

【児童養護施設】 錦華学院

【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）	社会福祉法人錦華学院（東京都練馬区）
法人の前身施設	私立予備感化院（明治 18 年創設）

(2)法人の理念・運営方針

理念	1 人権の尊重 2 自立の支援 3 地域との交流と地域への貢献 4 職員の資質の向上 5 民主的な運営
事業目的	児童福祉法に定められた児童養護施設であり、家庭の事情で家族が養育できない児童（乳児を除いた 18 歳までの児童）について、家族に代わって養育し、心豊かで健やかな成長と社会的自立を支援することを目的とする。
運営方針	上記の事業目的に基づいて、子どもたちの実態を考慮し、安心して生活できる、より家庭生活に近い生活環境を作る。 職員、子どもたちとの交流を密にし、お互いの信頼関係の中で、情緒の安定をはかる。 健全な心身を養い、更に多くの社会体験を取り入れつつ、個々の子どもの年齢に相応した自立の促進に主眼を置いて支援をしていく。 また、近年の虐待を受けた子どもの増加、養育力に欠けた家庭の増加の中で施設入所した子どもたちに対し、心の傷を癒し、治療的支援が必要となってきたので、家庭調整をしつつ、関係機関とより密接な連携をとっていく。 子どもの人権に配慮し、子どもたちが安心できる環境を更に整え、殊に、子どもに対して身体的苦痛や人格的辱めを与えることのない様、支援、指導に当たる。

(3)事業所の概要

所在地	東京都練馬区
事業開始年月	昭和 49 年 4 月
利用定員	52 名（本園 46 名、グループホーム 6 名）
職員数(常勤)	31 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

建物概要(延べ床面積)	鉄筋コンクリート造陸屋根地下 1 階付 3 階建(2,185.59 m ²)
グループホームの居住形態	一戸建て

(5)職員体制

職種	常勤	非常勤	職種	常勤	非常勤
院長	1名		心理療法担当職員	2名	
家庭支援専門相談員	1名		治療指導担当職員	1名	
個別対応職員	1名		職業指導員	1名	
児童指導員・保育士	17名		事務員	2名	
うち、自立支援指導員	1名		栄養士	1名	
特別指導員	1名		調理員	4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

大学生が行き交う姿が目立つ江古田駅の北口に降り立ち、正面にある神社の脇の路地を進むと、背の高い木々に囲まれた院庭の向こう側に錦華学院の3階建ての建物が見えてきます。

今年で創立128年、前身の施設が創設された渋谷から現在の地に移転して、ちょうど90年目を迎えます。児童福祉法による養護施設に転換したのが戦後の昭和24年、当時の定員は70名でした。昭和63年に定員を50名に変更。平成4年の大規模改修で児童寮・食堂・厨房の改修と地域交流ホール・造形教室の設置、自立訓練室の増設を行い、平成8年の児童寮の増設で現在の4寮舎となりました。その後、平成17年に区内にグループホームを開設し、定員が52名となりました。

本園の4つの寮舎とグループホームにそれぞれ幼児から高校生までの男児・女児が一緒に生活しています。本園の各寮舎には、玄関とリビング、風呂場などが備わっており、独立した生活空間の中で11~12人の子どもが暮らしています。居室の定員は1~2名となっています。

卒院後のアフターケアも含め、職員は非常に長いスパンで子どもと関わることになります。当事業所では、職員は基本的に常勤で構成し、職員の平均勤続年数が13~14年と長い点が特徴の一つとなっています。

毎年秋には、地域の人たちの理解と交流を深めるため、地域の小学校・PTA・ボランティアグループなどの協力のもとで、「お楽しみ会」を開催しており、季節のイベントとして地域に定着しています。



〔秋のお楽しみ会〕

■改善の取り組みとその成果①～事業所の将来構想について、一つの方向性が定まった

第三者評価は毎年受審しています。過去5年間の実績を見ると、平成21年度と22年度は別の評価機関でしたが、23年度以降は3年連続で同じ評価機関となっています。

直近の利用者調査では、小学生以上の利用者全員を対象に、小学生、中学生、高校生の部に分けての集合形式によるアンケート調査が行われ、回収率は約9割に達しています。その一方、設問ごとの自由記述のコメントは年々少なくなっているようです。

全体講評の改善を要する点の中には、3年連続で同じ内容の指摘がありました。ただ、多額の経費がかかることなので、厳しい財政状況の中、実現は難しいと院長は話しています。

財政問題の解決を含め、事業所の将来のあり方を検討する職員参画の委員会が組織され、これまで具体的な議論を積み重ねてきました。その結果、まずはグループホームの増設を先行して本園の寮舎の定員を段階的に減らし、子どもの生活環境の改善を図りながら、同時に単年度収支の健全化を実現する道筋を描き出すことができました。院長は今後の消費税増税による影響を懸念しつつも、一つの方向性が定まったことで、あとはそれを着実に実現していくだけという決意を柔和な表情の中に浮かべていました。

■改善の取り組みとその成果②～職員同士の対面によるコミュニケーションの活性化

当事業所の職員体制の特徴は、院長をワントップとするフラットな組織にしている点にあります。本園の各寮舎及びグループホームは、独立した生活空間の中で24時間365日、子どもたちの生活を支えています。夜間を含め何か緊急事態が発生した場合は、職員の誰もがとっさの判断と初期対応が可能な状態にしておく必要があります。そうしたリスク対応の観点から事業所が力を入れているのが、風通しのよい職員間のコミュニケーションと職員に対する研修、そして業務の標準化に向けた取り組みです。

第三者評価で指摘を受けているITを活用した情報共有の仕組みの整備は確かに遅れている面はありますが、その分、日常的な申し送りや会議等による職員同士の対面によるコミュニケーションは活発な状態にあります。院長は、職員には自分がわからないことを周りにわからないと言う責任があると話しており、そうした意識が職員に浸透して、お互いにわかるまで聞き合い、教え合い、確かめ合う組織風土が生まれているものと推察されます。

■改善の取り組みとその成果③～計画的な職員研修と業務の標準化に向けた取り組み

研修については担当職員が全体の研修計画を立案しているほか、新任職員に対する教育は各寮舎内でのOJTを基本として、ベテランの職員が指導にあたっています。また、業務マニュアルについては以前より相当のボリュームのものが整理されていますが、その活用や整理の方法等に関して、第三者評価で指摘を受けたことがありました。将来構想において、職員の増員を計画しているということなので、事業所が受け継いできた大切な経営資源であるマニュアルを新人に対するOJT用のテキストとして使用するなど、活用の幅をさらに広げる中で、その本来の価値を高めていくことが期待されます。

■取材後記

児童養護施設を舞台にしたテレビドラマが世間を騒がせていた時期の訪問となり、院長あてにマスコミから取材の電話が入るといった状況の中で、寮舎の一部を含め施設内を見学させてもらいました。夕方の院庭で思い切り体を動かして遊ぶ子どもの姿が印象的でした。