

母子生活支援施設 虹ヶ丘園 中・長期事業計画（令和 7 年度版）

※「中・長期」はおおむね 3 年とする。

法人理念、虹ヶ丘園の施設理念や基本方針の実現に向け、また、社会的養育に課せられた社会からの要請や全国母子生活支援施設協議会の「私たちのめざす母子生活支援施設（ビジョン）報告書」等を鑑み、また、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 社会的養育の養育・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、母子生活支援施設に関連する事項として、子ども家庭支援体制の構築、乳幼児の家庭養育原則の徹底、子どものニーズに応じた養育の提供、自立支援（リービングケア、アフターケア）、担う人材の専門性の向上などについての方向性が示されている。

また、平成 27 年 5 月に全国母子生活支援施設協議会より、「私たちのめざす母子生活支援施設（ビジョン）報告書」が発行され、インケアを包含した総合的包括的支援の拠点としての役割、「切れ目のない支援」の提供、支援の専門性の向上、家族関係再構築、子ども・母の自立に向けての支援、権利擁護の実践等について示されている。

虹ヶ丘園も報告内容を参考にしながら、これらに掲げられた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)被虐待児童等虐待防止や体罰禁止等の権利擁護

平成 27 年度に作成し、令和 6 年度に改正した「被措置児童等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、権利擁護に関する研修や権利擁護ヒヤリハット等の取り組みを実施し、入所児・者の権利擁護に取り組む。

(2)専門的支援の強化

近年、母子生活支援施設の入所者は、その生活・福祉課題が多様化、複雑化、困難化、重篤化、複合化してきている。現時点で虹ヶ丘園においても同様の傾向にあり、今後、インケアを包含した総合的包括的支援の拠点としての役割、「切れ目のない支援」の提供、支援の専門性の向上、家族関係再構築、子ども・母の自立に向けての支援等の充実に努める。

また、心理的ケアを必要とする入所児・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、母子生活支援施設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。

さらに、入所時の年齢・発達段階に応じた、性についての正しい知識を得るための機会を設けるなど、性教育の充実に努める。

(3) 感染症拡大防止対応

虹ヶ丘園は各世帯の住居が独立した形態の施設ではあるが、感染症が発症した場合には、職員や入所者が感染媒体となることもある。また、家庭内での感染拡大もできるだけ抑制しなければならない。具体的な感染防止策、拡大防止策を整理し、実施を徹底するよう努める。

(4) 適切なアセスメント実施

アセスメントは、母子を理解し、適切な支援方針を立て、それをもとに日々の母子の支援を適切なためのものである。現在、虹ヶ丘園では、自立支援計画立案にあたり、一定のアセスメントシートを活用し、アセスメントを行っているが、「切れ目のない支援」に向け、入所から退所後に至る一連の流れを意識したアセスメントの実施に取り組む。

2 組織体制について

虹ヶ丘園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、透明性確保の促進、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り組みは、次のとおり。

(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、個人情報を除くプライバシーについて、虹ヶ丘園としての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。

ハラスメント防止については、入所児・者に対する視点での、セクシャルハラスメント等の各種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、令和元年度及び令和 4 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) 地域支援の拠点機能の強化

母子生活支援施設の入所者の特徴から地域との関わり方には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、虹ヶ丘園に特化した、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、ひとり親家庭を支える取組、周産期の支援、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。

(4) 業務の標準化・改善のシステム化及び実施

委託元となる行政機関が数多く、それぞれの対応には異なる部分もあり、行政的な手続きの方法等は複雑であり標準化に至っていない業務がある。また、実施する自立支援のための相談支援等の方法等について、明確に示せていないものもある。業務の標準化・システム化を実施し、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。

具体的な業務として、経営状況の把握・分析・改善・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取組、実習生・ボランティアの受入れ体制、母子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。

(5) 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、安全計画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、また、職員への周知徹底を図るよう取り組む。

また、福祉施設の事業計画（BCP）等、いまだ明文化されていないマニュアルについては、目的や立地条件等を十分勘案したうえで、作成する。なお、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、継続的な働きかけが必要である。ある程度の報告件数を確保することにより、客観的かつ妥当な分析・評価が可能となる。

3 施設・設備の整備

母子支援の環境を、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 40 年近く経過しているので、建物・設備の整備が必要になると思われることから、必要に応じて整備を行う。

(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場所を確保する。

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、個別対応職員、心理療法担当職員等の加算による職員を配置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。

(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

母子生活支援施設は、ケースが多様化、複雑化、困難化、重篤化、複合化している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、母子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の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、ステップアップしていけるような人材育成体制を構築し、効率的な人材育成を実施していく。

平成 29 年 3 月に全国母子生活支援施設協議会より、「母子生活支援施設の研修体系 ～ひとり親家庭を支える人材の育成指針～」が発行されており、基本的にこの指針に沿った対応を推進していく。

(1) 研修

虹ヶ丘園として、「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、虹ヶ丘園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。初級の職員が中級職員以上の職員に相談し、中級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・アセスメント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

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。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、職員一人一人が、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。

以上