令和７年度　会津児童園事業報告

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。

香塩地区のいくつかの物件を当たってはみたが、家主が見つからないなど連絡が取れず、賃貸の物件は見つけることはできなかった。

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。

家庭復帰予定であった児童については、高校入学と同時に家庭引取りとなり、各関係機関の見守りも継続して行われることとなった。

家庭訪問は、３ケース３回実施した。三者（保護者・児童相談所・家庭支援専門相談員）協議は、５ケースで延べ回数１５回。その他、電話対応や面会時の立ち合いなどを行い、親と子がよい関係が築けるよう取り組んできたこともあり、保護者から頼りにされることも増えてきた。遠方にいる保護者との交流も、関東方面まで児童を連れていき、関係機関や児童とともに保護者の状況を知ることで親への理解につなげることができたケースもあった。また、毎月子どもの様子や学校のお知らせなどをお伝えする『園だより』を発行しているが、楽しみにしている保護者も増えている。今後の課題としては、精神疾患等を抱えた保護者の対応として、保護者への気持ちに寄り添いながら各関係機関と連携を図りながら取り組んでいきたい。

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。

週末里親として新たに２家庭３名の委託実施があり、現在の委託人数は３家庭に４名となった。（延べ委託日数１８日）また、里親からの養育相談も、２名の里親から『緊急一時保護の委託について』や『里子の学校生活について』など合計９件の相談が寄せられた。令和７年度も会津里親会との合同サロン（登山・ハイキング＆BBQ・スキー）を開催し、施設児童と里親子の交流を図り、子ども同

士のかかわりも定着してきている。里親さんを通して、各種招待（子ども劇場・収穫体験）の機会もあり、施設児童にとって社会体験の場が広がっているだけでなく、楽しみの場（居場所）となっていた。里親への実習、トレーニング事業では、児童との触れ合いを体験的に学ぶことで、子どもを委託された際のイメージを掴んでもらうことができ、施設児童の週末里親を希望する里親もいた。

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イ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。

アフターケア支援回数は４９７件であった。特に大学を退学した者や退職した者２名に対する支援（会社との退職手続きまでのやり取り、退学・退職後の生活状況の把握、金銭管理等）に時間を要した。この２名の退職者については、地元を離れて再就職をした。また、支援機関や自立支援対象者が入居しているグループホームの管理者などとの関係者会議へ出席し、卒園生やグループホームへ入居を予定している児童の支援について、今後の見通しなどの情報共有を図りながら支援を行ってきた。卒園後も支援機関の協力を得て『実家便（公益財団法人あいであるによる事業＝施設を退所し自活を始めた者に年２回生活用品などとともに職員から励ましのメッセージを添えて郵送する)』や『すこやかの会ふくしま（福島県の児童養護施設の子どもの健康を考える会）による食糧支援』等、卒園生の生活を支える事業も継続して行った。
※園長も、２名の卒園生の要望で子育て支援（家庭訪問による育児支援・卒園生が住む市町村の児童家庭センターへ支援を繋げる）等、安心して子育てが行えるように訪問を行った。

相談できる体制を整え、自立支援専門相談員が対応に当たっているが、対象者の本音を聞きだすことは難しいと思えることもあった。

(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。

・意見表明等支援事業については、令和７年度に７回の訪問があり延べ人数１６名が話を聞いてもらった。（職員に報告をしてもよいと返答した児童については情報を共有している）
・「子どもの声を聴く」活動については、Ai 翻訳プロジェクトやホーム内でのアセスメントを通して、子どもが内面に抱えている声に耳を傾けようと努めてきた。また、各種アンケートや権利擁護事業も活用しながら施設や学校での生活、子ども同士や職員、保護者に対しての意向の把握に務めた。

(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）

第三者評価受審の結果や自己評価を実施し、不足のあるマニュアルや既存のマニュアルの見直しを行う作業を行った。

(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。

年間１１回の活動を行い、参加者は延べ人数で子ども８人、大人３３人であった。子どもの参加者は前年度よりも増えてきており、参加が定着しつつある子どももいる。しかし、親世代の参加が少なく子育ての悩みを聞く機会を作ることができなかった。

(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。

自然災害に対する訓練は子どもも参加し夏・冬に実施した。感染症については机上訓練も含め、２回実施した。職員研修については、看護師を講師に感染症対策と対応について研修を実施した。

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。

退職者１名に対して、新採用３名であり少し余裕を持った配置ができるようになる。しかし、フリーの職員確保までには至らないことから次年度も人材確保に努めていく。

(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。

各ホームリーダーの負担が大きいことで、業務分担をすすめていたが、ホームによるばらつきがあり、うまく分担できていない（業務過多）様子も見られた。

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。

各職員の研修計画に基づき、職員の意向（何について学びたいか）や個人の養育スキル向上を踏まえた研修受講を進めてきた。また、措置費加算対象となる研修へは１名受講した。会津児童相談所との事例検討会も２回開催し、養育支援に困難さを抱える児童の理解に努めた。

(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。

ホームリーダーをはじめ統括主任が個別に話を聞いたり、話しやすい職員に相談をするなどしながら、職員自身の抱え込みがないように務めてきた。また、新任職員を支えるために必要な情報は、関係部署で情報を共有しサポート体制を作っていった。職員一人ひとりが互いに見守り支えあう職場風土つくりを今後も大事にしていく。

(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。

業務連絡が各部署に伝わっていないことが度々みられ、その都度連絡や申し合わせの漏れがないように声を出し合ってきたが、指示した業務の遂行状況や報告忘れがみられた。なお、朝会での周知やほのぼのシステム（業務支援ソフトウェア）での申し送りを徹底していく。

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・地域分散化したが、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。

毎月のホームリーダー会を開催することにより、各ホームの児童と職員の現状について情報共有を図ることができた。また、ホーム担当以外の職員からも意見をもらうことで、様々な角度から子ども理解や支援の工夫につなげることができた。

(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。

「あたりまえの生活」とは単に衣食住が保障されるということではなく、子ども本人が自分の意見は大事にしてもらえる、話を聞いてもらえると感じられるようなホーム運営を子どもとともに進めてきた。今年度は『食育』に力を入れ、食べることだけではなく皆で顔をあわせて団らんする場面も大事にしていくよう努めたが、食事を取らない職員もおり（職員個人の生活習慣による）引き続き課題として取り組んでいく。

(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。

各ホームの定員が満床であったり、職員の体制確保も十分ではなかったことからショートステイやレスパイトケア事業の実施には至らなかった。次年度は、大戸小学校の保護者を対象に子育て支援に関するアンケートを実施し、子育て家庭のニーズに合わせた支援を事業に反映させていくようにする。

事業報告の付属明細書

令和７年度事業報告の付属明細書については、事業報告の内容を補足する重要な事項がないため作成していません。

社会福祉法人会津児童園

令和８年度　会津児童園事業計画

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。老朽化が進んでいる１棟を地域に出すことを目標に令和７年度は賃貸の物件調査をすすめてきたが、条件に適う物件が見つからなかった。そのため、今年度は土地の取得や新築も含め今後の作業スケジュールについて検討し、早ければ令和９年度内の着工を目指す。

また、職員の適切なかかわりの中で児童を育むことで、安心・安全な養育を心がける。そのための職員を各家に一名ずつ増やし、育成に努める。

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

㋐親子関係の再構築をさらにすすめる。

・毎月の園だよりの発行。

・面会・外出の調整。

・保護者の養育不安へのアドバイスの実施。

㋑今年度は、短期家庭復帰ケースが２ケース２名見込まれることから、さらなる親子関係の構築に努める。

・外泊期間の延長及び、外泊回数の調整。

②里親支援専門相談員

・入所児童の週末里親の推進。（対象３ケース４名）

・里親からの養育相談、里親同士が集えるサロンの実施など関係機関と連携しながら支援を進めていく。

・園児と里親会（里子含む）の合同サロンを開催。

③自立支援専門相談員

㋐リービングケア対象児童（中学２年生以上）は１０名。

・高校３年生を対象に、自立訓練を実施予定。

㋑アフターケア対象者は２１名。

・年間２４０回以上の支援回数を予定。

・電話、ラインやメール、訪問など相手に合わせた支援を行う。

・支援会議（支援機関・病院・グループホームなど）への参加。

④心理担当職員（臨床心理士・認定心理師）

㋐心理療法（対象児童１５名）

・対象児童：虐待の影響や発達障害等により情緒が不安定な児童や生きづらさを抱えている児童。

㋑職員のメンタルヘルスケアにも取り組んでいく。

・メンタルヘルスチェックと新任職員への個別相談。

⑤看護師

・児童の心身の健康を維持。

日々の健康観察及び通院管理を適切に行う。体調不良時の早期対応に努め、

必要に応じて医療機関と連携しながら健康状態の把握に努める。
・健康教育の実施。
・健康診断、予防接種の実施。

(2) 子どもの権利擁護の推進
①苦情解決制度
子どもが施設に対する苦情を述べやすい環境作り。
・ほっとポストの各家への設置。
・苦情解決制度の説明と第三者委員との顔合わせ。
・個別面談（小学生は第三者委員、中高校生は園長）の実施。
②子どもの意見表明等支援事業
・アドボケイト（意見表明等支援員）の訪問。
２か月に１回、年６回の訪問及びアドボケイト作成の新聞の発行予定。
③権利擁護事業
㋐子どもの権利を擁護する活動の推進
・人権擁護委員による人権教室。
・CAP プログラムの実施。
・「子どもの権利ノート」の活用。
各家での読み合わせの実施。
㋑職員による子どもたちへの不適切な関わりの防止。
・全国児童養護施設協議会のチェックリストの活用。
・アンケート「児童園で楽しい生活を送るために」「安心して生活できるかな」の実施。

(3) こども性暴力防止法への対応（施行日：２０２６年１２月２５日）
職員による被措置児童に対する性的虐待の防止。
・就業規則の整備。
・全職員の「犯罪事実確認書」の申請交付。（施行後）
・職員への研修の実施。

(4) 運営の透明性確保の促進
・自己評価の実施。
毎年自己評価することで、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。
・第三者評価受審
次回受審は令和９年度予定。

(5) 公益的取り組みの強化
これまでの実績を踏まえながらも、「公益的取り組み」の原点を確認し、改善を図る。
・地域に向けた発信。
・ニーズの把握。（大戸小学校に通う児童の家庭にアンケートを実施）

(6) 災害対策・業務継続・不審者対策の推進

①災害対策

避難訓練を毎月実施（夜間訓練も含む）。

災害用備蓄品の点検を実施。

②業務継続計画（自然災害）・業務継続計画（感染症）

訓練を年２回実施する。（机上訓練含む）。

新任職員への研修の実施。

③不審者対応

年１回職員への研修の実施。

(7) 基本理念に則った養育の推進

・毎月ホームリーダー会を開催し、情報の共有を図る。

(8) 家庭的養育の推進

・今年度も食育に力を入れ取り組む。

３．施設の職員体制について

(1) 職員の人材確保

・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。

・ホームページの充実を図る。

・SNS（インスタグラム）の活用の検討。

(2) 他職種連携を図る

・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実施する。

（職員が悩みを抱え込まないような配慮をしていく）

４．人材育成

(1) 研修

①ＯＪＴの充実

新任職員への業務標準の周知徹底を図る。

・入職後１か月かけ丁寧に対応する。

・一人勤務にならないようサポート体制を整える。

②ＯＦＦ－ＪＴの充実

・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。

５．今後の方向性

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。（空いた居住空間の利用を検討）あわせて、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。）設置を検討する。