

小舎夫婦制児童自立支援施設における チーム養育支援モデル構築に関する研究

真崎 英二

- 1 問題の所在
- 2 小舎夫婦制の労働問題に関する先行研究の動向
- 3 本研究の視点と研究方法
- 4 支援当事者（夫婦職員）へのインタビュー調査
- 5 試論——小舎夫婦制におけるチーム養育支援モデル

1 問題の所在

筆者は、児童自立支援施設（小舎夫婦制）の寮長として約20年働いている。小舎夫婦制とは、職員である実夫婦とその家族が小舎に住み込み、家庭的な生活の中で入所児童に一貫性・継続性のある支援を行うという支援形態であり、非行問題を中心に対応する小規模な家庭的ケアを一世紀以上にわたり実践してきた歴史を持つ。

児童自立支援施設は、犯罪などの不良行為をしたり、する恐れがある児童や、家庭環境等から生活指導を要する児童を入所または通所させ、必要な指導を行って自立を支援する児童福祉施設である。2023年現在、全国に58施設あり、約1,500人の児童が入所している。非行問題の対応に加え、他の児童福祉施設や里親では対応が難しいケースの受け皿としての役割もあり、退所後の児童に対しての必要な相談や援助も行っている。歴史的には、感化院、少年教護院、教護院、という名称の変遷があり、1998（平成10）年に児童自立支援施設となった。名称は変わっても、家庭環境に恵まれない子ども達と、それを支える各施設の営みは変わらず、枠のある生活を基盤とし、子どもの育て直しや立ち直り、社会的自立に向けた支援を行っている。枠のある生活とは、子どもが安定した生活を送り健全な自己を確立するために必要な枠組みのある生活を意味している。

児童自立支援施設は、入所する子ども達が社会からある程度隔絶されており、しかし開放処遇であるため少年院のように施設に施錠はせず、高い塀も閉鎖する門扉も持っていない。学校機能（本校、分校、分教室など）も施設内に持っているため、日々の生活は施設内で完結しており、外出行事などで施設外に出ることは時々あるが、子どもが勝手に施設を出て行く無断外出は最も重いルール違反の一つとされる。対象が非行少年であるため、社会防衛的な要素があるが、一方、隔離されていることによって、施設職員の働きかけが子ども達により強く浸透する面もある。

全国58施設の内訳は、県立50、国立2、市立4、私立2であり、主に県立の施設である。職員

の採用形態については、人事の仕組みや採用方法などは各自治体で様々であり、そのため公務員の中でも、選考職（専門職）、福祉職、行政職などに分かれている。例えば、選考職（児童自立支援専門員）は児童自立支援施設を勤務地とし、異動はほぼ無い。福祉職は自治体の福祉職としての採用であり、本庁や児童相談所および児童自立支援施設その他の福祉・医療施設への定期的な異動がある。行政職採用は多職種を経験するため、本庁をはじめ様々な部署への異動が定期的になされる。

児童自立支援施設の支援形態には、小舎夫婦制と交替制があり、小舎夫婦制の職員は選考職が多く、交替制の職員は福祉職や行政職が多い。交替制とは、通勤職員が交替で勤務する支援形態である。小舎夫婦制とは、職員である実夫婦とその家族が小舎に住み込みながら行う支援形態である。小舎夫婦制は、夫婦が共に職員であるため、支援者が変わらないことから常に一貫性・統一性のある指導のもと、夫婦お互いの職務を最大限にカバーするという利点とともに、共に過ごす時間の長さや、24時間という中で心の接触、子ども達と一緒に暮らすことで継続的に子ども達の変化や成長をみられる仕組みが、ストレングスである。夫婦職員家族は、施設内の寮舎に併設された、職場を兼ねる併用住宅に住み、実子も含め家庭生活を営んでいる。劣悪な家庭環境が入所児童の非行の大きな要因であることから、寮舎内に疑似家庭環境を用意し、そこでの生活を通して愛着を形成することに特化した仕組みをつくることで、非行の改善、虐待によるトラウマ治療を含め、愛着や発達の障害を持つ子どもの愛着の修復・再形成に効果をあげている。

しかし現在、児童自立支援施設の課題の一つに、小舎夫婦制の衰退がある。近年、被虐待児のケアに対応するため、特定の大人と安定した関係をつくる、愛着の修復・再形成のための家庭的支援や治療的養育、そのための環境がますます必要とされている。そのため、小舎夫婦制による児童支援が子どもにとってより良い方法であると社会や国から認められながらも、その維持が困難になっている。これまで多数を占めていた伝統的な小舎夫婦制は、今や全国58施設中の16施設にまで減少し、年を追うごとに交替制への転換を余儀なくされている。小舎夫婦制は課題も多いが、子どもの権利条約に対応した家庭的ケアを行うにふさわしい形態であり、このまま衰退させるべきではない。小舎夫婦制を維持しつつ、時代に即応し、将来を見据えた抜本的な対策を講じることが急務となっている。

それゆえ本論文では、児童自立支援施設（小舎夫婦制）において、夫婦職員が感じている負担感、負担軽減に向けた取り組み、改善策等について実態把握を行う。その上で、当事者である夫婦職員の声をもとに、これからの小舎夫婦制の再興・改革のための具体的な道筋を示し、衰退の危機にある小舎夫婦制に寄与する、チーム養育支援モデルを考案することを研究の目的とする。

本論文は、本節を含めて5節から構成される。第2節では、小舎夫婦制の労働問題に関する先行研究について述べ、感化院として出発し教護院の名を経た児童自立支援施設において、小舎夫婦制がわが国における教護の柱となり守り続けられてきたが、交替制への移行の流れが進み、入所児童の多様化への対応や夫婦職員の疲弊や労働問題などの課題も増えていることを説明する。第3節では、本研究の視点と研究方法について述べる。当事者である夫婦職員は具体的にどのような課題を抱えているのか、それらにどう向き合い、いかに克服しているのか等について探究する。特に本研究で重要視した夫婦職員当事者の立場に立って研究すること、夫婦職員を対象とした寮舎および施

設の業務に係る負担や改善策等を把握することの意義および必要性について述べる。第4節は、小舎夫婦制の児童自立支援施設（16施設）の中から、三人制をとっている施設1箇所と、とっていない従来型の施設の1箇所を抽出、施設を訪問して夫婦職員に対して行ったインタビュー結果を紹介する。そして、課題解決に向けて行っている努力や取り組みへのアイデアについて把握し、小舎夫婦制の再興・改革の道筋と、新たな小舎夫婦制におけるチーム養育支援モデル構築に関する知見やヒントを見出す。第5節では、小舎夫婦制におけるチーム養育支援モデルにおける試論を述べ、本研究の結論と今後の研究課題を確認する。

2 小舎夫婦制の労働問題に関する先行研究の動向

(1) 小舎夫婦制の歴史

1899（明治32）年、後に‘感化事業の父’と呼ばれる留岡幸助は、東京・巣鴨に私立感化院「家庭学校」を開設した。留岡は、「家庭に恵まれず非行化した児童に代替の家庭を提供することが、感化教育施設の重要な役割」と考え、児童支援の根本に捉えた。そして1914（大正3）年、留岡は自然の中で感化実践を行うという夢を実現するため、「北海道家庭学校」という家庭学校の分校と農場を北海道に設立し、子どもの持つ問題の背景にある親子関係の希薄さ、家庭の持つ教育力の弱さに注目して家庭教育を重視し、徹底した「家族主義による施設づくり」を実践した。留岡は北海道家庭学校で、「ファミリー・システム＝家族制度」を原点とする『小舎夫婦制』を導入し、子どもを家庭的愛情のうちに薫陶することを目指した（留岡1999）。多くの感化院がこの小舎夫婦制による支援形態を取り入れ、現在に至るまで影響を与えている。

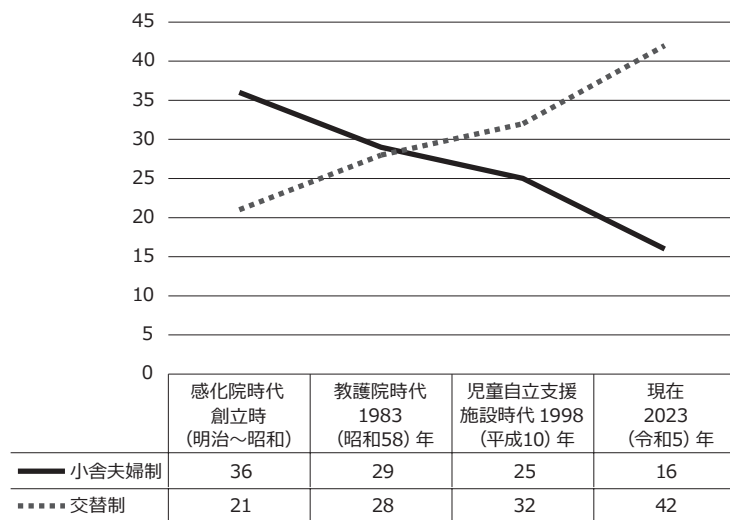
しかし、小舎夫婦制は交替制へと徐々に移行していった（次頁図1）。その歴史的背景として、1947年の児童福祉法成立当初と比較して、日本の児童福祉問題に変化が起ってきたことがあげられる。中でも、1984年に戦後の少年非行「第三の波」が終焉を見始めると、教護院の在籍者数は一気に減少傾向を辿っていった。1994年には中央児童福祉審議会家庭児童健全育成対策部会による「児童の健全育成に関する意見」が出され、教護院の目的規定等について、「教護院の入所児童が減少し、社会的ニーズに対応していない現状を改善するため、児童福祉法第44条の、不良行為、虞、教護する、等の用語及び、教護院の名称の変更、さらにその処遇方法の近代化について検討すること」とされた。

また、労働基準法の規定からみると課題は大きく、施設職員の勤務体制について、労働基準法の立場から改善の指摘がなされるようになり、好む好まざるによらず、小舎夫婦制をやめ交替制をとるか、の検討を内外から迫られることになった。長い歴史の中で、小舎夫婦制はわが国の教護の柱として脈々と受け継がれて守り続けられてきたが、こうした中で寮舎の運営形態は小舎夫婦制から交替制への移行が加速した。

(2) 小舎夫婦制の課題

厚生労働省は2006年、児童自立支援施設のあり方に関する研究会の報告書を発表した。そこでは施設の運営形態について、「小舎夫婦制の施設が減少し、交替制の施設の比率が7割に近づいて

図1 小舎夫婦制と交替制の施設数（推移）



出所)「児童自立支援施設(旧教護院)運営ハンドブック」をもとに筆者作成。

いる現状」の中で、「小舎夫婦制の維持・強化を図っていくことが重要で、国が人材確保や職員の養成を強化していくことが必要である」と指摘し、小舎夫婦制の維持、充実、強化に向けた取り組みを進めることを求めた。小舎夫婦制の存在は第一に期待されているといえる。

しかしながら、小舎夫婦制は「家庭的な雰囲気」や「一貫性」、保護者との信頼関係の確保等の支援効果が認められている反面、「職員の休暇が取りにくい」「労働過重になりやすい」「有資格の夫婦を得ることが困難」などの労働条件や人員確保の大変さ(阿部 2005)が指摘されている。年々小舎夫婦制から交替制に移行している施設は増えており、形態的な「家庭的支援」を維持することが困難な状況にある。子どもにとっての理想的な支援と、それを担う夫婦職員の負担のギャップを埋めていく必要性が、施設数の減少を通して示されている。

全国児童自立支援施設協議会は、夫婦職員の疲弊について、「施設は子どもの保護と養育に責任を負うところが大きいですが、小舎夫婦制では、夫婦職員の精神的にも肉体的にも負担が掛かり過ぎ、支援にのらない場合は寮舎が機能せず、夫婦職員の進退が問われる事態も起こりうる」と指摘する。支援にのらないとは、職員の指示や指導が全く受け入れられず、職員を攻撃し、遂には子ども集団をコントロールすることが不可能になる、寮が崩壊した状態を意味する。

「小舎夫婦制の減少は、働き手にとっては長所よりも短所が上回っていることを示しており、小舎夫婦制というケア形態を継続していくためには課題も多い(新藤・板倉 2016)」という指摘もある。小舎夫婦制ならではの陥りやすいマイナス面も数多く存在しており、高い離職率、実労働と法定勤務時間の制約との折り合いの問題、休日不足、多忙化、等の問題が実態としてある。

第一に実労働の重さがあり、余裕の無さが被措置児童虐待などの誤った児童処遇につながる危険性さえある。業務量の増加や職員の不足により、年々多忙化する状況であることから、本来あるべき子ども達と共有するはずの暮らし(共生)が奪われつつあるのが現状となっている。夫婦職員自身の振り返りや、専門性向上のための学びの機会や時間が十分にとれないこと、支援力を高めるた

めに研修を受けたいと願っても、その職務の多忙さや交替職員がいないことなどから寮を空けることが難しいこと等もある。小舎夫婦制の夫婦職員は選考職（専門職）採用がほとんどであることから、勤務が長期化し、人事異動そのものがほぼ存在せず、配転がないのが実情であり、自立支援業界しか知らない状態に陥りやすい。また、プライベートな時間の保障は二におかれる勤務実態があり、減私奉公のような公私混同の多忙な業務が続いた結果、夫婦職員のバーンアウトによる離職を招き、夫婦職員の確保・定着が一層困難となる悪循環になっている。

小舎夫婦制は長くこの施設の主流の支援形態であり続けたが、施設の全面改築に伴って小舎夫婦制を止めるところも多く、その原因は「職員の休暇等労働時間管理上の問題」、「夫婦職員の確保の困難」等であるとされる。

「職員の休暇等労働時間管理上の問題」とは、当園の事例では、規程上は週休2日とされているが、実際には週休1日というのが実態である。1日の休みは、昼12時頃から午後8時までの8時間程度である。2ヵ月に1回とれる3泊4日の休みは、初日が昼12時頃から4日目は午後8時までであり、丸1日24時間を休める日は年間365日中の計12日間が実情である。寮や施設内で入所児童の問題行動や感染症の蔓延などがあった場合は、休日は無くなり、代休も無い。

また、労働時間は規程上は8時間とされているが、実際には24時間労働・拘束であり、実労働にいつも追われているため、休憩や睡眠時間が十分にとれないことが多い。寮全体が不安定な状態に陥ると、非行少年の集団であるためお互いのトラブルは日常的に起き、自傷・他害を伴う精神障害を有する子どもなども入所しているため、安定した集団生活を維持・確保するために、昼夜を問わず児童を観察・即時対応する状態が夫婦職員に強いられることになる。こうした労働環境であるが、休日労働手当や時間外手当はほとんど支払われず、無給労働が多く、定額働かせ放題の実態がある。

「夫婦職員の確保の困難」とは、当園の事例では、夫婦職員が家族ぐるみで住み込んで児童支援に尽力する覚悟を持てるかどうかにかかっており、夫婦で寮を担当したとしても数年で辞めていくことがほとんどである。また、実際に公募をかけても応募がほとんどないのが現状である。大学や実習生などに宣伝したり、興味を示す方々を勧誘したりと、様々な方法で確保に奔走しているが、どれも芳しい効果が見られない。すでに結婚している夫婦を募って育成し、職員になってもらうというアプローチもなかなかうまくいかない。小舎夫婦制に関心のある児童福祉施設の職員はいても、その配偶者とともに当園に移ることは稀である。そのため、小舎夫婦制を続けられるのか、交替制にせざるを得ないか、綱渡りのような状態で施設運営がなされている現状にある。

（3）本研究の課題

感化院として出発し、教護院の名を経た児童自立支援施設において、長い歴史の中で、夫婦職員が家族と共に施設の子ども達と起居を共に生活し、心の成長を育む小舎夫婦制が、日本における教護の柱となり守り続けられてきた。しかし今、小舎夫婦制の衰退と交替制への移行の流れが進み、入所児童の多様化への対応、夫婦職員の疲弊や労働問題などの課題も増えている。家庭の養育機能が低下している昨今、それに変わる居場所、'育て直しの場'として、小舎夫婦制の存在とその役割は大きいですが、すでに運営が困難になっているため、新たな体制を模索する必要性がある。

しかし、小舎夫婦制の再興・改革のために、当事者である夫婦職員は具体的にどのような課題を抱えているのか、それらにどう向き合い、いかに克服していくのか等について、夫婦職員の意識や考えをもとに、小舎夫婦制のあり方を論じた研究は見られなかった。

そのため本研究の課題としては、筆者の寮長としての立場を活かし、小舎夫婦制の課題とその対応策を明らかにする。そして、当事者である現場夫婦職員の声をもとに児童自立支援施設における新たな小舎夫婦制モデルを提示し、衰退の危機にある小舎夫婦制の再興・改革に寄与したい。

3 本研究の視点と研究方法

(1) 本研究の視点

小舎夫婦制の新たな体制を模索するには、当事者である夫婦職員の声や意見を聞き、課題と克服方法を探求し、ニーズを把握しなければ、年々衰退していく状況を止められない。夫婦職員が考える小舎夫婦制の新たな体制は、寮長・寮母⁽¹⁾の数だけあるだろうが、それを丁寧に取り上げる試みが今まで十分になされてこなかった。そこで本研究では、何よりも夫婦の声、考えを大切にしたい。

現場の課題について、職員自身や行政の振り返りや検証が不十分なまま過ぎていくことに、筆者は強い危惧を抱いている。まずは現場の夫婦職員が抱えている問題意識を丁寧に取り上げ、検討する必要があるのではないかと。労働基準法の観点も含めて過酷な労働環境を抜本的に見直し整理することによって、'援助者支援は子育て支援そのものである'という認識へ立ち返り、改めて子ども達との生活を中心にした、小舎夫婦制勤務のあり方についての考察を行う必要があるのではないかと。

本研究は、児童自立支援施設における新たな小舎夫婦制モデルを提言するために、当事者である現場の夫婦職員にインタビューを行い、それを導き出している。児童自立支援施設に関する研究のうち、小舎夫婦制に注目した研究はいくつか確認できるが、それらのほとんどは、小舎夫婦制の全体像を述べて課題に触れる程度にとどまっている。研究を行っている者も、小舎夫婦制で寮長・寮母を勤める当事者ではない。

本研究では、筆者の寮長としての立場から、当事者である現場の夫婦職員の声を反映させ、小舎夫婦制の課題への対応策を考える。それにより、衰退の危機にある小舎夫婦制の再興・改革に寄与する提案を行う。

(2) 研究方法

本研究のテーマは以下二つである。

テーマ① 夫婦が感じている負担感、負担軽減に向けた取り組み、改善策等について実態把握を行う。

テーマ② 小舎夫婦制の再興・改革に寄与するチーム養育支援モデルを考案し提示する。

研究方法は、支援当事者（夫婦職員）に対するインタビュー調査（半構造化インタビュー）である。対象としては、小舎夫婦制の児童自立支援施設（16施設）の中から、三人制をとっている施

(1) 児童自立支援施設の小舎夫婦制においては、夫婦職員のうち、男性は寮長、女性は寮母と呼ばれる。

設1箇所と、とっていない従来型の施設の1箇所を抽出した。

三人制とは、小舎夫婦制の維持に向けての職員養成の取り組みとして、夫婦職員プラス独身の職員、もしくは既婚の職員が副寮長として寮舎に住み込み、一寮舎に三人の職員がその運営に携わり、子どもと一日の生活を共にする一寮三人体制をいう。この副寮長を設置するという取り組みは、後継者となる職員の養成を目的にしており、配属された寮長・寮母をモデルに、24時間の生活の中で子どもを取り巻く全ての対応と支援方法や職員としてのノウハウを、彼らの背中を見ながら学ぶことが期待されている。その経験を重ねることで職員としての資質を向上させ、寮長・寮母が子どもたちとの関わりの中に見せるその姿に自らの姿を重ね合わせることで、自らの職員としての理想像を作り上げ、やがて夫婦として自己実現につながることを目的として行われている。

半構造化インタビューで取り上げた項目は表1のとおりである。2018年9月から11月にかけて筆者が施設を訪問し、対面でインタビューを行った。1回あたり約2時間、夫婦職員はそれぞれ別々にインタビューを行った。

表1 半構造化インタビュー項目

- 1) 労働環境について
- 2) 煮詰まりや抱え込みについて
- 3) 家族や実子への負担について
- 4) 人材確保について
- 5) 技術の継承について
- 6) 職員の専門性について
- 7) 人事異動と労働条件について

インタビュー対象者は表2のとおりである。従来型の小舎夫婦制の施設で寮長・寮母をしているA夫婦、以前その施設で寮長・寮母をしていたB夫婦、そして、三人制をとっている小舎夫婦制施設で寮長・寮母をしているC夫婦である。3組の夫婦ともに寮を担当している期間は5～7年であり、共働きで、仕事と子育ての両方に奮闘している。A夫婦とC夫婦は現状について、B夫婦は小舎夫婦制で働いていた当時のことを振り返ってもらった。

表2 インタビューの対象者リスト

No	名前（体制）	性別	年齢	寮担当期間	フリー期間
1	A寮長（夫婦制）	男性	30代	7年	6カ月
2	A寮母（夫婦制）	女性	30代	6年6カ月	無
3	B元寮長（夫婦制）	男性	50代	6年8カ月	無
4	B元寮母（夫婦制）	女性	40代	6年8カ月	8年10カ月
5	C寮長（三人制）	男性	30代	5年1カ月	8年4カ月
6	C寮母（三人制）	女性	30代	5年1カ月	8年4カ月

No	他の児童関係職種経験（経験年数）	寮担当時の実子の人数と年齢	採用形態	保有資格
1	無	第一子 0～3歳現在	選考職（県職員）	無
2	保育所（2年）	第二子 0～2歳現在	選考職（県職員）	保育士
3	児童養護施設（10年）	第一子 3～8歳迄	選考職（県職員）	無
4	児童養護施設（8年）	第二子 0～2歳迄 第三子 0～1歳迄	選考職（県職員）	保育士
5	無	第一子 2～7歳現在	選考職（県職員）	社会福祉主事
6	無	第二子 0～4歳現在 第三子 0歳現在	選考職（県職員）	教員免許

注) フリー期間とは、夫婦で寮担当業務に就いていない、フリーの立場の職員の期間をいう。
出所) 筆者作成。

4 支援当事者（夫婦職員）へのインタビュー調査

本調査の目的は、夫婦職員の寮舎および施設の業務に係る負担や改善策等に係る経験の内容を明らかにし、課題解決に向けて行っている努力や取り組みへのアイデアについて把握し、小舎夫婦制の再興・改革の道筋と、それに寄与する新たな小舎夫婦制におけるチーム養育支援モデル構築に関する知見やヒントを見出すことである。本節では、インタビューで語られた支援当事者（夫婦職員）の声を紹介し、その背景について考察を行う。

1) 労働環境について

-
- 「現実的に夫婦職員の負担が大きい」(A 寮長)
 - 「実質的に休みがとれないことがよくある」(A 寮長)
 - 「週1回の休みは8時間くらいしかなかった」(B 元寮長)
 - 「寮で問題が起きると休みがなくなる」(B 元寮長)
 - 「睡眠時間を削られてしまう」(A 寮母)
 - 「休日返上で、さらにプライベートな時間も確保できていない状況」(A 寮母)
 - 「心の疲れは相当」(A 寮母)
 - 「善意だけで対応できるようなものではない」(B 元寮母)
 - 「自分の生活と仕事の区別がなくなり、人生を犠牲にしている感じがしてくる」(B 元寮母)
 - 「小舎夫婦制よりも三人制は強くなる。楽になる」(C 寮長)
 - 「三人制の強みである副寮長の安心感によって、ぶれない支援と寮の閉鎖感の除去が可能」(C 寮長)
 - 「三人制によって、副寮長の育成および後継者夫婦の育成が効果的にできる」(C 寮母)
-

このような声から分かることは、従来型の施設では「休日や睡眠の不足」「過重労働」「人生を犠牲にしている感じ」という実態があり、三人制の施設では「三人制は強くなる。楽になる」「副寮長の安心感」という実態があることである。

「現実的に夫婦職員の負担が大きい」上に「実質的に休みがとれないことがよくある」、休みがとれていても「週1回の休みは8時間くらいしかなかった」と心身の回復時間そのものが保障されておらず、「寮で問題が起きると休みがなくなる」という実情から、健康障害への危険性が高く、労働環境および労働基準法の規定からみても課題は深刻になっている。

子ども達の消灯後であっても、休憩時間も満足にとれず、「話を聞いて欲しい」と訴える子どもとの個別面接、突発的な問題行動の対応、集中して取り組む必要のある間接業務などで、「睡眠時間を削られてしまう」ことは日常的にある。特に女子児童の個別支援は多く、時間的にも長く必要とする。また、人員配置が少ない小規模の施設ほど起こりがちな負担として、例えば子どもに直接関わらない外部対応・事務処理・行事担当・雑多な用務などの、必ずしも夫婦職員でなければならないことではない仕事まで、寮担当の本来業務を圧迫するほどに請け負わなければならない状況も、負担に拍車をかけている。

それらのしわ寄せが「休日返上で、さらにプライベートな時間も確保できていない状況」を生み、「心の疲れは相当」に蓄積されていくことで、「善意だけで対応できるようなものではない」、

「自分の生活と仕事の区別がなくなり、人生を犠牲にしている感じがしてくる」とまで思い詰めていくことで、疲労困憊しバーンアウトや不本意な退職へ至っているものと考えられる。

小舎夫婦制は、子どもにとっての理想的な支援と、夫婦職員の生活を保つことを、両立させなければならない難しさを抱えている。中でも必然的に負担が特に重くなるのが、子育て中の若い夫婦職員である。入所している子ども達や保護者から受ける圧力も大きく、私生活でも育児に追われ、経験も浅く業務に不慣れであることなど、様々な負担が覆い被さる。

小舎夫婦制では、寮舎を受け持つにあたって、バーンアウトによって前任者と緊急に交替する等の場合が多く、余裕を持って寮舎担当を次の夫婦職員にバトンタッチできることは稀である。施設内の寮舎に引っ越してわずか数日で、関係性もできていない子ども達と暮らし、新入生が次々入り、ほとんど準備も整わない中で、施設内はもちろん居住した土地のことも分からないうちから寮担当業務に当たり、バーンアウトした前任者の急な穴埋め要員としての業務や動きを求められる、ということが実情である。これには、寮舎を担当する前に十分な準備期間をとること、転居後の生活環境を整えるための時間をとること、入所児童を少人数から預かりゆっくり増やしていくこと、等の必要な期間を保障することが必要である。

児童自立支援施設に入所する子どもは、本人が抱える課題に加え、保護者の抱える課題、経済的な問題、心身に係る問題、地域の問題、学校の問題等、様々な要因が絡む多くの課題を抱えているが、その大部分の支援を一手に引き受けているのが夫婦職員である。しかしながら、日々子ども達と共に生活しながら、保護者との面談や退園後の居場所づくり、関係機関等の社会資源との連携・調整などに対応するのは、子ども一人ひとりかけられる時間という面からみても不十分と言わざるを得ない。

一方、従来型の小舎夫婦制とは対照的に、C夫婦は三人制の施設の実践から、「小舎夫婦制よりも三人制は強くなる。楽になる」と、支援の質が高まり、負担も軽減されると語る。「三人制の強みである副寮長の安心感によって、ふれない支援と寮の閉鎖感の除去が可能」となり、「三人制によって、副寮長の育成および後継者夫婦の育成が効果的にできる」と語った。

子どものニーズに応じた支援体制と、職員の勤務条件の向上（ワークライフバランス）は、両立させなければならない。子ども達への支援をより効果的にするためにも、夫婦職員に他の職員を加えたチームによる支援形態の導入方法についても検討していくことが必要だろう。また、非行の改善、虐待によるトラウマ治療を含め、愛着や発達の障害を持つ子どもの愛着の修復・再形成など、夫婦制での本来の支援効果が最大限に活かされるよう方法や仕組みについても検討し、さらなる質の向上を図る必要がある。

夫婦職員の過重な労働は人材育成の一つであるといった認識もあり、ハイリスクな状況を放置してきたのが今までの小舎夫婦制の慣習となってしまう。持続可能性のある小舎夫婦制を考えた時、特に寮舎を担当してから10年程度は、夫婦だけでは経験的にも年齢的にも過重負担であることから、子育ての状況や、担当寮舎の不安定さ等にも応じて、“プラスの職員を配置”する必要があると考える。夫婦職員が入所児童の日々のケアに十分関わられるよう、チーム養育支援体制を構築するという仕組みである。このことで寮長・寮母の負担の軽減と児童の総合的ケアの充実を図ることが期待できるのではないだろうか。

2) 煮詰まりや抱え込みについて

-
- 「煮詰まってくる」(A寮長)
「抱え込んでしまう」(A寮長)
「逃げ場がなくなる」(A寮母)
「追い詰められている時に、寮の様子が不透明になる」(B元寮長)
「担当者であっても、ある程度の距離感を持ってなければ、抱え込むだけで解決には至らない」(B元寮母)
「自分が倒れた時の、夫婦のしんどさというのは、なかなかサインが出せない。また、それを出すことすら言いにくい雰囲気」(B元寮長)
「やはり欲しい時に(寮の補助に)入ってもらえなかった」(A寮母)
「しんどい時に、どう支援して貰ったか、行き当たりばったりというのが多い」(B元寮長)
「寮運営が閉鎖的で不透明な感じ」(A寮長)
「二人でやっているというような、キュウキュウなイメージは無くて。うちがダメなら、先輩の寮があるわ……みたいな気構えで」(C寮長)
「(助けてください) って……言える関係がある」(C寮長)
「一緒に寮を見ていてくれるとか……」(C寮母)
「助けてくれる安心感。先輩たちが、認めてくれたり、許してくれたら。そういう舵取りをしてくれている」(C寮長)
「バタバタしている時に、生徒が落ち着かない時も様子を見に来てくれたり」(C寮母)
「凄く心配して、というより、とても普通に〈こんにちは〉って来てくれるので、励みになるし」(C寮母)
「子どもに差入れとか何か持ってきてくれたついでに、色々話を聞いてくれたり」(C寮母)
-

このような声から分かることは、従来型の施設では「煮詰まる」「逃げ場がなくなる」「寮運営が閉鎖的」という実態があり、三人制の施設では「助けてくれる安心感」という実態があることである。

夫婦職員は、寮の子どもに関するコーディネーターとして、抱えている課題や背景を見極め、問題行動の改善や意識の変容に努めていかねばならない。しかしながら実際は、日々の生活の中で起こる問題に対処するのに精一杯で、なかなか核心的な支援につなげたり、他に相談したりという余裕がない。夫婦職員だけの人的・物的資源だけでは、支援に行き詰まってしまうことも多々ある。また生活の中で、子ども達同士のトラブルは当然のこととして生じるが、そのトラブルや失敗を成長にどのように活かすか、夫婦職員の対応力が最も問われるのはそのような問題発生時である。指示が全く通らなかつたり、明らかに反抗的態度をとられたり、暴力を使って反抗意思が示されたりすることも少なくない中で、「煮詰まってくる」「抱え込んでしまう」状況の中、夫婦職員は日々これらの事態に苦慮している。

入所児童の中には、人とのコミュニケーションが苦手な、指導場面で過度に被害者意識を抱くなどして反発・反抗的な態度をとる者も多い。また、これまで力による上下関係の中で生きてきた子どもは、寮集団や学級集団の中で、誰が優位に立っているのかを敏感に見極める傾向にある。そのため、夫婦職員の指導方針等が子ども達の大半に理解されて信頼関係が構築されていれば、大きな逸脱のない良好な集団を形成できる反面、夫婦職員の指導に反抗的なボスの存在の子どもが児童グループ内で優位に立ち、夫婦職員がその状況に適切に対応できなかったときは、指導が全く入らない負の集団が形成されてしまうこともあり、こうなると「逃げ場がなくなる」非常に苦しい状態に

陥る。

しかし、たとえ指導が思うように進まずに行き詰まったとしても、他の職員に支援を求めるのは責任を放棄したように感じてしまい、ヘルプを出し辛い雰囲気が施設内に蔓延していることがある。その場合、「追い詰められている時に、寮の様子が不透明になる」という語りにあるように、何ともできずに問題を隠そうとする心境が働くことで、寮の閉鎖性はますます加速してしまうことがある。「担当者であっても、ある程度の距離感を持つてなければ、抱え込むだけで解決には至らない」ように、夫婦職員だけでは、支援に行き詰まってしまうことも多々ある。「自分が倒れた時の、夫婦のしんどさというのは、なかなかサインが出せない。また、それを出すことすら言いにくい雰囲気」によって追い詰められていく。「やはり欲しい時に（寮の補助に）入ってもらえなかった」というようにタイミングの良い介入がなされず、なされたとしても「しんどい時に、どう支援して貰ったか、行き当たりばったりというのが多い」という程度にとどまってしまう。

「寮運営が閉鎖的で不透明な感じ」という語りにあるように、寮の閉鎖性や独善性は、小舎夫婦制の支援において大きな課題である。夫婦職員と子どもが共に暮らす中で濃密な触れ合いをしつつ生活指導などを展開しているために、その夫婦職員の力量や価値観などが直に寮運営や支援に反映されることが多く、施設という組織的運営に基づいた支援であるにもかかわらず、時に夫婦職員の考えが施設の意思としてまかり通ることが起こりやすい。周りからは明らかにその夫婦職員による支援上の問題に起因しているとは分かっているが、当の夫婦職員は‘入所児童の問題’として捉えていることが起こったりする。夫婦職員に支援を任せていくことは、夫婦職員が思う存分にやっていると良い面もあるが、時に入所児童への虐待（被措置児童虐待）といった不適切な事案が生じてしまうこともある。

小舎夫婦制は一つの家族としての形態を有していることから、夫婦職員は孤立した状態で子ども達の問題行動と対峙し、他に相談もできないまま苦悩することがある。このような状況の中に、相当に指導の困難な子どもが複数人一つの寮に入ることになれば、次から次へと問題が生じ、夫婦職員だけでなく他の子ども達も疲弊し悪影響を及ぼすことになる。寮舎内で子どもの問題行動が生じる時、それに至る行動の背景や動機は複雑であることから、短時間で解決できることは稀である。長い期間の取り組みを要するため、その間は夫婦職員と子どもが対峙する形となり、どうしてもお互いに引くに引けない状態になり、逃げ場がなくなってしまう。そのため夫婦職員の側にマイナスの感情転移が生じ、なぜ分かってくれないのかという無力感が、力の行使による誤った被措置児童虐待につながってしまうことがある。

一方、従来型の小舎夫婦制とは対照的に、三人制では、夫婦職員が安心して不安や不満を打ち明けられる場づくりをすることで、ゆるやかな連携ができる仕組みを構築し、チームで養育支援を行う基礎を作り上げていた。「二人でやっているというような、キュウキュウなイメージは無くて。うちがダメなら、先輩の寮があるわ……みたいな気構えで」「〈助けてください〉って……言える関係がある」、「一緒に寮を見ていてくれるとか……」「助けてくれる安心感。先輩たちが、認めてくれたり、許してくれたり。そういう舵取りをしてくれている」と語る。支援に行き詰まっても、「バタバタしている時に、生徒が落ち着かない時も様子を見に来てくれたり」「凄く心配して、というより、とても普通に〈こんにちは〉って来てくれるので、励みになるし」という、自然な形での

見守り訪問支援や、「子どもに差入れとか何か持ってきてくれたついでに、色々話を聞いてくれたり」という、話を聞いて貰える安心感、互いを知り合う関係性があり、日常的に立ち話感覚でできる雰囲気が存在していることが語られた。

これらの問題を解決するために考えられるのは、‘寮舎間の風通しの良い仕組みづくり’や“特別寮”の設置である。近年、指導困難な子どもが増加している中、夫婦職員の支援力のみで頼るのではなく、フリーの立場の職員が躊躇することなく、もっと日頃から一緒に関わる必要がある。夫婦職員を孤立させない体制づくりが必要であり、定期的に会議等を開催し情報を共有するのも大切であるが、日常的に立ち話感覚で相談できる雰囲気づくりが特に大切である。

一度でも被措置児童虐待等の不適切な事案が生じると、施設の支援方法が誤って社会に認識されてしまうだけでなく、入所児童の努力や夫婦職員のこれまでの取り組みも台無しにしたり、自信を失わせたりする結果になりかねない。そうした状態を改善し、リスクを防ぐために、危機管理としても未然防止のマネジメントが重要となってくる。

また、このような問題を物理的に防ぐためにも、現在の寮舎に加えて、“特別寮”の設置が求められる。特別寮とは、問題行動を起こした児童、他者との関係がうまく築けず集団指導が困難な児童、新入所の児童、被害を受けた児童などを、入所している寮舎から一時的に離して、個別支援を行う寮である。個別支援は、被虐待経験や発達障害等を有する特別なケアを要する子どもの支援においても、個々の子どもの特性に応じたきめ細かい支援としても、集団生活の中で個別のニーズに応じた支援を行っていく上でも必要となる。

特別寮には、寮舎運営の経験がありベテランかつ専門性の高い夫婦職員を配置することによって、施設内で不適応を起こしている指導困難な子どもを一定期間預かり、担当している夫婦職員と距離を置かせた上で、共に子どもへの支援について再考するなど、夫婦職員が孤独感を抱えて過度に悩むことがないように配慮することが期待される。

また、各寮のハブ的機能（寮間の連携・相互協力の核的役割）も果たし、夫婦職員への助言指導を行うとともに、SV（スーパーバイズ）機能を持つことにより、人材育成や教育機能を担うことが期待される。「長く続けられない。サポートするシステムがない」体制を放置せず、子どもにとって最善の支援をするためにも、日頃から夫婦職員の心身の疲労を過度に起こさせない、夫婦職員に過度な行き詰まり感を持たせない、寮集団を崩壊させない対策などが必要で、施設の組織としては、寮舎間の風通しの良い仕組みづくり、寮舎を補完的に支えるための仕組みづくりが求められる。

夫婦職員が、安心して不安や不満を打ち明けられる場づくりや、特別寮の設置をすることで、ゆるやかな連携ができる仕組みを構築し、チーム養育支援を行う基礎を作り上げていくことが期待できるのではないだろうか。

3) 家族や実子への負担について

「自らの家庭を二の次にせざるを得ない」(A 寮長)

「家族に負担を強いてしまう」(A 寮長)

「実子の子育てとの両立が難しい」(A 寮母)

「寮の子どもとの関わりや支援を優先すれば、我が子はネグレクト状態になることもあり、葛藤も多い」(A 寮母)

「家族がふれあう時間が減っていく。実子をおきざりにしてしまう苦しみ」(B 元寮長)

「まとまった休みがない。ゆっくり家族旅行にすらいけない」(B 元寮母)

「自分の子どもを（児童スペースに）連れていくと、かわいがっている様子をあまりみせないようにしていた」(A 寮母)

「小舎夫婦制にしても、支える体制をつくらなければ、長続きしない。ひいては、実の子どもに悪影響を与える」(B 元寮長)

「妊娠中の苦勞として、生徒処遇で大変な時と自分の身体もしんどい時が重なって大変」(A 寮母)

「子育てしてきている寮長・寮母ばかりなので、事情が分かっている」(C 寮長)

「〈サポートが要るね〉っていうのを、自分達から言わなくても、周りが考えてくれるので、言しやすい」(C 寮母)

「休みをもらわなくても自由に動ける」(C 寮母)

このような声から分かることは、従来型の施設では「家族に負担を強いてしまう」「実子の子育てとの両立が難しい」「自らの家庭を二の次にせざるを得ない」という実態があり、三人制の施設では「(サポートが要ることを) 周りが考えてくれる」という実態があることである。

特に乳幼児や小学生年代の実子を持つ若い夫婦職員は、「実子の子育てとの両立が難しい」ことに苦しんでいる現状がある。「寮の子どもとの関わりや支援を優先すれば、我が子はネグレクト状態になることもあり、葛藤も多い」ことは、多くの夫婦職員が悩んでいる本音であると考えられる。「妊娠中の苦勞として、生徒処遇で大変な時と自分の身体もしんどい時が重なって大変」との語りにあるように、産前産後の休暇も思うように取れない実態もある。入所児童の問題対応や生活支援に手一杯であるとなお「家族がふれあう時間が減っていく。実子をおきざりにしてしまう苦しみ」は増していき、「まとまった休みがない。ゆっくり家族旅行にすらいけない」という余裕の無さが、心身ともに夫婦職員を追い詰めることとなる。

また現実には、入所児童が不安定であると、夫婦職員の実子に嫉妬することによる嫌がらせやいじめ、逆恨みの暴力や性的接触等への心配、危害を加えられる事故が起こることもある。そうした危険性を防ぐ気持ちもあって、「自分の子どもを（児童スペースに）連れていくと、かわいがっている様子をあまりみせないようにしていた」という状況が起こることもある。入所児童への配慮であると同時に、結果として、実子が寮舎の児童スペースへ来ないように、意識的に隅に追いやる状況を作り出さざるを得ない、という苦しい側面もある。

夫婦職員の家族は、職場を兼ねる併用住宅に住み込んでいるが、そうした場合は実子だけがそこで日常のほとんどを一人かきょうだいのみで過ごしている状態が長期間起こることもある。職場と住宅を兼ねる併用住宅は、働く夫婦職員にとっては入所児童の支援がやり易い利点もあるが、実子にとってはどうかという配慮も必要であり、住宅機能の改善や充実も含めて、夫婦職員とその家族の暮らしやプライバシーをどのように守るかも大きな課題である。「小舎夫婦制にしても、支える体制をつくらなければ、長続きしない。ひいては、実の子どもに悪影響を与える」ことを悩んでい

る夫婦職員は少なくなく、それを理由として寮担当を辞めてしまう夫婦職員もいるのが実態である。

一方、従来型の小舎夫婦制とは対照的に、C夫婦は三人制の施設の実践から、「子育てしてきている寮長・寮母ばかりなので、事情が分かっている」、「〈サポートが要るね〉っていうのを、自分達から言わなくても、周りが考えてくれるので、言いやすい」「休みをもらわなくても自由に動ける」という、周りのサポートと気持ちのゆとりがあることが語られていた。

これらの問題を解決するために考えられるのは、適切な家族時間の保障と、間接的な当事者である実子についてもその声を取り上げて援助者支援の対象に含める、という仕組みの導入である。このことで、夫婦職員が親として、実子と十分に過ごすことができるよう、夫婦職員と実子に向けた支援が期待できるのではないだろうか。

4) 人材確保について

「人材確保がなかなかできない」(A寮長)(A寮母)

「全国的な人材確保方法があると良いが、それもない」(B元寮長)(B元寮母)

「職員採用は養成所⁽²⁾から」(C寮長)

「(職員採用は)武蔵野の養成所の院長先生に推薦してもらって」(C寮母)

このような声から分かることは、従来型の施設では人材確保が難しい実態がある中、三人制の施設では養成所を通じた職員採用が行われていることである。「人材確保がなかなかできない」「全国的な人材確保方法があると良いが、それもない」ことは、特に小舎夫婦制について深刻な課題であり、小舎夫婦制の衰退と密接に関わっている。特に夫婦職員の確保は難儀しており、地方自治の時代とはいえ、児童自立支援施設の人事は各自自治体にお任せであることから、自治体間での夫婦職員や若手独身職員の取り合いが起こることも実情としてある。そうした採用方法に偏ってしまう現状を変えていかなければ、今後ますます人材確保と養成を難しくしていく恐れがある。次世代の小舎夫婦制夫婦職員を育成するため、社会的養護の専門的な支援に意欲と情熱を持った若く優秀な人材を全国区で確保することが課題である。小舎夫婦制の強みは認められながらも、夫婦で働く担い手がない、という現実の問題を認めた上で、その解決策を検討することが急務である。

その夫婦職員確保の主体として期待されるのが、国立児童自立支援施設の武蔵野学院に併設されている養成所である。武蔵野学院が開設して28年後の1947(昭和22)年、児童福祉法が施行された年に武蔵野学院養成所が開設され、専門職員の養成や現任職員の専門性向上の研修等を目的として、全国から過去1,000人を超える卒業生を輩出してきた歴史と伝統がある。大学や専門学校等とは違い、一年間生活を共にしながら、座学で専門的な知識や技術を学び、小舎夫婦制の寮舎で実習し、児童自立支援施設の理念を体得する。将来の児童福祉の専門家、特に子どもを取り巻く環境が大きく変化中、社会的養護の即戦力としての担い手となることを、厚生労働省をはじめ全国の児童自立支援施設や自治体および関係機関から期待されている。

(2) 養成所とは、国立児童自立支援施設の武蔵野学院に併設されている養成所を指す。

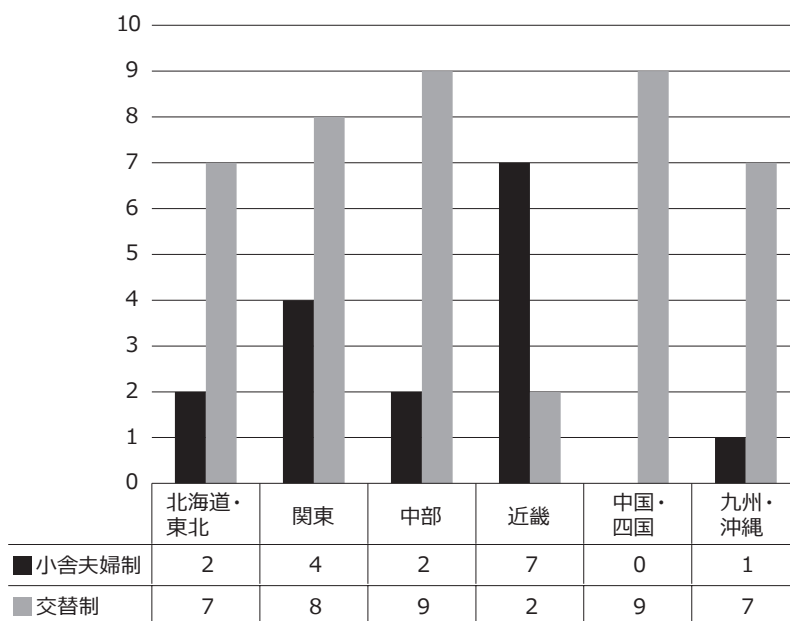
C夫婦は、夫婦ともに武蔵野学院養成所の出身者であることから、「職員採用は養成所から」、
「(職員採用は) 武蔵野の養成所の院長先生に推薦してもらって」という実体験をもとにした武蔵野
学院養成所を通じての人材確保の方法が語られた。

しかし一方で、武蔵野学院養成所の入所者数は減少傾向にあり、定員割れの状況が続いているの
が現状である。

これらの問題を解決するために考えられるのは、小舎夫婦制の多い近畿地方（図2）に2箇所目
の養成所を新設し、小舎夫婦制勤務ができる職員を確保し、養成所生や各自治体のニーズに応じて
人材紹介ができるような仕組みをつくることである。元夫婦職員や元児童福祉施設職員が過去の経
験を活かして自立援助ホーム等の担い手になる例などが増えていることから、アフターケア充実の
観点からも、こうした経験者の養成課程を新設することも考えられる。

これらを有効に機能させるためには、“サバティカルリーブ”を参考にして導入し、寮を担当し
ている夫婦職員を計画的に、7年に一度ずつでも1ヵ月から1年間ほど研修させるような機会をつ
くることが重要だと考える。サバティカルリーブとは、一定期間勤務した大学教員が本来の業務か
ら離れて国内外の研究機関などで研究に専念できる長期の有給休暇制度である。通常の業務から離
れて研修を積める機会があることで、幅広い人材を対象とした養成や、小舎夫婦制における寮舎運
営の参考事例の振り返りなども可能となる。養成所の新設によって、小舎夫婦制を支える人材確保
の改善・強化が期待できるのではないだろうか。

図2 小舎夫婦制と交替制の施設数



出所) 全国児童自立支援施設協議会「運営実態調査」より筆者作成。

5) 技術の継承について

「技術の継承が追いついていない」(A 寮長) (A 寮母)

「児童自立支援施設ならではの非行問題対応や家庭の支援ができなくなりそう」(B 元寮母)

「(児童福祉)最後の砦は、児童自立支援施設ではなくなっている」(B元寮長)

「多くの僕ら世代の感覚で言えば、元教護院の職員に対して、皆尊敬の目を持っていた。なぜかと言うと、自分の施設(児童養護施設)ではみれない子を見てくれる。その1点に於いてだけです。徹底的に見てくれる、とね。ところがそれを放棄してしまった。(できません)〈難しい〉。本来なら、どのような子どもでもみれます、ということでしょうか？ その子に合った引き出しとというか、技術を持つしかない。主観とか育ち、趣味や色、関係ない。その勉強を皆さんがしないと」(B元寮長)

「三人制の人材育成によって、技術の継承をしている」(C 寮長) (C 寮母)

このような声から分かることは、従来型の施設では技術継承が追いついていない一方で、三人制の施設では技術の継承ができていくという認識が生まれていることである。

「技術の継承が追いついていない」という語りにあるように、年々現場職員も技術の継承に関する危機意識が高まっている。児童自立支援施設の特徴として、入所する子ども達が非行少年の集団であるため、安定した集団生活を維持・確保するためには、極めて高い専門性が要求される。集団生活が不安定な状況になると、修復を図るために長期間を要することも少なくなく、その間に他の入所している子ども達から不適切な行動を学習し、時には犯罪行為や無断外出などの問題によって、再非行を行うといった事態を招く危険性も抱えている。

「児童自立支援施設ならではの非行問題対応や家庭の支援ができなくなりそう」, 「(児童福祉)最後の砦は、児童自立支援施設ではなくなっている」「その子に合った引き出しとというか、技術を持つしかない。……その勉強を皆さんがしないと」という厳しい指摘も語られた。

社会的養護の家庭的養育には大きく分けて二種類あり、一つは‘家庭での養育の代替’を狙うもの、もう一つは‘家庭的環境における治療的効果’を狙うもので、前者の代表が里親や児童養護施設、後者の代表が児童自立支援施設の小舎夫婦制である。児童自立支援施設は、子どもの反社会性を低減させ、社会に返すという極めて明確な目的を持っており、子どもも入所する時点で児童相談所や家庭裁判所からそのことは繰り返し伝えられ、意識させられている。そもそも、自分が悪いことをしたから入れられる、という動かしがたい入所理由があるため、この入所理由と目的の明確さは、前者との大きな違いである。明確な目的があるからこそ、それが達成された時点で施設を離れることになり、有期限であることが必然である。二つの家庭的養育のうち、前者はできるだけ長期にわたってその環境と関係が維持されることが望ましく、後者はむしろある一定限度の期間であることが望ましい。このような深い知識と高い専門性が求められるにもかかわらず、技術継承が追いついていないという不安が現場職員の不安となり危機意識として語られた。

一方、C夫婦は、三人制の施設の実践から、「三人制の人材育成によって技術の継承をしている」と語った。

これらの問題を解決するために考えられるのは、“チーム養育支援体制による技術継承”という仕組みである。児童自立支援施設は、里親や児童養護施設のような家庭での養育の代替を狙うものではなく、家庭的環境における治療的効果を狙うものであることを、改めて技術として継承していく必要がある。児童自立支援施設で求められる支援とは何か、チーム養育支援体制によってこそ確

かな技術継承ができるのではないだろうか。

6) 職員の専門性について

-
- 「職員の専門性が低下している」(B 元寮長)
 - 「専門的な支援を学ぶ機会がとりたくてもとれない」(A 寮母)
 - 「夫婦の支援についての善し悪しについて検証がしにくい」(A 寮長)
 - 「施設の機能が発揮できなくなることがある」(B 元寮母)
 - 「専門性向上の機会を確保している」(C 寮長) (C 寮母)
-

このような声から分かることは、従来型の施設では、職員の専門性の低下、支援の検証がしにくいという実態がある一方、三人制の施設では、専門性向上の機会が確保されている認識があることである。

職員の専門性を向上させる取り組みとして、児童自立支援施設運営指針には、職員一人ひとりについての研修計画の策定、自己研鑽に必要な環境の確保、課題を持って主体的に学ぶとともに他の職員や関係機関などと学び合う環境の醸成、が掲げられている。子どもの最善の福祉を提供できるように、職員一人ひとりに対し、より充実した専門的な職員研修を行い、より高い倫理観と専門職としての技量を身に付けていくことが必要である。誰もが初めから高い専門性を持っているわけではないため、組織としてOJTの実施や内部のSV体制の強化をするなど、外部からのコンサルテーションを受けることも必要である。

しかし「職員の専門性が低下している」、「専門的な支援を学ぶ機会がとりたくてもとれない」ことを危惧する語りにあるように、小舎夫婦制は、夫婦職員と子どもが常に密着しているため、子ども集団との関係や「夫婦の支援についての善し悪しについて検証がしにくい」ことや、支援力を高めるために研修を受けたいと願っても、その職務の多忙さなどから寮を空けることが難しい実態がある。

そのためせめて、関係機関やその分野における専門家を招く等のケース検討会により、それらの子どもの支援のあり方や発達課題などについての理解を深めることができるようにし、夫婦職員の指導や心理的ケアのあり方、社会資源の活用など最善の支援を常に模索していく必要がある。夫婦職員の学ぶ姿勢は、支援力の向上と子どもの成長に結び付くため、担当する子どものケースカンファレンスは勿論のこと、他の寮の子ども達の場合も自分の研修の場として捉え、様々な職員や関係機関からも多くを学ぶ有意義な学びにすることが求められる。

「職員の専門性」は、集団生活の中で個別のニーズに応じた支援を行っていく上でも必要となる。子どもが自らの課題に安心して取り組めることが大切であるが、支援の過程において、集団生活における不適応行動や無断外出などの行動上の問題などにより、精神的な混乱が生じて感情のコントロールが難しくなるなど、不安定な状態を呈することがある。このような場合、子ども自身の混乱が深刻化するばかりではなく、他の子ども達への影響も大きくなり集団生活の秩序が乱れ、「施設の機能が発揮できなくなることがある」ため、子ども自身が集団生活から距離を置き、精神的に落ち着きを取り戻して安定することができるような個別支援を行う必要がある。個別支援は、被虐待

経験や発達障害等を有する特別なケアを要する子どもの支援において、従前にも増して個々の子どもの特性に応じたきめ細かい支援として必要になっている。

これらの問題を解決するためには、児童自立支援施設のこれまでの支援システムや支援の内容や方法をふまえ、支援技術と方法の向上を図る仕組みを整える必要がある。個々の子どもの特性やニーズに適合する教育的・治療的に構造化された支援方法や、非行などの行動上の問題、個々の問題性に対する効果的な改善方法などを、日々の実践の中で検討し、精緻化していく仕組みの導入である。より効果的な個別支援ができる養育環境設備として、前述した特別寮や、寮舎内の“個別対応室”などの設置が望まれる。同時に、被虐待経験や発達障害等を有する子どもの支援においては、支援等に関わる職員と医療・福祉・教育・司法など外部機関のスタッフが情報を共有し、緊密な連携を図り対応する仕組みも必要である。専任の精神科医師や看護師を配置すること、外部の機関との連携・協力体制などを整備すること、入所している子ども達の問題に適切に対処できるよう研修等の充実を図ることで、職員の専門性を高めていくことが期待できるのではないだろうか。

7) 人事異動と労働条件について

「自立支援業界しか知らない」(B 元寮長)

「配転がない」(A 寮母)

「労働条件が整っていない」(A 寮長)

「引き出しを増やす配転を10年の区切りで行い、児童相談所や一時保護所を経験するなど、交替人事によって学ぶ方法も良い」(C 寮長)

「長期間にわたって子どもに接している職場の人と、少し交替してみる。そこを知るというのは良いと思うのです。児童相談所関係なら、一時保護所の中に入れてもらうとか。子どもと関わる上での、接し方の違いを持った機関に行くことは大切」(C 寮母)

このような声から分かることは、従来型の施設では、配転がなく自立支援業界しか知らない実態が語られた一方、三人制の施設では、交替人事や配転の利点が語られたことである。

現場において、寮舎の安定的な運営を図るためには10年程度の経験が必要である、と言われていいる。夫婦職員の専門性を確保する観点からも、経験の蓄積により、より専門的で効果のある支援が図られるよう、在任期間について考慮することが必要であるが、小舎夫婦制の機能をさらに向上させるためには、人事異動を活用した年単位での“出向や派遣”も効果的だろう。異動によって他の分野での業務のやり方を知ることによって新たな変化や改善に結び付くこともある。

現状は、一度寮舎を担当すれば夫婦職員が異動する機会がほとんどなく、閉鎖性も相まって、専門性に偏りがでてくる弊害も少なくない。例えば、中堅の夫婦職員が一時的に寮担当から離れてフリーの立場の職員となり、児童自立支援施設に軸足を置きながらも、児童相談所や児童精神科病院などの関連機関や、福祉事務所や母子支援施設、あるいは県庁での行政全般にわたる業務経験を通じて、児童福祉分野のみならず、生活保護、障害者福祉、母子福祉等の実務を経験し、福祉全般に明るくかつ多様な能力に優れた能力を身に付けることも良いだろう。先述の“サバティカルリーブ”を導入すれば、夫婦職員で寮舎を一時離れても、最新の知識や技術を習得できる研修や実習の機会となるだろう。これはバーンアウトを予防する手立てにもなる。

異動がないことのデメリットは、人材育成方針や計画が作成されないことでキャリアパスも明確にならず、専門的支援の知見や研究技術の修得、施設を運営する管理職としての力量や資質を向上させる機会がほとんどないことである。年功序列により管理職になったとしても、自身の施設経験と勤に偏ったマネジメントしかできず、結果として小舎夫婦制の運営体制そのものが弱体化し、交替制への転換を余儀なくされるという悪循環を起こしている面があると考えられる。小舎夫婦制を守るためにも、夫婦職員にこそ人事異動やマネジメント能力の計画的な育成は必須である。

C夫婦のインタビューでは、三人制の施設の実践から、「引き出しを増やす配転を10年の区切りで行い、児童相談所や一時保護所を経験するなど、交替人事によって学ぶ方法も良い」、「長期間にわたって子どもに接している職場の人と、少し交替してみる。そこを知るといいのは良いと思うのです。児童相談所関係なら、一時保護所の中に入れてもらうとか。子どもと関わる上での、接し方の違いを持った機関に行くことは大切」という、スキルアップのための人事異動の方法が語られた。

小舎夫婦制がいかにその力を発揮できるかは、夫婦職員の資質に関わっているものであり、小舎夫婦制の再興・改革にふさわしい人材をいかに獲得し養成していくかは極めて重要な問題である。それには、高い専門性を備えた人材の質的・量的確保が必須であり、質の高い人材を確保するには、職員採用体制（専門職採用要件）、職員配属基準（任用要件による専門性の確保）、配属後の継続的な質の向上策（継続的研修）、就労継続意欲をかき立てる専門職としてのキャリアデザインの明確化、などが必要と考えられる。

自治体は、夫婦職員が専門職採用であるからこそ、組織的に専門性の確保に関する計画を立てて実現すべきである。また、児童自立支援施設の任用資格である「児童自立支援専門員」「児童生活支援員」は自治体によって扱いが曖昧になっており、関係学会や専門職団体と協議しつつ様々な方法について検討する必要があるだろう。

「労働条件が整っていない」状況であるのは、児童自立支援施設そのものが理解されていない上に、小舎夫婦制の実際の仕事や役割分担が複雑で、その苦労ややりがいも理解されにくいところがあるからだと考えられる。小舎夫婦制施設や夫婦職員の数自体が少ないこと、比較する仕事（職種）がないことも理由としてあげられよう。入所型の福祉施設の職員は一般的に通勤の交替制勤務だが、小舎夫婦制の寮担当夫婦職員は住込みの24時間勤務であり、この実態は、社会に理解されにくく、またそれ以前に管轄する厚生労働省や各自治体にさえも理解されにくい。

今後ますます説明責任として、税金を投入して実施される児童自立支援施設の公的支援が、どの程度効果的効率的に運営されているかを、公に説明することが求められる。小舎夫婦制に投資することが、いかに社会全体のコスト削減につながるかを示し、納得してもらい、実証的根拠に基づく施策の展開につなげることができるかが重要であると考えられる。社会からの理解や協力を得ることができれば、施設の高機能化・多機能化も見込まれる。

これらの問題を解決するために必要なことは、子どもへの支援効果や費用対効果、小舎夫婦制の課題や労働環境などの実情について、厚生労働省や各自治体から正当に理解され、評価される仕組みである。一度小舎夫婦制を失ったら、再興は極めて困難になる。このことで夫婦制の再興・改革の糸口を探ることが期待できるのではないだろうか。

5 試論——小舎夫婦制におけるチーム養育支援モデル

最後の本節では、小舎夫婦制におけるチーム養育支援モデルにおける試論を述べ、本研究の結論と意義を示す。そして、今後の研究課題について確認する。

次頁図3は、インタビュー調査をふまえて本研究が導いたチーム養育支援への移行モデルである。インタビュー調査からは、チーム養育支援モデルを考える上で重要な視点として、持続可能性のある小舎夫婦制を考えた時、「従来型の小舎夫婦制の寮運営」(①)に対して、住込みのプラス職員を配置するなど、「夫婦職員に夫婦職員を常時加えた、夫婦+夫婦体制の寮運営」(②)、「夫婦職員にフリー職員を常時一人加えた、三人体制の寮運営」(③)ができるような体制を構築する必要性が浮き彫りになった。

また、児童自立支援施設は専門機関であり、今後さらに高機能・多機能・多角的な役割を担うことを考え合わせると、「交替制と同じ程度の人員配置である、夫婦職員を軸として交替職員4名程度を加えた6名程度による、チーム寮運営」(④)ができるような体制が可能になるような勤務体制を構築する必要性が浮き彫りになった。

同時に、チーム養育支援に応じた、児童寮舎を二つの併用住宅で挟むようにつなぐことや、現場の夫婦職員が理想とし、国の施策にも沿う「一寮舎あたり児童定員6人以下」で、児童支援の個別性と集団性のメリットを活かすことができるような、人員配置とハード面での整備の必要性が示された(②~④)。

夫婦職員が入所児童の日々のケアに十分関わられるよう、チーム養育支援体制を構築し、寮長・寮母の負担軽減と子どもの総合的ケアの充実を図ることは急務である。複数の職員が「夫婦職員を軸」としながらチームで寮舎の責任を共有する体制にすれば、臨機応変の対応も可能になる。夫婦職員の業務のうち、他の専門職やフリーの立場の職員で担えるものを洗い出して委ねていく必要もあり、様々な省力化投資も有効だろう。また適切な休日確保を実現するためには、交替職員の複数の増員や、交替寮(夫婦職員休養のための預け先)や先述の特別寮の設置も望まれる。

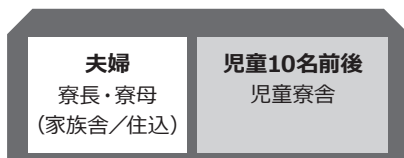
夫婦職員だけが入所児童を抱え込むのではなく、組織(公)として子どもを支援しているという意識を持ち、『小舎夫婦制を軸とした交替制のチームアプローチ方法を融合』させることが必要である。行き詰まりを迎えている児童自立支援施設は、これまで長い歴史の中で築いてきた『小舎夫婦制や交替制の枠を超えて、双方の長所を活かしつつ短所を補う形態』を見出すことが求められている。

本研究の意義は、今後の小舎夫婦制のあり方を考えるにあたり、先行研究にあるような小舎夫婦制の夫婦職員の現状把握にとどまらず、彼ら自身が考える支援策について、調査を通じて明らかにできた点にある。また、具体的なチーム養育支援体制を提案し、夫婦職員の負担軽減と児童の総合的ケアの充実を図る必要性を示した点にも一定の意義があると考えられる。

衰退の一途を辿っている今までの小舎夫婦制のやり方が問題含みであることは、本稿で論じてきたとおりである。小舎夫婦制を担っている夫婦職員にとって、ケアニーズがどのような体制のもとで最適に満たされるのかという観点から、支援機能に焦点化した分析を積み重ねることが重要であ

図3 小舎夫婦制におけるチーム養育支援モデル

①従来型の小舎夫婦制の寮運営



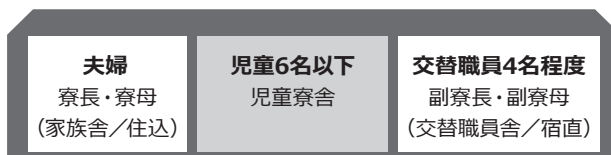
②夫婦職員に夫婦職員を常時加えた, 夫婦+夫婦体制の寮運営



③夫婦職員にフリー職員を常時一人加えた, 三人体制の寮運営



④交替制と同じ程度の人員配置である, 夫婦職員を軸として交替職員4名程度を加えた6名程度による, チーム寮運営



出所) 筆者作成。

る。現場・行政と研究者のさらなる協力が求められている点でもある。そうした分析の蓄積は、小舎夫婦制のみならず、子どものケアに対する社会的協働をめぐる議論全体に開かれていくだろう。

本研究では、小舎夫婦制におけるチーム養育支援モデルを考案することを試みた。全国に16施設ある小舎夫婦制施設は、それぞれの困難を抱えながらも工夫と改善をしながら維持しているものと考えられ、また交替制施設におけるチーム養育支援からも学ぶところは多いと考える。今後はより多くの夫婦職員および様々な支援者の経験と考えを調査し、様々な現場での例証を積み重ねることで、小舎夫婦制におけるチーム養育支援についてより考察を深めていかなばならない。

今後の研究課題は、夫婦職員からの視点だけではなく、入所児童および退所児童から見た小舎夫婦制およびその支援効果についても研究していくことである。‘夫婦職員での支援’と‘夫婦職員を軸としたチーム養育支援’とは、入所児童および退所児童にどのように影響していくのか。子どもの状況をアセスメントし、それに対してどのような働きかけを意図的に行い、その結果どのような改善点や課題が残り、退所後のどのような支援につなげ、そして子ども達は今をどう生きているのか。子ども達からの直接の声を通して多くの知見が得られ、自立支援にとって必要な手立てを示

唆してくれるものとする。そのためには、長期的な視点での調査が必要不可欠である。

(まさき・えいじ 三重県立国児学園寮長)

【参考文献】

相澤仁・野田正人(2014)『施設における子どもの非行臨床』明石書店

阿部祥子(2005)『もうひとつの子どもの家——教護院から児童自立支援施設へ』ドメス出版

岩田美香(2017)「社会的養護における「家庭的」支援の検討——児童自立支援施設からの考察」法政大学
『科学研究費助成事業研究成果報告書』

覚正豊和・矢作由美子・横山潔(2017)「非行少年の立ち直り支援児童自立支援施設における自立支援の現状と課題」『総合地域研究』第7号

厚生労働省(2006)『児童自立支援施設のあり方に関する研究会報告書』

新藤こずえ・板倉香子(2016)「児童自立支援施設における小舎夫婦制支援の検討」『立正社会福祉研究』
第17巻1・2合併号

全国児童自立支援施設協議会『運営実態調査』(<http://zenjikyoo.org>,2023.1.20)

全国児童自立支援施設協議会編(1999)『児童自立支援施設(旧教護院)運営ハンドブック——非行克服と児童自立の理念・実践』三学出版

留岡幸助(1999)『留岡幸助自叙／家庭学校』日本図書センター