児童養護施設藤崎台童園　中・長期計画

基本理念及び基本方針

［法人の運営理念］

- ガバナンス（組織統治）の確立
  理事会を活性化するとともに、組織的な法人・施設運営に努めます。

- コンプライアンス（法令遵守）の徹底
  法令やルールに沿った法人・施設運営を行います。

- アカウンタビリティー（説明責任）の徹底
  ホームページや施設内掲示により情報を開示し、利用者や市民への説明責任を果たします。
- 地域支援・在宅支援
  地域の福祉ニーズに沿った公益的な事業に積極的に取り組み、地域支援・在宅支援に努めます。
- 人材の育成
  体系的な研修プログラムを構築し、職員の資質向上に努めます。

［施設の基本理念］

- 子どもたちの最善の利益を基本として養護を行います。

- 子どもたちの権利を守り、生きる力（自尊感情）を育みます。

- 子どもたちのよき伴走者としてともに歩み、ともに成長します。

- 子どもたちに望ましい家庭像をさし示し、虐待の連鎖を防ぎます。

- 施設も社会の一員としてすべての子どもの子育ち、子育てを支えます。

［児童処遇の基本方針］

社会的養護を担う施設として、保護者の適切な養育を受けられない子どもの心身の健やかな成長とその自立を支援するとともに、養育に困難を抱える子ども家庭への支援を行います。

（子どもの権利擁護）

① 子どもの処遇に当たっては、子どもの持つ「生きる権利」「育つ権利」「守られる権利」「参加する権利」を保障することを基本とします。
また、子どもの発達段階に応じて、その意見は十分考慮します。

② 苦情処理第三者委員を施設内アドボケイトに任命し、子どもからの意見、要望を施設運営に反映させます。また、当事者委員会「こども会」での意見を尊重し、施設運営に反映させます。

（個別化と家庭的養護の推進）

③ この世に生きとし生けるものの命の尊さ（生命の尊厳）を認識し、一人ひとりの個人を尊重した処遇を行います。また、その処遇に当たっては
子どもに対する受容的・支持的関わりを心掛け、個々の子どもの気持ちを汲み取るよう努めます。

④ 個人が集団の中に埋もれることのないよう子ども一人ひとりの自立支援計画を策定し、支援目標や支援方法などを明確にします。

⑤ ケア単位を小規模化し、家庭的養護を推進します。

（発達の保障と自立支援）

⑥ 生活指導、学習指導、職業指導を通じて、子ども期の健全な発達の保障と自立した社会生活に必要な基礎的な力の形成を目指します。

⑦ 心身ともに豊かな子どもの育成を目指し、子どもの主体性、創造性を尊重した養護を確立するとともに、自立心の涵養を図ります。

（回復を目指した支援）

⑧ 虐待や分離体験などによる悪影響からの癒しや回復を目指し、心理療法による心のケアやマンツーマンの対応を心掛けます。また、大切にされる体験を積み重ねることで信頼関係や自己肯定感（自尊心）を育みます。

（家族との連携・協働）

⑨ 子が親を想う心を思い、子どもとその親との関係を大切にした支援を行います。また、親とともに親を支えながら共育てを行います。

⑩ 子どもの早期家庭復帰と虐待の再発防止に向け、家庭の養育機能の回復支援、親子間の関係性の歪みの修復など、家庭環境の調整、親子関係の再構築支援に努めます。

（地域における子育ての支援）

⑪ 核家族化や人と人との繋がりの希薄化など子育てしづらい状況を踏まえ、地域におけるすべての子ども家庭を支援するため、ショートステイやトワイライトステイ等の子育て支援の取り組みを積極的に行います。

（継続的支援と連携アプローチ）

⑫ 一人ひとりの子どもに用意される社会的養護の過程はアドミッションケア（施設入所直後のケア）、インケア（施設入所中のケア）、リービングケア（退所準備、自立生活訓練）、卒園後に子どもが「自立」するまでのアフターケアといった一つの「つながりのある道すじ」として、園内での養護にとどまらず、家庭に戻った子どもへの継続的なフォローまでをも含めた、一貫性のある養育と継続的な支援に努めます。

⑬ 学校、幼稚園、児童相談所、児童委員、保健所、医療機関などの様々な社会的養護の担い手と連携を密にし、関係機関がそれぞれの専門性を発揮しながら社会全体での子育てに努めます。

（ライフサイクルを見通した支援）

⑭ 社会的養護は、育てられる側であった子どもが親となり、今度は子どもを育てる側になっていくという世代を繋いで繰り返される子育てのサイクルへの支援が求められており、虐待や貧困の世代間連鎖を断ち切っていけるような支援を心掛けます。

（その他）

⑮ 職員は、入所児童を指導するに当たり、児童の人格を尊重するとともに、その年齢及び発達の程度に配慮し、かつ、体罰その他の児童の心身の健全な発達に有害な影響を及ぼす言動を行いません。

⑯ 地域の福祉ニーズに基づく公益的な取り組み、地域住民との交流、施設機能の開放などを通じ、地域に開かれた施設づくりを行います。

⑰ 施設運営の質の向上を図るため、３年に１回以上の第三者評価を受審し、その結果を公表します。また、第三者評価を受審しない年は全職員参加による自己評価を行います。

施設整備計画

（これからの方向性）

厚生労働省がまとめた「新しい社会的養育ビジョンについて」では、家庭養育優先の原則が明確に示され、まずは児童が家庭において健やかに養育されるよう保護者を支援し、家庭における養育が適当でない場合は、児童が「家庭と同様の養育環境」において継続的に養育されるよう養子縁組や里親委託を推進するとされています。そして、そういった措置が不調な場合や家庭養育が困難なﾊｲﾆｰｽﾞの子ども、虐待等で家庭的な生活に拒否的な子どもについて施設措置を行うとされ、それも地域小規模児童養護施設や小規模ｸﾞﾙｰﾌﾟｹｱといった地域分散化、小規模化を図ったうえで「できる限り良好な家庭的環境」において児童を養育するという方針が打ち出されています。そしてまた、児童養護施設はその専門性を生かして「ケアニーズの高い子ども」への対応や、ｼｮｰﾄｽﾃｲ、ﾄﾜｲﾗｲﾄｽﾃｲなどの地域における子育て家庭の支援、さらには、地域や家庭からの相談に応ずる事業、児童相談所からの一時保護専用施設の受託、里親の開拓や支援など、高機能化・多機能化を進めていくことが求められています。

また、昨今の国の動向を見ていると、施設を社会的養護の中核拠点と位置づけつつも、本体施設の入所機能を縮小し、家庭支援専門相談員、心理療法担当職員、里親支援専門相談員、自立支援担当職員らの専門職による地域支援・在宅支援への移行、地域小規模児童養護施設重視ともとれる動きがあることから、藤崎台童園においても、ﾎｰﾑの地域分散化、小規模化を推進するとともに、将来の施設の高機能化・多機能化を見据えた施設整備を進めていかざるを得ないと考えています。

令和７年度

① 子どもの複雑・多様な課題に対応するため、地域支援・在宅支援の拠点施設としての機能の充実を図るとともに、これまで施設が培ってきた養育や家庭支援のノウハウを活かした、地域の子ども、子育て家庭への支援の担い手としての役割を積極的に果たしていきます。

② 児童育成支援拠点事業（居場所支援事業［学習サポート、基本的生活習慣の形成、安心・安全な居場所の確保など］）の実施に向けて、地域における活用可能

な不動産の確保に努めます。

③　地域小規模児童養護施設さざんかの移転先を探します。移転先が確保できれば旧さざんかの建物は上記②の事業への活用を検討します。

④　故・山本修子さんからの遺産等を原資として、藤崎台保育園（昭和６０年築）の改築に取り組みます。その際、保育園の遊戯室は童園・保育園共用の多目的ホールとしての機能を持つホールとして整備します。

令和８年度

①　令和７年度からの２カ年事業として保育園の改築を行います。

②　職員駐車場の園外への移転に伴い、エクステリア空間の緑化に努めます。

令和９年度以降

①　卒園生のシェルターやゲストハウス、あるいはショートステイ専用施設となるような施設の整備を検討します。

組織整備計画

児童養護施設藤崎台童園の運営管理については、園長－統括主任（主任）－ﾎｰﾑﾘｰﾀﾞｰ－ｹｱﾜｰｶｰのﾋﾟﾗﾐｯﾄﾞ型組織を主軸に、地域に分散する地域小規模児童養護施設の管理者－ﾎｰﾑﾘｰﾀﾞｰ－ｹｱﾜｰｶｰを副軸、これらをサポートする専門職群、厨房、事務所を支軸として運営管理する。また、施設運営を円滑に行うため、運営方針等の重要事項を協議する場として施設運営会議（主に幹部職員で構成）を、施設運営に係る実務的な協議の場としてﾎｰﾑﾘｰﾀﾞｰ会議（主に各ﾎｰﾑのﾘｰﾀﾞｰで構成）を、それぞれのﾎｰﾑでの日々の運営協議の場としてﾎｰﾑ会議（各ﾎｰﾑのﾎｰﾑﾘｰﾀﾞｰとｹｱﾜｰｶｰで構成）を設置する。さらに、施設横断的にテーマ毎の協議の場として１１の各種委員会（注）を組織する。

加えて、児童養護施設の高機能化・多機能化という流れの中で、在宅支援・地域支援の中核を担う家庭支援専門相談員、心理療法担当職員、里親支援専門相談員、職業指導員、自立支援担当職員、看護師等の専門職の役割が増大することが予想され、これら専門職群の活動を「見える化」し、活動における協議の場として専門職連絡会議を活性化させる。

（注）給食委員会、安全委員会、ｾｸﾊﾗ・ﾊﾟﾜﾊﾗ委員会、研修委員会、行事委員会
広報委員会、感染症・健康管理委員会、性教育委員会、地域連携委員会
衛生委員会、SNS委員会

（児童養護施設藤崎台童園組織図は別紙のとおり）

人材育成計画

［職員倫理綱領］

私たちは、子どもの生命と人権を守り、育むとともに、子どもの最善の利益の実現を目指すことを使命として、次の倫理綱領に従って行動します。

- **私たちは、子どもの利益を最優先した養育を行います。**

  一人ひとりの子どもの最善の利益を優先に考え、24時間365日の生活を通して、子どもの自己実現と自立のために、専門性をもった養育を展開します。

- **私たちは、子どもの理解と受容、信頼関係を大切にします。**

  自らの思いこみや偏見をなくし、子どもをあるがままに受けとめ、一人ひとりの子どもとその個性を理解し、意見を尊重しながら、子どもとの信頼関係を大切にします。

- **私たちは、子どもの自己決定と主体性の尊重に努めます。**

  子どもが自己の見解を表明し、子ども自身が選択し、意思決定できる機会を保障し、支援します。また、子どもに必要な情報は適切に提供し、説明責任を果たします。

- **私たちは、子どもと家族との関係を大切にした支援を行います。**

  関係機関・団体と協働し、家族との関係調整のための支援を行い、子どもと、子どもにとってかけがえのない家族を継続して支えます。

- **私たちは、子どものプライバシーの尊重と秘密を保持します。**

  子どもの安全安心な生活を守るために、一人ひとりのプライバシーを尊重し、秘密の保持に努めます。

- **私たちは、子どもへの差別・虐待を許さず、権利侵害の防止に努めます。**

  いかなる理由の差別・虐待・人権侵害も決して許さず、子どもたちの基本的人権と権利を擁護します。

- **私たちは、最良の養育実践を行うために、専門性の向上を図ります。**

  自らの人間性を高め、最良の養育実践を行うために、常に自己研鑽に努め、養育の専門性の向上を図ります。

- **私たちは、関係機関や地域と連携し、子どもを育みます。**

  児童相談所や学校、医療機関などの関係機関や、近隣住民・ﾎﾞﾗﾝﾃｨｱなどと連携し、子どもを育みます。

- **私たちは、地域福祉への積極的な参加と協働に努めます。**

  施設の持つ専門知識と技術を活かし、地域社会に協力することで、子育て支援に努めます。

- **私たちは、常に施設環境及び運営の改善向上に努めます。**

  子どもの健康及び発達のための施設環境を整え、施設運営に責任を持ち、児童養護施設が高い公共性と専門性を有していることを常に自覚し、社会に対して、施設の説明責任に基づく情報公開と、健全で公正かつ活力ある施設運営に努めます。

［組織が求める職員像］

- 子どもの気持ちに寄り添い「子どもを愛するこころ」を基本とします。
- 現状に満足することなく、常に前向きの姿勢で仕事に取り組みます。
- 一人よがりではなく他の職員と協力してチームケアに努めます。
- 秘密主義に陥ることなく情報の共有化に努め、個人情報の保護と情報の共有化を両立させます。
- 各職種は各々の専門性を向上させ、日々、キャリアアップに努めます。
- 幹部職員は中堅職員に、中堅職員は経験の浅い職員に、実践の中で培ってきたケアの技術や知識を伝授します。

［人材の育成に向けた基本方針及び基本計画］

（基本方針）

全養協の「人材育成のための指針」に即して、次のようなことを人材育成方針とする。

- 児童養護施設の職員としてその専門性を追求する姿勢、価値観、手立て等の獲得を人材育成の基本とする。
- 児童養護施設の職員としての人格的成長を促し、地域社会に信頼される価値ある施設職員としての資質、倫理観等の獲得を目指す。
- 子どもの最善の利益を基本として、子どもの権利擁護を推進する姿勢、行動を求める。
- 援助を必要とする子どもとその家庭を支援するため、必要な法制度の理解、臨床的知識、その他、実践に必要かつ有益な知識や知見の獲得を促す。
- 子どもの心身の回復と健全な育ちを支援するために必要な技術を習得させる。
- チームアプローチや他機関との連携・協働のための在り方、手立て等について理解を深める。
- 家族支援及び親子関係の修復のための実践的能力を身に付けさせる。
- 地域の要支援家庭、里親・フアミリーホームへの支援など、地域支援・在宅支援の在り方について学ばせる。

（基本計画）

1.　職員研修を新任職員、中堅職員、基幹的職員、施設長といった階層別に体系化する。

① 施設長

人事、労務、財務、児童処遇など様々な視点から常に検証を行い、経営や業務の効率化と改善に向けてﾘｰﾀﾞｰｼｯﾌﾟを発揮する必要がある。

２年に１回の施設長研修の受講も義務付けられたことから、これらの研修を通じて、組織管理・業務管理・経営管理などのﾏﾈｼﾞﾒﾝﾄ能力、遵守すべき法令の理解、情報発信能力と指導力を養うことを基本とする。

③　基幹的職員（統括主任・主任）

個別支援計画の作成及び進行管理、一般職員に対する指導・助言といったｽｰﾊﾟｰﾊﾞｲｽﾞ能力、虐待を受けた児童の早期家庭復帰、復帰後の虐待の再発防止、親子関係の再構築支援などのﾌｧﾐﾘｰ･ｿｰｼｬﾙﾜｰｸ能力、実際の児童処遇に当たってのｹｰｽ･ﾏﾈｼﾞﾒﾝﾄ能力などを養い、施設運営の中核を担う幹部として育成することを基本とする。

④　中堅職員

各ﾎｰﾑのﾁｰﾑ･ﾘｰﾀﾞｰとして専門的な能力を向上させ、ﾎｰﾑ運営能力を高めることを基本とする。そして、中堅職員のうち意欲や能力に優れるものをｽﾃｯﾌﾟｱｯﾌﾟさせ、基幹的職員として養成していく。

⑤　新任職員

児童養護施設の職員としての心構え、仕事に前向きに取り組む姿勢、ケアに関する基本的な技術や知識を身に付けることを基本とする。

また、経験の浅い職員向けに、「ｸﾘｱすべき課業一覧」、「標準的な業務の流れ」等を記載した「職員業務必携」（マニュアル）を作成し、職員に対する教育・指導を徹底する。

2.　On-the-JobTraining、Off-the-JobTraining、Self Development System（自己啓発支援制度）を組み合わせた実践的な研修計画とする。

①　On-the-JobTraining

- 日常の業務において、キャリアパス要件のクリア状況において「できていない」、「不完全・不十分」な事項に焦点を当てて、ホームリーダー（先輩職員）から部下職員（後輩職員）への指導を徹底する。また、チェックの際の個別面接を育成のための面接として位置づけ、指導を行う。
- 施設内研修には財務管理、組織管理（ﾘｽｸﾏﾈｼﾞﾒﾝﾄ等）、ｻｰﾋﾞｽ管理（ｹｱﾏﾈｼﾞﾒﾝﾄ等）等の新たな内容の研修を加える。
- 各種委員会（ｾｸﾊﾗ・ﾊﾟﾜﾊﾗ委員会、研修委員会、行事委員会、広報委員会、性教育委員会、地域連携委員会、安全・給食委員会、感染症・健康管理委員会、苦情処理委員会、衛生委員会、SNS委員会）を定期的に開催し、諸課題について話し合う。

②　Off-the-JobTraining　　別紙研修計画のとおり

③　Self Development System（自己啓発支援制度）

SDSの仕組みである「資格取得並びに研修受講に係る支援制度」について周知徹底を図り、積極的な活用を促す。

④　その他

キャリアパス要件のクリア状況において「できていない」、「不完全・不十分」が多かった事項について、重点研修を行う。

［ホームリーダー］

- 担当ホームの運営能力の向上に資する研修
- スーパービジョンやケース・マネジメントの理解と実践能力の向上に資する研修

［ケアワーカー］

- 子どもの権利擁護への理解と説明責任に関する研修
- ﾃﾞｼﾞﾀﾙ・ｺﾐｭﾆｹｰｼｮﾝﾂｰﾙを賢く活用し、ﾃﾞｼﾞﾀﾙ社会において加害者・被害者とならないための、また、情報弱者とならないためのﾃﾞｼﾞﾀﾙ教育に係る研修
- 子どもたちに適切な学習指導を行うための研修

- 性教育に資する研修
- 進路指導や自立指導（金銭管理教育、自活訓練等）に資する研修
- 職種間連携やﾁｰﾑｱﾌﾟﾛｰﾁに関する研修
- 感染症予防に関する研修

3. ｽﾞｰﾑ等の研修ﾂｰﾙを活用して若者に受け入れやすい研修方法を工夫する。

［人材の確保・定着に向けた基本方針及び基本計画］

（基本方針）

1. 職員の採用は、管理規程に規定する職員定数をベースとして退職者補充による採用を原則とする。
2. 給与、休暇等の待遇の改善、働きやすい職場づくり（風通しが良く相談のしやすい職場、快適な執務環境等）を通して、人材の確保・定着を図る。
3. 優秀な人材の確保・定着のため、年功序列的な給与制度ではなく、職責（役割）に基づく給与制度への転換を図る。

（基本計画）

1. 人材の確保に向けた取り組みとして、①大学等への個別求人、②ハローワークや民間職業紹介事業所を活用した求人、③インスタグラムやホームページ、キャリタスＵＣなどＳＮＳを活用した求人、④就職説明会（施設見学会）を通じた求人などを行う。
2. 人材の定着に向けた取り組みとして、①新規採用職員の不安の払拭、スムースな入職に向けて入職前研修を実施する、②個々の新任職員毎に仕事上の悩みや人間関係などについて相談・助言を行うジョブサポーター（中堅職員の中から選任）を配置する（メンター制度）、③ﾎｰﾑ会議-ﾎｰﾑﾘｰﾀﾞｰ会議-施設運営会議といった運営組織を通じて諸課題の解決を図る、④階層別研修、資格取得支援制度などにより能力の向上と開発を図る、⑤幹部職員による個別面接を実施する、⑥職員投書箱を活用するといった取り組みを行う。
3. 労働関係法令の遵守、働き方改革を進めるとともに、ＩＣＴを活用した業務省力化、建物・設備の改善に努める。
4. 若者に魅力のある職場とするため、ｷｬﾘｱﾊﾟｽ制度と人事評価により能力主義的な要素を取り入れた人事・給与制度への転換を進める。

［人事・給与及び労務管理に係る基本方針及び基本計画］

（基本方針）

- 給与制度、人事評価制度、教育研修制度を三位一体のものとして人事管理を行っていく。

（基本計画）

［人事・給与］

1. 従来の職能給制度の下での人件費の後年度負担の増加､職員数の増加に伴う人件費圧力（特に、定期昇給に必要となる財源の確保）、働き方改革に伴う正規職員と６０歳以上の再雇用職員（非正規職員）との均衡待遇の確保、年金支給年齢の引き上げ､さらには優秀な人材を確保するための若年層の給与引き上げなどを考え合わせ､給与体系をこれまでの富士山型の給与曲線から丘陵型の給与曲線に改める。具体的には、初任給の引き上げ、定期昇給幅の圧縮、６０歳以上再雇用職員（非正規職員）の待遇改善（正規職員の８０％の水準までの引き上げ）などを行ったところである。
2. 年功序列的な職能給制度を手直しし、「職務と職責」に基づく役割給的な制度への転換を図る。そのため、令和４年度から給料表を従来の１～４級の４区分から１～６級の６区分に改め、また、令和５年度からは職責に基づく賞与の傾斜配分を導入したところである。
3. ホームリーダー（ジョブリーダー）への昇進は、能力主義的な要素を入れ、①ｷｬﾘｱﾊﾟｽ基準のｸﾘｱ、②人事評価結果（Ｓ・Ａ評価）、③経験年数（中途採用職員を除く）の３要件のｸﾘｱを条件とする。また、人事の透明性を確保する観点から、人事方針を別紙のとおり明示することにした。

（級別格付け基準表は別紙のとおり）

4. 仕事の内容や勤務時間などから中途退職者が多い職場であることから､常に「後継者の育成」に視点を置いた人事管理に努める。
5. 職員の新陳代謝を図るため、令和６年度から６０歳での役職定年制（園長を除く）を導入したところである。なお、６５歳までの定年の延長については今後の課題として検討を進める。

［労務管理］

1. ワークライフバランスの実現に向け家庭（育児）と仕事の両立支援を心掛け結婚・出産等による中途退職を防止する。令和７年度は養育両立支援休暇を導入するとともに、新たな特別休暇（夏季休暇、年末年始休暇）を創設する。
2. タイムカードによる労働時間管理を徹底するとともに、働きやすい環境づくりと労働関係法令の遵守に努める。また、再三の指導にもかかわらず、打刻忘れ、遅刻がなくならないことから、遅刻や出勤打刻忘れの際の賃金カットも検討する。
3. 衛生委員会の議論を踏まえ、労働者の健康障害の防止など労働者の安全衛生に関する対策を講じる。

（参考）人事方針について

人事の透明性を確保する観点から、人事方針を次のように明示する。

（基本方針）

1. 能力の重視
2. 恣意的人事による私物化の排除
3. 新陳代謝の促進による組織の活性化

（具体的な取扱い）

1. 統括職（５級）への昇進・昇格については、主任職（４級）の中から在職年数、能力、ﾘｰﾀﾞｰｼｯﾌﾟ等を勘案して人事権者が決定する。なお、昇進・昇格時期の目安は定期昇給が停止となる満５５歳以上とするが、能力重視の観点から、満５５歳に達したから必ず統括職に昇進させるとは限らないし、有能と認められれば満５５歳未満であっても抜擢のうえ昇進させる。
2. 主任職（４級）への昇進・昇格については、キャリアパス要件、人事評価結果、経験年数といった格付け基準に従って、人事権者が決定する。能力を重視する観点から、年功のみによって昇進・昇格させることはなく、勤続年数が長いからといって昇進・昇格できるとは限らない。
3. 将来を見据えた施設運営の観点から、主任職（４級）以上への昇進・昇格については、上記の基準に基づきながら、人事権者の専権事項であることを明確化する。一方、ホームリーダー・ジョブリーダー職（３級）以下の職員の配置については、施設運営の円滑化の観点から、施設長の意向を尊重した形で人事権者が決定する。
4. 満６０歳定年退職後は再雇用するものの、施設長以外の職員については役職定年制により統括職、主任職を免じ、上級指導員（３級相当）として位置付ける。
5. 施設長については、満６０歳定年後に施設長職を継続させるか否かは１年毎に理事会に諮り、決定する。
4. 施設長を含め全職員満６５歳の年度末をもって退職（完全引退）とする。但し、管理宿直者を希望する者はこの限りではない。
5. 結婚しても子どもができても働き続けることができるよう、専門職（看護師、心理士を除く）にはできる限り経験５年以上の既婚者をもって充てる。