

社会福祉法人 熊本市社会福祉協会

会長 甲斐 國英

熊本乳児院における被措置児童等に関する改善勧告に対する改善計画について

令和5年（2023年）5月8日付で熊本市から受理しました児童福祉法第46条第3項の規定にもとづく勧告に対し、同年6月8日改善計画を提出しましたので、その要旨を下記のとおり報告します。

1 被措置児童等虐待等の再発防止に資する取組

(1) 被措置児童等虐待等が生じた要因の特定

熊本市からご指摘のあった虐待や不適切対応の要因については、下記のとおり第三者委員会を設置し、さらに客観的かつ個別の要因分析を行うことにしています。現時点では、要因として①教育・知識・技術等の個人のスキル等を要因とするもの②ストレス・感情コントロール等を要因とするもの③管理体制・組織風土等を要因とするものに分類できるのではと考えています。

(2) 上記(1)の要因を踏まえた施設や法人における組織・システムの見直し

熊本市の改善勧告にもあるとおり、実効性の高いチェック機能体制を構築するため、第三者委員会を設置します。同委員会は、外部の医師・弁護士・児童福祉分野の学識者、福祉施設の経験者で構成し、オブザーバーを含め5名体制とします。同委員会では、虐待や不適切対応の要因を改めて分析検討していただき、虐待等の再発防止のための取組みについて提言していただくことにしています。

(3) 全職員に対する研修の実施

今回の改善勧告を受け、令和5年度は児童の権利擁護の意識向上に重きを置き、同時に職員間の連携強化を図るため、全職員を対象とした外部講師による研修を2ないし3ヶ月に1回実施します。

(4) 「子どもの権利擁護委員会」における取組

令和4年4月1日付で設置した子どもの権利擁護委員会では、子どもとのよりよい関わりあいをするためには「してはいけないこと」を一つ一つ注意喚起していくより、職員が子どもとどういう関わりをしたいのか、どういうことを意識して子どもと過ごしているのかに目を向けることが大事ではないかと考

えています。令和5年度は、生活のなかで大切にしたいことを毎月の目標として設定し、振り返りをしていく予定です。また、子どもとの関わりあいのなかで、「こういったことを大事に子どもと関わっている」「こういう関わりをしたら子どもが笑顔になった」という思いや経験をまとめた冊子を作成することにしています。

2 養育の質の向上を図る取組

- (1) これまでの虐待・不適切な養育が入所児童へ与えた影響を把握し、児童の健全な成長に必要な措置を講じること。

入所児童への虐待・不適切な関わりが与えた影響については、対象児の年齢などを考えると子どもからの聴き取りも難しく、正確に把握することは困難です。ただし、正確な把握は困難であっても、今回の熊本市の調査結果や勧告内容を職員に周知することは重要であり、職員には、自らの態度・声掛け・関わりが子どもに様々な影響を与えることを考慮して慎重かつ丁寧に養育に携わっていく必要があることを徹底していくこととします。また虐待・不適切な関わりがあった子どもについては、将来その影響がみられたり、可能性があるときには、乳児院において、十分な情報提供をするなどして協力・対応することとします。

- (2) 児童の発育・発達の状況・心身の状況に応じて、食事や入眠、排泄などの時間を設定するなど、ユニットケアのメリットも活かし、より家庭的な環境のもとで養育を行うことができるよう柔軟な対応に努めること。

睡眠については、睡眠時間は個々にあわせ、午前・午睡・夕寝と必要に応じ実施し、食事の時間にかかっても無理に起こさず入眠を優先します。食事は可能な限り職員と1対1で関わり、楽しく安心した環境となるよう場面設定をし、より強い愛着形成に努めます。入浴についても同様に1対1の関わりに取り組みます。

- (3) 定期的なケースカンファレンスやスーパービジョンの充足を図り、児童養育の向上と併せて職員の育成に取り組むこと。

- ・ 定期的なケースカンファレンスは児童相談所を交えて4ヶ月に1回実施します。
- ・ 院内ケースカンファレンスは、ケースが動いているときは2週間から1ヶ月に1回は実施し、ケースが動いていない場合でも1ヶ月に1回は実施を心掛けます。

- ・ スーパービジョンのスーパーバイザーについては第三者委員会の児童福祉専門の学識経験者をお願いする予定です。

3 施設運営の適正化を図る取組

- (1) 施設長および幹部職員は、全ての職員に対し、十分な情報共有と必要な意見交換を行うなど風通しのよい職場づくりに努めること。

- ・ 月1回全職員会議を開催します。令和5年3月まで集合形式の職員会議がコロナ禍で実施できませんでしたが、4月から原則全職員集合型の職員会議を開催しています。職員会議には、施設長等幹部職員が必ず出席し、自身の考えを伝えて職員とのコミュニケーションを図り、人間関係の構築に努めます。
- ・ 月1回の主任者会議と月1回のリーダー会議には施設長、副施設長、事務長が参加し、熊本乳児院が抱える課題を共有します。
- ・ 年2回施設長面談を実施し、個別面談により職員の意見を聴き取るとともに、施設長が法人理念や熊本乳児院の方向性等を語ることで職員が将来の展望をもてるようにします。

- (2) 児童の適切な養育に必要な職員の配置を行うこと。特に夜勤体制の見直し、フリー職員の配置等の工夫や育児休業等取得職員の代替職員の雇用などを適切に行うこと。

- ・ 今まで3人体制を基本にしていた夜間勤務体制を4人体制にします。夜勤体制の変更による日勤職員の負担の軽減を図るため抱っ子ボランティア団体様の協力をお願いし継続的に受け入れていきます。
- ・ 子どもの入所状況に応じ柔軟な職員配置で対応します。
- ・ 緊急時対応ができるように待機者を毎日1名当番制で配置します。
- ・ 直接処遇職員を手当てするため令和5年4月以降新たに3名を採用しています。

- (3) 言葉の理解や自己表現が難しい乳幼児を対象とした養育であることに対する職員の負担を考慮し、施設長及び幹部職員は透明性のある組織づくり、外部専門家を活用した継続的な助言・指導・メンタルヘルス対策など職員を支える体制を整備すること。

- ・ 職員が一人で抱えこまないようコミュニケーションを心掛けるとともに対応困難児については法人内配置の心理職による助言のほか、第三者委員会の委員である児童福祉専門家によるスーパーバイズの機会を設けます。また、職員各自のメンタルヘルスについては産業医との相談利用を周知します。

(4) 評議員（会）、理事（会）、監事は、法人・施設に対し、実効性のある管理監督を行い、ガバナンス強化を図り、より透明・公正かつ適正な法人・施設運営を行うこと。

- ・ 理事・監事は財務会計のみならず、福祉サービスの質の向上と担保に関する部分にも十分留意し、その役割業務を行います。
- ・ 第三者委員会の立ち上げとともに、理事2名と監事1名による管理監督委員会を設け、年に数回程度熊本乳児院の定期的監督を実施します。

以上