

児童養護施設における養育形態と職員のバーンアウトの関連 —小規模化と地域小規模化の違いに着目して—

田中 秀典ⁱ

本研究の目的は、児童養護施設における養育形態と職員のバーンアウトの関連を明らかにすることである。児童養護施設は小規模化に加えて、地域分散化することで職員の困難が増したのではないか。この点を検証するために、本研究では近畿圏の児童養護施設20施設の職員に質問紙調査を実施し、有効回答296名を分析対象とした。分析では、バーンアウトの3因子のうち、施設間の集団内類似性が認められた情緒的消耗感および脱人格化については階層線形モデル（HLM）を、集団内類似性が認められなかった個人的達成感の低下については重回帰分析を用いた。分析の結果、情緒的消耗感と脱人格化では養育形態による有意差は認められなかった一方、個人的達成感の低下では〈地域小規模〉が〈小規模〉より有意に不調であった。以上より、職員のバーンアウトを検討する際には、養育形態を単に「小規模」として捉えるのではなく、地域分散化の影響を切り分けて把握する必要性が示唆された。

キーワード：児童養護施設、小規模化、地域小規模化、バーンアウト

1. 問題の所在

1-1. 入所児童への支援の困難さ

児童虐待が深刻な社会問題の一つとなっている今日、虐待の発生予防とともに、虐待を受けている子どもの適切な保護・養育も喫緊の課題となっている。保護者に代わって養育を担う代表的な施設として、児童養護施設がある。児童養護施設とは、「保護者のない児童（中略）虐待されている児童その他環境上養護を要する児童を入所させて、これを養護し、あわせて退所した者に対する相談その他の自立のための援助を行うことを目的とする施設」（児童福祉法第41条）であり、2024年3月末時点で全国に607施設が設置され、22,162名が入所している（こども家庭庁

2025：5）。

入所児童のうち71.7%が被虐待経験を有しており（こども家庭庁 2025：9）、被虐待経験に起因するトラウマを抱える児童が少なくない。トラウマの影響は広範に及び、感情制御の困難、問題行動、自己や他者に対する否定的認知、対人関係上の困難、さらには心身の健康問題として顕在化することが多い（亀岡 2022：21）。そのため、児童養護施設の職員は養育の困難さや負担感を感じていることが少なくない。NTT データ経営研究所（2023）の調査では、「職員の業務上の困難・負担感の背景」として、84.7%の職員が「子どもの問題行動への対応」について「とてもそう思う」「ややそう思う」と回答している（同：12）。

このようなトラウマ臨床に携わる支援者は、「自分自身がトラウマとなる出来事を体験していなくてもPTSD 類似の症状や反応が出現」する二次的トラウ

i 立命館大学大学院社会学研究科博士後期課程

マティック・ストレスにさらされている（亀岡 2023：119）。それゆえ、トラウマ臨床の現場では支援者が無力感や絶望感に襲われやすく、さらに組織全体にも諦めの雰囲気満ちていきやすい（野坂 2019, 2025）。トラウマ臨床となっている児童養護施設において「支援者自身が支えられ、孤立せずにチームで取り組むために、サンクチュアリ（安全な共同体）となる組織が必要」（野坂 2025：158）である。

1-2. 「家庭的環境」がもたらす新たな困難

一方で、子どもの権利擁護の観点から「家庭的」な養育環境への転換が図られている。児童養護施設では大規模な集団養育を避けるため、同一施設に定員数を設定した複数の生活空間を整備していることが多い(表1, 図1)。その生活空間の定員数や場所は一様ではなく、同一の建物内に定員数の異なる生活単位が混在していたり、生活単位ごとに建物が分けられていたりしている。この背景には各施設が現実的制約の中で、「家庭的環境」をより目指し、ハード

面の増改築を重ねてきた経緯がある。

2017年度に策定された『新しい社会的養育ビジョン』（新たな社会的養育の在り方に関する検討会）では、「できる限り良好な家庭的環境」とは、「小規模化」かつ「地域分散化」された養育形態であると明確に定義された。ここでいう小規模化とは児童6名以下の生活単位であり、地域分散化とはその生活単位を地域の民間住宅などに分散して設置することを指す（以下、地域小規模化）。

さらに、2019年度には地域小規模化された養育形態に限り、児童1名に対して職員1名（児童：職員＝1：1）の配置を可能とする制度改正が行われ、最大6名の職員配置が認められた。ただし、これは常時6名の職員が勤務することを意味するものではなく、その人数で交代勤務を行う体制である点に留意が必要である。

このように児童養護施設の地域小規模化は政策として推進されているが、2024年10月1日時点では、当該養育形態で生活している児童は入所児童全体の

表1 養育形態の類型

	養育規模（児童数）	養育場所
1. 大舎	20名以上	本体施設内 （敷地内の別棟を含む）
2. 中舎	13～19名	
3. 小舎	12名以下	
4. 小規模	6名以下	
5. 地域小規模	6名以下	本体施設の敷地外（民間住宅の活用等）

※こども家庭庁（2025）を参考に筆者作成。

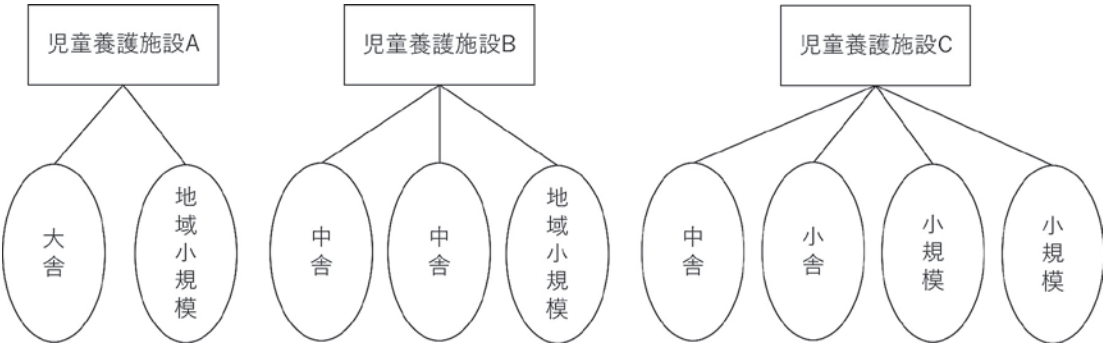


図1 養育形態の混在例

23.1%にとどまっている。そのため、みずほ情報総研（2020）では、「家庭復帰の見込みが小さい」児童や「問題行動」が少ない児童、「年齢が低い」児童が優先的に当該養育形態に配置されている実態も報告されている。

また、地域小規模化に伴う職員の業務負担感や孤立感の問題も指摘されている。NTTデータ経営研究所（2023）の報告では、小規模化や地域分散化により、経験の浅い職員であっても小規模グループ全体を単独で担当する場面が増加していることや、本体施設や他の実践現場との物理的距離が生じることで、職員が支援を求めにくく、困難や負担感などを抱え込みやすいことが指摘されている（同：34）。各施設では「経験を積んだ職員が地域小規模を担う」（みずほ情報総研 2020：72）など、地域小規模化への対策がなされているが、一般化された有効な対策は確立されていない。

以上を踏まえると、今日の地域小規模化した養育形態に勤める職員は、トラウマを抱えた児童への支援に伴う困難さに加え、その困難を抱え込みやすい状況にあると考えられる。

1-3. 「家庭的環境」とバーンアウトの親和性

このような状況は、「職場における慢性的なストレスが適切に対処されない結果」（WHO 2019）として生じるバーンアウトとの親和性が高いと考えられる。バーンアウトとは、情緒的消耗感と脱人格化、個人的達成感の低下という3つの特徴を有する症候群である¹⁾。情緒的消耗感（Emotional Exhaustion）とは感情的に消耗している状態、脱人格化（Depersonalization）は相手に対して心理的距離をおき、無関心・無感動になっている状態、個人的達成感（Personal Accomplishment）の低下は、自身の職業的能力や成果を否定的に捉える状態である（Edú-Valsania et al. 2022：7）。バーンアウトの主症状は情緒的消耗感であり、副次的症状として脱人格化が生じるとされる。一方で、個人的達成感の低下は相対的に独立した因子と考えられている（同上）。

バーンアウトの主な要因は、仕事の過負荷、裁量の欠如、不十分な報酬、職場内の対人関係、不公平な扱い、価値観の衝突などであり（Maslach and Leiter 2022：12-27）、多因子が複雑に関連している。

職員のバーンアウトは、入所児童のウェルビーイング²⁾にも影響を及ぼしうる。Clark et al. (2018) は、養育者の金銭面や子どもへの関与の程度よりも、主たる養育者の精神状態の方が子どものウェルビーイングに強く影響することを示した。さらに、子ども期のウェルビーイングが、学業の成績以上に成人後のウェルビーイングに影響することも明らかにしている（同上）。すなわち、主たる養育者である児童養護施設職員のバーンアウトは、入所児童の現在および将来に大きな影響を及ぼしうる。

1-4. 養育形態とバーンアウトの関連の先行研究

養育の困難さや負担感を抱えやすいとされる養育形態への移行によって、職員のバーンアウトの様相も変化している可能性がある。しかし、養育形態とバーンアウトとの関連については、十分な実証的検討がなされていない。先行研究を概観した限り、児童養護施設の養育形態を主眼としたバーンアウト研究は見当たらず、養育形態に触れた実証研究も3つにとどまる³⁾。

加藤・益子（2012）は、分散分析によって「大舎」、 「中舎」、 「小舎」、 「GH」の4形態とバーンアウト3因子の関連を検討したが、いずれも有意差は認められなかった。一方で、趙（2014）は、分散分析によって「中舎」および「小舎／グループホーム／地域小規模施設」より「大舎」は情緒的消耗感が低く、個人的達成感も「大舎」が「小舎／グループホーム／地域小規模施設」より有意に良好であると報告した。また、小野・中野（2017）はピアソンの相関分析の結果、「大舎制」、「中舎制」、「小舎制」、「地域小規模施設」によって、有意差は生じなかったことを報告している。しかし、これらの先行研究では小集団の養育形態内での差異に焦点が当たっていないため、地域分散化による変化は判然としない。

さらに、これらの先行研究では各施設でバーンアウト傾向が類似している可能性、すなわち、「集団内類似性」（清水 2014a：6）が十分に考慮されているとはいえない。加藤・益子（2012）および趙（2014）は分散分析、小野・中野（2017）はピアソンの相関分析を用いているが、これらの分析手法はいずれもサンプルが独立していることを前提としている。したがって、各施設という上位単位を考慮しない養育形態の分析は、推定値の精度が適切に評価されない可能性がある（小川 2019：36）。

以上を踏まえると、先行研究の主な限界として、①養育形態の操作的定義がされていないこと、②小集団として養育形態が一括りにされていること、③集団内類似性を考慮した分析がされていないこと、の3点が挙げられる。

2. 目的と方法

2-1. 目的

本研究の目的は、児童養護施設における養育形態と職員のバーンアウトの関連を実証的に明らかにすることである。今日の児童養護施設職員は、トラウマを抱えた児童への支援に伴う困難さに加え、養育形態の変化による一人対応などが増加しているとされる。小規模化によってバーンアウトが促進される可能性は趙（2014）が示しており、この可能性を確認する。また、地域分散化（本体施設の敷地外での民間住宅の活用等）は、物理的距離が生じることで職員が困難さや負担感を抱え込みやすいことが指摘されているため（NTT データ経営研究所 2023）、バーンアウトとの関連を確認する。これらを踏まえ、本研究では以下の2つの仮説を検証する。

仮説1：小規模化の有無は、職員のバーンアウトの各因子と関連する。

仮説2：地域分散化の有無は、職員のバーンアウトの各因子と関連する。

養育形態と職員のバーンアウトとの関連が実証的に確認されれば、子どものウェルビーイング向上を図るうえで、「家庭的環境」を志向する政策について多角的な評価を迫る根拠となりうる。

2-2. 方法

2024年9月から10月にかけて、近畿圏（京都府・大阪府・兵庫県・奈良県・滋賀県・和歌山県・三重県）すべての児童養護施設（計100か所）に調査協力を依頼し、20施設から承諾を得た。調査票は各施設に郵送し、記入後の調査票は各自が同封の封筒に封緘したうえで、施設内で取りまとめられて返送された。314名の職員（ケアワーカー）より回答があり、有効回答数は296であった⁴⁾。

本分析では「わが国におけるバーンアウト尺度のスタンダード」（井川・中西 2019：2）とされる日本版バーンアウト尺度を使用する。本尺度は先行研究との比較から適しており、尺度の信頼性と妥当性が確認されている（井川 2025）。なお、本尺度の使用にあたり、尺度作成者から承諾を得ている。また、本尺度では質問項目に「患者」という表現が使われているが、調査対象に応じて表現の変更が認められているため（久保 2021：37）、本研究では「措置児童」に変更している。

養育形態は操作的に3つに分類した（表2）。相違点は①小規模化の有無、②地域分散化の有無、③職員配置率の上限、の3点にある。〈小規模〉には本体施設敷地内の別棟を含んでいる。なお、本データでは、20施設中17施設が複数の養育形態を併せ持っていた。

本研究の分析手順は、以下の通りである。

- I. 日本版バーンアウト尺度の因子分析を行い、本研究データにおいてもバーンアウト3因子構造が再現されているかを確認する。欠損値があるデータはリストワイズ削除している（以下の各分析においても同様）。
- II. 各養育形態のバーンアウト状況を概観するため、各因子を構成する項目の平均値を算出する。ま

表2 養育形態の操作的定義

	小規模化 (児童6名以下)	地域分散化 (敷地外の民間住宅等)	職員配置率の上限 児童：職員
1. 非小規模	なし	なし	4：1
2. 小規模	あり	なし	6：3（児童6名の場合）
3. 地域小規模	あり	あり	6：6（児童6名の場合）

※職員配置率の上限は、小学生以上を想定している。

た、予備分析として平均値の差を検定した。

Ⅲ. バーンアウト3因子について施設間の集団内類似性を確認するため、各因子の級内相関係数（Intraclass Correlation Coefficient：ICC）とデザインインフェクト（Design Effect：DE）を算出する。ICCとは「集団内の類似性を評価する指標」（清水 2014a：10）であり、DEとは「集団内の平均的な人数と級内相関係数の両方を考慮に入れた基準」（同：12）を指す。本分析では清水（2014b）を参考に、① ICC が有意（ $p < .05$ ）、② $ICC > 0.1$ 、③ $DE > 2.0$ のいずれかに該当した場合、集団内類似性があると判断する。

Ⅳ. 養育形態とバーンアウト各因子の関連を検証する。集団内類似性が確認された因子に対しては、階層線形モデル（Hierarchical Linear Model：HLM）を用いる。HLMとは、マルチレベル分析の一種であり、個人が集団に入れ子状に含まれるデータにおいて、集団（本稿では各施設に該当）の差を取り除いて分析することができる。一方で、データが独立性の仮定に違反していなければ、回帰分析などの「従来の分析手法が推奨」（小川 2019：37）されている。そのため、本研究では集団内類似性が確認されない因子に対しては、重回帰分析を用いて検討する。

説明変数としては、〈小規模〉を基準カテゴリーとして、〈非小規模〉と〈地域小規模〉のダミー変数を投入する。〈小規模〉を基準カテゴリーとすることで、小規模化の影響を統制した分析（地域小規模ダミーとの比較）や、地域分散化の影響を統制した分析（非小規模ダミーとの比較）

が可能になる。

統制変数としては、1-2にて前述したみずほ情報総研（2020）を参考に、①主に支援する児童の年齢層、②児童の問題視される発言・行動の程度、③職員の経験年数、を投入した。具体的には、①主に支援する児童の年齢層として、〈小学生以下支援〉を基準カテゴリーとする〈中学生支援〉ダミーと〈高校生以上支援〉ダミーを作成した。なお、〈高校生以上支援〉ダミーには高校進学していない相当年齢の者も含んでいる。②児童の問題視される発言・行動の程度には、質問項目「そこで生活する子どもの行いや発言に「問題」を感じることはありますか。0～10の数字でお答えください。※「問題」…あなたが問題とを感じるものであれば結構です」への回答を使用した。③職員の経験年数は、過去に他の児童養護施設で勤務した年数も含めた通算の年数としている。

統計分析ソフトにはHAD18（清水 2016）を使用した。

2-3. 倫理的配慮

本研究は、立命館大学における人を対象とする研究倫理審査委員会の承認を得て実施した（承認日：2024年8月4日、承認番号：衣笠-人-2024-20）。調査票に同封した調査依頼文と同意書において、調査への回答は任意であること、協力が得られない場合に対象者に不利益が生じることはないこと、調査票の回答は無記名にて行うため、結果の公表に際して個人・地域等が特定されないこと、調査後のデータ

の管理等について説明し、調査への回答をもってこれに同意したものとした。

3. 結果

3-1. 分析対象者の基本属性

分析対象者の基本属性は表3の通りである。性別は女性が193名（65.7%）と多く、年齢の平均値は31.5（SD = 9.0）、中央値は28.5であり、分析対象者は比較的若年層が多かった。学歴は大卒が191名（64.5%）を占め、雇用形態は常勤が291名（98.3%）と大半であった。経験年数の平均値は6.7（SD = 6.7）、中央値は5.0であり、経験年数の比較的短い職員が多いことがうかがわれた。職位は管理職が37名（12.5%）、非管理職が241名（81.4%）、「どちらともいえない」が18名（6.1%）であった。

3-2. バーンアウト尺度の因子構造と信頼性

因子分析（最尤法・プロマックス回転）により、本データにおいてもバーンアウトの3因子構造が確認された（表4）。 α 係数は、情緒的消耗感が.846、脱人格化が.834、個人的達成感の低下が.795であった。なお、17項目中1項目が想定とは異なる因子負荷量を示した。「こまごまと気くばりすることが面倒に感じることがある。」は、脱人格化に本来該当すべき項

目であるが、本データでは情緒的消耗感への負荷量が.491、脱人格化への負荷量が.114であった。因子負荷量および各因子の信頼性指標がいずれも統計的に許容可能な範囲にあるとともに、当該項目を除外した場合においても因子構造や信頼性係数に大きな変化がみられなかったため、本データで導出された因子構造を優先して当該因子配置を採用した。

因子間相関は先行研究と概ね一致した結果となった（表5）。情緒的消耗感と脱人格化との間には強い正の相関（ $r = .702$ ）が認められ、個人的達成感と情緒的消耗感、脱人格化との間に負の相関（ $r = -.303$, $r = -.294$ ）を示した。

なお、表4の各項目平均値（1～5点）をみると、情緒的消耗感では「1日の仕事が終わると『やっと終わった』と感ずることがある」（Mean = 3.554）や「体も気持ちも疲れはてたと思うことがある」（Mean = 3.390）が相対的に高かった。一方、脱人格化では「今の仕事は、私にとってあまり意味がないと思うことがある」（Mean = 1.755）や「自分の仕事がつまらなく思えてしかたのないことがある」（Mean = 1.861）などは低かった。また、個人的達成感の反転前得点であり、「この仕事は私の性分に合っていると思うことがある」（Mean = 3.180）や「今の仕事に、心から喜びを感じると思うことがある」（Mean = 3.054）が比較的高かった。

表3 分析対象者の基本属性（欠損値は除外）

1. 性別 (n=294)	男性 100 (34.0%)	女性 193 (65.7%)	その他 1 (0.3%)
2. 年齢 (n=290)	平均値31.5, 標準偏差9.0, 中央値28.5, 最小値20, 最大値65		
3. 学歴 (n=296)	大卒 191 (64.5%)	非大卒 105 (35.5%)	
4. 雇用形態 (n=296)	常勤 291 (98.3%)	非常勤 5 (1.7%)	
5. 経験年数 (n=296)	平均値6.7, 標準偏差6.7, 中央値5.0, 最小値0, 最大値37		
6. 職位 (n=296)	管理職* 37 (12.5%)	非管理職 241 (81.4%)	どちらともいえない 18 (6.1%)

* 中間管理職を含む

表4 日本版バーンアウト尺度の因子分析（最尤法・プロマックス回転）の結果

質問項目	EE	D	PA	Mean	SD
・体も気持ちも疲れはてたと思うことがある。	.778	.027	.125	3.390	1.140
・1日の仕事が終わると「やっと終わった」と感じることもある。	.745	-.143	-.050	3.554	1.178
・仕事のために心にゆとりがなくなったと感じることがある。	.631	.142	.056	3.132	1.216
・出勤前、職場に出るのが嫌になって、家にいたいと思うことがある。	.562	.216	-.049	3.086	1.247
・こんな仕事、もうやめたいと思うことがある。	.512	.256	-.158	2.932	1.200
・こまごまと気くばりすることが面倒に感じることもある。	.491	.114	.107	2.838	1.147
・同僚や措置児童の顔を見るのも嫌になることがある。	-.077	.959	.052	2.136	1.216
・同僚や措置児童と、何も話したくなくなることもある。	.005	.865	.003	2.155	1.166
・自分の仕事がつまらなく思えてしかたのないことがある。	.121	.527	-.058	1.861	1.060
・仕事の結果はどうでもよいと思うことがある。	.112	.502	.002	1.943	1.114
・今の仕事は、私にとってあまり意味がないと思うことがある。	.182	.337	-.003	1.755	0.964
・仕事が楽しくて、知らないうちに時間がすぎることがある。	-.089	.104	.769	2.446	1.088
・今の仕事に、心から喜びを感じることもある。	-.101	-.001	.717	3.054	1.000
・われながら、仕事をうまくやり終えたと思うことがある。	.280	-.178	.656	2.756	0.956
・仕事を終えて、今日は気持ちのよい日だったと思うことがある。	-.054	-.028	.631	2.861	0.977
・われを忘れるほど仕事に熱中することがある。	.148	.145	.611	2.420	1.212
・この仕事は私の性分に合っていると思うことがある。	-.161	-.086	.442	3.180	1.047
因子寄与率（％）	27.135	27.000	18.041		
累積寄与率（％）	27.135	54.135	72.176		
α 係数	.846	.834	.795		

※ EE は情緒的消耗感、D は脱人格化、PA は個人的達成感を表す。Mean は1.0～5.0で測定している。

表5 因子分析における因子間相関

	情緒的消耗感	脱人格化	個人的達成感
情緒的消耗感	1.000		
脱人格化	.702	1.000	
個人的達成感	-.303	-.294	1.000

以降の分析では、個人的達成感の得点を反転処理し、他の2因子と同様に、高得点なほど不調が大きいことを示すように調整した。すなわち、個人的達成感の低下が大きいほど、得点が高くなるよう得点化している。

3-3. 記述統計および群間差の検討

養育形態ごとに、各因子に含まれる項目の平均値を表6に示す。情緒的消耗感（〈非小規模〉3.217

（SD = 0.964）、〈小規模〉3.077（SD = 0.822）、〈地域小規模〉3.150（SD = 0.794）であり、いずれの養育形態でも3.0を上回っていた。脱人格化は〈非小規模〉1.984（SD = 0.894）、〈小規模〉1.878（SD = 0.838）、〈地域小規模〉1.995（SD = 0.791）であり、他の2因子と比べて相対的に低い値を示した。個人的達成感の低下は〈非小規模〉3.213（SD = 0.773）、〈小規模〉3.023（SD = 0.689）、〈地域小規模〉3.339（SD = 0.686）であり、いずれの養育形態でも3.0を

表6 各因子に含まれる質問項目の平均値。() は標準偏差。

	非小規模	小規模	地域小規模	偏 η^2	F 値
情緒的消耗感	3.217 (0.964) N = 138	3.077 (0.822) N = 65	3.150 (0.794) N = 88	.004	0.578
脱人格化	1.984 (0.894) N = 139	1.878 (0.838) N = 67	1.995 (0.791) N = 86	.003	0.441
個人的達成感の低下	3.213 (0.773) N = 138	3.023 (0.689) N = 66	3.339 (0.686) N = 88	.024	3.553*

※いずれの因子も平均値が高いほど不調を示すよう調整した。なお、欠損値は除外している。

* $p < .05$

上回っていた。また、個人的達成感の低下は、他の2因子と比較して標準偏差が小さく、相対的にばらつきの小さい傾向がみられた。

加えて、予備分析として平均値の差の検定（一要因分散分析）を行った結果、個人的達成感の低下のみに有意差が認められた ($F = 3.553$, 偏 $\eta^2 = .024$, $p < .05$)。

3-4. 集団内類似性の検討

次に、施設レベルでの集団内類似性を確認するため、バーンアウト3因子について級内相関係数 (ICC) とデザインインフェクト (DE) を算出した (表7)。その結果、情緒的消耗感は $ICC = .050$, $DE = 1.675$ で施設間差が有意であり ($p < .05$)、脱人格化も $ICC = .076$, $DE = 2.026$ で施設間差が有意であった ($p < .01$)。これに対し、個人的達成感の低下は $ICC = .012$, $DE = 1.168$ にとどまり、施設間差は有意ではなかった。

本研究の集団内類似性の判断基準 (① ICC が有意 ($p < .05$), ② $ICC > 0.1$, ③ $DE > 2.0$ のいずれかに該当した場合) に照らすと、情緒的消耗感は①に、脱人格化は①および③に該当し、個人的達成感の低下はいずれにも該当しなかった。以上を踏まえ、本研究では情緒的消耗感および脱人格化には HLM を、個人的達成感の低下には重回帰分析を適用する。

3-5. バーンアウトに対する影響要因の分析

最後に、バーンアウト3因子と養育形態の関連を

表7 各因子の級内相関係数 (ICC) とデザインインフェクト (DE)

	N	ICC	DE
情緒的消耗感	291	.050*	1.675
脱人格化	292	.076**	2.026
個人的達成感の低下	292	.012	1.168

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

検証する。階層線形モデル (HLM) のモデル式は以下の通りである。

$$Y_{ij} = \beta_{0j} + \beta_1 \text{非小規模ダミー}_{ij} + \beta_2 \text{地域小規模ダミー}_{ij} + \beta_3 \text{中学生支援ダミー}_{ij} + \beta_4 \text{高校生以上支援ダミー}_{ij} + \beta_5 \text{問題視される発言・行動}_{ij} + \beta_6 \text{職員の経験年数}_{ij} + r_{ij}$$

Y_{ij} は施設 j に所属する職員 i のバーンアウト得点を表し、従属変数には情緒的消耗感または脱人格化を用いた。 β_{0j} は施設 j における切片 (平均水準) であり、施設間のばらつきを考慮するためランダム効果として扱った ($\beta_{0j} = \gamma_{00} + u_{0j}$)。 β_1 および β_2 は〈小規模〉を基準カテゴリーとする養育形態ダミー、 β_3 および β_4 は〈小学生以下支援〉を基準カテゴリーとする支援対象ダミーである。 β_5 は問題視される発言・行動、 β_6 は職員の経験年数であり、いずれも各施設の平均値を差し引く集団平均中心化を行った。 r_{ij} は職員レベルの誤差項である。分析には頑健標準誤差を使用した。

表 8 情緒的消耗感に対する HLM の結果 (N = 282)

	B	SE
切片	3.202 **	0.077
非小規模ダミー（基準＝小規模）	0.134	0.118
地域小規模ダミー（同上）	-0.022	0.120
中学生支援ダミー（基準＝小学生以下支援）	-0.049	0.127
高校生以上支援ダミー（同上）	0.278 *	0.123
問題視される発言・行動	0.065 **	0.022
職員の経験年数	-0.023 **	0.005
モデル適合度		
Δ 逸脱度 (df = 7)	28.145 **	
近似 R ²	.078	
変量効果（分散成分）		
切片 (u _{0j}) : SD/ 分散	0.203	0.041
χ ² (19) = 37.081 **		
残差 (r _{ij}) : SD/ 分散	0.818	0.669

※頑健標準誤差を使用し，連続変数は集団平均中心化している。

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

表 9 脱人格化に対する HLM の結果 (N = 283)

	B	SE
切片	1.987 **	0.082
非小規模ダミー（基準＝小規模）	0.093	0.115
地域小規模ダミー（同上）	0.070	0.104
中学生支援ダミー（基準＝小学生以下支援）	0.040	0.108
高校生以上支援ダミー（同上）	0.111	0.099
問題視される発言・行動	0.072 **	0.021
職員の経験年数	-0.025 **	0.006
モデル適合度		
Δ 逸脱度 (df = 7)	28.590 **	
近似 R ²	.070	
変量効果（分散成分）		
切片 (u _{0j}) : SD/ 分散	0.220	0.049
χ ² (19) = 43.035 **		
残差 (r _{ij}) : SD/ 分散	0.772	0.597

※頑健標準誤差を使用し，連続変数は集団平均中心化している。

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

表8, 表9, 表10に多変量解析の結果を示す。まず, 情緒的消耗感を目的変数とする HLM では, 養育形態に関する変数はいずれも有意ではなかった。一方で, 〈高校生以上支援〉は有意な正の関連 ($B = 0.278, SE = 0.123, p < .05$) を示した。また, 〈問題視される発言・行動〉も有意な正の関連 ($B = 0.065, SE = 0.022, p < .01$) を示し, 〈職員の経験年数〉は有意な負の関連 ($B = -0.023, SE = 0.005, p < .01$) を示した。モデル全体としては, Null モデルと比較して適合の改善が有意であり (Δ 逸脱度 = 28.145, $df = 7, p < .01$), 近似 R^2 は .078 であった。

次に, 脱人格化を目的変数とする HLM では, 養育形態に関する変数はいずれも有意ではなかった。一方で, 〈問題視される発言・行動〉は有意な正の関連 ($B = 0.072, SE = 0.021, p < .01$) を示し, 〈職員の経験年数〉は有意な負の関連 ($B = -0.025, SE = 0.006, p < .01$) を示した。モデル全体としては, Null モデルと比較して適合の改善が有意であり (Δ 逸脱度 = 28.590, $df = 7, p < .01$), 近似 R^2 は .070 であった。

最後に, 個人的達成感の低下を目的変数とした重回帰分析では, 養育形態のうち〈地域小規模〉が有意な正の関連を示した ($B = 0.270, SE = 0.122, p$

$< .05$)。すなわち, 〈小規模〉と比べて, 〈地域小規模〉の職員は個人的達成感が有意に低下していた。また, 〈問題視される発言・行動〉も有意な正の関連 ($B = 0.038, SE = 0.019, p < .05$) を示した。他方, 〈非小規模〉, 〈中学生支援〉, 〈高校生以上支援〉, 〈職員の経験年数〉は有意ではなかった。モデル全体は有意であり ($F = 2.243, df = 6, 277, p < .05$), R^2 は .046, 調整済み R^2 は .026 であった。

4. 考察

本研究では, 仮説1「小規模化の有無は, 職員のバーンアウトの各因子と関連する」, 仮説2「地域分散化の有無は, 職員のバーンアウトの各因子と関連する」を検証した。検証の結果, 仮説1については, いずれの因子も〈小規模〉と〈非小規模〉との間に有意差は認められなかった。「職員配置率の上限」は養育形態と一体化しているため, その影響を統制できていないが, 少なくとも本研究の結果からは, 〈小規模〉の職員のバーンアウトが相対的に深刻であるとはいえない。したがって, 仮説1は本研究の範囲では支持されなかった。

仮説2については, 〈小規模〉に比べて〈地域小規

表10 個人的達成感の低下に対する重回帰分析の結果 (N = 284)

	B	SE
切片	3.042 **	0.160
非小規模ダミー (基準=小規模)	0.177	0.113
地域小規模ダミー (同上)	0.270 *	0.122
中学生支援ダミー (基準=小学生以下支援)	-0.019	0.112
高校生以上支援ダミー (同上)	0.100	0.108
問題視される発言・行動	0.038 *	0.019
職員の経験年数	-0.005	0.007
R^2	.046	
調整済み R^2	.026	
残差標準誤差	0.725 (df = 277)	
F 値	2.243 * (df = 6, 277)	

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

模〉の個人的達成感が有意に低下していた。本研究の操作的定義において、両者は「小規模化」という点では共通しているため、その差は「地域分散化」と「職員配置率の上限」の違いにある。〈地域小規模〉は〈小規模〉よりも職員配置率の上限が高いにもかかわらず、個人的達成感が低かった。これは、職員配置率の数的な手厚さが必ずしも個人的達成感に直結しないことを示すとともに、地域分散化という構造的要因が負に作用している可能性を示唆する。以上より、仮説2は部分的に支持されたと解釈できる。

本結果は、職員のバーンアウトを検討するうえで、養育形態を単に「小規模」として一括りに把握するのではなく、地域分散化の有無を切り分けて捉える必要性を示している。ただし、個人的達成感の低下を目的変数とした重回帰モデルの説明率は大きいとはいえず（ $R^2 = .046$, 調整済み $R^2 = .026$ ）、養育形態のみで十分に説明できるわけではない点には留意が必要である。もっとも、1-3で前述したように、バーンアウトは多因子性の現象であり、限られた変数のみで大きな説明率を得ることは容易ではない。本研究の仮説も、予測精度を最大化することではなく、小規模化および地域分散化がバーンアウトの各因子と関連するかを検証することにあった。

地域分散化によって個人的達成感が低下しう理由の一つとして、職場内におけるインフォーマルなエンパワメントの減少が考えられる。本体施設や他の実践現場との物理的距離が広がることで、職員間で日常的に交わされる自然発生的な会話や相互作用が減り、自らの実践に対する認知や共感、承認を得にくくなるためである。〈地域小規模〉は職員配置率の上限こそ高いものの、実践現場が各地に点在するため、日常的に接点をもつ職員の総数や多様性は限られやすい。

こうしたインフォーマルなエンパワメントは、相談体制の整備や情報共有の徹底、定期的なカンファレンスといったフォーマルな組織的対応では代替しきれない側面をもつと考えられる。もっとも、本研

究ではインフォーマルなエンパワメントの役割を直接測定していないため、今後の実証的検討が必要である。

また、〈小規模〉と〈非小規模〉の比較、すなわち小規模化の有無に着目した検討において有意差が認められなかった点も、本体施設や他の実践現場との物理的近接性が関係していると考えられる。先行研究では、「経験の浅い職員であっても小規模グループ全体を単独で担当する場面が増加している」（NTTデータ経営研究所 2023:34）ことが指摘されていた。しかし、この「単独で担当する場面」は、必ずしも職員の孤立を意味するものではないと考えられる。〈小規模〉は本体施設内や本体施設に近接して設置されているため、必要に応じて管理職や他の職員から助言や応援を得やすい環境にある。こうした組織的支援へのアクセス可能性が、小規模化の有無によるバーンアウトへの影響を緩衝する要因として機能している可能性がある。

一方で、情緒的消耗感（およびその副次的症状である脱人格化）については、養育形態による有意差は認められなかった。この結果は、養育形態によって業務量の負担や感情的負担など労働負荷の具体的様態には差異がありうるものの、疲弊につながる負荷そのものは一定程度共通して存在していると考えられる。そのうえで、自らの実践に対する認知や承認を得にくい環境では、個人的達成感の低下が生じやすくなると解釈できる。

政策的含意として、労働負荷そのものを軽減する構造的な労働条件の改善を根本的課題と位置づけつつ、本体施設内ないしその近接環境で小規模化された養育形態の効果を検討する余地がある。こうした養育形態は、入所児童への個別的な支援を可能にすると同時に、職員間の相互支援や日常的な関わりを維持しやすい点でも意義がある。その点で、トラウマケアの基盤として「支援者自身が支えられ、孤立せずにチームで取り組むために、サンクチュアリ（安全な共同体）となる組織が必要」（野坂 2025:158）という観点とも親和性が高いと考えられる。主たる

養育者である職員の精神状態は子どもの現在および将来のウェルビーイングに影響を及ぼしうするため (Clark et al. 2018), 養育形態について多角的に評価・検討する必要性が示唆される。ただし、この含意は本研究の限定的なサンプルおよび説明率に基づくものであり、一定の留保が必要である。

また、本研究では新たに2つの知見が得られた。第一に、脱人格化が相対的に高い集団内類似性を示したことである。入所児童に対する冷淡な対応は可視化されるため、他職員に「妥当な対応」として学習されやすい可能性がある。第二に、主に高校生以上を支援している職員は、情緒的消耗感が有意に高いことが挙げられる。高年齢児の思春期特有の課題が職員の心理的負担を高めている可能性が示唆される。ただし、本研究の主目的は養育形態の効果を検討することにあるため、これらの点に関する詳細な検討は今後の課題としたい。

5. 本研究の限界と課題

本研究の限界としては次の2点が挙げられる。第一に、養育形態の違いと職員配置率の上限の違いを完全に分離して検討できていない点である。児童養護施設における養育形態は制度上、職員配置率の上限と一体化しているため、明確に識別することは難しい。今後は、実際の職員配置や人員充足の状況を把握したうえで、養育形態の影響と配置条件の影響を切り分けて検討する必要がある。

第二に、本研究は近畿圏に所在する施設のみを対象としているとともに、近畿圏においても全100施設のうち20施設からの協力にとどまっている。このことから、セレクションバイアスが生じている可能性がある。今後は、施設および職員のサンプルサイズを増加させることで、結果の再現性と外的妥当性の向上が求められる。

一方で、本研究は児童養護施設の養育形態を操作的に区別したうえで、施設間の集団内類似性を考慮しつつ、職員のバーンアウトとの関連を検討した点

に意義がある。とりわけ、小集団を一括りにせず、地域分散化の差異に着目する必要性を実証的に示したことは、今後の実践改善および政策検討に向けた基礎的知見となる。

注

- 1) 測定尺度によってバーンアウトの症状名はやや異なる。本稿では「わが国におけるバーンアウト尺度のスタンダード」(井川・中西 2019:2)とされる日本版バーンアウト尺度の症状名に準拠した。
- 2) ここでいうウェルビーイングとは主観的ウェルビーイングであり、すなわち、「良好な精神状態」(OECD 2013:10)を指す。
- 3) 日本と諸外国では、代替養育を行う施設の制度や運営基準等が異なるため、国内研究に限定して検討した。
- 4) 有効回答の基準は、日本版バーンアウト尺度への回答率が80%以上であるとともに、質問項目「あなたが最も勤務している現場の養育形態・規模について教えてください。」に回答しているものとした。

文献

- Andrew E. Clark, Sarah Fleche, Richard Layard, Nattavudh Powdthavee, and George Ward, 2018, *THE ORIGINS OF HAPPINESS: The Science of Well-Being over the Life Course*, Princeton University Press.
- Christina Maslach and Michael P. Leiter, 2022, *The Burnout Challenge: Managing People's Relationships with Their Jobs*, London, Harvard University Press.
- NTT データ経営研究所, 2023, 『児童養護施設や乳児院の小規模化・地域分散化における本体施設のバックアップ体制に関する調査研究 報告書 (案)』.
- Organization for Economic Co-operation and Development, 2013, "OECD Guidelines on Measuring Subjective Well-being".
- Sergio Edú-Valsania, Ana Laguía, and Juan A. Moriano, 2022, "Burnout: A Review of Theory and Measurement," *International Journal of*

- Environmental Research and Public Health*, 19(3) : 1780.
- World Health Organization, 2019, “Burn-out an “occupational phenomenon”: International Classification of Diseases,” Geneva: World Health Organization, (2024年12月12日 取得, <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>).
- 新たな社会的養育の在り方に関する検討会, 2017, 『新しい社会的養育ビジョン』.
- 井川純一・中西大輔, 2019, 「日本版バーンアウト尺度とMBI-HSSの異同に関する研究」『心理学研究』90 (5) : 484-492.
- 井川純一, 2025, 「バーンアウト尺度の比較—邦訳版尺度の妥当性と信頼性の検討」『心理学研究』96 (4) : 249-259.
- 小川悦史, 2019, 「マルチレベル分析の特徴とHRM研究に関するレビュー—HLMを中心に」『日本労働研究雑誌』61 (4) : 35-40.
- 小野さやか・中野明徳, 2017, 「児童養護施設入所児童の問題行動についての考察—職員の共感疲労・バーンアウトとの関連」『別府大学臨床心理研究』12・13 : 8-18.
- 加藤尚子・益子洋人, 2012, 「児童養護施設職員のバーンアウトに関する研究—職員支援にもとづく被措置児童等虐待防止の観点から」『明治大学心理社会学研究』8 : 1-15.
- 亀岡智美編, 2022, 『実践トラウマインフォームドケア—さまざまな領域での展開』日本評論社.
- , 2023, 「トラウマインフォームドケアの概念と組織変革の方向性」笠井清登編『こころの支援と社会モデル—トラウマインフォームドケア・組織変革・共同創造』金剛出版, 113-120.
- 久保真人, 2021, 「バーンアウト—使命感の喪失が引き起こす「病」」『DIAMOND ハーバード・ビジネス・レビュー (2021年7月号)』ダイヤモンド社, 30-40.
- こども家庭庁, 2025, 『社会的養育の推進に向けて』.
- 清水裕士, 2014a, 『個人と集団のマルチレベル分析』ナカニシヤ出版.
- , 2014b, 『マルチレベルモデル講習会 理論編』スライド資料, SlideShare.
- , 2016, 「フリーの統計分析ソフトHAD—機能の紹介と統計学習・教育における利用方法の提案」『メディア・情報・コミュニケーション研究』1 : 59-73.
- 趙正祐, 2014, 「児童養護施設の援助者支援における共感満足・疲労に関する研究—CSFの高低による子どもとの関わり方の特徴から」『社会福祉』55 (1) : 76-88.
- 野坂祐子, 2019, 『トラウマインフォームドケア—問題行動”を捉えなおす援助の視点』日本評論社.
- , 2025, 『トラウマからの回復と社会の修復—分断と再演を超える』金剛出版.
- みずほ情報総研株式会社, 2020, 『児童養護施設の小規模かつ地域分散化に関する調査研究報告書』.

Care Arrangement and Staff Burnout in Residential Child Care Institutions: Differences Between Small-Scale Care and Community-Based Small-Scale Care

TANAKA Hidenoriⁱ

Abstract : The aim of the study is to examine the relationship between care arrangement and staff burnout in residential child care institutions by distinguishing between small-scale care and community-based small-scale care. It was assumed that, in addition to small-scale care itself, the geographic dispersion of care units into the community may increase difficulties for staff. To examine this issue, a questionnaire survey was conducted with staff members working at 20 residential child care institutions in the Kinki region of Japan, and 296 valid responses were analyzed. Of the three burnout dimensions, hierarchical linear modeling was applied to emotional exhaustion and depersonalization, for which within-facility similarity was observed, whereas multiple regression analysis was applied to reduced personal accomplishment, for which such similarity was not found. The results showed no significant differences by care arrangement in emotional exhaustion or depersonalization. In contrast, reduced personal accomplishment was significantly higher among staff in community-based small-scale care than for those in small-scale care. These findings suggest that, when examining staff burnout, care arrangements should not be treated simply as a matter of “small-scale” care; rather, it is necessary to distinguish the effects of community dispersion.

Keywords : residential child care institution, small-scale care, community-based small-scale care, burnout

i Doctoral Program, Graduate School of Sociology, Ritsumeikan University