

児童養護施設における家族支援と家族支援専門相談員の新たな役割

流通経済大学 村田 典子 (2256)

[キーワード] 児童養護施設、家庭支援、ファミリーソーシャルワーカー

1. 研究目的

児童養護施設は、近年、入所児の多くに親がいる一方で、父母の行方不明や拘禁、父母の虐待、放任、養育拒否、不和及び精神疾患等、家庭環境の問題から入所に至る子どもが増加している。また、入所児の6割が被虐待児であり、虐待の事態が重篤化することによって、入所期間も長期化し、多くの施設で対応が難しくなっている等の課題を抱えている。

このような状況の中で、1998年に児童福祉法が改正され、児童養護施設等では児童自立支援計画の策定が義務づけられた。児童自立支援計画は、入所児の自立支援を企図するにあたり、各施設において児童相談所の援助指針を受けつつ入所児及び保護者の意向と関係者の意見を踏まえて作成されるものである。そして、学校や児童相談所等の地域関係機関との連携を推進しながら、入所児の自立を支援するところに策定の意義がある。

そこで本研究では、都内にある児童養護施設で取り組まれた支援の中で、家庭復帰を果たすことのできた事例を取り上げ、その実践過程の特徴と意味について検証する。

2. 研究の視点および方法

研究の視点および方法として、以下の項目を手がかりに事例分析およびヒアリング調査を行い、実勢過程の特徴と意味について検証した。

組織（児童養護施設）における施設長の役割とリーダーシップ

児童自立支援計画サポートPCシステム（独自仕様）の活用

家族支援専門相談員（以下ファミリーソーシャルワーカー＝FSWとする。）業務や情報の移行の進め方

児童相談所との連携

子ども家庭支援センターとの連携

関係者会議の持ち方

法人雇用スーパーバイザーの機能

FSWや基幹的職員に期待される今後の役割

また、調査対象とした児童養護施設を本研究で取り上げた理由は、他の児童養護施設と異なる以下のような特徴を持っているからである。

短大・専門学校卒の保育士や、大学卒の児童指導員が多くを占める児童養護施設が大半となっている中で、本施設の児童指導員は大学院卒、保育士も大学卒が多数に及び、職員の専門性（意識・モチベーション）が高いこと

保育士と児童指導員の機能（職掌）分離がされていない児童養護施設が多い中で、本施設はそれが明確に行われていること

F S Wや統括スーパーバイザー、心理職が生活支援の過程に組み込まれていること
通常、施設職員だけで行われるケースカンファレンスに、児童相談所の児童福祉司が同席していること等、ソーシャルワークを実践していく上で重要な環境が整っていること

3. 倫理的配慮

本研究では、自験例の事例を活用した研究を行うため、対象者を特定できないように匿名化して使用する。

自験例の事例を使って口頭発表をする上で、当事者および該当施設から承認を得ている。

4. 研究結果

組織における施設長の役割とリーダーシップ

支援開始当初はF S Wとして、その後は施設長としてこのケースにかかわり、担当職員のサポートや関係機関・施設との連携、関係者会議における進行役等を勤めるなど、ケースの進行に重要な役割を果たした。

児童自立支援計画サポートPCシステム（独自仕様）の活用

支援を行う上で日常的に児童自立支援計画サポートPCシステムを活用し、担当者のみならず、職員間での情報共有や今後の支援計画の展開にシステムを活用することが出来た。なお、本システムは本施設と大学教授の協働によって開発された独自仕様となっている。

F S W業務や情報の移行の進め方

支援期間中、何度かF S Wの担当変更が行われたが、児童自立支援計画サポートPCシステムに基づいて情報を蓄積し、職員がそれを確認、継承することによって、スムーズに業務や情報を移行することが出来た。

児童相談所との連携

児童相談所から提示された「家庭復帰プログラム」に基づき、児童養護施設や子ども家庭支援センター等が明確に役割分担を行い、それぞれの課題に対して責任を持って対応していくとともに、報告、情報共有を目的意識的に行うことが出来た。

子ども家庭支援センターとの連携

子どもを家庭復帰させるために、地域レベルで子ども家庭支援センターが中心的役割を果たし、それを児童相談所や児童養護施設がバックアップしていく体制が取れた。

関係者会議の持ち方

会議を実施するにあたって、具体的なテーマを設定して会議に臨み、各機関・施設が持っている情報の開示、共有、役割の明確化を行いながら会議を進めることが出来た。

法人スーパーバイザーの機能

就労間もなく退職する若手職員が多く派生するなかで、職員の支援体制強化およびスタッフの精神衛生の安定化を図るため、早い時期から施設内スーパーバイザーとは別に、法人が独自に採用を行っていることの意義を検証した。

今後F S Wや基幹的職員に期待される役割

法人スーパーバイザーの支持を得ながら、F S Wとしての固有な機能の明確化が図られつつあり、併せてその作業過程を伴走する形で基幹的職員としての新たな役割付与を企図した職員体制が定着している。