

児童養護施設におけるチームアプローチの実践に関する研究

A Study on the Practice of Team Approach in Children's Homes

もちづき たかゆき つねかわ あきら
望月 隆之 恒川 丹

<要旨>

本研究の目的は、児童養護施設の保育士及び児童指導員を対象に量的調査を行い、直接支援職員間連携によるチームアプローチの実践の実態を明らかにすることである。全国598箇所の児童養護施設の直接支援職員（保育士及び児童指導員）各3名ずつを対象とした量的調査を実施した（485名の回収、回収率は27.0%）。調査項目は、①属性②児童養護施設における組織風土に関する項目（5件法）③チームアプローチの実践に関する項目（6件法）④自由記述で構成され、調査によって得られたデータのうち、①～③についてSPSSを使用して単純集計及び分散分析を行った。

児童養護施設における組織風土に関する項目とチームアプローチの実践に関する項目の因子分析の結果、各項目は3つの下位因子で構成された。児童養護施設における組織風土に関する項目は、①施設における承認と自己効力感、②子ども及び保護者支援における専門性の向上、③専門的な支援技術の向上の3因子である。チームアプローチの実践に関する項目は、①子どもへの個別支援のための協働、②支援のための役割の明確化、③コミュニケーションを通じた支援の再考の3因子である。

<キーワード>

児童養護施設, チームアプローチの実践, 組織風土, 職員間連携

I. 問題と目的

1. 問題の背景

近年、児童養護施設では対応の難しい子どもの割合が増加し、人員配置の充実とともにより専門性の高い支援が求められている。例えば入所児童の問題行動に関する研究において、佐藤（2019）は、性的な問題、窃盗などの非行、触法行為等の他者などを巻き込んだ行為に対しては、職員が一人で対応することが難しく、施設内や関係機関と連携して対応する必要があることを指摘している。

総務省（2020）「要保護児童の社会的養護に関する実態調査」によれば、児童相談所による児童の一時保護は、10年間で約1.8倍増加しており、一時保護された児童の5人に1人は、家庭での養育が困難・不十分なため、児童養護施設や里親等の下で養育されている。また、厚生労働省（2020）「児童養護施設入所児童等調査」では、児童養護施設入所児童の約37%に障がいがあり、約66%が虐待を受けた経験のある被虐待児であることが明らかになっている。

このように複雑で個別性の高いニーズを有する子どもが入所する児童養護施設では、近年家庭的養護が推進されており、施設養護においてもできる限り家庭的な環境で養育がなされるよう、小規模グループケアや地域小規模児童養護施設（グループホーム）での養育が進められている。小規模グループケアでは、1グループ6名程度の子どもたちに対してユニットケアを実施しており、グループホームでは定員6名に対して職員3名（うち常勤2名）による養育が行われている。すなわち、6名程度の家庭的な規模で複数人の職員が1つのチームとして支援を行っている実態がある。厚生労働省（2017）の「新しい社会的養育ビジョン」においても、子どもの状態に合わせた多様なケアを充実させることが打ち出されている。

そもそも小規模グループケアの取り組みは、児童憲章や子どもの権利条約において家庭の重要性を謳われた背景があり、子どもの最善の利益を考慮しながら家庭環境に代わる適切な養育の場を提供することに他ならない。瀧口（2004）は小規模グループケアの浸透とともに施設の小規模化が進められた背景について、ノーマライゼーションの理念、すなわち施設をできるだけ通常の生活を営める場にすることにあり、子ども一人ひとりのニーズに応える実践が求められたからであると指摘している。

グループやホーム単位での養育や支援において、子どもの最善の利益を考慮した実践を行うためには、職員間連携によるチームアプローチが重要であり、チームワークを重視した支援が欠かせない。特に、児童養護施設の職員は、虐待や障がい等の多様な背景を考慮した個別のニーズに合わせた質の高い養育をシフト制による支援体制の中で行わなければならないため、より専門性の高いチームアプローチが求められているが、職員間連携によるチームアプローチの実態はほとんど明らかになっていない。また、里親や支援機関、関係機関が一体となって子どもの養育を行う「チーム養育」に関する研究や小規模グループケアにおける実践報告等は散見されるが、児童養護施設内の職員間連携に着目したチームアプローチの実践に関する研究はほとんど見当たらない。

2. 先行研究

児童養護施設を含めた児童福祉施設でのチームワークの重要性は以前から叫ばれてきた。加藤（2004）は、「どうしても一人では担うことができないと実感できた時にチームワークが始まる」とした上で、「自分の時間に限界があることを認めることでチーム内の引き継ぎを重要なものと実感できる。自分の専門性の限界を認めることで、他の人が持っている専門性を求める

ことができるようになる」と述べている。さらに「施設における職員間のコミュニケーションは、すべてチームワークを作るために行うものと言っても過言ではない」と指摘している。垂水ら（2009）は、児童養護施設の児童指導員の専門性に関する研究において「チームワークと多職種連携」、「職場内での指導的立場」の2つを挙げ、児童指導員は対外的なことや職場内チームワークの重要な存在であることがうかがえたとし、職場内での指導的立場を担っているとした。伊藤（2016）は、児童養護施設の児童指導員と保育士を対象に、養育（養護）に対する意識調査を行い、養育する上で大切であると考えていることの中に「職員同士の連携」が挙げられ、みんなで子どもの成長を支援するという視点や職員間のチームワークが大切であることを明らかにした。

児童養護施設においてチームワークの構築が重要であると指摘される背景には、施設内での職員による権利侵害事件が挙げられる。鳥取県児童養護施設協議会では、施設内権利侵害を防止するための「権利擁護チーム」を立ち上げ、「職員の孤立化」が権利侵害に繋がることから、チームワーク構築が不可欠であるとして施設や児童相談所への交換見学会を実施している（水野 2011）。

また伊藤（2003）は、職場環境とストレスに関する研究において、「職員間のチームワーク」と「職員間の良好な人間関係」が重要であり、ストレスを認知した際に施設内職員に相談することや適切なスーパービジョンを受けることがストレス軽減につながるのではないかと指摘しており、藤岡（2007）もまた共感満足尺度の下位因子の一つに、仲間同士の信頼関係等の「仕事仲間との関係における満足」を示している。

さらに児童養護施設における職員間連携に関する研究では、治療的養育の手段としてのグループアプローチの研究（徳山ら 2007）や、児童指導員と心理療法士の連携に焦点を当て、不協和の問題や疲弊を生み出す要因について施設の構造的問題の観点から明らかにすることを試みる研究もある（竹森ら 2010）。坪井ら（2011）は、児童福祉施設の若手職員へのアンケート調査を通じて、施設特有の問題に対して施設の設備などのハードの部分を変えることは簡単にはできないかもしれないが、運営面などソフトの部分について、施設全体で意識した体制作りが重要であると指摘している。さらに、職員間の連携や共通認識の確認のためには、施設としてのシステム作り（子どもの観察のポイント、交代勤務の際の引継ぎ連絡の仕方等）の工夫、担当制のあり方についての検討も必要であると述べている。

岡本（2018）は、職員が主体的に判断し実践するためには、独断でスタンドプレーを行うことではなく、職員が孤立感を深めることがないように、チームとして機能しながらよりよい支援を組織、施設、チームとして提供することが前提にあると指摘し、「チーミング」という概念で協働するチームをつくるための研修プログラムの開発を試みている。

3. 研究の目的

先行研究を概観すると、児童養護施設において職員間連携やチームワークが重要であるとされる背景には、職員の専門性や子どもへの養育や権利擁護、仕事のストレス軽減や満足度と強い関連があることが明らかになっている。また、養育場面におけるグループアプローチや施設の構造的問題に焦点を当てた研究や、チームをつくるための研修プログラム開発を試みる研究は存在するものの、直接支援職員である保育士及び児童指導員によるチームアプローチの実践の実態は明らかになっていない。

以上を踏まえ本研究では、児童養護施設の保育士及び児童指導員（以下、職員）を対象に量的調査を行い、職員によるチームアプローチの実践の実態を明らかにすることを目的とする。なお、本研究においてチームアプローチの対象は、直接支援職員である保育士と児童指導員の職員間連携に限定する。

II. 研究方法

1. 調査対象及び分析方法

1) 調査対象及び分析方法

202X年8月～9月末（回収〆切）において、全国598箇所の児童養護施設の直接支援職員を対象とした量的調査（質問紙調査）を行った。質問紙の送付については、郵送法による無記名式自記式質問紙調査を実施した。児童養護施設1件につき、職員3名の回答を依頼した（総数1794名）。恒川（2021）は、保育者を対象としたチーム保育の実践を測定する尺度（保育者自身がチーム保育の実践を振り返ることが可能）を開発し、保育者の属性との関連性から、チーム保育に影響を与える要因を明らかにしている。そこで本研究における質問項目は、「チーム保育の実践を測定する尺度（恒川 2021）」を参考にし、児童養護施設の直接支援職員を対象にした項目を設定した。調査によって得られたデータは、SPSSを使用して単純集計及び分散分析を行った。

2) 調査項目

調査項目は、次の通りである。

- ①属性
- ②個人のチーム志向能力を測定する項目（13項目／既存尺度、6件法）
- ③児童養護施設における組織風土に関する項目（16項目／既存尺度、5件法）
- ④チームアプローチの実践に関する項目（24項目／既存尺度、6件法）
- ⑤自由記述

5件法、6件法による調査については、既存尺度に合わせて「非常に当てはまる（5点）～全

く当てはまらない(1点)」の5件法、「非常に当てはまる(6点)～全く当てはまらない(1点)」の6件法で回答を求め、得点化した。

2. 倫理的配慮

児童養護施設へ質問紙を郵送する際に、施設長宛の「研究協力をお願い」を同封し、質問紙の回答は自由意志であること、本調査の目的や質問紙の内容に同意した方のみ回答をお願いしたいこと、回答後の質問紙は厳重に保管すること、研究発表においてデータを使用する際は個人が特定されないことを明記した。また、質問紙に調査の目的、個人情報の保護、アンケートは自由意志に基づき実施することを明記した。本調査の実施にあたっては、田園調布学園大学研究倫理委員会の承認を得た(承認番号:21-011(A))。

Ⅲ. 研究結果及び考察

1. 項目分析

1) 属性

質問紙調査は、1794枚配布のうち485枚を回収し、回収率は27.0%であった。属性の各項目の値(度数・平均値)はTable1の通りである。

性別においては、「女性」が60%以上と半数以上を占めた。年齢においては、「20歳代」が約40%を占め、「30歳代」が約30%であった。雇用形態は、殆どが常勤職員であった(97.7%)。

回答者の現在の役職のうち、「その他」は役職名のない職員である。役職名のある「主任」・「グループリーダー」と役職名のない「その他」で比較をすると、役職名のある職員とない職員の約半数ずつから回答を得られたこととなる。

勤務年数については、「5年以下」が約40%、「6～10年」が約30%、「11年以上」が約25%となった。他の職場の経験については、「なし」は約70%となり、多くの職員が他の職場経験がないことがわかった。また、職員の役割は「明確になっている」が約80%となった。

Table1 : 各属性の度数と平均値

| | 度数 | 平均値 |
|-------------|-----|------|
| 地域 | | |
| 北海道地方 | 7 | 1.4 |
| 東北地方 | 32 | 6.6 |
| 関東地方 | 141 | 29.1 |
| 中部地方 | 89 | 18.4 |
| 近畿地方 | 69 | 14.2 |
| 中国地方 | 32 | 6.6 |
| 四国地方 | 30 | 6.2 |
| 九州地方 | 74 | 15.3 |
| 沖縄地方 | 11 | 2.3 |
| 運営形態 | | |
| 公立 | 5 | 1.0 |
| 社会福祉法人 | 471 | 97.1 |
| その他 | 5 | 1.0 |
| 無回答 | 4 | 0.8 |
| 性別 | | |
| 女性 | 309 | 63.7 |
| 男性 | 175 | 36.1 |
| 無回答 | 1 | 0.2 |
| 年齢 | | |
| 20歳代 | 210 | 43.3 |
| 30歳代 | 143 | 29.5 |
| 40歳代 | 81 | 16.7 |
| 50歳代 | 43 | 8.9 |
| 60歳代以上 | 7 | 1.4 |
| 無回答 | 1 | 0.2 |

| | 度数 | 平均値 |
|-----------------|-----|------|
| 現在の雇用形態 | | |
| 常勤職員 | 474 | 97.7 |
| フルタイム 非常勤職員 | 4 | 0.8 |
| パートタイム 非常勤職員 | 2 | 0.4 |
| 無回答 | 5 | 1.0 |
| 職種 | | |
| 保育士 | 240 | 49.5 |
| 児童指導員 | 244 | 50.3 |
| 無回答 | 1 | 0.2 |
| 勤務体制 | | |
| 固定グループ | 416 | 85.8 |
| フリー | 52 | 10.7 |
| その他 | 9 | 1.9 |
| 無回答 | 8 | 1.6 |
| 役職 | | |
| 主任 | 66 | 13.6 |
| グループリーダー | 174 | 35.9 |
| その他 | 215 | 44.3 |
| 無回答 | 30 | 6.2 |

| | 度数 | 平均値 |
|--------------------|-----|------|
| 勤務年数(現在の職場) | | |
| 5年以下 | 210 | 43.3 |
| 6-10年 | 142 | 29.3 |
| 11年以上 | 129 | 26.6 |
| 無回答 | 4 | 0.8 |
| 他職場経験 | | |
| あり | 123 | 25.4 |
| なし | 333 | 68.7 |
| 無回答 | 29 | 6.0 |
| 非常勤職員の有無 | | |
| 常勤職員のみ | 260 | 53.6 |
| 常勤職員 +非常勤職員 | 209 | 43.1 |
| 無回答 | 16 | 3.3 |
| 役割の明確の有無 | | |
| 明確になっている | 385 | 79.4 |
| 明確になっていない | 74 | 15.3 |
| その他 | 17 | 3.5 |
| 無回答 | 9 | 1.9 |

N=485

2) 児童養護施設における組織風土に関する項目の分析

児童養護施設における組織風土に関する項目の結果については、Table2 のとおりである。

「5:多くの職員が、子どもと積極的に関わっている」の平均値が 3.89 となり、他の項目と比較して高い結果となった。子どもとの関わりに関しては、どの職員も積極的に関わっていることが示唆された。

一方で「2:多くの職員が、施設から自分の支援を認められていると感じている」の平均値は 2.98 となり、他の項目と比較して低い結果となった。これは施設という組織の中で、職員が行う支援が認められているか否かに関する項目であり、自らの支援について施設から認められているという実感があまり持てない傾向にあることが考えられる。

Table2：児童養護施設における組織風土に関する項目の度数・平均値・標準偏差

| | N=485 | 度数 | 平均値 | 標準偏差 |
|----|---|-----|------|------|
| 1 | 多くの職員が、保護者や家庭との緊密なやりとりを心がけている | 483 | 3.47 | 0.87 |
| 2 | 多くの職員が、施設から自分の支援を認めてもらえていると感じている | 483 | 2.98 | 0.76 |
| 3 | 多くの職員が、明確で一貫したビジョンを持っている | 481 | 3.03 | 0.81 |
| 4 | 施設には新しいことに挑戦しようとする雰囲気がある | 484 | 3.11 | 0.96 |
| 5 | 多くの職員が、子どもと積極的に関わっている | 482 | 3.89 | 0.80 |
| 6 | 施設は職員の考えや思いをよく聞き、職員をサポートしている | 483 | 3.29 | 0.90 |
| 7 | 職員同士が協力して働き、連携の大切さを自覚し行動している | 484 | 3.67 | 0.87 |
| 8 | 多くの職員が、施設から大切にされ、価値を認められていると感じている | 483 | 3.12 | 0.89 |
| 9 | 多くの職員が、子どもや保護者との関係を構築するための知識や技術を持つと心がけている | 482 | 3.45 | 0.75 |
| 10 | 多くの職員が、施設の一員としての役割を自覚し行動している | 482 | 3.51 | 0.75 |
| 11 | 施設では、支援の質を高めるために必要な研修が行われている | 484 | 3.79 | 0.88 |
| 12 | 多くの職員が、自分達に期待されている職員としての役割を自覚し、行動している | 481 | 3.22 | 0.78 |
| 13 | 多くの職員が、子どもの生活していく力をのばす関わりを心がけている | 483 | 3.77 | 0.74 |
| 14 | 多くの職員が、園の運営や方針を含む話し合いに参加している | 481 | 3.12 | 1.03 |
| 15 | 施設には”やればできる”という雰囲気がある | 480 | 3.06 | 0.87 |
| 16 | 多くの職員が、子どもの成長・発達に関する知識や技術を持つと心がけている | 481 | 3.61 | 0.78 |

3) チームアプローチの実践に関する項目の分析

チームアプローチの実践に関する項目の結果については、Table3のとおりである。

「19: グループの職員間で、支援記録によって情報の共有を毎日行っている」の平均値は 5.14 と他の項目よりも高い数値となった。多くの児童養護施設で、紙面やデータによる情報共有が十分行われていることが示唆された。支援記録に基づく情報共有は、紙面等での支援内容の確認や引継ぎ事項等の確認が行われていることが考えられる。一方で、「21: グループの職員間で、情報共有をする時間が不足している」の平均値は 3.97 となった。職員間の情報共有のための時間があまり設けられない実態があることが伺える。しかし、標準偏差が 1.26 と他の項目と比較して数値が大きいことから、回答にばらつきが生じていることがわかる。回答者の勤務する児童養護施設によって情報共有に充てる時間は異なるが、児童養護施設の勤務の特性として、対面での引継ぎや確認などの情報共有が困難であることと時間の不足を感じていることが互いに影響しているのではないかと考えられる。

Table3: チームアプローチの実践に関する項目の度数・平均値・標準偏差

| | N=485 | 度数 | 平均値 | 標準偏差 |
|----|--|-----|------|------|
| 1 | グループの職員間で話し合っ、子どもの様子を踏まえた計画を立てている | 483 | 4.98 | 0.80 |
| 2 | グループの職員間で、各々が目指している子どもの姿・目標を共有している | 484 | 4.78 | 0.82 |
| 3 | グループの職員間で、子どもと保育者との信頼関係を築く支援を心がけている | 483 | 4.79 | 0.75 |
| 4 | グループの職員間で、支援の目標を達成するための話し合いをしている | 483 | 4.82 | 0.82 |
| 5 | グループの職員間で協力して、生活環境を整えるよう心掛けている | 483 | 4.92 | 0.78 |
| 6 | グループの職員間で、支援上の役割分担を明確にする話し合いをしている | 483 | 4.46 | 0.89 |
| 7 | グループの職員間で、子どもの思いを大切にされた支援を実践している | 483 | 4.83 | 0.76 |
| 8 | グループの職員同士、互いに心地よいと感じられる雰囲気作りを心掛けている | 483 | 4.64 | 0.88 |
| 9 | グループの職員が悩んでいたら、どうしたらよいか助言し合っている | 483 | 4.70 | 0.94 |
| 10 | グループの職員間で、各々が子ども1人ひとりに応じた関わりを行っている | 482 | 4.75 | 0.81 |
| 11 | グループの職員間で、支援が計画どおりに進んでいるかどうか気を配っている | 482 | 4.22 | 0.89 |
| 12 | グループの職員間で、次に何をするのか臨機応変に対応して支援を行っている | 483 | 4.52 | 0.89 |
| 13 | グループの職員間で、各々に適した役割分担であるか話し合いをしている | 484 | 4.13 | 0.95 |
| 14 | グループの職員間で、各々がどのような支援を行いたいのか共有している | 483 | 4.33 | 0.91 |
| 15 | グループの職員間で協力して、保護者支援に取り組んでいる | 484 | 4.06 | 1.01 |
| 16 | グループの職員間で、子どもの様子や支援の内容を毎日振り返っている | 482 | 4.18 | 1.14 |
| 17 | グループの職員間の雑談で、意識的に支援に関する話し合いを行っている | 484 | 4.62 | 0.85 |
| 18 | グループの職員間での話し合いで、他の職員の意見と自分の意見を比較し、より良い支援に繋げる | 484 | 4.56 | 0.86 |
| 19 | グループの職員間で、支援記録によって情報の共有を毎日行っている | 483 | 5.14 | 0.94 |
| 20 | グループの職員間での話し合いで、他の職員の意見を聞いて、自分の意見を考え直すことができている | 482 | 4.68 | 0.83 |
| 21 | グループの職員間で、情報共有をする時間が不足している | 480 | 3.97 | 1.26 |
| 22 | グループの職員間で、日々の支援を改善する方法を常に話し合っている | 483 | 4.06 | 0.97 |
| 23 | グループの職員は、日々の支援を改善するための研修(施設内・外を問わず)に参加している | 483 | 4.19 | 1.08 |
| 24 | グループの職員間で話し合った改善案を次の計画に活かしている | 482 | 4.43 | 0.82 |

2. 因子分析

1) 児童養護施設における組織風土を測定する尺度に関する項目

先行研究において、岡本（2010）は児童養護施設において子どもに対するよりよい支援のための前提として、職員関係が重視されていることが明らかとなっている。そこで、チームアプローチの実践を測定する尺度の妥当性を検証するために、組織風土を測ることが可能な尺度として、小原ら（2005）が作成した「保育のレジリエンスを測定する尺度」を、児童養護施設の保育士・児童指導員で構成された組織風土を測ることが可能な文言に一部改変して質問紙調査で用いた。一部改変しているため、探索的因子分析（主因子法・プロマックス回転）を行った。1つの項目（「多くの職員が、明確で一貫したビジョンを持っている」）の因子負荷量が 0.35 より低い値であったため、この1項目を削除し、再度、探索的因子分析（主因子法・プロマックス回転）を行った。結果、15項目、3因子による尺度が成立した（Table4）。

第1因子は、施設や他の職員から認められている、サポートしてくれている、支援を認めて

くれている、役割の自覚といった内容で構成されているため「施設における承認と自己効力感」と命名した。第2因子は、子どもとの生活上の関わりや連携、保護者支援といった内容で構成されているため「子ども及び保護者支援における専門性の向上」と命名した。第3因子は、支援の質を高めるための研修や新たなことへの挑戦といった内容で構成されているため「専門的な支援技術の向上」と命名した。

次に、 α 係数を用いて各下位尺度の内的整合性を検討したところ、第1因子は.86、第2因子は.85、第3因子は.71であった。各下位因子が.70以上となり、内的整合性が認められた。

Table4：児童養護施設における組織風土を測定する尺度の因子負荷量

| | | 因子1 | 因子2 | 因子3 | 共通性 |
|---------------------------|---|------------|------------|------------|-------|
| 第1因子：施設における承認と自己効力感 | | | | | |
| 1 | 多くの職員が、施設から大切にされ、価値を認められていると感じている | .91 | -.09 | .02 | .76 |
| 2 | 施設は職員の考えや思いをよく聞き、職員をサポートしてくれている | .80 | -.05 | .04 | .63 |
| 3 | 多くの職員が、施設から自分の支援を認められていると感じている | .67 | .08 | -.05 | .48 |
| 4 | 多くの職員が、自分達に期待されている職員としての役割を自覚し、行動している | .45 | .27 | .10 | .54 |
| 5 | 多くの職員が、園の運営や方針を含む話し合いに参加している | .41 | -.05 | .32 | .39 |
| 6 | 施設には"やればできる"という雰囲気がある | .37 | .04 | .36 | .47 |
| 第2因子：子ども及び保護者支援における専門性の向上 | | | | | |
| 7 | 多くの職員が、子どもと積極的に関わっている | -.06 | .84 | -.10 | .55 |
| 8 | 多くの職員が、子どもの生活していく力をのばす関わりを心がけている | -.07 | .63 | .22 | .58 |
| 9 | 多くの職員が、施設の一員としての役割を自覚し行動している | .16 | .60 | .03 | .54 |
| 10 | 職員同士が協力して働き、連携の大切さを自覚し行動している | .42 | .50 | -.12 | .56 |
| 11 | 多くの職員が、子どもや保護者との関係を構築するための知識や技術を持つと心がけている | .03 | .49 | .35 | .63 |
| 12 | 多くの職員が、保護者や家庭との緊密なやりとりを心がけている | .00 | .45 | .10 | .28 |
| 第3因子：専門的な支援技術の向上 | | | | | |
| 13 | 多くの職員が、子どもの成長・発達に関する知識や技術を持つと心がけている | -.13 | .32 | .68 | .72 |
| 14 | 施設では、支援の質を高めるために必要な研修が行われている | .30 | -.06 | .43 | .38 |
| 15 | 施設には新しいことに挑戦しようとする雰囲気がある | .33 | .04 | .36 | .43 |
| 累積寄与率 | | 44.82 | 50.89 | 53.01 | |
| 因子間相関 | | | | | |
| | | 因子1 | | | |
| | | | 因子2 | | |
| | | | | 因子3 | |
| | | | | | 因子間相関 |
| | | | | | 因子1 |
| | | | | | 因子2 |
| | | | | | 因子3 |

2) チームアプローチの実践を測定する尺度に関する項目

本項目は、恒川（2021）が作成した「チーム保育の実践を測定する尺度」を児童養護施設の保育士・児童指導員の職員チームの支援を測ることが可能な文言に一部改変して質問紙調査で用いた。1）と同様に一部改変しているため、探索的因子分析（主因子法・プロマックス回転）を行った。3つの項目（「グループの職員間で、情報共有をする時間が不足している」「グループの職員は、日々の支援を改善するための研修（施設内・外を問わず）に参加している」「グループの職員間で話し合った改善案を次の計画に活かしている」）の因子負荷量が0.35より低い値であったため、この3項目を削除し、再度、探索的因子分析（主因子法・プロマックス回転）を行った。結果、21項目、3因子による尺度が成立した（Table5）。

第1因子は、子どもの目標を含めた計画的な支援、職員間の協力という内容で構成されているため「子どもへの個別支援のための協働」と命名した。第2因子は、職員間の役割分担、支援内容の共有という内容で構成されているため「支援のための役割の明確化」と命名した。第3因子は、支援記録による情報の共有、他の職員の意見との比較によって自らの意見を考え直すという内容で構成されているため「コミュニケーションを通じた支援の再考」と命名した。

次に、 α 係数を用いて各下位尺度の内的整合性を検討したところ、第1因子は.91、第2因子は.89、第3因子は.78であった。各下位因子が.70以上となり、内的整合性が認められた。

Table5：チームアプローチの実践を測定する尺度の因子負荷量

| | | 因子1 | 因子2 | 因子3 | 共通性 |
|-------------------------|--|------------|------------|------------|-----|
| 第1因子：子どもへの個別支援のための協働 | | | | | |
| 1 | グループの職員間で、子どもの思いを大切に支援を実践している | .80 | .03 | -.08 | .59 |
| 2 | グループの職員間で協力して、生活環境を整えるよう心掛けている | .73 | .03 | .00 | .56 |
| 3 | グループの職員間で話し合っ、子どもの様子を踏まえた計画を立てている | .71 | -.15 | .23 | .59 |
| 4 | グループの職員間で、支援の目標を達成するための話し合いをしている | .69 | -.01 | .13 | .60 |
| 5 | グループの職員間で、各々が目指している子どもの姿・目標を共有している | .69 | -.03 | .15 | .56 |
| 6 | グループの職員間で、子どもと保育者との信頼関係を築く支援を心がけている | .64 | .12 | .00 | .54 |
| 7 | グループの職員同士、互いに心地よいと感じられる雰囲気作りを心掛けている | .62 | .11 | -.01 | .48 |
| 8 | グループの職員間で、各々が子ども1人ひとりに応じた関わりを行っている | .56 | .14 | .10 | .55 |
| 9 | グループの職員が悩んでいたら、どうしたらよいか助言し合っている | .38 | .27 | .14 | .50 |
| 第2因子：支援のための役割の明確化 | | | | | |
| 10 | グループの職員間で、各々に適した役割分担であるか話し合いをしている | .03 | .92 | -.18 | .70 |
| 11 | グループの職員間で協力して、保護者支援に取り組んでいる | -.04 | .64 | .04 | .41 |
| 12 | グループの職員間で、各々がどのような支援を行いたいのか共有している | .25 | .56 | .04 | .62 |
| 13 | グループの職員間で、日々の支援を改善する方法を常に話し合っている | -.14 | .55 | .32 | .48 |
| 14 | グループの職員間で、支援上の役割分担を明確にする話し合いをしている | .39 | .54 | -.19 | .56 |
| 15 | グループの職員間で、支援が計画どおりに進んでいるかどうか気を配っている | .25 | .54 | .01 | .56 |
| 16 | グループの職員間で、子どもの様子や支援の内容を毎日振り返っている | -.09 | .47 | .32 | .42 |
| 17 | グループの職員間で、次に何をするのか臨機応変に対応して支援を行っている | .41 | .45 | -.03 | .61 |
| 第3因子：コミュニケーションを通じた支援の再考 | | | | | |
| 18 | グループの職員間の雑談で、意識的に支援に関する話し合いを行っている | -.17 | .28 | .69 | .59 |
| 19 | グループの職員間で、支援記録によって情報の共有を毎日行っている | .20 | -.26 | .57 | .32 |
| 20 | グループの職員間での話し合いで、他の職員の意見を聞いて、自分の意見を考え直すことができる | .27 | .00 | .54 | .55 |
| 21 | グループの職員間での話し合いで、他の職員の意見と自分の意見を比較し、より良い支援に繋げる | .15 | .23 | .48 | .58 |
| 累積寄与率 | | 46.75 | 50.78 | 54.24 | |
| 因子間相関 | | | | | |
| | | 因子1 | | | |
| | | | 因子2 | | |
| | | | | 因子3 | |
| | | | | | 共通性 |

3) 尺度間相関

「チームアプローチの実践を測定する尺度」の併存的妥当性を検討するため、「児童養護施設における組織風土を測定する尺度」と「チームアプローチの実践を測定する尺度」に相関があるかを分析した。分析した結果、全ての尺度間において概ね中程度の正の相関が見られた(Table6)。

先行研究において岡本(2010)は、職員が職場への帰属感・所属感というものを持つことが

できていない状況について、児童養護施設職員の施設の運営・管理体制および職員間のコミュニケーションやチームワークという観点から形成される職員集団のあり方の視点から考える必要があると指摘している。そして、業務内容や責任の所在、職場が目指す目標等が具体的な形で提示されており、それを職員個々人、またチームとして共有できているのかが問われると述べている。

すなわち、本研究のチームアプローチの実践を測定する尺度と児童養護施設における組織風土を測定する尺度と相関がみられたという結果は、併存的妥当性が示されたと考えられる。

Table6：尺度間相関

| | | チームアプローチの実践を測定する尺度 | | |
|-----------------------|-----------------------|--------------------|---------------|---------------------|
| | | ①子どもへの個別支援のための協働 | ②支援のための役割の明確化 | ③コミュニケーションを通じた支援の再考 |
| N=485 | | | | |
| 児童養護施設における組織風土を測定する尺度 | ①施設における承認と自己効力感 | 0.42** | 0.51** | 0.30** |
| | ②子ども及び保護者支援における専門性の向上 | 0.54** | 0.52** | 0.42** |
| | ③専門的な支援技術の向上 | 0.50** | 0.52** | 0.37** |
| **p<.01 ※表中数値は相関係数 | | | | |

3. 各尺度と属性との関連

1) 現在の職場での勤務年数

現在の職場での勤務年数（5年以下・6～10年・11年以上）による比較を行うため、一元配置分散分析を行った結果、「チームアプローチの実践を測定する尺度」では、第1因子「子どもへの個別支援のための協働」($F(2, 478) = 3.68, p < .05$)と第3因子「コミュニケーションを通じた支援の再考」($F(2, 478) = 3.70, p < .05$)において有意な結果が出た (Table7)。Tukey法による多重比較を行った結果、第1因子、第3因子ともに、5年以下の職員の方が11年以上の職員より高い値となった。また、「児童養護施設における組織風土を測定する尺度」では、第2因子「子ども及び保護者支援における専門性の向上」($F(2, 478) = 3.39, p < .05$)のみ有意な結果が出た (Table7)。Tukey法による多重比較を行った結果、5年以下の職員の方が11年以上の職員より高い値となった。

2) 現在の役職

現在の役職による比較を行うため、役職名のある「主任・グループリーダー」と「役職なし」に分類し、t検定による分析を行った結果、「チームアプローチの実践を測定する尺度」では、第1因子「子どもへの個別支援のための協働」($t(453) = 2.45, p < .05$)のみ有意な結果が出た。

平均値を比較したところ、役職なしの職員の方が、主任・グループリーダーの職員よりも高い値となった。また、「児童養護施設における組織風土を測定する尺度」では、第2因子「子ども及び保護者支援における専門性の向上」($t(453) = 4.02, p < .001$)のみ有意な結果が出た(Table 8)。平均値を比較したところ、役職なしの職員の方が、主任・グループリーダーの職員よりも高い値となった。

3) 各尺度と属性との関連に関する考察

藤林ら(2018)の職務満足に関する研究では、勤続年数10～20年未満が同僚や上司と友好的な関係を築いていることが明らかになっている。しかし本研究では、11年以上の勤続年数の職員よりも5年未満の職員の方が支援や職員間のコミュニケーション、専門性の向上に関して高いことが明らかになった。これは、先行研究が職務満足に関する研究であり、本研究がチームアプローチの実践に関する研究であるという研究目的の違いもあるが、勤続年数が長く、職場内の人間関係が良い状態であったとしても、それがチームアプローチに関連する訳ではないことが推察される。あるいは、勤続年数が高い職員ほど組織やチーム全体を捉える視点に厳しさを持っている可能性があると考えられる。また、役職との関連について「主任・グループリーダー」よりも「役職なし」の方が高い結果となった。先行研究では役職との関連を示すものは見当たらないが、職員間の協働による子どもへの個別的な支援や専門性の向上が高い数値を示したことは、藤林ら(2017)の指摘する、期待していた役職に就ける機会そのものが少なく、昇進同様の役職に就くことよりも子どもとの関わりを重視するなど専門性志向が強いことが背景にあるのではないかと推察できる。

Table7 : 各尺度と勤務年数との関連性

| | | 勤務年数 | | | F値 |
|---|-----------------------|-------------------|--------------------|--------------------|-----------------------|
| | | 5年以下 (N = 210) | 6~10年 (N = 142) | 11年以上 (N = 129) | |
| | | Mean (SD) | | | |
| チームア プローチ の実践を 測定する 尺度 | ①子どもへの個別支援のための協働 | 4.87(0.62) | 4.80(0.64) | 4.68(0.62) | 3.68* 5年以下 > 11年以上 |
| | ②支援のための役割の明確化 | 4.30(0.74) | 4.22(0.74) | 4.18(0.72) | 1.24 |
| | ③コミュニケーションを通じた支援の再考 | 4.83(0.66) | 4.74(0.65) | 4.63(0.69) | 3.70* 5年以下 > 11年以上 |
| 児童養護 施設にお ける組織 風土を測 定する 尺度 | ①施設における承認と自己効力感 | 3.17(0.70) | 3.12(0.66) | 3.12(0.68) | 0.30 |
| | ②子ども及び保護者支援における専門性の向上 | 3.69(0.59) | 3.60(0.61) | 3.53(0.58) | 3.39* 5年以下 > 11年以上 |
| | ③専門的な支援技術の向上 | 3.43(0.65) | 3.34(0.65) | 3.37(0.71) | 0.87 |

*p < .05

Table8 : 各尺度と現在の役職との関連性

| | | 現在の役職 | | t値 |
|---|-----------------------|--------------------------|-------------------|----------------------------------|
| | | 主任・グループリーダー (N = 240) | 役職なし (N = 215) | |
| | | Mean (SD) | | |
| チームア プローチ の実践を 測定する 尺度 | ①子どもへの個別支援のための協働 | 4.73(0.62) | 4.88(0.62) | 2.45* 役職なし > 主任・グループリーダー |
| | ②支援のための役割の明確化 | 4.19(0.71) | 4.32(0.73) | 1.95 |
| | ③コミュニケーションを通じた支援の再考 | 4.71(0.64) | 4.81(0.71) | 1.50 |
| 児童養護 施設にお ける組織 風土を測 定する尺 度 | ①施設における承認と自己効力感 | 3.09(0.68) | 3.21(0.69) | 1.91 |
| | ②子ども及び保護者支援における専門性の向上 | 3.51(0.57) | 3.73(0.61) | 4.02*** 役職なし > 主任・グループリーダー |
| | ③専門的な支援技術の向上 | 3.33(0.68) | 3.43(0.65) | 1.73 |

***p < .001 *p < .05

IV. 総合考察

本研究の結果、以下の 6 点が明らかになった。

1 点目に、多くの直接支援職員が子どもと積極的に関わっていると感じているが、一方で施設から自らの支援を認めてもらえているという実感があまり持てない傾向が明らかとなった。これは、職員が相互に子どもへの積極的な姿勢は認めているものの、組織風土として施設から認められているという実感が少ないことを示唆している。

2 点目に、支援記録等の紙面やデータによって情報の共有を毎日行っているが、職員間で情報共有を行うための時間があまり設けられない実態があることが明らかになった。シフト制による勤務体制によって、対面での引継ぎや確認などの情報共有が困難であることと時間の不足を感じていることが互いに影響しているのではないかと推察した。

3 点目に、児童養護施設の組織風土を測定する尺度は、因子分析により「施設における承認と自己効力感」、「子ども及び保護者支援における専門性の向上」、「専門的な支援技術の向上」の 3 因子で構成されていることが明らかになった。

4 点目に、チームアプローチの実践を測定する尺度は、因子分析により「子どもへの個別支援のための協働」、「支援のための役割の明確化」、「コミュニケーションを通じた支援の再考」の 3 因子で構成されていることが明らかになった。

5 点目に、チームアプローチの実践を測定する尺度と勤務年数との関連性では「子どもへの個別支援のための協働」と「コミュニケーションを通じた支援の再考」で有意差があり、現在の役職との関連性では「子どもへの個別支援のための協働」で有意差があることが明らかになった。

6 点目に、児童養護施設の組織風土を測定する尺度と勤務年数及び現在の役職との関連性では、「子ども及び保護者支援における専門性の向上」に有意差があることが明らかになった。また本研究では、11 年以上の勤続年数の職員よりも 5 年以下の職員の方が支援や職員間のコミュニケーション、専門性の向上に関して高いことが明らかになった。これは勤務年数が長く、職場内の人間関係が良い状態であったとしても、それがチームアプローチに関連するというわけではないことが推察される。あるいは、勤務年数が高い職員ほど組織やチーム全体を捉える視点に厳しさを持っている可能性がある。役職との関連性について「主任・グループリーダー」よりも「役職なし」の方が高い結果となった。先行研究では役職との関連を示すものは見当たらないが、職員間の協働による子どもへの個別的な支援や専門性の向上が高い数値を示したことは、職員の専門性志向が背景にあるのではないかと推察できる。

以上の内容については、量的調査の分析結果に基づいて考察したものであるが、詳細な背景については分析することができなかった。これは量的調査の限界であるため、今後自由記述の分析を行うことによって、より詳細な考察を行う予定である。

V. 謝辞

本調査の実施にあたり、全国の児童養護施設の皆様に対し、深く御礼申し上げます。

<引用・参考文献>

- 藤林正雄・玉井厚(2017)「児童養護施設の児童指導員と保育士の職務満足に関する研究 その2: Herzberg, Fの動機づけ衛生理論との比較」『青森大学・青森短期大学研究紀要』39(3), pp.1-19.
- 藤林正雄・玉井厚(2018)「児童養護施設の児童指導員と保育士の職務満足に関する研究 その4: 『勤続年数』の側面から」『青森大学・青森短期大学研究紀要』41(1), pp.1-27.
- 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, pp.75-116.
- 伊藤嘉余子(2003)「児童養護施設職員の職場環境とストレスに関する研究」『社会福祉学』43(2), pp.70-81.
- 伊藤陽一(2016)「児童養護施設の養育(養護)に対する意識の整理: 施設保育士・児童指導員等への質問紙調査から」『東京都市大学人間科学部紀要』7, pp.45-53.
- 加藤純(2004)「職員間のコミュニケーションを向上させるために」『世界の児童と母性』56, pp.30-33.
- 厚生労働省(2017)「新しい社会的養育ビジョン」
(<https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11901000-Koyoukintoujidoukateikyoku-Soumuka/0000173888.pdf>, 2021.9.3 閲覧)
- 厚生労働省(2020)「児童養護施設入所児童等調査の概要」
(<https://www.mhlw.go.jp/content/11923000/000595122.pdf>, 2021.9.3 閲覧)
- 水野壮一(2011)「チームワーク構築システムを学ぶ交換見学を行って」『児童養護』41(3), pp.15-17.
- 小原敏郎・武藤安子(2005)「『保育の質』と『レジリエンス』概念との関連」『日本家政学会誌』56(9), pp.643-651.
- 岡本晴美(2010)「『就労継続の意思』からみた児童養護施設の課題に関する一考察: 職員を対象としたアンケート調査より」『社会福祉学部論集』(6), pp.87-104.
- 岡本晴美(2018)「〈協働するチーム〉をつくるための研修プログラム開発の試み: 『職場外研修』と職場での実践をつなぐチームング」『広島国際大学医療福祉学科紀要』14, pp.61-86.
- 佐藤ちひろ(2019)「児童養護施設における『問題行動』への対応に関する研究: 児童養護施設職員が対応困難であると感じる入所児童の行動について」『東洋大学人間科学総合研究所紀要』21, pp.153-165.
- 総務省(2020)「要保護児童の社会的養護に関する実態調査 結果報告書」
(https://www.soumu.go.jp/main_content/000723069.pdf, 2021.9.3 閲覧)
- 竹森元彦・吉田耕平(2010)「児童養護施設の実践からみた現状と支援に関する福祉臨床的研究: 児童指導員と心理療法士の連携における施設の構造的問題」『香川大学教育学部研究報告第1部』133, pp.49-69.
- 瀧口桂子(2004)「児童養護施設における小規模グループケア・地域小規模化の動向と課題」『児童養護』35(2), pp.31-34.
- 垂水謙児・野島靖子・伊藤わらび(2009)「児童養護施設における児童指導員の専門性に関する研究」『十文字学園女子大学人間生活学部紀要』7, pp.13-31.
- 徳山美知代・森田展彰(2007)「児童養護施設における治療的養育の手段としてのグループアプローチ」『子どもの虐待とネグレクト』9(3), pp.362-372.
- 坪井裕子・三後美紀(2011)「児童福祉施設における子どもへの対応に関する若手職員へのインタビューの分析」『人間と環境』2, pp.45-59.
- 恒川丹(2021)「チーム保育の実践を測定する尺度開発及びチーム保育に影響を与える要因の分析」『日本家政学会誌』72(7), pp.415-424.