

障害のある子どもをもつ保護者への支援に関する研究

- エンパワメントの視点に立った支援に焦点を当てて -

吉 田 真依子

Research on support for parents with children with disabilities -Focusing on support from an empowerment perspective-

Maiko Yoshida

抄録：

近年、子ども・子育て支援の拡充が図られ、2022（令和4）年に児童福祉法の改正が行われた。障害児支援を行う児童発達支援センターも、子育て世帯に対する包括的な支援のための体制強化および事業の拡充の対象と定められた。児童発達支援センターは、地域の中核的役割を担うことが明確化され、障害種別に拘わらず支援できるよう体系の一元化が行われた。児童発達支援センターは、関係機関と連携し、子どもと保護者が住み慣れた地域で安心して暮らせるよう、地域全体できめ細やかに支援していくことが求められている。

2022（令和4）年に開催された「障害児通所支援に関する検討会」では、「保護者がこどもの障害を含め、その子のありのままを肯定していくプロセスは平坦ではなく、成長・発達過程で様々な葛藤に直面する。様々な出来事や情報で揺れ動く保護者を、ライフステージを通じて、しっかりサポートすることが重要である。また、こどもやその保護者の支援にあたって、こどもや保護者自身が内在的な力を発揮できるようエンパワメントの視点を持ち支援することが重要であり、こどもと家族のウェルビーイングの向上につながるよう、取り組んでいくことが必要である」とした。

障害のある子どもの支援について様々な研究や議論が進められているが、「障害児通所支援に関する検討会」で示されたようなエンパワメントの視点を持った支援について示された研究は少ない。本研究では、障害のある子どもをもつ保護者にインタビュー調査を実施し、エンパワメントの視点に基づく支援について検討した。インタビュー結果を4段階のエンパワメント・プロセスに分類した。第1段階「支援に繋がる前」では、保護者のパワーレスな状態があった。支援に繋がるきっかけとして、保健センターや医療機関等から障害児支援に繋がるプロセスが明らかになった。第2段階「支援に繋がってから（初期）」では、支援に繋がった安心と支援への抵抗を感じる保護者のアンビバレントな感情が捉えられた。保護者の揺れ動く気持ちやパワーレスな状態に合わせて、個別性の高い支援やアウトリーチなど、多くの支援が行われていた。第3段階「支援に繋がってから（後期）」では、保護者が仕事を始めたことや仲間ができたことが、転機になっていた。支援内容は、仕事を始める保護者のバックアップなど、保護者のニーズに合わせたきめ細やかな支援が行われていた。第4段階「現在・これから」では、自己受容や自らの経験を他者に返していく思いが語られていた。支援内容については、就学や就労に至る時に、スムーズに移行できるよう支援者や機関同士の連携が行われていた。

以上の結果から、様々なニーズや保護者の状況に継続的に対応し、子どもと保護者が誰の支援も受けないという状況にならないことが望ましい。個別性の高い支援や即時性の高い支援、必要場合はアウトリーチや、カウンセリングなどの治療的プログラム、様々な保護者のニーズや状況に応え続ける支援、食事や子どもの入浴、仕事の紹介など、子どもと保護者の生活そのものを支える支援、仲間同士の繋がりをつくる支援、受容的な環境・認められる機会の保障が、エンパワメント視点を持った支援において重要な点であると考えられる。

キーワード：障害のある子どもをもつ保護者、エンパワメント

Key Words: Parents of children with disabilities, empowerment

民生委員のソーシャル・キャピタルに関する研究 ～委員活動継続に向けて～

松 本 久

A Study on the Social Capital of Community Welfare Volunteers ～ Toward the Continuation of Committee Member Activities ～

Hisashi Matsumoto

抄録：

本研究は、民生委員のソーシャル・キャピタルが、これまでの経験や活動に影響されるのか、委員として経験期数によって変化するのかを明らかにし、今後の委員活動をより行いやすくするための方策を検討することを目的としている。

本研究では、2022年12月の民生委員一斉改選直後の2023年1月から2月に、京都府A市で委員委嘱を受けられた民生委員197人に対し、1期目委員には23問、2期目以上の委員には28問のアンケート調査を、自記式留置調査法により行い、これまでの住民生活上の個人的なネットワークや社会的なネットワーク・サポートと3年以上の民生委員活動を継続したことによりネットワークやサポートに違いがあるのか、コロナ禍の影響はあるのかについて分析を行った。

結果、1期目委員、2期目委員と3期目以上の経験期数の間にネットワーク、サポート、市民参加、信頼のソーシャル・キャピタルに相談先や悩み、困難など民生委員活動を継続する上でサポートの必要な要素に有意な差があることが明らかとなった。

キーワード：民生委員、ソーシャル・キャピタル、社会関係資本、在任期間

Key Words: Community welfare volunteers, social capital, social relational capital, tenure

児童養護施設のケアワーカーのアセスメントの 視点・行動の研究

—家庭的養育に対応する生活支援からの自立支援計画に焦点を当てて—

大 岡 崇

Research on assessment perspectives and behaviors of care workers in children's homes Focusing on independence support plans from living support that corresponds to family-like childcare

Takashi Ohoka

抄録：

本研究の目的は、児童養護施設の「家庭的養護」・「小規模化」における生活支援の場を通じたケアワーカーの子どもに対する「アセスメントの視点」と「アセスメントの行動」を明らかにし、自立支援計画の策定との関連性をもとにケアワーカーのアセスメントモデルについて検討することである。本研究では、9施設から調査協力の承諾を得て対象施設において実際に自立支援計画を策定してきたケアワーク経験者50名にグループインタビューの調査を行なった。

本研究では、大谷(2018)のアセスメントプロセスのモデルを援用して、子どもとケアワーカーとの相互作用のやりとりを捉えた。その結果、分析①では4つのカテゴリー(「生活の中での始まり」「子どもの行為」「ケアワーカーの視点」「ケアワーカーの行動」)を軸に、サブカテゴリーが19、焦点化コード75が生成され、仮説アセスメントプロセスモデルについてサブカテゴリー、カテゴリー間の動きをインタビューの語りから捉え作成。子どもとケアワーカーの生活支援におけるアセスメントのプロセスと必要な要素について明らかにした。分析②では、6つのカテゴリー(「児童養護施設的环境」「児童養護施設に関わる人」「児童養護施設の生活支援が通過する点」「児童養護施設の生活支援における情報」「児童養護施設の中で起こる情報の移動」)、サブカテゴリー22、の焦点化コード71が生成された。分析結果より分析①のケアワーカーのアセスメントとの関連を踏まえて児童養護施設における自立支援計画を捉えた概念図を作成。その結果、児童養護施設と自立支援計画とアセスメントの全体像について明らかにした。また、児童養護施設のケアワーカーのアセスメントは、子どもに支援をすることを目的とすれば必ずアセスメントが行なわれている。しかし、生活を一緒に共にすることは子どもへの支援を常時行なっている訳ではなく、必要機会や子どもの何気ない会話の一言の一瞬からアセスメントされていることがあり、そのささいな一言が重要なキーワードになることも明らかになった。

キーワード：アセスメント・児童養護施設・自立支援計画・ケアワーカー・家庭的養護

Key Words: assessment, children's home, care workers, family-like-childcare, independence support plans

児童養護施設職員の勤務継続を促進する 職場環境づくりの実践に関する研究 ー TOKYO 働きやすい福祉の職場宣言に視点を当ててー

玉之内 菖

A study on practical measures for improving workplace environment to enhance retention of child care facility staff ーFocusing on TOKYO Declaration of Welfare Workplaces Conducive to Workー

Ayame Tamanouchi

抄録：

本研究の目的は、職員が勤務継続できるための職場環境づくりに焦点をあて、具体的などのような実践・取り組みが必要であるかについて明らかにし、施設が組織として取り組む職場環境づくりについて考察することである。

本研究では、働きやすい職場づくりの指標である「TOKYO 働きやすい福祉の職場宣言」(以下、「宣言」)を取り入れている東京都管轄の7施設の「宣言」責任者あるいは担当者に対して、半構造化面接を実施し、川喜田(1967)のKJ法を参考にグループ化を試みた。グループ化の結果、【研修・職員の個別育成】・【休暇・福利厚生】・【業務の効率化/ICT・機器の導入】・【職員主体】・【職員の健康とメンタルヘルスケア】・【チームアプローチ・専門職】・【職員同士の繋がり・斜めの関係】・【個の評価・人員配置】の8グループが勤務継続のための実践・取り組みとして出された。また、7施設のうちの4施設で直接処遇職員として1年以上勤務している職員に対して質問紙調査を実施し、「TOKYO 働きやすい福祉の職場宣言」についてと「自身の勤務継続に影響を与えられと考えられる取り組みについて」について質問し、記述的統計で結果をみた。

業務の効率化や休暇の保障などのハード面から施設が職員を支えることも大切なことであるが、職員自身が自分の働き方について考え、職員同士の繋がりや関係性といったソフト面からのサポートも関係している。ハード面とソフト面の双方が成り立つためにも、職員が主体となって施設と共に職場環境づくりの実践・取り組みを進めていく必要がある。

キーワード：児童養護施設、勤務継続、職場環境

Key Words: child care facility, continued working, work environment