

子どもの虹情報研修センター

日本虐待・思春期問題情報研修センター

紀 要 No.21 (2023)

発刊にあたって..... 川崎二三彦

- 研修講演
より
- ・ 講義 「児童虐待の発生機序と支援：脳神経科学からの知見」..... 黒田 公美
 - ・ 講義 「ひとりぼっちにしない
～人に寄り添う、相手の声を聴くとは」..... 上間 陽子
 - ・ 講義 「児童福祉施設職員に求められる基本姿勢」..... 松永 忠
 - ・ 講義 「児童養護施設における人材育成」..... 古屋 康博
 - ・ 講義 「乳児院における職員チームの強化」..... 工藤 晋平

実践報告 ・ 児童心理司の育成実践 千賀 則史
有住 洋子
北谷多樹子
松原 悟

- 事業報告 ・ 令和4（2022）年度専門研修の実績と評価について
・ 令和4（2022）年度研究等について
・ 令和4（2022）年度専門相談について



子どもの虹情報研修センター紀要第21号発刊にあたって

子どもの虹情報研修センター長
川 崎 二三彦

児童福祉をめぐる今年度の重要なトピックを挙げるなら、年度当初の令和5年4月1日、こども家庭庁が新たに設置され、合わせて「こども基本法」が施行されたことではないでしょうか。その後、年末には「こども大綱」も閣議決定され、幅広いこども施策を総合的に推進することで「こどもまんなか社会」の実現を目指す取り組みが、いよいよ本格的に始められることとなりました。

ところで、平成28年の児童福祉法改正は、法律制定後約70年を経て、児童福祉の根本原理を初めて改正し、児童が権利の主体者であることを明確化しました。当時私は、児童福祉が目指すべき一つの到達点によりやく辿りついたと考えたのですが、それは到達点ではなく出発点だったということ、恥ずかしながら以後の度重なる法改正等によって思い知らされたのでした。既述したこども基本法の制定はもとより、令和4年児童福祉法等の一部改正も、児童の意見聴取等の仕組みの整備を始めとして、児童福祉の根本原理を具体化していくための取り組みの一環だと感じられます。

子どもの虹情報研修センターは、こうした状況をふまえつつ、日頃から現場の実践に学び、現場に役立つことを願って努力してきました。おかげさまで設立からすでに20年を超え、研修事業をはじめ、研究事業や専門相談事業、また専門情報の収集と提供などの事業に一定の成果を上げていていると考えています。これもひとえに多くの皆さま方のご理解、ご協力があったることであり、あらためて皆さま方にお礼申し上げたいと思います。

また、こうした取り組みの一つとして、ここに紀要第21号を発刊することができました。ご多忙の中、ご執筆を快くお引き受けいただいた先生方には、心より感謝申し上げます。

今回の紀要では、令和4年度の研修講義のなかからいくつかを選んで掲載しましたが、一読して、いずれも読み応えがあり、こども（すなわち「心身の発達の過程にある者」－こども基本法）の現在や児童福祉をめぐる状況にマッチした内容ですので、是非とも多くの人に読んでいただきたいと希望しています。本当でしたら、研修内容全てをご紹介したいところですが、紙数に限りがあるため叶いません。その点は悪しからずご了承ください。

それはさておき、こうした紀要の発刊作業を通じ、研修当日とはまた違った形で研修内容に接したり、改めて各事業を振り返っていると、私ども子どもの虹情報研修センターに課せられた役割は重要性を増していると実感せざるを得ません。私たちは、最前線の現場で支援に携わる方々をはじめとして、多くの皆さま方のご期待に応えられるよう、今後も職員一丸となって努力を重ねる所存ですので、皆さまのより一層のご支援、ご指導をお願いいたします。

子どもの虹情報研修センター紀要 No.21

目 次

発刊にあたって		川崎二三彦	
研修講演より	・ 講義「児童虐待の発生機序と支援： 脳神経科学からの知見」	黒田 公美	1
	・ 講義「ひとりぼっちにしない ～人に寄り添う、相手の声を聴くとは」	上間 陽子	16
	・ 講義「児童福祉施設職員に求められる基本姿勢」	松永 忠	32
	・ 講義「児童養護施設における人材育成」	古屋 康博	45
	・ 講義「乳児院における職員チームの強化」	工藤 晋平	59
実践報告	・ 児童心理司の育成実践	千賀 則史 有住 洋子 北谷多樹子 松原 悟	74
	事業報告		
	・ 令和4(2022)年度専門研修の実績と評価について		88
	・ 令和4(2022)年度研究等について		107
	・ 令和4(2022)年度専門相談について		115

講義「児童虐待の発生機序と支援：脳神経科学からの知見」

黒田 公美

(国立研究開発法人理化学研究所 脳神経科学研究センター
(現) 東京工業大学 生命理工学院)

* 2022年度 医師専門研修・児童相談所医師研修 [オンライン] 講演をまとめたものです。

黒田でございます。私はもともと精神科に少しだけいたのですが、その後はずっと基礎研究で理化学研究所におり、今年の4月から東工大に移ることになりました。

私が専門としておりましたのは親子関係と社会行動です。主に動物の子育て行動の脳内機構を研究しています。動物にも子育てができなくなるときがある、人間にもある。子どもをいじめてしまうときもある。そこに何らかの共通することがあるのではないかとこのことを考えまして、人間の児童虐待の研究にも少し最近では携わっております。

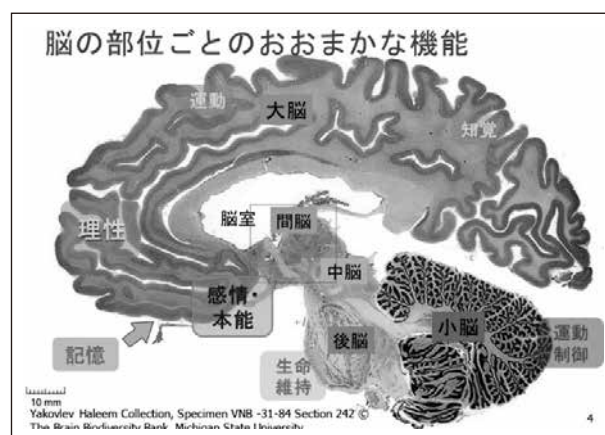
多くの子ども虐待に関する研究や研修は、子どものほうに中心的な視点があって、子どもをどう救済し回復を支援するというところ、あるいは早期発見と、子どもにフォーカスが当たってると思います。もちろんそれは大事なことです、本日私のお話しさせていただくことは主に親側の脳の話です。そのところが普通と少し違うかもしれないのですが、加害する側を理解するということが最終的には子ども虐待を防止する上で大事なのではないかとこの研究をしております。

初めに少し脳の話を行います。皆様医師でいらっしゃると思いますので、不要かとは思いますが、まずそもそも私たち人間は哺乳類です。哺乳類というのは2億2000万年くらい前から既に母乳で子育てをしていたと考えられています。2億2000万年前というのは、ティラノザウルスはまだ全然生まれてないくらい昔です。授乳のもとになった行動はすでに3億年前の古生代からあったと考える研究者もおり、中

生代の初めには既に原始的な哺乳類がいたと考えられています。それくらい昔から私たちの祖先は子育てをしていたわけです。爬虫類以降は体内受精のため、さらに哺乳類では授乳のため、母親は100%子育てをします。10%以下くらいの種では、父親も子育てをします。

子育てにはいろいろな行動があります。授乳、巣づくり、体を清潔にする、また餌の取り方など生きるための知恵を教えるなど、さまざまなお世話があります。子どもの側も親を覚えて慕う、シグナルを送るなどして親子関係を維持します。これは愛着行動と呼ばれ、哺乳類の子どもは必ず持っています。この愛着と子育ての相互作用で親子関係が成り立っています。このような親子関係はかなり哺乳類に共通しているので、動物モデルが有効です。

これは、脳を真ん中で切って横から見た図です。子育てを含む本能行動には間脳、特に視床下部とその前方にある視索前野が重要だと考えられています。中脳、後脳というのはもちろん生命維持に必須



■ 研修講演より ■

の機能を持っています。大脳と書いているところ(最近基礎脳科学では終脳と呼びます)、あるいは海馬や扁桃体など、いわゆる辺縁系は、間脳をコントロールすることによって本能行動を調整していると考えられます。

間脳の部分を拡大してみますと、この視索前野から視床下部が、生存に必要な「本能」と呼ばれる行動を司っています。具体的には摂食、飲水、浸透圧調節、睡眠、逃走、攻撃といったような基本的な動物の行動です。また繁殖のための行動、最も基本的なのは性行動とその後に続く子育て行動、これらも間脳に中枢があることが、最近かなり細かくわかってきました。

もちろん1カ所の脳内中枢で一つの行動制御のすべてを行うわけではありません。例えば睡眠は1個の睡眠中枢と五つぐらいの覚醒中枢がありネットワークを形成しています。しかし特に大事な場所はおおまかにはかなり特定されてきています。子育てに関してはこの場所(内側視索前野、MPOA)が非常に重要で、この機能が障害されると子育てが選択的にできなくなるということがわかってまいりました。

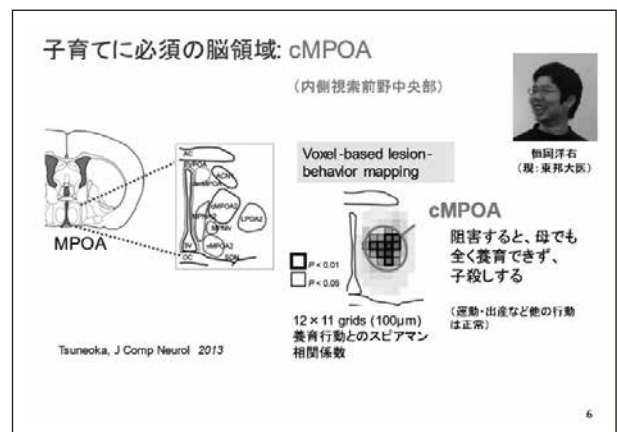
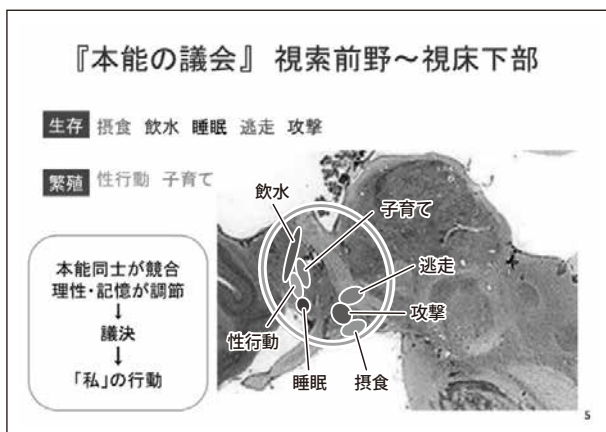
これらは本能行動、生得的行動と言われる行動で、種の維持、個体の生存に必須です。こうした行動は多くの場合は同時にはできません。そこで、これらの間に競合関係があって、このニューロンとニューロンの間に相互に抑制する関係があり、一つの行動をやっているときはそのほかが出てこないようにコントロールしていると考えられます。これを「本能の

議会」と呼んでいます。

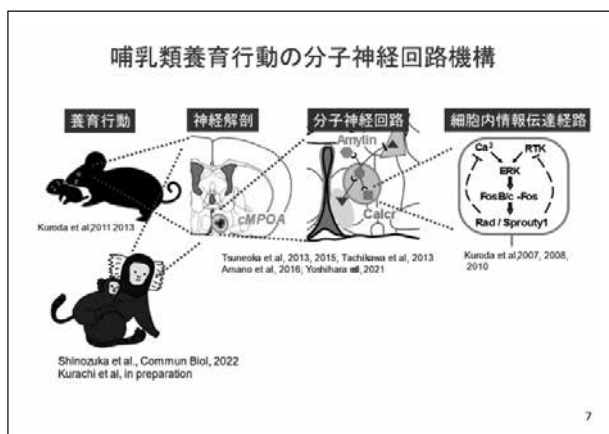
お腹が空いているけど眠いとか、でも子育てもしないといけないというような状況があるときに、今どれをするか、そして、ある程度やったらやめて次に移る、動物だったらある程度子育てしたらまた食事を探しに行くというようなサイクルをしているわけです。その本能同士の競合を理性や記憶、大脳と言われる場所とか辺縁系とか終脳などが調節しています。そして議決があって「私」の行動として、しばらくはその行動をするということになっています。

ですから、同時に複数の異なる欲求があるというのは、脳の観点から見てもとても自然なことなのです。それで、時々矛盾することを、人間も動物もしてしまいます。これらの間脳の脳部位はどの人にも備わっている場所です。この場所は脳梗塞や外傷も比較的起こりにくい場所ですし、この場所が両側に障害されるようなことがありますと死んでしまうことが多いです。そこで、間脳の子育て中枢自体が障害されて子育てができなくなるということは比較的起こりにくい。むしろここを調節するような外側の脳部位、より高次の脳部位の問題で子育てに問題が起こりやすいと考えられます。

細かい話になりますが、マウスを用いた場合、ここが特異的に子育て行動に必須であるということを私たちは研究して見出し、内側視索前野中央部cMPOAと名付けました。この時に用いた手法はブローカ野やウェルニッケ野の発見で用いられた、損傷脳部位と行動変容を関係づける方法がもとになっています。それをさらに実験的に詳細にしたのがこの図に示すVoxel-based lesion-behavior mappingです。



そしてcMPOA内で子育て行動に必須の神経細胞を見出しました。さらにこの神経細胞の中でカルシウムやBDNFなどの神経栄養因子が作用して、細胞内シグナル伝達系を活性化して転写を引き起こし、子育て経験の物質的実体としての神経細胞の可塑的变化を起こすこともわかってきました。



このようにして、動物の子育て行動が、特定のMPOAという脳部位、その中の特定の神経細胞活動、その中の特定の分子の働きから成り立っていることを、全体として語るできるようになってまいりました。さらにマウスだけでなく霊長類、サルでもこのMPOAが子育てに必須だということも去年初めてわかりました。ですので、恐らく人間でも、MPOAが子育てに必須だろうと考えられます。

次に、こういう知見をベースとして児童虐待というものを考えてみます。今言ったように、子育てというのは本能の一つと考えられています。それがないと種が保存しませんので、2億年も生きてきたということは、相当に強い子育てに対する欲求があると考えられます。それにもかかわらず、なぜ子ども

の虐待が起こるのか、つまり母性本能があるのになぜというふうに聞かれることがあるのですが、実はほかの哺乳動物にも虐待に相当する行動があります。

典型的なのは身体的虐待です。養育放棄も動物は非常に多いです（性的虐待や心理的虐待は動物で定義するのが難しいので、今日は扱いません）。主にこの二つについて考えます。こういうことが起こりやすい状況は、人間でも子どもに対する子育てが難しくなる状況につながっているのではないかとということが想像できます。

動物にある”子ども虐待”のパターン①

① 生育環境が不適切（経験不足）⇒脳内回路の未成熟

* 霊長類は社会的に孤立して育つと、成長してもうまく子育てできない

∴ 霊長類の子育てや社会行動は、社会の中で育つ過程で学習される。



典型的な状況を以下に述べます。まず、動物園で育ったサルは子育てができないとよく言われます。チンパンジーなどは完全に1頭で育てると全然子育てができない。ニホンザルでもそうです。これは、小さいときに十分に社会的な体験がないと、霊長類の社会行動、特に子育て行動は育たない、学習できないと考えられています。子育てをしたいという気持ちは本能的であっても、実際どうやるかということは学習に大きく依存します。学ぶということは、脳の言葉で言えば神経細胞と神経細胞の間の回路が成熟するという事なので、脳の視点から見れば、これは脳の回路の未成熟であると言うことができます。

とくに霊長類の場合は、自分が育ててもらった体験、自分以外の人が育てられているのを見る、自分がちょっと大きくなったとき、例えばきょうだいかよその子が育てられている、その関係を見る、あるいはその子どもを借りてきてまねごとをしてみる、

よくある疑問:

哺乳類には“母性本能”があるはずなのに、なぜ子どもの虐待が起こるの？

実は他の哺乳動物にも虐待に相当する行動はあります

- 子への攻撃、子殺し（身体的虐待）
- 養育放棄（ネグレクト）



動物の親が子を放棄・虐待しやすくなる状況を知れば
人間の虐待の理解・予防にも役立つはず

Kuroda, 2020

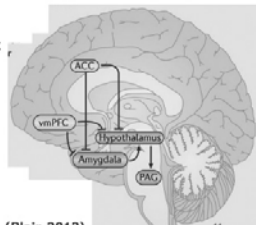
最後に自分が実際に本番に親になって育ててみる、この三つの体験がどれも重要であるということがわかっています。育てられる体験、見る体験、そしてやってみる体験ということです。齧歯類、マウスなどでは相対的に学習に依存する部分が小さいですが、それでも影響は受けます。霊長類は非常に学習依存的ですので、人間も同じと考えられます。

幼少期に逆境体験をしますと、危険を察知し対処する脳の中の回路が過剰に活動するようになってしまうということもいわれています。その中心は辺縁系の扁桃体であり、ここが視床下部のストレス反応や回避行動を司る領域を活性化し、そこから中脳の運動を直接制御する領域にシグナルを送ります。これを基本脅威回路と言い、前頭前野から抑制性の支配を受けています。基本脅威回路の活性化によって自分が危険にさらされているという感覚が生じると考えられています。これ自体は生物の生存にとって必須の機能です。危機が迫ると、まずは緊張が高まり「逃走か闘争か」、あるいはフリーズ、固まるといった心身の反応が出ます。これが長期に続くとコルチコステロイドのようなストレスホルモンの作用で免疫系や成長を抑え、ストレス下で生き延びることに集中するモードになります。

幼少期逆境体験⇒ストレス感受性亢進

小さいころ、常に不安・恐怖を感じて育つと、
「基本脅威回路」=「自分が危険にさらされている」という感覚とそれに対する反応の活性が持続的に高くなる

<基本脅威回路>
 PFC/ACC → Amygdala → 視床下部・脳幹 ストレス反応
 アドレナリン↑⇒発汗、「逃走か闘争か」
 ストレスホルモン↑⇒免疫系や成長を抑え、今を生き延びることに集中



いつもビビリしている
 ささいなことでなめられたと感じる
 ⇒不安が背景にある攻撃性

(Blair, 2013) 11

このような状態が長く続くと、大人になっても、安心・リラックスしにくいとか、ささいなことで自分が脅かされている感じがしてしまいます。例えばちょっと子どもがうそをついたときに、ものすごく親の権威が傷つけられた、自分がなめられているみたいな感じがする可能性があります。つまり、そう

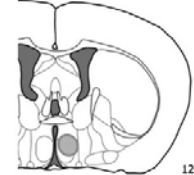
動物にもある”子ども虐待”のパターン②

① 生育環境の問題 (社会性学習不足・ストレス感受性)

② 子育てや攻撃性の制御に必要な脳部位の問題

- 子育て中枢MPOA
- 身の危険を察知し反応する扁桃体Amygdala
- 共感性・理性を司る前頭前野PFC

Anderson 1999
 これらの脳部位の働きに問題があると、
 実の子でも攻撃してしまうことがある



12

いった感じというのは、小さいときに感じた不安とかストレスが背景にあるタイプで攻撃性が出てしまうことに関係しているのではないかと考えられています。

今、生育環境の話をしましたでしたが、次に子育てや攻撃性の制御に必要な脳部位の問題です。要するに生育環境は普通だったのだけれども、生まれつき、あるいは途中で行動にかかわる脳部位に障害が起こったりした場合、遺伝的な障害の場合もあり得ますが、器質性でどうしても子育てや攻撃性が制御できないといったこともあり得ます。

先ほど申し上げたMPOA、視索前野のような場所は、ここが外傷を受けるとか梗塞になるということはあまり考えられません。まれに視索にできる腫瘍がここを押し潰すような病態もありますが、そうすると大体生存が難しくなりますので、それが原因で子育てだけが悪くなることはめったに起こらないと考えられます。むしろ、基本脅威回路を担う扁桃体ですとか、あるいは共感性・理性をつかさどる前頭前野といった場所が、外傷や腫瘍、てんかんなどによって機能障害に陥り、子育てが悪くなる、虐待が始まるというようなことも、稀ですが報告があります。有名なのは、前頭葉にできた巨大な腫瘍が原因で性的虐待が起こり、その腫瘍を治療したら性的虐待がおさまったという事例が報告されています。こういうふうには脳機能そのものの問題で虐待が起こることもあります。

今言った二つ以上に多い動物の養育放棄の原因は、子育てしている環境が大変過ぎる、親自身も生きるか死ぬかというような状況になり、もう育てら

れない、諦めるという状況です。これは野生動物では頻繁に起こっています。

また何匹かいる子どものうちの1匹が成長が遅れている、病気になる、外敵に襲われてけがをするなどして、成長の見込みがすくなくなると、最初は親はその子だけを大事に目をかけて育てるんですけども、あまり子どもが弱ってくると食べちゃうというようなこともネズミなどではあります。

動物にある「子ども虐待」のパターン③

- ① 生育環境
- ② 脳自体の問題
- ③ 現在の環境に適応するための虐待や養育放棄 (脳は正常)
 1. 栄養不足、病気、外敵などのストレス
 2. 子側要因 虐待に寄りやすくなる子側の特徴
 3. 若年妊娠・初産
 4. 社会的文脈

Tachikawa, 2013; Tsuneoka, 2015; Amano, 2016

さらに、母親の若年妊娠や若年初産では、養育放棄率や子どもの死亡率が高いということがサルやライオンなどで報告されています。やはり出産自体のストレスも初産では多く、また子育て経験が少ないのでうまく育てることがなかなかできない、本人もやる気がなくなってしまう、でも2回目のお産になると、上手に育てるようになります。

最後に社会的文脈というのがあります。オスの非血縁の子殺しというのが動物では有名なのですが、例えばハーレム、一夫多妻で住んでいる、オスが何匹かメスを所有している状況があるとします。その

オスがよそから来たはぐれオスと戦って負けてしまうと、その新しいオスがメスが育てていた子どもを殺すということがあります。すべての哺乳類ではありませんが、最初に見つかったのがラングールというインドのサルで、その後ゴリラとか、ライオンなどのオスがこの非血縁の子殺しで有名です。オスマウスもこの行動をします。

ところが、子殺しをしていたオスがひとたび交尾しますと、時間とともに子どもを攻撃しなくなってきて、マウスの場合は在胎週が大体19日、ライオンだと数カ月と、在胎期間が異なるわけですが、自分の子が生まれるころになると、子殺しをしなくなります。そこへ自分の子が生まれると、オスは子殺しをしただけでなく、子育てもするようになります。このときマウスの場合ですと、自分の子でなくても育てます。非血縁の子からはまったく同じ感覚入力があるはずなのに、自分がメスと交尾し、そのメス（パートナー）と同居したという経験がオスの脳を変えて、子殺しから子育てに180度態度を変えるのです。これを「父性の目覚め」と呼んでいます。

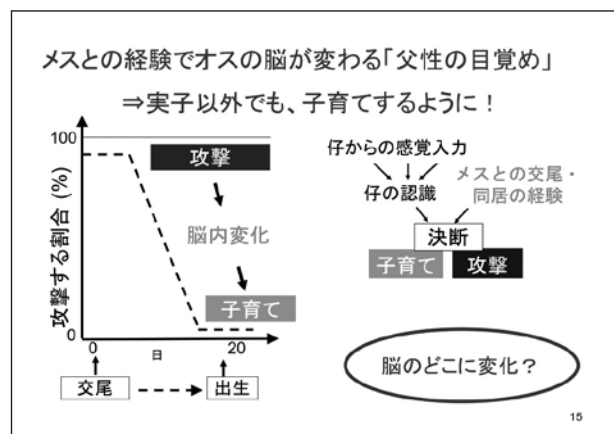
このメスとの社会的経験がオスの脳のどこに蓄えられ、どのように子殺しから子育てに行動を転じさせるのかを研究しています。私たちは子殺しにかかわる脳部位として、分界条床核菱形部BSTrhという脳部位を同定しました。BSTrhは広義扁桃体——扁桃体の一部と言われている場所です。この場所が子殺しのとき特異的に活性化します。

新リーダーオスの非血縁子殺し

- 一夫多妻社会でしばしばみられる生殖戦略。
- 実子は殺さない。

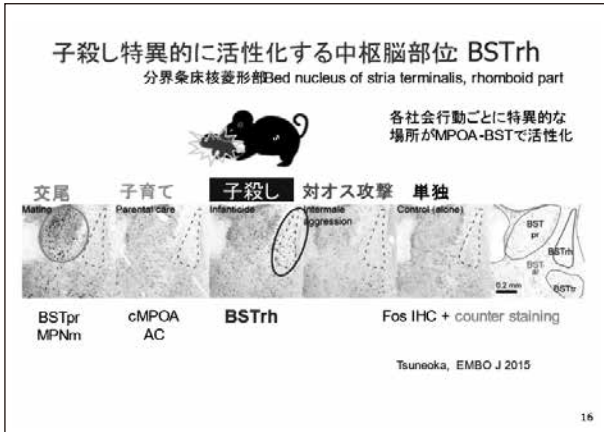
- 霊長類(サル、ゴリラ)
 - Sugiyama, 1965 Fossy, 1984
 - Hrdy, 1977 Watts, 1984
- ライオン
 - Schaller, 1972
 - Packer et al. 1984
- マウス
 - Elwood, 1974
 - vom Saal et al. 1978

Dr. Ryne A. Palombi, Rutgers University



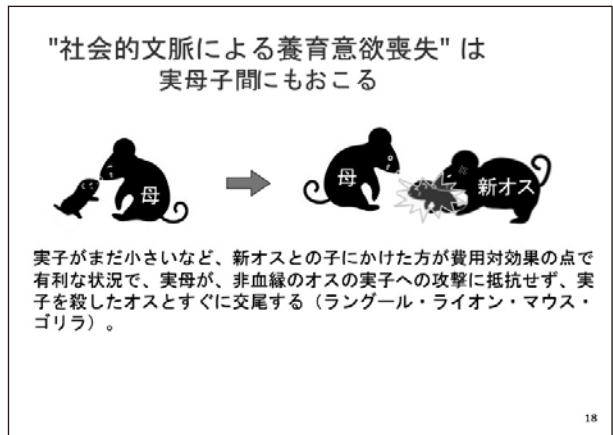
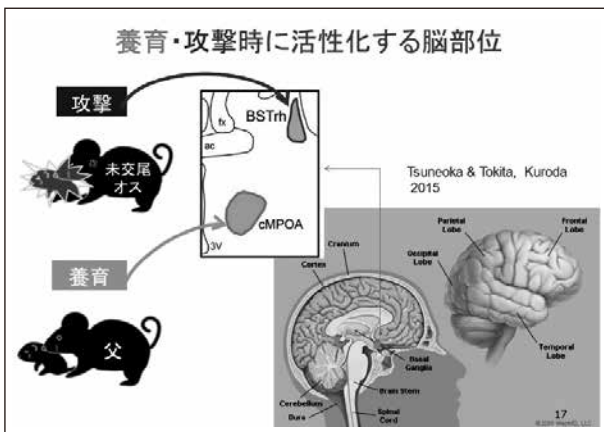
一方で、子育てをするときは父親でも母親と同様、

cMPOAが活性化するのは、そこと少し背側にあるBSTという場所が子殺しのときは活性化します。この間に相互抑制関係があって、子殺しと子育てが同時に起こらないように調節されています。どちらをするかはそのとき自分に都合のいいほうです。



なお、このオスによる非血縁子の子殺しは残酷に見えますが、実は適応的な生殖戦略と呼ばれています。オスは子殺しによって母親の授乳をやめさせ、それによって早く排卵を再開させることで、そのメスとより早く交尾できるようになるのです。ですから動物行動という観点からは、非血縁子の子殺しは異常な行動ではなく、適応的な行動として進化してきたと考えられています。

またオスだけではなく、メス、母親も、元のパートナーが新しいオスに負けてしまうと、行動が変わります。自分の子ですから大切に育てています。ところがなぜか新しいオスが来て、パートナーを排除し、今度は子どもをいじめはじめると、母親は十分



に抵抗せず、子どものケガに対しても無関心になってしまうときがあるとされています。どうしてこういうことが起こるのかというのはよくわかってはいないのですが、例えば自分の子が病気になって死亡した場合は、ラングールというサルはミイラになるまで背負うほど、子どもに対する愛着があります。ところが新しいオスが来てこの子に噛みついたときは、その子がケガをしていることがどうも理解できず、さっさとおいて行ってしまふことがあるというのです。そして子どもが死ぬと、今度は自分の子を殺したオスと交尾をします。

この現象を発見した動物行動学の権威の人たちも、この母親の心変わりにはまったく理解に苦しむと言っています。なぜ心変わりするのかということはまだわかってはいませんが、進化生物学的な視点からすると、新しく来たオスに子の父親であるオスが倒され、新しいオスがこの非実子を殺そうとしてつけ狙う時、母親はこの子を助けようとしても、なかなかこのオスに勝ってこの子を守り切るということが難しいです。そうすると、もうこの子は諦めて、すぐに新しいオスと交尾して、新しいオスの子どもを儲けたほうが効率的であると、そういうメカニズムがあるのではないかと動物の場合考えられています。ここで何か母親の側もモードが変わるのです。

これと同じようなことが人間にもあるのではないかとされています。特に重度の虐待で非血縁の内縁の夫が関与するものというのがかなりオッズが高いです。そういう内縁の夫がいる状況自体がそれほど多くありませんが、それに対して子どもが死亡するような、しかも結構高年齢の子ども

でも死亡するぐらいの重度の虐待が起こる率が、実子の場合と比べて50倍から100倍とされています。

これを発見した人はカナダのDalyという人で、シンデレラ効果と呼んでいます。シンデレラというのは養子、非実子です。法的な関係によらず、非実子が虐待されるリスクというのは、いろいろな文化を見ても、実子に比べて5～10倍高く、特に重度の虐待になるリスクは50～100倍程度高いとされています。しかも、そうなったとき、その子どもの虐待に結構母親も加担したり、あるいは新しい父親に付度してか、母親が積極的に子どもに辛く当たったりすることもあるという報告もあるのです。このこととお話したある児童福祉司さんが、「それ、見たことがあります」と言われたことがありました。

「非血縁関係が絡む虐待」の説明と注意点

シンデレラ効果：非血縁子の虐待リスクは実子の約6倍、
(Daly, 1998, 2007) 虐待死リスクは約50～100倍

"Mom's boyfriend" 内縁の夫

ただし 集団の特性 ≠ 個人の特性

血縁の有無が虐待の有無を決定するわけでは全くない！
実際、非血縁関係だけしか困難要因がなかった事例はほぼ皆無
 他の要因と重なって初めて重度虐待のリスクが高まる

しかし短期間で重度化するリスクがあることは知っておくべき。
この時は実子である母親もモードが異なる

⇒専門職の正しい理解が大切

19

ただし、もちろん皆様は医師の方々ですので十分おわかりとは思いますが、念のため申し上げますと、血縁の有無が虐待の有無を決定するわけでは全くありません。多くの里親さんが大切に子どもを育てているし、実際に虐待をしている実数でいえば実父母が一番高いわけです。ただし相対的なリスクは非血縁の方が高くなります。特に非血縁の場合は、重度の虐待リスクが高いです。でもそれはあくまでも平均値であり、ある特定の個人の特性を意味していません。だから非血縁関係をスティグマにはしてはいけないということは十分注意する必要があります。つまり非血縁だからといって、その家族を疑いの目で見るといったことは許されません。

一方で、専門家の方々はこのデータがあるということを知り、短期間で重度化するリスクがある

行動神経科学からみた虐待発生機序の分類
(実際は必ずしも単一要因ではない)

- ① 生育環境
- ② 脳
- ③ 現在の環境
 - 1. 栄養不足、病気などのストレス (貧困、メンタルヘルス)
 - 2. 子側要因 (子の育てにくさ、障害等)
 - 3. 若年妊娠・初産 ("Teenage mothers")
 - 4. 社会的文脈 (複雑な家族構成)

現代日本での虐待の背景要因として、どれがどのくらい重要？
 ⇒児童虐待で受刑中の加害者を、実名報道事例で調査

黒田「子ども虐待を防ぐ養育者支援」岩崎学術出版、2022 20

ことを数字として知っておくといいいのではないかと思います。母親も今までかわいがっていたからそんなはずないだろうと思っても、非血縁男性との同居を契機に何等かの形でモードが変わっている可能性があります。というようなことをご理解いただきつつ、でも偏見は持たないということになると思います。

行動神経科学という立場から見ると、子どもの虐待や養育放棄が起こる機序には、ざっくり言ってこの三つ（生育環境、脳、現在の環境）があります。現代日本でも、これらの動物で知られているリスク要因に相当する要因、例えば貧困ですとか親のメンタルヘルス問題、子どもの障害、Teenage mothersといったことがあるはずで、これらがどの程度背景に存在するのかを調べたいと思い、実名報道、実刑判決を受けた重度虐待事件の人たちにアンケートを取るといった研究を行いました。

調査対象 方法

- > 重度虐待事件 実名報道・実刑判決群 女性12名、男性26名
身体的虐待29例、ネグレクト5例、うち32例(84.2%)で児死亡
女性：実母11、他1
男性：実父13、養父継父6、母親の交際相手6、他1
- > 養育者支援プログラム受講者 女性53名、男性3名
 - ・ X (自分で探した) 26
 - ・ Y (子の療育経由) 19
 - ・ Z (親の精神科受診、福祉経由) 11
- > 一般養育者 女性152名、男性74名

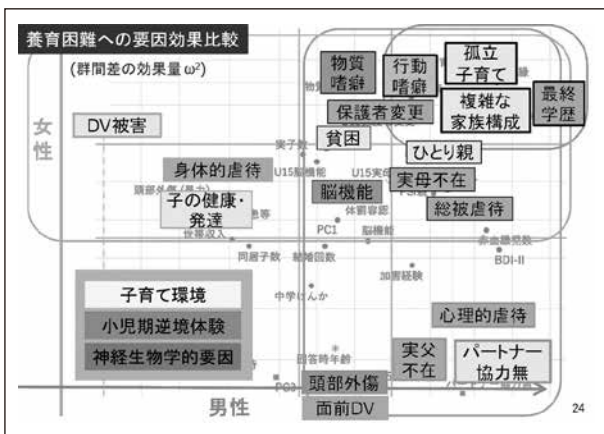
23

36名の調査に協力してくれた受刑中の養育者がいたのですが、その中でほとんどが児が死亡するよう

な重度の事例で、身体的虐待がかなり多くありました。ネグレクトは実名報道・実刑判決にまで行くことが、相対的に少ないのかもしれませんが。

加害者の女性はほとんどが実母でした。男性は実夫と、養父・継父・母親の交際相手が半分ずつで1対1ぐらい。他の1人は同居人です。コントロール群として、養育者支援プログラムを受講した女性と一般の養育者をインターネットで集めて同じ質問に答えていただきました。

その結果を1枚にまとめますとこういう形になります。養育困難に対する各リスク要因の効果を群間差の効果量という形で表現します。要因は、現在子育てをしているときの環境と、小さいときの環境と、脳に直接影響を与えるような神経生物学的要因に分けて順番に説明します。男性がこちら側の軸（横軸）で、女性がこちら側の軸（縦軸）です。右に行けば行くほどリスク、効果量が高いという図です。



そうすると、まず女性でトップだったのは孤立子育てです。子育てを手伝ってくれる人がいません。男性も同じぐらいで、妻あるいは女性のパートナーが子育てをしないという場合がリスクが高くなります。「複雑な家族構成」と書いているのは非血縁関係です。被害児と非血縁関係にある成人が同居している状況です。それは養父、継父を含み、内縁でも同居でも全部非血縁であればここに入っています。

また女性だけで見られたものがDV被害です。それに比べるとひとり親や貧困の効果量はそこまで大きくありませんでした。子ども側の要因、たとえば発達の問題は、女性のほうがやや強いですが、

そんなに大きな差ではありません。

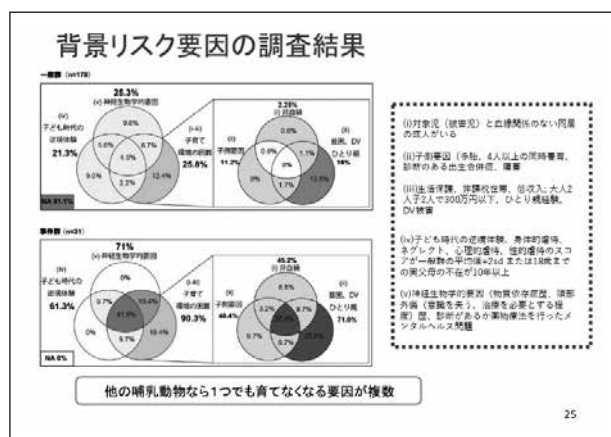
小さいころの体験で言いますと最終学歴が大きな効果量がありました。最終学歴は幼少期体験に含めないこともあるかもしれませんが、今回の場合は高卒以下、中卒か高校中退が受刑者に高率にみられました。高卒以下の学歴というのは、かなり未成年のときに学業が終了しているということになりますし、いまでは能力にそれほどよらず支援的環境さえあれば高校卒業ぐらいまでは行ける時代です。今回の対象者の中には明らかな知的障害の人はそれほどいませんでしたので、高卒未満になるような最終学歴というのはかなり生育環境の影響を受けていると考えてこちらに分類しています。これは男性ではトップの要因です。

保護者の変更回数は、15歳になるまでに何回保護者が変わったかです。つまり養育環境の不安定さを表す指標ですが、生育歴の中でも大きな効果量がありました。男性ですと、さらに15歳になるまでに実母と一緒に暮らしていなかった年数（実母不在年数）、また実父の不在年数が比較的大きな効果量がありました。これらは女性ではあまり影響がありませんでした。それから総被虐待スコア、これは心理的・身体的・性的虐待、ネグレクトをあわせた指標です。これと心理的虐待は非常に相関が高く、男性の群間差の効果量が大きいものでした。女性のほうは身体的虐待が相対的に強い影響がありました。

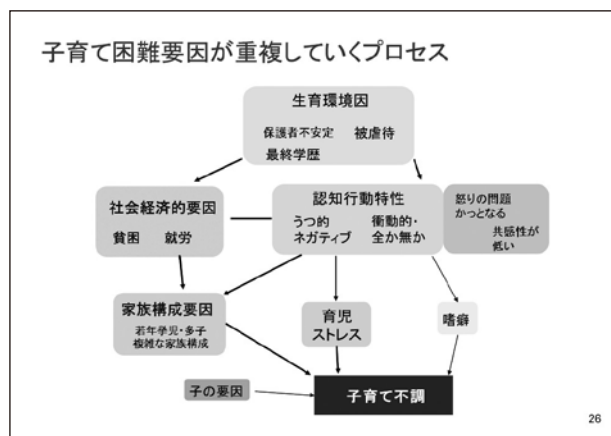
脳に直接影響を与える要因というのは、意識を失うような外傷の経験、精神科通院歴、発達障害の診断、嗜癖といったものですが、女性で一番目立っていたのが物質嗜癖です。薬物依存とアルコール依存が多いです。ギャンブル依存や行動嗜癖も若干あります。しかし、外傷とか精神科通院歴は相対的にそこまで目立っていません。頭部外傷もなくはありませんが。全体として、孤立子育て、複雑な家族環境などに比べれば、脳に直接影響を与える要因の効果は限定的でした。

今言った背景要因、子ども時代の成育歴と子育て当時の環境と、脳に直接影響を与えるもの、それぞれの要因が幾つかのグループから成っているのです

が、それが一つでもあった人、2SD以上のスコアであった人を、その要因があった人というふうに定義し、受刑群と一般群で比較しました。すると一つ一つの要因のどれもが、一般の人に比べて事件を起こした人では高いわけです。特に「子育て環境の困難」というのは極端に高いです。事件群には、一個もない人は一人もいません。しかもその三つが全部ある人が40%というので、一つ一つの要因も多く、それが重複しているということもわかってきました。



環境だけをさらに、貧困・DV・ひとり親と非血縁関係と子側要因の三つに分けると、これが全部揃っている人は一般群ではいませんでした。でも、事件群の中では4分の1が全部揃っている。もうこれは育てるのが大変に決まっています。



どうしてそういうふうに重複していくかということを見ると、当たり前ですが、やはり成育歴が困難ですと、保護者が不安定だったり、養育保護環境

が不安定だったり、被虐待があったりして、最終学歴も低い状態になります。そうすると当然貧困になりやすく、就労もなかなか安定しません。また、認知行動特性というのも実は取っていたのですが、目立つのは鬱的、あるいはネガティブ思考と書いていますが、何か些細なことがあっても自分が嫌われているのではないかと思ったり。あるいは衝動性です。これは境界型パーソナリティのスコア (SCID-II 含む) を使っています。それから攻撃性。これらは成育歴と関係の深い認知行動特性でした。こういったことから嗜癖が増える可能性があります。

続いて子育て当時の環境要因ですが、やはり早く学業を終えると、早く働きはじめます。そうすると早く子どもを持つ傾向があります。子どもが多いということもあったり、結婚して離婚してまた結婚ということで複雑な家族構成になるということもあります。

子側の要因は早産や子どもの疾患などで、これらはあまりほかの要因との相関はありません。ただ虐待とはわかってはいなくても小さいときに揺さぶったりなどがあり、それが原因で子どもの状態がよくないということはある得ます。

これらの個々の要因は単独でも子育てストレスになります。しかしこれらが雪だるま式に重なってくると、これはもう子育てどころか、本人も生きるのがやっとになってもおかしくないわけです。

子ども虐待発生の背景要因 まとめ

- ◆ 現在の環境では「孤立子育て」「非血縁成人同居」が影響大
- ◆ 生育歴の中では「保護者変更回数」「学歴」の影響が大

そこから次の3ラインが相互に関連しつつ発生

- ① 低学歴⇒低収入、多子と複雑な家族構成
- ② 認知・行動特性 (うつ傾向、衝動性 ⇒ 物質嗜癖)
- ③ 攻撃性の問題 (暴力への慣れ⇒加害経験、嗜虐性)

これらの要因複合 ⇒ 育児ストレス過剰 ⇒ 子育てが困難に

これをまとめますと、現在の環境要因の中では孤立子育て、つまり自分以外に子育てをしてくれる人がいません。5人も6人も子どもがいて、1人何か

あっても全員連れていかないというような状況です。病院にも一々全員連れていかないといけません。あとは非血縁成人の同居です。この二つの影響がかなり大きいと言えます。

成育歴では保護者変更回数と学歴が非常に大きくて、そこから先ほど言った社会経済的要因（低最終学歴⇒貧困）、認知行動要因（うつ的・衝動的・攻撃的）、これらが影響して困難な子育て当時の世帯要因（複雑な家族構成、嗜癖、孤立子育てなど）のリスクが高まる。これらが複合すると、総合的に育児ストレスが過剰になり、子育てができなくなるということが考えられました。

過半数の人は、大体こういうメカニズムで、自分自身が大変な経験をして、援助もなく、貧困やDVもあって事件になっているということです。こういう人たちはしばしば、もっと自分がこうしていればといった反省、子どもに申し訳なかったという罪悪感、あるいは自分が刑務所から出た後に、ほかに残された子どもとどうやって一緒にやっていけばいいかといった今後に向けた計画性など、思考が了解可能です。こういう人が過半数です。こういう方は、幼少期に受けた困難な成育歴に対して心理的支援や就学支援、あるいは子育て環境への直接支援など、十分な支援があれば事件までにはなっていない可能性があると思います。

事件群内の多様性

- 過半数：自身が親の不在や被虐待など小児期逆境体験。子育て援助が得られず、貧困、DVなども併存する中で事件発生
質問の中で後悔や反省、改善に向けた努力が認められる
⇒被虐待の結果起こる心理的な影響に対する支援や、子育て当時の環境への直接支援によって違っていた可能性
- 1～2割：罪悪感・自省は少ない。医療的支援や、少なくとも上の人々とは異なる理解や支援が必要
(一般的な福祉の支援に乗りにくい、かといって「支援が不要な人」ではない)

28

しかし1～2割には反省や自責の念がみられない人もいます。実刑判決を受けて刑務所にいるわけですが、「あれは自分のせいじゃなかった」「やったのは自分ではなくパートナーなのに罪を着せられ

た」等、裁判の結果に不服があり、再審請求をしている人もいます。あるいは、「(罪が) ばれたのは自分がばかだった。次からはうまくやる」というようなことを言う人もいます。こういう一部の人たちは、前者の人たちと同じ理解では支援が成り立たないと思われれます。一方、こういう人たちも支援が全く要らないのかというと、そうではないと思います(後述)。

こういう加害的な、平たく言えばサイコパス傾向のある人が刑務所には濃縮しているものですから、法務省関係の方、刑務官などの方々は、こういう方についてもっと知りたいと、そういう方の研究を教えてほしいと言われることが多いです。もしかしたら重度の虐待を扱っていらっしゃる先生方の中にはこういう人たちを頻繁に見ることもあるかもわかりません。でも一般的には、例えば児童相談所で会う人の中ではこういう人はかなり少ないと思います。今回の研究は実名報道・実刑判決の事例だけを集めていて、そこでもこのように反省のない人は一部だということです。

ここには書いていませんが、サイコパス的な人よりも、むしろブリーフセラピーでいうビジター Visitor、本人に変わろうという意欲がない、あるいは自分はむしろ被害者だ。もっと子どもがこうだったらとか、あるいはほかの家族に責任があるといったコンプレイナント (complainant) のようなパターンの人が、虐待臨床の場ではよく見られるということもうかがえます。もちろんこれらのどれかにくっきり分類できるというわけではなく、その中間のようなパターンもあると思いますが、無限のパターンがあるというより、一番多いのは多分これで、それ以外に(サイコパスのような)、さらに了解しにくい思考の人たちがいるというぐらいのかなと感じました。先生方の見解もぜひ伺いできればと思います。

(事例) これは生育歴の影響の大きいパターンの典型的な例です。時間の都合もありますので、これは読んでいただければと思いますが。親のアルコール依存でいろいろ大変な幼少期を過ごし、子ども時代に母親と一緒にアルコールクス・アノニマスに

行ったこともあるとのこと。実母のアルコール依存を非常に恥じていたといいます。

A2

事例（実母） 身体的虐待、傷害致死

子が多く、夫は不在がち、子と自分に暴力。借金など経済問題
 被害児は疾患があり生後すぐ手術、この子だけ「かわいく思えなかった」
 最早期記憶：父親と祖父が包丁を持って怒鳴り合っている。泣きながら包丁を隠す自分。
 7歳時、父親が酒を飲んで暴れ、家中の窓や蛍光灯をバットでめちやくちやに割って長靴で家の中を歩き回っていた。「ガラス片を靴でふんで歩くザクザクという異音」。母は（たたかれて）縮こまって泣いていた。
 9歳時、母がアルコール中毒症で精神病院に入院。父の実家に戻る
 世話をしてくれた人：父と祖母。ただし父には毎日殴られながら勉強をさせられた。祖母は兄を溺愛。私は母と顔が似ているからと。

29

A2

事例（実母）

▶（アンケートで、事件直前に24時間飲酒していたことを書いた後で）
 「今ここで素直にすべて書けたけれど、実は全部は誰も知らないこと。本音を打ち明けられる人がいれば、少しは気持ちもラクになるのかな」
 ▶ 存命の子ども達に対する配慮

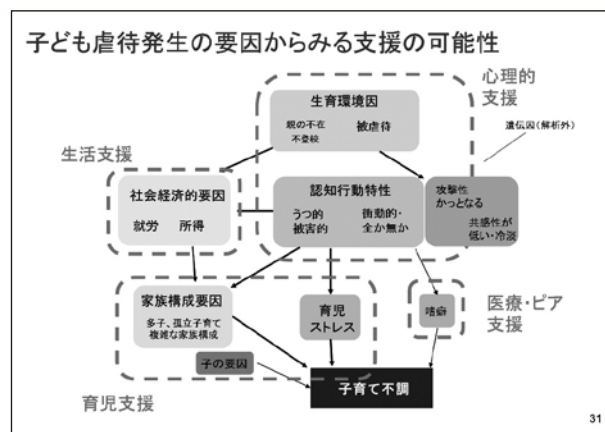
黒田さんがご活動されている間、私の出所があり再び子供達と向かい合っていく事になります。
 そして、その子供達は私のしてしまった罪に悩む日が必ずあると思います。
 もう10数年経てば、父親、母親となっていく事でしよう。
 黒田さんがまだご活動されていたら、私を含め将来子どもたちが困ったことがあった際、助けていただけることがありましたらお願いしたいです。・・・いつか、もし子どもたちがSOSを発信した際は、すみませんが可能であれば耳を傾けてやってください。」

30

でも自分は事件のとき、実は24時間飲酒していた、と書いていました。あれほど恥じていた親と同じことをしてしまっていた、これは裁判でも言えなかったということです。それぐらい恥ずかしかったということだと思います。そういう状況では当然子育ては大変です。多子で、DVを受け、障害のある被害児だけがかわいく思えなかったということです。そして今時間がたって落ちついたときに、残されたほかの子たちの心配をしています。その子たちは自分のきょうだいをお母さんが殺してしまったということを知っているわけです。その子たちが大きくなり、子育てをするときに、同じように子育てに悩むかもしれない、その時にもし私（黒田）がまだこの仕事をしていたら、援助をしてやってほしい、ということを手紙で言われました

この人は内省も知的レベルも高く、生育環境が違っていたら、あるいは途中で何か援助があれば

状況が違ったのではないかと思います。



こういうルートが見えてきましたので、それぞれの段階に必要な支援がありまして、社会経済的要因には生活支援、いきづらさを作るような認知・行動特性には、まさに多分先生方が尽力されているところだと思いますが、心理的支援です。現場では育児支援が必要と、福祉連携による複数の支援の組み合わせで最終的に大変なことになるのを防ぐということだろうと思われまます。

育ちの環境が具体的にどうい影響を与えるか。Felittiの仕事ですけれども、小児期逆境体験がいろいろな、ACE体験がこういうことを招く、これは皆様よくご存じだと思いますので飛ばします。

どうして被虐待あるいは家庭機能不全が暴力連鎖に至るのかということも、多分、先生方がご専門かと思えますけれども、脳との関係でいくつか述べます。

基本的信頼の発達、自他に対する信頼が育つには安定した愛着が必要であるということがあり、社会

家庭機能不全・被虐待による暴力連鎖のメカニズム

Widom & Wilson, 2015

<主として発達過程の経験・学習が関与>

- 1) 愛着の問題⇒信頼や共感性発達の問題
- 2) 適切な社会性の学習不足
- 3) 高次脳機能(合理的思考・計画性・衝動性制御)発達の問題
- 4) ストレス反応性の発達の問題

* 他に、遺伝要因もある

35

行動を学ぶ体験の不足にもつながります。先ほど言ったサルの例です。

1) 信頼や共感性の発達に、安定した愛着が重要

*基本的信頼: 自分や他者は基本的に信頼できる、世界は安心できる所
 (「困っても、適切に行動すれば解決できる、助けを求めれば誰かが応えてくれる」)
 Erikson, 1953

*共感性: 他者の感情を理解し、自分のことのように感じる心的能力

Decety, 2015 de Waal, 2017

＜共感性の段階的発達＞

(自分)	↓	難易度 小
「相手」が、自分の愛着対象(家族、友人)		動物や子どもでもできる
目の前にいる知らない人		
目の前にいない知らない人		難易度 大
		学習・経験が必要

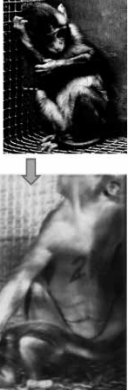
36

2) 社会行動学習不足

他者と適切な接し方を学ぶことができない
 ⇒ 他者に対する過剰な恐怖や攻撃性
 遊び・性行動などの社会行動ができず孤立

とくに霊長類の子育てでは、
 子育てをしてもらう体験、
 子育てを見る体験、
 子育てをやってみる体験
 が、適切な子育てを学ぶ上で重要

Harlow



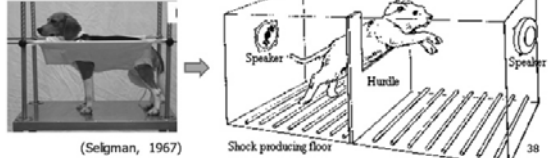
それからもう一つは、カオスのような家庭で育った場合によく動物などと言われるのは、学習性のメカニズムです。行動してもつらい状況を変えることができない理不尽な環境、例えば親がアルコール依存で、昨日した約束を全然覚えてない。例えば宿題やったら何かしてあげると言われて頑張っていました、でも次の日覚えてなくて、酔っ払っていて全然話にならない、むしろたたかれる、といったことがあるとします。そうなると、計画的に物事をやってもだめだと、その場その場で状況に応じて短絡的に行動したほうがいいんだということを学んでしまいます。それが進行すると、電気ショックを受けても、そこからびよんと逃げれば、隣の部屋に行けば電気ショックが避けられるのにそれさえしない、ただ固まって電気ショックを受け続けるという「学習性無力」の状態になる場合さえあります。これは動物実験ですから極端ですけども、非常にひどい場合、

battered childrenからbattered womenになるような場合にはそういうこともあり得ます。

3) 合理的思考・計画性・衝動性制御の発達の問題

- 行動しても辛い状況を変えることができない、理不尽な環境
 ↓ 思考停止、その場の状況変化に反応して短絡的に行動するように
 ↓ 進行すると、無気力、極端に受動的な対処様式に
 (学習性無力 Learned helplessness)

Seligman's Learned Helplessness



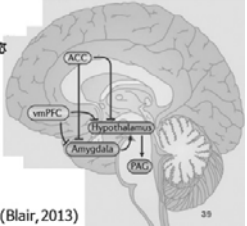
(Seligman, 1967)

38

4) 幼少期逆境⇒ストレス感受性亢進

小さいころ、常に不安・恐怖を感じて育つと、
 「基本脅威回路」=「自分が危険にさらされている」という
 感覚とそれに対する反応の活性が持続的に高くなる

＜基本脅威回路＞
 PFC/OFc → MeAmy → CeAmy → PVN/LC ストレス反応
 この経路が過敏になってしまう、と考えられている
 (他にも、末梢の経路もある)



(Blair, 2013)

39

それからストレス感受性の亢進、これは先ほどご説明したとおりです。

要は、被虐待の影響の少なくとも一部は過酷な環境に対する適応だということです。無力な小さい子どもである自分ができることを考えて、その状況に適応しようとしています。それ自体は全然その子の責任ではないんですけれども、そのときに身につけ

「被虐待の影響」とは、もともとは「適応」

- 虐待を受けている間、子どもは自分なりに考え、生き延びるためにその状況に適応しようとする。
 それ自体は悪くないしその子の責任ではないが、
- 大人になり、助けを求めたり反論したりできるようになっても、子どもの時の受動的なパターンを繰り返してしまう。あるいは逆に暴力の蔓延するカオスな環境では適応的でも、一般社会の中では不適応になってしまう。

このような過去に身につけてしまった、現在には不適応な行動パターンをやめ、より合理的に行動するには、本人の努力が必要になる。

40

てしまった行動パターンが、大人になって、もう少し理性的な社会に出ていったときに、あるいは学校に行ったときには、不適応になってしまうことがあります。

そういう目に遭い、それを学んでしまったのは子どものせいではないのですけれども、不適応なパターンをやめてより合理的に行動するには、本人の努力が必要になります。

経験から学ぶという現象を脳の言葉で表現しますと、ニューロンというのは最初はふわっとつながっているのですが、経験をするるとだんだんその経路が太くなる、どんどん使うとまた太くなるということで、習慣になった行動をしやすく、やってない行動は難しくなるというのが、経験するということの脳のメカニズム的な表現になります。これが学習ということです。

経験＝脳の可塑的变化による配線の調整

はじめ、脳内のニューロンは漠然とつながっている

↓

ある経験をした後、よく使った線を強め、使わない線は処分・整理する

↓

次回同じ経験をすると、より効率よく信号が送れるようになる

=学習した

でも、それは取り返しのつかないということではありません。例えば両眼視とか音素を学ぶというのは実は臨界期があって、これは取り返しがつきません。小学校とか10歳ぐらいまでの間に学べないと生涯学べなくなります。でも、言葉の意味は生涯学べます。ほとんどが実はこのように後でも学べますので、言語でいえば第2外国語として、ペラペラではないにしても、何とかしゃべれるようにはなります。だから、小さいときに過酷な環境で育って、私はお母さんが何かわからない、だから母親にならないほうがいいですか？とおっしゃる方が結構いますが、パートナーに助けてもらおうなどしながら、後で努力

によって身に着けた、第2外国語的な子育てということだって、一生懸命やれば十分できます。そういうものではないかと私は思っております。

**発達環境の影響はたしかに大きい
でも取り返しがつかないわけではない**

・哺乳類は生涯、経験・学習によって成長する能力が高い
子ども時代の方が可塑性が高い（例：両眼視、音素）が、ほとんどのことは生涯学べる（例：言葉の意味）

<虐待・暴力の連鎖> (Oliver, 1993; Widom, 1989・1996; Ertem et al., 2003)
不適切な養育環境⇒男児が成人後に暴力的犯罪に関わるリスク↑
しかし大部分の子は犯罪・虐待を繰り返さない。

Predictor variable	Coefficient	Z value*
Sex (male)	2.08	8.82
Race (black)	1.35	7.11
Age	0.11	2.67
Sexual abuse	0.54	1.20
Physical abuse	0.54	2.47
Neglect	0.53	2.65
Constant	-7.48	-8.84

*Z values are computed by dividing the coefficients by the standard error. Values of Z greater than 2.0 are regarded as statistically significant.

環境による決定論ではない

また実際、虐待・暴力の連鎖というのは、研究にもよりますが、それほどオッズが高くありません。虐待を受けた人の過半数は虐待を繰り返しません。たとえばアメリカ司法省のWidomらの研究では、虐待を受けた人が虐待を繰り返す率は、そうでない人に比べてほぼ差がないという結果です。一方で彼らの研究では、虐待を受けた男児が成人後に暴力的犯罪にかかわるリスクの方はより高く、有意差があります。いずれにせよ環境による決定論ではないということが言えると思います。

最後に、そういう虐待加害に対する指導・支援です。叩かないでどうやってしつけをするの、たたいてはだめと言っても仕方がないので、代わりにいろいろな養育者支援プログラムがあります。これは皆様よくご存じだと思います。

保護者援助(養育者支援)プログラム

- 「体罰を使わない子育て」のプログラムは世界にたくさんある
- 日本では普及率が低い（児童が保護された世帯の～5%）

⇒ 試験的に無償提供し効果調査（2016-2022）

共通するのは、叩いたり怒鳴ったりしないで
「しつけ」をし、子どもにも協力してもらうこと！

日本にもある多彩な養育者支援プログラム

子どもが参加する | 虐待する養育者に適応可能 | 様々な養育者に適応可能

 加茂 志子先生 FGI 編集センター PGIT・Japan 代表	 犬塚 麻子先生 大正大学カウンセリング研究部 AF-GIT Japan 代表	 森田 穂影先生 筑波大学 文・学・しよのい・しよのい・しよのい	 森田 ゆり子先生 エンバウトレント コミュニケーションを基に Y・T・R・E・A・L・アレンツ ぶろぐ・編集者 プログラム開発者	 福田 由生先生 筑波大学 OARR・Japan 代表	 加藤 梨子先生 十文字学園女子大学 学芸部・Shiori 理事
---	---	--	--	---	--


 松本 有貴先生
 後鳥羽文政大学
 フレズプログラム

児童相談所における保護者支援のためのプログラム活用ハンドブック
<https://www.niph.go.jp/entrance/jidousoudan.pdf>

「子ども虐待を防ぐ養育者支援」黒田、2022
***各プログラムの説明動画がHPに掲載**
<https://kurodalab.net/page/parentsupporters/supporsters>

最近、泣きやまない時に、5分間抱っこして連続で歩くと泣きやみやすくなるという研究結果を報告しております。これは輸送反応といって、哺乳類の赤ちゃんは親が歩いているときには泣きやみおとなしくすることで、運んでくれる親に協力しているということがわかってきました。人間にもこの反応があります。ただ30秒など少ししか歩かずにとまってしまうと、すぐにまた泣き始めます。そこでちょっと大変なんですけども、つまづかない場所で5分間連続で歩いていただくと、かなり落ちつきます。泣きが治まってきます。そこからゆっくり座って、少し経ってから置くということで、寝かしつけの効率が高まるという結果です。

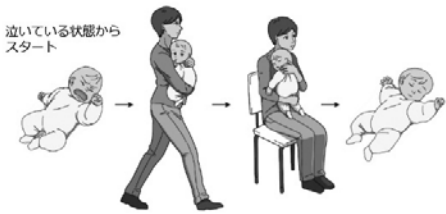
“輸送反応” 子が運ばれる時、副交感神経の活性化を伴いおとなしくなる現象。

Esposito & Yoshida et al., 2013
<https://doi.org/10.1002/dev.22419>



ミルクをあげたのに泣いているともうお手上げ、どうしていいかわからないというような状況は、子育て経験の少ない人の場合、結構あると思いますが、とりあえず5分間だけ連続で歩いてくださいと言うと、5分だったらできますと言われる。それで泣き止んだり寝たりすると、自分でもやれるんだ、やっ

「5分抱っこ歩き、5-8分待つて寝かせる」




泣いている状態からスタート

できるだけ一定のペースで歩く (つまづかない場所で)

時間の目安を知るだけで、気分的に楽になる
 ただし乳児は個人差が大、平均値どおりにはいかないことも。そこで・・・

てることに意味があるんだということをすごく感じてくれます。5分連続歩きは女性だと結構きついでおんぶ紐などを使うとよいです。もちろん確実にこれで寝かしつけられるわけではないのですが、そのほうが確率的に高くなるという実験結果を知っているだけでも違うのではないかと思います。さらにこうした育児を支援する技術がスマホアプリでになったりするといいなと思っています。

目標：乳児状態を可視化し予測するアプリ開発



抱っこして歩いてみましょう。

赤ちゃんは眠そうです。あと2分歩きましょう。

眠ったようです。揺りが安定するまで座って待ちましょう。

揺りが落ちました。ベッドに寝かせましょう。

乳児の心拍(脈波)計測、睡眠一覚醒など生理状態を予測
 →最適な育児行動をアドバイス

<特願2022-035010>

要因重複とは異なる、加害性の高い事例

- 過半数：自身が小児期逆境体験。孤立子育て、貧困、DVなど併存する中で事件発生。罪悪感・責任感あり →理解可能事例
- 事件群の1~2割：児に対する罪悪感・自省は少、加害性大。
 - 強迫的性行動症
 - サディズム・サイコパシー
 - 代理ミュンヒハウゼン

⇒異なる理解や支援のアプローチが必要
 (福祉的支援には乗りにくい、かといって「支援が不要な人とは限らない)

∴サイコパシー・過剰な攻撃性も一部は小児期逆境体験に由来

虐待事例研究のまとめとしては、リスク要因が動

まとめ

- ◆ 重度児童虐待発生のリスク要因として、①困難な生育歴、②脳自体の機能不全、③子育て環境要因 の3つがある。
- ◆ とくに③の孤立子育てと非血縁関係に留意必要。ただしStigmaにはしない。
- ◆ ①小児期逆境体験はその後の人生の各段階で様々な生きづらさ要因のリスクを高め、要因重複から養育困難に至ってしまう場合もある。しかし学習の問題自体は学びなおし可能。
- ◆ 加害性が高く理解困難に見える親もいるのは事実だが、必ずしも支援がいらない・無効な人というわけではない。

55

物と共通しているということ。また特に、子育て環境要因の「孤立子育て」と「非血縁関係」にはご注意くださいをいただきたいと思います。小児期逆境体験はその後の人生のいろいろな段階で生きづらさが雪だるま式に膨れ上がる要因になるというわけですが、それ自体は学び直しができますし、いろいろな支援のポイントがあると思います。最後に、事件群の1～2割はやはり児に対する罪悪感・自省心が少ない人がいて、異なる支援のアプローチが必要です。極端に言えばサイコパシー、あるいは過剰な攻撃性。その場合でも半分ぐらいはやはり小児期逆境体験に由来するものがありました。

加害性が高く理解困難に見える親というのは、例えばある事件群の人では、その人は被害時の母親の内縁の夫でした。この内縁の妻にも暴力を振るい、内縁の妻の子どもを結局殺してしまうわけですが、全然反省の言葉が出てきません。でも、どうやってその子が亡くなったかという、実は暴力を振るいたかったというよりも、性的なことが目的だったのです。この方は生活に差し障るレベルの強迫的性行動症で、本人も困っていました。この問題で保健所に一度相談したこともあります。しかし当時は何も治療が受けられませんでした。最終的には子どもを性的に搾取して、その子が死ぬということになります。実は強迫的性行動症が非常に疑われる人が、36人の中には複数人いました。ですから、加害性が高く理解困難な人であっても、強迫的性行動症が治療されていればそこまでは行かない可能性もあるということです。このような例は他にもあり、加害的な人であっても、支援が要らないとか無駄な人とい

うわけではないのではないかと考えています。

現在の行動の直接因は現在の脳
氏も育ちも、行動の直接因にはなりえない

一方で脳と環境はリアルタイムで相互に変化を与え合う

遺伝子や昔の環境は変えられないが、今の脳と今の環境にはかなり変えられる部分もある。(行動が脳の一部の障害や昔の環境で決定されてしまうわけではない！)

⇒ 今の行動は、自分やまわりの支援でかなり変えられる！

56

「子ども虐待を防ぐ養育者支援」岩崎学術出版2022

序
第1部 子ども虐待防止の科学
第1章 子ども虐待を防ぐ養育者支援
第2章 子育て行動の進化的基盤と脳内機構
第2部 深刻な子ども虐待の生物心理-社会的要因
第3章 重度子ども虐待——受刑中養育者の調査
第4章 重度子ども虐待II——攻撃性
第3部 ライフサイクルと子育て困難
第5章 保育所で——寄り添うサポートによるリスク低減
第6章 小中学校で——貧困・ひとり親・外国ルーツ・孤立
第7章 貧困・児童虐待・ネグレクトの相互関係
第4部 海外に学ぶ子ども虐待の養育者支援
第8章 イギリスに学ぶ家族支援
第9章 フランスの児童保護制度に見る養育者支援とその課題
第10章 児童相談所での養育者支援 アメリカに学ぶ家庭支援
第5部 日本の養育者支援の制度と実践現在と未来
第11章 要保護児童対策地域協議会
第12章 子ども虐待と親権
第13章 子どもの利益をまもる法のしくみ
第14章 養育者支援プログラム——子ども・自分とのつきあい方

RISTEX

以上です。ありがとうございます。

(終了)

講義「ひとりぼっちにしない ～人に寄り添う、相手の声を聴くとは」

上 間 陽 子

(琉球大学大学院 教育学研究科)

* 2022年度 テーマ別研修「アウトリーチで支援をつなぐ」[オンライン]での講演をまとめたものです。

沖縄の上間です。子どもの虹情報研修センターの研修で、対人支援職のプロの方に私からお話することがあるのかなと思いながら来たのですが、一応、社会調査のほうをずっとやってきていて、その体験と、沖縄で小さなシェルターを開くことになった経緯についてお話ししたいと思います。

沖縄と私の自己紹介をちょっとします。対人援助職をやってきた人間ではなく、ずっと社会調査をやってきて、東京で、特に女性調査、高校生の調査を長くやってきました。全国の子ども、若者、日本全国の若者調査なども手がけています。出身地が沖縄で、たまたま沖縄の大学に帰ることになって、沖縄で仕事をするということになったのです。それからこの図の⑤⑥⑦のような仕事、全国学力・学習状況調査の悉皆データの分析だとか、風俗業界で働く若者の調査とか、若年出産女性調査というものなどをしてきました。

2021年から、もう少し支援の現場のことをきちっと作っていききたいということもあって、若年シング

ルマザー応援施設シェルター「おにわ」というものを開いて、いま共同代表兼現場監督をしています。

私はそういうふうには仕事はしてきたんですけど、沖縄は、やはりとても厳しい場所です。日本全体が子どもの貧困の問題というのがはっきり現れてきているとは思いますが、それでも沖縄は全国の2倍というのわかっています。もう亡くなりましたが翁長知事が、沖縄の子どもの貧困をどうにかしたい、自治体として取り組みたいということで、初めてデータをとって、そして公表するということがありました。この時点で全国の2倍、3割の子どもたちが貧困であることがわかっています。

ただ、コロナが始まる前は、県民所得が上がってきたこともあって、最下位を脱出するのではないかということも言われていたのですが、ご存じのように、沖縄は観光産業がとても強いところなので、コロナで観光業のダメージがありましたので、やはり変わらず最下位でした。今、最新のデータでも28.9%の子どもたちが貧困だということがわかっています。ほぼ数字が変わらないという状況です。

0-（1）自己紹介：対人援助職をしてきたわけではない.....

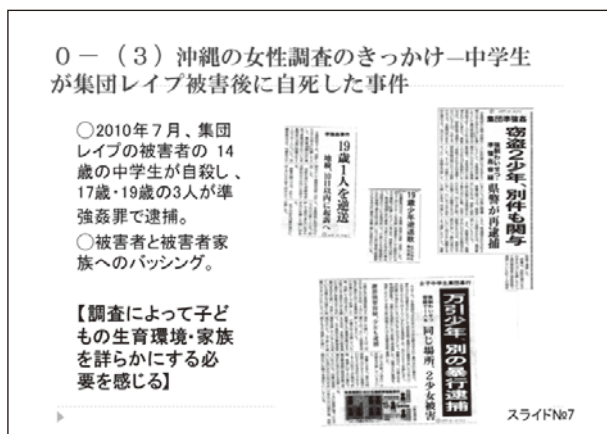
- ▶ **A 東京で主に女性調査：**
 - ① 高校生のエスノグラフィー
 - ② 高校生→20代の継続調査
 - ③ 小学生の友人関係のエスノグラフィー
 - ▶ **B 全国的な子ども・若者に関する量的調査：**
 - ④ 小中学生の学校体験調査
 - ⑤ 移行調査(YCSJ)
 - ▶ **C 沖縄：**
 - ⑥ 沖縄の学力・学習状況調査の悉皆データの分析(2013年)
 - ⑦ 沖縄風俗業界で働く若者調査(2012年～)
 - ⑧ 若年出産女性調査(2017年～2022年)
- 2021年より若年シングルマザー応援施設シェルターおにわ共同代表・現場監督

スライド№3

沖縄で社会調査を、2012年から風俗の調査を始めましたけど、この調査のきっかけは、次ページの図(0-（3）)の事件になります。

東京などで調査していても、女の子の状況、厳しいなとは思っていましたが、出身地であるだけに沖縄がどれくらい厳しいか肌感覚として感じながら育ってきましたし、沖縄で調査をし始めると大変なことになるだろうなと思っていました。

それは何よりも貧困がやっぱり高い。そういうと



ころでは子どもたちが早く大人になっていくわけです。早く大人になっていくところでどんな問題が起きるかという、性暴力の問題は非常に強くありまして、沖縄で調査をするとすごいそれへの対応で大変なことになるのではないかと感じていたのですが、やはりそうになりました。この2010年の事件、中学生が集団レイプに遭って自死したという事件があったときに、ちゃんとした調査をして、沖縄で起きていること、女性たちに起きていることという話をしなくてはならないなと思いました。

この社会調査をしながら、2012年には女性たちに会ってお話を聞いていたのですが、2013年の8月に、中高生13人を含む19人の女性たちに売春させていた事件があって、県民集会が開かれました。この県民集会のときに学校代表の高校生がその会場に来て、学校代表として発言するのですが、「彼女たちの気持ちかわかりません」というような言い方をしました。本当に中高生ぐらいというのは、同世代の人にどう思われるかということをととても気にしながら生活していますが、それでもこういうやり方で分断していく。その分断が沖縄内部で起きているということも思っています。ですから、彼女たち、子どもたちがどうやって育っているのかということをしつかり伝えていくことを考えてきたわけです。

ただ、寄り添うという話がありましたが、やはり寄り添うということはすごく難しいです。相手の心情に共感して支えていくということが大事にされていると思うのですが、私自身は共感することというのはとても難しいですし、支えることも難しいと思っていて、この寄り添うことや寄り添い合うこと

というのは、そんなに簡単ではないと思っています。

ただ私がなぜずっとやってこれたかを考えると、好奇心をベースにした聞き取りというのをやっていると、観察と質問、今までの生活のことを教えてもらうという仕事なので、「おもしろいな」とか「こういう解釈をしてるわけね」というような形で、好奇心をベースにしてやってきたのです。本当に厳しい状況がある方もいますけど、やはりそれをやりたい、私からすると、「それ、本当に得策かな」と思っていることもたくさんあったのですが、そういうときに、やはり「私はこう思ってるよ」と自分の意見は言いますが、「まあ、やらないだろうけどね」って。それで、やはりやらないんです。

例えば、すごく大きなリスクのところに進むなどいうのを見てるときにも、こういうリスクがあるから避けたほうがいいとは思っている意見は言いますが、やはり自分で考えることしかやらないのです。だから、その人が生きてきた歴史と、それまでの経緯はやはり無視できなくて、10代の女性だからといってそれは本当に大きくて、私の提案が直ちにその人のニーズにはならないのだなと思っています。

だからといって、その人のニーズをそのままさせておけばいいかというところではなくて、それだとやはりすぐ自己責任の話になってしまうので、大人としての考えを告げながら、関係を長く保つことができるかというところを軸にやってきました。長く関係を続けていけば、本当に大きなリスクがあったときに連絡が来ます。そこへの対応をどうやってやるか、そこが肝だなと思ってきて社会調査を続けています。

二つの社会調査をやっていますが、一つが沖縄の風俗業界の調査で、後に階層調査というものになったものです。風俗業界で働いている若者たちの話を聞いていて、2011年に、お店のオーナーたちにアポをとって会いに行くということで、お店の子を紹介してくれないかという話をしたのですが、その前に働いているオーナーたちの生育歴を1年間かけてゆっくり聞きました。その後私のことを信頼した方、大丈夫だろうと思われた方が、働いている女性を紹介するということになりました。

(1) 調査の概要

風俗調査／沖縄階層調査

- ▶ 共同研究者：打越正行さん。階層調査では岸政彦さん、上原健太郎さん。
- ▶ 2011年に打越さんと一緒にオーナー等に依頼し、2012年に風俗調査を始め、以後は口コミ。
- ▶ 対象：風俗業界で働いている若者（既存の法体系のもとでは合法／非合法のラインを行き来しながら生活する若者）
- ▶ 調査対象者は男女あわせて18名。
- 『裸足で逃げる』（太田出版）『地元を生きる』（ナカニシヤ出版）

若年出産女性調査

- ▶ 共同調査グループ：しんぐるまざあ・ふおーらむ沖縄
- ▶ 対象：10代で第一子を出産した女性。
- ▶ 2017年度開始、2018年から単独調査、現在のところ77名。
- 『海をあげる』（筑摩書房）

スライド№10

(2) ふたつの調査の質問項目—若者にとっての家族、学校、沖縄の共同体

- ▶ 仕事の詳細な聞き取りと仕事をするまでの話。
- ▶ 学校生活。思い出に残る教師、仲間関係。
- ▶ 定位家族と生殖家族の状況。

＝これまでどうやって生きてきたのか？（どういう風に生きていこうと思っているのか？）というライフヒストリーを聞く。

* 証拠を集めたいわけではない、事実認定をしたいわけではない。

スライド№11

その後は若年出産女性調査というのをやっています。これは「しんぐるまざあず・ふおーらむ沖縄」の秋吉さんの応援をいただきながら2017年度に開始して、2018年からは単独調査をしています。10代で第1子を出産した女性たちの77名にお話を聞いています。

二つの調査の質問項目というところですが、まず仕事の聞き取りをすごく丁寧にしました。もう一つが学校生活、印象に残っている先生がいるか、仲間関係はどうなっているかというあたりのことを聞いて、家族の状況についても聞いています。それで、これまでどうやって生きてきたのか。今後どういふうに生きていこうと思っているのかを聞く、ライフヒストリーを聞くというようなスタイルです。お話を聞かせてもらった方に、警察の調書とられてるという方が何人かいましたが、「警察の聞き取りと違うね」と言われていて、多分それは証拠を集めたいわけではなくて、事実の認定をしたいわけではないので、そのとき何が起きて、どう感じてきて、

そこをどうやってクリアしてきたか。あるいは、これはもう本当にクリアできないと思ったことは一体何だったのかというあたりのことを聞いているということが特徴だと思います。先ほど話したように、そういうことをやりながら、やはりちょっと大人の力が必要だと思ったときに、一緒にやろうという話をして動いていく。動きながら一緒に考えていくことをしてきました。

二つの調査ですが、やはり一緒のところと違っているところがあって、共通点は家族がすごく厳しいです。虐待的な環境で育っている方が多いですし、DVの目撃もしていて、そのことがどちらの調査でもよく見られました。

(3) ふたつの調査の調査対象者の共通点

- ① 家族関係の厳しさ。
- ② 男性との関係の厳しさ。
→ 単身：関係解消の時のダメージ、慰謝料・養育費ほぼなし。
→ 婚姻関係：単独で育児、家事。性生活の非協力、暴力。
- ③ 初職が風俗業界が多い。

スライド№12

今つき合っている男性との関係の厳しさもあって、では単身世帯の人が男性の影響が少なくなくてハッピーかといったらそうではなく、関係解消時のダメージ、具体的に暴力を受けた傷であったり、ひどい体験を見せられて、例えば浮気現場を見せられてすごくそのダメージみたいなことがずっと残存しているということがあったりします。

子どもがいても慰謝料、養育費をもらった方はほぼいなくて、本当に別れてひとりで子どもを見るといふ生活が、体のダメージ、心のダメージを持ったまま始まることがあります。では婚姻関係がある方がうまくいっているのかというと、単独で育児、家事をするのです。やはりこのときに性役割分業の強さがあって、女性が家事や育児を基本的にしながら生活しています。

同時に、性生活の非協力で悩んでいる方が多くて、

これも調査するまで、私はまさか今こんな状態になっているとは思わなかったのですが、避妊をしてくれないということで悩んでいて、どうしても妊娠したくないんでピルを飲んでいる。そのピルを見つかって捨てられてしまったとか、内緒で避妊リング（ミレーナ）を入れているけれど、それを入れていることに気づかれてしまったとかいう形で、悩んでいる。女性の体が女性の体だけではない、パートナーのほうから相当介入されているのだということなどもわかってきました。それから暴力の問題です。今は殴らないけど過去は殴っていたとか、今も殴られるという話も多いのです。

もう一つは、初職が風俗業界の方が多くということ、風俗業界で働く若者の調査のときに、風俗が初職というのは当然あると思って聞いていたのです。だけど、今やっている調査の中でも、業界の仕事が最初の仕事という方も48名くらいいます。中学校ぐらいで業界入りして、それでママになって、単身になったときに戻っていくというようなパターンが見られています。

(4) ふたつの調査の調査対象者の違い

- ① 不登校開始年齢が変化
→旧調査の不登校開始年齢は中学生、新調査の不登校開始年齢は小学生。
- ② ネットワークの性質が変化
→旧調査では地元に着したピアグループ。
→新調査では地域横断型のグループ。
- ③ 幼少期からの暴力・性虐待の事例
→トラウマを抱え生きる「不安定さ」の深度がいっそう深い。理解が深まらないために、支援側がトリガーになる。

スライド№13

次にいくつかあった違っているところについてです。一つが不登校の開始年齢が明らかに下がってきていて、小学校ぐらいから行かなくなっているというのが今の調査の特徴です。ネットワークの性質が変わっていて、前の調査では地元に着しているピアグループ、同輩集団があって、これが母体となっていることが見られたのですが、今はピアグループの範囲が非常に広がっています。

沖縄だと中部、南部、北部のような形の分断になっ

ていて、何十校の中学校の出身者が入っているようなグループなのです。その中でリアルな場所を持たない、学校みたいな場所、地域みたいな場所、そういう場所を持たないネットワークになっていて、リアルで会うと非常にトラブルが発生しています。学校に行かないということはネットワークがこういうふうに変わるんだなと思いながら調査しています。

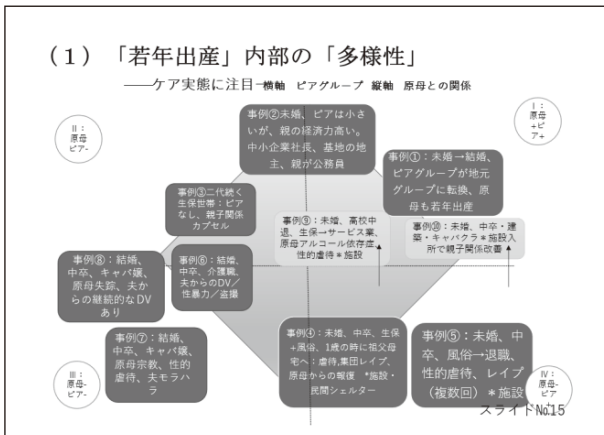
あと、三つ目のところでは、幼少期からの暴力とか性虐待の事例というのを聞きます。ただ、これは恐らく以前の調査でもあったと思います。今回の調査になって初めて私は性虐待のことを子どもたちから聞きますけど、聞き手がそれを想定しているのかというあたりで、話されるかどうかが変わるなと思っています。

前の事例の方でも、お亡くなりになった方もいるのですが、今だったら性虐待の項目を必ず入れて質問構成したと思います。でも、そのときの私には想定がないので、何回かお会いしていますけど、それでも性虐待のことは念頭に置いてなかったもので語られなかったのではないかとということがあって、こちら側がそれを想定してるかということで語りって変わるなというふうに思いました。

ただ、同時に、この性虐待とか暴力を受けている方のトラウマを抱えて生きていく不安定はやはりあるのです。ただ同時に、今トラウマが発動しているからこうなっているんだと、とても静かに見えるのですが、彼女の中ではフラッシュバックがそれこそずっと起きているような状態の中で忙しく心は動いていて、本当に場所から逃げ出したいみたいな気持ちでいるときに、外から見るとまるで何も考えていないように見える。それで支援者側のほうがいろんなことを言ってしまうと、それが結局、支援者によってトラウマがもっと強化されるということもあるなと思っています。

それと、もう一つ今話したいことですが、若年出産をしている女の子たちの多様性というところに触れながら、性虐待事案であったりとか暴力という話をしたいと思います。若年出産をしている女性たちが、沖縄は全国の2倍ぐらいになります。年間300人ペースですが、お話を聞きながら、どうしてこん

なに無謀な出産に彼女たちが踏み出していくのかなと思いつけてきました。



無謀なという言い方をする理由は、子どもたちの状況が非常に厳しいのです。産んでるママも辛いのですが、子どもの状況も厳しくて、その厳しい中でもなぜ踏み出していくのかということと考えたときに、やはり何か違いがあるなと思っていて、この違いって結局何なんだろうということはずっと思っていたのですが、これで今整理ができると思っっているものが上の図((1))になります。

これは何かというと、赤ちゃんが安定しているかどうかというのは、実は原母(※出産した女の子のお母さん。赤ちゃんの祖母のこと)との関係がよい場合に、赤ちゃんのケアって結構うまくいっているのです。関係が悪いときに、赤ちゃんのケアってとても難しくなっているということがあって、これが縦軸に入れたところなんです。横軸になっているのは、ピアのグループがあるか、ないかになっていて、それで大体分かります。残念ながら男性との関係よりも、この祖母との関係とピアの関係によって状況が変わってきていると思います。

それで、事例①ですが、若年出産をしている女性たちにとって、本当に成功している、幸せに暮らしていると思われる事例です。本人たちも産んだことを後悔してないときっぱり言うんですが、例えばこの中の事例①の方は、未婚の状態で子どもを産んで、その後結婚しています。ピアグループが地元グループに変わって行って、中学校のときのグループの子たちが地元に残っています。原母も若年出産をして

いるので、10代のママが若いお母さん(おばあちゃん)のもとで子どもと一緒に育てることができるというパターンです。この子たちは友達もいるし、実家もお金はないけれども安定しているので、認可園に子どもを入れることができたり、病院同行をほぼほぼお母さんがやってくれて、赤ちゃんの育っていくプロセスを見ている人たちがいます。

こういう事例①というグループがいるかと思えば、もう一つが、未婚で、ピアは小さくて、親の経済力が高いという方です。親が中小企業の社長をしているということだったり、これは沖縄ならではのかもしれませんが、基地の地主はやっぱりお金があって経済的な不安が本当に全くない、親が公務員である場合にも産ませてるということもわかりました。

妊娠がわかったときに、まずは産んで考えなさいということで、娘の実家が出産した赤ちゃんごと吸収して、それで赤ちゃんごと育てるというやり方でやっています。この子たちが学校に戻るそうです。子どもを出産した後に、保育園に入れてちょっと落ちついたから学校にもう一回戻って、高校は卒業するという形で動いているのはこのグループです。

もう一つに、2世代続く生保世帯があります。ピアグループはないのですが、親子関係もカプセル状になって、出産するというのがトラブルにならなくて、見てくれる人が家族の中において、大体原母がお金のコントロールを全部して暮らしているというのがあります。図の①②③あたりだと赤ちゃんの状況は非常に安定しているということがあります。

そうかと思えば、第3象限、第4象限のところは何かというと、本当に原母との関係が厳しい。特に事例⑦番、④番、⑤番、後で触れますけど、原母との関係が厳しくて、⑧番、⑥番とかになると夫からの暴力がさまざま現われますが、原母がいないので原母の暴力はないわけです。77名の方にお話を聞きながら、原母の暴力性というか、原母の生き辛さということが娘たちに還流していて、娘たちのしんどさがいつまでたっても終わらないという事案が多いと思います。

事例⑨番と⑩番ですが、今日の講演に関わりが深

い話になってくると思っっているのはここです。例えば⑨番の方は、出産を契機に本人が施設入所を果たして、それで原母との関係も改善していった方です。⑩番の方もやっぱり原母との関係が大変だったのですが、施設入所をされて、ワーカーさんの本当に丁寧な働きかけの中で親との関係が改善しています。こういう事例もあるということです。

今から事例の話をしたと思います。事例は全部名前を変えていて、若干情報を変えたりしています。本人たちにはいいと言われていますが、特定を避けるためにそのようにしています。

この（事例④）優愛さんは中卒で、建築業で最初働いていて、ほぼ同時期に風俗で働いています。虐待があって、祖父から子どもの頃本人も暴行を受けているのと、祖母が殴られるのを目撃しています。おばあちゃんが殴られているということで警察が何度か家に来ています。そのときに、おじいちゃんの目の前で「大丈夫？」と安否確認をされたということをお話しました。袖をめくってくればわかるのにといいながら、祖母が「大丈夫」と言うと警察は帰っていく。そういう姿を見ながら大きくなったと彼女は言っています。

事例④：優愛—中卒・建築・風俗

- ▶ 虐待(祖父からの暴行、祖母が殴られることを目撃:警察保護せず)。
- ▶ 複数のアディクション。
- ▶ 集団レイプ(記憶が飛んでいる。「これも経験だからな」といわれたことははっきり記憶している)。
- ▶ シェルター運営しているという自称支援者によって被害を受ける→ゴミ屋敷に連れていかれた。電気もない父子家庭宅で暮らしていた。
- ▶ マスコミに何度も出演し支援者によって強制出演。
- ▶ 解離があることを知っており、不安を抱いている。
→施設側に子どもの育て方を指南され無然。医療とつながらず。……支援者による暴力で、大人が嫌い。

スライド№16

最初のころからアディクション、強烈に何かにはまることですが、それがあんなと思っっていて、性体験を持った男性の数が非常に多かったですし、自傷行為がありましたし、タトゥーもたくさんありました。後に話したのは、薬物依存があるというふうな話だったのです。

そういう話などをずっと聞いている中で、集団レイプに遭っっていて、最初の体験がそれで、記憶が飛んでいて詳細を覚えていないという話もわかりました。記憶が飛んでいる体験の中ではっきり覚えているのが、レイプされ終わった後に「これも経験だからな」といわれたというところをくっきり覚えていて、その話をします。

本当に早い段階で手が入る必要があったなと思うんですが、彼女は家にいられないということで動き始めたときに、シェルターを運営しているという自称シェルターの運営者、支援者によって被害を受けていました。まずゴミ屋敷に連れていかれ、その後、電気もつかない父子家庭宅に連れていかれて、妊娠している期間そこにいたことがわかっています。ただ、もう本人は家に帰れないし、つき合っている方からDVも受けていたので、それでもないよりましと思っってそこにいたという話でした。

その後、マスコミに何度も出ている沖縄の支援者ですが、テレビに強制出演させられるということもありました。そのことの怯えという。

彼女、その後、ある施設に入所することはできて、働きかけはあったのですが、医療とつながることができなかったのです。支援者が暴力を起こしたということで、彼女は大人が嫌いなんだというふうにつくづく思いました。大人によってひどい目に遭った子が、またその大人によってひどい目に遭うと非常に難しくなるんだと思っって見ていた方です。

この（事例⑤）方は、性虐待に遭ったことがわかっっていて、風俗に入っっていましたが、退職しました。

事例⑤：カンナ—中卒、風俗→退職

- ▶ 性虐待(5歳前後～小学校6年生)。
- ▶ 性風俗店、援助交際など(中学生～)。
- ▶ 母親からの暴力と攻撃。
- ▶ 施設入所→布団で眠れない、記憶が飛ぶ、そこにあるものを持ってきてしまう。これらがPTSDのように思われ病院同行希望を話すが、「病人にしないでください」と拒否。
- ▶ 施設が母親ごと支援しないといけないと、母親を本人と同じキャリア形成講座にいれたことから、本人は受講拒否。
- ▶ 風俗店勤務の際、「母親が風俗で働いたら、将来、リナも風俗で働くことになるんだよ」と注意され、「蛙の仔は蛙。マーマが風俗だったから、うちも風俗なんですね」→施設の介入や支援を一切拒否。退所。

スライド№17

中学生になったときに家を出て性風俗店などでずっと働いているのですが、お母さんからの暴力と攻撃がやまないということがあって、そこもとても苦しい体験だったと思います。もうおうちにはいられないということで、ある施設に彼女は入所しましたが、布団で眠れてないんだなというのがわかってきて、やっぱりそれが、今自分が性虐待されているときの体験と一緒に体験になってしまっているんだなとわかりました。

あと、記憶が飛んでしまう。パニックになるとそこにあるものを持ってきてしまうということがわかっていて、本人もそれは治療したいと言っていたので、PTSDを持ってると思っていますということで、病院同行させてほしいという話をしたのですが、「病人にしないでください」と言われて施設に私が拒否されたので、結局しばらくは通えない、もう今はもちろん通ってますけど、しばらくは通えないという状態になりました。

もう一つは、母親を本人と同じキャリア形成講座に施設側が入れるということもあって。それは母親も応援しないといけないという理由だったのですが、この方が、お母さんが入ってきたとわかったときに受講拒否をして、とてもやりたかったけど、もうやらないとなってしまいました。

これもすごい大きいダメージだったんですけど、風俗店に勤務していることが施設にばれたんです。それでばれたときに、この子の子どもはリナちゃんといいますけど、母親が風俗で働いたら、将来リナも風俗で働くことになるんだよと注意されて、本当にこれが決定打でした。私に、「蛙の子は蛙。ママが風俗だったから、自分も風俗なんですね」と言ったのです。

これはどういうことかという、カナナさんのお母さんは長く風俗で働いていて、子どもを育ててきた方です。それを知らない施設側が、カナナの行動を矯正しようと思って、それで、「風俗で働くなるとんでもない。それをやったら将来リナはそうなるよ」と叱ったというのがあって。ただ、彼女にしてみればそれを、「あ、自分も抜け切れないと言われたのね」というふうになってしまったのです。こ

こからもう一切の介入と支援が入らない状態になりました。本当に憎みながら退所するというふうになってしまって、いまだにその施設自体が彼女にとってのトリガーになっています。

今話したお2人は行政が入って何とか、公がやろうとした話なんですけど、それでもなかなか難しいと思った事例です。

次の話（事例⑦）は、私としては何とか関係機関につなぎたかったと思うのですが、つなげなかった話になります。鈴音さんも中卒でキャバ嬢なんです。お母様はスナック勤務されていて、彼女、宗教2世です。総額で1000万くらいはつき込んでいるという話をしている、小学生のときにきょうだい全員が母親の恋人から暴力を受けていました。

事例⑦ 鈴音—中卒、キャバクラ

- ▶ 母親がスナック勤務、宗教二世、小学生のときにきょうだい全員、母親の恋人から暴力を受けている。
- ▶ 小学校のときから不登校気味、中学校1年から不登校（給食時間から登校、部活の顧問でもあった教師が「しめしがつかない」と部活を辞めさせたあと登校せず）。
- ▶ 中2のときに妊娠。ひとりで愛知県に出かけて10日間のキャバクラ勤務で20万円稼ぎ、中絶手術。
- ▶ 小学生から中学生にかけて、複数の大人からの性的虐待をうけている。

スライド№18

小学校のときから不登校ぎみで、中学校1年からは完全に行かなくなったときがあって、彼女は行かなくなった日をはっきりわかって覚えてるんですけど、給食時間から登校して、部活に出て帰っていた。ただ、給食時間から登校することを部活の顧問が「しめしがつかない」ととがめて、部活をやめさせています。この後もう行く意味が全くなかったので行かなくなった、やめたと彼女は言っていました。

中学校2年生のときに妊娠していて、1人で冬の愛知県に出かけて、10日間キャバクラ勤務して20万稼いで、戻ってきた沖縄で妊娠は継続しないということで手術を受けていました。最初のインタビューでその話があったので、中学2年生ができることではないですよ。違う他府県に移動して稼ぐという

ことも難しいですし、そのときにお金をきちっとためるといことも実は難しい。それから、彼女、売れっ子だったので実はやめさせないと言われていて、「逃亡」と言うのですが、最後は自分で航空券のチケットを買って沖縄に帰ってきているのです。中2の子がやり通すには相当なことなので、本当にこの子、ひとりで対処しないといけないことをずっと抱えていたなと思って聞いていたのです。

それで、後で教えてもらったことですが、複数の大人たちから性的虐待を受けてきたということがわかりました。小学校のときに始まったという話です。これはそのまま生のトランスクリプトという会話文のテープ音声、データになります。「昔から…なんていうのかな、こういう感じ、こういう感じっていうか、だから…なんか…大人の人とかでも…身内とかでも…なんか「やろーか」っていう人多かったんですよ……。はじめて、なんかそんなのにあったのが、いとこのお父さんで……」「小学校4年ぐらいですかね」という話なのです。小学校4年生の子どもに「やろーか」と言って、その子にも意思があったような形でやられるのは本当にひどいグルーミングだと思うのですが、そんな中で性関係を持たされる。

小学生のときに始まった性的虐待

鈴音:昔から…なんていうのかな、こういう感じ、こういう感じっていうか、だから…なんか…大人の人とかでも…身内とかでも…なんか「やろーか」っていう人が多かったんですよ……。はじめて、なんかそんなのにあったのが、いとこのお父さんで…

——そうなんだ。

鈴音:小学校4年ぐらいですかね…小学校4年ぐらい時に、あって…なんだから…で、それで…中学校、その時に…なんか再婚してるお父さん…、元奥さんとの子ども、旦那さん…なんか…今のお父さん。その前は、今のお父さん…今のお父さんにも、あるから…中学校1年ぐらいですかね、小学校ですかね…ま、それは言っていないんですけど…

——それ言わなかったのはなんで？

鈴音:お母さんとせっかく再婚したのに……。

スライド№19

その後、中学生になったときもあると言います。それは再婚しているお父さんで、(鈴音さんは)元奥さんとの子ども、連れ子に当たる人です。「今のお父さん…今のお父さんにも、あるから……中学校1年ぐらいですかね、小学校ですかね……ま、それは言っていないんですけど」と、複数の大人に性暴力

を受けたという話です。でも、「言わなかったのはなんで？」と言ったら、「お母さんとせっかく再婚したのに……」と言いました。性虐待の子たちは母親をかばうのですが、本当にお母さんの心配をするんだなと思います。

だからずっと無理して暮らしてるのです。これは髄膜炎になったときの話ですが、「40度出てるけど動いてたってこと?」、「気づいてなかったんですよ、全然」。「いつもの生活してたってこと?」、「してます、全然」。「なんか普段が、無理してる?」、「必死なんでしょうね。多分、……かなり。頭割れそうすぎて、寝てる時とかに、あの、落ち着くじゃないですか、やっとなんか横になれる、寝れる。……したら、頭がガンガン、ハンマーでたたかれてるみたいにガンガン……」。「その時にもう、ひどいことに気づくわけね」、「そう。だけど、「明日まで大丈夫、明日まで大丈夫」ってなったら、一週間過ぎてて。だから、「頭に、脳に障がい残ってないだけ、奇跡だと思いなさい」って」。

普段から無理している

——四〇度出てるけど動いてたってこと？

鈴音:気づいてなかったんですよ、全然。

——いつもの生活してたってこと？

鈴音:してます、全然。

——なんか普段が、無理してる？

鈴音:必死なんでしょうね。多分、……かなり。頭が割れそうすぎて、寝てる時とかに、あの、落ち着くじゃないですか、やっとなんか横になれる、寝れる。……したら、頭がガンガン、ハンマーでたたかれてるみたいにガンガン……。

——その時にもう、ひどいことに気づくわけね。

鈴音:そう。だけど、「明日まで大丈夫、明日まで大丈夫」ってなったら、一週間過ぎてて。だから、「頭に、脳に障がい残ってないだけ、奇跡だと思いなさい」って。

スライド№20

子どもは2人、年子の子がいます。それをひとりで見てるのです。「仕事ばっかしてて」と、これは子どもの話をしているところです。「朝も夜もしてて。熱出てないのに、熱さまシート貼って、2歳の時に、お熱出てないのに、「お熱出たみたいだから、ママ、今日お仕事休み？」って。……ごめんって思ってた。……「出てないよ」っていうけど、「出てる」って。体温計も、鳴らし方もわかんないから。ずっとこんなくて、いろんな布団かぶって。(中略) 子ど

もいるから稼げないとか、子どもいるから、こんななってるか思いたくない、思ってたらダメだろ……って思うんですけど。……ほんとは思う。でも、「もう邪魔」って思ったことないし、一回も。だけど、「人ができてるのに、なんでできないだろう」はあります」。

原風景が、中2のときに、自分で他府県で20万お金を稼いで、戻ってきて手術を執行してということなのです。2人の子どもを連れていて、親は宗教をずっと抱えて、お金もずっと要求されるという生活をしていて、本当にそんな中で生活をつくることは大変だと思うんですけど、やはりできるはずじゃないか、自分はみんなやることができていないのではないかというふうに話します。何とか関係機関につなげられないかとやったんですけどやはり難しく、実家にいながら、ただ、夫のほうとの籍も抜けないという状況の中で、働き続けるということで保護ができなかったのです。

(事例⑧の)乙葉さんも、この子もまた10代ですけど、中卒で学校を変わっています。だから学校の友達が全然いないのです。地元ネットワークもありません。実母が失踪していて、祖母が1歳から育てていて、妊娠したときに彼氏の母親の家に移り住んで一緒に子どもを育てていく予定だったのですが、出産後、赤ちゃんのなき声がうるさいということで、この彼氏の母親は家を出て、その家に乙葉と赤ちゃんがと彼氏さんとが残されます。ただ、その後、彼氏さん、別の人を殴って勾留されたということだったので、乙葉さんも殴られていたという話

でした。

これは殴られていたという話を私に初めてしたときの話です。「いつ、っていうか、もう臨月とか。臨月のときも手出されてたし、最近も手出されて」「肋骨骨っていう、なんかあるわけさ、こっちの肋骨のあばら骨のこちらへん。あっちもなんか、痛かったわけ、だから次の日病院行ったら、なんか、ヒビ入ってる、みたいな。今も一応まだ痛いから」。

この子は、写真を撮っていました。暴行を受けたところです。髪の毛も大部抜けているので、そういうところも全部撮っていました。写真を撮ったということだったので、警察にいつか言おうと思って、仕返ししてやろうと思って撮ったんだなと思って、「あー、賢い！見せて。それは警察に言おうって思ったときのために撮った？」と言ったら、「ううん」。「友達に送るために？」、「いや、一応、写真撮って」。

いつか仕返ししてやろうとか思ってる子は、写真を撮ったら友達に転送して、友達に残してもらうのです。それは切り札だとするのですが、でもこの子、誰も友達がいない。本当にひとりぼっちで子どもを育てていて、そうだな、人がいない子が出てきたなと思いました。

その次、1カ月後に会って、そのときには移動先が確保できない中で、結局入籍していたのです。私がどういうふうに家を出ようかという話をしたときに、キャバクラの寮に入るから大丈夫だよという話をしていて、1カ月後に会ったら同じアパートを指示されて、それで入籍していたという話です。

「どんなして入籍する話になった？」、「入籍、名義がなんたらびーひやら（なんとかかんとか）だから……。って言われて、入籍しようって言われて、名義、つぶれてるらしい」、「あー、携帯とかの？」、「そう。だから名義になってって言われたから」。「して？」、「して、入籍したっていうか、一応やった」。「名義つぶれているっていうのは、あの一払ってないお金が3か月超えたくらい？」、「わかんないわかんない、なにもわからん。ブラックって」。

結局、彼氏さんの名義がつぶれていて携帯が持てない。それで乙葉さんに持たせる。で、乙葉さんと入籍して、乙葉さんに家族として持たせてるという

事例⑧：乙葉 中卒、学校排除、キャバ嬢、ピアグループなし、地元ネットワークなし、実母失踪、1歳から祖母が養育。
一妊娠して彼氏の母親の家に住んだが、出産後母親は家を出た。

乙葉 いつ、っていうか、もう臨月とか。臨月のときも手出されてたし、最近も手出されて。

上間 いつ？

乙葉 肋骨骨(ろくなんこつ)っていう、なんかあるわけさ、こっちの肋骨のあばら骨のこちらへん、あっちもなんか、しに痛かったわけ、だから次の日病院行ったら、なんか、ヒビ入ってる、みたいな。今も一応まだ痛いから。(中略)龍太、見ないで、2日帰って来なくて、このときが喧嘩して殴って、殴った日で、この日帰ってこないで、龍太の面倒見ないで、龍太も全然寝ないから、「じゃあ寝かして」みたいな。「こっちも眠ってない」みたいな。「俺も寝てんよや」みたいな言われて切られて、乙葉は悪くないから普通に投げ飛ばされても、立ち上がって、また抵抗して、そう、それで、「アザつくんなよ」って、アザっていうか、一応写真もとって残して。

上間 あー、賢い！見せて。それは警察に言おうって思ったときのために撮った？

乙葉 ううん。

上間 友達に送るために？

乙葉 いや、一応、写真撮って。

スライド№22

形でした。

こんな状態で、彼女、結局でも帰る場所がないので、友達もいない中で、単独で男性とつながってしまうのです。本当にそういう育ちの難しさであるなと思います。この方も何度かは連絡通じていたのですが、その後、このインタビューした2回後ですか、3回目のときに途切れました。やはり見失うだろうなと思ってたら、見失ったケースです。

次の話（事例⑨）は施設に入った方のお話になります。これもきちっとした行政の介入があったと思うケースなのですが、それでもここが課題なのだなと思った話をしたいと思います。

事例⑨ りのん 高校中退 サービス業数名の友人が地元にいる—出産し、ワンストップ・司法の応援のなかで戦い、原母との関係が改善する事例

- ・18歳で出産、婚姻関係なし。
- ・長期にわたる性虐待(小学生)。
- ・原母、アルコール依存症→入院
- ・ワンストップが裁判を支援、施設入所、接近禁止命令と懲役7年の実刑判決。
- ・原母との関係がよくなる→子どもの預かり。

スライド№24

高校を中退していて、出産してワンストップセンターの応援の中で裁判を起こしている方です。彼女は、長期にわたる性虐待を受けていて、小学生のときに開始してるのです。出産前後で性暴力を受けることはとまったのですが、出産後また再開して、そして同時に娘を置いていけと言われます。彼女はそのときに、まだ娘さんが小さかったのですが、次のターゲットが娘だなどはっきり気づいて、どんなことをしても逃げようと決めて逃げた方です。

警察のほうに行って保護されて、原母も暴力を受けてたので、原母ごと保護されました。これは、本当に残念なことに同室で保護されてしまって、そこから彼女は、お母さんに「おまえが誘ったんだろう」とずっと言われ続けるという時間を過ごしています。でも、お母さんのほうはアルコール依存症だということがわかって入院して、彼女はやはりこれは

刑務所に入れるということで、ワンストップのほうに応援してもらって裁判を行いました。接近禁止命令も出してもらいましたし、彼女がつけてた記録があって、実刑判決が出ています。

お母さんとの関係がだんだんよくなって、いま子どもの預かりをお願いできるころまで来ました。それで本当によかったという話にならないのは、彼女がもう施設を出ると決めたのが、結局、育児に対して批判されているということだったのです。施設入所したところに彼氏さんができて、長くつき合っています。その彼氏のことを聞かれたときに、彼女、排卵がないということがもうわかっているのですが、「(排卵がなくて) 妊娠できないし、お姉ちゃんたちに結婚を反対されているから、つい、施設長に、「結婚をしたいんだけど、できちゃった婚が楽かも思っている」って言ったら、「ちゃんと、夕菜(娘)のお母さんやってからにしてよね」。そばにいた〇〇さん(彼女の担当のワーカー)も、こんな感じで(目をそらす)、かばってくれなかった」と。「怒っていいんだよ。ひどいよ。がんばって育てているのに、そんなこといわれる筋合いないよ」、「流しちゃったんです。へへへ。「お母さん、がんばりまーす」。

でも、私のこと、そんな風にみているんだ、何をわかるんだ、って思っていて本当はずっと考えていた」。そんなふうに話しています。

今もフラッシュバックがあって、時々、「なめてました」と言ってくるのですが、出所してることが怖いということと、あともう一つ、娘が育ってくるのが怖いということもあります。そういう中で暮らしていますが、残念だったなと思うことが、「良き母親」だとか「ある定型化された育児モデル」というものはやはりあるのです。私たち大人はジャッジするんですよね。彼女の育児はだめだ、母親としてだめなんだとジャッジされるということは本当にみんな傷つきます。

そもそも彼女が「できちゃった婚がいいと思っている」と言った言葉は、問題を一気に解決できるという言葉なのです。妊娠できないとわかったことが悲しいとか、家族が結婚を許してくれていない中で「できちゃった婚がいいと思っている」と言ってる

施設に育児の仕方を咎められたのがダメージに。

りのん: (施設長に彼氏のことを聞かれたけれど、排卵がなくて) 妊娠できないし、お姉ちゃんたちに結婚を反対されているから、つい、施設長に、「結婚をしたいんだけど、できちゃった婚が楽かも思っている」って言ったら、「ちゃんと、夕菜(娘)のお母さんやってからにしてよね」って。そばにいた〇〇さん(彼女の担当のワーカー)も、こんなかんじで(目をさらす)、かばってくれなかった。

——怒っていいんだよ。ひどいよ。がんばって育てているのに、そんなこといわれる筋合いはないよ。

りのん: 流しちゃったんです。へへへ。「お母さん、がんばりませう」って。でも、私のこと、そんな風にみているんだって。何を、わかんだ、って思っていて。本当はずっと考えていた。

→フラッシュバック(「なめてました」、出所と娘が自分と同じ年になるのが怖い)

スライド№25

ので、本当はその言葉を言ったときに、「夕菜のお母さんやってからにしてよね」ではなくて、「どうしてそう思うのか教えてほしい」とか、そしたら彼女、悲しみのほうを語る事ができるのです。だから、もう少しその思いに心を寄せると言葉が違ってくるのになと思います。

ワンストップとか司法は、本当に自分を支えた彼女を思っていて、裁判を闘い切れたということは彼女の自信になってるのですけど、そこで聞き取った彼女の人生を施設も引き取って、彼女は本当はトラウマ治療やりたかったと言うのです。それをやれば、今やはり何かの拍子にとても怖い思いしたりとか、自分の母としてのあり方はこれでいいのかとか、そういう悩み方をしないでいいのになと思います。

調査のほうからの最後の事例(事例⑩)です。いろんな施設の話、入ってる方、まぜてるのですけど、この方に入った施設は本当に頑張ったなど、彼女から話を聞いてつくづく思いますし、別の調査の方もここは入っているのですが、みんな予後がいいです。

特に乃愛さんの場合は、入所のときに、出産ができて赤ちゃんは一時保護だと言われてた。ただ、大人たちの予想をうらぎって愛着形成ができて、この施設で乃愛さんは「本当にすごい」って褒められまくったんです。もちろん至らないところもいっぱいあると思ったのですが、施設のこういうスタンスがあるのかないのかは大きい。

彼女はお母さんとの関係が本当に悪かったのですが、施設の彼女の担当のワーカーさんが何度も足を運んで、こういうふう頑張ってます、こういう

事例⑩：乃愛 建築・キャバ嬢→事務員

- ▶ 施設入所し、赤ちゃんが一時保護を免れ、愛着形成ができた。
- ▶ 施設の介入で母親との関係改善。
- ▶ 施設への聞き取り:

○「お母さんたちが職員のまえて子どもを怒ることができるようになるのも大事」「腹たつよね一私でも腹がたつ」

○施設の掲示物は、写真(動物が笑えること、変なことをつぶやいている)→母性を強調しない。

○仔猫を保護した方「隠れて飼おう!」→「●●さんは自分のことを重ねているんだと思ったんです。置いておいでなんていえないうですよ」

ひとりひとりにとっておきの「特別扱い」された出来事がある。

スライド№27

ふうにできてますということでお話しして、お母さんもそういう中で雪解けがあって、どれぐらいの距離感だったらこの親子はうまくやれるのかを長くモニタリングしながら、間に立って関係改善をしています。急いで結びつけるなんてやらないで、本当に丁寧に、何だったらできるのかということ乃愛さんと話し合っているなと思いました。

私からみていて難しいケースを改善していたので、この施設に聞き取りをしました。そうしたら、お母さんたちが私たち職員の前で子どもを怒ることができるようになるのもとても大事なんだと。ギャーっとどなっているときに、「腹立つよね、私でも腹立つもんね」と言って話しかけていて、こういうことができるようになってからのほうが関係つくりやすいという話でした。

それから掲示物も本当に見事で、どうしても母子生活支援施設だったり、いろいろな施設って母性を強調しがちなと見ていて思うのですが、掲示物が写真なのです。動物のへんてこりんな写真で、その動物がつぶやいているのがおもしろいみたいなことで、母性を強調しないということが選択されます。

本当に難しい中で回復された調査の別の方がいるのですが、「ワーカーは最高だよ」という言い方をされていて、施設、最高と言うのは珍しいけどなと思っていたら、子猫を保護していったときに「隠れて飼おう!」とワーカーが提案して、それで実際に部屋で隠れて子猫を飼ったという話もありました。それで、そのことをインタビューさせてもらったときに、「〇〇さんの子猫の件ですけど」ときくと、

(3) 調査からわかったこと

- 〔支援・教育の課題として〕
- ▶ 外傷性トラウマの知識の必要性。
 - ▶ ト라우マの中核は、自分で決めることを奪われ、どこからも助けがやってくないと思われ、孤立無援の状態になること(「ハーマン」)。
 - ▶ ならば、トラウマからの回復は、自分で決めることを増やし、助けはやってくると思えるようになり、孤立無援ではないとわかること、それぞれの現場で考えていく。
 - ▶ 支援者が回復のルートを描くことはできない、トラウマケアとしては不適切。
- *ハーマンは、支援者のスタンスは、外傷性記憶に対しては中立者である必要はないとし、回復を自指す「よき伴行者」とするその人の愛着を持ったものを振り起こす。そこをベースに、トラウマを克服し、社会への信頼を拡張する。

- ―「おにわ」の事業をスタートし0代の女の子たちの出産応援施設。
- ―オゾン奨学財団の助成金(年間00万円+寄付金800万円)、株式会社アソシア(労務管理)、琉球大学医学部 銘苅桂子教授、ケースワーク:本村真教授、現場統括:上間
- ―警察巡回、救急搬送のシステム。
- ―出産前後5か月入居可能、無料。
- ―全ケース、琉大医学部にて出産可能。
- ―全ケース入居前後に要対協発足。自治体に備す準備をする。

スライド№31

彼女は自分のことを重ねていると思ったということでした。だから、連れてきたときに、もといた場所に置いておいでなんて言えないと思ったそうです。だからやっぱりそれでやろうというふうにしたという話でした。ほかの方のものも見てても、本当に一人一人「特別扱い」された出来事があるなど思っていて、そういうふうにしたときに人は回復していくと思いました。

暴力の話が多くて私も慣れてしまうのですが、シモーヌ・ヴェーユという哲学者の「半分つぶされた虫のように、地面の上でのたうちまわるようになるような打撃を受けた人々は、自分の身に起こったことを表現する言葉がない」という言葉は、本当にそのとおりだなということを社会調査を通して思います。苦し過ぎて語れないってあるのだと思います。

行動の背後に別の行動や出来事があるということも調査でわかって、不眠とか喫煙とか、不特定多数の者との交際、自傷行為などは割と早く教えてもらえます。DVやネグレクトもそうですけど、結構言

(1) 暴力を受けるということ

ホネットのいう承認の第一類型、「愛・ケア」の関係における承認の毀損で、自尊感情を砕く。

半分つぶされた虫のように、地面の上でのたうちまわるようになるような打撃を受けた人々は、自分の身に起こったことを表現する言葉がない。

——シモーヌ・ヴェーユ『神を待ちのぞむ』
渡辺秀訳 春秋社、1967年

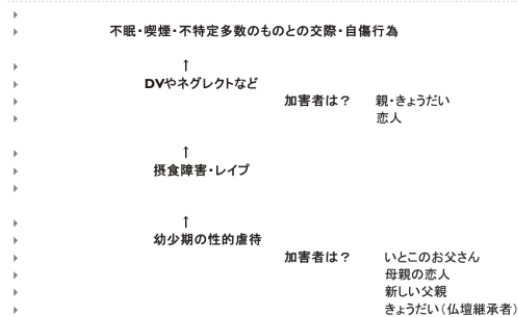
- ▶ 苦しすぎてその苦しさを語れないという苦しみがある。
- ▶ 「自尊感情」以前の問題。

スライド№29

い辛そうに教えてもらうことの一つに摂食障害とレイプの話があります。

今でも最後に出てきていることが性虐待の話で、加害者がいとお父さんだったり、母親の恋人であったり、新しいお父さんであったり、きょうだい、特に沖縄だと仏壇継承者がやはり非常に強いのだなと思っていて、性暴力に遭ってもその後関係を切らない、母親が知ってもお兄ちゃんのこの行為が隠されるということがあります。調査の中で、被害を受けた方が加害者のもとや、その近くで子どもを出産していて、保護できてないことなどもわかりました。

(2) 行動の背後には別の行動や出来事がある



スライド№30

外傷性のトラウマの知識が欠如しているというか、その知識がやはり本当に大事だと思ってきたのは、ハーマンという複雑性PTSDの概念化を図った人の言葉ですが、「トラウマの中核は、自分で決めることを奪われ、どこからも助けがやってくないと思われ、孤立無援の状態になることだ」というのがあります。しばしばそれを何度も何度も繰り返される人がいる。ならば、回復とは何なのかということは、自分で決めるということを増やして、助けてくれる人はいると思って、自分は孤立してないことがわかるということだと思います。関わりを持つ現場で、どうしたらこの方にこれをできるのかを考えていくということだと思います。

同時に、回復のルートは支援者が描くことはできないんだということも思います。それは、トラウマの治療で、自分の決めること、トラウマというのが自分で決めることを奪われることなので、回復ということを考えるのならば、誰かが決める回復は

やはり回復にはならないのだと思います。

ハーマンは、支援者のスタンスとして、「外傷性記憶に対しては中立者である必要はない」、これはあってはならない、ひどいことなんだとはっきり絶ち、その上で「よき伴走者」になること、そして、もう一つがその人の愛着を持ったものを一緒に掘り起こしていく、何か残存しているものはないかと探して、そこから社会への信頼を拡張していくということを理論化しています。本当にこういうことが必要なのだと思う中で、「おにわ」という10代のママたちの出産応援施設をつくりました。

琉球大医学部の銘苅先生に入ってもらって、全国のシェルターで初なのですが、大学の病院が全出産を受け入れています。ケースワークを本村真先生という、沖縄の支援のところでスーパーバイズもされてる先生ですけど、その先生が入っていて、現場統括を私がやっています。「お庭日記」というブログを配信しているので、よかったら見てもらいたいのですが、割とほのぼのとした話を書いていますけど、警察の巡回システムを入れているのと、救急の搬送システムなども入れています。要対協を全ケースつくるようにして、入居と同時に自治体に帰す準備のために協議会を持って置いています。

「おにわ」の実践でちょっと大事にしている話なのですが、これはAさんという方との関わりでわかってきたことですが、彼女は「来たくなかった」と言って「おにわ」に来た方です。「赤ちゃんを保護されるか、「おにわ」に行くか選りなさい」と言われたという、本当に何というやり方で来させたんだという、現場はもう頭を抱えるケースだったのです。ただ、入所の説明をしたときに、「必要なものや欲しいものある？」と聞くと、「妊娠中は脱毛できなかったからカミソリ」と言ったので、「3枚刃？5枚刃？色はピンク～？紫？ヴィーナスとか希望ある？」と聞いたら、「ヴィーナス使ってみました！」「オーケー、じゃそれ買おうね」と言って買ってきました。このときにちょっとお顔が緩んだなと思って、「決めるのはあなただよ」ということを言ったのですが、私たちは来てくれるのだったらもち

(4) おにわの実践—自分の友だちに聞くことは聞く、最大の危機を見据える

■Aさん「こんなところ、きたくなかった」と受け入れ時に儼然→「必要なものや欲しいものある？」に、「妊娠中は脱毛できなかったからカミソリ」といったので、「3枚刃？5枚刃？」「色はピンク～？紫？ヴィーナスとか希望ある？」と尋ねたら、「ヴィーナス使ってみました！」と。

■「Aさん、夜、コンビニに行っているのは、彼氏さんに会っている？Aさん「タバコとお菓子。赤ちゃんを見てたら息が詰まる」→謝罪。

■家に戻らないといけない→パートナーに手紙(時間稼ぎ)→DVから逃げるルートの整理と練習。帰るときには手打ちうどんとお祝いのケーキを持たせる。

* 危機があるときには連絡がはいる。

スライド№32

ろん歓迎しているし、応援したいよという話をしたら、何かうまくいくなという感じの感触になりました。ただ、慣れてきたら、夜、コンビニに抜けるようになったのです。現場の夜のスタッフのほうから、夜、抜けているという話があって、「コンビニに行く」と言って声かけて抜けていく。赤ちゃんもスタッフに預けて行く。でも彼氏に会っていると思うという話があって、じゃ私が聞こうということで行って、「夜、コンビニ行っているのは、彼氏さんに会っている？」と言ったら、「はあ」となって、「タバコとお菓子。甘いお菓子食べたくなる」と言って、「おにわ」のお菓子はとてもヘルシーなのです。それで、もうちょっと聞いてみたら、「赤ちゃんを見てたら息が詰まる」と言ってくれたので、私が謝りました。

というのも、今までずっとたばこ吸っていて、「おにわ」は禁煙なので、その中で吸わないって本当に大変だったと思ったんですね。それで、たばこを吸うときの服を決めたらいいよと言って、「パーカーか何か着て、脱いで、歯磨きまでできたら大丈夫だよ」と、これで赤ちゃんにうつる率が少なくなるから、そうしたらどうかなという話と、お菓子も、「そうだよね、「おにわ」のお菓子、ヘルシーなものばかりだよ」と言って、「好きなものを買おうね、教えてね」という話などをしました。

この方はパートナーからDVがあったケースなのですが、家に戻らないといけない、今帰らないと大変なことになるというときに、一旦帰るということをするっていうときにパートナーに手紙を書きました。「本当に預けてくれてありがとうございます。

おかげでこういうふうに戻ってきています。パパになられて頑張ろうと思ってるときに、こんなふうになって申し訳ない」と。私は本当にそうは思っていないのですが、でも時間稼ぎをしないといけないと思ったのでそういうふうになっています。

結局、彼氏さんが「こういうことならもうちょっといいよ」と言ってくれて、それで戻ってきて、それでまた本当に帰るときには、DVから逃げるルートの整理と練習をしました。どこに鍵を置いていて、どこに携帯を置いていて、どの手で赤ちゃんを抱っこしてという練習もして、この形で逃げられるかどうかということ練習しました。

でも、帰るときは手打ちうどんとお祝いのケーキ、「パパ、ママ、おめでとう」みたいな感じで持たせてます。ちょっとそこまでやって初めて危機があるときには連絡が入るなということがあって、今も訪問してくれるのです。いろいろなときに一緒に考えていくことができます。

Bさんの話ですが、来たときに、「身体触られるの苦手なんで」と言って。「おにわ」で身体を整えるためにアロママッサージとか入れたりいろいろするのですが、でも彼女はことわったんですね。でもあきらかに身体を痛めました。それで「いい香りのオイルでハンドマッサージとかどうかな？」と言ったら、「手、だったらいいです」と言ってくれたので、施術する方に来てもらって手のマッサージしてもらったら爆睡したのです。本当にそばでこんこんと眠って、施術師の方も、「本当に体、大変な状態になってますよ」とおっしゃってて、背中とか

もやりたい、腰あたりもさわってちょっとあげたいのですがという話あったので、その話をしたら、「背中でも、もうなんでもやってもらいたい」と言って。「身体って痛くないのが普通なんですね」と、整体に行くようになりました。彼女は、5科かかりました、病院。本当に来たときはどこも痛くないと言ったものが、次々といろいろな痛みを訴えるようになっていきました。

あともう一つが、実は彼女、第1子連れて入居して、第2子出産だったのですが、第1子さん、非常に厳しい状況で入りました。「おにわ」のスタッフも大変だったので、保育園、認可園にこういう形で入れたいというお話をしたら、「自分と家族以外信じられない。保育園とか嫌です」と言われて、ただ、「今回は「おにわ」のために預けてくれないかな？ スタッフも限界になっている」という話をしたら、「わかりました」ということで預けることを許可してくれて、そしたら言葉が出てきたのです。だから、喜んで通っているし、言葉がどんどん増えて預けてよかった、いま子どもは認可園に決まって、「保育園は必須です」と言ってます。家族の文化にないことは本当にみんな難しいのですが、それでも体や子どもの変化には動くなと思います。

私たち、現場で大事にするようになったことが、発見・探求モードでの関わりだなと思います。厳しい話が多いので、私たちも傷つくのですが、好奇心と関心ってやはり大切だなと思っていて、どんな子かな、どんなことがあったのかなということを中心に話す、こういうことがあったなと腑に落ちるようなことを面白がるということをしています。

そして、逃げる支援者はばれるということもよくわかりました。たじろぐということは全然いいのです。たじろいでもそこにいる人についてはいいのですけど、「あ、この人、逃げた」ということを彼女たちは本当に見抜きます。

あともう一つが、その子にとっての愛着者を切らないということです。私たちを信用してくださいということは難しいのです。だから、その人が愛着を

(5) おにわの実践—ニーズ以前のニーズを発掘する

■Bさん「身体触られるの苦手なんで」と話す→「いい香りのオイルでハンドマッサージとかどうかな？」に、「手、だったらいいです」→爆睡。それからは「背中でも、もうなんでもやってもらいたい」→「身体って痛くないのが普通なんですね。」と、整体に行くように。
 ■Bさん「自分と家族以外信じられない。保育園とか嫌です。」→「今回はおにわのために預けてくれないかな？ スタッフも限界になっている」→Bさん「喜んで通っているし、言葉がどんどん増えて、預けてよかった」「保育園は必須です」(認可園に)

* 家族の文化のなかにはないことは難しい。でも、身体や子どもの変化には動く。

スライド№33

(7) 現場で大事にするようになったこと

- 発見・探求モードでの関わり。「どんな子かな～どんなことがあったのかな」厳しい話が多いなかで、大事なのは好奇心と関心。逃げる支援者はばれる。
- その子にとっての愛着者を切らない。入室可能にする。宿泊も認めたケースもある。連絡をいれる。
- *ただし、愛着者を間違えない。しばしば、現場にとって都合の良い人を愛着者と捉える間違いがある。
- 可愛いもの美味しいものを大事に、ママを大事に。リラックスできるのはなにか、嬉しいのはなにかを探す。長く思い出せる日をつくる。
- 不定愁訴の訴えはチャンス。病院、リンパマッサージなど徹底的にいれる。
- 関係機関との連絡協議会において、私たちが代弁するのはママの意見。最後「この決定を〇〇がどう思うか」に立ち返るように促す。
→クライアントはママ!

スライド№35

持っている方、その方も一緒に面談して、訪問していいよと言って入室できるようにしたケースもあり、宿泊を認めたケースもあります。関係機関をぶつぷつと切って、私たちに信頼せよって言って、やはり本人にとってみれば本当に怖いことですし、大人たちに裏切られてきてる子たちなので、そんな形ではできないというのがよくわかりました。来ていいですよと言っても来ない人もいるのですが、スタッフから連絡を小まめに入れていきます。連絡を入れるときには本人に話します。こういう連絡をお母さんに入れていいですかということで、オーケーをもらっています。というのは、急いでつけ加えたいことは愛着者を間違えるとだめだということなんです。よくおきていると思いますが現場にとって都合のいい人を愛着者と扱うことがありますよね。そうなると、支援しようと思った方にとって本当にひどいケースになることがあるのだなと思ってきたので、そこを間違えないようにします。あとスタッフみんなで見立てをつくる。そして、本人にこれで大丈夫かということなども聞きます。

あともう一つが、かわいいものとおいしいものを大事にしている、リラックスできるように、うれしいことは何かというふうになっていることと、長く思い出せる1日をつくりたいねと話しています。

医療関係者がかかわっていることもあって、不定愁訴の訴えがチャンスなんだということもよくわかってきました。病院同行を看護師、助産師たちがやってくれますし、リンパマッサージなども希望したら入れています。これはもう体からまず始めようと話しているので、そういうふうになっています。

関係機関との連絡協議会が多いのですが、スタッフに話していることは、代弁するのはママの意見だよということで、最後、「この決定を〇〇さんがどう思うか」ということを言うのは私たちだよということでお話ししています。クライアントはママだよということを忘れないでやろうねという話です。

かわいいもの(写真)が出てきたのですが、100日のときが大体退居タイミングで、必ずしもそのとおりではないのですが、ママたちが若いので振り袖を着せてます。記念撮影をプロにやってもらったり、希望のところで受けるようにしたりしています。



リビングの写真が出ていて、大体みんなここにいます。これは今年の成人式です。生のお花で髪飾りをつくるのがやたら上手になっています。携帯も持っています。SNSと一緒にしかママにならないなというのも調査から感じてきたので、位置情報をオフにもらって、それで入居可能という形にしています。インスタ映えするお料理、ちゃんをつくろうとみんな話しています。

大事にしていることが、スタッフ同士が仲よくするというか、尊重し合うことだなと思っていて、スタッフミーティングがありますけど、自分の意見をちゃんと言うことと話しています。3時間ぐらいになるので、みんな、こう自分は見ているという話をしてくれるのでおもしろいです。

それから、課題もいっぱいあって、民間団体なので、一時保護委託をまだ受けることができていませんが、そういうふうになりたいなと思っています。もう一つが、性的同意、自己決定の話がとても難しい

いのです。でも、第1子と愛着をしっかりと持てた子は、その後の自分の人生プランをつくることのできるの、ミレーナを入れると決めたり、この子をどうやってしっかり育てていけるかというところで、決定という話ができるなどと思っています。

保育園入所ができるころまではやはりつくり込むべきだったなということはもう後悔している点で、一応100日を出すという建付けなので、保育園入所のタイミングまで見ることができないということもあって、それが結果的にアウトリーチを必死でするというふうになってます。医療の継続も難しいということもあって、これも希望する方については退所後もやっています。

いま現場、3人、写真のイレイさんと、ミヤギさ

んという専属の方がいて、そのほか私も入れて9名、このスタッフで現場を回しています。下のもの(写真)はちょっとごめんなさい、腸もみ、スタッフのメンテナンスは超大事ということで、腸もみって体を元気にするのですが、そういうこともやっています。

まず、いろいろ手探りでやっていて、やりながら今考えているという感じなのですが、スタッフ同士が思っていることを率直に話せて、それで自分の見立てを聞いてもらって、ほかの人の見立てを聞きながら、それで現場をつくっていくということが、本当、大事だなと思ってやっています。これで終わりにしたいと思います。

(終了)



スライド№37



スライド№38

毎日大事にしていること
 ・スタッフが喜ぶし合って、仲良くすること。
 STMでしっかり自分の意見をいうこと！
 STMにおける身体メンテナンス！

課題：
 ①おにわ(民間団体) ⇒ 婦人保護施設(行政)に入所できないか？
 ⇒ おにわが一時保護委託をうけることができるか？
 ②性的同意、自己決定
 ③保育園入所できるか。
 ④医療の継続。

沖縄銀行 島城支店 普通口座
 1442256 公益財団法人みらいファンド沖縄 代表理事 小坂 真 若年シングルマザーを応援するシェルター支援基金 | みらいファンド沖縄 (mirai fund.org)
 みらいファンド沖縄 (mirai fund.org)
 * 寄付金控除で寄付金の4割が寄付者に戻ります。
 * お問い合わせ先: TEL: 098-926-5175 (株式会社アソシア)
 メール: info@associa-lnd.co.jp

スライド№39

講義 「児童福祉施設職員に求められる基本姿勢」

松 永 忠

(児童養護施設「光の園」)

* 2022年度 児童福祉施設指導者合同研修 [オンライン] での講演をまとめたものです。

大分県の別府市にあります児童養護施設光の園の松永と申します。

児童養護施設との出会いは40年前。大学4年生の時にボランティアで住み込むことになり、子どもたちと同じ部屋で過ごしました。勉強を教えたり一緒に遊んだり、寝食を共にしたことがきっかけで児童養護施設に勤めることになりました。児童指導員として25年勤務し、47歳のときに前施設長にバトンを渡され施設長になって現在14年になります。

本日は、約40年間子どもと過ごしてきた中で感じたことを、皆さんと分かち合いたいと思います。

子育て支援総合センターを目指して「別府光の園」 子育ての『おまもり』になるように

はじめに、私が勤める「別府光の園」を紹介します。

光の園は、8つの福祉事業（児童館・保育所・学童クラブ・児童養護施設・共同生活援助事業・児童家庭支援センター・別府市子ども家庭総合支援拠点・民間一時保護所）を1つの事業にして、複合施

設の機能を融合させた子育て支援総合センターです。

暮らしを守る子どもの安全基地としての使命を最優先することを法人の福祉事業の基本としながら、地域の子どもたちとその家族を見守る役割を広げているところです。

児童館では、子育て支援のシンプルな事業を企画し、事業内容をコーディネートして地域のお母さんにゆっくりと寄り添う。保育所・学童クラブでは、子育て家庭の日々の生活と仕事の調整を助け、子育ての光や影の移ろいを共感することができるように、預かり機能を生かしながら子育ての情報を発信しています。

お母さん方が、多様なメニュー事業に参加することで専門家と一緒に子育てを楽しめる町にすること。「町づくり・地域づくり」の視点を持った施設の在り方を目指しています。

児童家庭支援センターと別府市の子ども家庭総合支援拠点では、虐待の予防と早期対応の役割を自然な姿でさりげなく担えるようにするために、子育て



中のお母さん方が気軽に参加できるサービスを準備し、アクセスをよくすることによって社会的養育施設を利用するスティグマを小さくしたいと考えています。

地域にとって子育て支援総合センター光の園の存在が、子育ての喜びと小さな幸せを伝え、時折、子育てに困ったり悩んでしまったりと立ち止まってしまうような時には、小さな子育てのヒントを引き出すことのできる「子育てのおまもり拠点」にしたいと思っています。

次に、「別府市」について、福祉の視点からお話しいたします。

児童養護施設の多くは、戦争で家や家族を失った子どものためにできています。先の大戦後（1945年）、別府の町には、家族や親を亡くしたたくさん子どもたちが集まってきました。主な理由は、空襲を受けなかったことです。温泉があり寒い冬でも体を洗うことができる、また温泉旅館で残った食事を分けてもらえること等がその理由だったようです。

光の園の創立者 シスター長田シゲは、家族を失った子どもに“私がお母さんの代わりになりましょう”と声をかけ、受け入れたのが現在の「光の園」の始まりです。その当時、別府市内に6つの児童養護施設ができています。別府は多くの戦災孤児を助けた日本有数の町です。

また、2020年に開催された東京オリンピック・パラリンピック。この「パラリンピック」という言葉を世界中に広め、ハンディを持つ多くの方々や障害者スポーツに触れる人々に、夢や希望そして感動を与えた中村裕先生（医師）は別府の人です。中村先生は、光の園の子どもの支援をされていました。親や家族を失った子と子どもを懸命に守るシスター長田とその仲間の姿に触れ「自分にも何かできることはないだろうか」といつもお話しされていたそうです。ちょうどその頃にイギリスに留学し「No Charity But a Chance」という言葉に出会います。医師としてリ

ハビリを専門としていた中村先生は、身体に障がいを抱えておられる方々の治療と同時に、社会自立のための仕事（会社）を準備します。また、障がい者のスポーツのすばらしさを知り、別府の地から世界に向けて日本における障害者スポーツを発信し、パラリンピック精神の土台を創り上げていかれました。

別府は、このような福祉の文化・歴史を持った町です。社会的養育分野でも、現在「平和園」「栄光園」「光の園」という3つの児童養護施設があります。また大分県に1ヶ所しかない乳児院も別府にあり、母親と子どもの支援をする母子生活支援施設も大分県の3ヶ所の内2ヶ所があります。別府は、福祉の町、そして温泉で有名な町なのです。



「児童福祉施設職員に求められる基本姿勢」

それでは、ここからは本日のテーマ「児童福祉施設職員に求められる基本姿勢」についてお話をします。

児童養護施設・児童心理治療施設・乳児院は、家庭機能の不全により不適切な養育等によって自分の家で暮らすことができなくなった子どものための施設です。但し、これからの社会的養育施設は、子どもの養育だけではなく、児童虐待の予防と早期対応に向けてソーシャルワーク機能を備えた施設に進化していかなければならない。つまり家族に代わって子どもを養育すると同時に、子育て支援機能を付置し、すべての子どもの育ちを見守る施設へと進化し

■ 研修講演より ■

なければならぬと私は考えています。

光の園は、児童養護施設が本体施設です。そこに保育所や学童クラブ、そして児童館や子ども美術館、児童家庭支援センター等を付置しています。このあり方を目指したのは、前施設長です。前施設長は、光の園の創立者のシスターに4歳のときから育てられ、昭和40年代、当時ほとんどの卒園生が中学校卒業で社会に出ていくような時代に、高校そして大学へと進学した経歴を持っています。創立者をサポートし32歳のときに施設長を受け継ぐことになり、その後33年間子どもたちと寝食を共にした2代目の施設長です。施設の多機能化を目指し、地域に馴染んだ「地域の子どもと一緒に児童養護施設の子どもたちが育っていける施設づくりをしたい」というビジョンをもって、社会的養育の総合支援施設を目指して、現在の光の園があります。

現状の活動を少し写真で紹介いたします。



保育所は70名、そして学童クラブは135名の地域の子どもたちが毎日利用しています。また、児童館では、0歳の子どもを持つお母さんや幼児さんのための事業が日常的に行われ、0歳から10歳ぐらいまでの地域の子どもたちが集まる拠点になっています

子育て支援に関する専門的支援は、児童家庭支援センターを通して実施しています。児童相談所からの一時保護、市町村のショートステイ、里子のレスパイト等の預かり機能、同時に心理ケアや相談、アウトリーチ支援として見守り強化事業で家庭の訪問、学習支援を行っています。

それでは、児童養護施設の子どもの育ちを紹介します。

写真は、本人と保護者の承諾を得ていますので安心してご覧ください。



20年前と3年前の写真です。抱っこしている幼子は24歳になっています。右の写真は20歳のときに撮った写真です。柴俊夫さんが一緒ですが、柴さんは20年前から子どもたちの支援者でもあります。柴俊夫さんが来られ始めたころの写真と、3年ぐらい前の写真になります。

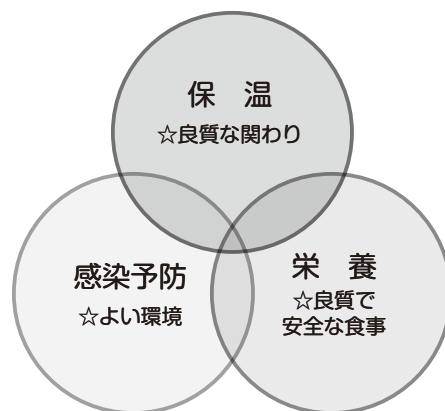
写真の彼は、好青年に育ち、現在は大きな貨物船に乗り社会人として頑張っています。

長年、子どもたちと過ごしてたどり着いた子どもの育ちに大事で欠かせない要素は2つ。(当然、他にも沢山あると思いますが・・・) 1つは「安心で安全な環境」。二つ目は「存在を守る薄い保護膜」です。



子どもたちは、小さく弱い存在です。自ら環境を変えることのできない存在、外からの刺激に対して受動的に対応する存在です。子どもの成長を支えるには「安心できる環境」同時に「誰かに守られている感覚、愛されている実感」が必要です。大切に思っ

てくれる存在、愛されている自分、その感覚と実感が心の痛みや困難を乗り越えていく土台、エネルギーになっていることを確信します。



若い頃、ある小児精神科医に「子どもが最も大事にされた場所はお母さんの子宮の中」で、そこには、子どもの育ちを守る大切な3つの要素「①感染予防②保温③栄養」があると教えて頂きました。

①感染予防は、私たちが子どもたちのためにより良い環境を準備し整えること。②保温は、その子どもの年齢に合った良質な関わり、「乳児はしっかり肌を離すな 幼児は肌を離せ 手を離すな 少年は手を離せ 目を離すな 青年は目を離せ 心を離すな」^{おがたはじめ}緒方甫子育て四訓のように、幼い子どもへの関わり、思春期には少し離れて見守る等、適切な距離感を持って子どもたちに関わっていくこと。③栄養は、良質で安全な食事を準備して可能な限り子どもの育ちを意識した安全な食糧、つまり食事、食卓を準備すること。

「子どもの人権」を守るために、必要な事は？・・・とよく問われますが、私は、この三つの要素を意識して具体的に関わる事が、子どもの人権を守ることと考えています。

4S (Simple Small Slow Silent)いのちの成長

子どもたちはシンプルに、少しずつ、ゆっくり、いつの間にか静かに成長します。

四つのS、つまりSimpleでSmall、Slow、Silent、この子どもたちの成長の仕方を意識して見守ることの大事さを実感しています。

3P Professional Personal Private

- ・ 専門家としてなすべきことをする 私
- ・ 仕事や近所の人との中で相手に示す 私
- ・ 仕事から一線を引いた自分の世界での 私

子育てに関する専門職の私たちは「専門家」であると同時に「一人の人間」です。

これは東京にある児童養護施設「子どもの家」の心理職・楢原先生が、ある講話の中でお話しした内容です。

私たち一人ひとは「専門家としてなすべきことをする私」「仕事や近所の人との間で相手に示す私」そして仕事から一線を退いて自分の部屋に戻った時のとても「プライベート世界での私」という三つの私を持っている。子どもたちに向き合うときに最も大事なものは、Personalパーソナルな私というお話でした。

私たちはこの「パーソナルな私」を意識しながら、子どもたちの傍に立つ自分自身を磨いていくことが大切だと思っています。

共にしようとするところ（若いスタッフ）

温かく見つめる（年配のスタッフ）

「できるか」の見極め

自分一人のできること

ちょっと手伝うとできること

自分一人ではできないこと

特に若いスタッフは、共に何かを子どもと一緒にしようということを大事にする。経験を重ねた人生豊かなスタッフは、子どもたちの姿を温かく見つめることをポイントにして関わっていく。重要なことは、その子が「できるか」ということの見極めの視点です。

子どもには自分一人のできること、ちょっと手伝うとできること、そして自分一人ではできないことがあります。私たちは、「ちょっと手伝うとできること」にポイントを置いて子どもと関わるのが大事だと思っています。

「少し手を差し伸べるとできること」このことは

小さい子どもにも、思春期の子どもに対しても共通する大切なポイントです。

「暴力の反対は、非暴力ではなく品格」

子どもに関わる大人たちで大事にしなければならないことが、感性を磨くこと、感じる心を磨くことです。私たちの子どもへの関わりは正解がなく難しい。うまくいくことの少ない仕事でもあります。イエスカノーか、白か黒か判断できないことが多い。ただ、子どもとの関わりの中で感性を磨き、不確かな中でどのように関わっていくかを常に考えていくことです。

大事なことは、子どもから見たときに「格好いい大人であるかどうか、すてきな人かどうか」。心のきれいな人、心の温かい人になりたいという思いが大切で、つまり品格ある、深みのある、温かい大人を目指す。子どもたちの保護者や児童相談所・学校の先生等が、施設職員の温かく豊かな人格性に触れることでソーシャルワークに大きく影響すると思います。

「暴力の反対は非暴力ではなくて、品格です」という言葉を、前施設長や光の園の創立者の姿から感じます。つまり暴力等の難題を抑え、正しい方向に導くには、豊かな人格を備えた品格ある人になっていく努力をしなければならないと思います。

「子どもとの暮らしの中に見つけた

小さなこと、小さな幸せ」

ここからは、子どもと関わりながら気がついたこととお話していきたいと思います。

当園に住みながら市内の短大に通学するK子。県主催の『旅立ち激励会』でのメッセージです。

「夢に向かって」

「今日は、私たちのために『旅立ち会』を開いていただき、ありがとうございます。

私は、2歳の時にお姉ちゃんと二人で施設に来ました。入所した時のことは覚えていません。明るく

元気な子だったと聞いています。もう16年が過ぎました。施設では書道や茶道、ギター教室など、たくさんの習い事をさせてもらいました。特に頑張った習い事は柔道です。小1から高3まで現在も続けています。小学生の頃は試合で負けてばかりで辞めたいと思うことが度々ありました。それでも職員のお姉さんが送り迎えをして、試合にはいつも応援に来てくれました。練習を重ねるうちに好きなスポーツになり、高校では県大会で個人準優勝、九州大会にも出場することができ、自信を持てるようになりました。(一部省略)

私は、幼い頃からの夢「児童養護施設の保育士」を目指し進学します。子どもが好きな事、幼い頃からずっと私の傍で優しくお世話してくれた職員の姿に憧れを持ったからです。期待と不安があります。ただ、多くの方々のご支援があることを忘れず、夢に向かってこれからの学生生活を送っていきたいと思います。目標に向かって頑張ります。今日はありがとうございました」(令和3年2月)

幼いK子を園に迎えた時から見守ってきました。心配も含め、たくさんの出来事と思い出があります。「お母さんに会いたい」「お家に帰りたい」という自然な思いに小さな心を痛めながら、一緒に暮らすスタッフ(住み込み)に支えられ悲しみを乗り越え、現在のK子があります。これからも夢に向かって歩む姿を見守っていこうと思っています。

先ほどお話ししたように、少しずつ、ゆっくり、シンプルに、いつの間にか成長する子どもたち。傍にいる大人との関係性を通して信じる力や自己肯定感を取り戻していく。つまり「安心した暮らし」が子どものレジリエンスを育て高めていくことを実感しています。

尊敬するあるシスターに「『花を育てるように』子どもの成長を見守ってくださいね!」とアドバイスを頂いたことがあります。「花を美しく咲かせるには『日光』『水と少しの肥料』『待つこと』が必要です。子どもが良く育つには『夢』『継続と出会い』『忍耐』が大切です」と。一人ひとりの個性の花が、

その子らしく咲くよう見守る姿勢を教えてくださいました。

「養育の視点」

「子どもは、まあいいものが好き」

ここからは、私(児童養護施設 光の園)が、子どもたちとの関わりの中で、大切にしている養育に対する考え方(養育論)、子どもとの暮らしの中で発見した大切な養育のポイントを、事例を挙げながら述べたいと思います。(大分合同新聞「灯」への私の寄稿文より一部抜粋)

養育のヒントを探すきっかけとなったのは・・・。「子どもは、まあいいものが好きなんだよなあ!」—30年程前、元同僚が、ふと呟いたひと言でした。子どもたちとの日々が悪戦苦闘していた私にとって、「はっ!」とする言葉でした。

「ドラえもん・アンパンマン・きかんしゃトーマス・キティちゃん等々」幼い子どもたちの大好きなキャラクターにある『まあいい』という特徴。ひも解いていく中で辿りついたのがお母さんのおっぱいでした。大好きなお母さんに抱かれお乳を飲む、この時の安心感が無意識に子どもたちの記憶に残る。おっぱいの形が進化し、憧れのスターに変身したのだろうか。そう考えてみるとお母さんのすごさが、またひとつ見えてきたのです。

以来、子どもはどんな事柄に心を引かれて安心感を抱くのだろうか?と、さまざまな場面で目を配るようになりました。それ以来ずっと「子どもの好きなもの、愛が伝わるポイント」を探し続けています。

①食卓を大切に作る心

日常のふれあいの中で「食卓」は安らぎと幸せの象徴と言われています。「食」を通して生み出される音、香り、味、雰囲気そして会話など、五感に伝わるすべては、子どもの育ちや愛着形成を育む大切な心の栄養なのです。

「食」の原風景は「お母さんに抱かれ、お乳を飲む」姿。赤ちゃんは必要な栄養素や免疫力をお乳から得て、お母さんの匂いや声、スキンシップによる温か

い関わりを心で受け取ります。同時にお母さんは、赤ちゃんが母乳をコクコクと飲むだけで愛情がわき、その仕草や表情を肯定的に受け止めるのです。ここに互いの存在を祝福し合う神秘が生まれ、信じる力や赦し愛し合う関係性が育つのです。

「食卓」を大切に作る気持ちには、子どもの心、家族、やがて社会を良くしていく確かな要素があると思っています。

②「抱っこ」

学校から帰った小学校一年生のAちゃんとおじいちゃんの会話です。

「今日の宿題は？」

「お母さんが帰らないとできないの。」

「へえ、おもしろい宿題だなあ。どんな宿題なんだ？」

「あのね、お母さんに抱っこしてもらって宿題だよ。」

この時のAちゃんの輝く笑顔に、おじいちゃんは「担任の先生に、一本取られた！」と嬉しそうに話してくれました。私たちは、この話を聞き幸せな気持ちになりました。

子育て・子育ちにとって、『抱っこ』はとても大切なコミュニケーションです。手を繋ぐ、頭などを撫でる、抱きしめるという自然な行為は、心の安定、生きる安心感を広げ、親子の絆を育てる大切な関わりです。

1960年代、「子どもは抱かないで、良いところを褒め、悪いところを叱るやり方で育てる」という行動派の一部まちがった考えが、アメリカから日本に伝わり、『抱き癖』というネガティブな言葉が生まれた。この考えが長い間、母から娘へ、お姑さんからお嫁さんへ伝わり、残念なことに現在の子育てにも大きな影響を与えているのです。

お母さんの『微笑、抱っこ』は、子どもたちの心を育む最善最良の栄養です。これからは、Aちゃんの先生のように、自然な子どもの望みを意識して子どもたちと暮らしていきたいと思っています。

③「お風呂」と愛着

子どもとの信頼感を深める種。ある日、お風呂がその一つであることに気づきました。その日のこと

を今でも時折思い出しています。

こころと体が傷つき、ほとんど言葉を発しない幼児が、入浴中、一緒に入っているスタッフと明るい声で会話していました。スタッフに何を話していたのか尋ねると「シャンプーの話だったかなあ。シャンプー嫌がるんだけどねえ。…お風呂の時はよく笑うし、幸せそう。何故かなあ？」と不思議な顔。

立ち話のまま、その謎に迫り、辿り着いた答はお母さんの子宮でした。

狭くて温かく、裸のまま、そして水の中。『子どもの宮』と書くように、生涯で最も大切に守られた場所。…その子宮に、お風呂の環境は似ている。子宮にいる頃の記憶から安心感に包まれているのかもしれないとの理由でした。

その日から意識して子どもたちとお風呂に入るようにしています。ゆっくりですが、愛が伝わり、信頼が深まっていく。体だけでなく、心も綺麗になっていくのを感じています。

④病気の時の関わり

ある子が、この春加わったスタッフのことを伝えてきました。「私ね、Tお姉さまのこと大好き！私が病気の時に『早く良くなってね』ってずっとそばにいてくれたんよ」と。熱を出して心細くなっていた時に寄り添ってくれたのだろう。優しいお姉さまの愛情と深くなった互いの関係性を思い、嬉しい気持ちになりました。

ふと、20年ほど前に読んだ板倉昭二先生（当時大分県立看護大学）の論文を思い出しました。チンパンジーの母子の『ケア行動』を観察したところ、子どもが病気の時に重篤化するほどに母親のグルーミング（毛繕い）やホールディング（抱っこ）の回数が多くなるとの内容でした。人も同じ、心や体が弱くなっている時ほど愛情やスキンシップ、関わりを必要とするのです。病気の時には、お医者さんや効き目のある薬も大切ですが、傍にいる大好きな人の存在や愛情という特効薬が必要なのです。

子どもの病気の時には、「早く元気になって！」と声を掛け、ゆっくり傍にいてあげたいと思っています。

⑤ 「泣くこと」・「涙」の不思議

「転んで、ケンカして、甘えて」等々、泣くことは子どもの特徴です。20年程前、同僚と「涙・泣くことの意味」を話し合ったことがあります。

「涙」という字は、涙が流れると元気を失くしていたものが、もとに戻り元気なることを表し、「泣」の字は、涙が流れると倒れていたものがもう一度立ち上がってくることを表しているそうです。人の豊かな感情と心をコントロールするために涙が流れるようになったらしく、泣いている時の脳は、眠っている時の脳と同じ状態になり、癒しと休息を与えていることを知り驚きました。

泣かれるとイライラが募ります。ただ、涙を流すことは元気な子に戻る大切な過程なのです。

同僚との約束で、あれから20数年間「どうした？何か悲しいことがあった？泣いていいよ」と泣く子どもに気長に接してきました。今、「涙」の確かな不思議を実感しています。

⑥ 「子どもの睡眠」

就寝時、お布団に入り、絵本を読み始めるとすぐにコトンと眠る日ちゃん(小3)。「花さかじいさん、最後どうなるの？」と尋ねてみました。「う～うん。おじいちゃんが花を咲かせるでしょ・・・すぐに寝るけど、そのくらい知ってるよ！」「目を開けたら、もう朝よ！」とニコリ笑顔で話してくれました。

「寝る子は育つ」と昔から言われます。長年、子どもと一緒に暮らす私は、この言葉の正しさと子育てしている大人への大切なメッセージを感じています。すやすやとぐっすり眠り、元気に目を覚ます子のほとんどが、健康で、病気に強く、心も安定していることを実感するのです。

数年前、ある小児精神科医の先生の講話で、日本の子どもの睡眠時間は世界で一番短く、最長のニュージーランドとは101分の差があることを知りました。日々の生活リズムが変化し、大人同様の夜型生活が子どもにも定着し、睡眠不足傾向になっていることを聞き、心配になったことがあります。

子どもの脳は、睡眠の間に記憶や学習に必要な脳の情報網をつくるそうです。また成長に必要なホル

モンは眠りに入るとたくさん分泌され、子どもの成長を促す。つまり、睡眠が子どもの心身の育ちに重要な役割があること、そのことは医学的、生物学的にも分かっているのです。

子どもがゆっくり眠れる生活のあり方を考え、寝る前の絵本や昔話を大切にしている心は、日本の未来・良き社会をつくる大きなヒントと、私は思っています。

⑦ 「小さな声で叱る」

児童養護施設の園長として大切にしている関わりに「小声で叱る」同時に「座って叱る」ということがあります。

自分の世界で生きて思うよう行動しようとする子どもは、わがまま、失敗、悪戯、ケンカ等で頻繁に大人に叱られることをします。ただ、失敗は子どもの特権の1つ。許される経験を通して子どもの心は成長していきます。

先日もある子が、友人とケンカをして私のところにやって来ました。涙を流しながら「悪かった。ごめんなさい」と謝る素直な姿に「この子はきっと大丈夫！」と安心し、相手の保護者のところに二人でお詫びに行きました。

ところで、悪い行動に対しては、曖昧にせず厳しく指導しなければなりません。ただ、感情的に激しく声を張り上げるのではなく、もちろん体罰も行いません。力で子どもをコントロールするのではなく「願い」を落ち着いて伝える。つまり、子どもの「気づきと納得」によって心の変化を促そうという考えです。この思いに辿り着くまでには、私も何度も失敗しました。「厳しいけれど怖くない、優しいけれど甘くない指導」を追求しながら、多くの反省を経て、年を重ねやっとならしく叱ることが出来るようになってきました。

すべての子どもは「良い人になりたい」という素直で純粋な思いを持っています。「願い」と「愛」を伝えながら、厳しいけれどゆったり、トーンを下げた小声でしっかり叱る。その効果を実感しています。

⑧ 「待つこと」

「ちょっと待ってね」と言うと、イライラしはじめ、ひっくり返る。時には怖い目（私にはかわいい目）で睨む……。自由奔放でわんぱくな5才のM君。戸惑う大人をよそ目に、毎日元気一杯に過ごしています。

児童養護施設と出会って39年、私のそばにはずっと「待つこと」がちょっと苦手な子がいて、現在はM君がその一人です。

ところで、長い人生の道程では、忍耐し、日々コツコツ努力していかなければならないことが多くあります。つまり、自立して社会で生きていく上で「じっと時を待つ、落ち着いて考えること」が、時折大事になります。

豪傑M君。「きっと将来は大物になるぞ!」と期待をよせつつ、私が気を付け努力している2つの事があります。①「待って!」と待たせたことは、必ず実行すること。②待つ時間を具体的に伝えること。例えば「あの時計の針が3のところまで……」等々。つまり「待てば良いことがある」「待てば必ず聞いてもらえる」「待つこと」の向こうに「希望」があることを教えたのです。

子どもたちは皆、一人ひとり違った個性を持っています。私たちは関わりに工夫しながら、個性を生かし、その子らしく成長してほしいと願っています。M君と過ごしながら、「待つこと」は「子どもの育ち、そして子育てする私たち大人にとって“重要で大切なポイント”」と改めて思っています。

⑨ 「兄弟姉妹」の大切な関係

光の園には、双子や3人姉妹の子どもたちが暮らしています。当然ですが兄弟姉妹には、表現しがたい特別な絆があります。スタッフはこの絆を大切に、一緒に買い物に出かけたり、一泊きょうだい旅行を企画したりしています。

ところで、今年の正月、自立した5人兄弟が帰郷して来ました。2泊3日、それぞれ自由に過ごし、食事しながら「わがまま言って、迷惑かけたなあ!」と当時を辿る思い出話をしていました。お母さん代わりに世話をしたK保育士との会話が一番嬉しそう、帰る前に「大切に育ててくれてありがとう。来

て良かった」と言って帰りました。社会に出てからも兄弟同士思い合い、懸命に生きる姿から、目には見えない繋がりを感じました。

兄弟姉妹の絆は、素直な優しさや信じる力を生み出し、困難な場面での分かち合い、我慢する力に大きく影響します。子どもの頃、兄弟姉妹と共に暮らすことは大切な関係を育てる心の栄養なのです。兄弟姉妹同士での喧嘩やすれ違い等を通して許し合う心も育つのです。兄弟姉妹は、誰にとってもかけがえのない存在なのです。

⑩ 「良き思い出」存在を支える

還暦を迎える数人の同僚に「心に浮かぶ幼い頃の思い出は?」と尋ねてみました。答える時の共通した様子は、みんな笑顔で語ることでした。「父母や家族、大切な人と過ごしたひととき。大好きな人と共に喜んだエピソード」を嬉しそうに語ってくれました。

内容を一言で表現すると「幼い頃に愛された風景」。そして、その思い出は、大人になった今も心のエネルギーになっていることが伝わってきました。

小さな出来事を生涯にわたり抱きつづける人の心。良き思い出の不思議な力を感じます。私たちは、目には見えない宝ものを、子ども一人ひとりの心に残してあげたい。私もこの文を書きながら、いつも優しく亡き祖母を思い出しています。

⑪ 「大丈夫!」の心

子育てする私たちにとって、大事なことの一つが「焦らないこと」。このことを確信する出来事がありました。

小学校の運動会でのこと。2年生のY子が徒競走で見事1位に。親バカ（園長バカ）といわれるかもしれませんが、Y子が一生懸命に走る姿は輝いて「小さな奇跡」にも見えました。

7年前、6カ月の赤ちゃんが光の園にやって来たY子。これまでは心配なことが幾つもありました。中でも、一番心配だったことは「2歳すぎまで歩けなかったこと」でした。歩くことも言葉も遅かった当時のY子からは、徒競走で1位になる姿を想像することはできませんでした。

「子育て」は思い通りにならないことが多く、悩みと忍耐の連続です。きっと、子育て真っ最中のお母さんお父さんにとって、心配になることが絶えないと思います。実は私も同じ、小さな失敗と悩みの連続なのです。「こう接すればよかった。このように話せばよかった」と、日々反省することが少なくありません。

Y子の懸命に走る姿は、慌てず、ゆったり、子どもを見つめ続けていけば「大丈夫!」ということを、私に教えてくれました。

その他

「お掃除」「髪結い」「親子関係」「遊び」「叱る」「自然との触れ合い」「セラピー」「空想の世界」「おもてなし」「性」「暴力」「ふるさと」等々。子どもを支える時に大事な関わりのポイントは、たくさんあります。そしてその全ては実は「日常の暮らし」の中に転がっているのです。

専門知識を生かす根底にあるものは、平凡な日々「ささやかな幸せ」を探す日常の積み重ねだとつくづく思います。目立たない暮らしの中にある小さな幸せを大切にしたいと思っています。

母子の相互関係、愛着の相互関係

この資料は、母子の相互関係、愛着の相互関係がどのようにして生まれるか、その基本を表したものです。お母さんと赤ちゃんの愛着関係の基本です。



お母さんから赤ちゃんへの要素

① 触れること Touch (タッチ)

抱っこやおんぶの体の触れ合い。しっかり抱きしめてあげることで安心感、満足感を味わいます。たくさん抱っこされた子どものほうが成長するにしたがって、安心して自立していくことができると言われています。

② 目と目の距離 Eye to eye (アイ トウ アイ)

授乳する時のお母さんの瞳から赤ちゃんの瞳までの距離です。だいたい30~50cmの距離です。

生まれたばかりの赤ちゃんは、2時間ほど目が見え、しばらくすると見えなくなり、2~3週間後に再度見え始め、お乳を飲みながらお母さんの顔が見える距離に焦点が合ってきます。子どもに大切なことを伝えようとするときは、30~50cmの距離感で静かに伝えると、大人の愛情、思い、そして願いが心に伝わりやすくなります。

③ やさしい声 High pitched voice (ハイ ピッチド ボイス)

赤ちゃんをあやすときに誰もが普段使っている声よりも少し高いキーの声で赤ちゃんに語りかけます。たとえば「いい子 いい子」とか「たかい たかい」と言うみたいに、日常使うトーンと少し違う声になります。このように少し違う高いキーのやさしい声は、子どもにとって愛情が伝わりやすくなります。

④ ゆりかご運動 Entrainment (イントレイメント)

抱っこをすると体を自然にゆらし、語りかけたり子守唄など歌いながらあやします。そうすることで、赤ちゃんの脳内では緊張を和らげ、快感と癒しの感覚を覚え、安心感を得ているのです。

⑤ 体内時計 Time giver (タイム ギバー)

2~3時間おきにお母さんから授乳することで、睡眠などを調節するリズムが作られます。この体内時計は睡眠と直結

■ 研修講演より ■

しています。体内時計がしっかりしているほど耐性が強いです。苦しいことがあっても夜になればぐっすりと眠ることができます。睡眠がしっかりとれることで体を休めたり、回復したりと良い方向へ導く効果があります。

⑥ 免疫細胞 T+B lymphocytes macrophages (リンファサイト マクロファージ)

T細胞とB細胞 リンパ球マクロファージという免疫細胞のこと。

⑦ 腸内細菌 善玉菌 Bacterial flora (バクテリア フローラ)

赤ちゃんの初めての食事はおっぱいです。その初乳には、栄養・免疫力がとても強く含まれているそうです。生まれて6ヶ月は、お母さんからのこの免疫が子どもを病気から守ってくれています。

⑧ お母さんの香り Odor (オーダー)

童謡のお母さんの歌にもあるように、赤ちゃんや子どもにとってお母さんはとてもいい匂いがします。

⑨ 熱と心拍 Heat (ヒート)

母乳の温度や抱っこしているときに感じるぬくもりです。この中には体温や心拍も含まれています。

赤ちゃんからお母さんへの要素

① 30~50cmの距離 Eye to eye (アイ トウ アイ)

赤ちゃんはこの距離感であやすと反応します。

② 泣き声 Cry (クライ)

子どもの泣き声に反応して母乳が出ます。生後すぐの赤ちゃんの泣き声は大人に安心感を与えます。

③ オキシトチンとプロラクチン ホルモン分泌 Oxytocin Prolactin

赤ちゃんがお母さんのお乳を飲むことによって分泌されるホルモンです。ミルクで赤ちゃんを育てるとすぐに生理が戻りますが、母乳で育てると約1年は生理が戻ってこないそうです。お母さんの体が

ゆっくりと戻るように、そして、お母さんと子どもの1対1の時間をつくるために天が与えたプレゼントと言われています。この2つのホルモンがその働きをしています。

④ 赤ちゃんの香り Odor (オーダー)

赤ちゃんの匂いは、ミルクのようないい匂いがします。小学校3年生くらいまでは大人の好きな匂いがします。

⑤ 赤ちゃんのしぐさ Entrainment (エントレインメント)

赤ちゃん独特の動き。赤ちゃんのしぐさはとてもかわいらしく心が和みます。

この中で私たちが子どもたちと関わる中でのヒントがたくさんあります。例えば子どもに何か大事なものを伝えようとするときに「声のトーンを変える」「それから目と目の距離。30~50cmの距離感」「大事なことは小さな声で伝える」等です。

お母さんと子どもたちの愛情の相互関係の要素の中に、私たちが子どもに関わる中のたいせつなヒントが多く含まれています。

「教育」「保育」の意味



これは「教育」「保育」の象形文字です。

虐待で失った大人を信じる心を取り戻すには、教育力と養育力による関わり、良き養育者・教育者との出会いが重要です。

教育の「教」というのは、杖をついたお年寄りが、とても大事なものを子どもに伝えている姿と、右手で悪いことした子どもを諭し、正す姿を表しています。

保育の「保」は、大人の人が子どもをおんぶし抱っ

こしている姿。そして、「育」の字は、産道から（逆立ち）で生まれてきた子どもが肉づきよく太っていく願いが表現されています。

私たちは、スポーツができること、成績の良し悪し等、子どもを評価する際に気になることです。ところが、子どもの育ちには、善悪を知り、素直な心を持った子に育つことの大事さをこの象形文字は伝えている。

教える（おしえる）という読みは、慈しむ（おしむ）、（おしあえ）共に食事をする、抑え（おさえ）抑えるという言葉の読みから、訓読みで「おしえる」という読みになったそうです。

保育士としての専門は、子どもをおんぶし、だっこし、あやすこと。そして、子どもが安心してすくすく育っていく姿を見守ることです。

年配の方々の言葉、お年寄りが大切に思うことに心を寄せ、その心を学び大事にすることは、子どもたちと関わる私たちにとって重要だということです。

「信じて待つ」

信じる心

みんな同じような

《姿》 になる

「必ず良い人に育つ」

（シスター長の言葉）



現存する児童養護施設で日本一長い歴史を持つ浦上養育院（長崎）。そこで長年、施設長をされたシスター^{おさ}長が、私にこんな話をしてくれました。「たくさん子どもたちに出会ったけれども、施設長の仕事を終えて今感じていることは、子どもたちはみんな同じような姿になるということ。だから焦らないで・・・、育てたように育つ子どもの姿を温かく見守ってほしい」と。シスター長がおっしゃったのは、例えば竹の成長を挙げて、「早く出てくるタケ

ノコ、後から出てくるタケノコ、大きなものと小さなものとかあるけれども、ほとんど最後は同じぐらいの高さ、同じような姿になっている。子どもたちの成長はまちまちですが『必ず良い人に育つと信じて待つ』そう信じて関わるのが大事だと・・・」と。時折、私はシスター長のこの言葉を思い出しています。

「まあるいもの」に守られ、

「循環」の中に生かされている

数年前に出会った記事の中で、元聖路加国際病院名誉院長の亡日野原重明先生が、詩人口バート・ブラウンの詩を紹介し、「人はみな『弧(アーク)』つまり不完全な存在です。不完全な円は次の世代、また次の世代によって、ようやく『円(ラウンド)』となり、完成するのでしょうか。103歳の今も父に教わったこの言葉を胸に、謙虚に生きていこうと思っています」と語っていました。

私たち人間の思考は、「直線的」になってしまいがちです。ところが、太陽、月、そして私たちの星である地球。自然の循環の中で私たちを見守って在るものは、全てまあるい形をしています。自然の優しさは、いつも曲線、ゆるやかな円です。

生きているすべてのものは「まあるいもの」に守られ、「循環」の中に生かされている。そのことを意識し、まあるい視点で子どもたちに関わっていくことが大切だと思っています。

現場で思うのは、「穏やかな日々の暮らし」が基本です。白か黒かわからない、そして不確かなものが多い。自分たちの関わりが丸い形の関わりかどうか、自然に即したものであるかどうかを考え続けていく。

最近、特に思うことですが、人にとって最も尊い大切なことは、一緒に料理したり、食事しながら話したり、何気なくテレビを見たり・・・目的や意味づけのない「何気ない時間の中にある」と感じています。心の中にある大切な人との風景、そんな日常の思い出が、子どもの心を豊かにすることを思いな

■ 研修講演より ■

がら、子どもたちとの日々を過ごしていきたいと思っています。

まとめ

最後になりますが、多くの社会的養育施設の創業者たちは、「子どもたち一人ひとり、かけがえのない、等しく、尊い存在です」と語り、子どもの幸せのためにすべてのものを捧げ、最後まで寝食を共にしています。全国のどの施設も同質の精神から創立され、子どもたちの育ちを守ってきているのです。私たちは先人たちの精神や歩みを振り返り、未来へとこの精神をつなげなければならないと思います。

私は、社会的養育施設が日常の育ちと「子どもの権利」を守る最終的なセーフティーネットであると確信します。子どもの暮らしを守ると同時に、これからは養育経験の知恵を、積極的に地域に発信し、地域支援や里親支援という新しい役割を果たしていきたいと思っています。

“子ども以上の宝ものはない”社会的養育施設は「新しい子ども福祉文化」を創造していくことをミッションとして、新たな未来に向けての一步を踏み出していきたいと思っています。

本日は、子どもたちと関わっていく中で、多くの方々に教えていただいたこと、子どもと関わる中で大事だと思うこと、現場で発見した気が付いた子育ての知恵をお話しました。

今日はZoomでの講話、皆さんの反応をこちらで感じる事ができず一方的にパソコンに向かってお話をしました。伝わらなかった内容が多くあったかもしれませんが、長い時間お話を聞いていただき、ありがとうございました。この講義をここで終わりたいと思います。

(終了)

講義「児童養護施設における人材育成」

古 屋 康 博

(児童養護施設「清浄園」)

* 2022年度 児童養護施設指導者研修 [オンライン] での講演をまとめたものです。

はじめに

皆さん、おはようございます。清浄園の古屋といいます。

今日は「人材育成」がテーマですが、これからは人材育成が児童養護施設の根幹ですね。児童福祉法の改正で児童養護施設のあり方として多機能化、高機能化を求められているんですけども、人材育成ができないと多機能化、高機能化が実現できません。その壁に、うちの施設もぶち当たっているところです。今日は皆さんたちに、決してうちの施設のサクセスストーリーをお話しするわけじゃないのです。どちらかといえば、こんなことで失敗して、その失敗を糧にどうやって施設を職員の力で取り戻していったかということをお伝えできればと思います。

まず最初に自己紹介、ちょっと簡単に説明したいと思います。

私は、大学卒業後に清浄園に入職しまして、児家センを設立するときに一時期、児童養護から離れて、平成23年24年あたりで施設の建て直しをして小規模化を行ったのですが、その後に施設がとても荒れてしまって、24年から兼任で児童養護施設に戻って、その後、全養（全国児童養護施設協議会）とつながりがあって、いろいろな委員とか、令和2年度に小規模化・地域分散化の人材育成研究の委員をさせてもらって、そこで人材育成について勉強させてもらったことがありました。

今年、この年齢で大学院に入学して、大分大学の相澤先生のもとでいま学び直しをしているところです。

今日はレジュメにもあるとおり、前半は小規模化のオーソドックスな話で、後半は施設での実践をお話しできればと思います。

1 施設の小規模化・地域分散化

早速、うちの施設の小規模化・分散化についてですけれども、平成16年から地域分散化をはじめ、23年に小規模化のための全面改築を行って、いま地域小規模を少しずつ増やしているところと、今年度、一時保護専用施設を新たに開設するところです。

最近小規模化を実施した施設の皆さんは、この流れというのは通ってきたと思うのですが、養育のスタイルが、大舎のときと小規模とで大きく変わってきているのではないかなと思います。うちの施設では、4人部屋が個室になったり、食堂や大浴場がリビング・ダイニングキッチンやユニットバスになったり、そういった養育形態の変化がなされていて、かつては学校のような大舎の施設があったのですが、それを取り壊して、敷地の中に一軒家を四つほど建てて、1ユニット当たり6人から8人の子どもたちが暮らしてまして、本体施設4ユニットで30人を養育しています。それと同時に多機能化をしていて、児童家庭支援センターは平成19年からありますが、あと一時保護専用施設とか子ども第三の居場所とか、そういったものを今年度作っているところです。

それから、地域分散化として、地域小規模の児童養護施設を同じ小学校区内に二つ作っていて、今度新しく作る場所は車で1時間ぐらいかかるとこ

ろ、県内の児童福祉施設の空白区につくるようになっています。

清浄園全体では、子どもの定員は42名で、職員も同じぐらいいて、うちは6ユニット制で、一つのユニットに子どもが6名から8名で、そこに職員が4名いるということと、直接処遇の正規職員が全部で26名いて、その中に地域小規模のバックアップ職員であったり、主任のフリー職員や非常勤の日勤職員がいたりして、同時に小規模化になって宿直要員がたくさん必要になったというところがあって、小規模化・地域分散化して職員が1日に5名宿直勤務しているのですけれども、それを回そうと思ったら、いろんな専門職の人とか可能な人に入ってもらって対応しているところですよ。

それから、入所児童の状態像の重篤化というのはどこの施設でも同じ状態だと思います。ケアニーズの高い子どもたちが治療的養育という意味で施設に入所して、うちは今入所児童が40名いるのですけれども、障害を持っているお子さん——身体障害、知的障害、発達障害の子どもさんたちが増えていたりとか、入所の段階で精神科や服薬治療というのがもう既に開始されていて精神科入院歴があるお子さんとか、そういった子どもたちが多くなったりしています。あとは、措置変更の子どもです。児童心理治療施設であったり、里親・ファミリーホームであったり、措置変更児童の子どもが増えてきているということは、皆さんどこの施設でも同じではないかなと思います。

2 小規模化・地域分散化して起きたこと

「小規模化で起きたこと」というところですが、これは正確には「小規模化で起きた」ということが正しいわけではないと思います。大舎のときからこうした問題が歴然としてあったと思うのです。それが小規模化によって、より見えやすくなったということが言えるのではないかと思います。当時の、今から10年前の記録を見ると、子ども間暴力が発生したりして、支配の関係であったり、そういったものがまだ残っていた。ただ、そういったことに対して

職員間で話し合っ、こういったことはもうこれからは許されないよねというところの共通認識を持って、このような成果物をつくりながら、暴力の予防や構造についてみんなで話し合いをしたり、もう暴力は認めませんということを誓ったり（安全委員会方式ではなく）してきたのですけれど、そういったことをした矢先に、今度は職員による子どもへの不適切な関わりが起きてしまいました。

これが起きたときは、うちの場合は、残念ながら第三者から通告というものがなされて、そうした場合は、県庁から連絡があって、こういった心配な事案が寄せられておりますから今から行って調査をしますということで、すぐに県庁の職員が来て、子どもや職員の聴取を行って、その後フィードバックがあって、原因究明とか検証をしていくという流れです。

改善計画を作らなければいけないということで、自分たちの力だけではなかなか難しいという判断をして、地元の井上登生先生という小児科医の伝手で、今、さいたま子どものこころクリニックにいらっしゃる、当時国立武蔵野学院にいらした星野崇啓先生の力を仰いで、2～3回、うちの施設に研修会に来ていただきながら、不適切な関わりへの振り返りや予防であったり、そういったことに取り組んできた歴史的な経緯がありました。

子ども間暴力とか被措置児童虐待などが起きてくると、やはり職員はどうしてもその対応に疲弊していくのです。皆さんたちもそういった経験を乗り越えられて、いま7年目以上になられたと思うのですが、そうすると、やはりどうしても職員が突然休養したり休職したりなどがありますし、それで済めばいいのですけれど、突然退職したり、そういった事例が幾つかありました。職員から話を聞いていくと、子どもとの関係や、職員間での行き詰まりであったり、そうしたことがベースにあって、突発的な出来事、例えば交通事故とか仕事に関係ないことも何か引き金になって、辞めてしまうということがあったのですが、そうした職員の背景には孤独感や、孤立であったり、その職員自身が持つ背景も考えられることがあることと、4～5年目の職員で、

施設に慣れてようやくこれからリーダーさんとして頑張っていける素養を持った方々にばたっと辞めていかれるということを何事例か経験しました。

そこで、当時を今になって振り返ると、どういったことが起きていたかという、ユニット間の養育や雰囲気の違いが生じていたというのは明らかにあります。良くも悪くも職員のスキルとか個性とかがそのままユニットの養育内容や空気感に反映されていたし、あとリーダーさんの質とか風通しの良さ悪しということとはなかなか外から見えにくいところがあつたりとか、ユニットの裁量についてどこまでユニットで決めていいのかとか、その辺の整理ができていなかったり、他にも一人勤務のマイナス側面とか、職員の孤独感とか、情報伝達の難しさとか、小規模化による職員の育成の困難さとか、施設としての一体感の保持とかの問題がありました。大舎のときはファミリー的で、職員の数も少なかったですし、そういった牧歌的な運営で何とか乗り越えていたことも、小舎に分散化することによって、それができ

にくい状況になったということです。

このような混乱の想定される原因として、地域分散化や小規模化のリスクを甘く見ていたということがあります。当時、職員の配置基準が5.5人から4人に改善されて、一気に大量の職員採用をしたのですが、職員採用つまり人材確保に人材育成が追いついていなかったということが、明確にあると思います。結論として、人材育成システムがうちの施設の中でできていなかった。その結果、悪循環に陥って多くの退職者を生んだというふうに思います。

施設にそういった混乱状況が生じたときにどう考えるかというときに、児童養護施設は、時代は変われど困難状況がいつも隣り合わせであると思いますし、そういった施設内の課題に当たったときに、エビデンスというか、先行研究であつたり報告書であつたり、問題解決の方法を探るとするのがリーダークラスの今日ご参加されている皆さんの役割なのかなと思います。

2 小規模化・地域分散化から5年以内に起きたこと

- ① 子ども間暴力
- ② 子どもへの不適切な関わり
- ③ 職員のバーンアウト/離職

当時を振り返ると…

- i. ユニット間で「養育の差」が生じていた（良くも悪くも職員の個性・スキルがそのまま反映、リーダーの資質や風通しの良さは外から見えにくい）
- ii. ユニットの裁量について整理ができていなかった
- iii. 1人勤務のマイナス側面（孤独感・プレッシャー）を把握していなかった
- iv. 施設としての一体感の保持が難しいことへの対応が遅れた
- v. 小規模化による職員育成の困難さに対応できなかった
～従前のファミリー的な施設運営でさまざまな問題が生じていた

→ 多くの退職者を生んでしまった

このような壁に当たった時、エビデンスを調べ解決の方法を探るのがリーダーの役割

そこで私も職員の離職が続いたときに当時何でだろうという思いがあつて調べたりしましたが、いま大学院に行つてちょっと調べ直したところもあるので、15分ほど時間を使って、この「離職予防と対策」について説明していきたいと思つています。

まず「バーンアウト」ということですが、Freudenberger

という人が「エネルギーを使い果たした結果、疲れ果てた状態」ということ、また「長期間にわたり人に援助する過程で心的エネルギーが絶えず要求された結果、極度の心身の疲労と感情の枯渇を主とする症候群」と定義しています。皆さんも思い当たるところがあるのではないかと思います。

「バーンアウト」には三つの因子があって、それを説明すると、一つが情緒的消耗感です。仕事に対して情緒的に力を出し尽くして消耗してしまった状態で、情緒的資源の枯渇、もう枯れ果ててしまったということの特徴とします。次に脱人格化です。クライアントの人格を無視した紋切り型の対応となることで、例えば事務的な仕事に終始したり、クライアントとの煩わしい接触を避けるなど、情緒的な資源を節約します。三つ目が個人的達成感の低下で、職務に関わる成果の急激な落ち込みと有能感や達成感が低下していくということが挙げられております。

バーンアウトの要因としては、個人要因、環境要

因、感情労働が挙げられて、個人要因としては、ひたむきさや他人と深く関わろうとする姿勢が極度の消耗感を経てバーンアウトに陥ります。次に環境要因として、日々接するクライアントの数など、職務上の負担が発症と関係しています。時間や量といった作業量的な負担だけではなくて質的な負担もあって、対人援助の現場では相手の人格とかライフヒストリーにまで踏み込んだ理解が必要であって、費やされるエネルギーというものは一様ではありません。そして三つ目が感情労働で、職務内容に多大な情緒的な資源を要求される私たちの仕事、対人援助特有の職務ストレスが情緒的資源の枯渇の原因にもなると言われております。

(ア) バーンアウトの定義：

Freudenberger (1974) 「エネルギーを使い果たした結果、疲れ果てた状態」

(イ) バーンアウトの3因子

- A) 情緒的消耗感：仕事を通じて情緒的に力を出し尽くし消耗してしまった状態
- B) 脱人格化：クライアントに対する非人間的な対応
- C) 個人的達成感の低下：対人援助職務に関わる成果の急な落ち込みと達成感低下

(ウ) バーンアウトの要因 (久保, 2007)

- A) 個人要因：ひたむきさ、他人と深く関わる姿勢が極度の消耗を経て陥る
- B) 環境要因：過重負担。作業量的な負担、質的負担も関係する
- C) 感情労働：職務内容に多大な情緒的資源を必要とする対人援助特有のストレス

次に施設職員の離職の現状とストレスということですが、全養協が平成26年に施設の勤続年数の調査を行った結果は平均7.7年で、半数以上が5年未満の職員であるということや、平成23年から26年の間に退職した3,600人の職員のうち半分以上が経験5年未満で辞めてしまったということで、これらの結果から、施設職員の仕事を長く続けることが難しいという現状がわかります。

次に、この辺も児童養護施設の職員の職場環境とストレス、皆さんたちがもう日々身にしみて感じているところではあると思うのですが、被虐待経験に起因する症状や行動上の問題、アタッチメントの問題であったり、攻撃性や衝動性、試し行動、そういった子どもたちに対して受容と共感等をしながら信頼関係をつくらなければいけないというところに多大

な労力を要求されて、これが職員の負担となってケアに疑問感や無力感を持ったりすると、意欲が低下してバーンアウトにつながると言われております。

職員がトラウマの被害者と関わっていくことも、ストレスにさらされたり、被虐待児が抱えるトラウマとその辛さに職員が日常的に触れていくということは、職員が心理的に疲弊する危険性をはらんでいます。それから、伊藤嘉余子先生が施設職員のストレス調査を、少し古い資料になりますが2002年に行っていて、子どもとの関わりであったり職場の人間関係であったり労働条件であったり、この辺も皆さんが実感されているところだと思います。

それに対してストレスの対処行動としては、施設内の職員に相談して問題解決やストレスの解消を図ること、問題解決をまず行って、それで解決しない

場合はほかの人に相談するなどして感情調整を図る感情調整コーピングなどを行って、それでも解決できないときは回避的コーピング、仕事とは関係ない趣味などでストレス解消していくということ、こういった流れがあるということが研究によって示されています。

同じく伊藤先生による研究で、バーンアウトの予防については、悩みを仲間や上司、心理職等に相談できるなど、職員間のチームワークが重要であるこ

とや、子どもの問題行動がバーンアウトの促進要因になることから、子どもと良好な関係を維持することが重要であると言われていています。施設職員の難しさは、先ほど申し上げたとおり、さまざまな行動特性を持つ子どもたちとの良好な関係を築くことであって、そのために問題理解が重要です。そのため、アセスメントであったり、ケースカンファであったり、スーパービジョンが効果的ということです。

(エ) 児童養護施設の職場環境とストレス

入所児童の特徴：被虐待経験に起因する症状や行動上の問題

① 愛着の問題、②感情コントロール困難による攻撃性や衝動性、③試し行動

→子どもの感情に受容と共感、信頼関係構築に多大な労力

→仕事やケアに疑問や無力感を持ったりすると意欲が低下

(オ) 施設職員のバーンアウト予防

① 職員間チームワークが重要：悩みを仲間や上司、心理職等に相談できる環境か

② 子どもとの関係が重要：子どもとの良好な関係がストレス軽減になる

→施設入所児童特有の問題理解が重要 (アセスメント、子どもへの対応方法の習得、ケースカンファレンス、スーパービジョンが効果的)

もう一つの研究は、子どもの虹の増沢先生らが、2016年に行った人材育成の研究です。この研究の目的は、施設職員の離職につながる要因を明らかにしてその低減を図ることで、内容として、職員の経験年数ごとに仕事を続ける上で辞めたいと思うほど困難な状況と、困難な状況を乗り越えた理由を調査して、離職につながる要因と補償要因、つまり困難な状況を乗り越えられる要因を把握したものです。離職要因に拮抗する補償要因が児童養護施設の現場で展開できるように新たな機能を加えることが、この研究の目的になります。

まず仕事を辞めたいほどの困難な状況についてですが、新任から6年目までの、今日参加していない方たちは、直接子どもに関わることから来る悩みが多くて、全ての経験年数においては、自分の能力に対する不安や自信のなさが多くありました。これは、現場の職員が問題を抱える子どもに対してどのように関わったらいいのかを苦悩したりして、あるいは自分は役に立っているのかということ、自信を喪失

している姿が浮き彫りになりました。

この困難状況のデータを分析した結果、ケースの難しさや業務量の負担、自信の喪失など、10の因子が抽出されました。回答のボリュームが大きかった「自信の喪失」について、全ての経験年数で高い相関を示した因子は「ケースの難しさ」でした。被虐待児と行動上の課題を抱えた子どもに対しての対応上の難しさが、技術不足の実感や自信喪失に深く関係しています。

次に、困難状況を乗り越える補償要因について、どの経験年数においても職務に対するやりがいを持つことや職場の人間関係が良好であることが、仕事を継続する上で大きなサポートになっています。この困難状況を乗り越えた理由に関するデータも分析した結果、上司からのサポートや職員間のサポート、やりがい・自己成長、辞めることのデメリット、施設内研修などの九つの因子が抽出されました。これは、困難状況を乗り越える補償因子として機能しています。

次に、困難経験と補償因子との関連についてですが、経験3年目までは困難状況に対して乗り越えるための補償因子が十分に機能してなくて、辞めることのデメリットが主な補償因子となっています。つまり仕事を辞めると収入が途絶えて生活に困るからといった消極的な理由です。そして経験3年までの職員は上司からのサポートが重要であったと認識していない傾向があって、これは新任職員の人間関係が施設内で十分に築かれておらず、サポートに対して遠慮や負担感があるのではないかと考えられています。

次に4年以降の職員について、ケースの難しさや自信喪失を乗り越えた理由に、上司からのサポートや職員間サポート、やりがい・自己成長が補償因子として機能しています。上司サポートと職員間サポートが補償因子となった背景としては、経験年数を重ねて上司や職員同士の関係が深まってサポートを得やすくなったということが考えられます。

まとめですが、この研究によってケース対応の困難さに対して、まず上司や仲間からのサポートが有効であるということがわかりました。4年目から9年目の職員は、ケースの難しさに対する補償因子は上司からのサポート、職員間サポート、施設理念、

施設内研修であって、ケースにおけるサポートとして重視すべきことは、ケースの相談に応じて助言指導を与えるスーパービジョン、心理職等が助言や示唆を与えるといった専門職によるコンサルテーション、ケースが困難なときに手助けをして援助過程の苦楽をともに分かち合うといったことが重要なこととして提言されています。

これらのサポートを上司や仲間同士で展開することが、関わりの難しい児童への対応を可能にして、困難を乗り越える可能性を高めます。しかし一方で新任職員に対しては届いていない。ですから新任職員が早期に仲間や上司との信頼関係を築くことが重要です。

施設内研修についてです。いずれの経験年数においても、施設内研修が補償因子として選択され、研修の有効性が示されました。OJTやOFF-JTに加えて、スーパービジョンを含めた施設内研修体制が求められます。適切なスーパービジョンが職員の自己覚知を促進して、意欲や技術の向上によってストレスを低減させて、間接的に精神的な健康が向上してバーンアウトを予防するといった研究がこれまでに示されているところです。

(カ)「社会的養護（児童福祉施設）における人材育成に係る要件に関する研究」（増沢ら2016）

- ① 仕事を辞めたい困難状況：問題を抱える子どもに対して、どのように関わったらいいのか苦悩したり、自分は役に立っているのかと自信を喪失している
- ② 困難を乗り越える補償因子：「職務にやりがいを持つ」「職場の人間関係」
- ③ ケース対応上の困難→上司・職員サポート、施設内研修が有効
- ④ ケース対応におけるサポートして重視すべきこと
 - i. スーパービジョン：ケース相談に応じ、助言指導を与える
 - ii. 専門職によるコンサルテーション：心理職等が助言や示唆を与える
 - iii. ケース困難時に介入・手助けし、援助過程の苦楽を分かち合う

調べてわかったことは、研修やスーパービジョンが大事ということで、これが問題解決につながるんじゃないかということですね。皆さんはご存じだと思っんですけども、スーパービジョンには三つの機能があって、それは管理的機能、教育的機能、支持的機能です。

管理的機能というのは、上司から部下への管理業務で、何をしたか、何をしようとしているかという業務の確認。教育的機能というのは、何を教えるべきかを教え、それを学ぶための援助を行う。支持的機能というのは、心的ケアを中心に、業務上のストレスへの適応や不安を軽減するもの。

ちょっとわかりやすい例がありましたので紹介します。社会福祉士の実習指導者のテキストに、「迷路に挑戦する」というエピソードからスーパービジョンを示唆するという内容になるのですが、後輩が迷路に挑戦している、それを皆さんたちが責任者として見守るというイメージです。挑戦者は無事に迷路を通り抜けようとする意欲を持つと同時に、無事にできるだろうかという不安な気持ちを持っています。そこで、無事に迷路を通り抜けることに責任を持っている皆さんは、気持ちを受け止めながら、挑戦の意義や、挑戦によってどのような成果が得られるのかを示し、挑戦する気持ちを励ます、或いは涵養する支持的機能であったり、その人が迷路を通り抜けるために必要な知識や技術をどこまで身につけているのかということを確認します。不足している場合には、挑戦するまでに学びを深めておくように指導する教育的機能、また迷路に挑戦中はその行程を見守りながら安全を確認していくことを伝える管理的機能、この三つのスーパーバイズ機能を効果的に活用していくわけです。

ただ、この支持的機能というのは、特に若い職員、先ほどの研究結果からも言われるように、このところがやはり新任職員を育成していくにはより必要になっていくのかなと思っています。そういった知見を活用して、うちの施設がどのようにして今現在人材育成をしているのかというところは、季刊『児童養護』のところを、今日は多分残りの時間じゃ全部説明できないので、後ほどゆっくりご覧いただければと思うのですが、幾つかご紹介していきたいと思っています。

人材育成の体系なども当時報告書が出ました。そういう報告書とか行政の文書をしっかり確認して、こういったものは社会からの要請なので、これにしっかり応えていくということですね。こういうことがあることを皆さんは確認したことはありますか。ぜひ読んでおいてほしいと思います。

3 人材育成の取組

うちの施設の取り組みとして五つほど紹介したい

と思います。

「専門性」や「職員間連携」が向上することによって、職員の資質が向上し自己実現につながって、入所児童の最善の利益につながるのではないかという仮説で、今やっているところですが、まだまだ足りないところもたくさんあります。

① 話し合う文化

まずは、話し合う文化です。問題が起きるたびに全職員に振り返りをしてもらいながら、それをベースに話し合いを行うと、その中で、職員からたくさん建設的なアイデアが出てくるのです。それを施設運営に取り入れて、どんな養育を行っていくのかということを徹底的にディスカッションしていく。更にディスカッションするだけではなくて、先ほど少し一部だけご紹介しましたが、やはりみんなで成果物を作っていく。子ども間暴力があれば、職員間の共通の認識と約束事としてこういったものを作っていくようになります。

10年前不適切な関わりが起こったときに全職員にアンケートをとったら、「教育」とか「研修」とか「連携」とか「相談」とか、建設的な意見、いろんなキーワードがこの中から出てきました。このアンケートの中から抜粋したのですが、ある現場の職員が言ったことが本当に大事だなと思ったので紹介します。「小規模化し、自分の任されたユニットの子ども達をしっかり守ろうというプレッシャーはすごく感じますし、建物が分かれていることで他の職員の姿も見えず、孤独や不安な気持ちも強いときもあります。だからこそ、本当に各棟を自由に動ける職員の大切さを感じます。他の職員の顔を見て話をして、安心したということは何度もあります。また今回の件は、子ども同士のトラブルや問題行動への指導の時に職員も熱くなり、不適切な関わりをしてしまったようですが、そういう時こそ複数対応を心掛けた方がいいのではと思いました。職員が目があると思えば、きつい言葉を言いそうになった時も止めることができると思いました。『自由に動いてくれる職員』『複数対応』は本当に大切だと思いました」

こうした意見を参考にしながら原因を検証して、再発防止策を立てていったということです。

② 養育内容の振り返り

また私たちの仕事の根幹になるのは養育なので、その内容もしっかり振り返りをしました。これまでの総決算、清算するというか、変えなければいけないこともありますし、全部が全部スタイルを変えるわけではなくて、残すべきこともあるかなと思います。そこに「温故知新」という言葉を書いているのですけれど、うちの施設では各ユニットに生花が置かれていたり、職員と子どもで花とか緑をよく栽培したりしてるのですが、そういったことは大切にしたい、うちのアイデンティティーとして継承していきたいということで、共通認識を持っています。

そして、生活臨床のあり方の共通言語として、『この子を受けとめて、育むために』という本は皆さんご存じだと思うのですが、それを職員の間で輪読して共通言語化したり、それから内海新祐先生の「省けるひと手間など、掃除にも料理にもいくらかもあるが、これをどのくらい惜しみ、また惜しまずに一日一日の仕事を重ねるか」という言葉も職員の共通認識として持っています。単純なことほど丁寧に慎重に行うということ、職員の間で徹底してできたならということ、子どもが育つのに「さんま（3間）」が必要だと感じています。時間、空間、仲間が必要だということはこれまでもよく聞かれていました。これは相澤先生から教えてもらったのですが、今は「よんま（4間）」だそうです。もう一つの間は何だというと「手間」、手間をかけて子どもを育てることが大事なんだということです。

これはほんとうに時代と逆行することだと思います。今は、合理性とか効率性とか働き方改革等もあって、限られた時間の中で仕事をしなければならないというところから相反するところもあるかもしれないのですが、うちの施設では大切にしていこうということで、朝「おはよう」から夜寝かしつけの時間まで、何げない暮らしが大人の見守りの中で安定的に繰り返していく環境を子どもたちに提供していくということ、衣食住を中心とした生活ケアがやはりどうしても養育の中心になりますので、育て直しの養育文化を職員の中で理解してもらって内在化して

いくということを行っています。

これは今年、保育実習生さんが記録の中で残していったものです。大変うれしかったので、紹介します。「10日間の実習を通して、児童養護施設に対する印象が自分の中で大きく変わりました。実際に、職員の方や子どもたちと一緒に生活をする中で、とても温かい雰囲気や家庭的な空間の中で子どもたちが伸び伸びと過ごし、成長している姿があることに気づきました。この環境をつくっているのは、職員同士が連携し、同じ方向に向かって、子ども一人一人に愛情をもって関わっているからだと思います。子どもたちは様々な背景を抱え、様々な理由で入所していますが、職員や仲間と衣食住を共にすることで、育ち直しの部分が少しずつ確実にできているように感じました」。これを見てとってもうれしかったし、この10年間、うちの職員が研鑽してきたある程度の形ができていったのかなというふうに思います。

③ 組織体制・連携システムの確立

今日参加されている方は、各施設のリーダーで、新任職員からみなさんのようなリーダーにどうやって育てていくかということが大切で、実際に皆さんたちが新任職員をしっかりと育てる役割を担っていく。どこの施設も園長先生とかはなんでもできる人たち、できる人から園長になっているのです。つまり、新任職員やメンバーがどうやってリーダー、専門職になっていくか、ここが大きく明暗を分けるのではないかと私は思っていて、組織をしっかり立て直していくためには、リーダーをたくさん育てていかなければならないと思います。そのためには、キャリア豊富なフリーの職員を育てて、各ユニットでOJTが速やかに行われる環境をつくっていく必要があります。

そのベースになることが記録のICT化であったり、グループウェア、情報共有のツールです。うちでもさまざまなアプリ、ソフトにチャレンジしていますが、柔軟な職員がアメーバ的にサブグループをつくっていったら、各種委員会や子ども対応のグループをつくって情報共有をすることを、養育の土

台としています。

④ 職員の資質向上

この辺が季刊『児童養護』に書いているところだと思のですが、職員の資質向上として、先ほど申し上げたフリー職員の配置によるOJT実施というところで、ここができていなかったから、うちの施設ではさまざまな問題が起きていたんだろなというところ。各ユニットでは日々いろいろなことが起きていて、それにいかにして早く気づいて対応するかということが、皆さんたち、私たちに求められているところ。やはり若いリーダーさんたちは「自分の城を築きたい」というところも一方ではあるので、そういった気持ちに丁寧に対応しながらも、よくない場面、ちょっと気になる場面などがあつたら速やかに対応することが大事ですし、問題が発生したときは、そこのユニットで対応している職員であったり各ユニットのリーダーさんであったり専門職が参加してケースカンファを実施したりしているということがあります。

うちは職員内研修も全員参加で、時間もしっかり枠を増やして、専門性向上のための座学と連携向上のための取り組み、グループワークを同時にやっているところ。新任職員からリーダーに育てていくためには、やっぱり新任職員がいかにして安心して働けるかということが大事だと思います。今、「心理的安全性」という言葉がよく言われていますが、地域小規模というのは本体とも地理的にも離れているところもありますし、新任職員へのケアを行い難いところもありますので新任職員を地域小規模に配属しなかったり、どこのユニットでも入職して半年間は一人勤務にさせない環境を整えたり。そのためにはフリー職員とかリーダーに頑張ってもらわないといけないのですが、新任職員がせめて半年間は安心して先輩職員やフリー職員から学べるような環境を整えたいということでやっています。

それから、メンター制度です。やっている施設は多いと思いますが、2～3年目の先輩職員、大体3年目ぐらいが多いのですが、相談役として配置して、定期的に面接を行って、仕事上の困りごとやプライ

ベートの悩み——プライベートといってもどこのランチがおいしとか一緒にランチに行こうとか、どこの美容院がいいよとか、そういった相談相手にもなったりします。大事なことは、メンター役——相談を受ける側の職員にあらかじめこのシステムの狙いを伝えて、面接の中で、先ほど申し上げた施設が大切にしているものを伝えられるようにして、中堅職員、メンターとなる職員は、新入職員を育てるという意識を持ってほしいなということで取り組みを行っています。

そして、施設内研修。施設内でスーパーバイザー、助言者となれるような人をどうやって育てていくかということですが、うちの施設ではロールプレイ研修とか記録の研修を大事にしています。季刊『児童養護』の3の「質の高い子どもとのやりとり」のところの2段目のところ。「施設内研修に困った場面ロールプレイを取り入れています。新任職員が子どもと関わる上で困ったことを挙げてもらい、そのときに具体的にどう困り、またどんなことを感じたのかを振り返る。そしてもし先輩職員が同じような場面に立ち会った際にどう対応するか、何人かに実演してもらいます」。この研修の狙いは、新任職員に、子どもに対して何かスマートなやり方を伝えるということではなくて、さまざまなタイプの職員がどのように子どもとつき合っているのかを観察して、自分のモデルとなり得る関わりを学ぶことを目的としています。ロールプレイの後はグループごとにディスカッションをして、感想を言い合って、自分の関わりを振り返る。これによって内省や自己覚知が進むのではないかと考えています。

もう一つ、ロールプレイ型の研修として、記録の研修を行っています。事前にシナリオというのを決めて、子ども役と職員役を決めて、日常の一場面を演じて、それを観察した職員が記録を書きます。そして記録したものをグループごとにみんなで確認し合って、自分の視点とほかの職員の視点をすり合わせながら、観察力と表現力——事実を正確に記述する力を培っていきます。書くという作業を通じて、内省する作業やみずからの対応を修正する力も身につけることを期待しています。

それと同時に、ほかの職員の記録を読むことも大きな学習効果があると思います。新任職員が職員モデルを見つけて、記録を読んで、関わり方を知ることで、その人の記録の書き方はもちろん、観察のポイントや関わる上で大切にしていることをインプットしていきます。今、すれ違い勤務とか一人勤務が増えているので、自分のモデルとなる職員を見つけてその人の記録を読むことは、支援の選択肢をふやしていつて成長にもつながるのではないかと考えています。

それから連携向上を目指すための取り組みとしてグループワークを、付箋法を使って、どの職員にも意見が出せるように行っています。

「スペシャルケア研究会」は、地域連携です。今日は時間がないので説明を省きますが、関係機関—一児家センとか教育委員会、教育、児童福祉施設、行政、そして地元の小児科医の井上先生に来てもらって、共同で学習会をしています。

ほかには、うちは子どもに力をつけるということにも力を入れて、CAPであったり、「子どもの権利ノート」を配付して説明したり、大分大学との共同で、「子どもアドボケイト」ということを先行して実施しています。まず子どもにアドボカシーとはこういったものです、こうした人たちに頼ったらいいいんだよと説明しています。そして定期的にアドボケイトの方がやって来られます。

当事者参画としては、「マイスリーハウス」を活用しています。自立支援計画を策定するときツールを使って、心配なこと、安心なこと、これからの希望とかを全ての子どもに、言葉を発してもらいながら職員と一緒につくっていったりします。

応援会議もやっています。対応が難しいお子さんなどですね。このケースは子どもが司会・進行して、このスリーハウスをつくっていくということも行っています。時間がもうなくなってきたので詳しい説明はできませんが、この子が「私の施設人生」という冊子を自分でつくったのです。

⑤ 施設としての一体感

人材育成の取組で私が最も大事にしていることは、施設としての一体感です。小規模化・分散化す

ると職員が散っていくので、それをどうやって一まとまりにして、アイデンティティーとかうちの施設が大事にしていることを全ての職員に知ってもらうのかということですが、その一つのツールとして企画提案制度、職員がこんなことをやりたいと言ったことは、とりあえずちょっとチャレンジしてみようかみたいなことです。

来月、再来月うちの施設では子どもと職員とでディズニーランドに行きます。多額の寄附金をもらって、それをどう使おうかということになって、うちの施設は子どもに聞いたら、「ディズニーに行きたい」と言うのですが、大分県なので行ったことない子どもたちばかりです。このように、子どもからの企画であったり、職員が企画してそういったものを行っています。ディズニー旅行とは別に、職員の研修合宿であったり、職員旅行は沖縄とか。合宿の内容は、付箋法とかグループワークなどを行っていて、その一つのプログラムに職員のいいところを見つけてコメントするというのがあるのですが、もらった側はモチベーションのアップにもつながりますし、とってもうれしいと言います。連携向上とか意欲向上を図るために、こういった形で行っています。今年度も、ちょっと何か遊んでるような写真しかないんですけど、職員の企画で研修合宿を行いました。あとは職員旅行です。「職員が楽しまなきゃ、その楽しさは子どもに伝わらない」という理念というか施設長の方針があって、職員も楽しいことをしています。こういった仕事をしてると職員はとてもストレスがたまりやすし、職員旅行で気の知れた仲間と楽しいところに行こうねということです。もちろん施設が負担して、職員の自己負担なしにこういったことを…、ちょっと工夫すれば低コストで行けます。

連携をしていくためのキーワード。これは地域連携のときに私がいつも考えていることですが、やはり「顔の見える連携」が一番大事だなと思います。関係機関ともそうですし、施設内でも頼み頼まれる関係をどのように組織の中、組織の外でつくっていくのか。それぞれの人や団体とか、機能や人となり

を知っていることが条件になりますし、それぞれの人に強み弱みがあるように、どの職員や専門職にもやはり守備範囲があるとは思いますが、施設の中で守備範囲というか、空白地点にポテンヒットが落ちないように、それぞれのスタッフが守備範囲を少し広くして……。もうこのど真ん中しか私守らないよとかではなくて、ちょっと一手間を加える、ゾーンを広く取ることによってこのポテンヒットが生じなくて済むのではないかというところでやっています。

次にネットワークのキーパーソン。組織を考えていく上で、やはり軸になるスーパーバイザーとその理念や想いを末端まで伝えていくコーディネーターが必要になってきます。これを施設の中あるいは地域の中で見つけていくということ、つまり扇の要となるスーパーバイザーと骨組みとベクトルになるコーディネーターが大切です。うちは施設長がバイザーとして存在していて、この周りをリーダーとか主任が役割を担って、その間に専門職がいて、この施設長の意図を養育の中で伝えていくことをしています。

今申し上げたチームケアのあり方として、前提として養育観が一致していることや、組織に対して職員の安心感があることが大事だと思います。皆さんもされていると思うのですが、職員相互をリスペクトしたり孤立させなかつたりとかです。縦横斜めの関係をどうやって作っていくかということも大事だと思います。縦の関係はどこの施設でもある。縦横

は結構強いと思いますが、この斜めをどうやって作っていくかということは結構意識的に行っています。メンターであったり、専門職と直接処遇職員であったりとか、委員会活動であったりとかです。そして、やはり施設全体、あるいは法人全体で「現場をどうやって支えていくか」ということです。現場が一番しんどいというのは私も児童養護で指導員を10年やってたんで、そこはもう百も承知しています。あるユニットで学校に行けない児童が発生した場合だったり、不適応行動が発生した場合であったり、ユニットで突然休職者が出た場合とか、こういったときにはもうすぐ職員が集まって対応策を考えて、施設の中で解決できることがあれば施設の中で解決していきますし、それができない場合は児家センを活用します。うちは児家センを併設していて、私は児家センの職員もやっているんで、不適応児童が出たらちょっと短期間、児家センでその子を預かって対応して、落ちついて、その間に職員と子どもの話を修正しながらまたもとに戻すとか、そういったことも行っています。

私が参考にしているのは、稲盛和夫さんの『アメーバ経営』で、皆さんたちも施設をこれからどうやって作っていくかということを考える際に興味を持っていただけるといいと思います。職員全員が参加していくことと、そういった意識を持つ人をどうやって組織の中で作っていくのかということが皆さんたちに求められていることだと思いますし、一度ご覧になられるといいと思います。

3 人材育成の取組 →季刊『児童養護』2021 vol.52 No.1 参照

- ① 話し合う文化
- ② 養育内容の振り返り
- ③ 組織体制の確立、連携システム
- ④ 職員の資質向上（研修体系の再構築）
- ⑤ 施設としての一体感 ～職員間連携（ソフト面）
 - チームケアのあり方
 - ・ 前提として、「養育観の一致」「組織に対しての安心感」
 - ・ 職員相互の労い＝リスペクト、職員を孤立させない
 - ・ たて、よこ、ななめの関係
 - ・ 施設全体で「現場をどうやって支えていくか」という文化を創る

4 まとめ

まとめに入ります。まず養育の不確実性です。これは、皆さんは肌をもって実感されていることだと思います。子どもの養育は思いどおりにいかないということが前提で、今日安定しているからといって明日安定しているということを約束するものではないです。毎日それぞれのユニットで何か事象が起きている、時には同時にいろいろなことが起きるといことは、私たちは慣れていますが、ただし、もうこれはベテラン、5年目以降、7年目以降にしか通用しないことであって、若い職員は「もうやっつけられるか」というところだと思います。今入ってくる世代はZ世代です。Z世代、皆さんご存じですか。入職にもハードルが低いですし、退職にもハードルが低いです。そうした職員をしっかりと育てていくために、若い職員の不安な点をどうやって払拭していくかということが求められてきているなど常々実感しています。

次に、養育単位の小規模化と地域分散化は全く別物で、大舎のときはスーパー職員が1人いれば、いわゆる番犬みたいな職員が1人いれば何とかなんとすけど、分散化していくと、そういった職員が1人いてもどうにもなりません。ですから、もう根底から変えていく必要があると思うのですが、チームの総合力がそのときに問われますし、全体の力と相互に補完していく文化というのを施設の中でどうやって培っていくかということが大事だと思います。この辺、ユニットの分だけリーダーが必要とか、新任職員を施設内でどう育てていくかということは、さきほど説明したとおりです。人材育成を可能とする組織をどう作っていくかということですが、施設内外に人材育成の機能がないと施設は衰退していくと思います。中にあればいいですけど、ない場合は外の力を借りたらいいと思います。スーパービジョン体制であったり、研修体系であったり、情報運用体系であったりです。その際に、今日参加されているリーダーの皆さんは、情報のアンテナを敏感にしておいた方がいいと思います。外部環境というのは、いま児童分野、この社会的養育の分野という

のはほんとうにすごいスピードで変わってきていると感じますので、そこを把握しておかないと取り残されてしまいますし、淘汰されていくと思います。子どもの数はこれからも減っていきますし、社会的養護では里親優先というところも国の方針で明確になっているので、生き残っていくために私たち施設は人材育成のシステムをしっかりと作らなければならないのですが、施設内SVが育っていくのには、やはり時間がかかります。うちの施設も10年かかったように、今日やったからといって明日できるものではないのです。寛容さであったり、人は失敗するものなので失敗しても再チャレンジできるような風土を作ったりとか、そういったところが求められてくるのかなと思います。

それに矛盾するかもしれませんが、社会正義とか人権とかの信念がその組織に通底しているかということが職員定着の基本なのかなと思います。組織に対して諦めて退職する職員が出ないように、かつてのうちの施設のように、暴力であったり、不適切な関わりなど子どもや職員が守られないことが続いていくと、職員も仕事として続けられなくなってしまいますので、正しい組織であるかということをや一度、定期的に検証していきたいと思っています。

私が好きな言葉があります。「一つ、正しいことを正しいと言えること。一つ、組織の常識と世間の常識が一致していること。一つ、ひたむきで誠実に働いた者がきちんと評価されること」

こういった組織でありたいなと思っていますが、誰の名言か知ってますか？半沢直樹さんという方です。こういった組織、社会正義とか人権という信念がある組織を皆さんたちが作っていく先導者となってほしいなと思います。

最後のスライドです。もしこの中に孤軍奮闘している人がいると、仲間を増やすといいと思います。私も最初、児家センから施設に戻ってきたときに、どうしようか、どこから手つけていいか全くわかりませんでした。ただ、やはり同じような考えを持ってる人はたくさんいて、そういった人の中にも外にも増やすといいと思いますし、職員の「和」が人材確保、育成、定着につながり、施設の力になります。

それが優秀な人材を呼び込む源泉になります。ですから、実習生を通して就職につながったりして、近年そういったことができるようになってきました。

職員の心理的安全性とか組織へのエンゲージメントというのは、組織に対しての、帰属意識というか、子どもと職員とでアタッチメント関係を結ぶように、職員と施設の間でどうやってアタッチメント関係を結んでいくかということが大事になってくると思います。ただし、職員ばかりに焦点を当てるのではなく、中心となるのは養育の質であって、省ける一手間を惜しまない養育というのが中心になってきます。

最後に、児童養護施設というのは、人材育成のプロだと思います。これまでに人を育ててきたという何百年という歴史があります。環境や人に焦点を当

てて、非常に多くの優秀な人材を社会に対して輩出してきた実績があります。その対象を「児童」から、同時に「職員」にも、というふうに考えて、それを専門的に取り扱う人も養成していく、それが皆さんたち、私の役割になるのかなと思います。

同時に、エビデンス、根拠に基づいた実践です。日々の養育の実践内容については後ほどの研修でお話があると思いますので、そういった実践をリーダークラスの、今日参加されておられる皆さん方が牽引してベターチェンジ、少しずつ少しずつよくなっていくということを繰り返していただければいいと思います。

これで私の話を終わらせていただきます。ご清聴ありがとうございました。

4 まとめ

- ・「養育の不確実性」：現場は毎日動いており、しかも不確定要素が多い。今日の安定が明日の安定を約束しない。若い職員の不安をどう払拭するかが人材育成の鍵
- ・養育単位の小規模化とユニットの分散化は全く別物で、分散化はスーパー職員が1人いてもどうにもならない。チームの総合力が問われる
- ・分散されたユニットの数だけのリーダーが必要。ユニット数＝リーダー数。施設内でリーダーをどのように育てていくか
- ・人材育成を可能とする「組織」をどう作っていくか～施設内に人材育成の機能がないと施設は衰退する
- ・施設内SVが育つ条件の私見：時間、人材定着、寛容さ・チャレンジできる風土
- ・組織に「社会正義」「人権」などの信念が通底しているか～人材育成・定着の基本（組織に対して「諦める」職員が出ないよう）。自浄作用のない組織は淘汰される
- ・孤軍奮闘している人は仲間を増やすと良い。中にも外にも
- ・職員の「和」が人材確保/定着/育成につながり施設の力になる。それが優秀な人材を呼び込む源泉となる。ただし「養育の質」と車の両輪。基本は「養育」
- ・リーダー職員は情報のアンテナを敏感に。情報を取捨選択する力が求められる
- ・エビデンスに基づいた実践をリーダークラスが牽引しベターチェンジを繰り返す

参考引用文献：

- ・久保真人（2007），バーンアウト（燃え尽き症候群），日本労働研究雑誌N0.558, p.54-64
- ・伊藤嘉余子（2002），児童養護施設職員の職場環境とストレスに関する研究，社会福祉学vol.43, no.2, p.70-81
- ・増沢高,山喜高秀他（2016），社会的養護（児童福祉施設）における人材育成に係る要件に関する研究報告書,公益財団法人資生堂社会福祉事業財団
- ・福山和女（2015），ソーシャルワークのスーパービジョン, ミネルヴァ書房
- ・内海新祐（2015），ふつうのおばさんの滋味, 世界の児童と母性78, 39-42, 公益財団法人資生堂社会福祉事業財団

■ 研修講演より ■

- 増沢高他（2021），児童養護施設等の高機能化、小規模かつ 地域分散化に伴う子どもの状態像に即した人材育成に関する調査研究報告書,みずほ情報総研株式会社
- 村井美紀（2014），実習スーパービジョン論,社会福祉士実習指導者テキスト第2版,公益社団法人日本社会福祉士会
- 古屋康博（2021），地域分散化と人材の育成,季刊『児童養護』2021 vol.52 No.1 (12-15)
- 稲盛和夫（2010），アメーバ経営,日経BPマーケティング
- 池井戸潤（2015），ロスジェネの逆襲,ダイヤモンド社

講義「乳児院における職員チームの強化」

工藤 晋平

(名古屋大学 学生支援センター)

* 2022年度 乳児院指導者研修 [オンライン] での講演をまとめたものです。

I はじめに

「乳児院における職員チームの強化」というテーマをいただいています。名古屋大学の工藤です。アタッチメントの研究をしている関係で、こうした機会に呼ばれることが多くありますが、職員チームの強化というほど職員チームについて私がつぶさに知っているわけではありません。ただ、この2年間ぐらいアタッチメントの研修をどうやっているかという研修についての研究会というのを月に1回ぐらい開催してまして、その中で施設の職員であるとか、施設を支援しているどちらかというとスーパーバイザー役の人であるとか、そういう人たちと一緒にいろいろ話をきて、どうやって施設の中でみんなでチームとして取り組んでいくことができるのかという話題になることが多かったので、そうしたことを踏まえながら、お話ができればと思っています。

お話をしようかなと思っていることの幾つかというのが、「共通言語を持つ」ということです。共通言語というか共通の理解なのですけども、その理解を語る時の言葉という意味です。そうした共通の文化に基づいてどうやって「役割分担」をするのかということであるとか、その役割分担によって子どもたちとの生活で遭遇するような困難に、「どうやって備えていったらいいのか」というようなことのお話があればと思っています。共通言語を持った上で、どうやって意見を出し合うことができるかなとか、やはりスーパーバイザーをつけたほうがいいですよ、という当たり前の話ですけども、そ

んなことをお話したいと思っています。

II 共通言語としてのアタッチメント

私はアタッチメントの研究をしているので、「共通言語としてのアタッチメント」ということについて、これから少しお話をしたいなと思っていますが、特に乳児院だと、まさにアタッチメント形成が発達上起きてくる重要なステップであるので、そこに焦点を合わせながら、支援ということあるいは生活ということを考えていけるといいのかなと思っています。TF-CBTみたいなことの対象になるかというはまだそういう年齢ではないでしょうし、生活の中でということになると、大体トラウマインフォームドケアの視点を取り入れた生活の組み立てか、アタッチメントの視点に立った生活の組み立てか、どちらかになるかなとは思っています。発達の課題はアタッチメントだけではなくて、言語だってそうだし、社会性だってそうだし、仲間関係だって重要なことです。運動能力が高まるということだって重要だとは思いますが、あまりそこに焦点を当てて支援を構築するという自体は少ないかなとは思っています。

では、しばらくアタッチメントの話をしていきます。

1 アタッチメント

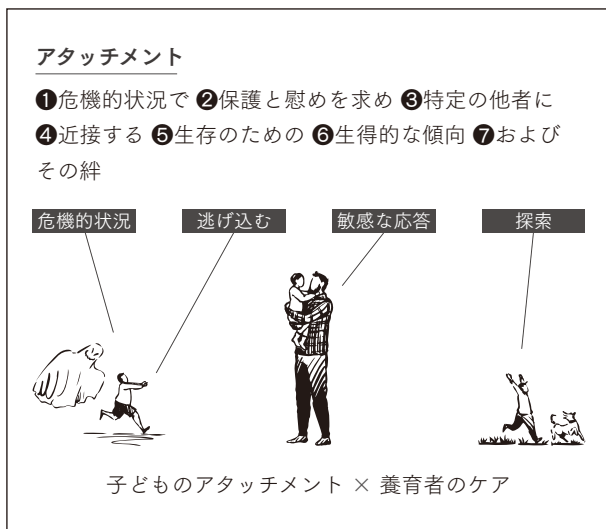
アタッチメントの話自体はこれまでもいろいろなところで何度か話をしてきているので、聞いたことのある方もいらっしゃるかなとは思いますが、この後どうやって役割分担をしていくのか、どうやってチーム内の言語を統一というか共通化していくの

かという話と関わる場所ですので、ポイントだけ改めておさらいをしてみたいと思います。

「アタッチメント」という言葉、ないしは「愛着」と言ってもどちらでもいいのですが、時々何が違うんですかと聞かれることがあります。全然違いはありません。愛着と言ってしまうと愛情とまざってしまうので、そこだけ注意が必要だと思っていて、このあたりから共通化していけるかどうかということが結構ポイントになってきます。アタッチメントと今はとりあえず片仮名で呼んでいます。定義をすると、「危機的な状況で保護と慰めを求めて特定の他者にくっついていくような、生存のための生まれつきの傾向とか、生まれつきの傾向によってでき上がった絆」のことになります。親子の温かい交流とか関わりとかいうことよりも、「怖いことがあったときに」、例えば雷がゴロゴロと鳴って、子どもがびっくりして「しがみつく」みたいなことが、アタッチメント行動と呼ばれているものです。そうしたアタッチメント行動を示すような相手との「結びつき」、関係のことをアタッチメントと言っています。だから穏やかに交流しているとかすごく愛情があるとか、そういうこととは違います。

後で感性のところでお伝えできたらと思いますが、愛情と一緒に考えないほうがいい幾つかの理由がありまして、そういうのも知っておいてもらうと、どういう視点で子どもを見るといいのかということの共通理解になると思います。

アタッチメントというのは子どものものになりま



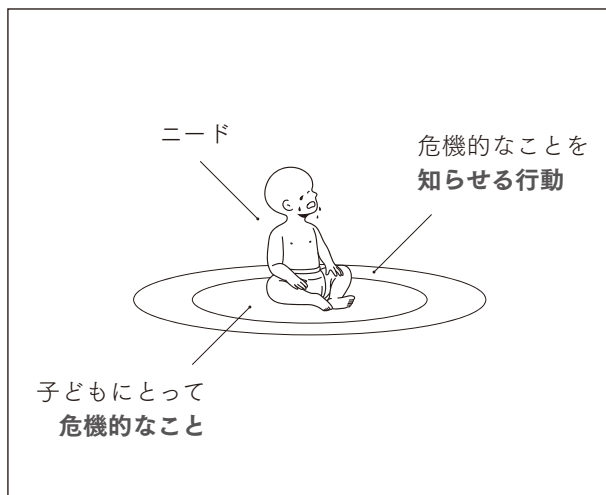
す。子どもがつくる養育者への結びつきのことになります。親のほうの子どもへの愛着とか、親の子どもへのアタッチメントみたいな言い方はしないで、ここには非対称性、対称でない関係があります。つまり子どもは頼る側、養育者は頼られる側という関係性です。大人の側というのは子どもをケアするということが必要になるし、逆に言うとうるようなケアがされるかということによって、子どものアタッチメントの形成、アタッチメントの質と言いますが、アタッチメントの質とか子どもの発達そのものが大きく変わっていくことになります。

つまり、アタッチメントと言ったときに、あるいは愛着という視点を持つときには、ただ子どもが養育者にどういふ愛着を持っているかということだけではなくて、養育者は子どもに「どういふふうに応答しているか」、養育者は子どもを「どんなふうにかわしているか」ということも、あわせて考える必要があるということです。そういうこともみんな共通の理解として持っておけると視点として混乱が少ないとは思っています。同じことは実は施設の職員にも言えて、子どもがどういふふうになっているかということと同時に、職員がどういふふうに応えているか、職員がどういふふうな応答を返しているかという「相互作用のセットで見る」、「ペアで見る」というような視点があるといいなと思います。逆に言うといつも自分のケアの仕方、自分の支援の仕方あるいは自分の養育について振り返ることが含まれてきます。

2 アタッチメントの活性化

子どもの話をまず先にしていきますけれども、私は大体このアタッチメントの発達というか、アタッチメントの心の構造みたいなものを三つぐらいで考えていて、一つは何か子どもにとってすごく「危機的なこと」があるということ。危機的なことがあるとすごく不安とか恐怖とか警戒心とかが高まって、そこで「くっついて安心したいニード」が生まれてきます。このニードというかくっついて安心したいという心の動きというか、体の動きというか、それが一つアタッチメントと呼ばれるものだし、それが

傾向というものです。それで相手と結びつく、養育者と結びつくということがもう一つアタッチメントと呼ばれるもので、アタッチメントという言葉は2つの現象に使われるわけです。



話が逸れますが、テントウムシを捕まえて指を上に向けていくと、テントウムシはのぼっていくじゃないですか。上にあがって行って飛ぶわけです。大体下の方にも、上の方に上がってくるし、斜めにしても上のほうに上がってくるし、テントウムシって上のほうに行きます。そういうのを動物の研究では傾性と言います。そういうふうになってる、そうなっちゃう、本能的な動きですけど、アタッチメントってそういうものだという話です。

怖いことがあるとくっつきたくなるというのは本能的な生まれつきの傾性です。だからそれにどういうふうに応えるかという、応える側の質が問われることとなります。逆に言うと、乳児院にやってくる子どもたちの多くが不適切な養育を受けているということがありとすると、子どもたちの生まれつきの傾向というもの、生まれつきの仕組みというものに合ったケアが提供されてこなかったという歴史を抱えていることとなります。そこに不具合が生じるし、そこにトラウマが生まれることとなります。

話を戻しますが、アタッチメントの仕組みが活性化してニードというものが高まって、そうすると自分が危機的な状況に遭っているということを「知らせるような行動」を取ることとなります。これがアタッチメント行動です。泣いたり、くっついたり、しが

みついたり、後を追いかけてたりというようなことです。

このうち表にあらわれる行動として、泣くとか、むずがるとか、手を伸ばすとか、こちらを見てくるとか、そういう行動があります。これに皆さんがあまり気づかないということはないだろうと思います。これが年齢が上がって児童養護施設とかに入っていくような年齢になってくると、行動がもっと複雑になっていくので、どれがアタッチメント行動かみたいな見分けが結構難しい話になってきます。そのため、実践的にはアタッチメント行動かどうかということを考えるよりは、子どもの気になる行動に対して、「何か子どもが困ってないかな」というふうに捉えてみることのほうが重要であったりします。乳児院の1歳、2歳代の年齢だと、まだ大変なときには大変なことを示すような行動というのをしてくるので、その識別の問題が出てくることは少ないと思います。

3 危機的状況

しかし、そういう行動が出てきたときに、「何があったのか」ということを考えるヒントが幾つかあると、子どもの中で何が起きてるのかな、この子どもにとって危機的なことは何だったのかなとわかって、子どもが何を必要としているのかなということがわかるので、その話をしてみたいと思います。これも施設の中で共有できるといいなと思ってる所です。

危機的なこととして幾つか種類があります。一つは「身体的なもの」ですね。子どもが疲れてしまっている、エネルギーが低下しているような状態です。もう一つは、「外側に怖いものがある」ような状況です。乳児院に入ってくるということもそもそもすごく怖いことであるし、そこでいろんな子どもがいたりとか、これまでと違う環境であったりとかするので、そういう意味でいえば、乳児院に入ってくること自体子どもにとっては結構大きなストレスになっています。一時保護もそうですけど、どうしてもそうせざるを得ないところがあるとすると、その怖さをどうやってケアするかみたいなことは大事

だったりします。また、応答が得られるかという「関係的なもの」もあります。養育者と別れるとか養育者を喪失するとか養育者からの応答が得られないとか、そこにいるけれど心がここにはないみたいな状態の養育者を目の前にすると、子どもは不安になるし、そうすると落ちつかなくなって泣いたりとかたたいてきたりとか怒ったようなことをするということがあります。それは自分のほうにちゃんと注意を向けるための子どもの努力なわけですが、そういうようなことが起こり得ます。

子どもが急に叩いてきたりとか、急に泣き始めたりとか怒ったりとかしたときに、今子どもがそういう状態になる前に、ここに挙げたようなことがなかったかなということを考えてみると、子どもに何が起きてるかということがわかりやすいと思います。全部は説明しませんがリストとして挙げていきます。

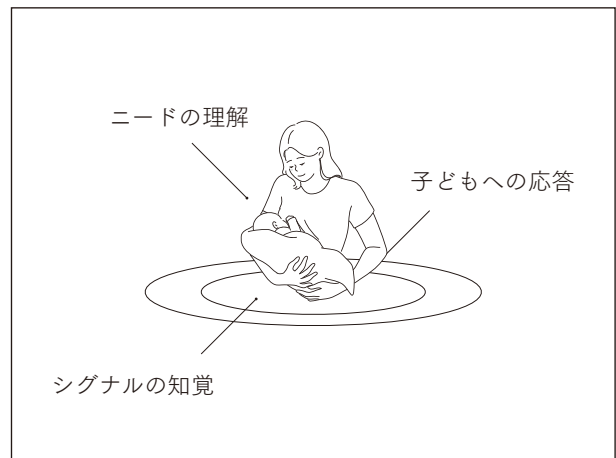
① 危機的なこと

- ◇ 身体的なもの
疲れ、空腹、眠気、病気、けが、痛み など
- ◇ 環境的なもの
暗闇、知らない場所／人、危険な存在 など
- ◇ 関係的なもの
分離、喪失、疎遠、無関心、拒否 など
- ◇ 有能性に関わるもの
挫折、失敗、能力不足、笑われる など
- ◇ 規範性に関わるもの
人に危害を加える、悪いことをする など

4 感性

今度は養育者の側の話です。二つあって、一つは親の話ですね。親について理解するという視点と、もう一つは皆さんが支援者として何をするかという視点です。支援者（職員）も「養育者」になりますので。どちらも同じような枠組みですけど、子どものシグナル、さっき言ったような子どもが泣いたりむずがったりするようなことをちゃんと気づけるかどうかという問題と、気づいた後で子どもに何が起

きてるのか、子どもが何を欲しているのかということを理解できるかどうかという視点です。それからその理解に基づいて子どもにどういうふうな応答をしたらいいだろうかという応答の問題です。気づいて、理解して、応答するというその三つの要素があります。これを養育者のケアないしは、アタッチメントの世界ではこれを感性sensitivityと言いますが、これについて考えられたらいいかなと思います。



シグナルの知覚、「気づく」ということは子どもの恐れとか苦痛の「表出」に気がつくということですので。泣いてたりむずがったり怒ってたり、何かそういうことです。何か落ち着かないんだなということに気づく、いつもと違う様子に気づく、というようなことです。行動に現れた水準ですね。乳児院にいる間に保育園に行くでしょうけど、保育園に行く際に、いつもは大体うまいこと保育園に入っていくのに、今日はイヤイヤしてるなっていうこととか、大体この子は夕方ぐらいになるといつもほかの子に乱暴なことをするとか、何かそういうようなことに気づくかどうかです。

今度は何でそんなことになってるのかということ「理解」します。子どもの不安とか警戒心に気づくとか、何を怖がってるのかなということを想像するとか、何を必要としてるのかなということをつかむ、というようなことです。保育園に行く前に、いつもはすっと入っていくのに今日はイヤイヤするなみたいなことがあったら、もしかしたら熱があるのかなとか考えます。そういうことがあると夕方に、

実は熱が出ましたみたいなこともあったりして、そういう体調の悪さについて考える、単にイヤイヤしてるとかじゃなくてですね。そう理解すると、この後熱が上がってこないかとか、ぐったりした感じがないかとか、保育園で見ておいてもらおう、みたいなことが重要になるかもしれないです。あるいは夕方になってほかの子に乱暴なことをするかな、お腹が空いてるのかな、夕方はそろそろ疲れがたまってるからそういうことなのかなとか、そうすると寂しくなるし寂しくなると落ちつかなくなって、落ちつかなくなると何かくっついて甘えられたらいいのに嫌なことをしちゃうというのがあるのかなとか、そういう行動の裏にある危機的状況やニードを考えられるといいなと思います。

このときに養育者側の怒りとか養育者側の不安をもって、子どものシグナルに気がつかないふりをするとか、あるいはこの子はいつも自分を困らせるようなことをするとか、自分のことを嫌ってるんだとか、そういうことを考えてしまいやすいところがあります。つまり子どもがどういう状態なのかを考えるにあたって、大人側の感覚というか、自分の怖さとか自分の不安、自分の怒りでもって理解を歪ませてしまうというようなことがしばしばある、ということですね。

親御さんの中でこのことが問題になることはあるし、支援者の中でもこのことが問題になることはあります。チームとして支援者同士で子どもの理解が違っているときに、案外怒りにとらわれて子どもの理解が歪んでしまっているみたいなこともあったりします。そうすると養育者側の（親や支援者の）内的な状態をどうやって静めるか、どうやって落ちつくかみたいなことが、まず子どもに対応する上で重要になってきたりすることがあります。ですから、この感性というか、ケアの三要素みたいなのは、これも共有されるといいと思っているところです。

実際にどうやって子どもに「応答」するかというと、保護したり手当したり、ということになります。ただ、これも共有していただけるといいと思いますが、アタッチメントとか愛着というとか何を受け入れるとか寄り添うとか、そういうことが割と方法論と

いうか必要な対応として出てくることがあります。あまり受け入れるという問題ではなかったりします。それよりもちゃんと必要な応答をする、ちゃんとケアを提供するということのほうが重要です。

ですので、さっき言ったように、保育園に行くときにイヤイヤして、何か体調悪いかなみたいなことを思ったとすると、そのときに必要なケアは、例えば「ちゃんと迎えに来るからね」ということで少し落ちつかせることであったり、保育園の先生に「少し調子悪いかもしれないんで見ていただけますか」というふうにお願いすることであったり、子どもがちょっと頑張っ行って行こうかなと思うまで少しぎゅっとしてたり、手をつないでいたりということかもしれません。何か正解が一つあるわけではないんですけど、そんなことです。ただそれは保育園に行かないということを受け入れるということでもないし、イヤイヤしてるのをずっと「よしよし」としてただけの話でもないし、ちゃんと保育園に入っていけるように、どうやって安全に安心して離れていけるかに向けてあれこれ努力することになるわけです。そのときに「行ってきなさい」とか「早く行きなさい」みたいなことじゃなくて、調子悪いかもなということを入念にしながら、今のところ大丈夫だから保育園にプッシュするけど、もしかしたらこれから調子悪くなるかもしれないんで、調子悪くなる可能性というのも残しておくみたいな、そういう応答、ケアの仕方がふさわしかったりするかもしれません。

また別の例として、夕方になってわあーっとなるみたいな、ほかの子にすぐちょっかい出したり叩いたりする子どもがいるとすると、それを受け入れるわけにはいかない。ほかの子に嫌なことをすることになっているので、それを受け入れるということはないし、じゃあ、ぎゅっとしてればいいのかというと、そんな状態でぎゅっされても今度は支援者をひっかいてきたりとか、叩いてきたりとか、物を投げたりするかもしれないし、それを全部大きく受け入れましようみたいな話かという全然そんなことではなく、その場合、「そういうのはだめだよ」と止めるのが必要なことです。

行動上の問題というものが出てきたときに、ちゃんと「だめなものだめ」と言うのは、何をしないといけないのか、どこに物事の境界線があるのかということ子どもが知って、ほかの人たちと一緒に生活していくためには必要なことなので、それはそれで支援者の仕事です。でもそのときに、叩いちゃだめだよと言ってこっちが叩くわけにはいかないし、叩いちゃだめだよと言って乱暴なことをするわけにはいなくて、何か落ちつかないからこんなことしちゃうんだろう、何が落ちつかないのかなということを考えてとか、さっき言ったような危機的な状況というのが今この段階で何か該当するものがないかなとか、例えばお腹空いてないかな、疲れてないかな、あるいはほかの子が親との面会が終わって帰ってきたみたいなこと、すごくうらやましくなっていないかなとか、そろそろ夕方だから早出の職員が退勤する時間で、そうするとそこで寂しくなっていないかなとか、そんなことを考えて「どうしたの、何があったの」みたいなことを言う、そういうのがここでの応答です。

そのように、受け入れるとか受容するとか寄り添うとかいうよりは、ちゃんと必要な応答を返していくということが支援者に必要となる、ということも分かってもらえるといいと思います。アタッチメントというのは、子どもの生き物としての傾向（傾性）なり子どもが養育者に持つ結びつきのことですけど、それに対して養育者（親だったり支援者だった

り）が敏感な応答を返せるといいし、それによって安心の経験が蓄積していくと子どもの発達に重要な影響という重要な土台というのを提供することになります。

5 愛情との違い

愛情とアタッチメントは違うという話ですが、こうしたことに関わっています。つまり、応答の問題ですね。たとえば、親御さんにすごく愛情がある、でも下の子どもが産まれることになって、お母さんが入院する、ということになると、お母さんと子どもは離れます。離れることはそれ自体、子どもにとって傷つきになります。だからといって離れちゃいけないということでもないし、離れたときにそれはそれでどういうふうにかえをするかは、お父さんとかおじいちゃんおばあちゃんとか、周りの大人の人の役割になります。しかし、離れること自体は子どもにとって傷つきになります。離れてしまうと応答が得られないからです。

そういうことがあるので、愛情があるかどうかの問題ではなく、子どもにとっての安心感が得られているかどうかということが子どもの適応上の問題になるのです。これがアタッチメントの研究で示されてきたことです。愛情の問題よりは安心感の問題であり、応答性の問題であり、愛情とは区別されます。だからあまり愛着と言わずにアタッチメントと言うようになってます。言葉として愛情と混ざらないようにです。

6 安心感に基づく発達

安心感があると自分が怖かったり不安になったりしても、誰かに慰めてもらってちゃんと安心に変わるんだという世界に対する信頼みたいなものができます。当然他者への信頼ができたり、自分で自分の感情を調整するという能力の発達につながっていくことになります。そうやって安心をベースにして、自分の感情というものが落ちついたまま豊かになっていくと、他者への共感が生まれやすくなり、自分で自分のことをちゃんとコントロールできるというコンピテンシー（有能性）と言いますが、ちゃんと世界

敏感性

① シグナルの知覚

子どもの恐れや苦痛の表出に気付く、いつもと違う様子に気付く など

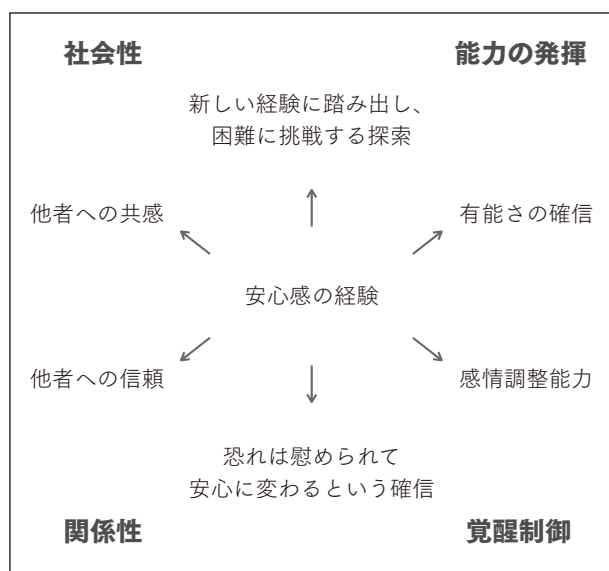
② ニードの理解

不安や警戒心に気付く、何を怖がっているかを想像する、何を必要としているかを分かる など
養育者の怒りや不安で理解を歪めない、都合の良い解釈をしない など

③ 子どもに応答する

保護する、手当てする、慰める、元気づける など
無視をしない、我慢させない など

に働きかけて応答が返ってくるという確信を持てるようになるし、そういうのをベースにして新しい経験に踏み出して、困難に挑戦するような能動性とか自立性というものを持てるようになってきます。アタッチメントが子どもの発達にとってすごく重要であるのは、ただ単にアタッチメントの形成が乳幼児期に起きてくるからというだけではなくて、こうして割と社会生活というか一人の人として、あるいは社会の中の存在として生きていく上で必要な能力の土台になってくる部分があるからです。そういう意味でアタッチメントの視点というのが皆さんの中で共有してもらえるといいと思います。



7 ここまでのまとめ

まとめます。アタッチメントの観点について分かかっておいていただくといいと思ってることの1つは、怖かったらくっつくみたいなのは人間の適応の割と基本の姿だということです。だからくっついてくることを無視したり、「今忙しいからまた後でね」みたいに我慢させたり、なかったことにするというのはあまりよくないです。だからといって、いつもいつもすぐに構わなきゃいけないとか、すぐに抱っこしなきゃいけないというわけじゃないのですが、ちょっと我慢させてるなということとは自覚して、どこでどうやってフォローするかなんかという事は考えたほうがいいと思います。

それから、子どもがうまく発達している適応の指

標はいろいろなことを怖がらないということではなくて、怖がったり泣いたりむずがったりするけど、そこからちゃんと回復するという事だと思ってもらいたいんです。泣きやすい子どもとかあまり泣かない子どもとか、アタッチメント行動を出す子ども、あまり出さない子ども、いろいろいますが、でもちゃんと「回復」するかどうかというところで、子どもの適応というのを考えていけるといいと思います。そのためには恐れを和らげて安心をもたらすような養育者の感性が鍵になってきます。それはむずがったり甘えたりする姿から、子どもの危機というものを、子どもが何か困った状態にないかどうかを、読み取れるかどうかにかかっています。

子どもの手のかかる行動というのは、しばしば落ちつかない困った状態になっていることのシグナルなので、人を叩かないとか、ちゃんと思ってることを喋るとか、そういう「指導」は大事ですが、これを引き起こしてるのは子どもの落ちつかない、何かちょっと困っている部分ではないかという「理解」の視点を持ってもらえるといいと思います。

子どもに応答するとき、例えば泣いているときに「べろべろべー」のようなことをして、それでちょっと笑って気分を取り戻すみたいなことがあってもいいと思います。あるいはひょうきんなことをして見せて、あるいは子どもに人形とかで「大丈夫、A君、大丈夫」みたいなことをして、子どもがその人形のほうに注目して泣くのをやめるみたいな、そういう関わり方はあってもいいと思いますが、これを不安から目を逸らすためにやるのではなくて、むしろ不安がずっと落ちつく、興奮した状態がずっと落ちつくということの調整の手助けとして導入できればいいと思います。でも何か子どもが泣かないようにとかこちらが手を煩わせることがないように何とかごまかそうとする形でおもしろいことを使うと、あまり子どもの発達にはよくないと思います。子どもが自分で自分の感情を調整する力というのが育ちにくくなってしまふということがあります。そんなことをアタッチメントの視点として説明して、そういうことを共有していただけるといいと思います。

Ⅲ 困難に備える

1 発達とアタッチメント関係

その共有に基づいて困難に備えるという話をします。0カ月から6カ月ぐらいまでは、まだアタッチメントが形成される前の時期になります。その後、生後6カ月ぐらいから12カ月ぐらいの間にはアタッチメント形成というものが始まります。3～4歳ぐらいまでに小さいときの記憶を忘れてしましますが、それは言語的な記憶の仕組みがこの頃に出来上がっていくからで、この認知能力の発達をベースにして、3～4歳ぐらいまでに大体親ってこういうふうに自分に反応するなみたいな、アタッチメント関係のモデルができ上がっていきます。

この年齢になると、言葉でも、どうしてほしい、ああしてほしいということを言えるようになって、5～6歳ぐらいになってくると、だんだん人が自分にどういうふうに反応するのか、自分が困っているときに助けてくれるのかどうかという人間についての予想ができ上がってきます。あるいはこの人は助けてくれる、この人は助けてくれない、助けになってくれる人とそうじゃない人の弁別みたいなこともできるようになってきます。

このことを踏まえると、皆さんが乳児院の中で関わっていくというのは0歳から2歳代半ば、3歳直前ぐらいまでですので、一番アタッチメントが形成されていく時期であることと、言葉というのがそれほど重要なツールとして使えないというような時期であるということが、割と大きな特徴としてあると思います。だからといって支援者が全然喋らない、喋る必要がないということではないのですが、小さいときから養育者が抱っこするときにも、「よしよし」とか「おなかすいたね」とか何かあったのかなとか、「怖かったね」とかいっぱい喋りかけてあげたほうが、子どもの言語発達には肯定的な影響が出るので、支援者が喋らなくていいということではないのですが、子どもを落ちつかせるにあたって、言葉で言って聞かせる、言葉で説明することがそれ以降の年齢に比べて、それほど有効に作用しないというようなことは分かっておいたほうが良いと思います。

そのため、みんなでどういうふうに支援しようかということを考えるときに、「行動」を通して子どもと関わるんだということが頭にあるといいと思います。どういうふうな世話をするのかとか、どういうふうに関係に保護するのか、例えば、保育園に行くときにむずがるみたいなことがあるとして、「大丈夫だよ、またちゃんと迎えに来るからね」と言うのも大事だったりしますが、そのときにぎゅっとするとか、時計見ながら、最初のうちは時計読めないですけど、この時間になったら来るよというようなことを指し示すとか、それ以外あまり具体的に保証してあげられる方法もそんなにたくさんないかもしれませんが、そのように言葉以外の行動でケアを伝えるということが重要だということです。

さっきお話ししたようにぬいぐるみを使って保育園の先生の方から一緒に遊びかけていって、気持ちを落ちつかせるというか、遊びのほうに向かわせるのか、そういう、言葉でいろいろなことを説明するよりは実際に行動を通して、関わりを通して、子どもの状態が変わるというようなことを目指す必要があります。子どもの方は子どもの方で言葉を使えないので、顔の表情とか視線とか口元の動きとか、そういうことが重要なコミュニケーションのチャンネルになっていきます。

ということは、子どもの理解というものを職員同士で共有しようと思ったときには、そうした子どもの行動とかそのときの表情とかをよく「観察」しておくということが必要にもなります。例えばほかの子を叩いてることがあって、そのときに割と興奮した感じで叩くことに熱中している感じなのか、ちょっとぼーっとした表情で叩いているのかとかでも、全然伝えてるものが違ったりします。そのときに叩いている子のほうを見て怒ってる感じなのか、それともほかの子を叩きながら支援者のほうを向いているのかによっても大分ニュアンスが違います。そういう観察というものをちゃんとしておくことが、子どもを理解する時にも、職員チームで状況を共有する時にも、大事になると思います。これは別に小学生になっている場合でも、言葉で言ってることが子どもの中で起きてる全部のことを正確に伝えてるわ

けではないので、観察をするということはいつでも大事です。言葉が使えないと特にそうですね。

逆に支援者が何かするときには、表情とか行動と一緒に言葉を添える必要があります。「大丈夫だよ」と言いながら、次の仕事のことが気になって気もそぞろであるとする、「大丈夫」という言葉が全然大丈夫なものとして子どもに響かないので、そこは覚悟を決めて、忙しい中で1分2分貴重だとしても、1分2分じっと子どものほうを向いて、子どもの緊張感みたいなものがだんだん落ちついてくるのを待つということが必要であったりします。そのときに「大丈夫だよ」という言葉を伝えることが、言葉に実体を与えることになったりします。

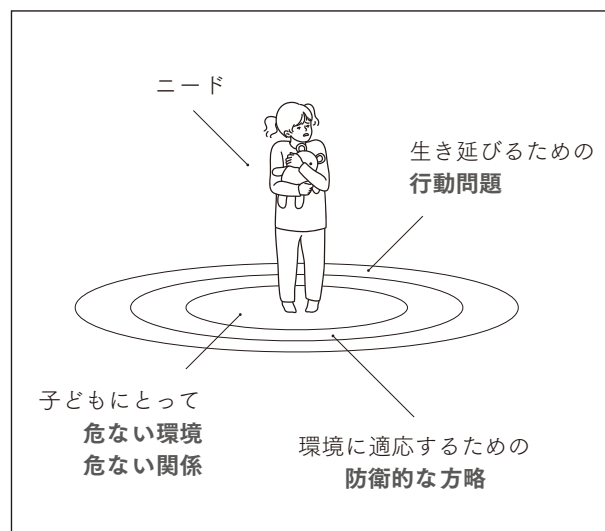
チームで支援をしていると、自分のことだけではなく、ほかの職員がどういうふうに関わっているのかというのを観察して、それが子どもに効果があったかどうか、子どもが落ちつけているかどうか、子どもが少し安心を回復できているかどうかを見ることが重要になってきます。これがうまくいっていない時に、それを指摘するというのは同じ職員同士でやるのもちょっと大変なところはあります。ただ、支援者によっては得意不得意のばらつきはあるので、それは仕方がないことです。得意なものは得意な人に任せて、不得意なものについては得意な人から盗むということは必要です。そうした、支援者のバリエーションがあるのがチーム支援の良いところですね。しかし、とにかく共通のものさしとして「子どもに安心感を与えられているかどうか」ということで、子どもの支援のあり方というのを考えていけるといいと思います。

2 不適切な養育と発達

ここまでのところは割と一般的な発達をベースに話していましたが、ここからもう少し踏み込んで不適切な養育の影響の話をしていきます。不適切な養育について、「不適切」とはどういうことかという、子どもに安心ではなくて、「恐怖」を与えるような関わりというのをしてきたということが言えると思います。子どもの発達は安心の経験を中心に成立していきます。その中心に恐怖が存在するようになる養

育は、不適切であるということですね。それは子どもを激しく怒ること、あるいは暴力を振るうことであったり、あるいは子どもの状態にお母さん自身があるいはお父さんがノイローゼぎみになってしまったり、関わりたくなくなってしまっているとか、そういうようなことです。あるいは実際全然関わらないネグレクトであるとか、いろんなケースがありますが、どの場合にしても子どもに強い恐怖感が残るような養育を受けてきた、あるいは応答を受けてきた、そういうことが養育の不適切さについてのアタッチメントの視点からの整理ということになります。

子どもにとっては危ない環境、危ない関係の中で育ってきていることになります。本当だったら雷が鳴って、お父さんとかお母さんの足にしがみついて慰めてもらって元気になるところを、雷が鳴ってしがみつくと、「それぐらいで怖がるな」と言われたり、「泣き虫だな」と言われたり笑われたりからかわれたり、あるいはくっついてきたことで邪魔だからといって足蹴にされたりみたいなことがあると、本来安心の基地であるはずのアタッチメント関係自体が危険の源泉になってしまいます。そうすると子どもはそれに対して何とかその関係の中で生き延びるために、ニードが高まっているにも関わらず、親に合わせてどう振る舞うのが正しいのかということ学ばなければいけなくなってしまいます。怖くて一杯一杯なのに、その上さらに大人である養育者のことを考えなければいけなくなるわけですね。でも子どもの幼い力ではそのようなやり方で養育者、親に



くっついて安心するということを達成するほどスキルがあるわけではないので、そうするとずっと怖い思い、ずっと落ちつかない思いを抱えていることになって、それをどうにかして解消しないと生きていけないという状態に追い込まれます。ここに暴力的な、すぐに手が出る発達であるとか、うそをついてごまかすような発達であるとかが生まれてくると考えることができます。そうして身を守り、生存を確保する必要が出てくるわけです。

子どもたちが行動上の問題を示すということが、不適切な養育の中では多いのですが、それはただ単に親のまねをしているとか親から学んだというだけでなく、そういうふうになければ生き延びられないということがあって、何とか生き延びようとする子どもたちの「(歪められた)努力」なんだということを知っておいていただけるといいと思います。

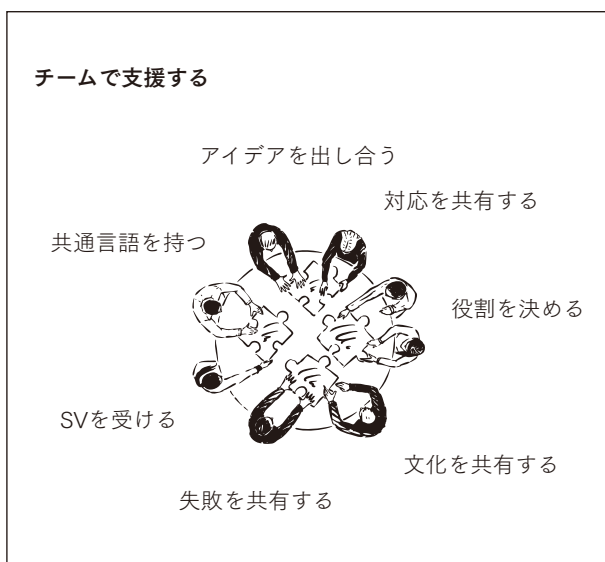
3 チームで支援する

これに対してチームで支援をしていくというようなことが必要になると思うわけですが、そこでは、ここまで述べたようにアタッチメントの視点を共有して、共通言語を持って共通の理解というか枠組みを持った上で、アイデアを出し合ったり、対応を共有したり役割を決めたりということができると思います。

1つは文化を共有するというか、「シグナルを覚し、危機的状況とニードを理解し、必要な応答を

する」という枠組みを共有することで、チームでの支援が可能になります。例えば保育園に行くときにぐずぐずしているというときに、もちろんこれをうまくなだめて保育園に入らせることが得意な人もいれば、そうじゃない人もいるだろうと思いますが、でも「ぐずぐずしちゃうときもあるし、仕方ないよね」って、「でも頑張れそうだったら頑張らせるし、頑張れそうもなかったらあまり無理はさせないし、その勘どころみたいなことがどこにあるかな」というのを共有して、ちょっとずつその施設の文化というのができ上がってくると思います。もしかすると、今既にそうした文化があると思います。「うちの施設ではこれぐらいの対応するな」とか、「ほかの施設ではこうするな」みたいなものがあると思うのですが、そういうことができ上がってくると思います。

もう少しチームで一緒にやるときに重要になってくるかなと思う別のことは、失敗を共有することです。チームで検討すると、「こうしなきゃいけない」ということや「こうするべきだ」みたいな、正しい対応の仕方をわりと考えがちで求めがちというか、そういう話を聞くことが多くあります。それは確かにそうなんですけど、でもやはり幼い1歳2歳の子どもとはいえ、大人とは別の存在なので、押しでも引いてもうまくいかない場面もあるし、それでも思いがけないところに解決が転がってることもあるでしょう。一生懸命保育園に行かせようと思って頑張っていたんだけど、ふっと隣を自分の好きな保育園の先生が通ったら、それだけでにこにこしちゃったみたいな、今までの10分15分ぐらいの苦労は何だったみたいなことがあったりして、結局自分の力ではうまく子どもを保育園に行かせられなかったこととか十分あり得ると思います。そういううまくいかないことを共有できると、ほかの人がうまくいかないことを喋りやすくなります。ほかの人が失敗したこと、あるいはつまづいて今困ってることを話しやすくなることがあると思います。どうすべきとか、何をしないといけないかという話になると、うまくできない自分について語れなくなってしまうので、そうするとすごく職員自身に固さが出てきてしまうとか、身構えた感じが出てきてしまうこ



とがあり得ます。それは職員の感性を曇らせます。みんなで失敗を共有できるというのは、職員の安心感にとって大事なことなんじゃないかなと思います。

それに関してSVを受けるということももう一つ重要なことだと思います。SVを受けることが重要であるのは、自分たちのやっていることを例え共通言語を持っているとしても、外から眺めて起きていることを少し俯瞰できるという意味があったりするからです。あるいは共通言語を持つということについて、例えば今私はアタッチメントの話をしてますが、トラウマインフォームドケアでもいいので、そうした経験が豊かな人に一緒に話し合いに入ってもらいと、ある視点からどういうふうに理解したらいいのかな、どういうふうに共有したらいいのかなとわからないでいたところが、より深化するというか深まるというか、そういうことがあります。ですから、SVというのはあったほうがいいと思います。

具体的に何かチームで動くということの状況をもう少し考えてみたいと思います。

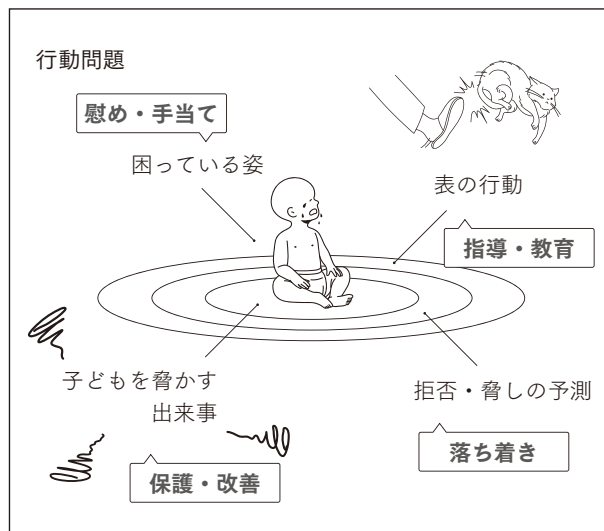
(1) 行動問題

幾つか例を挙げてみます。例えば乱暴な子どもがいるとします。それは表にあらわれている行動です。だけどそういう行動をするときには、何かしら子どもを脅かすような出来事があったはずと考えることができます。何かうらやましかったということかもしれないですし、寂しくなったということかもしれないし、疲れてるということかもしれないし、子どもによって結構いろんなパターンみたいなのがあるので、何回か繰り返していると、ああ、この子はこういうことで乱暴な行動に出やすいんだということが見えてきます。観察ですね。みんなの観察を集めると、これが分かりやすくなります。そうすると、人には乱暴にしているけど、子ども自身は案外困っている部分、どうしたらいいのかわからない部分というのがあるんだということが見えてきます。でも、ただただ困って寂しくてくっつくということができないところには、これまで不適切な養育の中で適応してきた、くっついたところではばかにされるとか乱暴に扱われるということを目

てしまうところがあるので、それに対して先に身構えて先に攻撃をするという形でしか関われなくなっていることなどがあるかもしれません。というような理解を検討する、皆さんで共有する。

別にこれがいつもいつも正解だというわけではないのですが、こういう理解を共有できて、子どもにとってうらやましいものがあるんだしたら、それは子どもにとっても何かすぐ手に入れたいもので、それは手に入れられるのかどうか、手助けしてあげたり、寂しくなったんだしたら誰との間で寂しさを感じたかにもよりますけど、慰めてあげるといのは必要になってくる場所です。それが職員のケアですね。くっついて本当は安心したいんだけど、くっついたら怖いことが返ってくるというふうに予想してしまっているんだとすると、その予測をちゃんと裏切る、怖いことじゃなくて落ちつかせてくれるような対応が返ってくるということで、子どもの予測を裏切って落ち着きが入るということは結構大事な相互作用であつたりします。そうしたケアについてみんなで検討できるといいですね。

もちろんだからといって人を叩いていいわけではないので、そこについては指導とか教育とかが必要になります。でも、こういう対応、こういう視点ということがみんなで持てるといいと思います。トラウマインフォームドケアでいえば、この真ん中の部分がトラウマに関わるような怖さとか情動の混乱ということになってくると思いますが、そういう視点を持てるといいですね、というのが一例です。



(2) 態度の違い

また別の例として、子どもが眠くて落ち着かない時に落ち着かせようとする、ある職員に対しては素直に落ち着かせてもらって、すやすや眠るあるいはすごく落ちつく、だけど別の職員に対してはいつまでも泣きやまなくて、職員のほうがへとへとになってしまう、ということがあるかもしれません。当然そこには、この職員はこんなふうに対応するだろうという、子どもなりの関係の予測というものがあるわけです。だからといって、必ずしも落ち着かせられない職員が悪いという話ではありません。そこが結構難しいところで、例えばある職員が、単純に自分に虐待的な対応をしてきた親に似てるところがあるかもしれないわけです。あるいは抱っこされたときの、人によって体つきが違うじゃないですか、その感触が気持ちいいことで、ある職員に懐くこともあるかもしれません。全部が全部職員の対応の結果だということではないのですが、チームとして対応していくに当たって、うまくできない職員がどうすべきかみたいなことを考える前に、子どもにとってどこに安心感の違いがあるんだろうかという、どの要素が、例えば働きかけの仕方なのか、声質かもしれないし、声がやわらかいか、声が大きいかということでも違ってくるだろうし、抱っこの仕方とかによっても違うのかもしれない、子どもはどこで安心してるんだろうか、どういう要素があるとよさそうなんだろうかということを検討して、場合によっては役割分担を決めて、うまくできる人は多めに関わる、あるいはうまくやれてる人から見習って取り入れてみるとかということができるといいのではないかと思います。この場合、職員の対応についてお互いに観察する、そこから子どもを落ち着かせる要素を取り出す、ということが職員チームの作業の1つになりますね。

子どもの好みもあるので誰にくっつくか、誰にアタッチメントを形成するかは子どもが選びます。相性もあるし仕方のないこともあり得ると思います。そこで必要以上に支援者が自分を責めない、あるいは支援者同士で責め合わないというのは結構大事なところではないかと思います。

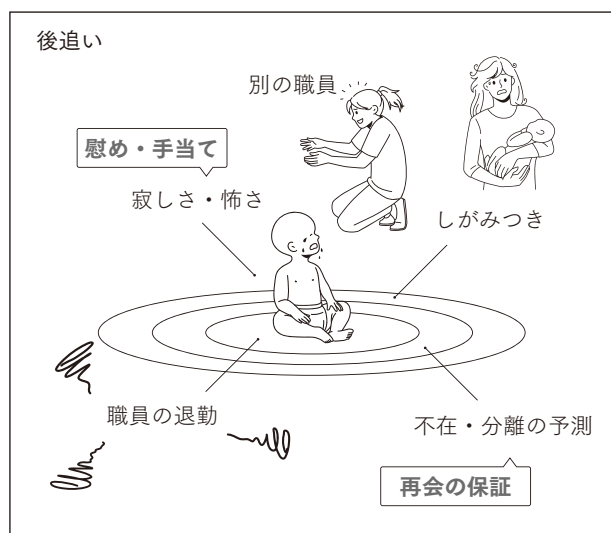


(3) 後追い

例えば後追いがあります。これは割とわかりやすく、職員が退勤するときにその職員にすごくしがみついたら、それがすごく寂しかったり怖かったりするんだろうかということがあります。そうするとそこには「いなくなっちゃう」ということについての子どもの予測があるわけです。乳児院に入ってるということは養育者から既に分離をしているということなので、職員が帰っちゃうというのは、「また分離をする」という経験です。かつての傷つきが再活性化される、あるいはお母さんとかお父さんとか家を出て帰ってこないことがあったりすると、記憶としては全然子どもは覚えてなくても、そういう、本来は何でもないはずの分離の刺激に対してトラウマとしてすごく過敏になるというようなことは当然あり得ます。

そうすると子どもの中に怖い思いとか寂しい思いとかが強まっているはずですが。だから職員が退勤する間に足元にべたべたくっついてくるとか、ちょっかい出してくるとか、荷物を持っていってしまうなどがあって、それ自体はすごく困った行動ですが、そういう怖さから来てるんだなということを理解した上で、ちゃんと戻ってくるという、明日また来るよとか、また月曜日来るよみたいなことを保証することは大事なことです。場合によっては翌日とか週明けとか休み明けとかに戻ってきて、子どもに怒られてることもあるかもしれません。不機嫌で

あったり、すねていることがあるかもしれません。そういう形でしか子どもは自分の寂しかった思いを表現できないので、そこは仕方ないということで、ちゃんと戻ってくるんだ、関係はこれで切れてしまわないし壊れちゃわないんだということを、行動を通して示すというようなことは必要になると思います。それと同時に別の職員が入ってきて対応するということもありえます。帰っていく職員に、子どもは置いていかれるわけです。置いていかれたところに別の職員がいて、別の職員がどうやって子どものケアをするか、寂しいねとかここでお別れしようねとか、バイバイとかまたねとかということと一緒にやってあげるとか、その後少しトントンして慰めているとか、あるいは一緒に遊ぶとか、そういうようなことも結構大事です。そういう役割分担です。



しがみつくのは、子どもの方がそういう怖さが強くしがみつかざるを得ないので、それもまた職員のせいではないし、職員がふだんから甘やかしてるからだということではないので、それよりむしろ今ここですごく怖がったり寂しがったりしている子どものケアをちゃんとするということが大事であって、残された職員にとっては多少負担かもしれませんが、その辺は持ち回りのようなところがあります。

(4) 遊びの時間


また別のパターンとして、担当の職員と1対1の

時間を持つことも、子どもが人と結びつく、安心するということを作る上で、特に施設養護の中では大事だと思います。先ほど話したアタッチメントの研修の研究会でそんな話も出たりしますが、これについての幾つかの取り組みも紹介できるといいのですが今日はそこまで時間がありません。

遊びの中での感性もありません。それは子どもが何をしたがっているかということを理解して、必要なときに手を貸して、そうでないときは子どもが遊んでいるところについていくような、例えばよくあるおもちゃで、箱があって、箱の上とか横に星形とか三角とか四角とかの穴があって、それにうまくブロックを通すと音が鳴るとかいうのを子どもがやっているときには、「次は星だよ」とか「こっちを使ってみたら」とか言わずに、見てあげたらいいわけです。でもちょっとうまくいなくてだんだん「うーん」となってきたときには、「これはどうかな」とかいうことを言って手伝います。あるいは、子どもの目に付きやすいところにそっとブロックを置いていたりします。それは答えを教えるというよりは、子どもがうまく違うものを発見したり、どういうふうにしたらいいか気づいたりすることを手助けするという形です。遊びの中での感性と言われていますが、そういうことがとにかく発揮できるような構造、そういうケアを受けられるような構造というのをつくってあげるといっても、施設の中でみんなで作るものになると思います。子どもと担当職員が1対1で、邪魔されずに遊べる時間を作る、とかがそ

遊び

- 担当職員と1対1の時間
- 遊びにおける感性
 - 子どもは何をしがっているか
 - 助けが必要な時に手を貸す
 - そうでない時は一緒に楽しむ
- 1対1の時間を持てるような構造化
- 遊びの相互作用の検討
- 遊び時間後の子どもの変化への対応



の1つですね。

こうした相互作用について、子どもが求めているのに養育者が、つまり支援者の皆さんが、うまく応答しているかどうか、もう少し手を出さないでもよかったかとか、もう少し早めに働きかけてもよかったかとか、あるいはこんな手段もあったかのような、子どもが「うー」となっているときに「よしよし」とするだけじゃなくて、ぬいぐるみで話しかけるというやり方もあるかとか、そんな遊びの相互作用も一緒に検討できていくといいと思います。遊びの時間が終わった後の子どもの変化のようなものに対して、「楽しかったね」「よかったね」とほかの職員が迎えてあげる、その役割分担ができることで、そうすることで遊びの時間が安全で楽しくて、ちゃんと構造化されて守られたものになっていったりということもあります。全部の施設でこれやりましょうという話ではなく、そういうやり方がありますよねという話です。

4 チームでの検討

そうしたいろいろなことを皆さん日々検討しつつチームで働かれていますと思いますが、この検討をするときに「子どもの安心感」という視点を持っていただけるといいのかなと思います。それは子どものシグナルに気がついて、その意味を理解して適切に応答する、そのことについてみんなで検討したり、実際に子どもとの相互作用の結果、子どもは落ちつけたのかどうか、むずがったり泣いたりたいたり怒ったりなどが長引いたのかどうか、そういうことは検討できるといいのではないかと思います。

もう1点、チームとしては、支援者はそれで安心して取り組めていただろうか、という「支援者の安心感」も大事です。逆に言えば支援者の「苦痛」も共有できて、和らぐか、ということですね。うまくいかなかったとか、あの子本当に手がかかるとか、こうやってしがみつかれるとイライラするとか、そういうこともある程度チームの中で自由に表現できた方がいいと思います。ただし、支援者チームの中でのことです。子どもに対してはやらない方がいいです。子どもにはやらない方がいいけれど、支

援者で検討するときにはそういう否定的な気持ちということもきちんと共有ができて、一息ついて「さて、頑張ろう」のような感じになった方がいいと思いますので、さっき言ったような失敗とかつまづきの経験がチームの中で共有されるというのは大事だと思います。特にベテランの人がそういうことを話すほうが、下の人たちが話しやすくなるということはあると思います。

ここもやはり支援者間も同じ職員とはいえ、力がある人、ない人、あるいは頼る側になる人、頼られる側になる人の非対称性のようなものもあるので、例えばある程度力を持って人からうまくいかなかったことについて話す形で、職員の中の安心感というものを高める工夫というのができたりすると思います。何にしてもそうやってみんなで一緒に考えて、子どもの現状と、これまで子どもがどういうふうな発達をしてきたのかということと、これからどうやっていこうかという見通しを持つてるといいと思います。

5 スーパービジョン

最後になりますが、そういうことをやるに当たって、スーパービジョンをきちんと受けたほうがいいと思います、それぞれされてるとは思いますが、共通言語を確立する手助けになるし、手助けをしてくれる人を呼びましょうという話でもあるんですけど、子どもの心の状態の理解とそれへの応答を検討することをファシリテートしてもらおうということが重要

スーパービジョン

共通言語の確立

子どもの心の状態の理解とそれへの
応答の検討のファシリテーション

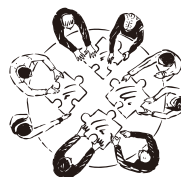
子どもと職員（集団）の関係として
生じていることの見立て

子どもの発達の見通しの提示

職員の心の状態へのサポート

グループ検討の場の安心感の醸成

職場として求められることの提示



な仕事になります。子どもと職員あるいは職員集団の関係にどんなことが起きているかということを見立ててもらふような、そんなことです。外側から来て場の安全を保証してもらふということも重要な側面で、だから逆に言うと、そういうことをしてくれそうな人をスーパーバイザーと呼ぶということが大事だと思います。

そのような形で皆さんの職場が子どもにとっても皆さんにとっても、安全で安心なチームになっていたらいいと思います。私の話は以上です。どうもありがとうございました。

(終了)



児童心理司の育成実践

同朋大学 社会福祉学部（現 日本福祉大学 教育・心理学部） 千賀 則史
 仙台市児童相談所 有住 洋子
 堺市子ども相談所 北谷 多樹子
 岡山県倉敷児童相談所（現 岡山県津山児童相談所） 松原 悟

* 2022年度 児童心理司指導者研修 [オンライン] での講演をまとめたものです。

千賀 千賀と申します。簡単に自己紹介させていただきますと、私は大学教員をしていますが、もともと愛知県の児童相談所で児童心理司と児童福祉司をしていました。また、一時保護所と児童自立支援施設で心理職として勤務経験があり、現在は、名古屋市の一時保護所などで外部スーパーバイザーをしています。今回、各自治体の育成に関する実践報告を聞くことができるのを楽しみにしております。ここから私のほうで司会進行をします。

まず有住さんから実践報告をお願いします。

有住 仙台市児童相談所の有住です。どうぞよろしくお願ひ致します。

I 仙台市の状況

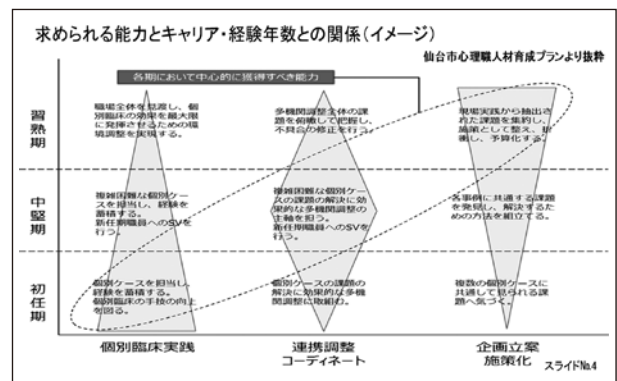
宮城県は東北地方の太平洋側にあり、仙台市はその中央部を横断する形で位置しています。管内の人口は100万を超えていますが、児童相談所は1カ所です。

1 仙台市の心理職の概要

仙台市の心理職（正職員）は73名、うち児童相談所に配属されている職員は11名です。各区障害高齢課には精神保健福祉相談員として心理職が配置されており、心理職の視点を生かしながらケースワーカーに近い仕事をしています。各区家庭健康課については発達相談への対応が中心となっており、虐

待相談に対応する係にはまだ正職員は配置されていません。

仙台市では平成30年度に心理職の人材育成プランを策定しました。個別臨床実践、連携調整コーディネーター、企画立案政策化の3点を柱としています。初任期が採用から10年、中堅期が10年から20年、習熟期が20年以上と想定して策定していますが、現状、初任期・中堅期前半の人数が非常に多く、習熟期にあたる方は少ない状況です。新任職員へのスーパーバイズは中堅期に求められる能力となっていますが、実際にはもっと早い時期から新任職員に教える役割を担うことが増えてきています。



2 仙台市児童相談所心理職の概要

仙台市児童相談所は平成元年に設置されました。その後、平成14年に発達相談業務を発達相談支援センターに移管、平成25年に児童精神科クリニックが休止したことに伴って心理相談室として児童相談所の中に組み込み、現在は2課7系の体制となってい

ます。



心理職については相談指導課内の心理相談担当課長下の2係に集約されており、児童福祉司業務や一時保護所の業務に異動することはありません。現在、会計年度任用職員も含め合計21名の心理司がいますが、ほぼ大学院卒ですので、心理臨床の基礎知識についてはある程度学校で学んできているもの、として育成を始めます。

児童心理司は、虐待の初期調査を除く全てのケースに配置しており、一時保護中や施設措置中も、異動がない限りは同じ心理司が担当します。また、性的虐待の初期調査や被害確認面接、一時保護中の心理検査や心理教育を行う場合には、担当心理司の他に、ピンポイントで心理司を追加配置したり、数は少ないですが保護者のカウンセリングを担当したりすることもあります。一時保護を伴わない性格行動相談や不登校相談、保護者の養育に関する相談などは、親子こころの相談室で親子ともに心理司が担当することが多いです。

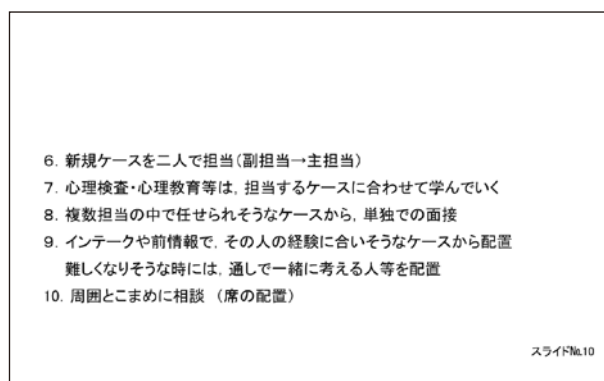
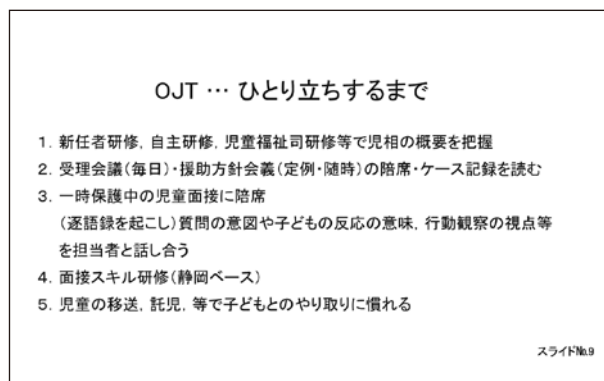
3 児童心理司の研修体制

研修体制としては、児童相談所全体で他係と合同で行うものと、各職種に分かれて行うもの、に分けられます。児童相談所の業務についての基本的な知識や面接スキル、外部講師を招いての研修等については所内全体で行いますが、職種ごとに行う研修でも、他の職種にも役立つような内容の場合には、お互いに声をかけ合って自由に参加できるようにしています。また、各係の仕事の理解を深めるために、例えば一時保護所の仕事を一身体験するという機会も持つようにしています。

心理の研修は月に1～2回、その年のメンバーを考慮して内容を決めています。基本的には職員の相互研鑽が主になりますが、外部機関の講師を招いて話をうかがうこともあります。心理検査を読み込めるようになるためには、経験の積み重ねが必要になるので、幾つかの軸になる検査、例えば知能検査や発達検査、SCTやTSCC等は、全員が実施・解釈できるようになることを基本にしていますが、描画やロールシャッハテスト、TAT等、習得に時間がかかる検査については、自分が興味を持って学べるものを中心にその人の得意分野をつくってもらい相互に補い合えるような形にしています。また、係内研修とは別に月1回半日（2時間の集団SVと1時間単位の個人SV2枠）を、外部講師によるスーパーバイズの時間として確保しています。スーパーバイズでは主に継続ケースの心理療法をサポートしてもらっています。

4 ひとり立ちまでの流れ

新任職員が配置されてから1人で面接に入るまでは、概ね下図のような流れで行っています。



初めは心理職としてというよりも、児童相談所全体の業務の概要や、どんな法令を根拠に行っているのか、実際に相談に訪れるのはどのようなケースが多いのか等、児童相談所の大枠を知ってもらうことを中心にしています。その次に大切にしているのが、子どもに慣れてもらうことです。他の職務経験がある方でも、子どもと遊んだり話したりしたことはあまりないという方も多いため、子どもと直接関わってもらう機会をつくります。

概ね「児童相談所の相談」がイメージできるようになったら、心理職としての仕事にシフトしていきます。児童相談所で使う検査やケースの見立て、援助方針を考えるとときに必要になる知識、心理教育や心理療法のノウハウ、それらを一気に身につけるといことはなかなか難しいですし、時間もかかることだと思います。また、実践しないと深まっていけないというところもあるので、ケースファイルを読んだり、本を読んだりして学んでいくことはもちろんですが、実際にはケースを通して、そのケースに必要なところから学んでもらっています。

本当であれば、最初に担当するケースは、なるべくシンプルでわかりやすいケースが良いと思っていますのですが、いざ蓋を開けてみるとすごく難しいケースだったということも多いので、できる限りいろいろな形で、複数で支えられるようにしておきたいと思っています。しかし、係員も日々の業務に追われているので、全てのケースに目を配るということではできないのが現状です。ですから、モデルケースという感じで、幾つかのケースを先輩職員とじっくり併走してもらって、その中で基本的な流れや見立て、どういうふうにケースを運んでいくのかということを学び、そのほかのケースについては随時相談に乗るという形をとっています。そのため、事務室の席は、新任者の周りに経験者がくるように配置し、主に相談に乗る人として教育担当者を決めています。もちろん、その担当者だけではなく、普段の面接については近くの人たちと雑談も交えながら相談し、一時保護中や、援助方針を考えるとときには、係長や課長もサポートしながら進めていく形をとっています。

Ⅱ 後輩に伝えたいこと

1 伝えるときに意識していること

まず、そもそもの知識がないと「自分で考えてみて」とか「どういうふうにする？」と聞かれてもわからないことが多いと思うので、最初の頃はシンプルに必要な知識を伝えるようにしています。相手にどんな情報をもらえると良いか、それをもらうためにはどういうふうに質問しようか、そのようなことを一緒に考えていきます。また、ケースの概要や自分の考えを説明してもらう中で、ちょっと見方や捉え方の視点が一方向になっているなど感じるときには、足りない視点に気がついてもらうことを意識して、こちらから質問を重ねるようにしています。面接でのやりとりにある程度余裕が出てきたら、必要に応じて、その子どもや家族と話している時に親子がそれぞれどういう気持ちになっていると思うか、そう言われた時に相手はどういうふうにいるだろうねと、心の状態にも触れるようにしていきます。援助方針を考えていくときには、いろいろな段階で心理としての見立てが必要になりますが、ケースによっては、担当者の話を聞くだけではなく、私自身も一緒に面接に入ったり、一部の検査を担ったりして、実際に会った感じを共有しながら同じ目線で話ができると良いと思っています。

新任者は本当に慣れない中でドキドキしながら面接しているので、大変さを労い、力づけることを意識したいと思っています。しかし、つい教えることに力が入ってしまって、労うことを忘れがちになってしまうので、注意しなければならないところだなと思っています。

2 スタンス > 知識や理論

理論や知識については、ある程度は、研修や本を読むことでも積み重ねることができると思うので、どちらかといえばケースに対するスタンスを意識して話すようにしています。特にOJTの中では、できるだけ子どもの目線になって、子ども側から見たらどういうふうに関わり、受け取られるのかという、子ども側の世界に目を向けられるように働きかけたい

と思っています。子ども側から見たこれまでの生活だったり、今起きていることだったり、周りの大人がこれからやろうとしていることが子どもにとってはどういうふうに見えるのか。もちろん、保護者の視点や関係機関の視点、子どもとの相互関係の中でどういうことが起きているかということも大事ですが、「子どもからの視点を見落とさない」ことが私たち児童心理司に求められていることだと思っています。

スタンス > 知識や理論

...手法は何であれ「子どもから見た世界」を理解する

- ・「〇〇と言っています」： 子どもの意図は？ 言わせていないか？
- ・「〇〇な子なんですよ」： 誰の視点？ どんなところから？
- ・「〇〇さんが〇〇・・・」： そうしたらどうなる？ 子どもから見たら？
- ・「急に〇〇して困った」： 子どもの中で何が起きた？ 自分の側は？
前後のやり取りは？
自分の言動がどう受け取られたのか？

スライド№12

仙台市は発達障害の判定業務は発達支援相談センターが担っていることもあって、この子が発達障害かどうかという判定をすることは求められてはいません。だからこそ、子どもの視点という方向性を持って、例えばこの子が発達障害なのか愛着障害なのかという分類ではなく、ちょっとしたことで興味を刺激されるような子なのか、それとも不安を喚起されやすい子なのか、そのような見方ができるようになるといいなと思っています。

Ⅲ 現実的な課題

1 理想と現実のギャップ

とはいえ、ここまですごくいいことばかり言っていますが、なかなかそう理想どおりにはいかないことが多くて、日々悩んでいます。できるだけシンプルなケースからと思ってはいても、そもそも仙台市の場合、療育手帳等の判定業務もなく、シンプルなケースというのがほとんどありません。最初から複雑なケースを担当することは、いろいろな基本を学んでいくときにはわかりにくくなったり、混乱したりしやすいのではないかと考えていますが、一方で、

事前情報からの思い込みや、何とか理論に基づいて見るとこうだというパターンの見方にならずに、わかりにくいことを、悩みながらもどんな子なのか知ろうとすることで学べることも多いと思います。理想としては、その子の認知の癖だったり、感情の扱い方だったり、自分自身や相手をどう理解しているのかといった人の捉え方や自分自身をどういうふうにコントロールしているのかとか、そういう各側面を理解してその子らしさとして捉えられたらいいと思っていますし、その子らしさがわかるというだけではなくて、それが今の環境だとどういうふうに見えるのかとか、ほかの人たちにそれを伝えていける力も大事だと思っています。

それは何年もかかってやっていくことだと思うので、最初のうちは、理想と、現実的に目の前で起きているいろんな問題に対処していかなければならない、その両側でうまくバランスがとれなくて悩む人も多いと思います。その場その場でいろいろなことを伝えてはいくけれども、そのときに全部できるようになるということを目指するというよりは、3年たったらある程度できるようになっているよねというあたりを目指しながらやっていくといいのかなと思っています。しかし、新任者の成長を見守ることができる環境が大事と思いながらも、日々の業務ではそうとばかりもいってられない現実があって、なかなか悩ましいところです。

2 新任者を支える職員に対して

今年、新任の児童心理司が7人います。21人のうちの7人、3分の1が新しい方という状況なので、それだけ教える側の人数も少なくなります。新任者がひとり立ちするまでは、異動した職員から引き継いだケース、新規ケース、もともと自分が担当していた継続ケースの全部をその人たちが持つということになるので、新任ではない職員は通常の倍の仕事量をこなしています。その中でさらに新任者を教えていかなければならないという状況になっています。

もちろん人を教えるということ自体も大きな学びになることで、それ自体が経験者の研修のひとつ

■ 実践報告 ■

つでもあると思っています。しかし、教える側の職員の業務をサポートする体制は十分にとれていません。とても申し訳ないと思っはいるものの、負荷が大きくなり過ぎているところをどういうふうに解消していったらいいのか、本当に悩みどころです。新任職員をサポートする側にも余裕がないと、一緒にケースについて語り、理解を深めていく時間が無くなってしまうので、どうしても点での解決法のような感じの話になってしまいやすい。質問することで、いろいろな視点やポイントを伝えていきたいとは思っているのですが、時間がなかついついつい指示的になってしまつて、「こういうふうに見たらいいんじゃない?」とか「こういうことなんじゃない?」と、結論を言ってしまうことが多くなっていると、あとから振り返っては反省することが多いです。

スーパーバイズ自体が、相手の話を聞いて、この人はこういう特徴がありそうだな、今必要なサポートはこういうことかなということを読み取つて伝えていく、支援していくという意味では、ケースの臨床と全く同じことだと思っています。スーパーバイズ自体が自分たちの臨床力を高めるチャンスだと思っているのですが、忙しすぎて、その思いと実際の行動が一致しづらい環境になっているのが、やるせないなと感じているところではす。

3 成長の見える化

今回話をさせていただくためにまとめをつくったときに、ああ、そうだと思ったことが、ひとつありました。児童相談所でのいろいろな経験や成長しているということを整理する時間が全然とれていない。職員が仕事をしながら成長しているということを、どういう形で見えるようにしていくのか、そこを考えなくてはいけないと思いました。いつまでにどういうことができるようになるといい、というような技術的な問題だけではなくて、その人の気づきとして成長を振り返ることができる機会を持てるように考えていきたいと思っています。

以上、仙台市の状況でした。ありがとうございます。

千賀 ありがとうございます。児童心理司を育成するにあたって、教えるべきことがたくさんありますが、今お話を伺つて、何を教えるかはもちろん、どう教えるのが大事ということが伝わってきました。先ほど「SVが臨床と同じ」という話もありましたが、教える側がSVを通して臨床力を高めると同時に、教えられる側はSVを通して一種のクライアント体験をしていると思います。こういう伝え方だとわかりやすいとか、受け入れやすいとか、SVでのクライアント体験を参考に、自分のケースを支援するパラレルな関係があることが伝わってくる発表だったと思います。

では、次は北谷さん、お願いします。

北谷 堺市子ども相談所の北谷です。今の有住さんのお話を激しくうなずきながら聞かせていただいていたのですが、ここ数年、本当に経験したことのないたくさんの方が新たに採用されることが続き、堺市もてんやわんやの中なのですが、その中で試行錯誤していることがみなさんのご参考になればと思い、発表させていただきます。

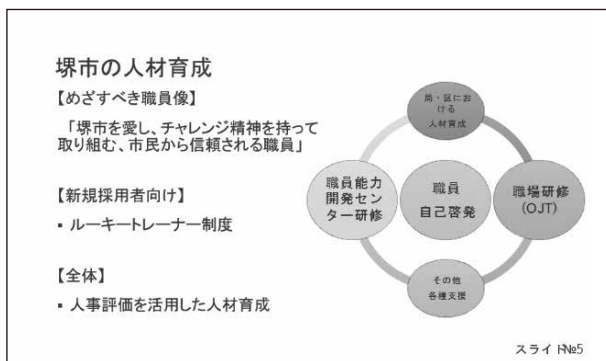
今日は、堺市の公務員としての人材育成についてということと、相談所の組織とか人材育成についてということと、最後に心理支援係がある家庭支援課における人材育成の取り組みについてということの3段階でお話しさせていただきたいと思っています。

I 堺市の人材育成について

まず最初に、堺市についてですが、大阪の、ちょうどへそのところにあります。仁徳天皇陵古墳があるといえばみなさんご存じだと思いますが、世界遺産になったのでまた遊びに来てください。堺市の人口は、仙台市さんよりも少しだけ少なく、83万人です。近畿では大阪市、神戸市、京都市に次ぐ4番目の大きな町で、平成18年に政令市になった時に、児童相談所を立ち上げました。

堺市の人材育成については、これはホームページからとつてきましたが、めざすべき職員像はこんな感じです。

堺市の特徴としては、自己啓発の部分と比較的大切にしている、市として自己啓発で勉強する人いろいろなサポート、例えば職員がグループで年5回以上の継続勉強会をする時には、事前に申請しておけば、かかった経費の半額を負担してもらえとか、エントリーすれば無料でオンラインとかオンデマンドで受講できるようなメニューがあるというのがいいところかなと思っています。



また全庁的な取り組みで、新規採用の職員を対象としたルーンキートレーナー制度があります。新採の方に1名のトレーナーがついてOJTで仕事を教えていくのですが、「ルーンキートレーナー面接」という面接が位置づけられており、半期に1回の目標設定と進捗確認の面談を真ん中と最後に2回、それを前後期で2セット実施します。この面談の中で、1年生職員の成長を本人とトレーナーの2人で確認し、最後は課の所属長との三者面談で1年間の取り組みを報告し、フィードバックしていただくという流れとなっています。

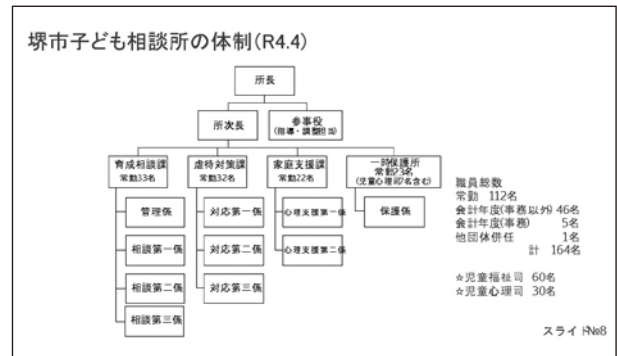
2年目以降の人材育成の取り組みとしては、人事評価の面談があります。職員それぞれが期初に目標設定をした部分がどうなったかということを自己評価することと、ラインの上役や所属長から評価していただくことの2つの視点から、職員の成長を確認する取り組みといえます。

II 堺市子ども相談所の現状と人材育成について

堺市子ども相談所は、平成18年の開所から16年目を迎えました。19年8月に一時保護所を開設し、平成24年には子ども相談所本体が障害福祉関係の複合

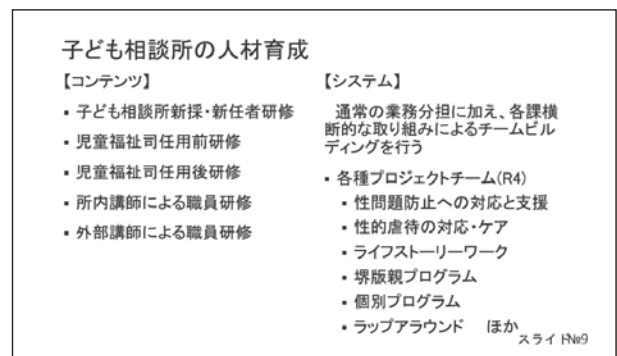
施設である「堺市立健康福祉プラザ」の中に移転しました。そして、児童福祉法の改正に伴う配置基準の変更、体制強化によって職員が年々増えていって事務所の中に人数分の机を置けない事態になり、令和3年の4月から新たに三国ヶ丘分室が開設しています。

相談実績は、令和2年度の実績で、相談件数全体が5300件あまり、そのうち虐待相談が4割となっています。



次に、堺市の子ども相談所の体制ですが、5年ぐらい前までは係がそれぞれ一つずつ少ないような体制でした。あれよあれよという間に今は総勢164名の大所帯になってしまっていて、以前、どこかの講演で京大のゴリラの研究をされている山極先生が、人間が安定的な関係を保てるのは100~150人ぐらいとおっしゃっていたので、そろそろしっかりみんなと仲良くなれないサイズの組織になってきたなと、ひそかに思っています。

子ども相談所の人材育成について、私は今回「コンテンツ」と「システム」と書いたのですが、人材育成となるとなぜかいつもコンテンツの話ばかりされることが多いなと思っていて、でもコンテンツをどれだけ詰め込んで、それがうまく機能する



■ 実践報告 ■

ようなシステムがなければ動いていけないと思い、私見ですが、述べさせていただきます。

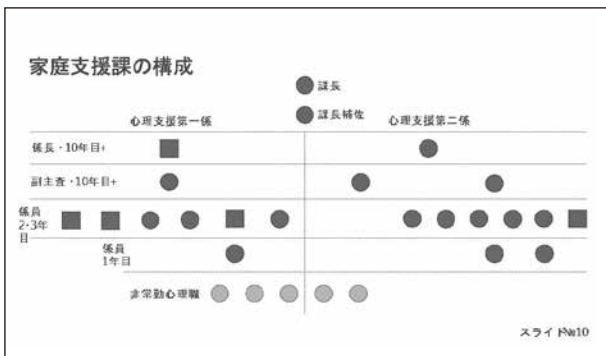
コンテンツについては、先ほどの仙台市さんとそれほど変わらないかなと思います。しかし、システムについて堺市の取り組みで私が良いと思っているのが、プロジェクトチームです。プロジェクトチームとは、それぞれ性問題とかライフストーリーワークとか、テーマ別に各課横断的に育成相談の担当者、虐待の担当者、心理の担当者がチームになってワンテーマで取り組んでいく活動で、その取り組みの中で、テーマについて理解を深めることはもちろんですが、活動そのものが、本当にチームビルディングに役立っていると実感しています。

従来はお昼ごはんを食べる時や、事務所内ですれ違う時にでも、一緒に話をしたりできていたことが、分室はできる、組織のサイズは大きくなるということで、職員間のインフォーマルなコミュニケーションがものすごく削がれている印象があって、プロジェクトも業務なのでインフォーマルなコミュニケーションばかりしているわけではないですけど、それでもケース対応以外のことを職員同士で話をするということは、お互いの状況やコンディションを知るために、すごく有用だと思っています。

Ⅲ 家庭支援課における人材育成の取り組みについて

この図は、私が所属している家庭支援課の人の構成です。課長がいて、課長補佐がいて、二つ係があります。ここに薄い線を引いているのですが、係長がリーダー、副主査は7年ほど前からできたサブリーダー的な役割で、それが私です。

5年前までは、副主査以上の人材と非常勤さんた



ちとで業務をしていましたが、3年前から、これだけの人数が増えたので、今2～3年生になっている人たちが新採で来られた時は、1人で2人の新採新任者を教えるということが現実になった時期がありました。そうすると、それまでは欠員を補充する程度の人数しか採用していなかったことで、人材育成ということをシステムティックに考えてこなかったことに直面しました。仙台市さんの心理職の人材育成に関する資料を見せていただいたときには、単純に「すごい」とびっくりしましたが、堺市では、まだこれから心理職のキャリアラダーやプランを考え、作成していくという状況です。

人材育成に関する「もやっと」

- ・一度にたくさんの心理司を育てるノウハウがない問題
→ これまでは欠員を補充する程度の採用しかしていなかった

- ・人を仕事に合わせるか、仕事を人に合わせるか問題
→ 習熟のペースに個人差がある
 そもそも理論的立場や経験が異なるのであたりまえ

スライド№11

実務的な部分では、従来は大体、新卒の方が入ってきて、5月・6月ぐらいまでに発達検査ができるようになり、夏までにはひとりで療育手帳の心理判定ができるといったタイムスパンでゴールを決めていくということが主流でした。しかし、それこそ学んできた理論的背景とか、経験してこられたことの内容に大きな個人差があり、習熟のスピードも違うということが出てきて、「人を仕事に合わせるか、仕事を人に合わせるか問題」と書きましたが、現在はどちらかというと、仕事を人に合わせる要素多めで人材育成をしています。

その中で、実際の取り組みについてなのですが、ここもコンテンツとシステムとして分けていきます。コンテンツについては、できるだけ児童福祉司の方と同じ研修を受けることと、心理支援係として新採新任者対象の課内研修を実施するということがあります。

令和4年度新設の「自主トレワーキング」ですが、様々な試行錯誤の中、自分たちで学び合い育ち合う

ということが課の方針として示されたので、今年度からは、それぞれ職員がおおむね関心のあるテーマごとに分担してグループで学びを深めていき、それをまた課内で研修の形で還元するという取り組みをしています。

家庭支援課の人材育成

<p>【コンテンツ】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新採・新任者対象課内研修 ・自主トレーニング(R4新設) <ul style="list-style-type: none"> ・心理教育教材作成 ・療育手帳・発達相談 ・性問題 ・施設自立児童への支援 ・家族理解 ・子どもの発達 ・心理アセスメント 	<p>【システム】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・多世代・多層SVシステムの試行 ・トレーナー会議 ・副主査会議 ・係長・補佐会議 ・支援・指導が手薄になる2・3年目の心理司への継続支援 ・「みんなでみんなをみる」、ナナメの関係の積極活用 ・「学びあう、育ちあう」ヨコの関係の構築
---	---

スライド№12

コンテンツとしてはこういう形なのですが、システムとして意識しているところは、図の左側の部分です。多世代と書いたときに、「世代って？」と言われましたが、組織として初任者、中堅、ベテランや役職者といった多層のSVシステムがあるのは当たり前だと思うのですが、世代の問題を見て見ぬふりはしないほうがいいかなと個人的には思っていて、そこもしっかり考えながら実践していくということを、私はしています。

課内での取り組みについては、ルーキートレーナーたちが集まるトレーナー会議、今年度新設の副主査会議、係長・補佐会議という形で、役割ごとに会議を持っています。副主査会議は、分室化に伴う情報の漏れやヒヤリハットを防ぐために新設された会議で、私と同年代の心理司は所内を割と縦横無尽に動くので、そこそこで拾ってきた情報をみんなで共有する目的で行っています。

それが何を目指しているのかというと、「ナナメの関係の強化による安心感の醸成」です。どうしても直列の関係だと、どれだけ上役が気を付けていても、指示を受ける側には圧力がかかり、自由な発言は抑えられます。なので、縦の関係だけではちょっと限界があるかなというところをナナメの関係の職員がフォローするなど、みんなでみんなを育てるという意識が大切だと考えています。

また、今年度、私が主に担っている部分ですが、

1年生はルーキートレーナー制度にがっちり守られているのに、2年生になったら急に支援が手薄になり、すごく心許なくて大変だということがあったので、2・3年生に対しても、安心して業務を行えるように支援をしようということを、課のシステムに組み込んでいます。

IV 「時間がない問題」に対する工夫

先ほど有住さんもおっしゃっていましたが、とにかく時間がないです。自分もケースをやっている、教える人もそれなりに人数がいるという中で、これも個人的な取り組みですが、試行的に相談シートを作り、使っています。

「時間がない」問題への試み

- ・短時間ミーティングの定例化 → バイジーの安心感
- ・相談シートの活用 → 報告、相談にかかる時間の短縮

()報告、話を聞いてほしいだけ	R4年 月 日
()相談したい、解決したい困りごとがある	
困っている、迷っていることなど	やれている、ましなことなど
とりあえずの作業	

スライド№13

若手の皆さんが相談しに来てくれる時に、私は話を聞きながら図のようなフレームを使ってメモを書き、話の終わりや、作戦が決まった段階で「はい、どうぞ」とメモを渡して一緒に振り返って「またこの続きがあったら、これと一緒に持ってきてね」とお願いしておく、私の記憶容量がちょっと外づけになって思い出す時間やエネルギーが省けるし、相談に来てくれた方も、話したことを忘れないように記録したり、続きを話したりするときの時間や手間が省けるといいかなと思っています。

短時間ミーティングの定例化というのは、ルーキートレーナーの指導を今、私がしているので、月一短時間でもきちっと集まって、そこでいろいろ共有しましょうということで、ミーティングの定例化で漏れがないようにしています。機嫌悪そうだから話しかけようかどうしようかと迷っていたら、すご

■ 実践報告 ■

く時間が経ってしまいましたということを防ぐ機能があるかと思います。

V 人材育成を考えると、 個人として大切にしていること

個人の認識としては、有住さんも中垣さんもおっしゃっていましたが、自分以外、というか自分も含めて、すべてケースの支援につながる資源と考えるシステムズアプローチの視点はとても役に立ちますし、全然いらいらしません（笑）。変な話ですが、心理職は心理職に優しくないと個人感覚がありつつも（笑）、そこは組織だからということで常に入れ子構造を意識し、自分がバイジーに対応したようにバイジーはケースに対応してくれるということを信じて、できるだけ親切にするように心がけています。そして、自分自身の行動指針としては、大体いつでも機嫌よくいる、自分の機嫌は自分でとる、ということ大切にしています。

個人の認識としては

- ・システムズアプローチの視点は超有用！
- ・入れ子構造を常に意識
- ・どの子もうちの子
- ・器用・不器用も3年経ったらだいたい同じになる

スライド№14

どの子もうちの子というのは、ナナメの関係です。有住さんが図らずも同じことをおっしゃっていましたが、みんな、3年たったらだいたい同じになってくるので、器用な人でスタートダッシュ型の方も、少し不器用で追い上げ型の方も、あんまりどうこう言わないで、それぞれの良さや育ちを見守る形でやれるといいなと思っています。

最後ですが、何年か前の安全パートナーリングの研修で、ソニア（Sonja Parker）さんという方が「問題には厳しく、人には優しく」と話されていて、本当にそうだと思います。虐待ケースは腹が立つけ

おわりに

「問題には厳しく、人には優しく」 by Sonja Parker
新採1年目の目標は、毎日元気に出勤して働くこと。
元気があれば、なんでもできる！

スライド№15

ど、憎むべきは行動であって人ではないということですが、バイジーの方が、私が助言したことをそのままやってくれないとか、うまくやれないということに腹を立てるのではなくて、できるやり方をこちらがうまく伝えられていなかったなというような気持ちで、粘り強く、優しく寄り添って関わるのが大事と考えています。

1年生も、2年生も3年生でも、とにかく毎日元気に出勤して働くことがいちばん大切で、元気でありさえすれば、いろいろな工夫ができるので、元気がなくなって会えなくなるということだけは避けたいと思いながら、日々仕事をしているところです。以上です。

千賀 ありがとうございます。SVがバイジーに対応したようにバイジーがケース対応するという入れ子構造のお話は、先ほどの有住さんのお話ともつながっており、全ての場面が育成の場だと感じました。

人は関心のあることのほうが楽しくやれたり、そこでのつながりが生まれてきたりするものなので、自分の関心のあることをプロジェクトチームで取り組むことなど、とてもよい取り組みだと思いました。心理臨床に様々な学派があるように、心理的支援には多様性があり、同じ心理職でも、いろいろな関心が違っていたりしますが、私はそれでよいと思っています。それぞれが関心のあることを突き詰めていけば、何年かやっているとつながっていくところもあるかもしれないと思います。

あと「時間がない」というのは、多くの児童相談所が抱える共通の問題だと思います。そうした中で、

「三つの家」やサインズ・オブ・セーフティの枠組みに似た相談シートの活用は参考になります。日頃から、こうした枠組みで整理していくことが、実際に子どもや保護者と話し合いながら問題を整理していくことにつながっていくと思いました。

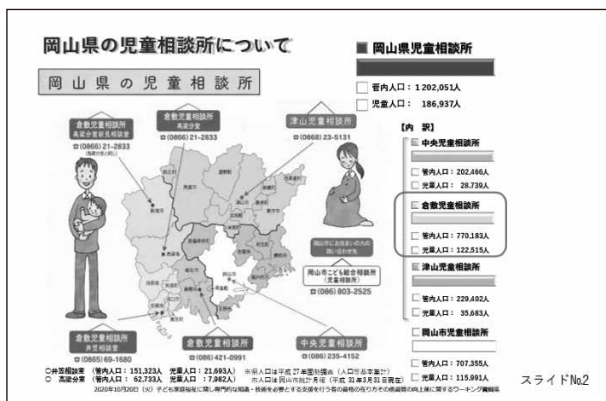
今度は松原さん、お願いします。

松原 岡山県倉敷児童相談所の松原と申します。先のお二人の発表を聞きながら、重なる部分をひしひしと感じました。私からは、岡山県の児童相談所の人材育成の取り組みについての説明をさせていただき、その後、児童心理司の現場、私の現場での取り組みについてのお話をしたいと思っております。

I 岡山県の児童相談所について

岡山県内には、政令市である岡山市立の児童相談所が1カ所、それから県立の児童相談所が3カ所ありまして、計4カ所の児童相談所が設置されています。私が勤務する倉敷児童相談所は、県内の西半分のエリアをカバーしておりまして、管内人口は合わせて約80万人です。児童人口は、約12万人ということになります。本所だけでは管内すべてのエリアをカバーするのは厳しいため、北部と西部にそれぞれ分室、相談室を設置して、身近に相談ができる体制をとっております。

表には載せていないのですが、児童虐待の相談対応件数は、岡山市を含む県全体で年間約1000件でして、近年、大きな増減はありませんが、高止まっているような状況にあります。そのため、日々、緊急対応に追われているような現状です。



職員構成ですが、図は岡山市を除く県全体の児童相談所職員を示したものです。全体としては約80名の児童福祉司、児童心理司等の職員がいるのですが、そのうち児童相談所の経験年数が5年未満の職員が全体の約60%を占めています。これは児童心理司、児童福祉司ともに同様の傾向です。これも全国的な傾向だとは思いますが、多くの若手の職員をどのように育成していくのが課題となっています。

II 「岡山県児童相談所職員人材育成基本方針」

人材育成についてですけれども、岡山県では平成24年に「岡山県児童相談所職員人材育成基本方針」が策定され、それに基づいて岡山県の児童相談所職員の体系的な人材育成研修が平成25年度から始まっています。

今回のテーマは、児童心理司についての人材育成ですが、岡山県では児童相談所の職員として共通する理念や考え方は、児童心理司、児童福祉司を問わず、身に付けていくことを大切にしていますので、その点について、お話させていただきます。

まず、人材育成の基本理念として、「子どもの最善の利益を考慮する」を理念の原則として掲げています。それに基づいて六つの方針を立てて実践を行っています。一つ目が「子どもを中心とした支援」、それから「子どもの意見を活かした支援の実施」「子どもと親の支援への参加」「関係機関との協働」「子どもたちの安全確保」「実践研究を通じた企画・提言機能の強化」となっています。

要約しますと、子どもの権利を護るという理念を中心に据えた支援を実践していくためには、まず、子どもの声をしっかり聴くこと、その意見を活かしていくことが大事であること、また、その支援にあたっては当事者の参画が望ましいとの考え方を理解したうえで、それに基づいた支援を実践できるようになることを目指しています。それは、児童相談所内だけではなく、関係機関にもその考え方に対する理解を広めていきながら、よりよい協働関係を築けていくことを目指しています。

こうした方針の実現を目指す一方で、親に寄り添

岡山県児童相談所職員人材育成基本方針 H24.A.1 施行

常に“子どもの最善の利益”を考慮するという子ども福祉の理念と子ども育成の原則に基づき、すべての子どもが心身ともに健やかに育ち、その持てる力を最大限に発揮することを旨とした支援を実践できる職員を育成します。

<p>(1) 子どもを中心とした支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ “子どもの育ちのニーズ”、“親の養育力”、“家族と環境要因”の3つの側面から適切にアセスメントし、効果的な援助方針を作成する。 ・ 困難性やリスクの視点だけでなく強さにも焦点を当てる。 ・ 客観的でわかりやすく表現する。 	<p>(2) 子どもの意見を活かした支援の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 子ども自身がどのように考え、何を希望しているかを良く聞き取り、その意見を活かした支援を実施する。 ・ 幼い子どもや障害を持つ子どもからも意見を聞き取る技術を身に付ける。 	<p>(3) 子どもと親の支援への参加</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 子どもにとって大切な家族との暮らしが地域で継続できるように支援する。 ・ 子どもと親やその家族が、アセスメントや援助計画を作成する過程に参加する。そうすることによって、自ら支援を利用する力を引き出す。
<p>(4) 関係機関との協働</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 子どもについての情報交換や支援内容の協議を行う要となる要保護児童対策地域協議会の運営支援に努める。 ・ 民間団体や子どもの暮らしに身近な支援者の参画を促し、子どもにとって、よりよい結果をもたらす関係機関との協働を実施する。 	<p>(5) 子どもたちの安全確保</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 家族のもとで“子どもの育ちのニーズ”が満たされ、安全確保が困難で福祉が守られない状況の場合、速やかかつ的確に、家族と離れて暮らすかどうかを判断する。 ・ 家族と離れて暮らす場合でも、子どもの情緒・身体的幸福と利益が保証されるよう支援する視点と技術を身に付ける。 	<p>(6) 実践研究を通じた企画・実践機能の強化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 子どもや親、その家族が抱えている課題を個人や家族内の特定の領域の課題として、多角的に捉えるだけでなく、社会的な背景を持った課題として、幅広い視点で客観的に捉え、結果をまとめて提案していく機能を強化する。 <p style="text-align: right;"><small>スライド№4</small></p>

い過ぎて、子どもの安全確保の視点が見落とされないうようにもしなければいけません。その両面のバランスをきちんと見ていくことが大事だということを目指しています。さらには、そもそも虐待問題が発生するという事は家族だけの問題ではない、社会の中で起こっているのだというような、事象として考えるマクロな視点というのでしょうか、そうした点も身に付けてもらいたいということ、そうした方針を掲げています。

実際そうした方針に基づいて人材育成研修は行われていますが、基本的に人材育成、下図は集合研修の変遷を示したのですが、それと現場で実践する個別のOJTが二つの柱となっています。平成24年度に人材育成研修を開始した当初は、年代別のステージ研修が組まれていて、その時々々に岡山県として必要となったテーマを計画に組み込みながら実施してきました。児童福祉司の任用後の義務研修が国によって定められてからは、そのテーマを中心に計画が組み替えられながら、変化してきた経過があります。



人材研修の一例として、ステージごとに児童相談所の職員が身に付けていくべき目標の一部を図に挙

げています。新任者研修では、先程の理念や考え方といった児童相談所で実践していくうえで不可欠な知識的なことを得る座学中心の研修と、今回も紹介しましたが、よりよく話が聴けるための面接スキル研修といった体験型の研修が計画されています。

この人材育成研修は、毎年度報告書にまとめられます。昨年度は、体系的な人材育成研修を開始してから10年目の節目として、これまでの取り組みを総括して、これから

の課題が挙げられました。それはOJTをより一層充実していくことや、形に残しにくいOJTの実践知を集約して伝達していくこと、職員に対する個別なスーパービジョン、スーパーバイズの実施をより丁寧にしていくことなどです。

人材育成研修の実際

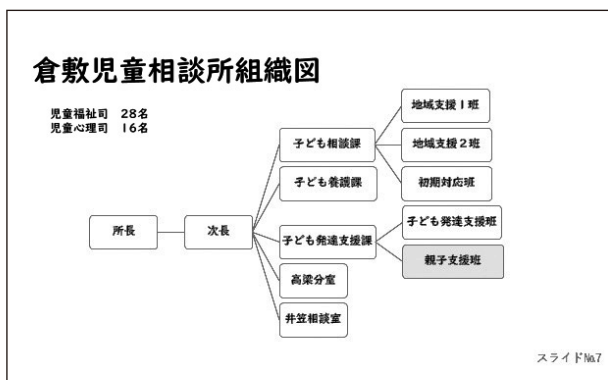
新任者研修	児童福祉援助方法論 等 面接スキル研修	面接としての聞き方や考え方を知る、話を聴くスキルを学ぶ
Iステージ研修	児童相談所における非行相談の対応 子供虐待対応における基本的な考え方 等	実務をもとに、自立して対応できるように
IIステージ研修	児童相談所における法的実務 子ども、家族相談援助における面接 等	現場の具体的な実務研修により実践経験をより深める。後輩の育成の視点が広がる。
IIIステージ研修	チームアプローチとスーパービジョンの実践 子どもの権利に基づいたソーシャルワーク観	主たる職員育成者であり、今後の児相の在り方考える立場
児童心理司専門研修	マインドフルネスの体験 等	

スライド№6

児童心理司の専門研修としては、令和3年度はマインドフルネスの研修を実施しました。児童心理司単独での専門研修は、数が少ないのが現状ですが、その時々々に学ぶことが不可欠なテーマを企画立案しています。

III 児童心理司の役割と育成について

ここからは、私が勤務している現在の職場の様子を伝えていきたいと思います。この図は、倉敷児童相談所の組織図ですが、児童福祉司が28名、児童心理司が16名配置されています。私が所属しているのは、子ども発達支援課です。子ども発達支援課の中には、さらに子ども発達支援班、親子支援班と班が二つに分かれていて、それぞれで児童心理司の島を形成しています。子ども発達支援班は、療育手帳の判定を中心とした障害相談に対応しています。



次が、私の所属している親子支援班です。こちらは、令和元年に組織が再編成され、新たに創設されました。班員は、私を含めて6名の小さな組織です。親子支援班では、児童心理司を地区担当制で事務分掌を策定し、児童福祉司と共に地区ごとにチームで相談支援の対応に当たる取り組みを実践しています。

担当する相談は、虐待を含む養護や非行、育成の相談です。子どもの支援としては、虐待通告後の調査面接から一時保護中の検査、それから施設利用後や里親委託後の子どものフォローまで、幅広く対応しているところです。また、虐待を行った保護者への支援として、親の面接の同席だったり、ペアレントトレーニング等の各種プログラムに取り組んだりしています。

親子支援班(R元年に組織再編により創設)

- ・班長+班員5名(男性3名 女性2名)
- ・地区担当制を採用
- ・養護相談(虐待含む)、非行相談、育成相談を担当
- ・子ども支援としては虐待通告後の調査面接から一時保護後の子ども面接、施設入所や里親委託後の子どものフォローまで担当範囲は幅広い。
- ・保護者支援として親面接への同席やペアトレの実施

スライド№8

現状と課題ですが、地区担当制で事務分掌を策定したことで、児童福祉司との連携は本当に良くなったと感じています。特に、チーム対応が非常にスムーズにできるようになったと感じています。また、担当業務が明確に示されたことで、施設利用後や里親委託後の社会的養護を利用する子どもたちに関わっていくことを明確にしたことで、子どもたちに関与

する件数が非常に増えることにもなりました。

一方で、仕事の性質上、どうしても家族面接などを時間外に対応しないといけないことも多く、業務の拘束時間が長くなる側面があります。また、親子支援班の地区担当制を児童福祉司とのバランスでみると、児童福祉司が13名に対して児童心理司が6名となり、国が示している児童福祉司と児童心理司との配置基準である2対1をほぼ満たしているのですが、実際には、現在の業務をこなしていくと、かなりの業務過多となっている実感があります。

児童心理司の役割については、国や子どもの虹情報研修センター等でも調査研究がなされているので、基本的な部分は共通する課題が多いとは思いますが、私の感じているところをお伝えしたいと思いました。「児童心理司は、子どもとつながれる」ということを最初にしたのですが、「子ども中心の支援」との関連で考えると、それこそが児童心理司が実際に相談支援活動を展開していくうえでの土台となる力ではないかと思っています。

先程、若い職員が多く、その人材育成に課題があるとの話がありましたが、私の所属する親子支援班の班員も大半が20代であり、大変若いです。しかし、若いからこそ逆に子どもとつながる力はベテランとは全然違ってきます。具体的には、子どもの気持ちを掴むことや、子どもとの関係を築ける力の強さは、凄い強みだと感じています。そして、子どもとつながれたことで、子どもの意見を聴き取り、それを外へと伝えていく役割がありますが、このときにも児童福祉司とは違う立場、視点、児童心理司ならではの心理学的な知識に基づいた視点から子どもの状況を見たりすることができるのが児童心理司の役割ではないかと思っています。

児童心理司の役割

- ・子どもとつながれること
- ・子どもの意見を聴き取り伝えること(児童福祉司とは違う立場や視点を持つ)
- ・子どもの示す行動を心理検査や面接、行動観察等からアセスメントし、行動の意味や理由を伝え、支援につなげること
- ・ペアトレや性加害プログラムなどの心理教育や心理的なケアの実施

スライド№10

■ 実践報告 ■

子どもの示す行動を、検査や面接、行動観察等からもアセスメントをする力は、児童心理司としては当前のことですが、非常に重要なことだと考えています。特に問題行動という形で子どもは表現をすることが多いわけですが、親や施設の職員等の子どもの身近で暮らしを支援している方々に対して、その意味合いをどのように伝えるのかということは、本日の研修でも行っていたと思いますが、そうした役割は児童心理司が担う役割の一つではないかと感じています。

また、心理的なケアについては、親への支援としてのペアレントトレーニングであったり、子どもの性の課題であったり、ライフストーリーワーク等のプログラムの取り組みができるということも児童心理司の役割として求められていると感じています。

さらに、人材育成の実践ですが、基本的にはOJTを中心としたサポートが主ではないかと思っています。先程もお伝えしたとおり、現在の状況としては、若い職員は子どもの話がしっかり聴けたり、子どもとつながる力は強いのですが、子どもから得た情報をどのように理解したり整理したり、どのように活かせるのかという点を一緒に考える作業を行うことがスーパーバイザーの実践するOJTの役割の一つだと感じております。

そして、OJTをスムーズに行うためには、班員からの質問や相談にできるだけ対応するために、質問しやすい雰囲気をつくることを心がけています。一方で、私も地区を担当しており、直接ケースの相談対応も行っているため、日常的に席について話を聴けることができない点もあるので、上司の課長と連携しながらOJT体制を構築しているところです。

最後に育成の現状と課題についてですが、効果的なOJTを実践していくためには、自分自身がケース対応を行い、子どもと向き合っているという現場感覚を持つことがとても大事だと感じています。

また、岡山県の児童相談所の人材育成の基本理念である「子どもの最善の利益を考慮する」と実践を結びつけていくためには、スーパービジョンが非常に大事であり、その役割が私たちのようなスーパー

育成の現状と課題

- ・効果的なOJTには自分が現場感覚を持ち続けていることが必要と考えており、担当ケースを持ちながら指導に当たっている。
- ・岡山県児相の理念である「子どもの最善の利益を考慮する」に基づいた子ども対応の実践へと結び付けるSVが求められており、指導側も学びと成長が必要である。
- ・児相職員へのスーパービジョンに「4×4×4統合モデル」を用いた職員への個別スーパービジョンを実施し始めている。
- ・児童心理司のための研修プランは少なく、勉強会など自主的な取り組みを企画して心理職の専門性を磨いていく必要がある。

スライドNo.12

バイザーに期待されているところです。そして、スーパービジョンの方法として、岡山県の児童相談所では「4×4×4統合モデル」を導入しています。

最後になりますが、人材育成の課題としては、児童心理司のための専門研修として全体で企画された集合研修だけでは少ないため、自主的な勉強会等の取り組みによって、より心理職としての専門性を高めていく、磨いていく必要があると感じています。私からの説明は以上です。

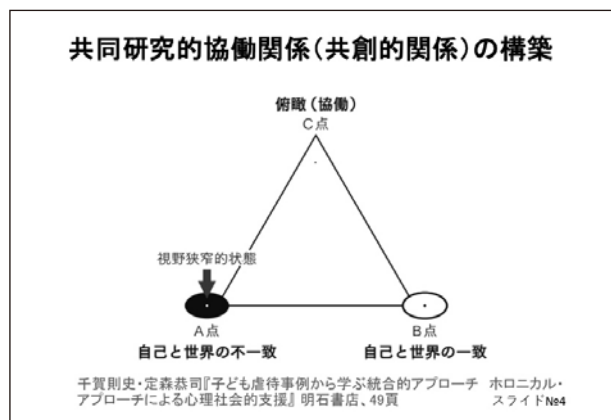
千賀 ありがとうございます。職員の人材育成の基本方針がしっかりしており、理念に沿った一貫性のある研修内容が組み込まれているのが岡山県の特徴だと感じました。人材育成の方針というのは、児童心理司に特化したものというよりは児童相談所職員としてのものだと思いますが、児童相談所ではチームで支援するので、そうした方針を共有することの意義は大きいと思いました。児童福祉司との連携や他機関との連携という意味でも、共通の基盤となることを軸に人材育成していることは、他の自治体でも参考になると思いました。

最後に、みなさんの発表から感じたことを簡単にコメントさせていただきます。

児童心理司の役割について全国調査をした研究(子どもの虹情報研修センター、2020)がありますが、その役割は①アセスメント業務、②心理的支援業務、③地域支援業務、④子ども虐待対応業務、⑤連携・スーパービジョン、⑥研修・事務的業務など、実に多様です。

そうした中で「しぶしぶの相談関係」から「また会いたくなる関係」をいかに創るのが児童相談所

の心理的支援に共通する課題だと私は思います。関係ができていないケースであれば、通常の心理療法が可能ですが、児童相談所では「心理療法以前のケース」が非常に多いのではないかと思います。そのため、援助を求めない・求められないケースにいかに関係を構築していくのが重要なテーマであり、第一段階として「しほしほの相談関係」を引き出し、そこから「また会いたくなる関係」を構築することが児童相談所の心理的支援の本質だと思います。こうした関係性づくりは、手段であると同時に目的でもあり、「被害者とされる子ども・加害者とされる保護者・そうした事例に携わる支援者が、しほしほの相談関係からお互いの苦悩を映しあうことができる関係を構築する中で、より生きやすい生き方を共同研究的に協働しながら発見・創造することが可能になったとき、自発自展的に好転し始める」（千賀・定森、2022）と言えるのではないかと思います。こうした関係性、具体的には、「共同研究的協働関係」「共創的關係」をいかに構築していくのかを全てのケースで行っていると思います。



このような支援モデルを示したものがこのスライドです。これはホロニカル・アプローチのABCモデル（千賀・定森、2022）と呼ばれているものですが、A点の「自己と世界の不一致」とは、虐待ケー

スであれば、子どもとうまく関われないとか、生きづらさ・苦悩のことです。反対にB点の「自己と世界の一致」とは、夢中になって楽しい体験をしているとか、うまくいっている状態のことですが、A点にはまってしまった人にB点に行くように伝えても、かえってA点に固着してしまうことが多いです。A点にはまってしまったときには、B点ではなく、まずはC点から状況を俯瞰できる状態をいかに創るのかが大切です。心理的支援においては、共同研究的な視点で、このC点をいかに強化していくのかに尽きるのではないかと考えています。例えば、「三つの家」やサインズ・オブ・セーフティの枠組みであれば、「心配なこと」というA点と、「うまくいっていること」というB点を共同研究的な関係を創ってC点から共に俯瞰していきます。そうしたC点、観察できる視点が強化されてくれば、自ずと一致する方向、より生きやすい方向、より子どもが安全・安心な方向というものを自ら発見できるようになっていくのではないかと考えています。人材育成とかスーパーバイザーも、先ほどの入れ子構造の話になりますが、同じパターンの構造ではないのかなと思っています。スーパーバイザーとスーパーバイジーが上下関係のような固定化された関係性になるのではなく、共同研究的な協働性を目指していく。そういう雰囲気が職場内にあると、自ずと職員も育って来ると思います。もちろん研修のコンテンツも大事だと思いますが、日々の仕事のあらゆる場面で、共同研究的協働関係を構築することを意識することが実践にも影響してくるのではないかなと感じたので、最後にこのモデルを説明させていただきました。

本当はみなさんにもっと聞きたいことがあります。時間になりましたので、ここで終了したいと思います。ご清聴ありがとうございました。

（終了）

参考文献：

子どもの虹情報研修センター（2020）児童相談所における児童心理司の役割に関する研究（第2報）
千賀則史・定森恭司（2022）子ども虐待事例から学ぶ統合的アプローチ：ホロニカル・アプローチによる心理社会的支援、明石書店

令和4（2022）年度専門研修の実績と評価について

1 令和4（2022）年度における取り組みの概要

令和4（2022）年度は合計28本の研修を実施し、法定研修以外はほとんどの研修をオンラインによって実施しました。令和2（2020）年度にオンライン研修を本格的に導入してから3年目になり、この実施形態が受講者にとって目新しいものではなくなるとともに、当センター職員も操作に習熟し、実施形態を組み合わせ活用するようになりました。

令和4（2022）年度の延べ受講者数は1,827人（令和3（2021）年度：1,831人）で、例年と同等の人数でした。

令和4（2022）年度の実施形態別研修実績

実施形態	本数 (本)	参加者数 (人)	研修名（略称）
参集のみ	5	111	児相長＜後期 A・B＞, 福祉司 SV アドバンス＜前・後＞, 施設事例検討＜プレ＞
ライブ配信のみ	6	533	福祉司 SV 任用前＜前期 A・B・C＞, 児相弁護士, 施設合同, テーマ別（アウトリーチ）
参集+ライブ配信	1	8	施設事例検討＜月例検討会+修了＞
オンデマンド配信+ライブ配信	13	959	児相長＜前期 A・B＞, 児童心理司, 児相医師・医師, 市区町村, 保健師, 児心, 児童養護, 乳児院, 母子生活, 教育福祉合同, テーマ別（英国）
オンデマンド+ライブ+eラーニング	3	216	福祉司 SV 任用前＜後期＞
合計	28	1,827	

令和4（2022）年度の研修企画にあたって、5本のキーフレーズを設定しました。令和3（2021）年度のキーフレーズに「新任者の育成」を加えた他、引き続き「子どもの意見表明と参画」を重視して研修内容を構成しました。

相談支援機関と児童福祉施設を対象とした研修のいずれにおいても、職員チームや子どもの意見表明に関連する内容に対して関心が高いことが窺われました。

令和4（2022）年度のキーフレーズ

- 「地域での早期支援」
- 「子どもの意見表明と参画」
- 「連帯感のある協働」
- 「新任者の育成」
- 「援助関係の構築」

〔 児童相談所を対象とする研修 〕 児童福祉司スーパーバイザー（以下、福祉司SV）を対象とする法定研修の受講対象が福祉司SVに任用される前の者になりました。プログラムも従来よりOJTを重視した内容になり、職場で指導を受けながらSV実習を行う等の変更がありました。市区町村職員を対象とする研修では、支援につながりにくい対象へのチーム支援を取り上げ、演習中心のプログラム構成としました。

〔 施設職員を対象とする研修 〕 オンラインでの事例検討に取り組んだ他、事前に提出した自験例を使って、利用者を主体とする視点から再アセスメントをしてもらう演習を行いました。

〔 参集による研修 〕 小グループでの集中的な討論と継続的な研修を特徴とする「アドバンスコース」の研修（「児童福祉司SVアドバンス」「施設職員事例検討会」）を、3年ぶりに完全な形で実施しました。

〔 テーマ別研修 〕 例年3月に実施していますが、令和4（2022）年度は2回実施し、4月に「英国の制度改革から学ぶ—子ども家庭福祉に携わる人材の専門性」を実施し、3月に「アウトリーチで支援をつなぐ」を実施しました。

（1）研修目的に応じた研修形態の組み合わせ

当センターでは、令和2（2020）年度に感染症対策の一環としてオンライン研修を本格的に導入し、その経験を「知識の伝達では参集型研修よりも効果的だと思われるが、受講者同士のつながりを促進する効果は限定的」と総括しました。令和3（2021）年度には、情報通信技術（以下、ICT）を活用して、従来から研修企画の上で大切にしていた①省察学習、②能動的学習、③ネットワーク構築をオンライン研修でどのように実現できるのか模索しました。その結果、ICTによって演習の実施方法の選択肢が広がることを確認できましたが、参集型に比べて討論の場で自己開示するまでに時間がかかることも分かってきました。

令和4（2022）年度は、オンデマンド配信・ライブ配信・eラーニング・参集型を4つの研修形態と捉え、各研修や各科目の目的に応じて研修形態を組み合わせ、研修効果を一層高めることに取り組みました。基本的に座学についてはより多くの人に広く届け、演習についてはより能動性と個別性を高める研修方法を選択しました。受講者アンケートでは、例年と同等かそれ以上の評価を得たと考えています。具体的な取り組みは次表の通りです。

ICTによる研修充実の取り組み

取り組み	内容	研修
事例検討の積極実施	令和3（2021）年度の試行を受け、ライブ配信による事例検討を積極的に導入 事例資料は概要版を配布し事後廃棄を念入りに依頼し、詳細版を画面提示	弁護士研修、児相医師研修、児童心理治療施設研修、児童養護施設研修、乳児院研修、母子生活支援施設研修
反転学習*の実施・拡充	オンデマンド配信の講義を視聴した上で、ライブ配信によるアセスメント演習に参加することに加え、事前課題の事例レポートを演習の題材として活用	児童心理治療施設研修、児童養護施設研修、乳児院研修、母子生活支援施設研修
混合型（ハイブリッド）研修の拡充	指定のオンデマンド講義から選択して視聴し、ライブ配信で講義を受講する100人規模の啓発研修と、数十人の希望者によるライブでのグループ演習を組み合わせた研修を増やした	教育福祉合同研修、保健師研修

■ 事業報告 ■

eラーニングの稼働	前期課程と後期課程のインターバル期間に講義動画の視聴と自習用教材での学習及び試験を実施	福祉司SV任用前研修
受講動機を参考にしたグループ編成	入力フォームで事前アンケートを回収するようになり、回答を分類しやすくなったため、積極的にグループ編成に活用	グループ活動を行う研修の全て

* 反転学習：従来の「授業」と「宿題」の役割を逆にした学習形態のこと。事前に動画教材等で学んでから、授業の中でその内容に関する演習や討論を行う。事前に不明な点を確認して、考えを整理する時間があるので、学習内容を深く理解できるようになることや能動的な学習体験になるメリットがあるとされている。

Web会議ツールの普及により、講師や発表者との事前打合せが定着したことも、運営面での成果だと考えております。講師にお願いする講義の焦点が明確になり、演習の進行も効率的になりました。アンケート結果を講師にフィードバックすることも定着しつつあり、講師との連携がさらに進展したと感じています。

受講者アンケートや講師の感想などには、オンライン研修の長所を認めながらも、参集型の意義を重視する意見が少なからず見られます。参集して同じ空間に集うことの意味についてさらに議論するとともに、移動を伴わないオンライン形態と組み合わせることで、研修の実施方法にどのような進展が期待できるのか検討したいと考えています。

(2) 行政機関向けの研修

当センターでは、「児童相談所長研修（前期・後期）」と「指導教育担当児童福祉司任用前研修（前期・後期）」（旧 児童福祉司スーパーバイザー義務研修）の2つの法定研修を実施しています。前者は平成17（2005）年度から、後者は平成29（2017）年度から法定研修として実施しており、いずれも児童福祉法の改正により受講が義務化されたことを受けて開始しました。

「指導教育担当児童福祉司任用前研修」は令和4（2022）年度から受講対象が福祉司SVに任用される前の者に変更となり、研修内容にも変更がありました。新たに筆記試験、後輩福祉司へのSV実習、受講者全員の事例報告などの内容が加わりました。移行期なので、現任者も半数程度参加しました。

福祉司SVの育成は児童相談所（以下、「児相」）の専門性を担保する上で喫緊の課題であり、これまでに当センターでは1,026人がこの研修を履修しました。他機関の実施分を含めると全国で1,779人が履修しました。

【参考】 福祉司SVの法定研修受講状況

（単位：人）

研修所名／年度	2017	2018	2019	2020	2021	2022	合計
子どもの虹 情報研修センター	175 2回	161 2回	188 2回	70 2回	216 3回	216 3回	1,026
SBI子ども希望財団	83 1回	73 2回	-	-	-	-	156
西日本こども研修センター あかし	-	-	60 1回	96 2回	163 3回	155 3回	474
特別区職員研修所	-	-	-	31 1回	47 1回	45 1回	123
合計	258	234	248	197	426	416	1,779

法定研修である「児童相談所長研修」と「福祉司SV研修」は、受講者アンケートの評点が一般の研修よりも低くなる傾向がありました。その背景には、任意参加の研修に比べて参加動機が低いことや、研修内容に基礎的な事柄が多く含まれていたことが影響していると分析していました。しかし、令和3（2021）年度は評点の差が縮まり、一般の研修に近い評点になりました。その要因として、講師との事前打合せが充実したことにより、より受講者のニーズに沿った研修内容になったと考えました。令和4（2022）年度も一般の研修と同等の評点を得たことから、さらに分析を進め、児相においてチーム構築や人材育成は焦眉の急を要することから、受講者の動機づけが高まっており、研修内容も研修ニーズに沿っていることが、呼応し合って評点を押し上げていると考えています。

「福祉司SV研修」に新しいプログラムが追加されたことで、受講者と職場の負担が増したと思われるのですが、受講者と指導担当者に対するアンケートでは、“負担に見合う研修効果を感じられた”という趣旨の意見が多く見られました。

市区町村職員を対象とした「市区町村虐待対応指導者研修」は、利便性に配慮してオンラインで実施しましたが、定員（100人）を下回る参加者数でした。受講者アンケートではニーズに沿っているという意見が一定数見られたので、内容よりも周知方法に課題があったのではないかと考えています。また受講者アンケートでは、他自治体の取り組みへの関心の高さを窺わせる感想が多く見られました。

〔自由記述の抜粋〕

- 精神疾患を持つ保護者に困っていたが、タイムリーで実務に直結する内容ばかりで、他自治体の機関連携の仕方も分かった。
- 当事者の体験談を聞き、サービスの有無ではなく本質は当事者への寄り添いと理解だったと、「気づき」が得られた。
- 全国の人と情報交換ができてよかった。市町村と児相の関係について、皆さんの率直な意見を聞けてとても役に立つ。

（3）児童福祉施設関連の研修

施設職員を対象とする研修はいずれもオンラインで実施し、令和3（2021）年度と同様に座学は事前にオンデマンド配信で視聴してもらいました。オンデマンド配信に対しては、視聴するタイミングが自由になることを歓迎する意見の他に、ライブ配信で実施した演習の理解を助けたという意見が一定数見られました。

〔自由記述の抜粋〕

- 事前課題を視聴しているので、スムーズにライブ配信の演習を理解できた。
 - 視聴してから研修当日までに時間があつたため、自分の中で整理や復習もできたのでよかった。
 - 選択科目* はどれも学びになると思った。
- * オンデマンド講義は複数の講義の中から選択することになっていました。

オンデマンド講義・事例レポート・ライブの演習を一体化し、事前学習した内容に従って、自分が提出した事例レポートを、演習で再アセスメントする反転学習を実施しました。各自で個別に、当事者の視点からアセスメントし直す作業を通じて、アセスメントやケアを客観的に検証する機会になったという意見が多く見られました。

〔自由記述の抜粋〕

- ワークシートを使ってみると、自分が書いていた内容とはまた違う視点で見ることができた。
- 事前課題に時間がかかったがやって良かった。いったん立ち止まって自分を振り返り、自立支援計画やケアの内容を検証することができた。自己研鑽に努めたい。
- 最も困難な事例を提出したが、講義を聞きながら整理をすることで、客観的な視点で考察することができ、良い意味で楽になった。

「子どもの意見表明と参画」に関しては、この文言を講義タイトルにはしていなかったのですが、講義や演習の基本的価値観として通底させる企画としました。受講者アンケートでは、普段の見立てが大人からの視点だけになりがちなことへの気づきや、子どもがどのように感じているか聞くことの意義を再認識したという趣旨の意見が多く見られました。

〔自由記述の抜粋〕

- 子どもの意向を確認する場面で、子ども主体ではなく職員主体で思い込んでいないかという話にはっとさせられた。
- 困り事に寄り添い、「一緒に考えよう」と関わり、笑顔を増やしていくという基本方針がとても勉強になった。
- 子どもの生の意見を聞く研修があると助かる。当園なりの支援したことで、子どもが何を感じ何が助かり、何が必要だったかなどを聞けると、今後に活かせる。

なお、平成29（2017）年度から、全国児童養護施設協議会、全国乳児福祉協議会並びに全国母子生活支援施設協議会が作成した研修体系に基づき、各プログラムが研修体系のどの育成領域に該当するかを明記しています。

（4）テーマ別研修

4月に実施した「英国の制度改革から学ぶ—子ども家庭福祉に携わる人材の専門性」は、日本子ども虐待防止学会「学術集会第27回かながわ大会」への招致に当センターも協力したムンロー氏による児童福祉制度改革に関する講演を、同氏の了解を得て限定公開し、そして、我が国が英国から学び取りたい事柄について検討するシンポジウムを行いました。これは変革期にある我が国の児童福祉領域において、今後の方向性を展望することを企図したものでした。

3月に実施した「アウトリーチでつなぐ支援」は、支援ニーズを抱えながらも支援を求めてこない人と支援者が、いかにしてつながれるのかを考える企画としました。特に“寄り添う”とはどのような態度で、何をすることなのかということについて、受講者の思索を促す講義とシンポジウムとしました。

テーマ別研修は例年200人前後が受講しますが、「英国の～」は103人と少な目でした。これは、年度当初の多忙な時期に開催したことや、日本子ども虐待防止学会で一度配信された講義映像だったという要因が影響したと考えています。「アウトリーチで～」は198人が受講し、例年と同等の受講者数でした。

受講者の満足度の評点は、「英国の～」では5点満点中5点とした人が55.3%で平均評点が4.5でした。悪い評価ではありませんが、英国の先進的な取り組みを日々の実践に採り入れるには、さらなる咀嚼が必要だったのかもしれない。自由記述には、自らの実践への反省や今後の方向性に言及した感想が多く見られました。

〔自由記述の抜粋〕

- 英国の取り組みを学ぶことによって、現状との比較や、課題が浮き彫りになった。これまでの自分たちのやり方を見直すきっかけとしたい。
- 子どもの支援の変化やあり方を改めて感じる事ができた。悪者を探すのではなく、そこに至った背景や周りの状況を理解する丁寧なアセスメントが必ず必要になってくる。

「アウトリーチで～」の満足度の評点は、5点が70.2%で平均評点が4.6でした。自由記述には、支援者としての姿勢を自問自答した感想が多く見られました。

〔自由記述の抜粋〕

- どのように聞か、こちらの姿勢で語りが変わるということを心に留めたい。
- 官民が協力して、現在無いサービスや支援等が必要ならば、それを作り出すという考え方に感銘を受けた。

なお、平成31（2019）年度からテーマ別研修は文献研究と関連したテーマを設定しており、今後も研修と研究を連動させた先進情報の発信に取り組んでいきます。

（5）研修機関等との連携

西日本子ども研修センターあかし（以下、西日本センター）が平成31（2019）年4月に事業を開始して以降、当センターとの合同会議を定期的開催し、研修運営や講師に関する情報交換、相互の視察などを行っています。「指導教育担当児童福祉司任用前研修」では、eラーニングの制作や運用を分担しています。

国立武蔵野学院とは、例年どおりに相互に講師を派遣したことに加え、西日本センターと当センターの3センター間で、実務に関する情報交換を行っています。その他、児童福祉施設の全国協議会との連携も継続しており、全国児童養護施設協議会、全国乳児福祉協議会、全国母子生活支援施設協議会が実施する事業に職員が参画したり、講師として協力をしたりしています。

東京都児童福祉人材トレーニングセンターについては、研修体系を検討するワーキンググループに職員が参画し、面接スキル研修のテキスト作成及び講師を行いました。特別区職員研修所については企画委員会に参画し、講師派遣も継続しています。その他、各地の地方自治体が実施する法定研修や独自研修に講師を派遣し、関係機関の研修事業に協力するとともに、現場の情報を収集して研修ニーズを把握する一助としています。

2 参加状況

(1) 研修参加者数

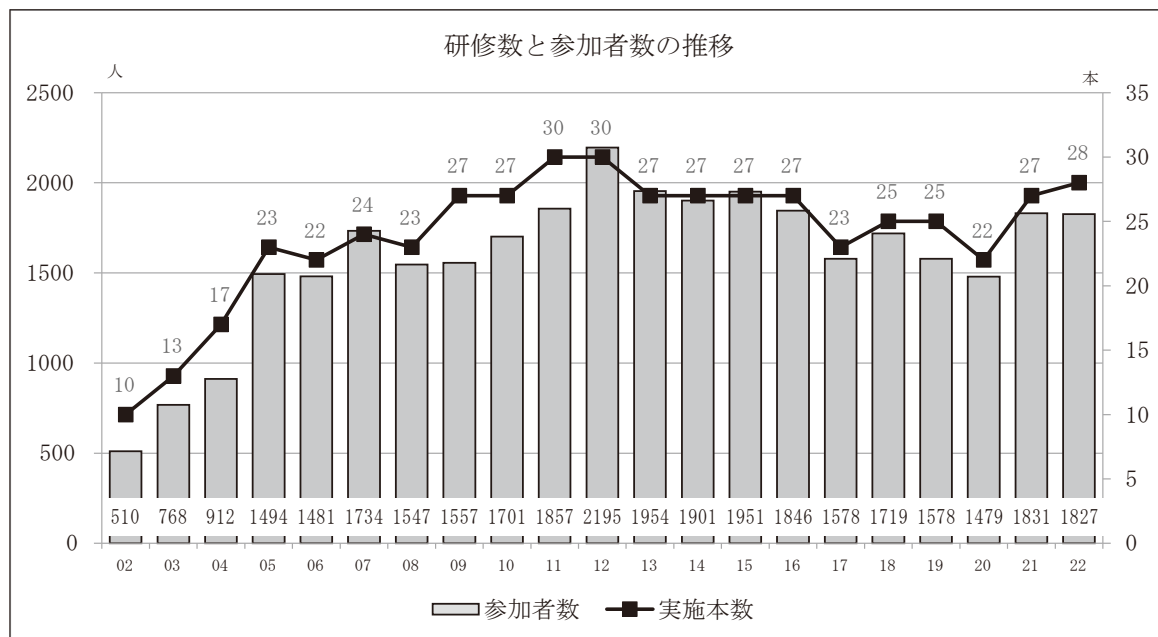
令和4(2022)年度は28本の研修を計画し、実施本数は28本でした。参加者数は延べ1,827人(令和3(2021)年度1,831人)でした。オンライン研修では、受講定員に柔軟性があるので、お断りした応募者はいませんでした。

令和4(2022)年度研修別参加状況

	番号	研 修 名	参加者 (人)	キャンセル (人)	お断り (人)
児童相談所	1	【オンライン】児童相談所長研修A<前期>	46	0	0
	2	児童相談所長研修A<後期>	45	1	0
	3	【オンライン】児童相談所長研修B<前期>	45	0	0
	4	児童相談所長研修B<後期>	44	2	0
	5	【オンライン】指導教育担当児童福祉司任用前研修A<前期>	87	0	0
	6	【オンライン】指導教育担当児童福祉司任用前研修A<後期>	86	1	0
	7	【オンライン】指導教育担当児童福祉司任用前研修B<前期>	69	1	0
	8	【オンライン】指導教育担当児童福祉司任用前研修B<後期>	69	1	0
	9	【オンライン】指導教育担当児童福祉司任用前研修C<前期>	62	2	0
	10	【オンライン】指導教育担当児童福祉司任用前研修C<後期>	61	3	0
	11	【オンライン】児童心理司指導者研修	82	1	0
	12	【オンライン】児童相談所弁護士専門研修	40	0	0
	13	【オンライン】児童相談所医師研修	45	3	0
	14	児童福祉司スーパーバイザーアドバンスコース<前期>	7	0	0
	15	児童福祉司スーパーバイザーアドバンスコース<後期>	7	0	0
児童福祉施設	16	【オンライン】児童福祉施設指導者合同研修	75	1	0
	17	【オンライン】児童心理治療施設指導者研修	34	3	0
	18	【オンライン】児童養護施設指導者研修	82	4	0
	19	【オンライン】母子生活支援施設指導者研修	64	2	0
	20	【オンライン】乳児院指導者研修	52	6	0
	21	施設職員事例検討会プレ研修	8	0	0
	22	施設職員事例検討会修了研修	8	0	0
市区町村	23	【オンライン】児童虐待対応保健職員指導者研修	100	0	0
	24	【オンライン】市区町村虐待対応指導者研修	78	2	0
その他	25	【オンライン】テーマ別研修「英国の制度改革から学ぶ」	103	5	0
	26	【オンライン】教育・福祉虐待対応職員合同研修	205	14	0
	27	【オンライン】医師専門研修	23	1	0
	28	【オンライン】テーマ別研修「アウトリーチで支援をつなぐ」	200	1	0
合 計			1,827	54	0

(2) 研修数と参加者数の推移

実施研修数は、開設時の10本から漸増し、平成23（2011）年度と平成24（2012）年度に30本と最多になりました。平成29（2017）年度は児童相談所児童福祉司スーパーバイザー義務研修（当時）の実施にあたり、新規研修の企画、契約事務、評価研究の実施等の業務が生じたため、23本の実施でした。令和2（2020）年度は新型コロナウイルスの影響から数本の研修を中止としたため22本でしたが、令和4（2022）年度はオンライン研修の活用もあり、研修を中止することなく、28本の研修を実施しました。



(3) 研修別平均経験年数

全研修の平均経験年数は9.9年（令和3（2021）年度9.4年）でした。

参加者の平均経験年数が10年以上である研修が10本（令和3（2021）年度7本）あり、最も経験年数が長かったのは「【オンライン】乳児院指導者研修」でした。施設系の研修で経験年数が長い傾向が見られます。

平均経験年数が5年未満の研修は1本（令和3（2021）年度1本）で、「児童相談所弁護士専門研修」でした。

令和4（2022）年度 研修別平均経験年数

凡例：	10年以上
	5年未満

研 修 名	対 象	平均経験年数	
		児相経験	平均
児童相談所長研修A	新任児童相談所長	児相経験	11.6年
児童相談所長研修B	同上	児相経験	10.0年
【オンライン】指導教育担当児童福祉司任用前研修A	児童福祉司として3年以上勤務した者であって、指導教育担当児童福祉司として職務を行うことが期待される者	児相経験	7.4年
【オンライン】指導教育担当児童福祉司任用前研修B	同上	児相経験	7.6年

■ 事業報告 ■

研 修 名	対 象	平均経験年数	
【オンライン】指導教育担当児童福祉司任用前研修C	同上	児相経験	7.7年
【オンライン】児童心理司指導者研修	児童相談所児童心理司経験通算5年を満たした児童心理司（スーパーバイザーを含む）	心理司経験	8.3年
【オンライン】児童相談所弁護士専門研修	児童相談所に勤務している弁護士（常勤・非常勤・嘱託を問わない）	児相経験	<u>4.3年</u>
【オンライン】児童相談所医師研修	児童相談所に勤務する医師（勤務形態は問わず、非常勤や嘱託を含む）	児相経験	7.1年
児童福祉司スーパーバイザーアドバンスコース	児童福祉司スーパーバイザーで、高度専門的な知識・実務を継続的に学びたい者	児相経験	8.1年
【オンライン】児童福祉施設指導者合同研修	乳児院、児童養護施設、児童自立支援施設、児童心理治療施設、母子生活支援施設、ファミリーホーム、自立援助ホーム、児童家庭支援センター等で基幹的職員等指導的立場にある職員で、児童福祉施設通算7年を満たした者	施設経験	13.6年
【オンライン】児童心理治療施設指導者研修	児童心理治療施設で基幹的職員等指導的立場にある主任指導員、主任心理士、主任保育士等で、児童福祉施設経験通算3年を満たした者	施設経験	8.4年
【オンライン】児童養護施設指導者研修	児童養護施設で基幹的職員等指導的立場にあり児童福祉施設経験通算7年を満たした者	施設経験	11.5年
【オンライン】母子生活支援施設指導者研修	母子生活支援施設で基幹的職員等指導的立場にあり児童福祉施設経験通算3年を満たした者	施設経験	9.8年
【オンライン】乳児院指導者研修	乳児院で基幹的職員等指導的立場にある主任保育士や家庭支援専門相談員等で児童福祉施設経験通算5年を満たした者	施設経験	14.3年
施設職員事例検討会	児童福祉施設で基幹的職員等指導的立場にある職員で、高度専門的な知識・実務を継続的に学びたい者	施設経験	12.6年
【オンライン】児童虐待対応保健職員指導者研修	市区町村の母子保健活動、子育て支援、児童虐待防止対策に携わっている指導的立場にある保健師・助産師・看護師、また児童相談所に勤務する保健師で、児童虐待関連業務経験通算5年を満たした者	虐待対応	13.6年
【オンライン】市区町村虐待対応指導者研修	市区町村子ども家庭福祉相談担当部署、子ども家庭支援総合拠点、要保護児童対策調整機関、要保護児童対策地域協議会において指導的立場にあり、児童虐待関連業務の経験が通算5年を満たした者	虐待対応	10.4年
【オンライン】テーマ別研修「英国の制度改革から学ぶ」	この問題に関する専門職で、各所属機関で指導的立場にあり、児童虐待関連業務経験通算3年を満たした者	虐待対応	12.6年
【オンライン】教育・福祉虐待対応職員合同研修	学校や教育委員会などの教育機関、市区町村、児童相談所で児童虐待関連業務に携わる者であって、児童虐待関連業務経験通算2年を満たした者	教職経験 虐待対応 児相経験	13.5年
【オンライン】医師専門研修	児童相談所、児童福祉施設、保健機関、医療機関等に勤務している児童虐待の対応に携わる医師	現所属	5.6年
【オンライン】テーマ別研修「アウトリーチで支援をつなぐ」	この問題に関する専門職で、各所属機関で指導的立場にあり、児童虐待関連業務経験通算3年を満たした者	虐待対応	9.5年
全研修の平均経験年数			9.9年

3 研修の評価

(1) 研修全体の評価

研修終了後にオンラインでアンケートを実施し、研修全体が「役に立つ」と思う程度を1点から5点で評価してもらいました。ほとんどの研修で、4点以上の割合が90%を超えました。

令和2（2020）年度までは法定研修の評価が相対的に低い傾向にありましたが、令和3（2021）年度に他の研修と同程度の評価となり、令和4（2022）年度も引き続き同程度の評価を得ました。

2022年度 研修全体の評価

(人)

No	研修名称	参加	回答	0%	20%	40%	60%	80%	100%
児童相談所	1,3 【オンライン】児童相談所長研修<前期> ※AB合同	91	91	4	29	57			
	2 児童相談所長研修A<後期>	45	45	0	21	24			
	4 児童相談所長研修B<後期>	44	44	2	19	23			
	5 【オンライン】指導教育担当児童福祉司任用前研修A<前期>	87	87	4	26	56			
	6 【オンライン】指導教育担当児童福祉司任用前研修A<後期>	86	84	1	21	60			
	7 【オンライン】指導教育担当児童福祉司任用前研修B<前期>	69	69	1	23	44			
	8 【オンライン】指導教育担当児童福祉司任用前研修B<後期>	69	67	1,0	21	44			
	9 【オンライン】指導教育担当児童福祉司任用前研修C<前期>	62	62	3,0	12	45			
	10 【オンライン】指導教育担当児童福祉司任用前研修C<後期>	61	60	1,0	12	47			
	11 【オンライン】児童心理司指導者研修	82	82	2,0	27	53			
	12 【オンライン】児童相談所弁護士専門研修	40	40	1	12	27			
	13 【オンライン】児童相談所医師研修	45	43	1	12	30			
	14 児童福祉司スーパーバイザーアドバンスコース<前期>	7	7	0	1	6			
	15 児童福祉司スーパーバイザーアドバンスコース<後期>	7	7	0		7			
	児童福祉施設	16 【オンライン】児童福祉施設指導者合同研修	75	75		14	58		
17 【オンライン】児童心理治療施設指導者研修		34	34		14	20			
18 【オンライン】児童養護施設指導者研修		82	82	0	21	59			
19 【オンライン】母子生活支援施設指導者研修		64	64		10	51			
20 【オンライン】乳児院指導者研修		52	52		12	39			
21 施設職員事例検討会プレ研修		8	8	0	2	6			
22 施設職員事例検討会修了研修		8	8	0	1	7			
市区町村	23 【オンライン】児童虐待対応保健職員指導者研修	100	100		24	73			
	24 【オンライン】市区町村虐待対応指導者研修	78	78		25	51			
その他	25 【オンライン】テーマ別研修「英国の制度改革から学ぶ」	103	94	5	36	52			
	26 【オンライン】教育・福祉虐待対応職員合同研修	205	192	4	56	130			
	27 【オンライン】医師専門研修	23	23	0	10	13			
	28 【オンライン】テーマ別研修「アウトリーチで支援をつなぐ」	200	188	12	51	132			
合計**		1827	1786						

役に立たない □1 □2 □3 □4 ■5 役に立つ

■ 事業報告 ■

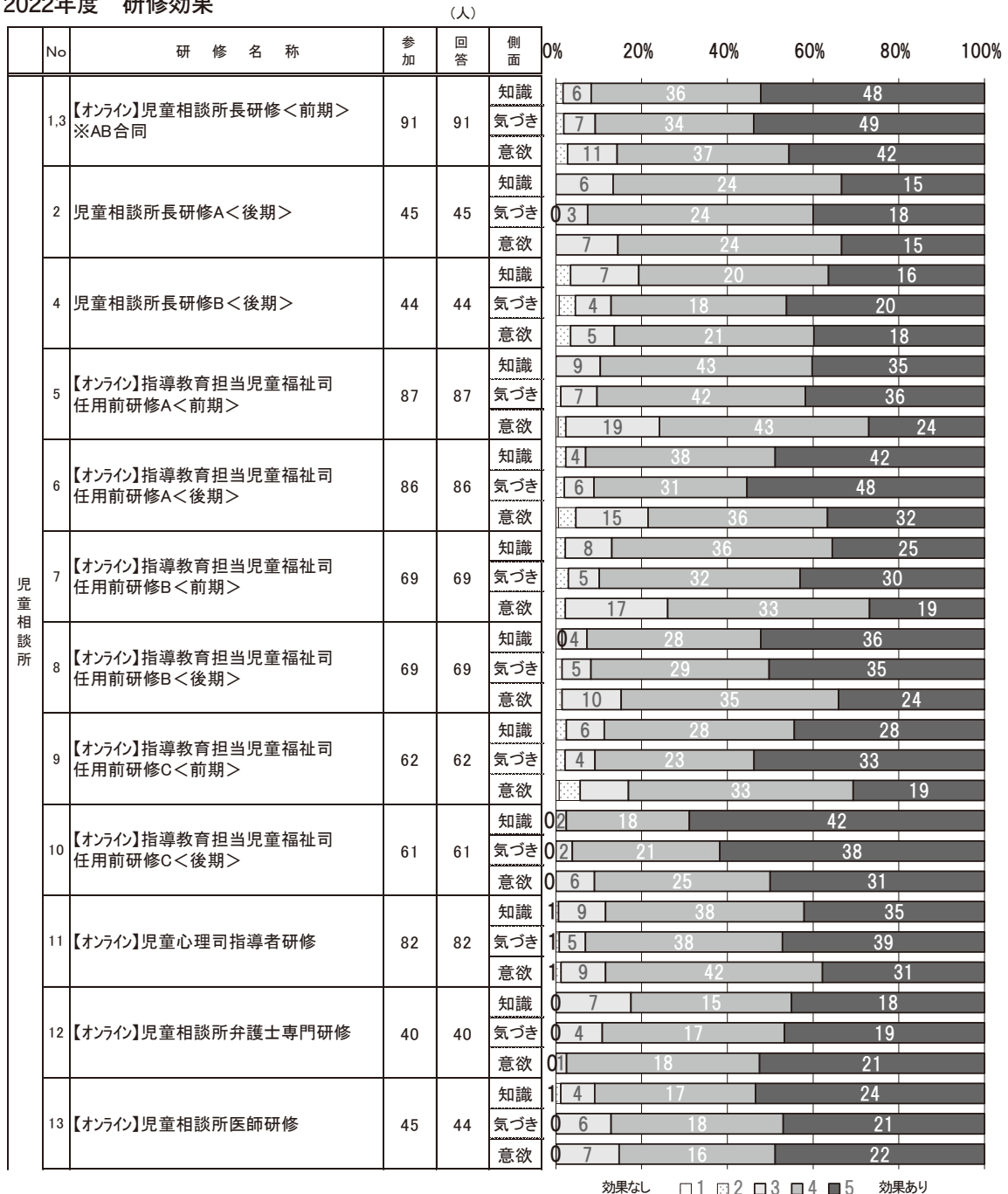
(2) 研修の効果

「知識」「気づき」「意欲」の3つの指標について、研修全体でどの程度「効果がある」と感じたのか、1点から5点で評価してもらいました。

ほとんどの研修及び指標において、4点以上の評価をした人が80%を上回りました。また、「気づき」の評価が最も高い傾向が見られます。

ただ、「指導教育担当児童福祉司任用前研修」のA日程前期、A日程後期、B日程前期では「意欲」の指標で4点以上が80%を下回りました。また、5点の割合を見ると、法定研修の「意欲」で低い傾向が見られます。

2022年度 研修効果



No	研修名称	参加	回答	側面	効果					
					0%	20%	40%	60%	80%	100%
14	児童福祉司スーパーハイサーアドバンコース <前期>	7	7	知識	0	1	2	4		
				気づき	0	1	6			
				意欲	0	1	2	5		
15	児童福祉司スーパーハイサーアドバンコース <後期>	7	7	知識	0	1	2	5		
				気づき	0	1	6			
				意欲	0	2	5			
16	【オンライン】児童福祉施設指導者合同研修	75	75	知識	0	7	32	36		
				気づき	0	3	27	44		
				意欲	0	5	35	35		
17	【オンライン】児童心理治療施設指導者研修	34	34	知識	0	2	18	14		
				気づき	0	2	18	14		
				意欲	0	5	19	11		
18	【オンライン】児童養護施設指導者研修	82	82	知識	0	2	37	42		
				気づき	0	2	31	46		
				意欲	0	6	38	38		
19	【オンライン】母子生活支援施設指導者研修	64	64	知識	0	4	25	36		
				気づき	0	3	19	41		
				意欲	0	8	20	37		
20	【オンライン】乳児院指導者研修	52	52	知識	0	1	20	29		
				気づき	0	1	16	32		
				意欲	0	8	20	37		
21	【オンライン】施設職員事例検討会プレ研修	8	8	知識	0	0	5	4		
				気づき	0	0	4	4		
				意欲	0	1	3	5		
22	【オンライン】施設職員事例検討会修了研修	8	8	知識	0	0	3	5		
				気づき	0	0	2	5		
				意欲	0	0	3	5		
24	【オンライン】児童虐待対応保健職員指導者研修	100	100	知識	0	8	41	52		
				気づき	0	6	40	54		
				意欲	0	7	37	56		
25	【オンライン】市区町村虐待対応指導者研修	78	78	知識	0	7	31	40		
				気づき	0	1	27	43		
				意欲	0	1	25	44		
26	【オンライン】テーマ別研修「英国の制度改革から学ぶ」	103	94	知識	0	1	46	37		
				気づき	0	9	41	44		
				意欲	0	13	42	39		
27	【オンライン】教育・福祉虐待対応職員合同研修	205	192	知識	0	1	68	107		
				気づき	0	12	70	109		
				意欲	0	12	59	121		
28	【オンライン】医師専門研修	23	23	知識	0	0	10	12		
				気づき	0	0	3	11	9	
				意欲	0	0	2	9	13	
29	【オンライン】テーマ別研修「アウトリーチで支援をつなぐ」	200	188	知識	1	16	75	96		
				気づき	2	12	59	115		
				意欲	2	13	59	114		
合計		1827	1792		効果なし □1 □2 □3 □4 ■5 効果あり					

各指標を構成する複数の設問に対する得点毎の回答者数の平均値を示しています。
 「知識」:(1)新たに知識を得ることができた、(2)これまでの知識が整理された
 「気づき」:(1)日々の支援の振り返りができた、(2)新たな視点や考え方を得ることができた、(3)自身の専門性への理解が深まった
 「意欲」:(1)日々の業務への意欲が高まった、(2)自己研鑽への意欲が高まった

■ 事業報告 ■

(3) 研修への意見・要望

研修後アンケートの自由記述には肯定的な意見に加え、研修の改善に資する要望などの意見も記されています。

また、令和2（2020）年度からは、オンライン研修についての意見も得られています。貴重な意見の意図するところを検討・議論し、研修の企画・運営に活かしています。

令和4（2022）年度 研修参加者による自由記述の一部（研修終了直後アンケートの自由記述欄より抜粋）

〈児童相談所〉		
【オンライン】 児童相談 所長研修 <前期> ※AB合同	研修への 要望事項	<ul style="list-style-type: none"> ● せっかく全国の児相長が集まっているので、情報交換の機会を確保してほしい。演習の時間が短すぎ、十分な討議ができなかった。 ● 受講費用を支払っているにも関わらず、資料を各自で大量に印刷するのは違うのではないかと感じた。改善をお願いしたい。 ● 3日間の講義についても、後日視聴できるとありがたい。
	オンライン 研修への意見	<ul style="list-style-type: none"> ● オンライン研修は移動に時間を取られることなく参加しやすいメリットがあるが、対面研修の合間の雑談のような時間も大変有用であると感じる。 ● 総合的に参集型の研修の方が身になると感じた。オンラインでは、パソコンの不具合や意見交換の不十分さを感じた。
児童相談 所長研修 A<後期>	研修への 要望事項	<ul style="list-style-type: none"> ● 法律改正への対応についてももう少し聞けると、今後の対応にも役立つ。 ● 講義とグループワークの内容が合致していない科目もあり、演習の目的がもう少し明確でもよかったのではないか。 ● グループ討議は対面研修の要なので、十分な時間配分を検討してほしい。
児童相談 所長研修 B<後期>	研修への 要望事項	<ul style="list-style-type: none"> ● 児童相談所長として必要な取材対応能力、対外交渉能力についても受講テーマとしていただきたい。 ● 皆と情報交換があまりできなかった。それぞれの講義に関連するテーマで、小グループに分かれ、その講義内で情報交換したい。 ● 戸塚駅にも送迎バスを出してもらえるとありがたい。
【オンライン】 指導教育担当 児童福祉司 任用前研修 A<前期>	研修への 要望事項	<ul style="list-style-type: none"> ● 通常業務を行う中で更に数々の課題や筆記試験に取り組む負担は大きい。研修辞退、昇任や児相拒否、離職等にもつながらないか懸念される。適切な研修ボリューム、期間設定の在り方を検討してほしい。 ● グループワークの時間設定が非常に短かった。時間配分については再考をお願いしたい。中途半端では、やる意味が薄れていると感じた。
	オンライン 研修への意見	<ul style="list-style-type: none"> ● オンラインによるグループ討議は初体験で、大テーブルを少人数で囲むより身近にグループメンバーを意識して演習に集中することができた。 ● 出張しないでよいので、旅行手続きや研修終了後の事務処理の負担が軽減され、良い面があった一方、業務に余裕があれば出張し、他児相の方と情報交換したい。
【オンライン】 指導教育担当 児童福祉司 任用前研修 A<後期>	研修への 要望事項	<ul style="list-style-type: none"> ● インターバル期間の課題量が多く、業務をしながらの行うのがとても厳しかった。休み等を利用したがなかなか終わらなかった。再考してほしい。 ● 講義は知識を増やし深めるといった意味では良かったが、もう少しスーパービジョンの観点から聴きたかった。
	オンライン 研修への意見	<ul style="list-style-type: none"> ● オンラインは一方の受講イメージだったが、思っていたよりも双方向のコミュニケーションがスムーズにでき、集中して受講することができた。 ● 職場の通信容量に制限があり、長期日程の研修は途中で通信量が不足し、厳しい状況となった。 ● 研修後に業務が入りしんどかったので、できるなら現地で受講したい。

【オンライン】 指導教育担当 児童福祉司 任用前研修 B<前期>	研修への 要望事項	<ul style="list-style-type: none"> ● 様々な視点や要素を入れた研修で、広く学ぶことができた反面、1つ1つの演習はバタバタと過ぎていった印象もある。もう少し時間にゆとりがあるといいように感じた。 ● スーパーバイズのロールプレイをもう少し出来たらよかった。
	オンライン 研修への意見	<ul style="list-style-type: none"> ● オンラインでも集合型の研修と同等の効果を感じられた。 ● グループ討議への切り替えがスムーズであった。他のグループの話し声を気にせずにグループワークができた。 ● 研修前や研修中に通告などが入りその対応についてバタバタして、一日目はなかなか集中ができない状態だった。できればセンターに行って研修を受けたかった。
【オンライン】 指導教育担当 児童福祉司 任用前研修 B<後期>	研修への 要望事項	<ul style="list-style-type: none"> ● eラーニングは内容が大変良く、再受講や振り返りテストができるようにしてほしい。 ● この研修だけではなく、SVをする中でまた集まって意見交換するなど情報共有する機会があればいい。 ● 受講後、1週間でレポートを提出しなければならないが、もう少し余裕をいただきたい。
	オンライン 研修への意見	<ul style="list-style-type: none"> ● オンラインでは温度感が伝わらず、対面で受講したかったと切実に感じた。参加者同士の交流はオンラインでは心理的ハードルを感じた。 ● ディスカッションになると1問1答になりやすく、同時に話してしまうと音声聞き取りにくいこともあり、討議には難しさがあった。
【オンライン】 指導教育担当 児童福祉司 任用前研修 C<前期>	研修への 要望事項	<ul style="list-style-type: none"> ● 自治体での体制の差があまりに大きく、比較はできるものの、取り組みの工夫など自身の取り組みに活かせるものを得るところまで行くことができなかったのは残念であった。各グループワークの内容が、より深める内容であると充実度はさらに高まった。 ● 課題のボリュームが多く、業務に時間が割かれる中、取りかかる時間やモチベーションが保てるかと感じた。
	オンライン 研修への意見	<ul style="list-style-type: none"> ● 職場ではなく、自宅の個室で参加したことにより、通常業務に関する報告や連絡がなかったことで、集中して取り組むことが出来た。 ● プレイアウトルームは、初めはもたつくため、時間配分を多めにしてもらいたかった。JAMボードの効果的な活用方法が分からなかった。
【オンライン】 指導教育担当 児童福祉司 任用前研修 C<後期>	研修への 要望事項	<ul style="list-style-type: none"> ● ただでさえ時間外勤務が多い職場であり、勤務時間以外での対応が増えることで、心身の疲労が取れない。このような研修を続けていけば、研修を受ける人数が減ってしまうのではないかと思うので是非検討すべきである。 ● ボリュームが多く、短期間に集中した日程での講義であるため、詰め込みすぎている感が否めなかった。
	オンライン 研修への意見	<ul style="list-style-type: none"> ● 職場で受講が出来るメリットは、緊急対応の発生を把握して、休憩時間を活用した対応指示が容易にでき、時間を有効に使えることであった。 ● 演習後に講師に尋ねたいことや討議後にグループ員に確認したいこと等があったものの、オンライン環境下では叶わなかった。質疑やグループ討議が充実しづらかったことは否めなかったと考える。
【オンライン】 児童心理司 指導者研修	研修への 要望事項	<ul style="list-style-type: none"> ● 指導的職員の研修なので、もう少し指導の仕方やポイントについて力点を置いた研修になるとよかった。 ● グループ討議の時間、率直な意見交換の時間がもう少しあればよかった。
	オンライン 研修への意見	<ul style="list-style-type: none"> ● 面接スキルの練習など、Zoomだともっとやりくりにいのはと思っていたが、案外そうでもなかった。 ● オンラインでのグループワークは、司会を担ってくれた方の力量に左右される印象を受ける。今回は、JAMボードを使ったが、パソコンの操作と話し合いを同時進行するのはなかなか難しい。

■ 事業報告 ■

【オンライン】 児童相談所 弁護士専門 研修	研修への 要望事項	<ul style="list-style-type: none"> ● 講師の所属だけでなく職種（医師、弁護士、心理士等）も記載されているとよかった。 ● グループ討論では、偶然にも、全員顔見知りの先生のグループとなってしまった。前年とグループ参加者が重ならないように配慮してもらいたい。
	オンライン 研修への意見	<ul style="list-style-type: none"> ● 普段あまり情報交換できない職務なので、オンラインだからこそ全国の同じ立場の方と意見や悩みを情報交換でき、とても有意義であった。子育て中のため、オンラインでなければ参加できなかった。 ● オンラインは、ほかの受講者の空気感がわからないので、質問等の発言をするタイミングを考えすぎて機会を逸してしまうことがある。
【オンライン】 児童相談所 医師研修	研修への 要望事項	<ul style="list-style-type: none"> ● グループワーク等でテーマに沿って話し合えるような時間があると良い。 ● パネル討論がそれぞれの発表で終わってしまったことが残念である。討論するための共通する課題の提供が必要だったのではないのでしょうか。
	オンライン 研修への意見	<ul style="list-style-type: none"> ● 病院勤務中のため、オンラインであれば受講できた。“映像ON”の指定があることで、ほかの先生方の顔を見ながら参加できたのはよかった。 ● 事例等に関する「雑談」が出来ないのでオンラインはもったいない。オフレコのウチのところでは・・・という話が結構参考になるのではないかな。
児童福祉司 スーパーバイザー アドバンスコース	研修への 要望事項	<ul style="list-style-type: none"> ● 情報共有ツールとしてメーリングリストが設定されたが、投稿にはハードルを感じた。指摘事項等もメールボックスに埋もれてしまうため、より簡略的に投稿できるツールがあればありがたい。 ● 各自の発言内容が聞き取りにくいことがあった。マイク利用についてご検討いただければありがたい。

〈児童福祉施設〉		
【オンライン】 児童福祉施設 指導者 合同研修	研修への 要望事項	<ul style="list-style-type: none"> ● グループディスカッションがあるとよかった。施設外の方と話す機会が少ないのでぜひ機会を作ってほしい。 ● 『施設の風土』について、こういった要素があるのかなどの研究や理論があれば教えてもらいたい。
	オンライン 研修への意見	<ul style="list-style-type: none"> ● これまで関東での研修に参加できる機会が少なかった。オンラインにしてもらったことで、気にすることなく積極的に参加することができた。 ● やはりオンライン研修は疲れる。情報の区切れがなく、100%の意識集中が続く時間帯や、間合いや波が感じ取れないので、適宜休憩がほしい。
【オンライン】 児童心理 治療施設 指導者研修	研修への 要望事項	<ul style="list-style-type: none"> ● 参加者同士で情報交換できる場がもっとあってもよかった。 ● 経験年数3年目から受講可能としているが、内容的にはもう少し経験年数を上げてほしいのではないかと感じた。
	オンライン 研修への意見	<ul style="list-style-type: none"> ● ヘッドセットとマイクを使用したので、話の聞き漏らしもなく、普段の研修以上に残った。 ● 参集ならば、もっと他施設の方と交流でき、情報交換を多くできた。参集研修は家庭の事情などで参加できない人もいる。メリットとデメリットがあるので、組み合わせて（オンラインは隔年開催など）開催してほしい。
【オンライン】 児童養護施設 指導者研修	研修への 要望事項	<ul style="list-style-type: none"> ● アセスメントについて、もう少し時間を掛けて、話を聞きたかった。 ● 人材育成をもっと深く掘り下げて、具体的な方法等も学習したかった。
	オンライン 研修への意見	<ul style="list-style-type: none"> ● オンデマンドは聞き逃してもすぐ視聴し直すことができた。また、選択科目も全て視聴することができた。 ● グループ移動の際や研修中にスタッフの方がサポートしてくれている安心感が強く、不安を抱えずに研修に望めた。

【オンライン】 母子生活 支援施設 指導者研修	研修への 要望事項	<ul style="list-style-type: none"> ● 事例概要作成はとても負担がかかった。とても時間を割いて作成したが、研修で使用した時間は少しなので、簡単な様式にしていきたい。 ● 事例概要の振り返りはもう少しゆっくり考えたい部分があった。
	オンライン 研修への意見	<ul style="list-style-type: none"> ● 事前にオンデマンド配信で学んでおくことで、当日の研修がより学びの深いものになった。 ● グループ討議は、不慣れなパソコンと司会を同時にしなければならないことで、課題に沿って話を深めることが出来なかった。
【オンライン】 乳児院 指導者研修	研修への 要望事項	<ul style="list-style-type: none"> ● ランチョンセッションの研修が初めてで、食事時間があまりなかった。食事しながら視聴ができるとわかるような記載があるとよかった。 ● 全体的に内容が濃いので2日間にするより充実した研修になる。
	オンライン 研修への意見	<ul style="list-style-type: none"> ● 興味のある研修も子育て中のため宿泊や県外などの理由により受講できないこともあるので、オンライン受講によって幅が広がりありがたい。
【オンライン】 施設職員 事例検討会	研修への 要望事項	<ul style="list-style-type: none"> ● 単発でも事例検討の研修があればとても嬉しい。また、ケースアセスメントの研修や、支援計画についての研修もあれば参加してみたい。

〈市区町村〉		
【オンライン】 児童虐待対応 保健職員 指導者研修	研修への 要望事項	<ul style="list-style-type: none"> ● 事例検討は自分の能力の確認と、新しい気づきを得ることができるので、ぜひ研修に入れてほしい。 ● 保健師という仕事の本来の姿について話し合うため、特定妊婦の支援について市町村の人と話し合える研修があってもよいのではないか。
	オンライン 研修への意見	<ul style="list-style-type: none"> ● 慣れないオンライン研修だったので最初は集中できなかったが、開始15分後程度で、対面研修と同程度に集中することができた。 ● センターでの研修に2回ほど参加したが、大勢でのグループ討議よりも声がよく聞こえた。
【オンライン】 市区町村 虐待対応 指導者研修	研修への 要望事項	<ul style="list-style-type: none"> ● 名刺交換などができないので、休憩時間などはグループの部屋を開放してもらえると、雑談を含め情報交換ができるのでありがたい。 ● 新たな情報をもらえる貴重な場なので、あと半日くらい講義があるとありがたい。
	オンライン 研修への意見	<ul style="list-style-type: none"> ● 以前はオンライン研修に意義を見出すことができなかったが、今では当たり前を受け入れることができるようになってきた。 ● 長時間パソコンの小さな画面と向き合うのは個人的には苦痛であった。参加者のパソコンスキルによって不完全燃焼で終わるのはもったいない。

〈その他〉		
【オンライン】 テーマ別研修 「英国の制度 改革から学ぶ」	研修への 要望事項	<ul style="list-style-type: none"> ● 今の日本の制度とイギリスとの比較についても興味があった為、具体的にどのような違いがあるのか知りたかった。
	オンライン 研修への意見	<ul style="list-style-type: none"> ● Zoomでの開催が企画側も受講者側も手慣れてきたので、そこに気をとられることなく、内容に集中しやすくなってきた。 ● 参集研修は参加ができないが、このようなオンライン研修であれば参加の許可が下りやすい。

■ 事業報告 ■

【オンライン】 教育・福祉 虐待対応職員 合同研修	研修への 要望事項	<ul style="list-style-type: none"> ● 資料をもっと簡単に、メールで送ってもらいたいと感じた。 ● 事前アンケートを、まったく研修中に活用できなかったので、アンケートを基に話をする時間を設けてもらいたかった ● 討議テーマはあれもこれもではなく、ポイントを絞って、深く話し合う方が今回の研修のテーマや参加者の様態からよかったのではないか。
	オンライン 研修への意見	<ul style="list-style-type: none"> ● チャット機能は、会場であれば手を上げての発言はなかなか勇気がいるが、意見を伝えやすく、とてもよかった。 ● JAMボードの使用が思考を活性化させた。 ● 職場の自席で視聴したため、電話対応や来客対応で離席することがあり、研修を中断することになった。
【オンライン】 医師専門研修	研修への 要望事項	<ul style="list-style-type: none"> ● 参加者の意見交換の時間などがもっとあったらよかった。 ● 非常に残念なことに、座学だけになってしまい、参加した意味が半減した。
	オンライン 研修への意見	<ul style="list-style-type: none"> ● 資料を事前に入手できることで、少し予習ができ、特に知りたい箇所も落ち着いてメモを取ることができた。 ● 集合形式のエキサイティングな雰囲気のリットも大きいですが、遠方在住者にとってはオンラインにより受講のチャンスが広がることもありがたい。
【オンライン】 テーマ別研修 「アウトリーチで 支援をつなぐ」	研修への 要望事項	<ul style="list-style-type: none"> ● 資料が多かったので、講師が変わるタイミングで「何ページをご覧ください」などの一言案内があればわかりやすいと感じた。 ● 他のスタッフにも参加してもらいたいので、複数でも参加可能などの対応を検討してもらいたい。
	オンライン 研修への意見	<ul style="list-style-type: none"> ● 質問はオンラインのほうが出やすいと感じた。講師とのつながりは、参集のほうが作りやすい。 ● 実践報告については、その場で聞いた方が臨場感をより感じ、エンパワーされたと感じる。

4 研修教材の提供

ホームページやDVDを活用して、地域や職場で研修を実施したり、自己研鑽したりする際の教材を提供しています。

ホームページについては、「Webトレーニング」や「ミニ講座」のサイトを設け、援助機関向けに公開してきました。これらの教材は、子どもと家族の支援を行うにあたって、基礎的な知識を身につけることを目的としています。

DVDについては、数本の講義を選定して、その録画映像を記録媒体に落とし、自治体や支援機関が研修等で活用できるように無料で貸し出すサービスです。

(1) Webトレーニング

解説とワークシートによる学習を基本とした教材です。現在、次の2つの教材を公開しています。自分が関わるケースや模擬事例等を念頭におき、解説を読みながらワークシートに記入する作業を基本としています。この演習を繰り返すことで、アセスメントやカンファレンスを行う際に必要な視点を身につけることを狙っています。解説とワークシートのファイルはダウンロードでき、各単元は15分～30分程度で取り組める内容にまとめてあります。

① 要保護児童ケースのための包括的アセスメント・トレーニング

(平成27(2015)年9月公開)

包括的アセスメントを構成する3つの段階(総合的な情報の把握→ケースの理解と解釈→支援方針の策定)に沿って、それぞれの力を高めるためのワークシートで実習します。

② ケースカンファレンス・トレーニング

(平成28(2016)年7月公開)

カンファレンスの質の向上を目指したトレーニングです。情報や課題の整理、支援の手立て等について模擬事例を通して学びます。また、報告資料の作成や報告の仕方等も実習できる内容です。

(2) ミニ講座

ホームページ上で視聴できる15分程度の教材動画です。現在、6講座を掲載しており、子どもや家族を支援する際の基本的事項について、手軽に学べるようになっています。新任者研修の中で視聴したり、空き時間に個人的に視聴したりできる教材として作成しました。

なお、令和3(2021)年4月末にホームページをリニューアルした際に、ミニ講座を一般公開としました。

ホームページに掲載されているミニ講座

No.	タイトル	章立て
1	子どもと家族を支援するための 包括的アセスメント ～ケースの全体像を理解し有効な支援を届けるために～ (14m12s) (平成28(2016)年8月公開)	*この講座に章立てはありません

■ 事業報告 ■

2	<p>ジェノグラム — 描き方と活用のコツ 全体版 (95m10s) (平成28 (2016) 年 8 月公開)</p> <p>付属資料 (PDF) * 冊子版も配付しています。</p>	<p>この動画について (01m13s)</p> <p>①ジェノグラムとは? (09m07s) ②ジェノグラムの記号 (13m52s) ③婚姻関係の表記 (15m55s) ④-1 親子関係の表記 (16m06s) ④-2 特殊な親子関係の表記 (06m29s) ⑤複雑な家族関係の表記 (17m46s) ⑥ジェノグラム活用上の留意点 (15m52s) きれいな作図法1 基礎編 (08m29s) きれいな作図法2 アニメ編 (06m07s)</p>
3	<p>乳幼児の心の発達 (平成30 (2018) 年 3 月公開)</p>	<p>①はじめに～発達を学ぶ意義～ (06m17s) ②0～3歳までの基本的な発達 (15m07s) ③アタッチメント (愛着) (15m35s) ④エリクソンの心理社会的発達理論 (12m34s) ⑤おわりに～講義を現場で活かすヒント～ (07m00s)</p>
4	<p>考えてみよう、子どもの権利 (平成30 (2018) 年 4 月公開)</p>	<p>①子どもの権利とは (12m48s) ②子どもが考える子どもの権利 (11m15s) ③子どもの意向と子どもの最善の利益 (9m35s) ④専門性と子どもの権利 (13m21s) 各論<1> しつけと虐待 (13m48s)</p>
5	<p>子ども虐待の基礎知識 (平成31 (2019) 年 3 月公開)</p>	<p>①子ども虐待の現状 (12m39s) ②虐待の背景と虐待が子どもに及ぼす影響 (10m52s) ③初期対応から支援への流れ (12m47s) ④支援のためのネットワーク (14m36s)</p>
6	<p>体罰禁止を考える (令和2 (2020) 年 4 月公開)</p>	<p>この動画について (01m00s)</p> <p>①法改正の経過 (08m52s) ②体罰はなぜいけないのか (09m07s) ③体罰によらない子育てのために (10m09s)</p>

(3) 研修映像 (DVD)

年度毎に数本の講義を選定し、講師の了解を得た上で、録画映像を90分程度に編集して無料で貸出しています。支援機関の所内研修や要対協の合同研修等で利用されています。

令和4（2022）年度研究等について

1. 人材育成に関する調査研究

J-3 2022年（令和4年）度研究報告書

専門職の養成と任用後の育成に関する研究

—OJTとその評価をめぐって—

研究代表者 保坂 亨（千葉大学）

1. 目的

福祉領域における専門性の確保について、特に児童福祉領域においては、その取り組みは遅かったと言わざるを得ない。しかし、「新たな子ども家庭福祉のあり方に関する専門委員会」報告書（2016年）以降、ようやく本格的な議論が始まり、2022年に成立した「児童福祉法等の一部を改正する法律」において、新たな子ども家庭福祉のソーシャルワーカーに関する資格を内閣府令で定めることが盛り込まれた。これを受けて、「子ども家庭福祉の認定資格の取得に係る研修等に関する検討会及びワーキンググループ」が設置されて議論を重ね、2023年3月に「とりまとめ案」が提出されたところである。

本研究（2020-2022年度）は、こうした動向の中で専門職の人材育成について、福祉領域以外に視野を拡げて資格と育成の仕組みを比較検討することを目的としたものである。医学・法曹・教育・福祉領域では、それぞれ国家資格を有する専門職でありながら、その資格のあり方や育成方法は様々な違いがある。しかし、これらの領域を超えて専門資格や育成について比較・検討したものは、ほとんどないと言ってよい。そこで本研究は、多角的な視点から他領域の現状と課題を把握し比較検討することによって、資格を含めて児童福祉領域に必要な専門性や養成研修のあり方など人材育成に資する基礎資料の作成を目指して始められた。

2. 研究の内容

本（2022）年度は、福祉領域における大学及び大学院という養成段階、とりわけ実習に焦点をあてた調査研究を行った。具体的には、日本社会事業大学と長野大学大学院における人材育成の実際を面接調査によって把握した。なお、この日本社会事業大学の専門職大学院については、2021年度報告でも取り上げた。

そして、これらの調査研究を踏まえて、以下三つの論考にまとめた。

- 1 研修における「履修」と「修得」
- 2 教員養成における実習から専門職の養成について考える
- 3 専門職の人材育成：領域を超えた検討

最後に福祉領域（子ども家庭福祉）における認定資格の論点を整理した。さらに、領域を超えた課題である「専門家」資格の停止・剥奪問題に関する資料として、「教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律」（2021年6月4日公布）等を付した。

オンライン研修の導入による変化と今後の展望

研究代表者 中垣 真通（子どもの虹情報研修センター）

1. 目的

子どもの虹情報研修センター（以下、虹センター）は、新型コロナウイルスの感染拡大を契機に、2020年度からオンライン研修を本格的に導入した。本研究は、虹センターが2020年度から取り組んだオンライン研修の導入経過を報告するとともに、オンライン研修を実施して得られた経験や受講者のフィードバックからその特徴と効果を考察し、今後の研修の方向性を展望することを目的に実施した。

2. 研究の内容

（1）方法

はじめに、虹センターがオンライン研修の本格導入に取り組んだ経過を整理し、どのような意図を持って新たな研修方法に踏み出したのか詳説した。次に、研修受講者に対するアンケート調査（調査1）、研修受講者に対する振り返りシート調査（調査2）、過去の研修受講者等を対象としたアンケート調査（調査3）を実施し、オンライン研修が受講者にどのような効果をもたらしたか調査した。調査1～3については、配信方法（参集、ライブ配信、オンデマンド配信など）や科目形式（講義、演習、グループ討議など）ごとの特徴、オンライン研修受講者の受講環境に着目して分析を行った。

（2）結果と考察

オンライン研修は、研修直後の受講者評価では参集型研修と同等の評価を得たが、知識や情報を伝達することに長ける「講義」に比べて、参加者同士のディスカッションやワークを多く取り入れる「演習」の満足度が低くなる傾向が見られた。以上のことなどから、オンライン研修は知識学習との親和性が高く、研修受講の負担も軽減できることから、多くの人に啓発的に研修内容を届ける有用な手段であることが確認された。一方、講師との双方向性や受講者同士の交流機会の確保には工夫が必要であり、日常を離れて自分の行動や姿勢を振り返り、新たな気づきを促すには参集型研修が効果的であることも確認された。また、現場職員の技能習得や現場への波及効果、さらには専門的態度・姿勢の涵養に関しては、オンライン研修と参集型研修を組み合わせた「混合研修」として、反復性や継続性がある研修を構成することが効果的であることが明らかになった。今後は特定の実施形態の優劣ではなく、実施形態ごとの特色を適切に活用し、効果的な実施形態の組み合わせ方についても検討する必要がある。オンラインという新たな手法を得て飛躍的に研修の実施形態が広がった今、改めて研修企画の目的や意図を明確にした上で、その達成に最も適切な研修実施形態を検討することの重要性が再確認された。

2. 文献・研究等の収集と分析

Bb-18 2022年（令和4年）度研究報告書

子ども虐待に関する文献研究

— 児童虐待重大事例の分析 2010年～2020年（第2報） —

研究代表者 増沢 高（子どもの虹情報研修センター）

1. 目的

2021-2022年度の文献研究は、2010年から2020年までに起こった児童虐待による死亡事例をはじめとした重大事件をピックアップし、それらについての文献、資料等を収集、分析を行った。2021年度には2010年から2015年までの事件、2022年度には2016年から2020年までの事件を対象とした。なおこの研究は、2000年から2010年までの事例を取り上げた「児童虐待重大事例の分析」（平成22年度、平成23年度報告書）に続くものである。繰り返し報道されるなどして、社会が注目し、児童虐待の防止制度や対応の在り方に影響を与えた事件を数十例抽出し、事例の内容、発覚後の経過、検証報告書などによる事例への評価、事件の影響などをまとめ、各事例に共通する事柄や重症化を予防する視点などを分析、考察することを目的とした。

2. 研究の内容

今年度は、以下の9事件を取り上げた。①堺市4歳男児所在不明事件 ②久留米市16歳女子虐待事件 ③狭山市3歳女児虐待死事件 ④四街道市営利目的養子斡旋事件 ⑤目黒区5歳女児虐待死事件 ⑥野田市10歳女児暴行死事件 ⑦札幌市2歳女児暴行死事件 ⑧出水市4歳女児暴行死事件 ⑨大田区3歳女児放置死事件

以上の事件について、家族の状況、事件の経過、事件へのコメント、事件がもたらした影響、事件の個性からの気づきや知見等について、当時の新聞記事や検証報告書、文献資料をもとにまとめた。

3. 児童虐待に関する海外の状況の把握と分析

S-11 2022年（令和4年）度研究報告書

オーストラリアにおける児童虐待防止の取組みに関する調査研究

研究代表者 増沢 高（子どもの虹情報研修センター）

1. 目的

家族や親族、地域の資源をベースにした家族支援は、オーストラリアが国を挙げて長く取り組んできた児童福祉の理念である。特に、ニューサウスウェールズ州（NSW州）では、Department of Communities and Justice（コミュニティ・司法省）を中心に、子どもと青少年・先住民・障がい者・DV被害者・性暴力被害者等、権利侵害を受けやすい人々を守り、支援する強力なコミュニティの構築に力を注いでいる。そこでは当事者の声を政策に生かす取り組みも始まっている。さらに近年、多機関協働による支援を活発化させるための情報共有システム「ChildStory」が開発された。このシステムは世界でも先駆的な取り組みとして注目されている。そこで本研究では、家族を支援の中心に据えたオーストラリアの児童虐待対応と子どもと家族へのサービスについて、法律と制度、主要な対応機関と対応プロセス、関連機関間の連携と情報共有の仕組み、児童保護の現状（統計）に関する情報を収集し、整理した。

■ 事業報告 ■

2. 研究の内容

資生堂子ども財団が主催するオーストラリア児童福祉研修に参加し、情報を収集・整理し、分析を行った。研修は、2022年11月18日から11月26日の日程でニューサウスウェールズ州シドニーにて実施された。研修における視察先は、NSW州コミュニティ・司法省、NSW州チルドレンズガーディアンオフィス、NSW州子ども若者アドボケイトオフィス、NSW州児童福祉機関協会、家庭外ケア当事者のアドボカシー推進機関、福祉サービス提供機関（在宅支援、家庭外ケア、10代のホームレス支援等サービス）、子どもと家庭への治療的支援機関、乳幼児教育・保育・早期介入等サービス施設、先住民当事者権利擁護団体、児童虐待予防・教育サービス機関等11ヵ所で、このほかAndrew Turnell氏（サインズ・オブ・セーフティ開発者）とのセッション、現地早期教育従事者へのヒアリングを行った。

海外の児童虐待防止の取組みに関する調査研究

研究代表者 増沢 高（子どもの虹情報研修センター）

1. 目的

日本における子ども虐待対応体制を検討するために、海外における取り組みの情報は重要な基礎資料となる。しかし現在、海外における相談体制や地域のネットワークによる支援、あるいは家族支援の取り組みに関して、まとまった情報は少ないのが実情である。そこで本研究は、海外における子ども虐待対応に焦点を当て、統計、法制度、支援機関、サービスの内容等、多角的に情報収集を行い、必要な情報を整理した。

2. 研究の内容

以下の通り、世界各国の子ども虐待対応の概要、及び欧米の学術誌の情報の収集と整理を行い、情報のデータベースを作成し、主要な情報は当センターのホームページで公開をした。

- (1) アジア（韓国）、北米（アメリカ、カナダ）、ヨーロッパ（イギリス、ドイツ、フランス）、北欧（フィンランド）、オセアニア（オーストラリア）、以上8ヵ国（2022年度はフランス情報を新規に追加）の児童福祉所管省庁、統計管理局、児童保護機関、児童福祉研究所等のウェブサイトにおいて児童虐待対応の現状を把握できる情報を調査・収集し、まとめた。

情報項目は、児童虐待及び児童保護に関する制度、児童虐待対応機関・職員の体制、児童虐待対応の流れ、支援サービス、社会的養護、及び児童虐待対応に関する統計などについてである。

なお、統計情報については、児童虐待の通告、及び調査・アセスメントの件数と対象児童数、虐待の認定件数、代替養育の種類と人数、児童虐待による死亡事例数などについて、国ごとにまとめ、当センターのホームページに公開した。

- (2) ISPCANの公式発行物である「Child Abuse & Neglect」と、イギリスの子ども虐待防止学会（AoCPP；Association of Child Protection Professionals）の発行物である「Child Abuse Review」に、2021年に掲載された論文のタイトルを翻訳し、執筆者、キーワードなどもあわせて、情報を一覧にまとめた。

4. 課題研究（臨床現場研究）

Kd-75 2022年（令和4年）度研究報告書

児童心理治療施設のアタッチメントを核とした 治療的支援の体制作りの評価に関する研究

研究代表者 遠藤 利彦（東京大学・大学院教育学研究科）

1. 目的

近年、児童心理治療施設には、被虐待経験をもつ子どもたちの入所が増えている。虐待により生じる、子どもの発達上の心理社会的困難は、アタッチメントの課題として解釈されることが多く、現場では、アタッチメント理論に基づく支援の展開が求められている。アタッチメント理論に基づく支援体制の確立のためには、まず、支援の効果として子どものアタッチメントの質の変容を評価するシステムが欠かせない。

そこで本年は、施設に入所している児童期の子どものアタッチメント行動について、網羅的に把握できる評価ツールの開発を行った。児童のアタッチメントシステムを包括的に理解するため、担当職員に対するアタッチメント行動だけでなく、他職員、他児とのアフィリエーション、ケアギビング行動についても、可視化することを目指した。また児童の適応の程度に関して、日常の感情状態や対人ネットワークについても測定し、評価の質を保障することとした。さらに、児童のアタッチメント行動等の変動における職員との関係性の質の影響を解釈するために、職員の内的体験についての記述も収集することとした。

2. 研究の内容

（1）方法

以下の手順で、評価ツールの開発を行った。

① アタッチメント、アフィリエーション、ケアギビングシステムの行動について、理論的に整理する

AQS（Attachment Q-Sort）や社会的スキル等の項目を参照し、入所児童の行動を測定する項目を選出した。

② 被虐待経験をもつこと、児童期であること、施設環境であることに鑑み、現実的に観察されそうな行動を整理する

①で整理した項目から、観測される可能性の低い項目を削除した。また施設職員に聞き取りを行い、不足している行動に関して新たに項目を作成した。

③ 試行版を作成し、施設職員に回答を依頼する

②で整理した項目を用いて試行版を作成し、1か月間、施設職員（児童期の子どもを担当する4名）に回答を依頼した。

④ 施設職員へのインタビューを実施し、項目内容やその表現について修正する

回答の2週間後及び4週間後の2時点で、グループインタビューを実施した。項目の内容や表現に関して、理解しづらい点や曖昧な箇所について、聞き取りを行った。また、既存の項目の中で、施設環境で生起しない行動や、反対に既存の項目に不足している行動についても、聞き取りを行った。

⑤ 完成版を作成し、半年間、児童期のケースを担当する4名の職員に記入してもらう

④を受けて、項目内容を再度修正し、完成版を作成した。また、③で依頼した職員4名に、半年間の回答を依頼した。

■ 事業報告 ■

(2) 結果と考察

アタッチメント行動については、その発信が、担当職員から見て、(1) ポジティブ/ネガティブか、(2) 明示的か、(3) 直接的かという観点から、各発信の増減について整理した。アフィリエーション、ケアギビング行動については、どのような対象との間で展開されているか等について整理した。感情状態に関しては、多様な感情がバランスよく経験されているかについて整理した。対人ネットワークについては、施設内での関係性がポジティブなものであるか、多様な関係性へと展開しているか等について整理した。職員の内的体験に関する自由記述に関しては、児童の発信が職員にどのように受け止められているかについて整理した。

(3) 限界と今後の展望

本年度は、入所児童のアタッチメント行動の変容について、網羅的に把握することを目指した。しかし、項目数の多さや回答頻度の高さが、回答する職員にとって大きな負担となったことが課題となった。今後は、使用者の負担を軽減しつつ、アタッチメントに関する行動変容を全体的に捉える評価方法の在り方を検討していく必要がある。

また、アタッチメント理論に基づく支援体制の確立のためには、施設職員が児童の振る舞いと、それを受けた自身の応答について、アタッチメント理論に基づいて解釈し、内省していくことが求められるだろう。今後は、そういった内省を促すツールについても、検討していく必要がある。

Kd-76 2022年（令和4年）度研究報告書

周産期からの早期支援における市町村の母子（親子）保健と 児童家庭福祉の連携・協働

研究代表者 増沢 高（子どもの虹情報研修センター）

1. 目的

児童虐待防止法の制定以降、児童相談所を中心に児童保護の体制強化に力が注がれてきた。一方で、虐待による死亡事例の多くが0歳児であることから、周産期からの虐待予防の重要性が認識され、特定妊婦や要保護児童等に限らず、すべての親子を対象に市区町村の母子（親子）保健と児童家庭福祉との協働による予防的早期支援の強化が進められつつある。市区町村の子ども家庭総合支援拠点と子育て世代包括支援センターの統合的整備もその一環と言える。しかし実際には、多くの市区町村で、児童家庭福祉と母子（親子）保健との連携・協働には、多くの課題がある。

本研究は、市区町村の児童家庭福祉領域と母子（親子）保健領域との連携・協働に焦点を当てた。良好な連携・協働を難しくしている要因がどのようなものか、さらには連携・協働を促進する視点や取り組み等を見出すことが大きなねらいである。そこで本研究では、連携・協働の重要性を認識し、様々な課題があることを自覚しつつ、より良い在り方へと努力している複数の市区町村にヒアリングを行い、過去から現在において連携・協働を行う上で妨げになっていた（いる）問題や課題を抽出・整理することを第1の目的とした。さらに、「課題の解決に向けた取り組み上の工夫」や「連携・協働に有効な取り組み」について検討、整理し、提示することを第2の目的とした。

2. 研究の内容

ヒアリングを行ったのは児童家庭福祉と母子保健の連携・協働に取り組んでいる、大規模型1箇所、中規模型3箇所、小規模型5箇所の市区町村であった。各市区町村につき、母子保健担当保健師・児童家庭福祉担当職員のそれぞれ1～3名ずつを対象とした。①連携・協働に関する現在の取り組み状況、②連携・協働の妨げになっていた（いる）課題、③課題の解決に向けた取り組みの工夫と効果について尋ねた。

逐語録を作成し各市区町村に確認を得た上で、以下の2つの方法で結果をまとめた。まず、全市区町村で共通してみられる取り組みや工夫、課題を検討するため、テキストマイニングによる分析をおこなった。その結果、「一緒・行く・訪問・入る・動く」「顔・合わせる・関係・見える」といった語が話題内・文章内で共起することが多く、顔の見える関係の中で必要に応じて一緒に家庭訪問に行ったり、支援したりしていることが語られた。また、連携・協働を阻害する要因を探るため、「課題・難しい・問題」を含む文を抽出し共起ネットワークを検討したところ、「情報・共有・ひとつ」や「人材・確保」といった語のつながりがみられ、情報共有システムの統合や、それをどのように行うべきかに関する課題や、異動があるなかで連携・協働を引き継いでいくことの難しさや人材育成・人材確保に関する課題が挙げられた。次に、市区町村ごとに組織体制や連携・協働の現状や効果的な取り組みや工夫について組織体制・姿勢・情報共有・アセスメント・支援方針の検討・支援・人事といった観点からより具体的な取り組みを整理した。

Kd-77 2022年（令和4年）度研究報告書

児童家庭支援センターにおける地域支援事業に関する研究

—要保護児童に対する児童家庭支援センターの在宅支援の現状Ⅱ—

研究代表者 武田 玲子（明治学院大学社会学部）

1. 目的

2021年度の研究結果で、児童家庭支援センター（以下児家セン）の課題として、「専門性」「人材不足」「運営費」が指摘され、実践可能な方策としては、行政や関係機関との「連携」、「専門性の確保」「児家セン間の交流」等が導き出された。

本研究では、その点を踏まえ、専門性の向上と支援方法の共有を研究目的として、自治体規模別にフォーカス・グループインタビュー（以下FGI）を実施し、量的質的に分析し、在宅支援プロセスを明らかにした。FGIを参考にアセスメントシートと支援計画票を作成し、児家センにおける支援方法を共有化するため、モデル事例を作成し、アセスメントと支援計画を検討するワークショップを実施した。事前事後アンケートにより効果測定を行い、専門性向上に寄与したかどうかについて検証した。

2. 研究の内容

（1）方法

自治体の人口規模別（①政令市、児童相談所設置市②人口30万人以上、30万～10万人の市③10万人以下の市町村）に3回オンライン（Zoom）でFGIを実施した。インタビューガイドに基づき、半構造化面接によるFGIを各回約90分行い、Zoomで録音し逐語化したうえ、量的質的に分析した。

モデル事例は<育児不安>、<発達障害児支援>、<ショートステイ>、<一時保護所解除後>、<家族再統合>、<里親支援>の計6事例について、アセスメントシートと支援計画票を作成するグループワークを3回実施し、前後でアンケート調査により効果測定を行った。

(2) 結果

FGIの結果、児家センの在宅支援プロセスとして、次の特徴が見られた。

- ① 開始経路について：〈市・区からの依頼〉が共通。
- ② インテーク：複数での対応、並行面接等〈面接の配慮〉が共通。配慮内容には相違。
- ③ アセスメント：子どものアセスメント、養育状況のアセスメントは共通して実施。定期的アセスメントの実施等に関しては、課題あり。
- ④ 要保護児童への支援の特徴：〈児相の指導委託、市区からの依頼〉〈書式の統一等システム〉。
- ⑤ 支援の実行：人口規模により支援状況は異なる。サービス利用への抵抗感、支援メニュー、ショートステイの利用、終結、アフターケアなど異なる状況。
- ⑥ ネットワーク：〈市区町村・児相との連携〉〈関係機関と連携〉は共通。コーディネート機能については、子どもと保護者の参画、行政への助言など課題あり。
- ⑦ 支援効果：児家センは行政と比較して、〈柔軟な対応により支援関係の構築〉がしやすい。
- ⑧ 人材育成：人材定着や不足などの課題があり、〈新人職員の育成〉が必要。

モデル事例の結果は、FGIと同様、子ども、母親が主な支援対象で、ひとり親、ステップファミリーの事例が支援対象であった。支援計画票をみると、保護者と子どもに対して相談支援に限定されず、心理的支援、直接的支援を組み合わせ実施されている。行政による相談、児童相談所の一時保護や施設措置とは異なり、児家センによる在宅支援では、保護者と子どものニーズに合わせて、柔軟に支援を組み合わせ実施できる可能性が見いだされた。

(3) 考察

本研究では、FGIにより児家センの在宅支援プロセスと人口規模による支援状況を明らかにし、次にモデル事例と一緒に検討することで児家セン間の情報共有が促進され、支援方法の幅が広がるなどの意見があり、一部の事例では専門性の向上に寄与することが示唆された。今後、専門性の確保のためソーシャルワークを伝承するシステムを児家セン間の協力により作っていくことが望まれる。地域特性を生かしながら、在宅支援メニューの平準化を図る事は今後の残された実践課題であり、研究課題である。

令和4（2022）年度専門相談について

専門相談室では、児童虐待等の問題に関わる児童相談所や都道府県、市区町村、児童福祉施設や関係機関等の専門職の方々を対象として、それぞれの現場で抱えている事例に関する相談や研修、研究に関する情報提供等を行っています。

平成15（2003）年度の開設以来、多くの機関でご利用いただいております。その内容も幅広いものになっています。

1 相談受理件数

令和4年度の相談受理件数は550件で、前年度とほぼ同件数（+4件）でした。全体の傾向としては、昨年度に引き続き児童相談所及び地方自治体から、研修の企画・実施、人材育成に関する情報提供を求める相談が多くありました。実際の支援に関する相談では、18歳成年と自立支援、一時保護、施設入所にかかる対応、関係機関連携など、多岐に渡る内容がありました。

■ 年度別相談件数の推移



2 分野別・内容別相談状況

分野は、「福祉」「保健・医療」「心理」「法律」の4区分、内容は、対人援助やソーシャルワークなどに関する「支援に関する相談」、機関連携や各通知・指針などに関する「支援以外に関する相談」、研修の企画・実施、文献・資料等に関する「情報提供・その他」の3区分で計上しています。

「福祉」分野の「情報提供・その他」225件（40.9%）、「支援に関する相談」128件（23.3%）で全体の64.2%を占めています。次いで「法律」分野の「支援に関する相談」74件（13.5%）が続き、他の分野はいずれも1

■ 事業報告 ■

割未満となっています。

「法律」分野がここ数年減少傾向にあったことは、最も多く相談を受ける各児童相談所において弁護士配置が進んでいることが要因にあると推察されますが、昨年度はセカンドオピニオンとしての相談も増え、前年度とほぼ同程度の相談となりました。

■相談区分別件数の推移

	福祉		保健・医療		心理		法律		計	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
支援に関する相談	128	23.3%	24	4.4%	13	2.4%	74	13.5%	239	43.5%
支援以外に関する相談	34	6.2%	6	1.1%	4	0.7%	26	4.7%	70	12.7%
情報提供・その他	225	40.9%	7	1.3%	3	0.5%	6	1.1%	241	43.8%
計	387	70.4%	37	6.7%	20	3.6%	106	19.3%	550	100.0%

(小数点第2位を四捨五入しているため、合計が100%にならない場合があります。)

3 機関等別受理状況

児童相談所からの相談が346件（62.9%）で最も多く、市区町村54件（9.8%）、都道府県・政令市45件（8.2%）と続いています。この上位3機関で例年同様に全体の8割以上を占めています。

■機関等別受理状況

機関名	件数	%	機関名	件数	%
児童相談所	346	62.9%	報道機関等	11	2.0%
市区町村	54	9.8%	学校・教育委員会	8	1.5%
都道府県・政令市	45	8.2%	社会福祉協議会	5	0.9%
国の機関	22	4.0%	その他	43	7.8%
児童養護施設	16	2.9%	計	550	100.0%

(小数点第2位を四捨五入しているため、合計が100%にならない場合があります。)

4 相談事例

【福祉分野】

- ・保護者の行方不明となっている場合の施設入所の判断について助言がほしい。
- ・要保護児童対策地域協議会における機関連携に向けたケース検討会議について意見がほしい。

【保健・医療分野】

- ・自宅出産を予定している家庭への支援について相談したい。

- ・手術等について親権者の意向確認が困難な場合の対応について助言がほしい。

【心理分野】

- ・施設入所中の児童の施設内での心理面接について相談したい。
- ・心理職同士の研修や勉強会などの情報がほしい。

【法律分野】

- ・児童福祉施設入所中児童にかかる児童手当の取扱について確認したい。
- ・ネグレクトによる28条申立にかかる資料作成について参考意見を聞きたい。

〈専門相談室〉

相談は、電話、Eメール、面談などにより当センターのスタッフが対応しており、法的対応に関しては必要に応じて、協力弁護士により相談や助言を行っています。

- ・電話：045-871-9345（直通）平日 9:00～17:00
- ・Eメール：soudan@crc-japan.net

子どもの虹情報研修センター紀要 No. 21

2024年1月31日発行

発行 社会福祉法人 横浜博萌会
子どもの虹情報研修センター
(日本虐待・思春期問題情報研修センター)

編集 子どもの虹情報研修センター
〒245-0062 横浜市戸塚区汲沢町983番地
TEL. 045-871-8011 FAX. 045-871-8091
mail : info@crc-japan.net
URL : <https://www.crc-japan.net>

印刷 (株)ガリバー TEL. 045-440-6341(代)



CRC japan

Children's Rainbow Center

Japan Information and Training Center for Problems related to Child Abuse and Adolescent Turmoil

社会福祉法人 横浜博萌会

子どもの虹情報研修センター

(日本虐待・思春期問題情報研修センター)