

東京都勝山学園

I 入所児童の状況

令和5年3月1日現在、入所児童は45人であり、学齢別の内訳は幼児5人、小学生14人、中学生13人、特別支援学校中等部1人、高等部（職業コース）1人、高校生11人、男女別内訳は、男子22人、女子23人である。

主な入所理由は、従たる理由を含め被虐待が33人であり、在園児童全体に占める割合は、73.3%となっている。

在園児童のうち、PTSDや発達障害、喘息等、心理的ケアや医療等の日常的に専門的支援が必要な児童は8割近くを占める。具体的には、アレルギーを含む慢性的疾患等による定期的通院19人、心療内科・精神科への定期的通院15人、児童相談所における定期的指導21人、施設心理職員によるカウンセリング等定期的なセッションを受けた児童13人であった。特別支援学校に在籍の2人に加え、特別支援学級在籍児童は、情緒学級4人、知的学級3人であった。

令和4年度中に入所した児童は、幼児2人、小学生4人、中学生4人の計10人である。退所児童は、幼児1人、小学生2人、中学生4人、高校生4人の11人であり、内訳は、家庭引取り1人、就職3人、措置変更7人であった。

II 事業展開の総括

1 利用者本位のサービスの提供

- (1) 新型コロナウイルス感染症予防の観点から実施場所、開催方法の変更等の配慮を行い、可能な限り家庭的寮運営を推進し、児童の意見を取り入れながら夏キャンプ等の行事や学習指導を行った。
- (2) 家族再統合に向けて、新型コロナウイルス感染症予防対策の徹底を図りつつ親子宿泊、家庭訪問を実施した。また、保護者との交流が困難な児童には、ケース担当者が個別宿泊や外出を行うなど、家族や児童の状況に合わせ、きめ細かな対応を図った。
- (3) 児童の人格の尊厳を尊重し、願いや要求に真摯に向き合い、主体的な意思や自己決定の過程を支援した。
- (4) 福祉サービス第三者評価、利用者満足度調査の結果を踏まえ、より質の高いサービスを提供できるよう取組を進めた。

2 人材育成と運営体制の強化

- (1) 自身やチームが抱える課題に対し、研修で得た知識や技術を照らし合わせ、ベテラン職員を交えたディスカッション等を行うことで、気づきや、スキルアップ、スパイラルアップの機会とするとともに、チームワークの強化を図った。
- (2) リスクマネジメントや個人情報保護・情報セキュリティ対策、権利擁護（虐待

- 防止等)の取組の徹底を図るため、運営体制の強化に努めた。
- (3) 全職員が業務改善、経費削減、環境負荷軽減等に向け、創意工夫に努めた。

Ⅲ 事業実績

1 利用者・児童の権利擁護及び最善のサービスの提供

(1) アクション① 権利擁護(虐待防止等)の徹底

職員倫理綱領、養育理念について月2回の輪読を行い、新任研修時をはじめ機会を得ては虐待防止マニュアルの周知徹底を図った。

児童へ「子どもの権利ノート」を配布する際、事前事後に担当職員も精読するとともに権利擁護意識の浸透を図った。児童へは入所時及び園内での学年ごとの活動において内容説明を行った。

その他、e-ラーニングによる虐待防止(総論)研修、過去事例を通じた注意喚起等を実施するほか、全ての職場で職員アンケートの結果を踏まえた意見交換を行うこと等により、再発防止に取り組んだ。加えて年間を通じ重大事故ゼロ運動として各職場において毎月の意見交換やセルフチェックを継続して実施した。

| 事 項 | 計 画 | 実施回数等 | 内容・協力機関等 |
|--------------------|-----------------|-----------------|--|
| 虐待等防止委員会 | 4回 | 4回 | 不適切な支援や利用者虐待の防止等に向けた取組 |
| 権利擁護・虐待防止に関する研修受講率 | 100% (全職員実施) | 100% (全職員実施) | 園で実施する権利擁護や虐待防止に関する研修に加えて、事業団共通の虐待防止研修(e-ラーニング)も実施 |

(2) アクション② 利用者・児童等からの要望や苦情への適切な対応

ア 福祉サービス第三者評価の活用

| 令和3年度の更なる改善が望まれる点 |
|---|
| (ア) 進路指導は就職に偏るのではなく、大学進学等の可能性も視野に入れて用意し、希望者があれば就職と同様これまで通りに全力で応援されたい。 |
| (イ) 全ての職員が同じ根拠に基づいて、子ども一人ひとりに応じた支援を提供することのできる標準化への取り組みが求められる。 |
| (ウ) 新人・中堅職員の育成に取り組み、研修への参加や提案を活かした養護活動等を進めており、ヤル気・働きの更なる向上も期待したい。 |

令和3年度の指摘を受け、令和4年度は以下の取組を行った。

(ア) 年間を通して、各横割りにて将来や進路について触れる機会を設けた。小学生は夢シートを活用することで自分の将来について考える機会を作った。中学生はコースプランニングシートの活用、中3生の意思表示、決意表明を用いた自分自身の進路に向けた意思決定の場を設けた。高校生については大学進学を視野に入れた進学塾の開拓及び通塾などそれぞれ児童の将来につながるための支援を展開した。

(イ) 毎月養育理念及び倫理綱領の輪読を実施した。子どもひとりひとりの意見を傾聴し、寮会議の場で解決、納得できる説明を繰り返し行った。

またルールブックを一部改訂し確認することで、職員支援の一貫性を維持し、児童から不満の出ることのない学園づくりを展開した。

(ウ) 研修については、リモート開催により多くの職員が受講できる機会が確保できた。加えて職場内研修は、対面で実施し、活気ある研修を実施した。

また養育活動について、担当だけにとどまらず、会議では全員が意見を言える場面を確保し、意見を反映されたことでやる気向上に繋がった。

また、令和4年度も福祉サービス第三者評価を受審し、評価項目における標準項目の達成率100%を達成した。

| 事 項 | (評価項目における標準項目の達成率) | |
|---------|--------------------|--------|
| 第三者評価結果 | 計画100% | 実績100% |

イ 苦情解決制度の充実

新型コロナウイルス感染症予防の観点から第三者委員と児童の会食は中止としたが、なんでも相談室は予定通り年4回開設した。全4回における第三者委員への相談は1件であった。また苦情解決箱への投書は8件あり、全て第三者委員を含む苦情解決委員会で協議し迅速に対応した。

| 第三者委員 (人数・属性等) | 計画回数 | 実施回数 |
|-------------------|------|------|
| 3人 (元教員2人、地域住民1人) | 4回 | 4回 |

ウ 利用者満足度調査の実施

11月に「ほんとのきもち」と題したアンケートを全児童対象に実施した。意見が言える、相談できる、個人情報を守られている、安心できる等の項目については否定的な意見はいずれも20%に満たず、概ね学園生活において満足できている結果となっている。アンケート結果をグラフ化した冊子を各生活寮に配布することにより児童に結果を公表し、不満点については寮会議などにおいて意見交換を行っている。また職員間においても共有し児童の声を真摯に受け止め支援体制の点検の一助とし、今後も更なる満足度の向上に努めている。

| 実施内容（テーマ） | 実施時期 |
|-----------|------|
| ほんとのきもち | 11月 |

（3）アクション③ リスク管理の推進

ア 個人情報保護、情報セキュリティ対策の徹底

「勝山学園個人情報保護方針」及び「電子個人情報の管理に関する取扱要領」に基づき、日頃から、自己点検や事故事例等を職員等に周知し、取組の徹底を図った。実習生に対しても誓約書提出を義務付けることにより周知を図り、外部広報誌等の掲載については学園が事前に点検するよう対応した。

イ リスクマネジメントの徹底

ヒヤリ・ハットの書式を見直し、朝礼やデータベース等によるヒヤリ・ハット事例やリスク情報の全職員への周知、児童の見守り等を徹底した。職員に起因するヒヤリ・ハットは減少しているが、児童自身の障害などに起因する拒薬、自傷、他害行為などは高い回数で推移している。

また、交通安全講習会の実施等により事故の未然防止を図った。万が一の事故の発生に備え、救急救命講習会等を実施した。

| 事 項 | 計 画 | 実施回数等 | 内容・協力機関等 |
|------------|-----|-------|-----------------------------|
| 事故等防止対策委員会 | 4回 | 4回 | 利用者の資金管理について、職員のサービス徹底について等 |
| 救急救命講習会 | 1回 | 1回 | 人工呼吸方法、AED使用方法について等 |
| 交通安全講習会 | 1回 | 1回 | 警察署による交通安全指導 |

ウ 感染症対策、新型コロナウイルス対策の徹底

点検票を作成し、利用者・職員の検温、手指消毒、住環境の消毒に努めた。外部来園者に対しては来園時検温、消毒、記名を徹底した。

通院、行事、児童相談所面接等の外出においてもICTによるリモート実施、感染リスクの低い移動手段などを状況に応じて検討のうえ対応した。

年間を通じ、新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、支援の場面以外においても、感染症対策の徹底を図った。

| 事 項 | 計 画 | 実施回数等 | 内容・協力機関等 |
|---------------|-----|-------|----------------------------------|
| 新型コロナウイルス対策会議 | 16回 | 14回 | 毎月の園会議において実施。現状分析及び対応について随時検討した。 |

(4) アクション④ 利用者・児童の人生の選択肢を広げる支援

ア 家族再統合及び自立に向けた取組強化

児童相談所との連携を密に図り、家族再統合及び自立に向け継続的な取組が実施した。個々のケースにおいてF S W（家庭支援専門相談員）、寮職員を中心に栄養士等も加わり協議を重ね現状に即したプログラムを作成した。児童、保護者の状況を把握し、計画的に面会、親子宿泊等を行い、予定のケースにおいては円滑に家族再統合を実現した。

自立に向け、個々の児童に応じたプログラムを作成し、丁寧な助言指導を積み重ね、計画的に自活訓練を実施した。習熟度が不十分な児童には日数を追加することにより習熟度向上に努めた。

また、寮職員、自立支援コーディネーターのみならず、施設長、栄養士、看護師、事務職員を含む全職員が進路選択についてより具体的な助言指導を行い、自立支援に努めた。児童相談所との連携を密に図り、家族再統合及び自立に向けた継続的な取組を実施した。

*** 家族再統合**

| | 計 画 | 実 績 |
|------------|---------|-----------------|
| 親子宿泊 | 延16泊 | 延48泊 |
| | 対象児童4人 | 4人 ／対象児童4人 |
| 保護者との面会、外出 | 延45回 | 延60回 |
| | 対象児童15人 | 19人 ／対象児童19人 |

*** 自立に向けた支援**

| | 計 画 | 実 績 |
|-----------|-----------------------|---------------|
| 学習会等実施回数 | 延100回 | 77回 |
| | 中学生対象 | 5人 ／対象児童5人 |
| 学習塾通塾児童 | 7人 | 6人 |
| | 対象児童14人 (小学校5年生以上) | ／対象児童12人 |
| 自活訓練等実施回数 | 延28日 | 延21日 |
| | 対象児童4人 (高校2年生) | 3人 対象児童4人 |
| | 延168日 | 延126日 |
| | 対象児童4人 (高校3年生) | 3人 ／対象児童4人 |

* 児童の進路決定率

| | |
|------------------|----------------------------------|
| 進路決定率 (進路先内訳) | 100% (高校3年生の児童数3人) (進路先内訳：就職) |
|------------------|----------------------------------|

イ アフターケアの充実

計画したアフターケアは全て実施し、加えて突発的な状況にも随時対応した。電話における状況確認は日常的に行い、退所児童が自ら現況報告に来園することもあった。

令和3年度退園就職児童においては丁寧なアフターケアを実施したことにより1名も離職することなく就業継続している。

* 退所児童のアフターケア

(対象児童：自立児童退所後10年、家庭復帰児童退所後5年)

| | 計 画 | 実 績 |
|-------------------------------------|-----------------|-----------------|
| 実施人数 | 54人 ／対象児童72人 | 54人 ／対象児童72人 |
| 対象児童うち、親等の連絡拒否、児童の行方不明等により実施が困難な児童数 | 18人 | 18人 |

2 支援技術の蓄積及びそれを活かした高度なケアの提供

(1) アクションⅡ-① 高い専門性を発揮できる職員の育成 (アクションⅠ⑦の再掲)

アクションⅡ-④ 質の高い人材の確保・定着 (アクションⅠ⑥の再掲)

ア 質の高い人材の確保・定着対策の充実

保育士実習性を積極的に受け入れ、児童養護施設の魅力を伝えた。また「千葉県福祉のお仕事フェア」をはじめとする求人活動を継続して取り組んだ。

またホームページに活動などの報告を掲載し、当園の魅力をアピールした。

施設見学会は開催の準備をしたが、新型コロナウイルス感染症流行の影響により参加希望者がおらず、開催中止となった。

イ OJT推進体制の強化

チューターを中心にOJT推進担当者、同室職員、他部門職員も含め園全体で新任職員の育成に取り組み、OJTに関する意識・能力向上研修を園内で実施した。

また、チューター会議ではチューター体制を確認し、管理職を含めた園会議で進行状況を報告及び育成状況の確認を行い、その後のOJTに活かした。

ウ 計画的・効果的な研修の実施

新型コロナウイルス感染症予防に留意しつつ今年度より外部研修派遣や集団研修を再開することとし、研修委員会を中心に企画、年間計画の作成を行い予定通り実施した。経験年数に応じ必要とされる研修に参加できるよう配慮し、個々の職員の資質向上に取り組んだ。加えて園内報告会の実施、専門的研修も実施し、園全体の支援力向上に役立てた。

| 研修内容（テーマ） | 対象者 | 参加人数 | 実施時期 |
|--------------------|------|------|---------------|
| 職場内研修（CAP） | 全職員 | 12人 | 7・1月 |
| 職場内研修（チームアプローチ） | 全職員 | 56人 | 9・12・1月 |
| 職場内研修（子どもの権利条約） | 全職員 | 21人 | 12月 |
| 新任等職員育成研修（採用1～3年目） | 該当職員 | 4人 | 4・7・ 12・1月 |
| 支援困難児童事例研究会 | 全職員 | 22人 | 11月 |
| 外部研修派遣・参加（宿泊研修含む） | 全職員 | 6人 | 5月 |
| 施設視察研修 | 全職員 | 6人 | 2月 |

エ 外部専門家、外部医師等との連携

昨年度までの年2回の小児精神科専門医の定期医学相談に加え令和4年度より毎月定期医学相談を実施した。回数が増加したことにより速やかに日常的支援に役立てるとともに専門医療機関受診へも繋げることが可能になった。

また児童相談所心理司による指示や助言、東京都児童相談センター治療指導課医師の指導等も随時仰ぎ、連携した児童支援を行った。

（2）アクション② 東京の福祉の増進に寄与する先駆的取組の推進

ア 特別な支援が必要な児童の受入れ

特別な支援を必要とする児童を積極的に受け入れ、発達障害、情緒不安のある児童は在園児童の3割であった。

医療的ケアが必要な児童については医療機関と連携し定期的診察により症状緩和に努め、情緒的ケアが必要な児童には心理的ケアや東京都児童相談センターの定期利用等を行った。また教育現場における適応については教育機関と連携し、特別支援級や特別支援学校の利用、あるいは学園職員の個別対応等で支援を構築した。

いずれのケースにおいても学園職員を中心に関係機関とのケース協議を積み重ね、密な連携を図った。

<参 考 令和5年3月1日現在>

| | |
|----------------|----------------|
| 中学生・高校生の人数（割合） | 全45人中26人、57.8% |
|----------------|----------------|

| | |
|-------------------|----------------|
| 定期的に通院する児童の人数（割合） | 全45人中28人、62.2% |
|-------------------|----------------|

<参 考 令和4年6月1日現在>

| | |
|-------------------|----------------|
| 服薬管理が必要な児童の人数（割合） | 全41人中28人、68.3% |
|-------------------|----------------|

イ 専門的な支援の充実

児童の特性、保護者の状況等に関する分析評価を踏まえ、愛着関係の形成、心理的・医療的ケア、社会性向上トレーニング、社会体験、家庭復帰支援、アフターケア等、児童一人ひとりに即した専門的支援を実施した。

加えて令和4年度より心理職2名体制となり、手厚い心理ケアが可能となった。

* 心理職員による利用者へのケア

| 項目 | 計 画 | 実 績 |
|------|-------------------------------|-------------------------------|
| 個別面接 | 延180人 (全54人中40人、 74.0%) | 延120人 (全45人中13人、 28.9%) |

ウ 家庭的な寮運営

自主調理、出張調理、誕生会リクエストメニューにおいては全て予定通り実施し、特に児童の要望に応えた外国料理の提供は好評であった。このことにより入所児童の満足度の維持及び個々の児童が関わることのできる家庭的な寮運営を行った。

個別宿泊及び外出（買物、映画鑑賞等）については、ケース担当者が家族や児童の状況に応じてきめ細かな対応を図り、児童の孤独感や不安感を和らげるとともに愛着関係を深めた。

また、料理の由来、栄養、食中毒予防等の情報を掲載したキッチンレターを毎月発行した。

* 自主調理・出張調理

| | 計 画 | 実 績 |
|-----------------|-----|-----|
| 自主調理（寮で買物、調理実施） | 32回 | 32回 |
| 出張調理（調理員が寮で調理） | 24回 | 24回 |

* 個別宿泊・個別外出

| | 計 画 | 実 績 |
|---------|-----|-----|
| 個別宿泊・外出 | 22回 | 25回 |

＜参 考 令和5年3月1日現在＞

| | |
|---------------------------|----------------|
| 入所児童に占める個室利用児童の人数 (割合) | 全45人中11人、24.4% |
|---------------------------|----------------|

(3) アクション③ 先進的取組等により蓄積してきた支援技術を他団体へ普及

保育士養成課程を中心に延べ446人の実習生を受け入れたが見学者研修生については新型コロナウイルス感染症拡大に伴い3名の申し込みであった。いずれの実習生にも、児童養護施設を取り巻く現状、入所児童の特性傾向、個別支援を含む専門的支援について解説し、普及啓発に努めた。

| 事 項 | 延計画人数 | 延実績人数 |
|--------------|-------|-------|
| 保育士等実習生の受入れ | 458人 | 446人 |
| 研修生の受入れ・施設見学 | 40人 | 3人 |

3 施設機能を活用した地域等との連携

(1) アクション② 地域における子育て家庭等を支援

学校への講師派遣は感染症拡大期と重なったため中止した。学園における主催研修においては、外部機関に対してはWeb参加を中心に働きかけた。

| サービス内容 | 対象者 | 利用者数 |
|--------|------------|------|
| 研修主催 | 他施設、教育機関職員 | 8人 |

(2) アクション③ 地域が求める役割を担い、地域と協働（コミュニティづくりや災害対応等）

ア 地域における公益的な取組

地域団体と情報共有を行い、地域との連携に努めた。

| サービス内容 | 対象者 | 利用者数 |
|----------|------|--------|
| 一時避難所の提供 | 地域住民 | 災害発生なし |

イ 多様な主体との連携

新型コロナウイルス感染症拡大及び予防の観点から従前の大規模なボランティア受入れは中止とし、罹患率の低い地域住民によるボランティアとの協働を継続した。

| ボランティア | 領域 | 2領域 | 内容 | 園芸指導、英語指導 |
|--------|-----|------|----|-----------|
| | 延人員 | 166人 | | |

ウ 地域との連携・協力関係の強化

日常的に子ども、親子連れを中心とする地域住民が園庭、グラウンド等で憩う場

面が見られ、地域交流の一つの拠点として認識されている。コロナ禍の終息に伴い、地域福祉団体への学園備品の貸出し、C棟和室等の施設貸与などが徐々にではあるが実施されている。

| サービス内容 | 対象者 | 利用者数 |
|--------|-------|------|
| かっちゃん祭 | 地域住民等 | 75人 |
| 施設の開放 | 地域住民等 | 30人 |

エ 災害・防犯対策の取組強化

夜間避難訓練を含む12回の防災訓練、携帯電話による緊急連絡網を使用した伝達訓練、警察署の協力を得て不審者対応講習会を実施した。

また令和元年9月の大型台風による被災箇所を修復し、災害対策備蓄庫の整備、災害対策品の充実等、様々な取組を行った。

| 事項 | 計画 | 実施回数等 | 内容・協力機関等 |
|----------|-----|-------|----------------|
| 伝達訓練 | 1回 | 1回 | 緊急連絡網による携帯電話伝達 |
| 防災訓練 | 12回 | 12回 | 夜間1回 |
| 不審者対応講習会 | 1回 | 1回 | 館山警察協力 |

4 運営体制の強化及び経営の透明性確保

(1) アクション② 自律的な経営実現のための自主財源の確保

業務の見直しや契約内容の精査など効率的な施設経営に努めるとともに、省エネ意識を高める取組の一環として、毎月のガス使用量を園内に周知し、ガス使用量の削減に繋げた。

(2) アクション③ ICTや次世代介護機器を活用した働きやすい職場環境の整備

データベースシステム（事務管理業務、児童支援記録、スケジュール管理等、園運営全体を網羅するデータベース）の点検を随時行い、利用する職員の声を取り入れ改良した。このことにより事務処理、情報共有の効率化が進んだ。

老朽化した事務什器の更新を行い、執務環境の向上を図った。

(3) アクション④ 魅力とやりがいにあふれる職場環境の実現

「風通しの良い職場をつくるにはどうしたらよいか」をテーマに話合いの場を作り、より良い職場づくりを心掛けた。

また施設長、部門長等も積極的に現場職員との意思疎通の場をつくり、園全体としてコミュニケーションが良好な働きやすい職場の構築に努めた。

(4) アクション⑤ コンプライアンスの推進

コンプライアンス研修を通じて、職員にコンプライアンス意識の浸透を図った。

| | |
|---------------|------|
| コンプライアンス研修受講率 | 100% |
|---------------|------|

