

※「中・長期」とはおおむね3年とする。

法人理念、東光乳児院の施設理念や基本方針の実現に向け、また、社会的養護に課せられた社会からの要請や乳児院の将来ビジョン等を鑑み、日々の業務の中から出てきた改善点や第三者評価基準に基づく第三者評価・自己評価によって気付いた解決に向けて取り組むべき課題等を踏まえ、中・長期計画を次のように策定する。

1 社会的養護の養育・支援

平成29年に「新たな社会的養育の在り方に関する検討会」が取りまとめた、「新たな社会的養育ビジョン」では、養育単位の小規模化、家庭的養護の推進、虐待を受けた子どもなど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、子どもの権利擁護等々の社会的養護の充実を図る取組についての方向性が示されている。東光乳児院もここに掲げられた方向性に沿うよう社会的養護の養育支援に取り組んでいくが、中でも、養育単位の小規模化、被措置児童等虐待防止や体罰禁止等の権利擁護、医療、療育、心理療法等を必要とする子どもに対する専門的ケアの強化、感染症拡大防止対応の充実、適切なアセスメント実施に基づく自立支援・親子再統合支援、家庭的な日常生活の施設内展開等について、その質の向上に取り組む必要がある。

東光乳児院も、これらの方向性に沿うよう社会的養育の養育支援に取り組むこととし、次の項目についての取り組みを進めていく。

(1) 養育単位の小規模化

家庭的養護の推進を図るために小規模グループケアを将来的には取り入れることとなる。養育単位の小規模化を実現させるためには、どのように処遇をしたら良いかなど、具体的にイメージしながら検討していく。

(2) 被措置児童等虐待防止や体罰禁止等の権利擁護

平成27年度作成した、「被措置児童虐待防止マニュアル」の職員への周知徹底を図る。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。

(3) 専門的ケアの強化

乳児院の入所児は病虚弱児や障害児の比率が高くなり、重症児心身障害児の入所もある。現時点で東光乳児院については、重篤なケースはないが、知的障害児の入所や継続的なフォローアップ通院を必要とするケースの受け入れは行っている。今後、里親委託

の推進等の背景もあり、こうした児童の入所率は増えることが予想されている。そこで、専門的養育機能として、予防的発達促進的養育、病虚弱児・障害児への養育、被虐待児への養育等のスキルを向上させる。

また、心理的ケアを必要とする入所児及び保護者も増加傾向にあることから、心理療法担当職員を配置し、乳児院での心理療法のあり方について模索し、心理療法の充実に努める。

(4) 感染症拡大防止対応

東光乳児院は小規模の施設ではあるが、定数 15 名の入所児が一体的に生活しているため、感染症が発症した場合には、多くの入所児に感染拡大することもある。しかし、月齢の低い乳児が罹患すると重篤化する可能性があることが指摘されている疾患もあり、感染拡大防止の対応については、真摯に取り組んでいかなければならない、具体的な対応について、工夫を重ね東光乳児院としての感染拡大防止対策を確立すべく取り組んでいく。「衛生管理マニュアル」をもとに、調理の衛生管理についても質の向上に取り組む。

(5) 適切なアセスメント実施

アセスメントは、子どもと家族を理解し、適切な支援方針を立て、それをもとに日々の子どもの養育を適切なものにするためにある。自立支援計画立案にあたり、全国乳児福祉協議会より発行された「乳児院におけるアセスメントガイド ―社会的養護における人生初期のアセスメント― 子どもの養育の質を高めるために」を活用してアセスメントを行っている。ここで示される、手法や様式を試行的に活用しながら、より良いアセスメントを実施していく。

(6) 家庭的な日常生活の施設内展開

一例として、食事の場面を考える。一般家庭の場合、子どもは大人と同じ食卓を囲み、大人の食べる姿を見て、無意識ながらも視覚的に、食べる順序、箸の使い方、咀嚼の様子などを学んでいる。このような家庭的な日常的の営みについて、乳児院では意識的に取り込まないと、子どもたちに経験させてあげることができずに素通りしてしまうこともある。そこで、どのような営みに気づき導入・展開していく必要があるかを模索していく。

2 組織体制について

- (1) 権利擁護（苦情解決、個人情報及びプライバシーの保護、ハラスメントの防止）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、入所児童の個人情報保護はもとより、雇用管理個人情報や特定個人情報に関する保

護についても組織体制を強化し取り組む。プライバシー保護については、プライバシー保護マニュアルを完成させそれに基づいた取り組みを模索していく。ハラスメント防止については、入所児・保護者に対する視点での、ハラスメント防止についての取り組みの具体化を図るよう努める。

(2) 透明性確保の促進

透明性確保として、第三者評価の受審、適切な情報公開などが考えられるが、施設で行っている社会的養護の取り組みをより多くの方に知っていただけるような取り組みを実施する。なお、平成 27 年度及び 30 年度に第三者評価を受審しているが、3 年に 1 度の受審は継続し、その間の自己評価も確実に実施する。

(3) 家庭支援体制の強化

入所から退所までの事務的手続きのシステム化を図り、誰が対応しても同等の質が担保でき、説明責任を十分果たせるような体制を構築する。また、家庭環境のアセスメントを適切に実施し、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。

(4) 里親支援体制の強化

里親支援専門相談員を配置し、里親委託に向けてのマッチング及び関係構築の際の、里親と入所児童の関係性の判断の手法や、里親に必要なスキルの獲得状況の評価の手法などを検討し、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。

(5) 地域支援の拠点機能の強化

乳児院の入所児童は行動範囲が比較的狭く、また、外部からの人の受け入れは人見知りなどの好ましくない影響もあり、また、個人情報保護の観点からも、慎重な対応が必要である。また、地域の子育て相談等は同一法人の児童家庭支援センターで実施しており、東光乳児院に特化した、地域支援は見出しにくい現状もある。しかし、社会福祉法人に求められている「地域における公益的な活動」の実施や、実習生・ボランティアの受け入れによる地域貢献・地域交流、広報誌等での施設機能を活かした情報の発信等に心掛ける。

(6) 業務の標準化・改善のシステム化及び実施

「授乳・食生活」「健康」「安全」「清潔保持」等に関し、標準化に至っていない業務の標準化を実施し、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心掛ける。

(7) 災害事故対策の推進

災害事故対策について、消防計画書、防災マニュアル、リスクマネジメントマニュアル、危機対応マニュアル、福祉施設の事業計画（BCP）等すでに作成済みのものについては、現状に見合う内容となっているかを再点検し、職員への周知徹底を図るよう取り組む。また、事故・ヒヤリハット発生報告書の提出については、意識が途切れないよう、継続的な働きかけをし、ある程度の報告件数を確保し、客観的かつ妥当な分析・評価ができるよう心掛ける。

3 設備の整備

乳幼児の養育環境を、より安全で安心な環境にするために、施設設備の整備改善、災害事故対策を項目に挙げ、それぞれ目標を立てて計画し実践していく。

(1) 施設・設備の整備改善

施設建築後 10 年以上経過しているので、建物・設備の整備が必要になると思われることから、床の補修、空調・給排水設備の修繕などについて計画を立て整備を行う。

(2) 災害事故対策（ハード的側面）

災害が発生した時やライフラインが止まってしまう等の事故が発生した時に、必要な食料や物資を保管する防災倉庫の設置をしたが、必要な物資が収納できるか確認する。

4 職員体制について

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り組みを実施する。

(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」に基づく配置とし、これに加え極力、県単独の加算を活用するよう配慮することを現時点での配置計画とし、これを維持するよう努める。また、調理員等の配置については、経験年数に応じて児童指導員の兼務辞令を交付し直接処遇との業務の連携を図る。

なお、平成 27 年度より改善された職員配置（乳用児 1.3:職員 1）についても維持できるよう努める。

(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の意識も向上していくものとする。

5 人材育成

乳児院では今後の方向性として、里親委託の推進等の背景もあり、病虚弱児、身体・知的・発達上の障害を有する児童や精神疾患等の問題を抱える保護者など、ケースが重篤していくことが指摘されており、専門的支援のスキルを適切に身に付けていく必要がある。また、子どもたちの権利を守ることは絶対的に必要であることから、権利擁護に関するスキルも確実に身に付けていかなければならない。おおむね、3年ごとに初級、中級、上級、さらに基幹的職員、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の方法としての、研修、スーパービジョン、ケースカンファレンス等の枠組みを明確にし、ポイントの獲得制などを導入しながら、ステップアップしていけるような人材育成体制（キャリアアップシステム）を構築し、実施していく。また、365日24時間養育に携わる就労環境であるため、職員の負担も大きい。そこでメンタルヘルスや職員の定着率アップに関する方策についても模索していく。

全国乳児福祉協議会より発行された、「改訂乳児院の研修体系 ―小規模化にも対応するための人材育成の指針―」の指針に沿った対応を推進していく。

(1) 研修

東光乳児院として、「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示し、職員一人一人について、基本姿勢に沿った教育・研修計画を策定し、これに基づく具体的な取り組みを行うよう努める。また、教育・研修計画、研修成果等の定期的な評価を行い、次の計画に反映させるよう心掛ける。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」の形態のひとつであるOJTの一手法としてのスーパービジョンを充実させ、東光乳児院全体として職員一人一人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、体制図については提示してあるものの、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り組みを実施する。

(3) ケースカンファレンス

「職場研修」の形態のひとつであるOJTの一手法としてのケースカンファレンスを充

実させ、ケースの理解から支援方針の設定に向けた一連の過程であるアセスメントをチームで情報共有しながら検討する場をカンファレンスと位置づけ、現時点で実施している、ある入所児の問題行動等に焦点をあて、その解決策を探っているケース会議との比較検証を行いながら、より職員の人材育成、児童の処遇向上につながる方法を検討していく。

(4) 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、職位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。

(5) 職員の離職防止

職員も生活の場として、児童とともにここにいたいと思い、幸せを感じられるような場となるよう取り組む。誰もがわからないこと、出来ないことがあるのが当たり前で、職員同士が助け合いながら、仲睦まじく業務に当たれるよう心掛ける。メンタルヘルスについて、職員が一人で抱え込まないようにチームワークで対応できるような職場づくりに努める。また、職員の意向を確認しながら、必要に応じてカウンセラー等の専門家との連携についても検討する。さらに、女性が多く働く職場であることから、産前産後休暇、育児休業等が取りやすいような取り組みを検討し導入していくよう努める。

6 職員処遇

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に心掛けるとともに、職員の意見を聞きながら充実に向けて取り組む。

以上