

# エミール

平成22年3月8日  
(通巻第20号)

発行：三重県児童相談センター  
電話059-231-5902

## 三重県児童相談所における“真実告知&ライフストーリーワーク”の 取り組み(その2)

中勢児童相談所 山本 智佳央

前は「自分自身の“生い立ち”を整理する必要性」についてお話ししましたが、今回は、どのようなやり方で“生い立ちの整理”に取り組んでいるかをご紹介しますと思います。

### ① 真実告知

これは施設で暮らす子どもに限ったことではありませんが、子どもは自分が小さい頃の記憶をあまり覚えていません。そのため、小さい頃どんな子どもだったのか・どんな出来事があったのか、といった情報を伝える必要があります。場合によっては、親の名前すら覚えていないこともあります。

また「自分はなぜ施設に入ることになったのか？」という理由も、しっかり説明されていなかったり、忘れてしまっていたりします。

このように“自分に関する重要な情報”を子ども本人に伝えることを、私たちは「真実告知」と呼んでいます。家族の協力が得られる場合は、家族からエピソードを教えてもらったり、家族から直接告知をしてもらうこともありますが、保護者の協力を得られない場合は、過去の相談記録や施設の生活記録などを参考に、児童相談所が告知をすることもあります。

中には子どもにとって辛い・ショッキングな事実が含まれていることもあるので、どこまで伝えるか・どのような表現で伝えるか、慎重に吟味する必要があります。この点については、告知後の生活を支える施設の職員ともしっかり検討しています。

### ② ライフストーリーワーク

「真実告知」によって自分に関する様々な情報が集められると、その情報を整理す

る必要が出てきます。このような作業を私たちは「生き立ちの整理」とか「ライフストーリーワーク」と呼んでいます。例えば、アルバムを整理する・自分に関する情報をまとめた冊子（ファイル）を作る・小さい子どもなら絵本にまとめてみる、といったやり方が代表的です。

こうした作業は、自分に関する断片的な情報に“つながり”や“まとまり”をつけていく作業、とも言えるでしょう。また、『自分はいろんな人に支えられて成長してきた』という事実気がつくこともあるようです。

また、子ども一人で作業をするのではなく、（今の生活の中で）子どもが信頼できる大人と一緒に作業をすることが重要なようです。辛い内容が含まれていることも多く、作業の安心感を高めるためには必要なことだと考えています。

### カバーストーリー作り

子どもに限らず、誰でも自分に関することは堂々と語りたいのが心情です。でも「真実告知」や「ライフストーリーワーク」を通じて知った“自分に関する重要な情報”の中には、どうしても他人に知られたくない内容が含まれていることもあります。

その一方、地域の学校に通う同級生たちから「どうして施設に来たの？」「お父さん・お母さんはどうしてるの？」といった（無邪気な）質問が出た時、答えないままその場をやり過ごすのも大変苦しいことです。“本当のことを他人に伏せなければいけない”という状況が、子どもにとって辛い場面であることは容易に想像できます。

このような場面を乗り切るには、“他人に尋ねられたら、こう説明する”という「カバーストーリー」を必要に応じて作っておくのも方法です。子ども・児童相談所・施設と一緒に作ることで、子どもは“ついてもいいウソ・大人公認のウソ”という安心感を持てることでしょう。それくらいの“処世術”は教えてあげても良いのではないのでしょうか？

次回は、告知後のフォローの必要性について、ご紹介する予定です。

児童相談センター「真実告知&ライフストーリーワーク勉強会」の  
取り組みが、三重県庁内で「率先実行大賞」を受賞しました！

三重県が進めている経営品質向上活動の一環として「率先実行大賞」という制度があります。県職員の自主的・創造的な取組の中から毎年「大賞」が選ばれるのですが、私たち児童相談センターが取り組んでいる「真実告知&ライフストーリーワーク」が平成21年度の「大賞」に選ばれました。

誰もが敬遠したい困難な課題だけれども、子どもの人生に深く関わるテーマに対し、地道に取り組んでいる点が評価されたようです。選考に際して、私たちの取組が多くの方々に知ってもらえたのですから、そのことは素直に喜びたいと思います。

今後も引き続き、施設で暮らす子どもたちの“生い立ちを知る権利”を支援する取り組みに力を入れていきたいと考えています。

(中勢児童相談所 山本 智佳央)

## 惜別の辞（児童相談所と積極性）

一時保護室 向井 利行

児童相談所職員には積極性が必要となる場合が多い。

「積極性」について定義していると、それだけで紙面が尽きてしまいそうなので、ここでは架空の事例を挙げてみる。

### <事例1>

Aさんは児童相談所の相談担当職員である。今日は朝から「7歳の児童が顔に痣を作って登校してきた」との通告を小学校から受け、所内受理会議の結果を踏まえて心理司と共に早速調査に赴くことになった。小学校へ行ってみると、1年生の男児B君が校長室の応接セットで飛び跳ねていた。見ると左頬に青痣ができています。B君は「お父さんに乱暴されるので、もう家へは帰りたくない」と言っている。担任から話を聴いてみると、以前から身体のおちこちに傷を作って登校してくることがあり、親（実母と継父）に連絡をしても、転んだとか近所の子どもと喧嘩したとか理由付けをし、

それ以上質そうとするとすぐ激昂してきたという。虐待のサインを早期に発見することの大切さを知って欲しいので、やや強い調子で丁寧に被虐待児童とその親に対する基本的対応について説明した。担任が少し涙ぐみながら頷いていたのは、真実を知ったことの感動と自分のこれまでの至らなさへの反省からであろう。

その場からすぐ、B君を市内の整形外科医の元に連れて行き受診させたところ、左頬打撲傷という診断だったが、本児からの聴き取りと周囲の状況に鑑みて親の虐待は明らかであり、今後の本児の処遇について考えると、診断書で虐待が原因であると明記してほしいと申し入れると、医師は快く診断書を書き直してくれた。

B君を親から離して一時保護しなければならないのは明らかであるので、相談課長を通して一時保護課長に連絡をとった。一時保護所は満杯に近かったが、強く申し入れ、何とか調整してもらって、入所の運びとなった。

B君を一時保護所に送り届け、日課に入ったのを確認した後、校長と連絡をとって再度小学校へ赴き、ご両親に小学校まで来ていただくことにした。仕事帰りの継父と母は何事があったのかと駆けつけてきた。経緯を説明し、B君については児童相談所が責任を持って預かる旨お伝えした。継父は「こどもが何か言ったからといって親に無断で連れ去るのは人攫いだ。」と怒り出した。児童は親の私有物ではなく、虐待を受けている虞がある児童については、児童相談所は速やかに保護しなければならない義務があり、場合によっては警察や裁判所のご協力をいただくこともあると告げると、継父は掴みかからんばかりの勢いを示したが、校長と教頭が止めてくれた。

児童相談所へ帰り、課長に経過を報告した。所長と課長から敏速的確な対応を褒められた。このケースはこれからが大変だが、しっかりフォローしていこうとAさんは決意した。

Aさんにこの果敢な積極性がなければ事態は進展せず、どこかで拗れてしまったかも知れない。だが、この積極性が裏目に出ると絶え間なくトラブルを惹き起こす「攻撃性」へと転化する。これも事例を挙げるが、場面を、とある公営企業C社の企画部門へと移す。

## < 事例 2 >

Dさんは企画課に所属しており、C社の各部門がバラバラに積み上げてきている顧客情報、仕入先情報、在庫情報、経理情報等を社のトップが決定した経営指針に沿う形に集約統一していく新システムの開発に情熱を燃やしている。実はDさんに先立って経理課のEさんが各部門の経理情報を統一して扱うシステムを先行して開発しようとしていたが、Dさんから見て非効率かつ不完全なものであった。上層部の意向と

してはEさんのシステムを発展させる方向でDさんに仕事をさせたかったのであるが、Dさんは自分のシステムの優秀性を確信しており、経理課からは何か手伝えることはないかと声をかけてもらっていたが、Eさんには何ら相談することなく仕事を進めていった。すると、経理課特にEさんからは強烈なブーイングが生じた。Eさんとはその後何かと衝突することが多くなった。

企画課では後輩のFさんが取引のある企業、官公庁との連絡調整を担当しているが、FさんはDさんから見て未熟であり、企画の仕事に向いていないと思われるので、「君は上司から命令されたことだけしっかりやればよい」と言い渡し、Fさんが自分の工夫を交じえて取引先に連絡した事項を、電話で「先にFから連絡したことは当社の方針ではありませんのですみませんが取り消します。」と介入するようなことも度々であった。企画課長が何かとフォローを入れるが、自信を失ったFさんは転勤2年目にして会社を休むことが多くなってきた。

Dさんは、少しやり過ぎたかなと思うこともあるが、社内には仕事の出来そうな同僚、後輩も何人かいる。スクラムを組んでしっかり仕事を進めていこうと決意を新たにしている。

ここでは、ちょっと困った事態が進行しているし、下手をすると死屍累々の惨状となりかねない。ここに掲げた事例は全くの虚構であるが、「攻撃性」に起因する困った事態は、私たちの職場でも時に経験するところである。困った、困ったと言っているうちに人事異動でDさんの職場が変わり—安心というパターンが多いようであり、それはそれで立派な解決法であると思うが、ここでは関係する各々の立場から、事態をよくするにはどうすればよいか少し考えてみたい。

ご本人、この事例ではDさんには「エラくなること」を目指していただきたい。偉くなって周囲に威張り散らしていただきたいというわけではない。偉くなるには仕事上の知識、力に加えて上司、同僚、部下、仕事の相手先に対する気遣いがどうしても必要となるのであり、その気遣いを体得していただきたいのである。先の<事例1>でも確かめたように「積極性」は私たちの仕事を進める上で必要な特性である。試みに組織のトップの姿を思い泛べてみるとよい。その大方の拳措振舞いに一種の「鬼気」が孕まれているのを見て取るのはさほど難しいことではないであろう。児童相談所所長に限らず、他人様に仕事をしてもらおう立場になるには、優しく温かなだけでは恐らく不十分であり、裡に「鬼」を棲まわせなければならない。しかし、鬼がそのまま暴れたのでは組織は破壊されてしまうのであり、彼等は鬼をうまく飼い馴らす術を心得ているのである。

それから「ちょっと疲れたかな」と思われた時は、医療関係の援助を求められては  
いかがかと思う。昔に比べて関係の医療機関の数も増え、敷居も随分低くなっている  
し、いつも相談している方とは違った解決法が示される可能性がある。

上司の立場からは、適切な人材配置の見地から人事異動に配慮されることがメイン  
となるであろうと思われるが、「攻撃性」を誘発し易い職場風土について些か思いを  
巡らしていただきたい。

- 1 そもそも「援助」を業とする分野、福祉・医療・教育等のサービス関係は攻撃性  
向を持つ方を惹きつけることがある。「どうかしてこの人々を援助したい」との願  
いは攻撃性と裏腹の関係に立つ場合がある。
- 2 サービス対象者の善良性が絶対前提となり、その課題解決が早急に迫られる傾向  
1が顕著になると攻撃性が誘発され易くなる。「この子の問題が解決しないはずが  
ない。そうならないのは『私以外の誰か』が悪いのでなければならない。」という  
思考の罫に嵌りがちである。

児童相談所の仕事は、児童の生命身体の安全が危惧される場合等、緊張を強いられ  
る場面が多く、そうした場をしっかりと仕切っていくのが上司の大事な仕事ではあろう  
が、「時が解決してくれる」のを待たなければならないことが多いのも事実である。  
人は緊張の連続にそうそう耐えられるものではない。適度な弛緩を是非とも配慮して  
やっていただきたい。

同僚、部下の人たちは困難な立場に立たされる場合が多い。心身の耐久力に自信の  
ある方は正面对峙の道を選ばれることもあるであろうが、荊の道が予想される。Dさ  
んに気に入られるように行動するというのが一つの方法である。そうしなければ自分  
が攻撃に晒されるのであれば止むを得ない選択と言える場合もあるであろう。これが  
重なるとDさんを中心にした擬似グループ（基本的には恐怖による結びつきである）  
が形成されることになる。どうしてもうまくやっていけず、心身に故障が生じ始めた  
のなら躊躇することなく診断書を求め、休暇を取っていただきたい。無理して勤務を  
続けると壊れてしまうであろう。

以上、自身の33年に亘る職業生活を区切るにあたっての文章としては些か型に外  
れたものとなってしまったが、私にも人並みに別れを惜しむ念は兆しているようであ  
る。そうした思いをこの拙文から読み取っていただけたら、これに過ぎる喜び  
はない。