

令和6年度 第1回 社会福祉施設・法人選考専門分科会議事要旨

- ・日時：令和7年2月14日（金）13:30～17:30
- ・場所：大阪市役所地下1階第3共通会議室
- ・出席者 石田委員、浦野委員、岡田委員、西嶋委員、久岡委員、前川委員、三田委員、吉村委員（いずれも会場出席）、大仲委員（オンライン出席）

1 会長の選出、会長職務代理者の指名

- （1）西嶋委員が委員の互選により会長として選出された。
- （2）西嶋会長が吉村委員を会長職務代理者として指名し、同委員はこれを承諾した。

2 議事について

【議案1】既設法人による地域密着型特別養護老人ホーム創設

法人名：社会福祉法人 正福会

施設名：（仮称）くつろぎ・つるみ荘

所在地：大阪市鶴見区中茶屋1丁目1番10号

〈委員からの主な質問等・法人からの回答〉

（1）認知症の方が多く入居されると思うが、認知症ケアについての考え方について。
→認知症の方が多い状況には研修等で対応している。認知症ケア実践者研修等を受ける職員を増やすことで、認知症ケアを充実させていきたい。

（2）職員には、新人も含めて経験年数が長くない方もおられるが、離職率やバーンアウトの比率は若い方や年数が短い方で非常に高くなる。バーンアウトに対する対応について。
→バーンアウトについては、相談窓口を設け、相談窓口を利用しにくい人向けにLINE等で相談を受けている。また必要に応じて特別休暇を付与している。

（3）介護職は慢性的な人材不足であるが、人材確保の戦略について。
→特定技能実習生や留学生の受け入れ等、外国人雇用も進めて人材確保に努めている。また短時間労働、短時間バイトのようなシフト、シニアの方の就労も進めている。

（4）施設長予定者は、現在、くつろぎ・つるみ荘等で施設長となっているが、この施設長について令和8年11月以降、今回の新設の施設長に選任されるのか、既存の施設と兼任されるのか。

→施設長は兼任である。新設には施設長とは別に管理者を新たに1名配置する。

（5）施設長予定者は経験がある者が兼任となるのである程度の安心感があるが、新たに配置する管理者はどのような経験のある者か。

→複数のプロジェクトでリーダーの経験があり、十分に実績がある者を予定している。

(6) 管理者は兼任の方か、専任か。

→専任となる。

(7) 令和8年度の事業計画書に、9年度や10年度にはないが、「施設運営の見える化(可視化)を行い、入居者を中心に家族、地域、施設が力を合わせられる運営を心がける」とあるが、具体的にどういうことか。

→令和8年度は初年度の事業計画で、入所者やご家族の方に施設内部が見えるような形でオープンしたいと考えており、具体的には、様々な行事を実施する際に、必ずご家族も参加いただけるようにし、施設運営の見える化(可視化)を行いたいと考えている。令和9年度以降も行うが、初年度であるため力を入れるという意味で記載している。

(8) 土地購入費として58,700万円を支出するとあり、一方、資金繰りの計画表では、賃借料として70万2,000円毎月払っていくとあるが、どういうことか。

→土地購入費58,700万円の記載は、賃借料の前払い金である。前払い金を多く支払うことで、月額賃料を低く抑え、70万2,000円となっている。

(9) 計画書で見ると途中で資金ショートしているように見受けられるが、銀行でつなぎ融資の話はしているか。

→つなぎ融資1億円をお借りすることで銀行と話し合いを行い、承認される見込みである。

(10) 職員の育成方針について。2023年頃から、神戸で事業を展開されているが、これだけ多くの職員をよく集められたと思う。法人として、人材が活躍できるように、様々な職種同士の関わりを設けていると思うが、大阪と神戸とで人事交流を行っているのか。

→行っている。人事異動以外にも、応援職員の短期派遣などを相互に行っている。

〈意見交換〉

・23年から事業を拡大しているが、新規事業を立ち上げているのか。

・もともとは神戸の医療法人が、社会福祉法人となった。神戸と大阪でも合併されて社会福祉法人を1つとしたと聞いている。医療法人として20年程度の実績がある。

・資金ショートの恐れについて、認可となれば、銀行のつなぎ融資は認められると思うが、それでも資材高騰等もあり少し厳しい経営になると思うが、できないことはないのでは。

・最近特養等の状況を聞いてても、昨今の物価高騰や人件費の問題含めて、相当厳しい状況になっており、稼働率が上がっても厳しいという話もあるので、余計に不安感がある。

・介護度4以上は様々な加算があり、計画としてはある程度成り立つことが考えられる。

・事業基盤として、もともと医療法人としての地盤があり、資金もある程度の金額の積立があるのでは。

〈採点意見〉

・資金面での懸念はあるが、事業所管課から法人に再度確認し、必要に応じて指導を行うこ

とで、当委員からは付帯意見をつけずに適格としたい。

【議案１】 ・結果 適格

【議案２】 既設法人による特別養護老人ホームの増築

法人名：社会福祉法人 緑修会

施設名：クローバー

所在地：大阪市此花区高見 2－8－1

〈委員からの主な質問等・法人からの回答〉

（１）離職率が高いと見受けられる中、今後増床するにあたり、職員の人材確保ができるのか。また、バーンアウトや離職は指導体制が不適切な場合に起こりやすいとされているが、対策は。

→開設当初は離職率が高い時期もあったが、現在の離職率は低くなっており、ハローワークや様々な派遣会社と連携し、地道に人材確保につなげていきたい。

バーンアウト対策について、法人内で1名担当者を配置し、プライベートなことも含めて相談に乗り、少しでも解決できるよう努めている。また、法人内でのクラブ活動を立ち上げ、役職に縛られずに職員間でのコミュニケーションが取れる場を作っている。

（２）一般職員の研修にリスクマネジメントや虐待を学ぶ機会がないように見受けられるが。

→介護リーダーや施設長向けにリスクマネジメントや虐待の検証や研修を行った後に、介護リーダーや施設長が講師となって、一般職員に研修を行っている。

（３）人材確保について、急な退職の際に対応できるような体制は組まれているのか。

→一般職員が行っていた仕事を担える者がリーダーとなっているため、ある程度の期間は対応できる体制となっている。しかし、急な退職がそもそも生じないように、一般職員へのケアを常日頃から意識して対応にあたるのが大事だと考えている。

（４）職員専用の控室又は休憩室はあるのか。

→職員専用の控室等はないが、各所に職員用の椅子と机を置いており、また、談話コーナーや、リビングにソファを置いている。

（５）増床により現在の多目的室を改築し居室にするとあるが、現在の多目的室で行っている活動は確保できるのか。

→1階の地域交流用の広いスペースで活動の確保ができる。

（６）過去1年のハラスメントの訴え状況は。また、入居者及び入居者の家族からの苦情の状況は。

→職員2名から訴えがあった。その2名はその後、役職となって今でも働いている。入所者等からの苦情はないが、行事に関しての提案のようなご意見をいただくことがある。

(7) 見守りセンサーを入れることで、職員の訪室回数が減って負担が減り、それが職員のモチベーション向上、魅力ある職場づくりに繋がり、生産性向上を図るということだが、生産性向上とはものづくりの現場で主に使用する言葉であり、福祉現場で使用するには少し違和感がある。見守りセンサーにより職員の負担は減るが、一方で入所者の意思に反して寝かしつけを強要するリスクもあるが。

→見守りセンサーは、居室内にあるベッドセンサーと詰所にあるパソコンやスマートフォンと連動し呼吸状態や睡眠状態などをバイタルによって、訪室することなく状態把握が可能であるため、職員の負担軽減となり、入居者の状態をいち早く察知することで、入居者を寝かそうとする行為に繋がる可能性は低いと考えられるが、入所者一人ひとりの行動特性も鑑み、訪室した際の事例を記録し積み上げ、職員間で共有し、今後の対応を検討することで、身体拘束にならないような体制づくりに努めていく。

(8) 理事長から、施設の運営において特に心がけておられること、職員に対して指導、周知されてることについて話してほしい。

→施設内で事故が起きないような体制づくりを一番に考えている。そのためには、入所者の安全を守ることは当然のこととして、それを守る職員一人ひとりの仕事に取り組む際の気持ちや大事と考えており、職員が仕事中に和やかに過ごせるよう様々な取組みを行っている。特に、職員が喜ぶようなこととして、宝くじのプレゼントや、関連会社の賃貸マンションに家賃割引、引っ越しのお手伝い等、できるだけ目に見える形での支援をしている。

(9) 職員の離職について、退職理由を聞いているか。また、その内容は。

→聞いているが、退職理由は個々に違う。体調不良のほか、数名は引っ越しや親の介護が理由で、それ以外では、給料面等で他の施設に移る者もいる。

(10) いろいろ配慮されて、職員の離職を防ぐために取り組まれているが、この離職率は高いと考えておられるか。

→数字だけ見ると高いと思う。せっかく入職してくれた方、縁があって来てくれるのは、たった1人であろうと辞めて欲しくないと思うので、やめるという選択は、その理由がどうあれ、重く受け止めている。辞められるときは、リーダーとともに常に聞き取りをし、その中で課題については、理事長との会議の中で検証している。

(11) 未収が発生したような利用者や入所者に対して、どのような対応をとられているか。

→現在は、支払いがない方はおられず、一時期支払ってもらえない方に対しては、1ヶ月おきに連絡させていただき、半年経った時点で内容証明を送り、そこでお支払いいただいたことはあった。

(12) 料金を払っていただけない場合は退去を求めることとなるか。

→そこまで至ったケースはないが、最終的に支払いがない場合はやむを得ず退去を求めることとなる。

〈意見交換〉

・職員専用の控室がないことが離職の一因と思われるので、それを改善する旨の意見を付す必要がある。

・理事長は介護現場に精通していないと見受けられた。

・(市) もともとこの業界が初めてと聞いている。母の介護をして携わりたい思いをもち、理事長になられたと聞いている。

〈採点意見〉

・適格ではあるものの、懸念点が複数ある。人材確保と離職率の問題、職員の待遇について付帯意見をつけるべきでは。職員専用の居場所、環境面が、離職に関係していると見受けられる。

・人材確保と定着の問題に加え、職員の働く環境の改善について付帯意見を付けたうえで、適格とする。

・文案は会長に確認いただくという形で一任する。

【議案 2】 付帯意見を付して適格

【議案 3】 既設法人による児童養護施設の建替計画

法人名：社会福祉法人 海の子学園

施設名：池島寮

所在地：港区池島 2 丁目 5 番 2 5 号

〈委員からの主な質問等・法人からの回答〉

(1) 「人間関係の基礎となる挨拶とお礼を大切に支援を行う」との記載があるが、どのように職員が子どもたちに接するのか。また、「児童の主体的手伝いを奨励し、感謝を伝える機会を増やす」ということだが、古い時代であればわからないでもないが、今、こういった価値観を押し付けるような支援というのはやめていこうと、こども権利条約の中でも世界的な潮流となっている中、そのあたりの認識はどのようになっているのか。

→強制的なものではないが、虐待を受けられたお子さまは、なかなか親からの対応、特に言葉についてはできてないところがあり、そのため挨拶を重視している。基本的に学校や社会で通じるような話をするようにしている。中身は古いかもしれないが、方向性は時代に合うように、支援している。

(2) こども主体ということ、あるいはこどもを中心に物事をとらえていこうと、現在、非

常に強く言われている中で、環境要因からそのようになると施設側が価値観をつけるという考え方がこどもの成長にとっていいのか、ましてや施設にいるこどもはある意味少しつらい思いをされたとかいろんな思いがある中で、さらに礼儀正しく等を押し付けることが果たしてこどもの成長に良いのか。

→時代に沿う方向性ではやってはおり、強制的に挨拶をしましょうという趣旨ではない。ただ、社会としてはこういう方向性であるということを話している。

(3) 第三者委員というのはどういう方がなられているか。また、その方が登場する頻度は年間どれくらいか。

→児童主任、民生委員の方を2人、地区が違う方をお願いしている。頻度は年1回ほど。意見箱を設置し、こどもが要請できるようになっているが、こどもや我々で一緒に対応できる内容、例えば食事をこのように変えてほしいとか、夜の時間の過ごし方や、携帯電話の使用時間など。そのような意見を第三者委員に報告し、我々の方もそれができる限り、対応している。こどもから、職員が嫌だとか、暴力を受けたという意見は全くない。

(4) こどもたちはいろいろな困難な状況の中で施設に入られているので、挨拶や感謝の前に、傷を癒すとか穏やかな生活が大事だと思うが、ここに書かれているということは職員にとっても大きな理念となっているかと思う。しんどいのに挨拶を強要するといった指導を入れやすくなるし、書いてあることと実態が違うというのは説得力がないと思う。施設でどういうふうにかこどもに対応しているのかというのはよくわからないと思う。第三者委員の方が年1回ぐらいしか登場しないのであれば、本当に意見を吸い上げられているのか疑問に思う。

→決して挨拶を強要するものではない。

(5) 運用については長くされているのでもう確立されていると思うが、今回の工事はこどもたちが住まわれるところを潰しながらの現地建替えということで、安全対策や、そこにおられなくなるこどもたちをどうするかといった流れについて教えてほしい。

→警備員は普通の工事よりも増員してもらう予定である。こどもが立ち入る場所と立ち入らない場所を明確に線引きしたうえで対応する。工事としては、手前がこどもの生活エリアとなるので、奥の空き地から工事をし、A棟、B棟というのを作り、移動後今のところを解体し、C棟、D棟の工事へと移っていく予定である。その間はきちんと安全対策をとっていく。

〈意見交換〉

- ・心理士というのは何か資格を持っておられるのか。

- ・(市) 職員配置の心理士については、臨床心理士等の有資格者を配置するようにされている。

- ・(市) 建て替えのときの動線だが、隣が現在小学校で、間にブロック塀があるが、このブロック塀を解体し、学校側の土地もお借りして、小学校の一部、1メートルから2メートル

ほど拡張し、建物を真ん中にして両サイドに分けて、こどもたちが通る通路と、工事車両が通る通路を分けて、安全を確保する計画である。動線や工事の順番も準備している。

【議案 3】 ・結果 適格

【議案 4】 既設法人による地域小規模児童養護施設の新設

法人名：社会福祉法人 博愛社

施設名：(仮称) つかもと

所在地：淀川区塚本 3 丁目 1 番地 7 外 2 筆

〈委員からの主な質問等・法人からの回答〉

(1) 地域小規模は、国が進めている政策で、増えていき効果もあるということだが、新規採用の方がいきなり地域小規模の職員になるのか、あるいは今、既存で働いてる人が一定期間おいて主担者になるのか。またそれを誰が、本体施設としてカバーするのか。地域小規模にすることで、指導体制が枝分かれしていき、結局統一性が取れないということが起こるのではないか。

→まず、地域小規模開設した当初は、本体施設から送り出した、ある程度経験がある職員が主軸となって運営してきた。新しい職員で全く知識のない職員が地域の中で新たな制度を確立するのはとても難しいケースとなることが多いので、本体施設からすると主軸の職員が抜けていくことは大変難しい側面もあるが、主軸の職員を送り出して、そこでまずは文化的に落ち着くっていう状態を作るように努めた。数年のノウハウが一定積み上がってきたので、徐々に、新入職員も受け入れていく体制を、地域小規模の職員がとれるようになってきた。新入職員を入れてもそんなに文化として大きく緩むことがない状況ができあがってきたので、一旦本体施設に新入職員を入れてから移動というシステムではなく、新入職員を受け入れている。

ただ、方向性や統一性というものをもってやっていくためには、施設全体として教育の根本は何なのか、施設としての方針を共有することが大切。以前まではばらつきがあったので、数年前に施設長が変わったときに方針をしっかりと出して、自立した社会人になるための支援という、1つの事業方針、軸を示し、それぞれのホームがその軸をもとに、目標や目的を立てて取り組んでいくという一本化を進めてきた。そのことによって、何を目指さないといけないのかなってということがクリアになり、またそれが、職員のガバナンスや職員の意識の統一につながるとともに、新入職員にとっても博愛社がこういうことを目指している、こういうことを大切にしているということがかなり明瞭にわかるようになったと思う。ただ、準備期間はあったものの、小規模化を一気に進めたので、本体施設を合わせて 14 名のリーダーを急増させる必要があったため、正直、ホーム間の格差があるということ是否めない。そのため今、人材育成の体制をしっかりと整え、ガバナンス的な、法人や施設としての体制をきっちりと整理して、方針をしっかりと固めて、人材育成に取り組んでいるところである。これはこれからの課題であり、今後、努力して、ケアの質を高めていかなければならないと考

えている。

（２）今回施設長になられる予定の方は、小規模のいくつかの施設と兼任の施設長で、実質的には、リーダーというのを今回小規模にも設置し、日々の管理運営をされていくこととなると思うが、リーダーにできるしっかりした方を確保できるめどはついているのか。

→こどもも職員の構成も、本体施設である 1 ホームからそのまま移動していくことを今回についてはしていこうと考えている。今までは、各本部から集まって構成することもあったが、今回は本体施設からそのまま、いわゆる住む場所を変えるという形でいこうと考えているので、今のリーダーが辞められなければ、そのままリーダーをしていただく候補となっている。こどもたちには正式に決定したら伝えていく。

（３）地域との連携で、今回の施設でも同様の取り組みにより連携を深めていくと抽象的に書かれているが、いくつかは地域のこどもたちと施設のこどもたちが交流するような話も出ているが、施設側としてどういうアクションをして、どういう結びつきを作って、地域との連携を深めていくのか、具体的な手法について教えてほしい。

→中学校区内の連携については、子供会の活動やPTAのサロン活動等、学校行事等に参加していく等、博愛社ができてから何十年と、地域の町会活動や、地域と繋がり、地活協との繋がりというのを作ってきた側面があり、今回の施設でも、そういった繋がりを持っていく。具体的に言えば、ご近所まわりの挨拶からいつも開設するときに始めるが、過去に 1 件だけ、自分が住む近くに施設ができて本当に何か問題ないのかということと言われたことがあり、そういう場合も丁寧に子供たちの状況や、職員が 24 時間 365 日在住して、安心安全で生活していることを丁寧に説明することからスタートして、また、こどもたちが、地域のこどもたちと知り合い、友達になっていくことで、施設は危ないところでないという安心感を得ていただく。大人がアクションする前に子供たちがどんどんそういう関係を作ってくれて、地域の中で取り組んでいくということが、今までもあるので、ある意味でこどもたちに期待しながらやっていくことも考えている。あと、博愛社全体で、地域懇親会、児童協議会という会を設けており、年に 1 度、地域の方、行政関係者、校長先生、教頭先生、担任の先生、皆さんをお呼びして、そういった連携の場を発信してもち、理解を得ている。学校の方も春、新任の職員が入ってきたタイミングで、施設自体をご存じないので施設を見ていただいて、どのような生活をして、どのようなニーズがあるのかを伝え、困りごとについてはまた相談させていただけたら助かりますという関係性をつくっている。何十年も積み上げてきたノウハウがあるので、同じようにやっていけたらと考えている。

（４）中期貸付金として 864 万 4301 円計上している。財産目録によると職員貸付金となっているが、どのような趣旨で、職員に対して貸付金を行っているか。総額で 860 万円ほどということで前年度より増えている。

→博愛社には約 400 人の職員がおり、児童だけではなく高齢者、保育教育部門、最近は障が

いのあるこどもたちのための発達支援もしており、その全体の中で、貸付金が発生している。児童分野だけで発生してるわけではない。例えば、車の購入や引っ越し等でお金が入用になった時に、職員に、必要に応じて、貸し付けをするシステムである。

→これはきちんとした規定があってそれに沿ってされてるということか。福利厚生的な感じでされているのか。

→各部署の担当者から、会計責任者を通して、理事長が最終判断することとなっている。施設長や理事長との面接を経て決定している。無利子ではないが、低金利で貸してもらえるので、収入が安定しない中、そういった面でのサポートは福利厚生的なものであるととらえている。

→失礼な言い方となるが、一般的な話として、職員に貸し付ける場合に、自己管理的なことがあまりうまくできない人が対象になることがあると聞いている。銀行からも借りられない、リースもできないという職員を救うための措置となると、またいろいろと問題も起こったりするので、そのあたりの運用状況を教えていただきたい。

→（理事長就任して）まだ2年だが、今までのところは、そういう困難な事例は報告を受けていないが、常にそういうことも考えておかないといけないと思う。

（5）避けるべき養育事案について、こども相談センターや大阪市への報告を行っているとして書いてあるが、児童の施設として、年間どれくらい報告をされているのか。施設からはどれくらい報告があがっていて、その中で大阪市やこども相談センターに報告されるケースは何件くらいあるのか。

→被措置児童虐待アンケート、正確な数字ではないが、この5年以内に、4～5件ほど、年に1回ぐらいのペースで上がってるのが事実である。これは地域小規模化の一つのデメリットかもしれないが、職員はすべて専門家ではない。いろんな勉強をしてこられたとしても、若い方だと短大を出て20歳ぐらいや、中途採用でも、福祉業界だけでなく教員免許を持っている方も採用する中で、養育の質感にどうしても理解が及ばず、普通の一般的な子育て的な感覚で、指導や注意をしてしまう。要は、感情的になって、思いさえ伝えれば、子供たちに伝わるだろうという感覚でしてしまう職員が出てくる。思い以上に技術が必要なところがたくさんある。聞く側のこどもにトラウマが隠れているとか、そういう専門的な知識を持っていると、どのように伝えと、この子たちは気持ちよく聞けるのか、恐怖を感じず不安を感じずに話が聞けるのか、そういう技術が本当は必要だが、たくさんの職員が働いている中で、そういった知識、技術の質が高まっていないと、そういったことが起きやすいことがある。また、地域小規模は閉鎖的な環境であり、みんなが見ている状況ではない。1人勤務が多くなってしまって、1人で抱えこんで、どうしようもできなくなって、大きい声で叱ってしまう、物を叩いてしまうっていうことがある。心理的虐待や身体的虐待に該当する場合ももちろんあるが、注意するとき、危ない、と、大きな声を出したとして、それが虐待かと言われたら、安全を担保するために必要なことではあるが、できるなら予防的に少し穏やかなトーンで、走る前にゆっくり歩こうねって言ってあげると、こどもは歩くということを

意識する。でも止まりなさい、やめなさい、走るなという、こどもからすると走るイメージが残ってしまうので、養育の中では避けたほうがいい、マルトリートメントという扱いである。なので、その件数はたくさんあがればいいというふうに私たちは指導している。意識をしてマルトリートメントが起きないほうがいいが、これはちょっと避けたほうがいいかもしれないという事案の件数がたくさん上がるようにという指導をしている。虐待の方は上がらない方がいいが、虐待になる前に、できるだけ水際で、これは避けたほうがいいよねというコンセンサスをしっかりとれるように、今指導してるところにある。ただ、事例としてあげると、自分の失敗かなとか注意されるかなという緊張感もある職員も一定いるので、本当の意味で上がってくるかというのは難しいところもある。まだマルトリートメント報告はまだ1年ほどの取り組みなので、そんなに件数がないが、それでも10件から20件くらいは全体では上がってきている状況。

それ以前には、ヒヤリハットというシステムがあり、これはもう稼働している。各部門が集まって年に3回ぐらい、外部の識者も入れて、ヒヤリハット、事故対応も含めて、そういうサービス向上委員会を全部門でやっており、マルトリートメントというのはいわばヒヤリハットに類するような、虐待事例かどうかわからない或いはそこにまだいってないかもしれないが、報告を上げてもらうことで、危ないところに気づくようになるというシステムをこの2年ぐらい取り入れていた。病院でも、ヒヤリハットをやっていて、初めはヒヤリハットの事例を出すのが何か自分の失敗を出すような感じに誤解されていたが、だんだんもっと幅広いものだと、みんなが事故を起こさないためのものだという理解が広がってきたら、ヒヤリハットの活動が増えてきた経験があり、マルトリートメントについてもそういう感じで始めたところである。もちろんその中から、境界域に入るものはすべて市の方に報告させていただいており、そちらでのご判断をいただいている。このように予防に取り組んでいる。

(6) 令和6年から、入所時にこどもの意見をきくということで事業化されていると思うが全ての施設で実施されていない。このような小規模施設はどうされるか。こどもの意見を聞くにも、バラバラに分かれているので。大きい施設であれば課題のある子の意見等聞きやすいと思うが。

→本体施設もすべて小規模化したので、地域にあるのか本体にあるのかという感じに基本なっているので、システム導入としては大きくは変わらないと思っている。アドボケーターが来られたら、どこかに場所を移して実施していくこととなると思うが、アドボケーターに頼らずにどうやってやっていくのかということを考えた。まずは自立支援計画を、大人が作ってきたことに反省をしている。おそらくほとんどの児童施設で、大人が描いて君はこうやって自立するんだよ、と提示していると思うが、権利擁護の観点から、こどもの意見が何も反映されていないと反省している。それでは駄目ということで、こどもが自分で作る自立支援計画ということに今取り組んでいる。こどもたちが、家族とどうなっていきたいのか、またどのような進路を選んでいきたいのか、将来の夢は何か、現状こどもと親の関係性がどう

なのかということをちゃんと自分で理解し、1年に1度だが、書いて見直す機会を取り入れて、それをすべて鵜呑みにするのではなく、現実的な親御さんの状況について知らないお子さんもいるので、今親御さんがどういう状況なのかを伝えていきながら、そういうことならこうした方がいいんじゃないかという転ばぬ先のつえの部分と、子供が考える本当の自立っていうところをしっかりと融合させ、自立支援計画を作るようにしている。日常の例えば友達やお小遣いをふやしてほしいとか、そういった具体的なこと以上に、将来を描くための意見表明というのを施設の中で取り入れていくということは、2年前ぐらいからスタートして、今、取り組んでいるところ。なので、アドボケーターももちろん活用できたらいいと思っているが、施設として、子供の意見表明をしっかりと出していけるように取り組んでいる。

【議案4】 ・結果 適格