

令和 2 年 度 事 業 報 告 (抜 粋)

児 童 養 護 施 設 東 京 家 庭 学 校

1 入 退 所 状 況

在籍児童は月平均 48.3 (前年 47.3) 名で、入退所の状況は以下のとおりです。

(1) 入所児童 9 名 (男 6 名、女 3 名)

(2) 退所児童 7 名 (男 6 名、女 1 名)

(3) 月別入退所状況 入所率 = $\frac{\text{延在籍数}}{\text{定員(年間)}} = \frac{580}{624} \times 100 \div 92.9\%$
 (前年 91.0%)
 (2年前 87.2%)

各月初日在籍数(全体)

52名定員

月別	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	合計
入所	2	0	1	1	0	0	2	1	0	0	0	2	9
退所	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	5	7
在籍	46	46	47	48	48	47	49	50	50	50	50	49	48.3

各月初日在籍数(本園)

6名×4寮舎-24名

月別	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	合計
入所	0	0	1	0	0	0	2	0	0	0	0	2	6
退所	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	2	3
在籍	23	23	24	24	24	23	25	25	25	25	25	25	24.3

各月初日在籍数(都型グループホーム-南荻窪ホーム)

6名

月別	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	合計
入所	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
退所	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
在籍	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6

各月初日在籍数(都型グループホーム-福生ホーム)

5名

月別	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	合計
入所	2	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	3
退所	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	3
在籍	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4.7

各月初日在籍数(都型グループホーム-新町ホーム)

5名

月別	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	合計
入所	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
退所	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
在籍	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1.3

各月初日在籍数(地域小規模児童養護施設-宮前ホーム)

6名

月別	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	合計
入所	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
退所	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
在籍	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6

各月初日在籍数(地域小規模児童養護施設-荻窪ホーム)

6名

月別	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	合計
入所	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
退所	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
在籍	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6

(4) 本体施設は、年間を通じ定員限度で入所しており、更に提携型グループホームの入所児童が福生ホームが常時5名、そして新町ホームが後半2名になったことで充足率が上がった。本年度も“積極的に一時保護委託を引き受ける”という重点目標を掲げ、毎日入所依頼や要養護児童の緊急一時保護の依頼を受け、本体施設とグループホーム全体で調整をし、本年度も新町ホームへ入所児童に影響がない学齢児ということで小学生女児の受け入れをした。しかし、10月から本体施設の建て替え工事が始まり、仮園舎が建てられず全ての生活単位がグループホームになり、限られた部屋数で生活している（個室が提供できない）ため、受け入れが難しく、保護委託児童総数は決して多いものではなかった。

(本年度 3名延べ31日/前年度5名延べ54日/前々年度7名84日)

様々な事由で、高校卒業時に即就職且つアパート自立は困難で、基金や奨学制度を利用し進学したり、自立援助ホームを利用したり、また措置延長で施設に留め置き、引き続き自立支援をしなければならないケースが増え、更に20歳を過ぎ年齢超過になっても、自立援助事業として、施設に置き留め継続支援し続けるケースも継続している。(1名)

2 在籍状況

(1) 在籍年数別児童数

2021.3.1現在

分園名	上北沢		高井戸西		下高井戸		羽根木		南荻窪		荻窪		宮前		福生		新町		合計	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	29	20		
0～1年		1		1			2								3	1			8	
1～3年	1	2			2		1				1	2			2	1			12	
3～5年	2			2	2	2	2		2	1			2						15	
5～10年			1	1						1	1	2	2						8	
10～				1			1		1	1		2							6	
合計	3	3	1	5	4	2	6		3	3	1	5	6		5	2			49	

在籍平均年数： [2年4ヵ月] [3年4ヵ月] [7年11ヵ月] [4年7ヵ月] [4年10ヵ月]

上北[幼児6名] 下高[小4・中1・高1] 南荻[小2・中2・高2] 宮前[小2・中2・高2]

[5年8ヵ月] [4年3ヵ月] [8年7ヵ月] [1年1ヵ月]

高西[小3・中1・高2] 羽木[小1・中4・延長1] 荻窪[小2・中2・高2] 福/新[高5・高2]

退所児童在籍平均年数： [4年6ヵ月(7名分)]

(2) 子供園・学校等別児童数 (園内保育2名・子供園4名・小学生14名・中学生12名・高校生16名・他1名)

(3) 児童相談所別児童数

	児童相談所名	男	女	合計
1	児相センター	5	4	9
2	足立	3	6	9
3	北	1	0	1
4	江東	2	3	5
5	品川	2	3	5
6	杉並	1	1	2
7	小平	9	2	11
8	多摩	2	1	3
9	八王子	1	0	1
10	立川	0	0	0
11	世田谷	3	0	3
12	江戸川	0	0	0
13	荒川	0	0	0
	合計	29	20	49

(4) 入所理由別児童数 46ケース(49名)100%

①離婚(含父親就労)	-----	0	(0)	
②母親就労	-----	0	(0)	
③養育困難	-----	3	(3)	6%
④母親疾病	-----	7	(9)	18%
⑤父親疾病	-----	0	(0)	
⑥養育能力欠如	-----	3	(3)	6%
⑦身体的虐待	-----	5	(5)	10%
⑧心理的虐待	-----	6	(7)	14%
⑨ネグレクト	-----	14	(14)	29%
⑩性的虐待	-----	1	(1)	2%
⑪措置変更	-----	7	(7)	14%

3 養護内容

(1) 自ら生活を能動的に作り出し面倒臭いことを継続して実践することで克服していく

3年前から“歩け歩け運動”に始まり、“面倒臭いこと程しよう”、そして高校生会の“考動しよう”に繋がっていった。しかし、2年続きのコロナ禍の状況で、全体キャンプを始め、高校生会はもちろんのこと、バザーやもちつき大会、スポーツ大会や食事会等に至るまで一切できていない状況で、我慢だけの生活で張り合いがない、楽しみがない等生活のメリハリが作れないとの嘆きの声が聞かれ、唯一実施出来た全体行事は、「本園お別れ会」だった。小学校の体育館を借りきって予定していた「スポーツ大会」の日(10/11)に、引越を終えた本園にそれぞれの生活している場所から、この日のために作成したお揃いの青いポロシャツを着て集まり、かつての集会室で卒園生のメッセージを聞き、そしてがらんとなったかつての生活場所を練り歩き、最後は屋上に集まり、ドローンを使った撮影で、締めくくった。彼らは、施設での生活が良かったと思ってくれるだろうか。おそらく昔施設で暮らした経験者は、自炊が出来る食事の有り様や高齢児の個室、グループホームや内風呂、誕生日のプレゼント代や被服費の金額等々今の施設生活を知ると羨むようなことばかりかも知れない。では今施設で生活している子どもたちは、どうだろう。昔の子どもたち同様に不満に感じていることばかりなのではないだろうか。普通の生活が有り難い、その当たり前前の生活を作ったり、維持したりするためにそれ相応の努力が必要なことを、全体行事や高校生会を通じて少しでも体感できているから、潔さと弁えが身に付いてきた様に感じている。好きなものが好きなだけ食べられ、欲しいものが欲しいだけ得られる環境や状況がベストではなく、時には不便な環境や思い通りにならない状況が、つまり施設での煩わしい生活が、それぞれの工夫や努力によって自分で作っていくことによって、そんな体験を通じて、「施設生活も捨てたもんじゃない!」「努力次第で適うこともある!」等の体感から、高校生は率先してリードできる存在になり、その姿を傍で見ている中学生や年下が確実に遅しく成長し、共同生活を営んでいくことを知って欲しい。

(2) 「小規模化且つ地域分散化、高機能化、多機能化の施設を目指して」(施設の将来像)

職員体制は、本園4寮舎を幼児寮5人体制、学童寮3人体制とし、ホームには職員3人体制を継続実施し、幼児寮に主任1名、3学童寮に主任1名と本園統括主任と育成枠職員を配置した。また分園は杉並地区3箇所に分園にグループホーム支援員として主任1名、さらにグループホーム統括主任、そして例年通り各ホームに非常勤職員のグループホーム補助員と、宿直ができるフリー職員を2名配置した。提携型グループホームのある青梅地区2箇所のホームには、ホーム長として主任を1名配置(主席指導員兼任)した。本年度は、特に人材育成のための“総務主任”を新設し、フリー職員や全体の勤務も調整し、勤怠管理も担った。5年前から取り入れた“育成枠職員(現役学生のアルバイト&2ヵ月毎の学習会)”により、さらに充実した組織体制になってきている。更に本園改築に合わせて、敷地内に仮園舎が建てられなかったので、全ての生活単位をグループホームに移行し、幼児においては6人の幼児を3人+3人に分け、宿直を2名体制に強化し、安心安全の環境を整えそれから個別の関わりを増やすことで愛着関係を強固なものとし、本体施設に戻った際にも、部屋単位ではなく、個の関わりで成長を促す体制を作っていく。

今後、生活単位は6名ではなく5名、そして最終的には4名での生活を構築していきたい。

(3) 進路結果

○進路指導 中学生が国の対応で通塾を許されて10年が経過し、3年生は受検のために皆塾に通っているが、全く成績は伸びていない。子ども自身は塾に行くことで、勉強した気になり、送り出す側の職員は通塾させることで安心してしまい、結局施設生活の中で学習習慣は身に付かなかった。通塾し

た者と通塾しなかった者と合わせて外部の学力テストの結果を見比べても、決して高いレベルの高校を選んでいる訳ではなく、同じランクの高校になり、選択肢の少ない結果となってしまっている。逆に過去塾に行く機会もなく、担当職員と机に向かい合い、日々いがみ合いながら格闘していた方が成績が伸び、また高校に入学してからも学業に向かう姿勢が能動的だった傾向を感じる。何か目指すものがあり、スポーツや文化的なものに特化した学校に進学したい等の強い要望やスポーツ推薦の様なケースも少なくなってきた。昨年度に引き続き“学習支援進路問題検討委員会”が中心になって、集会室を使い定期試験に向けて合同勉強する機会を設け、その委員会のメンバーだけでなく各担当職員が積極的に学習指導に関わることで、一定の成果があった。

専門学校や大学進学については、奨学金や基金を利用し、学費や生活費を含めたシミュレーションの結果、完全奨学生(返還義務のない)でもならない限り、施設生活の中で“借金(負債)”という自覚が持てないことが分かっている。現在給付型の進学奨学金制度でき、大学側も自ら奨学金制度を立ち上げたところもあるので、進学できる手段は多くなってきた。それでも、アパート代や生活費を工面する必要があるなので、進学するのであればそれ相応の覚悟と自助努力が必要になってくる。

(4) 実習生等の受け入れ

<実習受け入れのねらい>

- ①養成校と連携して、児童福祉分野への後継者養成に協力する。
- ②実習教育を職員にとっては自らの養護実践の検証の機会とし、活性化する。
- ③閉鎖的に陥り易い施設現場に、実習生や養成校など第三者の眼を積極的且つ謙虚に受け止め、より地域や社会に開かれた施設創りの好機とする。
- ④教育専門機関や他業種施設との交流を含め、施設現場だけでなく相互理解の中で、お互いの研究や実践を高め合う関係を構築していく。
- ⑤社会福祉士の施設実習受け入れ条件(有資格者が3年の実務経験と実習担当研修受講)が整い、複数実習担当で協業と分業ができる体制ができた。
- ⑥実習養成校からの依頼が依然として多く、新規参入も受け入れる機会を作った。また大学や専門学校へ施設の現状を説明するために、積極的に実習講義等を引き受けている。また施設職員を志す実習経験者を“育成枠職員”として、パートやアルバイトとして雇い入れ、次期即戦力要員と養成する取り組みを続け、入職した実習生も多くなったことで、実習養成校とのつながりも強固なものとなり、実習養成校からは高評価を得ている。

<実習校内訳> 1 1校(←2 2校←1 9校) - 1 4名(←2 4名←2 2名)

- ・保育士系 (9校) …東洋大学、明星大学、帝京大学、玉川大学、昭和女子大学、白梅学園大学、青山学院女子短期大学道灌山学園保育福祉専門学校2名、玉成保育専門学校2名
- ・社会福祉系 (3校) …明星大学、ルーテル学院大学、大妻女子大学

コロナ禍の緊急事態宣言の発布により、大学では全ての授業がリモート形式になり、合わせて全ての実習が代替授業に代わり、実習機会がなくなりキャンセルされた大学や受け入れ施設に置いても全く受け入れない施設も出てきた。家庭学校でも、生活主体がグループホームになり、全体行事等もなくなり今まで通り本体施設があったようには受け入れられなかった。

(5) 文集「ふうせん」41号の発行

(児童と職員による創作文集)

4 職 員

(1) 職員の異動

							担 当 部 署
◇採用							
新卒	男性	(児童指導員)	令和	2年	4月	1日	(学童寮)
新卒	女性	(児童指導員)	令和	2年	4月	1日	(グループホーム)
新卒	女性	(児童指導員)	令和	2年	4月	1日	(グループホーム)
転職	女性	(児童指導員)	令和	2年	4月	1日	(幼児寮)
◇復職							
留学復帰	女性	(児童指導員)	令和	2年	4月	1日	(グループホーム)
産休明け		(児童指導員)	令和	2年	4月	1日	(幼児寮)
◇退職							在 職 期 間
学童担当	女性	(児童指導員)	令和	3年	3月	31日	(6年8ヵ月)
	女性	(書記)	令和	3年	3月	31日	(8年)
◇産休							
	女性	(心理士)	令和	3年	3月	31日	(16年)

(2) 研 修

施設内研修

本年度専門機能強化型児童養護施設として認められ11年目となり、内部研修をさらに充実させるために、全ての職員をA B C D層の階層別に分け、A(新任職員)研修、B(中堅層職員)研修、C(プレリーダー)研修、D(リーダー)研修と位置付け、全ての職員がその経験年数と役職(役割)によって研修を受ける機会を享受し、また全研修を自前でできるように、特に主任や各専門職が中心になり、より責任を担わせる体制とした。昨年度のリーダー研修において、話し合いを重ね施設全体の“行動計画策定”を担ってもらい、重点目標に準えた寮舎ホームの年間計画同様に、施設全体を見渡せるリーダーとしての力量を培ってもらった機会とした。その計画と総括の延長に2年目として“人材育成委員会”を立ち上げ、OJTやバディ制度を活用し、実際にチューター制度(職場の中で新任職員と指導者である先輩職員の1対1の関係で指導・教育・訓練を行う新任職員指導体制)とプレメンター制度(経験の浅い新入社員の精神面をサポートするために役立つ制度)を取り入れ運用している。またプレリーダーと中堅職員においては、合同で4班に分け、それぞれ研究テーマを各自絞って年間を通じて実施するゼミ形式が定着してきた。各班の責任者を主任や専門職が担い、1年間通じて継続的に教え合い学び合う機会になっている。

また必ず校長が年度当初の職員会議での研修会において、当法人の理念や校祖留岡幸助先生の考え、そして当施設の過去から将来像に至るまで、何より本年度の重点目標を強調し、生活単位の寮舎やホームの年間計画に落とし込めるように詳細に説明し、更に日常生活場面においても、児童にも職員にも説諭し続けてきた。特に創立記念日(11月23日)の多磨霊園にある校祖の墓参においては、中学3年生の児童と担当職員を同行し、家庭学校の成り立ちやその当時の状況を細かく説明し、家庭学校の創立の精神を伝承する機会となっている。

「ケースカンファレンス」については、児童精神科医である生地医師と心理士及び治療担当職員を中心に定期的を実施し、また子ども面接の前後にも的確なアドバイスを受け、生活場面に活かすことができた。さらに寮舎会やホーム会議にも参加していただき、普段心理士からアドバイスされていることに加え、子ども目線で多角的な視点に気付かされた。

また3年目になるベテランの心理士によるメンタルヘルスが、自ら希望して面談を重ねている職員もおおり、更に全員のメンタルチェックの監修もしていただくことで、より良いフォローがなされている。更に本年度は産業医にも関わってもらい、より細やかな体制が整った。

また委員会活動の発端を作り、継続して12年目になる“性教育委員会”は引き続き「自分を大切にすること」「命の尊さ」「性被害も加害も繰り返さない」等の目的で、①幼児部一本の読み聞かせやパネルシアターを使っでの説明 ②低学年部一学習会“チップ”実施 ③高学年部一学習会“デール”実施 ④職員研修部一ミニ学習会 ⑤中高生部一座談会等の部署別に話し合いを重ね、性教育の授業を定期的実践してきた。そして今までの集大成として『児童養護施設から考える子どもの性と生（性教育実践報告）』という本を出版するに至った。かもがわ出版からキャッチコピーとして、目指すは、施設職員のハウツウ本、現在様々な要因から性に関する課題を抱えている児童養護施設等に暮らす子どもたちへのケアのための性教育の必然性が叫ばれています。生活の場全てが、どの子にとっても安心して自身の「性と生」を育ていける居場所となることを願い、役立つ一冊としてお届けします。

その活動には及ばないが、今年度も小委員会を職員の横割り活動として位置付け、再編成して継続した。①食育委員会(食育会議) ②学習支援・進路問題検討委員会 ③危機管理事故防止委員会 ④労働状況業務効率化委員会 ⑤家庭学校改築計画委員会。各委員会は、状況に合わせて本園分園のバランスを均等に配し、他寮舎や他ホームとの職員交流と親睦とした。また全体人数をスリム化し、集まりやすく話し合いやすく、更に各委員会からアンケートを実施し、その結果を持って職員会議でグループ討議をしたり、他施設に見学やインタビューに行ったり、定期試験前に集会室に於いて中学生への学習指導を実施したりと様々が活動がなされ、定期的に各委員会による職員会議での研修機会を設け、お互いが教え合い高め合う機会となり、緊張感を持って臨むことができた。

児童養護施設が最後の砦として、子どもたちが安心して安全に暮らせる普通の場所として、当たり前前の生活場所になるためには、玄関先に掲げている「職員倫理綱領」が絵に描いた餅とならないように絶えず語らい、職員自らが常に意識し、改めて「子どもの最善の利益の追求(実践)」がどのようなものかを問い掛けてきた。そして、校祖留岡幸助の考えを礎として、幼きもの弱きもの貧しきもの虐げられしものへの最大限の配慮、慈愛に満ちたキリスト教の精神の意味、児童養護施設職員として、「アドボカシー」の精神に則り子どもたちの権利擁護のために、彼らの権利を守り、か弱き彼らの立場に立って代弁をすること、そして彼らのエンパワーメントを高めるような活動をする役割があることを伝え続け、研修会等でも学び続けてきた。また合わせて福祉の仕事に携わるとは、労を惜しまず、一心に身を粉にして働くという意味と価値、そしてチームワークの尊さを伝え続けてきた。

5 ヒヤリハット集計

① ヒヤリハット発生時間帯

	生活時間帯	件数(前年)
1	6:00～10:00	37 (39)
2	10:00～14:00	63 (34)
3	14:00～18:00	80 (79)
4	18:00～22:00	44 (55)
5	22:00～ 2:00	2 (5)
6	2:00～ 6:00	0 (1)
	合 計	226 (213)

② ヒヤリハット発生件数 (幼児寮と学童寮～含GH)

	生活場所	件数(前年)
1	幼 児 寮	129 (133)
2	学 童 寮 + GH	97 (80)
	合 計	226 (213)

③ ヒヤリハット発生場所

	生活発生場所	件数(前年)
1	ホール	48 (27)
2	公 園	39 (20)
3	公 道	26 (10)
4	その他	27 (67)
5	個 室	20 (12)
6	食 卓	14 (12)
7	台 所	10 (16)
8	洗面所	9 (2)
9	浴 室	8 (1)
10	階 段	5 (5)
11	玄 関	5 (0)
12	庭	5 (2)
13	トイレ	4 (4)
14	ベランダ	3 (6)
15	廊 下	1 (1)
16	相談室	1 (0)
17	職務室	1 (1)
18	登下校	0 (9)
19	駐車場	0 (6)
20	外部施設	0 (6)
21	多目的室/屋上	0 (5/1)
	合 計	226 (213)

⑤ ヒヤリハット発生要因

	発生要因	件数(前年)
1	子どもの不注意	93 (39)
2	子どもの特性	73 (34)
3	大人の管理不足	35 (79)
4	大人の不注意	16 (55)
5	予測不可避	7 (5)
6	死角	2 (1)
	合 計	226 (213)

《 考 察 》

- ・一人勤務時間帯に件数は多い。(特に朝の送り出し)
- ・複数配置時間帯では、幼児寮一日中万遍なく発生し、特に午後は外での活動も多くなり、多様な問題が発生している。
- ・夜は個室で穏やかに過ごしているせい、昨年度より発生は少なくなっている。
→ 生活単位が全てグループホームになったこと？
- ・気づきが多くなり、件数が増えたとも考えられる。

- ・注意力や判断力の乏しい幼児寮では、学童寮に比べて件数が多く発生している。職員の目のあるので、自ずと関わりの中で気付くことも多くなる。
- ・学童の中にも施設特性としが現れている。

④ ヒヤリハット発生要因

	発 生 要 因	件数(前年)
1	転ぶ・ぶつける等	83 (76)
2	性的ケース(服を脱ぐ)	25 (28)
3	誤薬・忘れ・管理不足等	22 (35)
4	自転車転倒	17 (10)
5	殴る・叩く・脅す・噛む等	16 (17)
6	飛び出し	15 (13)
7	ハサミの扱い	10 (4)
8	針・包丁・カッター等	6 (4)
9	火傷(未遂含む)	5 (9)
10	施錠忘れ(浴室・トイレ等)	4 (0)
11	石を投げる	4 (2)
12	もめる・つかみ合い等	4 (2)
13	皿・窓ガラスを割る	4 (3)
14	賞味期限切れ	2 (2)
15	アルコール消毒液を撒く	2 (1)
16	ビービー弾を当てる	2 (0)
17	洗面台をよじ登る	1 (0)
18	見知らぬ人と写真を撮る	1 (0)
19	クッションで顔を覆う	1 (0)
20	入浴中うたた寝をする	1 (0)
21	その他	1 (7)
	合 計	226 (213)

- ・生活単位がホームになり、家での発生が増加した。
- ・コロナ禍でも、密になる機会や接近機会が多くなる。
- ・幼児乗車の電動自転車での転倒が多く発生している。
- ・子どもの危機意識が希薄、遊び半分、ふざけ半分からの発生事案が多くみられる。
- ・適切な距離感が未だ身に付いていない。→全ての年代性教育だけでなく、必要な個別に丁寧に実施する。
- ・服薬管理等減少しているが、皆無ではなく、改めて周知徹底、複数での再確認、緊張感を持ってあたる。

6 第三者評価内容（「IMS ジャパン」全体の評価講評）

☆特に良いと思う点（他施設と比べて特徴ある養護実践）

- ① 基本献立を基に食材の調達や調理のすべてを各ホームでおこない、食の充実を図り食への関心を高めています。

栄養士が作成する基本献立を基に、各ホームで食材を調達し調理をしています。調理や盛り付けの参考となるように献立表に出来上がりの写真を載せ、食の充実につなげています。休日は「食育の日」として、子どもの希望を取り入れたホーム独自の献立で食事を提供しています。日々の買い物や食事作りが子どもの身近で行われ、日常的に子どもとともに調理や盛り付け、配膳を行うホームもあります。また、子どもの希望に応じて菓子作りなどの調理実習も行い、食への関心を高めています。各ホームの食事作りや衛生チェックは、栄養士が巡回し確認しています。

- ② 面倒くさいことをおこなう中で忍耐強くなるように子どもを導き、物事に取り組む姿勢や「考動」する態度を培っています。

自立支援の一環として、面倒くさいことをさせ、忍耐強くなるように導く支援を継続し、キャンプ等の施設行事や高校生会のボランティア活動等に取り組んでいます。コロナ禍で施設行事等は中止としましたが、本園改築に伴うグループホーム移転に際しては、引っ越しのすべてを子どもと職員で協力して行い、「本園お別れ会」では、揃いのポロシャツで園内を巡り、施設の歴史を振り返っています。これまでの活動が、子どもの物事に取り組む姿勢や「考動」する態度を培い、業者に頼らない引っ越しもその成果の現れと思われれます。

- ③ 社会的養護の役割や意義、職場としても魅力等を知ってもらうため、学校講師やインターンシップの受け入れを積極的におこなっています。

社会的養護の役割と意義を若い人たちに知ってもらうとともに、魅力ある職場であることを理解してもらうため、施設長を始めとした幹部が大学や専門学校で講師を務めています。また、一種のインターンシップと言える「育成枠職員」として学生を受け入れて、プログラムを組んで育成しています。育成枠職員から職員採用につながるケースも多く、人材確保面でも貢献しています。自施設に就職しなくても、どこかの社会的養護の人材として羽ばたいてくれれば良いと考えていて、今年度も受け入れた全員が当施設含む社会的養護関連に就職する予定です。

☆更なる改善が望まれる点

- ① 経営層それぞれの役割と責任、実際に携わっている業務内容等について、職員の理解が深まるよう適宜周知していくとよいでしょう。

施設長をはじめとした経営層の役割と責任については、職務分掌及び組織図に整理して示した上で、年度初めの職員会議における施設長研修で職員に伝えていきます。しかし、職員アンケートの自由記述欄をみると、それぞれの役職者がどのような業務を担っていて、実際にどのようなことを実行しているかがあまり分かっていないように見受けられる部分もあります。それぞれの役割と責任等を正確に理解することは、信頼関係を築く上で大切です。誰がどのような業務をしているのか、年度当初のみではなく適宜周知するなどの工夫が必要かもしれません。

- ② 人権擁護のセルフチェックリストを用いて、さまざまな場面を想定した対応方法を話し合うなど、さらに活用していくことが期待されます。

業界団体が作成している「人権擁護のためのセルフチェックリスト」を用いて、年4回職員各自が自己点検を行うことで権利擁護の意識を高めています。しかし、職員アンケートの自由意見をみると、子どもの権利擁護を改善点として挙げる意見の数が前年度より増加しています。自己点検の結果は集計をしていますが、さらに取り組みを進めていくことが期待されます。例えば、集計結果を用いて、さまざまな場面を想定した対応方法について職員間で話し合ったり、施設長の面談で振り返りを行い助言を得たりするなどの取り組みが考えられます。

- ③ 施設長等による個別面談を全職員に実施し、職員の意向を定期的に確認していく必要があるように思われます。

主任層やリーダー層に施設運営の一部を任せるなど、経営層以外も取り込んで皆で施設運営を図っていこうという意図はよく伝わってきます。しかし、職員アンケートでは、一般職員層の意欲と働きがいの項目が良いとは言えず、この点に何らかの対応が必要かもしれません。まずは、施設長が全職員と個別に面談を行い、忌憚のない意見を聞き取るところから始めては如何でしょうか。難しければ経営層で分担してもよいでしょう。園舎建替えによって各グループホームに分散した現在では、職員個々の意向の確認は更に重要になってくるものと思われれます。

7 今年度の総括と次年度への展望

家庭学校の特徴として、施設生活を自覚し、所属意識を高める意図で他の施設より全体行事が多く、また学期毎の大掃除や高校生会等の横割り活動を通じて、日常生活の役割（風呂掃除やゴミ出し等）を担ったり、門限を設け（夕食前に帰宅する等）一緒に食事をしたり、更に近年掲げている子どもも職員も“面倒臭い”こと程率先することを受けて、それぞれが“自律と自立”に向けて着実に成長してきている。それは第三者評価者からのコメントとして（他施設との比較となるが）、利用者調査の自由記述として高齢児になるに従って空白が目立ち、高校生ともなると殆ど書いてもらえないが家庭学校の高校生は皆丁寧に記述してくれる。記載している場に施設職員が立ち会っている訳ではなく、2年続きでリモート手段となり、子どもたち自身が何の強制もなく自由に出来る環境の中においても、高校生は空欄なく記載している状況を評価者自身が不思議に感じている。それは、高校卒業後（退所後）入職した仕事の継続においても、他施設より長続きしていることから、自律心が少しずつ備わってきており、高校生会のボランティア活動や労働奉仕等を通じて、否が応でも経験値の蓄積が良き結果を生んでいるのだろう。何より大人の話聞く態度が備わっており、素直で、年下に優しく、力で抑えつける構図は近年全く見受けられない。

本体施設の改築が始まり、年度途中(昨年10月)から生活場所が変わり、4寮舎5ホームの構成から、全ての生活単位がグループホームになり、新しい建物が出来る来年の3月まで、新たな9ホームの体制になった。完全自炊と共に完全小舎制は、以前から取り組んできた結果であり、それがホームになったからといって特段何かが変わる訳ではない。引越をする際も、外部業者に頼ることなく、全て自前で賄えたし、誰一人それに対して不満を漏らす者もなかった。各寮舎は1～2日でホームに移り、事務所に至っては仮物件の場所が決まってから、仕切りの壁材を自ら取り外し、広くなった空間の間取りを計算し、床材もそれに合わせて敷き詰め、200m程離れた場所への移動も、総出で各自が荷物を抱え、事務机や家具調度類は台車を使って何往復もして運ぶ始末だった。それは、当たり前のように皆で取り組んできた大掃除やキャンプ、運動会やもちつき大会等がコロナの影響でできなかった代わりに皆で取り組んだ全体行事の様に感じられた。更に何もなくなった本校舎を使っての「お別れ会」は、皆お揃いの青のポロシャツを着て、ドローンを使っての映像も記録し、記憶に残るものとなった。

今後の児童養護施設の在り方として、お題目のように唱えられている「高機能化、多機能化、小規模化且つ地域分散化」を当施設はそのまま踏襲し、地域密着型のグループホームとして約1年半運営することになる。グループホームへの国基準が強化され、職員体制は宿直要員等の補助職員を含め全体で6人まで認められ、更に使用物件の部屋数等の事情により、現在6名から4名迄減員することも可能になるので、児童4名を職員6名が養育する体制が認められることになる。どの様な体制が整えられようと、養育する感覚（センス）が身に付いてなければ、どの様な備品や人的保障があるろうとも、本来児童養護施設の目的である「養護、自立(家庭復帰)、アフターケア」が実行されず、宿舎提供施設か下宿屋になってしまう。かつて校祖留岡幸助が「聖人君子になるか、盗賊になるかは、家庭で決まる」と言及していたように、家庭学校の名前の由来を活かした養護（養育）を実行あるものとするために、現9ホーム運営を活用し、新たな建物に相応しいハード面とソフト面を同時に作り上げたい。

第三者評価の内容から、職員の運営層へ不満が多く見受けられるので、まずは校長自ら職員一人ひとりと丁寧に面接し、現状を十分理解した上で、長期に見通せる職員育成計画を共同で作成し、充実した仕事実感と納得できる職員体制を構築していきたい。このコロナ禍の状況で、職員会議も打合せ会議も全てリモート手段となり約1年更に直接会う機会も全体行事も断たれ、全く担当している子どもと職員以外お互い顔を合わせる機会がない中で、十分理解できることも適わない。改めて直接触れ合える機会と新たなプログラムや仕組みを作り、職員集団も施設全体も活性化していきたい。