

MOTHER AND CHILD
WELLBEING
AROUND THE WORLD

VOL.74|2013-4

世界の児童と母性

[特集] 社会的養護における支援者の支援

特集 社会的養護における支援者の支援

ひとこと / 編集委員長 横堀昌子 …… 1

I. 総論 / 「支援者の支援」がなぜ必要か

- ケアする人へのケア—スーパービジョンの視点から
……………ルーテル学院大学 総合人間学部社会福祉学科 教授 福山和女 …… 2
- 社会的養護の人材育成と研修をめぐる
……………子どもの虹情報研修センター 研修部長 増沢高 …… 7
- 支援者としての職員を活かす環境づくり
……………社会福祉法人さくま 理事長、社会福祉法人松溪会 理事長 武居敏 ……11

II. 人材育成と支援の取り組み

- 養成校における人材育成の現状と課題
……………昭和女子大学 人間社会学部福祉社会学科 教授 高橋久雄 ……17
- 持続的な成長のための施設職員の人材育成—東京都の取り組み
……………東京恵明学園児童部施設長 曾田等
……………日本子ども家庭総合研究所 山本恒雄 ……22
- 援助指針作成の意義と活用—「育て」と「育ち」を支えるために
……………大阪府社会福祉協議会 児童施設部会 援助指針策定委員会 編集委員
……………社会福祉法人 阪南福祉事業会 あおぞら 主任指導員 宇城輝美 ……30
- 施設職員のエンパワメント：子育てワークショップの取り組み
……………ルーテル学院大学 総合人間学部臨床心理学科 教授 加藤純 ……34
- 職員相互に力量を高めるために—事例検討会の取り組み
……………日本女子大学 人間社会学部福祉学科 教授 渡部律子 ……41

III. 現場におけるサポート、連携・協働の可能性

- 児童養護施設における職員のバーンアウトと予防
……………児童養護施設 聖園子供の家 心理士 宮政千春 ……47
- 多職種協働のチームアプローチで支え合う—ある「情緒障害児短期治療施設」での実践から
……………広島市こども療育センター「愛育園」園長 西田篤 ……54
- 小規模グループケアにおける支援者へのサポート
……………目白大学 人間学部人間福祉学科 教授、社会福祉法人東京育成園 理事長 千葉茂明 ……59
- 児童養護施設におけるスーパービジョンの活用と課題
—ある小規模児童養護施設の非常勤スーパーバイザーの考察
……………横浜女子短期大学 保育科 准教授 スティーヴン・トムソン ……65
- 施設現場を支える児童相談所—現状と課題、そしてその可能性を考える
……………横浜市中央児童相談所 医師 金井剛 ……70

IV. 国内外の動向

- アメリカのトリートメントフォスターケア
—「社会的養護の支援者への支援」の観点から
……………京都ノートルダム女子大学 生活福祉文化学部 教授 桐野由美子 ……75
- フランスの里親家庭養育への支援—里親に対する支援
……………養子と里親を考える会 理事 菊池緑 ……81
- 日韓の里親支援の現状と課題—家庭での養育を支えるために
……………青山学院女子短期大学 子ども学科 教授 横堀昌子 ……86

編集後記 / 担当編集委員 太田一平 ……91



ひとこと

春は、育ちの姿を胸に刻み、その意味を反芻するとともに、新たな年度に歩みを進めるすべての子どもや親たちのまた新しい「はじめの一步」を見守る時期である。「支援者」に位置づく者たちにとっても、さまざまな形でのフィードバックと、新規・継続の課題が与えられる大切な季節でもある。



編集委員長 横堀昌子

L.M.ブラマー、M.L.ビンゲイ『ケアする人だって不死身ではない』（北大路書房、2005年）には、「Caregiverは、他者へのケアにあたる構造に身を置くからこそ、同時に、サポート、セルフケアを必要としている」とある。Caregiverとは、あらゆるケアを行う立場にいる人々のこと。ケアの現場は、「支援者」にかかわりの手応えや奥深い感動をもたらすが、ときに揺さぶり、無力感を感じさせ、傷つける構造をもっている。そもそも実践の現場は、要支援ニーズを見極め、当事者に沿って必要な形の支援 (doing) が構想される。一方で、対人援助サービスを担う人材もまたどう在るか (being) に着目した「ケアする人のケア」「支援者の支援」のまなざしが、近年、静かに、確かに提示されてきている。

ミルトン・メイヤロフは言う（『ケアの本質～生きることの意味』（ゆみる出版、1987年）。「私たちは、自己実現をはかるために他者の自己実現をたすけようとするのではなく、他者の自己実現をたすけることが、とりもなおさず私たちの自己実現につながる」。「一人の人格をケアするとは、最も深い意味で、その人が成長すること、自己実現することをたすけることである。……他の人々をケアすることをとおして、他の人々に役立つことによって、ケアする人は自身の生の真の意味を生きている。（筆者中略）それは支配したり、説明したり、評価しているからではなく、ケアし、かつケアされているからなのである」。ケアリングの本質がひとつ、ここにある。

子ども家庭福祉実践が“human service”として成り立つために支援者がどうあったらよいかは常に命題である。子どもやその家族の「今、ここ」、つまり目に見える瞬間のみでなく、彼ら彼女らがたどってきた道筋に刻まれた多様な生きづらさや痛みに思いを馳せる想像力。日常のさりげない一つひとつのかかわりにこめる、ケアのまなざし。子どもや家族の抱える状況が厳しい色あいに縁だらけられていることの多い中、今日を明日につなげ、ひとすじの希望を探し、可能性を信じようとする祈り。そのための実働を担う者、所属組織に問われる力は大きく深い。

鯨岡峻は、『ひとがひとをわかるといふこと～間主観性と相互主体性』（ミネルヴァ書房、2006年）の中で、実践現場はあくまで子ども自身が主体であるが、子どもとかかわりをもつ大人もまたまぎれもない主体であると述べ、その両者の間に何が生まれ出るか、その意義を構造的に問いかけた。今号の特集は、この「もうひとつの主体」である「支援者」を支援することから、子どもの権利保障の質にせまろうとするものである。支援者の“Well-being”が、ケアを要する子どもや家族の“Well-being”を支えることの意味を改めて心に響かせたい。

I 総論 / 「支援者の支援」がなぜ必要か

ケアする人へのケア ——スーパービジョンの視点から



ふくやま かずめ
福山和女

ルーテル学院大学 総合人間学部社会福祉学科 教授

はじめに

ソーシャルワークという相談援助を行う専門家が順守する倫理綱領において、人の尊厳は重要な原則である。児童やその家族へのケアをする専門職は、社会的養護という包括的、総合的ケアをすることを彼らの業務としている。現場では養護施設など児童福祉の領域での専門職が日々の業務に専念し、児童や家族の遭遇する問題や課題と取り組んでいる。しかし一方、専門職の中には、疲弊や燃えつき症候群などから離職する者も増え、人材不足や専門性の低下を嘆く声も聞かれる。このような状況下では、次世代へ児童福祉の専門性を伝承できるかどうか危ぶまれる。特に、経験年数の3年未満のスタッフが一つの層を形成し、もう一つは、8年以上のスタッフ、いわゆる超ベテラン層である。これら二つの層の間には空白があり、施設・機関の運営には支障が生じ、主任、リーダー層が不足していることから、人材育成や養成が喫緊の課題となっている。本稿では、ケアする人へのケアとはどうあるべきかについて、スーパービジョンの視点から考え、検討することを目的とする。

専門職の燃えつき

実践現場での専門職には燃えつき現象がみられる。施設・機関のトップである理事長、施設長から燃えついているともいえる。スタッフはやり甲斐を

感じていないとか、責任のあるポジションに就きたくないというスタッフが増えてきているなど、これは日本だけの現象ではなく、欧米でもみられ、特に社会福祉の現場だけでなく、医学も保健も一般の企業にも同じ現象が生じていると言われている。なぜ、人は燃え尽くのか。しかし、スタッフの多くは、燃えつくことなく、仕事に励んでいることも事実である。

「専門職」とは、専門的な知識を用いて援助することを生業としている。専門職は、毎日、彼らが遂行している仕事すべてが専門的な知識でバックアップされていることを妥当化し、日常業務には無駄なことは一つも無いことを証明したいと考えている。

彼らは、一挙一動すべてが専門性で裏付けされ、それなりの効果を上げることを目指している。ただし、児童や家族への援助では、相手が人間であるということから、その効果が目に見える形で容易に現れるものではない。また、それはアセスメント技術や見立ての知識に大きく左右されるであろう。

人の尊厳とスーパービジョン

「人の尊厳」という言葉のなかの「人」のイメージについて考えてみる。人の尊厳のこの「人」には、児童個人、家族、集団、援助者と援助組織を加えておきたい。つまり、この「人」には、専門職・スタッフ、そして、地域を形成する人々、また社会を形

成する人々をも含めたい。

もし、スタッフが彼らのしている仕事がかくだらないものなのか、雑用であるとか、なかなか効果が出せないと行ったなら、その言葉は児童や家族に影響を与えるだろうか。所属機関や施設をひどい組織であると言ったならば、それはその組織の所属する地域にどのような影響を与えるだろうか。

組織（施設、機関）レベルでの専門職やスタッフの尊厳を保てないならば、組織や児童福祉の発展は望めないことになるのではないか。専門職としては、自分たちが専門的な知識を持って援助していることを自負してもらいたい。それができなければ燃えついてしまうだろう。

人の尊厳の原則は、倫理綱領でも4つの軸、すなわち、利用者の尊厳、専門職としての尊厳、組織の尊厳、そして社会の尊厳として規定されている。社会福祉の発展のために、これらのすべての尊厳を保持することが重要である。

本稿では、スーパービジョンが専門職であるスタッフの尊厳を守るものと考え。スーパービジョン体制とは、施設・機関の専門職が日頃の業務行動すべてにおいて、3つのレベル（ミクロ・メゾ・マクロ）の専門的技術を活用していることを保証する体制であると定義づける。また、支援者が個人としてではなく、組織の一員として業務遂行していることを保証するものが「倫理綱領」や「行動規範」であると考え。

断面的理解から立体的理解へ

児童福祉では、児童や家族のニーズや問題の質・量が著しく変化し、その現象は多重化・複雑化する一方であり、支援困難とみなされるようになってきた。しかし、その虐待が発生している家族をその特定の状況下で断面的に捉えているからこそ問題だとしているのではないのだろうか。児童が家族の一員

としてこれまで共に年月をかけて生活をしてきたにもかかわらず、虐待現象が発見されるや否やその事実は消滅させられ、一つの現象が出現したその瞬間に家族のなかで培われてきた関係は問題だと決めつけられ消去されてしまうことになる場合もある。その結果、児童本人を、また、その家族を問題であると捉え、分離させ、施設入所で解決したと判断されることには大いに疑問が湧くところである。

従来は、虐待現象を特定の個人が抱える問題と捉えていたが、システム論的視点へと変換し、この現象について家族全体が取り組んだ結果であると捉える必要がある。家族を断面的に理解する緊急対応だけでなく、家族がこれまで長く生きてきた成果を、家族の存在を、立体的に把握できてこそ、はじめて家族の尊厳を保持することができ、また、家族の存在を値打ちのある資源として活用できるならば、そこに家族支援の意義があると考え。

包括的支援整備——パートナーシップへの参画

ここでは、人と環境の交互作用から問題現象を捉え、一人の専門職だけでなく、多職種から成るチームのパートナーシップ形成による包括的支援整備の必要性について考えたい。現実には、児童虐待が発見されると、被害者である児童が円の中心に置かれ、周辺から多職種支援チームが取り巻き、家族は除外されて対策が立てられる。被害者である児童は支援を受ける立場におかれ、受動的になる。真のパートナーシップとは、円の中心に虐待状態をおき、これに周りから、本児、家族、関係者、多職種それぞれが一体となり、それぞれのストレングスを活用し、この状態と取り組むことであると考え。それぞれが役割を果たし取り組みの大きな成果をもたらすことが、児童や家族の尊厳を守るべくなされた支援であるといえよう。

スーパービジョンで保証できるスタッフの尊厳

ここで、スーパービジョンの最新のモデルである「波及効果を考える世代間現象」について解説する。世代間というのは、援助者レベル、管理者レベル、そして理事長レベルを指し、スタッフ間のそれぞれの層が影響を及ぼし合い、よい効果を挙げると考えられているモデルである。例えば、施設の廊下で、入所者の目前で、施設長が副施設長に「そんな仕事の態度では困る」と責めた。この現象を見た入所者は、同室の入所者にその模様について話し、施設長が副施設長を馬鹿にする扱いをするから、私たちも担当者から見下されるのだと結論づける。

この世代間モデルでは、同一施設内での特定のスタッフ間の関係が、他のスタッフや利用者との関係に同質の影響を与えると考えられている。逆に、副施設長の尊厳を守る施設長の態度は、スタッフが入所者に対して尊厳を守る態度へと波及するだろうとの考え方である。

このモデルに基づき、スーパービジョンを展開することで、スタッフの日常業務の保証ができ、バックアップが可能となる。これが、スーパービジョンによるスタッフのバックアップ体制である。スタッフをバックアップするには、スタッフ間、上司、トップ、施設長、理事長もその体制に含まれていることがこの体制の条件となる。

コンパッション(共感性)疲労

燃えつき症候群のほかに、対人援助職にはコンパッション疲労という現象がみられる。日本語では「共感する時に起こる疲労」という意味である。仕事をした後の疲れには良い疲れもあり、悪い疲れもある。児童やその家族、関係者の話を「分かりますよ」と言って傾聴することで、「分かってもらえた」とその人たちが思う。その場合、懸命に傾聴することから共感を得られたとの感覚が生じる一方で、傾

聴をすることは援助者が自らのエネルギーを相手に与えることになり、援助者自身がエネルギーの枯渇状態になる。よい援助をすればそれだけ、疲労が積もるということである。時に、心地よい疲れという言葉がある。これは、このような状況を指すこともある。

共感では、人が話すときその人に力があると考え、それを背負い込むことなく受け止めることが求められる。これは、「やりがい」という形になると思われるが、そのような対応で相手からエネルギーを受け取るなら、少しは燃えつきが減少するかもしれない。相談を受けるということは、一人の援助者が対応できる範囲のものではないということも知っておくことが大切であろう。多職種の協働が不可欠である。専門職自身が、他者から認められ、尊厳の保持をしてもらえるなら、業務のやりがいも感じ取ることができるのではないかと考える。

施設長のスーパービジョン体制に対する理解

組織の長である施設長は、職場のスーパービジョン体制を理解することが求められている。「施設長にスタッフの尊厳の保持をして欲しい」とお願いしたい。特に、辞職していくスタッフに対してもそのスタッフが業務を通して成し遂げた組織への貢献内容を保証することが重要である。

しかし、現状では辞めるスタッフにその理由や行く先を追求することがなされているが、それは何のために行われているのだろうか。このような追求でそのスタッフの尊厳を守っているとは言い難い。短期間であろうが長期間であろうが、そのスタッフがその組織で業務遂行したことそれ自体には間違いはできない。どんなことが貢献できたのか、職場の事情でできなかったときはどんな工夫をしたのかなど、施設長とともに話し合うことはスタッフの尊厳を守ることにつながるであろう。

スタッフが辞めていくのは、施設の人間関係が問題だからという理由だけでなく、キャリアアップのため、実力向上のため、経済的事情のためなどそのニーズはさまざまであろう。そのスタッフが「この施設はとても人を大切にする」と実感できることや、施設長との話し合いで社会人としての貢献を認められる成果をだせるなら、人材確保には良い影響や波及効果をもたらすと考える。

人の理解のプロセスとスーパービジョン効果

疲弊しているソーシャルワーカーへのスーパービジョンの成果とはなにかについて考えてみる。人の尊厳の保持を人の理解のプロセスから考えていく。「点理解」から始まり、線理解、断面理解、立体理解へと辿る。「立体理解」というのは、人を3D(スリーディ)的に理解することであり、この3次元立体把握に基づく援助の実感について考える。

*点理解

これは、第2次世界大戦後に、日本が相談援助として人を理解したレベルである。要するにわずかの事実だけを収集し、援助計画を作成した。相談面接の時に得る情報というものは簡潔な事実のみであった。その意味では、人を点の集合体として捉えていたために、支援は相談者の尊厳を保持することからはほど遠いものであった。緊急対応だったからかもしれないが、当時は、人が軽い存在として捉えられていたと言えよう。

現在でも、緊急対応が増えてきたので、利用者や家族の存在の重さはそれほど援助計画に加味されていないともいえる。だからこそ援助業務自体もそれほどやりがいのあるものという感覚がなく、むしろ雑用をさせられているとの感覚が生まれてきているのかもしれない。「人」という値打ちがあまりここでは感じられない。専門職として

の貢献もそれほど求められていないということになる。

*点・線理解

1975年から発展してきた新たな情報の収集方法がある。「人を援助するには彼らの関係性を考慮に入れる」という時代である。つまり、収集した情報にそれぞれつながりを持たせることで、人の抱える問題の輪郭が見えてきた。その輪郭に基づき、援助計画を立てると、ある程度の見通しができる援助となる。専門職にもアセスメント力を駆使して援助を実施していくことが可能になり、それだけやりがいを感じるようになった。

*点・線・断面理解

次に、1980年後半で「危機介入」という理論が導入され、置かれている状況を判断し介入することが可能になった。特に緊急度を予測することができ、どの程度援助すればよいか、その量や質を明確にすることができた。しかし、人の存在はまだ、平面であり、存在価値を加味して援助計画を立てたものではないため、その援助策が無駄な場合も生じてきた。専門職が自らの状況判断により、サービス分配の計画を立てるが、手配したことが無駄になる場合や家族から断りがあり、新たに計画をし直す必要が発生した。

専門職側が一方的に予測した援助の量や質は利用者にとっては過剰になっていることもあり、結局は困難事例としてラベル付けされる結果となる。

*立体的(3D)理解

人を3Dで把握すれば、つまり、思いとか、価値、尊厳をしっかりと理解すれば、必要な補足を

〈表1〉 情報レベルによる人の理解の変化

情報レベル	内容
1) 点情報	人の存在を点の集合体として捉える。性別、年齢、場所、仕事、条件などの事実情報を個々ばらばらに入手し、その事実を額面どおりに完結したものとして活用する。人の存在がぼやけている。
2) 点と線情報	点としての事実情報をそれぞれ関係付け、そこに見られる家族関係や対人関係、ネットワークを理解することにより、人の存在を点と線の集合体として、形や図柄として認める。
3) 点と線と面情報	人が危機に陥っていると捉え、現在直面している問題状況や緊急・危機状況から救い出すことを考える。その人の問題がくっきりと具体的に見えてくるので、危機介入や問題解決思考で対策を練る。援助者の判断で対処方法や対策案を提示する傾向がある。
4) すべてを含む立体情報	その人の生活実態の中で問題を位置づけ理解する。これまでの取り組み過程や努力内容を把握することでその人を全人的に理解し立体的存在として捉える。

するという形の対策で足りるというわけである。これを物理学でいえば立体の支点が定まるということであり、重みや嵩を量ることで、的確に支える術をえることになる。それで十分だということが解れば、援助を終了できることから、援助の目標達成が可能になる。また、利用者のストレングスを的確に引き出すことができる。

情報のレベルにより人の理解がどのように変化するのかを上記に詳しく記した(表1参照)。これに基づくならば、支援効果を予測できるようになると思われる。

スタッフが専門的な知識を持って働いていることを認めるには、この立体的把握によるスーパービジョンが効果的である。つまり、スタッフのストレングスを引き出すことが可能となるからである。

おわりに

スタッフへのスーパービジョンは、スタッフを平面的、断面的に理解するだけではその存在を認めたことにはならない。問題点ばかりを列挙することだけでなく、その問題点の背後に埋もれているこの人達の取り組み努力を認めることが必要であろう。

能力強化理論 (Strength Perspective) を援用し、人のできているところを強化することをスーパービジョンの目標とする。情報による立体的理解は、その人のできているところ、努力しているところ、取り組んでいるところがアセスメントの対象になる。人はこのように認められてこそ初めて、自分の力を発揮してやりがいのある業務をしているとの実感をもつのではないだろうか。

キーワード：スーパービジョン体制

組織の中で、新人から管理職を含むスタッフが業務を的確に遂行できるように、バックアップし、リスク管理により、スタッフを擁護する体制である。言い換えれば、新人のスタッフを育成する目的から、管理職スタッフの業務行動の補足まで、どの職位であってもスタッフの専門的業務行動を事前に保証する体制である。スーパービジョンは、個別、グループ、ピア、ライブ、セルフ、ユニットと様々な形態で、効率よく、端的に、上司が部下に対して、同僚同士で行われる。

I 総論 / 「支援者の支援」がなぜ必要か

社会的養護の人材育成と 研修をめぐって



子どもの虹情報研修センター 研修部長 **増沢 高**
ますざわ たかし

1. 人材育成の必要性

2000年に制定された児童虐待防止法は、児童虐待に対応する職員の専門性の向上に国や自治体が努めるべきことを明記している。これは被虐待児やその家族の援助には、高度な専門性が必要であることを法が認めていることを示す。実際、子どもや家族の抱えた課題は深刻で、その対応が極めて困難であることは、多くの現場が実感している。社会的養護を担う支援者も当然そこに含まれる。2002年に筆者の勤務する子どもの虹情報研修センター（以下、虹センター）が設立されたが、それもこの法制定を受けてのものである。以降児童相談所や児童福祉施設等で指導的立場にいる援助者への研修の企画と実施、児童虐待に関する研究、援助者からの相談対応、虐待に関連する情報の集約・発信という4事業を展開している。

社会的養護を中心とした児童福祉領域のこれまでの歴史を振り返ると、人材育成や研修への意識は必ずしも高くはなかったように見える。人材育成体系の構築や研修プランなどは全く明示されてはこなかった。それは教育、司法、医療など他の対人援助分野と格段の違いがある。虹センターの設立以前は、国レベルの研修所としては国立武蔵野学園養成所や日本子ども家庭総合研究所など、ごく少数の機関に限られ、研修対象範囲も狭いものだった。そこに虹センターも加わったのだが、児童虐待対応に必要な

様々な機関や援助者の研修をカバーするには今なお十分とはいえない。

虹センター開設後10年を経過したが、児童相談所の虐待対応件数の増加、およびこれに伴う施設に入所する被虐待児の増加と援助困難状況の拡大は、児童虐待問題の深刻さの認識を深めていくばかりで、援助体制の強化と支援者の力量アップの必要性は、児童虐待防止法制定時以上に求められている。

人材育成を展開するためには、国、地方自治体、そして各施設や機関が協働し、役割を分担して、その責務を担うことになる。しかし地方自治体の研修状況を見たときに、研修は実施されていても、人材育成の方向性を明示した研修計画が立てられ、それに則って実施されているところはごく少数である。そもそも都道府県・政令市に研修担当者を配置しているところは、約半数に過ぎない(加藤他、2010年)。また予算切り詰めの際には決まって研修予算から削られるという話をよく耳にする。そこには自治体の人材育成に対する意識の低さが見て取れる。それに対して前線の現場では、人材育成と研修の必要性への認識は、10年前に比べて格段に強まっている。

とはいえ、社会的養護におけるこの10年間の歩みの中で、援助者の力量は過去に比べて相当に向上している。例えば、ケースカンファレンスを行うにしても、ケースの概要や育ちの経過の報告のあり方は驚くほど進歩したように思う。それは虹センター

の研修で行う事例検討での様子を見れば一目瞭然である。

しかし、援助者の力量アップが、現場の困難状況に追いつかないのも事実である。それゆえに心身に傷つき、あるいはバーンアウトして離職する援助者も後を絶たない。人手不足も含め余りに貧困な援助体制が大きな要因なのだが、援助者の力量を育てサポートする体制を施設内、そして国や自治体等を中心とした外部機関が協働して整備していくことが重要な課題であろう。援助者がケースへの理解を深め、対応の手立てを精鋭化させ、援助チーム全体で役割を分担し、良好なチームアプローチを展開することが、困難状況の解決に向けた主要な道のりの一つである。そのため国や自治体は、人材育成のあり方を共に考え、必要な研修を実施できるような手立てを十分に講じなくてはならない。

残念ながら、児童虐待対応の中心的役割を担う児童相談所や市町村、そして児童福祉施設のほとんどで、人材育成の体系や研修体系は未だ存在していない。人材育成の体系とは、例えば新人、中堅、ベテランへと向かう人材育成の方向性とそれぞれの段階に求められる知識、技術、価値観等の明確化、およびそのための育成のあり方の体系をさす。児童相談所においては、ごく一部の自治体で、新人、中堅、ベテランに必要な研修テーマを明示した研修体系が存在するが、日本全体としての指針はなく、市町村では皆無である。児童福祉施設では、後述する乳児院のみその体系化が実現している。この点に関して例えば教育、医療、司法等の領域に目を転じれば、人材育成や研修体系は古くから存在するし、一般企業の多くは必須のものである。児童虐待というこれほどの難しい問題への対応を迫られる現場に対して、人材育成や研修体系の構築に向けた手立てを講じないのは、大きな問題という他ない。

2. 人材育成の基盤となる運営指針

人材育成を体系化するためには、その前提として児童相談所や児童福祉施設等の社会的役割、およびそこで働く職種の役割が明確になっている必要がある。それがなければ、人材育成の方向は定まらない。人材育成体系が構築されてはじめて具体的な研修計画が設定可能となる。そうでないと場当たりの研修の企画となり、良くあるのは、人集めだけを目的とした流行のテーマをプログラムに配置した安易な企画化である。結果、どこに行っても同じようなテーマの研修が乱立することとなる。施設や機関によって、職種によって、あるいは新人、中堅、ベテランといった経験値等によって求められる責務は異なる。機関や職種の役割の明確化および、その人材育成レベルに応じた役割の明確化は、人材育成や具体的な研修企画の前提条件となる。

機関や職種の役割の明確化という点では、児童相談所には「児童相談所運営指針」と「児童虐待対応の手引き」が国から示され、法改正等の度に見直し、修正が図られている。市町村についても「市町村児童家庭相談援助指針」が2006年に示され、2010年に改定されている。しかし児童相談所も市町村もこれらを踏まえて人材育成の体系は構築されていない。もっとも児童相談所や市町村の役割については、この10年間で法改正や制度の改正等が繰り返され、確固とした明確化が難しい現状にある。また仮に人材育成の体系化がなされたとしても、人事異動が妨げになって計画的な人材育成が困難という現実もある。勤務経験3年ほどでの異動が多く、全く別の部門から指導的立場として配属される職員もおり、専門性の積み上げを図ることが困難となっている。このことは我が国の児童虐待対応システムにおける重大問題の一つである。にもかかわらず人材育成と人事システムの矛盾解決に積極的に取り組もうとする自治体は少ない。

社会的養護の領域では、昨年度に全ての種別で指針の検討がはじまり、昨年(2012年)3月に社会的養護のすべての施設種別で運営指針が発表された。それまでの状況を見ると、乳児院ではすでに「乳児院養育指針」が1997年に示され、2009年にはその改訂版である「新版乳児院養育指針」が発刊されている。児童養護施設では「この子を受け止めて、育むために」が2009年に作られている。児童自立支援施設では、1985年に「教護院運営ハンドブック」が1999年に「児童自立支援施設運営ハンドブック」が刊行された。しかし他の児童福祉施設や里親養育でこうした指針はなかった。ようやく社会的養護における統一された運営指針が示されたのだが、社会的養護以外の領域と比較して遅れた歩みであることは否めない。そして、ほとんどの種別で、人材育成の体系に向けた検討には未だ入っていない。唯一乳児院のみが、「新版乳児院養育指針」をベースに人材育成の体系として「乳児院の研修体系—人材育成のための指針—」を作成している。

3. 乳児院の人材育成体系

乳児院で作成された研修体系の内容を簡単に紹介する。そこでは乳児院職員に求められる専門性を明示した上で、3年目までの新任職員、中堅職員、上級職員・チーム責任者、基幹的職員という4つのレベルに合わせて、その役割と責任、獲得すべき専門性の課題が明記されている。これを踏まえて、必要な研修を受けていくことになるが、その履歴がポイントとして累積され、必要なポイントの獲得を条件に次のレベルに進むよう示されている。また研修には次節で述べるような3つの様式があり、なかでもOJTを重視し、特にスーパーバイズを受けることと、カンファレンス参加が必須となっている。

人材育成における全国(全国乳児福祉協議会)、地域(都道府県や地域ブロックなど)、各施設の役

割も明記され、地域や施設に対しては、研修計画や研修の企画を検討する研修委員会の設置を求め、それぞれのエリアの人材育成を考える拠点とすべきことを提案している。もう一つの特徴に「振り返りノート」の活用がある。各研修や活動に参加したのちにそこでの気づきや得た知見を記入しておくものである。振り返りノートは、研修の履歴となるものであり、職員の人材育成の軌跡として残すことができ、自らの成長を確認する上でも有効となろう。詳細については、「乳児院の研修体系—人材育成のための指針—」を参照されたい(全国乳児福祉協議会HP：<http://www.nyujiin.gr.jp/>)。

4. 人材育成の柱となるOJT

人材育成には次の三つの様式がある。一つは先述したOJT(On the Job Training)で、日々の業務の中で専門的知見や援助技術を身につけていくあり方である。児童福祉領域の人材育成で中心となるのは対人援助実践からの学びである。ケースから学ぶことの積み上げこそが中核となる。2つ目はOff-JT(Off the Job Training)で、業務から離れて研修に参加するあり方を指す。虹センターで実施している研修はこれにあたる。最後はSDS(Self Development System)である。これは援助者が主体的に文献や論文等を読み、勉強会を開いたりなどして研鑽を深めるあり方である。

人材育成の柱となるのがOJTである。Off-JTやSDSは、専門的知見や他施設の実践など情報の取得や一定のスキルを習得するには有効であるが、それを実践の場で生かしてこそ意味を持つ。Off-JTやSDSはOJT活性化の起爆剤となればほぼ充分で、逆にいえば、現場の実践を意識して研修会等を企画することが重要となる。そのためには、企画者が現場の実情をよく知ること、参加者のニーズをくみ取ること、研修後のフォローアップなどが求められ、

研修前から後に続く一連の流れの中で研修を位置づけることである。

5. 人材育成の本質的ねらいとOJTの充実

人材育成の本質的なねらいは、援助者を支え、援助者としての素養を最大限に発揮できるよう導くことである。人材育成が一方的、強制的なものとなり、それによって援助者にさらなる負担を強い、やる気を低下させたとしたら本末転倒である。援助者のニーズを丁寧にくみ取り、援助者が自ら目標を持って主体的に取り組むことができ、子どもと家族への援助が、現状より良い方向に進むものとなる必要がある。

保坂(2012)は、福祉、教育、医療看護などの対人関係援助職は内省(反省)的実践家(reflective practitioner)であり、その人材育成のためには、精神的な支援等、支援者を支えることを基盤として、支援者が自らを振り返り、資質の向上を図ることが重要と指摘している。人材育成は一方的な指示や指導でなく、援助者支援をベースに「導く者」と「育つ者」、および「援助する者」と「援助を受ける子どもや家族」との良質な相互的営みが活発になることで豊かに展開されよう。

そのためには、援助者へのコンサルテーションやスーパービジョンが極めて意味を持つ。援助者に寄り添い、実践モデルを提供してくれる先輩職員の存在もまた重要である。子どもを理解し、これまでの関わりを振り返り、新たな方針を検討するカンファレンスは人材育成の点からも大きな力となる。こうした導き手としての職員の配置、スーパーバイザー体制やカンファレンス体制の整備と充実が施設に求められる。

しかし体制のみ確立されてもその目的は果たせない。援助者のモデルとなる職員やスーパーバイザーは、人材の目指す方向にふさわしい知見、技術、素

養を持ち、かつ人材育成の対象となる職員から信頼を得ていることが前提となる。信頼されない者が、人材育成のために諸々の行為を行ったとしても、その成果は薄かろう。信頼を得ることは簡単ではないが、一方的な働きかけではなく、対象となる援助者の立場になって考え、苦楽を分かち合うなどの共感的姿勢が重要となろう。そのためには援助者同士で支え合おうとする文化が施設内に根付いていることが素地となる。OJTが有効に機能することと、支え合いのチームワークの質的向上とは、強く結びついて展開するものと深く認識しておく必要がある。

参考・引用文献

- 保坂亨(2012)「教員の人材育成」,「第18回日本子ども虐待防止学会分科会—虐待対応における人材育成—」口頭報告.
- 加藤曜子他(2010)『要保護児童対策地域協議会の機能強化のための研修プログラム作成に関する研究』こども未来財団
- 全国乳児福祉協議会 研修体系あり方検討委員会(2012)「乳児院の研修体系—人材育成のための指針—報告書」全国社会福祉協議会、全国乳児福祉協議会

キーワード：人材育成

必要な専門的な価値観、知識、技術等を身に着け、将来、その場が求める有用な人物へと導くこと。社会的養護における人材育成は、社会的養護を担う施設と援助者の社会的使命と役割が明確化され、それが果たせるよう援助者を育てることである。対人援助業務における人材育成は、育成の対象となる者が、育成の主体となる人や機関を信頼していることが前提となる。

I 総論／「支援者の支援」がなぜ必要か

支援者としての職員を 活かす環境づくり



社会福祉法人さくま 理事長、社会福祉法人松浜会 理事長 **武居 敏**

はじめに

「社会的養護における支援者」の支援という論点は、単に「社会的養護における支援者」だけに特定されるものではなく、その大半は、現在福祉サービスの職場に勤務する全ての職員共通の課題と考える。しかし、とりわけ、サービスの個別化、サービス組織の小規模化が進んでいる福祉分野においては、特に顕著な傾向として「燃え尽き」という言葉に代表される職員の疲弊が問題となっている。これは、介護保険法、社会福祉法成立以降の、契約によるサービスに見られる利用者やその関係者からの様々な圧力によるものもあるが、これとは別に、福祉職場に以前からある、職員に求められる福祉観や職場の先輩や上司を含む組織の職場環境にその特色があるようだ。このような福祉サービスの最前線にいる職員自身の就労に対する意識、就労の仕方や、職員を取り巻く就労環境の問題点とその改善策について考えてみたい。

1. 問題点の整理

問題点として下記のような傾向がみられる。

まず一つは、福祉職に対する社会一般の認識の誤った傾向、つまり、やりがいのある重要な仕事であることが強調され、高邁な精神と低賃金という「聖職」のイメージが作られた。利用者の権利を守ることは大切なのだが、精神性が強調されるあまり、職

員自身の健康や就業上の障害を主張しにくい状況になっているのではないか。結果として、聖職と言われながらも社会的評価が低いと言わざるを得ない。

また、業務の改善意識、業務のマニュアル化、効率意識などは、職業や業務における常道と考えるべきであるが、福祉の仕事の精神主義的な面が強調されたために、これらの対応が置き去りにされている。利用者のために職員が犠牲になることが求められる傾向にある。もちろん、対人サービスであり、対象の特殊性に配慮した福祉職員の倫理性など基本となる精神性は大切なことではあるが、組織としてサービスを提供する職場であるからには、職員は労働者としての権利と義務があり、施設長、職場長には管理者、監督者としての役割があることを認識する必要がある。そのうえで、組織として目的に合ったサービス提供ができるように、どの階層においても担当する業務の改善に努めるという認識に欠けていたのではないか。人的資源は無限ではない。したがって、業務を標準化し省力化できるところと、個性性を大切に、重点的にエネルギーをかけるべきところを分けなければならない。

次に、福祉職の専門性の取得や専門技術の向上という教育のあり方に問題があったのではないかと思われる。就職時に全員が同じレベルの専門的知識や技術を持っているわけではない。そこで、一般的な

職場では、就職当初に日々の業務に困らない程度の教育をする。その後上司や先輩による職場内のOJT(職務を通じての研修)を通じて、継続的に専門分野の向上を図るところだが、福祉職場ではOJTとして継続的に行われるケースは多少あっても、むしろOff-JT(職務を離れての研修)が中心で、都道府県社協や種別団体が行う職場外の専門研修等に派遣することで育成しようとすることが多い。しかし、講義を受けた後の現場での適応が組織的ではなく、職員個人に任されることになる。OJTという実践的で基本的な研修の在り方が不十分だったといえるのではないか。その原因は、多くの職場にOJTを体系的に実施できる指導者がいない、つまり、指導者を養成するシステムができていなかったと考える。

そして、三つ目に、組織的なマネジメントに関する能力の必要性が理解されず、不十分な知識により経営や管理に対する偏見ともいえる扱いがなされてきた。したがって、マネジメントに関する適切な学習機会がほとんどなかったことから、職場責任者や管理者のマネジメントに関する能力不足という傾向にあった。

2. 職場環境の改善策とは

このような問題を改善し、真に職員が本来のサービスの質の確保を実現するためにはどのような職場環境の改善が必要なのだろうか。人材を確保し離職に直結するようなマイナス要因を極力排除して、職員が成長することのできる組織環境を作るにはどのようにしたらよいのだろうか。全国社会福祉協議会で作成した「社会福祉施設の人材確保・育成に関する調査報告書」^{注1}によると、調査結果をもとに下記のような組織となるべきではないかと整理している。

a. 組織マネジメント

- ① 理念・価値を感じさせる組織：事業理念の共有
- ② 厚みのある組織編成：現場リーダーのレベルが高い
- ③ コミュニケーションが円滑な組織

b. 人材育成

- ④ 成長機会に満ちた組織：能力発揮・成長機会の提供、適切な研修手法

c. 労務環境

- ⑤ 労務環境が良好・安定的な組織：働きやすい環境づくり、安定的な人員計画

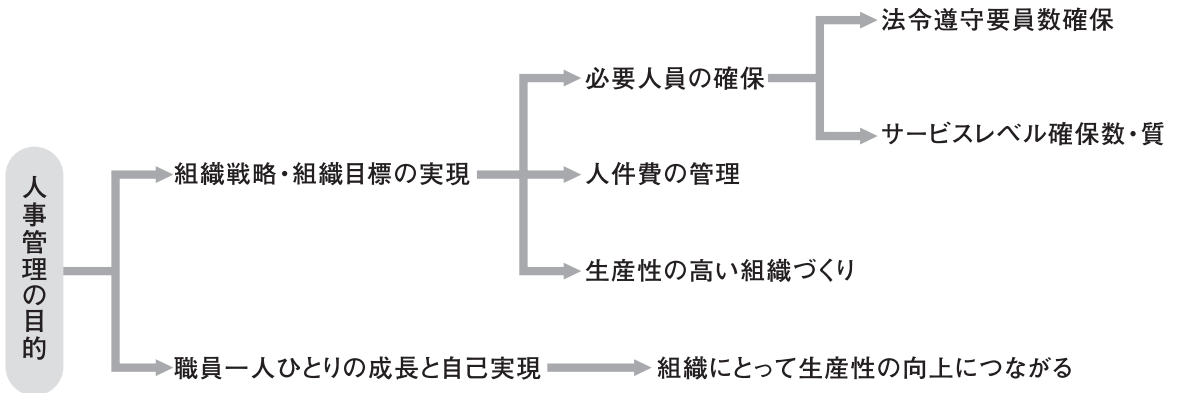
以下、この内容を検証してみる。

3. 組織の理念や価値観を浸透する

福祉サービス事業者、とりわけ社会福祉法人等の公益法人は、各事業体の方向性を明確にする必要がある。最近、内外に向けて組織の理念、使命や価値観を示しているところが多くなった。しかし、これら法人や施設の理念等を示すことは、対外的な体裁を整えるためのものではない。組織内部に向けて、特に個々の職員に対して、私たちはいかなる方向性を持ってこの仕事をしていくべきかを伝えるための旗印である。経営管理者はこのことにより職員の視座を高くし、職員自身の仕事における目標を示していかなければならない。またそのことから、利用者やその関係者にも理念等を知ってもらうことにもなる。

理念等の内容は大切であるが、それとともに、いかにわかりやすく職員個々に浸透することができるかが大切である。自分が従事している仕事にどのような意味があり、これからの社会を築く上でいかに重要な仕事であるかを理解できるものでなくてはならない。職員が誇れるような内容か、時代のニーズにマッチしているか、そしてその内容が人間の尊厳

〈図1〉人事管理（ヒューマンリソースマネジメント）の目的



を基盤としているか、その仕事に携わるすべてのものにとって、生きがいとなり、目標となることができるか。はじめは抽象的な表現であっても、それを実践で示すことにより、抽象論ではなくなる。理念等の表明によって実践の方向性を示し、それを目指して実践を積み重ねることにより、理念等は実際のものとして輝きだし、だれにでも理解できるものになるはずである。

4. トータルな人事管理の実現とリーダーの役割

福祉職場における人事管理

福祉や介護はサービスの量的確保も質的向上も組織と人によるところが大きい。最終的なサービス実践の局面では個対個の関係が重要であるとしても、福祉サービスは大半が複数のメンバーにより提供されるとともに、医療等、関連の専門職とのチームにおける専門職の一人として多数のチームの関係者との協業となる。この集団やチームでのサービス提供の欠点を排除し、利用者の持つ多面的なニーズに応えられる利点を生かしていかなければならない。このように組織体としてチームでサービス提供に取り組むことにより、個人によるリスクを排除することのできる利点がある。一方、事業の種別によっても

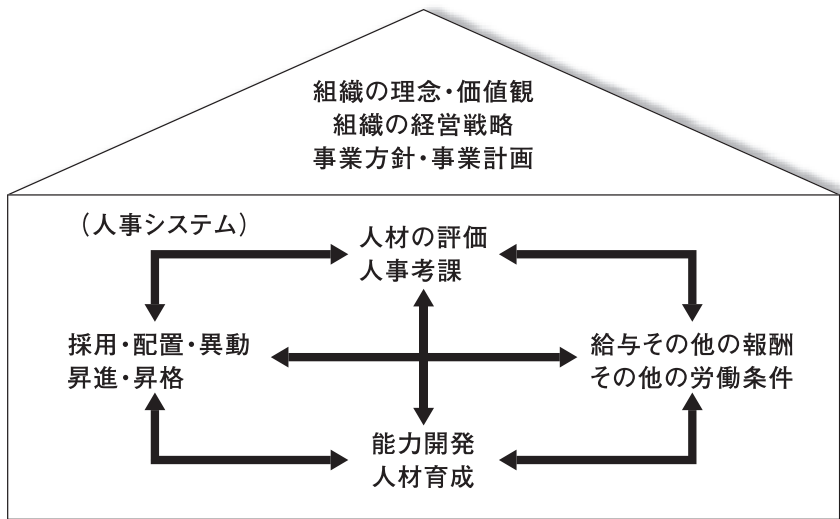
異なるが、福祉サービスにかかわる費用の半分以上が人件費で、費用において最も大きな位置をしめる。まずここに職場が組織として構築しなければならない人事管理の重要性がある。

そもそも人事管理とは組織目標の達成に必要な労働力（従業員）を確保し、その合理的な利用をはかる管理活動である。近年では、Human Resource Managementの訳として、人的資源管理、人材マネジメントともいわれている（図1）。

人事管理とは、組織の経営機能であり、そのねらいは第一に組織戦略や経営目的の実現であり、その必要人員の確保である。福祉職場においては、まず最低限度の法令遵守要員数の確保し、その上に、夜勤体制や業務分担に必要な人員配置、さらには、職場で目標とするサービスレベルやサービス戦略を実現するには、どれだけの人員やどのような質の人材を必要とするかなどを考慮していくことになる。また、その人員を採用したことによる人件費は今の収入構造において適切なのかを判断する必要がある。組織の目標とするサービスのあり方とこれを確保する人数の管理とその費用の管理である。

次に、経営目的の実現に向けて、質の高いサービスを実現することができる生産性の高い組織を作る

〈図2〉人事システム



ことであり、その組織を構成する人を作り出すことである。組織の必要とする人材を外から確保するのが採用、内部から調達し適材に配置するのが配置・異動・昇進である。さらに、今ある人材を育て質的向上を図るのが能力開発である。ただし、この組織の経営機能だけが強調されると、人事管理とは職員を組織の一部として労働させることにより、個人の主体性をなくするもののような印象を持つことになる。

しかし人事管理の第二のねらいは、職員個々のためのものであり、職員一人ひとりが意欲を持って日々の業務に取り組むことができること、適正な評価と処遇が実現され、ひいてはキャリアを通じて成長し、自己実現できることである。職員個々のモチベーションが上がることは職員個人の問題でもあるが、職員個々が仕事を通して自分の働く意義を見つけ、意欲を持って仕事をしてもらえば、結果として組織にとっての生産性向上にもつながる。つまり、よりよい利用者サービスにつながる。人事管理における人事考課、報酬管理、教育訓練等は、このねらいを持って行われるものでもある(図2)。

チームリーダー・監督者の役割

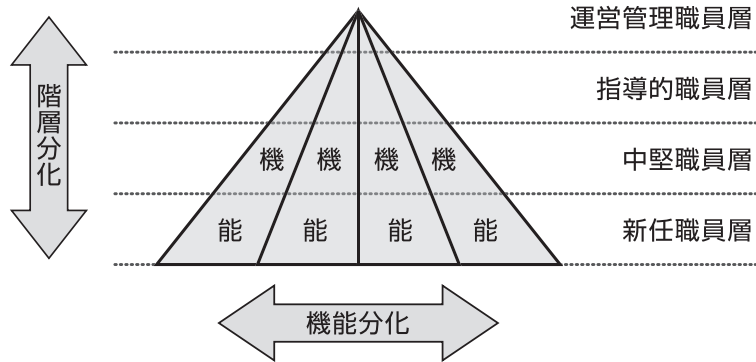
チームリーダー・監督者は職場の最前線で職場を管理する役割を負っている。中でも人事管理はその中核の業務で、日々の仕事のOJTの実施責任者であり、専門職として部下のスーパーバイザーでもある。特に大切なことは、職場のメンバーが成長するような職場を作ることであり、自らも成長を目指すことである。人事管理の意義をよく理解し、所属する組織の人事制度を熟知し、これを公正に実行する役割を担うとともに、組織の目的達成と職員個々のモチベーションの高揚のために、常に変化する環境に即した人事制度の改革に取り組まなければならないことを自覚する必要がある。

現に、「介護職員の働き方に関する調査」で、職員に聞いた「今の勤務先の不満」では1位から6位までのうち5位以外すべて人事管理に関する内容であった。^{注2}

5. 人材育成と職員の成長

福祉職場に従事する職員に必要な資質・能力を整理すると、まず、福祉サービス職員の基礎として、

〈図3〉組織の構造—2つの分化



幅広い教養や人間性を前提とした利用者の尊厳の保持、自立支援を目的とする高い「倫理性」が必要である。その上に各福祉職場においては、機能分化した役割や職種の持つべき専門的機能である「専門性」と階層分化して各階層がその役割を果たすために持つべき組織的機能である「組織性」が必要である(図3)。専門性とは、サービスの特性を実現するために必要となる専門的知識、能力、技術である。また、組織性とは「組織内における個々の職員の立場に応じた役割や機能等、組織活動を円滑に進めるための知識や技術」^{注3}である。チームとして働くための知識・技術であり、組織マネジメントの必要性もここにある。

福祉関係の経営者に現在の人事管理の課題を聞くと、多くが「ミドル層が育っていない」「中間管理者不足だ」という。人材育成の課題を象徴的に示せば、職員が魅力を感じられる福祉職場となるために「後輩の目標となるミドル層」の存在が重要な鍵となる。しかし、これは他の業界でも同様で、ミドル層に期待される業務が多様化し負荷がかかっている。

ミドル層とは、一般に「中堅職員」または「主任・係長」を指すが、ここでは特に中堅に焦点を絞って整理してみる。

望ましい中堅職員とは、基礎的な知識・技術のう

えにより高度な専門性を身につけ、自分自身のキャリアプランを持ちながら計画的に自己啓発できるプレイヤーである。つまり、自らを育成していくことができる人である。さらに、後輩指導ができる。職場の中では、上司を補佐しリーダーシップを発揮できる。このような先輩が存在することで、後輩は自分の将来像として目標を具体的に描くことができ、ひいては若手職員の離職防止に繋がる。実習にきた学生の目標ともなり、採用や人材確保にもつながる。魅力ある職場になる鍵であるという意味はここにある。

そのような能力の高い中堅職員はどのようにしたら育成できるのだろうか。まず初任者、そして中堅職員へと育成を積み上げる以外にない。そのための職員の教育・育成ができる役職者と、組織的、計画的に各階層を育成する職場研修システムの構築がなければ、ミドル層の育成は望めないはずだ。これらの研修は、個人の専門性の積み上げだけでは成立しない。組織性という資質能力を育てるための職場研修体系も必要であり、それを構築するのは経営管理者の重要な役割である。研修のための風土と体制を作ることである。小規模事業所ではこれを独自にできにくいので、都道府県の人材センター、研修センターのような規模での研修体系が必要となる。

また、専門性の高い実践力の育成のためには、ま

ずは職場内のOJTが基本となる。これが可能なチームリーダーの育成が必要であるが、一施設に1～2名の専門職の場合には、職場でのOJTやスーパーバイズは望めず、個々の施設内で育成することは不可能である。このため、福祉専門職の専門性の育成には、職場内研修のほかに、教育機関の卒後教育や大学の先生による実践技術へのスーパーバイズ、さらに専門職団体の教育システムと、職場、学校、専門職団体三者の相互連携によるトータルな専門職の育成システムが必要となろう。

福祉職場のサービスの質の向上は、個人の力量や一職場だけの努力で成立するものではなく、組織全体さらには業界全体での人材育成システムとその積極的な取り組みを必要としている。そのようなものができる、福祉職場の魅力をさらに明確にすることができるはずだ。いままでわれわれ福祉サービス業界全体が、人材育成に関して、新しい知識・技術の習得や当面発生する問題解決などの短期的な対応に追われ、中長期的な人材育成といった地道な積み上げを怠ってきたのではないか。

6. 労働環境を安定化するための労務管理

労務管理とは、狭義には労使関係を中心とした労働条件を含む施策であると定義される。労務管理の主な視点としては、労働関係法令の遵守と就業規則の適切な運用を基本にした管理である。労務管理は法人内の労働協約(労働組合と使用者の間の労働条件の合意書)、就業規則などによって規定されるが、特に基本的な法令順守に視点を置く必要がある。

私たち福祉サービス職員はボランティア精神が旺盛であるため、ともすれば日常業務を雇用関係による就労であると考えにくい傾向がある。一方、経営管理者側も福祉サービスの精神性を大切にするために、使用者の負うべき責務を果たしていない例も見られる。職員にとって労務管理とは、契約に基づく

職場での正しい就労、心身の健康管理、福利厚生、労働者としての権利確保などに関する内容である。使用者、労働者ともに労務管理のあり方や、その基本的内容を正しく理解する必要がある。

おわりに

福祉職場で発生する問題は様々である。職員の負担も増加している。利用者の事故、関係者から受ける苦情、職員の確保や育成に関する問題、等、これらの原因の中には、明らかに個人の資質にかかわるものもあるであろう。しかし、それへの適切な対策も含めて組織の負うべき責任と考えるべきである。組織全体の問題として認識し、組織体としての問題解決方法を身に付け、組織体としてのマネジメント体制を整えることが、職員の働きやすい職場を作り、サービスの質の高い職場づくりにつながるのである。

注1 「社会福祉施設の人材確保・育成に関する調査 報告書」(全国社会福祉協議会)平成20年7月

注2 「介護職員の働き方に関する調査 報告書」(全国社会福祉協議会中央人材センター)平成21年3月P41

今の勤務先の不満として、人手が足りない59.5%、人事評価の在り方・処遇45.9%、労働環境45.4%、上司・同僚との人間関係27.2%、法人、会社の理念や運営の在り方16.8%、能力開発・キャリアアップの機会14.0%、の順であった(複数回答)。

注3 「改訂『福祉職員研修テキスト』基礎編」・「福祉職員生涯研修」推進委員会編・2009.6.10・はじめにII・全社協

キーワード：OJT(On the Job Training)

職務を通じてなされる教育訓練の方法である。具体的には、現実の職場における仕事に必要な知識や技術を身に付けさせるために、日常の業務の中で、職場の上司や先輩が部下や後輩を指導する方法として行われる。職務遂行能力を高めるためには、最も有効で実践的な能力開発の機能である。これに対してOff-JT(Off the Job Training)とは、職務命令により、一定の期間日常業務を離れて行う研修で、職場内の集合研修と職場外研修への派遣の2つがある。

II 人材育成と支援の取り組み

養成校における 人材育成の現状と課題



たかはし ひさお
高橋久雄

昭和女子大学 人間社会学部福祉社会学科 教授

はじめに

経済の低迷からくる社会的な雇用不安が続く中で、大学には、従来の卒業後の進路や就職活動の支援に止まらず、人生の生き方、その中心に職業・就業において人生を計画する“キャリアデザイン力”を養うキャリア教育が求められ、私の勤務する昭和女子大学でも全学的にキャリアデザインポリシーの策定とキャリア科目の体系化や同窓会との連携、社会人メンター制度の創設などさまざまな取り組みを行い推進している。それは、学生たち自身の職業意識や社会的に自立することに対する曖昧な不安感に対する支援も含まれている。

近年、社会福祉系の大学等への受験生の減少傾向が顕著になり、中には社会福祉学科の存続にまで影響を及ぼす例も現れている。その背景には福祉の仕事は、やりがいもあるが“辛い、厳しい”といったイメージが強く、それに見合った労働条件が整えられていないといった現実が、高校生や保護者の不安感としてあると思われる。その中で、保育士資格取得を希望する進学者は健在で、ここ数年、保育士資格が取得できる大学が増加し212校(平成24年4月1日時点)が指定保育士養成施設として認可を受けている。そして、子ども・子育て支援施策の中で、現行の保育士資格を基盤として領域ごとの進化、拡充による高度な専門性を具えた4年制保育士(仮称)の検討もされている。

一方、児童養護施設は、グループホーム等生活単位の小規模化が進み、児童虐待による入所や障がい等のある子どもたちの養護および家族への支援に対してファミリー・ソーシャルワーカーや心理療法を担当する職員等とのチームアプローチ、隣接領域との連携による支援等子どもたちを養護する環境や方法・システムの変化が進んでいる。こうした施設に求められる機能の広がりと共に子どもたちとその家族を支える施設の重要性は一層増す中で、今まで以上に現場を支える人材を養成し育成する課題を施設と養成・研究機関が共有し連携を深めていかなければならないと切実に思う。

各養成校の様々な取り組みがあるが、本稿では私の勤務する学科(昭和女子大学 人間社会学部福祉社会学科)の取り組みを例に現状を述べ今後の対応策を含めた課題について考察する。

養成校による人材養成と施設による職員の育成

施設が職員を採用するとき、資格要件をそなえた応募者の中から法人の採用基準により選考する。周知のとおり児童養護施設職員の資格として保育士資格と児童指導員資格がある。保育士資格については、保育士試験(平成23年度6,957人)で取得する方法もあるが指定保育士養成施設(平成23年4月1日、587校、入学定員55,012人)に入学し資格取得するのが主流である。養成施設は、それぞれ独自の教育理念

や目標を掲げながらも、「指定保育士養成施設の指定及び運営の基準」に則り教育環境を整え、それぞれの学則に従い資格教育を行っている。いわゆる養成校と呼ばれる大学等は、この職員の要件である資格等を取得するための養成施設であってその代表的なものが指定保育士養成施設であり、児童指導員の任用資格としては社会福祉士養成施設、精神保健福祉士養成施設がある。しかし、資格取得のための学修だけでは、その専門性を児童養護実践に生かしていくのには充分ではなく、入職前研修や新任職員研修、そして、日々の仕事の積み重ねの中で行われるOJTを含む職場研修等の計画的な人材育成プログラムによって一人前の施設職員としての自信を獲得し、子どもや同僚から信頼を得られる職員に成長していくのである。

資格制度改革への養成校の対応と

学生の履修スケジュールの状況

現在、私が勤務する学科では、保育士資格および社会福祉士と精神保健福祉士の国家試験受験資格、福祉科教員免許状が取得できる。さらに認定こども園等への就職を希望する学生は、人数に制限があるが同じ学部内の初等教育学科の科目等履修をして幼稚園教諭の免許も取得できる。複数資格を取得することが可能であり、学科創設の趣旨の中に子育て相談機関や入所施設の人材養成を標榜した保育ソーシャルワーカーの養成を謳っている。

しかし、文部科学省の学生の学習の質と授業時間数の確保に関する指導と厚生労働省の実習による公欠は、資格科目では欠席と同様にカウントするという指導が、複数資格をめざす学生にとっては、実習の時期を春や夏の休業期間で調整することになり日程的にタイトで余裕がもてない状況をつくっている。それに加えて、ここ数年続けて3資格の制度改革があり4年制大学では、それぞれ改正前の学生が

卒業するまでの3年間旧カリキュラムと新カリキュラムの授業を並行して行っている。新旧を同時開講できる授業もあるが、授業のコマ数が増え時間割や教室のやりくり、教員の負担増など厳しい状況がある。

さらに、社会福祉士資格では、相談援助技術と実習指導の授業を担当する教員の資格要件と共に施設の実習指導者の資格要件が厳格化され実習施設の確保が今まで以上に難しくなっている。

児童養護施設が求める人材と

学生の生活者としての育ち、

資格カリキュラム内容とのギャップ

施設職員は、ケアワークを基盤として子どもたちの抱える様々な問題に対応する児童養護の専門性、言いかえると家事・育児・地域との関わりを含む生活力をさりげなく使い、子どもたちの健やかな成長を支えるとともに生活そのものを子どもたちの治療的な意味をもつソーシャルワークの道具・環境にしていく援助をチームアプローチで実践していく力を持つことが求められている。

授業で自分の家族のエコマップを書かせると家族のことをよく知らないことに気がついたという感想が少なくない。生活技術や様式を学ぶ家族の関係や地域とのつながりも疎遠になっては、生活力が乏しかったり自己流であってもいたしかたなかるう。

保育士資格は、児童福祉施設全般にわたって働く保育士の資格であるが、平成23年度からの新カリキュラムでは、ソーシャルワークを意識した内容が増補されたものの基本的には乳幼児とその子育て家庭を支援する保育所保育指針に沿って専門性を高めることを主眼とした改定である。さらに、保育所の待機児童問題を背景とする幼保の一体化がすすめられている中で、そこに従事する職員の資格として保育士と幼稚園教諭の両資格が求められ、既に保育士

養成校の85%では資格に関して幼稚園教諭免許状が取得でき、片資格のみの養成校も受験生確保という現実的な理由から両資格が取れる体制へと動かざるを得ない状況がある。

一方、社会福祉士についても地域包括支援センターへの配置基準化や医療や教育分野での位置づけ等職域の広がりと共に相談援助職としての専門性を強化する方向がある。ジェネリックな応用力があるともいえるが、現状の資格制度では、児童養護施設が求める即戦力的な人材とはギャップが大きい。

実習生の資質と専門職としての適性

実習生の資質や意欲、保育士の適性について実習施設の担当者から疑問・苦情をいただく場合がある。専門職に就く意思はないが資格は取りたい、もしくは親の意向で取得する学生がいる。本学では、実習前に取得すべき単位や提出物に関する要件を定め、関所をもうけている。また、専門科目を学ぶうちに本人自身から適性や履修単位が多くなることの負担を理由に辞退してくる学生もいるが、将来の見通しもさまざまであり、要件を満たし本人の希望があるかぎり資格の履修を中断させることは稀である。特に実習での躓きやトラブルは、実習生自身の未熟さや意欲だけでなく、さまざまな要因や状況、関係性等実習施設のちがいを判断していかねばならないケースもある。実習では苦労したが就職先では適応している卒業生の例もあり、時期や段階にもよるが養成校としては学生の成長の可能性も大切に考え指導している。

善き社会人としての育成と

現実感のある授業の取り組み

本学では、学園目標である「世の光になろう」を実践する教育活動として1年次から3年次まで全員が参加する3泊4日の学寮研修を学科単位で毎年実

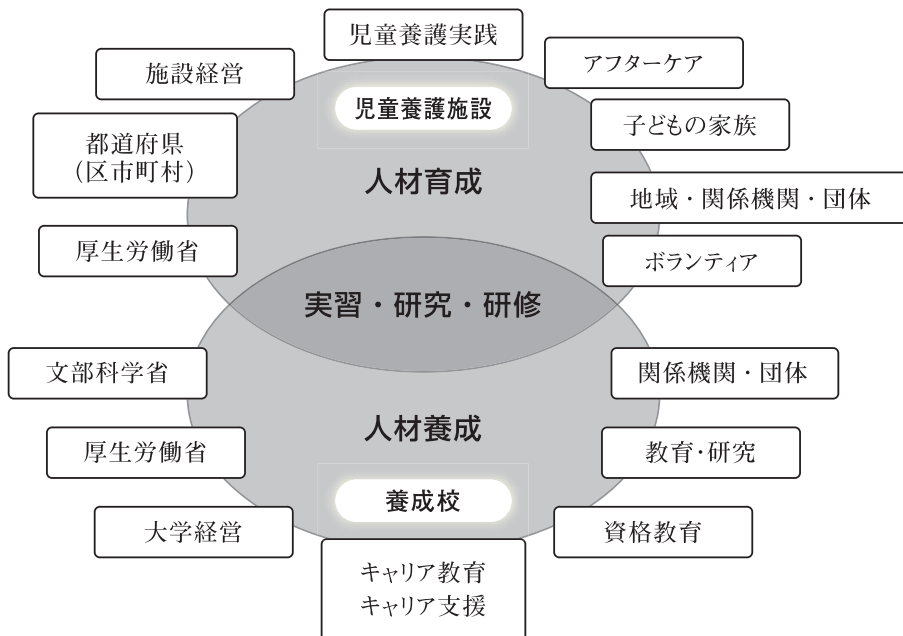
施している。福祉社会学科では、学生たちが主体的に運営する生活プログラムをベースに地域住民との交流や労作活動、フィールドワーク等をとおして社会性と福祉専門職としての資質を養うことを目標として行っている。様々な人との出会い、集団生活をとおした学生同士や教職員との相互理解が、日々の学びに生きている。

また、学生は実務教員の体験談やリアルな事例に強い関心を示す。児童養護施設や里親に関するテレビやラジオ番組は意外と多くあり、放映された子どもたちの生活や職員の働く姿などを視聴覚教材として活用するなど学生たちが実感できる授業の工夫をしている。例えば、そこに映し出されたものの理解だけではなく背景となる制度や関係機関などくみを解説したり当事者の思いや課題を考えさせる等である。また、事例としてジェノグラムやエコマップを使ってアセスメントを試みたり、場面をロールプレイのインシデントとしてコミュニケーションのトレーニングに使う等である。施設職員の特別講義や教員が施設の研修や研究会に関わりを持つことで現実的な学習の材料や感覚を提供できるのである。

実習施設との実習教育に関する協働の取り組み例

本学では、平成20年度から平成21年度にかけて社会福祉士の新カリキュラムに対応するための実習指導のあり方や方法について検討する「実習プログラム研究会」を施設の職員の方々と行った。そして毎年行っている実習協議会、実習中の巡回指導、実習報告会の流れの中で評価、修正を行った。児童養護施設から参加した実習指導者は、「施設の独自性を活かしながらケアワークを基盤とする施設実践の中でどのようにソーシャルワーカーとしての実習をプログラムするかといった課題に取り組むことができた」とふりかえりの中でその成果を語っていた。これは、実習生の教育をとおして施設自体の機能や

〈図1〉養成校と児童養護施設の連携



運営方法を見直し発展させていくことにつながるものと思う。

学生のキャリア意識と養成校の取り組み

前述したように資格取得希望が必ずしも専門職としての就職という目標に結びついていない学生たちも少なくない。しかし、大学の授業のほかにボランティアやアルバイト、実習体験など施設の現状に触れる中で子どもたちとの関わりに喜びを感じたり、施設で出会った職員に強く影響を受けるなど学修や活動をとおして改めて専門職を進路として定めていく者たちがいる。そして、その学生たちの主体的な学習への取り組みと充実した実習は、専門職への大きな動機づけとなることから、施設見学や現場の施設長や職員による特別講義の実施に加えて、実習報告会や卒業生の話聞く会、学内学会等をとおし卒業生も含めた先輩後輩のつながりの中で互いの体験を共有し学び合う場づくりを行っている。その他、希望する学生たちは、学内のコミュニティー・サー

ビスラーニング・センターに所属しボランティア・コーディネーターとして活動したり、大学が設立したNPO法人が運営する認定こども園、ひろば等の子育て支援事業でキャリア意識を醸成する環境をつくっている。

3年生は12月になると企業の就職活動が具体的に始まり、専門職を希望している学生たちも、その流れにのみ込まれ不安感を抱く者が多くいる。全学的にキャリア支援センターから個別の希望に合わせた情報配信とサポートがあるが、学科として専門職専用の求人情報コーナーを設置し福祉人材センターや自治体からのチラシやポスター、施設の求人票を閲覧できるようにしている。

卒業生との関係づくり

本学科では、卒業生と在校生のつながりをねらいとして第1期生が卒業した平成19年に学内学会(通称)を創設した。まだ歴史が浅く組織的にも発展途上であるが、単なる同窓会ではなく企業に就職した

卒業生も含めて情報交換と交流をとおして学び合い
 支え合う関係をつくっていくことを期待している。
 また、インフォーマルな形では、医療ソーシャルワ
 ーカーと精神科ソーシャルワーカーの卒業生を中心
 に指導教授のゼミで定期的な勉強会を実施している
 グループがある。卒業生の話聞く会で就職先を決
 めた後輩がいる例もあり同窓生という共通するアイ
 デンティティをもった関係で養成校(母校)が卒業
 生を支えると共に後輩にとっては卒業生が社会への
 架け橋やモデルとなる。

課題や取り組みから見えてくる

養成校と施設の連携・協働の重要性

人材養成と育成の視点で養成校と施設との関係を
 みると図1に表現したように実習、研究、研修とい
 うキーワードで強い関係を持っている。周辺にはそ
 れぞれ制度的な枠組みや連携・協働する社会資源と
 のつながりを持ち、教育や児童養護の実践を行って
 いる。

養成と育成の当事者は学生であり職員である。児
 童養護施設は生活を基盤としていることに重要な意
 味があり、子どもたちの成長と共に職員の育つ場
 である。職員と子どもが共に生活を営むことで創造
 的で文化的な暮らしがつけられる。暮らしには個性と
 同時に社会という視点では普遍性が必要である。児
 童養護施設運営指針がつけられ第三者評価が義務付
 けられた。これらを柱に職員の育成そして実習生の
 指導のポイントが普遍化できる。そして取り組み例
 で示したように共通の言語と物差しができれば連携
 や協働が一層スムーズに進められることが期待でき
 る。

研究は、子どもと家族、彼らを支える職員、さら
 には施設運営に役に立つものを施設は求めている。
 結果としてそれは学生の学びや実習指導に必要なも
 のとなる。現場の実践を研究者が理論化する協働が

成果として結実する。

研修は、学生に対して施設職員が特別講師となり、
 研究者が施設職員の研修講師となるといった与える
 関係だけでなく、互いの状況を知りあう機会として
 活用すると共に、施設職員が自分たちの実践を言語
 化することを研究者が支援することで児童養護の理
 論化につながる。

実習教育では、よい事例も数多くあるが、課題も
 多く現実には施設職員になる夢を打ち砕かれた学生
 たちも少なくない。施設と養成校がパートナーとし
 て施設職員の養成と育成を進めていくための新たな
 関係づくりが求められている。

参考資料

厚生労働統計協会(2012)

『国民の福祉と介護の動向2012/2013年』

厚生労働省

「指定保育士養成施設一覧(平成24年4月1日時点)
 都道府県、指定都市、中核市別」

(http://www.mhlw.go.jp/bunya/kodomo/pdf/hoiku_youseikou.pdf, 2012.12.17)

厚生労働省「平成23年社会福祉施設等調査の概況」

(<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/fukushi/11/index.html>, 2012.12.17)

昭和女子大学ホームページ(<http://swu.ac.jp/>, 2012.12.27)

キーワード：キャリアデザイン

長い人生をどのように生きていくか、その中心に職業・
 就業をおいて、どのような職業に就くか、どうやってその
 ための技能や経験を獲得するかなどを計画し人生の長期的
 な将来設計をすること。厳しい雇用情勢の中、文部科学省
 は、平成22年に大学設置基準等を改正し、教育課程の内
 外を通じた「社会的・職業的自立に向けた指導等(キャリア
 ガイダンス)」を制度化するとともに、「大学生の就業力育
 成支援事業」を開始し、大学等へ学生の就業力育成の取
 り組みを推進している。

II 人材育成と支援の取り組み

持続的な成長のための 施設職員の人材育成 — 東京都の取り組み

東京恵明学園児童部施設長

そ た ひとし
曾田 等



日本子ども家庭総合研究所

やまもつつねお
山本恒雄



1. 東京都における検討経過

近年、児童養護施設では、虐待を受けた子どもや発達障害を疑われる子ども、いわゆる処遇困難な子どもが占める比率が増加している^{*}。その一方で、施設への就職を希望する学生が減少しており、早期離職者が多いなど、一定の経験と能力を持つ職員の安定的確保に困難をきたしている施設もあり、児童養護施設をめぐる環境は厳しさを増している。

施設職員の長年にわたる経験の蓄積や、その経験を整理・統合し、また方向づけていく職員研修の充実、個々の職員の専門性向上と施設全体の子どもへの支援能力の充実を確保するための必須事項であり、職員が長続きする職場の育成が重要であるとされてきた。

東京都の児童養護施設(図1参照)では職員の平均勤続年数4年未満が6割を占め、多くの職員が4~5年で中途退職していく現状がある。また62か所ある児童養護施設間では、相当の施設間格差が様々な局面でみられていると指摘されてきたことも事実である。

東京都では、これまで児童養護施設職員の人材育成全体の管理・運営は原則的に各児童養護施設の自

※東京都の児童養護施設

平成23年度 児童養護施設等の現況調査(育成支援課調査)によれば、虐待・放任怠惰による入所児童は50.8%である。

入所児童が抱える問題状況

(平成24年6月1日現在 育成支援課調査)

情緒的問題 34.5%、反社会的行為18.4%、

非社会的行為25.9%、

精神・発達のな問題(発達障害含む)26.8%である。

己管理に委ねられてきた。実際には各児童養護施設現場における On the Job Training(以下:OJT)と共に各施設内で実施される研修に加えて、社会福祉協議会や施設部会の専門職委員会が企画する研修や、民間団体が実施する研修に職員が参加したり、時には複数の施設が共同で研修を企画実施したりしてきた。ただ、その中で東京都として統一的な研修の考え方、あるいは研修の基準といったものはなかった。こうした状況を踏まえ、平成20年8月、東京都児童福祉審議会において、都としての施設全体の力量を保証し、持続的な力量確保の体制を整備する必要性が指摘された。その結果、児童養護施設等人材育成支援事業のための委員会が設置され、平成21年度から平成23年末までの3年計画で、児童養護施設職員の体系的な研修カリキュラムの検討を行

〈図1〉東京都の社会的養護の体系図(児童養護施設は点線内が該当)

社会的養護	家庭的養護	里親 … 家庭養護	養育家庭 (ほっとファミリー)	養子縁組を目的としない家庭養育 一般の家庭を設定し、子どもを4人まで家庭養育	登録数 651 (養育家庭 466)
		専門養育家庭	難しい子どもへの対応など専門性を備えた家庭養育	委託児童数 377	
		親族里親	三親等内の親族が養育する親族里親		
		養子縁組里親	養子縁組を目的とする養子縁組里親	(数値は 平成23年3月末現在)	
	施設養護	ファミリーホーム	子ども5~6人を養育者の住居で養育 養育家庭から移行するものと社会福祉法人等が事業として行う場合がある	ホーム数 13 定員 78 在籍 55	
		グループホーム	児童養護施設が地域に住まいを確保し、地域の中で家庭的な雰囲気の下、1グループ6人程度の子どもを養育する小規模施設	ホーム数 125	
		児童養護施設	社会福祉法人等、または都が設置し、子どもを養育する施設 各施設の定員は20~140名 民間施設は56か所(都内48か所、都外8か所) 都立施設は6か所(都内2か所、都外4か所)	ホーム数 125 定員 3,215 在籍 3,071	
		乳児院	社会福祉法人が設置し、就学前の乳幼児を養育する施設	施設数 10 定員 506 在籍 448	
		児童自立支援施設	不良行為をなし、又はなすおそれのある子ども及び家庭環境その他の理由により生活指導等を要する子どもを入所させ、個々に必要な指導を行い、その自立を支援する施設 都が設置	施設数 2 定員 253 在籍 167	

※東京都資料より作成

った。具体的には、①新任職員、②中堅職員、③施設長、④グループホーム職員、⑤家庭支援専門相談員、⑥心理療法担当職員、⑦就職前(学生)の7領域・職種を対象として、職種ごとの研修ニーズ及び業務遂行上の課題などについての事前調査を実施し、研修カリキュラムの開発と試行研修の実施・検証を行った。

委員会としては、すべての職員が共通して身につけるべき事項を重視し、他の既存研修との併存、読み替えが可能となることも要件として検討した。

2. 各領域・職種別の研修課題の検討

委員会では7領域の研修カリキュラムについて、それぞれ2年間にわたるモデル研修を立案・実施し、その総括により最終的なカリキュラム案をまとめた。各研修は表1、図2にあるような連続的・体系的な研修システムとした。各領域での検討・総括

の概要は以下の通りである。

① 新任職員

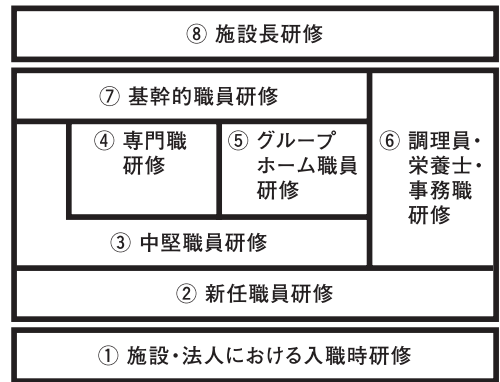
新任職員を対象とした研修については中途入職者等を考慮し、「児童養護施設等に入職して2年目までの職員が対象」と規定した。モデル試行研修の目的は以下の3点が重点項目である。

- (1)「児童養護施設職員としての基本的知識を学ぶ。」
東京の児童養護施設職員として必ず身につけていなければいけない法的根拠や制度、入所児童の特質等の基礎的な知識を習得する。
- (2)「児童養護施設職員としての基本姿勢、組織における役割を理解する。」
新任職員の求められる役割を理解すると共に、施設組織内でのチームケアの実践を学ぶ。
- (3)「学びと実践の振り返りから、自身の課題を明確にする。」

〈表 1〉 児童養護施設職員研修の対象者

種別	対象
① 施設・法人における入職時研修	
② 新任職員研修	原則として1~2年目の職員
③ 中堅職員研修	前期/経験2年以上6年未満 〈共通課題〉 後期/経験6年以上10年未満 〈課題別・テーマ別研修〉
④ 専門職研修	家庭支援専門相談員、個別対応職員、 心理療法担当職員、治療指導員、看護師 など
⑤ グループホーム職員研修	グループホーム固有の課題
⑥ 調理員・栄養士・事務職研修	調理員・栄養士・事務職固有の課題
⑦ 基幹的職員研修	経験10年以上の職員
⑧ 施設長研修	すべての施設長、定期的に更新研修を実施

〈図 2〉 児童養護施設職員研修の体系図



新任職員の抱える課題の共有化を行い、個々の課題を明確にし、振り返りの中から実践方法を参加者と共に見出す。

東京都の児童養護施設では、社会人としての職歴をもって入職する新任職員が相当数の割合で存在しており、子どもへの支援において貴重な資源となっている。新任職員研修は、単に若い新規採用職員だけでなく、こうした社会人を含め、児童福祉施設で働く職員としての基本を学ぶ機会を提供する研修として位置付けられる。

② 中堅職員

各施設によって中堅職員という職位には相当の幅とバラつきがあったため、新任職員研修をクリアした3年目から基幹的職員へとつながる9年目までとした。結果として経験年数の幅、経験値にばらつきがあり、中堅職員前期(3~5年)と後期(6~9年)に分け、以下の2点を重点課題とした。

- (1) 前期に関しては中堅職員への入り口という点で、養護実践を充実させるためにチームワークや児童養護全般について学び、視野を広げていく。
- (2) 後期に関してはそれぞれの各論を深く掘り下げ、課題別の知識を専門的に深めていき、基幹的職員研修につなげていく。

③ 施設長

施設長へのアンケート調査から、施設長は役割が広く、また責任も大きく、バランス感覚とリーダーシップを求められる存在と認識されていることが明らかとなった。

施設長への試行モデル研修では、東京都のすべての児童養護施設の施設長を受講対象者とした。研修課題の設定では、一人職場という側面から、問題解決型の課題について他の施設長と話し合い、問題意識を共有することを重視した。また子どもへの援助や施設運営に影響する法改正、新たな制度の導入など、施策の今日的な動向について把握、理解しておくことも必要な課題である。

④ グループホーム職員

グループホーム職員を対象とした研修は、中堅職員研修をベースとした専門職研修に位置付けられ、新任研修、中堅研修を修め、児童養護施設職員としての基本的な専門性が担保されたうえで実施する研修である。

東京都のグループホームは、120か所を超える一方で、グループホーム職員に求められる専門性や職員像については未確立な状況にある。その要因の一つは、グループホームの運営方法の多種多様さにある。ただし現場の職員はグループホームに「特化し

た」研修を希望していた。この点を受け、①小規模グループケアの価値、②危機管理のあり方、③チームワークのあり方、④地域との付き合い方、⑤ハウスマネジメントを軸にした研修を検討した。また、権限の大きいグループホーム長に特有の専門性が必要であると評価されたため、上乘せした研修の必要性が課題として挙げられた。

⑤ 家庭支援専門相談員

家庭支援専門相談員を対象とした研修は、中堅職員研修をベースとした専門職研修に位置付けられる。施設における子どもと家庭への支援全般、児童相談所を初めとする諸機関との連携、施設入所から家庭復帰、就労自立までの全過程におけるアセスメントから効果的な支援までの高度な専門性と多様な問題解決能力の養成が課題である。また多くの機関、多様な職種の間を横断的につなぐことが重要な課題でもあり、研修においても、心理療法担当職員との合同研修をその一部に位置づけた。今後とも、多様な職種、機関との連携と相互理解が重要な課題のひとつとなる。

東京都としては各施設における家庭支援専門相談員の担当職務範囲と役割、今後の課題等を共有化していく作業が求められている。小規模化が進む中、地域におけるグループホームでのケアも含め、ケア部門との協働作業にも課題がある。中堅職員が多く担当している業務であり、都としての統一・共通の業務の位置づけや、子どもの事例数に応じた適正配置など多くの課題があり、その取り組みは他の専門職の在り方検討のモデルとなるべき立場にある。

⑥ 心理療法担当職員

心理療法担当職員を対象とした研修は、中堅職員研修をベースとした専門職研修に位置付けられる。

家庭支援専門相談員に比べると非常勤職員の割合が高く、大学や研究機関、臨床機関に所属しながらの職員もあり、高度な専門性に立った細分化が進んでいる反面、児童養護施設として要請される様々な課題についての専門性にはばらつきがある。児童福祉施設での心理療法業務の専門性は学問的にも未確立な部分が多く、初任者の場合には、基本的な施設心理としての仕事の仕方、情報管理などについても研修が必要であるが、研修自体は初任者を対象とはしていないので、参加者の施設経験年数など、参加条件について調整が必要となるだろう。専門職としては外部の専門研修への参加率が最も高い集団でもあり、研修動機、意欲が高い集団であるだけに、専門的な分野についてはありきたりな科目設定では不十分である。多くの職場が一人職場であり、常時、他職種の職員とのチームアプローチが基本となることもあり、本研修では家庭支援専門相談員との合同研修を一部に位置づけた。

⑦ 就職前(学生)研修

就職前(学生) 試行モデル研修の対象者は「将来東京都内の児童養護施設等に就職しようとする学生」とした。研修ではこれから児童養護施設等の職員として就職を希望する学生に、施設で暮らす子どもたちについて、より具体的なイメージを持つことができるように、施設職員からの情報提供を通して、就職前に児童養護施設等の実際を知ることができるような研修を行った。また、子どもへの援助者としてあり方についても、討議をしながら、施設職員として求められる基礎的な実践力について、理解を深めることを目的とし、カリキュラムの作成と試行実施を行った。しかし、就職前(学生)研修は対象者の絞り込み、時期の設定が難しく、検討委員会では試行研修で検討した結果を生かし、新任研修を充実させることの方が、より効果をもたらすという結論

に達した。

3. 研修を構成する4つの柱

個々の対象領域別の課題は上記の通りであるが、人材育成支援全体としての東京都児童養護施設職員の研修を体系するにあたっては、以下の4つの要件が特に重要な柱として確認された。それは、①権利擁護、②小規模化、③専門的なケア、④情報提供とコミュニケーションである。

① 権利擁護

社会的養護として子どもに提供される養育のあり方は、子どもの権利擁護と自立支援を基本要件とする。それは子どもたちの養育環境の欠落を補うウェルフェアではなく、保護者と共に、一人ひとりの子どもの最善の利益の保証と成長可能性の実現を目指す、ウェルビーイングの追求を意味する。この理念の具体化のために何が必要かを考え、常に現場に立ち返りつつ探究と努力を続ける人材の育成が重要である。一人ひとりの子どもの自立支援、最善の利益の保証と個人の成長可能性の実現を目指す営みは、とりもなおさず、それに関わるすべての人の自立と最善の利益の保障、成長可能性の実現を共に分かち合うための粘り強い努力でもある。

② 小規模化

子どもとケア・ワーカーの生活単位区分を小さくし、小集団での生活環境を重視する施設小規模化の主旨は、社会的養護における家庭的養育環境の重視にある。東京都の児童養護施設の小規模化は、施設内での生活単位のユニット化と、地域小規模児童養護施設の設置の両方で、全国でも特に群を抜いて早いペースで進められており、それだけに多くの課題にも出会っている。施設環境の小規模化は日々の子どものケア・ワーカーの配置については複数処遇か

ら単数処遇への移行として進んできた。しかし現実の子どものケアでは、複数処遇が必要かつ望ましい場面が多い。また少人数の生活単位で提供される養育の質は、そこにいる各人の個性により多くの影響を受けるが、他方で、一人の子どもに提供されるケアの質が全体として、一定の内容、質に保たれることも重要である。これらの日々のケアの充実に関する課題は、これまでの集団のケアでは見えてこなかった様々な課題に満ちている。施設小規模化が家庭的養育環境の子どもへの提供として、実のあるものとするための努力と工夫はまだ始まったばかりである。

③ 専門的ケアのあり方

今日の社会的養護は、多様な専門性を持つ職員、組織・機関のチームケアによって成り立っている。過去の歴史的経過では、多様な職種・職能の創出が、あたかも施設職員総数を増やすための口実であるかのような認識に流されることもあったが、今日そのような認識が許容される余地はない。一人ひとりの子どもが持つ来歴の複雑さ、自立支援に向かう人生課題の難しさが増す中、その養育支援には高い専門性をもったスタッフのチームケアが不可欠である。

チームケアにおいてはある時点、各局面の横断的な対応と、時間軸に沿った継続支援の展開が、課題である。各職種はそれぞれが関与するケアの全体像をいわば「チームケア・アプローチの流れ」として把握し、チームが情報共有していなければ効果的な支援ができない。これまでもチームアプローチは重視されてきたが、人材育成の研修体系においては、さらにそれを一歩進めて、ケースの流れにおけるチームケア・アプローチが専門的ケアの基本事項と位置付けられる。

④ 情報提供とコミュニケーション

職員研修の基本的要件として、様々な新しい情報、各地で展開されている諸活動や重要事例情報、国及び地方公共団体の動向や、専門的な情報などを提供することが重視される。また研修はそこに集まった仲間同士の情報交換、各職種間の相互理解、意見交換の重要な機会である。そこで得た情報は各参加者が再び職場に戻ってからの職員間の交流、意思疎通の促進、業務の活性化に貢献することが期待される。こうした情報提供とそれに伴うコミュニケーションの活性化は研修事業の根本的な要素をなしている。

4. 地域におけるグループホームの課題

4つの基本的な柱に加えて、施設の地域小規模化については、施設内ユニットケアとは異なる課題がある。地域におけるグループホームでは以下の4点が重点課題である。それは、①地域化と社会的養護の組織としての責任性、②孤立化の防止、③職員の煮詰まり感、④各所属長からの代行権限の範囲、の4点に集約される。

① 地域化と社会的養護の組織としての責任性

地域におけるグループホームは、地域社会における一つの生活単位と位置づけられるものであり、近隣、地域社会の一成員としての社会的責任と役割を果たさなければならない。グループホームは地域社会を形成する一つの独立した生活単位として、一般家庭と大規模施設の中間に位置づけられる。個人的な一般家庭とは異なり、措置される子どもに対する公的・社会的な養育責任において、その自立支援を担う社会的養護機関でもある。個別化し、地域化した家庭的状況にただ埋没することなく、支援の質の担保、および長期的なフォローアップを含むサポート体制の整備など、組織としての責任において果た

すべき役割も忘れてはならない。

② 孤立化の防止

孤立化の課題は、現体制におけるグループホームの重要課題である。グループホームは基本的に本体施設の集団からは子どもも職員も分離されている。物理的な条件にもよるが、本体施設との相互交流に特に注意を払い、いろいろな工夫をして、日々の生活が分断され、孤立化しないようにすることが重要である。交代勤務の職員は原則一人勤務の状態にあり、次に交代する職員との引き継ぎだけで日々の業務が推移してしまうことのないよう、全員が相互にコミュニケーションがとれる機会を設けるなど、本体施設の応援を含めて工夫することが重要である。子どもの支援課題においても、単に1対1のケア関係に閉じ込められることなく、組織としての専門性やチームアプローチ、地域の社会資源等の効果的活用が必要不可欠である。

③ 職員の煮詰まり感

一人職場の環境では、子どもとの関係も1対1の人間関係でこう着状態になったり、悪循環が生じやすく、それを相対化させたり、別な視点から見直すことが難しく、日々繰り返すスケジュール・生活パターンと相まって、行きづまり、煮詰まり感を生じさせやすい。普段から風通しの良い人間関係、学校や近隣社会との開かれた関係を心がけ、同時に本体施設を起点としたバックアップ体制や意思疎通のよいチームワーク関係を作っておくことが求められる。

④ 所属長代行権限の範囲

地域小規模児童養護施設の責任者は施設長、里親、学校長、一般家庭の世帯主等と並び、地域における生活単位の代表責任者として、何らかの社会的対応

責任を担っている。実務的には社会的養護の責任者として、本体施設長と同等の対応責任をどこまで負うか、代行権限をどのように設定し、その範囲をどのように扱うかが問われる。緊急時の対応、地域社会における役割、子どもの代理としてどこまでの判断責任を負うか等々、整理しておくことが必要となる。またその各々の場面に即した対応手順を確認しておくことが大切である。

5. 持続的な成長のための人材育成

人材育成という課題は、本来、個人が明確な動機付けと目的意識を持って職務内容の向上に努め、自己の職能の育成と組織としての力量の充実にあたることにその基礎を置くものである。あわせてそうした各人の意欲と目的意識を評価し、その具体的な活動が展開できる環境づくりを組織がサポートすることによって成立する。

① 施設内OJTから各研修までの

人材育成全体の課題について

研修の重要部分である基本的なOJT、現場研修については職場、課題状況に応じた展開が重要であり、統一的なプログラム化はされていない。ただし、職員研修は全体として児童養護施設で働く各人の総合的な職歴育成と職能育成が目的であり、そのためには階層化した研修体系が必要である。人材育成という課題は、各個人が明確な動機付けと目的意識を持って職務における自己の職能の育成にあたることと、各施設現場が組織として、それぞれの状況に応じた個々の職員の職能の育成と、各組織としてのチームワークケアの能力の向上をめざして努力すること、また複数の組織全体としての交流と継続的な人材育成計画の作成と運営から達成される。

施設長・管理者は、人材育成の環境づくりを進め、個人、集団の意欲と努力をサポートし、総合的にマ

ネジメントすることが求められる。これは単なる枠組みとしての研修体系やカリキュラムの検討だけでは達成されない課題であり、施設長をはじめとする施設運営責任者と現場職員との協働作業によって持続的・継続的に検討し、構築していくべき事柄である。施設内複数職種間の交流、事務職、調理員、栄養士等、より多くの職種との共同作業も重要であり、また児童相談所と施設の合同研修等、児童養護施設内にとどまらない、多くの実現すべき有望な課題がある。

② 職歴としての研修履歴の保障、

既存研修との整合性・統合について

研修体系は現場で働く職員に対して、その総合的な人材育成を目指したものであり、職歴としての研修履歴の保障が重要となる。また新たに加えられる研修は必然的に既存研修(外部・内部)との併存、相互読み替えによる研修履歴評価の統一と管理が課題である。基本的には各研修の終了証を個人が保管し、必要に応じて呈示することと、各施設が職員の研修受講状況を管理・把握することによるが、個々の研修が全体として設定されている研修体系のどれに該当するのか、その評価の統一的な管理のためには、東京都としての意思、評価作業が基準として示され、管理されなければならない、これらの作業を担当するための継続的な作業部門と調整部門が必要である。

③ 中堅職員研修の充実・強化

研修の体系化にあたって当初より注目していたことのひとつが施設職員の中途退職問題である。具体的な中途退職の実態について平成21年度に調査と検討を行ったが、概ね3年～5年目の中途退職傾向は、民間企業・他業種にも広く共通する傾向(入職3～4年目、一人前としてのスタート地点、30代、

独身者に集中)であり、結果的には児童養護施設から退職者を出すと同時に他業種から施設への社会人入職者も迎えている状況でもあった。また人材育成という観点からみるとこの時期は、経験蓄積と職能育成についての大きな節目を超えるか、リセットするかというポイントと重なっており、この局面にある職員に、同じ位置に立つ多くの仲間との交流機会を提供し、共有する課題認識や問題認識、進むべき方向性を整理できる機会を設けることは極めて重要である。一通りの仕事を身につけ、職務において責任ある立場に立ち、後輩の世話と手ほどきを始めるこの時期の職員は、忙しく、研修参加率が最も低い集団でもある。中堅職員前期研修に位置づけられる3年目を迎えた職員に研修機会を設けることは、特に施設長、組織全体が優先すべき重要課題である。この前期研修は、5～6年目を中心とした中堅職員後期研修へ続くことにより、全体としてより強固な、業務の振り返りによる課題整理、目標設定の立て直しと職能強化、同じ課題に携わる仲間との絆を深める重要な機会となる。またこの年代に転職して施設職員となった人たちに対しては、個々の社会経験を生かした職能の育成を、初任研修から中堅職員後期研修までに達成できるように支援することが課題となる。

④ 持続的なカリキュラム作成と

研修実施運営体制について

平成21年度から3年度間に実施した各試行モデル研修の検討は、そのための委員会活動を基礎とし、複数の実務作業チーム、全体運営のための専従担当者、各児童養護施設と日本子ども家庭総合研究所の協力体制のもと、東京都の事業予算措置を得て可能となった。今後それらの研修を全体的な規模において継続的に本格実施・運営する体制は、人力的にも予算的にも十分ではない。今後の研修を担当するの

は従来からの既存研修の運営体制であり、既に実施している事業を継続しながら、新たに大規模な研修を継続的・発展的に立ち上げる余力は限られている。今後、継続的に研修カリキュラムを作成し、達成率等を検討しながら、職歴としての研修履歴を管理・支援できる組織が必要であり、財政措置を含め、効果的な研修の運営に向けた体制構築について、東京都、関係者の取り組みが期待されている。

キーワード：児童福祉施設職員の人材育成と研修体制

児童福祉施設、特に児童養護施設においては、近年、多彩な家族背景や親族間トラブルを経験した子どもたち、あるいは子ども自身に発達障害をはじめとする様々な生活適応上、社会適応上の支援課題を抱えた子どもが多数入所してきており、その支援に関する専門性が強く求められている。さらには集団養育から家庭的養護への環境整備、ユニットケアや地域でのグループホームでのケアなど、子どもの養育環境についても大きな変化の時期を迎えており、新しい環境設定での子どもへの支援の専門性が問われている。

こうした状況にあって、施設職員の側にも、いくつかの専門的専門職と毎日の養育を担うケア・ワーカーらによるチーム・ケア、地域機関や児童福祉の相談機関、子どもの元住所地の地域などとのネットワークや協働作業を適切に運営することの重要性が増している。こうした専門性を養成するためには、多年にわたる経験・技量の蓄積とそれを整理し、方向づけるための現場の日々のOJTや、職員の成長を支援するSV(スーパーバイザー)と研修の保障が重要である。

ところが児童養護施設職員の平均的在職勤務年数は、3～6年程度で、これらの課題を十分に満たすほどには長くない。今後、職員の定着を図り、長い経験の蓄積に裏付けられた高い専門性を発揮できる体制を整備する重要な方策として、連続的で長期的な人材育成のビジョンとその組織的な実施体制を確保すること(特に中堅と呼ばれる職員の育成)、また、それに見合った研修の体系化とSV体制の整備が重要な課題である。

II 人材育成と支援の取り組み

援助指針作成の 意義と活用

—「育て」と「育ち」を支えるために



大阪府社会福祉協議会 児童施設部会 援助指針策定委員会 編集委員 社会福祉法人 阪南福祉事業会 あおぞら 主任指導員 うしろてるみ 宇城輝美

はじめに

平成23年7月、厚生労働省社会保障審議会児童部会社会的養護専門委員会及び児童養護施設等の社会的養護の課題に関する検討委員会において、「社会的養護の課題と将来像」がとりまとめられました。現在、これに沿って、施設の小規模化、地域分散化や里親委託の推進などの家庭的養護の推進、虐待を受けた子どもなどへの専門的ケアの充実、施設運営の質の向上、親子関係の再構築支援、自立支援の充実、子どもの権利擁護、社会的養護の地域化、人員配置の引上げなど、社会的養護の充実を図る取り組みが進められています。

平成24年3月、社会的養護の施設種別ごとに定められた児童福祉施設運営指針においては、児童福祉施設における運営の理念や方法、手順を社会に開示し、質の確保と向上に資するとともに、説明責任を果たすことなどが目的とされています。また、社会的養護のあり方には、養育機能が低下する家庭や地域に対し、養育のモデルを示せるような水準が求められています。平成24年4月施行された法改正においては、児童福祉施設最低基準に3年ごとの第三者評価受審の義務化が盛り込まれました。

このような国の動きのなか、大阪府下(大阪市を除く)の児童福祉施設の施設長・職員、そして児童相談所(大阪府子ども家庭センター)の職員とで構成する「援助指針策定委員会」が発足してから約1

年間、行政や学識経験者、弁護士の諸先生方からご助言を頂きながら、全89回にわたる策定・編集作業を経て、平成24年7月「新・児童福祉施設援助指針」が完成しました。

「児童福祉施設援助指針」改訂の意義

大阪府社会福祉協議会児童施設部会では、平成9年の児童福祉法改正の趣旨に基づき、平成10年に子どもの権利擁護と自立支援を理念とした「児童福祉施設援助指針」が刊行されました。これまで「児童施設援助指針ゼミナール」研修や施設内研修の実施、施設現場の日常においても、施設職員の身近なテキストとして活用されてきました。

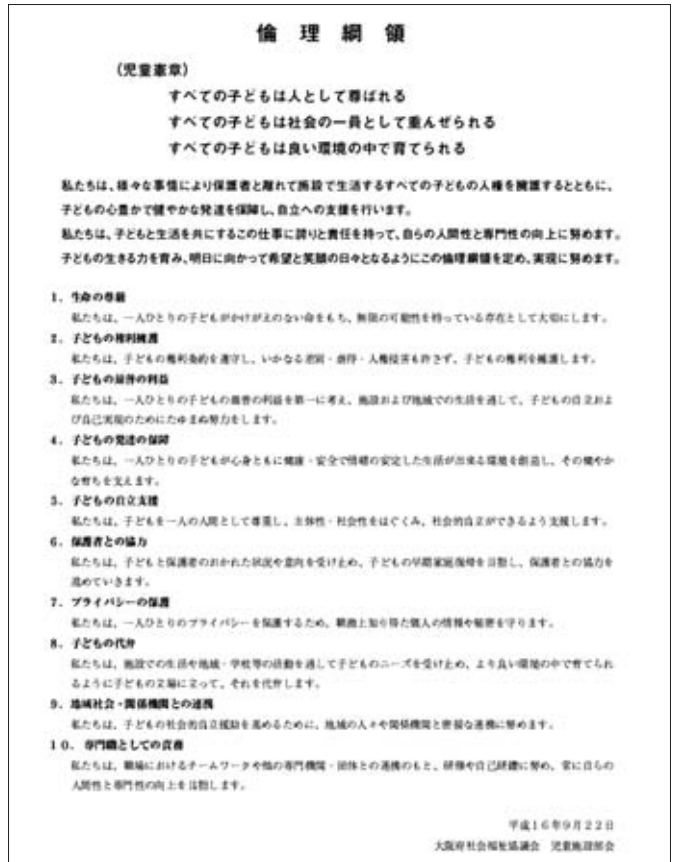
一方、この10余年の間には、虐待によって深く傷ついた子どもや発達障がいなどの生きづらさを抱えた子どもの入所の増加、複雑な家族問題等が増加する中、施設現場では暴力や性的な逸脱行為などの深刻な事態が起り続けています。

私たち施設職員には、これまでの子どもの自立支援と権利擁護の視点に加え、関わりの難しい子どもを理解するための知識と治療的な援助技術、大きな目標である家族再統合に向けたソーシャルワークなど、より高い専門性が求められています。

また、児童虐待防止法の成立・改正、児童福祉法の改正、親権に関わる民法の改正等々、法制度上でも大きな変化がありました。



24年7月発行、13年ぶりに改訂された「児童福祉施設援助指針」



16年策定の「倫理綱領」

このような社会的養護を取り巻く環境の変化に対応できる新たな指針が必要となり、13年ぶりに「児童福祉施設援助指針」を改訂しました。

なお、大阪府社会福祉協議会児童施設部会では、子どもの権利擁護や子どもの最善の利益の実現に向けた支援の基本姿勢を示した「倫理綱領」を平成16年に策定しました。「新・児童福祉施設援助指針」の巻頭には、この「倫理綱領」が掲げてあります。

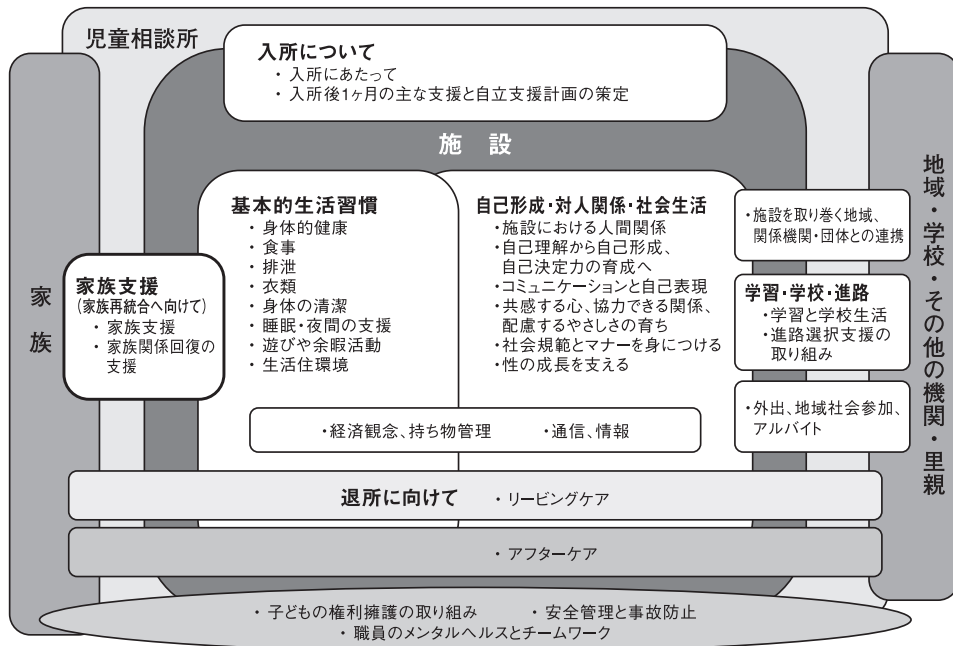
大阪府下の児童福祉施設「ケア標準」として

「児童福祉施設援助指針」は、子どもの権利擁護と自立支援の視点を中心に、子どもの成長・発達の視点を捉えながら、入所から退所、アフターケアに至るまでの時間軸を設定し、3つの大項目〈入所について・生活における支援(インケア)・ケアを支

える取り組み〉と5つの中項目〈基本的生活習慣・学習/学校/進路・自己形成/対人関係/社会生活・家族支援・退所に向けて〉と29の小項目から構成されています。

それぞれの章の前文には、子どもへの支援における基本的な考え方、つまり理念を示し、この前文を要約して「ポイント」としました。そして、「ポイント」をキーワードにしなが、実際の施設現場でどうすればよいかを話し合い、施設現場の職員が作成したものが「具体的援助内容」です。加えて、本文では触れていない予備知識や追記事項を「コラム」とし、「こんな子には」では、被虐待児や知的障がい、発達障がいなどを有する子どもの特徴的な事例を挙げ、施設心理士が解説し、援助のヒントを記しました。

施設養護の取り組みと「児童福祉施設援助指針」



厚生労働省は、社会的養護の課題と将来像において、“施設が9割、里親が1割”の現状に対し、今後10数年の間に、施設の本体施設、グループホーム、里親等の割合を3分の1ずつにしていくという目標を掲げました。児童養護施設については、施設の小規模化と施設機能の地域分散化を、本体施設は全施設の小規模グループケア化を進めるとともに、本体施設は高機能化し、地域支援の拠点となることが期待されています。今後、施設の小規模化や施設機能の地域分散化が進むと、一人での勤務が増えることが予測されます。そうすると、今まで以上に職員一人ひとりの力量が問われ、スキルアップが必要です。しかし、先輩や同僚と一緒に勤務する機会が減り、OJT (On-the-Job Training) や役割分担なども難しくなるかもしれません。また、児童福祉施設職員の勤続年数は比較的短く、人材育成が難しい現状もあります。この「児童福祉施設援助指針」は、新任職員からベテラン職員まで、誰が読んでもわかりやすいテキストとなるよう工夫を重ね、大阪府下

の児童福祉施設の「ケア標準」としても活用できるよう作成しました。

施設内虐待の予防・防止のために

平成18年の「児童福祉施設における施設内虐待の防止について(通知)」や、平成20年の児童福祉法改正および「被措置児童等虐待防止ガイドライン(通知)」にも定められている通り、施設内虐待は明確に禁止されています。しかし、平成24年10月、厚生労働省は、児童養護施設などの入所児童らに対する施設内虐待の把握件数が、平成23年度は全国で46件あり、被害に遭った子どもは85人との集計をまとめ、社会保障審議会児童部会の専門委員会に報告しました。

「児童福祉施設援助指針」改訂の目的の一つは施設内虐待の予防・防止です。子どもへの適切な関わりのためにそれぞれの章に記載した、子どもを理解するための専門知識や援助のヒントに加え、「子どもの権利擁護の取り組みについて」という小項目を

独立させ、被措置児童等虐待の防止の徹底、子どもの意見表明の機会の保障、苦情解決の仕組みづくりについてなど、施設全体が安心できる大きな枠組みとして機能することの重要性について詳しく記述しています。

そして、職員のメンタルヘルスとチームワークの大切さにも触れ、職員がひとりで抱え込まず、互いに支えあい、心身ともに健康で、良いコンディションを保つことが、子どもや家族への安定した支援にもつながると考えています。

「新・児童福祉施設援助指針」の活用

平成24年9月、平成24年度大阪府内児童施設職員研修会が開催されました。分科会に分かれ、模擬職員会議を設定し、「児童福祉施設援助指針」を使いながら、「子どもの意見を汲み上げ、施設の現状を見直し、改善を図る」というロールプレイを実施し、援助指針を活用する体験を行いました。

現在、大阪府下(大阪市を除く)の児童福祉施設全職員と児童相談所のケースワーカーにも「児童福祉施設援助指針」が配布され、施設内研修や児童相談所との合同研修会などが進められつつあります。

さらに大阪児童施設部会では、連続した援助指針研修会(主任対象)が始まります。また、北摂、河内、和泉・堺各ブロックにおいても、幅広い層の職員を対象に援助指針研修会が実施されています。

今後も、「児童福祉施設援助指針」をきっかけに、様々な研修機会や児童福祉施設現場において日常的な議論が展開されることを願っています。

おわりに

援助指針策定・編集作業への参加を通して、多くの学びと気づきをいただきました。基本に立ち戻り、深くじっくり考える時間になりました。不勉強や無力さを思い知った一方で、できていることやその大

切さにも改めて気づきました。子どもたちへの養育の営みをもっともっと丁寧にしたいと思いました。

援助指針策定・編集過程において、それぞれの施設には違いがあり、支援の内容や施設の「文化」、個人の考え方も異なり、意見が合わないことも少なくありませんでした。しかし、議論や討論を積み重ねるうちに、最終段階の編集会議では意思統一がなされ、大阪の「ケア標準」が完成に至りました。

児童福祉施設現場はとても忙しいです。子どもと生活を共にするこの仕事は、家事をしながら子どもと関わる毎日の繰り返して、手を止めてじっくり考える時間があまりなかったような気がします。

また、年中無休24時間体制の交代勤務の中で、職員が集まり、充分話し合う時間を確保することも簡単ではありません。

しかし、すべての子どもが、適切な養育環境で、一人ひとりの個別的な状況が十分に考慮されながら養育され、今を生きる子どもたちに「あたりまえの生活」を保障していくためには、定期的な点検作業が欠かせません。この「児童福祉施設援助指針」を活用して、職員一人ひとりがじっくり考える機会を持ち、施設全体での議論や討論を経て、それぞれの施設で時間をかけて独自の指針作りに取り組むことができれば、「児童福祉施設援助指針」改訂の目的である、支援の質の向上と標準化の実現につながると期待しています。

キーワード：第三者評価受審の義務化

社会的養護関係施設については、子どもが施設を選ぶ仕組みでない措置制度等であり、また、施設長による親権代行等の規定もあるほか、被虐待児等が増加し、施設運営の質の向上が必要であることから、第三者評価の実施が義務付けられた。社会的養護関係施設は、自ら業務の質を評価するとともに、定期的に外部の者による評価を受けて、それらの結果を公表し、常にその改善を図らなければならない。具体的には、3年に1回以上の受審が義務付けられ、第三者評価を行わない年には自己評価を行うこととなっている。

Ⅱ 人材育成と支援の取り組み

施設職員のエンパワメント： 子育てワークショップの 取り組み



かとう じゅん
ルーテル学院大学 総合人間学部臨床心理学科 教授 加藤 純

1. 子育てワークショップの特徴

(1) 体験学習により参加者自身を振り返る

今回紹介する「子育てワークショップ」は参加型・体験型の研修である。職員研修なので、もちろん専門性の向上を目標としている。しかし、知識や技術を学ぶ以上に、専門性の担い手である職員自身のあり方を振り返ることを大きな目標としている。

子育てワークショップの2泊3日のプログラムは分科会を中心に構成されている。50名から60名ほどの参加者が4つに分かれて、12名から16名ほどの分科会を作る。分科会では、子どもや家族と関わる体験を語り合い、ロールプレイなど演習を交えて支援過程を振り返る。

分科会の基本的な目標は、子どもや家族の視点に立ち、より良い支援の方法を見つけ出すことである。しかし、体験型の分科会は、支援過程を検討すると同時に、参加者自身を振り返る機会にもなる。

たとえば、子どもや家族の問題を話し合っているうちに、思い通りに支援が進まない落胆やいらだちに気づく。自分が子どもや家族に何を期待していたのか、本当はどのような関わり方をしたかったのかなどにも気づく。様々な思いが掘り起こされると、参加者自身の中にある答も掘り起こされる。参加者自身を振り返ることと、より良い支援方法を見つけることは連動しているのである。

(2) 元気になって施設に戻る：

参加者のエンパワメント

研修は、日々困難を感じている職員が仕事に対する意欲を回復する機会でもある。参加者の中には、仕事を続ける自信を失っている参加者が何人もいる。仕事を辞めるかどうか判断する最後の機会として参加する人もいる。

子どもや家族との関わりで苦悩している時に、支援方法を学べる研修は救いになる。研修に出て解決策が見つければ良いが、残念ながら、子育てワークショップは魔法の薬のように答を授ける研修ではない。答が外から与えられるのではなく、仲間と一緒に解決の手がかりを探し出すのが分科会である。

参加者にとって最も励ましになるのは全国から集まった仲間との出会いである。子育てワークショップには、児童養護施設、母子生活支援施設、乳児院、保育所など異なる種類の施設から、子どもと家族を支援する仲間として集まる。地域や施設種別が異なっても同じように悩み同じように頑張っている仲間がいることを分科会での交流を通して実感する。

答は簡単に見つからないが、体験や思いを分かち合う中で解決の糸口が少しずつ見つかる。糸口というのは、今自分がやっていることが無駄ではないと気づくことかもしれない。言葉にできなかった自分の思いを次の機会に伝えてみようという勇気もらうことかもしれない。あるいは、支援者になろうと

志した原点に立ち帰り、最近の自分の姿勢を変えようと決意することかもしれない。実際には、施設に戻ってからの試行錯誤が待っているのだが、仕事を続けるために必要な自信や、専門性を向上させたいと思う意欲を取り戻すことが大切な第一歩である。

参加者自身を振り返ることと、参加者のエンパワメントを大切にしていることは、子育てワークショップの開催要綱に記されている趣旨説明文に、明確に示されている。一例として2008年に開催された第20回子育てワークショップの趣旨説明文を囲み記事に引用した。

1. テーマ

子ども・家族への援助者としての『わたし』
～援助者としての「わたし」をふり返る～

2. 趣旨

第20回となる「子育てワークショップ」を開催します。

これまで19回のワークショップには、児童養護施設や母子生活支援施設、乳児院、保育所など児童福祉施設で働く皆さんだけでなく近隣の領域の方々も参加し、施設の種類を超えた出会いがありました。子どもや家族への援助に携わる仲間として心を開き、語り合い、体験学習を通して共に学び、専門性を高めて来ました。

子育てワークショップは専門職が集まり専門性を高めることを目的としていますが、必ずしも技術や理論を学ぶことに重きを置いてはいません。むしろ、技術や理論の根底にあるべき援助観や人間理解について考え確かめることを大切にしています。もう少し言い換えると、担い手の人間性を抜きにして専門性を考えるのではなく、専門職を担う皆さん一人ひとりの思いや人としてのあり方を大切にしています。

20回の節目にあたり、私たちは改めて援助者としての原点に立ち返りたいと思いました。私たちは、なぜ、子どもや家族を援助することを志したのでしょうか。初めの志を今も大切に出来ているのでしょうか。現場での厳しさに押しつぶされ、志と離れてしまっていないでしょうか。援助者として成長することを諦めていない

でしょうか。逆に、周りの人たちに支えられ、初志を思い出させてもらい、援助者として成長していると感ずることもあるかもしれません。

今回は、講師に阿部志郎先生をお招きして、「援助者としての原点」というテーマで講演をしていただきます。キリスト教社会福祉の第一線でリーダーとして活躍して来られた先生のお話を通して、社会福祉の原点について考えたいと思います。

あとにつづく体験学習を通して、援助者としての「わたし」をふり返り、援助者として大切にしていることや目指していること、援助者としての歩みを分かち合ひましょう。

三日間にわたるワークショップは、専門職としての「わたし」が活き活きと働くためのエンパワメントの機会となるように計画されています。資生堂の素晴らしい研修所で心身ともに安らぎながらの研修なので、充実した二泊三日になると思います。ぜひご参加ください。

2. 子育てワークショップの構成

分科会は講義形式の学習ではない。実際に体を動かし、人と関わり、自分を表現して、体験を通して学ぶ。参加者が体験学習に馴染みがなく戸惑いを感じていても、安心して積極的に分科会に参加しようという気持ちを高められるようなプログラム構成が工夫されている。

2泊3日の日程は、全体研修から始まり、分科会があって、全体研修で終わる。1989年に第1回の子育てワークショップが開催され、2012年まで24回を数えたが、プログラムの基本的な構成は初期の頃から変わらない。初日は遠方からの参加者に配慮して午後2時から3時頃から始まる。夕食まで全体研修、夕食後に分科会が始まる。2日目は朝から夜まで続く分科会に、朝の集いやレクリエーションなど全体研修を織り交ぜる。3日目は短い分科会の後、全体でのまとめを以てワークショップを終える。

このプログラムは [導入部] [演習] [まとめ] の

3部構成とも考えられる。ワークショップの構成と内容を以下に紹介する。

3. 分科会への準備性を高める全体研修

冒頭の全体研修の主なプログラムは開会式とオリエンテーション、基調講演、アイスブレイクである。

(1) 開会式とオリエンテーション

開会式では主催団体である日本キリスト教児童福祉連盟と(公財)資生堂社会福祉事業財団から歓迎の挨拶がある。オリエンテーションでは研修趣旨や2泊3日の日程の説明がある。開会式とオリエンテーションでは、研修への導入としてワークショップの特色と体験学習の意義を簡潔に説明する。説明の一例として、1997年の第10回ワークショップで網野武博は次のように述べている。ワークショップのねらいは「人間としてのセンシティビティと気づきの意識を高めることの意義と重要性について学ぶこと」である。「子どもと関わる技術を学ぶことも大事ではあるが、その一番基本にあることをこのワークショップでは学んでいこう」(『基督教児童福祉』第12号、62頁)。

(2) 基調講演

基調講演は、それだけでも独立した研修として成立するほどの内容を持っているが、2泊3日の全体の流れに位置づけてみると、分科会での演習への導入としての役割を果たしている。

一つの方法は、児童福祉や社会福祉さらには福祉以外の各界で貢献されている著名な方を迎えてお話しして頂くことである。

もう一つの方法は、体験学習の進め方を実演して見せることである。1993年に開催された第5回子育てワークショップでは、渋沢田鶴子が家族療法を、前田ケイがSST(社会生活技能訓練)を実演した。2000年の第12回では加藤博仁が全体研修で体験学

習の意義と参加の仕方について解説し、事例を提示した。次に、ファシリテーター4名が父・娘・息子・児童福祉司の役になって事例の鍵となる場面のロールプレイを舞台上で演じた。分科会では、全体研修で演じられた場面のロールプレイを演じ、演じた時に感じたことを書き出し、援助計画の立案へと進めた。さらに援助計画を実行する場面のロールプレイへと発展させた分科会もあった。

2011年と2012年の全体研修では、基調講演に代わり先輩職員によるパネルディスカッションを実施した。経験年数5年前後の職員4名が壇上に並び、研修テーマに沿って体験を語った。パネラーには、順風満帆に仕事をして来た方ばかりではなく、むしろ苦勞しながらようやく乗り越えて来られた体験を語って頂くことを期待した。参加者にとって、自分よりも一歩先を歩んでいる職員の体験談は共感できると同時に励ましになる。また、職員としての歩みや思いを語る先輩職員の姿が分科会で自分自身の体験を語る励ましにもなった。

(3) アイスブレイク

アイスブレイクとは、初めて出会った参加者同士が緊張をほぐし打ち解けるためのプログラムである。じゃんけんを使ったゲームなどで声を出し、体を動かす。1時間の内に、笑い声が聞こえ、お互いに気軽に関わられるようになっていく。

なお、2日目の分科会の合間にも同様のプログラムがあるが、1日目のアイスブレイクでは個人が全体の中でばらばらと動き回るのに対し、2日目のレクリエーションでは、分科会毎に一つの課題を達成するような活動が多い。分科会で形成されているグループとしてのまとまりを高めるような内容が工夫されている。

アイスブレイクで
リラックス&仲間との絆づくり



ロールプレイで
子どもや親の内面を体験



〈第24回 子育てワークショップ〉プログラム

子ども、家族への援助者としての『わたし』
～「つながる力」と「つなげる力」～

9月3日(月)

	13:40 チャーターバスにてJR逗子駅出発		
14:00	受付開始		
14:30	チェックイン(アイスブレイクで動ける服装に着替え)		
15:00	開会式 (1階大研修室)	日本キリスト教児童福祉連盟 理事長 藤野興一 (公財)資生堂社会福祉事業財団 事務局長 吉井規雄	
	オリエンテーション	加藤 純、宮本和武、高橋敦子	
15:30	アイスブレイク	神谷明宏	体を動かして緊張をほぐし、ともに学ぶ仲間と知り合います。
16:30	パネルディスカッション (1階大研修室) 子ども、家族への援助者としての『わたし』 ～「つながる力」と「つなげる力」～		4名のパネラーとともに、子どもや家族の周りにつながりを作るために何ができるか、何が大切かを考えていきます。
18:00	夕食 (カフェテリア)		
19:00 ～21:00	分科会 I (小研修室)	杉山佳子 横堀昌子 加藤 純 神谷明宏	分科会に分かれて仲間作りをし、パネルの感想を分かち合い、分科会への期待や計画を話し合います。

9月4日(火)

7:00	朝の集い (1階大研修室)	日本キリスト教児童福祉連盟 理事長 藤野興一	聖書によって示されるものは何か、ともに考えます。(自由参加)
7:30	朝食		
9:00	全体会 (1階大研修室)	司会:加藤 純	
10:00	分科会 II (小研修室)		援助者としての『わたし』について思いを深めましょう。
12:00	昼食		
13:00	分科会 III-1 (小研修室)		
14:30	エンジョイアワー (1階大研修室)	神谷明宏	ともに学びあう仲間たちと一緒に体を動かしながら関係を深め、気持ちを共有しましょう。
15:30	休憩		
16:00 ～17:30	分科会 III-2 (小研修室)		
18:00	夕食		
19:00 ～21:00	分科会 IV (小研修室)		メンバーとともに学んだことを分かち合います。

9月5日(水)

7:00	朝の集い (1階大研修室)	日本キリスト教児童福祉連盟 理事 宮本和武	聖書によって示されるものは何か、ともに考えます。(自由参加)
7:30	朝食	チェックアウト	
9:00 ～9:45	分科会 まとめ (小研修室)		分科会ごとに何を学んだのかまとめましょう。
10:00	シェアリングアワー (1階大研修室)	司会:加藤 純	わたしはこの研修で何を学んだのか発表し、分かち合いのときを共有しましょう。
10:45	ファシリテーターからのメッセージ	司会:宮本和武	援助者としての『わたし』を振り返ることの意味を、ファシリテーターからのメッセージを通してまとめましょう。
11:30	閉会式	挨拶:理事長 藤野興一 閉会セレモニー:横堀昌子	
12:00	昼食		
13:00	解散	チャーターバスにて研修会場出発	

4. 分科会の進め方

(1) 分科会の構成

1日目夜から3日目朝までは分科会が続く。分科会で取り組むテーマはワークショップ全体で共通して定まっているが、具体的な進行や内容は各分科会に任されている。各分科会にはファシリテーターが1名参加する。ファシリテーターは、参加者の相互作用を促進し、分科会の進行を促進する。かつては、10種類近い演習課題を計画し、次々と

実施したこともあるが、最近では、参加者の意見を聞き参加状況を見ながら随時進め方を定めていく傾向にある。

ワークショップ全体が「導入部・演習・まとめ」の3部構成と考えられるのと同様に、分科会のプログラムも「導入部・演習・まとめ」という3部に区別できる。分科会の「導入部」と「まとめ」は、全体研修と分科会の接点としての役割も果たしている。

(2) 分科会での導入

全体研修を分科会に結びつけるため、分科会の導

入部では、基調講演やパネルディスカッションの感想を話し合う。子育てワークショップに参加した動機や期待を話し合うこともある。全体研修で刺激を受けて得られた課題意識とワークショップへの期待とを合わせて、分科会での各自の目標を設定する。

その前に、まずグループ作りを進め、体験学習への参加準備状態を高める。

グループ作りの第一歩は自己紹介から始められることが多い。お互いの名前と顔を一致させることが目的だが、同時に体験学習の楽しさを感じてもらえるように様々な自己紹介の方法が工夫されている。

たとえば、ポケットの中の持ち物を使っての自己紹介、名札に自分らしさを表す絵を描いて絵を説明しながらの自己紹介などである。自己紹介が、施設の定員や建物、勤務体制など施設紹介にならないように、施設に関する話題は後に取って置いて、まずは自分について話してもらう。

次に、参加者が安心して参加できるように約束事を定める。たとえば、守秘義務や参加の自由など、参加者の意見を聞き合意を形成する。施設に戻って記す研修報告に子どもや家族に関する情報や参加者の体験談などをどの程度どのように記してよいのか相互に了承しておく。

体験学習への準備状態を高めるために分科会でもウォーミングアップとして心理的に負担がかからない楽しい共同作業をする。楽しさだけが目的なら何をやってもよいが、コミュニケーションが中心の分科会ならば非言語で感情を伝えてみるなど、体験学習の導入になるように課題の選び方を工夫している。

少人数の活動から始めると安心して参加しやすい。自己紹介を2人1組で行ってから全体に共有する方法は、少人数の安心感とグループのまとまり作りを両立させた良い方法である。2人から3人、4人、6人などとグループを大きくしていくと安心感を保ちながら、多様な意見に触れる機会を増やすことができる。

エンパワメントの視点から留意しているのは、上手くできていることから話題にすることである。研修では今できていないことを如何にすることができるかを学ぶものだと考え、職員として不足している点に注目しがちである。しかし、現場で苦悩している参加者が、さらに苦しみ、自信や元気をなくすことがないようにしたい。たとえば、自己紹介の中で子どもや親との日常の関わりの中で工夫していることや配慮していることを話題にする。さらに研修テーマについても不足していることからでなく達

成できていることから話し合いを始める。たとえば分科会のテーマが「ニーズを理解する」ことであれば、「ニーズを理解できた体験」から話し合いを始める。

(3) 分科会での演習

a) 分科会の演習のテーマ

子育てワークショップの準備は毎年春先から始める。ファシリテーターと事務局が集まり、最近の分科会で参加者から出された悩みや困難、参加状況、成果などを検討して、その年のワークショップのテーマを決める。

これまでの分科会の内容をみると、表題や活動内容が異なっても、子育てワークショップで大切にしていることが形を変えて繰り返されていることがわかる。アセスメント(子どもや家族の理解)、自己覚知(参加者自身の理解)、コミュニケーション(相互作用)である。この3点に加えて、最近では職員間の連携が課題となることが増えている。4つの課題は相互に関連している。たとえば、子どもと「コミュニケーション」する場面をロールプレイしながら自分の感情や価値観などに気づく「自己覚知」が重要になることもある。

b) 分科会での演習方法

分科会での最も基本的な演習方法は、少人数でじっくりと話し合うことである。たとえば、一人の参加者が提示した事例について他の参加者が質問し仮説を述べると、情報が増え、見方が広がり、子どもや家族への理解が深まる。アセスメントの視点を学ぶと同時に、自分が何を問題と感じ、何を相手に望み、どのように関わっているかなど自己覚知やコミュニケーションを見直す機会にもなる。

話し合った内容を図に描く方法も頻繁に用いられている。エコマップやジェノグラムは、子どもや家族の置かれた環境を理解するための優れた技法であ

る。一つの事例のエコマップを3グループが分担して、親、子ども、ワーカーの視点から描き3枚を並べて比較した例もある。エコマップにはワーカー自身や所属機関・関係機関も描かれるので、職員の役割の自己覚知や、チームワークを検討するためにも活用できる。

ロールプレイもよく用いられている。ロールプレイで子どもや親の役を演ずると子どもや親の内面を自ら体験することができる。職員役を演じると自分の感じ方や関わり方の傾向を自覚できる。コミュニケーションの上手くいっていない点や、もっと工夫したいことなども見つけられる。

職員間や関係機関との連携に関する演習方法としても小グループでの話し合いや職員関係の図式化などが用いられるほか、スーパービジョンや職員会議、事例検討の場면을ロールプレイした例もある。しかし、子どもや家族よりも同僚や上司、関係機関との関係については解決の糸口が見つかりにくいようである。

ここまで述べたように、分科会での演習は一つの演習から複数のテーマに臨機応変に展開される。アセスメントから価値観に関する自己覚知と展開した例を2010年度の分科会から紹介する。前述したように、子どもや家族の課題について話し合っていると子どもや家族に対する期待や望みが意識化される。そこで、アセスメントと期待や望みを支援計画書に記す演習をした。作成した後、計画書の文章に混じっている書き手の評価や願いを別の色のペンで書き足した。たとえば、「母親の子育て意欲が乏しい」と記してある横に「母親としての自覚を持って子育てに時間を使って欲しい」と赤や青の文字で追記する。ただし「子育て意欲が乏しい」という元の文章は修正しない。価値観に気づくことが大切であり、価値観を変えるための演習ではないからである。

(4) 分科会でのまとめ

a) まとめの意義

分科会では体験を通じた貴重な気づきが得られるが、何が学べたのかを必ずしも参加者自身の中で言語化できているとは限らない。むしろ、分科会の途中には、強い感覚や感情が起こる一方、頭の中では断片的な思考が駆け巡って言語化が難しい状態になっている可能性もある。体験を通して学んだことは無理に言語化せずに体の感覚として残した方が真の変化を招くという考え方もあるが、子育てワークショップでは伝統的に分科会で体験したことをまとめることを大切にしている。

b) まとめの方法

まとめの方法として最も一般的で基本的な方法は一人一人が感想を述べることである。午前の部、午後の部など、分科会の区切りごとに感想を述べてもらう。最後の分科会では分科会を通しての感想を述べてもらう。まとめのもう一つの方法はフィードバック用紙などに感想を記す方法である。これも分科会の区切りごとに記入してもらうことができる。ワークショップ終了時には全体を通しての感想や意見をアンケートに記してもらう。

まとめを大きな紙に記す方法もよく用いられている。自分が学んだことをキーワードで記したり、グループで連詩にしたり、各分科会の流れに沿った方法が工夫されている。

ここ数年は、参加者全員が自分への手紙を記している。事務局が預かり、およそ1カ月後に投函する。ワークショップで取り戻した元気や意欲が少し薄れかけた頃に、自分からの手紙が分科会メンバーと一緒に撮った写真と一緒に届く。

ワークショップで学んだことを職場にどのように持ち帰るか計画することも大切である。

分科会の終わりには参加者同士感謝し自分自身をねぎらう。仲間とのつながりによってエンパワーさ

れたことの確認にもなる。

5. 全体研修でのまとめ

全体研修でのまとめには、各自が学んだことを言語化する目的と、4つの分科会の内容を全体で共有する目的がある。

参加者全員が一人一言ワークショップの感想を述べる。参加者が60人にもなると1時間近くかかるが、それでも大切なこととして続けている。

各分科会からの報告は、以前はかなり大掛かりだった。ロールプレイを舞台上で再現したり、分科会で作ったエコマップを掲げたり、準備に時間をかけていた。前日の夜、有志が消灯時間ぎりぎりまで制作や練習をしていた。準備を通して分科会で体験したことを改めて意識化する機会にもなっていたが、負担も大きくなった。2日目夕方の分科会から全体会への準備に意識が向かう傾向も見られ、最近では全体研修での分科会報告を簡素化させている。

全体会の最後に、ワークショップで出会った仲間を全国の現場に送り出すという思いをこめて、全員が輪を作って手を握り合う派遣のセレモニーが行われる。

資生堂の研修所からバスで帰路に就く参加者を、元気に仕事を続けてねという思いをこめてファシリテーターと事務局で見送り、2泊3日の子育てワークショップは一区切りとなる。

6. 支援者支援の研修としてのヒント

このような参加者のエンパワメントを目指した参加型・体験型の研修が24回も続けてこられたのは様々な条件が重なったからである。一施設の努力で同じ規模の研修はできないが、若い職員をエンパワメントする研修のあり方についてヒントになりそうなことを記したい。

第一は、参加型の演習を取り入れることである。ウォーミングアップから始めること、講義形式の研

修でも途中で小グループに分かれて話し合うことなど、少しの工夫で可能である。自ら参加して考え感じたことの方が研修成果として定着する。

第二は、全体のプログラムを一貫した流れとして計画することである。施設内研修や都道府県レベルの新任職員研修など、複数の講師がコマごとに入れ替わって講義する形式がよく見られるが、各コマの関連性が明確にされていることが重要である。研修企画者は、講師に遠慮せずに研修全体の企画意図や各コマの位置づけを説明して、内容に関する要望を伝える。講師も自分が担当するコマの意味を全体の流れに位置づけて理解しておく必要がある。

第三は、参加者のニーズに合わせて研修を計画することである。子育てワークショップの準備は年明けに始まり、最近の施設の状況や分科会参加者から聴かれた悩みなどを検討して、秋のワークショップのテーマを定める。個々の参加者のニーズは把握できていないので、分科会の導入部で参加の動機や期待などを聴き、分科会の進め方を柔軟に計画する。施設内研修も、施設や職員のニーズを把握して計画するとよいだろう。

最後にもう一つ、参加者を応援する気持ちである。参加者がどんなことに悩み、どんな支援を必要としているかを思う想像力があって、参加者のニーズを理解し、参加者を元気づける研修が計画できる。

参考文献

網野武博(2008)「オリエンテーション」『基督教児童福祉』第12号60-63頁、日本キリスト教児童福祉連盟

キーワード：ロールプレイ

役割を演ずることによる学習方法。ロールプレイングとも言う。社会福祉や臨床心理の領域ではスキル習得や、他者の内面を疑似体験し理解するために用いられる。ウォーミングアップや場面設定など準備が重要。目的とする練習ができるように利用者役の人は必要以上に難しい役を演じない。上手く演じるよりも演じた後に体験を振り返り共有することが大切。終了後は演じた言動や内面の体験に区切りをつけるために役割解除をする。

II 人材育成と支援の取り組み

職員相互に力量を 高めるために

— 事例検討会の取り組み



わたなべりつこ
日本女子大学 人間社会学部福祉学科 教授 渡部律子

1. はじめに

児童養護施設には、虐待経験や障害などを持つ子どもの割合が高く、情緒・行動上の問題の多い子どものケアに費やす時間は通常の3～4割長いことが報告されている(厚生労働省、2012)。この事実は、職員が果たす役割の複雑さや業務の困難さを示しており、子どもの固有ニーズに見合ったケアをしたいという思いと現実のはざまに悩む職員が少なくないことは容易に想像できる。このような現状への適切な対応策をとらなければ、仕事への意欲をなくしたり、疲労しきったりしてしまう「燃えつき症候群」が起こり離職につながる可能性も推測される。しかし残念ながら、燃えつき予防効果があると言われているスーパービジョン(Lloyd, King, & Lesley, 2002)等を含む職員養成システムは現在のところ整備されていない。

本稿の目的は、児童養護施設職員たちの燃えつきを予防し資質向上を図るひとつの方法として、筆者が実施してきた「気づきの事例検討会」(渡部、2007)と呼ばれる、スーパービジョン要素を入れた事例検討会に関して、その意義、実施プロセスとその詳細、児童養護施設での実践法、実践の成果と課題を論じることである。本来、事例検討会にはバリエーションがあるが、本稿では、筆者が実践してきたものに限定して議論を進めることを最初にお断りしておきたい。

2. 事例検討会の意義

— 何故事例を振り返ることが必要なのか

職業によっては、どんな問題が起きたときにはどうすれば問題が解決するか、といったことがある程度明確になっている領域もある。しかし、児童養護施設のようなソーシャルワーク職では、その対象が複雑な仕組みでできた人間であるため、一見似たように見える問題でも同じ対処法が通じない。そのためソーシャルワークのトレーニングでは、経験・知識の豊かなスーパーバイザーと訓練途上にあるスーパーバイジーとの間で個別ケースを継続的に振り返る「スーパービジョン」が必要不可欠なものと考えられてきた。

カデューシンとハークネス(Kadushin & Harkness, 2002)によれば、ソーシャルワークは、仕事内容の直接観察が難しく、問題の因果関係理解が困難で、使える知識基盤とテクノロジーも限定的である上、多大な感情エネルギーを要求される仕事である。実際、他の職員の仕事内容をしっかりと見られる機会は少なく、「仕事はブラックボックスの中に入っている」とも表現される。そのため、「何故、あの人が担当するとクライアントは様々な変化をするのか」と疑問に思っても、仕事内容が見えにくいこともあって、「すごい人だから」などと片付けられてしまう。また、様々なつらい経験を持つ子どもたちの、怒り・悲しみなどの感情表現に疲弊することも

あるだろう。このような職務上の課題に向き合い解決策を見つけるためには、実践を振り返り、そこで経験したことの意味を概念化し、次に取るべき行動を考え実践してみる、というサイクルで成り立つ「内省的実践」(reflective practice) (Horwath and Morrison, 1999) を促進する機会である事例の検討が有効なのである。

3. 事例検討会の実施プロセスと詳細

下山(2001)は、事例検討の手順とその目的を「…、報告者が自分の担当する特定の事例を提示す

ることから始まる。…事例に関する多量の臨床記録から必要なデータを抽出し、それを事例の臨床経過を要約したストーリーとして提示するのが事例報告である。その事例報告を具体的に検討し、担当者が適切なケースマネジメントができるための見通し(仮説)を得ることが事例検討の当座の目標となる」と紹介している(p66-67、下線は筆者による)。

筆者の事例検討会もほぼ同様だが、スーパービジョンを含む基礎トレーニングがシステム化されていないわが国での実施には、図1に示すようなプロセスと必要な条件(プロセスの詳細)があると考えて

〈図1〉事例検討会実施プロセスとその詳細



いる(〈図1〉参照)。

第1のプロセスは、事例検討会開始前のものであり、参加者全員が事例検討会はどのような方向性で実施されるのかという約束事を共有するとともに、事例検討に必要な基礎知識・技術をあらかじめ学習しておくことである。第2のプロセスは、一般には事例提出者の仕事だが、筆者の事例検討会ではできる限り、参加者全員が事例記録を作成する。事例検討者全員が事例を言語化する振り返りの経験をするのでより関与度の高い検討ができる。事例の文章化作業自体が大きな学びであったという報告を受けることも多い。第3のプロセスは、事例の報告と検討作業である。ここでは、既存の理論・知識や経験を応用して、事例理解を深めるための質疑応答を行い、新たな情報・視点を取り入れながら臨床像の再構成を行う。第4のプロセスでは、今後クライアントに対して何をどのようにしていけるか、その結果何が起こり得るかを考え、次の実践に生かすことを目指す。

4. 児童養護施設における事例検討会実践

1) 事例検討会のポイント

筆者は近年機会を得て、「ソーシャルワークの知識・技術を職員たちが現場で応用し、より適切なケアを実施する。最終的には、施設内で自主的に事例検討会を実施し、援助のありかたを検討できるようになる」ことを目指した、児童養護施設職員対象の継続勉強会に関わることができた。事例検討会は、実施の際には、図1／プロセス1にある事前学習を行い、基本的知識・技術(要約レジュメとして配布)は常に参考資料として振り返ってもらっている^{*1}。必要な基本知識や事前準備がないまま、ただやみくもに事例検討会を実施しても成果が上がらないことは経験上明らかである。対象領域に関する筆者の知識不足と毎回の課題に対応すべく、責任者と常に打

ち合わせを行いつつ、試行錯誤しながらの経験の一部を紹介する。

紙面の都合で重要なポイントの詳細を記せないが、強調しておきたい点は表1に示す4つである。

(表1) 気づきの事例検討会実践のポイント

- (1) 事例検討会の参加者全員が事例を提出する。
- (2) 事例検討者は「時期尚早なアドバイスやコメント」を控え、子どもと子どもを取り巻く状況、担当者の考え・行動、などに関する十分な情報を集めてアセスメントを行う。
- (3) 担当者である事例提出者自身の理解のベースを大切にし、本人自身の「気づき」なしに事例解釈や援助方針決定しないようにする。
- (4) 事例検討会参加者全員が検討会内でのやりとりに関して、秘密保持原則を含めた専門職としての責任を自覚する。

事例検討会が成果をあげるためには、事例提出者の正直な情報提供と振り返りが必要である。誰しも自分の欠点を話したくない。とりわけ、話した内容がその後の仕事に不利な影響を及ぼすならば、なおさらのことである。しかし、援助職者が成長するためには、自分の課題を真剣に考えその解決法を見つけるプロセスを避けて通ることはできない。このジレンマに対応するため、事例検討会メンバー全員が事例検討会の意義を理解して、検討会を単なる自己満足の間や非難・批判の場にせず、支持的な雰囲気のもと建設的なやりとりができるような環境作りを心がけることが非常に重要である。さらに不十分な情報だけで、拙速に援助方針をだそうとしないことも忘れてはならない(渡部、2007)^{*2}。

2) 具体的な実施方法

—事例検討会にむけてのステップ展開

今回の実践では、最初からいわゆる事例検討会を実施したのではなく、以下のように2段階のステップを踏んだ。

◎第1段階／

逐語録のロールプレイを中心にした事例検討会

勉強会開始直後は、受講者の中に事例検討会経験者が少ないこともあり、事例全般の検討というよりも、「逐語録」と呼ばれる実際の子どものやりとりのロールプレイに焦点をあて、子どもの課題のアセスメントと援助関係形成に必要な言語・非言語コミュニケーションを振り返ることをした。第1段階の事例検討の目的は表2に示す7点であった。

〈表2〉 第1段階の目的

- ①記憶に残るやりとりのロールプレイと逐語録の振り返りから子どもに対する理解を深め、どのような対応をすればより深い関係性構築や子どものサポートが可能になるかを考え実践してみる。
- ②自分が関わっていないケースを聞くことで、多様な子どもの課題を推測する力を養う。
- ③聞くのがつらいネガティブな内容の子どもの語りを「聴く」ことの意味を知り、それを安定して聞けるようになる。
- ④子どもがうまく表現できない思いを引き出す問いかけができるようになる。
- ⑤ロールプレイを通して「聞いてもらう」ことの意味を感じ取る。
- ⑥子どもの過去の経験が「現在」「将来」にどう繋がっているのかを子どもたちの「言葉」で無理強いせずに語ってもらう方法を考える。
- ⑦過去の経験の、より適切な新たな解釈をみんなと一緒に考える。

事例検討者は小グループに分かれ、事例理解にさらに必要な情報は何か?等を考え、事例提出者に質問し、質問に応じた事例提出者からの新たな情報や気づきの提供がなされ、最後にスーパーバイザー役である筆者による総合コメント、というプロセスをとった。

◎第2段階／

グループ内でメンバー各自のアセスメント力をつけることを目指した事例検討会

事例検討会の要点理解ができる人が増え、事例記録にもそれがみられるという変化に伴い、事例検討を逐語録中心から事例全体に移行していった。さらに今後自分たちだけでも事例検討会開催できることを目指し、スーパーバイザー役の筆者の役割を減らすことを心がけた。

事例検討プロセスは、①各自が事例報告を聞きながら、「わかったこと」「わからなかったこと」「自分の実践に応用できること」「新たに学べること」「その他なんでもコメント」などを書きとめる、②少人数グループの中で話し合いをする、③各グループが質問を行い、事例報告者や報告者以外でそのケースに関する情報を知っている人が情報を提供したりして臨床像を明らかにする、④スーパーバイザー役の筆者が事例提出者とともに、それまでの要点をまとめ、可能な解釈、今後の方針に関する整理をする、であった。

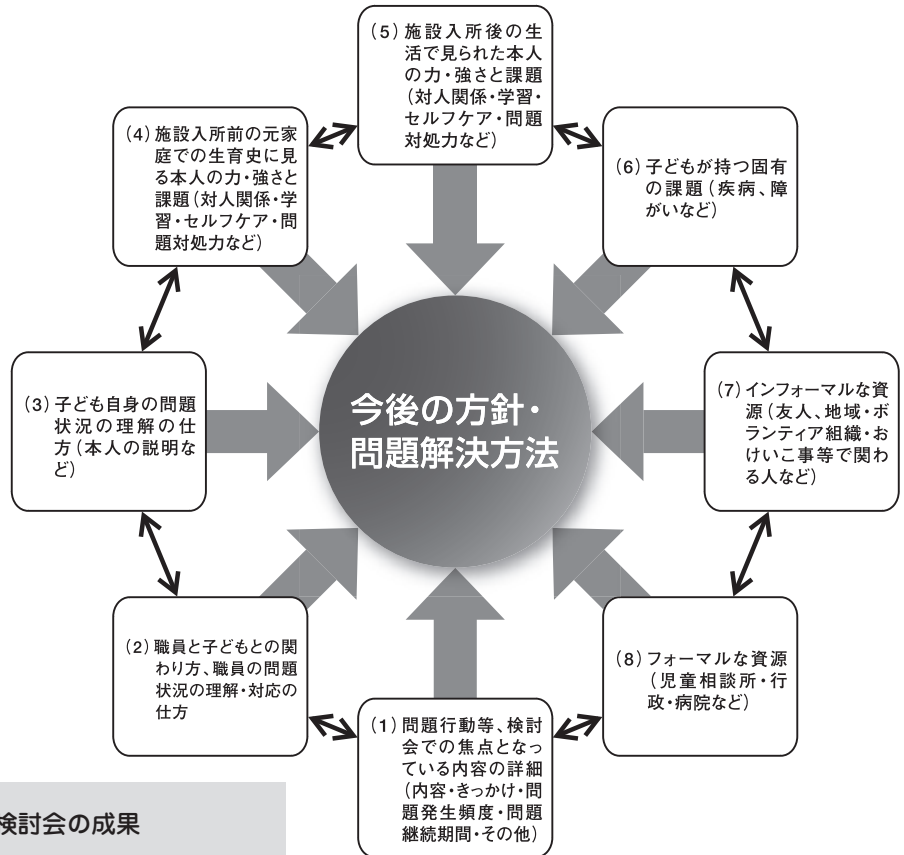
このプロセスの③で、事例を検討する人たちは、何を聞いてよいのかわからないという戸惑いを持ったり、また自分の興味のあることだけを尋ねたりして、子どもや職員を取り巻く状況を総合的に理解できないまま事例検討会が終わってしまうことも起こる。このような事態を避けるために必要になってくるのが、子どもと子どもが置かれている状況を総合的に理解するのを助ける「アセスメントのポイント」を理解することである(渡部、

2007)。図2はそのポイントを児童養護施設の事例用に8つにまとめたものである。図に見られるようにそれぞれのポイントは相互に関連している(右記〈図2〉参照)。

5. 実践の成果と課題

最後に、児童養護施設での事例検討会実践の成果と課題を論じたい。今回の経験から見えてきたのは、表3に示す6点にまとめられるだろう。

〈図2〉 児童養護施設における事例検討会でのアセスメントのポイント



〈表3〉 事例検討会の成果

- ①多角的でより豊かな情報獲得：施設の様々な関係者の出席・発言により、異なる視点から豊かな情報が得られる。
- ②アセスメントと援助ゴールの共有：子どもの入所に至る経緯、施設での生活の仕方、将来展望などを統合的にアセスメントすることで、「施設で共有すべき援助ゴール」を見つけ出せる。適切なアセスメントにより、子どもへの過剰な期待、力の過小評価を防ぐことができ、子どもの力に見合った将来展望ができる。
- ③職員に必要な知識・技術体系の理解：ソーシャルワークに必要な基礎知識(図1／プロセス1の①～⑧)に加えて、児童養護施設職員に必要な知識・技術体系(図1／プロセス1の⑨領域特有の必要な知識)が明確となり学習

のきっかけを作る(例：年齢から予測できる心理的・知的・性的発達、発達障がい・虐待／DV経験者の持つ課題、家族・親イメージ、親密な関係性の形成、等)。

- ④強さ・可能性の発見：詳細に事例を検討することで、子どもの強さや可能性をみつけることができる(例：IQが示している力よりも高い力を示す、新たな経験を重ねることでそれまで欠如していたと思われた可能性・力を発見する、等)。
- ⑤必要な他機関の参加の認識：施設内で解決可能な課題とそうでない課題の弁別ができる。子どもに対して最善のケアを行うためには、施設内での援助を考えることにとどまらず、学校、児童相談所、地域、習い事などで関わ

る外部の機関・人たちにどうかかわって欲しいのかという視点で子どもの課題を考えられる。

- ⑥心理的・具体的サポートの提供による安心：実践上の苦労や努力を理解してもらえたり、他の担当職員が具体的なサポーターになってくれることを実感したりすることで安心感を得られる。

このような成果が、「とにかく事例検討会を実施する」ことで得られないことは、これまでの議論から明らかであろう。前述したようなプロセスと各プロセスに必要な条件の充足と配慮がなければ望むような成果はあがらない。

本稿を締めくくるにあたり、経験をもとに、事例検討会で起きる可能性のある問題を6点述べたい。それらは、①基本学習の欠如により検討内容が焦点化できない、②事例検討会実施自体やスタイルの偏重による検討内容の空洞化、③検討会参加者の上下関係などからくる自由な発言や建設的な意見交換の阻害による多層的な事例理解の失敗、④思考の言語化習慣の欠如による検討会の停滞、⑤施設全体での事例検討会必要性理解不足のため検討内容が実際の仕事に反映されない、⑥継続性の欠如により学びが積み上げられない、ことである。

今回の実践において事例検討会が一定の成果を上げられたのは、施設の管理者が職員の資質向上を真剣に考え、前述した課題排除のための条件整備ができたことと、職員全員の参加による継続的な事例検討会の積み重ね効果のおかげだろう。成果は、事例検討会参加者の事例のまとめ方、グループ討論をもとにした質問ポイント、などがより焦点化されてきているという事実にも表れていた。事例検討会は時間、エネルギー等を要するため敬遠されがちだが、職員サポートの必要性は明らかであり、適切に実施

されれば長期的には施設全体の実践力を向上し、職員の燃えつきを予防する可能性を持っていると言えるだろう。

[謝意] 本稿では、匿名性保持のため、名前を上げることは差し控えるが、よりよい条件のもとで事例検討会実施を可能にしてくださった関係者の皆様に誌面を借りて深く感謝の意を表したい。

※1 事例検討会の実施法や事前学習、実際例は、「気づきの事例検討会」に詳しく書かれてあるので、そちらを参照していただきたい。

※2 この環境整備のための詳細な方法などに関しては「気づきの事例検討会」を参照のこと。

参考文献

- Horwath J and Morrison T (1999) Effective Staff Training in Social Care : From theory to practice. London and New York : Routledge.
- Alfred Kadushin and Daniel Harkness (2002) Supervision in Social Work. New York : Columbia University Press.
- 厚生労働省 (平成24年11月) 社会的養護の現状について www.mhlw.go.jp/stf/shingi/...att/2r98520000018h17.pdf
- Lloyd Chris, King Robert, Chenoweth Lesley (2002). Social work, stress and burnout : A review. Journal of Mental Health. 11(3). 255-265.
- 下山晴彦 (2001) 「2章 事例研究」 下山晴彦・丹野義彦 (編) 『講座臨床心理学 2臨床心理学研究』東京大学出版会、25-37.
- 渡部律子 (2007) 「気づきの事例検討会」中央法規出版
- 渡部律子 (2011) 「高齢者援助における相談面接の理論と実際」第2版 医歯薬出版

キーワード：スーパービジョンの機能

米国のソーシャルワーカーがライセンスを取得する際には、規定年数のスーパービジョン経験が必須で、個別事例の振り返り機会を伴うトレーニングの重要性が認識されている。Kadushin と Harkness (2002) は、スーパービジョンには、①バイザーが組織内で適切な役割遂行ができるようにする「管理的機能」、②バイザーのゴール達成を可能にするように知識不足を補ってトレーニングをする「教育的機能」、③効果的なサービス提供のため仕事関連ストレス適応を助け不満を解消する「支持的機能」の3つが含まれていると述べている。

Ⅲ 現場におけるサポート、連携・協働の可能性

児童養護施設における 職員のバーンアウトと予防



みやまさちはる
児童養護施設 聖園子供の家 心理士 宮政千春

1. はじめに

バーンアウトシンドローム(燃え尽き症候群)とは、Maslachにより「長期間にわたり人に援助する過程で、心的エネルギーが絶えず過度に要求された結果、極度の心身の疲労と感情の枯渇を主とする症候群であり、自己卑下、仕事嫌悪、思いやりの喪失が生じる」と定義されている。「長時間にわたる仕事」「自立性を欠く仕事」「正当に評価されない仕事」「予測しがたい仕事内容」「過度に成果を要求される仕事」「要求の多いクライアント」「不適切な職業訓練」「上司の不適切なリーダーシップ」などは、バーンアウトに関連する「職場のストレス」であるという(Maslach,1976)。

バーンアウトになる要因については、これまでも様々に研究がなされてきている。

Seligman (1975) は、「一生懸命に働こうとも成就感も感謝も他からの認識もなく、何の進歩も発展もない」という感情に襲われる体験を「無力体験」と称し、「どのような行動を取ってももはや何の変化も起こすことができない」と感じ、意欲を喪失するものであると説明している。

米国では、70年代中期以降に医師・看護師・教師・ソーシャルワーカーにおけるバーンアウトが深刻な問題として注目を集めた。これらの対人援助職は、生活上の様々な問題解決を求められ、過重な負担に耐え切れなくなるような状況に陥りやすいとい

える。バーンアウト状態に陥ると表面的な対応となり、サービスの質の低下を招くといわれる。これらは、単に仕事のマンネリ化や働き過ぎから起こるのではなく、人に対する専門的な援助やよりよいケアを行おうと意欲にあふれながらも、仕事と関連するストレスに長期間さらされた結果、無力感や自己評価の低下にみまわれるということなのである。

日本においても、医療や教育の現場で関心がもたれ、看護師・医師・教師についてのバーンアウト研究がされてきた。

田尾・久保(1996)は、医療や福祉、教育などの分野には、仕事に対する思い入れの強い、理想を抱く仕事熱心な人が集まっている一方で、壁にぶつかるとうんざり、モチベーションが急速に低下する可能性が高く、バーンアウトは休息すれば回復するような疲労とは区別されるべきであり、単なる不適応とも見なせないといっている。バーンアウトはストレスのひとつであり、役割期待における葛藤や曖昧さ、過重な負担や責任、上司や同僚との人間関係の不調など、これらのストレス要因が慢性化して個人として耐えきれなくなると、単なる生理的反応を超えて、病理として表出されると指摘した。

バーンアウトしない人とは、物事を客観的に見て、問題が起こっても仕方がないことと諦められるような人であり、ストレスへの耐性は高いと思われるものの、その半面、相手から信頼されるサービスを提

供できるか、という点には疑問が残る。

対人援助職では、他人を気遣う心や、利他的で奉仕的な精神は重要な資質であるが、これらが皮肉にもバーンアウトのリスクを高めることになっているのだ。

人を相手とする対人援助職は成果が見えにくく、達成感も得られにくい。また、際限なく繰り返される相手からの要求や、慢性的な人材不足もバーンアウトのリスクを高めている。表面的な関係ではなく、相手の人格や成育歴にまで及ぶ深い理解や、その人に深く踏み込んだ対応が要求される場合、費やされるエネルギーは膨大である。田尾らは、「勤務時間や作業量だけでは評価できない、過重な労働負担の質についても考慮する必要がある」と述べている。

2. 児童養護施設職員のバーンアウト

以上見てきたことは、まさに児童養護施設職員にもあてはまる。川崎(2006)は、施設職員は「児童虐待に適切に対応するのに見合った組織体制、十分な人員配置、ふさわしい専門資格、不可欠な研修シ

ステム、信頼できるサポート体制などが整備されないまま、最も困難な業務を担わされ続けている」と述べている。

村尾ら(2003)が行ったある県における調査では、「全体の50%以上の職員がすでにバーンアウト状態であるかバーンアウトに向かう状態にあり、児童養護施設職員はバーンアウトの危険にさらされている」と報告している。

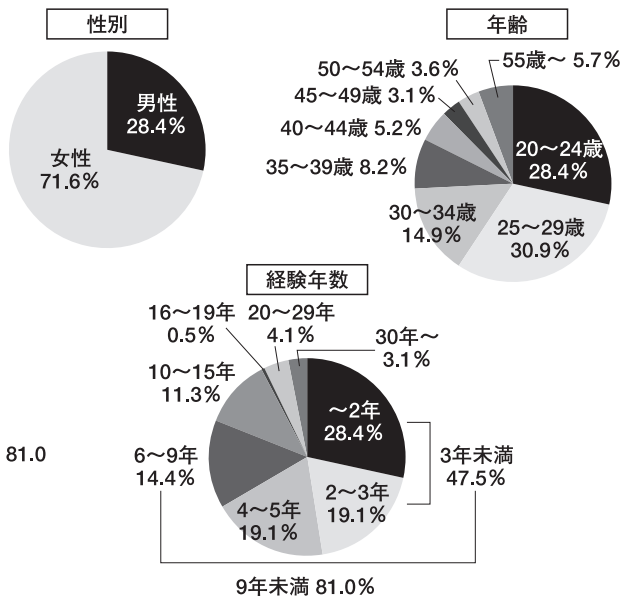
ここで、少し古いデータではあるが、筆者が2006年に神奈川県内の児童養護施設(25ヵ所)に依頼し、そのうちの12施設202人から回答を得た調査について述べさせて顶きたい。

この調査の目的は、児童養護施設職員の現状と課題、バーンアウトの要因として考えられること、また職員に対するどのようなサポートが有効と思われるかを考察することであった。

施設職員がバーンアウトする要因については、環境要因や個人要因など様々なことが考えられるが、ここでは勤務状況や対人関係を含む「職務満足感」と、近年増えている対応の難しい児童に関するの

〈表1〉対象者の属性

n=194			
属性	カテゴリー	人数	%
性別	男性	55	28.4
	女性	139	71.6
年齢	20~24歳	55	28.4
	25~29歳	60	30.9
	30~34歳	29	14.9
	35~39歳	16	8.2
	40~44歳	10	5.2
	45~49歳	6	3.1
	50~54歳	7	3.6
	55歳~	11	5.7
経験年数	~2年	55	28.4
	2~3年	37	19.1
	4~5年	37	19.1
	6~9年	28	14.4
	10~15年	22	11.3
	16~19年	1	0.5
	20~29年	8	4.1
	30年~	6	3.1



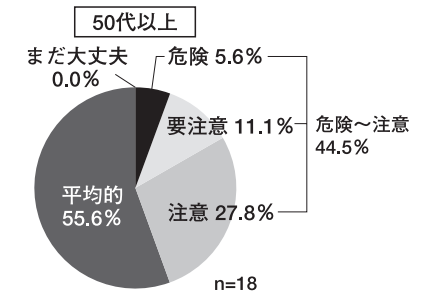
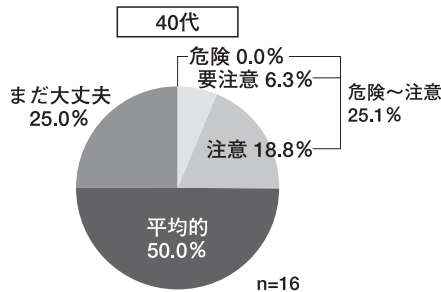
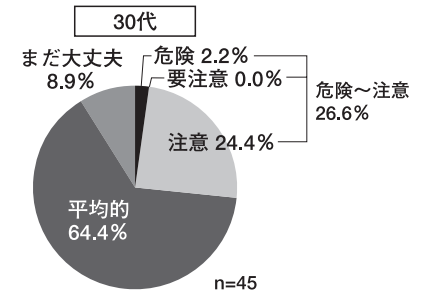
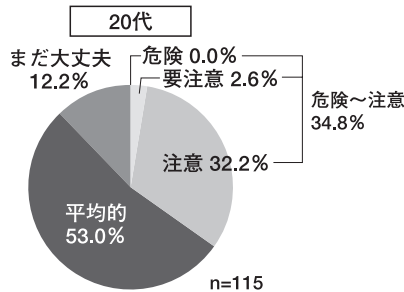
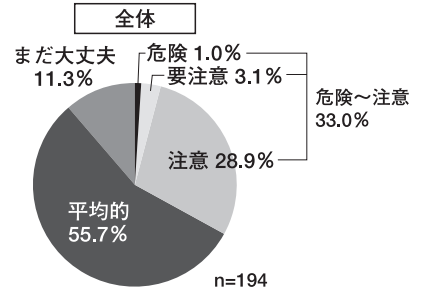
※少数第2位を四捨五入、合計は100.0%とならない場合がある。

〈表2〉年齢層とバーンアウトレベル

単位：人

年齢	人数	バーンアウトレベル																				
		危険 (MBI得点 95%以上)		要注意 (80~95%)		注意 (60~80%)		平均的 (40~60%)		まだ大丈夫 (40%以下)												
20代	20~24歳	55	0	0	2	13	35	5	115	100.0%	60	0.0%	0	2.6%	1	32.2%	24	53.0%	26	12.2%	9	
	25~29歳	60	0	0	1	37	24	61	14	100.0%	60	0.0%	0	2.6%	1	32.2%	24	53.0%	26	12.2%	9	
30代	30~34歳	29	1	0	0	11	10	18	45	100.0%	16	2.2%	1	0.0%	0	24.4%	1	64.4%	11	8.9%	3	
	35~39歳	16	0	0	1	3	2	5	100.0%	16	0.0%	0	6.3%	0	18.8%	1	50.0%	3	25.0%	4	2	
40代	40~44歳	10	0	0	1	3	2	5	16	100.0%	6	0.0%	0	6.3%	0	18.8%	1	50.0%	3	25.0%	4	2
	45~49歳	6	0	0	1	3	2	5	16	100.0%	6	0.0%	0	6.3%	0	18.8%	1	50.0%	3	25.0%	4	2
50代以上	50~54歳	7	1	1	2	5	1	3	18	100.0%	11	5.6%	0	11.1%	0	27.8%	4	55.6%	7	0.0%	0	0
	55歳~	11	1	1	2	5	1	3	18	100.0%	11	5.6%	0	11.1%	0	27.8%	4	55.6%	7	0.0%	0	0
合計		194	2	6	56	108	22	100.0%	194	100.0%	2	1.0%	3.1%	28.9%	55.7%	11.3%						

■ 同年代に占める割合
■ 全体に占める割合
※少数第2位を四捨五入、合計は100.0%とならない場合がある。



「養育の困難性」に焦点をあてた。

また、この調査では「日本版バーンアウト尺度(久保・田尾)」「精神健康調査票(GHQ)28項目」等、有用性が確認できたいくつかの尺度を使用したが、詳細については紙面の関係上、省略させて頂く。

最終的に使用可能であった調査用紙194人分(男性55人、女性139人。有効回答率64%)の属性は、職員の約7割が女性、6割が20代、7割が経験年数5年以下というものであった(表1)。

調査結果からは、「職務に対する満足感が低いほどバーンアウト傾向は高く」、「養育の困難性を高く

感じるほど、バーンアウト傾向が高い」ことが分かった。

これまで看護師や教員を中心に研究されてきたバーンアウトは、勤務形態やケア対象者の特徴が異なる児童養護施設職員においても再現性をもつことが認められた。

このことで、感覚的に感じているだけではなく、児童養護施設職員にも実際にバーンアウトが起っており、同時に、その危険性と対応について、考えていべき課題であることが確認できた。

バーンアウトレベルを5段階(危険・要注意・注

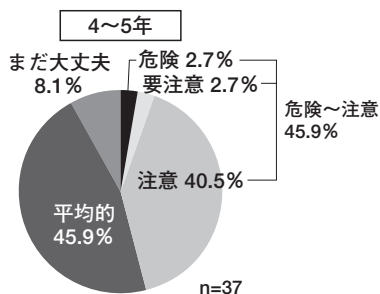
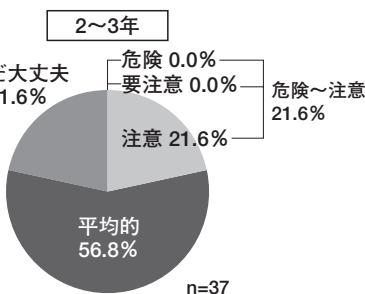
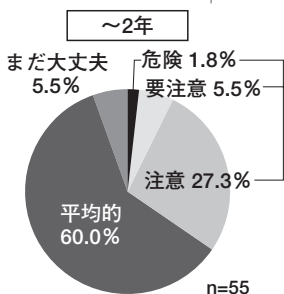
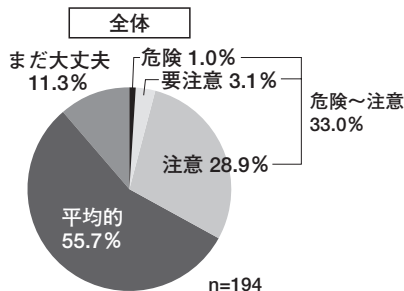
〈表3〉 経験年数とバーンアウトレベル

単位：人

年齢	人数	バーンアウトレベル				
		危険 (MBI得点 95以上)	要注意 (同 80~95)	注意 (同 60~80)	平均的 (同 40~60)	まだ大丈夫 (同 40以下)
～2年	55	1	3	15	33	3
2～3年	37	0	0	8	21	8
4～5年	37	1	1	15	17	3
6～9年	28	0	0	9	14	5
10～15年	22	0	2	5	13	2
16～19年	1	0	0	0	1	0
20～29年	8	0	0	2	5	1
30年～	6	0	0	2	4	0
合計	194	2	6	56	108	22

同経験年数者に占める割合
全体に占める割合

※少数第2位を四捨五入、合計は100.0%とならない場合がある。



意・平均的・まだ大丈夫)に分けると、「危険(バーンアウトレベル)」～「注意(注意が必要なレベル)」に全体の約33%が該当していた(表2)。

年齢別では、30～40代の25～27%、20代の35%、50代以上の45%が「危険」～「注意」に入り、高い比率を示した(表2)。

この調査では、職員の経験年数は2年未満が全体の28%、2～3年が19%と、経験年数3年以下の職員が47.5%と約半数近く、4～5年19%、6～9年14%と、9年以下の職員が81%を占めていた(表1)。

また、バーンアウトとの関係では2年未満の新任職員の35%、2～3年の22%、4～5年の46%が「危険」～「注意」までに入っており、非常に高い比率を占めた(表3)。

平均勤続年数が3年未満という短さからも、職員は精神的にも肉体的にも過酷な状況の中で働き、十分な研修やサポートも受けられないまま困難な業務

を担わされ続け、仕事に対する意欲はありながらも心身の限界を感じている職員が多くいることが予測された。

バーンアウトに直接的に影響を与える要因としては、職務満足感のうち「仕事が自分に適していない」「やりがいを感じられない」など『適性・達成感』が感じられない状態や、「仕事に対する負担感を適切に認識できず、仕事のことや子どものことを一生懸命に考えている状態」のように『負担感』が低いときに、バーンアウトの危険性が高くなる傾向にあることもこの調査からわかった。

また、仕事を続けていく上でどのようなことに困難さを感じているか、複数回答で尋ねたところ、「仕事の量に比べて、人員が少ない」「仕事の実質的拘束時間が長い」「養育困難児(被虐待児・発達障害児・問題行動など)の増加」「一人で多くの子どものケアをすることに対しての限界」「自分自身の

〈表4〉仕事を続ける上での困難さ (複数回答)

n=194

	人数	%
仕事の量に比べて、人員が少ない	136	70.1
仕事の実質的拘束時間が長い	133	68.6
養育困難児(被虐待児・発達障害児・問題行動など)の増加	133	68.6
1人で多くの子どものケアすることに対する限界	123	63.4
自分自身の専門知識の不足(学ぶ機会の不足)	109	56.2
仕事とプライベート(物理的・精神的)の区別が難しい	90	46.4
職場の対人関係	82	42.3
外部機関(学校・児童相談所など)との連携	68	35.1
仕事上の問題に対する相談相手の不足	50	25.8

〈表5〉職場において感じる無力感 (複数回答)

n=194

	人数	%
子どもの将来に対する不安	99	51.0
子どもへの対応・関わりについて自信が持てない	81	41.8
子どもに最後まで継続して関わることができない	69	35.6
子どもと親との問題への対応	63	32.5
職員の部署の異動、担当がえ	61	31.4
自分の職務上の権限について	53	27.3
子どもの退所	22	11.3

専門知識の不足(学ぶ機会の不足)」「仕事とプライベート(物理的・精神的)の区別が難しい」「職場の対人関係」に多くの回答が集まった(表4)。

同様に、職場においてどのようなことに関して無力感を感じるかを聞いたところ、「子どもの将来に対する不安」「子どもへの対応・関わりについて自信が持てない」「子どもに最後まで継続して関わることができない」「子どもと親との問題への対応」「職員の部署の異動、担当がえ」に多くの回答が集まった(表5)。

自由記述では、『日々、自分の感情の揺れ動きと葛藤しながら悩まない日はありません。難しい仕事です。でも純粋に子どもの笑顔を見ることには幸せを感じます』『理想と現実のギャップが大きくあり、日々これでいいのだろうかという思いでいっぱいです。この仕事のつらさ楽しさ難しさを感じています。でも、この仕事ができると幸せだと、心底思えることもあります』『子どもに悩むのなら、まだ幸せ。どうしてここまで職員関係で悩まなければならないの

だろう。きっと職員関係がうまくいってこそ、子どもにより良い環境を作ることができると思う』という切実な内容もあった。これらは他の施設の職員も、少なからず感じていることではないだろうか。

すでに退職した元職員からの聞き取り調査でも、仕事を続ける上で困難さを感じたこととして「児童の対応の難しさ」「どのような状態の子どもであっても、問題が起こった場合には担当者一人の責任であるように感じてしまうこと」「職員・上司との考え方の不一致」などが挙げられていた。

この調査結果から浮かびあがったのは、「意欲を持って仕事に当たる職員ほどバーンアウトの危険が高い」傾向にあるということであった。入所児童の立場や心情を理解しようと熱心に関わる職員ほど、理想と成果とのギャップに悩むことになる可能性は高い。

乳幼児期に、対人関係の基礎となる「親との無条件な信頼関係」を築くことができないままに成長してきた施設入所児童は、対人関係に不安定さを抱え

る子どもも多い。

北野(2005)は、「乳児院の職員より、児童養護施設職員はバーンアウト傾向が高く、これは被虐待児の年齢が高くなると攻撃性が強くなり、一生懸命働きかけても彼らに安定の兆しが見られにくく、無力感にさいなまれ、自信ややりがいを喪失していくからである」と指摘した。

実際に施設では、子ども同士で、また職員に対しても攻撃的な言動が繰り返される場合がある。このような時、職員は対応に苦慮し「いくら努力しても報われない」と感じることもある。

職員は、児童に対して早急な成果や感謝されることを期待しているわけではなくても、このようなことが日常的に繰り返されると、情緒的消耗感を高めるであろうことが予測される。

3. 児童養護施設におけるバーンアウト予防

児童養護施設では、2歳で入所し高校を卒業して退所するまでの10数年間をそこで過ごす児童も少なくない。親からの養育を受けられない子どもたちの心身ともに健康な成長のためには、信頼できる大人との長期にわたる安定した人間関係は欠かせない。

職員が長期にわたって、意欲をもって働ける環境は、子どもが安心して成長するためにも必要である。施設運営という面からも、短期間で職員が入れ替わり、経験や専門性が継承されずに断ち切れ、また新たに築いていかなければならないことは大きな損失である。

筆者が行った調査では、バーンアウトに結びつく個人的要因については言及しなかった。職員を採用する際に「バーンアウトしにくい人を採用すればいい」という考え方もあるだろう。だが、施設職員としては、思いやりにあふれ、子どもの立場に立ち、心の温かさの感じられる関わりができる人が望ましい。一方、バーンアウトしにくい個人的特性として

は、物事にのめり込まず、客観的かつ冷静に対処できることである。これらを併せ持つ人が、バーンアウトしにくい職員としての適性が高いといえるが、どちらかを優先するのであれば前者であって欲しい。そのためには、職員のバーンアウトを個人の問題とせず、組織全体の問題として捉えることが重要である。

職員が意欲を持って、心身ともに健康に、長く施設に定着することは、入所児童の生活環境や精神的な安定に結びつき、施設運営の上でも、経験豊かな職員が増え、安定した質の高い福祉サービスの提供につながると考えられる。

では、職員のバーンアウト予防として、施設ではどのようなことが可能なのであろうか。

児童養護施設の現状は、知的障害児や被虐待児、発達障害児など情緒不安定な対処困難児童が増加する中、ユニット化して個人の対応能力が問われる場面が増えている。

そこで、対応の困難な子どもに、どのように対応することが可能かを学ぶ研修システムや、職員同士がコミュニケーションを図り、率直な意見や愚痴を気がねなく話せる場やシステムを、意識的に作り出す必要があろう。

職員に対しては、自分の置かれている困難な状況を適切に認識し、一人で抱え込まず、積極的に周りのスタッフに相談し、他者の力を上手に使い、チームで対応にあたることの重要性を、繰り返し伝える必要がある。

先の調査でも、現状で余裕を持って児童の対応ができていていると感じている職員は少なく、多くの職員が日常的な児童の支援に困難さを感じていた。職員としての自分が、いま何が可能で、何が不可能であるかを適切に理解することも重要である。そのような中にありながらも、「投げ出さずに子どもたちと関わり続けること」の意味に気づけるようであって

欲しい。そのために、同じ体験をしている職員スタッフ間での支え合いは、大きな力となる可能性がある。

それらを職員の自発性に任せるのではなく、施設が組織として考慮する必要があろう。個人で対応できることには限りがある。施設全体で、システムとして職員をサポートする体制を構築することが求められている。どのような状況が、バーンアウトのリスクが高いかを知り、職員の危機に早期に気づきサポートすることが大切である。熱意のある人ほど、自分の精神的負担感を自覚できないままにバーンアウトしてしまう危険性がある。

これまで、児童養護施設の職員など、福祉や対人援助に携わる人々の個人の熱意と責任感に、頼り過ぎてしまっていたのではないだろうか。

4. おわりに

この調査は、児童養護施設職員のバーンアウトの問題について、ほんの一部に触れたに過ぎない。

すでに児童養護施設で働く多くの職員は、バーンアウトについて体感的に知っており、多くの施設も何とかしたいと対応策を模索している。

現在、児童養護施設職員のバーンアウトについて、様々な優れた検討がなされるようになってきている。

筆者は、かつて直接処遇職員として働いていた施設で、心理職として復職し6年が経とうとしている。ここでも同様の職員の疲弊が感じられる。そこで、心理職として十分に職員のサポートができていないかと問われれば、残念ながら現時点では答えは否である。

バーンアウト状態に陥った職員から運よく話が聞け、医師へ繋ぎ、休職、復職へ結びついたケースもあったが、この時は部署移動できたことなど“偶然”に救われたともいえる。現在の児童養護施設では、休職を受け入れたり、部署移動ができる余裕はない

場合も多いであろう。そのためにも、完全にバーンアウトしてしまう前の予防策が持つ意味は大きい。

筆者の働く施設でも、職員のメンタルヘルスに対して強く関心を持ち、いままさに組織としての職員支援システムを作り上げようと取り組んでいるところである。だが、システムができて、それを運用するのは人である。

今後も様々な方面から、継続的にこの問題を検討し、施設間でも問題を共有し、決して諦めずに取り組み続けることが大切なのではないだろうか。

引用・参考文献

- ・田尾雅夫・久保真人(1996)「バーンアウトの理論と実際—心理学的アプローチ—」誠信書房
- ・川崎二三彦(2006)「児童虐待」岩波新書
- ・村尾康弘・石井富美子・梶尾勲(2003)「プロジェクト研究 児童養護施設における『被虐待児』の対応について」立正大学社会福祉研究年報、5、9-110
- ・久保真人・田尾雅夫(1992)「バーンアウトの測定」心理学評論、35、361-376
- ・中川泰彬・大坊郁夫(1985)「日本版GHQ 精神健康調査票 手引き」日本文化科学社
- ・北野亜也子(2005)「被虐待児にかかわる施設職員のSecondary Traumatic Stressについて」世界の児童と母性、58、22-25
- ・久保真人・田尾雅夫(1991)「バーンアウト概念、症状、対応」心理学評論、34、412-431
- ・久保真人(1998)「ヒューマン・サービス従事者のストレスへの対処行動」大阪教育大学紀要、47(1)、165-175
- ・久保真人(2004)「バーンアウトの心理学」サイエンス社
- ・田尾雅夫(1989)「バーンアウト—ヒューマン・サービス従事者における組織ストレス—」社会心理学研究、4(2)、91-97

キーワード：バーンアウト

「バーンアウト(Burnout)」とは、1974年米国の精神科医Freudenbergerによって提唱された心理学的概念である。「モーターや電球が、バーンアウト(切れる)した」などと使われるように、それまでは意欲的に働いていた人が突然燃えつきたように、急速に、著しく働く意欲を低下させることを指した。バーンアウトに陥る傾向にある人は、共感的・人間的・献身的・理想的な考えが強く、同時に不安定的・内向的・強迫的・同一化しやすいなどのパーソナリティ特性があるとした(Freudenberger, 1981)。

Ⅲ 現場におけるサポート、連携・協働の可能性

多職種協働の チームアプローチで支え合う —ある「情緒障害児短期治療施設」での実践から



にしだ あつし
広島市こども療育センター「愛育園」園長 西田 篤

はじめに

筆者は情緒障害児短期治療施設（以下、情短施設と略す）に、常勤精神科医として23年間勤めている。加えて、当施設が所属する事業団の精神科産業医として、職員全体の精神的な健康増進や、病休職員の復職支援に当たっている。以下の論考はそうした筆者の立場を反映したものであり、その中で「チーム」という言葉を多義的に用いることを最初にお断りしておく。

ところで、筆者は、情短施設は福祉の分野に医療的な方法論を導入した施設である、と捉えている。したがって、情短臨床の理論的な基盤は精神医学や心理学に拠っている。そして、施設設立以降の50年の歴史の中で、治療論は少しずつ修正され、今日に至っている。

情短施設の近年の動向

21世紀に入った頃から、情短施設も社会的養護の支援体系の中で一定の役割を果たすようになった。その結果、複雑な精神病理や未熟な人格構造を持った入所児が増えており、彼らとの間で安定した関係を持つことが困難になっている。スタッフは彼らの試し行動や攻撃に晒され、施設はアクシデントやトラブルのリスクを常に抱えている。

病院に比べて遙かに脆弱な治療構造しか持てない施設では、武田信玄の「人は石垣、人は城」ではな

いが、限られた人的資源を活かすための技術的な洗練や成熟が求められている。

「情短施設」における治療の構造と原則（図1）

①多職種制

スタッフは、多職種で構成されている。具体的には、医師・心理療法士（Th）等の治療スタッフ、保育士・児童指導員等の生活スタッフ、看護師・業務員等の担当児を持たないスタッフからなる。加えて、校区校の「施設内分級」の担任や、教育委員会の「適応指導教室」の学習指導員も、準スタッフとして治療に関与する。

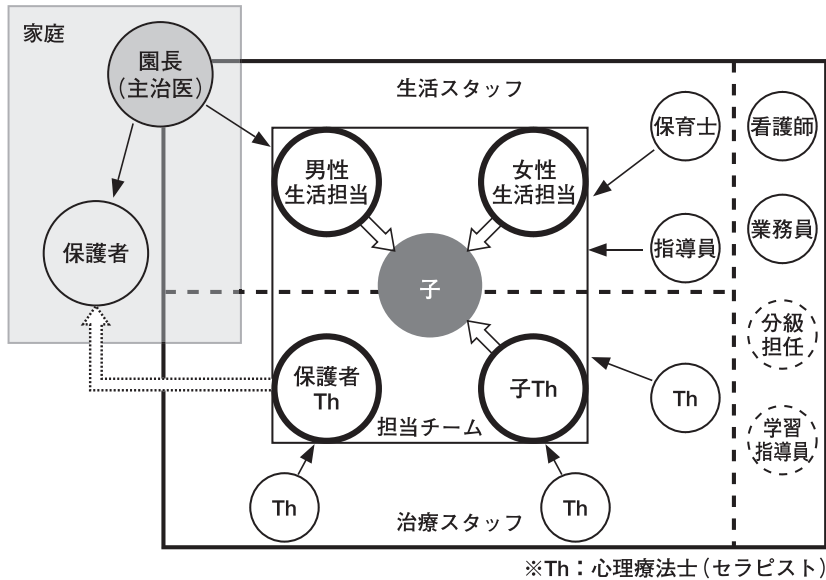
②チーム制

一人の入所児に対して、治療スタッフが担う本人及び保護者の面接担当と、入所児が両親イメージを投影する男女一組の生活スタッフが担う生活担当の計4名が、「担当チーム」を構成する。また、分級担任や学習指導員もチームの準構成員としての役割を果たす。施設内には入所児の人数分の担当チームが存在する。

③分担・分業制

入所児の生活空間や生活時間は、「施設」場面と「教育」場面とに分けられる。連携や情報交換を行うつつも、それぞれの場面の運営や出来事への対応

〈図 1〉 治療構造



については、相互不介入を原則とする。また、治療スタッフは、当番としての夜勤・昼食指導・行事参加は行うものの、その他の日常的な生活場面への介入や直接的な生活指導は行わない。生活場面で現実的な関与や支援を行う生活スタッフと、面接室で心の内面を扱う治療スタッフは、業務や役割を分担・分業している。

④会議システム

入所児に対して、いろいろな立場や職種のスタッフが様々な状況や場面で関与する施設治療では、「空中分解」しないように各種会議を設定している。各会議における協議や情報確認、さらには合意形成のための摺り合わせのプロセス自体が、治療的な意味を持つ。さらに、会議録により、各スタッフはその内容を確認できる。

1. チームミーティング

個々のケースの治療方針の決定に際して一番大きな役割を果たすのが、前述の「担当チーム」である。必要に応じてミーティングを開き、治療方針の決定、確認、修正を行う。

2. 治療会議

治療スタッフは、ケースをより個別的に捉える。ケース理解、担当チームの治療方針の是非、治療の進行管理の適切さ等について、治療スタッフ全員が集まり協議する。

3. 生活会議

生活スタッフは、担当ケースへの個別的な関与とともに、生活場面における子ども集団のマネージメントも行う。立場上、担当入所児間の、あるいは担当入所児と担当外入所児との間の、さらには子ども集団全体の感情関係に晒される。したがって、個々のケースの治療方針の把握とともに、ケース間の治療方針の摺り合わせ、あるいは、集団場面の運営方針の確認を、生活スタッフ全員で行う。

4. トータルスタッフミーティング

毎朝、全スタッフが参加して、前日の申し送りと当日の動きの確認をする。その他、週2回、より深い協議を要する事柄について、情報共有や検討を行う。

⑤「カルテ」システム

個々のケース情報は、個別カルテに集約される。担当チームはもとより、他のスタッフも、ケースの概要の把握、あるいは「今、何が、どのように」という状況や方針の確認は、カルテを通じて行う。

⑥総合環境療法

情短施設は上記のシステムや原則に基づいて運営される。そして、施設の中にある様々な場面や関係を、治療的に活かすべく、戦略的に再構成していくのが「総合環境療法」である。

これらは、適切な治療を行うための仕組みであるとともに、以下に述べるように、スタッフや入所児を傷つきや燃え尽きから守るための仕組みでもある。

施設治療とチームスポーツ

職員集団を「チーム」と捉えるなら、そのチームは、スポーツの、例えば「サッカー」のそれに似ている。チーム作りの根底にあるのはチームカラーや哲学であり、それを基に戦術が組み立てられる。個々の選手は、これらを踏まえて動き、役目を果たす。さらに、マークの受け渡し、オフサイドラインの上げ下げ、攻守の切り替えなどの細かな約束事を確認・共有しながら、実際のゲームに臨んでいる。そうした、大小の原則や約束事の確認・共有が不十分であると、相手にゲームを支配されてパニックに陥り、大量失点をしたり、走り廻らされて疲弊してしまうのは、スポーツも施設治療も同じである。

施設を揺るがすもの～現場は何故病むか？

①ケースの重症化と重症例の増加

社会的養護の問題が顕在化して以降、各ケースの病理は確実に重くなり、入所児の「転移」やスタッフの「逆転移」が生じやすい。しかも、重症の外向

き・行動化群の割合が年々高くなっている。その結果、個々のケースの問題が周囲に波及しやすくなり、不安定な生活状況がさらなる混乱を生んで、施設崩壊に至ることもある。

②対象と構造のミスマッチ

情短施設は「柔」構造の治療施設である。本来は、不登校・引きこもり等の内向き群の情緒障害児が、賦活刺激を受けたり、試行的体験を重ねながら、ゆっくり立ち直るのに適している。その長所は、外向き・行動化群の子どもには、脆弱で容易に破壊されうる短所となる。

③マンパワーの不足

今日、一般的な両親世帯における子どもの人数は、1人か2人である。一方、情短施設におけるケアワーカーと入所児の比率は、スタッフ1人に入所児4.5人である。しかも交替制勤務であるため、実際のケアはさらに手薄になる。

④ケースの病理の投影

機能不全の家族やマルトリートメントの中で育った子どもは、複雑で重篤な病理を抱えている。激しい愛着行動や怒りを示したり、見捨てられ不安による試し行動をすることで、周囲に対して操作的に振る舞う。また、子どもの中の分裂した対象イメージがスタッフに投影されることで、スタッフ集団は、「良いスタッフ」と「悪いスタッフ」に分断される。加えて、スタッフ個人の抱える精神的な課題も露わになる。

⑤「見立て」の甘さと「見通し」の無さ

問題解決への「手だて」は、事前の「見立て」とそれに対する「備え」によって適切なものとなる。したがって、「不十分な見立て」による「無防備な

受け入れ」は、大きな混乱に繋がる。また、最初に、治療のゴールやその達成時期、あるいは、退所後の居場所等の「見通し」がないと、スタッフも入所児も、頑張りの「目途」が立たず、不全感を抱え続けることになる。

危機をどう防ぎ、凌ぎ、潜り抜けるか？

～「チーム(集団)アプローチ」の可能性

①重層性

施設の中には、「担当チーム」<「治療(・生活)のスタッフ集団」<「全職員集団」という、三層のグループ構造がある。各入所児の治療上の責任を負い、しんどさを抱える担当チームに対して、より大きなグループを構成する他のスタッフが、物理的なカバーや心理的な支援を行う。

②多職種制

1. 「生活スタッフ」と「治療スタッフ」

生活スタッフと治療スタッフでは、関与の位相が異なる。治療スタッフには入所前や退所後が、生活スタッフには入所中が、それぞれ主たる関与の時期となる。治療スタッフは、入所時にケースの「見立て」を示し、入所後は、子どもから少し距離のある立場にいて、彼らの逃げ場となったり、状況や関係を把握し、それらを生活スタッフに伝えることで、生活指導の側面支援をする。

2. 「担当チーム」と「主治医」

病院臨床では、管理医(Administrator)と精神療法者(Therapist)を分ける治療形態(A-Tスプリット)が、重篤なケースの治療に有効であるとされる。この考えを施設治療の「主治医」(もしくは管理職)と「担当チーム」の関係に置き換えることで、不安定で操作的に振舞う入所児の治療を適切に行える。

3. 固定的な担当児を持たないスタッフ

心理療法士、児童指導員、保育士以外の、看護師、業務員などの固定的な担当児を持たないスタッフは、入所児の嫉妬心や葛藤を刺激することが少なく、また、役割が明確かつ限定的である。そのため、分級担任や適応指導教室の学習指導員とともに、生活や治療のスタッフの周辺で、入所児にとってのもう一つの感情的な受け皿となる。

③補完と連続性

一人のスタッフが入所児に必要なことを常に提供するのには困難であるが、担当チームでそれをカバーする。また、異動や退職等により担当が変わっても、チーム内の残ったスタッフが軸となって、治療の連続性を確保する。

「チーム(集団)アプローチ」の課題とその対処

①基底的理想集団(basic assumption group)

ビオン(W.R.Bion)は、集団には「課題集団」と「基底的理想集団」の2つの側面があるとした。前者は課題や仕事をめぐる「現実的な側面」であり、後者は無意識・潜在的なものだが、集団のあり方や機能に大きな影響を与える「グループ心性の側面」である。基底的理想とは、不安な状況で、集団が「あたかも〇〇である」と想定しているかのように動くことを示しており、1.闘争・逃避集団 2.依存集団 3.対(ペア)集団の3つの種類がある。集団がこうした性質を内包するものであることを、予め認識しておく必要がある。

②グループの分裂や断裂

①の集団の持つ本来の性質に加えて、入所児の心理的な課題、スタッフ側の抱える課題、入所児とスタッフ間の課題が投げ込まれることで、スタッフ

集団は、更なる分裂や断裂の危機に晒される。その危機を回避するために、以下の点に注意する。

1. 施設の基本理念や運営の方針、共有すべき約束事が、常に確認され、守られているか？
2. 会議システムやカルテシステムなどの、情報共有や確認のための仕組みが、上手く機能しているか？すなわち、「表会議」で活発な論議がなされ、「裏会議」が盛んになっていることはないか？口頭伝達ではなく、必要十分なことがカルテに記載されているか？
3. 異なる職種の業務や、違った立場にいる同僚の状況について、基本的に理解しているか？
4. チーム(グループ)の方針を決めるための摺り合わせや、合意形成への努力を最大限行うにしても、それが困難な時の決定システムを持っているか？
5. 同じ土俵に立つ当事者では、自分らの集団(グループ)で起きていることへの理解や解決が、困難な時がある。その事態に介入するための、施設内・外のスーパーヴィジョンのシステムを持っているか？
- 6.トラブルは、常に連携の隙間で起きる。互いをカバーする「お節介さ」を持てているか？

7. 攻撃(予防)は最大の防御である。常に的確な「見立て」とその修正をしながら、早め早めに「次の一手」を打っているか？

おわりに～施設職員のメンタルヘルス対策

今日、産業精神保健の分野では、メンタルヘルス対策が急務となっている。ただ、福祉分野のそれは全般的に遅れている。制度の整備にあたり、まずは職場の外にメンタルヘルスの気軽な相談先を持てることが重要である。

参考文献

全国情緒障害児短期治療施設協議会(2008年)
「子どもの相談・治療ハンドブック」日本評論社

キーワード：A-Tスプリット

精神分析的な方向づけの下に行われる入院治療で、管理医(A)と精神療法者(T)とを分ける治療形態、もしくはその治療機能のこと。米国メニンガー・サナトリウムでの臨床実践から生まれたもので、自我機能水準の低い、重篤な患者の治療に用いられる。現実と精神内界を扱う治療者を分けることが治療上有効であるとされる。ただ、その機能分化が治療者集団の分裂を助長するという課題も指摘されている。



Ⅲ 現場におけるサポート、連携・協働の可能性

小規模グループケアにおける 支援者へのサポート



ちばしげあき
千葉茂明

目白大学 人間学部人間福祉学科 教授、社会福祉法人東京育成園 理事長

児童養護施設で生活をせざるを得ない子どもたちの生活環境を考え工夫することは、子どもにとって重要な意味を持ち、また、子どもの最善の利益の視点に立ち適切な援助を行う上でも不可欠なことである。

特に、今日の児童養護施設を利用する子どもの措置理由の約8割が、虐待またはマルトリートメント(maltreatment 不適切なかかわり)によるものであるため、子どもたちは心身に傷を抱えることが多くそのケアを行うことは重要な課題となっている。

子どもたちが日々生活を送ることになる児童養護施設の生活環境は、こうした支援をするための基礎となる重要な場であることから、支援者と子どもとの信頼関係が築きやすく、安らかな日々を過ごし、生活上のニーズや心身のニーズに適切に応えることができる生活集団の小グループ化は大切なことである。

戦後、日本の児童養護施設は大舎制が殆どであったが、東京育成園は二代目園長松島により、1947(昭22)年に園の近くの一般家屋を借用し子ども8人と保母1人による、日本で初めてのグループホームを地域の中で実施した。家主の事情で借家を返還することになるまでの約7年間行われた。その結果が子どもにとって良いものであったことから、1953(昭28)年から毎年一棟ずつ小舎を園内に増設し、1964(昭39)年には6棟に分散した完全独立型小舎

制に移行した。その後、今日まで完全独立型小舎制を継続し、その間、グループホームが3ホーム再開して子どもたちの支援の実践を積み重ねて来ている。

本論ではこうした長年取り組んできた小規模グループケアの試行錯誤の実践を根拠にしながら、支援者へのサポートの様々な課題と取り組みについて述べて行く。

なお、ホームで子どもたちを支援する職員を、児童指導員、保母、処遇職員、居室担当ケアワーカー、ケースワーカー等の呼称で専門的に使われているが、ここでは、タイトルが支援職員となっているためこの言葉で統一する。

1. 小舎制・グループホームの課題

小舎制・グループホーム(以下GHとする)は、利用する子どもにとっては利点が多いが、それを支援する職員の視点から考えると多くの課題がある。ここでは、支援職員に視点を置いて、小舎制・GHの課題について述べる。

支援者の視点から小舎制・GHの課題を大きくまとめると、次の4点を挙げることができる。

- ①支援の密室化
- ②職員によってホームの運営が左右される
- ③職員の孤立
- ④長時間勤務の課題

小舎制やGHは、独立した家屋の中で支援が行われるため、支援の様子が外から見えにくく密室化になりやすいことが指摘されている。

「支援の密室化」の問題は支援者によって左右される。そのために、職員の採用は重要な意味を持つことになる。しかし、専門性が高く福祉の心を持った人格の優れた職員採用は基本ではあるが、職員の資質頼りに終わってはならない。密室化を防ぐためのシステムを構築し、子どもたちに適切な支援が行われているか、常に園長をはじめ他の職員が把握でき、支援内容が明らかにされていなければならない。

また、支援職員自らも福祉専門職であることを自覚し、常に仕事の内容を自ら明らかにし、他者から比評を受ける姿勢を自覚しなければならない。そのことは述べるまでもなく、子どもたちの人権や権利を守るためだけでなく、職員自身を守ることもなる。

ともすれば児童養護施設自体が閉鎖的であると言われてきたが、その一つの例として、第三者評価の受審がこれまで日本全体の児童養護施設では進んでいないことが挙げられる。その要因に受審料の問題は否めないが、しかし、元々児童養護施設は閉鎖的な面があり、お金まで出して自らの事業を第三者によって明らかにされることに納得性がなく、積極的になれないと考えられる。しかし、閉鎖的な組織はすべてのものを閉鎖的な視点に陥らせてしまう。

今日の福祉は、利用者をはじめ地域社会に事業内容をディスクローズ (disclose) することが当然となっている。施設責任者がそのことを自覚する姿勢が、密室化になりやすい小舎制やGHの支援者意識の変革に繋がり改善されることが、第三者評価を10年近く受審して来た経験から言える。

次に、「職員によってホームが左右され良くも悪くもなる」との言い古されたことは、担当支援職員の専門性や力量、さらに個性、価値観によって良くも悪くも左右されるとの批判であるが、これは、先

の「支援の密室化」の論議にも関係している。

児童養護施設は、勤務経験の長さにより意見の主導権を持つことが多い、これは、経験主義に重きを置いているところに要因がある。経験主義の全てを否定するものではないが、経験を全能と考えるために支援職員によってホーム運営が左右される結果となる。

さらに、物事の決定がトップダウン方式で行われ、常に園長の意見が細部まで影響を及ぼす旧態依然の組織にも遠因がある。トップダウン方式では、職員は自発的思考を停止し、トップの指示待ちに陥り自ら問題を見つけアセスメントして解決する行為が生まれない。

本来ならば、物事の決定は現場力を信頼し職員からの提案型を尊重し、園長、職員間の合議制により運営されることが望ましい。そのためには職員自らが適切に判断できる専門性と専門性を高めるシステムが保障されなければならない。さらに、支援の標準化を作成し、誰が行っても一定の水準の支援が行えるシステムの構築が求められる。

次に、「職員の孤立」の問題である。支援職員の孤立は、「物理的」、「精神的」、「支援の方法論」において起きやすい。職員同士の連携が物理的に取れず、絶えずホーム内で孤軍奮闘して物事の対処をしなければならない。特にホームの子どもたちとの信頼関係が構築されていない時や、また、子どもたちが落ち着かない時、急な病人やアクシデントが起きた時などは大変な事態となる。さらにこれらが要因となって精神的にも辛く孤立感を増してしまう。

また、自分の支援が適切なのかそうでないのか助言を必要とすることが多くある。特に改めて聞くようなことではなく、日常の小さなことが主なため、タイミング良く適切な助言を得ることは難しく気がつけば自己流の支援になってしまったり、確信のないまま不安な支援を続けてしまったりすることにな

る。職員は意識、無意識のうちに自らの仕事の評価と確認を求め、確信のある仕事をしたいと考えている。これらのことに対して助言や支持が適切に行われることが大切である。

最後に「超過勤務の課題」であるが、小舎制やGHで働く職員は、超過勤務になりがちである。特に、週2回を超える宿直は現行の労働基準法に抵触している。工夫として宿直を夜勤として労基法をクリアする方法もあるが、職員側から見たら根本的な解決になっているのか些か疑問が残る。

2. 課題に対する対応

(1) 4課題対応の7つのキーワード

小舎制・GHの支援職員の4課題の対策としては、課題ごとに対策を述べるより、4課題の対策には共通することが多いため、その共通する取り組みを横断的に述べ、それに各課題の個別の対策に触れて行くこととする。

東京育成園の取り組みの主要な点を下記の7つのキーワードとして挙げ、4課題の対策として述べていきたい。

- ①専門的チームワーク
- ②勤務体制の複数化
- ③本園との連携
- ④情報の共有化
- ⑤相談支援体制
- ⑥専門性の向上
- ⑦支援の標準化

(2) 職員間の専門的チームワーク

支援職員がその役割を効果的に果たしていくために必要なことは、当たり前なことであるが職員間の調和である。職員間の不協和音は生活する子どもの支援に大きな影響を与える。良好なチームワークは、小舎制、大舎制または福祉に関わらず一般の企業においても共通する大切なことである。当たり前すぎるこの条件を前提にするのは、職員間の関係が崩れ

ているところでは何一つ前向きなものは生まれないからである。

施設責任者は、一人ひとりの職員を理解し適切な指導、助言、支援を細やかにを行い職員間の調和への努力と、働きやすさを保障できる職場の構築が求められる。

そのために、常に組織の民主化と改革に努め、施設中心主義から子ども中心主義に視点を置いた運営に努めている。

(3) 職員勤務体制の複数化

「職員勤務体制の複数化」は、「支援の密室化」等、先に挙げた4課題の共通する対策として考えられる。

常にホーム内に複数の支援職員体制(当園ではダブル勤務と呼ぶ)が実現できることは、子どもが全員そろう夕方からの食事の準備、風呂、宿題指導、明日の学校準備、個別相談、睡眠導入支援などの分刻みの支援が必要となる時、また、病気などの緊急時に、一人が子どもを病院に連れて行き、他の職員が残りの子どもたちを支援することができるなど安心である。また、複数の職員の目は密室化や孤立の防止、さらに業務や精神的負担の軽減につながることは述べるまでもない。

しかしながら、小舎制やGHにおける支援職員の常時の複数勤務は、現在の職員の配置数では難しい。現在、東京都では加算により、1ホーム3人の支援職員と兼任支援職員の3.5人体制が可能となり、1カ月の約半分近くが担当支援職員により複数体制を実現している。その他の日は、居室担当を持たない統括主任、ファミリーソーシャルワーカー(以下FSW)、アフターケア職員、里親支援職員等が必要に応じてホームに援助に入る。さらに心理治療担当職員、栄養士、調理職員が子どもたちと一緒に食事をしたり、または、ボランティアの方々を活用した

りして補い、常にホーム内に複数の職員等が存在するように、各月、各ホームの勤務体制を統括主任がコーディネートしており、全ての日が複数体制に至っていないが、月の3分の2近く複数体制が図られ4課題の相当な対策になっている。

(4) 本園との連携

「本園との連携」は、日ごろから、各ホーム支援職員の相互交流や本園から各職員が往来したり、子どもたちも行事の時に限らず本園に来たりして交流を行っている。また、親との交流も本園で行いGHなどの親子の状況を本園職員が知る機会となり、これらの情報の共有は連携の際の基盤となる。特に、親の対応援助やホーム内でのトラブル、さらに緊急対応が必要な時には情報が共有されていることは重要である。

先に述べた複数勤務体制により連携が常時図られているが、さらに特別な援助の内容によっては、本園の居室担当の専門職員やそれ以外の統括主任、FSWや心理治療担当職員等の各専門職員が援助している。このために、組織的支援体制として、統括主任、主任(居室担当支援職員兼任)、FSWなどの各専門職員、ISS(Intermediate support staff:中間支援職員)の組織化を図り各小舎、GHの運営を支援している。

(5) 情報の共有化

先に述べた連携の基盤となる「情報の共有化」の取り組みは、施設内と園外のGHを結ぶインターネットVPN(Virtual Private Network)システム(以下VPN)により、各ホームが常にネット上で情報を相互に確認することができるようになっている。例えば、毎日の各ホームからの報告、予定は、毎朝の連絡会議でパワーポイントを活用し視覚的に情報の共有化を行い、また、午後からの出勤職員もPCで

確認ができる。さらに職員会議の際のプレゼンテーションにも効果的である。また、日々の子どもの行動記録はその日の内に書き込むことを基本とし、ネット上でいつでもどのホームの職員でもタイムリーに読むことができる。また、子どもの自立支援計画やインシデントまたはアクシデントケースをネット上にアップし、各職員が会議前に事前に読んでおくことや、招待行事をはじめ全職員への共通の連絡や、また個人的な情報伝達にもこのシステムが大きな効果を発揮している。こうしたITはさらに進化を続けおり、如何に活用するかが重要と言える。

(6) 相談体制

「相談支援体制」は、各ホームのホーム長は当然のことながら、園長、統括主任、主任が常時相談体制を取っており、加えて各専門職員から、家族支援ではFSW、子どもの心理的課題に対しては心理治療担当職員または精神科医、献立、料理、食育さらにキッチン周りの衛生管理の指導や助言は栄養士や調理職員が行っている。さらに、大学教授により定期的に相談援助が受けられる体制を整えている。

(7) 専門性向上

次に「専門性の向上」については、従来の園外主催の研修参加だけでは充分ではないため、独自の取り組みを行っている。その事例を以下に紹介する。

1. オン・ザ・ジョブ・トレーニング:

OJT(On the Job Training)

この研修は、職員同士の学び合いとして、各職員が講師となって行うものであり、現在以下の研修が行われている。

① 新任職員への援助技術実践演習等

新人職員は、3月に採用内定者研修として、理事長、園長をはじめ統括主任、主任、FSW、アフターケア職員、心理担当職員、栄養士、事

務局長など各専門分野からオリエンテーションを受ける。4月以降は、配属されたホーム以外の各ホーム及び併設保育所での実習を半年かけて行う。また、配属のホーム長からは約1カ月間集中的にOJTを受け、その後は担当ホームのチーム職員から日々の業務の中でOJTを受けることになる。

その他に、先輩職員が講師となり、新人職員OJT研修カリキュラムに基づき具体的な実践事例などを取り入れたロールプレイなど、演習形式で年5回ほど行われている。

②中間職員への援助技術実践演習

これは、当園の勤務体制の事情によるもので、2ホームを兼任している職員のためのOJTである。統括主任のコンサルテーションの下、兼任職員が相互に発題者となり共通する課題に対して学び合いが行われている。

③ホーム長へのホーム運営の実践演習

ホーム長OJTでは、各ホーム長が相互に発題者となり、ホーム運営、ホーム内のチームワーク作り、有効なホーム会議のあり方、勤務時間の問題等多くの共通する課題に対して学び合いを行っている。

④子ども・家族再統合におけるFSWとの連携

子どもが家族と再び暮らせるために、随時、支援職員とFSWとともに作成した援助計画に基づき、FSWがケースの進捗状況を管理・助言するケースマネジャーとしてケース会議が行われている。特に、園オリジナルの「DO計画」、「モニタリング評価システム」などにより、計画がより確実に実行されるための取り組みを行っている。

⑤心理担当職員との連携

子どもの心理的な課題に対して、随時、各ホーム担当支援職員と情報を共有し、心理担当者

や精神科医からのコンサルテーションが行われている。

⑥アフターケア職員との連携

退園していく子ども、また家族が確実に社会的な自立を果たすために、退園後に時系列的に起きる問題を調査して課題を標準化し、園内の日々の支援に活かしたり、随時各ホーム担当支援職員と話し合い、アフターケアや計画作成に活かしたりしている。

⑦園内研修

園の状況に必要な課題をタイムリーに学ぶため、外部から講師を招いて研修を行うもので、年4、5回開催している。

II. オフ・ザ・ジョブ・トレーニング：

Off-JT (Off the Job Training)

園外の機関が主催する研修に参加するものや資格取得のために以下のように行っている。

- ①園外研修へ全職員が最低年1回は参加、研修は自己選択と園長等の指定により参加
- ②社会福祉士等資格取得の支援
- ③大学院等の進学への支援

III. ワークショップ(研究活動の推進)

中間職員以下の職員が中心となって推進し、職種を問わず全職員が参加して行うものである。職員は、研究したいテーマを選択し3年間かけて研究成果を出す。そのために研究費が各研究グループに支給される。毎年、6月に中間発表を行い、3年後に研究結果を紀要としてまとめる。現在、7グループが夏・冬休みなどの繁忙月を除き、だいたい隔週で研究を進めている。

(8) 支援の標準化

子どもは施設を選ばない、子どもはホームを選べ

ない。子どもの選択権は保障されることが好ましいが、市場原理が及ばない措置制度においては難しい。故に、措置された子どもが、質、量ともに同じ支援サービスを受けられるための方法を考えなくてはならない。そのためには支援の標準化の作成を行い、新人でもベテランでも同じ支援が行えるようなシステムが必要である。現在はまだ十分にできていないが、第一段階として各種の業務マニュアルを整備して実施している。

いくつかの実践例を紹介したが、この他に忘れてはならないのは、「法定時間の順守」である。児童養護施設の勤務時間は総じて超過勤務になりやすい、特に、小舎制・GHの超過勤務は顕著である。ある程度の超勤保障はしているが、全ての超勤に対応できる財源は措置費にはない。措置費が改善されるまでは、IT活用など優れた機器の活用による業務の省力化の工夫、さらに、勤務内容の再点検を行い、時間ごとの業務内容を標準化して計画的に行う。特に、子どもたちが学校に行っている間の時間帯の活用を考え、時間に流されず超勤をなくす努力を求めているが、多くのホームで成果が見られている。また、有給休暇の取得が困難になりやすいため、年に1回、連続7日間の有給休暇取得制度を創設した。これにより権利として誰もが取得できるため好評で改善が見られた。しかし、宿直が週1回の労基法遵守は未だ困難である。

(9) 利用型施設としての児童養護施設

児童養護施設は戦後、戦災孤児、引き上げ孤児等、いわゆる親や家族を失い行き場のない子どもたちのための第2の家庭として、特に小舎制においては園長夫妻を「お父さん」、「お母さん」、職員を「お兄さん」、「お姉さん」と呼ぶ「家族的養護」を目指す時もあった。現在では里親制度がこれに当たる。(なお、「家族的養護」は意図的な模擬家族を構成し、

「家庭的養護」は生活の環境が一般家庭と同じ、またはそれに近い物理的条件の中で暮らす場合と考える。)

昭和30年代の初めごろには、それらの子どもたちは児童養護施設を退園し社会自立を果たして行った。しかし、児童養護施設の使命はそこで終わることなく、新たなニーズのために現在も必要とされている。

昭和30年代以降から現在、利用する子どもたちの約90%を超えて親が存在しており、親、家族を含めた支援が必要となっている。ゆえに、職員は戦後のように子どもたちの親になる必要はなく、親子の絆を結び直すための支援者としての役割が重要となっている。

つまり、病気の時に誰もが一時的に病院に入院するように、施設生活は脆弱な家庭が再生されるまでの一時的な場として、子どもと家族を支援する「利用型施設」としての役割を果たしていかなければならない。

そのためには施設は居室担当支援職員をはじめとし、FSW、心理治療担当職員、栄養士など全ての専門職員の総合的支援による「総合養育環境療法」の場として、子どもの心身の支援、家族の再生支援を行い、今日のニーズ変化と子どもの真の願いに応えなければならない。そのためには、児童養護施設は高い専門性を備え支援のあり方を大きく変えて行くことが求められている。

キーワード：

「総合養育環境療法」と子ども家族支援

「総合養育環境療法」とは、虐待などで受けた子どもの心身の傷を治療するために、児童養護施設の生活支援や活動などの環境そのものを生活治療と考え、加えて施設内の各専門職員の協働による総合支援によって行うことをいう。

児童養護施設の子どもの殆どに親が存在しながら一緒に住むことができないところに、日本の家族の脆弱さと多問題の縮図がある。親、家族も含めた支援が新たな課題となっている。

Ⅲ 現場におけるサポート、連携・協働の可能性

児童養護施設における スーパービジョンの活用と課題

—ある小規模児童養護施設の 非常勤スーパーバイザーの考察



横浜女子短期大学 保育科 准教授 **ステイーヴン・トムソン**

はじめに

児童養護施設におけるケアワーカー（直接子どもの養育を行う保育士や児童指導員）の質的向上が早急に求められている。その理由として、施設養護が虐待を受けた子どもの受け皿になっているため情緒や行動面に問題を抱えている子どもが増えていること、施設養護では子どもの「養護」のみならず「計画的な支援」が求められていること、施設内虐待（職員が子どもに対して虐待を行う）が深刻な問題として浮上したことが挙げられる。入所する子どもの家庭背景や抱えている問題が複雑化する中、児童養護施設のケアワーカーは子どものニーズに応えるための十分な教育や実践経験を積み重ねられていない。この状況の中、ケアワーカーは子どもと密接に関わる中で、無力感、無防備感、孤立感を経験するリスクが高い。ケアワーカーの質的な向上のみならず、ケアワーカーを支える方法としてスーパービジョンがある。本稿では、ある小規模児童養護施設におけるスーパービジョン活動の実践を通して児童養護施設におけるスーパービジョンの活用と課題について考える。

I. スーパービジョンとは何か

社会的養護の現場においては「スーパービジョン」という言葉は比較的に多く使われるようになった。昨年通知された「児童養護施設運営指針」には、職

員の資質向上についての項目でスーパービジョンが挙げられている。しかし、「スーパービジョン」についての共通理解は十分にできておらず、児童養護施設における「スーパービジョン」を取り上げている論文や研究も極めて少ない。従って、ここでは、スーパービジョンの定義、ケアワーカーに求められる役割、施設におけるスーパービジョンについて考える。

1) スーパービジョンの定義

本稿では、スーパービジョンを専門的知識や経験を有する者が施設職員（ケアワーカー等）を対象に実施する専門家養成のための支援と定義する。要するに、スーパービジョンでは、スーパーバイザーとして位置づけられている者が、直接的に職員を支援することにより、職員の成長（理解や支援技術の向上）を促すとともに子どもの養護や支援内容の質を保障することがその目的である。スーパービジョンが効果を発揮するためには、その内容は「教育的な機能」のみならず、「支持的機能（サポート）」、「管理的な機能」を果たすことが重要である（Shulman、1995）。施設職員に求められている支援内容の難しさ、子どもとの関わりで生じる無力感などを理解し、支えることもスーパービジョンの役割である。また、施設環境も職員の満足感や子どもの養護内容の質と深いかわりがあり、スーパービジョンは施設の運営管理（例えば、職員の勤務体制、職員会議の持ち

方、ケアワーカーと専門職との連携など)と関わることも必要である。スーパービジョンを実施する者には、職員のニーズや経験により、スーパービジョンの内容を臨機応変に調整することが求められている。社会福祉の分野においては、スーパービジョンの実施方法として「個別スーパービジョン」、「グループ・スーパービジョン」、「ピア・スーパービジョン」、「セルフ・スーパービジョン」と4種類の形態に分類される(福山、1997)。本稿に報告されるスーパービジョンは主に「グループ・スーパービジョン」に当たる。

2) ケアワーカーに求められる役割

ケアワーカーのスーパービジョンを考える際、ケアワーカーに求められている役割を把握することが大切である。筆者は、児童養護施設のケアワーカーの役割を、「生活環境における支援」、「学校との連携」、「親子関係・親子調整」、「自立支援計画の策定・実践」と分類している。

●「生活環境における支援」

「生活環境における支援」とは、子どもの生活環境(施設によって名称は異なるが、寮、部屋、ユニットと呼ばれることが多い)で行われる日常生活や生活場面での出来事を治療的に活用することを意味する。特に基本的な支援内容として、ケアワーカーによる安定した生活日課の提供(子どもの年齢や発達段階にあった日常生活の枠組み)、子どもとの信頼関係づくり(安全・安心感を得られる大人として関係を築く)、子どもとの問題解決(日常生活に起きる出来事や問題について子どもと向き合い、問題解決を図る)、子どもの暴力的な言動への対応(子どもの暴力への対応と同時に安全な生活環境の維持)、子ども集団への関わり・働きかけ(共に生活している子どもたち同士の連帯感や共有の価値観の実現)が挙げられる。

この生活環境で子どもが経験するケアワーカーとの信頼関係や治療的な関わりは施設養護の基盤であるため、「生活環境における支援」はケアワーカーにもっと求められる役割である。

●「学校との連携」

子どもにとって学校は学問的な学びの場のみならず、大切な社会性、人間関係を学ぶ場でもある。従って、ケアワーカーが学校と密な連携をとり、子どもの学校環境での安定を図ることは大切な養護内容である。施設で生活をする子どもの多くは虐待などを背景に発達の遅れが生じている場合もあり、集団(クラス)で機能することを苦手とし、授業内容に付いて行く力も乏しい。従って、学校との連絡・連携を密にして、学校の様子、宿題の提出状況、施設における子どもの宿題・勉強への取り組み、施設における子どもの様子などを共有したい。子どもが十分にクラスの中で機能できない、授業内容を理解できないなどの場合、学校と特別支援学級への移動も検討する必要がある。外部の専門機関(学校)との関わりであるため、ケアワーカーは主任や中堅職員と一緒に行動することもある。

●「親子関係・親子調整」

児童養護施設で生活している子どもの8割が少なくとも片親がいる。子どもとその親の関係を支援することは施設の機能であり、ケアワーカーはこの機能にかかわることも求められている。「親子調整」という支援活動の基底には、子どもと親(家族)の関係は容易に代替できない、大切な人間関係であるとの考え方がある。子どもと親の関係維持や関係回復は子どもの喪失感の解消、自己肯定感の回復、永続的な人間関係(家族関係)の実現、自立に向けてのサポート・ネットワークの構築のために重要である。従って、深刻な虐待のケースなどを除き、親子調整は施設養護の基本的な

支援内容である。親子調整を行うため家庭支援専門相談員が施設に配置されているが、ケアワーカーの協力や理解が求められる。ケアワーカーが子どもの面会や帰省前に伴う緊張や不安に対応し、面会や帰省終了後に子どもを支えることは大切な役割である。さらに、ケアワーカーが親に近況報告を行ったり（電話や手紙）、子どもと親の間をとりもったり、面会の付添も行う場合もある。

●「自立支援計画の策定・実践」

自立支援計画とは、子どもの短期、中期、長期的な目標とその具体的な支援内容を明確に示すものである。児童相談所の養護方針、子どもの意向、子どもの生活上の課題などに基づき、策定される。自立支援計画は、子どもの優先課題とその支援内容（専門職、家庭支援専門相談員や心理職による支援を含む）を示すものであるため、子どもの課題やニーズを客観的に把握する（アセスメント）能力が求められる。この自立支援計画の策定は子どもの担当ケアワーカーに任せられていることが多いが、他のケアワーカーや専門職（家庭支援専門相談員、心理職など）と協議しながら作成することも必要である。自立支援計画の策定後、その支援内容を実践し、定期的に支援内容の評価と見直しを行うことが求められる。

3) 施設におけるスーパービジョン

スーパービジョンとは、ケアワーカーがこれらの役割を十分に実践できるよう行われるケアワーカー支援活動であり、上記で紹介したとおり、必要に応じて、「教育的機能」、「支持的機能」や「管理的機能」を果たすことを目的としている。「教育的機能」として、施設で生活する子どもの理解や支援に欠かせない概念や技術（特に、措置に伴う子どもの喪失感、子どもの過剰適応、子どもの試し行動、エンパワメント、真実告知など）が理解され、実践で反映

されるように支援する。「支持的機能」については、ケアワーカーは心理面で課題を抱えている子どもと親密にかかわるため、共感的疲労、二次的被害、強い無力感を経験することは多いことを理解し、十分にケアワーカーの精神面を支える。「管理的機能」として、ケアワーカーが効果的に協力・連携できるように支援を行う。施設内における協力・連携には「同職種との関係」（ケアワーカー同士）と「他職種との関係」（ケアワーカーと専門職など）の側面があり、特にケアワーカーが子どもの養育や支援において孤立しないことを注意したい。

II. 児童養護施設におけるスーパービジョンの試み

筆者は非常勤スーパーバイザーとしてある小規模児童養護施設においてスーパービジョン活動を行っており、ここではその内容を紹介する。当施設では、小規模グループケアを実践しており、各生活環境（部屋）では3名のケアワーカーが平均6名の子どもの養育に取り組んでいる。毎週、職員会議が開かれており、筆者は午前中の職員会議と午後の時間においてスーパービジョンを行っている。スーパービジョンは主に以下の3つの形式で実施している。

1) 職員会議でのグループ・スーパービジョン

職員会議では、ユニット別にケアワーカーが子どもの近況報告（子どもの様子）を行う時間が設けられており、その内容についてグループ・スーパービジョンを行っている。子どもの近況報告では、ケアワーカーは職員全体やスーパーバイザーに共有したい子どもの状況、または対応方法の助言を求めて子どもの出来事（エピソード）などを発表する。ここでは数名の子どもが報告されるため、スーパービジョンの内容は「広く・浅く」との特徴があり、ケアワーカーに対する助言、励まし、先週に挙げられた子どもの状況報告（モニタリング）が主な内容となる。

2) ケース会議におけるグループ・スーパービジョン

ケース会議としては、年に3回各子どもの自立支援計画会議と随時行われる緊急ケース会議があり、ユニットのケアワーカー、主任、施設長、専門職(家庭支援専門相談員や心理職)が集まり、少人数での会議となる。自立支援計画会議では、子どものニーズ・アセスメント、専門職の活用、ケアワーカーによる支援内容が検討される。自立支援計画が総合的に子どものニーズ(日常生活、学校生活、家族関係におけるニーズ)を反映していることを確認することがスーパービジョンの主な役割となる。緊急ケース会議では、出来事や問題行動が報告され、ケアワーカーの対応方法と施設職員の協力体制(ケアワーカー、主任、施設長など)が決定される。スーパービジョンを通してケアワーカーを支え、子どもが思うように安定しない(行動しない)ことにより感じる無力感を共感することも大切な支援内容となる。

3) 変則的個別スーパービジョン

職員会議やケース会議の合間に変則的な個別スーパービジョンも行っている。ここでは、ケアワーカーは自ら相談内容を提示し、スーパービジョンを求める。相談内容の多くは、グループ・スーパービジョンで受けた助言や指摘の確認、以前相談したケースの近況報告と追加相談である。ケアワーカーが自主的にスーパービジョンを求める形であるため、個別スーパービジョンを受ける者は中堅ケアワーカーが多い。新人ケアワーカーが個別スーパービジョンを求めることが少なく、自ら相談内容を提示し、積極的に相談を求めることを難しく感じていると考えられる。

Ⅲ. スーパービジョンの課題

非常勤スーパーバイザーとしてケアワーカーのスーパービジョンを行い、施設の営みとかわる中、

様々な課題が明らかになっている。効果的なスーパービジョンを実践するためにはスーパーバイザーの専門知識や援助技術(ケアワーカーを成長させる技術)は欠かせないことは無論である。しかし、効果的なスーパービジョンに向けての課題は他に数多く存在する。ここでは、非常勤スーパーバイザーとしての経験で感じている課題を3つ挙げたい。

1) 支援技術の開発

当施設でのグループ・スーパービジョンにおいて、「生活環境における支援」、「学校との連携」、「家族調整」、「自立支援計画」の主要なケアワーカーの役割のうち、もっとも難航しているのは「生活環境における支援」である。その理由として「生活環境における支援」は施設養護のもっとも基本的な営みでありながら、専門的な支援としての認識や支援技術の開発が十分に進んでいない。例えば、子どもとの問題解決の営み、子どもの暴力への対応、生活集団への働きかけなどについて基本的な方法論が十分に存在していない。特に深刻なのは子どもの暴力への対応方法の欠如である。施設において衝動的で暴力的な子どもが増えている中、子どもの行動が暴力に発展した瞬間、ケアワーカーが行うべき判断と行動を示す方法論は大変乏しい。従って、スーパービジョンで教えられる「生活環境における支援」に関連する理論や支援方法の開発は急務である。

2) 新人ケアワーカーのスーパービジョン

新人ケアワーカーはもっとも精神的な支え、教育的な指導、モニタリングを必要とするが、当施設のグループ・スーパービジョンは新人ケアワーカーのニーズに十分に答えていない。当施設のグループ・スーパービジョンでは、子どもの問題行動への対応や支援内容が主な内容であり、ユニットのケアワーカー全員に向けた内容である。海外の研究(Myers,

Bibbs, Orozco, 2004) では、ケアワーカーの子どもとの相互関係における発達過程が強調され、ケアワーカーが「子どものために行動する」段階から「子どもとともに行動する」段階(4段階)が確認されている。特に「子どものために行動する」1段階では、子どもの成長が阻まれるのみならず、ケアワーカーは疲労状態に陥る危険性が高いことが指摘されている。従って、新人ケアワーカーの質的向上や燃え尽き症候群を防止するためには、新人ケアワーカーのニーズにあったスーパービジョンが必要であり、限られた時間と資源の中、新人ケアワーカーのスーパービジョン体制作りが課題である。

3) 生活環境におけるスーパービジョン

ケアワーカーの基本的な営みは「生活環境における支援」であるため、子どもの生活環境におけるスーパービジョンは欠かせない。当施設で行ってきたスーパービジョンは職員会議やケース会議の場で展開されるものである。しかし、子どもの生活環境(ユニットなど)はダイナミックな環境であり、ケアワーカーは常に判断し、子どもに対応(支援)することが求められる。従って、ケアワーカーの質的向上のためにはスーパーバイザーが生活環境に入ることは大切である。生活環境の中でスーパーバイザーはケアワーカーと子どもの関わりを観察し、子どもとの関わりや支援技術の見本を示し、時には出来事に介入することが必要である(Myers, Bibbs, Orozco, 2004)。スーパーバイザーが生活環境に入ることはケアワーカーの学びの機会となり、観察された内容はスーパービジョンの材料にもなる。スーパーバイザーが子どもの生活環境に入り、スーパービジョンを展開することは効果的なスーパービジョンに繋がる。この種類のスーパービジョンを実現するためには、スーパーバイザーは経験と援助技術に優れていること、子どもの生活環境に入る時間があ

ること、ケアワーカーに信頼されていることが必要となる。この形式のスーパービジョンをどのように実現できるのかが課題である。

まとめ

スーパービジョンとは、ケアワーカーの養成・支援技術の向上を目的に行われる支援である。スーパービジョンには「個別スーパービジョン」から「セルフ・スーパービジョン」と様々な形式があり、施設の特徴にあったスーパービジョン形式を実践することが大切である。本稿では、筆者が非常勤スーパーバイザーとしてかかわっている小規模児童養護施設のスーパービジョン体制と支援内容を紹介した。非常勤スーパーバイザーとしての活動は週1回行われ、その形式は主に職員会議やケース会議におけるグループ・スーパービジョンである。当施設において、ケアワーカーに必要な教育やサポートを提供するための課題として、「生活環境における支援」の理論と支援方法の開発、新人ケアワーカー向けのスーパービジョンの実現、子どもの生活環境におけるスーパービジョンの実施を提示した。

参考文献

- ・福山和女(1997)「スーパービジョン体制の必要性と課題」28(2) 児童養護
- ・Myers, P.G., Bibbs T., Orozco, C. (2004). Staff supervision in residential care. Child Adolescent Psychiatric Clinics of North America, 13, 309-325.
- ・Shulman, L. (1995). Supervision and Consultation. National Association of Social Workers (19th), vol.3, 2373-2379.

キーワード：生活環境における支援

児童養護施設などの生活環境(部屋、ユニットなど)を治療的に活用することを意味する。この理念が普及されるきっかけとなったのは1969年に出版された「The Other 23 Hours」(日本語訳は「生活の中の治療」、1992年に出版)である。この図書では、心理療法やカウンセリング以外に子どもの生活環境は治療や回復に生かせることが強調された。現在、児童養護施設で子どもの治療のために心理職が期待される中、ケアワーカーは子どもの支援や治療の中心的な役割を果たすという理念は大切である。

Ⅲ 現場におけるサポート、連携・協働の可能性

施設現場を支える 児童相談所

— 現状と課題、そしてその可能性を考える



横浜市中央児童相談所 医師 かない つよし
金井 剛

1. はじめに

人を相手にする仕事は複雑で様々な能力や知識や配慮を要する。その対象が他人の子どもとなるとその困難性は一層増すことになる。小規模児童養護施設(以下施設とする)やサテライト型の施設が主流となりつつある現在、また虐待を受けて傷つき、発達にも問題を生じている子どもが多くを占めている。現在、施設職員は、一層子どもに密着し、生活のほとんどを子ども達と過ごすことが求められているように見える。子どもとの関係は里親に近い密接なものに近づいている。

一方その業務内容に見合うだけの待遇は用意されておらず、職員は短期間で退職することも稀ではなく、多くの施設では、数少ないベテランと数年の経験しかない若い職員ばかりで、中堅職員がほとんどいない状況にある。おのずと子どもへの対応は余裕が欠くという悪循環がそこには生じることとなる。

外部者を助言者や子どもへの対応の決定者として招き入れるなど、様々な工夫がなされているが、忙しさや人手不足などから、十分な研修の機会も与えられずにいるようだ。

施設内不応適や問題行動故に、施設の後方支援を目的とした一時保護所の自立援助部門(横浜市で平成18年度から自立援助と施設後方支援を目的に設置された定員10名の一時保護所内の一部門)に続々と子ども達が送られてくる。施設だけでは子ども達

の多様な問題に対応しきれず、児童相談所や医療機関との連携が求められるようになってきている。

2. 児童相談所の介入について

かつて10年ほど前までは「施設に入れば児童福祉司の仕事は終わり」とベテラン職員が言っていたように、子どもへの支援は施設に任せておけば事が済んでいたようだ。最近では家族再統合(以下再統合とする)の気運の高まりや虐待による子どもの心身の処遇困難性などから、措置後も児童福祉司を中心に児童相談所が子どもに関わる機会が増している。一方、施設には家庭支援担当職員や心理職員が配置されるようになり、再統合の判断やプログラムを、児童相談所と施設が合議して進め、措置解除後も施設が児童相談所と役割を分担しつつ、子どもとの関わりを続けるようになり、児童相談所と施設の関係はシステム上密になったと言える。それでも、施設が児童相談所の援助を求めてくるのは、多くの場合子どもへの対応が行き詰ってからであり、相変わらず施設が閉鎖的な場であると感じることも多い。

具体的な処遇困難例としては、規則破りなど職員への反抗、性加害と被害、万引きや喫煙など虞犯行為、気分障害や睡眠障害、愛着障害や不登校など精神科的問題、発達のバランスの悪さ故の問題、夜尿やチックなどの問題等が挙げられる。これらの多く

は生育歴の悲惨さに根差しており、措置前から連続して存在し、あるいは潜在し、継続した支援や治療を要するものである。児童相談所は、それらの問題と治療の関わり必要性を、明確に強調して施設側に伝えることなく、子どもを措置してしまうことが多い。また、施設側も問題点に大きな関心を抱くことなく受け入れている現状がある。

そのため、施設入所後、子どもが施設に慣れた頃からそれらの問題を出すようになり、「受容」を是とする（許容と混同していることも多い）施設職員が一定期間抱え込み、子どもとの関係が深まらない時や問題が改善しない時に、職員にウンザリ感や徒労感が生じてしまう。そこに至って初めて施設もSOSを発してくるのである。

最近では、入所時に、子どもの問題点と今後発生するであろう行動特性などの予測と、その時の対応方法について、児童精神科医としての意見書を施設から求められることがある。負担と責任は大きい、問題発生に至らないための対応の方向性を共有し、問題発生の早期に協働して対応することが可能であり、大切なやりとりであると考えられる。

児童相談所が施設から介入を求められると、施設とカンファレンスの機会を持ち、施設内での子どもの様子とそれに対する職員の対応の様子等を聞き出す。さらに職員間で対応方針が一致しているか否かを具体的に確認する。方針の不一致を子どもが感じ取り、そこを突かれてかき回され、養育力を奪われ、そのことで子どもが一層不安になり、行動を激しくしていることが多いからである。まずは施設内でできることを探るのである。もちろんこの時心理検査の結果や児童相談所が把握している生育歴などから、適当と思われる対応方針を提示することも児童相談所の役割ではある。

処遇困難となつてからは、その子どもに対する援助者を拡げることが重要となる。学校場面の問題が

大きい時には、学校・施設・児童相談所の職員が集まり対応を話し合う必要がある。心理的な支援を要する場合には、児童相談所が直接子どもに関わるため心理司の定期的な面接等を行う（最近では施設にも心理司の配置が進んでいる）。行動の激しさや何らかの精神症状を認める時には、入院も含めた精神科医療の導入を協議し手配する。このようにして必要に応じて支援の輪を広げていく考え方が求められる。

子どもが様々な問題行動を起こす時、直前にあったエピソードに反応していることが多いが、さらに根底には様々な葛藤が潜んでいることがある。親の面会が途絶えた、施設を去った後の居場所や進路が定まらないなどが代表的である。性被害を受けた子が、被害を受けた日が近づいた頃に不安定になることもある。そういった根底にある背景にまで目を向けることが、日々子どもに接していると見えづらくなることもあり、その点を指摘することも情報を詳細に有して、子どもとやや離れた距離を取れる児童相談所の役割かもしれない。

また、もっと根源的な、自分は何故施設で生活しなければならないのか、何故親は自分を捨てたのかといった問いに答えるのも児童相談所であるべきである。施設と児童相談所がそのタイミングと内容を十分話し合っ、情報を整理し、子どもが極力傷つかないように、それでいて嘘ではない内容を伝えるのである。このことによって、落ち着きを取り戻す子どもも少なくない。

それでも施設での生活が困難になると、措置変更を余儀なくされることもある。これを施設側から望んできたとしても、施設職員が全員一致しているとは限らず、挫折感や迷いを抱いている職員も少なくない場合が多い。この際に、その子どもを養育していきたいと望む職員が複数いる場合には、引き続き養育をお願いするが、一人になってしまった場合に

は基本的に措置変更を考えるようにしている。孤立した職員が疲弊し子ども共々傷つくことを避けるためである。こういった状況に対して子どもは敏感である。

子どもが大きな問題を表出すると、担当の職員が周りの職員から責められ、チームワークが崩れることは稀ではない。管理職員と担当職員の対立に発展する場合もある。そうなると担当職員は子どもをさらに抱え込むことになり、時には子どもを責めてしまうことにもなる。第三者である児童相談所がこの点に配慮し介入することは重要である。児童相談所と感情的に敵対してしまっている場合には、子どもの主治医などにこの配慮をお願いしてもよい。具体的には、子どもの処遇困難性を伝え、職員の頑張りを評価し、悪循環の病理を抜け出すために第三者の介入を促すことである。以前措置変更した際に、直接施設を変更する前に、一旦子どもを精神科に入院させ「本来医療を必要とした事例をお願いして申し訳なかった」として、施設職員の挫折感を軽減しようとしたこともあった。

児童自立支援施設への措置変更や精神科医療機関への入院に至った場合、その後子どもが元居た施設に戻れない場合が多い。ぎりぎりまで施設で養育し、職員が子どもに対して無力感を感じてしまうと、その段階で再び子どもを引き受けるといった意見は誰も出せなくなってしまう。筆者自身そのような事例を数多く経験している。その時に最も不幸なのは当の子ども自身である。幼児期から育った施設を追い出されて、愛着も感じている職員と別れなければならない、また、措置変更先の生活に慣れるため、それまでの関係性を多くの場合は断ち切られてしまう。親から分離されてやっと立ち直りかけた時に、である。こういった事例を多少なりとも少なくするためには、やはり早期からの治療的介入と、現実的には困難なこともあるが、戻ることを前提とした早めの措

置変更も考えなくてはならない場合もある。その方が施設の職員も傷つかない筈である。都市部ではこの施設も定員を満たしていることが多く、簡単な話ではないが。

親や関係者への対応に施設が疲弊してしまうこともある。施設に直接攻撃を向ける親、様々な要求をしてくる親、面会などの枠を勝手に壊そうとする親など、対応に苦慮することも多い。基本的に親対応や親への枠組み作りは、児童相談所が担うべきことである。夫への不満や恨みなどが子どもに向かって虐待が発生する事例はしばしば経験する。子どもと生活を共にする施設職員にも同様のことが生じる恐れがある。すなわち、親との関係不調が子どもとの関係に反映してしまう危険があるといえる。対応する職員を絞る、園長などの権威を活用する等の助言を行うことも有意ではあるが、生活場面を直接支える立場にない児童相談所が、施設と分担して、面会の枠や親の苦情に対応することも施設を支えるための大切な仕事であるといえる。子どもへの理解が不十分な幼稚園や学校などへの働きかけにも、同様の対応が必要になる。

その他にも児童相談所を活用すべき事柄は多い。施設内の性的な問題に対して、子どもへの性教育や性加害プログラムを児童相談所が行うことも横浜市では多い。暴力や虞犯行為、反抗的な子どもや職員との関係不調が生じたときには、子どもを一時保護し、冷却する機会をもつこともできる。横浜市では、前述した自立援助部門が施設の後方支援を担っている。このブロックからは登校やアルバイトに通うことが可能であり、子どもの自立訓練も担っている。

3. 現状と課題・方向性

子どもの施設措置は、児童相談所の援助方針会議で決定される。その際に子どもと施設との「相性」を重視することが必要であるが、この10年程は施設

の飽和状態が続き、その選択ができず、とにかく空いている施設に措置するという傾向が強まっている。

その結果、子どもの不適応は生じやすく、さらに被虐待児童の入所児童に占める割合が格段に大きくなってきている等のため、子どもと親の問題は困難さを強め、問題の発生に拍車をかけている。施設の職員は「なぜこんな難しい子どもを送ってきたのか」と被害的になり、児相の職員は「他にないのだから仕方ない、施設はなぜもっと頑張ってくれないのか」と内心考え、相互の不信感が増してしまう。

職員が養育の基本方針を共有し、子どもの問題点を共有するためには、事例検討会が有効である。立ち話的なミニカンファレンスが頻繁に見られる施設は対応力が高い。これも大切ではあるが、子どもが施設に措置されて半年から1年経過して施設に慣れ、個性を発揮し職員もその個性や問題点を把握できるようになった時期に、問題の有無に関わらず、児童相談所と事例検討会を行うことが義務化していくと理想的である。2～3時間をかけて、施設での生活や問題を振り返り、児童相談所の把握している生育歴等と照らし合わせ、今後の方針を決めていく。不足している情報を確認することも必要である。筆者は里親に対して、子どもを措置して半年を目途に、筆者との1時間ほどの面接を義務にしている。問題が表面化しやすい時期に設定し、問題解決の方向性を話し合うのであるが、問題が表面化していない事例に対しては、今後相談しやすい関係を作っておくためである。施設へ措置した全ての事例に対して行うことはできていないが、本来必要な作業であると考ええる。

このことは、問題発生の予防に繋がることでもある。背景に助言者や協力者がいることを伝え、それによって職員が余裕を持つことができるからである。お互いが多忙ではあるが、子どもが登校している時間帯に行われれば、児童相談所職員にも施設職

員にも負担が軽いであろう(時間外のカンファレンスや連絡はお互いを疲れさせる)。

施設の拡充と施設職員の待遇改善による高い資質の維持や、全体を俯瞰できる職員の配置などが当然求められるが、現状ではその兆しすらない。事の始まりは重要であり、もう一度施設の個性や力量と子どもの相性を、施設と児童相談所両者が十分話し合っただけで措置を決定する姿勢を取り戻すべきである。

施設職員が余裕をもって子どもに対峙するためには、幼児期の治療的介入が重要である。子どもは、幼児期には激しい行動化を示さず、一見淡々と日常を過ごしてしまうことが多い(あるいは激しくないがために問題が見過ごされてしまう)。思春期になって介入をしたのでは、治療効果も低くなり、労力もより多く必要になってしまう。幼児期に児童相談所への心理通所、あるいは施設内でのより緻密な対応や心理士などを活用した治療的関わりを行うことが望ましい。ここでも思春期以降に発生する可能性のある問題を予測しておくことの必要性がある。

措置決定機関である児童相談所が、措置後の子どもの支援に関わることは当然なことである。しかし、昨今の児童相談所は、虐待の早期発見と対応を強く迫られるようになり、業務の中心が「支援」や「治療」ではなく「対応」に移行しつつある。業務の大半の人手や労力を、表面的な対応に奪われ、措置後の子どもに熱心に関わろうとすると、時間外や休日まで利用せざるを得ない現状も厳然としてある。人材の不足は施設だけに認められることではないのである。待遇の改善は児童福祉に関わる皆が声を大にして訴えなければならない。

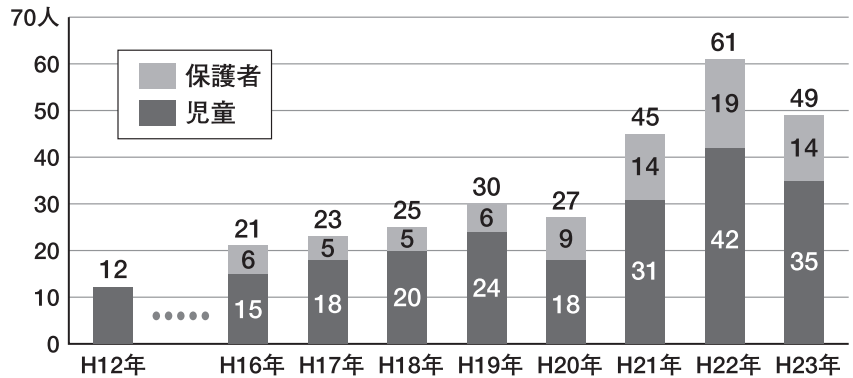
それでも、児童相談所は児童福祉司や児童心理司、保育士、看護師、時には(児童)精神科医など重層的な職員が配置されている。目的に応じてこれらの職員が施設への支援に当たることが可能であり、今後さらに活用すべきではある。

筆者が児童相談所に着任した前年度（平成12年度）には、精神科医療機関へ紹介した事例は保護者も含めて全市で12例であった。10年後の平成21年度には中央児相（4児相のうちの一つ）だけで45例と急増し、その後も増加しつづけている。被虐待児童の増加に伴って、処遇に困難性を有する事例は明らかに増えていると言える。児童相談所だけでも施設だけでも対応は不可能な状況に至っている。適度な緊張関係や時には敵対関係も維持しつつ、お互いが疲弊しないために、より一層連携せざるを得ない。

現状では実践がなかなか伴わない理想論とも言える論を展開してきた。頭の中でこれまで述べてきたことを考えながら施設職員と相對してきたつもりではあるが、施設職員とのある程度の信頼関係が背景になれば、確かに机上の空論になってしまいがちである。お互いの顔や考え方を知る関係を築くべく、日々の交流が大切であり、基本であるといえる。

横浜市中央児童相談所より精神科医療機関を紹介した事例の推移

※H12年は横浜市全市（3児童相談所:当時）の数値



キーワード：措置変更

施設内の不適応などによって、措置先の施設を変えること。多くの場合は児童養護施設から情緒障害児短期治療施設や児童自立支援施設へ変更する。時に知的障害児施設への変更が必要なこともある。子どもにとって適応しやすい施設への移籍を目指しているが、家庭から分離された子どもにとっては再度の見捨てられ体験に繋がることもあり、職員にとっても挫折やチームワークの乱れを生じることがあり、慎重さが求められる。



IV 国内外の動向

アメリカの トリートメントフォスターケア ——「社会的養護の支援者への支援」の観点から



京都ノートルダム女子大学 生活福祉文化学部 教授 きりの ゆみこ 桐野由美子

1. はじめに

筆者は2012年9月に13日間にわたりアメリカの3州(ワシントン州・ペンシルバニア州・メリーランド州)にある14の機関を訪問し、トリートメントフォスターケアについて聞き取り調査を行った*1。

今号の特集テーマ「社会的養護における支援者の支援」にそって本稿では第1に、アメリカの里親支援機関であるチャイルドプレーシングエイジェンシー(社会的養護関連機関)に焦点を当て、「支援者の支援」の動向と現状を紹介する。第2に、社会的養護の1形態であるトリートメントフォスターケアにおける支援者である治療里親への支援がどのように行われているかを論じ、今後の日本の「社会的養護における支援者の支援」についての課題と照らし合わせて考察する。

2. トリートメントフォスターケア(TFC)とは

トリートメントフォスターケア(Treatment Foster Care. 以下TFCと略す)はセラピューティックフォスターケアとも呼ばれ、①温かい環境のもとで子どもを養育する従来の里親家庭と、②活発でかつ構造化された治療センターの組み合わせから成る。アメリカ・カナダで1970年代に始まり、今ではイギリス等の多くの国に広がっている。里親家庭基盤治療協会(Foster Family-Based Treatment Association. 以下FFTAと略す*2)によると、北米では現在、毎

年5万人以上の子どもがTFCサービスを受けている(FFTA 2012)。

TFCは深刻な情緒問題、行動問題、あるいは医療問題を抱える子どもを対象とし、従来の里親家庭養育を受け続けた場合、多々の困難が生じ、結果的に施設や病院に措置される可能性が高い子どもに適するプログラムであり、その子どもに個別化された集中的治療を行う、臨床上、経済上ともに有効な方法である(FFTA 2013)。従来のフォスターケアとTFCの相違は、TFCではいわゆる治療は通院等のかたちではなく、治療里親家庭の中で日常行われる点にある。

治療里親は常にTFCチームの1員として、チームで作成した治療計画に添って子どものケアにあたる。TFCチーム構成員にはいくつかのバリエーションがあるが、FFTAの「TFCガイドライン」には必須の構成メンバーとして、①チーム全体のリーダーシップを担うケースワーカー／セラピスト(修士レベルの常勤スタッフ)、②ケースワーカーの支援者かつチームの全責任者であるスーパーバイザー(修士レベル、かつ最低2年間の実践経験を持つ常勤スタッフ)、③子どもと実親、④トリートメント里親、⑤その他、子どもに深く関わる専門職(セラピスト・精神科医／看護師・教師等)が記されている(FFTA 2013)。



〈写真1〉 チルドレンズホームソサエティ (CHS) ・
ワシントンにて(2012年9月19日)
右: 全米CHS社長シャロン・オズボーン氏
左: 副社長ダニー・ホー氏



〈写真2〉 シアトルYMCAファミリーサービス・メンタル
ヘルス・ディレクター: ローズ・クインビー氏
(2012年9月18日)



〈写真3〉 ペンシルバニア州ピッツバーグの
ウェスリースペクトラムTFCスタッフと
(2012年9月21日)

3. アメリカの社会的養護(フォスターケア)の 支援者の動向と現状

(1) 支援者の「施設」から「里親斡旋/支援機関」 への動向

今回の聞き取り調査で改めて確認したことがある。それは現在、治療里親支援機関として活躍している民間組織のうち、1800年代に創立した昔から著名な民間団体、例えばワシントン州シアトルのチルドレンズホームソサエティ(写真1参照)やペンシルバニア州ピッツバーグのプレスリーリッジ等は、

設立当初、孤児院を運営していたことである。彼らは変遷する時代の波に乗り、孤児院からグループホームへ、グループホームから里親斡旋/養子縁組機関へ、そして今は地域の子育て支援・困っている家族への在宅指導・治療里親斡旋/支援等、幅広いサービスを提供する組織になったのである。

彼らのインタビューを通して、昔から「社会的養護実践のエキスパート」として生きてきた強い自信と、自分達がお世話をしている子どもと家族への情熱が筆者にも伝わってきた。

なお、アメリカの里親支援機関と日本のそれの大きな相違は、アメリカの里親支援民間団体は行政(州・郡)の認定を受け、里親を斡旋し、ホームスタディや研修を提供した後、自ら里親を認可する権限を持つ点にある。

(2) 子どもと家族の支援者である治療里親家庭

情緒・行動・医療上の複数の問題を抱えている子どもや、複数の里親家庭でうまくいかなかった子どもを対象とし、概してどの州でも、メンタルヘルス部門と児童福祉部門の行政が共同して民間団体にTFC事業を委託している。そのTFCの治療里親は、治療計画実践の中心人物である。しかし治療里親はパラプロフェッショナル(准専門職)であり、資格条件もそれほどハードルが高いものではない。例えばワシントン州のITFC民間団体であるシアトルYMCAファミリーサービス・メンタルヘルス(写真2参照)が提示している最低資格条件はワシントン州の規定に準じ、①未婚・既婚・同棲等に関わらず21歳以上の住民であること、②犯罪歴がないこと、③ホームスタディに合格すること、④指定の研修と、委託されるその子どもの問題に関する別個の研修を受けること、⑤忍耐強くフレキシブルな性格であること、等の程度に過ぎない。

そこで次に、TFCの成功の鍵を握る治療里親を、いかにしっかりと支援/スーパーバイズする体制がとられているかについて、例を挙げながら説明する。

4. 支援者(治療里親)への支援

(1) TFCスタッフからの支援

TFCチームの仲間でもあるTFC機関スタッフは治療里親を常時支援している。例えばペンシルバニア州のウェスリースペクトラム^{*3}(写真3参照)の場合、TFCチームメンバーとして治療里親のほか、①セラピスト・コーディネーター(2名)、②子

ども担当セラピスト(1名)、③スキルズ・コーチ(子どものスキル学習担当・常勤1名)、④精神科医(毎月1回出勤の嘱託1名)、⑤精神科看護師(毎週1回の嘱託1名)がいる。

そのうちセラピスト・コーディネーターは最低週1回治療里親家庭を訪問し、治療里親にスーパービジョン・カウンセリング等を提供する。またスキルズ・コーチは、子どもを遊びに連れて行く、子どもと図書館に行き図書館で子どもの知りたいことを一緒に調べる、等の活動を通して、子どものメンタルの役割を果たす。

毎週1回TFCチームミーティングが開催され、治療里親も必ずこれに出席しなければならない。ウェスリースペクトラムはミーティングごとにインセンティブとして治療里親に50ドル支払うが、どうしても出席できない場合は事前に家庭訪問して情報を共有する。また、治療里親は毎日決まった時刻にセラピスト・コーディネーターに電話をし、子どもの行動についてその日の報告をすることになっている。

(2) 治療里親専用の24時間電話対応

ウェスリースペクトラムでも、TFCの必須条件である治療里親専用の24時間ヘルプラインを設けている。子どもへの対応が困難になった場合、治療里親は祝日でも夜中でも担当セラピスト・コーディネーター(不可能な場合はその子どもと治療里親家庭の事情をよく知っている常勤スタッフ)に即、相談できる。

(3) レスパイト^{*4}(休息・息抜き)

治療里親のストレス軽減のため、そして緊急事態発生を防ぐためにも、治療里親のレスパイトは必ず子どもの治療計画に盛り込まれる。治療里親には緊急時レスパイトと定期的レスパイトの両方が保証されている。

例えばワシントン州子ども局は、治療里親は定期的に毎月2日分のレスパイトをとること、そして、毎月とれない場合は3カ月間ごとにその蓄積した6日間分のレスパイトを1度に使うことができると定めている(WSDSHSCA 2012)。

またFFTAのTFC基準には、「すでにTFCの良き支援者である場合、その子どもの実親、教師等にレスパイトケアの研修を提供し、レスパイト提供者になってもらうべきである」と記されている(FFTA 2013)。

(4) サポートネットワーク

治療里親は、同僚の治療里親と集まり話し合うことで、より前向きで有効な姿勢で、委託児のニーズに焦点を当てることができる(FFTA 2013)。

ウェスリースペクトラムでは、治療里親の免許は1年間有効であり、認可後の治療里親は毎年24時間の研修受講が義務づけられている。その毎月の研修と同じ日に、フォーマルなサポートグループミーティングを持っており、インフォーマルなものとしては、治療里親のみ、あるいは治療里親家庭全員を対象にした多くのイベントが開催されている(Wesley Spectrum 2012)。

(5) 地域の資源(ツリーハウス)

治療里親を支援する地域の資源は多々あるが、ここでは筆者が昨年調査したワシントン州シアトルにある民間団体「ツリーハウス」*5を紹介する。1980年代に児童福祉局(日本の児童相談所に該当)のソーシャルワーカー達が、里親家庭に委託されている子ども達のウェルビーイングのための資源が足りないことを嘆き、自ら1988年に創設した民間団体で、フォスターケアの子ども達の生活がより豊かで充実したものになるよう、以下のような活動をしている。

①ツリーハウス学習センター：当センターでは、

フォスターケアの子どもを毎週4日間、そして夏休み6週間、多くのボランティアが個別学習指導をしている。

②教育アドボカシープログラム：教育アドボケートは、子どもが適切な教育を受けること、措置変更の際に子どもが転校せず同じ学校に行くことができるよう調整すること、子どもが高校を中退せず卒業できるよう導くこと、等を目指して、学校・児童福祉局ソーシャルワーカー・里親家庭と協働している。

③ツリーハウスウェアハウス：地域の住民に声掛けして、子ども達の欲しがるとなるような大量の新品の洋服・かばん・靴・自転車・スポーツ用品・文房具が置かれているこのウェアハウスは、日本の量販店も顔負け、と筆者が思う程に魅力のあるものであった。

フォスターケアの子どもは毎年5回このウェアハウスで(無料で)買い物をする事ができる。2011年度には約2,300人の子どもが延べ約5,600回ウェアハウスを訪れたとのことであった(写真4参照)。

④その他の活動：ツリーハウスでは、毎年約2,000人のフォスターケアの子どもに、それぞれが欲しいと言ったクリスマスプレゼントを届けている。また、毎年開催されるサマーキャンプを子ども達は楽しみにしているとのことであった。加えて、フォスターケアの子ども達は放課後ツリーハウスに来て、美術工芸やスポーツを楽しむことができるほか、子どもが地元のスポーツ部に参加したい場合等に使える基金も準備している。

5. おわりに

以上、TFCの治療里親への支援に焦点を当ててアメリカの現状を紹介した。誌面制限のため本稿で



〈写真4〉フォスターケアの子ども達だけが
ショッピングできるツリーハウスのウェアハウス
(2012年9月18日)

は参考文献提示を一部省略するが、多々の情緒上・行動上・医療上の複雑な問題を抱える子どもを対象に、温かい家庭環境の中で治療を進める TFC は、その子どもの安全とパーマネンシーとウェルビーイングに関する成果を出しているようである。

しかし昨年の聞き取り調査から、TFC プログラムのいくつかの弱点も見えてきた。その第1に、TFC プログラムは複数の行政部門(児童福祉部門、メンタルヘルス部門等)が関与するため、予算の編成がかなり複雑化するようである。

第2にコスト面である。深刻で複雑な問題を抱える子どもを施設や病院に措置するよりも確かに TFC は安価であるが、従来の里親家庭委託に比べた場合は必ずと高価なものと捕えられがちで、どうしても予算カットの対象として狙われやすい。

例えば、筆者が聞き取り調査したメリーランド州ボルチモアに本部を置くアニーケイシー財団(Annie Casey Foundation 2012)は、2008年に TFC プログラムを開始した。それ以来毎年400~500人の子ども

を対象に良い成果をだしてきたにもかかわらず、理事会の判断で突如、2012年12月をもって、TFC 事業を含めた全ての社会的養護実践を廃止した。理事会がコストエフェクティブ(コスト面で有効)ではないと判断したからである。今後は全米を対象にしたモデル開発・研修・コンサルテーション事業や基金提供に専念するとのことである^{※6}。

日本の社会的養護においても、最近深刻で複雑な複数の問題を抱える子どもが多くなっている中、TFC プログラムを何らかのかたちで取り入れることができれば子どものために良いと筆者は考える。

一方、1980年以来 TFC に取り組んできたアメリカがすでに経験している課題についてより詳しく知り、日本の今後の方向性を吟味しなければならないとも考える。

※1 平成24年度厚生労働科学研究費補助金(政策科学総合研究事業(政策科学推進研究事業))『被虐待児を養育する里親家庭の民間の治療支援機関の研究』(研究代表者:開原久代)の一環である分担研究者としての研究調査。

※2 FFTA は1988年に北米で TFC を実践している民間団体により、研究者や他の専門職との協力で設立され、今では400余の民間団体会員がいる。FFTA はすでに「TFC ガイドライン」「TFC 基準」等を発行し、その内容は過去何度も改訂されている。FFTA は毎年大会を開き、各 TFC 機関の実践・研究を共有しながらエビデンス・ベスト・プラクティス(EBP:科学的根拠に基づいた実践)を目指している。

※3 ウェスリースペクトラムは40年の歴史を持つペンシルバニア州の民間団体。従業員は約800名(そのうち500名は常勤。常勤のうち350名が修士レベル、100名が学士レベル、24名が博士レベル)。特別学校運営・子どもと家族へのメンタルヘルスサービス提供・里親委託・養子縁組斡旋事業等幅広い分野で活動している。TFC について、2012年9月時点で45の認可治療家庭を持ち、年間110名の子どもに TFC を提供している。

- ※4 アメリカではレスピットと発音する。本稿では日本で馴染みのレスパイトの表現をする。
- ※5 2012年9月18日にツリーハウスのディレクターであるジャニス・エイブリー氏を聞き取り調査した。ツリーハウスは2011年度にはキング郡の里親家庭に住む5,000人以上の子どもにサービスを提供した。
- ※6 2012年9月24日にアニーケイシー財団ボルチモア局ディレクターのドーリーン・チャップマン氏等を聞き取り調査した。

参考文献

Foster Family-Based Treatment Association (2012) Wisdom from the Field on Managing Change in Treatment Foster Care: Policy and Practice, FFTA.

Foster Family-Based Treatment Association (2013) Program Standards for Treatment Foster Care, 4th Edition. FFTA.

開原久代 (2012) 『社会的養護における児童の特性別標準的ケアパッケージ—被虐待児を養育する里親家庭の民間の治療支援機関の研究—(H23-政策-一般-007)』平成23年度厚生労働科学研究費補助金政策科学総合研究事業

U.S. Department of Health and Human Services, Administration for Children and Families, Administration on Children, Youth and Families, Children's Bureau (2012a) Child Maltreatment 2011.

(<http://www.acf.hhs.gov/programs/cb/research-data-technology/statistics-research/child-maltreatment>, 2013.1.4.).

U.S. Department of Health and Human Services, Administration for Children and Families, Administration on Children, Youth and Families, Children's Bureau (2012b) the AFCARS Report No.19.

(<http://www.acf.hhs.gov/programs/cb/resource/afcars-report-19>, 2012.12.12).

Washington State Department of Social & Health Services Children's Administration(2012) Behavioral Rehabilitation Services Handbook. DSHS.

Wesley Spectrum(2012) Wesley Spectrum Services Resource Parent Manual. Wesley Spectrum.

キーワード：フォスターケア

フォスターケアは概して社会的養護と同義語であり、アメリカ連邦政府は「子どもが保護者から離れて暮らし、その間行政機関がその子どもの責任を持つ代替的ケア」と定義している(USDHHS 2012a)。アメリカではフォスターケアのタイプとして①里親家庭・②親戚里親家庭・③グループホーム・④緊急シェルター・⑤施設・⑥病院・⑦養子縁組成立前の養親家庭等に分けており、2011年度について、里親家庭(①と②)は全体の74%を占めていた(USDHHS 2012b)。



IV 国内外の動向

フランスの 里親家庭養育への支援

— 里親に対する支援



養子と里親を考える会 理事 ^{きくち} 菊池 ^{みどり} 緑

◆ 支援者としての里親

フランスでは里親委託とその支援は、子どもと実親を円の中心に置き、その周りを里親委託機関の職員、すなわち、里親（アシスタント・ファミリアル）、ソーシャルワーカー（ソーシャル・アシスタントと特別エデュケーター）、臨床心理士、児童精神科医および所長が取囲んでいる支援図が目につかんでくる。その外周りには、機関外の医療施設、特別教育施設、学習・余暇・芸術活動に携わる機関と個人ボランティア、そして措置機関の親担当ソーシャルワーカーや在宅育成支援機関等も配することもできるだろう。

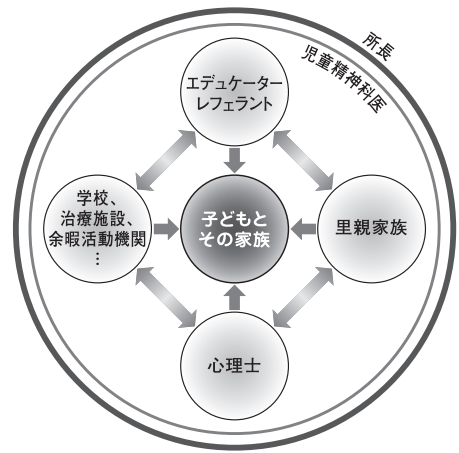
右の図は、精神的障害のある子どもを受入れているルレ・アレジアという里親機関がどのような形で子どもとその親を支援しているのかを図にしたものである。この機関は、所長のもとに22名の里親と児童精神科医1名、心理士3名、特別エデュケーター3名、秘書2名という職員体制で、0～21歳未満の子どもと若年成人を定員33人までを受入れている。

支援者それぞれの役割はつぎの通りである。

児童精神科医：所長から子どもと親を定期的にフォローすることを委ねられている。また、里親家族、特別エデュケーターおよび心理士の活動とも連携し、絶えず養育計画を再調整している。

心理士：子どもと思春期の青少年の必要と困難に応じて様々な方法で支援している。子どもの親たちおよび機関の職員とも定期的に面接する。

〈ルレ・アレジア支援図〉



特別エデュケーター（子ども担当レフェラント）：里親と共に、子どもの養育計画を遵守する。子どもの変化と必要を知るためにその最も近くにおいて寄り添うために、子どもが関係する所（学校、治療施設、余暇活動機関、審判機関…）にでかけて行く。

里親家族：暖かく、安全な家庭環境を提供し、子どもに寄り添いながら、その日常生活を分かち合う家庭で、子どもが幸せを感じられるように支え、その育成を確保する。

これらの職員が相互に連携し合い、外部機関ともチームで子どもと家族を支えることを表している。

このように里親家庭養育の支援は、地方自治体から里親委託と支援事業を委ねられた機関が異職種専門家チームとなって、子どもとその親を支援する体制を整えている。

◆職業化された里親の仕事

里親委託に長い歴史をもつフランスでは、1977年に専門性のある里親の確保を目指して、それまでNourrice(乳母)と呼ばれていた里親をアシスタント・マテルネル(AM)という名称に変えて、県会議長が里親に職業資格を与えるという制度変革を行った。それ以後、公民の里親委託機関はその有資格者でなければ雇用できなくなった。里親は、労働法上の諸権利を認められると共に研修を義務づけられた。だが、その研修に法律的枠組みが定められたのは2002年になってからで、それまで不徹底でまちまちだった研修の方法と内容が初めて定められた。それは、雇用後3年以内に120時間の義務研修を受講するというので、それを民間の研修機関が行える道も開いた。

◆年長の委託児の増加とそれに伴う変化

里親は、法律では0歳から21歳までの未成年者と若年成人(18~20歳)を3人まで委託できるが、ある里親機関の関係者は、「3人目は緊急委託と他の里親のレスパイトで預かる子どものために確保している」と話していた。全国統計やパリ県の統計を見ても1家庭に委託される子どもの数は大体2人以下である。

最近の傾向として、年少の子どもの里親委託が減少し、11歳以上、特に13~15歳で委託される者が大幅に増加している。それは外国から亡命や不法入国する身寄りのない10代の子どものことが激増していることが影響している。この変化は年少の頃から里親に委託した伝統的委託では対応できない年長児の複雑で難しい問題にどう対応すべきかという新たな課題を生じさせた。

そのため、2005年には、里親の名称をアシスタント・マテルネル(AM)からアシスタント・ファミリー(AF)と改め、里親(AF)は児童保護制度に

基づいて、自己の家庭に委託された子どもと青少年をケアする者としてその役割が明確化された。

また、義務研修も3年間で240時間と倍増された。初めて採用したAFには、委託前に60時間の準備研修を委託機関が行うことも義務づけた。そして、さらに里親の国家資格制度が導入された。これは里親として何年か働いてきた者が、里親研修で得た理論や知識と実践で取得した能力(compétences)を自発的な申請にもとづいて試験を受けて評価してもらい、終身の職業資格を取得できるようにした制度である。

このような里親研修は、養育の難しい子どもを途中で放棄せず、その子どもの育成計画を達成するために里親に必要な理論や知識およびスキルを学ぶ機会とされている。言い換えれば、研修こそが里親への基本的支援と考えられているということではないだろうか。

◆保護の対象となる子どもとその家族

フランスの児童保護制度は行政保護と司法保護の二本建で実施されている。その違いを2007年の法律No.2007-293号はつぎのように定義している。

・行政措置における社会的援助の条件

「未成年者、その家族または親権者が未成年者の健康、安全、モラルを危険な状態に置くおそれのある困難に直面しているとき、または解放された未成年者および21歳以下の成人が家族的、社会的、教育的困難に直面し、その平衡を損なわれるおそれのあるとき、児童社会援助機関(l'ASE)は物質的、教育的、心理的支援を提供する」(社会活動と家族法 L.221条)

・司法措置による保護の条件

「親権から解放されない未成年者の健康、安全もしくは精神が危険な状態にあるとき、あるいはその育成条件または身体的、情緒的、知的および社会的発達を促す条件が著しく損なわれて

いるとき、裁判所は父母共同で、もしくはその一方の、あるいは子を委託された者または援助機関、後見人、子ども自身および検察官の申請によって、育成扶助措置を宣言することができる」(民法第375条1項)

この育成扶助措置には、家族分離を予防する在宅育成支援と分離後の育成施設または里親とその他の家族への家庭外ケアが含まれている。

このように行政措置は困難にある子どもと若年成人および家族を予防的に援助するために行われるが、司法措置はより切迫した危険な状態にある未成年者を家族の合意が得られなくても裁判所の審判で行える措置として行政措置とは区別されている。

里親に委託される子どもの大多数は、この司法措置によって委託されていると言われている。

パリの民間法人Fondation Grancherの特別里親委託機関は、受託した子どもの保護理由を《危険のタイプ》と《家族内危険因子》に分けて機関の活動報告においてつぎのように報告している。

《危険のタイプ》には、身体的／心理的／性的虐待、重いネグレクト、安全／モラル・扶養／教育／家庭内紛争による危険性が挙げられている。

《家族内危険因子》には、アルコール／薬物中毒、教育的配慮の欠如、失業／不安定な生活、カップル間の紛争、経済的困難、放浪／疎外、住宅／環境、病気／ハンディキャップ／死亡、親の心理的問題、別居と離婚紛争を挙げている。

危険のタイプと危険因子とはかなり深い関わりがあることが推測できるのではないだろうか。

また、年齢的には、年齢が非常に低い子どもは深刻な親の脆弱性と親の重い精神疾患を理由とする子どもが多く、年齢のより高い子どもは1度または数回の委託先の変更を経験した子どもが多く、これらの子どもは重い障害をもってやって来るという。子どもはフラストレーションの耐性が弱く、学習は分断され、

興奮しやすく、攻撃的なため、里親家族の能力と忍耐がその時、激しい試練を受けるとも述べられている。

◆里親養育とはどんなことなのか？

フランスの里親ジャン・カートリーは、里親養育の実際をつぎのように述べている。

「里親委託は、家族の私生活に子どもを受け入れるということで、子どもを危険にさらすことである。なぜならそれは、家族の雰囲気、型にはまった行動、習慣、価値観、そのほかその家庭にあるすべてのものを子どもに押しつけることで、たとえそれが家族にとって提供できる寛大な贈り物であっても、子どもにとっては全く新しい体験であり、それまでの生活や別れてきたものと正反対なのかも知れないのだ。」

「子どもは、その生き方、行動の仕方、表現などを通して、混乱した親との関係で身につけたあらゆる問題と元の家族関係を里親家庭へ持ち込んでくる。そのため、その子どもと共に生活することは、家族一人ひとりがアイデンティティの違いと他人であることをさらけだして、昼夜を問わず、週日または年間を通して衝突するということなのである。」

◆なぜ里親養育は難しいのか？

治療的里親委託機関を創設した児童精神科医ミリアム・ダヴィッドらは、里親に委託された子どもの養育の難しさと複雑さの原因を親であることの障害(trouble de parentarité 親機能不全とも言われる)にあると述べている。それは、母親が夢見た想像の子どもと現実の子どもが違うとき、または過去の体験がフラッシュバックして赤ちゃんの示す態度に寛容になれず、その要求に応えられない状態に陥ることをいう。具体的には赤ちゃんの初期の症状(泣くこと、視線、食事の難しさ、緊張)から親の不寛容な行動が触発され、無関心、遺棄、一貫性を欠いた母性的態度、苛立ちと暴力、危険な性的濫用が誘発

される。にも拘わらず、子どもを手放したくないという思いも強く、母親は子どもを完全に放棄することも人に委ねることもできない。そのため、強制的に分離されると、その後も子どもの放棄と引取りを交互に繰り返すことが確認されている。

このような状態で育てられた子どもは、親離れの時期に親から自立できず、成長するにつれて新しいことに関心を示さず、学習が遅れ、友達づくりが難しくなる。思春期には、自らつくった関係を痛ましい形で断ち切ることもよくあり、児童期や思春期に状態が悪化すると激しいクリーズ(興奮)を理由に家族から緊急分離されることが多い。里親に委託された後には、養育者と愛着関係をなかなかつくれないうために、里親にただ委託するだけでは子どもをケアすることが難しい。しかし、ケアされなければ、今度は、自分の子どもに母親から受けたと同じ行為を繰り返す世代間連鎖も多く確認されているという。

その治療として、ダヴィッドらは里親委託に異職種チームの組織的支援を合体することで、子どものケアの実現を期待している。

◆里親委託の有利な3つの点

ダヴィッドらは、里親委託の有利な点をつぎのように挙げている。

- 1) 里親委託には、委託期間中に家庭環境において継続して個別な安定した親モデルによって保護され、養育者の永続性とその感情移入が保護の一貫性と信頼性および継続性を保証する有利さがある。
- 2) 子どもに現在と過去の家族紛争を里親家庭で再演させ、里親家族から返される従前の親や家族とは違った返答を受けることで、子どもは別の生き方を学び、徐々に回復の効果を得ることができる。
- 3) 里親委託は、子どもに法律が示す親のイメージ

ジに向き合わせることができる。子どもは、その家庭で様々な制限や近親相姦的行為の禁止を求められ、それを自己の立場として内在化することによって、個人的発達と社会的同化を促すことに貢献する。

それでは、難しい子どもとその問題に日々向き合う里親と子どもをどう支援すればいいのだろうか。

◆子どもと里親への支援

里親委託は、まず里親家族による安定した安全な日常生活の確保を土台とし、子どもの必要に応じて里親養育を継続することが重要と考えられている。

そのため、一つは親子関係の問題で家族から引き離された子どもに対して、その関係の修復が重要とされている。家庭外に措置される子どもの親の親権は、措置が必要とする範囲で部分的、限定的に制限することはあっても、親子関係を基本的に尊重する方向において問題解決を図ろうとする。実務的には、定期的な親子面会を積極的に支援すること、および親が親権を行使できる様々な機会に親の参加を促して、親であることを支援する。そうすることで、子どもが里親家族と実親家族から物質的および精神的支援をできるだけ受けられる環境をつくり、子どもの精神的安定と心身の発達を促そうとしている。

専門的医療や特別教育を必要とする子どもには、外部の専門施設を日中利用する方法をとって対応しているが、子どもの状態によっては専門的医療施設への入院も必要とされている。里親家族の手に余る難しい子どもは、複数里親を決めて共同して養育する方法もとられている。

◆レフェラントによる寄り添い

もう一つ重要なことは、子ども担当として指名されたレフェラント・ソーシャルワーカーの働きである。レフェラントは子どもとその親および里親に寄

り添ってきめ細かく子どもと里親の状態および親子関係の変化を把握し、早期に里親委託機関の異職種チームに伝える重要な役割を担っている。

寄り添いとは、上から指導することではなく、クライアントの不安、悩み、迷い、喜びに耳を傾け、共感的に聴くことである。寄り添う者が子どもや里親の信頼を得て初めてその口を開かせることができるからである。そのため寄り添いは、家庭訪問や面接または電話だけで行うのではなく、親子面会、治療機関や学校への同行や個人的および組織的外出等の折にも行われる。レフェラントと子どもと二人だけで外出することもよく行われている。その費用は県に請求することができる。

寄り添いは、普段から子どもと信頼関係をつくり、子どもの状態を理解することを通して、問題が大きくなることや激しくなることを抑える力があり、予防的支援としても評価されている。

レフェラントは寄り添いで理解したことを毎週行われるチーム会議や毎月開かれる様々な会議や集まりで上級職員あるいは心理士等に報告し、育成計画の変更を提案することや心理士や精神科医の面接または外部機関の介入へとつなげることができる。

◆最後に

私たちは、昨年9月、パリ市の里親関係機関を訪ねてインタビュー調査を行った。そのとき、フランスでも、里親による委託児童の虐待があるかどうかをうかがってみた。県の育成支援課の責任者はこの質問に対してつぎのように答えられた。

「虐待を理由に里親が解雇されたことはないが、配偶者や子どもが里子に不適切な対応をしたことで里親が解雇されることはある。こうしたことを防止するために、里親にチームの一員としての認識をもってもらい、孤立しないように配慮している。そのため、機関と協力関係を結んで、委託中に何が起き

ているのかをソーシャルワーカーと共に観察するチームワークが重要である。」

ここでは、里親による虐待や不適切な養育を防ぐために、里親が子ども担当のソーシャルワーカーとチームで行動する重要性を語っている。日本では、子どもと里親にきめ細かく寄り添えるソーシャルワーカーを確保する地方自治体が少ない。またソーシャルワーカーが把握した情報に対して専門的見地から対策を立てる異職種専門家も不足している。日本においても重要なのは、その支援体制をどう確立できるかということでないだろうか。

最後に、なぜ里親なのかということ述べたジャン・カートリーの言葉を紹介して本稿を終りにしたい。

「私たちは、家庭における日常生活が子どものケアとなり、安全を提供し、変わることはない慰めとなるということが理解されることを期待している。それは日常の最も平凡な行為が最も揺るぎない育成的支援になりうるということで、それが養育者の態度で示される日常的行為の効果として時間と空間を超えて子どもたちの精神的ケアとなるのである。」

参考資料

- 1) Ministère de l'Emploi et de la Solidarité, Sous la direction de Myriam David, *Enfant, parents, famille d'accueil : Un dispositif de soins : l'accueil familiale permanent*, Erès 2000.
- 2) 菊池緑「里親委託の不調を予防するフランスの取り組み」『里親と子ども』Vol. 6. 明石書店2011
- 3) 菊池緑「フランスの里親研修」『里親と子ども』Vol. 1. 明石書店2006
- 4) 林浩康・菊池緑「フランスの里親委託機関の調査研究」『平成23年度・24年度厚労省科学研究：社会的養護における児童の特性別標準的ケアパッケージ：被虐待児童を養育する里親家庭の民間の治療支援機関の研究/平成23年度及び24年度報告』

キーワード：異職種専門家チームによる組織的支援

里親委託は家族分離や親子関係不全により重いトラウマを背負った子どもを引き受ける困難な仕事である。里親養育には、異職種専門家チームによる組織的支援およびソーシャルワーカーと里親が二人一組のチームとなって子どもの状態を見守るソーシャルワークが重要である。

IV 国内外の動向

日韓の里親支援の 現状と課題

— 家庭での養育を支えるために



よこほりまさこ
青山学院女子短期大学 子ども学科 教授 横堀昌子

はじめに

2012年11月22日、韓国・ソウル市韓国国会憲政記念館にて、公益財団法人資生堂社会福祉事業財団と韓国社会福祉士会、韓国児童福祉協会の共催で、日韓合同の国際セミナー（以下、セミナー）が行われた。財団設立40周年記念のプログラムでもある。日韓から2名ずつの講演者、両国の児童福祉専門職、研究者、大学院生、国会議員らが集う機会となった。セミナーに引き続き、同財団主催の第3回東アジア交流研修も行われている。日本からは社会的養護関係者ら30名余が参加した。

セミナーでは、まず日本から神奈川県立保健福祉大学の新保幸男氏が「日本の児童福祉の過去・現在・未来」と題して講演を行った。次に韓国からソウル大学イ・ボンジュ氏が「韓国児童福祉の現状と課題」と題し講演、続いて筆者が「日本の里親支援の現状と課題」について、続いて韓国中央大学キム・ソンチョン氏が「韓国の家庭委託支援制度の現状」と題して講演した。さらに壇上にパネラーを加え、日韓の関係者による対論を展開した。

国が違えば制度が異なり、「里親制度」「里親支援」も同じ概念を用いることはできない。日本では現在、養育里親、専門里親、養子縁組里親、親族里親の4種類と2009年度より新設のファミリーホームが家庭養護の範疇に入る。韓国は祖父母による代理養育が9割で、委託期間の限定された被血縁の「里親

が1割と、制度も実際も支援も異なる現状がある。そのことを念頭に置きつつ、本稿では、セミナーで扱われた韓国の里親養育および支援の現状と課題を中心にふれる。後半とくに家庭養護をどう支え、社会的養護を必要とする子どもの権利保障につなげていくかについて、日本の昨今の経緯を通して整理したい。

1. 里親支援とは何か

家庭養護推進と支援の充実を謳う政策のもと、日本で昨今定着しつつある「里親支援」という言葉が想起させる概念をめぐって議論と整理が必要と考えることをまずは提起したい。養育者を支えることに終結し、肝心の子どもへの支援が見えてこない側面を感じることも、また「支援」をめぐる具体的で多様な構造的課題に日々直面していることからである。

かつて庄司順一(2010)は、「里親支援」への違和感とその理由をこう述べた。「まず、里親支援とは何か。里親(フォスター・ペアレント)への支援であろうか。そうではなく、里親養育(フォスターケア)がうまくいくように里親を支援するということではないか。里親制度は社会的養護を担うものであり、里親のためではなく、家庭的養護を必要とする子どものための制度である。実親のもとで暮らせない子どもが安全な環境で安心して過ごし、発達していけるよう里親と子どもを支援し、同時に可能な場

合には実親への支援も視野に入れて取り組むのが里親支援なのではないか。そのような取り組みの中で、里親への支援が重要な位置を占めていることは確かであるが」。同感である。そこで本稿では「里親支援」の用語のこうしたバイアスを意識しながら、里親家庭への支援、とくに里親養育の支援の意味を重んじて使用する。里親が養育する子どもの権利保障のために機能する「里親支援」でなければ、児童福祉の制度として本末転倒だからである。

2. 韓国の児童福祉の動向と家庭委託

まず韓国の動向を整理したい。韓国では、1980年に2.83だった出生率が2007年にはその半分の1.26まで落ちこんでいる。しかし、子ども虐待の発生件数は2001年の2,606件から2009年の7,406件まで急増している。イ・ボンジュ(2012)は「要保護児童の保護と養育という消極的かつその場しのぎの対策にとどまっていることはよく知られている」との指摘を取り上げていた(オ・ジョンズ、イ・ヘウォン、チョン・イクジュン、2005)。

韓国において国レベルでの児童福祉政策が始まったのは、1961年の児童福祉法が策定されてからである。要保護児童を保護することに対する国の責任について、はじめて法律で定められた。この児童福祉法に基づいて、入所型の生活施設が整備されているが、1960年代の韓国戦争も影響し、入所児童は1960年代末には最大数となり、600か所の施設が増加、入所人数は約65,000人に達したという。その後1970年代の経済発展に支えられ、児童福祉に対する国の実質的な責任が拡大されている。施設への補助を政府が段階的に増額、母子保健法、入養(日本の養子縁組にあたる)特例法等児童福祉に関する法律が次々公布され、国が中心となった児童福祉施策へとシフトし始めていった。ただ、この時期はまだ主に家庭外における保護を要する子ども(孤児、迷

子、飢餓による要保護状態)を対象にした、極めて選別的な原則に基づいた保護政策であったとみられる。

1981年に児童福祉法は改正され、児童福祉の範囲が要保護児童を対象にした生活施設中心のものから家庭委託・養子縁組等を導入、拡大する契機となった。韓国の児童福祉施策がすべての子どもを対象とした普遍性を目指すようになった決定的なきっかけは、1991年に制定された乳幼児保育法にある。国の責任を明言することで、それまでの施設保護中心の児童福祉施策からシフトする基点となっている。

2000年代に入り、その他、子どもの権利や児童保護の原則に基づいた児童福祉サービスが本格的に導入される。2000年に改正された児童福祉法では、家族の責任と権限を優先していた姿勢から脱却し、国が介入する必要性を認めるようになった。子ども虐待やネグレクトの予防や介入を目的とする児童保護専門機関も国レベルで設立され、2012年の時点で全国に45か所となっている。

英国モデルも参照した韓国では、保健福祉省が児童福祉の事業を展開、児童相談所の機能を実質民営化し、家庭委託機関(センター)として機能させている。近年生活施設への入所数は減少傾向にあり、家庭委託数が増加してきている。開原久代を主任研究者とする平成23年度厚生労働科学研究「社会的養護における児童の特性別標準ケアパッケージ」の研究の一部、「家庭外ケア児童数及び里親委託率等の国際比較研究」の報告(2012)によれば、日本の厚生労働省も使用している数字だが、韓国の「家庭委託」の数は2010年前後に43.6%という数字で把握されて、伸びをみせている。

ちなみに、韓国では実親が育てられなくなった子どもを親族(祖父母)によって養育することが児童福祉制度によらずとも、歴史的・文化的にごく一般的に行われてきた。よって、「代理養育」の制度的

な枠組みに入りながら孫の養育にあたっている祖母もいる一方、制度外でごく自然なものとして養育している親族もいる。親族里親にあたるが、家庭委託全体の9割が代理養育、被血縁の(養育)里親は約1割ということであった。ただ、この非血縁による里親は、一定の収入基準をクリアした者に限られ、また、委託の期間も基本は1年間、理由があれば2年間と限定しての運用がなされている。よって、家庭委託になっても一定期間の間に子どものその後のケアの見通しが見つからない場合、家庭復帰もしくは施設措置変更の形になるという。家庭委託を取り扱う機関については、民間に委託したからこそ家庭委託が推進されたという見解や評価が日本の研究者などから聞かれる一方、セミナーでは韓国研究者の中から、日本の公的機関としての児童相談所と同様の公務員が担う制度に戻した方が、ケースワークの質が保てるのではないか、という見解もあった。

一方、入所型施設は措置された子どもの自立支援にエネルギーを注ぐことが特徴である。退所後のための企業・個人からの個別のスポンサー確保、中には20代半ばまでの自立支援プログラムを基金とあわせて施設独自で展開するなど、自立支援に奔走している様子がかがえる。

キム・ソンチョン(2012)は、韓国が国連・子どもの権利委員会からの勧告を受けて以後、家庭委託の推進を進め、2012年には保健福祉部や地方自治体の業務指針で里親やグループホームによる保護を優先する方針を規定したことに関連し、方針には共感しつつも、もし子どもや家族の意思やニーズと関係なく家庭への委託が行われるならば、それは子どもの権利の観点から問題であろうと疑問を呈している。つまり、子どもをどのように保護するかについては、子どもや家族のニーズを反映すると同時に、子どもの利益が最優先に考えられるよう総合的なアセスメントや審議および議論と合意を通して決める

べきとする。また、「方針」の推進にあたっての人材や財政不足は課題で、全国に17か所しか設置されていない里親支援センター(2004年～)は、職員一人あたり約150件から300件のケースを担当しているため、里親委託サービスの質を担保できていない場合が多いと指摘する。また、韓国は代理人や親戚または縁故者(その中心は祖父母)による長期養育が主流のため、委託機関による専門的な介入が行われにくい。家庭復帰よりも委託されている場からの自立が6割を占め、要保護児童の親の大半は自分の子どもを施設に措置することを希望している現状があるという。代理養育の養育者の特性を考慮すると、里親家庭のタイプのモニタリングとともに、韓国で養育者の役割と機能を補完する支援体系がここ十年どのように構築されてきたのか点検をする必要があるとキム・ソンチョン(2012)は述べていた。

よって、筆者が講演で提示した日本の里親制度の現状と昨今の里親養育支援の先行実践例、昨今始まった支援プログラムの実践に関し、先行実践例を除きその多くが日本でもまだこれから始まっていくような段階であるにもかかわらず「プログラムとして大変画期的で、親族の養育が主流で外部介入しにくい韓国では考えにくい」との感想が語られた。

3. 日本の里親制度と支援の経緯と課題

さて、国連子どもの権利条約第20条第3項、2009年12月採択の国連“Guidelines for the Alternative Care of Children”等の動向をふまえ、厚生労働省は2011年3月に「里親委託ガイドライン」を発売。この中で社会的養護を必要とするすべての子どもに「里親委託を優先的に検討する」原則を初めて文言化した。また2011年7月発出の「社会的養護の課題と将来像」にて目指す社会的養護のビジョンが新たに示され、厚生労働省からは、施設による地域支援、施設類型間の相互連携を進めることも打ち出さ

れた。児童家庭支援センターの役割としても、里親等(里親とファミリーホーム)への支援を明確化し、実施要綱にもりこんでいる。また、地域拠点としての期待から、2012年度より乳児院・児童養護施設に里親支援専門相談員を新規配置。少しずつ配置と業務内容の検討、支援の動きが始まっているが、まだその業務の実際は自治体・施設によって大きく差異がある。配置はされ始めても実質的な業務はまだほとんど始まっていない状態や、政策主導で提示された枠組みに入ったものの、何をどのように「支援」すべきか思案して現場が「ついていけない」状況も当然見受けられる。里親支援の概念、ゴール設定、方法論をめぐって、今こそ質的な確認が必要な時期といえる。2012年3月には、我が国で家庭養護における実質初の養育のガイドラインとなる「里親及びファミリーホーム養育指針」も厚生労働省より発出され、ガイドブック等も編まれたところである。

この間、2008年児童福祉法改正で創設された里親支援機関事業が2009年度から順次開始、旧・里親支援事業からの移行期間を経て2011年度より事業本実施となった。里親委託推進と支援の業務を都道府県の業務として法律上明記したうえで、この業務を「適切に行うことができる者」、つまり既存の社会的養護施設や児童家庭支援センター、NPO等、民間団体に委託できることとなり、自治体によっては業務委託が始まっている。里親制度の普及啓発、里親委託推進委員会設置による推進、里親家庭への訪問支援その他が各地で始められ、成果も見えてきているが、受託機関への委託費を含め、自治体の方針や委託状況には格差がある。

厚生労働省は2012年度より、里親支援機関事業受託先のみならず、都道府県市里親会や里親支援専門相談員配置の施設も里親支援機関として「看板」を掲げてもらう方針を掲げた。が、実質そのように機能できるだろうか。ピアサポートとしての里親会

がどう機能できるかも各会によって現状の事務局機能、活動状況の実際には差が大きい状況である。

一方、東京都の週末里親「フレンドホーム」等は、各施設ごとにその登録や交流業務を担当してきた。乳児院を皮切りに施設に配置されてきた家庭支援専門相談員(FSW)の業務にも、入所児の里親委託の推進、里親開拓、支援等がそもそも含まれていた。FSWの業務や里親支援機関事業とも連携・役割分担しながら、施設に配置された里親支援専門相談員が、どのような里親委託推進・支援の機能を地域で果たすのか、施設そのものもまたそのfacilityを活かして里親等・児童相談所その他社会資源とどう連携していくのか、都道府県との関係が深かった社会的養護の施設が市町村とどのようにタイアップしながら、最も身近な「地域」での支援の構築を構想していくのか、具体的設計が必要だ。入所型施設も、インケアの質を高めることとあわせて、すでに保持する専門性を再確認し地域に活かす地域養護・地域支援、関係者の対話と新たな「施設の社会化・地域化」が求められる時代を迎えている。このように、社会的養護への社会的理解の促進と里親啓発、里親認定の質の精査、里親委託の推進、家庭における養育の質の担保、支援の質と内容、専門性の確保、縁組み後は児童福祉の枠から離れていく養親子への養育支援等といった、多様で具体的な課題と大きな流れの中に「今」がある。

里親等による家庭養護は、私的な暮らしの中に中途養育の子どもを迎え入れる公的・社会的な営みである。よって家庭への委託の推進と養育の安定には社会資源を活用した支援が不可欠だ。支援なき家庭養護の推進はあり得ない。また、里親家庭と子どもの状況のアセスメントと適切なマッチングは肝要である。「養育指針」には「養育のチーム」という文言が登場するが、それは何を指すことができるのか協議し、具体的な形にしていく必要がある。委託前

に関係者会議を行い、目に見える形で支援を届けていく実践、フランスにヒントを得た、決して「指導」ではない具体的な「寄り添い支援」もいくつかの自治体で始まっている。政策主導で「支援担当者」が多様に存在するようになった中で、情報の取扱いを含め、関係者の協働によるコラボレーションモデルをどうつくるかが喫緊の課題である。また児童相談所は本来のソーシャルワークによって、里親支援担当者と連携し、総合的に責任を負う立場であることには変わりがない。児童相談所の「民間との連携力」も問われる。家庭養護は無条件に推進できるものではないことは自明の理である。

里親等の家庭養護を活かすにはどのような連携と支援が必要か。子どもたちの育ちと暮らしを高めていくには、どのような観念に立つ必要があるか。「答え」は一様ではないが、国内で、国を超えて関係者がともに模索することから生まれる発想があるだろう。それぞれの“Strength(強み)”を活かした実践の可能性と実践モデルを模索することが急がれる。

4. 両国の取り組みから今後に向けて

セミナーの講演の冒頭で、筆者は二つの言葉を紹介した。一つは“A house is built of loof and beams, a home is built of love and dreams.”(出典不詳)、トルストイの“There are all the great possibilities for children.”(韓国の里親支援センターHOLTの2011年のカレンダーより引用)の二つである。国は違い、制度は異なっても、注ぐ願いは重なりあうはずである。戦後の「屋根対策」から始まった社会的養護の営みが、その養護・養育の質を検討する時代を迎えて久しい。人間の育ちにおける家庭という器のもつ意味を、社会的養護が施設をベースに営んできた専門性を基盤とした支援の意義とあわせて議論しながら、子どもたちに“love and dreams”を提供する実践のゴールを共有したいものである。

家庭養護は、地域に住まうごくあたり前の家庭生活の中に子どもが委託される制度である。キムによる問題提起のように「無条件に推進」ではないだろう。養育者を支援することで養育の質が保たれ、子どもにケアが届いてはじめて権利保障に近づいていく。そのための制度の再検討、支援プログラムの実質的な協議を国内外の関係者と継続したい。

引用・参考文献および資料

- ・庄司順一「里親支援の今後の展望」、公益財団法人資生堂社会福祉事業財団『世界の児童と母性』VOL.69, 特集「里親支援」、2010年
- ・庄司順一・鈴木力・宮島清編『里親養育と里親ソーシャルワーク』福村出版、2011年
- ・横堀昌子「里親支援機関事業の課題と展望～施設による里親支援の可能性」、日本児童養護実践学会『日本児童養護実践研究』第1号、2011年
- ・横堀昌子「里親及びファミリーホーム養育指針の策定の目的と構造」、『里親と子ども』第7号、2012年、明石書店
- ・特集「里親委託ガイドラインを考える」『子どもと福祉』第5号、明石書店、2012年
- ・林浩康「近年における社会的養護施策の動向」、養子と里親を考える会編『新しい家族～養子と里親制度の研究』第5号、原人舎、2012年
- ・宮島清「地域とのつながり」、『季刊児童養護』VOL.43, NO.3, 2012年
- ・特集「代替的養育に関するガイドライン」、日本子ども虐待防止学会『子どもの虐待とネグレクト』VOL.14, NO.3, 2012年
- ・イ・ボンジュ「韓国の児童福祉の現状と課題」、キム・ソンチョン「韓国の里親支援制度の現状と課題～要保護児童の配置を争点の中心へ」、公益財団法人資生堂社会福祉事業財団、韓国社会福祉士会、韓国児童福祉協会『2012韓日国際セミナー』2012年
- ・全国里親委託等推進委員会『里親・ファミリーホーム養育指針ハンドブック』2013年

キーワード：家庭養護

関係者により社会的養護の各種別の運営指針が作成され、社会保障審議会児童部会を経て厚生労働省から2012年3月に発出された。同時に、家庭委託の子どもの養育のガイドラインとしては実質はじめて文言化された「里親及びファミリーホームガイドライン」が作成、発出された。この作成の途上で、家庭養護(family based care)と家庭的養護(family like care)の質的なちがいをふまえて用語の整理がなされ、厚生労働省は「里親等」(里親及びファミリーホーム)を家庭養護と位置付けた。現在、国の方針としては家庭養護の推進とともに、社会的養護全体としては家庭的養護推進が打ち出されている。

編集後記 支援者に求められる援助とは

ケアという言葉の語源は、ギリシャ語の「カラ」に由来する。その意味は「痛みを共有する」である。すなわちケアワーカー（支援者）は、子どもの痛みを共有しあう存在である。故にケアワーカー自身も痛み傷つく存在である。子どもたちへ支援を行うのは、職員という「人」であり、「福祉は人なり」と言われるように「人」である職員の支援のあり方によって、当然子どもたちへの福祉のあり方が大きく影響を受けることになる。そのため、福祉における支援を考える時、この「人」をどのように養成・育成し、そして支援するかが大きな課題である。が、現状は児童養護施設の職員の52.3%が就職後5年未満で離職し、社会的養護における人材確保の課題は深刻度を増している。そこで、今回の特集テーマを「社会的養護における支援者の支援」とした。

社会的養護で生活する子どもたちの多くが親子関係の関係不全であったり、児童虐待を経験してきている。結果、児童養護施設入所児童の53.4%は被虐待児童であり、23.4%の児童が何らかの障害を有している。そうした背景を持つ子どものニーズに応えるために、そして子どもがその発達の過程で失った「他者との関係性」を回復していくために、子どもと養

育者との「相互作用の質」や養育者の「応答性の質」に焦点を当てた援助が求められている。子どもにとって心身共に安心・安全が保障された中で、それまで体験したことのない他者への依存関係を施

設職員との間であらためて体得できるように援助・支援する関わりは、ボウルビーが言った「関わりの一貫性、連続性、個別性」の実践に他ならない。

今回、子どもの成長と自立において不可欠な援助・支援を行う支援者の支援のあり方について、その道の第一線でご活躍の方々にご執筆願ったが、大変示唆に富んだ興味深いものばかりとなったことに感謝したい。

最後に、2年間にわたり「世界の児童と母性」の編集委員を微力ながら務めさせていただいたが、この経験は私にとって大変有意義なものであった。この間2誌の担当編集委員を務め、勉強させていただいたことを心より感謝申し上げ、退任の言葉としたい。誠にありがとうございました。



担当編集委員 太田一平

次号のお知らせ 第75号特集「子どもの最善の利益」（予定）2013年10月1日発行

〔編集委員長〕

よこ ぼり まさ こ
横 堀 昌 子 青山学院女子短期大学
子ども学科 教授

〔編集委員〕

あり むら たい し
有 村 大 士 日本子ども家庭総合研究所
子ども家庭福祉研究部 主任研究員

おお た いっ べい
太 田 一 平 児童養護施設八楽児童寮 寮長
社会福祉法人和教会 理事長

かた おか れい こ
片 岡 玲 子 立正大学大学院心理学研究科 講師

さい ごう やす ゆき
西 郷 泰 之 大正大学人間学部
人間環境学科 教授

にし だ あつし
西 田 篤 広島市こども療育センター 医療部長
情緒障害児短期治療施設 愛育園 園長

みや さか あき ひろ
宮 坂 明 宏 (公財) 資生堂社会福祉事業財団
常務理事

(敬称略・五十音順) 編集事務局：市川美保

MOTHER
AND CHILD
WELLBEING
AROUND THE WORLD

VOL.74 2013-4 世界の児童と母性

年2回発行

2013年4月1日発行

編集・発行者

公益財団 資生堂社会福祉事業財団
法人 〒104-0061 東京都中央区銀座7丁目5番5号

電話 03-3574-7408

ファクシミリ 03-3289-0314

URL <http://www.zaidan.shiseido.co.jp>

印刷所 成旺印刷株式会社

〒105-0014 東京都港区芝2丁目1番28号

MOTHER
AND CHILD
WELLBEING
AROUND THE WORLD

公益財団法人 資生堂社会福祉事業財団
