

平成28年度先駆的ケア
策定・検証調査事業

児童養護施設等の小規模化における
現状・取組の調査・検討
報告書

みずほ情報総研株式会社

平成29年3月

目次

I. 調査の概要	1
1. 調査の目的	1
2. 調査の実施に関する検討会の設置	1
3. 調査の実施方法	2
4. 調査の実施概要	2
II-1. アンケート調査実施結果（児童養護施設票）	5
1. 施設概要	5
2. 小規模化の実施状況	13
3. 小規模化による変化	25
4. 小規模化の実施までの経過と運営面の課題	38
5. 小規模化のために必要な取組・支援等	50
II-2. アンケート調査実施結果（乳児院票）	60
1. 施設概要	60
2. 小規模化の実施状況	69
3. 小規模化による変化	84
4. 小規模化の実施までの経過と運営面の課題	89
5. 小規模化のために必要な取組・支援等	97
III. ヒアリング調査実施結果	104
1. 南さつま子どもの家（鹿児島県南さつま市）	104
2. 名古屋市ひばり荘（愛知県名古屋市）	109
3. 筑波愛児園（茨城県つくば市）	115
4. 東京恵明学園乳児部（東京都青梅市）	120
5. 和歌山乳児院（和歌山県岩出市）	126
6. 埼玉県庁	131
7. 長野県庁	135
IV. 考察・まとめ	140
1. 小規模化が子どもの養育に与える影響	140
2. 小規模化の施設運営における影響	143
3. 施設種別にみる小規模化の特性	146
4. まとめ	147
資料編	149

I. 調査の概要

1. 調査の目的

児童養護施設等における家庭的養護の推進については、平成 23 年の「社会的養護の課題と将来像」において、施設養護においてもできる限り家庭的な養育環境を実現することが必要とされた。これを受け、各都道府県では各施設が定める「家庭的養護推進計画」をふまえた「都道府県推進計画」を策定して実行に移す取組が平成 27 年度から始まっている。

これらの取組においては、当初から、施設養護において生活単位の小規模化が行われれば、「職員 1 人あたりの役割が大きくなる」、「個々の職員の力量が問われる」「養育が閉鎖的になる危険性もある」といった指摘がなされていた。これらに 대응するために、取組を始めるために必要な留意点や先行して行われていた実際の事例を集めた「家庭的養護推進のためのマニュアル」と「施設の小規模化等事例集」がまとめられた（平成 24 年度）。そして、今、これらにもとづく、取り組みが進められる中、その実際の内容を検証すべき段階に至っている。

上記をふまえ、本調査では、児童養護施設と乳児院の小規模化について、現在までの取組状況を確認し、実際に各施設や自治体で起こっていることやそこで認識されていること等を把握することにより、改めて小規模化の効果と課題等を整理し、得られた結果を分析・検討して、今後これらの施設において、さらに家庭的養護を推進するために必要な事項や条件などを明らかにしようとするものである。

2. 調査の実施に関する検討会の設置

調査の設計および分析、結果の取りまとめ等に関して助言を得るため、有識者および施設関係者等で構成する「児童養護施設等の小規模化における現状・取組についての調査に関する検討会」（以下、「検討会」という。）を設置し、検討を行った。

「児童養護施設等の小規模化における現状・取組についての調査・検討に関する検討会」委員

氏名	役職
○宮島 清	日本社会事業大学 専門職大学院 准教授
横堀 昌子	青山学院女子短期大学 子ども学科 教授
武藤 素明	二葉学園・二葉むさしが丘学園 統括園長
鍵山 雅夫	里山学院 法人統括施設長
太田 一平	八楽児童寮 寮長
横川 哲	麦の穂乳幼児ホームかがやき 施設長
内藤 好彦	恩賜記念みどり園 副園長

【事務局】

みずほ情報総研株式会社 社会政策コンサルティング部 玉山 和裕

齊堂 美由季

（○は座長）

（五十音順・敬称略）

3. 調査の実施方法

本調査は、児童養護施設と乳児院を対象としたアンケート調査、および児童養護施設、乳児院、都道府県を対象としたヒアリング調査により構成される。

	①アンケート調査	②ヒアリング調査
概要	児童養護施設等における施設の小規模化の現状と課題を把握するため、全国の児童養護施設、及び乳児院を対象としたアンケート調査を実施した。	アンケートの結果をふまえ、小規模化の推進に関する具体的な論点・課題等を検証するため、訪問インタビュー形式によるヒアリングを実施した。
調査対象	・児童養護施設(全数:602施設) ・乳児院(全数:134施設)	・児童養護施設(3施設) ・乳児院(2施設) ・都道府県(2か所)
主な調査項目	①施設概要 ②小規模化の実施状況 ③小規模グループケア、地域小規模児童養護施設の設置による変化 ④小規模化の実施までの経過や運営面の課題 ⑤小規模化のために必要な取組・支援等	【児童養護施設・乳児院】 ①小規模化を開始するまでの準備・経緯 ②小規模化の実施状況の実際 ③小規模化に関する今後の方向性 【都道府県】 ①社会的養護(小規模化)に関する県内の状況 ②社会的養護(小規模化)に関する県の方針、具体的施策 ③小規模化等の推進に関しての課題と必要な取り組み

4. 調査の実施概要

(1) アンケート調査

■ 調査対象

全国の児童養護施設(602施設)及び乳児院(134施設)の全てを調査対象として、悉皆調査を実施した。調査票は、施設種別ごとに「児童養護施設票」および「乳児院票」を作成し、該当施設に配付した。

■ 実施方法

郵送配付・郵送回収(自記式)

■ 実施時期

平成28年9月9日(金)～9月28日(水)

■ 調査項目

児童養護施設票
<p>《施設の概要》</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 市区町村、施設名、設置主体、運営主体 <input type="checkbox"/> 開設年月、施設の全面的な建替を行った場合は、直近の建替の年月 <input type="checkbox"/> 併設施設の種類 <input type="checkbox"/> 施設の総定員数、施設の在籍児童数 <input type="checkbox"/> 施設の職員数（男女別、職種別） <p>《小規模化の実施状況》</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 養育単位ごとの状況 <input type="checkbox"/> 家庭的養護推進計画の策定状況、進捗状況、内容に含まれる項目 <input type="checkbox"/> 家庭的養護推進計画を策定できなかった理由 <input type="checkbox"/> 施設の小規模化・地域分散化の推進に向けた補助金の活用 <p>《小規模グループケア、地域小規模児童養護施設の設置による変化》</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 子どもにもたらされたと感じる利点 <input type="checkbox"/> 養育に課題が生じたと感じられる点、運営に課題が生じたと感じられる点 <input type="checkbox"/> 小規模化ユニットの設置場所による利点の相違 <input type="checkbox"/> 小規模化についての子ども自身の発言 <p>《小規模化の実施までの経過や運営面の課題》</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 小規模化にあたっての場所の確保、職員の確保 <input type="checkbox"/> 人材育成・職員配置において工夫したことや取り組んだこと、うち特に高い効果がみられた具体的な内容 <input type="checkbox"/> 小規模化の実施・運営にあたり課題であった点、最も大きな課題であった点、最も大きな課題の具体的な内容 <p>《小規模化のために必要な取組・支援等》</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 小規模化の推進にあたり、制度・施策面で必要と考えること（うち最も必要と考えること） <input type="checkbox"/> 小規模化の推進にあたり、解決すべきと考える課題（うち最も優先的に解決すべきと考える課題） <input type="checkbox"/> その他小規模化についての意見

乳児院票
<p>《施設の概要》</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 市区町村、施設名、設置主体、運営主体 <input type="checkbox"/> 開設年月、施設の全面的な建替を行った場合は、直近の建替の年月 <input type="checkbox"/> 併設施設の種類 <input type="checkbox"/> 施設の総定員数、施設の在籍乳児・幼児数 <input type="checkbox"/> 施設の職員数（男女別、職種別） <p>《小規模化の実施状況》</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 養育単位ごとの状況 <input type="checkbox"/> 家庭的養護推進計画の策定状況、進捗状況、内容に含まれる項目 <input type="checkbox"/> 家庭的養護推進計画を策定できなかった理由 <input type="checkbox"/> 施設の小規模化・地域分散化の推進に向けた補助金の活用 <p>《小規模グループケア、地域小規模児童養護施設の設置による変化》</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 子どもにもたらされたと感じる利点 <input type="checkbox"/> 養育に課題が生じたと感じられる点、運営に課題が生じたと感じられる点 <input type="checkbox"/> 小規模化ユニットの設置場所による利点の相違 <p>《小規模化の実施までの経過や運営面の課題》</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 小規模化にあたっての場所の確保、職員の確保 <input type="checkbox"/> 人材育成・職員配置において工夫したことや取り組んだこと、うち特に高い効果がみられた具体的な内容 <input type="checkbox"/> 小規模化の実施・運営にあたり課題であった点、最も大きな課題であった点、最も大きな課題の具体的な内容

乳児院票	
≪小規模化のために必要な取組・支援等≫ <input type="checkbox"/> 小規模化の推進にあたり、制度・施策面で必要と考えること（うち最も必要と考えること） <input type="checkbox"/> 小規模化の推進にあたり、解決すべきと考える課題（うち最も優先的に解決すべきと考える課題） <input type="checkbox"/> その他小規模化についての意見	

■ 回収状況

種 類	発送件数	回収件数	回収率
児童養護調査票	602 件	526 件	87.4%
乳児院調査票	134 件	113 件	84.3%

(2) ヒアリング調査の実施概要

■ 調査対象施設

	施設名	所在地	実施日 (すべて平成 28 年)
1) 児童養護施設	① 南さつま子どもの家	鹿児島県南さつま市	12月12日(月)
	② 名古屋市ひばり荘	愛知県名古屋市	12月13日(火)
	③ 筑波愛児園	茨城県つくば市	12月21日(水)
2) 乳児院	① 東京恵明学園乳児部	東京都青梅市	12月7日(水)
	② 和歌山乳児院	和歌山県岩出市	12月14日(水)
3) 都道府県	① 埼玉県庁	埼玉県さいたま市	12月1日(木)
	② 長野県庁	長野県長野市	12月15日(木)

■ 実施方法

各施設・県庁を訪問し、インタビュー形式による調査を実施した。

■ 実施時期

平成 28 年 12 月 1 日 (木) ~12 月 21 日 (水)

■ 調査項目

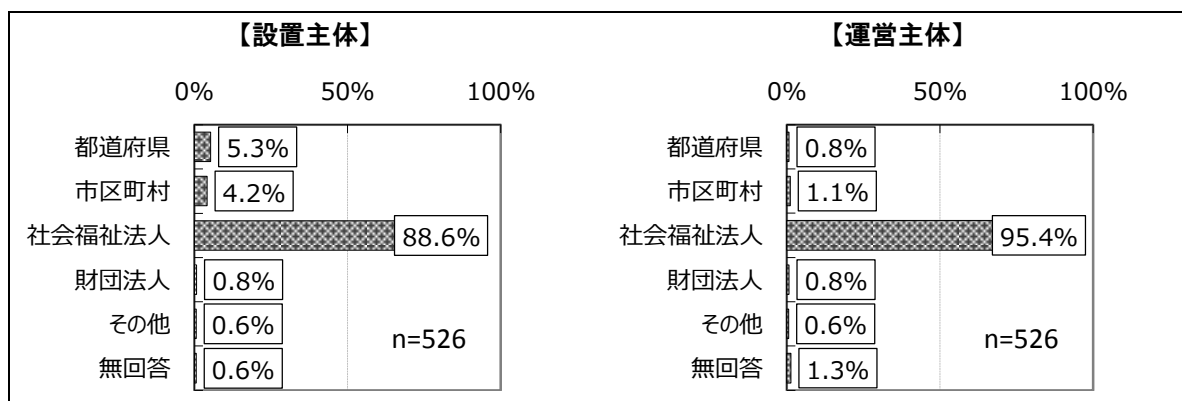
児童養護施設・ 乳児院	<input type="checkbox"/> 小規模化を開始するまでの準備・経緯 <input type="checkbox"/> 小規模化の実施状況の実際 <input type="checkbox"/> 小規模化に関する今後の方向性
都道府県	<input type="checkbox"/> 社会的養護（小規模化）に関する県内の状況 <input type="checkbox"/> 社会的養護（小規模化）に関する県の方針、具体的施策 <input type="checkbox"/> 小規模化等の推進に関しての課題と必要な取り組み

Ⅱ－１．アンケート調査実施結果（児童養護施設票）

1. 施設概要

■ 設置主体・運営主体

設置主体、運営主体ともに「社会福祉法人」が最も多く、それぞれ 88.6%、95.4%であった。



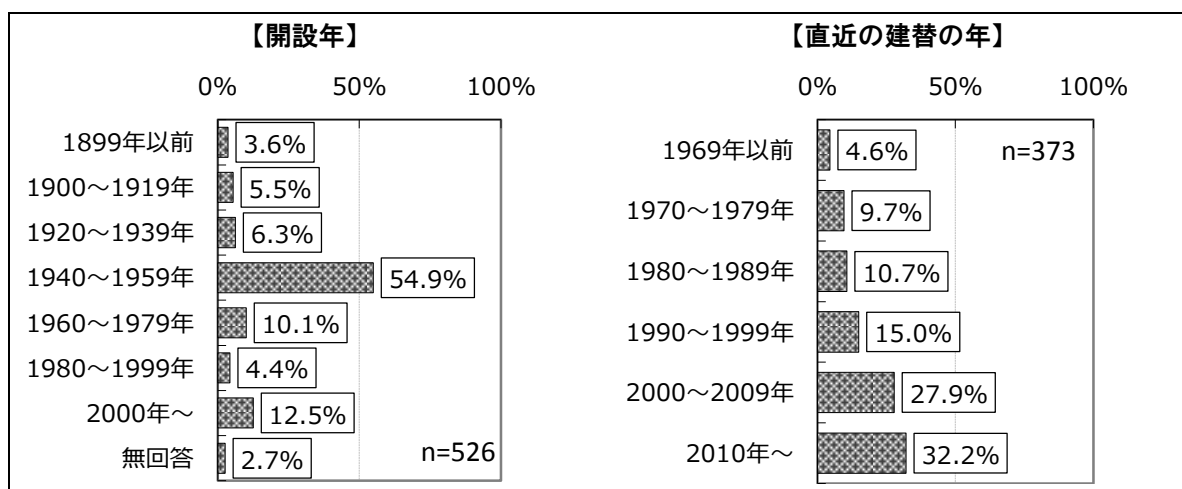
◆ 「その他」記載内容（設置主体・運営主体共通）

- ・特殊法人
- ・宗教法人
- ・個人

■ 開設年・直近の建替の年

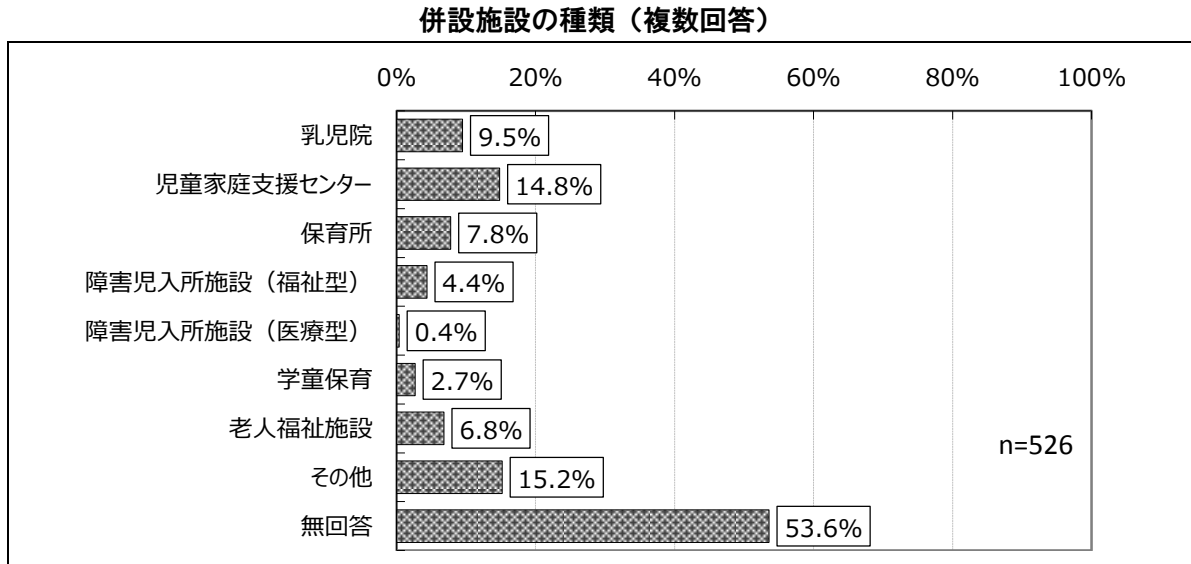
施設の開設数を年次別にみると、「1940～1959年」が最も多く 54.9%、次いで「2000年～」12.5%、「1960～1979年」10.1%であった。

また、直近の建替の年を回答した施設は 373 施設（全体の 70.9%）あり、最も多かったのは「2010年～」32.2%、次いで「2000～2009年」27.9%であった。



■ 併設施設の種類

併設施設は「児童家庭支援センター」14.8%が最も多く、次いで「乳児院」9.5%、「保育所」7.8%であった。



◆「その他」記載内容

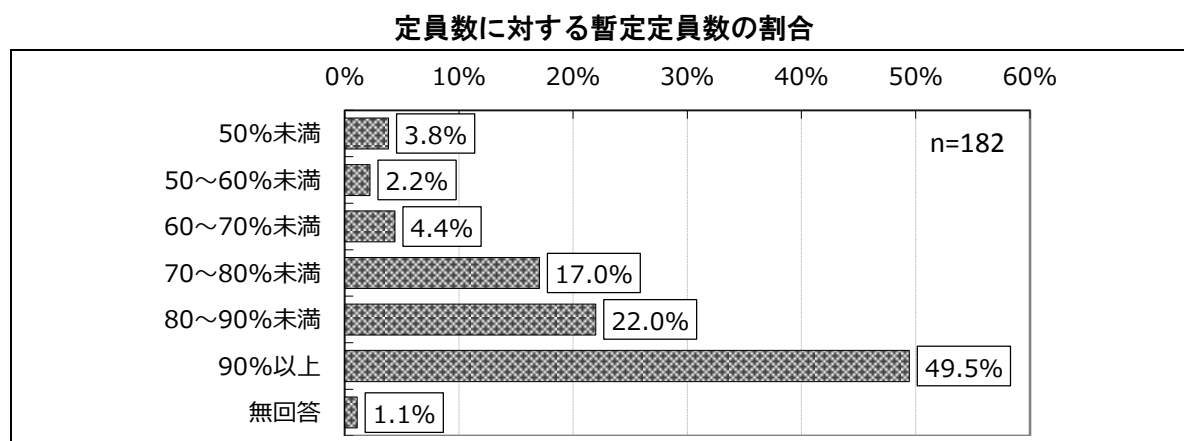
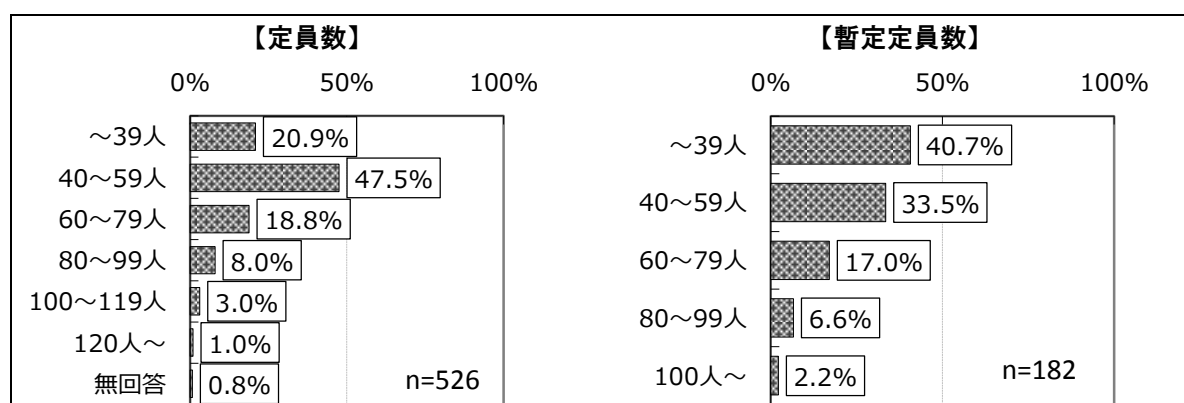
- ・子育て支援センター
- ・情緒障害児短期治療施設
- ・障害児・者短期入所事業
- ・病後児保育
- ・婦人保護施設
- ・医療施設（こども病院）
- ・子育て短期支援事業
- ・職員宿舎（小舎）
- ・母子生活支援施設
- ・認定子ども園
- ・障害者支援施設
- ・小児科診療所
- ・児童館
- ・私立小学校
- ・アフターケア相談所
- ・グループホーム
- ・病児保育
- ・障害福祉サービス事業所
- ・児童発達支援センター
- ・地域交流ホーム
- ・おでかけひろば
- ・児童養護施設
- ・自立援助ホーム

■ 定員数・暫定定員数

施設全体の定員数は、「40～59人」47.5%が最も多く、次いで「～39人」20.9%、「60～79人」18.8%であった。また、暫定定員数について回答があった施設数は182施設（全体の34.6%）であり、全施設の3分の1程度の施設に暫定定員数が設定されていた。

人数の内訳をみると、「～39人」40.7%が最も多く、次いで「40～59人」33.5%、「60～79人」17.0%であった。

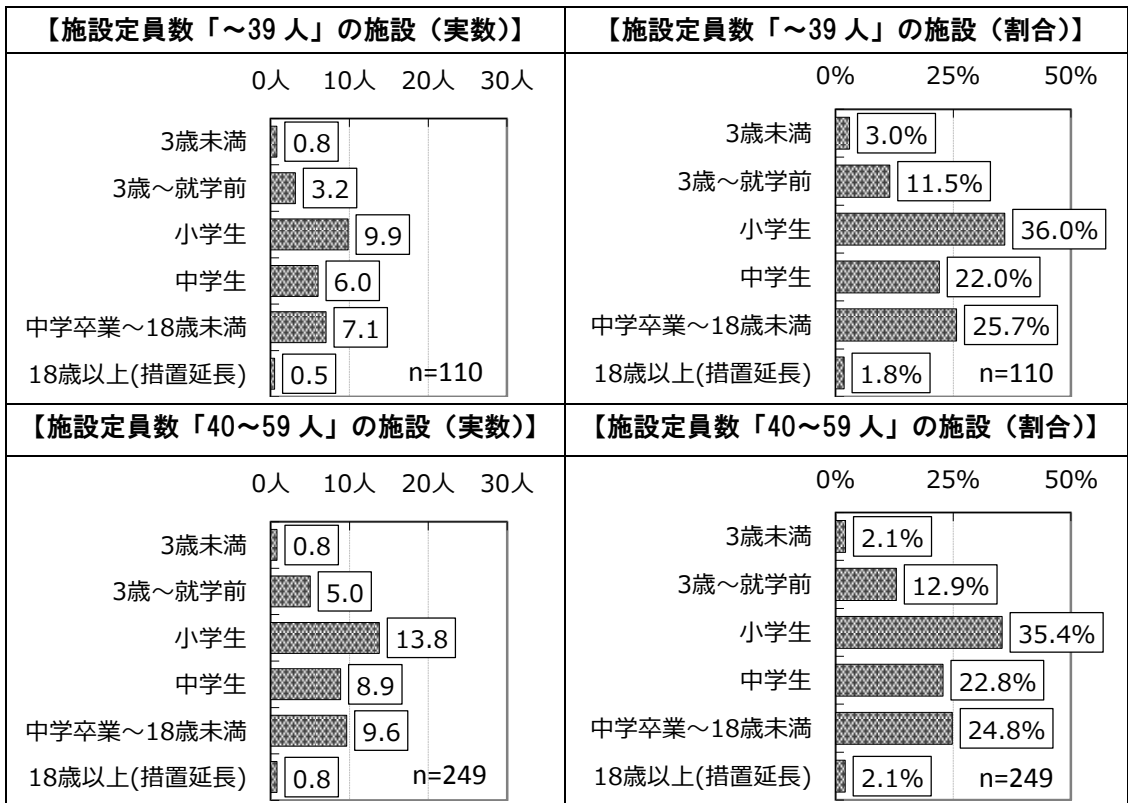
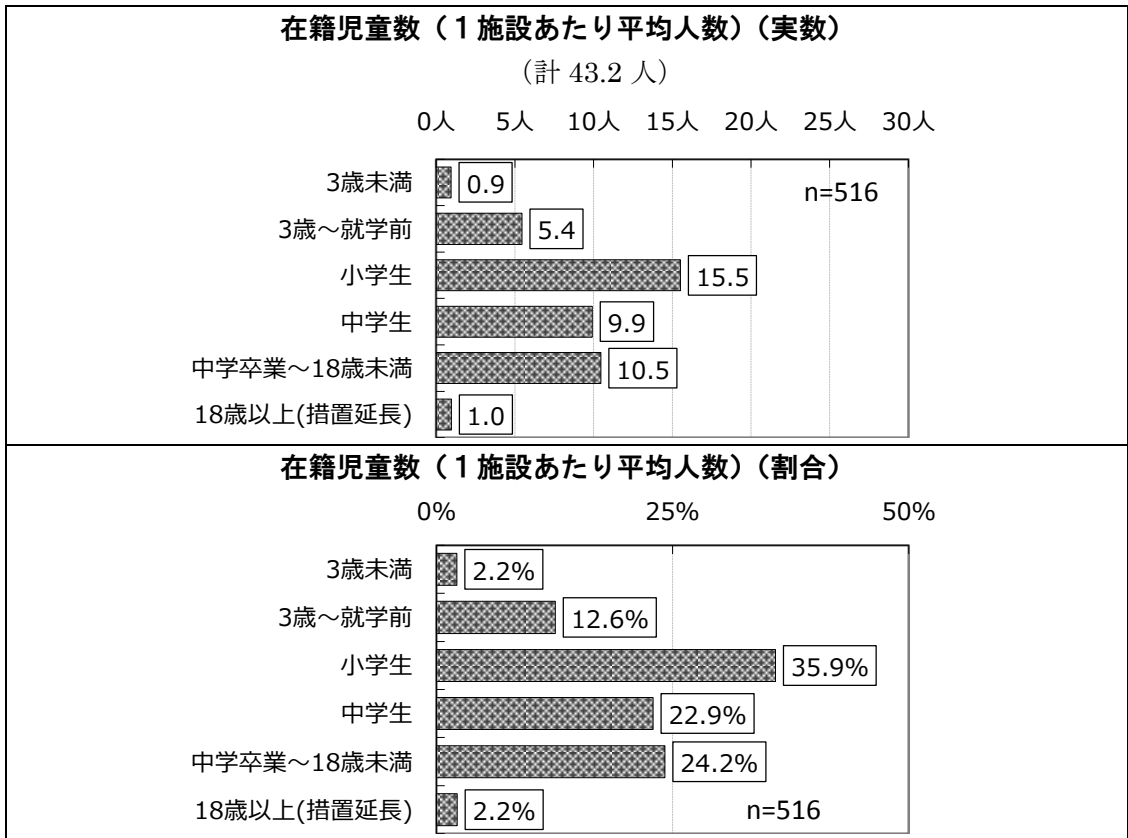
また、施設別に、定員数に対する暫定定員数の割合をみると、半数程度（49.5%）の施設が「90%以上」と、概ね定員数に近い暫定定員数を設定されていた。

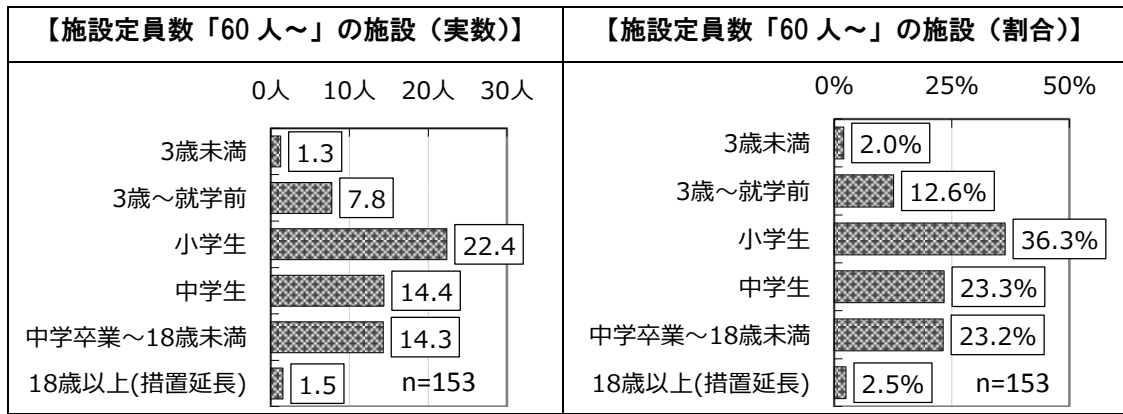


■ 施設の在籍児童数

在籍児童数の1施設あたり平均人数をみると、「小学生」15.5人が最も多く、次いで「中学卒業～18歳未満」10.5人、「中学生」9.9人であった。

また、在籍児童数を施設の定員規模別にみると、39人以下の施設、40～59人の施設では「小学生」が最も多く、次いで「中学卒業～18歳未満」が多かった。60人以上の施設では「小学生」36.3%が最も多く、次いで「中学生」23.3%、「中学卒業～18歳未満」23.2%であった。

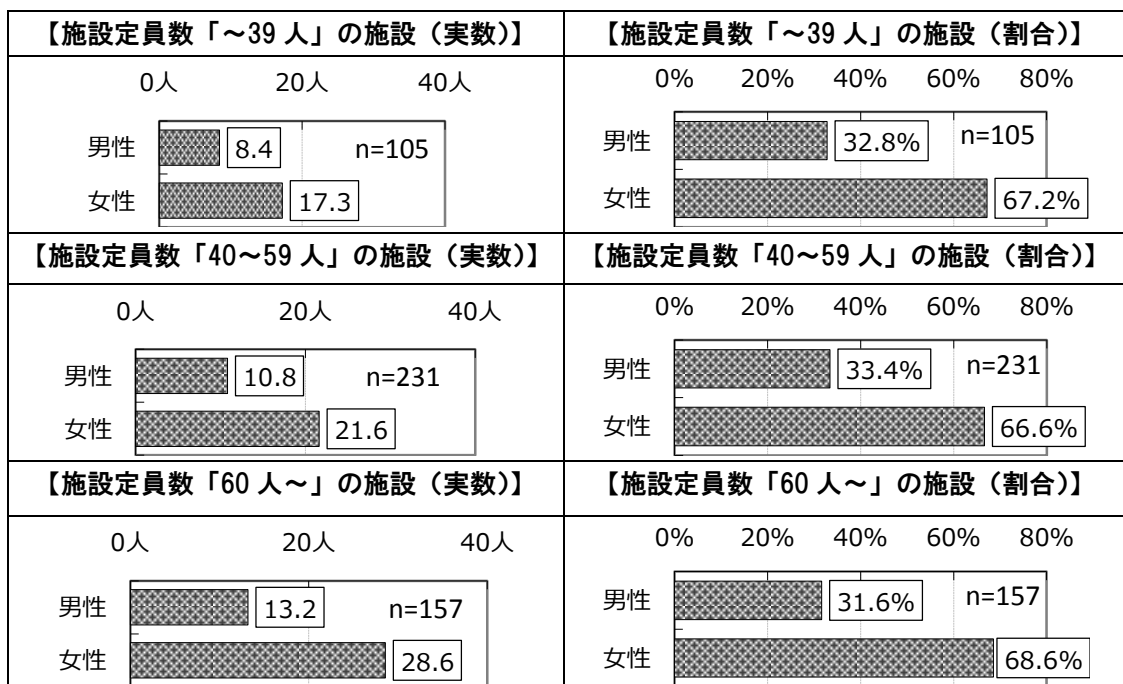
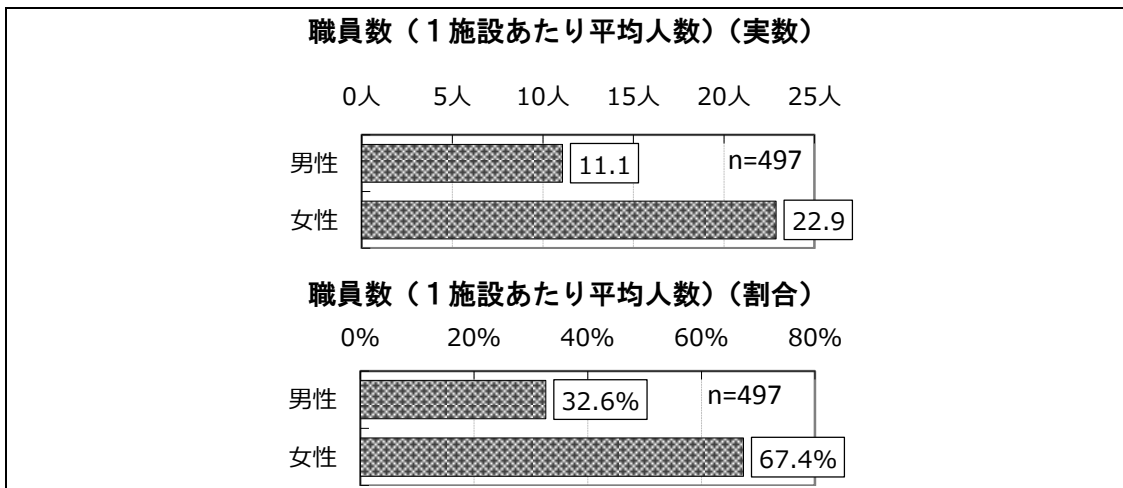




■ 職員数（男女別）

1施設あたり平均職員数を男女別にみると、「男性」11.1人、「女性」22.9人であった。

また、男女別の平均職員数を施設の定員規模別にみると、概ねどの定員規模においても同程度の割合がみられた。

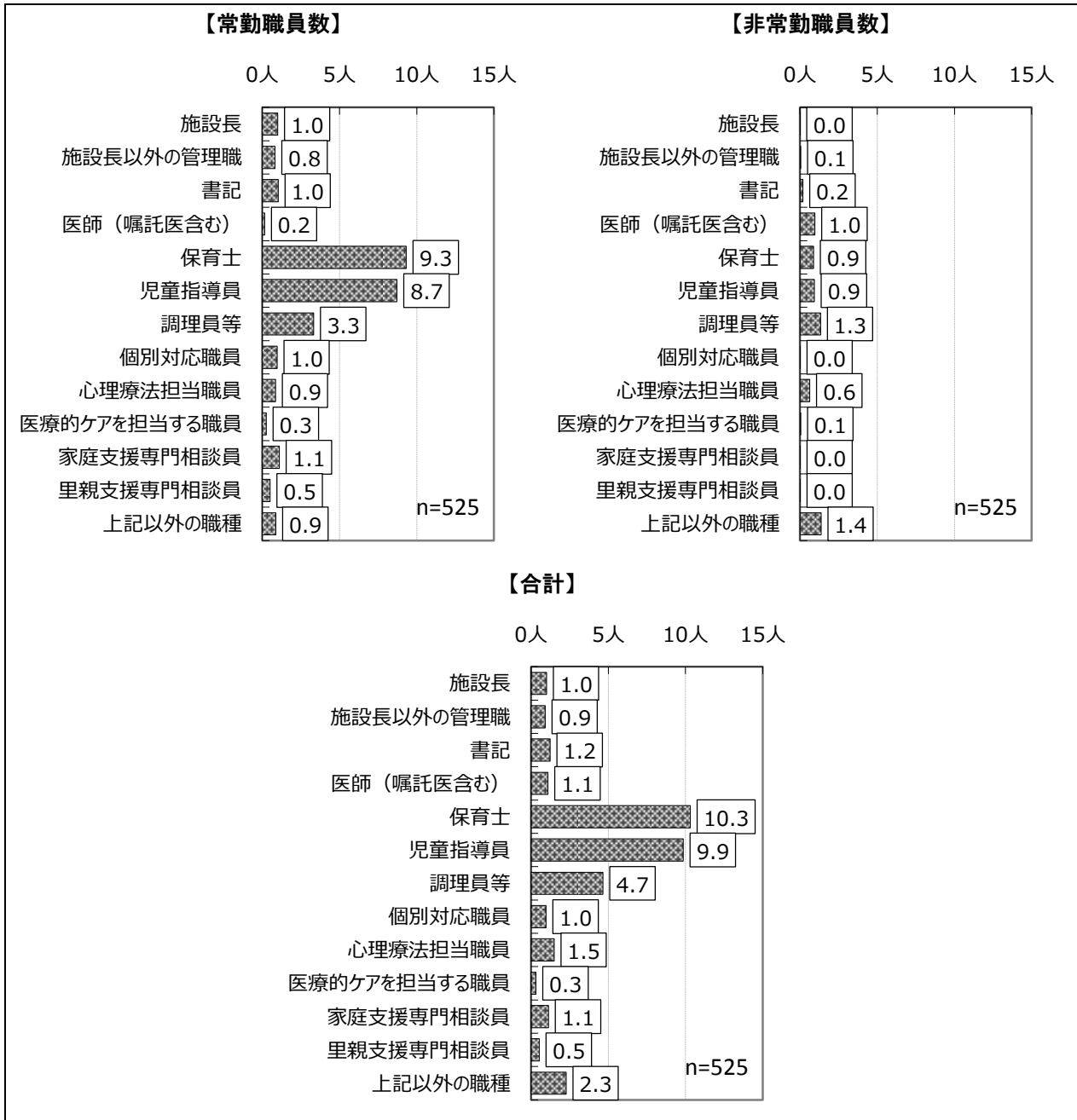


■ 職員数（職種別）

職員数の1施設あたり平均人数を職種別にみると、常勤職員で最も多いのは「保育士」9.3人、次いで「児童指導員」8.7人であった。非常勤職員では「調理員等」1.3人が最も多く、次いで「保育士」「児童指導員」0.9人であった。

常勤・非常勤を合計すると、「保育士」10.3人が最も多く、次いで「児童指導員」9.9人であった。

職員数（1施設あたり平均人数）

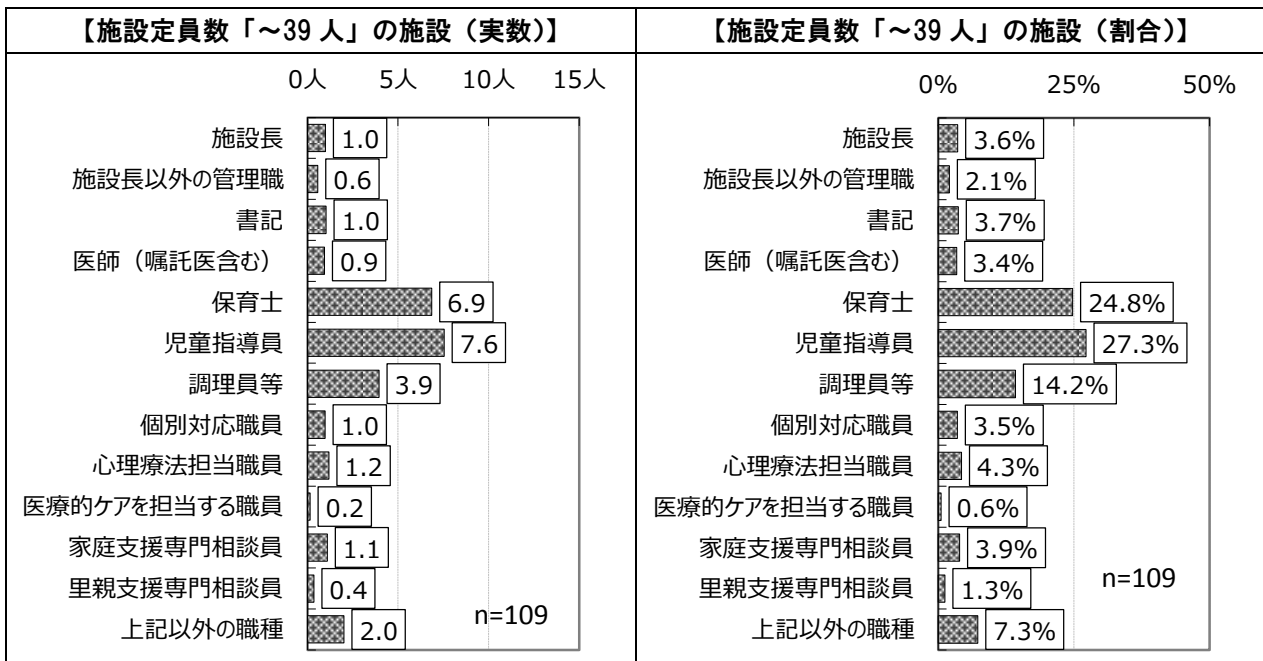


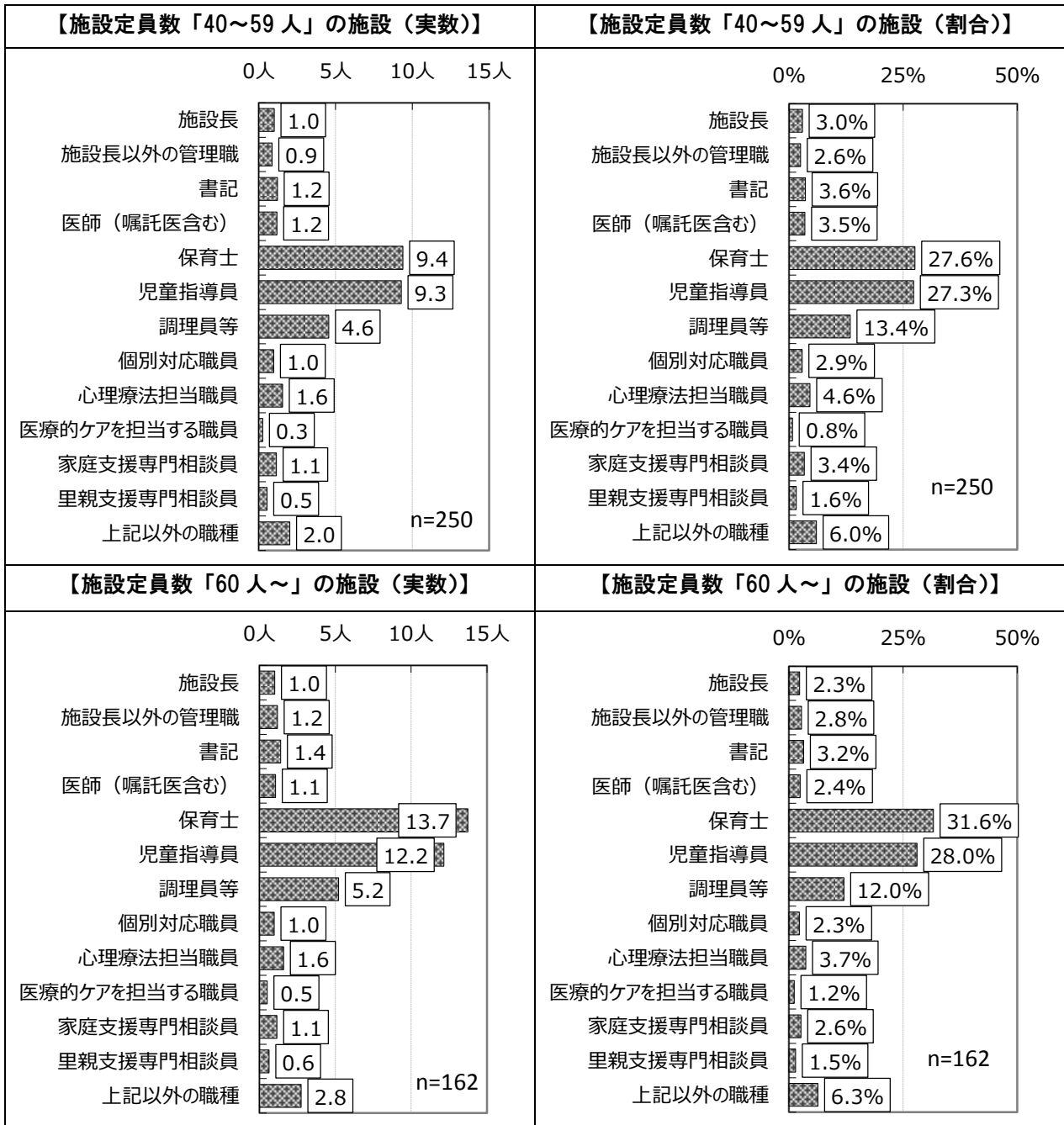
※合計は、常勤と非常勤の職種別平均人数を合計しており、端数の関係で合計が一致しないことがある。

◆「上記以外の職種」記載内容

- ・栄養士
- ・看護師（夜間・補助含む）
- ・生活支援員
- ・特別指導員
- ・家事支援
- ・宿直アルバイト
- ・処遇パート
- ・障害児対応・指導員
- ・基幹的職員
- ・スーパーバイザー
- ・洗濯補助
- ・作業員
- ・施設管理
- ・受付
- ・陶芸指導
- ・管理栄養士
- ・保育士補助
- ・ケアワーカー補
- ・学習支援・療育担当
- ・介助員
- ・宿直パート
- ・処遇補助
- ・職業指導員
- ・地域支援担当職員
- ・アフターケア
- ・雑務
- ・環境整備員
- ・ボイラー
- ・学習アルバイト
- ・会計
- ・食品検査
- ・保育助手
- ・治療指導員
- ・生活支援補助員
- ・管理宿直
- ・夜警員
- ・入所児処遇特別加算職員
- ・自立支援コーディネーター
- ・療育支援コーディネーター
- ・事務員
- ・用務員
- ・運転手
- ・相談員
- ・ピアノ講師

また、職種別の職員数（常勤・非常勤合計）を施設の定員規模別にみると、39人以下の施設では「児童指導員」27.3%が最も多く、次いで「保育士」24.8%であった。また、60人以上の施設では「保育士」31.6%が最も多く、次いで「児童指導員」28.0%であった。

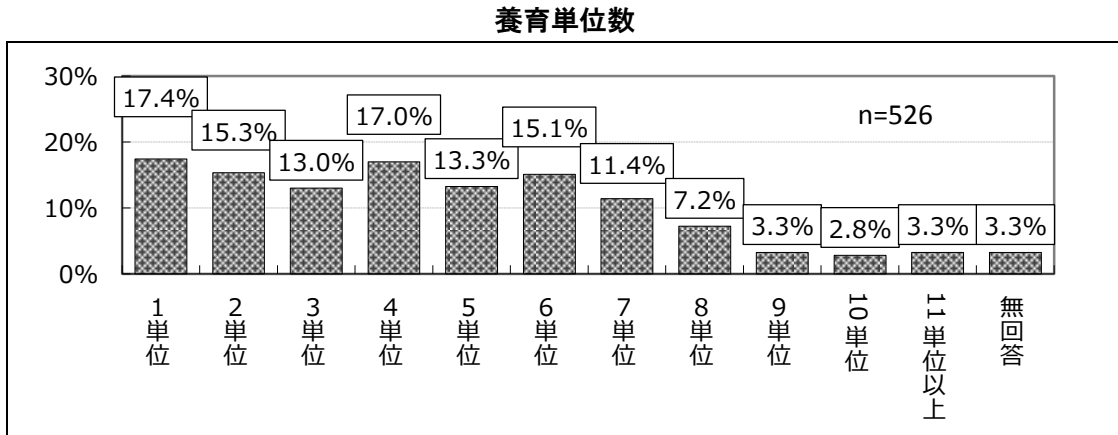




2. 小規模化の実施状況

■ 養育単位数

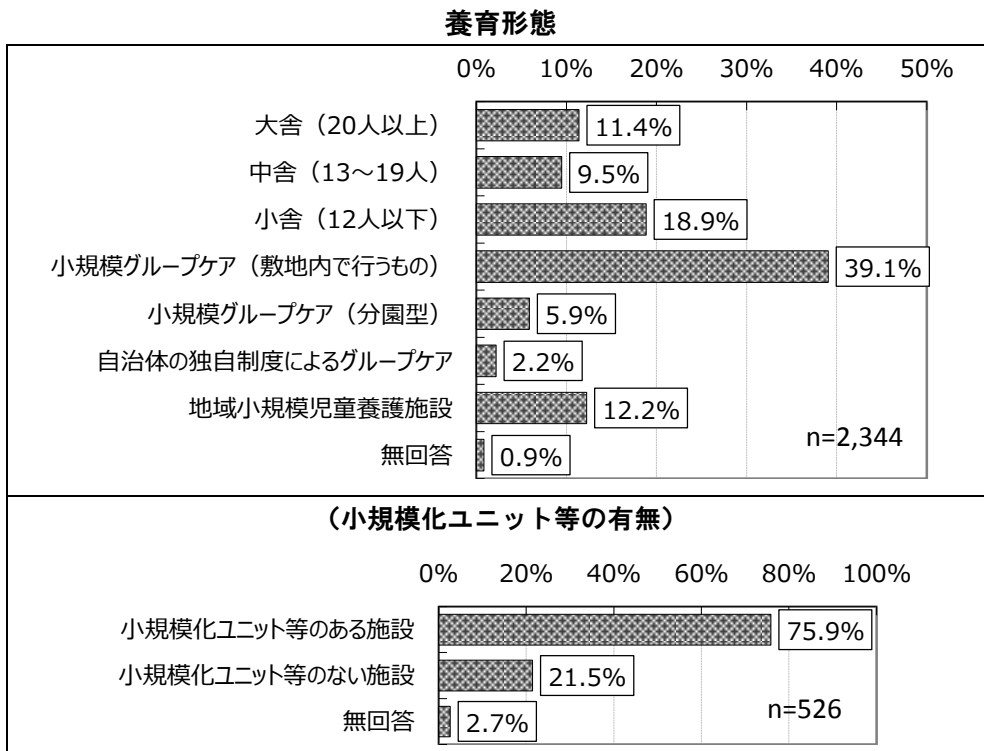
施設ごとの養育単位数をみると、養育単位数が「1単位」の施設が17.4%と最も多く、次いで「4単位」の施設が17.0%であった。養育単位を3つ以上有する施設は計64.0%（無回答除く）であり、6～7割の施設が自施設内に複数（3つ以上）の養育単位を有している状況であった。



■ 養育形態

施設から回答のあった養育単位数は合計 2,344 であった。その内訳を養育形態別にみると、最も多かったのは「小規模グループケア（敷地内で行うもの）」39.1%であり、次いで「小舎（12人以下）」18.9%、「地域小規模児童養護施設」12.2%であった。

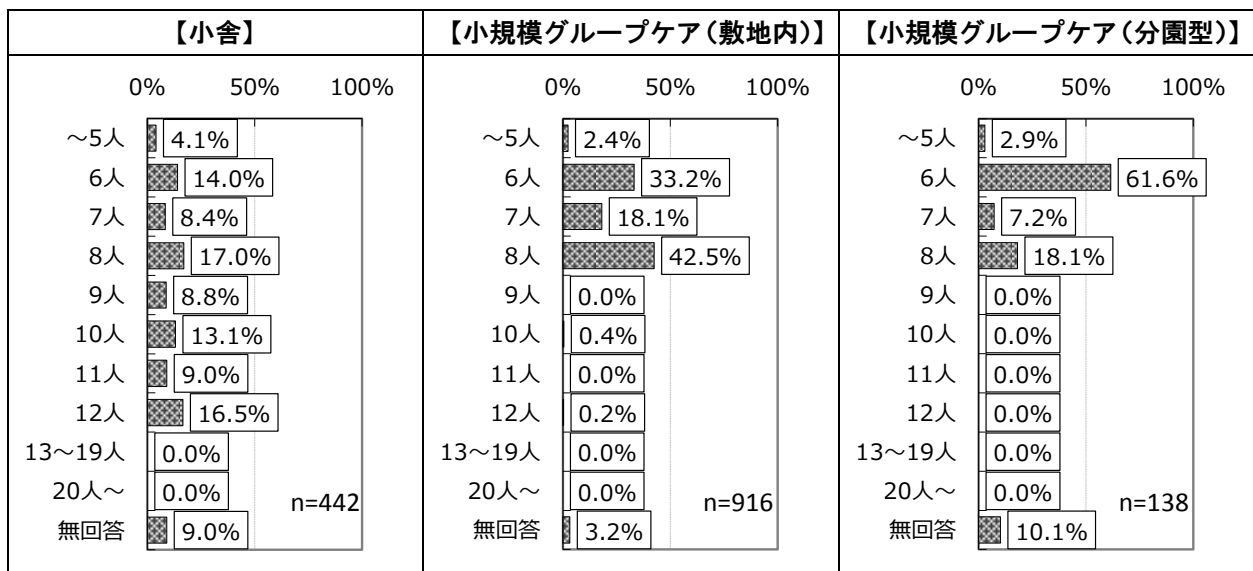
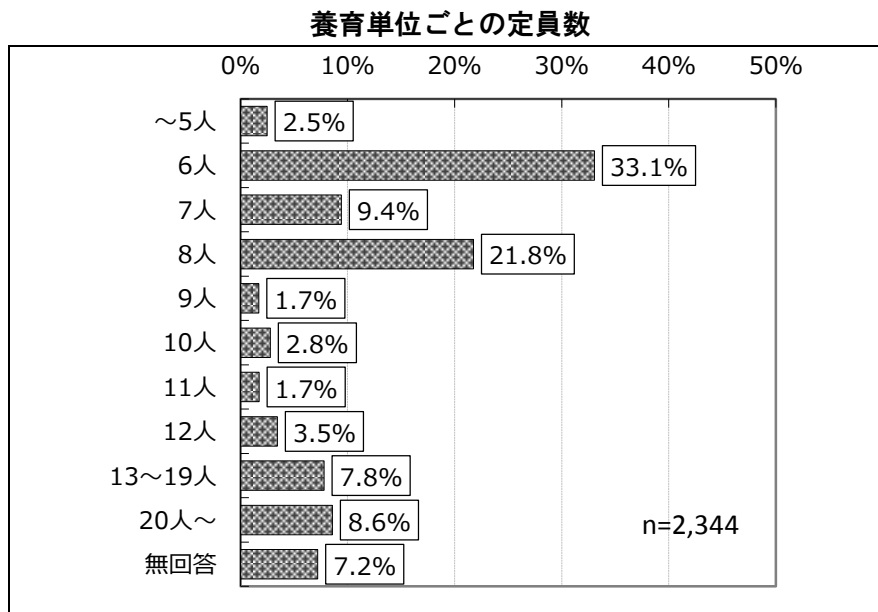
また、「小規模グループケア（敷地内で行うもの）」「小規模グループケア（分園型）」「自治体の独自制度によるグループケア」「地域小規模児童養護施設」のいずれか1つ以上を有する施設（小規模化ユニット等のある施設）は、全体の75.9%（399施設）であった。



■ 養育単位ごとの定員数

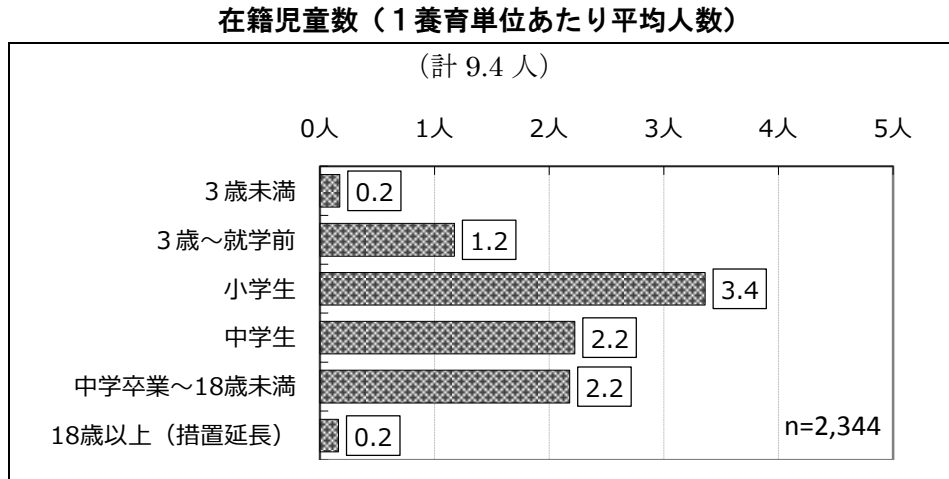
1 養育単位あたりの定員数をみると、最も多かったのは「6人」33.1%であり、次いで「8人」21.8%、「7人」9.4%であった。

また、1 養育単位あたりの定員数を、比較的定員数が近いと思われる「小舎」「小規模グループケア（敷地内）」「小規模グループケア（分園型）」の形態ごとにみると、小舎では「8人」が最も多く17.0%、「小規模グループケア（敷地内）」では「8人」が最も多く42.5%、「小規模グループケア（分園型）」では「6人」が最も多く61.6%であった。（地域小規模児童養護施設については、定員6名であること、実際の回答もほぼ全てが「6名」であったことから、グラフは割愛）

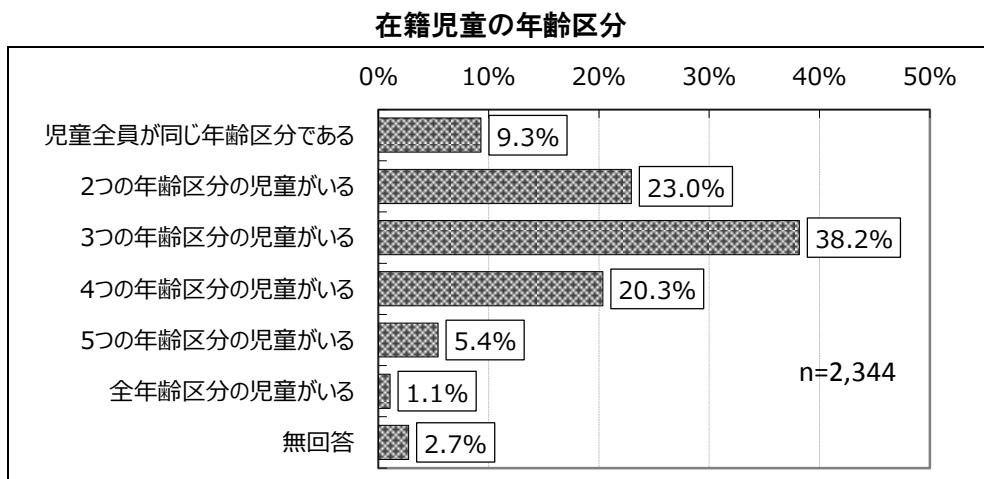


■ 養育単位ごとの在籍児童数（1 養育単位あたり平均人数）

1 養育単位あたりの平均在籍児童数を、「3 歳未満」「3 歳～就学前」「小学生」「中学生」「中学卒業～18 歳未満」「18 歳以上（措置延長）」の 6 つの年齢区分にわけてみると、「小学生」3.4 人が最も多く、次いで「中学生」「中学卒業～18 歳未満」2.2 人であった。

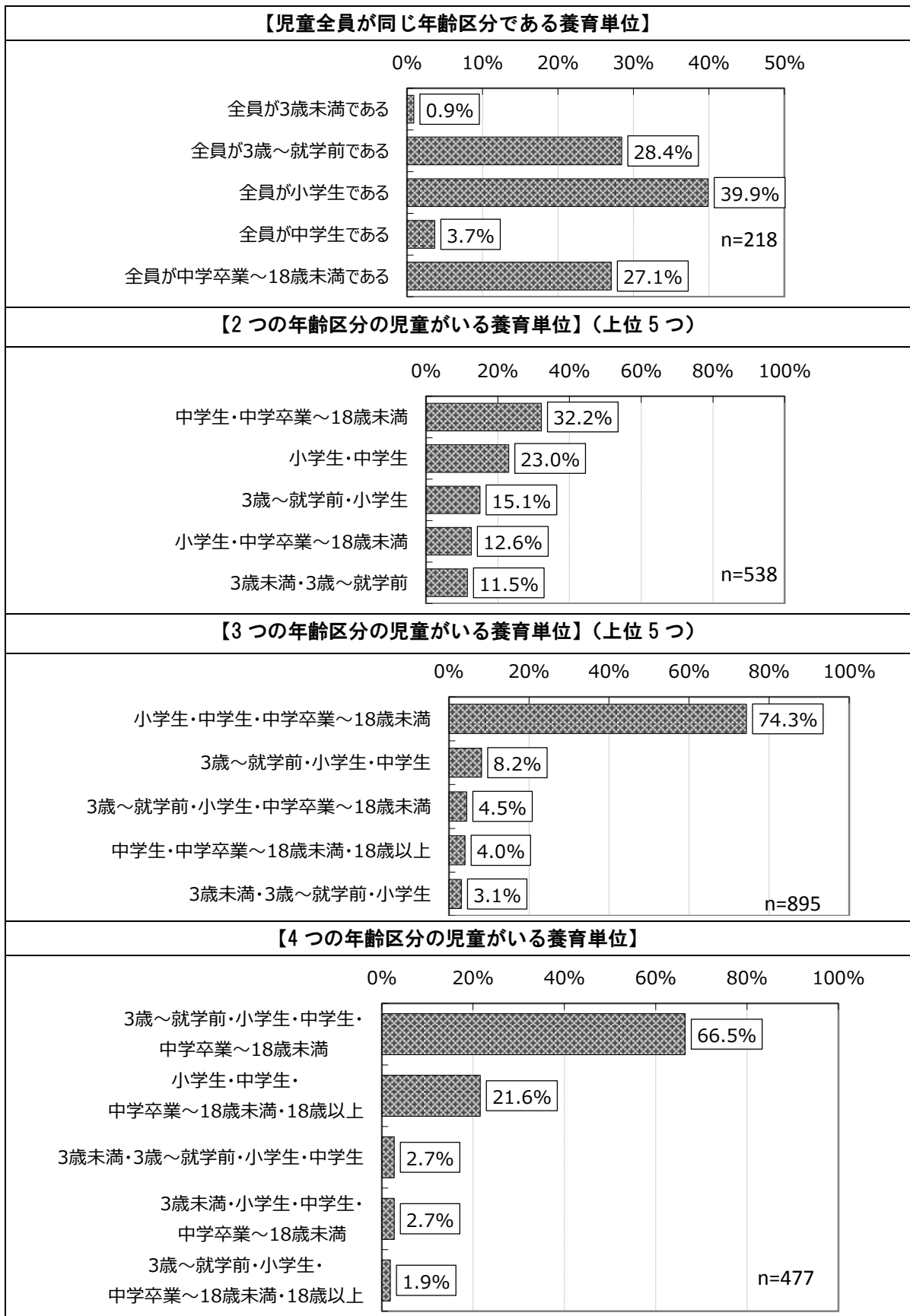


養育単位ごとに、在籍児童の年齢区分がどのようになっているかをみると、「3 歳未満」から「18 歳以上（措置延長）」の 6 つのうち、「3 つの年齢区分の児童がいる」養育単位が最も多く、38.2%であった。次いで、「2 つの年齢区分の児童がいる」23.0%、「4 つの年齢区分の児童がいる」20.3%であり、「児童全員が同じ年齢区分である」養育単位は 9.3%であった。



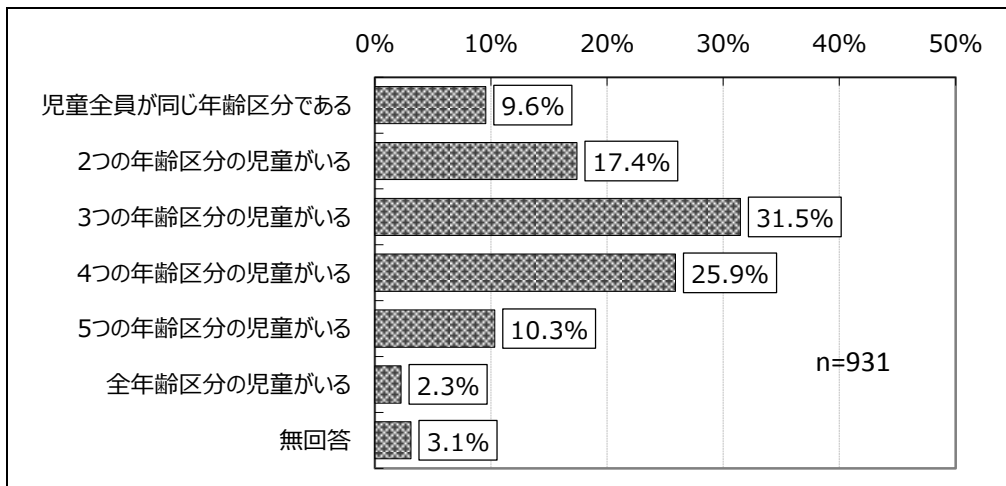
このうち、「児童全員が同じ年齢区分である」養育単位についてみると、「全員が小学生である」養育単位が 39.9%と最も多く、次いで「全員が 3 歳～就学前である」養育単位が 28.4%であった。

同様に、割合が比較的高かった 2 つ～4 つの年齢区分の児童がいる養育単位についてみると、2 つの年齢区分の児童がいる養育単位では「中学生・中学卒業～18 歳未満」の年齢区分の児童がいる養育単位が 32.2%と最も多かった。また、3 つの年齢区分では「小学生・中学生・中学卒業～18 歳未満」の児童がいる養育単位が 74.3%と最も多く、4 つの年齢区分では「3 歳～就学前・小学生・中学生・中学卒業～18 歳未満」の児童がいる養育単位が 66.5%と最も多かった。

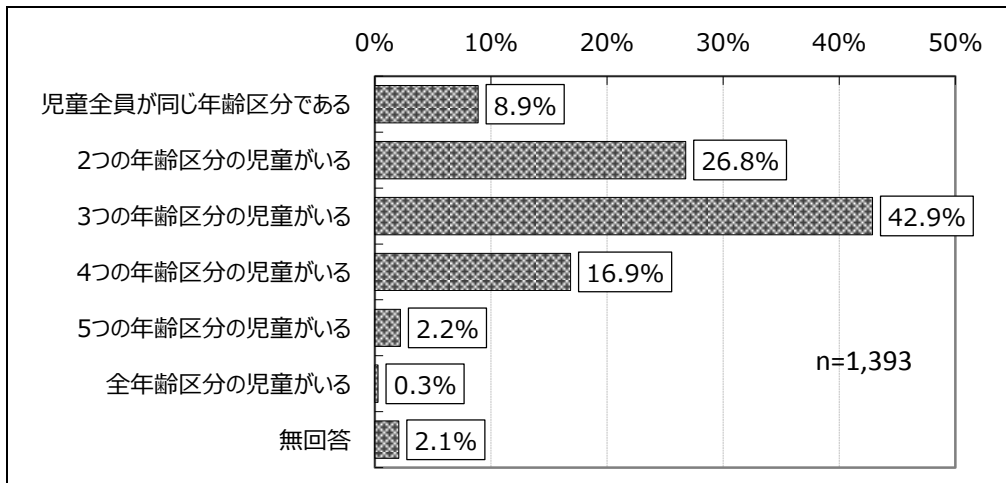


また、養育単位ごとの在籍児童の年齢区分を、養育単位が小規模化ユニット等であるかどうかで分類すると、小規模化ユニット等でない養育単位、および小規模化ユニット等である養育単位のいずれも「3つの年齢区分の児童がいる」が最も多かったが、次いで多かったのは、小規模化ユニット等ではない養育単位では「4つの年齢区分の児童がいる」25.9%であり、小規模化ユニット等である養育単位では「2つの年齢区分の児童がいる」26.8%であった。1 養育単位あたりの在籍児童数の差も影響していると思われるが、小規模化ユニット等である養育単位のほうが、比較的年齢区分のばらつきが小さい傾向がうかがえた。

在籍児童の年齢区分
（小規模化ユニット等ではない養育単位：大舎・中舎・小舎）



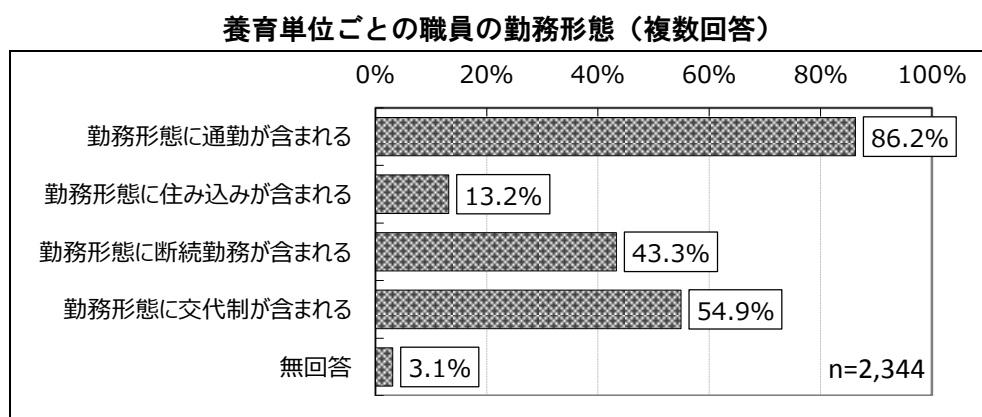
在籍児童の年齢区分
（小規模化ユニット等である養育単位：小規模グループケアユニット等）



■ 養育単位ごとの職員の勤務形態

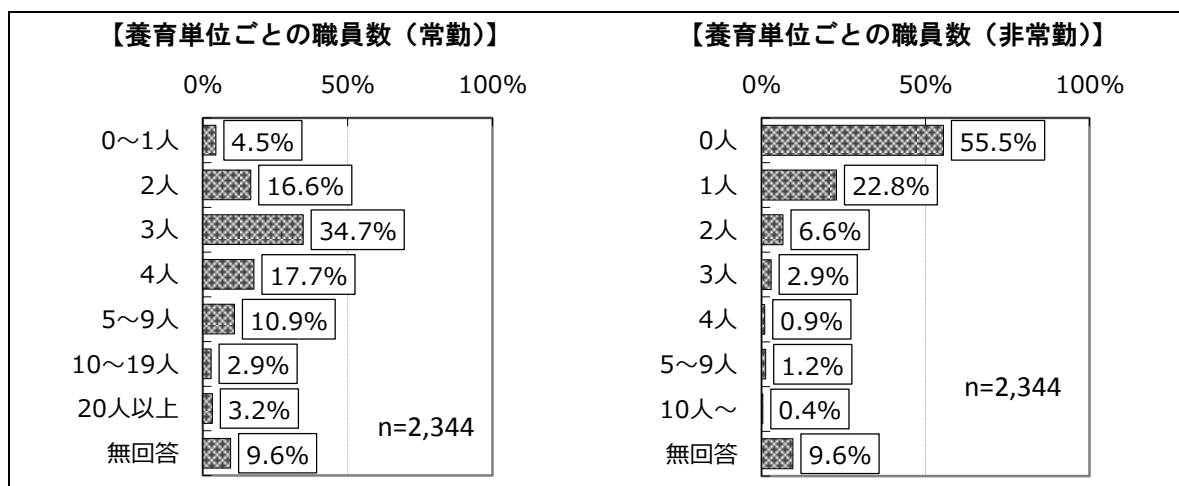
職員の勤務形態を養育単位ごとにみると、最も多かったのは「勤務形態に通勤が含まれる」（少なくとも、通勤で職場に来る職員が1人以上いる）が86.2%であった。

一部のみの勤務形態を記載したと思われる回答も見られたため（例：「交代制」のみに回答があり、通勤または住み込みといった職員の参集経路の別が正確には把握できない回答例等）、当回答内容は慎重に解釈する必要があると思われる。



■ 養育単位ごとの職員数

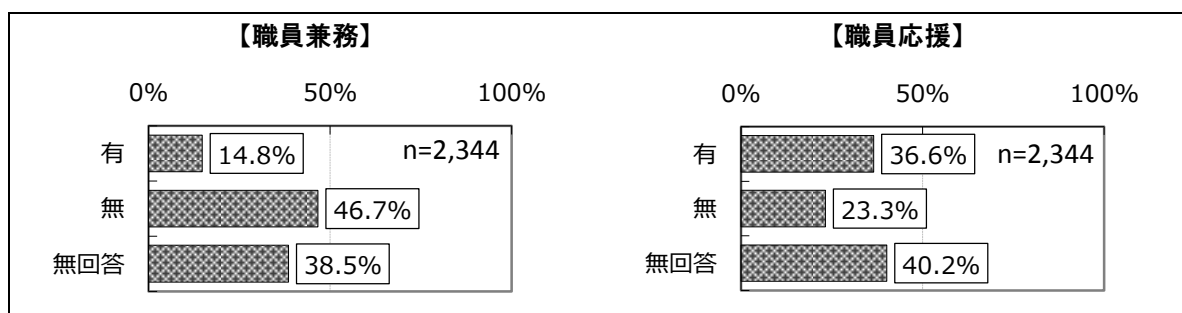
1 養育単位あたりの平均職員数は、常勤職員では「3人」34.7%が最も多く、次いで「4人」17.7%であった。また、非常勤職員では「0人」55.5%が最も多く、次いで「1人」22.8%であった。



■ 本体施設との職員兼務・職員応援

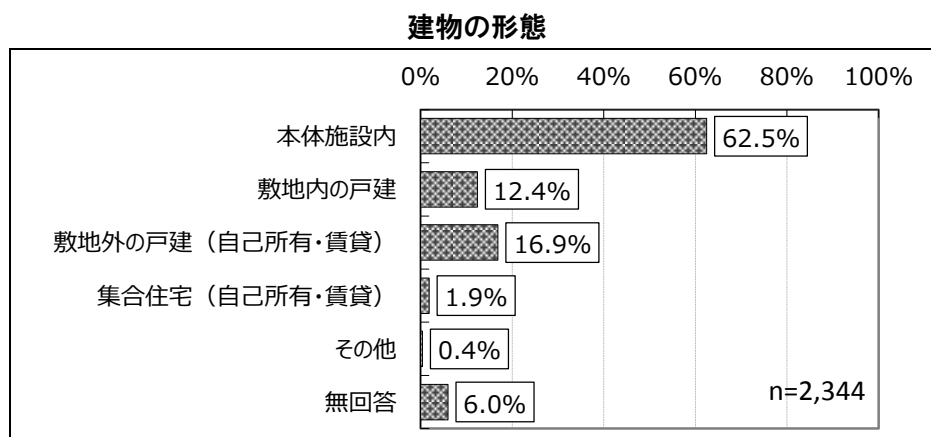
本体施設との職員兼務（兼務としてカウントされている職員が、本体施設から他養育単位の支援を行う）、職員応援（兼務としてカウントされていない職員が、本体施設から他養育単位の支援を行う）についてみると、職員兼務は「有」14.8%、「無」46.7%と、兼務が行われていない養育単位が多かった。職員応援は「有」36.6%、「無」23.3%と、応援が行われている養育単位が多かった。

本項目は「本体施設との兼務・応援」を問う設問であるが、当該養育単位が本体施設である場合には記載がない（無回答）回答も見られたため、当回答内容は慎重に解釈する必要があると思われる。



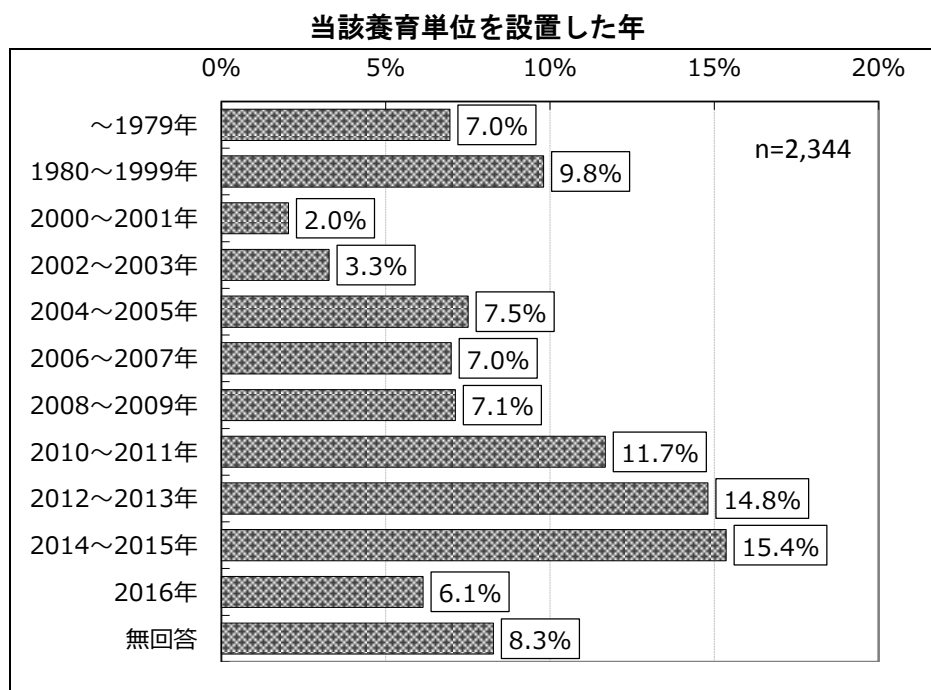
■ 建物の形態

養育単位ごとの建物の形態についてみると、「本体施設内」62.5%が最も多く、次いで「敷地外の戸建（自己所有・賃貸）」16.9%であった。



■ 当該養育単位を設置した年

養育単位を設置した年についてみると、「2014～2015年」の間に設置された養育単位が15.4%と最も多く、次いで「2012～2013年」14.8%であった。



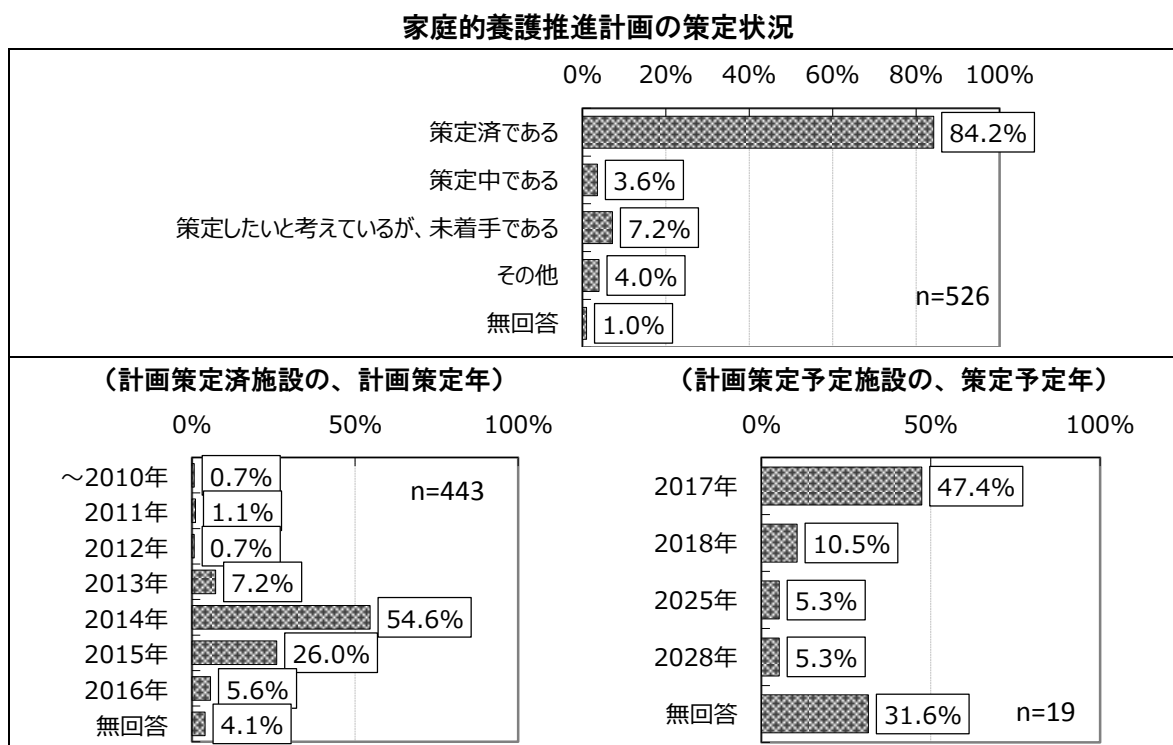
また、直近の建替の年を回答した施設のうち、その建替と同じ年に小規模グループケアを設置した施設（建替にあわせて小規模グループケアを設置したと思われる施設）は、全体の30.3%であった。

また、これを建替の年代別にみると、「2010年～」60.0%が最も多く、次いで「2000～2009年」30.8%であった。ここから、建替の年が新しくなるほど、建替にあわせて小規模化ユニット等を設置する施設が多くなる傾向が示唆された。

	直近の建替の年を回答した施設数(a)	うち、建替の年に小規模化ユニット等を設置した施設数(b)	b÷a
1969年以前	17	0	0.0%
1970～1979年	36	3	8.3%
1980～1989年	40	2	5.0%
1990～1999年	56	4	7.1%
2000～2009年	104	32	30.8%
2010年～	120	72	60.0%
総計	373	113	30.3%

■ 家庭的養護推進計画の策定状況

家庭的養護推進計画を「策定済である」施設は、全体の84.2%であった。計画を策定した年は「2014年」54.6%が最も多く、次いで「2015年」26.0%であった。また、計画策定予定施設の策定予定年は、「2017年」47.4%が最も多かった。



◆ 「その他」記載内容

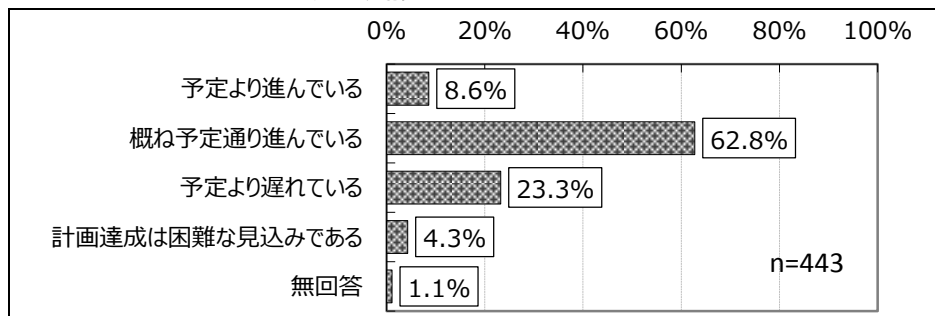
- ・ 開設当初より小舎制
- ・ 既に小規模化済である
- ・ 仮のものはあるが、具体的なものは策定できていない
- ・ 毎年、事業計画、子どもの育成計画書で策定している
- ・ 法人としての取り組みで事業計画に毎年記載
- ・ 都道府県と調整中
- ・ 施設改築に伴い小規模グループ化した
- ・ 策定は考えていない
- ・ 閉園が決定されている
- ・ 今後の小規模化の方向は定めた
- ・ すでに小舎制である
- ・ 計画書にはしていないが計画はしている
- ・ 処遇の中心として位置付けている

■ 家庭的養護推進計画の進捗状況

各施設の計画進捗状況についてみると、「概ね予定通り進んでいる」施設が62.8%と最も多く、次いで「予定より遅れている」23.3%、「予定より進んでいる」8.6%であった。

予定通り、または予定以上進んでいる施設が70%程度ある一方で、20%超の施設では予定より遅れている、あるいは計画達成が難しい状況となっていた。

家庭的養護推進計画の進捗状況

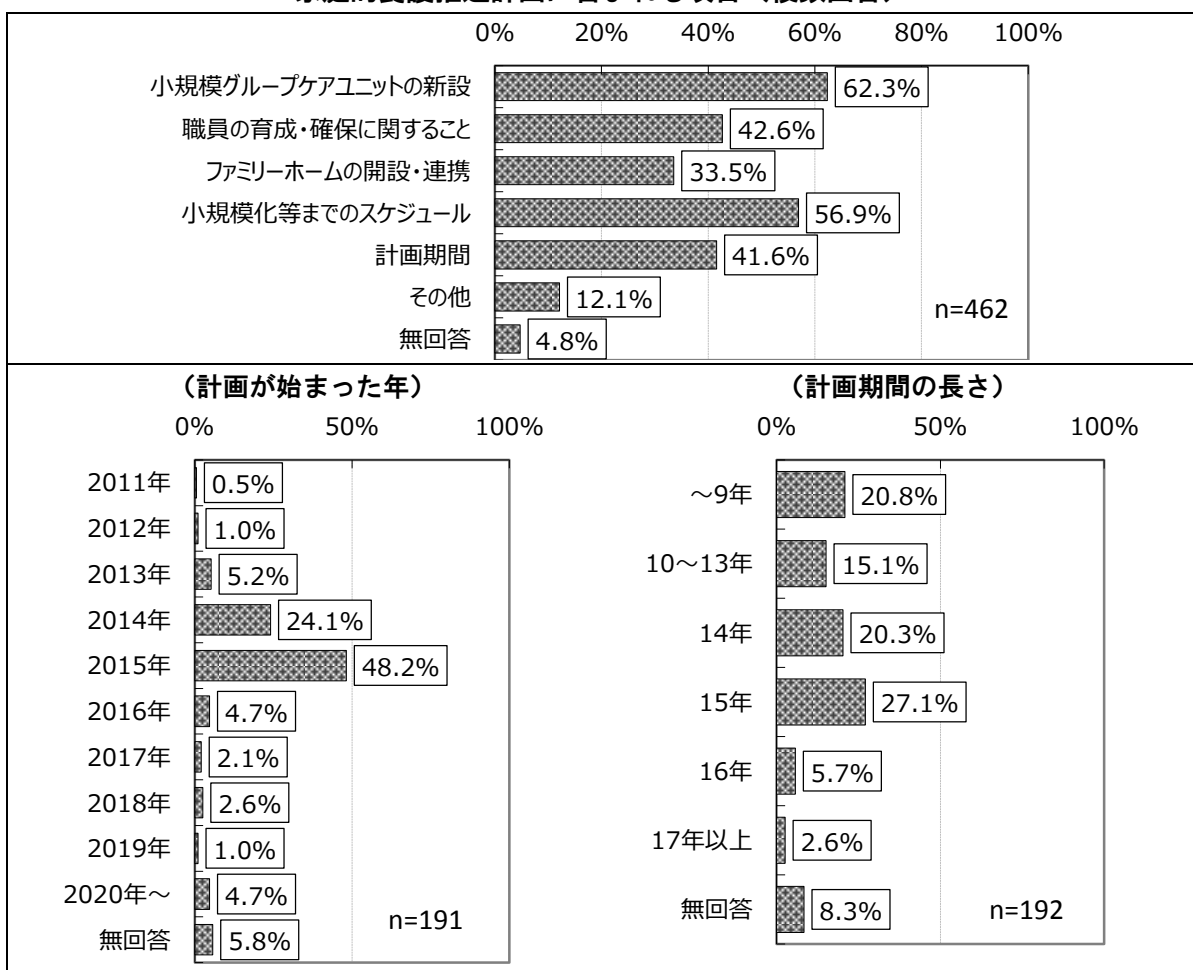


■ 家庭的養護推進計画に含まれる項目

計画に含まれる項目として最も多かったのは「小規模グループケアユニットの新設」62.3%であり、次いで「小規模化等までのスケジュール」56.9%であった。

計画が始まった年は「2015年」48.2%が最も多く、次いで「2014年」24.1%であった。また、計画に記載されている計画期間は「15年」27.1%が最も多く、次いで「～9年」20.8%であった。

家庭的養護推進計画に含まれる項目（複数回答）



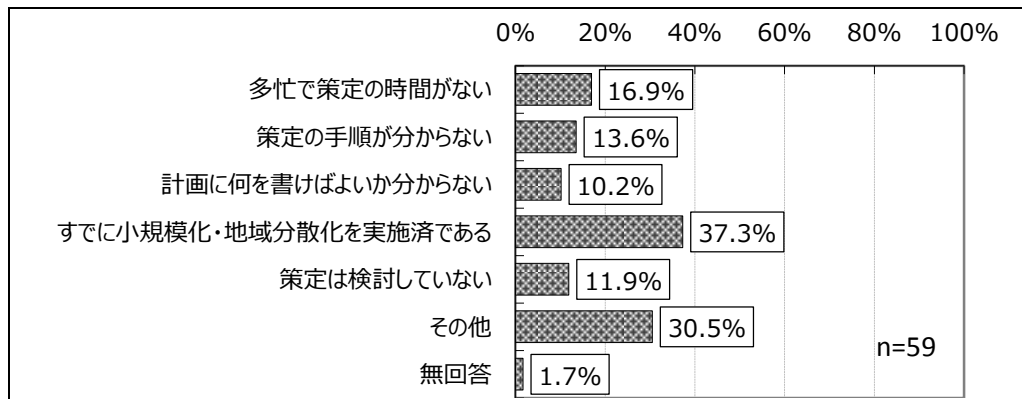
◆「その他」記載内容

- ・地域小規模児童養護施設の開設、新設
- ・里親委託の推進等
- ・権利擁護、職員体制
- ・子どもへの支援内容の充実
- ・児童家庭支援センターの設立、設置
- ・(分園型・地域)小規模グループケアの新設
- ・里親支援専門推進員の設置・確保
- ・里親委託児童数
- ・本体施設、改築によるオールユニット化
- ・ユニットではないがそれに近い構造にしたい
- ・地域における役割
- ・里親支援機関の委託（受託）
- ・グループホームの増設、開設
- ・第二園の開設
- ・小規模化は達成済
- ・地域分散化の検討
- ・施設定員の削減
- ・里親支援
- ・改築計画
- ・ユニット編成に関すること
- ・地域小規模児童養護施設、本体大規模修繕
- ・園舎の建て替え
- ・開園年度

■ 家庭的養護推進計画を策定できなかった理由

計画を策定できなかった理由として最も多かったものは「すでに小規模化・地域分散化を実施済みである」37.3%が最も多く、次いで「多忙で策定の時間がない」16.9%であった。

家庭的養護推進計画を策定できなかった理由（複数回答）



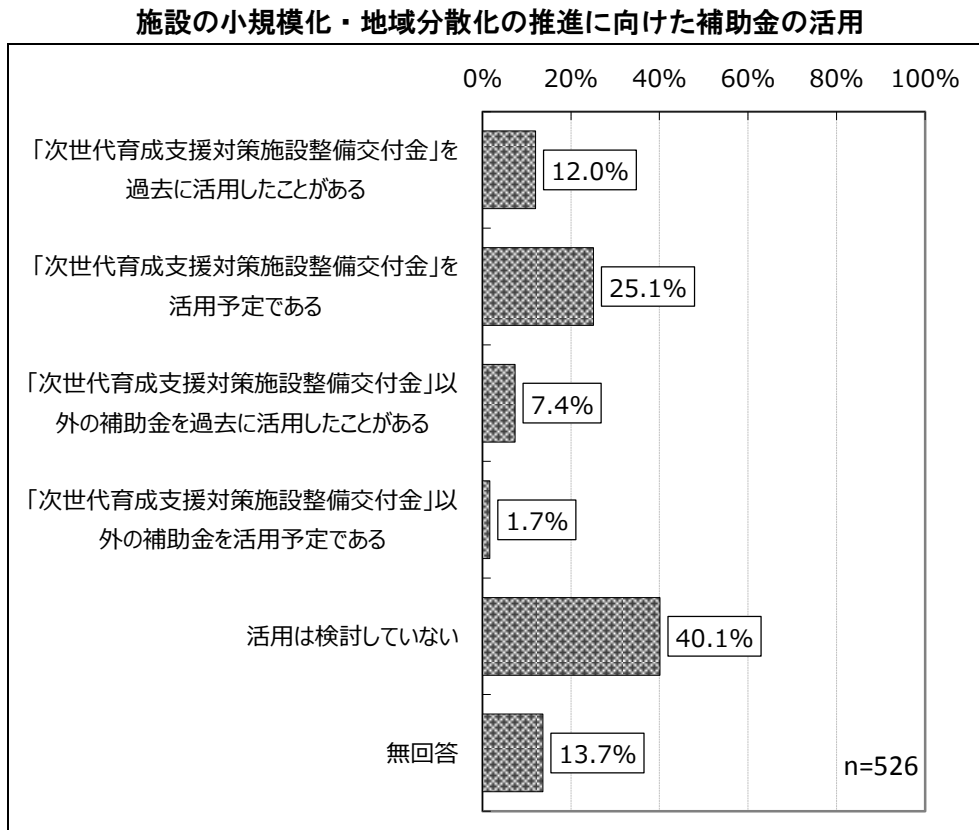
※n 数は、設問「家庭的養護推進計画の策定状況」において、「策定したいと考えているが、未着手である」「その他」と回答した施設数とした。

◆「その他」記載内容

- ・検討中
- ・閉園が決定しているため
- ・当初計画に狂いが生じたため
- ・措置人員、設備整備が検討課題
- ・地域分散化について現状考えていない
- ・現施設の整備費等を返済中
- ・改めて計画とはせず日々努めている
- ・職員確保、育成の問題
- ・ユニット化の安定化を図っているため
- ・具体的に策定できる状況にない
- ・都道府県立施設であるため
- ・都道府県と調整中
- ・ハード面が整わない
- ・特別監査中で開始できない

■ 施設の小規模化・地域分散化の推進に向けた補助金の活用

補助金（次世代育成支援対策施設整備交付金）の活用状況についてみると、「活用は検討していない」40.1%が最も多く、次いで「次世代育成支援対策施設整備交付金」を活用予定である」25.1%であった。



◆過去に活用したことのある補助金名

- ・ 社会福祉施設等耐震化等整備費補助金
- ・ グループホーム整備費補助金
- ・ 児童養護施設等の生活向上のための環境改善事業費補助金
- ・ オートレース公益資金による補助金
- ・ 東京都養護児童グループホーム整備費補助金
- ・ 社会福祉施設等耐震化等特別対策事業補助金
- ・ 安心こども基金
- ・ 日本自動車振興会（競輪）補助事業
- ・ 民間企業
- ・ 社会福祉施設等防災整備事業補助金
- ・ JKA、年賀寄付金等
- ・ 日本財団

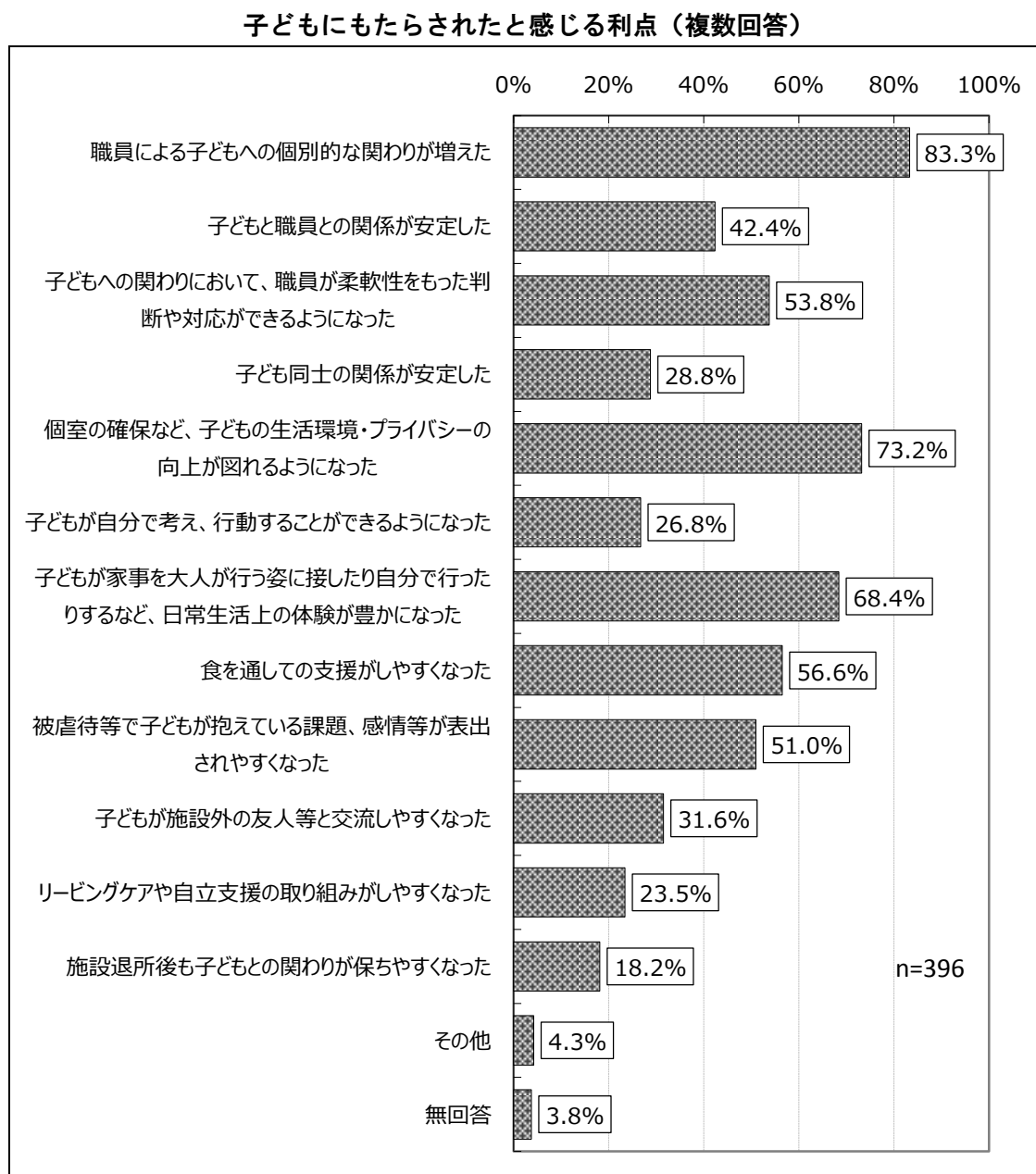
◆活用予定の補助金名

- ・ 共同募金会
- ・ 児童養護施設等の生活向上のための環境改善事業補助金
- ・ 安心こども基金特別対策事業費補助金
- ・ 公益財団法人 SBI 子ども希望財団
- ・ 社会福祉施設等耐震化等臨時特例交付金
- ・ 岡山市環境改善事業補助金
- ・ 園舎の建て替えに伴う補助金

3. 小規模化による変化

■ 小規模化を始めた結果、子どもにもたらされたと感じる利点

子どもへの利点としては「職員による子どもへの個別的な関わりが増えた」83.3%が最も多く、次いで「個室の確保など、子どもの生活環境・プライバシーの向上が図れるようになった」73.2%、「子どもが家事を大人が行う姿に接したり自分で رفتりするなど、日常生活上の体験が豊かになった」68.4%であった。



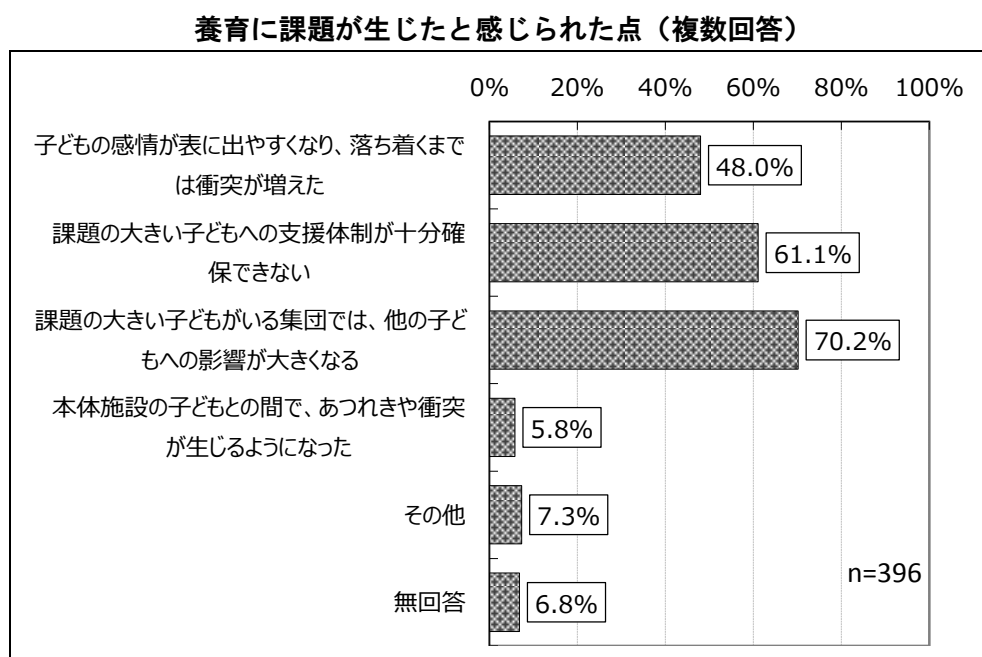
◆ 「その他」記載内容

- ・ 割と安定している子と力のある職員を配置すると安定した生活になる。
- ・ 開設時から本体施設がユニット制であり比較できない。
- ・ 全ての項目に変化は感じられるが、子ども、職員共に差があると同時に利点になったり問題点にもなっている。
- ・ 地域の方からの子ども理解が進んだ。

- ・もともと小舎での養育をしてきた。
- ・小規模グループケアの事業開始前から現行体制であったため比較できない。
- ・食事に対する子どもの笑顔が多くなった。
- ・もともと小舎制で運営をしており、これが普通。
- ・一般的な普通の生活のイメージが持てるようになった。
- ・全てを含め、家庭的を味わえるようになった。
- ・創設より小舎9名→小規模グループケア8名になり、上記項目について変化はあまりない。
- ・職員：子ども、子ども：近隣の方達、子どもの変な事項、年齢成熟の差での相違等がある。
- ・地域との交流が盛んになった。
- ・子ども一人ひとりの意見をタイムリーに反映しやすくなった。

■ 小規模化を始めた結果、養育に課題が生じたと感じられた点

養育上の課題としては「課題の大きい子どもがいる集団では、他の子どもへの影響が大きくなる」70.2%が最も多く、次いで「課題の大きい子どもへの支援体制が十分確保できない」61.1%、「子どもの感情が表に出やすくなり、落ち着くまでは衝突が増えた」48.0%であった。



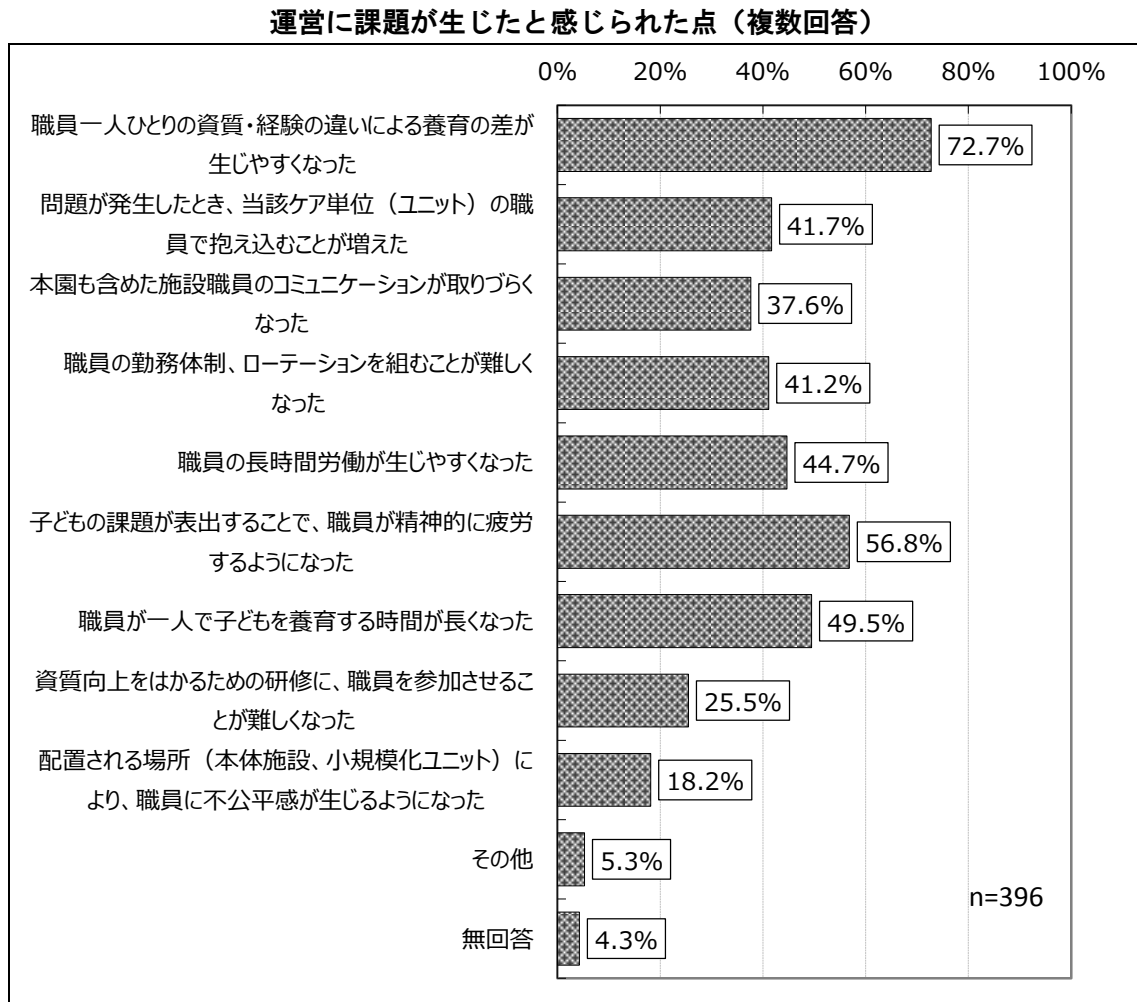
◆ 「その他」記載内容

- ・職員との距離、子ども同士の距離が近くなりトラブルが増えた。
- ・職員と子どもの関係がうまく行かない事も多い。
- ・新規依頼のケースが受け入れにくい（入所しているこどもの特性など考慮するため）。
- ・開設時から本体施設がユニット制であり比較できない。
- ・特定の職員が入る為、子どもとぶつかった時に支援しづらい。
- ・子どもとの関係がこじれると、空間が狭いために、関係が修復するまでに時間を要する。
- ・小規模グループケアの事業開始前から現行体制であったため比較できない。
- ・個々に問題はあがるが、小規模化としての問題はない。
- ・本体施設にまで話を通さず、小規模グループ内で独断的な判断をしがちになったので、混乱をきたしやすくなった。

-
- ・職員と子どもの関係が悪化。→子どもを本園に異動。
 - ・職員に余裕がなくなった。
 - ・日々の養育を養育者がサポートする体制がとれない為に、問題が生じる。
 - ・各ホームで養育の差が生まれる様になった。
 - ・人間関係が濃密になった分、こじれてしまうと修復しづらい。
 - ・本体施設の行事等に参加したがない。
 - ・小規模化で手厚くケアされることはよいが、特に分園型のグループケアの子どもは息抜きが難しい。
 - ・職員の一人勤務が増え、OJTが機能しなくなった。
 - ・職員の力量がより明らかになる為、子どもへの影響が出る。出来る職員をどうしても小規模へ主任として置きたい。
 - ・本体が手薄にならざるを得ない、主任育成が急務。
 - ・職員がそれぞれ自分のユニットにいる事が多いので、他ユニットの職員と意識しないと顔を合わす機会が減り、結果的に連絡等が行き渡らなくなりがち。
 - ・職員のスキルアップとストレスケア。
 - ・小規模化の運営で、職員の力量に差が出る様になり、上手く行く所と上手く運営できない所の差が大きくなった。
 - ・基本業務の必要な人員が確保されない。
 - ・ユニットごとに分かれているので、職員間の応援の融通性が下がった。多くの職員配置が必要。
 - ・職員数が少ないため、子どもと個別的にじっくり関わる時間がとれなくなった。
-

■ 小規模化を始めた結果、運営に課題が生じたと感じられた点

運営上の課題としては「職員一人ひとりの資質・経験の違いによる養育の差が生じやすくなった」72.7%が最も多く、次いで「子どもの課題が表出することで、職員が精神的に疲労するようになった」56.8%、「職員が一人で子どもを養育する時間が長くなった」49.5%であった。

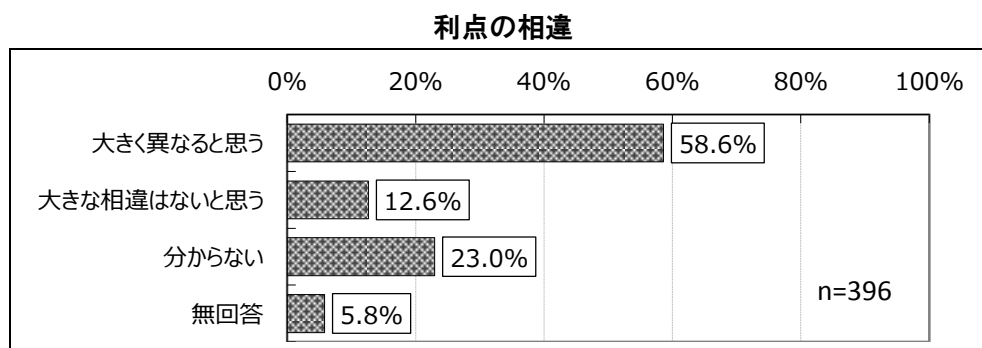


◆ 「その他」記載内容

- ・同僚から学ぶ機会が少なくなった。
- ・各ユニットの状況が把握しづらくなった。
- ・年度途中の退職者が出た場合に、フォローし切れない。
- ・OJTが困難になった。
- ・開設時から本体施設がユニット制であり比較できない。
- ・職員が足りない
- ・今までは十分説明・納得した上での配置であり、標記の様な大きな課題ではないが、施設全体を小規模化した場合の人材確保には苦勞するであろう。
- ・子どもの情報共有。
- ・人材確保。
- ・養育の質と労働力のバランスが難しい。
- ・フリーの職員がいない。取れないため、非常時に対応できない。
- ・小規模化は達成されており、課題克服に向けて動いている。
- ・職員の孤立化→話し合い改善。
- ・本体施設にまで話を通さず、小規模グループ内で独善的な判断をしがちになったので、混乱をきたしやすくなった。
- ・同一の居室での生活が厳しい場合など、入所受入に制約が生じている。
- ・一人の子の行動で他の子のケアができない状況の時、もう一人職員が必要。もっと職員が欲しい。
- ・職員数が少ないため業務分担ができず、職員の負担が増した。

■ 小規模化ユニットを、本体施設又は本体施設敷地内と外に置くことの利点の相違

小規模化ユニットを本体施設又は本体施設敷地内に置くことと、本隊施設の敷地外に置くことの利点の相違については「大きく異なると思う」58.6%が最も多かった。



◆ 「大きく異なると思う」理由や具体的な影響等

【本体施設と小規模化ユニットの連携に関すること】

- ・ 本体施設の敷地内に置くことで、トラブルが生じた時すぐに応援に行く事ができるが、敷地外だと本体施設から支援職員を確保しなければならず、職員のローテーションが難しくなる。
- ・ 敷地外の方がより独立性が高くなり、本体施設との関係が希薄になり、職員の力量によりかわってくるのではないかと。
- ・ 本体施設及び敷地内に置くことで、小規模化ユニットを担当する職員の抱え込みや負担の軽減ができる。一方で、敷地外に置くことで施設内で加害－被害があっても措置変更にせず、生活空間と学区を分けられる。
- ・ 支援体制において、本体施設内の方がスムーズであると思う。また、職員の気持ちに余裕が持てると思う。
- ・ 敷地内であれば、本体施設職員が緊急時、問題発生時に協力、サポート体制がとれる。被虐待児童、発達障害児童等、難しい児童が増えている為。
- ・ 敷地内であれば、見守りや応援の職員が入り易い。子ども達も逃げ場がある（密室で息詰まったり、トラブルあった時）。
- ・ 当施設は本体施設が島にあり、小規模児童養護施設が本土にあり、行き来が難しく、コミュニケーション、応援体制が難しくなった（問題が発生した時、すぐに応援に行けない）。
- ・ 敷地外では、何か問題が起こった時の応援がし難い状況や、職員の孤立感が生じる。敷地外でも本体施設から近くなければ難しい。あるいは、GH間の距離も近くすることが大切。

【職員のサポートに関すること】

- ・ 小規模化ユニット内でのトラブルが起きた際の支援が圧倒的に本体施設又は本体施設敷地内に置いておく方がしやすい。
- ・ 問題が発生した時に応援が得やすく、一人で抱え込む事も少なくなっていると感じる。
- ・ 他職員との情報共有や連携不足が出やすくなる。
- ・ 子ども・職員の動きが敷地内と外ではみえにくくなり、養育・支援に関する共有認識がもちにくくなるため。
- ・ いつでも頼れる安心感が時には、必要ではあるが、もう少し職員が自分で考えて事を成せたのではないかと思う時もある。
- ・ 小規模化においては職員の体制が少数になり、負担がとて大きくなる。敷地内では、職員の連

携がとりやすく、負担軽減につながる。

- ・ 本体施設の敷地外に置くことで、職員の孤立化、本体施設からのサポートが受けにくい。
- ・ 目が届かなくなるので、経験のある職員でも精神的不安は大きい。また、一人勤務である上に、常時意見の交換ができないため、職員教育にも配慮が必要であると考えている。

【子どもへの関わりに関すること】

- ・ 職員と児童の関係が密接になり、安定感が増す。
- ・ 敷地内外では、子ども同士の関係において違いがあり、行事などの実施にも影響がある。
- ・ 子ども同士の距離が近いとお互いに影響を受けやすい。
- ・ 職員間でのサポートの受けやすさと、子ども間では、柔軟性の幅に差が生じる事での不公平感を抱く。
- ・ 敷地外にある方は、大人がそのメンバーだけに注意を注ぐ事ができ、愛着が深まる。
- ・ 職員・子どもの社会性、自立性が大いに身につく、社会的成長が充分見える。
- ・ 本体施設の敷地外に設置する事で、緊急での本体施設の職員が確保出来ない場面はあるが、敷地外に設置した事での施設の地域化、そこで生活する子ども達の地域活動は深まっているように感じている。
- ・ 本体施設に課題の大きい子を残さざるを得ないため、支援態勢がバランス良く行かない。
- ・ 本体施設との応援体制が整備されていれば、地域小規模施設の方が子どもたちも職員の定着率も安定する様に思える。

【地域との連携・関係性に関すること】

- ・ より地域の方々との接点が増え、地域交流が深まっていく。
- ・ 各地域（町内）活動や学校との連携など、地域に分散すればするほどに、困難性が増す（直接処遇以外の業務負担増がある）。
- ・ 敷地外の方がより独立した印象が与えられ、職員の責任感も重くなる。地域の住人との関わりが増え、近所づきあいは重要となる。より家に近い環境で子ども達は安心して暮らせる。
- ・ 敷地外の方が地域のコミュニティの中の一家庭として生活するという意識が芽生えやすい。
- ・ 敷地を出て生活することにより、子どもたちが身近な地域での生活を経験することができて、社会化がより促進された。
- ・ 敷地内では施設そのものが地域となってしまう。子どもの社会が広がらない。
- ・ 地域との交流が毎日行われる中で、地域住民の施設への理解が深まる。自立を目指す子ども達にとって、社会経験の機会が増える。小規模を特別視しない職員と子どもになる。
- ・ 地域における対外接触や対応に職員の能力が即反映する。
- ・ 地域住民との係わり面において敷地外の方がより利点があり。

【家庭的な養育の実現に関すること】

- ・ 本体施設内（敷地内）に置くことは小規模化と言っても、あくまでも擬似的なもので、実際に敷地外に置く施設とは異なると思う。より家庭的で個別に関わる事が出来ると思う。
- ・ 本体と離れることで、より家庭的な雰囲気づくりが出来、子ども達も家族感が養われた。
- ・ 他ユニットの影響や本体施設の影響から離れる事で独自のルール、雰囲気を作っていく事ができ、行事なども工夫しやすい。
- ・ 本体施設敷地内では職員の意識（中舎、大舎制の経験による）が変容しにくい。家庭的養育を実践するためには敷地外が望ましい。もちろん敷地内でもメリットは大きい。
- ・ 内…グループの独善性を防ぐとともに、施設として一体感をもった養育を行える。急に手が必要などときに、だれかしらヘルプに入ってくれる。外…家庭の雰囲気が増し、子どもも、施設という

ことを感じにくくなる。

- ・自分が今住んでいるところを「私の家」「僕の家」と思うことができるか、どうか、が違うと思う。
- ・生活環境が「施設」と「家庭」という違いを感じる。職員にとっては、敷地外の場合、1人勤務が多くなり、そのことから生じるリスクは大きいですが、子どもの生活が落ち着いていると逆に自由にできるメリットも大きくなる。

【その他】

- ・状況が把握しにくくなる。これによる問題点が表出されるのが遅れ、対応が遅れる。
- ・小規模ユニットを敷地内にならべては、結局横のつながりを意識せざるを得ない。敷地外だと、職員の資質と人手が問題。
- ・目の届く所にユニット等あると隣同士が気になってしまう。隣がこうだからこうしなければいけない、こうやりたいとお互い差がでないようにしてしまう。
- ・同じ学校等へ通う等施設外では一定規模以上の集団となる場面が多々想定されるため、地域分散が望ましい。
- ・仮に4：1の職員配置であっても業務内容と配置基準は合っていない。そこに加えて小規模分散化すれば人員も分散すればおのずと混乱する。少なくとも労基法にあった基準でなければ。
- ・本体施設が山間部にあるため、敷地外に置く事で施設外の友人等と交流しやすくなる。

◆「大きな相違はないと思う」理由や具体的な影響等

- ・ユニット職員の力量・気持ちの問題が大きいと思う。
- ・大きな相違はないが、地域との関わりは格段に増えている。
- ・運営方針による。
- ・本園6ユニットと分園2軒に分かれているが、良いバランスであると思う（現状では）。
- ・施設（本体）外に設置する場合、距離が離れすぎた場合は、お互いのフォロー体制が難しい。
- ・子ども同士の情報共有により、互いに情報交換が行われるため。
- ・敷地外の方が子どもの対応を柔軟にできる。
- ・施設敷地内であっても小規模グループ独自の生活環境は作れる。
- ・各々施設の規模環境が異なるが、基本的に実施していて、同じだと思う。
- ・地域に出ても、必ずしも効果的とは言えない。本体のやり方次第で目的に近づけると思う。逆に職員のカバーも可能となる。
- ・処遇については大きな相違は無いと思うが、敷地外に設置の場合は地域との関係もより気にしなくてはならないと思われる。
- ・自治会等に入らなければ、本体施設と変わりがない為。
- ・運営の仕方の工夫により改善できる。

◆「わからない」理由や具体的な影響等

- ・当施設は開設からオールユニット化されていたため、不明。
- ・敷地外にないのでわからない。
- ・施設の全てが同一敷地内の小規模化ユニットのため比較が出来ない。
- ・敷地外で置いていないのではっきりした事は言えないが、敷地内でも生活や関係が分かりづらく、良好な時は良いが、問題が起こると分からなくなる。見えづらい。
- ・現在のところ、状況が把握できない為、何とも言えない。但し、本体施設と連絡や応援体制は必要と考える。
- ・職員の質によるところが大きい。

-
- ・敷地外にはないのでよくわからないが、フォローが大変になると思う。
 - ・利点は異なるがそれぞれメリットは大きい。地域分散という意味では、外が理想。
 - ・おそらく緊急時の応援に時間的課題が生じると考える。
-

■ 小規模化についての子ども自身の発言

◆ 良いと感じていること

【料理等、生活体験・経験を積む機会の増加】

- ・職員と一緒に食事の準備やおやつ作りができてうれしい。
- ・リビングやキッチンがあって普通の家みたいでうれしい。
- ・同じ敷地内にあっても、他ユニットに遊びに行く際は、事前に電話連絡をし、他ユニットに入る時も「おじゃまします」など、言うようにしている（社会スキルの定着ができる）。
- ・節電、節水が大切とわかった。
- ・地域の行事に多く参加できるようになった。
- ・小規模化によって子どもたちの生活の幅は広がっていると思っている。50年程小舎で生活をしているので自由度も高く、それがあたりまえになっている。
- ・買った商品が小規模の家でどのように使用されるのか目の前でみることができる。
- ・「野菜を買いにスーパーに行くと、大きくてびっくりしたり、こんな形だったのかとびっくりした。」
「ごはんの炊けるにおいや、おかずを作るにおいが分かる。」上記の発言は、まさに家庭的生活のメリットである。
- ・食事の時、苦手な食材を一手間かけて食べることができ「これは上（大舎）ではできへんな」と言っていた。
- ・「一生懸命作って（ごはん）くれているから、頑張ってお腹いっぱい食べる」と言い、残食が少なくなった。
- ・「ご飯がおいしい」と出来たてを提供でき、また嗜好に合わせて対応出来るため、毎食時間かれる。
- ・一緒に出掛ける機会が増えた（日常の買物や特別なお出かけ機会も）。

【職員とのかかわりの増加、親密化】

- ・職員と共に一緒に考える場として、個々の生い立ちの整理や耐えていた感情の表出が出しやすくなっている。職員や子どもとの関わりも密になることで、個々の気持ちを聞きながらより良い方向性を導くことのできる場となっている。
 - ・被虐待経験を担当職員に話すケースが増えた。
 - ・まず「楽しい」という言葉が多く聞こえてくる。小規模化によって個々のニーズに対応する事がしやすくなっているためだと思う。ニーズに応えることで施設での生活に子どもが積極的になれていると感じる。
 - ・男性職員、女性職員と交互に関わる時間が増え、性別が違うことで話せる事も多くなった。
 - ・個別的関わりの時間が増えた。→甘えの表出をもたらした（評価できる点）。
 - ・「今日も一緒に〇〇してくれる？」「明日〇〇してもいい？」「昨日みたいに〇〇して」など、欲求を受け止めてもらえる、安心感を抱いていることが感じられる。
 - ・ホスピタリズムの問題から離れているせいか「あっ、〇〇さん、来てきて！」と、本体職員に久しぶりに会えた際には、地域小規模施設の玄関での会話が増えた。これは、心身共に落ち着いているからこそその発言になったと感じた。
 - ・「(担当職員に対し、就寝時) お母さんのことを知りたい」「(担当職員に対し、進路のことで) 実は、進学したい」「〇〇さん(担当職員)と、□□に行きたい(外出のこと)」それぞれ自身の意思を、大勢の子どもの前ではなく、1対1の場面のときに話している。それをいかに汲み取り、
-

支援につなげるかが職員に求められる。

【自由な時間、静かな時間の確保・増加】

- ・高校生から「周囲の子どもが少なくなって、静かに個室で考えたり、過ごしたりできるようになって本当に良かった。」という声があった。
- ・テレビが自由に見られるようになった。
- ・進路の相談や学習がしやすくなった。
- ・自由さが増え、個別の関わりや、食に関しても柔軟さが増したことで、満足感が増えた。
- ・生活全てがユニット内で完結できる為に「落ち着くわー」という声をよく聞く。
- ・大人数の中では、落ち着いて勉強できなかったのが、小規模だとうるさくなくできる（受験勉強）。
- ・個室でゆっくりする時間がとれることで、心がやさしくなった様な気がする。と高校2年生の男子が話してくれた。またクラブ活動で遅く夕食をする子どももユニットの台所で温めて美味しく食べる事が出来ると喜んでいる。
- ・周囲に気を遣う時間が少なくなり、自分のペースで時間を過ごせることが多くなった。
- ・自分の部屋がある為に何か嫌なことがあった時は、部屋の中においてクールダウンできる。

【子どもどうしの適切な関係性の構築】

- ・いろいろな子どもに注意しなくてよくなった。
- ・同年齢の小集団にすることでいじめが減少した。
- ・「小さい子が居ると癒やされる」「集団でいやな事をされないから今がいい」
- ・小グループでの行事や調理、工作等、いろいろな年代が助けあいまとまって行動できている。
- ・幼児をかわいいと感じられるようになった。学童が幼児の面倒をよくみている。
- ・「うちのグループは…」と、施設の中でも、さらにひとつ小さな単位のグループに分かれ、加えて、少人数での安定した養育の為にされる小規模グループに属する子どもは、グループという仲間意識が強化される傾向にあると感じる。
- ・「来年も〇〇グループがいい。」など、年度の切り替えの移動の際に、他のグループと特色を比べ、自分に合ったグループに安心感を覚えているのだと感じる。
- ・兄弟、姉妹に似た関係を体験できる。
- ・「あっち（大舎）ではよくケンカしていたから、こっちに来て良かった」
- ・8名以下の集団になったことで、対人関係の煩わしさが少なくなった。お風呂（ユニットバス）、トイレがユニットごとにあるので、生活環境が整い安定した。
- ・急に大きい子から何か言われることがなくなった（人間関係が簡単になった）。

【施設を「自分の家」と思う意識の高まり】

- ・「俺の家…」「〇〇（名前）の家」と自然に会話の中に出てくる。
- ・本体全ての居住棟をユニット制にしてから、「お家」と呼んでくれるようになった。
- ・今迄は「施設に帰る」であったが、今では「家に帰る」と言う。
- ・会話の中に「家では…」が多く聞かれる。
- ・友達を「家に呼んでもいい」との発言もある。
- ・ユニット専用の玄関のインターホンを鳴らし、帰ってくることを喜んでいる。
- ・「家族みたいだね」と言っていてユニット揃って食事する。片付けも手伝ってくれる。
- ・子どもが自分の生活している場所を、“家”と感じることが増えている。

【ユニットごとの柔軟な活動、ルール設定等の実現】

- ・棟全体で外出・行事を行う事がやりやすくなった。

-
- ・自分達のユニットに合った生活ルールが作れる。
 - ・ユニットで温泉、買物、外食ができる。
 - ・小学生からは、「スーパーなどへの買い出しに一緒に行ける事が楽しい」と言われた。
 - ・臨機応変な生活を組み立てることができる。友人を招きやすい。(本体施設での生活は考えられないという発言有り。)
 - ・年中行事を各家庭(ユニット)で行えるようになった(クリスマス会などは全体ではなくユニット毎に等)。そのことで自分達で考えてやりたいパーティーができるようになった!
 - ・本園よりも外出がしやすく長く外出できる。アルバイトも遅くまでできる。

【プライバシーの確保】

- ・個室が与えられ、心のゆとりができた。
- ・プライバシーが守られていると実感できる。
- ・個室が持てた事で、自分の部屋で過ごす時間が増えた。
- ・「個別化」されているという言葉が子どもから聞かれるようになった。
- ・個室になってイヤな事があった時、一人の時間が作れる。
- ・「一人部屋だ」「ぼくの部屋だ」と自分一人の部屋があること。
- ・子ども達自身、自分のプライベートな空間を作りやすくなった。

【その他】

- ・自分で考え、行動する時間が多くなった。
 - ・小規模化することでモノの独占化がなくなった(テレビ等)。
 - ・以前の方が大勢で楽しかったと不満が出ているが、職員としては「家庭的」ということを考えると、これが当然の不満であり、これで良いと考えている。
 - ・主体が幼児と小学生低学年の為、子ども自身の発言を得る事は難しい。ただ小さいうちは安定した生活を確保する必要があると考えるので、大舎の環境ではなく、職員がより目の届く小さな環境で生活するのが望ましいと考えている。
 - ・近所の人との付き合いができる。
 - ・施設内外で自分を出すところ、出さないところを使い分けている。本体と小規模でも同様という話がある。小規模の方が、出せると。
 - ・少しずつ言葉がやわらかくなっていく子もいる。
 - ・意思表示の苦手な子どもが少しずつ意見を言えるようになった。
 - ・最初は集団(15人程度)での生活であった為、小規模に移った時「さみしい」「戻りたい」等があり、無理矢理戻ろうとする子どももいた。同時に本体の児童が「小規模がいい」「俺は小規模に向いている」と言った発言があり、たびたび小規模に入り込んだりしたが、現在は、どちらも落ち着いて生活出来ている。
 - ・子どもの数が少ない為、日中「暇だ」「やる事がない」と言う発言が多くなった。職員としては、この状態はより一般家庭の状態に近いと感じており、この暮らしの中で、子どもには力を付けてほしいと思っている。
 - ・毎年ユニット毎に子どもからのアンケートをとっているが、地域小規模の評価点は、平均で70点以上であり100点をつけている子どももいる。「生活が楽しい」という声が多い。
 - ・本体もユニットケアをしているが、地域小規模で生活をはじめると、地域の子との交流が増え楽しいと話している。
 - ・近所の人と身近になった(挨拶が気安くかけられるようになった)。
-

◆望ましくないと感じていること

【他のユニットの子ども・職員との交流の減少】

- ・ユニット以外の児童や職員と会う機会が少なくなってさびしい。
- ・遊びたいと思う時に直ぐ近くに遊び相手がいない。
- ・自分の生活していない他のユニットの事がわからない。他のユニットを見学する機会などを持つ必要性、取り組みを感じているので、順次実施していこうと思っている。
- ・「ヒマ」「遊ぶ相手が少ない」「1人部屋がイヤ」
- ・他のユニット職員・児童と話す機会が少なくなった。
- ・「昔（大舎時代）の方が楽しかった、にぎやかで」「遊べる相手がいなくなった（人数が減ったので）」
- ・（大舎で）一緒に生活していた人（子ども・職員）が別のグループになってさみしい。
- ・「本体に戻りたい、〇〇と離れるの嫌やった」と仲が良かった子と離れたくなかった。
- ・本体施設から離れて生活をしている為、仲の良い友だちと遊べなくなった。
- ・本体施設の子も達との関係が希薄になって行く。
- ・小学生が1～2人なので、大舎のような年の近い遊び相手が少ない。年上が多いので気を遣う。
- ・1人は逆に落ち着かなくて眠れない（1人部屋、2才入所児）。
- ・ホームごとの行事が、人数が少ないため盛り上がらない。
- ・「大舎のときは…」と大勢でごはんを食べたり、寝たり、ということに懐かしさを覚える子もいるようである。
- ・（大舎での）大人数での食事の方が楽しく食べることができた。

【関係性の良くない職員、子どもとの付き合い】

- ・「担当を変えてほしい」担当と距離が近い為。
- ・性格の合わない友達と同じユニットになるとつらい。
- ・「あの子、あの職員はいや」人との関係の悪化が進むと改善が難しく、溝が深まりやすい。関係性が悪くなると逃げ場がない。
- ・自分と合わない人と、どう接していいのかわからない。我慢する事が多い。
- ・担当が固定されているため、相性が合わない職員が勤務しているときは過ごしにくい。
- ・気の合わない子や職員といつも顔を合わせる。声が聞こえる。
- ・（担当する職員との関係が悪くなった時）別のグループホームの方が良かった。隣のホームの方が楽しそう。ルールも許容が高いんじゃないかな。
- ・他児とトラブルになった時、本園のように広くないので、きまづい。本園だったら、ホームの先生だけでなく、他ホームの先生とも話せる。
- ・ケンカした時に、せまい空間なので逃げ場がない。職員と衝突した時に、他に話せる大人がいない。
- ・職員の干渉が多くなる。職員・子ども間でも上手く行くと良いが1度こじれると関係性が永遠に難しくなる。
- ・子ども間でトラブルや衝突があった際などに「顔を合わせたくない時でも、すぐ会ってしまう」。

【他のユニットとの差異への不満感、排他的関わりの増加、職員によるユニット間の差】

- ・応援に入る職員は部外者であるとの認識を強く持つ子どももおり、「(ユニット名)の職員じゃないくせに…」との発言・反発あり。
- ・時々本園に行くが「なんで来たの」と本園の子に言われるのが嫌だ。
- ・ユニット毎で独自性を出している為、子どもが他ユニットと比較し自分達にとって都合が悪く

なると、他ユニットのやり方について「ずるい」と声をあげること。

- ・他のユニットとルールが異なるので一緒にして欲しい（隣の芝生で良い面だけ取り上げて不満不平をいう）。
- ・どうしても、ホームやチームで独自のルールのなものや、方針が出来ていくため、子どもたちから「あつちは許されているのに、なんでこっちはダメなんや」等の問題が発生した。
- ・小規模ユニットごとの特色や行事を比較して不満が出る場合がある。
- ・職員によって制限、ルールが違う。
- ・職員の課題が明確になり、文句が多くなった。もっと気にして欲しいという要求が高まった。職員により関わりに違いが生じて不満が増加した。他の家がうらやましい。
- ・職員と他の子どもとの会話や、やりとりが聞こえたりするので自分と比べてしまう。

【施設が小さい、設備が少ない（不便になった）】

- ・トイレが古い。お風呂が狭い。部屋が狭い。
- ・家が狭いので、「小学生の泣き声、騒ぐ声がうるさい」と、中高生からの発言があった。
- ・みんなで遊ぶ広い場所がない。同級生がいない。
- ・ユニット化の前はフロアの他児と自由に行き来ができたのに、ユニット間の往来は建物の外へ一度出なければならないので、不便になった。
- ・通学が遠くなったことで大変だ。
- ・友達のところ遊びに行ったり、心理やラジオ体操の行き来が面倒だ。
- ・トイレの音が聞こえる（単身用のアパートのため、ドアをあけるとリビングになっている）。
- ・遊ぶ場所がない。みんなで、サッカーやバドミントンなんかもやる場所がない。
- ・サッカーとかやりたいのに…（本園のグラウンドではいつもできたので）。
- ・ユニットバスなので、狭いし、お風呂につかれない。

【職員との距離が近すぎる、または職員の子どもの十分な関わりが保てない】

- ・悪い事をした時など、近くにいるからやだ。
- ・子どもによっては、距離が近いと、職員を独り占めしようとする。焼きもちを焼いてしまう。
- ・子どもと職員の距離が近くなり、「監視されているみたいで嫌だ」との発言がある。
- ・大人（職員）が固定になってしまったから、そこは前の方がよかった。
- ・大人（職員）に限られていると言いつらいこともある。
- ・距離が近すぎる。細かいことを言われる事が多くてうるさい。注意が多い。家庭的と言いながらルールがある。何でも自由にしたいと主張する。家族のこと等、他児との違いを感じやすい。
- ・うるさく言われる（注意される）が増えた。
- ・特定の職員との交流に限定される。
- ・「職員がいつもいない」一人業務の為、出かけなければならない。
- ・職員が一人しかいないので、忙しくて話を聞いてもらえない。
- ・親しくしていた職員と離れてしまった。
- ・職員が一人勤務になることが多く、子どもの要求に応えきれない。

【子どもどうしの関係性の変化】

- ・年上（入所年数の長い子）から、本体施設の時と同じルールを強いられる。
 - ・けんかが増えたから嫌だ。
 - ・幼児は学童の様子をうかがいながら過ごしている。学童の威圧感を感じている。
 - ・「冷蔵庫内のパンを余分に食べてしまい、せめられてつらい思いをした。」上記の発言は、家庭的養護ならではの声である。大舎制での生活に比べ自分で考え、周りに配慮し生活する事が増える。
-

関係性の凝集性により、関係がこじれると長期化してしまうこともある。

- ・（子ども同士で）〇〇しないなら一緒に遊んであげないよ（威圧的態度）。
- ・黙れ、消えろ等の言葉が増えた（小集団なので感情が高ぶると放出してしまう）。
- ・わがままな年長児（中高生）のリズムになってしまう時がある。
- ・子ども同士のトラブルが中々解決されず、我慢する子どもがストレスを感じ逃げ場がない（中学生）。

【施設行事や当番等が増加し、負担】

- ・地域行事への参加が嫌だ。
- ・当番等の回数が増える。
- ・当番や係活動が多くて面倒。
- ・施設行事が面倒臭く、参加したくない。
- ・手伝いが多い。
- ・食事、弁当を作るのがしんどい。本園のようにおいしくない。

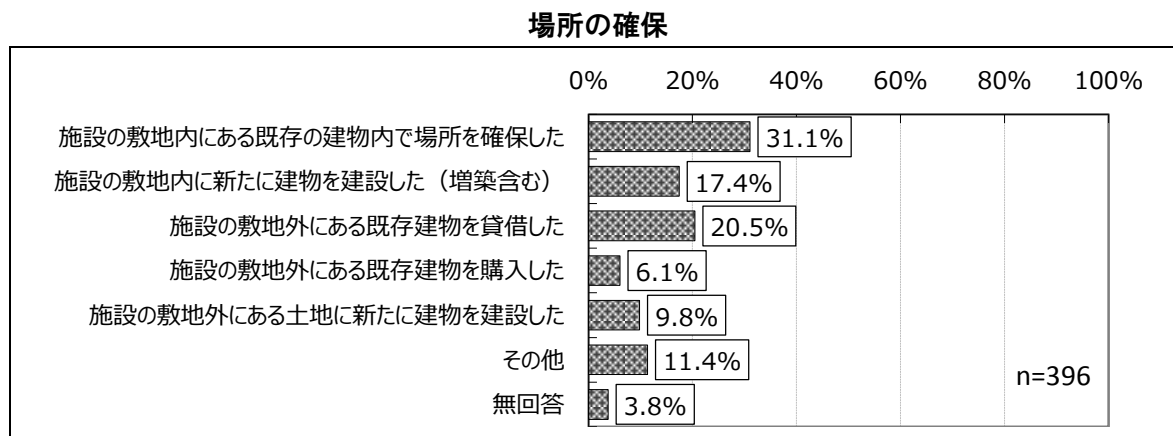
【その他】

- ・大きい子が優先されず（大きい子の用事でも）小さい子ばかりが優先となっている。
- ・「小さい子を甘やかすすぎだ」
- ・「小さい子ばかり相手して私らの言っている事を聞いてくれない」
- ・思ったより自由ではない。
- ・日常的に細かいことまで言われる事が嫌だと感じることもある（今やろうと思っていたのに先に言われることなど）。
- ・ユニットの入居児童分けに不満がある。
- ・職員が少ない時、いない時、どうしたらいいのか、何をしたらいいのか、わからない。
- ・学校も家も同じメンバーである為、変化がない。もっとユニット化すれば良いのだが、今は1ユニットのため。
- ・子どもによっては、家族ごっこをしている、と思っている子がいて、意味がないと思っている。
- ・電話がリビングにあるため、他児の保護者からの電話に対し「うざい」「しつこい」等、イライラした発言がある。
- ・（勤務年数の少ない職員に対して）私の方が長くここにいるのだからと反発する。
- ・内緒の話がしにくい。
- ・何か震災等が起きた時、一人しか大人がいないので少し怖い。
- ・学園で実施してきた行事等への参加がしづらくなった。
- ・「何でうちなん？（人選）」と聞いてくる。 ・「転校したくなかった」
- ・自由に振る舞えるという間違った受け取り方をしてしまい、決まりを守れない子どもがいる。
- ・他のユニットの職員との関わりがもてない。
- ・幼児と同グループは嫌だ（当施設は男女混合縦割り）。
- ・大きな行事が無くなった（当施設は全体行事から各ユニットでの実施に移行している）。
- ・荒れた子がいるとまわりへの影響がすごい。
- ・表札の名前が自分の名字と違うので友人から聞かれたりすると何と答えて良いか困る。
- ・外の道を通る人の視線が気になる（本体施設から移った子の意見）。
- ・「ごはんが不味い」「なかなかドライブとかに出かけられない」
- ・人数が少ないので寝るのが怖い。
- ・本体職員へ気づかう・園庭がない・職員と会わない

4. 小規模化の実施までの経過と運営面の課題

■ 小規模化にあたっての場所の確保

小規模化にあたり、どのように場所を確保したかについては、「施設の敷地内にある既存の建物内で場所を確保した」31.1%が最も多く、次いで「施設の敷地外にある既存建物を貸借した」20.5%、その次に「施設の敷地内に新たな建物を建築（増築を含む）17.4%の順であった。

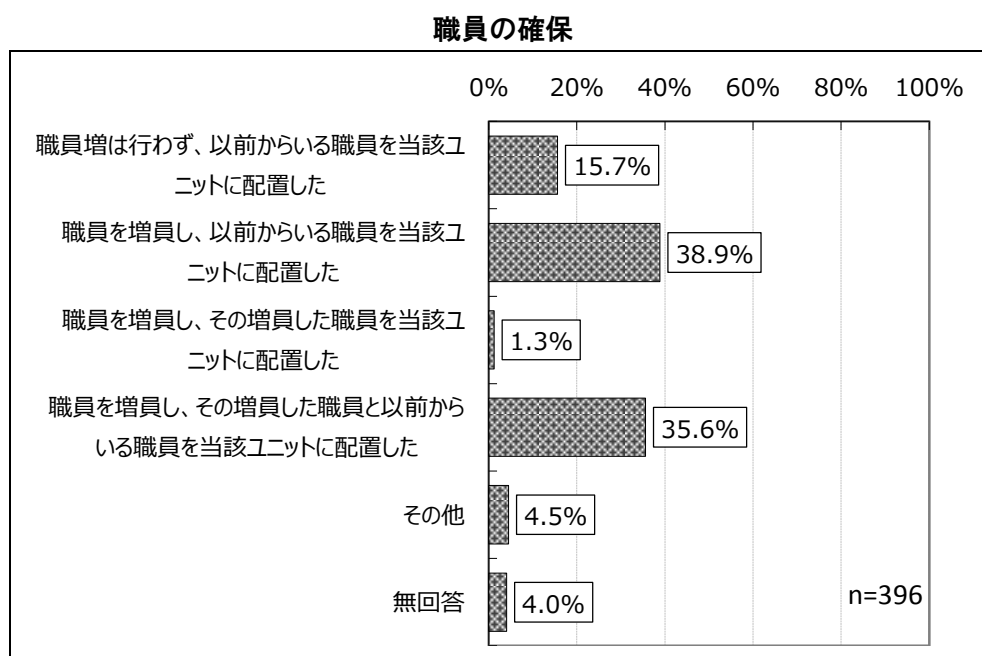


◆ 「その他」の記載内容

- ・ 従来より小舎制で運営しており、そのまま活用した。
- ・ 国道の拡幅により新築移転した。
- ・ 建替をした。
- ・ GH を設置する事で本園の規模を小さくした。
- ・ 全体的な小規模化については、物件を探している。
- ・ 公立から民間に移行した。
- ・ 建替と同時期に取り組んだため、特に問題はない。
- ・ 敷地内にある既存の建物を利用した。
- ・ 大規模改修により既存のグループホームの建て替えを実施した(H24)。
- ・ 施設の敷地外にある既存建物を改修した。
- ・ 施設の敷地外（法人の建物）を増改築した。
- ・ 新しく土地をさがした。
- ・ 本体施設の改築に伴い、場所を確保した。
- ・ 開設から全て小規模である。
- ・ もともとユニット制を取っていた。
- ・ 施設内を改修して対応した。
- ・ 土地を購入し、新たに建物を建設した。
- ・ 土地・建物の寄贈。
- ・ 土地は市、建物を法人が建てた。
- ・ 施設が元々あった市から違う市へ新築移転した。

■ 小規模化にあたっての職員の確保

小規模化にあたり、どのように職員を確保したかについては、「職員を増員し、以前からいる職員を当該ユニットに配置した」38.9%が最も多く、次いで「職員を増員し、その増員した職員と以前からいる職員を当該ユニットに配置した」35.6%であった。

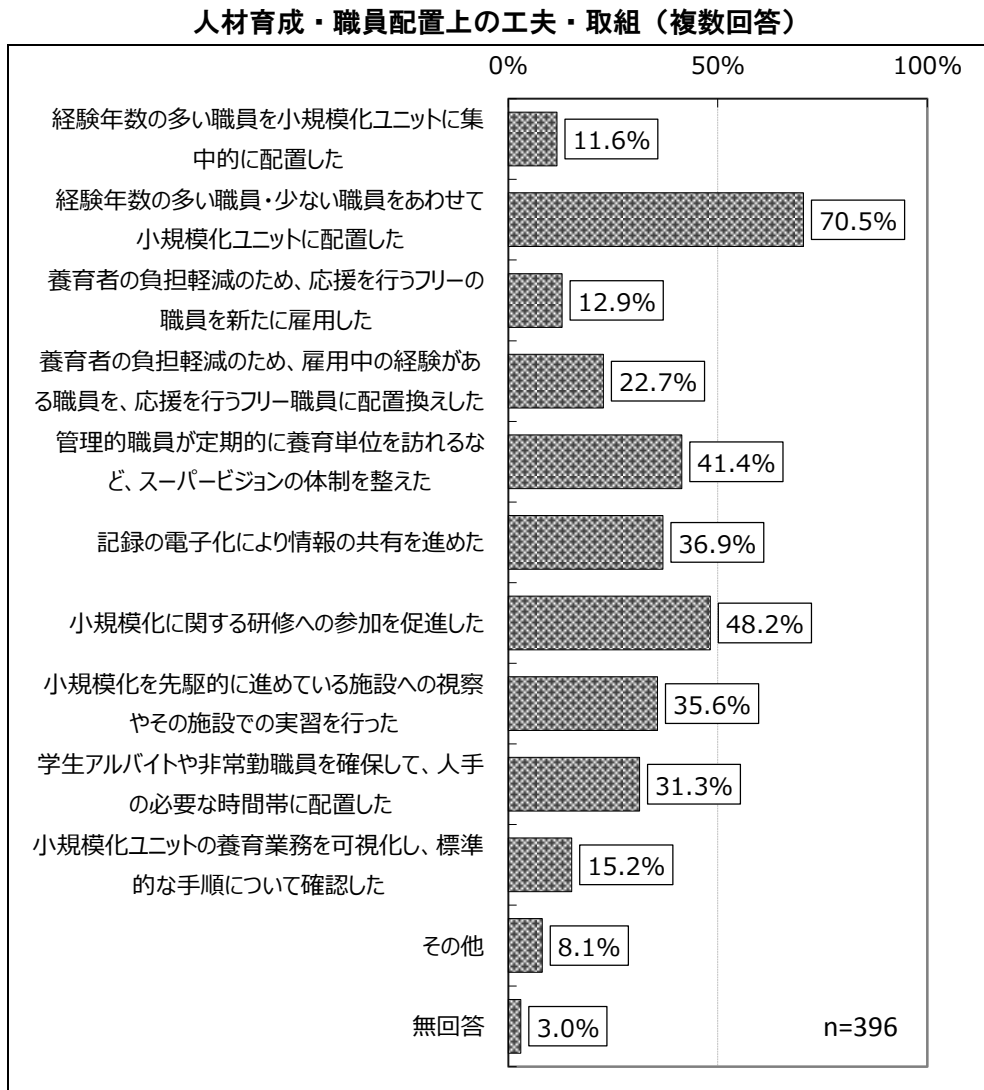


◆ 「その他」の記載内容

- ・職員増や配置転換は、していない。全て新規。
- ・新規採用。
- ・職員募集中。
- ・公立から民間に移行した。
- ・小規模化する以前より職員を基準の1.5～2倍近く配置していた。
- ・小規模化の事業に従事したいと希望した人。
- ・夜警員を配置。
- ・2004年から同じ体制。
- ・常時採用していった（なかなか人が集まらなかった）。
- ・もともとユニット制を取っていた。
- ・全面小規模化を見越し、前年から職員を増やした。
- ・小規模化とは関係なく職員の増員を図っている。
- ・小規模グループケアの事業開始前から現行体制。
- ・開設時職員の中で確保。
- ・新設の为新採用(多)。
- ・例年通りの職員採用を行った。

■ 小規模化にあたっての人材育成・職員配置上の工夫・取組

小規模化にあたり、人材育成・職員配置において工夫したことや取り組んだこととしては、「経験年数の多い職員・少ない職員をあわせて小規模化ユニットに配置した」70.5%が最も多く、次いで「小規模化に関する研修への参加を促進した」48.2%、「管理的職員が定期的に養育単位を訪れるなど、スーパービジョンの体制を整えた」41.4%であった。



◆ 「その他」の記載内容

- ・男女の職員をペアにして、メインに置き、フリー職員にも入ってもらった。
- ・工夫等はしていない。 ・もともとユニット制を取っていた。
- ・職員の定着が図れない。 ・宿直に入る職員と調理員を応援職員として本体から。
- ・本体・ユニットを固定せず、両方を行ったり来たりする勤務、人員配置。
- ・中核を担う職員で（リーダー）話し合う時間を大切にしている。何事も共有出来るようにしている。
- ・非常勤職員は、子育て経験の豊富な人とした。
- ・宿直要員確保の為に事務員や給食部職員に応援をお願いした。
- ・栄養士の定期的負担軽減のための調理補助。
- ・他ホームの職員も他のホームの勤務に入ってカバーする。

-
- ・フリーの対応体制の大切さを改めて感じた。また困難な状況下では複数対応であった方がよい。
 - ・本館からの応援スタッフ（2名程度）を配置する。管理的職員が要請に応じいつでも支援・協力する体制をとった。

【情報共有の強化、記録の電子化】

- ・記録の電子化による情報共有、経験のある非常勤職員を雇用し、全ユニットに必要なに応じて応援に入ってもらっていること。情報共有の重要性を再認識でき、申し送りやケース会、担当会等が確立していった。反面、職員の負荷は増える。
- ・記録の電子化による情報共有は年々うまく利用出来る様になってきた。職員が小舎制グループ化することで、一同に顔を合わせることが難しい為、利用出来るツールとしてありがたい。
- ・会議システムの構築、引継ぎ、記録の電子化により、場面を直接共有することができない部分を補っている。
- ・情報を共有することで、職員の孤立感を少しでも和らぐことができ、何かあった際は一人で抱え込まず、応援を呼ぶことを施設として確認し、職員総体で子どもの養育にあたる基盤ができていく。食堂にて、職員が昼食を摂ることにより、情報共有やスーパーバイズ等の応用につながっている。職員同士の気付きの場になっている。
- ・今日の養育実践において、抱え込み、孤立、孤独に陥らず、関わる職員がチームとしてうごく事が重要である。そのためにも「情報の共有」→「認識の共有」→「目標の共有」→「行動・アプローチ幅の共有」→「責任の共有」の5つの共有の過程を大事にしながら、人材育成を図っている。
- ・毎月定期的な会議・カンファレンス（事例検討）において、全職員の参加の下、可視化した状況・課題説明を行い、情報を共有化することによって職員自身のメンタルヘルスにも効果が上がっている。

【職員の意向・適性をとらえた小規模化ユニットへの配置】

- ・小規模を希望する職員を配置する事で、モチベーションを保つための支援をする。
- ・経験年数のほか、独身の職員配置を意図し、子ども中心に向き合ってもらうことで効果があつた。
- ・地域で生活をするにあたっては、施設での経験以上に一般性が求められる。そのため当園では特に生活の中心を担う保育士については、施設での勤務経験にそのことを重視し、配置をした。
- ・地域小規模については、経験年数も勿論であるが、施設の方針をしっかりと理解し、問題を解決する能力を有するもの、そして、健康面で安定したものを配置した。その結果、家庭的な柔軟性も有した上で、しっかりした愛着関係を築けており、より良い自立支援ができていく。ただ、最初からできていたわけではない。

【職員の採用・増員】

- ・50代の非常勤職員を5名採用したが、優秀なので3名を常勤にした。
- ・調理補助パートを採用し、職員の負担軽減に努めた。
- ・養成校との連携で人材確保が容易になった。
- ・大学生のアルバイトを活用し、その人をそのまま採用する事ができた。
- ・宿直専門員の配置により、職員の負担軽減になった。
- ・従来15名定員のユニットを8名にしたことで、スペースにも日課にも対応にも余裕が生まれた。
- ・職員増を行って、地域小規模は4名の職員でローテーションを行っている。

【職員研修】

- ・他の施設を見学したことでハード面は良くなった様に感じられた。

- ・技術標準化としてペアレントトレーニングを導入しているが、全職員が共通技術を持つことができ、また、トレーナーがいることから新採職員にも指導研修提供ができています。さらに全体として援助の振り返りを行う際、ペアレントを基準に自己点検する事ができる。

【その他】

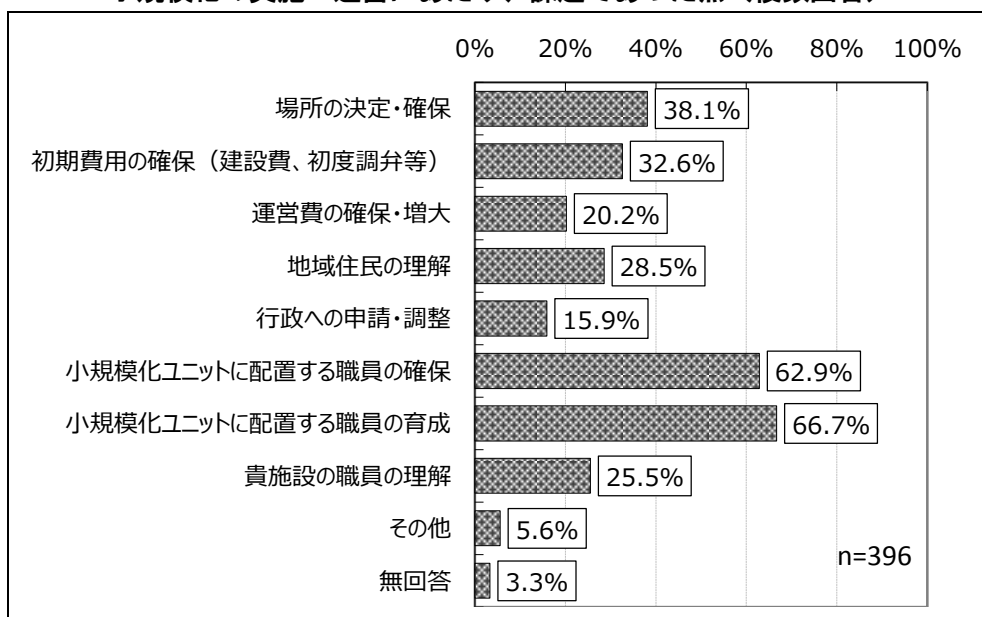
- ・大舎制の部署で経験してもらってから、ユニットや地域小規模へ配置したこと。
- ・設置当初、地域小規模に移る職員、子どもの選抜は元々職員の担当児を含ませたこと。帰る家のない子どもで安定している子どもを移したので軌道に乗るのが早かった。
- ・ユニットの構成メンバーと配置職員をできるだけ変えずに行うことにより、子どもと担当者間での信頼関係が深まり、子どものライフストーリーや自立支援がしっかり取り組めるようになった。
- ・今後担当職員が変更することもふまえ、どの職員でもすぐ対応できるような標準マニュアルを作成したことが良かった。
- ・特にない。その時々の人材によって対応していくのが一番良い。
- ・話しやすい雰囲気作り、風通しの良い職場を作る様に意識した。会議単位の縮小、施設長→職員へのアカウンタビリティの実践。
- ・本体との連携で、お互いの職員会等（連絡会も含む）に参加しあっている。
- ・地域小規模児童養護施設を開設するにあたり、「小規模構想委員会」を立ち上げ、現場の代表、管理者がメンバーに入り、視察や、その施設での現状、課題等を学び参考にする事が出来た。

■ 小規模化の実施・運営にあたり、課題であった点

小規模化の実施・運営にあたり課題であった点としては、「小規模化ユニットに配置する職員の育成」66.7%が最も多く、次いで「小規模化ユニットに配置する職員の確保」62.9%、「場所の決定・確保」38.1%であった。

また、これら課題のうち最も大きな課題であった点は上記と同順位であり、「小規模化ユニットに配置する職員の育成」28.7%が最も多く、次いで「小規模化ユニットに配置する職員の確保」24.3%であった。

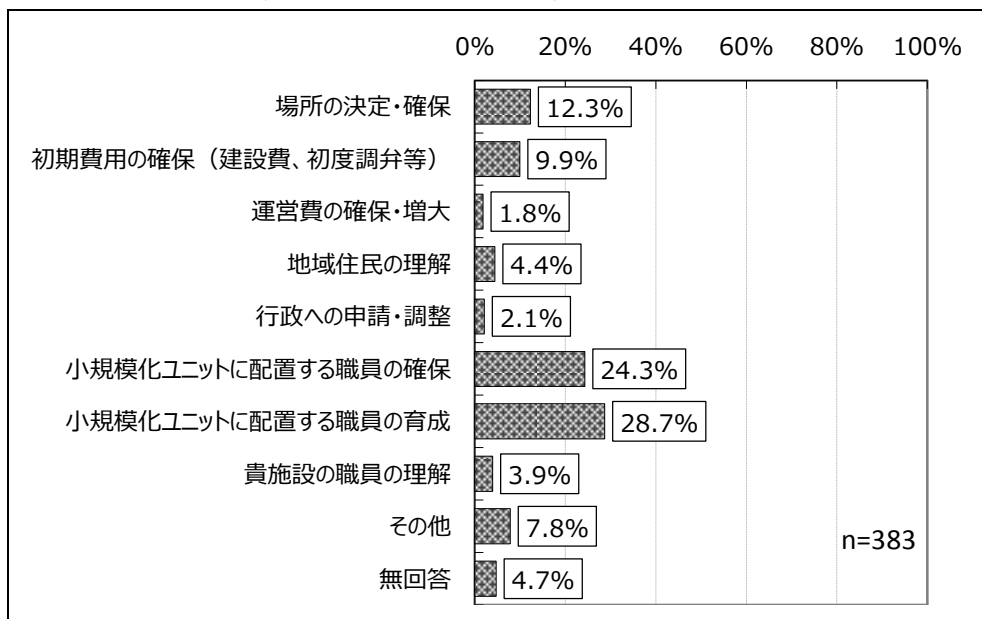
小規模化の実施・運営にあたり、課題であった点（複数回答）



◆「その他」の記載内容

- ・職員数の確保
- ・自治体の計画に上げること
- ・対象児童・保護者への説明
- ・宿直要員増等の職員の負担
- ・本体施設の全面改築と同時に小規模化を図った為、建設時の仮施設（子ども達の生活場所）確保
- ・職員配置3名が可能か否か
- ・他のユニットとの差別化
- ・通学（地域の学校への通学か、元の島の学校への通学か…）
- ・児童への説明
- ・理事会の理解
- ・小規模グループケアの事業開始前から現行体制
- ・新人育成
- ・子どもの理解
- ・子ども達の選定、職員との相性等
- ・引越し、児童・職員の配置転換等
- ・法人本部の理解を得ること

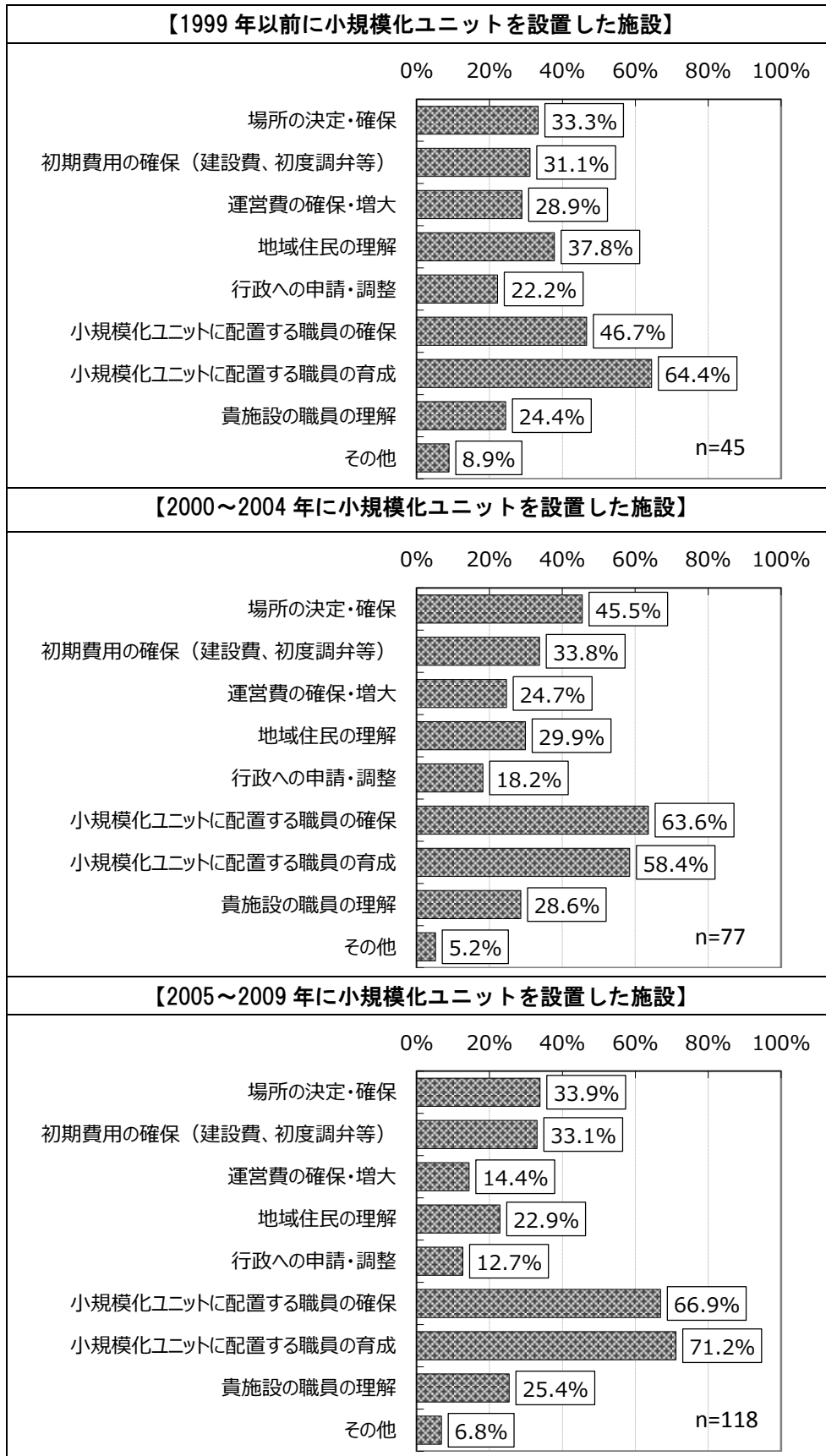
小規模化の実施・運営にあたり、最も大きな課題であった点

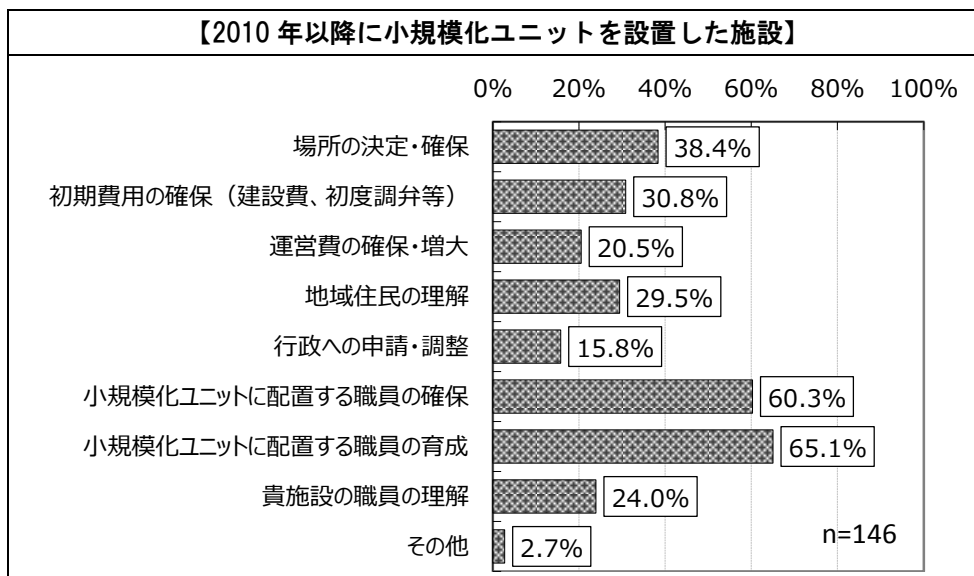


◆「その他」の記載内容

- ・職員数の確保
- ・小規模グループケアの事業開始前から現行体制
- ・職員3名配置が可能か否か
- ・他のユニットとの差別化
- ・自治体の計画に上げること
- ・理事会の理解
- ・職員の負担増
- ・子ども選定、職員との相性等

また、小規模化の実施・運営にあたり課題であった点を、各施設が小規模化ユニットを初めて設置した年度別にみると、いずれの年度においても「小規模化ユニットに配置する職員の確保」および「小規模化ユニットに配置する職員の育成」が多い傾向であった。





なお、「最も大きな課題であった点」の具体的な内容として回答があったものは、下記の通りであった。

◆「最も大きな課題であった点」の具体的な内容

【職員の育成】

- ・先輩職員を見て育つという環境になりにくく、職員個々のやり方になりがち。
- ・一人勤務の時間が多くなるため、経験の浅い職員のと看、子どもがルールを守らないなどの行動が出やすい。
- ・小規模になることで、より職員のパーソナリティ（考え方、価値観）が、より濃く出る。ホーム内、各ホーム間で同じケアができようとして必要な考え方や価値観を合わせて、共有する事に力をかけている。
- ・他の施設で経験がない職員が多く、ユニット化について問題の指摘や否定的な考えが多く、児童の支援の質の向上等に対する前向きな意見や意識が希薄であったため、ユニット化に対しては職員の共通理解認識が重要。
- ・現状の職員配置数では、研修の受講の機会が取りにくいなど、難しく、原則、1人勤務なのでOJTが困難である。
- ・対応の難しいケースが増える中、よりスキルの高い職員は施設全体として必要であるが、家庭的養護をすすめるためには、本体施設とはある程度離れた場所での開設を考える。当然、本体からの補助支援は手薄になる分、小規模ユニットの職員はより高いスキルを求められる。結局本体施設のスキルの高い職員の異動で対応するしかない。
- ・小規模ユニットの職員には養育スキル・会計スキル・管理的スキルが求められる。
- ・若い職員とベテラン職員との生活面など共通認識が必要となり、育成・教育に力を入れている。外部講師を招くなどして研修会を行っている。
- ・皆新任ではじめたので、ユニットを横断する委員会活動や役割分担（小口現金・備品管理）、心理を学び修了した児童指導員によるグループスーパーヴィジョン等により研修をしていった。

【職員の確保】

- ・とにかく人が不足気味。人材では無く人員の確保ですら難しい。また現在の職員もこの先も勤め続けてくれる確約はない。それでも何とか定数を上回っての職員数だが、その人数でも業務を安

定的に行うのは難しい。

- ・地域小規模、及び専門職へ経験年数の高い職員が異動し、対応の難しい児童が多くいる本園は経験年数の短い職員を配置しなければならない。
- ・小規模施設が増加すると、職員の配置が困難になる。
- ・離職率が高く退職後の補充が容易でない。
- ・職員増を目指したが、適当な人を探すことができなかった。一人の献身的な職員が半住み込みの形をとって勤務してくれたためどうにか繋いでこられた。
- ・産休・育休の職員が集中（現在4名）して、その補充をすぐに確保できない。
- ・勤務時間の長さなどもあり、慢性的な人員不足と、就職者確保の難しさ。
- ・施設を分け、両施設同時に新築し、ユニット化を図ったため、職員の異動と新たな職員募集を行った。退職者も出た。多数の職員採用を行ったため、大変な労力を要した。

【経済的課題】

- ・本体施設からサービス区分間繰入金でまかなう。小規模だけでの予算では運営できない。
- ・建設に関する費用の高騰により、入札が不調になる。そのため業者選定に時間がかかった。
- ・完全ユニットを計画しているが、初期費用がどれだけ必要か見通せない。
- ・国・県の負担割合が下がり、自己負担の額が大きくなっている。
- ・ユニット化することで、人件費や日用品などのコスト面がどうしてもかかってしまうため、より充実した体制にするためには、配置加算や運営面の事務費、事業費等の増額が求められる。
- ・費用捻出にあたって、施設の裁量で動けず、法人との調整、協力体制の構築等、時間がかかる。
- ・収益が安定しないため、借入ができなかった。
- ・敷地外で用意しようとした時、6名の子どもが住む事のできる借家がなかなか見つからなかった。新築するにも、予算がなかった。本体施設の改築の時期ではなく、リフォームして小規模化をしているが、予算面ではリフォームするにも困難さがあり、4ホームまで、何とかできたが、かなりの費用を要した。

【場所の決定・確保】

- ・過疎地のため活用できる物件がなかなか見つからなかった。
- ・街中に子ども6人～8人を住ませる物件はない。本園から地域に出て行くと今まであった職員同士の一体感がなくなる。
- ・5LDKの家を見つけるのに苦労した。適当な物件があっても貸し主の承諾を得るのに苦労した。
- ・定員分の居室数及び面積等の条件を満たす物件が、なかなか見つからない。
- ・限定された範囲で、条件に合致する賃貸物件自体が少なく、用途を貸し主に理解してもらう事に苦慮した。
- ・家主の理解が得られない→子どもだけの家だと騒ぐのでは？等。
- ・住居となる物件は、賃貸できたが、施設として運営するために、全面的な改築が必要となり、すべて自己資金で行った。賃貸である場合の受け入れ可能な物件が少ない。
- ・子ども6名+職員の生活を考えると最低でも5LDK以上の物件が必要となるが、そのような物件の数は非常に少ない。また物件が見つかったとしても築年数が古く、消防法等との関係で難しい。

【地域住民の理解】

- ・もともとあった場所から移転したため、移転先の地域住民の方々に施設について理解していただくのに時間がかかった。
- ・地域小規模施設の設置に対して、家屋の物件の確保における近隣住民の理解が得られず、現在交渉中であり、難航している。

-
- ・地域住民に対し、説明会を開いたり、施設の理解を求めたが、関係作りにはとても苦労した。
 - ・本体施設の近くで探したが、地域・大家の理解が得られず、5 km離れた所でやっと理解が得られた。
 - ・移転に関しては受け入れ先の地域から様々な反対があり計画が流れ、再度、計画し実行した。
 - ・場所選定にあたり、用地確保の為に行政機関と折衝する。用地決定後は当該地域住民への説明会を何度も開催し理解を得るよう苦労した。
 - ・地域住民への説明や地域の民生委員・児童委員への説明を実施したが、当初予定していた借家は地域住民の反対で断念した。

【小規模化ユニットの運用】

- ・小規模ユニットを始めるにあたり、どの様に日常業務をして行くのか、定まったものもなく、不安が多かった。また、研修等で学んだ支援を急いで取り入れようとすすぎて、無理が生じた。始めから、頑張り過ぎた。
- ・男女の職員でユニットを担当する難しさ。経験年数の違い。既婚女性の仕事と家庭の両立（特に宿直勤務）の困難。
- ・児童の人选が難しい。問題が多くくり返され、小規模施設では職員が疲弊したケースが何件かあった。
- ・大舎から小規模化するにあたって、職員の業務が大きく変化することになる。また、ルールが少なくなることによって、職員の負担感・不安が増したため、何度も話し合いを重ね、小規模化することにより得られるメリットについて確認し合った。
- ・何故小規模にするのか？国が言っているからするのではなく、子ども達一人ひとりを丁寧に見ていく、やり方がこの方法ということを毎回の会議、ミーティングで話し合った。

【法的・制度的課題】

- ・消防法、建築法等、様々な問題にぶつかった。そのあたりで改修工事を新たに行うことになり費用が増大し、開設が1年遅れた。開設前の勉強不足と感じた。
- ・各市町村（行政）で異なる建築・消防・町内会等の細則等。
- ・当初開設を目指していた地域で地域住民の理解が十分に得られなかったことと共に、地域小規模児童養護施設が建築基準法で「寄宿舍」にあたり、開設に向け膨大な手続きが必要と判明したので、急遽、別地域に開設した。
- ・事務的手続きの煩雑さや、消防法や建築基準法等で行政間の連絡調整に労力を使った。

【その他】

- ・建物の構造上から小規模ユニットと本体施設が同フロア内にあるため、子どもの行き来が自由になってしまい支援がしづらい。
 - ・子どもたちの個室を確保できるだけの部屋数を用意できる環境が必要だと思っている。
 - ・小規模化は一気に行えるものではなく、その都度、建物に対して、必要な物や居住空間を作らないといけない。子どもも職員も変化する施設において、（しかも少人数の施設において）その時々形態を合わせていく運営は大変厳しい。
 - ・なぜ小規模化が必要なのか、法人や理事会に理解を得るのが困難だった。
 - ・本園からの異動により配置した為、職員に納得してもらう理由を伝えることが少し難しかった（開設時、希望職員がいなかった為）。
 - ・男児ユニットにする為、適材と思われる職員の配置を決定することに時間を要した。
 - ・同一建物内で行う為、日課の差別化が難しいと感じている。
 - ・本体施設での流れをそのまま小規模のグループへ適用しようとしたり、小規模化の意義や必要性
-

について理解せずに対応する点があった。

- 個人の価値観の違いで、職員間の連携が上手く行かず、1ユニットは全員新たにやり直した。
 - ユニット制で求められている事を共有化する取り組みが不足しており、ユニット共通のボトムライン（共通の約束事）を作れなかった。
 - 新規事業ということもあり、上層部に理解してもらうのに時間を費やした。
-

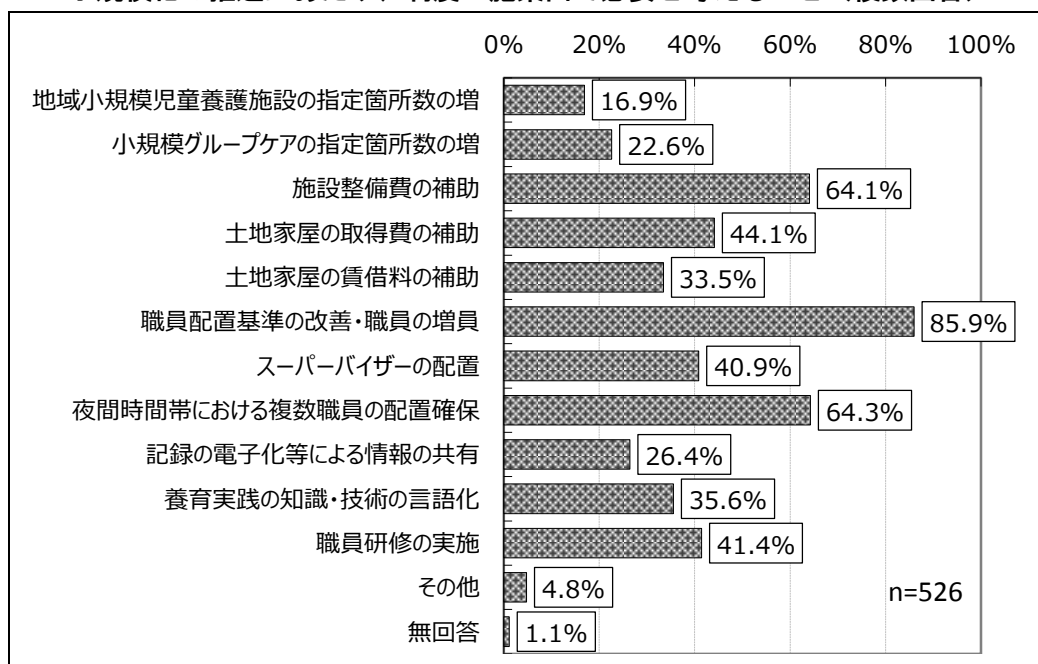
5. 小規模化のために必要な取組・支援等

■ 小規模化の推進にあたり、制度・施策面で必要と考えること

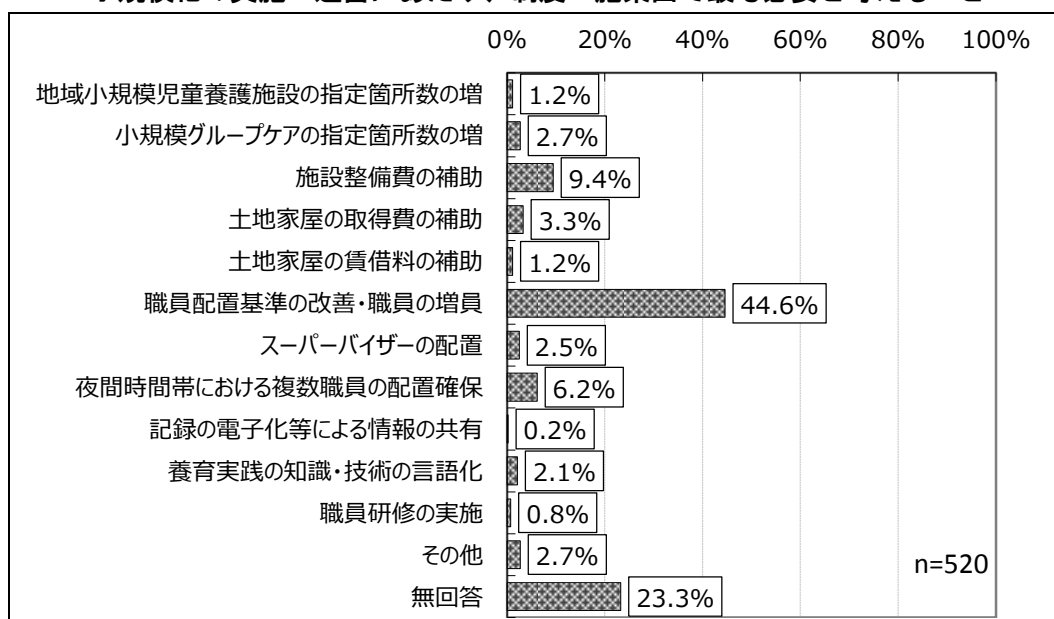
最も多かったのは「職員配置基準の改善・職員の増員」85.9%であった。次いで「夜間時間帯における複数職員の配置確保」64.3%、「施設整備費の補助」64.1%であった。

このうち、制度・施策面で最も必要と考えられることについては「職員配置基準の改善・職員の増員」44.6%が最も多かった。

小規模化の推進にあたり、制度・施策面で必要と考えること（複数回答）



小規模化の実施・運営にあたり、制度・施策面で最も必要と考えること



◆ 「その他」の記載内容

- ・ 職員待遇の改善
- ・ 職員の確保定着のための待遇改善
- ・ 地域小規模の定員減
- ・ 施設職員の確保
- ・ 地域の理解

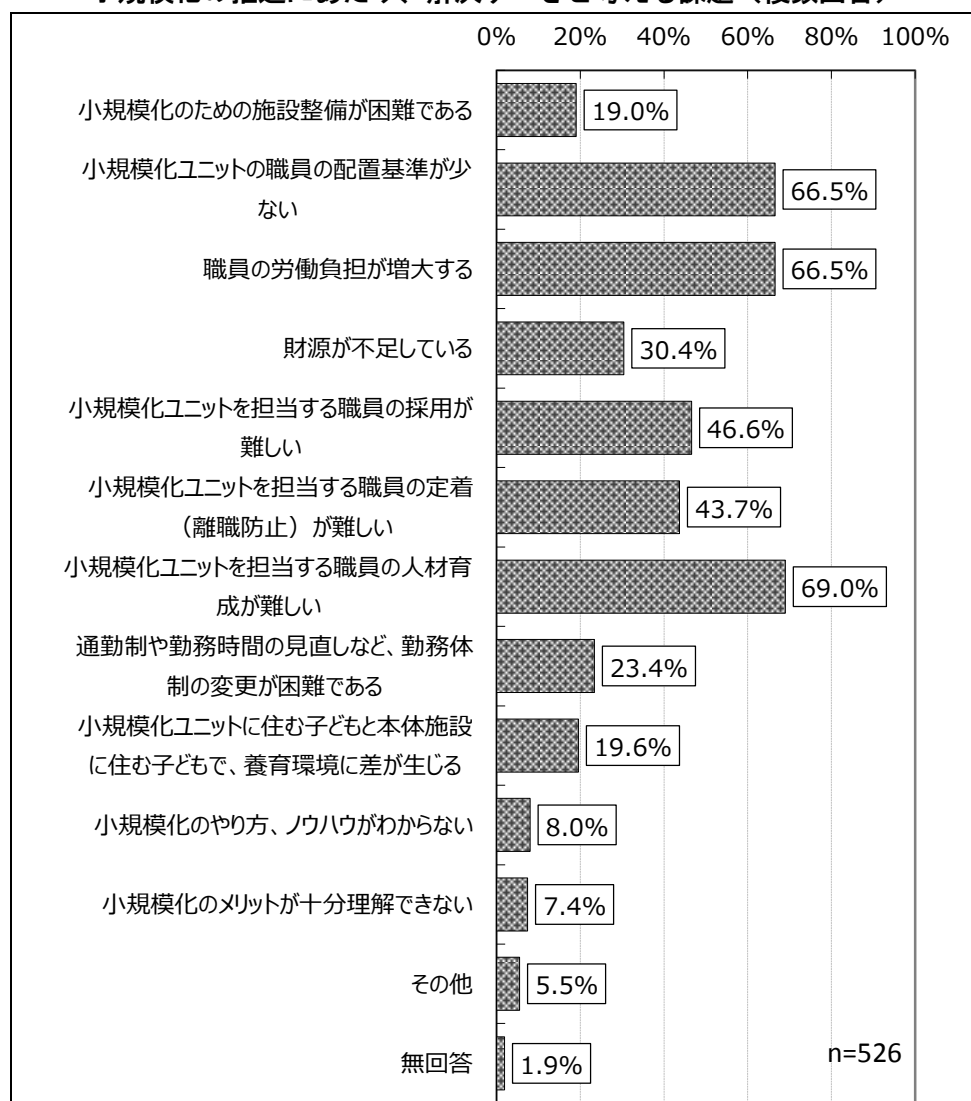
- ・人材育成
- ・入所定員の撤廃を願いたい
- ・記録の電子化のみにたよらない情報の共有が大切
- ・地域小規模化のための家屋取得（賃貸）のため物件探しの人材補助
- ・地域小規模児童養護施設の定員が6人だと、物件がない。4人定員にしてもらえると、大変メリットが出てくると考える
- ・労働基準法への対応
- ・人材確保・育成プログラム
- ・土地家屋の取得支援
- ・この取り組みを広くPR（TVや雑誌等）
- ・ハード面の確保
- ・宿日直許可の柔軟な対応

■ 小規模化の推進にあたり、解決すべきと考える課題

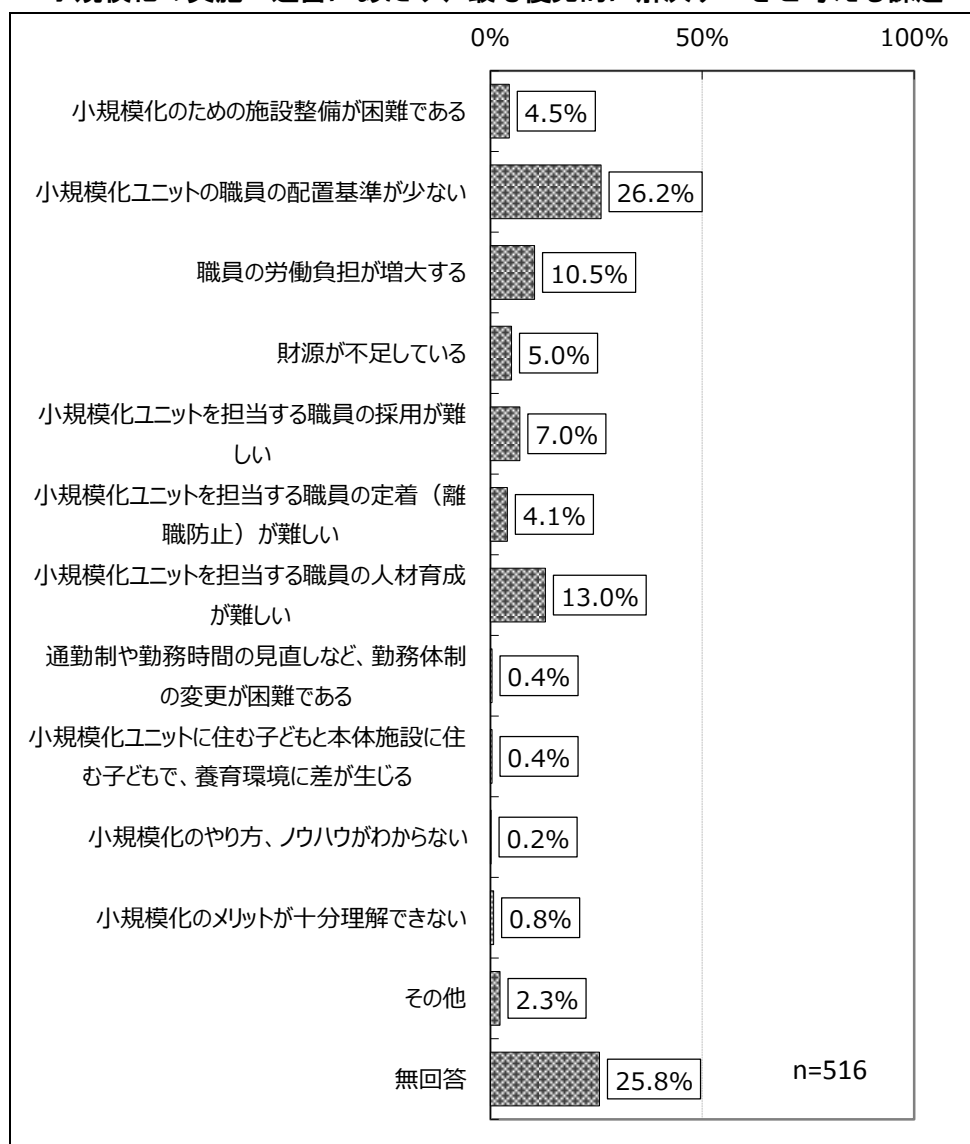
最も多かったのは「小規模化ユニットを担当する職員の人材育成が難しい」69.0%であった。次いで「小規模化ユニットの職員の配置基準が少ない」「職員の労働負担が増大する」66.5%であった。

このうち、最も優先的に解決すべきと考える課題については、「小規模化ユニットの職員の配置基準が少ない」26.2%が最も多かった。

小規模化の推進にあたり、解決すべきと考える課題（複数回答）



小規模化の実施・運営にあたり、最も優先的に解決すべきと考える課題



◆「小規模化のための施設整備が困難である」の具体的内容

- ・住民について本体施設に近い場所を探しているが中々見つからない。
- ・指定管理者制度の為、建物の改築には市の合意が必要。
- ・大舎制の構造であるため、大規模修繕が必要。
- ・地域小規模児童養護施設を実施するための適当な借家の中々見つからない。
- ・建築費の高騰等、改築にともなう建築基準単価（補助金）が極めて低く自己負担が大である。
- ・オープンして6年目であり、財源も含めて具体化の検討が十分にできない。
- ・地域小規模の場合、地元の理解。
- ・小規模化は既存の建物では難しく、新築する必要がある。 ・初期費用が足りない。
- ・土地家屋の取得費の補助制度があれば小規模ケア用の不動産を取得したい。
- ・物件探しが非常に難しい（居室の広さ、部屋数の確保等）最低基準を満たさなければならない為。
- ・本体の近くには、物件確保が難しいと同時に、建替時の借り入れ返済期間が終了する 2030 年と小規模化推進計画終了期と同年である。
- ・小規模 GC ユニットの整備に関する補助金制度がない。→中舎のユニットをそのまま小規模 GC にすると、広すぎてより家庭に近い環境を提供できない。

■ その他、施設の小規模化についての意見等

【職員の確保・育成・支援】

- ・人材の確保が年々難しくなっている。
- ・本体施設との連携、家庭支援専門相談員・個別対応職員の複数化が実現しなければフォローアップができない。
- ・人材の確保と定着のための有効な手立てが少ない。
- ・少子化の中、入所児童数も不定であり、そのような中で職員数の確保も難しい。
- ・児童現員数が次年度以降も安定するならば、職員数も見通しが立つが、雇用したとたん児童数減で職員数がだぶつく。人件費の圧迫になる。又、その逆のパターンもある。配置基準の増は助かるが、増分の数をどうするかという問題が生じる。人不足は地方施設が抱える大きな問題。
- ・小規模化をしても、児童・職員共に定数があるので、その確保に労力を必要とする。
- ・今、地方の児童養護施設では保育士等、人材確保が難しく、職員定数を充たす人員を確保することを第一に考えなければならない。その中で人材育成は難しい。
- ・職員負担増で補っているにすぎない。
- ・夜間の配置は大舎時と変わらず、苦勞している状態。
- ・現行の地域小規模児童養護施設の人員配置では、労働基準法違反を前提としなければ現実的に運営できない。連動して本体施設も当直は月6回以上の頻度で従事させざるを得ない。
- ・パイロット事業的には実施可能だが、全国全施設を小規模化するには、現行人員配置基準を5割程度改善する必要がある。今、保育士不足が深刻な中で、炊事・洗濯・通学(送迎)・勉強をみるなどをこなせる職員を確保(育成)するのは困難である。
- ・地域小規模施設の宿直回数について、法令が守れるような体制にできるようにすべきである。
- ・現在、大舎制での運営を行っているが、今でさえ職員確保、育成が難しい中、小規模での運営には自信がない。職員のメンタル面など、子どもに対し良い養育が出来るとは思えない。
- ・とにかく、小規模を担う職員確保と育成が課題。
- ・①夜勤、宿直職員の手当の財源が少なく、措置費が改善されていない。②ひとつのユニットあたりの職員数を配置基準で定めるべきである。
- ・課題と考えているのは、職員が抱えている孤立感、負担感をいかに解消するか、バーンアウトによる離職を防ぎ、定着率を上げるかである。
- ・地域分散、小規模化を目指すことで職員のスキルアップ、指導ができず、養育が分断される。グループホームが1つでもある園には連携支援職員の配置が必要であり、宿直回数や労働基準法(労働時間、休憩時間)との関係で改善が必要である。
- ・職員の孤立化を防ぐためには人の配置と複数で場を共有できる建物の整備が求められる。
- ・処遇困難児が増えている中、小規模化しているユニット内の課題等を共有したり、児童への対応等の研修が不可欠と考えている。
- ・ユニットを担当する職員だけで問題解決ができなくなると逃げ場がなくなり追い詰められ、バーンアウトしてしまう。
- ・精神的負担を軽くする組織でのシステムがあるとよい。
- ・人材育成や安全管理の観点からも職員を常時複数配置しておきたいが、財源上困難である。
- ・全面小規模化にあたり、以下の2点が大きな問題。1. 職員の配置基準が少ない。1ユニットの単位6人までが望ましいが、その場合でも1ユニット4名、また、全体にケアとして入る職員を入れると、当施設35人児に対し職員29名は欲しい。2. 入所率90%を切って暫定ではなく、開差80%を是非実現して欲しい。実際、一時保護、ショートステイが常時入り、それを含めると90%に達するのが現状。

- ・小規模ユニットでは、近頃の入所傾向で虐待や発達障害を有するケースが大変増えているため、困難な事が多い。小規模棟は少ない専従職員数で勤務をしていた事もあり、「ケース担当者任せ」になりやすい。職員の離職も多く大変な事もあった。
- ・各ユニットで勤務が回る体制になく、宿直回数の差も大きい。基本一人勤務になるので、新人配置は難しい。
- ・現在、「住み込み」という言葉は死語となっていると聞いている。しかし、地域小規模児童養護施設の場合、やはり、「住み込み」職員も必要と考える。以前の様な小舎制の場合は、「住み込み」があたり前の様になっていたが、一度大舎制になり、ほとんどの職員が大舎制になってから採用された職員の場合、小規模ユニット化、地域小規模児童養護施設の勤務態勢に対する職員との合意形成が非常に難しい。現在、大舎制ユニットで行っている形態では職員の意識改革が必要となってくる。
- ・発達障害などを抱え扱いが非常に難しい子どもや、対応が困難な高校生以上の入所児が増えている現状において、施設の小規模化をすすめていこうとするには、職員の力量が何より重要となる。しかしながら、そのための育成・定着には非常な困難を感じている。
- ・調理員等の定数を削減（施設の実態に合わせて）して、削減した分を保育士定数に上乘せできるシステムを構築して欲しい。
- ・小規模化に向けて、小 GC は6～8人を4～6人に変えてほしい。職員の配置基準は4人に対し職員1となっているのに、加算は変更なしというのは（H12～）規定を見直して頂きたい。
- ・小規模への取組を進めて行くにあたって人材確保が必要となると思われる。そのためには職員配置基準を4：1から3：1、2：1まで改善することで職員の処遇改善にもつながると思われる。

【小規模化の理念・目的・定義】

- ・「小規模化」「家庭的養護」「地域分散化」等々、それらの関係や内容が明確になっていないと感じる。
- ・平成41年度までに全施設を小規模化する方針を再検討してもらいたい。
- ・小規模化しても全体で朝食をとったり、行事に振り回されている施設がある。小規模化の目的が個別化であることを理解した上で、推進されることが強く望まれる。児童福祉法の改正に伴い、「子どもの権利」が明記された。我々は子どもひとりひとりを大切に支援する義務がある。大切なのは個のニーズに応えること。そのための小規模化でなくてはならないと思う。
- ・方向性は正しいと思う。ただ、それを支える体制づくりは必要である。せめて労基法が守れる職員配置が必要。
- ・児童福祉法の改正等をふまえて、スタートしたばかりの家庭的養育推進計画の見直しが進められようとしているが、現場の混乱を招くことがないよう、長期的な展望にたって着実に小規模化等の施策が推進されるようにしてもらいたい（朝令暮改にならないよう十分な検討を行った上で方針を決定する必要がある）。
- ・児童の意見として、高校生が「他人同士なのに、無理矢理『家族ごっこ』をさせる必要があるか？」と話していたことが、何を目的に「あたり前の生活」を求めるのかと考える必要に再度立たされていると感じる。
- ・社会的養護下にある児童への支援は、ソーシャルワークの視点に基づき、「子ども1人に、職員チーム4人（家庭支援専門相談員、心理、保育リーダー、SV）」の基準を持ち、また養育環境1つに配置される保育士・指導員は、「1建物に7人」を基準とすることで、より小規模化の意義が達成されると考える。
- ・より自立に向け子ども達の成長を考えていけば、自ら小規模化をしなければいけない。職員の成長を促す必要があるとの考えに至るのが自明のことだと思う。

【子どもの特性等をふまえた小規模化の意義】

- ・何の為の小規模化なのか、いまひとつ理解に苦しむ。あたり前の生活の保障にはまず小規模ありきなのか？
- ・各種の障害を抱えた子どもが混在する中で、全て小規模＝家庭的養護とすることが適当とは思えない。
- ・小規模化も必要だが、大舎や集団のメリットも残して欲しい（考えてほしい）。バランスが大事。
- ・どうして全ての施設が同じ形（小規模）でなければならないのか、未だに理解できない。全てにおいて小規模という『一定の形の養育形態のみが正しい』的な、流れがあるが、正しいのであろうことは否定しないが、様々な形や規模があってもいいのではないかと感じている。
- ・小規模化は望ましいことと思えるが、近年は発達障害を抱える児童等の増加により、ルール性を身につけさせる為には、ある程度の規模（20名程度）の集団も必要である。ただ小規模を目指すのではなく、柔軟な考えもあってもいいのではないかと。また、その為の人材確保（4:1でも不十分）が不可欠である。
- ・以前から小舎と言われる単位でやってきたので、小規模化することは良いと感じるが、全国すべての施設がそうなれば良いというわけではない。各施設の特徴があって良いと思う。枠がない、個別支援がよい子もいれば、枠があった方が安定する子もいると思う。職員の働き方も時間で交代する方が仕事ができたり、長続きする人もいるだろうし、少ない子とじっくり関わった方がいい職員もいる。
- ・施設で小規模ユニットケアを20年やってきた経験から、必ずしも小規模化すれば、家庭的養護を施せば良いというものではない。大きな課題として、①人材育成面から、一人勤務が増え、OJTが機能しない。職員が育たない。②チーム支援が難しく、職員の疲弊、バーンアウトをおこしやすい。職員が定着しない。③小規模化して、家庭的養護で育つ子が全てではない。治療養育を必要とする子が一緒に入所しているので、小規模よりもグループダイナミクスの機能する中舎で常時複数職員がいるチーム支援の環境をも合わせてもつべきだと考える。
- ・小規模化にあたり、一人一人の子どもにより丁寧に関わる事ができるのは確かであるが、すべての子どもに当てはまるかと言われると、そうとも限らない。
- ・1つの施設内に集団養護（中舎的）なもの、小規模、地域という形があっても良いと思う。子どもの特性に合わせた養育が可能。
- ・小規模化というスタイルの問題にこだわって無理に計画を進めようとしているのではないかと思う。大舎あり、中、小舎ありと様々なスタイルがあって、各々の法人・施設の考え方、運営の仕方の良いのではないかと考える。急激な変革は混乱を引き起こしかねないのではないかと思う。

【場所の確保、経済面】

- ・財源が不足しているのが最大の問題である。
- ・施設の改築にともなう建築基準単価（補助金）が極めて低いので、大幅UPをしてもらいたい。自己負担の軽減を図られたい。
- ・小規模ケア化をすすめるには、本体施設の改修の前に定員の一部を外出しして人数を減らしてから対応せざるを得ない。そのためには大型物件を貸借するか取得する事を進めなければならない。物件取得費助成があれば具体的な計画につながるのではないかと。併せて職員配置の増も必要である。
- ・小規模化にあたり、人材育成の取り組み、人材を少しでも多く確保したいので、配置基準を充実させてほしい。特に外出し小規模は地域小規模並み手当してほしい。
- ・本体の老朽化が激しく、補助金で小規模を増やしたいが、補助金全てをユニットだけに使用すると、他の修繕が全くできない。
- ・5年前に100名定員の11ユニットの建物を作ったが、その後直ぐに15年計画が出て、余った建

物をどのように使っていくかなど今後の課題となっている。地域で生活する為の物件探しはとてもエネルギーがいる。

【子どもへの影響】

- ・ユニットの職員との関係は近くなるが、全体的にみると、ユニット外の職員との関係は疎遠になりユニット外の子どもの状態把握が難しい。
- ・生活単位を小規模化すれば子ども達が安定するとは言い切れない。
- ・職員と子ども、子どもと子どもとの相性の問題。小規模単位だからこそ、難しいと感じている。
- ・子ども達の中で小規模へ行きたいと希望する子がいるので、少しでも早く開設に向かいたいと思う。
- ・障害のお子さん等、関係が密になる分、人間関係が上手く取れないと、受け入れが難しくなる。
- ・小規模施設で問題がおきた時、子どもも職員も逃げ場がない。

【地域住民の理解】

- ・地域小規模施設の開設には地域住民の理解が必要であり、理解されない事で、今現在流れたケースが何回かある。
- ・児童養護施設の認識が地域住民にはなく、地域小規模を始める事ができるかどうかの不安さえある。
- ・地域住民の理解（施設で生活しなければならない児童）に偏見、差別的な感情を持っている人が少なからずいるので、国、県、市はもっとアピールしてほしい。
- ・地域小規模児童養護施設を開設するにあたっては、当面はまずその地域社会（自治会）の反対を克服する必要があり、この段階だけでも疲弊してしまう現実を見聞する。行政の立場からの積極的な施策を期待するのは、私達の甘えと一蹴されそうだが、肝心の所は民に任せている様で、一緒になって取り組んで頂きたい。
- ・地域住民だけでなく、一般にも、社会的養護の子ども達が生活する環境として、地域小規模施設（GH）が必要であることを説明し、理解を得る行政の広報活動に力を入れて欲しい。反対されるケースが増えている。

【その他小規模化に関する課題】

- ・施設の小規模化は、お金、人、もの、などが適切に使われれば、子どもにとって効果が大きいと思う。しかし、まだまだ、全ての面で不十分であり、逆に子どもへ大きな負担を強いていると思う。
- ・大舎の時代極めて順調に推移していたこともあり、全面小規模化による課題は多出しており（予想通りともいえるが…）、もう少し時間をかけて改善方法を見出したい。
- ・個人の技量や判断で決められるのではなく、組織力の向上が求められると考える（支援者が子どもの気持ちに寄り添い、安心できる生活環境を実現することに努力をすると、それを感じた子ども達は満たされ成長していく事ができる、効果は期待できるのも確かであると思っている）。
- ・小規模の3ヵ所目の設置条件がクリアしなければいけない課題が多かった。もう少し条件の緩和を求めたい。
- ・行政との連携が満足にできず、方針が明確になっていないこともあり、具体的な家庭的養護推進計画を立てにくい現状あり。
- ・被虐待児の入所率が増加していく中で、小規模化すれば、様々な問題が生じるリスクが考えられる。
- ・1ユニット6～8人は多すぎると思う。
- ・全国一律の施設の小規模化への対策・対応でなく、それぞれの地域の特色ある方法によって、社

会的養護施設が運営でき、子どもの支援が可能にならないものだろうか。

- ・県は国の人員配置アップを機に県の単独職員加算を廃止した。県はその事務費を事業費にまわしたと言っているが、予算は縮小されて回されている。小規模化は生活単位が分散化されることなので、宿直も含めて職員数は必要。子どもの最善の利益を下げる人員配置ダウンには反対。
- ・施設の小規模化と言っても、施設規模の小規模化と生活単位の小規模化と二つの視点があると考えている。施設規模の小規模化として考えていることは、管理するもの（理事長・施設長又はその役割を担う部署）が、入所している児童、及びそこで働いている職員の状態が把握できる規模が適正な運営のための規模ではないかと考えている。このため、大きいよりは小さい方が良く考える。もう一つ、生活単位の小規模化という点では、施設入所が必要と認められたとすれば（国連子どもの代替養育に関するガイドラインで言うところの必要性原則）子どもがどんな状態像であれ、養育されるに適した環境が必要。形態の問題でも人数の問題でも無く、構造化された生活環境の是非を問うものでもなく、それぞれの児童にあった養育環境（前述ガイドラインによる適切性の原則）を提供することが理想的だと思っている。出来れば、子どもにとって他人と暮らすことでのストレスが適度で、職員との関係が希薄にならないグループで、養育のいとなみが行える小規模な生活単位が良いと思う。

【その他】

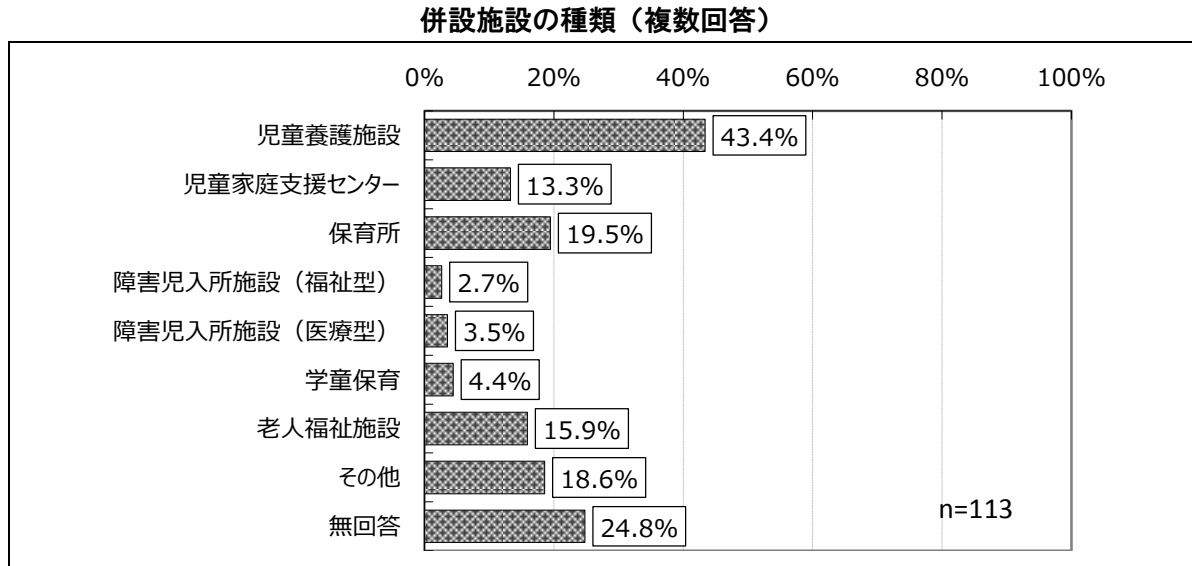
- ・施設から大学進学を希望する子ども達も増える中、20歳を超えた時の対応が定員の関係で難しくなる。
- ・児童養護施設の小規模化においては、施設長の理解があるかないかで、随分違ってくる。
- ・そこで働く職員の意識でも小規模化にむけては可能性が広がっていくと考える。
- ・普通車1台で子どもと職員が出かけられる、というのが理想。
- ・計画はしているが、心配な将来である。様々な課題を有する子ども達の養育は簡単には進まない。
- ・小規模だから年齢や性別で受けにくい。というより、施設や職員の支援力のキャパシティから受けづらい。それは養育単位とも関係性がある。養育単位が統一されることで、どの施設も受けられない子が出て来て、行き場のない子が多くなるのが心配。
- ・伝統的に小舎制であり、体制については特に問題はない。職員育成・ベテラン・新人・中堅の共通認識の形成に苦労している。
- ・施設の小規模化（家庭的養護）の推進と、コンプライアンス、マニュアル化、リスクマネジメントといった組織のシステム化、公的責任の強化といったベクトルの異なる2つの方向性の両立が大変難しい。
- ・児童家庭支援センターの設置が先決である。
- ・小規模化していくにあたり、地域理解等難しい問題がある。困難な背景を持つ子ども達が多くなり、崩れた時（子どもが）の対応時に暴言暴力に対応するには、余裕のある職員配置がなければ子ども及び職員の安全安心が守れない。小規模グループケアといえども6～8名の集団となるので、個別対応は難しい。やはりこの点からも職員が不足する現状では、今は勤務外で対応する場合がかなり多い。
- ・家庭（小規模）からの課題で、施設（大舎）に入所し、改善されたケースは実績として多いはずである。
- ・我が施設も11年前に小規模化したが、つきつめれば個に応じた養育は治療的ケアに益々近づいている。近年の社会的養護児童のニーズ課題分析が必要。
- ・問題を抱えた児童が入所した場合、他児への影響が大きく、乱れる。
- ・小規模化のメリットはあるが、個別対応出来る環境はある意味事故も多いものである。主任、支援員が出入りが出来る風通しの良さと、理念の浸透、職員養成が必須である。
- ・電話を取る、「留守番ができる」「生活時間が柔軟に対応できる」等、地域の方々と同じ生活スタ

イルの生活ができる。

- 施設のキャパが小さく、不安定なグループがあると、多兄弟ケースなどの受入が出来なくなるため、暫定定員の見直しを検討してほしい。
 - 里親制度にしても、より家庭的に見えることができるが、より閉鎖的にもなるので、合わない子どももいると思う。制度としては賛同だが、基礎となるところを丁寧に進めて行っていただき、子ども達が安心して暮らせる様に共に考えていけるようにしたい。
 - 小規模化しても職員が日替わりでは、家庭的とは言えないと思う。
 - 最も重要なことは、職員と子どもの中にどれだけ「心の結びつき」が作れるかどうかだと思う。
 - 情報の共有についても小規模分散化において重要性が増している。イントラネットを利用した情報の共有化の利便性が高くなると思うが、コンピューターを気軽に使用する環境を作り上げる方法等、御指導いただける場があればと思う。
 - 育った環境も違う子ども達を社会養護（家庭的養護）と称して、家庭の代替が成り立つのかについては、難しい点もあると思う。
-

■ 併設施設の種類の種類

併設施設は「児童養護施設」43.4%が最も多く、次いで「保育所」19.5%、「老人福祉施設」15.9%であった。



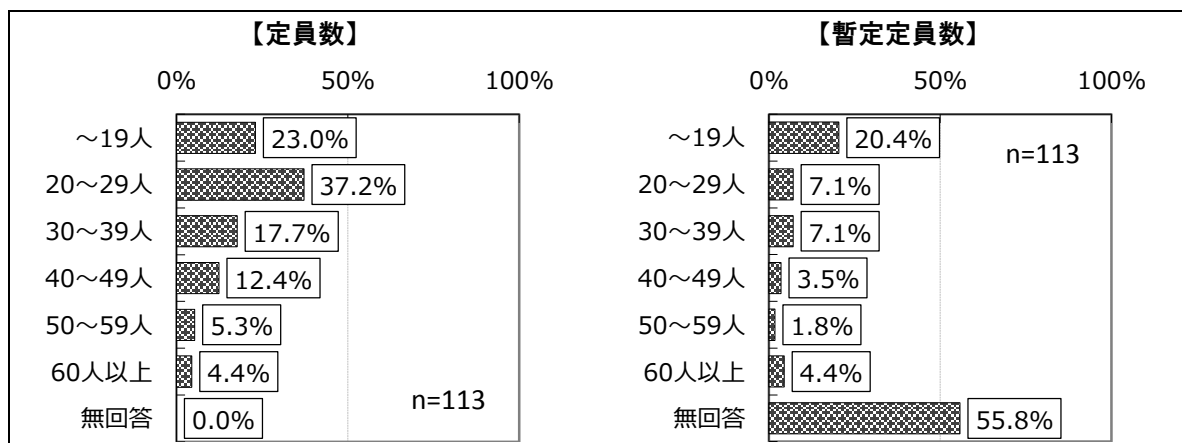
◆ 「その他」記載内容

- ・ 自立援助ホーム
- ・ 母子生活支援施設
- ・ 社会事業授産施設
- ・ 看護学校
- ・ 病院
- ・ 情緒障害児短期治療施設
- ・ 就労継続支援B型事業所
- ・ 認定こども園
- ・ 障害児通所支援事業所
- ・ 小児科診療所

■ 定員数・暫定定員数

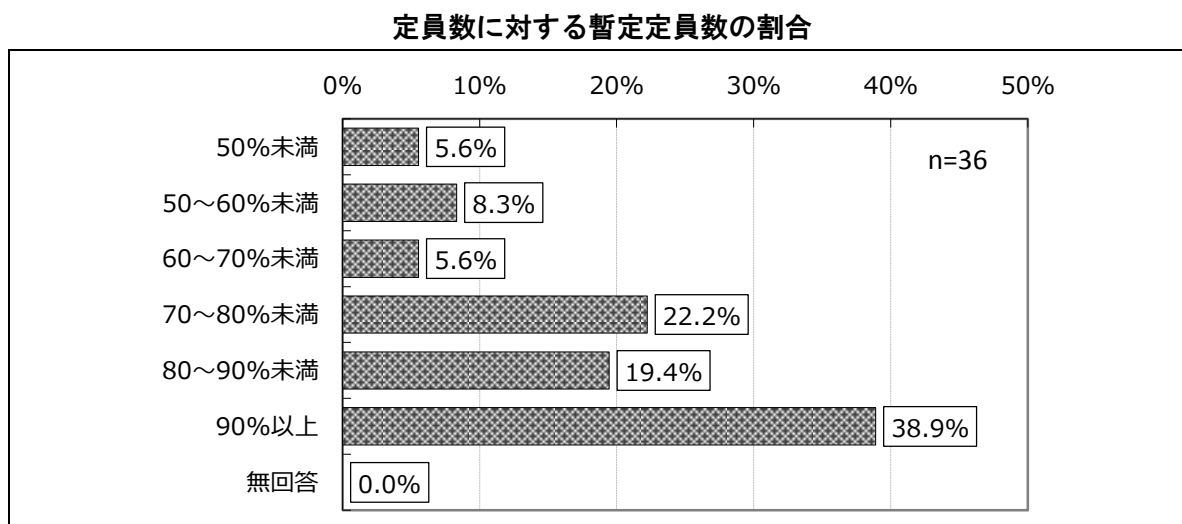
施設全体の定員数は、「20～29人」37.2%が最も多く、次いで「～19人」23.0%、「30～39人」17.7%であった。また、暫定定員数について回答があった施設数は36施設（全体の31.9%）であり、全施設の3分の1程度の施設に暫定定員数が設定されていた。

人数の内訳をみると、「～19人」20.4%が最も多く、次いで「20～29人」「30～39人」がそれぞれ7.1%、「60人以上」が4.4%であった。



また、施設別に、定員数に対する暫定定員数の割合をみると、「90%以上」である施設が38.9%と最も多く、次いで「70～80%未満」22.2%、「80～90%未満」19.4%であった。

概ね定員数に近い暫定定員数の施設が4割程度である一方、定員数から1～3割程度人数を減らした暫定定員数が設定されている施設も4割程度あることがうかがえた。

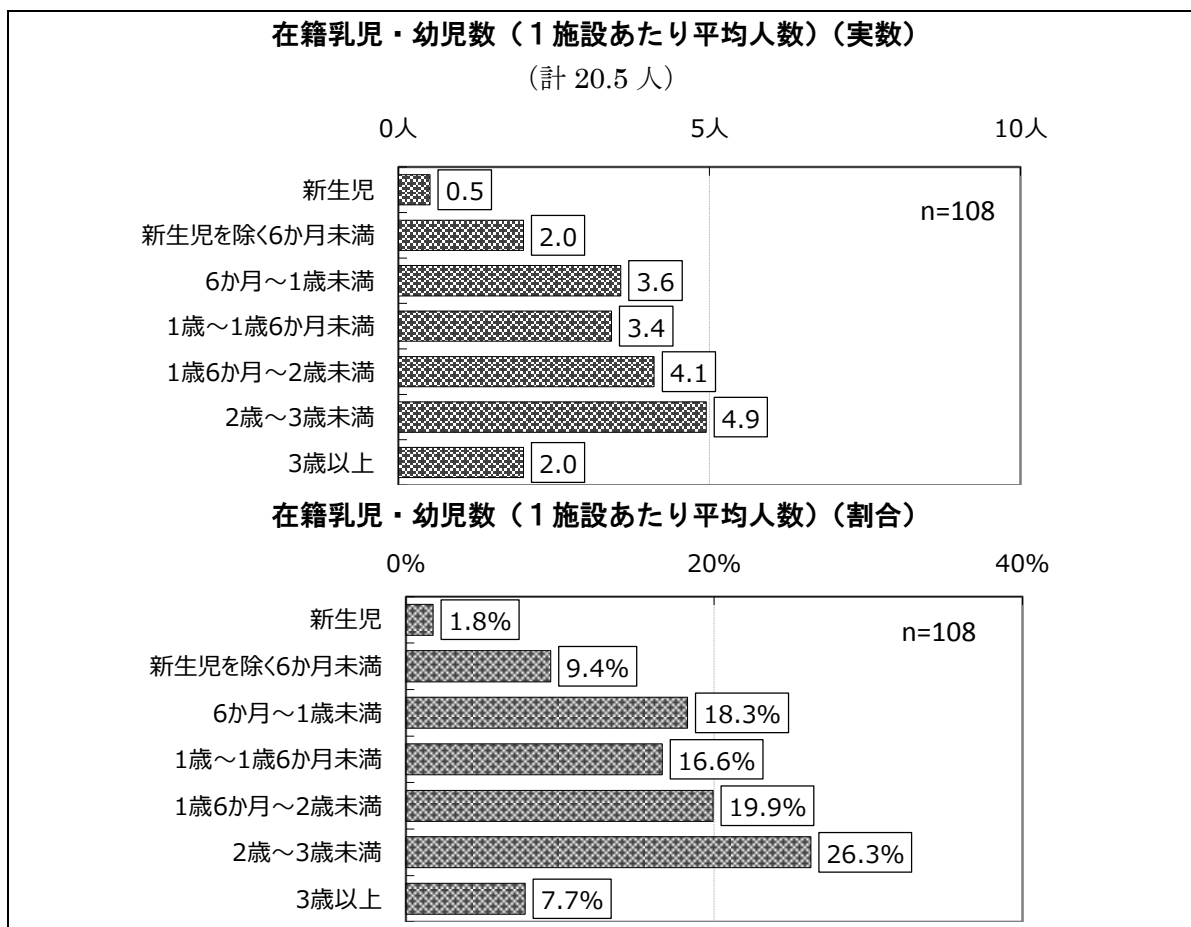


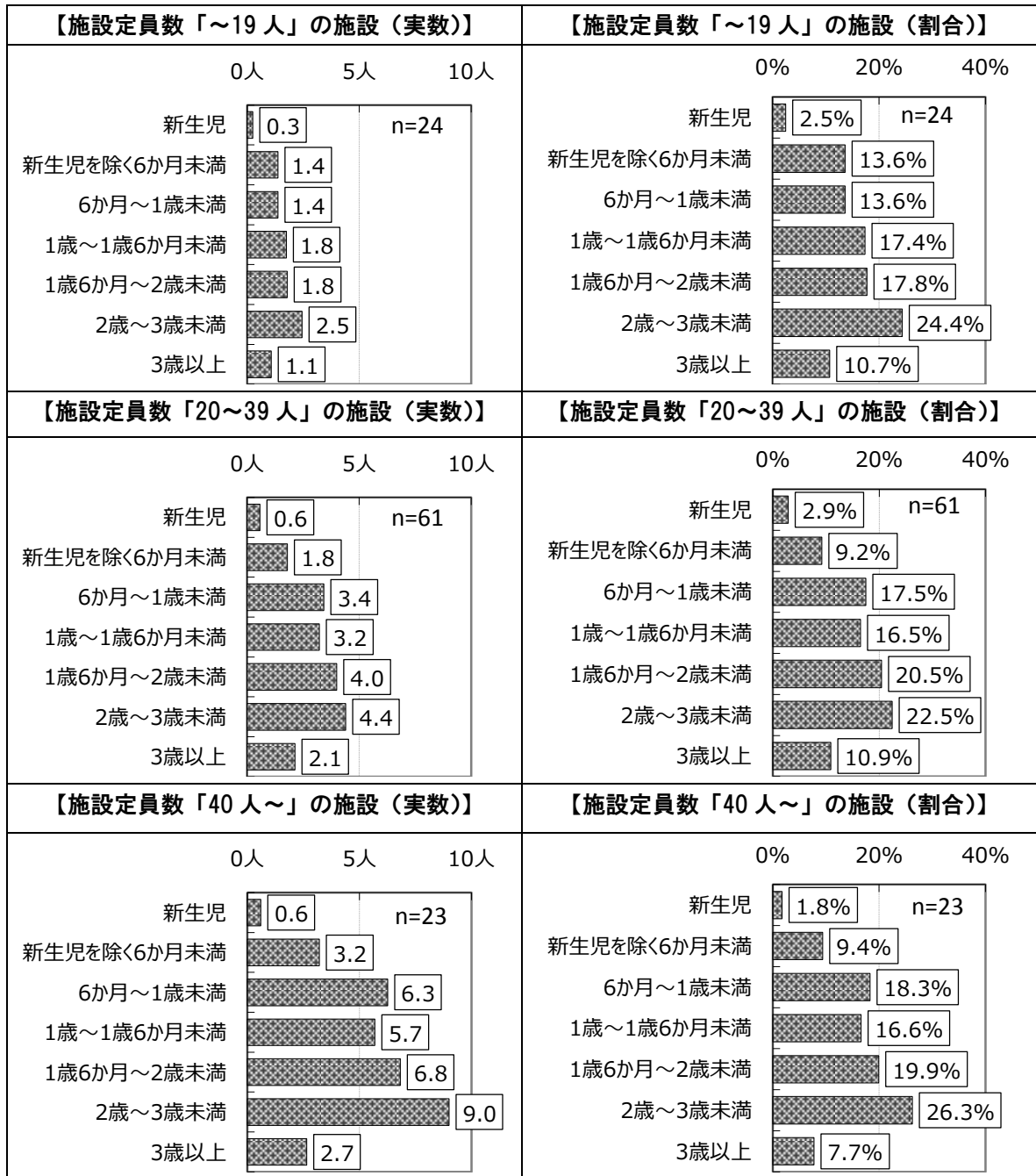
■ 施設の在籍乳児・幼児数

在籍乳児・幼児数の1施設あたり平均人数をみると、「2歳～3歳未満」4.9人が最も多く、次いで「1歳6か月～2歳未満」4.1人、「6か月～1歳未満」3.6人であった。

「新生児」（出生後28日未満の児）は0.5人と1人未満であった。

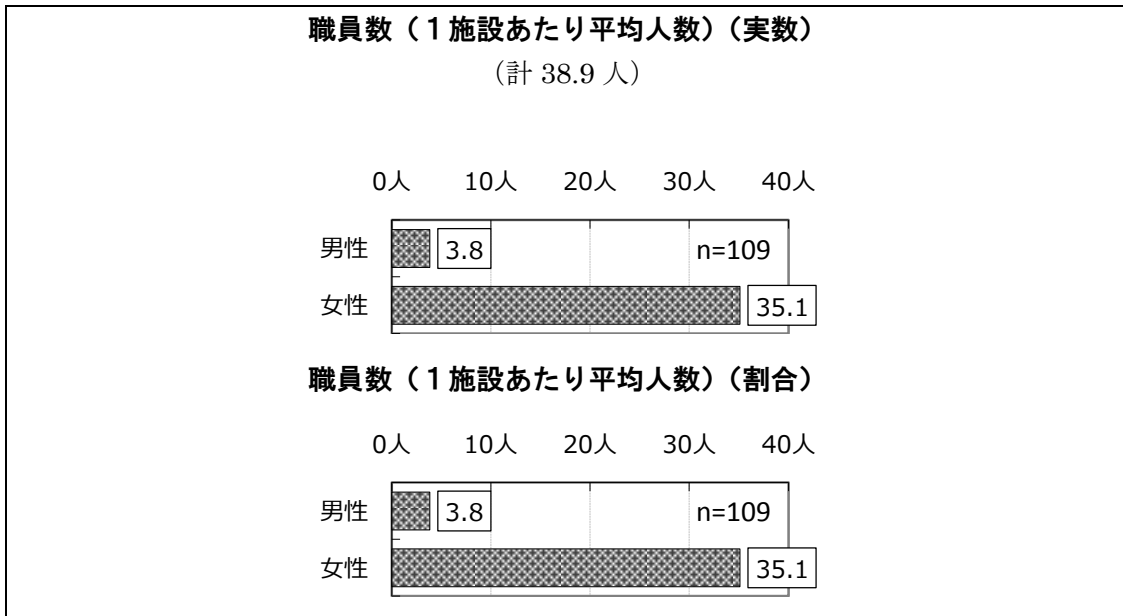
また、在籍乳児・幼児数を施設の定員規模別にみると、いずれの規模の施設でも「2歳～3歳未満」が最も多く、19人以下の施設24.4%、20～39人の施設22.5%、40人以上の施設26.3%であった。いずれの規模の施設でも次いで「1歳6か月～2歳未満」が多く、19人以下の施設17.8%、20～39人の施設20.5%、40人以上の施設19.9%であった。





■ 職員数（男女別）

職員数の1施設あたり平均人数を男女別にみると、「男性」3.8人、「女性」35.1人であった。また、男女別の平均職員数を施設の定員規模別にみると、概ねどの定員規模においても同程度の割合がみられた。



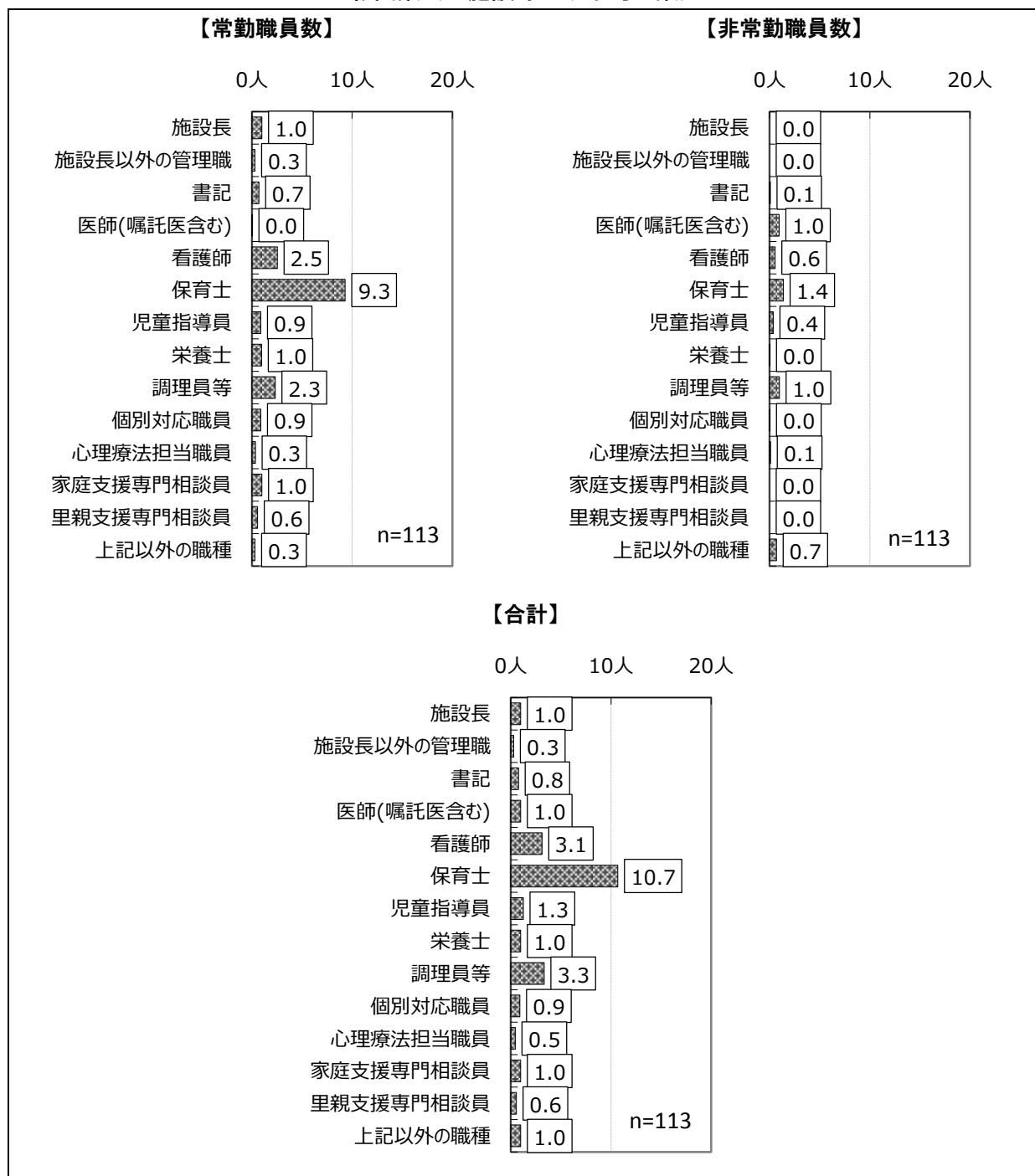
【施設定員数「～19人」の施設（実数）】	【施設定員数「～19人」の施設（割合）】																		
<table border="1"> <thead> <tr> <th>性別</th> <th>平均人数</th> <th>施設数 (n)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>男性</td> <td>2.7</td> <td>26</td> </tr> <tr> <td>女性</td> <td>22.8</td> <td>-</td> </tr> </tbody> </table>	性別	平均人数	施設数 (n)	男性	2.7	26	女性	22.8	-	<table border="1"> <thead> <tr> <th>性別</th> <th>割合</th> <th>施設数 (n)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>男性</td> <td>10.7%</td> <td>26</td> </tr> <tr> <td>女性</td> <td>89.3%</td> <td>-</td> </tr> </tbody> </table>	性別	割合	施設数 (n)	男性	10.7%	26	女性	89.3%	-
性別	平均人数	施設数 (n)																	
男性	2.7	26																	
女性	22.8	-																	
性別	割合	施設数 (n)																	
男性	10.7%	26																	
女性	89.3%	-																	
【施設定員数「20～39人」の施設（実数）】	【施設定員数「20～39人」の施設（割合）】																		
<table border="1"> <thead> <tr> <th>性別</th> <th>平均人数</th> <th>施設数 (n)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>男性</td> <td>3.1</td> <td>60</td> </tr> <tr> <td>女性</td> <td>34.6</td> <td>-</td> </tr> </tbody> </table>	性別	平均人数	施設数 (n)	男性	3.1	60	女性	34.6	-	<table border="1"> <thead> <tr> <th>性別</th> <th>割合</th> <th>施設数 (n)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>男性</td> <td>8.3%</td> <td>60</td> </tr> <tr> <td>女性</td> <td>91.7%</td> <td>-</td> </tr> </tbody> </table>	性別	割合	施設数 (n)	男性	8.3%	60	女性	91.7%	-
性別	平均人数	施設数 (n)																	
男性	3.1	60																	
女性	34.6	-																	
性別	割合	施設数 (n)																	
男性	8.3%	60																	
女性	91.7%	-																	
【施設定員数「40人～」の施設（実数）】	【施設定員数「40人～」の施設（割合）】																		
<table border="1"> <thead> <tr> <th>性別</th> <th>平均人数</th> <th>施設数 (n)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>男性</td> <td>6.9</td> <td>23</td> </tr> <tr> <td>女性</td> <td>50.3</td> <td>-</td> </tr> </tbody> </table>	性別	平均人数	施設数 (n)	男性	6.9	23	女性	50.3	-	<table border="1"> <thead> <tr> <th>性別</th> <th>割合</th> <th>施設数 (n)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>男性</td> <td>12.1%</td> <td>23</td> </tr> <tr> <td>女性</td> <td>87.9%</td> <td>-</td> </tr> </tbody> </table>	性別	割合	施設数 (n)	男性	12.1%	23	女性	87.9%	-
性別	平均人数	施設数 (n)																	
男性	6.9	23																	
女性	50.3	-																	
性別	割合	施設数 (n)																	
男性	12.1%	23																	
女性	87.9%	-																	

■ 職員数（職種別）

職員数の1施設あたり平均人数を職種別にみると、常勤職員で最も多いのは「保育士」9.3人、次いで「看護師」2.5人、「調理員等」2.3人であった。非常勤職員では「保育士」1.4人が最も多く、次いで「医師（嘱託医含む）」「調理員等」1.0人であった。

常勤・非常勤を合計すると、「保育士」10.7人が最も多く、次いで「調理員等」3.3人、「看護師」3.1人であった。

職員数（1施設あたり平均人数）

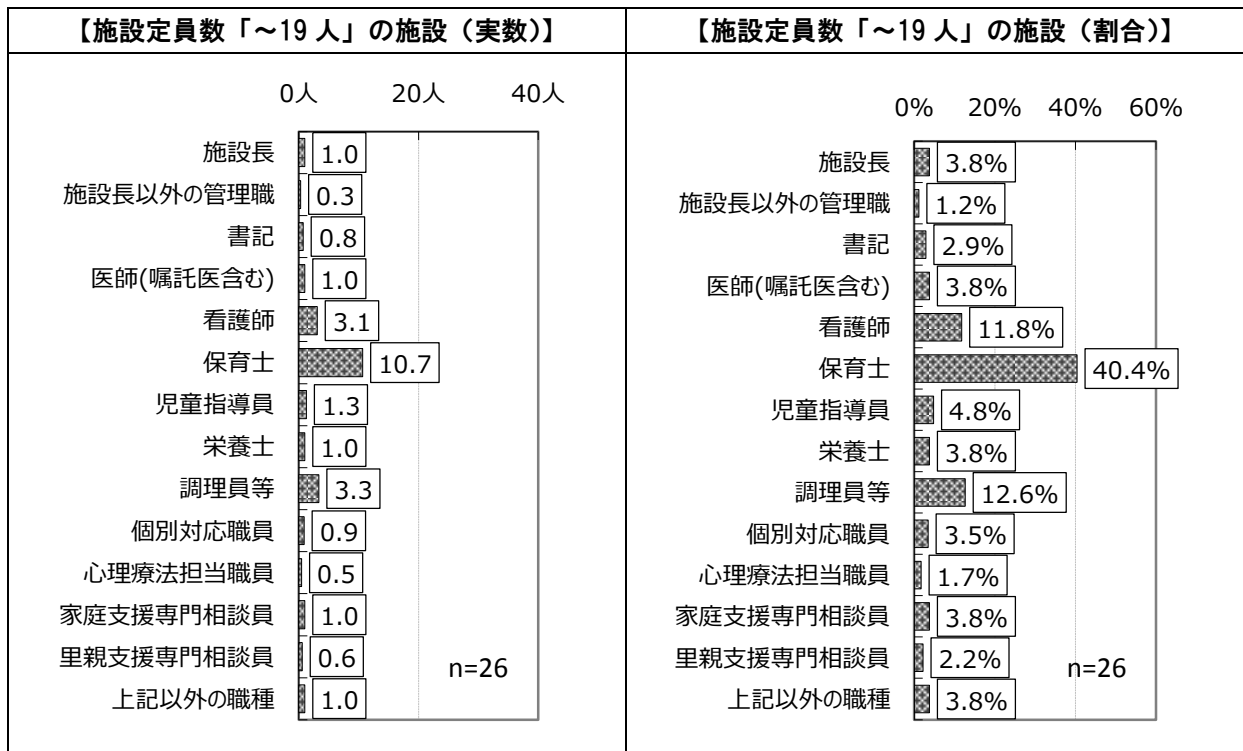


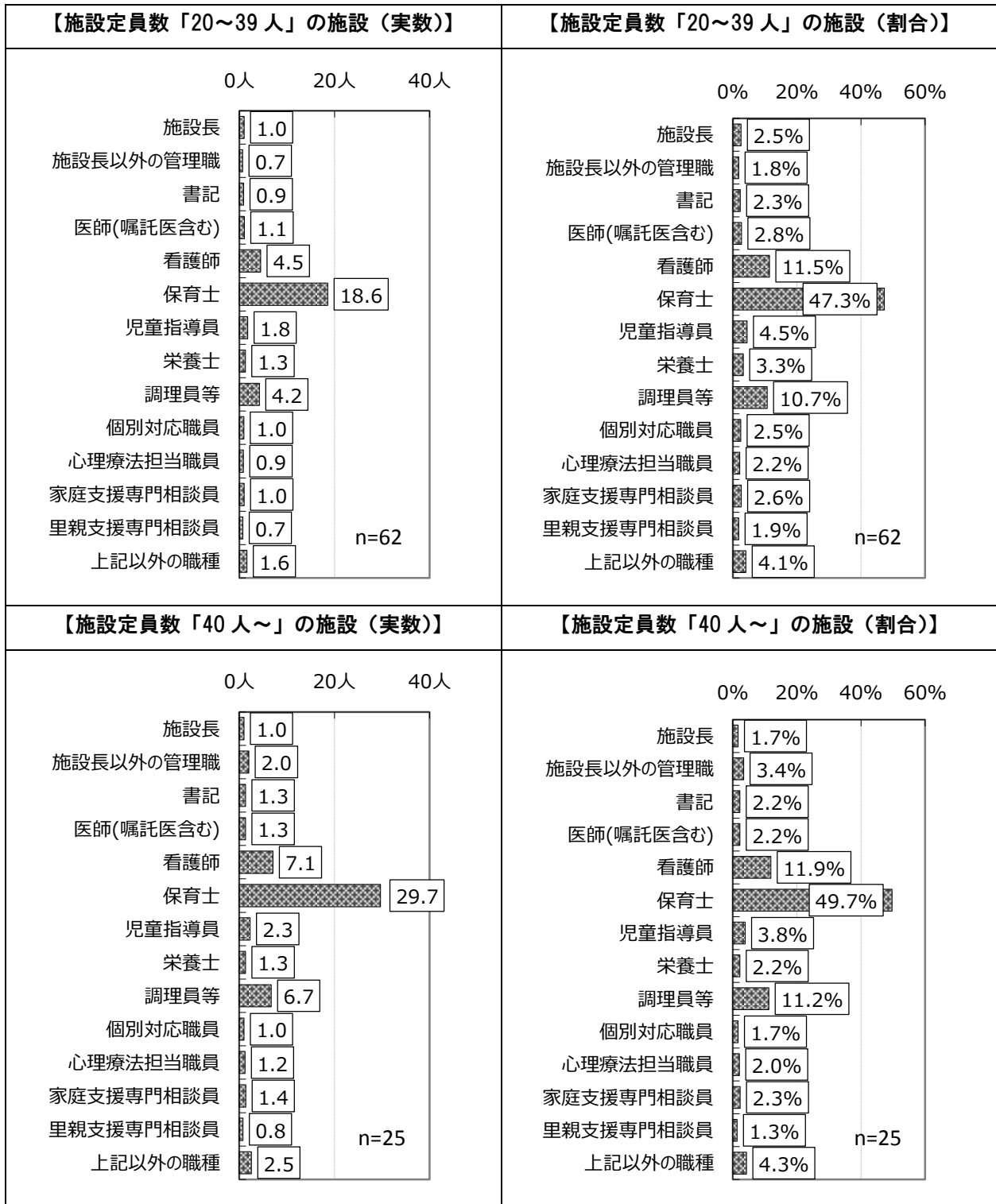
※合計は、常勤と非常勤の職種別平均人数を合計しており、端数の関係で合計が一致しないことがある。

◆「上記以外の職種」記載内容

- ・保健師
- ・養育補助
- ・支援員
- ・特別処遇加算職員
- ・夜勤専門員
- ・事務員
- ・アルバイト（学生）
- ・准看護師
- ・夜間保育補助員等
- ・小規模グループケア担当
- ・基幹的職員
- ・管理宿直等職員
- ・用務員
- ・保育助手
- ・指導員
- ・家族療法担当職員
- ・臨床心理士
- ・産業医
- ・洗濯・掃除

また、職種別の職員数（常勤・非常勤合計）を施設の定員規模別にみると、いずれの規模の施設でも「保育士」が最も多く、19人以下の施設で40.4%、20～39人の施設で47.3%、40人以上の施設では49.7%であった。いずれの規模の施設でも次いで「看護師」が多く、19人以下の施設11.8%、20～39人の施設11.5%、40人以上の施設11.9%であった。

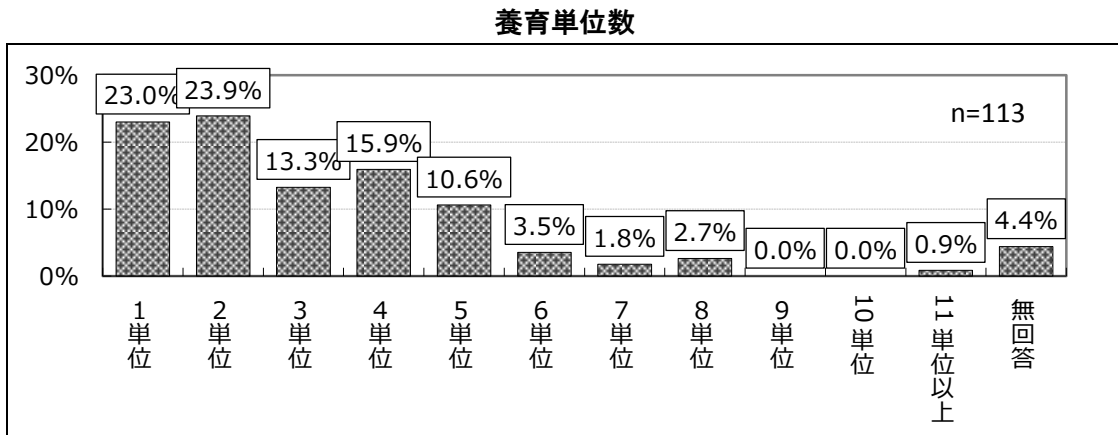




2. 小規模化の実施状況

■ 養育単位数

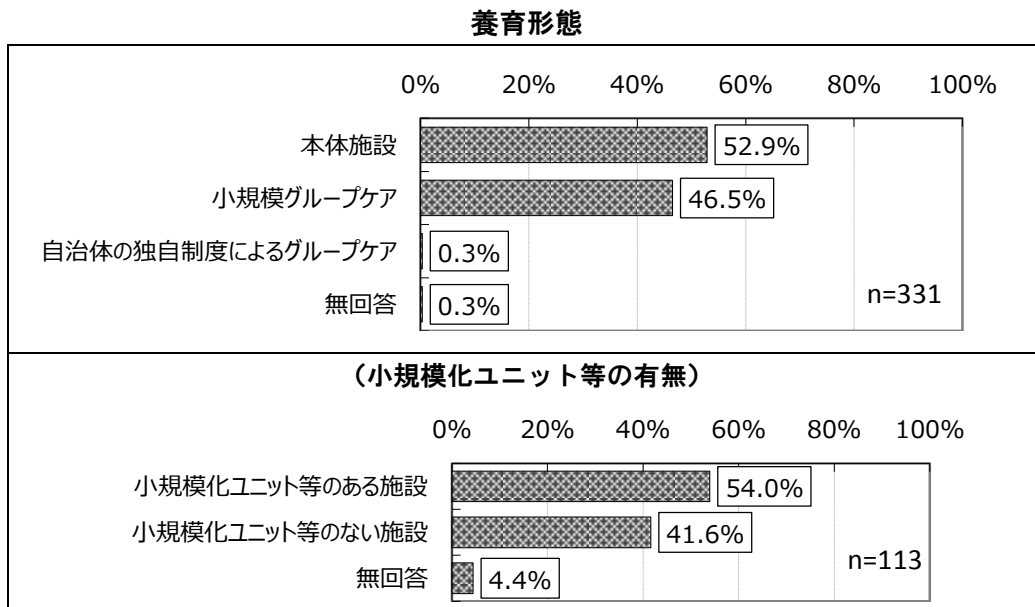
施設ごとの養育単位数をみると、養育単位数が「2単位」の施設が23.9%と最も多く、次いで「1単位」23.0%、「4単位」15.9%であった。養育単位を3つ以上有する施設は計48.7%（無回答除く）であり、半数以上の施設が自施設内に複数（3つ以上）の養育単位を有している状況であった。



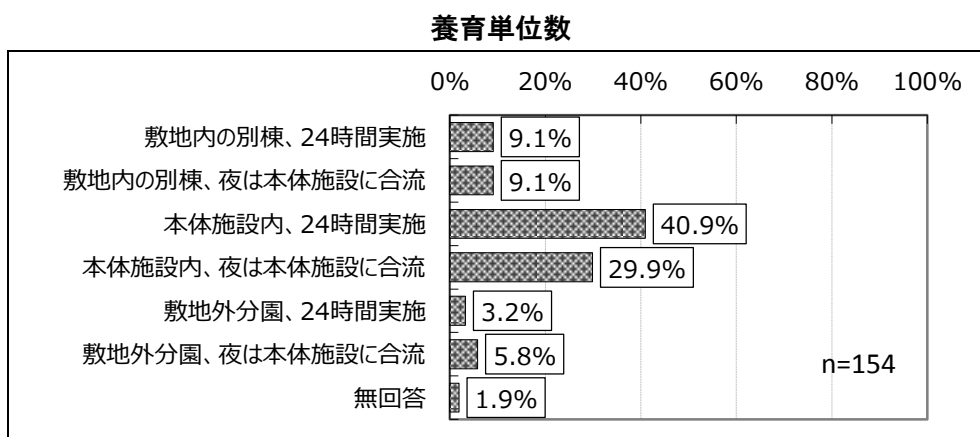
■ 養育形態

施設から回答のあった養育単位数は合計331単位であった。その内訳を養育形態別にみると、最も多かったのは「本体施設」52.9%であり、次いで「小規模グループケア」46.5%であった。

また、「小規模グループケア」「自治体の独自制度による小規模グループケア」のいずれか1つ以上を有する施設（小規模化ユニット等のある施設）は全体の54.0%（61施設）であった。

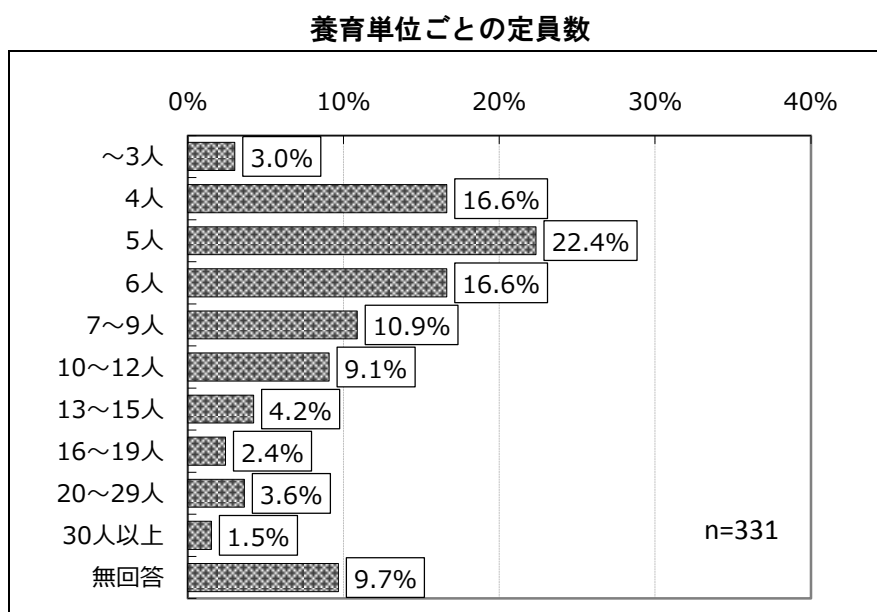


小規模グループケアを実施している養育単位について、その実施形態をみると、「本体施設内、24時間実施」である養育単位が40.9%と最も多く、次いで「本体施設内、夜は本体施設に合流」29.9%であった。

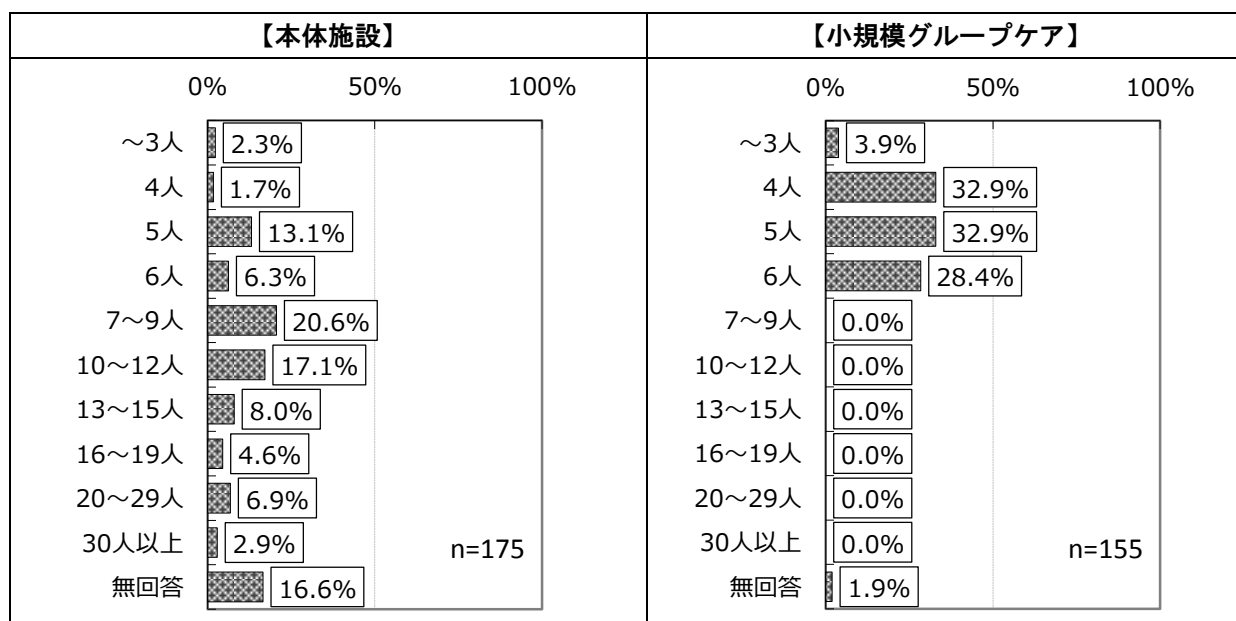


■ 養育単位ごとの定員数

1 養育単位あたりの平均定員数をみると、最も多かったのは「5人」22.4%であり、次いで「4人」「6人」16.6%であった。

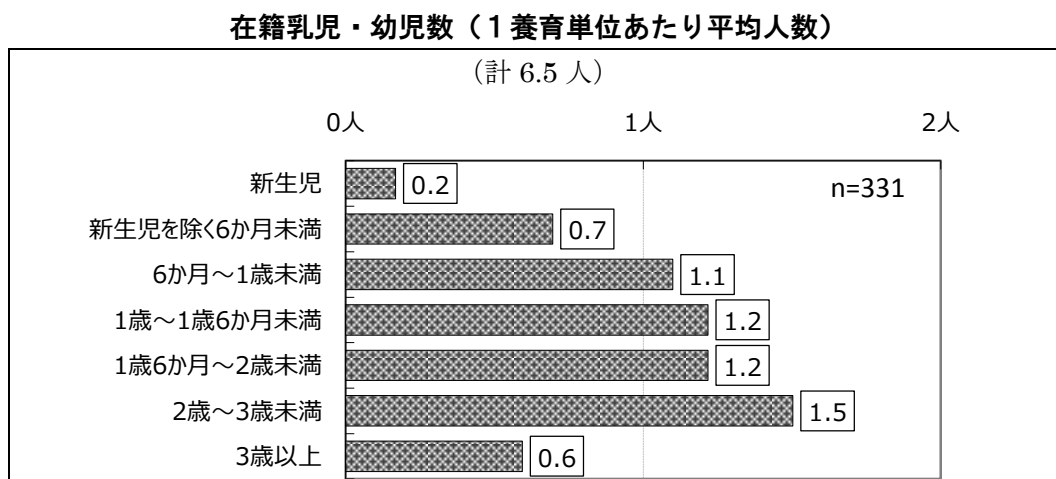


また、1 養育単位あたりの定員数を「本体施設」「小規模グループケア」（自治体の独自制度によるグループケア含む）の形態ごとにみると、「本体施設」では「7～9人」が最も多く 20.6%、次いで「10～12人」17.1%であった。また、「小規模グループケア」では「4人」「5人」32.9%が最も多かった。



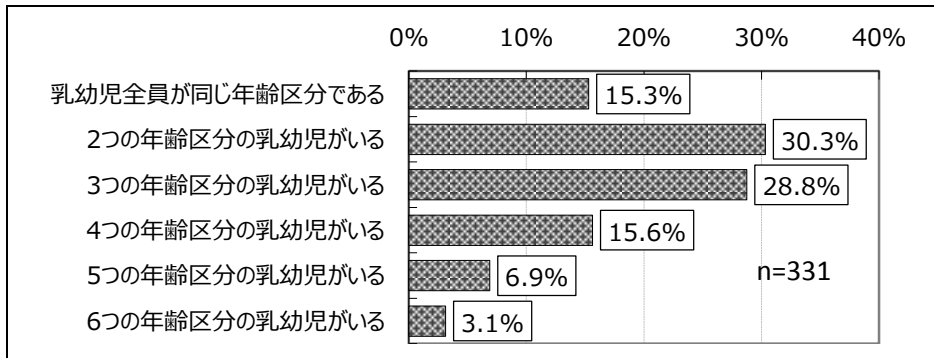
■ 養育単位ごとの在籍乳児・幼児数（1 養育単位あたり平均人数）

1 養育単位あたりの平均在籍乳児・幼児数を、「新生児」「新生児を除く 6 か月未満」「6 ヶ月～1 歳未満」「1 歳～1 歳 6 か月未満」「1 歳 6 か月～2 歳未満」「2 歳～3 歳未満」「3 歳以上」の 7 つの年齢区分に分けてみると、「2 歳～3 歳未満」1.5 人が最も多く、次いで「1 歳～1 歳 6 か月未満」「1 歳 6 か月～2 歳未満」1.2 人であった。



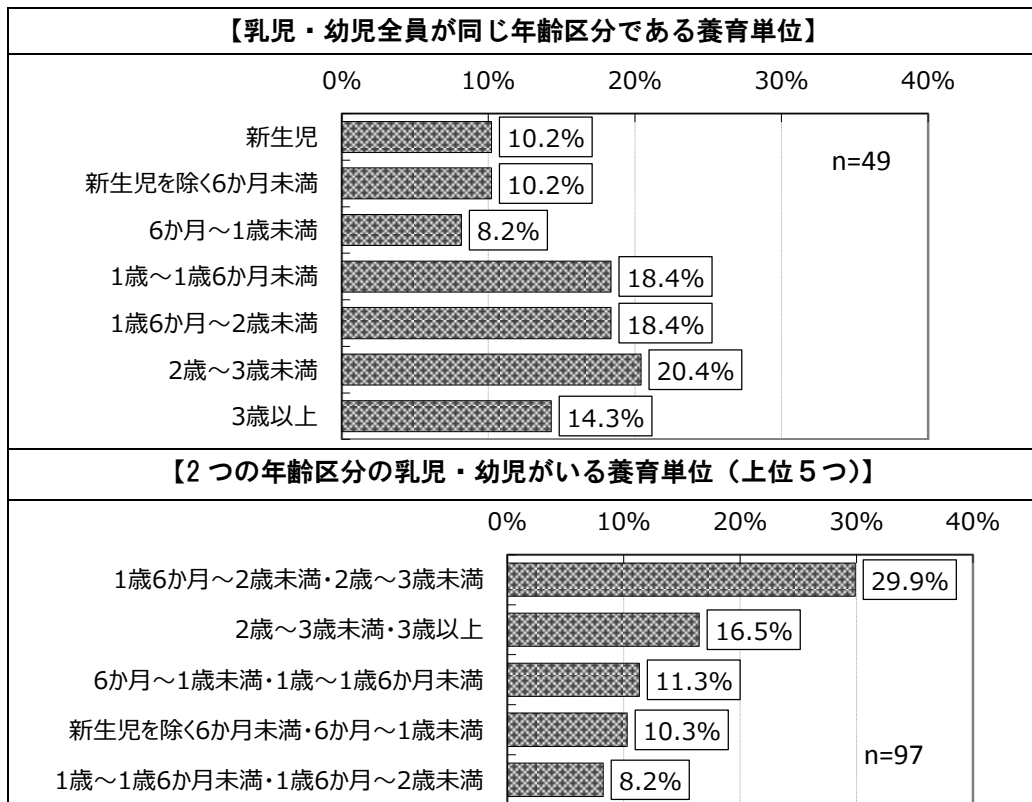
また、養育単位ごとに、在籍乳児・幼児の年齢区分がどのようになっているかをみると、「新生児」から「3 歳以上」の 7 つのうち、「2 つの年齢区分の乳児・幼児がいる」養育単位が最も多く、30.3%であった。次いで、「3 つの年齢区分の乳児・幼児がいる」28.8%、「4 つの年齢区分の乳児・幼児がいる」15.6%であり、「乳児・幼児全員が同じ年齢区分である」養育単位は 15.3%であった。

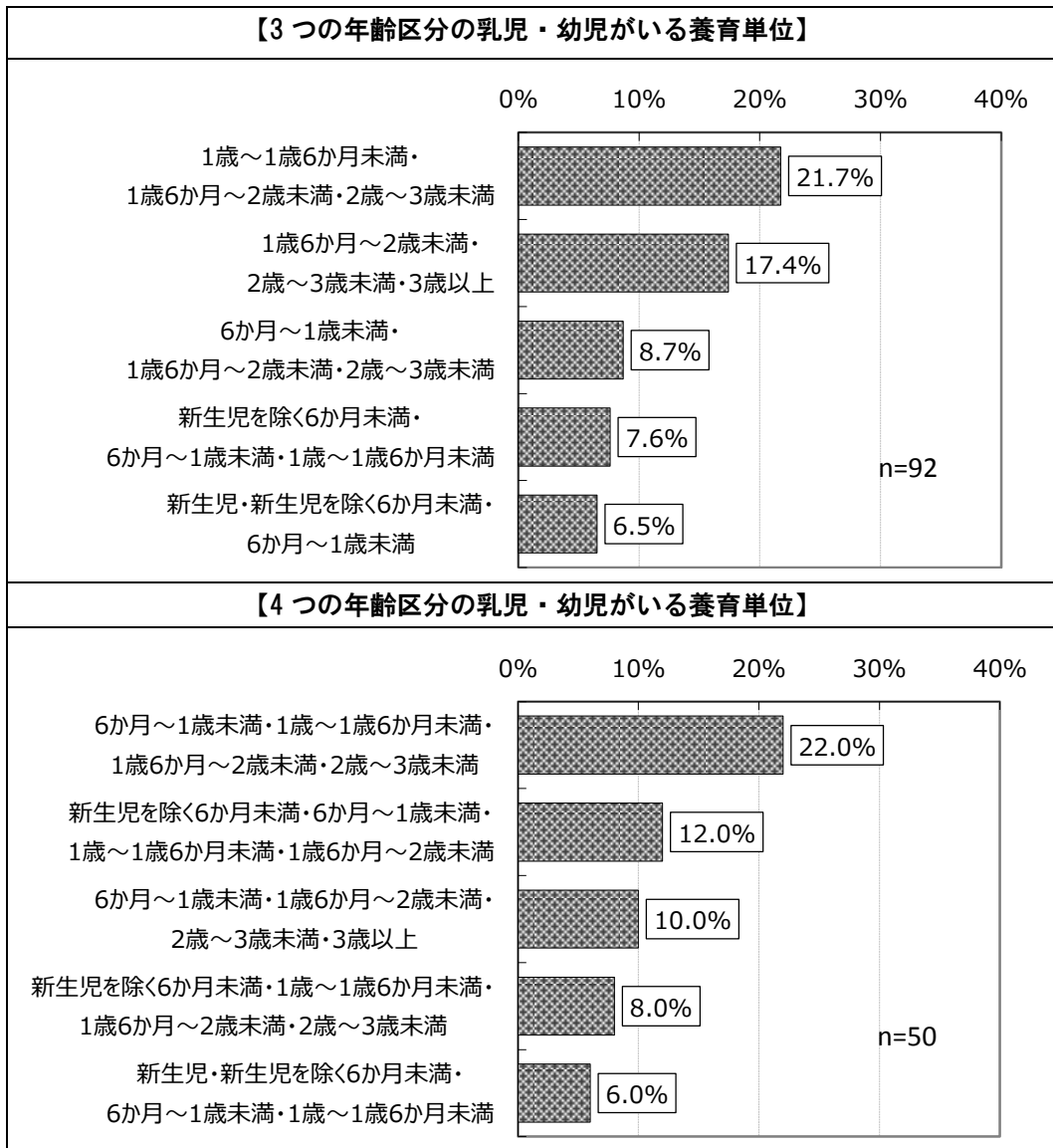
在籍乳児・幼児の年齢区分



このうち、「乳児・幼児全員が同じ年齢区分である」養育単位についてみると、全員が「2歳～3歳未満」である養育単位が20.4%と最も多く、次いで全員が「1歳～1歳6か月未満」「1歳6か月～2歳未満」である養育単位が18.4%であった。

同様に、割合が比較的高かった2つ～4つの年齢区分の乳児・幼児がいる養育単位についてみると、2つの年齢区分の乳児・幼児がいる養育単位では「1歳6か月～2歳未満・2歳～3歳未満」の年齢区分の幼児がいる養育単位が29.9%と最も多かった。また、3つの年齢区分では「1歳～1歳6か月未満・1歳6か月～2歳未満・2歳～3歳未満」の幼児がいる養育単位が21.7%と最も多く、4つの年齢区分では「6か月～1歳未満・1歳～1歳6か月未満・1歳6か月～2歳未満・2歳～3歳未満」の乳児・幼児がいる養育単位が22.0%と最も多かった。

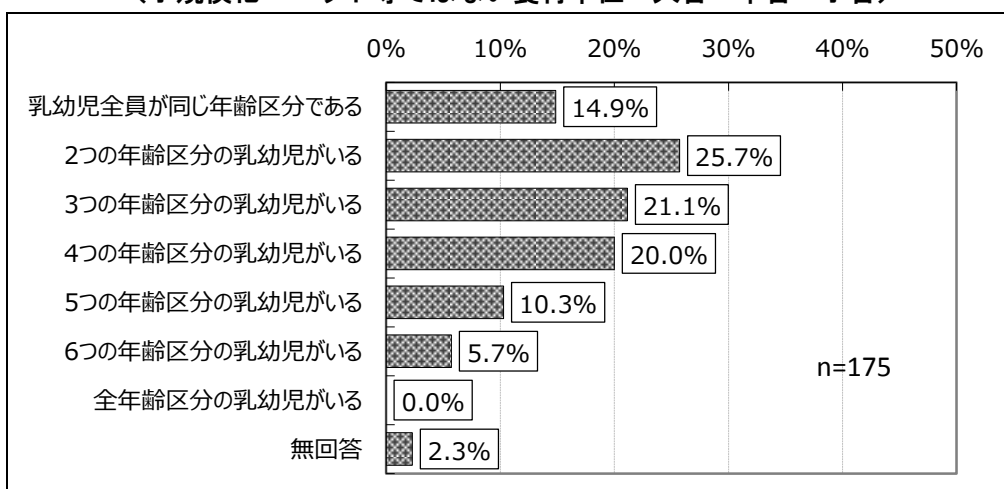




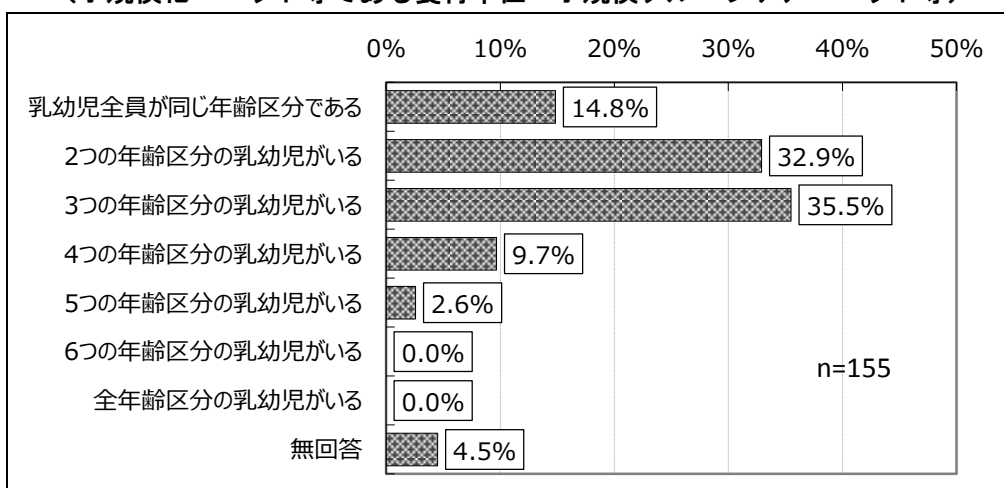
また、養育単位ごとの在籍乳児・幼児の年齢区分を、養育単位が小規模化ユニット等であるかどうかで分類すると、小規模化ユニット等でない養育単位では「2つの年齢区分の乳児・幼児がいる」25.7%が最も多く、次いで「3つの年齢区分の乳児・幼児がいる」21.1%であった。また、小規模化ユニットである養育単位では「3つの年齢区分の乳児・幼児がいる」35.5%が最も多く、次いで「2つの年齢区分の乳児・幼児がいる」32.9%であった。

1 養育単位あたりの在籍乳児・幼児数の差も影響していると思われるが、小規模化ユニット等では、2つの年齢区分および3つの年齢区分の乳児・幼児がいる養育単位が7割程度と、小規模化ユニット等ではない養育単位と比較して多い傾向がうかがえた。

在籍乳児・幼児の年齢区分
(小規模化ユニット等ではない養育単位：大舎・中舎・小舎)



在籍乳児・幼児の年齢区分
(小規模化ユニット等である養育単位：小規模グループケアユニット等)



このうち、「乳児・幼児全員が同じ年齢区分である」養育単位を、小規模化ユニット等の有無別にみると、小規模化ユニット等ではない養育単位では「1歳～1歳6か月未満」26.9%が最も多く、小規模化ユニット等の養育単位では「2歳～3歳未満」30.4%が最も多かった。

同様に、2つ～4つの年齢区分の乳児・幼児がいる養育単位についてみると、2つの年齢区分の乳児・幼児がいる養育単位では、小規模化ユニット等ではない養育単位で「2歳～3歳未満・3歳以上」が8.9%であったのに対し、小規模化ユニット等では23.5%と、3倍弱の差が見られた。一方、小規模化ユニット等ではない養育単位で「新生児を除く6か月未満・6か月～1歳未満」が17.8%であったのに対し、小規模化ユニット等の養育単位では3.9%と、5倍弱の差が見られた。小規模化ユニット等ではない養育単位は比較的年齢層が低く、小規模化ユニット等の養育単位は年齢層が高い傾向がうかがえた。

小規模化ユニットの該当別にみた、乳児・幼児全員が同じ年齢区分である養育単位

	小規模化ユニット等 ではない養育単位	小規模化ユニット等の 養育単位
新生児	7.7%	13.0%
新生児を除く6か月未満	11.5%	8.7%
6か月～1歳未満	7.7%	8.7%
1歳～1歳6か月未満	26.9%	8.7%
1歳6か月～2歳未満	23.1%	13.0%
2歳～3歳未満	11.5%	30.4%
3歳以上	11.5%	17.4%

小規模化ユニットの該当別にみた、2つの年齢区分の乳児・幼児がいる養育単位（上位5つ）

	小規模化ユニット等 ではない養育単位	小規模化ユニット等の 養育単位
1歳6か月～2歳未満・2歳～3歳未満	24.4%	35.3%
2歳～3歳未満・3歳以上	8.9%	23.5%
6か月～1歳未満・1歳～1歳6か月未満	13.3%	9.8%
新生児を除く6か月未満・6か月～1歳未満	17.8%	3.9%
1歳～1歳6か月未満・1歳6か月～2歳未満	11.1%	5.9%

小規模化ユニットの該当別にみた、3つの年齢区分の乳児・幼児がいる養育単位（上位5つ）

	小規模化ユニット等 ではない養育単位	小規模化ユニット等の 養育単位
1歳～1歳6か月未満・ 1歳6か月～2歳未満・2歳～3歳未満	21.6%	21.8%
1歳6か月～2歳未満・ 2歳～3歳未満・3歳以上	13.5%	20.0%
6か月～1歳未満・ 1歳6か月～2歳未満・2歳～3歳未満	2.7%	12.7%
新生児を除く6か月未満・ 6か月～1歳未満・1歳～1歳6か月未満	16.2%	1.8%
新生児・新生児を除く6か月未満・6か月～1 歳未満	16.2%	0.0%

小規模化ユニットの該当別にみた、4つの年齢区分の乳児・幼児がいる養育単位（上位5つ）

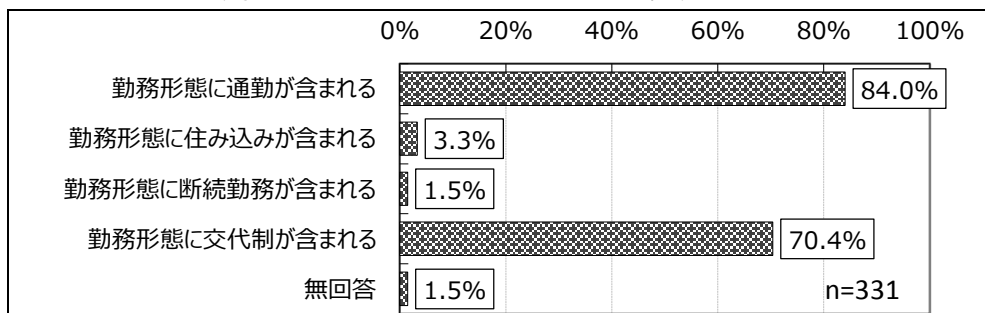
	小規模化ユニット等 ではない養育単位	小規模化ユニット等の 養育単位
6か月～1歳未満・1歳～1歳6か月未満・ 1歳6か月～2歳未満・2歳～3歳未満	22.9%	20.0%
新生児を除く6か月未満・6か月～1歳未満・ 1歳～1歳6か月未満・1歳6か月～2歳未満	14.3%	6.7%
6か月～1歳未満・1歳6か月～2歳未満・ 2歳～3歳未満・3歳以上	8.6%	13.3%
新生児を除く6か月未満・1歳～1歳6か月未 満・1歳6か月～2歳未満・2歳～3歳未満	11.4%	0.0%
新生児・新生児を除く6か月未満・ 6か月～1歳未満・1歳～1歳6か月未満	8.6%	0.0%

■ 養育単位ごとの職員の勤務形態

職員の勤務形態を養育単位ごとにみると、最も多かったのは「勤務形態に通勤が含まれる」（少なくとも、通勤で職場に来る職員が1人以上いる）が84.0%であった。

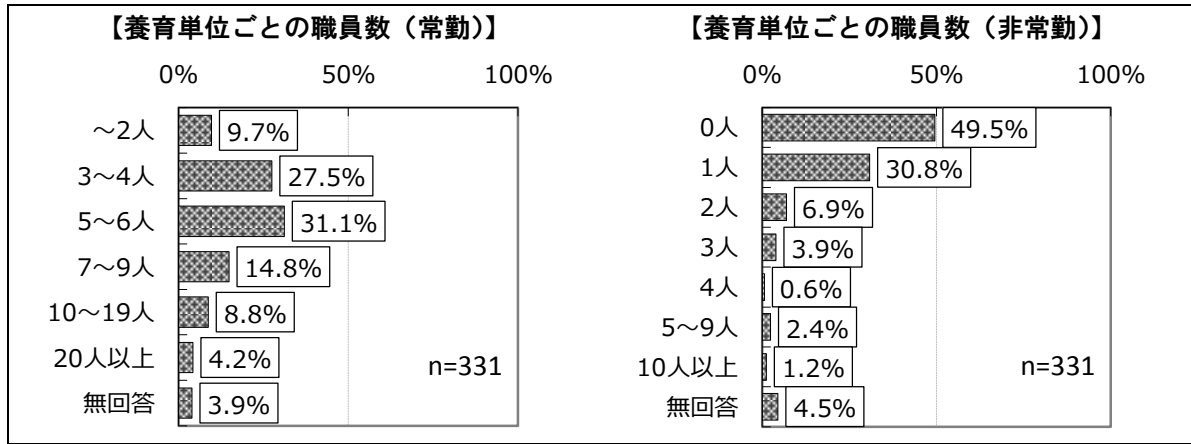
一部のみの勤務形態を記載したと思われる回答も見られたため（例：「交代制」のみに回答があり、通勤または住み込みといった職員の参集経路の別が正確には把握できない回答例等）、当回答内容は慎重に解釈する必要があると思われる。

養育単位ごとの職員の勤務形態（複数回答）



■ 養育単位ごとの職員数

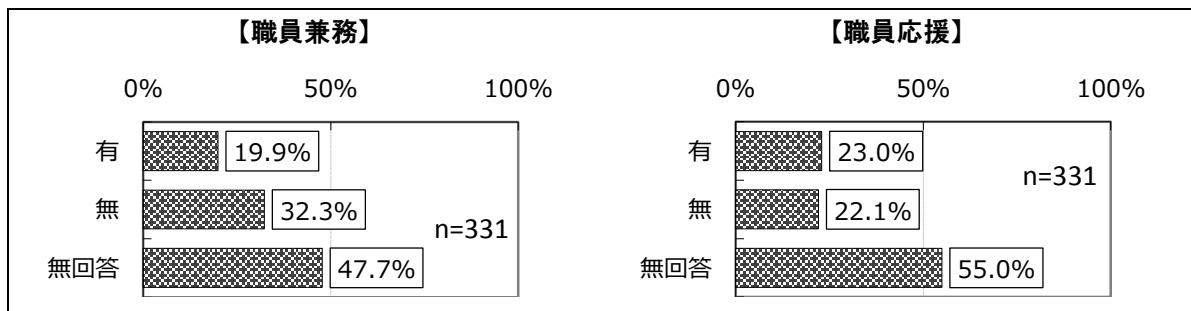
1 養育単位あたりの平均職員数は、常勤職員では「5～6人」31.1%が最も多く、次いで「3～4人」27.5%、「7～9人」14.8%であった。また、非常勤職員では「0人」49.5%が最も多く、次いで「1人」30.8%、「2人」6.9%であった。



■ 本体施設との職員兼務・職員応援

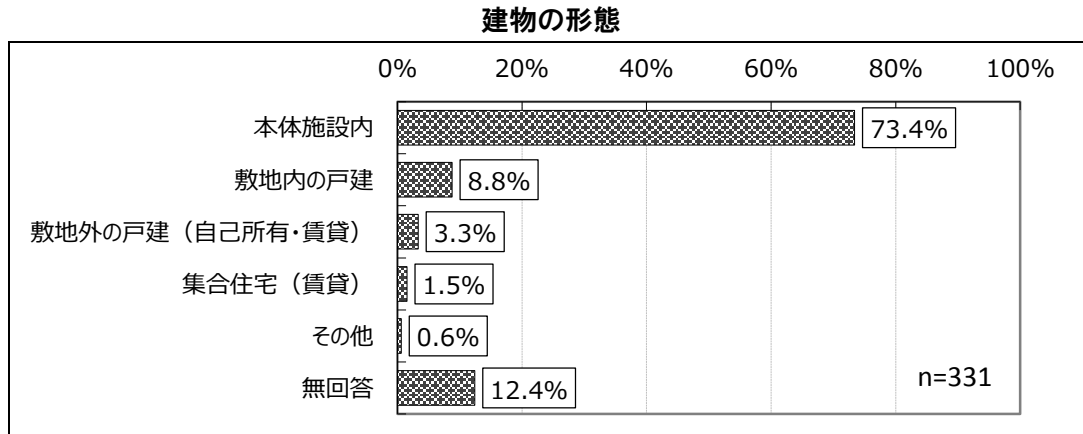
本体施設との職員兼務（兼務としてカウントされている職員が、本体施設から他養育単位の支援を行う）、職員応援（兼務としてカウントされていない職員が、本体施設から他養育単位の支援を行う）についてみると、職員兼務は「有」19.9%、「無」32.3%と、兼務が行われていない養育単位が多かった。職員応援についても「有」23.0%、「無」22.1%と、応援が行われている養育単位がやや多かった。

本項目は「本体施設との兼務・応援」を問う設問であるが、当該養育単位が本体施設である場合には記載がない（無回答）回答も見られたため、当回答内容は慎重に解釈する必要があると思われる。



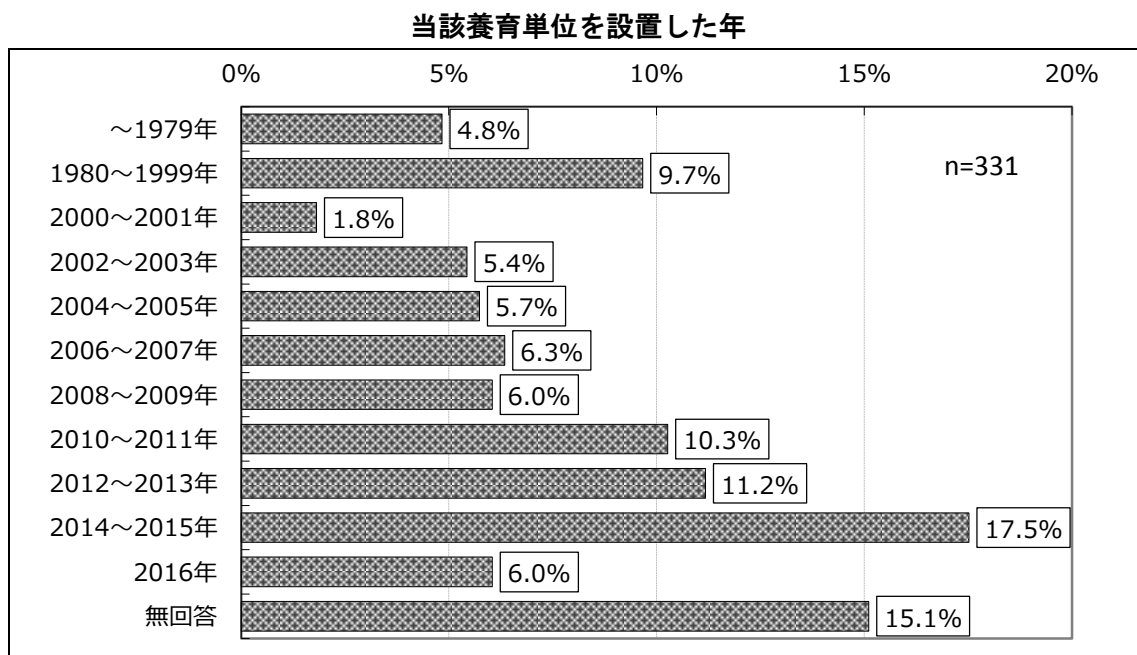
■ 建物の形態

養育単位ごとの建物の形態についてみると、「本体施設内」73.4%が最も多く、次いで「敷地内の戸建」8.8%、「敷地外の戸建（自己所有・賃貸）」3.3%であった。



■ 当該養育単位を設置した年

養育単位を設置した年についてみると、「2014～2015年」の間に設置された養育単位が17.5%と最も多く、次いで「2012～2013年」11.2%、「2010～2011年」10.3%であった。



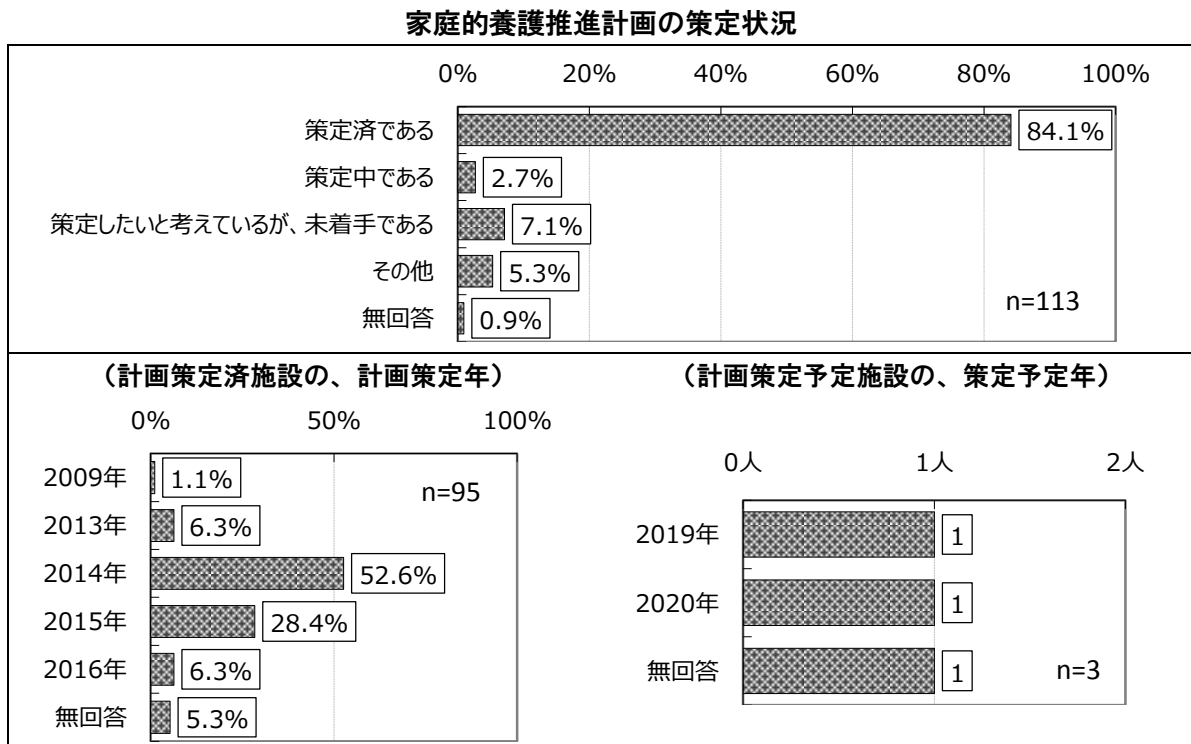
また、直近の建替の年を回答した施設のうち、その建替と同じ年に小規模化ユニット等（小規模グループケア、自治体独自の制度による小規模グループケア）を設置した施設（建替にあわせて小規模化ユニット等を設置したと思われる施設）は、全体の22.8%であった。

また、これを建替の年代別にみると、「2010年～」80.0%が最も多く、次いで「2000～2009年」22.2%であった。2010年以降に建替を行った施設ではその多くが小規模グループケアを設置している傾向が示唆された。

	直近の建替の年を 回答した施設数(a)	うち、建替の年に 小規模化ユニット等を 設置した施設数(b)	b÷a
1979年以前	10	0	0.0%
1980～1989年	7	0	0.0%
1990～1999年	12	1	8.3%
2000～2009年	18	4	22.2%
2010年～	10	8	80.0%
総計	57	13	22.8%

■ 家庭的養護推進計画の策定状況

家庭的養護推進計画を「策定済である」施設は、全体の84.1%であった。計画を策定した年は「2014年」52.6%が最も多く、次いで「2015年」28.4%であった。「計画を策定中である」と回答した施設は3施設であったが、その3施設の策定予定年は、「2019年」「2020年」がそれぞれ1施設であった。



※計画策定予定施設の策定予定年については、n数が少ないため実数表記としている。

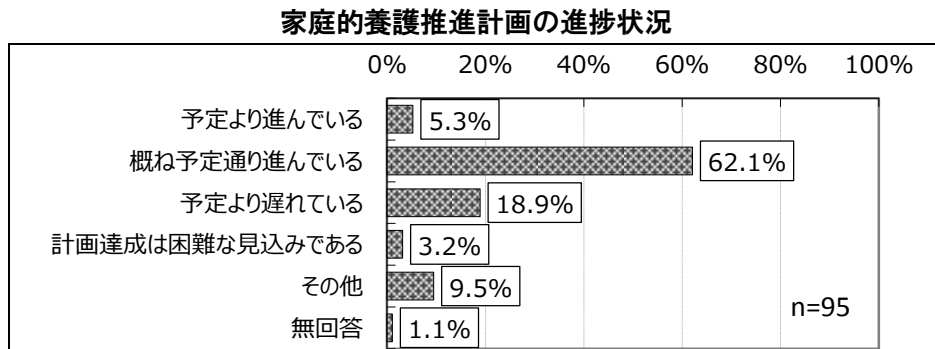
◆ 「その他」記載内容

- ・ 定員9名と小規模であるため策定していない
- ・ 未策定
- ・ 完成している
- ・ 平成29年度を目途に廃止予定のため

■ 家庭的養護推進計画の進捗状況

各施設の計画進捗状況についてみると、「概ね予定通り進んでいる」施設が62.1%と最も多く、次いで「予定より遅れている」18.9%、「予定より進んでいる」5.3%であった。

予定通り、または予定以上進んでいる施設が67.4%となっていた。



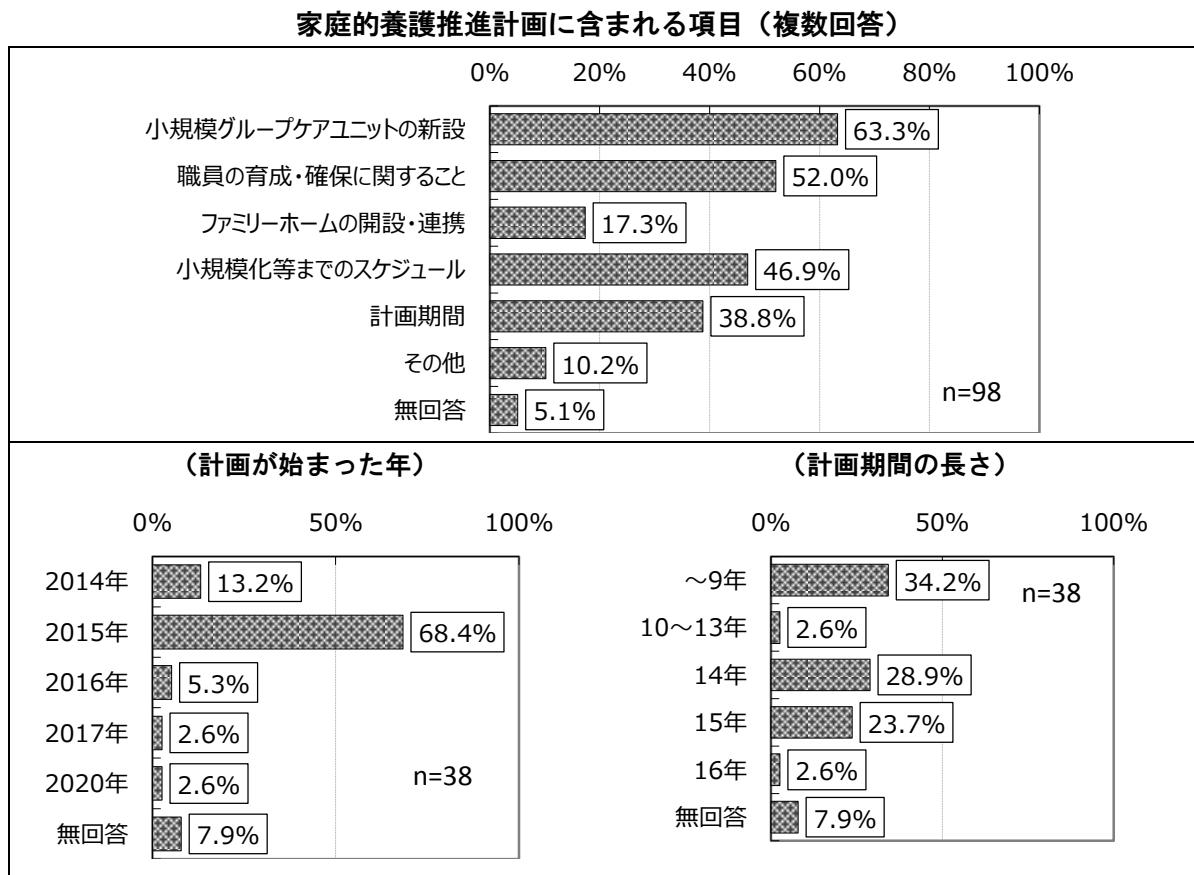
◆ 「その他」記載内容

- ・今の現況では解らない。
- ・ソフトは進んでいるが、ハードが遅れている。
- ・予定がかわってきている。
- ・終了している。
- ・現段階までの計画は予定通り進んでいるが、今後の計画は達成困難。
- ・新規開設の予定は無し。
- ・本院の建物、土地が市の所有。建物譲渡の話が具体化していない。
- ・5年後をメドに移転予定。
- ・耐震化に伴う施設再整備中。

■ 家庭的養護推進計画に含まれる項目

計画に含まれる項目として最も多かったのは「小規模グループケアユニットの新設」63.3%であり、次いで「職員の育成・確保に関すること」52.0%、「小規模化等までのスケジュール」46.9%であった。

計画が始まった年は「2015年」68.4%が最も多く、次いで「2014年」13.2%であった。また、計画に記載されている計画期間は「～9年」34.2%が最も多く、次いで「14年」と28.9%であった。

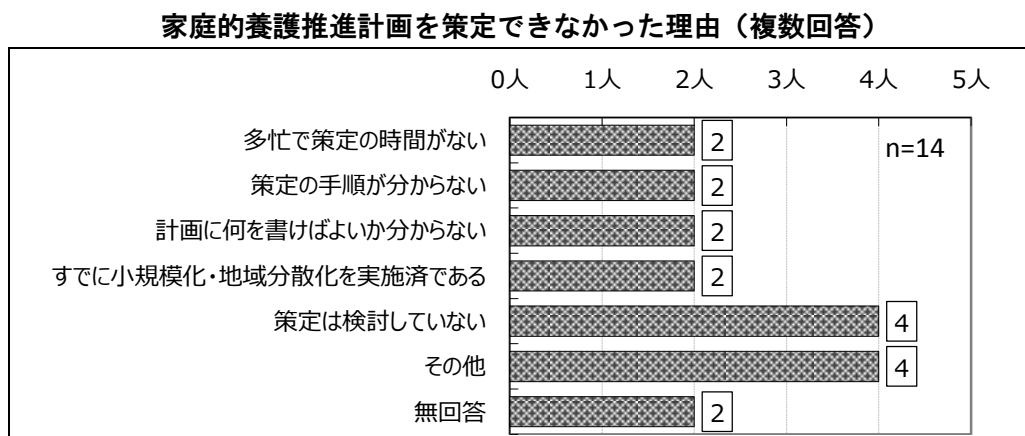


◆ 「その他」記載内容

- ・ 里親支援の取組、家庭的養護推進に向けての課題
 - ・ 養育の質の向上
 - ・ 資金面
 - ・ 小規模部屋4部屋→小規模ユニット部屋2部屋へ改修
 - ・ 来年度移転のため全般にわたる
- ・ 推進計画の方針
 - ・ 日中小グループ活動
 - ・ 里親支援専門相談員の配置
 - ・ 地域支援・保護者支援

■ 家庭的養護推進計画を策定できなかった理由

計画を「策定済である」「策定中である」以外の回答であった施設は計 14 施設であったが、これらの施設が計画を策定できなかった理由として最も多かったものは「策定は検討していない」4 施設であった。



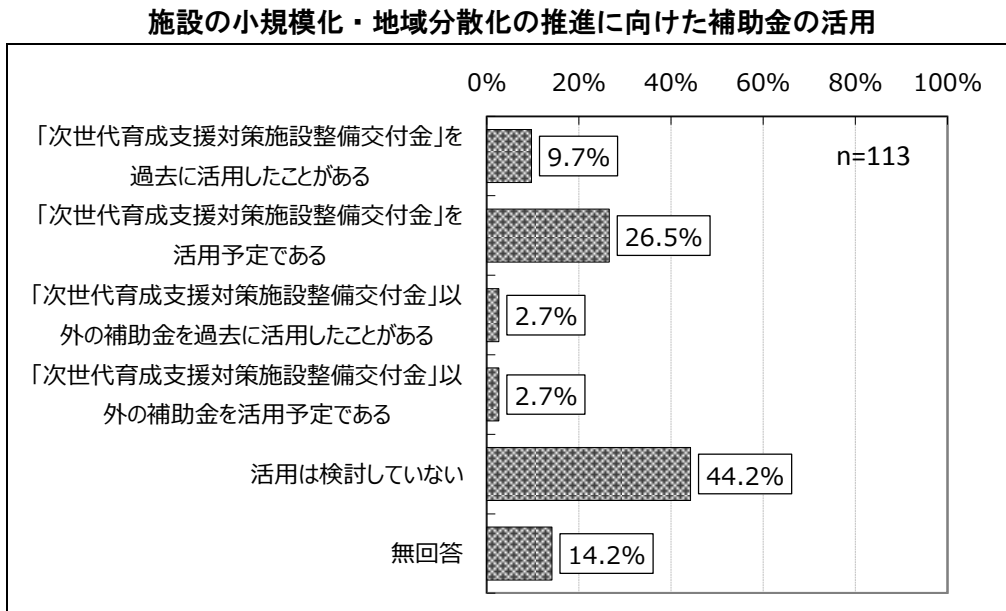
※n 数は、設問「家庭的養護推進計画の策定状況」において、「策定したいと考えているが、未着手である」「その他」と回答した施設数とした。

◆ 「その他」記載内容

- ・職員確保、求人が難しい。
- ・民間の施設整備を待つて廃止予定のため。

■ 施設の小規模化・地域分散化の推進に向けた補助金の活用

補助金（次世代育成支援対策施設整備交付金）の活用状況についてみると、「活用は検討していない」44.2%が最も多かった。次いで「次世代育成支援対策施設整備交付金」を活用予定である」26.5%、「次世代育成支援対策施設整備交付金」を過去に活用したことがある」9.7%であった。



◆過去に活用したことの補助金名

- ・ 社会福祉施設等耐震化等特別対策事業費補助金
- ・ 民間社会福祉施設整備費補助金

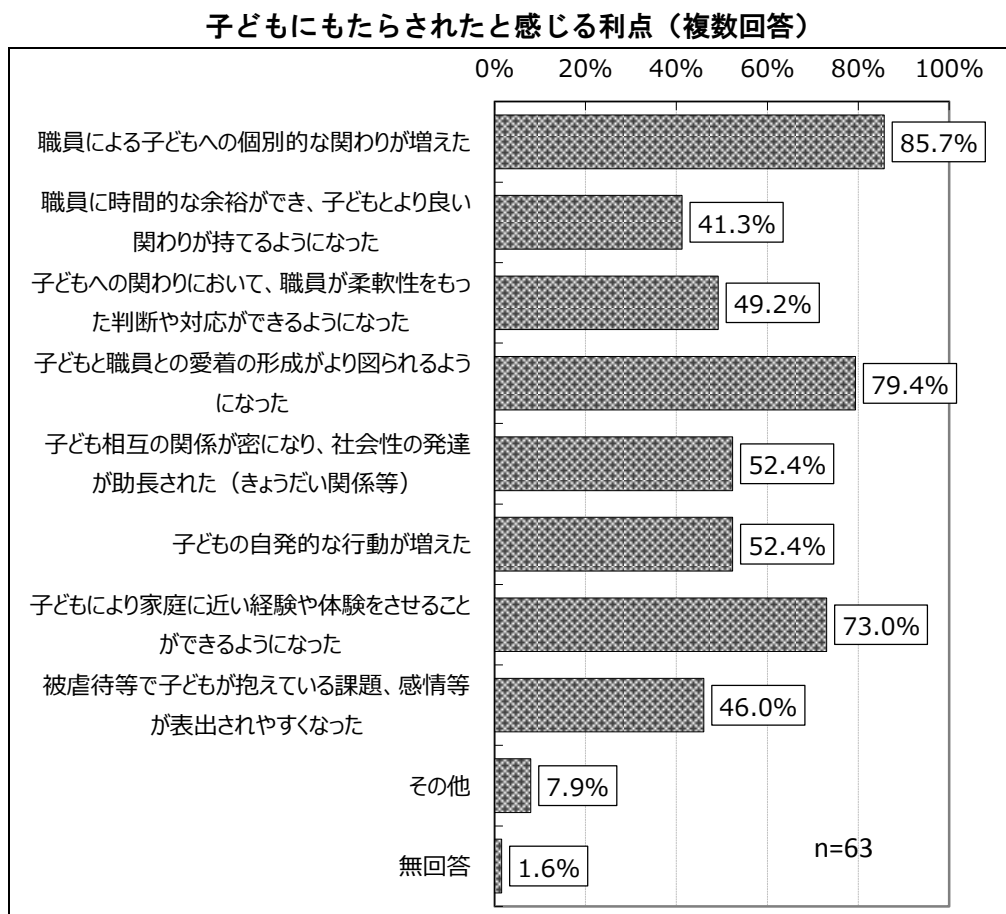
◆活用予定の補助金名

- ・ 社会福祉施設等施設整備
- ・ 児童養護施設等生活環境改善事業

3. 小規模化による変化

■ 小規模化を始めた結果、子どもにもたらされたと感じる利点

子どもへの利点としては「職員による子どもへの個別的な関わりが増えた」85.7%が最も多く、次いで「子どもと職員との愛着の形成がより図られるようになった」79.4%、「子どもにより家庭に近い経験や体験をさせることができるようになった」73.0%であった。

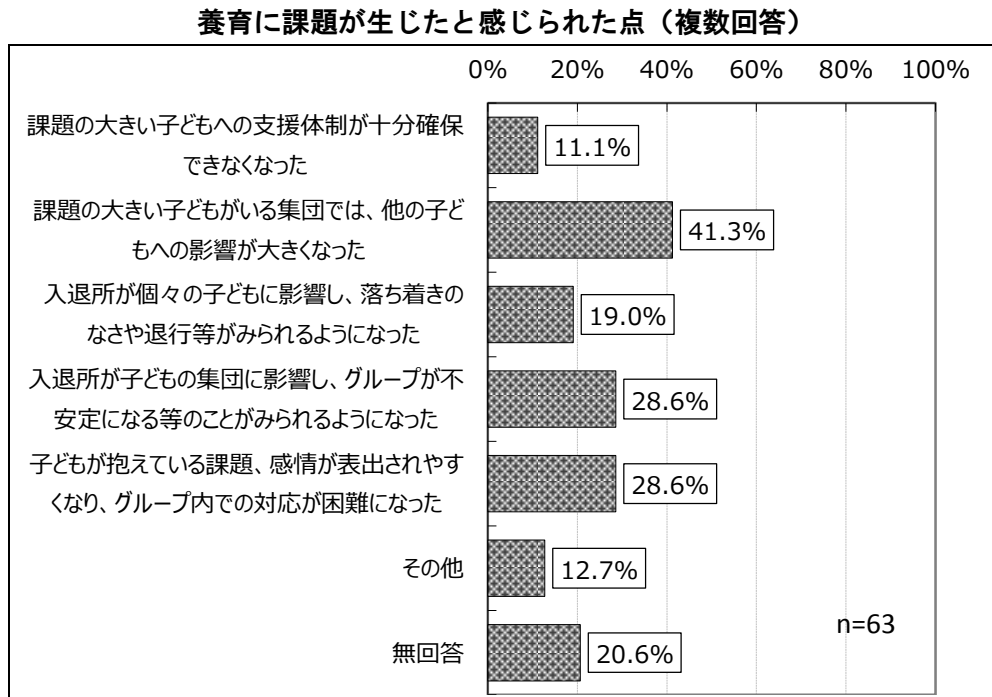


◆ 「その他」記載内容

- ・開所時にユニット制だったので違いは不明。
- ・2010年設立時より全ホーム小規模グループケア。
- ・職員間の情報共有が密にとれ、子ども対応に一貫性ができてきた。
- ・以前より少人数制のため、大きな変化はない。

■ 小規模化を始めた結果、養育に課題が生じたと感じられた点

養育上の課題としては「課題の大きい子どもがいる集団では、他の子どもへの影響が大きくなった」41.3%が最も多く、次いで「入退所が子どもの集団に影響し、グループが不安定になる等のことがみられるようになった」「子どもが抱えている課題、感情が表出されやすくなり、グループ内での対応が困難になった」がそれぞれ28.6%であった。

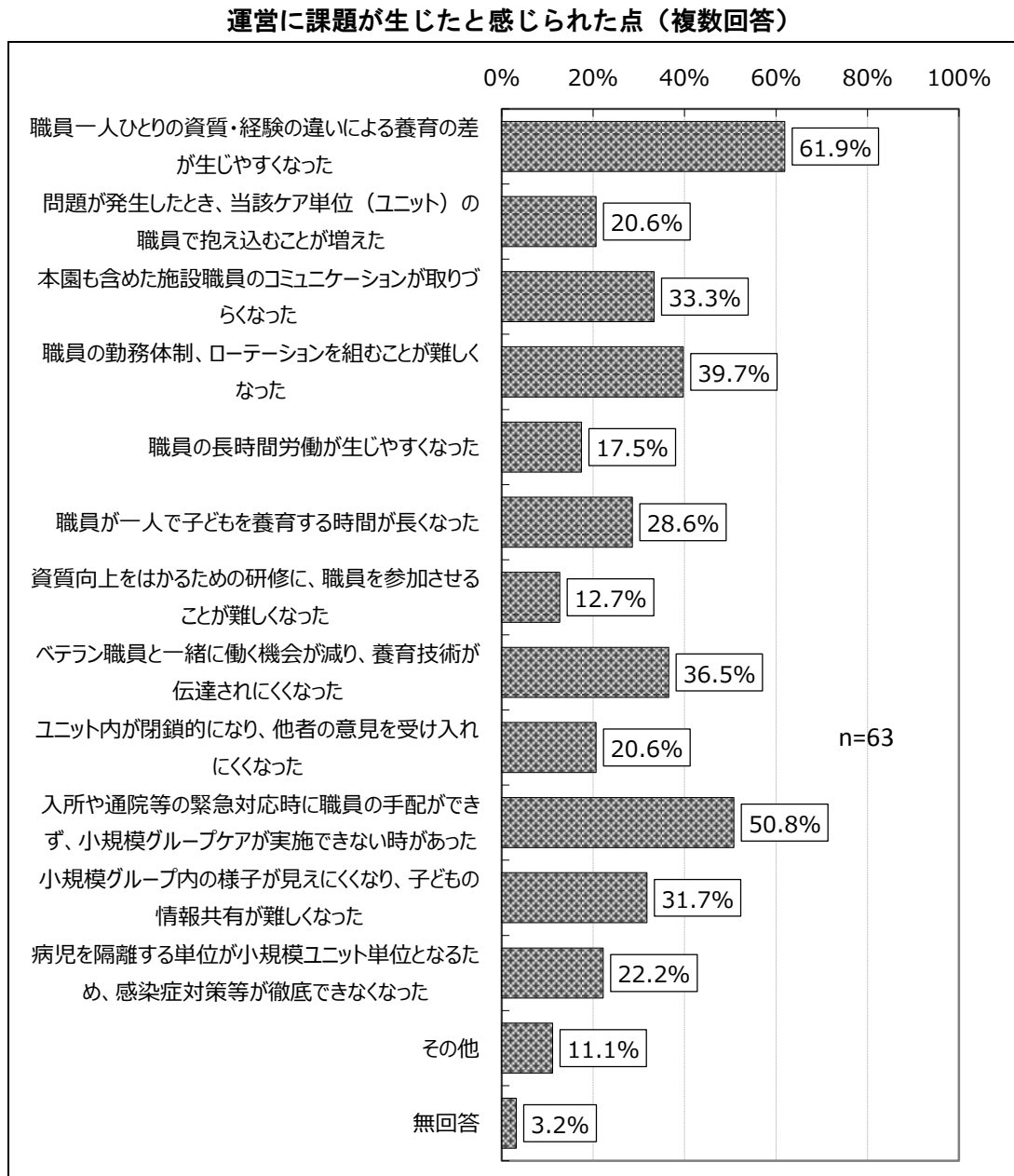


◆ 「その他」記載内容

- ・ 感染症にかかった場合、ユニット内で静養する為、他児への感染拡大を防ぐことができない。
- ・ 開所時にユニット制だったので違いが不明。
- ・ 健康面で早期発見・対応が可能となった。
- ・ 他グループとの交流が減り、職員間と子ども達同士の関わり方を意識して時間をとる様に心がけた。今では、スムーズに行えている。
- ・ ショートステイや一時保護の受入が難しくなっている。
- ・ 子どもへの関わり、受入が増える一方、一時保護の影響も増える。

■ 小規模化を始めた結果、運営に課題が生じたと感じられた点

運営上の課題としては「職員一人ひとりの資質・経験の違いによる養育の差が生じやすくなった」61.9%が最も多く、次いで「入所や通院等の緊急対応時に職員の手配ができず、小規模グループケアが実施できない時があった」50.8%、「職員の勤務体制、ローテーションを組むことが難しくなった」39.7%であった。

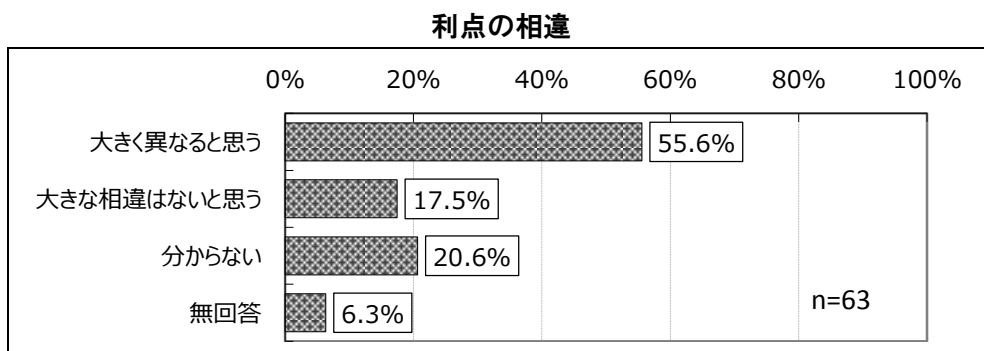


◆「その他」記載内容

- ・ユニット内の状況がわかりにくく、適宜、応援に行けなくなり大変な時も、1人で対応する事が多くなった。
- ・開所時にユニット制だったので違いが不明。
- ・職員数が多く必要になった。 ・交替勤務制のため固定職員の配置が困難である。
- ・職員の急な病気等での代替職員の確保が難しい。 ・24時間体制をとる人員配置でない。

■ 小規模化ユニットを、本体施設又は本体施設敷地内と外に置くことの利点の相違

小規模化ユニットを本体施設又は本体施設敷地内に置くことと、本隊施設の敷地外に置くことの利点の相違については「大きく異なると思う」55.6%が最も多かった。



◆「大きく異なると思う」理由や具体的な影響等

【本体施設と小規模化ユニットの連携に関すること】

- ・夜勤の対応が、離れていると困難。
- ・敷地外は敷地内より職員間の連携や応援がしにくくなるので、敷地外の方が敷地内より多くの職員が必要となる。
- ・本体施設敷地内に置くことで物理的に連携が取りやすい。
- ・本体施設敷地内にあれば、緊急時の対応がとりやすく、職員の応援がすぐにとれる。

【職員のサポートに関すること】

- ・子どもにとってはより家庭に近い環境での生活になると思うが、職員間での情報の共有が難しくなると思う。
- ・職員の勤務態勢、ローテーションを組むことや、危機管理体制が難しくなると思う。
- ・敷地外に小規模化ユニットがあると職員間の連携が取りにくい。人材育成、技術の指導が難しくなる。
- ・敷地内の方が多様な入退所や病児への対応が柔軟に行える、職員が協力し合える、情報共有しやすい。
- ・食事の準備、調理の負担、臨機応変体制。
- ・孤立して独断的になったり、養育の様子が見えなくなるおそれがある。
- ・乳児院では緊急の際の対応、夜間勤務等で職員不足になる。
- ・敷地外の場合は緊急時の職員をカバーする事が難しい。
- ・緊急時の対応、判断、指示。
- ・困った時、問題が生じた時、本体施設（上司）がそばにいますとすぐ対応できる。また「そばにあ

る」ということだけで安心感を持って業務に取り組める。

- ・緊急時の対応等で職員の精神的な負担が減る。
- ・敷地外に置くことは、そのユニットの活動が見えにくくなると思われる。
- ・非常時の安心感。あらゆる事象における融通の良さ。
- ・働く人の意識・責任感、開かれた施設、スピード感など、子どもの視点からは、はかれない。

【地域との連携・関係性に関すること】

- ・地域へ出ることにより家庭的な生活になる。
- ・近隣住民との関係、理解してもらえる様な努力が必要。また、緊急時の整備体制が不可欠。職員に高い意識がなければ、孤立化を招く。
- ・敷地外だと、社会体験や地域とのつながりの機会が増えると思う。
- ・地域との交流の機会が多くなる。
- ・カバー体制のあり方や地域協力のあり方、“住まう感覚”が大事。

【その他】

- ・24時間生活全てが小規模ユニットで行われる。
- ・生活の時間に余裕が出、臨機応変に過ごす事ができる。
- ・月齢が低い子ども、被虐待経験や疾患を持つ子どもが多く入所しており、緊急時を考えると地域分散化は難しい。
- ・夜ユニット独自の体制をとるのは不可能（乳児では）。
- ・一体感が少なくなるが、子どもが集団化しない。

◆「大きな相違はないと思う」理由や具体的な影響等

- ・情報の共有や目が届かなくなるのは、同じ様に考えられる。
- ・施設内、外であっても課題は同じだと思う（情報共有、コミュニケーションが取りづらい）。
- ・実施を継続したことでの課題や利点が分かっている。
- ・乳児院の場合、個別のかかわりが重要となってくる。小規模化されるだけでも大きなメリットがある。
- ・入所児の成長・発達の情報共有が職員間の連携にて充分取れていれば問題はないものとする。
- ・それぞれにメリット、デメリットがあると思われる。

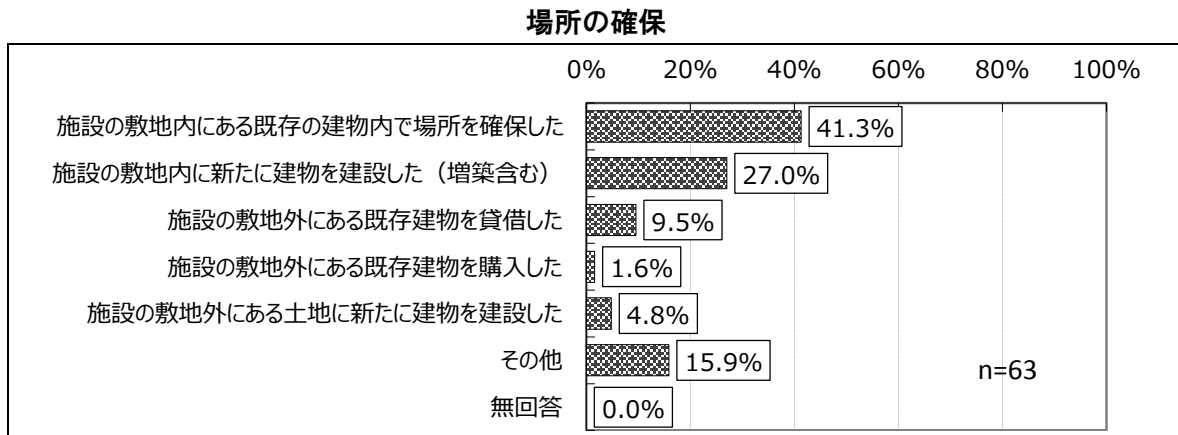
◆「わからない」理由や具体的な影響等

- ・両方実施していないから。
-

4. 小規模化の実施までの経過と運営面の課題

■ 小規模化にあたっての場所の確保

小規模化にあたり、どのように場所を確保したかについては、「施設の敷地内にある既存の建物内で場所を確保した」41.3%が最も多く、次いで「施設の敷地内に新たに建物を建設した（増築含む）」27.0%、「施設の敷地外にある既存建物を賃借した」9.5%であった。

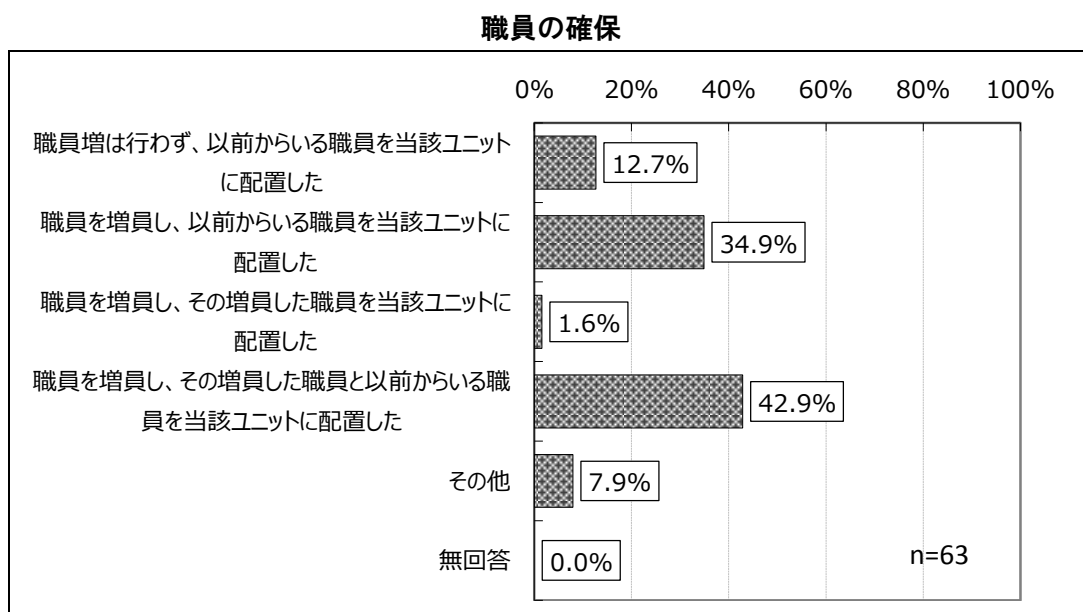


◆ 「その他」の記載内容

- ・新築と同時に施設内に確保した。
- ・開設時に全てのグループが小規模ユニットになるよう建築した。
- ・建て替え時に小規模化を考えて実施した。
- ・設立時より小規模。
- ・国の定員枠 35 名以下に引っかかり難しい。

■ 小規模化にあたっての職員の確保

小規模化にあたり、どのように職員を確保したかについては、「職員を増員し、その増員した職員と以前からいる職員を当該ユニットに配置した」42.9%が最も多く、次いで「職員を増員し、以前からいる職員を当該ユニットに配置した」34.9%、「職員増は行わず、以前からいる職員を当該ユニットに配置した」12.7%であった。



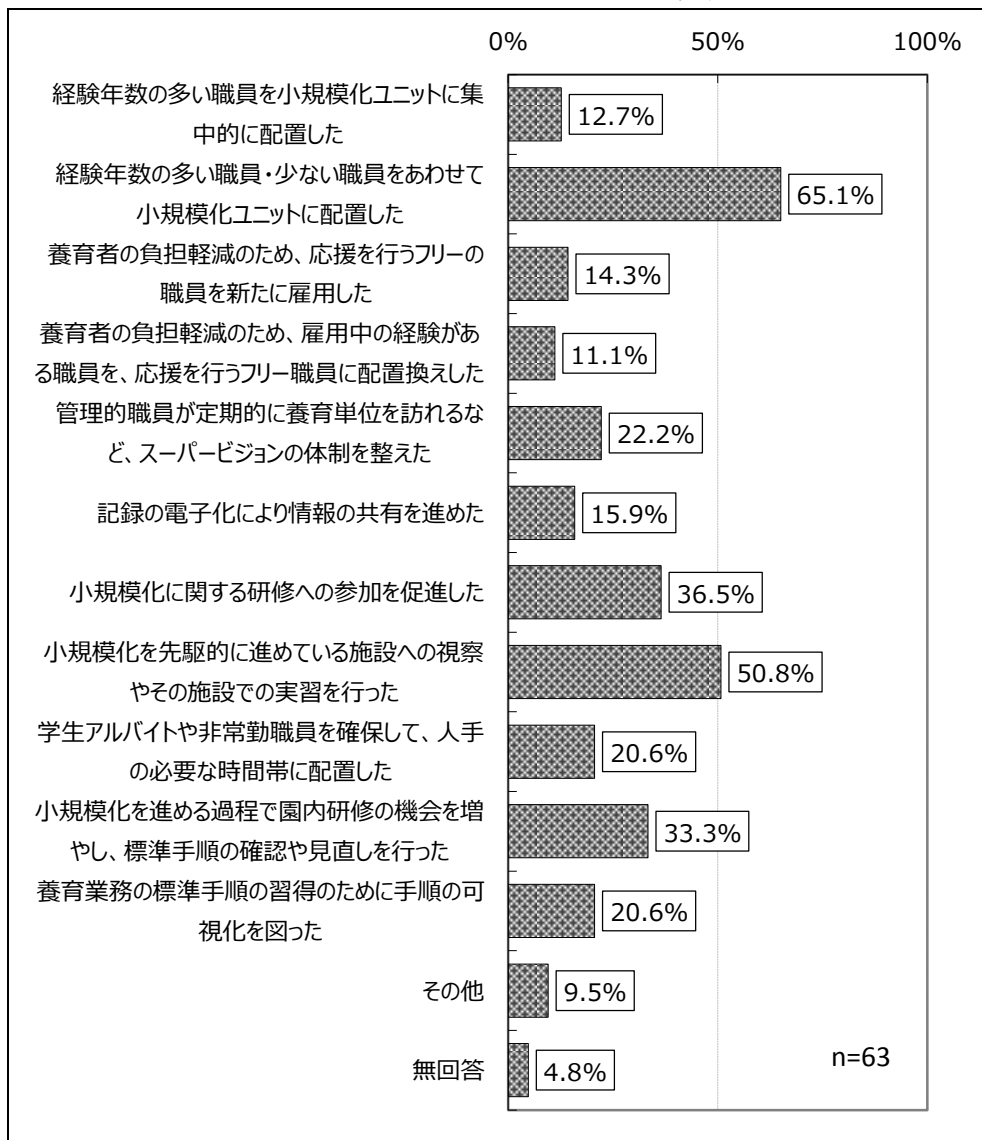
◆「その他」の記載内容

- ・ 設立時より小規模。
- ・ 開設に向けて採用した。
- ・ 4ユニットに必要な職員を確保しスタートした。
- ・ 2004年から同じ体制。

■ 小規模化にあたっての人材育成・職員配置上の工夫・取組

小規模化にあたり、人材育成・職員配置において工夫したことや取り組んだこととしては、「経験年数の多い職員・少ない職員をあわせて小規模化ユニットに配置した」65.1%が最も多く、次いで「小規模化を先駆的に進めている施設への視察やその施設での実習を行った」50.8%、「小規模化に関する研修への参加を促進した」36.5%であった。

人材育成・職員配置上の工夫・取組（複数回答）



◆「その他」の記載内容

- ・ 本体施設を含めて勤務態勢を抜本的に見直した。
- ・ 記録、家事 etc.の簡素化。
- ・ ユニット会議、グループ会議、リーダー会、職員会議など会議によって情報交換を行った。
- ・ グループケア1ヶ所目は宿泊型、もう1ヶ所は昼間保育型で実施していること。
- ・ 新規なので全てが少しずつの手探り。

なお、「人材育成・職員配置上の工夫・取組」のうち、特に高い効果が見られた内容として回答があったものは、下記の通りであった。

◆「人材育成・職員配置上の工夫・取組」のうち、特に高い効果が見られた内容

【経験年数の長い職員を特定の役割（フリー職員等）として配置】

- ・ 2つのグループにフリーで入ることができる職員を配置したことで、子どもの様子やグループ運営について客観的な視点からの助言を受けることができている。子どもの生活や職員の業務を一覧にした日課表を作成したことで、グループごとの動きや流れを把握しやすくなっている。
- ・ 小規模化の担当職員とペアを組む職員が、子どもの担当者中心に配置することで、子どもとの愛着形成が図れる様になり、成長面に変化がみられ、集団の中でもしっかり自己主張が出来る。
- ・ クラスに属さないフリー職員の活用は大きかった。

【経験年数の長い職員によるスーパービジョンの実施】

- ・ 養育単位の枠を超えた形でスーパービジョン体制作りを進めつつある。
- ・ 経験年数の長い職員が自分の持つ技術的なものを発揮してくれている。

【情報共有の強化、記録の電子化】

- ・ 本体ユニットにいる子ども達の情報を共有することができ、処遇会議でさらに深まりのある意見交換をすることができた。
- ・ 職員の育成と情報の共有化、チームワークが重要。
- ・ 日々の気付きや改善案をノートに書き、全職員が回覧して情報を共有した。

【職員の採用・増員】

- ・ 宿直体制を取り入れた事により、夜間の人員が増え、緊急時の対応がスムーズになった。職員への負担は増えたと言われているが、子ども達にとって、より安心できる状況になった。24時間、同じ職員といられるので。
- ・ 人を増やす。小規模は増やしても増やしても足りない。
- ・ 家事支援、アルバイトを配置し、雑用を一手に引き受けてもらう事で保育士は、こどもの養育に関われる（元々は保育士不足を補うためだった）。

【職員研修】

- ・ 研修を受けるだけでなく実際に小規模に取り組んでいる施設へ視察を兼ねて実習をしたことで実感でき、手順、実施方法等、具体的な取り組みができた。
- ・ 実施施設への研修・実習は従来のやり方から変更する為に具体的なイメージを持つことと、ユニットを実施する事の必要性やメリットを理解し、必ずユニット化を実施するのだという気持ちに職員がなった。
- ・ 子ども達の発達が加速したように思われる。職員間の連携、孤立防止のため、院内研修の機会を増やしたり、リーダー会議の中で細かく情報共有するようにした。

【その他】

- ・ 保護者や里親さんが、小規模ケアハウスで面会することで、家で子どもと過ごす時のイメージを持ちやすいと言われた。生活を整えるために必要な家事がある事がわかり、それをやるために、子どもが“待ってる”時間もあることを体験できる良さがある。
- ・ 職員が一人で抱え込まない体制作り。

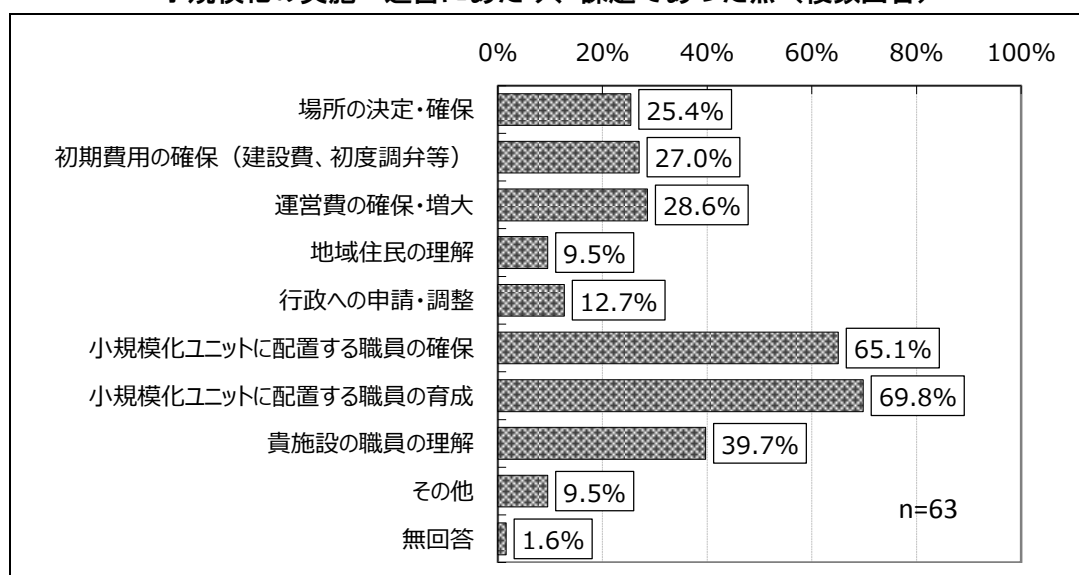
- ・小規模化にしたことで、職員がユニット（部屋）とそこで生活する子ども達に一步踏み出した取り組み（かかわり）と責任感を持つ様になり、何事にも積極的な言動が見られる様になった。他グループの職員にも波及し、効果的な結果をもたらした。
- ・休憩時間の確保（午睡中）。

■ 小規模化の実施・運営にあたり、課題であった点

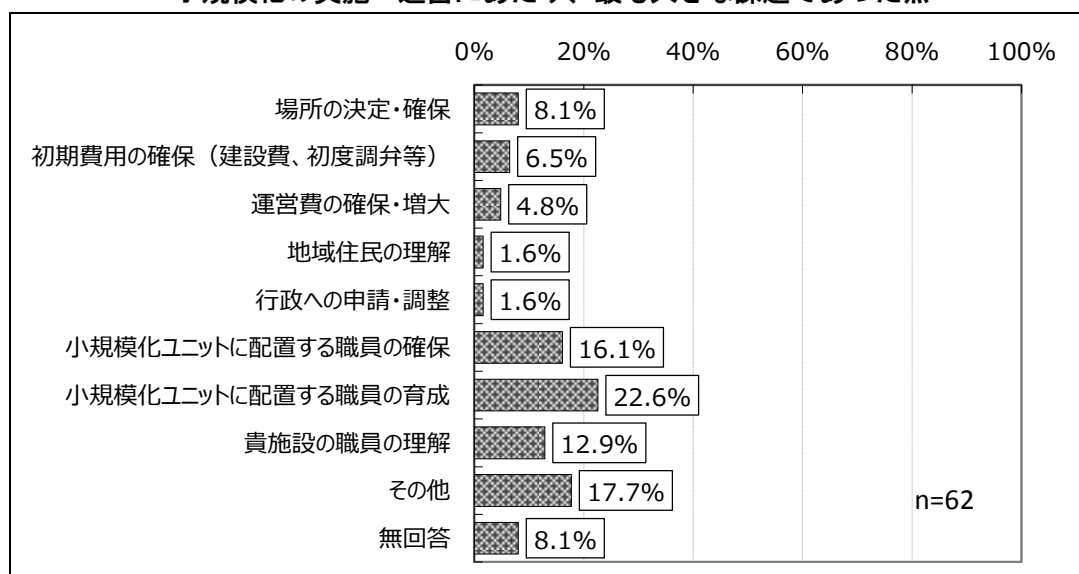
小規模化の実施・運営にあたり課題であった点としては、「小規模化ユニットに配置する職員の育成」69.8%が最も多く、次いで「小規模化ユニットに配置する職員の確保」65.1%、「貴施設の職員の理解」39.7%であった。

また、これら課題のうち最も大きな課題であった点は上記と同順位であり、「小規模化ユニットに配置する職員の育成」22.6%が最も多く、次いで「小規模化ユニットに配置する職員の確保」16.1%、「貴施設の職員の理解」12.9%であった。

小規模化の実施・運営にあたり、課題であった点（複数回答）



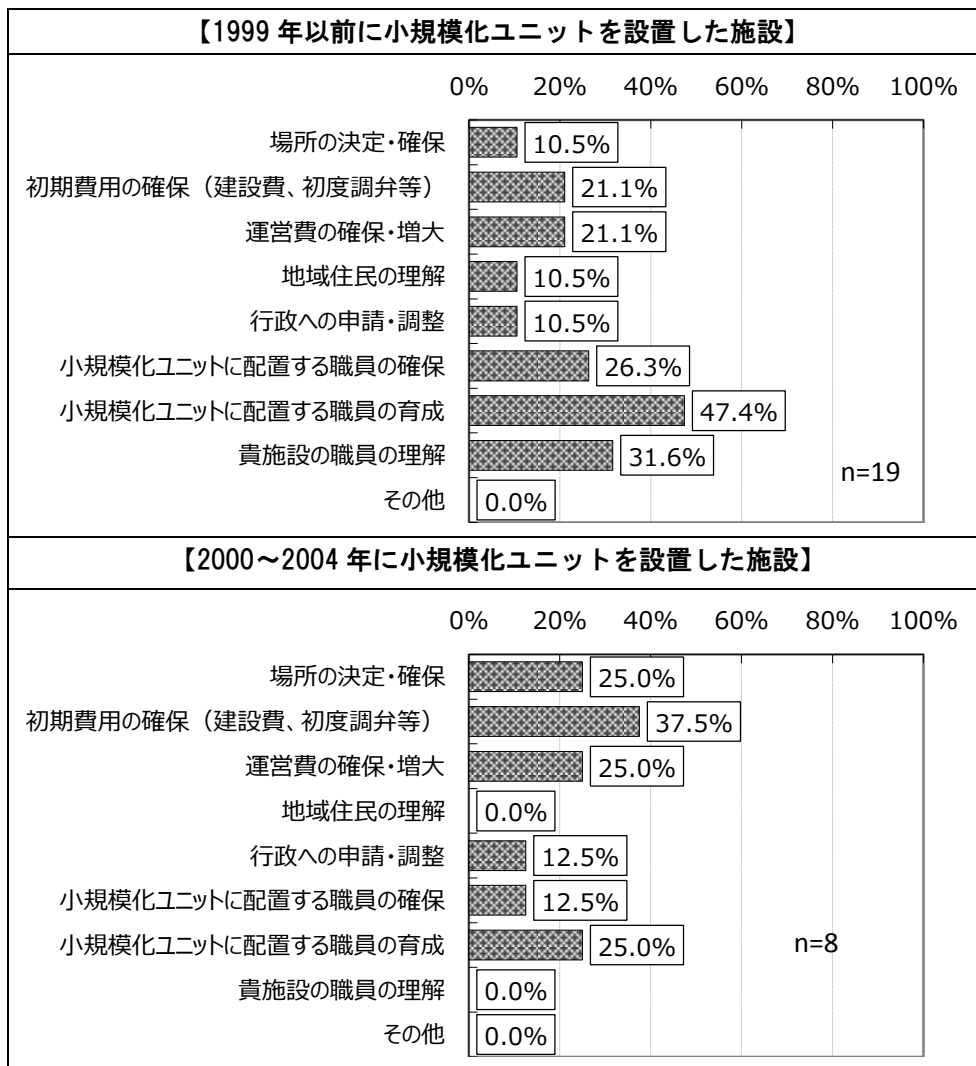
小規模化の実施・運営にあたり、最も大きな課題であった点

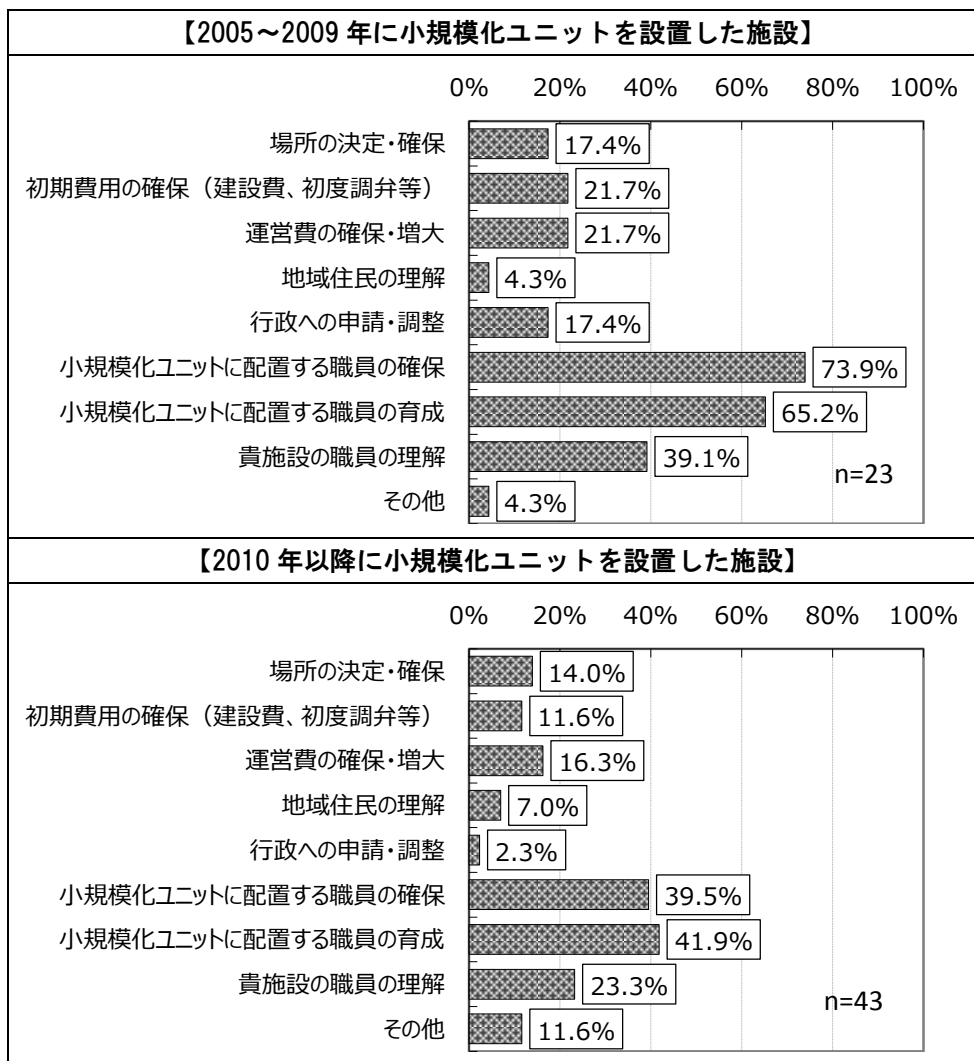


◆ 「その他」の記載内容

- ・ 施設整備
- ・ シフトの工夫
- ・ 職員増員による資金計画
- ・ 職員の確保

また、小規模化の実施・運営にあたり課題であった点を、各施設が小規模化ユニットを初めて設置した年度別にみると、各年度の回答数にばらつきがあるものの、2000～2004年に初めて小規模化ユニットを設置した施設においては、「初期費用の確保（建設費、初度調弁等）」37.5%が最も多かった。その他の年度では「小規模化ユニットに配置する職員の確保」、「小規模化ユニットに配置する職員の育成」および「貴施設の職員の理解」が多い傾向であった。





なお、「最も大きな課題であった点」の具体的な内容として回答があったものは、下記の通りであった。

◆ 「最も大きな課題であった点」の具体的な内容

【職員の育成】

- ・ 職員の経験年数、資質により一人ひとりの養育の力量に差があること。勤務のシフト制により、コミュニケーションが図りにくい。
- ・ 小さい施設のため養育にあたる職員も少ないので、常にベテラン、新人の配置にすることは困難。また、各職員の個性や力量もあるので、継続した養育内容でかかわるための課題は大きい。
- ・ 院内での養育しか経験していなかったため、外へ出て行くことへの不安を取り除く配慮をしなければならなかった。
- ・ 小規模ユニットケアを24時間体制で行うことをシュミレーションしたところ、職員が長く働き続けることへの不安感が大きく、検討を重ねて夜間のみ本体へ合流する体制に落ち着いた。職員の理解、合意への話し合いを丁寧に行う事は大切と感じた。
- ・ 本体施設での分業に慣れていて保育士が子どもを見ながら洗い物、片付け、布団敷くなどの業務を行う事が難しい。“家庭的”とは職員により感覚が違うので、関わり方の統一が難しい。
- ・ 専門的知識と養育技術の習得。チームアプローチの理解と実践が課題。

- ・小規模化をする意義・意味を伝えながら、支援に結びつく様、人材育てが必要だった。
- ・子どもとの関係性、職員同士の関係性に加え、本体施設職員との関係性など、職員一人ひとりの持つ養育力以外の部分での影響が大きくあらわれる。個々人の柔軟性が求められる。
- ・職員が固定できないため、養育内容の継続が難しい。
- ・しっかりと全体をみられる職員を養成するのは時間がかかる。
- ・グループケアを推進するほど、養育スキルの向上が必要だった。職員の力量と新しい業務に対する意識改革が重要なポイントだった。
- ・小規模グループに入る職員が身につけるスキル（身につけるべき領域）が多くなっていて、育成に時間がかかる。又、それを育てられるメンター職員の負担。
- ・各ユニットリーダーの確保と育成（建設が先行しリーダーの育成確保が後追いとなった）。
- ・全職員のスキルアップに時間がかかった（スペシャリスト要素にゼネラリスト要素の付加）。

【職員の確保】

- ・1ユニット最低6名職員が必要であるが、各ユニットで新人含めて6名であったので、4月～7月までの職員負担は大きかった。産休に入る職員の代替職員の確保（年度途中の職員確保）はとても困難である。
- ・全職員数を確保した上で実施した。
- ・募集時期を早めにし、保育士の確保を狙ったが、思う程ではなかった。「福祉フェア」という福祉全般の職員募集に臨んだが、児童分野のブースの学生は少なかった。
- ・求人数に満たない雇用状況が続いている。
- ・うちの院の場合、入所から退所まで同じ職員による養育担当制をひいているが、1週間をまわす為には、夜間帯の勤務や見守りをどうするのが大きな課題である。その確保が大変。
- ・職員採用を行ったが、思う様に応募が無く、雇用が進まなかった。感染症の対応で、一時、小規模を閉鎖せざるを得なかった。
- ・当施設は定員40名の乳児院を8つのユニットに分け（各5名定員）を実施しているが、定員が40名で、35名を超えているため、2ユニットしか認められないこと。
- ・職員の量的確保（ユニット配置の職員は確保していたが、そのために不足する職員の補充ができなかった。）

【経済的課題】

- ・施設整備等積立金があまりなかった。
- ・当時の施設長や理事等が多額の寄付をして、建設費をなんとか確保した。
- ・昭和56年の建設で老朽化した本体施設の全面移転改築とタイミングを合わせての小規模グループケア開始だったため、初期費用の確保が大きな課題だった。
- ・宿直専門の職員募集が困難であるため、各グループの人員の中で夜勤態勢が組めるだけの職員が必要。
- ・小規模グループが制度化されていない時代からの取組であった為、人件費の充実に苦慮した時代もあった。
- ・補助金なしで全て自己財源で建設した。
- ・職員増にする運営費の確保が難しかった。

【場所の決定・確保】

- ・要件を満たす建物設備のみならず、安全に配慮した環境を求める必要があるため、創意工夫に苦労した。
- ・ハード面の確保（適当な物件が確保できるまでは難しい）。

-
- ・部分的な増改築に比べると、費用の面でも、施設の使い勝手の面でも、効果的な対応ができたのではないかと判断している。
 - ・既存の敷地内の建物で行おうとした為、設備の確保が難しく、新たな設備の設置など必要であった。
 - ・本体で小規模化を実施しているため、小規模ユニットに必要な設備等の確保に苦労した。
 - ・小規模化する予定で建築をしていなかったので小規模化の要件を満たす部屋を設定するのに苦慮した。

【その他】

- ・小規模グループケア担当者の勤務について、ローテーションにせず、日勤にし、養育の統一を図る事。朝・晩については宿直を置き他の職員が行う。病気になった時は本園の夜勤者に委託する等、話し合い理解してもらった。宿直は労基局届出承認を受けた。
 - ・採用前の実習経歴を重視した。
 - ・本体での夜勤と小規模での夜勤の形態その他が異なること。小規模の子どもの方がいろいろな経験をする機会が多くなりがちなので、本体の児の担当者の理解を得ること。
 - ・以前より4～5名単位での養育を実施しており、制度にのせる利点・欠点がある。現状から小規模へ移行する意味と目的等、国の制度・政策の意図理解と法人の理念の整合。意思統一。
 - ・乳児院として理解を深めて頂くように、現場責任者を含む担当職員と子どもたちと共に近隣へ挨拶まわりを行った。
-

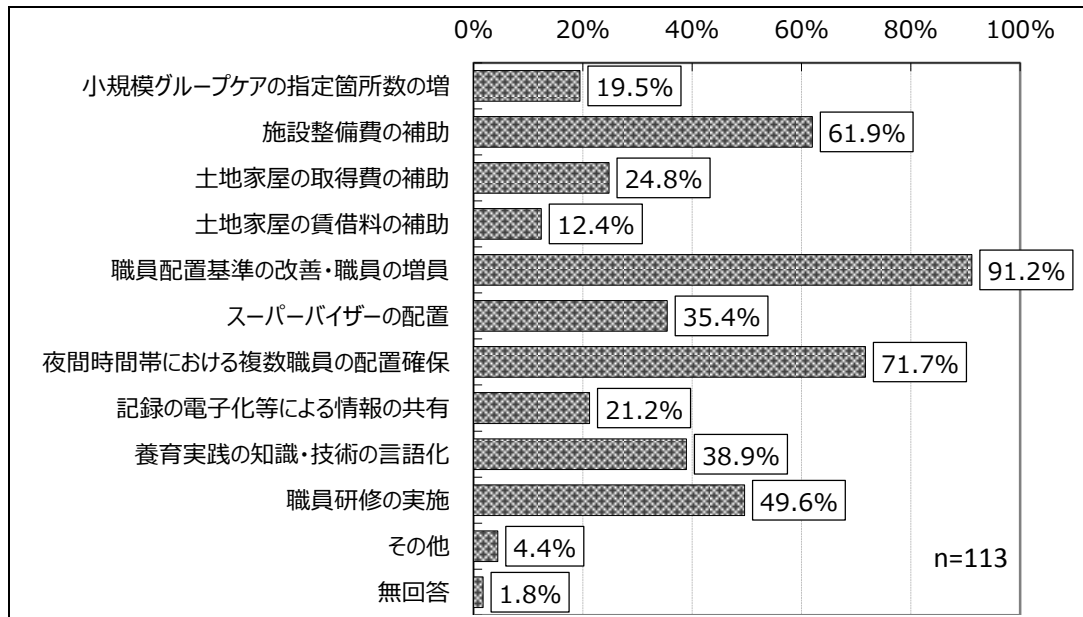
5. 小規模化のために必要な取組・支援等

■ 小規模化の推進にあたり、制度・施策面で必要と考えること

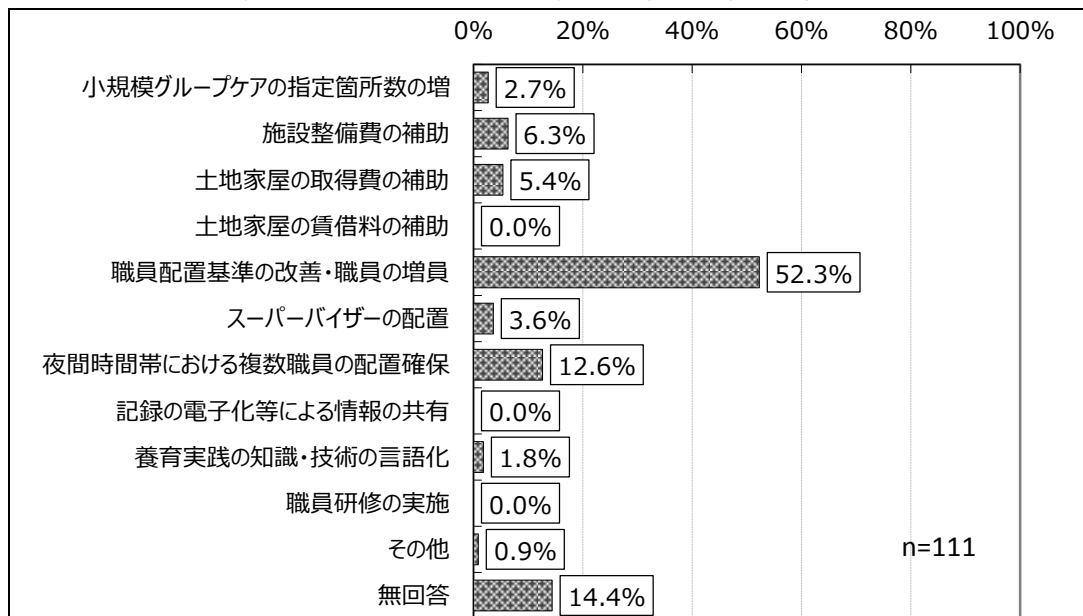
最も多かったのは「職員配置基準の改善・職員の増員」91.2%であった。次いで「夜間時間帯における複数職員の配置確保」71.7%、「施設整備費の補助」61.9%であった。

このうち、制度・施策面で最も必要と考えられることについては「職員配置基準の改善・職員の増員」52.3%が最も多かった。

小規模化の推進にあたり、制度・施策面で必要と考えること（複数回答）



小規模化の実施・運営にあたり、制度・施策面で最も必要と考えること



◆ 「その他」の記載内容

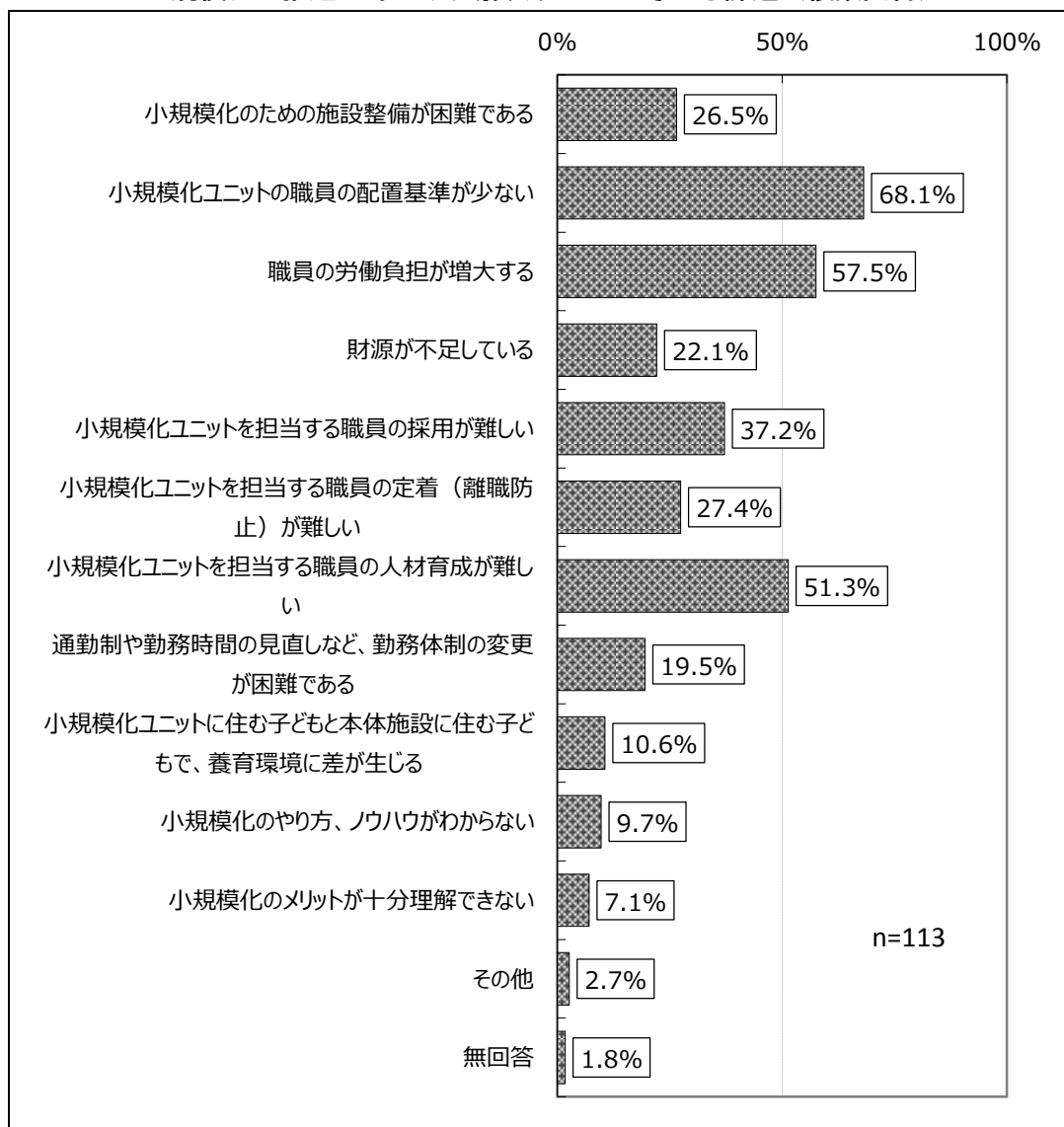
- ・ 現状、大舎制内での改善取り組みへの理解。
- ・ 一時保護も実人数に入れてほしい。子どもの（ユニット内の）定数をなくす。
- ・ 人材確保困難。
- ・ 職員給与の改善。

■ 小規模化の推進にあたり、解決すべきと考える課題

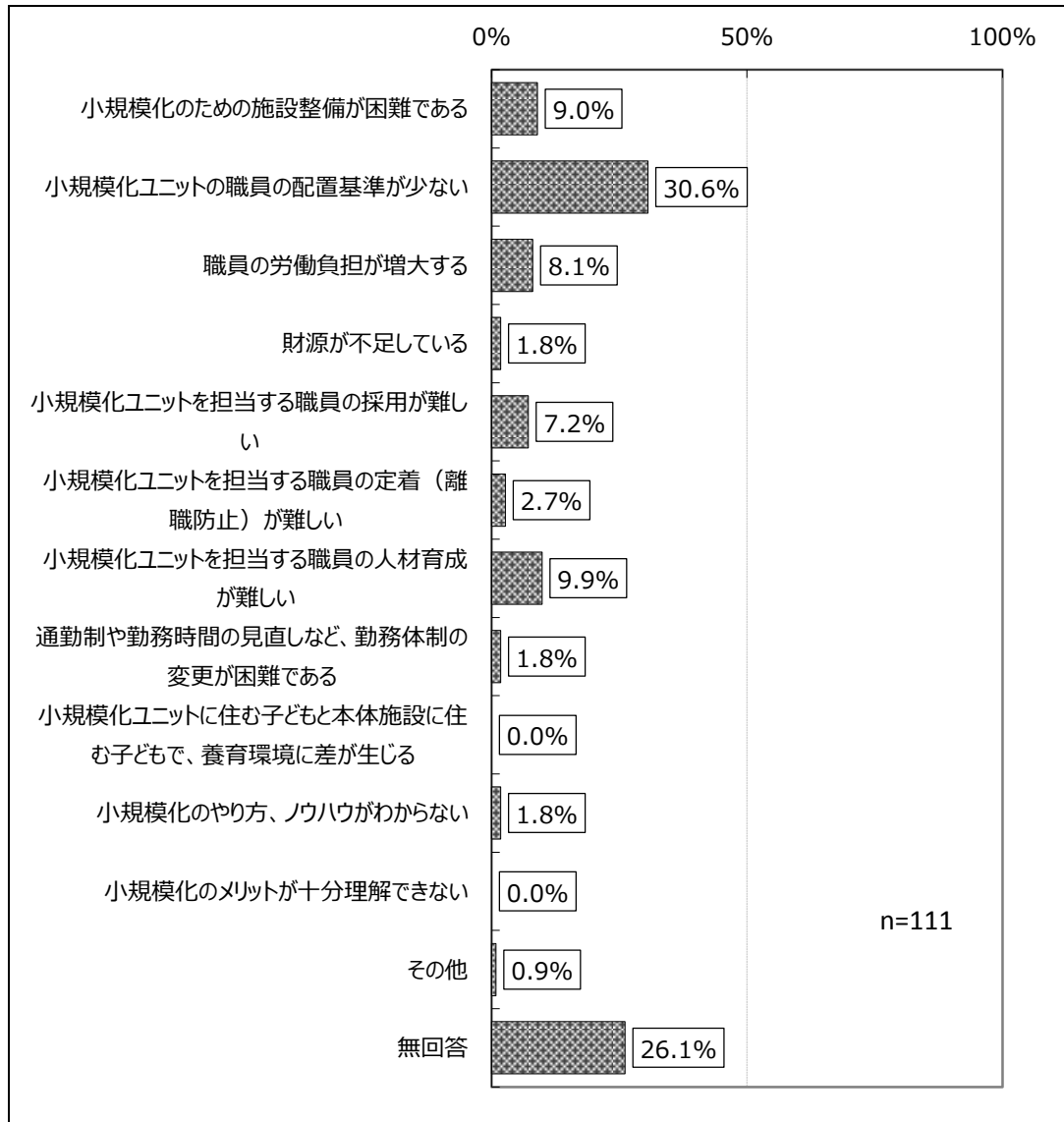
最も多かったのは「小規模化ユニットの職員の配置基準が少ない」68.1%であった。次いで、「職員の労働負担が増大する」57.5%、「小規模化ユニットを担当する職員の人材育成が難しい」51.3%であった。

このうち、最も優先的に解決すべきと考える課題については、「小規模化ユニットの職員の配置基準が少ない」30.6%が最も多かった。

小規模化の推進にあたり、解決すべきと考える課題（複数回答）



小規模化の実施・運営にあたり、最も優先的に解決すべきと考える課題



◆「小規模化のための施設整備が困難である」の具体的内容

- ・現在の建物の利用や、運営面での業務改善の大幅な変更対応にどのように対応すべきか苦慮している。
- ・建替をしなければ対応できない。非常に難しい。
- ・大改築にあたり、自主負担金が大きすぎる。
- ・増築に関しての補助金、既存の施設をいかに生かすか。
- ・財源、土地、生活をする場所を確保しながらの整備となる。
- ・本体の中に1ヶ所作りたいが水回り、スペース等厳しい。
- ・平成23年に児童養護と共に建て替えた。乳児院は3階なので、本体施設の中での小規模化は困難である。
- ・土地建物が市の所有。立て直すには市の許可（譲渡）が必要。
- ・建築基準法による用途が不明で、バリアフリー条例等の規則がかかると言われ困った。
- ・移転費用の補助。
- ・職員数は多くなるが小規模に伴い、分散する個室に対しては1人で対応する事が多くなる。
- ・12年前に新築移転したので資金的に困難である。
- ・小規模法人のため、施設整備の財源確保が難しい。

-
- ・水まわりの工事等、後付けになると工事費がかかる。
 - ・国が示す定員数と、市が望む入所定員との差があり、その上、整備するための土地・資金等の補助金についても国・市での見解が異なる。
 - ・施設整備方針が未定。
 - ・場所がない。
 - ・財源が不足している。
 - ・小回りや玄関口の設置を考えると難しい。
-

◆「その他」の記載内容

- ・既に小規模であり、現状を維持していく。
 - ・現状のままで労働基準法を守りながら小規模化をする事は難しい。
 - ・養育担当制を守れる様にすること。
-

■ その他、施設の小規模化についての意見等

【職員の確保・育成・支援】

- ・乳児院運営を大舎制で実施して来た歴史の中で乳児院の場合の小規模化移行には多くの課題が伴い、また、乳幼児は手の掛かる時期における職員配置にはかなり熟練した人材育成面に配慮すべき点があり、確保が難しい。
 - ・乳児院では保育士不足が続いている。社会的にも待機児童問題で保育士が不足しており、そのあおりを受けている。全国的に見ても小規模ユニットが成功している施設は一握りに過ぎず、過重労働になりかねない。
 - ・24 時間体制と日中のみとでは、必要人員が全く違う（2倍ほど）。例えば資金、設計などいろいろわからないことも多く、気軽に相談できるところがあれば…と。考えることがある。
 - ・昨今、社会的養護をとりまく厳しい状況の中で、社会的養護施設を職業として志す人は減少している。乳児院での看護師確保はますます困難になり、保育所不足保育士不足で保育士の確保も困難になってきている。加えて、職員の育児・介護等への就業支援、配慮もますます求められるご時勢である。夜勤、遅番勤務、日祝勤務への配慮が必要となるため、大舎制の施設運営でさえ、夜勤、遅番勤務、日祝勤務を回せる職員を確保するのが困難な状況になっている。このような状況で、施設の小規模化を行うのは、入所児の安全確保に多大のリスクをもたらし、ひいては乳児院において肝心要のアタッチメント形成、情緒安定の妨げになると考える。どれだけ施設側が努力しても、家庭養育にはかなわないという認識を、一部の学識経験者等は変えようとしない。現状で無理なく行える施設運営、勤務態勢で、職員が少しでもゆとりを感じて子ども達に向き合えることが、子ども達にとっても最善と考えている。
 - ・0才児、特に新生児の入所希望が多い中で、職員の確保と養育室の確保（ベットのスペース）する難しさがある。一方で、家庭的養護で小規模の推進をすすめられ、職員の休憩や人員配置も厳しい。両方を充実するためには、さらなる財源が必要。
 - ・小規模化の定員を乳児院（4名）、児童養護施設（6名）とし、職員配置を週1回の夜勤体制が組める人員としてほしい。
 - ・平成30年度にオールユニット（6ユニット）での建替を予定している。加算職員雇用要件（認定要件）であるファミリーホームの設置又は支援をはずして頂けるとありがたい。理由：1. 乳児対象のファミリーホームはあり得ない。2. 県内のファミリーホームの数が少なく、近隣にもない。
 - ・養育担当制を堅持しながらの小規模化は難しい。早く配置基準が1対1にならないと理想とすべき小規模化にはならない。
 - ・現在、日中保育のみの小規模化グループホームを、発達に遅れがある児童等の3歳以上児4名で運営している。3歳以上児4名で行っているため、グループホームへの移動や養育等が職員のか
-

なりの負担になっている。しかし、年齢をすぎても措置変更ができず、今後もそのような子どもが中心のグループホームになっていく場合、職員の負担を軽減していく必要がある。

- ・当院は定員が 80 名の乳児院であるが、建物は全部で 18 部屋で各部屋は 4 人～6 人の少人数を養育する構造となっている。中での 6 つの部屋は、トイレ、キッチン等を備えたいいわゆるユニット作りであるが、小規模グループケアの指定は 2 ヶ所のみである。1991 年 4 月からと先駆的に少人数の養育に取り組んでいるが、職員配置の面で不十分な扱いを受けているこの現状の改善を強く望む。
- ・ユニットごとの夜勤が組める様な人員配置を望む。
- ・乳児期にどのような大人と出会うことが出来たのか、どの様な関わりを持ってもらう事が出来たのか、そのことがこれから成長していく子どもの土台となる。適切な応答性を持ち、豊かな感性、しなやかな柔軟性を持つ人材育成が行われる環境を整えることが必要だと思う。
- ・小グループのユニット制の設備を完備しても、職員の育児スキルの差はあり得ることと思うので、完全な個室でない工夫も必要と思う。何より職員定数の改善の中で、ゆったりとした保育・生活が出来る様に、又、スキルアップの為の職員交流の機会やスーパーバイザーを通しての勉強会等があれば一人で抱え込まない様に気分転換の時間ともなるのではないかと思う。
- ・小規模養育が加算であることがまず問題だと思う。ユニットの人数について制限もなくしてほしい（一時保護も人数に入れるなど）。
- ・施設の小規模は子どもにとって環境面でも家庭的で愛着関係においても密に関わる事ができる事や生活の流れもある程度は子どもに合わせてやすい事などのメリットも多いが、職員の人員配置等の問題から勤務的に職員への負担が大きくなっている。その為、職員の定着が難しく人材育成、人材確保の面で難しい。このため職員の処遇改善（賃金、休暇等）をお願いしたい。
- ・小規模化するほど人手がかかる。ハイリスクの子どもが多く、ほぼ毎日通院しているため、人手を取られるので、小規模化を実施していくのは至難の業。
- ・財源の問題は言うまでもなく、永遠の課題（配置人員、施設整備等）であると思うが、何よりも職員の技術、知識と言われる専門性の向上と職員へのサポート体制がそれよりも重要であると考えている。
- ・今ある基幹的職員（スーパーバイザー）の複数配置が何よりも先決事項のように思う。一部小規模化だった頃、本体施設の子どもの養育環境の差が大きく、職員から不満が出ていた。小規模化を進めるのであれば全館が良いと思うが、各ユニットで職員を固定化することになれば、職員の休暇数の多い施設では日々の各ユニットの職員の確保も大変で、一人の労働負担は大きくなる。担当養育者と子どもとの愛着関係を築くためのゆとりある時間をつくることは反対に難しくなる。
- ・年度途中で職員に欠員が出たが、中途採用が難しく、職員定数が満たされなくなった為、4 ホーム中 2 ホームを解体せざるを得なかった。年度途中の解体は経営に負担がかかる。グループケアは 1 ヶ所、ベビーグループとして 1 ヶ所だが、すべてをユニット化して 5 人×4 グループに分けると、人員（職員数）が不足する。
- ・グループケアを担当する職員がいないのではなく、全体の職員確保が困難。
- ・1 : 1.3 人の対応がしたいが、1 : 1.6 を確保するのがやっとの状況。
- ・小規模化を実施するにあたり、日中はもちろんだが、夜間帯の職員配置や勤務体制が難しいと感じている。特に人材確保に苦慮している。
- ・定員枠 35 名以下を撤廃して欲しいと考える。全ての居室をユニットの小規模はすすめているが、出来ずにいる状況。

【小規模化の理念・目的・定義】

- ・当施設は、5 年間本体施設内にて入所児全員の小規模グループケアを実践したが、その実践をふ

まえ、2012年度より小規模化よりも個別的対応に重点をおいての養育に切り替えた。養育の質を追求していった結果は、小規模ではなく個別であると思われるし、施設養育においても出来ない事ではないと考えている。

- ・小規模の必要性と課題を十分に理解する事。
- ・国・自治体は、家庭的養護を推進しているが、施設整備、人材確保の財源補助が不十分で、施設任せの部分が大いと感じる。小規模化を実施するには、「人・物・金」が不可欠であり、それを各法人負担にしていたら、一向に進まないと思う。
- ・2ユニットを1人の夜勤職員で担当する対応をしている。大都市における大規模施設の小規模化は、土地の取得等、簡単には進まない現状があり、入所児童（定員）についても、国の示す基準と、大都市における入所実態とに、解離がある。地域特性に応じた小規模化について、再考していただきたい。

【子どもの特性等をふまえた小規模化の意義】

- ・抱えている課題が大きい子ほどじっくりと関われる小規模化は必要かも知れないが、小規模は子どもの数と同時に職員数も減ることになるため、職員の負担がよりおおきくなってしまっているのではないだろうか。目的と制度の内容が一致出来ていない様に思われる。
- ・小グループケアは乳幼児の場合は本当に必要だと思う。
- ・乳児院の場合、年齢が低く、入所期間も短いので、グループ化することが難しい。同一敷地内にある職員宿舎を利用して小規模グループケアを行っているが、夜間は安全面を考慮して、本体施設に戻すやり方である。本体施設の中では、グループ化することにより、出来るだけ個別ケアに努めている。
- ・全て小規模化すると、一時保護、病虚弱児、家族への対応が難しいケース等、対応不可能なものが出てくる。混合がいいと思う。

【場所の確保、経済面】

- ・グループケアの移行は強制でありながら、大改築に伴う工事費は全額助成とはならない。しかもその金額は高額で、近々の実施は難しく、将来においても不安な気持ちでいる。
- ・国の方針に基づき多額の費用をかけて小規模化を図るが、10年、20年後にはまた方針が出され（定員数の変更など）、施設を大幅に変更しなければいけないのではないかと不安だらけだ。
- ・小規模化の必要性、メリットは、子ども達の日々の生活から十分理解している。ハード面と同様ソフト面（人材育成）が備わって初めて事業の目的が達成されることになると思われる。
- ・当乳児院は県より民間移譲された施設であり、小規模化の為の全面建替が行政指導により当初計画より5年前倒しされた。その結果、建替の基本計画策定から発注までにゆとりがなく協議検討が十分であったとは言い難かった。またハード面が先行したため、ユニット化に対する人材育成をはじめとする業務面での対応が後追いとなった。

【子どもへの影響】

- ・養育単位の小規模化には、概ね賛成だが、子どもと職員、職員同士の関係がより密接になってくる。マッチングに大いに頭を悩ますところだが、大人同士の関係に重点を置いてしまう。
- ・小規模化ユニットのメリットとして異年齢の子どもとの関わりが増え、日常的に養育者の働きかけを見る事により小さい児への関わり方（ヨシヨシをする時の力加減）を理解し、接する事ができる子どもが増えてきた。小規模化にすることによる子どもへのメリットはあるがその長所を活かす為には、職員の配置基準が現状では対応出来ない部分もある。

【その他】

- ・ 当院としては本体施設を 10 人以下にして行きたい（本体そのものを小規模化に）。それには、里親さんの協力も必要か。
 - ・ 実際に小規模グループケアに踏み切ってはじめて見えてきた課題もあるが、小規模化のメリットを最大限活かせるように課題解決を図りながら、子どもたちに家庭的な養育を提供出来るよう努めていきたい。
 - ・ 当県は施設で保護する乳幼児が多く、ほぼ満床状態であり、また人材確保も難しく、小規模化にあたり本体施設の定数を減らしたくても、ままならない状況がある。
-

Ⅲ. ヒアリング調査実施結果

1. 南さつま子どもの家（鹿児島県南さつま市）

◆ 施設の基本情報

施設名	南さつま子どもの家
設置主体	社会福祉法人明澈会
開設年	1952年
定員数	40人
併設施設	・多機能型里親・家族・自立支援寮 桜寮 ・子どもと家族の相談室 (施設内外での子育て相談、不登校相談等を実施)
所在地	鹿児島県南さつま市加世田川畑5630

(1) 小規模化を開始するまでの準備・経緯

<小規模化ユニット立ち上げまでの経緯>

【「自分の子どもを安心して預けられる施設」を目指した】

- 従来当施設は大舎制をとっていたところ、20年ほど前14～15人ほどの男女混合1グループの小舎（中舎）制とし、その後、平成18年度の移転・建替を機により小規模で家庭的な養育を進めた施設である。
- 小規模化を進めた背景には、現園長の「自分の子どもを安心して預けられる施設を作りたい」という思いによるところが大きい。
- 大舎制運営であった当時は、数十人の子どもが1つの建物で生活しており、テレビも許可制であった。こうした状況から、より家庭的な環境を目指し、前述のような14～15人ほどの中舎、小規模化を進めることとなった。

<場所の確保、施設整備>

【移転・建替を機に小規模化を推進】

- 前理事長が、現在の施設の場所に不動産を購入し、その不動産を活用して建て替え時に移転した。施設整備に関しては市の補助金も活用しつつ、前理事長の私費を投じて行われた。

- 当時、当施設は現在の場所から車で 30 分程度の別の土地（知覧町）にあったところ、施設の建て替えを機に現在地に移転した。上記のように進めていた小規模化をさらに推し進めるべく、移転時に敷地内に一戸建て、長屋形式（養育単位・事務所等が 1 つとなった施設）で施設を建設し、小規模グループケアユニットの運営を開始した。平成 25 年、鹿児島県で初めて、小規模グループケアとして 4 か所の認定を受けた。

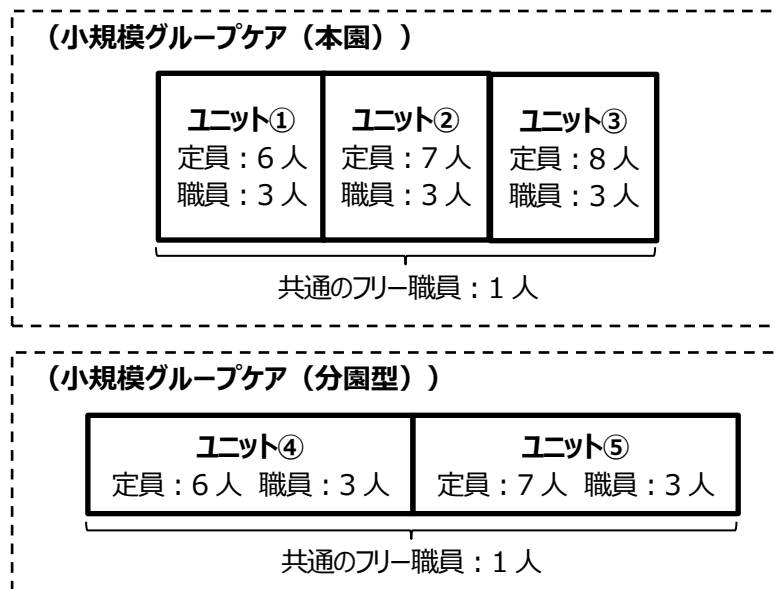
（２）小規模化の実施状況の実際

＜小規模化ユニットの構成等＞

【子ども・職員の状況】

- 5 つの養育単位があり、定員は、1 養育単位あたり 6～8 人であるが、実際の子どもの数は 4 つの養育単位で概ね 6 人、1 つの養育単位で 4 人となっている。
- 職員は 1 養育単位あたり 3 人。また、2～3 つの養育単位を 1 つのグループとして、1 グループにフリーの職員が 1 人ついている（2 つの養育単位で、7 人の職員がいることとなる）。フリーの職員は、その他の職員の育成、スーパーバイザー的な役割も担っている。また、宿直は 2 つの養育単位で 1 人が入る形となっている。

【ユニット別職員配置】



- なお、当施設は地域小規模児童養護施設も 1 か所所有しているが、28 年度は職員の育成や入所児童への適切なケア提供のため、休止している。29 年度からは再開予定である。

＜小規模化が子どもに与える影響＞

【子どもの課題・感情表出への影響が大きい】

- 最大の影響は、子どもの課題（感情）が表出されやすくなった点である。移転・小規模ケアユニットの運営が始まってから 10 年ほどになるが、7～8 年経ったところから顕著になっ

た。これは、現在の入所児童の年齢構成が高くなってきている（6割が高校生である）ことも関係するかもしれない。

- 大舎の頃は、集団の中で個人の課題・感情は抑え込まれていた部分があった。これが小規模になり、職員との関係性も密になる中で、子どもの試し行動などの言動が顕著となっている。

【病児への対応】

- 感染症発生時に隔離するための専用スペースがなく、発症が確認された場合、発症ルーム・ホーム単位で他のルーム・ホームや共有スペース（通路、事務所等）への移動を制限して、感染症の蔓延を防止することとしている。同時に、発症児童を一人部屋にして対応している。
- 職員の感染症対策は、手洗い・うがいの励行、インフルエンザの場合は医師の診断をうけ、休みとさせている。

【食に関して行っている取組】

- 調理員が朝食を除き、調理室でほぼ調理した物を各ユニットで受取り、盛りつけている。子どもの誕生日には、ユニットのみの特別メニューとし、調理師が目前で調理して提供する。子どもの年齢・月齢にもよるが、介助を要する幼児2～3名に対して1名の職員が対応している。
- 食材の購入は、調理部門職員により業者に直接発注し・検品する方法で行っている。極力既製品を排し、手作りを基本として、味・加工方法が一定の水準になるように調理員が調理している。

<小規模化が職員、施設運営に与える影響>

【小規模化ユニットを含む職員育成、情報共有の仕組みを構築】

- 小規模化は子どもにとっては良い点もあるが、職員にとっては大きな課題・負担でもあり、バーンアウトにもつながりかねない。この点は、単純に職員数を増やせばよいというわけではない、大きな課題である。
- 職員育成に関して、当施設では外部講師・内部講師による研修、児童支援に関するトレーニング（年4回程度）、事例検討（年2回程度）等を行っている。また、OJTに関しては、2ユニットに1人配属されている職員がスーパーバイザー的に、他の職員を支援している。
- また、日々の子どものに関する情報共有として、施設内をLANでつなぎ、各担当者がPCで子どもの毎日の記録を書くほか、1週間に1回、原則全職員（調理員は難しいため、栄養士）が参加して、子ども全員についての状況把握に関する会議を行っている。その場を活用して、新人職員への支援・指導が行われる。
- なお、当施設は現在、すべてのユニットが小規模であるため、小規模化ユニットに配属された職員とそれ以外の職員でのモチベーションに差が生じるという問題はみられない。
- 学校・関係機関・大学などを招いて、3年に1回程度「生活の中の援助」事業報告会を開催

している。

＜より良い養育・支援に向けた取組＞

【小規模化に必要な職員数の確保】

- 小規模化の実施・運営には相応の職員数が必要であり、現実問題としてこれに対応しなければならない。
- 当施設では年度により波はあるものの、多くの就職希望者が集まってくる。求人としては施設ホームページやハローワークへの採用情報掲載を行っているが、就職希望者が集まる理由の一つには、広く様々な人材の採用を行っていることがある。
- 経済学系の学生や、教員免許を有しているが教員とならなかった学生等が入職している（小・中・高校の教員免許があれば児童指導員任用資格が得られ、それ以外の学生も2年間の実務経験を有すれば児童指導員となることが可能）。教員免許を有する学生は、就職後に教員試験に合格し、退職するケースもあるが、それも含めて検討する価値があるものと思う。
- こうしたこともあり、また、教員志望者にも広く児童福祉を知ってもらおうという意味でも、教員免許取得の教育課程に児童福祉分野の教育内容をより充実させて貰えるとよいのではないか。
- また、当施設は評議員に地域の方に就任して頂いたり、入所中の高校生が地域の行事に参加したりするなど、地域住民とのやり取りも多く、関係性も良好である。こうした中で、「当施設は就職先としてどうか？」といった情報が地域住民から学生に伝えられて、結果として就職希望者が多くなっているという側面もあると考える。
- 一方、県庁所在地等比較的都市部にある施設に学生の多くは就職してしまう。また、同じ地方でも、昼間のみ勤務である保育所にやはり多くの学生が就職する。学生が児童養護施設に実習に来て、困難な部分にまず目が行ってしまい、その面白さ・やりがいを理解する前に終わってしまうことが少なくないと思われる。

【職員の専門性の向上】

- 人材確保は重要な課題であるが、子どもの課題が表出されてくる中、単純な保育・養育だけでなく、治療的視点を持ったかかわり等も必要となってくる。このため、小規模化ユニットの職員には相応の専門性が求められると考える。
- このような視点から考えると、現在の児童福祉系の教育機関における養成課程において、心理学的側面からみた子どもへの専門性の高いかかわり方等についても、より厚く教育することが理想的であると考え。なお、北欧では、施設職員のケアに関する専門性が高く、そのために高い給与水準が維持されている国もあると聞く。日本では、施設職員の給与水準は低いと言わざるを得ない。
- こうした専門性の高い職員を養成する一方、「母性力」とでも言うべきおおらかさ、包容力のある職員も必要。このバランスが重要であると思う。

(3) 小規模化に関する今後の方向性

<小規模化の推進について、今後目指していく方針・方向性>

【管理者等のマネジメントの重要性】

- 小規模化による家庭的な養育は愛着形成等の面で重要であり、引き続き継続して取り組んでいく。
- 一方、施設があまりに家に近づきすぎることのリスクも考える必要がある。施設が家に近づき、職員と子どもの距離が密になる（入り込みすぎる）ほど、職員の負担は増大し、また子どもに巻き込まれて適切な支援が行えなくなるほか、保護者との信頼関係の構築に影響する可能性もある。目標は、子どもをいかに家族に統合するかであり、子どもとの距離感、保護者との関係作りを重視している。当施設の保護者会への出席率は80%以上であり、家族が子どもの応援団になれるように努力している。
- この点を管理者の視点から適切にマネジメントすること、スーパービジョン等により適切な距離感を保つよう支援していくことが、運営には重要である。

【職員の勤務環境の確保】

- マネジメントの視点からは、職員一人ひとりが生活を持った個人であり、過度な負担を避け、自身の生活を維持しながら業務にあたることができるよう、心がけなければならない。
- 当施設では、職員の負担の観点から、食事は各ユニットですべて個別に作るのではなく、調理室でほぼ調理したものを各ユニットで受け取る形をとっている。これも、365日毎回の食事をすべて元の食材から自炊するのは、作る職員にすればとても大変という発想によるものである。

<自治体等行政の方針に対する考え方、取組>

- 都道府県について、児童相談所に専門職ではなく一般行政職が異動・配属されるケースも多いことから、施設の間から見ると経験、技量等にばらつきがあり、一部連携しづらいケースもある。
- 現市長は児童分野に力を入れていることもあり、市長がイベント等の際によく施設を訪問されるなど、十分な関係性が形成されている。今後も引き続き行政との連携のもと、適切な支援を進めていく。

2. 名古屋市ひばり荘（愛知県名古屋市）

◆ 施設の基本情報

施設名	ひばり荘
設置主体	名古屋市
開設年	1998年 (児童福祉法改正により、虚弱児施設から児童養護施設となる)
定員数	32名
併設施設	-
所在地	愛知県名古屋市瑞穂区弥富町密柑山1-4

(1) 小規模化を開始するまでの準備・経緯

<小規模化ユニット立ち上げまでの経緯>

【国の方針等を踏まえ、建替の機会をとらえ小規模化を実施することとした】

- 家庭的な養護、小規模ユニット化は子どもにとって様々な利点があり、国の方針とも合致することから、民間施設を含む本市の児童養護施設についても、小規模化の取り組みが進められてきている。
- ひばり荘は、老朽化に対応した施設整備を行ったことに伴い、従来の施設建物では難しかった小規模化に取り組んだものである。

【平成21年度からの建替検討と並行して、小規模化についても検討】

- 平成21年度から整備に関する検討会を実施しており、その中で、市役所と現場で意見のすり合わせを行いながら検討してきている。
- 乳児院および児童養護施設である名古屋市立若葉寮と統合して施設整備を行い、平成29年度から運営を開始する予定である。平成24～25年度で設計、26～28年度で建設工事を行ってきている。

【小規模化、建替に関する費用、期間、検討事項】

- 小規模化を実施するための費用ではないが、施設整備についてはおおむね8億円程度の費用を要している。当施設は市立のため、市の意思決定を経て予算確保がなされた。(詳細：調査費…100万円、基本設計…1,100万円、実施設計…3,500万円、建設費…4,900万

円（26年度）、3億9,100万円（27年度）、8億円のうちの残りが28年度分）

- 平成27年7月に児童棟（児童養護施設）が完成し、同年8月から運用を開始した。ここから小規模化ユニットの運用が始まっている。なお、児童棟はすべて個室であるが、部屋の間をパーティションで区切る仕様になっており、必要時には壁を外し、大部屋にもできる。
- 乳児棟が平成29年2月に完成予定であり、乳児棟と児童棟との統合施設による運営が平成29年度から開始される。職員体制のあり方、運営方法のすり合わせについて、両者の調整が必要な状況となっている（ヒアリングを実施した平成28年12月時点）。

<場所の確保、施設整備>

【地域との関係性等を考慮し、現地建替による施設整備を決定】

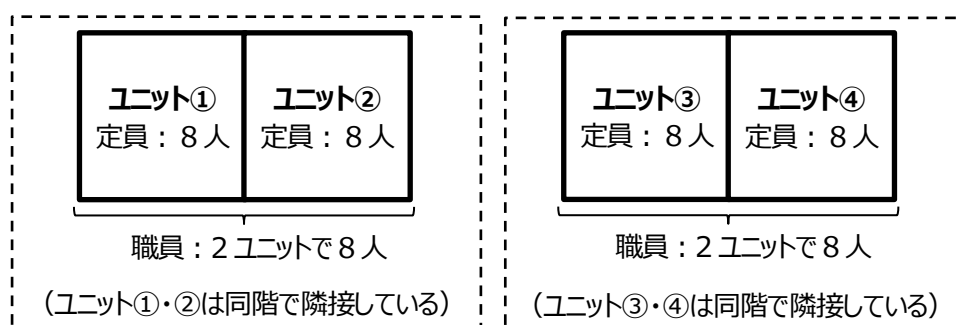
- 場所は現地改築であり、新たに土地を確保する必要は生じなかった。計画時、移転も含めて検討されたが、当施設が地域に根付いた施設であり、地域住民や学校等との関係性も良好であること、交通の便が優れていることなどから、現地で建て替えを行うこととした。
- 当地域は風致地区であり、容積率・建蔽率や土地の開発にかかる行為等に一定の制限があった。このため、建坪が小さくなり、また子どもの居住面積・活動空間を優先的に確保する必要性があったことから、職員用スペースは比較的小さく、様々な部屋等をやりくりして活用している。
- また、施設整備を、家の雰囲気を持った分棟型外観デザイン、体をつくり交流を促す「みんなのひろば」の計画、空間を緩やかにつなぐ境界のつくり方といったコンセプトのもとで実施した。

（2）小規模化の実施状況の実際

<小規模化ユニットの構成等>

- 8人のユニットが4つ、計32人の定員。入所児童は31人で、ショートステイの子どもが入ったりもするので、概ね定員上限まで入所している。現員の31人のうち高校生が13人と最も多く、年長の児童が多いという傾向がある。
- 職員は2ユニットあたり7人であったが、小規模化の実施に伴い子どもに目が行き届かなくなるリスクを避けるため、1人増員し2ユニットに8人（1ユニットあたり4人）の配置とした。

【ユニット別職員配置】



＜小規模化が子どもに与える影響＞

【ユニットごとの柔軟な対応の実現、子ども同士・子どもと職員の関係性の密接化】

- 一人ひとりの意向、状況にあわせて臨機応変に対応できること、ユニットごとに柔軟にルールを設定できること（テレビを見られる時間等）が、大きな利点である。
- 職員は毎日担当の子どもと会えるわけではないが、会った時には色々な相談、かかわりが行えるようになり、より密接した関係がはぐくめるようになったことや、子ども同士のまとまりが強くなったことも、小規模化による利点の大きな一つだと思う。

【子ども同士の距離が近いゆえに、逃げ場がないこともある】

- 子ども同士の距離が近くなり、まとまりが強くなった反面、中学生・高校生で子ども同士の関係性が悪くなった場合は子どもの逃げ場がない状況を生み出す。孤立した子どもが部屋に戻っても、部屋の中に聞こえるように悪口を言ったりなど、回避できない状況がみられる。小さい子どもがいれば場の雰囲気が変わることもあるが、高年齢の子どもが多い当施設では、上記のような傾向は顕著である。
- また、子ども同士の距離が近くなることで、同性同士においても性的なトラブルが起きることもある。

【病児への対応】

- 感染症に罹患した場合、ユニット内の自分の居室（個室）で静養し、食事も居室でとり、居室からは出ない。トイレで室外に出る場合、職員に声がけをし、飛まつ感染を防ぐためマスクをして健康な児童と距離を置いている。職員は、看護師がいなかったため当日の勤務者が対応する。
- 平成 29 年 3 月には乳児棟が完成し、2 階に診療室や自立訓練室ができるので、感染症で隔離が必要な場合、活用する予定。

＜小規模化が職員、施設運営に与える影響＞

【小規模化ユニットのほうが、より職員に求められることが大きい】

- 小規模化により、職員の業務量増加（事務処理や、ユニット運営にかかる間接業務含む）や、職員に最低限求められる技量の要求水準が上がるため、職員にとってはどうしても負担がかかってくる。
- 特に技量の最低ラインの向上に関しては、直接処遇（子どもへのかかわり）を子どもの特性、その場の状況等を踏まえ適切に行っていないと、職員間で統一された適正な支援ができなくなる。

（例：テレビを見て良い時間をユニット内で決める際に、「〇時まで見てよいがその後はだめ」ということを、ユニットの全職員が子どもにきちんと説明し、理解してもらった上で、

これを守らせる必要がある。この決まりが対応する職員ごとに変わったり、曖昧になったりするなどの不安定な状況が生じると、子どもにとっても悪影響であるため、全職員に「子どもに適切な説明・指導ができる」という技量が必要になる。)

- 小規模化ユニットのほうが、より職員に求められることが大きくなると考える。

＜より良い養育・支援に向けた取組＞

【職員の異動が多い中、積極的な研修受講等による人材育成を実施】

- 名古屋市は、保育所以外の施設等（児童養護施設、児童心理治療施設、障害児施設、一時保護所等）に従事する保育士の採用枠があり、現時点でも一定数の採用希望があるので、職員確保は行えている（民間施設と比べると、手当等待遇が良いと思われる）。
- 一方、事務職員、直接処遇職員とも、施設間の異動等が3～5年程度で行われることが多い。7～8年連続で在籍している職員はベテランの域。平均すると、概ね2.2年ほどの在籍期間となっている。
- こうした状況の中、職員育成の一環として、名古屋市内の児童養護施設の連絡会（名養連）により開催される各種研修への職員参加を進めている。研修は、新人職員向け研修から、テーマ別の専門研修、職種別研修等様々なものがあり、全職員が年1回以上は必ず参加する。また、県社協、児童相談所等が主催する研修にも可能な限り参加するほか、市の制度である、新人職員に先輩職員が1人担当につき、日々の業務についての支援・指導を行うサポーター制度等による育成も行っている。

【職員間の情報共有、相談が行いやすい土壌の構築】

- 小規模化については、職員の様々な負担が増えること、ユニットが密室化することなどから、職員が問題を抱え込むこともある。マネジメントの視点からは、職員が抱え込まないように、管理職側から積極的に状況を確認すること、報告・相談しやすい土壌を形成することが必要である。
- 現在、施設長が毎朝ユニットの様子を見に行くほか、月1回は基本的に全職員が参加する「フロア会議」を開催し、情報共有・検討を行うなどの方策をとっている。問題が極度に大きくなってから対応するのでは子どもへの影響も大きいので、早期から問題が報告されることはよいことと考えている。

【調理・食事の重要性】

- 現在、食事は調理室で作り、できたものを各ユニットに持っていき、各ユニットではごはんを炊いてよそうなどの簡単なところを行い、食事をするという方法をとっている。各ユニットの台所はシステムキッチンとなっているが日常的に調理はしておらず、月1回の調理実習が行われているのみという状況である。
- 食事は生活の基本であり、また、調理や食を介した子ども間、子どもと職員間のかかわりも増える。これらを通し、生活力の向上にもつながる。できれば、各ユニットで料理する

機会をもっと増やしたり、調理室では食材の下ごしらえだけを行い残りの調理は各ユニットで行ったりするなど、現在の調理方法とは違う形も検討したいとも考えている。

(3) 小規模化に関する今後の方向性

<小規模化の推進について、今後目指していく方針・方向性>

【地域とのつながりの確保、市立施設としての役割の発揮】

- 小規模化は職員にとっては求められることが大きくなり負担であるが、子どもにとっては様々な良いことが実現できると考えるので、今後も推進していく。
- 施設の多目的室は地域住民の活動（消防団等）でも活用できるよう、開放する予定。地域とのつながりは今後も維持・強化していく方向性である。
- なお、当施設は市立（直営）の児童養護施設であるが、民間の他施設で対応が難しい子どもが入所することも多い。こうした対応・支援が難しい子どもが入所し、適切な支援を行っていくことが、市立直営で施設を有する意義の一つであると考えている。

<自治体等行政の方針に対する考え方、取組>

【小規模化における職員増の重要性】

- 小規模化は子どもにとって様々な利点があり、国の方針とも合致することから推進の方向は変わらないが、一方で小規模化の推進に伴う多くの課題もあり、この解決・緩和をどのように進めていくかということとセットで、小規模化は考えなくてはならない。
- 今後の小規模化推進にあたっては、1人でも職員が増えることがとても重要である。これは当施設だけでなくどの施設にも言える（民間施設だと、市立の当施設より厳しい人員体制であることが予想されるので、さらに重要な課題）。
- 1人増えれば、例えば小規模化ユニットで何か突発的な問題が生じたときにも対応できるフリーの職員をつけることができ、子どもにとっても安定した環境が提供できるほか、職員の安心感にもつながる。さらに日常的なOJTもより行いやすくなるし、勤務シフトにも余裕が出るので外部研修等にも参加しやすくなり、小規模化において重要な職員育成も厚く行えるようになる。

【人材育成の重要性】

- 小規模化ユニットは、より職員に求められることが多い中、十分な人材育成を行うためには大学・専門学校等教育機関の教育内容の充実も重要と考える。
- 近年は、4年制大学の社会福祉等専攻の課程であっても、社会的養護に関して学ぶためのカリキュラムが十分ではないと思われる場合があり、当該課程の卒業生の専門性、コミュニケーション力に物足りなさを感じることもある。実習、演習をより多く取り入れるなどして、就職する時点でのレベルを全体的に底上げすることが重要と思う。

【小規模化の利点をさらに発揮させるための退所後支援】

- 小規模化により、子どもと職員との密な関係がつくられる中、退所後の進路、生き方についても子どもの希望が表出されやすくなり、進学について検討することも増えた。しかし、現実的には大学等に進学できる子どもは、経済的理由などから少数である。奨学金のみでなく、大学生活にかかる生活費全般を支援してもらえるような制度が整うと、大変良いのではないかと思う。

3. 筑波愛児園（茨城県つくば市）

◆ 施設の基本情報

施設名	筑波愛児園
設置主体	社会福祉法人筑波会
開設年	1973 年
定員数	46 名
併設施設	-
所在地	茨城県つくば市前野 308 番地 5

（1）小規模化を開始するまでの準備・経緯

<小規模化ユニット立ち上げまでの経緯>

- 移転新築（平成 26 年 1 月移転）に伴い、全ユニットを小規模グループケアに転換した。
- 移転前は、中舎（13 人×2 ユニット）、小規模グループケア（本体施設型 1 ユニット・8 人、分園型 1 ユニット・6 人）、地域小規模児童養護施設（1 ユニット・6 人）であったものを、移転に合わせて全ユニットを小規模グループケア（小規模グループケア 2 ユニット、東京都専門機能強化 A 型 4 ユニット）及び地域小規模児童養護施設とした。
- ※ 全ユニットで小規模グループケアを実施することを申請したが、ファミリーホームの開設や開設支援等の条件があったため、認可されなかった。

<場所の確保、施設整備>

- 移転新築の際に有志の方から土地を寄付いただき、その土地に現在の施設を建設した。
- 移転にあたっては総額 4 億強の金額がかかり、うち 2.7 億円ほどが補助金、8,000 万円が融資で賄われ、残りは法人負担となっている。法人・施設負担が大きい現状があるため、補助金の額、あるいは補助の適用範囲の拡大（外構工事等）等が検討されるとよいと思う。
- 施設整備に当たっては、2 社の設計会社にプレゼンテーションをしていただき、施設職員の参加・検討により決定した。コンセプトとしては、施設らしさを排すること（デザイン性の確保）、どこにいても子どもの様子がわかるような設計にすること（死角の排除、事務室・会議室等の窓面積を大きく確保する、など）等を重視した。

(2) 小規模化の実施状況の実際

<小規模化ユニットの構成等>

【子どもの状況】

- 本体施設 40 名、地域小規模児童養護施設 6 名の定員で構成される。
- ユニット①・②、ユニット③・④、ユニット⑤・⑥（次ページ参照）は、1 つの戸建てに各 2 ユニットが入っている形で、物理的に隣り合っており、その間はドアで区切られている。
- ユニット⑥は、幼児のみが入所するユニットとなっている。これは、幼児が年齢の高い児童と関わる中で委縮してしまったり、けがをしてしまったりすることを防ぐためである。

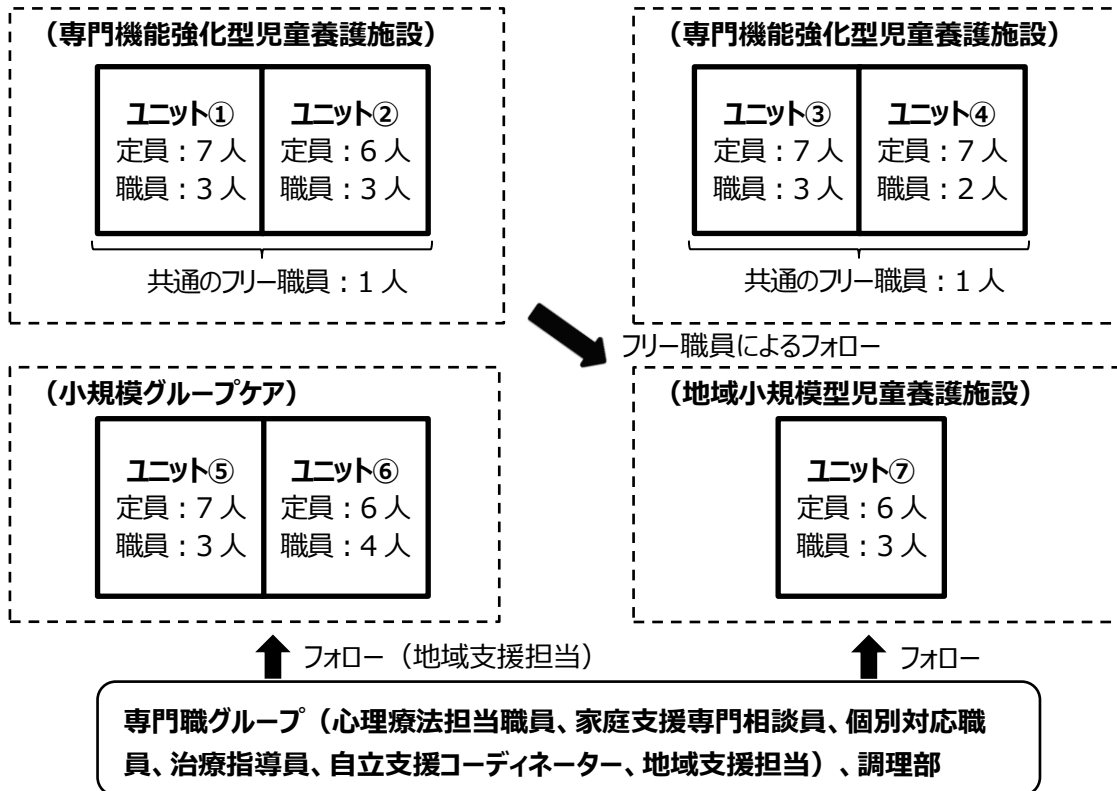
【職員の状況】

- 職員は 1 ユニット当たり 3 人を配置した上で、専門機能強化型児童養護施設（注：東京都事業、次ページの図の注を参照）に指定されていることで加配のある本体施設から、フリー職員 1 名が地域小規模児童養護施設の応援に入っている。フリー職員はその性質上、ベテラン職員を配置することが多い。また、前述の指定をうけることで配置される心理療法担当職員、地域支援担当等専門職も、小規模グループケアユニットや地域小規模児童養護施設の応援に入っている。
- 戸建ての中央には職員用のスペースがあり、職員はここで事務作業、宿直時の休憩等を行う。宿直業務は月 4～5 回程度であるが、地域小規模は月 8 回程度の宿直がある。
- 昨年の採用時に内定者からの辞退があったため、現在は、これを応援職員でカバーする複雑な職員体制になっている。来年度は新採用職員を確保し、応援体制も見直す予定である。
- なお、当施設は茨城県に法人を置き、都児童相談所から児童（都の児童）を受け入れる施設であるため、茨城県内での活動が中心となる里親支援専門相談員を配置することができない。このため、地域支援担当の職員を別に配置することで、地域との連携やショートステイ等に対応する形をとっている。

【ユニットの物理的構造・配置等】

- ユニットの物理的構造に関して、各ユニットの共有スペースは、キッチンから死角なく目が届く構造となっている。また、各ユニットは男女混合で構成されているが、洗濯場・脱衣所・トイレを明確に男女別に区切り、男女児童間で事故が起こることを防ぐ構造としている。
- また、ユニットの他、敷地内にファミリールーム（戸建ての親子訓練室）が 3 室あり、外泊前や運動会等の学校行事の前に使用するなど、概ね月 2 回の頻度で活用している。
- 当施設では 4 つのユニットが専門機能強化型児童養護施設となっている。このユニットは小規模グループケアにできるとより多くの人員配置が可能となるが、小規模グループケアを 3 か所以上開設するためにはファミリーホームを 2 か所以上開設、または開設を支援することが必要となるため（小規模グループケア実施要綱）、都児童相談所から児童を受け入れている当施設の性質上、ファミリーホーム開設・支援および小規模グループケア開設が困難な状況である。

【ユニット別職員配置】



※専門機能強化型児童養護施設は、東京都の制度に基づき精神科医や治療指導員等の職員が配置・加配された、治療的・専門的ケアが必要な児童への手厚い支援を行うための体制を整備した施設

<小規模化が子どもに与える影響>

- 小規模化は、より家庭に近い養育環境を提供できる重要な取組である。当施設では、職員と子どものより密な関係形成ができるようになったこと、子どもから様々な感情が表出されやすくなったことなどが影響として出ている。
- 施設を移転して小規模化ユニットに新たに移った子ども向けに、平成 25 年にアンケートを実施した。結果としては、「ひとりの時間が多く作れるようになった」（中学生）、「将来について話す時間が増えてきた」（高校生）といった意見のほか、「一人部屋になったから寂しい」（幼児）、「同じユニットに良好的にしゃべれる人がいない」（中学生）などの意見もあった。
- 施設はその特性上、内部で様々な機能を揃えざるを得ない部分があるが、施設の生活に子どもを適応させるのではなく、なるべく一般家庭に近い形をとるようにしている。具体的には、より家庭に近い養育環境の提供に関して、なるべく外部で塾や習い事等に参加してもらうようにしている。その過程で失敗・課題があれば、子どもと職員が一緒に考えるようにしており、これを通してより良い養育環境の実現を目指している。

【病児への対応】

- 静養室は整備してあるが、全室個室で整備したため、個室で静養。基本的には各ユニットの担当者が対応。通院に関しては補助体制をとっており、治療指導員・個別対応職員、調

理員なども含めて応援体制をとる。

- それでも対応し切れないときは、家庭支援専門相談員、心理療法担当、自立支援コーディネーターも含めて、応援体制をとる。

【食に関して行っている取組】

- 各ユニットでは、毎週日曜日の朝食で食事作りを実施している。食材は調理員（栄養士）が発注する。
- 誕生日、クリスマスなどのイベントの際には、子どもと職員で相談してメニューを決め、ユニットで食材購入も含めて調理を実施する。また、日々の生活ではその日の状況によってユニットで作る時もある。
- 月 1 回は調理員がユニットに入り、出張調理を行うほか、また調理クラブや野菜作りクラブも月 1 回の頻度で実施している。

＜小規模化が職員、施設運営に与える影響＞

【小規模化による職員への負担と、緩和のための仕組み】

- 基本的に各ユニット 1 人勤務であり、これが職員にとっては大きな身体的・精神的負担になっている。
- 当施設では 1 つの戸建てに 2 つのユニットが入っている形で、物理的に 2 ユニットがとなりあっているため、緊急時の応援などお互いに関わりあえるような構造にはなっている。また、2 ユニットの隣接により、ユニット共通での職員集団が形成され、お互いのサポートや育成に役立っている。
- また、全国児童養護施設協議会の育成指針を参考として研修プログラムを作成したり、OJT の仕組みとして新採用職員 1 人に経験豊富な職員 1 人をトレーナーとして配置し、あらかじめ作成した育成計画に沿った人材育成を行うなど、よりシステムティックな人材育成を目指している。

【職員間の情報共有、人材育成】

- 職員間の情報共有、人材育成等のための仕組みとして、園内での委員会活動を行っている（運営委員会等）。各職員は 1 つ以上の委員会活動に参加し、毎週木曜日に開催される各種委員会で、施設運営に関わる各種事項を検討しつつ、同日に開催されるケース検討等を通し、他ユニット職員とのかかわりを深めている（このため、毎週木曜は全職員が出勤する）。
- こうした取組により、施設運営に職員一人ひとりが関わっているという意識も生まれ、やりがい、職員定着にもつながっているものと考えている。

【職員間の勤務環境（労働時間）】

- 職員は勤務時間が終わったらすぐ帰ることは少ない。勤務時間は 22 時までだが、塾から帰る子どもを 23 時過ぎまで待っている姿も見られる。
- 超過勤務の削減に関することとして、会議の効率化、夜間バイト（塾などの送迎対応：19

時～23時)の活用や、ユニットごとの残業時間の実態調査、ノー残業ウィークの設定を行った(地域小規模児童養護施設の残業時間が最も少なかった)。こうしたワークライフバランスに関する取組は今後も継続していく方針である。

＜より良い養育・支援に向けた取組＞

【職員による人材確保策の検討】

- 人材確保に関しては、当施設の職員で構成される人材対策委員会で、人材確保に向けた行動計画等を検討している。
- 具体的な内容として、28年度茨城県内の大学等教育機関に、パンフレットや求人情報を送付するなどの活動を行った。そのような活動もあってか、27年度は2人の募集があったところ、28年度は8人と大幅な増がみられ、当初採用予定の5人を確保することができた。

【多面的な人件費の確保】

- 人件費に関しては、措置費等のほか、NPO法人や東京都の証券会社等からの寄付を受けながら捻出している。当施設は活動内容の対外発信を積極的に行っており、その関係で様々な団体等とのつながりができ、結果的にこうした支援を受けられることにもつながっている。
- 経費確保に関しては、施設もできることに積極的に取り組む必要があると考えるが、企業・団体等が持つ社会貢献の意向と、施設側が持つ経済面などのニーズを結びつけられるような調整機能もどこかにあると良いのではないかと考える。

(3) 小規模化に関する今後の方向性

＜小規模化の推進について、今後目指していく方針・方向性＞

- より家庭に近い養育環境の実現に向け、小規模化は今後も維持・推進していく。
- 小規模化の推進にあたっては、何より職員確保が重要である。小規模化になればなるほど、余裕のある人員体制を確保したいところであり、そのための活動を引き続き展開していく。この点に関しては、職員配置基準や措置費の改善等、より多くの職員を確保できるような制度的変更があるとよい。

＜自治体等行政の方針に対する考え方、取組＞

- 新採用職員の十分な育成などを考えると、1ユニットあたりの職員数として最低限4人は必要である。また、職員の不安・負担軽減、イレギュラーな事態への適切な対応、ユニットの閉鎖性を緩和するために1人勤務を回避すること等を考えると、本来は1ユニットあたり5人の職員を配置することが望ましいと考える。
- 小規模化の目的が、より家庭的な養育環境を提供することにあると考えるならば、現在の6～8人が中心となる子どもの定員数をより少なくする(1ユニット4人等)ことを検討すべきではないか。これにより、子どもと職員のより密接な関係形成、子ども同士の関係性の安定にもつながると考える。

4. 東京恵明学園乳児部（東京都青梅市）

◆ 施設の基本情報

施設名	東京恵明学園乳児部
設置主体	社会福祉法人東京恵明学園
開設年	1948年（乳児院認可）
定員数	35人
併設施設	東京恵明学園児童部（児童養護施設）
所在地	東京都青梅市友田町2丁目714番地-1

（1）小規模化を開始するまでの準備・経緯

＜小規模化ユニット立ち上げまでの経緯＞

- 平成21年度から小規模グループケア設置にかかる検討を開始した。職員・子どもによる小規模グループケアの体験、検討委員会の設置・運営、他の実施施設の視察等を経て、平成23年度に小規模グループケアユニット2室（乳児部別棟：各室子ども4人）を開始した。
- 本体施設についても小規模化を進め、平成24年10月に小規模グループケアを開始。職員数の関係で、10月時点では4室のうち2室のみの申請であった。その後、平成25年4月に残り2室も小規模グループケアの認定を受けた。
- 現在、全室（6室）が小規模グループケアユニットとなっている。

＜場所の確保、施設整備＞

【同一敷地内の職員宿舎を改築して、場所を確保】

- 場所は、敷地内にあった職員宿舎を改築し、小規模グループケアユニットとして活用することとした。小規模グループケアユニットの設置前は、新規採用職員を育成する観点から2～3年程度、住み込みの形で業務にあてる方針をとっていたが、住み込みで働く職員を減らしてユニットの場所を確保することとした。
- 改築にあたっては、補助金「安心こども基金」800万円を活用した。

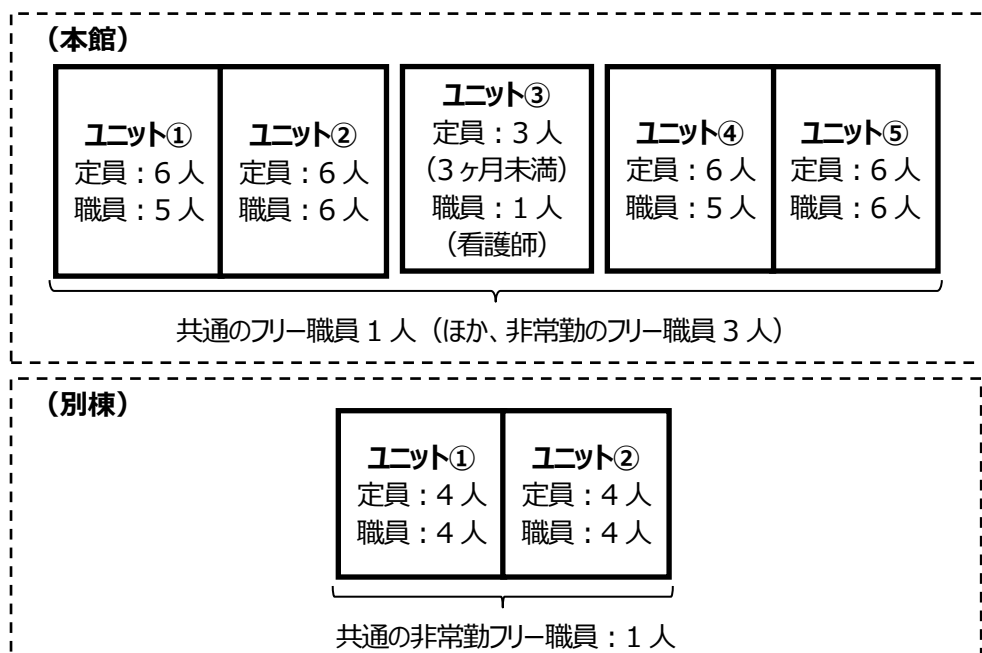
(2) 小規模化の実施状況の実際

<小規模化ユニットの構成等>

【子ども・職員の状況】

- 元々定員数は45名（10人×4ユニット、5人×1ユニット）であったが、小規模化の実現に向けて、平成21年に定員数を35名（8人×4ユニット、3人×1ユニット）に改め、平成23年度には6人×4ユニット、3人×1ユニット、及び小規模グループケアユニットである4人×2ユニット（乳児部別棟）として整備した。
- 3人のユニットはベビー室であり、月齢3ヶ月までの子どもが入る。施設によっては安全管理等の観点から、6ヶ月や1歳まで同じユニットに入所するところもあるが、当施設ではなるべく長期に同じ養育者がかかわることが望ましいとの愛着形成の観点から、比較的短い月齢3ヶ月までを「ベビー室」の上限としている。
- 4人×2ユニットの乳児部別棟は、同敷地内の別建物であるということもあり、整備当初は1歳以上の子どもが生活する場といった使い分けをしていたが、現在は月齢7ヶ月以上の子どもが生活をしている。基本的に、一度入ったユニットで退所まで過ごすのが、年齢バランスや担当職員の異動の関係で、ユニットを動くケースもある。
- 職員数は全部で60名（非常勤含む）。常勤職員は、養育担当職員（保育士等29名、看護師4名）、支援担当職員（家庭支援専門相談員1名、里親支援専門相談員1名、心理士1名）、調理関係職員（栄養士・調理師6名）、園長・事務員2名の44名。非常勤職員は、嘱託医2名、養育職員8名、その他6名。

【ユニット別養育職員基本配置】



＜小規模化が子どもに与える影響＞

【子どもが安心して生活できる、子どもに必要なことである】

- 小規模な養育は養育の基本であり、職員と子どもの相互の関係性が豊かになり、細やかな養育や個別の取り組みも多くなり、子どもにとって大きなメリットがある。愛着形成の観点からは、同じ養育者が継続的に子どもにかかわっていくことが非常に重要である。
- 適当な広さを備えた環境で、常に守ってもらえる人の中で生活することで、子どもにとって安心した生活環境が提供できている。大舎では、養育者から子ども全体への声掛けが多く行われるように思うが、小規模ユニットでは子ども個人への声掛けが行われることが多くなっていく。そのため、子どもも、「この言葉は自分に掛けられている」という意識をより強く持てるとともに、1対1のコミュニケーションが発達のための良い刺激となる。
- 職員数を増やしたことなども影響してか、ユニット内で落ち着いた生活ができているのではないかと、思う。
- 家庭的な生活環境も、小規模化ゆえに構築できる。

＜小規模化が職員、施設運営に与える影響＞

【小規模化による職員負担と、これに対応するための様々な工夫】

- 職員への心理的負担は大きくなり、職員の確保、定着のための工夫が必要と考える。これに加えて女性の場合、出産等ライフステージの変化のため、夜勤が求められる常勤職員としての雇用継続が難しくなるケースもある。
- このため、例えば子育てのため夜勤ができない職員は、その間非常勤職員として日勤のみに従事し、子育てが落ち着いたところで再び常勤職員として勤務する、といった工夫を行っている。
- また、60歳以上の方も非常勤職員として採用し、日勤対応や調理などで活躍してもらうことにより、若い職員が多い職場でのメンタル面やスキルへのサポートを広げることができると考えている。

【看護師の確保は大きな課題】

- 乳児院での看護師の役割は、病院での看護師のそれとは異なり、日中の養育で必要とする養育技術、不断に求められる愛着要求への対応、ケガや病気に対するチェック、養育者との医療的・予防的情報の共有等の対応に及ぶ。
- このための看護師確保に関して苦労している。同じ夜勤がある病院勤務と比べると、(配属病棟にもよるが)病棟の巡回、必要時の患者さんへの対応、事務作業等が中心になる病院勤務に対し、乳児院では保育士等と同様に夜間の授乳、SIDS防止のための頻回な呼吸等の確認、夜泣きへの対応などで、休憩も十分にとれない高緊張・高負担な状況である。
- 加えて、医療機関と乳児院では、賃金や勤務内容などの待遇が異なることもあり、退職される看護師も多い。

＜より良い養育・支援に向けた取組＞

【職員育成のための様々な研修を実施】

- 専門性向上に向けた職員研修を様々実施している。例えば、原則全職員が月に 1 回集まる会議（ルーム会議）の日に園内研修を実施したり、外部研修受講職員によるフィードバックを実施したりしている。その他、コミュニケーション、フィジカルセルフケアやメンタルヘルスセルフケア等を含む幅広いテーマに関する外部講師による研修を行っている。
- また、養育職員の大半が 5～6 名のグループを作り、希望に応じて全国の施設を見学している。見学そのもののほか、行き帰りや宿泊時の職員間のやりとりもチームワークを築くための大切な機会としている。

【職員確保のための取組】

- 現場職員の過度な負担にならない程度で、積極的に実習生を受け入れている。
- また、都内で開催された「こどものおしごとフェスティバル」（NPO 団体主催）にブースを開設するなど、社会的養護の啓発や施設紹介を行っている。また、園独自でも児童養護施設と共同で独自の見学会も行っている。
- 最近は SNS 等での学生間の情報共有が高頻度かつ多くの学生間で行われ、待遇・勤務環境面を重視する学生も多く、勤務や給与改善の検討が課題である。
- 夜勤や日々の負担が比較的大きいと思われる乳児院を希望する学生は、あまり多くならないのではと心配しているが、乳児院の魅力を多方面に発信していくことも考えている。

（3）小規模化に関する今後の方向性

＜小規模化の推進について、今後目指していく方針・方向性＞

【職員の増員】

- 小規模化の推進に関して、養育を担当する職員数は現在、国の配置基準では概ね子ども 1.3 人に対して職員 1 人（当学園では 1:1）の配置であるが、改善が必要である。養育職員が 1 人でストレスを出来る限り少なくして、子どもに安心して安全な環境を提供するためには、当学園でも職員を増員し、0.8 対 1（＝8：10）にはしていきたい。
- 職員が増えると、ユニットにゆったり感が出て、日中の子どもとの対応が細やかにかつ豊かなものとなり、小規模化のメリットが際立つものと思う。
- 夜勤者のストレスも多く、より安心して安全な体制の実現のためには、増員による夜勤者の負担軽減が必要である。

【地域支援への取組強化】

- 地域連携、地域支援に今後取り組みたい。現在、施設でのショートステイ事業の実施、自

自治体の要保護児童対策地域協議会（要対協）の委員などを務めている。要対協を通して、社会的養護に関する価値観、思いや、養育の大切さ、子どもの貧困問題等、様々なことを伝え、他の社会資源と連携して実効性のある取組を行っていきたいと思う。

- また、近年取得した施設隣接地を、地域連携・地域支援の拠点として、近隣自治体の子ども家庭支援センター等と連携できるような施設整備（広域で 24 時間 365 日対応可能な施設等）を考えている。

【小規模化ユニット整備当初以降の変化】

※当施設は、平成 25 年 3 月「施設の小規模化等事例集」（施設の小規模化及び家庭的養護推進ワーキンググループ）における事例掲載施設であることから、小規模化ユニット整備当初からの変化についても本ヒアリング調査において聞き取りを行った。

- グループケアユニット開設当初（平成 24 年 10 月時点）では、ユニット間の壁は可動式の仕切りであったが、現在は壁にして物理的な独立性を高めている。
- また、元々ユニット別の職員数（本館）は 4 人および 5 人であったところ、1 人増として 5 人および 6 人としており、人員配置も増となっている。見学者からは、ゆったり感が感じられるとの声もあり、職員による落ち着いた接し方が、よりユニット内で完結した対応に結びつくものと思われる。

＜自治体等行政の方針に対する考え方、取組＞

- 小規模化の推進に関して、制度的に、下記のような内容を検討してはどうか。

【看護師（看護に関する専門知識を有する職員）の確保】

- 看護師の待遇の向上が必要と考えるが、乳児院の看護師は幅広い看護系知識の獲得というよりは、小児看護に特化した専門性を有することが重要。
- 乳児院での職員配置上、正看護師は必要だが、看護師ではなくとも、准看護師や小児看護に特化した専門性を有する人材（特定の研修課程を修了するなど）まで含め、幅広く認めていくことも検討が必要ではないか。

【潜在的人材の掘り起こし】

- リタイアした人材の情報収集・収集主体同士（都道府県など）の情報共有等をメインとする人材バンク的なしくみの構築・強化や、リタイアした人材が再就職しやすくなるようなしくみが必要ではないか。

【子どもの治療的ケア・リハビリテーション】

- 近年、施設入所している子どもは何らかの課題・障害等がある子どもが多いように思う。

施設では療育センター等に通り、理学療法・作業療法・言語療法を受けている子どもも実際に多いので、非常勤職員の雇用経費の予算化等が必要と考えられる。これらの療法機能を常置できない施設に対しては、リハビリテーション専門職（PT、OT、ST）を、都道府県などがあっせんして施設を巡回する仕組みがあればよいのではないか。

- また、施設間の役割分担を明確化し、こうしたケアが必要な子どもが特定の専門性の高い施設（医療的乳児院等）に多く入所するようになれば、そこに資源を集中させることでより高頻度で効率的な支援を行えるのではないか。
- さらに、リハビリが必要な子どもが委託されている里親にもリハビリの専門職が巡回することや、乳児院にそのような機能が加わり利用できれば、日々の生活・ケアの専門的なフォローが高い水準・頻度で行えるのではないか。

5. 和歌山乳児院（和歌山県岩出市）

◆ 施設の基本情報

施設名	和歌山乳児院
設置主体	社会福祉法人和歌山つくし会
開設年	1973年
定員数	40名
併設施設	・和歌山つくし医療・福祉センター　・里親支援センター　なでしこ ・つくしの里こども園（認可保育所）
所在地	和歌山県岩出市中迫667-1

（1）小規模化を開始するまでの準備・経緯

<小規模化ユニット立ち上げまでの経緯>

- 平成23年に、施設の老朽化や耐震工事の必要性、河川氾濫による浸水被害等の理由から新築移転が決まったことをきっかけに、小規模グループケアを実施することを決めた。

<場所の確保、施設整備>

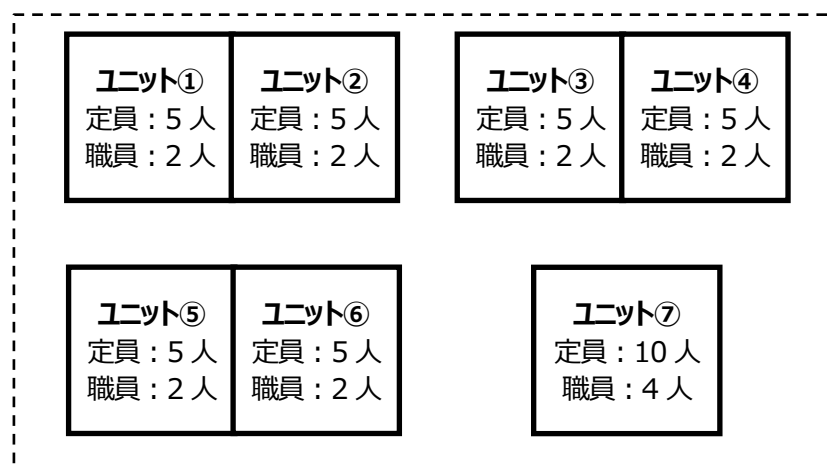
- 移転先の土地は既に運営法人が所有していたものであった。建築費用の負担額は県からの耐震化補助金1億6千万円、法人6億9千万円であった。
- 移転に当たっては周辺住民の反対も特になく、スムーズに進んだ。
- 敷地は移転前の2倍になったが、定員は40名のままにとどめ、居室や廊下を広くとって、子どもが安全にのびのび生活できるよう設計した。更に、親子宿泊訓練室や病児保育室、会議室などの設備を新設し、多様な機能を備えた。
- 小規模化にあたって直接処遇職員を25名から32名まで増員した。移転に伴う退職もあったため、新たに職員を合計11名採用した。このため、3分の1以上が新規採用職員となったこともあり、この体制での運営開始から2~3年はあわただしかった。

(2) 小規模化の実施状況の実際

<小規模化ユニットの構成等>

- 移転前は定員 10 人×4 部屋、1 部屋につき職員 2 名で運営していたが、移転後の平成 24 年からは定員 5 名×6 ユニット、1 ユニットにつき職員 2 名になった。なお、6 か月未満の乳児については定員 10 名×1 部屋、職員 4 名体制である。
- 子どもの居室は全部で 7 部屋あり、うち 1 部屋が 1 歳未満児用、6 部屋が 1 歳以上の子どもを対象としたユニットである。
- 個々の子どもについて入所から退所まで、担当職員を固定しており、1 歳未満の子どもの担当者は子どもの成長に伴いユニット担当へと移行する。基本的に担当するユニット・部屋で保育を行うが、休みを取った職員の代替等の理由で別ユニット・部屋に入ることもある。
- 職員数は全部で 52 名（非常勤含む）。内訳としては養育担当者 32 名、看護師 5 名、心理士 1 名（現在育休のため非常勤 3 名で対応）など。時短勤務職員は 1 名。
- 職員の平均勤続年数は 10 年で、長くても 11 年程度である。毎年新規採用があり、新卒職員から、保育士や看護師の経験を持つ 50 代職員まで年齢は様々である。

【ユニット別職員配置】



※ユニット①～⑥が小規模グループケアとなっている

<小規模化が子どもに与える影響>

【子どもの愛着形成に関する影響】

- 子どもにとっては家庭的な養育が必要と考えている。同じ養育者が継続的に子どものそばにいて、愛着形成に良い影響がある。
- 小規模化により、子どものペースに合わせることができるようになったため、食事の時間をゆったり過ごせるようになった。担当職員が子どもと接する時間が増え、お風呂も一緒に入るようになった。スキンシップが増えたことで愛着形成にも良い影響があった。
- トラウマがあるなど、関わりが難しい子どもが増えているため、養育者と子どもが密に関

われることは小規模化の利点である。

【人数が少ないことによる影響】

- 人数が少ないため、子どもの退所で集団が不安定になることがある。
- また、夜間は職員の交代があるため、家庭のように 1 日中同じ人が身近にいる状況は作れていない。一方、夜間の緊急対応や病気の対応については、2つのユニットを1つのグループとして、グループ毎に職員を4名配置しているため問題なく対応できている。

＜小規模化が職員、施設運営に与える影響＞

- 個々の職員の考え方が保育に反映されやすい分、園の方針としてどういった保育を行うかの共有が難しい場合がある。
- 職員育成に関しては、心理士による職員合同研修の受講内容を思い出してもらいながら主任や看護部長が指導を行っており、必要であれば心理士による個別面談を行っている。また、若手が先輩の保育に対する疑問や不満を抱えこまないよう、心理士による個別面談で聞き取りを行っている。

＜より良い養育・支援に向けた取組＞

【人材確保、勤務環境改善に関すること】

- シルバー人材センターやボランティアについては現状でも活用しているが、そもそも母数が少ないため、人数を増やせないでいる。福祉・教育系の大学が県内には少ないため、学生アルバイトを雇うことも難しい。
- 職員を増やせば、研修を受けさせる、あるいは休暇や通院等のために有給をきちんととってもらうことで、養育の質の向上につながる。時短職員については、本人が周囲に気を使って働きづらくなってしまうという問題があるほか、ある程度の人数を確保しないとフルタイムの職員の勤務状況の改善にはつながらない。
- 和歌山県内には福祉・教育系の教育機関が少ないことから、多くの学生は大阪府内から実習を受けにやってくる。新築移転に伴い設置された親子宿泊訓練室を利用して、遠方からの実習生も積極的に受け入れている。

【人材育成に関すること】

- 新任職員研修については、採用が多い年には4月に集中して行うこともあるが、基本的にはOJTのみである。特に記録の取り方については、他職種に伝わりやすい書き方を意識し、特に子どもの精神面を丁寧に記録するよう伝えている。
- 全職員を対象とした心理士による研修や、トリプルPの研修も行われている。また、大学の発達臨床心理学の先生を講師として、心理士を対象としたペアレント・プログラムの講習会も実施したことがある。

- 日々の情報共有は朝夕 1 回ずつの引き継ぎで行っている。加えて、月 1 回ユニットごとに事例検討会を行っている。基本的にはユニット担当のみだが、場合によっては家庭支援専門相談員や心理士も加わる。

【幅広い状態の子どもへの対応】

- 被虐待児の入所が増えているため、治療的アプローチが出来るよう、精神科医や心理士が関与する必要がある。和歌山乳児院では、心理士の他にも併設の医療型障害児入所施設からトラウマ治療を専門とする小児科医が月 2 回往診を行っており、子どもの精神面をケアしている。また発達障害についても、併設された施設で療育を受けることが出来る。
- 食物アレルギーがあるなど、対応が難しい子どもは、退所後の受け入れ先がなかなか見つからないこともある。里親やファミリーホームで対応が難しい子どもは施設が受け皿になる必要があり、施設の対応力向上が求められている。

【里親・ファミリーホームへの委託推進】

- 併設している里親支援機関において、里親の資質向上のための取組みを行っている。
- ファミリーホームについても、岩出市内や、新宮市内の児童養護施設職員 OB が運営している所を中心に、退所した子どもの受け入れを積極的に依頼している。

（3）小規模化に関する今後の方向性

＜小規模化の推進について、今後目指していく方針・方向性＞

- 基本的には、社会的養護が必要な子どもは全て里親やファミリーホームで養育することが望ましく、乳児院を始めとする施設は、対応が困難な子どもや一時保護の受け皿になる必要があると考えている。そのためには、幅広い状態の子どもに対応できるよう、医療的ケアやトラウマ対応等の専門性を高めていきたいと考えている。
- 現在、7 部屋中 2 部屋しか小規模加算を認められていないため、全体を小規模加算の対象としたい。また、0 歳児の枠は現在 10 名だが、全体の定員も含めて減らしたいと考えているものの、乳児の受け入れ先が少ないため難しい状況にある。

＜自治体等行政の方針に対する考え方、取組＞

【地域支援の充実】

- 社会的養護が必要な子どもをなくすことが最も重要である。要対協の専門性を高め、ハイリスクな家庭にも介入できるようにする必要がある。
- そのためには、地域の親子への支援を充実させるべく、子ども食堂などの地域支援に予算を割き、問題を抱えた親子の居場所をつくる必要がある。

【里親支援】

- 子どもの愛着形成のためには里親やファミリーホームでの養育が望ましいが、安心して子どもを任せられる里親は少ない。和歌山県内で里親登録をしている 115 家庭のうち、実際に委託を受けているのは 37 家庭のみである。里親支援機関を新設するなど、支援を充実させ、里親の養育力を向上させる必要がある。
- 当院からの提案で、和歌山県の里親会は地域ごとに 4 支部に分割され、以前よりも活動が活発になってきている。
- 対応が困難な事例が増えていることから、全ての乳児院と児童養護施設に里親支援専門相談員を配置し、地域全体で里親を支える仕組みができるとよい。相談員の数を増やすことはもちろんだが、物理的に近い距離に相談員がいることで、里親のレスパイトなど、支援を充実させることができるのではないかと。

【家庭支援】

- 虐待の恐れから、家庭復帰へのハードルが高くなっている。その対策として親子宿泊訓練室を設置はしたが、本来は家庭で過ごし、段階的に家庭復帰につなげることが望ましい。

6. 埼玉県庁

◆ 自治体の基本情報

自治体名 (社会的養護担当部署)	埼玉県福祉部こども安全課		
人口	6,002,555 人	年少人口	746,083 人
県内の乳児院数	4 か所	県内の児童養護施設数	20 か所
乳児院の定員数	185 人	児童養護施設の定員数	1,336 人
乳児院の入所者数 (定員に対する割合)	138 人 (74.6%)	児童養護施設の入所者数 (定員に対する割合)	1,080 人 (80.8%)
乳児院の暫定定員数 (暫定定員数に対する入 所者の割合)	185 人 (74.6%)	児童養護施設の暫定定員数 (暫定定員数に対する入所者 の割合)	1,331 人 (81.1%)

※数値は政令指定都市であるさいたま市を除く。入所者数についてもさいたま市から入所している児童、乳児・幼児を除くものであるため、定員・暫定定員に対する割合は施設の実際の充足率とは一致しない。

※人口、年少人口は平成 27 年国勢調査より。

※人口、年少人口以外の数値はヒアリング調査およびヒアリング時資料より(平成 28 年 3 月 31 日現在)。(乳児院・児童養護施設の定員数は、埼玉県ホームページの施設名簿より算出・平成 28 年 4 月 1 日現在)

(1) 社会的養護(小規模化)に関する県内の状況

<全体的な状況>

【乳児院・児童養護施設に関すること】

- 平成 28 年 3 月の入所児は、乳児院が 138 人(定員に対し 74.6%)、児童養護施設が 1,080 人(定員に対し 80.8%)、計 1,218 人となっている。なお、一時保護件数は計 751 件である。
- 平成 27 年度の退所時の家庭引取りは、乳児院で 69 人(50.4%)、児童養護施設で 75 人(46.6%)である。

【里親・ファミリーホームに関すること】

- 登録里親数は、平成 27 年度で 467 組であり、内訳として養育里親数が 456 組、専門里親数が 23 組、親族里親数が 4 組、養子縁組里親数が 318 組となっている。また、委託児童数は 213 人(里親数 182 組)である。
- ファミリーホームは、ホーム数 13、委託児童数 51 人である。なお、平成 24 年度から 25 年度にかけて、里親からファミリーホームへ、或いは地域小規模児童養護施設等のグループホームからファミリーホームへの移行が複数個所で行われた。
- また、里親等委託率は平成 27 年度で 17.8%となっている((里親・ファミリーホーム児童数) ÷ (乳児院・児童養護施設入所及び里親・ファミリーホーム児童数) × 100)。

(2) 社会的養護（小規模化）に関する県の方針、具体的施策

<家庭的養護推進計画の内容>

【現状と同程度の社会的養護の需要量を目標として設定】

- 埼玉県では、さいたま市と共同で、平成 27 年度から平成 41 年度までの 15 年間の計画期間とし埼玉県家庭的養護推進計画（正式名称：埼玉県児童養護施設等の小規模化及び家庭的養護の推進のための計画）を策定している。
- 主な目標値には以下のようなものが挙げられる。

◆社会的養護を必要とする児童数の見込（社会的養護の需要量）

H27：1,799 人 → H41：1,732 人（67 人減）

◆本体施設の定員

H27：1,482 人（73.9%） → H41：1,112 人（54.9%）

◆グループホームの定員

H27：175 人（8.7%） → H41：296 人（14.6%）

◆里親・ファミリーホーム（家庭養護）

H27：349 人（17.4%） → H41：617 人（30.5%）

※ 数値は政令指定都市であるさいたま市を含む。

※ 人数の後ろの％は、本体施設、グループホーム、里親・ファミリーホーム定員数の合計に対する割合を表す。

- 社会的養護を必要とする児童数は、児童の将来推計人口に、過去 5 年間の養護相談件数、児童福祉施設、里親等を利用する児童数等から算出した要保護児童数の比率を掛け合わせて推計。児童人口に対する要保護児童数の比率は上昇傾向にあるが、児童数自体は減少傾向にあるため、結果的に社会的養護の需要量は、概ね現状と大きく変わらない見込み。
- 本体施設、グループホームの定員は、各施設の家庭的養護推進計画の数値を積み上げて計算。里親・ファミリーホームの人数については、過去 5 年間の人数の伸び率で推計した。

【県の方針は、子どもの安全・安心を最優先とした上での家庭的養護の推進】

- 上記による目標算出の結果、本体施設（1,112 人）：グループホーム（296 人）：里親・ファミリーホーム（617 人）の割合をみると、本体施設が全体の 55%と、3 分の 1 を上回っている状況にある。
- 県の方針としては、施設の小規模化・地域分散化を積極的に推進する一方で、数字ありきではなく、子どもの安全・安心を最優先とした施設運営を各児童養護施設・乳児院に求めている。その上で、子どもの生活環境の改善にもつながる小規模化・分散化について、実現に向けた検討を各施設に進めていただくこととしている。
- 計画の進捗評価は 5 年ごとに行うこととしており、次回（初回）の評価は平成 32 年度実施予定である。

＜施設の小規模化等に関する具体的施策＞

【小規模化に関する事業・予算措置】

- 施設の小規模化に関しては「児童福祉施設等子どもの暮らし応援事業費」（平成 28 年度予算：149 百万円）のうち、平成 28 年度に新設された「入所児童等生活環境改善費」（8 百万円×6 か所）がある。6 か所で想定していたところ、本事業の利用を希望する施設は 10 か所となる予定である。
- また、当応援事業費の 1 つで、平成 28 年度に新設された「施設入所高齢児童等支援対策費」（平成 28 年度予算：29,968 千円）は、虐待を受けた経験のある年長児等、処遇困難な児童が新たに入所した際に、施設に経費の一部を補助するもの。
- 小規模化の推進により顕著に現れる課題として、課題の大きい子どもが小規模化ユニットに入所することで、ユニット全体が落ち着かなくなったり、他の児童に影響が出ることが挙げられる。
- このため、そうした課題の大きいと思われる子ども（虐待を受けた経験のある年長児、特に女児等）は、支援の難しさ等からどの施設でも受け入れをためらう傾向にあり、小規模化ユニットにおいてはさらにそれが顕著となる。前述の「施設入所高齢児童等支援対策費」は、こうした現状・課題に対応するという意味でも意義のあるものと考えている。

（3）小規模化等の推進に関する課題と必要な取り組み

＜都道府県（行政）の立場から感じる課題等＞

【課題の大きい子どもの受入先施設を探すことが困難】

- 特に小規模化ユニットでは、課題の大きい子どもの影響が強いため、結果的に課題の大きい子どもの入所について、施設が受け入れをためらう状況もみられる。
- 現在の入所児童は発達障害・知的障害のある児童が 30%、被虐待経験のある児童が 60%などと言われている中、さらにこうした課題の大きい子ども、入所先の調整は難航する子どもが増えることが懸念される。
- 施設側の立場としては、他の入所児童の生活環境や元々大きい職員の負担の増加防止等の観点から、こうした子どもの入所をためらうことは一概に否定できないことも事実である。単純に課題の大きい子どもは本体施設で受けるようにすると、課題の大きい子どもの集中化など、別の問題も発生する。
- 当県において、現時点で上記に対応するための具体的な方策は検討途上であるが、こうした子どもを各施設が均一に受け入れるような仕組み、またその際に小規模化ユニットが混乱しなくなるような仕組みを、小規模化の推進とセットで進めることが非常に重要と考える。

【里親と実親のニーズのミスマッチ】

- 里親登録数は増えているが、いずれは子どもを引き取りたいとする実親のニーズと、自分

の子どもとして育てたいとする里親のニーズ（特別養子縁組を希望する方が圧倒的に多い）が一致せず、委託に結びつかないケースが多い。

【小規模化に伴う措置費の減収】

- 特に開設から相当期間を経過した大規模施設では、定員減を伴う小規模化では、措置費収入の減少が生じることから対応できず、このことが妨げとなって小規模化の推進が難しいところもある。

【小規模化・分散化に伴う見守り機能の低下】

- 夜間などは1人対応の小規模化ケアユニットが大半である中、見守りの目が行き届かなくなることやユニットが閉鎖的になること、職員育成が困難になるなどの課題が考えられる。

【職員の勤務環境の改善】

- 少人数の職員でユニットを運営している場合、宿直回数が時には月4回を超える職員もあり、労働基準法の順守も難しい状況がある。
- 小規模化により職員に求められることは大きく増える（子どもへの個別対応を含む直接処遇の他、会計等事務作業も多くなる）が、先輩職員がおらず育成が追い付かない。結果的に小規模化ユニットを希望する職員が少なくなる事態も生じる。また、そうした労働環境も一因となり、保育所等他施設に学生が集中してしまうこともある。
- 小規模化の推進による子どもへの良い影響がクローズアップされることが多く、実際にメリットが大きいことも確かである。一方、上記のような負の側面については、現場での解決頼みとなっているようにも感じる。

<担当部署に各施設から寄せられる意見・課題等>

- 現在、年度当初に県内の乳児院、児童養護施設へのヒアリングを毎年実施しており、施設の現状、課題、自立支援等について様々な意見交換をしている。各施設とは日常的に話のできる関係性があり、色々な話ができる。
- 自立支援に関して現在行っていることとして、退所後の児童について退所後3ヶ月、6ヶ月、1年、2年、3年といったスパンで、生活状況（住まいや就労状況等）を各施設が追跡調査し、その結果を県担当部署に報告する、といった取組を進めている。報告は項目別に5段階評価で行われ、課題の大きい項目が多い子どもについては、フォローアップを考える等の対策を検討する。また、施設側も退所後の子どもを追跡調査をすることで、望ましくない状況があれば適宜支援するなど、退所後のケアの充実にもつながっている。
- なお、現在埼玉県では自立支援に力を入れており、施設退所者の大学進学への支援を始めたところである。

7. 長野県庁

◆ 自治体の状況

自治体名 (社会的養護担当部署)	長野県県民文化部こども・家庭課		
人口	2,098,804 人	年少人口	269,752 人
県内の乳児院数	4 か所	県内の児童養護施設数	15 か所
乳児院の定員数	57 人	児童養護施設の定員数	599 人
乳児院の入所者数 (定員に対する割合)	43 人 (75.4%)	児童養護施設の入所者数 (定員に対する割合)	489 人 (81.6%)
乳児院の暫定定員数 (暫定定員数に対する入 所者の割合)	(暫定定員なし)	児童養護施設の暫定定員数 (暫定定員数に対する入所者 の割合)	590 人 (82.9%)

※人口、年少人口は平成 27 年国勢調査より。

※人口、年少人口以外の数値はヒアリング調査およびヒアリング時資料より(平成 28 年 3 月 31 日現在)。

(1) 社会的養護(小規模化)に関する県内の状況

<全体的な状況>

【乳児院・児童養護施設に関すること】

- 平成 27 年度末時点の入所児は、乳児院が 43 人(定員に対し 75.4%)、児童養護施設が 489 人(定員に対し 81.6%)、計 532 人となっている。なお、平成 27 年度中に一時保護施設に入所した件数は計 222 件である。
- 児童養護施設、乳児院とも、入所率は概ね 8 割程度であり、受け皿がないなどの差し迫った課題は現時点では生じていない。

【里親・ファミリーホームに関すること】

- 登録里親数は平成 27 年度末現在で 196 世帯であり、過去 5 年間では概ね 160~200 世帯の間で推移している。また、委託児童数は 69 人である(うち、ファミリーホーム委託児童数は 15 人)。
- 里親委託率は平成 27 年度で 11.5%となっている((里親委託+ファミリーホーム児童数) ÷ (乳児院・児童養護施設入所及び里親・ファミリーホーム児童数) × 100)。

(2) 社会的養護（小規模化）に関する県の方針、具体的施策

<家庭的養護推進計画の内容>

【社会福祉審議会からの答申を踏まえ、家庭的養護推進計画を策定】

- 長野県では平成27年度から平成41年度までの15年間を計画期間とし家庭的養護推進計画を策定している。計画は5年ごとに前期・中期・後期と分けられ、期間ごとに目標値が定められている。
- 本計画は、県知事から県社会福祉審議会あてに行った諮問への答申『「長野県における社会的養護のあり方」について』（平成25年2月）を踏まえ策定した。

【「子どもにとって最善の社会的養護体制の構築」を目指す】

- 答申では「家庭的養護を推進するという基本的な方向は重要」であるとしつつ、「社会的養護の充実が施設の縮小ありきではなく、また、「3分の1ずつ」という数値ありきではなく（中略）それぞれの地域における子どもにとって最善の社会的養護の体制が構築されること」が大切であるとされている。
- 上記等を踏まえ、数値目標としては、社会的養護における家庭養護（里親・ファミリーホーム）の割合が概ね3分の1となることを目指すとし、本体施設は39.6%、グループホームは25.8%との目標値を設定した。これらを含む具体的な目標値には、以下のようなものが挙げられる。

◆要保護児童数見込

H27：690人 → H41：690人（増減なし）

◆本体施設の入所児童割合

H27：83.9% → H41：39.6%（44.3ポイント減）

◆グループホームの入所児童割合

H27：5.4% → H41：25.8%（20.4ポイント増）

◆里親・ファミリーホームへの委託児童割合

H27：10.7% → H41：34.6%（23.9ポイント増）

- 要保護児童数の見込については、長野県の児童数自体は将来的にも減少が想定される一方、児童相談所に措置された児童数の割合が過去25年増加傾向にあること、平成17年度以降措置児童数が700人前後で推移していること、児童虐待通告件数が大幅に増加していること等を考慮し、概ね現状と大きく変わらない水準を置いた。

- この要保護児童数見込をベースに、各施設からの家庭的養護推進計画の内容を積み上げ、入所児童割合を設定した。

<施設の小規模化等に関する具体的施策>

【里親施策に関して：里親委託推進を主業務とする部署を新設】

- 平成 28 年 4 月に、県内 5 か所の児童相談所の後方支援、里親業務を中心とした共通業務を担う部署として児童相談所広域支援センターが中央児童相談所に附設（児童福祉司、児童心理司、保健師各 1 名常勤。里親委託等推進員 2 名）された。これにより、これまでは各児童相談所職員が本来業務と並行して里親施策推進を担っていたが、当センターで広報啓発や里親認定調査などの業務を集中的に担い、特に里親調査業務の精度を高め、平準化することで、里親養育の質に視点を置きながら、里親委託を推進する体制がとられた。
- 具体的な業務内容として、登録里親数の増加に向けた調査、一般の住民および里親を希望する方向けの広報啓発等を、DVD 等を活用して実施している。

◀参考▶当県で作成・活用している DVD（平成 27 年度に作成）

- ①一般の方向けに、施設における小規模化の取組及び里親養育について広報啓発を行う DVD（15 分）
- ②里親を希望する方向けに、より詳細な学習を行って頂くための DVD（30 分）
- ③学生向けに、就職先としての乳児院・児童養護施設を知ってもらうための DVD

- 広報啓発は、上記 DVD の上演や、実際の里親に体験談を話していただくなど形で実施。28 年度は県内で 3 回開催。各回 25～30 名程度の参加があった。また、各施設の里親支援専門相談員との連携等も行っている。こうした活動もあってか、28 年度の登録里親数は増加傾向にある。

【ファミリーホームに関して：ファミリーホームの周知・啓発を推進】

- 当県は児童養護施設が 15 か所と多く、また里親委託率が 1 割程度（11.5%）と比較的少ないこともあり、施設が中心となって社会的養護が推進・発展してきた風土がみられる。またファミリーホームも初めて県内にできたのが平成 25 年、現在 3 か所ということもあって、ファミリーホームの実態に必ずしも明るくない施設職員もいる現状にある。
- このため、ファミリーホームの概要説明や、実際にファミリーホームを運営している方から体験談をお話いただくなどの研修を行っている。これは 29 年度以降も継続する予定。

【施設の小規模化に関して：家庭的養護推進計画に記載された整備計画の着実な実践】

- 施設の小規模化に関しては、県の家庭的養護推進計画に「小規模化や地域分散化などを推進し（中略）養護がより家庭的となることを目指す」こと、および平成 31 年度までに県内の各施設が実施する施設整備（小規模グループケアや地域小規模児童養護施設の開設予定

を含む)の計画が記載されていることから、これら計画の着実な推進を図っていく。

(3) 小規模化等の推進に関する課題と必要な取り組み

<県(行政)の立場から感じる課題等>

【小規模化による子どもへのメリットを考えることの重要性】

- 当県では、近年児童養護施設、乳児院の建替が多くなっており、建替に合わせて施設側から小規模化の実施を打診されることが多い。その意味では、小規模化の理念・利点等が施設側にも十分理解されている状況と言える。逆に、物理的制約により小規模化が進んでいない施設もあるものとする。
- 施設の小規模化は重要であるが、小規模化することで即家庭的養護になるわけではないと考える。「家庭的」という言葉をどう考えるか、小規模化により目指すものは何なのか、職員1人ひとりが子どもと向き合う中で自問し、考えていくことが大切であると思う。

【施設職員の確保】

- 施設職員の確保は課題の一つである。多くの施設では、特に保育士の就職希望者が少ない状況であり、一般の保育所を希望する学生が多いためではないかと考えている。確保のための具体的な施策として、学生向けの施設紹介DVDを用いた児童養護施設・乳児院の紹介、イメージアップを図るほか、県内の児童養護施設・乳児院等が加盟する施設連盟(一般社団法人長野県児童福祉施設連盟)が短大等を訪問し、施設紹介や求人案内を行うなどしている。
- また、採用があっても短期間で退職する職員も見られる。子どもにとっては、大きくなってから自分の小さい頃の話をしてくれる職員の存在は大きいものであるし、愛着形成の観点からも職員の定着を図ることが必要である。

【里親の確保・育成】

- 里親施策に関しては、育成が重要である。施設でも職員育成は重要な課題であるが、施設内でのOJT・研修等を通して、専門知識や技術を身につけることが可能である一方、里親は研修こそあるが身近に日常的に相談できる専門職がおらず、里親養育を支援する体制も不十分なことから、里親に過重な負担がかかることがある。また、里親を辞められてしまうと再度の確保・育成にも課題が生じることとなる。
- 社会的養護における家庭養護の割合を高めていくにあたり、どのように受け皿を作っていくかが課題。

<担当部署に各施設から寄せられる意見・課題等>

- 小規模化は子どもにとって良い形態であるという意見が多いが、一方で勤務体制の構造・

運営、職員育成が大きな課題であるとの声も多く聞かれる。断続勤務や、1人勤務、職務経験の長短に関係なく担う業務に追われる状態があることに加え、子どもの不安定さなどから発生する事故が重なることで職員の疲弊につながるなど、課題を抱える施設もあると聞いている。

- 県児童福祉施設連盟からは、医療的ケアが必要な子どもなどが増えていることから、こうした子どもへの対応ができる職員配置への加算を求める声が寄せられている。近年、児童心理治療施設の入所児の特性と同様な課題を持つ児童が入所しており、これまでは子どもを保護し、育てる施設であった児童養護施設・乳児院も、これからは専門性、専門的ケアがより強く求められる施設になると思う。さらに、小規模化が進めば、子どもの1人ひとりの生活そのものを受け止め支援する個々の職員の高度なスキルなどが求められると考える。

IV. 考察・まとめ

本調査では、児童養護施設と乳児院の全数を対象にアンケート調査を実施したが、いずれも非常に高い回答率であった。これにより、各施設における子どもの構成割合、職員の配置や勤務状況、養育単位の数、小規模グループケアを持つ割合、改築や小規模グループケアの開始年などの基礎的なデータを収集することが出来た。

また、本調査では、子ども自身が、小規模グループケアをどう受け止めているかの声が、職員が受け止めた内容を報告するというかたちではあるものの一定数収集できたとともに、各施設で意識されている小規模化の効果と課題、また、そこで挙げられた課題に対して各施設がどのように取り組んでいるかを収集することができた。また、それらとほぼ一致する内容を、複数の施設と自治体へのヒアリング調査でも確認することができた。

調査結果からは、前述のとおり小規模グループケアの効果と課題の両方を、具体的に収集することができたが、特に、これらのうちの課題については、施設の改築や小規模グループケアが、近年において急速に進められて来ていることから、「導入時及び導入後の間もない時期であることで生じている混乱や困難」と「導入後一定期間を経ても、現行の職員配置基準や設備の状況では解消されない課題」の両方があることを踏まえて理解することが必要であることが示唆された。

また、児童養護施設と乳児院の小規模化には、以下に述べるような効果と課題があるが、これまで各施設や自治体における取組が進められてきたことから、効果的な実践例や実際に取り組んでみての結果、その途上にあることで明らかになった実践知の集積が、課題の整理や明確化も含めて、なされつつあることも分かった。

なお、本調査では、小規模グループケア内で子どもの生活を性別で分けしているかしていないか、性的なトラブル防止の取組みやその課題等について、また、ユニット内での調理や食事の在り方、その効果と課題などについては、十分には取り扱うことができなかった。今回の調査結果の分析の作業を通じて、これらが小規模化との兼ね合いで、どのように変化して来ているのか、子どもの生活や発達にどのような影響を与えているのか、また、これらの要素が、施設運営面に与える影響等について、今後把握し、検討する必要があることが意識された。

1. 小規模化が子どもの養育に与える影響

【小規模化による利点と成果】

小規模化により子どもにもたらされたと感じる利点について、児童養護施設では「職員による子どもへの個別的な関わりが増えた」83.3%、「個室の確保など、子どもの生活環境・プライバシーの向上が図れるようになった」73.2%、「子どもが家事を大人が行う姿に接したり自分で行ったりするなど、日常生活上の体験が豊かになった」68.4%といった回答が多かった。乳児院では「職員による子どもへの個別的な関わりが増えた」85.7%、「子どもと職員との愛着の形成がより図られるようになった」79.4%、「子どもにより家庭に近い経験や体験をさせることができるようになった」73.0%といった回答が多かった。いずれの施設でも、子どもと職員の関わりや、日常生活体験の増加を利点とする回答が多く寄せられていた。

この点に関しては、小規模化についての子ども自身の発言においても、「職員とのかかわりの増加、親密化」や「料理等、生活体験・経験を積む機会の増加」、「自由な時間、静かな時間の確保・増加」などに関する肯定的な評価が多く見られている。(アンケート結果より)

ヒアリング調査でも、子どもとのペースに合わせることや家庭に近い養育環境を提供することで、各ユニットをフレキシブルに運営できるようになった、子どもとの関わりが多くなったなどの意見があった。これにより、職員との関係性の親密化や、子どもからの様々な感情表出がされるようになったことなど、小規模化による多くの利点について児童養護施設、乳児院双方から指摘があった。

施設の小規模化は、子どもと職員の関係性の親密化や日常生活体験の増加などを通じたより家庭に近い養育の実施につながっており、様々な点で子どもに良い影響を与えていることがうかがえた。

小規模化についての子ども自身の発言（抜粋）

料理等、生活体験・経験を積む機会の増加	<ul style="list-style-type: none"> 職員と一緒に食事の準備やおやつ作りができてうれしい。 食事の時、苦手な食材を一手間かけて食べることができ「これは上（大舎）ではできへんな」と言っていた。 「野菜を買いにスーパーに行くと、大きくてびっくりしたり、こんな形だったのかとびっくりした。」「ごはんの炊けるにおいや、おかずを作るにおいが分かる。」上記の発言は、まさに家庭的生活のメリットである。
職員とのかかわりの増加、親密化	<ul style="list-style-type: none"> 「今日も一緒に○○してくれる?」「明日○○してもいい?」「昨日みたいに○○して」など、欲求を受け止めてもらえる。安心が感じられる。 「(担当職員に対し、就寝時)お母さんのことを知りたい」「(担当職員に対し、進路のことで)実は、進学したい」「○○さん(担当職員)と、□□に行きたい(外出のこと)」それぞれ自身の意思を、大勢の子どもの前ではなく、1対1の場面のときに話している。それをいかに汲み取り、支援につなげるかが職員に求められる。
自由な時間、静かな時間の確保・増加	<ul style="list-style-type: none"> 高校生から「周囲の子どもが少なくなって、静かに個室で考えたり、過ごしたりできるようになって本当に良かった。」という声があった。 個室でゆっくりする時間がとれることで、心がやさしくなった様な気がする。と高校2年生の男子が話してくれた。またクラブ活動で遅く夕食をする子どももユニットの台所で温めて美味しく食べる事が出来ると喜んでい

ヒアリング調査による聞き取り内容（小規模化の利点に関すること）

児童養護施設	<ul style="list-style-type: none"> 職員は毎日担当の子どもと会えるわけではないが、会った時には色々な相談、かかわりが行えるようになり、より密接した関係がはぐくめるようになったことや、子どもどうしのまとまりが強くなったことも、小規模化による利点の大きな一つだと思う。 小規模化は、より家庭に近い養育環境を提供できる重要な取組である。当施設では、職員と子どものより密な関係形成ができるようになったこと、子どもから様々な感情が表出されやすくなったことなどが影響として出ている。
乳児院	<ul style="list-style-type: none"> 小規模な養育は養育の基本であり、職員と子どもの相互の関係性が豊かになり、細やかな養育や個別の取り組みも多くなり、子どもにとって大きなメリットがある。 小規模化により、子どものペースに合わせることができ、食事の時間をゆったり過ごせるようになった。担当職員が子どもと接する時間が増え、お風呂も一緒に入るようになった。スキンシップが増えたことで愛着形成にも良い影響があった。トラウマがあるなど、関わりが難しい子どもが増えているため、養育者と子どもが密に関われることは小規模化の利点である。

【小規模化の養育面における課題と対応】

一方、養育上の課題として「課題の大きい子どもがいる集団では、他の子どもへの影響が大きくなった」（児童養護施設：70.2%、乳児院：41.3%）、「課題の大きい子どもへの支援体制が十分確保できない」（児童養護施設：61.1%、乳児院：11.1%）など、特に児童養護施設において、課題の大きい子どもが及ぼす影響や支援の難しさに関する課題が多く寄せられた。アンケートによる子どもの発言やヒアリング調査でもこうした課題がみられており、小規模化に取り組む多くの施設で、子ども同士、子どもと職員の距離が近くなることによる課題も生じていることがうかがえた。また、上記で述べた課題の大きい子どもが周囲に与える影響に関しては、こうした課題が大きいと思われる子どもの入所について、施設側のためらいが生じることを懸念する指摘もあった。

この点に関してヒアリング調査では、小規模化が進むにつれて職員と子どもの距離が密になることで、子どもの行動に巻き込まれて適切な支援が行えなくなることを防ぐため、マネジメントやスーパービジョンによる職員への支援が重要であるとする意見があった。小規模化の推進は、より小さな単位での生活を目指すものであるが、職員が孤立してしまったり、閉鎖的になってしまったりする可能性がある。小規模化を推進する一方で、これを担う職員の孤立や職員による課題の抱え込みを防ぐシステムも、小規模化を適切に推進するためには重要であると考えられる。また、こうした取組の積み重ねにより、課題のある子どもがいるユニットにおいても適切な運営が可能となり、こうした子どもの受入をためらうことも少なくなる仕組みづくりが期待される。

小規模化についての子ども自身の発言（抜粋）

関係性の良くない職員、子どもとの付き合い	<ul style="list-style-type: none"> ・他児とトラブルになった時、本園のように広くないので、きまずい。本園だったら、ホームの先生だけでなく、他ホームの先生とも話せる。 ・子ども間でトラブルや衝突があった際などに「顔を合わせたくない時でも、すぐ会ってしまう」。
子どもどうしの関係性の変化	<ul style="list-style-type: none"> ・わがままな年長児（中高生）のリズムになってしまう時がある。 ・黙れ、消える等の言葉が増えた（小集団なので感情が高ぶると放出してしまう）。

ヒアリング調査による聞き取り内容（小規模化の課題に関すること）

児童養護施設	<ul style="list-style-type: none"> ■ 子どもどうしの距離が近くなり、まとまりが強くなった反面、中学生・高校生で子どもどうしの関係性が悪くなった場合は子どもの逃げ場がない状況を生み出す。孤立した子どもが部屋に戻っても、部屋の中に聞こえるように悪口を言ったりなど、回避できない状況がみられる。 ■ 施設が家に近づき、職員と子どもの距離が密になる（入り込みすぎる）ほど、職員の負担は増大し、また子どもに巻き込まれて適切な支援が行えなくなる。この点を管理者の視点から適切にマネジメントすること、スーパービジョン等により適切な距離感を保つよう支援していくことが、運営には重要である。
乳児院	<ul style="list-style-type: none"> ■ 人数が少ないため、子どもの退所で集団が不安定になることがある。また、夜間は職員の交代があるため、家庭のように1日中同じ人が身近にいる状況は作れていない。
都道府県	<ul style="list-style-type: none"> ■ 特に小規模化ユニットでは、課題の大きい子どもの影響が強いため、結果的に課題の大きい子どもの入所について、施設が受け入れをためらう状況もみられる。

2. 小規模化の施設運営における影響

【小規模化における人材育成・定着の重要性】

（人材育成）

運営に課題が生じたと感じられた点について、児童養護施設では「職員一人ひとりの資質・経験の違いによる養育の差が生じやすくなった」72.7%、「子どもの課題が表出することで、職員が精神的に疲労するようになった」56.8%といった回答が多かった。乳児院では「職員一人ひとりの資質・経験の違いによる養育の差が生じやすくなった」61.9%、「入所や通院等の緊急対応時に職員の手配ができず、小規模グループケアが実施できない時があった」50.8%といった回答が多かった。

いずれの施設でも、職員一人ひとりの資質・経験の差を課題とする回答が最も多く、特に重要な課題であることがうかがえる。これは、「1. 小規模化が子どもの養育に与える影響」でも触れたとおり、小規模グループケアでは少ない職員でそれぞれのユニットを運営するため、当然のこととして各職員の資質・経験がそのユニットで行われる養育に大きく影響を与えること、これに加えて、職員が1人で勤務することが増えたり、1人の職員の宿直や夜勤の回数が増えたりすること、また、経験の浅い職員が独自の考えで適切さに欠ける関わりをしてもその場でOJTを行うことができないために修正しにくいといったリスクなどが考慮された結果によるものと解せられる。この点については、ヒアリング調査でも同様の内容が語られていることから、職員の資質向上に向けた取組の推進等、人材育成を行う体制の整備が重要である。人材育成の体制整備を実施せずに小規模ユニット化を進めると、養育の質が担保できない状況や、ユニットが密室化することにより、被措置児童虐待等の権利侵害が起こることも考えられる。

また、ヒアリング調査では、小規模グループケアにおいては職員の負担が大きいことが課題として多く挙げられ、児童養護施設へのアンケートでも「子どもの課題が表出することで、職員が精神的に疲労するようになった」（56.8%）は2番目に多い課題となっている。このため、管理者、経験年数の長い職員によるフォローやスーパービジョン体制の構築、職員間で互いにサポートを行いやすくするための工夫等、小規模グループケアの職員の身体的・精神的負担を少しでも軽減し、合わせて職員処遇の向上を図り、人材の定着を図ることが重要と考えられる。

また、近年は児童養護施設や乳児院にも何らかの専門的なケアが必要な子どもが多く入所していることから、小規模グループケアの担当職員に求められる事項がさらに増えていることも考慮すべきである。

ヒアリング調査による聞き取り内容（職員に求められる資質等に関すること）

児童養護施設	<ul style="list-style-type: none"> ■小規模化は子どもにとっては良い点もあるが、職員にとっては大きな課題・負担でもあり、バーンアウトにもつながりかねない。 ■小規模化により、職員の業務量増加（事務処理や、ユニット運営にかかる間接業務含む）や、職員に最低限求められる技量の要求水準が上がるため、職員にとってはどうしても負担がかかってくる。特に技量の最低ラインの向上に関しては、直接処遇（子どもへのかかわり）を子どもの特性、その場の状況等を踏まえ適切に行っていないと、職員間で統一された適正な支援ができなくなる。
乳児院	<ul style="list-style-type: none"> ■職員への心理的負担は大きくなり、職員の確保、定着のための工夫が必要と考える。 ■乳児院を始めとする施設は、対応が困難な子どもや一時保護の受け皿になる必要があると考えている。そのためには、幅広い状態の子どもに対応できるよう、医療的ケアやトラウマ対応等の専門性を高めていきたいと考えている。

都道府県	<ul style="list-style-type: none"> ■近年、児童心理治療施設の入所児の特性と同様な課題を持つ児童が入所しており、これまでは子どもを保護し、育てる施設であった児童養護施設・乳児院も、これからは専門性、専門的ケアがより強く求められる施設になると思う。さらに、小規模化が進めば、子どもの1人ひとりの生活そのものを受け止め支援する個々の職員の高度なスキルなどが求められると考える。
------	--

【小規模化における人材確保の重要性】

小規模化の実施・運営にあたり、制度・施策面で必要と考えることとしては、「職員配置基準の改善・職員の増員」（児童養護施設：85.9%、乳児院：91.2%）が最も多い回答であった。ヒアリング調査では、人材確保の困難性に関する背景として、保育士等の専門職が不足していること、加えて、保育士は保育所、看護師は医療機関へ就職していく傾向があり、児童養護施設・乳児院への就職希望者は更に少ないことなどを指摘する意見があった。

児童指導員や保育士、看護師などの職員の確保は、社会的養護に限らずどの分野にもみられる課題であるが、特に児童養護施設・乳児院においては、人材確保は大きな課題であり、さらに小規模化を進めるにあたり、多くの施設でこれを困難なこととして意識あるいは経験していることがうかがえた。

ヒアリング調査による聞き取り内容（人材確保に関すること）

児童養護施設	<ul style="list-style-type: none"> ■小規模化の実施・運営には相応の職員数が必要であり、現実問題としてこれに対応しなければならない。 ■県庁所在地等比較的都市部にある施設に学生の多くは就職してしまう。また、同じ地方でも、昼間みの勤務である保育所にやはり多くの学生が就職する。学生が児童養護施設に実習に来て、困難な部分にまず目が行ってしまい、その面白さ・やりがいを理解する前に終わってしまうことが少なくないと思われる。 ■小規模化の推進にあたっては、何より職員確保が重要である。小規模化になればなるほど、余裕のある人員体制を確保したいところであり、そのための活動を引き続き展開していく。
乳児院	<ul style="list-style-type: none"> ■シルバー人材センターやボランティアについては現状でも活用しているが、そもそも母数が少ないため、人数を増やせないでいる。福祉・教育系の大学が県内には少ないため、学生アルバイトを雇うことも難しい。
都道府県	<ul style="list-style-type: none"> ■小規模化により職員に求められることは大きく増えるが、先輩職員がおらず育成が追い付かない。結果的に小規模化ユニットを希望する職員が少なくなる事態も生じる。また、そうした労働環境も一因となり、保育所等他施設に学生が集中してしまうこともある。

【人材育成・人材確保に関する取組・工夫】

なお、人材育成・人材確保について、本文に記載したアンケート調査に寄せられた内容やヒアリング調査実施先での様々な取組が注目される。

内容は地域や施設により様々であるが、施設の置かれている状況（地域住民等とのつながり、専門職の確保状況等）をふまえ、他の取組事例等を参考にして、各施設及び複数の施設で共同しての取組、施設と自治体が力をあわせての取組、国レベルでの取組や広報なども必要と思われる。

アンケート・ヒアリング調査における取組・工夫の具体的内容（人材育成・確保の取組）

児童養護施設	<ul style="list-style-type: none"> ■当施設は評議員に地域の方に就任して頂いたり、入所中の高校生が地域の行事に参加したりするなど、地域住民とのやり取りも多く、関係性も良好である。こうした中で、「当施設は就職先としてどうか？」といった情報が地域住民から学生に伝えられて、結果として就職希望者が多くなっているという側面もあると考える。 ■職員間の情報共有、人材育成等のための仕組みとして、園内での委員会活動を行っている。各職員は1つ
--------	---

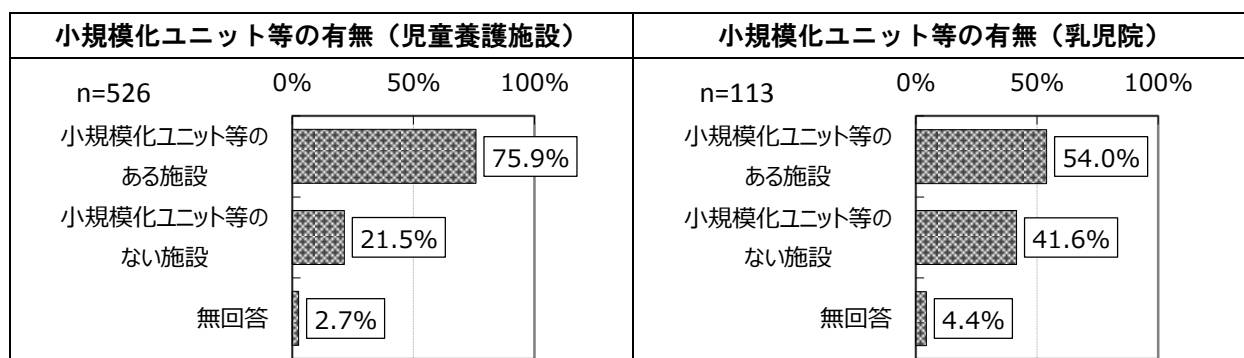
	<p>以上の委員会活動に参加し、毎週木曜日に開催される各種委員会で、施設運営に関わる各種事項を検討しつつ、同日に開催されるケース検討等を通し、他ユニット職員とのかかわりを深めている（このため、毎週木曜は全職員が出勤する）。こうした取組により、施設運営に職員一人ひとりが関わっているという意識も生まれ、やりがい、職員定着にもつながっているものと考えている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ スーパービジョン体制。経験年数の短い職員のバックアップをする事ができ、問題が起きても報告を受けてフォローする体制があることが子どもにも職員にも伝わりホームが落ち着きだした。
乳児院	<ul style="list-style-type: none"> ■ 例えば子育てのため夜勤ができない職員は、その間非常勤職員として日勤のみに従事し、子育てが落ち着いたところで再び常勤職員として勤務する、といった工夫を行っている。 ■ 60歳以上の方も非常勤職員として採用し、日勤対応や調理などで活躍してもらうことにより、若い職員が多い職場でのメンタル面やスキルのサポートを広げることが出来ると考えている。 ■ 2つのグループにフリーで入ることができる職員を配置したことで、子どもの様子やグループ運営について客観的な視点からの助言を受けることができています。子どもの生活や職員の業務を一覧にした日課表を作成したことで、グループごとの動きや流れを把握しやすくなっている。 ■ 家事支援、アルバイトを配置し、雑用を一手に引き受けてもらう事で保育士は、こどもの養育に関われる（元々は保育士不足を補うためだった）。

※小規模化にあたっての人材育成・職員配置上の工夫・取組について、その他のアンケート回答は 42 ページ（児童養護施設）、92 ページ（乳児院）を参照

3. 施設種別にみる小規模化の特性

【小規模グループケアの設置状況】

小規模グループケア（小規模化ユニット）を設置している施設は、児童養護施設では 75.9%（399 施設）、乳児院では 54.0%（61 施設）との結果であった。



児童養護施設と乳児院には、それぞれの特性等があり、上記の結果を単純に比較することはできない。

両施設種別とも、さらに小規模化を進め、内容を充実したものとするためには、職員の配置基準の改善が必要であるとする声が多かった。

具体的には、「小規模化の推進にあたり、制度・政策面で必要と考えること」（複数回答）では「職員配置基準の改善・職員の増員」との回答がいずれの施設でも最も多く、児童養護施設では 85.9%、乳児院では 91.2%であった。さらに、複数挙げられた「必要と考えること」のうち「制度・政策面で最も必要と考えること」を「職員配置基準の改善・職員の増員」とした割合が児童養護施設で 44.6%、乳児院で 52.3%と、いずれも最も多く、「小規模化の推進にあたり最も優先的に解決すべき課題」を問う設問でも、「小規模化ユニットの職員配置基準が少ない」が児童養護施設で 26.2%、乳児院で 30.6%であった。このように、小規模化の課題に関するいずれの項目においても、児童養護施設、乳児院ともに、職員の配置基準に関することを挙げる割合が高い結果となった。

なお、乳児院において、より高い割合でこれらが選択された背景には、児童福祉施設の設備と運営に関する基準において、乳児院に「乳児の観察」という独自の項目*が設けられているように、近年、緊急一時保護が増えたり医療的ケアが必要な子どもが多く入所する中で、乳児期に特有の急な体調の変化等に適切に対応するために、体制の確保をより重い課題と考える側面が影響した可能性があるものと解せられる。この他にも、乳児院における小規模化には、児童養護施設と共通する課題に加えて、上述した乳児期のケアに必要とされる体制を確保する難しさがあるとの指摘も認められたことから、特に乳児院における小規模ユニット化の推進については、職員確保をはじめとする小規模化に向けた課題の克服を目指し、子どもの命・安全を確保しながら小規模化に必要なノウハウを蓄積することで、転換への方法を模索していくことが必要と考えられる。

※児童福祉施設の設備運営に関する基準

（乳児の観察）

第二十四条 乳児院(乳幼児十人未満を入所させる乳児院を除く。)においては、乳児が入所した日から、医師又は嘱託医が適当と認めた期間、これを観察室に入室させ、その心身の状況を観察しなければならない。

4. まとめ

(考察の要点)

- 児童養護施設、乳児院の小規模化は、
 - ・ 個別の職員との関わりが増え、関係性が構築されることで、子どもの愛着形成や感情表出などが促されること
 - ・ 子どもの自由な時間、静かな時間や、プライバシーが守られるなど、個別の生活環境が確保されること
 - ・ 料理や買い物などを含め、日常生活の全般において経験・体験を積む機会が増加すること
 上記のように、より家庭に近い養育の実践につながるものであり、入所している子どもの生活面、発達面における様々な良い影響があることが示唆された。
- 一方、小規模化による子ども同士、また子どもと職員の距離が密接になることで、課題の大きい子どもがユニットに入った際の影響が大きくなることや、子どもの行動に巻き込まれて適切な支援が行えなくなるなどの課題を上げる回答が多かった。小規模化の推進にあわせ、こうした課題に対応するためのシステム構築が求められる。
- 小規模化による運営面の課題としては、小規模化の実施における人材育成・人材確保が重要なものとして挙げられた。小規模グループケアを少人数で運営する各職員には高い資質、経験等が求められてくるため、施設内で職員がお互いをフォローできる体制の構築、管理者や経験年数の長い職員によるスーパービジョンの実施等、人材育成に関する取り組みが重要となり、実際に取り組んで成功している施設の意見もあった。また、小規模グループケアでのきめ細かな子どもへの支援に向けて、地域の特性等に応じた方法での人材確保の取組も必要である。
- また、乳児院で小規模化を進めるためには、健康面でのケアを特に求められること等といった乳児院の特性から生じる課題に、現行の人員配置や施設設備で対応しなければならないという難しさがあるとの指摘が認められた。乳児院における小規模化の推進に関しては、前述したことをはじめとする様々な課題の克服を目指しながら、乳児院が求められる役割や地域の状況などをふまえて各施設が方法を模索していくことが必要と考えられる。

(今後持つべき視点)

- 児童養護施設、乳児院の小規模化は意義の大きなものであり、その推進にあたっては、人材育成、人材確保が大きな課題である。
- 人材育成は、各施設の意識、取組が大きく影響する部分である。当調査研究のアンケートに寄せられた様々な取組例やヒアリング調査実施先の取組例等も参考にしつつ、各施設の特性等に応じた人材育成を進めることが、継続性のある運営に資するものと考えられる。
- 人材確保と定着は、各施設や施設の所在する地域、都道府県、国レベルなどの様々な主体・範囲での取組が必要な課題である。また、社会的養護に関わる関係者・関係団体が協力し、専門職の養成課程のあり方や職員配置の改善などを含む総合的な対応方法を検討する必要がある。

資料編

児童養護施設等の小規模化に関する調査 アンケート調査票（児童養護施設票）

調査ご協力をお願い

児童養護施設 施設長 各位

謹啓 時下、皆様方におかれましてはますますご清祥の段、お慶び申し上げます。

さて、児童養護施設等における家庭的養護の推進については、平成 23 年の「社会的養護の課題と将来像」において、施設養護においてもできる限り家庭的な養育環境の形態への移行が必要とされています。小規模化が推進される一方、小規模化による様々な課題等も指摘されている中、本調査では児童養護施設等の小規模化に向けた現在の取組状況を確認し、これまでの取組、および今後の取組を行う上での課題等の有無や内容を改めて整理し、全国における今後の小規模化の推進に向けた分析・検討を行うことを目的としています。

本調査は、「平成 28 年度先駆的ケア策定・検証調査事業」の一環として、厚生労働省より委託を受けたみずほ情報総研株式会社が行うこととなりました。調査結果はデータとしてとりまとめの上、公表いたしますが、公表に際しては施設名を付しての公表はいたしません。

ご多用の折誠に恐縮ではございますが、本調査の趣旨をご理解の上、何卒ご協力くださいますようお願い申し上げます。

謹白

【回答方法】

- 本調査票は、**貴施設の施設長、または施設長が指定された方**にご記入をお願いいたします。
- 特に指定のない限り、**2016 年 4 月 1 日**現在の情報をご記入ください。
- 回答後の調査票は、同封の返信用封筒にて、**2016 年 9 月 28 日（水）**までにご返信をお願いいたします。

※なお、本調査は、全国児童養護施設協議会様が実施しているアンケート調査（「小規模化に関する調査」）とは別個の内容となっております。

誠に恐縮ではございますが、本調査へのご回答を賜りますよう、重ねてお願い申し上げます。

【お問い合わせ先】

◇調査の趣旨等に関するお問い合わせ

厚生労働省雇用均等・児童家庭局 家庭福祉課（担当：竹内）

TEL：03-5253-1111（内線7895）

◇調査の回答方法に関するお問い合わせ

みずほ情報総研株式会社 社会政策コンサルティング部（担当：天羽、玉山、齊堂）

TEL：0120-825-571（平日9：30～17：30 受付）

FAX：03-5281-5443（24時間受付）

I 貴施設の概要について、お伺いします。

1. 貴施設の概要をご記入ください。

市区町村	施設名（本体施設）		
設置主体 (番号1つに○)	1. 都道府県 4. 財団法人	2. 市区町村 5. その他（	3. 社会福祉法人 ）
運営主体 (番号1つに○)	1. 都道府県 4. 財団法人	2. 市区町村 5. その他（	3. 社会福祉法人 ）
開設年月		(西暦)	年 月
施設の全面的な建替を行った場合は、直近の建替の年月		(西暦)	年 月
併設施設の種類 (番号1つに○) ^{※1}	1. 乳児院 4. 障害児入所施設（福祉型） 7. 老人福祉施設	2. 児童家庭支援センター 5. 障害児入所施設（医療型） 8. その他（	3. 保育所 6. 学童保育 ）

※1 同一敷地内にある施設のみご記入ください。

2. 貴施設の定員数等をご記入ください。（2016年4月1日現在）

施設の総定員数	定員数	人	暫定定員数	人
施設の在籍児童数	3歳未満	人	3歳～就学前	人
	小学生	人	中学生	人
	中学卒業～18歳未満	人	18歳以上（措置延長）	人

3. 貴施設の職員数^{※2}をご記入ください。（2016年4月1日現在）

職員数（実人数）	男性	人	女性	人	合計	人
職種別 職員数 (実人数) ^{※3}	職業指導員		常勤		非常勤	合計
	施設長	人	人	人	人	
	施設長以外の管理職 ^{※4}	人	人	人	人	
	書記	人	人	人	人	
	医師（嘱託医含む）	人	人	人	人	
	保育士	人	人	人	人	
	児童指導員	人	人	人	人	
	調理員等	人	人	人	人	
	個別対応職員	人	人	人	人	
	心理療法担当職員	人	人	人	人	
	医療的ケアを担当する職員	人	人	人	人	
	家庭支援専門相談員	人	人	人	人	
	里親支援専門相談員	人	人	人	人	
	上記以外の職種（	人	人	人	人	
合計	人	人	人	人		

この2つは
兼務職員が
いる場合は
一致しません。

※2 職員には、雇用契約のある嘱託職員・アルバイト職員等を含みます。（ボランティア等は含みません）

※3 1人が2種以上の職種を兼ねる場合は、その全ての職種で人数をカウントしてください。

（例：管理職と保育士を1人が兼ねる場合、「施設長以外の管理職」と「保育士」のそれぞれで1人をカウント）

その結果、「職員数（実人数）」合計と「職種別職員数」合計が一致しなくても差し支えありません。

※4 副施設長、スーパーバイザー等

II 小規模化の実施状況についてお伺いします。

1. 貴施設のすべての養育単位について、養育単位ごとの状況をご記入ください。

養育形態	当該養育単位の定員数	在籍児童数							職員の勤務形態	職員数(常勤)	職員数(非常勤)	本体施設との職員兼務	本体施設からの職員応援	建物の形態	当該養育単位を設置した年月(西暦)
		3歳未満	3歳～就学前	小学生	中学生	18歳未満 中学卒業 18歳未満	18歳以上 (措置延長)								
記入方法	下記参照	人数を記入 ※措置により入所している児童数のみをご記入ください							下記参照	実人数を記入		ありは「有」、なしは「無」と記入		下記参照	年月を記入
(記入例)	4	6人	0人	6人	0人	0人	0人	0人	1、2	4人	1人	無	有	2	2014年 4月
養育単位 1		人	人	人	人	人	人	人		人	人				年 月
養育単位 2		人	人	人	人	人	人	人		人	人				年 月
養育単位 3		人	人	人	人	人	人	人		人	人				年 月
養育単位 4		人	人	人	人	人	人	人		人	人				年 月
養育単位 5		人	人	人	人	人	人	人		人	人				年 月
養育単位 6		人	人	人	人	人	人	人		人	人				年 月
養育単位 7		人	人	人	人	人	人	人		人	人				年 月
養育単位 8		人	人	人	人	人	人	人		人	人				年 月
養育単位 9		人	人	人	人	人	人	人		人	人				年 月
養育単位 10		人	人	人	人	人	人	人		人	人				年 月
養育単位 11		人	人	人	人	人	人	人		人	人				年 月
養育単位 12		人	人	人	人	人	人	人		人	人				年 月

あてはまる番号をご記入ください。

1. 大舎(20人以上)
2. 中舎(13~19人)
3. 小舎(12人以下)
4. 小規模グループケア(敷地内で行うもの)
5. 小規模グループケア(分園型)
6. 自治体の独自制度によるグループケア
7. 地域小規模児童養護施設

あてはまる番号をご記入ください。(複数回答可)

1. 通勤
2. 住み込み
3. 断続勤務
4. 交代制

小規模化ケアに携わる本体施設職員が、兼務にカウントされている場合は「兼務」、されていない場合は「応援」としてください。

あてはまる番号をご記入ください。

1. 本体施設内
2. 敷地内の戸建
3. 敷地外の戸建(自己所有)
4. 敷地外の戸建(賃貸)
5. 集合住宅(自己所有)
6. 集合住宅(賃貸)
7. その他

2. 貴施設の「家庭的養護推進計画」の策定状況についてお伺いします。

(1) 貴施設では「家庭的養護推進計画」※5を策定していますか。

- | | |
|----------------------------|----------------------------------|
| 1. 策定済である（策定年月：（西暦） 年 月） | → 回答「1」の方は、 <u>下記(2)(3)(5)</u> へ |
| 2. 策定中である（策定予定年月：（西暦） 年 月） | → 回答「2」の方は、 <u>下記(2)(5)</u> へ |
| 3. 策定したいと考えているが、未着手である | → 回答「3」の方は、 <u>下記(4)(5)</u> へ |
| 4. その他（ ） | → 回答「4」の方は、 <u>下記(4)(5)</u> へ |

※5 各施設がそれぞれの実情に応じて、小規模化・地域分散化や家庭養護の支援を進める具体的な方策を定めるための計画を指します。（平成24年11月30日 雇児発1130第3号 厚生労働省雇用均等・児童家庭局長通知「児童養護施設等の小規模化及び家庭的養護の推進について」参照）

(2) (1)で「1」と回答した施設の方にお伺いします。「家庭的養護推進計画」の進捗状況をお答えください。（〇は1つ）

- | | |
|--------------|-------------------|
| 1. 予定より進んでいる | 2. 概ね予定通り進んでいる |
| 3. 予定より遅れている | 4. 計画達成は困難な見込みである |

(3) (1)で「1」「2」と回答した施設の方にお伺いします。「家庭的養護推進計画」の内容に含まれる項目をお答えください。（〇はいくつでも）

- | | |
|---------------------|-------------------|
| 1. 小規模グループケアユニットの新設 | 2. 職員の育成・確保に関すること |
| 3. ファミリーホームの開設・連携 | 4. 小規模化等までのスケジュール |
| 5. 計画期間（西暦） 年～ 年 | 6. その他（ ） |

(4) (1)で「3」「4」と回答した施設の方にお伺いします。「家庭的養護推進計画」を策定できなかった理由をお答えください。（〇はいくつでも）

- | | |
|---------------------|-------------------------|
| 1. 多忙で策定の時間がない | 2. 策定の手順が分からない |
| 3. 計画に何を書けばよいか分からない | 4. すでに小規模化・地域分散化を実施済である |
| 5. 策定は検討していない | 6. その他（ ） |

(5) 貴施設では、施設の小規模化・地域分散化の推進に向け、補助金を活用しましたか。

- | |
|--|
| 1. 「次世代育成支援対策施設整備交付金」を過去に活用したことがある |
| 2. 「次世代育成支援対策施設整備交付金」を活用予定である |
| 3. 「次世代育成支援対策施設整備交付金」以外の補助金を過去に活用したことがある
（補助金名： ） |
| 4. 「次世代育成支援対策施設整備交付金」以外の補助金を活用予定である
（補助金名： ） |
| 5. 活用は検討していない |



- 「小規模グループケア」「地域小規模児童養護施設」のいずれかの養育単位数が1以上である施設の方は、設問Ⅲ・Ⅳ・Ⅴをご記入ください。
- 上記のいずれも該当しない施設の方は、設問Ⅲ・Ⅳの回答は不要です。設問Ⅴへお進みください。

Ⅲ 小規模グループケア、地域小規模児童養護施設の設置による変化についてお伺いします。

(1) 小規模化を始めた結果、子どもにもたらされたと感じる利点をお答えください。(〇はいくつでも)

1. 職員による子どもへの個別的な関わりが増えた
2. 子どもと職員との関係が安定した
3. 子どもへの関わりにおいて、職員が柔軟性をもった判断や対応ができるようになった
4. 子ども同士の関係が安定した
5. 個室の確保など、子どもの生活環境・プライバシーの向上が図れるようになった
6. 子どもが自分で考え、行動することができるようになった
7. 子どもが家事を大人が行う姿に接したり自分で行ったりするなど、日常生活上の体験が豊かになった
8. 食を通しての支援がしやすくなった
9. 被虐待等で子どもが抱えている課題、感情等が表出されやすくなった
10. 子どもが施設外の友人等と交流しやすくなった
11. リーピングケアや自立支援の取り組みがしやすくなった
12. 施設退所後も子どもとの関わりが保ちやすくなった
13. その他 ()

(2) 小規模化を始めた結果、養育に課題が生じたと感じられる点をお答えください。(〇はいくつでも)

1. 子どもの感情が表に出やすくなり、落ち着くまでは衝突が増えた
2. 課題の大きい子どもへの支援体制が十分確保できない
3. 課題の大きい子どもがいる集団では、他の子どもへの影響が大きくなる
4. 本体施設の子どもの間で、あつれきや衝突が生じるようになった。
5. その他 ()

(3) 小規模化を始めた結果、運営に課題が生じたと感じられた点をお答えください。(〇はいくつでも)

1. 職員一人ひとりの資質・経験の違いによる養育の差が生じやすくなった
2. 問題が発生したとき、当該ケア単位(ユニット)の職員で抱え込むことが増えた
3. 本園も含めた施設職員のコミュニケーションが取りづらくなった
4. 職員の勤務体制、ローテーションを組むことが難しくなった
5. 職員の長時間労働が生じやすくなった
6. 子どもの課題が表出することで、職員が精神的に疲労するようになった
7. 職員が一人で子どもを養育する時間が長くなった
8. 資質向上をはかるための研修に、職員を参加させることが難しくなった
9. 配置される場所(本体施設、小規模化ユニット)により、職員に不公平感が生じるようになった
10. その他 ()

(4) 小規模化ユニットを、本体施設又は本体施設敷地内に置くことと本体施設の敷地外に置くことでは、利点
が異なるとの指摘がありますが、どのように思いますか。あてはまるもの1つに〇をつけてください。

- | | |
|----------------|-----------------------------|
| 1. 大きく異なると思う | (左記の理由や具体的な影響等についてご記載ください。) |
| 2. 大きな相違はないと思う | |
| 3. 分からない | |

(5) 小規模化についての子ども自身の発言について、分かる範囲でご記入ください。

※子どもからみた小規模化の特徴を把握する視点から、小規模化ユニットに移って2年以内の子どもの発言についてご記入ください。

※回答のために改めて子どもに意見聴取等を行う必要はございません。日頃の業務から得られている子どもの意見、会話等から、あてはまると思われる内容をお答えください。

①良いと感じていること

②望ましくないと感じていること

IV 小規模化の実施までの経過や運営面の課題についてお伺いします。

(1) 貴施設の小規模化にあたり、場所はどのように確保しましたか。(〇は1つ)

※小規模化を複数回行っている場合は、最初の小規模化についてご記入ください。

1. 施設の敷地内にある既存の建物内で場所を確保した
2. 施設の敷地内に新たに建物を建設した(増築含む)
3. 施設の敷地外にある既存建物を貸借した
4. 施設の敷地外にある既存建物を購入した
5. 施設の敷地外にある土地に新たに建物を建設した
6. その他()

(2) 貴施設の小規模化にあたり、職員はどのように確保しましたか。(〇は1つ)

1. 職員増は行わず、以前からいる職員を当該ユニットに配置した
2. 職員を増員し、以前からいる職員を当該ユニットに配置した
3. 職員を増員し、その増員した職員を当該ユニットに配置した
4. 職員を増員し、その増員した職員と以前からいる職員を当該ユニットに配置した
5. その他()

(3) 貴施設の小規模化にあたり、人材育成・職員配置において工夫したことや取り組んだことをご記入ください。(〇はいくつでも)

1. 経験年数の多い職員を小規模化ユニットに集中的に配置した
2. 経験年数の多い職員・少ない職員をあわせて小規模化ユニットに配置した
3. 養育者の負担軽減のため、応援を行うフリーの職員を新たに雇用した
4. 養育者の負担軽減のため、雇用中の経験がある職員を、応援を行うフリー職員に配置換えした
5. 管理的職員が定期的に養育単位を訪れるなど、スーパービジョンの体制を整えた
6. 記録の電子化により情報の共有を進めた
7. 小規模化に関する研修への参加を促進した
8. 小規模化を先駆的に進めている施設への視察やその施設での実習を行った
9. 学生アルバイトや非常勤職員を確保して、人手の必要な時間帯に配置した
10. 小規模化ユニットの養育業務を可視化し、標準的な手順について確認した。
11. その他 ()



(4) 上記(3)のうち、特に高い効果がみられた具体的な内容があれば、ご記入ください。

(5) 小規模化の実施・運営にあたり課題であった点をお答えください。(〇はいくつでも)

- | | |
|-----------------------|-----------------------|
| 1. 場所の決定・確保 | 2. 初期費用の確保(建設費、初度調弁等) |
| 3. 運営費の確保・増大 | 4. 地域住民の理解 |
| 5. 行政への申請・調整 | 6. 小規模化ユニットに配置する職員の確保 |
| 7. 小規模化ユニットに配置する職員の育成 | 8. 貴施設の職員の理解 |
| 9. その他 () | |



(6) 上記(5)で〇をつけた項目のうち、最も大きな課題であった点をお答えください。(〇は1つ)

- | | |
|-----------------------|-----------------------|
| 1. 場所の決定・確保 | 2. 初期費用の確保(建設費、初度調弁等) |
| 3. 運営費の確保 | 4. 地域住民の理解 |
| 5. 行政への申請・調整 | 6. 小規模化ユニットに配置する職員の確保 |
| 7. 小規模化ユニットに配置する職員の育成 | 8. 貴施設の職員の理解 |
| 9. その他 () | |



(7) 上記(6)で〇をつけた項目の具体的な内容をご記入ください。

■設問Ⅴは、すべての施設の方がお答えください。

V 小規模化のために必要な取組、支援等についてお伺いします。

(1) 施設の小規模化の推進にあたり、制度・施策面で必要と考えることをお答えください。(○はいくつでも)

そのうち、制度・施策面で最も必要と考えるものには、◎をつけてください。(◎は1つ)

- | | |
|------------------------|-----------------------|
| 1. 地域小規模児童養護施設の指定箇所数の増 | 2. 小規模グループケアの指定箇所数の増 |
| 3. 施設整備費の補助 | 4. 土地家屋の取得費の補助 |
| 5. 土地家屋の賃借料の補助 | 6. 職員配置基準の改善・職員の増員 |
| 7. スーパーバイザーの配置 | 8. 夜間時間帯における複数職員の配置確保 |
| 9. 記録の電子化等による情報の共有 | 10. 養育実践の知識・技術の言語化 |
| 11. 職員研修の実施 | 12. その他() |

(2) 施設の小規模化の推進にあたり、解決すべきと考える課題をお答えください。(○はいくつでも)

そのうち、最も優先的に解決すべきと考えるものには、◎をつけてください。(◎は1つ)

- | |
|--|
| 1. 小規模化のための施設整備が困難である
(具体的に:) |
| 2. 小規模化ユニットの職員の配置基準が少ない |
| 3. 職員の労働負担が増大する |
| 4. 財源が不足している |
| 5. 小規模化ユニットを担当する職員の採用が難しい |
| 6. 小規模化ユニットを担当する職員の定着(離職防止)が難しい |
| 7. 小規模化ユニットを担当する職員の人材育成が難しい |
| 8. 通勤制や勤務時間の見直しなど、勤務体制の変更が困難である |
| 9. 小規模化ユニットに住む子どもと本体施設に住む子どもで、養育環境に差が生じる |
| 10. 小規模化のやり方、ノウハウがわからない |
| 11. 小規模化のメリットが十分理解できない |
| 12. その他() |

(3) その他、施設の小規模化についてのご意見等があればご記入ください。

設問は以上です。ご協力いただき、誠にありがとうございました。

→ 同封の返信用封筒にて、事務局あてご返送をお願いいたします。

児童養護施設等の小規模化に関する調査 アンケート調査票（乳児院票）

調査ご協力のお願い

乳児院 施設長 各位

謹啓 時下、皆様方におかれましてはますますご清祥の段、お慶び申し上げます。

さて、児童養護施設等における家庭的養護の推進については、平成 23 年の「社会的養護の課題と将来像」において、施設養護においてもできる限り家庭的な養育環境の形態への移行が必要とされています。小規模化が推進される一方、小規模化による様々な課題等も指摘されている中、本調査では乳児院等の小規模化に向けた現在の取組状況を確認し、これまでの取組、および今後の取組を行う上での課題等の有無や内容を改めて整理し、全国における今後の小規模化の推進に向けた分析・検討を行うことを目的としています。

本調査は、「平成 28 年度先駆的ケア策定・検証調査事業」の一環として、厚生労働省より委託を受けたみずほ情報総研株式会社が行うこととなりました。調査結果はデータとしてとりまとめの上、公表いたしますが、公表に際しては施設名を付しての公表はいたしません。

ご多用の折誠に恐縮ではございますが、本調査の趣旨をご理解の上、何卒ご協力くださいますようお願い申し上げます。

謹白

【回答方法】

- 本調査票は、**貴施設の施設長、または施設長が指定された方**にご記入をお願いいたします。
- 特に指定のない限り、**2016 年 4 月 1 日**現在の情報をご記入ください。
- 回答後の調査票は、同封の返信用封筒にて、**2016 年 9 月 28 日（水）**までにご返信をお願いいたします。

【お問い合わせ先】

◇調査の趣旨等に関するお問い合わせ

厚生労働省雇用均等・児童家庭局 家庭福祉課（担当：竹内）

TEL：03-5253-1111（内線7895）

◇調査の回答方法に関するお問い合わせ

みずほ情報総研株式会社 社会政策コンサルティング部（担当：^{あもう}天羽、玉山、齊堂）

TEL：0120-825-571（平日9：30～17：30 受付）

FAX：03-5281-5443（24時間受付）

Ⅱ 小規模化の実施状況についてお伺いします。

1. 本体施設での養育等小規模グループケア以外の養育単位を含めた貴施設のすべての養育単位について、養育単位ごとの状況をご記入ください。

養育形態	小規模グループケアの形態	当該養育単位の定員数	在籍乳児・幼児数								職員の勤務形態	職員数(常勤)	職員数(非常勤)	本体施設との職員兼務	本体施設からの職員応援	建物の形態	当該養育単位を設置した年月(西暦)
			新生児	新生児を除く6か月未満	6か月～1歳未満	1歳～1歳6か月未満	1歳6か月～2歳未満	2歳～3歳未満	3歳以上								
記入方法	下記参照	人数を記入 ※措置により入所している乳児・幼児数のみをご記入ください								下記参照	実人数を記入		ありは「有」、なしは「無」と記入		下記参照	年月を記入	
(記入例)	2	4	6人	0人	4人	2人	0人	0人	0人	0人	1、2	4人	1人	無	有	2	2014年 4月
養育単位 1			人	人	人	人	人	人	人	人		人	人				年 月
養育単位 2			人	人	人	人	人	人	人	人		人	人				年 月
養育単位 3			人	人	人	人	人	人	人	人		人	人				年 月
養育単位 4			人	人	人	人	人	人	人	人		人	人				年 月
養育単位 5			人	人	人	人	人	人	人	人		人	人				年 月
養育単位 6			人	人	人	人	人	人	人	人		人	人				年 月
養育単位 7			人	人	人	人	人	人	人	人		人	人				年 月
養育単位 8			人	人	人	人	人	人	人	人		人	人				年 月
養育単位 9			人	人	人	人	人	人	人	人		人	人				年 月
養育単位 10			人	人	人	人	人	人	人	人		人	人				年 月
養育単位 11			人	人	人	人	人	人	人	人		人	人				年 月
養育単位 12			人	人	人	人	人	人	人	人		人	人				年 月

あてはまる番号をご記入ください。

1. 本体施設
2. 小規模グループケア
3. 自治体の独自制度によるグループケア

養育形態で「2. 小規模グループケア」を選んだ場合のみ、あてはまる番号をご記入ください。

1. 敷地内の別棟、24時間実施
2. 敷地内の別棟、夜は本体施設に合流
3. 本体施設内、24時間実施
4. 本体施設内、夜は本体施設に合流
5. 敷地外分園、24時間実施
6. 敷地外分園、夜は本体施設に合流

あてはまる番号をご記入ください。(複数回答可)

1. 通勤
2. 住み込み
3. 断続勤務
4. 交代制

グループケアユニットに携わる本体施設職員が、兼務にカウントされている場合は「兼務」、されていない場合は「応援」としてください。

あてはまる番号をご記入ください。

1. 本体施設内
2. 敷地内の戸建
3. 敷地外の戸建(自己所有)
4. 敷地外の戸建(賃貸)
5. 集合住宅(自己所有)
6. 集合住宅(賃貸)
7. その他

2. 貴施設の「家庭的養護推進計画」の策定状況についてお伺いします。

(1) 貴施設では「家庭的養護推進計画」※5を策定していますか。

- | | |
|----------------------------|----------------------------------|
| 1. 策定済である（策定年月：（西暦） 年 月） | → 回答「1」の方は、 <u>下記(2)(3)(5)</u> へ |
| 2. 策定中である（策定予定年月：（西暦） 年 月） | → 回答「2」の方は、 <u>下記(2)(5)</u> へ |
| 3. 策定したいと考えているが、未着手である | → 回答「3」の方は、 <u>下記(4)(5)</u> へ |
| 4. その他（ ） | → 回答「4」の方は、 <u>下記(4)(5)</u> へ |

※5 各施設がそれぞれの実情に応じて、小規模化・地域分散化や家庭養護の支援を進める具体的な方策を定めるための計画を指します。（平成24年11月30日 雇児発1130第3号 厚生労働省雇用均等・児童家庭局長通知「児童養護施設等の小規模化及び家庭的養護の推進について」参照）

(2) (1)で「1」と回答した施設の方にお伺いします。「家庭的養護推進計画」の進捗状況をお答えください。（〇は1つ）

- | | |
|--------------|-------------------|
| 1. 予定より進んでいる | 2. 概ね予定通り進んでいる |
| 3. 予定より遅れている | 4. 計画達成は困難な見込みである |
| 5. その他（ ） | |

(3) (1)で「1」「2」と回答した施設の方にお伺いします。「家庭的養護推進計画」の内容に含まれる項目をお答えください。（〇はいくつでも）

- | | |
|---------------------|-------------------|
| 1. 小規模グループケアユニットの新設 | 2. 職員の育成・確保に関すること |
| 3. ファミリーホームの開設・連携 | 4. 小規模化等までのスケジュール |
| 5. 計画期間（西暦） 年～ 年 | 6. その他（ ） |

(4) (1)で「3」「4」と回答した施設の方にお伺いします。「家庭的養護推進計画」を策定できなかった理由をお答えください。（〇はいくつでも）

- | | |
|---------------------|-------------------------|
| 1. 多忙で策定の時間がない | 2. 策定の手順が分からない |
| 3. 計画に何を書けばよいか分からない | 4. すでに小規模化・地域分散化を実施済である |
| 5. 策定は検討していない | 6. その他（ ） |

(5) 貴施設では、施設の小規模化・地域分散化の推進に向け、補助金を活用しましたか。

- | |
|--|
| 1. 「次世代育成支援対策施設整備交付金」を過去に活用したことがある |
| 2. 「次世代育成支援対策施設整備交付金」を活用予定である |
| 3. 「次世代育成支援対策施設整備交付金」以外の補助金を過去に活用したことがある
（補助金名： ） |
| 4. 「次世代育成支援対策施設整備交付金」以外の補助金を活用予定である
（補助金名： ） |
| 5. 活用は検討していない |



- 「小規模グループケア」の養育単位を有する施設の方は、設問Ⅲ・Ⅳ・Ⅴをご記入ください。
- 「小規模グループケア」の該当しない施設の方は、設問Ⅲ・Ⅳの回答は不要です。設問Ⅴへお進みください。

Ⅲ 小規模グループケアの設置による変化についてお伺いします。

(1) 小規模化を始めた結果、子どもにもたらされたと感じる利点をお答えください。(〇はいくつでも)

1. 職員による子どもへの個別的な関わりが増えた
2. 職員に時間的な余裕ができ、子どもとより良い関わりが持てるようになった
3. 子どもへの関わりにおいて、職員が柔軟性をもった判断や対応ができるようになった
4. 子どもと職員との愛着の形成がより図られるようになった
5. 子ども相互の関係が密になり、社会性の発達が助長された(きょうだい関係等)
6. 子どもの自発的な行動が増えた
7. 子どもにより家庭に近い経験や体験をさせることができるようになった
8. 被虐待等で子どもが抱えている課題、感情等が表出されやすくなった
9. その他()

(2) 小規模化を始めた結果、養育に課題が生じたと感じられる点をお答えください。(〇はいくつでも)

1. 課題の大きい子どもへの支援体制が十分確保できなくなった
2. 課題の大きい子どもがいる集団では、他の子どもへの影響が大きくなった
3. 入退所が個々の子どもに影響し、落ち着きのなさや退行等がみられるようになった
4. 入退所が子どもの集団に影響し、グループが不安定になる等のことがみられるようになった
5. 子どもが抱えている課題、感情が表出されやすくなり、グループ内での対応が困難になった
6. その他()

(3) 小規模化を始めた結果、運営に課題が生じたと感じられた点をお答えください。(〇はいくつでも)

1. 職員一人ひとりの資質・経験の違いによる養育の差が生じやすくなった
2. 問題が発生したとき、当該ケア単位(ユニット)の職員で抱え込むことが増えた
3. 本園も含めた施設職員のコミュニケーションが取りづらくなった
4. 職員の勤務体制、ローテーションを組むことが難しくなった
5. 職員の長時間労働が生じやすくなった
6. 職員が一人で子どもを養育する時間が長くなった
7. 資質向上をはかるための研修に、職員を参加させることが難しくなった
8. ベテラン職員と一緒に働く機会が減り、養育技術が伝達されにくくなった
9. ユニット内が閉鎖的になり、他者の意見を受け入れにくくなった
10. 入所や通院等の緊急対応時に職員の手配ができず、小規模グループケアが実施できない時があった
11. 小規模グループ内の様子が見えにくくなり、子どもの情報共有が難しくなった
12. 病児を隔離する単位が小規模ユニット単位となるため、感染症対策等が徹底できなくなった
13. その他()

(4) 小規模化ユニットを、本体施設又は本体施設敷地内に置くことと本体施設の敷地外に置くことでは、利点
が異なるとの指摘がありますが、どのように思いますか。あてはまるもの1つに〇をつけてください。

- | | |
|----------------|-----------------------------|
| 1. 大きく異なると思う | (左記の理由や具体的な影響等についてご記載ください。) |
| 2. 大きな相違はないと思う | |
| 3. 分からない | |

IV 小規模化の実施までの経過や運営面の課題についてお伺いします。

(1) 貴施設の小規模化にあたり、場所はどのように確保しましたか。(〇は1つ)

※小規模化を複数回行っている場合は、最初の小規模化についてご記入ください。

1. 施設の敷地内にある既存の建物内で場所を確保した
2. 施設の敷地内に新たに建物を建設した(増築含む)
3. 施設の敷地外にある既存建物を賃借した
4. 施設の敷地外にある既存建物を購入した
5. 施設の敷地外にある土地に新たに建物を建設した
6. その他()

(2) 貴施設の小規模化にあたり、職員はどのように確保しましたか。(〇は1つ)

1. 職員増は行わず、以前からいる職員を当該ユニットに配置した
2. 職員を増員し、以前からいる職員を当該ユニットに配置した
3. 職員を増員し、その増員した職員を当該ユニットに配置した
4. 職員を増員し、その増員した職員と以前からいる職員を当該ユニットに配置した
5. その他()

(3) 貴施設の小規模化にあたり、人材育成・職員配置において工夫したことや取り組んだことをご記入ください。(〇はいくつでも)

1. 経験年数の多い職員を小規模化ユニットに集中的に配置した
2. 経験年数の多い職員・少ない職員をあわせて小規模化ユニットに配置した
3. 養育者の負担軽減のため、応援を行うフリーの職員を新たに雇用した
4. 養育者の負担軽減のため、雇用中の経験がある職員を、応援を行うフリー職員に配置換えした
5. 管理的職員が定期的に養育単位を訪れるなど、スーパービジョンの体制を整えた
6. 記録の電子化により情報の共有を進めた
7. 小規模化に関する研修への参加を促進した
8. 小規模化を先駆的に進めている施設への視察やその施設での実習を行った
9. 学生アルバイトや非常勤職員を確保して、人手の必要な時間帯に配置した
10. 小規模化を進める過程で園内研修の機会を増やし、標準手順の確認や見直しを行った
11. 養育業務の標準手順の習得のために手順の可視化を図った
12. その他()



(4) 上記(3)のうち、特に高い効果がみられた具体的な内容があれば、ご記入ください。

--

(5) 小規模化の実施・運営にあたり課題であった点をお答えください。(〇はいくつでも)

- | | |
|-----------------------|-----------------------|
| 1. 場所の決定・確保 | 2. 初期費用の確保(建設費、初度調弁等) |
| 3. 運営費の確保・増大 | 4. 地域住民の理解 |
| 5. 行政への申請・調整 | 6. 小規模化ユニットに配置する職員の確保 |
| 7. 小規模化ユニットに配置する職員の育成 | 8. 貴施設の職員の理解 |
| 9. その他() | |

(6) 上記(5)で〇をつけたもののうち、最も大きな課題であった点をお答えください。(〇は1つ)

- | | |
|-----------------------|-----------------------|
| 1. 場所の決定・確保 | 2. 初期費用の確保(建設費、初度調弁等) |
| 3. 運営費の確保 | 4. 地域住民の理解 |
| 5. 行政への申請・調整 | 6. 小規模化ユニットに配置する職員の確保 |
| 7. 小規模化ユニットに配置する職員の育成 | 8. 貴施設の職員の理解 |
| 9. その他() | |



(7) 上記(6)で〇をつけた項目の具体的な内容をご記入ください。

--

■次ページの設問Vは、すべての施設の方がお答えください。

V 小規模化のために必要な取組、支援等についてお伺いします。

(1) 施設の小規模化の推進にあたり、制度・施策面で必要と考えることをお答えください。(〇はいくつでも)

そのうち、制度・施策面で最も必要と考えるものには、◎をつけてください。(◎は1つ)

- | | |
|-----------------------|--------------------|
| 1. 小規模グループケアの指定箇所数の増 | 2. 施設整備費の補助 |
| 3. 土地家屋の取得費の補助 | 4. 土地家屋の賃借料の補助 |
| 5. 職員配置基準の改善・職員の増員 | 6. スーパーバイザーの配置 |
| 7. 夜間時間帯における複数職員の配置確保 | 8. 記録の電子化等による情報の共有 |
| 9. 養育実践の知識・技術の言語化 | 10. 職員研修の実施 |
| 11. その他 () | |

(2) 施設の小規模化の推進にあたり、解決すべきと考える課題をお答えください。(〇はいくつでも)

そのうち、最も優先的に解決すべきと考えるものには、◎をつけてください。(◎は1つ)

- | |
|--|
| 1. 小規模化のための施設整備が困難である
(具体的に：) |
| 2. 小規模化ユニットの職員の配置基準が少ない |
| 3. 職員の労働負担が増大する |
| 4. 財源が不足している |
| 5. 小規模化ユニットを担当する職員の採用が難しい |
| 6. 小規模化ユニットを担当する職員の定着(離職防止)が難しい |
| 7. 小規模化ユニットを担当する職員の人材育成が難しい |
| 8. 通勤制や勤務時間の見直しなど、勤務体制の変更が困難である |
| 9. 小規模化ユニットに住む子どもと本体施設に住む子どもで、養育環境に差が生じる |
| 10. 小規模化のやり方、ノウハウがわからない |
| 11. 小規模化のメリットが十分理解できない |
| 12. その他 () |

(3) その他、施設の小規模化についてのご意見等があればご記入ください。

設問は以上です。ご協力いただき、誠にありがとうございました。

→ 同封の返信用封筒にて、事務局あてご返送をお願いいたします。