

総 評

<評価の高い点>

1 「「さよならボックス」の活用」

移転した今の小規模施設は、共有スペースも広くなり住環境は以前より良くなりました。しかし子どもたちが共有スペースに置き去りになることも多くなり、整理整頓に課題が生じてきたことから「さよならボックス」というケースを置くことになりました。共有スペースに放置されている子どもの私物は、一週間の預かり期限で保管されます。子どもたちには私物が保管されているのをアナウンスした後、期限がきても私物を取りに来ない場合は、職員室の預かりになります。「さよならボックス」を活用することで共有スペースの私物も減り、子どもたちの整理整頓の意識付けにもなりました。

2 「ボトムアップな業務改善の努力」

毎年、年度末2月～3月には全職員に対して、今年度の振り返りを行っています。その際、全職員にアンケートを行い課題について具体的に記載してもらい、業務改善につなげていく努力を行っています。ともすれば管理職等で決めていってしまう流れもある中で、ボトムアップ方式で職員の意見を細かく拾うことを実施することで継続的な改善を図っています。

3 「職員個々の研修計画」

研修要綱には4つの基本方針があり、3つの研修体系と研修体制は「職場研修管理者」と「職場研修担当者」の設置により運用することになっています。研修は、中期事業計画と年度のアクションプランでも進捗が管理されるようになっていきます。

法人内に、施設長・事務長・各事業所の職場研修管理者で構成される職場研修推進委員会が設置されています。階層別研修の他、OJT（職場内研修）やSDS（自己啓発研修）まで幅広く管理することになっています。加えて学園では、職員の個別研修計画が作成され年度で評価を自ら行い次年度に繋げようとしています。計画にはSDS研修の色合いが濃く、職員自ら目標を立てています。目標に対して書籍資料にあたり、収集する等具体的な行動を起こし、次年度に対して奮起しています。職員の子ども支援に対する真摯な気持ちが表れています。

<更なる質の向上のために求められる点>

1 「スーパービジョン体制の強化について」

小規模施設の会議には本体施設の課長が出席し、本体施設との全体合同会議では心理職から療法対象の子どもの報告を受ける等、助言が受けられる体制となっています。但し、職員の支援スキルの向上のためには、日々の子どもへの対応について、きめ細かく助言が

受けられるような体制作りが望まれます。

小規模施設は、狭い空間で職員と子どもとの距離が近い分、個々の職員が背負うものも大きいのが現状です。決められた研修や会議だけではなく、日々の支援に対してリアルタイムで疑問を解消する体制作りは、職員のバーンアウトを防ぐためにも非常に重要です。

小規模施設への支援体制は、本体施設の課題でもあります。小規模施設の孤立を防ぎ、子どもへの支援を向上させるためにも、夜間介助員も含めたスーパービジョン（基幹的職員・心理職員）体制を強化していくことに期待します。

2 「命の教育としての性教育の必要性」

性教育委員会が設置され、本体施設主導で合同研修が実施されています。子どもの携帯やゲーム機には、必ずフィルターをかけています。性的な課題を持つ子どもに対しては、年齢に合わせて絵本等を使って、子どもに分かりやすい方法で伝えています。

但し性教育とは、課題のある子どもに対する方法だけではなく、全ての子どもに対する命の教育であり、子どもが自立と共生の力を育てるための基本的な考え方です。つまり性教育は、子ども達が社会に出て大人に至るためのリービングケアでもあります。そのため、全ての子どもに対して、子どもの年齢や発達に応じた教育の仕組みが求められます。何より、子ども同士が、性的な加害・被害関係とならないように、十分な配慮も必要となります。小規模施設と本体施設とが連携した、今後の取り組みに期待します。

3 「就業規則の見直しと被措置児童等虐待の届出・通告に対する対応の整備」

法人では法人企画の研修、サービス向上委員会、会議での再三の周知等様々な取組をしています。しかし、被措置児童等虐待防止ガイドラインにある届出・通告に対する対応の明記が充分ではありません。

施設は、公益通報者保護規定や被措置児童虐待児の届出用紙等を整備し、苦情対応規定には、被措置児童虐待の節も設けられていますが、虐待の対応マニュアルには、届出・通告に対する対応の整備が必要です。児童福祉法第33条を再検討して職員の十分な理解が望まれます。

また、「就業規則」にある職員の懲戒処分は一般企業と変わらない内容なので、福祉施設として体罰等の虐待禁止の明文化が望まれます。