

令和 8 年度（2026 年度）

事業計画（案）

社会福祉法人 星光会

児童養護施設 平和園

1. 社会福祉法人 星光会 運営計画

(1) 法人運営計画

1) 理事会の開催

開催時期	主な議題
5月	決算理事会 前年度事業報告及び決算報告について
12月	中間報告、その他
3月	補正予算、次年度の事業計画及び収支予算

上記のほか、定款に定められた議決事項及び重要な事項について、適宜理事会を開催する。

2) 監事による監査

定款、第18条に定める監査を行う。

3) 法人の事務処理

法人の事務処理は、理事長の任命する出納職員が行う。

4) 通常経費

寄付金収入及び雑収入でまかなうこととする。

(2) 評議員運営計画

1) 評議員会の開催

開催時期	主な議題
6月 定時評議員会	計算書類（貸借対照表及び収支計算書）及び財産目録の承認
適宜	理事及び監事の選任又は解任 定款変更の承認

上記のほか、定款に定められた議決事項及び重要な事項について、適宜評議員会を開催する。

2. 平和園 基本理念

一人ひとりを大切に

個人を尊重し「施設だからできない」ではなく、「どうしたら実現できるのか」子ども達と共に考えます。

規則正しい生活習慣で

社会に出ても最低限のマナーと常識をもった人となるよう、教えるを大切にしています。

心豊かな食生活をめざして

愛情あふれる家庭的な環境で、安心・安全な食事を提供します。
食事から豊かな心を育みます。

地域への理解と連携を図る

地域の活動に積極的に参加し、地域との繋がりを大切にします。
また、地域のニーズに応じた取り組みに尽力します。

【在籍児童】

(令和8年4月1日)

学年別	未	小学生							中学生				高校他					合計
学年 性別	就学	1年	2年	3年	4年	5年	6年	小計	1年	2年	3年	小計	1年	2年	3年	他	小計	
男	3	2	2	1	1	1	1	8	0	0	1	1	0	0	0	0	0	12
女	3	1	1	1	1	0	1	5	2	1	1	4	0	2	1	0	3	15
計	6	3	3	2	2	1	2	13	2	1	2	5	0	2	1	0	3	27

【ホーム構成・定員】

A棟	つばき（女の子）	6名
	かえで（男の子）	6名
B棟	けやき（男の子）	6名
	さくら（女の子）	6名
C棟	きんもくせい（幼児）	6名
	自立訓練室（1階）	
	家族訓練室（2階）	

【職員構成】

理事長	1名
施設長（園長）	1名
事務	2名
児童指導員	10名
保育士	16名
栄養士	2名
家庭支援専門相談員	1名
里親支援専門相談員	1名
嘱託医	1名
非常勤	4名

基幹的職員・個別対応職員を含む

3. 令和7年度（2025年度）の振り返り

【総括】

児童養護施設を取り巻く情勢と平和園の取り組み

近年、児童養護施設には被虐待経験、発達障害、愛着障害、精神疾患など、さまざまな困難を抱える子どもの入所が増加している。平和園においても、こうした多様な背景を持つ子どもたちへの治療的ケアが求められており、職員には高い専門性と、医療機関、児童相談所、学校等との密な連携が不可欠となっている。このような状況の中、2025年度は子ども一人ひとりに寄り添う丁寧なケアの実践と、それを支える職員の成長、組織基盤の整備に力を注いだ一年であった。

子どもたちの成長

2025年度、当平和園では子どもたちが素直にのびのびと育つ姿を多く見ることができた。小規模グループケア移行4年目を迎え、家庭的な環境の中で子ども一人ひとりの生活リズムや情緒が安定してきている。中学生が自ら入塾を希望する、高校生が大学進学を決定するなど、子どもたちが自分の未来を主体的に考え行動する姿が見られた。

日本一のスタッフ集団としての実践

こうした子どもたちの成長を支えたのは、平和園の「日本一のスタッフ集団」としての職員一人ひとりの献身的な姿勢である。退職者ゼロという安定した職員体制のもと、職員がいきいきと意欲的に養育に取り組んだ一年であった。職員会議体制を見直し、月2回から月1回＋リーダー会議月1回に変更したことで、情報共有の質と意思決定のスピードが向上し、子どもたちにとってより良い支援につながった。キャリアコンサルタント面談の導入により職員の自己理解が深まり、それが子どもとの関わりにも良い影響を与えている。28条対象児童への慎重な対応、高校中退児童への個別支援など、それぞれの状況に応じたケアを丁寧に実践できた。

組織基盤の強化

組織基盤の整備も進んだ。就業規則の全面改定を含む諸規程類の見直しと書式統一を図り、1年目スタッフの有給休暇の入職即付与（10日）や永年勤続表彰制度の導入など、働きやすい環境を整えた。スタッフに裁量権を委譲したことで、職員が責任を持って動くようになり、組織が大きく変化した。こうした制度整備は、あくまでも子どものケアを第一とするための基盤づくりである。

また、既存の入職時説明資料を整理・統合し、新人向け導入冊子（『新しく平和園の仲間になったみなさんへ』、そしてそれを既在籍職員向けに編集した『平和園で働くということ』）を2025年度末に整備した。2026年度の新入職員オリエンテーションより活用を開始するとともに、既在籍職員への配布を通じて原点の共有を図る。

他方、2025年度末（2月）に千葉労働基準監督署による労務管理実態調査を受けた。就業規則・有給休暇管理等については適切と評価された一方、退勤時刻の客観的記録について指導を受けた。これを真摯に受け止め、3月1日よりLINEを活用した退勤打刻制度を導入

し、労働時間管理体制の整備を図った。

地域との協働の深化

地域との協働も一層深まった。地元の方が平和園に興味を持ち、高校生の就職先を案内してくれるようになり、夏休みインターンシップに結びついた。多様なボランティアや体験機会を通じて、子どもたちの世界を広げることができた。子どもたち一人ひとりが、平和園での生活を通じて成長し、自信を持って未来に向かう力を育むことができた一年である。

(1) 子ども一人ひとりに寄り添うケアの実践

1) 小規模グループケアの深化

○小規模グループケアへ移行して4年が経過した。家庭的な生活環境の中で、子ども一人ひとりの生活リズムや情緒が安定してきている。スタッフが日常的に子どもの様子を丁寧に把握できるようになり、関わりの質が向上したことで、落ち着いた生活の積み重ねが実現している。平和園の強みは、年上の子どもが年下の子どもを自然に気遣い支え合う関係性が育まれている点である。

2) 個別対応が必要な児童への支援

- 今年度は児童福祉法第28条に基づく入所児童への対応があった。権利擁護の観点をより重視し、関係機関と連携しながら慎重な個別対応を行った。
- 高校中退に至った児童2名に対しては、それぞれの状況や思いを丁寧に受け止めながら進路支援を実施した。1名は就職が決まり退所につなげることができ、もう1名は現在アルバイトをしながら自身の将来について主体的に考える時期として、継続的な見守りと支援を行っている。

3) 学習支援・進路支援の充実

- 中学2年生の児童が自ら入塾を希望するなど、学習意欲の高まりが見られた。現在、中学生2名、高校生1名が継続して学習塾に通い、それぞれの学力向上に取り組んでいる。
- 高校3年生の進路については、聖徳大学、武蔵野大学への進学が決定し、千葉大学受験中の児童もいる。

(2) 子どもに寄り添うケアを支える職員の成長と組織づくり

1) 職員体制の安定と成長

- 2025年度は、職員一人ひとりがいきいきと意欲的に養育に取り組む姿が印象的な一年であった。退職者がなく、安定した職員体制のもとで継続的な養育が実現できた。
- キャリアコンサルタント面談を導入し、職員が自身の内面と向き合う時間を持つことで、自己理解が深まり、子どもとのかかわりにも良い影響を与えている。職員の姿勢が子どもたちの安心感につながり、子どもたちが素直にのびのびと育つ環境づくりに寄与した。

2) 組織運営の変革

- スタッフに仕事を任せ、ある程度の裁量権を委譲したことで、スタッフが育ち、みんな責任を持って動いてくれるようになった。スタッフからの不満も減り、組織が大きく変化したと感じる年であった。

3) 会議体制の見直し

- 職員会議の体制を見直し、従前は月に2回だった職員会議を、職員会議とリーダー会議を各月1回ずつとする体制に変更した。参加人数を絞ったリーダー会議を新設したことで、一人ひとりの意見を丁寧に共有でき、子どもの養育や権利擁護に直結する、より実践的で内容の濃い協議が可能となった。情報共有の質や意思決定のスピードが向上し、子どもたちにとってより良い支援につながっている。

4) 人材育成基盤の整備

- 入職時の説明資料を整理・統合し、新人向け導入冊子として整備した（『新しく平和園の仲間になったみなさんへ』、そしてそれを既在籍職員向けに編集した『平和園で働くということ』）。2026年度の新入職員オリエンテーションでは、導入冊子をもとに平和園の理念・基本スタンス・職場のルールを体系的に伝える場を設ける。また、既在籍職員への配布を通じて、日々の実践の中で薄れがちな原点を改めて全員で共有する機会とする。

(3) 働きやすい職場環境の整備

1) 就業規則の全面改定と諸規程の整備

- 社会保険労務士との顧問契約を締結し、就業規則の全面改定を含む諸規程類の見直しと書式統一を図った。
- 1年目スタッフが入職直後から有給休暇を使えるようになり、今まで半年後で初めて10日付与となる場所、余裕をもって使うことができるようになった。また、職員全員が年度始めに有給休暇付与日数更新となったことから、事務管理負荷も軽減された。
- 永年勤続表彰制度を導入し、今回は5年以上勤務の者全てを対象としたこと、既到達者についても表彰対象としたことにより、喜びの声が聞けた。
- 2025年度末、千葉労働基準監督署による労務管理実態調査を受けた。就業規則・有給休暇管理・シフト管理等については適切と評価された一方、退勤時刻の客観的記録が不十分との指導を受けた。これを真摯に受け止め、改善計画書を提出するとともに、3月1日よりホーム共用スマートフォンのLINEを活用した退勤打刻制度を導入した。

2) ワークライフバランスの実現

- 子育てをしながら働いているスタッフが5名おり、時短勤務の利用や、お子さんの体調不良時の休暇取得など、仕事と家庭の両立ができる環境が整った。こうした制度の整備は、あくまでも子どものケアを第一とするための基盤づくりである。

3) 事務体制の変化

- 約 10 年勤めていた亀ヶ谷の産休育休に伴い、現場で勤めていた阿部が事務に異動した。
2026 年度 4 月から亀ヶ谷が復帰予定のため、来年度から事務 2 名配置となる。

(4) 地域とともに歩む

1) 地域との新たな連携

- 地元の方が平和園に興味を持ってくださり、高校生に就職先を案内してくれるようになった。そのおかげで夏休みインターン(ピカソ庵、ぞうの国)に結びつき、子どもたちの進路選択の幅が広がった。
- 学校との連携も深化した。小学校とはより密に連絡を取り合い、学校へ担当スタッフが出向いて子どもの家庭の状況や学習状況などを伝える機会を設けた。
- 学校でのバスケクラブへの参加、いはら会議への参加など、地域活動への参加も継続した。

2) ボランティアとの協働

- ケアボランティア(月 1 回)、草取りボランティア(年間 12 回)、英語ボランティア(毎月 4 回)、カットボランティア(毎月 1 回)など、多様なボランティアの方々との協働が定着した。
- 今年度は新たに、七五三や成人式にボランティアの方に着付けをやっていただいた。また、1 月より月 1 回スタッフに着付けを教えてくださいと教えるボランティアさんも始まり、活動の幅が広がっている。

3) 子どもたちの多様な体験機会

- ボードゲーム体験、おすしでえがおイベント、サッカー教室、夢を語るバーベキュー大会、読み聞かせ、すだて、芋ほり、子どもたちに多彩な体験機会を提供することができた。

4) 環境整備

- 2025 年 1 月より、環境整備担当の職員(週 2 回勤務)を新たに採用した。採用時に 65 歳で、他社退職後の高齢者雇用を意識した。園の環境維持に一役買ってもらっている。

(5) 地域支援機能の充実

1) ショートステイ・トワイライト事業

- ショートステイ事業・トワイライト事業は、地域のニーズに応えるための役割として、今後より充実させていきたいと考えている。

2) 里親支援の展開

- 里親サロンの実施、里親家庭とショートステイ利用者とのマッチング、里親子への訪問・電話・通所による相談事業、市と協力した里親啓発活動、里親会イベント補佐、里親実習受け入れ、児童相談所の里親応援ミーティング参加、里子レスパイト受け入れ(今年度 5 件)と

その後の養育・療育に関する助言など、包括的な支援を展開した。近隣の里親宅への訪問、里親の会議等にも参加した。

(6) 安全管理体制の強化

○令和5年4月施行の児童福祉法等改正を受け、業務継続計画（BCP）を策定し、職員への周知と定期的な研修・訓練を実施する体制を整えた。避難訓練（消火訓練含む）を毎月1回実施し、感染症及び食中毒予防及びまん延防止のための研修・訓練を継続的に実施している。

4. 2026年度の計画 - 次のステップへ

【総括】

2025年度の成果を土台に、2026年度は次に掲げる3つの重点領域に取り組む。

子ども一人ひとりに寄り添うケアの深化

第一に、子ども一人ひとりに寄り添うケアをさらに深化させる。小規模グループケア分園型への移行を見据えた準備を本格化させ、子どもの意向をより丁寧に反映する仕組みを強化する。3年に1度の第三者評価を受審し、その結果を養育の質向上に活かす。

日本一のスタッフ集団としての深化

第二に、日本一のスタッフ集団としての専門性をさらに高める。2025年度に新人向け導入冊子を整備した。2026年度はこれをブラッシュアップするとともに、職員参画のもとで行動指針の策定に着手し、平和園の職員として大切にしたい価値観・行動原理を職員自身の言葉で明文化する。また、外部講師による研修（4月：社会人マナー講座、10月：リーダー研修）を実施する。

えるぼし認証取得に向けた取り組みを開始し、性別に関わらず誰もが働きやすい職場づくりを対外的に示すことで、採用力強化と職員定着を図る。

あわせて、2025年度末に整備した労働時間管理体制をさらに定着・強化し、職員が安心して働ける環境の基盤を盤石なものとする。

地域とともに歩む施設

第三に、地域とともに歩む施設としての機能を充実させる。千葉県児童福祉施設協議会に再加入し、県内の児童養護施設との連携を強化する。特にショートステイ事業の強化により、地域の子育て支援の一翼を担う役割を拡大する。市役所・要対協との連携を強化し、地域の子育て支援ネットワークの中で平和園の役割を明確にする。

これらの取り組みを通じて、2030年のビジョン実現に向けて確かな歩みを進める。

(1) 子ども一人ひとりに寄り添うケアの深化

1) 小規模グループケア分園型への移行準備

- 2030年までの小規模グループケア分園型への移行を見据え、具体的な計画策定に着手する。必要な施設改修・整備の検討を進めるとともに、小規模ケアに対応できる職員体制について検討する。
- 5ホーム体制での実践をさらに深化させ、より家庭的な環境づくりを推進する。各ホームの特性を活かしながら、子どもたちが安心して生活できる環境を整える。

2) 子どもの意向を反映する仕組みの強化

- 日常的な対話の中から子どもの意向をくみ取る取り組みを継続する。子どもの意向調査、個別聴取を定期的に実施し、改善課題の発見に努める。
- 改善課題については、子どもの参画のもとで検討会議を設置し、具体的に取り組む。子どもたちの声を養育や施設運営の改善に反映させる。

3) 個別支援の質の向上

- 一人ひとりの発達段階や特性に応じた支援計画を充実させる。トラウマインフォームドケアの視点を取り入れ、子どもの背景を理解した支援を実践する。
- 進学、就労、自立に向けた個別支援を強化する。学習塾の継続利用を支援し、子どもたちの学力向上と進路実現を後押しする。

4) 第三者評価の受審と活用

- 2026年度は3年に1度の第三者評価を受審する年である。前回2023年度の評価結果を真摯に受け止め、一層の養育の質向上に活かす。
- 評価プロセスを職員の学びの機会と捉え、組織全体で自己点検と改善に取り組む。

(2) 日本一のスタッフ集団づくり

1) 人材確保と育成

- 福祉系大学への広報活動を強化し、児童養護施設での仕事の魅力を発信する。ホームページ等での発信を多く行い、児童養護施設での仕事を理解し働くイメージを持ってもらえるようにする。
- 学生実習を積極的に受け入れる。将来の児童養護に携わる人材を育成するとともに、指導職員のスキルアップ、就職につなげる人材育成、インターンシップ生の受け入れを行う。
- 新任職員の育成体制を強化する。2025年度末に整備した新人向け導入冊子を活用し、入職時オリエンテーションの内容を充実させる。2026年度は冊子のバージョンアップを図るとともに、メンター制度を充実させ、職員が安心して成長できる環境を整える。

○外部講師による研修を実施する。4月には社会人としてのマナー講座、10月にはリーダー研修を予定している。職員のスキルアップ向上、離職防止に努める。

○スタッフ向け性教育の重要性に鑑み、2024年度より外部研修に派遣（2名）を開始したが、2025年度においても継続している。研修で学んだことを職員会議で紹介する機会を設けることで、研修に参加した本人のみならず、職員全体のレベルアップにつながっている。

2) 職場環境のさらなる改善

○有給休暇取得率向上に向けた取り組みを継続する。連続休暇を取りやすくし、リフレッシュできる環境づくりを推進する。

○育児・介護休業等に関する周知と申請様式の整備を進める。

2025年度に実施した育児・介護休業法改正（4月・10月施行）への対応を含む就業規則改定を受け、2026年度は職員への制度周知と申請様式の整備を行う。職員が必要な時に迷わず制度を利用できる環境を整えることで、就業規則整備の実効性を確保する。

○財務状況の改善に向け加算制度を最大限活用し、職員の処遇改善に向けた手当の支給を行う。

○2025年度末に導入したLINEによる退勤打刻制度を踏まえ、より客観的な労働時間管理体制を確立する。運用状況を定期的に確認し、必要に応じて「すこやか日誌」等より恒久的な管理システムへの移行を検討する。

3) えるぼし認証取得による組織基盤強化

○女性活躍推進法に基づく「えるぼし認証」の取得に向けた取り組みを開始する。これは女性のみを対象としたものではなく、性別に関わらず誰もが働きやすい職場づくりの証である。

○子育てをしながら働くスタッフへの時短勤務や休暇取得支援、1年目スタッフの有給即日付与、永年勤続表彰制度など、これまで整えてきた環境を活かし、働きやすい職場としての対外的な評価を得る。

○えるぼし認証取得を通じて、採用活動における施設の魅力向上、職員の定着率向上、組織基盤の強化を図る。

4) チーム力の強化

○職員会議（月1回）、ケア・ケース会議（月1回）の効率的運用を継続する。

○リーダー会議（月1回）、ホーム会議（月1回）を継続し、各ホームの自律性を高める。

○職員同士の信頼関係づくり、コミュニケーション活性化を図る。

5) 行動指針の策定

○次代を担う職員をリーダーとするプロジェクトチームを立ち上げ、全国の児童養護施設の調査・訪問も含めたプロセスを経て、平和園らしい行動指針を職員自身の手で策定する。2026年度内の完成を目指す。

(3) 地域とともに歩む施設づくり

1) 千葉県児童福祉施設協議会への再加入

- 千葉県内の児童養護施設との連携を強化し、県全体の児童福祉の質向上に貢献するため、千葉県児童福祉施設協議会に再加入する。他施設との情報交換や協働を通じて、平和園の実践を深化させるとともに、千葉県の児童養護施設とともにリードする立場として責任を果たす。
- 協議会活動への参加を通じて、県内の先進事例や課題を共有し、平和園の取り組みに活かす。また、平和園の実践を発信し、県内の児童養護施設全体の質向上に貢献する。

2) 地域との連携強化

- 地域活動への積極的参加を継続し、平和園の活動理解を促進する。学校運営協議会への参加を通じて、地域の活動を知る。
- 地元の方々との連携をさらに深め、高校生の就職先開拓や体験機会の拡大を図る。インターン受入先の拡充に取り組む。
- 地域に開かれた施設運営を推進する。園庭整備への地域協力を得ながら、平和園内の園庭整備について、芝を全面に植えていく(4月～5月)。ボランティアの方にも協力していただきながら、行っていく。

3) 関係機関との連携深化

- 児童相談所、学校との密な連絡を継続する。学校への担当スタッフの訪問を通じて、子どもの状況を共有し、連携を強化する。
- 市役所との連携を強化する。要保護児童対策地域協議会(要対協)との連携を深め、地域の子育て支援ネットワークの中で平和園の役割を明確にする。

4) ショートステイ事業の強化

- 地域のニーズに応え、家庭や子どもを一時的に休ませる役割をより充実させる。将来的には常にショートステイを受け入れられる体制を整え、虐待防止にもつなげていく。
- 利用しやすい体制づくりを進め、地域の子育て支援の一翼を担う。

5) 里親支援・ボランティア・地域貢献

- 里親支援(里親サロン、相談事業、里親啓発活動等)、各種ボランティア受入(ケア、草取り、英語、カット・着付け等)、地域イベント協力など、継続的な取り組みを着実に実施する。
- ボランティア依頼は増えてきているが、行事が多くなることで子どもたちの負担とならないように、子どもたちの意見も反映しながら計画する。

(4) 安全・安心な環境づくり

○業務継続計画(BCP)の周知と定期的な見直し、避難訓練(毎月1回)、感染症対策研修・訓練、施設内の美化・整理整頓、保安設備の点検など、安全管理の基本的取組みを継続する。

5. 目指す姿 - 2030年のビジョン

【総括】

私たちが目指すゴール

私たちが目指すゴールは、子どもたちが大人になった時、平和園での生活を通じて得た経験や関係が、自分らしく生きる力になったと感じられる施設であること。そして、平和園で働くすべてのスタッフが、この仕事に誇りと喜びを感じ続けられる職場であること。この2つが、私たちの揺るぎない目標である。

2030年の平和園の姿

2030年、平和園は地域に開かれた施設として、地域に支えられ、地域を支える存在になっている。小規模グループケア分園型への移行が完了し、より家庭的な環境の中で、一人ひとりの個性と成長段階に合わせたケアが実現している。

地域とともに歩む拠点として

常にショートステイを受け入れられる体制が整い、地域の子育て支援の拠点として、虐待防止の一翼を担っている。日本一のスタッフ集団として、職員一人ひとりが専門性を高め続け、その成長が施設全体の質の向上につながっている。

(1) 子どもたちにとっての平和園

○小規模グループケア分園型への移行が完了し、より家庭的な環境が実現している。子どもたちは安心して自分の気持ちを表現でき、職員は子どもの声に丁寧に耳を傾け、ともに考え実行する関係ができています。

○一人ひとりの個性と成長段階に合わせたケアが実現し、子どもたちが自分らしく成長できる環境が整っている。進学、就労、自立に向けた支援が充実し、子どもたちが自信を持って社会に巣立っていく。

○年上の子どもが年下の子どもを自然に気遣い支え合う関係性がさらに深まり、平和園での生活が子どもたちの生涯の財産となっている。

(2) 職員にとっての平和園

- 日本一のスタッフ集団として、互いを尊重し合い、学び合う文化が根付いている。職員一人ひとりが専門性を高め続け、その成長が施設全体の質の向上につながっている。
- ワークライフバランスが整い、長く働き続けられる職場環境が実現している。性別に関わらず誰もが活躍でき、子育てをしながらでも安心して働ける環境が整っている。
- 職員が裁量を持って責任ある仕事ができ、やりがいと誇りを感じながら働いている。他の施設から学び、良いものを取り入れ続ける姿勢が組織文化として定着している。

(3) 地域との関係

- 地域に開かれた施設として、地域住民との信頼関係が深まり、子どもたちが地域の一員として自然に受け入れられている。
- 常にショートステイを受け入れられる体制が整い、地域の子育て支援の拠点として、家庭や子どもを一時的に休ませる役割を果たしている。これが虐待防止にもつながり、地域の子どもの安全を守る一翼を担っている。
- 児童相談所、学校、医療機関、市役所、要対協等との連携がさらに強化され、子どもと家族を包括的に支える体制が確立している。
- 地元企業や保育園等との協力関係が深まり、子どもたちの職場見学や体験機会が充実し、進路選択の幅が広がっている。

(4) 長期的展望

- 2041年には園舎建て替えを予定している。その時には、これまでの実践で培った知見を活かし、子どもたちにとって最良の生活環境を実現する施設を目指す。
- 時代の変化や制度改正、地域のニーズに柔軟に対応しながら、常に子どもたちの最善の利益を追求し続ける施設であり続ける。

【権利擁護】

(1) 子どもの尊重と最善の利益の考慮

①子どもを尊重した養育・支援についての基本姿勢を明示し、施設内で共通の理解を持つための取組を行う

- ・施設長や職員が子どもの権利擁護に関する施設内外の研修に参加し、人権感覚を磨くことで、施設全体が権利擁護の姿勢を持つ。
- ・子どもを尊重した姿勢を、個々の養育・支援の標準的な実施方法等に反映させる。

②社会的養護が子どもの最善の利益を目指して行われることを職員が共通して理解し、日々の養育・支援において実践する

- ・人権に配慮した養育・支援を行うために、職員一人一人の倫理観、人間性並びに職員としての職務及び責任の理解と自覚を持つ。
- ・施設全体の質の向上を図るため、職員一人一人が、養育実践や研修を通じて専門性を高めるとともに養育実践や養育の内容に関する職員の共通理解や意見交換を図り、協働性を高めていく。
- ・職員同士の信頼関係とともに、職員と子ども及び職員と保護者との信頼関係を形成していく中で、常に自己研鑽に努め、喜びや意欲を持って養育・支援に当たる。
- ・子どもの意向に沿うことが結果として子どもの利益につながらないこともあることを踏まえ、適切に導く。
- ・受容的・支持的なかかわりを基本としながらも、養育者として伝えるべきメッセージは伝えるなど、子どもの状況に応じて適切な対応ができるよう、常に子どもの利益を考慮し真摯に向き合う。

③子どもの発達に応じて、子ども自身の出生や生い立ち、家族の状況について、子どもに適切に知らせる

- ・子どもが自己の生い立ちを知ることは、自己形成の視点から重要であり、子どもの発達等に応じて、可能な限り事実を伝える。
- ・家族の情報の中には子どもに知られたくない内容があることも考慮し、伝え方等は職員会議等で確認し、共有し、また、児童相談所と連携する。

④子どものプライバシー保護に関する規程・マニュアル等を整備し、職員に周知するための取組を行う

- ・通信、面会に関するプライバシー保護や、生活場面等のプライバシー保護について、規程やマニュアル等の整備や設備面等の工夫などを行う。

⑤子どもや保護者の思想や信教の自由を、保障する

- ・子どもの思想・信教の自由については、最大限に配慮し保障する。
- ・保護者の思想・信教によってその子どもの権利が損なわれないよう配慮する。

(2) 子どもの意向への配慮

①子どもの意向を把握する具体的な仕組みを整備し、その結果を踏まえて、養育・支援の内容の改善に向けた取組を行う

- ・ 日常的な会話のなかで発せられる子どもの意向をくみ取り、また、子どもの意向調査、個別の聴取等を行い、改善課題の発見に努める。
- ・ 改善課題については、子どもの参画のもとで検討会議等を設置して、改善に向けて具体的に取り組む。

②職員と子どもが共生の意識を持ち、子どもの意向を尊重しながら生活全般について共に考え、生活改善に向けて積極的に取り組む

- ・ 生活全般について日常的に話し合う機会を確保し、生活改善に向けての取組を行う。
- ・ 生活日課は子どもとの話し合いを通じて策定する。

(3) 入所時の説明等

①子どもや保護者等に対して、養育・支援の内容を正しく理解できるような工夫を行い、情報提供する

- ・ 施設の様子がわかりやすく紹介された印刷物等を作成し、希望があれば見学にも応じるなど養育・支援の内容を正しく理解できるような工夫を行う。
- ・ 子どもや保護者等が、情報を簡単に入手できるような取組を行う。

②入所時に、施設で定めた様式に基づき養育・支援の内容や施設での約束ごとについて、子どもや保護者等にわかりやすく説明する

- ・ 入所時の子どもや保護者等への説明を施設が定めた様式に基づき行う。
- ・ 施設生活での規則、保護者等の面会や帰宅に関する約束ごとなどについて、子どもや保護者等にわかりやすく説明する。
- ・ 未知の生活への不安を解消し、これからの生活に展望がもてるようにわかりやすく説明している。

③子どものそれまでの生活とのつながりを重視し、そこから分離されることに伴う不安を理解し受けとめ、不安の解消を図る。

- ・ 入所の相談から施設での生活が始まるまで、子どもや保護者等への対応についての手順を定める。
- ・ 子どもと保護者等との関係性を踏まえて、分離に伴う不安を理解し受けとめ、子どもの意向を尊重しながら今後のことについて説明する。
- ・ 入所の際には、温かみのある雰囲気の中で、子どもを迎えるよう準備する。

(4) 権利についての説明

①子どもに対し、権利について正しく理解できるよう、わかりやすく説明する。

- ・ 権利ノートやそれに代わる資料を使用して施設生活の中で守られる権利について随時わかりやすく説明する。

- ・子どもの状況に応じて、権利と義務・責任の関係について理解できるように説明する。

(5) 子どもが意見や苦情を述べやすい環境

①子どもが相談したり意見を述べたりしたい時に相談方法や相談相手を選択できる環境を整備し、子どもに伝えるための取組を行う。

- ・複数の相談方法や相談相手の中から自由に選べることを、わかりやすく説明した文書を作成・配布する。
- ・子どもや保護者等に十分に周知し、日常的に相談窓口を明確にした上で、内容をわかりやすい場所に掲示する。

②苦情解決の仕組みを確立し、子どもや保護者等に周知する取組を行うとともに、苦情解決の仕組みを機能させる。

- ・苦情解決の体制（苦情解決責任者の設置、苦情受け付け担当者の設置、第三者委員の設置）を整備する。
- ・苦情解決の仕組みを文書で配布するとともに、わかりやすく説明したものを掲示する。

③子ども等からの意見や苦情等に対する対応マニュアルを整備し、迅速に対応する。

- ・苦情や意見・提案に対して迅速な対応体制を整える。
- ・苦情や意見を養育や施設運営の改善に反映させる。
- ・子どもの希望に応えられない場合には、その理由を丁寧に説明する。

全国児童養護施設協議会 倫理綱領

社会福祉法人 全国社会福祉協議会・全国児童養護施設協議会

【原則】

児童養護施設に携わるすべての役員・職員（以下、『私たち』という。）は、日本国憲法、世界人権宣言、国連・子どもの権利に関する条約、児童憲章、児童福祉法、児童虐待の防止等に関する法律、児童福祉施設最低基準にかかげられた理念と定めを遵守します。

すべての子どもを、人種、性別、年齢、身体的精神的状況、宗教的文化的背景、保護者の社会的地位、経済状況等の違いにかかわらず、かけがえのない存在として尊重します。

【使命】

私たちは、入所してきた子どもたちが、安全に安心した生活を営むことができるよう、子どもの生命と人権を守り、育む責務があります。

私たちは、子どもの意思を尊重しつつ、子どもの成長と発達を育み、自己実現と自立のために継続的な援助を保障する養育をおこない、子どもの最善の利益の実現をめざします。

1 私たちは、子どもの利益を最優先した養育をおこないます

一人ひとりの子どもの最善の利益を優先に考え、24時間365日の生活をとおして、子どもの自己実現と自立のために、専門性をもった養育を展開します。

2 私たちは、子どもの理解と受容、信頼関係を大切にします

自らの思いこみや偏見をなくし、子どもをあるがままに受けとめ、一人ひとりの子どもとその個性を理解し、意見を尊重しながら、子どもとの信頼関係を大切にします。

3 私たちは、子どもの自己決定と主体性の尊重につとめます

子どもが自己の見解を表明し、子ども自身が選択し、意思決定できる機会を保障し、支援します。また、子どもに必要な情報は適切に提供し、説明責任をはたします。

4 私たちは、子どもと家族との関係を大切にした支援をおこないます

関係機関・団体と協働し、家族との関係調整のための支援をおこない、子どもと、子どもにとってかけがえのない家族を、継続してささえます。

5 私たちは、子どものプライバシーの尊重と秘密を保持します

子どもの安全安心な生活を守るために、一人ひとりのプライバシーを尊重し、秘密の保持につとめます。

6 私たちは、子どもへの差別・虐待を許さず、権利侵害の防止につとめます

いかなる理由の差別・虐待・人権侵害も決して許さず、子どもたちの 基本的人権と権利を擁護します。

7 私たちは、最良の養育実践を行うために専門性の向上をはかります

自らの人間性を高め、最良の養育実践をおこなうために、常に自己研鑽につとめ、養育と専門性の向上をはかります。

8 私たちは、関係機関や地域と連携し、子どもを育みます

児童相談所や学校、医療機関などの関係機関や、近隣住民・ボランティアなどと連携し、子どもを育みます。

9 私たちは、地域福祉への積極的な参加と協働につとめます

施設のもつ専門知識と技術を活かし、地域社会に協力することで、子育て支援につとめます。

10 私たちは、常に施設環境および運営の改善向上につとめます

子どもの健康および発達のための施設環境をととのえ、施設運営に責任をもち、児童養護施設が高い公共性と専門性を有していることを常に自覚し、社会に対して、施設の説明責任にもとづく情報公開と、健全で公正、かつ活力ある施設運営につとめます。

2010年5月17日 制定