が配置されることが一般的だが、職員間の関係も濃密化しやすいため離職による残された職員へのダメージも高まる恐れがある。いわゆる離職ドミノが生じれば状況はより困難となるであろう。職員が長く勤められる職場環境整備とともに、離職に伴う子どもや職員へのダメージを軽減するケアシステムの構築は、小規模化を推進する上で重要度を増している。

次に、児童養護施設の「小規模化」の方法はさまざまであるが、いわゆる大舎制（あるいは中舎制）から小規模グループケアや地域小規模児童養護施設へ移行するプロセスに着目して考察してみたい。厚生労働省（施設の「小規模化及び家庭の養護推進ワーキンググループ」）は、施設の「小規模化を一度に済ませる方法ではなく、地域小規模児童養護施設を一戸ずつ開設したり、本園を徐々にリフォームして小規模グループケアを増やしたりなど、段階的な移行方法を提示している。図1に段階的移行方法の例を示す。

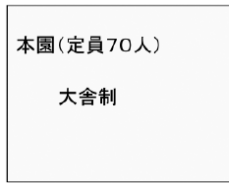
例1:【まずグループホームを整備し、その後、順次、本園の大規模修繕をして小規模ケア化】





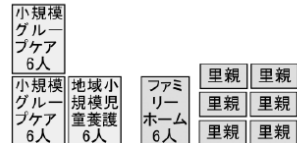
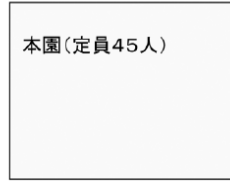
例2:【まずグループホームを整備し、その後、本園を改築して小規模ケア化】

①現状(定員70人大舎制の例)



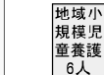
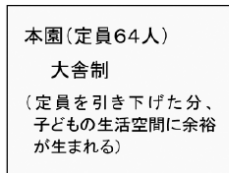
③グループホームを増やす

里親支援をしながら里親委託を進める  
⇒本園の定員を更に引下げ

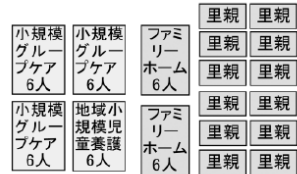
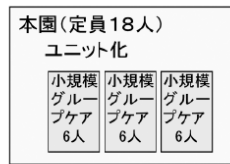


②まず1か所グループホームを作る

⇒小規模養育のノウハウを習得  
・本園の定員を引下げ

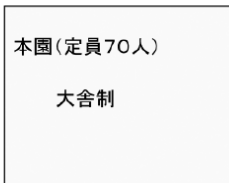


④本園を改築して、全ユニット化する

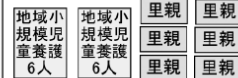


例3:【まず本園を大きめに改築し、その後、グループホーム整備と並行し本園の小規模化】

①現状(定員70人大舎制の例)

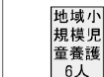
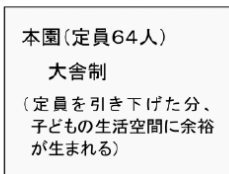


③本園をやや大きめに改築

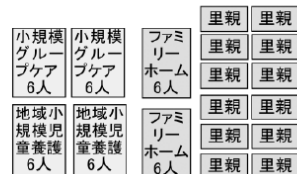


②まず1か所グループホームを作る

⇒小規模養育のノウハウを習得  
・本園の定員を引下げ



④グループホームやファミリーホームを整備しながら、本園の定員を縮小



- 例
- まず、8人ユニットで整備しておいて、将来6人ユニットにして定員を縮小する(2人部屋を個室で利用するなど)
  - まず、本園を多数ユニットで整備しておいて、将来ユニット数を減らして、ショートステイや家族宿泊室などに転用する
  - まず、本園を中舎又は小舎で建て替え整備する場合でも、小規模化した際のトイレ・キッチン・バスの水回りを考慮した配置としておき、将来、中舎・小舎を分割して、小規模ケア化できるようにしておく。

例4:【まず本園の敷地内に、小規模化した新館を新築し、その後、グループホーム整備と並行し本園の旧館を取り壊し】

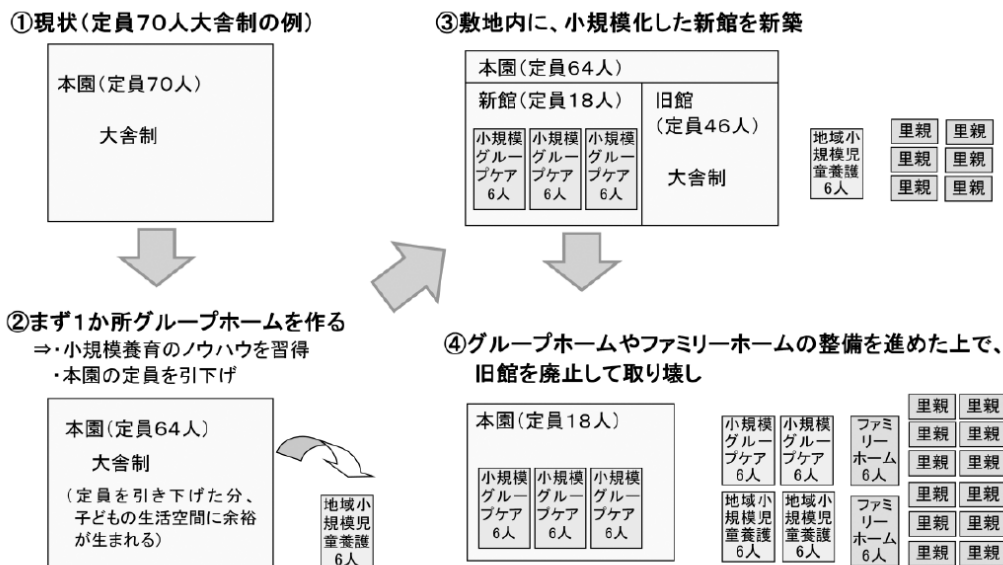


図1 厚生労働省が示す小規模化の方法とステップ(例)

〔出典〕厚生労働省 施設の小規模化及び家庭的養護推進ワーキンググループ

『児童養護施設等の小規模化及び家庭的養護の推進のために』(2012) 20-21

段階的に小規模化を進めれば、厚生労働省が示す例(図1)に見られるように小規模グループケアなどの小規模グループと大舎制ホームなどの大規模グループが混在することになる。また、それぞれの割合は小規模化を進める過程で変化していく。このプロセスにおいて入所する子どもや職員が置かれる状況は変化するのであろうか。この視点に立った縦断研究は今回概観した範囲では見当たらない。

厚生労働省の資料やみずほ情報総研株式会社(2017)の研究報告にもあるように、小規模グループを担当する職員の孤立化問題は、施設小規模化の最たるリスクといえる。「ノウハウの習得」のために少しずつ小規模のグループを開設する方法は混乱を避けるためにも有効だろう。しかし様々な形態が混在する中で、小規模グループでの実践や生活のあり方を施設全体で共有し、共通理解を図ることは容易ではない。谷口(2016)のいう「今、ここで必要なあたりまえの生活」とともに創り上げる過程は極めて意義深いと考えるが、それを短期に構築することは困難と思われる。新しい構造において様々な反応を見せてくる子どもたちとともに、新しい生活基盤を作り上げることにはそれ相応の時間と労力を要するだろう。

段階的小規模化の初段階において、生活や支援のあり方を模索し続ける担当職員の苦労を実際に経験していない他グループの職員はどの程度共感できるのか。福山(2013)のいう「情報の立体的理解」は分散された構造においてはより難しい。「ノウハウの習得」は多くの場合、困難や

痛みを乗り越えて達成されるものだが、それが一部の職員に集中し丸投げされてしまうことになっては、組織としての積み上げとはならず本末転倒である。職員間の人間関係の影響を指摘する研究も複数あるが、異形態のグループ間に温度差が生じれば人間関係をこじらせる要因ともなりうる。これは山地ら（2012）や亀田ら（2014）の報告にあるように、職員間の人間関係がバーンアウトやストレスの要因となることを鑑みれば、施設運営上、重要な留意点といえよう。

また、職員の孤立化は小規模グループを担当する職員だけのリスクではないだろう。たとえば、仮に図1の例に示されているようなプロセスで小規模化した場合、初段階では小規模グループが少数であるが、いずれは逆転して大規模グループの割合が少なくなる。その際、孤立化するのは大規模グループの職員であることも考えられるのではないか。新規開設する小規模グループへの注目とサポートが重要であることはいうまでもないが、残された従来のグループ（ホーム）にも着目し、変化を検証しながら施設運営することも必要だろう。

施設の職員配置や勤務形態により変わってくると思われるが、いずれにせよ異形態のグループが混在し、割合が変化していくプロセスが子どもや職員にどのような状況変化をもたらすのか、知見の蓄積が期待されるとともに、今後の研究課題としたい。

## 5. おわりに

社会的養護は大きな転換期であり、児童養護施設は小規模化を進め、同時に高機能化・多機能化を図るという難しい局面を迎えた。児童養護施設の小規模化により一定の効果が表れていることが報告されているが、特に施設職員に関する課題が山積していることも明らかとなった。職員の孤立化や疲弊を予防するためのスーパービジョン体制やサポートシステムの構築など組織的な対応の重要性が多くの研究で指摘されている。また、小規模化の段階的移行に伴う課題も示唆されたが、異形態のグループが混在する中での相互理解やサポート体制は一層重要度を増しているよう。

今回の研究では、文献検索サイトからのキーワード検索によって得られた文献と厚生労働省の資料をレビューしながら、児童養護施設の動向と小規模化に伴う施設職員の現状と課題について整理してきた。しかし、ここで取り上げた文献や資料は限定的でありすべてを網羅できたわけではなく、本研究の限界でもあった。また、横断研究は概観したが、小規模化のプロセスを追うような縦断研究には触れていない。さらに、谷口（2016）がいうように児童養護施設の援助実践や生活スタイルは多様化しており、一言に「小規模化」「家庭的養護」といっても、その中身は幾通りもの形がある。個別具体的な実践に触れながら調査、分析することも不可欠と考える。

これらは今後の研究課題としながら、引き続き、児童養護施設の小規模化の影響について研究を重ね、子どもたちや職員らに有益な施設運営のあり方について検討していきたい。

## 引用・参考文献

- 厚生労働省（2012）「児童養護施設等の小規模化及び家庭的養護の推進のために」  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000002m63k-att/2r9852000002m697.pdf>

- 厚生労働省 (2013) 「児童養護施設入所児童等調査結果の概要」  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000071187.html>
- 厚生労働省 「平成30年度の児童相談所での児童虐待相談対応件数 (速報値)」  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000190801\\_00001.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000190801_00001.html)
- 橋本好市・明柴聡史 (2014) 「児童養護施設の小規模化に関する考察と課題—大舎制から小規模ケアへ—」『園田学園女子大学論文集』48, 147-163
- 藤林武史 (2011) 「家庭的養護拡大の取り組みと課題」『トラウマティック・ストレス』9(1), 32-42
- 藤岡孝志 (2004) 「対人援助職のバーンアウトと二次的トラウマティックストレスに関する研究」『日本社会事業大学社会事業研究所年報』40, 13-29
- 藤岡孝志 (2007) 「児童福祉施設における職員の「共感満足」と「共感疲労」の構造に関する研究」『日本社会事業大学研究紀要』54, 75-116
- 藤岡孝志 (2011) 「共感疲労の観点に基づく援助者支援プログラムの構築に関する研究」『日本社会事業大学研究紀要』57, 201-237
- 石垣文・生田京子 (2012) 「児童養護施設における生活単位小規模化の実態に関する研究」『日本建築学会計画系論文集』77, (671) 19-25
- 亀田秀子・藤枝静暁・中村敬 (2014) 「児童養護施設における直接処遇職員のストレスに関する研究：勤務年数短群と勤務年数長群への半構造化面接による調査」『川口短大紀要』28, 149-163
- 加賀美尤祥・西澤哲 (2011) 「わが国の社会的養護の現状と課題」『トラウマティック・ストレス』9(1), 5-14
- 神田有希恵・森本寛訓・稲田正文 (2009) 「児童養護施設職員の施設内体験と感情状態—勤続年数による検討—」『川崎医療福祉学会誌』19(1), 35-45
- 加藤尚子 (2007) 「虐待を受けた子どもの援助職への心理コンサルテーションの方法に関する研究—子どもとの援助関係の促進と職員バーンアウト予防の観点から—」『明治安田こころの健康財団研究助成論文集』42, 136-145
- 加藤尚子・益子洋人 (2012) 「児童養護施設職員のバーンアウトに関する研究—職員支援にもとづく被措置児童等虐待防止の観点から—」『明治大学心理社会学研究』8, 1-15
- みずほ情報総研株式会社 (2017) 「児童養護施設の小規模化における現状・取組の調査・検討 報告書」<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000.../0000174956.pdf>
- 認定 NPO 法人ブリッジフォースマイル (2013) 「全国児童養護施設調査2012 施設運営に関する調査」  
[https://www.b4s.jp/\\_wp/wp-content/.../3233127440685006bd003400b115bbc5.pdf](https://www.b4s.jp/_wp/wp-content/.../3233127440685006bd003400b115bbc5.pdf)
- 竹野夏美・丸山総一郎 (2012) 「児童福祉施設職員における努力報酬不均衡とバーンアウトおよび精神的健康度との関連性」『産業ストレス研究』19, 155-165
- 吉村諒・吉村美由紀 (2016) 「児童養護施設の小規模化について子どもと職員の語りから考える」『岡崎女子大学・岡崎女子短期大学研究紀要』49, 89-98

(受理日 2020年1月8日)