

児童養護施設 東京家庭学校

I 児童養護施設を取り巻く状況

令和5年度の出生数は75万8千人で過去最少となりました。一方、児童虐待件数・相談件数は増加の一途をたどり20万件を超えています。東京都や都市近郊では虐待通告が増え、一時保護所は定員以上の子どもが入所しており、警察通告があっても保護所に入所できない状況です。施設は定員限度の子どもたちが入所しているため、施設だけでなく養育家庭においても緊急一時保護児童を引き受けている状況が発生しています。しかし、地方においては年間を通じて1件も入所がなく、中には閉鎖してしまう施設も顕れており、児童養護施設においても地域格差が生じています。

近年、施設の高機能化と多機能化が推進され、更に小規模化（一単位の児童数）と地域分散化（グループホームの増設）が進んでいます。また、東京都には児童心理治療施設（旧情緒障害児短期治療施設）が存在しないことから、施設に発達障害等のケアニーズの高い子どもが入所しています。更に、里親委託が推奨されその委託が進んでいますが、現実的には里親不調で施設に再入所するケースも増加しています。その上、令和6年4月に児童福祉法が改正され、施設における年齢制限が撤廃され、退所後の支援再開も可能になります。より高度な養護技能が求められることになります。

II 施設理念

1 創設の精神とその継承（子どもに向かう姿勢）

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

留岡幸助は、閉じ込めておくべき手段としての塀や格子の代わりに、“愛”という絆（信頼）を理想とし、また本来守られるべき子どもたちを、施設名の如く温かい“家庭”と規律のある“学校”を合わせ持った施設として、できるだけ家庭に近い生活教育を実践してきました。

東京家庭学校は、この伝統と精神を現在も尊重しながら、常に子どもたちの気持ちに寄り添い、耳を傾け、意見表明できる環境を整え、安全で安心できる養育の連続性に配慮した支援の中で自己選択と自己決定を優先して、自立支援と退所者支援のためのサービス向上に最善の努力を尽くします。

また、子どもたちとその家族に対しても、常に温かい人間愛と生活の知恵を基盤にした科学的根拠に基づく、専門性をもった施設サービスを提供します。

2 養護の基本方針

私たちは、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します。

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を各々職員がよく理解し、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ことを目指します。

そのためには、大いなる自然の中で感動できる純粋な心を養い、彼らが持ち合わせている賜物（才能）を見付け、伸ばし、それを自ら誇れるように生かし、子ども自身の能力や才能を伸ばし、社会で貢献できる“世の光”となるように育みます。

Ⅲ 重点計画

1 施設の更なる小規模化を検討します。

“家庭的養護と個別化”を実施し、「当たり前の生活」を保障します。施設の小規模化には、家庭に近い生活体験、職員の目が行き届き子ども一人ひとりの状況が良く分かる、人数が少ないことで子どものストレスが少なくなり落ち着く、日課や規則が柔軟になる、安心感のある場所でより大切にされる体験を通じて自己肯定感が育まれ家庭のイメージを持ちやすい、職員負担を減らす等が考えられます。

子どもの総定員数を減らすことなく、グループホームを増設し、現在の本園寮舎とグループホームの児童定員を6名から4名に減員し、職員は現在の4人担当のままとする等、施設の小規模化を検討します。

	児 童	職 員	組 織
令和6年度	自立の共通認識	全体行事と研修の充実	要支援ショートの定着
令和7年度	学力向上～小学生	担当児童6→5人	グループホーム増設
令和8年度	学力向上～中学生	担当児童5→4人	グループホーム増設
令和9年度	学力向上～高校生	研修内容の充実	グループホーム増設
令和10年度	選択肢向上高校生	将来像再検討	ファミリーホーム新設

2 日常生活の質の向上と生活基盤(職員と子どもとの関係)を充実します。

昨年度は退職者が多く、それに見合う入職者を確保できなかったため、本年度は新規事業を行わず、既存の事業内容を充実させる“地固め”に徹し、日常生活の向上、全体行事の充実、職員の資質向上を目指します。

また、生活場面においては、愛着関係を基礎として個別対応に注力し、職員と子どもとの営みを通じて関係を強固なものとしします。

3 個別職員育成計画策定とともに、更なる職員育成計画を構築します。

年度当初に職員面談を行い“職員育成計画”を策定します。定期的な職員面談や職員育成委員会による“チューター制度”や“メンター制度”を通じて、新任職員個々の育成を図ります。更に、所属する施設の取り組みだけに埋もれることがないように、関係機関等による外部研修を増やします。階層別研修では設置した研究テーマに沿って必要な施設を見学し、年度末に研究成果を発表する機会を設けます。リーダー研修として北海道家庭学校を訪問し、創設の精神を感じる機会を設け、施設の中軸を担う職員としての自覚と施設全体の運営及び経営意識を高めます。

4 働き方改革を推進します。

勤怠管理システムが導入されたことをきっかけに、自分たちの働き方を見直し、家庭的養護の推進と職員が働き続けられる体制の折り合いを見つけながら、これからの児童養護施設職員としての働き方を探ります。また、業務内容の点検と効率化を図ることで超過勤務を減らす等、旧態依然とした現状の是正に努めます。

5 児童福祉法改正に伴う“年齢制限撤廃”等施設の基本的な考え方を検討します。

現在の児童養護施設の入所は原則 18 歳未満で、認められれば最長 22 歳までとされていますが、児童福祉法の改正により 4 月から、虐待や貧困などで児童養護施設や里親家庭で暮らす子ども、及び若者の自立支援の年齢制限が撤廃されます。年齢ではなく、児童等のおかれている状況や児童等の意見や意向、関係機関等の調整を踏まえた上で、都道府県等が必要と判断する時点までの自立支援が提供されることになります。本改正について当施設でも検討し、今後の在り方について理事会に諮ります。

6 具体的な行動計画

(1) “自立”について検討します ～ 施設内での共通理解～

- ① 児童養護施設の目的である“(社会)自立”について職員会議で話し合い、子どもたちの自立(含む自律)についての理解と認識を確立します。
- ② “自立”を目指した具体的な取り組みである高校生活動に、担当者以外の職員も同行したり、活動報告会へ参加する等により、共通理解を深めます。

(2) “職員育成”と“職員確保”について推進します～各職員の育成計画を作成～

- ① 施設内交換研修(学童寮⇔幼児寮⇔グループホーム⇔提携型GH)を実施します。
- ② 施設見学を推奨します。(北海道家庭学校、横浜家庭学園、誠明学園、児童心理治療施設等)

(3) “全体行事”の充実と再編成 ～施設生活を楽しいものに～

- ① 施設の建築期間とコロナ禍により 4 年余、全員が集まっての行事ができませんでした。また、職員の約三分の一が全体行事未経験者で、全体行事に関わることもなく、施設全体を見渡す機会がありませんでした。
また、緊急一時保護や要支援ショートの子を積極的に引き受けることで、社会的養護の使命感を自覚し、全体を見渡せる感覚と力量を向上させます。
- ② 三食提供している食事の質の向上を目指し、楽しい団欒の時間を提供します。
美味しく豊かな食事作りを目指します。(手抜きをしない食事の提供＝養護の仕事)
- ③ カナシ寮の更なる個別化の実践を通して、“全体行事”だけでなく、寮舎やホームにおいても、愛着関係を基礎とした自然の中での取組を運営会議等で報告し、年度の事例集としてまとめ、その成果を職員会議で全体共有します。

(4) “働き方改革”を推進する～勤怠管理システムの導入～

勤怠管理システムの導入を機会に、勤怠管理を始めとする労務管理の徹底を図るとともに、現代の児童養護施設における働き方について検討を続けます。

IV 運営計画

1 養護体制

子ども 6 人に対して、職員担当完全 4 人体制を目指し、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します。また各専門職も複数担当を配置し、協力体制を作ります。

組織再編成をして、主席指導員（現場統括）、専門職主任、総務主任、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ります。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ってもらい乍ら随時採用職員を充てます。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限定してアドバイスする）を積極的に活用し、フォロー体制を確立します。

本 園（小規模グループケア）

寮 名		児 童 数		職員数	内非常勤	職員構成
つばさ寮	4 F	中学生～高校生	6 名	4 名	1 名	男 2 ・ 女 2
天 使 寮	3 F	小学生～高校生	6 名	4 名		男 2 ・ 女 2
シオン寮	2 F	小学生～高校生	6 名	5 名		男 1 ・ 女 3
カナン寮	1 F	幼 児	3 + 3 名	7 名		女 7

分 園（グループホーム）

ホーム名		児 童 数		職員数	内非常勤	職員構成
南荻窪ホーム		小学生～高校生	6 名	4 名		男 1 ・ 女 3
福 生 ホーム		高校生男子	5 名	5 名	1 名	男 4 ・ 女 1
新 町 ホーム		高校生女子	5 名	4 名		女 4

地域小規模児童養護施設

ホーム名		児 童 数		職員数	内非常勤	職員構成
宮 前 ホーム		小学生～高校生	6 名	4 名		男 2 ・ 女 2
荻 窪 ホーム		小学生～高校生	6 名	4 名		男 2 ・ 女 2

事務所

※（ ）内非常勤

校 長	1 名	要支援ショート担当	1 名（兼任）
副 校 長	1 名	自立支援担当職員	2 名（兼任）
主席指導員	1 名（兼任）	実習担当職員	1 名（兼任）
専門職主任	1 名（兼任）	フリー職員	4 名
総務主任	1 名	心 理 士	1 名
書 記	2 名（1 名）	栄 養 士	2 名
事 務 員	1 名	治療指導担当職員	5 名（4 名）
家庭支援専門相談員	2 名（兼任）	育成枠職員	2 名（2 名）

嘱託等（非常勤）

産 業 医	1 名	メンタルヘルス担当心理士	1 名
理学療法士	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
小児科嘱託医	1 名		

合計 児童定員 52 名 職員定数 63 名（14 名）

児童数（令和6年4月1日見込み）

名称	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	4	3	2	
つばさ	M	MM	MMM															6+0
天 使	F			F		M	F				M	F						2+4
シオン	F		F	F			M		M	F								2+4
カナン														MMMF		FF		3+3
福 生		MM	M															3+0
新 町																		0+0
南荻窪		F	F					MM			M		F					3+3
宮 前			M	M		M	M		M			M						6+0
荻 窪	F	F			M	F	F			F								1+5
男	1	4	5	1	1	2	2	2	1	1	2	1	0	3	0	0	0	26
女	3	2	2	2	0	1	2	0	1	1	0	1	1	1	0	2	0	19
小 計	4	6	7	3	1	3	4	2	2	2	2	2	1	4	0	2	0	45
合 計	4	16			8			11						6				45

2 養護の基本（入所の基本的な考え方）

入所希望は原則拒みませんが、施設の空き状況や性別・学齢等の受け入れ条件があるので、よく相談し受けから受け入れます。入所については運営会議で決定しました、急を要する場合等は、校長、副校長、主席指導員、主任、入居先のリーダーにより協議し決定します。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、入居先の担当職員を中心に、インテークの面接日や入所日を調整します。また、措置変更幼児については、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進めます。

定員に満たない場合の保護委託については、入所と同様に進めていきます。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て検討します。

3 生活日課

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作ります。

寮舎やホーム担当職員は、子どもたちが自分の居場所を確保し、時間に追い立てられることなく、思いやりのある生活を子どもと共に創ります。好き嫌いで物事を決めるのではなく、すべて話し合いによる決定と、マナーや礼儀、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を大切にします。自宅で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してもらいます。

4 学 習

家庭では不適切な学習環境に置かれていた子どもが多いので、基礎学力の不足を補うために、その発達状況と集中力に応じた支援が必要です。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ようにします。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ります。塾は利用して

も、全面的に委ねることがないようにします。自己学習を基本として、担当職員が教えます。特に受験は熟考し、職員と一緒に乗り越えるようにします。

また、“感じる”心や“考える”知力が育っていない場合があるので、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させます。

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が重要です。子どもが自分の目標を決め自主的に学べるよう支援します。

また、幼児や低学年には読み聞かせや音読を多用し、本に親しみ、本を読み、よく考える時間を提供します。

食事の時間には時事情報を提供し会話を増やします。特に朝食は、ゆとりを持ってしっかり摂るようにします。そのためには、早寝早起き等規則正しい生活習慣が求められます。

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します。

5 行 事

行事は、東京家庭学校全体が一つの計画のもとに参加し、東京家庭学校への帰属意識を高め、職員と子どもが連帯感を深め、楽しむ機会です。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ます。子どもたちが新たな目標と課題を持ち、評価を受けることで大きな自信を身につける機会ともなります。何より行事に取り組む中で、自分の役割と仲間意識を身に付けることができます。

① 全体キャンプ

山中湖林間寮を利用し、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、自然を大切にすることを養います。また、寮舎やホームでのキャンプや旅行とも調整します。

② 防災総合訓練

9月 1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ます。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します。

③ スポーツ大会

10月14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)を実施します。

④ バザー

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します。

⑤ 文化祭

11月 4日（月）

演劇、合唱、合奏等各寮舎ホームで練習してきた演し物の発表会を開催し、各自が持てる才能を伸ばす機会とします。

⑥ 七五三祝福式

11月10日（日）

3・5・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します。

⑦ 留岡祭一創立記念日

11月23日（土）

多磨霊園に墓参し留岡幸助を偲び、家庭学校の創設の精神と歴史を学びます。

⑧ ホーム・カミング・デー

11月23日（土）

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、親睦と交流を図ります。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り

ます。

⑨ クリスマス祝会

12月22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います。

⑩ 卒業生を囲む会

2月 2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します。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ます。

⑪ 高校生発表会

3月15日（土）

高校会を通じて1年間の活動成果を、各グループでまとめ、報告会を実施します。企画運営から、当日の司会等の役割分担、会場設営から片付けまで、全て高校生自身が行い、中学生を招待し、次期高校生会への勧誘も合わせて実施します。職員にも出席してもらい、普段見慣れない高校生の姿を再認識する機会とします。

⑫ 門出を祝う会

3月16日（日）

高校を卒業する子ども達を社会に送り出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、旧職員等関わりがあった人達を招待し、上水保育園の3階ホールを借りて、社会へ送り出す“門出を祝う会”を開催します。

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”を開きます。

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、生活に潤いを提供します。

6 研 修

令和6年度は、家庭学校の基本と理念が実践されている場所(北海道家庭学校)への訪問と、毎年児童への何らかのマトリートメント(不適切な関わり、被措置児童虐待等)の事案を鑑み、子どもの権利擁護やアンガーコントロールについての研修会を継続的に実施します。個別職員育成計画の策定により、各職員が納得のいく研修内容と評価が得られるように、階層別研修や研修体系を再検討し、整えます。

- ① 施設職員全員が、家庭学校の“成り立ち”や“理念”“使命”や“責任”を理解できる研修会を提供します。東京家庭学校の初心に立ち返り、校祖留岡幸助並びに東京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、社会的養護の現状や児童養護施設の役割、東京家庭学校としての努めをより深く考える機会とします。また、家庭的養護の多様な形態を活かし、多機能化及び高機能化に至る児童養護施設の長期展望と将来像を描けるように導きます。
- 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ます。児童部会の新「倫理綱領」を活用し、いつも見える場所に掲示し、“ソーシャルワーカー”としての職責の重さを認知できるようにします。自己推薦研修と同時に、相応しい役職になるための施設外研修に積極的に派遣します。
- 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回実施します。権利擁護・マトリートメント・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します。また職員会議始めに讃美歌を歌い、会議の冒頭に職員が時事の話題を提供する時間を設け、議事録を持ち回りで作

成し、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います。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ます。

- 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します。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ります。また、8年前から実施している『職員育成枠』を本年度も継続します。育成枠職員学習会、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します。また、施設管理に係る研修を法人の力をお借りし、実施します。

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に、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ます。（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、児童部会内で始まる他施設との交換研修を積極的に利用し、さらに他業種や異業種への研修にも参加します。職員会議において定期的に研修報告の機会を設け、情報共有に努めます。