

児童養護施設 東京家庭学校

I 重点目標

2年続きのコロナ禍の状況で、おそらく今後もコロナは終息することなく、ウイズコロナの考え方で実践していくしかない。この間、子どもたちの生活は賃貸物件による一軒家での生活を余儀なくされたが、ようやく新校舎が完成し、今まで通りの生活が始まった。

新たな建物は、事務棟と児童棟が完全に区分けされており（以前は1階が事務所と厨房施設、子どもたちの玄関は共通で2階がカナン寮、シオン寮、天使寮、3階がつばさ寮）フロア毎に各寮舎が作られ（1階カナン寮、2階シオン寮、3階天使寮、4階つばさ寮）校祖留岡幸助が掲げた理念“家庭であり、学校である”家庭学校の館名の様に、単独家族舎で生活できるような形態になった。

北海道家庭学校の礼拝堂の正面には「難有」という額が掛けられており、“難儀が有る”ということで、転じて「有り難う」と読む。苦しい時、辛い時、面倒なことに向かう時、嫌なことから逃げようとしている時等こそ、自分のためになっていることがあり、感謝すべきことがあり、改めてこの言葉を大切にしていきたい。

本体施設から離れて1年半、グループホームで生活してきた経験は、地域の方々との緊密な関わりを持つことで、地元での当たり前の営みを身近に感じ、日々の挨拶の交換から、お裾分けをいただいたり、喧騒で迷惑をかけたり、時には賃貸物件を傷付け謝りに行ったり、その都度生活の中から学んできた。

改めて①感謝する ②一意専心～ひとつを極める ③緊急一時保護を積極的に引き受ける④担当4人体制の協力関係強化 ⑤働き方改革を進めていく。（①児童 ②職員 ③地域）

令和4年度（①感謝の心を身に付ける ②4人体制の構築 ③一時保護の受け入れ）

令和5年度（①潔さと弁えの獲得 ②全体行事の展開 ③要支援ショートの定着）

令和6年度（①学力向上～小学生 ②担当児童6→5人③新規グループホーム）

令和7年度（①更なる学力向上～中学生②5人体制の導入 ③ファミリーホーム開設）

令和8年度（①進学率アップ～高校生 ②担当児童5→4人③ショートステイ開設）

1 素直に感謝する

(1) 世の中からの授かりものに感謝する

(命、健康、才能、家族、衣服、食事、建物他諸々)

(2) 感謝を言葉に出す

(いつも、何をしてもらっても「ありがとう」の言葉を相手に伝える)

(3) いつも誉める

(大人子ども関係なく、世の中のため、人のため、誰に対しても認め合う)

(4) 必要とされること、誉められることが生きがいとなる

(存在意識、満足感、幸福感を得る)

2 清潔感を極める

(1) コロナを克服する

(手洗いうがいの慣行、建物、部屋、共有空間、衣服等きれいに保つ)

(2) 快い返事と気持ち良い挨拶

(規則正しい生活 身だしなみが行き届いた容姿を体感する)

(3) 好きなもののを見つけ極める

(学習、芸術、スポーツ等何か没頭できる事を見出し極める)

3 緊急一時保護、要支援ショートを積極的に引き受ける

- (1) 一時保護所が逼迫している状況を理解し、入所に至らずとも、緊急一時保護を引き受ける
- (2) 要支援ショートの受入先として、状況に応じて家族支援室、本園寮舎、GHと使い分ける
- (3) 施設の使命感と福祉の責任感を引き受け、いつも迎え入れられるように生活環境を整える

4 担当4人体制～フリー職員との協力連携～主任の下支え

- (1) 寮舎ホーム担当職員3人体制から4人体制へ、分業による宿直や業務削減と協業に努める
- (2) 職員連携のため、連帯感を高めるため、施設生活の豊かさ向上のため全体行事の実施する

5 働き方改革を推進する

- (1) 法改正や業務の効率化、労務管理の強化、ケアの多様化等の勤怠管理システムを導入する
- (2) 融通の利く有給取得や仕事の効率化推進、産休育休からの復帰を快く迎え入れる環境作り

II 組織・運営

子ども6人に対して、今まで職員担当3人体制を全て4人体制にし、宿直数を減らし、協力体制を強め、更に幼児寮は6人を3人+3人に分け、充実した個別担当制のもと、きめ細やかな養護を目指す。

組織再編成をして、校長、副校長、主任（本園学童寮主任、本園幼児寮主任、グループホーム主任、総務主任、専門職主任）の運営層メンバーは、現場の下支えとしてフリー職員同様に宿直補助として入る。 年度当初は職員数不足により、一部完全4人体制にはなっておらず、それまではフリー職員に補つてもらい乍ら随時採用職員を充てる。また職員のメンタルケアとして、宿直数軽減やダブル勤務、人材育成委員会が監理するメンター制度（知識や経験が少ない新人を個別にサポートする）やチューター制度（施設や業務に関係することに限定してアドバイスする）を積極的に活用し、フォローワー体制を確立する。

児童定員 52名

職員数（実人員） 71名（内非常勤22名）

(1) 本園（小規模グループケア） (非常勤職員)

- | | | | |
|-----------|--------------|-------------|------|
| ① 4F つばさ寮 | （中学生～高校生） 6名 | 職員3名（男2・女1） | （1名） |
| ② 3F 天使寮 | （小学生～高校生） 6名 | 職員4名（男1・女3） | |
| ③ 2F シオン寮 | （小学生～高校生） 6名 | 職員5名（男1・女4） | （1名） |
| ④ 1F カナン寮 | （幼児） 3+3名 | 職員7名（男0・女8） | （1名） |

(2) 分園（グループホーム）

- | | | | |
|----------|--------------|-------------|------|
| ① 南荻窪ホーム | （小学生～高校生） 6名 | 職員2名（男2・女1） | （1名） |
| ② 福生ホーム | （高校生男子） 5名 | 職員5名（男4・女1） | （1名） |
| ③ 新町ホーム | （高校生女子） 5名 | 職員5名（男0・女5） | （1名） |

(3) 地域小規模児童養護施設

- | | | | |
|---------|--------------|-------------|------|
| ① 宮前ホーム | （小学生～高校生） 6名 | 職員5名（男2・女3） | （1名） |
| ② 荻窪ホーム | （小学生～高校生） 6名 | 職員4名（男1・女3） | |

(4) 事務所

校 長	1名
副校長	1名
主 任 (本園学童寮/本園幼児寮/GH/専門職/総務)	5名 (兼任)
書 記	2名 (1名)
事務補助員	1名 (1名)
家庭支援専門相談員 (F S W)	2名
要支援ショート担当	1名 (兼任)
自立支援担当職員	2名
実習担当職員	2名
フリー職員	4名
心理士	1名
栄養士	1名
調理員	1名 (1名)
産業医	1名 (1名)
理学療法士	1名 (1名)
小児科嘱託医	1名 (1名)
メンタルヘルス担当心理士	1名 (1名)
(専門機能強化型児童養護施設担当)	
児童精神科嘱託医	1名 (1名)
治療指導担当職員	4名 (3名)
育成枠職員 (大学生)	4名 (4名)

(5) 児童内訳

寮舎 ホーム名	措置 延	高 校 生			中 学 生			小 学 生					幼 児				計 男 女	
		3	2	1	3	2	1	6	5	4	3	2	1	5才	4才	3才	2才	
つばさ寮		M	M	MM	MM												6+0	
天使寮		F			M			MM					M				4+1	
シオン寮		F			F	F			M		F	M					2+4	
カナン寮													MF	F	MM		3+2	
南荻窪H		F		F	F						MM	M					3+3	
福生H		MM	MM														4+0	
新町H		F	F														0+2	
宮前H		MM			MM		M		M								6+0	
荻窪H		F	F	F			M	F				F					1+5	
男	0	5	3	2	5	0	2	2	2	0	2	2	1	1	0	2	0	29
女	0	5	2	2	2	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	0	0	17
小計	0	10	5	4	7	1	2	3	2	0	3	3	1	2	1	2	0	46
合計	0			19			10						12				5	46

III 事業内容

はじめに

(1) 創設の精神と事業目的

本校は、わが国近代社会事業史上の先覚者留岡幸助により、キリスト教精神に基づいて 1899(明治 32)年に民営の感化院として創設された児童福祉施設である。

当初は代用感化院という位置付けだったが、時代の推移につれて少年保護施設、養護施設、そして現在は、児童養護施設に至っている。

校祖留岡幸助は、本来感化院のあるべき塀や格子の代わりに、「愛こそが最も強固な障壁である」という、「愛」という絆で覆われたものを理想とし、また「子どもは、救うべきもの、導くべきもの、教うべきもの、愛すべきもの」という児童観に基づき、「家庭にして学校、学校にして家庭、愛と智がいっぱいに溢れた環境」での家族舎制度(ファミリーシステム)と生活教育を掲げ、「能く働き、能く食べ、能く眠らしめる」という三能主義(留岡精神)のもと、個性を重視した人格形成のために、少年達と生活を共にしてきた。

東京家庭学校は、この伝統と精神を今も尊重しながら、子ども達の声に常に耳を傾け、自己選択と自己決定を優先し、自立支援とサービス向上に最善の努力を尽くしている。

- ① 慈愛の心～キリスト教精神
- ② 愛の絆～信頼関係
- ③ 家族舎～小舎夫婦制
- ④ 三能主義～日常生活の基本～流汗悟道
- ⑤ 家庭学校～施設名のこだわり～新築校舎の館名板“家庭學校”

(2) 養護の基本方針

本校の子ども達は、自らの意思で施設入所に至った子もいるが、その殆どが家庭環境や親子関係などの諸事情によって、自らの意志と選択ではない社会的養護の中にあり、守られるべき存在にある。

何よりも先ず彼ら一人ひとりの内面を温かく受け入れ、その言葉に注意深く耳を傾け、彼らの意志を尊重しながら、本人と親、施設と児童相談所で一緒に作り上げた自立支援計画に基づき、職員との信頼関係に裏打ちされた対等で尊重し合える人間関係の中で、自立を支援することを養護の基本方針とする。

そのためには、先ずキリスト教精神(慈愛)と創設者である留岡幸助の精神(児童観ー愛し、教え、救い、導くもの～一路白頭に至る)を各職員がよく理解し、子どもたちと真摯に向き合い、主体者である子どもの権利擁護と、その遵守遂行(安全と安心した生活環境の提供)を常に念頭におき、「あかるく、のびのび」と、そして「やさしく、たくましく」協調性と自立心を身に付けた子どもたちに養育する。さらに地域と密接な関わりを構築し、子育て相談を始め福祉要望に応えられる開かれた施設になることを目指し、施設人としていつも正直で正義を貫き、施設の子どもたちに対してもまた地域の方々に対しても率先して実践し、福祉のあるべき姿を指し示していく。

- ① 愛教救導の児童観
- ② 言葉にならない声を聴き しっかり受け留める
- ③ あかるく のびのびと やさしく たくましく

(3) 法人理念への提案

- ① キリスト教の慈愛の精神のもと、安全で安心できる子ども中心の福祉を提供します。
- ② 職員は、いつも信頼される立場を自覚し、常に努力を重ね、地域貢献に努めます。
- ③ 法人として、常に利用者の権利擁護、サービスの質の向上を目指し、職員育成に努めます。

2 養護計画

(1) 基本

入所は、拒まない。しかし空き状況の該当寮舎やホームから、性別や学齢の可能受け入れ状況があるので、よく相談し受け入れる。入所については、運営会議で決定するが、開催できない場合には、校長、主席指導員、本園統括主任、学童寮主任、幼児寮主任、グループホーム主任、そして該当寮舎長により協議し決定する。さらに担当福祉司から送られてくる児童票を吟味し、家庭支援専門相談員と心理士、該当寮舎担当職員を中心に、インテーク面接日、入所日を調整する。また措置変更幼児に関しては、乳児院等と調整し、面会や交流を重ね、引き継ぎも含め慎重に入所をすすめていく。

定員に満たない場合の保護委託に関しては、入所の基本的姿勢同様に進めていく。しかし定員を超える保護委託については、その社会情勢を考慮し、ホームも含め全体で考えていく。

入所の際には、施設にて児童福祉司調整のもと、保護者共々その理由を言及した上で納得し、さらには退所要件を明確にし、施設生活を始める。受け入れる寮舎では、食事や生活用品等彼らの嗜好に合わせたものを用意し、不安材料を取り除き、安全で安心した生活が提供できるように整えられた環境で、温かく迎え入れる。その後生活を共にすることで課題を見い出し、彼らの意向に添って、各職能域の面談等を通じ、福祉司と共に1ヶ月を目処に自立支援計画を策定する。その後も定期的に多方面からのアドバイスも受け入れ、繰り返し見直すことで、自らが課題を理解し、年度末には担当と面談しながらその達成状況を確認し、新たな課題を確認する。子ども一人ひとりが中心に、自分が大切にされているという実感が誰しもが持て、彼らの発達に合わせた自立支援が果たせる養育を進める。

先ず入所は、本園で引き受け(直接分園には受け入れない)、その後長期入所児童に関しては担当から推薦され、児童編成会議(職員会議)で決定し分園に異動していく。そして彼らには異動の理由を必ず事前に説明し、納得してもらい異動することになっている。しかし中には転校を余儀なくされてしまうホームもあるので、十分理解してもらった上での異動となる。

施設職員は、永く勤め長く関わること、育てる環境を整える、揺るがない毅然とした態度、自ら変わり目的を持って導く、役割を分担できるチームワークであること、行為や姿勢を叱る、かわいい部分とけなげな部分を見つけ具体的に誉める、甘えを察し合い、満たすことはできない悲しみを理解する、甘やかして特別扱い例外を作らない、正直であること、謙虚であること、子ども達がどの様な状況にあろうとも心から受け入れ、いつも子ども達の立場になり、細心の注意を払い、失敗を恐れず、諦めることなく粘り強く、そして彼らの全人格と全人生をも引き受け、いつまでも仕事を続ける覚悟でいること。

かかるく、のびのび、才能豊かに、弱い者に優しく、そしてたくましく育てる。そのためには子どもたちのあるがままの姿を受け入れ、言葉にならない思いをくみ取り、彼らの思いに気付き、ダメージを受けた深さに寄り添い、関わり待ち続け、自ら心を開き自分の過去を受け入れることによって、生きる尊さを実感し、“自立”に向かわせる。

(2) 生活日課

特に施設全体で統一した日課は設けず、子ども達一人ひとりが健全な生活リズムと生活習慣を身に付けるために、各々の発達状況に合わせた生活日課を創り上げる。

寮舎やホーム担当職員は、子どもと共に生活を創り、自分の居場所を確保出来て、時間に追いや立てられることなく、すべて話し合いによる決定と、相手を思いやれる生活を実践する。好き嫌いで物事を決めるのではなく、あくまでマナーと礼儀、そして生活の役割分担といった集団での気遣いや気配り、居心地良い家の生活と全く同じようにするのではなく、すべて思い通りに適えられる訳ではないという状況を理解し、何より施設生活としての弁えを自覚する。

- ① 身の周りや居室等自己空間、ホールや居間等共有スペース、施設全体を気持ち良く整える。
- ② 衣服はいつも清潔に保ち、季節や状況にあったものを身に付ける。
- ③ 食事のおいしさ、楽しさ、コミュニケーションの場、団らんの場となるように工夫する。

- ④ 集団生活として限られた時間の使い方、共有している時間、自他尊重の精神を養う。
- ⑤ 発達段階に応じ、病気や事故に遭わないよう身体の健康について自己管理する。
- ⑥ 集団生活で同じ仲間として、特に弱い立場の者への労りと思いやりの心を持って接する。

(3) 寮舎・ホーム

寮舎やホーム担当制のため、その4人の担当と児童の構成メンバーで生活を創っていく。施設全体の統一されたルールに則って、その寮舎やホーム独自の考えを認め、個別の自立支援計画に添ってホーム運営を旅行やホーム行動等予算も考慮し、一年の計画性を持って実施する。

寮舎やホーム会を必要に応じて開催し、構成メンバーの年齢や発達に応じた参加を促し、所属意識や共同生活の責任感、年齢相互の優しさや慈しむ心等が備わるようにする。一人を大事に、そして一人ひとりの存在を大切に出来るように働き掛ける。施設に居ることが“恥ずかしい”と感じるのでなく“誇れる”ように、他から“羨まれる”ような生活や感覚を持つことが出来るように働き掛ける。しかしそれは決して贅沢な暮らしではなく、気持ちの豊かさに通じるものとする。

特に住環境、共有スペースが快適に過ごせるように衛生的にも整備的にも職員と児童が一緒になって維持管理に心掛け、常に安全部が考慮され、生活を担っているという自覚を促す。

また生活の中で起こる破損や電気機器等の故障については、その原因と箇所を把握し、速やかな処置を望む。それが子どもによる故意のものであれば、よく相談し一緒に修繕等試みる。

(4) 幼 児

2歳及び3歳児は施設内保育とする。（状況によって3歳も）4歳及び5歳児は公立子供園（2年保育）に通園する。しかし子どもの発達状況に応じて子供園以外の手段も考慮する。

健全な身体と安全な環境の確保、健全な発達保障を考慮する中で、元気良く遊び、健康や怪我に配慮し、たくさん誉めて、我慢出来たり、自信をつけたり出来るようになるまで、根気よく付き合う。「早く早く」と急かさず、自ら「やる気」を起こさせる言葉掛けや働き掛けをする。幼少期から丁寧な話し合いで解決する習慣と、納得出来るまで向き合い、付き合っていく。

やってあげるより、見守り、自主性を伸ばす。職員の忍耐力で、長期展望を持って見守る。必要な時にたくさん話をし、否定的な言葉は慎み、命令口調や管理的で一方的な話し方はせず、考えも行動も押し付けず、的確なアドバイスと自己決定を尊重し、達成した事柄には賛辞を惜しまない（褒める）。

テレビやDVD等の映像に子守りをさせない。集団で生活しているので、テレビが点いていると全員で見ることになってしまい、その場を動かないので安全は確保されるが、長時間見入ってしまうことになってしまふ。それは積極的な養護とは言えず、適度な時間とその映像機器の利用手段を考え、その都度職員応援が必要であれば、協力を仰ぐ。（事務所の協力体制）

食事は楽しく、大らかにいただく。話題に夢中になって食べるのが遅い彼らに、また洋服やテーブル等を汚さないように、先々を考えてしまい、食事のマナーを優先し、つい口煩くなってしまう。幼児は汚して当たり前、食べることを忘れて他のことに夢中になって当たり前、食事は気持ち良く、おなかがいっぱいになれば良い。

幼児ホームは、愛着形成や信頼関係を構築する重要性を考慮し、幼児期のケアを手厚くするために担当職員8人（幼児を3人+3人の2グループに分ける）、そして栄養価とアレルギーを配慮した食材や食育に精通した宿直も可能な栄養士1名、更に育成枠職員を配置する。また乳児院や保育園等で研修し、発達段階や発達理論、保育に関するより高い援助技術を学び、幼児一人ひとりがより担当職員との愛着を深められるように、引き続き個別担当制とするが、幼児ホーム全体を1名で見守ることができる集団を取り纏める感覚も合わせて獲得していく。

各職員が、年間を通じ、その研修や実習に参加することで、個別の職員の力量に頼るのではなく、幼児寮としての業務標準化を図り、チーム全体としてのレベルアップを目指す。

(5) 高齢児

児童養護施設の子どもたちは、複数で生活しているからには、不自由もあり、要望が通らない時もある。確かに大人への不信感を持ってきた彼らは、深いダメージを受けていたため、気持ちや行動を引き出すために、彼らの要求や感情を受け留め、受け入れることで情緒を安定させ、信頼関係を構築していく。しかし、彼らの話を聞くだけであれば、誰でもできてしまう。また職員自身も話に付き合うことが、仕事しているように勘違いしているようなところもある。校祖留岡が説く「教え導く」必要がある。低齢児には口頃く注意しても、高齢児には言わなくなり、聞き入れてくれないから、指示もしなくなる。更に個室に入ってしまうと関わる時間もなくなってしまう。高校生は、下宿屋の住人のようになってしまっている。それでも自活できていれば問題ないが、施設の目的は社会自立なので、好きなことしかしない、嫌いなことは一切しない、何もできていない状況で送り出すことになってしまう。施設の中でできいていても実社会でできないこともある。しかし施設でできていないことは、決して実社会でもできない。自分の生き立ちと向き合うこと、家族のことを知ること、常識や礼儀作法を会得すること、弱い立場の人々に優しくなること、感謝の心を持つこと、コミュニケーション能力を高めること等、それらの素養をすべて身に付けなければならない。施設生活の現実を受けとめ、横割り活動として中高生会を活用し、グループ活動や全体活動や行事に参加をする中で、生活する場所での役割分担やリーダーとしての意識を高める。またアルバイトや社会奉仕の体験を通じて、面倒くさいことを自ら実践し、世の中の一員である自覚と社会貢献、何より相応しい生活習慣を身に付け、忍耐強くなる資質と年齢相応の自己表現と対応ができる人材育成を進めていく。

(6) 学習

家庭では、不適切な学習環境にいた子どもが多いので、その発達状況と集中力に応じた基礎学力の不足を補うため、低年齢児から興味を持たせる学習方法や機会を工夫し、より良き自己実現に向けて学習意欲を引き出す。また、寮舎内学習を強化すると共に、学習ボランティアの積極的な協力を得て、個別学習だけでなく、グループ学習、また情緒の安定を意図した遊びボランティアも活用し、多様な方法で学力の向上を図る。塾は利用しても、全面的に委ねない。自己学習を基本として、担当職員が教え、特に受検については熟考し、一緒に乗り越える。

また、“感じる”心や“考える”知力が育っていないので、BBS等の支援を借りて楽しくおもしろい学習時間を作り出し、自主性を上手に伸ばし、学習習慣を身に付ける。

学習とは、知識を詰め込むのではなく、楽しさとおもしろさを見付け、好きなことに没頭する時間を増やし、根気とやる気を助長し、集中力を高めること。同じ時間、同じ場所で勉強し、課題内容でなく、目標を決め、時間で要領よく区切る。施設内にて横割り学習時間を設ける。

また幼児や低学年には読み聞かせや音読を多用し、自らも本に親しみ、本を読み、よく考える時間を提供する。食事の時間を楽しく、時事情報を提供し、会話を増やす。特に朝食は、ゆとりを持ってしっかり摂る。そのためには、早寝早起き等規則正しい生活習慣が基本にある。

また進路選択時には、必要な資料を収集し、先ず自分で考え、十分に話し合う。その上で彼らの“最善の利益”に適った進路の自己決定ができるように支援する。

(7) 性教育

子どもの年齢や発達段階に応じて、異性を尊重し思いやりの心を育てるように、性についての正しい知識を得る機会を設け、日常的に性への疑問や不安に答えられるよう準備をする。

平成19年度より「性加害・性被害を出さない。繰り返さない。」というテーマで自主活動として立ち上げた“性教育委員会”を継続し、本年度は、幼児部・小学生低学年部・小学生高学年部・職員研修部の4部構成として組織し、特に以下の項目を重点的に行う。

① 職員の意識・知識・技術の向上

職員全体の学習会実施に加え、少人数の学習会・座談会を実施する。少人数での学習会を実施することで、より具体的且つ実践的な性教育委員会の運営を目指す。

② 子どもへの実践

小学生低学年部・小学生高学年部は年に数回の学習会を実施し、「身体の名称」「プライベートゾーン」「二次性徴」等、子どもの発達に応じたテーマを設定し、教材等を活用しながら子どもに分かりやすい学習会を企画する。

幼児部は、紙芝居や絵本等馴染みやすい教材を作成し日々の生活に取り入れて実施する。

中高生部は、ケアワーカーとの座談会を通じて生活の中で取り組んでいる性教育について共有し、助言を行い、評価を行う事を繰り返す。

③ 後身の育成

性教育委員会メンバーを入れ替えることで、職員の意識・知識・技術の向上を図り、当児童養護施設職員全体に児童への性教育を浸透させる。また、性教育に関わる研修にも派遣し、更なる意識・知識・技術の向上を図る。

④ 出版物の刊行 第44回児童養護施設職員研究奨励賞（松島賞）受賞

『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』2021年4月15日出版
(目指すは、施設職員のハウツー本)

(8) 心理的ケア

被虐待児童や発達障害等で心理的ケアが必要な子どもに対して心理士による支援プログラムを策定し、生活場面や面接を通じて、実施していく。また児童精神科医との面接も行い、更に担当職員との定期的なカンファレンスや相談により、日常養護の実践に活かしていく。

(9) 行 事

行事は、家庭学校全体が一つの計画のもとに参加し、家庭学校への帰属意識を高め合い、職員と子どもが連帯感を深め、楽しむと同時に、日常では見られない子ども達の良さを発見できる機会でもあり、新たな目標と課題、そして評価することで、大きな自信を身につける機会ともなり、何よりその中で自分の役割と仲間意識を身に付けることができる場とする。以下主な年間行事である。

①全体キャンプ 8月中旬

中山湖林間寮を利用し、施設全体で取り組むキャンプ。野外キャンプを企画し、共同生活を通して自然に親しみ、自然を大切にする心を養う。また、寮舎やホームでのキャンプや旅行とも調整する。

②防災総合訓練 8月28日（日）

防災の日に合わせて、避難訓練後に通報訓練・消火訓練をし、非常食を通じて震災や非常時に備える。また、保護者等にも連絡し、非常時の避難場所や連絡手段を確認する。

③スポーツ大会 10月10日（月）

高井戸東小学校の体育館で、各種スポーツを体験し、運動会(チーム別競い合い)を実施する。

④バザー 10月29日（日）

上水保育園共催で、地域貢献と地域の方々との交流を目的にその売上を措置費補填とする。

⑤感謝祭 11月3日（水）

日々の食物に感謝するだけでなく、料理の妙技やコンテスト等、大食事会とする。

⑥七五三祝福式 11月12日（日）

3歳、5歳、7歳の子どもの成長を喜び、保護者と共に施設全体でお祝いする。

⑦留岡祭—創立記念日 11月23日（木）

多磨霊園に墓参して、校祖留岡幸助を偲び、家庭学校の創設の精神と歴史を学ぶ。

⑧ホーム・カミング・デー 11月23日（木）

家庭学校の卒業生や旧職員を招いて、それぞれの立場から、施設で生活した懐かしい思い出話として、家庭学校の“今と昔”を語り合いながら、親睦と交流を図る。そして、その中からこれからの児童養護施設のあるべき姿を模索し、東京家庭学校の同窓会や後援会の組織強化を図る。

⑨クリスマス祝会 12月19日（日）

キリストの生誕を祝う会を、上水保育園の2階講堂を借り、夕方に本園も分園も一同に会し、クリスマス礼拝を行う。

⑩もちつき大会 1月9日（月）

高井戸原郷土会等地域の関係団体の協力を得て、もちつき大会を上水保育園園庭で開催し、通っている子供園、各学校の友人や保護者の方々、地域の方々を招待し、もちつきと昔ながらの遊びを楽しみ交流を深める。またつきたての餅を携えて、近所への新年の挨拶廻りをする。

⑪卒業生を囲む会 2月5日（日）

高校を卒業し、社会に出て生活している卒園生を招いて、自立するために必要な準備を教えてもらう機会を高校生自らが整え、もてなしをしながら学ぶ会を開催する。

自立支援コーディネーターが主催する高校生会の活動に留まらず、彼らを送り出した担当職員や多くの職員に参加してもらう全体行事と位置付ける。

⑫門出を祝う会 3月21日（火）

高校を卒業する子ども達を社会に送りだす家庭学校の卒業式に当たり、学校の先生やボランティア、児童福祉司、保護者、旧職員等関わりのあった人達を招待し、上水保育園の2階講堂（今回が最後となる）を借りて、社会へ送り出す“門出を祝う会”を開催する。

また提携型グループホームの福生ホームや新町ホームについては、各ホームにて、3月下旬に都立誠明学園職員等をお招きし、“卒業を祝う会”を開く。

⑬その他

初詣、節句、七夕、お彼岸、節分等民間伝統行事を取り入れ生活に潤いを提供する。

（10）小学生のグループ活動

招待行事を中心に、その参加等を通じて、楽しむことと同時に、協調性を養う。集団活動の中で、高学年には、他者への思いやりの心や自制心を育むと共に、リーダーシップを養い、低学年においては、所属意識や集団での規律や規範、特に率先してできる挨拶と“弁え”を身に付ける。

（11）中高生のグループ活動

「自分たちの生活は、自分たちが創る」という発想で、中学生や高校生の意見表明の場であるグループ活動を積極的に取り入れ、社会性を養うと共に思考、判断、行動等の主体性を高め、寮舎やホームの年長者としての自覚リーダーシップ、そして協調性を身に付けていく。また、社会的自立への準備学習として、立てられたプランに従ってキャンプやクリスマス会等の年間行事に主体的にかかわっていく。中高生会活動は、社会自立に向けて高齢児養護の一環として、全職員の協力や援助に基づいて実施する。特に高校生会は、自立支援コーディネーターが計画実践しているプログラムに則って、担当職員も働き掛け、参加していく。

(12) 保健衛生

嘱託医の指導助言を受けながら、集団生活の中で、正しい衣・食・住に関する知識、習慣を身につけ、保健衛生観念の向上を図る。

今年度も継続して保健師等に協力要請し、感染症や食中毒の研修会や学習会を開催する。

- ①挨拶・手洗い・洗面・歯磨き・入浴・着替え等日常生活を通して基本的生活習慣の習得に努める。
- ②定期的に内科検診(年2回)、検便(年4回)を実施する。
- ③精神的ケア、心理相談窓口を設ける。

(13) 食育

本園およびグループホームにおいて、食事作りがすべてのユニットごとに行われ、日々の生活の一部として機能している。今年度も引き続き本園では、平日については栄養士による献立(参考メニュー)に基づき、土日祝日は「食育の日」と称して寮舎独自の献立を作成し、子どもの希望や季節の食材を盛り込んだ食事作りを行っていく。食事会等での楽しさや豊かさ、食の広がりを経験し、本物を食べることを通じ人との関わりをも拡げていく。

食育基本法の第2条に「食育は、食に関する適切な判断力を養い、生涯にわたって健全な食生活を実現することにより、国民の心身の健康の増進と豊かな人間形成に資することを旨として行われなければならない」と記載されており、家庭学校として食育活動の幅を広げ、食に関する行事を通して、食を楽しむことや、正しいマナーを身につける機会を増やす。また、年齢に応じた方法でのアプローチを図り、また個別の対応を重視し、将来の自立に向け健康な食生活が営めるように指導していく。

嗜好調査を年3回(4月、10月、2月)を行い、子どもの嗜好や食に関する現状、健康面での問題点を把握し、結果を日々の食事作りに反映させ、偏食の改善に努める。

「食育会議」を毎月開催し、職員全員が共通認識を持ち、情報の提供や共有を図り、子どもの健康に配慮した安心安全な食事の提供を実施していく。

3 施設運営

(1) 防災

防災は、入所児童の生命を守ることを第一義とし、避難訓練に重点をおく。本園だけでなくグループホームにおいても同様に実施する。東日本大震災の教訓並びに未だに続いている余震に備えて、いついかなる時でもまた場所に於いても、対処できる詳細な危機管理マニュアルを作成し、職員はもとより、子ども達一人ひとりに対して、防災知識や災害対処への認識の強化を図る。

(2) 社会資源の活用

- ① 地域行事、PTA活動への積極的参加をすすめるとともに、家庭学校行事等への地域団体の協力や参加を得ることを通して、地域に開かれた施設となることを心掛ける。
- ② 団体、個人のボランティアとの関係を積極的に深め、これを軸に地域社会との関係を広げていく。受ける側から、子ども達自ら奉仕する側へ、その機会を増やす。
- ③ 「コスモ絵かきっず」(19年目)
クリスマス・プログラム・イベント(12月)
- ④ 「トーハン従業員ボランティア」読み聞かせ(12月)
(株)トーハン社員有志ボランティアによる幼児から小学生への“読み聞かせ”をする。
- ⑤ 「東京学芸大学BBS」活動(毎月第一土曜日)
小学生への学習興味と習慣を身に付けさせるための学習ボランティア活動を、職員と協同で実施する。

- ⑥ 「ハンズオン東京」・「ブリッジキャリア」
自立支援コーディネーターによるインターンシップや職業体験他の提供をしていただく。
- ⑦ 「美容師・理容師」（L o n d g r o u p）の活用
ス ピ ア ム
S P E A 経営店・M O O
高井戸店の申し出により利用、また施設内にてカットボランティアを受け入れる。
- ⑧ 「クリスマスプレゼント」
山崎パン従業員組合からのクリスマスケーキ、企業からのプレゼント他。
- ⑨ 「セカンド・ハーベスト・ジャパン」「S E I Y U」「ニュー・スキン」等からの食材提供
企業から商品にならないものや賞味期限直前等の食品や食材が廃棄される前に集配される。
- ⑩ 「J A 甘楽富岡」
現地での野菜の収穫体験や施設見学。単発ではなく継続して進めていく(他の農業体験も)。

(3) 研修

職員は児童養護の専門職者としての自覚に立ち、常に権利擁護に努め、児童養護施設職員として相応しい知識と援助技術の強化を図るため、年間を通じ以下の研修に励む。

- ① 施設内職員全員が家庭学校の“成り立ち”や“理念”、“使命”や“責任”を理解する。
家庭学校の初心に立ち返り、校祖留岡幸助並びに家庭学校の歴史を学習し“モットー”に至るまでの経緯を知ることで、児童養護施設の役割や東京家庭学校としての努めをより深く理解する。また家庭的養護の多様な形態を活かし、長期展望を描き、将来像を築いていく。
- ② 施設内研修、東社協、全社協等の研修に積極的に参加し、職員の資質向上に努める。
各委員会（学習支援進路問題検討委員会・危機管理事故防止委員会・労働状況業務効率化委員会・人材育成委員会・食育委員会・性教育委員会）や専門職（保育士・指導員・栄養士・心理士・家庭支援専門相談員・自立支援コーディネーター等）によるテーマに則った研修を企画する。
- ③ 施設内研修は、毎月テーマを決めて職員会議に合わせて1～2回実施する。
権利擁護・マレトリートメント・アドボカシー(代弁者)・施設予算決算・感染症・救急救命・性教育・発達心理・食育・自立支援計画書や諸記録の書き方等外部講師や自前で実施する。
また職員会議を持ち回りで会場準備をしたり、事前に資料を配布したり、会議の冒頭に1人の職員が時事の話題を提供する時間を設けたり、さらにグループ討議や報告する機会を増やすことで職員一人ひとりが積極的に話をする機会を多くし、能動的に会議に参加する姿勢を養う。また毎年提携型グループホームの経緯と現状を説明する機会を設け、先駆的な試みであることの共通認識を強める。
- ④ 新人研修を始め階層別研修を強め、施設内交換研修、施設間派遣研修を積極的に実施する。新人研修として、校長以下、副校長、書記、職能域別担当からそれぞれテーマに沿ったものを提供し、年度末にはフォローアップ研修で締めくくる。
また7年前から実施している『職員育成枠』を本年度も継続する。入職前研修、新任職員研修、プレリーダー研修、リーダー研修、課題別研修等職員の経験年数と期待に合わせた階層別研修体制をさらに充実したものとする。本年度はリーダーも教える役を担ってもらう。
施設全体が児童一人ひとりを養護している（全職員が全児童と関わりを持つ）ことを自覚するため、各ホーム間の職員交換研修を実施し、職員同士また職員と児童との関わりを深め、情報共有と共通理解を年間通じ高めていく。（一緒に食事を作りながら、掃除をしながら、作業をしながら共に学んでいく）
また他施設との交換研修を開拓実施し、更に他業種や異業種への研修も派遣する。

