

## 養育園の支援に係る現地確認について

- 1 実施日時 令和元年5月13日(月)13時～18時
- 2 確認者 志賀議長、林構成員、新福構成員、高橋構成員、田熊構成員  
柏児童相談所 水谷相談措置課長  
県障害福祉事業課

### 3 実施内容

#### (1) 書類確認

倫理綱領、職員行動規範、就業規程、事業計画書、事業報告書、個別支援会議関係、班日誌、個別支援計画、モニタリング記録、研修関係、ヒヤリハット関係、事故報告書、第三者委員巡回記録、相談受付窓口に関わる記録、職員職務経歴一覧

#### (2) 支援員へのヒアリング

確認者3名1組で、支援員1名ずつ、各4名とヒアリングを行った。

- ・Aグループ(志賀議長、高橋構成員、水谷相談措置課長)
- ・Bグループ(林構成員、新福構成員、田熊構成員)

	Aグループ				Bグループ			
	所属	職名	性別	経験年数	所属	職名	性別	経験年数
1	3寮	支援員	女性	3年未満	3寮	契約支援員	女性	3年未満
2	さくら荘	リーダー	男性	10年以上 20年未満	1寮	支援員	男性	5年以上 10年未満
3	3寮	支援員	女性	5年以上 10年未満	さくら荘	支援員	男性	5年以上 10年未満
4	さくら荘	支援員	男性	30年以上	2寮	主席支援員	男性	10年以上 20年未満

#### (3) 支援状況及び施設環境確認

児童の下校後、養育園1寮、2寮、3寮、さくら荘を巡回し、支援の状況や児童の様子、施設環境などを確認した。

### 4 新規児童の受入再開についての意見

現地確認の結果、養育園の現在の職員体制や支援レベル等を踏まえると、虐待が発生する可能性は低く、県内の待機児童の状況等に鑑み、新規児童の受入れを再開する必要があるのではないかと考える。

ただし、再開にあたっては、下記条件を前提として受入れを行う必要があると考える。

- ・ 急激な受入れによる現場の混乱や、支援の質の低下がないよう、定員40名まで一気に受け入れるのではなく、段階的に受入れを行うこと。
- ・ 強度行動障害児の受入れについては、第2寮の各ユニット3名までとし、合計6名を上限とすること。
- ・ 支援の質や権利擁護などについて、第三者によるモニタリングを定期的を実施すること。
- ・ 第1寮及び第2寮の児童については、高等部卒業時の移行が難しい状況があるため、移行支援体制を確保すること。

## 5 各構成員等の評価及び意見

### (1) 書類確認による評価

#### 【志賀議長】

- 養育園の管理職・監督職の年齢・経験年数ならびに各寮に配置されている支援員の年齢・経験年数の一覧表からは、施設の中核職員が、30歳代から40歳代で10年以上の経験年数職員に代替わりしており、新しい施設運営に向けての体制ができているものと考えられる（マネージャー・サブマネージャは40歳代前半、リーダーは50歳代から20歳代まで各1人ずつ）。また、どの寮においても、若い管理職・監督職が、年齢の高い支援員（常勤・嘱託）のリーダーとして引っ張っていく体制になっており、職員募集の難しい現在では、妥当な組織運営が行われていると推測される。
- 3寮の業務日誌を時間内で確認した。日々の子どもたちの健康面、活動面について丁寧に記録がなされており、（業務ソフトへの）勤務者が一様に記入していることが確認された。また、フォーマルな会議以外でも、職員同士の意見交換が行われているところも随所に見られる。しかし、支援における個々の重点的な目標やかかわりのポイントについては、日誌から推測することは難しく、個別支援計画と日々の記録との関連性について、今後職場で議論し、改善すべき内容だと感じた。

#### 【林構成員】

- 短時間であったためすべてを見れたわけではないことを前提とするが、事業計画、研修計画、組織体制を中心に確認した。
- 研修では外部講師を含めた定期的なスーパーバイズの回数も多く、また職員自身が外部施設等に長期研修へ赴き、自他との違いを学ぶことや、専門性を高める研修の参加頻度等は高く評価できます。福祉分野の研修は充実しているので、組織マネジメントを維持・向上させる、リーダー研修の類はあるとなおよいと思います。
- 少数、または個人単位での研修が多く、かつ他分野にわたっているので、職員個人が興味分野に自ら選んで参加していることは評価できるものの事業計画や経営方針、支援の理念に対して全体に落としこむ場があってもよいと思います。
- 組織の人数に対して役員、施設長、マネージャー、サブマネージャー、リーダー、主席支援員、支援員、支援員契約、支援員パートと階層が非常に多いがその職位と職責、役割が書類上では確認できず、各寮に各々の肩書がある人がいたりいなかったりしている。
- 組織体制について、地域移行委員会や研修委員会等あるが、それが組織のラインなのかスタッフなのか位置付けかわからなかったが、担当者を見る限りラインに属しそうだが、現場兼務ではなくスタッフとして独立させる必要もあるのではないか。
- エルダー制度があり虐待防止や人材育成についての組織マネジメントとして重要なファクターであるので、その方向性や体制維持、エルダーの教育体制、指導方針、決定プロセスを明確化してもよいと思います。

#### 【新福構成員】

- 施設によって書類の整理の仕方はさまざまのため、一概に良いとも悪いとも言えない。書類の量はとても多いが整理の仕方がわかりづらくなっている。

- 理念は法人のみ記載があり、施設それぞれの理念が記載されていなかった。子どもの施設としてわかりやすく理念があると良いのではないか。
- 日誌はPC上でそれぞれの寮の内容が確認できるようになっていた。

#### 【高橋構成員】

短時間であったため、十分な確認には至らなかったが、定期的な第3者による運営評価が、事業団第3者委員1名によるもののみであった。不適切な関わりの防止は単発的な評価・改善では担保出来ないため、無期限に定期的チェックを行っていくことが必要と考え、今後は、学識経験者、障害児施設経験者、元児相職員、弁護士等複数名体制の評価グループによる定期的評価が必要と感じた。

ただし、単に書類上の評価ではなく、ハードソフト面及び組織運営、生活支援、職員のサポート・育成等の、現場を中心とした評価が望ましい。

また、改善提案だけでなく、職員のモチベーションアップや施設側の自己研鑽へとつながるよう、評価基準を評価委員・施設側で協議し策定したうえでの実施が望ましい。

#### 【田熊構成員】

主に、2寮の書類を確認した。

- 行動問題がみられる利用児童について、多角的な方法論をもって、障害特性、環境との相互作用、生活状況をアセスメントした結果が記述できていた。
- 保護者の考えや希望をアセスメントや計画につなげることが記述されていた。
- アセスメントに基づき支援計画を立案していた。
- 予防的な対処が具体的に計画に示されていた。
- 行動問題だけにとらわれるのではなく、児童の生活の質の向上を目指す支援が計画、実践されていた。
- 実践について記録を残し、報告としてまとめ、班会議等で共有できていた。会議は報告にとどまらず、児童一人一人の支援について検討をする場として機能している様子がわかる議事録が確認できた。
- 支援途中で新たな課題に気づいたときには、早々に記録をつくり、客観的に状況を把握し、計画の見直しに取り組んでいることがモニタリング記録に示されていた。
- 計画を実施した結果、支援に効果があったことを示す記録を確認することができた。
- 児童の好みとすることや余暇活動が、計画に記述されていた回数よりも多く実施されていることが確認できた。計画に書いたことをすれば良いではなく、より適切な支援を目指す姿勢を読み取ることができた。
- 事業計画書にある「地域移行推進委員会」が、独自に設置されている点については評価できる。ただし、設置が2寮のみである。また、実質的なソーシャル・ワーカーは担当者であり、サブマネージャーが統括するという体制である。委員会の記録は、児童毎に担当者からの経過の報告を記述し、サブマネージャーが進捗を把握している内容であった。地域移行支援プログラムの確認ができなかったが、より一貫性をもった移行支援をすすめるための体制が必要と思われる。必要ならば、ソーシャルワークを担当者の日常業務から切り離しても良いのではないか。

【水谷相談措置課長】

- 会議録については、議事録をきちんと作成していると思われた。
- 研修については様々な研修を受けていて復命書もきちんと書類として残っていると思った。

(2) 支援員へのヒアリングによる評価

【志賀議長】

- 3寮・さくら荘のヒアリングにおいては、経験年数の浅い職員も、寮の定員と現員との乖離を理解しており、風通しのよい職場環境、さらに定員充足に向けた取組への積極的な意見などが聞かれた。
- 20～30歳代の若い職員は、ヒアリングに際して構えること無く、素直に回答しており、表情や身振り等も含め、コミュニケーション能力の高さがうかがえた。
- 日々の支援の具体的な出来事や子どもたちの発達観に関する言動はヒアリングでは少なかった。支援の専門職としての教育がこれからののか、面接形式のヒアリング機会が不足しているのか判断できなかった。

【林構成員】

- 先輩職員、上司、職場風土について好印象を持っている。
- 5年以上職員については支援技術以外にもマインドや子供を支援することの意味、養育園のある意義などを理解している。トップ層からのよい影響があるように感じた。
- 現状の施設環境について悲観的だが、支援についてはチームで検討しようとする意識、一つ一つの支援について各々の考え方をもち、またそれが確かな知識と実践の中からあるように感じる
- 発言の節々から利用者をよく観察し、行動問題だけでなく子供の豊かな生活を考えていることがうかがえ、一人一人の支援の質は良いと感じる
- 受け入れ人数が増えることに対しては、現状の支援の質を保てるか不安する声がある。

【新福構成員】

- 今の子どもの数での支援が上手くいっていて、受け入れ再開をすることで今の質が下がることが少し心配の様子だった。2寮については特に不安があるように感じた。
- 法人や施設の運営について考えるところは特になかったようで、現状の支援に満足している様子だった。

【高橋構成員】

Aグループのヒアリングに参加したが、スタッフの関係性、業務へのモチベーションに課題を感じることはなかった。入所が再開したと仮定しての課題・不安も語られず、ポジティブに捉えていた。

【田熊構成員】

- 入職して数か月の職員への聞き取りでも、支援に対する考えや態度などが、伝達できている様子がうかがえた。
- 5年以上10年未満での聞き取りでは、養育園での仕事に対して、個人的にも社会的にも意義を感じているという発言があった。自分もつ専門性を活かしていきたいなど、前向きな発言が多かった。

- 5年以上の職員は、現在の支援は質量ともに充実していると感じているが、今後人数が増えることで、現在の質が担保できないのではないかと不安を感じているようだった。建物が居住スペースとしては横広で使いにくい、居室分の人数では多いように感じる、今のよう時間をかけて一緒に活動することができなくなってしまうのではないかと思う、などをあげていた。

【水谷相談措置課長】

- Aグループについてはどの職員も今回の事件を踏まえて意識が変わったと話していた。
- 困った時は周囲に相談するといった雰囲気、共有する雰囲気があると感じられた。
- 研修を受けた内容を職場で共有する雰囲気があると感じられた。

(3) 支援状況及び施設環境確認による評価

【志賀議長】

- 寮毎あるいは子どもによって環境整備の工夫が随所に見られており、子どもたちも穏やかに過ごしている様子であった。
- 80人から40人に定員を削減したことを考えると、設備や支援体制は概ね問題ないと考えられる。
- ただし、大規模で余剰と思われる設備がたくさんあり、今の時代にマッチした維持費等に見合う設備とはいい難く、移転を含めた検討を早急にはじめる必要があると思われる。

【林構成員】

- 子供たちに少しでもよく過ごしてもらいたいと気持ちが表れている装飾物や衛生がどの寮にも感じた。
- 定員減に伴って空いた部屋をそれぞれの寮で子供の楽しみに使うことの工夫があり活用していた。
- 職員のやりたいことについて各寮の予算が、少しでも裁量を持てると小さな良いことの積み上げができるのではないかと感じた。
- 職員の努力ではどうにもならない施設の立地、建物の構造があるが、イベント外出だけでなく、日常の活動の中で、地域住民とかかわれるものがあるとよい。

【新福構成員】

- 80名定員の建物に40名で生活することは、構造上適切ではないと感じる。子どもが育つ環境とは思えない。特に虐待児や愛着に課題のある子どもの生活空間としては好ましくないと感じる。生活感のある空間が必要ではないか。空間が広いことはよいが、子どもにとっては好ましくない場合がある。

子ども自身が居場所を見つけられていないように感じた。各寮の職員数が多いことから子ども自身が誰と密着した関係を作っていけるのかわかりづらいのではないか。

ハード面でのコストの効率が悪いのではないか。(法人としての一括管理のため?)

子どもに合わせた食生活のためには、現状の施設を使用するのであれば厨房を分け、できるだけ温かいものを提供できる環境がよい。(コストは度外視した考えですが)

- お出かけなど適宜行っているようで、マネージャーの裁量によるところがある。例えばもう少し自由度を上げ、各寮に予算を分配し子どもの生活の充実に対応できるようになるとよいと感じた。(実際のところどうなっているのかまでは聞き取れませんでした)

各寮ごとの年間計画等まで目を通すことができなかった。

#### 【高橋構成員】

障害分野の実践については無知であるため私見の域は超えないが、ヒアリングをしたAグループ(3寮、さくら荘)のスタッフに比べ、2寮のスタッフの疲労度を強く感じた。

県立施設として養育園で引き受けている重度、強度行動障害の利用者と向き合うことの壮絶さを予想するにあたり、職員配置に対する管理職の采配の難しさ、配置された職員の心情を想像するに、そもそも働くスタッフのモチベーション・エンパワーメントがネガティブな状態なのではないかと危惧した。

また、成人施設への措置変更もままならない状況であることを聞くと、その疲労度はかなりのものであると思われる。また、バーンアウトを防ぐため適宜異動をするとすると、利用者の理解とケアの質が継承されづらい側面もあるのではないだろうか。

不適切な関わりの防止に必要な密室化を防ぐこと、職員の安全確保を目指し、2寮の定員削減と人員増、夜勤複数体制の確立などが必要と考える。ただ、今後職員の確保・流失の防止は全国的課題として困難さを増す一方と予想されるため、比較的確保が安定し流失が少ないため、スキルが積み重ねやすい県立施設としての存続が望ましい。

#### 【田熊構成員】

- 児童に対する職員の関わりについて、疑問を感じることはなかった。
- 採光、整理整頓、美化、装飾など、随所に努力がみとれた。
- 余暇の充実に向けた居室や設備づくりを心がけているように感じた。
- 2寮については、部屋分だけ児童が入所した場合、刺激過多や動線の混乱が生じると感じた。
- 加齢の入所者がいる。日中活動の状況などについては未確認。

#### 【水谷相談措置課長】

- 各寮とも入所児の特徴にあわせた環境であることが感じられた。
- やはり2寮は緊張する場面が多いのではないかと感じられた。しかし、入所時の特徴に合わせた環境を提供しようと努力している様子が感じられた。

### (4) 新規児童の受入再開についての個別意見

#### 【志賀議長】

- 今回の調査では、40名定員に向けて段階的に新規児童の受入再開には異存ない。
- しかし、県立施設として(公設・民営)、中長期的に継続して運営するかどうかについての意見は、今回の調査では出せない。現在の建物設備の維持費、民設・民営あるいは公設・民営の場合の指定管理方法や委託方法等について、県としての長期的な収支の見通し、さらには運営法人独自の経営努力を引き出す方法等の視点からも検討する必要がある。

#### 【新福構成員】

- 新規児童受け入れにあたっては、施設長を置き指揮系統がはっきりしたなかでの施設運営が望ましい。理事長兼任は把握する上で難しいのではないのでしょうか。

#### 【高橋構成員】

- 第1寮・第2寮の職員配置を夜勤複数体制とできるよう職員増員が必要と考える。