

# 非行問題 2018

ISSN 0288-8548 No.224

巻頭論文

児童自立支援施設における人材育成の現状と今後の展望  
～「同じ釜の飯を食べること」と「他人の釜の飯を食べること」～

青 木 建

特 集

児童自立支援施設における  
人材育成の現状と今後の展望

全国児童自立支援施設協議会



# 非行問題

2018



ミルクボランティア (清水が丘学園・京陵中学校清水が丘分校)

## 児童自立支援施設

児童自立支援施設は、犯罪などの不良行為をしたり、するおそれがある児童や、家庭環境等から生活指導を要する児童を入所または通所させ、必要な指導を行って自立を支援する児童福祉施設です。全国に五十八施設あり、約千四百人の児童が入所しています。

非行問題の対応に加え、他の児童福祉施設では対応が難しいケースの受け皿としての役割もあり、退所後の児童に対しての必要な相談や援助も行っています。

歴史的には、「感化院」「少年教護院」「教護院」という名称の変遷があり、平成十年四月に「児童自立支援施設」となりました。

名称は変わっても、家庭環境に恵まれない子どもたちと、それを支える各施設の営みは変わらず、『梓のある生活』を基盤とし、子どもの育て直しや立ち直り、社会的自立に向けた支援を実施しています。

# 目次

巻頭言	川原哲朗	1
-----	------	---

## 巻頭論文

児童自立支援施設における人材育成の現状と今後の展望

「同じ釜の飯を食べること」と「他人の釜の飯を食べること」	青木建	4
------------------------------	-----	---

## 特集 児童自立支援施設における人材育成の現状と今後の展望

① 児童自立支援専門員の人材育成について	植田浩一	43
② 児童自立支援施設における人材育成について考える	佐藤雄介	57
③ 新潟学園における人材育成の取り組みと課題		
～ 新任職員研修を実施しながら考えていること～	齋藤智宏	70

④ 『こんな、おもしろい仕事、一緒にやりまへんか』

　　～子は宝という思想～ ……………

⑤ 育成学校における人材育成の取組み ……………

⑥ 新しい支援システム構築を踏まえた職員の成長

　　～苦悩から生まれた「ステージ制」支援を通して～

……………

⑦ 児童自立支援施設の人材育成の現状と今後の展望について

　　～若手職員から見た報告と希望～ ……………

### 特別寄稿

① 「命のバトン」

　　～ミルクボランティアを経験して～ ……………

② 高校生支援の復活

　　～「やってみよう」から「支援できる」へ～ ……………

③ ストックホルム国際犯罪学シンポジウム参加報告 ……………

松	富	松	小	齊	恒	永	鎌	蔵	吉
浦	田	田	松	藤	吉	野	倉	本	川
直	杏	杏	千	考	秀	敏	敏	満	正
己	拓	里	歳	生	晃	薫	広	敦	基
	173	157	145	133			108	100	84



④ 児童自立支援施設における「生活場面面接」に関する  
職員研修の効果

自由記述の分析に焦点を当てて……………

相澤 天青 仁

大原 天青 177

相澤 孝仁

相澤 孝子

徳永 健介

徳永 祥子

海外視察報告

第四十二回資生堂児童福祉海外研修報告

〔カナダ・ブリティッシュコロンビア州の児童福祉〕

……………

樋口 純一郎 191

全国児童自立支援施設職員研修会報告

児童自立支援施設における愛着障害の理解と対応……………

加藤 裕邦 211



随  
想

① 教護院の生活から学んだこと	打田 絹子	231
② 源泉	清水 徹	234
③ 「淡海学園」への出前性教育実践	脇野 千恵	240
④ 社会福祉職としての二十年を振り返って	永井 陽子	243

実  
践  
記  
録

大風呂の魔法	加藤 久直	247
--------	-------	-----

食  
育  
に  
つ  
い  
て

徳島学院における食育支援について	給食委員会	263
------------------	-------	-----

る  
ぼ

施  
設  
見  
学  
報  
告

「青葉女子学園公開講座に参加して感じたもの」	菅原 匡	273
------------------------	------	-----

きゅう（外部の声）

①園内学校ができて変わったこと	田上康二	276
②児童自立支援施設での体験から	佐藤亨	278
③自ら考え、社会で自立できる 人間性豊かな児童・生徒の育成	川崎康範	280
④定期的な面接をとおして	高津知弘	283
⑤職場実習生を受け入れて	高橋一美	285

全児協転退職者交友会の報告	288
---------------	-----

文献賞（平成二十九年度文献賞）	294
-----------------	-----

ぷりずむ（書評）	296
----------	-----

編集後記	302
------	-----



## 巻頭言

「童心」

虹の松原学園の管理棟の玄関に入ると、毛筆で大書された扁額が掲げられています。これは、佐賀県知事鍋島直紹氏（任期昭和二十六年四月十二日～昭和三十四年四月十五日）の筆によるもので、裏書きには「昭和三十三年二月二十八日謹製之 表具師・・・」とありました。

以来、当園の園生や職員は皆、この二文字を目にしながら生活してきたことでしょう。

当園は、今年で百周年を迎えます。

この間の大きな出来事としては、昭和二十四年に、有明海側の佐賀市大和町から玄界灘側の唐津市浜玉町に移転したこと、平成十七年に夫婦小舎制から大舎交代制に移行したこと、及び同十九年に学校教育を導入したことなどが挙げられます。

今年、百周年記念誌を発行することにしており、元職員、元園生、地元の方々から多くの寄稿文が寄せられています。それらを拝見しますと、夫婦制の時代には、職員と園生が実際の親子と変わらないような信頼関係で結ばれていたこと、退園後長きにわたり交流が続いていること、地域との関係では、運動場造成などの際には、地域の皆さんが馬を出して協力してくれたり、園生が農繁期には農家に手伝いに行き、

ご馳走でもてなしを受けたり、運動会を開催したり、盛んに交流が行われていたことなどがわかります。学園の歴史の重みを感じるとともに、諸先輩方の御努力と地域との交流があつて、現在の学園があるということを実感しました。残念ながら今年の第六十一回目の運動会は、二週続けての台風の影響により中止となりましたが、もちろん、今後も続けていく所存です。

夫婦制の時代からの職員は、数年前までに全員退職しましたが、現在でも多くの方々、なんらかの形で学園に係わってくれています。

今回の特集のテーマは、「児童自立支援施設における人材育成の現状と今後の展望」であります。

職員採用の形態、転勤の有無、夫婦制と交代制、設置自治体の方針など各地の児童自立支援施設ごとに様々な中で、求められる人材や人材育成の方法もまた様々であろうと思います

現在、当施設の寮職員は、児童自立支援専門員として採用された者十名、障害者施設等の生活指導員として採用され異動してきた者二名、児童生活支援員（非常勤）二名、夜間警備（非常勤）二名の計十六名となっております。勤務経験年数は最長でも八年であり、夫婦制の時代を知る者はいません。

生活指導員は、従来から、福祉事務所の生活保護ケースワーカーや児童相談所の児童福祉司、一時保護所の指導員として勤務する機会があります。県本庁にも勤務している例もあります。しかしながら、児童自立支援専門員として採用された職員は、当園以外で勤務する機会はありませんでした。それが今年度、佐賀県においては、児童自立支援専門員と児童福祉司の任用資格両方有する者を採用することになりました

た。これは、児童自立支援施設に勤務する職員が児童相談所等に異動する道が開かれたものと理解しています。

他の児童自立支援施設のみならず、異動によって他の分野での業務のやり方を知ることによって、新たな変化や改善に結びつくことも多いと考えています。

児童自立支援施設に軸足を置きながらも、児童相談所や福祉事務所等あるいは県本庁での勤務経験を通じて、児童福祉分野のみならず、生活保護、障害者福祉、母子福祉等の実務を経験し、福祉全般に明るく、かつ、事務処理やプレゼン能力に優れた児童自立支援専門員が育っていくことを期待しています。

九州児童自立支援施設協議会会長

佐賀県立虹の松原学園長 川原 哲朗

## 児童自立支援施設における人材育成の現状と今後の展望

「同じ釜の飯を食べること」と「他人の釜の飯を食べること」

国立武蔵野学院 院長 青木 建

はじめに

私は児童自立支援施設が大好きである。

正確に言えば、「平成二十二年四月に、国立武蔵野学院（以下、「武蔵野学院」という）に人事異動で着任してから好きになった」というのが正しい。施設内の寮舎や宿舎に住みながら、手間をかけてほしがる子どもと、その子どもに負けないほど個性派揃いの職員との生活のような仕事が入っている。場所と時間、そして、気持ちも同居させ、よろこび、やさしさ、ぶつかり、こじれ、めんどくささ、しんどさ、でも、やりがいなど、まさに喜怒哀楽の「てんこ盛り」の「村社会」が、まだ日本にあったことに衝撃を受けた。私と児童自立支援施設との出逢いは、まさに「一目惚れ」だった。

しかしその一方で、私は国立施設も含め、全国の児童自立支援施設の現状に接し、「児童自立支援施設は他の施設と比べて何か特別か」「このままでいいのか」「何が求められているのか」と、懸念や焦燥感を抱いているのも事実である。その一つ一つに自問自答するが、納得のいく回答は見いだせず、さらなる疑問も湧いてしまう。私が今、児童自立支援施設の現状や将来に対して危機感を抱いてしまうその核心が、

今回の特集テーマ「人材育成」である。

とはいえ、「人材育成」は、児童自立支援施設だけでも、福祉だけでも、最近の問題でもないのは説明するまでもない。また、私が人材育成に関する崇高な理念を持ち、最新の調査研究や分析により、制度や動向などを解説できるものではない。私がこれまで出逢ってきた子どもや家族、仕事の上司や仲間などとの関わりあいから感じ、学んできた、人と関わる仕事の「魅力」や「難しさ」を伝えることしかできない。要は、本論前の「話題提供」程度にござい読いただければ幸いである。

それでも、より多くの人々に児童自立支援施設と、そこで働く職員のこと、そして、社会的養護のことを知っていただき、願わくは、「児童自立支援施設で働きたい」という人が増えることを強く期待して、筆を執ることとした。

## I 児童自立支援施設の魅力とは

私が児童自立支援施設に「一目惚れ」をするまでには、何度も運命的な「ニアミス」があった。まずは私と児童自立支援施設の「不思議な出逢い」と「魅力」から紹介したい。

「人生何が待っているか、わからない」

(一) その① 二つの養成所

私と児童自立支援施設の出逢いは、今から三十五年前の「養成所」に遡る。

しかし、「養成所」といっても、国立武蔵野学院附属児童自立支援専門員養成所（当時は「教護事業職員養成所」。以下、「武蔵野学院養成所」という）ではなく、「国立秩父学園附属保護指導職員養成所（以下、

「秩父学園養成所」という)のことである。

私は、秩父学園養成所の卒業生で三十三人の同期生と「同じ釜の飯を食べ」ながら、児童福祉や障害児教育、障害者福祉の理念や歴史、制度など、また、音楽や運動療法、陶芸、レクリエーション等の技術などを深く、広く学び、そして、秩父学園はもちろん、さまざまな障害児者施設や児童相談所等の関係機関での実習などを通じて切磋琢磨した、青春の一年間だった(ちなみに同期で五組が結婚している)。

本題はここからで、実は、私は秩父学園養成所と同時に、武蔵野学院養成所も受験した。教員志望で、当時の気持ちを率直に言えば「ふつうの先生ではない、たいへんな子の応援団になりたい」と、思っていた時に、母校の掲示板で二つの養成所のポスターを見て、「これだ」と、即断した。受験の結果は、秩父学園養成所は「合格」、武蔵野学院養成所は「不合格」だった。

両養成所は、厚生省児童家庭局の所管で、児童福祉の専門職員を養成する、いわば「きょうだい」で、毎年互いの施設を訪問し、見学や交流会等を行っていた。つまり、私は「秩父学園養成所生」として三十五年前に児童自立支援施設(武蔵野学院)との接点があった。

現在の私の立場を考えると、なんとも恥ずかしいやら申し訳ないやらの気持ちと共に、実におもしろい話ではないかと、現在の武蔵野学院の養成所生には、入所早々「人生は何が待っているか、わからない」と、吐露している。まさに「出逢いは奇跡」である。

## (二) その② 〈厚生省(厚生労働省)へ〉

「あなたは秩父学園に向いていない。でも、秩父学園でどんな仕事をするかを見てみたい」という、当時の養成所担当だった先生の言葉に背中を押され、秩父学園に就職することができた。

それから十七年間、入所児童と寝食を共にするつもりで施設内の職員宿舎に居住し、仕事に集中するというよりも、生活の一部として楽しんでいた。先輩職員だった現在の奥さんと結婚し、共働きで三人の息

子を育てながら、職務に没頭することができた。だから「天職」と思えるようになった。

しかし、そこに予測もしていなかった「厚生省（当時）に向向」の話。大好きな仕事で、職場の秩父学園を離れることは身を切られる思いだった。しかし、「人事異動は宿命」と、気持ち切り替えて、「なんとかなるだろう。なんとかしてやる」と自身を鼓舞し、「他人の釜の飯を食べ」に未知の世界に向かった。平成十二年、ジャージがスーツに、運動靴が革靴に、通勤時間は徒歩三分が満員電車を乗り継ぎ片道九十分にと、仕事も生活も一転した。しかし、その重責とスピード感、言葉すら分らない異文化は、想像を遙かに超え、性格まで変えて自己暗示をかけたが、悲しいかな「なんともならなかった」。

当時は、「社会福祉基礎構造改革」のまっただ中、最初の配属は、児童館や放課後児童クラブ等の児童健全育成施策の担当で、前任者は、武蔵野学院の出向者だった。翌年一月に「省庁再編」で「厚生労働省」となるタイミングで、年度途中に児童福祉施設等の担当課に異動となった。この時、「厚生労働省として児童自立支援施設を指導する立場」となった。

さらに翌年「虐待防止対策室」が創設され、併任することとなり、この時に新たに同僚となった二人も、武蔵野学院の出向者だった。児童虐待やいじめや暴力、ひきこもり、殺人など、思春期の子どもによる事件が大きな社会問題となっていた頃で、「日本虐待・思春期問題情報研修センター（仮称）」の創設に向けた予算や人員配置等が当時の私に与えられた最大の役割だった。このセンターが、現在の「子どもの虹情報研修センター」である。

### (三) その③ 武蔵野学院へ

厚生労働省では上司や同僚に恵まれ、結果九十年。「現場」は施設だけでなく、霞が関にもあること。また、「政権交代」という歴史的な大変化も体感し、障害児支援の担当を最後に武蔵野学院へ異動が決まった。

自宅から武蔵野学院まで一時間の通勤手段や経路を考える余地もなく、「直接支援職員は院内居住が原則」と、「武蔵野村」の住人となった。日課や学習、行事、作業、部活動も、トラブル対応や強制的措置の判断も、そして、「教務課長」という管理職としての責任や役割もすべて初めての経験。中でも私が苦勞したのが勤務表の作成だった。勤務表は、仕事の間違いなく円滑に、お互い気持ちよく仕事ができるようにするための必需品で、対人支援を行う仕事や職場では、勤務表上の様々な配慮が「ミス」で、それは管理職としての能力やセンスだと思ふ。しかし、新参者の私には学院の習慣や流れ、職員の個性や関係性などの把握や配慮が足りず悩んだ。「郷においては郷に従え」と、一年生職員として、「部下」ではなく「先輩」から学ぶことばかりだった。中でも、子どもに対する思慮深い見立てや説明力、対応力、仕事に対する「ブレない」「逃げない」覚悟やプライド、また、子どもはもちろん、養成所生や研修生に対しての面倒見の良さなど、男性女性に関わらず格好良かった。さらに、そうした先輩職員に憧れている若い職員がいることに感激し、心強く、自慢に思えた。

こうして、三年間は教務課長を併任しながら、一年目は、自活寮（普通寮から転寮し、アルバイト等により、自立生活を経験させる）で二人の児童と、それぞれ約四か月間一緒に生活した。二年目は「交替寮（普通寮の職員の公休日）に当該児童が交替寮に移動して生活する」に転居して、すべての寮の生徒を受け入れた経験は教務課長として貴重だった。三年目は「観察寮（必要に応じて一時的に行動の自由を制限する強制的措置、いわゆる鍵のかかる個室がある医務課所管の寮）」で宿直もした。

武蔵野学院の中心である「生活」に関連するすべての統括や調整をする教務課長の役割は大変だったが、児童自立支援施設の経験がまったくなかった私には貴重かつ絶対に必要な三年間だった。

四年目から「調査課長」で、児童の入退所を中心に、全国の児童相談所や学校、家庭裁判所、警察等の関係機関との調整など、インケアからアフターケア、施設内外の総合調整を担った。中でも支援方針等の共通理解を得られない保護者等の過剰な対応について、学院方針で「窓口を調査課長で一本化」し、組織

的かつ真摯な対応など、厚生労働省での経験と同僚の協力で乗り切るなど多くを学び、鍛えられた。

こうして、武蔵野学院での五年間は、子どもと職員との出逢いとつながりに助けられ、いずれの職種や役割に限らず、子どもと職員の「お疲れ様」「お互い様」「お陰様」などの支え・支え合う気持ちとその姿に、ますます「惚れ直し」、このままずっと武蔵野学院で仕事を続けたいと思った。

#### (四) その④ きぬ川学院へ

「もしかして?」と、少しは予想していたが、国立きぬ川学院(以下「きぬ川学院」という)へ「院長」として異動することになった。

きぬ川学院は、過去に厚生労働省の担当として「生活アンケート」の立ち会いで一度行ったが、武蔵野学院着任後も訪問の機会が無く、接点は薄く、平成二十一年の措置児童虐待事件も、実はよく知らなかった。きぬ川学院のことも、女子児童や職員のことも「知らない」ことの不安が大きかった。

そんなきぬ川学院の最寄り駅は無人で、電車のドアの開閉は乗客自らがボタンを押して操作し、駅前にはバス停やタクシーも、コンビニもない。あるのはい台の自動販売機と最近は珍しい電話ボックス、そして、民家と田んぼだけ。駅から学院までは目印になる信号や店もなく、田んぼを抜けて徒歩約十五分。初めて来院する人(特に児童)は、「何もない・・・」と驚き、落胆すると思う。

豊かな自然に恵まれ、牧歌的な光景が残る生活環境が自慢だが、それだけでは劣悪な環境で生まれ育ち、体や心に傷を負った子どもたちの育ち・育て直しはできない。そこには「人」という環境が必要である。つまり、毎日、挨拶や声をかけ、ご飯を食べ、話を聞き、勉強を教え、遊び、作業や運動をし、心配し、叱って、誉めて、認めてくれる、そんな全国の施設にもある日常の光景をきぬ川学院でも知った。この心強い環境を目の当たりにして、はじめて「武蔵野と違わない」「きぬ川に来て良かった」と思えた。

きぬ川学院の在職期間は一年間だった。すべてを理解できたわけではないが、男女の性差はもちろん、

日課（起就床時間やラジオ体操など）、行事（運動会）や「クリスマス会」など、児童が主体的に関わる）、食事（献立や食器などの心配り）、強制的措置（設備や日数など）、コミュニケーションも含めた距離感の違い、学校や地域との連携、また、職員の仕事観（ライフワークバランス）など、きぬ川学院に異動したからわかったこと、異動しなければわからなかったことがたくさんある。もちろんそれは優劣の差ではない。「違い」と「同じ」「似ている」ことを、武蔵野学院、きぬ川学院それぞれの職員が「まずは知りあうことから始まる」と思えた、収穫の多い貴重な一年間だったと感謝している。

（五）その⑤　　～まだまだ・・・いろいろ～

「人生は何が待っているか、わからない」は、まだまだあった。

① 武蔵野学院に着任し、同僚になったのは、三十五年前に秩父学園と武蔵野学院の養成所生「同期生」で、現在の武蔵野学院の課長、A施設の前施設長やB施設の現施設長である。ちなみに交流戦のソフトボールの試合で、武蔵野学院養成所始まって以来の歴史的な敗北で、試合後、坊主頭になったとか。

② 武蔵野学院の養成所や研修生の講師が、秩父学園養成所の先輩や恩師だった。

③ 武蔵野学院の入所児童の児童相談所の担当福祉司が、秩父学園養成所の後輩だった（それも複数）。

④ C施設の施設長の奥さんが、秩父学園の元同僚だった。

⑤ 厚生省時代にやり取りしていた自治体の担当者が、現在、D施設の施設長になった。

⑥ E施設の第三者委員は、秩父学園養成所の同期生である。

⑦ 武蔵野、きぬ川両院の子どもたちに、毎年、みかんを贈ってくださる方は、秩父学園の職員のお父さんだった（その方が児童相談所の児童福祉司の時に、両院に児童がお世話になったからと）。

⑧ 児童の退所先候補としてお願いしていた障害者支援センター長が、秩父学園養成所の後輩だった。

⑨ 障害児の研修会で知り合った女性は、武蔵野学院養成所の卒業生と結婚し、今はF施設の寮母さん。

⑩最後で恐縮だが、武蔵野学院の前院長と初めて話をしたのは、平成十二年、厚生省に出向した年、地下鉄丸ノ内線の「霞ヶ関駅」ホームで最終電車の頃に、「おゝ元氣か」と声をかけていただいた時である。前院長も同じ年に武蔵野学院から厚生省に出向してきていたと知った。

本当に、本当に「人生は何が待っているか、わからない」。そして、今も、これからも、「人生は何が待っているか、わからない」。だから、「人生はおもしろい・・・」のかもしれない。

## Ⅱ 現状　　↳児童自立支援施設の強みと弱み

私は、武蔵野学院、きぬ川学院に勤務して八年、この間に全国五十八か所の児童自立支援施設の約半数を訪問する機会に恵まれ、各施設の歴史や地域の特性、それらを支えてきた人々の情熱、言葉など、それぞれの施設の文化を知る度に、新たな発見や魅力に刺激され、興味が湧き、さらに引きつけられた。また、研修会や毎月（年）送られてくる通信等を通じて多くの職員の方々と出逢い、つながりの機会をいただき、その度に、「すごい施設（仕事や職場）があったものだ」「すごい職員がいたものだ」と、ますます児童自立支援施設が好きになっている。

こうして「一目惚れ」した相手のことがもっと好きになり、もっと知りたくなる。しかし、知れば知るほど、児童自立支援施設のことやわからなくなる・・・こともある。

以下は、私の考える「児童自立支援施設の強みと弱み」である。それぞれの理由は既に明白なことで、「今さら国立施設の施設長が言うことか」と、お叱りや批判があることは覚悟で述べるが、今回の特集のテーマの「本丸」は、実はここらにある・・・のかもしれない。

(一) 交替制・併立制・夫婦制　　↳ 児童自立支援施設の最強・最大の特徴か? )

児童自立支援施設は、「交替制」「併立制」「夫婦制」、また、「三人制（夫婦＋一名）」など、それぞれの施設の歴史的な経緯も含めて、寮舎の運営形態の違いがある。しかし、どの施設も、児童の生活や学習、作業、部活動などの支援の根底には、「withの精神」を努力や工夫で貫こうとする気概を感じている。そして、感化院、教護院の時代を通して、先人達が積み上げてきた類似希な、究極の子ども育ての理念であり、支援技術ともいふべき「夫婦制」は、児童自立支援施設の特徴として、伝統的に児童自立支援施設の代名詞のように言われてきた。それは誰もが認めるもので、だからこそこの信念を貫き、脈々と夫婦制を守り続けている施設がある。

しかし、夫婦制の施設は、現在、五十八施設中、「十八施設」である。その施設でも寮の一部を縮小や休寮、閉寮せざるを得ない状況もある。事実、武蔵野学院でも、昨年度は普通寮の1か寮を夫婦ではない職員による「併立制」で実施した。しかし、これは平成二十七年九月に報告された「これからの国立児童自立支援施設のあり方検討委員会報告書」で指摘された、「小舎交替制による寮舎運営モデルの発信」に対する「試行」で、積極的な言い方をすれば「若手職員の育成」と言えないでもないが、実際は、夫婦職員が確保できなくなったことがきっかけの苦肉の策だった。つまり、武蔵野学院において実施している研修も、「夫婦制を知る」という意味はあるが、むしろ、「三分の二の交替制や併立制の施設における支援のあり方をどう学ぶ（学ばせる）か」といった、武蔵野学院として研修のあり方の工夫や検討をしなければならぬ課題がある。

つまり、夫婦制の「強み」は誰もが認めながらも、夫婦で働く「担い手がない」という現実の問題を真に認めた上で、その解決策を検討することが必要である。

しかし、児童自立支援施設そのものが理解されていない上に、夫婦制の実際の役割分担などは複雑で、その苦労ややりがいなどはさらに理解されにくい。その理由は、まず施設や職員の数自体が少ないこと、

比較する仕事（職種）がないことである。

警察署や消防署、病院や刑務所、子どもや高齢者、障害者等の入所施設など、「命を守る施設」で働く職員は交替制勤務だが、夫婦制の児童自立支援施設の寮担当者だけは基本的に「二十四時間勤務」である。この実態は、社会に、また、それ以前に厚生労働省や各自治体にも理解されにくい。主婦の仕事に給料に算定できにくいことと同じか。また、放課後児童クラブの指導員も勤務実態が理解されず（「実労働時間は放課後だけ」と）、当時、厚生労働省に陳情が多かった。

先日、地方の女性市議会議員が幼い実子を議場に連れてきたことの賛否が話題になったが、夫婦制の施設ならば、普通の光景だ。しかし、一般的に子どもを保育所などに預けながら、仕事をしている人からすれば、夫婦制の職場環境は「子どもを連れて仕事ができる、許される（せざるを得ないのだが）」「家賃もなしで家に住める」などを羨ましいと思われるかもしれない。

いずれにしても、児童自立支援施設の働き方は一つではないこと。そして、特に夫婦制の勤務（働き方）や給料体制などの実情を厚生労働省や各自治体から正當に理解、評価されない限り、夫婦制を維持することとは不可能で、さらに、一度夫婦制を失ったら、取り返しのつかない損失であると言わざるを得ない。

なお、平成二十九年八月に「新たな社会的養育の在り方に関する検討会」により取りまとめられた「新しい社会的養育ビジョン」は、平成二十八年児童福祉法改正等を踏まえ、家庭的養育環境の推進を加速させるものと一段と注目されている。しかし、「里親やファミリーホーム」の勤務時間や勤務内容、また、その支援体制や養成等は不明確である。まずはそれらが正しく理解、評価されないと、「数」の確保はもちろん、「質」の保障も難しいのではと危惧している。

## （二）「人事」 ～人事異動がある施設・ない施設～

児童自立支援施設の職員採用や人事の仕組みや方法などは、各自治体でさまざまである。

例えば、「専門職採用」は、児童自立支援施設の採用で、つまり、児童自立支援施設以外の異動はなく、施設内部の異動のみ。また、「福祉職採用」は、自治体の福祉職としての採用で、児童自立支援施設及び児童相談所や本庁、その他の施設等への異動がある。ただし、自治体によっては、児童養護施設や障害児者施設、また、学校関係にも異動枠がある自治体も。そして、異動先だけでなく、異動周期や人事異動を誰が担当するかに違いがあるようだ。よく耳にするのは、自治体の人事課で、施設長は意見を申し入れることができる程度か。もちろん、施設長や施設の意見や影響力が絶対的な自治体もあるのかも知れない。いずれにしても、一般的に公務員は、「紙（辞令）一枚で異動」が普通だが、「児童自立支援施設は敬遠されがち」という話も聞き、児童自立支援施設の異動は簡単ではない事情がある・・・かもしれない。

関連したことでは、厚生労働省が主催する「新任施設長研修」の参加者は、毎年二十人前後である。つまり、全国の三分の一の施設長が毎年異動していることで、これも「公務員的な事情」で、児童自立支援施設の特徴の一つかもしれない。

実際、施設長の勤務経験（職歴）は、「児童相談所のみ」「児童相談所と児童福祉施設」「児童相談所と行政」「児童相談所の経験はないが、障害や介護等の福祉施設を経験」「行政経験のみ（児童福祉とは限らない）」などさまざまで、ここ数年の傾向は、「児童相談所と児童自立支援施設」を複数経験した人が多いようだ。また、少数ながら女性の施設長が出てきたことは当然の流れ。しかしながら、残念なことに、「児童自立支援施設に一筋」「たたき上げ」という人は少ない気がする。また、施設長の在職期間が比較的短いのに対して、専門員の異動は長期化、または、異動先がない、あっても職場も限定的な異動になるなど、職員の採用や人事システムなど、各自自治体により事情はさまざまである。

「地方自治の時代」とはいえ、児童自立支援施設の人事は自治体にお任せで、公立と民間、女子と男子、国立と地方、交替制や併立制、夫婦制、学校教育の実施などが違うため、児童自立支援施設の運営全体に違いが出てくるのも当然か。児童自立支援施設と同じ都道府県設置の児童相談所も事情は同様だろうか。

皆さんの自治体では、人材育成方針や計画などはあるだろうか。国立施設としては、特に、管理職養成を念頭にしたキャリアパスをより明確にしていく課題がある。施設経験に加え、専門的支援の知見や研究会等の講師、権利擁護の意識や業務の進行管理など、管理職としての力量や資質を獲得させたいと。「虫の目・鳥の目・魚の目」を養うために人事異動が必要で、「他人の釜の飯を食べる」意味は大きいと考えている。

(三)「公立施設」→「設置義務」があり、そこで働く人は「公務員」

児童自立支援施設に入所してくる児童は、児童相談所の「児童福祉施設入所措置」によって入所する経路と、家庭裁判所の少年審判による「保護処分」により児童相談所を経由してくる。児童虐待等により、乳幼児期に健全な愛着関係がなされず、その影響として、自傷や他害等の行動上の問題を抱えて入所してくることも多い。このため、児童自立支援施設では安心安全で、安定した集団生活を維持、確保するための高い専門性が求められている。

また、児童福祉法と同年に制定され、道路や河川、上下水道、学校などの設置や管理など、地方公共団体の役割を示した「地方自治法」にも、「病院、産院、保育所、老人ホーム、火葬場、墓地その他の保健衛生、社会福祉等に関する施設を設置等」の中に、児童自立支援施設が明記されている。つまり、児童自立支援施設は、「ゆりかごから墓場まで」や子育てなど、生活に直結した社会的ニーズに応える役割があることから、地方自治の責任として規定していることが伺える。

こうした公共性の高い施設としての必要性から、すべての都道府県に設置義務があり、現在、全国に五十八か所（国立二、都道府県市立五十四、社会福祉法人立二）となっている。

なお、社会保障制度全体のあり方を議論する中から生まれた社会福祉基礎構造改革や地方分権化という大きな時代の流れの中、「定員開差」なども影響して、児童自立支援施設の必置義務を外し、民間に委託

する、いわゆる「公設民営化論」が検討されたのはご承知の通りである。

また、児童自立支援施設の「児童養護施設化」と揶揄され、最近では、厚生労働省が求めてきた「児童心理治療施設（以前の「情緒障害児短期治療施設）」を各都道府県に最低一か所設置」が現実になりつつあることから、「児童心理治療施設に飲み込まれるのでは」と危惧する声も。しかし、それでもその危機感には民間施設等に比べて弱いと思う。つまり、民間施設は児童数が減れば、その分だけ施設の運営費となる措置費が削減され、職員の給料にも影響が出てくるので、切迫感が違うということか。

しかし、私が本項で皆さんの批判や苦情を覚悟の上で言いたいのは「定員開差」や「公設民営化論」ではなく、児童自立支援施設の職員のほとんどは「公務員」であるということである。なお、社会福祉法人も、その制度設立の背景等を鑑みれば公務員と同様の倫理観が求められていることから、公立、社会福祉法人に限らず、就職した際に「服務の宣誓」や、それに類したことをした（させた）はず。だから、「常に国民に見られている」ことを忘れてはならないと思うのである。

ちなみに、武蔵野学院では「人事評価（能力評価、業績評価）」や第三者評価はもちろん、本年度上半期に、人事院のホームページに掲載されている「研修用のテキスト」を活用し、改めて説明会（研修）をした。そこには「公務員の使命と心構え」や「公務員倫理の重要性」などが書かれている。「杓子定規」「前例踏襲」「事なかれ主義」「威圧的」「横行」「コスト意識の欠如」「サービス意識の欠如」などの、公務員に対する国民の厳しい目を意識し、そして、『国民の期待に心える』『国民の視点に立つ』『サービスの質の向上（正確性、迅速性等）に努める義務や責任』を果たす。また、公務員として『やった方が望ましいこと』『やらなくてはいけないこと』『やっではいけないこと』を再認識する機会とした。

国立や都道府県市立でも、社会福祉法人立であっても、児童自立支援施設は、国民や地域や社会、時代に求められる施設としてのあり方を自覚し続けなくてはならない立場であると考えるからである。

(四)「時代の風・時代の波」～秩父学園と秩父学園養成所の場合～

前段で紹介した、武蔵野学院養成所の「きょうだい」で、私の故郷である「秩父学園」と、母校である「秩父学園養成所」の現状は、結論から言うと、「なくなつた(なくなつてしまつた)」である。

国立秩父学園は昭和三十三年開園の国立唯一の知的障害児施設で、重度、最重度、盲ろう等の重複障害がある知的障害児のため「入所機能」「養成研修機能」を中心に、「研究機能」を行つてきた。

施設(コロニーも含む)支援から、「ノーマライゼーション」の理念を基盤とした在宅支援や地域生活支援等の拡充等も背景に、入所施設自体の機能が見直されるようになった。社会や時代のニーズもあり、秩父学園の入所児童も減少し、また、養成所生の希望者も年々減少するなど、国立施設の役割や必要性などが問われ、「存続の危機」と言われた。そのあり方が検討され始めたのは平成の初めの頃だった。当時、「国立施設がなくなるわけがない」と、誰もが疑い、否定し、存続を願つていた。私もその一人だった。

こうした中、平成六年に「地域交流や支援」の機能を創設し、私は最初の担当となつた。レスバイトも含めて入所機能を活用した在宅支援の一つである「短期入所」や、体育館やプール等の「施設開放」、「ボランティアの受け入れや養成」、さらに、医師や心理士等の専門職員といったソフトも最大限活用しながら、地域の関係機関等と連携した「地域交流」や「相談から苦情まで」を積極的に展開することとした。

当時の園長である岡田喜篤先生は、「もしも霞が関(厚生労働省)から不要な施設と言われても、地域の方から必要と言つてもらえる施設にしよう」とおっしゃつていた。

変革という大変な時期で、「大変」という字のごとく、まさに「大きく変わる」時で、やりがいを感じ、すべてが充実していた(しかし、大変だったのは、むしろその後だった・・・が、ここでは省略する)。

その後、障害福祉の世界には、「発達障害者支援法」「特別支援教育」「障害の一元化」などの大きな風が吹き、波が押し寄せ、その流れの中、秩父学園は平成二十二年に「国立障害者リハビリテーションセンター」の内部組織として、「国立障害者リハビリテーションセンター自立支援局秩父学園」となつた。

これに伴い、養成所は翌年の平成二十三年、国立障害者リハビリテーションセンターに元々あった言語療法士や手話通訳、義肢装具等の五つの学科に加え、「児童指導員科」として六番目の学科になり、秩父学園養成所は四七期生で終了となった。

ちなみに、現在、私の気持ちの中では後輩だが、現実には「国立障害者リハビリテーションセンター学院児童指導員科六期生」は二名である。

「武蔵野学院」「きぬ川学院」「秩父学園」は、国立児童福祉施設の「三きょうだい」として、「同じ釜の飯を食べていた」はず。しかし、障害福祉施策の「風」により、平成八年、「障害保健福祉部」の創設と共に組織が再編成され、秩父学園は児童家庭局から「社会援護局」に所管が移ってしまった（これが大きな運命の「分かれ目」になってしまったと今も思う）。

「障害児」である前に、「子ども」。まずは子どもとしての当たり前に必要な支援があり、その上に障害の専門的な支援が必要となるべきものだと思うのだが。

現在、社会的養護（育）の子どもたちは、単に非行の問題だけでなく、被虐待経験や発達障害、愛着障害などに伴うコミュニケーション障害として、ますます障害児支援との連携を具体的に考えていかなければならない現実がある。

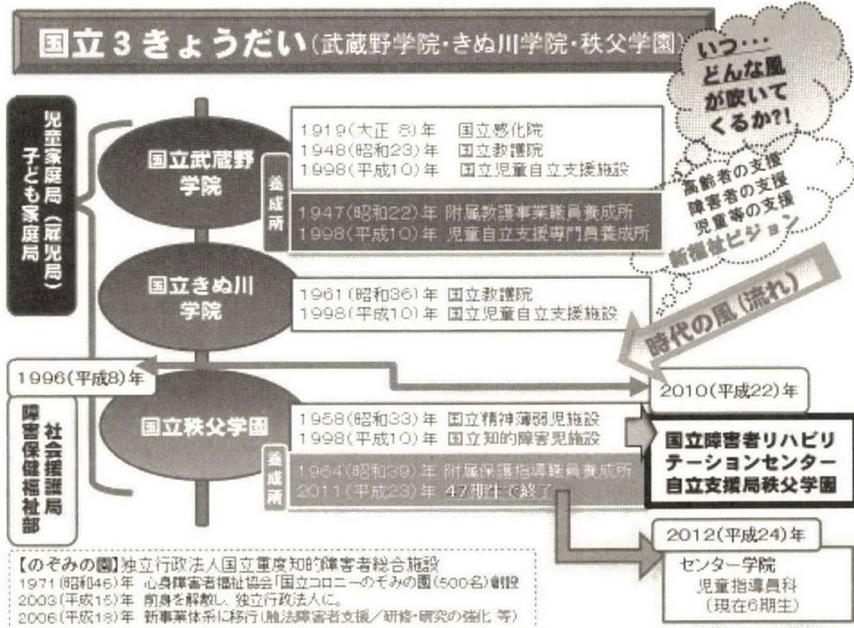
時代の「風」や「波」はいつ押し寄せ、どこから吹いてくるかわからない。

『地域共生社会』を目指す「我が事・丸ごと」。また、平成二十九年八月に発表された「新しい社会的養育ビジョン」は「追い風」になるか、それとも「向かい風」となるのか。

児童自立支援施設に対する風も、いつ、どこから、どんな風が吹いてくるかはわからない。

そんな危機感を持ちつつも、一番大事なことは子どもの「ニーズ」である。さらに、地域や社会、時代の「ニーズ」にしっかりと応えられる準備や覚悟があるか。「変革」「改革」「見直し」は、必ずしも否定

ではない。児童自立支援施設として「変わらなければならぬこと」があるように、反対に、「変わってはいけないこと」もある。それを「今」、試されていると思う。



### Ⅲ 課題 〓あまりに知られていない？〓

皆さんの施設でも様々な見学者が来られるだろう。

武蔵野学院にも、児童福祉や学校教育、警察、司法、また、関係する学生やボランティアなど、毎年一千人以上の方々が見学研修を目的に来院する。学生たちは事前に授業等で話を聞いているので、実態は理解やイメージができていなくても、「児童自立支援施設は児童福祉施設の一つ」ということは理解している。

しかし、なかには「非行少年＝少年院」という理解で、実際に見て、当院職員の説明を聞いている途中で「少年院とは違う」「同じだと思っていた」という声を、実際に聞くことがある。だから、「教護院のことか、それなら知っている」と言われるのはまだうれい方で、社会的に大きく注目された事件に関連した子どもは、すべて武蔵野学院に入所しているのだからと、質問してくる人もいる。それくらい「児童自立支援施設」という名前や役割などは、当然かもしれないが、認知度は低いと言わざるを得ない。

「人材育成」の要素が「専門性の向上」と「人材確保」だとすれば、人材確保は、究極のところ、「仕事（職業や職場）」のこと、それを仕事にしている「人」のことを多くの人に知ってもらうことで、つまり、「広報啓発」が一つの鍵である。その上で、「おもしろそう」と興味や関心を持たせ、「好きに」なってもらい、「憧れの仕事・憧れの人」になってもらうことである。

ここから、児童自立支援施設がやってきたこと、やっていること、やり始めたことなどを紹介する。

#### (一) 「都道府県等のホームページ」

福祉だけに限っても、国も都道府県や市町村、社会福祉法人やNPO法人、企業やグループ、個人でも、写真や動画、心をつかむキャッチコピーなどの様々な工夫を凝らした独自のホームページを運営管理し、

情報の発信や収集を行うのが当たり前の時代である。

そこで、児童自立支援施設を設置する義務があり、所管している都道府県等のホームページは、児童自立支援施設をどのように紹介しているのだろうか。根拠となる法律や理念、沿革、施設設備、組織、日課や行事などの支援内容が中心で、研修や職員採用等についても随時掲載されているものもある。

ここでは、武蔵野学院養成所を卒業し、児童自立支援施設で働いている二人が、自治体のホームページで児童自立支援施設を目指す人へのメッセージとして写真と共に、「仕事についたきっかけ」や「やりがい」などを「Q & A」形式で掲載されているので紹介したい。

#### 【東京都】

『福祉保健局採用職種ナビ』で、「先輩児童自立支援専門員からのメッセージ」というタイトルで、笑顔で紹介している女性は、以前は児童養護施設で働いていた。「東京都を志望した理由」「仕事の内容」「やりがい」などと共に、「仕事をする上で大切にしていること」のなかで、「私自身、福祉関係の人との関わりだけでなく、色々な職種の人と交流を持つように心がけて、自分自身の人間性を磨くようにしています」というのが印象的だ。

#### 【大分県】

平成二十七年に採用された男性で、親しみのある笑顔で「仕事のやりがい・魅力について」「県を志望した理由は」「県職員になった感想は」などと共に、「これからの目標は」は「大分県は児童養護施設の小規模化や里親制度が充実している。その一端を担い、様々な事情を抱える子どもたちを支援していきたい。大分県を素敵な県にしていけたら」と熱く語っている。

二人に共通しているのは、「子どもと共に」であり、「子どもの成長を喜ぶことができ、また、自分自身も成長できる職場」「子どもの成長にやりがいを感じる」とある。ぜひ、いろいろな自治体のホームページ

ジを見ながら、皆さんの自治体のホームページも積極的に活用してはいかがだろうか。

(二)「大学のパンフレット等」

武蔵野学院の男性職員が、母校の日本福祉大学の講義等で後輩に対して児童自立支援施設について語り、また、それが大学のパンフレット等に掲載されているので一部を紹介したい。

『仕事のやりがい』について

「入所したばかりの子どもは目がつり上がり、私たち職員にも反発します。しかし、生活を共にしていくうちに、安心感から愛着関係が生まれ、信頼関係ができてきます。子どもの育ってきた軌跡は一人一人違い、マニュアルが通用しない世界。悪戦苦闘する毎日ですが、一生懸命に生きる子どもたちと生活することの喜びは何にも変えられません」

また、『将来の夢』について

「この施設では、夫婦の先生が擬似的に家庭環境を作って、子どもを育て直す「夫婦小舎制」を取り入れています。子どもたちが夫婦先生を慕っている様子を見ると、結婚したら自分も……と考えている」と、エネルギー溢れる写真と共に紹介している。

ちなみに、この職員は、その後、実際に結婚をして、現在は二人のお子さんのパパとなり、夫婦でバリバリと意欲的に、創意工夫した寮舎運営に当たっている。なお、奥さんであり、仕事のよきパートナー（リーダー）でもある副寮長（寮母さん）は地方の児童自立支援施設（交替制）を経験してきた養成所の先輩でもある。「出逢いは奇跡」だと思いが、「偶然」や「必然」もあるかも？

(三)「マイナビ」

これは突然、それも偶然に舞い込んできた話だった。

「社会人のための転職情報サイト」「アルバイトの求人情報サイト」「学生のための就職情報サイト」などに取り組んでいる、株式会社「マイナビ」から、高校生を対象にした特集「シゴトを知ろう」の一環で、「児童自立支援専門員と児童生活支援員を紹介したい」という依頼だった。

「養成所の受験者が増えることを期待して」快諾した。しかし、まずは児童自立支援施設を正しく知っていたかなければならない。また、武蔵野学院を紹介するのではなく、全国にはさまざまな形態（男女性別や交替制・夫婦制など）があること、さまざまな理由で入所してくる子どもたちがいることをよく理解した上で協力したいと確認しあい、取材を受けた。

実際に武蔵野学院に取材に来たのは、二十代くらいの女性二人で、特に「夫婦で働いている」という点が入ったようで、「こんな施設、職業、仕事があるのを初めて知った」と、施設を見学し、話を聞いて興奮気味で、取材がより積極的になったと。

実際に取材を受けたのは、地方の児童自立支援施設や児童相談所での勤務経験を経て、武蔵野学院に転職した（「してくれた」が本音）、二歳になる子どもを育てながら普通寮の運営を担っている養成所の先輩と後輩の夫婦である。今回は、特に副寮長（寮母さん）にスポットを当て取材し、丁寧に編集している「力作」である。既に、全児協を通じて、全国の施設には既に情報提供しているので、ぜひご覧いただき、さらに、友人知人、関係者に紹介願いたい。

今の高校生が、また、今回取材した若い女性のライターさんが、児童福祉の仕事、とりわけ、児童自立支援施設や夫婦制を、また、女性の働く場、働き方などをどう見るのか、ぜひ感想を聞きたいところだ。

ちなみに、マイナビのホームページのコピーは、『「マイナビ」は、人と企業の「成長と成功のきっかけ」を提供しています』である。ぜひ私たちの業界にも成長と成功のきっかけとなりますように。

(四)「福祉が世界を変えてゆく」

これは上智大学の伊藤富士江教授が、数多くの卒業生が福祉の各現場で頑張っている姿を一冊にまとめた新刊本（伊藤富士江 上智大学出版編）である。大学において社会福祉を学び、その後、社会人として「児童福祉」「障害者福祉」「高齢者福祉」「精神保健福祉」「医療現場」「地域福祉」「司法福祉」そして「こんなところにも福祉の卒業生」がいたり、さまざまな福祉現場で実践する卒業生の声を集約している。卒業生の一人として依頼を受けた当院の職員（偶然だが、前項の「マイナビ」で紹介した女子職員（副寮長）で、「児童自立支援施設での生活から」というタイトルで、児童自立支援施設の歴史や制度、また、夫婦制についての説明や、入所している子どもたちの様子など、児童自立支援施設という言葉を初めて聞く人にもわかりやすく説明している（私は「イラスト」も気に入っている）。

ちなみに、本書が出版され、私は多くの人に読んでいただきたく、まずは学院内に紹介しようとしたが、ご本人は「先輩を前に・・・」と恐縮していた。私が強引にお願いをして、学院全体に周知をした。もちろんどの職員も驚きと賞賛であった。さらに、関東の児童自立支援施設協議会の集まりの際に、全施設長にもコピーを配布して、紹介させていただいた。

(五) 児童自立支援施設からの「情報発信」

「非行問題二〇二二」「寮母のパワー（近畿児童自立支援施設機関誌「こもれび」編集委員会）」「書くのは苦手」。学校の先生などと比べて、児童や障害、介護、保育所などに勤務している人（施設職員）からよく聞く言葉である。確かに日々の業務に追われて・・・と言いたいが。

そんな中、本誌二〇二二号の特別寄稿に、近畿児童自立支援施設機関誌こもれび編集委員会が「寮母のパワー」と題して寄稿している。これは、小舎夫婦制を継承している近畿の施設で寮担当をし、「この生活を愛して止まない寮母たち」が、言葉に表現できない使命感、価値観、満足感、達成感や、逃げるこ

も解放されることもない緊迫感、悲愴感、挫折感などの中で子どもたちと日々奮闘する様子が、「爪切り」「お行儀」「寮母あつての小舎夫婦制」などの切り口と、「そうありたい」の思いも含め、寮母さんの「マル秘テク」の一部を紹介したものである。

夫婦制や交替制等に限らず、また、「寮母」という名称を使う・使わないに限らず、施設（特に入所施設）において、女性的（だから女性とは限りません）な細やかな視点や心遣いは極めて重要である。

とかく男性職員中心と思われるがちな児童自立支援施設において、女性的な感覚や感性を行動や言葉に表す、それを続けることは簡単でないことはこの仕事をすれば誰でも理解するはず。この近畿圏内の施設の生活を愛して止まない「寮母さん」たちの、まさにパワーに敬意を表したい。

そして、願わくは、「続編」、または、他の施設やブロックとしての取り組みなどをご紹介願いたい。

児童自立支援施設の実績、職員の声は、貴重な文化である。共有し、伝承させるためにもぜひ書いていただきたい。それぞれの施設、それぞれの職員の「記憶」だけに留まらせては「もったいない」ですから。

#### Ⅳ 人材育成に関するさまざまな取り組み

近年、ファミリーレストランなどの外食産業や配送業界、また、あの大手レジャー業界も「人材育成」の前に「人材確保」、つまり、「人手不足」に困っている。そこに加えて「パワハラ」「セクハラ」「マタハラ」「ブラック企業」など新たな言葉が次々と生まれるほど、企業社会による貧富の差や非正規雇用、一人親世帯の子どもの貧困など、労働条件や職場環境は厳しく、さらにエスカレートして「訴訟」や「自殺」などの事件が社会問題にまでなっている。

そこまで話を大きく、広げなくても、高齢者や障害者、子どもの支援に携わる人の「人材不足の解消」は、喫緊かつ継続的な問題として挙げられ続けているのは間違いない。

人材確保は、単に人の数や給料、名声などだけの問題ではなく、「生き方の問題」でもあり、働く人の年齢や家族、親子の状況などに加え、社会や経済などの時代背景や、地域の特性などにも影響され、なかなか決定的な解決策が見いだせていない。

ちなみに、中学・高校生の人気の職業ランキング（十三歳のハローワーク公式サイト（二〇一七年十一月））を見ると、「プロスポーツ選手」「医師」「看護師」「パティシエ」「保育士」「ファッションデザイナー」などが常連の上位で、二十位以内に「公務員（一般行政職）」「臨床心理士」がそろってあるだけで、「介護」や「福祉の仕事」などは百位以内にも見当たらない。ましてや、「児童自立支援施設」という名前が出てくることは、残念ながら想像すらできない。

子どもたちがプロ野球やサッカー選手に憧れるのと同じように、福祉の職場（仕事）も若者に憧れる職業になってもらいたい。

そんな社会的養護の「人材確保」につながる（と思われる）ヒントを次に紹介したい。

#### （一）「メディア」の活用

児童自立支援施設という言葉の認知度の低さに対して、同じ社会的養護の児童福祉施設である「児童養護施設」や「乳児院」はテレビや映画のシーンや、実際に児童養護施設の出身のスポーツ選手やミュージシャン、居酒屋やラーメン屋さんなど、さまざまな分野で活躍している姿を雑誌やニュースなど、メディアで紹介されることも珍しくなくなってきた。

なお、平成二十二年以降に児童相談所経由で、児童養護施設等にランドセル等の寄付行為が全国に連鎖的に広がっていった「タイガーマスク運動」は社会現象にもなった。

また、児童福祉施設以外では、「病院（救急医療や高度医療）」や「障害者や介護の施設」、また、「警察署や消防署、自衛隊等」「少年院や刑務所」などの二十四時間密着番組は高視聴率のようだ。これらは、

テレビや雑誌等の密着取材やドキュメンタリー番組として、NHKや民放に限らず放映されている。

顔や音声はモザイク、名前は仮名で、また、施設の場所や施設内の様子などが特定されないような配慮がされているのもちろんのことだが、少年院や刑務所でもこうしたメディアを通じ、国民に理解を求め、正しい情報を発信する力は大きいと思う。ただし、当然のことだが、興味本位や、映像や番組を作成する側の狙いや意図が不明で、ましてや間違っていれば、子どもの人権を守る立場で取材や撮影の協力などは一切できないのは言うまでも無いことだ。

その意味で、民放テレビが阿武山学園を取材撮影した番組は素晴らしいと思った。これは平成二十九年二月に全児協の役員会後に阿武山学園を訪問した際に、十数名の施設長と一緒に鑑賞した。その内容は、人権上の配慮をしながら、面会に来る母親を待つ子ども達の心の揺れ動きや、子ども達の気持ちに寄り添う寮担当の何気ない言葉かけなど、臨場感があり、なかなか見せられない施設の現状（日常）を上手に切り取っていたと思う。「数年前に撮影された」らしいが、ぜひ多くの人に見てもらいたい。

平成十年の児童福祉法改正で、施設の名称が変更することになった趣旨に「教護院の名称が社会的に否定的な評価を受けており、その処遇内容が時代の要請に合致していないとの指摘に応えたもの」とある。あれから約二十年経った今でも、児童自立支援施設の名前や役割などが正しく理解されていないとしたら、メディアの活用も本格的に検討するのも一つの方策かと思う。

## (二) 漫画本「平成のあしたのジョー坂本博之」

主人公の坂本さんは、幼少期を児童養護施設で育ち、その後、ボクシングで東洋太平洋ライト級のチャンピオンになった元プロボクサーで、現在はボクシングジムを経営する傍ら、全国の児童養護施設を訪問し、子どもたちとふれあいながら、支援活動を行っている。また、「生きることをあきらめないでほしい」と、自分が生きてきた道や現在の活動、そして、子どもたちへのメッセージを講演活動として語っている。

こうした活動が話題になり、「平成のあしたのジョー坂本博之」という「スポ根」タッチの漫画になった。平成二十九年十月、埼玉県主催の「青少年立ち直り体験交流会」で、坂本さんの講演があったので参加した。

坂本さんは、「私は施設を訪問し、子どもたちとボクシングセッションをしています。ボクシングセッションとは、実際に子どもにもボクシンググローブを付けさせ、『これまでで一番うれしかったこと、悲しかったことを思い浮かべて、パンチを打ってごらん』と、私のミットをめぐめてパンチを打たせる。そして、『どうだ、すっきりしたかい。それは相手に思いを伝えたからだよ。勉強、スポーツ、なんでもいいので行動しよう。そうすれば思いが伝わって、まわりは君を応援したくなるよ』と話しかけるのです」と、ボクシングを通じて児童養護施設や社会的養護の実情を社会に訴えている。こうした当事者だから言えること、そして、スポーツを通じて気持ちをつなぐことは時間はかかるが、地味で地道な活動こそが、一番確実な人材育成なのかもしれない。

(二) 相撲部屋　～他人の子どもを預かり、合宿生活をさせながら夫婦で育てる～

平成二十九年一月、民放テレビで、ある相撲部屋を紹介していた。その主役は力士でも親方でもなく、「女将さん」だった。元大関「魁皇」が東京両国に「浅香山部屋」という相撲部屋を開いた。普通、部屋を持つのは先代の親方から部屋を引き継ぐことらしいが、魁皇は独立して、ゼロから自分の部屋を立ち上げる道を選んだそうだ。そして、それを支えてくれたのが、元女子プロレスラーの妻であり、その時の苦労話を紹介していた。私は以前から相撲部屋と児童自立支援施設の寮が「似ているかな」と漠然と思っていたので、興味深く見ていた（真正正銘、まさに「同じ釜の飯を食べている」）。

相撲部屋の女将さんになるに当たり、子どものいない親方と女将さんにとっては、「子どもを預かること」が一番不安だったそうだ。つまり、初めての子育てが、いきなり弟子九人との共同生活で、「母親代わり」

が勤まるだろうかと。しかし、そこは元プロレスラーという、自身も多感な時期に親元を離れての合宿生活の経験がヒントとなり、弟子との関係を構築させていき、今では「弟子が親方にも相談できないことや、弟子同士にも見せられない弱みを女将さんには話してくれる」という。弟子たちの言葉も「女将さんは一人一人分け隔て無く愛情を注いでくれるので有り難いです」「感謝しても感謝しきれないくらい感謝しています」というものだった。

「親方と女将さん」、「寮長と寮母さん（副寮長）」など言い方は違っても、夫婦で子どもと生活を共にしながら、子どもを育てるといふ相撲部屋と、児童自立支援施設は「似ている・・・」というよりも、「同じではないか」と改めて思ってしまった。

#### （四）箱根駅伝三連覇「青山学院大学駅伝部」の強さの秘密

私は、いわゆる「体育会系」で育ってきた。青山学院大学の強さの秘密は「体育会系らしからぬ指導方法にある」という、新聞記事（二〇一七年一月四日「日刊スポーツ」）を目にした時、「人育て」の一つに、箱根駅伝で三連覇を成し遂げた青山学院大学駅伝部の原晋監督の指導方法に「ゆとり世代の伸ばし方」の秘訣やヒントがあるのではないかと、興味が湧いた。

原晋監督は、箱根駅伝の経験もなく、本人いわく大学時代は「五流ランナー」だったそうである。その原監督が平成十六年に監督に就任した時、陸上界は昔ながらの「上意下達」のシステムがはびこっていたそう、「このままでは野球、サッカーなど他のスポーツに後れを取る。若者が陸上を選ばなくなる」と危機感を抱き、従来の体育会系の組織をぶちこわすと決意したそうだ。

具体的には、原監督自身が学生と同じ寮に住むことから始め、掃除などの雑用は学年に関係なく、持ち回りでやる。逆に「四年生が率先してやれ」と指導し、先輩後輩の従弟制度のない、アットホームで楽しい寮にしたと。その結果、学年を超えて風通しの良い組織になっていったと。つまり、「支配型の指導法」

では長期的な発展性はない。だから、一年生にもどんな意見を言わせ、ただ指示を待つだけでなく、選手が自分の言葉を持ち、自主的に考え、行動できるような指導を心掛けていると。『ゆとり世代』といわれる今の学生だが、理屈を教えれば、理解して自ら進んで向上すると。さらに、今後のライバルについては、他校もそうだが、野球、サッカーなど、他のスポーツ団体だという。陸上の長距離には忍耐、辛抱、根性のイメージが染みこんで、それが根底にあったので、もつと華やかな競技にしていきたいと。そして、奥様に対して、「安定した会社員の妻だったのに、十三年前から二人で寮に住み込んだ。常に学生達と接することで、私以上にささいな変化を見ている。選手の不調を早めに気づいてあげることも、今回の結果につながった。今は私より学生に信頼されている」と感謝の言葉で締めていた。ここでも「同じ釜の飯」を食べていた。

おそらく児童自立支援施設のことをまったく知らないであろう原監督の言葉だが、その言葉の一つ一つの言葉を「児童自立支援施設」、また、「養成所」に置き換えてみてはどうだろうか。なにか、ヒントを教えてもらっているような気がするのだが、どうだろうか。

(五)「戦略 福祉人材フォーラム」→多様化する社会と、これからの福祉人材とは

「これからの『福祉人材』の話をしよう」と、平成二十九年八月に東京都内で開催された。パンフレットには、「これから社会課題はますます多様化・複雑化してきています。地域包括ケアシステムや総合的福祉サービスの提供のように、社会の変化とともに、我々支援の担い手に求められている役割も変わってくることとなります。福祉人材に関する政策の動向から現場での実例共有まで。これからの福祉人材に関する必要な知識・視点を得るヒントがたくさん詰まった全国フォーラム」とあった。

具体的には、障害福祉、老人福祉、地域福祉の領域における福祉人材確保・育成にスポットをあてたシンポジウムで、参加者は年配層が多く、施設経営者や事業家、研究者、学生など、様々な立場の方々によ

る全国の様々な実践を元に、福祉人材確保や育成の現場で何が起っているのか、課題と可能性を考える内容だ。参加者の真剣で緊迫感のある雰囲気は、どこの福祉現場でも人材不足が深刻であることの証明だ。社会的養護関係では、これまでも「里親月間」や「子ども虐待防止月間」の推進などの広報啓発などの取り組みが全国で開催されているが、学生等に対するリクルートの要素も加わり、さらに期待感があった。なお、特にインパクトがあつたシンポジウムは、毎日新聞社論説委員の「野澤氏」と現役東大生とのトークセッションでは、野澤氏から学生に対して「福祉の仕事に対する印象」を問うと、「(福祉の仕事は自分の)知的能力を生かすだけの魅力がない」という第一声だった。つまり、「仕事(職業)としての魅力を感じない、自分には向いていない」という冷静な分析のようだった。参加者である福祉関係者の方々は、この発言をどのように聞いただろうか。私は、「こうした人にこそ、福祉の世界を知ってほしい」と思った。

(六)「TOKYO SOCIAL Fes 2017」

「『スタイリッシュで最先端 あなたが知らない福祉の世界』」

東京都主催の「一日限りの福祉の祭典」が、平成二十九年十一月に、渋谷駅に隣接した「渋谷ヒカリエホール」で開催された。「日々新しいものが生まれ、進化し続けるこの街で、アートやスポーツ、VRなど最先端の福祉を体験しませんか?。あなたもきつと何かを始めたくなる!」と、軽快な誘いである。

特に、「タイガーマスク運動」の創設者である「河村正剛さん」と、若き児童養護施設や乳児院らの職員らとのシンポジウムは、それぞれの立場や方法での「人材育成」と、私は捉えた。概要を紹介したい。

【河村正剛さん】初代タイガーマスク基金理事

河村さんはランドセルをプレゼントする際に、施設の職員を通じて保護者に「ランドセルをプレゼントしてくれる人がいるが、もらいますか」と確認してもらうことにしているそうだ。その理由は、「子ども

は誰よりも、どんなモノでも親に買ってもらいたいはず。だから、親が「自分で買う」と言う自覚をもってもらうため、家庭に戻るためのきっかけになれば」とのこと。

また、「一人でできることは限界がある。現在は行政を巻き込み、地元の群馬県前橋市と協力し、施設を退所する児童への『応援金』や『自動車の運転免許取得の無料化』などに取り組んでいる」そうだ。

【児童養護施設職員及び『SOCIAL FIRST STEP』代表】

『SOCIAL FIRST STEP』は、施設に入所している児童に対して、入所中にさまざまな仕事を教え、経験させる必要を思い、二〇一六年にボランティア団体を設立。自らの仕事については、「こんなやりがいのある仕事は他にはない。仕事の魅力を社会に伝えていきたい。子どもたちにカッコイイ大人の背中をみせていきたい」と。

【元児童養護施設職員。現在、カフェオーナー】

施設を退所した子どもたちのアフターケアの必要性から、居場所、学びの場としてのカフェをオープン。現在は、自立に向けた実習や体験の場としても、地元の社会福祉協議会や専門学校等と連携して様々な活動や事業を展開している。「世の中に伝えたいこと」は、「社会的養護のことを多角的に知ってほしい」と。

【上智社会福祉専門学校二年（司会）】

生まれて直ぐに施設で暮らす子ども、長い間家庭に戻れない子ども、また、十八歳を過ぎ、施設から社会に出て自立を余儀なくされる子どもがいることを知り、「自分たちにできることはないかという思いから、学生によるシンポジウムを企画した」と。

司会者として、児童養護施設等のプレゼン能力や、施設職員の仕事のやりがいや悩み、夢などを聞き出すテクニクや心配りに感心した。「どこで、誰から福祉を学んだのか」と聞きたかった。若者はしっかりと育っていると思え、頼もしかった。

他にも、①「オムツandモンペからの解放!」。ICTを活用した福祉現場の未来を変革する開発者の

シンポジウム、②「スタイリッシュ」は、日本一カッコイイという男性介護福祉士と、モデルを兼業しているという女性介護福祉士とのトークショー、③パラリンピック競技の体験プログラム、④視覚障害者が案内役を務める暗闇の世界を体験する「ダイアログ・イン・ザ・ダーク」など。

## V 展望 ～人材育成に関する私見～

子どもの支援者は、施設の種別や職種に関わらず、専門的かつ具体的な指導と、五感をフルに使って、子どもの体や心の小さな変化や成長、喜怒哀楽を見逃さずキャッチするアンテナと、入手した情報を基に子どもや家族とやり取りするコミュニケーション力が必要である。

しかし、こうした子どもや家族に対する支援は、本学院のような夫婦制であっても、施設における支援の基本はチームワークであり、その効果や結果には時間がかかり、その上、評価が分かりにくい。だから、マニュアル化は難しい。

こうしたことから、子どもの支援にかかわる仕事の知識や技術、感性は、子どもとその家族とかかわりあうことから感じ、学び、考え・考えさせられながら鍛えられ、育てられていると思う。特に、言葉での表現や理解、コミュニケーションが難しく、苦手な子どもに対して、学習や作業、運動、遊びなどを生活の中で、向き合い、寄り添うことでしか培うことはできない。だからこそ「withの精神」が必要なのだ。

本誌「非行問題二〇一七」で、「三木義雄氏」が寄稿された随想「それでも児童自立支援施設は私の故郷」を目にした。三木氏のように、児童自立支援施設に対して、深く、強い愛情を持ち、そして、厳しくも、期待と希望、夢をもっている人がある。そんな背中を押された気持ちで、「児童自立支援施設の可能性を探る」、そんな思いを込めて最後まで筆を進めたい。

(一) 講師役　く教えながら学ぶ

「教え係」などの呼び方で、新入生に対して、入所期間の長い(古い)子どもが、掃除や洗濯など生活全般の流れややり方などを教える、いわば職員の片腕となる子どもがいる(時期がある)。

新入生は施設に入所したばかりで不安や不満が充満している時期もあり、教え係の指導を素直に聞き入れない子どももいるので、教え係は苦勞する。教えるのを辞めたくなくなるかもしれない。しかし、その教え係も新入生の時は、当時の教え係を困らせていたかもしれない。それに気づくと、相手の気持ちを理解しようと、再チャレンジする気持ちになり、また、教え方を工夫するかもしれない。

こうして、教える側になったことで、教えられる側の気持ちが理解できることがある。「教えながら学ぶ」は、まさに究極の「人材育成」だと思ふ。

同じように職員も、教えることで、気づくこと、学ぶこと、思い出すこと、反省すること、再びやる気になることなど、大きな発見や刺激がある。

武蔵野学院では、養成所生の講義及び実習、卒業論文、当院で実施する年間二十本以上の研修、さらに、児童福祉施設や少年院等との交換研修、大学生の実習、他にも見学や授業公開など、「講師」を担うことが比較的多い。また、平成二十四年より「合同学習会」というアウトリーチ型の学習会を実施している。これは、要望のあった児童自立支援施設に当院の職員が出向き、あるテーマの下、一緒に学習するものだ。当初は幹部職員のみだったが、昨年度から、寮担当職員など様々な職員が、可能であれば複数で訪問し、情報交換という学びの機会としている。資料を作成する力、発表する力、相手の話を聞き、まとめる力、終了後には当院にフィードバックする力などが鍛えられ、また、自分の資料や発言に責任と自覚をもつこととなる。つまり、送り出す側から申し上げにくい、合同学習会は、いわば「出稽古」である。つまり、教えながら、実は出先の施設に育てていただいていることでもある。

こうした研修生や実習生の受け入れ(指導や評価も含む)は、全国どこの施設でも行っていると思うが、

児童自立支援施設だからできる役割の一つで、当然「業務の一環」である。「子どもの支援」に加え、準備も含めて時間と気を遣うので、職員にとつて大きなプレッシャーとなるが、同時に勉強や刺激、そして、力になる。これこそまさに「人材育成」となる。

また、上司が同僚（部下）の取り組みや実践を評価し、様々な機会や場面で、様々な方法で発表や紹介をすることも必要だと思う。私は、教務課長の時に、発達障害のある子どもに対して、試行錯誤し、粘り強く支援した事例をまとめ、当院の「紀要」に「ケース研究」として発表したことがある。苦勞して、頑張ったのは間違いなく寮担当の夫婦で、私はまさに「他人のふんどし」で相撲を取っただけなのだが。

教えるためには、職員が社会的養護などに関する幅広く、新しい知識や技術、経験をもつことが必要で、それは自己流や、古く錆び付いたものであつてはならない。つまり、教えることにより、施設として、また、職員として自己研鑽に努めなくてはならないことを自覚することになる。

## （二）人事異動 ～「他人の釜の飯を食べる」「原点回帰」～

人事異動の必要性については、前段で「他人の釜の飯を食べる」必要性を述べた。

現在、当院では、施設内の異動の他に、きぬ川学院、厚生労働省、そして、現在、東京都、さいたま市、福岡県、沖縄県の四つの自治体と人事交流等をしている。始まった時期や経緯などはさまざまだが、目的は間違いなく「人材育成」だ。それは双方の施設にとつて意義のある、「Win Win」の関係でなければならぬ。

平成二十九年度にさいたま市と一年間の交換研修中の職員（男性）の感想を当院「季刊誌」より紹介する。

「私は児童福祉司として勤務し、初めて職場が変わる経験した。同じ児童福祉分野だが、右も左も分かつたらず、日々、どうしようもできない無力感を抱えていた。児童相談所にも一時保護所があり、子どもと過

ごす機会はあつたが、子どもたちと生活を共にするという感覚は児童福祉司では、なかなか経験することはない。ともに作業し、ともにレクリエーションをし、ともに食事をし、ともに朝を迎える。どれだけ子どもたちと時間を共有するのか、支援する立場として大切であるかを知った。(中略)新しい環境は、大きな不安がついて回る。しかし、それ以上に新しい視点や考え方を得るチャンスにもなる(後略)。」

国立施設としては、今後もこうした人事交流に積極的に取り組んでいきたいと考えている。

しかし、人事異動や職員採用等については、それぞれの自治体で人事に関する特性や方針、規定やルールなどがあり、簡単には進められない事情もあろう。

また、人事異動は機械的にはできない(できれば、どんなに楽かと思つてしまうこともあるが)。年齢や男女、経験年数、経歴、体調、家族(既婚独身、実子、扶養者等)、現在の施設の状況、今後(将来)の施設の予定、本人の希望、施設(自治体)の希望など、それぞれの立場で理由や事情、条件があるため、これをすべてクリアすることは不可能である。さらに夫婦制の施設の場合、施設内の寮舎や宿舎の引越(場所や条件、順番など)までも配慮しなければならない。だから、当初の案や途中経過は見せられず、最後の最後まで人事はわからない。場合により、オセロのように一気に状況が変わつてしまうこともある。だから、人事は、結果しかわからない(見えない)。

それでも、人事を考え、実行する人は、全身全霊で職員、施設の、「今」「来年」「将来」を考えている。職員の人生が、施設の将来がかかっているのだから当然だ。私たちは子どもを育てると同時に、「子どもを育てる人」も育てている。だから、育てるところか、反対に大事な人材を「潰す」ことなど、絶対にあつてはならない。そのためにも人事異動はある。

そんな人事を考える時に頭に浮かぶのが、ラグビーやサッカーなどで代表チームを発表する時のシーンである。代表チームに入るか、漏れるかは天と地の違い。その代表チームの選考は、「白紙」から始まる。最終的に決断する代表チームの監督の重さは計り知れない。もしも、施設長にも監督と同様の役割

や権限があつた場合はどうするだろう。施設の職員は白紙から選考できるわけがないのだが・・・。

そして、もう一つ思い浮かぶシーンが、プロ野球の新人選手獲得の「ドラフト会議」と、戦力外通告を受けた選手の「トライアウト」である。どちらも大好きな野球をするために命を懸け、「野球をやりたい。そのためならばなんでもする」、そんな必死の覚悟である。仕事は「やつてやる」のではなく、「やらせてもらっている」ことを、ついつい忘れてしまう。

自ら望んで児童自立支援施設に就職した人も、「たまたま」「いやいや」異動した人もいるだろう。いずれにしても、私はここまで純粹に、真剣に、謙虚に仕事に向きあっているだろうか、このシーンを思い出す。

### (三) 養成所 「同じ釜の飯を食べる」「養成所でしかできないこと」

武蔵野学院が開設して二十八年後の昭和二十二年、児童福祉法が施行された年に「武蔵野学院養成所」が開設された。専門職員の養成や現任職員の専門性向上の研修等を目的として、これまで一千人を超える卒業生を輩出してきた歴史と伝統がある。大学や専門学校等とは違い、生活を共にしながら、座学で専門的な知識や技術を学び、実習で「withの精神」を体得する。そして、生涯の友になるであろう仲間と苦楽を共に夢を語りあう、まさに人間学を学び、実践するところである。言い古された感があるが、養成所は「同じ釜の飯を食う」合宿所であり、現代ではこの武蔵野学院養成所でしか経験することのできない貴重な学びの場であると確信している。将来の児童福祉の専門家、特に子どもを取り巻く環境が大きく変化する中、社会的養護の即戦力としての担い手となることを、厚生労働省はじめ、全国の児童自立支援施設や関係機関、各方面から大きな期待をされている。

しかし、養成所の受験者数（一次受験者数）をみると、希望者は減っている。平成の時代だけを比べても、平成元年～五年は五十人前後、平成六年～十二年は百名を超え、二百人近くの年もあつたが、その後、

減少傾向で、平成十三年以降は五十人前後、ここ五年間は三十人前後である。

比較的新しい福祉系の大学、法学や理工系学部も含め、様々な大学から応募がある。男性よりも女性の応募者が多く、合格者も女性優位という傾向である。全国の児童自立支援施設や自治体からの「養成所卒業生を」と期待も大きいため、社会的養護の専門的な支援者を育成するため、まずは受験者数を増やし、児童福祉に意欲と情熱を持った、若く、優秀な人材を確保することが使命である。

このため、関係者の助言や院内に養成・研修に関する検討委員会を設置し検討してきた。その対応策として、ポスター（サイズ、枚数、配布先等の工夫）に加え、手持ちサイズのリーフレットを作成し、大学関係者や研修会等の講師、見学者等に幅広く配布し、個別に説明するなど、これまで以上に直接訴える作戦を続けている。また、平成二十九年度は受験説明会を従来の二回から三回に、また、近年の公務員志向に対応するように、受験日を九月から、地方公務員の受験が終わる十一月に変更し、新たに受験問題をホームページに掲載するなど、まずは受験者数の増加に向けて試行錯誤しているところである。

今後さらに、関係者の母校での説明会等の機会を増やすなど、様々な取り組みをしていきたい。

(四)「常識人」であること　　「当たり前前」の「当たり前前」

「社会的養護における育ち・育てを考える研究会」は、平成二十一年度より、社会的養護の各関係団体等（当事者も含む）との協働連携の下、ケアの質の向上強化を図ることを目的に、毎年テーマを決めて研究を進めている。なお、当院が事務局を担っている。

平成二十八年度研究報告会において、「社会的養護を担う人の育成について」のテーマで、現在、重症心身障害児施設「北海道療育園」の理事長で、元秩父学園園長の岡田喜篤先生に基調講演をお願いした。

岡田先生の言葉の一部を紹介したい。

「障害のある人や、特別な事情を抱えている子どもたちなど、社会的養護に携わる者が一番必要なことは、

二十一世紀的な正しい人間観をもつことで、助けてあげるとか、指導するとか、たたき直すという考えではなく、もっと謙虚であり続けること。それを職業として、役割を果たすために一番大切なことは『常識人』であってほしい。奇抜な人は必要なく、個性豊かである必要もない。子どもたちに対して謙虚で、しかも敬意を払って、そしていつも自分は黒子に立つという「常識人」であることが大切です」

さらに、その「常識人」であるために、

「私はそういうことを「女性性」という言葉を使っていますが、「女性性」を發揮してもらいたい。その「女性性」とはどういうものか、これはあたたかな思いやり、細やかな気配り、そしてしなやかさ、こういうものを「女性性」と呼んでいます。この「女性性」というのは子育ての上でも、障害を持つ人々に対する支援の上でも非常に重要です。では、女性であればだけでも「女性性」を持っているかというと、そうではありません。「女性性」に恵まれていない女性もいて、そういう人は必ずしもこういう（社会的養護に関する）仕事に向いているとは言えなくなります。しかし男性でも「女性性」に恵まれている人はたくさんいます。そして自分に「女性性」があるかないかということ結論付けることは必要ではなく、むしろこのことを問い続けていくことが大切です。自分は「女性性」をもって仕事をしているだろうか。「女性性」を養うにはどうしたらいいだろうか。ということを日常的な意識の中で問い続けていくことが大切だということを話しておきたいと思います」と、静かにおっしゃっていた。

ピンと来る人、来ない人、受け取り方はいろいろだろうが、私には心に思い留めておきたい言葉である。

(五)「自己研鑽」　　「気持ちの「アクセル」と「ブレーキ」」

「人材育成」は、誰か（施設長や上司などか）が「やってくれれること」、時と内容によっては「やらされること（人事異動も）」と思う方もいるだろう。しかし、自分で自分を「変える」「育む」こと、つまり、本来は「自己研鑽」こそ、一番の人材育成ではないか。研修に行かなくても、難しい本を読まなくても、

お金や時間をかけなくても、自分の「アクセル」と「ブレーキ」は自分の気持ち次第である。

例えば、身近なことでは言葉。「(こんに)ちわ」の挨拶や「やるっす」「むりっす」「わかったっす」「あざーす(ありがとうございます)」など、日常、よく耳にする。これは児童自立支援施設だから・ではなく、最近の子どもも、おとなも同じか。ならば、まずは私たちおとなが正しい日本語を心掛けたい。

TPOに配慮した服装や言葉遣い、立ち振る舞いなど、子どもは大人のすべてをよく見ている、つまり、いつも子どもたちから見られている。

子どもは言うことは聞かなくても真似はする。それも悪い言葉や行動などは直ぐに真似をする。「学ぶ」の語源は「真似る」ともいう。子どもたちの一番近くにいる大人である、私たちの言動が「手本」「モデル」でなければならぬ。これこそ児童自立支援施設の「売り」であり、「強み」のはず。

また、「時間管理」や「ほう(報告)・れん(連絡)・そう(相談)」の徹底も気持ちの持ちようだ。

食事や授業、作業時間、自由時間など、「時間」は誰にとつても大切である。だから、子どもに「時間を守れ」と教えるならば、職員も同様である。始めと終わりが不明確な会議や発言のない会議など、時間や進行管理、提出の締め切り、「相談と報告はセット」などは、社会人として最低限のルール、マナーである。

最後に、子どもたちに対して、「挨拶や返事はしっかりと」「素直になれ」「すぐに謝れ」「仲良くしろ」「元気出せ」「諦めるな」など、子どもへの言葉は、すべて自分自身に跳ね返ってくる言葉であることを、いつも自分自身に言い聞かせ、日々反省している。これも自分でできる「人材育成」だと思う。

## おわりに

日頃思うこと、思ってきたことを、思いつくまま長々と書き連ねてしまい、貴重な紙面を無駄にしてし

まい申し訳ない。最後までお読みいただき、感謝したい。

一人の児童指導員として、施設長として、公務員として、これまで私が出逢ったすべての方々に感謝し、先人に敬意を表しながら、児童自立支援施設の今を、これまでを、そして、これからをいつも考えている。しかし、見れば見るほど、聞けば聞くほど、話せば話すほど、考えれば考えるほど、「人材育成とはどうあるべきなのか」、結局は答えが出てこない。

生きにくさや、特別な事情を抱えた目の前の子どもたちに対して、すべての児童自立支援施設及び職員が、「やらなければならぬこと」、「やれること」、また、「やってはいけないこと」は、法律や通知などに書いてある。それがテキストになり、研修会や行政説明でも話を聞いているので既に知っている。

それは真摯に、謙虚に、前向きに受け止め、「やる」ことは決まっている。あとは、「どうやってやるか」の方法論を検討し、判断し、実行するのみである。

しかし、それだけでは息苦しい。仕事が楽しくもなく、まして、いつも「人材育成」のことばかりを考えているわけではない。

それならば、「やりたいこと」はどうだ。「やりたいこと」はどこにも書いていない。「やりたいこと」は肩書きや経験年数などに関係なく、自分で、また、仕事の仲間と一緒に探し、創っていきける。

だから、夢も愚痴も含めて「やりたいこと」を語れる職場や仕事仲間であってほしい。

これはお願いである。それぞれの児童自立支援施設が長年担ってきた、大事にしてきた、また、反省する実践、現在の自負する取り組み、強みや弱み、夢や願い、声などを書いてほしい。語ってほしい。伝えてほしい。「記憶」だけでなく「記録」として、「支援技術」と「魂」を、駅伝の「襷(たすき)」のように伝承していただきたい。どこの児童自立支援施設にも、その「題材」も「人材」も宝のようにあるはずである。

『出逢いは奇跡』。人と人との「出逢い」と「つながり」が人をその気にさせ、人を動かし、人を変えて、

成長させていく。その成長が「人という財産」となり、本当の意味で児童自立支援施設の『人財』になるのだと思う。これまでも、そして、これからも。

最後にもう一言だけ。やっぱり私は児童自立支援施設が大好きである。

#### 参考文献

- ・運営実態調査（二〇一三～二〇一四）全国児童自立支援施設協議会
- ・二十一世紀の子ども自立支援「報告書」（一九九七）全国教護院協議会 二十一世紀の教護院推進委員会
- ・これからの国立児童自立支援施設のあり方に関する検討委員会報告書（二〇一五）
- ・新しい社会的養育ビジョン（二〇一七）新たな社会的養育のあり方に関する検討委員会
- ・はじめてのふくし（二〇一三）日本福祉大学
- ・福祉が世界を変えてゆく／社会の課題に取り組む現場の声（二〇一七）伊藤富士江（上智大学出版）
- ・社会的養護における育ち・育て研究会 平成二十八年年度研究報告書（二〇一七）
- ウェブページ等
- ・マイナビ進学編集部（二〇一七）「シゴトを知ろう」児童自立支援専門員・児童生活支援員
- ・TBSテレビ「結婚したら人生激変 〇〇の妻たち」（二〇一七）
- ・日刊スポーツ（二〇一七）原監督、理不尽な上下制度や奴隷的指導ぶち壊した
- ・十三歳のハローワーク公式サイト（二〇一七）

## 特集

# 児童自立支援施設における

# 人材育成の現状と今後の展望

## 特集

①

# 児童自立支援専門員の人材育成について

福島県福島学園 副学園長兼総務課長

植田 浩一

## I はじめに

子どもの自立支援の目標（ゴール）とは何か。例えば、「児童自立支援施設運営指針」（平成二十四年三月二十九日厚生労働省雇用均等・児童家庭局長通知）に記載のある「子どもの自立支援の目標」を思い切つて要約すると、「心身ともに健康で、社会と調和しながら、各人の背景や能力により自己変革しつつ自己実現し、もって自立した社会人として生活できるようにする」ということではないか。

我が国は人口減少、少子高齢化の進展により十五歳以上六十五歳未満のいわゆる生産年齢人口も著しく減少しているところである。そのような中、豊かな社会を形成し国際社会でのプレゼンスを発揮するため

にも、一定のGDP水準を維持するための経済成長は必要である。

そして持続的な経済成長のためには、現在0%台後半程度と言われる潜在成長率の上昇が不可欠となる。潜在成長率の三つの構成要因には、①労働力（生産年齢人口数等）、②資本ストック（機械設備の蓄積等）、③全要素生産性（典型的なのは、ICTやAIの活用による技術革新等）があり、現在我が国では①②が頭打ちであることから、特に③を伸ばそうと力を入れている。

しかし①にも伸びの余地はある。高齢者、女性、外国人等の活躍の場の創出の他、様々な理由で社会に適合できない人たちを減らすことでそれは実現される。様々な理由で社会に適合できない人たちには、例えば、幼少期から十分な教育を受けられなかったり、劣悪な生活環境がもとで健康を害したり、精神的に病んでしまったりといった人たちが含まれる。さらにいえば、周囲とコミュニケーションがとれず働くのを止めてしまうような人もたくさんいる。

児童自立支援施設に限らずではあるが、幼少期から施設で生活せざるを得ないような子どもの多くが、仮に何の支援もしなければ上記のような社会に適合できない人になってしまいう可能性がある。

そういう意味からも児童自立支援施設に入所している子どもたちを経済的にも自立し社会に貢献できる人間に「育ち・育てなおし」することは、我が国の将来においても極めて重要なことなのである。

その子どもたちを指導・支援する児童自立支援専門員（以下「専門員」という）は、今後ますます高い専門性を身につけなければならない。本稿では、専門員の人材育成等について、様々な角度から考えてみたい。

## II 目指すべき専門員の人物像

### 一 専門員の仕事領域と専門性

まずは専門員の仕事内容と専門性について考えてみたい。まず仕事内容を簡略化すると一般的には表1のようになるのではないか。

表1のうち公務員としての専門性が問われるのは子どもたちへの直接指導の部分である。その中には大きく捉えて指導上の「知識」と「規範」の二つがあると思われる。

「知識」については、子どもたちに教えるわけであるから、薄くても良いから広く様々なことから（例えば、一般的な伝統文化・行事、行儀・作法、義務教育課程程度までの確実な知識等）とともに、担当になればさらに詳しい知識（例えば、剣道の作法、作業での農作物の植え方、木の伐採の仕方とその後処理等々）について知っている必要がある。「知識」については、努力すれば専門員になったあとでも後述の「Ⅲ 人材育成の方法」に記載するような手法等で概ね習得できるものもある。

一方、「規範」については、どうしても属人的な経験がベースになってしまう。したがって特に入庁直後は子どもへの指導において他の職員との差異が生まれてしまう可能性がある。これは時間が経てば周囲の指導の仕方等も参考にしながらある程度収斂していくと思われるが、全く同じにはなるはずはない。ただ、全く同じ考えの人ばかりである必要もない。なぜなら社会生活では色々な考えの人がいるからであり、施設も社会の縮図であることから、子どももそのあたりを自然に学べる（受け入れる）ようになる。

表1 専門員の仕事の内容

〈子どもたちへの直接指導〉
○生活指導
○作業指導
○スポーツ指導
○教育指導
〈子どもたちへの直接指導以外〉
○外部との調整 (児童相談所をはじめ関係機関との調整等)
○施設運営に関する書類作成 (避難訓練、各種行事等)
○公務員としての各種書類作成 (各種公文書、会議資料等)

いずれにしても職員「規範」の追加的な部分は、OJT (On The Job training) により学ぶ部分が多くなると思われる。

## 二 専門員として身につけておくべき態度や人間性

次に、専門員として身につけておくべき態度や人間性は、「児童自立支援施設運営ハンドブック」(平成二十六年三月厚生労働省雇用均等・児童家庭局家庭福祉課)の記載を要約すると表2のとおりである。

つまり、専門員は、一義的には、上述した一のような専門性ととともに、表2のような人間性や振る舞いを身につけた人物が望ましいということになる。

ただ、はじめから、そのような職員はごく少数であり、日々子どもたちとの関わりの中で努力を重ね成長していくのではないだろうか。そのためにも園長をはじめ管理・監督職員は職員に適切な人材育成を施していかなければならない。

## Ⅲ 人材育成の方法

### 一 人材の確保

おそらく他の自治体でも概ね同じ傾向であろうが、本県においては、他の職種に比べ専門員の入庁試験の受験者数は少なく、募集者の合格率は高い。そもそも受験者を集めることすら苦労している状況である。言うまでもなく受験者数が多くなれば、優秀な人材を確保できる可能性が高まるわけで、そのためには募集方法の工夫や受験資格の緩和が考えられる。

まず募集方法の工夫についてであるが、例えば、県のホームページに募集要項を載せ、他自治体等の有

表2 児童自立支援専門員として身につけておくべき態度や人間性

- ①自己受容・・ありのままの自分を引き受け、かけがえのない一人の人間として生きること責任を持って子どもと生活していくこと。
- ②自己変革・・人間不完全であり、自己受容し子どもに一生懸命向き合い共感し受容しようとすることで自然と自己変革していく。
- ③子どもに対する意欲と関心・・子どもに意欲・感心を持ちその生命性を愛する職員のエネルギー。その態度の一つが「まなざし」（あたたかく目を配る）であり「対決」（自他の生命性を侵害するような言動に対し生命の尊厳を納得するまで説得する）。
- ④自己開示・・「対決」するうえでも大切なのが自己開示。特に「弱さ・醜さ・不完全さ」の開示。  
子どもに嘘をつくことは許されない。
- ⑤不安定さを楽しむ態度・・手に負えない子に対し、不安定さに慣れて不安定さを感じないのではなく、不安定さの意義を自ら会得し、積極的にその中に身を置くことで不安定さを楽しむ態度。
- ⑥後手をひく姿勢・・先手を打って梓にはめて子どもをコントロールするのではなく、子どもの状態にもよるが、後手をひくことで子どもの問題を表出させ改善を図る姿勢。
- ⑦コンディションを整える姿勢・・職員は心身ともに頑強でなければ子どもたちとのぶつかり合いで渡り合えない。
- ⑧子どもに対する許容・・指導にもかかわらず子どもが何度失敗したとしても許容する姿勢。許容してもらえたことに子どもが感謝する心根になっているか否かが許容するか否かのポイント。
- ⑨子どもに対する受容・・子どもの悩みや心配事を自分のこととして受け止める態度。職員が子どもを受容している状態はおそらく子どもが職員に受容されているという感じを抱いているとき。
- ⑩信頼を勝ち取る姿勢・・子どもとの信頼関係の構築は、職員が子どもに対し不転の決意を持って真摯な態度で取り組んでいる生活過程において築かれる。
- ⑪ゆとりある姿勢・・子どもに怒鳴りたいような状況でも、ちょっと待ち、子どもの立場に立って考える「ゆとり」ある態度が必要。
- ⑫子どもに対する畏敬と感謝・・職員も完璧な人間ではないので間違う。その職員に子どもは許容してついてきている。そういった子どもへの畏敬と感謝の気持ち。
- ⑬「共生共育」の姿勢・・職員と子どもの生命的・人間的なふれあいを通して営まれる共に生き、共に育つという考え方。上から下へ押しつける縦の関係であってはならない。
- ⑭他の職員との連携（チームワーク）・・各職員が専門性を向上させるとともに、他の職員や保護者、関係機関などとの連携を図ること。

出所：児童自立支援施設運営ハンドブック（平成26年3月厚生労働省雇川均等・児童家庭局家庭福祉課）を元に筆者要約

資格者に声かけするとともに、職員のコネクションを通じ関係機関にPRするという方法を取っているがそれだけでは足りない。

そもそも少年院や養護施設といえど何となく分かるが、児童自立支援施設がどのような施設なのか一般的にはわからないのではないか。施設の性格上、あるいは設置主体がほとんど自治体ということもあり、特別PRしてこなかったからであろう。今後は児童福祉の「最後の砦」としてますますその役割が多様化かつ重要になってくるであろうから、地区組織ごとのホームページやSNSの立ち上げ、年一回程度の全国組織や国、地区組織単位での主催による啓発普及イベントやフォーラムの開催等、一定程度一般の方への認知度を高める取り組みが必要となろう。

一方、受験資格の緩和についてであるが、学歴要件については、私のような門外漢がとやかく言えるものではないが、年齢要件（本県の平成三十九年度採用場合は、「昭和五十六年四月二日以降生まれ者」）については各自自治体の判断でもう少し上の年代まで上げて良いのではないか。実際、民間企業や教員等での経験を積んだ方がキャリア転換し専門員になろうとした場合、ここが大きなネックになっている。先に挙げたような人間性や基本的なスキルを備えた人材であれば、多様な人材が確保できるわけであり、支援を受ける子どもたちにとっても有用ではないだろうか。

問題は遅めに入庁した職員の入庁後の処遇の点だが、管理・監督者にするかどうかの見極め期間を短縮することでそれは可能ではないか。各自自治体によって異なるだろうが、係長ポストに最短で昇進する年齢の五年前くらいまでに年齢要件を引き上げることが可能ではないか。専門員は、一般行政職以上に「人間性」が問われる職種であり、そういう意味では比較的短期間で各人の能力を把握できるはずだからである。

## 二 職員研修

### (一) 専門機関への派遣研修

既に国立の専門機関や県社会福祉協議会等で、新任職員から施設長までといった階層に応じたものや、心理職員向けといった職種に応じたもの、発達障害を有する子どもへの対応やライフストーリーワークといった具体的な技術の習得に応じたもの等、様々な研修会を行っており、一般的に階層別が必修的、職種やスキル習得が選択的なスタイルになっている。

今後は、とりわけ新任職員の中でも一般行政職員や教員等、よく分からないまま異動によって児童自立支援専門員になった職員の研修を強化することが重要ではないか。見よう見まねでも当座は対応できようが、人を扱う職場である以上、早期に一定程度の基礎的なスキルが必要だと感じる。

### (二) 関係機関との合同研修や情報交換

児童相談所、少年院、家庭裁判所、市町村、学校、警察等関係機関との連携を密にするためにも、要保護児童対策地域協議会でのケース検討会や専門講師を招いた勉強会を定期的に開催する必要がある。関係者が集まって議論もしくは情報交換することで自分たちでは気付かなかった支援策やスキル等が表出してくる可能性があるからである。

また、専門員はどうしても施設の中での日々の仕事が多く、他の関係機関への視察や情報交換等が不足しがちになる。実際に関係機関を目で見てその職員と話をすると、そうでないのでは知識の定着度合いが全く違う。スケジューリングをうまく行いながら、できれば事前に関係機関の予習をしたうえ問題意識を持って積極的に訪問したい。

### 三 人事異動

#### (一) 児童相談所

措置権者たる児童相談所への人事異動により、意思疎通がスムーズにいくとともに、適切な役割分担のもと児童の効果的な自立支援につながるのはいくまでもない。児童虐待対応の担当になれば、児童自立支援施設退所後、どのように家庭等に帰すかということ在必死に考えなければならぬケースも出てこよう。なお、福島県においても児童自立支援施設からの最も多い異動先が児童相談所である。

#### (二) 福祉事務所

福祉事務所の児童家庭担当部門への異動も効果的に思える。一般的に福祉事務所では、各種福祉施設や保育所等の監査をしており、専門員のままでは管理・監督者になってからでないと意識しにくい点を文字通り監査することになり、施設運営を俯瞰できる。また、受診券や治療材料券の交付、入所費負担金の徴収なども担当しており、入所児童に係る周辺知識も習得できる。ただ、福島県ではこの異動は過去にはない。おそらく専門員は事務処理に不慣れということを踏まえていることが想定される。

#### (三) 本庁

いままでもなく施設運営の方向性、財源確保、条例・規則等の制定、支援制度構築等を行い、学ぶなら、本庁の児童自立支援施設担当課に異動することが望ましい。福島県でも平成二十九年度に初めて専門員が一名本庁に異動になった。一般的に福祉事務所以上に事務負担が大きく専門員にとっては「未知の世界」ばかりであろうが、政策形成過程や予算、何より人脈が大きく広がるのがメリットであると考ええる。

#### (四) 他自治体等への出向

可能であるなら、一〜二年程度の比較的短期間、他自治体の児童自立支援施設等に出向することで自分の施設との運営の違いから様々な学びを得ることが可能であろう。

さらに具体的なミッションを持って出向するという手もある。例えば、学校教育が未導入であるなら、その先進自治体に職員を出向させ、その運営等の仕方をもつて学んでもらい戻ってきたときに還元してもらおうという方法もある。

#### (五) 国及び国立施設への出向

これも可能であるなら、国や武蔵野学院等の専門機関に職員として武者修行してもらおうという手もある。ただ、いわゆる「戦力」になるためには、一般的に一〜二年程度の出向では厳しく、それ以上相応の期間出向させたい。そのことによつて、それらの機関とのパイプができ児童の処遇にも大きな良い影響を与えるであろう。

### 四 自己啓発のすすめ

#### (一) 視野を広げること

専門員は、夜勤業務もあり多忙であること、専門性が高い業務であること、あまり異動の機会がないこと等から、どうしても視野が狭くなりがちになる。一方で、子どもへの効果的な指導には、専門的な分野以外にも、幅広い教養、論理的かつ柔軟な思考、遊び心等も必要になってくる。したがって、日々新聞に目を通すことは必須であるとともに、可能であるなら、福祉に関するものに限らず様々な学問に触れたり、文化・芸術鑑賞や海外旅行等で自分磨きをすることが重要ではないだろうか。

#### (二) 地域活動への参加

専門員の自己啓発としてある意味最も効果的なのは地域活動に参加することではないか。地域のお祭りや葬式の手伝い、草むしり、隣近所とのおつきあい、会計等の雑務等を通じ、人付き合いの基本やいわゆる「常識」が学べるからである。とりわけ実家から独り立ちしている職員は効果的ではないか。

## 五 グループワーク

一般的なグループワークの方法としては、KJ法とブレインストーミングを組み合わせ「小人数のグループに分かれて、テーマごとに、現状、課題、対応策等を、まず各人が付箋等に書き出し、その後グループ内でブレインストーミングした上整理するとともに、グループごとに発表し、最後に全員で意見を出し合い、さらにブラッシュアップする」というやり方が基本ではないか。

これによって、職員間のチームワークの向上や情報共有につながるのももちろんのこと、今まで気付かなかったことが見えてきたり、あるテーマを課題から政策へ論理的に整理する手法が身につく。

ファシリテーターの技術にもよるが、本を読んで、独りで考え、長文の文字にするよりも、皆でアイデアを出し合うことで比較的楽に、少なくとも政策のスケルトンを創り上げることができる。

児童自立支援施設の運営や特定の子どもの自立支援に向けたプログラムも全く同じやり方で実行することができはるはずである。

グループワークで最も重要なのは現状と課題、特に課題をいかに深掘りできるかという点である。課題がわかれば、対応策は自然に見えてくる場合が多い。もちろん、課題がストレートに対策に結びつかない場合もあるが、課題が明確になれば大抵のことは解決できるものである。

実践例として、子どもと接するときの基本的な心構え、態度、対応等をグループワークし、まとめ上げていくと、子どもと接するときの○箇条のようなものがまとまるはずである。できあがったものは基本的なことばかりになることが想定されるが、おそらく本質的なことが見えてくるはずである。それをベースに改めて各施設ごと、施設運営の基本方針につなげていったらどうだろうか。

## 六 人との関わりを専門とする者からのヒント

専門員は非常に閉鎖的な環境でキャリアを形成している場合が多く、他の分野を専門とする者と仕事上コラボレーションしたり議論したりする機会はほとんどないと思われる。

一方、世の中には「人」とのコミュニケーション力が勝負となる仕事もたくさんある。そういった人たちと五のグループワークをしてみると、子どもとの関係上の基本的なところでの新たな気付きがあるかもしれない。

例えば、筆者は地域づくりを専門とする者であるが、入所児童を客と捉えるなら観光物産PR活動で客に接するときの基本的な心構え、態度、対応等も、人に対応するという意味ではまったく同じであり共通点も多い。もちろん以下がすべてでないのはいうまでもないが、参考までに一部記載してみる。

### 【観光物産PR活動をするとき（子どもに接するとき）】

- 顧客のニーズを把握すること（子どもの立場になって考えること）
- クレームこそチャンス（子どもが問題行動を起こしたときほど課題が浮き彫りになる）
- 営業日、開店時間・閉店時間を守ること、賞味期限切れの商品を置かないこと（子どもに嘘をつかないこと。法令遵守）
- POP広告は丁寧な字で、簡潔に、わかりやすく（子どもに指導の意図をきちんと伝える）
- 顧客管理（きちんとしたケース記録の記載）
- 話しかけても無言の客にはいったん離れ様子を見ながら再度話しかける（難しい子どもの場合、冷却期間を置くことも大切）
- 品位を下げるような言動は慎む（子どもの前で品のない言動は避ける）
- 冷やかしの客だと思ったら態度を変えたり、コソコソ話をすることは避ける（子どもを不安にするよう

な態度は取らない)

○客が商品を壊したような場合はまず客の怪我がないか確認すること(子どもも同じ)

○休憩時間でも客は見ているので自覚ある行動を取ること(休憩時間でも気を抜かない)

○目につく場所に在庫を置かないこと(目につくところにケース記録等は置かない)

○商品生産者とのコミュニケーション(親との密接なコミュニケーション) 等々

以上のように見ていくと、人への対応時の本質は基本的に変わらないことがわかる。

そういう意味でも筆者が地域づくりを行う際に特に重要と考えている二つの点からの示唆について、ここに記しておく。

一つは、買う側(客側)の気持ちやニーズに沿って政策を考えることであり、いわば「自己満足」に陥らないことである。例えば、まさに「特産物」があると、それで名称を統一したりするだけならまだしも、食べ物に向かない素材であっても無理矢理食べ物を開発し販売したりする例が散見される。ほとんどの場合は得てして初めの一時期以外は売れずに開発費や労力の無駄ということになってしまふ。同じように、児童自立支援施設にあてはめると、常に子どもに寄り添って支援策を考えることが重要で、大人の都合や無理矢理支援策を進めても意味がないということにつながる。

もう一つは、「地域への想い」(Eソーシャル・キャピタル)ということである。自分たちのまちへの想いや誇り、地域住民同士の絆、つながり、信頼関係といったところが地域づくりのキモであり、「地域への想い」を向上させるための仕掛けを行いその成功体験が更に「地域への想い」を向上させる相乗効果も期待できる。児童自立支援施設に当てはめると、施設、子ども、自分への愛情・誇り、職員間の絆・信頼関係を元にした「頑張らなければならぬ」という気概ともいえる。頑張った結果の小さな成功体験が更なる頑張りを生むのではないだろうか。

#### IV 設置運営主体について

ここでは、人材育成とは毛色が異なるが、児童自立支援施設の設置運営主体について言及しておきたい。児童自立支援施設の設置主体については、児童福祉法施行令第三十六条により都道府県に設置義務がある（運営主体については特に定めはない）。一方、昨今の公共施設等の民営化（PPP、PFI等）の流れからいえば、民間への自立支援業務等の委託、公設民営によるPFIのBOT方式（民間が資金調達し建物を建てたあと公共に所有権を移転しつつ、運営は一定期間民間が行う）やコンセッション方式（運営権移管）等も検討の余地はある。

しかしながら私は、子どもの最善の利益を考えれば、破綻可能性がなく、利益を出す必要がない公設公営の方が子どもの心の安定に間違いなくつながっていくと考える。

さらにいえば、例えば、法的にコンセッション方式での実施が可能となったとしても、児童自立支援施設の場合、子どもに外部との自由な接触を禁じざるを得ないという施設の性格上、施設敷地内への商業施設等の設置などの付帯業務が行いにくいことで持続的なキャッシュフローが出にくいことが想定される。

ただ、PPPの一つの手法として、運営業務の一部に「経済財政運営と改革の基本方針二〇一五」でも謳われたソーシャル・インパクト・ボンド（篤志家等からの資金をもとに民間業者が行政サービスを提供し、一定指標を達成した場合のみ行政が成果報酬を払うという手法）を活用することは有り得るのではないか。例えば、退園生のアフター支援を業とする民間業者が一定指標（見相への再入所率）をクリアした場合、成果報酬を得るといったスキームである。

## V おわりに

色々と書いてきたが、そうはいっても専門員の最大の人材育成は、日々の子どもの関わりの中での〇JTが一番だとも感じる。様々なタイプの子どもたちと本気で向き合い自問自答することで「Ⅱ 目指すべき専門員の人物像」に記載したような人間に成長していくからである。

一方、論理的な思考を行うスキルを身につけることも必要である。入所時点の子どもの現状、課題をしっかりと把握し、それに対しどのように自立支援を図るのか。特に現状、課題を深掘りし把握するためには、Ⅲ五で紹介したグループワークをお薦めしたい。困難な児童の担当となったとき一人で悶々と支援方針を悩むのではなく、寮内でグループワークをやってみると案外、対応策が整理できるかもしれない。

いずれにしても、共に生活する専門員の考え方、生活態度等そのものが、入所する子どもたちにダイレクトに伝わり「育ち・育てなおし」につながっていくことは間違いない。

したがって、子どもたちの未来を切り開くためにも、専門員は、人間性と専門性を高めるよう自ら率先して視野を広く持って日々努力し続けるとともに、人事当局、管理・監督者は、とりわけ、いかに専門員に外の空気を吸って成長して施設に戻ってきてもらうか、明確なビジョンを持って人事ローテーションを組んでいくことが重要なのではないだろうか。

### 参考文献

- ・ 児童自立支援施設運営指針（平成二十四年三月二十九日厚生労働省雇用均等・児童家庭局長通知）
- ・ 児童自立支援施設運営ハンドブック（平成二十六年三月厚生労働省雇用均等・児童家庭局家庭福祉課）

## 児童自立支援施設における人材育成について考える

埼玉県埼玉学園 指導課長 佐藤 雄介

### I はじめに

福祉の現場だけに限らず、どのような組織や現場においても、それを運営していくのは人であり、その組織を安定的に継続させ、発展させていくには適正な人材の育成と確保が必要ではないかと思えます。

ことさら福祉の世界においては「福祉は人なり」と言われるほどそれに携わる人の情熱や知識、技術が直接福祉的支援（サービス）の内容を充実させるものであり、それを担う人の専門性の向上と人材の育成や確保については今日極めて重要な取り組みであり、課題であると言えます。

さて、これから述べさせていただく文章ですが、人材育成の必要性や手法については各関係機関や関係する文献から多数紹介されていますので、各方面から出されている人材育成に関する内容と今までの私のつたない経験の事例を照らし合わせながら今回の人材育成というテーマについて考えていきたいと思えます。

## Ⅱ 児童自立支援施設における人材育成の必要性

今日、各児童自立支援施設におかれましては施設職員、学校教員の方々が日々子どもたちと向き合い、また職員同士意見を交わしながらより良い支援の方法について研鑽と実践に尽力されていることと思いますが、現在の児童自立支援施設に入所している子どもたちの状況を見ますと、ご存じのとおり、いわゆる非行型を主訴とする入所よりも、被虐待児や発達障害、行為障害、性に関する問題行動を理由とする入所が増えている傾向にあります。

埼玉学園においても平成二十八年度の在籍児童数の入所理由を見ますと非行理由がありながらも、虐待経験者が七割以上に達しており、加えて発達障害や行為障害などの障害を持つ子どもが増えています。

施設での指導の様子にも変化が見られ、寮舎や施設内学校での集団指導を基本としつつも、特別なケアや個別指導（対応）にかける時間の割合が多くなっていると感じます。関東地区の会議やスポーツ大会で各施設の先生方にお会いするとまずその話になります。全国的にみてもその傾向は同様ではないでしょうか。

その状況を受けて私たち児童自立支援施設で働く職員は非行児童の指導の他に被虐待や情緒的障害、知的障害、性に関する問題等様々な課題を抱えた子どもたちの支援に対しこれまで持ち合わせていた知識や技術に加え、医療や心理に関することなどを学び、これまでの専門性をさらに向上させなければなりません。

また、このような児童の入所理由の傾向の変化に各関係機関からも人材育成に関する方針や課題が多数出されています。平成十八年に厚生労働省より「児童自立支援施設のあり方に関する研究会」の報告書が出されていますが、平成十年に教護院から名称が児童自立支援施設に変わり、受け入れる子どもたちの対象が広がった環境を踏まえ、変わりゆく入所児童の傾向に対する児童自立支援施設の機能の在り方につい

て様々な視点から提言や展望が出されています。平成二十三年度には同省「社会保障審議会児童部会社会的養護専門委員会」からの「社会的養護の課題と将来像」の報告書の中では「児童自立支援施設の課題と将来像」の部分において子どもの抱える問題の複雑化に対応すべく、より高度で専門的なケアを提供する機能の必要性と、そのための手厚い人員配置や研修・養成等を充実させた運営と支援の両面の質の向上が必要であると記されています。

さらに、平成二十六年発行の「児童自立支援施設運営ハンドブック」においても「職員の資質の向上」という項目で職員の専門性やその向上のために身につけなければならない知識や技術、職員養成の研修等について細かく記されており、これらの点を踏まえても今回のテーマである「児童自立支援施設における人材育成の現状と今後の展望」については、職員一人ひとりがその重要性を認識するとともに施設全体で取り組んでいかなければならない課題の一つだと思えます。

加えて、人材の育成という点ではこれまで述べたような時代のニーズや子どもの変化に対応できる職員を育成していくのはもちろんですが、その子どもたちの支援の土台となる施設自体を支えていく職員の確保や育成も大切な部分だと考えます。特に、個別支援の割合が多くなっていく今後に向けて職員数の確保は重要な部分であり、夫婦制を実践している施設においては夫婦職員の確保は頭を悩ます部分ではないでしょうか。交替制の施設においても運営する職員数を考えると、人員の確保は夫婦制の施設以上に大変なことだと思えます。しかも、そこには人件費や人員配置数の調整など事務的な面の困難さもありません。募集をすればすぐ集まるような状況ではないことも考えるとまずは、施設の中でしっかりと次世代の後継者を育成していくことも考えなければなりません。

また、個別支援や特別な配慮を要する子どもの増加で今後の施設内学校の教育の場面でも子どもの傾向に合わせながら日課を運営していくことも必要になってきます。学校の先生方にも施設内学校での学習指導や生徒指導のありかたについてより理解を求めていくことになり、そのためには施設職員と分校・分教

室の教員との連携の部分をさらに強化していく必要がありますし、それを上手く引き継ぐことができるような職員の育成も重要な部分だと考えます。

### Ⅲ 人材育成の方法「OJT」と「OFF-JT」

人材育成の体系は大きく分類すると「OJT」と「OFF-JT」の二つに分けられます。その中でも「OJT」は実際の業務の中での経験を通じて上司や先輩からの指導を受け、知識やスキルの習得と向上を目指す人材育成の大きな柱です。どんな仕事でもやはり現場で、実際の場面で身に着けた経験やそれを通して指導してもらおうことが知識や技術として大きな力になることに違いはありません。私自身、埼玉学園で日々子どもと接してはいますが、これまで辿ってきた道のりを振り返ってみると色々な場面で色々な経験をしてきたからこそ身に着いたものがあり、今日があるのだなど改めて感じます。子どもたちと接する中で教えられたこともありますし、他の職員の動きを見て学ばせてもらったもの、大会や行事で他施設の取り組みを見て参考にしたものなどたくさんあります。

#### 事例 一

前述しましたように、現場を通しての経験や指導が専門性を高める役割があると述べました。ここで紹介する事例はまだ私が学園に勤務して一ケタの経験年数しかない時のことですが、当時私は特別寮（交代寮）の単独職員として夫婦職員と一緒に寮勤務をしておりました。その時の寮長と保護者とのやりとりでのごとくです。特別寮の単独職員の立場で保護者に対応するのは電話での伝言を受ける程度で、子どもの様子や支援の方法について話をする機会はそう多くはありません。それ故、保護者とのやりとりは当時の私

の頭の中ではそう意識するものではありませんでした。

ある日のこと、保護者より寮あてに電話がかかってきました。寮長がその電話に出たのですが、寮長と保護者のやり取りを聞いてみると単なる連絡事ではなく、子どもの処遇に関する相談事のようにでした。私はその時の寮長と保護者のやり取りの様子に経験の差と専門性の差を感じました。その時の何に反応したかというところ、寮長の発している言葉が先生と保護者という立場の違いはあるものの、そこに段差があるものではなく、ものすごく寄り添っているという印象を受けました。まずは、保護者の話を受け止め、これまでの苦労や心痛をねぎらう言葉かけがありました。矢も盾もたまずの雰囲気だった保護者もしいに落ち着かれたようで最後は和やかな様子で電話が終わりました。寮舎を運営し、子どもを担当されている職員の方に見ればそのやり取りは身に付けていなければならぬ動作の一つだと思われるかも知れませんし、今でならそういう対応は当たり前だと私自身も思います。しかし、当時私は子どもの指導は職員と子どもの間だけで行われ、完結するものだと考えていました。しかし、そのやり取りを見てこの仕事は目の前の子どもだけみてやっていくものではなく、保護者と共に、一緒になって子どものことについて考えて行くことが必要なのだと気づかされました。職員は単なる先生ではなく子どもにももちろん保護者にとっても支援者であり良き理解者でなくてはいけないと当時の寮長に教えられました。まだ担当と呼べる子どもがいなかった私にとってその光景はとても印象深く大事な一場面でした。この時の体験がその後、年長児寮の職員として初めて子どもを担当した時にとっても役に立つものとなりましたし、現在私は埼玉学園の苦情受付担当者ということで新入生のオリエンテーションで保護者に紹介されます。そのたびにこの時の気持ちがい思い出されます。実際の現場、場面を通して知識や技術を身に着けることの大事さを改めて感じた出来事でした。

「OFF-JT」は職場外での研修会に参加することが主な形式ですが、人材育成や専門性の向上と知識の習得に大いに有効な機会になります。「OFF-JT」は専門的知識を体系的に学ぶことができることや、

職場外の講師の話を聴くことによって伝統や専門性が重要視される児童自立支援施設において、ついつい陥りやすい独善性や凝り固まった思考を解きほぐし、新しい感覚をもたらしてくれそうです。また、施設内において外部講師を招いて行う形の「OFF-JT」の形もありますが、「OJT」、「OFF-JT」どちらの形の研修も指導や支援の方法に関するヒントをもらったりする機会になり、組織やチームで同じテーマに沿った情報を共有し、方向性を確認することや成果を上げるためにも有効な機会だと思っています。

埼玉学園も園外の研修への参加はもちろんですが、園内においても様々な研修が行われていますので少し紹介します。

## (一) ケース研究会

寮長、寮勤務の単独職員の研修会。寮長、単独職員がテーマの発題者となり、ケースを通して支援のあり方について意見交換を行う。年間五回程度開催をしている。

## (二) 寮母研究会

寮母で行うケース研究会。発題者は寮母で、時には寮母目線で感じた支援のあり方について意見交換をおこなう。年間五回程度開催している。

どちらの研究会も園長、副園長を交えて行われ、同じ立場の職員から、またはS.V.的立場の職員から意見やアドバイスをもらい支援の実践の参考にしています。

## (三) 処遇学習会

施設職員に加え、分校・分教室の先生も含めた全職員が対象となって受講する研修会。

主に外部から講師を招いて行っている研修会で、講師は児童福祉関係の方をはじめ、弁護士、大学教授、医師などに来ていただき、講義の内容も子どもの支援に関する実践的なものから法律や医療、職員の勤務に関することなどをより専門的に学習する機会としている。

年間五回程度開催。

(四) 児童養護施設・少年院・鑑別所との相互研修

児童養護施設・少年院・鑑別所との相互研修で、お互いの施設で子どもの支援の方法を見ることで相互の業務の理解や支援の形の参考としている。各施設年一回二泊三日を基本として実施。

(五) 分校・分教室新赴任職員寮舎研修

分校・分教室に新しく赴任された先生を対象に埼玉学園の生活を肌で感じ、いち早く理解してもらおうと座学の研修の他に一人二回の寮舎での生活研修を実施している。放課後の寮日課から参加し、食事や余暇を子どもと過ごしてもらおう。五月に実施。

以上が毎年定期的に行っている園内で行う研修会です。各施設でも同様のものや、別の形での研修会を実施されていると思いますが、専門性を高める目的は同じであろうと思います。

事例 二

前述したように埼玉学園では年三回～五回「処遇学習会」という全職員を対象とした処遇に関する園内の研修会を開催しています。平成二十八年度は、元国立武蔵野学院院长で大分大学教授の相澤仁先生に來園していただき、「福祉職員の専門性について」というテーマで講義をしていただきました。

その講演の中で相澤先生は「ケアワークとは当たり前のことを当たり前に面倒 (trouble) をみる」と、乳幼児の面倒を見るように手数や手間をかけること」とおっしゃられました。私はその「面倒 (trouble) をみる」という言葉にハッとしました。看護院時代からこの仕事に就いている私にとって児童自立支援施設は平成十年に看護院から名称を変え、入所する児童の幅を広げましたが、指導の主な目的は非行性の除去であるという考えが中心で関わってきた私にとってこの「面倒 (trouble) をみる」という言

葉は新鮮でした。現在は入所してくる児童は、虐待された経験のある子どもや行為障害の子どもが多く含まれますが、昔は非行的問題行動が主で入所している場合がほとんどでしたから、施設に入ったからには養護的ケアというよりもまずは非行性の除去をして社会復帰させることが一番であると考えていました。具体的に言うとう余計な刺激を与えない。予想される困難に対し転ばぬ先の杖ではないが「問題が起きないように」という感覚が先行して、「問題をおこさないことが身につけば指導が行き届いている」と思っていました。もちろん学園生活の中で問題を起さず生活することは子どもにとって大事な目標であり、見える形の成果だと思います。

しかし、職員の持つべき力量としてはどうか。危険を予測し、問題を起ささないように策を講じる洞察力も大事ですが、問題が起きた時にどう対応するか、どう支援するかが専門性の問われる部分ではないかその時そう感じました。

私が年長児寮（中卒児の寮）を夫婦職員と担当をしていた頃の話ですが、埼玉学園では年長児寮の子どもの担当は単独職員が行います。寮長、寮母は寮全体の運営とオプザーバー、特殊ケースの子どもの担当ということで運営しています。当時、年長児寮の運営は学園の新規事業であり、私も初めて子どもを担当するということで仕事へのやりがいと、子どもの成長に楽しみと期待をしていました。それまで特別寮（いわゆる交代寮）で単独職員という立場で寮担当をしていたので新規事業の寮でしたが寮の運営に関してはさほど不安は感じていなかったように思います。ところが、いざ新学期が始まり年長児寮の子どもたちが園外に通いだすと様相は変わりました。一日のほとんどを園内で完結してしまう学齢児と違い、年長児寮の子どもたちは高校通学、アルバイト通勤などで園外に出してしまうため日中何をしているのか様子がつかめません。子どもの様子がわからないということがこれほどまでに不安なものかというのをまず思い知らされました。

私が担当した子どもも、始めは期待に胸膨らませ新しい生活をスタートさせますが、間もなくして学園

の生活リズムと高校の友人たちの生活リズムの違いや、外では一般的なことも学園では認められないルールの差に葛藤し、そこでブレーキがかけられず、やがて理由の不透明な外での時間帯がでてきたり、持ち込みなどの問題行動が出てくるようになりました。

問題行動が起こると当然指導をしますが、その頃の対処法というと「問題を起こすな、トラブルを起こすな」という内容の話をするだけで、一時的には問題は収まるものの、根本的な部分のその子が抱えている悩みや思いに対してしっかりと解決できていないためなんとなく不安定な空気の日々は続きました。私自身も休みでもその子のことが気になったり、私が不在の時、担当している子どもが問題を起こした時は同じ寮で組んでいる職員に申し訳ない気持ちでした。今思うと年長児寮を担当するまで、学齢時の子どもたちと部活動やレクリエーション、作業でそれなりに子どもをまとめ、指導していたつもりでしたが、いわゆるケースワークやケアワークする力が足りませんでした。専門員としての専門性が不足していたのだなと思います。当時は子どもが何か問題行動を起こすと自分では対処法がわからず、また考える術もなく寮長に一つ一つ頼っていました。私と違って寮長は「問題を起こすのはしょうがない。起こったことに対してしっかりと対応すればよい」と実に落ち着いていました。「問題を起こさないように指導もするが、起こったことに対してもしっかり対応する」といわゆる「面倒 (trouble)」をみるという姿勢があったからだと思います。一方の私のトラブルの認識は「問題行動」であって「トラブルをおこさせない工夫をする」「トラブルは避けたい」とう気持ちが行先していて「面倒 (trouble)」をみる気持ちが欠けていた気がします。私が担当したその子どもは、最終的には当初の支援計画から方向を修正して退園していきましたが、その子に限らず当時の私に職員の専門性やその向上に関する意識があったならば、もう少し子どもたちに良いアドバイスが送れたかもしれないと思いました。

このように研修会に参加し、様々な見地からの意見や提言を聞くことは、時代のニーズや流れから新しい発見を感じることができるとともに、自分が実践してきた指導と照らし合わせてみることでより客観的

に自分の支援の方法について振り返りができるのだと思います。さらに、関係する機関の話であれば関係する機関へのさらなる理解にもつながり、各機関との連携部分でも広がり、ケースワークやケアワークの専門性の拡張にも結びついてくるのではないかと思います。

また、最近私は外部の研修を受講する際にテーマを選ぶ時、児童処遇以外の業種の人の話も聴くようにしています。自分の見識を広げるといふ目的もありますが、人材育成に関するマネジメントの方法や組織を活性化させる工夫、考え方などの話は施設運営の面でも参考になるものがあります。

受けた研修の活用ですが、研修の内容全てが求めている内容でない場合や、同意ができるものばかりではないかもしれませんので最終的にはその中から自分が受け入れられるものを選択し、業務に役立てていくこととなります。また、研修を聞いたからすぐそのまま現場の実践に使えるというわけではなく現場の状況に合わせる応用も必要になってきますが、実践に基づく「OJT」の研修と並んで「OFF-JT」の研修も職員の専門性を向上させる大事な人材育成の機会であると考えます。

#### IV 日々の指導の専門性を高める

施設の生活は「生活指導・学習指導・作業指導」の三本柱を指導の基本として行われますが、その三本柱の指導をいかに上手く子どもたちに伝えられるかによって子どもの施設生活の意義が変わってきます。故に、職員が持っている知識や技量を発揮しなければならないのは日々行われているこの三本柱での指導場面だと思います。よくアイデアのことを引き出しの多さとか、持ち駒などと言いますが、職員の持つ引き出しの多さが日々の生活で子どもを引きつけ、各指導場面での充実がもたらされると感じます。しかし、これもただそれについて少し勉強した、誰かがやっていたので真似をしてやってみたらうまくいっただけではスキルが向上するというわけではなく、さらにより良いスキルを身に着けるには経験したことを

軸として結果を振り返りそこから学習することが必要です。子どもたちと接し、成功や失敗を繰り返しながらどうやったほうがいいのか、いい結果がでたのか、実際の業務の経験を幾重にも重ねて自分なりの指導の駒を増やしたり、引き出しの数を増やすことができるようになるのだと思います。かく言う私も全ての分野において精通しているわけではありませんし、一緒にやれば子どもの方が上手くできるものもたくさんあります。しかし、日々行われる場面での指導だからこそ知識やスキルの維持、充実に意識をしておきたいと思っています。いざという時の対応のために専門性を高める勉強も必要ですが、日々子どもたちへの支援の動きの充実を高める意識も大事だと思います。

## V 施設全体としての取り組み

人材の育成や確保については個人の力だけに頼るのではなく、施設全体としても取り組まなければなりません。例えば、研修会に参加しやすい体制作りもその一つだと思います。埼玉学園では毎年行われる児協や全児協の研修会の参加については年度計画の中で参加機会の均等をみながら参加者を決定します。その他の研修会の情報は適時、研修担当職員が朝の職員朝会で広報をし、情報を伝えます。寮舎を運営している寮長、寮母にとって泊付きで寮を空けるというのは心配のあることですが、各課の職員がサポートをして安心して研修を受けられるような協力体制を目指しています。

また、園内の研修会などでは多くの職員が意見を言えるような雰囲気も必要です。そのためには日頃の職員同士のコミュニケーション作りや良好な関係が感じられる職場作りが大切だと思います。

埼玉学園では学校教育が導入され職員室が教員用と施設職員用に分かれてしまったことで連携の部分を特に意識してきました。例えば、寮の職員が教員と日中もコミュニケーションがとれるようにと教員用の職員室LANを引いて寮職員用の事務スペースを設けたこともありました。行事については起案の区別は

ありますが、ほとんどの行事を準備の段階から福祉職員と教員が協働して行います。そういう実践をしてきたこともあり、現在も全職員が一体となるような環境や雰囲気づくりの維持を心がけています。職員間での意見交換やコミュニケーションの活性化は子どもたちの生活の場である施設そのものの活性化につながるのではないかと考えます。

## おわりに

この原稿の執筆の依頼を受けた時は、この業界で二十六年勤務をさせてもらっているものの、まだ自身が育成途中ではないか、また、私より先輩職員がいらっしやる中、私が児童自立支援施設の人材育成の課題や展望について一筆執らせていただくということはいささかおこがましいのではないか、そんな気持ちでした。しかし、お言葉をかけていただいたことで改めてこれまで自分が辿ってきた道のりや経験を振り返り、その道程を素直に見つめ、児童自立支援施設の人材育成とは何なのかを考えてみようと思ひ執筆をお引き受けしました。

職員室の私の目の前の壁には「人は石垣 人は城」という武田信玄の言葉がもう何年も前から貼っています。言葉の意味は諸説色々ありますが、組織を形成する人の力やその大切さも込められていると思います。

この言葉を見ながら、自分なりに児童自立支援施設に長く従事してきた者として人材育成についてのどのような意識であったか、後輩職員や施設内学校で勤務される学校の先生に施設についてどのように伝えてきたか、振り返ってみました。一つ一つの業務や、場面、場面での子どもへの対応については経験者として伝えることはしてきたかもしれませんが、果たしてその内容は適切だったのかと考えると、恥ずかしながら疑問が残ります。どうしても「仕事は見て覚える」や「習うより慣れろ」の意識が先行して「これが対

処法だから」とか「私もそう教わってきたから」と過去の経験と伝統だけで伝えてきたのではないかと感じます。もちろん教護院時代から続く教えや手法は今日の児童自立支援施設の子どもたちの支援の礎であり、今後も寮生活を主体とした指導の形を基盤としながら施設は運営され、子どもと接すると思いますが、人材を育成する、専門性を引き継ぐという意味では私のとってきた対応は不十分であったと思います。それがなぜ子どもにとって必要なのか、今の子どもたちのためになっているのか、また、変えていくものはないのか、そういう観点を踏まえた伝え方ができていなかったのではないかと感じています。

人材を育成するということが児童自立支援施設において子どもへの支援に力を発揮できる人を育てることであり、施設を支えていく人を育てることであるとすれば、育成という役割を担う人も単に業務を引き継ぐというのではなく育成という言葉の意味合いをしっかりと理解してその役割を努めなければならないと思います。前述しました通り私自身がまだいろいろな場面で教えを受け、育成されている身だと思っておりますが、職場内では人材の育成にもあたらなければならぬ立場でもあります。今回このテーマで執筆をさせていただいたのを機会に人材育成について改めて自分に何ができるのか考えながら業務にあたりたいと思います。

#### 参考文献

- ・厚生労働省（二〇〇六）「児童自立支援施設のあり方に関する研究会」報告書
- ・厚生労働省（二〇一一）「社会保障審議会児童部会社会的養護専門委員会」社会的養護の課題と将来像」
- ・厚生労働省（二〇一四）「児童自立支援施設運営ハンドブック」

## 新潟学園における人材育成の取り組みと課題

～新任職員研修を実施しながら考えていること～

新潟県新潟学園

課長代理

齋藤 智宏

## I はじめに

今、当学園は大きな転換期にあたります。老朽化した旧寮舎の改築工事が平成二十七年度末に終了し、平成二十八年度から新寮舎での生活が始まりました。当初平成二十八年度から男子寮を二つにわけ男子二寮・女子一寮の新体制でスタートする計画でしたが、職員体制（当学園は交代制勤務）が整わず、平成二十九年度からの新体制スタートとなりました。新寮舎への移行だけでも、日課、きまり、職員・児童の動き等多くの変更が必要であり、混乱する部分もありましたが、なんとか乗り切ることができました。しかし、それ以上に混乱が予想されたのが今年度です。それは、男子寮二寮体制開始にともない当学園未経験の職員九名が転入・採用となったことにより、男子寮の男子職員十四名中半数以上の八名が新任職員となったからです。その他の職員も四年目・三年目・二年目が二名ずつ、そして、その内半数が任期付き職員あるいは再任用職員という状況です。近年の人事異動により経験の浅い職員の割合が高くなっています。私は当学園に勤務するのは二回目、現在四年目となります。そして、今年度から男子二寮の寮長という立場です。もう十四年前になりますが、私の当学園一回目の勤務の際には、私以外のほとんどが経験豊

富なベテラン職員で指導課は構成されていきました。先輩職員の指導があったため、毎日どんなにがんばってもうまくいかず迷惑ばかりかけて落ち込んでいた私がなんとかこの仕事を四年間続けることができたのだと思います。私の経験からしても、本来、当学園には多くの経験豊富な職員が配属されるべきだと思いますが、当県の福祉行政職全体の事情によりそれは困難な状況です。しかし、それを理由に県内に一つしかない児童自立支援施設のサービスの質を低下させるわけにはいきません。したがって、新任職員に少しでも早く必要な力をつけてもらい即戦力となってもらわなければなりません。以下、当学園で行った新任職員の育成に関する取り組み及び課題について述べたいと思います。

## Ⅱ 一寮体制の見習い勤務（大型連休が明けるまでの三十七日間）

今年度はじめにはまだ男子寮を二つにわけず、まずは以前からいる職員が勤務しているところに新任職員が見習いとして勤務することとしました。そして、段階的に新任職員だけの勤務も入れていくようにしました。入所児童にとつては以前からいる職員との関わりが維持され安定した中で、新任職員とも少しずつ関係をつくっていくことができたのでよかったですと思います。一方、新任職員にとつても、以前からいる職員の指導・支援を直接見ることができたまかなイメージがつかめたと思います。

大型連休が明けた五月八日からいよいよ男子寮を二つにわけ、新体制が始まりました。

## Ⅲ 第二回 新任職員研修（五月二十三日）

当学園の新任職員は、当然様々なマニュアルや決まりの内容を熟読する必要があります。ただ、それだけでは不十分で、先輩職員の児童への関わり方を見聞きして学ぶ、ということが最も重要であると思

います。これまでも、当学園の指導・支援で大切な部分がそうやって受け継がれてきたと思います。しかし、今年度のような状況では先輩職員から学ぶことができる機会が極めて少ないため、意識的に設ける必要があると考えました。そこで、月一回程度を目標に新任職員研修を実施することにしました。場面に応じた児童への関わり方や新潟学園で児童を指導・支援していくための基本的な考え方や方法について、参加者で意見交換しながら理解を深めていくことにしました。意見交換をすることにより、考え方の幅が広がることやチームとして同じ方向を目指していくことにつながればよいと思っています。また、新任職員がどんなところにつまずき困っているかを、サポートすべき立場の職員が理解することにより、効果的な助言や支援ができるものとも思っています。

第一回新任職員研修の具体的な内容は以下のとおりです。

## 一 事前アンケートの実施

「対応が難しいと感じた場面」について、新任職員に具体的に書いてもらいました（以下、主なもの）

○Rについて、日直やり直しとなった場合など、一度落ち込むとブツブツと独り言を言っていることが多い。その時、職員として声をかけるべきなのか悩む。同室者とのトラブルがあり、話を聞いている際「それは違います」など横から話に入ってくることもある。部屋を変えるなどの配慮が必要であったか。

○朝食時、食事を減らす分量についてKが不満を言い、なかなか納得しない。職員としても引き下がるわけにはいかなかったため、ずっと指導し続けたが、十分間くらい不満を言い続けて他の児童も含め日課に支障が出てしまった。どうすればよかったか。

○Aが他児に対してちよっかいをかけていたため、注意すると、かなり反抗的な態度を見せた。その後

も注意するが態度は変わらず、これ以上は無駄だと判断し注意をやめた。どうすればよかったか。

○年長児からのささいなからかいに逐一反応し職員に報告してくるMについて、からかった年長児にはそうした発言を控えるよう、Mには人の言動ばかり指摘しないで、自分のやるべきことをやるよう伝えるが、このやりとりが頻回だと、全体の雰囲気悪くしてしまう可能性があり対応に困ることがある。

○外遊びから帰園時、Tが当職に四つ葉をくれた。決まりには、禁止の遊びとして「故意に草木の枝を折る」とある。また、女子寮の決まりでは職員への貢ぎ行為が禁止されているが、どう対応すればよかったか（受け取りましたが・・・）。

○食事の決まりについて。調味料を職員の許可を得てから取りに行っていない、テーブル間で調味料のやりとりをしている、お茶をその場で入れずポットをテーブルに持って行ってついでいる等、きまりにそぐわない行動があるが、どの程度注意すべきか。

○決まりについて。居室前の歓談禁止はどの程度注意すべきか。

○決まりを守らせる際、どこまで徹底させるべきか（食事、菌磨き中の会話、日課時間、私物整理等）。

○担当との特別ルールはどのように設定しているか。

## 二 研修内容

主に、事前に提出してもらった「対応が難しいと感じた場面」をもとに、意見交換を行いました。都合をつけることができた新任職員八名・二年目の職員一名が椅子を半円の形に並べ、男子二寮長（私）が進行役、男子一寮長が記録係として参加しました。やり方としては、①場面の説明（その場面を書いた職員からもう少し詳しく）、②場面の確認（他の参加者からの質問）、③同じような経験はないか他の参加者に

確認、④参加者に「自分だったらどのような対応をするか」「どのようなことを考えてその対応をするか」を聞いて進行役が黒板に書く。時間の制約もあり、実際に意見交換できたのは、先に記載した場面の三つ目まででした。三つ目の場面は意見交換するのにちょうどよい場面と思われたので、少し詳しく意見を聞きました。以下、簡単に内容を紹介します。

## (一) 場面の説明

職員一人で児童数名を体育館に遊びに連れて行った際、Aが他児に「このこと嫌いだろ？」としつこく言っていたため、そのような質問はやめるよう繰り返し注意した。すると、他児への発言はなくなったが、職員に対する反抗的な態度をとり続ける。その態度についても注意するが、全く話にならないため、相手にせず他児と関わっていると、しばらくして何事もなかったように「遊びましょう」と声をかけてきた。対応した職員としては、一人で数名の児童をみなければならぬ時だったので、もう少し問題なく穏やかにおさめられるとよかった、とのことでした。

## (二) 参加者からの主な意見

○他児ではなく職員に敵意が向いていたのであればそれでよいのでは（職員一人で数名の児童をみなければならぬ状況だったから）。

○今後Aとどうつきあえばよいかはわからないが、本児の中で気持ちが切り替わっているのであればそれでよいのではないか（気持ちが切り替わっているから）。

○Aが反抗した瞬間体育館にいる児童全員を寮に戻し、反省させるための日課とする（職員自身が我慢できないし、いやなことを言われた他児がかわいそうだから）。

○「その態度は何なんだ」と怒鳴る。さらに反抗してきたら誰か他の職員を呼ぶ（何も言わない職員だ

と思われるのはよくないから。誰かを呼ぶのは、その場をおさめるため)。

○後で担当職員に指導を依頼する(対応する人をかえたほうがよいから)。

○後から「遊びましょう」と言われても、遊ばない。体育館遊びが終わって寮に戻ってから面接して振り返らせる。反省させるための日課にするか等の対応は複数職員で協議し検討する(Aがとった態度を人としてどう感じるか普通感覚を伝えるべきだから。他児が悪いわけではないから全員を寮に戻すのはどうかと思うから)。

### (三) 参考意見

児童に関わる時私が考慮するポイントについて、自分なりに整理して以下のように伝えました(◎は特に重視するポイント)。

◎大人から大切にされていると児童が実感できるように(「自分のために本気で向き合ってくれている」「自分のためにそこまでしてくれるのか」「自分の気持ちをわかってくれている」等児童が感じられるとよい。職員の自己満足ではなく、児童に伝わるように。発達障害や虐待経験により、人の気持ちや周囲の状況を理解しづらい児童が多くなっているような印象はあるが、全く伝わらないということは「ないはず」。↓大人への信頼感や規範意識の獲得及び自己肯定感を育むことにつながるとよい)。

◎他児や今後への影響(枠を崩してしまわないか。ある程度の秩序がないと健全育成は難しい。いったん崩れてしまったものを元に戻すのは何倍もエネルギーが必要)。

○タイミング(これまでの経過、今後行事が控えている等)。

○職員体制(対決しなければならなくなったとき、他の職員にフォローが期待できる状況か等)。

○その児童の課題(成長につなげるにはどうしたらよいか)。

○その児童の能力(どれくらいのことができるか)・特性(どのようにすれば伝わりやすいか)。

○自分とその児童との関係性。

○自分の能力（どれくらいのができそうか）。

○児童がどうしたら楽しいか（うれしいか）。

○大人として児童のよいモデルになれるように。

○世間一般で認められる関わりか。

その後、決まりや事故点<sup>1)</sup>の運用に関して事前アンケートに記載のあった内容をもとに意見交換を少ししました。

#### （四）参加者の感想

○新人が多い中で、似たような感覚や経験をしている人達がいることを実感できた。何が正しい対応かはつきりしない部分も多いが、新人やベテラン、課長等を含めた意見交換ができるとより深まると感じました。

○決まりをどの程度徹底させるのか。全てを守らせるのは難しいが、重点項目を決めて職員全体で取り組めばよいという考え方は非常に参考になりました。子どもと関わるうえで考えるべきポイントについて、今回研修に参加していない方々の意見も聞いてみたいと思いました。

○学園の決まりについて、女子寮・男子寮での取り扱いの違いがあり、どこまで指導すればよいのか分からない。その場の環境や寮によって差があるのであれば、きまりの必要性が分からなくなってしまう。今回のグループワークでは他職員の考えがわかりとても参考になった。今後さまざまな場面を経験しながら対応力を養っていきたい。

○先輩職員の経験した難しい対応場面も聞きたいと思った。

○これから目指す社会移行には、決まりや相手を思いやる言動など大切と思うが、日々の生活の中で事

故点がかなりクローズアップされているように感じる。来客のためにスリッパを用意した、ダンスの中がきれいになっていいる(抜き打ち)、頼まれなくても朝花壇に水やりした、等々「プチ善行点」をやったかどうか。マイナスばかりではなく、プラスがあるとよいのでは。

○具体事例を一つに絞って、よりお互いの話ができることよいと思いました。決まりの中身(重点事項)については、児童との関わりにも影響するところなので、以前からいる職員も交えてぜひ話をしたいです。

○今回こうして他のみなさんがどのように考え判断しているのかを聞くことができ、有意義であったと思います。終盤話が出たように事故点の計上等もそうですが、その時の状況に応じたジャッジが求められることが多く、子ども達への指導について、どの程度の具合でやるべきか、まだまだ迷うことが多いので、普段の業務中に先輩職員への相談に加え、今回のような機会を設けていただければありがたいと思います(気になったことをその場で聞けるよう思いを留めておきます)。

○場面を設定して考える形式はとても具体的に対策を考えられるよい機会でした。また、「学園の決まり」に関しては、その場面によって考える必要があると感じました。

○女子寮と男子寮で決まりに対する指導の程度に違いがあると分かった。どこに重点を置くのかは、男女、年齢、能力、職員の人間性によるところがあるので、今後関わりを深めていくことで見極めていきたい。

### 三 第一回新任職員研修を実施してみて私自身が感じたこと・考えたこと

#### (一) 意見交換する機会の必要性

新任職員が日々の業務で抱えている思いを率直に話す機会となり、不安の軽減や様々な気づき、問題の

整理等につながったのではないかと思います。一回だけで終わらせずに続けていくことが大切であると思います。

(二) 新任職員が今困っていることは何か

決まりや事故点に関して、どの程度まで徹底し、どのように指導したらよいか判断にとでも迷っていると感じました。決まりや事故点の運用については、マニュアルとしてすべて書きされるものではなく、先輩職員が児童に関わる姿を見て新任職員は覚えていくというところが大きいので、今年度のように見本となるべき先輩職員が少ない状況では当然のことだと思えます。今回の研修では、きまりや事故点についての考え方に関して、新任職員がよくわかるような説明ができなかったので次回その点についても触れることにしました。

(三) 望ましい対応について

今回、具体的な場面を設定して、参加者からどのように対応すればよいと思うか意見を聞きましたがどれも望ましいか等話をしませんでした。そのため、今後どのような対応をすべきかよくわからなかったかもしれません。自分の出した意見について非難等されないことで意見を言いやすくなると考えてあえてそうしましたが、次回はせめて私としてはどう考えるか、という意見を述べることにしたいと思いました。

(四) 大切なことは何か

決まりや事故点の運用を徹底し一貫した対応をすることは必要です。しかし、そこだけに意識がいつってしまうのではなく、職員として児童にどのような姿勢で関わるか、どのように関係をつくっていくかということが最も大切だと私は思います。そのため、次回研修では、先輩職員からどのようなことが大切であ

ると考えてやってきたか、これまでの経験を話してもらおうことにしました。

#### Ⅳ 第二回 新任職員研修（六月十六日）

新任職員五名、二年目職員一名、四年目職員一名と寮長二名が参加し、前回の反省を踏まえて第二回新任職員研修を以下の通り実施しました。

##### 一 研修内容

###### （一）前回の補足

設定した場面についての参加者からの対応案それぞれに対して、正解ということではありませんが、私の意見を述べました。

###### （二）決まり・事故点についての考え方

前回の研修で、決まりや事故点の運用についてわかりにくい、という話題が出ました。そこで、「守らなくてよい決まりはないし、職員の対応は一貫しているべき、という基本はあるが、実際は全てを統一・徹底することは難しい。どこに重点をおいて対応していくか職員で共通認識をもつ必要がある」と私の考えを説明しました。そして、「職員の対応を統一・徹底させるためのアンケート」をつくり意見を聞かせてもらうことにしました。さらに、事故点については私の考え方についても話をしました。それとは別に、決まりそのものの修正については時間をかけてやっていくことを伝えました。

### (三) 四年目職員からの経験談

どのようなことを意識して児童と関わってきたか、具体的なエピソードも交えて話してもらい、参加者の意見交換もしました。

### (四) 参加者の感想

○チーム学園としてどう連携していくべきか考えないといけないと思いました。

○経験職員や各寮長からの話を聞き、児童との関係づくりを意識していこうと思った。具体的には、児童と同じ体験をするように努めることや児童票を熟読することである。児童から信頼される職員となるよう日々の生活指導から意識していきたい。前回と同じ感想になるが、他職員や先輩職員の仕方をよく見て学ぶように努めていきたい。

○日課を覚えることや目の前の業務に取り組むことに追われて、まだ児童と余裕をもって向き合えないように感じます。日課以外の時間をともに過ごすこと、掃除や作業、行事などの楽しさや辛さを共有することなど、ひとつひとつを積み重ねて、関係づくりに努めていきたいです。また、児童について知ることはもちろん、自分がどういう人が開示することも必要なので、先輩職員の話にあったように、反省会での「職員の話」の時間を有効に使っていききたいです。

○今回は、先輩職員などから、実際の体験談について聞くことができ、基本的な職員のあり方についてヒントをいただけたように感じます。現在難しいと感じることについて、業務の時間の使い方がなかなか要領を得ず、児童と個別に話をする等についても、十分な量が確保しづらいと感じています。私自身の面接等にあたっての導入部分での見通しがしっかりできていないせいも多いと思います。私自身が、今日話があったように、まず児童票や過去の日誌の確認を行う中で、これまで児童が、そして学

園の指導が積み重ねたものを把握することが、少しでも自分が要領を得て、また自信を持って、児童に対応する礎になるはずであり、そこを怠らせずに職務にあたりたいと思います。ありがたいございました。

○指導員として即戦力にならないと・・・。あせる気持ちがあ回りしている。児童・職員の視線がなぜか痛いと感じていたが、先輩職員の話聞き、あせらず、徐々にでもよいので成長して一人立ちできるように努力したいと思った。

○集団生活の中で最低限のルール（学園のきまり）を守らせることは重要だが、その上にプラスアルファで個別的な支援を要する必要があると感じた。そのためには過去の記録をみることで大切であると思う。

## V 今後について

当初の予定では、月一回くらいの頻度で新任職員研修を実施したいと考えていました。しかし、七・八月は児童の夏休み日課への対応や職員の夏季休暇取得により新任職員研修を実施する時間を確保できなかった。次回は九月か十月に実施する予定です。基本的には、場面に応じた児童への関わり方と新潟学園で児童を指導・支援していくための基本的な考え方や方法という内容で実施していこうと考えています。もともとこの研修を実施したからといってすぐに新任職員の行動が目に見えて変化するとは思っていませんでしたが、感じていることや困っていることについてはよくわかりました。今後も地道に続けていく予定です。

先にも述べましたが、決まり・事故点の運用や様々な事柄に対する対応について、見本となる先輩職員の様子をまずはまねしてやってみるといって従来やり方が今は難しい状況です。そのため、指導・支援

していくための考え方や方法等がある程度文章等に整理していかねばいけないと思います。ただ、いざ整理しようとするとは簡単なことではないと実感しました。全ての状況を想定することはできないこと、職員一人一人の考え方は様々であること、児童の状況に合わせてやり方を少しづつ変えてきている部分や職員の意識が薄れて疎かになっている部分もあること、これまでのやり方が必ずしも最適なやり方であるとは限らないこと、三寮体制になり変更しなければならぬ点もあること等、問題や課題がたくさんある中で、まずは当学園全体で今どうあるべきか共通認識をもたなければいけないからです。全てを文章等に整理するのは不可能だし、相当大変なことであると思いますが、できる範囲でやっていかなければいけないと思います。そして、それが新任職員がやりやすくすることだけでなく当学園職員全体の指導・支援を一貫したものにし、よりよいものとしていくためのチャンスであるとプラスに考えて取り組んでいこうと思います。

はじめにも少し触れましたが、私が初めて当学園に勤務した年には、児童との関係づくりや指導が全くうまくいかず、他の職員や児童に迷惑ばかりかけていて本当に申し訳なくていつも落ち込んでいました。そんな私に対して、当時の園長、課長はじめ指導課の様々な職員は、声をかけてくれたり、黙って助けてくれたりしました。あの時、話を聞いてもらったこと、叱られたこと、教えてもらったこと、見本を見せてもらったこと、励まされたこと等、今でもよく覚えていきます。それによって私自身が順調に育ったとは到底言えません、とても多くのことを学ばせていただきました。日々、目の前の出来事への対応だけでなく手一杯ではありますが、周囲の職員が「育成する」という意識を強く持つて新任職員に関わっていくことが、人材育成のためにはとても大切なことと考えています。また、同じ「新任職員」というのも一人一人経験や個性は大きく異なるので、それぞれに応じた十分な配慮が必要であると思います。

児童自立支援施設は、児童だけでなく職員も大いに学び成長することができるところだと私は思います。寮長としてまだまだ至らない点ばかりの私ですが、自分自身も含め児童と職員みんなが成長していけるよ

う精一杯がんばっていきたいと思います。

注釈

1) 事故点・善行点

新潟学園では、入所児童が自分自身の一日の言動を振り返り、よかったものは善行点として、よくなかったものは事故点として毎日夕食後に行われる反省会で発表することとしています。善行点・事故点はあらかじめ項目ごとに点数が決まっていて、反省会では、それに該当する言動の内容・項目・点数を発表します(事故点の例としては「嫌がるあだ名を言う・いじめ・三百点」「整列遅れ・きまり破り・百点」等)。原則一週間に一回新潟学園指導課職員(当日勤務している者)、分校教員全員がいる中で入所児童全員が一人ずつ一週間分の善行点・事故点の合計を発表し助言を受けることになっています。

## 『こんな、おもしろい仕事、一緒にやりまへんか』

〜子は宝という思想〜

大阪府立修徳学院 院長

吉川 正 基

この文章が世に出る頃には、私は定年で退職している筈だから、批判や文句があったとしてもお受けいたしません。呆けた老人のたわ言としてお聞き流して許されたい。しかも最初に断っておきますが、私が述べることには何の科学的な根拠や統計学的な論拠もございません。単なる個人の雑感としてお読み下さい。しかも私の方から「非行問題」に載せてくれいとお願ひしたのではなく、淡海学園の松本君からお願いされて仕方なく（素晴らしい後輩の頼みだったから）引き受けたものなので、不十分極まりない代物でしかないことをお許し願ひたい。お受けした題目は「児童自立支援施設における人材育成の現状と今後の展望」ということでしたが、そんな難しいことはこの呆けた頭では到底新たに書き進めることが無理なので、それに関係していそうで、これまでに年報等で書いたものに少々手を加えて並べてみたいと思います。そんな中から、もし正解でなくともヒントになり得るものを見つけ出してもらえれば、少しは後人の役に立ったと胸をなげ下す次第です。

## I 前提として

私は常々、児童自立支援施設は必置義務を早く外すべきと考えている。社会的な存在である施設は、必要があれば存在し、そうでなければ存在しえない。あつてもなくてもいいものに税金を投入するのは間違っている。社会が存在を望む施設でなければ必置する必要はない。民間企業や民間施設のように倒産の危険のない競争もない狭い全児協という安全柵の中で、やれ愛着障害だ、発達障害だ、性治療プログラムだ、などと言っても、世間の人は殆んど誰も聞いていない。敢えて非行でなくてもいい、どんな問題を抱えた児童でもいいから、預かって欲しいと社会から求められる施設なのか。お金を幾ら使っても存在して欲しい施設なのかどうか重要なのです。百人の施設であつても十人の施設であつても別にそれは問題ではない。子どもが幸せになれる施設であれば規模は関係ない。施設は大体大きい程、良くはないものです。しかし、近年どの施設も少な過ぎる。意図的に入所人数を減らし質を高めようとしたのか、そうではあるまい。本来、質が高まれば評判が高まり、入所が増える。児童人口が減ったから入所が減ったと言う人がいるが、児童養護施設や心理治療施設は一杯入ってますよ。そして、どんな都道府県であつても非行の子どもは百人位いますよ。やはり、必要とされてないのではないのでしょうか。

ではどんな施設が必要とされるのか。結論から言いますよ。「本気で子どもを愛することができる人、どんな問題を抱えていようと、どんな悪いことをしてもその子を信じてあげられる人、何をして、ええ子やなあと思える人、子どもは宝物やと思ってる人、そんな人達が職員でいる施設」です。決して、『入所してくる子ども達に何らかの「障害」があり、それを治療するのが職員の務めだと思ってる施設』ではない。治療するのは医者や心理士でいい。教護・今で言う児童自立支援専門員（長すぎる・）は子どもにもつばら寄り添い、時に叱り、諭し、笑い、泣き、何があつてもあきらめず、生徒が幸せになるのを心待ちにし、本気で生徒や保護者の味方になるだけで良いのです。難しく考え過ぎなのだ。あの子たちは

研究対象ではない。共同生活者なのです。家庭なのです。

この世界には昔、「大物」の職員がたくさんいました。魅力的な職員が全国にいました。武蔵野学院には大谷先生、徳地先生、石幡先生がいました。きぬ川学院には郡司先生、国児学園には西田先生、若葉学園には助野先生、前田先生、修徳学院には小田島先生、石田先生、櫻木先生、北海道家庭学校には谷先生、藤田先生がいました（他に有名な方は大勢おられますが直接的には知らないので書けません）。そういう人達に憧れて、人が集まってくるのです。子どもをひきつけるのは勿論、大人をも引き寄せます。だからその施設には子どもも入って来るし職員も集まって来るということ。魅力的な職員がいる魅力的な施設はだから上手く行くのです。

まあ、この話はこの辺で終えて、本題に移ります、と言ってもテーマをズバリという文章はないので羅列的になりますが、通して読めばテーマの解答らしきものが浮かび上がってくることを期待しつつ進めたいと思います。

## Ⅱ 「定年を迎えて今思うこと」（平成二十八年年度 年報より）

私は今年度で定年になります。大阪府に昭和五十七年四月に入庁し修徳学院に来ました。

その前年一年は国立武蔵野学院職員養成所にいましたから、我が「教護人生」は三十六年間に及びます。その間、数年は転勤もしましたが学院内に住んでいましたから、気持ちには学院職員のつもりでした。色々なことがありました。全国的には、夫婦制だった施設が幾つも交替制に変わっていききました。武蔵野同期の半数の友人達もその過渡期を経験しました。名称が教護院から児童自立支援施設となりました。この名称の曖昧さが現在この世界が迷走することになることを想起させます。校内暴力や暴走族、社会主義幻想といった社会現象・思想があり、金八先生が流行して、教員の地位は地に落ちました。先生は生徒の友達

になってしまいました。学院でも生徒は荒れていました。無断外出も非常に多かったです。しかしそれ以上に職員も荒れていたように思います。学院全体、あまり評判は良くなかったと言えます。私はと言えば、よく生徒と対決しました。逃げる姿勢では負けてしまいますから。職員ともよく対立したりしました。それでも、理解してくれる生徒や職員もおり、危ない状況を助けてもらいました。そうこうしている間に学院では無断外出も激減し、非常に安定した状態となりました。しかしそうなると人間と言うものは駄目なもので、胡坐をかく奴が出てくるのです。生徒に偉そうにするのです。生徒が荒れている時には隠れているくせに、生徒がおとなしくなると急にしゃしゃり出てくる輩です。案の定、学院は崩れ始めます。潰れるのは早いものです。私はその間、転勤して居ませんでした。六年後に戻ってきた時には酷い状況でした。職員は皆、疲弊していました。転勤を希望する者、退職を願う者で溢れていました。さてどうするか。やるしかない。立て直しの始まり。今年で丁度十年。そして定年。修徳学院は現在、元氣よく健在です。私の長い教護人生三十六年の中で今が一番、良い状態だと思っています。私の教護史上、最高の職員と生徒です。私の仕事は、良い職員を集めること、良い素材を見つけること、だと思っています。人にはそれぞれ向き不向きがあり、適材適所である方が上手く行き易いと考えています。子どもを愛せない、大事にできない人間が寮を担当しても上手く行かない。生徒と一緒に暮らすこの仕事を楽しいと思えない職員は続かない。こんな有りがたい仕事は他にないと本気で思っているか。寮担当は休みもろくに取れないし、いつも拘束されていると感じる人はこの仕事には向かない。さっさと辞めて児童相談所の虐待対応や、営業マンになって車の販売をやってみればいい。世の中の何処に大変でない楽な仕事がありません。人間の努力には限界があり、無理をしても長続きしないと思います。私は学院でたくさん職員を見てきましたが、この仕事に向かないなど感じさせる職員の方が多かったように思います。そういう職員が職場を駄目にするのです。仕事の価値に上下はなく、それぞれに存在の意味や意義があるので、小舎夫婦制の寮担当の仕事が偉いなどとはこれっぽっちも思わない。世の中に偉い仕事などはなく、偉い人が仕事をすればそ

の仕事は偉い仕事なのだと思っています。この仕事は高尚でもなく、大変でもない。向く人がやれば上手く行くし、向かない人がやれば大変になるだけなのです。今、学院は素晴らしい職員で溢れかえっています。学歴や職歴なんかどうでもいい。本気かどうか、子どもと暮らすのが嬉しいか、子どもから愛される人か、偉そうにしないか、そんなことが大事なんです。私はもう去りますが学院は大丈夫です。現在の寮担当は誰もが良きリーダーになれる資質を持っています。大阪だけでなく他府県に行っても活躍できる素材として育っています。このような職員を誇りに思いますし、一緒に仕事をさせてもらえたことに感謝しています。今後の後輩たちの活躍を遠くからそっと願っております。

### Ⅲ 「氷山の一角」(平成二十七年度 年報より)

年報から読み取れるものは、活字にしやすい形式的な事業や多少アピール的なイベントなどの表層部分であるように思います。「氷山の一角」という言葉がありますが、我々が目にしてしている物は海から上に突き出ているほんの少しの部分で、見えない海から下の大部分は隠れているという例えのように、年報から本質を見抜くことはなかなか難しいと言えます。特に当学院のような施設にあつては、活字にならないこと、できないことにこそ本質があると感ずるからです。児童の生活施設にあつては、職員側が発表する手前味噌(自画自賛)の評価は真の評価でなく、退院生が発する言葉や気持ちの中にこそ真実があると思ふべきです。学院では今年も退院生の方に講演してもらいました。在校生や職員、教員を前にして三十年程前の学院生活のことから、現在の会社経営に至るまでの話です。学院職員に対する手厳しい批判なども受けながら、子どもたちにとって何が大事なのか、退院後に活かされる指導や経験とは何なのかを考えさせられます。授業は大事だが、例えば、自分の置かれた家庭環境下にあつて今後どうやって生きて行くのかという問いの解答は教科書に書かれていない。高校に受かったからと言って、母親との悪い関係が解決す

るわけではないし、貧困な生活が改善される訳でもない。人間は誰しも基盤があつて次に進める。進学であれ就職であれ、基盤の次のことなのだ。次の事柄なら誰でも夢ある話ができる。それは「さておき」の話だから。学院に来る子等は「さておけない」のである。とりわけ、退院する時は、それこそが重要となることが多い。さておいてきた基盤となるものに手を付けざるを得ない。この子らにとつて基盤とは家族の愛情であり、十分な生活資金であり、地域の安定した人間関係であり、本児の生きる自信と力などである。現実にはその不十分なまたは劣悪な基盤をどのように何をもって満たしたかは補うのか。このテーマに寮長・教母そして本人がどう向き合うのか、また向き合ってきたのが問われるのだ。

我々の仕事は、突き詰めれば、児童の基盤づくりに手を貸しているのだと言えます。

日常に追われると、つい目先のことばかりが気になり、余りに些末なことに莫大なエネルギーを費やして疲弊していませんか。子どもらの基盤を見据えた関わりをせず、行事やクラブ、授業、日課だけを本当の目標であるかのように追いかけてはいませんか。この大会で優勝するぞ、高校に合格するぞ、草刈り作業ちゃんとするぞ、真面目に生活するぞ・それらはそれでとても大事なことです。しかし、それらが基盤に直結するとは限らないし、逆に本質から目を逸らす時間稼ぎ先送りの役割を果たすかもしれないのです。退院までは無難に過ごしはできますが、その後、方向を見失います。

ただ、その子の基盤となるものに切り込んで行くには、職員の間としての力量が問われますから誰でも出来るというものではありません。児童からも親からも、一日置かれる職員・人間でなければ無理だと思われまます。無理な人間には、目先の目標こそが命綱となりそればかりを追いかけますが、そういった職員が過半数を占めると結果としてその施設を弱体化させ、更に形骸化させ、そして消滅させていくこととなります。そうならないようにするには、職員は覚悟をもって切り込んで行くしかありません。寮長と教母は、児童に正面から立ち向かい、親御さんと対決し、愛情で包み込んで、児童や親御さんに寄り添うことで、もし彼らの基盤に踏み込むことができたなら、氷山を支える見えない部分である本質的な基盤を、

児童は自ら再形成を始めることができるのではないかと考えています。

その過程を文字にすることは難しいし、するべきだとも思えません。職員として書かなければならない文章と、人として書いてはならない、書けない文章とが存在する。

ただ、もし退院生が書いてくれるとしたなら、どんな批判であつても甘んじて受けようと思つています。

#### IV 「専門性とは何か」（平成二十六年年度 年報より）

昨今、児童福祉の世界でよくテーマにされるのが「専門性とは何か。専門性の向上。専門性の高い職員の確保と育成」というものです。基本中の基本であるにも拘らず、いまだテーマになるとは、つまり、その基本が揺らいで来ているということに他ならないと言えます。長く日本において児童養護の主流は施設形態です。世界中の殆どが里親形態であるにも拘らずです。現在、その施設体系を大きく変えて行こうと行政は動いています。父親や母親という存在が機能しなかつたことにより家を離れざるを得なかつた児童の行く先が、やはり母親や父親がいらない施設であるということは矛盾していると言えます。特に赤ちゃんから中学生までの期間は親的存在が重要であり必要であると言えます。しかし、児童福祉施設の殆どは交替勤務で職員は児童をみています。ずっと一緒に住んでいるのではないのです。つい三十年程前までは施設の中に職員が住み込んでいるところが多く存在しました。いつの間にか後退してきたようです。児童自立支援施設（旧・教護院）の世界も同じように、夫婦制から交替制に多くは変わってしまいましたし、残りの施設も風前のともしびの状態です。基本が崩れる中で専門性は？と問われている矛盾に何と答えたらいのかと現場は疲弊し、転化し、自信を無くしているというのが本音ではないでしょうか。現在日本はあるいは世界は、責任を回避し、転化し、誰も責任を負わない、責任者不在の社会を創り上げようとして見えます。こんな時代にあつて我々の進むべき道は、責任を果たそうとする大人の姿勢をはっきり子

どもたちに示すことだと考えます。児童自立の世界で言えば、「子どもらと共に生きようとする決意と覚悟」を持つことです。「僕が、私がこの子を見るんだ、逃げも隠れもしない、私たちの責任でこの子を見るんだ」ということなのです。社会で言えば、発電所や工場、基地などでも本当に安全だと言いたいならば、職員が家族ぐるみで住み込めばいいのです。自分は近づきませずに安全だと唱えてもだれも信用はしません。良い施設だと言いたいならば、職員は家族ぐるみで住み込まなくてはウソになります。

学院には、今年もそんな「決意と覚悟」を持った若い職員が家族ぐるみでやって来てくれました。ここ数年、毎年若い職員が「決意と覚悟」を持って学院の門をくぐってくれています。若いのにえらいなあ、いや、若い人の方がえらいのではないかとさえ思ってしまう。若い人に期待しています。彼らが生き生きと生徒と生活を共にしている姿を更に若い人たちが見て、それに引かれ魅了されてこの世界にまた飛び込もうとする、それが繰り返されることでその施設は維持され発展するのです。人が途切れるということとは、先輩に問題があるということ。後輩を引き付けられないようでは、生徒も引き付けられないに決まっています。自分に魅力のないことをすり替えてはいけません。他人や幹部、生徒のせいにしてはいけません。職員は先ず己を問い、人格の幅を広げ、魅力的な人間になろうとする「決意と覚悟」をもつことです。そうすれば、自ずと「専門性」が追っかけてくることでしょう。

## V 「学校教育について」(平成二十五年度 年報より)

今年度最大の学院的時事は学校教育導入になろうと思えます。平成二十五年四月一日より学院内に柏原市立桜坂小学校・桜坂中学校が設置されました。長い準備期間を経て設置に至りました。学校教育と福祉の統合が目指されます。学院と学校は其々設置根拠の法律が違い、行政的管理母体も違う組織です。例えば、病院や障がい児施設内にある特別支援学校・学級を考えれば分り易いと思えます。一般的な児童は地

域に学校が存在していて、家庭などから通います。しかし、一般学校に通うことが困難な重症の難病を抱えていたり、重度の障害が心身にある場合は学校の方を児童に近づけさせます。その場合、一般の学習カリキュラムを一般学校並みに其のまま持ち込んででも行く筈はありません。難病の場合は先ず医療が優先されます。色んな課題を持った児童には優先させるべき選択主題が発生します。それを無視して兎に角、学習指導要領そのままにすすめることは児童への人権侵害へとなります。そういった意味で、学院では福祉が優先されています。児童福祉法の考え方です。そもそも、子どもたちは学院に入らなければ地域の学校に通っている訳です。家庭などに本来居るべき児童を法律に法って福祉的措置で学院に入所させているのです。一人一人の児童は多くの福祉的課題を抱えています。それらを無視して一般の地域の学校と同じように授業を進める訳にはいけません。そこで院内学校である桜坂小中学校は学院の児童のためのカリキュラムが必要になってきます。また、児童自立の世界では「生教不分離」の法則と言われます。生活指導・支援と学校教育の一貫性を言います。寮舎を中心とする生活指導と本館での学習指導は独立して分離されておらず、一本の指導理念の基に連動し一貫性を保っています。

例えば、児童に寮生活部分で問題があれば、本館での授業担当教員にも連絡が入り生活の延長上として、指導や制限が本館活動（授業、休み時間など）においても連動して課せられます。逆に、本館授業などで問題が生じた場合も、寮担当職員は本館での指導を引き継ぎ対処していきます。切れ目や行き違いがあつてはいけないのです。

多くの行事が、学校行事や施設行事としてありますが、教員・福祉職が共働で当たり断裂を招かないように心掛けています。その効果が大いにあり、学院全体としては非常に活気ある状況を近年以上に生み出しています。生徒も職員も生き生きとしています。個人的な感覚ではありますが、学院に三十二年間おる人間として振り返っても、今が一番良い状態だと思っています。

今後さらに強固な指導支援体制を構築し、日本の教育や福祉をリードする修徳学院・桜坂小中学校であ

りたいと願っております。

## VI 「夫婦制の寮担当になるということ」(平成二十四年度 年報より)

今年度を振り返りますと非常に安定した一年であったと言えます。

まず職員が安定した寮舎運営を行ってくれました。若い職員もよくやってくれました。

生活を共にするということは非常に難しいことなのです。一日二日なら誰でもやれるでしょうが、それが一か月となり、六か月・一年となると誰でも難しい。過去にも、寮舎を持たず外見で批判的なことを言っていた通勤の職員が、いざ寮担当となった時、殆ど、まともな指導・運営が出来ず、寮担当を離れて行った何人もの職員を覚えています。言ったり見るのは易しいが、やるととても難しい仕事なのです。

私も寮を夫婦で持つ前は代替え職員でした。自分で言うのも厚かましいのですが、まあまあ生徒から人氣もあり、先生が寮長になってくれたら嬉しいのにと何人かの生徒から言って貰ったこともあったりして、寮担当になったら、あんなこともして、こんなこともして楽しい寮にしようと思つていました。いざ、夫婦で寮を持つてみると、一日にして代替え職員時代の甘い考えが、崖が崩れるように押し潰されました。別に厳しくした訳ではありませんし、逆に楽しいことを一杯やってあげたと思つていたのですが、生徒らは何かしら不服そうであり、我々と居ることを心底喜んでる風ではありませんでした。

どうすれば良いか分らず、夫婦で泣きながらの半年を過ごしました。色んなことを考えました。分つてきたこともありました。子ども達というのは極端に言えば、毎日遊園地に連れて行つても、毎日映画館に行つても、毎日回転寿司に行こうが、そういうことをする寮職員を好ましいと思うかという、決してそうではないということが分かりました。家が貧しかったり、仕事が忙しくて何処にも連れて行つてやれない家庭の子どもがそれを不幸だと思ふかと言えば、必ずしもそうではない。お金が有り余っている家の子が

必ず最高に幸せであるとは限らないように。

彼らが求めているものは、モノ的なものではないのか。我々夫婦の心の中にあるモノなのではないか。親が親であり得るものと同じようなものではないか。つまり、親であろうとする本気さなのではないかということ。媚びたり、煽てたりすることなく真剣に子どもと向き合うこと、本気で愛すること、本気で幸せに成って欲しいと思う心ではないかと考えるに至った。そう思ってから、何か楽になったようでした。我々夫婦にその秋、赤ん坊が生まれ親になりましたから、親の気持ちになることが実感としてできるようになったからです。それからは、生徒十三人と我が子一人の大家族が出来上がりました。話が長くなりました。とにかく寮舎の職員の生活が安定し、それにより子どもたちの生活も安定し、クラブや授業、行事も活発盛んになり、全てが良い方向に進みました。無断外出が極端に少なく、その理由は簡単、逃げ出したいなくなる有意義な生活が学院にはあるからです。別に居ても居なくてもいいのではなく、ここに居たくなくなるような職員と学院があるからだと胸を張って言えます。

## VII 「専門性の高い職員の確保と育成」（平成二十七年 全国施設長会レポートより）

児童自立支援施設である学院に外部より期待されることが専門性であると言える。外部というのは相談所であったり、前籍の学校や児童養護施設、心理治療施設あるいは入所児の保護者、地域住民または被害者や警察などと考えられる。

・入所児童に対して

- ① 荒れることなく、落ち着いて生活させることができる。
- ② 簡単に逃げ出したりすることなく、定着させることができる。
- ③ しっかりと内省し、向上心を持った生活をさせることができる。

④ 保護者との関係を良好にすることができる。

⑤ 学力を向上させ、人格的成長を促すことができる。

上記の結果

⑥ 退院後、地域で問題を起こすことなく良好な生活を送ること。  
こういったことが期待されていると思う。

まとめて言うと先ず、第一段階として、

・施設内処遇ができること・・・入所してきた児童が指導に従わないようであれば、その施設は成り立たない。入所させても、施設の指導に従わず、反抗し拳句、逃亡するようであれば、その施設は利用されない。利用する意味がない。まず、席に着かせることができるかが問われる。幾ら、素晴らしいカリキュラムが有ろうと、立派なクラブ活動が待っているようが、良い心理士が居ようとも駄目なのだ。

施設の指導に定着できたら、次に、第二段階として、

・職員の指導力、人格の幅の広さ、人間力などを含め、子どもを受け入れる能力・質の高さが問われる。

・小舎夫婦制なので、夫婦の総合力の高さが求められる。高位の質を持つ夫婦寮は非行度の非常に高い児童も安定させることができる。寮全体の高位での均質化は難しいが、平均レベルを上げることは可能。質の低い職員集団は、生じる問題を児童の問題としてすり替えたがるが、質の高いそれは職員の問題として捉えようと自責する。こういった職員がいる寮舎は、まず安定する。生徒に良い生活を送らせることはできるだろう。しかし、ここまでなら、退院してからのことは怪しい。つまり、上記の⑥までは難しいと言える。

退院後にはまで影響を及ぼせるには、第三段階として、

・夫婦職員が生徒から尊敬され、目標とされるようになること。先生のようにになりたい、教母さんのよう

になりたい、先生がお父さんだったら、教母さんがお母さんだったらと慕われ、愛されるようになること。

この段階は誰でもできることではないと思う。本来比較できるものではないが、「里親」以上かもしれない。この域に誰でもが到達できるとは思わないが、目指し努力することはできると思う。

学院でこの仕事の究極の「専門性」はと言えば、先の第三段階までの領域に達することとなる。

普通、専門性と言えば色んな知識やハウツー技術を備え持つことを言うのだろう。しかし、社会的養護の観点から見て、小学生や中学生の養育に携わる学院職員は「親（おや）」的なものでなければならぬ筈だから、その専門性はと言えば、第一に「親的」であることではなければならないと言えらる。少なくとも現代日本が、小中学生は親から引き離すべきだという議論が起り、それが正論になるまでは。「親的」なものが不要ないというなら、交替制の児童養護施設と変わりがなく、極端に言えば少年院の形式と変わらないとも言える。そうなれば法務教官の方が専門性を備えていると言えらる。

当学院では、寮を担当する者は「親的」存在であると認識している。学者でもない、教官でもない、カウンセラーでもない、言うなれば「里親」に近いもの、それも積極的・教育的「里親」であると。

自分が子の親になるのに資格がいらないのと同様、里親になるにも学歴や国家資格などは必要としない。幾つかの条件は求められるかもしれないが、最終的には、「本当に親になるつもりか」という「決意とか覚悟」が絶対条件になる。生徒と一緒に住むという決意。親は通いではできない。日替わりの親では家族に成れない。職員一人の決意ではだめで、夫婦また我が子も含めた家族の決意そして覚悟が必要となる。学院で言えば、この仕事の専門性は先ず「生徒と一緒に住み暮らそうとする決意と覚悟を持っていること」と言えよう。この第一義とすべき「決意と覚悟」に確信を持たず仕事をすると、幾ら専門研修を受けても、寮担当は上手く行かない。

さてそういういった職員候補はいるのかと言うと「決意と覚悟」まではいかないが、その手前はいる。たく

さんいる。しかし、「決意」まで至らないだけなのだ。手前の人をこの世界に引き込むには、「熱い」職員と「熱い」現場が必要だ。この仕事に関心を持つ人は少なからずいて、毎年数人の青年が門を叩いてくる。この仕事の素晴らしさを何時間でも語る。そして、「熱い」寮で実習してもらおう。門を叩いても、それに応える人がいなければ良い人材も去っていく。現場である寮が楽しそうでなければ、家族を連れてこの職場で働こうとは思わないだろう。若い人に夢を語れない大人が多い。この仕事は、手仕事で作品を創り上げる職人か農業や漁業従事者と似ていて、一時、後継者がいないと問題になったが、今後輝く仕事となる時代が必ず来ると思っている。この仕事をやっている人間が夢を語れないから、つまり、この仕事を愛していないから、後継者が来なかったのだとも言える。人材がいいるのではなく、施設側に魅力がなかったと考えるべきだ。こう考えていくと答えが見えてくる。民間企業に例えるなら、社長が将来に夢も期待も持たなくて、従業員も疲弊し笑顔もない会社のようにあつて、そんな職場に優秀な新入社員が来る筈はない。職員の確保や育成をいうなら、先ず自分の施設が魅力的な将来性のある職場かどうかを問うてみるべきだ。問題の原点はそんな所にあるように感じている。

当学院におけるこの仕事の専門性は、基本にして最高位となる「子どもらと共に生きよう」とする「決意と覚悟」にあると言える。これ無くしては、学問的知識や技術は「装い」でしかなくなる。最近の児童自立の世界が矮小化に進んでいるのは、この基本の理念が揺らいでいるからに他ならないと考えている。学院に来る児童が待ち望んでいるのは、上手な生き方はできないが子どもを本気で愛することができる大人なのだ。私はそう信じている。もしそうでなく、「愛」よりも「学術的技術・知識」が重要と言うなら、また「非行」を「治療」すべきものと考えているなら、「専門家」は我々ではなく、精神科医や心理学者であり、さっさと道を譲るべきだ、と考えている。

こういったことを考える時、いつも浮かぶのが「カッコーの巣の上で」と言う映画であり、それを戒めとし、原点に立ち戻り、道を誤らないように心掛けていく。

## VIII 最後の最後に

現在の学院の職員は、とにかくおもしろい。皆、良い奴だ。一部だけ紹介しましょう。二世タレントならぬ三世職員、少年院から抜け出してきた二人、某教育委員会との死闘の末、奪い取ったエグザイルモドキ、ぴんから海坊主、新潟からの出稼ぎ、桜坂から引越して来た男、インドネシア語を話す監督、嫁を探しに来た某元園長の親戚、自衛隊から学院を守りにやってきた天草のパイロット、みかん島元ヤン教母など、それはそれは頼もしい、おもしろい職員で溢れています。断っておきますが、「おもしろい」は大阪弁で「魅力的」の意で褒め言葉です。「おもしろい、やっちゃあ」と使います。京都弁で「魅力的な、お人やこと」となります。昨今、全国の施設長会議などでは、職員がいないとか、来ても続かない、良い職員がいない等といった嘆きがよく聞かれます。かつて、多くの魅力的な人間が集まり、また魅力的な人間を育てていたこの世界（教護の世界）そのものが魅力を失い、失速してしまったようです。

この世界では、よく子どもが変わった、子どもが難しくなった、と言われますが、私はあまりそうは思わないのです。子どもより職員・大人が変わった、職員・大人が駄目になったなあと感じています。子どもの心の叫びや嘆きを聞き取れ、感じ取れる職員がいなくなっただけです。だから、大学の福祉系だからとか武蔵野養成所出身だからと言うだけで人を見ないようにしているのです。その人の持つ感性こそが重要だと思ひ、学歴や専攻、資格など無関係に、人を探すようにしています。中卒、高卒、無資格大いに結構。全身から溢れるエネルギー、それは優しさ、本気さ、健気さ、温かさ、逆に弱さであつてもいい。子どもを引きつけるものがあるか。子どもを愛せるか。目は泳がないか。下手くそでもいいから、一生懸命生きているか。つまり、本物の魅力を持っているかを見るようにしています。必ずいます、見つけられます、原石が。そうやって「おもしろい」原石たちがいろんな所から集まってきて、「おもしろい」現在

の修徳学院が出来ました。

二年前（二〇一五年）、修徳学院は大阪中学校駅伝競走大会で優勝、大阪の一般中学校の頂点に立ちました。大阪代表として全国中学校駅伝大会に出場しました。ライバルは一般中学校です。今年も優勝をねらっています。本気の職員・大人に出会えば、生徒も本気になります。子どもたちは、実は、何もできない問題の児童ではなく、どの子もすごい力を持った素晴らしい子等なのです。誰がその心に火を付けるかなのです。一般小中学校の生徒に、修徳学院の桜坂小中学校に入学したいと言わしめる学院学校を本気で目指しています。自分の心と生徒の心に火を付けられるおもしろくて本気の職員、現在募集中、残りわずかか。

## 育成学校における人材育成の取組み

山口県立育成学校 校長 蔵本満敦

### 一 育成学校をめぐる状況

#### (一) 職員構成

当施設は、平成十九年度までは教員夫婦が住込みで子ども達の養育にあたる夫婦小舎制で運営してきました。その後、住み込んでくれる教員夫婦がいなくなり、また、教員の出向が縮小される中、福祉職の配置や専門員選考採用が始まり、平成二十三年度からは交代制へ完全移行しました。現在は、教員、福祉職、専門員選考採用者、そして、臨時職員といった構成で子ども達の支援に臨んでいます。

#### (二) これまでの職員研修

私は平成二十六年四月に赴任してきましたが、前年までの記録を見ると、校内職員研修が年に三〜四回、派遣研修は主に児童自立支援施設職員向けのブロック研修、全国研修に交代で参加するといったものでした。限られた人数でシフトを組み、寮職員が情報を共有する場である寮内会も必要といった事情から、集合研修の時間はなかなかもてなかつたのだらうと思います。また、県内に唯一の児童自立支援施設であるため研修機会が限られているという捉え方もあったのでしよう。

### (三) 支援方針の転換

これまでの支援のあり方は、生活日課・規則（枠のある生活）のほうに、規範意識の薄い、周囲に流されやすい子ども達を従わせる訓練主義の色彩が濃いものでした。食事の際、残食は許されない、おしゃべりも憚られるという光景は象徴的で、強い違和感を覚えました。

こうした中、前任施設長と私は、寮に家庭的な雰囲気を取り戻し、対話をベースにした支援を実現していくためにどうすればよいか腐心しました。苦情解決の仕組みの見直し、子ども達自身による評価を取り入れた到達度評価の開始、準備にばかり時間をとられる行事の見直しなどは目に見える一例です。職員がよかれと思って子ども達を導くばかりでなく、子ども達自身が選択できる機会を増やす取組みも大切にするようにしました（例えば生活訓練指導費の支給、頭髮の制限解除など）。

しかしながら、肝心な日々の支援となると、新しい方針がすんなり職員集団に受け入れられ、実践されているわけではありません。指導の手を緩めるのかという誤解が生じていますし、これまでどおりの指導法でいくべきだという批判も未だにあります。

## 二 人材育成の取組み

次に、人材育成を目的としたこの三年間の取組みを紹介します。

### (一) 観察記録記入の日常化

今では、子ども達の個人ファイルが分厚くなりましたが、それまでは観察記録は何か特別なことがあったときに記入がある程度でした。注意深く見ると、勤務のつど書く職員もいれば、めったに書かない職員

もいるといったありさまでした。また、記入内容は子ども達の様子を描写したものとどまりがちでした。支援内容についての記録を残すことは、支援技術向上のためであることはもちろんですが、そればかりではなく保護者への説明責任を果たすことにもつながる旨、前任施設長が職員会議で繰り返し説明しました。まだまだ職員によって差があり、支援内容についての記述は少なく、ある子どもについては記録のない日が続くといった状態があり、時おり注意喚起をしていますが、以前と比べれば記録することが当たり前になつてきたように思います。

## (二) 校内研修の充実と計画的な研修派遣

まず校内研修を原則として毎月、全員が出勤する日に併せて開催することにしました。内容的には、部外講師（児童精神科医、臨床心理士、児童養護施設、児童心理治療施設や少年鑑別所の職員）を活用するようにしました。これまでと大きく変わった点としては、一つには、前述した「支援方針の転換」を浸透させるため、毎年、年度はじめに『児童自立支援施設運営指針』について管理職が解説することにした点を挙げるができるでしょう。もう一つ、児童自立支援施設のことと同じ立場にいる者にしかわからないといった思い込みを打破したい、対人援助職として共有すべきものから学び取ってほしいという思いから、事例研究や演習的な内容のものを取り入れることにしました。講義形式の研修になれた職員は、そういう手法に慣れておらず積極的な発言が未だに少ないくらいがあります。また、一方的に管理職が計画したものですからお仕着せ感もあるでしょう。今後、職員が自ら研修企画に参画してくれることを期待しているところ です。

派遣研修については、児童自立支援施設職員向けの研修への派遣を継続するとともに、県ひとつくり財団社会福祉研修部主催の児童福祉施設職員を対象とした階層別研修や高齢者・障がい者施設職員も含むテーマ別研修（例えば「ソーシャルワーク研修」「福祉レクリエーション研修」）へ積極的に派遣することにし

ました。また、同財団自治研修部主催の研修メニューの中で当施設の職員に役立ちそうなものも利用するようにしました（例えば「アサーティブ・コミュニケーション研修」「災害対応セミナー」）。受講後、復命書を作成するのはどの職場でも当然でしょうが、聞きっぱなしにならないよう毎月の校内研修の中に報告の機会を設けています。三十分程度ではありますが、主だった内容についてパワーポイントを駆使して説明し、他の職員が質問するといった形で理解を深め、当施設での支援に活用されていく、そのような仕組みづくりをねらったことです。

一方、自己啓発を促進するという面では、予算の制約がありますのでなかなか職員個人が希望する研修へ派遣することはできていません。現状は勤務表を作成する中で週休日を利用して自己啓発の機会に参加できるように配慮する程度です。

### （三）支援計画会をグループ・スーパービジョンの場に

人材育成の方法にはOff・JT、自己啓発のほかOJTがありますが、そのOJTについてはこれまで個人レベルで行われている程度で記録も残っておらず、経験者が初任者や経験の浅い者に自らの経験を伝えるといった内容のものでした。これはおそらくどの施設でも行われていることでしょう。必要なことだということは言うまでもありませんが、一部の職員の経験知に頼りがちになり、別の見方、考え方が入りにくくなる点は否めません。そこで、これまで担当専門員が作成したものを説明・周知するというレベルにとどまっていた「支援計画会」をグループ・スーパービジョンの場として位置づけることにしました。そして、当初は管理職が次々と質問を投げかけ、担当者の考えを引き出すという働きかけを行いました。そうした手法をとったのは、それまでの支援計画会が説明者にとって、針の筵<sup>はりわた</sup>状態になっていると思えたからです。不備の指摘ばかり質問も説明者を責めるようなものになってしまいがちでした。説明者には大きなストレスだったと思います。気つきを得るところか防衛的になってしまっているようにも見え

ました。それだけスーパービジョンというものが当該施設にとって馴染みのないものだったのだと思います。自らがスーパーバイザーの経験がないとその要領はなかなか身につかないものです。グループ・スーパービジョンの場とするためスーパーバイザーやスーパーバイザーの経験者がモデルとして説明者の想いを言葉にできるような質問、あるいは示唆を繰り返すことよって、雰囲気が変わっていったり、徐々に他職員からも同様の質問や意見が出ることを期待しているところです。

#### (四) 支援の一貫性の確保に向けて

従来、児相による各種のアセスメント情報は当該施設での支援に十分には活かされていませんでした。入所後に改めて施設職員が生育歴、問題行動歴などを聴取し、そこから短期目標を立てていくという方法をとっていました。なお、当該施設では入所後三日間は個別寮で寮職員と一対一で過ごすことにしていますが、それを「インテーク（の期間）」と称しています。しかし、私はこの期間は施設生活を始めるための準備期間だという意味で「オリエンテーション」と呼ぶことを提唱しています。

児相による情報に不十分さを感じることはありますが、施設職員だからといって初期に得られる情報はそう変わりはありません。デリケートな情報であるほど子どもあるいは保護者と施設職員との関係性の深まりの中で表出されるようになるのではないのでしょうか。むしろ、入所目的・目標の確認と施設での過ごし方・ルールの説明こそがこの三日間になすべきことだと考えています。

こうした入口での分断に対処するため、まずは児相福祉司、心理司と寮職員とが情報を共有する場として入所前カンファレンスを行うことにしました。質疑によりその子自身や児相のアセスメントについて理解を深め、児相の援助指針を施設での支援目標に反映させたいと考えたわけです。むしろ、子ども自身が入所目的・目標（入所して何を身につけるのか）を理解しておくことは肝心なので、児相職員には子どもが理解できることばで事前に共有しておくよう求めていますし、当該施設の職員にはオリエンテーションの

期間に子どもにも確認するよう指示しています。

次いで、職員は入所してきた子どもと支援目標を確認・共有した上で、支援計画を立てることになります。その支援目標及び計画は職員全員で共有され、その計画に基づいた支援の経過は日々の観察記録に表れてくる。さらに、三か月ごとに観察記録をもとにこれまでの支援内容の評価が行われ、次の支援計画の作成へとつなげていく。そういったサイクルを想定しているわけです。やがて退所していくときには、支援内容の推移が「紹介状」の役割を果たしてくれるのではないかと考えています。

こうしたプロセスがうまく定着すれば、支援内容の有効性について経験を蓄積していくことができるでしょうし、保護者への説明責任を果たすことにもなるでしょう。その蓄積こそが施設の財産になっていくとも言えます。実際には、抽象的な説明を繰り返しても職員に伝わらないので、支援計画会の場でこうしたプロセスを意識した質問を投げかけ、意識づけを図っています。

#### (五) 専門員採用職員のキャリアパスづくり

人材育成のために有効な方法として、他部署への異動による能力開発があります。当施設では、平成二十一年度から専門員採用職員が配置されるようになりました。平成二十六年当時、経験の長い人で六年目。いずれも専門員の仕事をやりたくて応募してきた人たちですから他部署への異動を望んでいませんでした。しかし、長く同じ職場にいることは経験の蓄積という点ではプラスになるでしょうが、反面、新しい風が吹き込みにくく内向きになる、そして異質なものを考え方を排除していくというマイナス面もあります。また、専門員採用職員を将来施設の幹部職員として登用することを考えた場合、異動は避けて通れません。一般的には昇任は異動とセットとされています。

専門員採用職員の他部署への異動を本庁へ働きかけ続けてきた結果、ようやく平成二十九年四月に、当施設に八年間在籍した専門員ひとりを児童相談所へ転出させることができました。当初、希望した児童福

社司への転任はかきませんでしたが、これを突破口に、専門員採用職員全員に他部署での経験を積んでもらい、バランスのとれた児童自立支援施設の幹部に育ってほしいと願っています。

### 三 今後の展望

今後を展望したとき、研修のさらなる充実についてはもちろん検討していかなくてはなりません。それ以前に、人事政策のあり方、一つには、現在の職員を転出させたあとの後任をどう確保するかという点が大きな課題です。本県独特の事情なのかもしれませんが、福祉職として採用された職員は施設現場を敬遠する傾向があるようです。一方、「専門員選考採用」という手段は確かに志のある人材が得られる可能性はありますが、応募者がきわめて少なく、求めている人材が得られないこともあります。後任を福祉職採用の職員から起用するのか、専門員選考採用試験での確保でいくのか、現時点では方針が出ていません。もう一つ、施設長として頭が痛いのは、臨時職員（地公法第二十二條職員）や非常勤職員（嘱託職員、日々雇用職員）をどうやって確保するかという課題です。臨時職員等が確保できるか否かによつて施設運営が影響を受けるということは本来あってはならないのですが、厳しい定員管理のもと、世間から注目されることもない当施設の場合、正規職員を増やせと要求してもなかなか応じてもらえません。これまでは教員採用試験にチャレンジする若者をターゲットに人探しをしてきました（施設長の主な仕事はリクルーターでした）が、教育界も世代交代の時期にあり、そういった人材の紹介を待っていても当施設にはなかなか回ってきません。臨時職員という立場、しかも有期雇用なので福祉関係からの応募はまずありません。手を尽くしているのですが学生アルバイトも見つかりません。今後、一つの選択肢として児童自立支援施設や中学校などで働いた経験のある定年退職者を探すことも検討していく必要があるだろうと考えています。いずれにせよ、当施設の人材育成を取り巻く現実には非常に厳しいものがあります。

注釈

1) 「支援計画会」

子ども達一人ひとりについて三か月ごとに開催する会議。担当専門員がこれまでの支援経過を報告し、今後の支援内容を説明する。職員全員が集まる職員会議の際に併せて実施している。

# 新しい支援システム構築を踏まえた職員の成長

## 「苦悩から生まれた「ステージ制」支援を通して」

高知県立希望が丘学園 自立支援第一担当チーフ

鎌倉敏広

主幹

永野薫

主幹

恒吉秀晃

### I はじめに

#### 一 希望が丘学園における人材育成の考え方

職員の人材育成を考えるうえで、それぞれの施設の支援形態や状況によって、求められる人材の根本は同じでも、その育成の考え方や方法はそれぞれではないかと思えます。

また、施設内の状態と人材育成は密接な関係が有り、人材育成の視点を持って日々の支援に当たることが出来る状態と言うのは、施設内にある程度の安定があつてのことと思えます。

私たちの希望が丘学園も、数年前の人材育成など考える余裕がない困難な状況から、人材育成を考えることができる状態にようやくなった現状です。今回の内容が、私たちが直面したのと同様の課題を抱えた

方への参考となればと思い、支援と人材育成についての実践を伝えさせていたただきたいと思えます。今回執筆させていただいている三名の勤務年数は、鎌倉（十年目）、恒吉（九年目）、永野（八年目）です。

私（鎌倉）が赴任したころの希望が丘学園は、交替制で比較的短期間に職員異動があり、職員の経験が浅いものが多く、児童数が少ないにもかかわらず、支援が上手く進まず、無断外出や暴力行為が多発し、言ってしまえば「職員が何をしなければいけないのか分からない」状況でした。

以前には、小舎併立制（県職員であり寮長寮母が疑似夫婦）で園内に住み込むかたちの支援を行っておりましたが、平成十七年度からは、通勤交替制となりました。

また、異動してくる職員は福祉現場の職員は少なく、他は教員と行政職であり、在籍三年程度での人事異動が繰り返されたため、平成二十年四月スタートの職員の平均勤務年数は二五年でした。

大先輩から、児童が寮舎からあふれるほどいた、今の職員数よりはるかに少ない職員で運営していた、当時はこんな支援ができていたなど過去の学園の様子を聞くにつけ、同じ施設のことなのだろうかと思えるほどでした。そして、私が目の当たりにしたような状況が続くとすれば、今後の学園はどのようになるのだろうかと思つたものです。

當時を振り返ってみれば、寮会を年間何回やったかなというような中で、交替制で重要となる「チームワークによる支援」「支援の一貫性」を検討できる状況ではなく、とにかくその日その日を乗り越えることで精一杯であったのが、今執筆の三名の状況でした。

高知県では平成二十年から福祉職全体の採用・異動の見直しが行われており、学園でも平成二十年から毎年、児童自立支援専門員の採用が行われています。他にも、児童相談所のケースワーカー職を主とした「社会福祉」、心理職として「心理」の採用も毎年継続しています。

今思えば、経験は少ないにしても、一定の専門知識と意欲を持った職員と行政職の職員が入れ替わるよ

うになったことが、新たな変化の土壌となったと思います。

ちなみに、私自身は前職場が土木部の都市計画課の総務担当、恒吉と永野は児童自立支援専門員としての新規採用です。

「ステージ制」導入前の平成二十三年度をピークとして、それまでの学園では大きなトラブルが続く中で、もうこれ以上大人の支援の不十分さにより、児童を犠牲にするわけにはいかないとの強い思いが、学園の課題を解決する力となって、まとまりを見せるようになりました。

その結果として、現状の問題解決だけでなく、児童の支援を進めるための支援方法を考案して平成二十五年度から「ステージ制」として学園全体で実施することとしました。

「ステージ制」については、次項で説明しますが、職員も児童も「何をどのようにすれば良いのか分からない」に対しての答えとして取り組み始めた「ステージ制」は、職員の「子どもに対しての関心」を必然的に引き出し、支援者としてのスタートをスムーズかつ効率的に導いてくれています。

ですので、入園当初の児童の多くは「最短の六か月で卒園するぞ！」と意欲的に学園生活を出発しますし、新任職員も「ステージ制」のチェックポイントの観点で自分の寮の児童だけでなく、全児童に意識を配りながら児童への関わりを持つことができます。

支援の目標が明確で、支援方法が適切であれば、支援の成果を上げやすく、自ずと職員も成長を促されるところと言うあまりにも当たり前前の結論ではありますが、そこに辿り着くことができました。

## 二 職員に求められるもの

職員に求められる専門性に関しては平成二十七年の非行問題で巻頭論文や特集で取り上げられており、参考にさせていただいています。

そこで論じられている専門的知識、専門的技術、専門的態度を踏まえた上で、交替制職場でのより良い支援方法、新任者でも支援効果を上げる方法として「ステージ制」の効果の大きさを実感しております。それは、「子どもに対しての関心」「チームワークによる支援」「支援の一貫制」が「ステージ制」の基本的な考えであり、それなくしては成り立たないものだからです。それ故、「ステージ制」の支援自体が専門性を高めることを常に要求しております。

また、問題行動時の支援としての個別支援は、「ステージ制」の全体の支援の中で浮かび上がる個々の課題に対して、深く切り込んでいく場であり、同時に職員の児童と向き合う力を向上させる格好の機会ともなります。

当学園では「ステージ制」を補完するだけでなく、相互に関連して支援効果を高めるものとして個別支援を「ステージ制」に組み入れた支援の一つとして取り組んでいます。

「ステージ制」導入以前の職員も当然日々の支援に一生懸命取り組んでいました。しかし、それが職員の専門性の向上や、チームによる支援の総合力を高めることに繋がったかという点、そうではありませんでした。それが、「ステージ制」導入により、児童の支援を行う中でチームワークや一貫性が強く求められ、その結果が個人の力、チームの力、学園の力を強化することとなり、更に次の段階を目指すことができます。

今回は、「ステージ制」と個別支援を通しての人材育成を主として説明させていただき、その中でチームワークについても論じたいと思います。

## Ⅱ 「ステージ制」とは

「ステージ制」の説明に関しては、当学園で支援方法を検討した際、花園大学社会福祉学部 橋本和明

教授に監修していただき、「平成二十七年希望が丘学園実践報告書」としてまとめた物を一―三で引用させていただきます。

## 一 ステージ制導入の経過

希望が丘学園では、平成二十五年度から「ステージ制」による支援システムを導入し、児童の自立に向けた支援を実施しています。それまでの支援の流れは、おおむね一年間の支援期間があらかじめ設定されており、十か月という時期が来なければ、次への段階へは進めない仕組みでした。児童にとっては、自分の置かれている状況について具体的に確認できず、途中でどんなに頑張っている、段階を進む時期にタイムリングよく生活が安定していなければ評価されなかったり、逆に誰が見ても安定していない児童を期間満了というだけで、担当職員や寮の判断で次への段階に進ませたりと、児童にとっては非常に分かりにくく、不公平感を感じるものでした。それは児童だけではなく、職員間（寮間）でも同じで、他寮への不満や文句がこちらこちらで聞かれ、本来の施設が果たすべき役割を見失っていました。職員はやり甲斐を見い出せず、異動希望者が増え、自分の勤務時間だけは何とかこなす状態で、児童に寄り添い支援する環境ではまるでなかったです。そのしわ寄せは児童へ行き、少年院や国立施設への措置変更になる者、長期に渡って学園での生活を余儀なくされる者が増えていきました。

そのような状況の中、平成二十三年度に寮が崩壊し多くの児童が措置変更となった女子寮の職員が「これ以上、子どもらを失うわけにはいかない！」と奮起して考案したのが、今の『振り返りチェック表』でした。

その後何度も改良と試行を重ね、現在の「ステージ制」のシステムを作り上げました。平成二十四年度に女子寮で試行し大きな効果をもたらしたことから、翌年には男子寮でも導入し、学園全体での実施が始

まりました。

ちなみに「ステージ制」の導入にあたっては児童の次のような声がかきつけとなったことをここに記しておきます。

- ・自分の支援の進み具合がわからない！
- ・自分は、あと何をすればいいのかわからない！
- ・担当の職員によって支援の進度が違う！
- ・なぜあの人が帰れて（帰省）、私がだめなのか？
- ・頑張っているのに誰にも認めてもらえない！
- ・寮によって支援の方法が違う！
- ・いつになったら、帰省や試験登校ができるのか、先（未来）が見えない！

この声は、施設にいるすべての児童の不満であり、怒りであり、希望です。また、実際にこれらの声を発しなくても声なき声として抱えている子どもも多かったと思います。

ところで近年は発達に課題をもって入所してくる児童がどの施設にも多くなっているといわれています。希望が丘学園においては、平成二十五年度は四月の時点で、入園児童の約六割が発達障害を有することがわかりました。それゆえ、今までと同じ支援をしていても必ず行き詰まり、その支援では限界が来ることを前年度の男子寮崩壊で嫌というほど思い知らされ、職員の中にも大きな危機感と同時に、現在の入所児童に適した方法の導入が必要だという意識が高まったことも大きな後押しとなりました。

## 二 ステージ制の特徴

### Timely

『振り返りチェック表』を用いて毎日の言動を確認することで、児童の課題を発見しやすく、その課題克服に向けた支援や話し合いの場を、タイムリー（Timely）に持つことができます。

### Small Step

『振り返りチェック表』を使うことで今の自分は何ができていて、何ができていないのか、そして次は何を頑張ったら良いのかが児童自身でも理解でき、支援者側も、スモールステップ（Small step）での目標設定が可能となります。

### Speedy

各児童の支援の全てを担当職員が一人で担う「担当制」から、寮内の児童支援は寮職員全員で担う「チーム制」へ移行したことで、点の支援から線の支援へと変わりました。それにより、児童の課題発見や対応が、スピーディー（Speedy）になり、支援にかかる時間のロスが軽減されました。

### Simple

ポイントやステージ別といった、目に見える形として、シンプル（Simple）な支援の進捗を表わすことで、近年増加する発達に課題のある児童にも大変分かりやすく受け入れが円滑となりました。また、保護者や関係機関にも具体的な数値を持って説明ができるため説得力もあり、理解もされやすいです。

### 三 支援方法

(一) 支援の進捗を表わすステージ①～⑤を設定。

ステージ①…生活習慣の立て直しを図ると共に、学園や分校のルールを確認しながら生活をする。

ステージ②…自分の課題を見つけ安定した生活を目指す。

ステージ③…安定した生活の確立と維持を図ると共に、帰宅訓練①を通して家族との関係を再構築していく。

ステージ④…試験登校や卒園に向けての準備をする。帰宅訓練②を通して地域の場での力試しを行う。

ステージ⑤…自信を持って試験登校へチャレンジする。

※中卒生はステージ⑤に昇格した時点で卒園とする。

日々の活動を基準項目に分類し、それを、児童と職員が夕礼時に『振り返りチェック表』を使ってチェックをしながらポイントを貯める。

### 四 「ステージ制」導入の実際

希望が丘学園は、かつて子ども達から「絶望が丘学園」と言われ、私（永野）自身も「非行児童養成施設」だと感じた時期がありました。学園生活に希望が持てず「どうせ変わらない。求めても無駄。気持ちには伝わらない、分ってもらえない…」と子どもも、そして職員も互いに感じていました。

ステージ制導入前、在園期間は概ね一～二年、中には三年以上も在園している子どももいました。支援の大まかな流れはあるものの、目指す子どもの姿の共通認識はなく、それぞれの寮、また担当職員の思いや価値観で支援をしていました。そのため日課の取り組み姿勢、人との関わり、言葉づかいや態度につい

て担当職員でなければ注意しにくく、他寮の職員はできない状況でした。また、子どもへの支援を浸透させるのに、職員が力で抑えつける訳にはいかないため、子どもの機嫌をとるような関わりをするようになり、子どもと職員の立場が逆転しました。子ども同士の中でも上下関係がはっきりし、力の弱い子どもにとっては生活しにくい状態でしたが、その環境を改善することもできませんでした。

問題行動に対しても、振り返りはするものの表面的なもので、子どもにとっては「何をして数日間我慢すれば終わる」との考えが定着し、職員からも「二三日、落ち着いて生活すれば振り返りは終わるから、我慢して取り組むように」と、振り返りをしていく形だけとらせて、何とか数日間で終わらせるようにしていました。形式的で表面的な支援を続けるうちに、子どもたちは「頑張っても頑張らなくても、一年以上も学園生活を強いられるのであれば、学園生活を好き勝手に楽しむ方がよい。残り数か月頑張ればどうせ出られる。一年以上も無駄に頑張ることは馬鹿らしい」と考えるようになり、「変わりたい」「成長したい」という思いを抱いて入園してきた子どもも、またその為に頑張っていた子どもも、楽な方へと流され、学園が児童自立支援施設として機能しなくなりました。日課はあつてないようなものになり、分校へは登校せず、好きな時間に起き、日中は職員批判をしながら暇をつぶし、夜から朝方にかけて園内徘徊をする。子どもたちは園内で入園前の生活を再現し、このままでは少年院に行くことになるかもしれない：と不安を感じながらも、自分の行動を抑制することができず、ますます行動がエスカレートしていききました。そして毎日続くその対応に職員は疲弊していききました。在園中に子どもが大きな問題を起こすことがないよう、子どもを極力刺激することがないように注意を払い、その一方で大きなことが起これば、少年院や国立へ措置変更となる可能性についても、それならそれでも良い：との考えもありました。また、学園は地域、学校、家庭が一定期間子どもと離れて過ごすレスパイト的な役割を担えればよく、時期が来れば上手く地域へと移行させ、退園までこぎつければ良い：と、子どもの状態が悪くなるにつれて、そのように考えるようになりました。

支援をしても変わらない状況について、「変わろうとしない子ども自身に大きな問題がある」と責任転嫁し、いつまでこの状態が続くのか、打開策はどこにあるのか分からず、異動を願う職員が多数を占めていました。その状況に他機関からも学園の力不足に不安や不信の声が上がっていました。その時期に配属されていた職員に思いがない、力がない、責任感がない訳ではなく、モデルとなる支援者の存在がなく、具体的な支援策が分からず、自分の行っている支援が正しいのかどうか、何が間違っているのかも分からないまま、やり甲斐や達成感が持てない状況下では、そのような気持ちに陥ってしまう恐れがあります。

私は経験年数二年で学園崩壊を経験しました。今でもその時の無力感、苦しさが忘れられません。職員同士も繋がれず、子どもとも繋がれず、打開策を考えるも、希望が見いだせず、正に絶望が丘学園でした。何とかこの状況から離れたい、逃げられないけれど、逃げることはかり考えるような日々でした。

そのような中、ある職員から「児童自立支援施設の職員として、子どもを学園で変えよう。その為に、職員が子どもから逃げずに向き合い、良いことは良い、悪いことは悪いとしっかり伝えていこう。子どもは顔色を伺い、言いたいことを言わず、やるべきことをせず、子どもを措置変更させるような支援ではなく、目の前の子どもが自分の子どもであればどうするかを一番に考えて支援していこう。その結果、上手くいかなくても、自分達のできることは全力で伝えてきたと納得いくような支援をしよう！」と発信がありました。その思いに感化されたチームメンバーにより、ステージ制が誕生しました。

ステージ制では、先ずバラバラだった職員の価値観、支援のベクトルをひとつにまとめ、学園として支援の統一を図りました。また支援は担当職員だけが担うのではなく、チームとして学園全体で支援に携わるよう、担当制からチーム制へと変わりました。子ども達の特性、主訴はそれぞれ違ってても、社会へ出てから必要とする力は同じです。最終的に目指す子どもの姿は共通しているため、どの子どもに対しても同様の声かけをしていくことが必要であるとし、他寮の子どもに対しても、また職員の経験年数に関係なく、

適切な評価をすることができるようになりました。

問題行動に対して振り返りを行う個別支援も大きく変わりました。期間ありきではなく、振り返りの深まり、気付きをどれだけ得ているかを大切にしようにしました。子どもが「これくらいの期間で終わるだろう」「こう言っておけば納得するはず」と思うような表面的な支援で留まらず、子どもの成長を本気で目指し、目の前の課題から逃さない、とことん向き合うことを大切にしました。子ども自身、また職員自身もこれまでの支援について振り返り、子どもとの対話を通して理解を深め、作業支援を通してお互いに確認するようになりました。作業支援は、その取り組みから互いの想いを確認することができるよう個別支援において必要不可欠な支援であると初めて気付くことができました。

子ども一人ひとりの頑張りが職員に評価されることによって支援は進み、担当職員によって支援の進度に影響を与えることがなくなりました。適切な行動と評価がマッチし、具体的な目標がクリアされて行くようになる、以前のように支援が進まないことに対して職員のせいであると他罰的になることがなくなりました。「頑張っても無駄」ではなく、「頑張ればそれが評価され、自分の支援の進度に繋がる。頑張らないと支援は進まない」と理解し、つまらない、面倒くさい生活でも「とりあえず、やるしかない」と取り組み始めました。嫌々でも取り組めば評価を受け、認められる喜び、達成感や充実感を味わい、その積み重ねにより、「やらされる」姿から「自ら積極的に取り組む」姿に変化していきました。

ステージ制の導入と共に、学園は大きく変わりました。一見ステージ制は、チェック項目に○×をつけて、そのポイントをためて支援に繋げるという単純なポイント制のように見られがちですが、職員側が単なるチェックマンで○×をつけるだけでは支援には繋がりません。ステージ制は子どもと職員の価値観の共有、目指す姿を明確にし、それに向けて、対話を重視して行う支援です。子どもの可能性を信じ、職員同士が子どもの成長、目指す姿に向けて何ができるか真剣に考え、話し合うことができます。「ツール」です。そして、子どもの課題について、単に反省を促すのではなく、問題が起きた時に、子ども自身が自らの課

題と向き合い、考え、乗り越えていく力をつける場が『個別支援』です。ステージ制はその両輪があつて成り立つものです。子どもと向き合うことを諦めない、子どもの可能性を信じ、職員同士が夢を語り合い、目指す子どもの姿、目指す学園の話ができる、その土台となるのがステージ制です。

ステージ制導入後、大きく変わったものの一つに太鼓活動の時間があります。ステージ制が始まる前の太鼓活動の時間は支援の場とは言い難い時間でした。太鼓を粗末に扱い、文句ばかり言い、演奏しても声は出さない、顔も上げない、腕は伸ばさないとといった状態で、職員間でも「この子ども達に声や日線、腕の伸ばしなど求めても、無理に決まっている」と考え、求めることはしませんでした。しかし、ステージ制の導入後、少しずつ変化してきた子ども達に対して、「一生懸命取り組むこと」を目指し、諦めずに指導し続けた結果、今では子ども達が自信と誇りをもつて堂々と太鼓を叩き、その姿に関係機関の方だけではなく、子ども達のことを全く知らない方にも感動してもらえような演奏ができるまでになりました。「どうせ、この子らにはこれくらいしかできないだろう」と決めつけ、子ども達の可能性を引き出すどころか、成長を止めていたのは私たち職員であると痛感しました。子ども達は、こちらが諦めずに可能性を信じて支援し続ければ、それを遥かに上回る成長を見せ、感動を与えてくれます。だからこそ、学園生活での活動場面では、ねらいと目的を持って取り組ませることが必要であると、子ども達が教えてくれました。今の元気になった学園を衰退させる訳にはいきません。子ども達にとっても、職員にとってもあの苦しい時代に戻ることは、誰もが不幸になることです。

「愛して、信じて、許して」この言葉は、学園が崩壊した時、誰一人として打開策が見いだせず、もがき苦しんでいた時に、私たちに児童自立支援専門員として、また子どもと向き合う大人の一人として、「子どもと本気で向き合う」ことを教えてくれた職員がくれた言葉です。疲弊しきっていた職員に希望を持たせ、支援者としてのモデルとなつて、「愛して、信じて、許して」の姿を体現してくれました。児童自立支援専門員として育ててもらったことに感謝しながら、これを伝え、学園の伝統とすること、それが苦し

い時代を乗り越えてきた職員としての使命だと思っています。

この仕事で味わう、苦しさも含め、楽しさややり甲斐を皆で共有できる学園であり続けるために、ステージ制は私たち職員にとっても欠かすことのできない大きな羅針盤です。私が育ててもらったように、生き生きと働く姿が、そして支援の分りやすさが、また職員の一体感が子ども職員集団も育てていくのだと思います。

これからも、希望が丘学園のステージ制を益々進化させ、より一層子どもたちに寄り添い、一生懸命粘り強く支援していきます。そして、子ども達と共に私たち職員も成長し、いつまでも「希望」を見出せる笑顔のあふれる学園であり続けたいと思います。

### Ⅲ 個別支援を通しての職員のスキルアップ

この章では、個別支援と人材育成について述べていきます。

児童の個別支援を行うことで、それが職員のスキルアップにつながり、また、職員を育成させる絶好の機会になりうる場として、この章では述べていきます。

そもそもなぜ、最近「人材育成」という言葉がよく使われるのでしょうか。ここでもう一度、おさらいをしてみましよう。

やはり言葉のように、あちらこちらで人材育成が叫ばれています。

書店を見ても、人材育成コーナーがあるくらい、CDショップに行けば、人材育成のテーマ曲がかかり、花屋に行けば、人材育成と花の育て方は似ている、育てようコスモスと書かれたPOPを目にします。

再びたまごっちの到来を思わせる、この流れ。

人材育成がこれほどまでに叫ばれているのは、新しく採用した人材が育っていない、また、新しく採用

になった職員が適応しない、異動してきた職員が適応しない、だからこそ、これほどまでに人材育成を叫んでいるのだと思います。

職員が育っていない、適応しない、というのはどういうことでしょうか。皆様の職場を想像してみてください。

一般的に考えてみると、

○挨拶ができない。

○声が小さい。

○時間を守らない。

○提出書類の期限を守らない。

○仕事中にネット・ラインに没頭している。

○何か問題があれば、児童のせいにし、自分を省みない。

○児童がしている活動を一緒にしない。

などなど、数えあげればきりがなく、前半の四つの点など、人材育成入門編に関係しているのかもしれませんが。

古代エジプト、ピラミッドの壁画に「最近の若い者は…」と彫ってあったり、古代ギリシャの哲学者プラトンが「最近の若者は…」と嘆いたり、清少納言が「くなに事を言ひても、そのことさせんとす、いはんとす、なにせんとす、いふと文字を失ひて、ただ、いはむずる、里へいでんずる、など言へば、やがていとわろし」と嘆いてみたり…(諸説あり)。

しかし、そもそも、その若者を育てたのは、教育したのは、今の大人たちであり、挨拶ができなかったり、返事ができなかつたり…そのように教育してきたのは、現代社会、今の教育だということを忘れてはい

けません。

人材育成など、さぞ、ありげにうたってはいますが、今の社会が生み出した、大人たちが生み出したもの。それをそのように言ってしまうと角が立つので、尻ぬぐいⅡ人材育成、と、個人的には考えています。挨拶、返事、遅刻などはそれにあたるのではないでしょうか。ゆとり教育のなれの果てとでもいいでしょうか。

また、言われなければやらない、言われたことしかやらない、言ってもやらない、などもそれと同じと考え、ここでは、そういったことは扱いません。

ここで考える人材育成とは、それではなく、

#### ○ステージ制のあり方

#### ○児童への接し方

#### ○個別支援のやり方

そういったことを通じて、児童に対する考え方、児童に対する接し方を学び、自分の力として身につけていくことを教えていく、専門的な力を身につけるための人材育成を考えていきます。

そもそも人材育成を語るには、教える側に、このような人間になってほしい、というビジョンが明確にあり、初めて成立するものであります。こちらが漠然と、あいつは仕事ができない、あいつには子どもに対する思いがないのか、と思っても人は育ちません、批判だけでは育てられません。その施設の目指す職員像が明確にあり、それに近い職員が存在し、その職員が新しくきた職員に伝えることで初めて成立するものであると私は考えます。

だから、まずは、育成をしようと考えている立場の者から、その行動を見直さなければならぬと思います。

例えるならば、遅刻をしている人が、遅刻をするな、と言っているようなものであります。

そして、人材育成を必要としている人たちが「俺の背中をみて育て」「技術は盗むもので、教えられるものではない」と教えられてきた人たちがほとんどであり、育てる人が育っていないのが大きな現状であることを忘れてはなりません。しかし、そのようなことを言っても始まりません。誰かが、何かを始めなければなりません。希望が丘学園は、苦悩の末にステージ制を生み出しました。このシステムは、児童のためでもあるのですが、実は大人を育成するためのシステムでもあったのです。(前章参照)

このシステムのおかげで、児童の何に着目をすればいいのか、児童の何を支援すれば良いかが明確になり、児童支援の在り方を、後代に残すことにある程度成功したのであります。

そのステージ制と密接に関わっているのが個別支援であり、それを今から説明したいと思えます。

### 「個別支援」

児童自立支援施設は全国で五十八施設存在し、その中で、個別支援というのは、どの施設職員も一応の想像はできますが、その実態は、施設によってばらばらであると思えます。

大雑把に言うと、児童が何か問題を起こし、また、課題に直面した時に、児童が自己と向き合うために、全体と切り離して、個別に向き合う時間をとることで、その内容は、反省文であったり、自己を見つめなおす面接であったり、作業であったり、内観的なものであったりと、施設によって内容は様々であると思えます。

簡単にいうと、個別に時間をとって、自分の課題と向き合う場、であると思われる。その児童に対して、一つでも何か残すために、何かにつなげるために、個別支援を各施設行っているのではないのでしょうか。

希望が丘学園の個別支援の仕方について説明をします。

希望が丘学園では、個別支援として「内省」「自粛」「振り返り」が存在します。

その違いは、その問題行動の重さによってわかれています。

「内省」…暴力・暴言・器物破損・いじめ・盗みなど

「自粛」…作業・部活などの活動拒否・イライラして物・人にあたるなど

「振り返り」…何度も忘れ物をする・同じ×（ステージチェックによる）が何度もつくなど

違反行為や逸脱行為について、大きく三つの個別支援があり、何か問題行動があった時に、寮職員が話し合い、内容決定後、幹部職員に連絡をし、承認を得て支援をしていきます。

「自粛」「振り返り」は、その場にいる職員と面接・振り返りノートに記入・作業を経て、個別支援を終えます。

「内省」は、寮職員と最低二回の面接を行い、振り返りノート・作業態度などを見て、自己の深まりを確かめます。その結果、児童が、自己と向き合うことができているれば、寮職員全員の判断のもと、次に、幹部面接へと移行します。

幹部面接は、その児童と各寮チーフ、主幹教諭、教頭、副園長、園長と面接を行います。その面接を経て、それらの人が集まり（規律対策委員会）、その児童と面接をしてみても印象、その児童についての課題認識や今後の支援方法を確認し「内省」を解いていきます。

寮の内省が解除になると、次は、試験分校を行います。内省時は分校に登校することがなく、寮の職員との関わりが密になり、分校の教諭は、児童の状態を正確には把握していません。そこで、本当に、この児童が、意識を持って今後の生活を送れるかどうか、分校の教諭にも確認をもらうために、試験分校が存在します。

分校での態度が悪ければ、まだ課題と向き合っていないとなり、寮に戻りもう一度振り返りを行います。試験分校は二日間行われ、そこで、問題なく過ごすことができれば、内省解除となり、教頭の前で、児

童が決意を述べる（分校復帰セレモニー）を経て、内省が終結します。

このような流れで、内省を行っています。

この支援と人材育成について、今から述べていきます。

一人の児童が「内省」になることで、寮職員五～六人、幹部面接の職員七人、分校教諭十～十二人が関わります。その人たちがその児童に対して、お互いに意見を出し合います。必ず、何か意見を言わなければならぬので、その児童に対して職員が中途半端な態度で接することはできません。また、その児童に対して多くの意見を聞くことができ、自分一人では、その児童に対して、一方向しか見られなかったものが、多方向から見ることができるようになります。

また、自分の意見に対して、他の職員から意見が出れば「あつ、なるほど」「でも、自分はこう思う」など、さらに自己の考えを深めたり、気づきを持てたりします。

この個別支援システムは、知らず知らずのうちに職員自身の考えを深めていくものであり、育成につながっています。

また、職員との面接をした児童は、必ず、振り返りノートに「その職員と話をして」というタイトルでノートに一ページ以上、その職員と話をしたことを書かなければなりません。そのノートは、先に記した職員全員、目を通すことになりました。

新しい職員がどのような話をその児童としたのか、というのがノートを通して理解できます。だから、職員が万が一、児童の内省に対して、的外れなことを話していれば、すぐに分るわけです。

そのノートを見て、他の職員が、職員に対してアドバイスができることになりました。

(具体例)

私(恒吉)が女子寮にいた時のことです。

ある児童が内省になりました。その児童と私が面接をし、振り返りノートを書きました。

そのノートを別の職員に見せて、このような話をしました、と報告をしました。

すると、その報告を聞いた職員が「この子は、どうしてそのように思ったのか?」と私に尋ねてきました。私は「わからないです」と答えると「そのところを聞くと、この子の考えが深まるかもしれないね」とアドバイスをしてくれ、すぐに、そのことに対して、もう一度、面接を行いました。

このように、ノートをもとに、職員と話ができるので、忘れることもなく、具体的でわかりやすいアドバイスをもらうことができます。

「内省」だけに限らず「自粛」「振り返り」で関わる職員の人数は変わってきますが、同様なことが行われます。

個別支援を行うたびに、児童だけでなく、職員もレベルアップしていくシステムなのです。

しかし、このシステムにも課題があります。

それは、職員が多ければ多いほど、その職員の日程を合わせるのが大変になってくるところにあります。ある職員が連休に入ってしまったり、研修が入ってしまったりと、児童との面接ができず、内省解除の日程が長くなってしまいます。児童の都合ではなく、大人の都合で児童の処遇が決まるのは、決していることではありません。当然、その場合は、不在の職員を抜いて、先に進んだり、会が行われたりするようになるのですが、内省の時に、児童と関わることができないう職員は、当然、その児童との関わりが薄くなり、周りとの温度差もできてしまいます。大人にも事情があり、仕方のないことではありますが、それは一つ課題としてあげられます。

もう一つの課題は、児童支援に正解がないところにあります。多くの大人が多方向から、その児童のこ

とを考えるのですが、正解はなく、どれだけ個別支援をすれば自己が深まっているのか、正解っぽいことを書ける、言える子どもが個別支援を終えるのが早いのか、など、それを計る職員が必要であるということとあります。そこがぶれてしまえば、チームはたちまち崩壊し、みんなが好き勝手なことを言い始め、子どもも混乱してしまうと思います。最終的に職員の自己満足に終わり、児童のため、という線路から脱線してしまいます。

最近、園内で議論になっているのが、個別支援は何日ぐらいが良いのか？ということです。

みなさんはどのように考えますか？

三日、一週間、それとも一か月：

先にも述べたように、児童支援に正解はありません、だから児童の深まりを正確にはかることはできません。だからこそ、個別支援を行っている職員が、この児童は自己を見つめ、内容が深まったと判断することが必要であります。

それをもつて個別支援を終了します。チームで個別支援を行います。だから、一人の職員でも何かひっかかりがある状態で個別支援を終えてはなりません。納得がいかに、その児童の個別支援を終えてしまうと、そのことがチームの崩壊の原因になる可能性があります。

それは、寮の自己満足なのではないのか、その児童はもう自己を深めているのではないかと周りから異議を申し立てたくなる時もあるでしょう。しかし、実際に支援をしている寮は、その寮であり、生活をしている、面接をしている、作業を一緒にしているのは、当該寮なのであります。

だからこそ、その寮が個別支援に対してのプランをしっかりともち、その児童に何が足りないのか、何をさせたいのか、を明確にしなければなりません。それがなく、ただ、ただだと長くしているだけでは、それでは、子どもも大人も疲弊するだけになります。

また、真夏の暑い日に長時間作業をさせるのはどうなのか？そもそも、長時間の作業に意味があるのか？と疑問に持たれる方も多数いることと思います。

その疑問の答えとして、まず、長時間作業をその児童と一緒にしていただきたいです。WITHの精神を持って。

作業中、私はさまざまなことを考えます。

なぜ、その児童が個別支援になったのか？

自分たちの何が足りなかったのか？

これから、自分の寮をどのように回していこうか？

ぶっちゃけ、夏休みの行事を回すのは大変です。夏休みが一番大変です。僕も休みたいたいです。夏休みの最後、十連勤以上になってるっす…

児童の作業の様子を見ながら、自問自答を繰り返します。

ただ、作業をしているだけでは、それは罰としてとらえられてしまいます。しかし、私たちは、児童に、作業をする時にテーマを持たせて作業をさせます。

なぜ、そのようなことをしてしまったのか？

なぜ、ルールがあるのか？

自分の生い立ちについて…などなど。

作業をしながら考えることで、自分の中の考えがどんどん深まっていくのがわかると思います。部屋でじっとして考えていると、八方塞がりに陥りやすく、マイナスの考えが浮かびやすいです。しかし、体を動かしながら考えることで前向きな考えが生み出されやすくなると思います。

これは、私の空想の世界で有名な、ロシアのサギョウ・ダイ・スキの言葉でもあります。

また、児童にとってしんどいと感じる状況を克服する体験をすることで「達成感」というものを感じる

ことができるのではないかと思っています。

### 個別支援 Aの証言

「まじ、あの暑さの中で、グラウンドの作業をして、死ぬかと思いました。この先生、俺を殺す気なのかなって。でも、休憩の時のあの茶の味、一生忘れられんっすよね。しかも、あの作業が終わった瞬間、俺、すごいのかも、って思いました。生まれて初めて、やりきった、って思いました。ぶっちゃけ、これ、やったやつにしかわからん感情なんで。一緒に作業してない先生にとやかく言われると、はあー、って思うけど、一緒に作業した先生とは、なんか、戦友みたいな感じになるんすよね」

希望が丘学園の支援の三本柱。

「部活（太鼓・野球・テニス・陸上）」

「日課」

「作業」

児童自立支援でもよく、この三本柱があげられます。

作業が入っている意味。

それは、作業は誰にでもできます。

部活・勉強などは、どうしても優劣がついてしまいます。しかし、作業には、それが出にくいと思われるます。要領などがありますが、それでも、反復すれば、その優劣はすぐに埋まってきます。そこに作業の奥深さを感じます。

個別支援に対する考えは様々ありますが、希望が丘学園はこのスタイルでこれからもやっていくつも

りであり、この個別支援があるからこそ、ステージ制が生きてくると思っています。

ただし、この個別支援を扱う人間が、個別支援に対するビジョンをしっかりと持っていなければ意味をもたないので、そこは慎重に扱いたいところでもあります。

交替制における最大の課題は、何十年にもわたり言われてきたことですが、その人が不在になった時に、仕事が回らなくなることです。組織として未来永劫、長きにわたり、受け継がれ、発展していくことができなければなりません。

その可能性を示したのが、この、ステージ制であると私たちは信じています。

私が好きな言葉に「その人がいなくなつた時に、その仕事が滞るようでは、その人は本当の意味で仕事をしているとはいえない」と言うのがあります。

交替制には必ず異動があります。だからこそ、去られた職員の方々の思いを踏みにじらないように、その思いをつなげるために、私は今を生きています。それが人材育成の基本なのかもしれません：

余談として：

個別支援とは関係ありませんが、人材育成に関することを一つ。

子どもたちが一生懸命している姿をみた時に「自分も一生懸命しなければならない」「自分にできることはまだまだあるはずだ」と、かえり見ることがしばしばあります。子ども達から教えてもらうこと、子どもたちに気づかされること、それも一つの人材育成ではないかと考えます。ステージ制・個別支援などを通じて、職員を育てる、育っていくことについて述べてきました。

しかし、いつまでもこのステージ制に頼り切って、ステージ制の上にあぐらをかいてしまつては、いつかはまた、学園が崩壊をすと思つていきます。

支援の質の向上、このステージ制を進化させること、人材育成、アフターケアの充実、中卒児対応など、多くの課題があるので、それらについて今後も考えていき、自立支援を活性化させていきたいと考えてい

ます。

#### Ⅳ おわりに

「ステージ制」「個別支援を通して、職員を育てる、育っていくこと」について述べてきました。

それは、繰り返しとなりますが、「ステージ制」の特徴は、児童の側からみると「わかりやすさ」「具体的な目標設定」「メリハリのある生活」などが体現できるのではないかと思います。

職員の側からみると、「指導の統一制（一貫性）」「支援の見える化」「情報共有の必然化」などです。

当学園の現在の段階は、目の前にある大きな課題を解決するための方法を立ち上げ、従来の課題の解決はできつつあるうと思います。

現在は、いかに継続発展させるかの段階となってきたのではないかと考えており、今後は、新たな事象に対して、原則や本質を踏まえた上での判断する力やそれを支援に繋げて考える力が「ステージ制」をより熟成させるためには必要不可欠となります。

また、「ステージ制」はインケアでは大きな効果を発揮していると考えていますが、リビングケア、アフターケアに対しての取り組みはこれからであり、インケアへのフィードバックをいかにするかも次の段階の課題となっています。

このように、解決すべき課題が明確になる中で、職員に求められる専門性も明確になることにより、人材育成への効果的な取り組みができると思います。

「ステージ制」の要素には、チェックリストで○×をつけて点数で評価することが基本ですので、支援方法として賛否はあると思いますが、現場の苦悩から考えたものであり、特に同種の困難を経験されている交替制職場では有用ではないかと考えています。

「ステージ制」は一つのツールであるということは、自分たちの共通の認識で、いかに活用するかを研究しています。また、導入によって生まれた安定状況に、支援のレベルアップを追究することのできる場が確保できるようになりました。今後は、アフターケアや中卒児対応など次の課題を検討する中で、「ステージ制」の改善にとどまらず、新たな支援が生まれることを目指して、一歩一歩を踏みしめながら前進している最中であります。

「ステージ制」による変化を通して感じたことは、児童と向き合う現場が、今に満足することなく、更なる発展を目指すことができる状態にあることが、職員の専門性を高めることに寄与し、人材育成にとって必要なことではないかと思えます。

また、そこに至るまでの多くの職員の苦悩を新たな職員も共有し、同じ思いで受け継ぎ、新たに切り開く職員を目指すことも人材育成の本質ではないかと思っています。

## 児童自立支援施設の人材育成の現状と今後の展望について

## ～若手職員から見た報告と希望～

佐賀県立虹の松原学園 児童自立支援専門員

斉藤 考 生

はじめに

本稿の投稿に際しまして、まずは皆様に御理解をいただきたいと思えます。それは、約五年程度の児童自立支援施設勤務経験しかない当職が、このテーマで執筆するということに対してです。実は、今回の投稿は、当職自らの申し出により実現したものです。本誌は、全国の児童自立支援施設職員の単なる情報共有媒体だけではなく、諸先輩方が子どもたちへの最善の利益のため、戦い続けてきた記録だと認識しております。同時に、日本全国の児童自立支援施設職員の励みになり、困難事例に直面した際に、参考資料となるべきものと理解しています。そのような、責任ある本誌に投稿を希望すること自体、若輩の厚かましさを全国に周知するようなものです。しかし、当職は長年の夢であった児童自立支援施設に勤務させていただくようになり、業務の困難さに苦悩しながらも充実した生活を送っています。同時に、本業界が担う責任の重さと発展のために何をすべきか模索してきました。佐賀県庁職員は、新規採用者研修の際、「若年職員の積極的な動きが、各業界を盛り上げる。機会があれば、恥を恐れず積極的に活動せよ」と教えられます。本誌を通じて、若手職員の職務に対する意欲と情熱を少しでも全国に伝えたいという思いからの

行動です。稚拙な文章となりますが、御寛容いただければ幸いです。

〈目次〉

I 現場の声 ー 地方施設の一例 ー

- 一 佐賀県立虹の松原学園における人材育成の体験
- 二 佐賀県立虹の松原学園における職員体制の変化と人材の育成
- 三 佐賀県立虹の松原学園若年職員の声
- 四 当園若手職員の声に対する課題解決方法の提案

II 若手職員が考える児童自立支援施設における今後の人材育成とささやかな希望

- 一 児童自立支援施設に求められていること ー 虹の松原学園勤務を通して ー
- 二 今後の児童自立支援施設職員に求められるもの

III 最後に ー 御礼 ー

## I 現場の声 〓 地方施設の一例〓

児童自立支援施設勤務経験が浅い当職は、人材育成を考察し、実施していく立場にはありません。本稿では人材育成実施者からの視点ではなく、人材育成対象者の視点から本稿を進めていくこととなります。

### 一 佐賀県立虹の松原学園における人材育成の体験

当職の所属である佐賀県立虹の松原学園（以下「当園」という）は、昨年度から、佐賀県社会福祉士会やNPO団体等の外部講師を招いての多種多様な職員研修が実施されています。今後も本年度中に、当学園長及び指導課長による各種福祉制度に関する施設内講習会や心理担当課長による専門研修が予定されており、手厚い人材育成が実施予定です。当職が採用されてからの約三年間には見られなかったことであります。その理由を考察すると、施設上席職によるマンパワーであったり、佐賀県庁の方針であったりといくつか理由が考えられますが、ここでは、施設環境の変化という視点で考察していきます。

施設環境の変化に視点を当てるため、最初に、当園の職員体制の推移と状況を整理しておく必要があります。次のとおりとなります。

### 二 佐賀県立虹の松原学園における職員体制の変化と人材の育成

明治四十一年 佐賀市内の寺院に代用感化院を委託設置

大正六年 佐賀市内に進徳学院（感化院）創設

【勤務体制】 (寮) 夫婦小舎制

昭和二十四年 佐賀県唐津市の現在地に、佐賀県立虹の松原学園 (教護院) として開園

【勤務体制】 (寮) 夫婦小舎制

(教育) 寮職員による学担制及び浜玉町立浜玉中学校派遣職員

平成十七年 完全交代制導入

平成十九年 学校教育導入

【勤務体制】 (寮) 旧夫婦小舎制勤務職員、生活支援員 (佐賀県職員人事異動)

\*児童自立支援専門員採用試験開始

(教育) 唐津市教育委員会教諭勤務

現在に至る (平成二十九年九月)

右の簡易年表で確認していただけるとおり、当園の運営は、その長い歴史の約九割が夫婦小舎制によって実施されています。交代制勤務の運営は約十年程度です。同時に、平成十九年から学校教育が導入されます。従来の当園職員による教科教育から、当学園所在地管轄の唐津市教育委員会から配置された教職員による義務教育が提供されるように変わります。このように、平成十九年を境に、夫婦小舎制から交代勤務制への変化と公教育の導入により、当園は大きな転換を遂げます。その一例として、学校教育導入をあげてみます。唐津市教育委員会からの教職員配置により、入園児童の学力が向上し、平成二十一年には、入園児童全員の高校進学という結果に繋がります。入園児童の学力向上と高校への進学率向上は、大きな

成果と捉える事が出来ます。しかし、進学後、高校生活初年度の夏休み後には、約八割の児童が学校生活への不適応と私生活の乱れから、中途退学となりました。この状況に、長い勤務経験を持つ当園退職職員は、職員への講話中、施設としての反省点として次の言葉を述べています。「学力の向上⇨高校進学ばかりに目が行き、これまで培ってきた職業訓練、就労支援が疎かになってきていたように感じる。学力が向上してきたからこそ、適材適所を見分けるのは困難となってきているが、時代の流れを見極めつつ、就労支援と訓練にも力を入れていかななくてはならない」と話しています。つまり、夫婦小舎制からの伝統を守りつつ、人材を含む環境の変化に順応した運営を進めていかなければならなかった結果、この十年は環境の変化に対応することを優先とせざるをえなく、人材の育成にまで手が回らなかったのではないかと推察しています。

### 三 佐賀県立虹の松原学園若手職員の声

当園の状況は右のとおりですが、私と同じような若手職員が職場の「人材育成」に関してどのような考えを持っているかを報告します。

(意見集約方法)

当園若手職員の声(意見)を紙面アンケートにて実施。全6問。

(アンケート対象者)

当園勤務の自立支援施設勤務五年未満の若手職員(実施対象人数7名・回答人数7名)

(アンケート結果)

①施設が「人材育成」に取り組んでいる実感がありますか。

「はい」・・・7名

\* 「いいえ」「わからない」「その他(自由記述)」・・・0名

②「①」の取り組みに対しての満足度を教えてください。

「大変満足」・・・3名

「満足」・・・3名

「わからない」・・・1名

\* 「不満」「大変不満」「その他(自由記述)」・・・0名

③今まで受けた「人材育成」で一番有効だと感じているのはなんですか。

「学園上席職員からのスーパージョン」・・・4名

「学園上席職員との面談」・・・2名

「社会福祉士会職員講座」・・・1名

「学園退職職員講話」・・・1名

\* 「民間団体講座」「地域住民講話」「学園職員講話」「その他(自由記述)」・・・0名

\* 「学園上席職員」・・・当学園では、施設長、総務課長、心理担当課長、指導課長、男女両寮長

④当園職員に求められる「人材」はどのような人だと考えますか。

「子どもに優しさと厳しさとで支援できる人」

「自分を律し、子どもの手本となる態度をとれる人」

「子どものために、自分の意見を主張できる人」

「自己のスキルアップに意欲的な人」

「児童福祉への情熱と芯のある人」

⑤今後、どのような「人材育成」方法が必要と考えますか。(自由記述)

「ベテラン職員からの知識と技能の継承」

「他自立支援施設職員との人事交流」

「心理治療施設職員との人事交流」

「他業種との人事交流」

「福祉行政経験」

「国立施設への長期間研修(年単位)」

「定期的な施設学習会の開催」

「学園上席職員との定期面談」

⑥現在勤務をしていく中で、特に不安を感じる事は何ですか。(児童処遇に関して)

「児童の暴力行為、喧嘩、自傷行為等の緊急対応について」・・・6名

「児童への学習指導について」・・・1名

\* 「ケースワークについて」「保護者コミュニケーションについて」・・・0名

「関係者(機関)との連携について」「その他(自由記述)」・・・0名

この結果から、当園若手職員は、施設が「人材育成」に関心を持ち、取り組んでいると実感していることが読み取れます。今後についても、児童自立支援施設職員としての技能と経験を高めていかなければいけないことを理解しつつ、今後は「施設」単体ではなく、広域的な福祉分野における経験と知識、技能が必要であると感じています。

#### 四 当園若手職員の声に対する課題解決方法の提案

アンケート結果をもとに、若手職員で当園における課題解決方法について討論会を実施しました。若年職員の全体的な感覚として、自身の勉強不足を日々痛感する一方で、学園上席職員から手厚いサポート・ビジョンを受けていると実感しているとの意見が多く聞かれました。例えば、「ケースワークの進め方」「保護者・関係者（機関）」との対応に不安を感じないのは、当園内で関係児童のアセスメント会議を上席職員参加で定期的に実施したり、家庭訪問、関係機関（者）との会議等には積極的の上席職員が同行しているため、安心して業務に取り組めるとのことでした。以上のことから、相対的に、施設外での対応よりも児童との対応や児童への直接処遇に不安を持っていることが判明しました。次項では、同議論で提案された不安材料に関する解決策としての提案を紹介します。

#### 提案1 ロールプレイの実施

当園若手職員が、今一番不安に感じていることは、先のアンケート「⑥」にも記載している「児童の暴力行為、喧嘩、自傷行為等の緊急対応について」でした。それに関連する形で、同アンケート「⑤」の「ベテラン職員からの知識と技能の継承」が必要との考えに繋がりました。不安を感じる理由として、暴力、自傷行為は、その発生を未然に防ぐことを第一に考えなければなりません。しかし、発生した場合には、

当該児童のみならず対応職員にも危害が加わる危険性が高く、児童の安全確保と同時に対応職員の安全確保にも目を向けて対応する必要がありますので、非常に高度な技術と経験が求められていると言えます。一方、当園は、平成二十五年から本年までの約五年間、児童間暴力、児童による職員への暴力、生命に影響のある重篤な自傷行為等が総計四件程度となっており、若手職員によっては、その対応について未経験としている状況にあります。

緊急時対応の経験は、学園退職職員や諸先輩方から伝えられてきたところですが、実戦経験の少なさは大きな課題です。そこで、経験値の積み重ねを目的とした時、効果が期待できると考えたのが、ロールプレイでした。定期的に、または緊急対応後、実際に発生した事例を参照に、ロールプレイを行ない、事例を再検証することで、緊急時に冷静かつ適切な判断と対応力が備わっていくと考えました。

## 提案2 経験豊富な退職職員との定期交流会

ロールプレイを通じて、疑似体験を積み重ねると同時に、現場経験豊富な職員からの経験談をぜひ聞きたいという意見が出ました。定期的に多くの児童が当園を退園するのと同じく、当園を支えてきた多くの職員も退職しました。その中には、退職後も有志ボランティアとして、支援をつづけて下さる方もいます。意図的に距離を置く人もいます。諸先輩方が築かれてきたものがあって、現在の当園が存在します。全ての職員が積み上げてきたもの、経験されたことの一つひとつが私たちにとっては有益な情報であり、必要なものです。ロールプレイという疑似経験だけでなく、実際の経験談を組み合わせることで、失敗の許されない緊急対応時に正しい判断をすることにつながると考えます。また、当園職員以外にも、児童相談所、各福祉事務所、本課での勤務経験のある職員との交流により、広域的な福祉目線を取り入れる事にもつながり、擬似的経験値の向上に有効であると考えます。

## Ⅱ 若手職員が考える児童自立支援施設における今後の人材育成とささやかな希望

### 一 児童自立支援施設に求められていること 虹の松原学園勤務を通して

五年という短い勤務期間の中でも、入園児童の生活背景の変化を痛感しています。児童の要保護性の理解が進むにつれて、平成二十六年に発行された児童自立支援施設運営ハンドブック（以下「ハンドブック」という）にも記載されています。被虐待児、性の加害と被害児、発達障害、行為障害等、特別なケアを必要としている児童が増加すること、それに対応する専門性と手厚い人員配置の必要性についても強く感じようになりました。当職の視点で、ハンドブックを一読した時には、他人事のように感じていたことが、現在では、まさにハンドブックに記載されているとおりだと痛感しています。また、ハンドブックには、アフターケアの重要さと同時に、今後の児童自立支援施設は、新たな事業として地域の子育て支援を目的に、地域や他施設の子どもに関する相談援助活動を展開していく必要性を記しています。これは、施設を持つ社会資源としての力を積極的に開放・提供を期待しているものと理解しています。折しも、児童自立支援施設措置児童の減少は全国的に見られる一方で、児童心理治療施設の増設と公的福祉施設の民営委託化が全国的に展開されています。今後の児童自立支援施設は生き残りをかけて、施設の持つ力を最大限に発揮し、業務を進めていかななくてはならないと考えます。

### 二 今後の児童自立支援施設職員に求められるもの

諸先輩方と同じく、子どもたちに対して最善かつ最良の指導実施と、そのために日々専門性を高めるた

めに自己学習と自己啓発を重ねていくのは、これからも当然のこととして求められます。一方で、夫婦小舎制から交代勤務制、学校教育の導入という「変化」、児童福祉法の改正による法的根拠の「変化」と、時代に応じて多くの変化が起きています。児童自立支援施設勤務歴が五年程度の当職は、この「変化」の変わり目に立ち会ったことはなく、諸先輩方が苦闘され、乗り越えられた中で、形作られた果实を享受しています。社会情勢と国民の要望に応じて、今後も多く「変化」が起ることは間違いない、施設、そして職員一人ひとりが、情報収集に努め、施設の将来的なビジョンを持つ必要があります。人材育成を考える時、子ども達への処遇内容だけではなく、社会の動きを捉えて行動する広域的な視点と行動力を備えた職員育成の必要があります。そのために、児童自立支援専門員選考採用者であっても、人事異動の機会があれば積極的に福祉行政機関へと赴任し、福祉行政全体の動きを直に触れ、その見聞を広めていかなければならないと気持ちを新たにしています。

### Ⅲ 最後に 〳御礼〵

本稿を執筆する機会をいただいたこと、稚文を最後まで読んでいただきましたことに、お礼申し上げます。当職自ら原稿執筆を申し出ておきながら、「人材育成」というテーマで、何を書いてよいか皆目見当もつかない中での執筆でした。本来ならば、体裁を整え、読んでいただく皆様の参考になるべく資料として仕上げなければならぬところでしたが、若手職員が考える精一杯の「人材育成」における声をありのままに発信することに意味があると考え、不体裁な形ではありますが、投稿いたしました。

学園上席職員、退職職員、同僚職員へのインタビューと、これまで購入してきた図書や資料に目をおし、改めて児童自立支援施設の必要性を感じています。当職が、赴任時から今日まで充実した中で子どもたちと関わってこられたのも、当園の頼れる上席職員と信頼のおける先輩、同僚職員、そして全国各地で

戦っておられる恩師や仲間の存在が背景にはあるのだと気づかされます。このつながりと環境に甘えることなく、今後も自己啓発を重ね、子ども達への最善の支援と児童自立支援施設の発展に貢献していくことを決意しています。本稿を最後まで読んでいただいた皆様、今後も変わらぬ御指導御鞭撻のほど、よろしくお願い申し上げます。

参考文献

・厚生労働省 雇用均等・児童家庭局 家庭福祉課 児童自立支援施設運営ハンドブック(二〇一四)

## 「命のバトン」

## 「ミルクボランティアを経験して」

熊本市立京陵中学校清水が丘分校 教諭

小松千歳

## 一 ミルクボランティア

この言葉が世の中の動物愛護団体やボランティア団体の一部の人たちの中で、少しずつではあるが認識を広めつつある平成二十九年。清水が丘学園・分校でのミルクボランティアは、この夏四回目となる取り組みを終了した。

\*ミルクボランティアとは

生まれて間もない赤ちゃん猫を愛護センターより預かり、母猫にかわってミルクをあげたり、排泄手助けをしたりしながら、離乳までの間、自宅で世話をするボランティア活動のこと。

ミルクボランティアによって育てられる子猫たちは、離乳して飼育の手間がかからなくなったころ、ふたたび施設に戻され、新しい飼い主へと譲渡される。



預かった猫

## 二 愛護センターとの出会い

五年前の平成二十四年十一月。清水が丘分校の行事として、子ども達の情操教育を目指して動物愛護センターへ出向いた。「動物ふれあい教室」という、熊本市の出前講座を利用した学習のためだ。「動物とのふれあい！」と子ども達はわくわくして愛護センターへ向かった。そのふれあいの前に、子ども達は熊本県や日本国内での動物のおかれた現状を学び、ショックを受けた。

人間の無責任さや気まぐれで捨てられた犬・猫の数は数万匹にのぼること、飼い主の無知や放置により、虐待のような環境で苦しんでいる動物がいること、愛護センターに保護された動物達の中には、数日から数週間で殺処分される場合があること、毎年何万匹もの犬や猫が、その殺処分で命を落としてきたこと…。職員の方は涙を流して説明されていた。動物を心から愛し、一匹でも救いたい…そんな熱い気持ちを持つ職員の方と打ち合わせをする中で出てきた言葉、

「私たちは『飼育のボランティア』を民間の皆さんにお願いすることを考えている」

## 三 「飼育のボランティア」という取り組みについて

「子猫の数が多すぎて世話が追い付かない」という現状の中で、

「殺処分をせずに育て、譲渡までもっていきたい」という希望を持ち、

「殺処分をしないなど無理と言っていたら、いつまで経っても何も変わらない」と、この現状を変えていく決意を語られた。

「子猫の飼育ボランティアを民間の方をお願いして、その後譲渡につながれば、殺処分の数を減らすこ

とができる」と、愛護センターの取り組みの一つについてお話頂いた。

そんな熱い思いに触れ、「子ども達の心の成長のためにもここでの学びを続けていきたい」と思いながら、センターを後にした。

#### 四 愛護センターより

平成二十六年二月。愛護センターより「前回お話しした飼育のボランティアをやってみませんか」とのお誘いを頂いた。驚きであった。前回話に出たあのボランティアの取り組みを、実際にやってみたいとのことだった。

しかも清水が丘学園・分校で！

この子どもたちで！！

びっくりしたものの、話を聞けば聞くほど、チャレンジしてみたい気持ちが大きくなっていった。

これまでも「動物を飼いたい」と職員に訴える子どもが数名いたので、喜ぶ子どももいるはずだ。子ども達に、動物を育てる責任感や、動物への愛情を持たせるチャンスにもなる。しかも愛護センターの方々、清水が丘の生徒の状況を知った上で「任せる」と言ってくださっている。願ってもないチャンスだと思った。

しかし預かるとなると、そこには沢山のクリアすべき問題があった。

命を預かり、きちんと世話ができるのか。預かった猫に万が一のことがあったら……。決まった日課の中で、一日四回のミルクやりができるのか。やりたくない子どもやいじめる子どもをどう指導するのか。自分の身の回りのことも厳しい子どももいるのに……。などなど。

中でも大きな問題だったのが、私自身が学園職員ではなく分校職員であることだった。一番大事なボラ

ンティア活動にダイレクトに関わるのは学園職員であるからだ。

そもそもなぜうちなのか？主な条件として「世話をできる人がいて、飼育できるスペースがあること」「二十四時間態勢で見ることができること」があった。細かいところでは「飼育経験がある人」や「家族の同意があること」などの条件もあったが。

全寮制の学園には、元気に動ける（世話ができる）子どもがいて、寮の部屋や教室などのスペースがあり、二十四時間子どもと共に学園職員が施設内に必ずいる。

分校では教頭や本校の校長が、学園では指導課や総務課の中で問題点や解決策などを何度も何度も話し合っていて頂いた。多忙な勤務の中、職員の業務が更に増えることは容易に予想できた。しかし全てを考慮したその結果、「やってみよう」の許可を頂くことができたのである。

こうして第一回目の飼育ボランティア（後に愛護センターで『ミルクボランティア』と命名）が行われることとなった。

## 五 チャレンジ

「うまくいけば、愛護センター、子猫、子どものためになる」と思った。同時に「子猫の命を預けて頂いた愛護センター、大きな取り組みにゴーサインを出して下さった学園・分校の為に失敗はできない」と、学園にとっても愛護センターにとっても初の試みに、少なからずプレッシャーを感じたのも事実である。平成二十六年五月。期待と不安を抱え、「まずはやってみよう」「うまくいかない時はそこで相談を」と言うことで第一回目のミルクボランティアがスタートした。

それから三年がたち、計四回合計八匹の子猫たち（ジョー、みなみ、えんのすけ、まちお、としみ、た

つや、ピート、トルズ）が元気に成長して清水が丘を去っていった。

「わあー」子猫の小ささとかわいさに、子ども達からは毎年歓声が上がります。まだ目もよく開いてない、耳の形も出来上がっていない、愛護センターに保護された子猫達だ。毎年、比較的健康状態が安定している、生後十日程度の小さい子猫を選んで任せて頂いている。子ども達はこわごわ抱っこする子もいれば、なかなか触れない子もいる。世話の仕方をレクチャーして頂いて、約一か月のミルクボランティアがスタートする。

## 六 お世話の内容

### ①排泄のお世話

子猫は自分で排泄ができない。子どもたちはビニール手袋をして、ウエットティッシュでお尻の周りを刺激して排泄を促す。うまく尿や便を出せる子と、時間を要する子がいる。

### ②体重管理

排泄がすんだら体重チェックだ。小さなスケールの上の容器に子猫を乗せ、空腹時の体重を測定・記録する。同時に尿や便の回数や状態も記録する。ミルクを飲んだ後に再度体重計測を行い、どれだけ飲んだかを記録する。



排泄のお世話

### ③ミルクやり

排泄のお世話と同時進行で学園職員がミルクを作る。熱湯で哺乳瓶と哺乳瓶の乳首を消毒し、猫用粉ミルクを十ミリリットル〜五十ミリリットル作る。熱湯だとミルクはとげにくく、人肌の熱さでないと子猫がやけどをしてしまう。また、冷めてしまうとミルクが出にくくなり、温めなおしとなる。

子どもも子猫も慣れてしまえば五分で飲み終えることができる。しかし初めは悪戦苦闘で、

「四〇分かった」

「ミルクが足りなかったの、追加して作って飲ませなんだった」

「飲むのが下手で時間が経ち、先生が二回も温め直した」など、子どもが毎日のように報告してくれる。他にも

「ミルクをシャツにこぼして臭い」

「子猫が飲みながらおしっこして困った」

「哺乳瓶の乳首をかみちぎった」

「ミルクをやつてる時にひっつかかれた」など様々なトラブルもあったようだ。また、下痢の時もあれば便秘の時もあり、ビオフェルミンを飲ませたり、愛護センターに連絡を入れて往診に来て頂いたこともあった。



ミルクやり



体重管理

④その他

●排泄を自分で行えるようになると、ペットシートの取り換えや、ゲージの清掃、タオル類の交換・洗濯などの仕事も出てきた。エサを食べるようにになると、エサや水、猫砂の交換も管理しなくてはならない。時には自分の排泄物を踏みつけて汚れ、子どもが洗って乾かすこともあった。

●また昨年度より「お別れ会」を生徒会主催で行うようになった。新しい飼い主に向けて色紙を書き、感想を発表し、愛護センターの方から労いの言葉を頂き、子猫が車で去って行くのを見送ってミルクボランティアが終了する。

●学園・分校の連携及び分担

○学園担当

- ・ミルクやりなどの子どものお世話の指示、サポート
- ・子どもの子猫への関わり方に対するフォロー
- ・湯沸しやミルク作り、哺乳瓶の衛生管理など、子どもができない部分のフォロー
- ・子ども&子猫の状況観察・報告

○分校担当

- ・愛護センターとの打ち合わせ
- ・ミルクボランティアの意義ややり方の学習会開催
- ・週一回、愛護センターでの子猫チェック



・ 物品の準備

・ お別れ会の企画・運営

\*子ども・子猫と生活を共にする学園の方が負担が大きい。それ以外の部分を分校で担うことで連携を取っている。

● 一日の流れ

七時三〇分 排泄のお世話&ミルクやり①

八時二〇分 子猫を連れて登校。子猫は空き教室へ。

十二時二〇分 子猫を連れて帰寮。排泄のお世話&ミルクやり②

十三時十五分 子猫を連れて登校。子猫は空き教室へ。

十五時三十分 子猫を連れて帰寮。

十六時三十分 排泄のお世話&ミルクやり③

二十時〇〇分 排泄のお世話&ミルクやり④

## 七 取り組んでみて

《職員感想》

● 赤ちゃんの時から離乳の時期までの成長に関われ、命の大切さを子どもは身をもって感じることにできた。

● 子猫を育てることは「心」に直接働きかけ、命を実感し、命を育む大切さ、命のいとおしさを肌で感じていた。

● 子ども達の会話が豊かな内容になった。



●「人間が世話をしなければ生きていけないという責任の重さ」を学んだ。  
●飼育の大変さ。「子猫はいつもかわいく楽しいばかり」ではなく、大変な  
時やめんどうくさい時もあることを知った。

●「必要とされている存在」であるという気持ちが生じた。

●別れを惜しむ子どもがいた。

▲荒い扱い方が気になった。猫のヒゲが切れていたこともあった。

▲子どもの動きが鈍い時等の職員の負担感が大きかった。

▲子どものモチベーションの持続の仕方を検討すべき。

### 《子ども達の感想》

●うちに戻っても猫を飼いたい。捨てられた猫に楽しい思いや愛情をあげたいから。

●このまま学園で飼いたいと思った。

●ぼくの膝の上で寝ているところがとてもかわいかった。かわいくて癒された。

●哺乳瓶の乳首を飲み込んだ時が心配だった。

●調子が悪くなった時、心配だった。ミルクやりとか大変だったけど楽しかった。

●成長を近くで見れた。来た時より大きくなった。

### 《愛護センターより》〈頂いた文書より抜粋

『ミルクボランティアとして当センターより子猫をお預かり頂き、また無事離乳するまで長期にわたって先生方、生徒さん方で大切にお世話して頂き、誠にありがとうございます。最後に聞いて頂いたお



別れ会は心温まる言葉と共に大変印象深いものでした。企画して頂いた生徒さん方に感謝申し上げます。ミルクボランティア制度は、順調な船出を切ることができました」

### 《子どもの心の成長》

「オレが誰よりも世話してきた」と誇らしげな顔。

「いい飼い主に出会ってね」と子猫の明るい未来を願う一文。

「マジかわいい」と愛おしげに猫を見つめる目。

「こんなのを捨てる奴、許せん」と怒りの発言。

「かわいいけど、ちょっと大変だった」と経験から学んだ一言。

「皆さんのお世話のおかげで」と愛護センター職員の方からの言葉に照れた表情。

子猫を触りもしなかつた子が初めてミルクをあげた時は感動すら覚えた。

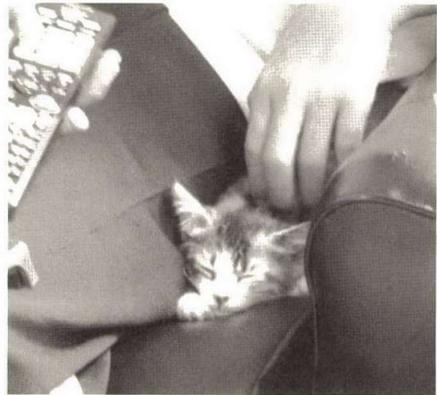
また、子猫を抱きたい・遊びたいという気持ちを我慢することも学んだ。

一か月のボランティア期間の中で得たものは、愛情、責任感、疲労感、満足感…など、計り知れない。

### ●《改善すべき点、問題点》～良い時ばかりではない 持続力

開始当初、子猫にむらがついていた子ども達も、趣味や遊び優先となってお世話が後回しになることがあった。

### ●猫アレルギーの職員や子どもへの対応



宿直勤務の職員が猫アレルギーの時は、別職員が世話をするようにし、子どもの場合は「記録係り」などの仕事を与えることで参加とした。

### ●子猫への関わり方

毎日世話をしていると、荒い扱い方をしている時も出てくる。子猫の短くなったヒゲは、故意的な可塑性があった。

↓愛護センターからは「犯人捜しをしないで欲しい。ヒゲがなくなったことよりも、これまでの世話話への労いに重きをおきたい」とおっしゃって頂き、事後学習時での忠告のみとした。

## 八 清水が丘学園・分校だからできたこと

多々あるミルクボランティア団体の中で「学校」として登録し実践している団体はほとんどない。通常の学校では二十四時間態勢でのお世話が不可能だからだ。一般家庭と比べて多くの子ども達と職員で関わるため、子猫たちはより多くの愛情や接触を受けることができている。そのおかげか、「ここで育った子猫たちは穏やかでとても優しく成長している」とお褒めの言葉も頂いている。

現在、熊本市では二十一組がミルクボランティアの登録をされており、四十三匹が育てられた（二〇一七年二月現在）。

清水が丘学園・分校で試行として取り組んだのが平成二十六年。熊本市のミルクボランティアはそこから始まり、現在に至る。これまでの四年間の間に、新聞取材や出版本の取材を数回受けるチャンスがあった。またミルクボランティアを経験した子どもへの取材も行われた。他県では、ミルクボランティアの取り組みがテレビや演劇で取り上げられることもあったりと、この活動が全国に広まりつつあることを実感している。

私は子ども達に「うちの学園でうまくやれたから、ミルクボランティアが始まり、広がったんだよ」と誇りを持って伝えている。

## 九 最後に

この数年間で動物をとりまく環境は随分変わってきたと感じている。ミルクボランティアにとどまらず、愛護センターでは様々な啓発活動を計画、実施されている。日常生活の中でも啓発のポスターを目にすることやボランティア団体による、野良猫去勢の報道なども見かけるようになった。

学園・分校として行った四回のボランティアは小さな小さな働きかもしれない。しかしこの世から一匹でも多くの殺処分対象が減ること、幸せな家庭で暮らせる猫が増えることを子ども達と真に願っている。ミルクボランティアを通して子ども達が「誰かの役に立てた」「自分たちが命を守った」という満足感や充実感を、実践を通して感じる事ができたこと、そのことこそが、私たち学園・分校の職員の喜びである。この貴重な体験は、学園・分校として必要不可欠な取り組みと判断し、数年前より学園の重点項目の中に『小動物、ペットとのふれあいや飼育を通して情緒の安定を図る』と位置付けられている。

この学園に毎年お世話のチャンスを与えて下さる愛護センターの職員の皆様、学園職員と分校職員の尽力と協力に感謝の気持ちでいっぱいである。これからも子ども達と共に、愛護センターから新しい飼い主さんへの『命のバトン』をつなぐ活動に携わっていききたいと心より願っている。

## 高校生支援の復活

「やってみよう」から「支援できる」へ

熊本県立清水が丘学園 主任主事 松田杏里

## 一 はじめに

私は、当学園に勤務して五年目です。当学園の歴史からみれば、私が関わった時間はほんの一瞬です。そんな一瞬の間に、こうして書かせていただく機会を得たことも何かの縁だと思えます。この非行問題を手にとって読んでくださる皆様に少しでも何か伝わるテーマを……と考えた結果、二十一年ぶりに復活した高校生への支援（中卒児の就労支援は平成二十三年に実施）について書くことにしました。様々な理由により、しばらく取り組んでいなかった高校生への支援を始めた経緯や関係機関との協力等について振り返り、当学園においても「高校生への支援はできる」と取り組んだ報告として書きたいと思えます。

## 二 中学三年生の女子Aさん、十二月入所

私が当学園に勤務してからの傾向として、女子の入所は中学三年生が多いというものがありません。中学二年生後半から、学校や家庭での問題が目立つようになり、なんとか頑張れないかと児童相談所から指

導を受けるのですが、中学三年生になって「児童自立支援施設へ」となる場合が多いです。Aさんも同様でしたが、時期としてはかなり遅く「中学三年生の入所は九月まで」という暗黙の了解の時期をはるかに超えた、中学三年生の十一月に最初の入所相談がありました。児童相談所からは「本児の気持ちは、進学か就職か定まっていますませんが、どんな進路を選択しても中学三年生の三月までの入所でお願したい」という依頼でした。その当時、当学園では高校進学や中学卒業を区切りとして中学三年生の三月に退園することが前提のようになっていました。そのため、中学三年生の二学期後半に入所することに対して「大丈夫なのかな」と寮職員全員が不安に感じていたと思います。

Aさんは、中学二年生後半から不登校、家出等を繰り返していました。中学三年生になってすぐ男女間のトラブルが原因で先輩女子数名から暴行を受け、直後に家出。警察が保護し、身柄付きで児童相談所に通告、一時保護となりました。一時保護を解除した後、生活の場を実父（両親は離婚しており、親権者は実母）に変えますが、すぐにまた家出。その間にガールズバーで就労していたため、再度一時保護となり、当学園に入所したのは中学三年生の十二月でした。Aさんが当学園に入所したときは、女子寮には中学三年生が五人入所していました。彼女たち五人も「この時期に入所なの？」という気持ちだったと思います。Aさんは、不安傾向が強く、自己評価の低さが顕著であり、同性との人間関係構築が苦手なタイプでした。それでも、素直でよく気がつき、愛嬌の良さもありましたので、寮内ではすぐに他児と仲良くなることができました。入所一か月が経った年明け早々、他児と共謀し、宿直職員を閉じ込め無断外出を計画し、特別指導となりました。「入所後一か月」は、どの子どもにとっても「逃げ出したい」という気持ちが強くなる時期でもあり、これまでも男女問わず、無断外出が頻発する要注意な時期であると職員は認識していました。そのため、この無断外出未遂事件は「入所後一か月あるある」という認識でありましたが、同時に「この子を二か月後（中学三年の三月）に退園させてもいいのか？」という思いを女子寮職員全員が感じた事件でもありました。

無断外出未遂事件後に、Aさんの第一回目の処遇検討会議が開催されました。原籍校の先生方、児童相談所担当福祉司と担当心理士、分校職員、そして学園職員が参加してAさんの処遇について話し合いました。主な議題は進路についてでした。入所時には進学か就職か迷っていたAさんでしたが、同学年の他児の影響を受けて、高校進学を考えるようになり、高校受験の意思を固めつつありました。どこの施設においても同じであると思いますが、入所している子どもが進路選択はとても重要であり、とても難しいです。本人の自己決定を尊重しなければ、やる気に繋げていくことが難しいですし、かと言って、自由に思い通りの選択が可能なのではないからです。Aさんの場合は、退所後は家庭復帰という方針が決まっています。そのため「自宅から通学可能な高校」が第一条件でした。処遇会議参加者のほとんどが、悩んでいたと思います。「十一月に入所したこの子は三月に退所して四月から高校通学が出来るのだろうか」「でも学園から高校に通学させるとなると…：日中の見守りができない、登下校途中に誘惑や刺激にさらされる、昔の交友関係が復活するのではないか、寮内に何か持ち込むのではないか、寮内に何か悪影響が生じるのではないか」等の不安と悩みが溢れていたと思います。不安と悩みの中、担当職員である私は「できるかできないか」という視点ではなく、「Aさんへの支援として必要かどうか」という視点で考えなければ：とっていました。

### 三 「やってみようー」の決心

二月になると、Aさんは私立高校受験や公立高校願書提出等忙しい日々を送っていました。そんな中、Aさんは自分の処遇について不安も感じるようになり、担当職員である私だけでなく、他の寮職員ともたくさんのケースワークを重ねていました。自分の処遇について不安を感じながらも、一生懸命に努力して

受験に挑もうとしている姿は本当に立派だったと思います。そんな姿を見ながら、私を含め寮職員は、十二月に入所したAさんの支援をたった四か月で終わらせるのはよくないと思うようになっていました。

二月下旬、当学園では「卒業を祝う式」を開催しています。入所している子どもたちは十二月に原籍校へ学籍を戻しますので、卒業証書は原籍校で授与されるのですが、当学園でも何かお祝いのセレモニーができないかということを分校の方から提案していただき、三年前から開催しています。保護者や原籍校の先生方、児童相談所職員等も招待し、激励状の授与、子どもからの作文発表があり、毎年とても感動するすばらしい式になります。Aさんも式に参加し、立派な姿を見せてくれました。その姿を見ながら私は「大変かもしれないけど、この子を信じて、この子のために必要なことは何でもやってみよう」と決心したのだと思います。

「やってみよう！」と決心してからは、寮長と具体的な事柄に関して詰めていく必要がありました。通学に必要なこと（お金、昼食、連絡方法、通学手段）、生活に関すること（日課の変更、職員配置）、進学先である高校との連携、児童相談所との連携、何かトラブルが発生したときの対応について…など、次々とすべきことが出てきました。寮長も私も当学園に勤務して初めての高校生支援ということで、不安はありました。寮としてAさんへの支援を三月以降も継続していきたいと園長や副園長に申し出て、結果、学園として高校生への支援をやってみようということになりました。

## 四 関係機関との連携

### (一) 高校・スクールサポーターとの連携

三月、無事に県内公立高校に合格したAさんには、四月以降も措置継続として学園から高校へ通学するということを伝えました。他児が次々と退所している中、Aさんは退所できないという現実を必死で受け止めようとしていました。ある程度は予想していたのか、特に反発することはありませんでした。退所していく仲間を見送りながら「私も学園で頑張るから」と宣言できるようになりました。四月に入ってすぐの日記には「自分が、次の学園から高校に通学する子の良いお手本になれたらいいなと思います」と書いていました。このような前向きなところはAさんの良い所であり、この前向きさに私たち寮職員は、とても救われていたんだなあとと思います。

春休み期間中、何度か通学練習も行いました。学園から離れた高校へは、自転車とJRで通学するためです。桜が咲き始めていて、気持ちのいい日差しの中、自転車で三十分、駅まで一緒に通学練習したことも、時々ふっと思ひ出す、良い思い出になっています。

進学先の公立高校とは、合格者召集日に校長先生に対してAさんの説明を実施。入学式前に担任教諭と学年主任教諭に対しても同様にAさんについて説明を行いました。保護者と本人に了承を得て、入所経緯や本人の行動特性について説明し、今後の処遇の見通し等についても情報共有をしました。高校の先生方もとても熱心に対応してくださり、前例のない児童自立支援施設からの通学生徒としてAさんの支援を一緒に行っていくことを約束してくださいました。学園内の分校に登校する場合と異なり、園外の高校に通学するということは日中のAさんの様子が全く見えない状況です。寮職員にとつて、これはとても不安なことでした。そのため、小さいことでも報告する、何か気になれば相談するという対応をとっていくこと

が何よりも重要となりました。高校側もその点をしっかりと理解していただき、とても小まめに連絡をとることができました。連携の大切さ、Aさんを支えてくれる人が増える大切さを実感し、大変感謝しています。

無事に、そして立派に高校の入学式を迎えることができたAさん。高校一年生としての生活がスタートした矢先に：熊本地震が発生しました。四月十四日午後九時過ぎと十六日未明、二晩続けた大きな地震。入所している子どもはAさん一人。宿直職員も一人の中、あの地震が起きました。Aさんとても怖かったと思います。本震の後も、毎日のように大きな余震が続き、断水のため節水を余儀なくされる生活、高校も休校。とても不便な生活だったと思います。でも、Aさんはいつも元気で笑顔でした。私たち寮職員も自宅への大きな被害、断水や停電、車中泊の日々：とギリギリな状態でした。間違いなく、あの日々を乗り越えることができたのは、Aさんの存在があったからでした。

余震の頻度が少しずつ減ってきた五月。連休中にAさんは初めての一時帰省を実施しました。ルールもしっかり守ることができ、いよいよ家庭復帰訓練の段階に入る時期となりました。Aさんの場合は段階的に家庭復帰訓練を進めていくことになっており、「平日を自宅で過ごし、週末学園に戻る」から「平日も週末も自宅で過ごし」「隔週で週末学園に戻る」「月一回、週末学園に戻る」というような計画を策定していました。この家庭復帰訓練の計画策定の際、想定されるトラブルについても関係機関と協議していただきました。家庭復帰後に起こり得るトラブルが、この家庭復帰訓練期間中に起こることで、その対処方法について考える大切な機会になると考えていました。

そして、やはり、トラブルが発生しました。トラブルは家庭復帰訓練中、初めて週末も自宅で過ごすという段階に移ってすぐに発生した、男女間のトラブルでした。先輩女子数名（入所前にAさんへの集団暴

行あり)の怒りをおかしてしまったAさんには、その先輩たちから何度も呼び出しの電話があり、母親にも電話がかかってくるようになっていました。想定していたトラブルであったこと、Aさん自身がすぐにヘルプサインを学園に出せたこと、この二点が功を奏しました。トラブルについて知った学園はすぐに高校、保護者、児童相談所、警察へ連絡。すぐに対応策について協議する場を設定することができました。その協議の場で、高校からスクールサポーターへの依頼申請を行うことになり、Aさんの通学の安全を保つため、高校、スクールサポーター、警察、児童相談所、学園が協力して対応することができました。この家庭復帰訓練中にトラブルが発生したことにより、高校生への支援として重要なポイントが明らかになったと思います。一つ目は、退所後の処遇が家庭復帰である子どもの場合、家庭復帰訓練の期間を十分に設定し、段階的に退所後の生活スタイルに近づけて、起こり得るトラブルについて本人も含め関係機関と共有しておくことです。まだまだ不安な要素はあるけども…の段階で子どもの周囲の支援者との連携をいかにとっていくかが重要となります。Aさんのトラブルの際も、警察やスクールサポーターでなければ対応できないことも多く、速やかに対応することができたことがトラブルを大きな事件へと発展させなかったポイントであったと思います。二つ目は、顔を見ながらの関係機関の協議が何より重要であるということです。関係機関が多くなると、日程調整等難しくなりますが、緊急なことに対して、スピード感を持って対応することが大事だと思っています。短い時間であっても、顔を見ながらAさんの支援について協議できたことは、その後の連携においてもとても有意義であったと思います。このトラブルの際も警察の生活安全課少年係の巡查部長からもAさんに対して、直接指導していただきました。児童相談所や学園職員からの指導だけでなく、警察からも指導を受けたことにより、「本当に自分は大変なことを指摘し指導する」ことができたのではないかと思います。「様々な立場の大人が同じようなことを指摘し指導する」ことが、Aさんが自分の行動を振り返り、反省し、同じような行動を繰り返したくないと感じることへつながったのだと思います。

## (二) 児童相談所との連携

Aさんのケースは、中学三年生十二月入所ということもあり、児童相談所との連携はとても重要でした。加えて、両親の離婚や両親の不仲がAさんにとっても大きなストレスとなっていました。両親への愛情も感謝の気持ちもあるのに、両親は自分を悩ませる存在でもあるという気持ちもあり、Aさんはアンビバレントな心理状態でした。そこで、児童相談所の担当福祉司と協議し、Aさんの家族面接の目的を初期・中期・後期と段階的に変化させ、実施するようにしました。初期は母子関係の修復を第一の目的として実施。中期は、Aさんの問題行動の要因の一つに「両親の不和」があることを両親それぞれに理解してもらうことを目的に実施。そして後期は、母親が退園後再度Aさんと生活することを想定し、母親の不安軽減と養育能力向上を目的として実施しました。このように家族関係調整において、児童相談所の果たす役割は大きいのです。しかし、児童相談所ばかりに任せるのではなく、学園職員も一緒にというスタンスが本当に大事であると思います。子どもの問題点や課題の精査、それを解決する方法の検討、具体的な計画策定、その進捗状況の確認や報告等、これらをしつかりと児童相談所と連携して進めることができたことがAさんの支援においても、とても有効でした。

## (三) 法務少年支援センターからの助言

近年、当学園においては法務少年支援センターくまもと（熊本少年鑑別所）との連携も積極的に行っています。Aさんについても、より専門的な視点からのアセスメントを実施することにより、Aさんの特性理解を深め、アセスメント結果から示唆される適切な支援方法について検討する機会としました。

私は自分の担当の子どもについて法務少年支援センターとの連携は初めての経験でした。結果、とても良かったと思っています。是非今後とも積極的に連携していきたいと考えています。その理由としては三つ

あります。

まず、検査結果として示された本児の特性が、自分を含めた寮職員のインフォーマルアセスメント結果とほぼ一致していたことです。寮職員は毎日、子どもと一緒に生活することで支援をしています。日々の子どもの言動から子どもの特性を考えたり、その言動の背景となる心情について考えたりすることで、インフォーマルなアセスメントを行う能力を高めていく必要があります。子どもをしつかりとアセスメントし、評価できる能力は有効な支援のために最も必要であるので、法務少年支援センターの検査結果（フォーマルアセスメント）と私たちのAさんに対するアセスメントに大きな違いがなかったことは、私たちの自信につながりました。

前の職場（熊本県こども総合療育センター）で印象に残っている言葉として「療育においては『知』の無い『情』では不十分、『情』の無い『知』も不十分であることを忘れてはいけません。これは、学園での支援においても大切であると思っています。子どもたちを支えながら育てていくことは、熱い気持ちや積極的な気持ち、愛情というような「情」だけでは不十分であり、「知」としてのアセスメントを行う能力、子どもの困り感を軽減するような具体的な支援方法を考える能力等が必要であり、この「知」となる能力の開発、そしてその向上のため、自分の現状に満足することなく、日々自己研鑽に励むことが求められていると思っています。自分たち寮職員のアセスメント能力に自信を持つことができたことにより、「情」も「知」も備えた専門職として子どもたちに関わっていくことを、これからも大切にしていきたいと改めて思いました。

そして、二つ目は、支援の効果が感じられたことです。Aさんへの検査はいくつかのテストバッテリーと面接によって実施されました。その結果説明及び、それらから示唆される今後の支援等について、後日

調査官から直接話を聞きました。検査結果からは、Aさんにまだ課題として残っている部分と支援の効果として変化が見られる部分があることが分かりました。「これまで、Aさんに行ってきた支援が少しずつ蓄積され、Aさんの心と行動の変容につながっているようです」と説明を受け、自分の支援の方向性は間違つてなかった、少なからず効果があつたんだと思うことができました。と同時に、退園後いかにそれを維持していくかが課題であると指摘され、アフターケアにおいても私はしっかりと責任を持って関わっていく必要があるのだと身が引き締まる思いがしました。

また、もう一つ重要なポイントとして、児童自立支援施設とは別の専門機関、専門職からのアセスメント結果としてAさん本人や保護者へ説明することができたことが挙げられます。説明はそれぞれに行い、アセスメント結果を、より分かりやすい表現に変えた資料を作成しました。根拠を添えて説明することができたので、本人も保護者も受け入れやすく、理解しやすいようでした。学園に入所することになって、Aさんも保護者も辛い気持ちになったと思います。それでも、入所したことにより、Aさんには改善した部分があること、Aさんの努力も保護者の努力も今後大切であること、その二人の努力をフォローし、支えていくために学園や児童相談所からのアフターケアも必要であることを、しっかりと伝えることができました。根拠を添えて説明することの効果をとっても実感することができました。

今後の法務少年支援センターとの連携方法として、専門官の方から「子どもに検査を二回実施し、その結果を比較し、処遇や支援に活かす」という提案もいただきました。具体的には、入所後落ち着いた時期に検査を実施、その後リービングケアの時期に再度検査を実施。それらの検査結果を比較することで、支援の効果や本人の努力の成果、今後の支援の方向性等を確認するという方法で、これからも積極的に活用していきたいと思っています。

## 五 ついに迎えた措置解除

トラブルを乗り越え、夏の暑さを乗り越え、Aさんは毎日通学を頑張りました。学園から通学する日は、朝五時半に起床し、六時過ぎに登校します。帰園するのが一九時半を過ぎる日もありました。新しく入所した中学三年生の女子三人とは、日課もずれて、夕食後はバタバタと慌ただしく過ごす毎日でした。それでも、家庭復帰訓練期間中で寮へ戻る日は、恋愛話、学校での出来事、家での様子等、職員たちと話す時間を作っていました。それは「おかえり！久しぶりやね」「ただいま！先生あのですね」と会わなかった日々のいろいろなAさんの思いを知ることができる楽しい時間でした。また、他の入所児にとっても高校生の存在は大きく、「今週、Aさん帰ってくる？」とAさんの戻りを心待ちにしているようでした。心配していた門限破りや禁止物の持ち込み等もなく、「一人で園外に登校し、一人で戻ってくる」という、入所当初には学園職員も分校職員も想像さえしていなかったことをAさんは「期待に込める」という形で実行してくれたのでした。

家庭復帰訓練を計画通りに実施しながら、十二月になり、Aさんは入所して一年を迎えようとしていました。処遇会議を開催し、Aさんは十二月に学園を退所し家庭に戻り、措置停止という形をとって、アフターケアを学園と児童相談所が連携しながら、密に行っていくことになりました。

退所してすぐ冬休みということもあり、電話連絡や家庭訪問等、児童相談所や高校と協力しながら支援していきました。退所してすぐ、気持ちが悪くなった反動としてなのか、いろいろ高校で注意されることがありました。その都度担任教諭や母親と連絡を取りながら、対応していきました。そして、二か月間の措置停止期間を経て、二月下旬、ついにAさんは措置解除となりました。

## 六 「やってみよう！」は「できる」へ繋がる

これまで、当学園で勤務している間、たくさんのお隣の施設へ視察研修に行かせてもらいました。他県の施設には高校生や中卒児が入所している所も多く、「中学卒業や進級と同時に退所」が当たり前だと思っていた私にとっては、とても刺激になりました。しかし、頭のどこかで「当学園では高校生支援や中卒児支援は無理だな」と考えていたことも事実でした。理由はシンプルで、「自分がやったことがないし、他の職員が取り組んだこともないから」でした。やったことがないことを回避するとき、人はデメリットばかりを並べてしまう傾向があると思います。見守りができない時間帯が増える、それに伴い起こり得る様々な問題、費用や予算の問題、生活リズムが他児と異なってしまうことによる寮内への悪影響…など、挙げなければきりがありません。考えると不安が増えていくような状況の中、高校生への支援を「やってみよう！」と決心できたのは、やはりAさんを信じる気持ちと学園職員みんなが協力してくれるというチーム支援を信じる気持ちだと思います。「できるのかできないのか分からないし、不安だけど…」というときこそ、自分の周囲にいる人たちを信じて、「これが必要な支援だ」と思った自分を信じるのが大切だと思います。「やってみよう！」と始めた高校生への支援は、いざ始めてみると本当に様々なことにおいて学園内の協議や児童相談所への確認等が必要で、まさに「手探り状態」でした。でも、それでよかったです。手探りしながら進んだ結果、それなりの道ができたのだと思います。そして、私たち職員の中に「高校生への支援、必要なら取り組もう。この学園においても、高校生への支援はできる」という気持ちを整ったのです。翌年、当学園からは男子一人、女子三人の計四人が学園から高校へ通学することになりました（表1参照）。Aさんの場合と同様、年度末の三月に退所する子どもがいる中、学園に残り学園から高校へ通学することになった彼ら四人も葛藤があったと思います。それぞれが、自分の処遇を受け入れるまでに時間がかかりました。しかし、前年度のAさんの場合と大きく異なる点がありました。それは「自分たちが

入所している間に学園から高校に通学しているAさんの姿を見ていたこと」でした。Aさんが毎日頑張って登下校している姿、休みの日や学園の行事には一緒に参加している姿、これらを見ていたため、子どもたちの中に「中学卒業と同時に退所」「進級と同時に退所」という前提はなくなっていたと思います。前提がない中、各担当とのたくさんのケースワークを重ねることにより、子どもたちは「他児との比較ではなく、自分の課題と向き合って、自分で改善し、成長することが大切」と理解し、納得することができたのではないでしょうか。

高校生が四名になったため、担当職員間での調整や男子寮と女子寮間での調整が必要なものもありました。また、前年度の手探り状態とは異なり、積極的に高校とも連携を図ることができたため、新しい取り組みとして、高校での部活動への参加も認めました。用具の購入や練習参加による日課変更等、寮内調整が必要となりましたが、子どもたちは意欲的に部活動へ参加することができました。

通学する高校や通学方法も異なるため、学園の朝は高校生四名をそれぞれの時間に送り出すことから始まるようになりました。Aさんへの支援を始めた頃、学園において、高校生であるAさんは「特別」でした。でも、次年度には高校生が

表1 各年度における高校生の状況

		高校	通学方法	退所後	部活動
平成28年度	Aさん	公立	自転車・JR	家庭	
平成29年度	Bくん	公立	バス	家庭	バレー部
	Cさん	私立	自転車	家庭	テニス部
	Dさん	私立	自転車	養護施設	テニス部
	Eさん	公立	自転車・バス	家庭	

それぞれの時間に通学する朝が「日常」になりました。日常として、高校生を支援できるようになったことを、本当によかったと思います。

「やってみよう」から始まった高校生への支援が「できる」支援へと繋がった経験と自信を学園全体で共有しながら、これからも子どもに必要な支援に対して前向きに、積極的に、そして柔軟に取り組み職員、学園でありたいと思います。

## 七 終わりに

当学園は平成二十八年度に「アフターケアの更なる充実」を施設目標として設定し、これまで行ってきたアフターケアの計画や方法、進捗状況の確認等について整理・改善しました。平成二十九年度は、更に強化することを目指し、これまでのアフターケアの成果を確認するため、退園生たちにくつか質問をしています。Aさんにも担当職員であった私からSNSを通じて質問をしました。

質問「これから入所する子や今入所している子に、先輩として伝えたいこと」

回答「きつくて辛くて苦しくて逃げ出したくて嫌になるかもしれないけど

たくさん学ぶことあるし、本当にきつくて苦しい時期かもしれないけど

未来を信じて頑張れ。心から応援しています。君ならできる。

そして学園の先生達は絶対に裏切らないし、ずっと君たちの味方」

(Aさんの表現、改行方法をそのままにしています)。

ただ、ただ、嬉しかったです。心にとでも響きました。この学園に配属され、子どもたちに関わりなが

ら支援していく大変さも楽しさも分かっているつもりでしたが、素直に嬉しかったです。Aさんが学園で日々を振り返って、こう思ってくれたことが嬉しかったし、それを先輩として伝えようと思ったところに、Aさんの成長を感じ、嬉しかったです。そして、Aさんとの出会いが私たち職員を成長させてくれていることにも気づきました。このようなエピソードを、後輩職員や異動してくる職員に伝えていくことも大切なかもしれないと思いました。

「これでいいのか？これが正しいのか？そもそも自分が担当でいいのか？」と悩みながら、不安を感じながらも、子どもの未来のために、発達の観点を大切にして関わっていく。チームを信じて、自分を信じて、そして子どもを信じて支援を続ける。そうすると「すぐではないかもしれないが、いつか必ず子どもに伝わる日が来る。子どもが分かってくれる日が来る」と私たち寮職員はAさんたちのことを思い浮かべながら伝えていくことができると思います。「きついこともある、辛いこともある、でも前を向いて、今できることを少しずつやっていこう」というメッセージを、経験によって得られた具体的なエピソードを添えて、伝えていくことが大切で、効果的な方法であると思います。経験のある職員が経験の少ない職員の中に、子どものために努力する前向きな気持ちをしつかりと育てていくことが、そのまま「職員を育てる」ことに繋がるのではないのでしょうか。

最後になりましたが、今回この非行問題に寄稿するにあたり、Aさんへの支援について書かせていただくことに快諾してくれたAさんとAさんの保護者に感謝申し上げます。

#### 参考文献

・法務省「法務少年支援センターくまもと」[https://www.moj.go.jp/kyousei/kyousei56\\_00001.html](https://www.moj.go.jp/kyousei/kyousei56_00001.html)（平成二十九年十月）

日現在)

- ・ 熊本県立清水が丘学園(二〇一六)学園概要
- ・ 児童自立支援施設運営ハンドブック編集委員会編(二〇一四)、児童自立支援施設運営ハンドブック、厚生労働省雇用均等・児童家庭局家庭福祉課

## ストックホルム国際犯罪学シンポジウム参加報告

国立きぬ川学院医務課長

富田 拓

三重大学教育学部教授

松浦 直己

大分大学福祉健康科学部教授

相澤 仁

国立武蔵野学院医務課心理療法士

大原 天青

筆者ら四名は、去る二〇一七年六月二〇日、スウェーデンのストックホルムで開催された国際犯罪学シンポジウムにて、日本の児童自立支援施設についての自主シンポジウムを行なった。その目的は、日本において一世紀以上にわたり極めてユニークな支援形態によって非行少年を養育している児童自立支援施設について、世界の犯罪学研究者、実務者に広く知ってもらおう、というものであった。

開催国であるスウェーデンは、犯罪学に強い関心を持っており、政府自身が「ストックホルム犯罪学賞」を後援している。その授賞式はノーベル賞が授与されるストックホルム市庁舎で行なわれ、授与はスウェーデン王女が行う。その際の晩餐会も、ノーベル賞晩餐会のテレビ中継でお馴染みの市庁舎ホールで行なわれる。この授賞式と同時に三日間にわたって開催されるのがストックホルム国際犯罪学シンポジウムである。

我々は三重大学松浦教授の指導のもと、二時間にわたるシンポジウムを開催した。発表は全て英語で

おこなったが、松浦教授以外は筆者も含め、英語は全く堪能では無いので、日本にいるときから繰り返し練習を重ね、本番に臨んだ。

最初に、国立きぬ川学院医務課長である筆者が「児童自立支援施設とは何か」というテーマで発表した。日本における非行少年の施設処遇には法務省管轄の矯正施設である少年院と、厚労省管轄の児童福祉施設である児童自立支援施設の二つがあること、後者が小集団・開放処遇による疑似家族な環境によって「育て直し」を行うことを主眼とした施設であること、夫婦制の場合は実際の夫婦が寮を担当し、夫婦に実子がいる場合はその実子も一緒に生活するなど、公的な施設としては極めてユニークな形態であること、寮長寮母との濃厚な人間関係による愛着形成や、入所児童同士の関係性の持つ発達促進的側面を重視していることなどを写真と事例を交えて紹介した。実は、この発表にあたっての富田の最大の目標は、せっかく来てくれた聴衆が一番手のたどどしい英語に辟易して席を立つことがないようにする、という志の低いものであったが、幸いにしてこの目標は達成できたようであった。

次に、国立武蔵野学院の心理士である大原天青が、筆者の発表を受ける形で武蔵野学院の寮の日常をビデオ撮影した動画を用いて、発表を行った。また、児童自立支援施設に入所した子どももの入所時と退所時の知能、心理テストの変化と、それに関連する要因について明らかにした。具体的には、知的能力や学力面の向上、子どもの抑うつ症状の改善、自尊心感情の上昇、トラウマ症状の改善などが示された。こうした子どもたちの変化は、日々の生活を通じた直接的な支援、家族調整、退所後の適応のための丁寧なアフターケア等によってもたらされていることを報告した。特に日々の生活を通じた直接的な支援では、国立武蔵野学院の職員および子どもの全面的な協力を得て、起床、掃除、朝食、登校、授業、作業、就寝までの様子、またトラブルの解決に関する実践的な方法である生活場面面接についても実際の場面を通して紹介することができた。子どもたちの変化はこれまで客観的な評価によってなされることが少なかったが、本報

告によってその一端を示すことができた。

三番目に、大分大学教授であり、前国立武蔵野学院院長である相澤仁が「児童自立支援施設における子どもの適応要因に関する研究―再施設入所経験のある児童自立支援施設入所児童の記述調査の質的分析―」というタイトルで発表を行った。本発表では、児童自立支援施設入所児童の施設適応要因について明らかにし、施設生活における効果的な支援のあり方について検討した。分析した資料は児童三十五名の自由記述である。適応要因は「子どもの自己変革への意欲・目標」「職員・仲間のかかり・支え」「生活環境・課程」の三つに分類された。また、効果的な支援を展開するためには、①子どもの自己変革への動機づけを図りつつ、スモールステップによる目標づくりを行い、目標達成によってモチベーションを強化するといった好循環過程の形成、②全職員からの子どもへの自己変革や適応行動への信頼、③仲間とのトラブル後の建設的な人間関係の再構築、④子どもが大切にされているという実感を持つような生活環境づくり、⑤子どものニーズに対応できる動的な創意工夫された生活課程などを重視した支援を行うことが重要であることが示唆された。

最後に、本シンポジウムの企画立案者であり、我々三人の英語指導まで引き受けてくださった松浦直己三重大学教授が発表を行った。この発表については、外部の方から見ても、児童自立支援施設がどのように映っているのかを正確に伝えるため、作成していただいた要旨をそのまま以下に転記する。

「筆者は足かけ十年にわたって、神戸市立若葉学園と共同研究を行っている。若葉学園は夫婦小舎制度を採用しており、実際の夫婦が寮を運営し、約八人程度の非行少年（実際には深刻な被虐待経験を有している場合がほとんどである）と生活を共にしながら、非行性の除去を目指している。筆者はこの施設の矯正教育効果を、包括的かつ縦断的に測定している。彼らは平均して一年半この施設で生活する。あくまで平均値ではあるが、行動や情緒の問題は著しく改善する。WISCという知能心理検査では、入所時で平均八五だったのが、退所時では一〇五まで上昇した。これは驚くべき改善であり、精神年齢を三歳分ほど

押し上げたといえよう。この背景には親代わりの寮長・寮母に対する愛着形成が基盤に存在することを無視できない。人は愛情を栄養にして成長するのであり、被虐待経験のある少年にとって、このような生活環境は貴重な人生経験になるはずである。私は百二十年以上の歴史を持つ児童自立支援施設は、『愛情格差是正装置』の機能を果たしてきたと考えている。」

四人の発表で二時間のシンポジウムの時間をほぼ使い切ってしまった、質疑応答の時間は限られたものとなったが、シンポジウム終了後もスウェーデンの警察研究所の研究者を始め、複数の研究者・実務者がフロアに残って真剣な質問を投げかけてくれたのが印象的であった。やはり、その特異な支援形態と、達成している効果について、強い印象を受けたという質問者が多かった。また、その後の晩餐会の席でも、欧米の研究者・実務者と情報交換を行った。そこでもその支援形態がなかなか理解し難いようであったが、理解していただく、確かにそのようなやり方は有効であろう、という声が聞かれた。

松浦教授を除くと全員が英語による発表には全く不慣れであり、不安もあったが、聴衆が長時間にわたり熱心に聴いてくれたこと、強い興味を示してくれたことを考えると、今後、世界的にもよく知られている日本の極めて低い犯罪率を支えてきたシステムの一つとしてユニークな存在である児童自立支援施設をさらに世界へと広報していくことに大きな意義があると感じられた。そもそも、福祉施設は社会に広くその必要性を認められてこそ成立するはずのものである。あまりにも知られていない児童自立支援施設の存在を国内外に伝えていく不断の努力が今後共必要だと思われる。

(なお、念のために申し添えておくと、本学会参加は各自が獲得した研究費、または自費によるものであり、公的な出張ではない)

# 児童自立支援施設における「生活場面面接」に関する 職員研修の効果

## 自由記述の分析に焦点を当てて

国立武蔵野学院 医務課 心理療法士

大原 天 青

大分大学 福祉健康科学部 教授

相澤 仁

国立きぬ川学院 院長

相澤 孝 予

国立武蔵野学院 医務課 観察寮長

徳永 健 介

日本財団 研究員

徳永 祥 子

### I はじめに

生活場面面接は、米国において情緒・行動上の問題を示す子どもへの治療教育的働きかけを行ったレドールやウイネマン (F. Redl, 1959; F. Redl & Bernstein, 1963; Wineman, 1959) によって開発された一つの考え方と技法である。すなわち、生活場面の中で生じる子どもたちの様々な心理・行動上の問題に対して、意味のある応答を行っていくことで、子どもの成長を促していこうとする考え方であった (F. Redl &

Wineman, 1951)。そして具体的な技法を「日常生活場面における出来事の治療的活用 (clinical exploitation of life events)」[「危機的場面における情緒的な応急処置 (emotional first aid on the spot)」の二つの側面に分け、実践に適用してきた (F. Redl, 1959)。しかしその後の生活場面面接に関する研究や実践は、一九九〇年代になるまで注目されることが少なかった。

一九九〇年代、レドルの流れを汲んだ、ウッドやロングらによって、「生活場面における介入…危機にある子どもと青年との対話 (Life space intervention: Talking with children and youth in crisis)」(Wood, M. and Long, N., 1991)、*yo-yo*に「生活場面危機介入 (Life space crisis intervention)」(Long, N. J., Wood, M. M., & Fecser, F. A., 2001) が刊行され、生活場面面接研究所、および専門誌が刊行されたことで、再び注目されてきた。

わが国においては、レドルの文献をいち早く翻訳紹介したのが元国立武蔵野学院院长の青木延春である(青木, 1960a; 青木, 1960b; 青木, 1960c)。本誌「非行問題」および「少年非行の治療教育」(青木, 1969)において生活場面面接がはじめて紹介された。その後、レドルの生活場面面接の系譜は、児童自立支援施設の支援における一つの理論的な支柱、技法として「教護院運営ハンドブック」(全国教護院協議会, 1985)、「児童自立支援施設運営ハンドブック」(全国児童自立支援施設協議会, 1999)、現在の「児童自立支援施設運営ハンドブック」(児童自立支援施設運営ハンドブック編集委員会, 2014)にも引き継がれている。

中でも児童自立支援施設における事例検討に初めてレドルの枠組みを活用した報告(相澤, 1998)やインタビュー調査、実践の視点から生活場面面接の活用について解説した書籍(徳地, 2009)、現代版の生活場面面接を作成した研究(相澤, 2013)があり、翻訳のみではなく児童自立支援施設における実践において生活場面面接が長らく取り組まれてきたことがわかる(大原, 2016a)。こうした動向は、近年になり研究会という形でさらに活性化することになった。

二〇一六年四月、生活場面接に関する二つの研究会が立ち上がった。一つは国立武蔵野学院元院長徳地昭男ほかを中心とした「レドルの会」、もう一つは国立武蔵野学院前院長・現大分大学教授・相澤仁ほかを中心とした「生活場面接研究会」である。後者は日工組社会安全研究財団からの助成による研究会であるが、この二つの研究会は相互に関わりあるメンバーが在籍しており、「レドルの会」には「生活場面接研究会」のメンバーである相澤孝子、大原らが報告を行い、情報交換を行っている。

このように生活場面接は、児童自立支援施設において脈々と実践されつづけ、さらに実践を支える理論として位置付けられてきた。一方で論文化されることはあまり多くはなかったため、非常に限定的な領域での活用にとどまり、支援技術の共有化という点では課題があった。そこで、相澤仁教授を主任研究者とする我々は、日工組社会安全研究財団からの助成によって、「生活場面接研究会」を立ち上げ、研修プログラムの作成と効果検証を試みた。

## Ⅱ 目的

本研究全体の目的は、児童自立支援施設における「生活場面接」に関する研修プログラムを作成し、その効果を明らかにすることである。本報告は、全体計画の中でも、①「生活場面接」に関する研修内容の紹介と②受講者の自由記述の意見を整理した結果を報告する（図1参照）。

## Ⅲ 方法

児童自立支援施設五施設、六十二名の職員を対象に「生活場面接」に関する研修を実施した。対象者には研修前後（直後・六か月後）でアンケート調査およびインタビュー調査に回答してもらった。調査票

には養育スキルや養育の自信度について回答してもらった項目と自由記述（「研修のご感想、役に立った点、改善点などについてお書きください」）の項目を設けた。本報告では、そのうち研修直後のアンケート調査（自由記述）に回答があった五十名を対象とした。研修は施設ごとに、表1のような計画で実施した。

なお、本研究は大分大学研究倫理委員会の承認を得て実施した。

#### IV 研修内容

本研修内容は、まず研修・研究に関する全体概要と同意に関する説明を行ったあと、次のような形で進めた。

##### 一 映像を通して「生活場面面接」の全体像を学ぶ

生活場面面接がどのような働きかけなのか視覚的に示すため、本研究で作成した「生活場面面接」のDVDを見てもらった。ここでは生徒間の暴力的な出来事という危機場面における対応事例の一例を示した。これは図2の働きかけの段階と技法を視覚的に示したものである。

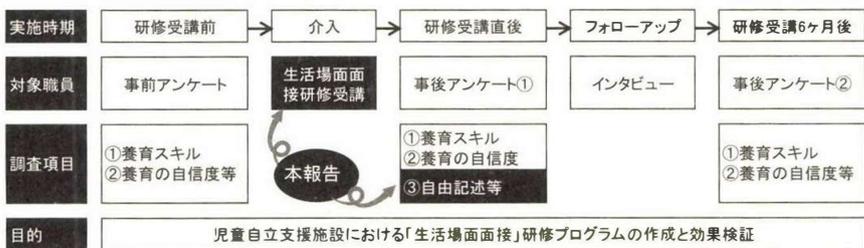


図1 研究の全体概念図

## 二 子どもの行動化の理解

次に、子どもの行動化の理解について説明を行った。具体的には、表面的な行動上の問題とその背景を捉える必要性について解説した。また現在起きている出来事は、過去の反復によって起こっていることが多いことを解説した。つまり、入所前の行動化やこれまで身に付けてきた対人関係様式が再演されていると捉える視点である。この理解が生活場面面接の重要なポイントである。

## 三 生活場面面接の理論

「生活場面面接」とは、日常生活のなかで起こる子どもの心理社会的な混乱やトラブルに対処し、混乱を落ち着かせ、子どもの抱える課題の解決を促す即時的な面接の総称であることを解説した。その面接は、生活場面の中で意図的に行われ、当事者だけではなく、周囲の環境への働きかけも含まれると定義した。

表1 研修のタイムスケジュール

時間	内容(案)	担当者	PP
15分	導入: 研修と研究の同意と説明	相澤仁	
10分	対応事例の提示	徳永健介	ビデオ 1-5
45分	・子どもの理解	相澤孝予・大原天青	6-32
	・生活場面面接の理論編		
	Ⅰ. 生活場面面接とは?	相澤孝予	33-44
15分	質疑応答		
10分	休憩		
	生活場面面接の技法編		
10分	Ⅱ. 具体的な技法の開発経過と内容	大原天青	45-61
10分	Ⅲ. 働きかけの技法をどのように活用するのか?	大原天青	62-79
20分	Ⅳ. 生活場面面接の実施プロセス	徳永健介	80-89
35分	生活場面面接実践編		
	Ⅴ. 生活場面面接の活用事例	徳永健介・大原天青	90-124
10分	質疑応答		
30分	演習	徳永祥子・大原天青	125-132
15分	総括	相澤仁	
	アンケート		

#### 四 生活場面面接の段階と技法 (図2)

ここでは、「生活場面面接」の技法の開発過程、技法の活用方法、実施プロセスについて説明を行った。本研究で用いた技法は児童養護施設で開発されたものを参考に改善している。技法の活用と実施プロセスについては、図2に示した(大原, 2016b)。

横軸が技法を示しており、①基本となる働きかけ、②子どもへの専門的な働きかけ、③環境への働きかけからなっている。「基本となる働きかけ」は、「子どもの状況の把握」「子どもの波長に合わせた働きかけ」「傾向」の三つから構成されており、すべての子どもにも実施されるものである。「子どもへの専門的な働きかけ」は、「自尊心の回復」「感情の言語化」「愛着の形成」「認知への働きかけ」「過去と現在の統合」「行動の抑止とスキル」の六つの技法からなり、子どものニーズに応じて行われる言葉かけである。「環境への働き

働きかけの技法 働きかけのプロセス		基本となる働きかけ			子どもへの専門的働きかけ (個への働きかけ)						環境への働きかけ		
		子どもの状況の把握	子どもの波長に合わせた働きかけ	傾聴	自尊心の回復	感情の言語化	愛着の形成	認知への働きかけ	過去と現在の統合	行動の抑止とスキル	集団への働きかけ	他の子どもへの説明	親への働きかけ
平常時	日常的な働きかけ	○	○	○	○	○	○				○	○	
危機場面 ↓	第1段階	落ち着かせる	○	○	○	○	○	△				○	○
	第2段階	出来事の整理	○	○	○	○	○	○				○	○
	第3段階	出来事のアプローチ 出来事の背景への 反復(過去の出来事との関連)		○	○	○	○	○	○	○			
	第4段階	今後の対応を話す		○	○				○	○			
平常時	第5段階	周囲の環境への働きかけ	○	○							○	○	○

図2 生活場面面接概念図

かけ」は、「集団への働きかけ」「他の子どもへの説明」「親への働きかけ」の三つがあり、周囲の子どもに理解を促すこと、家族の力を引き出すような働きかけである。

次に縦軸は、働きかけの段階を示している。日常場面で子どものストレングスを引き出し、伝えておく段階（「日常的な働きかけ」）、トラブルが起きた場面ではまず対象者を集団から引き離し、落ち着かせるような働きかけをする段階（「落ち着かせる段階」）、次に出来事の事実関係を淡々と聴取する段階（「出来事の整理段階」）、さらに、起こった出来事の背景について洞察を促す段階（「出来事の背景へのアプローチ段階」）がある。ここでは、行動上の問題を反復という視点から理解・解決するためのヒントを学ぶ点で、「生活場面面接」の重要な働きかけである。その後、今回のトラブルに関して、「現実的な対応方法を話す段階」、元の環境に戻るために周囲の理解を促す段階（「周囲の環境への働きかけ」）について説明した。

## 五 生活場面面接の実践編

導入時に見てもらったDVDについて、働きかけの段階ごとに区切って、解説を行った。なお、平常場面についての働きかけは、「生活場面面接」の最も基本であり基礎にあたるが、ここでは危機場面に限定して説明した。すなわち、①混乱・トラブルが発生した際に落ち着かせる、②出来事を整理する、③出来事の背景へのアプローチ、④今後の対応を話す、⑤周囲への環境の働きかけについてである。

## 六 演習

具体的な対応困難場面の事例を提示し、職員役と子ども役の二人グループで、図2の第二段階の「出来事の整理」、第三段階の「出来事の背景へのアプローチ」について、具体的な対話のトレーニングをした。

具体的な事例では、マンガを片付けずに注意をすると、「言い方が嫌」だと不貞腐れて不適切行動をする場面である。その背景には、周囲との人間関係がうまくいかないということが隠れているという例であった。

## V 自由記述の分析

ここでは、研修後のアンケート調査の内、自由記述の内容から、〈自信になった点〉〈日常場面の大切さ〉〈振り返り〉〈研修の良かった点〉〈生活場面面接の特徴と強み〉〈研修の必要性〉〈研修方法の課題〉について整理した。以下では、それぞれの具体的な意見をいくつか提示する。

### 〈自信になった点〉

- ・「日々児童の指導、支援で行っていることが体系的に説明されていて、とても勉強になりました」
- ・「研修を受けて日頃行っている事が間違いではなさそうだと先づ安心しました。日常業務の中で自分のやっている事が正しい事なのか自信を持ってない事が問題だと感じました」
- ・「生活場面面接の講義を受けている中で、自分の子どもへの対応法で適しているところもあり自信になった」
- ・「自分が自然と行っていた方法が理論として紹介されたので安心しました。少し自信ができました」

### 〈日常場面の大切さ〉

- ・「子どもの感情を言語化する、過去の行動とむすびつけるなど普段意識しないとできていないなあと感じた。「ほめだめする」というのを今日初めてきいた。日常のそういった小さな積み重ねをしておくこ

とで「あの先生の話はきこう」と子どもに思ってもらえると改めて実感した」

・「関係性が構築されていないと、児童の心に入る言葉で伝えられないと思うので、日々のやり取りを大切にしていきたい」

・「危機場面での対処の仕方は重要ですが、それ以上に平常場面でほめ貯めておく認識ができたのが大きかったです」

・「また、日頃の関わりがいかに大切かということ、「ほめ貯める」という感覚を大切にしていきたいと感じました」

・「日常（平常）の生活の中で支援のベースを作っておくことが大切ということは毎日、何かしら子どもにできることがあるということなのでモチベーションが上がると思います」

### 〈振り返り〉

・「日頃行っている生活場面での面接が細かく体系化・言語化されていて客観的に促えられるいい機会となりました。ただ、漠然と自分のスキルに自信が無かったものが、具体的にこの視点・力が足り無いイメージできたので、今後意識して支援に当たっていきたくと思っています」

・「日常で実践している支援を言語化してもらい、再度、自分の支援を見つめなおすことができました」

・「映像と細かな解説をしていたとき、自分が行っている生活場面面接について振り返ることができた。先週末に児童と面接を行ったが、その際にまず話しやすい状況をつくるべきだったことが大切だったと、この研修を受けて理解することができた」

・「今回の研修で、日常的に行っている支援の効果、改善点等を考えることができました。今はまだ知識ではないですが、自身のスキルになるよう努力したいと思います」

・「何かに悩んだ時は、一度振りかえるポイントにしていきたくと思います。また、アンケートを通して

実践の中でなかなか意識できてないと気付くきっかけにもなりました。職員間で共有しながら実践につなげていけたらと思います」

### 〈生活場面面接の特徴と強み〉

- ・「生活場面面接が子どもに優しい支援だと学んだ。即時性が大きなメリットだと思う。そのために、普段の関わり、関係性づくりが重要だと感じた。できて当たり前からなにげないこともほめることを意識したいと思う」
- ・「子どもの支援は、問題点をピックアップし、行動訓練すればいいと思ってもらいたくないと、思う機会があるので、色々な方に、子どもの支援を理解してもらいたいと思う」
- ・「生育歴上の課題が現在の症状に表れていることを、生活場面での小さなトラブルとつなげて考えることを忘れがちなのでとても参考になりました」
- ・「日常生活場面での子どもとの関わりについて、順を追って整理しながら考える機会はとてもありがたかったです。トラブル発生時や指導場面以前のフォローフォワードの関わりを重視し、日々子どもと関わっていきたいと思います」
- ・「理論を実践で使えるように話して頂いたのでわかりやすかったです」
- ・「生活場面に集中した研修を受けるのは初めてだったので、勉強になったと思う。普段、寮の中で見ている支援を、何を目的に、どんな過程で行われているのか、頭の中が整理できたように感じました」
- ・「技法のプロセス、理解しやすく、自分でも、こうありたいと感じました。なんとなく実施していた面接、この事を頭に入れて取り組んで行こうと思います」

### 〈研修の良かった点〉

- ・「今回の研修を受けて、丁寧な説明とDVDを使用しながらの演習であったため、分かりやすかったです。今回受けたことを職場で実践できるよう意識して取り組みたいです」
- ・「学んだこと、理解したことをすぐロールプレイとして行えたため、頭ではわかっているつもりでも、実践するにはまだまだな点に気づくことができた」

### 〈研修の必要性〉

- ・「指導・支援の場面における具体的な、会話（聞き取り、声掛け…）の方法を理論的に、教えていただき、大変、勉強になりました。皆本当はロールプレイやそれに関する実践的な研修を一年に一回位はやっていくべきですよね」

・「いろんな悩みを持つ子どもたちとこれからも出会うと思うので、日々、スキルアップが必要と思った」

### 〈研修方法の課題〉

- ・「講義の進め方について、もっとスリム化が図れるのではないでしょうか。はじめにロールプレイ↓ビデオ↓講義↓再ロールプレイなどの順序でやっても良いと思いました。また、ロールプレイの子ども設定のあり方が、ロールプレイしづらかった・・・です」
- ・「面接の最初から最後まで、もっと事例がいろいろあったら知りたいです」
- ・「生活場面面接では演習をもっと時間を使って深めたいと思いました。心残りの部分は、寮に戻って、実践を使って少しずつ自分のものにしていけたらなと思います」
- ・「最後の演習については、もう少しフィードバックの時間が欲しかったです。よくある場面だけに、他の方のアプローチについても学びたいと思いました」

## VI まとめ

本報告では、児童自立支援施設における「生活場面面接」に関する研修概要を説明し、研修受講者の自由記述からその特徴や課題を整理した。その結果、「生活場面面接」に関する研修が、日々の実践を理論的な面から支え、体系的に整理されていること、日頃の支援を振り返る機会となること、職員の自信をエンパワメントすることが明らかにになった。また、危機に対して働きかける視点と日常からよい点を強化していく働きかけの両方が機能していなければ成り立たないことも実践者の語りからも整理できた。さらに、「生活場面面接」が子どもものストレングスに焦点を当て、一方で失敗を学びに変える方法であることも示された。こうした点から、今回の「生活場面面接」に関する研修は職員の自信や日々の支援に一定の効果を持つていたと考えられる。

一方で実践上の課題や研修方法の課題については、具体的な指摘もあった。特に多かった意見として、四時間の枠で生活場面面接のすべてを伝えることは困難であり、演習時間の短さ、もう少しじっくり取り組みたかったといった研修の設定方法に関する意見が多かった。今後、こうした意見を踏まえて「生活場面面接」に関する研修を工夫し、実践者に届けていくことが必要である。

児童自立支援施設における支援は、現在起きている行動を過去の課題とつながりがあるものとして捉え、失敗を通して学びなおす機会を提供することによりなされている。すなわち、子どもの失敗を学びのチャンスに変える視点がある。生活場面面接が児童自立支援施設の中で、長らく実践の理論と技法として位置づけられてきた理由が、ここにある。

ぜひ多くの職員の方に生活場面面接について知っていただき、実践で活用していただければ幸いである。

注記

\*本研究における生活場面面接はカッコを付けて記載し、生活場面面接全般を指す場合はカッコを付けずに示した。

付記

本研修および研究にご協力いただきました施設・職員の皆様はこの場を借りて心よりお礼を申し上げます。また本研究は、全国児童自立支援施設協議会の了承をいただき、日工組社会安全研究財団の助成（研究代表者相澤仁）により実施されました。ここに深く感謝の意を表します。本研究の報告書は、日工組社会安全研究財団HPに掲載されており、本報告はその一部を大幅に改編したものです。

引用文献

- ・相澤 仁 (一九九八)．『生島浩・村松 励 (Eds)』、教護院における生活教育的アプローチ…生活場面面接による問題解決学習 [非行臨床の実践] 金剛出版．
- ・相澤孝予 (二〇一三)．相澤仁・奥山眞紀子 (Ed)．第六章「生活場面面接」生活の中の養育支援の実際、東京…明石書店．
- ・青木延春 (一九六〇a)．レドルの生活場面面接について、教護、一〇六、二一七．
- ・青木延春 (一九六〇b)．レドルの生活場面面接について (二)、教護、(一〇七)、一六二一六．
- ・青木延春 (一九六〇c)．レドルの生活場面面接について (三)、教護、(一〇八)、二一一〇．
- ・青木延春 (一九六九)．少年非行の治療教育 国土社．
- ・Long, N. J., Wood, M. M., & Fecser, F. A. (Ed.) . (11001) . Life space crisis intervention: talking with students in conflict (Second Edition ed) . Austin: Pro-Ed.
- ・大原天青 (二〇一六a)．生活場面面接 (Life space Interview, Life space crisis intervention) に関する研究動向と課題…

- ・ 諸外国と日本の比較を通して、上智大学社会福祉研究、(四〇)、五二一-八〇。
- ・ 大原天青 (二〇一六b)、生活場面面接の理論と実際、Life space crisis intervention (LSCI)、非行問題、(二二二二)、二〇四-二二二。
- ・ Redl, F. (一九五九)、The life space interview workshop、一九五七: Eveleen N. rexford, MD, chairman: 1. strategy and techniques of the life space interview. American Journal of Orthopsychiatry, 二九 (1): 1-18。
- ・ Redl, F. & Bernstein, M. (一九六二)、The life space interview in the school setting-Workshop、一九六一: 1. life space interview in the school setting. American Journal of Orthopsychiatry, 三三 (四)、七二七-七二九。
- ・ Redl, F. & Wineman, D. (一九五一)、Children who hate: The disorganization and breakdown of behavior controls。徳地昭男 (二〇〇九)、子どもと共に「生活場面面接」、自費出版。
- ・ Wineman, D. (一九五九)、The life-space interview. Social Work, 四 (1)、三二-三七。
- ・ Wood, M. and Long, N. (一九九一)、Life space intervention. talking with children and youth in crisis. PRO-ED Austin。
- ・ 児童自立支援施設運営ハンドブック編集委員会 (二〇一四)、児童自立支援施設運営ハンドブック 厚生労働省雇用均等・児童家庭局家庭福祉課。
- ・ 全国児童自立支援施設協議会 (一九九九)、児童自立支援施設 (旧教護院) 運営ハンドブック: 非行克服と児童自立の理念・実践 (新訂版) & 全国児童自立支援施設協議会: 三学出版 (発売)。
- ・ 全国教護院協議会 (二九八五)、教護院運営ハンドブック: 非行克服の理念と実践 全国教護院協議会。

## 第四十二回資生堂児童福祉海外研修報告

### 〈カナダ・ブリティッシュコロンビア州の児童福祉〉

神戸市立若葉学園 主任心理療法士

樋口 純一郎

「ひよつとして、海外研修に行けるんじゃないか？」ふとそう気づいたのは、その年の春先だった。

わたしは政令指定都市・神戸市の心理判定員で、児童相談所で児童心理司として九年間勤めたのち、現在の児童自立支援施設に異動して丸五年が過ぎたところだった。同じ臨床心理士の仲間で、児童養護施設や児童心理治療施設に勤めている友人の数名がこの海外研修で二週間ほどアメリカやカナダに行ったことを耳にしており、自分にはチャンスはないけれど、羨ましいなあと思っていたのだ。

しかし、わたしも今や「児童福祉施設職員」であり、かつ「施設職員として五年以上の経験」だ。ひよつとして当てはまるのではないかと突然頭に浮かんだのである。早速、職場の上司に相談してみると、「おもしろいやんか」「ちょうど今年から心理士二名体制になったし、樋口さんもいつ異動なるかわからんから、今しかチャンスないで！」と心強い後ろ盾をいただいた。

調べてみれば、今年度の行き先はカナダ。学生時代、一か月間かけて放浪の旅をした想い出の地でもある。縁あってか、なんと初めての応募で選出された。わたしの調べた範囲では、児童自立支援施設の心理職としては、初めての採用かもしれない。

本稿では、海外研修に関心のある方々にできるだけ伝わりやすいよう、もしくは、自分も応募してみようと思っただけでいいと思うよう、できるだけ具体的に平易な形で報告したいと思う。

## I 研修概要

「資生堂児童福祉海外研修」は、ご存知、株式会社資生堂が、女性や子どものための社会貢献という意味づけで「公益財団法人資生堂社会福祉事業財団」をつくり、この財団の独立事業として、一九七二年から年一回、全国の児童福祉施設中堅職員を対象に、海外において先進的な取り組みがなされている児童福祉現場を視察するものである。厚生労働省と全国社会福祉協議会が後援、子どもの虹情報研修センターが協力しており、帰国後には厚生労働省にて報告会もあるような大きな事業である。また、派遣者は帰国後もNPO法人STARSに任意で入会し、まさに「同窓会」的に継続的な交流や研修を重ね、それぞれの専門性をさらに高めながらネットワークを広げている。

派遣者は、毎年、各児童福祉施設協議会（児童養護施設、乳児院、母子生活支援施設、児童自立支援施設、児童心理治療施設、児童家庭支援センター等）ごとに希望者を募り、それぞれの協議会から複数推薦され、その中から選考委員会で十数名が選抜される。児童自立支援施設からは、毎年、全国五十八施設からの応募を受けて、全国児童自立支援施設協議会で二～三名を推薦し、最終的に選考委員会で一名ほどが採択されている。

ちなみに、推薦要件は、

- ① 過去に同種の海外研修に参加していない者
- ② 職務経験が五年以上（施設長は除く）で、四五歳以下の者
- ③ 高い関心と強い意欲・責任感のある者

- ④長期にわたって児童福祉に貢献できる者  
⑤心身ともに健康で、長時間の移動や集団行動に耐えられる者  
ということである。

(一) 訪問国

子どもにいちばん近い国とも言われ、子どもの権利を大切にするカナダで、西の玄関口で多様な人種・民族の暮らすブリティッシュコロンビア州が訪問先である。州都であるビクトリア市、そして大都市・バンクーバー市の児童福祉施設や関連団体を視察する。(カナダ・ブリティッシュコロンビア州の詳細な紹介は、Ⅱ章にて後述する)

(二) 研修テーマ

全四十一回中、過去八回、カナダを訪れている。前回(二〇一五年・第四十一回)は同国・オンタリオ州を訪れており、二〇〇四・〇五年の訪問以来、カナダにおける児童福祉の状況を縦断的に知るといえる目がある。

今回は特に、周産期からの予防的支援に主眼を置き、「乳幼児対応」「虐待予防支援」「人材育成」が中心的テーマに据えられている。

(三) 研修期間

二〇一六年十月十一日から二十三日までの計十三日間である。具体的なスケジュールは表1のとおりであるが、中日の一日や移動日を除いては、朝七〜八時にはホテルを出発、夕方六〜七時、遅いときには九〜十時にホテル到着、そのあとに反省会や翌日の予習……といった具合に、かなりのハードスケジュール

であった。

また、派遣前後にも研修があり、予習のための事前課題や、事後には視察の振り返りやまとめのための会合がある。さらに、編集班や発表班に任命されれば、日本全国の社会的養護関連施設に配布する報告書を作成するための編集作業や、厚生労働省での報告のためのパワーポイントやスピーチ原稿の作成のために、東京の資生堂本社ビルに数度足を運ぶこととなった（ちなみに、筆者は編集班）。なお、厚生労働省での報告会のあとも、派遣者はそれぞれが所属する全国協議会で報告・発表が残されている。全国児童自立支援施設協議会としては、この『非行問題』への投稿がそれに当たる。

表1 研修スケジュール（※BC＝ブリティッシュコロンビアの略）

月日	時間	内容
8/29（月）～30（火）		東京・汐留FSビル（事前研修、結団式）
10/10（月）	pm	千葉・成田ビューホテル
11（火）	am pm	ミーティング 成田空港発～バンクーバー空港着～ビクトリア市へ移動
12（水）	am pm	BC州子ども開発・家庭省 セイフ・ベイビー・ホーム
13（木）	am pm	大ビクトリア・ボーイズ&ガールズクラブ BC州オンブズパーソンオフィス
14（金）	am pm	BC州子ども・若者代表 バンクーバー島保健局サーニッチ保健ユニット
15（土）	終日	自由行動
16（日）	pm	バンクーバー市へ移動
17（月）	am pm	バンクーバー先住民子ども家庭サービス協会 ブロードウェイ若者支援センター
18（火）	am pm	カナダ赤十字 SOS子どもの村BC コベナント・ハウス・バンクーバー
19（水）	am pm	リッチモンド病院 BC州里親連合会
20（木）	終日	アント・レア・プレイス
21（金）	am pm	エモン睦子医師の講義（ホテルにて） BC州社会的養護当事者ネットワーク団体
22（土）	pm	バンクーバー空港発
23（日）	pm	成田空港着、解散
11/28（月）～29（火）		東京・ダイハツ有楽町ビル（事後研修）
翌年1月～4月		東京・資生堂本社ビル（編集班4名、全5回） （発表班2名、全2回）
4/20（木）	pm	厚生労働省（報告会）

#### (四) 派遣団員

毎年、研修テーマに沿った専門家が団長に招かれる。今年の団長は、周産期の母子医療や愛着障害などを専門とされる九州大病院の児童精神科医・山下洋先生だった。英語も堪能で、とてもやさしく温かなリーダーにわたしたちは支えられた。

選拔された団員は、児童養護施設から六名（札幌市、愛知県、京都市、鳥取県、香川県、徳島県）、乳児院から一名（大阪市）、母子生活支援施設から二名（金沢市、山口県）、情緒障害児短期治療施設から一名（広島市）、児童家庭支援センターから一名（千葉県）、そして、児童自立支援施設（神戸市）からわたし一名が参加した。三十〜四十代の男性六名・女性六名、計十二名の仲間たちである。

他に、資生堂社会福祉事業財団から二名のスタッフ（事務局長とコーディネイター）と、通訳一名（現地在住の日本人）が同行した。

## Ⅱ カナダ・ブリティッシュコロンビア州について

カナダの面積はロシアに次いで世界二位、日本の実に約二十六倍である。しかし、人口は約三、六〇〇万人で、日本の約四分の一である。西海岸に面したブリティッシュコロンビア州（図1）は人口四六三万人、兵庫県の人口が五五七万人なので同程度といえるが、ブリティッシュコロンビア州の面積は日本国土が二〜三個入るほど広大である。州都ははじめに訪問したビクトリア市であるが、大都市は二番目に訪問したバンクーバー市で人口二一六万人。兵庫の県庁所在地である神戸市が一五二万人であるから、面積は比べものにならないが、人口比でいうとそんなイメージだろうか。

バンクーバー市は、アメリカ・シアトル市のすぐ北側に位置し、まさに「西の玄関口」といえる（写真1）。カナダは元々イギリスの植民地であるが（ケベック州のみ、フランスの元植民地）、先住民、ヨーロッパ



図1 ブリティッシュコロンビア州の位置



写真1 水面に映るバンクーバーの街並み



写真2 第42期派遣団員（筆者は前列右）

パ人、アジアやアフリカ系の移民など、多様性に富んだ街である。街を歩けば、LGBTの方が腕を組んで闊歩しているなど、多様性をまさに肌で感じることができた。  
 厳寒なイメーজのカナダではあるが、バンクーバーは気候も良く、街の真ん中にはトランプタワーもそびえ立ち、ニューヨークに次いで地価が高騰しているとのこと。そのせいもあってか、住民の経済格差は大きく、子どものホームレス、薬物依存、若年の妊娠などが社会問題化している。

### Ⅲ 視察先の紹介

十三日間（移動日等を除けば、実質八日間）で実に十五か所の視察と一つの講義をこなした。どれもが興味深いのであるが、紙面の都合上、ごく簡単に一つひとつを紹介したい。また、日本には存在しない施設・機関も少なくなき、読み手にはイメージしにくいかもしれないため、カテゴリーに分けて記述する。

#### （一）児童相談所関係

①ブリティッシュコロンビア州子ども発達・家庭促進省（MCFD）バンクーバー島地区事務所  
日本で言う「児童相談所」とか「厚生労働省子ども家庭局」に当たるだろうか。Ministry of Children and Family Development、略してMCFDと市民からも呼ばれている。州都・ビクトリア市に本部があり、管轄地区ごとに事務所が数十か所置かれている。訪れたバンクーバー島地区事務所は、日本の地方の児童相談所のような規模の建物であった。

カナダは州ごとに法律があるため、日本で言う「児童福祉法」のように、「児童・家庭・コミュニティサービス法」などの根拠法に基づいて、州の児童福祉行政が施されている。十九歳未満がその対象で、虐待通告を受理したあとは、当事者参加による「家族会議」を開催するだとか、日本で言う「職権一時保護」を要する場合には、分離から七日間以内に裁判所聴聞会を開催しなければならないとか、裁判で親子分離が決定した場合、子どもの年齢に応じて、親権の一時移動期間が決まっている（たとえば、五歳未満であれば三か月間以内）とか、かなりきめ細かく法律に規定されている。

また、MCFDで働くソーシャルワーカーは、外部の専門機関による定期的なトレーニングを受ける義務が課せられている。ワーカーに与えられる権限は、その訓練受講実績や試験結果、経験年数などに応じて、家族会議の開催や分離・保護、裁判所聴聞会の請求などの職権が段階的に与えられるようなシステム

になっており、非常に高い質の担保がなされている。

一方で、日本のように、各事務所に心理士や精神科医などのような治療機能や一時保護所機能などは併設されているようではなかった。

## ②バンクーバー先住民子ども家庭サービス協会

カナダ、特にブリティッシュコロンビア州では、先住民問題がとても深刻である。約二三〇年前から、先住民の同化政策（いわゆる、白人化政策）のために、先住民の子どもたちが入所させられる寄宿学校が設置され（一九八六年に閉鎖）、その中で、先住民文化や言語の徹底した否定、一部の白人教師からは身体的・性的虐待が行われ、二〇〇八年には時の首相が公式に謝罪をしたほどである。

こうした歴史的背景から、先住民地区における子ども虐待の対応に際して、先住民の文化や経済的背景に配慮したうえで支援を行うため、一九九二年に本協会が子ども家庭支援の業務を委託された（ただし、分離・保護の権限が移譲されたのは、政府が公式謝罪した二〇〇八年である）。いわば、先住民対象の児童相談所であるが、同様の機関が州内に十数か所あるそうだ。

この事務所も、日本の地方の児童相談所ほどの規模であった。この職員は半数以上が先住民系で、先住民の言語や文化の伝承も行っている。

わたしたちも、先住民の儀式で迎えられた（写真3）。



写真3 先住民系スタッフによる歓迎の儀式

## (二) 里親関係

### ① ブリティッシュココロンビア州里親会連合

郊外に位置する立派な西洋建築の一軒家。代表者自身も里親であり、州内の全里親のネットワークをつくり、情報伝達・収集や研修等を行っている。説明してくれた代表の男性は、自分はゲイで、パートナーも男性であると説明され、多様性を重んじるカナダをまた実感する機会であった。

### ② SOS子どもの村・ブリティッシュココロンビア

日本でも「NPO法人SOS子どもの村・JAPAN」が福岡市と仙台市に開設されており、全世界一三四か国で五六四か所設置されている。専門研修を受けた里親が数軒集まってひとつの村を形成し、村内で心理療法や地域支援などのサービスを展開している。

ここでは、郊外の閑静な住宅街に広がる芝生の敷地に五軒の里親ホームが建設され、心理療法を実施している事務所も敷地内にあり、ひとつのコミュニティを形成していた。

## (三) 周産期からの母子支援

### ① バンクーパー島保健局サーニッチ保健ユニット

日本で言う「保健所」のような施設で、訪問したサーニッチ地区では、地域のスーパーマーケットが入るビルの上階に設置されていた。主に保健師らが働いており、妊産婦の支援を行っている。妊娠や出産の時期に応じて、もしくは、若年妊産婦や薬物依存などの要支援ケースに対して、実にさまざまな支援プログラムが準備されており、まさに「切れ目ない支援」につながっていた。

### ② リッチモンド病院（乳幼児精神保健プログラム）

州南西部に位置する総合病院で、その一部門が州から母子支援事業を委託されている。児童精神科医や

心理士らのチームが、子どもの精神・行動上の課題、もしくは、母親が産後うつや薬物依存などの課題を持つ、五歳までの乳幼児とその母親を対象に、プレイセラピーや母親教室などの支援プログラムを展開している。

ここでは、山下団長からも日本の事例を報告し、日本・カナダ両国の実践例を紹介し合って、その特徴や差異を議論した。

### ③アント・レア・プレイス（住居支援・若年妊産婦支援団体）

直訳すれば「レアおばさんの場所」ということだが、創始者の伯母（いつも安心できる人物だったそう）の名前が由来で、社会的養護で育った者たちが孤立しないような場所をめざした民間機関である。十四歳から二十八歳までの社会的養護で育った者、もしくは、十代の母親を対象に、住居の斡旋・提供、自立支援などを展開している。日本ではなかなかお見かけしないタイプの施設。

同系列のアント・レア・ハウスや出発の家（いずれも、十九歳未満の母親とその子どもの入居施設、定員四〜五名ほど）を訪問し、当事者である母親にも話を聴く機会を持った。

### ④大ビクトリア・ボーイズ&ガールズクラブ（地域子ども総合支援団体）

一般の子どもたちから、非行少年、薬物・アルコール依存の若者、若年妊産婦など、さまざまな子どもたちに、放課後デイサービスから非行少年のキャンプまで、実にさまざまな支援プログラムを提供している民間機関。市街地にあるビルのワンフロアに入っている。

今回は、特に、若年妊産婦とその子ども（二歳まで）を対象としたケアホームの実践について、話を伺った。住居を斡旋し、入居している間は母親に親業プログラムを実施、出産後は保育所を併設した高校に通うこともでき、母親としての自立をめざすということである。

⑤セイフ・ベイビー・ホーム（乳幼児対象専門里親ホーム）

ブリテイツシュコロンビア州の里親も、日本と同様、親族里親・養育里親・専門里親の三種類あり、専門里親には、養育する子どもの心身の課題に依じて、さらにレベルが三段階設けられている。

セイフ・ベイビー・ホームは郊外にある立派な一軒家の里親ホーム。レベル二の子どもたちを受け入れている専門里親ホームで、里親が看護師であるため、主に胎児性アルコール症候群の乳児を二名まで引き受けておられた。

（四）自立支援関係

①ブロードウェイ若者支援センター

ブロードウェイというのはアメリカのミュージカルではなく、通り（ストリート）の名称で、市街地の二階建てビルである。これも日本ではほとんど類を見ない施設で、さまざまな民間支援団体にある曜日・ある時間に会議室を貸し、学習や進学、就労、奨学金、住居、性の悩みなどの相談や支援をさまざまに展開している。地域の子ども、とりわけ、社会的養護で暮らす子どもたちが無料で利用でき、簡単な食事やシャワー、洗濯、インターネットなどの利用もできる。

②コバナント・ハウス・バンクーパー（ホームレス少年のシェルター）

コバナントとは旧約聖書で「聖なる契約」という意味で、一九七二年にニューヨークでホームレス少年や社会的養護出身の子どものためのシェルターが設立されたのが、コバナント・ハウスの始まりである。現在は南北アメリカに二十七か所設置されているが、ホームレス少年の多くが過去に被虐待歴を持ち、アルコール・薬物依存、若年妊娠などの課題を抱えている。

コベナント・ハウス・バンクーバーは、バンクーバー市街地のビルに入っている。男子三十名・女子二十四名、計五十四名の定員で、男女別のフロアで一定の制限・規律のもとだが、数か月生活することができる。その間、ソーシャルワーカーとともに自立支援に向けて活動する。ここでは、スタッフや利用者と夕食を共にしながら、交流の機会を持った。

### ③ プリティッシュコロンビア州社会的養護当事者ネットワーク

この団体こそ、日本には類を見ない。社会的養護出身の当事者たちで形成するネットワークであり、州内に五か所あり、視察先の事務所はビルの一室に構えられていた。代表者は州政府の元ソーシャルワーカーだそうだが、他スタッフは当事者たちで運営している。事務所は当事者たちの憩いの場である以外に、調査や提言のための冊子を作成したり、講演会や当事者のための集会やキャンプを企画・開催したりしている。

ここでは、二十代女性の当事者三名に直接話を聴くことができた。いずれも里親のもとで暮らした経験があるわけだが、口を揃えて「里親にはパーマネンシー（支援の永続性）が保障されない」と訴えるのだ（写真4）。実際、彼らの調査では、過去に里親を複数回変更（日本で言うところの「措置変更」）になったケースは七十五パーセントほどで、多いケースの場合、実に七〜八回変更になるといふ事実には驚かされた。

スタッフらとの交流の最後に、派遣団員の練習した余興（きやりーばみゅばみゅの『にんじやりばんばん』に合わせ、日本の伝統芸とダンスを披露）に大盛り上がりした（写真5）。

(五) 権利擁護関係

① ブリテイッシュコロロンビア州オンブズパーソン事務所（苦情受付・調査機関）

日本でも、市民オンブズマンなどが増えつつあるが、ブリテイッシュコロロンビア州では、一九七九年に州議会の附属機関で政府関係機関や地方自治体などへの苦情受付・調査機関として、このオンブズパーソン事務所が設置されている。都心にあるビルのワンフロアに事務所を構え、弁護士やソーシャルワーカー、元警察官など、四十名ほどの常駐スタッフで組織している。



写真4 ピザを片手に当事者と語る



写真5 日本人余興で盛り上がる現場

州に在住する者であれば、たとえ旅行者であつても無料で相談が可能である。MCFD（日本で言う「児童相談所」）の対応、少年院における処遇などの具体的な苦情事例を聴かせていただいた。苦情内容は原則非公開であり、極めて中立的な立場で調査・勧告してくれる第三者機関であるため、州政府や自治体からも、自分たちでは手や目が届きにくいところを提言してくれるので、歓迎されているとのことだった。

②ブリテイッシュコロンビア州子ども・若者代表（子どもの権利擁護機関）

こちらも、都心にあるビルのワンフロアに事務所が入っており、スタッフは五十名ほど、州内に三か所の事務所を構えている。代表者は州議会特別委員会会の推薦によって任命され、政府肝煎りの機関といえよう。

オンブズパーソン事務所が公共事業全般への苦情受付であるのに対し、ここは州の福祉・医療・司法等の制度・サービスを受ける子ども（主に、十九歳未満）を対象としており、苦情内容も原則公開、「子ども中心」「子どものアドボカシー（代弁）」のための機関である。時に政府と敵対することもあり、自分で声を発しにくい子どもたちが権利侵害されることのないよう、このような権利擁護機関が国として保障されている。

(六) その他

①カナダ赤十字（暴力・いじめ予防教育プログラム）

日本でもお馴染みの赤十字病院。カナダ赤十字では、一九九四年に「暴力・いじめ予防教育プログラム」を開発し、国内の幼稚園・小・中学校の子どもたちに出張講座を実施している。一部では学校の履修カリキュラムにもなっており、子どもたち自身をファシリテーターとして養成もし、今や全世界に広がりを見せている（全世界で一八六か国が導入）。

本視察では、実際にわたしたちがワークを受講する貴重な機会を持った。内容は、日本でも実施されているようなセカンドステップやCAPプログラム、アングーマネジメントなどに似ていた。

#### ②エモン睦子医師の講義（ケベック州の児童福祉と母子支援）

日本からカナダにわたって、ケベック州（東部のフランス語圏）のモントリオール大学附属サン・ジュステイヌ小児病院で児童精神科医として勤務されている。滞在ホテルにて、講義を聴く機会を持った。モントリオール市の児童福祉は、医療と一体となっているらしい。子どもの問題行動や症状の重篤度によって、一次ラインから三次ラインまである医療福祉サービスのいずれかに振り分けられ、虐待を受けた子どもは分離・保護されると同時に、ケア的な視点がいつもセットになり、医師やソーシャルワーカーの他に、看護師、薬剤師、心理士、特別支援教育士、言語療法士、作業療法士、嚥下療法士、栄養士など、実にさまざまな専門家が多角的にかかわることができる長所がある。

また、周産期の母親自身にうつや不安などのリスクがある場合、一次ライン（日本で言う保健所のような機能）でフォローアップし、必要に応じて二次ラインや三次ラインといった、医療・保健・福祉が一体となったより高度なサービスにつなげることで、子ども虐待を未然に防ぐ役割を果たしている。

一方で、たくさんの方の援助者がかかわることで、主担当が曖昧となり、責任の所在がわかりにくくなるという欠点も挙げられた。

## IV 考察

十五か所の視察と一つの講義から、わたしなりに感じた・考えたことのまとめを、以下の（一）から（五）にまとめた。

(一) 職権に対する慎重さ

日本でも、児童福祉法第二十八条による（保護者の同意によらない）家庭裁判所の承認を得て行う措置に二年間の期限が設けられたり（平成十六年）、職権による一時保護が二か月を超過する際は家庭裁判所の承認の必要性が問われたり（平成二十九年）と法整備されてきている。しかし、今回の視察で、少なくともカナダ・ブリティッシュコロンビア州には、もっと決め細かく期限やその間やるべき作業が法に明記されており、親子分離が発生するような事案には必ず司法の判断がセットになっていることを肌身で感じた。

(二) 子ども主体・家族主体のケースワークと人権感覚

前述した（一）に通ずることだが、一人ひとりのソーシャルワーカーにも、根拠法自体にも、「子ども中心」「家族中心」の意識が強く感じられた。たとえば、虐待通告受理後、担当ワーカーは基本的に「家族会議」を開催しなければならないのだが、当事者に話し合ってもらい、自分たちの持っている強みやつながりを明確にし、課題を克服するための具体的な方策を考えてもらうような場をつくり、種を撒くケースワークを展開する。

たとえば、親子分離が必要なケースであっても、親が難しいなら祖父母はどうか、祖父母が難しいなら他の親族はどうか、親族が難しければ友人・知人はどうか、それが難しければその地域の里親はどうか……と、できるだけ家族の形態を維持し、その子どもを取り巻く変化を最小限にしようとする努力をし、期限ある分離期間の中で、家族再統合をめざして、さらに具体的な課題を設定し、再評価し……そういうシステムと援助者自身の意識が日本に比べて徹底されているように感じた。

また、社会的養護で暮らす子どもの権利が守られるよう、子どもの声を拾い上げ、代弁するための機関

が存在することに驚かされた。(心の底からそう思っているかはわからないが)指導や制度の至らない部分を勧告されることが、ひいては子どもたちの最善の福祉につながることであり、第三者機関の機能には大いに感謝していると言っておられた。日本でも児童福祉施設に第三者評価を受けることが義務づけられた(平成二十五年)わけだが、わたしたちはこういう意識で第三者の評価を受けられているだろうか。

## (二) 里親制度の「神話」と課題

昨年の児童福祉法改正(平成二十八年)で「子どもの権利」が法の理念として明記されたことを機に、我が国は未就学児の施設入所を原則停止、里親委託率を現在の二割未満から七年以内に七十五パーセント以上にする、就学児に關しても十年以内に五十パーセント以上にする、という目標が提げられた(平成二十九年)ことは耳に新しい。児童養護施設はどんどん小規模化、ファミリーホームの増設が進み、日本の社会的養護のあり方は、これまでの「施設養育中心」から「家庭的養育中心」へと大きな分岐点に差しかかっているといえる。

わたしたちは、里親のもとで育つと愛着関係が安定し、十八歳を超えても頼る場所・戻る場所ができる信じ、それが絶対正義のような感覚になってしまっているかもしれない。しかし、ある部分ではお国の事情で(広大な土地に福祉施策を敷くとき、民間の力を頼らざるを得なかつたとか、キリスト教圏でボランティア精神に富んでいたとか)広まった里親制度が、もちろん、わたしたちが望むような素晴らしいケース展開も多いのだが、何度も措置変更をくりかえしてしまうケース、里親自身のバーンアウト、里親に虐待を受けたとか成人してから放り出されたとかいうケース、ひいては、助成金目的や児童の性的搾取目的で里親になるような悪質なケースも少なくないという事実を耳にした。特に、カナダの援助者からは「里親家庭でうまくいかない一定数のケースがある。援助困難ケースを引き受ける、少人数の専門施設が必要だ」という、まるで日本と逆の展開を期待するような意見まで耳にした。

里親・ファミリーホーム制度の積極利用を押し進める我が国だが、長年さまざまなタイプの子どもたちにかかわってきたわたしたち児童福祉施設職員が里親をスーパーバイズしたり、時に里子をレスパイトで預かったりするようなサポート体制を片方で考えておかなければならない必要性を強く感じた。

#### (四) 母子一体の支援

日本の「母子生活支援施設」は、改めて稀有なタイプの施設種別だと実感した。というのも、要保護性の高い母子には、救護施設や乳児院・児童養護施設などが用意されているわけだが、そのような母子をセツトで引き受けてくれる福祉施設は、母子生活支援施設の他に見当たらないかもしれない。わたしたち現場の人間は、確かに、子どもが施設入所になってしまうことで、保護者の交流回数も意識も熱も遠ざかってしまうことを肌身で感じている。

そういう意味で、ブリティッシュコロンビア州では、さまざまな母子向けの小規模ホームが点在しており、母親（特に、若年母親や社会的養護出身者）の自立支援のプログラムがたくさん用意されており、その充実ぶりを羨ましく思った。

#### (五) 自立支援施策のバリエーション

これも(四)と重なるかもしれないが、ハイティーンの若者（特に、社会的養護出身者）への支援も、国が助成金を出すことで、さまざまな民間の小・中規模な支援団体が立ち上がり、時にはそれらに場所を貸してネットワークを形成するためだけの団体（ブロードウェイ若者支援センターなど）もあり、支援の引き出しの多さを羨ましく思った。

また、社会的養護出身者の当事者同士のネットワークが複数存在することにハッとさせられた。わたしたちが日頃対応する子どもたちも、どんな立派な援助者より、同じ境遇の先輩や友人の存在やことばの方

が心に響きやすく、成長のターニングポイントになるものである。『自立支援』のキーワードのひとつに、『当事者間の互助』というヒントを日本に持って帰り、わたしの勤める施設では現在卒園生をゲストスピーカーに招いたグループワークや職員研修を企画している。

最後に、この研修は、派遣期間だけでなく、その前後の研修や報告書作成も含めて、決して『旅行気分』で終わるものではない（実際、わたしは帰国後、疲労が重なってか数日間寝込んでしまった……）。確かに払われる労力は大変なのだが、これだけの時間と協力者、経費を費やして、世界の児童福祉を目で耳で直接体験できる機会など、他にはまずない。また、限られた時間だが共に過ごした団員たちとはとても強い絆で結ばれ、施設種別や職種、地域を超え、さらなる人との出会いや近接領域につながっていくことも大きな副産物といえる。

海外研修に快く送り出してくれた職場の皆様、このような機会を与えてくださった資生堂社会福祉事業財団の皆様、山下団長と団員のみんな、その他応援してくださったすべての方々に、この場を借りて、感謝を申し上げます。ありがとうございます！

※詳細は公益財団法人資生堂社会福祉事業財

団ホームページ ([http://www.zaidan.](http://www.zaidan.shiseido.co.jp)

[shiseido.co.jp](http://www.shiseido.co.jp)) から、「二〇一六年度海外研

修報告書 (vol.42) 訪問国・カナダ」のPD

Fファイルを閲覧・ダウンロードできます。



カナダの豊かな自然



第42期のシンボル・イラスト  
(派遣者作成)

## 全国児童自立支援施設職員研修会報告

# 児童自立支援施設における愛着障害の理解と対応

宮崎県立みやざき学園 自立支援第二担当 主査 加藤 裕 邦

平成二十九年年度全国児童自立支援施設職員研修会は、十月四日（水）～十月六日（金）にかけて、都城市内にあるメインホテルにおいて、全国から七十六名の参加者のもと開催されました。

### I 第一日目（十月四日 水曜日）

#### 一 開会式

挨拶

全国児童自立支援施設協議会 会長 林 功三  
宮崎県福祉保健部 部長 畑山 栄介

#### 二 行政説明

講師 厚生労働省子ども家庭局 家庭福祉課 社会的養護専門官 河尻 恵

全国の児童相談所に置ける児童虐待における児童虐待対応件数が年々増加しており、十二万人を超えている。一番多いのは心理的虐待でその中でも、両親のDVを子どもが目にするケースが増えている。

社会福祉法の改正のポイントとして、これまでは児童は養護されるべき存在だったものが、改正により「児童は、適切な養育を受け、健やかな成長・発達や自立等を保障されること等の権利を有することを明確化する」と明記され、権利の主体であることが明確化された。また、第三条の二で「児童が実家庭で生活できるように保護者への支援、困難な場合は家庭における養育環境と同様の養育環境で養育するために必要な措置を講じなければいけない（一部抜粋）」と明記されている。国も大規模施設の小規模化、里親委託の推進を図っている。

被措置児童虐待について、虐待数の数字やどういふ虐待があつたのかを見るだけではなく、虐待をした職員の経験や職員内でのパワーバランス、適切なSVがなされているのかなどを見てほしい。被措置児童虐待は個人の問題ではなく施設全体の問題。厚生労働省のHPに掲載しているので、是非施設のなかで一つ事例をあげて考えていただきたい。

### 三 基調講演

「愛着障害のある児童との向き合い方」

～石井十次の理念と実際～

講師 石井記念友愛社 理事長 児嶋 草次郎

日本で最初に孤児院を創設した人物であり、児童福祉の父と呼ばれる石井十次の理念が当園における児童への向き合い方にどのように受け継がれているか話をしていきたい。

石井記念友愛社の理念は、石井十次の遺言でもある「天は父なり 人は同胞なれば 互いに相信し相愛すべきこと」。基本目標は自然主義、家族主義、友愛主義、自立主義。そして到達目標は「友愛の地域社会づくり」にある。

石井十次が保育士を採用する際に掲げたという、不変不動主義・児童中心主義・早眠早起主義・共炊共食主義からなる「主婦（保育士）の四角」。この実践として、職員たちが住み込みで勤務し、子ども達と寢食を共にすることで愛着関係・信頼関係の醸成を図っている。また、石井十次が掲げた岡山孤児院十二則の一部ではあるが、現在も受け継がれる原則として以下のとおり紹介したい。米洗いの際、一回二回程では汚れは落ちないけれども、何回も水をかけているうちに米は光輝くたとえから、子ども達に対して、一回二回話をして右の耳から入って左に抜けるだけ、だからこそ大事なことは繰り返し話をして根気強く指導する（米洗教育）。言葉だけであれこれと指導するのではなく、実際にやって見せて手本を示す（実行主義）。

虐待やネグレクトの生活環境がマイナスの生活の習慣化につながりやすい負の連鎖、貧困の連鎖を断つべく、「毎日の生活が習慣をつくり、習慣が心（自律力）を育て、心（自律力）が夢を引き寄せ、夢が運命を変える。運命が変われば人生が変わる。自立は自律である」との考えにもとづき、自立支援にも力を入れていく。労作教育（実業教育）を通じて、つらさ、厳しさを乗り越えた先にある「誇り」を子ども達に育てる。その誇りから自己肯定感が育ち、志が生まれ、一つの価値観として育つ。当園では、家庭の事情にかかわらず希望するすべての子どもが学びの機会を持てるようにと、独自の奨学制度を開拓するなどして進学を後押ししている。

施設養育では愛着関係の構築に限界がある、愛着障害を助長しかねないという偏見的な捉え方も一部あるが、石井十次の掲げた理念は時代を超えてなお受け継がれ、愛着関係の構築、自立支援において息づいている。また、今年創設百周年を迎える民生委員制度という素晴らしい社会資源、地域社会のつながりな

ど、日本の福祉文化は愛着関係の構築においてもパーマネンシー保障においても、チーム力により努力を重ねてきた歴史があり、こうした中に社会的養育の確立に向けた可能性を期待したい。

#### 四 講演Ⅰ

「児童自立支援施設職員に求められる専門性」

講師 国立武蔵野学院 院長 青木 建

児童自立支援施設職員としてやるべきことは、皆もう知っているのではないだろうか。私は施設職員として「やりたいこと」を見つけない。子どもの問題、社会の問題が凝縮しているのが児童自立支援施設である。児童福祉施設全体で見ても、虐待を受けた子どもや障害のある子どもの割合が増えている。今や簡単に分類支援ができない状況にあり、他の児童福祉施設と連携するためにも児童養護施設、里親、児童心理治療施設のことを知っておかなければならない。児童自立支援施設の入所率は全国で二十八%であり、児童養護施設（都市部）の八〇九割に比べて低い状況にある。入所率の低さからも、児童自立支援施設のあり方が問われている。社会的養護・地域の拠点として我々が取り組むべきことがあるのではないか。児童自立支援施設が持っているノウハウを生かし、地域のセンターとなるべきであろう。

さて、職員及び施設に求められる専門性として、大切なのは子どもの言葉や行動を理解することが挙げられる。「うぜー、消えろ、きもい」など同じ言葉を繰り返す子どもがいる。本心は不安、不信、甘え、怒り、恐怖などだが、本心を見破られないよう、限られた言葉を繰り返して必死に突っ張っている。表面だけを見て「職員を困らせている」と思わず、「子どもも困っている」という視点を持つことが大切。連携がうまくいかない親も支援者も、子どもと同様に「困っている」のではないだろうか。そのようにして

困っている人を放っておかない、追い詰めない、孤立させない専門性（観察力・想像力・説明力）、そしてチームワークが求められている。

「当たり前前」のことを「当たり前」とは、「やれること」、「絶対にやらないこと（例えば体罰）」、「やりたこと」をやることではないか。突っ張っている子どもには、向き合う、寄り添う、背中を押す、名前を呼ぶことが必要だ。施設としては、危機管理の徹底、人材育成も大切なことである。

来年度、武蔵野学院は百周年を迎える。これに合わせて国立の児童自立支援施設としてモデル的に何かできないか検討会を重ねているところである。「できること」「やりたいこと」を増やしていきたい。

## Ⅱ 第二日目（十月五日 木曜日）

### 一 講演Ⅱ

「児童自立支援施設に求める愛着障害のある児童への対応」

（アタッチメント（愛着）の視点から）

講師 福井大学 子どものこころの発達研究センター 教授 友田 明美

周知のとおり、子ども虐待にかかわる対応ケースは毎年増加しており、厚生労働省がまとめた平成二十八年度の速報値では過去最多の十二万件を超えている。

超少子化の時代において子どもの数は減少しているにもかかわらず、対応件数が右肩上がりである背景には、リピーターの多さがある。特に、マルトリートメント（不適切な養育）という観点で見ると、一回ではそれを反省することが容易ではない子育ての難しさもあるといえる。

では幼少期にマルトリートメントを受けることによって、発達する過程にある子どもの脳や心がどのように壊れていくのか、生物学的な観点から話をしていきたい。

一九九〇年代にアメリカの疾病予防管理センターが発表した研究結果によれば、幼少期にマルトリートメントを受けると、神経発達の混乱が早い時期に生じ、社会的な障害（コミュニケーション能力の低下など）や情緒的な障害（不安やうつ、気分障害が絶え間なく出現し、自己肯定感の低下につながる）、さらには知能指数の低下にまで影響をきたしてしまうことが分かった。そして、こうした障害が生じた幼少期を経て、次は健康を害する行動（嗜好、薬物依存）にもつながり、また脳の発達だけに限らず、代謝にも影響を及ぼし、糖尿病や心臓疾患などの様々な病気にかかるリスクが高まることが分かっている。

マルトリートメントを受け続けることによって心理的・情動的なストレスにさらされ続けると、脳にある扁桃体が過剰に興奮して指令を出す。そして副腎皮質からストレスホルモンを大量に出し続けることで、脳の発達にも影響をきたす。暴言、虐待、性的虐待、DV、どれを取っても脳の様々な領域が変形する、小さくなるといった脳への悪影響が生じる。虐待の種類によっては、体に傷はできないし、見えないものもある。しかし、目には見えないところで、うつや不安症の下地になるような恐ろしい傷が脳にできているのである。

マルトリートメントによるうつ病は若くして始まり、長期化、重篤化する。多重診断が多く、気分障害、精神病的症状、自殺企図、精神発達遅滞といったありとあらゆる病気の診断がついてくる。初期治療への反応が鈍く、難治で入院を繰り返す傾向にある。そこで絶対的に必要とされるのが、愛着の再形成である。愛着の再形成は何歳になっても可能であり、信頼に至る大人との関係性ができれば、それは養育者に限らず、施設職員ともできる。愛着の三要素は、①目と目で向き合う、②手と手で触れ合う、③子どもに微笑むこと。子どもを大きな海に船出する小さな舟に例えるなら、親は子どもがエンジントラブルや嵐に遭遇した時に安心して避難できる安全基地という存在。これが安定した愛着アタッチメントが形成されて

いる状況である。子どもは親という安全基地が安定して働いているからこそ、外の大きな海に飛び出すことができ。そうした安全基地がないから様々な問題行動が早くから出てくるし、繰り返される。

癒やされない傷は治らないと思われるが、治る場合もある。時間や根気を要するが、前頭葉機能を上げるような運動、心理療法を取り入れることによって、心的外傷後の回復が高くなることも分かってきている。また、いかにして過去の出来事から回復して、「あなたのせいではない」と認知の歪みを是正し、レジリエンス、回復する力につなげていくかも鍵となってくる。

子どもというのは日々成長していく。関係性によって生じた障害や病気であるからこそ、関係性の修復は不可欠である。そして親、親に代わる養育者の存在が、子どもが育つよう見守るときには絶対的に必要である。大切なのは情報の循環を生み出すこと。学校での状況、施設での状況、この情報の循環を生み出すことによって、心理教育や治療の効果が働くようチームプレー、連携が不可欠であるといえる。

私はマルチリトメントの影響を受けてきた脳について、以前は「児童虐待により傷つく脳」としてきたが、最近では「子育て困難により傷つく脳」と表現を変えている。もはや、児童虐待という、加害者である親を犯罪者扱いで終わりでは済まない時代になったのである。子育て困難によってこのように子どもが脳が変わっていったって、それが世代を超えて繰り返されることで、やがては社会に大きな影響を与えていくことにつながる。他人事として片付けず、子どもたちに寄り添うだけでなく、もっと親への関わり、子育て困難に対して私たちが社会全体でどう手を差し伸ばすべきか、これが問われている時代なのである。

## 二 パネルディスカッション

「児童自立支援施設に求める愛着障害のある児童への対応」

司会 宮崎県立みやざき学園 園長 渡木 浩之

### (一) 宮崎少年鑑別所 重田 淳 一首席専門官の意見

少年鑑別所では、少年の措置を少年院にするか児童自立支援施設にするかが悩みの種である。少年院が集団生活を営み、規律・秩序の維持を重んじなければならぬのに対し、児童自立支援施設は情緒面をケアしてくれる暖かい場所と感じる。児童自立支援施設で情緒面のケアをしてもらい、それでも上手くいかない場合に少年院への措置を検討したい思いでいる。児童自立支援施設には、積極的に児童を受け入れて欲しい。施設から学校に通い学校教育を受け、様々な経験をさせることも重要と感じる。

### (二) 児童心理治療施設「ひむかひこばえ学園」 赤木 保吉副園長の意見

施設では複数の職員が児童に関わるが、その施設に勤務する全ての職員が愛着形成に関わっているため、調理師や保健師、管理職も含めてチームで児童を支えていく必要がある。施設の児童は身体感覚が身に付いておらず、言葉と感覚が一致しない。例えば、「これおいしいね」など言葉で表現しないと彼らに落ちていかない。大人が言葉で感覚を伝えていく作業が大事だと思う。また、家庭で大人から世話されていなかったと感じることも多い。自立支援施設は「自立」と銘打っているため、自分でやることに重きを置きがちだが、もっと大人が世話をしあけるべきと思う。それが自分は大切にされているという感覚に繋がりに、自尊感情が根付いて他者に頼れるようになる。日々の生活の大切さを実感する。

(三) 児童養護施設「石井記念神武の家」 若松 健二園長の意見

事務職で県庁に入庁し、みやざき学園を十四年経験し、現在は神武の家に勤務している。平成二十八年三月に出された児童自立支援施設における支援困難事例集には、措置変更のケースが複数載っているが、まさにそれが問題である。養護施設の中で問題はあったものの築かれていた愛着関係が、措置変更で切れることに目を向けないといけない。みやざき学園の現場勤務時代は日課やルールが適切な枠組みという感覚を持っていたが、最終的に、日課があれば職員はそれに関する言葉掛けに終始してしまうという感覚が芽生えた。日課やルールはそれを使って育て直しをするだけで、愛着再形成ではない。

(四) 福井大学 子どものこころの発達研究センター 友田 明美教授の意見

愛着障害の子どもは、叱られても褒められてもフリーズする。本来なら、愛情を持って叱ったり褒めたりすることで子どもの行動を変容させようとするが、そこが一筋縄ではないと感じる。児童自立支援施設にはケアする人手が足りているかに注意して欲しい。措置変更になった場合は施設間で情報の循環をして欲しい。発達障害児は愛着形成が難しい部分もあるが、特性を把握しながら愛着形成を行って欲しい。目の前に愛着障害の子どもがいれば待ったなしであり、親の支援や親との関係性の修復についても児童自立支援施設の立場からどうしていくかも議論して欲しい。

(五) 宮崎県立みやざき学園 渡木園長より

今年四月から施設長になって半年、施設の中で愛着形成できるかいつも考える。児童の心の中に園長として住み着くことができるか試されていると感じ、褒めることを心掛けている。心の中に住み着くことは、児童が生きていく上でのモデルになると等しく、良いモデルとなるよう愛着形成したいと思う。

### 三分科会

(一) 第一分科会「児童自立支援施設に期待するもの」

司会	佐賀県立虹の松原学園	課長(心理)	高橋 幸市
話題提供者	自立援助ホーム「ウイング・オブ・ハート」	施設長	串間 範一
	児童養護施設「金鈴学園」	園長	永田 雄三
	宮崎県南部福祉こどもセンター	所長	安田 真里

第一分科会は、「児童自立支援施設に期待するもの」と題し、事前提出課題を踏まえ三人の話題提供者よりそれぞれの立場から講話があった。その後講話を元にグループワークを行い、意見交換を行った。

①『児童養護施設での関わり～愛着の問題を有する児童への関わり方・支援の在り方～』

話題提供者 児童養護施設金鈴学園 園長 永田 雄三

近年、被虐待児や発達障害児、愛着障害児など、特別な支援を要する児童の増加で、より専門的な関わりが求められている。環境療法の視点から、生活の場が治療的な養育環境になるよう、安心・安全な生活環境を整える、専門的なプログラムの導入(ライフストーリーワーク等)、専門職による個別的対応の充実が不可欠と考える。また、信頼・愛着関係の再構築のために行う担当職員との安定した、濃密な関係作りが必要である。併せて、家庭的な雰囲気を感じることができるような環境の整備であり、養育環境ができる限り小規模で家庭的なものとなるよう配慮が望まれる。

愛着の問題を有する児童への支援について、児童養護施設では、様々な専門職が心をつなげて連携している。中でも、児童の生育歴や育ち、心理的背景に目を向け、それを理解した上で支援することは重要である。自らの出自を知ること、アイデンティティの確立に不可欠と考えており、ライフストーリーワー

クには力を入れて取り組んでいきたい。

## ② 『措置変更時に児童自立支援施設に期待するもの』

話題提供者 自立援助ホームウイング・オブ・ハート 施設長 串間 範一

はじめに、入所している子ども達からのメッセージの紹介があった。どちらも養護施設での不適応により児童自立支援施設へ措置変更、退園後にホームへ入所した。埋められない孤独感、強い怒りなどを抱えていたが、実親との関わりや職員との生活を通し、少しずつ前向きになり始めている。児童自立支援施設からホームへ入所する子ども達に感じることで、行き場がなく仕方なく来た、他の施設よりルールが甘いから…等の認識が目立つ。また、評価を非常に気にする傾向が強いと感じる。自立援助ホームは進路先ではなく、生活の場であり家庭的な環境の中で、怒りや不安、寂しさへの寄り添いを大切に行っている。また、人とのつきあいや社会のルールに潜む「暗黙のルール」を感じ取る体験を意識している。支援の手順としては、まずはやらせる→失敗させる→失敗の原因を伝え認めさせる→再度挑戦→結果の違いを知る・認める、である。

児童自立支援施設に期待することは、大人不信の払拭、入所にあたってのしつかりとした動機付け（働くということへのレディネス）である。日課や明確なきまりといった枠がなくなった所でどう生活していくか？自分で枠を決められるようになってほしい。自分の問題に一緒に向き合ってくれる大人がいる、と子どもが思えるようになることが大切だと考える。

## ③ 『児童自立支援施設に期待するもの』

話題提供者 宮崎県南部福祉こどもセンター 所長 安田 真里

児童自立支援施設と児童養護施設は、対象とする児童の状況は違っても、程度の差はあれ虐待や発達障

害などの発達の課題を抱えている子ども自立を支援するという点では同じである。児童自立支援施設の平均的な入所期間一年の中で、何を子ども達に指導し、自立に繋げていけるかについて考えたい。愛着の問題を有する児童への対応の現状として、大人への強い不信感の表出、くり返される試し行動、職員や他児との距離感の近さ、甘えと攻撃性、回避的行動等がある。各施設とも試行錯誤し、工夫されているようだが、日々苦慮されていると思われる。

他の施設からの入所、または他施設への措置変更では、移行作業（つなぎ）を丁寧に行う、入所前後のカンファレンスの実施、入所前の施設職員からの継続的な支援・見守りなどが重要である。児童養護施設から児童自立支援施設へ措置変更になった児童は、入所前の施設に戻れない現実が多く、先が見えない中で支援の難しさがある。

児童自立支援施設へ期待するものとして、枠のある生活の中で子ども達を「育てなおし」、人との基本的な信頼関係を育むこと、アフターケアの充実と考える。枠のある生活で生活リズムを安定させることで意欲の芽が膨らみ、それに対し職員らがしっかりと「ほめる」という愛情のシャワーを注ぐことで、自己肯定感が高まり、自分の存在を認められるようになることが、他者への信頼感の芽生えへつながる。職員は、自立した大人のモデルとして児童に向き合ってほしい。アフターケアについては、概ね一年という短い入所期間だからこそ、次に丁寧に関わり続けることが大切だと考える。退所後も信頼できる大人との関係を絶やさないうようにすることが、新しい生活の場で、よりよい安定した生活、人間関係作りに活かされ、子ども達が生きているための支えとなるはずである。ささやかでも、子ども時代に人から愛着のまなざしを注がれた経験は、人の心に息づくと思いたい。

#### ④ グループワーク後に出た意見について

・関係作りが難しい。関係が取れたと思っても、すぐまた振り出しに戻るなど、蓄積しにくいと感じる。

- ・個別化することが、他児には、特別扱いと映ってしまいうこともあり難しい。
- ・寮が夫婦制、職員による交替制かでも違いがある。夫婦制は指導が一本化しやすい、時間の流れがゆつくりというメリットがある。交替制では、愛着形成の在り方、難しさを感じることもある。
- ・交替制というチームで支援する際、愛着形成作りで大切なことは、引き継ぎをしつかりすること、じっくり関わる時間を意識して作る等。交替制でも、子どもが「色々な先生が見てくれている」と分かるよう、職員も思いを届けなければならない。守られている、という実感を持たせることが大切だ。
- ・夫婦制では、家庭的な雰囲気での指導という面では非常に有効と考える。しかし、子どもと息が合わなくなった時は、誰か間に入ってほしいと思う時もある。また、夫婦どちらかが体調を崩す等があれば、子どもの生活に影響を及ぼしてくるといふ面もある。

## (二) 第二分科会「学校との連携」

司会	熊本県立清水が丘学園	指導課長	池崎 浩史
話題提供者	宮崎家庭裁判所都城支部	主任家庭裁判所調査官	小川 光長
	宮崎県教育委員会学校政策課	生徒指導・安全担当 主幹	深江 祐史
	宮崎県生徒指導連絡協議会	会長 (公立中学校長)	川口 浩倫

提出課題をもとにグループ討議を行う。学校との連携における現状についてグループ内で情報共有し、成功例・失敗例から課題と工夫の在り方について議論し全体発表する。(以下抜粋)

### ① 成功事例発表

入園後一か月を目安に、関係者連絡会を実施。入園中、月に一回、出身校の先生が面会に来る。原籍

校復帰に向けて、退所前の帰省訓練時に登校訓練を実施。(月曜から金曜は家庭から登校。土曜・日曜は施設で生活。四週間にわたり実施)

## ②失敗事例発表

原籍校に戻らず高校進学する場合、分校職員が高校側に生徒指導の問題をどのくらい伝えるのか。学籍の異動に関して、私立高校受験の際(特に他県受験)に受験時の籍が問題となって不合格になった事例がある。預けたら預けっぱなしで、出身校との連携が取れない。

## ③話題提供者の意見

(宮崎家庭裁判所都城支部 小川主任家庭裁判所調査官)

・関係機関が連携する際、結論を出すためには各々が役割権限を持つて話し合う必要がある。例えば、施設が退園可と判断したのに原籍校が拒否するのはおかしい。原籍校に戻った際の権限は原籍校にあるから、個別指導からスタートして後にクラスに戻すといった方針は原籍校が決めて良い。

(宮崎県教育委員会学校政策課 深江主幹)

・原籍校と上手くいっていないケースが多いが、自立支援計画をしっかりと原籍校に示すことが大事。ケース会議はどういうメンバーで行くか戦略を立てていくのも大事である。

・分校職員(教育側)は、施設職員(福祉側)が何を考えているかが分からない。まずは分校職員に理解してもらえるよう、会議に参加してもらうなどの働きかけが必要。

(宮崎県生徒指導連絡協議会 川口会長)

・学校には、緻密なスケジュールを立てそれを崩さないように行うという独特の文化があり、来年度の行事予定は今年度の十二月くらいには作り上げてしまう。行事予定外の対応には様々な問題があるため、

日頃から緻密な連携が大事である。

・児童の復帰に関する話が出れば、原籍校は学校の認識である「調和・ルール・規律・落ち着き・安心」などの取り組みが崩れないか懸念するが、復帰しても学校全体が崩れないような環境づくりは大事だと考える。

・公立高等学校を受験する場合、どこかの都道府県で一校しか受けられない。例えば、大分の児童が宮崎に措置され大分で受験する場合、大分に宮崎では受験しないという証明を送らなければならない。入試前・入試・入試後のサポートについて全体的に把握し、サポートしていく必要がある。

### (三) 第三分科会「施設内研修の在り方」

司会

大分県立二豊学園

副主幹

牧 久代

話題提供者

大阪市立阿武山学園

園長

林 功三

長崎県立開成学園

女子寮長

藤本 哲

宮崎県立みやざき学園

主任主事

大平 優輝

始めに各話題提供者よりテーマに関する話をしてもらう。その後、各施設より事前に提出して頂いた課題と話題提供者の話を踏まえ、施設内研修の在り方についてグループ討議を行う。グループ討議の内容については、グループごとに発表してもらい、最後に、各話題提供者から一言ずつ話をしてもらい分科会を終える。(以下抜粋)

#### ① 話題提供者の話

(長崎県立開成学園 藤本女子寮長) ※パワーポイントにて事前課題についてまとめて頂きお話し頂く。

・ケース検討や自らの業務をアセスメントし、実践と検証の繰り返しを大事。

・ 夫婦制から交替制に変わってきている中で、指導のノウハウを蓄積しまとめていくことが大事。『非行問題二〇一七』の巻頭論文に富田氏が経験知を積む仕組みについて提唱されているので改めて読んで頂きたい。

・ 現場のニーズを踏まえた実践的ですが、応用可能な内容の研修を受けたいが、それは簡単だけど難しい。研修の提案として、『非行問題』等関連する文献を輪読したり、当事者から話を聞く研修、性教育グループワーク（開成学園では寮母が主体となり行っている）に取り組んでみてはどうか。

（宮崎県立みやざき学園 大平主任主事）※自身の経験について話をする。

・ 事前課題を確認し、当学園でも取り組めそうなものとして、事前にアンケートで希望を取り、少人数で取り組む。業務として、研修係を設ける。

・ 各施設間で声かけして相互に研修が行える環境を整える。

・ 問題行動が起きた時の対応について、目的等を学校側に説明が必要。

（大阪市立阿武山学園 林園長）※配布資料を用意して頂きお話し頂く。

・ 職員一人一人の専門性が大事で、園内研修は大切。各職員がリーダーとなり園内研修を高めていってほしい。

・ 入所児童が減少傾向になっており、児童自立支援施設として児童に信頼されうるものが大事。

・ 子どもへの支援（育て直し）がちゃんとできるか、子どもにコーディネートしていきたいと職員が思うのが大事。

・ 職員と子どもが向き合える関係性、子どもから職員に対して愛着を持てるかが大事（職員からは愛情はかけられる）。

・ 職員の良質な人間関係、お互いのリスクとチームワークが大事。自らこの施設で成長していくという覚悟と謙虚さが大事。

②グループ討議発表※A～Dグループの発表内容を抜粋

- ・ 職員の覚悟、専門性を高める必要がある。職員がやりがいのある職場を作ることが大事。
- ・ 若手に対し専門的な研修を丁寧に行うことが大事。
- ・ 独自の研修を手作り研修でしたり、以前の仕事を活かした講師依頼をしてみてもとの意見が出た。
- ・ 職員疲弊に対して包括的な研修、性問題に対しての研修が必要。
- ・ 年間を通して研修に関して施設としてのテーマがあると良い。現場の中でどのように体系化していくかが大事。

③話題提供者の感想

(大阪市立阿武山学園 林園長)

- ・ 職員一人一人の子どもに対する思いは変わらない。それを大事に育て直しも大事にしてほしい。

(長崎県立開成学園 藤本女子寮長)

- ・ 施設の枠として自分たちが守ってあげてことを示し、愛着形成のきっかけをつけないといけない。

(宮崎県立みやざき学園 大平主任主事)

- ・ 今回の研修をきっかけにそれぞれの都道府県の施設が色々な情報交換等をしていければ良いと思う。

#### 四 講演Ⅲ

「愛着障害のある児童への支援」

～子どもの回復と成長のために児童自立支援施設は何をすべきか～

講師 国立きぬ川学院 院長 相澤 孝子

子どもの回復と成長への支援には跳び箱のような五つの段階がある。第一段階は「安心・安全な予測できる生活を送る」、第二段階は「人の信頼と安心の関係を築く」、第三段階は「自己コントロール力の獲得（感情に気づき、調節し、表現する）」、第四段階は「トラウマ体験の統合／肯定的でまとまりのある自己イメージの形成」、最終段階は「問題解決能力／自分自身で選択・決定する力」であり、下の段階をクリアしてこそ次に進める。ライフストーリーワークや性加害防止プログラムは、第三段階までがクリアできないと取り組めない。

児童相談所の援助指針も児童自立支援施設の支援計画も、子どもの行動上の問題がなくなることを目標としていないだろうか。表現できない不安な気持ち、自分では解決できない重荷が行動上の問題として表現されているとしたら、たとえその行動を抑えても別の行動となつて現れる。行動の背景にある子どもの不安な気持ちにいかにして気づくか、私たちの支援の中心は生活を通しての支援であり、まずここが大事である。

ある女兒のケース。自閉症スペクトラム障害・愛着障害があり、幼少期の養育環境も悪かった。母親は精神疾患あり。女兒は施設をいくつも変わってきた。きぬ川学院に来て集団生活の中で他の児童が安心して過ごせないため、長期間個別支援をせざるを得なかった。その中でもずいぶん荒れた。その中で女兒が「私今までと同じように私ができなくてダメで退所するということを変えたい」と話し始めた。そのた

めに何をすればよいかを何度も話し合い、集団に戻るようになった。自分でタイムアウトをとり、クルダウンできるようになった。地元に戻すという段階になり、あの子が帰ってくる」と地元は戦々恐々としていたが、彼女は措置変更先で見事に自己コントロールをやりきり、関係者を驚かせた。

この事例では、本人が自分から「変わりたい」と思えたことが大きかった。問題解決のプロセスをいかにして見つけていくかが大事ということを教えられた。

児童自立支援施設では、他職種との連携、交替制・夫婦制に関係なくチームとして対応することが肝要である。児童自立支援施設は誰のための施設か。子どものニーズに真摯に応えていくためには、職員の資質、自己変革する力を身につけていく必要があると考える。

### Ⅲ 第三日目（十月六日 金曜日）

#### 一 分科会報告

#### 二 閉会式

挨拶

次回開催地挨拶

謝辞

全国児童自立支援施設協議会

会長

林 功三

兵庫県立明石学園

園長

柏原 俊朗

宮崎県立みやざき学園

園長

渡木 浩之

#### 三 施設見学

閉会式終了後、宮崎県立みやざき学園の見学には五十名の方が参加された。

#### Ⅳ 終わりに

本年度は「児童自立支援施設における愛着障害の理解と対応」というテーマを設け、研修を行いました。児童自立支援施設には、発達障害や被虐待経験等多様な課題をもつ児童が多く入所しています。中でも不安定な生育環境を起因とした愛着障害を有している児童が顕著であります。愛着障害のある児童は、基本的な人間関係をうまく築けないことが多く、支援に苦慮する場面も多く見受けられます。そこで、改めて愛着障害について学び、支援困難な児童に対する理解を図るとともに、一人ひとりのニーズに応じた自立支援を目指すことを目的とした研修の場にしたいと考えました。

実際、被虐待児童の数が増加の一途をたどる現代の中で、社会的養護のニーズも多様化しています。それに対応するかのごとく児童福祉法も改正を重ね、一人でも多くの児童を救う方向で動いています。そのような動きの中で、児童自立支援施設に期待されるものも当然高まってきています。先代から脈々と受け継がれてきた伝統的手法の中に、脳科学の視点からのアプローチという新たな手法等を取り入れて、不易と流行のバランスを保ちながら専門性を高め、児童の個別支援を更に充実させることの必要性を再認識させられました。

最後に、本研修の開催に当たりご協力を賜りました関係機関の皆様、貴重な講演を行っていただきました講師の皆様、参加していただいた会員の皆様方に、この場を借りてお礼申し上げます。ありがとうございます。また、本研修が全国の児童自立支援施設に入所する児童の皆さん、それを支える職員の皆様方の力添えになりますよう祈念いたしまして、報告とさせていただきます。

## 教護院の生活から学んだこと

児童養護施設

鹿深の家施設長

打田 絹子

昭和五十年代の「教護院」に十八年間夫婦で勤めた。中学校は校内暴力の激しい時代であり、入園してくる子どもの心も行動も荒れていた。全国の教護院は無断外出が頻発し、その件数が常にどの会議や研修会でも報告され、検討や対応策が議論された。当時現場の私たち職員は、無断外出をくい止めることと、無断外出中に子どもが起こした事件の後始末に翻弄され続けていた。着任後、まず考え、実行したことは無断外出の起こらない寮づくりであった。子どもの話を聞き、共に生活する中で信頼関係構築に力を注いでいった。子どもとの生活を管理から子ども自身の自主的な歩みへと切り換えることで無断外出は減っていった。二十四時間三百六十五日、共に生活する中で、どの子どもも良くなりたいたい、信頼されたい、頼りにされたい、そして認められたいと強く願っていることが確信できた。

信頼関係構築にすべてをかけた女子寮の寮母として共に生活する中で私自身が教えられたことは、その後の私が生きてゆく信念の基盤となっていた。

子ども一人ひとりが抱えて来る入園の理由は、子どもの家庭およびその家族の問題そのものであった。子どもが温かく包まれて育つような環境ではなく、子どもが傷ついてしまうことが繰り返される環境であった。入園してきた教護院で、良い環境と規則正しい生活を私たちと共に繰り返し返す中で、子ども自身が育ち直り、家庭復帰してゆくことが主な仕事であった。それまで育ってきた環境は壮絶な家庭生活の繰り返し

であり、子どもが背負ってしまった辛い悲しい不安不信体験を私たちが聞くことで心の重荷を軽くすると、同時に子どもが成長し良い方向に変化することによって家族も良い変化をしていく相乗効果、これがすべてであったように思う。入園まで子どもは優しく受け入れられる経験が少なかった。ここに来て子どもは受け入れてもらうことに貪欲となり、信頼関係の成立した私たちとの関係をとても大事にしてくれた。結果として私たちは子どもとの関係から教えられ、救われることが多かった。

定年退職の四年後に児童養護施設の施設長として再び児童福祉に携わることを選択した。ここでは子どもへの権利擁護と自立支援に重点をおいて養育していくことを決意してスタートした。当時この園伝統としてきた管理的な支援法を切り換える必要があった。組織をリーダー制にして職員自身が主体的に子どもと関わってゆけるようにした。一方私自身は職員の人材育成に力を注ぎ、就業規則、給与規程の改正、理事会のメンバーの更新等によって活性化を図っていった。さらに研修は当初、職員の希望と意欲に応じて財政的には青天井で充実させた。勤務形態は住み込みから通勤制に変更し、職員のライフ・ワークバランスと共に産休、育休制度を利用して勤続年数の延長を図る工夫をした。これは大人との別れを最小限に抑えて、過去に体験した親や家族との別れから来る子どもの見捨てられ感をこれ以上してほしくないという強い願いであった。より家庭的な養育を目指し、その中で子どもたちの自己肯定感を高める生活改善に取り組んでいった。

一方、国の社会的養護の方針は、より家庭的な養育を進めるために里親、グループホーム、ファミリーホーム利用の推進へと転換された。児童虐待防止法、施設内虐待防止法、社会福祉法、保育士や児童養護施設等職員の処遇改善等々近年法律の制定・改正が相次ぎ、子どもの育つ環境は小規模化の方向へと定着してきた。施設長に就任以来、子どもの権利擁護が唱えられて久しいこの児童養護施設の現場において新しい法律に沿って、子どもたちの幸せな将来を目指して取り組んできた十年であった。この施設長を支えてくれたのは、職員集団の個々の良い力と組織力であり、それを信じて共に歩んできた子どもたちである。

子どもの笑顔と子どもの自由な発言、選択を支えつづけてきた。それを成し遂げてくれる職員集団の人材育成が私の仕事であった。私の考える子どもの権利擁護とは子どもだけが尊重されるのではなく、子どもを取り巻くすべての人が尊重し合うことである。子どもを取り巻くすべての人と共に成長しつづけなければならぬと考えている。この子どもたちの将来が幸せであること、即ち大人になって幸せな家庭を築ける社会人になることを目指しているのである。子どもの持っている良い力を伸ばしてその力がよりよく生きる力へと成長させてゆくことである。それが「子どもの権利擁護」と考えている。

これらの根幹となる信念は、教護院時代に共に生活した教え子たちが私にくれたものである。人を信じてからすべてが始まるという人間関係の真理を教えてもらうことができたのである。

女子寮を担当した十三年間は特に前面に立って子どもと向き合うことが多かった。対決したり、理解しあって共に前進したその日常生活は嘘や建前の通じない、怒ったり、泣いたり、笑ったりと激しい心の交流があった。本気でぶつかる以外に通じる道はない。正しいことしか通用しない。人と共に生きてゆく最も基本的なことを教えてもらったことに改めて感謝している。今、この年齢になって私は正しいことは何かと考えつつ施設長としての仕事を抱えて日々歩んでいる。何が正しいかゆっくり考えて行動する。決断が遅いと批評されることも多い。しかし人の育つ場であり、子どもが育ち直しを行う場においてはゆとり確かに歩むことが大切である。組織としては、早急な決断が必要な時はその力のある者を信じて任せることが大事である。この児童養護施設の子どもの権利擁護と自立支援を養育方針として根付かせた十年を振り返り、今、世代交代の時期を迎えたいと思っている。

定年退職後の人生は力が満ち溢れていることを現役の子供自立支援施設に勤める人たちに伝えたい。恵まれた現役時代の財力と経験を生かして第二の人生を歩みだしたら楽しいこともお伝えしたい。さらにできるならば人材不足の児童福祉の世界で子どもを理解し、共に歩んでゆける専門家として再び活動してくれる後輩が続出してくることを願っています。

## 随想

②

### 源泉

東京都立萩山実務学校 自立支援課 課長代理（福祉調整担当）

清水 徹

「古い職員の話に依って其の前後の状況を想い比べますと、前は中々性状の手強いやうな者が多かったやうであります、その後は余り反抗的な者は少なく、寧ろ薄弱な為に無軌道な行をするやう思われる者が多くなって来たやうに思われる」

この文章は、今から八十年余り前のものである。昭和十一年に発行された東京市養育院月報の抜粋だ。大正十一年に多摩少年院が開設されたことよって、本校（当時は井之頭学校）に入ってくる子どもの変化が表現されている。

私が萩山実務学校に赴任した平成三年当時も、「子どもの変化」について論じられていた。確かに、昭和五十年代後半の校内暴力全盛の子どもたちと、平成三年当時の子どもたちの変化は大きかったのだと思う。その変化を「反社会的な子どもから非社会的な子どもへの変化」と表現した方がいた（この表現が正しいかどうかは分からないが・・・）。

あれから二十六年が経った。子どもたちは大きく変わった。私たちも変わった。心理士、精神科医などの各専門家や機関と連携協力を進め、子どもの変化に対応してきた。そして、公教育導入。これも大きな変化の一つだ。ただ、「生き辛さ」を抱えてしまうような、望まぬ巡り合わせの中で生まれ、育ちながらも、

「成長したい」「変わりたい」という子ども自身が放つエネルギーは変わらない。そして、その子どもたちを理解しようとする大人たちの明確な意志と覚悟も変わらない。公教育導入について言えば、施設が受け持っていた学習活動を、教員の方々に担って頂くという意味では大きな変化だった。しかし、暮らして教育が一体となって、子どもたちを「教え護ろう」とする環境は何も変わっていない。

本校では、平成十三年四月に公教育がスタートした。そして、十六年が経った今、教員の方々の努力によって、施設の持つ「教え護る」役割が維持され、活かされている。そして、その環境の中で、「教育の力」が最大限発揮されているように思う。その要因は、教育も福祉も「子どもにとってどうか？」という視点を「大切に行っているからだ」と考える。

明治時代以降、私たちは、ルソーやペスタロッチを代表とする欧米の思想哲学に影響を受け、福祉的理念を構築し実践してきた。それは教育界も同じだと思う。両者に共通する「子どもを中心に据える」考え方について、教育界の系譜をたどりながら、断片的ではあるが触れてみたい。

大正時代に入ると、子どもを「先天的に観念や原理を有しない白紙の存在」と見るこれまでの教育を批判し、「子ども中心の教育」をテーマとする「自由教育運動」が盛んになった。それは、あくまでも中心は子どもであり、「子どもを理解しよう」としない大人や、大人の独断による子どもも観を許さない」という確固たる信念に基づいていた。

澤柳政太郎<sup>1)</sup>は、その自由教育運動の中心人物であった。澤柳に影響を受けた人物の中には、全人教育論を唱えた小原國芳がいた。そして、昭和十四年から昭和三十一年まで本校の校長を務めた島田正蔵<sup>2)</sup>もその一人だった。島田はジョン・デューイの進歩主義教育哲学を学ぶためにアメリカ留学の経験もあり、在任中、教育学の立場から教護理論の確立を目指し、「生活教育」の方針を打ち出した。また、子どもそれぞれの学習進度に合わせた、コアカリキュラム的な学習指導にも取り組んだ。最も島田らしいのは、「教

護思想というものは教育思想（概念）の中にある」という考えから、「教護院の教育を文部省は認め、特殊国民学校として運営すること」と主張したことだ。

島田が学んだデューイの進歩主義教育は、戦後日本の教育に影響を与えた。著書『経験と教育』からその一端を見てみたい。

まずデューイは、「真実の教育はすべて経験をとおして生じる」という信念を持っていた。そして、「その経験の連続性が重要である。しかし、経験と教育は直接的でも同等でもない」と言っている。

①なぜなら、教育的ではない経験はいくらでもある。人は願望や意志とはまったく無関係に引き続き起こってくる経験の中にいる。だから、更なる経験の成長を阻止したり、歪める過去の経験は非教育的なものである。

②よって、教育者は継続して起こる経験の中で、実り豊かに創造的に生きる種類の経験、すなわち、未来に希望の持てるような「質的経験」を計画的に整えることが教師の仕事である。

③そのためには、子どもに一個人として共感すること。しかし、今の経験がその後どのようなように影響を及ぼすか？という「経験の効果」は表面に現れない。

④人は「状況」の中で生きている。経験は「状況」によって再構成され変わっていく。状況が成立する基となるのは、自分以外の人たちとの相互作用である。

恥ずかしながら、私は最近までデューイを読んだことがなかった。ここに書かれていることは、私が先輩方から現場で教わったことであり、「未来に希望の持てるような質的経験を計画的に整えることが仕事である」という部分は、我々の仕事そのものだと思います。素直に感激した。

島田から澤柳と遡っていくと、ペスタロッチに影響を受けていることが分かる。ペスタロッチ主義は、明治時代前半から日本の教育界に大きな影響を与えた。その影響は大正時代に入り、先に述べた「大正自由教育運動」として大きく広がった。その中心人物だった澤柳は、「ペスタロッチの人物の全体像と、教育者として果たした歴史的役割を日本で紹介した最初の人」と言われている。

そして、ペスタロッチは、ルソーの『社会契約論』と『エミール』に心酔して革命運動に参加するなど、多大な影響を受けている。デュイもその一人である。島田もルソーの『エミール』を座右の書としていた。余談だが、石井十次の思想、実践にもルソーの『エミール』が大きく影響していると言われている。

以上のように、「子どもを中心に据える」考え方は、長い歴史によって積み上げられてきたものだ。それは、「子どもを理解しようとしないう大人や、大人の独断による子ども観を許さない」という言葉に集約されているように思う。移り行く時代を支えた人たちの「燃えるような熱意」と、それにかける「信念」には、「凄み」さえ感じる。その「凄み」の源泉はペスタロッチなのだ。

ご存じのとおり、ペスタロッチは、「家庭の教育力」を説き、「貧児や孤児、民衆の子どもへの教育」に生涯をかけた。その教育目的の一つは、子どもたちを貧困の連鎖から断ち切ることだった。つまり、教育も福祉も、「子どもの幸せ」を目的としたものであり源泉は同じだ。時代の流れの中で、教育と福祉は役割を分担し、それぞれの専門性を高め「子どもたちの幸せ」という課題に取り組んできたと言える。

児童自立支援施設には、教育と福祉がその原点に立ち、目的を一つに教育支援に取り組める環境がある。今回、断片的ではあるが、学校教育の歴史を辿ることで、その環境の重要性を再認識した。そして、児童自立支援施設が持つ、「教え護る役割」が教育と福祉の連携によって活かされ、「子どもたちにとってどう

か？」という視点を共有できているのだと再確認できた。

今後、教育と福祉が更なる一体化を図り、デューイが説いた、未来に希望が持てるような、「質的経験」の拡大を計画的に進めていきたい。そして、各専門家、専門機関とのネットワークを拡げ、「総合力」によって、対象理解に基づいた支援を展開していきたい。

そのためには、子どもたちの変化に敏感でなければならぬ。だから、私たちはいつでも「子どもが変わった」と言えなければいけないのだ。

冒頭に紹介した、「寧ろ薄弱な為<sup>に</sup>無軌道な行をするやう思われる者が多くなって来たやうに思われる」の後に続く言葉は、「よって、私たち大人はその変化に対応すべく、多くのことを学び、各関係機関との連携を推し進め適切な支援体制を整えることが急務である」と続いてきたに違いない。

私たちはこの歴史に支えられている。そして、この歴史を未来に繋げる一員でもある。そう思うと、自ずと未来を語り、前に進む勇氣と元氣が湧いてくるのである。

注釈

1) 澤柳政太郎 一八六五年～一九二七年 大正自由教育の中心的存在となる成城小学校を設立し校長を務めた。

2) 島田正蔵 一八九五年～一九六〇年 『体育原論』『現代革新教育の進展』『不良児の教護』

『教護の特質と指導』など多くの著作、論文を発表している。

参考文献

【図書】

- ・ デューイ 著 (二〇〇四) 経験と教育 講談社 一七六頁
  - ・ デューイ 著 (二〇一七) 民主主義と教育(上) 第三三刷 岩波書店 三〇四頁
  - ・ デューイ 著 (二〇一五) 民主主義と教育(下) 第二八刷 岩波書店 二五四頁
  - ・ 杉浦 宏 編 (二〇〇三) 現代デューイの思想の再評価 世界思想社 三三六頁
  - ・ 杉浦 宏 編 (一九九八) 日本の戦後教育とデューイ 世界思想社 三四三頁
  - ・ 南日本新聞社編 (一九七七) 教育とわが生涯小原國芳 第二五版 玉川大学出版部 二七〇頁
  - ・ 小原國芳 著 (一九九六) 全人教育論 第三版 玉川大学出版部 一八四頁
  - ・ 小原哲郎 編 (一九九〇) 全人教育の手がかり 第八刷 玉川大学出版部 二三八頁
  - ・ 島田正蔵 著 (一九三二) 現代革新教育の進展 中文館書店 三八二頁
  - ・ 佐藤 学 著 (二〇一五) 教育の方法 第七刷 左右社 一九五頁
  - ・ 萩山実務学校編 (二〇〇〇) 萩山一〇〇周年記念誌 萩山実務学校 一五〇頁
  - ・ 中野 光 著 (二〇一三) 大正自由教育研究の軌跡 学文社 二五四頁
- （人間ベスタロツチに支えられて）

## 「淡海学園」への出前性教育実践

人間と性 教育研究協議会 滋賀HALサークル・思春期相談士

脇野千恵

私たちサークルのメンバーが、淡海学園に出前性教育として活動を始めたのは、二〇〇六年からです。淡海学園の職員の方が、私達の母体である一般社団法人「人間と性」教育研究協議会主催の研修会などに参加し、学園での性に関わる問題にどう対応すればよいかという相談をされたことがきっかけでした。私たちは、日頃学校での性教育の実践をしています。児童自立支援施設での性教育は初めてだったので、子どもたちにどんな性教育をすればよいか試行錯誤の連続でした。学園の子ども達は、様々な経緯で入所してきています。ある程度は想像が付きませんが、一人ひとりの持つ課題は、虐待、性被害、性加害など重いものばかりです。育った環境や家族の関係性からくる大人への不自信を持っている子どももいます。性教育を通して、私たちと信頼関係が築けることを願うばかりでした。

私達の学習プログラムは、生命誕生・二次性徴（子どもから大人へのからだと心の成長）・思春期（恋愛・妊娠・出産・避妊・中絶・性感染症・性暴力・LGBT／多様な性など）をテーマとした内容です。これらのテーマを一回二時間、二日間で学習しますが、子どもたちにとっては、かなりの知識量です。

授業の形態は、男女別。学習を進める中で、子どもたちの様子を見ると、正しいかどうかは別にして、それなりの性の知識を身に付けているなと感じます。青少年の問題において性を抜きにしては語れま

せん。性体験や性行動のトラブルから、自分自身の体や心を傷つけてきた子どもがいることも見えてきます。そんな子どもたちに「自分のいのちを大切にしない」「正しい性の知識を身に付けて」といった形式的なメッセージだけでは、心に響かないのではないかと思ひ始めました。

まず科学的な正しい知識をより理解しやすい方法で伝え、さらにリアリティのある例を提示しながら、自分のこととして考えられるような学習を心掛けました。さらに、一方的に聞くだけではなく、ワークショップにおいて自身の言葉で表現するスキル学習も取り入れるようにしています。

以前、学園の職員から、「ここから出た子どもたちが、またもとのようになって帰ってくるのが一番辛い」と聞かされたことがあります。学園で大切にされ色々なことを教えられていても、外に出たときにその力を発揮しなければ意味がありません。たとえ性の知識を身に付けていたとしても、性的・社会的関係において責任ある選択ができるか。できるだけリスクを小さくするための行動と継続させる力が必要です。本当の意味での自立とはどういうことなのかという課題が見えてきます。子どもたちが卒園したあとの受け皿である社会のあり方にも大きな課題があります。

私たちと学園の子どもたちとの出会いは、年に一回。この出前性教育は十一年になりました。今では、学園の子どもたちは、性教育の学習をとて前向きに捉えてくれるようになりました。

これからの私たちの課題は、この活動を継続させていくことです。そして、できれば卒園後の子どもたちを支援するシステムを作っていきたいということです。

性教育の目的は、「性を人権として捉え、一人の人間として自立できる力を培う」ことです。一人ひとりの子どもたちには、生きることへの希望を失わずに歩んでいってほしいと思っています。

二年ほど前のことです。勤務していた中学校に訪ねてきた若者から、「先生、どこかで会ったよなあ」と声をかけられました。突然のことで戸惑っていると、さらに「性教育してる？」と。色々なやり取りから、彼は淡海学園にいたことを話してくれ、私はようやく彼を思い出すことができました。その時の性教

育の授業について、今でも覚えているとのこと。彼が私のことを覚えていてくれたことに、何か感慨深いものがありました。今は自立して仕事をしているとのこと。心から彼を応援したいという気持ちになりました。

## 社会福祉職としての二十年を振り返って

香川県子ども女性相談センター 女性課長 永井陽子

### 一 はじめに

私が香川県に就職して二十年を過ぎました。その中で児童自立支援施設である斯道学園に二回配属となり、通算十四年半の間勤務してまいりました。

今回「非行問題」の随想について執筆の依頼を受け、僭越ながらお引き受けするに当たり、社会福祉職としての私自身の約二十年間を振り返り、児童自立支援施設において学んだこと、児童自立支援施設から他に転出した先で学んだことについてまとめる機会とさせていただきたいと思えます。

### 二 斯道学園で学んだこと

私が新規採用者として斯道学園に配属された当時は、寮崩壊の後遺症で、入所児童数は各寮一〜二人とあった状況。児童数よりも職員数が多いという状況の中、来る日も来る日も環境整備（草刈り、畑の世話、庭木の剪定など）に明け暮れた、平和な時代でした。やがて少人数体制が功を奏し、寮の落ち着きを取り戻し、少しずつ入所児童数が増えていきました。

ちようどそのころ、ADHDという言葉を耳にすることが増え、実際にそう診断された子ども達と出会うようになりました。私たちの施設にもADHDと診断された子や、診断はされていないが、行動傾向からその疑いの高い子ども達が集まってきたように思います。その後アスペルガー症候群、愛着障害、広汎性発達障害（PDD）、自閉症スペクトラム（ASD）など、何らかの発達障害の診断を受けた子や、その疑いがあると思われる子どもたちも施設に集まってくるようになりました。斯道学園に受け入れたこの子たちに対して、集団行動がとれるように行動をコントロールしようと思っても、これまでの指導方法では全く歯が立たないことが分かりました。大きな声を上げても、音に過敏な子どもにとっては不快に感じるだけで指導は通らない。厳しい口調で言っても、共感性に乏しい子どもにはこちらの思いは伝わらない。コミュニケーションの失敗をたくさん重ねながら、試行錯誤の末、障害の特性を理解することがとても重要であるということに、少しずつ気付くことができました。これは教護院から児童自立支援施設に名称が変わることだったと思います。集団の統率や管理が何より重要であると勘違いしていた私自身にとって、非常に重要な意味を持つ体験の積み重ねとなりました。私たちにとって子ども一人一人の生育歴など、問題行動等に至った背景の理解は当然必要だと思えます。加えて、多様化するニーズに対応するために、まずそれぞれの障害の特性を理解することは不可欠であり、さらに柔軟さと個性を尊重できる感覚が重要であると実感しました。

### 三 斯道学園を転出してから学んだこと

#### (一) 知的障害者施設で学んだこと

次に私が勤務したのは知的障害者支援施設で、最重度の障害を抱える成人の方たち約二十名が入所する棟に配属になりました。二十人の方のうち言葉を話せる人はおらず、言葉のないコミュニケーションの中

から、いかに一人一人の方の快・不快や不調の訴えを汲み取るかということに力を注いできました。また専門家の指導を受けながら、スタッフで協力して住環境の構造化を図り、それまでは棟から外に出ることすら困難とされてきた最重度の障害を抱える方たちが、日中は棟から外に出かけて行く仕組みを作ることができました。慣れないことに当初は混乱もありましたが、継続すると次第に入所している人達の表情が明るくなり、睡眠状況も改善し、生活の質の向上を図ることができたと思っています。最重度の障害を抱える方たちの暮らしに寄り添い、生活の質を高めようとする視点は、社会福祉の原点であると感じました。この経験から、相手の気持ちに寄り添った支援を心がけることを学びました。

## (二) 精神保健福祉の現場で学んだこと

次に私は保健所に精神保健福祉相談員として勤務しました。保健所では精神保健福祉法に則って業務を行っていくのですが、はじめは大変戸惑いました。とくに精神障害者の措置入院を決定するための事務においては、知事の命令により入院を強いられるという行政処分で、一部人権を制限することになるために、その取扱いは大変慎重に行う必要があります。一方、警察、複数の精神科医、受け入れ先医療機関などが同時に動いているため、できるだけスピーディーな対応を求められます。手続きや仕組みの理解には努力を要しました。

また地域での相談・支援においては、生活保護、生活困窮者支援制度、後見人制度など、たくさん専門的知識が必要とされました。しかし私自身にはそういった専門知識は乏しく、一つ一つ学ぼうとしても、日々の相談・支援には追いつかない状況でした。しかしいくつかの事例を通して、地域の関係機関と連携して支援に臨んだ際に、地域の担当者は住民のことを幅広く、長期的に把握しており、地域が持っている社会資源や使える制度についても非常に詳しい知識を持っていることを改めて認識しました。スピーディーな対応を求められる中で、私が一から制度を学ぶよりも、それに詳しい人を知ることが連携という

意味では重要なのだと気づきました。関係機関の方々との、良い出会いに恵まれていた私は、その後、調べるよりも専門の人に相談するというスタンスを取るようになり、そのことで地域の関係者と良好な連携・協力関係を築くことができるようになったと感じています。

#### 四 おわりに

以上のような経緯から、私なりの振り返りをしてみました。人との出会いを大切にし、相手の気持ちに寄り添う支援を心がけていきたいと、改めて思いました。

今後、またいつの日か斯道学園に勤務できる日を待ち望み、今の思いを大切に胸に抱き続けていたいと思います。

最後になりましたが、こうして自分自身を振り返る機会を与えていただいたことに感謝します。

## 大風呂の魔法

三重県立国児学園 主査 加藤久直

### 一 はじめに

三重県立国児学園の男子寮は、昭和四十四年と四十九年に二棟、昭和五十八〜五十九年にかけて三棟が設計竣工され、いずれも新築から三十年以上経過しているが、当初から各寮に児童浴室の設計がない。その理由は「炊事・入浴棟」として独立した入浴施設の建物（昭和五十九年更新・新築竣工）が園内に設置されていたからである。そのため男子寮は大風呂（集合風呂）方式（以下『大風呂』と記述）で現在も入浴している。この形式は全国的には稀少となっている。

私は、二十年くらいこの仕事をしてきて、児童自立支援施設の一日の生活日課の中で、入浴時間は最も大切にしたい一場面であると感じてきた。そのことから今回、大風呂の役割、意義、効率性について整理してみた。

### 二 大風呂の魅力

国児学園では男子寮の場合は男性職員が子どもと一緒に入浴を行う。職員にとっては、子どもの様子が

逐一把握でき、職員も子どもと同じ動きができる。入浴に関しては、先達から伝えられている「WITHHの精神」が根付いている。

(一) 『子どもの警戒心』を解く魔法

大風呂の集団入浴は子ども「個」のプライバシーの保障はなく、きわめて教護的で時代遅れと思われるが、改めて大風呂の魅力とは何かを考えてみたい。

職員研修などでよく「子どもとの距離を縮めるために・・・」というテーマを耳にすることがある。一緒にスポーツ、宿題、時間割、学習、作業、食事の準備、将棋や百人一首を行う。他に個別のカウンセリングによって話を聴くなど、子どもと接する様々な場面がある。その中で、子どもと職員との見えない距離が縮まっていくと言われている。そこに『風呂に一緒に入る』というフレーズを見かけることはほほえない。入浴することは、学習活動やスポーツ、作品、掃除のように、優劣がついたり、丁寧にできる、できないが明確になったり、勝敗が明確にならないので、子ども同士の間隙や利害関係に影響しにくい。風呂に入ることには得意、不得意は生じにくい。誰もが共通の入浴環境と時間を保障することができるはずである。子どもと職員との距離観を縮めることが出来るのは『風呂に一緒に入る』ことだと思ふ。これが、目に見えない大風呂の魅力と考えている。

この仕事では、明確な目的・目標を持ち子どもが自立するための支援・指導をしていく。そのことは子どもとの人間関係の修復やコミュニケーションの熟成をはかることにつながる。大風呂の集団入浴では、大人（この場合、職員）が子どもと同じように裸になって身体を洗う姿を見せる。見て黙って学ばせるといふ「バストレ」をさりげなく行う。「教えるー教えられる」「指導するー指導される」「上手ー下手（優劣）」の関係ではない。職員も子どもと同じ環境で（同じ風呂、同じ石けん、同じシャンプー、同じ浴槽を使う）、身につけているもの（衣類、眼鏡、時計、帽子、職員の場合は電話や指輪など）はみんな外す（いわゆる

「マル裸」。「子どもだから・・・」「職員だから・・・」という枠を超える。身体同士のみえない警戒心を解いていく。これが大風呂の限らない魅力（小・中風呂でもできることも知れないが）である。

## （二）『広い入浴室の空間』が産み出す魔法―職員側の視点

寮集団全体が、「浴室で各自が身体を洗う」という行為を総合的に観察することができるのは、大風呂方式の入浴室だからできるのかもしれない。私の個人的な大風呂チェックリストには、いくつかの「項目」がある。

洗うのが早い、手際よくタオルを使いこなす、湯を効率的に使う、洗い場の座る位置（当初から寮長がいつも各自が使う場所を決めておく・職員も新入生に応じて洗う位置を決めておく）、風呂椅子の扱い方、頭の洗い方、洗う場所の順序、水、シャワーの使い方、洗面器の扱い方、浴び方、石けん・シャンプーの使い方（回し方）、石けんが湯船に浸かる前に身体に残っているか、他の子どもとの必要最低限のコミュニケーション・シヨン距離、脱衣場の使い方、湯の拭き方、履き物の取り扱い方、入浴中にトイレに行きたくなる等を見てとることができる。これらを総合的に職員が見極める（子ども同士の力関係、協力関係、横柄、遠慮、注意力、配慮など）。私が最も大事にしていることは、子どもの身体的バランスと発達である。

私は、若い頃から眼鏡を使用していて、眼鏡を外せば風呂の中ではほとんど何も見えない。感覚と雰囲気と子どものだまかな動きだけで風呂の空気を感じている。子どもも身体を洗うが、私自身も一緒に洗う。私は入浴時に、子どもにも必要最低限の会話（例「シャンプー回して下さい」など）以外は喋らないという入浴ルールを求めている。そのルールを守る子どもの場合、空間における空気、雰囲気、洗っている場所、体型と風貌、癖、特徴、洗っている様子と距離感だけで判断している。顔の表情もわからない。そのため身体的バランスはとても重要なカギといえる。

### (三) 『子どもの身体的バランス』を感じる魔法

身体的バランスの問題や、前述した「バストレ」は学園に入所する前までの環境によって大差が生じる。身体的バランスの問題は、マナー、ルール、コミュニケーション、身体を洗う（洗い方、順序、タオルの活用など）という行為、自分の身体（頭も含む）に湯をかける場面・行為で観面（てきめん）に現れる。身体の大きい、小さいは別にして、身体に湯をうまく流せない、「洗う」という動きに躊躇や空白の時間が生まれる、シャンプールの仕方が未定着といったことをはじめ、スピード感や時間への配慮、大風呂の流れ場面<sup>2</sup>に乗れない子どもは、風呂で歌を歌い出す、大声で喋るなどの目立った逸脱行動も含めて部分的な身体的バランスの欠如（つまづき）がある。

身体に湯をうまく流せない—自分が「洗う」という行為が円滑に行えないため、周りの一緒に入浴している子どもたちにも迷惑をかけたたりする。湯がかかったり、無駄に湯を何度も流したり、石けんの泡がいつまでも流せない、シャワーを使つたことがないのでうまく使いこなせない、衣類の着脱に時間がかかる、風呂で滑つたり転倒したりするなど注意力の乏しさ等もみられる。他の子どもたちからのプレッシャーも生じやすく、身体的バランスの問題は心理的な不安定感にもつながっていく。

ところで、私も大風呂・銭湯通いで育つた環境でもなく大風呂での「身体的バランス」論はオール百点かといえば、難しい。国児学園の風呂事情に、いかに長く暮しているかの「慣れ」の側面も大きい。社会情勢や家族環境の変化などにもない、大風呂が近年の社会情勢としては「日常」でなく「非日常」で特異なものになっている。世論の一般的な家庭風呂にシフトして、狭い空間で『個』を重視した自由にリラックスできる風呂であれば、「身体的バランス」はそれほどやかましく特筆することもなく済むだろう。子どもの不安定感や欠如（つまづき）を発見するチャンスが大風呂の魔法だと信じていた私は、時代の流れとともに、世論からかけ離れとり残されてしまったようである。

(四)『浴室の霽開気』で日常の暮らし(生活)ぶりを解く魔法―『生活の縮図』

私は、これまでの先輩職員から大風呂に関する幾つかのエピソードについて、内々に教えを受けてきたので紹介したい。

\*表1「風呂場面のものさし」参照

寮舎に風呂が併設されている施設では、風呂は生活日課の一コマに過ぎないだろう。国児学園の場合、炊事・入浴棟に出かけることだけで、暮らしの中では大行事のようなタッチでこれまで記してきたが、実際には、私の場合は暮らしの中の一つの「イベント」として考えている。天候に関係なく、風雨でも傘をさして、風呂の用意(洗面器、タオル、バスタオル、着替えなど)をかごに入れて、距離は近いものの往復することになる。このわずか三十分の職員と子どもの動きは、暮らしの中のイベントである。

私は、いつも子どもたちに「風呂は生活の縮図ですから・・・」とだけ伝えている。

### 三 教護の延長線上にある「入浴スコア度」

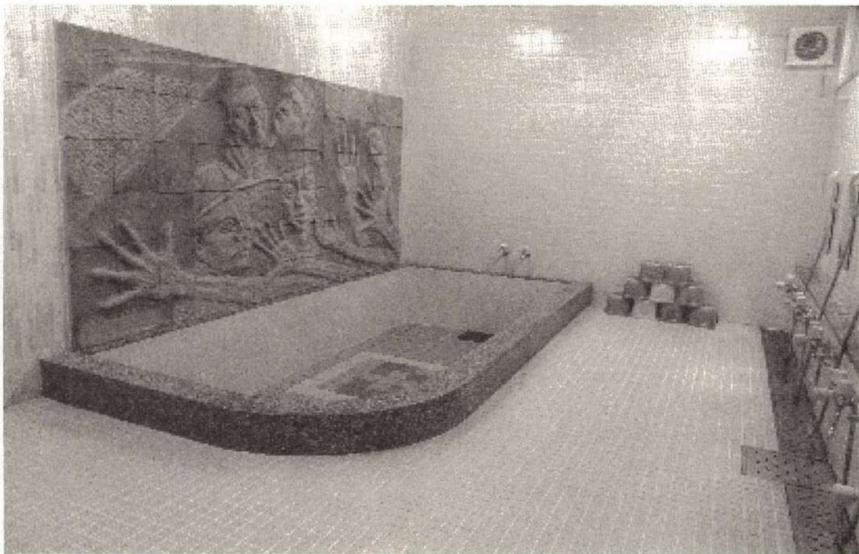
(一) 声が大きく響く浴室の天井・室内に生まれる会話のはころび

ここ十数年は、私と子どもが一緒に入浴する場合、「風呂の浴室内は、声を出すと大きく響くのでつまらないお喋りはやめて、身体を洗うことに集中して欲しい」と伝えている。以前は私も、『黙って風呂に入れ』とだけ言って毅然とした態度で終わらせていたが、今は子どもにもわかりやすい説明が必要と思う。暮らしの中の生理的時間は、必要最低限の会話で身体を洗うことだけに集中してほしい。発達障がいの子どもにとって、風呂は湯ぶねの揺れ、はねかえり、さらに大風呂ということでも周りの子どもたちの視線、情報と興奮など不安定要素の一つになる。風呂で声を出すと、声が響いて周りの子どもにも影響がある。

私自身もよく通る声なので、着任して間もない二十年ほど前、大きな失敗があった。風呂は寮舎単位で

表1 「風呂場面のものさし」

寮舎から風呂場までの往復	<ul style="list-style-type: none"> <li>・必ず生徒集団の後方を歩き、集団のマッチング（誰の近くにいるか、誰と会話をしているか）を確認する</li> <li>・風呂場までの往復、歩き方、荷物（風呂かご）の持ち方、扱い方、忘れ物、洗濯物の取り扱い方</li> </ul>
風呂場の脱衣場	<ul style="list-style-type: none"> <li>・脱衣中の不自然な行動や衣類の状態を見る</li> <li>・子どもの怪我、痛み、皮膚の状態を見る</li> <li>・なるべく職員は最後に脱衣場から出る、確認</li> <li>・共同使用の足ふきマットの扱い方</li> <li>・共同使用の扇風機、暖房器具の電源の扱い方</li> </ul>
浴室内	<ul style="list-style-type: none"> <li>・身体の洗い方（バストレ *1）が来ているか見る</li> <li>・集合銭湯の浴室でのマナーを見る</li> <li>・立ち歩き、無駄な動き風呂椅子、洗面器、シャンプー等の扱い方を見る</li> <li>・身体に泡がついたまま浴槽に入らないよう確認する</li> <li>・集中力のない、つまらないお喋りはないか確認する</li> <li>・順番、時間を守ることを意識するよう伝える</li> </ul>



「三重県立国児学園 入浴室（昭和59年新築）  
 左手の壁画は、当時の児童の共同制作作品で陶磁器製  
 （三重県工業研究所・窯業研究室焼成協力）」

入浴しているのです、職員を含めて十人前後で入浴している。風呂の浴室内で特定の子どもと私が会話をしている、別の子ども同士の会話は私たちよりさらに大きな声で会話をすることになる。さらに湯をかける音、流す音、身体を洗う音、湯が排水を流れる音など、浴室内の声や雑音において風呂に入る秩序や節度が失われる。私から一番遠い位置にあえて洗い場を占有した子どもと隣合わせの落ち着いた暮らしをしていた子どもが、風呂の雑踏に紛れた一瞬の会話で無断外出の打ち合わせをしたことがあった。すべては、声を出し合って、心を許した油断の際の会話の瞬間に、マイナス要素を生むということも経験した。

こうした経緯から、私は子どもたちと一緒に風呂に入るようになってから、子どもの声、動きに耳、目を傾げるために、風呂は黙って入るといふ働きかけをしている。本来、リラックスできる空間と時間であるべき風呂が、いつの間にか心地よい緊張感と静粛な洗いの音だけが天井に反響する場所に変わることになった。二十年くらいかかってようやく、この大風呂の場面で子どもの困ったサインを見つけ出せるヒントやチャンスを抑めるようになった気がする。

## (二)「入浴スコア度」とは

日常的な暮らしの中の日課である入浴（集団入浴のわずか二十分ではあるが）に、観察評価を付加し、私なりの「場面基準値」を作った。その基準を使って、日課の組み立てや課題を考える機会にしてきたので紹介したい。

### (例)（\*表3「入浴スコア度のモデル」参照）

入浴スコア度は、寮舎集団（六名）程度＋職員一名（私）の想定で基準化しており、寮舎集団人員（例えば六名）の場合、スコア1.5倍（この場合、合計スコア9を超えた場合は要注意と考えている）つまり、新入生への配慮は形や性格、考え方によって違うが、入浴場面で生活歴の長い年長の「重い秩序を遵守す

る子ども」がどこまで雰囲気を作り、新入生の軽い雰囲気と緊張感の密度を下げる抑止力と結びついていく。

近年、児童自立支援施設では、発達障がいなどの「特別なケアが必要な子ども」の入所が増えている。そのような不安定要素を持つ新入生の「入浴スコア度」をいかに下げられるか、また「バストレ」をいかに行うかということも、私たち職員に求められているかもしれない。

子ども集団の入浴特殊性と緊張感、不安定感、紙一重である。一歩方向性が狂うと、マイナススコアに傾斜していく。

○「入浴スコア度」の定量的モデル換算例（\*表2、表3を参照）

例えば「子どもA」スコア2と「子どもB」スコア2が風呂でマイナス要素（モデルで示すEの複数共通話題）の会話をした場合とそれに加えて、「子どもC」スコア2、さらには「子どもD」スコア2と会話に参加した場合を想定したときは、かけ算方式で人数分、スコアは倍増していく。このことから、集団の不安定度のスコアは一気に上昇するため、想定される「入浴スコア度」を基準値以下で入浴できることは少なくなる。つまり、穏やかで安定的な入浴は子どもも大人も疲れが取れ、気遣いが少なく済むがスコアが大きくなると落ち着きをなくしてしまう入浴となる。

（スコア2というのは、寮長が不在の入浴時には日常的によくあるスタイルだが、子ども同士が融合しない場合、スコアはそのままで完結する。↓つまり2のまま）

例1）すべての軽い要素（スコア2）の子ども集団（2、3、4人の場合）

2人 A（スコア2）×B（スコア2）＝A・B（スコア4）

3人 A（スコア2）×B（スコア2）×C（スコア2）＝A・B・C（スコア8）

表2 暮らしの一コマ（風呂）で生まれる軽い雰囲気の要素・算出モデル

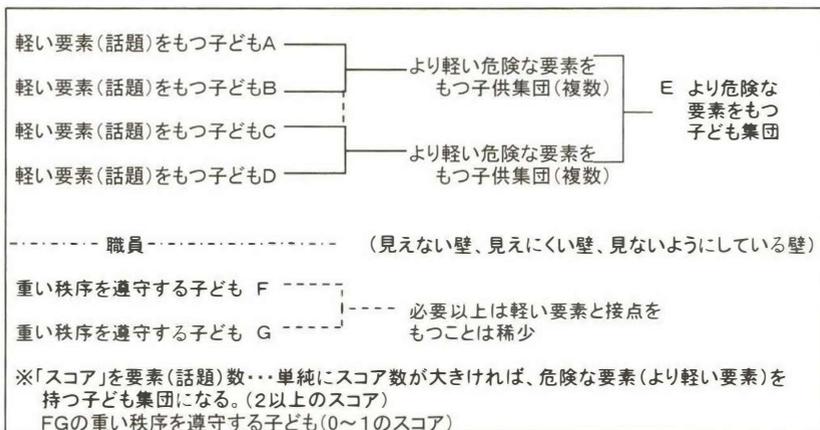


表3 入浴スコア度のモデル [2003年 加藤久直 作成]

スコア(例)	スコア数のもととなる風呂での子どもの会話、行動などの表現
0 (0～1)	(基準値) 全身を洗うことに集中し、必要最低限の会話、返事。 集団入浴のルールを守る。
2	秩序を乱すことなく入浴しようとするが、湯の掛け方、風呂用具の扱い方がアンバランスで周囲の子ども同士の動きに左右され、身体を洗うことに集中が出来ない(雰囲気流されやすい)。 身体を集中して洗えない。 用具や衣類の忘れ物がある。 入浴中にトイレに行く。 脱衣場の次の人への配慮に乏しい。
3	入浴中に無駄な会話がある。声のトーンが高い。又は極端に低い。 湯の掛け方、風呂用具の扱い方が雑になり周囲の子ども同士の動きや配慮にも気づかない。入浴時間が守れない。 浴槽の浸かり方、スタイルが横着になる。 職員と視線が合わせられない。 短時間で出ようとする。
4	入浴そのものが日課でなく「ふざけ行事など」又は「くらしの隙」になる。 出身地全体的話題、無断外出の話題が会話に出てくる。 職員の注意も入らない。風呂の秩序が乱れる。 職員と視線が合わせられない。 短時間で無理に出ようとする。

4人 A〔スコア2〕×B〔スコア2〕×C〔スコア2〕×D〔スコア2〕

|| A・B・C・D〔スコア16〕

例2) 軽い要素〔スコア2〕の子ども集団に新入生で相当軽い要素B〔スコア3〕の存在がいる場合

(2、3、4人の場合)

2人 A〔スコア2〕×B〔スコア3〕 || A・B〔スコア6〕

3人 A〔スコア2〕×B〔スコア3〕×C〔スコア2〕 || A・B・C〔スコア12〕

4人 A〔スコア2〕×B〔スコア3〕×C〔スコア2〕×D〔スコア2〕

|| A・B・C・D〔スコア24〕

#### 四 生活一場面の「コマ」としての風呂（入浴）に関する目的指向性の比較例 \*表4参照

「スポーツや作業、掃除などの道具を使う」

「風呂場で洗面器やタオル、石けんやシャンプーなどを使う」

前述した生活場面の内容は、あえて目的や道具を整理・確認する必要はないと思う。生活場面では、何気なく時間と場が流れる。しかし、子どもと職員間で、丁寧な精査も時には必要といえる。

子どもにとって、本来風呂（入浴）の場面は、リラックスしたり身体を丁寧に洗うことが目的といえる。国児学園の場合は銭湯方式の集合風呂（大風呂）である環境上、風呂（入浴）の場面は、気遣いやストレスの場面にもなり得る。職員の視線や動きばかりを気にする子どももいる。入浴に使える時間や洗い場で使用出来るスペースも限られている。シャワーも許可制で使用している。風呂掃除は週ごとに順番制（寮舎ごと）で行っている。かつての教護院時代の伝統的な遺構（化石処遇<sup>3</sup>）や、歴史的産物といえる職員

リードの集団行動という一面は残っている。表4の「目的指向性の比較例」の右下太枠にある職員・指導者側の留意点の欄は、大切にしなければならぬこと、見過ごしてはならぬことを考察するため、あえて空白にしてみた。

○集団による子ども支援か個を護る個別支援かの選択

ある県内の更生保護女性会の見学者が国児学園の大風呂を見学した時、「風呂の陶芸作品の壁画はとても立派。こんな広いお風呂に毎日入れるなんて、羨ましい」という意見と、「家庭的でない、施設のだ」というギャップのある意見をいただいた。国児学園の入浴室は、昭和五十九年春に新築竣工しているが、昭和五十八年度の中学三年生の美術の共同作品として陶芸板のレリーフを三重県窯業研究所（現在の工業研究所の窯業部門）の協力（焼成）を得て風呂場の壁面装飾をレリーフで飾るという贅沢な設計を実施した。浴槽の満水（湯）容量は約二・三トン。足し湯をしていく落とし込み方式（以前は濾過循環装置・循環ポンプ付であったが、集団の病気蔓延のため平成初期に中止）のため一回の入浴にかかる給湯量はかなりのコストパフォーマンスとなる。「自慢の集団風呂」であること、またすべての男子児童寮舎に風呂がないという現実から、国児学園では風呂は大風呂という認識が主流となってきた。

私が学園に着任した時、当時の園長が「この大風呂は意外と

表4 目的指向性の比較例

	目標を達成するための目標	道具・教材・器具	職員・指導者側の留意点
(例)卓球スポーツの場面	<ul style="list-style-type: none"> <li>・みんなで楽しむ</li> <li>・良いプレーが出来ることを喜ぶ</li> <li>・自信や達成感をつける</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ボール</li> <li>・ラケット</li> <li>・卓球テーブル式</li> <li>・得点表</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・勝負でもめない配慮</li> <li>・プレー中のルール違反の指摘・審判</li> <li>・準備、片付けの適性なアプローチ</li> </ul>
寮舎掃除の場面	<ul style="list-style-type: none"> <li>・気持ちよい暮らしをするため</li> <li>・ゴミを片付ける</li> <li>・寮舎を美しくする</li> <li>・道具を上手く使う</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ほうき、掃除機</li> <li>・雑巾</li> <li>・ちりとり</li> <li>・窓ふきタオル</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・道具の扱い方、方法</li> <li>・掃除の手順、流れ</li> <li>・丁寧さ、仕上がり具合のチェック、報告</li> <li>・準備、片付けの適性なアプローチ</li> </ul>
風呂（入浴）の場面	<ul style="list-style-type: none"> <li>・身体、頭を洗う</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・シャワーなどの付属器具</li> <li>・洗面器、タオル</li> <li>・石けん、シャンプー</li> <li>・風呂椅子</li> </ul>	

子どもの気持ちを職員的身近なところに引き寄せる力のあるほどよい空間」と言われていた。国児学園でしか仕事をすることがない私の甘い（井の中の蛙：）偏った経験から「家庭的でないことのメリットもある」と認識してこれまで過ごしてきた。

ところが最近では、プライバシー保護、個室空間の重要性、集団から離れたクールダウンの時間・空間確保の必要性など、子どもの個の尊重が重要視されるようになってきた。家庭的雰囲気重視する処遇・支援を求められることも多い。教護院時代に重視された集団を基調とした生活様式、ルーティンワークの一部としての銭湯方式の集合風呂（集団処遇の入浴方法）は、子どもの個を尊重する現在の風潮の中では、ベターとはいえないかもしれない。職員と子どもの密度の濃い関係が至近距離過ぎるとも指摘されている。集団による子ども支援か、個を護る個別支援のどちらの選択がよいかを考えるため、児童自立支援施設における風呂（大風呂と小風呂）のメリット・デメリットを表にまとめてみた。（\*表5、6参照）

## 五 私の入浴論・・・おわりに

風呂は生活の一部であるから、難しく考えず子どもと楽しく入った方が良いのではないか、という考えが一般的だ。二十年近くかけ、教護の延長線上にある集団入浴の文化とこだわりの壁を築いた私自身の「大風呂の魔法」は、果たして正しかったのか。それとも無駄なエネルギーを使い、子どもに緊張感を強いて大風呂に入浴させてきたのか。子どもたちと一緒に入浴するということは、子どもとの距離を近くする。同時に、溝や確執、緊張関係やゆとりのなさをも生み出しているのではないか。改めて振り返りながら、大風呂の価値観を職員同士で真面目に話し合う機会が必要だと感じている。

現場の生理的空間（風呂）と時間には、具体的なメリットとデメリットが交錯しやすい。無理して拡大解釈しても物理的限界がある。スポーツや掃除、学習であれば職員が応援団になることは容易だ。しかし

表5 児童自立支援施設の風呂の長所（メリット）

	大風呂でのメリット	寮舎にある小風呂でのメリット
風呂掃除手間	寮舎集団ごとに週によって輪番制であり、風呂掃除を毎日しなくてよい。	寮舎ごとに弾力的な時間帯で掃除時間が設定でき、スペースが狭いので労力は少なく済む。
感染症対策	なし。	完全には難しいが、感染症を防ぐ対策がしやすい。
湯量とランニングコスト	湯量が豊富で足を伸ばしてゆっくり入浴することができるが、足し湯をその都度行うため、コストパフォーマンスは悪い。 湯量：2,300L(国児学園)	湯量が少なく済むが空間的には狭い。 コストパフォーマンスは良い。 湯量：200～300L(家庭用)
入浴時の子どもの状況、環境	子ども同士のいじめや虐待、身体の特徴、傷などを職員が把握・発見しやすい。 広いスペースのため、子どもが楽な姿勢で浴槽に入ることができる。	子ども個のプライバシー、ひとり空間を守りやすい。 少人数ごとに入浴できるため、子どもがリラックスしやすい。
入浴物品の取り扱い、風呂場までの距離		天候や気温に関係なく風呂を利用しやすく、洗濯物や石けんなど日常生活用品、物品が扱いやすい。
入浴時間帯、日課	職員が寮集団全体を把握することができる。 短時間で入浴を完了できるため、入浴後の日課が組み立てが行いやすい。	子どもの状況、作業、食事、イベント等の関係で、他の日課を優先する際、弾力的に入浴時間帯を変更しやすい。
職員の子どもへの配慮や対応	職員と子どもがより近い距離で関係を保つことができ、子どもの状況を包括的に把握しやすい。 社会的な共同浴場でのマナーや他者への配慮についてアプローチしやすい。	生活歴が長く、信頼のおける子どもが体調のすぐれない場合について、責任感や配慮をした上で、単独で入浴させるなど弾力的な対応ができる。

表6 児童自立支援施設の風呂の短所（デメリット）

	大風呂でのデメリット	寮舎にある小風呂でのデメリット
風呂掃除手間		毎日、各寮舎で当番を決めて清掃しなければならない。
感染症対策	一人が感染症にかかると、湯船、洗い場、脱衣所などを通じて施設全体が感染するリスクが高い。	
湯量とランニングコスト	湯量を大量に消費する。ボイラー装置を起動するための燃焼熱量、燃料補給に労力と費用がかかる。冬季は湯温が冷めやすく、さらにコストがかかる。	
入浴時の子どもの状況、環境	子どもの側におけるプライバシーが護られにくい。	子どもの入浴スペースが狭い。小ロット単位での入浴を余儀なくされる。足を伸ばしてゆっくり入浴することができない。
入浴物品の取り扱い、風呂場までの距離	入浴関連用品の忘れ物、追加が用意にできにくく、寮舎から風呂場まで距離があるため、雨天時、雪時の往復に支障をきたし、子ども同士のトラブルも発生しやすい。	
入浴時間帯、日課		生活日課が個になりがちで、寮集団としての日課組み立てが構成しにくい。
職員の子どもへの配慮や対応	職員中心主義に陥りやすく、子どもを監視している雰囲気を生じやすい。子ども同士の浴室内での接触、性問題への配慮や教育が必要。	新入生や年少の子どもの入浴に対して、配慮が必要である。職員と一緒に入浴しない場合は、いじめや虐待、浴室で交わす子ども同士の会話などに死角が生じやすい。

風呂はそう単純なものではない。常に、情や涙や言葉だけでは伝えきれない理想が大風呂にはある。しかし、時代の流れや子どもたちの質的变化によって、失って良いことと、ならないことを精査して歴史的遺産に価値を見つける仕事を私はしなければならぬ。エスカレーター式に伝統だ、文化だと意地をはって、職員が維持しようと踏ん張ってきた国児学園の大風呂は、今、大きな曲がり角に来ていると思う。

〔課題〕

- ・子どもの「暮らしの縮図」を職員がより丁寧に見ていく生活の一場面として、大風呂利用を大切に継続していく価値があるか。
- ・子どものリラククス感と集団適用力や身につけるべきルールの育成を重視するか。個を重視するか。
- ・家庭的雰囲気の小風呂をあえて各男子寮舎に試行的な増築の働きかけを県当局にしていけるか。
- ・風呂場での大人の役割、子どもの役割、機能、空間、時間、場所、哲学的な熟知の精査が必要。
- ・職員の入浴意識を転換しなければ、子どもへの福祉サービスを妨げる危険性の熟知・理解。

国児学園の中で、「大風呂の魔法」は一緒に入浴しない女性職員も含めて賛否両論がある中で、今後の大風呂の価値観、文化観、大風呂で失ってはならない子どもが身につけなければならない集団観（マナー）、子どもの立場に立った大風呂利用時の長所と短所の再整理、経済的コストパフォーマンスなど総合的な視野からよりベターな方向性を模索していかなければならない。近いうちに「新・大風呂の魔法」を提示することが私の使命として求められている。

## 注釈

### 1) バストレ

バス・トレーニングの略。幼少期のトイレット・トレーニングと同様に、風呂に入って目的を達成するための生理的時間の過ごし方。基本的には、小風呂が今日の家庭風呂形態の大部分を占めているので、大風呂、銭湯などの集団風呂への入浴方法やマナーまでの水準は求めていないが、湯ぶねにタオルを入れない、浴槽の中で泳がない、浴槽の湯を洗面器ですくう、石けん、シャンプー、シャワーなど用具の使い方、風呂に入るといふ基本的な知識を含めたトレーニング。

### 2) 大風呂の流れ場面

表現としてのキーワードではわかりにくい。銭湯方式の入浴施設は家庭用の風呂と比較してスペースも広く、脱衣場、浴室と一緒に入浴する人々への配慮、時間帯も順番で決まっていることから、大風呂を利用するにあたっての配慮、入浴の方法・やりとりなどを含めて著者は総称して「流れ」と表現。

### 3) 化石処遇

「化石」という表現は大袈裟かもしれないが、今日的な家庭風呂とはかけ離れている。今でも、大風呂を通じて、国児学園では日常的な光景であるが大風呂でない施設の皆さんには身近な家庭生活の風呂文化から大きくかけ離れていると指摘を受ける。伝統的な風呂順番、風呂の入浴時間の厳守、集団処遇による入浴（一括で、いっしょに脱衣場で脱いで、いっしょに洗いで、いっしょに湯ぶねに浸かって、いっしょに浴室から出る・・・このプロセスを著者は『ガバ入りガバ出』と呼んでいたが、近年は、子どもにさせた入浴方法で柔軟に対応している。職員間や関係機関の皆様から表現方法に苦言をいただき、国児学園の大風呂文化と支援の物理的方法という観点から説明・検証が必要とされる。今後、自立支援において子どもを護る仕事につながる可能性がある。

## 徳島学院における食育支援について

徳島県立徳島学院

給食委員会

### I はじめに

学生の頃、「教育は胃袋から」という教護院の先人の言葉を文献で見たことがあったが、「時代が違うよな」と感じつつこの業界に入り三十数年が経った。今、あのときの先人の言葉が、時代背景と言葉の意図するところは多少違えど、いかに普遍の真理であるのかをつくづくと感じている。肥満大国と呼ばれる国があれば、戦争や干ばつ、貧困が原因で飢餓で亡くなる人々は毎年世界中で莫大な数にのぼっている。また、食料や水資源の確保・争いは地球規模で混乱している。食は人類にとって最も重要なテーマである。徳島学院を見渡しても、偏った食事や間違ったマナーは児童のみならず、職員にも当てはまるように感じる。はたまた、昔は気にならなかった消費期限、賞味期限、食中毒や食物アレルギーなど、食に関する話題・課題は尽きない。食を通じて考えなければならぬことは実に多い。

児童自立支援施設で「食育」を行うことで、子どもたちにどれだけのが伝わることか分からないが、「食育」を通じて学んだことが、今後の人生や彼らの子孫に活かされることを願いたい。

## Ⅱ 徳島学院での食育の理念

### 一 徳島学院の食事について

徳島学院の食事は、入所児童・生徒の栄養管理を行いながら、一般的な定番メニューとそれにアレンジを加えたメニュー、さらに数種類の新メニューを取り入れて献立を作成している。旬の食材や地元県産物を多く取り入れ、子どもの日や雛祭り、節分など日本の伝統行事の日には行事食を提供して、伝統行事とそれに関わる行事食を知る機会となっている。毎年一月七日の七草粥には子どもたちは苦戦しているが、それでも続けてメニューに取り入れている。その他に、毎年十一月一日の地元の祭り当日には昼食でちらし寿司をメニューにしており、地域文化も感じられるよう努めている。

また、毎月第四金曜日の夕食は『お誕生日メニュー』としており、普段の食事より手が込んだメニューや豪華なメニュー・デザートを、子どもたちには直前まで秘密にしたままサプライズで提供している。子どもたちも職員も期待しながら食事時間を迎え、出てきたお誕生日メニューにガッツポーズをして喜ぶ姿が見られたりして、とても好評のようだ。

### 二 給食アンケート

年に一度、給食アンケート調査を実施して日頃の食事に対する子どもたちの率直な意見や要望を受け取り、食事の内容・量や味付けの他に改善点はないか等の判断材料として活用する。回答は集計して給食委員会メンバーをはじめ、全職員と情報共有ができるようにしている。アンケートに書かれるお気に入りメニューは、退所が決まった子どもたちの学院最後の食事で登場させ、県外出身の児童・生徒には地元料理を盛

り込んだメニューにして、退所していく子どもへの餞を密かに用意している。

### 三 目指しているもの

入所してくる児童・生徒のほとんどがコンビニ弁当やインスタント食品等、家庭の味からはほど遠く、とても健全とは言い難い食生活で育ってきている。徳島学院での食事で「当たり前前の食事」を味わい、毎日繰り返し食べる三度の食事経験の積み重ねから、健全な食に関する正確な知識や的確な判断力を少しでも身につけてもらいたい。社会へ出てからも活かしていけるような食育の実施を私たち職員は目指している。

### 四 粗食について

徳島学院では、毎月第一水曜日を『粗食の日』としている。平成二十五年二月の給食委員会において、「食育指導の一環として、献立に『粗食の日』を取り入れてはどうか」との提案が給食委員会メンバーからあった。児童だけでなく職員も含めた全員に、食事の有り難みを考える時間、体験する時間が必要であるという思いで取り入れることとなった。食事人数の多い昼食に実施し、児童だけでなく、施設職員、分校・分教室の教諭も含めて、この日は粗食を食する。献立内容については、基本一汁一菜であり、白ご飯、雑穀ご飯、菜めし、豆ご飯に味噌汁またはシシヤモカサケである。ただ、味噌汁は結構具たくさんだったたりする。

粗食の日の目指すところは、次の三点としている。

・食事とは、他の生物の命（野菜にしてもお肉にしても）を食べることなので、先ず食物に感謝をす

ること。

・食べ物を無駄にしないように意識すること。

・現代の食事は、肉類や油脂類の摂取が増えて、糖尿病など生活習慣病患者などが増えている。健康によいといわれる日本の「伝統食」や「粗食」を経験し、自分の健康を意識する日とすること。

これらのことを、給食委員が機会をとらえ各寮で児童らに説明している。「粗食の日」を取り入れることとなった当時は、単純に好き嫌いだけで給食を残食する児童が多く、「おかず」も「白ご飯」も平気で捨てる児童がいた。また、食物を捨てる職員もいることがわかった。給食担当から言わせてもらえば、「せっかく献立を考え、調理し、作っているのにもつたいない。また、その原材料は、農家の方や漁師の方達が一生涯懸命に働いた成果品であるのに云々・・」である。このような状況であったから、当たり前みたいにも思いがちな普通に食事を食べられるということは普通でなく、とても有り難いことであることを少しでも体感してもらいたかったのである。今後も『粗食の日』を続け、①規則正しく食事ができること、②食物を食べることが出来る自分の健康状態、③食べるものがあるということ、について考え、食事に感謝できる心に全員がなれるように願っている。

## 五 食事の完食について

前段の『粗食の日』を受けてではないが、徳島学院では、出された食事はアレルギー等によるドクターストップのない限り残食なしを目指している。入所してくる児童の多くは、それまでの食生活において、コンビニ弁当やインスタントラーメン、ファストフードなどが主な食事であった様子で、ご飯・主菜・副菜・お汁のある家庭料理を体験している児童は少ない。偏った食生活から脱却し、当たり前の食事がどのようなもののかを体験していくためにも、出された食事を残さず食べることを食事指導の一つとして考

えている。このため、各寮での指導のほかに、給食委員が分校の授業の一コマをお借りして、「食事は、残さず全部食べよう」をテーマに児童に説明を行うこともある（末尾の図1参照）。段々と浸透し、児童職員ともに残食は少なくなつたと実感している。きれいに空になつたお皿は気持ちのよいものである。

### Ⅲ 生活場面における食育

#### 一 支援の食事支援、マナーについて

中学生男子といえ、食欲旺盛。よく食べるのかと思えば、適量さえ食べられなかつたり、嫌いなものはすぐに残そうとする子がたくさんいる。時間がかかり過ぎて日課から外れてしまふ子もいて、時間内に完食して欲しい職員側としては注意することも増え、楽しいはずの食事場面は時に試練の場となる。重苦しい雰囲気の中で食事することもあるが、「残さず食べることも日課の一つ」そんな気持ちで指導にあたっている。

また、食事のマナーが身につけていない子もいる。足を組んだり、肘をついたり、左手が食卓の上に出なかつたり。味が混ざるのが嫌で一品ずつしか食べられない子もいる。今までに身につけた生活スタイルだつたり、子ども自身の特性だつたりするが、社会に出たときに恥ずかしくないようにと一つ一つ声かけをしている。

毎日の食事場面は、礼儀作法を教える場であり、食への感謝を伝える場であると同時に、子どもたち一人ひとりの今までの生活が垣間見える場でもある。これまでどのような育ちをしていても、今一緒に食卓を囲んで過ごす毎日の積み重ねが、子どもたちのこれからの食生活を豊かにしてくれることを願っている。

## 二 食べる時間などの支援の取組みについて

決められた時間内に食事を完食できない児童に対して、児童にタイムマーを持たせて、自分で時間を設定して食べるように支援している。これは自分で時間管理をすることで、『見通し』を立てて行動する力を身に付けること、また他の日課などに関しても時間に対して意識することに繋がっている。

また、食事時間を意識できたということを見ることが視覚的に確認できるようにチェック表（末尾の図2参照）を活用している。チェック表には朝昼夜の項目に時間内に食べ終わることができたら、児童の好きなシールを貼り、食べ終われなかったら目標時間からオーバーしてしまった時間を記入する。このチェック表を用いるまでは継続して食べることができなかった児童が、活用後は連続して時間内に食べ終わることができるようになった。児童にとってシールを貼る楽しみ、そして連続してシールを貼れていることを視覚的に見られることが、次も頑張ろうという意欲にも繋がっている。

この取り組みは、寮舎での食事支援の一例であり、その児童にあった個々の食育支援を今後も行っていくかなければいけない。

## 三 親子寮炊（活動面会時）について

今回、初の試みとして保護者との面会時に昼食づくりを行った。母に本児の成長を感じてもらおうこと、本児に家庭復帰後のイメージを持たせることをねらいとした。

初めは乗り気ではなかった母だが、本児の一生懸命な姿を見て調理に参加してくれた。手慣れた母と不器用な本児が並んで包丁を握り、具材の大きさはバラバラ、水が多くてサラサラの薄味カレーが完成した。失敗に怯え、言い訳を探す本児だったが、母は「家で作るカレーより美味しい。作ってくれたのは初めて

で嬉しい」と大絶賛し、喜んで完食した。

この面会以降、母の態度は少しずつ変わってきている。職員への態度が軟化し、本児と関わろうとする姿が見られるようになった。生きていく上で必要不可欠な「食事」。調理を含めそれらの時間を共有することは、信頼関係の構築に大きな影響を与えると感じている。今回の昼食づくりが母子の信頼関係を育てる第一歩となることを期待している。

#### 四 寮炊事「朝・夕食」について

「今日のご飯何？」と献立を覗き一喜一憂する子どもたち。学院生活において大変重要な位置を占める食事には、調理の方が提供してくださるもの他に、自分で作るものがあり、それには朝寮炊（日曜の朝）と夕食寮炊（月一回・夏期は中止）がある。朝寮炊の場合、ご飯食の時は前夜から洗米やだし汁の準備をする。朝になると担当児は早めに起床し、全員分を職員と一緒に作る。寝過ごしと他児に迷惑をかけるので、眠い目を擦りながらも時間までに起きて来る。初めて経験する子がほとんどなので緊張気味に調理を進めている。食後、他児より良い評価を貰うと嬉しそうな表情が見られる。夕食寮炊は当番になった児童が部活動を欠席し全員分を作る。この時は、栄養士や調理の先生が指導に入り、約一時間プロの先生の手ほどきを受けながら調理を進める。子どもたちは真剣な面持ちで挑戦している。朝寮炊と違い手の込んだ献立なので、作った後は大きな自信を持つようになる。

ここに来る児童の大半は食生活が安定せず、ジャンクフード等で過ごしていたことも多い。まして自分で作るという経験は少ないので、朝・夕の寮炊が良い経験となっている。

食べる事は命を繋ぐことである。『健全な精神は、健全な肉体に宿る』と良く言われる。学院でのパランスの取れた食事やアットホームな食事場面が安定した生活の原動力になるように、また退所した時を見

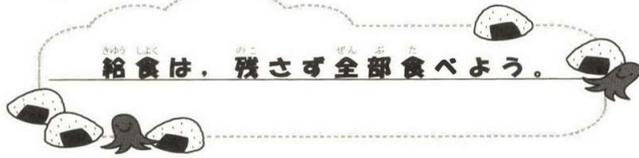
据えて、少しでも自分のことは自分で出来るように、寮炊を通して支援している。

#### IV おわりに

児童の成長・発達に応じた適切な養育が、児童自立支援施設では日常の生活の中でなされている。それは衣・食・住の日常生活が安定して継続されること、子どもと大人との信頼関係・人間関係を構築することとで展開されており、『食育』はその中で大事な一部分を担っている。

これからも全職員の共通認識のもとで、子どもたちが喜び、驚き、安心して食べられる食事を提供するとともに、食事の大切さを知り、自立した時に安心・安全な食べ物を選択できる力をつけるよう、子どもたちの個々の状態に応じた『食育』を考え、子ども達と一緒に取り組み、実践していきたい。

食事について



- 1 「おやつ」「ジュース」以外、給食で出す食事は、健康な身体つくりのために必要な栄養成分の量が計算されて料理となっています。
- 2 「漬け物」「ふりかけ」「佃煮」も全て栄養成分の計算に含まれています。同じく栄養成分の計算に含まれている「牛乳」・「ドリップシ」・「コーヒー牛乳」・「飲むヨーグルト」も大事な栄養が含まれていますので出されたら飲みましょう。
- 3 1日分の栄養が取れるよう計算される食事を、残さず食べてください。
- 4 バランスの良い食事をしっかり食べて、健康な身体づくりをしましょう。
- 5 給食の食事をしっかりと残さず食べて、なお、食べることができる人は、「おやつ」「ジュース」を食べてください。
- 6 でも、アレルギーや健康上の理由から、お医者さんが食べてはいけないといった場合は、当然、食べてはいけないものもあります。自分の身体のために、その時は、お医者さんの指示に従いましょう。

次に、少し例をあげます。

- ・「ししゃも」は、頭から尾まで全て食べる。
- ・「切り身の魚の皮」・「豚肉・牛肉・鶏肉の脂身」・「鶏肉の皮」も、食べる。
- ・「漬け物」「ふりかけ」「佃煮」「納豆のネギ」「大根おろし」も、食べる。

次のものは、骨や殻が、のどに刺さることもあるかもしれないので、

取りのぞいて食べるようにしてください。

- ・「尾頭付きの魚」は、頭・骨・尾は、取りのぞいて食べる。
- ・「エビ」の殻・尾は、取りのぞいて食べる。

※その他、例外として、

- ・「うどん」「ラーメン」「そば」の時のつゆ・スープは、無理に全部、飲まなくてもよい。

※ 本日月日の昼食から、はじめましょう。(説明者: )

自然の恵みの野菜などを作ってくれた人、料理を作ってくれた人に感謝の気持ちを持ち、徳島学院では、大人も子どもも、食事の食べ残しゼロをめざしましょう。

図1 子ども達に提示している食事について



## 施設見学報告

## 青葉女子学園公開講座に参加して感じたもの

宮城県さわらび学園 主任主査 菅原 匡

女子のための少年院は全国に九か所あり、青葉女子学園（以下学園という）は、東北地方で唯一の女子少年院になっている。

主として仙台高等裁判所管内の家庭裁判所の審判により、保護処分として少年院送致の決定を受けた心身に著しい障害がない、概ね十二歳以上二十三歳未満の女子少年を収容している。場所は宮城県仙台市内にあり、東北少年院が隣接している。

学園の歴史としては、昭和二十五年東北少年院分院青葉女子学院として設立。昭和二十七年に本院に昇格し「学園」と改称。昭和五十八年に市内に新築移転。平成二十七年、新少年院法施行に伴い第一種及び第二種少年院に指定されている。

女子少年院の処遇は、女兒の特性に配慮し、家庭的で明るく和やかな雰囲気の中で、非行を犯した少年の基本的な生活習慣の形成、情緒の安定等、個別的な問題性に着目しながら、健全な社会生活に適応させるための矯正教育が行われている。

少年院の運営は各施設の特色を生かした基本的な処遇計画に基づいて行われる。学園では、在園者一人

ひとりの特性や教育上の必要性に応じて作られる個人別矯正教育計画を基に教育が進められており、音楽・体育・詩の朗読・作文等の指導を通じて、在園者たちの「感じる心」を育てつつ、自分の「からだ」と「声」と「言葉」を使って気持ちや考えを適切に表現する力を養うことに力が入られている。他の女子少年院と比べると行事等も多く組み込まれている。

最も特徴的なものとしては、「創作オペレッタ」と呼ばれる手作りの音楽劇があり、漢字一文字のテーマに沿って題材を創作し、共通の問題や悩みを一緒に考え表現する内容となっている。作詞、作曲、脚本、衣装、美術、キャスト、合唱、照明等の役割すべてを在園者たちが担当し、表現教育に力が注がれている。今回、教育活動の一環として、学園現場職員が立案・企画した公開講座「育みの講座」が開催され、女子少年院の生活指導の取り組みを知るために参加した。

「育みの講座」は、全六回開催され将来母親となった時に子どもに愛情を注ぎ、適切な養育ができるようになるための知識と技能を身に付けることが目的とされている。各回のテーマは、「第一回・子どもを育てるってどういうこと?」「第二回・子育てにかかる費用」「第三回・パートナーとの子育て」「第四回・子どものしつけ」「第五回・子どもとの関わり方(保護者参加型授業)」「第六回・子育て支援」となっており、当職は、第三回の講座に参加した。参加者は、県内外の家庭裁判所、少年鑑別所、児童相談所の職員で、遠方からの参加もあり関心の高さが窺えた。講座内容は、人形を使った沐浴実習とワーク(パートナーを選ばならこんな人がいい)の授業であった。講師は学園職員が担っているが、学園に男性教官が配属されていないため、隣接する東北少年院から男性教官を招き実施している。講師と在園者が夫婦役となり沐浴を実演し、在園者から「子育ては二人でやった方がスムーズ」「乳幼児の着替えが難しい」「パートナーとの共働」等の意見が出されていた。

ワークでは「心が広い人、子育てを手伝ってくれ理解のある人」等の現実味のある意見が出ていた。在園者の異性への気持ちは様々だが、男性教官の子育て経験談に興味を持って聞く等、授業から良い影響を

もらっているようだった。

前回の講座で、子どもが十八歳に達するまでに二千四百万円の費用がかかる現実を知ること、ただっ子役と母親役でロールプレイを行い模擬体験から学ばせる等の工夫がなされていた。全六回を通じ、子どもの発達段階の知識、経済的基盤、幼少時からの親との関わりを感じさせる等、自分が築きたい家庭像や子どもとの関わり方について考えさせる内容であった。

前記以外の生活指導として治療的指導の中に、一般企業でも取り入れられている「マインドフルネス」があり、毎朝体をほぐした後十五分ぐらい実施されている。定期的に外部講師を招く他、日常生活の一部に取り入れているため、学園職員も研修受講で学び講師役となり、在園者と職員が一緒に取り組んでいる。過去の嫌なこと、これから先の不安にとらわれず、今、ここに注意を向け、呼吸に集中し瞑想する。無意識に行っている呼吸に集中することで、薬物をしなくなった自分に気づいたり、周りのことに気を取られてもまた今の自分に戻る等、今の自分を受け入れ冷静になる効果が見られている。

今回の施設見学、公開講座参加を通じ、マインドフルネスや華道、書道等、女子の特性に配慮した教育内容が実施され、外部講師を積極的に活用しながら様々な取り組みが行われていることを知った。

販売士の資格やキャリアコンサルタントとの面接等、退園後の就労に向けた実行力のある取り組みもプログラムとして組み込まれており、学園職員も資格取得に向けた自主研修に参加する等、当職自身にとって見習うべき点が多かった。

地域社会の民間篤志家や関係機関、外部講師等の資源を積極的に活用し、一人一人の特性に応じた丁寧な支援を体系的に進めることが必要と感じられた。



## 外部の声

## ①園内学校ができて変わったこと

熊本市立京陵中学校清水が丘分校 教諭 田上康二

私が勤務する熊本市立京陵中学校清水が丘分校は設立六年目の新しい学校である。私自身は、現在分校職員三年目であるが、分校設立前に学園職員として三年間勤務していた経験がある。そこで、その両方の経験を踏まえ、分校ができる前と後の変化について考えていきたいと思う。

学園職員当時、個人的には分校を作ることは反対であった。理由として、学校という枠に合わずにはじき出された児童が多いので、その枠を強化することには児童の拒否感を高めるだけではないか、また生活を共にすることでできたつながりで授業をする方が、児童は受け入れやすいのではないかと考えた。さらに、他県には、学園と学校の職員の関係が上手くいっていないところも多いということを聞いていたからである。しかし、五年ぶりに戻って見た学園と分校の状態は、そのような心配が無駄であったと思えるように、とても良い状態であった。

学校という枠ができ、中にはそれに対して最初どうしても抵抗がある児童もいるが、そのような児童も

次第に慣れてきちんと分校での生活を送ることができており、より厳しいであろう原籍校に戻るまでに、学校というものに慣れていくのにふさわしい場になっている。

この六年間で、学校的な取り組みが増えてきた。外部講師を呼んでの講演会、朝の読み聞かせ、生徒会作り、生徒集会、委員会活動、授業参観、一斉道徳、研究授業が導入され、児童の成長に十分な効果を發揮している取り組みが多く、学園の先生方からの評価も高い。

分校教師と児童との人間関係については、学校生活だけでなく寮の活動にもしっかりと参加することなどで十分に築くことができていく上に、学園職員のフォローも含めて、授業がしつかり成り立っている。指導形態についても、以前は学力差が大きく個別に応じたプリント学習などをしていたが、現在は学年別の一斉授業ができていく。できる喜びや学ぶことの楽しさを感じて意欲が増したようで、進んで発表・発言する児童も多い。覚えたことは、学園祭や発表会等で発表し褒められ、さらに次の意欲へとつながる良いサイクルができていく。

三年生になると、受験を意識して取り組み、学力がかなり伸びる児童もいる。分校での進路指導と合わせて、進学に対する意欲が高まっており、入学後に辞めてしまう児童はいるものの、進学率は分校設立前より確実に高くなっている。

学園と分校の関係は、とても良好である。分校職員と学園職員の十分な交流、役割分担もしつかりできている。多少意見が対立することはあるものの、お互いが連携・フォローしながら、一丸となって児童の育成に取り組んでいる。

現在、分校は着実に良い方向へと変化している。しかし、まだまだ改善の余地はある。さらに、新しいことへのチャレンジが必要だが、一般の学校で身につけたことがそのままでは通用しないことも多い。今後の課題としては、特別支援、SST等の園内学校ならではの特別な活動、寮での学習時間、進学後に辞めないための進路指導等の充実が必要であると考えられる。今後も分校職員が一丸となって、学園と協力しな

がら、さらなる高みを目指していきたい。

## ② 児童自立支援施設での体験から

新潟青陵大学大学院 臨床心理学研究所 准教授

佐藤 亨

私が児童自立支援施設に通わせていただくようになって、十四年目に入っています。その間に勤務先も変わりましたので通わせていただいている施設も変わりましたが、現在は毎週一四夕方四時頃から夜十時頃まで寮に張り付かせていただき、子どもと過ごしています。形の上ではボランティアということになるのかと思いますが、私としては「善意」で来ているつもりはありません。児童自立支援施設に寄せていただくことで、私の方がエネルギーをいただけていますので。私を受け入れて下さっている施設の方々、これまで受け入れて下さった施設の方々には、心から感謝申し上げます。

さて、本稿ではその児童自立支援施設での子どもとの関わりの中で、私なりに感じたことや思ったことを、思いつくままに書かせていただければと思います。なお、以前にも非行問題には原稿を書かせていただいたことがありますので、重複する部分もありますがご容赦いただければと思います。

私が児童自立支援施設に通わせていただくようになって、まず強く感じたのは児童自立支援施設は福祉施設であるということでした。私は以前は少年鑑別所や刑務所といった矯正施設に勤務しており、そこではどうしても規律の維持ということが問われていました。むしろ児童自立支援施設でも規律の維持は大切なことだと思います。ただ、実際に寄せていただくようになって、それ以上に「抱える (holding)」ことが大切にされているように感じました。それは単に甘やかしたり、やさしくしたりすることだけで

はなく、失敗を繰り返し、何度怒られても見離されないといい体験が大きいのではないかと感じています。児童自立支援施設を退所した人にインタビュー調査をさせていただいたのですが、その中でも「先生が相手をしてくれた。怒られて、反抗して、うっとおしいと思われていたかもしれないけど、相手をしてくれた。わかるところはわかってくれて、怒るところは怒ってくれた」ことを良かったこととして語って下さった人もおり、非常に大きな体験となっていたことが伺えました。

また、ある児童自立支援施設での体験なのですが、ある子どもが私に対してからかうような態度を取ってきた時に、私が、それで、それで、といった態度で寄っていったところ、その子から「先生、私脅してらんだけ」と戸惑ったように言われたことがありました。その時に古くからいる別の子が「そうなんよ、この先生変な人なんよ」と言ってくれたことが、私にとっては一つの勲章になっています。推測するに、おそらく社会では大人をからかうような態度を取った場合には、大人はその子に対して怒ってくるか、逆にその子から離れていくかの、どちらかだったのでないかと思えます。彼（彼女）らの大人不信には根深いものがあります。そんなに簡単に変わるものではないとは思いますが、そのような、これまで出会ったことのなかった大人として関わることで、彼（彼女）らの大人に対する見方に少しでも何か残せていければいいなと思っています。逆に、職員の方たちは真剣に子どもと向き合うことで子どもへの大人への見方を変える力を持っていると思います。先ほど述べたインタビュー調査でも「学校では見捨てられていた。ここでは怒られるし、頑張ったら褒められる。泣きながら怒ってくれた先生もいた。ここに来る前は、自分にちゃんと向かって話してくれる人がいなかった」と語っていた人もいました。

このように、私は児童自立支援施設で子どもと関わる中で様々なことを学ぶことができました。私の専門分野は臨床心理学ですが、実は大学ではほとんど臨床心理学について学んでいませんでした。少年鑑別所に就職して、そこで出会った子どもたちとの関わりの中で学んだことが、自分にとっての臨床の土台になっています。言ってみれば、私にとっての臨床の先生は子どもたちだったのかもしれない。許してい

ただけるのであれば、これからも児童自立支援施設に寄せていただいて、様々なことを学ばせていただければと思っています。よろしくお願いいたします。

### ③自ら考え、社会で自立できる

## 人間性豊かな児童・生徒の育成

千葉市立星久喜小・中学校生実分教室 教頭 川崎 康 範

八月の終わり生実学校で二年を過ごしたI君の離校式が行われた。関わってくれた多くの大人から「離校、おめでとうございます。今日で終わりではなく、今日がスタートです。頑張ってください」との言葉をもたらす本人の表情は晴れやかである。ただ、笑顔で離校を祝福している大人たちの内心は不安を拭えない。私たちは、I君が原籍校に復帰し、原籍校の先生から良い報告を受けることができて初めて、その不安は安堵と喜びに変わっていくのだと思う。

千葉県生実学校の中にある生実分教室は、開設は早く昭和六十一年四月である。ただし、管理職（教頭）が配置され学校教育が学習指導要領に準じて実施されるようになったのは平成十七年度からである。今年度は、教頭、教諭が十人（うち非常勤二人）計十一人の職員で構成されている。児童生徒数は八月の末日で三十五人（男子二十七人、女子八人）の男女共学である。

タイトルは、生実分教室の教育目標である。以下はこの教育目標を達成するために取り組んでいる分教室の活動である。

児童生徒が入校してきた場合は、直ぐに教室に入るのではなく五日間ほどファーストステップ（適応指導教室）を別室で行っている。そこで集団生活への準備と心構え、基本的な学習の仕方を指導することにしている。担当者が本人に応じた五日間（午前中三時間）の計画を作成する。主な内容は次の通りである。

- (1) 挨拶の仕方・礼儀作法と学習に取り組む姿勢を学ぶ。
- (2) 国・社・数・理・英の基本的な問題に取り組むことで児童の学習の実態を把握する。
- (3) 評価カードに毎日・毎時間の自己評価を記録し、様子を寮に伝え連携を図る。
- (4) 児童の実態に応じて学級と担任が決まり、担任とじっくり話をする時間を作る。
- (5) 分教室生徒指導担当から分教室での過ごし方と約束について話をする。
- (6) 指導課の分教室支援員から、男女の関わり方について等の話をする。

ファーストステップが終了予定の前日に、担当者、生徒指導担当、教務主任がそれまでの取り組みを協議して、予定通りにファーストステップを終了するか、延長するかを話し合い、教頭が最終的に判断する。多くの児童は、五日間でファーストステップ終えて次の日から教室に行くことになる。

ファーストステップの成果として、入所児童の学級不適應がほぼ解消されていることが大きい。また、学力を身につける機会をあまり持つことができずに入所してくる児童が多くいるが、「こんなに勉強したのは初めて」との感想を聞くと、児童の自己肯定感が少し育った瞬間のように感じるときでもある。学級に入った一週間後に担任、生徒指導担任、寮職員で一週間の学校生活の振り返りも行われる。

授業は、音楽科、美術科、技術・家庭科、基礎学習、自立学習は、職員室と離れている場所で行われ、けがの心配もありT・Tで授業を行う。しかし、今年度は、分教室職員、指導課職員ともに職員数が少ないため、国語科、社会科、数学科、英語科は、児童生徒数に関係なく分教室の教科担当単独で授業を実施している。もっとも人数の多い学級は、三年F組の九人（男子八人・女子一人）である。自立支援施設の学校において、その状況で教科担当一人で授業が成立していることは特筆すべきことである。

この件に関しては、分教室職員の教師力がベテランの職員を中心に高まってきていることもあるが、指導課の分教室支援員の助言が大きく影響している。教員としての考え方だけではなく、自立支援施設にある学校としての対応力を身につけることの必要性を実感させてくれた。この緊密な協力関係なくして実現できないことだと考える。そのため、緊急時の寮の対応も迅速に行える。

分教室の廊下には、掲示物が張り出され、児童生徒の活動の成果も良く分かるようになっていた。修学旅行、校外学習の資料やお世話になった方々への手紙、思い出の写真が掲示されている。施設を訪問した方から、掲示物へのいたずらがあるのではと心配する声もあるが、いたずらはほとんどない。当然、掲示物にいたずらをしない指導を十分にするとともに、原籍校に帰っても必ず掲示物があり、掲示物を大切にすることを育てることが自立へつながるとの分教室の考えである。

生徒が下校した後は、担任は学級の生徒の連絡帳に目を通し、感想や意見に対してコメントを入れる。学級担任は毎日連絡帳を各寮に届けるが、その内容によつては、寮で相談をして児童と話をして明日からの学校生活への取り組みについて方針を決める。各担任は、必ずその日のことはその日の内に解決する。児童生徒が、分教室から下校後は、分教室と寮、指導課と連携を取る貴重な時間となっている。

過去には、福祉の分野の生実学校職員と学校である分教室との関係が旨いはず、お互いに足を踏み入れることさえできない時代があったように聞く。入所してきた児童の自立を担う福祉と教育がお互いの立場で連携・協働してこそ、児童の自立を実現することができる。自立支援施設では寮を中心とした生活の場が最優先されるが、学校教育を担う分教室としては、学習を通して児童を自立へと導く役割に寄与していきたい。

## ④ 定期的な面接をとおして

山口県萩児童相談所 児童心理司 高津知弘

児童相談所の場合、問題が起こってから児童自立支援施設と共同で対応していくことが多いように思われる。私も面接に入るときは児童の問題行動がきっかけにはなりがちではあるが、定期的に山口県立育成学校での面接に行くこともケースによっては続けており、今回はその中で感じていることについて書きたいと思う。

ある児童（A君）は、在宅支援中の通所や一時保護所では、指導を受ける場面や面接場面で都合の悪い話になると冗談を言って話を逸らしたり、机の下にもぐったり、部屋の中を叫んで走り回ったりすることをよくしていた。しかし、山口県立育成学校で生活指導を受ける中で、久しぶりにA君と面接すると、自ら挨拶をし、身体を正面に向けて話をするにとどまらず、自身のことについて「もうおれの反抗期は終わったけ。今からしても損やろ」と客観的に捉え、「おれは〇〇がすごいけど、あいつは△△がすごい」と他者を認めることができるようになっており、驚かされた。また、「〇〇先生は何で言ってた？」と自身に対する評価を確認し、担当者から先生が誉めていた内容を伝えられると「そうやろ。頑張つとるけ」、「担当の先生に誉められると嬉しい」、「相談できる」と言い、生活指導をとおして認められる経験を積み重ねること、他者とコミュニケーションを図ることで、自身の置かれた状況を調整していくことを学び、その中で他者との情緒的なつながりを感じることができているようでもあった。

児童が児童自立支援施設に入所となった場合、退所に向けて、これからどうしていくかを考えることは欠かせないプロセスである。しかし、それらを考えていくと、どうしても児童に不安や怖れなどネガティブな感情の波が押し寄せてくるようになり、今後に向けての動機づけを図ること自体が難しくなることが

ある。A君も当然、自身の課題に向き合うことや今後のことについて考えると落ち着かなくなる。ところが予想されたが、実際は、面接場で落ち着きがなくなることはあっても、児童自立支援施設の日常生活の中で大きく乱れることはなかった。

なぜ大きく乱れることがなかったのか、このことについて考えると、児童自立支援施設での生活指導の中で自分自身を認められる経験に加えて、生活していく中で感じる身体の不快感への気づきを得て、湧き上がってくる怒りや不安などの今まで否定してきた感情も大事なものだと思われられる経験を積み重ねることができたからだと思われる。そして、それによりネガティブな感情を抱える力が育ち、その体験を通じて他者との信頼関係を育んできたことが、A君の行動に歯止めをかけるところもあったように思われる。

また、A君の大切に行っていること、望むこと、目標とすることを共有していく関わりも関連していたと思われる。これについては、児童自身がなかなか自覚していないことも多く、具体的なものとして拾い上げていくことに時間がかかる面はあるが、それがいかに自分にとって重要であるかを信頼できる他者と確認しながら、それを達成するために必要なことについて意識していくことは、これからの自分自身のことを考えていくといったことへの動機づけの維持につながったように感じる。

これからも、できる範囲の定期面接や情報共有とおして、児童、児童自立支援施設、児童相談所の中でキーワードのような共通言語を使ってコミュニケーションがとれる関係性が構築できればと考えている。

## ⑤ 職場実習生を受け入れて

お食事処 秋桜 代表 高橋 一美

秋田県千秋学園の指導班長から電話があり、相談があるので時間を作ってほしいとのことだったので、また職場実習をお願いするという話なのだろうと思っていたら、「非行問題」の原稿依頼であった。とてもでないが、そんな立場ではないし、何を書いていいのかわからない、無理だと断ったのだが、「また後で説明しに来ますから」と非行問題の最新号を押しつけるように置いていかれてしまった。何を言われても絶対断るつもりでいたが、数日後、昼の忙しい時間が過ぎて一段落したときに、何気なく非行問題を手にとり、最初は目次だけのつもりだったが、そのうち斜め読みではあるが本文にも目を通していた。

門外漢の私には難しい内容が多かったが、実際に子どもたちを相手にしている方々の熱い思いは十分に伝わってきた。そして児童自立支援施設とそこで生活する子どもたちを、外部から応援する人々が思ったより多く、一応自分もその中の一人なのだと思うと、誇らしさより、我が身の力不足に申しわけない気持ちで一杯になってしまった。そんなタイミングで指導班長が再び訪ねてきたものだから、ついつい引き受けてしまい、こうして筆をとっているところである。

私は学園がある秋田市の新屋地区で生まれ育った。学校卒業後料理人の道を選び、他地区の貸店舗で飲食店を営んでいたが、平成十一年、学園から一キロ余り離れた同地区に自前の店舗を開業し、今に至っている。私たち夫婦とパート従業員四人で、定食を中心とした昼の営業と、夜は食事とともに酒類も扱い、宴会も引き受けているのは開業以来変わっていない。周囲に製造業や金属加工の事業所が多いためか、いわゆるブルーカラーのお客様が多く、ポリウムが多めであることに加え、旬の食材を使ったバランスの良い食事を味わっていただきたいとの思いから、冷凍食品は使用せず、季節感を感じやすい魚料理を多く

提供しているのが特徴と言える、「地域密着型」の飲食店である。

開業後間もなく、学園の宴会が当店で催されるようになり、そのうちに顔見知りになった職員から「就職を目指す子どもの職場実習をお願いできないだろうか」と依頼されたのが最初のきっかけだった。生まれ育った地域にありながら、「悪いことをした子どもが入る施設」という程度の認識しかなかったため、いざ受け入れるとなると戸惑いはあったが、不思議と不安は感じなかった。仮に実習中に問題があったとしても、店の中での出来事であれば、それは自分たちの責に帰すことだと思っていたし、家内からも、目が届かなくなる行き帰りの安全を心配する声が出たくらいであった。パート従業員は年配が多く、休憩時間中の話題も、各々の家庭に関することが多いが、学園の子どもたちは、家庭環境が複雑な子どもが多いと聞いていたので、そのような話題にならないように注意しようと話し合ったことが、唯一の申し合わせ事項だった。

そして平成十三年に、最初の実習生として中卒の女子児童を引き受けた。彼女はとても素直で礼儀正しく、教えたことはすぐに覚えてくれた。「どこが悪くて学園に入ったのか」と皆で首をひねっていたのだが、これは彼女の後に続く実習生に、共通して抱いた感想であった。そしてその謎を皮肉にも身をもって解くことになるのである。

学園からの職場実習を受け入れてからしばらくして、息子が荒れ始めた。最初は思春期特有の反抗だと考えていたが、日増しに荒れはひどくなり、学校から呼び出されることも多くなった。藁にもすがる思いで学園の職員にも相談し、多くのアドバイスとともに「ご主人と奥様がきちんと手をかけて育ててきたのであれば、必ず立ち直りますよ」と励ましを受けたことを、今でも鮮明に覚えている。幸いなことに息子はその後立ち直り、私たち夫婦の苦悩は一段落したのであるが、ふと、保護者から十分に手をかけてもらえず、施設に入所する必要があるほど非行が進んだ子どもたちを、私の店で実習ができるまでに立て直すのは、どれだけの情熱が必要で、どんな葛藤があったのだろうかと思像してしまった。目の前にいる実習

生の姿は、私たちには想像もできないような、学園職員の働きかけと彼女たち自身の努力の賜であることに気づいてしまったのであった。

三年前から息子は店の厨房に入り、私の隣で働いている。過ぎてしまえば笑い話であるが、実習生を迎え入れるたびに当時のことを思い出す。そして最初の実習生を迎え入れた時に、パート従業員として働いていた義姉から、最近彼女と偶然市役所で会ったことを聞いた。久しぶりの再会を喜ぶ言葉とともに、大きく変わったお腹をさすりながら、三人目がもうじき生まれることを満面の笑顔で報告してくれたそうだ。

その話を聞いた私たち夫婦の脳裏には、実習の最終日に「ここで働かせてもらって本当に良かった。ありがとうございました」と挨拶してくれた彼女の笑顔が浮かび、あの頃の笑顔のまま、義姉に報告してくれたのだろうと容易に想像できた。学園を出た後も、決して平坦でない人生を歩んだことは想像に難くないが、私たちの店での実習が、僅かでも彼女の人生を支える力として役立てたなら、これほど嬉しいことはない。

この先も職場実習を引き受けることぐらいしか力になれないが、これからも千秋学園とそこで生活する子どもたちを、微力ではあるが応援していきたい。

## 全児協転退職者交友会の報告

### 第四十回 全児協転退職者交友会報告

全児協転退職者交友会 会長

長 嶺 耕 次

はじめに

第四十回全児協転退職者交友会総会は、福岡県柳川市弥四郎町にある、かんぼの宿 柳川<sup>々</sup>で、平成二十九年十月十六日(月)・十七日(火)の二日間にわたって開催されました。七月五・六日発生した九州北部豪雨(特に朝倉・杷木)の水害の影響も少なからずあったことと思えますが、無事開催に至り安心しました。開催に当たっては、松下齊九州沖繩支部長さんをはじめ九州支部の皆さん方には一年前からの取り組みとか水害などと随分ご心配されたことと思えます。また、福岡県立福岡学園の皆さんのお力添えを頂き無事終えることができました。

第一日目は、役員会に総会、懇親会が開かれ、平成二十八年度の事業報告や決算報告、平成二十九年度の事業計画案、予算案、諸案の検討を行い、一年ぶりの再会を祝し交流を深めました。第二日目は、ほぼ全員の方が水郷柳川の川下りを楽しみました。また希望者は昼食後、白秋記念館を見学されました。

開催に当たり、大変お忙しい中、全国児童自立支援施設協議会 林功三会長、福岡県立福岡学園 田川利美園長をはじめたくさんの福岡学園職員の皆さんが集まっていただき九州大会が盛り上がったことに感謝申し上げます。

## 一 役員会

### ○協議題

- (一) 平成二十八年度事業報告
- (二) 平成二十八年度決算報告
- (三) 監査報告
- (四) 平成二十九年事業計画(案)について
- (五) 平成二十九年予算(案)について
- (六) 平成三十年開催地について
- (七) 役員改選
- (八) その他

会長より、平成二十八年度事業報告、決算報告があり承認される。

平井光治監事より、監査報告が行われ承認される。

平成二十九年事業計画(案)、予算(案)の説明と提案がなされ、審議して承認される。

平成三十年度総会開催地は、近畿支部・奈良市(予定)にて開催する事を決定する。

役員改選については、引き続き現役員で行うことを決定する。

その他、会費未納者については規約に基づき、向こう三年の猶予を持って退会とすることと決める。

## 二 総会

役員会に引き続き総会が開かれました。

長嶺会長挨拶、田川福岡学園長による歓迎の挨拶―最初に奉職した地が柳川であり、その地で交友会が開催されること光栄である。朝倉の水害時は大分別府で九州プロックの野球大会であり、昨年の青森での全国大会同様、台風で大会ができるかどうか心を砕いた。明日、午前中川下りと聞いている。なかなかこういう機会がないと思うので楽しんでほしいと思います。懇親会に職員が九名参加する等々。―そして会長による物故者の方々への追悼を捧げました。

また、林全児協会長にも、祝辞を頂き、併せて全国の児童自立支援施設の現状―刑法犯も五年前の二分の一で非行児童も劇的に減ってきている。情緒障害児短期治療施設が今年度より児童心理治療施設と名称を変え、信頼も得てきている。児童自立支援施設の入所児童がますます減少しており野球大会への正式参加チームがそろわない状況になってきている。厚労省等児童自立に不信感を持っている等々。このような状況を踏まえ、昨年から各施設へ三つのお願いをしている。一つは、困難児童でも簡単にギブアップしない。二つ目は、完全、脱暴力の意識を持つこと。三つ目に、社会のオーダーに応える努力をすること。八月に厚労省は「新しい社会的養育ビジョン」を発表している。私たちは使命感を持ち地道な努力を重ね信頼を取り戻していきたい等々。―お聞きしました。

そして、協議題に入り、会長より役員会の報告があり、全議題とも承認されました。最後に、長沼友兄副会長より挨拶があり、無事閉会しました。

### 三 懇親会

開会に当たり、先ずは大正琴愛好会の皆さんによる演奏があり会の盛り上げに一役買ってくれました。開会宣言、九州支部長の挨拶、叶原土筆中国支部長による乾杯により懇親会に入りました。福岡学園の職員も九名参加され、カラオケもあり、皆さんと和やかに楽しく歓談させていただきました。

最後、三好正治近畿支部長より次回開催地の紹介と挨拶、平井光治顧問のおわりの挨拶で幕を閉じました。

### 四 第二日目 川下りと柳川藩主立花邸 御花、松濤園見学

心配された雨も上がり、三十一名の参加者（ほぼ全員）が二艘の八メーターの竹竿一本で操る「どんこ舟」に分かれ、柳川城堀水門から内堀へ七十分かけて、水郷柳川の秋を船頭さんの歌や案内を聞きながら遊覧しました。

頭を下げて橋の下をくぐること十三、四回、白秋の句が刻まれた石碑、夢見る河童の石像、待ちぼうけの歌、内山田洋とクルルフアイブの内山田洋が作った方言丸出しの柳川の人情、風情を讃える歌、美川憲一の柳川を歌った歌、柳川城主蒲池家の血筋をひく歌手の松田聖子さんのこと、赤レンガの倉庫、なまこ壁、次回大河ドラマへの意気込み、御堀周辺の木々等々、普段できない贅沢な舟遊びを経験しました。七十分間の歌や説明を全て紹介できないのが残念ですが、現役時代にこれくらいゆとりが持てたら子どもたちとの関わりも随分違っていただろうなと思いつつ、名勝立花邸庭園を外から見ながらお堀り巡りは終わりました。

続いて柳川藩主立花邸御花・松濤園へ行きました。五代藩主立花貞俣公が柳川城二の丸から建物を移築

する際、政務をつかさどる本丸御殿とは別に建てられた別邸御花畠だそうで、初代藩主立花宗茂公の家系図をはじめ歴代藩主の甲冑や刀剣、守り伝えられた大名道具、また、能面や茶道具、江戸中期より引き継がれたひな人形とその調度品等々歴史史料館として見ごたえのあるものでした。松濤園も国の名勝にふさわしく、大広間から見る庭園は見事なものでした。柳川市民の大河ドラマへの期待もよくわかりました。のち、有明海に続く水門を見て北原白秋家目の前の食事処で昼食をとり、一部の会員は昼食を早めに切り上げ白秋生家・記念館へ見学へ出かけました。ここで最後の挨拶をし、来年奈良での再会を誓ってお別れました。

## 五 やまごじ

先日、孫を保育園に迎えに行くと、あめあめふれふれ 母さんが 蛇の目で お迎え うれしいな・・・と歌っています。最近、NHKのみんなのうたでしか聞くことのない、口ずさむこともない童謡で懐かしくもあり、つい、一緒になって歌ってしまいました。これがまた北原白秋の詩で日本の歌百選に選ばれていることも初めて知りました。白秋の詩が四作も百選に選ばれていることもインターネットで知りました。

今回縁あって白秋のふるさと、柳川での総会開催、楽しみにしていました。白秋は、酒造業を営む家に生まれ、大きな坊ちゃんと呼ばれ華やかな少年時代を過ごすとともに実家を焼き尽くす大火、ともに文学を目指す親友の死なども経験しています。父に、文学に触れることさえ禁じられていましたが、十九歳で家出し与謝野鉄幹らと交流を深め数々の作品を作り上げていきます。「水郷柳河こそは我が詩歌の母体である」と述べるだけに、柳川の掘割を流れる風景や人情、有明海を行きかう人や物などが白秋の作風に大きな影響を与えたといわれています。

川下りの途中に、うさぎと切り株の像があります。まぢぼうげです。日本の歌百選には選ばれていませんが、歌詞は、中国の法家の思想書のひとつ、韓非子五蠹編の中にある説話からとられたもので、満州唱歌の一つとして発表されたものだそうです。ご存知のように、お百姓さんが野良仕事に精を出していると、うさぎが出てきて木の株にぶつつかり運良く捕まえます。その後は、鍬を振るうこともなくうさぎが出てきて切り株にぶつつかるのを毎日待ちます。一向にぶつつかる気配なく待ちぼうけを食らう。最後にはキビ畑も荒れ野になり寒い北風が吹き抜けるというくだりです。

「守株待免」（しゅしゅたいと）といい、古い習慣に確執し全く進歩がないこと。また、臨機応変の能力がないことの意味であり、韓非はこの説法を、古の聖人の行ったような徳治を行うべきだという需家の主張を批判し、「昔の統治方法をそのまま用いるのでなく時代に合わせて変えるべきだ」という文脈で用いたそうです。

当時は、「滅私奉公」の時代であり「改新」や「改革」などという言葉が悪であるにとらえられていたようです。偶然の幸運をあてにして、時間を無為に過ごすな。楽をして金儲けをしようと思うな。というふうに教えられています。

自戒もこめて、もう一度身の回りを見つめてみたいものです。



## 文献賞

平成二十九年 文献賞

## 最優秀賞

「愛着障害の視点からみた家族支援のあり方について」

神奈川県立おおいそ学園 家族支援専門員 三 堀 久美子

心理士 星 出 信一郎

## 優秀賞

「児童自立支援施設における愛着形成の一考察」

大阪市立阿武山学園 担当係長 松 井 正 宣

## 文献賞選考経緯

平成二十九年度文献賞は、第二二三号に掲載されている論文が対象になりました。その中から、前述しました二つの論文が、選考会議において、各賞を受賞いたしました。

## ○最優秀賞

医学的、心理学的に愛着（アタッチメント）を整理され、また、時代背景の中でも、愛着形成の問題を俯瞰されました。そして、入所児童を愛着形成に問題を持つ子どもと捉え直し、施設で実践されている家族支援の重要性に言及されました。今後の自立支援の方向性を示唆する優れた論文であると、多くの評価を集めました。

## ○優秀賞

施設において、力関係の指導のあり方から脱却する考えとして、「育て直し・育ち直し」の支援の中で、職員と子どもとの愛着形成に基づいた関係のあり方に焦点を当てて、現在の児童自立支援施設の基本的なスタンスを明確にした優れた論文であると評価されました。

全国児童自立支援施設協議会 会長 林 功三

## 選考委員

- |       |          |             |
|-------|----------|-------------|
| 林 功三  | （全児協会長）  | 大阪市立阿武山学園長  |
| 平倉 秀夫 | （全児協副会長） | 東京都立萩山実務学校長 |
| 舟積 常明 | （全児協副会長） | 神戸市立若葉学園長   |
| 青木 建  | （全児協顧問）  | 国立武蔵野学院長    |
| 相澤 孝予 | （全児協顧問）  | 国立きぬ川学院長    |



興奮しやすい子どもには愛着とトラウマの問題があるのかも

## 教育・保育・福祉の現場での対応と理解のヒント

西田泰子・中垣真通・市原真記 著 遠見書房

私は今年度から新潟学園での勤務となりましたが、児童福祉の現場は初めてで、まして虐待を経験した子どもや（知的障害を伴わない）発達障害児との交流の経験など今までほぼ皆無で、不安な気持ちでの船出となりました。加えて、児童自立支援施設の性格上、子どもが問題行動を起こさないよう、周囲の人間が環境を整える「先回り」の支援に留まらず、子ども自身が規範意識や自律の意識を獲得できるように支援することが重要ですが、これもまた私にとって未経験の領域で、難解さを感じさせるものでした。子どもたちとどう向き合うべきか、間合いのとり方は？など、おぼつかない気持ちを膨らませ数か月右往左往してきた中で、ヒントを求めて本書を手に取りました。

本書は児童心理治療施設、静岡県立吉原林間学園において取り組まれてきた、愛着とトラウマの課題を抱える被虐待児らに対する「力に頼らない」支援についてまとめられたものです。「虐待的」な養育、すなわち力（暴力に限らず恒常的な叱責など）に頼った養育や、手立てを失い放任されるといった家庭環境に育った子どもについて、大人との情緒の相互交流の経験が乏しく、共感性や主体性が育ちににくい。また、愛着障害とトラウマの問題（PTSD）を抱えることもしばしばであることから、周囲への不信感が強い、他者からの働きかけに反抗的な反応を示しやすい、パニックを起す・記憶が途切れる（解離）などにより失敗を通じて成長することが難しい状態に陥っている、とその状態像を捉え、そうした子どもとどう向き合っていくのか、またその具体的手法等、わかりやすい切り口でエッセンスが示されています。

子どもとの向き合い方としてまず、支援の入り口は「直す関わり」の前に「育てる関わり」。例えば子どもに一人でやれる力を身に付けさせようとするより、大人と一緒に取り組むことで子どもが満たされたと感じる、肯定的な関わりを積み重ね、欲求不満に耐える力を伸ばしていくことが肝要であること。愛着障害とは、そうした肯定してもらおう体験の不足であると述べられています。

一方、具体的手法の部分では、例えば興奮・不穏場面への介入時に配慮すべき点として、①怖がらせない（子どもが苛立っている時にさらにたたみかけて注意するなど、火に油を注がない）②生理的な興奮を下げりラックスさせる（ゆっくりした低い声で話しかける、背中をさする※ただし暴力や性虐待の被害を過去に経験していないか把握するなど配慮が必要など）③現在と過去を区別する（「いま、ここ」の安全性を強調する）や、また、子どもの興奮を高めなない声のかけ方として、C C Q（Calm 穏やかに、Close 近づいて、Quiet 静かに）やC U S（Clear 明瞭に、Concrete 具体的に、Short 短く※禁止の言葉でなくやってほしい行動を伝える）が挙げられています。いずれも実践の際に意識しやすい形で、端的に表現されていると感じます。

本書をとおして、子どもたちとの関わりにおいて、一人ひとりの露見している課題に対して、何を支援

すべきなのか、子どもに対して・自分自身に対して何を求めていくのか、自分の中で少し整理がついたと感ずることができました。また、具体的手法においても多くの発見がありました。まだまだ「道半ば」とも言えない場所にいますが、今後の実践にフィードバックしていく取り組みをおして、少しずつ子どもたちと一緒に、成長していきたいと思っています。

(新潟県新潟学園 松本 智)

## 貧困児童

### 子どもの貧困からの脱出

加藤彰彦 著 創英社

ある夜勤中の自由時間、テレビを観ている児童の傍らで私が何気なく本書を広げていると、一人の女子児童が声をかけてきた。「先生、何読んでるん？」私が表紙を示すと、タイトルを読んだ女子児童がまた一言、「子どもの貧困？そんなん親が悪いに決まっとるやん！」子どもらしい、ストレートな物言いである。この女子児童にとっては、生活費を親が稼いでくるのは当然、親とはそういう義務とそういう能力がある存在なのだと考えているのだろう。しかし、本書に書かれている現実はそうではない。

そもそも貧困とは何か。本書では英国の社会調査家・ラウントリの唱えた「絶対的貧困（生命を維持

できないほどの貧困」と「相対的貧困（当該社会で普通とされている生活が享受できない程度の貧困）」という概念を用い、我が国における子どもの貧困とは後者を示すとされている。確かに、私が仕事柄出会った児童たちに話を聞く中でも、また私自身の少年時代を思い出す中でも、命にかかわるほどの貧困状態にある児童の話は聞いたことがない。しかし「毎日お風呂に入れてもらえなかった」「習いごとや部活をさせてもらえなかった」「公園や遊興施設に連れて行つた際」こんなところ来たの初めて」という話ならばしばしば聞く。確かに、命にかかわるほどのことではない。しかし、入浴をせずに不潔なままで学校へ行けば、周りの子どもから白眼視され、イジメにつながるかもしれない。やりたかつた習いごとやスポーツができれば、自己肯定感が養われなくてもいい。家族で遊びに出かけた経験がなければ、適切な愛着が育たないかもしれない。近時、私が勤務する施設においても、問題行動の裏に虐待や発達障害があると言われる子どもが増えている。私はそこにもう一つ、貧困を加えてもよいのではないかと思えてならない。そしてそう考えた場合、そのような児童は今後さらに増えていくであろうことが予想されている。

本書によれば、我が国における児童の貧困率は二〇一四年七月時点で十六・三％であつた。単純計算で六人に一人、三十人学級ならば一学級に五人が貧困ということになる。しかもこの数字は、一九九二年以降増加し続けているという。一九九二年以降といえ、バブル崩壊後の長い経済低迷の時期と重なる。考えてみれば、子どもだけでなく今どきの親の中にも、好景を経験したことのない層が徐々に増えてきているはずである。最初に紹介した女子児童の言葉に反し、なすすべもなく貧困状態に陥つた、或いは幼少時からずっと貧困であつたという親も多いであろう。そしてそういう親にとって、子どもにかかる諸費用は重い負担であるに違いない。本書によれば、小学校入学からの一年間にかかる学校関連の費用は、公立学校でも約三十五万円にのぼるといふ。義務教育は無償であると憲法にも記載されているにも関わらず、子どもに「普通の」学校生活を送らせようと思つたら、それだけの費用がかかる。中には費用がまかなえず、後ろめたい思いを抱えて入学式をむかえる家族もあるだろう。貧困のセーフティネットとして生活保

護制度があるはずだが、ランドセル代や給食費がまかなえないという理由で申請する家族は少ないであろう。生活保護の捕捉率は二〇一二年時点で十五%でしかない。このままでは、本書の冒頭で述べられている通り、我が国は夢も希望もない社会になってしまう。しかも、最も弱い子どもたちの層からである。

私が勤務する施設では、「家庭的な支援を」「当たり前の生活を」ということがよく言われている。そして今後、虐待や発達障害や非行だけでなく、貧困のせいで「家庭的」や「当たり前」を知らずに育つ子どもが増えてくるであろう。そんな将来に備えて何をすべきか、或いは将来を変えられるとしたら何をすべきか、本書とともに考えていきたい。

(山口県立育成学校 桂 融至)

## 悪童日記

アゴタ・クリストフ 著 堀茂樹 訳 早川書房

今回、原稿依頼をうけた際、パツと閃いたものがアゴタ・クリストフの「悪童日記」です。映画化もされているこの作品を本誌でどのような切り口で紹介しようか、おもてなしの料理人の気持ちで調理してみます。

私がこの作品を初めて手にしたのは二十年以上昔の学生の頃です。まだ、福祉の学びもしておらず虐待の概念など露も知らない時に読んで、衝撃的すぎて何度も読み返した位です。この中で主人公(双子)達はあるとあらゆる様々な虐待体験を重ねていきます。被害体験の積み重ねがいつのまにか加害をし合う遊

び（儀式？）ををはじめ、そして行き着く先は……このような生い立ちならどんな人間に育つのかこの業界の方でしたら結末はみえてくるかもしれません。

極限までの無機質な文体がこの作品の味つけの一つです。あたかも解離をおこしているかのような悲痛な体験の描写ばかりなのに、著者はもう十分乗り越えているのかここまで無機質な文体だとなぜか小気味良い。主体はそこにいるのだけれども魂がぬけメタな第三者的視点から映像が映し出されているようにそこで時間が経過していく、読めば主人公達の体験をするような錯覚をすることでしょう。

そもそも、この作品は著者の幼少期の体験をもとに書かれたフィクションとされています。この作品自体、著者のライフストーリーワークととらえてもいいのかもしれませんが。戦時下の厳しい状況の中生き抜いてきた著者自身の実体験に、ちよつとスパイスを加えて著者の内面でじっくりと時間をかけて煮込んで人生讃歌の域に熟成する。前述しました無機質な文体を徹底することで自分のライフストーリーを客観視したかったのかもしれませんが。

近年、社会的養護の中でもライフストーリーワークという手法を用いて過去を整理して自分の人生の土台を作っていく作業に取り組まれることがあります。私たちの業界でも注目され用いられています。この作品を読んでいると、児童に自分をポジティブにとらえられるなら自分史を脚色してもいいんじゃない？と伝えたくなくなってしまふものの、かなりの段階を通り越してハイレベルなサポートが必要だろうと戒めつつも、いろいろと示唆をうけ想像力を駆り立て（脳を活性化）させられるのです。

脱線して長くなりましたが、この作品をそのまま純文学として楽しむもよし、悪童の育て方マニュアルとしても読むもよし、反面子育てマニュアルにするもよし、児童福祉の観点からうんうんわかるさすがにこうなるよなあと読むもよし、味わい方は読者次第。但し児童の課題図書にするには刺激が強すぎるかもしれません（映画はPG-12指定となっています）。さあ、どうぞお召し上がり下さい。

（福岡県立福岡学園 安部 和弘）

## 編集後記

非行問題編集事務局 熊本県立清水が丘学園

熊本地震からまもなく2年になる。熊本のシンボル熊本城には、工事用の仮設屋根が天守閣を覆い、被災家屋の解体は加速的に進んでいる。シンボルの復旧に勇気づけられる一方、空き地による街の空洞化に何か虚しさを感じている。地震による復旧・復興は、児童自立支援施設の明るい未来と厳しい環境下での課題となぜか重なる気がしてならない。

今年度の特集テーマ「児童自立支援施設における人材育成の現状と今後の展望」は、各施設の先生方からの熱い思いや希望が込められ、それぞれの施設をよりよくしていきたい以上に、全国の児童自立支援施設の益々の発展と子どもたちの心からの幸せを願っている様子が十分に読み取れると思っています。また、「人材育成」を一言で表すなら、そういう思いや願いを強くする職員を創り上げることかもしれません。

去る十月、全国児童自立支援施設職員研修会（宮崎県都城市）に参加した際、「非行問題」誌を持参し、バイブル代わりに読んでいた職員を目にしました。業務改善を常に意識し『非行問題』誌を心待ちにしている職員がいることに編集事務局としての重責を感じた次第です。今回の『非行問題』誌が、何らかの形で各施設に活かされるとともに、人材育成で力強く、今まで以上に児童へ寄り添う職員が増え、真の意味で子どもたちの自立に繋がれば幸いです。

最後になりましたが、本誌の発刊にあたり、各ブロックの編集委員・執筆者をはじめ、多くの関係者の方々のご協力を編集事務局一同感謝申し上げます。また、熊本地震ではいち早く救援物資や子どもたちへの寄せ書き等を届けて頂いた皆様方、この場を借りて、改めて感謝申し上げます。

## 会員外の読者の皆様へ

全国児童自立支援施設協議会  
会長 林 功三

全国児童自立支援施設協議会は、全国58か所の児童自立支援施設（国立2、公立54、社会福祉法人2）による7つの地区協議会から構成され、児童自立支援事業の振興を図ることを目的として、児童自立支援施設の相互協力、事業の企画や調査研究、機関誌の発行等の活動を行う全国組織です。

この「非行問題」は、当協議会が、児童自立支援に関係する皆様から寄せられた実践記録、研修結果、研究成果等をもとに、編集・発行しているもので、本年度の第224号では、「児童自立支援施設における人材育成の現状と今後の展望」を特集テーマに取り上げました。

なお、本誌の「きゅう」コーナーは、会員外の皆様からのご提言やご助言、感想などの発表の場として用意しております。ぜひ、事務局あてに、投稿をお寄せいただきますようお願いいたします。

また、当協議会では、ホームページを開設しており、本誌についても、バックナンバーを含めてホームページから購買申込みができます。

全国児童自立支援施設協議会事務局  
〒569-1041  
大阪府高槻市大字奈佐原956  
大阪市立阿武山学園内  
Tel 072-696-0331  
Fax 072-696-0332  
E-mail [zenjikyou@city.osaka.lg.jp](mailto:zenjikyou@city.osaka.lg.jp)  
(全児協HP) <http://zenjikyo.org/>

編集委員

編集長

清水が丘学園

川西

秀明

編集委員

清水が丘学園

小林

寿紀

池崎

浩史

上野

和美

子ども自立セ

渡邊

真一

ンターみらい

安原

啓太

生実学校

松本

智

新潟学園

松本

靖介

淡海学園

榎垣

守

育成学校

佐藤

俊一

えひめ学園

四位

智亮

みやざき学園

編集事務局

〒八六〇―〇〇八六

熊本県熊本市北区打越町三八―一

TEL 〇九六―三四四―七六〇〇

FAX 〇九六―三四四―七六一五



非行問題

非行問題 第二二四号

平成三十年三月 発行

編集人 川西秀明

発行人 林功三

印刷所 (株) 信勝堂