

【児童養護施設】若草寮

【事業所の概要】

※とうきょう福祉ナビゲーションに掲載された直近の事業所情報、及び法人のホームページより転載

(1)運営主体

法人名（所在地）	社会福祉法人わかき会（東京都渋谷区）
法人の前身施設	財団法人「母を護るの会」（昭和10年創立）

(2)法人の理念・運営方針

理念	<p>若草寮は子どもの最善の利益を追求するために、子どもの存在をありのままに認め、子ども自身の生きる力を育みます。</p> <p>子どもと関わるすべての大人が協力し合い、それぞれの成長と生活を支えていきます。</p> <p>子どもも大人も、互いに認め合い、それぞれが育っていくために、常に安全であり、安心できる環境を作ります。</p>
運営方針	<p>1) 子どもの最善の利益の追求（利用者本位のサービスの提供）</p> <p>2) 民主的な運営による働きやすい職場環境の整備</p> <p>3) 組織的かつ計画的な人材育成の実施</p> <p>4) 地域との連携</p> <p>5) 社会資源の十分な活用と開発、形成</p>

(3)事業所の概要

事業開始年月	昭和49年4月
所在地	東京都渋谷区
利用定員	30名
職員数	常勤30名、非常勤2名
専門機能強化型施設の指定	あり（平成21年4月）



(4)施設の概要

敷地／建物面積	1037.69 m ² ／1048.8 m ²
居室の状況	男女別4グループの小舎制（1グループ7～8人）

(5)職員体制

職種	常勤	非常勤	職種	常勤	非常勤
施設長	1名		心理療法担当職員	1名	
副施設長	1名		治療指導担当職員	1名	
家庭支援専門相談員	1名		精神科医師		1名
自立支援コーディネーター	1名		事務員	2名	
個別対応職員	2名		栄養士	1名	
児童指導員	16名	1名	調理員	3名	

第三者評価の受審実績（過去5年間）	平成21、22、23、24、25年度		
取材の対象年度	平成24年度	評価手法	標準の第三者評価

【取材メモ】

取材の視点



- ・第三者評価受審の目的、経緯
- ・事業評価(自己評価)のプロセスで得られた気づき
- ・利用者調査、職員の自己評価及び評価機関による評価の結果から得られた気づき
- ・改善に向けた取り組みとその成果、など

■事業所の特色

京王新線・幡ヶ谷駅北口から六号通り商店街を抜けて水道道路を渡ると、区民会館の隣に若草寮の白い建物が見えてきます。

昭和10年に創設者が母性保護運動推進のため、当法人の前身となる財団法人を創立して以来、戦災による建物の焼失等により二度にわたって事業の廃止に追い込まれながらも、後に続く人々がそのたびに時代の社会的要請を受ける形で事業を再生し、今日まで創設者の遺志を引き継いできました。

当事業所は昭和49年に児童養護施設に転換して以降、平成2年3月までの長きにわたり、高校生を中心とする高齢児専門の施設として、その役割を担ってきました。現在は小学生から高校生までの30人の子どもたちが家庭的な環境の中で生活を共にしています。

平成18年の増改築工事を経て、翌19年から児童の居住空間を4グループに分け、1グループあたりの定員を7～8名とする小舎制に移行しました。平成21年には 専門機能強化型施設として都の指定を受け、治療指導担当職員や非常勤の精神科医等を配置して、専門的なケアの実施体制を整えています。

事業所では、地域に開かれた施設を目指し、寮内の「コミュニティーホール」という防音仕様の部屋と、それに付属するピアノや会議用机等の備品を地域住民に貸し出しています。年に一回、寮内のホールを使用している団体との交流を深める目的で、隣の区民会館を会場に「地域交流会」を開催しています。利用団体の歌、演奏等の発表の機会となっており、関係者を巻き込んだ地域のイベントとして定着しています。



コミュニティーホール

■改善の取り組みとその成果①～職員参画の議論を通じた丁寧な人事制度改革の取り組み

東京都の政策的な誘導もあり、児童養護施設における第三者評価の受審率は、すべてのサービス種別の中で最も高く、平成24年度の実績で91.4%に達しています。

当事業所でも第三者評価を毎年受審する中で、評価機関は基本的に3年を目安に変えています。これまでの受審の経験から、1回目の評価で事業所の取り組みを評価機関がすべて理解し、それを評価結果に反映できているかという点では、評価をする側も受ける側も消化不良の部分を残すことが多く、2年、3年を経て、ようやく全体的な共通理解を交わすことができているというのが正直な実感であるとのこと。そうした中で、1年ごとの取り組みの積み重ねの部分に着目し、継続的な視点から評価を受けられるという点において、同じ評価

機関に続けて委託するメリットはある一方、回数を重ねることによるマンネリ化を防ぎ、新たな視点からの評価を求めるためにも、一定の期間で評価機関を変えることにしています。

ただ、評価のプロセスを通じて明らかとなった課題に関して、当然のことながら、そのすべてを1年間のスパンで解決し切れるわけではなく、毎年同じことを改善点として指摘されることもしばしばあると言います。

そのようなテーマの一つとして、人事制度に関する問題がありました。昨年度より職員参画のプロジェクトチームを立ち上げ、職員の努力を適切に評価し育成につなげる仕組みについての議論を積み重ねてきました。組織全体の話し合いを通じて評価基準の案をまとめ、今年度より、人事考課の試行の実施に入っています。今後の丁寧な検証作業を経て、法人理念に謳われた「大人同士も互いに認め合い、それぞれが育っていく」組織風土の定着に資する当法人ならではの制度を構築していくことが期待されます。

■改善の取り組みとその成果②～職員間のコミュニケーションの活性化と夜間体制の充実

小舎制を敷く当事業所では、職員の精神状態が子どもに与える影響力の大きさを自覚し、職員が問題を一人で抱え込むことのないよう、適切なタイミングと方法で報告や連絡、相談を行うことができるような仕組みの整備に力を入れています。また、職員同士がフラットな立場で話し合える関係性を大切にしており、毎週1回、全職員が集まったの会議を継続しています。民主的な組織運営のもとで職員間のコミュニケーションの活性化を図ることにより、ややもすると閉鎖的になりがちな職場環境、子どもの立場で言えば生活環境を風通しのよい状態に保つことに取り組んでいます。

また、利用者の抱えるデリケートな問題等に対して、職員が個別に対応することが求められる場面が多くなっています。特に夜間の職員体制に関しては、各グループともなるべく複数の配置となるよう、取り組みを進めてきました。手厚い職員配置と、希望する休暇の取得という矛盾しがちな課題に対応するため、各グループに任せていた月の勤務表の作成を今年度より主任が行うこととし、さらに専門職の応援体制の強化を図ることにより、現在ではほとんどのグループで夜間の2人体制が可能となりました。

■改善の取り組みとその成果③～ケアワーカーを中心とする職種間の連携の強化

専門職の視点を調整して子どもの支援に活かす目的で、昨年度、医療職や専門職による会議を設置しましたが、当初意図していたような機能を果たすことはなかなか難しかったようです。子どもの生活実態を把握するケアワーカーを真ん中に置いた議論がやはり重要であるとして、今年度からは毎日の引き継ぎを兼ねた連絡会の場に専門職も参加し、子どもの日常の姿を視野に入れた意見交換を行う中で、職種間の議論がかみ合い、相互の連携が深まりをみせているとのことでした。

■取材後記

職員が子どもに与える影響力は想像以上に大きく、だからこそ職員を孤立させない仕組みづくりが大切と語る副施設長の話がとても印象的でした。この原稿をまとめながら、その言葉が法人の理念より発せられたものであることに思い至りました。