

障害児(者)施設における保育士のワーク・エンゲイジメント に関する一考察

A Study on Work Engagement of Childcare Workers at Welfare Institutions for Children (and People) with Disabilities

明 柴 聰 史

AKESHIBA Satoshi

【要約】

保育士養成協議会(2016)の調査によると、当該年度の保育士資格取得者のうち保育所以外の児童福祉施設へ就職した学生は、わずか 6%である(保育所以外の児童福祉施設への就職者/就職者)。昨今、保育所保育士不足が叫ばれているが、同じように障害系施設でも保育士を必要としており、不足している現状がある。メディアでの報道は、保育所保育士の不足については取り上げられることが多いが、障害系施設で働く保育士の不足については、あまり話題にされていない。むしろ、障害系施設でのネガティブなニュースが話題となり、イメージを低下させている。

本研究では、障害児(者)施設(児童発達支援センター、障害児入所施設、障害者視線施設)で働く保育士のポジティブな姿を調査し、分析・考察を行った。その結果、施設で働く保育士のワーク・エンゲイジメントは高く、課題はあるもののやりがいを持って働いていることが明らかになった。本研究が、施設の肯定的なイメージアップに貢献し、保育士資格取得者の就職支援の一助となれば幸いである。

キーワード ワーク・エンゲイジメント、やりがい、障害児(者)施設、保育実習指導

【はじめに】

近年、国の少子化対策として、待機児童 0(ゼロ)施策などにより、保育所等(保育所・幼稚園・こども園)の定員の拡充が行われてきた。そのことにより、全国的な保育所等の保育士不足が叫ばれて久しい。しかし、保育士不足は、保育所等だけでなく、保育士等を必要とする障害児(者)施設でも同じである。

当時、筆者が学生時代の保育士養成課程の授業において、社会福祉施設職員の待遇の話を聞いた時、障害児(者)入所施設では、宿直や夜勤などの勤務形態により、保育所等と比べて給与が高いということを耳にしていた。保育士養成協議会(2016)の調査によると、当該年度の保育士資格取得者の約 70%が保育所等(保育所・幼稚園・こども園)に就職している。一方、

保育所以外の児童福祉施設へ就職した学生は、わずか 6%である(保育所以外の児童福祉施設への就職者/就職者)。

保育所保育士は、ここ数年の保育士不足による保育士確保対策事業として、処遇改善の加算、保育士等キャリアアップ研修による手当により、保育士の給与が改善され、全産業の平均に近づいてきている。厚生労働省(2016)によると、障害児(者)施設でも、これまで段階的に福祉・介護職員の処遇改善の取組みを行ってきているものの、産業別における平均賃金は、引き続き低い傾向にある。

そのような中、障害児(者)施設では、より一層サービス(質)の向上と複雑かつ多様な専門性が求められている。このような質を求められる中、障害児(者)福祉施設職員による利用者等への不適切なかわりに関するメディアの報道は後を絶たない。そのことにより、障害者の権利に関する条約、障害者への合理的配慮、地域共生など、人権を柱とした障害児(者)への施策や取組みが、加速し盛んに進んでいる。「施設・職員主体のサービス」から「利用者主体のサービス」への転換である。利用者の生活の質(QOL)の向上を目指したサービスが求められているのである。そのためには、“人財”が必要である。筆者は、人材をかけがえのない存在と考え、組織の宝であることから人財と表現している。

今日に至るまで筆者は、保育士養成課程において、保育実習の訪問指導で、施設に行った際、障害児(者)施設で働く保育士が明るく、元気で、熱い思いで日々の支援に取り組み、向き合っている姿を目にしている。ネガティブなニュースに世間は、注目しがちであるが、障害児(者)施設には、一人ひとりに寄り添った保育士を含む職員の熱い志と専門性があると推測している。

I. 目的

本論文では、障害入所施設(福祉型・医療型)、児童発達支援センター(福祉型・医療型)、障害者支援施設を総称して、施設とし、そこで働く保育士資格所有者を対象に仕事に関する調査と「施設で働くことを考えたきっかけ」「施設で働く中でのやりがいは何か」についてのアンケート調査を実施する。

そのことにより、施設で働く保育士の高いやりがいとモチベーションを明らかにし、

- ① 今後施設で働くことを希望する学生等の進路選択の一助とする
- ② 一般的な施設に対するイメージの向上に努める
- ③ 施設の保育士の元気な姿を発信し、社会的認識を高め、地域との連携や地域共生のきっかけとなる啓発をする

ことを目的とする。

II. 研究方法

富山県内の施設で働く保育士に対して、仕事のやりがいについて、Schaufeli & Bakker (2003) による「仕事に関する満足度(UWES)©」¹⁾を用いて測定・分析する。この尺度

は、オランダのユトレヒト大学のシャウフェリ教授らによって開発された尺度であり、後述する「ワーク・エンゲイジメント」の測定尺度短縮版として、広く使用されている。

また、障害児(者)施設で働くことを考えたきっかけ、保育士のやりがい、施設の課題についてのアンケートを作成し、調査を行った。

1. 調査対象

A 県内の施設で働く保育士

(比較対象として、A 県内の児童養護施設及び児童自立支援施設でも同様の調査を実施)

2. 実施時期

2018 年 7～9 月

3. 回収率

141/227 名(62%)

4. 倫理的配慮

研究倫理として調査協力は、任意とし、アンケートの記述においては、無記名回答とした。収集したデータについては、研究でのみ使用することを伝えた上で行った。

III. 結果

シャウフェリら(Schaufeli & Bakker, 2004; Schaufeli et al, 2002)はワーク・エンゲイジメントを次のように定義している。

「ワーク・エンゲイジメントとは、仕事に関するポジティブで充実した心理状態であり、活力、熱意、没頭によって特徴づけられる、ワーク・エンゲイジメントは、特定の対象、出来事、個人、行動などに向けられた一時的な心理状態ではなく、仕事に向けられた持続的かつ全体的な感情と認知である。」

仕事に関する充実したポジティブな心理状態、すなわち仕事へのやりがいということができる。そのことから、本研究では、以下のワーク・エンゲイジメント尺度(表 1)を用い、施設で働く保育士のやりがいについて測定した。回答者は、それぞれの質問項目に対し、0 から 6 の 7 段階で回答し、その質問を合計し、平均することで個人のワーク・エンゲイジメントを測定し、その後、各施設の平均と施設種別ごとの平均を図に表した。(図 1)

表 1 ワーク・エンゲイジメント尺度(仕事に関する調査)

<p>仕事に関する調査(UWES)©</p> <p>次の 9 つの質問文は、仕事に関してどう感じているかを記述したものです。各文をよく読んで、あなたが仕事に関してそのように感じているかどうかを判断してください。そのように感じたことが一度もない場合は、0 (ゼロ) を、感じたことがある場合はその</p>
--

頻度に当てはまる数字（1 から 6）を、質問文の左側の下線部に記入して下さい。

	ほぼ感じない	あまり感じない	時々感じる	よく感じる	とても感じる	常に感じる	
	0	1	2	3	4	5	
	全くない	1年に数回以下	1か月に1回	1か月に数回	1週間に1回	1週間に数回	毎日
			以下				

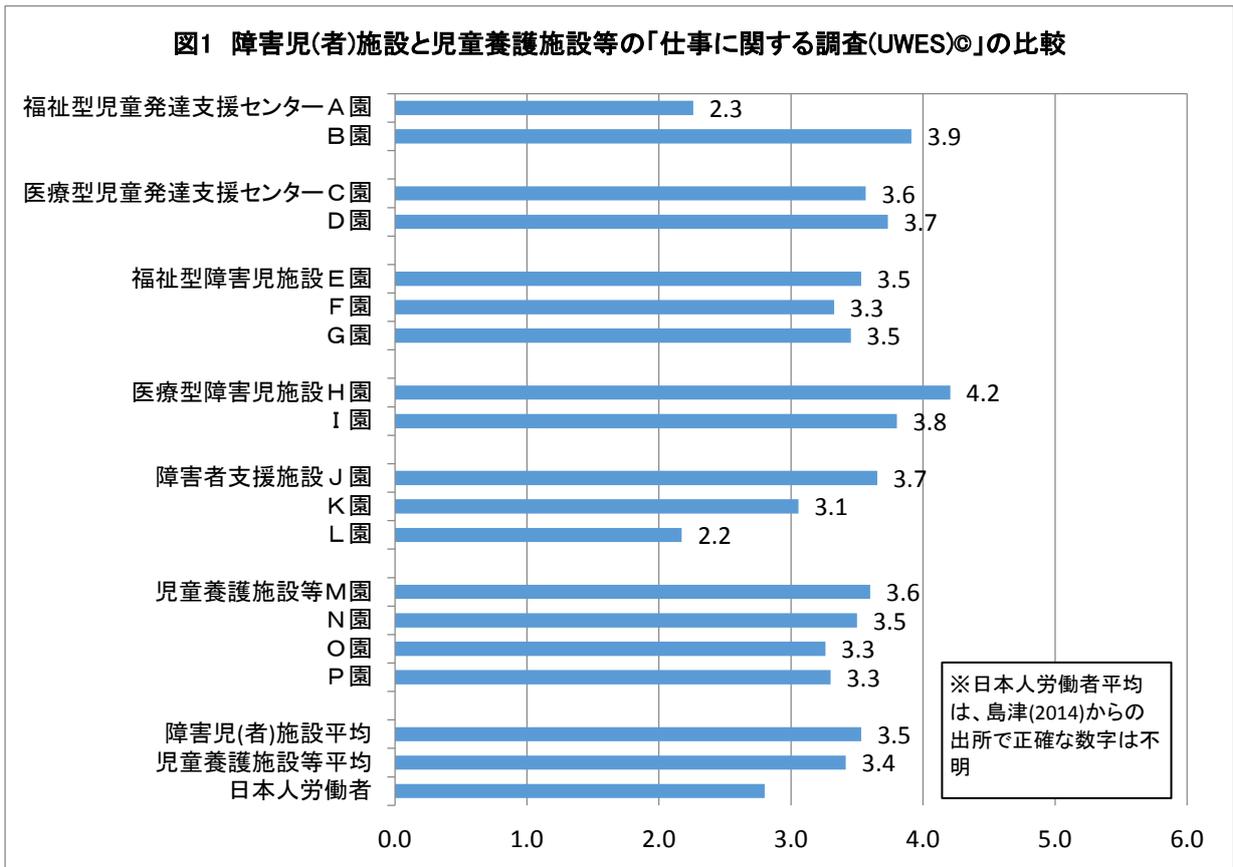
1. _____ 仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる。(活力 1)
2. _____ 職場では、元気が出て精力的になるように感じる。(活力 2)
3. _____ 仕事に熱心である。(熱意 1)
4. _____ 仕事は、私に活力を与えてくれる。(熱意 2)
5. _____ 朝に目が覚めると、さあ仕事へ行こう、という気持ちになる。(活力 3)
6. _____ 仕事に没頭しているとき、幸せだと感じる。(没頭 1)
7. _____ 自分の仕事に誇りを感じる。(熱意 3)
8. _____ 私は仕事にのめり込んでいる。(没頭 2)
9. _____ 仕事をしていると、つい夢中になってしまう。(没頭 3)

© Schaufeli & Bakker (2004) ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度は、営利目的ではなく学術研究の目的の場合には自由にご使用いただけます。営利目的あるいは非学術研究での使用を目的とされる場合には、著者による書面での許可が必要です。

図 1 の通り、障害児施設、障害者施設とも、島津ら(2010)による研究の日本人労働者よりも高いことがわかる。さらに過酷だといわれる児童養護施設等においても前述の平均よりも高いことがわかった。

施設(A 園、K 園)は、他の施設と比べて比較的差が大きく、その原因を分析し、いくつかの要素について考察を試みた。男女別、施設の定員、入所児(者)数、保育士としての勤続年数、当該施設での勤務年数、設置主体(公・私立)による比較を行ったが、今回確認できるような根拠は見当たらなかった。

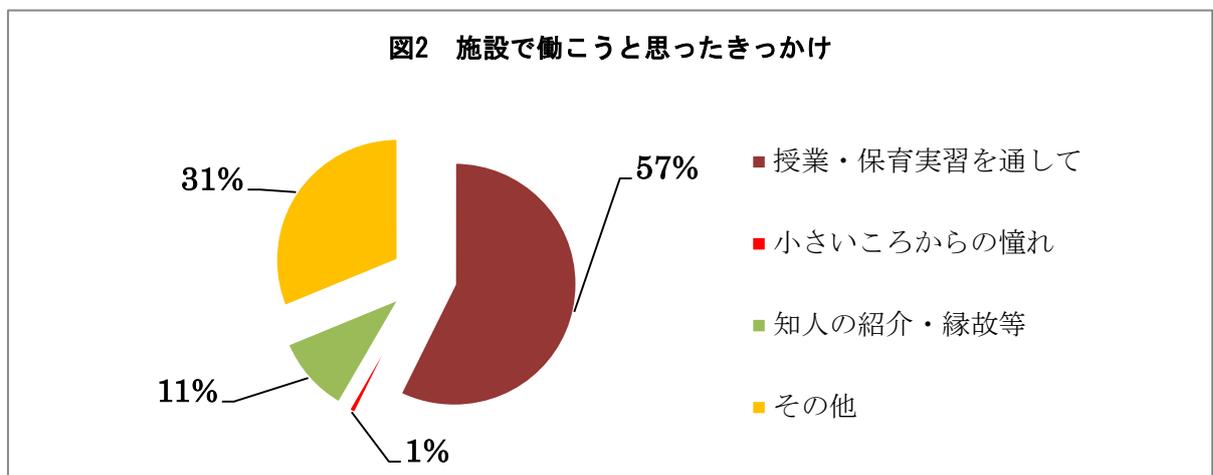
図1 障害児(者)施設と児童養護施設等の「仕事に関する調査(UWES)◎」の比較



アンケート結果(図 2)では、施設で働くことを考えたきっかけの約 6 割が、「養成校での授業・実習を通して」であった。それに次いで多かった回答は、「法人間の異動等」で、この他、「身近な人が障害を持っていて興味があった」という回答も複数見られた。

保育所等を目指す学生の保育士を目指す理由を聞いたところ、「小さいころからの憧れ」や「中学校での職業体験」、「身近な子どもとのふれあいを経験して」、という回答がほとんどであったが、「施設で働くことのきっかけ」では、「小さいころからの憧れ」はわずか 1%であった。

図2 施設で働こうと思ったきっかけ



自由記述の「施設で働く中でのやりがい」では、施設種別の中でも障害児施設と障害者施設には、違いがみられたため、表の中で障害児施設と障害者施設に分けて表記した。

障害児施設では、「子どもの成長を実感した時」「保護者との成長の共有などのやりとり」という回答が複数あった。少数ではあったが、「支援目標を立て、目標達成のため試行錯誤する楽しさ」という回答があり、非常に印象深いものであった。

障害者施設では、障害児施設と大きく異なり、回答の中に「成長」というフレーズはなく、「一緒に過ごす時間」、「コミュニケーションの楽しさ」、「利用者の笑顔」、という回答が多かった。特別な何かではなく、あたりまえの生活がやりがいになっていることが伺える。人が人を支える施設の現場では、このような何気ない日常の応答的“やりとり”がやりがいにつながっていく。保育士や職員から対象の子どもや利用者への一方的な“やりやり”ではなく、まず相手の気持ちをくみ取った“とりやり”が重要であるとも考える。需要(子どもと利用者の声)があつてこそ、供給(保育士、職員のかかわり)が必要となってくるのである。

表 2 施設で働く中でのやりがい(自由記述)

障害児施設	<ul style="list-style-type: none"> ● 子どもが今までできなかったこと(ボタンのはめ外し、トイレでの排泄等)ができるようになったことなどの子どもの成長を感じた時 ● 保護者とともに子どもの成長を確認し、共有できたこと ● 子どもの成長を保護者の方と一緒に喜ぶこと。障害があるかもしれないと不安になっている保護者の方の子育ての援助・支援ができること。 ● 支援目標を立て、目標達成のため試行錯誤する楽しさ ● 子どもと関わっていて意思疎通が図れたとき。子どもの要求に応え満足してくれた時。 ● 余暇活動などで子どもたちが笑ってくれた時 ● 子どもといることが毎日楽しい。 ● 退所した子どもが遊びに来てくれた時は成長を感じてうれしい。子どもたちの頑張る姿を見ることができたとき。
障害者施設	<ul style="list-style-type: none"> ● 一緒にいて利用者さんが笑顔であること「ありがとう」と言ってもらえること。 ● 支援を通して笑顔になったとき。 ● 利用者の目標達成を手伝うことができたとき ● 利用者の方と笑いながら会話しているとき ● 保護者から信頼されていると感じたとき ● 利用者さんたちが笑顔で過ごされるのを見たとき、対応の難しい利用者が穏やかに過ごせるようになったとき、利用者さんから「ありがとう」や「好き」と言われたり自分の体調や家族のことまで心配してくれた時、利用者さんの家族から信頼していると言われた時 ● 利用者さんに支援を行う際の利用者さんの笑顔、利用者さんに喜んでもらえること ● たくさんの人と関わることができて毎日が勉強になる

表 3 施設で働く中での課題(自由記述)

障害者施設	<ul style="list-style-type: none"> ● 離職率が高く、教えてくれる先輩、上司がないこと。 ● 年度替わりに異動となる ● 不規則な勤務のため、身体への負担が大きい ● 他職種の職員と意見が異なる ● 腰が痛い、仕事がきつい ● 人手不足、土日祝日の勤務が多い ● 専門性を問われるが、人手が足らず、研修に行くことが困難
-------	---

施設の保育士には課題があるということもアンケートによって明らかになった。障害児施設では、一人ひとりの発達特性や個性に応じたかかわりの難しさや保護者への支援などがあげられ、専門性の向上に向けた研修制度の充実が求められる。今回は、特に障害者施設での課題を取り上げることとする。それは、勤務形態(交代勤務)や慢性的な人手不足、配置基準の不備、職員の入れ替わり(離職、異動)、身体的なしんどさ(腰痛等)、他職種との連携、専門性の向上などが挙げられた。このことから、その多くの課題は、“人”であることが明らかである。施設で働くことに思いをもって入職しても、一人で行うわけではなく、チームケアであり、入所施設では、24 時間 365 日の交代勤務である。そして、職員のライフイベントによる離職や法人等の異動による職員の入れ替わりも保育士のモチベーションを下げかねない。このことを改善すること、解決方法を模索すること、社会に向けて発信していくことも今後の研究につながっていく。

IV. 考察

近年、バーンアウト(燃え尽き症候群)と対となる概念に「ワーク・エンゲイジメント」という概念が提唱されている。燃え尽きの対であるということは、ワーク・エンゲイジメントは、継続して“燃えている”高いモチベーションを持つことであるといえる。島津(2014)によると「ワーク・エンゲイジメントの高い人は、仕事に誇りとやりがいを感じ、熱心に取り組み、仕事から活力を得ていきいきとしている状態」²⁾とされている。同研究では、ワーク・エンゲイジメントの国際比較を行っており、日本が 16 か国中最も低い。ただし、本研究の対象である施設の保育士のワーク・エンゲイジメントは、日本の労働者平均と比べると高いが、国際比較と比べると決して高くはないことは、言い添えておきたい。

本研究に用いた尺度がワーク・エンゲイジメントを測定するものであることから、その調査結果より、施設の職員は、仕事に関するワーク・エンゲイジメントが高いということが明らかとなった。

ワーク・エンゲイジメントは、熱意・活力・没頭の 3 要素から成り立っているため、仕事に関してポジティブで充実した心理状態である。つまり、施設で働く保育士は、仕事において、熱意・活力・没頭を高く持っているといえる。保育士資格取得ののち、多くの者は、保

育所等へ就職するが、施設で働くことを希望したということは、保育所等の保育士とは異なる“何か”を求めて入職したことを意味している。それは、保育実習をきっかけに出会い、働きながらモチベーションにしている“やりがい”であるといえる。施設で働く中でのやりがいの回答項目であった、「支援目標を立て、目標達成のため試行錯誤する楽しさ」については、まさに専門性としてあるべきやりがいへの過程と結果であるといえる。今の姿や目指すべき姿を観察し、目標を持ち個別の支援計画を立て、援助・支援を実践し、経過を観察、評価し、また次の目標を立てる。PDCA サイクルを行うことでやりがいを感じるということは、保育士自らのかわりに根拠を持つことができ、成果を記録することで形となり、それが力となり、達成感がやりがいへとつながっていく。もちろん、計画が必ずしもうまくいくとは限らないが、日々の実践の中で軌道修正をし、目標へとチームワークにより進めていくことが、施設の保育士の楽しさでもあり、失敗から学ぶということである。

施設で働く中での課題でもあげられたように、人財確保や育成、定着は急務である。まずは、今思いをもって働いている保育士を含む職員の職場の環境改善により定着率と継続率を高め、日々の援助・支援の専門性となる研修制度の充実、育成に向けた保育士養成校等との連携により、ますます施設の保育士のワーク・エンゲイジメントが高まることを期待したい。

V. まとめ

障害児(者)施設の職員は、保育所等保育士と比べても、さらに不足しているといつて過言ではない。伊藤(2003)によると、社会福祉施設の仕事は、5K(きつい・暗い・かっこ悪い・給料が少ない・休日が少ない)と表現されている。世間一般の施設に対するイメージとは、このようなものであろう。ただ、全ての施設がそうではないということ、地域と共に開かれた施設づくり地域共生のもと、そこで働く保育士たちの奮闘や高いワーク・エンゲイジメントと専門性を発信し、施設が地域の子育ての拠点であり、コミュニティの場となることを願い、尽力したい。本研究と並行して、大学コンソーシアム富山の助成を受け、学生による地域フィールドワーク研究「障害児(者)施設で働く保育士の専門性」について研究し、施設で働く保育士の仕事についてリーフレットを作成している。それと合わせて普段、施設に関わることの少ない高校生やこれから保育士等を目指す学生の認識につなげていくことを目指している。

今回の研究から明らかになったこととして、施設で従事する保育士は、“高い志”“使命感と責任”“やりがい”を持っており、高いワーク・エンゲイジメントを持っている。その入り口となる働くことのきっかけとなったエピソードの多くが、保育実習(施設)であったという。そのことから、筆者は、今後も保育士養成に携わる中で、障害児(者)施設に実習へ行く際の実習指導を事前－実習中－事後ときめ細やかに指導し、①学生に障害児(者)施設の保育士のやりがいについて学ぶ、②障害児(者)施設の社会的認識を高める、③就職の選択肢に障害児(者)施設も含まれる、このような実習指導ができるようにしていきたい。

今回のアンケート調査への回答で明らかになった、施設の“人”に関する課題を解決する

ことは容易ではない。職員のメンタルヘルスを測るメンタルチェックの実施やワーク・エンゲイジメントを高めるポジティブ心理学の理論を実践に取り込んで、今後も研究し、施設の環境改善により、一層、保育士のワーク・エンゲイジメントの向上につながるよう取り組んでいき、ワーク・エンゲイジメントそのものを高める資源について研究を進めていく必要がある。

引用文献

- 1) Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B.(2003). UWES - Utrecht Work Engagement Scale: Test Manual. Utrecht University, Department of Psychology(<https://www.wilmarschaufeli.nl/tests/#engagement>).2019年1月10日アクセス
- 2) 島津明人 2014 「ワーク・エンゲイジメント ポジティブ・メンタルヘルスで活力ある毎日を」労働調査会 p29

参考文献

- 1) Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B.(2004). Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315
- 2) Schaufeli, W.B., & Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A.B.(2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92
- 3) 安梅勅江 2004 「エンパワメントのケア科学 当事者主体のチームワーク・ケアの技法」 医歯薬出版
- 4) 伊藤嘉余子 2003 「児童養護施設の職場環境とストレスに関する研究」『社会福祉学』43(2)
- 5) 窪田和巳、島津明人、川上憲人 2014 「日本人労働者におけるワーカホリズムおよびワーク・エンゲイジメントとリカバリー経験との関連」『行動医学研究』20 巻(2014)2号
- 6) 厚生労働省 2014 「障害福祉サービスにおける人材確保・処遇改善に向けて」 障害福祉サービス等報酬改定検討チーム
- 7) 厚生労働省 2014 「保育士等に関する関係資料」 第3回保育士等確保対策検討会検討資料
- 8) J.Jフロウ、A.C パークス編 島井哲志、島田早苗、亀島信也監訳 2017 「ポジティブ心理学を味わう エンゲイジメントを高めるための 25 のアクティビティ」
- 9) 島津明人 2014 「職場のストレスマネジメントーセルフケア教育の企画・実施マニュアル」 誠信書房
- 10) 社会福祉法人 東京都社会福祉協議会 2017 「質と量の好循環をめざした 福祉人材の確保・育成・定着」 美巧社
- 11) 保育士養成協議会 2016 「平成 28 年度指定保育士養成施設における教育の質の確保と向上に関する調査研究 研究報告書」厚生労働省委託調査研究事業