

I 運営・管理

【理念及び目的】

「家なき人には家を、友なき人には友を」という創立者の遺志を受け継ぎ、行動することを理念とする。また、児童福祉法に基づき、家庭の様々な事情により、家庭で生活できない子どもを受け入れ、家庭に代わって養育し、健全な成長と自立ができるよう支援することを目的とする。

【運営方針】

(1) 運営の基本

丁寧に子ども一人一人を大切に、権利擁護を基本とした養育を行う。その為に「子どもの権利ノート」を全職員が理解し、実行することを基本とする。

また、権利擁護を職員全体で学び合える職場を目指す。そのうえで子どもの安心・安全な生活を確保し、必要な心身のケアや治療を行い、年齢に応じた体験を積み重ね、社会性が身につくような自立の支援を行う。

(2) 目指すべき施設像

子どもの成長を支援できる生活をつくるために「安心・安全な施設」「明るい温かな施設」「清潔な施設」「自立支援的な施設」「専門養育的な施設」を実現する。また、社会や地域ニーズに応えることで「社会に信頼、必要とされる施設」を目指す。

(3) 中期展望

園舎の「新築移転計画」が、昨年5月の理事会で、東京都への提出「家庭的養護推進計画」（本園定員45名、グループホーム2棟）の中で承認された。さらに、10月の理事会で「慈生会清瀬地区整備再構築事業」の一環として、ベトレーム学園・ナザレト乳児院の合築が承認された。その結果を受けて28年度東京都申請・補助金協議、平成29年度工事開始、平成30年度竣工へと向けた工程が進行中である。

児童養護施設の職員配置基準の見直し（5.5:1⇒4:1）に伴い、今後ますます保育士等の採用が難しくなり、現有職員の底上げと新たな人材確保に迫られている。その対策として、研修の充実、新たな人材確保については、早めの就職ガイダンスの実施、実習先大学との連携によるインターンシップの確保等、積極的な取組みを行いたい。

(4) 養護方針

- ・子どもの権利を守り、安全に安心して暮らせるよう、最善を尽くす。
- ・温かな雰囲気を持って、のびのびと明るく素直に育てるように努力する。
- ・感謝の心と礼儀を身につけ、社会性を養い、自立を支援する。
- ・家族と共に協力し、養育に取り組む。
- ・子どもの発達状況に合わせた養育に努力する。
- ・地域ニーズに応えられるよう、地域と協力し、子育てに関するネットワークを作る。

【利用実績等】

	平成 24 年度実績	平成 25 年度実績	平成 26 年度見込	平成 27 年度目標
定員	56 人	56 人	56 人	56 人
実績等	55.2 人	55.4 人	53.1 人	55.4 人
利用率	98.5%	98.9%	94.8%	98.9%

【支援方針・目標】

(1) 利用者定員・環境

本園定員 50 名 地域小規模児童養護施設 6 名

本園 8 ホーム、地域小規模児童養護施設（グループホーム）1 か所

小規模グループケア 6 ホームと児童の発達上の視点にたって運営している。

(2) 専門機能強化型児童養護施設

本年度も引き続き申請し、実施する。

①専門職員等の配置一虐待等により問題を抱える児童等に対して、非常勤精神科医師等を配置し、治療的・専門的ケアを実施する。

②施設運営向上事業の実施

一外部の機関や専門家等を活用して、施設運営の向上・適正化の取組みを実施

小児神経科医、治療指導担当職員、ケアワーカー、看護師、栄養士などの専門職や、児童相談所、学校、病院等との更なる連携を強め、課題を抱える子どもへの支援方針の多角化と、ケア体制を充実させる。

職員の資質向上の観点より、諸会議を含めた施設運営の検証と職員育成、職員チームワーク、組織作りに重点を置き、外部スーパーバイザーを導入する。

(3) 運営管理・労働環境

児童養護施設を巡る労働環境は大変厳しい。平均勤続年数が 10 年にも満たない現状は、児童にとっても職員にとっても好ましくない。理由は様々あるにせよ、断続勤務を含む勤務体系や、児童支援の困難さについては、法人としても課題と捉えている。

働きやすい労働環境構築の一步として、今年度より全職種を 8 時間勤務とし、6 種類の勤務シフトを設定する就業規則一部変更（勤務シフトの変更、公休数の増加）が行われた。勤務形態においては、従来のフリー勤務・断続勤務を撤廃し、法人各事業所とも年間休日数 110 日に統一した。労務管理上で混乱が予想されることから、超過勤務三原則（①事前命令②自主申請③その都度記入＝管理者の確認）を徹底する。

法令に則り、職員が一日でも長く働き続けることのできる、全てにわたって快適な労働環境を作ることを目標としている。

産業医の配置により、月一回の衛生管理委員会を通して、“健康で活力のある職場づくり”を目指したい。

【災害対策】

震災想定訓練（職員招集・通報訓練・消火訓練・保護者対応など）を実施し経験の浅い職員の不安を拾い上げられる機会を確保する。災害時対応マニュアルの充実を図り、行動

を標準化する。地域からも支えて頂けるよう清瀬市消防署、白梅自治会との合同訓練を実施する。

- ①防災計画に従い、防災教育の徹底をはかると共に、内容を吟味しながら毎月の避難訓練、通報訓練や消火訓練の実施及び地震の訓練を行う。
- ②夜間の避難訓練を、少なくとも年一回実施する。
- ③訓練には出来るだけ消防署の立会いを依頼し、指導を受ける。年 1 回は消防署との合同訓練実施。
- ④全職員への緊急メール訓練を実施する。
- ⑤地域防災について、備蓄・備品、避難場所等を清瀬市地域と共に考えていく。
25年度より立ち上げた白梅自治会自主防災会をさらに推進するため、自治会との合同訓練を実施する。
- ⑥近隣施設及び三多摩児童養護施設協議会との防災協定による緊急応援体制を保持する。
- ⑦無断外泊、感染症、不審者対応、性事故防止等、各種危機管理マニュアルに沿って対応する。特定懸案事項についてはフローチャート作成など情報共有と統一した対応をとる。
- ⑧事故報告、ヒヤリ・ハットの検証を行い、職員会議や児童への周知により事故防止への取り組みを行う。
- ⑨全職員へ普通救命講習の受講を徹底する。(自治会との共催)
- ⑩グループホーム非常対策計画を実行する。

【地域との連携】

第三者評価の受審、公開、外部スーパーバイズの導入により、運営の適正化と情報公開に努め、福祉ニーズに応えられる施設作りを目指す。地域での子育て支援に、学園として貢献していく。(施設機能の開放・要保護児童対策地域協議会)

- ①学校・教育委員会等との連携を深め、児童支援の向上を図る。
- ②白梅自治会の一員として、コミュニティ委員を中心に活動する。
- ③どんぐり祭、地域町内会主催の納涼祭等を始めとする学園行事を通して、地域との関わりを大切に、施設の理解と相互協力関係を深める。
- ④近隣住民への挨拶。ご近所付き合いを意識する。
- ⑤地域諸機関・大学等を通じ、各種ボランティア・実習受け入れ・フレンドホーム開拓等を働きかけ、地域資源を活用し協力体制を強化する。
- ⑥地域防災を考える上で、法人清瀬地区の施設、病院と地域へ働きかけを行う。

【職員の質の向上】

職員配置基準が変わろうとする中、人材育成・人材確保は児童養護施設にとっては急務の課題である。キャリアパスの明確化、期待される職員像の提示は、職員一人一人の質の向上、ひいては施設全体のサービス向上にもつながる。

- ①入所児童の多様化、治療的支援、保護者対応等、児童養護施設に求められる役割が増す中職員の人材育成が重要な課題となっている。関係機関の主催する外部実務研修に出来る限り参加させ、研修報告会を実施し園内職員へのフィードバックを行う。
- ②新任研修、中堅研修、リーダー層研修等階層別研修により実践力を養う。

- ③職員育成の中心の1つとして、施設内研修（OJT）の意義を浸透させ、ペアリングの明確化、ノートの活用、振り返り研修などにより進行管理を行う。
- ④職員目標成果シートにより課題形成を図る。
- ⑤外部スーパーバイザーによる園内研修を通じ、職員育成のアドバイスをもらう。
- ⑥園内研修担当者を中心に、その時々ニーズに合わせた研修計画を作成し、実行していく。
- ⑦社会人として業務への姿勢を振り返り、法人職員としての意識を高める。慈生会の理念に基づく自己覚知、自己研鑽を行う。
- ⑧今年度、園舎新築後を見据えた「ベトレーム学園ビジョン・ミッション」を《イエスのカリタス修道女会シスター古木涼子》の指導で作成をする。

【会議】

運営会議 (立案・調整会議 ・意思決定)	第1火曜日午前、緊急時開催(入所検討を含む)
	施設長、主任、副主任、FSW、里親専門相談員
	運営方針、予算、人事、制度政策などを管理側から主任以下に伝える。養護方針案を作成。運営年間スケジュール案の作成。運営計画を策定し、進行管理。入所についての緊急会議を開催。
主任会	第1火曜日午後 主任、副主任 (議案によって必要な人を招集)
	OJTの進行管理を話し合う。職員会議の議題を挙げる。ホームから挙げられる課題の検討。勤務調整(第3火曜日午後)。
職員会議	第2火曜日及び必要に応じて開催 12:00~14:00 全職員
	提出事案についての決定、全職員への重要な報告 主任が進行管理
ケース会議	第2火曜日 10:00~11:00 児童支援担当者、関係者(外部も含む)
	児童の問題提起に関する協議
園内研修	第4火曜日 全職員及び関係者(外部も含む)
	職員育成、児童支援向上のための学習の機会
ブロック	第2・4火曜日(随時) 各ホーム担当、副主任、その他
	ブロックミーティング…ブロック運営、ホーム運営のこと。職員会議への議題の提案。副主任が開催。 チームミーティング…各児童の支援のこと。各児童の自立支援計画書の1か月の評価(育成記録につながる)。
給食会議 (情報伝達 収集会議)	月1回開催 第1火曜日 9:30~10:00
	施設長、主任、副主任、栄養士、調理員
	ベトレーム学園の食育 調理などについて
衛生管理委員会	月1回開催 第2火曜日 15:00~15:30 施設長 衛生管理者 主任 看護師 栄養士 産業医

【施設設備整備・広報等】

(単位：千円)

工 事		固定資産・備品	
件 名 (時 期)	金 額	件 名 (時 期)	金 額
学園全体の老朽化、破損に伴う補修、修繕、改修 (年間) 耐震応急工事	3900	フードプロセッサ	150
		風呂釜	300
		会議室エアコン	400

注：工事は1件100万円以上、物品購入等は1件10万円以上を計上

- ① 業務省力化、情報の共有・活用の為、IT化を導入整備し、改善を行う。
- ② 自立支援型ホーム・親子ルーム等、建物の有効活用を行い、施設機能を高める。
- ③ ホームページ、広報誌(メタセコイヤ)等を充実させ、開かれた施設作りを目指す。
- ④ 学園の将来像に沿った事業展開や改築などに向け、法人と協議し、子ども達の安心・安全、楽しい施設作りを実現していく。
広報などを通じて支援者にも関わっていただく。
- ⑤ 職員のモチベーション向上のために福利厚生充実を図る。