

論文

児童養護施設における暴力への対応と人材育成

木村 秀

(共立女子大学)

抄録：本稿は、児童養護施設における暴力へ対応するための実践を通して、人材育成としての機能について検討し、施設職員の支援技術の向上や組織としての効果的な対応について明らかにすることを目的とする。

児童養護施設における暴力を、子ども間の暴力、職員から子どもへの暴力、子どもから職員への暴力の3種類に分け、それぞれの暴力への対応方法や技術の効果的な視点を検討し、人材育成として活用できる視点を論じている。

また、児童養護施設における暴力への対処法略を実践することで、働く職員自身が安全を感じられることや、その価値観を入所児童への支援と広げていく効果があると考えられる。児童養護施設の人材育成は、職人としての実践技術を継承するものではなく、専門職としてエビデンスに基づいた知識や技術の習得を図り、実践していくことが求められる。

キーワード：暴力への対応、人材育成、養育技術

1. 問題と目的

児童養護施設内の暴力の問題は、子ども間の暴力だけでなく、職員から子どもへの暴力、子どもから職員への暴力など、様々な形態がある。また、暴力は、身体的な暴力だけでなく、威圧や無視などの心理的な暴力や、性的な暴力など多様に存在する。

田嶋(2011)は、児童養護施設の暴力について、潜在的な暴力と顕在化されている暴力の2つのレベルと上述の3種類の暴力が複雑に絡み合い、今日の児童養護施設における重大な問題であり、迅速な対応が求められる問題であると提起している。¹⁾

子ども間の暴力として、まずいじめの問題があげられる。上級生が下級生に対して身体的な暴力をふるうだけでなく、万引きをさせることや、理不尽な要求をして従わない場合に暴力を振るうことや、同学年であっても力関係によって脅迫することもある。また、同性間、異性間を問わず性的な暴力も存在する。三重県の児童養護施設で起きた事件では、中学生男子から小学生女子に対する性的虐待が、1年以上に渡って

行われていた。子ども間の暴力は特に潜在化しやすく、施設職員をはじめとして施設全体でなくしていく取り組みが重要である。

職員から子どもへの暴力についても、身体的な暴力、心理的な暴力、性的な暴力、子ども間の暴力を放置するというネグレクトを含め、様々な暴力がある。千葉県の子童養護施設で起きた事件では、施設長や職員からの暴力に耐えかねて行政に訴え出た子ども達がいた。当時の施設長は、傷害罪、この施設長の息子である職員は、強制わいせつ罪で実刑判決を受けるような暴力を子ども達は経験していた。

また、東京都の子童養護施設において、職員が入所児童の女子高校生を施設と同じ敷地内にある職員宿舎に無断外泊させ、わいせつな行為を繰り返していたという事件も発生している。この職員個人の責任は大きいですが、新人職員を女子児童のユニットに配属した管理者の施設における暴力の問題についての見識の至らなさも問題を大きくしてしまっている。

職員から子どもへの暴力は、子ども間の暴力と同様に潜在化しやすく、顕在化されたときには、上記の例のように深刻な事態になっていることも多い。このような場合に問題を起こした職員個人の責任に帰して問題を矮小化しようとすることがあるが、組織が予防的な取り組みを行うことや、事件に発展しそうなサインに気づいていくこと、施設組織の管理職が危機意識を持ち、重大な責任を持っていることを自覚するなど、組織的な対応、個人の意識の変革が必要である。これらに加えて、施設の風通しの良さ、第三者評価や苦情解決システムなどの外部からの目も取り入れていく必要があるが、まず第一に適切な養育方法について、職員が知識や技術を習得することが求められる。

子どもから職員への暴力については、虐待の影響からくる行動化としての暴力があり、身体的な暴力や心理的な暴力も見られる。東京都社会福祉協議会児童部会(2009)による「児童養護施設における児童の暴力問題に関する調査」では、調査を実施した一週間で子ども間暴力が週に99件発生し、子どもから身体的暴力や、凶器や言葉による脅しを受けたことがある施設職員は、約60%、一年以内に暴力を受けた人は、40%近くいたことが報告されている。²⁾

子どもからの暴力について、暴力を振るわれた職員の対応に問題があるとするような施設もあり、このような職場環境で働き続けていくことは難しい。子どもの行動が暴力へ発展しないように適切な対応をしていく知見を共有することや、施設組織をあげて職員と子どもの誰もが暴力をふるわない、ふるわれない環境を作っていくことが求められる。

本研究では、これらの暴力への対応策として児童養護施設内で行われた暴力への対応方法や実践であるセカンドステップ、児童間の性的虐待対応マニュアル、コモンセンスペアレンティング、マルトリートメント予防研修、CVPPP(包括的暴力防止プログ

ラム)の実践についてふり返り、施設全体における効果や、職員の人材育成としての機能について考察することを目的とする。

2. 暴力への対応として実践されたプログラム

本研究において、児童養護施設における3種類の暴力別に、人材育成に活用されたプログラムの内容は、以下の通りである。

(1) 子ども間の暴力についての対応

①セカンドステップ

セカンドステップは、アメリカのシアトルにあるNPO法人Committee for Childrenが開発したプログラムであり、子どものソーシャルスキルや問題解決能力を育み、怒りや衝動をコントロールできる方法を教える内容で構成されている。

1レッスン30分～45分程度の時間で、様々なトラブルの状況が表現されている写真のカードやパペットなどの教材を活用し、写真に映っている人物の表情から気持ちを読み取ることや、トラブルの解決方法、怒りをはじめとした感情のコントロールの方法を教える内容で構成されている。様々なテーマで構成され、「嘘をつきたくなった時」「うっかりとわざと」「フェア」「盗みたくなった時」「落ち着く」「ケガをした時」などがある。これらのトラブルになりそうな場面でどう行動したらよいか、その場面で自分や相手がどういう気持ちになるかをディスカッションし、実際のトラブルを想定してロールプレイを行うことで、実際の生活場面で汎化できることを目指す内容となっている。

通常、子どもとプログラムを実践する大人との1対多数(子ども)のやりとりであるが、本実践では、子どもと共に生活する職員にも参加してもらい、学んだ内容を子ども達が日常生活の中で活用できるように職員が支援することを目的に展開した。

②児童間の性的虐待対応マニュアル

このマニュアルは、児童養護施設心理職の自助的な活動から始まり、筆者も所属する児童福祉施設心理職研究会「たんぽぽ」の活動を通して作成されたものである。³⁾

従来、施設内で起こる児童間の性的な問題行動は『性的事故』と表現されることがあったが、このマニュアルでは、あえて児童間の『性的虐待』という表現を用いて、施設内での性的な問題行動には、それ相応の理由や原因があり、「たまたま起こる」問題ではなく、「起こるべくして起こる」問題であるという認識のもとに作成された。

児童間の性的虐待の背景には、力による支配や無力感の影響があり、被害者が加害者になる連鎖の問題にも焦点を当てた対応方法が求められている。マニュアルは、対応のフローチャートをはじめとして、①児童間の性的虐待のあった当該児童への対応、

②生活を共にしている周囲の児童への対応、③施設内で起きた性的虐待の検証、④児童間の性的虐待を起こさないための予防する対応、⑤児童間の性的虐待に関わった職員への対応という内容で構成されている。

このマニュアルは、単なる冊子として作成されただけでなく、研修教材と活用するため、解説用のパワーポイントや、性虐待を受けた子どもからの聞き取り方法について、良い例、悪い例のロールプレイを行うためのシナリオも作成された。研修は、筆者の施設だけでなく、東京都、大阪市や三重県の児童養護施設の集まりを始めとして、様々な施設で実践された。

(2) 職員から子どもへの暴力についての対応

① コモンセンスペアレンティング

子どもの問題行動について、単純にダメと制止したり罰するだけでは効果がなく、問題行動の代わりにして欲しい適切な行動を教えることが、虐待を受けた子どもの治療的養育には求められる。

職員の子どもへの暴力は、子どもとの関わりにおいて、度が過ぎる対応や不適切な対応を正しい（体罰ではなく、愛のむちだ）と一方的に信じて行われることがある。子どもの問題行動への対応と同様に、不適切な養育方法ではなく、科学的に根拠のある効果的な方法を学んで実践していくことが、子どもを養育する専門職には必要とされる視点である。

コモンセンスペアレンティングは、アメリカ最大の児童養護施設である BOYSTOWN で開発されたペアレントトレーニングで、児童養護施設の職員だけでなく、地域の子育て支援活動でも実践され、アメリカでは虐待をしてしまった親の教育にも活用されている。⁴⁾

内容は、①発達・適切な期待値・育み（子どもの発達を知り、適切な期待値を持ち、育みの行動を取ることを学ぶ）、②見せて話す・結果（子どもにわかりやすく伝える方法、よい結果、悪い結果の使い方を学ぶ）、③効果的なほめ方（子どもの側に立った理由を使うことや子どもを褒める効果的な方法を学ぶ）、④予防的教育方法（問題行動などを子どもが起こす前に、前もってどのように行動したらよいのかを教える方法を学ぶ）、⑤問題行動を正す教育法（問題行動を叱ることよりも、代わりにしてほし適切な行動を教える方法を学ぶ）、⑥自分自身をコントロールする教育法（子どもがパニックになった時に、落ち着きを取り戻して、どのような行動したらよいかを教える方法を学ぶ）の6つのセッションで構成されている。⁵⁾

それぞれのセッションを、①指導（セッションの内容についての講義、説明）、②モデリング（適切な対応、不適切な対応の映像を視聴する）、③スキル練習（実際に子どもとのやりとりができるようにロールプレイをして練習する）、④フィードバック（ス

キル練習した内容について、さらに学びを深めるようにする)、⑤まとめ(セッションの内容をふり返る)という5つの流れで実施される。

②マルトリートメント予防研修

この研修プログラムは、児童間の性的虐待対応マニュアルと同様に児童福祉施設心理職研究会「たんぽぽ」の活動を通して作成されたものである。⁶⁾

「マルトリートメント」とは、大人の子どもに対する不適切な関わりを意味し、「虐待」を含む、より広い概念であるとされている(高橋ら, 1995)。⁷⁾ 虐待や暴力とまでいかなくとも、大声での叱責や、問題行動への過剰な対応が行われることも、子どもに対する不適切な関わり方である。被措置児童虐待という重大な暴力行為は焦点が当たりやすいが、重大な問題に発展するまでの間に本当は様々な問題が発生している。ハインリッヒの法則では、1件の重大な事故の背景に29件の軽微な事故、300件のヒヤリハットがあるとされている。子どもに対する不適切な関わりから、被措置児童虐待に発展する前に介入することが、虐待を予防していくことにつながると考えられる。

児童福祉施設心理職研究会『たんぽぽ』が作成した研修パッケージは、DVDとワークブックで構成され、DVDには、施設で起こりがちな児童と職員とのトラブルの場面を再現した4つのドラマ ①新人職員の事例(虐待されたこどもからのリミットテストにさらされるストーリー)、②集団場面の事例(夕食準備をしない子ども達に対して大声で職員が言うことを利かせようとするストーリー)、③被虐待児の事例(意地悪して泣かせた子に対して、職員が報復的な対応をとるというストーリー)、④発達障害の事例(発達障害のこどもへ配慮に欠けた対応をするストーリー)で構成されている。4つのドラマは、それぞれに「不適切な対応の例」「模範的な例」及び「解説」が盛り込まれ、DVDの映像を見るだけでも研修の機会となるように作られている。

研修では、このDVDとワークブックを並行して用いながら、職員同士で映像の中の職員の関わり方が適切だったか、不適切だったかをディスカッションすることや、自身の普段の仕事をふり返るなどを通じて、マルトリートメント及び適切な対応について学ぶ内容となっている。

(3) 子どもから職員への暴力についての対応 CVPPP(包括的暴力防止プログラム)

このプログラムは、精神科病棟の看護師が患者と対応する際に、患者の行動が暴力へと発展しないように、各段階における適切な対応や、してはいけない方法を身に付けることを念頭に開発された。そして、いざ暴力をふるわれるような場面に遭遇した時(手を掴まれた時、首を絞められた時、髪の毛を掴まれた時、患者が自分自身や他者を傷つけそうな時)に、患者や自分自身を守る方法も学ぶ内容となっている。患者へ対

応する背景となる考え方に、暴力を振るう人を迷惑な人と捉えるのではなく、支援が必要な状態にある人と認識し、適切な支援を提供することを目的とするというものがある。この考え方は、不必要な隔離や服薬を減らし、患者自身を尊重する姿勢で支援することにつながっている。⁸⁾

子どもからの暴力に対して、対応した職員が怪我をする可能性を下げることや、適切に対応するためにもこのような支援技術を職員全員で共有することが、施設で生活する子どもと職員の安心、安全を確保するためにも有効である。

3. 実践とその効果

児童養護施設における暴力への対応として取り組まれたプログラム毎に、人材育成における効果について考察していく。

セカンドステップ

このプログラムを実践するきっかけとなった出来事は、子ども間の喧嘩であった。些細なきっかけで喧嘩となり、手加減なく殴り合ったり、物を使って攻撃することがあり、このままでは、誰かが怪我をしたりさせたりすることになりかねないと感じた職員の危機感であった。職員が喧嘩の場面で仲裁をすることで、子どもが社会性を学んでいくことも重要であるが、喧嘩をして学ぶだけでなく、子ども同士で仲良く気持ち過ごすことができるように、前もって暴力でない解決方法を教えていくことが必要である。

このプログラムは、職員が子ども達に提供する内容であるため、職員の人材育成という視点よりも子ども達の変化の方が大きかった。子ども達だけで20人くらい集まって、グラウンドでサッカーをしている姿を見た職員から、以前なら喧嘩になってしまうのに、このプログラムを始めてから子ども同士で仲良く遊べるようになったという話が寄せられた。

人材育成の視点では、新人職員が子どものけんかの仲裁をする時に、経験のない中で対応することが難しく感じていたが、子どもが学んでいることもあり、「セカンドステップではどうする？」と投げかけることで、子ども同士の間で解決するように促すことができた。自分が解決しなければならないと思っていたが、子ども同士で解決できるようにすることを知って、気持ちが楽になったという意見もあった。職員と子どもの間でも、お互いの主張が異なるときに、「それは『フェア』でないよ」という発言や「お互いの気持ちはどう？」など、言い争うのではなく、話し合いで解決することが増えたようで、職員からは、「子どもがセカンドステップを学んでから、なんだか理屈っぽくなった気がする」という話もあった。子どもが暴れたり、大声で怒鳴ったりして自分の思いを通そうとするのではなく、話あって解決しようという姿勢に

変化していったと考えられる。

経験年数の長いベテラン職員は、「なんとなく自分がやっていた対応が、セカンドステップは、それでいいんだよと言ってくれた気がする」とも話していた。

セカンドステップの人材育成の効果は、レッスンを実践している職員自身が子どもへ対応するスキルや、子どものソーシャルスキルを伸ばす技術の習得に効果があると考えられる。レッスンを子どもと一緒に学ぶ職員にとっても、セカンドステップで学んだことが子どもとの共通言語となり、子どもの喧嘩の仲裁をするなど、職員が子どもの社会性を育むモデルを示す材料としてセカンドステップが活用されていた。

児童間の性的虐待対応マニュアル

筆者の施設だけでなく、たんぽぽに所属する心理職員のいずれかの施設で、毎年のように、子ども間の性的虐待、性的事故と呼べる事案が発生していた。加害した子どもが過去に被害者であった背景については考慮されずに、きつく叱られる事例や、なんの対応もせずに加害児童が措置変更されたり、被害を受けた児童が叱られることがあったりと適切に対応されているとは言えないようなできごとが報告されることがあった。心理職の自分たち自身もどうしたら良いかわからず、施設における子ども間の性虐待への対応について学ぶ中で、心理職の自分達が対応するだけでなく、施設全体での対応が必要という視点に立ち、対応するためのマニュアルを作成し、作成して終わりではなく、その内容を広く伝え活用するために研修も実施することにした。

中堅と言われる経験のある職員でも、子ども間の性的虐待を対応した経験がなく、どうしたら良いかわからないことが多かったようであった。マニュアルを作成し研修を行うようになってからは、子ども間の性的虐待が起こりうると考えるようになったことで、児童が入所する前からリスクを考慮して対応策をチーム内で共有することや、普段から予防するために子どもの出すサインに敏感になることや、職員がユニットを離れる際に、自分が事務所へ行くけれど、〇〇先生が入替わりですぐに来るからと声をかける（実際には来ないが）などして、時間の死角を作らないようすることなども心がけるようになったという報告があった。

また、緊急対応が必要となった際には、子どもからの聞き取りや、再発防止策、子どもへのケアについて研修でマニュアルの内容について学んでいたため、いざ起きた時に冷静に対応できたことや、マニュアルで確認しながら、子どもの聞き取りを行うことができたという報告もあり、研修で学んだことやマニュアルを活用することで、適切な対応につながった。

人材育成の指針において、職員の苦悩は、暴力や不適切な行動をとる子どもへの対応ばかりでなく一緒に生活していて被害を受けてしまった子どもへの対応も同時にしなくてはならないことだと指摘している。⁹⁾ 児童間の性的虐待への対応マニュアル

でも、周囲の児童への配慮する方法や子どもへの説明について、具体的な行動や注意点について記されている。緊急事態においてマニュアルを参照しながら対応することで、適切な支援へとつながる。

マニュアルは作成しただけでは意味がなく、支援技術を学ぶものであり、いざという時に活用されるマニュアルとしてだけでなく、緊急事態に適切に対応する職員の育成についても役立っていたと考えられる。

コモンセンスペアレンティング

筆者が勤めた初年度は、社会人1年目で児童養護施設に赴任する人は少なかったが、何年も勤務する中で人の入れ替わりが激しくなり、経験年数の浅い職員が増えたことや虐待を経験した子どもの入所が増加し、その対応の難しさから新人をフォローすることも含めて、新人研修を行わなくてはという流れとなった。研修内容はベテランの職員から自身の経験や施設養育に関する考え方を聞くものであったが、新人職員からの反応は芳しくなかった。新人職員からすると、今、子どもとのやりとりで困っていたり、日々の実践に自信を持てず疲れている中では、より具体的な対応策を求めているようであった。

そこで、ペアレントトレーニングを新人職員を中心に、施設全体の職場内研修で実施することとなった。職場内研修受講後の感想として、新人職員からは、子どもとの基本的な対応やスタンスについて、なんとなく先輩職員のやり方を真似ていたが、理論を知り、具体的なやり方であったのが、わかりやすいとの話であった。ベテラン職員からは、すでにやっていることだったが、改めて自分の実践をふり返るきっかけになったという意見や、若い職員はどんどん学んだ内容を実践に取り入れていて、吸収が早いという意見も寄せられた。新人職員の中には、外部の研修会に参加して、このプログラムを学びに行く職員が出てきたりと影響は大きかったようである。

なんとなくしていることや、先輩職員がやっているからと盲目的に同じようにするのはなく、理論や技術を知り、科学的な根拠のある方法で養育する土壌を作るきっかけにもなったと考えられる。

マルトリートメント予防研修

筆者は、虐待を受けた子ども達の心理療法を行なっていく中で、普段、子どもが生活している施設の生活自体が安全でないと感じられる話を聞くことがあった。それは子ども間の暴力であったり、学校の先生から差別されるという話もあったが、職員からネガティブなことをされた、言われたという訴えも多くあった。子どもの訴えが不当であることもあったが、訴え自体が真つ当であることもあり、不適切な対応を職員がしていると感じられることもあった。この話は、たんぽぽのメンバーで共有され、

全員が感じていることでもあった。職員の対応について、本来なら管理職が対応することであるが、管理職自身の施設における職歴が短かったり、スーパービジョンを行う力量としても難しいことがあり、対応策を検討した結果、不適切な対応の場면을映像として見てもらい、何が不適切でどのような対応が適切な支援となるかを考えてもらうのが良いのではという話になり、適切な対応の場面も含めて映像を作ることとなった。自身の不適切な対応を指摘されることの抵抗は大きいですが、映像の中の他者の不適切な対応に場面については指摘しやすく、研修時に職員間で適切か不適切かの考えを共有してもらうことにした。

研修を実施している中で、「わたし、(マルトリ) しちゃってるかも」という発言や、「マルトリートメントという共通語ができたことで、ふりかえりしやすくなりました」という意見も寄せられた。

やさしい雰囲気のパベタランの職員が、卒園生と会って話をしている時に、卒園生と当時の先輩職員が怖かったと話を共有したが、卒園生からベテラン職員自身も怖かったと言われたことがあり、当時、自分自身も先輩職員のやり方に意見を言うことができず苦しかったが、子どもが感じる怖さはそれ以上のものであったこと、先輩の職員と同じ対応をしなくてはならず、自分自身も怖い対象になってしまったことを振り返り、他の人、特に先輩の対応について、新人や若い職員が口を挟むことが難しいが、このような研修で自身の行動を振り返ることができる機会が必要だという意見を述べていた。

職員個人が自身の行動に気をつけるという話だけではなく、施設という組織をあげて、職員から子どもへの暴力が起こりうるということを認識し、職員同士で振り返ることができたり、助言し合うことができる関係性を構築する雰囲気づくりとしても効果があったと考えられる。

CVPPP (包括的暴力防止プログラム)

施設内でこのプログラムに取り組むきっかけとなったできごとがある。子どもが自身の要求が通らず暴れ、対応した職員が蹴られて肋骨を骨折するということがあった。中高生が本気で暴れた時、職員が大人とは言え、一人で対応することは難しい。この後にも中学生男児が暴れて、職員や周囲の子どもが怪我しそうになったため、男性職員が駆けつけ5人がかりで抑えるが、子どもがもう暴れないと言ったため、力を緩めたところ、職員が思い切り蹴られて、打撲するということもあった。このような危機事態に遭遇した職員は、緊急性を強く感じていたが、ユニットが異なる職員は対岸の火事のように感じていたようで、男性職員が対応してくれれば良いと考えているようでもあった。

当時、福祉の現場におけるエビデンスに基づいた暴力への支援技術は皆無であった

が、医療現場における CVPPP の取り組みを知り、研修を受講し、それを施設内で共有することになった。暴力に発展しないようにする対応方法と、してはいけない対応について学び、いざ暴力の場面に遭遇した時に対応する技術と、チームで助け合うという考え方を共有することの重要性を学び、それを施設内での研修で共有した。

施設内の研修後の職員のアンケート結果では、どこまでこの技術で対応できるかわからないが、知らないよりは知っておいた方がいいという意見や、暴力への対応の研修を職員みんなでやること自体に意味があるという意見も寄せられた。

施設内での研修後に、高校生がユニットで暴れているから来て欲しいと連絡があった際に、筆者が駆けつけた時には、対応した職員が落ちつかせることができていたが、他のユニットの職員がその後何人も駆けつけてきて、職員同士でたくさん集まったね、何かあったときに駆けつけてくれる安心感は大きいよねという話になり、暴力への支援技術そのものだけでなく、職員同士の連携という視点でも効果があったのではと考えられる。

4. 児童養護施設における暴力への対応による人材育成としての機能

児童養護施設における暴力への対応方法についての実践と効果について振り返ってきたが、人材育成としてその効果を計量的に図ることは難しい。現場の職員としては、子どもが成長したり、子どもとの関係性における事例的な効果を感じることで、効果を実感することにつながっていたようである。一方で管理職からすると、事例的な効果は、子どもの成長だけでなく、職員自身が成長を振り返って感じることであった時にもより感じられたようでもあった。対応の難しい子がいつもなら暴れて泣き叫んでいるが、今日は学校にすんなり送り出していて、若い職員に話を聞くとセカンドステップを使って対応していたという報告を聞くこともあった。

児童養護施設における暴力への取り組み自体が人材育成に対して、どのような効果があったかを検証するにあたり、上記のような事例を積み上げていくことも必要であるが、ここでは、児童養護施設運営指針を基に実践した内容が、人材育成として求められる内容としてどのように機能したかという視点で考察していく。

児童養護施設の研修体系～人材育成のための指針～において、施設職員に求められる視点を次のようにまとめている。¹⁰⁾

「児童養護施設に入所する児童の多くが被虐待体験を有しており、児童養護施設の職員は、一貫性のある安心安全なあたりまえの生活の保障と、心の傷を癒すための治療的視点を組み入れた専門的な養育を提供することが求められる」

施設と施設職員は、施設の生活を安心安全な場所にすることや虐待を受けた子ども達に対して、治療的な養育を実践することが求められている。虐待のある環境から保護されて児童養護施設へ来た子ども達にとって、何よりも重要なのは安心安全な環境

や適切な衣食住の提供であるが、それだけでは不十分である。虐待によって傷つけられた心身のケアも重要であり、それは時に問題行動として表現されることがある。虐待体験に由来するこれらの反応について、心理職による心理療法だけでなく、生活を送る中での治療的な関わりが求められる。児童養護施設の研修体系～人材育成のための指針～では、これまでの人材育成の方法は、徒弟制度に倣った先輩職員の個人技を、その後姿から学ぶことから始まっていたと過去の人材育成を振り返っている。¹¹⁾ 専門的な養育をする上では、本研究で取り組まれたコモンセンスペアレンティングなどの養育に関する知識や技術が求められ、経験を積みばなんとかなるという考え方や、先輩の背中を見て学ぶということでは不十分であり、エビデンスに基づく知識や技術、それらを学ぶ場があって、初めて人材育成が行われる。本研究では、暴力に対応する様々な取り組みを概観してきたが、これらの取り組みを通じて、専門的な養育を提供する人材育成が行われてきたと考えられる。

また、児童養護施設運営指針の記述において、児童養護施設へ入所した子どもの暴力に関して、次のように記述されている。¹²⁾

「子どもが暴力、不適応行動などを行った場合に、行動上の問題及び問題状況に適切に対応する。子どもの特性等あらかじめ職員間で情報の共有化し、連携して対応する。問題行動をとる子どもへの対応だけでなく、施設の日々の生活の持続的安定の維持が子どもの問題行動の軽減に寄与することから、損なわれた秩序の回復、一緒に暮らす成員間の関係修復、生活環境の立て直しなど子どもの問題行動によって引き起こされる問題状況への対応を行う」

子どもが引き起こす暴力の問題について、その背景に被虐待体験やトラウマの影響があることを念頭に、施設職員は対応することが求められる。本研究で取り上げた取り組みでは、子どもの暴力や不適応行動への対応として、セカンドステップで暴力によらない解決方法やソーシャルスキルを子どもに教えたり、児童間の性虐待への対応マニュアルの研修では、子どもの特性を入所前から職員間で共有することに役立てたり、施設で一緒に暮らす中で性的問題行動を起こした児童と、被害を受けた児童の安心、安全を取り戻す支援を実践することで、子どもの暴力について運営指針に示されている適切な対応を職員ができるようになっていった。

運営指針には、施設内の子ども間の暴力、いじめ、差別などが生じないよう施設全体で取り組むことや、日頃から他人に対する配慮の気持ちや接し方を職員が模範となって示すことの重要性が述べられている。¹³⁾ 本研究における実践では、セカンドステップの取り組みがこれにあたり、自分の気持ちや他者の気持ちを大切にし、どう接したらよいかソーシャルスキルの習得を子どもに促す取り組みであった。プログラムを実践することで、運営指針に示された職員に求められる子どもへの対応方法を職員が習得し、専門性を育てていくことにつながったと考えられる。

施設内における子ども間の暴力、職員から子どもへの暴力、子どもから職員への暴力について、様々なプログラムに取り組むことで、職員の人材育成が図られることになるが、それぞれがバラバラに行われていたり、いくつかしか行われていない状況では、効果が限定的となったり、継続していくことが難しい。暴力に対応するために、プログラムは日々の実践を具体化していくことができるが、これらの実践を包括的に継続的にしていく仕組みも重要である。事件や問題が起きた時だけ、プログラムに取り組む、落ち着いたら止めてしまい、月日が過ぎてまた同じ問題が起き、そこからプログラムに取り組むということを繰り返すことは、職員の専門性の継承について課題があり、一過性のものになってしまう。それは、暴力的な問題を起こす児童を措置変更して、施設からいなくなったら問題が解決すると考えるような対処法と変わりが無い。

児童養護施設における暴力の問題について、子ども間の暴力、職員から子どもへの暴力、子どもから職員への暴力を包括的に取り組むプログラムとして、安全委員会がある。安全委員会は、田嶋(2011)が児童養護施設における暴力の問題に直面し、開発したプログラムで、児童養護施設における暴力への対応策として、全国の施設で取り組まれている。施設内の暴力のいずれか一つだけに取り組むと、他の暴力が激化するとし、包括的に取り組む重要性を指摘している。¹⁴⁾安全委員会の導入には、時間と労力がかかるとされ、始めるのと継続していく大変さがあるようであるが、労力以上に重要な安心、安全を子どもや職員が感じられる取り組みであり、何より子どもと職員、施設全体で取り組むことから継続性が生まれやすい。

児童養護施設運営指針において、施設内での重要なルールとして「暴力防止」を掲げ、日頃から他者の権利を守ることの大切さを子どもと話し合う機会を持つことが重要であると示している。¹⁵⁾安全委員会では、子どもの立ち上げ集会などの取り組みや、職員が個別に子どもと暴力を含め話し合う機会を定期的に設ける取り組みがあり、職員の日々の業務の中に組み込まれている。このように業務の中に組み込まれることで、問題を風化させないだけでなく、継続した取り組みとなり、職員の専門性の向上に寄与することとなる。

また、児童養護施設運営指針には、暴力やいじめについての対応マニュアルを作成するなど、問題が発覚した場合は、全職員が適切な対応ができる体制を整えることが求められると示されており¹⁶⁾、安全委員会の取り組みは、まさにこれらの内容を実践することとなる。

そして、職員から子どもへの暴力に関しては、あつてはならない問題であるが、児童養護施設運営指針では、被措置児童虐待の予防と早期発見についても明記されている。¹⁷⁾体罰を伴わない援助技術を習得することや、不適切なかかわりの防止について、具体的な

例を示し、職員に徹底することを求めている。本研究で報告したコモンセンスペアレンティングは、体罰に頼らない前向きなしつけを目指す養育技術であり、マルトリートメント防止研修は、不適切なかかわりについて映像で示し、適切な支援方法について確認する内容になっていることから、児童養護施設運営指針に示された内容に対応する取り組みとなっている。

人材育成とは異なるが、児童養護施設運営指針において、子どもが自分自身を守る対応を学ぶ機会を提供することが掲げられており、本研究では取り上げていないが、CAP(子どもへの暴力防止プログラム)を実践している施設もある。CAPは、子ども達がプログラムを受講する前に、大人が同じ内容を受講することが義務付けられていることから、必然的に前述した不適切なかかわりを防止する研修となり、人材育成に有効な取り組みとなると考えられる。

子どもから職員への暴力については、職員と子どもとの関係ができていれば、そのような事は起きないというスタンスや、暴力が起きた後に子どもが感情をコントロールできるように支援することなどの取り組みがある。しかし、今、ここで振るわれる暴力に対しては、職員個人の対応に頼り、職員自身が身を守ることや、職員が怪我をしないように対応する技術については、ほとんど取り組まれておらず、CVPPP(包括的暴力防止プログラム)のような暴力へ発展しないように適切に関わることから、今、暴力を振るわれようとしている場面で、職員自身が適切に対応する技術を学ぶ取り組みが重要である。この技術は、子どもから職員への暴力だけでなく、児童養護施設運営指針において、子どもを取り返そうとやってくる保護者への対応について言及されているが、¹⁷⁾ そのような場面でも活用できるものである。このように暴力に対応するプログラムの実践を通じて、職員の人材育成を行なっていくことが可能となる。

しかし、プログラムを活用することに抵抗を感じる人もいる。人と人との関係がプログラム通りになることはないだろうという人や、プログラムで言われていることしか職員はやらなくなるという意見や、養育とはプログラムでなんとかなるものではないという考えなどの経験に重きを置く意見を持つ人もいる。個人の意見として、このような意見を持つのは自由であるが、組織としてこのような意見になることは、人材育成を行なっていく上で望ましいものではない。CIAの前身組織であるOffice of Strategic Servicesの作成した文書で「シンプル・サボタージュ・フィールド・マニュアル」というものがある。¹⁸⁾ このマニュアルは、組織の生産性を落とすためにスパイがどのように行動したら良いかを示すもので、仕事を非効率に時間をかけて行うことや、効率良くできるツールを使わないで効率の悪い方のツールを使うことを推奨し、自分のスキルや経験は、新人に教えないようにすることなど、組織の生産性を落とすことを目的とした様々な方法が網羅されている。プログラムに取り組みず、時間をかけて人材育成を行うことを主張する先述した意見は、サボタージュマニュアルを実践

する行動であると言える。

施設においてプログラムに取り組むことは、職員が短期間で効果的な支援方法を習得することや、組織で適切な支援技術のエッセンスを共有することとなる。児童養護施設は、離職率の高い職場であり、才村らが示したように勤続年数3年未満の職員が約40%を占める職場環境であるため、²⁰⁾ 短期間で効果的な人材育成をすることが求められることから、プログラムに取り組むことは有用である。

本研究では、暴力へ対応する取り組みが、職員の人材育成に寄与するのではという視点で考察を進めてきた。様々な取り組みが、人材育成につながるような効果や機能を有していた。人材育成において、暴力への取り組みは、反転すると子どもの養育に関して適切な支援方法を学び実践し、適切な養育環境を構築するための手段である。

しかし、暴力への取り組みだけで人材育成がなされるわけではなく、様々な方法を活用することが必要であり、特に職員一人一人のニーズや能力にカスタマイズされた育成方針を立てて、実践していくことが重要である。今後の人材育成において、施設のニーズと職員個人のニーズを把握し、経験年数や職位に応じた具体的な育成プランを持つことが求められる。

文献一覧

- 1) 田嶋誠一 (2011) 児童福祉施設における暴力問題の理解と対応—続・現実に介入しつつ心に関わる— 金剛出版
- 2) 東京都社会福祉協議会児童部会 (2009) 「〈児童養護施設における児童の暴力問題に関する調査〉報告」『紀要 平成19年度版』, p43-53
- 3) 児童福祉施設心理職研究会『たんぽぽ』 2005 「児童養護施設における児童間の性的虐待対応マニュアル」
- 4) Ronald W. Thompson, Ph. D., (1997) Evaluation of an Air Force Child Physical Abuse Prevention Project Using the Reliable Change Index. *Journal of Child and Family Studies* VOL 6, Na 4, p421-434
- 5) Bridget A. Barnes, Steven M. York M. H. D. (2001) *Common Sense Parenting of Toddlers and Preschoolers*. BOYSTOWN PRESS.
- 6) 児童福祉施設心理職研究会『たんぽぽ』 2007 「マルトリートメントを予防するために」
- 7) 高橋重宏, 庄司順一, 中谷茂一, 加藤純, 澁谷昌史, 木村真理子, 益満孝一, 朽尾勲, 木村定義 (1995) 「子どもへの不適切な関わり (マルトリートメント)」のアセスメント基準とその社会的対応に関する研究 (2) 日本総合愛育研究所紀要 32, 87-106
- 8) 包括的暴力防止プログラム認定委員会 (2005) DVDブック 医療職のための包

括的暴力防止プログラム 医学書院

- 9) 児童養護施設運営ハンドブック (2014) 厚生労働省 雇用均等・児童家庭局 家庭福祉課 p. 70
- 10) 児童養護施設の研修体系～人材育成のための指針～ (2015) 全国児童養護施設協議会 p1
- 11) 上記10) p1
- 12) 児童養護施設運営指針 p14
- 13) 上記12) p14
- 14) 上記1)
- 15) 上記12) p14
- 16) 上記12) p14
- 17) 上記12) p20-21
- 18) 上記12) p14
- 19) Simple Sabotage Field Manual (2015) United States Off Strategic Services. Desert.
- 20) 才村純(2005) こども虐待ソーシャルワーク論 有斐閣