

総評

<評価の高い点>

1、「家庭復帰・家族支援・アフターケア」

子どもが家庭で安定した生活を送ることができるように、家庭支援専門相談員が入園から家庭復帰までの一貫した役割を担っています。子どもの担当職員、養護主任や各セクションのチーフも加わり、個々に応じて短期から長期のスパンで、家族の再構築に向けて協議します。長期計画の子どもには親子再構築のために「いずれお家に帰ったときに」というよりも、「自分が将来自立したときのために、」と説明して、家庭復帰が叶わなかった時の子どもの気持ちに備えています。

保護者からの相談には、ケースにより家庭相談支援専門員だけではなく養護主任や担当職員が相談に応じています。担当職員からは、成長の過程、園や学校の行事、小さなケガでも保護者へ密に連絡して信頼関係を保っています。子どもが心理療法を受けることになったときは、保護者が困惑しないように必要性和効果をわかりやすく伝えています。

また、来園する保護者が比較的多いこともあり、本園を改装する際は親子面談室や交流室を設ける案が職員から出ています。今後の家族再構築や保護者との関係性を養育・支援に活かそうとしている前向きな姿勢がうかがえます。また、家庭復帰後 4 年は支援することを業務遂行計画に記載しており、アフターケアにも力を入れています。

2、「食品ロスへの取組」

食育には様々な視点からの取り組み方がありますが、園では「残さないで食べようキャンペーン」により、残食が減りました。

食堂では、「いただきます」と「ごちそうさま」を皆で挨拶して食べ終え、調理室の窓口までお皿を片付けます。キャンペーン中は、残飯量を壁に貼りだして、残食物の写真を撮って掲示しました。そして、「食べ物を捨てるのは、もったいないこと」「世界には食べたくても食べ物がなくて困っている人がいること」を教え、「きちんと食べないとどうなるのかな？」と自分で考える機会にしました。

相乗効果として、お皿の片付けも乱雑だったものが職員の働きかけで整ってきました。高学年の子どもが隠れて食事を廃棄することもなくなり、食品ロスの意識が子どもたちに定着した食育のユニークな取組です。

3、「著作権に至るまでの情報取り扱いと個人情報の保護」

施設では子どもの個人情報の取扱いに十分な注意を払っています。「法人の個人情報保護規定」「特定個人情報取扱規定」はもちろんですが、「札幌南藻園個人情報取り扱いマニュアル」には、個人情報の保管・廃棄・消去の方法、盗難・紛失等・外部への漏洩の防止策、情報開示への対応と苦情について定められています。

「パンフレットやホームページ等の作成の注意点と札幌南藻園における著作権侵害問題について」では、施設として写真を掲載する際にはどのようなことに気をつけなければならないか等を詳細に説明されています。更に、養育・支援の場で使用する、レンタル CD・個人所有の音源・映像・絵本等のコピーも著作権の視点から、施設としてどうあるべきなのか説明されており、子どもの個人情報に留まらず著作権までを守られるようになっていきます。

<更なる質の向上のために求められる点>

1、「セクションを横断した連携」

日々の養護記録、家庭支援、通院等の記録は、本園と分園ともに LAN（構内ネットワーク）によってシステム化され、職員間で閲覧、情報が共有できるようになりました。しかし、ケース会議の記録は、複数の子どもが会議録に綴られているので、個々の子どもの支援状況は担当以外の職員には把握しづらいものになっています。全体会議で取り上げるケースは、記録を全職員が読み、一連の情報は全職員で共有されますが、具体的な対応として職員個々がどうしたらいいのかまでの対応策や、そのための連携が十分ではありません。

近年、担当セクションを超えた養育・支援の技術習得の向上も兼ねて、子どもの成長に合わせて、幼児から学童へのセクションに職員が異動しています。セクション内での基幹的職員による助言・指導は既に行われているので、今後は、セクションを横断して、子どもの最善の利益を目指した支援会議等の職員間の関係性を活かした展開が期待されます。

2、「職員個別の研修計画」

職員個別の研修計画としては、「札幌南藻園個別研修計画票」を作成、キャリアパス形成をはかっています。教育・研修の機会は確保されていますが、計画に記載されているのは外部研修なので、実質的に行われている OJT（職場内研修）は記載されていません。職員には、計画以外にも参加したい研修と伝達研修の要望もあり、自己研鑽の意欲があります。OJT では、基幹的職員がセクション内でスーパービジョンの役割を担います。キャリアパスには、基幹的職員にスーパーバイザーを担う役割も盛り込まれることが望まれます。「札幌南藻園個別研修計画票」作成時と見直しには、個別面談を欠かさず行い、OJT やケア会議で獲得すべき援助技術や知識・価値等を具体的に記載して職員個々のスキルが更に高まることを期待されます。

3、「被措置児童等虐待の届出、通告の対応について」

全職員を対象として、外部講師を招いて被措置児童等虐待についての研修を行います。第三者委員の設置や意見箱、職員の子どもの日常での関わりから要望・意見・相

談を聞きとっています。しかし、被措置児童等虐待の届出、通告の体制としては子ども自身が児童相談所等に直接通報できることや通告制度が十分に周知されていません。「職員の心得」には、不適切な関わりについて記載されていますが、就業規則に体罰等の禁止・処分について明記する等の見直しが望まれます。