

## 〈研究ノート〉

## 児童養護施設におけるケアの専門性

——ワーカーへのインタビュー調査を通じて——

土 田 美 世 子

## 1. はじめに

本研究では、児童養護施設のケアのスキル（専門性）について、施設現場に勤務するワーカーへのインタビュー調査から考察する。

児童養護施設をはじめとする日本の社会的養護は、大きな転換期を迎えている。厚生労働大臣の下「新しい社会的養育ビジョンについて」が提出され、この中で「全年齢層にわたって代替養育としての里親委託率の児童養護の向上に向けた取り組み」が推進されることが明言された<sup>(1)</sup>。同報告書には3歳児未満は概ね3年以内、学童期は概ね5年以内に里親委託率75%以上を達成すること、学童期以降は概ね10年以内に里親委託率50%以上を達成すること、という数値目標が掲げられ、この目標達成に向けて、フォスタリングケア推進、特別養子縁組推進の予算措置が講じられることが予定されている。

報告書の強調する、一人ひとりの児童に特定の大人との永続的な関係（パーマネンシー）が保障されることについては、異論はない。しかし、現時点で社会的養護の中核を担っている児童養護施設等の入所児童の5割近くが被虐待児である実情に照らして、里親家庭の養育スキルは「傷ついた児童」の受け皿として十分なのか、という疑念も浮かぶ。全ての児童が適切なケアを受けるためには、まず、これまで被虐待児をケアしてきた児童養護施設のスキルの検証が必要ではないだろうか<sup>(2)</sup>。

一方、児童養護施設のケアの専門性については、社会的に正当に評価されているとは言いがたい。児童養護施設は、まさにそこで生活する子ど

もの「家」である。その家が子どもにとって「居心地の良い場所」であるか否かは、子どもの権利の実現に大きく関わる。子どもの日常を支えるために社会福祉の価値に基づき実践されるケア（ケアワーク）は、ソーシャルワーク支援と連続することで、総体として施設利用者の権利を擁護し自己実現を支援する<sup>(3)</sup>。ケアの受け手である子どもがそれまでの適切でない大人との関係を持ちこんだ際は、ワーカーは時として子どもとの関係において強いストレスにさらされつつも、子どもを支援することが求められる。例えば、大人への信頼を持ってない子どもから拒絶や暴言を受けながらも、子どもの視点に立ったケアの提供を徹底しようと奮闘する。しかし、そのような努力のもと日常生活支援として提供されるケアは、親子の情愛に基づく無償の私的ケアの代替えと見なされ、そのスキルの専門性について一般的には認められていない。

その一つの理由として、児童養護施設のワーカーが実施するケアのスキルについて、明確に発信されていないことがあると考える。「児童養護の仕事は、どんな仕事か」という問いに対し、「家庭の父親や母親がしているような、ごく普通のあたりまえのこと。食事の用意をしたり、風呂に入れたり・・・」等の返答が、現場のワーカーからよく聞かれる。施設に入所するまで不安定な生活を送ってきた可能性の高い子どもたちに「普通のあたりまえの生活」を提供することは、そのこと自体が権利擁護の実現であることを、現場のワーカーは強く意識している。しかし、施設で生活している児童の実情を知らない人にとっては、この返答はそのまま「どの家庭でも行っている子育てを

実施している」というイメージにつながっても不思議はない。

実際、生活上の場面に応じて提供されるケアが、子どもの権利擁護に向けたソーシャルワークと連動して実施されているか、単なる子どもの欲求充足に向けて提供されているかは、一見ただけでは判別が付きにくい。そこで、本研究では、児童養護施設に勤務するワーカーが実施するケアのスキルについて、ワーカー自身にその意味を問う、インタビュー調査により抽出することを試みた。

## 2. 調査目的

児童養護施設のワーカーの修得するスキルの内容が、勤務経験年数によりどのように異なるかについて検討することにより、経験による専門性の深まりについて考察することを目指した。

児童養護施設に勤めて1, 2年目のワーカーは、不慣れな職務や子どもとの関係において、様々な困難に直面することが知られる。児童養護施設に入職した筆者のゼミ卒業生からも、「3年、4年と経験を積むにつれてやっと子どもの支援ができるようになってきた」旨の話をよく聞く。このことは、児童養護施設におけるケア修得のために、ある程度の年月を必要とすることを示唆する。そこで、勤務経験を重ねたワーカーが、自らの新任期にどのような困難を感じ、具体的にどのようなことが「できるようになったのか」を確認することで、ケアに必要な専門性について抽出できると考えた。

以上の目的から、本研究では、若手ワーカー、中堅ワーカー、ベテランワーカーに対し、それぞれインタビュー調査を実施し、児童養護施設の専門性の内容について尋ねた。

## 3. 調査の概要

児童養護施設に勤務するそれぞれ経験年数の異なるワーカーに対し、「児童養護施設で実施されるケア」について半構造的インタビュー調査を実施した。調査の概要は以下の通りである。

(1) 調査対象：経験3年目の若手ワーカー2名、経験5年目の中堅ワーカー1名、経験15年以上

のベテランワーカー3名、施設長2名、計8名。なお、施設長のインタビュー結果は、分析には用いず、考察の補足的な情報として使用した。所属する施設、インタビューイーの男女の割合は、以下の通りである。

|                  |     |     |
|------------------|-----|-----|
| 経験3年目の若手ワーカー     | 男1名 | 女1名 |
| 経験5年目の中堅ワーカー     | 女1名 |     |
| 経験15年以上のベテランワーカー | 男2名 | 女1名 |

新任1年目、2年目のワーカーではなく3年目のワーカーにインタビューを依頼したのは、1, 2年目の「困難の真ただ中」にいる時よりも、少し落ち着いた状態の方が「新任時の困難」について振り返りが可能であると考えたこと、及び、全国児童養護施設協議会の分類では入職3年目までのワーカーを「新任ワーカー」としていることによる。なお、本調査では、1, 2年目の「新任」期と区別する意味で経験3年目のワーカーを「若手」と呼称している。

調査時、女性ワーカーは、全て同じ施設に勤務していた(2016年2月現在)。男性ワーカーについては、全て異なる児童養護施設に勤務していた。

(2) 調査方法：半構造的インタビュー調査を、1人につき40分～120分程度の範囲で実施した。インタビューは、大学の研究室、またはインタビューイーの職場で実施した。

(3) 調査時期：2015年10月～2016年2月

(4) 調査内容：若手・中堅ワーカーに対しては、次の4項目についてたずねた。①新任の頃どんなことが困難と感じたか ②その困難は、どのような方法で解決したか ③新任の頃と比べて自分でスキルが身についたと思うのはどのような部分か(中堅ワーカーのみに質問) ④現在の課題はどのようなことか ベテランワーカーに対しては、次の4項目についてたずねた。①新任の特徴はどのようなことか ②新任の指導上の留意点は何か ③児童養護施設のケアの専門性はどのようなことだと考えるか ④家庭でのケアと児童養護でのケアの違いはどのようなことであるかと考えるか。

(5) 結果の分析：インタビューは、逐語録に起こ

し、IBM SPSS Text Analytics for Survey を用い、テキスト分析により抽出された単語を手がかりに、ケアのスキル、及び専門性について考察した。逐語録に落としたインタビュー結果は、①から④までのトピックごとに分類し、それぞれを基本的に句点ごとに1レコードとカウントした。ワードは、同じレコード内においては何度出現しても、1個とカウントされるため、個数はそのワードを含むレコードの数と一致する。ワードは、出現数を基本に抽出したが、全体の検討から、少数でも重要であると判断したものについてはピックアップした。反対に、不可避免的に増加する反応（例えば「新人の頃の困難」の質問に対する「新人の頃」という反応、等）は、抽出からはずした。

#### 4. 倫理的配慮

本研究は、「一般社団法人日本社会福祉学会研究倫理指針」を遵守して実施した。インタビュー

の実施に当たっては、調査結果をジャーナルにまとめる予定であること、その際個人が特定される情報については公開しないことを文書と口頭で説明し、了承を得た。

#### 5. 調査の結果

それぞれの質問項目に対する回答は、以下の通りである。

##### (1) 新任の頃に困難と感じた内容

3年目の若手ワーカー、5年目の中堅ワーカーが新任の頃困難に感じていたことを、使用されたワードを基にカテゴリーを形成し、元になったデータの一部を記述して、一覧とした（表1）。

若手ワーカーからは、自分の価値観と施設の価値観とのすり合わせに困難を感じていたこと、子どもとの関係においてとまどったことが語られている。比較すると、若手ワーカーより中堅ワーカーの方が、量的にも内容的にも多くのカテゴリー

表1 新任の頃の困難（67レコード）

|             | 抽出したワード | 個数 | 内容（一部抽出）                                                                                                                                                                         |
|-------------|---------|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 3年目<br>若手職員 | 違い      | 5  | 自分の育ってきた環境との違い<br>自分の価値観との違い<br>自分の育ってきた家庭との違い<br>入職する前に思っていたことと違いが大きい<br>自分は親に怒られて、してはいけないことを理解してきた                                                                             |
|             | 子ども     | 14 | 子どもとどう接すればよいのか<br>子どもの気持ちの浮き沈みが激しい<br>子どもの個性の違いが大きい<br>子どもとの人間関係ができていない<br>子どもに巻き込まれすぎる<br>子どもの施設入所の背景にとまどっていた<br>問題を起こした時の対処の仕方                                                 |
| 5年目<br>中堅職員 | 子ども     | 11 | 目の前の現状しか見れていなかった、表面的なことしか言えない<br>何がしんどのか理解できなかった<br>子どもには気持ちが響いていなかった<br>その子から発信できる空間が必要だった<br>集団の中での子どもが見れていなかった<br>子どものできないことや注意しなければいけないことにばかり着目していた<br>子どもが楽に感じるところから聞けばよかった |
|             | 保護者     | 6  | 苦情を言ってくる保護者は大変だった<br>反社会的な行動をとる保護者もいる<br>子どもの前では保護者を絶対に批判してはいけないのに、悪く言っていた<br>普通の会話ができなかった                                                                                       |
|             | 学校      | 5  | 学校への連絡の仕方が未熟だった<br>学校にいけない子どもへの対応が大変だった<br>学校での逸脱行動への対応                                                                                                                          |

|             |        |    |                                                                                                                                                                                                          |
|-------------|--------|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 5年目<br>中堅職員 | 対応、関わり | 14 | 子どもの将来を考えた対応<br>目の前のことに対応するだけで解決の方向性が見えていなかった<br>その場の対応に振り回されていた<br>余裕をもってよいかかわりをする必要があった<br>よいかかわりをする時間をもっと必要だった<br>個別に対応することしか考えられなかった<br>できることが少なく、選択肢がなかった<br>子どもの反応にとまどった<br>理不尽なことを言われているとしか思えなかった |
|             | 先輩     | 3  | 学校への対応は先輩に任せるしかなかった<br>責任があることは先輩に任せていた<br>先輩は将来を考えた対応ができていた<br>わからない6 どういったら指示に答えてくれるか<br>子どもの将来のために何が必要かわからない<br>子どもが何を考えているのかわからなかった<br>ケースを読むだけでは、本当のしんどうのイメージがわからなかった<br>どこまで保護者に連絡してよいか            |
|             | 自分     | 3  | 自己満足でしか関われていなかった<br>自分の感情を優先して関わっていた、自分のことで手いっぱいだった                                                                                                                                                      |

表2 新任時の困難への対処 (44 レコード)

|             | 項目    | 個数 | 内容                                                                                                                                                                                             |
|-------------|-------|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 3年目<br>新人職員 | アドバイス | 3  | 先輩に話を聞く<br>先輩に相談する                                                                                                                                                                             |
|             | 関わり   | 4  | 子どもの特徴と関わり方の指導を受ける<br>話を切る方がいい、と止めてもらう<br>一通り関わりを見守ってくれて、後から改善すべき点を教えてもらう<br>やり方をいったんは認めてもらえる                                                                                                  |
|             | 自分なりの | 3  | 先輩のやり方を見ながら、自分なりに工夫する<br>自分でやってみて、無理な場合は先輩に助けを求める<br>自分なりのやり方を探り探り関わっていた                                                                                                                       |
| 5年目<br>中堅職員 | アドバイス | 8  | 対応がうまくいかないときは、ケースを振り返れと言われていた<br>ケースを読むと、了解できた<br>自己満足になっていないか、指導を受ける<br>一人で抱え込んでいないか<br>園のリスクではなく、子どもが社会に出たときのリスクを考えて支援しろ<br>子ども家庭センターに相談することもできる<br>子どもがどう思っているか忘れていないか<br>子どもの行動の原因を教えてもらった |
|             | 先輩の支援 | 19 | 子どもに言われたことで傷ついたときにケアしてもらえる<br>自分のできないことは介入してくれる<br>職員が助けてくれるのが当たり前の環境にいた<br>先輩は集団の扱いがうまい<br>先輩を尊敬しているので助言が受け入れられる<br>大層だから、先輩の行動を見ることができた                                                      |
|             | 共有    | 4  | 情報共有をしないと、何度も同じことで叱ることになる<br>しっかりと情報を共有してから関わる<br>職員同士で対応を一致させておく<br>日々の情報共有があるから介入してもらえる                                                                                                      |
|             | 対応    | 4  | すぐに対応してもらえる<br>子どもの方が子どもについて知っている<br>子ども達からもサポートを受けた                                                                                                                                           |
|             | 暴言    | 2  | 暴言についても指導を受けて理解できた                                                                                                                                                                             |

について話していることがわかる。これは、現在出来ていることが新任時はできていなかった、という対比において、当時の困難が明確化されたためだと考える。

## (2) 新任時の困難への対応

新任時の困難についての対応についての結果は、表2に示す。

若手ワーカー、中堅ワーカーに共通しているのは「先輩の支援を参考に、自分なりに実践してみ、その可否についてアドバイスを受ける」という対処の仕方である。これは、生身の自分を用いて支援する、という児童養護の特徴をよく表していると考ええる。生身をさらされる場だからこそ、先輩の身近なサポートは不可欠であることが読み

取れる。5年目の中堅ワーカーの方が、3年目のワーカーよりも具体的なアドバイス、支援を受けていることがわかる。表1と同様に、ワーカーがより多くのことを実践することで、より多くのサポートが必要となることを示している。

## (3) 中堅ワーカーの新任時と比べて獲得したスキル

上記について確認するため、中堅ワーカーについては「新任の頃と比べて自分でスキルが身についたと思うのはどのような部分か」についてもたずねた。結果は、表3に一覧とした（この結果については、テキスト分析は行っていない）。

インタビューの中では担当していたネグレクトケースの子どもが目の前で親との関係で傷つく場

表3 新任の頃と比べてスキルが身についた部分（新任の頃からの変化）

|                |                                                                                                                                                                                                                                                               |
|----------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 変化のきっかけとなった出来事 | ケースに目の前で立ち会うことで、子どもの困難を心から理解できた<br>子どもが荒れて当たり前だ、とストンと理解できた<br>子どもたちの前で、思わず感情を出してしまった<br>自分の気持ちを素直にいうことで、子どもたちもサポートしてくれた                                                                                                                                       |
| 理解が深まったこと      | 保護者に対する子どもの欲求を理解<br>保護者の生活歴への理解<br>根本的な所が解決できないと子どもは変わらない<br>社会に出た時のリスクを考えて対処する<br>周囲の子どもの影響を考えた上で、その子どものことを考える<br>子どもの障害の理解<br>チームワークの重要性<br>・全員でフォローし、チームワークの中で乗り越える                                                                                        |
| 支援の変化          | 保護者への配慮、保護者を評価することで、関係が変わってくる<br>先の見通しがつく<br>援助技術、声かけの技術の向上<br>子どもの要求を満たし、効果的に支援するために戦略的に関わる<br>・子どもも参加させる<br>・子どもの抱えているものは違う、当然対応もいろいろ求められる<br>・他の子どもの反応と本人のリアクションを計算に入れた声かけ<br>・戦略をたてて伝えることで情報が引き出せ、問題解決につながった<br>子ども集団の扱い、影響を考える<br>・集団を守るために、個人を守れないこともある |
| 以前はできなかった支援    | 進路指導<br>高校退学の子どもの支援<br>・子どもにとっては無理なことをどこであきらめるか<br>性教育<br>新入職員の指導<br>実習生の指導<br>地域住民との関係構築<br>子ども家庭センターや学校、関係機関との連携                                                                                                                                            |
| 支援の根拠          | 職員は子どもにとってはどうなんだ、ということに立ち返って踏ん張れる<br>子どもを最後まで見る<br>先輩という身近な目標の存在は大きい                                                                                                                                                                                          |

面を共有し、ケース記録を読んだだけでは理解できない子どもの気持ちを共感できたことが、その後の子どもの視点に立った支援を徹底することにつながった、というエピソードが語られた。エピソードからは、子どもとの関係づくりにある程度の経験と時間が必要であることが示唆される。一方、「他機関とも連携して戦略的に子どもと関われるようになったがゆえに、連携が目的になって子どもの側に立つことを忘れていて、とスーパーバイズを受けている」と、スキルを得たことで、却って支援の基本から逸れるという危険性も語られた。また「児童養護の仕事は自分を使って支援していくので自己覚知が欠かせず、どこまでいってもゴールはない」、という話からは、専門性の深さが感じられた。

中堅ワーカーが過去との対比により習得したことが確認されたケアのスキルについて、以下のように整理できる。①施設の生活の時間的・空間的な見通しに立つこと（新人の頃は、先の見通しなく関わっていた）②子どもの過去・未来を踏ま

えた現在の関わり（その場での支援しかできていなかった）③子ども集団の中での子どもへの戦略的な関わり（いつ、どこで声をかけることが重要）④子どもの自己実現に向けた関係機関との連携、保護者との関係形成⑤地域住民との関係形成⑥自己覚知に基づく自己を使用した関わり⑦子どもの視点に立った支援（新人の頃は、頑張っていると自己満足の関わりでしかなかった）。以上のケアのレパートリー（スキル）は、過去から未来への時間軸の中のトータルな子どもの側に立ち、ミクロ、メゾ、マクロへとエコロジカルな視点のもとにケアが拡大されていることが確認できる。これは、まさにソーシャルワークの視点と重なることを確認しておきたい。

（4）ベテランワーカーから見た新人ワーカーの特徴、及びその指導における留意点

15年以上の経験をもつベテランワーカーから見た新任ワーカーの特徴を表4に、その新任の指導において留意することを表5に示した。

表4 ベテラン職員から見た新任の特徴（56/73レコード、76.7%を抽出）

| 抽出したワード | 個数 | 内容（一部を記述）                                                                                     |
|---------|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| 子ども     | 14 | 子どもとの関係を踏み込み過ぎる<br>要求に応えすぎる<br>自分の学んだことに当てはめようとし過ぎる                                           |
| 思い      | 10 | 強い思いがある<br>自分の思いが優先する<br>思いがないのは論外                                                            |
| できない    | 9  | 叱れない<br>適当な距離が取れない<br>善悪の判断をきっちり伝えられない<br>新任にしかできないことがある                                      |
| わからない   | 7  | 子どもの背景<br>いうことを聞いてくれない時の気持ちの整理の仕方<br>子どもの発信していること<br>全ての子どもにできないことがわからない<br>やるべきことの力の配分がわからない |
| 関係性     | 6  | 結果をすぐに求めすぎる<br>他に影響してしまう                                                                      |
| 見通し     | 4  | 全体を見通した動きができない<br>すぐにはできないことを見通した、今の関わりができない                                                  |
| 違い      | 3  | 子どもとの関係がベテランの職員とは違う<br>自分の思いとしなければいけないことのギャップがある<br>子どもが求めていることと職員が提供したいことが違う                 |
| 揺らぐ     | 3  | 子どもの攻撃に対して揺らいでしまう<br>いちいち揺らいではいけない                                                            |

表5 新任の指導で留意すること（117/163 レコード、71.8% を抽出）

| 抽出したワード | 個数 | 内容（一部抽出）                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|---------|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 伝える     | 37 | <p>関わりを伝えることで力に変えてほしい</p> <p>背中を押すつもりで伝えているのに、無理だと言われてしまう</p> <p>エピソードを職員がどう受け止めるか</p> <p>ひとつひとつ場面ですべきことを伝えていく</p> <p>言葉遣いについても、その都度伝える</p> <p>やりたいことを実現するためにどうするかを伝える</p> <p>最初はわかりにくいけど、いろいろな意味があってやっていることを伝えたい</p> <p>必ずケースを読み返せと伝える</p> <p>子どもを理解して関わる、仕事意識がでてくるようなきっかけになる話をする</p> <p>子どもとの関係が変わった時にそれを喜びと感じられる職員になってほしい</p> <p>職員自体が基本的なことをできていないと子どもに伝わらない</p> <p>マニュアルでないとでも、言葉やプログラムで伝授していかなければならなくなってきた</p> |
| 若手      | 14 | <p>普段の業務をしつつ、若手の動きを見ながらやっている</p> <p>根になるような経験は若手にしてほしい</p> <p>起こりうることについて若手は考えが浅い</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| 新人      | 13 | <p>大舎制で他の職員の援助が見えるのは新人にとっては有利な面もある</p> <p>先輩職員と一緒に働く環境で一応自由にやらせる</p> <p>新人はよくても周りの職員が困ることもあるということを気付いてもらう</p> <p>行事の進行を先輩の指導付きで新人に振り分ける</p> <p>新人の動きをよく見て問題が大きくなる前に指摘する</p> <p>いろいろな意味があってやっていることが新人には最初はなかなか伝わらない</p>                                                                                                                                                                                               |
| 難しい     | 11 | <p>できないことを責めているわけではないが伝え方が難しい</p> <p>あまりほめると調子に乗るのでバランスが難しい</p> <p>指導的になりすぎたり、構えられたり</p> <p>先輩のやっていることを盗めではもう難しい</p> <p>電話のかけ方の指導が難しくなってきた</p>                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| 指導      | 11 | <p>正直でいてくれないと指導できないが、正直すぎる</p> <p>あの時もうちちょっと指導できなかったかな、ということを今の職員に伝える</p> <p>生活上のルールを OJT で新人は覚えていく、細かいレベルのことまで一つひとつ指導する</p> <p>細かいレベルのことまで一つひとつ指導する</p> <p>普段の業務も新人の動きを見ながらしている</p> <p>子どもに指導するには見えないところでの努力が必要</p>                                                                                                                                                                                                 |
| 必要      | 10 | <p>良いところを言語化して伝え、モチベーションの維持を図る</p> <p>生い立ちを意識して関わる必要がある</p> <p>その子を深く理解して関わる必要がある</p> <p>職員としての認めてもらえる居場所が必要</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| 自分      | 10 | <p>昔は大変だったという話になってしまう</p> <p>自分が経験したように変わるかもしれないことを伝えたい</p> <p>自分という存在を認められる経験が大切</p> <p>自分の課題に気付く</p> <p>自分も若手の頃は上からできていないと思われていたかもしれない</p>                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| 思う      | 8  | <p>簡単に「できない」というな、と思う</p> <p>もうちょっと頑張れと思う</p> <p>こんなことで支援が達成できるのかと、疑問に思っているかもしれない</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| 認める     | 8  | <p>良いところを評価する側が捨てて言語化して伝える</p> <p>新人の見立てを可能性としてはあることを認める</p> <p>可能性を信じて良いところを伝えて認める</p> <p>期待して認められないと子どもにも期待することを伝えられない</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                         |

|        |   |                                                                                                                             |
|--------|---|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| チーム    | 7 | 養育方針の会議を4月当初に行い共有する<br>生活上のいろいろルールを新人はオンジョブトレーニングの中で覚える<br>前年度やった職員がOJT役として付く<br>起こり得ることに対する懸念を最低限共有していないと、チームとして共通の話ができにくい |
| 苦手、ミス、 | 5 | 遅刻が多い、提出の期限が守れないことは、子どもとの関係には直接関係ないように見えるが、大人同士の信頼関係には関わってくる<br>苦手なことをどう克服しようとしているかが重要<br>ダメな所ばかりを特化してみていると、ダメな職員になってしまう    |
| 失敗     | 4 | よく失敗するような細かいレベルのことを一つひとつ覚えてもらう<br>なぜ失敗したか振り返りをする                                                                            |
| 仕事     | 3 | 給料をもらう仕事としてやっている。<br>仕事で関わるときは、チームとしてうまくいくことが望ましい、                                                                          |
| 言語化    | 2 | 良いところを言語化して伝えることで力に変えてほしい<br>具体的な対応を言語化して伝えていくことが必要                                                                         |
| 人材育成   | 2 | 思い悩みながらも、人材育成ではプログラム化がテーマになる<br>人材育成を意識している職員は伝える重要性を感じている                                                                  |

新任時の特徴としては、子ども、思い、できない、わからない、関係性、見通し、違い、揺らぐ、というワードが抽出された。それぞれのカテゴリーで新任期のワーカーとしての未熟さが提出され、自分の思いを優先し、全体への影響を見通した支援ができない新任の姿が描かれる。一方、「新任にしかできないことがある」「強い思いがある」等、新任の特徴を強みとしてとらえようとする姿勢も感じられる。また「思いがないのは論外」という発言からは、新人が支援技術や理念は未熟でも、熱意をもって職務に向き合う姿が期待されていることが読み取れる。新任らしさを認めていこうとする姿勢は「新任の指導で留意すること」の各カテゴリーにより強く表れる。例えば、「認める」というカテゴリーの「可能性を信じてよいところを伝えて認める」という内容が典型であろう。全体の要約として、新任の不十分な部分を具体的に指導し、やるべきであった支援を伝えながらも、良いところを拾い上げようとする姿勢が示される。一方では「思う」のカテゴリーの「もうちょっと頑張れと思う」という内容からは、職務に向き合う熱意が物足りないという、もどかしさも感じられる。

#### (5) 児童養護施設の専門性

ベテランワーカーに聞いた児童養護施設の支援の専門性について尋ねた結果を、表6に示す。専

門性についての回答は、459レコードに及んだ。このうち、生活、関わり、アセスメント、大人・自立、生い立ち、課題、スキル、連携、ソーシャルワーク、指導、感情、仕事、必要、の13のカテゴリーで74.3%のレコードをカバーしている。それぞれのカテゴリーに編入した類似するワードを「含まれるワード」として表示した。

最初に述べた「あたりまえの普通の生活」を保障することが、子どもたちの権利擁護の基盤として強く意識されていることがわかる。児童養護の専門性について、表6から以下のように要約した。①生活を基盤として、子どもの生い立ちや課題をふまえて関係性を形成し、子どもの過去と未来を視野に入れたアセスメントから導かれた現在の関わりが展開される。②ワーカーはチームとして連携して日々のケアにあたるが、それは多角的な視点を共有して実施される中でソーシャルワークとつながっていく。③生身の自分を用いて支援するには感情のコントロールが求められ、ケースにまっすぐに向き合うほど感情を揺すぶられる可能性をもつが、その力を尽くした成果はすぐに表れるわけではないことを理解しておく必要がある。また、子どもと接する際の「技法」については、肯定的な意見と、否定的な意見があることが見て取れる。専門性に求められる内容として「必要」と語られた内容については、詳細に検討するため、表7の別表にまとめ、内容を要約した。児

表6 児童養護施設の専門性の内容

| 抽出したワード  | 含まれるワード   | 個数 | 合計 | 内容（一部抜粋）                                                                                                                                                                                                         |
|----------|-----------|----|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 生活       | 生活        | 16 | 48 | <p>生活の場面一つひとつに意味がある</p> <p>日常生活の中で、気持ちが養われていく</p> <p>もうすぐご飯やな、と考えたら安心につながっていく</p> <p>面接室ではなく、風呂の中でボロッと本音が語られる</p> <p>日々の日課をていねいに続けていけば安心につながる</p> <p>安心・安全な生活空間をつくっていく</p> <p>課題を乗り越える前に、基礎となる生活力をつけさせる必要がある</p> |
|          | 日常生活      | 9  |    |                                                                                                                                                                                                                  |
|          | ご飯、食事     | 10 |    |                                                                                                                                                                                                                  |
|          | 風呂        | 5  |    |                                                                                                                                                                                                                  |
|          | 日課        | 4  |    |                                                                                                                                                                                                                  |
|          | （生活）空間    | 3  |    |                                                                                                                                                                                                                  |
|          | 生活力       | 1  |    |                                                                                                                                                                                                                  |
| 関わり      | 関わり、関わる   | 14 | 32 | <p>子どもが悪さをするのは関わってほしいサインだ、と言っている</p> <p>日頃から関係性をつくっておく必要がでてくる</p> <p>思いをもって、しっかり子どもと向き合</p> <p>何気ない日々のやり取りの中で人は育っていく</p> <p>子どもからとにかく話を聞くことを大切にする</p>                                                            |
|          | 関係、関係性    | 6  |    |                                                                                                                                                                                                                  |
|          | 向き合う      | 4  |    |                                                                                                                                                                                                                  |
|          | やりとり      | 3  |    |                                                                                                                                                                                                                  |
|          | 話         | 5  |    |                                                                                                                                                                                                                  |
| アセスメント   | 理解／アセスメント | 12 | 16 | <p>アセスメントして支援計画に落とし込んでいく</p> <p>最初に聞いていたことだけでなく、ケースをひもといていかねばならない</p> <p>アセスメントは全て仮説でしかない</p> <p>見立てをキチンと意識して、いかに養育に結び付けていくか</p>                                                                                 |
|          | ひもとく      | 2  |    |                                                                                                                                                                                                                  |
|          | アセスメント    | 2  |    |                                                                                                                                                                                                                  |
|          | 見立て       | 2  |    |                                                                                                                                                                                                                  |
| 大人、自立    | 大人        | 13 | 26 | <p>大人になったら、いろいろな楽しみがあることを職員から知る</p> <p>施設を出た後の人生の方が長い</p> <p>心地よければ、自分が大人になった時に家庭に取り入れるだろう</p> <p>傷ついて来た子どもたちを社会に旅立たせる役目</p> <p>保護と共に自立を促すことが仕事だと思う</p>                                                          |
|          | 人生        | 6  |    |                                                                                                                                                                                                                  |
|          | 家庭（をもつ）   | 2  |    |                                                                                                                                                                                                                  |
|          | 社会（に出る）   | 4  |    |                                                                                                                                                                                                                  |
|          | 自立        | 1  |    |                                                                                                                                                                                                                  |
| 生い立ち     | 生い立ち      | 3  | 7  | <p>育ってきた生い立ちに目を向ける必要がある</p> <p>子どものしんどさを、普通の育ち方をした職員にはなかなか理解できない</p> <p>きちんとそのケース向き合える</p>                                                                                                                       |
|          | 育ち方       | 1  |    |                                                                                                                                                                                                                  |
|          | ケース       | 3  |    |                                                                                                                                                                                                                  |
| 課題       | 課題        | 4  | 9  | <p>背負われた課題に気付くにはアンテナを張る必要がある</p> <p>職員が見守れる中で失敗をいっぱいしておく</p> <p>子どもが抱えるべき問題ではないはず</p>                                                                                                                            |
|          | 失敗        | 2  |    |                                                                                                                                                                                                                  |
|          | 問題        | 3  |    |                                                                                                                                                                                                                  |
| スキル      | スキル       | 6  | 11 | <p>生活していくスキルは必要</p> <p>技法に頼るのは、子どもを対象化しすぎている</p> <p>ほめ方の練習もする</p>                                                                                                                                                |
|          | 技法        | 2  |    |                                                                                                                                                                                                                  |
|          | ほめ方       | 3  |    |                                                                                                                                                                                                                  |
| 連携       | 連携        | 2  | 4  | <p>職員の連携はソーシャルワークの技法のひとつ</p> <p>チームとしてうまく回るように配慮する</p>                                                                                                                                                           |
|          | チーム       | 2  |    |                                                                                                                                                                                                                  |
| ソーシャルワーク | ソーシャルワーク  | 6  | 6  | <p>ソーシャルワークも日々の業務として取り組んでいる</p> <p>学校でのカンファレンスもソーシャルワークに入る</p>                                                                                                                                                   |
| 指導       | 指導        | 6  | 27 | <p>長期目標を日々のスモールステップにつなげていけば、指導に結びつく</p> <p>間違ったことは、社会的な立場からも子どもに伝えなければならない</p> <p>ガミガミ怒るのではなく、できるように導いていく</p> <p>こんなに思っているのにまだやるのか、と気持ちが動くとも自然と叱れる</p>                                                           |
|          | 伝える       | 11 |    |                                                                                                                                                                                                                  |
|          | 導く        | 2  |    |                                                                                                                                                                                                                  |
|          | 叱る        | 8  |    |                                                                                                                                                                                                                  |
| 感情       | 感情        | 8  | 18 | <p>自分の感情をコントロールできないとこの仕事は難しい</p> <p>こちらの気持ちを伝えることは大切</p> <p>子どもの思いにしっかり共感した上で、伝える</p>                                                                                                                            |
|          | 気持ち       | 8  |    |                                                                                                                                                                                                                  |
|          | 共感        | 2  |    |                                                                                                                                                                                                                  |
| 仕事       | 仕事        | 12 | 23 | <p>自分のやってきたことを肯定的できるときに、仕事をしたんだと実感できる</p> <p>業務の結果が数値化できない</p> <p>家族と施設の窓口としての役割を、子どもの生活に結びつけるのが課題</p> <p>働きやすい職場にするのも責任</p>                                                                                     |
|          | 業務        | 3  |    |                                                                                                                                                                                                                  |
|          | 役割        | 4  |    |                                                                                                                                                                                                                  |
|          | 責任        | 4  |    |                                                                                                                                                                                                                  |
| 必要       | 必要        | 21 | 21 | 表7 参照                                                                                                                                                                                                            |

表7 児童養護の専門性として抽出したカテゴリー、「必要」の内容

| 内容の要約(必要なこと)         | 「必要」の内容 (一部抽出)                                            |
|----------------------|-----------------------------------------------------------|
| 熱意と理性が必要             | 熱い心とクールな心を持つ必要がある                                         |
| 生い立ちへの理解             | 不登校だった、いじめられた等、その生い立ちでいろいろちがうことを意識しておく                    |
| 個別対応                 | 子どもたちがどう育ってきたのかによって対応を考える必要がある                            |
| 生活の全体性への理解           | 一個一個の事案を捉えて子どものためにどう先につなげるのかを考え、彼らの育ちに思いを馳せて正しい理解をする必要がある |
| 生活の連続性への理解           | 子どもの人生は施設から始まったわけではないことを意識しておく                            |
| 養育の個性                | 専門性の視点から、子ども一人ひとりに合った生活、養育を施設で展開する必要がある                   |
| 善悪の指導                | 善悪の判断というレベルで間違っただけをしたときには、社会的な立場からそのことを子どもに伝えなければならない     |
| 子どもの「なってほしい」未来に向けた指導 | こうなっほしいという思いをしっかりと持って子どもと向き合い、必要ならば指導すべきではないかという話をする      |
| 日々の情報収集              | 背負わされた課題に目を向けたときに、日々、子どもが発する言葉の節々にしっかりアンテナを張る必要がある        |
| 子どもの心情への感受性          | 口から語られることだけでなく、なぜそう言ってしまうのかという子どもの思いを読み解く努力も必要            |
| 複合的視点でのアセスメント        | 心理学的な視点、社会学的な視点、いろんな視点で、事案が起こる前に子どもを見立てる必要がある             |
| 理論的スキル               | 子どもと関わる上で、一定の理論的なスキルは必要                                   |
| 生活指導のためのスキル          | 子どもの生活を指導していくには、職員のセンスを使って実施する必要がある、スキルは絶対必要              |
| 経験期間の必要性             | 「落とし込んで」自分のやり方でできるようになるには、ある程度の時間・期間は必要                   |
| 感情のコントロール            | 自分を保てること、必要な感情を引き出せること                                    |
| 自己覚知                 | 自分がどう育ってきたか、自分は何者なのかをよく分かっている必要がある                        |
| 職業的価値と自己の価値とのすり合わせ   | 最低限全体に関わることで自分の考えに、折り合いをつけられることが必要                        |
| 基盤となる生活の重要性          | 普通にあたりまえに、生活をいかに一緒に送れるかが必要                                |

表8 児童養護施設と家庭の違いについて (36 レコード)

| 抽出したワード  | 個数 | 内容 (一部抽出)                                                                                           |
|----------|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 家庭       | 14 | 家庭に変わるものはない<br>家庭で子どもを育てるのも大変                                                                       |
| 子ども      | 10 | 地域にもいろいろ難しい子どもはいる<br>施設では最後まで子どもの面倒を見てやれない                                                          |
| 親        | 10 | 親の愛情のもと育つのが一番素晴らしい<br>施設のようにどんなことをしても最後まで付き合う親はなかなかいない                                              |
| できること    | 5  | 仕事として職員のいろいろな基準でケースを捉えることができる<br>職員の価値観、養育をすり合わせてチームとして関わることに良さがある<br>乗り越える力、生活力は、家庭より子どもに身に着けさせられる |
| いろいろ     | 5  | いろんな見方や気づきがあることは子どもたちにとっても良いこと<br>いろんな資格をもった職員が集まっているプロ集団                                           |
| 愛情       | 4  | 家庭では愛情の力技で大人が引きずってしまうところを子どものスキルに合わせてやる                                                             |
| 職員       | 9  | 職員が多岐にわたるスキルや資格を持っている、特殊な施設だともう<br>心理士、看護師、福祉士、保育士、栄養士と様々な職種が集まっている                                 |
| 養育観、援助方針 | 3  | 様々な見方が集まることで、より良い援助方針につながる<br>家だと父親と母親しかいないため、親の養育感がその家の養育の考え方になる                                   |

|      |   |                                                                        |
|------|---|------------------------------------------------------------------------|
| 生活   | 4 | 生活のあるべき姿は施設の方ができている<br>家庭よりきちんとした生活                                    |
| 責任   | 2 | 親が子どもに感じる責任は絶対的で、重く感じる親もいる                                             |
| 悪いこと | 2 | 悪いことをしなければ気持ちを吐き出せない子も多い<br>施設にいるホローできる間に悪いことをしておいた方がよい、というのは家では考えられない |

児童養護の専門性に必要とされることは、利用者の個別性、全体性への配慮、アセスメント、自己覚知等、ソーシャルワークの支援と重なることが確認できた。

#### (6) 児童養護施設と家庭との違い

児童養護施設と家庭についての違いをたずねた結果を表8に示す。

「家庭」が子どもにとっての唯一無二であることを認めつつも、施設のチームワーク、関わる視点の多様性を積極的にとらえ、施設だから「できること」を活かして子どもの未来に向けて支援しようとする姿勢が確認できる。複数のチーム養育であればこそ、「どんなことをしても最後まで付き合う」ことが可能であり、生活を基盤におくことの重要性を認識しているからこそ「生活のあるべき姿は施設の方ができている」と言い切れるのだと考える。今日、少数での養育となる里親養育が強調されている中で、「愛情に変わるスキル」「養育者の複数の視点」の意義が児童養護において認識されていることは、確認しておくべきであろう。

## 6. 考 察

本稿では、児童養護施設の職員の専門性が、どのように経年により獲得されるかを検証しようとした。若手ワーカー、中堅ワーカー、ベテランワーカーのインタビュー結果を、頻出ワードを手がかりに考察することにより、自己を基盤に子どもたちを支援しようとする新任時から、子どもの側に立ち過去・未来全体を含めた視点から子どもの現在を支援する方向へと変化していくことが確認できた。特に、中堅ワーカーが経年により身に着けたスキルは、ベテラン職員の新任の指導の方針と重なる部分が多く、OJT（オン・ザ・ジョブ・トレーニング）により、先輩の職業的価値を内包

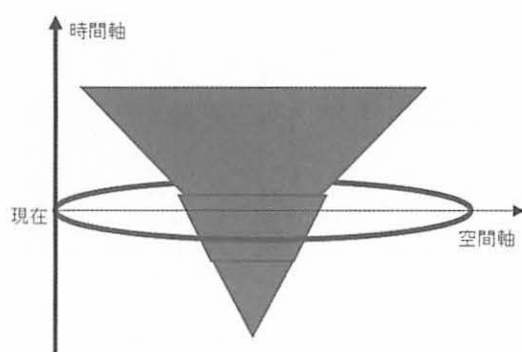


図1 ケアの専門性の広がりや深まりのイメージ

していったことがうかがえる。

分析の結果、ケアのレパートリー（スキル）は、過去から未来への時間軸の中のトータルな子どもの側に立ち、ミクロ、メゾ、マクロへとエコロジカルな視点のもとにケアが拡大されていることが確認できた。このケアの専門性の深まりと広がりイメージを、図1に示す。これは、ソーシャルワークの視点と重なる。よって、子どもの長期的目標を視野に入れたケアが日々実践されるとき、ケアはソーシャルワークと連続することが示唆された。

ソーシャルワークのスキルには、知識的スキルと属人的技術があるとされるが、施設におけるケアにもこの両側面があると考えられた。ケアの質を左右する子ども理解、子どもとの関係性の深まりは、子どもの成長発達、コミュニケーション技術等に関する知識の増加だけでなく、子どもの置かれた環境に対する共感的理解、その前提となるワーカー自身の育ってきた家庭と自己の価値観との関係への理解を含む自己覚知を通してなされる、属人的技術の深化を必要とする。ケアのスキルを習熟するためには、子どもから学び自らも成長するという双方向の視点に立ち、ケア実践の振り返りを積み上げていくことが必要であることを、結論付けた。

## 7. 本研究の限界と課題

インタビュー結果の分析では、インタビュー内容をいったん質問項目の文脈から離し、文節ごとに検討し、カテゴライズしていく KJ 法を応用した手法もよく採用される。一方、本研究では、質問項目の文脈にそった形で、PC ソフトによる無作為なワードの抽出を中心に、調査者の作為的なワードの抽出を加える形で分析を行った。質的調査に客観性を取り入れるうえで、有効性はあると考えるが、カテゴリーから考察に至るプロセスは恣意的にならざるを得ず、洗練された方法には距離があることを認めざるを得ない。

また、インタビュー調査の対象は6名で、児童養護施設の専門性を解明するには十分であるとは言えない。

以上のような限界があるとしても、児童養護施設のケアの専門性を明らかにしたい、という筆者の思いを理解し、インタビューに時間を割いていただいた現場のワーカー諸氏の貴重なデータを公開することの意義は大きいと考える。今後も、研

究を進め、ケアの専門性の解明を目指していきたい。

### 謝辞

ご多用中、本調査にご協力いただいた現場のワーカー諸氏に、紙面を借りて心より御礼申し上げます。

### 注

- (1) 厚生労働大臣管轄 新たな社会的養護の在り方に関する検討会報告書, 2017. 8. 2
- (2) 児童養護施設に求められるスキルについては、以下に研修による修得の道筋が示されている。  
全国児童養護施設協議会 (2017) 改訂児童養護施設の研修体系－人材育成のための指針－
- (3) 伊藤嘉余子 (2012) 「生活型福祉施設におけるソーシャルワークの介入と調整」『ソーシャルワーク研究 38(2)』p.24-30.

\*本調査は、文部科学省科学研究費 基盤研究 (C) 研究代表者：土田美世子「生活型福祉施設のケアワーク構造とソーシャルワーク (課題番号 25380806) の一環として実施した。また、本稿は、2015 年龍谷大学社会学部研究員報告書として作成した。