

「児童養護施設 伊豆長岡学園 概要説明」

社会福祉法人共生会
伊豆長岡学園

施設長 橘川英和

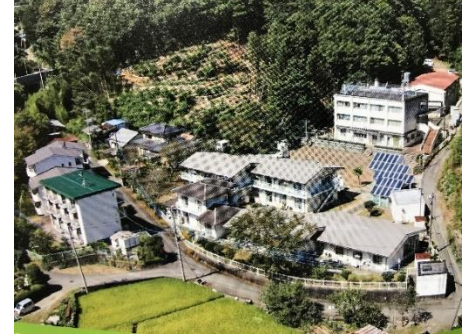


伊豆長岡学園は、都内の子どもたちを児童相談所からお預かりする都外施設（児童養護施設）です。
場所は、静岡県伊豆の国市長岡に位置しています。



伊豆長岡学園のあゆみ

- 1957年（昭和32年）
東京都衛生局の虚弱児施設「東京都伊豆長岡福祉園」として開設
- 1977年（昭和52年）
児童福祉法41条による養護施設「東京都伊豆長岡学園」を開設
- **2007年（平成19年）**
民間移譲となり社会福祉法人共生会の運営となる
- 2010年（平成22年）
地域小規模型児童養護施設（グループホーム）「立花ホーム」を伊豆の国市立花に開設⇒2021年（令和2年）
に閉鎖
- 2015年（平成27年）
小規模グループケア地域型ホーム「塚本ホーム」を函南町塚本に開設
- 2017年（平成29年）
本園全面建て替え工事を着工
- 2018年（平成30年）
本園新園舎が竣工
- 2022年（令和4年）9月
小規模グループケア地域型ホーム「ひまわりホーム」を伊豆の国市長岡に開設



施設の外観



子どもの部屋



ユニットのリビング



学園内の施設紹介

伊豆長岡学園は、伊豆の自然豊かな環境の中にあります。そんな恵まれた環境の中で、子どもたちは健やかに成長しています。子どもたちが生活する児童棟をはじめ、遊び広場など様々なレクリエーションを実施するスペースを完備しています。



塚本ホーム



ひまわりホーム



芝生広場

1F



児童定員48名

さくら	7名	椿	8名
うめ	7名	塚本ホーム	8名
クローバー	8名	ひまわりホーム	6名
あじさい	6名		

施設規模【敷地面積 / 4,750.89㎡】

建築面積	1,484.03㎡	建築物の数	3棟
延床面積	2,364.08㎡	建物の高さ	9.755m
(1階/1075.42㎡ 2階/1082.83㎡)		建物の階数	地上2階塔屋
建物の構造	鉄筋コンクリート造合金メッキ鋼板ぶき		

多目的ホール



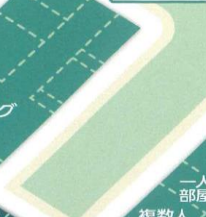
あじさい



うめ



さくら

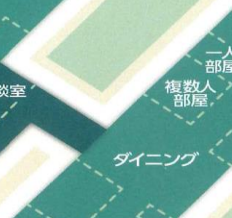


2F

クローバー



椿



遊び広場

一人部屋



複数人部屋



ダイニング



心理療法室



児童の構成

	本園	グループホーム	合計
未就学	1名	1名	2名
小学生	17名	3名	20名
中学生	11名	4名	15名
高校生	7名	4名	11名
措置延長児童	0名	0名	0名
合計	36名	12名	48名

児童の男女別・ユニットホーム別内訳表

ユニット・ホーム名	男の子	女の子	子どもの合計	職員数
さくらユニット	4名	3名	7名	6名
うめユニット	6名	2名	8名	6名
クローバーユニット	4名	4名	8名	5名
あじさいユニット	3名	3名	6名	6名
椿ユニット	4名	2名	6名	5名
塚本ホーム	4名	2名	6名	3.5名
ひまわりホーム	0名	6名	6名	3.5名
合計	25名	23名	47名	35名（兼任が5）

職員構成（常勤・非常勤）

職種・役職	配置数
相談役	1名
施設長・施設長補佐（基幹的職員）	2名
主任・副主任（家庭支援専門相談員）	2名
自立支援担当職員	1名
直接支援職員（保育士・児童指導員）	27名
心理療法担当職員	1名
事務員	3名
栄養士	1名
調理員・生活支援員	5名
心療内科医・嘱託医	2名
看護師	1名
合計	46名

複雑な背景を抱える入所児童

養育家庭推進により里親不調や他施設の施設内虐待児童も増えている。（人権擁護に最も力を入れている）

子どもによっては施設入所に納得がいかない子どもや理由がわからない子ども、親のことを思い患う子どももいる。

生い立ちの整理が必要な子どもがいる

（学校で気に掛けていただいている内容）

難しい課題を抱えている対象児童との
アタッチメントの中でも**支援者自身の感情管理**
(マネジメント)が最も重要とされています。



「大切にされていると実感できる場所」
伊豆長岡学園

伊豆長岡学園の理念

- 1 「共生の精神と自立支援」
- 2 「大切にされていると実感が持てる支援」
- 3 「職員の人財育成」

わたしたちが一番大事にしている特色
→それは「**家族会議**」です！

家族会議の取り組み

本当の家族ではないけれど、家族よりもなんでも話し合える関係づくり



生活を創る子どもたち

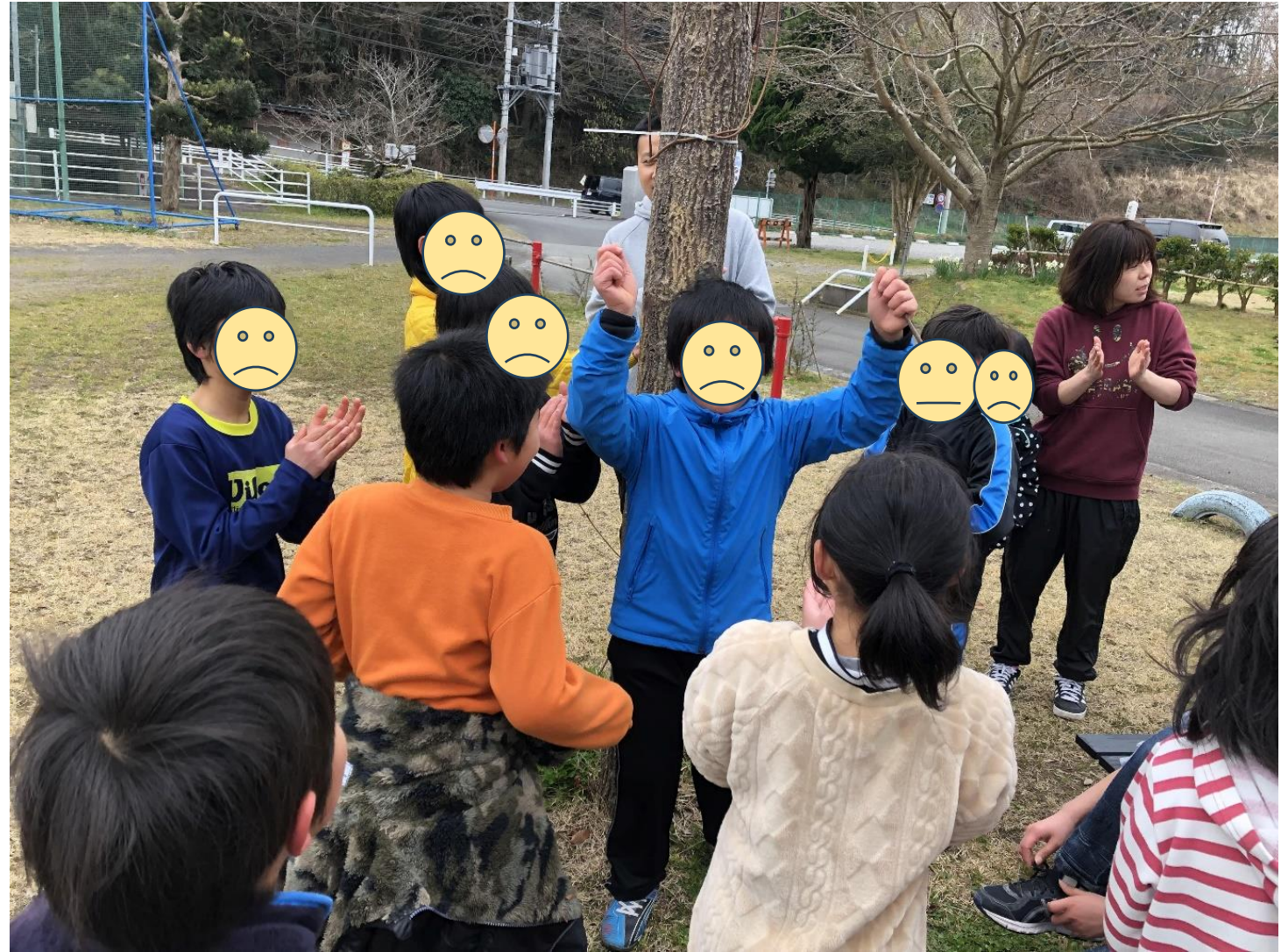
行事や日課、困りごと
など、
なんでも話し合うこと
によって、
生活を創ることを目標
に



発言する力

学校の勉強よりも、自分で考え、自分で発言したり行動できる力を身に付けたい

⇒学級委員や生徒会長に



アメリカの実証研究では

- ・再虐待にならない重要な因子として、
とても重要だと立証されている因子は
子ども自身が「出会えてよかった」と
思える大人の存在（心理ケアより上位）。

子どもは施設や担当職員を選べません！！



「学園に来てよかった」

「あの職員さんと出会えてよかった」

伊豆長岡学園のVISION

伊豆長岡学園が目指すこと
さまざまな家庭の事情で入所してくる子どもたちが、
「ここに来てよかった」「あなたに出会えてよかった」と
心底、思えるような学園づくりを目指しています。

行事 江戸っ子杯ドッチボール大会 過去優勝4回



高齡児合宿



3月卒園を祝う会



宿直勤務の流れ（平日）

1日目

13時15分 宿直勤務入り～引き継ぎ

15時30分 小学生宿題見守り

17時45分 夕食準備（調理は調理員がユニットで調理）

19時過ぎ 団欒 各自入浴

20時過ぎ～23時 学年により順次就寝
記録、見回り、洗濯、戸締り確認

宿直勤務の流れ（平日）

2日目

- 5時45分 朝食準備～起床の声かけ
- 7時過ぎ 小学生から中高生 登校送り出し
- 9時30分 朝礼（業務連絡会）
- 10時過ぎ 掃除、片付け
- 13時15分 次の宿直勤務者に引き継ぎ申し送り
- 14時00分 引き継ぎ後、退勤

勤務状況

- 通勤・変則勤務交代制
- 宿直回数 月に7～8回
- 休日 月に9～10日 年間 111日
- 会議日（全員出席）以外は断続勤務はありません。
- 1ヶ月の勤務の例示↓ （宿直9回 休み9日 有給休暇1日の場合）

日	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
曜日	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日
勤務	入り	明け	休	入り	明け	休	入り	明け	休	休	休	入り	明け	入り	明け

日	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
曜日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月
勤務	遅番	休	有休	入り	明け	入り	明け	休	休	日勤	遅番	入り	明け	休	入り

人財育成の考え方とそのしくみ



「大切にされていると実感できる場所」
伊豆長岡学園

社会福祉法人共生会 伊豆長岡学園

伊豆長岡学園の人財育成のコンセプト（考え方）①

→「子どもの人権擁護を行うには人財育成にかかっている」

- ・入職時の新任研修で、人権擁護や他施設で起きた被措置児童虐待の事故事件について、重点的に伝達しています。

単なる失敗と意図的な違反行為について明確に境界を示しています。

- ・職員会議で全体討議を毎月行い、人権擁護や心理的安全性についてのテーマを、ファシリテーション研修を受けた職員がファシリテーターとなり、人権擁護について話し合いを継続しています。
守るべき基準を焦点化して何度も確認をしています。

→重大事件・事故防止

伊豆長岡学園の人財育成のコンセプト（考え方）②

「人権擁護と人財育成は正比例の関係である」

「伝え方」と「聴き方」次第で結果（人と人との関係性）が大きく変わるため、「伝え方」や「聴き方」の中身が人財育成のレベルを表す尺度だと我々は考えています。

上記の内容は、

- ①子どもに対する「伝え方」「聴き方」
- ②職員に対する「伝え方」「聴き方」
- ①②両方の基準を高くしていくことだと考えています。

「人権擁護の基準」は「求める人材像」（25項目、5段階）に明示しています（伊豆長岡学園のHPのお知らせ欄「採用説明会」）。

心理的安全性と仕事ぶりの基準

(重大事件・事故防止のための心理的安全性の職場づくり)

高い↑
心理的安全性
↓
低い

楽な職場	学ぶ職場
無気力な職場	不安な職場

低い ←仕事ぶりの基準→ 高い

出典 『介護職が「働き続けたい」と思える職場のつくり方』 富永真己著

職員の心理的安全性を高めるための留意点 (職員の心理的安全性→子どもの心理的安全性)

心がまえ	理由	言動・行動	返す言葉
<p>誰でも失敗はする わからないこと、 知らないことは恥 ではない</p> <p><u>*意見や考えを言 わない「沈黙」こ そ危険である</u></p>	<p>失敗から学ぶこと が大事</p> <p>わからない、知ら ない、は「学ぶ」 ための気づき</p> <p>意見や考えの違い を知ることから始 まる相互理解</p>	<p>失敗について話す 素直に謝る 質問する 意見を求める 提案する</p>	<p>「ありがとう」 「お互い様」 「私も失敗する」</p> <p><u>*噂話、陰口、悪 口は 絶対✖ (NGワー ド)</u></p>

出典『介護職が「働き続けたい」と思える職場のつくり方』富永真己著

目指したい人財育成の目標・職場

「人にやさしく、結果に厳しく」

「ハイパフォーマンスを目指す人にとって
居心地が良い職場」

「この職場で頑張れば人として成長できる実感が
持てる職場」

職員育成制度→求める人材の明確化について

人事評価基準表にて求める人材像を明らかにしています。

この人事評価基準表（階層別）を自己育成計画表に反映させ、年に3回、管理職とのヒヤリングを実施しています。

自己チェック、他者チェックをするとともに日頃の悩みや相談事を率直に相談できる機会としています。

その他、要望や意見、提案なども管理職に伝えることができるような機会としています。

伊豆長岡学園の職員育成計画書の内容

領域	養育の専門職として基底をなすもの	児童の養育に必要な専門知識	チームアプローチと職種間連携	関係機関との連携 保護者支援
初級 (1～3年目)	<ul style="list-style-type: none"> 児童養護施設の役割 施設の理念 職員マナーの習得 基本的接遇 	<ul style="list-style-type: none"> 子どもの発達段階の理解 子どもの心理的社会的発達 基本的な生活環境の提供 養育者としての基本姿勢 児童の入所前の理解 	<ul style="list-style-type: none"> チームアプローチの重要性 報告連絡相談の徹底 連絡相談系統の理解 他職種との連携の理解 	<ul style="list-style-type: none"> 電話対応等の基本スキル 基本的接遇の習得 家族理解 各種関係機関の役割や連携の理解
中級 (4～6年目)	<ul style="list-style-type: none"> 組織性の理解と遵守 緊急時の初期対応 主体的な責任のある行動 児童福祉法の理解 学び続ける姿勢を持つ 	<ul style="list-style-type: none"> 子どもの抱える困難さの理解 愛着理論の理解 アセスメント力 心理的知見の理解 食育・行事企画力 	<ul style="list-style-type: none"> 援助チームのあり方と実践 他社理解 新任職員の相談対応や助言 記録や引継ぎの効果的な伝達 多機関協働との連携力 	<ul style="list-style-type: none"> 保護者支援 電話や面会対応 アセスメント 関係機関との協働
上級 (7年以上)	<ul style="list-style-type: none"> 発案力 子どもの権利保障 自責で物事を捉える 自己研鑽 	<ul style="list-style-type: none"> 多種多様なリスク管理 ケースカンファレンスの進行 思春期・青年期の理解 傾聴及び説明力の向上 自己管理（健康・メンタル） 	<ul style="list-style-type: none"> 適切なスーパーバイズ 良好な援助チームの維持 援助チームのメンタルヘルス 援助チームの業務管理 措置費、制度の理解 	<ul style="list-style-type: none"> 家族再統合の理解 苦情対応力 多機関との連携の評価と改善
管理職	<ul style="list-style-type: none"> 施設運営の評価と改善強化 スーパーバイザーとしての資質 人材確保・育成・定着と研修の運営 	<ul style="list-style-type: none"> 会議、施設内研修の進行管理 職員への助言、指導 子どもの不適応行動への指導 自発的な知識や知恵の獲得 	<ul style="list-style-type: none"> 運営の課題点の把握と改善 職場のメンタルヘルス 施設会計の理解 計画的な予算執行と管理 	<ul style="list-style-type: none"> 保護者支援の評価と改善 家族支援のアセスメント 関係機関との連携強化

伊豆長岡学園の新任職員指導育成計画書の内容

領域

到達目標

1 養育の専門職としての基底をなすもの

- ・施設の理念や行動指針を理解している。
- ・職員としてのマナー、社会性を身につける。
- ・緊急時の初期対応を理解している。

- ・理念や行動指針を自分の言葉で言えるようになる。
- ・職員としてのふさわしい挨拶、行動ができるようになる。
- ・時間を守る・施設内のゴミを拾う・嘘をつかない。
- ・感謝の気持ちが伝えられる・身だしなみがしっかりしている。
- ・先輩・同僚・子どもへの言葉遣いを適切に使える。
- ・緊急時の初期対応を言葉で説明できる。

2 チームアプローチと職種間連携

- ・施設の組織の役割を理解している。
- ・チームアプローチの理解をしている。
- ・職種間連携と協働について理解している。

- ・施設の事業内容や分掌を理解する。
- ・チームアプローチの重要性を理解する。
- ・他職種との連携の重要性を理解する。

3 関係機関との連携・対応

- ・関係機関（保護者）対応の姿勢、あり方
- ・施設の沿革を理解している。
- ・施設概要を理解している。
- ・施設の資材・場所を理解している。
- ・連絡先、報告先、相談先を理解している。

- ・基本的な社会スキルの習得（接遇）
- ・施設について他の人々に説明することができる。
- ・施設について案内できるようになる。
- ・資材や場所について理解し、使えるようになる。
- ・報告、連絡、相談を適切に行える。
- ・連絡相談システムを理解する。

毎月の先輩職員と指導育成計画の振り返り内容（OJT）

（先輩職員と月1回、下記の内容で振り返りを行うとともに
困りごと、悩み事の相談を丁寧に行っています）

振り返りの項目	振り返りの内容
子どもとの 関わりについて	<ul style="list-style-type: none">・積極的に子どもと関わることができているか。・子どもとの関わりと業務を両立できているか。
業務関係	<ul style="list-style-type: none">・引継ぎ漏れや業務のやり忘れがないか。
専門職・役割	<ul style="list-style-type: none">・所属する委員会や係の業務を覚え、手が空いている時間に業務を遂行できているか。
職員間連携	<ul style="list-style-type: none">・ユニットやホームのメンバーとの信頼関係の構築に関して意識した行動がとれているか。

人権擁護と人材育成は正比例する関係

子どもの支援、職員育成、どちらも上記の内容の通りだとわたしたちは考えています。

伊豆長岡学園の**特色・やりがい・魅力**
＝**長く子どもたちの人生に関わりをもちたい方**

男女混合縦割りユニットの児童構成
⇒**家庭的雰囲気（こだわっています）**

子どもたちと共に成長⇒難しい課題を抱えている子どもたちと伴走するには、
自分自身が磨かれ鍛えられる

⇒修行をしているかのように自分自身が成長した分だけ、子どもたちも成長する。

自分自身の成長と子どもたちの成長を
目指したい人にとって
対人援助職の醍醐味を目指すことに
最大限こだわっている施設
それが、わたしたちの施設です。



「大切にされていると実感できる場所」
伊豆長岡学園

最後までご視聴いただき、誠にありがとうございました。