

1. 子どもの主体的な成長を支援していきます。

- ・小、中、高と各年代別での部会を行ない、子どもの要望を取り入れながら日課などを決めている。その中で高校3年生より一人暮らしへの不安を訴える事があり、自立に向けた取り組みとして“一人暮らし体験”を実施した。少ない予算の中でやりくりしながら料理のスキルも上がり自信につながった。また、習い事やクラブ活動への参加に対しても送迎など要望に沿えるよう支援を行っている。チームに馴染めないなど課題もあるが、送迎の時間などは気持ちを聞く良い時間ともなっている。
- ・小学校低学年では「思いやり」の気持ちを大事にするために、子ども同士での心ない言動があった時は適切な言葉は何かを職員と一緒に考える取り組みをしてきた。最近では子ども同士でも「ありがとう」など、声を掛け合うようになり、優しさが見られるようになってきている。
- ・施設での性（生）教育やCAPでは、外部講師を招いて職員が基礎知識を学ぶ機会を持ち、子どもに対しては、“語り合う”“自分で身を守る”ことを継続して行っており、以前より異性への思いや成育歴に対する気持ちを職員に話してくれるようになった。
- ・ケースカンファレンスやライフストーリーワークでは、育ちの検証や子どもの知りたいという思いに寄り添い、児童相談所のケースワーカーと共に進めている。また、かがやきと協力し幼少の振り返りをしており、子どもにとって安心感と満足感につながり、担当職員にとっても子どもを深く理解することにつながっている。一方で、対人関係のつまづきから学園や学校生活において不安定な子どももおり、法人内や他機関と連携しながら支援を行っている現状である。
- ・本体施設の老朽化が進み、雨漏りや各所修繕に取り組んだ。各居室においては子どもの要望もあり、パーソナルスペースの確保という事でベッドの導入を試験的に取り入れているところである。施設内小規模では、改修を終え生活環境は改善された。

2. 人材の確保と職員育成に努め、働きやすい職場づくりに努めます。

- ・人材確保に向けて、実習生への丁寧な対応を心掛け、就職ガイダンスへの参加やインターネットを利用した公募を行い、また当園をより周知してもらうためにホームページの更新も継続してきた。しかし、次年度は直接処遇職員3名の採用にとどまり、常勤栄養士においては未だ確保ができていない現状である。今後は実習の在り方や指導内容を再度見直し、当園の魅力を伝える努力をし、また近隣大学へ直接就職ガイダンスが行えるような計画やタウン誌の活用など、公募に対する工夫を検討し人材確保につながるよう取り組んでいきたい。
- ・働きやすい職場環境を整えるために、勤務プロジェクト会議にて現状把握と試験的な勤務体制をおこなってきたが、人材不足や勤務の在り方の課題が見えてきた。また、社労士の協力を仰ぎながら、今後は、子どもたちの養育の質の向上を目指す中で、職員一人ひとりの役割を明確かつ丁寧に説明し、業務改善が遂行できるように取り組んでいきたい。
- ・人材育成の向上のために、法人内の会議にて経験職員が経験の浅い職員への育成を振り返る機会を通し、自分自身や他職員の取り組みを振り返り向上につなげている。職員の役割を明確にすることによって、各職員が意識を持って人材育成がおこなえるよう取り組んでいきたい。

3. 小規模化(個別対応)に向けた取り組みの検討をしていきます。

- ・今年度、地域小規模施設に1名、施設内小規模施設に2名の新任職員を配属し、1年間で子どもとの関りはもちろん、食事作りの面でも力をつけてきた。一方生活面では、子ども同士の間関係の難しさ、職員の一人体制ゆえの子どもへの対応やフォロー体制の課題も出てきている。子ども同士の間関係への配慮や小規模施設を支える体制づくりを今一度検討し、子どもも職員も安心して生活できるようにしていきたい。