

分担研究報告書

地方公共団体の児童虐待死事例の検証結果における
再発防止策等の検討のための研究 (23DA1501)

児童相談所における「勤務状況に関する課題」と「業務上の課題」についての考察 及び各因子間の相関の考察

研究分担者	鈴木 浩之	立正大学
	井出 智博	北海道大学
	増沢 高	子どもの虹情報研修センター
	伊藤 嘉余子	大阪公立大学
	白井 祐浩	九州産業大学
	満下 健太	静岡大学

研究要旨

本研究は「児童虐待対応に携わる職員の勤務状況と課題認識の構造 ―児童相談所と市区町村の比較―」における記述統計の結果及び、児童相談所・市区における「勤務状況」に示された因子分析によって示された因子について、さらに、「児童相談所の課題」として示された子ども虐待対応を行う中での児童相談所における組織上の課題や運営について、職種、経験年数、管理職・非管理職、所在地を変数として一要因分散分析等の結果を示し、分析を進めた。さらに、「勤務状況」に係る3因子、「児童相談所の課題」に係る4因子合計7因子の相関分析をすることで、とりわけ、児童相談所が子ども虐待対応において「防衛的・表層的・形骸化対応」に至ってしまう構造的な5つの課題を明らかにした。

1. 多忙による業務負担感の常態化は「防衛的・表層的・形骸化対応」につながる可能性がある。
2. 「防衛的・表層的・形骸化対応」、面接力やアセスメント力の専門性獲得の障害を生じさせる可能性があり、その逆も生じうる。
3. 面接力やアセスメント力等専門性の不備と、会議等での「意見の言えなさ」は相互的関係にある。
4. 「意見の言えなさ」は「職場での孤立」と強く関係し、「防衛的・表層的・形骸化対応」にもつながっている。
5. 「職場での孤立」は「やりがいのなさ」を生じさせ、職員の雇用や定着にも関わる重要な障害因子となる可能性がある。

本研究は、各因子が相互に影響を与えあい悪循環に至る構造的な問題が、健全な組織運営を妨げる障壁となること明らかにした。一方で、各因子の解決に向けた取り組みが、互いに好影響を与えて良循環を形成する可能性も示唆するものである。

I. 問題と目的

ここでは前章の「児童虐待対応に携わる職員の勤務状況と課題認識の構造 ― 児童相談所（以下、児相）と市区町村の比較―」における記述統計の結果及び、児相・市区における「勤務状況」に示された因子分析によって示された因子について、さらに、「児相の課題」として示された子ども虐待対応を行う中での児相における組織上の課題や運営について、いくつかの変数との関係を考察する。さらに、それぞれの因子間のつながり、相関について考察する。

本研究の全体像から本研究（テーマ8）の目的を示す。全体を貫く大きな研究テーマは「死亡事例検証等においてその再発を防ぐため繰り返し提言がなされているが虐待死が減少しないのはなぜか」というリサーチ・クエスチョンからである。

1年目の研究においては先行研究、及び、自治体及び国の死亡事例検証をつぶさに分析し、自治体、国によって、あるいは有識者から繰り返し提言されているものは何かということを改めて明らかにした。ここでは、多岐にわたる、きわめて多くの課題が指摘され、それは年を追うごとに増えていることが示された。主たる項目を示せば、「①リスクアセスメントの不十分さ」

「②リスクアセスメントの固定化」「③家族機能のアセスメントの不足」「④関係機関の連携不足」「⑤引継ぎの不備」「⑥専門性の欠如」「⑦体制の脆弱性」などとして分類された。これらを主題として、この下に主題を構成する多くの課題、提言が並んでいる。しかし、これだけの課題が示され、提言がなされているにもかかわらず、毎年、おおそ一定数の子ども達が死亡している

事実がある。この中には、いまだ、児相や市区町村の瑕疵とされる事例も存在する。この点からは、指摘されたこと(子ども虐待対応の原則)の確実な実施が求められる。一方で、予見が困難で、提言に示されていない事実が死亡に至らしめたと考えられる事例や、提言に示されたことを履行しても防ぐことができなかった事例もある。さらには、提言等によって指摘はされていても、実際の児相の実務の中では対応が困難であると感じさせるものも少なくない。実際、児相が受理する虐待対応相談件数の中で、虐待死に至る事例は統計的にはおおそ1万件に1件と言われることもあり、どうやって死亡に至るリスクを見つけ出すのか現場の苦悩は少なくない。そして、必ずしもリスクが高いとされなかった事例にも死亡事例が発生している例もある。(おおそ、児相には毎年22万件程度の虐待対応相談が寄せられ、それらが係属ケースとして累積されていく。心中事例を除く虐待死事例が50件発生し、そのうち、児相が関与している事例が20件強としても、1万件に1件という説明のされ方は必ずしも誇大な表現でもない)

それでも、児相の現場は虐待死を減らす不断の努力が求められる。そこで、次に行った研究が、児相と市区町村（児童福祉及び母子保健）におけるエキスパートとされる16名に対して「死亡事例検証等において繰り返し提言がなされているがそのことが解消されていかないのはなぜか」というリサーチ・クエスチョンによって問いかけることであった。エキスパートの実践知、臨床知から今日の児相、市区町村の現状に対するブレイクスルーを求めたのであった。データについては探索的な質的分析を行い、児相、市

区町村の今日的でリアルなテーマを得ることができた。これらのインタビューは、これまでの提言とは質の異なる極めて示唆のあるものであった。ぜひ、調査報告にある臨床、実践に裏打ちされたエキスパートの言葉を参照されたい。分類された項目は「①支援者が置かれている現場の状況と実務上の課題や障壁」「②虐待対応を行う組織の運営上の課題や障壁」「③市区町村に特化した課題や障壁」「④国と地方自治体の検証報告書に求められる課題」などとされた。

そして、これらの一連の研究を踏まえた今回の研究では、エキスパートが示したテーマが、実際の市区町村、児相の現場でどのように実務の中で取り組まれているのか、そして、その課題が実際の現場の実務の中で実現していくためには、何が必要となり、そこにどんな障壁があるのかを質問紙調査を実施し、明らかにすることであった。

探索的な質的分析によって得られたエキスパートの言葉を大きくは4つに分類し、アンケートの質問紙にした。つまり、「①子ども虐待対応における対応上の内外の批判を回避するための防衛的な姿勢が支援の後退を招いている視点」

「②アセスメントを十分に行うことができない背景にある組織的な問題に係る視点」「③市区(町村)が抱えている固有の問題に係る視点」「④検証の在り方そのものについての問題に係る視点」である。特に本研究については、「①子ども虐待対応における対応上の内外の批判を回避するための防衛的な姿勢が支援の後退を招いている視点」「②アセスメントを十分に行うことができない背景にある組織的な問題に係る視点」についての因

子分析結果に対して、いくつかの変数との関係の考察、因子間のつながり、相関から統計的な課題を導いた。

本研究では、まず、「勤務状況に関する課題」に関する各因子の分散分析を行い、続いて「児相における課題」に関する各因子の比較、相関を分析し、最後に「勤務状況に関する課題」及び「児相における課題」の因子間の相関を分析し、その結果を踏まえて論述する。

II. 方法

本研究では、前章で示されたアンケート調査についての記述分析、因子分析の結果に基づき各因子について、職種、経験年数、管理職・非管理職、所在地についての関係を見ることとした。

まず、児相における「勤務状況に関する課題」としての3因子、「業務負担感因子」「やりがいのなさ因子」「職場での孤立因子」に対し、主な職種（福祉職・事務職・心理職）による分散分析を実施した。また、同様に経験年数（「2年以下」「3年から5年」「5年以上」）についての分散分析（一要因分散分析）を実施した。さらに、上記3因子に対し、管理職・非管理職について、所在地（大都市圏・大都市圏以外）について t 検定を実施した。

次に、子ども虐待対応における「児相に係る課題」としての4因子、「防衛的・表層的・形骸化対応因子」「ケース理解の不十分さ因子」「意見の言えなさ因子」「面接力、説明力に関する養成の不十分さ因子」について同様の分析を行った。

さらに、「勤務状況に関する課題」としての3因子、「業務負担感因子」「やり

がいのなさ因子」「職場での孤立因子」及び、子ども虐待対応における「児相に係る課題」としての4因子、「防衛的・表層的・形骸化対応因子」「ケース理解の不十分さ因子」「意見の言えなさ因子」「面接力、説明力に関する養成の不十分さ因子」合計7因子についての相関関係を検討するために、相関分析を行った。

※ 因子構造の詳細については前章の「児童虐待対応に携わる職員の勤務状況と課題認識の構造」を参照のこと。

III. 結果

1. 「勤務状況に関する課題」に関する分散分析等の結果

前章の考察でも指摘されている通り児相と市区において「勤務状況に関しては共通の因子構造(配置不変)が確認」された。但し、因子構造は同じでも児相と市区においては、 t 検定において業務負担感についてのみ、児童相談職員が市区職員より優位に高いことが認められた。

「やりがいのなさ」「職場での孤立」については、有意差はなかった。(表1)

表1 職種別で見た各因子の比較

項目・因子	主な職種	N	M	SD
業務負担感因子	福祉職	388	3.85	0.82
	事務職	108	3.63	0.87
	心理職	57	3.79	0.76
	合計	553	3.80	0.83
やりがいのなさ因子	福祉職	388	2.30	0.62
	事務職	108	2.40	0.70
	心理職	57	2.08	0.44
	合計	553	2.30	0.62
職場での孤立因子	福祉職	388	1.96	0.69
	事務職	108	2.19	0.72
	心理職	57	2.22	0.67
	合計	553	2.03	0.70

(1) 職種別で見た各因子の比較(一要因分散分析)

主な職種(福祉職・事務職・心理職)による各因子得点(1点~5点)の差を検

討するため、等分散を仮定しない *Welch* の分散分析(一要因分散分析)を実施した。なお多重比較には *Games-Howell* 法を用いた。(表1)

1) 業務負担感因子

各職種の平均値は、福祉職($M = 3.85$, $SD = 0.82$)、事務職($M = 3.63$, $SD = 0.87$)、心理職($M = 3.79$, $SD = 0.76$)

であり、他因子と比較して相対的に高い傾向がみられた。福祉職が最も高い傾向を示したものの、一要因分散分析の結果、業務負担感に係る職種の主効果は統

計的に有意ではなかった ($F(2, 130.80) = 2.72, p = .070, \omega^2 = .007$)。効果量も小さく、職種による説明分散は限定的であり職種による差はほとんどないと言える。

2) やりがいのなさ因子

各職種の平均値は、福祉職 ($M = 2.30, SD = 0.62$)、事務職 ($M = 2.40, SD = 0.70$)、心理職 ($M = 2.08, SD = 0.44$)であった。一要因分散分析の結果、やりがいのなさに係る職種の主効果は有意であった ($F(2, 141.50) = 7.77, p < .001, \omega^2 = .014$)。多重比較の結果、事務職および福祉職は心理職よりも有意に高い得点を示した。一方、福祉職と事務職の間には有意差は認められなかった。効果量は小さい値であり、職種の影響は大きいものではないが、心理職は他の職種と比べて「やりがいのなさ」を相対的に低く感じている、つまりやりがいを他職種に比べて相対的に感じていることが示された。

3) 職場での孤立因子

各職種の平均値は、福祉職 ($M = 1.96, SD = 0.69$)、事務職 ($M = 2.19, SD = 0.72$)、心理職 ($M = 2.22, SD = 0.67$)であった。一要因分散分析の結果、職場での孤立に係る職種の主効果は有意であった ($F(2, 129.5) = 6.55, p = .002, \omega^2 = .020$)。職種差は有意であり、事務職、

心理職に比べ福祉職は相対的に孤立感が少ないことが認められた。効果量は小からやや小 ($\omega^2 = .020$) である。

以上のことから、「やりがいのなさ」

「職場での孤立」について職種差が認められたがいずれも効果量は少なく、職種による影響は限定的なものであると言える。但し、心理職は「やりがいのなさ」について、多職種に比べて相対的に低い傾向(やりがいを多職種よりも感じている)がうかがえる。心理職固有の専門性を見相の実践において、相対的に一定程度発揮できていることがうかがえる結果である。

「業務負担感」については、職種差は認められず、職種を超えて組織全体の課題であることが示唆された。注目すべきは「業務負担感」について平均点自体が非常に高い値を示しており、見相全体の課題であることが強く指摘できる。

(2) 経験年数別で見た各因子の比較(一要因分散分析)

経験年数について「2年以下」「3年から5年」「5年以上」とし、各因子得点の差を検討するため、等分散を仮定しない Welch の分散分析(一要因分散分析)を実施した。なお多重比較には Games-Howell 法を用いた。(表2)

表2 経験年数別の各因子の比較

	経験年数	N	M	SD
業務負担感因子	2年以下	114	3.70	0.87
	3から5年未満	83	4.04	0.71
	5年以上	373	3.78	0.84
	合計	570	3.80	0.83
やりがいのなさ因子	2年以下	114	2.53	0.62
	3から5年未満	83	2.36	0.77
	5年以上	373	2.23	0.57
	合計	570	2.31	0.62
職場での孤立因子	2年以下	114	1.87	0.68
	3から5年未満	83	1.92	0.68
	5年以上	373	2.12	0.71
	合計	570	2.04	0.71

1) 業務負担感因子

各経験年数別の平均値は、2年以下 ($M = 3.70$, $SD = 0.87$)、3～5年未満 ($M = 4.04$, $SD = 0.71$)、5年以上 ($M = 3.78$, $SD = 0.84$) であった。一要因分散分析の結果、業務負担感に係る経験年数の主効果は有意であった ($F(2, 187.0) = 5.64$, $p = .004$, $\omega^2 = .012$)。3～5年未満の経験年数の職員の業務負担感がやや高いことが分かった。ただし、効果量は小である。

業務負担感については、いずれの経験年数でも平均値が特に高いことが特筆される。

2) やりがいのなさ因子

各経験年数別の平均値は、2年以下 ($M = 2.53$, $SD = 0.62$)、3～5年未満 ($M = 2.36$, $SD = 0.77$)、5年以上 ($M = 2.23$, $SD = 0.57$) であった。一要因分散分析の結果、やりがいのなさに係る経験年数の主効果は有意であった ($Welch F(2, 164.5) = 11.31$, $p < .001$, $\omega^2 = .035$) 2

年以下の経験値の職員は5年以上の経験値の職員に比べてやりがいのなさの因子得点が高く、やりがいを感じにくくなっていることが分かった。効果量は小から中の下限と言ったところなので、小さいとは言えない。

3) 職場での孤立因子

各経験年数別の平均値は、2年以下 ($M = 1.87$, $SD = 0.68$)、3～5年未満 ($M = 1.92$, $SD = 0.68$)、5年以上 ($M = 2.12$, $SD = 0.71$) であった。一要因分散分析の結果、職場での孤立因子に係る経験年数の主効果は有意であった ($Welch F(2, 182.4) = 7.14$, $p = .001$, $\omega^2 = .021$)。5年以上の経験年数の職員は、2年以下の経験年数の職員に比べて孤立感が有意に高いことが分かった。但し、効果量は小さい。

以上のことから、経験年数から見た因子の比較において「業務負担感」「やりがいのなさ」「職場での孤立」の各因子

について、統計的な有意差が認められた。但し、効果量は小さく、経験年数による影響は限定的であると言える。業務負担感は、やはり、経験年数群のすべてにおいて、非常に高い平均点を示している。

「やりがいのなさ」については、経験年数が2年以下の職員において相対的に得点が高く、経験を重ねていくに従いやりがいを感じていく傾向が示された。一方で、「職場での孤立」は経験年数5年以上の職員でやや高い傾向が示されており、経験を重ねていく中で職場組織内での指導的役割が期待されることによって責任感と共に、

孤立感を感じていることが示唆された。5年というのは、現状の児相では中堅職員として期待され、スーパーバイザーとしての職責を担うこともあり、そのことが孤立感を感じさせているならば、スーパーバイザーに対する職員支援、サポートが喫緊の課題として求められていると言える。

(3) 管理職・非管理職で見た各因子の比較(*t*検定)

管理職・非管理職による各因子得点の差を検討するため、*Welch*の*t*検定を実施した。(表3)

表3 管理職・非管理職別の各因子の比較

	管理職か否か	N	M	SD
業務負担感因子	管理職である	179	3.67	0.85
	管理職ではない	391	3.86	0.82
やりがいのなさ因子	管理職である	179	2.31	0.64
	管理職ではない	391	2.31	0.62
職場での孤立因子	管理職である	179	2.35	0.77
	管理職ではない	391	1.90	0.63

1) 業務負担感因子

管理職・非管理職の平均値は管理職($M=3.67$, $SD=0.85$)、非管理職($M=3.86$, $SD=0.82$)、であった。*t*検定の結果、業務負担感に係る管理職・非管理職の主効果は有意であり($t(337.06) = -2.62$, $p = .009$)、非管理職の方が、負担感が高いことが示された。但し、効果量は小さく($g = -0.238$)大きな差とは言えない。

2) やりがいのなさ因子

管理職・非管理職の平均値は管理職($M=2.31$, $SD=0.64$)、非管理職($M=2.31$, $SD=0.62$)、であった。*t*検定の結果、やりがいに係る管理職・非管理職の主効果

は有意ではなかった($t(334.72) = 0.05$, $p = .957$)。効果量もほぼなく($g = 0.005$)、やりがいのなさについては、管理職か否かは実質的には存在しないことが示された。

3) 職場での孤立因子

管理職・非管理職の平均値は管理職($M=2.35$, $SD=0.77$)、非管理職($M=1.90$, $SD=0.63$)、であった。*t*検定の結果、職場での孤立に係る管理職・非管理職の主効果は有意であり($t(291.19) = 6.87$, $p < .001$)、非管理職に比べて管理職の方が、孤立感が高いことが明確に示された。 $(g = 0.666)$ 。

以上のことから、管理職と非管理職について各因子得点の比較を行った結果、「業務負担感」および「職場での孤立」について統計的な優位差が認められた。「業務負担感」については、管理職に比べ、非管理職の方が相対的に高い傾向は認められたが、効果量は小さく、大きな差はないことがわかる。一方で、「職場での孤立」については管理職が非管理職に比べて優位に高く、さらに、効果量も中程度の高さを示していることから、管理職の児相組織内での孤立感の存在が、ある程度明確に示されたと言える。管理職は、児相における子ども

虐待対応において、ときに子どもの命に係わる最終的な意思決定を担い、また、多職種が存在する組織の運営を担い、その重責とともに、孤立感を抱いている実態が明らかとなった。記述した、スーパーバイザーの孤立感の課題の延長線上にある課題と言える。

「やりがいのなさ」については、管理職、非管理職の差は認められなかった。

(4) 所在地で見た各因子の比較(*t*検定)

児相の所在地(大都市圏・大都市圏以外)による各因子得点の差を検討するため、*Welch*の*t*検定を実施した。(表4)

表4 所在地による各因子の比較

	所在地	N	M	SD
業務負担感因子	大都市圏	163	3.81	0.87
	大都市圏以外	407	3.80	0.82
やりがいのなさ因子	大都市圏	163	2.30	0.65
	大都市圏以外	407	2.31	0.61
職場での孤立因子	大都市圏	163	2.04	0.72
	大都市圏以外	407	2.04	0.70

1) 業務負担感因子

大都市圏・大都市圏以外の所在地による平均値は大都市圏($M = 3.81$, $SD = 0.87$)、大都市圏以外($M = 3.80$, $SD = 0.82$)、であった。*t*検定の結果、業務負担感に関する所在地による主効果は有意ではなかった($t(282.57) = 0.17$, $p = .867$)。効果量も非常に小さかった($g = 0.016$)。平均値の高さもほぼ同一であり、差は認められない。

2) やりがいのなさ因子

大都市圏・大都市圏以外の所在地による平均値は大都市圏($M = 2.30$, $SD = 0.65$)、大都市圏以外($M = 2.31$, $SD =$

0.61)、であった。*t*検定の結果、やりがいのなさに関する所在地による主効果は有意ではなかった($t(285.04) = -0.25$, $p = .803$)。効果量も非常に小さかった($g = -0.024$)。

3) 職場での孤立因子

大都市圏・大都市圏以外の所在地による平均値は大都市圏($M = 2.04$, $SD = 0.72$)、大都市圏以外($M = 2.04$, $SD = 0.70$)、であった。*t*検定の結果、職場での孤立に関する所在地による主効果は有意ではなかった($t(291.15) = -0.01$, $p = .990$)。効果量もほぼなかった($g = -0.001$)。

以上、大都市圏、大都市圏以外についての因子得点の比較では、いずれの因子においても統計的な優位差は認められなかった、このことから、ここに示された各因子については、地域的な条件よりも、組織内の構造、それぞれの階層、職種に応じた支援体制、専門職のキャリア養成、やりがいを感じる職場風土など複合的な要因が影響を与えていることが示唆された。

業務負担感に関する因子は平均値自体

が比較的高いことから、地域差を超えた共通する課題であることがわかる。

2. 「兎相の課題」に関する分散分析等の結果

ここでは、主な職種（福祉職・事務職・心理職）による各因子得点の差を検討するため、等分散を仮定しない *Welch* の分散分析（一要因分散分析）を実施した。なお多重比較には *Games-Howell* 法を用いた。（表5）

表5 職種別で見た各因子の比較

項目・因子	主な職種	N	M	SD
防衛的・表層的・形骸化対応因子	福祉職	388	2.87	0.63
	事務職	108	3.02	0.63
	心理職	57	3.13	0.74
	合計	553	2.93	0.65
ケース理解の不十分さ因子	福祉職	388	2.82	0.59
	事務職	109	2.89	0.58
	心理職	57	2.88	0.64
	合計	554	2.84	0.59
意見の言えなさ因子	福祉職	388	2.41	0.66
	事務職	109	2.40	0.54
	心理職	57	2.57	0.62
	合計	554	2.43	0.64
面接力・説明力に関する養成の不十分さ因子	福祉職	388	3.10	0.92
	事務職	109	3.21	0.90
	心理職	57	3.46	1.10
	合計	554	3.16	0.94

(1) 職種別で見た各因子の比較(一要因分散分析)

1) 防衛的・表層的・形骸化対応因子

各職種の平均値は、福祉職 ($M=2.87$, $SD=0.63$)、事務職 ($M=3.02$, $SD=0.63$)、心理職 ($M=3.13$, $SD=0.74$) であった。一要因分散分析の結果、防衛的・表層的・形骸化対応に係る職種の主効果は有意であった ($F(2, 124.5)=4.69$, $p=.011$, $\omega^2=.015$)。心理職は福祉職に比べて防衛的・形骸化傾向がやや高いことが分かった。ただし、効果量は小 ($\omega^2=.015$) である。

2) ケース理解の不十分さ因子

各職種の平均値は、福祉職 ($M=2.82$, $SD=0.59$)、事務職 ($M=2.89$, $SD=0.58$)、心理職 ($M=2.88$, $SD=0.64$) であった。一要因分散分析の結果、ケース理解の不十分さに係る職種の主効果は有意ではなかった。 ($F(2, 127.2)=0.67$, $p=.512$, $\omega^2=.001$)。ケース理解の不十分さという点においては、全職種に共通した課題と言える。

3) 意見の言えなさ因子

各職種の平均値は、福祉職 ($M=2.41$, $SD=0.66$)、事務職 ($M=2.40$, $SD=0.54$)、心理職 ($M=2.57$, $SD=0.62$) であった。一要因分散分析の結果、意見の言えなさに係る職種の主効果は有意ではなかった。 ($F(2, 135.0)=1.64$, $p=.198$, $\omega^2=.002$)。これも、職種差において有意差は認められなかった。心理職がやや高い傾向を示したが、統計的には有意差とは言えない。意見が言えないということは、職種に関係なく、組織

風土の課題として存在しているものと理解される。

4) 面接力、説明力に関する養成の不十分さ因子

各職種の平均値は、福祉職 ($M=3.10$, $SD=0.92$)、事務職 ($M=3.21$, $SD=0.90$)、心理職 ($M=3.46$, $SD=1.10$) であった。他因子と比較して相対的に平均点の高さは認められる。一要因分散分析の結果、面接力、説明力に関する養成の不十分さに係る職種の主効果は有意であり ($F(2, 124.9)=3.28$, $p<.041$, $\omega^2=.011$)、心理職において面接力・説明力に関する養成の不十分さを感じていることが示唆された。ただし、効果量は小 ($\omega^2=.011$) である。

以上のことから、「防衛的・表層的・形骸化対応」「面接力・説明力に関する養成の不十分さ」因子において、職種差が認められたがいずれも効果量は少なく、職種による影響は限定的なものであることが言える。但し、心理職は、「面接力、説明力に関する養成の不十分さ」については現在の児相における専門的スキルの養成不足をより感じていることがうかがえる。

「ケース理解の不十分さ」「意見の言えなさ」については、職種差は認められず、職種を超えて組織全体の課題であることが示唆された。

(2) 経験年数別で見た各因子の比較(一要因分散分析)

経験年数については「2年以下」「3年から5年」「5年以上」とし、各因子得点

の差を検討するため、等分散を仮定しな を実施した。なお多重比較には Games-

表6 経験年数別の各因子の比較

	経験年数	N	M	SD
防衛的・表層的・形骸化対応因子	2年以下	114	2.85	0.55
	3から5年未満	83	2.82	0.65
	5年以上	373	2.97	0.67
	合計	570	2.92	0.65
ケース理解の不十分さ因子	2年以下	115	2.84	0.57
	3から5年未満	83	2.83	0.65
	5年以上	373	2.84	0.59
	合計	571	2.84	0.59
意見の言えなさ因子	2年以下	115	2.47	0.73
	3から5年未満	83	2.50	0.73
	5年以上	373	2.42	0.59
	合計	571	2.44	0.64
面接力・説明力に関する養成の不十分さ因子	2年以下	115	3.02	0.93
	3から5年未満	83	3.04	0.99
	5年以上	373	3.24	0.93
	合計	571	3.17	0.94

い Welch の分散分析（一要因分散分析）

Howell 法を用いた。（表6）

1) 防衛的・表層的・形骸化対応因子

各経験年数別の平均値は、2年以下 ($M=2.85$, $SD=0.55$)、3～5年未満 ($M=2.82$, $SD=0.65$)、5年以上 ($M=2.97$, $SD=0.67$) であった。一要因分散分析の結果、統計的には経験年数の主効果は有意であった (Welch $F(2, 188.7)=3.13$, $p=.046$, $\omega^2=.007$)。しかし、効果量はごく小さく、明確な特徴も見つけられなかった。

2) ケース理解の不十分さ因子

各経験年数別の平均値は、2年以下 ($M=2.84$, $SD=0.57$)、3～5年未満 ($M=2.83$, $SD=0.65$)、5年以上 ($M=2.84$, $SD=0.59$) であった。一要因分散分析の結果、ケース理解の不十分さにおける経験年数の主効果は有意ではなかった (Welch $F(2, 175.7)=0.01$, $p=.988$, $\omega^2=-.003$)。ケース理解の不十分さについては、経験年数による差は全く見られなかった。経験年数に限らず、すべての経験年数の共通の課題と言える。

果、ケース理解の不十分さにおける経験年数の主効果は有意ではなかった (Welch $F(2, 175.7)=0.01$, $p=.988$, $\omega^2=-.003$)。ケース理解の不十分さについては、経験年数による差は全く見られなかった。経験年数に限らず、すべての経験年数の共通の課題と言える。

3) 意見の言えなさ因子

各経験年数別の平均値は、2年以下 ($M=2.47$, $SD=0.73$)、3～5年未満 ($M=2.50$, $SD=0.73$)、5年以上 ($M=2.42$, $SD=0.59$) であった。一要因分散分析の結果、意見の言えなさにおける経験年数の主効果は有意ではなかった (Welch $F(2, 163.7)=0.65$, $p=.522$, $\omega^2=.003$)。意見の言えなさについては、経験年数による差は全く見られなかった。経験年数に限らず、すべての経験年数の共通の課題と言える。

$\omega^2 = .001$)。意見の言えなさは、経験年数に関わりなく、組織の風土の問題であることが示唆された。

4) 面接力、説明力に関する養成の不十分さ因子

各経験年数別の平均値は、2年以下 ($M=3.02$, $SD=0.93$)、3～5年未満 ($M=3.04$, $SD=0.99$)、5年以上 ($M=3.24$, $SD=0.93$)であった。一要因分散分析の結果、面接力、説明力に関する養成の不十分さにかかる経験年数の主効果は有意であった ($Welch F(2, 176.4)=3.15$, $p=.045$, $\omega^2=.008$)。しかし、効果量は小さく、明確で有意な特徴もなかったが、ベテランにおいてやや高い傾向は認められた。

以上のことから、経験年数から見た因

子の比較において「防衛的・表層的・形骸化対応」「面接力・説明力に関する養成の不十分さ」の各因子について、統計的な優位差が認められた。但し、効果量は小さく、経験年数による影響は限定的であると言える。

「ケース理解の不十分さ」および「意見の言えなさ」については経験年数による差は認められなかったことから、組織全体の課題であることが理解される。

(3) 管理職・非管理職で見た各因子の比較 (t 検定)

管理職・非管理職による各因子得点の差を検討するため、*Welch* の t 検定を実施した。(表7)

表7 管理職・非管理職別の各因子の比較

	管理職か否か	N	M	SD
防衛的・表層的・形骸化対応因子	管理職である	179	2.95	0.66
	管理職ではない	391	2.91	0.65
ケース理解の不十分さ因子	管理職である	179	2.90	0.61
	管理職ではない	391	2.82	0.58
意見の言えなさ因子	管理職である	179	2.42	0.53
	管理職ではない	391	2.45	0.68
面接力・説明力に関する養成の不十分さ因子	管理職である	179	3.22	0.93
	管理職ではない	391	3.15	0.95

1) 防衛的・表層的・形骸化対応因子

管理職・非管理職の平均値は管理職 ($M=2.95$, $SD=0.66$)、非管理職 ($M=2.91$, $SD=0.65$)、であった。 t 検定の結果、防衛的・表層的・形骸化対応に係る職位による主効果は有意ではなかった ($t(338.37) = 0.64$, $p = .524$)。効果量

も非常に小さかった ($g = 0.058$)。

2) ケース理解の不十分さ因子

管理職・非管理職の平均値は管理職 ($M=2.90$, $SD=0.61$)、非管理職 ($M=2.82$, $SD=0.58$)、であった。 t 検定の結果、ケース理解の不十分さに係る管理職・非管理職の主効果は有意ではなく ($t(332.50)$

= 1.51, $p = .131$)。効果量も小さかった($g = 0.138$)。

3) 意見の言えなさ因子

管理職・非管理職の平均値は管理職($M=2.42$, $SD=0.53$), 非管理職($M=2.45$, $SD=0.68$)、であった。 t 検定の結果、意見の言えなさに係る職位による主効果は有意ではなかった($t(435.49) = -0.39$, $p = .699$)。効果量も非常に小さかった($g = -0.032$)。

4) 面接力、説明力に関する養成の不十分さ因子

管理職・非管理職の平均値は管理職($M=3.22$, $SD=0.93$), 非管理職($M=3.15$, $SD=0.95$)、であった。 t 検定の結果、面接力、説明力に関する養成の不十分さに係る職位による主効果は有意ではなかつ

た($t(350.51) = 0.839$, $p = .402$)。効果量も非常に小さかった($g = 0.075$)。

以上のことから、管理職と非管理職について各因子得点の比較を行った結果、「やりがいのなさ」「防衛的・表層的・形骸化対応」「ケース理解の不十分さ」「意見の言えなさ」「面接力・説明力に関する養成の不十分さ」については、管理職、非管理職の差は認められなかった。

(4) 所在地で見た各因子の比較(t 検定)

児相の所在地(大都市圏・大都市圏以外)による各因子得点の差を検討するため、*Welch*の t 検定を実施した。(表8)

表8 所在地による各因子の比較

所在地		N	M	SD
防衛的・表層的・形骸化対応因子	大都市圏	163	2.93	0.62
	大都市圏以外	407	2.92	0.66
ケース理解の不十分さ因子	大都市圏	163	2.79	0.60
	大都市圏以外	407	2.86	0.59
意見の言えなさ因子	大都市圏	163	2.47	0.62
	大都市圏以外	407	2.43	0.65
面接力・説明力に関する養成の不十分さ因子	大都市圏	163	3.14	0.95
	大都市圏以外	407	3.18	0.94

1) 防衛的・表層的・形骸化対応因子

大都市圏・大都市圏以外の所在地による平均値は大都市圏($M = 2.93$, $SD = 0.62$)、大都市圏以外($M = 2.92$, $SD = 0.66$)、であった。 t 検定の結果、防衛的・表層的・形骸化対応に関する地域による主効果は有意ではなかった

($t(319.23) = 0.06$, $p = .953$)。効果量も非常に小さかった($g = 0.005$)。

2) ケース理解の不十分さ因子

大都市圏・大都市圏以外の所在地による平均値は大都市圏($M = 2.79$, $SD = 0.60$)、大都市圏以外($M = 2.86$, $SD = 0.59$)、であった。 t 検定の結果、ケース

理解の不十分さに関する地域による主効果は有意ではなかった($t(297.47) = -1.20, p = .231$)。効果量も小さかった($g = -0.111$)。わずかに大都市圏以外においてケース理解の不十分さが高い傾向はあるが、統計的な差とは言えない。

3) 意見の言えなさ因子

大都市圏・大都市圏以外の所在地による平均値は大都市圏($M = 2.47, SD = 0.62$)、大都市圏以外($M = 2.43, SD = 0.65$)、であった。 t 検定の結果、意見の言えなさに関する地域による主効果は有意ではなかった($t(310.96) = 0.81, p = .417$)。効果量も非常に小さかった($g = 0.074$ (極小))。

4) 面接力、説明力に関する養成の不十分さ因子

大都市圏・大都市圏以外の所在地による平均値は大都市圏($M = 3.14, SD = 0.95$)、大都市圏以外($M = 3.18, SD = 0.94$)、であった。 t 検定の結果、面接力、説明力に関する地域による主効果は

有意ではなかった($t(294.72) = -0.55, p = .584$)。効果量も非常に小さかった($g = -0.051$)。

以上、大都市圏、大都市圏以外についての因子得点の比較では、いずれの因子においても統計的な優位差は認められなかった、このことから、ここに示された各因子については、地域的な条件よりも、組織内の構造、それぞれの階層、職種に応じた支援体制、専門職のキャリア養成、やりがいを感じる職場風土など複合的な要因が影響を与えていることが示唆された。

3. 因子間の相関分析

各因子間の関係を検討するために各因子間相関に関する分析を実施した。表中に示した Pearson の相関係数を見ると、ほとんどの因子間で有意な相関関係がみられた。(表 9)

表9 各因子間の相関

	勤務状況		児童相談所の課題			
	②やりがいのなさ因子	③職場での孤立因子	④防衛的・表層的・形骸化対応因子	⑤ケース理解の不十分さ因子	⑥意見の言えなさ因子	⑦面接力、説明力に関する養成の不十分さ因子
勤務状況						
① 業務負担感因子	.202 **	.071	.335 **	.097 *	.215 **	.275 **
② やりがいのなさ因子		.575 **	.075	.271 **	.314 **	.158 **
③ 職場での孤立因子			.148 **	.226 **	.461 **	.221 **
児童相談所の課題						
④ 防衛的・表層的・形骸化対応因子				.312 **	.336 **	.459 **
⑤ ケース理解の不十分さ因子					.299 **	.279 **
⑥ 意見の言えなさ因子						.370 **
⑦ 面接力、説明力に関する養成の不十分さ因子						—

* $p < .05$, ** $p < .01$

(1)勤務状況に関する因子間の相関

1) 「業務負担感因子」と他因子との相関

「業務負担感因子」と「やりがいのなさ因子」とは弱い正の相関($r = .202$)が

ある。業務負担が高いほどやりがいが少ないという傾向はあるが、その関係は大きなものではない。また、「業務負担感因子」と「職場での孤立因子」とは、ほぼ相関はなく、業務負担の大きさは孤立感とは統計的には、ほとんど関係がないこ

とが示唆された。

2) 「やりがいのなさ因子」と他因子との相関

「やりがいのなさ因子」と「職場での孤立因子」は比較的高い相関を示しており($r = .575$)、職場で孤立していると感じるほどやりがいを感じることができないということが示唆された。

以上のことから、やりがいの低下は、仕事量の多さなどによる業務負担よりも、職場での人間関係などの影響がもたらす孤立感が大きな影響を与える可能性が示唆された。(相関は関係を示しており、因果関係を示しているものではないことに注意)

(2) 児相の課題に関する因子間の相関

1) 「防衛的・表層的・形骸化対応因子」と他因子との相関

「ケース理解の不十分さ因子」とは有意な相関($r = .312$)、さらに「意見の言えなさ因子」とも有意な相関がある($r = .336$)。そして、「面接力、説明力に関する養成の不十分さ因子」については、最も強い相関が認められた($r = .459$)。

2) 「ケース理解の不十分さ因子」と他因子との相関

「意見の言えなさ因子」とは中程度の有意な相関($r = .299$)、「面接力、説明力に関する養成の不十分さ因子」とも中程度の相関($r = .279$)認められる。

3) 「意見の言えなさ因子」

「面接力、説明力に関する養成の不十分さ因子」とは比較的強い相関($r = .370$)が認められる。

以上、4因子はすべての因子間で中程度以上の相関が認められた。このこと

は、子ども、家族との面接力を備え、ケースを的確に見立て、組織に対してプレゼンテーションを行い、介入方針を立てていく実践者としての力の不足、あるいはそれらの実践能力の養成の不足が、組織の中で意見の言えなさや、防衛的・表層的・形骸化対応につながっていくこと、またその逆に、防衛的・表面的な対応は、面接力等の養成の機会を失い、ケース理解を不十分にし、それが意見の言えなさにもつながろう。このように4因子は、相互に影響を与えながら循環的な関係にあることが示唆された。

(3) 勤務状況に関する3因子・児相の課題 4因子合計7つの因子の相関

ここでは、「勤務状況」に関する3因子、「児相の課題」4因子合わせて7つの因子の相関を改めてみていく。

1) 業務負担感因子

有意な相関が認められたのは先述したとおり「やりがいのなさ因子($r = .202$)」は小さな相関、「防衛的・表層的・形骸化対応因子($r = .335$)」は中くらいの相関、「ケース理解の不十分さ因子($r = .097$)」はごく小さな相関、「意見の言えなさ因子($r = .215$)」は小さな相関、「面接力、説明力に関する養成の不十分さ因子($r = .275$)」は、小から中程度の相関を示した。「職場での孤立因子($r = .071$ (ns))」は有意な相関は認められなかった。

業務負担感は防衛的・形骸化対応と中程度に関連している。業務の忙しさ、負担が児相組織における防衛的・形骸化対応を促進させていることが示唆される内

容である。一方で、「職場での孤立因子」との相関はほとんど認められなかった。

2) やりがいのなさ因子

これも先述した通り有意な相関が認められたのは「職場での孤立($r = .575$)」とは大きな相関が認められた。「ケース理解の不十分さ因子($r = .271$)」は小から中程度の相関、「意見の言えなさ因子($r = .314$)」は中くらいの相関、「面接力、説明力に関する養成の不十分さ因子($r = .158$)」は小さな相関を示した。

「防衛的・表層的・形骸化対応因子($r = .075$ (ns))」は有意な相関は認められなかった。

職場での孤立は、やりがいのなさに強く影響していることが明確に示されている。また、やりがいのなさは、防衛的・表層的・形骸化に直接つながるものではないことが示唆された。

3) 職場での孤立因子

「防衛的・表層的・形骸化対応因子($r = .148$)」は小さな相関、「ケース理解の不十分さ因子($r = .226$)」は小さな相関、「意見の言えなさ因子($r = .461$)」は中くらいから大きな相関、「面接力、説明力に関する養成の不十分さ因子(.221)」は小さな相関を示した。

孤立していると当然意見を言えない、意見を言えないからますます孤立していくという悪循環が認められる。

4) 防衛的・表層的・形骸化対応因子

「ケース理解の不十分さ因子($r = .312$)」は中くらいの相関、「意見の言えなさ因子($r = .336$)」は中くらいの相関、「面接力、説明力に関する養成

の不十分さ因子($r = .459$)」は中から大きな相関が認められた。

子ども虐待対応における能力が不足していれば、表層的な対応に終始し、対応が形骸化し、組織防衛、合理化に組織が固定化されていくことが示唆される。一方では、形骸化し、組織防衛、合理化に組織が固定化されていくことで、子ども虐待対応の最前線に立つ職員が日々の実践を振り返ったり、そこにある課題を探究したり、よりよい実践者となるための研鑽、学びを放棄することにもなっていく。

5) ケース理解の不十分さ因子

「意見の言えなさ因子($r = .299$)」小から中くらいの相関、「面接力、説明力に関する養成の不十分さ因子($r = .279$)」も小から中くらいの相関を示している。

ケースのアセスメント力の不足が、組織の中で意見を言えないことにつながっている。意見を言えなければ、自分の主体的判断から、組織に判断を委ねたり、より大きな声、もっと言えば権威ある発言に従う傾向が生まれてしまう。

6) 意見の言えなさ因子

「面接力、説明力に関する養成の不十分さ因子($r = .370$)」は中くらいの相関を示している。

意見が言えないのは、専門職としての養成が十分になされていないことと相関している。学ぶことと意見を言えることはパラレルの関係にある。学ぶことに重きを置いていない、置けない組織は、子ども虐待対応において必要とされる高度な能力を有する実践者を養成することが

できず、コンプライアンス重視の創造性を失ったソーシャルワークを実践する傾向にある。マニュアルに準じればよく、そこに自分の意見をはさむ余地は少なく、したがって意見を言う必要もなくなっていく。

以上、各因子間については多くの因子で相関関係を読み取ることができた。

特筆すべきは、「やりがいのなさ」と「職場での孤立」との間には比較的大きな相関が認められたことから、職場における孤立と、仕事のやりがいを失っていくことについては重大な関係があることが示唆された。さらに、職場の中での「意見の言えなさ」は「職場での孤立」および「防衛的・表層的・形骸化対応」と中程度の相関を示していることから、職場の中で意見を言えないことが、組織における孤立化を進め、そのことによって児相における子ども虐待対応において、「防衛的・表層的・形骸化対応」に陥っていくことのひとつのストーリーが示唆された。

また、「面接力・説明力に関する養成の不十分さ」は「防衛的・表層的・形骸化対応」と比較的高い相関を示している。「意見の言えなさ」は「職場での孤立」および「防衛的・表層的・形骸化対応」はおそらく、直線的な原因、結果というよりも、この循環の中で、組織における「防衛的・表層的・形骸化対応」が強化、固定化されていくと考えられ。意見の言えなさについては、もちろん組織の影響もあるが、専門職としての意見形成の不十分さ、自身のなさなどが影響

し、意見が言えないという側面も考えられる。「面接力・説明力に関する養成の不十分さ」への対応が課題として浮かんでいく。

一方で、「業務負担感」はいくつかの因子と、少なくない相関を示しているが、「職場での孤立」とは統計的には相関しておらず、業務の負担が、必ずしも孤立を生み出しているのではないことが示された。

IV 考察

本研究は、大きくは児相における「勤務状況に関する課題」3因子と「児相の課題」4因子に関して、主な職種、経験年数、管理職・非管理職、所在地を変数としてその特徴を分析し、さらにそれらの9つの因子間の相関を分析することを通して、児相における実務における構造上の課題を統計的に明らかにすることを目的としたものであった。16人のエキスパートへの面接をおこなった研究の考察（テーマ5）を結びつけて結果を分析すると、以下の通りいくつかの重要な課題が示唆された。

1. 業務負担感の常態化が「防衛的・表層的・形骸化対応」につながっていく

「業務負担感」はすべての分析においてあらゆる職種、経験年数、管理職・非管理職、所在地において高い得点を得ており、個人に帰属する課題ではなく、すべての児相における課題であることが明らかとなる調査結果であった。さらに、「業務負担感」は、「防衛的・表層的・形骸化対応」と中程度の相関を示していることから、業務の負担となる業務量が

仕事の時間と余裕を奪い、丁寧かつ継続的な支援を行う時間と余裕を奪い、表面的・形骸的な対応にならざるを得ない状況になっていることが考えられる。

多忙さは、研修等の参加も難しくさせ、子ども虐待対応における新しい知見やスキルを磨いていく機会を奪ってしまう。

また「防衛的・表層的・形骸化対応」は、「ケース理解の不十分さ」と「面接力・説明力に関する養成の不十分さ」と関係している。支援者は目の前に起きる事象だけに目が向き、手続き的な対応に終始することで、子どもや家族の背景にある真のニーズを見ることができなくなってしまうことが考えられる。その結果、創造的なソーシャルワークを後退させるだろう。そしてそのことがさらにマニュアル重視、コンプライアンス重視の実践をより強化してしまうという悪循環を形成するだろう。

2. 「面接力、説明力に関する養成の不十分さ」は「防衛的・表層的・形骸化対応」を進行させ、「ケース理解の不十分さ」や「意見の言えなさ」と関連した悪循環を生じさせる

「面接力、説明力に関する養成の不十分さ」は「防衛的・表層的・形骸化対応」と比較的強い相関を示しており、「ケース理解の不十分さ」や「意見の言えなさ」とも関係している。

面接力や説明力といった専門性の不備は、防衛的・表層的・形骸化が進めさせる。また、専門性の不十分さは、意見の言えなさにもつながり、このことが防衛

的・表層的・形骸化対応を進行させる要因ともなりえる。

つまり、これら4つの因子の間には互いに悪影響を及ぼしあって悪循環を進行させる可能性が示唆されるのである。

3. 職場での孤立が見相業務のやりがいをなくしていく

「業務負担感」と「職場での孤立」との間には相関が認められなかったことに注目したい。仕事が忙しく業務が負担であるから、職場で孤立していくのではない。

「職場での孤立」と相関が認められたのは、「意見言えなさ」因子と「やりがいのなさ」因子である。これらの3つの因子間には中以上の相関が認められた。

意見の言えなさは孤立した状況を生む可能性がある。またその逆も考えられる。そして意見の言えなさや孤立した状況が、やりがいのなさに通じてしまうということである。孤立とやりがいのなさは相関は非常に高く、この可能性が大きいことが示唆される。

また、「職場での孤立」は経験年数5年以上の職員および管理職において高い傾向が認められた。これは、中堅になっていくことでの、組織における役割、責任感の増大が起きるのに比して、周りからのサポートがなくなっていく現実を示している。責任職、管理職の「職場での孤立」は顕著な結果であったことから、外部からのスーパービジョンを受ける体制や、ピアスーパービジョンの機会を構造的に作っていくことが求められる。

4. 「意見の言えなさ」の背景にある組織の課題

「意見の言えなさ」は職種、経験年数、管理職・非管理職、所在地とは関係が認められなかった。

意見が言えない組織というのは、多様な視点からケースを見立てることができず、小さな意見が排除され、ある特定の権威ある人の意見が採用されたりする傾向を生み出していく。担当者が自らアセスメントし、支援方針を考えたとしても、組織の権威ある判断にゆだねる、あるいは従う傾向は、上からの指示に応じる傾向を強めるだろう。発言しにくい組織では多様な視点が失われ、権威的判断への依存が強まり、結果として実践の形骸化が進むことが示唆され、発言困難な環境は職員の孤立を促進し、組織的問題をさらに悪化させてしまうという構造的悪循環が生まれる可能性をはらんでいる。

意見の言えなさや孤立感を醸成してしまう背景には、他の要因もあり得るだろう。例えば、自分を認め支えてくれる仲間が存在、自分の職場の中での存在価値、そして、これらを常を感じるためのコミュニケーション、組織文化、組織の中での心理的安全性など、組織のありようが色濃く反映する問題でもある。

権威的な組織であれば、組織の決定に依存する傾向を強めてしまう。意見を言いくさは、それをより強めるだろう。

前年度の研究でエキスパートが指摘していたのは、死亡事例の際に対応機関が厳しく批判されることが、組織の防衛的

な姿勢を強め、手続き重視の「防衛的・表層的・形骸化対応」を強めている近年の状況であった。

エキスパートの指摘のように、組織が「防衛的・表層的・形骸化対応」を重視すれば、権威的な組織であるほどに、それに従うようになるだろう。そして発言困難な環境は職員を孤立させ、やりがい失わせてしまう。

5. まとめ

勤務状況の3因子と職場の課題因子の7因子間のほとんどで一定以上の相関が認められた。考察では中程度以上の相関があった関係性を中心に言及した。図1は、それをもとに因子間が作用しあう関係性を図として示したものである。兎相が「防衛的・表層的・形骸化対応」に至ってしまう、一つのモデルを示している。

本研究の結果は、こうした組織における構造的悪循環が、組織が十分な機能を果たせない障壁としてあること示唆している。しかし同時に、いずれかの因子の得点が低い場合、それが他の因子にも波及して、良循環を形成していく可能性も示唆するものである。

おそらく兎相によって、良循環にある組織から、悪循環にある組織まであり、各兎相はこの両軸のどこかに位置付けられよう。その意味で、自らの組織の状況を振り返り、改善点を検討する際に、これらの因子は重要な視点となりえるものとする。

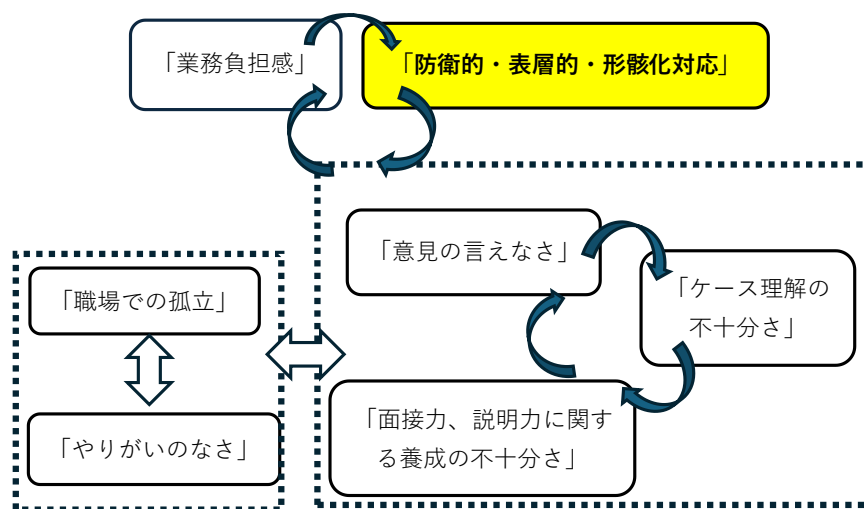


図1 児童相談所が虐待対応において防衛的・表層的・形骸化していく構造

6. 研究の限界

前章の「児童虐待対応に携わる職員の勤務状況と課題認識の構造 ―児相と市区町村の比較―」において研究の限界として、回答者が機関の長による選定のため一定の偏在が生じている可能性、また調査方法が質問紙による自己報告であることによる主観的認識を反映している点を指摘している。

本研究では、「勤務状況」に関する課題及び「児相の課題」について「主な職種」「経験年数」「管理職・非管理職」

「所在地」の4つの変数との関係を検討したが、研究の限界としては4つの変数に限っての考察にとどまることである。さらに、「勤務状況」に関する課題及び「児相の課題」についての因子間の相関について考察したが、相関については関係があるということを示しているものであって、どのように相関しているかの論述については筆者の実務経験が影響して

いることは排除できない。

今後の研究としては、「防衛的・表層的・形骸化対応」に至るか否かを構成する、本研究のキーワードでもある「やりがい」「孤立」「業務負担」「意見が言えない」「ケース理解」「専門職養成」が、それぞれの現場でどのように構築されていくのかのさらなる探究が期待される。

V. 知的所有権の取得状況

特になし

【引用・参考文献】

- こども家庭科学研究費補助金 成育疾患克服等次世代育成基盤研究事業「地方公共団体の児童虐待死事例のための研究」
2024年5月
- こども家庭科学研究費補助金 成育疾患克服等次世代育成基盤研究事業「地方公共団体の児童虐待死事例のための研究」
2025年5月