

児童養護施設への就職決定因としての職場の雰囲気

**The atmosphere of workplace in children's homes as determinant of getting
employment**

赤間 健一・稲富 憲朗

Kenichi Akama・Noriaki Inadomi

児童養護施設への就職決定因としての職場の雰囲気

The atmosphere of workplace in children's homes as determinant of getting employment

赤間 健一*・稲富 憲朗*

Kenichi Akama・Noriaki Inadomi

問題と目的

社会的養護の現場において、人材の確保や定着は解決すべき課題として様々な取り組みが行われている。

児童養護施設職員の就職動機について検討した赤間・稲富（2022）において、児童養護施設に就職した新卒者が就職先を決める際に最も重視していたことが職場の雰囲気であった。しかしながら、就職の決め手として職場の雰囲気について検討した調査や研究は今のところ見当たらない。

大学生の就職の決定因について、児童養護施設に限らず、大学生全体で見ると、産労総合研究所（2023）の調査では、大学生の就職先の最終的は決め手について、成長ができそうだから（17%）、仕事が楽しそうだから（15%）、自分の能力、個性が生かせそうだから（12%）の順に多かった。職場の雰囲気に関しては、そもそも選択肢に含まれておらず、最終的な決め手として職場の雰囲気は想定されていない、またはこれまでも上位に上がってくることはなかった可能性が考えられる。しかしながら、同調査の中で、大学のキャリアセンターや企業の採用担当者、就職支援者に対する質問への回答の中で、社風、職場の雰囲気を気にする学生が、増加、やや増加と回答した割合が71%であり、最終的な決め手ではないとしても、職場の雰囲気は就職先を選ぶ上で考慮する要因として認識されていること、またその認識を持つ学生が増加していることが推測される。ここでも社風や職場の雰囲気という

語は使われているものの、どのような社風や職場の雰囲気が望まれているかについて言及はなかった。

就職動機や就職決定因としての職場の雰囲気を扱った研究はみあたらないが、職場の雰囲気を扱った研究の中では、具体的な雰囲気の内容に言及したものも見られた。

井村（2005）は、特別養護老人ホームに勤務する介護職員を対象とした調査の結果、人間関係を中心とした職場環境や職場の雰囲気の改善・調整がバーンアウトの防止・軽減につながることを示した。その中で、職場の雰囲気として、あたたかくてなじみやすい、自分の考えや工夫をいかすことができる、気軽に意見が言える、仕事を通して自分が成長できる、の4項目を使用していた。本島・林（2018）は、既婚女性看護師の仕事と家庭の両立支援策の利用状況等を調査し、支援策の利用にはそれを可能とする、気兼ねなく話せるような職場の雰囲気が必要であることを示唆する結果を示した。これらの研究は、職場の雰囲気が労働者の心理や行動に影響するため、働きやすさや働き続けることを可能にするような職場の雰囲気づくりを考える必要があることを示唆するものであった。

赤間・稲富（2022）は、児童養護施設への新卒入職者が最も重視したものが職場の雰囲気であったことを示したが、学生がどのような雰囲気の職場に就職したいと考えているかについては不明であった。他の調査や研究でも具体的に就職する際にどのような雰囲気の職場を求めているのかということまでは述べられていない。そこで、本研究では、職場の雰囲気として、具

* 福岡女学院大学

体的にどのような雰囲気をイメージしているのか、また現在の学生がどのような雰囲気の職場で働きたいと思っているのかについて検討することを目的とした。また、実習を経験することが就職につながる可能性も指摘されており（藤田，2016；多田内・重水，2013）、その理由の中に、実習を経験することで施設の雰囲気に触れることがある可能性も考えられるため、実習を経験することで児童養護施設への就職希望の意思に影響があるのか、またその理由についても検討する。

方法

調査参加者 児童養護施設で実習を行った学生 99 名（男性 10 名、女性 86 名、不明 3 名、平均年齢 20.0 (SD = 1.27) 歳）が調査に参加した。社会福祉士の実習生が 11 名、保育士の 1 回目の施設実習の実習生が 78 名、保育士の 2 回目の施設実習の実習生が 11 名であった。

調査内容 基本情報：性別、年齢、実習種（保育士の 1 回目、2 回目、社会福祉士、その他）、学校種（4 年制大学、短期大学、専門学校）、実習日数について尋ねた。実習における経験：楽しかったこと、困ったこと、施設へのイメージの変化の有無と変化したイメージを自由記述で回答を求めた。施設への就職について：実習を経験した結果として、児童養護施設に就職したいと思った程度を、1. 全く思わない、から、5. 非常にそう思う、までの 5 件法で回答を求めた。また、その理由として、子ども達との出会い、やりがいを感じた、仕事内容、職員の専門性、労働環境（交代制勤務・当直など）、自分の適性、職場の雰囲気、のそれぞれについて、1. 当てはまらない、から、4. 当てはまる、までの 4 件法で回答を求めた。就職を決める際に重視することとして、職場の人間関係、給与、福利厚生、仕事のやりがい、休日の多さ、労働環境（勤務形態）、業務内容、職場の雰囲気のそれぞれについて、1. 全く重要ではない、から、5. 非常に重要である、までの 5 件法で回答を求めた。職場の雰囲気：職場の雰囲気という言葉からイメージすることとして、職員同士の仲の良さ、職員と子どもの関係の良さ、楽しそうに仕事をしている様子、質問や意見の言いやすさ、職場の建物や立地といった物理的環境、のそれぞれについて、当てはまるものをすべて選択さ

せた。また、どのような雰囲気の職場で働きたいかについて自由記述で回答を求めた。最後に、実習した施設の職場の雰囲気が、自分がその施設に就職するとしたら好ましいものであったかどうか、1. 好ましくない、から、5. 好ましい、までの 5 件法で回答を求め、そう感じた理由について自由記述で回答を求めた。

手続き 実習終了後に、実習とは無関係であることを伝え、Google Form を使用し、各自のペースで回答を求めた。

結果

実習を経験して就職したいと思った程度（以下、就職意思）、またその理由としてそれぞれが当てはまる程度（以下、理由としての該当度）、就職する際に重視することのそれぞれについて平均値と標準偏差を表 1 に示した。実習種による差の有無を検討するために分散分析を行ったが、いずれも実習種による差は見られなかった。理由としての該当度、就職する際に重視することのそれぞれについて、項目間の差の有無を検討するために分散分析を行った。その結果、理由間で有意差がみられた ($F(6, 576)=8.68, p<.001$)。子ども達との出会いは、仕事内容、労働環境、自分の適性より高く、やりがいを感じた、は、仕事内容、職員の専門性、労働環境、自分の適性より高く、職場の雰囲気はいずれとも差がみられなかった。子どもたちとの出会い、やりがいを感じたこと、次いで職場の雰囲気が就職したいと感じた理由として高かった。また、就職する際に重視することにおいても項目間で有意差がみられた ($F(7, 672)=7.67, p<.001$)。職場の人間関係が、休日の多さ、労働環境（勤務形態）、業務内容より高く、仕事のやりがいと職場の雰囲気が、休日の多さ、業務内容より高かった。

就職意思と、理由としての該当度の関係を検討するために、相関係数を算出した。その結果、就職意思と、子どもたちとの出会い ($r=.40, p<.01$)、やりがいを感じた ($r=.22, p<.05$)、仕事内容 ($r=.36, p<.01$)、職員の専門性 ($r=.41, p<.01$)、自分の適性 ($r=.22, p<.05$)、職場の雰囲気 ($r=.40, p<.01$) の間に正の相関がみられた。また、就職意思と就職する際に重視することの関係について相関係数を算出した結果、給与

表1 記述統計量

	平均値	標準偏差
就職意思	3.81	0.74
理由としての該当度		
子どもたちとの出会い	3.51	0.68
やりがいを感じた	3.42	0.69
仕事内容	3.11	0.65
職員の専門性	3.21	0.70
労働環境（交代制勤務・当直など）	2.87	0.78
自分の適性	2.91	0.72
職場の雰囲気	3.37	0.74
就職する際に重視すること		
職場の人間関係	4.86	0.50
給与	4.58	0.57
福利厚生	4.49	0.58
仕事のやりがい	4.73	0.47
休日の多さ	4.27	0.78
労働環境（勤務形態）	4.52	0.73
業務内容	4.39	0.70
職場の雰囲気	4.84	0.45

($r=-.22, p<.05$)、福利厚生 ($r=-.23, p<.05$)、休日の多さ ($r=-.21, p<.05$) との間に負の相関がみられた。

また、理由としての該当度と就職する際に重視することに関連があるかどうかを検討するために相関係数を算出した。その結果、職場の人間関係を重視する程度と、理由として、子ども達との出会い ($r=.22, p<.05$)、やりがいを感じた ($r=.27, p<.01$)、仕事内容 ($r=.21, p<.05$)、職員の専門性 ($r=.20, p<.05$)、職場の雰囲気 ($r=.20, p<.05$) の間に弱い正の相関がみられた。職場の雰囲気を重視する程度においても、同様の理由との間に弱い正の相関がみられた（それぞれ、子ども達との出会い： $r=.27, p<.01$ 、やりがいを感じた： $r=.23, p<.05$ 、仕事内容： $r=.20, p<.05$ 、職員の専門性： $r=.27, p<.01$ 、職場の雰囲気： $r=.22, p<.05$)。また、仕事のやりがいを重視する程度と、やりがいを感じた ($r=.24, p<.05$)、職員の専門性 ($r=.24, p<.05$) の間に弱い正の相関がみられた。

イメージの変化

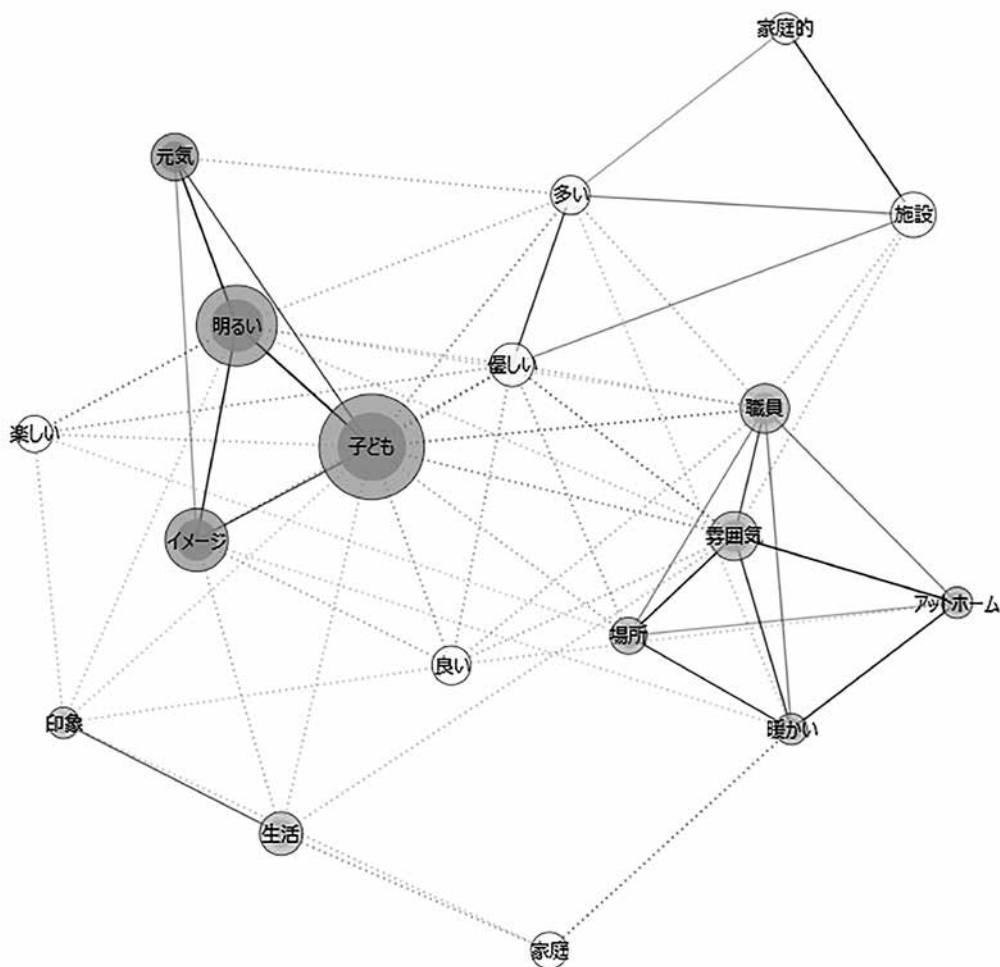
実習前後で児童養護施設に対するイメージの変化の有無について、88名が変化したと回答した。自由記述で回答を求めた変化後のイメージについて、

KHcoder を使用し、テキストマイニングを行った。単語に分解したのち、出現文書数を5以上に指定し、共起ネットワーク分析を行った。結果を図1に示した。4つのサブグラフが抽出された。出現数が多い語からなるサブグラフは、子ども、元気、明るい、イメージを中心としたものであった。他には、施設、家庭的、やさしい、多いからなるサブグラフ、職員、雰囲気、アットホーム、温かい、場所、からなるサブグラフ、と、生活、印象からなるサブグラフが抽出された。最後の2つのサブグラフに含まれる、温かいと生活はどちらも弱いながらも家庭とも共起していた。

職場の雰囲気について

職場の雰囲気という語からイメージする内容について、職員同士の仲の良さ、職員と子どもの関係の良さ、楽しそうに仕事をしている様子、質問や意見の言いやすさ、職場の建物や立地といった物理的環境、のそれぞれについて当てはまると回答した人数は、順に、87名、84名、63名、74名、29名であった。職員同士の仲の良さ、職員と子どもの関係の良さについて80%以上の、質問や意見の言いやすさは70%以上の、楽しそうに仕事をしている様子は60%以上の、建物や

図1 実習前後のイメージの変化についての狂気ネットワーク



立地といった物理的環境は30%弱の調査参加者が職場の雰囲気としてイメージするという結果であった。

働きたいと思う職場の雰囲気とはどのようなものかに対する自由記述文を対象に、最小文書数、最小出現数のそれぞれを5に、抽出する共起を上位60に指定し、共起ネットワーク分析を行った。

その結果、職員、職場、子ども、雰囲気、仲、良いからなるサブグラフ、意見、言う、言える、仕事、楽しい、自分などからなるサブグラフ、質問、気軽、相談、できる、先輩、等からなるサブグラフ、連携、取れる、からなるサブグラフ、環境、働く、人間関係からなるサブグラフの5つが抽出された。

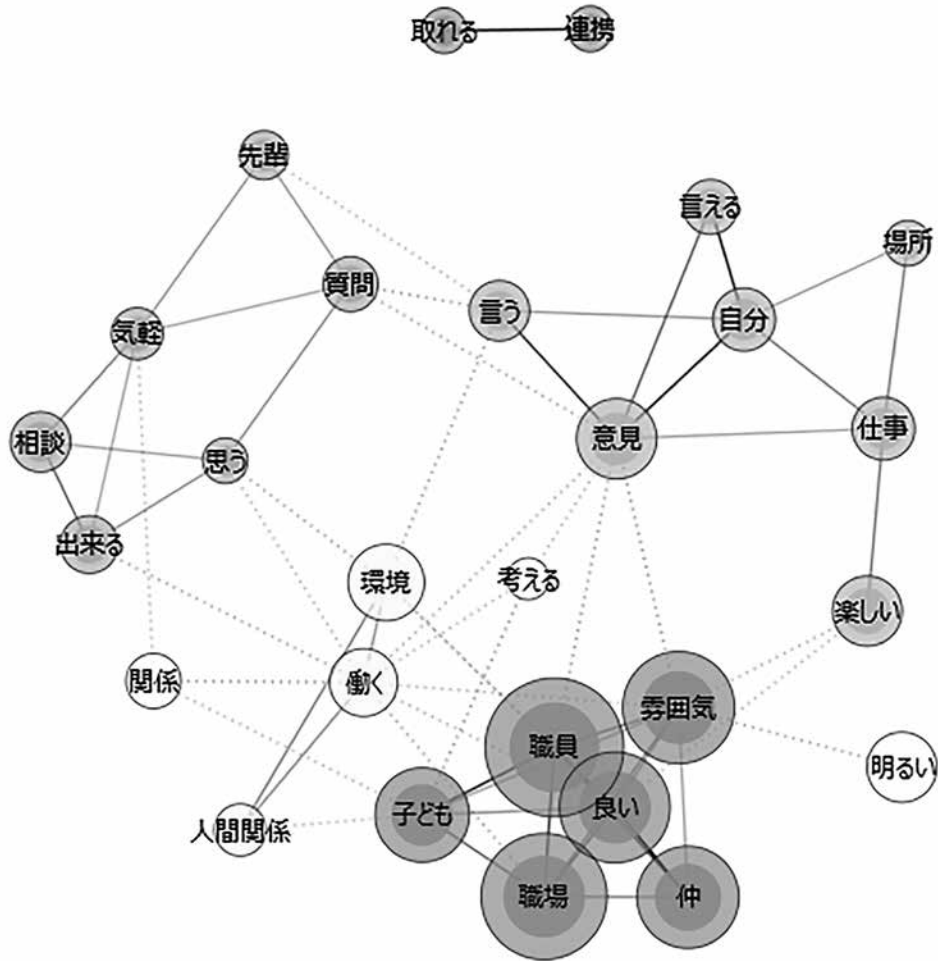
この結果から、職員や子どもの仲が良い雰囲気の職場、自分の意見を言うことができ楽しく仕事ができる雰囲気の職場、気軽に質問や相談ができる雰囲気の職場、連携が取れる雰囲気の職場、などが働きたいと思う雰囲気の職場と考えられる。人間関係、環境、働く

からなるサブグラフについては、元の記述を確認した結果、話し合いができる、相談できる、子どもが伸び伸びと生活できる、等様々な環境と人間関係や働くが共起していた。

実習先の雰囲気の好ましさ

実習先の雰囲気が、自分が就職するとした場合に好ましいものであったかどうかについて、平均値4.08 ($SD=0.90$)であった。好ましい(5段階中、4か5)と回答した86名について、望ましいと感じた理由についての自由記述文を対象に、最小文書数、最小出現数のそれぞれを5に、抽出する共起を上位60に指定し、共起ネットワーク分析を行った。その結果、4つのサブグラフが抽出された。職員、子ども、仲、良い等からなるサブグラフが最も多くの語が共起し、語の出現数も多かった。その他のサブグラフは、教える、やさしいが丁寧と共起しているサブグラフ、コミュニ

図2 職場の雰囲気イメージについての共起ネットワーク



ケーションと連携が取れると共起しているサブグラフ、実習と仕事が楽しいと共起しているサブグラフであった。

職員同士、子ども同士、職員と子どもの仲が良いこと、指導が優しく丁寧であること、コミュニケーションや連携が取れること、仕事や実習が楽しいことが働く上で好ましい雰囲気として認識されていると考えられる。

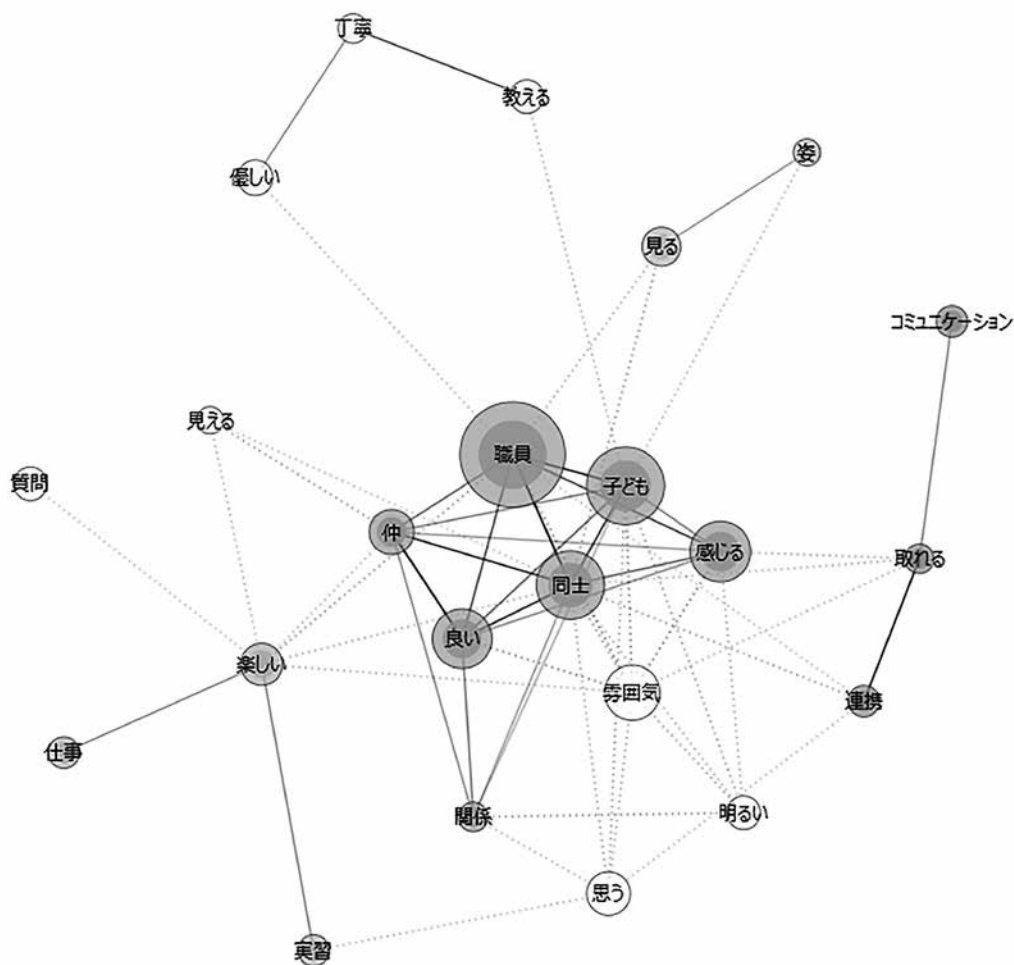
職場の雰囲気が好ましいかという質問に対し、どちらともいえない、または好ましくない（5段階中1から3）と回答した23名のうち、好ましくない（5段階中1か2）と回答したのは6名であった。自由記述の内容としては、職員が怖い、子どもへの対応が冷たい、言葉の選択が悪い、などネガティブなものがほとんどであったが、職員と子ども間など、仲の良い状況に自分が入っていけるか、自分にもできるかわからないという理由も見られた。

考察

本研究では、児童養護施設への就職を考える際に、どのような雰囲気の職場で働きたいと考えているのか、職場の雰囲気という語の具体的な内容を明らかにすることを目的とした。また実習を経験することが就職意思に影響するのか、影響があった場合に職場の雰囲気に触れることが関係しているのかどうかについても検討した。

実習後の就職意思は、平均値が3.81 (SD=0.74)であったことから、実習後の児童養護施設への就職意思は高い水準にあった。その理由として、子どもたちとの出会い、やりがいを感じたこと、次いで職場の雰囲気の順に高かった。また、就職を考える際に重視することとしては職場の人間関係、仕事のやりがい、職場の雰囲気が重視されていた。

図3 実習先の雰囲気の好ましさについての共起ネットワーク



実習後に児童養護施設に対するイメージが変化したかについては、99名中88名が変化したと回答した。変化した後のイメージについては、自由記述を分析した共起ネットワーク分析の結果から、子どもについて、元気、明るいというイメージに、施設について、家庭的、やさしいというイメージに、職員、雰囲気がアットホームであり、温かい場所であるというイメージに変化したこと、また、生活という印象というイメージに変化していた。全体的に好意的なイメージを持つようになったといえよう。また、実習先の施設の雰囲気が、その施設に就職するとして考えた場合に好ましいかどうかについては、86名が好ましいと回答しており、その理由については、職員同士、子ども同士、職員と子どもの仲が良いこと、指導が優しく丁寧であること、コミュニケーションや連携が取れること、仕事や実習が楽しいことがあげられており、人間関係の良さや働きやすい雰囲気を感じたと考えられ

る。

実習を経験することで、児童養護施設自体や、職員や子どもについて、また職場としての児童養護施設へのイメージがプラスに転じたことが就職意思につながったと考えられる。

職場の雰囲気という語からイメージする内容について、職員同士の仲の良さ、職員と子どもの関係の良さについては80%以上、質問や意見の言いやすさについては70%以上の、楽しそうに仕事をしている様子については60%以上の参加者が当てはまると回答した。この結果は、職場の雰囲気という語が複数の意味を連想させる語であることを示す結果であり、具体的な内容を確認しないことには、それぞれの人がイメージする職場の雰囲気について把握することが難しいということを示唆している。働きたいと思う職場の雰囲気については、自由記述文に対して共起ネットワーク分析を行った結果から、職員や子どもの仲が良い雰囲

気、自分の意見を言うことができ楽しく仕事ができる雰囲気、気軽に質問や相談ができる雰囲気、連携が取れる雰囲気、など複数の雰囲気が働きたいと思う職場の雰囲気として抽出された。子どもの生活の場である児童養護施設で、子どもの生活を支える職員として働くことを考えた際には、その職場や業務内容を考えると、人間関係が良好であること、質問や相談ができること、連携が取れること、また自分の意見も言いやすく楽しく働くことができるということが、これから就職を考える学生にとって重要であることは当然かもしれない。

職場の雰囲気の重要性は、児童養護施設以外の職員を対象とした研究においても示されている。例えば、宮西・田村(2021)は、小学校教師を対象とした調査の結果、職場の雰囲気をポジティブにとらえていると、チームとして働くことを効果的にとらえる傾向があることを示したように、チームとして機能するかどうかにも職場の雰囲気が影響する。また、原他(2021)は、やめたいと思った理由、退職理由の中に、「継続できないような職場の雰囲気があった」ことを示し、島野・富田・小林(2021)は、大学病院に勤務する看護師について、残留意欲を高めるために、上司がスタッフの話聞くことができる、話しやすい職場の雰囲気づくりが重要であると指摘した。これらの研究は、就職したのち、人材の定着においても職場の雰囲気が影響することを示唆するものである。

本研究は児童養護施設を対象として、学生が就職したい、働きたいと思う職場の雰囲気がどのようなものであるかを検討したため、全ての職場について一般化できる結果ではない。しかしながら、どのような職場においても働きやすいと感じられる職場の雰囲気が人材の確保や定着において重要であるということは共通して当てはまることではないだろうか。児童養護施設においては、元々の施設や職員に対するイメージが必ずしも好意的なものではない可能性もあり、実習を経験することがそのイメージの変化に影響し、就職意思につながっている可能性が示された。仕事のやりがいや子どもとの出会いも就職意思に影響していたが、人

材確保のためには、実習の際に、人間関係が良好であり、質問や相談がしやすく、サポートティブで、働きやすい職場であるという雰囲気を感じてもらうことも有効な方法であると考えられる。

引用文献

- 赤間健一・稲富憲朗(2023). 児童養護施設職員の就職動機に関する研究 福岡女学院大学紀要人間関係学部編 **24**, 7-14.
- 藤田 哲也(2016). 児童福祉施設で働く新任職員の仕事に関する実態調査：人材確保と育成に関する一考察. 子どもと福祉 **9**, 100-106.
- 原孝成・高橋弥生・おかもとみわこ・日暮トモ子・當銘美菜(2021). 卒業生のキャリア形成に関する初期調査—卒業生を対象とした質問紙調査からの検討— 高等教育研究. **27**, 93-101.
- 井村弘子(2005). 介護職員のメンタルヘルス—職場環境とバーンアウトとの関連— 明菜和大学人文学部紀要. **6**, 79-89.
- 宮西真・田村修一(2021). 小学校教師の協働意識と組織感情の関連—「チーム学校」構築のための組織マネジメントに焦点をあてて— 創価大学教育学論集. **73**, 217-234.
- 本島葉那美・林美奈子(2018). 既婚女性看護師の仕事と家庭の両立支援策の利用状況と希望する支援 日白大学健康科学研究. **11**, 61-68.
- 産労総合研究所(2023). 2023年3月卒業予定者の採用・就職に関するアンケート https://www.e-sanro.net/share/pdf/research/pr_230414.pdf (最終閲覧日 2023年12月17日)
- 島野愛子・富田幸江・小林由起子(2021). 大学病院に勤務する看護師の組織残留意欲に関連する要因 日本健康医学会雑誌. **30**, 436-448.
- 多田内 幸子・重水 茂(2013). 施設実習に関する本学幼児教育学科学生の意識調査. 久留米信愛女学院短期大学研究紀要 **36**, 55-61.

