

愛知労働問題研究会



会報 第16号 2020年12月16日

編集・発行：愛知労働問題研究会・運営委員会

連絡先：〒456-0006 愛知県名古屋市熱田区沢下町 9-7 労働会館東館 3 階 愛労連内

HP: <http://www.roren.net/romonken/> Email: aichiromonken@gmail.com

Facebook: <https://www.facebook.com/aichiromonken/>

または、<https://m.facebook.com/aichiromonken/>

①「会報」の最新号以外は、上記の HP に掲載されています。

②メーリングリストやフェイスブックなどは、会員外にも情報が知られる可能性のあることを前提として活用しましょう。

③協力金や寄付金などの振り込みは下記の口座（名義：愛知労働問題研究会）まで

ゆうちょ銀行：店名二〇八（ニゼロハチ）、店番 208、普通預金、番号 2408778

ゆうちょ銀行の口座間：記号 12080、番号 24087781

【目次】

第16回定例研究会	1
Ⅰ 報告：「児童養護施設職員の労働問題・労働組合に関する研究：20 施設のアンケート調査から」	
堀場純矢さん（日本福祉大学准教授）	2
Ⅱ コメント：小尾康友さん（児童養護施設ゆうりん施設長）	7
Ⅲ 質疑応答など	10
報告資料	17
運営委員会からのお知らせ	19

第16回定例研究会

*2020年11月7日（土）13時30分～16時30分頃、労働会館本館2階第4会議室
参加者5名（個人会員3名、非会員2名）、＜文責在編集担当者＞

司会（知崎運営委員）

司会を務める知崎です。本日の定例研究会では、児童養護施設の労働問題に関して堀場さんから報告していただき、小尾さんにコメントをお願いしています。感染が増加傾向にある中、オンライン形式にするかどうかで意見もわかれてましたが、できるだけ集まって話

をしていただいた方がよいのではないかとということで、このような形で実施することになりました。では、堀場さん、お願いします。

Ⅰ 報告：「児童養護施設職員の労働問題・労働組合に関する研究：20 施設のアンケート調査から」

堀場純矢さん（日本福祉大学准教授）

1. 研究目的

皆さんこんにちは、と言ってもゼミより少ないのですが、よろしくお願いします。今日、資料をたくさん作ってきたのですが、心配だったので、全部で 5 種類くらい入り口に置かせていただきました。メインは、今日の報告テーマである「児童養護施設職員の労働問題・労働組合に関する研究：20 施設のアンケート調査から」という 2 枚綴じのものになります。

今日の報告で詳しく書いてありますのは、20 施設のアンケート調査結果（表 1～表 4、省略）ですが、ご関心のある方は御覧になってください。もう 1 つは調査結果のクロス集計表です。単純集計だけではなくて、雇用形態、労組の有無、性別などのクロス集計ですね。本当はこの 10 倍 20 倍あります。こんな感じで分析しましたということで、これも意見をコード化してカテゴリー別にまとめたものです。表 3 は「労働組合の必要性を感じる」に○をつけた方をまとめたものです。

一方、表 4 は「労働組合の必要性を感じない」に○をつけた方の意見をまとめたものです。これも当然なのですが、必要性を感じている方は労働組合があるという方、そうでない方は労働組合がないという方、120 くらいの意見をまとめています。そもそも労働組合のない方が多いのですが、これは反対になっていますね、表 4 の意見数のところが逆になっていたかなと思います。労働組合の有無という表 4 の下のかっこ意見数というのがありますが、労働組合有が 25 で、労働組合無が 95 です。添付資料もありますが、基本的には先ほどの 2 枚綴じの資料を使用して行きたいと思います。

自分自身も施設で労働争議も経験してきた経緯があります。ただ、それを始めたのは 10 年くらい前になります。それまでは別のテーマというか、朝日新聞の記事（略）に載っているのですが、「背景に公的支援、貧困」と、あの、どちらかといいますと施設に入っている親御さんの労働・生活問題で、まずはそっちをやらなければいけないだろうと、背景に失業問題があるだろうと、虐待ばかり騒がれていますが、根本には同じ労働者ですから共通しているのですが、そのことがここに書いてありますので、また、御覧ください。

戻っていただきまして、最近、小規模かつ分散化という生活単位が小規模化するだけではなくて、かつ、分散化ですから、小尾さんの資料（略）にも地域分散化ということが載っていると思うのですが、地域で一軒家を借りて小規模化しているのですが、私のいた頃よりも労働問題は深刻化しているのではないかと考えています。具体的に言いますと、この研究目的の 2 行目に限定的書いているのですが、1 つは 1 人勤務ですね。大きな施設ですと複数勤務で何かあれば先輩の姿を見てサポートできるのですが、完全に分立していますので、1 人勤務で新人職員がつぶれやすいということがありますが、あとは、当然、長時間労働が常態化していきます。昔あった、断続勤務という児童養護特有の子どものいる時間帯だけ 4 時間ずつ勤務を割るという、朝 4 時半から 8 時半までやって、また、4 時から勤務して宿直に入るというかなり厄介な勤務が最近また復活しつつあるということです。当然、各ホームで宿直をやりますので、宿直が崩壊していくという、これは、子どもにとってはいいのかもしれませんが、職員の自己犠牲で成り立つ状況ではありませんので、そこは子

どもと職員の人権を両方保障していかなければいけないということをやっています。

1970年代のまだ労働運動が盛んだったころは労働問題の研究はあったのですが、ここ40年50年ほぼ皆無です。全くないというのは言い過ぎで、あるにはあるのですが、あくまで職員の手記、労働条件といっても賃金を抜いたものとか労働組合には全く触れないとか、そのような研究ばかりですので、それはまずいだろうと労働組合にこだわって研究をしています。

10年ほど前に他の調査を行ったときは博士論文のこともあり、子どもへのケアとか親へのケアとか全部まとめたものをやりましたので、5か所しかできなかったという限界があり、そのあと小規模化が進んでいますので、調査項目を組み替えているのですが、今回、20施設で調査をさせていただいて、統計的にも言えるようにしようということで報告させていただきます。

2. 研究方法

調査対象は、全国各地の20施設(内訳:「労組無」13施設、「労組有」7施設、東北1施設・関東7施設・中部6施設・関西2施設・四国1施設・中国2施設・九州1施設)の全職員です。調査対象を20か所にしたのですが、これは切りのいい数字だったということで、私が役員をしている全国児童養護問題研究会のネットワークをいかしてお願いしました。

全部で605か所の施設があり、職員は1万9千人ほどいらっしゃるのですが、福祉保育労、自治労など個人的に集めている資料によりますと、多く見積もって労働組合の組織率は2.4%、この前、はじき出したところ出てきました。ということは労働組合のある施設を探すだけでも大変だということです。

本当は10か所ずつにできればよかったのですが、この労働組合有の施設はなかなか少ないので7か所になっています。2頁の注1)に組織率とありますが、これは回収できたアンケートの中でとっていますので、もうちょっと高くなると思いますが、7施設の平均の組織率は50%をギリギリ超えました。平均すると50%を超えるということです。全国的にみると2.4%ということですから、比較的lowくもないかなと思います。そういう形でアンケートを取らせていただきました。

結構困ったことは、調査表を一括して返送してもらっているのですが、余った配布していないものも一緒に返ってきたものですから、これをどうなっているのですかということで、確認するのに3、4年かかっています。厳密には言えませんが、90%くらいの回収率で、統計的には有意かなと思っています。調査項目の方は、別紙(略)の「研究方法」のところにはずらっと書いてありますが、労働問題と生活問題を不可分のものとしてとらえる先行研究(三塚 1997、高木 2007)というのは、社会福祉学だと生活問題の一部だけを捉えてみていくのですが、当然、資本主義社会の問題ですから労働力の問題が一番にありますので、これも両方の問題を不可分にとらえた研究をふまえて設定しました。特に健康問題が労働・生活問題に反映していきますので、尚且つ健康に悪いというのではなくて、自覚症状でとらえています。

最近、ジェフリー・フェファーという方が「ブラック職場があなたを殺す」という訳本を出しておられて、今日の引用文献には入っていませんが、主観的な健康というのが一番実態を反映していると言っていました。この自覚症状で疲れが取れないとか、腰が痛いとか目が疲れるとかそういう20項目くらいの自覚症状もいれて分析しています。

分析方法は、単純集計(表1)だけではなく、労組の有無別・雇用形態別・性別のクロス集

計を行い、それぞれの傾向を把握できるようにしました(表 2)。自由記述式は今カテゴリー化して整理しているところです。倫理的配慮ですが、これは、各職場、大学にある倫理審査委員会を通さなければいけないということが 2017 年以降言われています。これは 2015 年度の助成金申請でやっていましたので、この段階ではあくまで、日本社会福祉学会研究倫理指針にもとづいて、施設や個人が特定されないように集計しています。

3. 研究結果

研究結果ですが、結論めいたことが①に書いてあります。主に 6 点あげましたが、書いてないことも後で出てきましたので補足させていただきます。

まず、これは 10 年前の調査でも共通していたのですが、①のところでは、労働環境の厳しさは確かにあります。健康問題が深刻です。精神的ストレスを抱えているという方が 91% くらいの数字でしたが、今回は 86% くらいでした。それから、自覚症状のカウント数も相当多いです。だから、健康問題も深刻なのですが、ほとんどの職員が看護師とか保育士とか、これは全労働者でも調べたのですが、95% の人が「やりがい有り」に○をつけるのです。児童養護施設ではやりがいを持ってやっている人が多い、逆に言うと本田さんがいっていましたが、「やりがいの搾取」が多いということです。

これを経営者が利用して長時間労働で使いつぶすような状況に影響しています。やりがいがあるから素晴らしいということを言うつもりは全くありません。逆にそれを利用されるところがあるので心配しているところです。だからこそ、組合がないとまずいと思っています。一方、辞めたいと思っている人も 6 割、これは看護・保育ともにそのくらいの数字です。悩んでいることは 17、8 項目あるのですが、「給料が安い」ことが一番出てきます。ただ、いま福祉関係で一番給料が良いのは児童養護施設です。小尾さんのコメントでも出てきますが、かなり給料が良いのですね。平均年収が 500 万円を超えます。

本来、同一価値労働同一賃金の観点から言うと、子どもの人生を背負っている、人生のトータルをみているので、学校の先生のように 700 万円くらいないとまずいです。労働の内容からすれば安いと思いますが、他の社会福祉施設の措置制度が崩れて介護・保育がブラック化しているので、唯一の残っているのが児童養護施設や乳児院等です。もともと措置制度を維持していれば平均 500 万円あったものが、崩れて他が下がったので安いとも言えなくなってしまったのですが。ただ、拘束時間の長さとか難しい子がたくさん入ってきたり、親御さんの支援もしたりしていますので、当然、安いというのはおっしゃる通りだと思います。

それから、「疲れが取れない、帰っても子どものことが頭から離れない」。交代で変則勤務をやっていますので、疲れが取れにくいですね。休みも長期休暇は取りにくいですから、残業代を申請できるような予算は十分にありませんし、これはいつ調査しても多くでできます。今回、分析を抜け落としていたのですが、1 つ出てきたのが女性のことです。女性の約 3 割が結婚後に働き続けられるかについて不安・悩みを抱いていました。そこをなんとかカバーしないと持続可能性がないのではないかと考えています。さっき言ったように、このような中で、職員の多くが辞めたいと思ったときに、職場の「上司」「同僚」に支えられていることや、あと家族や友人を含めてですが、プラス「研修」への意欲・満足度が高いことも明らかとなりました。

これで前半が終わりましたが、2 頁目を見てください。今回、前回の調査と変えたところは、小規模化の調査項目です。こちらは、新たに出ましたが、これは分かり切ったことではあるのですが、施設の小規模化は、子どもにとってのメリットは多く出た一方で、職員

の働き方、労働負担の重さや職員の育成などの課題があることが浮かび上がりました。1人勤務で先輩の指導を仰げないところもありますから、小規模化になったら職員がよくやめるようになったということですね。育成の面で非常に厳しくなったと。そうしたなかで、小規模の施設ではユニット間の情報共有、出産後に復帰しやすい職場づくり、女性の働きやすい短時間勤務などの労働負担の軽減など、私がいた頃では考えられないようなさまざまな配慮がなされていたという面もあります。自助努力はされていますが、やっぱり、職員の配置基準の低さもあって限界はあると思います。

③が、私が取り上げた中では一番の特徴だと思うのですが、労組の有無別では、先ほどの組織率の問題がありますから、組合員であるかどうかの統計は出ていないのですが、両方とも有休はとれていませんでした。有休消化日数が少なく、あとは職員の健康問題も深刻でしたが、これは自覚症状もあまり変わりはありませんでした。

ただ、「労組有」の職員でいいますと、性別では男性が多かったです。ここには書いてありませんが、プラス「労組有」の職員は「労組無」と比較して、「最終学歴」で「大学卒」という方が顕著に高かったです。これは、児童養護の仕組みをご存じない方もおられると思うので、補足しますが、国・自治体行政から子ども1人に対して大体平均すると月30万円くらい措置費が出るのです。税金で30万円、年間予算で言いますと2億円くらい出るのですが、8割方が職員の給与で消えていきます。枠が決まっている中で、短大卒や専門学校卒などに対して3万円高くつく、そこからどんどん上がっていく大学卒をとるということは、多少リスクをとっても、大学でしっかり学んできて将来働いていける方をとっているのかなということが言えるかもしれません。

逆にブラックなところでは、短大卒が専門学校卒など、あまり疑問を持つことの少ない方を取るところが多いですね。学歴差別ではないのですが、学歴の問題は専門職の採用問題では上がってきている問題ですので、ポイントになって、多少コストがかかってもいいということで、ホワイトな施設の基準になると思います。あと、前回もそうだったですが、「正規」雇用率が劇的に高いです。90%を超えているのは労働組合のある施設だけです。6割の非正規率では、人権保障の取り組みなどできるわけないと思うのですが、良くて7割ですね。労働組合の無いところでは、かなり低くなっていますが、組合のあるところは9割が正規です。正規で保障がなければ、こんな大変な仕事はできませんから。

それから、「研修」参加率は行きたい研修、組合の研修もあるのですが、行っている回数も多いです。当然そういうことも影響して賞与の支給月数も高くなっています。だいたい4.5カ月がいいところですね。4カ月というのは施設の場合は普通です。「昇給額」の額も組合がある方が若干高い割合を示しています。これは交渉力の差なのかはわかりませんが、昇給も高いということもあります。あとは、「上司」との関係についての不安・悩みが労組の無いところに比べると少なかったですね。先輩に話しやすい、日ごろから組合で話し合っていることが影響しているのかもしれない。

一番大事だと思ったのは、制度面の課題や労組の必要性の認識です。組合のない職場では目の前の子どもの事で、必死で他のところが見えていないのですが、組合があると学習会があったり情報誌が配られたり、外に出られます。インタビューをしてもわかりますが、とにかくソーシャルアクションの必要性を口々におっしゃいますね。目の前の子どもの事だけを見ているだけではだめなのです。やはり、国・自治体・行政に組織的に働きかけていかないと駄目なのです。そのために労組が必要だから加入しており、民主的な施設長のいるところも多くて、そういうところでは、労働条件の整備がされています。

それゆえ、もう組合はいらないのではないかという人が出てくるのですが、自由記述欄

に書いてあったのですが、今度いつ施設長が変わるかわからないことや、社会に声を届けていくために組合が必要なのだということで踏みとどまり、組織率 30%でも頑張っている人もみえました。問題があった時だけ入るのは義理がないのではないかと、私も思ったりしますが、これが組合の一番の悩みかなと思います。何かあると入ってすぐにやめてしまうという、藤原さんも悩みかなと思います。愛労連の方も悩んでいるのかもしれませんが。

（発言者 私悩んでいます。）

抜けておりましたが、取っている資格を調べてみましたが、労働組合のある職場の人では社会福祉士の資格をとっている人が多かったですね。他は保育士の資格を持っている人が多いです。社会福祉士の資格ですが、4 大卒の人が多いということも影響しているのかと思います。

4 行目に書いてありますが、働くことになった経緯です。「労組有」の職員は、「施設職員として働くことになった経緯」で、児童養護問題や施設への関心があり、実習やボランティアの経験を経ている職員が比較的割合が高かったですね。そのことと介護のヘルパーの人とも共通したのですが、子どもと家族からの苦情や要望を丁寧にしっかり受け止めて改善しようと取り組むのは、圧倒的に組合の有る施設でした。やはり人権意識とそういう活動が影響しているのだと思います。

その一方で、「労組無」の施設の職員さんを批判しているわけではないのですが、福祉・保育系の学校などは「労働法、労働組合」などという言葉さえほとんど出てきません。子どもの遊びとか援助技術中心で卒業していますので、労働組合というのは何ですかと、たまにニュースで全トヨタ労連がガンバロウとやっているのが怖いというイメージですね。権利ばかり主張して義務を果たしていないと書いている人もいましたが、労組の認知度が低いせいなのかなと、結果として、分かってもいないのに労組に対してマイナスのイメージが強いので、なかなか話をしていても通じないところがあります。

それは大学の責任が大きいのかなと自己反省をして、昨年からは小尾さんに来てもらいましたし、今年は、藤原さんにも来てもらいました。大学で福祉労働論という科目を申請したら通り担当しています。

ここに書いてないことで、組合の有るところと無いところで、特徴的な意見としては、表 3 か表 4 のところで、組織率が 13%のところ働いている方の自由記述欄で「組合はあるが、人数が少なくて何をやっているのか分からない、存在すらわからない」と書かれていました。これは、組合があっても問題が解決した後にたまたま組合員が残っているような施設では、組合があっても何をやっているのか分からないというような不満を組合員でない方が書いている施設がありましたが、組合があることによって歯止めにはなりますから、そんなことはないのですが。あってもそういう傾向はあります。

社会保険、健康保険ですが、正規職員は協会けんぽに 100%入っているはずですが、組合の無い職場では社会保険の理解が十分ではない方がおられます。自分がなんの健康保険に入っているのかあまり意識していないので。組合の有るところでは正確に○をつけていましたね。そういうところにも差が出てきているのかなと思いました。小規模化している施設で労働組合がある施設が増えてきているということがありました。なぜかは分かりませんが、そういうことがありました。比較してみると、組合の有るところと無いところでメリット、デメリットが出てくるのですが。

次に④の雇用形態別ですが、「正規」「非正規」、これは失敗したなと思ったのですが、アルバイトの方と区分けをして 3 分割くらいにした方がよかったかなと思ったのですが。項目としては正規職員か、常勤契約職員か、パート・アルバイトと分けているのですが、

クロス集計では常勤契約職員と短時間勤務職員を一緒にしていますから、本当は 3 つに分けた方がよかったと思っています。ただ、表が煩雑になるのでこれでやりましたが、両方とも、給与の低さについての不安・悩みを抱えておりました。

とくに「正規」の人は、責任が重いので労働負担の重さ(長時間労働や休暇の取りにくさなど)に不満を抱えていますし、「非正規」の方は一年契約になっていますので、身分の不安定さに不安・悩みを抱えていました。以前やった調査でも同じ傾向がありました。そして、長時間労働や責任の重さなどが影響して、とくに「正規」の人のストレスがあるのか、自覚症状に多く〇がついていました。広くとらえれば、健康問題が深刻であったということが言えると思います。

先行研究と言いましても、グッドマンさんという方の訳したものしかなかったのですが、労働組合のあるかないか比較では、組合のあるところは、労働環境がいいですね。労働組合有の方が勤続年数は長くなっているのですが、他の調査結果などでも、多くの職員が仕事へのやりがいを持っているとともに、もう一方で、長時間労働があることがストレス要因になっていました。

最後に⑥で締めたいと思いますが、調査の最後に、「職員が安心して働き続けるためには何が必要ですか」というのを 20 項目ほど作って〇をつけていただきました。当然のことながら、賃金の改善、有休・産休・育休などを取得しやすい職場づくりなどたくさん上がっています。そして、それを保障するためにどうしたらいいですかということで、施設予算を拡充するしかないとか、国や自治体の職員配置基準を変えるしかないということに加えて、子どもや家族からの苦情というところで、別に異常だとも思わなかったのですが、施設に対する苦情というよりも、児童相談所を含む行政のシステムに対する苦情が多かったです。児童相談所(児相)が子どもを措置するのですが、頻繁な人事異動をされていて、またあの人替わったのとか、親御さんは非常に不満を抱いています。子どもも児相の職員が 1 回も来てくれないと、そんなに長い時間関わってはいないのですが、子どもさんも親御さんも気にしています。児相は権限を持っていますから、あまりいい印象を持っていないのですね。施設の方はいい印象ですが。そういうことがあります。仕方がない面もあるのでしょうか、もう少し専門職として固定化してほしいということが職員の方からも出ています。あと対応が遅いということです。全然言っても来てくれないということもでてきます。

以上ざっと見てきました。皆様方からご質問・ご意見ありましたら、参考にできると思いますので、よろしくお願いします。ご清聴ありがとうございました。

(＊以上、報告時間約 39 分)

司会

ありがとうございました。続いて、小尾さんから報告についてコメントをお願いします。

II コメント：小尾康友さん(児童養護施設ゆうりん施設長)

名古屋市緑区にある児童養護施設ゆうりんの施設長をしている小尾です。うちの施設では 7、8 年くらい前、当時の施設長によるパワハラ(人権侵害)がありました。子どもへの対応も酷く、自分自身も耐え切れなくなり、もうやめようと思ったときに、福祉保育労の藤原さんに相談して、団体交渉をやった結果、施設長も理事長も交代しました。そういう経験があるので、労働組合(組合)がないと人権は守れないと思うのですけれども、当時、職場に組合員が 12 人くらいいたのですが、今は 2 人しかいません。

僕自身もそうですけれども、当時、騒動が終わった後、どういう風に組合の目的を設定したらよいのかと思いました。現在のように労働環境が良くなるというイメージはなくて当時の夢がなかったと思うくらいです。組合が有って職員の権利の主張とバランスを取ってやってはいますけれども、当時、施設長を変えようと思っていた人たちはその目的を達成したので、これから労働環境をどうしていこうかというところまではいかなかったと思います。職員は、社会の壁というか、理不尽さとぶつからないと意識が変わらないのかなと思います。その後、僕自身が主任として運営を任されてやってきたので、一通りの民主化は進んできていると思っています。

施設長や理事長が交代し、さらに、今の常務理事は非常に労働問題を意識されている方で、僕も結構お叱りを受けるのですけれども、そういう意識、そういう法人の中では、うまくやっていけると思うのですが、次の世代の方が今の民主化を維持していくには、労働組合が一番効果的という言い方は適切でないかもしれませんが、必要だなと思います。だから、報告にありました 100%の組織率のところのお話を聞いて真似してやっているところもいっぱいあるのですが、うちの施設でもそういうものをつくっていかなければいけないと思ったことと、そういうものをきちんと意識化していくと労働環境も良くなっていくし、それが子どもの最善の利益・権利にもつながっていくと思います。そうしたことを、これからどれだけの人が理解していけるかどうかです。

施設では、2 歳から 18 歳の子をみているのですが、施設を出た後にもアフターケアとしてかわりをもつようにしています。たとえば、大学に入学した子で、途中でバイトもできなくてお金が入らずに中退した方がいました。現在、これだけ補助金が充実している中で、バイトで 2,3 万円稼ぐことが出来れば何とかやっていけるのですが、2,3 万円のバイトもできない子だったので、大学を中退してしまい、そのあと就職しました。なかなか働くという方向に向かわなかったのですけれども、なんとか働く場を見つけて働き始めたのです。

ところが、その職場が暴力をふるってパワハラをするところだったのです。当時の施設の職員は、何とか頑張らせようとして、その子は働いたことがなかったので、その子が言うことも、親方がきつくてという程度で、「そんなものだよ、社会は」というような対応で、「頑張っていきなよ」ということでやっていたのです。しかし、その子も虐待を受け、たたかれてきた子なので、それではあまりにも権利を守れていないということで、その子から改めて話を聞いてみると、痣ができるような暴力を受けていました。そこで、職場を辞めなさいということで、その子を施設に連れてきました。3 か月くらいたった頃、その企業はブラックなところで、その子に対して 300 万円くらいかかっているから逆に慰謝料を払えと言ってきたのです。それはおかしいということで、弁護士さんに相談して、払わなくていい、逆にこちらがもらうべきだというようなやりとりをしました。別の問題もあって企業を相手にして闘うことにはならなかったのですけれども、その子はパワハラ企業をやめて、今は新しい職場で働いています。

以上のような場合、かつて僕らもそうだったのですけれども、子どもにどう対応するべきなのかということですね。我慢して働けと昔のように言うのか、やっぱり自分の権利を守ろうということを教えていかなければいけないのではないのか。児童養護施設は、子どもたちに生き方を教えていかなければいけないところなのに、施設を出ていった子どもたちをみると、労働問題にぶつかるので、その時に子どもたちにどう教えるのか、ということを考えると、自分自身も権利を守りながら、生き生きと働けていないと、子どもたちに教えられないことがあるので、やはり労働運動は非常に大事だと思います。

僕が施設長になった時、うちの施設は特殊な過去の経緯があったので、施設長は民主的に職員による選挙で決めようということになりました。僕しか立候補がなかったのですが、3分の2の信任を得ました。職員は、1日3時間くらい働く近所のおばさんパートの人も入れて100くらいでした。パートの人で15人くらいには会ったことがないので、大丈夫かなと思ったのですが、大丈夫でした。

その時、僕が演説みたいなことをして、施設は保育士上がり人が多いので、子どもの最善の利益のために頑張り、できるだけのことをやるということと、僕自身も経験してきましたけれども、いまでいう体罰ですね、これは、集団的に見なければいけなかったときに顕著だったのですけれども、子どもの権利を守るということは絶対大事にするということ、さらに、労働環境を良くしていくという3つのテーマを掲げました。

労働環境改善と子どもの利益・権利擁護のバランスをとらなければいけないのですね。組合のマイナスイメージのすごく大事なところで、労働環境を守るというところで、1人で7人の子どもを見ながら暮らしているのですが、それを、1人で14人を見ることにすれば、職員は有給や休みを取ることが出来るのです。集団的に見るようにすれば労働環境は良くなるのですが、子どものためにはどうなのか、そのバランスをとっていかねばならないのですね。そこが難しくて、逆に、子どもの最善の利益のために、過去に僕もやっていましたが、休日でも出て行って仕事をすると職員がバテてしまって、子どもと接するときには笑顔がなくなってしまうとか、このバランスが崩れてどちらかに偏ってしまってもいけないというところで、児童養護施設は生活の場が仕事なので、非常に難しいなと思います。

ただ、どこも労働環境の改善がなさすぎるので、そちら側に振ってもいいのかなと個人的には思います。奉仕活動のように働いていると搾取みたいになっていってしまうので、法律を守ることが大切です。もちろん、守れないこともあります。たとえば、宿直待機について、子どもたち6人が住んでいるところで職員が3人しかいない、いまは6人必要なのですが、3人だと1週間に2回宿直をやらないと回っていかないのです。しかし、パートでまかなって週1回は休まないといけないということで、どうするのということが現実にあります。将来的には充実した状態に向かうように計画を立ててやっていくということにはなっていますが。

自分が施設長になって一番先に思ったことは、お金をどうにかして集めようということでした。そのために重視したことが寄付金控除で、5年間くらい3000円以上の寄付をしていると、税額から控除されるので、この制度を活用して中小企業に寄付のお願いをしたいと思います。施設では、職員数が足りないとよりよい養育が進まない、労働環境も守れないし、子どもの支援もできないという思いがずっとありましたので、どうにかお金が出ない中でお金を集めなければいけないと思って計画を立てていました。現在、政府からグループホーム化してください、地域に出て行って地域の借家を借りてそこで子どもたちを見なさいという方針が出ており、その方向で行くと補助金が増えるので、まずは、そちらにシフトを変えた方がいいのかなということがありました。

子どもを施設で見る場合、子どもたち7、8人に対して約3.5人の職員配置になります。これを地域小規模化ということで、借家でやると職員配置が5.5人の2人プラスになります。お金でいうと、1人500万円として、2人で1000万円くらいの支援があるということです。したがって、うちの施設は6ユニットでやっているのですけれども、この6ユニットを地域小規模化にすれば、6×2で12人の増員ができ、6000万円というものすごい額の助成が増えることになります。

このような発想ですが、施設が孤立しないように配慮して、いろんな労働上の問題があるとしても、工夫して職員の労働環境も考えながら、子どもの権利擁護の取り組みを進めていかなければならないと思うのです。現在、職員の労働環境の改善をせずに、子どもの権利擁護という面が強く出てきているので、労働環境の話はなかなかできない状況です。とはいえ、集団的に子どもを見て労働環境がよくなってきているところもあるし、先ほどの組合組織率 100%のところは本当に独自のやり方をしているので、その地域に合わせた独自のやり方を模索していかなければならないと思います。報告資料を見ていたら、私も、やりがいはあるけど、つらい、辞めたいと思うので、そこら辺はみんな頭においてやらなければいけないと思います。

今は変わり目で、うちの施設でも週に 1 回は会議を行います。その中で制度の話を具体的にしていこう心がけています。会議が多すぎるといわれるのですが、それがないとみんなも将来的に組織をつくっていく場合、いろんな制度を使っていけないとうまくいかないと思うし、現状も分かっていけないと思うのです。そのために、報告を聞いて労働面をピックアップしてやっていくことの重要性を改めて感じました。

(* 以上、コメント時間約 19 分)

司会

どうもありがとうございました。では、10 分程度休憩を挟みます。

・・・・・・・・・・・・・・・・・・休憩（約 10 分）・・・・・・・・・・・・・・・・

Ⅲ 質疑応答など

司会

それでは、再会します。報告とコメントについて、質問・意見をどうぞ。

発言者

まず、児童養護施設がどういうものかという基本的なところを簡単に説明していただいた上で、小尾さんのところは、社会福祉法人が経営されているのですが、社会福祉法人が圧倒的多数なのか、それ以外にいろんな形態があるのですか。

小尾さん

まず、どんな子どもが施設に措置されているかというと、いろいろな理由から家庭で育てられない、いろいろな環境の関係で家に返せないという児童で、児童相談所が相談を受けた時に、その子を家に返せるかどうかを判定して返せないという場合に、児童養護施設は、原則として 2 歳から 18 歳の児童を対象として措置します。ただ、0 歳から入れることもできるし、措置延長と言って、大学に進学する子は 22 歳まで可能です。経営に対する助成は、国から 2 分の 1、名古屋市から 2 分の 1 の措置費が出ており、名古屋市の場合、人件費が名古屋市職員に準ずる民間費公私間格差是正調整制度があります。すみません。正式名称ではないかもしれませんが。公立、私立の格差がないようにしてくれています。

発言者

施設の経営は、ほとんど社会福祉法人ですか。

堀場さん

ほぼ 100%が社会福祉法人です。公立・公営はどんどん減っていて、名古屋で 1 か所あります。事業団化したところもあります。

発言者

措置制度だから民間企業の参入はできないと思います。

堀場さん

児童養護施設は、児童福祉法第 41 条に基づいて設置されている施設ですから、様々な規制があります。

発言者

以前は、自治体が施設を直接経営するケースが多かったのですか。

堀場さん

それは少ないです。以前は、社会福祉法人ではない宗教家や篤志家、民間団体が子どもを保護していた状態で、1947 年に児童福祉法ができてから認可していくという経過です。児童福祉法制定前は、戦争孤児や学童疎開児などが対象で、ほとんど宗教家や民間の福祉家が事業をやっていました。

発言者

今でも社会福祉法人以外の民間施設が残っているのですか。

堀場さん

今はすべて認可施設ですが、一部宗教法人や財団法人になっています。

発言者

報告のアンケート調査対象となった施設は、すべて社会福祉法人ですね。

堀場さん

そうです。

発言者

報告資料の表 1（アンケート調査結果、単純集計）で、「施設形態」の項目に小舎制、中舎制、大舎制とありますが、これはどういう意味ですか。

堀場さん

同業者しかわからないですね。小舎は 1 つの寮舎が 12 人以下です。だれが区分したのかわからないのですが、45 人定員で 12 人以下のところを小舎と書いてあります。中舎は人数をはっきり覚えていないのですけれども、大舎は定員が大人数で見ていくみたいところです。

発言者

何か基準となるものがあるのですか。

堀場さん

法律的にはないのですが、全国児童養護施設協議会が区分しています。

発言者

施設で職員の配置を決定するときの基準として、小舎や中舎などという用語が使われているのですか。

堀場さん

用語というよりも、たとえば、定員 45 人以下は小規模加算という、正式名称がわからないのですけれども、そういう対象であるというように、人数によっていろいろな加算がつけられています。

発言者

報告でふれられたように、最近は施設が小規模分散化してきているので、小舎制が増えてきていると理解してよろしいですか。

堀場さん

今は 6〜7 割くらいが小規模の小舎です。お金をつけて政策的に誘導していますから。

発言者

小規模施設ですと、当然、従業員も少なくなります。保育施設と同じように、児童養護施設も児童の措置人数によって職員の配置基準も決まっているのですか。

堀場さん

小舎制の場合、5.5（小学生以上）対 1（職員）ということが指針などに書いてあるのですが、それ以上ですと、予算措置上は 4 対 1 になります。あとはさまざまな加算などの細かい措置基準があります。しかし、4 対 1 でもすべてが正規職員としてのカウントではないので、職員全員が正規というわけではありません。そこを変えていく必要があります。

発言者

その基準を変えていく場合、労働組合や協議会などは、どのような要求をしているのですか。

堀場さん

全国児童養護施設協議会が 2010 年頃に調査をして、労働基準法を守るには、1.48 という数値を出したと思います。子ども 1 人に対して職員が 1.48 人いないと労働基準法が守れないということです。

発言者

労働組合としては、1 対 1 を要求しています。

堀場さん

北ヨーロッパ諸国では、職員 2 人に対して子どもが 1 人くらいで、各施設の職員が子どもの倍くらいいますから。

発言者

基準は、これまでに改善されたことはないのですか。

堀場さん

私が生まれる前の 1973 年ころだったか、6 対 1 に変わりましたが、それまでは 10 対 1 で、それが 8 対 1、6 対 1 になり、2012 年でしたか、法律上 5.5 対 1 に変わりました。

発言者

一応、改善はされてきたのですね。

堀場さん

わずかな改善です。加算もありますが、それはまやかしのようなものです。

発言者

24 時間の交代勤務ですから、1 対 1 でも足りるわけがない。

堀場さん

3 交代勤務で、休みも研修もあります。遅番の続きで早番があると、最低 26 時間拘束になってしまいます。

発言者

慈善的な事業から、権利的なものになってはきたと思うのですが、まだまだです。

発言者

現在 605 か所くらいの施設があるということでしたが、小規模化ということで施設が増えているのですか。

堀場さん

一時期増えて、615 くらいまではい増えたと思いますが、2017 年に新しい社会的養育ビジョンが国から出されて、衝撃が走りました。そこでは、欧米のように里親制度に移行していくという流れですので、もう減っているかもしれませんが、2019 年 3 月末に国

が出した数字が 605 です。日本の施設は小規模で家庭的で、こんなに丁寧にやっている施設は、欧米にはあまりありません。欧米はかなり治療施設化しています。里親制度といっても、フォスターケアドリフトといって里親家庭を転々とする状態です。施設を無くしてしまったので、里親に行くしかないのですが、里親はとくに日本でいう中高生の男の子は暴れて手が付けられないので大変だから。それを政府は無視しているため、反省を活かしてないのです。日本では、各施設に聞いたら同じようなことが起きていて、施設と里親とどちらがいいかということではなくて、子どもにとってどうなのかという議論をしないとイケないのですが、数値目標ありきということで進んでいます。なかなか悩ましいですね。家庭的な環境が合わない子もいるので、やはり施設は必要だと思います。

小尾さん

子どもが大きくなってから里親にいき、そこで暴れて、里親に見捨てられると、親にも里親にも見捨てられることになってしまいます。施設と違って、里親では、心理職など専門職員はいないので、そうならないようにサポートできる体制があると一番いいのですが。

司会

児童施設は少年院とは違いますね。

堀場さん

少年院は完全に犯罪ということで法務省の矯正施設です。一番ややこしいのは教護院で、現在は児童自立支援施設といえます。

発言者

労働組合が有るところと無いところでは、労働環境に差があるという調査結果でしたが、今話されたように、一方で労働組合がなくても非常に民主的に運営されている施設があります。労働組合があれば、社会福祉法人の場合、理事会と交渉する、つまり労使交渉でいろんな問題を解決するというやり方と、他方で組合がなくても理事会が民主的な経営をするやり方とで、違いはありますか。

堀場さん

アンケートにもあったのですが、組合が無くても小規模の施設で職員の要望を反映してくれる施設がありました。凄いところもあります。ただ、組合が有るところとの決定的な違いは職員の意識ですね。団体交渉ではお互いに緊張関係があります。組合のあるところとないところにインタビューしたのですが、目の前の子どもたちのことについては同じようでも、意識が決定的に違うと思ったのは、組合の国・自治体に対する組織的な行動とか、制度の改善がないと変えていけないといった施設外の情報が入ってきて影響を受けるという、そういうところで違いが出ます。

一見すると組合の有無では変わりはないのですが、ケアの質も長期的にみると大きく異なる可能性があります。組合は団体交渉ができます。やはり、私も組合運動をやってきて、組合が有ると歯止めにはなります。外に情報が流れてしまうという恐怖感が経営者にはありますから、歯止めにはなりますし、職員の視野というか、社会的運動に対する参加というか、今回の調査で言えば、制度の改善に直結しますね。劇的な違いは見えにくいですが、組合があるのと無いのとでは違ってくるのではないかと思います。

発言者

施設の職員には、社会福祉士などの専門職の方が比較的多いと思うのですが、そうすると、かなりの人が転職していくのか、それとも施設に問題があってもそこに留まって働き続ける人が多いのか、印象でいいのですが、どちらでしょうか。

小尾さん

労働環境によります。名古屋市の場合、毎年、市が昇給させてくれます。それは、国や県の基準にはないので、名古屋市の場合は優遇されています。ただ、施設のリーダー職や主任職などになってもそれほど昇給しません。頑張ったら見返りがあるということではないが、長く働き続けられるということがあります。しかし、何も学ぶ意識がなくて働き続けてしまうと、なかなか難しく、ベテランになってチームが成り立たないということがあります。基本的には、大変な施設では人が早く辞める、半分以上辞めてしまう。

発言者

愛知県内の児童養護施設でも、名古屋市と名古屋市以外の施設では労働条件にかなり差があるということです。

堀場さん

国の基準でやっているのが愛知県で、名古屋市では上乘せがあり、職員の勤続年数によって違ってきます。だから、勤続年数 20 年以上の人が増えてくると、理論的には財源の問題が出てきて、何千万の開きが出てきます。普通にやれば安定して経営できるのですが、名古屋市のように補填があると大きいですね。

発言者

組合としては、名古屋市のように、他の自治体でも上積みをしろという要求を出しているのですか。

発言者

社会福祉の労働は、もともとは公務だから同じにしろと要求してきました。昔は多くの自治体でそういう制度だったのです。つまり、上積みが大阪・京都・東京などもあったのですが、革新自治体から変わってきたところで、切り崩されてきました。名古屋市も、最近まで障害も高齢者福祉も上積みがあったのですが、崩されました。そういう中で児童養護施設と民間保育は、取り敢えずは残っているということです。愛知県も、20 年くらい前までは各自治体に対して上積みをしていたのです。だから、今こそ復活が必要なのではないかということで改めて強く主張しています。

福祉保育労がその根拠にしているのは、国が出している「福祉人材確保指針」です。これも改訂されてから 10 何年も経ってしまっているのですが、その中に民間の福祉施設で働く者は、もともと公務なので公務員の福祉俸給表という言葉を残そうということが書いてあり、それを根拠として主張しています。しかし、最早、自治体の労働担当課がそのことを知らない、人材確保指針を知らないので、すごく伝わりにくいのです。最近の自治体キャラバンで小牧市にいったときに、保育の人を確保できなくなっているのに、「公私間格差の問題を考えていかなければいけない」と言ったのです。今頃痛いことを言うなと思ったのですが、秋のキャラバンで小牧市を回ったときに、コロナで負担が大きくなったのか、それを最優先にはできないとの返答でした。運動のないところに制度改革はないと思うのですが、運動をしてもなかなかよくならない、でもしないとよくならないので、いろいろ要望を出しています。

発言者

名古屋市や愛知県の児童養護施設の団体と労働組合が一緒になって要望しないのですか。

堀場さん

経営者は労働組合のことを言ったら完全に引いてしまいます。同族経営の施設が多いので、なかなかそういうことはありえないですね。1970 年代以前だったらあったかもしれませんが。

発言者

組合から申し入れても相手にされないのですか。

発言者

組合から申し入れたことはないですね。組合としての力量もあると思います。名古屋市でも、業界団体と懇談するだけの力量がないです。

小尾さん

今できることは現場の実態を自治体などに伝えていくということです。名古屋の団体からは、職員の待遇に関する要望を自治体に上げています。団体の調査があって、徐々にではありますが、中身の点では入っているということはありません。しかし、名古屋の中では煙たがられるというか、それはまた今度ねというような対応です。福祉に従事している人は優しい方が多くて、人と争いたくないというか、そういう状況です。

堀場さん

世代交代すれば、変わるかもしれませんね。

発言者

名古屋市や愛知県の児童養護施設で労組のあるところはどのくらいですか。

発言者

名古屋市は1つで、他市にもあると聞きました。

発言者

組織化をしているけれど成功しないのか、組織化に手が回っていないのか、どちらですか。

発言者

手が回っていない、児童養護施設には回っていません。

小尾さん

施設の職員は、目の前の子どもに、24時間いる子どもに関わっているので、時間が足りないですね。そういう状況で対外的なことというか、政治制度に目を向けることは、かなり難しいですね。

発言者

ゆうりんでは、どうして組合ができたのですか。

小尾さん

当時、人を増やしてどうにかしてくれと言っても、理事会が全然聞いてくれない、制度が追い付いていないからしょうがないからと言われました。それで、制度のことを調べるとか、他の地域では、きちんと人をいれてやっているところもあるということで、組合をつくって理事会に要求してきました。東京の厚労省などに行くと、情報交換ができるし、先ほど言われたように、組合があれば、歯止めがいろいろなところで効きます。

発言者

児童養護施設で組合の有るところの全国的なつながりは一応あるのですか。

発言者

あります。

堀場さん

調べたら東京の方では連合系とか全労連系とか、10 何か所に組合があります。結構交流しながら、動きは出てきています。

小尾さん

歯止めというのはその通りだと思っています。たとえば、理事長としては、組合を意識していて下手なことは言えないと思っています。だから、どうにでもなる組織の中で、組合が歯止めになっています。ただ、最近、自分が理事になるように言われています。

理事は3年交代です。

別の問題ですが、うちの施設にも滅茶苦茶虐待にあって、自傷が酷い子がいます。そうした子にトラウマ治療をさせたい際に、入院病院に行きますが、トラウマ治療をするには自傷しないということが入院条件ということです。トラウマのせいで自傷しているので、その自傷を治すために入院させたいのですが、自傷しない期間が3か月ないと入院できないとなると、結局自傷は治せません。こんな矛盾があり、行き場がない子どもは多くいます。

堀場さん

治療するとなると、児童養護施設ではなくて、病院に近くなります。児童心理治療施設のように、医師が施設にいて診断書が出ていれば親子も納得しやすいのですが。

司会

児童養護施設で、どのようなことが一番解決すべき問題としてありますか。

堀場さん

小尾さんが実感されていると思うのですが、一番聞くことは、施設が小規模化してからの人材難ですね。職員の確保に一番苦労している、それが一番大きな問題ではないでしょうか。たとえば、職員1人の募集に対して、我々の頃だと20人くらい応募があったのが、今は民主的な施設でも4、5人ですから。交代勤務で、加えて1人勤務ですから、事件が起きやすいですね。施設によりますが、小規模化して職員にオールラウンドの能力が求められています。ゆうりんではどうですか。

小尾さん

何か対策しなければいけないと思っているのは、施設に就職してくる学生の意識ですかね。以前と比べて、施設に家庭的なもの、親代わりみたいなものを求めてくるのではなくて、プロ意識を持って就職してくる人が多くなりました。そのことがいい悪いではなくて、交代勤務で厳しい中では、以前のような意識ではやれないということです。人が足りないなので、人を確保しますと言っても、人がいないという実情があります。

司会

1時間くらい経ちましたが、他に意見等がなければ、最後に堀場さんと小尾さんから一言お願いします。

堀場さん

久しぶりに人前で話をしました。福祉系の大学でも、保育の方ではいるのですが、なかなか児童施設の労働問題に取り組む人がほとんど皆無です。だからこそやらなければいけないと思うのですが、プレないように皆さんで私をチェックしていただきたい。いい方向に向かうようにチェックをお願いします。ありがとうございました。

小尾さん

自分もそうですが、施設長になると子どもと関わることと遠くなってきてしまうので、誰かほめてくれる人が必要です。そこら辺で言えば、自己啓発とか、自分が何をやりたいのか、存在意義みたいなことが分からなくなってくることがあります。ゆうりんも、過去があるから今があります。今の若手の職員たちは、現在のゆうりんの状況から出発しているので、今後どうしていくとかということを教えていくためにも、こういう労働問題を考えていきたいと思います。

司会

どうもありがとうございました。本日の定例研究会はこれで終了します。次回の定例研究会は1月30日です。
(*以上、質疑応答等の時間約68分)

児童養護施設職員の労働問題・労働組合に関する研究 ： 20 施設のアンケート調査から

日本福祉大学 堀場純矢
junya@n-fukushi.ac.jp

1. 研究目的

児童養護施設(以下、施設)では、近年、小規模かつ地域分散化(以下、小規模化)が進められている。小規模化した施設では、家庭的な環境で子どもたちを支援することができる一方、1. 人勤務や宿直の増加など、職員の労働環境が悪化している(堀場 2018)。こうした状況があるにもかかわらず、職員の労働問題や労働組合(以下、労組)に関する先行研究は皆無に近い。数少ない近年の先行研究(伊藤 2007, 安部・有村ら 2014)をみても、調査をとおして職員の労働実態や意識を明らかにした点で意義があるが、労働環境を改善するための労組に関する分析がない。

このような問題意識を抱いていた筆者は、職員の労働実態を明らかにするためのアンケート調査(5 施設)を行っている(堀場 2013)。そこでは、正規職員の労働条件は相対的に安定しているものの、非正規雇用の増加や有休消化日数の少なさ、健康問題の深刻さなど、雇用と働き方からみると問題があることが明らかとなった。しかし、調査対象が 5 施設と少なかったことや、小規模化が進んでいない段階であったため、課題が残った。そこで、2016 年に全国各地の 20 施設でアンケート調査を行い、職員の労働問題をトータルに明らかにしたいと考えた。

2. 研究方法

- ・調査対象： 全国各地の 20 施設(内訳:「労組無」13 施設、「労組有」7 施設¹⁾。東北 1 施設・関東 7 施設・中部 6 施設・関西 2 施設・四国 1 施設・中国 2 施設・九州 1 施設)の全職員。
- ・調査方法： アンケート調査で、各施設の担当者に依頼し、同意を得たうえで調査票(職員数分)を郵送し、担当者から調査票を職員に配布・回収・返送していただいた。調査票の配布・回収数は、配布数が不明な施設や、配布方法が異なる施設があったため、配布数や回収率を算出することはできないが、回収数は 565 部である。
- ・調査期間： 2016 年 7 月～11 月
- ・調査項目： 労働問題と生活問題を不可分のものとしてとらえる先行研究(三塚 1997, 高木 2007)をふまえて設定した。
- ・分析方法： 単純集計(表-1)に加えて、労組の有無別・雇用形態別・性別のクロス集計を行い、それぞれの傾向を把握できるようにした(表-2)。また、各項目に自由記述欄を設定し、職員の意識を具体的に把握できるようにした(表-3, 表-4。ただしコード化・カテゴリー化したもの)。
- ・倫理的配慮： 日本社会福祉学会研究倫理指針にもとづき、施設や個人が特定されない形で集計・分析した。

3. 研究結果 (詳細は『いのちとくらし研究所報』70 号を参照)

- ① 施設の労働環境の厳しさや、それを背景とした職員の健康問題が深刻な状況にありながらも、ほとんどの職員が仕事にやりがい(とくに子どもとの関係や成長)を感じていた。その一方で、辞めたいと思ったことがある職員も 6 割いることや、仕事上の不安・悩んでいることについては、給与の安さ、心身の疲労、休暇の取りにくさ、サービス残業が多くみられるとともに、女性の約 3 割が結婚後に働き続けられるかについて不安・悩みを抱いていた。このようななかで、職員の多くが辞めたいと思ったときに、職場の「上司」「同僚」に支えられていることや、「研修」への意欲・満足度が高いことも明らかとなった。

- ② 施設の小規模化は、子どもにとってのメリットは多い一方、職員の労働負担の重さや職員の育成などの課題があることが浮かび上がった。そうしたなかで、施設ではユニット間の情報共有、出産後に復帰しやすい職場づくり、労働負担の軽減など、さまざまな配慮がなされていた。
- ③ 労組の有無別では、ともに有休消化日数が少なく、職員の健康問題も深刻であったが、「労組有」の職員は「労組無」と比較して、「最終学歴」で「大学卒」、「正規」雇用率、「研修」参加率、「賞与」の支給月数、「昇給額」の割合が高い。また、「上司」との関係についての不安・悩みが少なく、制度面の課題や労組の必要性を認識していた。さらに、「労組有」の職員は、「施設職員として働くことになった経緯」で、児童養護問題や施設への関心があり、実習やボランティアの経験を経ている職員の割合が高く、子どもと家族からの苦情や要望を丁寧に捉えていた。その一方で、「労組無」の職員は、労組の認知度が低く、労組に対してマイナスのイメージを持っていた。
- ④ 雇用形態別では、「正規」「非正規」ともに、給与の低さについての不安・悩みを抱えており、とくに「正規」は労働負担の重さ(長時間労働や休暇の取りにくさなど)に、「非正規」は身分の不安定さに不安・悩みを抱えていた。そして、長労働時間や責任の重さなどが影響して、とくに「正規」の健康問題が深刻であった。
- ⑤ 先行研究との比較では、職員が仕事にやりがいを感じているとともに、ストレス要因として長時間労働があること(伊藤 2007)や、「労組有」の施設で労働条件が良いこと(グッドマン 2006)などが共通していた。
- ⑥ 職員が安心して働き続けるためには、賃金の改善、有休・産休・育休などを取得しやすい職場づくりや、それを保障するための施設予算・職員配置基準に加えて、児童相談所を含む行政のシステム(頻繁な人事異動、対応の遅さなど)の改善が必要であることが明らかとなった。

注

- 1) 労組がある7施設における組織率は、回収できた調査票から算出したため誤差はあるが、平均 50.5%(内訳: A 園 100%, B 園 93.3%, C 園 75.0%, D 園 53.8%, E 園 34.4%, F 園 33.3%, H 園 12.7%)である。

引用文献

- 安部慎吾・有村大士・永野咲・山内陽子(2014)「児童養護施設における子どもと家族の最善の利益に資する職場環境づくり:職員のワーク・ライフ・バランスの視点から 量的調査の結果報告」子どもと福祉編集委員会編『子どもと福祉』vol. 7, 明石書店, 117-123.
- 伊藤嘉余子(2007)『児童養護施設におけるレジデンシャルワーク:施設職員の職場環境とストレス』明石書店, 61-120.
- 高木和美(2007)『社会福祉労働者政策:ホームヘルパーの労働・生活・健康の質を規定する社会的条件』桐書房, 35-72, 73-88, 111-125.
- 堀場純矢(2013)『階層性からみた現代日本の児童養護問題』明石書店, 222-266.
- 堀場純矢(2018)「児童養護施設における小規模化の影響:職員の労働環境に焦点を当てて」『生協総研賞・第14回助成事業研究論文集』公益財団法人生協総合研究所, 56-70.
- 三塚武男(1997)『生活問題と地域福祉:ライフの視点から』ミネルヴァ書房, 52-58, 80-85, 92-96.
- ロジャー・グッドマン著、津崎哲雄訳(2006)『日本の児童養護:児童養護学への招待』明石書店, 153-155.

運営委員会からのお知らせ

1. 会報第 16 号です。これまでと同様に、第 16 回定例研究会の報告・コメント・質疑応答等を録音したものをできるだけ反訳（読みやすく整理）して掲載しました。ご意見・感想等を愛知労働問題研究会（aichiromonken@gmail.com）までお寄せください。

2. 会員による話し合い（1/30）

「愛知労働問題研究会の申し合わせ」にもとづき、1 月 30 日の第 17 回定例研究会終了後（16 時 30 分～17 時頃まで）、会員による話し合いを開催します（会計報告、運営委員の改選と運営の基本方針の協議など）。会員各位の参加をお願いいたします。

なお、運営委員（原則任期 1 年）の改選をおこないますので、運営委員を引き受けていただける会員の方は、2021 年 1 月 10 日ころまでに、愛知労働問題研究会宛メールでお知らせください。

3. 会員および会計状況

12 月 16 日現在の会員数は 35（31 個人、4 団体）です。会員名簿および会計（収支）状況は、愛知労働問題研究会の Google ドライブにある「会員名簿」および「会計」というフォルダに入れてあります（適宜更新します）。会員名簿または会計状況を閲覧したい会員は、当該フォルダの共有（共有アイテム）設定をすれば閲覧できますので、Google アカウントを作成したうえで、愛知労働問題研究会までアカウント（メールアドレス）をお知らせください。

以上