

平成29年度 南海少年寮 事業報告

I. 基本方針

前年度の反省事項で職員の確保ができずに取り組みができなかったという事があったが結局28年度も重点事項であった人材確保ができず、スタッフ不足の中重点事項への取り組みがほとんどできずに終わってしまう。しかし同様の理由でできていないことに対して深く反省すると共に職員全体でもう一度できることから順に取り組むことを確認し継続した内容への取り組みを行うこととする。その中でも人材確保が最優先事項となりそこからの展開を目指すこととする。処遇検討委員会の立ち上げはできたが内容はとぼしく、これを充実させ機能させることを目指す。また第三者評価を受けなくてはならない年度となっており、受けたうえでもう一度改善事項へ取り組むことを重点事項として行っていく。法人、施設共に事業計画に対する認識を高め、怠慢とならないように取り組みを行うことを常に意識しながら事業を行っていく。

■ 総括

いろいろな取り組みをしていく上で最重要課題となっていた人材確保を具体化するため、将来を見据えた人材確保や育成をおこなう上でも抜本的な給与規定の見直しをおこなった。まず求人を出していた日給月給制職員の諸条件を見直して再度求人を出すと共に、給与表・諸手当の見直しや現行職員の新給与体系への移行方法を検討した。その結果、日給月給制職員1名を2月1日より採用し、月給制職員2名を30年度に新卒で採用することとなり実質は来年度になってしまったが人材確保の見通しは立った。しかし、新規職員での確保のため今後は人材育成に力を入れる必要がある。現行職員の新給与体系移行に時間をかけたこともあり他の取り組みは不十分であったが、来年度に向け里親支援専門相談員の配置や各専門職員の活動の充実等の目処は立った。

一方、年度末近くに児童に対して不適切な対応があり、児童家庭課及び児童相談所の聞き取りなどがおこなわれ来年度当初には通知等があるので、個別事案だけでなく法人・施設全体の問題として真摯に受け止め、再発防止委員会を設置してしっかりと議論し、実効性のある再発防止の取り組みをおこない、新たな南海少年寮としての処遇体制を構築していかなければならない。

Ⅱ. 重点事項、具体的取り組み

① 家庭的養護推進計画への取り組み

処遇検討委員会の充実や施設整備検討委員会の立ち上げなど不十分に終わってしまった。人材確保ができていない中に、産休・育休職員がでて、その補充もままならなかった。言い訳にはならないが、勤務ローテーションを回す中で別途会議や各種策定作業は困難なため、まず人材確保に向けて他法人に見劣りする給与体系を見直すことを最優先でおこなった。その結果人材確保の目処が立ち、平成30年度からではあるが小規模化を意識した1グループ3名の職員で2グループごとに主任が1名ついてスーパーバイズする人員配置、里親支援専門相談員の配置や各専門職員の活動の充実に向けた下地作りはできた。来年度は各職員の役割や具体的な連携のあり方をより明確にしていき、小規模化に向けてソフト・ハード両面から検討を加えて、新たな家庭的養護推進計画の取り組みをおこなわなければならない。

② 第三者評価の改善事項への取り組み

本年度受審であったが、前回改善が求められた項目が改善されていない点が多く謙虚に受け止めなければならない。職員の人員不足により進めにくかった面はあるにしろ、具体的取り組みへの動きも乏しかった。今回の評価結果は2月にあり今年度は具体的にはできていないが、来年度着実に進めていかななければならない。

子どもたちの生活環境の改善として冷暖房設備の整備を組織として対応を求められた点については、早急な対応が必要と判断し来年度において全居室にエアコンを設置することにしている。

③ 入所児童への処遇の安定

第三者評価において特に評価が高い点に、「大舎での運営であるが、その中で、より子どもの最善の対応を検討し、過度な施設独自ルールは設けず、子どもの自主性を尊重し、より家庭的な取り組みをおこなうような工夫がみられた」、「職員への子どもの信頼度が高く、子どもとの関係性が良好におこなわれている」と一定の評価を得たが、年度後半には高校をやめ働きたいといいながら無断外泊等を繰り返したり、ADHD・自閉症等の特性を持つ児童への対応に苦慮することも多くあった。その中で、不適切な対応が起こり、再発防止はもとより特に特性を持つ児童への処遇については、研修等の学びと共に処遇方法を再検討する必要がある。

④ 地域貢献とそのための具体的施策の検討

南少夏まつりの実施やみさとフェアへの協力、地域活動や行事への参加、PTA、青少協への協力など地域との関係を大切にすることはできたといえる。また、防災行事等の実施と共に備蓄品の充実も進められている。地域支援の拠点となり得る児童家庭支援センターの開設を視野に、第一歩として目指していた里親支援専門相談員は来年度配置の見込みとなった。しかしながら、これらは社会福祉法人に求められている地域における公益的な取り組みとは言えない。利益剰余金の乏しい当法人においては、他法人と共同することも視野に入れて出来ることを模索していかなければならない。

⑤ 人材確保と育成

ここ数年の大きな課題であった人材確保は、2月に1名採用、来年度にはなるが新卒2名の採用を決めている。来年度夏には育休の職員も復帰見込みで、現段階では人材確保は出来たとと言える。新規職員は他の福祉施設経験者や新卒であり、若い世代も増えていることから、今後は特に育成に力を入れていかなければならない。また、中堅からベテランにおいては、時代の変化や制度の見直し等を的確に把握して処遇に取り入れられるよう研鑽を積まなくてはならない。

Ⅲ. 主な事業

① 年間を通しての事業

(1) 子育て短期支援事業 (各市町共に委託契約継続予定)

平成7年度より高知市と委託契約済み

平成8年度より土佐市と委託契約済み

平成9年度より南国市と委託契約済み

平成12年度より伊野町(いの町)と委託契約済み

平成29年度より佐川町と委託契約済み

(2) 防火訓練(毎月)

年1回防災訓練かそれに代わる行事をおこなう。

年1回水害を想定した訓練をおこなう。