チルドレンズホーム いつあいかん 小規模化の取り組み

編集部　中日青葉学園 わかば館　高嵜 孝一
中日青葉学園 あおば館　川角 恭代

はじめに

「チルドレンズホーム いつあいかん」は犬山市の自然豊かな丘にあり、イエス・キリストの愛の精神により児童を養護する施設です。県内では先駆けて、社会的背景や子どものニーズに合わせ、子どもの安全、安心を第一に考え施設の小規模化を進めてきています。また、国の政策「家庭的養護の推進」に掲げられている地域小規模施設、小規模グループケア、本体施設小規模化の推進に取り組んでいます。

いつあいかん本館

ここでは金井牧仁施設長がまとめた「ケア単位の小規模化、施設の小規模化の取り組み」の抜粋とインタビューからいつあいかんの小規模化への取り組みを紹介します。

「金井牧仁施設長のまとめから」

設 立

「いつあいかん」は1954年（昭和29年）11月キリスト教の宣教師であったカナダ人DGウォーレス氏によって設立された児童養護施設で、戦後の混乱期に戦災孤児のために家庭的なケアを目的として開設された施設です。従って、初期においては定員12人という極めて小規模な単位の施設で、戦後とはいえその時代における少し大きな「おうち」というものでした。当時の建物は、カナダのキリスト教会関係者の多大な支援のもと、小牧市の米軍基地（現在の航空自衛隊小牧基地）にあった古材をいただき、1954年（昭和29年）10月に「旧児童寮」が造られ、米軍軍医のラブジョイ氏の援助のもと岐阜県各務原市にあった米軍基地（現在の航空自衛隊岐阜基地）の士官用兵舎用の米材をいただき1956年（昭和31年）3月に「旧管理棟」が建てられた。

大舎制の施設へ

その後、古材をつかった建物であったため「旧児童寮」の老朽化が進み改築の必要に迫られ、国からの建設補助金の交付を受けるため1968年（昭和43年）に社会福祉法人として認可を受け、1969年（昭和44年）12月、鉄筋コンクリート造りの現在の「児童寮」を建設。そして1981年（昭和56年）、老朽化した「旧管理棟」の改築と当時増加傾向にあった入所児童の受け入れのために定員を増やし「本館」を建設し、定員50人の施設となった。

しかし、このような定員の変遷のなかで、創立当初目指していた家庭的なケアは集団的なケアとなり、また1970年代の労働運動の影響を受け、1980年当時には、施設職員の多くが通勤するようになり、典型的な大舎制の施設へと変貌していった。

大舎としての苦悩

大舎化された「いつあいかん」は、1980年当時としては先進的な、週45時間1日9時間労働、完全週休2日制という施設で、職員にとっては働きやすい職場でしたが、このようなシステムの下での児童の処遇は管理的要素がかなり色濃く、またすべての判断基準が施設長に集中し、施設長の責任がかなり過重になっていた。そのような状況で1980年代の荒れた児童の受け入れは、非常に困難を極め、より管理的にまたより専制的な処遇をせざるを得ない状況になっていった。一方、子どももいかに施設長や職員の目を逃れて、自分のやりたいことをするかという状態で、非行行為（万引き、窃盗、性的な非行）が急増した（入所定員が増加したことも一因であるが）。このような状況を打ち破るために以下のような方策がとられた。

児童と職員との関係性を深めるため、職員の週休2日制勤務を早番、遅番、日勤などの交替制勤務に変え、より多くの大人（職員）が子どもと多くの時間を共有できるようにしたり、また非常に問題の多かった夜間体制の不備を補うために、職員の通勤制勤務を旧来の住み込み勤務に戻し、子どもたちの養育にあたるように変えたが、大舎構造への移行の過程で培われた一極中心主義的な管理主義の打破にまでは至らなかった。

小舎化へのあゆみ1

▌ 小舎化への渇望 ▌

そのような、職員の勤務体制の懐古主義的な変遷とともに、小舎制養護を知り、その実態を新城市にある八楽児童寮に見ることができたのが、「いつあいかん」を小舎化していく礎となった。そこで出会った小舎制養護や小舎は、子どもの成長にとっては家庭的な処遇が不可欠であり、その関係は小規模な単位の生活によって、より構築しやすくなるというものであり、現在の愛着関係の重要性を示唆したものであった。

しかし、その当時「いつあいかん」は本館が建設されたばかりで、その建物の改築どころか改修、修繕自体も認められない状況であった。

そのようなジレンマにさいなまれながらも子どもたちの養育にあたっていたが、1975年ころから問題となっていた中学校を卒業し就職した児童が、短期のうちに職場を辞めなければならない状況に至るケースが増大した。当時、社会環境の変化によって働きながら自立を促していく職場が減少し、子どもの自立が非常に難しくなっていった。子どもの自立のために自立援助をする場が必要となったのである。

そこで、「いつあいかん」では、近くの町なかに古くなったアパートを安く借り受け、1987年ころに自立援助ホームを立ち上げた。

しかし、施設を離れた場所でのホームの運営は難しく、問題が絶えなかったため、2年余りで閉鎖し、1989年（平成元年）2月、新たに「本館」や「児童寮」と同一敷地内に中央馬主社会福祉財団の助成を受け自立援助ホームを建設した。これが現在の「希望の家」です。

小舎化へのあゆみ2

▌ 小舎化と集団養護への決別 ▌

「希望の家」は、前述のとおり、当初自立援助ホームとして建てられ、自立を目指した中学生以上の子どもが対象となり入居していたが、運営をしていくうちに、さらなる問題が浮上した。それは、中学生からの3年間では大舎制の集団管理システムで馴らされた子どもには、自立するための準備が足りないということでした。大舎制の集団的なケアで身についた基本的生活習慣が家庭のそれとは大きく違い、非常に基本的なことから新たな家庭的生活習慣を教えなくてはならず、担当職員にかなりの負担を与えることになってしまった。そのような子どもたちの状況を改善するためには、より幼い時期からの家庭的養護、特に家事全般を「見倣う［ミナラウ］」（見て模倣する）ことの重要性を痛切に感じた。そこで1992年（平成4年）6月、愛知県単独の補助により退所児童支援施設の建設がなされたこと（現在の「コイノニアホーム」）により、この退所支援の考えを拡大解釈し、「希望の家」と「コイノニアホーム」を小舎として立ち上げた。ここに「いつあいかん」の小舎化が始まった。

小舎化へのあゆみ3

▌ 小舎の増加と小規模グループ化 ▌

その後、より子どもの自立に向けた環境を整備するために、地域での小舎の運営を目指し1999年（平成11年）に2キロほど離れたところに一軒の家を借り「新町の家」を運営することとなった。また全入所児童に対して自立への第一歩を踏み出せる環境である「家事見倣える場（施設）」を目指し、小グループ化への体制の移行が翌年の2000年（平成12年）4月行われた。それは「本館」と「児童寮」の管理を2グループ（各18人）に分け、それぞれのグループにおいて厨房、浴室を設置し運営することによって可能になった。

さらには、同年10月に国の地域小規模児童養護施設が新たにスタートし当初「新町の家」をそれに充てたが、地域小規模児童養護施設は自己所有が原則であるということが謳われていたので、2002年（平成14年）6月に地域小規模児童養護施設「ウォーレスホーム」を日本財団の助成を受け建設した。

ところが一方、「コイノニアホーム」の利用は退所児童の利用が基本であり、就職間近な中学3年以上の高学齢児の入居以外は認められないとの愛知県の指導により入所児童の制限を受けたので、また地域小規模児童養護施設が定員の枠外に6人の児童を受け入れなければならないことから、さらには「本館」「児童寮」のグループ機能を強化（各15人）する意味からも、2003年（平成15年）に隣接地の民家を購入、「ひばりホーム」を開設し現在の体制が整った。

小舎化、グループ化への問題点

「いつあいかん」が大舎から小舎化、グループ化するに至るには、数多くの問題と向き合う中で、その時々において長い時間をかけ解決に導かれ可能となったのであって、すべての児童養護施設が「いつあいかん」と同様の小舎化、グループ化への移行はできないであろうと思われる。

そこで「いつあいかん」での経験より、大舎制の児童養護施設が小舎制の児童養護施設に移行するにあたり、特に問題となる点を取り上げて、まとめて解説し、そのような点について「いつあいかん」がどのように対応できたのかを述べる。

問題点は、大きく分けて下記のような問題があると考えられる。

1. 経営者側の決意（理解と判断）
2. 職員への意識の徹底
3. 法的問題の解決（コンプライアンス）
4. 移行期の諸問題

まず、経営者側の決意と述べたが、社会福祉法人は理事会が最高決定権をもつことから、理事会に対して施設側から強力なアプローチが必要になると思われる。特に、施設を統括する施設長や幹部（中堅）職員に共通した認識（小規模化への認識）が必要となる。

次に、施設の全職員に自分たちの施設がどのような方向性を持っていて、そこに向かっていくために何を必要とし、どのように準備していくのかの意識の徹底が必要である。

3番目に、移行にあたり法的にどのような問題があり、何をクリアすべきかの検討が必要である。特に現在の職員配置のみでは、職員が交替制勤務によって小規模な単位でのケアをすることは、不可能であり、無謀なことにしかなり得ないので、どのようにクリアするかが必要となる（社会福祉法、児童福祉法、児童福祉施設最低基準や労働基準法との整合性）。

最後に移行期における子どもや職員の「ゆれ戻し現象」にどのように対応していくかの心構えが必要となる。特に長年、大舎的な処遇になじんでいる職員は非常に困惑し以前の体制に戻りたがるし、現実に戻ってしまうことがある。

「いつあいかん」では、施設の開設以来、創立者が家庭的ケアを目指しており、理事会でも創立者の小規模な養育環境に対する考えが踏襲されていたために、小規模な施設（小舎）の建設や購入、賃借に対して積極的に動いていただけた。施設でも1981年（昭和56年）に「本館」が建築されて以来、「子どもたちへのよりよい援助（処遇）のためには、施設の小規模化が不可欠であり、どのように小舎化を目指していくか」を検討しながら、小舎制の児童養護施設を見学したり、研究会に参加したりし、施設長のみならず全職員に、小規模化に対する「想い」が伝えられていた。基本方針の中に施設の小舎化を謳い、常に職員に喚起した。さらには、施設に勤務している大多数の職員が従前より住み込み体制で勤務していたため、勤務体制の移行が比較的スムーズにされた。移行期には、物品の管理や購入方法、子どもや職員の「指示待ち意識」など数多くの問題があったが、主軸を担う職員がしっかりと意識を持ち「自覚」「協働」「研鑽」に努め、現行の体制に移行できた。

以上のような、過程で「いつあいかん」は、小舎・グループ化が可能になった。

現在の体制

現在、いつあいかんでは子どもと職員が共に生活をしている。一人一人の子どもの発達段階に応じたきめ細やかなケアの提供、そして子どもの安全、安心した生活、そして成長を保障するため、5つのグループに分かれて生活をしている。職員は基本的な配属先は決まっているが、全ての子どもへの理解、そして職員の相互理解を深めるために月に1回、他のグループでの勤務がある。また、各グループには的確なアドバイスをするスーパーバイザーが配属され、職員も安心して子どもと関わることができる。

名 称	形 態	児童の人数	年 齢（性 別）	職員配置
本 館	中 舎	14人	幼児、小学生（女子）	3人（非常勤1人）
児 童 寮	小 舎	8人	幼児、小学生（男子）	3人（非常勤1人）
希 望 の 家	小規模グループケア	6人	中学生以上（女子）	2人（非常勤1人）
ひばりホーム	小規模グループケア	6人	中学生以上（女子）	2人（非常勤1人）
ウォーレスホーム	地域小規模児童養護施設	6人	中学生以上（男子）	2人（非常勤1人）

希望の家

ひばりホーム

ウォーレスホーム

おわりに

インタビュー当日、金井施設長から「チルドレンズホーム いつあいかん」の立ち上げから現在に至るまでの経緯を伺うことができました。その中で、家庭的なケアと子どもの安全、安心を第一に施設運営を積極的に行ってきたことがわかりました。

また、施設長としての考えを熱く語られる姿から、施設と子どもを大切にしていることが伝わってきました。「自ら研修などで学び、最新の情報を職員に提供することが施設長の役割だと思っている」との話があり、金井施設長の熱意と姿勢が、いつあいかんを築き支えているのだと感じました。

竜陽園
小規模グループホームの取り組み

編集部　豊橋ひかり乳児院　高橋 里奈
中日青葉学園 わかば館　高嵜 孝一

はじめに

竜陽園の取り組みを取り上げるきっかけになったのは、中部ブロック児童養護施設・乳児院研究協議会富山大会での「子どもたちにも、スタッフにも無理のない実践」という伊藤貴之施設長の言葉でした。

伊藤施設長のインタビューと佐々保育士の富山大会での実践報告から竜陽園小規模グループホームの誰にも無理のないゆとりを持った取り組みを紹介します。

竜陽園　正面玄関

伊藤施設長のインタビューから

開設までの経緯

竜陽園は、昭和42年、社会福祉法人竜陽会の経営で開設された乳児院です。

〈「子どもの最善の利益」を念頭に、安全保障および保健衛生管理の基本に基づき丁寧な養育に努める〉を運営理念とし、現在は定員20人の子どもたちが生活しています。竜陽園が小規模を意識する最初のきっかけとなったのは、平成19年4月、全国乳児福祉協議会機関誌「乳児保育」で認可定員が小規模な乳児院（定員15人）において、安全で円滑な小規模グループケア運営の実施例を読んだことでした。それまでは、もともと小規模な乳児院において、さらなる小規模の必要性を感じていませんでしたが、「乳児保育」を読んだことで、急に小規模が身近に感じられるようになり、以降竜陽園における可能性を検討するようになりました。さらには、その後竜陽園と定員規模が近い乳児院の小規模見学を行った際に、改めてカルチャーショックを受けました。同時に、竜陽園のような定員の少ない乳児院で小規模を行うと、小規模グループだけでなく本体も少人数となる等、もともと定員が少ない乳児院だからこそ得られるメリットが多いと改めて感じ、小規模グループホーム開設へと本格的に動き出すことになりました。

グループホーム開設決定以降は、県への素案の提出等、積極的に動き、構想から約1年後の平成20年2月、愛知県から承認を得て、既存の別館をリフォームする形で工事に着手。そして、同年4月、ついに小規模グループホーム「陽だまり」が運営開始となりました。

さらに平成21年に閣議決定で小規模グループケア推進（実施個所数の増加）が示されると、2カ所目の検討を開始しました。そして、平成23年4月、2カ所目となる小規模グループホーム「お陽さま」が運営開始となり、2つの小規模グループホームと本体施設にある3つのグループ、計5グループでの子

どもたちの生活が始まりました。

グループホーム（陽だまり）

グループホーム（お陽さま）

基本理念

小規模グループホーム「陽だまり」「お陽さま」では、

〈子どもたちにとって、安全、丁寧、確実で、スタッフ誰もが無理なく出来得る範囲の実践を少しずつ積み上げることにより、「子どもたちの生活の質の向上」を目指す〉

を基本理念として、日々生活しています。

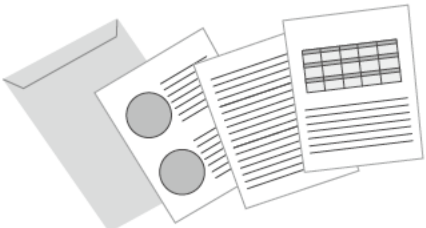
特に気を付けているのは、事故やミスがないようにすることです。小規模というと、どうしても密室になり、人の目も少なくなるため、事故やミスが起こりやすくなります。事故やミスは、子どもの命に関わることもあると同時に、せっかく進めてきたことも後戻りしなければならなくなります。だからこそ、職員の仕事の目標は80点とするよう伝えています。無理をすれば、職員にも子どもにも負担となってきます。その負担から事故やミスが起こりやすくなってしまいます。子どもたちの安全を第一に、無理をせず、やれることから少しずつやっていく、そして毎年、少しずつ良くなっていけば良いという気持ちを大切にしています。

陽だまり 居室

陽だまり トイレ

理念実現のための取り組み

中部ブロック児童養護施設・乳児院研究協議会
富山大会での
佐々公子保育士の実践報告を紹介します。



1年目

子ども職員共に無理のないように進めると言うことを念頭におきハードルを少し低めに設定（当日行う事が出来る状況であれば実施）。子ども2人に対し大人1人の形から入り、2カ月間状況に応じ、「陽だまり」に慣れるという意味で短時間（朝のリズム体操後午前10時ころから本館児童の入浴終了後午後4時ころまで）実施しました。

6月から子どもを固定し、入浴までの時間「陽だまり」で過ごし本館に戻る形をとりました。徐々に「陽だまり」での生活時間を増やし、勤務体制が可能であれば夕食後本館に戻る形をとる（早番職員時は入浴までで午後4時30分、本館に戻る）。オヤツ作り等は出来る時に行う。10月に子どもを3人にする。

職員体制は1年間固定せず全職員が「陽だまり」を経験する形をとりました。全職員が経験することで多くの生きた意見を聞くことができ、いろいろな部分で共感もでき、一丸となって「陽だまり」の運営を考える姿が見られました。

定員20人と言う小さな施設でもあるため今までの勤務体制は職員固定ではなく、職員が違うからという理由で不安に思う子どもは見られなかったようです。

1年間の「陽だまり」で出た意見。

「保育士から」

・子ども同士の仲間意識が強くなった。
・家庭での日々の生活に近づくことができ、本館ではできなかった当たり前のことを経験させられるようになった。
・トイレトレーニングが今までよりもできるようになった。
・買いもの、簡単なおやつ作り、お手伝い、自分の引き出しから服を持ってきたり、布団を敷いたり、食器洗いをしたり、できないにしても大人がやっている姿を見せるだけでも子どもたちに興味が出てきた。
・できないできないと言っていた子がじっくり待って見守ることでやる気が出てきた。
・本館から離れることで孤立、孤独感を感じる。
・一人で責任を持ち一日を行動しなければならない不安。
・子どものペースにあわせて行動できて嬉しい。
・有効に時間が使うことができる。

「栄養士、調理員から」

・配膳が分かれるので戸惑いがある。
・食器類の数が増え大変。

問題点や改善点は多々あったが、比較的緩やかに行っていたので大きな壁にぶち当たり機能しなくなることはなかった。

困ったことや改善した方が良いこと、また行ってみて良かったこと等は1日2回朝・夕の引き継ぎで

申し送りし、皆に伝わるようにしていました。月1回のケース会議時に情報交換を行い改めて話し合いを持ちました。

2年目

■ 子ども3人に対し大人1人 ■

子どもを固定、出来る範囲内で職員固定（担当制）の取り入れを実施。同時に本館でも実施。職員早番の場合午後4時半、入浴後に本館に戻る。日勤の場合は夕食後に戻る。

職員固定と言ってみても、このころまでは担当制の重要性を実感する機会がなかったため、「陽だまり」グループが途中で戻ってくるより夕食後まで「陽だまり」で過ごした方が「陽だまり」の子どもたちにとって良いだろう。本館の子どもも落ち着き良いだろうと言う考えで、日勤者の人数が多いときは担当職員が早番であっても、担当ではない日勤者が「陽だまり」に行くこともありました。それでも1年前よりも職員が多少固定されてきました。そのため孤独を訴える職員も出てきました。メンタル面に関して、主任が全体に気を配り状況を見ながら配置を考え、担当職員の入る日数を調節するなど配慮をしました。

3年目

■ 午前パート4人採用 ■

子ども4人に対し大人2人。

子どもを固定し、担当職員が早番であっても担当職員優先で実施。本館も含め出来る範囲内での職員固定（担当制）が少しずつ軌道に乗って行った。

- 本館とは別に「陽だまり」の月案、個々の目標を設定。
- 「陽だまり」で起こった問題点（子どもの対応等）や来月の月案等々、「陽だまり」の職員で話し合い毎月全体会にて報告、協議していく。
- おやつは子どもが参加できるメニューを考え本館と照らし合わせ月のおやつ献立の中に入れ込む（月10日前後実施）。
- 個別の服の棚とは別に、個々の道具箱（宝もの箱）を与え自分の物と友達の物の区別を試みる。
- プランターでできる家庭菜園の試み（水やりから収穫そして食べるまで経験）。
- 新型インフルエンザのため24時間体制での隔離部屋として使用。

23年度
4月

■ 午後パート2人採用 ■

「陽だまり」開始4年目…今まで通り基本は崩さないで実施。

第2小規模グループケア「お陽さま」開始。

- 3カ月間ほどは固定メンバーを決めないでできる時に部屋に遊びに行く感覚として実施（3月31日工事完了のため4月は実質2日間）。
- 7月ころから子どものメンバーを固定し担当職員がいる時はその人が入る形をとる。
  発達の遅れが見られる子2人に対し大人1人で密に関わる。
- 「陽だまり」同様「お陽さま」でも月案、個々の目標をたて、主となる担当職員で話し合い

を持ち全体会で報告、協議する。

・おたふくかぜのため24時間体制での隔離部屋として使用。

「陽だまり」の感覚が職員に浸透していたため、1グループとして考えることができて「お陽さま」での生活は比較的スムーズに進行していった。

子どもの変化

一言で言うと目が行き届くようになりじっくり対応出来る環境になった。

・「陽だまり」でトイレトレーニングがじっくりできるようになりオムツをはずして退園できる子が増えてきた。
・以前に比べ子ども同士の衝突が減り大人の大きな声や子どもの泣き声が減り子どもたちの表情が伸び伸びしてきた。
・生活していく上で無理なく個性に合わせしつけ等教えることができるようになり物や友達を大切にするようになってきた。
・言葉の語数が増え、自分の気持ちを言葉で伝えられる子や友達同士での言葉のやり取り等増えてきた。
・「待つ」という大切な時間を持つことができるようになり子どもに落ち着きが出てきてじっくり物事に取り組む姿が見られるようになった。
・「ありがとう」という言葉が増えた。友達同士で自然に交わされ大人にも「ありがとう」とよくいえるようになった。
・子ども同士の関係も密になり仲間意識も強くなってきた反面、措置変更で友達がいなくなった時の寂しさ空虚感を感じるようになる（情緒面のフォロー）。

おわりに

小規模ケア2グループを実施することで本館で生活する子どもの数が減り、結果的に本館を含め小規模ケアの体制となり、「陽だまり」「お陽さま」はもちろんのこと、本館にいる子どもも手厚い養育ができ園全体に落ち着きが出てきました。園の雰囲気も明るくなったように感じています。そして4年前では感じられなかった担当制の大きさ、大切さを身をもって知ることになりました。小規模担当制にすることで子どもの情緒の安定がはかれ、きめ細かく子どもたちを養育出来るようになりました。

今後新しく取り組むことも多々出てくると思いますが、いくら良いことを行っていても大人が負担を感じてしまうと子どもに影響が出てきてしまいます。慌てすぎて転ぶより、ゆっくりと無理なく確実なものに近づけていきたいと思っています。私の中では常に80点を目標として仕事に臨んでいます。

中には完璧な人もいると思いますが、仲間同士で残りの足りない部分をフォローし合い経験を積み重ねていくことで職員のレベルアップにつなげて行きたいと思っています。職員間での信頼関係をしっかりと築き上げることで、子どもたちにも良いものを与えることができると考えています。

一人一人の職員のメンタル面の強化として、同じ状況の中でも物事をポジティブに捉えられる人とネガティブに捉える人と二通りいますが、マイナスのイメージではなくプラスのイメージを常に考えられるように頭を切り替えるクセをつけることを進めています。

与えられた時間や状況は皆同じです。その中でどう過ごすかは自分の考え次第で大きく変わってきます。同じ状況ならば、子どもたちと楽しい気持ちで1日を過ごしたいものです。

子ども大人共にいつも笑顔が絶えないそんな園を目指して行きたいと思っています。

本年度（24年度）は一度立ち止まり足元を見て今までやってきたことをもう一度見直し、地盤を固めていこうと思っています。

伊藤施設長のインタビューから

現在の体制

▌ 職員配置、職員の連携等 ▌

現在は「陽だまり」は3歳前後の子ども3～4人に対し大人1～2人。「お陽さま」では2歳前後の子ども3人に対し大人1～2人で実施しています。年齢の近い子どもたちをメンバーにすることで、生活しやすい環境を作っています。

子どもの選考基準は、年齢や発達、家庭環境によって、落ち着いた空間や特定職員との連続的な関わりが必要とされる子としていますが、20人定員で2カ所の小規模を行っていると、選ぶほどの人数はなく、4月1日の子どもたちを見て、自然に決まるのが現状です。

職員は小規模固定制ではなく担当制を取っています。担当児が小規模対象となると、職員も小規模担当となる仕組みです。そのため、全職員が小規模職員となる可能性があり、園全体として小規模に対する関心も高いです。

しかし、一般的に小規模実施施設における職員間の連携は重要な課題となります。その課題を解決するために、「お陽さま」「陽だまり」では、各グループホームの申し送りノートを別に作成し、日中の様子をそのノートに記入しています。さらには、各グループホームの勤務者が毎回夜勤者に申し送りを行うことで、本体職員も小規模メンバーの状況を把握しやすくなるよう工夫をしています。

本館保育室　ぞうさん

本館乳児保育室　ひよこさん

また、グループ運営委員会を設置し、家具の置き方から新たに始めたい活動、月案や個々の目標等、細かいことまで話し合いをしています。最初の1年は、園長や主任も同席し話し合いが行われていました。そうして決まったことは、月に一度行われる全体会で毎回報告し、全職員で協議をする機会を設けています。

以上のように、さまざまな工夫をすることで、本体職員のグループホームへの関心をさらに高め、職員間の連携を強化、全体としてグループホームを支える体制を作っています。

将来的ビジョン

個別化は今後もどんどんと拡大していきたいと思っています。実際に小規模を実施した結果、メリットの方が多くありました。乳児までは難しいけれど、離乳食完了後～3歳の子までは、小規模で生活をさせてあげたいです。3カ所目のグループホームの設置も考えてはいますが、現在の建物だと、階段もあり難しいのが現状です。できれば本館をユニット化していき、グループで生活を完結できるようにしていきたいと思っています。

また、現在、人的なことが原因で小規模での夜勤ができていませんが、近い将来には夜の生活を含め、24時間生活できるようにしていきたいと思っています。

夜間のことだけでなく、国の掲げる小規模が100点の物だとすると、現在は、まだ道半ばの50点ほどです。出来るだけ早い段階で100点にしていきたいと思っています。しかし、無理はせず少しずつ、一歩一歩確実に、点数を増やしていくことを第一としていきたいです。

「伊藤施設長から取材後、平成25年2月28日に情報提供」

現在、厚生労働省　雇用均等・児童家庭局家庭福祉課の「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」において、「施設の小規模化の事例集（仮称）」が作成されているところであり、とりまとめられ次第、各自治体あてに参考送付されることになっています。全国の児童養護施設の中から6施設、乳児院の中から4施設の合計10施設の取り組みが紹介される予定です。この事例集の中で竜陽園の実践も掲載されることになっています。

おわりに

〈子どもたちにとって、安全、丁寧、確実で、スタッフ誰もが無理なくでき得る範囲の実践を少しずつ積み上げることにより、「子どもたちの生活の質の向上」を目指す〉

すばらしい基本理念だと思いました。そして、理念だけでなくゆとりのある実践が、確実に成果を出していることに素晴らしさを感じました。

また、インタビュー当日、丁寧に質問に答えてくださった伊藤施設長、話をするだけで安心できる存在でした。その伊藤施設長の人柄が施設全体のゆとりにつながっているように感じました。竜陽園は、小規模グループホーム「陽だまり」、「お陽さま」の名のように心地よい温かい施設でした。

松籟荘 You.I（ゆう愛）の取り組み
～子ども一人一人の自立を目指して～

編集部　中日青葉学園 あおば館　川角 恭代
中日青葉学園 わかば館　高嵜 孝一

はじめに

「松籟荘」は常滑市にある児童養護施設で、毎日の生活の中で笑いの絶えないホッとできる家庭的な場所、空間作りを目指している施設です。本体施設「松籟荘」定員24人、地域小規模児童養護施設「前山You.I（ゆう愛）」定員6人、小規模グループケア「You.I（ゆう愛）」定員6人の形態で運営されています。ここでは、鈴木久美子施設長と小規模グループケアのグループリーダー井崎健二さんのインタビューを元に、小規模グループケア「You.I（ゆう愛）」の取り組みを紹介します。

概 要

松籟荘の敷地内にある別棟（前園長宅）を利用し、平成17年4月から小規模グループケア「You.I（ゆう愛）」としてスタートしました。当初は、家庭に戻れない子を対象に、家庭的な環境できめ細かな支援をすることを目的に立ち上げました。近年は、子どもの社会的自立を目指し、家庭に戻れない年齢の高い子どもを支援、また、集団の刺激に弱い子どもに安心できる環境を整えるという視点でも支援を行っています。

現在、「You.I（ゆう愛）」には小学生2人、中学生1人、高校生3人の男子6人が生活をしています。職員体制は、固定職員3人（内1人は非常勤）と応援の職員3～4人の計6～7人の職員で交代し、常時6人の児童に対して1人の職員で子どもたちを見守っています。継続的な養育実現のために、基本的に職員の異動はありません。また、さまざまな職員が入ることはあまり好ましくないと考え、同じ職員による統一した支援を目指しています。

職員が大切にしていること

「子ども一人一人の自立を目指す」この言葉を大切にしています。職員は日々、一人一人の子どもたちと向き合う中で「自立」に何が必要とされているかを模索しながら共に生活をしています。勤務をしているのではなく、子どもと一緒に生活している、過ごしている気持ちで子どもと関わっています。また、「生活の基本である衣食住をしっかりできる人になってほしい。主体性のある生活をする中で生活力を育んでほしい」という思いで共に生活を送っています。

▌衣食住を大切に ▌

「衣」

子どもたちが着たい！と思う服を一緒に買いに行きます。中高生は、お金を渡し自分たちで買いに行きます。思春期ではありますが、オシャレには疎い子が多く職員がコーディネートをすることもあります。

下着等はいつも清潔なものが身につけられるよう洗濯をし、定期的に購入し取り替えています。着る物により、自分らしさを表現できるよう支援しています。

「食」

毎日、子どもたちが楽しみにしている食事。1階の中心部分にはリビング、ダイニングがあり、子どもと職員が一緒に食卓を囲んでいます。テーブルに並ぶ食事の献立作りは子どもと生活している現場職員が一人一人の子どもの顔、子どもの好き嫌いを思い浮かべながら立てています。食事ができるまでの献立作り、買い出し、調理の全ての行程を現場職員が行っていますが、そんな職員の姿を見て、次第に子どもたちも食事作りの手伝いをし始めるようになりました。今では子どもと一緒に献立を考え、買い物に行き、食事を作っています。「You.I（ゆう愛）」では食事にも子どもの意見が多く取り入れられ、毎日、豊かで温かな食卓が囲まれています。

「住」

2階建ての一軒家の「You.I（ゆう愛）」では子ども一人に対して一居室が用意されています。「自分の時間、空間を守る」ために、子どもたちはお互いの部屋に入らないルールがあり、子どもも職員もお互いを尊重する心を大切にしながら生活をしています。自分の時間、リビングに集う時間、職員は勤務しているのではなく、子どもと一緒に過ごす、生活している時間、そして感覚を大切にしています。

▌主体性を大切に ▌

「You.I（ゆう愛）」では、「衣、食、住」以外にも子どもたちの意見を生活に反映させるために、定期的（必要に応じて）に子ども部会が開かれています。子ども一人一人が生活の主体者であり、子ども間、子ども職員間で互いに意見を出し合い、理解を深め、「You.I（ゆう愛）」の生活が築かれています。子どもの自立に必要なことを考えること、それは子どもの意見に耳を傾けることからスタートします。何気ない毎日、当たり前のことが大切であり、そんな生活の積み重ねが子どもの自立につながっていくのでしょう。

生活の様子

「You.I（ゆう愛）」で生活する6人のうち、3人が高校生です。学校のある日は毎日、弁当作りをしています。自立のために基本的に自分たちで弁当作りをしていますが、時には職員もお手伝いをしています。

この写真は子どもと職員が一緒に作った弁当です。お弁当作りでは、冷凍食品への偏りが多くならないよう、色彩や栄養バランスに配慮しながら時には職員と一緒に買い出しもしています。お昼休みにおなかいっぱいになって、午後の勉強も部活も頑張ってほしいという想いを込め、一緒に作りました。

高校生は勉強に部活に大忙し。この写真は部活から帰った後、ユニフォームを洗濯し、干している写真です。「明日の部活も頑張るぞ！」という意気込みが伝わってきます。全力で部活に打ち込み、帰った後には疲れて直ぐに寝てしまうこともあります。そんな時は職員が子どものかわいい寝顔を見ながら洗濯をしています。

「YouI（ゆう愛）」では、職員が弁当作りを手伝った次の日には、子どもが夕食作りをお手伝いしてくれるなど、生活の中で子ども、職員間で助け合いの気持ちが浸透しています。

鈴木久美子施設長インタビューから

将来的ビジョン

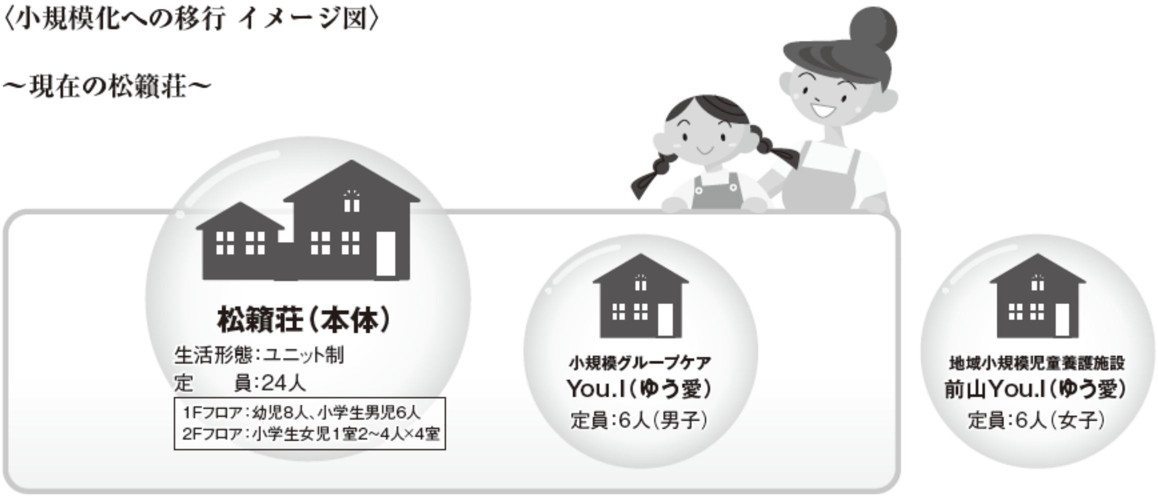
松籟荘で生活する子どもたちに、安心できる環境を提供し、安定した生活が送れるようにすることが大切だと考えています。そのために、子（個）を大切にできる施設を目指しています。ハード面は、きめ細かな支援ができる小規模化の推進を図っていきます。

小規模化を進めていく上での課題は、職員が孤立しやすいこと、突発的な問題に対応しにくいことです。本体施設との連携、職員体制を整える中で、「職員も安心して働ける」そんな現場にしたいと思っています。

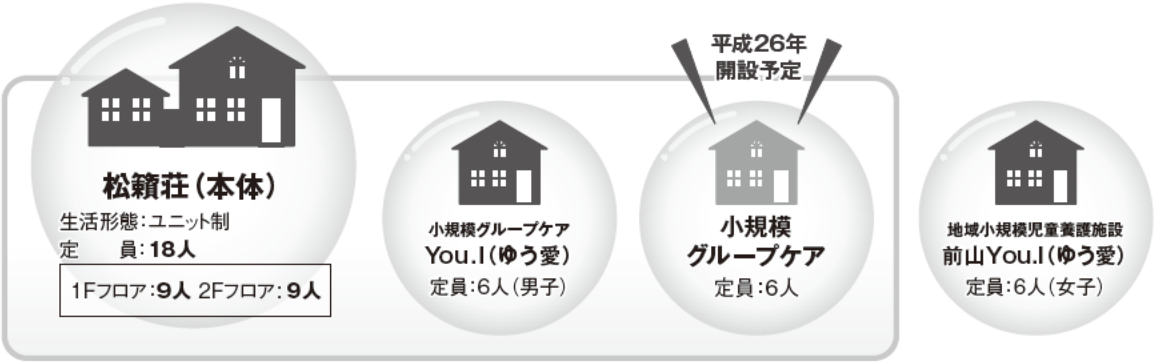
中期的計画としては、退所支援ホームをリフォームし、2カ所目の小規模グループケアの開設を平成26年に行う予定です。そうすることで、本体施設も1階9人、2階9人と小規模化が図れ、子どものニーズにあったきめ細かな支援の実現を目指しています。

〈小規模化への移行 イメージ図〉

～現在の松籟荘～



～松籟荘 将来的ビジョン～



おわりに

インタビュー当日も鈴木久美子施設長自ら地域小規模の助っ人に行かれるなど、日々の職員配置が大変だとお話がありました。「大変だ」と言う鈴木施設長の顔が、笑顔であったのが印象的で、その笑顔から充実感を感じました。「現状の制度と限られた職員配置の中で、何ができるか模索をし、施設全体で子どもの利益を考え支援をする」井崎さんのインタビューからも子どもを主体者として、子（個）を大切に支援する気持ちが言葉の端々から伝わってきました。施設全体に子どもを大切にする姿勢が、当たり前のように浸透している松籟荘は素敵な施設でした。

> 追記
> 鈴木施設長は平成25年4月、松籟荘地域小規模児童養護施設前山You.Iへ異動されました。