

【査読論文】

児童養護施設職員の主観的幸福度調査 -自己受容の媒介による自己有用感と人生満足度との関係性の分析-

楠 聖伸 (武蔵野大学 ウェルビーイング学部・慶應義塾大学大学院 システムデザイン・マネジメント研究科)

保井 俊之 (武蔵野大学 ウェルビーイング学部・駿啓大学 ソーシャルシステムデザイン学部)

前野 隆司 (武蔵野大学 ウェルビーイング学部)

白坂 成功 (慶應義塾大学大学院 システムデザイン・マネジメント研究科)

要約

本研究では、児童養護施設職員の主観的幸福度の実態を明らかにするためにアンケート調査及びインタビュー調査を実施した。アンケート調査の結果、施設職員は児童養護施設を含む社会的養護以外の分野で有給の仕事をする従事者と比較して、人生満足度、ポジティブ感情、自己有用感、及び自己受容等が有意に低く、ネガティブ感情が有意に高いことが明らかとなった。そして、インタビュー調査をもとに、親和図を用いたグルーピングを行い、施設職員の主観的幸福感に影響を与える要素を可視化した。これらの結果を踏まえたパス解析の結果、自己有用感が自己受容を媒介することで、施設職員の人生満足度を高める可能性が示唆された。本研究は、施設職員の主観的幸福度を高めるための具体的な方策を検討する上で有効な示唆を提供するものである。

1. 背景と目的

(1) 背景

全国の児童相談所における児童虐待の相談対応件数は、年々増加している。2022年度の同件数は21.4万件で、児童虐待防止法施行前の1999年度と比較して約18倍となり、児童虐待は日本における社会課題の一つとなっている(厚生労働省, 2024)。また、日本だけに限らず、児童虐待、ネグレクト、及び親の精神疾患といった子ども期の逆境的体験は多くの国や地域で確認されており(Kessler et al., 2010)、逆境的体験は子どもが成人になった時期の身体的及び精神的疾患リスクを高めることが明らかとなっている(山口, 2024)。日本には、

保護者がいない児童や保護者による養育が適當ではないと判断された児童が生活する場として、児童養護施設が 600 か所設置され、約 2.3 万人の児童が生活している。また入所児童のうち虐待を受けた児童の割合は 71.7% である（こども家庭庁, 2025）。児童養護施設では、入所児童に対して専門的なケアを行う職員として児童指導員や保育士をはじめ、個別対応職員及び心理療法担当職員等の専門職（以下、「施設職員」という）が従事し、入所児童と生活を共にして入所児童のケアを行っている。またケア業務以外にも、児童相談所との連絡調整、入所児童間の関係調整、及び入所児童が通学する学校や保護者との関係調整等の業務を並行して行っている。

坪井（2005）によると、虐待を受けた児童は、社会性や注意の問題、攻撃性、及び非行といった問題行動を有することが多く、児童養護施設の入所児童は一般の児童と比較して情緒や行動の問題を抱えている。施設職員は、入所児童が抱える不安定な情緒、攻撃性や非行といった問題に向き合うために、当該児童が有する虐待等の逆境的体験やその痛みを想像し、受容することが求められる。加藤（2009）は、施設職員の仕事そのものが職員自身も体験する日常生活となることから、児童との関わりを仕事として割り切ることが困難となり、児童が有する逆境的体験の世界に施設職員自身も巻き込まれる可能が高く、専門職としての客観性を維持することが難しい状況に置かれていると指摘する。坪井・三後（2011a）は、施設職員は職種や経験年数に関わらず、不安、怒り及び無力感といったネガティブな感情と向き合いながらケアを行っており、入所児童に対して共感的な対応を行うことの重要性を認識しつつも、理想と現実との間に生じる葛藤が、施設職員の疲労やストレスにつながっていると指摘している。

日本においては、児童虐待の増加だけでなく、高齢化の進行や地域コミュニティにおける関係性の希薄化等の社会課題が多様化し複合化している。このような状況のなか、福祉従事者が対応すべき課題も多岐にわたり、業務量の増加やストレスの蓄積、さらにはバーンアウトが危惧されており、福祉従事者のメンタルヘルス悪化の予防、並びに健康の維持及び増進は喫緊の課題となっている（石川・松田, 2021; 水野ら, 2021）。その解決策に関連する国の取り組みとして、厚生労働省は一億総活躍社会の実現に向けて働き方改革を推進しており、2018 年に成立したいわゆる働き方改革関連法では、残業時間の上限制度や有給

休暇の取得義務化等が導入された（厚生労働省, 2019）。しかし、福祉分野の近接領域である学校教育の分野においては、業務の効率化による労働時間の削減が、必ずしも教職員の心身の充実につながっておらず（露口, 2024）、医療分野でも単なる勤務時間の削減だけでは医療従事者のバーンアウトの解消には不十分であるとの指摘がある（Gunasingam et al., 2015）。

これらを背景に近年、勤労者のウェルビーイングに着目した研究が増えており（Radic et al., 2020; Watanabe et al., 2020; Wright & Bonett, 2007）、福祉従事者においても、そのストレス軽減やバーンアウト防止という観点だけでなく、ウェルビーイングすなわち主観的幸福度を高める視点が重要とされている。一方、児童養護施設の分野に目を向けると、従事者支援の必要性自体は指摘されているものの（宇野ら, 2016; 藤岡, 2011）、施設職員の主観的幸福度の実態や関連する介入研究はまだ十分に蓄積されていないのが現状である。関連する研究として、児童養護施設入所児童の主観的幸福度に着目した介入研究（楠ら, 2022）はみられるものの、施設職員を対象とした主観的幸福度を高めるための具体的な介入研究は萌芽的段階にとどまっている。

（2）本研究の目的

本研究では、施設職員の主観的幸福度を高める介入方法の策定に有効となるモデルの提案を目的とする。まず施設職員の主観的幸福度に関するアンケート調査を実施し、その実態を把握する。次に、施設職員を対象として主観的幸福感に関するインタビュー調査を実施し、親和図を用いたグルーピングによって施設職員の主観的幸福感に影響を与える要素を可視化する。さらに、これらの調査結果を踏まえてパス解析を行い、得られた知見を基にモデルを構築する。

2. 研究方法

（1）調査対象と方法

本研究の調査対象は、児童養護施設に勤務する施設職員である。本研究の手順は、次の3段階からなる。まず、①調査対象者である施設職員並びに比較対象群として児童養護施設を含む社会的養護以外の分野で、有給の仕事をしている従事者（以下、「一般従事者」）を対象として、主観的幸福度を把握するアンケー

ト調査を実施し、両者の結果を比較する。次に、②施設職員を対象として主観的幸福度に関するインタビュー調査を実施し、親和図を用いたグルーピングを行うことで施設職員の主観的幸福度に影響を与える要素を可視化する。さらに、③①及び②の結果を踏まえた上で、パス解析を行い、施設職員の主観的幸福度を表す人生満足度を高める介入方法の策定に有効とされるモデルを提案する。

調査に当たり、アンケート調査の対象となる施設職員に関しては、児童養護施設関係者及び児童養護施設入所児童の自立を支援する団体を通じて、対象となる施設職員への協力依頼を行った。また、一般従事者に関しては、筆者が在籍する大学院の教員・学生等の関係者が参画する SNS グループや、筆者個人の SNS を通じて、対象となる一般従事者への協力依頼を行った。アンケート調査は、ウェブアンケートにて対象者別に実施した。調査協力者の協力を得られる場合は、アンケート開始前に、対象者別にそれぞれ児童養護施設に勤務する職員であること並びに社会的養護以外の分野に従事する一般従事者であることを確認した上で、回答を得た。

また、インタビュー調査の対象選定については、児童養護施設等の職員が参画し、研究や研修の実施を目的とする県組織である団体に対して、本調査の趣旨説明及び協力依頼を行った。同団体に施設職員を選定いただき、5 施設から 1 名ずつ計 5 名の職員を対象とした。インタビュー調査は半構造化インタビューにより、Zoom によるオンラインにて実施し、所要時間は一人あたり 30 分程度であった。

（2）調査内容及び分析方法

1) アンケート調査

アンケート調査では、①主観的幸福度を測定する項目、②自己有用感など主観的幸福度に関連する項目、③施設職員の業務特性に関する項目、及び④基本属性の 4 つを設定する。まず、①主観的幸福度を測定する項目としては、主観的幸福度を測定する代表的な尺度である人生満足尺度 (Diener et al., 1985)、ポジティブ感情・ネガティブ感情尺度 (佐藤・安田, 2001) を用いる。次に、②主観的幸福度に関連する項目としては、関連する先行研究 (Çakar, 2012; 鎌田ら, 2019; Hashemabady et al., 2022; Li et al., 2018) を参照し、自己有用感 (石

本(2010)、自己効力感(Romppel et al., 2013)、自己受容(岩野ら, 2015)、自己への消極的許し傾向、自己への積極的許し傾向、他者への許し傾向(石川・濱口, 2007)を用いる。さらに、③施設の業務特性に関する項目としては、二次的トラウマ(和田・本間, 2015)を用いる。最後に、④基本属性は、性別、年齢、職種、勤務年数とする。

本アンケート調査の目的は、施設職員の主観的幸福度の実態を把握することである。そのため、分析方法は人生満足度、ポジティブ感情、ネガティブ感情等の各項目についてSPSSを用いて対応のないt検定を行い、施設職員と一般従事者との差を確認する。なお、有意確率は5%とした。次に、施設職員における各項目間の関係を把握するため、上記に示した①②③の項目について相関分析を行い項目間の相関を確認する。

2) インタビュー調査

インタビュー調査では、アンケート調査で使用した項目のうち、①施設職員の主観的幸福感に直接関連する項目として、主観的幸福度を測定する代表的な尺度である人生満足尺度、ポジティブ・ネガティブ感情尺度を用いる。また、②主観的幸福感に関連する項目として、アンケート調査の分析結果を踏まえ、人生満足尺度との相関が高い項目を用いる。なお、相関はCohen(1988)を参考し、相関係数 $r = .10$ を弱い相関、 $r = .30$ を中程度の相関、 $r = .50$ 以上を強い相関と想定した。さらに、③施設職員の業務特性に関する項目として、2次的トラウマを用いる。インタビュー調査は、上記の質問項目において、アンケート調査で使用した設問項目について、例えば、自己有用感(石本, 2010)の場合では、「自分が必要とされていると感じる」、「自分が役に立っていると感じる」、「自分の存在が認められていると感じる」等の設問項目の内容を提示して説明した上で、「該当するような経験やエピソードはありますか」と尋ねる形式で行う。そして、協力者の回答内容を確認するための追加質問や、具体的なエピソードの提示を求める質問を行うことで、その回答内容をより深く聞き出せるよう留意する。

本インタビュー調査の目的は、施設職員の主観的幸福感に影響を与える要素を可視化することである。そのため、分析には親和図法(今泉ら, 2013)を用

いる。親和図法とは、情報を意味の近さ（親和性）に基づいてグルーピングする手法である（文部科学省, 2014）。分析の手順は、まずインタビューの内容を録音した音声データから逐語録を作成し、施設職員の発話内容のうち、主観的幸福感に関連する内容を抜粋する。次に、発話内容に込められた意味を取り出し、それらを意味の近さにより分類しグルーピングすることで、そのグループの特徴を可視化する。

3) パス解析による分析

本分析では、主観的幸福度の指標として人生満足尺度を用いて、自己有用感、自己効力感、自己受容、自己への消極的許し傾向、自己への積極的許し傾向、他者への許し傾向、及び2次的トラウマが人生満足度にどのように影響を及ぼすかについて、パス解析を用いた分析を行い、仮説モデルを構築する。分析の手順としては、まず各変数間の関連性を把握するために相関分析を行い、どの項目が人生満足度との相関係数が高いのかを把握する。次に、その結果並びに施設職員のインタビュー調査から得られた知見を踏まえて仮説モデルを構築し、SPSS Amos を用いてパス解析を行う。そして、パス解析の結果について、各変数間の直接効果及び間接効果を検証するとともに、構築したモデルの適合度を評価する。モデル適合度は、カイ二乗 (χ^2)、GFI、AGFI、CFI、及びRMSEA の各指標を使用する。

（3）調査時期

アンケート調査の実施時期は2023年1月から7月、インタビュー調査の実施時期は2023年8月から9月である。

（4）倫理的配慮

本研究は、慶應義塾大学大学院システムデザイン・マネジメント研究科倫理委員会の審査を経て実施した（承認番号 2022-071）。調査対象者に対しては、事前に調査目的、内容、公表方法について文書にて説明した。調査への協力は本人の意思による任意であり、回答拒否や撤回ができること、並びに個人が特定されないことを条件とし、アンケート調査はウェブ上にて、インタビュー調

査は書面にて承諾を得た。

3. 分析結果

(1) アンケート調査の結果

1) アンケート調査の結果

本アンケート調査で施設職員 82 名、及び一般従事者 101 名から回答を得た。施設職員のうち、事務職や職種不明者は除き、入所児童のケアを行う職員である児童指導員 42 名、保育士 28 名、心理療法担当職員 3 名、及び看護師 1 名の計 74 名を対象とした。対象者の性別は男性が 32 名、女性が 41 名、及び未回答が 1 名であった。年齢構成は 10 歳代が 1 名、20 歳代が 27 名、30 歳代が 21 名、40 歳代が 16 名、50 歳代が 6 名、及び 60 歳以上が 3 名であった。勤務経験年数は、5 年未満が 22 名、5 年以上 10 年未満が 21 名、10 年以上 20 年未満が 22 名、及び 20 年以上が 9 名であった。また、一般従事者は 101 名全員を対象とした。

アンケート調査の結果として、①主観的幸福度を測定する項目である人生満足度及びポジティブ・ネガティブ感情、②主観的幸福度に関連する項目である自己有用感、自己効力感、自己受容、自己への消極的許し傾向、自己への積極的許し傾向、及び他者への許し傾向、並びに、③施設職員の業務特性に関する項目である二次的トラウマについて施設職員と一般従事者との差を表 1 に示す。

施設職員と一般従事者の平均値の差は、施設職員が人生満足度、ポジティブ感情、自己有用感、自己効力感、自己受容、自己への消極的許し傾向、及び自己への積極的許し傾向が有意に低かった。また、ネガティブ感情が有意に高かった。なお、他者への許し傾向及び二次的トラウマでは有意差は確認されなかった。

表1:施設職員及び一般従事者の主観的幸福度等のアンケート調査結果

調査項目		施設 職員 (n = 74)	一般 従事者 (n = 101)	平均値の差 下段: 平均値 の標準誤差	有意 確率 (両側)
人生満足度	平均値	20.28	24.80	-4.52	<.001
	標準偏差	6.56	5.73	0.93	**
ポジティブ感情	平均値	27.32	33.21	-5.88	<.001
	標準偏差	7.19	7.83	1.16	**
ネガティブ感情	平均値	25.57	21.32	4.25	.001
	標準偏差	8.77	8.06	1.28	**
自己有用感	平均値	19.42	24.51	-5.10	<.001
	標準偏差	4.87	4.75	0.73	**
自己効力感	平均値	14.04	17.49	-3.45	<.001
	標準偏差	3.75	3.45	0.55	**
自己受容	平均値	16.07	18.89	-2.82	<.001
	標準偏差	4.50	4.02	0.65	**
自己への消極的許し傾向	平均値	20.46	22.42	-1.96	.024
	標準偏差	5.69	5.53	0.86	*
自己への積極的許し傾向	平均値	14.16	16.00	-1.84	.001
	標準偏差	3.57	3.66	0.55	**
他者への許し傾向	平均値	27.53	27.50	0.02	.980
	標準偏差	5.01	6.84	0.90	
二次的トラウマ	平均値	44.28	41.19	3.10	.195
	標準偏差	17.11	13.11	2.38	

注) **p < .01 * p < .05

2) 相関分析の結果

施設職員における各項目間の関係を把握するため相関分析を実施した。各項目の平均値を算出し各項目の得点とした。各項目の得点の平均値 (M) と標準偏差 (SD)、及び各項目間の相関係数を表2に示す。

表2:施設職員における各項目の記述統計量と相関係数

	M	SD	相関係数									
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.人生満足度	20.28	6.56	-									
2.自己有用感	19.42	4.87	.469**	-								
3.自己効力感	14.04	3.75	.348**	.524**	-							
4.自己受容	16.07	4.50	.423**	.617**	.667**	-						
5.自己への消極的許し傾向	20.46	5.69	.334**	.378**	.586**	.565**	-					
6.自己への積極的許し傾向	14.16	3.57	.492**	.575**	.479**	.600**	.582**	-				
7.他者への許し傾向	27.53	5.01	0.115	0.085	0.109	0.037	0.123	.318**	-			
8.二次的トラウマ	44.28	17.11	-.443**	-.453**	-.464**	-.494**	-.641**	-.582**	-0.15	-		
9.ポジティブ感情	27.32	7.19	.552**	.604**	.581**	.648**	.391**	.538**	-0.1	-.535**	-	
10.ネガティブ感情	25.57	8.77	-0.12	-0.15	-.311**	-.378**	-.540**	-.288*	-0.12	.551**	-0.16	-

注)**p<.01、*p<.05

(2) インタビュー調査の結果

本インタビューの協力者は施設職員5名で、うち男性は2名及び女性3名であった。年齢構成は20歳代が2名及び30歳代が3名、勤務経験年数は5年未満が2名、5年以上10年未満が2名、及び10年以上が1名であった。なお、インタビュー項目のうち、②主観的幸福感に関する項目は、自己有用感、自己受容、及び自己効力感の3項目とした。その理由は、これらの項目が人生満足度との相関が高くかつ主観的幸福度に対して補完的かつ関連を有する項目であると考えられるためである。

インタビューの逐語録から、施設職員の主観的幸福感に関する発話内容を抽出し、93の記述を得た。これらの記述を、インタビュー項目に応じて以下の通り6つに分類した。①主観的幸福感（表3参照）として、施設職員の主観的幸福感に直接的に関連する内容を示す23の記述（以下、「主観的幸福感」とする）、②施設職員の主観的幸福感に関する自己有用感、自己受容、及び自己効力感に関する内容を示す計46の記述（以下、「自己有用感」（表4参照）、「自己受容」（表5参照）、及び「自己効力感」（表6参照）とする）、③施設職員が業務上の体験や課題といった業務特性そして2次的トラウマに関する内容を示す計24の記述（以下、「業務特性」（表7参照）、「2次的トラウマ」（表8参照）とする）となった。

表3: 主観的幸福感

ID	主観的幸福感に直接的に関連する発話内容(23記述)	発話から読み取った意味
B03	子どもたちが安心して安定して生活しているというのが日々のやりがいにつながっているかなと思います。	仕事の醍醐味
D03	これだけ子どもたちと密に関わる仕事ってなかなかないですし(略)対象とする子どもたちの年齢も幅広いし、期間も長いです。それがすごく密度とか、濃い仕事だなって思っていて、その中で得られるものも、子どもたちにこう返していくのも、すごく大きいなって思っているんです。	
E15	私が3歳から見てた子も、もう1年生とかなので。そういう面では、長く見てるからこそそのコミュニケーションの取り方とかを取れるんだと。	
D02	この仕事を続けていて、この仕事自体は、私にとってはすごく意味のある仕事なので	意味のある仕事
D07	他の職業を批判するところはないですけれども、私にとってはこの仕事に出会えたっていうことはすごく大きいです。なかなかそれ以外の仕事で考えられないというか。そのぐらい私にとっては大きい仕事ですね。	
A03	8年間子どもたちと過ごしてて、子どもたちが確かに今ここにいるよと、今生きているよという存在を証明するような意味もある	仕事を継続する価値
A04	子どもの過去を語れるようになったりとか、あの時楽しかったねとか思い出を振り返られるような立場になれたというところが1個大きいモチベーション	
D06	子どもたちの、本当に辛い時も、嬉しい時も、いろんな目を見て、そこに関わっていけるっていうこと、あとは、今本当に苦しんでいる子どもたちもいますけれども、その子たちがこう、いざれここを巣立って生きていくのを見届ける	
D08	児童養護の職員との関係って、基本的にこちらから切るということがないので、卒園したら終わりっていうことはないので、それだけ長く、その人のその子の人生に関わっていけるっていうそれです。	何気ない日常の貴さ
B04	なにもなくつまんないと言う日もあるけど大きなトラブルがなく、(児童が)当たり前の生活を当たり前にすごしているのを見れることがやっぱりいいかな	
B05	つまらないという日常が当たり前なんだよというのが、(児童が)ちゃんとやってくれているというのもいいかなとそこがやりがいかなと思います。	
E01	今が1番楽しいから。今でいいし。どっちかっていうと、未来に楽しみがあると思ってるので。	児童が喜びの源
E03	子どもたちに会いたくて来てるみたいなところもあるので。どんなにこう、私生活で辛いこととかがあっても、ここに来ると絶対笑ってます	
E04	ここに来ると絶対笑ってますし、絶対遊んでますし、全力でっていうことに関しては、本当に子どもたちがエネルギーだと思います。	
D01	本当にもう、この仕事どうなかつて思うこともなくはないですけれども、でも、やっぱりそういう時、もし子どもからの言葉でそういう風に思ったとしても意外とその次の日に、違う子の優しい言葉で、救われたりとか。	児童に救われるありがたさ
D04	自分でうまくいかないとか、こんな職員でいいのかってもし思ったとしても、それをふつとこう、上げてくれるような子どもたちの言葉があつたり、辛そうにしてた子どもたちが、ふつとこう、笑顔になってくれたりとか。	
A01	長年一緒に過ごしてきて退所した子から感謝の言葉を言われたりとか、あの時はいろいろあつたけれど今はすごく感謝しているよと言われたりとか、そうしたことで過去の自分の生き方も悪くはなかったのかなと	
B01	日々の卒園生なんかからも○○さんと話せる、定期的に話したいんですよねとか言ってくれたりとか、話聞いてくれたありがとうとかいうのだったり	児童からの感謝と信頼
B02	子どもたちと外出するときに○○さんと一緒に行きたいというのは、あまりそこは出さないようにしたいんですけど、いろんな職員さんがいる中で、○○という名前をあげてもらったときとかはよっしゃーとなりますね。	
A05	退所した子どもも増えて、退所した子と一緒にご飯に行ったりとかそういう時間を持てるのもすごく幸せだなと思います	
D05	卒園した後の人生の方が本当に大変で、今、卒園生でも関わってるんですけども、その中で、本当に支えられるこつって少ないですけれども、それでも施設にいた時に職員に会えてよかったですとかいつまでも繋がろうとしてくれたりとか。	退所児童との絆を継続する喜び
E02	今現在の自分、現在の自分がパーカーフェクトかって言われたら、もしかしたらもうちょっとこうしたあーしたいという欲はあるかもしれないけど、そんなに欠けているとは思ってないです。	自己受容の大切さ
C02	道を閉ざされ続けて来た道っていうよりかは、目指してたものに正直近いかな。状況的にも、不満は正直ない状態にはなってますね。	自身の価値観の充足

表4:自己有用感

ID	主観的幸福感に関連する発話内容(自己有用感)(14記述)	発話から読み取った意味
A07	私自身この仕事がすごく向いているかなと思っていて、これまで8年間続けてこれたという1つの達成感みたいなところがあったり	仕事を継続する価値
D10	やはり、児童養護の場合は18歳まで、そして、その後も見るところだと思うので、(略)やっぱり中学生、高校生っていう子達を担当するにするようになって。あの、児童施設の職員の醍醐味というか、難しさも楽しさも知っていったっていうところはあります。	仕事の醍醐味
D11	完全に100パーセント、この気持ちが揺らがないってことはないですし、今日はすごくうまくいったなということもあれば、次の日には、私は難しいとかいろんな思いにはなります	試行錯誤を繰り返す意味
C04	3年目ともなると、少し自分の判断で、子どもに話をしたりとか、雑談の中で、弱音を聞くとか、そういうことをすると、やっぱりこういうこと思ってたの、知らなかったから〇〇だから聞けたことだと思うとか、他の人から直接的な表現で言っていただけだと、すごく感じます	児童からの感謝と信頼
D09	ユニットの担当者をしていて、かなりの年数にはなりますけれども、やっぱり、子どもたちが頼ってきてくれたりとかそういうことに、ちゃんと向き合っていけるなっていう感覚があったりとか	児童からの感謝と信頼
D12	子どもが待っていて、〇〇さん私の話を聞いてて、話しかけてくれて、(略)ちょっとスッキリしたとか、話せてよかったですとか、そういうことを言ってくれたりすると、マニュアル的な対応でどうにかなることではないので、求めてきてくれてるんだなっていうのは感じます。	児童からの感謝と信頼
B08	職員さんとか子どもたちにありがとうとか助かるよとか前向きな言葉をもらったときとかに、よかったです感じる時もあります	同僚・チームとの相互支援の意義
A06	(女性の私がリーダーを務めている)周りの人からは久しぶりの女性リーダーだから期待しているよみたいなことを言われたりして、自分が何かしらの形でこの施設では必要とされているのかなと感じています。	組織の期待に応える
B09	自分は卓球が得意なんんですけど、それを通して子どもたちと関わるなかで、子どもたちが卓球に対して前向きに取り組んでもらえたりとか、大会に入賞してくれたりとか、来年もがんばりたいとかそういうことを聞くと、自分が必要とされているのかなと思う	つよみの活用
E05	自分が必要とされてるか感じるか否かっていうよりは、自分は他と違うから、自分にしかできないって思っています	つよみの活用
B06	日々の支援の中では、うまくいかないときの方が多いので、でもやっぱり自分で自分を認めてあげるではないですけれど、自分で自分の行動を労うじゃないですけど	自己受容の大切さ
B07	誰かに認めてもらいたいという気持ちもあるのですけれど。他者に求めるではなくまずは自分でよくやったおつかれさまです、じゃないですけれどもそう言うふうに思わないしんどいなと思う。	自己受容の大切さ
C03	初年度はちょっと飾りになっちゃってるかなって、(略)やっぱり役に立ってるのかなとか、置物なんじゃないかっていうことは思つたりはしたんですけど。	自身の未熟さとの対峙
E08	1番思うのは、もう人生1回しかないからっていつも思っているので、なので、失敗、(略)大学生の時に言われたのが、なんか失敗してもいい大人て大学生だけて言われて、じゃあ社会人になったら失敗できないのかと思つて、いっぱい失敗を大学の時にした経験があって多分そういう経験なんだと思います。	失敗経験の活用

表5:自己受容

ID	主観的幸福感に関連する発話内容(自己受容)(16記述)	発話から読み取った意味
A02	あの時はすごく良くないと思っていたけれども、でもこういう意味があったのだと自分自身の過去を受け止めるところで、今を肯定することができている	自己受容の大切さ
A15	仕事でも、失敗もあるし、いやなこともあるし、プライベートでも同じなんですけど、そういうマイナスなことがあっても私の人生楽しいなという風に思っている	自己受容の大切さ
B12	あのときこうすればよかったよねという風に思うのではなくて、あの時はあの時で一生懸命それを考えていたからいいんじゃないのかなというかそういうような感じで自分に言い聞かせたり	自己受容の大切さ
B14	自分の性格というところはすごくいいなと思うときもあるし、いやだなと思う時もあるので、すごい葛藤しながらも自分のことを受け入れようとなるべくしようとしています	自己受容の大切さ
B16	いろいろやっていく中で、自分はこれでいいんだなど、なんとなくちょっとずつ思ってきたりとか、周りの職員さんたちと比べちゃったりすることもあるんですけど、自分は自分だとだんだん思えるようになってきました	自己受容の大切さ
B18	自分は自分で認めたいという気持ちがあるんですね。否定したくないというか正直なところ今の人生に満足しようとしているのかもしれないですね。自分だけは自分のことを否定したくないなと思いますね。	自己受容の大切さ
C07	今できることをやっていけるような考え方をするので、入職後も、できないことが多いんですけど、今の自分としては自己受容している状態にはなっています	自己受容の大切さ
E11	自分自身も好きですし、むしろ、自分の生き方、性格、そのまでしかないので、そのまま受け入れています。	自己受容の大切さ
B13	どうしても失敗ばかり見ちゃう時もあるので、それはそれで大事なんですけど、それだけにはならないようにしています	気持ちを切り替える効果
B17	日々そういう葛藤とか気持ちを切り替えるながらやっていて、あまり悩みすぎてもいけないのかなと思えるようになって、これじゃだめだなとかあまり考えすぎないようにとか、比べすぎないように考えられるようになりました。	気持ちを切り替える効果
B15	自分にすごいネガティブなことというのは、やっぱり周りと比べちゃったりして、生きていなかでも今まであつたのかなと思う。	自身の人間性との対峙
E12	本当に作ってる自分は施設で働いてると、もちろんこう作ってる自分ってあると思うんですが、それよりかは、本当にそのままの自分になって発信していくって思った	自身の人間性との対峙
A12	自分の育ち方だったりとか、性格だったりとか、他者との関わりだったりとかそういうところをすごくダイレクトに感じる仕事かなと思っていて、初めはそれがすごく辛かったりとかしたこともあったんです	自身の生育歴との対峙
D17	そのときの子どもに対してできることは正直ないので、今いる子どもたちに同じようなことが起きた時に、その時の気持ちとか経験とかを生かして対応していくことしかできないかなと思います。	失敗経験の活用
A13	自分の尊敬している上司だったりとか、あとは同期だったり、友人だったりその人たちに通しているのが一言で言うとやさしいというか、他の人のことを受容してくれて、受け止めてくれてというような人たちが多い	同僚・チームとの相互支援の意義
A14	その人たちに支えられながら生きてきたというか、働いてきた部分があったので、それがすごく大きかった	同僚・チームとの相互支援の意義

表6:自己効力感

ID	主観的幸福感に関する発話内容(自己効力感)(16記述)	発話から読み取った意味
A11	ある程度予測はしてリスクマネジメントというかそういうことはするんですけども、それ通りにいくこともあります	試行錯誤を繰り返す意味
B11	自分で自分のことを否定したくないなという思いがあつて、対応の方も、その時はたぶんこれがいいだうと思っています	
A08	辞めたいと思うこともあったんですけど、みんなに支えられてきたとか、子どもたちと楽しく関われたりする中で続けてこれたことが、1個、自分がこれまで生きてきた意味というかそういうことに繋がる	自身の価値観の充足
D14	まだまだ本当にわからないことばかりなので、一年目とかっていうのはすごく大変でしたけれども。	自身の未熟さとの対峙
E10	自分はやりたいとか欲しいって思つたら、手段を探し続けて、手に入れようとしてます。できないだうなって思つても、それに対しての努力はすると思います。	困難への挑戦
D13	仕事をやり遂げるとか、子どもたちにしっかり向き合つていくとか。そういう点であれば、その感覚は、わりと強いかなと思います	仕事の醍醐味
B10	自分に自信があるかと言わいたら正直ない	自信のなさ
C05	いい意味で、切り替えだつたりとか、割り切りはしちゃてるのかなとは思うので、できない、できないがこう積もらないというか、そこまで悲観しません	気持ちを切り替える効果
E09	そういう経験から、なんか失敗しても、じゃあ失敗したら、どうすればいいのかっていうのを考えられる頭になつたんだと思います。	失敗経験の活用
D16	外の仕事の中でたくさん出でているので、その中で、こういう考え方があるんだっていうのを知つて、ちょっと視点が変わつたというか、そういうことはあります。	外部視点の活用
D15	外の仕事で県内の施設が集まる会議に出るようになつたりとか。(略)そこで会計のようなことをやつたりもしたので、求められた仕事に応えていくことができるなっていうような感覚を持ってたっていうのもあると思います。	
A09	難しいなと思うこともあって、ただそう言う時は周りの人の力を借りたりしながら、ある程度のことは対処できるようになつてます	同僚・チームとの相互支援の意義
A10	周りの人の助けがすごく大きくて、自分がまだ年数が浅い時にいろんな人がすごく支えてくれたという経過があつたので、それによってだんだんと成功体験が積み重なつて今がある	
C06	子どもが結構崩れた時とか、(略)一緒にヒートアップしちゃう時はしちゃうので、別の人に対応をわざとか、ちょっと離れるとか、物理的に距離を置くとか、そういうようなことで自分も冷静に戻れるような時間を、意図的に作つてます	
E06	施設で割とこう、チームでやらなきゃいけないものなので、(略)臨機応変に、その子に合わせて、その子が求めることに対して、その場所に求められることに対してしていると思います	
E07	自分なりの解釈で、そのポジションやってくださいって言ったポジションを変換して適用することは可能だと思う。	

表7:業務特性

ID	業務特性に関する発話内容(業務特性)(9記述)	発話から読み取った意味
E16	朝起こすところから夜寝るところまで一緒にいるので、やっぱそうなると学校とは違う部分。その部分を見てるっていうことに関しては、かなり特殊な業務ではあると思います。	仕事の醍醐味
A19	この仕事ってすごく子どもと向き合うことで自分とも向き合うことになる	自身の人間性との対峙
A20	自分の育ち方だったりとか、性格だったりとか、他者との関わりだったりとかそういうところをすごくダイレクトに感じる仕事かなと思っています	
B21	子どもと接するときなんかは、自分自身の人間性もすごい問われる	
B22	今まで育つた自分自身が育つた環境と専門性の知識というところで子どもたちを対応するというところでは、今までの自分どうやって親に育ててもらつたかな	自身の生育歴との対峙
C01	(職員は)みんな、起こしたいわけじゃないけど、起つてしまう、防ぎたいけど、防げなかった、人がやっぱり年に1、2人、リタイヤしてしまう現場なんだなっていうのを見て、より一層、長く居続けるというかっていうのが大事だなって思った	仕事を継続する価値
C14	関係を築いてきた大人が、子どもの目の前から突然、別れもなくなくなるっていう経験は、ちょっと、あまりにもやっぱり酷な経験の繰り返しをさせてしまうかなっていうのが入所の時にもあった	
B23	なんとなく子どもたちの性格や特性がわかっている中で、そういう暴言とか言われるときは、言われたことには感情がたかぶりますけれども、そこじゃなくて、またいつものだなと気持ちを切り替えるようにしています	メタ視点の活用
C13	大人は、きつくなつたらやめるというか、逃げ道というか、避難経路があると思うんですけど、子どもは戻りたくても戻れないとか、施設出たくても出れないという違いがある	

表8:2次的トラウマ

ID	業務特性に関する発話内容(2次的トラウマ)(15記述)	発話から読み取った意味
C10	もちろんイライラとか、言葉悪く言うと相手に対してムカついている部分は残ってはいるんですけど、子どもが落ち着いたらこちらも落ち着いた態度で、さっきはすごく嫌だったけどっていうような。その時の感情を爆発させないように、コントロールはしていますね。	感情の浮き沈みと向き合う
C11	子どもが崩れた時は、やっぱり、他の子に対して、どういうつもりなんだみたいな気持ちも思ったりするので、1回勤務したら、半分ずつぐらいは、その感情とか思いは、経験するだろうなっていうような状態です	
A16	常に子どものことを考えて、ちょっと落ち着かなかったりとか、そこで休職して乗り越えられなかったら、今こうやって続けてないのかなと思うし、今はこういったことはあまりないですけど、その時は結構辛かった	
B19	休みの時でもやっぱり子どもたちちゃんと生活しているかなとか、ちゃんとやってるかなとかという風に思う時もあります	児童のことをいつも考えてしまう
B20	やっぱり考えちゃうときもあるし、チームから連絡がかかってきたときに休みでもグループの通知がきますので、自分が担当しているお子さんとか、そうじゃないお子さんとかに何かトラブルとかあったときにあと考えちゃう時があります	
D18	ストレスのある仕事というか、子どものかなり大きな傷を前にする仕事もあるので、同じように苦しかったりっていうことはあります。	トラウマの二次的受傷
C08	無意識に、それはあるって感じはしますね。こういう話、よく聞きますし現場でも、途中でやっぱりリタイアしてしまった職員とかもいて	心身の不調とは隣り合わせ
E13	こういう状態になっている人は何人も見たことがあります。私はもう施設出てしまったらもうオフなので。割と切り替えをしないとそういう仕事は勤まらないと思ってるので。	
A17	忘れっぽくなっちゃったりとか、楽しいテレビを見ていても心から笑えていなかったりとか、自分の心の不調にあまり気づけなくて	心身の不調の経験
A18	あ、わたして今不調だったんだと気づく事ができて、気づくとより気持ちに拍車がかかったりとかしゃって、しばらく休職をしていたのですけど、	
D20	すごく昔に関わった時の難しさを、数年前のこと今でも引きずっていたりもしますし。	過去の対応を引きずってしまう
E14	それこそ運動が好きなところがあるので、運動してもう脳みそ空っぽにするみたいな切り替えを自らすることもありました。	気持ちを切り替える効果
D19	1人で仕事から帰る時なんかすごく抱えてますけれども、そのまま次の日を迎えると同じように低い感じで関わるといろんなものを見逃すと思うので、他の職員と話をして、これどう思いますかねっていうような話をする中で、他の視点に気付けたりとか、職員がそんなに思い詰めることはないよって言葉で支えてもらったりっていう感じです	同僚・チームとの相互支援の意義
C09	先輩からの、自分と子どもは分けて考えるようにならねっていう言葉が、自分の中ですと残ってるような状態にはなってます	児童への共感と分離
C12	僕は、おそらく、その子にあったこととして、完全に、無意識にでも、割り切ってる気がします。子どもと自分は違うものだって思うようにしています	

次に、インタビューによって得られた発話内容を精査し、抽出した発話に込められた意味を、発話から読み取った意味の欄に記述した。インタビューによって得られた発話内容から意味を読み取る際には、施設職員の主観的幸福感に影響を与える要素を可視化するため、①仕事の中で感じる楽しさや喜び、やりがいや価値といった幸福感につながる要素、②仕事に伴う苦労や負担感につながる要素、③苦労や負担感への対応や対処方法という3つの視点に基づいて読み取った。具体例としては、仕事の醍醐味や児童が喜びの源といったものが幸福感に関する要素、感情の浮き沈みと向き合うや心身の不調とは隣り合わせといったものが負担に関する要素、そして、自己受容の大切さや児童への共感と分離といったものが対応に関する要素として挙げられる。その上で、親和図法により、抽出した意味が有するテーマの近さに着目し、「仕事から見出すやりがいと喜び」、「自己理解と内省、成長につなげる変容」、「児童・職員との相互信頼と支え合い」、「試行錯誤の繰り返しと困難の乗り越え」、「業務特性による負担と心身への影響」という5つのグループに整理した（表9参照）。

表9:親和図を用いたグルーピングの結果

仕事に見出すやりがいと喜び	自己理解と内省、成長につなげる変容	児童・職員との相互信頼と支え合い
仕事の醍醐味 意味のある仕事 仕事を継続する価値 児童が喜びの源 何気ない日常の貴さ 退所児童との絆を継続する喜び つよみの活用	自身の価値観の充足 自己受容の大切さ 自身の人間性との対峙 自身の生育歴との対峙 自身の未熟さとの対峙 自信のなさ	児童からの感謝と信頼 児童に教われるありがたさ 同僚・チームとの相互支援の意義 組織の期待に応える 外部視点の活用
試行錯誤の繰り返しと困難の乗り越え	業務特性による負担と心身への影響	
試行錯誤を繰り返す意味 失敗経験の活用 困難への挑戦 気持ちを切り替える効果 児童への共感と分離 メタ視点の活用	心身の不調とは隣り合わせ 心身の不調の経験 感情の浮き沈みと向き合う 児童のことをいつも考えてしまう 過去の対応を引きずってしまう トラウマの二次的受傷	

各グループに関する説明を以下に示す。「仕事に見出すやりがいと喜び」では、施設職員は24時間365日を通して児童と生活を共にしながら、幼児期から高校生まで長期的な関係性のプロセスにおいて、児童の成長や変化を間近で実感できることが仕事の醍醐味や喜びになっているという特徴を得た。「自己理解と内省、成長につなげる変容」では、施設職員が児童へのより良い関わり方や働きかけを模索する中で、自分自身の価値観や人間性などを含めた内省を行い、自己理解とともに自己受容を深めていることや、自分自身を客観的に振り返ることで施設職員としての成長や変容につなげているという特徴を得た。「児童・職員との相互信頼と支え合い」では、児童からの感謝や信頼、また同僚や上司との相互支援のやりとりが、施設職員にとってお互いを支え合い承認し合う関係性として捉えられ、心理的な支えとなっているという特徴を得た。「試行錯誤の繰り返しと困難の乗り越え」では、施設職員が日々の業務にて直面する課題や困難に対して試行錯誤しながら質の高いケアを模索し続けること。そして、自分自身のメンタルヘルスを維持するために気持ちを切り替える工夫を行っていることや、肯定的な意味において児童と自分自身とは別々の存在として捉えながら業務に取り組んでいるという特徴を得た。「業務特性による負担と心身への影響」では、施設職員が自分自身の心身の不調と隣り合わせの状態に置かれており、休日や業務時間外においても児童のことを考えてしまうほど精神的な負担が大きい状況にあるという特徴を得た。

(3) パス解析の結果

1) 相関分析の結果

施設職員の人生満足度と他の相関項目との関係については、施設職員の人生満足度は、自己有用感 ($r = .469, p < .01$)、自己効力感 ($r = .348, p < .01$)、自己受容 ($r = .423, p < .01$)、自己への消極的許し傾向 ($r = .334, p < .01$)、自己への積極的許し傾向 ($r = .492, p < .01$)、及びポジティブ感情 ($r = .552, p < .01$) が有意な正の相関を示した。また、2次的トラウマ ($r = -.443, p < .01$) と有意な負の相関を示した。一方、他者への許し傾向とネガティブ感情では有意な相関は確認されなかった (表2参照)。

2) 仮説モデルの検討

相関分析の結果 (表2参照) から、自己有用感、自己受容、及び自己への積極的な許し傾向等の項目は、人生満足度との相関係数が .40 台であり、比較的強い相関が示された。また、自己有用感と自己受容 ($r = .617, p < .01$)、自己有用感と自己への積極的許し傾向 ($r = .575, p < .01$)、及び自己受容と自己への積極的許し傾向 ($r = .600, p < .01$) においても強い相関が示され、それぞれの相互相関も高いことから各項目が密接に関連している傾向が示唆された。そしてインタビュー結果の分析から、「試行錯誤の繰り返しと困難の乗り越え」のグループの要素である「児童への共感と分離」や「メタ視点の活用」といった項目を踏まえつつ、自己有用感と人生満足度との関連を説明する仮説モデルを複数検討した。さらにそれらの複数のモデルを検討した上で、自己有用感が人生満足度に及ぼす影響について、自己受容および他者への許し傾向が媒介する可能性に着目した。

仮説モデルの構築に向けて、当初は、自己有用感との相関が高い自己への積極的許し傾向やポジティブ感情などを媒介変数としてモデル化を試みたが、いずれもモデル適合度が十分でなかった。そこで、インタビュー調査から得られた知見である自分自身と児童とを意識的に分離するといった関係性の捉え方や施設職員のメタ視点の活用といった知見を踏まえて、他者への許し傾向を媒介変数に含める検討を行ったところ、図1のモデルが得られ、モデルの適合度は、 $\chi^2(1) = 0.03, p = .862, GFI = 1.00, AGFI = 0.998, CFI = 1.00, RMSEA = 0.00$

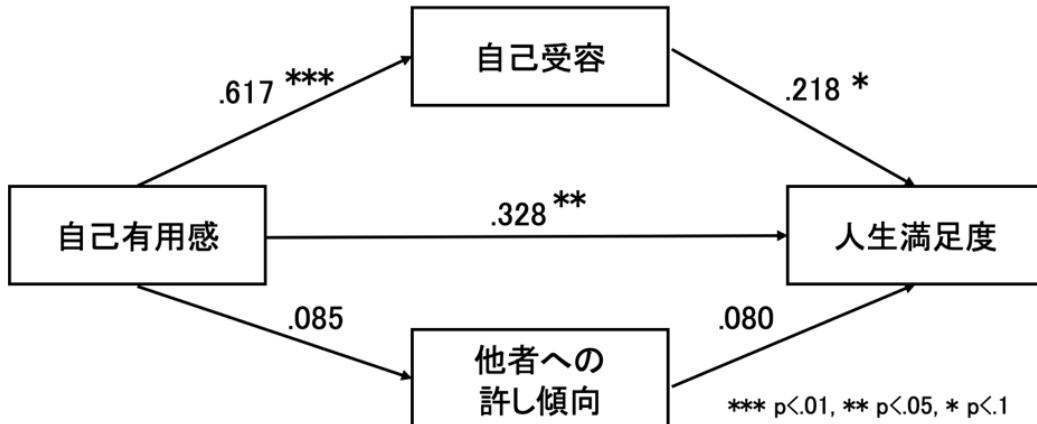


図1:自己有用感及び媒介変数と人生満足度との関連

となり、いずれも良好な水準を示した。

本モデルにおける各パスの標準化推定値は、自己有用感が自己受容に有意な正の影響 ($\beta = 0.617, p < .01$) を及ぼし、また人生満足度を直接的にも予測する ($\beta = 0.328, p < .05$) ことを示している。そして、自己受容から人生満足度への影響は、5 % 水準では有意とはならなかったものの、10% 水準で有意傾向となった ($\beta = 0.218, p = .09$)。一方、他者への許し傾向への影響は有意ではなく ($\beta = 0.085$)、他者への許し傾向から人生満足度へのパスも有意ではなかった ($\beta = 0.080$)。

以上の結果から、自己有用感が人生満足度へ及ぼす直接効果は ($\beta = 0.328$) となり、さらに自己有用感が自己受容を介した間接効果は ($(\beta = 0.617) \times (\beta = 0.218) = 0.134$) となり、直接効果及び部分的な媒介による間接効果がともに存在することが示唆された。したがって、本仮説モデルである自己有用感並びに自己受容が施設職員の人生満足度を高める上で重要である可能性が明らかとなった。

4. 考察

(1) 施設職員と一般従事者の比較による主観的幸福度の低下要因

アンケート調査結果によると、施設職員は一般従事者と比較して、主観的幸福度に関する指標である人生満足度やポジティブ感情が有意に低く、ネガティブ感情が有意に高いことが明らかとなった。また、自己有用感や自己受容も有意に低かった。

主観的幸福度の低下要因に関して、人生満足度及びポジティブ感情との相関が高い自己有用感と自己受容に着目して考察する。施設職員は24時間365日にわたり、虐待やネグレクトといった逆境的体験を有する複数の児童と日常生活を共にしながら、日々ケアを入所児童に提供している。また、常に突発的なトラブル対応を求められる業務環境にあるため、精神的及び身体的な負担が大きく、慢性的な疲労につながりやすいと考えられる。インタビュー調査においても、「日々の支援の中では、うまくいかないことが多い（表4：ID: B06）」、「子どものかなり大きな傷を前にする仕事でもあるので、同じように苦しかった（表8：ID: D18）」といった発言があるように、施設職員は児童の不安定な状態に振り回され、支援が思うように進まない場面が多く、日々の支援においては試行錯誤が続くことから、施設職員の負担感が大きいことが示唆された。こうした状況が施設職員の行う支援や関わりによる成果並びに自己有用感を感じにくくしている要因の一つであると考えられる。

その一方で、施設職員は児童が安心して安全に生活できる環境を整えるだけでなく、児童の成長や変化を望んでおり、そのプロセスに関わることに業務上の意義を見出している。しかし、児童の身体的変化、例えば、語彙や身長・体重の増加等と比べ、坪井・三後（2011b）が指摘する児童の暴言や暴力、反抗・挑発、多動、及び他の児童をコントロールする等の問題行動は、児童が経験した逆境的体験による影響が大きく、なかなか改善しない場合が多い。よって施設職員は、当該児童が施設に在籍している間に、それらの精神的な変化が確認できない可能性を呑み込みつつ、長期的な視点を持ってケアや関わりを継続することが求められるため、自己有用感をより感じにくくなる可能性がある。

このように施設職員は、児童の精神的な成長や変化を感じにくい環境であるがゆえに、自らのケアや児童への関わりを肯定的に受け止め、自己受容を深めながら業務を遂行することが重要となる。その際、施設職員が自分自身を対象として振り返る機会を定期的に持ち、自身のケアや関わりの意義を積極的に見出すことが、長期的な業務継続と主観的幸福度の向上につながると考えられる。

（2）施設職員の人生満足度における自己有用感と自己受容の重要性

パス解析の結果、施設職員の自己有用感が人生満足度に直接的な正の影響を

及ぼすだけでなく、自己受容を媒介して間接的にも影響をもたらす可能性が示唆された。つまり、自分は施設職員として必要とされている、児童のために役立っていると実感する経験を重ねながら、自己を肯定的に受け止めること、すなわち自己受容を深めることが、人生満足度の向上に影響している可能性がある。インタビュー調査においても、施設職員が「私にとってすごく意味のある仕事（表3：ID: D02）」「仕事の中で得られるものも、子どもたちに返してくれるものも、すごく大きい（表3：ID: D03）」と述べているように、施設職員は日々の業務において精神的・身体的に大きな負担を抱えている一方、そのような状況の中でも、自らの仕事や仕事に向き合う自分自身を前向きに、希望をもって肯定的に捉えている面があり、児童からの感謝の言葉や施設職員に対する受容的な態度が、施設職員にとって大きな喜びと仕事へのモチベーションになっていることが示唆された。

施設職員が自己受容を高めるためには、自分自身の限界や失敗を受け入れ、できることとできないことを適切に見極めることが求められる。また、同僚及び上司や児童との相互支援が可能な環境を整えることも職務上必要となる。特に自分自身を客観視しつつ、自分自身を受容できることが、施設職員としての長期的な成長と、人生満足度の向上にとって有効であると考えられる。今後、施設職員の主観的幸福度を高める介入方法の策定においては、自己有用感から自己受容を媒介して人生満足度へという経路を踏まえた検討が有効であると考えられる。

5. 結論と今後の研究課題

（1）結論

本研究では、施設職員の主観的幸福度に関するアンケート調査を実施し、その実態を把握した。また、施設職員を対象として主観的幸福感に関するインタビュー調査を実施し、親和図を用いたグルーピングによって施設職員の主観的幸福感に影響を与える要素を可視化した。さらに、これらの調査結果を踏まえてパス解析を行い、施設職員の主観的幸福度を高める介入方法の策定に有効となるモデルを提案した。

(2) 今後の研究課題

本研究では、児童養護施設職員の主観的幸福度を把握するためにアンケート調査及びインタビュー調査を実施した。しかし、対象者数や施設の地域性や運営規模の差異を考慮するためには、より大規模かつ長期的な追跡調査が望ましい。今後は、本研究から得られた知見を活用し、児童養護施設をはじめ福祉分野における従事者を対象として、主観的幸福度の向上を図る介入プログラムの開発が期待される。さらに、看護師、介護職、及び保育士など他分野のケア専門職との比較を通して主観的幸福感の違いを明らかにし、それに応じた介入方法を検討する必要がある。

引用文献

- Çakar F. S. (2012). The relationship between the self-efficacy and life satisfaction of young adults. *International education studies*, 5 (6), 123-130.
- Cohen, J. (1988) . Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences, Rev. ed. New York: Lawrence Erlbaum Associates.
- Diener E., Emmons R. A., Larsen R. J., & Griffin S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *J Pers Assess*, 49(1), 71-75.
- 藤岡孝志 . (2011). 共感疲労の観点に基づく援助者支援プログラムの構築に関する研究 . *日本社会事業大学研究紀要*, 57, 201-237.
- Gunasingam N., Burns K., Edwards J., Dinh M., & Walton M. (2015). Reducing stress and burnout in junior doctors: the impact of debriefing sessions. *Postgrad Med J*, 91(1074), 182-187.
- Hashemabady, B.G., Tavousi, A.Z., Mazloomzadeh, M., & Kazemi, S. M. (2022). The relationship between self-efficacy and life satisfaction: Mediating role of emotion dysregulation. *Journal of Fundamentals of Mental Health*, 24(4), 231–240.
- 今泉 友之, 白坂 成功, & 保井 俊之 . (2013). 親和図と2軸図を用いた構造シフト発想法の主観的評価 . *日本創造学会論文誌*, 17, 92-111.
- 石川 満佐育, 濱口 佳和 . (2007). 中学生・高校生におけるゆるし傾向性と外在化問題・内在化問題との関連の検討 . *教育心理学研究*, 55(4), 526-537.

- 石川 智, 松田チャップマン 与理子. (2021). 福祉従事者のセルフ・コンパッショーンに関する研究の現状と今後の課題. 桜美林大学研究紀要. 総合人間科学研究 = *J. F. Oberlin University Journal of Advanced Research. Applied Human Sciences*, 1, 17-29.
- 石本 雄真. (2010). こころの居場所としての個人的居場所と社会的居場所: 精神的健康および本来感, 自己有用感との関連から. カウンセリング研究, 43(1), 72-78.
- 岩野 卓, 新川 広樹, & 青木 俊太郎. (2015). 心理的ウェルビーイング尺度短縮版の開発. 行動科学, 54(1), 9-21.
- 鎌田 淑博, 池田 誠喜, & 芝山 明義. (2019). 中学生の自己有用感と生活満足感との関連. 教育実践学論集, 20, 49-58.
- 加藤 尚子. (2009). 虐待を受けた子どもの支援者への心理コンサルテーションの機能とプロセスに関する研究. 社会福祉学, 50(1), 5-15.
- Kessler R. C., McLaughlin K. A., Green J. G., Gruber M. J., Sampson N. A., Zaslavsky A. M., Aguilar-Gaxiola S., Alhamzawi A. O., Alonso J., Angermeyer M., Benjet C., Bromet E., Chatterji S., de Girolamo G., Demyttenaere K., Fayyad J., Florescu S., Gal G., Gureje O., Williams D. R. (2010). Childhood adversities and adult psychopathology in the WHO World Mental Health Surveys. *Br J Psychiatry*, 197(5), 378-385.
- こども家庭庁支援局家庭福祉課. (2025). 社会的養育の推進に向けて. https://www.cfa.go.jp/assets/contents/node/basic_page/field_ref_resources/8aba23f3-abb8-4f95-8202-f0fd487fbe16/85d5a9d1/20250108_policies_shakaiteki-yougo_115.pdf (2025年9月25日閲覧)
- 厚生労働省. (2019). 「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」について. https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322_00001.html (2025年9月25日閲覧)
- 厚生労働省. (2024). 令和4年度福祉行政報告例（児童福祉関係の一部）の概況. <https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/gyousei/222/dl/gaikyo.pdf> (2025年9月25日閲覧)
- 楠 聖伸, 保井 俊之, & 前野 隆司. (2022). 児童養護施設入所児童の主観的幸福

- 度を高めるグループ学習型ワークショップの提案と有効性の検証. 日本創造学会論文誌, 25, 93-108.
- Li J., Fang M., Wang W., Sun G., & Cheng Z. (2018). The Influence of Grit on Life Satisfaction: Self-Esteem as a Mediator. *Psychol Belg*, 58(1), 51-66.
- 水野 雅之, 菅原 大地, 谷 秀次郎, 吹谷 和代, & 佐藤 純. (2021). 若手のソーシャルワーカーのバーンアウトと離職意向, セルフ・コンパッションの関連. 東京家政大学研究紀要1 人文社会科学, 61, 105-110.
- 文部科学省. (2014). 「イノベーション対話ツールの開発」について. https://www.mext.go.jp/a_menu/shinkou/sangaku/1347910.htm (2025年9月25日閲覧)
- Radic A., Arjona-Fuentes J. M., Ariza-Montes A., Han H., & Law R. (2020). Job demands-job resources (JD-R) model, work engagement, and well-being of cruise ship employees. *International Journal of Hospitality Management*, 88, 102518.
- Romppel M., Herrmann-Lingen C., Wachter R., Edelmann F., Dungen H. D., Pieske B., & Grande G. (2013). A short form of the General Self-Efficacy Scale (GSE-6): Development, psychometric properties and validity in an intercultural non-clinical sample and a sample of patients at risk for heart failure. *Psychosoc Med*, 10.
- 佐藤 徳, 安田 朝子. (2001). 日本語版 PANAS の作成. 性格心理学研究, 9(2), 138-139.
- 坪井 裕子. (2005). Child Behavior Checklist:4-18 (CBCL) による被虐待児の行動と情緒の特徴 - 児童養護施設における調査の検討. 教育心理学研究, 53(1), 110-121.
- 坪井 裕子, 三後 美紀. (2011a). 児童福祉施設における子どもへの対応に関する若手職員へのインタビューの分析. 人間と環境, 11(2), 45-59.
- 坪井 裕子, 三後 美紀. (2011b). 児童福祉施設の職員による子どもの問題行動の困難性の認知と対応行動の関係. 子どもの虐待とネグレクト, 13(1), 105-114.
- 露口 健司. (2024). 教員のウェルビーイングを高める学校の「働きやすさ・働

- きがい」改革. 教育開発研究所. <https://ci.nii.ac.jp/ncid/BD05905540>
- 宇野 耕司, 藤岡 孝志, 三好 真人, 渡邊 瑞穂, & 永野 咲. (2016). 児童養護施設における援助者支援のニーズと方法に関する仮説生成. *子ども家庭福祉学*, 16, 16-28.
- 和田 由紀子, 本間 昭子. (2015). 看護職者用二次的外傷性ストレス尺度の作成および信頼性・妥当性の検討. *新潟青陵学会誌*, 8(1), 1-11.
- Watanabe K., Imamura K., Inoue A., Otsuka Y., Shimazu A., Eguchi H., Adachi H., Sakuraya A., Kobayashi Y., Arima H., & Kawakami N. (2020). Measuring eudemonic well-being at work: a validation study for the 24-item the University of Tokyo Occupational Mental Health (TOMH) well-being scale among Japanese workers. *Ind Health*, 58(2), 107-131.
- Wright T. A., & Bonett D. G. (2007). Job satisfaction and psychological well-being as nonadditive predictors of workplace turnover. *Journal of Management*, 33(2), 141-160.
- 山口 有紗. (2024). 子どものウェルビーイングとひびきあう:権利、声、「象徴」としての子ども. 明石書店. <https://ci.nii.ac.jp/ncid/BD09456970>