国立きぬ川学院における子どもの権利擁護の取組の推進に関する報告

平成 31 年 1 月 31 日
国 立 き ぬ 川 学 院

平成 29 年 8 月に当院において発生した被措置児童等虐待事案に対して、社会保障審議会児童部会国立児童自立支援施設処遇支援専門委員会における検討・助言ならびに厚生労働省子ども家庭局家庭福祉課長通知による当院への指導監督を踏まえ、被措置児童等虐待の再発防止に向けて行ってきた当院における子どもの権利擁護の推進の取組について、ここに報告するものである。

１．処遇検討会の設置について

平成 30 年 1 月、国立きぬ川学院職員ならびに国立武蔵野学院職員をメンバーとして、処遇検討会を新たに設置した。

本事案の発生については、当院の組織的課題があったことも踏まえ、管理職に加え、指導的立場にある職員、若手の今後寮担当職員を希望している職員、寮担当、教科教育担当、医療職、分教室教員等、各職種横断的な構成とすることで、再発防止に向けた取組の検討を特定の職員によるものではなく、組織全体の取組として展開させていくこととした。

また、当院のみならず、国立武蔵野学院職員もメンバーとして加えたことは、当院で起きた事案の問題が国立児童自立支援施設全体の問題として検討すべきという問題意識からであり、さらに、オブザーバーとして厚生労働省子ども家庭局家庭福祉課からも出席いただくことで、適時の指導監督を得る機会となった。

２．両院検討会議の開催について

処遇検討会と同時に、両院検討会議を開催し、処遇検討会における検討の方向性や具体的な内容及び両院における共通課題の解決に向けた協議を行う機会とした。それにより、両院で問題意識を共有し、課題解決に向けた取組を通して国立児童自立支援施設として求められる役割や機能について再確認し、両院が協力して取り組んでいくことが可能となった。

３．実施計画の作成と家庭福祉課長への四半期毎の報告

第 1 回処遇検討会において実施計画案を検討した。それを踏まえて四半期毎に検討した内容について報告を行ってきた。

〈実施計画案〉（H30.1.31第1回処遇検討会）

第１期　H30.1～3 分析と課題の抽出	・組織的検討を進める基盤づくり ・発生要因と課題の抽出 ・理念と権利擁護意識の徹底 ・具体的な再発防止策の検討
第2期　H30.4～6 支援方法の再検討	・発生要因の検証･分析 ・子どもの特性理解と適切な支援方法の確立 ・**『行動化への対応ガイドライン（仮）』の作成**←WGによる検討 ・ケースカンファレンスの見直し ・管理職のスーパーバイズ ・チームアプローチの実現(寮舎を開く)と支援体制
第3期H30.7～9 人材育成と研修計画	・**『行動化への対応ガイドライン（仮）』の作成**←全体検討 ・専門性確保のための**研修計画**の検討
第4期　H30.10～12 まとめ	・国立きぬ川学院入所児童の権利擁護と自立支援の理念(まとめ) ・職員にもとめられる専門性(まとめ) ・人材育成(まとめ)

４．取組の経過について

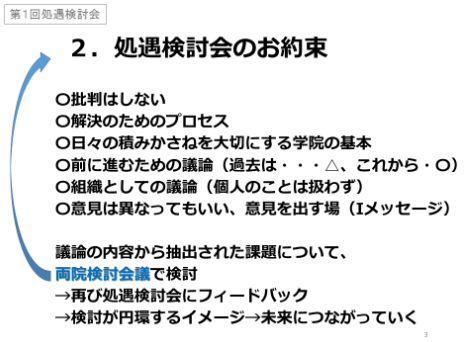
（１）処遇検討会開催状況と検討内容

第１回	H30.1.31	「処遇検討会の目的・進め方について」	要綱説明 検討会ルール等意見交換
第２回	H30.2.5	「学院の現状と課題について」	委員から出された意見について意見交換
第３回	H30.2.13	「事案の発生要因」	グループによる検討 意見交換
第４回	H30.3.5	「人材育成と研修」	グループによる検討 意見交換
第５回	H30.4.17	「第１期報告書」 「子どもの行動化の状況」	グループによる検討 意見交換
第６回	H30.5.8	「発生要因分析（組織・管理職）」 「行動化へのガイドライン構成」	グループによる検討 意見交換

第７回	H30.5.28	「発生要因への対応 （管理職のスーパーバイズ）」	グループによる検討 意見交換
第８回	H30.6.4	「発生要因への対応（衝動性や暴力性の激しい子どもへの具体的な支援方法、問題発生時の組織的対応、児童支援におけるチーム対応、個別支援の増加による寮担当職員の負担への対応）」	グループによる検討 意見交換
第９回	H30.6.13	「発生要因への対応（寮担当職員の育成、ケースカンファレンスの見直し）」	グループによる検討 意見交換
第10回	H30.7.23	「第２期報告書説明」 「人材育成のための研修計画」	グループによる検討 意見交換
第11回	H30.8.3	「人材育成のための研修計画」 「入所している子どもの示しやすい行動化パターン」	グループによる検討 意見交換
第12回	H30.8.29	「入所している子どもの示しやすい行動化パターン」	グループによる検討 意見交換
第13回	H30.9.4	「各行動化パターンに対する対応」 「行動化への対応ガイドライン(素案)」	グループによる検討 意見交換
第14回	H30.10.16	「第３期報告書説明」 「行動化へのガイドライン（案） ＜構成　スケジュール　第４章＞」	意見交換
第15回	H30.11.2	「行動化へのガイドライン（案） ＜第４章　特化した対応①～④＞」	意見交換
第16回	H30.11.19	「行動化へのガイドライン（案） ＜第４章　特化した対応⑤～⑧＞」 「人材育成のための研修計画」	意見交換
第17回	H30.12.19	「行動化へのガイドライン（案）」 「人材育成のための研修計画」	意見交換

処遇検討会の運営を円滑に進め、各職員の主体的参画を高めるために、検討会の進め方やルールについての具体的な説明を行った。進め方については、委員からの意見を募り、すでに院内研修で実践していた“ＫＰＴ法”（振り返りの際に用いる手法で「keep（今後も継続したいこと・よかったこと）」「Probrem（うまくいかなったこと）」「Try（改善に向け今後実施したいこと）」に分けてメンバーの意見を付箋に書いて貼り出し、出てきた意見をまとめた上で発表し、意見交換していく手法）を取り入れた。

“ＫＰＴ法”は、チームで取り組むことができ、メンバーから意見が出やすく、付箋やホワイトボードを使うことで目に見える形で議論を進めることができ、その内容を後から共有することも可能であるという利点がある。そこで得られた意見をまとめて形にしたものを共有し、その中から、さらに課題を焦点化して、検討会で再び掘り下げて意見交換を行い、その内容を管理職チームやワーキンググループにおいて、整理しまとめていくという作業を繰り返していった。



（２）両院検討会議開催状況と検討内容

第１回	H30.3.5	「検討スケジュールについて」	意見交換・検討
第２回	H30.6.13	「第２期報告書案について」 「第３期検討スケジュールについて」	意見交換・検討
第３回	H30.9.4	「第３期報告書案について」 「第４期検討スケジュールについて」	意見交換・検討
第４回	H30.12.19	「第４期報告書案について」 「報告書提出までのスケジュールについて」	意見交換・検討

５．事案の発生要因分析（処遇検討会：第１期～第２期）

主に、第１期～第２期の処遇検討会において、被措置児童等虐待事案の発生に至った背景や要因の分析を行い、１０項目の課題を抽出し、その課題の改善に向けた必要な取組について検討を行い、以下のようにまとめた。

(1)子どもの権利擁護と被措置児童等虐待に関する共通認識の必要性

課題

〇被措置児童等虐待、特に心理的虐待についての認識や知識が不足しており、どのような対応が心理的虐待に当たるのかの基準や程度を明確に理解していなかった。

〇権利擁護に関する研修や被措置児童等虐待に関する研修に参加する機会が不足していたことだけではなく、研修や啓発の内容を実践において十分納得し理解できていなかったことが課題である。

〇子どもへの支援においてヒヤリハットに関する事例を定期的に共有、確認するなどの取組が不十分であった。

〇アンケートや意見箱で出された子どもからの意見について早急に対応できていなかった。

対応

●毎年度初めに権利擁護に関する研修を実施する。そのほかに定期的に被措置児童等虐待に関する研修を実施し、職員が共通認識を持てるようにする。

●毎年報告される「被措置児童等虐待への各都道府県市の対応状況について」をもとに、実際に報告された事例について検討することを通じて職員に周知徹底し、共通認識がもてるようにする。

●日常の子どもへの支援において対応のヒヤリハットを朝会等（引き継ぎや報告）で確認する仕組みを作っていく。

●平成 30 年 3 月より丁寧に子どもの意見を聞き取るために、第三者によるヒアリングを実施した。平成 30 年 8 月に第三者委員立ち会いの下、児童アンケートを実施し、平成 30 年 9 月に第 1 回権利擁護委員会において報告し、子どもの安心感が増していると評価される。

(2) 衝動性や暴力性の激しい子どもへの具体的な支援方法の確立

課題

〇行動化があった場合には複数対応を原則とする支援方法についての共通認識が徹底されていなかった。

〇行動化の激しい子どもへの対応方法について、カンファレンスで組織的に検討し、対応の一貫性を保ち、支援方法を共有するためにフローチ

ャートに図示するなどの取組を進めていたが、当該子どもについては、発生時点では取組ができていなかった。

対応

●衝動的な行動特性等を持っている子どもに対し、入所後 早期に具体的な行動特性と対応方法についての共通理解をもつよう情報共有する。

●入所初期段階から行動化した場合の対応方法を予め子どもとともにフローチャートにまとめていくなど、個々の子どもの行動化への対処方法を事前に共通に理解していく。

●子どもが行動化してしまう場合には、基本的に複数の職員で対応する。また、行動化が激しい場合には、危険なものを除いたり、場合によっては他児を避難させる必要もあることを職員間で共通に理解する。

●子どもの感情的な言動に巻き込まれないよう、職員は冷静に対応することが重要である。さらに興奮している子どもの気持ちを落ち着かせるために落ち着いたトーンで対応したり、人や場所を変える等の工夫を行ったり、場合によっては、子どもの状態や次に取るべき望ましい行動の指示をカード等で視覚化して示すことや、落ち着くことができない場合はクールダウンとしての観察寮の使用も考慮していくことも念頭に置いて対応していく。

(3) 発達障害・愛着障害・被虐待経験・性暴力被害等を抱える子どもに対する理解と支援方法に関する専門性の確保

課題

○特性がある子どもに対する理解や支援方法に関する専門性獲得のための研修等の積み重ねが不十分であった。

○寮担当職員の研修派遣体制の確保が不十分であった。

○発達障害、愛着障害や被虐待経験、性暴力被害についての認識や知識があっただけでは、行動化があったときに十分に支援することができない。実践的な対応力を獲得するための取組が欠けていた。

○職員の自己覚知やセルフケア、メンタルヘルスに関する専門性が不足していた。

対応

●発達障害・愛着障害の特性や被虐待経験・性暴力被害経験を抱える子どもの支援に関して院内研修の実施や院外研修への派遣を通じて理解や把握を図っていく。

●研修受講計画を策定し、経年でステップアップして受けられる研修体制を構築していく。また寮担当職員が研修に参加しやすくなるよう寮

代行職員の確保、配置を行う。

●研修等で獲得できた知識や支援方法を実際の支援に結びつける事例検討やカンファレンスを通じた実践的な対応力の獲得の検証について施設全体で取り組む。

●職員が適切な対応が可能となるよう、職員自身の安心や安全を確保するサポート＆チェックを管理職が行っていく。

(4) 集団支援における個別支援の増加による職員の負担軽減

課題

○発達障害や性暴力被害経験を抱え行動化が激しい子どもが増え、集団の中でも個別支援を必要とする子どもが複数いることで、対応する職員の負担が明らかに増えていたにもかかわらず、応援体制の検討などの負担軽減のための方策が十分にとられていなかった。

○寮担当職員による個別支援が増えることによって、集団支援と個別支援のバランスが取れなくなっていた。

○寮担当職員と子どもの関係性を重視するあまり、チームアプローチに対する意識が希薄になり、寮担当職員も応援要請しにくい状況が生じていた。

対応

●集団支援と個別支援の関係性とバランスについて再検討の必要がある。過度の個別的支援に陥ることを防ぎ、健康度の高い集団支援が可能となるよう留意する。個別支援の際には、カンファレンスを通じて的確な子どもの状況の把握、共有等により子どもへの理解を深め、フローチャートを作成するなどして統一した対応を行う。

●対応の際には、個別支援プログラム作成段階から他職種も加わり、チームとして対応に当たり、寮担当職員に孤立感を与えないことも重要なポイントとなる。

●場合によっては加配職員を配置する必要性も含め、子どもの状態、職員の状態、寮集団の状態を把握してチームアプローチを取ることができるよう取り組む。

(5) 問題発生時の組織的対応の充実、管理職への情報伝達・報告の徹底

課題

○問題発生時に、寮担当職員からの報告・連絡・相談等の組織的対応が取られなかった。

○問題発生に遭遇した際に居合わせた職員が情報発信や介入等の対応を

とらなかった。

○事案が発覚するまでに約１ヶ月経っており、職員間のスムーズな情報伝達や組織的対応に関する意識が低かった。

対応

●問題発生前の対応として、常日頃より子どもの理解に努め、虐待防止の認識を持つことは当然であり、発生から通告後も含めた対応の流れについて共通認識を持ち、報告や意思決定のシステムを構築しておく必要がある。

●問題発生の予兆があった時点で迅速な対応ができるために、対応チームを編成しておくなどの対応を事前に備える。また、問題発生時には単独職員では対応せず、複数職員による対応を確保するために応援要請をかけることとし、その際にはスムーズな情報伝達に努める。

●問題発生後は、研修等により常日頃から適切な記録や報告書を作成できるように努め、事後の検証を行うこととする。記録を読み取る力をつけ、ヒヤリハットの事例の集積と分析を行っていく。

(6) 子どもの支援におけるチーム対応とその位置づけ・役割の徹底

課題

○依然として寮担当職員が主に支援に当たるという意識が強く、チーム対応における職員間の認識のズレがあった。

○支援困難な子どもに対しては個別に支援を進めるほどに寮担当職員でなければ支援できないと思い込んでしまう状況が起きていた。

対応

●子どもへの支援を寮担当職員等一部の職員が抱え込まないよう、子どもの状況に関する情報について、ファイルメーカーや内部メール、朝会等で情報発信、共有を徹底し、組織的に把握できるようにする。

●子どもの支援方針に関して、行動化する前から予想される状況について事前に協議し、行動化しそうな場合の具体的な役割分担や組織的な支援体制を具体的に示しておく必要がある。

●子どもへの支援が適切であるかどうかを組織的に確認するために、日頃より子ども支援について必要な報告を行う。

●風通しの良い組織体制を意識し、お互いに意見を言い合える相談しやすい雰囲気を築く。

(7) 寮担当職員の育成

課題

○組織的対応や支援方法に関する他からの意見を取り入れることができる人材育成・組織体制を目指した研修システムが十分確立されていなかった。

○長年寮運営をすることで子どもが連続して寮に在籍し続けることから、「子どものことは自分が一番分かっている」との思い込みが生じ、経験則が優先されやすく、支援方法に関する意見やSVを受け入れることが十分にできなかった。

○女子寮担当職員の確保ができず、効果的な人事異動が叶わなかった。

対応

●寮担当職員となる準備のための研修計画やシステムを検討し実施する。

●研修参加の機会を確保し、知識や技能の習得が可能な環境整備を行う。メンタルヘルスケア、休みの取り方について組織的に検討する。

●寮担当職員が寮を運営する際に、独善的になり孤立化しないために管理職が寮支援の一部に関わる、あるいは寮担当職員に加え他の職員が生活支援に関わる等の機会を持ち、寮担当職員の抱え込みすぎを防止し、寮における支援の可視化が必要である。寮担当職員が他の職員との連携がケースや状況により円滑に効果的に機能するシステム作りが必要である。

(8) 被措置児童等虐待通告に対する認識の共有・徹底

課題

○発見した職員は通告の義務があるということについて、施設全体の認識が希薄であった。

○被措置児童等虐待への対応について、施設全体への周知徹底が不十分であった。

対応

●日頃から職員個人、職員間、施設全体で不適切な対応ではないか等、支援の状況を検証していくことで被措置児童等虐待に関する認識を持つことが必要である。

●通告の必要性について全職員に職員会議やケースカンファレンス等で周知徹底していく。

●ヒヤリハット事例の確認と検証を行い、被措置児童等虐待に至る前の段階で予防的な介入を行えるように積み重ねていく。

(9) ケースカンファレンスのあり方

課題

○現状として会議の回数、時間拘束の長さ、量の多さに職員が負担を感

じている。

○開催される時間や参加できる職員が限定され協議が不十分になっていた。

○協議の内容やポイントが分かりづらく、検討が不十分であった。

対応

●会議のあり方の見直しを行い、時間と回数、そして内容の効率化を行う。

●資料やメールで確認できる会議については電子会議の導入等を検討する。

●自立支援計画票の策定・見直しの会議については、寮ごとに開催しケース検討をまとめて行うことなど効率性を考えて実施する。

●支援の方向性や変更を協議し決定する会議については、意見の集約を事前に行って協議ポイントを絞って行う。

●決定された方向性や内容については、全体に周知を徹底して一貫した子どもへの支援を行っていく。

●アセスメントの共有及び支援方法の共有と役割分担について、ケースカンファレンスで具体的に検討する。

(10) 管理職のスーパーバイズに関する専門性の確保

課題

○スーパーバイズそのものが施設全体に十分理解されておらず、システムが機能していなかった。スーパーバイザーとスーパーバイジー相互の理解が不十分であった。

○管理職のスーパーバイザーとしての専門性が不十分であった。

対応

●スーパーバイザーの育成について研修受講を必須として、実際のスーパーバイズを適切かつ的確に行う。

●管理職間での意志・意見等統一が必要となるため、日常からスーパーバイズする共通認識を確認しておくことが必要である。

●管理職が定期的に直接、寮の子どもへの支援に入ることで職員と子どもの支援について把握・理解しておくことも重要である。

●スーパーバイズを受ける職員（バイジー）のスーパーバイズの受け止めの理解を図っていく。管理職がスーパーバイズを行う体制（時間、タイミング、誰が）を明確にしておく。

上記の課題と改善に向けた取組の必要性を組織全体で共有し、その実現のた

めに必要な具体的な取組として、

◎子どもが行動化した際の具体的な支援方法の共有と組織的対応のあり方について、『国立きぬ川学院版　子どもの行動化への対応ガイドライン』を作成する

◎専門性の獲得と組織的対応力の醸成のために『人材育成のための研修計画』を策定する

ことに取り組み、組織全体で再発防止の取組を実現していくことを目指すこととした。

６．『国立きぬ川学院版　子どもの行動化への対応ガイドライン』の作成（第２期～第４期）

処遇検討会と並行して、直接支援職員によるワーキンググループ（以下「行動化ワーキング」とする）による、「子どもの行動化への対応ガイドライン」案の

検討、作成作業を行ってきた。

(1) メンバー

処遇検討会メンバーの寮担当職員及び心理職を中心に構成し、人材育成の観点から処遇検討会委員以外の若手職員をメンバーに起用した。より現場に活用しうる内容とすることを目的とし、教務課長がリーダーとして取りまとめを担った。

(2) 行動化ワーキング開催経過

全１７回の行動化ワーキングを開催し、処遇検討会で子どもが示す行動化について抽出した内容をさらに詳細に検討し、行動化のパターンを整理した。その上で、子どもの行動化に対して、どのように対応するのか、特に、行動化をどのように理解し、組織的な支援を講ずるプロセスを意識した具体的な支援方法について、実践的な方法として記述できるよう、繰り返し検討した。

検討の中では、日々繰り返される実践からの知見を言語化するプロセスが含まれており、実践を言語化することの困難さと必要性を痛感した。また、子どもへの支援を可視化することの効果を再認識した。他方、支援者としてよりどころにしてきた実践知の中にも、権利擁護の観点からは見直しが必要であるとの指摘を受け、実践することと言語化することのギャップに悩むなどの作業が続いた。そのような子どもへの支援との向き合いの作業が多く行われたことは、単にガイドラインを作成するという作業としてだけではなく、まさに再発防止に向けた当院における支援の組織的な見

直しの取組そのものとなったと考えられる。

また、外部機関の取組を参考にするために、複数の職員を矯正研修所や包括的暴力防止プログラムトレーナーフォローアップ研修等に派遣し、成果を行動化ワーキングで共有し、参考とした。

☆別添１『国立きぬ川学院版　子どもの行動化への対応ガイドライン』

７.『人材育成のための研修計画』の策定（第１期～第４期）

(1) 処遇検討会における検討

国立児童自立支援施設の児童自立支援専門員の人材育成のために必要な研修体制について、第３期から第４期において、職員の職階に応じた研修分野や職員に求められる知識・技能について処遇検討会で「人材育成のための研修計画」の検討を行った。

(2) 「人材育成のための研修計画」の策定

処遇検討会においてまとめられた意見を管理職チームで検討を重ね、国立児童自立支援施設の児童自立支援専門員の専門性の確保・向上を図ることを目的として「人材育成のための研修計画」の策定を行った。主な項目としては

- 人材育成のあり方
- 児童自立支援専門員に求められる専門性
- 特に強化すべき専門性
- 国立児童自立支援施設における人材育成のための研修体系
- 研修計画策定と評価

である。

☆別添２『国立児童自立支援施設における人材育成のための職員研修計画』

８．その他の再発防止に向けた取組

事案発生直後より、再発防止に向けた強い危機感を持ち、１年間の処遇検討会による検討を待たずとも早期に取り組むべきことについては、可能な限り試行、実践することとしてきた。その中でも、特に、重要であったものについて報告する。

(1)寮への加配職員の配置とチームアプローチの実践

支援困難場面での“二者関係と三者関係“を意識した寮担当職員と加配職

員との多様なチームアプローチを行った。具体的には交替寮や普通寮において、寮担当職員以外の職員が生活場面で子どもに関わる機会を確保し、夫婦職員プラス１名体制のチーム支援を試行した。また、子どもの状態に応じて、支援困難場面を事前に想定し、夫婦職員に加え、①寮担当と観察寮職員、②寮担当と心理療法士・医師、③寮担当と管理職の協働面接、④寮担当と教務課・調査課職員、⑤寮担当と分教室職員などチームアプローチのバリエーションを増やして対応事例を積み重ねた。子どもが突発的に不安定になったり行動化を示した場合には、加配の職員が迅速に動くことができ、また寮担当職員と子どもの関係が不調になった場合に、寮担当職員に代わり加配職員が対応することによってきっかけができて子どもが落ち着きを取り戻すなど、結果的に子どもの安全・安心の確保に繋がるといった一定の成果があったと考えられ、今後も継続して積極的に取り組むこととしている。

(2) 院内研修の実施

〇弁護士による権利擁護研修
〇トラウマ・インフォームド・ケア
〇行動上の課題を抱える子どもの不穏行動に対する理解と対応について
〇アンガーマネジメント
〇ファミリーソーシャルワーク

(3) 第三者委員による子どもへのヒアリング及び児童アンケートの実施

子どもの意見表明の機会として、平成 30 年 3 月に第三者委員によるヒアリング（個別面談）及び平成 30 年 8 月に児童アンケートを実施した。

(4) アセスメント機能の充実～医療職会議の充実

医師、心理療法士、看護師で構成される医療職会議について、子どもの心理・医療的なアセスメント及び具体的な支援方法について寮担当職員と共有することとし、個々の子どもの特性に応じた支援の充実を図った。

(5) 関係機関との連携の強化～地域支援体制の構築のための取組とアフターケアの充実

子どもが退所した後も児童相談所のみならず学校や市町村等の地域関係機関との連携を強化するため、ケース検討会議や家庭訪問等を地域関係機関と協働して実施することでアセスメントの充実を図り、地域において子どもが落ち着いて生活できるようサポートしている。

(6)行政研修への派遣

〇関東地区課長補佐研修＜人事院＞

〇関東地区係長研修＜人事院＞

〇関東地区女性キャリアアップ研修＜人事院＞

〇階層別研修（地方支分部局及び施設等機関係長研修）＜厚生労働省＞

〇関東地区パーソネル・マネジメント・セミナー＜人事院＞

(7)派遣専門研修の強化

〇秩父学園現任訓練

〇矯正研修所研修

〇ＣＶＰＰＰトレーナーフォローアップ研修＜東京都立小児総合医療センター＞

〇子ども虐待防止学会　等

９．家庭福祉課長通知への対応

平成 30 年 1 月 16 日付け家庭福祉課長通知に基づき、平成 30 年 1 月より処遇検討会を定期的に開催し、その内容について四半期ごとに報告を行った。

☆別添３『指摘事項への具体的な対応』

１０．当該職員への指導・再教育

当該職員については、複数管理職による定期的面談を実施し、振り返りと課題の共有を行い、それを踏まえた再教育プログラムを作成し、個別的指導を継続した。途中、平成 30 年 4 月、当該寮を閉寮し人事異動を実施した後も異動先所属長、上司とともに再教育指導を継続して実施した。

当初は、権利擁護の受け止めや事案の振り返りについて、十分整理できないところも見られたが、寮担当を離れたことから得られた時間を活用し積極的に他機関や民間で行われている研修に自ら参加し、自身の専門性獲得の課題に向き合う様子が見られた。アンガーマネジメント研修を複数回受講し、自身の感情のコントロールの課題についても自覚を高めた。

また、少年院との交流研修や障害者施設での現任研修で、改めてこれまでの実践を振り返る機会を得て、専門性向上の取組の必要性を感じたと報告している。特に、寮担当として「抱え込みすぎていた」「渦中にいるときほど客観的にとらえなおすためにも研修受講やカンファレンスが必要」という報告があり、自身の子どもの支援に対する課題を次の世代にプラスに転じるこ

とができるよう、後進をサポートすることができる力量形成をしていきたいとも報告していた。

今後も、組織的な取組の中で、事案を通じた振り返りと学びが継続するよう人事評価制度等を通じて教育指導していくこととしている。

１１．当該寮に所属していた子どもへの支援

平成 30 年 4 月、当該寮を閉寮し、当該寮に所属していた子どもについては各寮へ転寮して支援を継続することとした。転寮にあたっては、子どもの不安、不満、混乱を受け止め、施設全体で支援することとして対応した。

事案の発生後、寮への加配やチームアプローチの必要性を痛感していたこともあり、転寮先の検討や当該寮と新たに子どもを受け入れた寮の職員との連携、他の子どもとの調整、支援の継続性に配慮しながら、細心の注意を払い対応してきた。最終的には、当該事案の子どもを含め全ての子どもが転寮先から退所に至った。どの子どもも、当該寮での生活をプラスに受け止め、転寮の不安を言語化しつつ新たな人間関係を構築することに挑戦し、新しい寮での人間関係も徐々に深まりを見せ、それぞれの支援計画を達成して退所したことは、学院全体で支援にあたることの意味を職員が実感し、今後のチームアプローチへの意欲と手応えを得ることに繋がったと考えられる。

１２．さらなる権利擁護の取組の推進と新たな支援体制の構築に取り組むこと

今回の事案は、行動化を示しやすい子どもの特性について、施設全体が組織的な対応を十分に取ることが出来ず、結果的に寮担当職員が抱え込んでしまい、子どもの特性に対して適切な支援が行うことができずに被措置児童等虐待に至ってしまったと考えられた。このことを踏まえ、子どもの特性をよく理解し、子どもの権利擁護を尊重する基本理念に立ち返った支援の必要性を今一度再構築する必要がある。当院は、子どもが主役であるべき社会的養育を担う施設であり、支援者としていかに子どもの安心や安全に配慮した適切な支援を行うことができるかが最も重要となる。そのことを施設全体で組織的に展開することが求められている。そのためにも、子どもの権利擁護に根ざした基本理念や基本方針をしっかりと共有し、適切な支援を実現できる組織力と職員一人ひとりの能力や資質向上が問われている 。

職員一人ひとりが、基本理念や基本方針が示している内容を適切に理解し、組織全体としても、子ども達への支援として安心・安全が保障され、子どもの権利擁護に十分配意した支援を行うことが求められている。行動化を示す子どもへの支援において職員は、特に一層、このことを強く自覚し、再確認することから始めなければならない。

そして、そのためには、処遇検討会等において検討してきた『国立児童自立支援施設の人材育成のための研修計画』を確実に実行し、支援の質の向上を目指し、国立児童自立支援施設に求められる役割と機能を果たすことのできる人材を育成することが必要である。

また、日々の実践を通じて、子どもの権利擁護の推進を図り、不適切な対応や被措置児童等虐待を２度と起こすことがないよう、組織的な支援体制の再構築を早急に確立し、『国立きぬ川学院版　子どもの行動化への対応ガイドライン』を組織として共有し、当院における支援の質の向上と標準化を図っていくことが急務であると考える。