

1 運営管理

① 施設形態に合わせた新しい形での業務の実施

(オンラインでの打ち合わせや会議への参加)

⇒朝の打ち合わせ(朝会)をオンラインで実施。ホームを離れられない職員も参加できるようになり、周知徹底が図れるようになった。また、職員の参集が難しい状況にあってもオンラインでのミーティングが実施できた。(Ai 翻訳プロジェクト)

② 職員の定着に向け、新任保育士等の計画的育成及びプリセプター制の活用(7年目)

⇒分散化した状態でのプリセプター制はやりにくさがあり、効果的ではなかった(特に、すみれの家やさくらの家)。プリセプター制の特徴として新任職員に対して経験年数の浅い職員が気持ちに寄り添いながら支えていくものであったが、同じホームにプリセプターになりえる職員を配置できなかった。次年度は方法を変えて新任職員を支えていきたい。

③ 職員の資質向上

OJTのさらなる充実(特に階層別研修)、各種研修会への派遣、研修助成制度活用による自己啓発研修の促進

⇒施設内における研修で階層別研修を行う予定でいたが、うまく組み入れることができずに実施できなかった。また、施設外研修については、個人研修計画と照らし合わせ、できるだけ希望に沿うようにすすめてきた。

自己啓発研修については、昨年同様有資格職員を県社会福祉士会の研修に参加させた。

④ 地域との連携

・小学校、中学校、施設の連携(小・中・園連携会議の見直しと活用)

⇒年2回各学校の校長・園長により情報交換や今後の取組についての申し合わせを行った。その中で、児童への理解を求め学校へ通えるようになった児童もいた。

・ボランティアの受け入れ(コロナの感染状況をみながら)

⇒延べ人数19名、回数12回のボランティア受け入れがあった。生活面での子どもとのかかわりをはじめ、草刈りや小破修繕などの環境整備、食事の提供などがあるが、徐々に増えつつある。

・地域行事への参加(花火大会、歳の神、わらべ塾など)

⇒上雨屋地区・大豆他地区それぞれの地域の行事に参加している。

また、わらべ塾(公民館行事)にも参加し、児童と地域の方々の交流につながって

いる。

- ・レッツ・ビー・フレンズ（法人の「地域における公益的な取り組み」として実施）の充実、その他にも地域貢献のできる実施可能な事業の展開を検討していく。
⇒8回の活動を実施。延べ人数48名の参加があった。そのうち、地域の子どもが参加した回数は3回あり、昨年度に比べ少し増えてきている。そのことから、地域ニーズはあるものととらえ、「子どもの居場所」として定着するように、展開していきたい。

2 養育の質的向上

① アセスメント能力の向上

子どもを理解するためにアセスメントは欠かせないが、支援計画を豊かなものにしていくうえで子どもの見立てを多面的にとらえる視点をもてるよう、各専門職との職種間連携を図りながら技術向上を図る。

⇒アセスメントの仕方（見立て）については、心理士から基本的なことについて説明し、新任職員にも理解できるようすすめた。また、子どもをアセスメントする場面で、各専門職だけではなく、それぞれの職員の見立てを話せるようになってきており、向上が見られた。

② 手厚い養育が求められる児童の増加への対応

- ・スキルアップのための園内研修、外部研修の充実

⇒特に園内研修においては、「家庭的養育と管理的養育の違い」について考えることなど経験年数や職種に関係なく当施設における家庭的養育の推進のためグループ討議を実施した。他の職員の話聞くことで、自分の対応や考え方の違いに気づき見直しの機会となり、言葉使いについては改善された。

外部研修については、個人研修計画や職員のニーズに合わせ受講については積極的にすすめてきた。（30の研修会—41名が受講）

- ・県内施設職員研究会での事例研究や、専門家（医療機関、大学等）との連携

⇒医療機関については、児童の受診を通してアドバイスを受け、大学等の専門家については、会津大学短期大学部講師にアドバイスを受けられるよう協議した。

また、事例研究について県内の児童養護施設等で構成されている職員研究会の研修会において実施され、心理士・養育担当職員が参加した。

- ・被虐待児の幼児期の養育環境を深く考慮し、職員との愛着関係を構築する中で、コミュニケーション能力の確保や、自己肯定感の育成など「子どもの育ち直し」を支援する。

⇒年度途中での退職や病気療養に伴う休業があったが、どちらも幼児担当者であり、愛着関係構築の大事な時期に職員が交代せざるを得なかった。職員の配置について今後の育ちに影響しないよう十分配慮していきたい。

- ・そのための重点方針である「子どもの声を聴く活動」の継続発展

ア 毎月2回行っている、小学生以上の児童への個別面談を継続する。

イ 子どものつぶやきを丁寧に拾い、その背景や思いを職員同士が共有する「子どものつぶやきプロジェクト」事業について、拾い上げる職員の感度をあげることと、拾い上げたつぶやきの分析・検討をすすめ、さらに掘り下げることで日々の養育に活かす。

ウ 「Ai 翻訳プロジェクト」の実施～「声を聴く」から「心の翻訳」へ

子どもたちが、家庭を離れて暮らす理不尽さなど深い悩みを抱えながら生活する中で、自分の思いが十分伝わらない時などに、「暴言」など心にならない言葉を使うときがある。こんな時、子ども同士や職員との関係もこじれてしまうことが多い。

子どもの本音、言い表せない気持ちをまわりの子どもや職員が、本人の本音を表す言葉に言い換える（翻訳する）ことで、周りのみんながその子を受けとめ、その子への理解も深まり、温かいまなざしが増え、安心できる居場所になる。そのことを目的として開始したこの事業は3年目となる。このかかわりを職員の中で定着させていく。

➡「Ai 翻訳プロジェクト」については、職員会議の場で共有してきた。取り上げているケースを見ると、何気ない会話を聞き逃すことなく、職員も拾い上げる感度が上がってきている。子ども自身も「他者を思いやる心」を感じさせ、成長がみえる。こういった取り組みによって「第三者評価」の中でも良い評価につながっている。

- ・ライフストーリーワークの実施。

誕生日に思い出の地を回るなど、ライフストーリーワークにつなげる活動をしてきたが、児童相談所とも協働し、子どもの生い立ちの整理に力を入れ形作っていく。

➡児童相談所との協働でライフストーリーワークを予定していた児童については、本人の意見により、今年度は実施していないが、来年度実施する予定であり準備をすすめている。

③ 児童の権利を擁護する活動の推進

- ・子ども自身が「権利」を理解するための事業の実施

人権擁護委員や苦情解決第三者委員との交流・学習

CAP プログラムや「子どもの権利ノート」の活用

- ・被措置児童への職員による施設内虐待の根絶

会津児童園版「虐待防止対応マニュアル」や全国児童養護施設協議会（全養協）の「チェックリスト」の活用で職員の意識改革を図る。

また、施設の分散化を図ったことにより、各ホームの様子が分かりにくくなったことを考慮し、施設内研修の更なる充実を図り、毎月児童への対応について具体的に振りかえる機会をもっていく。

- ・各種アンケートにより、リスクの把握、子どもの意識調査を実施する。

➡「生活満足度アンケート」や「会津児童園で楽しい生活を送るために」などのアンケートを実施し子どもの声の把握に努めた。職員に話を聞いてもらえないと感じている子どもは少なかった。また、今年度より意見表明等支援事業が開始された

が、まだ実際に聞き取りは開始されていない。(令和7年4月より開始予定)

意見表明等支援員(アドボケイト)の役割について、児童・職員とも継続した学習が必要である。

- ④子どもの感性を豊かにする体験活動や、生活感覚を身につけ、社会生活におけるマナーを習得する活動に引き続き取り組む。
- ・ホーム活動での外出(買い物、映画、遊園地、食事会など)や季節ごとの伝統行事や行事食の提供の実施。
 - ➡特に、行事食(節分)において「初めて」と話す子どももおり、実家庭で味わえなかった日本の食文化を伝えることができた。

3 養育環境の改善

- ・小谷地区に防犯灯(LEDライト)の設置を依頼し、園周辺の安全管理及び防犯予防に務める。
 - ➡小谷地区に申し入れをしたところすぐに設置され、安全性の向上が図られた。
- ・子ども達の生活の安定、職員の養育の質的向上をさらに図っていく。
 - ➡家庭的養育を目指す中で、園内研修でも話し合いを重ね、それぞれの職員の取組について見直しをしながらすすめてきた。特に、職員により食事の対応が様々であり、温かい雰囲気食卓になるよう求め、改善してきている。自分自身の経験知だけではなく、会津児童園としての養育の英知を伝えなければならないので継続実施していく。
- ・専門相談員を配置し、里親支援・家庭支援・自立支援など、専門性を生かした取り組みをすすめていく。
 - ➡里親支援：入所児童における積極的な週末里親制度の活用については、既に実施されている1名の児童に加え新たに2家庭3名の児童の実施が可能となった。また、会津地方里親会との合同サロン3回(猫魔ヶ岳登山・昭和村矢の原湿原ハイキング・猪苗代スキー場でのスキー交流)実施の他、里親トレーニング事業を通して里親と児童のふれあう機会を設け、週末里親実施に向けての委託里親の候補を見つけることができた。未委託里親・養子縁組里親家庭の訪問は児童相談所と連携して18家庭実施、里親への研修1回、サロン(お料理教室)を実施した。会津地方里親会役員会は当施設地域交流ホールで4回開催された。これらを通じて、里親さんとの信頼関係がより深まった。
 - ・家庭支援：保護者の子どもへの関心が低下しないよう園だよりを毎月全家庭に発行した。家庭訪問5ケースのほか、電話での保護者とのやり取りを実施し、特に対応の難しい保護者への対応も当専門職が中心になり担っている。これらの過程を通して、児童の対応についても保護者の理解が得やすくなった。
 - ・自立支援：22名の卒園生を対象とし、訪問・電話・メールのほか、関係する機

関や支援団体と連携会議を行うなど年間476回の支援を実施した。中でも、子育てを始めた卒園生への支援（2名）は今年度より開始され不安を抱えた卒園生の支えとなっている。

・心理士：主に行っているのは子どもの心理療法であり、ケースをアセスメントし担当職員へのアドバイスを実施している。そのことにより、職員も子ども自身も行動が改善されてきた。また、職員へのスーパーバイズやメンタルヘルスも担っており、今年度は10回の相談を行った。

・看護師：子どもの症状に応じ、嘱託医と速やかに相談し的確に対処している。児童へのやさしい対応から、相談をしている児童（小・中学生9人）もいる。心理士と情報共有しながら多様な方法で心のケアに繋げている。

4 今後の方向性

・子どもの養育の場である各ホームが、小規模化・地域分散化したが、軌道に乗るまでしっかり運営管理を行っていく。また、多機能化・高機能化を念頭に置いた人材の育成（ショートステイや里親のレスパイトケアなど）をすすめていく。

将来的に児童家庭支援センター（子ども、家庭、地域住民等からの相談に応じ、必要な助言、指導を行う施設。また、児童相談所、児童福祉施設など、関係する機関との連絡調整も行う。）設置を目指す。

➡年度途中（9月）で職員1名（保育士）の退職があったほか、1月から職員（保育士）の病気療養に伴う休業があり、2名欠員のまま業務を行うこととなってしまった。そのため、その欠員を専門職などで補い、思うように多機能化を目指すような人材育成ができなかった。今後も人材確保の難しさがあるが、早期の体制確立に向け課題解決を図っていく。

1. 施設の家庭的養育の推進

小規模化・地域分散化がすすみ、家庭的な養育環境での生活が整いつつあるが、老朽化が進んでいる1棟を地域に出すことを目標に本年度は賃貸の物件調査をさらに進める。

また、職員の適切なかかわりの中で育むことで、安心・安全な養育を心がける。

2. 施設の組織体制について

(1) 施設の多機能化の推進

①家庭支援専門相談員

親子関係の再構築をさらにすすめる。また、今年度は1ケース1名の家庭復帰が見込まれることから、家庭復帰後のアフターケア計画を策定し、支援を継続する。

②里親支援専門相談員

入所中の児童の週末里親の推進や、里親からの養育相談・レスパイトケアの実施など、適切な支援ができるよう準備をすすめていく。

現在予定されている週末里親は、4ケース5名となっている。その他、合同里親サロンを開催し、里親家庭と児童園児の交流を通して児童を委託された場合のイメージを掴んでもらう活動を積極的に進めていく。

③自立支援専門相談員

卒園後のアフターケアが中心となるが、関係機関や支援団体との情報共有や状況に合わせた適切な支援内容をコーディネートしていくよう努める。

今年度のリービングケア対象児童（中学生以上）は12名で、アフターケア対象者は23名であるが、アフターケアについては年間240回以上の支援回数を予定している。

(2) 権利擁護（苦情解決）の推進

権利擁護については、意見表明等支援事業が令和6年度より開始され、今年度より本格的に始動する予定となっている。アドボケイト（意見表明等支援員）の訪問により、子どもたちの「意見を言える」環境を整えることで、子どもが自分の気持ちの整理をしたり本音が言えるようになることに期待する。そのためにも、子どもが希望を言うことをためらうことがないよう、忙しい中でも、どうにか対応したいという職員の姿勢や態度を示すことに取り組む。そのことにより職員はより子どもの理解を深め、施設での生活がより安全で安心できる場となると思われることから、「子どもの声を聴く」活動の事例研究を継続し、職員の能力向上を図る。合わせて、子どもの権利を擁護する活動の推進（人権擁護委員や苦情解決第三者委員との交流・学習、CAPプログラムや「子どもの権利ノート」の活用など）も図る。

子どもたちへの職員による施設内虐待の根絶をすすめるため、全国児童養護施設協議会のチェックリストの活用をはじめ各種アンケートにより、リスクの把握、子どもの意識調査を実施する。

(3) 運営の透明性確保の促進

令和6年度の第三者評価受審の結果を受け、速やかに改善を図るとともに、本年度は自己評価を実施し施設の運営管理や養育・支援について見直しを行っていく。
(次回受審は令和9年度)

(4) 公益的取り組みの強化

「レッツ・ビー・フレンズ」として活動を行っており、地域に活動が浸透しつつある。今年度は子どもの参加者を増やし、「居場所」として機能することや子育てについての悩みが話せる場になるよう取り組んでいく。

(5) 災害防止対策の推進

毎月実施する避難訓練のほか、業務継続計画（自然災害）・業務継続計画（感染症）の訓練を年2回実施する。合わせて、職員への研修も実施する。

3. 施設の職員体制について

(1) 職員の人材確保

人材確保のため、実習生をはじめ養成校に向け、就職につながるようアピールしていく。そのため、ホームページも活用し地域への情報発信の充実を図っていく。

今後、様々な休暇を取得する職員に対応できるよう（安心して休暇が取得できるよう）にすることと、将来的な人材育成を考え、フリーの職員の確保に努める。

(2) 適切な役割分担とモチベーションの向上

特定の職員に負荷がかかるような分担にならないように配慮しながら各ホームの事業計画を作成する。それぞれの職員が役割を理解し責任をもって業務に当たることができるようすすめていく。

4. 人材育成

(1) 研修

①OJTのさらなる充実（特に階層別研修）、各種研修会への派遣、研修助成制度活用による自己啓発研修の促進をすすめる。また、措置費の加算対象となる研修は優先し受講させる。

②新任職員への業務標準の周知徹底を図る。

(2) 新任職員へのスーパービジョン

わからないことが多い中、悩みの抱え込みがないよう配慮し、スーパーバイザー（SV）やホームリーダーによる聞き取りなどを実施しバーンアウトを防ぐ取り組みを行う。

(3) 職種間の連携及び職員の定着

小規模化・地域分散化したことにより他の部署との連携がとりにくくなっている。統括主任をはじめ、各専門職と連携しながらスーパービジョンやアセスメントを行

い、職員それぞれが悩みを抱え込まないよう配慮していく。

5. 今後の方向性

- (1) 子どもの養育の場である各ホームが、小規模化・地域分散化した但、軌道に乗るまでしっかり運営管理を行っていく。そのため、毎月ホームリーダー会を開催する。
- (2) 「あたりまえ」の生活が送れるよう家庭的養育を推進する。コロナウイルス感染症対策等の影響もまだみられることから、今年度は特に食育に力を入れ取り組んでいく。
- (3) 多機能化・高機能化を念頭に置いた人材の育成をすすめながら、ショートステイや里親のレスパイトケア事業の導入を検討する。将来的に児童家庭支援センター（子ども、家庭、地域住民等からの相談に応じ、必要な助言、指導を行う施設。また、児童相談所、児童福祉施設など、関係する機関との連絡調整も行う。）設置を目指す。当面は、地域からの情報収集のあり方の検討やニーズ調査など、あらゆる機会をとらえて地域住民との意見交換を行う。