

①職員一人ひとりが自分自身の役割を明確に自覚し、資質向上に向けた具体的な学習を深めます。

新任職員、中堅職員、主任職員、基幹的職員、施設長の役割を具体的に考える中で、かがやき職員一人ひとりが自分自身に何を求められているのか自覚できる職員間のやり取りや学習を深めたい。

- ➡新任職員に対しては毎月1回の新任学習会において基本理念を繰り返し話してきた。中堅・主任メンバーは、それぞれのグループ会議に向けた会議の柱立てに加え、年間を通して「読み合わせ」を基にした施設内の学習と意見交換に心がけた。主任職員については主任者会議において、毎月の課題の整理と具体的な対応策について意見交換をもとに考えを深めることができた。
- ➡岐阜県児童福祉協議会の階層別研修会にも積極的に職員を出張させ、新たな気づきを求めた取り組みができたと考えている。しかし、岐阜県の児童福祉協議会の研修会については、乳児院独自の学習というより児童養護施設職員の出席者が多いため、グループ討議等においては十分な意見交換ができない面も感じられる。
- ➡職員一人ひとりの役割意識の向上に向けて、年度中に「こんなスタッフになろう」といった自己チェックの取り組みを実施し、それ以降は「振り返りノート」を活用した具体的なスーパーバイズ体制の構築に向けた取り組みを始めたところである。今後も職員の資質向上に向けた取り組みは丁寧に継続的に取り組むべきだと感じている。

②かがやきにおける家庭支援の取り組みを丁寧に関係機関に情報提供し、ネットワーク会議を充実させます。

乳児院に入所してくる子どもの家庭環境は、短い期間で急激に改善するケースの方が稀である。だからこそ、入所中の親との信頼関係の構築に加え、家庭引取り後も親の味方となって支援をしてくれる支援者を見つけるための取り組みを重視したい。

- ➡今年度は新規入所児童、一時保護児も少ない状況であった。そのような中で、年度当初から在園している子ども一人ひとりの児童相談所の担当福祉司と連絡を取り、具体的な家庭支援を展開しようと努めてきた。児童相談所内の引き継ぎが十分ではなく、なかなかネットワーク会議にまでは至らないケースも見受けられた。引き続き継続して情報交換できる環境を意図したい。
- ➡かがやき内部の家庭支援の取り組みは年間を通して丁寧に実施できていると感じる。今後は関係機関に対する具体的なアプローチについてはもう少し工夫し、関係機関との連携強化を充実させる必要がある。入所児童一人ひとりのケースカンファレンスに児童相談所の担当福祉司の出席をお願いしていきたい。

③子ども一人ひとりの養育環境が永続的に保障されるように、『つながり』を大切にしたい取り組みを重視します。

措置変更先の児童養護施設の職員、障害児施設の職員、里親とのつながりを構築するための具体的な取り組みを丁寧に実施していきたい。

- ➡法人内の児童養護施設とのつながりは、合同家庭支援会議や拡大本部会議を年間通して定期的に実施することにより、少しずつ充実してきている。里親サロンに参加する機会もあり、お互い顔が見える関係の中、交流ができつつある。他の法人との連携や特別養子縁組が成立した家庭との連携についても、今後も重視していきたい。