

児童相談所一時保護所の援助体制と職員の実態に関する調査研究

村田 一 昭

はじめに

児童相談所の相談援助活動において一時保護所は、虐待を受けた子どもたちの緊急保護、非行や発達障害などをはじめとしたさまざまな課題を抱えた子どもたちが、家族からの分離によってはじめて入所する施設であり、その果たすべき役割は大きい。さらに一時保護所は、一時保護中の子どもの行動観察、いわゆる子どもの性格や行動などに関するアセスメントといった重要な役割も担った施設である。にもかかわらず、児童養護施設の最低基準が準用¹⁾されているだけで、実施体制の整備はもちろんのこと、職員の配置や実践の専門性などの議論すら十分に行われてきたとは言い難い状況があった。それは、これまで調査対象として取り上げられることも少なく、議論の前提となる具体的な資料が乏しい状況にあったことなどが要因となっている。こうした状況を背景として、最近ではいくつかの調査研究がみられるようになってきている。

主なものとしては、高橋ら研究班による全国108ヶ所の一時保護所の実態と職員（児童指導員・保育士）の意識に関する調査研究がある。これは一時保護所および職員を対象とした初めての全国調査であり、そこでは一時保護所における子どもの権利擁護サービスの深刻な遅れが明らかになっている²⁾。続いて同研究班では、先の調査研究で明らかになった先駆的なサービスを実践している全国5ヶ所の一時保護所に対するヒアリング調査を行い、一時保護所における子どもへの権利擁護サービスの進展に向けた情報を紹介している³⁾。

また安部ら研究班では、113ヶ所の一時保護所を対象にした実態調査を通じて、定員規模、構造、援助内容や規模や方式によるメリット・デメリット、さらには非行児童や虐待を受けた子どもへの援助内容などの分析を

行っている。それらの結果を踏まえて、一時保護所のあるべき姿として、3つの基本理念と6つの基本構造を提言している⁴⁾。さらに安部ら研究班は、平成18年度厚生労働科学研究「児童虐待等の子どもの被害、及び子どもの問題行動の予防・介入・ケアに関する研究（主任研究者：奥山真紀子）」の分担研究において、全国117ヶ所の一時保護所を1日平均の保護児童数によって、大中小の規模に分類し、それぞれの規模に応じた指標の整理を試みている。さらに一時保護のガイドラインを提案している⁵⁾。

これらの調査研究によって、一時保護所の運営や体制に関する実態やそこに勤務する児童指導員、保育士の実態が徐々に明らかになってきており、今後、これらの研究成果を踏まえた議論や体制整備の進展が期待される。そこで本稿では、これまでの研究成果を踏まえて、職員のストレス状況を中心に勤務の現状を把握することを通じて、一時保護所における援助体制の実態を明らかにすることを目的とした。

なお、本稿は、日本子ども家庭総合研究所の平成19年度チーム研究「児童相談所一時保護所職員のストレスに関する研究」（主任研究者：高橋重宏）の一部であり、第56回日本社会福祉学会（平成20年10月、岡山県立大学にて開催）において報告した内容を修正・加筆したものである⁶⁾。

1. 調査の対象と方法

児童相談所職員および子ども家庭福祉を主たる研究領域とする大学教員らから構成される研究班（平成20年度日本子ども家庭総合研究所嘱託研究員他）において、一時保護所の問題点をブレインストーミングにより抽出。さらに、関東圏内の2ヶ所の一時保護所において、

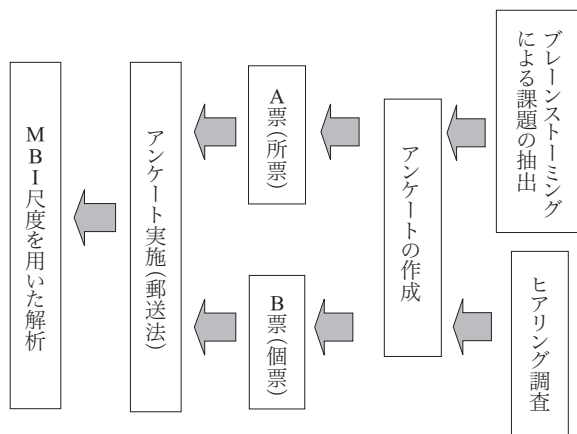


図1 研究の方法

職員配置に起因すると考えられる問題点やストレスおよび職員の専門性に関する内容についてのヒアリング調査を実施。これらの結果を踏まえて、一時保護所を対象とした勤務状況やその問題点を把握するためのA票(所票)と、一時保護所職員を対象としたマサラック・バーンアウト尺度(MBI尺度)との組み合わせによるB票(個人票)⁷⁾の2種類の調査票を作成。全国118ヶ所の一時保護所に一括送付し、回答後は個別返送とした(図1参照)。なお、A票の回収率は67.7%(回収数80票)、B票は回収数544票であった。

2. 結果と考察

(1) A票(所票)集計結果

1) 入所定員および最大入所人員、平均入所人数および平均入所日数

1ヶ所の一時保護所あたりの平均入所定員は約20人であるが、最も多い一時保護所では50人定員であるのに対して、最も少ない一時保護所では4人定員であり、両者では約12倍の開きがある(図2参照)。この入所定員に対して最大入所人数は、平成19年4月から平成20年1月までの期間において、最も多かった一時保護所で66人、最も少なかった一時保護所では2人となっている。このことから、入所定員を超えて一時保護を実施せざるを得ない一時保護所がある一方で、定員にも満たな

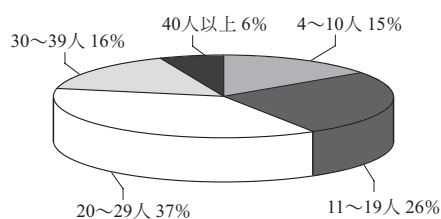


図2 入所定員

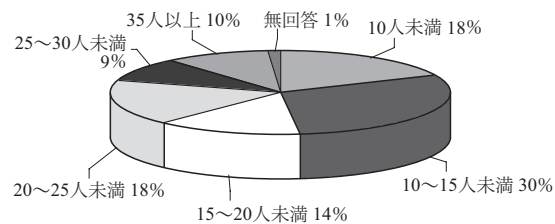


図3 最大入所人数
(平成19年4月~平成20年1月)

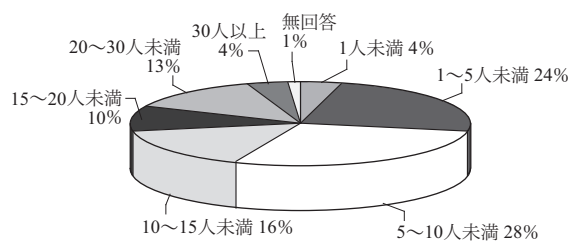


図4 年間平均入所人数

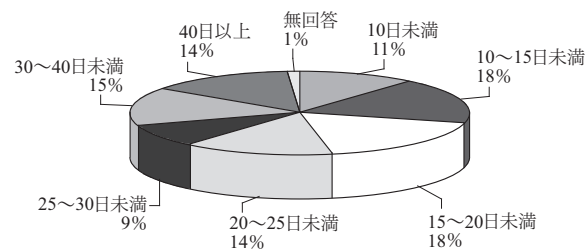


図5 年間平均入所日数

い状況の一時保護所も存在していることがわかる(図3参照)。また年間平均入所人数は、最大が51.1人、最小が0.3人であり、入所定員を慢性的に超えて一時保護を実施している一時保護所があることも明らかとなった(図4参照)。さらに年間平均入所日数では、最大で2ヶ月弱(53.7日)であり、最小では1日に満たないという一時保護所もあった(図5参照)。

2) 勤務時間別および職種別の職員配置

一時保護所には、児童指導員、保育士、教員などの異なる職種の職員が、常勤、非常勤、嘱託、アルバイトといった、それぞれ異なる雇用形態で勤務している。

勤務時間帯別の各職種の平均配置人員数では、「常勤」は午前10時には最大12人が配置されており、以降、夕食時8人、深夜12時5人と減少している。この常勤のうちの「児童指導員」と「保育士」では、「児童指導員」が午前10時で最大12人、夕食時8人、深夜12時5人と時間が進むにつれて人員が減っていくのに対して、「保育士」は午前10時と夕食時ではともに変化がなく、深夜12時で5人に減少している。「嘱託職員」は、いずれの時間帯でも人員に増減はなく、同様に児童福祉司も1

表1 勤務時間帯別および職種別職員配置

	午前10時時点			夕食時点			午前12時時点(夜間)		
	最大値	最小値	平均	最大値	最小値	平均	最大値	最小値	平均
常勤	12	0	3.366	8	0	1.673	5	0	0.865
うち指導員	12	0	2.085	8	0	0.915	5	0	0.492
うち保育士	8	0	1.414	8	0	0.758	5	0	0.437
嘱託職員	3.1	0	0.358	4	0	0.562	4	0	0.599
児童福祉司	1.7	0	0.023	1	0	0.034	1	0	0.020
非常勤/アルバイト	8	0	0.665	4	0	0.773	4	0	0.837
看護師	2	0	0.278	1	0	0.058	1	0	0.025
心理職員	1	0	0.264	0.1	0	0.001	0.1	0	0.001
教員	2	0	0.222	1	0	0.025	1	0	0.016

人前後で時間帯による人員配置の増減はみられない。「非常勤・アルバイト」では、午前10時8人から夕食時にかけて半数の4人となるが、深夜12時は夕食時と同数となっている。「看護師」と「教員」では、ともに午前10時2人、夕食時1人、深夜12時1人であり、少数ではあるが、いずれの時間帯にも配置されている。「心理職員」は、午前10時1人で、以降夕食時、深夜12時ともに配置されていない。このように、時間帯によって多様な職員配置が行われていることがわかる(表1参照)。

3) 勤務体制

i) 夜間勤務体制

半数を超える一時保護所が「宿直体制」(43ヶ所、53.8%)であり、約3割は「夜勤体制」(28ヶ所、35%)を採用している。つまり、半数以上の一時保護所では、夜間業務は日中の一時保護業務とは別業務として捉えられているということがいえる。全体の約8割の一時保護所が、宿直もしくは夜勤のいずれかの体制をとっているわけであるが、「宿直と夜勤の混合体制をとっている」と回答した一時保護所も6ヶ所ある(図6参照)。

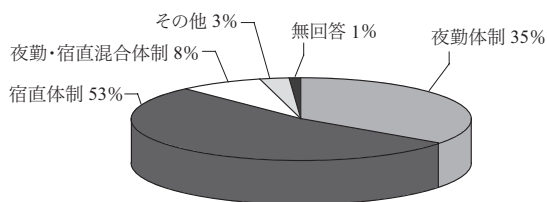


図6 夜間勤務体制

また午前0時に嘱託職員、非常勤・アルバイトのみ配置の一時保護所が、3割近く(21ヶ所、26.3%)あった。虐待を受けた子どもや補導された子どもの夜間の緊急保護への対応の可能性があることを考えれば、非常に心もとない体制であるといえる(表1参照)。

ii) 夜間・休日の電話対応

夜間・休日の電話対応が業務に含まれていない、つまり対応していない一時保護所が約6割を占めている(45ヶ所、56.3%)。しかし、残りの約4割の一時保護所では一時保護児童への日常生活援助を行いながら、電話対応も行っている(30ヶ所、37.5%)。電話対応を行っている一時保護所のなかで、平成20年2月中の対応実績では、最も多い対応件数が223件であり、対応時間は960時間にもおよんでいる。一時保護児童への日常生活援助を中心とした一時保護所の本来業務への影響が懸念される結果である(図7、表2、表3、表4、表5参照)。

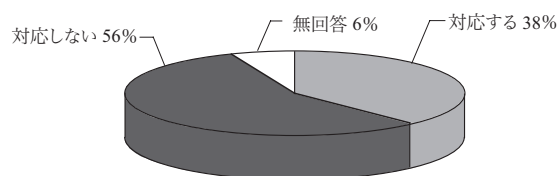


図7 夜間・休日の電話対応

表2 対応する場合の対応実績件数

	度数	%
0件	2	2.5
1~9件	8	10.0
10~15件	3	3.8
30~35件	3	3.8
50件以上	4	5.0
無回答	15	18.8
非該当	45	56.3
合計	80	100.0

表3 対応件数の最大値・最小値・平均値・標準偏差

最大値	223
最小値	0
平均	31.15
標準偏差	56.061

表4 対応する場合の対応延べ時間数

	度数	%
0時間	1	1.3
1時間未満	2	2.5
1～2時間未満	4	5.0
2～3時間未満	3	3.8
3～5時間未満	2	2.5
5～7時間未満	2	2.5
600時間以上	2	2.5
無回答	19	23.8
非該当	45	56.3
合計	80	100.0

表5 対応時間の最大値・最小値・平均値・標準偏差

最大値	960
最小値	0
平均	103.475
標準偏差	281.8161

iii) 判定会議および援助方針会議への出席

判定会議および援助方針会議とは、児童相談所のすべてのケースに対する援助の内容や方針の確認およびその決定を行う場であり、児童相談所の相談援助活動の中核ともいえる。したがって、これらの会議への出席は、一時保護所業務の中心である一時保護児童への日常生活支援を通じた行動観察および行動診断と並んで非常に重要な業務であるといえる。なぜなら、これらの会議は、児童福祉司を中心とした児童相談所職員による一時保護児童とその家族への援助の方法および内容に対して、行動観察や行動診断の結果を反映させていく場でもあるからである。

この重要な会議に対して、必要に応じた出席が可能な体制をとっている一時保護所が8割近くを占めている(65ヶ所、81.3%)。一方、残りの約2割(14ヶ所、17.5%)の一時保護所では、これらの会議への出席を行っていないという結果となっている。この結果からは、一時保護所による行動観察や行動診断の結果を、子どもと家庭への援助活動に反映させる場がない一時保護所が存在しているということになる。もしそうであるとすれば、一時保護所の専門性を軽視した体制といえる。しかし、子どもの状態を援助活動に反映しないということは現実的には考えられないため、この17.5%の一時保護所では、一時保護所内での会議や児童福祉司や児童心理司との担当者による会議などの日常的なカンファレンスなどへの出席によって、判定会議や援助方針会議への出席を補っているものと考えられる(図8参照)。

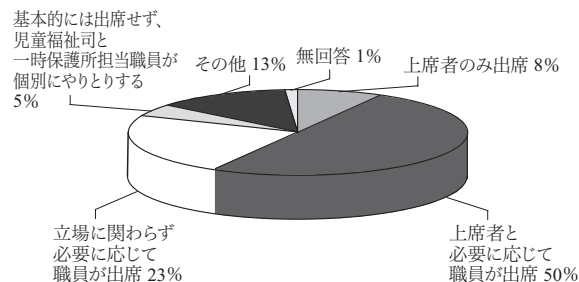


図8 児童相談所における判定会議および援助方針会議への出席

(2) B票(個人票)集計結果

1) 回答者の属性

i) 性別および年齢

性別は、無回答の5人(0.9%)を除いて、4:6で女性職員が若干多くになっている(「男性」(211人、38.3%)、「女性」(328人、60.3%))。これは後述する資格取得で、保育士が多いこととも関連している結果である。年齢では、21歳から70歳までの幅広い年齢層が勤務しており、平均は43.1歳であった。なお、60歳以上の職員は、退職者再雇用などによる、非常勤、アルバイト、嘱託職員のいずれかであると考えられる(図9、図10参照)。

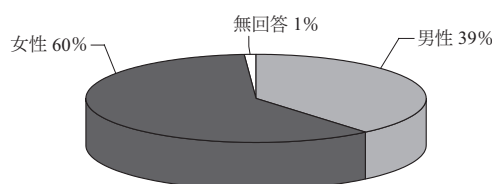


図9 性別

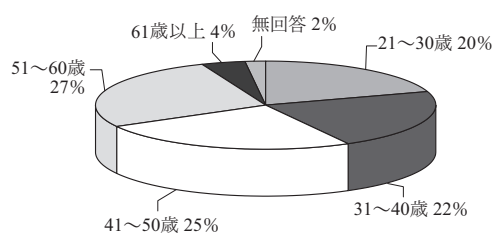


図10 年齢

ii) 雇用形態、採用方式、取得資格

「常勤」が約8割を占めており(428人、78.7%)、以下、「嘱託職員」(52人、9.6%)、「非常勤」(46人、8.5%)となっている(図11参照)。採用では、「保育士採用」(195人、35.8%)、「福祉専門職採用」(124人、22.8%)で約6割を占めているが、「一般行政職採用」も2割程度いる(91人、16.7%) (図12参照)。取得資格では、「保育士」が約4割(231人、42.5%)であり、次いで「社会福祉主事」(179人、32.9%)、「教員免許」(114人、

21.0%) となっている (図13 参照)。

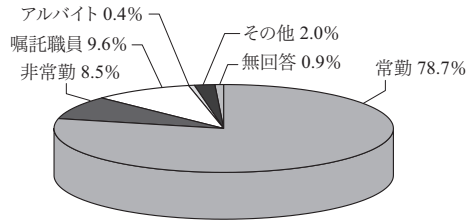


図11 雇用形態

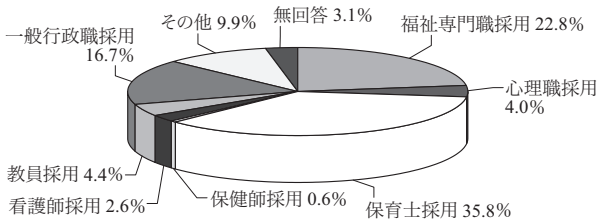


図12 採用方式

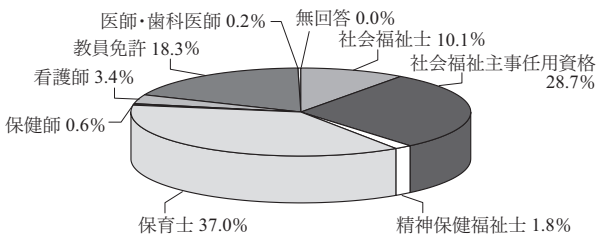


図13 取得資格

iii) 勤務年数

一時保護所での通算勤務年数の平均は4.4年であり、それほど長いとはいえない (表6 参照)。また保育所での通算勤務年数の平均も3.8年であり、一時保護所通算勤務年数と同様それほど長いとはいえない (表9 参照)。しかし、これが社会福祉領域での通算勤務年数となると、15.6年が平均値となり、一時保護所および保育所の通算勤務年数の平均の約4倍から5倍になる (表7 参照)。また一時保護所を除いた児童福祉領域 (保育所含む) での通算勤務年数の平均は、約3倍の平均12.6年となる (表8 参照)。したがって、これらのことから、一時保護所や保育所での勤務経験は少ないものの、他の児童福祉領域を含む社会福祉領域での勤務年数では、10年以上のベテランといえる職員が比較的多くいることがわかる。

また、一時保護所にしても、保育所および他の児童福祉領域での勤務を含む社会福祉領域にしても、勤務年数には幅広い分布がみられている。勤務年数は、言い換えれば経験年数、すなわち経験の差ということである。これだけの幅広い経験の差が、それほど多くない人員配置

表6 一時保護所通算勤務年数

	度数	%
1年未満	117	21.5
1～2年	97	17.8
2～3年	80	14.7
3～4年	48	8.8
4～6年	65	11.9
6～8年	48	8.8
8～11年	24	4.4
11～15年	17	3.1
16～20年	8	1.5
21年以上	10	1.8
無回答	30	5.5
合計	544	100.0

表7 社会福祉領域通算勤務年数

	度数	%
勤務経験なし	111	20.4
1年未満	27	5.0
1～5年	114	21.0
6～10年	52	9.6
11～15年	35	6.4
16～20年	33	6.1
21～25年	31	5.7
26～30年	52	9.6
31～35年	44	8.1
36年以上	16	2.9
無回答	28	5.1
合計	544	100.0

表8 児童福祉領域での通算勤務年数

	度数	%
勤務経験なし	261	48.0
1年未満	7	1.3
1～5年	68	12.5
6～10年	46	8.5
11～15年	24	4.4
16～20年	26	4.8
21～25年	35	6.4
26～30年	32	5.9
31年以上	13	2.4
無回答	32	5.9
合計	544	100.0

表9 保育所での通算勤務年数

	度数	%
勤務経験なし	455	83.6
1年未満	2	0.4
1～5年	32	5.9
6～10年	9	1.7
11～20年	9	1.7
21年以上	10	1.8
無回答	27	5.0
合計	544	100.0

のなかで日常業務にどのような影響を与えるのか、今後考察すべき点であるといえる（社会福祉領域：最小1年未満（13人、3.6%）～最長41年（1人、0.3%）、一時保護所：1年未満（16人、4.2%）～最長35年（1人、0.3%）、保育所：1年未満（68人、56.2%）～最長31年（2人、1.7%）、一時保護所を除いた児童福祉領域：1年未満（34人、13.1%）～最長36年（1人、0.4%））。

2) スーパービジョン体制

無回答の43人を除く501人のうちの約6割が、上司によるスーパービジョンの頻度や内容に概ね満足できているという結果となった（「いつでも必要なときに上司からの確な助言をしてもらえていると感じることが多い」（119人、21.9%）、「スーパーバイズを受ける時間は十分に確保されていないが、上司からの確な助言をもらえたと感じる人が多い」（178人、32.7%））。一方で、「上司と話し合う時間がとれず、上司に頼り難い」（82人、15.1%）、「スーパーバイズはしてもらえが、上司からの確な助言をもらえたと感じられない」（52人、9.6%）といった回答も3割近くあることから、必ずしもすべての一時保護所でスーパービジョン体制が整えられているとはいえないということがいえる（表10参照）。

表10 スーパービジョン体制

	度数	%
いつでも必要なときに上司からの確な助言をもらえていると感じることが多い	119	21.9
スーパーバイズを受ける時間は十分に確保されていないが、上司からの確な助言をもらえたと感じる人が多い	178	32.7
スーパーバイズはしてもらえが、上司からの確な助言をもらえたと感じられないことが多い	52	9.6
上司と話し合う時間がとれず、上司に頼り難い	82	15.1
非該当（自分が上司のため）	10	3.3
非該当（所内に上司がいない）	3	0.6
その他	49	9.0
無回答	43	7.9
合計	544	100.0

3) 時間外勤務

平成20年2月中の所定の勤務時間を越えて働いた時間数（時間外労働時間）は、0時間（66人、12.1%）から60時間（3人、0.7%）まで幅広い結果となった。このなかで最大の60時間を含む30時間以上の、いわゆる長時間時間外労働をしている職員が約1割（46人、11.5%）おり、職員によって勤務時間に偏りがあることが明らかとなった（表11参照）。

表11 時間外勤務

	度数	%
0時間	66	12.1
1～5時間	90	16.5
6～10時間	110	20.2
11～15時間	55	10.1
16～20時間	38	7.0
21～25時間	21	3.9
26～30時間	25	4.6
31～40時間	18	3.3
41時間以上	13	2.4
無回答	108	19.9
合計	544	100.0

4) 有給休暇消化率

平成18年度中の有給休暇の消化状況については、544人中366人の回答が得られ、「まったく消化できなかった人」（15人、2.8%）から、「100%消化した人」（18人、3.3%）まで幅広い結果となった。しかし、消化率5割以下の職員が6割近く（214人、60.8%）を占めており、多くの職員が有給休暇を消化できていないことが明らかとなった。これは、一時保護所が一時的とはいえ生活施設としての側面を持つにもかかわらず、人的な配置が十分でないことを示す一端であるといえる（表12参照）。

表12 有給休暇取得率

	度数	%
0%	15	2.8
10%未満	6	1.1
10～20%未満	55	10.1
20～30%未満	51	9.4
30～40%未満	45	8.3
40～50%未満	33	6.1
50%	52	9.6
60～70%未満	23	4.2
70～80%未満	22	4.0
80～90%未満	31	5.7
90%	15	2.8
100%	18	3.3
無回答	178	32.7
合計	544	100.0

5) 一時保護所職員としての勤務を通じた体験の頻度

一時保護所職員としての勤務を通じた体験の頻度について、それぞれ「一度もない」、「1年に数回かそれ以下」、「1ヶ月に1回かそれ以下」、「1ヶ月に数回」、「1週間に1回」、「毎日」という6つの選択肢から回答を求めた結果である⁸⁾。

i) 仕事で精神的に疲れ果てた感じがする

体験頻度の多い選択肢群の数値を合算すると6割を超えており、比較的多くの職員が日常の業務において、精神的疲労を感じていることがわかる（「1ヶ月に数回」162人、29.8%）、「1週間に1回」86人、15.8%、「毎日」90人、16.5%）。

ii) 1日の仕事が終わると疲れ果てた気持ちになる

「毎日」が142人（26.1%）と最も多いが、これに「1ヶ月に数回」137人（25.2%）、「1週間に1回」86人（15.8%）といった比較的体験頻度が多いことを示す選択肢群の数値を加えると7割ちかくになる。1日の仕事の終わりには、多くの職員が疲労感を抱えていることがわかる。

iii) 終日人と一緒に働くことは非常に気がつかう

「一度もない」が78人（14.3%）にとどまっており、頻度の差はあるものの多くの職員が他職員への気遣いをしていることがうかがえる。チーム対応による業務遂行の難しさの一面といえよう。

iv) 援助対象者の問題に対して非常に効果的にかかわっている

体験頻度の多いことを示す選択肢群の合算が6割を超えている（「毎日」84人（15.4%）、「1週間に1回」102人（18.8%）、「1ヶ月に数回」126人（23.2%））。普段の業務に自信を持って臨んでいることがうかがえる。

v) 働きすぎだと思う

体験頻度が多いことを示す選択肢群の合算が約半数となっている（「毎日」76人（14.0%）、「1週間に1回」81人（14.9%）、「1ヶ月に数回」122人（22.4%））。これは時間外勤務をしている職員が比較的多いという結果との関連を示すものである。

vi) あたかも援助対象者でないような扱いをしている自分に気づく

「一度もない」と「1年に数回かそれ以下」で8割を超えており、体験頻度は低いといえる（「一度もない」317人（58.3%）、「1年に数回かそれ以下」124人（22.8%））。しかし、3人（0.6%）が「毎日」と回答しており、メンタルケアの必要性が感じられる。

vii) 仕事に燃え尽きてしまった気持ちである

体験頻度の少ないことを示す選択肢群の合算が7割を超えている（「一度もない」198人（36.4%）、「1年に数回かそれ以下」141人（25.9%）、「1ヶ月に1回かそれ以下」64人（11.8%））。しかし、34人（6.3%）が「毎日」と回答しており、バーンアウト症候群が疑われる。

viii) 仕事に欲求不満を感じている

6つの選択肢のなかでは、「1年に数回かそれ以下」が122人（22.4%）と最も多く回答されているが、体験頻度の少ないことを示す選択肢群（「一度もない」61人（11.2%）、「1ヶ月に1回かそれ以下」83人（15.3%））の合算と体験頻度の多いことを示す選択肢群（「毎日」71人（13.1%）、「1週間に1回」85人（15.6%）、「1ヶ月に数回」106人（19.5%））の合算では、ほぼ半数ずつとなる。

ix) 自分の限界にきた感じがする

「1年に数回かそれ以下」150人（27.6%）、「一度もない」154人（28.3%）、「1ヶ月に1回かそれ以下」64人（11.8%）といった体験頻度の少ないことを示す選択肢群で7割を超えている。しかし、「1ヶ月に数回」58人（10.7%）、「1週間に1回」53人（9.7%）、「毎日」45人（8.3%）と3割ちかくの人が、体験頻度が高いと回答しており、特に「毎日」と回答した人はバーンアウト症候群が疑われる（表13参照）。

表13 一時保護所職員としての勤務を通じた体験の頻度

	1度もない		1年に数回かそれ以下		1ヶ月に1回かそれ以下		1ヶ月に数回		1週間に1回		毎日		無回答		合計	
	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%
仕事で精神的に疲れ果てた感じがする	19	3.5	85	15.6	99	18.2	162	29.8	86	15.8	90	16.5	3	0.6	544	100
1日の仕事が終わると疲れ果てた気持ちになる	16	2.9	74	13.6	86	15.8	137	25.2	86	15.8	142	26.1	3	0.6	544	100
終日人と一緒に働くことは非常に気がつかう	78	14.3	108	19.9	89	16.4	93	17.1	46	8.5	119	21.9	11	2.0	544	100
援助対象者の問題に対して非常に効果的にかかわっている	19	3.5	66	12.1	100	18.4	126	23.2	102	18.8	84	15.4	47	8.6	544	100
働きすぎだと思う	95	17.5	96	17.6	61	11.2	122	22.4	81	14.9	76	14	13	2.4	544	100
あたかも援助対象者でないような扱いをしている自分に気づく	317	58.3	124	22.8	45	8.3	30	5.5	10	1.8	3	0.4	15	2.8	544	100
仕事に燃え尽きてしまった気持ちである	198	36.4	141	25.9	64	11.8	43	7.9	41	7.5	34	6.3	23	4.2	544	100
仕事に欲求不満を感じている	61	11.2	122	22.4	83	15.3	106	19.5	85	15.6	71	13.1	16	2.9	544	100
自分の限界にきた感じがする	154	28.3	150	27.6	64	11.8	58	10.7	53	9.7	45	8.3	20	3.7	544	100

6) 一時保護所職員としての勤務を通じて普段感じていること

一時保護所職員としての勤務を通じて普段感じていることについて、「行っていない」、「まったく思わない」、「あまり思わない」、「どちらともいえない」、「思う」、「大いに思う」という6つの選択肢から回答を求めたものである。6つの選択肢のうち、「行っていない」を欠損値として扱い、残りの選択肢に1～5の数値を割り当てて、回答の平均値を求めたものである（1:「まったく思わない」、2:「あまり思わない」、3:「どちらともいえない」、4:「思う」、5:「大いに思う」⁹⁾。

平均値が4.0を超えた項目、つまり選択肢の「大いに思う」に近い回答が多かった項目は、「自分の援助技術のスキルアップを図りたい」(4.04)であった。さらに選択肢の「思う」に近い回答が多かったことを示す平均値3.5以上は、「自分は一時保護所の仕事に誇りをもっている」(3.80)、「同僚たちは自分の仕事を支援してくれる」(3.76)、「休日・祝日の体制整備が必要である」(3.72)、「直属の上司は自分の仕事を支援してくれる」(3.63)、「子どもへの援助が展開せず、何とかならないかとやるせなくなる」(3.56)の5項目であった。これからのことから、勤務体制に対する不満や子どもへの援助に対するもどかしさを感じつつも、それ以上に、一時保護所での仕事に対する自信ややりがいといった肯定的感情と援助技術のスキルアップに対する意欲を持って勤務している職員が多いということがいえる。

一方、選択肢の「あまり思わない」に近い回答が多かったことを示す2.5以下は、「自分は、職場における児童福祉司との待遇は同じであると感じている」(2.47)、「職場の建物構造/内部備品が使いやすい配置になっている」(2.41)、「自分は市民から支持されている」(2.37)、「他の文化(宗教)的な背景を持つ子どものニーズに対応することに負担を感じる」(2.35)、「困難ケースが入所した日など、勤務日以外に対応を求められる日がある」(2.12)、「自分は子どもの家族(大人)から頼りにされている」(2.10)、「自分は保護者から頼りにされている」(2.07)、「自分は児童相談所の措置に対して訴訟を起すと保護者に言われると不安になることがある」(2.03)、「対応困難な保護者に対する負担感が大きい」(1.83)、「自分は保護者等の大人への対応をされていて身の危険を感じるが多い」(1.68)であった。

児童福祉司との待遇の違いや一時保護所の建築構造上の不便さといった不満を感じている職員が比較的多くいることがわかる。日常生活援助業務と相談援助業務とを比較した場合に、同じ対人援助であっても、その負担感

は日常生活援助業務の方が大きい。そこに生活支援施設としての建築構造上の不便さが加われば、その不満が増すことは当然のことといえる。しかし、保護者への対応に関する項目の平均値が低いということは、それだけ子どもへの援助に集中できているということの裏返しであり、むしろ児童福祉司や児童心理司との役割分担が機能していることの結果ではないかといえる。ただし、近年では、虐待を理由に一時保護した児童の保護者が、引き取りを強要して夜間来所するなど、一時保護所職員も保護者対応を迫られる場面も増えてきつつある。一時保護所職員の保護者対応については、今後の課題のひとつであると考えられる(表14参照)。

表14 一時保護所職員としての勤務を通じて普段感じていること

質問項目	平均値
自分は援助技法のスキルアップを図りたい	4.04
自分は一時保護所の仕事に誇りをもっている	3.80
同僚たちは自分の仕事を支援してくれる	3.76
休日・祝日の体制整備が必要である	3.72
直属の上司は自分の仕事を支援してくれる	3.63
子どもへの援助が展開せず、何とかならないかとやるせなくなる	3.56
自分は、職場における児童福祉司との待遇は同じであると感じている	2.47
職場の建物の構造や机・キャビネット・OA機器などの内部備品が使いやすい配置になっている	2.41
自分は市民から支持されている	2.37
多国籍等の他の文化(宗教)的な背景を持つ子どものニーズに対応することに負担を感じる	2.35
困難ケースが入所した日など、勤務日以外に対応を求められる日がある	2.12
自分は子どもの家族(大人)から頼りにされている	2.10
自分は保護者から頼りにされている	2.07
自分は児童相談所の措置に対して訴訟を起すと保護者に言われると不安になることがある	2.03
自分是对応困難な保護者に対する負担感が大きい	1.83
自分は保護者等の大人への対応をされていて身の危険を感じるが多い	1.68

3. まとめと課題

(1) 一時保護所における援助体制および実施状況

一時保護所の援助活動を実施する上での体制について、一時保護所間の格差の大きさが明らかとなった。入所定員では、最小4人から最大50人までの一時保護所があり、夜間体制では日中の一時保護業務の継続である夜勤体制をとっている一時保護所もあれば、夜間業務を宿直体制で行っている一時保護所もあった。また、深夜に嘱託職員、非常勤・アルバイトのみしか配置されてい

ない一時保護所が3割あった。さらに、休日・夜間の電話対応では、4割の一時保護所が日常生活援助を行いながら対応している。さらに、時間帯によって配置されている職員の職種の割合が異なることも明らかとなった。

このように、一時保護所での援助活動を実施していく上での体制に、大きな格差が生じていることは、おのずとその援助活動の実施状況にも格差が生じることになる。それは最大入所人数が、最小2人の一時保護所から最大66人の一時保護所まで存在していることから明らかである。さらに年間平均の入所人数および入所日数では、それぞれ最小0.3人から最大51.1人、最小1日未満から最大53.7日と、ここでも大きな差がみられている。ただし、一時保護所は通過施設という側面があることから、これらは一時保護所外の児童福祉施設などの社会資源の整備状況によっても左右される一面もある。つまり、それぞれの地域特性や状況に応じた援助体制とそれに基づいた援助実践の結果という見方もできるということである。したがって、今後は、地域の社会資源の整備状況とも関連づけて、一時保護所の援助体制と実施状況を精査していく必要もある。また、子どもの権利保障という観点からも、一時保護所間の援助体制と実施状況の格差について検討する必要もあろう。

(2) 一時保護所職員の勤務状況

援助活動の担い手である職員の勤務状況では、次のようなことが特徴として挙げられる。

第1に、一時保護所職員には、福祉専門職、保育士採用者が多いということである。加えて、社会福祉領域での勤務経験者が多く配置されているということも特徴的である。これは、一般行政職が多いといわれている児童福祉司と違って、専門性を担保する上で重要な要素であるといえる。ただし、社会福祉領域の勤務経験はあっても、児童福祉領域での勤務は未経験という職員が多く、児童福祉における専門性の確保と向上という点においては、今後、改善の余地がある。しかし、職員の専門性向上への意欲は高いことから、研究体制および内容の整備によっては、十分に対応できるものと考えられる。

この専門性向上への意欲の高さとも関連してくると考えられるのが、ストレス状況に関するネガティブ項目に対する体験頻度が比較的低いという点である。言い換えると、一時保護所職員には、ポジティブな姿勢のものが多くということである。これが組織的な特徴なのか、それとも職員個々の資質に帰するものなのかは不明であるが、俗にいう3K職場として認識されつつある児童相談所のなかでは異質ともいえる。

またこのポジティブな姿勢を支えるものとして、一時

保護所内での支援体制に対する充実感の高さが挙げられる。職員相互のサポート体制への信頼感があってはじめて、チームによる援助活動が展開できる。交代勤務であるにも関わらず、密なコミュニケーションを心がけていることの現れであろう。

その他に特徴的なのは、保護者対応の負担感の低さである。近年、虐待を受けた子どもに対する引き取りの強要など、一時保護所職員の保護者への対応場面も増えつつあるといわれているが、そういったことに対する負担感はそれほど高くない。これは児童福祉司や児童心理司との役割分担が機能しており、一時保護所職員が子どもへの援助に集中できていることの表れではないかと考えられる。今後もこの役割分担を継続維持できるような体制整備が、児童相談所全体に求められるといえよう。

最後に、時間外勤務および有給休暇取得率には個人格差が大きいということが挙げられる。これは、今回の調査においては、唯一のマイナス要素である。時間外勤務および有給休暇取得率の個人格差は、個人間の業務量の偏りとも言い換えることができる。業務量に偏りがあることは、職員間にネガティブなストレス状況を生み出しかねない。それはおのずとチームによる援助活動に影響を与えることになる。個々人の業務量の偏りを、どのように平均化していくか。一時保護所の抱える課題のひとつであるといえる。

4. おわりに

一時保護所は、虐待を受けた子どもや非行などの行動上の課題を抱える子どもが、家庭からの分離によって最初に保護される場である。そのため、子どもたちが安全と安心が感じられる援助活動が第一に求められる。さらに家庭の抱える問題とその影響を受けた子ども自身の抱える課題など、多くの問題が表出される場でもある。したがって、それらの問題や行動に対しての適切なアセスメントと対応が求められる。また一時保護所は、その名称にもあるように“一時的”な保護施設であり、通過施設である。したがって、家庭や児童福祉施設など、子どもたちの次の生活の場へ繋ぎ、橋渡しの役割がある。このような点から、一時保護所にはより高い専門性が求められる。しかし、先にも述べたように、これまで、研究対象として取り上げられることは少なかった。今回の調査研究をはじめとして、一時保護所ならびにそこに勤務する職員の実態を明らかにする作業を通じて、一時保護所の援助体制の整備および一時保護所職員の専門性の向上に寄与していきたいと考える。

注

- 1) 児童福祉法施行規則第35条により、「児童福祉施設最低基準」(厚生労働省令)に定められた児童養護施設の最低基準が適用されている。
- 2) 高橋重宏・才村純・有村大士他「児童相談所一時保護所の現状と課題に関する研究」『日本子ども家庭総合研究所紀要第39集』2003年
- 3) 高橋重宏・才村純・有村大士他「児童相談所一時保護所の現状と課題に関する研究—その2」『日本子ども家庭総合研究所紀要第40集』2004年
- 4) 平成18年度児童関連サービス調査研究等事業報告書「児童相談所一時保護所の運営に関する調査研究(主任研究者:安部計彦)」2007 財団法人子ども未来財団
- 5) 「要保護児童の一時保護に関する研究(分担研究者:安部計彦)」平成18年度厚生労働科学研究「児童虐待等の子どもの被害および子どもの問題行動の予防・介入・ケアに関する研究(主任研究者:奥山真紀子)」報告書 2007
- 6) 高橋重宏・才村純・有村大士他「一時保護所の職員のストレスに関する研究」『日本子ども家庭総合研究所紀要第44集』2008年
- 7) 2007年度に高橋らが行った「児童福祉司の職務とストレスに関する研究」の際に使用した調査票をベースに作成したものである(高橋重宏・才村純・有村大士他「児童福祉司の職務とストレスに関する研究」『日本子ども家庭総合研究所紀要第43集』2007年)
- 8) 調査では、22の質問項目を設けているが、本稿では、そのうちの9項目について記述している。なお、22項目すべての結果については、高橋重宏・才村純・有村大士他「一時保護所の職員のストレスに関する研究」『日本子ども家庭総合研究所紀要第44集』2008年を参照のこと。
- 9) 調査では、49の質問項目を設けているが、本稿では、平均値の高かった6項目と平均値の低かった10項目について記述している。残りの33項目については、平均値が3.5~2.5で「どちらともいえない」に近い回答が多かったことを示していた。なお、49項目すべての結果については、高橋重宏・才村純・有村大士他「一時保護所の職員のストレスに関する研究」『日本子ども家庭総合研究所紀要第44集』2008年を参照のこと。

A Study of Carework Practice Organization and Caseworkers' Job in Temporary Care Shelters for Children in Child Guidance Centers

MURATA Kazuaki

This research summarizes results of an investigation concerning grasp in the present condition consisting mainly of the actual condition of the Carework practice organization of a temporary care shelters for children, and the stress situation of the Caseworkers' [across the country/118/child guidance center].

The size of the gap of the Carework practice organization in a temporary care shelters for children and an enforcement situation became clear temporarily. Moreover, about the Caseworkers, the following point became clear.

- (1) Numerousness of arrangement of professionals including Caseworkers, and the person experienced in social welfare domain service.
- (2) Height of the volition on a special disposition.
- (3) There are much personnel of a positive posture.
- (4) Height of the sense of fulfillment to support organization temporary care shelters for children within a station temporarily.
- (5) Lowness of the feeling of a burden corresponding to a guardian.
- (6) To overtime work and a paid holiday acquisition rate, an individual gap is large.

In addition, this paper is a part of team research "research concerning the protection place personnel's stress temporarily [child guidance center]" (chief researcher: Shigehiro Takahashi) in the Heisei 19 fiscal year of a Japanese child home research institute, and corrects the contents which 56th-Japanese Society for the Study of Social Welfare (it will hold in Okayama Prefectural University in October, Heisei 20)-set, and were reported.