

児童養護施設 東光虹の家 中・長期計画（令和3年度版）

※「中・長期」とはおおむね3年とする。

平成28年児童福祉法改正では、子どもが権利の主体であることが明確となった。改正に伴い示された「新しい社会的養育ビジョン」は、児童養護施設の変革を強く求める内容となっている。家庭養護を優先し、より家庭的な養育環境に形態を変えていく必要があるとされており、施設の小規模化・地域分散化が推進されている。また、虐待を受けた子ども等への専門的ケアの充実、親子関係の再構築、自立支援の充実、子どもの権利擁護、里親への支援等々施設の機能の高度化が求められている。よって、東光虹の家においても掲げられた方向性に添うために、施設の小規模化・地域分散化、専門性の確保が不可欠であり、質の向上に取り組む必要がある。そこで中・長期計画を以下のように定める。

1 社会的養護の養育・支援計画

（目標）

できる限り家庭的な養育環境を提供し、子ども達の安心・安全を守る施設運営を目指す。虐待を受けた子どもや障害のある子どもなど養育が難しい子どもの入所が増えているためより専門性の高いケアの充実を図る。

(1) 施設の家庭的養護の推進

子ども達の意見を反映した環境づくり、より家庭的な養育環境を提供できるよう推進する。地域小規模児童養護施設の運営を継続させ地域分散化について模索する。

(2) 被措置児童等虐待防止や体罰禁止等の権利擁護

「被措置児童虐待防止マニュアル」の周知徹底を図り、適切な支援を実施する。体罰や不適切な関わりの防止については、「入所者等の権利擁護規程」「入所者等権利擁護ガイドライン」「職員倫理規程」「職員倫理規程」に基づく行動指針の職員への周知徹底や権利擁護ヒヤリハット等の取り組みを実施し、入所児童の権利擁護に取り組む。

子どもからの意見を聴取する仕組みを作り、方針決定の際はできるだけ反映できるように努める。

(3) 専門的ケアの強化

入所児童においては、虐待を受けた経験がある児童、医療的ケアを必要とする病児、発達障害や知的障害等の障害を有している児童等の増加がみられるため、より専門性の高いケアが求められる。職員のスキルの向上と、入所児童の適切なアセスメントの実施、心理療法の充実を図る。

(4) 性教育の充実

性教育委員会を中心に、入所児童に対し性教育に取り組んでいるが、継続的に実施できるよう計画を行い更なる充実を図る。年齢に応じた性教育カリキュラムを作成し適切な性教育を実施する。また、子どもが自分自身の生き立ちを知ることは自己形成の視点から重要であるため、関係機関と連携してライフストーリーワークを実践していく。

(5) 食育の充実

食生活は、児童養護の観点から非常に重要な位置づけといえる。ユニット化に伴い食事の提供の仕方の工夫が必要である。ユニット職員の調理技術の習得および児童への食育を推進し、嗜好を取り入れたバランスのとれた食事の提供、衛生管理の徹底に取り組む。「事故防止及び事故発生時の対応のためのガイドライン」に沿った発達に応じた食事提供の理解を深める。

2 組織体制について

(目標)

東光虹の家の組織体制の強化を図る。具体的には、権利擁護（苦情解決、個人情報及びプライバシーの保護）の推進、透明性の確保、地域支援の拠点機能の強化、業務標準化・改善のシステム化及び実施、災害事故対策の推進等があげられる。それぞれの具体的な取組は、次の通り。

(1) 権利擁護（苦情解決、個人情報の保護）の推進

苦情解決については、苦情は施設への大切な贈り物であるとの意識を浸透させ、受動的な対応から能動的な苦情解決対応へと展開していけるよう取り組む。

個人情報保護については、個人情報漏洩の事件が実際に起きたこともあり、その再発防止の取り組みを確実に推進させながら、組織体制を強化するよう取り組む。

プライバシー保護については、個人情報を除くプライバシーについて配慮事項を明確にし、具体的な対応を実施するよう努める。

(2) 透明性確保の促進

定期的な第三者評価の受審を行い、その結果を公表し透明性の確保を行う。第三者評価の受審を実施しない年度においては自己評価を実施する。

(3) 業務の標準化・改善のシステム化

標準化されていない業務について抽出を行い、標準化を実施し、必要に応じ適宜改善

する仕組みを整え、これに基づき職員が協力して養育・支援を実施する体制を整える。また、業務を行う上で、PDCA サイクル SDCA サイクルを常に意識し、その組織体質が根付くように心がける。

具体的な業務として、経営状況の把握・分析・収支計画の策定・評価・見直し、支援の質の向上に向けた組織的・計画的な取組、必要な福祉人材の確保・定着の計画に基づく仕組み、実習生・ボランティアの受け入れ体制、子どもの満足度の向上を目的とするための仕組み、支援についての標準的な実施方法の文書化等の実施が必要である。

(4) 家庭支援体制の強化

家庭機能の回復に伴う親子再構築の具体的な計画が立案でき、それに基づく支援が適切に実施できるような体制づくりに努める。家庭復帰後のアフターケアの計画を立案し、支援する。

(5) 里親支援体制の強化

入所児童の里親委託の推進、地域の里親への相談やレスパイトケアの実施を行うなど適切な支援が実施できる体制の確立を目指す。また、里親委託後のアフターケアの取り組みについても具体的な手段を明確にしていくよう努める。

(6) 地域支援の拠点機能の強化

地域における公益的取り組みが求められているため、新しい活動を創出し、展開できるように検討しながら取り組む。

(7) 災害事故等対策の推進

災害事故対策について、危機対応マニュアルや消防計画、事業継続計画（BCP）等を再点検し、職員への周知徹底を図るよう取り組む。目的や立地条件等を十分勘案したうえで、一定以上の水準が確保できる対策を明確にする。防犯に係る安全の確保について施設内で検討し入所者及び職員等の安全対策を図る。

3 設備の整備

(目標)

施設設備の整備、災害事故対策等に対する環境整備をし、入所児童がより安全で安心な生活が送れるようにする。

(1)施設整備

設備、遊具等の安全点検を定期的実施し、事故防止に努める。また、職員及び子どもに対して安全教育を実施する。

(2)災害事故対策

災害が発生した時やライフラインが止まる等の事故が発生した時に、必要な食料や物資を保管する場所を確保する。

4 職員体制について

(目標) 職員体制については、職員配置計画や役割分担(責任体制)について具体的な取組を実施する。

(1) 職員配置計画

職員配置については、基本的に「群馬県児童福祉施設の設備及び運営に関する基準を定める条例」に基づく配置とする。家庭支援専門相談員の複数配置、心理療法担当職員等必要な人材の確保に努める。

(2) 役割分担(責任体制)

役割分担(責任体制)については、自らの役割・責任を自ら考え、明確にしていけるよう、職務分掌を活用しながら、職員参加にて検討していく。このような取り組みの過程で責任をもって、業務にあたる体制づくりに努める。

5 人材育成

(目標)

職員の専門的支援のスキルを適切に身に付け社会的養護の質を確保する必要がある。初級、中級、上級、基幹的職員、施設長とそれぞれの階層ごとに求められる専門性を明確にし、それを獲得するために研修、スーパービジョン等の枠組みを明確にし、スキルアップしていくよう人材育成体制(キャリアアップシステム)を構築し、人材育成を実施していく。

(1) 研修

東光虹の家として「職場研修」の体制を確立し、職員の教育・研修に関する基本姿勢を明確にし、職員一人ひとりについて、基本姿勢に添った教育、研修計画を策定し、取り組む。なお、研修については施設外の研修に期待するだけでなく、施設内の研修についても、研修体制検討委員会を中心に必要な研修を企画し実施するよう取り組む。

(2) スーパービジョン

「職場研修」の計画のひとつである OJT の一手法としてスーパービジョンを充実させ、東光虹の家全体として職員一人ひとりの援助技術の向上を積極的に支えるよう努める。新任・初任の職員が中堅職員以上の職員に相談し、中堅職員は上級職員以上の職員に相談するような体制を確立しようと、体制図について定時してあるものの、実質的なスーパービジョンの実施には部分的にしか至っていない。スーパーバイザーの役割を担えるスキルの獲得についてもそれを支える取組を実施する。

(3) 権利擁護

権利擁護については、被措置児童の虐待防止、体罰の禁止等の処遇上の視点や苦情解決等の組織体制上の視点など様々な視点があるが、職員一人一人が人権意識をもち、必要な知識等を、職員階層別に求められる役割に応じて身に付けていけるよう心掛ける。

6 職員処遇

(目標)

職員の処遇向上として、福利厚生について職員への情報提供を心掛けるとともに、職員の意見を聞き、職員一人ひとりが、職場処遇向上の担い手であることを認識しながら充実に向けて取り組む。