

「生活型情緒障害児短期治療施設における小舎ブロック制の実践的研究」

発表者 鳥取こども学園希望館 山下 学
 共同研究者 鳥取こども学園希望館 藤野 謙一
 鳥取こども学園希望館 水野 壮一

1. 問題提起

全国児童養護施設協議会が平成13年10月に「児童養護施設近未来像Ⅱ」の中で、児童養護施設の小規模化を謳い、大舎制から小舎制への転換が明文化されたが、全国に約590ある児童養護施設の90%以上が未だ大舎制で運営されている。その主たる要因は、国の施設最低基準に示されている職員配置基準が大舎制施設を想定した古い基準のままで、補助事業（職業指導員、個別対応職員、家庭支援専門相談員他）による増員という形でしか対応がなされてこなかったことによる。社会福祉法人鳥取こども学園（以下、法人）は全国に先駆け昭和36年から段階的に小舎制への転換を図り、昭和56年には完全小舎制化を実現したが、これには入所児を直接的に支援する保育士・指導員の住み込み断続勤務という献身（ボランティア）なしには果たし得なかった。平成6年、児童養護施設を二分する形で半分を情緒障害児短期治療施設（以下、情短施設）に種別転換し、鳥取こども学園希望館を開設。以来、住み込み断続勤務を止め、通勤ローテーション勤務を導入。当時児童養護施設入所児の半数近くが不登校を主訴に措置され、24時間プライベートを持っていない勤務実態に直接支援職員が燃え尽きて辞職するケースが相次いでおり、情短施設開設と同時に通勤ローテーション勤務の導入を決断せざるを得なかったのである。この時、新設の情短施設を大舎制で運営しようと考えたなら、無理なく通勤ローテーション勤務を実現できたかもしれない。しかし、法人は過去の実践からあくまで小舎制にこだわり、あらゆる方策を講じながら生活型小舎制情短施設の可能性を模索してきた。それには施設を「子どもの権利を擁護し、子どもの最善の利益を追求するために、子どもが主体者として生き生きと「生活」できる場に」と願う、「愛の実践」を中心に据える法人の理念に基づく強い信念が働いていたからと言って良い。法人が考える「愛」、それは慈悲や慈善と言った上からの愛ではなく、子どもの尊厳を守りたいと願う横から（手を繋ぐ）の、或いは、下から（支える）の「愛」である。

入所児たちは幼くはあっても施設という場で一人ひとりの人生を生きている。それは子どもが施設を出てからも同様に続くこと。一人の「子どもの人生の主人公は紛れもなくその子自身」なのである。本研究はそんな当たり前のことを問題提起したい。

2. 目的

本研究は情短施設鳥取こども学園希望館開設以来16年弱に及ぶ試行錯誤の支援実践を振り返りながら、小舎制にこだわり続けたことによって得られた弱点と利点を明らかにし、今後の児童福祉入所施設の在り方について展望する。

3. 方法

平成6年開設時、入所定員30人の鳥取こども学園希望館を小舎制で運営するために生活のユニット（以下、ホーム）を男子2ホーム、女子2ホーム計4ホームに分け、1ホームの児童入所定員を7~8人とした。しかし、国の定める児童福祉施設最低基準では各ホームに直接支援職員（児童指導員もしくは保育士）を1.5人しか配置できないため、国の基準を超えて直接支援職員を多く配置する工夫として、児童養護施設と共に集中調理のできるメリットを最大限に活かし、保育士又は児童指導員資格を有する調理員2人をホームに兼任配置。更にセラピスト（児童指導員兼任）3人と通所部門兼任の児童指導員1人をホー

ムに配置した。これにより、施設最低基準の定める直接支援職員6人に6人を加えた12人を擁して、各ホーム3人の直接支援職員配置の体制を確保。しかし、入所部門を手厚くすることに伴って手薄となった通所部門を補い支えるために、施設常勤医師を含めたすべての職員が通所（分教室）の授業やグループワークを分担して受け持たなければならないなど、最良と呼ぶには程遠い体制で後に様々な弊害を生むこととなった。初期の体制は、入所児童、直接支援職員双方にとって苦しい船出と言わざるを得なかったのである。

以降、冒頭に記した補助事業が追加、充実される度に職員配置に改良を重ね、平成19年度には最低基準に定める直接支援職員6人に、補助事業の個別対応職員1人、家庭支援専門相談員1人、小規模グループケア2人、処遇向上対策（鳥取県単補助）1人、調理員兼任保育士2人、セラピスト2人、更に男女各ブロックに1人ずつ主任児童指導員を配置し、計14人に及ぶ直接支援体制を生活現場に確立。ようやく子どもが安全に安心して生活できる小舎制ブロック体制が整えられた。

4. 成果・課題

当初、法人が目指した生活型小舎制支援の効果は、生活の場における職員と子どもの愛着をベースとした「育て直し」であり「積み残しの挽回」であった。ところが「愛着」を扱うことは「※4転移」を扱うことで、入所児の転移感情に呼応するように、職員の逆転移感情が刺激されコントロールが利かなくなることがしばしば生じた。生活の場が情動コントロールを失うと、たちまち退行の嵐が吹き荒れ、子どもも職員も感情の嵐の渦に巻き込まれてしまう。しかし、実際に危険なのはコントロールを失うことであって、転移が危険なのではない。むしろ、転移なき心の癒しはないと言ってよく、大切なのは子どもの転移感情を、向き合う職員が敏感に感じ取りながら、自身に蠢く逆転移感情を分析し、言動に注意を払えることであろうと考えられた。そこにはプロとしての見立てが必要であり、子どもとの関係に埋没してしまわない客観性が求められた。実は、これが小舎制支援の弱点であり、利点でもあった。小舎制支援における生活場面には、食堂、トイレ、浴室、洗面、洗濯・物干場等がそれぞれ独立して整えられ狭く構造化されていて、トイレに行くにも浴室に行くにも見知らぬ大勢の人と会わなくて良い。つまり、直接支援職員3人と同ホーム他児数人を知っておくだけで、生活しようと思えばできてしまう。子どもにとってホームは繭のような守られた空間、理解しやすい空間となっていて、このハードの狭さ、ソフトの狭さが子どもの緊張を解いて防衛を下げ、より愛着を引き出しやすくしているのである。しかし、ホームには心理治療場面のような時間的物理的制限がないだけに、子どもの際限のない欲求を助長しやすく、ホーム職員には子どもに満足を与えつつも一定の制限枠を与える力が求められることになる。更に、一対複数場面でも、集団の力動を扱いながら、全員に満足を与えつつ同時に制限できる力が必要で、かなり高度な対人技術が求められた。平成18年度以前は、この高度な技術を身に付けた所謂”職人”或いは”名人”とも呼べる職員をホームに配置しない限り、小舎制の利点と効果性を発揮することが叶わなかった。そのため平成18年度から中堅以上の職員で「希望館在り方検討会」を組織し、3カ年に渡って問題点を徹底的に論議し改善を講じてきた。その成果の一つが男女各ブロックへのブロック長（主任児童指導員）の配置である。ブロック長にはホームが施設内施設に陥りがちな弱点をカバーするため、子どもとどう向き合ったら良いかの示唆を与える身近なスーパーバイザー、ホーム職員3人だけでは抱えきれない問題が生じた際の拠り所（避難場所）として、また、ホームの空気が淀んで王国化しないための”風”としての役割を担わせた。この他にも、生活支援部門と心理治療部門とのタブーを廃する連携強化、カンファレンスの充実、入所児童ら自身による自治会組織（中高生会、小学生会）の発足、自立支援計画の年間を通じての有効活用、第三者評価導入による自分たちの実践の客観視など、多くの改革を断行し施設利用者である子どもの視点で物事を考える職員の意識改革を推し進めてきた。そうした職員の思いは着実に子どもたちに響き、施設設備や行事に入所児らが自治会として組織的に意見や要望を表明するなど、生活主体者として職員と共に協奏する文化、風土が培われてきた。子どもの権利を擁護し、最善の利益を追求するための今後の課題として、1ホーム4人の直接支援職員体制を築くことが入所児及び家族ケアの更なる向上と職員のメンタルヘルスに欠かせない課題であると考えている。