

平成29年度
事業報告

社会福祉法人 南野育成園

一. 平成29年度 重点項目の実施状況

1 安心して安全な生活の保障と生活力の獲得（小規模化への取り組み）

- ① 小規模化に向けて、当園の状況や本館の構造から、地域小規模児童養護施設の設置を経て、本館の小規模グループケアに向けての改造へと、構想を固めつつあった8月に入って「新しい社会的養育ビジョン」が発表され、社会的養護は施設養育から里親養育へ、施設利用は限定的にとという方向性を示され、そのことを裏付けるかのごとく、新規児童の入所の低迷の現実がありました。ビジョンに対する具体的な取り組みは示されないままではありましたが、今後の施設としての児童処遇は、小規模グループケア（6人～8人）の完全実施に他ならないとの考えのもと、今できることに取り組むこととしました。

つまり、小規模グループケアにおける営みでは、直接処遇職員による食材の調達から三食の完全調理をはじめ、グループの生活にかかる予算の使途計画に至るまで、家庭における独立性に似た運営が求められるとの認識から、職員が調理技術などの他家計に関わる生活力を高めることに取り組みました。
- ② 前年同様の職員確保がままならない状況ではありましたが、本館における男女各フロアのグループを3として、児童が落ち着いて生活できる環境としました。職員は両サイドに3人、中央のグループに2人を配置、一人の職員が担当する児童を3人の目安としました。各フロアでの職員の連携がスムーズになされ、比較的穏やかな生活が営まれたと思います。
- ③ 地域小規模児童養護施設、小規模グループケアの2つのグループに対しては、地域小規模児童養護施設で長く経験を積んだ職員が、家庭の事情で通勤勤務を希望したことから、フリーとして両グループに援助できる体制としました。これにより、両グループの住み込み職員の負担が多少なりとも軽減され、児童の安定にも寄与したものと思います。
- ④ 本館の住み込み職員の個室化を図りました。このことにより、不要な気疲れやストレスから解放され、児童処遇においても心のゆとりが確保されたものと思います。

2 児童への学習支援を行いました

- ①職員は児童の学習習慣が身につくように、激励と承認に努め、児童のやる気を喚起しました。
- ②学習ボランティアの和気先生や、中国学園大学の学生さんによる定期的な支援をお願いしながら、職員も連携して情報交換に努め、児童のやる気を促しました。
- ③中学生については、考査前に御南中学校の先生方の訪問指導を受け、激励を受けました。
- ④本年度は4名の児童が高校受験をし、それぞれが希望した県立高校への進学を、特別推薦入試で果たしました。このことに関しては、学習塾の活用が有効であったと考えています。

3 子どもの権利擁護を支援の基本としてその具現化に努めました

- ①児童の意見表明の場としての意見箱の投書に対しては、職員会議の場で職員全員で受け止め、投書それぞれに対して担当職員の返答を掲示するとともに、受け止めた事実を公表し、児童の気持ちや思いを大切にしていることを伝えることに努めました。
- ②児童一人ひとりの発達課題や状況の把握をし、援助指針を定めるためのアセスメントシートを活用し、より細やかな支援の実現に努めました。
- ③個別対応職員による児童一人一人の声に耳を傾け、ぶれない手厚いかかわりの中で、児童は自分の気持ちを受け止めてもらえる安心感とともに、自らが果たすべき責任を自然な形で受け入れることができる雰囲気醸成されました。

- ④各生活グループから代表を出してのリーダー会においては、それぞれで話し合った要望等について、みんなで協議する中で、児童主体のあるべき方向性を見出すことに努めました。その結果、児童が提案する園内行事が様々な企画され、職員の協力のもと実施する中で、施設生活に潤いをもたらすことになりました。
- ⑤年少児における“小学生ミーティング”も軌道に乗り、言いたいことがある児童は学年に関係なく参加し、登下校の集団行動や園生活などにおいて、活発な意見表明がなされ、他者に自分の意見を聞いてもらう表現の訓練の場としても有効でありました。

4 余暇支援と行事に取り組みました

生活グループの単位や、全体での希望者を募ったり、さまざまな児童構成の中で、園外に出かけて自然やスポーツ、文化に触れ合う機会を設けることに努めました。公用車による移動のほか、サイクリングでは、交通ルールを守る実践の場となったり、お互いを思いやる気持ちを醸成したりと、児童の成長が実感できるものとなりました。

土日の公園への外出や、自然との触れ合いが児童の情緒の安定に、大きく寄与したと実感しております。園全体の行事としては、過去には宿泊を伴ってのバス旅行が経費の面から困難となり、日帰りとなったのは残念でした。

5 保護者支援に努めました

保護者の支援にあたる専門職として家庭支援専門相談員があり、当園においても40代の経験豊かな女性職員を配置してきたところですが、複数配置が可能となったことから、本年度から2人となりました。2人とも子育て経験があり、当園における勤務実績も長いことから、保護者にとっても心強い存在になっています。

保護者対応や家庭訪問が夕方や夜間になることもたびたびであるので、2人で連携をして今後ますます手厚い保護者支援が可能となるものと考えています。

6 里親支援に努めました

①里親支援専門相談員の業務として

入所児童に関しては、一時里親との連絡調整や、一時里親への出発や帰園時の対応など、きめ細やかな支援に努めました。

里親委託へ措置変更になった児童の家庭訪問を行い、児童面接や里親の相談支援を行いました。

里親会主催の研修会への参加、行政主催の各種会議に参加し、また他機関と連携して大学での出前講座を行うなど、里親委託推進に向けて積極的に行動しました。

②施設全体で里親育成としての各種研修を受け入れ

児童理解についての知識の習得や、児童に関わる実践の場の提供と、里親の様々な思いと生の声に触れることを通して、里親委託推進へ努めました。

7 情報の公開に努めました

ホームページを運用して、財務諸表の公表はもとより、施設の運営状況を周知することに努めました。また、ブログの開設で、施設における行事や児童の暮らしぶりを掲載し、施設をより身近に感じてもらうように努めました。

8 第三者評価を受審し、施設運営・機能の点検に努めました

第三者評価の結果についても、ホームページに掲載しました。

その中で特筆すべきは、これまで慣例やその場での判断で処理していた事柄について、だれが対応しても同じ結果が出せるように、処理の進め方や判断の根拠について、とにかく記録すること。そして同様の事例の処理を通して見直しを行い、加筆修正をして確かなものに変えていく。これがマニュアルの作成であり、初めから完全なものを作ろうと大上段に構えてしまうと、なかなか進まず頓挫することにつながるという助言でありました。

マニュアルの不備を多々指摘された当園においては、このことを肝に銘じて改善していきたいものです。

9 職員組織の活性化

職員一人一人が児童処遇をはじめとした、施設運営に対して考えを持ち、意見を表現して他の考えを聞き、修正していくことが理想であると、職員をいくつかのグループに分けて部会を構成し、活発な意見交換の場が必要だとの思いは持っていましたが、年度中での具体化はできませんでした。言い訳になりますが、職員の勤務がそろわないことでの躊躇や休憩時間に会議をずれこませたくないとの思いもありました。

次年度においては、グループの構成を早期に行い、勤務表を作る際の配慮と、欠席者がいても議事録を読むことでフォローできる仕組みを作り、取り組んでもらいたいものです。

10 職員の研修体制の充実

専門の研修機関が企画実施する、経験年数や段階に見合った研修や、研究協議会への参加については、本人の希望も考慮しながら計画的に実施できました。

施設内研修に関しては、研修内容に関してのモデルの作成が必要との考えから、一部情報収集を試みた程度でした。

こうした中、年度中に全養協が研修体系を取りまとめて発表されました。職員の人材育成については、全養規模でも重要課題とされ、研修の在り方の研究がされています。

当園においても、今後は全養協版を参考に年間を通しての研修に取り組むことが求められます。