平成２９年度
事業報告書

（案）

平成 30 年 6 月 28 日

社会福祉法人　二　葉　保　育　園

目　　次

法人本部並びに法人全体・・・　1
二葉乳児院・・・・・・・・・・　16
二葉乳児院地域子育て支援事業・24
二葉学園・・・・・・・・・・・　30
二葉学園地域子育て支援事業・・47
二葉むさしが丘学園・・・・・　50
二葉南元保育園・・・・・・・・　65
二葉くすのき保育園・・・・・　76
自立援助ホーム　トリノス　・・　92

平成29年度　社会福祉法人二葉保育園（法人全体）　事業報告

1. 平成29年度の概況

平成29年度は、法人としての中長期計画である「5ヵ年計画」の4年目を向かえ、社会福祉法や児童福祉法の改正内容を視野に入れながら、職員の人財対策や児童の自立支援への取り組みを中心として中長期計画の具現化に取り組んできた。

また、これまで各事業所の施設長や職員の参加による各種委員会活動についても委員会の目的を一定果たすことが出来た。さらに、職員の給与改善や働き方の改善への取り組みに着手するとともに、職員資質向上助成事業の実施、職員の表彰規程の整備と徳永恕賞の創設、中堅後期職員研修の実施、人事異動規程の制定や、職員採用についても法人として合同採用制度を導入するとともに新規採用に関して法人で最終面接を実施するなど採用方法の改善をするなど、職員の人財対策の充実策等重要事項については各事業所任せにするのでなく法人としての取り組みとして推進するとが出来た。

保育の制度（子ども子育て新制度等）、社会的養護の制度（家庭的養護推進計画等）、社会福祉法人制度（ガバナンス、財務規律等の見直し等）など全ての制度改革が行われている今日、あらためてこれまで118年間法人として培ってきた「すべての子ども」「家族」「地域」を大切にしてきた法人理念の具現化に努めるとともに、現代社会の要請に応じた事業を展開しながら着実な歩みを進めているところである。

2. 評議員、監事、理事

平成29年度の理事（8名）、監事（2名）、評議員（9名）は次の通り

評議員	磯谷　文明　、鈴木　重正　、市東　和子　、伊藤　陽子　、宮沢　成美
	鈴木　美邦　、金子　恵美　、潮谷　恵美　、貫名　道生（平成30年2月～）
監　事	園　　武友　、乾川日出夫
理　事	河津　英彦　、押切　重洋　、福田　敏朗　、都留　和光　、町田　とし江
	井上　従子（平成30年3月～）
理事長	遠藤　久江　、常務理事　武藤　素明

3. 評議員会の開催状況

〇第1回定時評議員会　：平成29年6月16日（金）

第1号議案　理事・監事・会計監査人の選任について（下記のとおり確認承認）

(1)理事の任期満了に伴う次期理事の選任に関する件

重任　遠藤 久江　　社会福祉法人二葉保育園理事長
武藤 素明　　社会福祉法人二葉保育園常務理事
二葉学園・二葉むさしが丘学園・トリノス統括施設長
河津 英彦　　淑徳大学教育学部教授
押切 重洋　　学校法人成城学校　理事・事務局長
福田 敏朗　　株式会社グリーンアース代表取締役社長
都留 和光　　二葉乳児院・地域子育て支援センター二葉施設長

新任　町田とし江　　二葉南元保育園施設長

(2)監事の任期満了に伴う監事の選任に関する件

重任（会計監査役）　乾川日出夫　税理士法人アルファ合同会計代表／税理士
（事業監査役）　園　　武友　特定非営利活動法人自立へのかけ橋理事長

(3) 会計監査人の選任に関する件

会計監査人　良公監査法人
理事長　富田 英保、業務執行社員　清水 一男、伊藤 みどり
所在地　〒114-0015 東京都北区中里

第２号議案　理事及び監事並びに評議員に対する報酬等の支給の基準について
※資料：役員報酬規程案（別表１～４含み）

第３号議案　平成 28 年度事業報告に関する件（平成 28 年度事業報告参照）
冒頭に事業監査役の園監事から意見書に沿って監事監査報告があった。
※資料：社会福祉法人二葉保育園　平成 28 年度事業報告書
監事意見書（事業監査）

第４号議案　平成 28 年度計算書類等に関する件（平成 28 年度決算報告参照）
なお、冒頭に会計監査役の乾川監事からの監査意見書、外部監査役の良公監査法人からの監査報告、法人全体の決算報告を百瀬事務局より
※資料：社会福祉法人二葉保育園　平成 28 年度決算報告書

第５号議案　社会福祉充実残額の算定結果に関する件
※資料:平成 28 年度社会福祉法人二葉保育園社会福祉充実計画に係る社会福祉充実残額の報告確認

第６号議案　二葉むさしが丘学園改築工事と二葉学園第１分園（コスモス）新築工事に伴う定款変更について　※資料：二葉むさしが丘学園改築工事と二葉学園第１分園（コスモス）新築工事に伴う定款変更について

○第２回評議員会：平成 30 年 3 月 22 日（木）

第１号議案　平成 30 年度事業計画案・平成 30 年度当初予算案について
資料：平成 30 年度事業計画案・平成 30 年度当初予算案

第２号議案　役員等報酬規程の一部変更に関する件
資料：役員報酬規程案（別表 1～3 含む）

第３号議案　理事の増員に伴う理事の選任について
資料：社会福祉法人二葉保育園の理事の増員と選任について
➡井上従子氏を理事として承認確認した。

会議後、長年評議員として御尽力をいただいた伊藤評議員に遠藤理事長から花束が渡され、伊藤評議員から退任挨拶がなされた。

4. 理事会の開催状況

○第１回理事会　：平成 29 年 4 月 27 日（木）

第１号議案　：二葉学園の定員変更と第七分園の創設について
➡地域分散型児童養護施設として拡充しようという方針は理解できるが、事件事故への対応や職員の育成の問題や課題に対する経営や運営の不安について理事から出され、それらへの対応について学園長や主任より説明を受け、地域分散化への具体的対応策について検討する場を持った。

○第２回理事会　：平成 29 年 5 月 31 日（水）

第１号議案　平成 28 年度事業報告に関する件（資料：平成 28 年度事業報告書）
第２号議案　平成 28 年度決算報告に関する件（資料：平成 28 年度決算報告書）
第３号議案　定時評議員会の招集事項の決定について（資料：第 3 号議案資料）
第４号議案　給与規程の一部改定について（資料：第 4 号議案資料）
※保育所における保育従事職員宿舎借り上げ支援事業の適応者は住宅手当の適応除外とする旨を給与規定に盛り込む。
第５号議案　各事業所の処務規定・園規則改定について（資料：第 5 号議案資料）

※産業医、会議日変更、自立援助ホーム対象年齢の変更等
第６号議案　役員報酬規程案について（資料：第６号議案資料①、②）
連絡事項

○第３回理事会　：平成 29 年６月 16 日（金）
第１号議案　理事長の選任に関する件（遠藤理事長重任異議なく、承認された。）
第２号議案　常務理事（業務執行理事）の選任に関する件（武藤常務理事の常務理事（業務執行理事）の重任異議なく承認された。）
報告事項（事業・職務執行報告）
（１）今年度の法人事業計画の具体的取り組みについて
①人財確保対策の取り組み
②人財育成（研修等）の取り組み
③人財定着策（給与改善、働き方見直し等）の取り組み
④自立支援プロジェクトの取り組み
⑤自立援助ホームの今後についての検討会
⑥役員候補者選定委員会の開催
⑦職員宿舎借り上げ事業の報告（二葉南元保育園・二葉くすのき保育園）

○第４回理事会　：平成 29 年８月 29 日（火）
第１号議案　平成 29 年度　事業進捗状況及び会計状況報告（期別報告）
前半の事故報告を含み（くすのき保育園の保護者対応報告等）
第２号議案　新規事業に関する決定事項（各施設より、新規事業検討会の報告）
第３号議案　自立援助ホームのトリノスの建物と今後のあり方
※自立援助ホームトリノス将来検討委員会報告等
第４号議案　二葉むさしが丘学園の施設長人事にいついて
※役員候補者選定委員会報告等
第５号議案　各規程の新設と改定について
(1)表彰規程の新設について
(2)処遇改善支払いに伴う給与規程の一部改定について
(3)社会福祉法改正に伴う経理規程の一部改定について
(4)育児休業法・介護休業法改正に伴う育児休業規則・介護休業規則の一部改定（遡及）
報告事項　(1) 平成 29 年度給与検討委員会の報告（黒田委員長）
(2)二葉くすのき保育園の査察指導結果について（口頭報告のみ）
(3)平成 30 年度新規職員採用状況（合同採用等）
(4)社会人学生対象の学習会施設見学会（8 月 7 日実施）報告
(5)二葉くすのき保育園職員宿舎借り上げの進捗状況について
(6)今後の予定の確認

○第５回理事会　：平成 29 年 11 月 30 日（木）
第１号議案　処遇改善手当支給の方針とそれに伴う給与規程の変更等について
資料：民間児童養護施設等の職員の処遇改善・保育士等の処遇改善
資料：処遇改善手当の支給計画について（各施設２種類の資料）
第２号議案　平成 29 年度第１次補正予算案の審議
附 帯 議 案　法人本部拠点区分への緊急繰入について
資料：平成 29 年度第１次補正予算案
第３号議案　退職金規程の新設について

報告事項　(1)平成29年度中間期事業報告並びに事故報告（各施設長から）
(2)平成30年度職員の退職意向と新規職員採用状況（各施設長から）
(3)人材確保・定着への取り組みの現状と課題について（各施設長から）
(4)職員等表彰について（今年度からの新しい取り組みについて）
(5)自立援助ホームトリノス将来検討委員会報告等
(6)監事監査規程の新設について
(7)今後の予定の確認

○第6回理事会：平成30年1月26日（金）
第1号議案　諸規定の変更について
(1)非常勤職員就業規則改定（有期雇用者無期転換）
(2)育児休業規則改定（法改正を受けての育児休業期間の延長）
第2号議案　平成29年度第2回評議員会（平成30年3月実施）審議事項の確認
第3号議案　理事増員のための評議員の増員について及び評議員候補者の推薦　について
報告事項　(1)平成29年度事業進捗状況及び会計状況報告
(2)予算編成方針の大幅な変更についての検討状況
(3)給与検討委員会の検討進捗報告と変更案について
(4)二葉乳児院の期中監査での指摘事項への対応について
(5)二葉むさしが丘学園　ファミリーホーム実施に伴う確認事項
(6)自立援助ホームトリノス将来検討委員会報告等
(7)今後の予定の確認

○第7回理事会（決議の省略に係る異議の確認と議案の審議について）
平成30年2月20日付依頼書により各理事へ文書審議にて提案事項に係る理事会決議の省略について、異議がないことを確認し、文書にて以下の審議を行った。（社会福祉法第45条の14第9項が準用する一般社団法人及び一般財団法人に関する法律第96条及び定款第27条の規定に基づき、理事会を開催することなく、提案事項につき決議の省略し、全員の賛成にて議決した。）
第 1 号議案 評議員選任候補者の推薦の件
○議案の概要（貫名通生氏を評議員候補者とする議案を評議員選任・解任委員会に提案すること ）
第 2 号議案 非正規職員就業規則の一部改定の件
○議案の概要（キャリアアップ助成金の申請にあたり、非正規職員就業規則の第 53 条に正規雇用への転換に関する事項を追加することを提案する。）

○第8回理事会：平成30年3月22日（木）
第1号議案　平成29年度第2次補正予算案について
附帯議案　積立金の積立及び前期末支払資金残高の取崩について
第2号議案　平成30年度事業計画案及び平成30年度当初予算案について
第3号議案　諸規程・規則の変更と新設について
(1)再雇用規程の改定について
(2)育児休業規則の改定について（非正規職員の子の看護休暇の有　給化の提案）
(3)監事監査規程の新設について
第4号議案　評議員の退任に伴う評議員候補者の選定について
第5号議案　苦情解決第三者委員の欠員補充等について
第6号議案　東京都及び新宿区の指導検査結果への対応について

5. 評議員選任・解任委員会の開催

○第１回評議員選任・解任委員会　：平成 29 年 1 月 30 日（月）

場　所：社会福祉法人二葉保育園　法人本部会議室

出席者：　４名　　中山正雄委員、逆井直紀委員

監事・事務局員 園　武友委員（議長）、百瀬圭吾委員（法人事務局）

陪席者：遠藤理事長（招集者）、武藤常務理事（議案説明者）

第 1 号議案　社会福祉法人二葉保育園　次期評議員候補者の選任について

資料①　社会福祉法人二葉保育園　次期評議員候補者推薦書（案）

資料②　別紙　社会福祉法人二葉保育園　評議員候補者　推薦理由

資料③　回覧　評議員候補者各自の経歴書

評議員候補者　宮沢　成實　、鈴木　美邦　、磯谷　文明　、市東　和子、伊藤　陽

鈴木　重正　、金子　恵美　、潮谷　恵美

審議の結果、全員異議なく以上の被推薦者を評議員として選任することが決議された。

○第 2 回評議員選任・解任委員会：開催日時　　平成 30 年 2 月 26 日（月）

開催場所　　社会福祉法人二葉保育園　会議室

出 席 者　　委 員 総 数　4 名　委員出席者　4 名

外部委員：中山正雄・逆井直紀　　監事：園　武友　　事務局：百瀬圭吾

第 1 号議案　評議員の選任(追加)について

百瀬事務局から平成 30 年 1 月 26 日開催の第 7 回理事会にて推薦された評議員候補者　貫名通生氏について､別紙議案書に基づき運営細則第 13 条に定める評議員として適任と判断した理由等の説明がなされ、審議の結果、議長からその選任の賛否を委員に諮ったところ、全委員の承認を得て原案通り議決した。

6. 管理者会及び拡大管理者会の開催状況

毎月一回の管理者会（園長会）と年三回の主任等も含めた拡大管理者会を開催した。

管理者会では、各事業所での児童や職員の状況報告、入退所状況、行事や実施対応、対外的関係、事故報告・ヒヤリハット事項、職員研修、アフターケア、今後の予定、会計状況（事務会報告）等を報告・確認をした。

特に管理者会では、月次業務報告をするとともに事業を行っていく上で必要なさまざまな検討事項の確認にとどまらず、テーマを設定しての管理職間で闊達なディスカッションの場とした。しかし、今年度は会議進行の無計画さなどもあり、十分な討議の時間が確保できなかった。また拡大管理者会では、今年度は作家の佐藤　優氏を講師に招き、広く社会情勢や国際情勢等を学ぶとともに管理職等が抱える悩みを出して、私たちの仕事の本質等について考える機会とした。

以下、管理者会、拡大管理者会で行った主な議論事項を掲載する。

第 1 回　管理者会ディスカッション　平成 29 年 4 月 12 日

テーマ「新年度を迎え園長としての抱負と園長として必要な資質・自己覚知」

進行：都留院長（二葉乳児院）

第 2 回　管理者会ディスカッション　平成 29 年 5 月 24 日

テーマ「正規雇用と非正規雇用の各施設の実態と今後のあり方についての検討」
進行：小倉園長（二葉学園）

第3回　管理者会　第1回拡大管理者会と学習会　平成29年6月14日
テーマ「変化する社会福祉・児童福祉の役割と関わる者へ求められるもの」
ー社会福祉とは何だろうかー
【講演者】佐藤　優氏（作家）
進行：池上和子氏（東北福祉大学特任准教授）
職員や理事も含めて参加者約30名

第4回　管理者会ディスカッション　平成29年7月12日
テーマ「保育所施設長より問題提起―いま最も困っていること」
＊町田園長から「現在の3歳児欠員状況から、地域性から見る今後の児童数の推移について」
＊森本園長から「非常勤職員の子看護休暇適応について」
進行：町田園長（二葉南元保育園）

第5回　管理者会ディスカッション　平成29年8月23日
テーマ「児童養護施設長より問題提起―いま最も困っている事」
＊小倉園長より「人材育成とそのマネジメント、次世代育成」
＊黒田園長より「特別区児相設置について、法人型ファミリーホームの開設について」
進行：森本園長（二葉くすのき保育園）

第6回　管理者会ディスカッション　平成29年9月20日
テーマ「乳児院と自立援助ホームの課題と今後」
発題者：都留院長（二葉乳児院）、渡辺ホーム長（トリノス）
（※時間が取れず十分に深められず）
進行：渡辺ホーム長（トリノス）

第7回　管理者会　　第2回拡大管理者会・研修会　平成29年10月24日
研修テーマ「変化する家族のあり方やそれに代わる者の存在」
～家族とは何だろう？～
【講演者】佐藤　優氏（作家）
進行：池上和子氏（東北福祉大学特任准教授）
職員や理事も含めて参加者約35名

第8回　管理者会ディスカッション　平成29年11月15日
テーマ「二葉の理念と集団労働のあり方」
進行：小倉要園長（二葉学園）※時間が取れず十分に深められず

第9回　管理者会ディスカッション　平成29年12月20日

テーマ「法人運営と施設運営の今後のあり方」
進行：黒田邦夫園長（二葉むさしが丘学園）※時間が取れず十分に深められず

第 10 回　管理者会ディスカッション　平成 30 年 1 月 17 日(水)
テーマ「直面する課題について」
発題者：各施設長より
進行：町田とし江園長（二葉南元保育園）

第 11 回　管理者会　第 3 回拡大管理者会・学習会　　平成 30 年 2 月 14 日
研修テーマ「これからの社会変化と私たちが大切にするべきこと」
～変化する社会のあり方と児童福祉に関わる人への期待～
【講演者】佐藤　優氏（作家）
進行：池上和子氏（東北福祉大学特任准教授）
職員や理事も含めて参加者約 30 名

第 12 回　管理者会　平成 30 年 3 月 14 日
実施対応事項等の確認が多数あり、ディスカッションを開催できなかった。

7. 法人としての事業ならびにその運営状況

（1）中長期計画（平成 26 年度～平成 30 年度五ヵ年計画）の取組み

前年度の平成 28 年度、中長期計画である五ヵ年計画（平成 26 年度～平成 30 年度）の見直しを行い、その計画に基づき今年度事業計画に反映させ、5 カ年計画の集大成をめざして取り組んできた。

とくに①事業所間の連携協働に努め法人としての一体感を持った事業展開や運営に努めること②法人役員や施設長、リーダー的な職員の役割を明確にすると共にその任にある者の資質向上に努めること③職員がモジベーション高く仕事が出来るよう総合的な職員の人財対策（確保・育成・定着策）に取り組むこと。以上 3 点を中心に理事会、評議員会、管理者会、拡大管理者会、運営会議、職員会議、部署会議等を通じて確認し実践してきた。概ね立案した計画の実践が出来ていると評価できるが、その効果測定までは十分とは言えない。取り組みの詳細は以下事業報告書（6）に記載ところである。

（2）社会的養護を必要とする児童の自立支援プロジェクトの確立と実施

今年度から新たに「自立支援プロジェクト」を立ち上げて、二葉学園、二葉むさしが丘学園やトリノス等から社会に巣立つ児童の進学支援や就職支援の充実（自立援助ホームの運営、進学・就職支援、アフターケア等）への取組みを総合的に推進することとし「二葉自立支援プロジェクト募金」として支援募金の目標金額として掲げ、二葉支援の会やＮＰＯ法人「自立へのかけ橋」等と共同した取り組みを開始した。

しかし、自立支援プロジェクトの趣旨は明確になったが、具体的な取り組み等が不明確な点もあり、取り組みの具体化について詳細を明らかにするとともに、法人で設置した「アフターケア基金運用規定」の改定について必要性が出されたが、改定作業まで至っていない。

二葉むさしが丘学園の専門学校や短期大学へ通う卒園生への奨学金（福田基金）の対応をいただき、今年度卒業する卒園生 2 名への奨学金対応することが出来た。

（3）新規事業への取り組み

自立援助ホーム「トリノス」の事業への法人本部や各事業所からの支援を行うと共に、安定的な運営ができるよう対策を講じているが、いまだ不透明な点についての対策や将来展望を見出す必要がある。また、二葉むさしが丘学園のファミリーホームの実施についても検討がなされたものの、土地建物の見通しがつかず、実施について一年間見送りとしたところである。二葉学園のサテライト型児童養護施設の検討、二葉乳児院の里親支援センター（ステーション）等の検討においても事業所任せでなく法人全体としても検討・支援をしていくこととして、新規事業検討委員会に置いて報告してもらい引き続き検討しているところである。

（4）建物修繕や施設整備計画について

これまで事業所における改築については検討委員会を中心に検討してきたが、改築検討委員会としては平成 28 年度をもって終了したが、トリノスの建物や二葉学園の分園改築・整備、二葉むさしが丘学園の分園整備、ファミリーホームの物件の確保、二葉乳児院の内部改装、二葉くすのき保育園の建物修繕等について磯部建築顧問に相談しながら進めてきた。今後も随時、事業所任せにせず法人として建物修繕や施設整備について対応していくことが求められている。

（5）法人経営力の強化

①役員、管理職、リーダー的職員の交代と将来展望

社会福祉法人制度改革に伴う、理事会の役割、評議員会の役割、監事の役割の変化に伴い、また、社会福祉法人二葉保育園の役員実態から、平成 28 年度より役員候補者選任委員会を開催し、中長期的視野に立ち次期役員の検討を行い対応してきた。そのために次期役員候補者選定委員会を 8 月と 1 月に開催した。また、各事業所の施設長や主任等についても管理者会等を通じて検討の場をもち二葉むさしが丘学園の施設長の交代等も決定し実施対応した。その内容を管理者会や理事会や評議員会にも図り実施対応した。そのために理事や評議員の増員し強化を図った。

二葉の理念や事業目的にそって中長期的視野にも立って次期役員、管理職、リーダー的な職員の人選と対応が今後とも必要である。

②法人の財政基盤の確立

社会福祉法人としての財政基盤の一層の充実を図るため、他の社会福祉法人の実例も参考にしつつ、収益事業、資金調達、資金運用のあり方について、有識者の助言を受けつつ、判断材料となる情報量を増やしてとりくむと計画したが、法人の監事や外部監査の会計監査法人等の助言や指導もあり、他法人の実例参考や有識者のコンサルテーションまでは至っていない。年度途中で本部財源が逼迫し、事業所からの本部繰り入れを要請したこともあり、今後、法人全体の運営のあり方も含めて法人本部財政の安定的な運営策の立案や対応策を講じる必要がある。

そのためにも保育や児童養護の運営費や措置費、サービス推進費収入等を分析しながら、自立援助ホーム「トリノス」も含めた各事業所の財政的な見通しと、寄付金や収益事業のあり方も含めて法人本部財政のあり方について引き続き検討し方針化し対応していくこととしたい。

（6）法人としての人財対策と円滑かつ有機的な組織運営

二葉の未来を担う人財を確保し、育成するために、採用から育成まで一貫した取り組みを法人全体としても行うことを最優先に人財対策チェック表を作成するなど人財対策に取り組んだ。法人がめざしている理念について掲示し周知するとともに、そのために法人が求める人材育成の方針を確立し、求められる人材像を明らかにするとともにそれに応じた研修について法人として統一した研修の実施に取り組んでいる。

人財確保対策、人財育成対策、人財定着策をトータルとして取り組んでいけるようこれまでの取り組みを法人としての最優先課題として取り組んでいく必要がある。

①人財確保対策

人財確保対策は管理者（園長）会を中心に進め、学生や社会人向けの施設見学会・学習会を８月に開催して、40 名ほどの参加者があった。社会的養護や保育所を運営する社会福祉法人に関心をもつ学生や社会人の方が多いことを再認識させられた。また、法人採用計画（合同採用制度を含み）を確立して第一次職員採用は６月～7 月にかけて今年も法人合同採用を行い３名の採用を行い、第二次職員採用は各施設において採用を行い約 20 名の採用をすることが出来た。人事異動制度の実践も含め年間計画を立案し取り組んだが就職希望者が減っている中、退職や育休からの復帰等の申し出時期と採用時期のタイミングが難しかった。幸い、人財確保が困難な状況下であったが職員採用することが出来た。合同採用者の配属先決定方法や人事異動の方法など今後の課題となる点も多い。

また、施設実習や保育実習が人財確保に繋がっていることも事実であり、今後も事業所ごとに実習生を積極的に受け入れ、より丁寧な実習指導を行うと共に実習後もボランティアやアルバイト等で繋がり、養成時期からの人財育成に努めることが求められている。

②人財育成・専門力の向上対策

ア）職員研修について（研修育成委員会の取り組みと発展的取り組み）

職員研修はこれまでの取り組みを踏襲しつつ実施し、人材対策全般的な取り組みにと合わせて随時行ってきた。新任職員研修（春と秋に開催）は引き続き取り組んだ。さらには階層別研修について随時行い、とくに今年度は中堅後期職員（経験年数８年～12 年）研修会を開催し、法人として中堅後期職員に求められる役割を明らかにするとともに中堅後期職員が今後組織のリーダー的存在として活躍するよう励ます場となった。

就職内定者研修、新任職員研修、中堅後期研修、園長・主任・リーダー的職員研修等を実施することが出来た。

イ）職員の資質向上を目的とした、資格やキャリアアップのための「職員資質向上助成事業」を引き続き実施することが出来た。しかし、ここのところこの事業を積極的活用する職員が減っており、もっと職員自身が入職後、資格取得やキャリアアップのために自らを高めるような取り組みや啓発活動を行っていく必要がある。事業創設から８名（件数としては延べ 10 件）の利用があり、専門職大学院での修士課程修了、社会福祉士・幼稚園教諭免許・言語聴覚士・製菓衛生士等の国家資格に取り組むことが出来た。平成 29 年度は３名の職員が社会福祉士（2 名）・製菓衛生士（1 名）の資格取得を目指して、本助成事業を活用している。

③職員の定着対策

ア）今後の人財定着策を見出すために、退職者調査と長期就労者調査を行うよう方針立てをしたものの、

具体的な作業に至らなかった。定着策の取り組みをしていくには「職員の退職の原因を探るとともに、長期就労者はなぜ辞めずに続けられたか」を明らかにして、人財定着策を講じていく必要がある。

イ）勤務実態調査を実施し超過勤務軽減策や休日取得対策についての取り組みについては、「働き方検討委員会」にて事業所の一定の実態報告がなされているが、しっかりとした報告書や分析表づくりには至っていない。引き続き「働き方検討委員会」に置いて通り組んでいく必要がある。

ウ）職員のワークライフバランス対策や出産・育児対策等について事業所ごとの検討と法人全体としての検討を行う方針であったが、事業所内保育についての検討等についてまだ、検討が十分に進んでいない。職員からの要望やそれを全体化しての方針作りが必要であろう。

エ）一昨年制定した「人事異動制度」について今年度においても活用を推進したが、残念ながら異動希望者が居なかった。法人全体のスケールでの人材育成や定着策を考えると積極的な法人内異動制度活用は職員のキャリアアップ上必要と考えるので、今後とも法人内異動制度の積極的活用策を進めていきたい。

オ）措置費や補助金制度の変更に伴い、また、職員確保や定着性の向上のためにも職員給与のあり方について検討した。平成 28 年度に引き続き、平成 29 年度は管理職を中心に給与検討委員会を開催し検討を行ってきた。職員の処遇改善の制度を活用して一定の給与改善を行うことが出来た。今年度の検討結果を来年度に引き継ぎ、更なる時代に合った給与改善を実施していきたい。

カ）職員のメンタルヘルスや健康対策は、今年度においても委員会として常設せず各事業所に担当を置き、年に 1～2 回程度打ち合わせ会を持つこととした。しかし、一昨年度から法律で義務化されるストレスチェックの実施状況等が法人全体で明らかにされていないところもあり、「腰痛対策」「メンタルヘルス対策」「検診再検査チェック」「産業医の活用」「職員相談システム」等について法人全体でどんな取り組みが行われているのかの把握を行うとともに今後の課題を明らかにして引き続き取り組んでいく必要がある。

キ）実践や研究への表彰制度を創設することについて、近年の法人全体の課題としてこれまで取り組んできたものの、これまで様々な意見は出されたが具体的な表彰制度の実施が出来なかったところである。しかし、昨年度以来取り組みを継続する中で、「徳永恕賞」を創設することが出来、第一回徳永恕賞については、二葉むさしが丘学園を民間移譲から建物の改築、その後の運営の定着に貢献した黒田邦夫園長と、約 50 年二葉学園の職員として今も活躍、貢献していただいている奥野宣子さんが授与することとなった。

野口幽香賞については法人創立 120 周年にむけて現在、賞の創設に向けて準備をしているところである。

④施設長や主任・リーダーの育成の取り組み

法人全体にも職員数も次第に多くなっており、日常的な施設運営に関するマネジメント力が求められており、リーダー的職員のマネジメント力の向上のための研修等に取り組む計画であったが、管理者会や拡大管理者会で部分的な学びはあったものの、系統だてた取り組みには至っていない。

また、リーダー的職員だけでなく保育園のキャリアパス制度の有効的な実施や児童養護施設等の新たな人財育成システムのあり方も取り入れながら、企業的でない二葉法人らしい職員の資質向上に取り組んでいく計画としたものの、未だ不十分な取り組みに終わっている。次年度は拡大管理者会等を通じて取り組んでいくこととしたい。

⑤佐藤優氏を招いた学習会の開催

拡大管理者会では、今年度は作家の佐藤　優氏を講師に招き、広く社会情勢や国際情勢等を学ぶとともに管理職等が抱える悩みに答えていただき、私たちの仕事の本質について考える機会とした。子どもを取り巻く状況は、社会や経済や政治や国際情勢等によって大きく変化しており、児童福祉に携わる私たちにとってとても意義あるまなびの場となった。また、現在、社会的養護においてはちょうど「新しい社会的養育ビジョン」が出され、施設が今度どうなっていくのかの不安を抱えており、10 月に実施した学習会においてはこのテーマを深め､｢施設のこれまで果たしてきた役割や意義や存在に自信と誇りをもってほしい！｣、「今度も施設の役割はとても大きい」と励ましと示唆をいただき、これからの展望に繋げる研修会とすることが出来た。

⑥リスクマネジメント（事件事故対応、ヒヤリハット等）の取り組み

法人としてのリスクマネジメント方針に基づき各事業所ごとに取り組み、法人としての担当者会議は年間１回開催したが、その結果等の全体化やフィードバックは不十分であった。また、事件事故報告は社会福祉法人二葉保育園危機管理規程のリスク区分表によるリスク４、リスク５については各事業所から法人へは報告されているが、理事会への報告についてはすべての事件事故に関しての報告がなされていないのが現状である。ヒヤリハット事例の報告集約についての毎月行う管理者会にて実施することが出来ている。また、各施設の取り組みを集約するとともにここ 2～3 年に起きた事故事件等へ適切に対応できているか振り返りを行う計画であったが十分な対応が出来ていない。

⑦課題別委員会等の運営と取り組み

法人全体として取り組むべき課題については、これまでの委員会等の活動を通じて全事業所が協同して取り組みを行ってきた。今年実施した委員会としては「自立支援のあり方検討委員会」「新規事業検討委員会」「トリノス将来像検討委員会」「地域活動委員会」「給与検討委員会」「働き方検討員会」を開催した。また、委員会としては常設開催しないが、担当者会議として開催したのは「研修担当者会議」「リスクマネジメント担当者会議」「メンタルヘルス・職員の安全衛生推進担当者会議」「ホームページ・園便り等広報担当者会議」「新年会担当者会議」であった。。

ア）給与検討委員会

保育や社会的養護等の人材確保対策が難航する中、国はやっと職員の処遇改善策に取り組み、民間給与改善費の改善や人事院勧告引き上げなど制度や措置費や補助金制度の変更に伴い、法人としても職員確保や定着性の向上のためにも 10 年間ほど改定していない職員給与規定のあり方について検討し、時代にあった改変をめざし取り組んできた。平成 28 年度は大幅な調整手当てや住宅手当などの改善をし、今年度は処遇改善の制度をいかに実施するかの検討と昇給制度の改善について検討し実施した。今後も引き続き給与制度のあり方について検討を行うこととしている。

イ）働き方検討委員会

これまでも事業所ごとに職員の働き方について議論を重ね、さまざまな工夫をしながら取り組んでいるところである。今年度は「超過勤務をしない工夫」「休暇取得の促進」「産休・育休者、介護休暇等､シフト調整が必要な人の働き方について｣と各事業所の現状報告行う中で実態把握に努めてきた。また、12 月に臨時の拡大管理者会を通じて「休暇の取得」について議論する機会を設けた。保育所と

社会的養護とでは勤務体系や業務内容が異なるが、だからこそ同じ場で話し合うことの意味合いは大きかった。

職員の意識改革により、各事業所ことに前向きに取り組んでいるところであり、次年度以降は法人全体で整備していくことを見据えて取り組んでいくこととしたい。

ウ）新規事業検討委員会

これまで新しい事業を行う場合は、各事業所にて検討し、最終的に法人理事会等で確認して進めてきたが、法人全体で十分に共有しながら検討の段階から法人全体としても認知し進めることとした。そのために委員会において確認して進めた。主として二葉学園のサテライト型児童養護施設の実施計画、二葉むさしが丘学園のファミリーホーム、二葉乳児院の里親支援事業等の検討を行った。

エ）トリノス将来像検討委員会

開催の責任者をトリノスの渡辺ホーム長とし、今後のトリノスの運営や経営のあり方等検討してきた。建物の移転計画や経営の安定を図るための定員増や増設、移転計画等の検討や今後の担当者のあり方等検討してきた。平成30年度に継続して検討委員会を開催予定である。

オ）二葉自立支援のあり方懇談会

法人全体としての主要テーマとして「児童の自立支援の充実策」について「自立支援プロジェクト」として5年間の取り組みを実施することを確認し、現在取り組んでいるところである。法人理事、各園長、施設内の自立支援コーディネーター、ＮＰＯ法人「自立へのかけ橋」、二葉支援の会、卒園生の有志の方々等に参画いただき、年間3回の懇談会を計画したが実際には2回しか開催できなかった。それぞれの取り組みについて報告するとともに取り組みの共有を図るとともに、二葉全体としてもっと取り組むべき課題について明確化した。また、アフターケアア事業に取り組んでいる「ゆずりは」の高橋亜美さんやスタッフにも来ていただき、自立支援に取り組むべき課題など学ぶ機会を持つことが出来た。

⑧法人内職員交流の取り組み

上記に示したように委員会や担当者会議等の活動と通じて各事業所の枠組みを超えて法人として一体となった取り組みを展開するよう心掛けるとともに、法人内において交流研修や交換研修を実施することが出来た。また、恒例になっている新年交流会を1月20日二葉学園で開催し、法人傘下の各事業所から約70名の参加があり、徳永恕賞や永年勤続表彰など執り行うことが出来た。また、拡大管理者会学習会や法人主催研修会議には意見交換会や懇親会等企画するなど懇親の場を持った。各事業所ごとに発行している「園だより」についても他事業所に発行し各事業所の取り組みについて共有を図ることも出来た。

（7）情報発信や地域活動への積極的な取り組み

①広報活動の強化と二葉支援の会運営の充実

ア）法人の広報媒体として重要な役割を担うホームページの内容充実と併せて、ホームページの内容更新を行えるように努め、とくに職員採用情報については特設ページを設け、職員採用に関する情報発信について強化を図ることが出来た。

イ）平成 20 年度に再発足した「二葉支援の会」を充実、発展するよう会員数の増大、会報の内容の充実に努め支援の輪を広げる取り組みを行った。そのために二葉支援の会の幹事会を開催することが出来た。

ウ）法人の機関紙である「二葉とこども」の定期発行することが出来た。「二葉自立支援プロジェクト募金」の呼びかけのためにこれまで３回開催してきたチャリティコンサートについて、形を変えての講演会やミニコンサートなどの企画をするよう提案したものの実現には至っていない。

②地域活動委員会の取り組み

平成 28 年度より社会福祉法人の地域公益事業の実施が責務として位置づけられたことにより、社会福祉法人二葉保育園として地域支援の今後のあり方を探るとともに、各事業所が積極的に実践している子育て支援や地域活動を展開すると共に法人として取り組む地域公益事業等を実践した。とくに今年度からは二葉南元保育園の三階を活用して、おやつ作りや遊び場の設定を行い、参加を呼びかけたが参加者が多くなく、今後保育園を活用した地域貢献活動のあり方について引き続き検討していくこととしている。法人全体として事業所ごとに取り組んでいる地域貢献活動や事業について一覧表にしてホームページ等に掲載するよう現在作業を進めているところである。

③法人文化の継承と、資料の保存の取り組み

法人本部のある二葉南元保育園の改築に伴い児童福祉に関わる多くの貴重な資料の保存、整備について、単年度事業ではなく複数年度にわたり引き続き取り組むように方針化したが十分な資料整理が出来ていない。創立 120 周年記念行事に向けて一定の取り組みが求められている。

（８）適正かつ透明性を確保した財務・会計・情報処理・組織のあり方

①会計監査法人による会計経理に関するガバナンスの強化

一昨年度から導入した会計監査法人の会計監査（外部監査）を受けることで、適正かつ公正な支出管理や当面性の確保を社会的にも担保出来るようになった。しかし、予算の立案においては不十分さを指摘され、事業計画に沿った根拠ある予算計画立案について、次年度予算計画から各事業所ごとに十分な話し合いをもって予算計画を立案するよう取り組みを行った。

また、社会福祉充実財産の算出をしたが、プラス財産にはならず、社会福祉充実計画の立案までには至っていない。

②内部会計監査機能の整備

内部会計監査制度の整備を確立し、従前は事務担当者による施設間の相互確認で済ませていたが、今一度、現預金管理の方法から基本に立ち返り、確認をする作業を行うことからはじめ、チェック項目の監査シート等を活用して初期的な内部監査が機能する状態を整備することをめざして取り組んだ。各事業所の小口会計の状況から法人全体の会計管理まで含めて事務会、拡大事務会、法人事務局会、管理者会にてチェックに努めた（会計の流れ・チェック組織図参照）。また、監事と法人本部が各事業所の会計処理に関するチェックを行うことが出来、以前からすると格段に内部チェックの機能が働くようになってきている。

③事務力の強化と連携体制強化

事務会の実施方法を改善し、新たに体制整備を行うとともに、学習会等を開催し各事業所や本部も含めた事務能力の向上と、法人・施設運営にあたる財政基盤の強化を図り、本部を始め各事業所との連携体制強化を図ることが出来ている。引き続き学習会の継続的に実施するなどして事務職員の能力向上と連携強化、管理職の会計部門のチェック体制の強化等図っていく必要がある。

④情報システムの確立

情報伝達、共有化を図るシステムを一層整備して、日常業務の効率化促進をめざし、パソコン等の管理規定を設け、OA 機器管理責任者（今村主任）を置きインフラの整備、促進、管理等の徹底を図ってきたが、情報システムのラインが止まってしまう事故もあり、今後サーバー自体の新調等ソフト、ハードの見直し作業に着手する必要もある。

⑤法人としての組織運営図の明確

近年、二葉保育園の法人全体の組織図を明確にして、それぞれの役割と責任を明らかにするとともに、円滑かつ機能的な組織運営をめざしてきた（組織図参照）。また、そのためにそれぞれの役割や責任が十分に果たせているのか、また、役割間や職員間における有機的連携が出来ているかなど点検作業を実施する必要があるが、最低年度始めと年度の中間と年度終りには概ね３回の点検作業は行っているものの、細部にわたっては十分な点検作業には至っていない。次年度に向けては組織運営体制チェック表を作成する必要があるであろう。

（９）法人本部機能の発揮と役割について

近年、社会福祉法人としての責任と役割が問われ、その実施については法人本部の役割と仕事の中身が増大している。その責任と役割を果たせるよう本部機能の充実に向けて取り組んだが、対応すべき仕事量に比べて人手が間に合っておらず、不十分なところもあった。以下、法人本部として取り組んできた業務について記載する。

①登記、官庁への諸申請並びに報告等、法的責任の遂行、定款、規程、規則等の変更と整備
②各開催会議委員会の準備、報告
③事業計画・予算決算の立案と報告、本部会計処理全般対応
④労務・税務対策の調整対応（障害者雇用対応を含み）
⑤寄付金対応
⑥収支法人総括業務（公認会計士、税理士からの会計指導対応、総括会計責任者への報告等）
⑦職員の入退職、各種変更手続きに関わる事務
⑧収益事業分野等対応（二葉駐車場・二葉自販機の管理や会計処理等）
⑨二葉乳児院職員寮の管理、対応
⑩特別事業・新規事業分野（法人本部と各施設が一丸となって取り組むプロジェクトや各施設行事等への支援）
⑪自立援助ホームトリノス運営のための支援
⑫広報活動の実施（ホームページ管理、法人機関紙「二葉とこども」の発行、支援の会等）
⑬職員研修及び人事交流の支援と調整（職員研修、新年会、職員資質向上助成事業対応、メンタルヘルス対策、職員等表彰事業の実施等）
⑭退園者へのアフターケア事業（二葉奨学金、アフターケア基金の管理等）

⑮歴史的資料の保存と管理

⑯その他雑務（非正規職員指導と対応、共有スペースの美化等）

その他､法人全体で対応すべき事項や各事業所への支援や調整､対外的調整など多岐に亘った法人業務。毎月 1 回本務事務局会議を行い具体的対策など協議、調整し対応した。

以上のように法人本部で対応するべきことは年々多くなっている。新しい社会福祉法人制度への取り組み（平成 28 年 3 月 31 日に公布された社会福祉法等の一部を改正する法律）により､「定款の大幅な見直し」「評議員選任・解任委員会の設置と開催」「次期役員（評議員・理事等）候補者の選定」「会計監査人（監査法人）の導入」「役員報酬規程（案）づくり」「社会福祉充実残算出」「役員損害賠償保険加入」「地域公益活動の参加」などについて対応してきたものの、東京都や市区による監査で指摘されたように細部にわたる対応は不十分な点もあった。

8. 職員内訳

平成 30 年 3 月 30 日現在の在籍職員数の各事業所内訳は以下の通り。

	正規職員	非正規職員	事業所計
二葉乳児院	70 人	12 人	82 人
二葉学園	52 人	23 人	75 人
二葉むさしが丘学園	62 人	3 人	65 人
二葉南元保育園	33 人	20 人	53 人
二葉くすのき保育園	30 人	10 人	40 人
トリノス	3 人	1 人	4 人
法人本部	2 人	2 人	4 人
合計	252 人	71 人	323 人

（嘱託医は含まない）

平成 29 年度　二葉乳児院　事業報告

１．平成２９年度の二葉乳児院をめぐる状況と基本方針について

29 年度は、「家庭養育推進事業」が認められる中で、治療指導員、里親交流支援員の採用を行うことで、小規模グループ単位の養育につき、1 名の職員増が認められるという、職員増が可能になる体制が認められ、養育の部門に 4 名の増が出来た。乳児院の場では、職員の確保は難しい部分もあり、人財定着のためにも、体制作りと生活基盤をどのように作るかは大きなテーマであった。1，2 歳児クラスに職員を固定して置くことにより、子どもたちの生活基盤も就寝時に移動することなく、保育が行えることにより子どもの安定と働き方の改善をモデル実施で取り組んだ。

このことは、夜勤者を 1 名配置ではあるが、もう一方のクラスが超早、超遅(子どもの生活を考えて、就寝 21 時まで)の勤務を行い、翌日その職員が 7 時からの勤務を行うという形を取った。又、ひよこクラスの 0 歳児を 11~12 名を夜勤者 2 名体制で 3 年前から取り組んできたが、0 歳児クラスに配置された職員が体調を崩すことや、安全面に配慮できない職員が居た中 1 名体制を余儀なくされ、入所児を押さえることにした。

そんな中でも「新生児委託事業」をモデル実施することとした。これは、産前から児童相談所が関与して、0 歳 0 か月のいわゆる、新生児委託を行い、その後長期に家庭に行く中で家庭訪問を行う事業であり、今年度 3 ケースが新生児委託となった。

＜乳児院の理念として、「子育ち・親育ち」＞

ー愛情と敬意と慈しみを持って、子どもと親の未来の笑顔のためにーを掲げ、

基本方針として　　「子どもを第一に」　　children first

(権利擁護)

1、 子どもにとって何がよいか、常に考え、代弁し、実践しよう

(発達の保障)

2、 一人ひとりの個性を尊重し、大切に

個々の発達のためにできる限りのよいケア(身体的・情緒的)を提供しよう

子どもにとってよりよいケアを常に考え、工夫し、実践しよう

子どもにとってよりよい生活環境を検討し、提供しよう

(家庭復帰促進)

3、 子どもの家庭を大切に

子どもにとって大切な保護者を職員も尊重し、支援しよう

子どもが少しでも早く安定した家庭環境に入れるように保護者に協力しよう

子どもの家庭生活の保障のために里親と協力しよう

(職員の資質向上)

4、 子どもとともに、職員も成長しよう

子どもの視点にたって、大人の感性を磨こう

子どもとのよりよい愛着形成のために自己成長しよう

(地域子育て支援活動)

5、 地域の子どもも大切に

全ての子どもの状況に関心を持ち、子どもたちの幸せのために働こう

地域の子育て中の親と連携し、お互いによいものを分かち合おう

1）会議運営の組織化を実現

年間の計画の中で決められた予定があるが、全体の職員会議の欠席者もあった。大勢の職員が集まっての会議は、年間に7回ほどあるので、有効になるような会議運営を考えたが、休みでの出席や、夜勤明けでの出席などで負担感もあるという話があった。カリキュラム会議などでは、充分に子どもの姿を話が出来ていたので、少数での話し合いは有効である。

2）養育の質の充実

平成30年度目標に縦割り保育を予定している中で、モデル実施として1クラス2部屋を縦割り保育の形態を導入し、0歳児から2歳児までの養育を行い、養育者が変わらないように、限られた職員で養育を実施。0歳児を体験したことがない職員もいたことから、0歳児を入れるまでにはならなかった。但し、子どもたちの落ち着きは充分見られて、子どもにとっては相応しい取り組みとなった。

乳児院の養育について特に「権利擁護」の向上を掲げて取り組む中で、実習生指導のあり方や職員間の雰囲気をどのようにすべきか考えていく1年になった。各クラスの中での「乳児院倫理綱領」「より適切なかかわりをするためのチェックポイント」の徹底と振り返りを毎月カリキュラム会議の中で確認し、児童自立支援計画票と連動した個別養育計画票の策定を行い、一人ひとりの成長や発達に応じた生活を行った。

3）地域活動(ショートステイ事業)について

地域子育て支援センターの総括参照。乳児院本体としては、0歳児~1歳児は受け入れを行う中で、クラスの感染症などの有無によって受け入れられない日もあった。

4）里親養育について

昨年度の法改正以来、家庭養育の推進は述べられている中で、委託の促進や里親支援機関事業との連携をより深め、児童養護施設の里親担当職員とも学習会の開催を行うなど努めてきた。

2．児童定員　　40名（暫定定員　４０名）

各月の初日人数は、以下の通りです。

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10	11	12	1月	2月	3月
初日	34	32	31	29	30	35	33	36	33	32	36	35
入所	7	5	2	2	8	3	4	1	6	8	2	4
退所	9	5	5	1	3	6	1	4	6	4	2	7

＊18人　一時預かり889日になります。

平均すると、33，7人になり、次年度はおそらく、暫定定員39名になるだろう。

３．入所・退所について

入所が 48 名　心理的虐待 8(6)、身体的虐待 4、ネグレクト 7、父又は母の疾病 2、
家庭環境離婚 3、若年未婚 1、新生児委託 4、(以上入所 30 名)
一時保護委託のみ又は一時保護中 7、一時保護から入所 11(一時保護 18 名)

退所 48 名　家庭引取り 6　（病気回復 1、保育園入園 3、親族援助２）23%
里親委託　9　(養子縁組 6 その内、新生児委託 3 名、養育家庭 3 名)35%
他施設 11(児童養護施設 9、母子生活支援施設 2)　42%　(以上退所 26 名)

一時保護委託のみ 7、一時保護から入所に切り替わったケース 15、(以上 22 名)

本年度の特徴としては、退所児 26 名のうち、6 名の家庭引取りという低さで、23%という数字は、過去にはない少ない数字である。一方一時保護委託のみの退所も増えてきている状況である。

４．運営方針（会議等含む）

乳児院の運営管理を円滑に行うために以下の会議を開催した。
職員会議か職員打ち合わせ会　毎月１回（第３週のいづれかの曜日)、
運営会議　毎月１回（原則第２火曜日)、
個別養育計画検討会議　毎月１回（原則第１水曜日)、
カリキュラム会議　毎月１回（月末)、
事務所専門職会議　毎月１回(月末)
勤務表会議（リーダー会）　毎月１回（運営会議前)、
調理会議及び献立会議　毎月１回（定期化せず)、
地域子育て支援センター会議　毎月１回（原則第１月曜日）
その他業務分担ごとの会議開催。

５．保育方針

１）子どもの権利擁護

入所依頼～インテークアセスメントによる家族背景、
中長期の計画(家庭復帰及び里親委託)を加味してのクラス決定。
クラスリーダー、主任による入所から２週間までの受け入れ方針の徹底と全体周知(朝の連絡会にて、子どもの健康面に関して報告)

・個別担当制を考慮しつつ、チーム養育の要である個別養育計画票の活用の徹底。
・「乳児院倫理綱領」「より適切なかかわりをするためのチェックポイント」の活用促進。年齢や発達に応じたプログラム、設定保育や季節行事の活用。
・かかわりのアンケート(年に２回実施)聞き取りの実施～主任
・乳児院の心理療法担当職員を活用しての場面観察や、意見交換の活用。
・児童精神科医、児童相談所の巡回などを活用してのケースカンファレンスの開催。

２）　保護者支援

事務所体制の中で、ソーシャルワーカー4 名体制、治療指導担当職員の採用や心理療法担当職員で、土日含む面会対応や家庭訪問、などを行う、1 か月平均 450 件の電話対応や場面対応を行う。家庭復帰に向けた取り組みを行っていく。

医療的なケアや、発達に課題のあるケース等、保護者に同行して診察場面に立ち会ったり、地域の子育て支援センター、保育園、保健センターへの話し合いなどを寄り添って取り組んで来た。

3） 食生活

子どもの食事の様子を十分に把握し、楽しく、おいしく食べられるように調理と保育との柔軟な連携を図る。調乳の職員がクラスで食事を摂るなど、実際の子どもの様子を把握して、子どもが調理に馴染むなどの場面を多く持つようにする。

乳児部会と児童部会の話の中から、措置変更時に文書を持参することで、しっかりと引継ぎを行い、食事の部分からも子どもの支援をしていく体制を作った。

4）医療・保健

入所児への投薬ミスが 3 件ありました。投薬準備の手順を再確認するようにした。早番職員が翌日の投薬準備。又、夜勤者がその日の投薬を確実にされているか、0 時前までに確認するなど、全体化していった。院庭の藪から蚊が出ることもあり、虫よけパッチを活用した。次年度も準備する予定。

入院は、9 名(内科系 8 名、検査 1 名、重複あり） RS ウイルス、喘息性気管支炎、肺炎、溶連菌が内科系でした。感染症の罹患は、インフルエンザが 4 名の子ども、職員 9 名罹患。

5） 環境整備

内装面ではクロス張りや備品点検などを行い、計画的に整備していく。

住環境の保全や改善については充分に環境整備係りと連携して計画的に行う。また、布団を順次交換していく。又、面会室のテーブルやマットを交換することできれいな面会室になった。

日常的にボランティアの活用を行い、おもちゃ拭きなどの清掃などをお願いした。

子どもたちの生活や、新生児委託をはじめ、親子交流の進捗状況などで部屋数が足りないところから、改築を検討する時期に来ていて、意見徴収を行った。玄関の門をどのようにするか、業者に来てもらい、修理を行っている。職員玄関のテンキーを設置した。

6） 里親支援機関事業　　乳児院の東京都からの委託事業

東京都が進めるチーム養育の一環で、受託している「支援機関事業」の役割と施設内に配置している里親支援専門相談員の役割が変わる重要な 1 年になった。児童相談所に席を置く二葉乳児院の里親委託等推進員の業務がより児童相談所の職員に業務が重なっていくことになり、地域にある里親支援専門相談員の仕事が外に出ていく機会が増えていくことになった。そのために里親交流支援員として新しい職種が 1 名増えた。又、東京都のモデル事業として、生後 28 日までに新生児を委託する、特別養子縁組の里親委託も始まり、研修から実習、委託からアフター訪問などの一連の部分を受け持つ新生児委託コーディネーターという職種も入って来て、より委託を促進する体制を作っていった。

支援機関事業の、コーディネーター(里親開拓)職員が体調を崩し 11 月で退職した。それに伴い、1 名の補充を行った。全東京に対して取り組む支援機関事業は、今後の国の方針である「フォスタリング機関」としてのモデルになるべく、新たな年を迎えようとしている。

東部ブロックは、児相センター、墨田、足立、北の児童相談所である。

7） 心理職との連携

被虐待児童およびその保護者への治療的対応が主たる業務である。

毎月来院される児童精神科医との連絡及びケースカンファレンスを開催し、保育との橋渡しの役割を負う。個別養育計画会議への参加、保育士への助言などにより個別処遇の充実を図る。新たに導入された治療指導担当職員との連携も大切にして取り組む。

8）年間行事計画 毎月の誕生日会、院外保育の他に季節行事を以下のように行う。

4月	新しいクラス	11月	七五三のお祝い
5月	子どもの日	12月	クリスマス
6月	花の日（信濃町教会）	1月	お正月
7月	七夕まつり	2月	節分
8月	夏季保育	3月	ひな祭、たんぽぽ会
10月	どんぐり会		

＊その他、企業さん、有志の方からの企画もある。

6．リスクマネジメント（事故対応、防災、感染症対策など）

年間計画に基づき、月1回の防災訓練を実施した。例年の引き続きになるが、訓練の時間帯をバラエティに取り揃え、入浴時間帯や予期せぬ時間帯で取り組むことも実施。特に夜勤体制が1週間知違うこともあり、毎日夜間訓練を夏に行う。普通救命講習を経て救命機能認定証の交付を受けるなど、各自が責任を持って資格習得に励む。

感染症対策として、マニュアルに基づき、徹底を図る。特にインフルエンザなどの対策など感染をしていくものについては、しっかりと配布されている資料を見ながら対応を行う。子どもたちの院内の事故防止については、マニュアルに基づいて建物を点検し、事故防止を徹底する。引き続き、事故報告に基づいて各クラス単位で事故の時間帯や、どういった事故が何を誘因として起こっているのかの点検作業を引き続き行い、より安全安心できる環境つくりを進める。法人で取り組んだレベル表の活用を乳児院として取り組んで行く。次年度以降はレベル表に基づいて取り組むこととする。

7・ボランティア、実習生等の受け入れ

多様なボランティアを受け入れ、活動を継続する。今後も継続するように、ボランティアの意向を踏まえ、二葉乳児院と良い関係を作るための方法を検討し、実施する。年に1回の懇談会も継続して6月に行う。随時、ボランティア説明会を開催する。今年度、40年近く続いていた裁縫グループのYさんグループが終えたことは、淋しいことであった。より広く広報を行い、子どもたちの生活に関わるものを中心にかかわっていただく。積極的に企業ボランティアを受けている中から生れた関係性を大切にしていく。インターネットのホームページを活用して取り組み内容や募集の案内を周知していった。それにより、寄付物品があり広報の意義を感じている。

実習生については、次代を担う専門職養成と位置づけ、例年同様に受けていく。実習内容については施設への理解を深めるために、家庭関係、心理、地域活動などの領域についても理解できるよ

うに内容を組み立てた。ひろばでの実習希望者も受け入れた。保育士実習と社会福祉士実習と役割分担をして、考慮しながらカリキュラムを作成した。ソーシャルワーカー実習も１名受け入れた。

８．職員育成と研修計画

年度途中での離職者が３名いた。体調を崩した人や夜勤が出来なくなった人、違う業種を志す人様々であった。意欲を持ち選んだ職業で、体調を崩すなどのケースでは、新生児委託コーディネーターとして活動して頂いた。職員の希望により他の乳児院や関連施設に派遣して行くことにしたが、法人内の児童養護施設に行った。外部講師を招いて「ケースカンファレンス」を行った。又、専門職はチームカンファレンスを実施。約１年間月に一度のペースで実施。共有する部分とケースを出すことによって振り返りや考える部分が出たと評価している。各自が参加した研修報告を丁寧に行うことと、グループでの研修の報告を全体の職員会議などで発表を行った。

法人の資質向上事業等の活用を積極的に行う。(現在、２名活用中)資格取得による個人としてのレベルアップと全体への還元を行う。学生への職場体験や実習行への協力などで次世代の職員育成も図る。

修学旅行で福岡の高校生５名来院あり。

９．子育て支援、地域（連携）関係　＊地域子育て支援センター二葉方針参照

乳児院の子育て支援と地域連携の部分で、2 階の地域子育て支援センターと連携をさらに深めて取り組んでいく。

新宿区の「地域子育て支援事業と子どもショートステイ事業」は利用実績の数字が大幅に上がって来ている。ケース的にも、入所ケースとなんら変わらない。今年度の特徴としてもレスパイトが一番であり、繰り返しの利用が多かった。年間 650 日を超える。中央区、墨田区、千代田区、文京区も新宿区に比べると利用は少ないが、それでも例年以上に利用が増えてきている。入所につながるケースや、区民に浸透してきている流れからすると次年度以降も増えてくるだろう。各区との積極的な交流や情報交換を行なう中で、地域福祉の支援を行う。各区との話し合いの場を設けて、利用状況や予算値上げ要望を行った。『地域子育て支援事業』では、利用者のニーズを調査して必要に応じて取り組めるようにしてきたが、さらに意思の疎通が図れるように、ひろば会議を定期的に開催する。南元保育園や法人本部と相談して、より地域に根ざしたものを取り組めるようにする。「要支援家庭⑤ショートステイ事業」も 2 年目を迎える。7 年目を迎えるホームスタート事業（新宿区：家庭訪問型子育てボランティア推進事業）については、ボランティアさんのモチベーション保持などに力を入れる。東京都に 13 か所のホームスタート事業が定着されるように協力支援をしていく。

＊ショートステイ事業として、「新宿区 0～12 歳・乳児院は 0～6、協力家庭が 0～12」３名枠と 1 名枠は、「要支援家庭ショートステイ事業」となる、「中央区・墨田区 0～２歳」各１名枠、「千代田区・文京区 0～6 歳」各１名枠　合計８名となる。
０歳児常時１名は確保していく。又、定員数を見ながら２～３名入ることも考える。

１０．広報活動

ホームページ作成は更新を月に一度行った。「二葉乳児院便り」を定期発行した。乳児院の社会的な役割について発題する機会があれば、積極的に受けていく。各役割の職員が、地域社会の子育て

支援の会合に参加し、連携を強化する。写真やHPの掲載について入所時に保護者からの同意を取りながら進める。等の取り組みを行うことが出来た。

１１．福祉サービスの第三者評価の受審　「株式会社　ティーアイ・メディカル」

サービス評価の受審については、例年通り１０月から行い、次の評価を頂いている。

・特に良いと思う点として、

①「子どもを第一に考えた小規模グループケアの実践と愛着形成への取組みを高く評価したい」

②「開設118年、時代の変化や地域ニーズに対応しながら積極的に事業展開し、地域と共に歩む姿勢と取り組みを高く評価したい」

③「子どもが毎日家庭的な雰囲気の中で快適に楽しく生活できるように養育し、子どもの愛着形成につなげる取り組みを高く評価したい」

・更なる改善が望まれる点として

①「IT化に向けて検討し、業務効率化を実現することで職員の負担を減らし、現在の質の高いサービスを維持向上していくことを期待したい」

②「人材定着のために、会議を活用した効率的な運営と職員一人ひとりの働きやすさを両立させていくことを期待したい」

③「法人及び事業所としての方針や考えについて、職員の理解が一層深まるような取り組みを期待したい」

さらなる改善が望まれる点においては、特に②，③の部分は職員アンケートの結果からの意見になっている。会議出席が公休日や夜勤明けの日になっている部分のつらさ等が挙げられている。又、事業所の方針については、新事業に対する意識の部分で、アンケートに記載されていたことからである。

１２．二葉里親会への支援

乳児院の役割の一つであるとともに、二葉乳児院が養育家庭センターを持っていた時代からの役割として里親会を支えていくことは継続を考えているが、実際に高齢化や里親関係から離れている人もいる。

今年度の取組みとして、二葉乳児院から委託になったケースを中心に、養育家庭に行ったケース、養子縁組に行ったケースとグループを分けて、2 階の子育て支援センターの広場を使って会を設けた。参加された方たちの交流と、個別の相談の場を持ったりと参加された方のアンケートからは、来年も開催を望む声がほとんどであり、好評であったと考える。里親支援機関事業や里親支援専門相談員などの里親に関る職員が多く配置されるようになり、役割分担を明確にして連携を図って行く。

１３．中長期計画の具体化（3か年計画）

1）子どもにとってよい環境作り

モデル実施の縦割り養育のための動き方の検討と次年度に向けての意見交換

縦割り養育に向けてのハード面、ソフト面の話し合いを行い、モデル実施の中で検討を行うようにする。

2）乳児院職員の育成とリーダー層への育成

愛着形成やチーム養育の理解、研修制度の充実を図る。

3) 里親支援機関事業の「子どもと里親サポートステーション」の充実。

地域子育て支援センターふたば」「ふたば・子どもと里親サポートステーション」の堅実な経営。

里親委託推進員他里親養育に連なる職員の定期的な話し合いの設定。

4) 乳児院の養育について学習会を実施の開催

講師を招いて広く呼び掛けて、進める。

以上

平成29年度　地域子育て支援センター二葉　事業報告

平成２９年度で地域子育て支援センターは15年を経過した。平成29年度は、事業計画をもとに、来館者の増加や、リピーターとして定期利用する親子の増加に合わせ、地域の子育てのニーズ、子育て家庭の声を受け止めながら、自治体と連携を強化しつつ前年度同様に事業を発展させてきた。現在、地域子育て支援センター二葉の各事業（ひろば、一時保育、ふたばっこ、子育て短期支援事業、家庭訪問型子育て支援）は、地域社会にも周知され安定的な利用に繋がってきている。

ホームスタート事業（家庭訪問型子育て支援）は、子育てをしているが子育て支援拠点に繋がっていないような、大都市特有の核家族家庭のように、孤立して子育てをしている家庭と関わりをもつことで、安心して子育てできる環境をつくり、子どもへの虐待を含めた、問題の解決を目指す社会づくりとして役割と、地域のボランティアを開拓する役割を担っている。今後も地域の子育て家庭の声に耳を傾け、柔軟な事業展開と、地域社会と地域の関係機関との連携の強化を行っていく。また、事業を周知させると同時に､利用者は年々増加傾向にあるので､今後どのような体制で事業を行っていくのかの検討が必要である。

また、社会福祉法人は地域福祉での中心的な活躍が期待されており、これまでと同様に、自治体と共働するだけの事業だけではなく、地域子育て支援センター二葉が独自に地域の子育ての新たなニーズの掘り起こしも必要性は増している。子育て支援の情報やサービスに繋がっていない子育て世帯もまだ多く、どのように関係を作っていくのか、情報のツールであるホームページ等の活用や、スタッフが現地に赴くアウトリーチ的なかかわりを行っていくことが今以上に必要である。子育てをする家庭、特に、子どもと向き合うことの多い母親たちへの支援の体制を築いていくことは、子育て家庭が、子育てを安心して行える環境をつくり、子どもへの虐待を含めた、問題の解決を目指す社会づくりにつながる活動である。今以上に職員自身、専門性を高め、技術等のスキルアップを図っていくことは重要になってくる。
また、利用のニーズが高まっている事業に対しては今後も業務拡大に耐えうる体制構築も必要となる。

＜基本方針＞

＊地域とのつながりを大切に

地域のご家族が安心して利用でき、職員との信頼関係が築ける施設にしていく。

地域の子育てに関わる関係機関との連携を大切にしていく。

＊利用者支援

子育てに関わる情報の提供

利用者の力を信じ、利用者が主体的に活動できる場所になるように支援

利用者同士が子育てを共有できるような支援

＊職員の質の向上と体制の安定化

複数の事業を担当することで、職員それぞれが視野を広げ、双方が連携を取りながら、全体の質の向上を目指す。中堅以上の職員の専門性を高めていく。

＊地域ボランティアとの共同

地域の幅広い人的資源を活用し、地域との交流や、世代間交流を目指す。

＊地域関係機関とのネットワークの構築。

＜各事業の総括＞

＊ひろば事業

利用者人数　14357 名 （13,827 名）		
開館日 296 日（296 日）		
利用年齢別人数		
0 歳　2745 名（2415 名）	1 歳児　1788 名（1791 名）	2 歳～　2773 名（2105 名）

（　　）カッコ内は昨年度の実績

＜平成 29 年度のひろばの目標＞

スローガン「安心できる居場所であり続けよう」

・昨年度に比べると利用者人数が増加している。

・母親同士が活発に情報共有する姿が見られたので、利用者が主体的に活動できる場所になるよう支援してきた。今後も利用者の力や価値をもっと活かしていきたい。

・定期的に来られる利用者が多く職員との信頼関係築ける環境ができている。

・日常的な会話ややり取りをする上で、子育て家庭の“意向や自己決定を尊重”しながら、“子育て家庭と資源をとりもつ”役割を心がけ、必要に応じ情報提供や関係機　関との連携を行ってきた。ひろば職員に求められるスキルとして、ソーシャルワークが高くなっていることを踏まえ、引き続き意識して継続的に取り組んでいく。

・地域に根差した新たなプログラムを開始。

・先輩ママの力を活用。

・利用者主体の企画の実行

【プログラム】

＊主として概ね 3 歳未満の児童、及びその保護者を対象とした交流の提供と交流の促進

サロン　　「ほやほやサロン」（0 歳親子対象）／月 1 回

季節行事・イベントの企画　（水遊び・クリスマス会　季節行事）／随時

交流プログラム　（読み聞かせ、音遊び、ストレッチ）／定期的

＊子育てに関する相談の、援助の実施

二葉乳児院　臨床心理士在館／毎週水曜

南元保育園嘱託医による健康発達相談と看護師による保健講座／各年 3 回

＊地域子育て関連情報提供

幼稚園学習会／年 1 回

ファミサポ説明会／年 1 回

＊子育ておよび子育て支援に関する講習会等の実施

「よちよちくらぶ」（1.0 歳～1.7 歳親子対象）、「とことこくらぶ」（概ね 1.8 歳～2.3 歳位親子対象）/月 1 回

＊利用者支援の実施

パン販売、スクラップブッキング体験

ママのためのオイルケアマッサージ

ベビーカット/月 1 回

四谷地区イベントカレンダー発行　・四子連

＊利用者主体の企画

メイクアップ教室

クリスマスクラフト作り

＜一時保育事業＞

	平成 29 年度	平成 28 年度
実施日数	244 日	243 日
延べ利用時間数	4，320.5 時間	3985.0 時間
延べ利用人数	1,362 名	1280 名

・目標

〇子どもが安心して安全に楽しく過ごせ、保護者が安心して預けられる場所

〇受け入れ、受け渡しを丁寧に。疲れた時に気軽に預け、悩みを話せる場所

〇子どもの成長を保護者と共に喜べる場所

〇ひろばにもできるだけ行き、一時保育の利用でないひろばの利用者とも関係を作っていく。

・利用数は昨年度と比べ、利用増加。今年度は特に 0 才児が多かった。

・初めは泣いていた子も多かったが、定期的な利用の子が多かったので、少しずつ慣れて落ち着いて過ごせている。保護者からは、職員の勤務日など聞かれることも多く、職員が固定されていることが保護者や子どもの安心へつながっていると感じる。

・利用理由として、仕事、兄弟の行事、レスパイト、子どもが集団に慣れてほしいという理由が主な理由であった。週 1～2 の定期的な利用が多く、親子共に関係性を築くことができた。食事、睡眠、発達など相談が多く、引き渡し時に丁寧に話をするように心がけた。下半期から 3 人体制になり、保育を一時保育担当者で回すことができ、親子の様子を共有できて良かった。

・今年度は 10 月から利用が多い状況が続き、赤線が多く、予約が取りづらい状況だった。昨年度と比べてもキャンセル待ちが多かった。

・慣らし保育数、キャンセル数は例年と変わらない。

・長期休みは幼稚園児の利用が例年通りあった。

・予約のすれ違い、予約忘れが多い。

・毎月区外の利用があったが、ほぼ元新宿区民の利用だった。

＊実施　月曜日～金曜日　9 時～17 時　利用定員同時間帯 5 名

＜ふたばっこクラブ＞

【目標】

＊利用者の個々のニーズに沿った利用者支援の実施

・親子が楽しく集い子育て子育ちの喜びを味わえる場となる

・クラス内の発達差に配慮し個々のペースに合わせた保育を行う

第 1 期	11 名	2 名退会
第 2 期	14 名	入会 5 名退会 1 名
第 3 期	1 7 名	入会 6 名退会 2 名

第４期	18 名	入会２名

・今年度は定員オーバーとなることはなかった反面、前後期を含む各期ごとに入退会があり、クラス運営を行う点では安定かつ継続的な保育をやりにくかったことと併せ、母同士の交流を深めることも難しかったのではないかと思う。
・そんな中で、3 期の最終日には親子製作を取り入れ、また、季節の行事等も意識的に行いながら、いわゆる託児的な保育では味わえない園生活前としての経験という点も視野に入れて取り組み、工夫してきた。
・下半期も当館に慣れていない新入会者は引き続き存在したので、母子共にきめ細やかな対応に努めた。
・そうする中で、入会前は他児との関わりや複数集団の中で過ごすことが乏しかったと思われる児が、それぞれにさまざまな経験を重ねていく中で、社会性が生まれ成長していく姿を実感している。
・下半期は、乳児院在籍児が４名入会したことで、当該児のみならず一般利用児にとっても良き影響を及ぼし合うことができたと感じる。（集団での生活のしかたとして、時に良き手本の姿を見せてくれたり、他児にとって魅力的な遊び方をしていたり etc.）
・発達の気になるケースについては、ちょっとした合間を駆使して振り返り等のやりとりや、日報を通して関わり方等を共有していけるよう努めたが、総合的に担当者同士で充分に話し合う時間がもてないという難点は大きかった。また、関わりの難しい児への学びを深めていけるよう、互いの振り返りや研修参加、あいあいなどの療育機関への見学なども今後は計画的に行っていけると良いのではないか？尚、年間を通して、児のみならず家族背景的に気になるケースも今年度は特徴的だったことから、関係機関との情報共有も図り、参考にしながら対応することに心掛けてきた。

＜ショートステイ事業＞

	新宿	中央	墨田	千代田	文京	計
利用泊数	419 泊 (463 泊)	52 泊 (0 泊)	38 泊 (23 泊)	52 泊 (38 泊)	94 泊 (49 泊)	655 泊 (573 泊)
利用人数	125 名 (125 名)	12 名 (0 名)	8 名 (4 名)	16 名 (17.名)	33 名 (15.名)	194 名 (161 名)

（　　）カッコ内は昨年度実績

今年度のショートステイ事業の目標

★最近の利用傾向､現状を踏まえ､各区の子ども家庭支援センターとの連携を密にして対応していきたい。
★ショートステイ担当と乳児院 FSW、乳児院居室との連携。
★一つ一つのケースに丁寧に関わり、利用者に安心感が生まれるように関わる。
★要支援ショートは、区と協議しながら行っていく。

＜全般＞

・年度の前半は、担当者の変更などもあり電話の問い合わせが多く対応が必要だったが、徐々に落ち着いてきた。必要な情報などこちらから促すことにより取ることもできた。
各区との子ども総合センターとのやり取りについては、今後も各部署からの必要に応じて、子総、担当ワーカーや保健師などとの直接のやり取りにより、必要な利用者の情報を取り、その共有に努める必要がある。日程変更・睡眠。ミルク量等の情報変更があった場合、すぐに修正した書類を各居室に持って行き情報の共有に努めていきたい。

・ショート利用から乳児院入所に切り替わったケースはないが、3 件他の施設に一時保護になったケースはあった。今後もレスパイトケースは地域支援があることで生活維持できているケースともいえるため、状況によっては一時保護、入所になる可能性がある。そのため、入所依頼が児相からあった場合、FSW との連携や事前にしっかりと必要情報を聞いておくことが必要となる。
・次年度は各区との意見交換やケース会議等の場を設けて事前の状況や、利用中の変化などの情報を共有していきたい。また受け入れ前の段階のケース動向、利用までの経緯、今後の見通し等も分かる情報を共有化していきたい。
・居室との連携は、利用前や受け入れ時に子どもの様子、体のけがなどを各室と話、一緒に確認するなどして対応した
・今年も利用者の過半数がリピート利用（乳児院退所児もいる）である。そのため、子どもや保護者との関係性もできており、今後も丁寧な関わりをすることで、保護者への安心感へ繋がっていく。また、ショートステイはアフターケア的要素もあり関係機関との連携もとりつつ、関わっていきたい。

＊委託元
新宿区　3 名　0 歳～就学前
千代田区　1 名・文京区 1 名　0 歳～就学前
中央区　1 名・墨田区 1 名　0 歳～2 歳

受付は 1 年 365 日。0 歳～2 歳未満の利用は、乳児院の同じ居室で保育を行い、2 歳児以上は別の居室で受け入れる。新宿区、千代田区、文京区から委託された 2 歳以上の利用児は、通常登園中の保育所等へ送迎を行う。

＜要支援家庭子育て短期支援事業＞
平成 28 年度から要支援家庭子育て短期支援事業も始まった

20 泊	２名

新宿区より受託
開始 2 年目。利用はあまりなかった。利用後に一時保護になるケースや、要支援ショート利用後もショートステイを繰り返して利用するケースもあった。　利用期間の 2 週間は長く、子どものフォローに丁寧に関わる必要がある。担当 W、通園先の保育園との連携が必要であり、今後も利用を受けつけながら、必要な対応をしていきたい。

＊東京都児童部会子育て支援委員会　参加
＊東京都乳児部会地域支援研究会　　参加
＊新宿区虐待防止部会

＜ホームスタート事業（家庭訪問型子育て支援）＞

問い合わせ	申し込み	開始（初回）	終了	ホームビジター訪問回数	活動継続中ビジター
112 件	84 件	102 件	80 件	570 件	48 名

(93 件)	(78 件)	(83 件)	(51 件)	(360 件)	

＜目標＞
①ホームスタートの適正利用理由と期間を見極める
②ビジターのスキルアップの機会のためのひろば利用
③訪問件数と労働時間に見合った予算要求
④オーガナイザー同士の定例ミーティングの開催
⑤書類の整理と業務内容の明確化

・毎月訪問ケースの状況を 3 人のオーガナイザーで検討し、訪問が伸びているケース、連絡が取れないケースについては期限を決めて終了という措置をとった。
・利用の理由に関しては、ピンポイント利用、習い事の付き添いなど、本来の目的と異なるものに関しては申請の時点でお断りをすることで対応した。
・今年度二葉のボランティアとして７名が関わっている。
訪問に行けないホームビジターはひろばのボランティアや、近隣の子どもの食堂の手伝い、双子のサロンの開催、地元での居場所づくり等で活動している。
ビジターの人数が増え、訪問以外の場でも活躍するビジターが増えている一方、ビジターの所属する他の活動でも人員不足という事態が起こっている。
ひろばの先輩ママの紹介、ビジター会議で呼びかけ、他のビジターを紹介する等のつなぎも行った。
・訪問件数と労働時間に見合った予算要求
・業務内容については、年間を通しての業務を一覧化し、だれもができるように引継ぎを行っている。反省を生かし、次年度の計画段階で養成講座の開催時期を見直し、参加者のアップを目指す。

＜計画＞２０１７年度
4 月　説明会
5 月　養成講座（5 月 19 日～7 月 7 日）
6 月　新宿子育てメッセ　養成講座（5 月 19 日～7 月 7 日）
7 月　関東エリア研修　養成講座（5 月 19 日～7 月 7 日）
8 月　新宿区への予算要求
9 月　新宿区予算決定、運営委員会
11 月　ここからまつり　クリスマスカード作成　ホームスタートワールドワイド
12 月　クリスマスカード発送
3 月　交流会、四谷地域センターまつり、HV 更新手続き、
収支報告、運営委員会
今後の課題は、オーガナイザーが迅速に対応できるよう体制を整えることや、ケースマネジメントに関して、運営委員会との相談を密に行い、訪問だけでは終了できないケースは、区の関係機関に引き継ぎ、ホームスタートの役割をきちんと線引きをしていくことである。

平成 29 年度　二葉学園　事業報告

1. 平成 29 年度の概況

今年度、新たに小規模グループケア地域型グループホームを 1 箇所開設し、本園 2 ホーム（男女別　各 8 名定員）の定員を各々8 名から 6 名とし、本園 2 ホーム、分園 7 ホーム、合計 9 ホーム合計 54 名定員による本園を拠点とする「地域分散型児童養護施設」としての家庭的養護実践を通じ、入所児童は全般的には安定した生活を送ることができた。

コミュニケーションに課題を抱える子どもたちの入所の増加を鑑み、今年度の重点課題を昨年に引き続き「自分の気持ちを伝えよう」とし学園全体で取り組んだ。

進路については、中学 3 年生 8 名（中学卒 1 名含む）が高校等進学を実現し、高校 3 年生については 1 名が大学進学（4 年制）、1 名が専門学校（2 年制）進学となった。また、年度途中の 20 歳満年齢での措置解除ケースが 1 名（年度末に 5 年制高専を卒業し、就職）あった

運営組織について、養護主任を 3 名にした。グループホームの増加や職員の増加に対応し、よりきめ細かく運営や各ホームへのサポートができるようになったと評価している。また、人員増により、職員の休暇等の取得が促進された。

近年、発達障害や知的障害、情緒障害などの支援にも、一定の専門的かつ治療的ケアが必要な児童も多く、精神科医や治療指導担当職員等との連携した「専門機能強化型児童養護施設」としての事業として着実な成果も見られた一年間であった。また、児童養護施設だけの支援だけでは完結できない状況であり、関係各機関との協働能力が施設に求められている状況の中、今年度は、児童相談センターの治療指導課の宿泊治療利用のケースが 3 ケースあった。

平成 24 年度より東京都の制度として、自立支援強化事業（自立支援コーディネーター）、国の制度として、里親支援専門相談員の配置がなされている。また、家庭支援専門相談員の複数配置がなされ、当事業所としては、リービングケア（アフターケア）の充実や、地域での子育て支援の取り組みの充実を図るため、社会的養護の協働・充実を目指し、これらの人員配置を活用して取り組んでいる。

「地域子育て支援」として、狛江市や府中市、今年度から多摩市のショートステイ受け入れを行い、地域との連携強化に心がけると共に、「二葉学園権利擁護第三者委員会」からの提言や、「東京都福祉サービス第三者評価」などの評価や結果を受け、職員の専門性向上や共同力の強化等その具現化に努めた。職員集団としての高まりや、職員育成や働く職員のモチベーションをどう高めていくかなど、引き続きの課題も多い。

今年度、職員による不適切なかかわり事案があった。子どもの権利擁護を目的とする児童養護施設において、またその運営の中で求められる職員のチームワークの点において大きな事案であった。現在、東京都や第三者委員会の調査・助言を含め、園全体として検証、改善に取り組み、再発防止策の検討と実施に取り組んでいる。

2. 児童定員　入所児童　入所理由　退所

(1) 児童在籍実数（初日在籍）

本体施設 42 名　地域小規模児童養護施設 12 名（2 ホーム）　　合計 54 名

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	計	月平均	在籍率

	36	36	36	38	38	38	40	38	36	37	37	37	447	37.25	88.69%
	9	9	10	12	12	12	12	12	12	12	12	12	136	11.33	94.44%
計	45	45	46	50	50	50	52	50	48	49	49	49	583	48.58	89.69%

（上段　本園在籍　　中段　地域小規模児童養護施設　　下段　全体）

参考　平成 29 年度　在籍率　89.96%

平成 26 年度　在籍率　96.3%

平成 27 年度　在籍率　97.67%

平成 28 年度　在籍率　94.25%

(2) 今年度在籍数（4 月 1 日現在）　52 名定員　名在籍（一時保護委託含む）

	幼児	小1	小2	小3	小4	小5	小6	中1	中2	中3	高1	高2	高3	高4	高5	就労	計
男	1	0	1	1	3	2	2	4	2	6	2	4	2	0	1	0	31
女	3	2	2	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	0	0	0	14
計	4	2	3	2	4	2	3	5	3	6	2	5	3	0	1	0	45

(平成 29 年度　幼児 9%　　小学生 36%　　中学生 31%　　高校生等 24%　)

(平成 28 年度　幼児 8%　　小学生 31%　　中学生 23%　　高校生等 38%　)

(平成 27 年度　幼児 14%　　小学生 27%　　中学生 24%　　高校生等 35%　)

(平成 26 年度　幼児 8.5%　　小学生 42.6%　　中学生 10.6%　高校生等 38.3%　)

(平成 25 年度　幼児 16.0%　　小学生 34.0%　　中学生 16.0%　高校生等 34.0%　)

(3) 入所について　（最近の 5 年間）　（単位：人）

	幼児	小学生	中学生	高校生等	合計	備考（措置変更）
平成 25 年度	2	2	0	1	5	3
平成 26 年度	3	2	2	3	10	3
平成 27 年度	0	5	4	2	11	3
平成 28 年度	3	3	5	2	13	1
平成 29 年度	5	4	7	2	18	1
合　計	13	16	18	10	57	

入所比率　過去　5 年間　　幼児 23%、小学生 28%、中学生 32%、高校生 17%

平成 29 年度　幼児 28%、小学生 22%　中学生 39%　高校生 11%

(4) 入所理由

入所理由（主訴）	25 年度	26 年度	27 年度	28 年度	29 年度	合計
家族環境						
養育困難	1	1				2
母の傷病	2		1		3	6
父の傷病		1				1
本児の触法・虞犯	1	1	1	2		5

本児の発達障害			1			1
被虐待	1	6	8	11	15	41
里親不調		1				1
施設不調						
母の家出						
母の就労						
父の就労						
親の死亡						
父母離婚						
父母拘留						
合　　計	5	10	11	13	18	57

※被虐待　72%　（主訴）

(5) 退所について（最近5年間）

	幼　児	小学生	中学生	高校生等	合　計	備考 措置変更
25年度	1	3	0	4	8	0
26年度	1	0	0	8	9	0
27年度	1	3	2	6	12	3
28年度	1	1	3	10	15	1
29年度	1	5	3	5	14	2
合計	5	12	8	33	58	

※平成29年度は家庭引き取り8名,進学2名,就労自立0名,他施設変更2名,その他2名

※　退所後のアフターケアの内容

人間関係の悩み相談、金銭的相談、就労相談、住居や身元保証相談、家庭関係

病気や健康相談、結婚離婚、その他

3.職　員（平成30年3月31日現在）

統括施設長　1名

施設長　1名

事務員　1名

栄養士　1名

児童指導員・保育士　35名（男性13名・女性23名）※うち2名育児休業

家庭支援専門相談員　2名

個別対応職員　1名

里親支援専門相談員　1名

自立支援コーディネーター　1名

心理療法担当職員　1名

非正規心理療法担当職員　1名

非正規家庭支援専門相談員　1名

治療指導担当指導員　4名　※うち1名育児休業

宿直専門職員	7名
非正規事務職員	1名
非正規保育士・指導員	4名
非正規調理員等	1名
パート補助職員	6名
嘱託（内科医）	1名
嘱託（精神科医）	1名
職員合計	72名　（正規職員　45名　非正規職員　27名）

4. 自立支援・アセスメント

(1) 自立支援

入所児童の6割を中高生が占める中、個々のニーズや課題（特に高校生は進学を目指す児童、就職を目指す児童、医療的ケアや様々なサービスを必要とする児童）に合わせて支援を行ってきた。

また、支援の継続性・一貫性を追求することを目的に、進路シートの改定、アセスメントチェックシートの活用について、各ホーム担当・主任・家庭支援専門相談員・自立支援コーディネーター等で議論を重ねてきた。

今年度は、高校卒業時の進路としては、四年制大学進学1名、専門学校進学1名、就職1名（年度途中20歳満年齢措置解除、高専卒業）の計3名であった。調布市の補助事業としての調布市児童養護施設退所者等支援事業費助成金制度（ステップアップホーム事業）を活用し、地域のなかで支援の展開を図った。今年度1名が補助を受け、世話人の支援を受けた。

例年、高3シートを実施しているが、卒園時の具体的な進路（生活場所も含め）を選択・決定していく以上に、卒園後の社会生活（進学し続ける、就労し続ける、家族関係、社会資源との連携など）の困難さ・課題に対する見立てを十分に持ち、今できることを積み重ねることが求められたように思う。

高校生に対しては、①社会的なマナーや社会経験を積むこと、②人間関係を学ぶこと、③将来に向けてお金を稼ぐことを目的に、アルバイトを積極的に勧めている。今年度、9名の児童がアルバイトを経験し・継続している。元職員の経営する事業所で、就労が困難なケースをアルバイトさせてもらい、経験を積み自信をつけたケースもあった。

卒園生をみても、働き続けることが非常に困難な状況である。上記の3点の目的に加え、前向きに就労を選択するため、また働くことが生活の中心になることを少しでも実感する機会としても、これまで以上にアルバイトの重要性を感じた。

卒園生を中心とする、卒園生による卒園生への支援事業としてのNPO法人「自立へのかけはし」この「自立へのかけはし」の今後の活動の定着と広がりが、今後の二葉学園にとっても重要な事項である。今年度は昨年に引き続き、「自立へのかけはし」主催の、今年度卒園児童の祝う会を二葉学園で行うことができた。

幅広い卒園生の参画と元職員、ボランティア、元職員等による協力体制をどのように構築していくかが今後の課題である。

(2) アセスメントについて

入所依頼があり、検討にあげた全ケースについてアセスメントシートを作成し、運営会議を経て、職員会議の場での検討をした。この方法を始めて2年がたったが、児童票が届いてからなるべく早く検討をす

る必要があり、受け入れ予定ホームの職員とのケース共有の時間がなかなかとりにくかった。ホーム職員がアセスメントシートや児童票に目を通してもらうことを働きかけ、検討前の質問を事前に児相に伝えていけるようにしたい。アセスメントシートを改訂し、以前より情報の整理や、足りない情報の確認がしやすくなったと評価できる。事前面会報告や受け入れ方針については、面会後、入所前に作成してもらうことが定着してきている。

ホーム会議に園長・主任・専門職が分担して入ることはできている。十分な時間が取りきれないこともあるが、担当以外の職員の視点で会議に参加することの意味合いは大きい。

特に、非常勤心理士は、出勤日数が少ない中で、またホームに入ってもらってのフィードバックの機会も取りにくい中での参加のため、今後も有効に使っていきたい。今後も会議の充実と児童への支援のために、お互いに積極的に意見を出し合っていきたい。

また、ホーム会議以外では、専門職とやり取りをすることをそれぞれの状況に委ねられているところが大きいが、電話の活用や時間の組み立ての工夫も含めて、取り組んでいけたらよいと考える。精神科医には、夕食をはさんだ時間帯（17～19 時）にホームに入ってもらい、コンサルテーションを実施した。必要に応じて、通院開始に向けた共有の機会を持っている。児童自立支援計画書の作成と総括については、できるだけ事前の意見徴収を行い、会議での確認時に深められるようにしたい。

5. 家族支援・家庭調整

今年度は3名の家庭支援専門相談員を配置し、専任者2名でホームを分担して担当した。兼任者は入所調整と全体の進行管理の把握を行った。

今年度の家庭復帰のケースは、方針にあげていた4ケースが予定どおり家庭復帰になった。家庭復帰の方向性ではあったケースだが、外泊から帰園しない形での家庭復帰となったものが2ケース、児童間の暴力等で一時保護から家庭復帰となったケース1ケースあった。なお、家庭復帰となった1ケースは再入所となっている。

家庭復帰に際して、子どもが学園と家での生活の差に戸惑いを感じないよう、生活のすり合わせは投げかけを含めて担当職員が意識的に行っていた。また、家族が家庭復帰後の生活の見通しをつけられるよう話し合いは都度行い、関係者会議にて復帰先に繋げていくことも意識的に行っている。

入所後すぐに飛び出しの会ったケースもあり、施設入所理由や家庭復帰にむけたプロセスを本人や家族と共有することの重要性を認識し、今後のケースに繋げたい。

交流の状況としては、外泊交流のあるケースが21ケース、面会のみの交流ケースが25ケース、全く交流がないケースは12ケースとなっている。交流なし･面会のみのケースの4割程度は次のステップも見越せる。年末年始についても年々と在園者が増えており、積極的な家族交流のあり方を促していきたい。

担当者・主任・FSWと情報共有に不十分さがみられることがあり、お互いの働きづらさに繋がることもあったと考えられる。担当者の報告・相談の先（主任なのか、FSWなのか）が明確となっていくように働きかけつつ、主任とFSW間の情報共有にも力を入れたい。また、関係機関等の連絡については他の専門職も含め役割分担を明確にして取り組めるようにしたい。ケースの進行が子どもにとってスピード感を損なわないことが望ましく、各ケースの方針立てについては、年度初めFSWと担当職員ですり合わせを行いたい。

児童相談所との関係は概ね良好であったが、入所理由を本人や家族と共有することの難しさや、家族再統合にむけてのステップについてのすりあわせが上手くいかないケースもみられた。入所前カンファレンスについては今後も積極的に調整していきたい。また、入所理由や家族再統合の方向性やかかわりの目的については、常に確認をしながら連携がぶれることの内容に取り組んでいきたい。

※カンファレンスの記録については、日時、場所、参加者、目的、内容（本人や家族の状況、新たな情報、今後の流れ、役割分担、今後の方向性、確認事項、次回のカンファレンスの日程など）を記載する。

保護者会を６月17日（土）（5家庭　個別の面談の形）を実施した。新入所家庭に向け12月3日（日）に2度目の保護者会を企画したが、参加者が少なく中止となっている。

親子またはきょうだいや祖母との面会交流の機会としての3階の活用は、12家庭13名、宿泊での利用が4家庭、面会での利用が10家庭となっている。宿泊46日、面会42日、のべ88日の利用となっており、昨年度と比べると微減している。

6. 中学校卒業、高校等卒業後の進路

今年３月、中学３年生が卒業時８名在籍し、無事全員高校等に進学が出来た。担当を中心として親や児童相談所、学校の担任と常に連携を保ちながら進路指導を行った。学習塾や夏冬の学習ゼミ、進路先見学などにも精力的に取り組んできた。

高校卒業後に進学を希望する児童も増えてきている。

	全日制高校	定時制高校	専門学校	通信制	特別支援	就職	総数	備考
25年度	4						4名	私立・都立高校
26年度	3						3名	私立・都立高校
27年度	1	2		1	1		5名	私立・都立高校
28年度	2	1					3名	私立・都立高校
29年度	4		1	3			8名	私立・都立高校
合　計	14名	3名	1名	4名	1名	名	23名	
進学率	61%	13%	4%	18%	4%			

7. グループホーム養護の発展

各ホームや地域での生活には、児童・職員ともに定着してきている。児童の自立支援の観点からするとグループホームでの養護は有効であり、生活自立や将来に目標設定しての意欲向上に効果を上げている。

その中で、家庭的養護の目指している生活環境や、人間関係の構築、分散しているからのリスクマネジメント、ホーム間や担当職員の連携強化などの課題にも、積極的に取り組んでいる。また、グループホーム養護における地域との関わりを最大限に活用発揮する試みは以前からすると進みつつあるものの、今後より一層各ホームの安定と地域との連携について深めていく必要がある。

国型小規模児童養護施設菜の花（賃貸物件）の改築に取り組み、無事年度内に竣工した。今後も引き続き他グループホームの施設整備の計画を策定し、取り組む。

二葉学園の養護（社会的養護）の水準を上げるべくより一層の努力・研鑽が必要である。職員としての規範意識、倫理観の向上・徹底が子どもの権利擁護の根底にあることを再認識せねばならない。そのため現在のグループホーム実践が子どもの過去、今、未来の幸せに寄与するものでなければならない。

8. 主な行事報告

児童会の取り組み

５月から６月　　各居室のレクリエーション

７月から８月　　夏の行事

幼児（7 月 23 日～25 日　　那須高原　バンガロー）
自転車プログラム（7 月 28 日～31 日　静岡県）
低学年（8 月 2 日～4 日　丹沢）
中高生（8 月 5 日～7 日　茨城）
キャンプ（8 月 9 日～12 日　長瀞）

7 月から 3 月　　児童会の取り組み
8 月 19 日　　地域バーベキュー大会
12 月 16 日　　クリスマス祝会および会食（府中市ルミエール）
1 月から 2 月　冬の行事
・ 雪遊び（2 月 17 日）　　・スキー（2 月 11 日～12 日）
・ワカサギ釣（2 月 4 日）
3 月 10 日　　卒園生を送る会
3 月上旬～下旬　各居室レクリエーション（スキー、ディズニーランド等）
その他、招待行事、季節行事あり（観劇、野球、サッカー、コンサート等）

夏行事の取組について、今年度は職員会議で確認して進め、全体的に意識を高め、さらに一体感を感じられるように意図的に取組んできた。職員主導にはなるが、子どもたちの意見を取り入れてみんなで取り組んだ。来年度に向けて進めていく上で、実行委員会の役割と必要性について会議等で確認が必要である。また、夏の行事については周年行事の位置付けをして、通年よりも大きな取り組みとしたい。

9. 食生活の充実

食生活においては、身体の発達に必要な栄養摂取に十分に留意するとともに、各ホームが家庭的な雰囲気を大切にしながら、楽しく食事が出来るように努めた。

児童の希望を取り入れた献立作成に努め、より家庭的な食卓をめざす考えのもと、保育士・指導員等が調理職員と協働しながら食事作りを行ってきた。ホームに直接関わる職員や家事援助者が、献立作成・買い物・調理を行った。

各ホーム、献立には児童の希望や行事食を取り入れるなど、毎日工夫しながら食事提供をしてきた。しかし、実施献立表の記入にホーム間でばらつきがあるため、その点を意識づけられるようにしていきたい。

毎月の献立会議や食事会議で本園献立の検討を行うと共に、食に関する事柄（食物アレルギー・食中毒等）を取り上げることで、学園の食生活の向上と職員の意識向上に努めた。

重度の食物アレルギーの児童の在籍もあり、引き続き担当職員と調理職員で協力しながら対応した結果、状態としては改善し、除去品目はなくなり学校給食における配慮も必要ない状況となった。また、自立を控えている児童に対して、調理技術や栄養バランスに配慮した食事についてのレクチャーを行なった。

各ホーム、児童と一緒に買い物や調理をする機会を設けることが出来ていた。自ら積極的に台所に立つ児童もおり、作れる料理が増えている。夏行事や自活訓練の取り組みの中で、食事作りを行う機会があった。献立では行事食を取り入れ、日本の食文化を伝えるようにしてきた。入所前には日本の伝統文化に触れることが少なかった児童に、大切な年中行事を伝える機会となった。

実施献立に対して、毎月 1 回、栄養士から各ホームへの助言等を行なった。

本園調理室の活用については、今年度も地域バーベキューなど学園行事中心に活用した。

10. 健康管理

毎日の健康観察・排便・入浴指導、寝具の日光消毒、年２回の健康診断の実施、児童は年４回の細菌検査、職員は毎月の細菌検査の実施、流行性疾病の予防、害虫駆除等実施した。施設内のみの健康管理にとどまらず、少しでも健康状態に異常が見受けられる場合は主治医院への通院や救急病院への通院等早期対応に心掛けている。さらに病状や通院状況についてそのつど親や児童相談所の担当福祉司、学校の担任への連絡に努めている。

低年齢児や内部疾患治療中の児童を抱えていることも踏まえ、とくに健康管理を重要な位置づけとして取り組んだ。また、インフルエンザ対策として、原則保護者と確認が取れている児童全員にインフルエンザ予防接種を行なった。

第三者評価の利用者アンケート（入所児童対象）において、通院対応についての評価が少し上がったが、都平均（参考値）との比較ではまだ低い。児童の実感に寄り添った対応が求められている。

11. 防災活動とリスクマネジメント（事件事故対応）

毎月の防災訓練を実施し、避難、誘導、初期消火、通報訓練など行った。大地震対応も含めて非常食の確認、補充についても実施した。また、今年度も夏の行事前には消防署員を招いて「救急技能講習」を行い、救急法の講習会を開催した。毎年１回行われる、地域の総合防災訓練（10 月 7 日実施）に、今年度も職員と児童で参加した。本園地域においては今後、上石原まちづくり協議会や自治会との協働のもと地域ぐるみの防災活動に参画していく。本園が地域の防災拠点のひとつとなれるよう取り組んでいく必要がある。

今年度の事件事故報告は児童のけが、児童の自転車接触事故、窃盗事件、児童間の暴力、児童の長期無断外泊、職員の児童との距離の不適切さ等の報告がなされた。

ヒヤリハット事例については、各ホームで起きた事例をホーム日誌に記入する取り組みを徹底することからスタートさせ、各ホームで起きた事例のスピーディな全体での共有とその活用に努めている。しかしながら、報告をあげる意識の向上については引き続き課題がある状況であり、その分析にも取り組まないといけない状況ではある。

次年度以降は、リスクマネジメント委員会を定期開催しながら、事件事故報告、ヒヤリハットの取り組みを確実に展開していくとともに、一つひとつの事例に丁寧に関わり、事件事故の予防の取り組みに力を入れていけるようにしていきたい。職員会議や運営会議において事例を報告・検討し、速やかに共有し再発を未然に防ぐ努力をするとともに具体的な対応策を検討し実施していく取り組みを強化する。

また、情報化の中で報告の上げ方についても、より効率的な方法の検討をおこない、東京都や児童相談所および第三者委員会等への報告を頻繁に行い外部からの助言を得ながら、安心安全が担保できる施設づくりをめざしていきたい。

昨年度に引き続き、今年度の重点取り組み２点についてすすめてきた。

①ヒヤリハットの集約及び検証

ホーム日誌にあげること、定時連絡で聞き取りをすることはかなり定着してきた。一ヶ月に１回のペースで、職員会議で、報告、共有と事故防止への意識付けは行うことはでき、ヒヤリハット件数も増えてき

ていた。

年間のヒヤリハット件数（計 721 件）4 月 75 件、5 月 73 件、6 月 56 件、7 月 40 件、8 月 45 件、9 月 65 件、10 月 73 件、11 月 46 件、12 月 60 件、1 月 87 件、2 月 47 件、3 月 54 件。前年度より、全体の件数としては約 100 件増加している。報告の内容も、重なるものもあれば新たな内容もあって、事例としては増えている。またヒヤリハットと特記事項の間にある問題も挙げられており、ヒヤリハット内容の詳しい項目立ても必要になると感じられる。

②事例集の作成

昨年度からの取り組みとして、事例集の作成をあげており、他施設の事例集やまとめを基に議論をしてきた。第三者評価や東京都査察指導では、児童ごとの分析など、月ごとの集約から更に傾向を導き出す作業の提案が出されており、必須事項となっている。

12. 主な環境整備について

必要に応じて各居室・ホームの整備を随時行なった。グループホームについては老朽化が進んでいるホームや児童の状況やニーズと部屋数やスペース等の環境が十分でないホームも出てきている。児童や職員の労働環境としての生活環境を整える必要がある。次年度以降、グループホームの整備を計画的にすすめていく。

菜の花（賃貸物件）については、改築工事を実施し、年度内に無事竣工した。

第三者評価の利用者評価アンケート（入所児童対象）において、「生活環境、整理整頓がなされていない」実感が増えている。環境整備の不十分さについては課題とされており、次年度具体的な対応を行い改善する。

13. ボランティア・実習生の受け入れ

(1) ボランティア

申し込み自体は増えていて、特に年度初めの 5～6 月は多くの連絡があった。場合によってはマッチングが上手くいかなかったり、先方の都合で連絡が途絶えてしまう事もあった。ホーム担当と随時連携し、ボランティア担当者の方でも様子を確認しながら進めていく必要がある。

卒園生によるダンスと発表会、伝承遊び、英語に加えて、新たにすみれホームでの絵画ボランティアを行ない、ホームとは連絡を取りつつ行なってきた。英語ボランティアの子どもとのやり取りについては、個別に話をさせてもらい、理解を深めた。ボランティアの形態も多様になっていくので、来年度方針でも。確認してすすめたい。個別の絵本の読み聞かせの方には、今後どのようにかかわってもらうか検討する。

冬行事への付き添いで、マンツーマン対応が必要な雪遊びに 1 名参加してもらった。行事の方針の際に、予め決めておけるとよい。

1 回目は新規のボランティアの方も参加していたが情報共有の場として有意義な時間が持てた。2 回目は 2 月に実施予定。今後も、年 2 回の実施を目指したい。懇談会の予定を年度初めに決めておくことが必要だった。そうすることで、予め日程をお伝えすることができるので、来年度には行ないたい。

なかなか連絡がつかなくなったり活動が滞っている方には、クリスマス会の案内の際に、手紙も使って連絡をとった。懇談会に参加して下さる方は、比較的意志を表してくださるが、なかなか日頃の活動でゆ

っくりお話ができない場合も多いため、年度初めに様子を伺うとか、担当職員に活動状況を聞き、2 回の懇談会と、クリスマス会のご案内の際に把握するようにしていく。

(2) 実習生

今年度も４名の実習生担当で割り振りをし、学校や本人との連絡調整を行った。本園勤務の職員が実習生担当にいるため、電話等は受けやすく、学校や本人との連絡調整に滞りのないよう進めていくことができた。

今年度受け入れ人数を増やした為、実習担当が４名いても、常に年間を通じてそれぞれ実習生を担当していた状況にあった。来年度も受け入れ人数は今年度と大きく変わらないため、実習担当は４名で受け入れしていきたい。

今年度も実習生から人材育成を行いボランティアや代泊につなげていくことができるようにと、希望調査の紙を学生に渡す取り組みを行って、実際にボランティアに繋がった学生も何人かいた。一方でもう少しうまく活かしていくことができるようボランティア担当とも連携していく必要がある。また引き続き働くことができる人材の育成という観点ももって実習生受け入れや実習指導をしていきたい。

・今年度実習生受け入れ状況（人数・延べ日数）

コスモス	2 名（40 日間）	
屋久杉	2 名（25 日間）	
すみれ	3 名（58 日間）	
アスター	3 名（45 日間）	
けやき	3 名（48 日間）	
菜の花	3 名（40 日間）	
あじさい	4 名（75 日間）	
アイリス	1 名（10 日間）	
ひまわり	６名（88 日間）	計 27 名

14. 東京都の査察指導結果及び第三者評価、苦情解決

(1) 東京都査察指導

東京都の査察指導において文書指摘事項はなかった。その他口頭での改善課題は数点指摘をうけた。「支援上のルールの具体化について検討すること、職員の距離の近さ、宿直室の使い方等に関するガイドラインの策定をしたほうが良い（性課題対応のガイドライン作成）」「ヒヤリハットが多角的に集計されやすい仕組みを検討すると良い（システムで簡単に実施している事業所の例がある）」「宿直許可と実態が合致していない（そのことを念頭に置くこと）」「グループホーム支援員（養護主任）の業務日誌に各ホームの状況や職員に対する助言内容も記載し、施設内のスーパービジョンを明確にすること」「個々の職員について育成目標を設定し、それに沿った研修計画の策定を行うこと」「新人職員の OJT の記録を残し、施設長も確認できるようにすること」「各ユニット、ホームにおいて夜間等を想定した訓練を１年に１回は行うこと」「専門職（心理職等）のかかわりが記録からは読み取りにくい部分がある。支援にかかわる重要な会議（方針検討・変更・決定のプロセス）についてしっかりと記録すること」

他に「小口会計の W チェックの方法と取り組みができている」「帳簿・証票管理についてわかりやすく整理・保存され、すばらしい」「自分の弱みに振り回されず、強みで勝負する」「他施設に異動した子へのアフタ

ーケアをしっかりとやっている」の評価、助言をいただいた。

(2) 第三者評価

「東京都福祉サービス第三者評価」については「(株) IMS ジャパン」に依頼実施した。
全体の講評については、特によいと思う点「クレド（信条）を作成したことで、理念や支援指針を常に確認できる取り組みが進みました」「職員会議やミニカンファなど職員間で話し合うことを大事にしていて、それが組織の活性化につながっています」「入園中から、卒園後の社会生活を視野に入れてアフターケアに取り組み、卒・退園生個別の計画書に基づいて積極的に支援をおこなっています」であり、さらなる改善が望まれる点について、「事業計画策定の段階で目標を設定する際に、達成度を測りやすいようにしていく工夫が必要かと思われます」「職員個別育成計画の先駆けとして、まずは組織的な新人 OJT の仕組みの構築から進めてはいかがでしょうか」「子どもの生活の自立や精神の安定をめざして、居室及び執務室の整理整頓から始めることを期待します」と指摘を受けた。

また、運営管理面では 60 項目中 63 項目が該当し、5 項目が非該当であった。非該当の項目として、「計画推進にあたり、目指す目標と達成度合いを測る指標を明示している」「事業所の人材育成計画と職員一人ひとりの意向に基づき、個人別の育成（研修）計画を策定している」「個人別の育成（研修）計画は、職員の技術水準、知識、専門資格の習得（取得）などの視点を入れて策定している」「職員一人ひとりの個人別の育成（研修）計画に基づいて、必要な支援をしている」「事業所の特性を踏まえ、職員の育成・評価・報酬（賃金、昇進・昇格、賞賛など）が連動した人材マネジメントを行っている」利用者サービスは全項目該当していた。

それらの指摘等を参考にしながら、次年度事業計画と実践に反映した取り組みを展開していく必要がある。

＜過去 5 年間の第三者評価実績結果＞

	運営管理部門	サービス部門	利用者調査	評価機関
平成 25 年度	60/65 項目	78/78 項目	肯定 65%・否定 4%	福祉経営ネットワーク
平成 26 年度	63/65 項目	78/78 項目	肯定 71%・否定 12%	(株)IMS ジャパン
平成 27 年度	62/65 項目	78/78 項目	肯定 78%・否定 7%	(株)IMS ジャパン
平成 28 年度	63/65 項目	78/78 項目	肯定 61%・否定 11%	(株)IMS ジャパン
平成 29 年度	60/65 項目	78/78 項目	肯定 54%・否定 19%	(株)IMS ジャパン

※詳細はインターネットで「東京福祉ナビゲーション」（福ナビ）を参照

(3) 苦情解決

苦情件数は、本園から 2 件、グループホームから 13 件出された。内容は、子どもの暴言・暴力に関するもの（それに対する担当職員の対応も含むこともあり）6 件、担当職員との関わり方 5 件、その他（ルール、学校、家族関係など）4 件であった（複数集計）。

解決済みが 12 件で継続中が 1 件。児童向けに苦情受付と第三者委員の説明、ポスターの提示、苦情用のカード（こまもんカード）の全児童への配布を年度当初に行った。

東京都の権利擁護担当の方が来園し、子どもたちに権利ノートの説明等を行った。

苦情件数は、本園から 2 件、グループホームから 13 件出された。

内容は、子どもの間の暴言・暴力・関わり方（それに対する担当職員の対応も含むこともあり）7 件、

担当職員との関わり方 6 件、その他（ルール、学校、家族関係など）1 件であった。なお、このカウントについては、1 つの案件で複数の苦情になることがあるので、苦情件数と内容件数に違いが出ている。解決済みが 11 件。

苦情の内容

・ホームでの生活への不満、職員への不満　小 3 女子
・職員への要望（話を聞いて欲しい）　小 3 女子
・ホームの子どもへの不満（年少児の暴力暴言）　中 3 男子
・ホームの職員への不満（うざい）小 4 女子
・ホームの子どもへの不満（悪口を言われた）　小 2 女子
・ホームの子どもへの不満（年少児の暴力暴言）ホームの職員への不満　小 2 女子
・ホームの職員への不満　小 2 女子
・ホームの職員の対応への不満（注意の仕方）　小 4 男子
・ホームの他の子への不満　小 5 男子
・ホームの子どもへの不満（年下の子の態度が嫌）　小 3 男子
・ホームの職員への不満　中 1 女子
・ホームの職員の対応への不満　小 2 女子
・ホームの子どもへの不満（叩かれる）　中 1 男子
・ホームの子どもへの不満（目覚まし時計がうるさい）　中 2 男子
・ホームの子どもへの不満（ゴミを投げてくる）　小 4 男子

権利ノート所持の確認は実行した。しかし権利ノートの補填などの動きができてない。権利に関する取組を児童会で行っているが、権利擁護委員会は内容確認のみになってしまっている。

子どもの権利侵害にあたる出来事に対する職員の動き方については、苦情受付業務以外の権利侵害についても、見落としがないように、定例会議で確認している。子どもの権利侵害にあたるようなことが発生した際の職員の動きを改訂した。

本年度も職員が子どもとの距離感に問題が起きている。振り返り中であり、職員集団としての振り返りは、今後も実施する予定である。そのほか、子どもへの叱り方・注意の仕方などに留意する事案が出ており、職員会議でも共有している。

15. 施設の将来像検討の取り組み

【検討内容について】

①菜の花改築、仮園舎に関わる検討
②性課題支援委員会の発足に関わる検討
③二葉学園中長期計画（ＧＨ整備計画含む）の策定と実施に関わる検討

主に上記三点の検討を実施した。菜の花については今年度建替えとなり、その間仮園舎での生活をしている。年度末に完成し、年度内に引越しをすることになっている。性課題支援委員会については、発足の決定から年度を跨いでしまっていたが、今年度途中に提案し発足。今年度は性課題についての意識調査など判断基準の策定等を行っている。中長期計画については、園長から示された原案を基に職員会議にてディスカッションを重ねた。まず長期目標について目指したい方向性を探り、そこから

具体的な短期中期目標の検討を行った。
来年度については中長期計画全体の進行管理、グループホームの整備計画の検討を始めとする中長期計画の検討実施が中心になっていく。

16. 職員育成と研修及び職員のメンタルヘルス

(1) 職員育成・研修

「自分自身の働きかたのふりかえり」「他のホームの支援の方法を知る」「愛と敬意をもった養育をめざす」を目的に二葉学園の強み・必要とされているものをそれぞれが主体的に考える機会として外部研修・内部研修を行い学園の養育の確立を各職員が意識して研修に参加することとしたが、研修参加後の全体へのフィードバックの機会が数回しか持てていない。報告共有の時間について、確実な設定や方法は再検討していく。

今年度も児童との不適切な関わりが起きてしまった。ここ数年、権利擁護やチーム労働についての研修、小グループでのディスカッションなどに取り組んできたが、不適切な関わりが続いてしまっている。現状を改善していくために、個人・チームとしての振り返りはどうだったのか、これらどう取り組んでいくか、健全な批判的論議についてどう意識してきたのか、社会福祉法人二葉保育園　児童養護施設二葉学園の職員として、継続して取り組みをしていく。
それぞれの項目に沿っては以下の通り。
①園内交換研修
3ホームをひとつのグループし、前年度未実施職員を最優先とし、中間総括までに4年目までの職員を優先的に取り組むこととした。気付きや学びが多いと感じている一方で、実施者がかなり少なく、合同ホーム会議を実施するまでには至らない。実施者が少なかったこととして、調整が難しい面があったことと、優先順位として低くなっていたことが挙げられる。来年度の取り組みとして検討。
②全体研修
ア）権利擁護について（6/22）権利擁護の正しい理解と安心安全に生活できる権利の実現を目指すために実施。園長の講義と小グループでのディスカッションを行った。
イ）愛着について/施設小規模化の中で社会的養育の課題と取り組みについて(2/15)山本恒雄先生の講義。
ウ）巡回事例検討会（1/18）担当の福祉司に参加していただきケースカンファレンスを実施できた。
進め方は児相センターの指示とおり進めたところで、意見も多く得られた。今後も実施していきたい。
エ）全体研修は、自分自身の振り返りや気付きに大きくつながっている反面、なかなか受け入れられないと感じている職員もいる。そこを話し合えるような集団になっていくにはどうするかを考えていく。
③法人・学園の理念について
４月武藤統括園長から話。クレド完成時にも再確認。
④不適切な関わりの共有
職員会議で８月、全体での話のあと小グループでディスカッション。
新任研修で取り扱い、関わりを見直す機会となった。
⑤マナー講習
新任研修で10月実施。
⑥つながりパートナー
孤立感の解消や様々な問題解決方法や視野・視点の広がりを持つために、新任職員5名実施。来年度に

ついては、やり方・ペアリングについて検討。　２年目研修を 10 月に実施。

⑦振り返りファイル

今年度様式が変更し、主任とホーム会議で取り組みを確認して開始。年度末に同じ形式で振り返りを実施予定なので、意識と取り組んできたことについて話し合い、前向きに進んでいけるものとする。

⑧研修報告

外部研修参加後の全体へのフィードバックの機会が数回しか持てていない。研修終了一週間以内に研修報告書を作成し、確実に全体化するために運営会議に提出に変更予定。

(2) ケースカンファレンス

ケースカンファレンスについては全ホーム実施した。各ホームでの事前の打ち合わせや、ケースカンファレンス前には事前に専門職主任・心理士との打ち合わせを行い検討するケースを決定した。次年度、やり方により工夫を持たせその充実を図る。

日　　程	ホーム	内　　容
5 月 25 日	アスター	家庭引き取りに向けて良好な母子関係への支援（小６）
6 月 15 日	菜の花	長期入所が見込まれる児童への生い立ちの整理（小 4）
7 月 13 日	けやき	自己理解と生い立ちの整理、長期入所の中での変化（中 3）
9 月 14 日	屋久杉	自身の課題を認知するための支援（中 3）
10 月 12 日	コスモス	衝動性がある児童への今後の懸念も含めた支援（小 6）
11 月 16 日	アイリス	愛着障害を考慮しつつ本児への課題への支援（中１）
12 月 14 日	ひまわり	学校、家庭関係で一歩を踏み出せない児童への支援（中 2）
1 月 18 日	すみれ	不安や怒りの強い児童へのコントロールの身に付け方（小１）
2 月 9 日	あじさい	特性のある本児のコミュニケーションの取り方（小 4）

ケースカンファレンスについては、今年度は治療指導課のプログラムを活用してすみれのケースで実施した。来年度も行なえたらよい。ミニカンファレンスについては、専用のシートを使っての取り組みとしたが、どうだったかの振り返りをして、来年度に繋げていきたい。ミニカンファレンスも継続出来たらと考えている。

(3) 職員のメンタルヘルスに関しての取り組み

ストレスチェックについて実施した。体制整備については、衛生管理者資格取得については、事業所職員が資格取得した。次年度、衛生委員会を組織して取り組む。規定の明文化を併せて行なう必要がある。

働き方検討委員会等において、検討を行い、労働環境等の整備の検討を行った。休みが取りやすくなった等の意見が聞かれるようになった。静養室の使い方や職員の休憩室の整備等の検討を行い、次年度具体的にめざす。

17. 第三者委員会の取り組み

第三者委員会は年 5 回開催した。

(1) 第三者委員会

第三者委員に子どもや園内の様子をみていただくために夕食時にホームを訪問していただく機会を 1 回持つことができた。クリスマス会や地域バーベキュー、ホームパーティーにも参加していただいた。11 月

～12 月に第三者委員と子ども（全児童）との個別面接を計画し実施した。

(2) 第三者委員と職員の面接

職員と第三者委員との面接については、希望者（13 名）について行った。職員全体が受けられる機会としており、常勤職員以外にも非常勤（家事援助職員、代泊職員も含め）が受けている。相談の機会でもある一方で、第三者委員が園内の理解を深める機会になるので、もう少し受ける人数が増えると良いと考えている。昨年度（14 名）よりは減少した。

次年度も引き続き取り組む。

・提言書ついて

第三者委員会から毎年当事業所の運営・支援に関して提言をいただいている。

今年度「子どもへの対応で課題があるとされた職員の処遇について、子どもに、適時、適切に説明してください」「職員会議には、常勤、非常勤を問わずに参加できるよう配慮してください」

以上 2 点の提言を受けた。次年度の取り組みに具体的に落とし込んでいく必要がある。また、望ましい取り組みとして、「子どもや職員からの不満が聞かれなくなったこと」「職員が休みを取りやすくなったこと」「クレドが作成されたこと」の 3 点を評価いただいた。

18. 子育て支援、里親支援、地域連携、関係機関、地域交流事業等

(1) 児童相談所のと連携

各関係機関との連絡調整の中心として、担当福祉司とは日常的に連絡を取り合うこと、有事の際にも連携をとりながら進めていき、児童の支援につなげることができた。児童相談所との連携強化について、事業所の体制の強化や人員の増員等取り組む必要がある。児童自立支援計画等を通じて、どのような支援が必要であるのか共有し、連絡・報告・相談のほか、心理判定、心理面接、治療指導科、家族再統合プログラムなども利用し取り組んでくることができた。

また、個別一人ひとりのケースについて、担当福祉司とのやり取りができているか、振り返りをしながら子どもや家族への支援を行うことができた。

児童相談センターの治療指導課の宿泊治療（ぱお）の利用も、協議しながら進めることができた（3 ケース）

また、職員の研修を 2 名児童相談所には受け入れていただき、児童相談所業務の理解や連携強化についておおいに寄与した。

一時保護委託児童（28 条申し立て対応中ケース）や秘匿ケースの増加か見られ、様々な対応や生活上の制限等について、より綿密な連携が必要なケースが増加している。

今後、自立支援計画の児童相談所との共有強化のために、ケースカンファレンスへの児童相談所ワーカーの招へいや、策定プロセスへの参画をシステムに組み入れる実践や強化が必要である。

(2) 学校のと連携

PTA 活動への参加、小・中学校との懇談会以外にも、各担当が日常的に担任の先生と連絡を取り合い学校の状況、学園の様子の相互理解を図っていくことができた。また、問題行動や不適応状況には、担任などと情報を共有し、園長、主任と相談しながら対応についての論議・検討を行ってきた。府中市にあるホームについては、行事等（ホームパーティー、バーベキュー）に先生方を招待したり、日々の情報共有を徹底したりするなどしてすすめていくことができた。

(3) 子ども家庭支援センターのと連携

府中市と狛江市、多摩市それぞれの子ども家庭支援センターについては、主にショートステイ事業受託の窓口として連携を図った。定期的な懇談を年各々2 回実施した。入所児童の家庭のある地域の子ども家庭支援センターについては、地域担当職員とファミリーソーシャルワーカーを中心に情報共有を行った。

また、家庭復帰等をするケースについても、児童相談所と協働しながらその地域の子ども家庭支援センターと十分な情報共有をしてすすめた。課題としては、入所のケースについて、児童相談所を通じて情報共有を行っているが、入所までに子ども家庭支援センターが関わったケースについては、施設が直接、情報共有できるようにしていくことも必要である。

今後も地域の子育て支援の向上に向けて、ショートステイ事業の円滑な運営はもとより、児童虐待の予防・早期発見や、入所児童が再び地域に戻っていったり、新たな地域に行ったりした際に、スムーズな生活のスタートに寄与できるような取り組みを強化する。

(4) 病院のと連携

現在通院している児童に加え、医療的ケア等を必要としている児童に対して、どのように関わり対応していくのか、医療機関と話し合いを行うなど連携をとりながらすすめていくことができた。

今年度、医学的・心理的問題で服薬などの医療的ケアを受けている児童は、全体で 17 名おり増加傾向にある。また、入院したケースが 2 名あった。担当職員と精神科医が情報交換を行い、病院や治療機関と連携を取り日常的なケアに活かしている。東京都立小児総合医療センターへの通院が増えている。全体で周知しておくべきことについては、その都度報告等行いながら共有していく必要がある。

(5) 里親支援

今年度、東京都からチーム養育体制が出され、年度内の 1 月から実施となった。児相ごとに検討を重ねながら、具体的な動きを手探りで始めているところである。年度中に、園内での説明の機会を持ちつつ、次年度の動きも随時全体化して、児童養護施設が里親子の支援に携わる意味を、施設の皆で共有して、また、意見も求めながらすすめていきたい。

①里親委託推進

委託候補児として、2 名の児童をあげ、委託につなげる方向の確認を行なえた。今後の新入所児童をはじめ、毎年の自立支援計画書の検討の際に、全児童について、確認していく。

②地域の里親・ファミリーホーム支援

里親サロンやすこやか支部学習会、支部総会に、会場提供をした。また、支部の役員会の場所としても 3 階を提供できた。駅から近いことで、利用しやすいと好評。レスパイトは、1 名 2 回の利用を受けた。学園行事は、地域バーベキューにご案内し、参加していただいた。

リラックスヨガについては、3 名の里親さんが参加され、ヨガの前後に子育ての話をたくさんされ、委託間もない里親さんの不安の大きさや、話を受けるだけでも切り替えができることが実感できた。来年度も、メンバーは少なめだが、継続していきたい。

また、職員も何名か参加して貰ったが、里親さんと触れあう貴重な機会なので、時間に都合がつけば、是非参加していただきたい。

③普及啓発

小学校での懇談会時に、説明を実施した。多摩児相での地域支援関係者会議に出席した。

実習生への講義を実施した。

④施設内の活動

今年度は、養育体験の予定を 11 月に入れていたが、対象者がいないため、実施せず。

養育体験発表会には、4 名の職員の参加があった。来年度も是非参加を促していきたい。

専門職の打ち合わせと職員会議（予定）で、活動の報告実施。

19. 広報活動

学園の広報活動の一環として、ホームページの充実を図るため、月 1 回更新し、二葉学園の様子を発信した。二葉だより担当者と連携し、ホームページは写真中心で掲載をしている。法人の広報、ホームページ委員会の参加し、各事業所との方針の共有を行った。

学園の様子（ホームの生活の様子や行事の様子）の紹介をはじめボランティアの募集や、新規採用者やアルバイトの募集、地域活動の告知（リラックスヨガの参加者募集）などに活用している。

今後も随時、情報を更新し積極的に事業の内容や活動の内容を広くアピールしていく。

20. 二葉学園 3 か年計画の具体化

目的に沿い、二葉学園の将来像に関して、方向性及び具体的取り組みについての検討及び実施を中心的におこなった。

定例会議として毎月第 2 火曜日 13：30～15：30 を設定していた。予定通りの実施ができない月もあったが、必要に応じて追加、延期での開催を行った。今年度は 8 回実施。

検討内容については以下のとおり

・菜の花改築、仮園舎に関わる検討

・性課題支援委員会の発足に関わる検討

・二葉学園中長期計画（ＧＨ整備計画含む）の策定と実施に関わる検討

主に上記三点の検討を実施した。菜の花については今年度建替えとなり、その間仮園舎での生活をしている。年度末に完成し、年度内に引越しをすることになっている。性課題支援委員会については、発足の決定から年度を跨いでしまっていたが、今年度途中に提案し発足。今年度は性課題についての意識調査など判断基準の策定等を行っている。中長期計画については、園長から示された原案を基に職員会議にてディスカッションを重ねた。まず長期目標について目指したい方向性を探り、そこから具体的な短期中期目標の検討を行った。

来年度については中長期計画全体の進行管理、ＧＨ整備計画の検討を始めとする中長期計画の検討実施が中心になっていく。

以上

平成29年度　二葉学園　子育て短期支援事業　事業報告

１．平成29年度の概況

平成14年度より狛江市子どもショートステイ事業受託しサービスを開始して、15年目である。市の子育て支援サービスは、受託開始当時と比較して充実はしてきている。本事業の時利用日数、利用人数、利用家庭数ともに一定水準で推移している。利用理由も多岐にわたり、子育ての困難な時代にショートステイ事業の存在意義が高まっているといえる。

平成19年度より、府中市より要請があって緊急ショートステイ事業を開始した。緊急ケースが多く、受け入れに困難を要することもあるがニーズも高く、市の子育て支援に十分に寄与していると評価できる。また、今年度は緊急ケースのみならず、今後、ニーズに応えていくと同時に、安易な児童相談所機能（一時保護委託）の補完的かかわりにならないような確認・検討が必要である。

多摩市よりショートステイ事業委託の依頼があり検討し、平成27年度から受託することとなり今年度も継続して取り組んだ。

各市のケースワーカーとの関係は良好で、密に情報共有が出来ている。4月・11月に利用が重なったが、それ以外の月は利用が落ち着いていた。2月3月で各市との連絡会を実施し、要望等を伝えていく。

狛江･･･利用は94人日。学園の退所児童が地域で過ごす為の継続利用を行っていたが、一時保護に至っている。新規家庭では親の入院に伴う利用が多く見られた。一般利用を増やしていく方法を模索していく。

府中…利用は28人日。利用は落ち着いており、一時保護にいたるケースは一件のみで、残りは家庭調整の為に利用されていた。府中市との相談の上、要支援ショートも考えていく。

多摩…利用は9人日。継続利用と新規利用の2家庭が利用。利用希望や見学はあったが、利用に至ったのは1件のみだった。市の職員・CWの見学があり、学園やショートステイの理解を深めてもらう機会になった。

今年度から予め地域支援担当・専門職主任・養護主任・栄養士で勤務体制を立てて、事業を進めていたことで、緊急時にスムーズに対応できていた。ただ利用する曜日に偏りがある為、一部の職員に負担がかかってしまっていた。来年度の勤務体制に反映していく。

2. 支援

(1) 受け入れ

要項上の規定を超えて（受け入れ定員、要件）の要請が数件あった。関係機関との協議、確認をしながらすすめた。

(2) 生活の場

すべてのケースについて、本園3階のショートステイ居室（さくら室）にての生活ですすめた。

(3) 送迎について

事業所の運行マニュアル、対応マニュアルに則り、事故、齟齬なく行った。多摩市においては、送迎費の改定の話し合いを行なった。

(3) 食生活

アレルギー等の確認を受け入れ時確実に行なった。また、家庭での生活に配慮（嗜好等）しながら食事に馴染めるように配慮した。

(4) 被服、洗濯

利用開始時に保護者と確認して行った。

(5) 入浴

ネグレクトが窺われるケースの利用の際は、担当者が生活の様子を聞き取りながら、無理なく関わるようにした。

(6) 健康管理と通院対応

利用中の通院対応したケースはなかった。投薬があるケースは市、子ども家庭支援センター、家庭と情報共有し事故のないように取り組んだ。

(7) 学習

学齢児については、宿題等の支援を行った。

(8) 遊び

担当職員が近くの公園や児童館等に出かけたり、室内での活動を行ったりした。

(9) 趣味の助長

家庭での生活を考慮し、幅広く興味が持てるように働きかけた。

(10) ショートステイ関係者連絡会議

各々の自治体と年２回ずつ話し合いを持ち、ケースの共有、振り返りを行なった。

2. 児童定員　計５名

狛江市：定員２名、府中市：定員２名、多摩市：定員１名

本園３階（さくら室、もくせい室で受け入れ）

3. 職員

児童指導員　１名（専任）

保育士　　１名（非正規職員　専任）

児童指導員　３名（本園職員兼任）

4. 利用実績

＜狛江市＞

	利用人数	利用日数	利用延べ日数	宿泊利用	デイ利用
平成25年度	12	77	100	4	4

平成26年度	13	51	64	9	4
平成27年度	5	27	38	5	0
平成28年度	9	34	55	8	1
平成29年度	8	64	94	5	4

※主な利用理由　　狛江市～疾病、育児レスパイト、就労、冠婚葬祭、保護者入院

＜府中市＞

	利用人数	利用日数	利用延べ日数	宿泊利用	デイ利用
平成 25 年度	20	57	72	20	0
平成 26 年度	13	57	74	13	0
平成 27 年度	10	46	57	10	0
平成 28 年度	8	42	42	7	0
平成 29 年度	7	28	28	7	0

※　府中市（緊急一時保護的ショートステイ）～疾病、被虐待、レスパイト

＜多摩市＞

	利用人数	利用日数	利用延べ日数	宿泊利用	デイ利用
平成 27 年度	2	6	6	2	0
平成 28 年度	4	18	18	6	0
平成 29 年度	3	3	9	9	0

※　多摩市　被虐待、レスパイト

以上

平成 29 年度　二葉むさしが丘学園　事業報告

１．平成 29 年度の概況

平成 29 年度は、平成 22 年度の民間移譲によって東京都立むさしが丘学園から二葉むさしが丘学園に変わり、職員が全て新しくなったことに端を発した新しい施設作りから、改築までの一連の基礎が一定の形になった年であった。話し合いと全員参加の文化をベースとし、報・連・相の徹底、児童のアセスメントの充実やヒヤリハットの積極的な取組によって、起こったときの対処ではなく、起こさないことを目指して努力してきた。また、職員の働き方改革にも積極的に取り組み、「多様な働き方への対応」によって、長く働き続けられる職場作りを目指した。「超勤撲滅キャンペーン」や「一週間連休取得キャンペーン」など働き方改善に向けた様々な工夫や、育休復帰者の働き方のスタンダード作りを目指した取り組みなど、専門家等、様々な方面の意見を取り入れながら進めてきた。30 年度は、出来上がった基礎をよりしっかりとしたものにするための地固めの期間とし、整理と研鑽に努めていく。

２．基本方針に関する報告

〇子どもが健やかに育つ社会をつくる活動をする
〇話し合いの文化を育て子どもとともに生活をつくる
〇子どもが権利主体として自分らしく生きる力を育てる
〇自らを高め社会のニーズに応えられる職員をめざす

法令の遵守および児童と職員の権利擁護を第一に、子どもの笑顔と未来のために、上記および法人の理念に基づいた養護と運営を今年度も充実発展させることに努めた。

３．重点課題に関する報告

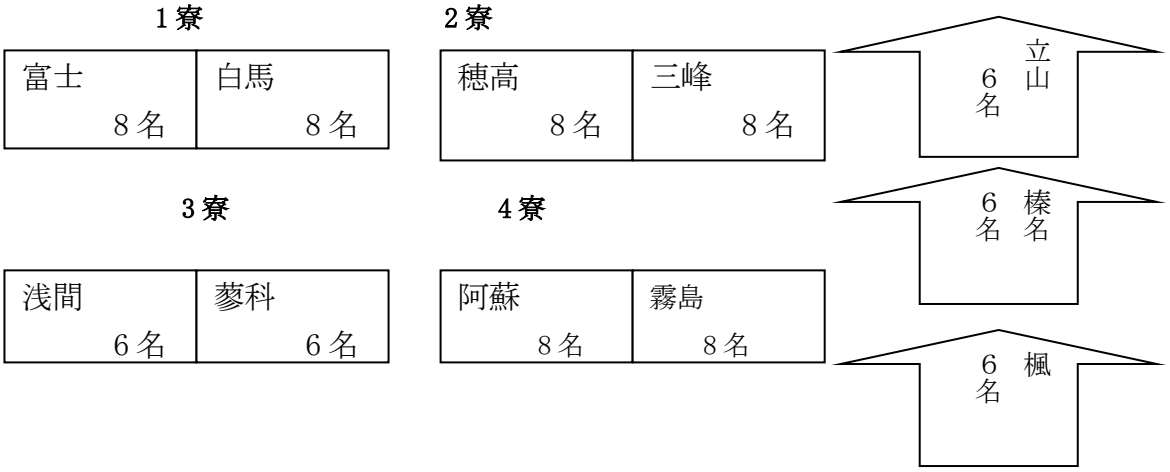
29 年度事業計画における運営方針の（1）～（3）および（6）については、例年の通り、また規定の通りに取組んだ。(1) 話し合いの文化については、職員のみならず児童に関する決定や児童の自主的、自発的な事例について、学園で取組んでいくための方法を標準化するため、その道筋（児童会又は子ども会議⇒職員の寮会議⇒運営会議⇒職員会議）を作り、周知徹底を図った。
また、(2) ～ (3) については、各種会議で日常的に実践の検証を進めた。職員の集団討議に基づいた部署ごとの総括方針、自立支援計画書、成長の記録の作成を定期的に実施した。(6) 予算についても、事務職員を中心に考え方やルールについてその都度説明してもらいながら、適正執行に努めた。しかし、報告・連絡・相談の抜けや間違いによって、小口現金の取り扱いのミスが起こってしまったこともあったため、今後も継続して適正で計画的な執行が実施できるよう、改善と研鑽に努めていく。
(4)連絡・調整（連絡・報告・相談・確認）の適正化の推進については、なかなかミスがなくならない状態が続いていた。今まで各寮での話し合いの中で、工夫できるところは工夫しながらミスを減らす取組みを続けてきた。しかし、それだけでなく膨大に増え続けてきた業務内容を見直し、整理することも必要になってきたため、29 年度は人材育成委員会で、各経験の階層別の業務内容を見直したり、ワークライフバランス委員会の超勤キャンペーンなどで勤務の実態についての調査も実施した。今後も更なる業務内容の整理、報告・連絡・相談の徹底と適正化のための弛みない努力を続けていく。

また、30 年度育休復帰職員が 4 名出ることを受けて、(5)職員が長く働き続けることができる職場環境の整備にも取組んだ。具体的な解決策がはっきり見えたわけではないが、勤務上の条件を整理したことによって、双方の合意が図れる“妥協点”を見つけることができ、結果として全員の復帰つながった。

(7) 職員の相互援助と職員集団作りの促進については、学園の養護方針の根幹であると捉え、特に意識して取組んだ。

4．児童定員と児童在籍・入退所状況等

児童定員　７８人　（本園　６０人　　地域小規模児童養護施設　６×３＝１８人）



平成29年度　児童在籍実数（初日在籍）

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計	月平均	在籍率
本園	56	56	59	58	56	54	58	57	59	55	56	58	682	56.8	94.7%
立山	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	70	5.8	97.2%
榛名	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	69	5.8	95.8%
楓	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	71	5.9	98.6%
計	72	72	76	76	74	72	76	75	76	73	74	76	892	74.3	95.3%

入所について

平成29年度	幼児	小学生	中学生	高校生等	合計	備考
措置	8	10	1	0	19	
一時保護	4	13	8	5	30	

児童の入所理由（一保含）

家庭環境	1	3.3%	本児の触法・ぐ犯		0.0%	母の就労		0.0%
養育困難	10	33.3%	本児の発達障害		0.0%	父の就労		0.0%
母の傷病	6	20.0%	里親不調		0.0%	父母離婚		0.0%
父の傷病		0.0%	里親不調		0.0%	父母拘留		0.0%
被虐待	12	40.0%	施設不調		0.0%	その他	1	3.3%
母の家出		0.0%	親の死亡		0.0%	合計	30	100.0%

５．職員配置状況

統括施設長	1
施設長	1
事務員	2
栄養士	1
調理員	4＋非常勤１
家庭支援専門相談員	2
個別対応職員	1
自立支援コーディネーター	2
里親支援専門相談員	1
心理療法担当職員	1
治療指導担当職員	1
看護師	1
保育士・児童指導員	41
医師	2(非常勤)
合計	60（非常勤　3）

６．運営報告（※会議・委員会等を含む報告）

二葉むさしが丘学園には、話し合いによる全員参加での決定という文化がある。このことは、児童および職員に関わらず、全てに関わることであり、具体的なプロセスとしては、

① 寮(担当係り・委員会)会議への職員による提案及び寮としての考えの具体化
② 寮から運営会議への提案
③ 運営委員としての見解および職員会議への提案
④ 職員全員での承認および決定
⑤ 実行

という形で進めた。

児童の場合は、寮の職員に相談する、子ども会議や児童会に提案し検討するというプロセスを経て、意見を職員が受け取った後、同じ流れで検討した。

職員会議は、隔週火曜日(第５週目は除く)年　25 回実施
運営会議は　隔週木曜日(第５週は除く)年　25 回実施
係り・委員会会議は隔週火曜日(職員会議のない週：第５週は除く)年　20 回
子ども会議　各寮ごとに実施おおむね月に１回
の頻度で行った。

定期的ではないものの、児童会での児童を主体とした話し合いも実施した。
その中で、今年度は「おやつ代のあり方」「帰室時間」「園庭での遊び方」などについて話し合い、決定・実行した。

７．保育・養護実践報告（※日常的な保育や養護の様子や報告等）

29 年度は、他児との距離感や気持ちが分からない児童が多くいたことがトラブルや事故につながることが多かった。学園全体で、絵本の読み聞かせや学園独自の児童用マニュアル(たいせつなお約束)の確

認などを通して、パーソナルスペースの意識を高めることを図った。距離が近い時には声を掛け、離れるようになったが、気づかないうちに距離が近くなってしまっていることは多い。中１女児は自他境界線の意識が無く、職員のスリッパを勝手に履いたり、他児に上着を貸したりしていた。そのため、園内心理職にも相談し、本児に話をした。

小４児が、小６児とキスしていたことが他児の話からわかったことについては、両児童に園内では接触しないよう対応し、距離感についての話を行っている。

年少児と年中児との距離が近いことがあり、幼児部屋として同室で生活をしていたが、嘱託医の助言の下、男女で部屋を分けた。成長し様々なことへの理解や興味が広がってきているので、いいタッチ悪いタッチの本を読み聞かせし・大切なお約束の確認をする等といった日々の支援から境界線を知らせた。

中３児は、人間関係のサークルズプログラムを教え、自分と他人（立場や関係性による）との距離感を視覚的に学んだ。

高学年児から低学年児への圧力などへの対応は、苦情解決委員にも介入してもらい、みんなのノートを作成した。悪かったことではなく、嫌なことをどうしたら解決できるか考えて欲しいとし、いいところと直して欲しいところを記載するよう伝えた。

３名の入所児童全てが高校生である浅間室は、2 名が高校 3 年生ということで自立を迎える年であったため、より個別の対応を迫られる形となった。結果的には年度途中で高 3 児が高校卒業が難しくなり家庭復帰、高 2 児は現在通っている高校で進級が難しくなり、退学して就労自立を目指すということで自立援助ホームへ移動となった。2 名とも高校卒業資格を取得せずに退所という形になり、今後就職する際など不利な状況も考えられるが、現在は共に自分のペースでアルバイトを行っている。今後は定期的な面会などを通してアフターケアを行っていく。もう一人の高 3 児は本児の希望である保育士の資格を取るために短期大学への進学を決め、都内で一人暮らしをしながら通学する。

８．行事等の実施報告

(1)　寮での行事

連休や学校の長期の休みの際には、それぞれの寮で企画して、イベントや行事を行った。

園庭でバーベキューをしたり、日々の生活の中で目標を持って節約しながらディズニーランドに行ったり、部屋の子ども達とスキーに行ったりと、思い思いに考えながら、交流を深め楽しんだ。また、職員との個別の外出も積極的に行った。それぞれの寮や児童の状況、目的に応じて、何をし、何を伝えるのかを考えながら計画し、実行した。

(2)　全体での行事

4 月　決意表明式・・・新高校生が進学に向けての決意を表明する。福祉司、お世話になった方を招待した。

9 月　引取り訓練・・・防災係りと調理を中心に、各学校への引取り訓練と大規模災害時の避難訓練（非常食対応含む）を学校と協力して実施した。

9 月　青空祭り（バザー・模擬店・出し物）・・・近隣の住民も参加、市長や日頃お世話になっている方を招待した。児童会としても出店した。

12 月　餅つき・・・職員全員参加。29 年度はお世話になった方を招待した。

3 月　旅立ちの会・・・卒園、卒業を祝い、新たな旅立ちを応援する会。福祉司やお世話になった方を招待した。

30 年度については、卒業生が参加できる行事の実施を検討が必要である。

９．食生活・食育についての取り組み

「食育＝養育」「生きること＝食べることであり、献立を考えて、食材を調達して、料理して、食べて、寝て、健康な生活が送る事ができる人を育てること」を基本にして、子どもたちの自立と健やかな育ちを支える基本が、食育と言える。食育は大きく分けて２つに分類することができ、

①限定的、イベント的な食育（栽培活動、料理体験、行事など）

②日常生活の中で行われる食育（食事の準備から提供、食後までの関わりなど）

これらを通し、子どもたちの育ちを考え、食生活の基礎を培い、生活の基礎を培い、発展させてきた。

食事の安定、安心を基本にし、当たり前の食生活が食育となるよう毎日の食事を大事にすることを心がけた。

アレルギーなど特別な配慮が必要な児童については、その都度担当寮などと確認しながら対応した。

自立を目指す高校生については、自立後のための訓練の一環として、調理室での調理実習を実施した。

肉が苦手でほとんど食べられない児については、寮と協力しながら、偏食への献立の対応を実施した。

10. 医療・保健・健康についての取り組み

インフルエンザを含めた予防接種は必要なものについて全て実施した。

精神科含めた通院について、事前にチェックシートを作り、寮、医務で確認準備してから通院している。

児童の健康診断については、学校検診の結果とあわせて全員に実施した。

29 年度は感染症(溶連菌感染症、マイコプラズマ肺炎、サルモネラ、胃腸炎)に罹患する児童、職員が多かった。感染症に対する知識、対策、予防が徹底されていないことがあったので、マニュアルを活用し、30 年度は徹底していきたい。

また、視力が落ちている児童が年々増えてきている。29 年度も学校健診で指摘されて、眼科受診のお知らせが多かった。ゲーム、テレビを見る場所、時間を検討しなければならない。

29 年度の重点課題は職員の病児対応を周知させることであったが、その時は理解していても忘れてしまうことが多かったので、寮会議、引継ぎに参加し確認を再度行う。またマニュアルの見直し、徹底させることを 30 年度の課題としたい。

11. 安全対策・防災対策・リスクマネジメント（事故対応やヒヤリハット等の取り組み）

(1) ヒヤリハット(ヒヤリハット委員会を中心に実施)

ヒヤリハット報告は、一度繁忙な事態が起ると、報告意識が散漫となり件数低下に繋がるため、定期的に啓発して行く必要はあるものの、この活動の取り組みは業務の中に確実に定着した。

29 年度は、法人の基準に合わせた報告と、学園独自に更に実際的な集計項目の見直しを行った。項目を修正したことで、分かりやすさの工夫が図れた。一方課題としては、膨大なヒヤリハット集計を、事故防止や課題発見に、具体的に役立てることであるが、これについては更なる検討が必要である。

(2) 事故の対応

29 年度に発生した事故への対応は以下の通りであった。(全 12 件、入所 10 件、一時保護 3 件)

① 特別支援学校男児の万引きが発覚し、耐えられなくなった本児が自殺をほのめかす置手紙を残して学園を飛び出した。

② 中２児、サッカー練習中に衝突し、歯を折る怪我を負う。
③ 洗面所前にて該当児童ら(一時保護含む)がお互いにズボンをおろそうとしてふざけて、じゃれ合う中で一時保護女児(幼児)のズボンを中学生女児らがおろした。
④ 小５児が本園から帰る際に自動車と接触する交通事故にあった。
⑤ 高１児がＳＮＳで知り合った男性と会い性交渉に及んだ。
⑥ 4 月措置変更した中１児が小３児に入所中であった昨年　性的加害をしていたことを、変更先での聞き取りで告白した。
⑦ 一時保護児童がカレー粉によるアレルギー症状を起こした。
⑧ 一時保護の高２児が体育館でバスケットボールをしていて骨折した。
⑨ 小５児　タトゥーシールを万引きする。店舗に職員と謝罪に行く。
⑩ 小５児　事務棟の玄関ソファで小２児に性器を見せる、パンツを脱げと命じ園庭や寮舎で脱ぐように仕向けた。
⑪ 小５児　数ヶ月間に渡り　月１回程度、小３児（同室男子）の布団に入ってパンツを脱ぐように命じたり、加害行為を行っていたことが発覚(⑩と同一の児童による)。
⑫ 小６児が学校でケンカし友人の顔を殴って歯を折ってしまった事案。
⑬ 高１児が池袋で声をかけられた男性に連れまわされる。

(3) 避難訓練(防災係りを中心に実施)

避難訓練は月に一回合計 12 回を実施した。グループホームについても年に２回は実施してた。救命およびＡＥＤの講習についても、消防署の職員を派遣してもらい７月 18 日に実施した。

(4) 災害用備蓄品の整備(防災係りを中心に実施)

災害用備蓄品は機能強化推進費を使って整備した。しかし、期限切れになるものと新しく購入したものの比率が同じくらいで、なかなか十分な量が確保出来ていない。29 年度は、米、パスタなどを各寮保管とし、備蓄食料の一部としても使用できるように工夫した。
また、ＡＥＤについては寄付の話しがあったが、結局なくなってしまったため、30 年度は予算化して購入する。

(5) 緊急時連絡網の整備(防災係りを中心に実施)

緊急時の電話連絡網の整備を行ったが、はじめから終わりまで流れるのに数時間かかってしまい、目的を達成できないことが分かった。連絡を寮単位で実施すると共に、メールやＬＩＮＥなどを使ってよりスムーズな周知を目指す。同時にらくらく連絡網(メーリングリストを利用した一斉メール)も利用するため、各自に登録をお願いした。

12. 環境整備（建物設備、環境美化についての取り組み

改築を終了してから、きれいな建物を大事にしようと訴えて、環境美化に取組んできた。その結果小学生等は週末に居室掃除をする習慣がついてきた。
中高生は部活やアルバイトで忙しく、定期的に職員が介入し、一緒に掃除、衣服の整理をするなど行ってきた。

しかし、感情的になった際に暴れてしまい暴力をふるって物を壊す児童もいた。壁やドアに穴を空けたり、家具類を壊してしまったことがあった。応急的な処置はその都度職員が行ったが、やりきれない

ことには業者を入れて対応した。

寝具に関して、児童の布団にかびが生えてしまったということがあり、理事長からの注意、常務理事からの業務改善命令があった。それを受けて寝具の洗濯や乾燥は曜日を設定して行った。児童には職員が剥がして洗うという声掛けを行い、職員が主導で実施した。

室内に設けられている倉庫には緊急性の低い物が集まりがちで物も増えてしまいがちである。定期的に整理をすることで不用品の処分や必要品の確保に努めた。

29 年度、学園全体で自転車の管理方法や園庭での遊び方を議論した。自転車整備については、修理する職員と寮職員が一緒に行うようになったことで、大切に使うよう児童に説得力をもって伝えることができるようになった。

13. 保護者支援に関する報告

家庭支援チーム(家庭支援専門相談員・里親支援専門相談員)を中心として、必要な保護者支援を実施した。親子ルームを利用した、親子交流のプログラムを立案実施し、よりよい親子関係の一助となるように努めた。担当職員や福祉司等との家庭訪問を実施し、家庭環境についての共通理解を深め、協力して進められるように努めた。必要に応じて保護者にも通院等に付き添ってもらい、児童の特性や治療の目的などを理解、共有し、より効果的な治療となるように努めた。

学校行事や進路選択のための活動に一緒に参加してもらうことを通して、子どもと向き合い、将来を考えられるよう支援した。

保護者からの電話や来園時の相談・苦情等に対応した。

14. 専門職の関わりと諸機関連携

(1)　学校・その他

小６児は性的事故後、担任の先生と連絡を取り合った。本児には他人には触れない事、性的タッチの回避方法について話をしていることを担任の先生にも伝え、学校と学園で共通した対応をしてもらえるようお願いした。先生や学校支援コーディネーター等からも学校での本児の様子をこまめに連絡してもらえるようになった。

(2)　医療機関

必要に応じて、医師、福祉司なども交えて治療についての情報交換および方針決定のためのケースカンファレンスを実施した。

治療についてだけでなく、生活や療育の部分にも医師の助言をもらいながら、協力して児童の対応に当たった。

(3)　児童相談所

児童相談所とは何かあれば常に連絡を取り合い、協働して進めてきた。年に二回、成長の記録を作成して送付し、共通理解に努めた。また、保護者対応や家族支援についても福祉司に入ってもらいながら、ケースカンファレンスや家庭訪問なども実施した。

児相心理司にもできる限り関わってもらえるように配慮し、検査を学園で実施したり、面接やプログ

ラムのため児相に通所したりした。

(4)　専門職

・家庭支援専門相談員は家庭との連絡調整や面会の際には、職員と共に対応した。高3児のケースでは、毎回面会の日程調整をしてもらい、時には同席して家族が良い関わりができるように支援し、福祉司や両親への連絡調整を行って、確かな情報交換のもとで交流を行うことが出来た。

・里親支援専門相談員と連携し、児童や交流先家庭の悩みや不安も解消しながらフレンドホームの交流をより充実したものにしていくよう努めた。また、フレンドホーム交流や里親候補の児童ケース、保護者との関係上必要と認められるケースについては、家庭支援専門相談員が里親支援専門相談員の協力を得て業務を分担した。

・多くの性的トラブルが多寮にまたがって発生したため、寮職員は、棟フリーや学園心理職等と連携して対応した。

・様々な児童の状況に合わせて、必要な対応を栄養士および調理と相談し、より豊かで健康的な食生活ができるように努めた。

・児童の健康および医療的な対応について、看護師と相談しながら協働した。

・児童の通院や服薬などについて、その都度看護師や心理職と相談し協議しながら進めた、通院については看護師および心理職が同行することもあった。

・低学年への威圧などの苦情が出てきたときには苦情解決委員にも介入して、みんなのノートを作成した。

・進学や自立に向けての取組みは、通年で自立支援コーディネーターと一緒に行った。

進路選択や奨学金、就職などについての情報や考え方について、自立支援コーディネーターにも入ってもらいながら、児童への説明や意思確認を行った。

・自立に関しての意識が乏しく、将来的な目標を持ちにくい児童について、自立支援へ結びつける試みとして、就労体験等や自立面談など他部署と連携し対応した。

・予算や設備及び備品などについては、事務職員と相談しながら、適切な執行に努めた。

・フリー職員や棟フリー職員、グループホームフリーの職員は、勤務補助を中心にOJTや客観的な視点でのアセスメントについて助言をした。また行事やグループワークについても協働した。

15. 職員育成・研修等の報告（※職員の力量評価制度や個別育成計画なども含む）

(1) 園内研修

園内での研修については、講師を招いて以下のとおり実施している。また、今後については「奥奈穂子氏（児相嘱託医、早寝早起き朝ご飯プロジェクトメンバー）、佐々木玄氏（エス・オー・エスこどもの村、性教育）、その他：経理会計、パワーナップ、仕事の効率化、SST、不登校支援、思春期、大人のメンタルヘルス）」などの希望が挙がっている

日程	研修名・講師	参加数
第1回　7月4日	窪田さんマッサージ講座　　講師：窪田	45名

第2回　9月19日	ファミリｅルールネット依存講座 講師：ファミリｅルール事務局教育企画担当マネージャー　石村吉輝	43名
第3回　1月12日 10:00～12:30	支援者のための自分も相談者も大事にするコミュニケーションスキル 講師：国立精神・神経医療研究センター、新明一星先生	42名

また、階層別研修・専門研修として、児童相談所で保護者支援のプログラムとして利用されている『CARE』、『CSP コモンセンスペアレンティング』を学ぶことができるようにしている。以前にこの研修を受け、指導者としての資格を取った職員が、もっていない職員に対して行う形で一年を通じて実施している。

(2) 法人内他施設研修(研修係りで計画、実施)

法人内派遣研修については今回トリノスを希望する人が多かったが、先方との日程調整や受け入れ人数について難航した。

29年度の実施は二葉学園と二葉乳児院の2施設3名であった

(3) 他施設研修(研修係りで計画、実施)

他施設研修として今年度は３箇所に３名が参加した。交換研修という形ではなく派遣研修という形式で実施した。研修先については以下の通りであった。

茨城県　誉田養徳園　【5日間】　(9/9～9/13)

石川県　シェア金沢　【5日間】　(11/24～11/28)

京都府　つばさ園　【4日間】　(10/9～10/12)

(4) 特別区児相職員派遣研修

東京都２３区が児童相談所を開設することに伴い、10月16日から11月15日まで豊島区からの派遣研　修で職員１名を受け入れた。受け入れについては実習生係との共同で進めた。

(5) 研修費について

29年度、資質向上のための研修費補助制度を利用し、約70万円の補助金を得ることが出来た。30年度も継続して同様の予算を準備し、積極的な研修の受講を進めていく。

また、29年度、処遇改善加算に関して、加算を受けるには必要な研修を受講することが求められ、運営委員や基幹的職員など対象となる研修受講を依頼した。しかしながら、補助金制度、処遇改善制度ともに29年度始まったばかりの制度だったこともあり、対象者に必要な研修がどの研修なのか理解・周知しきれていない場面もあり、課題となった。

16. 職員の働き方の改善への取組み報告

(1) 公休取得について(ワークライフバランス委員会を中心に検討)

就業規則上、年間公休の数は１１３日と決められており、今まで１１３日を取得できていない状況は就業規則違反にあたる状況であった。今、二葉むさしが丘学園は民間移譲からおよそ８年経過し、業務の内容ややり方を整理する時期になったのではないか、ということを念頭に今年度公休の取得について委員会から『一週間公休連続取得案』について提案をした。公休の全職員全取得が目的であったが、それ以外にも

①休み方の工夫について考えること
②現実的には難しい目標を掲げることで、問題点の洗い出しをすること
という2点についても検証することが目的であった。
しかし、現実には②については明確なあぶり出しは出来ず、思いのほかスムーズに取得できてしまった状況がある。この結果、公休取得数は昨年度に比べて大幅に伸び、ほぼ全取得に近い状況まで近づくことが出来た。しかし、その分超勤が増えたと感じている職員もいて、その理由と対策について検討しなければならない。30年度この提案を継続するのかは、委員会で現在継続して検討中であり、今後の課題としたい。

(2) 超勤撲滅キャンペーン(ワークライフバランス委員会で実施)
11月16日～29日の期間で超勤撲滅キャンペーンを実施した。実施してみてのアンケートの結果、超勤が削減できると思っていない人が削減できると思っている人と比べて３倍以上多いことや超勤の内容について把握することができた。超勤撲滅キャンペーン中は超勤をしないよう意識して働くことができたという意見もあり、継続してキャンペーンを行うことや29年度のアンケートを元に超勤撲滅への課題の対策を検討していきたい。

(3) 育児休暇あけ復帰職員の働き方について(ワークライフバランス委員会を中心に検討)
来年度直接処遇勤務復帰予定の３名の職員と面談を行い、その意見を元に各寮で話し合いを実施し、さらに委員内で慣らし期間の働き方と復帰後の働き方案を３つまとめた。
（３つの復帰者の働き方案）※個別の事情に応じて選択をする。
①『フリー部署に所属し、基本宿直は少なく早番多めで勤務補助として寮舎に入る。』
②『以前所属していた寮に担当として配置する。』
③『寮舎には配置せず、出来ることを行ってもらう。』

復帰予定者の希望の時間帯が「早番が多く、宿直が少ない勤務」が多かった。それぞれ家庭の状況は違うので、入れる時間帯で寮舎や各部署のサポートを行う。また、元所属した部署に可能な限り戻ることが一番ではないかと考え、徐々に寮に戻れるプランを検討。チームごとに復帰者の可能な勤務時間と各チームが勤務して欲しい時間を双方で話し合い、互いにサポートする形でチーム運営していく。
寮舎でのチーム勤務が難しい場合や勤務時間の都合上、寮舎配属ではなくフリー部署もしくはまた新しい部署を作るなど、個別の状況に応じた役割を考える。(ただし、その年の退職状況や人事の考え方および復帰者の人数などによって、出来ることと出来ないことが大きく変化する。)

(慣らし期間の働き方)
4 月は保育園に入園した際に概ね２週間から１カ月ほど慣らし保育を実施する。その間は、復帰予定者はほぼ通常の勤務時間での勤務が難しいため、一部の29年度退職予定者に４月末まで退職時期をずらしてもらうお願いをして、慣らし保育時期の人材確保を実施する。また、復帰予定者においては、4月は有休を使うなど状況に応じて柔軟に勤務をする。

17. 児童の権利擁護と苦情解決第三者委員会の取組み報告

児童の権利は最も尊く遵守されるべきものとして捉え、毎年年度初めの職員会議時には、児童部会の倫理綱領の読みあわせを実施し、遵守するよう全職員に伝えた。

(1)　みんなのポスト(苦情受付ポスト)についての説明

新入所児に対しては、ポストの説明をおおむね入所から１ヵ月以内に全員へ行った。また、みんなのポストの設置場所についても新園舎になってから寮舎職員と共により利用しやすい場所を検討し、設置した関係で日　常生活空間に定着したようである。

平成 29 年度苦情内訳	
自分自身に関するもの	0
他児に関するもの	13
職員に関するもの	2
設備に関するもの	0
食事に関するもの	0
その他	0
計	15

(2) 苦情解決第三者委員について

今年度も３名の第三者委員と連携を行った。今年度も学期毎に来園してもらい、子ども達と夕食をともにする事により外部からの視点で気になった点を指摘して頂いた。

苦情受付システムと共に苦情委員の認知度も高まっていた中、残念ながら仕事の都合で任期途中ではあるが１名の弁護士の方が年度限りとなり、後任に同じく弁護士があたる事となり、7 月、11 月、2 月と一緒に来園して、引継ぎをかねて児童と食事を共にしながら学園の様子、委員会の様子を見てもらった。

今後も第三者委員の入れ替わりについては、構成員の職種を変えずに一人ずつ交代出来るように調整していきたいと考えている。

18. ボランティア・実習生等の受け入れの取り組み状況

(1) 幼児ボランティア

毎週火曜日の 14：00～16：00 に毎回 2～6 名程度の方にコンスタントに活動してもらった。昨年度から引き続き行ってくれているボランティアの方が多く、手厚く対応して頂いた。

(2) 家事支援ボランティア

今年度は４名の方に活動してもらった。家事援助ボランティアとして受け入れをしたが、小学生や中学生の宿題を中心に見ていただいている方がいた。

(3) 学習ボランティア

今年度は、約１０名の方に活動してもらった。ボランティア係で学習ボランティアが必要な児童をあげ、必要性が高い順に学習ボランティアをつけた。

(4) 青い鳥

中央大学を中心としたボランティアグループが週に一回日曜日に来園し、児童との交流を図った。また、青空祭りや中央大学の学園祭招待なども実施した。

(5) ボランティア交流会

29 年度は、中央大学ボランティアサークル青い鳥（以下、青い鳥と略記）の方々とボランティア係の

全職員が参加してボランティア交流会（以下、交流会と略記）を実施した。目的は、
①日頃の活動への感謝を職員から伝える機会となること
②青い鳥の新入生も含めて、職員と直接顔合わせをし関係性を築くこと
③学園職員から活動する際の留意点等についてオリエンテーションすること
とした。

(6) ボランティア担当者連絡会

小平市内におけるボランティア受け入れに関する相互連携を深めることを目的に、ボランティア担当者連絡会に参加した。(年２～３回)。
ボランティア担当者連絡会では、小平市内の福祉施設のボランティア担当と社会福祉協議会のボランティアセンター担当が集まって情報交換を行なった。

(7) 実習生

29 年度は受け入れを予定していた学生が必要な授業を履修していなかった、学校や学生が実習形態を通勤ではなく宿泊と考えていた等の学生側の理由で、年度当初予定していた３７名から９名の減の２８名ととなり、年間を通しての受け入れ数は社会福祉実習５校５名、保育実習１５校２３名であった。

社会福祉実習については、実習期間のプログラムを体系化し、日常業務だけで無く、調理室勤務や職員会議、保育ボランティアを経験してもらい、児童養護施設全体の理解を深められるようにしてきた。加えて、29 年度は専門職講話や園長講話もプログラムに取り入れてさらに充実した実習になるように行った。また本園勤務の実習生はグループホームへ、グループホーム勤務の実習生は本園に入ってもらい、それぞれの機能や雰囲気の違いも見てもらうようにした。

次年度は社会福祉実習６校７名、保育実習１８校３０名を受け入れる予定となっている。

19. 地域活動（連携）・地域貢献活動等の取り組み報告

(1) 個別の活動

①高 2 児は 28 年度から継続して週に一度地域の子ども食堂の手伝いを行っている。手伝いをして感謝される体験が、自己肯定感を高めることにもつながり、インターンシップなどにもチャレンジするようになった。また、寮職員も顔を出し、民生委員の方や学校の先生方、地域の方と話をすることもできた
②自立に関しての意識が乏しく、将来的な目標を持ちにくい児童について、自立支援へ結びつけるため、就労体験等や自立相談など他機関(ブリッジフォースマイル・ゆずりは等)と連携しながら行った。
③中 3 児が今年度からすずのき台保育園で、定期的にボランティア活動を行なった。
④グループホームに幼児が入所して以来、職員と一緒にいる姿を見て、近所の方から声を掛けて頂く事も多くなった。挨拶のみの関係が続いていたが、バレンタインにはお菓子を頂いたり、自宅のバーベキューに招待していただく等、今まで以上の関係が築けているように感じた。今後は青空祭りの案内等も行っていくことも検討中。
⑤グループホームでも積極的にインターンや職業体験への参加を奨励した。
⑥地域の活動(野球＝スピリッツ、サッカー＝久留米ＦＣ、放課後デイサービス＝ジョブサＵ１８等)やイベント(水泳レッスン、青少対まつり、等)などへも積極的に参加した。
日本茶教室、放課後等デイサービス　ジョブサ Ｕ１８に通っている児については、児童の特性や興味を考慮し繋げたが、継続的に出席することが出来た。

(2) 全体

①地域ネットワークへの参画

・要保護児童対策地域協議会

・こだいら・こども・こそだてプラットフォーム

・民生児童委員地区連絡協議会、等

②PTA・校外活動への参加

・小学校青少年対策委員会役員・イベントへの参加

・中学校ＰＴＡ活動への参加

・地区懇談会への参加　等

③イベント・ワークショップの実施

・レザークラフトワークショップ

・英会話プログラム

・青空まつり

・オープンカフェふたば（月１回開催）

・春のふたばフェス（改築記念）

・Dear Me project（アート）

・芸術家と子どもたち　　等

④地域団体活動への参加

・地域職場体験先の開拓（9 箇所）

・小平・環境の会　畑作業

・市内高齢者施設行事への参加

・プレーパークへの参加

・公民館主催学習支援会への参加　等

⑤その他

・学習ボランティア・家事援助ボランティアなど各種ボランティアの受入

・施設長のこぶし保育園理事、小平第９小学校学校経営協力者、小平市社会福祉協議会評議委員などの

任命・委嘱を受けた。

20. 広報活動（園だよりやホームページの取り組み）

「ホームページ」や「学園だより」などの広報物について、デジタル媒体・紙媒体ともに一定の充実をさせることができた。

ホームページから施設への各種問い合わせも多く、採用や地域活動などへの周知に役立った。

パンフレットについては職員数の変更等の修正を適宜行った。また見学対応等で配布する機会が多かったため、増刷も外注にて行った。

園便りには、寄付品の紹介とお礼のページを設けた。発行時期が大幅に遅れる号があったため、決められた月には必ず発行できるように逆算して作業をしていく。

21. 福祉サービス第三者評価の受審と結果報告

29 年度も引き続き第三者評価を受信し以下の結果を受けている。

＜特に良いと思われる点＞

○地域住民の理解・協力のもとに、子どもが地域の一員として生活する取り組みが進展している。

○自立支援の方針を明確にし、組織的なコーディネーター事業を展開している。

○施設として児童養護実践の目指す姿を「実践理念」として完成し事業計画に反映することで、組織全体の活動に筋を通している。

＜さらなる改善が望まれる点に関する取り組み＞

○大規模化する組織の運営方法の不断の見直しと、職員によるリーダーシップの継承が期待される。

⇒話し合いによる全員参加の文化の更なる醸成、決定プロセスの徹底をする。

29 年度は法人の主任制度と処遇改善に基づくキャリアアップの考え方について検討してきた。今後もより具体的な役割を持つことができるよう、継続して考えていく。

○地域に開かれた改築の完成を経て、中長期計画に基づく家庭的養護推進計画の促進が期待される。

⇒30 年度は継続してファミリーホーム開設に向けた準備をしていく。

○子どもに笑顔と元気をもたらす実践を広め、社会を励まし続ける役割が期待されている。

⇒二葉ブランドの確立と更なる文化の醸成を図る。より地域に根ざした活動ができるように、ニーズや情報の調査・把握および他の関係機関との協力に努めていく。

22. 中長期計画の取り組み状況

中長期計画の具体化

（1） 計画の実施

①児童福祉法改正により対象年齢が 22 歳まで拡大されたことに対応するため、段階的に自立を進めるステップハウスなど実践の具体化を進めることについては、検討は進めたが実現には至らず。継続して検討する。

②多様な働き方ができる職場環境の整備については、30 年度育休明け職場復帰者が 4 名おり、など、長く働き続けられる職場づくりの基盤整備を進めるため、ワークライフバランス委員会での検討や専門社労士を呼んでの学習会などを実施し対応を検討してきた。その結果、4 人全員が職場復帰を希望し、実現する予定である。

（2） 家庭的養護推進計画の前期計画

・ファミリーホームプロジェクト

ファミリーホームの実施については、30 年度の開設を目指した議論を進めてきたものの、最終的な物件の確保のところで建築のスケジュールがあわず、見送りとなった。今後も 31 年度開設に向けて、引き続き調査・研究および開設のため必要な準備に取り組んでいく。

（3） 時代の要請に応じた養護の推進

・機能の高度化と小規模化に対応した「組織的養護」の充実が必要となっている。

・「新しい社会的養育ヴィジョン」や「東京都特別区児相設置」など、大きな制度や考え方の変更が求められる中、その動向を注視しながら、二葉むさしが丘学園としてできることは何なのか考えてきた。

・2 年目を迎えた「定員内での一時保護委託枠」の実施は、28 年度とほぼ同様の実績であった。今後も東京都と綿密な連携をとりながら取組みの充実を図る。

（4）　小規模化と機能の高度化に対応できる人材育成の充実

・人材育成委員会

29 年度から正式に人材育成委員会となり、委員も増えたことで、新任・中堅・ベテランという各層の委員が集まり、それぞれの階層からの意見集約をしながら各階層でどのようなことを身につけておく必要があるのかということや、それぞれの年代ごとに期待する姿を二葉むさしが丘学園としての人材育成の基礎とした。

また、継続的に行ってきた 1･2 年目職員対象の研修については年 3 回の実施が定着してきたが、中堅・ベテラン層の人材育成という面ではまだまだ取り組みとして不足しているため、30 年度は更に体系的な人材育成を行っていけるようにしていきたい。

人材育成は全職員を対象に行う必要があるため、各寮・各部署内のＯＪＴだけに止まらず、施設全体としての底上げのためにも力を入れていけると良い

平成 29 年度　二葉南元保育園　事業報告

１．平成 29 年度の概況

待機児童解消に向けた取り組みが行われてきたが、それに伴い保育士不足が深刻になってきている。職員確保が難しくハローワークに登録しても応募はない。派遣会社の派遣料金も高くなり、人材紹介料は、以前年収の 20%位だったのが、今は 30%以上になったきている。それでも紹介してもらえる人がいない状況。国や東京都が打ち出した処遇改善等加算Ⅱに関して 29 年度は、研修に係る要件は課さず、役職給として 4 万円を付ける職員を必ず定めることとしたため、職員の合意を得ることが難しい制度であることを感じる。研修体制の整備を行っているが、制度自体の見直しも図られてきている。

住宅の借り上げ制度を新入職員 2 名と単身者 2 名が利用した。この制度も平成 32 年度までの期限付き制度だが、新宿区の利用要件が緩和され、6 年目以降も区外の借り上げ住宅利用可となった。
専用室型一時保育室も新宿区が調整することになり、ほぼ安定した運営が出来た。

職員配置をより充実させるため、常勤職員を増やし、契約職員にもクラス担任を担ってもらった。途中退職者が出たり、1 ヶ月単位の病気休暇取得、介護休暇取得等のアクシデントにも対応できた年だった。

今年度は、長時間保育の児童も多く、子どもたちの健康や発達を保障し、臨床心理士の協力をもらいながら保護者の要望には真摯に対応し安心して預けられる保育園を目指し取り組んできた一年だった。

２．基本方針に関する報告（3. 重点課題含む）

基本方針

〇保育理念

創設者(キリストの愛)の思いを大切にすべての子どもの健康と生きる力を育てます

〇保育目標

心身の調和的な発達を図る

〇子どもの姿

丈夫なこども　　がんばる子ども　　やさしい子ども

（1）保育内容の充実

① 保育理念・保育目標を基に日々の保育に反映させてきた。毎月職員会議前に理念、目標の確認を行っている。節目の行事には、東中野教会鈴木牧師に来園してもらい講話をしていただいた。
見学者や保護者が集う時には、二葉の歴史に触れ、行事の意味合いも理解してもらうよう努めてきた。

② 各年齢にとって行事への参加の意味を確認し合い、乳児クラスの行事への参加について見直しを図った。（運動会は 0・1 歳児自由参加とし競技なし、クリスマス祝会は 2 歳児から参加等）

③ 幼児クラスは、異年齢交流保育が定着し子どもたちの関係が密になり、運動会の競技も異年齢で行うことが生かされている。

④ 乳児クラスは、2 グループの少人数保育を今年度も継続して行った。継続して遊具や空間についておもちゃを扱っているホソカワ氏にみてもらいアドバイスをもらった。子どもたちが能動的に遊びを見つけ一定時間遊び込めるコーナー作りを意識し始めたクラスが多かった。

⑤布おむつの廃止

これまで布おむつと紙オムツの併用をしてきたが、紙オムツのみに変更した。保護者からは好意的な意見が多かったため移行もスムーズに行えた。

（2）保護者への支援

地域の子育て相談機関とつながっている保護者もおり、関係機関とは情報の共有を行ってきた。保護者から連絡帳や口頭での要望には、面談等で速やかに対応するよう園全体で取り組んできた。臨床心理士がいることで保護者からの継続的な相談が寄せられている。保護者が不安に感じていることには一緒に考え合い、必要な場合には、関係機関を紹介できる環境が作れてきている。

（3）地域の子育て支援事業

今年度もベビーマッサージや保育所体験は希望者も多く、保育園を知ってもらうよい機会にもつながっているため積極的に行った。

ベビーマッサージの資格を持っている職員が担当し対応している。次年度は回数を増やすことを検討。小中学生の職場体験は例年通り実施した。保育士養成学校からの実習生は、新たな学校からの要望も積極的に受け入れ、ボランティアを希望しその後実習につながることもあった。

（4）次世代を担う職員育成

男性の新卒者が２名入職し、新人育成について主任も加わり毎月の振り返りや課題の整理をしてきた。職員集団としてお互いの考えを出し合える関係づくりが課題だった。自分を知り相手を認め合うきっかけになるよう全体研修で「自分を知る」を行なったり、年代別にグループを作り、小さい集団の中で意見を出し合うことを計画して進めてきたが、継続した取り組みにはならなかった。

各種研修には一人一回以上必ず参加するよう声掛けをし、全員が参加した。

研修後に職員会議等で報告する時間をとることにしていたが、継続した取り組みにはならなかった。

（5）運営の組織化

主任２人体制が定着しているため、今年度も同じ体制で対応。職員の休暇保障、会議参加、指導・相談対応等２人で相談しながら運営を行ってきた。今年度は途中退職者が出たり、一カ月の病休者や介護休暇取得職員もいたが、充足できない時には、主任が現場に入り対応した。

給食室の非常勤職員が途中で退職し次期職員がなかなか決まらなかったため、他業種職員も協力し対応した。

職員会議は、主に昼に行い、行事後の午後会議と年５回の夜会議でじっくり討論したり全体研修を行ったりできるよう計画し取り組んだ。

今年度運営管理を潤滑に行うため以下の会議を開催し組織してきた。

① 職員会議：月１回　定例会議（昼 11 回、夜会議３回）

⇒昼会議と長時間会議を組み合わせた会議が定着してきた。会議内容の見直しは必要。

② 保育会議：月１回　定例会議（昼　７回）夜会議と併せて調節する。

⇒主に行事に関する論議を行なった。職員会議で残った課題の論議を行った。

③ 部署会議：各月１回　幼児会議・乳児会議・調乳会議

⇒会議の定例化がされている。

④　運営会議：随時（体制等の検討）

⇒昼会議が多く、組み込むことが難しい現状。必要な場合のみ。

⑤　クラス会議：随時

⇒主に昼の食後に行っている。夜会議を行ったクラスもあるが、定例で夜会議の設定は難しい。

⑥　総括会議：年２回　　上半期・下半期

⇒総括記入用紙を変更し、職員の事務軽減につながった。じっくり話し合う時間がもう少しとれると良かった。

各種係・委員を設置し職員全員が分担し運営ができた

①　研修委員(法人)：園内研修の企画や、準備を行った。

②　行事係：年間行事を全職員で役割分担を行い、対応した。

③　美化係：室内外の安全点検や園庭ﾁｪｯｸ・外階段掃除・冷蔵庫チェックなど担当者が行った。

④　職員交流係：（法人新年会・歓送迎会）今年度は２回交流会をおこなうことができた。

⑤　広報委員：（法人）ホームページ更新　毎月の更新をクラス・部署が担当し月１回更新した。

⑥　備蓄委員：マニュアル見直しを行った。

⑦　ヒヤリハット委員会：集計と分析を毎月行うことができた。職員会議で報告を定例化したい。

⑧　安全衛生委員：年度途中から担当者を決めて会議を行う。職員の労働環境点検に努めた。

⑨　地域活動委員：（法人）３Ｆのりんごの部屋を使って３回企画し実施した。参加者が少なく再度見直しが必要。

⑩　働き方検討委員会：（法人）他事業所と状況を共有し、各自の課題も出し合ったが、

⑪　子育て支援：ベビーマッサージは職員が担当し３回実施した。保育園体験・出産前体験は随時受け入れた。保健講座・健康相談は園医と看護師が担当し乳児院のひろばにて年間５回行った。

⑫　苦情解決第三者委員会：12 月・3 月に委員の方々に来園してもらい、保育園の実情、アクシデント、怪我の内容等報告し、意見交流を行った。

対外的な係

四谷地区乳幼児支援機関関係者連絡会（よんこ連）に主任担当、9 月の水遊び企画には他職員も参加した。

（６）緊急災害発生の備え及び危機管理の対応

緊急時の対応や危機管理対策（防災用品等）に関しては見直しや備品の補充を行った。毎月の避難訓練と併せて、乳児院・法人本部と非常災害時対応について話し合いを持ち、合同訓練を行うことができた。実際に行う中で緊急時の動きなどが確認できたことは良かった。

４．児童定員と児童在籍・入退所状況等

年齢	定数	認定/月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	標準計	短時間計
0歳児	15	標準	11	12	12	12	12	12	15	15	15	15	15	15	161	
		短時間	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0
1歳児	18	標準	17	17	18	18	18	17	17	17	17	17	17	17	207	
		短時間	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1		9
2歳児	18	標準	16	16	15	16	16	16	15	15	15	15	15	15	185	
		短時間	1	1	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3		29
3歳児	20	標準	14	13	13	13	13	13	14	14	14	13	13	13	160	
		短時間	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0		6
4歳児	20	標準	16	15	15	15	15	15	16	16	16	15	15	15	184	
		短時間	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4		45
5歳児	19	標準	15	15	14	14	14	14	15	15	15	15	15	15	176	
		短時間	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2		28
	110	月合計	98	97	98	98	98	98	101	101	101	100	100	100	1190	

＊定数　110名　　・0歳児15人中3人は10月入所

＊短時間認定とは短時間勤務の方、育児休暇の方、疾病による入園の方が対象になり、
新宿区の短時間は9時－5時。育休に入ると変動するため　、委託費の予測がつかない。

（1）児童受託状況

２歳児からの進級時に幼稚園への異動が多かった年となり、３歳児の欠員は埋まらなかった。

３月の充足率は91%。　管外受託児はいなかった。

（2）延長保育事業利用状況

延長保育利用者は定期登録者（月極）1 時間延長 7 名位、2 時間延長５名位だが、急な利用者が多く両方で多い日には 15 名～20 名程度の利用になる。

曜日により利用状況は変動するが月曜日・金曜日の利用者が多い。

延長保育室は幼児クラスを使用し、時間帯でクラスを分け、補食・夕食終了後合同保育にしている。

月別延長利用者数

＊新宿区に申請のできる 6 時 31 分からの利用者数

6 時 01 分～30 分までに残っている児童は日々5 人から８人いた。

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	計
計	191	191	237	208	195	156	221	236	208	214	241	256	2554

（3）専用型一時保育室(おりーぶ)の事業状況

今年度から就労者のための定期利用に関して、新宿区が調整することになった。7 名中 6 名が一歳児の入所で固定になったため、就労以外のスポット利用者が入りにくくなり前年度より 260 人減だった。

利用状況は以下の通り。

＊10 人枠=定期 7 人、スポット利用 3 人

利用総数/月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
スポット利用 総人数	56	50	56	69	57	31	27	37	37	33	41	40	537 昨年 797
定期利用 総人数	85	66	85	70	74	88	127	117	112	88	105	123	1140 昨年 1144

５．職員配置状況

(1) 職員配置 （平成 29 年 4 月 1 日現在）

常勤職員 27 名：園長（1）・保育士（22）・栄養士（4）内 1 名産休、育休取得

契約職員 7 名：保育士　6 名　・看護師　1 名（1 日 6 時間以上、週 5 日勤務）

短時間勤務 19 名（週 35 時間未満勤務）

・保育士補助 10 名（有資格者 7 名・無資格者 3 名）

・事務　2 名

・用務　1 名

・調理補助　2 名

・嘱託職員　1 名　　・臨床心理士　1 名　・学生アルバイト　　2 名

① 病気のため 9 月 1 名退職、1 ヶ月間の病気療養者 2 名、緊急入院で 1 週間休み 1 名、介護休暇 3 ヵ月間取得など長期休みもあったが、職員間の協力と主任が入り対応できた。

② 栄養士が前年度の 3 月から産休に入り、産休代替え職員を配置した。
育休を取得していた職員が 1 名 4 月復帰、契約職員も 4 月復帰した。時短を取得している職員が 2 名のため、比較的融通が利く一時保育、2 時間延長の代替え職員として配置した。

③ 契約職員は、6.5 時間勤務がほとんどの為、夕方の体制が厳しいのが現状。常勤職員の 1 時間延長勤務を固定にして対応した。。
今後は働きやすい職場づくりの為にも常勤職員、契約職員のバランスを考慮した職員配置を行う必要がある。

6. 会議報告、及び　7. 保育方針について基本方針内に記入（前述）

8. 行事等の実施報告（別表参照）

9. 食生活・食育についての取り組み

① 栄養士 1 名が産休に入ったため非常勤職員の代替職員を配置した。職員配置がまだ十分ではない状態の為、事務時間の確保には至っていない。

② 毎年行っている食育も保育士と相談しながら野菜栽培、料理保育を行ってきた。クラスや部署で感染症が流行しているときは中止し安全に配慮した。

③ 冷凍母乳の希望者は年間 2 名だったが、実際の受け入れは 1 名だった。

④　離乳食対応やアレルギー児対応等、食育に関する相談も多いため、保護者に寄り添いながら相談に応じるケースが多かった。

⑤　アレルギーの診断書が出ている児童は、計 16 名。
入園後離乳食が進むにつれ除去食対応児も多くなる。卵 11 名・牛乳 5 名・小麦 2 名・魚 1 名・ナッツ 3 名・いくら 2 名。重複児あり。

⑥　3 月に複数のアレルギー原を持っている 2 歳児児童が家庭で手作りパンを食べ、アナフィラキシーショックを発症した。、エピペンを預かることになり、保護者、栄養士等と確認しあった。

⑦　保護者への情報提供として給食だよりを年４回発行した。

10. 医療・保健・健康についての取り組み

以下の内容を実施した

①　身体測定、月１回

②　頭位・胸囲測定、年２回

③　園児健診(0 歳児クラス)＝月 1 回以上となっているが、今年度も毎月 2 回実施。

④　内科健診、年 2 回（4．10 月）＝3・4・5 歳児は血圧測定も実施

⑤　歯科健診、年 2 回（4．10 月）歯科衛生士も一緒に参加し染め出しと歯磨き指導

⑥　耳鼻科健診・眼科健診、年１回(6 月・夏の水遊び開始前に実施)

⑦　保健便り発行(月 1 回)

⑧　職員健診(5 月～9 月)

⑨　職員検便(食事に関わる職員対象、毎月)

⑩　職員インフルエンザ予防接種

⑪　健康講座

看護師による手洗い指導、うんちの話（排便の仕組み、トイレのマナー等を幼児クラス対象に話す）

⑫　薬の預かり
熱性けいれん児のダイアップ 3 名、アレルギー反応が出た場合の抗アレルギー薬 6 名、
乾燥肌、皮膚炎予防軟膏 20 名、軟膏はクラスに保管し必要時塗布、緊急薬品は事務所保管

⑬　感染症

・夏に「手足口病」が大流行、隔年流行と言われている通りの結果となってしまった。
「手足口病」は登園停止の病気ではないことが感染拡大に繋がるため、症状の重い児の保護者には家庭で用心を勧め協力を仰ぐようにしたが、55 名と過半数を超える発症となった。

・毎年冬期に流行する「感染性胃腸炎」は、今年もつぼみ組中心に流行したが、昨年度に比較し 59 名→25 名と半分以下に減少した。今年度より、もみじ組園児から積極的に手洗いを始めて貰った効果があったのか、例年より激減した事は評価できる。

・インフルエンザは全国的に大流行したが、園内では発症数が非常に少なく、クラス内感染も殆どなかった。昨年より早めに「予防接種の勧め」を掲示したり、パンフレットを配布した事に加えて、各家庭でも生活習慣の確立や保育園での園児の体力向上などが、発症予防になったと思われる。

・溶連菌感染症やアデノウイルス感染症は、一年を通して発症児はいたが、連鎖的にクラスに感染拡大することはなかった。

⑭　学校保健安全法　第 2 種感染症

・インフルエンザ…A 型　5 名・B 型　3 名+職員 A 型　1 名、B 型　1 名
・流行性耳下腺炎 1 名

⑮　学保健感染症　第 3 種感染症その他の感染症

・溶連菌感染症…16 名
・手足口病…　55 名
・感染性胃腸炎…25 名
・マイコプラズマ肺炎…3 名
・RS ウイルス感染症…6 名
・ヘルパンギーナ…4 名
・アデノウイルス感染症…15 名

⑯　事故状況報告

＜レベル 3 事例　3 件＞

・9 月 4 歳児　牛乳アレルギー児のそばに行き頬を触る⇒その後頬が赤くなる
　手洗いの時にアレルギー児のそばを通ることがあったため、動線の見直しをし手洗い終了後まで他児には触らないよう指導した。
・8 月 0 歳児　壁遊具　鏡の縁で目尻に傷　⇒鏡全体を保護する。
・8 月室内で転倒　足の痛みを訴えていたが、変化なし。帰宅後病院へ行きひねっての軽い捻挫

＜レベル 4 事例　2 件＞

・8 月 23 日　1 歳児　午前おやつ時ミルク誤飲
・8 月 23 日　2 歳児プール遊び中外に出ようとして転倒歯を骨折するがその後固定されてきたため経過観察となった。保護者と情報交換しながら対応。好意的だった。

⑰　その他

・5 歳児：片耳聴力低下と診断されるが、補聴具などは使用せず経過観察。
・2 歳児：弱視発見され、視力回復のため眼鏡による矯正開始。

11. 安全対策・防災対策・リスクマネジメント（事故対応やヒヤリハット等の取り組み）

①安全対策

・警察署の方に来ていただき交通安全の指導を幼児クラス対象で年 2 回行った。また就学前には年長児が実際の通学路において交通指導をしていただいた。
・職員の防犯訓練を昼の時間に 2 回に分かれて実際に行った。
・4 月に全職員で救命救急初級編と乳児の蘇生の仕方・AED 訓練を実施し、有意義な研修となった。

②防災対策

・全国的な訓練を行った J アラート聞き取り調査は大きな建物に遮られ聞き取れないことが実証された。
・防災訓練は総合訓練を毎月行なっているが、時間帯を変えたり告知なしの訓練を行ったりした。
　訓練の中で使いにくい備品等は、備蓄係と連携し改善を行なった。
・災害時伝言ダイヤルは年 3 回実施。保護者への一斉メール（ペンギンメール）と併用し迎え時に確認する訓練を行っている。参加率も高くなってきた。
・今年の引き取り訓練では、東日本大震災の日に保育園ではどんなことが起きていたのかを職員が話をし保護者の体験も話してもらった。又、保育園の備蓄の状況を写真で伝えたり、非常食の作り方を行い、試食もしてもらった。保護者からは良い企画だったとの意見があった。

③事故対策

・今年度はヒヤリハット・アクシデントの係を決め、記録・集計を毎月行うことができた。

・後頭部を打った時も大事をとり病院受診するよう確認し合った。

・継続通院が必要な事故や全体に知らせるべき案件の場合は、臨時の昼会議を開き簡単な状況報告を行ない、後日職員立ち合いで現場検証を行うとともに、対策を報告し合っている。

12. 環境整備（建物設備、環境美化についての取り組み

・園内のエアコン・厨房の換気扇に関して、業者に点検してもらい室内エアコンは3年から5年のサイクル、厨房換気扇は毎年清掃が入ることで依頼した。

・園舎周辺　環境美化

美化係が中心になり、昼の時間帯に、園周辺の草取りや小枝剪定を職員が行った。

梅雨の前に側溝掃除を行うと同時に、小枝の選定も年に3～4回しないとすぐに大きくなってしまう。業者依頼も検討する必要がある。

・29年5月に砂場から針金や金属が出てきたため、砂場修理と砂の入れ替えを行った。

13. 保護者支援に関する報告

・地域の公共機関と連携を取り、情報共有している。

・臨床心理士の協力の元、相談事案に対して主任・クラス担任と役割分担をしながら進めてきた。

14. 専門職の関わり報告

・臨床心理士：週1回勤務　4月の全体保護者会で役割等紹介して各クラスに入ることを伝えた。

・前年度の産業医が続けられなくなり、園医だった方に9月から依頼する。

11月にストレスチェックを行う。面接は法人応接室にて実施。乳児院と南元の職場環境の点検等も行ってもらっている。棚の上の荷物は降ろすことなど不備な点等指摘有。

・新宿区の巡回指導：要支援児が2名在籍していたため、年2～3回巡回指導があり、アドバイスをもらった。新宿区の要支援研修にも参加した。

15. 職員育成・研修等の報告

(1) 職場内研修（全職員参加）

・ 4月22日　救命救急　初級　講師　四谷消防署

・ 6月23日　自分を知る　講師　臨床心理士　都甲氏（夜研修）

・12月16日　保育所保育指針　講師　近藤幹生氏

・11月29日　不審者対応の仕方　講師　四谷警察署

・ 2月8日　嘔吐処理の仕方　講師　ダスキンＫＫ

(2) 職場外研修

・東社協保育士会　給食部会　栄養士参加

・新宿区私立園主催　主任会・看護師会、主任・看護師参加

・新宿区主催の研修　プール前研修、就学前研修、発達支援研修等に該当者参加

(3) 個人研修

・常勤職員全員が個人の希望に添って何らかの研修に参加した。今年度は特に保育所保育指針の研修には15人が個人参加で受講した。

・連続講座の研修を受けた職員３名

・保育実践に役立てたいとクラス担任２名でカプラの研修に参加し保護者会に役立てられた。

・研修費・交通費は全額支給、勤務後の研修は超勤扱いとした。

(4) 自己評価チェック表

・全職員対象に権利擁護の観点から日々の保育の中で、子どもとの関わり方や、振る舞いについての振り返りを年に4回行った。 設問内容やチェックの仕方について30年度は検討予定。

・常勤職員は、毎年個人目標、年間総括を各自記入し提出し、個人面談時に活用している。

16. 職員の働き方の改善への取組み報告

① 職員のメンタルヘルス対策

・産業医にストレスチェックを依頼し分析してもらう。職場内の労働環境に対してアドバイスをもらったり、職員の要望等巡回時に聞き取りをしてもらったりしている。

② 職員の定着策、産休や育休への取り組み

・働き続けられる職場環境として、希望者は3歳の誕生日前日まで1時間の時短を取る職員がほとんどである。28年・29年度職場復帰した職員は、早朝7時出勤、延長保育8時までの勤務がない部署に配置したが、逆にその分支える職員の勤務が厳しくなることもある。
勤務体制など今後の検討課題である。

③ 休暇保障

・有休の消化率は、常勤職員の平均が52.6%、100%取得者も3名、契約職員・非常勤職員の平均は67.7%、100%取得者もいる。
取得率が少ない職員も月1日は休みを入れるよう声掛けしている。取得率は高いが全体で休みを調整しているため、希望の日に取れないこともある。

④ 食事休憩

・クラス、部署を離れて食事をする習慣が作れないのが課題である。

17. 児童の権利擁護と苦情解決第三者委員会の取組み報告

・継続して3名に委員をお願いした。年2回、(10月・3月）保育園の状況や怪我のこと、保護者対応や地域からの苦情等を報告しアドバイスをいただいている。また地域の様子も共有できる会にしている。

18. ボランティア・実習生等の受け入れの取り組み状況

① 看護学生

・東京新宿メディカルセンター付属看護専門学校　6月＝５名、11月＝６名２回に分かれて計11名

② 保育学生

・草苑保育専門学校　　2月＝2名

・東京国際福祉専門学校　　6月＝2名　　11月＝1名

・大妻女子大学　　1月＝2名

・上智社会福祉専門学校　12 月＝2 名
・学生の体調不良のためキャンセルになった学校もある。
③　職場体験
・四谷中学校　9 月＝3 日間＝2 名、2 月＝四谷中学校職場訪問＝2 月 5 名
・女子学院中学校　8 日間＝1 名
・川村学園女子大学　ボランティア　12 月～１月　１名

19. 地域活動（連携）・地域貢献活動等の取り組み報告
・地域とのつながりは四谷地区乳幼児支援機関関係者連絡会（よんこ連）に主任が参加し情報共有している。
・地域子育て支援として
①保育所体験、プレママ体験　毎週木曜日に設定し、随時受け入れた。土曜日に父母での参加もいた。
②ベビーマッサージ：有資格の職員担当し行った３回
③乳児院ひろばにて園医による健康相談：3 回、看護師の保健講座：3 回
④高齢者デイケアサービスセンター訪問：4 回
⑤３F りんごの部屋を使用しリンゴカフェを 3 回行う。2・3 回目は参加人数が少なかった。感染症の流行もあるため時期や時間帯の見直しが必要。
・異年齢児交流事業　＊取り組みの案内を④以外は卒園児にも郵送した
①二葉こどもまつり：乳児院と共同の取り組み　保育園関係者 179 名中卒園児や退園児 33 名参加
②運動会：総勢 281 名中卒園児や退園児 16 名参加
③ふれあい動物園：総勢 274 名中卒園児や退園児 16 名、地域 151 名
④クリスマス祝会：総勢 226 名中卒園児 3 名

20. 広報活動（園だよりやホームページの取り組み）
園だより・保健だよりは毎月発行、給食だよりは不定期発行した。
ホームページは担当者を決め、『ふたばブログ』の毎月更新をめざし、園の取り組みを載せることができた。
求人情報やメインの更新は事務所で担当した。HP を見て問い合わせもあった。

21. 福祉サービス第三者評価の受審と結果報告
29 年度は受審しなかった。30 年度に受審予定。

22. 中長期計画の取り組み状況
・行事：昨年の取り組みから行事が重ならないよう時期の見直しを行った。
・職員体制の確立：常勤職員を２名増やした。
・研修の充実：職員一人ひとりが研修に行こうとする意識が持てていた。
・保育内容・空間の研修・遊具の充実：今年度も引き続き行ってきた。
・非常勤職員の働き方の検証：6,5 時間勤務職員にもクラス担任を担ってもらった。

以上

平成29年度年間行事報告書

★印の行事は、親子参加の行事　　二葉南元保育園

月	日	保育・保健・行事	保護者会	誕生会
4月	3日（月）	入園歓迎の集い（新入園児・5歳児）	22日（土） 全体保護者会　9：15～ クラス保護者会　10：30～11：30	18日（火）
	11日（火）	入園・進級・イースターの集い（2歳児～5歳児）		
	13日（木）	小児科健診（4歳児・5歳児）		
	20日（木）	歯科検診		
	27日（木）	小児科健診（2歳児～5歳児）		
5月	11日（木）	春の遠足散歩・・（4歳児・5歳児）神宮外苑	4歳児・・個人面談（5～7月） 5歳児・・個人面談（5～9月）	19日（金）
	11日（木）	小児科健診（1歳児・一時保育）（25日予備日）		
	13日（土）	こどもまつり （乳児院・ひろば・保育園共催）		
	23日（火）	四谷警察署による交通安全指導（3歳児～5歳児）		
6月	1日（木）	**災害時伝言ダイヤル訓練**　・耳鼻科検診		20日（火）
	7日（水）	眼科健診		
	9日(金)	花の日礼拝（3歳児～5歳児） 感謝職場訪問（4歳児・5歳児）消防署・交番		
	28日（水）	乳児・幼児プール開き		
	30日（金）	年長お楽しみ遠足（5歳児）		
7月・8月	4日（火）	プラネタリウム（5歳児）	**クラス保護者会** ・3歳児　7/12（水）13：30～16：00	7・8月合同 7月14日 （金）
	7日（金）	七夕集会（2歳児～5歳児）		
	8月1日（火）	**災害時伝言ダイヤル訓練**		
9月	1日（金）	**★災害時引き渡し訓練**	**クラス保護者会** ・2歳児 9/27（水）13：30～16：00	26日（火）
	15日（金）	敬老集会（4歳児・5歳児　）		
	14・15日（木・金）	敬老保育参観週間（2歳児15：00～16：00）		
	28日（木）	お月見集会（3歳児～5歳児）		
	29日（金）	秋の防災教育訓練（2歳児～5歳児）		
10月	14日（土）	**★秋の運動会（雨天決行）（2歳児～5歳児）**	**クラス保護者会** ・0歳児　10/20（金）13：30～16：00 1歳児 10/19（木）13：30～16：00	24日（火）
	26日（木）	芋ほり遠足（4歳児・5歳児）バス遠足練馬		
11月	8日（水）	芋煮会（4歳児・5歳児）		16日（木）
	9日(木)	プーク人形劇観劇・・・5歳児		
	14日（火）	サッカー教室・・・・　5歳児		
	18日（土）	★ふれあい動物園		
	21日（火）	聖話の集い （2歳児～5歳児）		
12月 1月	16日（土）	**★クリスマス祝会（2歳児～5歳児）**	**クラス保護者会** ・0歳児　3/2（金）13：30～16：00 ・1歳児　3/1（木）13：30～16：00 ・2歳児　3/8（木）13：30～16：00 ・3歳児 2/23（金）13：30～16：00 ・4歳児　2/16(金)　13：30～16：00 ・5歳児　1/30（火）　13：30～16：00	21日（木） 24日（水）
	25日（月）	クリスマス会食（バイキング）・・・4歳・5歳児		
2月	2日（金）	節分		20日（火）
	8日（木）	お店屋さんごっこ（幼児）		
	13日（火）	就学前小学校訪問　5歳児		
	27日（火）	お別れ遠足　5歳児　レゴランド		
3月	17日（土）	**★卒園式（5歳児・4歳児）**		7日（水）
	14日（水）	お別れ遠足　3歳児　神宮ニコニコパーク		
	20日（火）	**卒園児を送る会（2歳児～5歳児）**		
	22日（木）	就学前交通安全　5歳児		
	23日（金）	お別れ遠足　4歳児　外苑		

●誕生会（毎月1回　7・8月のみ7月に実施）●身体測定（毎月1回）

●避難訓練・不審者防犯訓練　（随時）　　●保育参観希望の方は随時受け付けますので各担任に申し出て下さい。

●乳児健診及び要健診児健診　（月2回　園医　7月末まで糸川医師・勝丸医師（慶応病院））

●園庭開放（月～金曜日（特別に園庭を使用していない時）10：00～12：00）

平成 29 年度　二葉くすのき保育園　事業報告

1.　平成 29 年度の概況

保育士の処遇の低さがクローズアップされ、保育の質を上げ、処遇改善をするということでキャリアアップの制度がつくられた年であった。２０２２年から研修受講の必須化となるが、自分たちの力量を高めるために保育士自身が何を学びたいかの視点も大切に考えていく必要がある。処遇改善と結びつけ、職員全員が加算を受けられるものではないため、扱い難い制度となっているのも事実である。また、人材確保と考えた時に、働き方の改善も必要となり、その為には配置基準の改善も重要となっている。実際、国基準の 1.8 倍の職員配置をしないと 11 時間以上の開所を続けていくのは厳しい実態である。規制緩和を待機児解消に結びつけるのではなく、全ての子どもが等しい環境で保育を受けられ、子どもの権利や生命が守られるよう、引き続き働きかけていくことは重要な課題となっている。また、今年度 10 月より保育従事者宿舎借上げ事業を開始した。調布市は市内在住者の正規職員であれば経験年数を問わず申請できるため、8 名の申請をしている。職員の生活実態に目を向けていく中で、ゆとりを感じられるようになったという意見が出ており、働くモチベーションにもつながっている。

保育実践では、くすのき保育園の中で積み重ねてきた一人ひとりを大切にしていく保育を基盤に子どもたちの発達の保障、更には、余裕のない働き方をしている保護者の心の安定を優先し支えていく必要のある年であった。

2.　基本理念

(1) 大人が一人ひとりの子どもに充分に寄り添い、個人を大切にする。
(2) 家庭的雰囲気を大切にし、心も体もあせらずゆっくり育てることにより、子どもの人格及び能力が全面発達するようにする。
(3) わらべうた保育を通じて快い日本語の語感を通じ、相手の声を耳にしながら楽しむこと、共感しあうことの経験を大切にする。
(4) 職員は保育の専門家として自覚を持ち、保育の質を高めるために常に学び続けていく。
(5) 統合保育(障がい児保育)も一人ひとりを大切にし、専門家(言語聴覚士・臨床心理士)のアドバイスを受けながら行っていく。
(6) 地域に根ざした保育園としてその経験と知識を活かし、地域の中で必要とされる子育て支援を実施していく。

3.　今年度の重点課題

(1) 保育内容の充実

人格の基礎部分の安定を培う場、子どもたちの健康・発達の保障をほぼすべて委ねられている場である保育園の生活。私たちは子どもたちの発達の特徴を深く知ること、その上で子ども一人ひとりの発達ペースを護っていくこと、集団生活の場に１０時間以上いる子どもたちの立場にたってゆとりあるかかわりをもつこと、生活体験の乏しい子どもたちに保育の場で様々な生活体験を

保障していくことを重点に保育を行ってきた。これまで積み重ねてきた乳児保育の育児担当制、流れる日課、幼児保育の異年齢保育、課業、そして子どもの自発的な遊びを大切にする環境づくり、わらべうた。これらを大切に深めながら、今いる子どもたち一人ひとりの保育を行ってきている。臨床心理士の長田さん、言語聴覚士の川野さんに定期的にきていただき、発達できになる部分については、子どもの観察をもとに対応や支援の仕方を担任とじっくり話し合うことで子どもの理解を深めることができている。

(2) 保育所を利用する子どもの保護者への支援

ここ近年の変化の特徴は保護者へのサポートである。保育園に通う子どもの保護者たちは丁度 20 代後半から 30 代・40 代で社会の中でも一番厳しい状況に置かれている世代とも言える。エリートといわれる仕事をしている人たちも長時間過密労働で余裕がない。そういう中での子育て、家族の生活は地域のつながりも希薄で、血縁からは離れているという状況で孤立せざるを得ない。自分の尺度でしか意見の出来ない親も増えてきている。そのゆとりのなさは子どもたちの育ちを共に担うパートナーという関係ではなく、まさに利用者としての親たちの姿となっている。しかし、その根底には子育て、生活全体への大きな不安があると考えられる。職員も親も一人で抱え込まないこと。専門家の力を借りること等、親たちをどう理解して支援するのか、そこには新たな課題がある。

(3) 地域の子育て支援事業　＊別紙参照

今年度も 4 月より保育所体験事業・異年齢交流事業・世代間交流事業・育児講座・出産前後の親に対する体験学習事業・出前保育と数多くの事業を行ってきた。身近に話し相手がいなかったり、安全な遊び場がなかったり、子育て家庭が孤立していかないよう、安心・安全で親子を温かく受け入れてることのできる施設としても、保育所の果たす役割は大きくなってきている。

(4) 次世代を担う職員育成

一人ひとりが自分の考えを建設的な意見として出し合っていける場として、全体に発信していくというより小グループでのディスカッションが有効であった。経験の中から、個人の保育観が主張されやすくもあり、基本的な姿勢に立ち返ることで全員の方向性を揃えることで、子どもだけでなく、保護者対応を含め、くすのきの保育内容の継承に繋げている。

(5) 労働環境の整備

働き続けることを軸に考えた時、現職員体制の中で何が必要かを話し合っていく中で、子育てとの両立が一番の課題となる。各クラスに 1～2 名子育て中の職員がいる中で、家族の連携がとれる職員ばかりではないため、休み体制のフォローをどうつくっていくか、また早・遅番を輪番制にすることや、二人担任に育休明けを置く試みなど実施した。誰もがどの部署・どのクラスでも担当していけるための意識改革は引き続きの検討課題である。

4. 児童定員

(1) 児童受託状況　定員 100 名　暫定定 98 員名

① 年間延べ暫定定員 1176 名に対して月別入所児童は上記の通り。前年度 3 月末で 4 歳児・1 歳児・

0 歳児の転勤による転居退所、2 歳児の転園があり、新年度、幼児 3 歳児・5 歳児枠が 1 名ずつ欠員のままスタートする。マイホーム購入や海外赴任の関係で、年度途中の出入りの多い年となる。

② 8 月末 4 歳児新居購入のため、退所。12 月初旬 1 歳児山梨へ転居のため退所。12 月下旬 4 歳児海外赴任の為退所。2 歳児までの乳児は入所が決まるが、幼児は欠員続く

③ 管外受託児　4 月 1 日より 5 歳児・3 歳児 1 名ずつ、狛江市より管外受託。

④ 就労、産休・育休による短時間認定、最終的に 8 家庭となる。

⑤ 乳児枠増員（0 歳児 3 名・1 歳児 4 名）は今年度も継続して実施。

0 才児…13 名　1 才児…16 名　2 才児…17 名　3 才児…18 名　4 才児…18 名　5 才児…16 名

年齢/月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	計
0歳児(標)	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	156
0 歳児(短)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1 歳児(標)	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	192
1 歳児(短)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2 歳児(標)	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	15	13	188
2 歳児(短)	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	16
3 歳児(標)	16	16	17	16	16	16	15	15	15	15	15	15	187
3 歳児(短)	0	0	0	1	1	2	3	3	3	3	3	3	22
4 歳児(標)	17	17	17	17	17	16	16	16	16	15	15	15	194
4 歳児(短)	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
5 歳児(標)	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	192
5 歳児(短)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
計	96	97	97	97	97	97	97	97	97	96	96	96	1159

（標）：保育標準時間 7:00～18:00／（短）：保育短時間 8:30～16:30

(2) 延長保育事業利用状況

① 延長保育を希望する登録者は最終的に 60 名。月別延長利用者数は下記の通り。
全体的に延長保育利用は減ってきている。0 歳児は満 1 歳を迎えてからの利用、また子どもが 3 歳を迎え、育児短縮が切れる関係もあり、年度の後半は登録者も増えていく。子どもの生活を守るために、幼児・乳児・0 歳児と 3 ヶ所の部屋で延長保育を実施しており、常勤保育士・パート各 1 名ずつ計 6 名の配置で対応している。0 歳児補食は完了食を迎えていない場合、赤ちゃんせんべいで統一する。

② 保育短時間家庭、所用等で年齢に関係なく夕方 17 時～17 時半までの利用がみられた。

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	計
計	227	232	290	265	238	308	335	288	291	270	292	357	3393

5. 職員配置

常勤職員　　26 名…園長(1)　保育士(21)　看護師(1)　栄養士(2)　調理員等(2)
　　事務（1)
パート職員　　11 名…11 時間開所保育補助(10) 調理・用務等(1)
嘱託職員　　3 名…嘱託医(1)　言語聴覚士(1)　臨床心理士(乳児院出向職員)
産休代替職員　2 名…事務(1)　調理(1)

① 産休・育休者が保育士・栄養士・事務の 3 名重なる年となる。保育士 1 名 6 月 25 日より、栄養士 8 月 14 日より、事務 10 月 31 日より産休に入る。それぞれ子どもが満 1 歳を迎えるまでの育休取得を希望し、翌年復帰はぜず。代替職員、保育士は 1 名代替要員として継続雇用しており、調理員を 4 月 23 日より 1 名採用。事務は 9 月より 1 名採用する。引き継ぎ期間を考え早めに採用する。産休中 112 日間は 1 日 7,840 円の補助金が出るが、それでは人材確保はできない実情である。
② 保育士 1 名、11 月 8 日～12 月末日まで両側球後視神経炎のため、入院及び療養。1 月 2 週目より 職場復帰する。病休の補助金は発症から 1 ヶ月経過後からの補助金申請となる。
③ 職員夏期休暇・研修休暇のため、8・9 月幼児にアルバイト 1 名、乳児は育児担当制をとっていることもあり、1 名保育士を採用する。
④ 昨年度末 3 月上旬に急きょ退職が決まった職員 1 名(保育士)の補充ができぬままであったが、武藤常務理事の紹介により、8 月より正規職員として保育士 1 名採用する。
⑤ 今年度、退職者なし。再雇用職員 1 名(保育士)。

6. 運営方針

二葉くすのき保育園の運営管理を円滑に行うために以下の会議を開催してきた。

① 全体職員会議　月 1 回　第 3 木曜日　期ごとに長時間会議(土曜日開催)
② 運営委員会　　月 2 回　定例会議　その他必要な時随時（人事委員会兼務)
③ 部署会議　　月 1 回　幼児会議・乳児会議・給食会議
④ クラス会議　　概ね月 1 回
⑤ 献立会議・ヒヤリハット検討会月 1 回

各種委員会を設置し職員全員が分担し参加して運営してきた。集団運営をすることにより、園全体のことを職員全体で把握できるよさがある。

① 研修委員会：園内研修の計画立案・わらべうた研修・勤務内研修及び勤務外研修の把握と斡旋
② 行事委員会：行事(夏まつり・子どもまつり)の企画・役割分担・父母会との連携
③ 環境整備委員会：室内外の安全点検(園庭ﾁｪｯｸ・クラスの安全ﾁｪｯｸ)・修繕箇所の窓口・床のワックスかけや雪かき等の呼びかけ
④ 安全管理委員会：ヒヤリハット検討会の進行、課題整理・避難、防災、防犯訓練実施計画と実行
⑤ 広報委員会：ﾎｰﾑﾍﾟｰｼﾞの更新・職員紹介写真の掲示

⑥ 園芸委員会：園庭の畑の手入れ（ﾛｰｽﾞﾏﾘｰさんとの協働）・腐葉土置き場の整備

⑦ 地域交流事業：年間計画立案と実践

⑧ アレルギー検討会：食物アレルギー児についてマニュアル等整備検討確認をする。

＊法人各委員会へは関連委員会代表者等出席

＊対外的に以下の係をおいていく。

ア）調布市保育園協会研修委員　　イ）調布市保育フェスティバル実行委員

7. 保育方針

保育方針に対する考え方、基準、各業務内容に関しては、文章化されたものがあり、各クラスでそれ をもとに個々の保育内容が計画されている。保育方針の基本に子どもと大人は対等な「あなたとわたし」であるという考え方である。保育園の生活の中でも、大人と子どもは保育のパートナーという関係である。保育をする上で個人の尊厳を大切に保育実践にあたっている。

(1) 乳児保育(0 歳児～2 歳児)

情緒の安定・特定の大人との愛着関係を大切にし、乳児期は担当制をとっている。子どもが安心し、家庭的雰囲気の中でゆったりと過ごせるよう、出来るだけクラスごとの保育を保障している。特に乳児期は発達の個人差を考え、一斉に育児・あそびを行うことなく、個人の日課で心地よく生活できるように、年齢・月齢に見合う日課を構成している。

(2) 幼児保育(3 歳児～5 歳児)

幼児期においては乳児期に育てられた育児の基盤を尊重し、順次性をもってその子の発達を積み重ねていく。個人差を考慮した発達の積み重ねには異年齢児保育が適していると考え、実施している。３年間同じクラスで生活していく中でその子の集団の中での位置も少しずつ変化し見通しのもてる生活を送れるため情緒面に於いても豊かになっている。異年齢児保育を通じ子ども一人ひとりの発達のテンポを保障し、日常の保育を構成している。統合保育、途中転園で入所の決まった４歳児が弱視のため、今年度は3～5 歳児に各１名ずつ在籍する。発達センターや盲学校と連携をとり、必要な環境づくりに努めている。

(3) わらべうた

わらべうたを保育の中に取り入れている。乳児期の情緒は身近な人たちの雰囲気や生活環境に左右されやすい。子どもが自ら周りの環境に反応し、受け入れていくためにも静かな空間で一人ひとりと向かい合って肉声でうたいかけることを大切にしている。幼児期になると、目で見る・耳で聞く・仲間と触れ合うことで子どもが持っている五感を最大限に使い、うたう楽しさを自然と身につけ、その中で力加減を知ったり、空間知覚や声量を学ぶことができ、自分で考え、判断する力を育んでいる。

8. 保護者対応

① 各クラス懇談会でフリーディスカッションの時間を設ける。限られた時間ではあったが、子育てをしながら、働きながらの生活の様々な話が出た。どの保護者もみんな同じ悩みを持って頑張っているんだという安堵感と、どんな工夫をしているかの交流等、お母さんたちの顔は話した後とても明るかった。話すことの大切さを思う。父親も育児に参加している家庭も増え、父親目線での話し

も聞くことができ、貴重な時間となった。

② 父親交流会も４年目になるが引き続き実施する。給食室から一品提供、その他食べ物は園が準備、飲み物はそれぞれが持参。３つのグループに分かれ、職員も参加して、飲みながら、食べながら、話し合った。会終了後も全員で二次会、三次会に流れたとのこと。父親も話したい！ということがよくわかった。子どもの年齢、クラス関係ない話し合いだったので、その後もお父さん同士送迎時声をかけあう姿もある。今では調布市の駅伝大会にくすのきのお父さんたちで出場し、世代ごと４チームにまで拡大している。

③ 昨年度末に起こったアクシデントにおいて、保護者と協議中である。

9. 食生活・食育

(1) 食育

旬の食材を積極的に取り入れ、季節感のある和食中心の献立づくりを心掛けている。素材の味を活かした、うす味を基本としている。月１回の献立会議（園長、担任、主任、看護師、栄養士）を設け、献立についてクラスからの感想、子どもたちの嗜好傾向についての意見交換を行った上で、給食会議（栄養士、調理員）にて、メニューや味付け、調理法について改善していくように評価検討し、献立に反映するようにしている。

乳児－0 歳児クラスはここ近年、高月齢児であっても家庭での離乳食進行は進まず、アレルギー反応に対する不安要素も見受けられるようになっている。年度当初に離乳食講習会を実施し、各段階の食事を試食してもらったり、作り方を説明したり、食の考え方・安全性等、園の基本的方針を伝えている。栄養士・調理員・保育士と参加して行うため、保護者の食に対する悩み等に個別対応でき、好評である。例年実施していた１・２歳児クラスの出前調理が今年度は実施できず。２歳児クラスは実施可能。子どもの体験としても目の前で調理していく機会を増やしていくことを大切にする。

幼児－毎年行っている野菜の課業、おにごりパーティー、クッキーづくりは今年度も実施。

おやつの提供にセルフメニュー(おにぎり・サンド系・さつまいも巾着・さくらもち)を取り入れ、子どもたちが楽しんで取組、いつも以上によく食べていた。

白玉団子の誤飲・誤嚥の危険性から提供取りやめ。そのことからおやつのレパートリーを増やすべく、新メニューを試行的に多く取り入れていく。

(2)合同会議

幼児職員とは年３回定例化していたが、乳児職員とも給食室との合同給食会議を実施し、日々の情報交換や思うところを率直に伝えあう機会となる。

(3)アレルギー対応

① 卵・乳(アナフィラキシー既往児１名あり)・くるみ（アナフィラキシー既往児１名あり）と重度の症状あるアレルギー対応は、医師の診断（生活管理指導表）をもとに、園長・看護師・栄養士・担任・保護者でアレルギー面談を行い、除去食などの対応を行っている。食事の時間が楽しくゆったりとした雰囲気の中で過ごせる事が重要と考え、４月～９月の期間と医療機関ホットライン休業日、行事の日には飲用牛乳以外のアレルギー対応を必要とする献立(料理)を提供しないことにしている。

② 調布市における「保育施設食物アレルギー対応マニュアル」が改訂され、「調布市保育施

設食物アレルギーマニュアル」が平成 29 年 11 月に発行された。平成 30 年 1 月から実施できるように、二葉くすのき保育園におけるマニュアルを改訂した。

10. 医療・保健

(1) 内科検診

全園児、年 2 回（4・10 月）　0 歳児毎月第 4 木曜日に実施。

0 歳児クラス以外の子どもでも毎月受診は可能だが、月に数名ある。保護者による健康に関する質問票は年間 1 名が利用。

(2) 歯科検診

年 2 回（5・1 月）実施。欠席者もあるが、年 2 回となったことで予備日は設けず。1 月は清掃状況不良児が多く、家庭での歯磨き、食生活が変化していると推測される。歯科の園医が園から近い医院となり、受診の受け入れ態勢を整えてもらっていることで、緊急時の受診対応がスムーズであった。

(3) 視力測定

幼児対象。11 月実施。認識レベルでクラス担任の協力が必要な子もいる。

(4) 成長発達要配慮児

栄養士と連携し、成長曲線で成長の経過を観察。

0 歳児 2 名。10 月健診時、体重増加不良。家庭と連携を取りながら経過観察中。1 歳児 1 名、成長の伸び悪く、園医の紹介状を通じ受診。 成長ホルモン分泌少なく治療適応。2 歳児 1 名、入園前の食生活に問題あり、食べられる食材ほとんどなく入園。ミルク摂取により体格は維持されている。栄養士を交えての食事指導も母には響かずいたが、7 月に偏食による栄養不足からの肺炎入院をきっかけに、母の意識改善に向かう。

肥り過ぎ児、幼児 3 名、乳児 1 名。家庭での間食の質と量から見直せるように個々へ話していく。

(5) 感染症

① 4 月末～5 月にかけ、乳児クラス中心に胃腸炎流行。0 歳児は 7 月初めまでぽつぽつ続く。11 月末～12 月初めにかけて 0 歳児で胃腸炎流行。同日 3 名がクラス内で嘔吐し、クラス内感染で子ども全員、職員にも広がる。

② 8 月末から乳児クラス中心に手足口病流行。10 月半ば、1・2 歳混合クラスで手足口病 3 名。

③ 10 月、0 歳児・幼児でヘルパンギーナ流行

④ 12 月初め、小学生の兄から感染し、1・2 歳児混合クラスでインフルエンザA発症。クラス内半数以上が感染し、1 歳児クラスにも広がる。きょうだい関係で幼児クラスでも発症する。インフルエンザワクチンの入荷が不安定で、予定通りに予防接種を受けられない状況の中、例年より早い流行で広がりも早い。職員も 1 名発症。

1 月、インフルエンザ流行警報が発表される程の流行があり、0 歳児でA，幼児クラスでB、その後 3 歳児の試食会を機に幼児クラス中心にAが流行。保護者、園児以外のきょうだいが先にかかる家庭が多い。職員を含め、27 名の発症。1 週間で 10 日超えた時点で保健所報告と

なる。

(6) 熱性けいれん

既往児、2歳児1名(ダイアップ預かり)。新規発症3名(0歳児2名、2歳児1名)いずれもダイアップ指示なし。熱性けいれんは家庭で起きている。

(7) 食物アレルギー

アレルギー児5名。要管理児2名。乳糖不耐1名。

乳・くるみで1ずつアナフィラキシー。エピペン処方。くるみは園で提供ないため、エピペンは預からず。1 月～調布市食物アレルギーマニュアルに基づいた対応開始。卵に加熱・非加熱の区分なくなり、生卵まで問題がないこと確認できるまで解除にならず。それに伴い、園で作成した保護者用の説明パンフレットも改定する。

食物アレルギー、熱性けいれん、投薬の扱いについての定めがある。医師の診断、指示に基づき、看護師、担任を中心に保護者と面談し、園での対応可能な事を明確にし、必要に応じて園医や主治医と連携を取りながら対応している。全職員が、医療的処置を必要とする子どもの状態を理解して対応できるように、観察項目や対処方法をわかりやすく文章化し、周知している。また、必要に応じて勉強会を実施している。

(8) 事故報告 (口腔：7件、目：1件、肘：1件)

① 5月 2歳児男児－ベランダでベンチを使用した傾斜から転倒。落下時口を打ったため、歯科受診。経過見るため、1ヶ月後再診、問題なし。

② 5月 2歳児男児－食後、食事タオル等をしまうカゴに躓き、遊具棚角に口をぶつけ出血。歯科受診するが問題なし。

③ 5月 0歳児男児－保育室で転倒。トンネル台に顔をぶつけ、左目尻5mmの切傷。皮膚科受診、テープ保護。翌日、再診。経過異常なし。

④ 6月 3歳児男児－くすのきＲで両手にブロックを持ったまま走って転倒。上前歯付け根少量の出血。上唇切れて少量の出血、腫脹。歯科受診、問題なし。

⑤ 6月 5歳児女児－園庭でタイヤに躓き、転倒。左上前歯抜ける。歯科受診、もともと抜けそうな歯だったため、問題なし。

⑥ 7月 4歳児女児－体操中ロープに沿って並んでいたところ、他児と接触し左前腕痛。整形外科受診。肘内障、整復。

⑦ 9月 0歳児男児－押し箱を押そうとして転倒し、上唇小帯切れて出血。歯の動揺なし。歯科受診、問題なし。

⑧ 12月1歳児女児－ウレタンベンチ移動中バランス崩し、転倒時に室内コンセントカバーに口をぶつけ、右上前歯歯肉から出血。受診で様子見るが経過に問題なし。

⑨ 1月 2歳児男児－三輪車に乗ろうとしてバランス崩し、顔から転倒。上前歯2本折れる。接着固定するが、左上前歯は固定困難となり抜歯。経過観察中。

「安全管理マニュアル」で口腔の強打に関しては受診としているため、口腔での受診件数は7件あったが、継続治療が必要なのは1件であった。経過を辿るためにも受診の必要性はある。5.6月に歯

をぶつける事故が続く。事故発生時は原因追究、現場検証し、再発防止のための改善策をすぐに行うが、子ども自身の問題(発達・注意力など)も関連が大きい。新年度当初は更なる注意が必要。看護師不在時もスムーズに受診できるように準備を整えている。

11. 環境整備

(1) 園庭整備

① 幼児園庭の表面をならし、土を足すことで水はけのよさを保てるようにした。強風も多く、3年に一度は整備の必要性あり。

② 園芸ボランティアのローズマリーさんにアイディアをもらい、自分たちで手入れをしていける庭にしていく。草花や野菜の植え付け、グルーンカーテンの設置と職員が取り組んだ。

(2) 給食室の整備

老朽化のすすむ給食室だが、法人建築士の磯辺さんと実際のレイアウト等含め、相談していく。管理栄養士が年度途中に産休に入るため、復帰の2019年度中に実施していけるよう、今後話し合いを深めていく必要がある。

(3) 老朽化の進む備品対応

耐久年数を超えている物が多いため、機械も古く修理より買い替えの選択が妥当な物が多い。清掃点検等、こまめに業者を入れていく中で故障となる前に手立てしていけるようにする。

12. 専門職の関わり

特別な配慮が必要な子どもが増えてきている中、臨床心理士・言語聴覚士の存在があることで、職員の対応方法を一緒に検討していける強みがあった。生活場面で実際にサポートの必要な子どもへの声かけ・情緒面の把握を行ってもらうことで職員の学びにも繋がっていった。

看護師の役割は益々多様化し、保育士との連携は今まで以上に重要になり、アレルギー対応や食育においては管理栄養士との連携も欠かせない現状となっている。各専門職との連携が子どもの発達保障に欠かせない状況である。

13. 職員育成・研修計画

研修委員会を設置。園内研修希望アンケートを全職員にとり園内研修を企画化、計画的に取り組めるように努力はするが、子育て世代が増え、夜定期的に集まれる時間の設定がつくれなかった。園外研修は園である程度振り分け、研修に出ていける体制をつくる。子どもの看護等重なり、体制づくりがうまくいかないことも今後の課題にもなっていくかと危惧される。

(1) 園内研修

①西山わらべうた研修(年8回)月1回　職員研修として、短時間でもそれぞれが意識して参加できるようにしていく。

②うたはよいものだ　毎週金曜日、職員間で歌う機会を計画的につくった

③ＡＥＤ心肺蘇生講習　7月の全体職員研修としてプール開始前に実施した。

④カラーセラピー　自由創作・塗り絵・心模様を知るの3つのテーマで実施。

⑤パートさん向け保健研修　ＡＥＤの講習、心肺蘇生研修を消防士講師のもと実施。

⑥秋の自然物を使ったリース作り

⑦長時間会議研修「処遇改善Ⅱについて」

⑧新保育指針研修　講師：近藤幹生氏
自分たちの保育と照らし合わせながら考える機会となる。

(2)園外研修

①調布市職員専門研修　調布市保育園協会主催　年間８回＋特別研修
②調布布市民間保育栄養士会・看護師会・主任会　年間各４回
③保健部会・給食部会　東社協保育士会主催
④アレルギー研修　調布市主催・東社協保育士会主催
⑤心肺蘇生研修　　調布市主催
⑥新保育指針研修　東京経営懇主催
⑦障がい児研修　東社協保育士会主催

(3)自主研修

コダーイ芸術教育研究所・教育研究所ゆずりは等主催の研修に、ほぼ全ての職員が研修休暇を使い参加している。

14. 働き方改善への取り組み

子育て世代が半数以上を占めるようになり、時間の制約の中で最大限に子ども・保護者と向き合う日々であった。様々な背景を抱えながらも“できない”ではなく、“どうすればできるか”の視点で体制等も試行錯誤した年でもあった。一年では総括できないが、引き続き、働き続けることを軸に職員一人ひとりがモチベーションをあげていけるよう議論していく機会を増やしていくことは課題である。パート職員同士も休み体制をフォローしあえるシステムにして工夫したり、園全体の取り組みとして今後も考えていきたい。

①休暇について

長く務める職員が増え、年度内有給発生に前年度繰り越しが加わるため、29年度発生のみで取得率を出すと、常勤52.6%、非常勤85.4%。

子看護休暇は乳児をもつ職員３名は100%取得。全体で72%の取得率となっている。

15. 職員のメンタルヘルス対策

幼児クラスを中心に発達面のアンバランスさ知的な課題、コミュニケーションの課題をもつ子どもが多く、家庭環境または家庭養育が主な要因と思われる子どもの経験不足から多様な対応が求められるようになるが、職員の対応について一緒に検討しながら確認、整理していくことのできる、臨床心理士・言語聴覚士の存在は大きかった。職員間で意見を言える職員、思いを出せない職員といる中、個別的な園長または主任との面談を通じ現状を把握していく。全体で詰めていく時間が足りず、今後の課題である。クラスごとに日々、その日の様子と課題検討をコンスタントに話し合う習慣がついてきたことで部署会議や全体会議に繋げていく機会が増えたのはよかった。

16. 年間行事計画

＊別紙参照

17. リスクマネジメント(事故対応・安全防災・感染症対策等)

(1) 子どもたちの命を守るために議論を重ね、検討を進め、実施していく。そしてそれを保護者にも

共有をしていく。

→ 安全管理、環境委員会が中心となり、室内・外の危険箇所の点検、散歩コースの安全性等点検・検証し安全性に配慮している。安全管理マニュアル（安全管理体制、危機管理、衛生管理、健康管理、保育中の安全管理、食物アレルギー）を定め、全職員に周知するとともに、状況に応じて子どもにわかりやすく伝えている。安全管理委員会、環境整備委員会を中心に、全職員の認識を深め、園内外の危険防止に努めている。園だより等を通じ、保護者への見える化を図る。

(2) 調布市が実施する調布市子どもメールに参加し、緊急時保護者への連絡方法に活用していく。

→ 4・9・１月と年３回実施した。171 登録者、メール送信者を様々な職員が体験することで浸透してきた。子どもメールを連絡ツールとして用い、使用頻度を増やすことで登録を確実にしていった。

(3) 毎月１回防災訓練及び土曜日訓練も年間８回計画し実施していく。9 月 1 日（防災の日）には、地域各施設と共に防災総合訓練を行う。

→ 防災リュックを点検する。非常食を軽くコンパクトなものに変更していく。

避難車体験も実施し、お散歩カーとの違いを体験する。

拡声器のサイレン音を火災ベルと勘違いしやすいため、確実に伝わる方法として地震の時には、サイレン音を鳴らさないことで統一した。

(4) 調布市保育園協会として取り組んだ BCP（事業継続計画）を、一つひとつ実施・検証・改善を行い、保育の中にいかしていく。

→ 毎年の変更点や必要事項をその都度加えていく。全体の訓練は９月、12 月の長時間会議の中で実施した。職員自身、理解していることも多くなり、細かい訓練状況の設定はなく進行できた。

(5) 防犯訓練を定期的に行う。

→ 安全管理・防犯マニュアルがあり、それを基に子どもの安全に十分配慮する体制を整えている。6・10・2月に笛を使い全園児対象の防犯訓練も実施した。

また、施設全体の設備・防犯上の危険個所の点検を行っている。

(4) 安全管理マニュアルの読み合わせを定期的に行い、日々の保育の中で事故予防を実践していく。

→「安全管理マニュアル」を作成し、「安全管理」「危機管理」「衛生管理」「健康管理」「保育中の安全管理」「食物アレルギー」等それぞれの業務に関する内容を職員に周知徹底している。また、看護師不在の場合に備え、「受診時」「けいれん時」等のﾁｪｯｸﾘｽﾄを作成し対応の手順を明確にしている。行政指導等最新情報がある場合は速やかに情報を提示し全職員に周知徹底する。

(5) ヒヤリハット報告を全園で取り組み、月１回各クラス代表による検討会を実施し、ヒヤリハット の分析及び全職員への周知に勤める。

→ 各クラス・部署で日々のヒやりハットを記録し、月１回のヒヤリハット検討会で事例の詳細や傾向、原因・対策を出し合い共有することは、職員の意識化・事故防止・予防に繋がる取り組みになっている。毎月の検討会で原因と対策を検討することで、危険因子に対して速やかに対応するとともに、子どもの年齢や発達に応じた危険因子を全職員で把握し、個々に応じた声かけで、事故防止に努めている。虐待防止マニュアル、虐待防止ガイドブックを整備している。社会全体の背景についても学習する機会を設けたり職員一人ひとりが現代の社会状況を知ろうとする努力をしている。

(6) 法人として新設したリスクマネジメント方針に基づき事業所内の対応を点検する。

→ くすのき独自のリスクマネジメントレベルを作成し、対応していける様に整備する。

(7) 夜間警備については警備保障会社と連絡を密にし、保育園の安全管理を図る。

→ 機器に不具合が生じることもあり、定期点検以外にも連携を取っていく必要があった。
型式が古く、見直しも必要となる。

(8) 職員研修として、感染症に関する勉強会の実施

→ 感染症予防の基本である手洗いの仕方を、わかりやすく視覚的に伝え、幼児期から確実な手洗いを身につけられるよう指導している。周辺地域の感染症発生状況を把握し、流行が予測される感染症がある場合には、保護者に周知するとともに、わかりやすい言葉で子どもたちに伝え、感染予防に対する意識づけを行っている。

今年度よりＡＥＤを設置し、救命救急講習を受講し、全職員が蘇生法を実施できるようにした。自己学習や研修受講により、感染症や乳幼児突然死症候群の習熟に努め、受講者が伝達講習することで、全職員に周知できるようにしている。周辺地域で流行中の感染症について、症状や対処法について周知し、感染症の早期発見、早期治療拡大防止に繋げている。職員対象の園内研修を行い、感染症や衛生管理や知識や方法を習熟し、保護者へ的確なアドバイスができるようにしてきている。

18. 権利擁護と苦情解決第三者委員会の取り組み

保育をするうえで個々の尊厳を大切にし、また、そのためにも職員一人ひとりが地域の中で様々な保育運動に参加してきた。そこで得たものを職員間で深め、保護者にも知らせ、保護者と手を取り合いながら大きな力に変えていくことを大切にしている。第三者委員の存在・役割の周知を徹底している。保護者からの意見・要望は園全体のこととして把握し、解決結果を報告している。

19. ボランティア・実習生の受け入れ

＜保育実習＞

① 6／5～16　実習Ⅰ　立教女学院短期大学
② 6／14～15　体験　東京国際福祉専門学校
③ 7／24～8／5 実習Ⅱ　帝京大学
④ 8／21～9／2 実習Ⅱ　日本児童教育専門学校
⑤ 9／4～15　実習Ⅱ　立教女学院短期大学
⑥ 10／17～27　実習Ⅱ　東京国際福祉専門学校
⑦ 11／16～28　実習Ⅰ　東京国際福祉専門学校
⑧ 11／20～12／4　実習Ⅱ　明星大学
⑨ 2／1～15　実習Ⅰ　白梅大学
⑩ 2／5～17　実習Ⅰ　明星大学
⑪ 2／13～26　実習Ⅰ　帝京大学
⑫ 11／1　明星大学学生６名＋教員１名　実習前見学(9:30～12：00)

＜看護実習＞

慈恵看護大学　2／20～23　各２名ずつ

＜栄養士＞

８月・９月で２名 12 日ずつ　二葉栄養専門学校

＜中学生職場体験＞

9／11～15　調布市立第七中学校

＜ボランティア＞

①　7／24～8／3　大東学園高校

②　8／16～18　　帝京大学

20. 地域活動(連携)・地域貢献活動等

(1) 地域住民が中心となって開催されている地域協議会に参加し、地域の健全なる子育て・青少年育成について協議し合う。近隣の保育所・幼稚園・学童等とも連携が取りやすくなり、情報共有の機会となっている。

(2) 地域交流事業を通して、在園家庭のみならず、地域の中で必要とされる子育て支援を実施。

＊別紙参照

21. 広報活動

近年利用希望者にとっても、採用希望者にとってもホームページの役割は大変大きくなっている。広報委員会を中心に、園内の情報を集め、可能な限り「目で見る情報」として提供してきた。

また、入園希望者、見学希望者に対してはできるだけ希望に合わせ積極的に受け入れる。保育方針を説明するとともに、施設見学や子どもの生活に支障がないように保育見学もしてもらう。地域交流事業参加者で見学を希望する人には必要に応じて対応してきた。

22. 福祉サービス第三者評価の受審

3 年毎なため、今年度は受審せず。

23. 中長期計画の具体化

(1)子どもたちの保護者や地域の子育て世代に対して、「くすのきの保育」ひいては子どもの育ちについて、アピールしていく。→懇談会や参観、地域交流活動等を通じて直接に伝えていくが、利便性を優先していくことに目がいきやすく、育ちの順次性については理解が弱い。子ども自身のもつ育つ力については見えていない保護者が増え、子どもの成長への共感性は弱い。それだけ保護者の側に余裕がないとも感じる時代である。

(2)本格始動した「子ども・子育て支援新制度」について職員全体の学習をより進め、保護者に対してもわかりやすく説明をしていく。

→職員自身、情勢がみえていないこともあり、問題点の整理、今後の展望とまずは職員間の深めを要する。園だより等を通じ、ポイントをしぼって伝えていく試みをする。

(3)継続的な園庭の整備及び計画的に給食室整備に取り組む。

→幼児園庭は実施できたので、乳児園庭の整備を次年度実施していく。給食室についても具体化していけるよう検討を重ねていきたい。

(4)保育情勢がめまぐるしく変化していく中、くすのきの基本理念や方針について根本から見つめ直し、共通理解を深めていく。

→新任職員も増え、考え方が多様化してもいるので、子どもにとっての基準から考えていく必要が出てきた。時代もとらえつつ、大切にしていきたいことを職員間でより深め合える機会をつくり深めていくことは引き続きの課題となる。

別表

年　間　行　事　報　告(平成 29 年度)　二葉くすのき保育園

月	日	保　育　行　事	保　健
4	3	入園と進級	全園児健診
5		各クラス懇談会(いちょう,さくら,もも,もみじ,つくし組)	全園児健診
		母の日を祝う（お母さんの話をしたりﾌﾟﾚｾﾞﾝﾄ製作)	
	20	つぼみ懇談会・離乳食講習会	
	25	5 歳児　かに山遠足	
	31	幼児歯磨き指導	
		5 歳児　祖父母食事会	
6	3	くすのき子ども劇場・のびっこくすのき(卒園児との交流)	歯科検診
		父の日を祝う（お父さんの話をしたりﾌﾟﾚｾﾞﾝﾄ製作)	全園児健診
	23・24	3・4・5 歳児　野菜の課業（栄養士が説明)	
7	1	わらべうたであそぼう	0 歳児健診
	7	七夕会（5 歳児のうたと詩･大人の人形劇とうた･会食)	
	11	すいか割り	
	12	プール開き	
	28	夏まつり	
8		夏期保育	0 歳児健診
	31	プール納め	
9	1	防災訓練	0 歳児健診
		敬老の日を祝う（祖父母に手紙を書き郵便に投函)	
	29	5 歳児　親子遠足　国立科学博物館	
10	3	4・5 歳児バス遠足(井の頭公園）３歳児野川散歩	全園児健診
	5	5 歳児　おにぎりﾊﾟｰﾃｨｰ	歯みがき指導
	21	秋のお楽しみ会　＊雨のため、26 日に順延	
	26	3・4・5 歳児　芋掘り遠足	
11		勤労感謝の日にちなんで、自分たちの生活の中から	0 歳児健診
		仕事の事について考える	視力検査
	10	５歳児　牛舎見学	
	12	七五三のお祝い	
	13	こどもまつり	
	22	3・4・5 歳児　勤労感謝のつどい	
		個人面談　家庭訪問	
12	15	クリスマス祝会　クリスマス会食	0 歳児健診
			171・伝言メール訓練
1	17	新春のつどい　獅子舞とお囃子とお汁粉	0 歳児健診
	25	5 歳児小学校見学	
	27	3 歳児親子試食会(懇談会後)	

		ＣＡＰ大人のﾜｰｸｼｮｯﾌﾟ(5 歳児保護者)	
	30・31	ＣＡＰ子どものﾜｰｸｼｮｯﾌﾟ	
		幼児　グループ別懇談会	
2	2	節分	0 歳児健診
	13	5 歳児　クッキー作り	
	15・16	5 歳児主催お茶会(在園児と職員を招待)	新入園児健診
	21	5 歳児　お別れ観劇会（プーク人形劇場）	
	24	美化デー(保護者と環境整備)・父親交流会	
		乳児　各クラス懇談会	
3	2	ひなまつり会（５歳児の得意な事･大人の劇・会食）	0 歳児健診
	16	お別れ会　お別れ会食	
	17	卒園式	

＊避難訓練　月１回実施　　＊お誕生会　子どもの誕生日に

別表

地域交流事業実施報告（平成29年度）

二葉くすのき保育園

＜世代間交流事業＞

紙芝居の会-14回 (文化伝承)	地域の創作紙芝居ライターが、創作の紙芝居やエプロンシアターを子どもたちに見せてくださる。鈴木さん自作の紙芝居に子どもたち全員が集中してみている。紙芝居の後、手作りの昔ながらのおもちゃを持ってきて下さったりしてみんな楽しみにしていた。	年間14回	1名
お食事会-3回	5歳児祖父母をご招待し、子どもたちとの交流を深めてもらう。手作りの遊具を持ってきてくださったり、自分の小さかった時の話をして下さったりする。子どもたちも楽しみにしており、食事時の会話もはずんでいた。	5月24日 5月31日 6月7日	4名 4名 3名
園芸ボランティア-12回	坂本さん(卒園児保護者)を中心に「ローズマリー」の方々が、子どもたちといっしょに園芸・畑仕事を通して交流してくださる。たくさんの花と野菜とお米作りも、子どもたちと一緒にすることができた。坂本さんは週に何度も足を運んで関わってくださる。	年間12回 その他週 に数回	4名

＜異年齢交流事業＞

小・中・高生の受け入れ	兄弟姉妹が少なかったり、地域の中で異年齢の子どもたちの触れ合う機会がめっきり少なくなってきている社会の中で、在園児にとって、身近な「お兄ちゃん、お姉ちゃん」と触れ合ういい機会となっている。小中高生にとっても、体験としてとても有意義である。	随時	総2名
くすのき子ども劇場	劇団風の子を招き、卒園児と在園児親子で観劇する。間近で演劇を体感できる貴重な場である。演目対象年齢から4歳児以上を対象とする。	6月3日	総47名
のびっこ くすのきの会	卒園児を招待し、在園児との交流を持つ。給食室で焼いたｸｯｷｰや紅茶でお茶会を行い、子どもたちは園庭でひさしぶりに大騒ぎして遊んでいた。ホームカミングデーとして定着しつつある。	6月3日	総51名
夏まつり	例年の事だが1・2年生を中心に卒園児がたくさん集まってくれた。天候が危ぶまれたが無事に開催できる。ちょうちん行列は卒園児・地域の親子も参加できるように準備する。	7月28日	総292名
秋のお楽しみ会	毎年10月第3土曜日開催となっているので、卒園生も楽しみにしている。雨の為、順延したが、それでも室内で実施しているかと卒園生が来園してくるほどの楽しみなイベントとなる。卒園生はパン食い競争に参加できる。	10月24日	総124名
こどもまつり	お天気に恵まれ、参加者全員で楽しむことができた。卒園児や地域の親子連れも、いろいろなコーナーがあったので、それぞれ交流を深めながら参加していた。	11月11日	総321名

＜出産前後の親に対する体験学習＞

保育所体験ﾌﾟﾛｸﾞﾗﾑ　園長・主任対応

乳児ｸﾗｽの様子を紹介し、保育士が子どもと育児や食事をする場を見たり、おもちゃの紹介をしたりする。

5/11・17、6/28・30、7/14・19、9/5・6・12・14・21、10/4・6・11・12・14・27・31、11/7・21・28、3/2・5

＊2～3組、最大10組を2グループに分け、なるべく個別的に実施していくことでゆったりとした時間がとれる。

＜育児講座＞

①歯磨き指導 ②歯磨き指導	講師　歯科衛生士2名　　丁寧に一人ひとり指導してくださる。	5月27日 10月22日	6名 4名
③わらべうたであそびましょう	在園児親子対象に日頃子どもたちがあそんでいるわらべうたをいずれも保育士が講師となってわらべうたを紹介する。	7月4日	総106名
④秋の学習会	講師　中島太味子 「自分のこころ模様」	11月24日	総28名
⑤離乳食講習会	指導　栄養士・調理師	5月20日	13名
⑥食育講座 3歳児の食事	講師　栄養士・保育士　　親子で試食会。食べることを通して	1月27日	総30名
⑦CAPﾜｰｸｼｮｯﾌﾟ	講師　PEACE暴力防止センタースタッフ　子どもたちの人権を	1月29日	15名

＜出前保育＞

①すこやか	保育園で行っているわらべうたとお話を中心に20分～30分行う。ﾘﾋﾟｰﾀｰも少しずつ増え、とても熱心に参加してくださる。年齢はやはり0歳～2歳児ぐらいの子どもたちなので、乳児のわらべうたを中心にうたう。	9月27日	8名
②すこやか		10月18日	4名
①多摩川児童館		5月23日	20名
②多摩川児童館		2月26日	27名
①国領児童館		6月21日	6名
②国領児童館		11月8日	9名

＜保育所体験特別事業＞

くすのき広場 11回実施 行事参加	保育園での遊びを体験し、子どもと一緒に保護者も楽しい時間を過ごしてもらう。	4月20日	15名
	育児相談、身体測定、園庭・保育室での遊び、在園児との交流、わらべうた、お話等。	5月18日	16名
	看護師・栄養士・保育士が対応。	6月15日	17名
	＊すいか割り　　在園児のすいか割りに参加。やってみる。みんなとｽｲｶを食べる。	7月11日	23名
	＊新春のつどい　金子囃子連による獅子舞と郷土芸能を見せてもらう。	9月21日	14名
	＊節分　年長児が鬼になり、園内や地域を練り歩く。地域の参加者にも豆まきをしてもらう。	10月5日	10名
	＊獅子舞などの郷土芸能を楽しむ。	11月16日	12名
	＊年長児の特技を披露し、子どもの成長を感じる。	1月17日	8名
	＊冬場はインフルエンザ等感染症が蔓延しやすく、実施の難しさあるのは毎年の課題である。	2月2日	2名
		3月1日	15名
言葉の発達相談 こころの発達相談	言葉・心理の発達についての相談に応じつつ、育児相談をおこなう。 言語聴覚士(川野陽子)/臨床心理士(長田淳子)		

平成 29 年度　自立援助ホームトリノス　事業報告

1. 平成 29 年度の概況

トリノスの 2 年面は年間を通じてほぼ満員状態での運営となり、また 12 月に 1 名、3 月に 1 名、ホームとしてようやく退去者を出すこととなった。また在籍を残しながら近隣のアパートで一人暮らし生活を始める、いわゆる「ステップハウス」事業についても 2 名が実施、さらにトリノスから夜間定時制高校に通学していた利用者も無事に年度末に卒業、山口にある大学へ進学となり、トリノスの実践が具体的な結果になって現れた 1 年だった。

運営面について、予算については相変わらず厳しい状況が続き、法人内他事業所からの繰入金に大きく頼る状況は変わらなかった。寄付に関しては、食品、家電といった物品での寄付は年間を通してかなり多くの支援をいただけたが、資金に関しては大きな補填になるほどの金額ではなかった。それでも非常勤での心理職員の導入、利用者全員へスーツの購入、ホーム旅行の開催などは寄付金のおかげで実施することができた。新たな収入源の確保、また地域貢献といった目的を達成するべく日野市との連携を模索して、今年度より市内の社会福祉法人の連絡会やひきこもり学習会､子どもの人権擁護委員会などに参加したが、具体的な事業を始めるというところまでには至らなかった。次年度以降も継続して地域連携の事業化について模索していきたい。さらに懸案となっていた移転に関しては、ここでも予算の増収を意図した入居定員の増員もあわせて東京都へ打診したが、都内ホームの入居率が通年で 7 割ほどの現状では検討の余地はないという姿勢を崩すことができず、計画の具体化も進展しなかった。次年度冒頭に東京都と再度交渉した上で増員の見込がないと判断された後、現状の定員を維持したまま移転を実施していくこととなる。

支援面について、冒頭申し上げたとおり、年間を通じてほぼ満員状態が続いたため、職員の業務の負担も大きくなったが、色々なケースへの支援を体験する中で、よりトリノスとしての支援の考え方が洗練されてきた。2 名退去者が出たが、いずれも家庭復帰となったため、いわゆる就労自立という目標の達成にはならなかったが、どちらの家庭とも連絡を取り合うことができるようになり、退去後も何度か電話をいただいたり、来宅をしてもらう機会があった。自立援助ホームという事業ではあまり家庭支援をすることがないと聞いていたが、トリノスとしては今後も可能であれば利用者の家庭ともつながった見守り体制をとれるような支援を進めていきたいと思う。就労自立での退去にはならなかったが、在籍を残しながら近隣アパートでの一人暮し体験の実施を 2 名がそれぞれ 11 月、1 月から開始となり、実際の一人暮し生活を通して直面する課題を職員が訪問支援するなどして一応軌道には乗っているので次年度冒頭には正式に就労自立での退去となるところまでは自立支援をすることができた。次年度以降は、アフターケアとしての退去者支援が本格化することになるので、どういった支援を展開するのか具体化していくことが喫緊の課題となるであろう。また 31 年度より正式にトリノスにも配置予定のジョブトレーナーを想定して、次年度より常勤職員を 1 名増員して就労支援の充実を図ろうとしていたが、法人内の異動により欠員ができたため職員募集をしたものの、採用に至らず次年度のジョブトレーナー配置は見送りとなった。

2. 基本方針に関する報告

トリノスの特徴として、単独で運営をしているホームではなく乳児院、児童養護施設、保育所と様々な事業を抱える社会福祉法人が運営をしていることを活かした多面的な支援を展開していくとしているが、開設して 2 年、運営面については各事業所からの繰入金という形で支えられている一方で、支援に関しては具体的な連携は見られていない。開設した初年度こそ別事業所からトリノスを見学に来るといったこと

もあったが、今年度についてはあまりそういった機会もなかった。法人内異動の制度もあるので、今後のトリノスの担い手を作っていくという観点からも、もっとトリノスから積極的に他事業所へホームの事業について興味を持ってもらい、情報を発信する機会を作る必要を感じた。

3. 重点課題に関する報告

（1）22 歳までの利用年齢延長への対応

4 月の法改正に伴い、自立援助ホームの利用が最長 22 歳の誕生日まで可能となり、成人年齢を超えた利用者の受け入れが可能となることからホーム内での生活ルールをはじめ、支援の見直しを迫られるかもしれないという想定でいたが、当ホームではそういった事例の入居がなかったため具体的な対応には迫られなかった。都内ホームでも当初想定されていたよりそういったケースが少なく大きく自立援助ホームでの支援が見直されていくというほどの変動はなかった。トリノスとしては基本的には、他の年齢の利用者と同じルールでの対応をするとしているので、実際にそういった事態に直面した際にあらためて支援実践の中で見直しをはかりたい。

（2）進学希望者の支援

トリノスに入居していた利用者のうち、夜間定時制高校に通っていた利用者が大学への進学を希望したため、社会的養護の出身者への金銭的な援助の手厚い山口県の至誠館大学を当該利用者へ紹介したところ、本人も受験を希望したため、1 年間を通して受験指導、学費工面などの支援をした結果、無時に入学を決め、今年度末で退去、学生寮に入寮することができた。自立援助ホームから大学へ進学するケースはまだまだ少数なため制度的にも未整備な面があるが、今回法人のアフターケア基金も利用するなどして実現に至ることができたので、今後も志望者がいる際には積極的な支援をしていきたい。

（3）6 号室を利用した退去支援

トリノスの 2 階にある 6 号室は、キッチンが設置されており、開設当初より退去が近い利用者に対して一人暮し生活をシミュレーションする部屋としての利用を考えていたが、実際に退去する利用者が出たものの利用を希望することがなかったので具体化しなかった。その代わりに、ホームを出て実際の一人暮し生活をスタートさせながら見守り期間についてホームへの在籍を残すという、いわゆるステップハウスケアについては実践することができ、状況に応じて一度主たる住居が外部になった利用者を状況に応じてホームへ出戻りをさせて生活を立て直すといったことが実践できた。今後は、こういったステップハウスケアを退去希望者には実践をしていくこととしたい。

（4）寄付金獲得にむけた広報活動

運営資金の確保にむけて寄付金についてもより多くの方にご支援をいただけるよう積極的に広報活動を展開していくと銘打って、ホームページ内のブログを定期的に更新、講演や取材などの話しがあった際には積極的に引き受けることをしていた。結果として、運営資金の獲得という面ではあまり大きな支援を得られなかったが、食料や家電といった寄付品は多くいただくことができた。次年度以降も可能な範囲での広報活動を積極的に実施していきたい。

（5）移転計画の具体化

現在使用している物件の安全上の課題をクリアするため、移転を予定しているが、それにあわせて予

算上の課題もクリアするべく定員増を検討してもらうため東京都と何度か話し合いを持ったものの、都内ホームの入居率が年間を通して 7 割ほどの自立援助ホームでは増員はできないという回答を受けトリノスとしてどうするかという話し合いを行っていたが、再度次年度冒頭に増員を検討してもらえるか協議をした結果を受けた上で、次年度中に移転をする運びとなった。

4. 利用者定員と在籍数、入退去状況等

●平成 29 年度利用在籍数

	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月	計
在籍数	5	5	6	6	6	6	6	6	6	5	5	6	68
私的契約数	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
退去数	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	2
相談件数	4	0	1	1	0	0	1	4	0	4	4	3	22

※相談があったものの、入居に至らなかったケースの理由（29 年度）

①空きがなかった

②発達障害傾向、精神障害傾向があり就労が不可能

③一時保護での依頼

●入居者年齢層

	15 歳	16 歳	17 歳	18 歳	その他	計
年齢	0	1	3	1	2	7

●入居者の入居理由

家庭環境	4	施設不調	2
養育困難	2	親の傷病	
被虐待	3	親の死亡	
触法・虞犯	1	親の就労	
発達障害	1	離婚	
里親不調		親の拘留	

5. 職員配置状況

統括施設長（非常勤）１名、ホーム長１名、児童指導員・保育士（常勤）２名、
非常勤指導員１名　　常勤職員３名、非常勤職員２名
全職員５名

6. 運営報告

初年度と比べると色々なことがシステム化、マニュアル化されてきたこともあり、また職員も作業に慣れてきたので、スムーズな運営ができたのではないかと思う。年間を通じて毎月 2 回以上の会議を実施、統括施設長もほぼ毎月 1 回ほど会議に参加、滞りなく話し合いが行われてきたように思う。初年度は法人本部の職員や別の事業所の事務担当職員のフォローなしには作業でなかったような手続きもホーム職員で実施できるようになってきた。それぞれの職員の役割についても初年度での働き方を踏まえたうえで分担をし、分業による作業の効率化が図れたように思う。

ただ予算上の厳しい状況は相変わらずで、寄付金の収入も初年度と比べると減収、東京都からの努力加算については大幅に増額となったものの、初年度よりも高額の繰入金に頼らざるを得なかった。都内の自立援助ホーム分科会として都へ予算の増額を要求したが、入居率の低さを理由に断わられてしまった。別事業を開始してそちらからの収入を得ることも画策して日野市内の福祉関係の団体と交渉をもったものの、実現には至らなかった。寄付については、インターネット、SNS を通じて協力を要請したところ、食品についてはかなり多くの支援をいただけるようになったが、運営費についての支援はあまりなかったので、情報の発信方法について次年度はさらに工夫をしなくてはいけないと感じた。

7. 支援報告

初年度は、他のホームから聞いた情報と、それぞれの職員が自立援助ホームで実際にやってみたい支援のアイデアを叩き台にトリノスの支援方法を造っていったようなところがあったが、実際に 1 年間を通して支援をしてみた中で、利用者に有効なものとそうでないもの、日々の支援の中で職員が実践できるものとそうでないものを選別することができたので、より実践的な支援方法に洗練されていったように思う。

就労支援の面については、地域での職場開拓や就労への段取りに見通しがついたので、入居してから 2 週間ほどでの就労先確保が実現できるようになった。そこからある程度貯金をして、家を見つけて、引越しをしていくということにより明確なイメージを持ってもらうために、「自立計画表」というスケジュール表を作成、漠然と「準備ができたら自立」としてきたものを、ホームとしては「原則 1 年で準備する」ということを利用者に提案をして、そのためにどんな段階を踏んでいくことが必要なのかをガイドラインとして示していくことを方針化した。これにより初年度は就労自立による退去者が一人もいない状況であったが、今年度は 2 名が自立をした。ただし正規雇用の状態で退去できている利用者はいまだに一人もいない。トリノスとしては、あくまでも退去する際には正規雇用で退去することを利用者に促がし生活の安定を図りたいと考えている。

生活能力の支援という面については、初年度に関しては個別指導といった形で生活場面について必要な知識を伝えるようなやり方を実施、今年度はチェックリストを用いながら個別カウンセリングのような形での利用者の生活習慣の改善や定着を図ったが、すでにある程度生活習慣が固まっている年齢の利用者たちであるためいまひとつ効果を実感できなかった。次年度以降もどのような伝え方が利用者たちの生活習慣を改善できるのか模索していくこととなる。

また初年度より実施している性教育についても、ホームで想定していたようないわゆる思春期年齢の男児よりも、もっと人と関わることに関心と経験がなく、想像力に乏しい利用者が多いため、内容について再考しなくてはならないと感じさせられた。

ホームとして、余暇支援も重要な自立への支援であると考えていたので初年度よりホーム内サークルを作る、ホーム旅行へいく、ホーム内に本やCD、DVDなどを設置しておくなど利用者が趣味を見つけられるような機会を積極的に作るように心がけてきたが、仕事以外はほとんど自室から出ることも泣く、スマートフォンをいじる、ゲームをするなどが楽しみとなっている利用者がほとんどのため、これも違うアプローチを次年度以降模索していく必要があると感じられた。

8. 行事等の実施報告

6月4日（日）　浅川河川敷にてバーベキュー（利用者6名と職員4名参加）

12月9日（土）　せせらぎ市民農園にて地域の方、第三者員の方との交流会
（利用者2名、職員4名、二葉学園より小倉園長が参加）

2月25日（日）～26日（月）箱根へホーム旅行（利用者2名、職員3名参加）

今年度は、上記のように年3回ほどホーム行事を実施した。6月にBBQについては全員参加することができたが、それぞれが就労している中、日程を合わせることが困難だった。また利用者のホームでの在籍が長くなると人間関係でのトラブルなども見られるになり、12月、2月については参加者がとても少ない状況となってしまった。次年度については、全員参加でのホーム行事は実施せず、少人数での行事の実施を考えている。また今年度中にも退去者が2名でたが、次年度以降アフターケアがホームとして本格化するので、退去者を対象とした行事の開催も検討していきたい。

9. 食育について

昨年度調理指導といったことがあまり実施できなかったので、今年度より「自炊デー」として利用者に対し、月に1回自炊をする機会をつくり職員のルーティンワークに加えた。手の込んだ調理をするというより　も実際に一人暮しをするようになってから役に立つような知識を伝えておきたいという趣旨から、レトルト　食品や冷凍食品の調理の仕方から始まり、目玉焼きを焼く、スープをつくるといった基本的な調理指導を行った。それでも実際に一人暮し生活が始まったところ、自炊をすることが面倒なためインスタントラーメンばかりを食べる生活になり体調を崩してホームへ出戻った利用者もいたので、さらに利用者が実践しやすい
健康的な食生活をどう指導していくのか工夫をする必要性を感じた。

10. 医療・保健・健康について

利用者については、花粉症や風邪といった症状を訴える人が時々いたが、医療費が自己負担ということもあり、なかなか通院を促がしてもいかないという状況が続いている。インフルエンザ等重症になるようなものはなかったが、ストレスや不安など精神的なものからくる腹痛や不眠、気持ちの落ち込みを訴える利用者が多く、心療内科への通院も促がしたものの、やはり医療費が負担になることや仕事を休みたくない、面倒くさいなどの理由から通院には至らなかった。医療費負担の問題については、都内の自立援助ホーム分科会としても東京都に対し、児童養護施設と同じようにホームに在籍中は都が費用負担をしてもらえるよう要求をしているので次年度以降もトリノスとしても引き続き必要性を訴えていき

たい。

職員については予防接種を全員受けていたものの、1 月に入りインフルエンザに 2 名の職員が感染した。通院をしてすぐに解熱し、なんとか勤務体制を維持することができたが、実際に勤務者の人数が足りなくなった場合の対処について想定していなかったことが明るみになった。次年度は他事業所、特に社会的養護部門の職員で非常事態にはトリノスで実際に勤務ができる人材を準備していく必要性がある。

11. 安全対策・防災対策・リスクマネジメント

ホームとして 1 年間大きな事故はなかった。防災対策としては昨年同様、月に 1 度利用者と職員による避難訓練を実施、また新規入居時には利用者へ避難経路、広域避難場所の確認を行った。

安全対策として毎月実施するはずだった危険箇所チェックが実施されないことがあったので次年度は徹底していきたい。

ヒヤリハット報告書は 1 年間で 47 件と昨年度の 58 件より少なかった。利用者が昨年度より多かったにも関わらず数として減ったのは職員の意識の低下が予想されるので次年度は再度報告書の提出を促がしていきたい。事故報告書を提出すような案件はなかった。

12. 環境整備

今年度初の退去者がでたことで、しばらく使用されていた居室のクリーニング作業を行ったが、１年ほどの生活の中で居室の利用者の特有の生活臭が染み付いていたり、和室だと畳みがかなり傷んでいたり、部屋の収納にゴミを溜めていたりと思いのほか汚れてしまうことがわかった。

月に一度利用者の居室の状況の確認を実施しているが、次年度はクリーニング作業時に気になった点についても入居中から利用者へ声をかけてなるべくきれいな状態で部屋を明渡せるような状態にしたい。

また、年が明けてすぐに利用者の一人が入浴中に過って足をすべらせて浴室のタイルに衝突し、壁面が壊れてしまうというトラブルがあり、施工業者に修理を依頼した。さらに業務を通して保存管理しなくてはいけない書類が増え、収納スペースの確保が課題となっている。２階のシャワー室を使用していないので書類庫として活用することも次年度は検討したい。

13. 保護者支援に関する報告

今年度退去した利用者の２名が家庭復帰となったが、どちらの家庭（いずれも実母）と連絡をとれるような関係性を築く事ができ、実際に退去後親子ケンカの結果家出をしたケースについては、本人と母とトリノスが連絡をとり、無事に３日後に家に戻ることができた。今後もつながることができる家庭とは、連絡をとりながら支援を展開していきたい。

14. 専門職の関わり報告

今年度より非常勤の心理士を雇い入れ、利用者への個別面談支援を行った。ただ入居期間の短い自立援助ホームでの支援はなかなか関係性を構築することが難しく、またそれぞれの勤務スケジュールがまちまちなため面談実施日程の調整も難しく、どのような心理支援が有効なのか模索することが多い年度となった。途中から心理士にもホーム会議に参加をしてもらうようにし、支援の方向性の確認をしながら心理的な関わりもなにが有効なのかホーム職員全員で考えることで少しずつではあるが、トリノスにおける心理支援の形ができてきた。次年度以降も色々なケースへの実践を試しながらケアワーカーと心理士のトリノスにおける連携のあり方を模索していきたい。

15. 職員育成・研修等の報告

職員育成の面では、全員が未経験の中ではじめた自立援助ホームでの支援、運営に関してある程度の形ができあがったことで、あらゆる作業について効率よく進められるようになった。また各職員のキャリア形成の進捗を計る目的で年度末にホーム長との個別面談を実施、それぞれの職員のキャリアへの展望、課題の確認も行ったので次年度以降の職員育成にも情報活用していきたい。

職員確保の面では、年が明けてから１名が法人内異動でトリノスを去ることとなり、急遽人材募集の記事をインターネット、ハローワークで掲載したが欠員は埋まらなかった。次年度についてはさしあたり１年間は他事業所からの応援で乗り切ることとしたが、３１年度にはジョブトレーナー配置も控えており、４人目の常勤職員の確保の具体化をしなければならない。

職員研修の面では、全国自立援助ホーム協議会が開催した宿泊研修には全職員が１度は参加し、自立援助ホーム業界が直面している現状の課題を知ることができた。また３１年度のジョブトレーナー配置にむけて児童部会自立援助ホーム分科会主催のジョブトレーナー研修にも継続して１名の職員が参加をした。障害者雇用については、現実的にはホーム単独での採用が難しいため、今年度についても調整金を応分負担することとなった。

16. 職員の働き方の改善への取り組み報告

昨年同様常勤３名、非常勤１名という体制で１年間のローテーションを組んできた。１月に入り、職員２名が相次いでインフルエンザに感染し、無理にある体制を取らざるを得ないような状況になった。来年度は他事業所の職員で非常時にはトリノスの勤務に入ることができる人材を確保しておく必要がある。

職員の公休取得は規定の１１３日程度の休暇を確保できたが有給取得については、法人内異動があった職員１名が異動先の業務をする際の調整で使用したが、他の職員は取得できなかった。また残業については会議の際の超過勤務についてのみ残業代を支払うよう予算をとった。実際には、退去者なども出てアフターケア業務などで出張業務が増えたが､勤務外で対応しなくてはいけないような状況があった。時間や給与的な面ではなかなか待遇改善とはいかない実態があったので､それ以外の働き方や職場環境、支援内容などについての不満や疑問点の解消を目指して、ホーム長面談を実施、それぞれの職員からホームの課題、本人の課題を聴取し、改善のためにどのように取り組めばいいか意見交換を行った。

来年度はメンバーが一人入れ替わることになるので、チームとしての連携作業について確認を重ねながら業務を進めていきたい。

17. 児童の権利擁護と苦情解決第三者委員会の取り組み報告

今年度も前年度同様、６月と１２月に第三者委員を招いて苦情解決会議を行った。６月の会議で、第三者委員より、利用者と交流がしたいという希望があったので、地域の方が準備してくださった炊き出しイベントに利用者、職員と地域の方に第三者委員の方を招いて支援者交流行事を開催した。実際の利用者の様子を見てもらうことでホームの雰囲気についてより具体的なイメージを共有できたと思う。来年度も年に１回は利用者の姿を第三者委員に見ていただける機会を作りたい。

また、苦情に関しては、年度末に利用者の１人がおそらくホーム内で金銭を扱したのではないか、ホーム内の職員、利用者全員について調査をしてほしいという苦情が職員に直接あったため、すぐに事件当日不在でアリバイのあったホーム長が職員、利用者に聞き取りを行ったが、誰かが盗ったということ

は証明できなかった。再発の防止のため、利用者の居室に貴重品用金庫を設置した。その後再発はないが、解決には至っていないので引き続き警戒をしていく。それ以外では、利用者Ａが他の利用者への注意指摘が多くなり、利用者集団の中で浮いてしまうという時期に、他の利用者から利用者Ａへの苦情が直接職員にあったため、当該利用者間の話し合いを職員仲介の元で行った。その後、利用者Ａの指摘は落ち着き事態は解決した。苦情投書箱の利用や第三者委員への直接連絡は今年も１件もなかった。

18. ボランティア・実習生等の受け入れの取り組み状況

児童部会自立援助ホーム分科会の取り組みとして今年度より実習生を分科会として受け入れ、各ホームへ割り当てるということになっていたが、実際には応募がなかった。トリノスとしては割り当ての要請があった際には、実習生を受け入れるとしていたので来年度以降も引き続き要請があった際は積極的に受け入れていきたい。ホーム単独での実習生は受け入れなかったが、法人内の別事業所で実習をしている学生の実習プログラムの一環としてトリノスの業務を見てもらい説明をするという機会は２度ほどあった。自立援助ホームが実習指導の対象施設となっていないため、ホーム単独での受け入れは難しいと思われる。ボランティアについてもホームとして受け入れる方針を打ち出していなかったため、関わりがなかった。

次年度以降は、炊事ボランティアなどの受け入れを検討したい。

19. 地域連携・地域貢献活動等の取り組み報告

初年度は近隣の方からホームの存在について不安視されているような面もあったトリノスだが、今年度にはすっかりとけこむことができたように思う。昨年同様、今年度も地域の自治会活動には積極的に参加し、お祭りの手伝いや町内清掃、防災訓練に参加した。また日野社会福祉協議会が仲介となって、地域の民生委員の方たちの学習会や児童権利擁護委員会、ひきこもり支援団体学習会などに参加をして自立援助ホームの実態について話をする機会をいただいた。

さらに今年度は地域交流行事として、１２月に前述の第三者委員の方たちも招待した炊き出しイベントを開催、利用者も地域の方や支援者と交流を持つことができた。また、学区の小学校に連絡をして、地域の見守り活動に参加、緊急時に駆け込める建物として登録をした。日野市は社会福祉協議会の活動がとても活発で市内の色々な福祉系団体のネットワークの橋渡し役になっているため、様々な人たちとつながることができた。今後もそういったネットワークを活かして地域での役割を見つけ果たしていきたい。

20. 広報活動

今年度も主にホームページでのブログをつかった情報発信、Facebook や Twitter を使った情報発信を展開してきた。匿名の方から寄付品をいただいたり、企業の方からトリノスの利用者を雇用したいというお話が来たり、と運営においてプラスなる効果をもたらした。インターネット関連の情報発信のみならず今年度は紙媒体によるニュースレターの発刊も目指してきたが、達成できなかった。来年度こそ第１号の発刊を目指したい。またメールマガジンについても発刊する構想があったが、実際に詳しい方に相談をしたところ、期待するような効果がないといわれたため中止した。

講演活動についても昨年度同様、基本的に依頼があったときは引き受けることを方針とし、日野市内の民生委員の方たちの勉強会、多摩地域の子どもの人権擁護委員会での講演、フードバンク主催のイベントでの講演などを実施した。そのたびに新しい支援者の方に出会い、寄付品や就労先の紹介などをい

ただくことができた。

まだまだ自立援助ホームという事業も認知度が少なく、トリノスの知名度も低いので今年度同様、次年度以降も広報活動を重要なホーム運営の一環と考え取り組んでいきたい。

21. 福祉サービス第三者評価の受審と結果報告

今年度は初めて第三者評価を受審した。結果としては、運営面、支援面共にいい評価をいただき、今後業務を続けていく上で励みになるものだった。ただ昨年度同様、自立援助ホームのケアにおいて重要なポイントとなるアフターケアについては、まだ退去者が少なく具体化されていない面が多いので、次回以降の受審での評価となるため、今後の検討課題となる。

次年度については、利用者の入れ替わりがある程度落ち着いて新しい顔ぶれになったところで、利用者調査を行う予定である。

22. 中長期計画の取り組み状況

（1）支援マニュアルの作成

トリノスでの支援方針、運営方針における原則を明文化し、業務の土台となる運営指針書を作成することで、ホームにおけるサービスの質の維持、共有化を図ってきたが、2 年目となった今年度は昨年度よりも、より多くの実践と失敗を経て、さらに実践的なマニュアルとしての機能を果たすこととなった。ただ前述しているように退去者がまだ少なく、アフターケアやリービングケア領域における実践が乏しいので、次年度以降はそういった面での内容の充実を図りたい。

（2）運営資金の安定化

昨年度同様に予算の状況は厳しく、新たな予算獲得や寄付金の獲得、制度の改善などもなかった。次年度も現状では、新たに増える予算のあてなどはないため厳しい運営が予想される。そういった状況ではあるが、2 年間運営をしていくなかで、より丁寧な支援の充実や将来のジョブトレーナー配置への準備、勤務体制の安定化を考えると、今の 3 人常勤＋非常勤という体制では、充分な体制ではなく、次年度は常勤 4 名での運営を法人に要請し了解を得た。さらに多くの人件費を捻出する必要性が生じるための処置、もしくは法人としてトリノスに対してどのような資金繰りを考えるのか議論が必要となる。

（3）ホーム移転

防災上の観点から現在使用している物件からの事業の移転に迫られることとなったが、それにあわせて予算上の課題のクリアも考慮して、入居定員の増加も考え、東京都と交渉をしてきたが、都内の自立援助ホームの利用率が 7 割前後を推移する状況では増員は検討できないという都と、増員をすることで職員を増やし新たなサービスを提供するというトリノスの意見は平行線のまま、移転の構想自体も止まってしまった。次年度冒頭に再度東京都の意向を確認したうえで、たとえ増員はなくとも、現状の定員数のままでも次年度中には移転作業を終えることを目指し、計画を進めていくこととする。