

40周年記念特集：「過去10年、今後10年座談会」

座談会 過去10年を振り返り、今後10年を展望する

児童福祉施設長会が発足してことし40年を迎えるのにあたり、過去10年を振り返りつつ、今後の10年を見すえて、各施設のさまざまな立場の職員に集まっていただき、考え方や悩み、子どもの変化などについて、意見を交わしました。特に各施設が現在、試行錯誤して取り組んでいる小規模化への対応を中心に、教科書には出てこない、現場の生の声をお届けします。第1部は、児童養護施設と児童心理治療施設、第2部は乳児院です。

【第1部】 児童養護施設・児童心理治療施設

平成29年11月29日開催

座長	中日青葉学園 わかば館	前館長	近藤 日出夫
参加者	梅ヶ丘学園	施設長	中屋 浩二
	名古屋文化キナーホルト	個別対応職員 (児童指導員)	岩田 正人
	光輝寮	基幹的職員 (児童指導員)	柴田 和俊
	八楽児童寮	スーパーバイザー (児童指導員)	川 真由子
	風の色	主幹 (児童指導員)	四方 優介
	プティ ヴィラージュ	臨床心理士	柴田 一匡
	知多学園松籟荘	臨床心理士	青山 紗規子
	愛厚ならわ学園	次長 (児童指導員)	加藤 義孝
	中日青葉学園 わかば館	指導課長 (児童指導員)	伊藤 洋一



施設長会主催行事の変化

近 藤 私は昭和40年代から職員をしていましたが、施設の形態が大舎から中舎、小舎へと移行していくのに伴って、行事の組み方が難しくなっていると実感します。施設長会主催の行事で言えば、ソフトボール大会、卓球大会、フットサル大会、マラソン大会、音楽の集い、高校生交流会などがありますが、ソフトボールは参加施設が年々少なくなっています。今の子ども達から求められる行事とはどういったものなのでしょうか？

自己表現や自己発揮の場

岩 田 ソフトボール大会の必要性は感じています。ケア単位は小規模化していますが、行事の目的や観点からすれば自己表現や、自己発揮できる場があるのは大切だと思います。キナーホルトでは、地域のサッカークラブなどに通っている子も多く、そのクラブが自己表現の場になっています。しかし、一方で地域との関わりの薄い子にとっては、施設長会の行事が自己表現する場だと思うので、大切ですね。

近 藤 キナーホルトでは、施設長会行事に、一切参加しない子どもはどのくらいいるのでしょうか？



40周年記念特集：「過去10年、今後10年座談会」

岩田 2割くらい参加していないですね。特に中学3年生は受験に向けて勉強に集中し、高校進学後は学校や地域との関係のつながりが大きくなっていくので参加が少なくなっています。

近藤 施設としては、行事への参加は続けられるところまで続けようという思いはありますか？

岩田 そうですね。例えば、音楽の集いであれば演目変更は必要なのではないかと思います。今の形に合わせて、練習量などを修正して参加したいと思います。

全員参加から、希望する行事への参加へ

柴田(和) 自分が光輝寮に入職した時には、行事には全員参加という流れがありました。けれども現在では、施設の方針として、子どもが希望する行事に参加する形をとっており、大きく変化しました。

また、行事に関して言えば、県の施設長会行事に加えて、東三河の施設独自の行事もあります。5月のレクスポ大会、10月には、東三河の施設の体育大会があります。施設として基本的には全ての行事に参加していますが、内訳では必ずしも子ども全員が参加しているわけではないです。行事によっては10~20%くらいの子どもしか参加しない行事もあります。

しかし、自分が行事委員会を経験して思うことは、行事への参加体験を通して、子どもたちが自らの自己肯定感の向上を目指すということです。また、そのためには参加する子どもや職員に、行事を通して何を伝えていくかが大切ですし、子ども主体なのか職員主体なのかというバランスも大切。今後、行事の在り方を考えるポイントになってくると思います。



近藤 行事を通して職員も育ちます。職員も子どももお互いが育ちあい、その中で達成感を感じることができそうですね。また、行事の中で子どものグループを動かす職員の力も試されますし、職員個々の力というだけでなく、施設全体のバックアップがないと成り立たないでしょう。昔は1人の職員の力量で進められていたところもありますが、今の時代では難しいことですね。

地域行事への参加を

川 八楽は小舎で、子どもの人数規模が小さくても行事に参加してきましたが、今は参加しなくなってきています。東三河のレクスポのみ参加しています。地域に出っていくべきという施設長の考えで、「施設の子ども

だから特別」ではなく、地域に交わりながら子どもを育てていきたいという思いがあります。施設長会行事と同じような体験が外でできるのであれば、地域で参加していきたいと思っています。

練習を通じて、新たな関係づくり

青山 松籟荘は、施設長会行事にはすべて参加しています。参加の仕方の工夫をしており、音楽の集いは2年に1回出演、その後は観覧としています。うちは本体施設と小規模施設が2つあるということと、入所児童が高年齢化しており部活や野球やサッカー、ボーイスカウトなどの地域のつながりにより、練習の都合をつけることが難しいです。なるべく多く子どもが参加するために、どう職員が動くかということは、毎年検討しています。



行事に参加することで、子どもが育つだけでなく、職員も育つというのは実感しています。職員自身に得意なスポーツがあり、その職員がコーチとなって練習をしていく中で、子どもと職員の間で生活とは違う関係をつくったり、社会的なルールやマナーを教えたり、施設外での関係をつくったりする機会になっていると思います。

近藤 柴田さんも心理士でいらっしゃいますが、心理士が行事に参加することはありますか？

柴田(一) はい。自分も最近は生活の中に入ることになってきたので、比較的参加する機会も増えました。心理士の働き方もさまざまです。心理療法の関わりだけでなく生活にも入ることになってきたことで、生活職員と心理士の間で情報の共有がよりできるようになってきました。

子どもたちから、音楽の集いに行くのが楽しみだという言葉が出てきたり、施設長会マラソン大会で1位をとったり、子どもが楽しみにしています。子どもの気持ちが育ってきているのを感じますので、外とつながるのは良いことだと実感しています。

高校生交流会について言えば、参加をすることで、他施設の高校生との関係が持て、子どもが実行委員会に参加できる等、行事に参加することでできるようになることも大きいのだと感じています。

近藤 高校生交流会は次回で27回を迎えますね。やはりこういう行事というのは、施設全体のバックアップがなければ成り立ちませんよね。



四 方 私が施設長会で行事委員をしていて思ったことは、職員が育つ場所だということです。自分自身の成長にいい経験になりました。風の色は施設を開所してから8年間、あまり参加していません。施設規模の違いもあり、ソフトボールやサッカーのチームを組むことが難しいからです。ソフトボールの参加施設数は10年の間で減ってきていますが、卓球に参加する施設数は大きく変わりません。

参加するのに必要な人数や練習場所等も、継続して参加することに関係しているのではないかと思います。その中で、スキー村と高校生交流会については、施設単独ではできない行事です。スキー村は、安全面を考えると施設単独では難しい。高校生交流会は、他の施設の高校生がどのように考えているかなどを知る貴重な機会であるため、施設がみんな集まればできるという良いところだと思います。

近 藤 リスクマネジメントですね。スキーでの安全面の確保は重要。現地だけでやると、迎えに行く職員が重要となるので、職員配置や調整が難しいですね。

目標をもって取り組むよい機会

伊 藤 児童心理施設のわかば館は、開設した当初は行事には全員参加が基本でした。児童養護施設が建て替えの際に併設された施設であり、それまで行事に全員参加していたという流れを引き継いでいたからです。その後、現場で話し合いを重ね、希望者が参加するようになっていきました。職員の意識も「子どもにやらせる」から「子どもがやりたいのであれば手伝うよ」と変わってきました。わかば館は大舎制で敷地内に分校があり、子どもが学園の外に出る機会がありません。施設長会行事は目標を持って取り組むよい機会になっています。キンダーホルトのように子どもを地域のサッカー大会に出せるかと考えると、子どもの特性からトラブルにつながる可能性もあり、難しいです。施設長会の行事であればそうしたことがあっても子どもの行動について理解が得られやすいと感じているので参加することができています。

近 藤 ならわ学園とわかば館では、同じ児童心理治療施設でも成り立ちが違うこともあって、考えの違いがあるのではないのでしょうか？

加 藤 ならわ学園は昔は交流自体が少なかったですが、その中でも音楽の集いは参加していました。施設の性質上、外に出て積極的に他施設と交流する機会は少なかったです。それが15年ぐらい前から、ソフトボールやサッカー好きな子どもが多くなり、知多半島リーグやニューイヤーカップを開催し、近隣の施設と交流する中でつながりができたと思います。スポーツを

したことのない子どもも多く、競技のルールが分からない、ルールが分からないことでトラブルやけがにつながることもありしました。私の小1の孫がティーボール野球をしていますが、全員が打ち終わるまではチェンジがないルールです。それを3、4年生までやって、それから普通の野球に入っていくようです。いきなり本格的な野球をやるのは無理がある気がします。スポーツも前段階を踏まないといけないですし、何より楽しまないといけないと思います。また、子ども達があいさつやマナーを身につける大きな機会ともなっています。



職員全員で盛り上げた音楽の集い

中 屋 平成26年の音楽の集いで梅ヶ丘は、演目をダンスにして職員も子どもも全員で参加しましたが、その時は感動を覚えました。社会人チームがダンスの講師として指導してくださったのですが、大勢でやってきてくださる講師陣に対し、うちの職員は他の都合があるからと、数人でしか練習に参加していない。講師の方から「やる気はあるのか！何のためにやっているんだ！」と、職員の意識の低さに対しお叱りを受けました。職員皆で話し合いをして、とにかく職員全員で盛り上げようと気持ちを改めました。それからは皆で一生懸命練習して本番を迎えました。やり終えると達成感で泣く子がいたり、子どもと職員が一緒になってたたえ合い、喜び合ったり。私も子どもたちから胴上げをしてもらいました。それは私にとって忘れられない経験となりました。職員自身が苦勞をかけて出て、感動できるものにしていかないと、いくら子どものためと言っても、結果として子どもにとってよいものにはなっていない、そういう行事は義務的であって、やがてすたれていくのだと思います。

行事は自己実現のステージ

近 藤 行事そのものが人間教育で、自己実現のステージといえますね。施設長会行事の中で、どこかのステージに上がることが自己実現のステージにあがることとつながっている。これまで、行事の目的に沿って実施していましたが、小規模化の流れの中で、多種多様な価値観が生まれており、多くの子どもが納得して取り組むことが課題となると思います。



小規模化の流れ

ケアの質高める小規模化 多い課題

近 藤 福祉施設のケアの質をあげていく取り組みとして、小規模化があります。しかし、小規模化すればするほど手がかかりますし、子どもと職員の距離が近くなればなるほどあつれき生まれ、現場の職員が疲弊していくんです。国の方針として、今後、里子やグループホームなどにうまく対応できないお子さんが多く施設に入ってきます。小規模化する流れの中で子どもとの距離の取り方など、気を付けていることや、考えていること、感じていることがあれば教えていただきたいです。

四 方 風の色は中舎制です。開設当初は新卒ばかりで関わっていたため、最初はうまくいかないこともたくさんあり、また職員数も、当時は少なかったため子どもと職員の関係性が悪くなると、子どもも職員もお互いに逃げ場がなく困りました。関係にひびが入った時に、フォローに入れる職員がいないなど、難しかったです。開所してからの年数が浅いため基幹的職員もなかなか配置できず、OJT（職場での実務を通じて行う職員教育の略）が難しかったです。そのためどのようにフォローしていくかなど、職員教育について力を入れて考えるようになりました。規模の大きな法人ということで異動などもあり、開所から8年を経て職員は2人しか残っていません。経験値として得たものをどう新卒の職員に出していくかが難しいと感じます。



ロールプレイ研修など、内部研修の確立を

近 藤 どのような方法で職員教育をしましたか？

四 方 ロールプレイ型の研修の仕方を他の施設の方から教えてもらいました。子どもとのやりとりを自分なりのやり方で行い、どのように対応したのか、うまくいった対応などを書面で残していき、それを研修に活用したりしました。無理のない範囲でやってみました。

近 藤 効果は感じましたか？

四 方 効果はすぐにでないと感じました。保育士が減り、心理系の大学の卒業で実習をせずに児童養護の現場に入る職員もいます。子どもと関わったことがないため、伝え方も難しく、職員も追いつめられないようにフォローアップ体制として内部研修を確立させなくては

けないと考えています。

子どもと近い距離感 求められる人員配置改善

柴田(一) 生活に入っている職員と話をしていると、人が少ないという話はよく出てきますので、配置面を改善できればいいと思います。子どもの対応で職員も休日で出勤していたりするため、職員のケアを充実させたいです。心理職で相談を受けることがありますが、どこまでできるか、個人的なことをどこまで扱ってよいか、迷いがあります。地域の小規模だとどうしても孤立しやすくなってしまっています。小規模化はメリットばかりじゃないと感じています。

青 山 松嶺荘は地域小規模の運営をしていますが、学校に行けていない子どもがおり、日中は職員と1対1となります。距離も近く、特定の職員にのみ攻撃が向いてしまいます。施設本体と併設している小規模で、本体からの応援体制がとれるようになってはいるのですが、うまく応援体制が機能せず、職員が疲弊してしまいました。職員が抱え込まないようにロールプレイをしていますが、システム作りや研修をしてきても、予測性や感受性はスキルだけでなくセンスの部分もあります。それをどのように育てていくかが課題だと感じています。

近 藤 職員の配置基準も大切なポイントですよ。また、職員も2パターンありまして、問題がおさまりやすい職員、子どもが問題を出しやすい職員の存在も必要です。ただ抑え込むだけではなく、職員に対して出せるものがあるのはいいことだと思います。それぞれの職員のキャラクターの組み合わせを考えないといけないですよ。職員を平均化する必要もあります。

職員が孤立しない支援を

川 八楽はもともと小規模であるため、小規模であればあるほど、個人の価値観が大きく反映されます。ただ、問題が起きた際に、どうしても閉鎖的になりやすいです。また、思いが強ければ強いほど職員の疲弊やバーンアウトにつながってしまうと思います。質を求めた小規模ですが、それだけではどうにもならないこともあると感じています。

自分は現場には入らないスーパーバイザーの立場であるため、第三者の立場で、孤立化を招かないようにしていきたいと思っています。

また、組織の中でのチーム力が必要だと思います。施設の方針あつての個性であるな





と。小規模であればあるほど虐待構造が生まれやすい一面もあります。だからこそ、見立てのアセスメント会議など、チームで話し合っていないと立ち向かえないなど感じています。ですから、頻繁に小舎に足を運び、第三者からの目線を大切にしながら住み込みの職員のサポートをしています

近 藤 勤務スタイルはどのような形ですか？

川 小舎では、子ども7人、職員が住み込みで2人です。週3は2人で勤務して、それ以外は1人勤務です。

近 藤 大体の施設は、毎日職員の3分の1は休みで、3分の2で稼働していますよね。人数を増やせば問題が解決するかというところではないですよね。職員の力量の差が出てしまう傾向があるため、力の平均化を図らなければいけないと思うんです。チームリーダーが職員の育ち合いの中でどのように機能していくかが大切ですね。

「聴くところ、待つところ、動くところ」

柴田(和) 光輝寮は、小規模の経験がないので（平成30年4月から地域小規模開始）、詳しくは分かりませんが、イメージとしては、小規模化するほど施設としてのチーム力が必要だと感じます。職員間の連携や配置、ケース対応は複数での対応とし、たとえケースに関わってなくても情報共有は必要だと思います。

子どもとの距離の取り方でいうと、自分が心掛けていることとしては、「聴くところ、待つところ、動くところ」を意識しています。その見極めが大切だと思うんです。それには必ず経験が必要です。これまでに話がた、予測性や感受性は特にです。経験を積み重ねていく中で判断力が上がると思います。自分の中で、「聴くところ、待つところ、動くところ」というのは、（自分自身もまだまだだと感じています）毎日の生活の中で先輩の動きを見て学び、取り組んできたことです。

また新人のころ、尊敬する先輩から、「指導員として必要なことは存在感である」と聞き、大変感銘を受けました。「子どもたちや職員に、『今日はこの人がいるから大丈夫』と感じさせ、安心させることができる、そういった雰囲気を作りあげることができるかどうか勝負だ」と教わりました。安心感を周囲に与えられると、必然的に子どもとの距離が適切に保てると思うんです。数年後、別の施設の先輩にも同じことを聞いたことがあり、その先輩も同じ答えを言っていました。このことは、現在でも自分のなかで最も心がけ、大切にしている部分の1つですし、自分も若い職員の方々に伝えていきたいと思っています。

近 藤 小規模化をしていく中で、それはとても難しいことですね。

柴田(和) 小規模を体験したことはありませんが、川さんがおっしゃったように、助言する役割の職員が複数いて、常時ヘルプや巡回することができる体制があればいいですね。

被措置児童虐待 求められる人権感覚

岩 田 小規模化していく中で、OJTが機能しないことや職員の孤立化が危惧されます。なおかつ、子どもの課題性の複雑化などを背景に、被措置児童等虐待が起きているのではないかと思います。被措置児童等虐待が法定化されてから、平成21年～26年度まで厚生労働省がまとめた件数のうち、26年度の届け出、受理件数は220件。実際に虐待として認定されたのは62件です。子どもは安心や安全を求めて施設に来たはずなのに、職員も子どものために入職したはずなのに、こういった事態になっているのが現状かと思っています。



28年3月には、これまでの被措置児童等虐待事例の分析が図られ、発生要因として指摘されてもいる職員の権利意識、人権感覚が今、求められていることではないかと思っています。キンダーの地域小規模が複数となり、難しい子どもが増えてきているなかで、気が付くと注意する声が大きくなっている場合もあり、はっとさせられることがあります。ですから常にこの支援や関わりが「それでいいのだろうか」というように自問自答したり、職員間で率直に話し合えたりする雰囲気づくり、施設づくりが大切なことだと思います。そもそも職員の権利意識や人権感覚というのは、はじめから備わっているものではなく、徐々に培われていくものだと思いますし、結果的にそれが施設の底上げにつながっていくと思います。

近 藤 人権意識も大切なポイントですね。職員の熱意や思いが重なって、頼るものがなくつい個人の問題だけに焦点を当て解決を図ろうとしてしまうのでしょうか。職員が気持ちよく働けるような環境づくりは必要です。

施設の強みは、チーム力 里親支援も

中 屋 私は、社会的養護下の子どもたちの養育環境が、家庭養育や小規模化していくことは大賛成です。見据えておかななくてはならないのは、新たな受け皿となる里親さんをどうサポートしていくかということ。里親さんが支援されているという実感が重要で、そのためにはアドバイスが、高い専門性を要しないこと、「誰も



ができる。誰に対してもできる」という手法を示すことができます。専門性を要する子は施設でみる。今年のある研修で里親さんとの連携を主題とした分科会があったのですが、「里親さんが施設に望むことは？」と質問したら、「難しい子は施設でみてもらいたい」という回答がありました。国の方針も同じなわけで、施設職員はその覚悟が必要かと思えます。



ではそういう子どもたちを引き受ける施設の専門性、強みとは何でしょうか。私はチーム力だと思います。岩田さんのお話しにもありましたが、現場に入ってどう対応すればよいの分からず、誰にも頼れないという状況下では、自然と声が大きくなって子どもへの扱いが雑になってしまう。だからこそ、施設の中でこういう状況に陥らない体制をつくってようやく、施設の存在意義が発揮されるのだと思います。

近 藤 多種多様な子どもたちを迎えるチーム力を、どう作り上げていくかが大きな課題でもありますね。小規模化すると、職員一人で複数の子を対応しないといけない。やりたくてもやってもやれないことがありますよね。しっかりとした仕組み作りをしないと、職員が長く勤められないと思います。施設は人間相手であるし、権利を守られなかった子どもを守りながら、育て直しをしていかなければいけないですよね。職員の血のにじむ努力がないと、子どもたちに、内在化された規範意識は根付かないと思います。

心理治療施設 枠組みの中で支援

近 藤 心理治療施設の今後の10年は、どういう方向に向かっていくかも含めてお話いただきたいです。

加 藤 ならわ学園は50人の大舎制ですが、35人を切ると静かだな、落ち着いているなど感じます。子どもの空間的距離感も関わっているからかなと思います。実際、今は正月に帰れない子も多く、たくさん残るんですね。十数年前から、問題を起こしてしまう子どもに対して、きちんとした枠組みの中で支援することを基本として、子どもたちを守っていく、という考え方が定着します。現在は、セカンドステップ（コミュニケーションの教育プログラム）やCSP（コモンセンスペアレンティング）を取り入れて支援しています。さまざまな問題を抱えている子や性被害にあった子も多くいます。職員と子ども、子ども同士の距離感は常に気遣っています。職員全員に1年に1度ストレスチェックを行っています。かなりストレスが高いのかなと予想していま

したが、他施設よりは低く、全国平均より良かった項目が「同僚の支え」でした。毎日朝、昼に1時間ほどのミーティングがあります。6人の心理職員も生活に入っているため、現場職員の相談相手になれているのかなと思っています。

子どもに対しては、子どもが子どもらしく表現できることをサポートしていくことが大切だと思います。ここ10年、無断外出がまったくないんです。自分が帰っていく場所がないとすると大きな問題ですよ。一目散に家を目指そうとする子どもがいないとすると、帰るべき居場所は、子どもが育っていくうえで大切なことだと思います。

里親や養護施設のサポートも

伊 藤 わかば館は、職員数は増えていますが、楽になっているかというところでもありません。自分が入ったばかりのころは、スーパーマンみたいな職員がいて、集団を取めるスキルを持っていました。それが段々、個々の関わりを大切にしようという流れになってきました。ルールも子どもと話し合って折り合いをつけていくやり方になってきました。個々のスキルが違い、時間もかかる分、負担感が減らないことにつながっているのでは、と思います。

児童養護でも生活していけるような子が昔は結構いましたが、それが今は発達障害や愛着障害の子どもがほとんどで、32人中10人くらいは他施設からの措置変更で来ています。その大変さの中で、なんとかやれているのは職員数が児童養護施設に比べ、多いからだと思います。各ホームに少なくとも2人はいるため、何かあっても、声を掛け合い、フォローしあい、その場で相談できる環境があります。また、心理士が多いため、客観的な視点を持って暴言や問題行動の背景を相談できることで落ちつきます。そういったことも、トラブルがあってもやれていることにつながっていると感じます。今後、心理治療施設ができることとしては、難しい子を受け入れたり、里親さんや児童養護施設のサポートをしたりする役目も担っていくのではないかと思います。



近 藤 心理治療施設は、トラブルのない日はほとんどないと思います。トラブル対応をしていく上で、自分も立場が上がるほど、目に見えない責任の重さを感じました。リスクマネジメントもしっかり行っていく必要がありますね。わかば館も自殺未遂やリストカット等が続きましたので、その対応はかなり大変でした。



施設で異なる心理職の立場 生活職員との連携が不可欠

近 藤 心理士の立場から、お二方は今どんな思いで向き合っているのでしょうか？施設での心理士の立ち位置についても含めてお話をください。

柴田(一) 児童養護施設では心理職の枠が施設によって違い、曖昧なところがあります。ある施設は心理療法のみ行う心理職で、ある施設では生活場面のみ入る心理職、ある施設では生活場面も心理療法も行う心理職がいます。今でもなかなかモデルがおらず、どういう形がベストなのかまだはっきりしていません。今後私達心理士が施設心理職というものを形作っていかないといけない過渡期にさしかかっていると思います。

児童養護施設で働く心理士は、生活の職員にきちんと情報をもらいながらアセスメントしていかなければいけないですし、生活の職員に心理の中で起きていることも丁寧にフィードバックしていかなければならないと思うんです。子どものことをしっかり解釈して、謙虚さを持って、情報共有がしっかりできる心理士にならないといけないと思っています。今後10年、やらなければいけないことがたくさんあるな、と感じています。

青 山 私はまだ8年目なのですが、松籟荘ではほぼ初めての心理士で、前任者もおらず、自分も新卒で入職しました。右も左もわからず、上司も「心理士とはなんぞや」というところからのスタートで今に至ります。その中で、いろんな壁にぶつかりました。施設内で、心理士は心理面接に重点を置くべきでは、という意見もありました。施設での心理面接をする役割だけではなく、他にも求められているニーズがあるのではという気持ちで働いてきました。でも、心理士だから心理場面のみ行うのではなく、生活でいかに子どもを見ていくか、さらに職員をどのようにコンサルテーションしていくかということが、心理士が施設に求められていることなのではないのかな、と感じるようになりました。

今後、新しい養育ビジョンが出てきた中で、より一層難しい子どもが入ってくるのが予想されるので、心理士ができること、施設から求められる心理士のモデルやニーズをどう担うかが課題だと感じています。

内在化した規範意識をどう育てるか

近 藤 ありがとうございます。皆さんのお話を聞くと、限られた職員数、勤務時間の中で、職員1人1人が担っていることを全体で共有するシステムが確立していないと感じますね。

限られた時間の中で、昔より書面で残す事務量も膨

大で、現場の職員の負担になっています。一昔前は、仕事とプライベートの境界が曖昧な中、職員が働いていたところもあり、それが子どもからも支持されていた。距離が近い分、「この職員さんには迷惑かけてはいけない」という思いが子どもにもありました。今は昔に比べて権利は守られているはずだが、子どもの特徴として、ベースに愛着という健全な二者関係がなく、集団で暮らしている。そんな子どもたちが安心安全を感じた時、不満が出てくる流れに陥りやすくなると思います。



自分がこういうことをしたら迷惑がかかるからと行動規制がかかっているはずだが、今は感情のままに動いてしまいがちになっていると思います。したがって、規模を小さくすればするほど距離が近くなり、職員負担が大きくなります。施設が今後生き残っていくために、職員を育てながら、守りながらどんなサービスができるかが問われていると思います。

自分は施設で育ててきて「自分の過去を恥じることはない」と教えられてきました。学力だけではないものをどう育てるか、内在化した規範意識をどう育てるかが大切です。内在化した規範があれば、違う職員が対応してもある程度同じように振る舞えると思います。施設の中での文化として何が残っているか、自分たちの施設を振り返ることが大切だと、施設を外から見ようになってきて感じることです。

将来展望

これから、自分達の施設をどのようにしていきたいかなど教えてください。

中 屋 保育所の子どもの声「騒音」だと、迷惑がられることがあるように、地域の方から見れば、万引きや暴力など行動化が表面化されるほどに、施設があることはやっかいだという見られ方がされるでしょう。子どもたちが地域の中で迷惑をかけないことをただ祈るのではなく、施設が地域の子育て拠点の担い手となっていくことで、そういう子どものことを理解していただけるようになることを目指していかなければならない。そして「この地域にあの施設があって良かった」と思ってもらえるよう、職員間でこれからの施設の在り方の青写真を描いていきたいと思っています。

ニーズに応じた支援や養育を

岩 田 今後、さまざまな施設形態になってくると思います



40周年記念特集：「過去10年、今後10年座談会」

が、どの形態になろうと職員と子どもの関係性が一番重要だと思います。また、こういった変わり目だからこそ、社会的養護の理念や原理、または対人援助の原則に立ち返って、その子にとっての最善の利益をどう考えるのか、ニーズに応じた支援や養育を果たしていくという観点は、ケア単位が小規模化していくからこそ、大事ではないかと思います。

柴田(和) 近藤さんが言われたように、規範意識の確立や施設文化の継承はとても大切だと思います。そのためにも、やはり自己肯定感を高めてあげたいです。子どもだけでなく、職員自身もそこを伸ばして磨いていければいいと思います。それによって生まれる物を大切に1歩1歩やっていきたいと思っています。

川 児童養護施設がおかれる立場が大きく変わっていく変革期にある今、子どもも大人も傷つくことないよう守られた中で、お互いがいいものを目指していけるよう、チームの中で生み出されるアセスメント力やカンファレンス力を高めていきたいと思っています。

青山 社会的養護がどんどん変わっていく中で、子どものニーズを損なわないように、どのように施設を変えていくか、その中で職員がつぶれないようにチーム力を高めていかなければいけないと思っています。

柴田(一) チームの一員である認識をしっかり持つことが大切だと再認識しました。自分が施設の中で専門性を発揮し、生活の職員が専門性を発揮し、それをうまく融合していければいいなど。これからもっと心理職が認めてもらえるように、しっかりモデルを提示していけないといけないと思いました。



再認識必要な施設の強み

四方 新しい養育ビジョンが出た今、10年後どうなっているのだろうと不安を持っている職員が多くいると思います。その中で、職員1人1人が、児童養護施設の強み、自分の施設の強みは何かを認識して頑張っていかなければならないと改めて思いました。

伊藤 施設同士、地域や里親も含めてチームになれば一番いいなと思っていて、社会的養育ビジョンも目指すところはそこであると思います。1人の子に対して、さまざまな大人が継続して関わられるようにしていく必要があります。施設を変っても継続した支援をして、必要があれば戻ったりして、離れてもつながってい

る仕組みだったり、関わる大人が増えていくような仕組みができればいいなと思います。また、児童心理治療施設が地域に出ていくことを考えると、こちらのノウハウを伝えたり、相談に乗ったりできればいいな。もっと勉強して専門性を高めたいです。

加藤 自分の担当していた子と最近会う機会がありました。成長し、社会人としての受け答えがちゃんとできるようになっていました。もう40歳を過ぎているそうです。長い時間たったと思いましたし、その年齢まで直接支援するのは難しいと思いました。子どもが育っていくうえで、乳児院、養護施設、心理治療施設含めて連携した関わりが持てたらいいなと思います。

若い職員に伝えたい 施設のノウハウ

近藤 施設というのは、やはり一般の人達には分かりづらく、ネガティブな部分が強調されがちです。施設出身者に犯罪者が特別多いわけではないが、世間では騒ぎ立てられます。更に貧困の裾野は広がっています。その中で、里親や家庭適応しない子どもがどんどん施設に入ってくる。非常に重い事態です。そうすると夢を描きづらくなりますよね。施設で守られた子どもが何の縁もない世界に出されていくことを考えると、いかに施設の中で育て上げるかが大事になってきます。

この先の10年は、これまでの10年より遥かに難しく見えづらいです。子ども達に対してどうノウハウを結集して立ち向かっていくのか。一筋縄ではいきません。辞めていく職員が多い現在、職員が働き続け、施設の良さを胸を張って言えるような環境にしていくのが大事だと思います。それぞれの施設で検証して、どんな取り組みがやりがいにつながっていくかを考えていってほしいです。施設の文化というのは、マニュアル化しにくい。同じことを言っても人が違えば伝わらないことがあります。若い職員にどのようにそれを伝えていくかを、中堅、基幹の職員が考えていかなければならないと思います。皆さんのお話を聞いて、一生懸命もがきながらも努力していることが感じられました。その姿を、若い職員や子どもに見せていってほしいです。ありがとうございました。



【第2部】 乳 児 院

平成29年12月11日開催

座 長	中日青葉学園 わかば館	前館長	近藤 日出夫
参加者	ひよこハウス	施設長	戸谷 一彦
	竜陽園	里親支援専門員	渡辺 友子
	豊橋ひかり乳児院	保育士	白井 雅子
	赤ちゃんの家さくらんぼ	保育士	淵本 幸那



近 藤 私自身、乳児院の和進館（現在の和進館児童ホーム）に1歳で措置されました。そして2歳の時に養子に出ましたが、そのあとさまざまな事情があり、当時虚弱児施設であった中日青葉学園で生活することになりました。その後、中日青葉学園で職員となり、平成29年3月まで勤めました。私の人生はほとんど社会的養護で育ったといえます。残念ながら、私の乳児院での記憶は残っていません。今日は、乳児院とは何かということについて、いわゆる教科書とは違った視点で、ここ10年のあらましも含めてお話いただければと思います。

施設の現状

戸 谷 乳児院は、全国で140あるかないかの数少ない施設です。自分たちの思いを出さない控えめな人たちが多い職種です。乳児院から家庭に帰ればよいですが、多くは里親や児童養護施設など社会的養護にお世話になります。一番小さい時に乳児院で育てられても、その先が心配です。

私は、今はひよこハウスの施設長です。現場の職員が、子どものために頑張っていると胸を張って言うことができますし、信頼しています。

淵 本 大学を卒業して、さくらんぼに入職し3年目になります。これまでのさくらんぼの10年については語れないことの方が多いので、これからの10年を担っていく職員として座談会に参加させていただこうと思っています。

近 藤 さくらんぼは平成17年開設、今年で設立12年目です

ね。

渡 辺 竜陽園では、平成20年に1つ目の小規模に取り組み、23年に2カ所目を始めました。同じ敷地内の別棟です。互いにより刺激となっています。小規模をすることで職員も成長してきました。私は、6年ほど前から里親支援相談員をしています。今まで知らなかった世界で良い機会をいただいたと思っています。

近 藤 竜陽園とひかり乳児院は昭和40年代の創立で歴史がありますね。昔のスタイルから始まった施設で、ひよこさくらんぼはここ10年ほどでできた施設。それぞれ違う視点を話していただけるといいですね。

白 井 豊橋若草育成園で働いていて、9年前にひかり乳児院へ異動しました。9年の間に子ども2人を出産して産前産後休暇と育児休暇を取っているの、現場にいなかった期間もあります。9年前と言うとちょうど小規模保育をやるかかと試行錯誤していた時期。小規模保育を1部屋4人でやってきました。ようやく29年に交流棟を建設して、30年に小規模を実際に取り組むところでした。

近 藤 ひかり乳児院は中舎制で4ホーム制。1ホーム12人が基本。その中の4人を小規模で関わっていますね。他の乳児院は概ね20人くらいの定員ですね。

小規模化について

近 藤 国の方針で、施設の小規模化は、乳児院だけでなく社会的養護全体の流れです。全国で3,100人ほどの子



40周年記念特集：「過去10年、今後10年座談会」

どもが乳児院におり、家に帰れるのは30～35%程度です。地域差もあると思いますが、家に帰ることができない子ども達が児童養護施設、里親に移行していきます。ここ10年の乳児院の変化や小規模化の具体的なメリットを、座談会を通して伝えられたらと思います。

渡 辺 夜も職員を配置する完全な小規模化が理想なんです。夜勤帯に職員を配置するのは、人数的に難しいですね。竜陽園では夕方6時の夕飯を食べ終わるまでは小規模ホームで過ごしていますが、その後は本館の方で就寝する態勢をとっています。本館の職員が夜みて、朝、職員の引継ぎ後に小規模ホームに分かれて過ごしています。寝に帰るような感じですね。

近 藤 その中で自分自身が働きやすくなったとか気づくことがありましたら聞かせてください。

ケア担当の子どもと密な関係に

渡 辺 私自身は小規模を始めた時には現場にはいなかったのですが、職員の声をお話します。はじめは職員が孤立してしまうのでは？という声が出てきました。本体施設にいますと、グループごとに職員が分かれています。何かあった時には声掛けができました。小規模の部屋に行ってしまうと、その部屋の中だけで3人ぐらいの子を1人でみることになります。孤立感があつたみたいです。1日はなかなか厳しくて、半日とか、お風呂までとかでスタートしました。「小規模とは何ぞや？」というところから、みんなが手探りでした。



だんだんとやっていくうちに面白さがでてきました。小規模の部屋だとある程度、職員それぞれのペースでやっていけます。時間も本館にいれば、きちっ、きちっとしています。小規模でも食事の時間やお風呂の時間、お昼寝の時間など決まっていますが…。本館に戻る6時までに日勤帯の流れを済ませれば、細かい時間配分を自分で決められる良さがでてきました。また、3人の子どもの担当の誰かが小規模の部屋に行けるようになりました。毎回というわけにはいきませんが、自分の担当の子どもとの関係性が密にとれるメリットも大きいです。職員の不安感がだんだんと減っていきました。

子どもも特別な感覚

子どもも特別な感覚があるようで、小規模に行くと、いろいろなことを頑張れる気持ちが芽生えてきます。

お熱が出て小規模のお部屋に行けないとしょぼんとしてきます。自分がお兄さん、お姉さんになったような気分になります。子どもの輪もできてきて、お友達がいじわるされた時に、同じ小規模の子どもが立ち向かってくれていました。

自立に向けて頑張ろうという気持ちになって、子どもなりに洗濯物を職員のみねをして一緒に畳んだり引き出しに入れたり、食べた後の食器を洗ってくれたり、簡単なお手伝いをしてくれるようになりました。あと、トイレトレーニングがとてもスムーズにできるようになりました。本館にいる時は、なかなか1人1人の子に対応することが難しかった。小規模では、3人の子どもを1人の職員で見るということなので比較的細やかな対応ができます。余裕があると職員に加えてパート職員も入るので、子どもと密に関わることができます。それが一番のメリットです。

近 藤 パートさんが入る頻度はどれくらいですか？

渡 辺 毎日です。小規模に必ず入るとは限りませんが、午前中2、3時間は入ってくれています。

トイレなど自立の動機づけが高まる

近 藤 自立への動機づけが高まるというのは、具体的にどのような場面ですか。

渡 辺 誰かがトイレでおしっこしているのを見ると、「自分も座ってみる」と言う子がでてきました。

近 藤 おむつのとれ具合も、認めてもらいたい気持ちが芽生えるんでしょうね。

渡 辺 誰かがトイレをしているのを見て、自分も座ってみる。出ても出なくても座ってみることに意味がある。

近 藤 大きなメリットですね。はじめは孤立感もあつたけれども、さまざまな工夫で乗り越えてこられたんですね。

子育てというのは一般の家ではルーティンに従って動くわけではない。親は365日いつも元気とは限りませんので、その時々体調や予定などに合わせてその日その日であわせて動いています。施設だと何時に何をしようというのが決まっています。そうでないと、職員が入れ替わっていくので、何時に何をやるのかわかるようになっていないといけな。これが今までの流れだと思います。小規模化を通して家庭に近づけるといふ意味はそういうところにもある。

近 藤 次に白井さん、小規模化についてお願いします。



白井 私も今は小規模を担当していないので、以前、時短勤務をしていた時にフリーの職員として小規模に入った時のことをお話いたします。子ども4人に職員2人の態勢。朝9時過ぎに小規模の部屋に行き、5時に夕食を食べて5時30分に本体に戻ります。

小規模は家庭環境に恵まれない子が対象です。小規模の部屋は、他の部屋から離れているので、休憩時間しか他の職員と話すことがないので孤立感があります。

施設長の後押しが、職員の支えに

家庭に近づけようとする中で、けがをすることもあります。職員は周りから責められているように感じて負い目を感じていました。そうした時、院長が「経験をして学ぶ中ではそういうことも起こりえる」と周りの理解を促してくれました。とてもやりやすくなりました。

今は週1回おやつを作ったり、毎日ご飯を炊くようにしたりして、家庭に近づけようとしています。その流れの中でソファを置いたり、その子用のおもちゃを置いたりしています。マークをつけても、他の子が持っていったりしてうまくいかなかったこともありました。

また、本体施設には子ども用のごみ箱はありませんが、置いてみました。自分で紙を使って手を拭いたらごみ箱に捨てよう、と声をかけています。

メリットに感じていることは、落ち着いていることです。おもつが外れてから児童養護施設へ措置変更できたり、きめ細やかな支援ができたりしていると思います。

例えば、散歩の時、4人のうち1人が歩かないことがありました。でも、あそこまでは歩けるからと、歩かせるよう配慮できました。



近藤 けがや病気はすぐ責任問題になります。例えばストープでも、ちょっと熱いおもいをして「熱い！」という体験が生きて、覚えていくところもありますが、させないようにして守っています。家庭環境に近づけるのであればリスクを論じなければと思います。そこで、現場の職員が責任を意識すれば委縮してしまう。個々の職員の責任だけでは限界があります。施設をあげてリスクについて議論しなければなりません。そういう時に施設長に考えがあって、前向きに押し出してもらえると現場職員の支えや力になりますね。

淵本 さくらんぼでは、平成25年5月に小規模施設が完成し、翌月よりスタートしました。2つの部屋で4人ずつの定員で始めて、今は4人と3人。朝、職員のミーティ

ングが終わったら小規模の部屋に移動します。お風呂に入ってから本館施設に戻って6時から夕食をとりません。

近藤 風呂は1つ間違うと、危ないですね。

淵本 風呂は職員1人で子ども3人までと決めています。4人の部屋はお風呂の時だけパートさんが入って子ども2人ずつ入れるようにしています。

近藤 良かった具体的な話を聞かせてください。

子どもの個性にあった部屋づくり

淵本 人数が少ないので、その部屋の子どもたちに特化した環境をつくっていきける点が良かったです。おまごごと好きな子が集まっていたら、職員で話し合っ部屋にまごごとのおもちゃを増やしたり、まごごとコーナーを作ったりしたいね、となります。もう1つの部屋は体を動かすことや、車が好きな子が集まっています。マットの柄を道路にしたら遊べるかなとか、この配置だったら体が動かしやすいかなど。それぞれの子どもたちに合わせたお部屋づくりができるのが小規模だからこそ、と感じています。

近藤 乳児院を振り返るのは大人になってからは難しいですが、乳児院でお世話になった和進館の石田園長とお会いした時、私を覚えていて「君は昭和28年だったな」と声を掛けてくださった。赤ちゃんの時どう過ごしたかは大きく影響しますから、そこを家庭のように近づけていくこと、その子の興味関心を伸ばすような環境を整えることは大切だと思います。

規模が小さくなればなるほど子どもと向き合う時間が長くなり、職員が疲弊してしまうという話を聞きますが、今日の話から、細やかな関わりをする中で、子どもたちの成長を感じやすくなるという希望が持てます。

これからの10年

近藤 これから10年をお話したい。国からは入所型の施設は減らしていく、という話も出ています。特別養子縁組は年間350~400人くらいで推移しています。これをもっと増やして、全国の乳児院にいる3,100人くらいの子を、可能な限り養子縁組に出していこうと考えているように感じます。

詳しいアセスで、次のステップへ

しかし、乳児院は優れていて、必要だと実感しています。アセスメント1つとっても児童相談所だけでは



40周年記念特集：「過去10年、今後10年座談会」

できません。児相は家庭訪問時など限られた時間しか子どもを見ていません。育ちを見ているのは乳児院の人たちです。将来に向けて何を伝えるか、抱えている課題は何かを専門職としてしっかりみて、正しくアセスメントすることで次のステップに上がっていく時に力になります。乳児院の優れたところで、社会の負担にこたえる役割を果たしていると思います。

戸谷 乳児院の中で小グループを作って1人1人に細やかな対応することに気を配っていますが、いったん、施設内で感染症がはやれば職員が対応に追われて小規模の取り組みはできません。

また、病児の対応も大変ですが、発育の遅れのみられる子を月齢に近づけることが、仕事の大部分になります。愛着関係にしてもそうです。乳児院で育ったからうんぬんかんぬん、と言われることもありますが、入所した段階で零からのスタートではなくマイナスからのスタートです。

発育の遅れを、月齢に近づける

というのは、生まれて間もない赤ちゃんだから、家庭で育つ子と乳児院の子は変わらない、と思うかもしれませんが、不安定なお母さんのおなかの中では、赤ちゃんは不安定な状態で育っています。生まれた時点で心身ともにハンディを背負っています。何とか月齢相当の発達にもっていくことに苦心しています。それをするのに職員の力の半分以上を注いでいますが、評価されにくいですね。国は小規模等で個別に対応しているか等のプラスアルファの関わりを期待していますが、まずはできるだけマイナスを減らして将来につなげられるか、と思います。

おなかの中で緊張してきた子は生まれてきてからも緊張しています。心身ともに緊張しているので抱かれべたな子が多い。家庭で待ち望まれて生まれてきた子は、お父さんお母さんにべったり身を委ねることができます。それはおなかの中で安心して、信頼して暮らしているからです。そうでない子はおなかの中で安心して育っていないので、信頼して大人に身を委ねるまでに苦労します。その子も、養育する側もしんどい思いをします。そういうことを一生懸命しています。

不安定な母親のお腹で緊張 赤ちゃんの心と体のこわばりをほぐす

身体と心は一体になっているので、身体のコわばりは心のこわばりでもあります。それをいかに柔らかい、心の楽しい時に笑ったり、甘えたい時に甘えたり、自然に信頼して身を委ねたりするような使い方をできるようにするのが大切です。身体の正しい使い方をさせてあげることが一生懸命やっています。ベビーマッ

サージをするなど努力しています。乳児院の職員から見るとプラスマイナスゼロに近づけたねという見方をしています。

施設や世間はどうしても月齢にあった成長をみるので、ここは遅れているんですね、という見方をされてしまいます。一番大事なことはそういうところなので、個別対応などはその後についてきます。

近藤 待ち望んで、親族が寄ってたかってあやしている赤ちゃん、望まない妊娠で生まれた子では、周産期の時から差があります。その差を少しでもなくしていきたい、笑顔や甘えの表情が出せる子どもに近づけたいという話は心打つものがありました。

母親と子どもの関係をつなぐ

淵本 抱いた時にじっくりこない、というのは入職して3年目の時に「あっこういうことか」と実感しました。そして、毎日養育していく中で、改善していくのも感じられるようになりました。



家庭に戻る子や、里親、児童養護施設に行く子など行先はいろいろですが、面会交流をしていくのが一般的です。その段階で関係づくりをしていく時、乳児院があるからこそ里親や児童養護の移行時に子どもとの関係を順序立ててつくっていくのではないかと思います。

例えば、里親さんから「料理が苦手なんです」と話があれば、栄養士との調理実習の機会を設けたり、レシピをお渡ししてお家でも作っていただけるようにしています。子どもが毎日過ごしている乳児院のなじんだ部屋の中で面会することで、安心して関係をつくっていくなど、つなぎの役割というのが乳児院にあるのではないかと思います。

近藤 どの子も生まれて良かったと思えるような人生になるよう、どうケアしていくかは大切です。社会の制度の中で子どもを守る器を作らなければなりません。

笑わない虐待児 表情を取り戻す力

渡辺 私事ですが、今年孫が産まれました。生れるのを心待ちにしていた、今は生まれて8カ月たちましたが、表情が違います。目の輝きが違う。乳児院の中でも職員として1人1人の子に愛情を注いで育てていますが、できることに限りがあります。

虐待を受けた子は笑いません。それを取り戻すのに本当に時間がかかるんですけど。みんなに愛され心待



ちにされて生まれてきて、毎日名前を呼ばれて、おはよう おやすみ おいでと言われた子とは違います。そこに近づけていけたら乳児院はすごいと思います。

発育の遅れがあったり、障害があったり、重い病気があったりして、それをケアするので精一杯のところもあります。通院やりハビリに1日がかりになってしまうこともあり、本当に余裕がありません。そうしたことをこなしていくだけでも精一杯です。そのなかで、立った、歩いたが、喜ばしいことで、それが見られるのがうれしいことです。親の気持ちになって関わっていけることがうれしいし、喜ばしいです。

専門職がいる養育環境の強み

国が新しく出してきたビジョンは、そうした喜びさえ奪われてしまうような、今後は病気の子どものしか預かれないのか、と感じるような内容です。それはそれで受け止めなければなりません、医療施設じゃないので、やれることには限界はあります。障害や病気があると負担も大きいので、里親委託もしづらいです。里親のもとでしかできないこともたくさんあるし、乳児院でしかできないこともたくさんあります。それぞれの良さを認めてほしいと思います。栄養士、保育士、看護師の専門職がいる環境の中で養育するということに目を向けてほしいです。

白井 入所に関して医療機関から連絡が来ます。乳児院の役割として、医療的ケアが必要な子が入ってくるのが10年前に比べて増えています。また、一時預かりの子の場合、お母さんたちが育児不安を抱えています。気持ちを落ち着かせる時間を持つ役割も感じています。

自分は乳児院で働いているので、自分の子が生まれたとしても何とかかなると思っていましたが、実際いろいろなことが起こるし、あたふたもします。里親さんが里親になろうとする1歩を踏み出せるかは、大変なことだと思います。自分の子が保育園から「1つの小学校区に1人の里親さんを」という内容の便りを持ってきましたが、実現するのでしょうか？

甘える力を育てる

近藤 きれいごとではすみません。自分の家に招き入れるというのは、それなりの覚悟がなければできませんね。

戸谷 里親さんに委託する時、平均すると3カ月ほどかけてマッチングします。週に3、4回と乳児院へ通ってもらいます。里母さんも子どもも、緊張しながら頑張ります。たまにくる里父さんはさらに緊張して頑張ります。家庭への外泊もでてくると、里親にしがみつくようになります。初めて、自分だけを見てくれる特定の大人にしがみつけるとか、甘えを出せる力を培ったの

は、たとえ複数の大人の対応であっても、乳児院の力だと思っています。3カ月のマッチング期間を経て、子どもが外泊から乳児院に戻るのが嫌で里母さんに抱っこを求める力を培ってきたのは、乳児院の力だと思っています。里親さんたちも分かってくれていると思いますが…。



大切な赤ちゃんの時の写真

児童養護施設へ措置変更に行く時、乳児院で過ごした生活の写真をアルバムにして渡します。本人は子どものころは、赤ちゃんの時の写真はあんまり見ません。しかし、大人になった時見たくるので、施設職員でアルバムの保管について配慮してほしいです。抱っこされている写真は大事です。それが記憶のよすが（手がかり）になります。苦しい体験であっても、楽しい体験であっても、記憶には残らなくても、感覚は身体に絶対残っています。抱っこされている写真があれば、当時の記憶はなくても大人になった時大事に育ててもらった、という実感が持てるはずだと思うので、それを信じて、忘れられることを覚悟で関わっています。なので、もし写真をぞんざいに扱う子どもがいれば、大切であると教えてあげて欲しいですね。

近藤 私も乳幼児時の時の写真は1枚しかありませんが、大切なものになっています。後になるほど、貴重なものになってくるといえるのは実感しています。

今日は、小規模から始まって、子どもの変化や職員も関わりのなかで喜びを見出してきた、という話がありました。これから先を考えた時、乳児院が社会の負託に応えられる施設である、ということを見ることが大切だと感じました。ありがとうございました。

