

大会発表報告

人権を守る体制作り

—護られるべき大人と子どもの人権—

人権擁護推進員 吉村 沙由香
(社会福祉法人和歌山県社会施設事業会 児童養護施設こぼと学園)

1. はじめに

(1) 児童養護施設こぼと学園

- a. 児童養護施設 こぼと学園
昭和29年設立
児童定員60名
大舎制2棟 小規模グループケア2棟 管理棟(多目的スペース等)1棟 計5棟
- b. 職員配置 (平成31年1月現在)
職員数(常勤・非常勤含め)44名
内訳)直接処遇職員(保育士・児童指導員) 23名
家庭支援専門相談員 2名
臨床心理士 2名(非常勤1名)
看護師 1名
栄養士 1名
里親支援専門相談員 1名
個別対応職員 1名
自立支援コーディネーター 1名
:今年度より新たに配置 和歌山県では当園が初めての配置となる
学習支援員 2名(非常勤)
その他 13名
- c. 人権擁護推進員
平成25年「和歌山県児童福祉施設の設備及び運営に関わる基準を定める条例にかかるとする県独自基準」第4項「児童福祉施設は、入所している者の人権を擁護するため、人権擁護推進員を置くと共に、その職員に対し、人権擁護に関する研修を実施しなければならない」と定められている。
- d. 当園の人権に対する考え方
人間が人間らしく生きる為、皆が生まれながらにして持つものが人権であり、その

人権という大きな枠の中に様々な権利が含まれている、という考えを基本とし、当園では県条例の施行後、人権擁護推進員を中心として、全職員で人権擁護を周知徹底、人権侵害防止に取り組んでいる。

2. 園内での取り組み

(1) 子どもへの人権擁護に対する基本的な考え方

人権擁護に対する力をつけること、職員1人ひとりの中に土台を作ることが、人材育成を行う中での第一段階である。その土台がなければ、いくら他の専門性を身につけても、定着させていくことが出来ない。当園では、人権擁護という土台の上に、様々な専門性が積み重なることで、児童養護施設に必要な人材となっていくとの考えの元に、人権擁護に重点を置いた取り組み(=啓発)を行っている。

(2) 人権擁護推進員を中心とする啓発活動

a. 対：職員

① 園内研修の実施

- ・外部講師研修(年1回)
- ・人権擁護推進員から全職員への研修(適宜)

2018年度は、厚労省通知「児童養護施設等に入所する子ども間の性的暴行等の事案への対応について」の周知の為の内容解説、被措置児童等虐待ガイドラインをもう一度見直す内容等について行っている

- ・新任研修(新任採用後すぐ)
- ・実習生への人権研修(年間30~40人程度)

実習生自身の人権意識の低さと、人権について学ぶ機会が学校にない、ということより、児童養護施設に入所する子どもたちがどういった環境で、今までにどういった人権侵害を受けてきているのか、傷ついて入所している子どもたちへの関わり方等を、実習の早い時期に研修するようにしている

② 実際の人権侵害事例に対しての分析・改善(=再発防止へ繋げる)

- ・子ども間における人権侵害等報告書

子ども同士の中で起こるいじめや暴力、またはそう発展していきそうなトラブルが起こった際、子ども間における人権侵害等報告書を用いて、子どもに対し聞き取りと指導を行っている。

この書類は、加害をした子ども、被害を受けた子どもそれぞれに対し、確認事項を記した書類に沿って起こった人権侵害について確認するものである。

書類に沿って聞き取りを行う為、どの職員であっても同じ内容で聞き取りを行うことが出来る。

- ・人権侵害事例報告書

職員と子どもの中で起こった人権侵害事例の原因等を分析、今後の改善を考える為の報告書で、人権擁護推進員が作成する。「子ども間における人権侵害等報告書」と異なる点は、子ども間だけでなく、職員と子ども間で起こった人権侵害を分析、今後の改善を考える為の、人権擁護版のヒヤリハット、という位置付けを行っている。また、職員という言葉には、当園の児童が通っている学校の教諭も含まれると考え、当園児童と学校教諭の中で起こった人権侵害事例も、この報告書で分析、改善の取り組みを行っている。

・人権擁護に関するマニュアルの作成

「個人情報の取り扱い」「プライバシー保護」「暴力・いじめ等の人権侵害が発生時の対応と防止について」「人権侵害等発覚時における初期対応手順」「被措置児童等虐待」についてのマニュアルの作成や見直しを定期的に行っている。

・職員回覧

上記に挙げた報告書や、TVで報道されるニュースを分析した人権侵害事例の分析した資料、外部園内研修後の職員アンケート、全養協から配布されているチェックリストを取り組み、今後処遇にどう生かすのかアンケートの取りまとめ、子どもの学園・学校生活アンケート結果等、様々な書類を職員回覧行っている。

③回覧を行うことの必要性と重要性

- ・職員数も多く、全員が集まれる機会が限られている為、情報共有として必要。
- ・「子ども間における人権侵害等報告書」「人権侵害事例報告書」は、実際に当園内で起こっている人権侵害事例である。今起こったことが、再び起こらないとは限らない為、次にその場面の当事者となったときの対応方法が、皆で回覧と共有を行うことで、「当園としてどういう視点を持って人権擁護に関わっているのか」が見えてくる。

b. 対：子ども

① 権利ノートについての学習

子ども会を通じて、毎年春に権利ノートの理解を深める学習を行っている。今までは県が作成した権利ノートを使用していたが、今年度より、人権擁護推進員が中心となり作成した当園独自の権利ノートを用い、学習を行っている。

② 人権学習

小学生に対し、人権についての学習を行っている。子どもへのアプローチを取り組んでいく中で、子ども全体を通じた学習の必要性を感じ、2018年度より取り組んでいる。前回は「権利と責任」というテーマで、皆が持つ権利と、それに伴う責任について、子どもたちが自由に発言しながら共に考える時間を持った。今後は子どもから、例えば「なぜいじめはいけないのか」等具体的なテーマを決め、それについて子どもたちと共に考えていく、ということにも取り組んでいきたいと考えている。

③ 学園・学校アンケートの聞き取り面接

子どもたちが施設生活を安心、安定して過ごしているのかを確認する為、子ども1人ひとりに聞き取り面接という形で実施し、子どもたちの声を聞き出す機会を持っている。また、当園では数年前、施設に入所しているというだけで、小学校で偏見の言葉を言われる、という重大な人権侵害があった。その事例より、子どもにとって安心な生活とは、施設内だけでなく、当園から登校する学校でも嫌な思いをせずに過ごせていること、学校、学園両方の生活の安定が「安心した生活」であると考えている為、学校でどう過ごせているかについても、アンケートを実施し、確認する機会を持っている。学園アンケートの内容は職員間で共有し、改善に努めると共に、学校アンケートについては学校の先生方との情報交換会にて報告することとなっている。

3. 取り組みの成果

(1) 職員回覧の必要性和重要性

当園では、職員数も多く、全員が集まる機会が限られている為、情報共有としての回覧の必要性を感じる。また、各種報告書に関しては、実際に当園内で起こっている事例であり、今起こったことが今後起こらないとも限らない為、そういった場合どうすればいいのか、次に起こさない為にはどうすればいいのかを、書類の回覧をし、事例を共有することで、「当園としてどういう視点を持って人権擁護に取り組むのか」が見えてくる。

(2) 人権に対する意識の変化

取り組みを行うことで、以前は気づかなかったことや、感じなかった疑問にも感じ取り「これは人権侵害に当たるのではないか」「これは報告書にして皆で共有したほうがいいのではないか」という会話が職員間で自然と出るようになった。指導場面においても人権という言葉を用いて子どもに伝えるようになった。こういったことより、職員の「人権侵害を見逃さない」目を育むことが出来てきていることが、職員から子どもへの人権侵害を防ぐ為の啓発へと繋がっていくと感じている。

また、子どもへのアンケートや学習を行うこと、人権侵害と思われる事例には人権擁護推進員が同席すること等より、子ども間においても、人権という言葉と、「当園に人権を護る職員がいる」という認識が根付いてきていると感じる。

(3) 職種間での連携 = 子どもの小さな変化を見逃さない目を増やすこと

当園は直接処遇職員以外に、専門職員を配置している為、直接処遇職員の関わりプラスして専門職員からの子どもへの関わりを持つ場面が多くある。そのことは子どもからの声を受け止める受け皿がたくさんあるということである。直接処遇職員だけでなく、専門職員も含めた職員で子どもを日々多くの目で観察し、小さな変化を見逃さない

という体制が、人権侵害防止へと繋がっている。

こういった専門職員が処遇職員と連携していく1つの方法として、日々の観察記録の内容を充実させることが必要であり、その為の記録の取り方についての研修も重ねている。

また、連携は当園内だけでなく、関係機関や学校とも持っていかなくてはいけない。地域の方との関わりや、各学校、少年センターとの連携を作っておくことで、子どもを多角度から支援する体制を築いている。

(4) 再発防止に向けて

こういった取り組みを行っていても、人権侵害が絶対に起こらないとは言い切れない。

起こった場合の対応として、責任者・人権擁護推進員・子どもの担当等を集め、早急な原因分析・対応を心がけている。その後、内容により必要であれば児童相談所、少年センターへ連絡を行い、通所指導の依頼を行う。また、上記に挙げた内容の報告書を作成、全体会議、各部署会議での情報共有や職員回覧を行うことで、再発防止へと繋がっている。

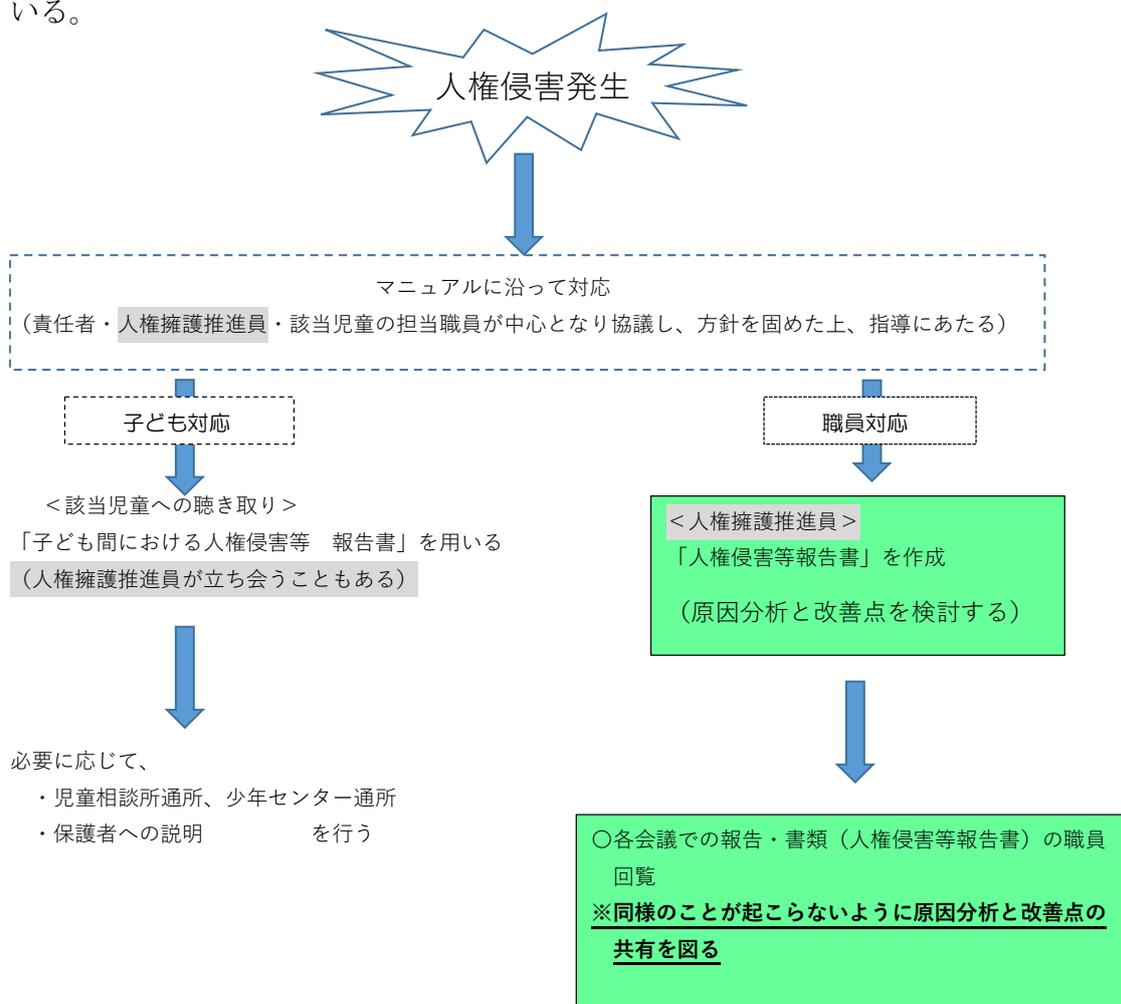


図1 人権侵害事例が起こった場合の対応チャート

4. 今後の課題

- ・人権擁護推進員としての取り組み、そして専門職員を含めた各機関との連携が、職員（大人）の人権意識を上げ、子どもを守ることへと繋がる。子どもを守るには、まず職員が、「何が安全か」「何が危険か」を知る必要があり、啓発と再発防止の中心となるのが人権擁護推進員の役割である。
- ・子どもを守るための人権擁護は、同時に我々職員を守るための人権擁護なのだと、実際の取り組みより感じている。
- ・今までも、その時々起こった事例に対応しながら、必要な取り組みを増やし、見直しながらここまで進んできた。今後も、今の取り組みに甘んじることなく、その時々起こることに柔軟に対応していくことで、子どもに対しての人権侵害を絶対に起こさない環境や職員体制を整えていくことが、課された役割であると思っている。