

児童養護施設藤崎台童園 中・長期計画

基本理念及び基本方針

[法人の運営理念]

- ① ガバナンス（組織統治）の確立
理事会を活性化するとともに、組織的な法人・施設運営に努めます。
- ② コンプライアンス（法令遵守）の徹底
法令やルールに沿った法人・施設運営を行います。
- ③ アカウンタビリティ（説明責任）の徹底
ホームページや施設内掲示により情報を開示し、利用者や市民への説明責任を果たします。
- ④ 公益的な取り組みの推進
地域の福祉ニーズに沿った公益的な事業に取り組み、福祉のまちづくりに貢献します。
- ⑤ 職員育成の充実
体系的な研修プログラムを構築し、職員の資質向上に努めます。

[施設の基本理念]

- 子どもたちの最善の利益を基本として養護を行います。
- 子どもたちの権利を守り、生きる力（自尊感情）を育みます。
- 子どもたちのよき伴走者としてともに歩み、ともに成長します。
- 子どもたちに望ましい家庭像をさし示し、虐待の連鎖を防ぎます。
- 施設も社会の一員としてすべての子どもの子育ち、子育てを支えます。

[児童処遇の基本方針]

社会的養護を担う施設として、保護者の適切な養育を受けられない子どもの心身の健やかな成長とその自立を支援するとともに、養育に困難を抱える子ども家庭への支援を行います。

(子どもの権利擁護)

- ① 子どもの処遇に当たっては、子どもの持つ「生きる権利」「育つ権利」「守られる権利」「参加する権利」を保障することを基本とします。
また、子どもの発達段階に応じて、その意見は十分考慮します。

(個別化と家庭的養護の推進)

- ② この世に生きとし生けるものの命の尊さ（生命の尊厳）を認識し、一人ひとりの個人を尊重した処遇を行います。また、その処遇に当たっては子どもに対する受容的・支持的関わりを心掛け、個々の子どもの気持ちを汲み取るよう努めます。
- ③ 個人が集団の中に埋もれることのないよう子ども一人ひとりの自立支援計画を策定し、支援目標や支援方法などを明確にします。
- ④ ケア単位を小規模化し、家庭的養護を推進します。

(発達の保障と自立支援)

- ⑤ 生活指導、学習指導、職業指導を通じて、子ども期の健全な発達の保障と自立した社会生活に必要な基礎的な力の形成を目指します。
- ⑥ 心身ともに豊かな子どもの育成を目指し、子どもの主体性、創造性を尊重した養護を確立するとともに、自立心の涵養を図ります。

(回復を目指した支援)

- ⑦ 虐待や分離体験などによる悪影響からの癒しや回復を目指し、心理療法による心のケアやマンツーマンの対応を心掛けます。また、大切にされる体験を積み重ねることで信頼関係や自己肯定感（自尊心）を育みます。

(家族との連携・協働)

- ⑧ 子が親を想う心を思い、子どもとその親との関係を大切にした支援を行います。

また、親とともに親を支えながら子育てを行います。

- ⑨ 子どもの早期家庭復帰と虐待の再発防止に向け、家庭の養育機能の回復支援、親子間の関係性の歪みの修復など、家庭環境の調整、親子関係の再構築支援に努めます。

(地域における子育ての支援)

- ⑩ 核家族化や人と人との繋がり希薄化など子育てしづらい状況を踏まえ、地域におけるすべての子ども家庭を支援するため、ショートステイやトワイライトステイ等の子育て支援の取り組みを積極的に行います。

(継続的支援と連携アプローチ)

- ⑪ 一人ひとりの子どもに用意される社会的養護の過程は「つながりのある道すじ」として、園内での養護にとどまらず、家庭に戻った子どもへの継続的なフォロー、卒園後に子どもが「自立」するまでのアフターケアなど、その始まりからアフターケアまで一貫性のある養育と継続的な支援に努めます。
- ⑫ 学校、幼稚園、児童相談所、児童委員、保健所、医療機関などの様々な社会的養護の担い手と連携を密にし、関係機関がそれぞれの専門性を発揮しながら社会全体での子育てに努めます。

(ライフサイクルを見通した支援)

- ⑬ 社会的養護は、育てられる側であった子どもが親となり、今度は子どもを育てる側になっていくという世代を繋いで繰り返される子育てのサイクルへの支援が求められており、虐待や貧困の世代間連鎖を断ち切っていけるような支援を心掛けます。

(その他)

- ⑭ 職員は、子どもを指導するに当たり、身体的苦痛や人格的辱めを加えるなど、懲戒権の濫用となる行為を行いません。また、職員は、児童虐待の防止等に関する法律第2条各号に掲げる行為その他の子どもの心身に有害な影響を与える行為を行いません。

- ⑮ 地域の福祉ニーズに基づく公益的な取り組み、地域住民との交流、施設機能の開放などを通じ、地域に開かれた施設づくりを行います。
- ⑯ 施設運営の質の向上を図るため、3年に1回以上の第三者評価を受審し、その結果を公表します。また、第三者評価を受審しない年は全職員参加による自己評価を行います。

施設整備計画

(目標)

厚生労働省がまとめた「新しい社会的養育ビジョンについて」では、家庭養育優先の原則が明確に示され、まずは児童が家庭において健やかに養育されるよう保護者を支援し、家庭における養育が適当でない場合は、児童が「家庭と同様の養育環境」において継続的に養育されるよう養子縁組や里親委託を推進するとされています。そして、そういった措置が不調な場合や家庭養育が困難なハイニーズの子ども、虐待等で家庭的な生活に拒否的な子どもについて施設措置を行うとされ、それも地域小規模児童養護施設や小規模グループケアといった地域分散化、小規模化を図ったうえで「できる限り良好な家庭的環境」において児童を養育するという方針が打ち出されています。そしてまた、児童養護施設はその専門性を生かして「ケアニーズの高い子ども」への対応や、ショートステイ、トワイライトステイなどの地域における子育て家庭の支援、さらには、里親等の開拓や支援、地域や家庭からの相談に応ずる事業、児童相談所からの受託による指導の実施など高機能化、多機能化といったことも求められています。

こうしたことから、藤崎台童園においても、ホームの地域分散化、小規模化を進めるとともに、将来の施設の高機能化、多機能化を見据え施設整備を進めていきたいと考えています。

(地域分散化、小規模化に向けて)

[現状]

藤崎台童園では、平成29年度までに8つのホームすべてが小規模化されています。

- ・ 本体施設 7ホーム (ユニットケア 5ホーム、グループホーム 2ホーム)

(注) 小規模グループケアの指定を受けているのは6ホーム

- ・ 地域小規模児童養護施設 1ホーム

[将来]

これからの定員減を見据え、8ホーム体制から7ホーム体制へ移行し、本体施設5ホーム、地域小規模児童養護施設を2ホーム(現状より1ホーム増)とします。また、地域小規模児童養護施設の整備に当たっては、新築ではなく借家による対応とします。

(高機能化、多機能化に向けて)

事務所機能の強化を図るとともに、児童家庭支援センターとしての機能なども果たせるよう施設整備を進めていきます。

- ・手狭になった事務所を2号棟1階に移転し、事務管理機能を強化します。
- ・7ホーム体制移行後は、2号棟2階が空く見込みで、その空きスペースを児童家庭支援センターとしての機能やフostリング事業の実施なども可能な内容に整備していきます。また、一時保護機能の併設も検討します(注1)。

[2階配置予定]

児童家庭支援センター事務室(常勤相談員1、非常勤相談員1、常勤心理職1)

*里親支援専門相談員も同室させる。

相談室、プレイルーム、心理面接室、湯沸室、書庫(倉庫)

一時保護施設(居室、宿直室、ダイニングキッチン、浴室、トイレ、洗面所)

また、施設の多機能化の一環として、2箇所目の地域小規模児童養護施設整備後は、5号棟1階の空きスペース(つばきホーム)を自立訓練棟として活用し、職員を配置して施設退所前後の継続的支援を充実させます(注2)。

(注1) これからの施設は、ケアニーズの高い子どもの入所機能に加えて、行政による家庭養育優先の原則を考えると、家庭支援専門相談員による親子関係再構築支援のための相談・支援の実施、心理職によるカウンセリング、心理治療プログラムや治療的デイケアの実施、里親の開拓・研修・支援(里親レスパイト等)などのフostリング事業の実施、一時保護の実施など、施設機能の多機能化・機能転換を図っていきます。

(注2) 自立訓練棟で考えられる退所前後支援の内容としては次のようなものが考えられます。

- ① 春に退所を控えた高校3年生を対象にした1人暮らし体験プログラム(食材の買い物、調理、清掃等)や金銭管理プログラムの実施
- ② 児童養護施設退所者等への自立支援事業に係るアドバイス、その他社会保障や医療保険など制度利用に係る支援
- ③ 退所児童への一定年齢までの面談、相談機会の確保
- ④ パートナーとの家族形成、暴力被害(性暴力を含む)、妊娠・出産、子育て等に関する相談・援助の実施
- ⑤ 職業訓練、就職、職場定着に係る指導及び援助、並びに離職時の生活相談

組織整備計画

将来的には、本体施設5ホーム、地域小規模児童養護施設2ホームの7ホーム体制とし、園長—ユニットリーダー（統括主任及び地域小規模児童養護施設管理者）—ホームリーダー—ケアワーカーの4段階のピラミッド型組織として、キャリアパス制度の導入も検討します。また、施設運営方針等を協議する場として施設運営会議（幹部職員で構成）を、施設運営に係る実務的な協議の場としてホームリーダー会議（各ホームのリーダーで構成）を組織します。

児童養護施設藤崎台童園組織図（将来図）は別紙のとおり

人材育成計画

[職員倫理綱領]

私たちは、子どもの生命と人権を守り、育むとともに、子どもの最善の利益の実現を目指すことを使命として、次の倫理綱領に従って行動します。

1. 私たちは、子どもの利益を最優先した養育を行います。

一人ひとりの子どもの最善の利益を優先に考え、24時間365日の生活を通して、子どもの自己実現と自立のために、専門性をもった養育を展開します。

2. 私たちは、子どもの理解と受容、信頼関係を大切にします。

自らの思いこみや偏見をなくし、子どもをあるがままに受けとめ、一人ひとりの子どもとその個性を理解し、意見を尊重しながら、子どもとの信頼関係を大切にします。

3. 私たちは、子どもの自己決定と主体性の尊重に努めます。

子どもが自己の見解を表明し、子ども自身が選択し、意思決定できる機会を保障し、支援します。また、子どもに必要な情報は適切に提供し、説明責任を果たします。

4. 私たちは、子どもと家族との関係を大切にした支援を行います。

関係機関・団体と協働し、家族との関係調整のための支援を行い、子どもと、子どもにとってかけがえのない家族を継続して支えます。

5. 私たちは、子どものプライバシーの尊重と秘密を保持します。

子どもの安全安心な生活を守るために、一人ひとりのプライバシーを尊重し、秘密の保持に努めます。

6. 私たちは、子どもへの差別・虐待を許さず、権利侵害の防止に努めます。
いかなる理由の差別・虐待・人権侵害も決して許さず、子どもたちの基本的
人権と権利を擁護します。
7. 私たちは、最良の養育実践を行うために、専門性の向上を図ります。
自らの人間性を高め、最良の養育実践を行うために、常に自己研鑽に努め、
養育の専門性の向上を図ります。
8. 私たちは、関係機関や地域と連携し、子どもを育みます。
児童相談所や学校、医療機関などの関係機関や、近隣住民・ボランティアなどと
連携し、子どもを育みます。
9. 私たちは、地域福祉への積極的な参加と協働に努めます。
施設の持つ専門知識と技術を活かし、地域社会に協力することで、子育て支
援に努めます。
10. 私たちは、常に施設環境及び運営の改善向上に努めます。
子どもの健康及び発達のための施設環境を整え、施設運営に責任を持ち、児
童養護施設が高い公共性と専門性を有していることを常に自覚し、社会に対し
て、施設の説明責任に基づく情報公開と、健全で公正かつ活力ある施設運営に
努めます。

[組織が求める職員像]

- 子どもの気持ちに寄り添い「子どもを愛するところ」を基本とします。
- 現状に満足することなく、常に前向きの姿勢で仕事に取り組みます。
- 一人よがりではなく他の職員と協力してチームケアに努めます。
- 秘密主義に陥ることなく情報の共有化に努め、個人情報保護と情報の共有化を両立させます。
- 各職種は各々の専門性を向上させ、日々、キャリアアップに努めます。
- 幹部職員は中堅職員に、中堅職員は経験の浅い職員に、実践の中で培ってきたケアの技術や知識を伝授します。

[人材確保の基本方針]

1. 職員（直接処遇職員）の採用は、4：1の配置基準をベースとして退職者補充による採用を原則とする。
2. 待遇の改善（給与、休暇等）や働きやすい職場環境づくり（風通しが良く相談のしやすい職場づくり [組織整備計画参照]、快適な建物・設備の整備等）を通して、人材の確保及び定着を図る。
3. 職員研修計画に基づく職員研修の充実、資格取得支援制度の創設などを通じて、職員のキャリアアップを支援し、人材の定着に繋げる。
4. 法人傘下の施設相互間で人事交流を図るなど、適材適所の人事配置を行う。

[人材育成の基本方針]

1. 施設長

人事、労務、財務、児童処遇など様々な視点から常に検証を行い、経営や業務の効率化と改善に向けてリーダーシップを発揮する必要がある。

2年に1回の施設長研修の受講も義務付けられたことから、これらの研修を通じて、組織管理・業務管理・経営管理などのマネジメント能力、遵守すべき法令の理解、情報発信能力と指導力を養うことを基本とする。

2. 基幹的職員

自立支援計画等の作成及び進行管理、一般職員に対する指導・助言といったスーパーバイズ能力、虐待を受けた児童の早期家庭復帰、復帰後の虐待の再発防止、

親子関係の再構築支援などのファミリー・ソーシャルワーク能力、実際の児童処遇に当たってのケア・マネジメント能力などを養い、施設運営の中核を担う幹部候補生として育成することを基本とする。

3. 中堅職員

各ホームのチーム・リーダー（ホーム主任）として専門的な能力の向上を図ることを基本とする。そして、中堅職員のうち意欲や能力に優れるものをステップアップさせ、基幹的職員として養成していく。

4. 新任職員

児童養護施設の職員としての心構え、仕事に前向きに取り組む姿勢、ケアに関する基本的な技術や知識を身に付けることを基本とする。

[職員研修計画]

職員研修の体系化・重点化を図るといった観点から、研修を入職前職員、新任職員、中堅職員、基幹的職員、施設長といった階層別に、また、重点研修、ブロック別研修、職種別研修といった性格別に体系化するとともに、重点研修に比重を置いた効果的・効率的な研修計画を策定する。あわせて、On-the-Job Training、Off-the-Job Training、Self Development System（自己啓発支援制度）を組み合わせた実践的な研修計画とし、職員の能力向上を図っていく。

（職員研修計画別紙）

◎ ジョブサポーター制度の創設

平成29年度より、先輩職員として個々の新任職員ごとに仕事上の悩みや人間関係などについて相談・助言を行うジョブサポーターをホーム横断的に配置する。