

1. 児童養護施設（ベトレヘム学園）の運営

【定員】

定員 56名（本園 50名、地域小規模 6名）

【年間利用状況】（月初在籍人員）＜地域小規模再掲＞

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
未就学	12	13	13	13	13	13	13	13	14	14	14	14	159
小学生	16 <3>	16 <3>	16 <3>	16 <3>	16 <3>	16 <3>	17 <3>	17 <3>	17 <3>	17 <3>	17 <3>	17 <3>	198 <36>
中学生	9 <2>	108 <24>											
高校生	10 <1>	9 <1>	10 <1>	110 <12>									
措置延長													
停止							1						1
合計	47 <6>	47 <6>	47 <6>	47 <6>	47 <6>	47 <6>	49 <6>	48 <6>	49 <6>	49 <6>	49 <6>	50 <6>	576 <72>

【施設運営状況】

- ・一年を通して「子どもたちの最善の利益」を最重要項目として取り組んできたが、結果的には3年連続して“被措置児童等虐待”に該当する事案が起こってしまった。今回2年前と同じ職員が二度目を起こしたということであるが、個人の資質の問題として捉えるだけでなく、法人・事業所の運営管理責任であることを明確に認識した上で東京都に改善計画を提出した。前回の反省を踏まえて『虐待防止対応マニュアル』『虐待防止フローチャート（発生時対応・該當時対応）』を整備し、児童の権利擁護についての周知徹底を図っていたが十分ではなかったと反省している。
- ・「(仮称) ナザレットの家・ベトレヘム学園新築計画」の近隣住民への建設工事説明が9月3日、4日にかけて行われた。また、開発工事に伴う道路拡張工事起工式が2月12日に秋津教会豊島神父様の司式で、工事全体の祝別も兼ねて行われ、いよいよ本格スタートとなった。設備等の修繕報告でも分かるように、築40年を過ぎた居住環境がぎりぎりのところまできており、平成29年12月竣工・平成30年2月供用開始（引渡し・引越し）が待ち遠しいところである。
- ・専門機能強化型施設としては、引き続き交付決定を受けた。心のケアを必要とする児童が大半を占める中、この事業の果たす役割は非常に大きい。精神科医師の確保が課題のひとつであったが、27年度は幸いに非常勤として5名の医師を確保する事が出来、運営する事ができた。
- ・職員の採用については、新規学卒を4名、有期契約職員2名を正規採用とした。しかし年度途中で3名が退職し、育児休業中の職員も2名いるため、採用募集をかけたがなかなか応募が無く、全職員協力して何とかこの状況を乗り切った。職員にも感謝したい。運営管理部門は、10月にしばらく空席だった副施設長が任命されたことで、更に強化された。
- ・苦情解決第三者委員1名が10月に退任され3名となったが、引き続き児童の声に耳を傾け権利擁護の観点からも真摯に努力したい。
- ・就業規則の一部変更が行われ、従来のフリー勤務・断続勤務をなくし、全職種を8時間勤務・6シフト、公

休数 110 日に統一し、働きやすい労働環境の実現を目指したが、『公休数の増加は喜ばしいが、有給休暇が取りにくくなった』『すれ違いの勤務が増え、情報共有が出来にくくなった』『超過勤務が膨れ上がった』等の課題も浮かび上がり、新しい形の働き方の模索は来年度の課題としても残ることになった。

- ・卒園後のアフターケアの問題は、児童養護施設にとっても近々の課題である。27 年度から、善意のお金を基にした「ベトレヘム学園卒園生のための基金運用規定」をスタートさせたが、運用が十分に機能しているとは言いがたい状況で有り検証が必要である。現在は、旧職員が主体で行っている卒園生のための「こもればいホーム」を月 1 回自立支援コーディネーターが訪問して、情報共有を行っている。「こもればいホーム」は助成金終了により家賃等の課題を抱えている。いずれにしろ法人としても児童養護施設のアフターケアについて必要性・重要性は感じており、新園舎建設と併せて卒園生が訪れやすい体制を整えていく。

【利用者支援状況】

- ・入所 4/12 (2 才・女) 9/3 (小4・男) 9/16 (小4・男) 11/24 (年少・女) 3/1 (高1・男)
- ・退所 4/20 (高1・男) 9/18 (小1・男) 3/16 (年長児・女) 3/22 (高3・女) 3/24 (小2・女)
3/25 (年長児・男) 3/27 (小6・男) 3/30 (高3・女)
- ・措置停止 3/22 より一ヶ月の予定 (2 歳児・女)
- ・措置延長 3/21 より 5 月末の予定 (高3・女)
- ・卒業による卒園 3 名は、それぞれ一般の会社に就職が決まり新たな出発となった。

【地域との連携】

- ・恒例になっている 11 月 3 日は、“慈生会清瀬地区ふれあいバザー”として「聖ヨゼフ老人ホーム・聖家族ホーム」「ベトレヘムの園病院」「カトリック秋津教会」「ベトレヘム第一修道院・第三修道院」と共に、ベトレヘム学園も『どんぐり祭』として参加し、多くの卒園生や旧職員の皆さんが駆けつけてくれた。好天に恵まれたこともあり地域住民も多数参加され、各会場とも大賑わいであった。白梅自治会の皆さんも昔遊びのコーナーを出して協力をしていただいた。
- ・白梅自治会とは、夏の“納涼祭”秋の“芋掘り”冬の“餅つき”の行事を通して交流を行い、児童にとっては直接地域住民と触れ合える楽しいひと時となっている。また、地域との合同避難訓練を年 1 回行い、炊き出し訓練も行われた。
- ・社会福祉法人の地域貢献が叫ばれる中、清瀬市社会福祉協議会の東京都共同募金清瀬地区協会や要保護児童対策地域協議会への委員参画は、地域連携の上からも貴重な時間となっている。また、こういった会合を通して、『社会的養護』の問題をもっともっと関係者のほうからも地域住民に向けて発信する努力が必要だということを実感した。地域活動として、清瀬市の市内一斉清掃に参加したり、赤い羽根共同募金や歳末助け合いの街頭募金にも立つことができた。卒園する 3 名に対して今年度も、歳末助け合い募金の中からお祝い金をいただいた。児童養護施設の子どもたちも地域住民の一人だという認識が、徐々にではあるが広がってきていることは嬉しいことである。

【職員の質の向上】

- ・職員配置基準が 4 : 1 に変わり、職員の確保と質の向上が待ったなしの状況になってきた。
- ・27 年度末における保育士・児童指導員平均年齢 31.1 歳平均勤続年数 5.6 年 (35 人) である。
- ・勤続年数を詳細に検討すると、1~3 年が 45%、4~5 年 26%、6~7 年 15%、15 年以上 13%と職員構成としてはかなり手薄な状態であると言える。28 年度は、この中から 7 年目 2 人 5 年目が 1 人退職し、児童支援に対しての不安と同時に職員の底上げが特に必要な状況である。
- ・各種研修・勉強会への参加、外部スーパーバイザーや OJT の活用により上記の課題克服に努めた。中でも

OJT ペアリングは、指導する側も受ける側も互いに成長を確認できる良い場ともなっている。

【施設・設備整備】

(単位：千円)

工 事 (修繕・修理を含む)		備品購入	
件 名 (時 期)	金 額	件 名 (時 期)	金 額
ゆりホーム風呂水漏れ修理	31	ふろじゃくホーム自動火災報知機	378
事務所自動火災報知設備交換	756	グループホーム自動火災報知機	183
ゆりホーム風呂釜修理	267	ゆりホームオーブントースター	11
ゆりホーム漏水修理	24	専門職用ノートパソコン2台	172
外灯外部電線修理	55	園長デスクトップパソコン	96
すずらんホーム風呂修理	30	園庭用時計	13
大型乾燥機修理	66	すずらんホーム児童用パソコン	73
車 (N-BOX) 車検	42	すみれホームガス台	16
あまりりすホーム風呂修理	10	心理用プリンター	14
職員寮配水管修理	22	ゆりホームキャッシュボックス	6
児童棟漏電修理	20	ふりーじあホーム電子レンジ	13
ばらホーム風呂修理	49	すみなで当直室ストーブ	69
職員寮トイレ修繕	20	全ホームキーケース	26
車 (ノート) リペア修理	110	ゆりホーム食器乾燥機	89
車 (ラフェスタ) タイヤ交換	102	給与奉行ヴァージョンアップ	69

【27年度福祉サービス第三者評価講評】

実施機関は、昨年度と同様『特定非営利活動法人 福祉経営ネットワーク』にお願いした。

今年度初めての職員もいるので、職員会議にて全職員に説明会を行った。

実施方法は、昨年度と同じくアンケート方式で各児童に記入してもらい、記入が難しい幼児などには、実施機関職員が聞き取りを行った。

《全体の講評》

No	特に良いと思う点	
1	タイトル	専門職におけるコンサルテーションが機能し、職員のストレス軽減とチーム内の一体感にもつながっている
	内容	職員間で情報共有する場として、ホームが複数集まるブロックミーティング、ホーム毎でのチームミーティング、職員会議等複数ある。今年度、専門職グループ（ひまわり）を設置し、毎月のチームミーティングに参加して各視点を交え専門職としてのアドバイスをを行っている。その際、職員が抱えている悩みや課題を気軽に相談できる場ともなり、朝礼後の立ち話や自立支援計画書策定時の助言が参考になって課題解決が図られている。専門職におけるコンサルテーションが機能し、職員のストレス軽減とともにチーム内の一体感にもつながっている。

2	タイトル	自立支援コーディネーターが専属配置され、多職種間の連携が蜜になったことにより、子どもへの自立支援の推進が図られている
	内容	今年度より、リーディングケアの基軸となる自立支援コーディネーターを専属配置して、学習・進路支援、就労支援、アフターケア等を各ホームの担当職員をはじめ多職種と連携を図り行っている。また、新たに「進路計画書」を作成して計画的な進路支援の体制を整えており、子どもとホーム担当職員が話し合い、信頼関係を築きながら進めている。さらに、自立に向けた各種プログラム等も自立支援コーディネーターが情報収集してつなげる等、専属配置されたことによって子どもへの自立支援の推進が図られている。
3	タイトル	ドクターカンファレンスやケース会議によって子どもへの理解が深まり、効果的な支援が行われている
	内容	施設は、ドクターカンファレンスを月5回実施し、虐待等の権利侵害による精神的・心理的な不安定さや発達上の課題がある場合に、小児精神科医・心理療法担当職員・看護師を配置して、ホーム担当職員とともに精神的なケアに取り組んでいる。毎月、心理士を中心としたミーティングでは、ドクターカンファレンスで検討が必要なケースを資料としてまとめ、医師からの助言・指導を得ており、ケース会議の資料はホーム担当職員が作成している。こうした資料作成やケース会議等によって、子どもへの理解が深まり、効果的な支援が行われている。

No	さらなる改善が望まれる点	
1	タイトル	少人数配置の中でホーム運営を担っていくために知識・スキルの向上に向け中・長期的な視野に立った人材育成に図られたい
	内容	職員育成によって、新任はOJTリーダーのもとで1年間指導を受け、OJTペアリングシートにより習得状況を確認するしくみがある。また、研修に関しては、職員目標成果シートへの記入後に施設長・副施設長が面接し、職員の希望を勘案して決定・受講を行っており、受講後は研修報告書の作成を義務づけ、効果的な育成につなげている。今後は、小規模グループケアを推進するにあたり、各ホームを率いるリーダーの育成をはじめ、少人数配置の中でホーム運営を担うために必要な知識・スキルの向上に向け中・長期的な視野に立った人材育成を図られたい。
2	タイトル	小規模グループケアの推進を踏まえ、相互チェックのしくみも盛り込み、結果の検証・分析を子どもの支援向上につなげることに期待したい
	内容	昨年度の改善提案を受けて、今年度は、虐待防止マニュアル策定や、人権擁護チェックリストを実施し、職員への権利擁護意識の浸透に取り組んでいる。また、学びの場として、権利擁護についての施設内研修や外部スーパーバイザーによる指導を受け、職員の意識向上を図っている。今後は、平成30年の新築移転計画によって小規模グループケアがすすみ、ホームの生活状況が相互に見えにくくなる環境となることを想定し、相互チェックのしくみも盛り込む等充実を図るとともに、結果の検証・分析を子どもの支援向上につなげることを期待したい。
3	タイトル	施設における低年齢の子どもへの支援のあり方を明文化し、子どもが子どもら

		しく安心して生活できる環境づくりが期待される
	内 容	<p>運営理念に「丁寧に一人一人を大切にし、子どもの権利擁護を基本とした養育を行う」と明示し、職員会議の冒頭や食事前に「慈生会の誓い」を唱える等、理念や方針等を念頭に子どもを支援するよう努めている。一方、利用者調査の小学生以下では昨年度に比べ肯定的な回答が下がり、低年齢の子どもが安心して過ごしているとは言い難い状況が見受けられた。自我や主体性の育ち等、人としての基盤が作られる大切な時期であることを再認識し、特に低年齢の子どもへの支援のあり方を明文化して、子どもが子どもらしく安心して生活できる環境づくりが期待される。</p>