

平成 30 年 度
事 業 報 告 書



令和元年 6 月 3 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 . . .	3
二葉乳児院	24
二葉乳児院地域子育て支援事業	35
二葉学園	44
二葉学園地域子育て支援事業 .	62
二葉むさしが丘学園	65
二葉南元保育園	84
二葉くすのき保育園	97
自立援助ホーム トリノス . .	113

平成 30 年度 社会福祉法人二葉保育園（法人全体）事業報告書

1. 平成 30 年度の概況

平成 30 年度は、法人としての中長期計画である「5 ヶ年計画」の取り組みの最終年度であり、社会福祉法や児童福祉法の改正意図を視野に入れながら、また保育分野では子ども子育て支援法の 5 年目の改正や社会的養護分野では新しい社会的養育ビジョンをめぐってさまざまな動きがあり、福祉業界においては人材不足の中、働き方改革関連法案に基づき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職員にも参加してもらった各種委員会や担当者会議などの活動についても目的を一定果たすことが出来た。さらに、職員資質向上事業（資格取得助成制度）、職員の表彰制度、職員異動制度等の実施、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、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はなく法人としての取り組みとして推進することが出来た。

保育の制度、社会的養護の制度、社会福祉法人制度等社会福祉法人二葉保育園の事業に関わる全ての制度改革が行われている今日、それらの社会的情勢を十分に把握しながら家庭的養護推進計画に沿い、また東京の社会的養護を必要とする児童の増加に対応するためにも「二葉むさしが丘学園でのファミリーホーム」、「二葉学園での第 8 分園の創設」等、あらためてこれまで 119 年間二葉の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、時代の要請に応じた事業を展開し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 30 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、吉村 晴美、宮沢 成美
鈴木 美邦、金子 恵美、潮谷 恵美、貫名 通生（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

第 1 回定時評議員会 日時：平成 30 年 6 月 28 日（木） 18：00～

- (1) 今年度第一回目の評議員会開催にあたり、新評議員、新理事、新施設長等の紹介
- (2) 報 告 事 項 平成 29 年度事業報告に関する件
- (3) 第 1 号議案 平成 29 年度計算書類等に関する件
- (4) 社会福祉充実残額の算定結果に関する件
- (5) 第 2 号議案 会計監査人の再任に関する件
- (6) 第 3 号議案 平成 30 年度における理事、監事等の報酬額に関する件
- (7) 第 4 号議案 評議員及び役員等報酬規程の一部改定に関する件
- (8) その他、報告事項

第2回評議員会 日時：平成31年3月26日（火） 18：15～

(1)第1号議案 平成30年度補正予算案について

(2)第2号議案 平成31年度事業計画書及び収支予算書

(3)第3号議案 事業の新設による定款変更について

＊二葉むさしが丘学園・ファミリーホーム開設にあたり、新規事業（社会福祉法・第二種社会福祉事業「小規模住居型児童養育事業」）による定款変更を審議した。

(4)その他、報告

＊120周年記念事業について、社会福祉法人二葉保育園 新5カ年計画について
今後のスケジュールについて

4. 理事会の開催状況

第1回理事会 見なし理事会（文章審議）

(1)第1号議案 二葉くすのき保育園建物の一部改修工事の実施について

＊築40年を超える二葉くすのき保育園の園舎の底部分が老朽化しているため、修繕工事を行うことを提案、審議

＊理事会の決議があったものとみなされた日：平成30年6月12日

＊理事の全員（7名）の同意書及び監事の全員（2名）の確認書

第2回理事会 日時 平成30年6月12日（火）18時00分～

(1)第1号議案 平成29年度事業報告の承認に関する件

(2)第2号議案 平成29年度計算書類等及び財産目録の承認に関する件

附帯議案 社会福祉充実残額についての計算結果の件

(3)第3号議案 二葉乳児院浴室等改修工事の件

(4)第4号議案 処務規定・園規則の一部改定に関する件（該当する施設のみ）

(5)第5号議案 平成30年度処遇改善費Ⅱの支給に関する件（二葉南元保育園・二葉くすのき保育園）

(6)第6号議案 会計監査人・良公監査法人の報酬額に関する件

(7)第7号議案 平成30年度第1回定時評議員会招集に関する件

(8)報告事項（評議員の選任結果、二葉むさしが丘学園ファミリーホームの計画案の一部変更について、理事長及び業務執行理事の職務執行状況報告等）

第3回理事会 見なし理事会（文章審議）

(1)第1号議案 二葉乳児院ユニットバス改装工事の業者選定に関する競争入札の方法

＊）議案の概要（本工事については、その特殊性を考慮し、それを合理的な理由としたうえで、当法人経理規程に基づき、契約に先立つ業者選定の方法を「指名競争入札」とすることを提案する。）

(2)第2号議案 二葉乳児院ユニットバス改装工事の指名業者及び予定価格の決定

＊前号議案の提案の通り、当該工事は、指名競争入札によって工事業者を決定したいため、指名業者を提案し、その予定価格を提案する。

＊理事会の決議があったものとみなされた日：平成30年8月14日

＊理事の全員（8名）の同意書及び監事の全員（2名）の確認

第4回理事会 日時 平成30年8月29日(水)18時00分～

18時～二葉乳児院浴室等改修工事の業者決定に関する件の前に入札していただいた札を開封、入札実施

＊吉松朋子さんの紹介(新入法人本部事務局職員)

(1)第1号議案 二葉乳児院浴室等改修工事の業者決定に関する件

(2)第2号議案 給与規定等の変更に関する件

(3)第3号議案 二葉むさしが丘学園ファミリーホームに関する件

→菅原園長より説明(※事前配布の資料訂正も含めて説明を)

(4)第4号議案 平成30年度処遇改善手当支給計画案に関する件(保育所以外)

(5)第5号議案 アフターケア基金の運用の一部変更に関する件

(6)第6号議案 二葉くすのき保育園 修繕積立金取り崩しの承認に関する件

(7)確認事項 第1号確認 120周年記念事業担当者に関する件

(8)報告事項 第1号報告 来年度の職員採用状況報告

第2号報告 二葉くすのき保育園 園舎底工事の進捗状況の報告

第3号報告 自立援助ホームトリノスの将来検討委員会最終報告

第4号報告 平成30年4月から7月までの事業執行状況報告

第5号報告 平成30年4月から7月までの財務執行状況報告

第6号報告 「児童福祉の現場を学ぶ」学習会と施設見学会報告

第5回理事会 日時：平成30年10月2日(火)18:00～

(1)第1号議案 二葉学園 第八分園開設並びに定員変更について

○なぜ府中市でグループホームをもう1ホーム増設するのか、今後、二葉学園が府中市へ児童養護施設本園(サテライト型)の開設を具体的な将来像として展開していく方向性があることを踏まえて、それに至る過程での第8分園の開設であること、その概要が示され審議した。

○質疑、審議の結果、議論継続の必要性があるということで、本会は決議なしとなった。出席理事からは、もう一度本日十分に説明をもらっていない内容を含めて、二葉学園から理事会に対して説明をもらう機会を設けて、それを受けて審議をした方が良いのではないかという声が挙がった。

第6回理事会 日時：平成30年10月31日(水)18:00～

(1)第1号議案 二葉学園 第八分園開設並びに定員変更について

前回の理事会に引き続きこの1か月間二葉学園で検討してきたことを報告してもらうとともに検討審議した。

➡二葉学園でグループホームを地域分散化していくことの弱さを分析し、さまざまな取り組みを展開して、工夫しながらその弱点を克服していくことを前提として、本園定員を40名とし、新たに第8分園を地域に設置するという提案について、全会一致で賛成となり、本議案は承認された。

第7回理事会 日時：平成30年11月22日(水)18:00～

(1)第1号議案 経理規程の改定について

(2)第2号議案 中・長期計画見直し案について

(3)報告事項 (平成30年度財務執行状況(4月～10月)、120周年記念事業報告

二葉乳児院浴槽等の修繕について、トリノスの移転先について

二葉学園 第8分園について、二葉むさしが丘学園のファミリーホームにつ

いて

第8回理事会 日時：平成31年1月29日（火）18:00～

＊会場：社会福祉法人二葉保育園 二葉学園（年に一度は現場で開催）

- (1) 第1号議案 積立金の積立と取崩について
(積立：二葉むさしが丘学園、取崩：二葉くすのき保育園、法人本部)
- (2) 第2号議案 諸規程・規則の変更について
＊経理規程（小口現金の部分）
- (3) 第3号議案 平成30年度第2回評議員会の招集事項の決定について
- (4) 検討事項 ① 120周年記念事業報告・計画について
② 中・長期経営計画について
- (5) 確認事項 ① 二葉学園 第7分園の名称変更
② 平成30年東京都職員の給与に関する報告と勧告による賞与額変更
③ 報告事項（平成30年度財務執行状況（4月～12月）、良公監査法人 期中監査、平成30年度業務報告（8月～12月）、二葉学園 第8分園について、二葉むさしが丘学園ファミリーホームについて、自立援助ホーム トリノスの移転計画進捗状況について、徳永恕賞について、福田奨学金について等

第9回理事会 日時：平成31年3月26日（火）17:00～

- (1) 第1号議案 平成30年度補正予算案について
- (2) 第2号議案 平成31年度事業計画案について
- (3) 第3号議案 平成31年度収支予算案について
- (4) 第4号議案 新5か年計画案(2019年4月～2023年3月) 最終案について
- (5) 第5号議案 諸規程・規則の変更について
 - ① 経理規程（二葉むさしが丘学園拠点 ファミリーホームサービス区分の新設）
 - ② 苦情解決実施要綱（用語の整理・修正等）
 - ③ 就業規則及び非正規職員就業規則（有給休暇5日間取得の取り決め新設）
 - ④ 職員資質向上助成事業規程（助成金額等）
 - ⑤ 野口幽香賞規程（案）及び野口幽香賞運営細則（案）（新設）
 - ⑥ 創立120周年記念事業実行委員会委員の報酬並びに費用に関する規程（新設）
 - ⑦ 給与規定（別表に定める処遇改善手当の支給についての事項）
- (7) 報告事項
 - ① トリノスの移転計画について
 - ② 二葉学園 府中市要支援ショートステイ事業 再来年度からの受託検討
 - ③ 全職員アンケートの結果について

5. 管理者会及び拡大管理者会、拡大事務会の開催状況

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関連なディスカッションの場とした。

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、拡大事務会で行った主な議論事項を掲載する。

4 月管理者会 日時 平成 30 年 4 月 11 日(水) 14:00～

- (1) 常務理事より社会福祉・児童福祉情勢報告（資料あり）
- (2) 事務会の報告＊今村事務会責任者より
- (3) 3 月分事業報告について
- (4) 実施対応事項の報告と検討
 - ①法人全体の年間予定表（スケジュール表）確認
 - ②年度当初確認事項（事業計画の具体化に向けて）
 - ・ 給与検討及び人事制度 ・ 人財対策への取り組み ・ 拡大管理者会
 - ・ 研修や委員会の取り組み等 ・ その他
 - ③平成 30 年度第 1 回理事会（6 月 12 日）評議員会（6 月 28 日）開催
 - ・ 議題、報告事項そのための資料作りや準備等確認する
 - ④平成 30 年度職員資質向上等助成事業について
 - ⑤平成 30 年度夏季（6 月期）賞与支給率と支給日について
 - ⑥その他 ・ 障がい者雇用納付金の負担について等
- (5) ディスカッション「新年度を向かえ施設長としての抱負、園運営について」
～各施設長より～ 質問・意見交換等

5 月管理者会 日時 平成 30 年 5 月 9 日(水) 14:00～

- (1) 社会福祉、児童福祉を取り巻く情勢
- (2) 事務会の報告＊百瀬事務局より報告予定
- (3) 4 月分事業報告について
- (4) 実施対応事項の報告と検討
 - ①平成 29 年度事業報告（案）について ※みんなの広場の事業報告に入れて下さい。
 - ②平成 30 年度第 1 回理事会（6 月 12 日）に向けて ※議案確認・報告事項等
 - ③各委員会活動総括と今年度の法人内各担当者会議、委員会取り組み計画について
 - ④平成 30 年度職員資質向上等助成事業の応募者確認について
 - ⑤職員合同採用と各施設における職員採用について（今年度中途採用者含め）
 - ⑥二葉支援の会幹事会報告と二葉自立支援推進懇談会の計画について
 - ⑦組合との団体交渉の報告（事業所内保育所について等）
 - ⑧二葉くすのき保育園の建物修繕等についてと今後
 - ⑨6 月の拡大管理者会の計画について（プログラム案）
 - ⑩その他、今後の予定について
- (5) ディスカッション テーマ：「人財の定着性を高めるために」
 - ①各事業と独自の取り組み状況の効果について（各施設長より）
 - ②法人全体での取り組みの状況と効果について（武藤常務より）

6 月管理者会 日時 平成 30 年 6 月 13 日(水) 13:30～

- (1) 事務会の報告 (今村主任より、百瀬事務局より補足)
- (2) 5 月分各園事業報告について (特別事項のみ報告し、詳細は文書にて報告)
- (3) 実施対応事項の報告と検討
 - ① 評議員会の内容や進め方など
 - ② 委員会や担当者会議の開催など
 - ③ その他管理者会の確認事項等
 - ア) 処遇改善手当の支給について
 - イ) 職員採用について (※平成 31 年度職員採用の進捗状況と採用計画)
 - ウ) 7.11 武蔵野会視察見学について
 - エ) 8.3 学習会・施設見学会について
 - オ) 9 月開催予定苦情解決第三者合同会議について
 - カ) その他

拡大管理者会 14 時 40 分～

1. 開会にあたり (遠藤理事長よりあいさつ)
2. 自己紹介と各園の報告
 - ・ 各自近況紹介・主任より各園の近況も含めて紹介して下さい。
3. 各園から「昨年度を振り返り、今年度特に重点として取り組みたいこと」
4. 全体で確認すべき事項
 - ① 今年の拡大管理者会のあり方と進め方
 - ② 法人全体で進める事項、各委員会の取り組み共有
 - ア) 給与検討委員会
 - イ) 働き方検討委員会
 - ウ) 二葉乳児院検討委員会
 - エ) 二葉自立支援推進懇談会
 - オ) その他の委員会及び担当者会議
 - カ) その他の法人全体で進める事項
 - ③ その他
5. 各区市の動きとそれぞれの事業所としての事業や今後の取り組み
 - ① 新宿区の保育や児童養護の動向と今後 (町田・都留・武藤)
 - ② 調布市の保育や児童養護の動向と今後 (森本・小倉)
 - ③ 小平市の動向と今後 (菅原)
 - ④ 日野市の動向と今後 (渡辺)
6. 本日の拡大管理者会のまとめと閉会あいさつ (武藤常務理事)

7 月管理者会 日時 平成 30 年 7 月 18 日(水) 14:00～

- (1) 事務会の報告 (今村事務会責任者より報告)
- (2) 情勢報告
- (3) 6 月分事業報告について
- (4) 実施対応事項の報告と検討
 - ① 平成理事会・評議員会等を振り返り
 - ② 夏から秋にかけての実施報告・実施対応事項について
 - ③ 職員合同採用と各施設における職員採用について

＊人事異動希望の聴取等について

④各委員会等の報告と確認事項について

＊給与検討（小倉）、働き方検討（森本）、トリノス検討（渡辺）、乳児院検討（都留）、自立支援促進（菅原）、研修担当（町田）

(5)ディスカッション

テーマ：児童養護施設の施設長より問題提起（小倉園長・菅原園長）

終了後本部事務職吉松朋子さんの歓迎会を開催した。

8月管理者会 日時 平成30年8月22日(水) 14:00～

(1) 事務会の報告（今村事務会責任者より報告）

(2) 7月分事業報告について

(3) 実施対応事項の報告と検討

①平成30年度第4回理事会について

②次期役員候補者選定委員会の開催について（理事会の前の時間帯にて）

③人事異動と各施設における職員採用について（人事委員会）

④8月3日の勉強会・施設見学会の報告と今後について

⑤120周年事業実行委員会の委員メンバーの確定について

⑥各委員会、担当者会議の報告と検討（各責任者）

・新任職員フォローアップ研修

・ベテラン職員研修

・非正規職員交流研修

・各事業所におけるタイムレコーダーの導入設置について

・稟議書と押印簿の運用（最終確認）

・西日本豪雨災害義援金の取り組みについて

・二葉とこども25号の発行と取り扱いについて

・今後の予定

(4)ディスカッション

テーマ：二葉乳児院・トリノス施設長より問題提起

＊都留院長より

＊渡辺施設長より

9月管理者会 日時 平成30年9月12日(水) 14時～

(1) 事務会の報告（今村事務会責任者より報告）

(2) 8月分事業報告について

(3) 実施対応事項の報告と検討

①平成30年度第5回理事会(11月22日開催予定)について

②事業計画に沿った中間の振り返りにについて

③「人財対策の取り組みポイント」に関する点検について

④職員異動希望者の移動先の内定と各施設における職員採用について

⑤法人主催研修会について

ア) 新人職員フォローアップ研修計画について

- イ) 非常勤職員研修交流会について
- ウ) ベテラン職員研修計画の具体化について
- ⑥各委員会・担当学会議の報告と検討確認事項
 - ア) 給与検討 イ) 働き方検討 ウ) 新規事業 エ) その他
 - ア) 広報担当者 イ) その他
- ⑦10月の管理者会・拡大管理者会の計画、拡大事務会の開催等
- (4)ディスカッション
 - テーマ：保育所施設長より問題提起
 - ※今最も困っていること、みなさんの意見を聞いてみたいこと
 - (町田園長・森本園長より)

平成30年度10月拡大事務会 日時 平成30年10月10日(水) 13時05分～

- (1)事業計画と予算計画づくりについて
 - ※今年度より事業計画と予算計画を11月ごろから計画的に行うこととする

平成30年10月拡大管理者会 日時 平成30年10月10日(水) 14時40分～

- (1)各園の近況報告
- (2)各主任によるシンポジウム
 - テーマ「主任大いに語る、自園と二葉の課題と近未来像」
 - ※コーディネーター都留院長
 - ※各事業所から主任を代表して最低1名を選出
- (3)委員会や研修会等の取り組み等について全体周知すべき事項について
 - ①新規事業検討委員会
 - ②給与検討委員会
 - ③働き方検討委員会
 - ④研修担当者会議、今後行う法人としての研修計画等
 - ⑤地域活動担当者会議
 - ⑥リスクマネジメント担当者会議
 - ⑦広報担当者会議
 - ⑧メンタルヘルス担当者会議
 - ⑨その他、人事異動等に関して
 - ⑩今後のスケジュールについて

10月管理者会 日時 平成30年10月10日(水) 17:00～

- (1)9月分各園事業報告について
- (2)職員事項（異動や採用等）
 - ①人事異動の最終的確認
 - ②職員採用状況（各園長より）
 - ③合同採用者の配属先の決定
- (3)事業期中の中間ふり返しについて
 - ①中間期の振り返り

②人財対策チェックポイント

11月管理者会 日時 平成30年11月14日(水) 14時～

- (1)事務会の報告（今村事務会責任者より報告）
- (2)11月分事業報告について
- (3)実施対応事項の報告と検討
 - ①11月22日第7回理事会議案等の確認
 - ②新5ヵ年計画骨子案の検討
 - ③平成30年度事業計画に沿った中間の振り返りと人財対策チェックについて
 - ④職員合同採用と各施設における職員採用について
 - ⑤有休取得の変更と対応について
 - ⑥研修の実施計画と最終確認
 - ⑦職員等表彰対象者（徳永恕賞）の推薦状況の確認
 - ⑧新年会について（※1/19(土)午後・永年勤続表彰者等）
 - ⑨その他、今後の予定（委員会や新年会等）
- (4)ディスカッション
テーマ：法人運営と施設運営の現状と今後のあり方について（全員からの発言）
※今回の議論の内容は中長期計画や次年度事業計画に反映したい。
武藤～法人の視点から、各施設長～施設運営の視点から

12月管理者会 日時 平成30年12月12日(水) 14時～

- (1)事務局会議の報告（今村事務会責任者から）
- (2)11月分各園事業報告について
- (3)実施対応事項の報告と検討
 - ①来年度計画と予算計画の検討状況報告
 - ②新5ヵ年計画の立案作業、全職員アンケートの実施等
 - ③各事業所の人事及び採用状況について（法人人事委員会）
 - ④平成30年度徳永恕賞対象者の決定と審査会の講評
 - ⑤東京都の査察指導結果と対応事項（当該施設長）
 - ⑥外部監査の期中監査結果と対応事項
 - ⑦研修会、委員会、担当者会議等の報告（当該責任者より）
 - ⑧法人新年会について（今年度実施内容案について）
- (4)管理者会ディスカッション
～余裕のつくりかた～ 管理職として日常的に多忙であるが各自どうやって余裕を作りワークライフバランスを保っているかディスカッションした。

1月管理者会 日時 平成31年1月16日(水) 14:00～

- (1)学習とディスカッション 14:00～
テーマ：労働法制の変更にともなう改正対応について
～プレシヤス HR の伊藤社労士をお呼びしての学習会の開催～
- (2)事務会の報告（今村事務会責任者より報告）

(3)12月分事業報告について

(4)検討事項

- ①平成30年度第8回理事会について
- ②新5カ年計画と来年度事業計画作成にあたって（法人全体、各事業所）
- ③各施設における職員採用状況と新規職員内定者研修会について
- ④人事委員会規程「第4条の目的管理シート」について
- ⑤児童養護分野の宿舍借り上げ事業の適応について
- ⑥その他、今後の予定（委員会や新年会等）

2月 管理者会 日時 平成31年2月13日(水) 13時30分～

(1)事務局会議の報告（今村事務会責任者から）

(2)1月分各園事業報告について

(3)実施対応事項の報告と検討

- ①平成30年度3月理事会・評議員会について
- ②平成31年度事業計画について（各自）
- ③平成31年度管理者会、拡大管理者会の開催について
- ④各事業所の人事等について（最終調整・確認）
 - ・主任、リーダーの変更等
 - ・入退職、採用等
- ⑤メンタルヘルス調査について
- ⑥法人への寄付の分配について
- ⑦新入職員事前研修（2/20）・退職式（3/31）・入職式（4/1）について

平成30年度2月 拡大管理者会 日時 平成31年2月13日(水) 14時40分～

(1)各園参加者からのあいさつ、近況等（各園主任等より）

(2)新5カ年計画についての検討と意見徴集（武藤より） 15分程度

(3)今年度の取り組みを振り返り、来年度の取り組みを展望する（主任/園長）

「平成30年度計画で実施できたこと、できなかったこと、次年度への課題について」

(4)中間管理職（主任）としての悩みなどを共有する（フリーディスカッション）

※司会者がフリーディスカッションをコーディネートする

(5)社会福祉法人二葉保育園人事委員会規程の第4条について

※主任等中間管理職、評定と目標管理シートについて

(6)その他①委員会報告等 ②年度末から年度始めの予定等

3月管理者会 日時 平成31年3月13日(水) 14時～

(1)事務会等の報告

30年度第二次補正予算案・次期当初予算案について

(2)2月分事業報告について

(3)実施対応事項の報告と検討

- ①平成30年度第9回理事会、第2回定時評議員会議案について
- ②平成31年度事業計画作成状況→最終確認（法人全体、各事業所）

委員会、課題別担当者会議

- ③事業報告・計算書類等に関する監査・承認のスケジュール
- ④120周年事業、交通費報酬規程、特別繰入金等について
- ⑤乳児院より里親に行った児童の奨学金適応に関して
(自立支援・アフターケア基金対応をして欲しい)
- ⑥人事委員会検討事項(採用確認、主任人事、その他)
- ⑦4月1日の辞令交付式 参加者の確認について
- ⑧有給休暇5日取得計画の実施について
- ⑨児童養護施設、乳児院の宿舍借り上げ事業実施について
- ⑩来年度法人予定表、管理者会拡大管理者会の計画
- ⑪職員全員アンケート結果中間報告
- ⑫組合からの春闘要求に関する回答と対応について
統一要求、独自要求(結婚休暇、通勤手当について)
- ⑬その他、年度末・年度始めに確認すること等

(4) ディスカッション

テーマ：年度末につきフリーディスカッション

「その他、各自より、年度末にあたり確認したいことや相談したいこと」

6. 法人としての事業ならびにその運営状況

(1) 中長期計画(五ヵ年計画(平成26年度～平成30年度))の取組み

とくに重点的取り組みとして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職員がモチベーション高く仕事ができ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。概ね立案した計画通り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)に記載する。

(2) 創立120周年の取り組みと次期中長期計画の策定に向けて

二葉は1900年に事業を開始し2020年には創立120年を迎えることとなり、管理者会、理事会等にて創立120周年のあり方に検討し、職員や役員や外部の有識者による実行委員会を組み集团的かつ組織的に120周年事業について検討することとした。職員や役員や外部の有識者18名による実行委員会を9月から開催し検討対応してきた。

2020年2月1日に記念式典や記念講演、野口幽香賞の創設、映像づくり、実践発表会、記念レセプションの実施に向けて現在取り組んでいるところである。

また、法人の中長期計画である5ヵ年計画の最終年であった平成30年度について、とくに法人としての各施設から提案した新規事業の実施、自立支援プロジェクトの実施、また、職員の人財確保、育成、定着策へのさまざまな取り組みを一定執り行うことが出来、またその総括を行うために法人内全職員アンケートを実施し、職員から見る各事業所や法人全体の課題を抽出する作業を行い、次期中長期計画に継続して平成31年度～令和5年度までの5ヵ年計画の立案

についても管理者会や理事会、評議員会等の各会議の場で検討し計画立案をした。（＊新5か年計画参照のこと）

（３）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

一昨年度より取り組んできた「自立支援プロジェクト」では、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した。「自立支援・アフターケア基金」の運営要綱を改正し貸与方法から支給型に変更し、より制度活用しやすい制度に改正したものの、適切な活用には至っていない。自立援助ホームの卒業生の大学の奨学金と卒園生の生活苦への援助金の支出を決定したが、実際は後者のみの拠出にとどまっている。また、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）の対応を行い、今年度卒業する卒園生2名への奨学金対応を行うことが出来、2名が無事卒業し社会に巣立つことが出来た。

（４）自立援助ホーム「トリノス」の経営安定と自立援助ホーム制度策への取り組み

法人内において「トリノス将来像検討委員会」を開催し、とくに経営の安定を図るための展望を持つとともに建物の移転等について検討してきた。概ね当初の目的を達したこともあり検討委員会としての開催は一定終止符を打ち、今後はトリノスとして主体的に経営の安定や移転作業を行っていくこととした。また、安定的な経営をしていくためには国や東京都の補助金等の拡充策無しには困難であることも明確であるので、あらためて国や東京都へ予算増等の働きかけを行っていくこととした。

（５）新規事業への取り組み

当初計画から一年間開設延期し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事業所や法人内の検討を重ね、また地域の協力もあり平成31年4月1日予定通り開設することが出来た。

また、二葉学園の第八分園の創設については理事会において困難性も指摘されたが、理事会において2回の長時間議論もして、条件付きでの開設と決議し開設にこぎつけたところである。児童養護施設の地域分散化は職員にとっては困難事項も多く、今後の施設全体の取り組みの活性化が期待される。府中市へのサテライト型児童養護施設等の実施に向けて今後の方向性も視野に入れた養護実践が求められる。

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、乳児院のあり方検討委員会を開催し、将来的な乳児院の姿を明らかにしながら当面の体制づくりなど検討したところである。

保育所の今後の方向性や新規事業のあり方について未検討であり今後の課題でもある。

（６）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、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ファミリーホームの建設、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新築や改修・修繕を行ってきた。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とする。

(7) 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等から、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理事長交代の懸案を中心として次期役員の検討を行い対応してきた。今年度はそのために次期役員候補者選定委員会を 2 回開催した。また、各事業所の施設長や主任等についても役員会や管理者会等を通じて検討の場をもち将来への展望を図る取り組みを行い、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。

二葉の理念や事業目的にそって、また時代が求めるリーダーの役割を明確にして、今後の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、法人の幹事や外部監査の会計監査法人等の助言や指導もあり、有識者のコンサルテーションまでは至っていない。

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安定的な財政基盤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必要がある。

(8) 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最優先して取り組んだ。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財育成の方針を確立し、求められる人財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だ。

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、35 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結果的には 1 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 22 名の採用をすることが出来た。法人合同採用の方法を取り 3 年になるが合同採用については現状として課題も多く再考が必要である。

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。法人内異動希望者が今年度3名居て常務理事面接をして異動を推進したが結果的には1名の異動（乳児院⇒保育所）に終わった。今年これまで法人内異動をして活躍している職員の手記を発表としたが事務的作業が追いつかず未着手に終わっている。

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、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）

職員研修は基本的にはこれまでの取り組みを踏襲・実施し、人財対策全般的な取り組みにと合わせて取り組んできた。「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実施し、とくに今年度はベテラン職員（経験年数13以上）研修会を開催し、法人としてベテラン職員に求められる役割（ベテラン職員が最新の知識を学ぶとともに今後二葉のリーダー的存在として）をしっかりと果たし活躍するよう励ます場とすることが出来た。

また、長期に非正規職員として子どもや正規職員を支えていただいている職員の方々向けの法人合同の交流研修会を実施した。あらためて二葉の歴史やこれまでの実践を学ぶ機会を作ることが出来てとても良い研修会とすることが出来た。

その他、就職内定者研修を実施することが出来た。

これまで5年間幅広い研修会を実施してきた経過を振り返るとともに一定総括して来年度中には経験別また役割上の資質や専門性も含めて人財育成の研修体系の確立をしていきたい。

イ) このところこの事業を積極的活用する職員が減っていた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」について、事業所において啓発活動を行い、今年度も多くの申し込みが成されているところである。この法人の「職員資質向上助成事業」を利用して各種仕事に必要な学びと資格を取得している職員の活躍は明らかであり、今後も職員自身が入職後、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の推進が求められる。

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各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未だ検討が進んでいない。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。

保育所についてワークライフバランスの実現がなされており職員の定着策が進んでおり法人全体として職員も巻き込み働き方検討委員会を設置し積極的に検討、改善している姿勢が評価され、今年度2月に新宿区から「ワークライフバランス特別賞」を授与された。これは社会福祉現場としても誇らしいことと評価できるのではないのでしょうか。

これに満足することなく国全体として働き方改革の推進が進められているところから今後も引き続き職員の定着策も含めて積極的展開を図っていく必要がある。

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ところ法人内異動希望者が今年度3名居て常務理事面接をして異動を推進したが結果的には1名の異動(乳児院⇒保育所)に終わった。今年これまで法人内異動をして活躍している職員の手記を発表し法人内異動が決してマイナスになるのではなく自己能力の発揮も含めて利点となることを事実として経験を発信していただくよう取り組みを進めたが、事務的作業が追いつかず手記発表が未着手に終わっている。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) 諸制度や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年度から開催し給与改善を実施し、平成29年度からが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。これまで昇給制度の改善や調整手当や職員の処遇改善の制度を活用して一定の給与改善をお行うことが出来た。他保育所や乳児院、児童養護施設、自立援助ホーム等と比較研究すると二葉は給与水準が高い方にランク付けされていることもあり、今後は内外の情勢や制度を把握しながら引き継ぎ、更なる時代に合った給与改善を実施していくこととした。

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回程度メンタルヘルス担当者会議を持った。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、法人全体としても引き続き職員のメンタルヘルスや健康対策に取り組んでいくこととした。「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」等について具体的に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が、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、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、一昨年度以来取り組みを継続して、「徳永恕賞」を創設することが出来、昨年度の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 50 年間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したが、第二回目の表彰は二葉むさしが丘学園の開設以来児童や職員の良き助言者として活躍頂いた阿比留さんに授与することを決定し1月19日開催の新年会において表彰することが出来た。

野口幽香賞の創設については法人創立 120 周年の期に創設をめざし現在賞の創設に向けて検討委員会（審査委員会）を開催し要綱等の整備等を行い、120 周年事業として第一回野口幽香賞の決定に向けて現在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取り組む計画であったが、一回の取り組みでは困難であるとの結論である、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についても不十分な取り組みに終わっている。全社協から出されている「生涯研修課程テキスト」を参考に研修育成担当者会議において検討し、取り組んでいくこととする。

⑤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んだ。担当者会議は年間1回開催したが、その結果等の全体化は不十分であった。また、事件事故報告は法人リスク規程のリスク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が各施設ごとにも取り組みが違い法人全体としての取り組みにするのはもう少し時間がかかりそうである。

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。また、顧問弁護士に相談する事例が多くなり、今後の顧問弁護士の活用に仕方やここ数年間起こっている事故事件を振り返り、法人としての、また各事業所ごとの施設長、主任、リーダーの役割、理事長、常務理事、理事、監事の役割、顧問弁護士、第三者委員、行政責任と報告のあり方等ふくめてリスクマネジメントのあり方について再考していく必要がある。

⑥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（乳児院のあり方検討委員会含み）」「トリノス将来像検討委員会」「給与検討委員会」「働き方検討委員会」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」「地域活動担当者会議」であった。。

ア) 給与検討委員会

保育や社会的養護等の人財確保対策が難航する中、国は職員の処遇改善策に取り組み、民間給与と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、2年前から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や住宅手当などの改善をし、昨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・実施した。他保育所や乳児院、児童養護施設、自立援助ホーム等と比較研究すると二葉は給与水準が高い方にランク付けされていることもあり、検討委員会としては当面休止するが、今後も同一労働同一賃金のあり方も含めて拡大事務会等において引き続き給与のあり方について検討を行うこととする。

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は議論を重ね、工夫して取り組んできている。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を交えながら実態把握とそこらへの具体的なあり方について検討してきた。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。

「働き方関連法案」の改定により「超過勤務時間の制限」「有給休暇5日間取得の義務化」「勤務時間内インターバル制度の導入」「労働時間の客観的な把握」「産業医、衛生委員会の設置と強化策」等の具体的な検討について検討し、社会労務士による内部学習会を開催し対応・実施した。意識改革により、各事業所として前向きに取り組んでいることは多いので、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きたい。

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いたが、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、この委員会において確認して進めた。主として二葉学園の第八分園の創設と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と家庭的養護の展開、二葉乳児院の里親支援事業等の検討を行った。

とくに二葉乳児院については実施事業や規模も大きくなり運営のあり方等も含めて今後の二葉乳児院のあり方検討委員会として2回検討の場を持った。

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増設計画などについて、また、今後の担当者のあり方等検討してきた。概ね当初の目的を達したこともあり検討委員会としての開催は一定終止符を打ち、今後はトリノスとして主体的に経営の安定や移転作業を行っていくこととした。

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「自立へのかけはし」、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2回の懇談会を計画したが結果的には1回の懇談会しか開催することが出来なかった。

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）への取り組みを総合的に推進した。「自立支援・アフターケア基金」の運営要綱を改正し貸与方法から支給型に変更し、より制度活用しやすい制度に改正したものの、適切な活用には至っていない。自立援助ホームの卒業生の大学の奨学金と卒園生の生活苦への援助金の支出を決定したが、実際は後者のみの拠出にとどまっている。乳児院の退園児童で里親へ行った児童に対して大学の奨学金補助をすることについて決定した。

⑦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19日二葉南元保育園で開催し、法人傘下の各事業所から約70名の参加があり、徳永恕賞（二葉むさしが丘学園職員の阿比留美知江さん受賞）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意見交換会や懇親会等について企画して懇親の場を持った。各園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適宜行えるように努め、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。支援の会の取り組み内容の発進と会員の拡大が当面の課題でもある。

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）開催をするよう提案したものの実現には至っていない。

②地域活動担当者会議の取り組み

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福祉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の公益的な取り組みを実践した。とくに昨年度から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ったが、今後も地域のニーズにそった保育園や乳児院を活用した

地域の公益的な活動のあり方について引き続き検討していくこととした。

③法人文化の継承と、資料の保存の取り組み

建物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必要なので今後見易い展示方法も含めて対応が求められている。

(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内部会計監査機能の整備

内部会計監査機能を整備することに努力した。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見直し、基本に立ち返り、確認をする作業を行った。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、以前に比べれば、内部チェックの機能がよく働くようになってきている。ただし、各事業所の事務主任・事務の人員体制が十分ではないことから、どこまで内部改正監査機能を築いていかれるのか、現実に照らして検討しなければならない点もある。

②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、学習会等を必要に応じ開催し各事業所や本部も含めた事務力の向上と、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た。引き続き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。

③職員給与の法人本部一括対応化への取り組み

これまで給与処理は各事業所で行ってきたが、各事業所が行う作業において処理の違いや誤りもあり、法人本部で毎月点検を行わなければならなかった。そこで、平成 30 年度から法人本部で給与処理を一括化していくことを検討し、児童養護施設 2 か所以外は、法人本部で給与処理を行う体制が出来上がりつつある。

今まで、職員の労務についても各事業所に委ねてきた面が大きかったが、今後は職員の労務について、法人本部が担っていく部分と各事業所が担っていく部分を明確にすみ分けて、職員にとっての利益となるように工夫して整備していきたい。

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、現在サーバー自体の新調等ソフト、ハード（PC）の見直し入れ替え等の作業に着手しているところである。

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。(別添組織図参照) また、そのために役割や責任と有機的連携が出来ているか点検作業を実施する必要があるが、最低年度始め、年度の間、年度終りには概ね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が出来ていない。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。

⑥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。

(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。その役割と責任を果たせるよう今後も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、記録、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(公認会計士からの会計指導対応、総括会計責任者への報告等)
- ⑦職員給与の一括処理対応への取り組み
- ⑧職員の入退職、各種変更手続きに関わる事務
- ⑨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)
- ⑩二葉乳児院職員寮の管理、対応
- ⑪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)
- ⑫自立援助ホームトリノス運営のための支援
- ⑬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)
- ⑭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)
- ⑮退園者へのアフターケア事業(二葉奨学金、二葉自立支援・アフターケア基金の管理)
- ⑯歴史的資料の保存と管理
- ⑰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べき事項が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。

7. 職員内訳

平成 31 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
法人本部	2 人	2 人	4 人
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
合計	252 人	71 人	323 人

(嘱託医は含まない)

1. はじめに

乳児院のケアの在り方として、小規模グループケアの追及を昨年度から取り組み、乳児から幼児の縦割り養育を目指してきた。ハード面として、各クラスにバストイレを設けることで、乳児の養育をできるようにした。今回は、りす・うさぎクラスと 2 階の一時預かりと小規模グループケアの部屋の部分で終えた。工事期間の設定やそれに至る準備期間として取り組むようになった。9 月～12 月の 4 ヶ月をかけて工事を行った。それに伴い、子どもたちの移動もあり、入所を調整するに至り、次年度は暫定になるほどの入所状況であった。里親支援機関連事業の中に、東京都のチーム養育の実施により里親委託等調整員の 4 名、研修に 1 名、の 5 名を増員しての取り組みになった。「新しい社会的養育ビジョン」の乳児院の役割が変わっていく中でも、里親支援の部分は大きく変換していく流れである。

また、29 年度から始まったモデル事業の「特別養子縁組の新生児委託」は、ここまで、7 例出ているが、中間年での見直しも含めて、東京都と話し合いを行い、次年度の取り組みに活かすようにした。昨年度からの家庭養育推進事業の取組みの中で治療指導員を入れての取り組みは、具体的な関わりをするクラス養育者と話し合いを行いながら取り組んでいる。職員集団では、体調を壊す職員が 2 名出て、休職を進め、その後復職をしていただいた。夜勤のある職種として、体調管理は大事であり、産業医の意見を聴きながら、よりよい職場作りを行った。また、乳児院への入所傾向は、一時保護での入所が多くなり、地域支援のショートステイ事業の部分と合わせて、今までの養育と変化している。子の愛着形成が基盤でもあるが、ご家族へつなぐことや里親さんにつなぐことが主になる中で、地域で生活している家族を支えるショートステイ事業の大事さを乳児院全体で取り組んだ。

2. 理念

乳児院の理念として、「子育て・親育ち」

－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－を掲げ、

3. 基本方針として

「子どもを第一に」 Child 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、お互いによりよいものを分かち合おう

4. 重点課題

(1) 会議運営の組織化

カリキュラム会議では、各養育担当者が精一杯 1 か月の成長を記し、翌月の成長を伸ばすための試みや重点目標を掲げて取り組んできている。それを受けての、個別養育会議（保育会議）の中で、もっと論議が活発になるとよいが、時間のない中での活発な意見をどのようにしていくか課題である。会議参加が夜勤明けや公休日になるところで、参加職員の負担を考えて今年度は公休、夜勤明けの出席は免除するとしたが、参加希望もあり、例年通りとした。施設長がリーダー会議に参加してきたが、ケース動向や進級などの対応を即決できた部分はよかった。リーダー、主任、医務、施設長と取り組んで来た。

(2) 養育の質の充実

平成 30 年度目標に縦割り保育を実施する、昨年のモデル実施として 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った。ハード面で工事期間中は生活する場を変えるなどで、子どもたちには負担があったと思う。養育者が変わらないように、限られた職員で養育を行っていくことを目指しているが、バランスを考える中で変更もあった。乳児院内に夜勤帯で最大 13 人を見る部屋と、6 人を見る部屋との差が生じ、どうあるべきかと話し合いを続けている。

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んで行く。

具体的には、言葉かけであったり、意識の持ち方、余裕の作り方、この気持ちを第一にといった大きい方針の取り組みとして、クラス内でカリキュラム会議などで話を重ねて行った。関わりのアンケートも取り、総数を全体に配布する中で、確認した。

(3) 地域活動(ショートステイ事業)について

ショートステイ事業については、総数的にも昨年を大きく超える 763 日であり、レスパイト利用が第一位の理由である。昨年度に比べると 100 日近く増加している。乳児院や、地域子育て支援センターに対しても信頼を寄せている保護者の方も出てきている。次年度 1 歳以上は別立て対応を考えて、体制を作って対応を考えている。継続しての利用や、要支援ショートステイの活用等を考えながら各区の窓口と話をしながら取り組んだ。

(4) 里親養育について

「新しい社会的養育ビジョン」が示す通り、乳児院での里親委託の推進を 30 年度～今まで以上に取り組むことになっている。それに伴い人員も増えて行くことになったので、乳児

院全体で、状況を把握しながら取り組んだ。具体的には、チーム養育という名のもとに地域との連携を意識しながら、都内乳児院や関係機関との業務について説明の機会などを持った（江戸川区や港区、新宿区）

①里親支援機関事業 乳児院の東京都からの委託事業

里親支援機関事業であるが、モデル実施から数えて 10 年目になる。

乳児院からの里親委託促進に向けて、東部ブロックの児童相談所において、「里親委託等推進会議」の実施が行われている。各乳児院・児童養護施設との連携を行いながら各地域の里親委託を進めていく。4 名の里親委託等推進員と 4 名の里親調整員が連携をして、各乳児院・児童養護施設の里親支援専門相談員と進めていく。乳児院本体との連携は研修や委託等のときに連携を深める事になる。2 年目になるトレーニング事業、リクルート事業が進むことになる。ソーシャルワーカーの配置の中で、多機関連携や、里親さんへの養育技術の向上の支えになるよう取り組む。東京都全域の事業の意識も強めて、更なる連携で行う。乳児院からの乳児の里親推進コーディネーターの配置などで、より連携が必要になる。里親専門相談員の役割と連携して取り組む。

また、「二葉子どもと里親サポートステーション」を開設してからの重要な一年であった。全社協の「植山つる研究助成事業」に応募して、「里親ハンドブック 1, 2」を作成して全国の里親支援機関に頒布して、活用して頂いた。引き続き、次年度以降にも販売も含めて検討している。新たな自主事業として、里子サポートやユース世代の語り場の検討も行う。東部ブロックの担当を引き続き請け負う。東京都が進めるチーム養育推進の里親養育について、中心になっている。

＊ 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。

②「特別養子縁組のための新生児委託」

東京都が全国に先駆けて、乳児院を活用しての生後 28 日までの委託を目指す事業である。特定妊婦や予期せぬ妊娠に対して、東京都小児科学会産婦人科学会と協力して取り組む。

二葉乳児院としては、新生児委託を望む特別養子縁組里親への研修実施と委託までの支援、アフターケアと専門の新生児委託コーディネーターを配置して取り組むものである。顔合わせや手技、宿泊実施からの 2 泊 3 日を経ての自宅への委託になる。その間に関係者での話し合いを実施。

29 年度は 3 ケースが委託。今年度 4 ケース委託。

5. 児童定員 40 名（暫定定員 40 名）

入退所の表は、別途になります。（表 1 参照）

6. 職員配置及び職員組織図(4 月 1 日付)

(1) 乳児院

院長 1 名、 事務員 2 名（非 1）、 看護師 6 名、 保育士 38 名、保育補助 1 名、
栄養士 3 名、調理員 3 名、 調理補助 1 名、家庭支援専門相談員 2 名、心理療法担当職員
1 名、里親支援専門相談員 2 名、洗濯など 4 名、嘱託小児科医師 1 名、治療担当職員 1
名、(社会福祉士 7 名、精神保健福祉士 1 名、保育士 38 名、看護師 5 名、准看護師 1 名、

臨床心理士 1 名、理学療法士 1 名、言語聴覚士 1 名)

* うち産休・育休職員 2 名、

合計 正規 60 名、非正規 8 名

(2) 里親支援機関

里親等委託推進員 11 名、

(臨床心理士 3 名、精神保健福祉士 1 名、社会福祉士 7 名、保育士 1 名)

合計 正規 11 名、非正規 1 名

(3) 地域子育て支援センター二葉(乳児院と兼務 2 名除く)

地域活動ワーカー 3 名、一時保育 2 名、ふたばっこ 2 名、ショートステイ専任 2 名

(社会福祉士 2 名、精神保健福祉士 1 名、保育士 9 名、)

合計 正規 5 名、非正規 7 名

総合計 92 名 (常勤 76 名、非常勤 16 名)

7. 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する。

職員会議か職員打ち合わせ会 毎月 1 回 (第 3 週月曜日)、

院長主任会議 毎月 1 回 (原則第 1 月曜日)、

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。

8. 保育方針

(1) 子どもの権利擁護

① 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)

② 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。

③ 「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。

カリキュラム会議での点検を実施。権利擁護から里親支援までの研修 9 項目の学習を行った。2 名の職員が関ブロの研修にて発表。

④ 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。

⑤ 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)

⑥ 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。

⑥ 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。犬塚先生のケースカンファレンスは合計 10 回開催。

(2) 養育体制について

小規模グループケアを推進するためにも、6人での養育体制を行う予定で体制作りを進めたが、クラスの配置状況やハード面での整備を進める中で、2クラスはどうしても、夜間帯は従来の合流してみる形になってしまった。ショートステイ事業の子どもを受け入れ、ともに養育をすることの難しさがあるが、現状の養育体制を考える中で、次年度に体制作りを持ち越している。

9. 保護者支援

家庭支援専門相談員常勤を2名、里親支援専門相談員1名、里親交流支援員を1名の4名と臨床心理士1名の5名で乳児院の親支援を行う。治療指導員を昨年から入れた関係で、嘱託医の見立てを共に聞くことや、クラス養育への助言など昨年度から一歩進んだ取り組みを行った。さらに、里親の交流に関わる職員が増えた中で、専門的に広範囲に取り組んで来た。そのケース動向などを保育会議、職員会議の2度提案するなど、子どもを中心とした動きを院全体として把握した。

院長、保育者、心理担当、医務、調理等の職員と協力し、院全体で親を支援できる体制を作った。退所に向けての地域の関係機関との連携を十分に図った。

入所自体が、一時保護での入所が増えてきている中で、アセスメントの重要性も出てきている。30ケースが一時保護で、そのまま退所になるケースが20ケースあった。

10. 食生活・食育

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した。

乳児院から児童養護施設に移行する場合は、資料を準備して丁寧に引き継ぐように取り組んできた。又、アレルギーの乳幼児に対しても、十分に考慮して進める。家庭復帰や里親委託に向けても食生活に関する部分は協力して取り組んだ。

11. 医療・保健

入所、退所の時に医務の立場から、既往歴や入所前の健康状態を把握しながらクラスに入るときに説明を行うようにし、健康状態については院全体で分かるようにしておく。退所時には、院の中での生活や成長、既往歴などを説明して、不安を取り除き、通院先がある場合は通いやすい所をお願いして、引き継いでおく。

こどもの健康維持を図るために日常生活できめ細かに配慮した。被虐待児の健康状態は正常になるまでに時間を要するので、情緒面との関連を考慮しつつ、保育士も医療に関する知識を習得し、連携を強めた。薬の確認や手洗いの仕方など安全に的確に行なえる方法は、各クラスに伝えていったが、ミスもあった。通院時の同行を担当者が行える勤務体制を出来るように努めたが、医務を中心に動くことが多かった。職員の健康管理も踏まえ、勤務表などの作成時に配慮を求めるよう意見を述べた。急な変更が多いと無理が生じてしまい、体調を崩す原因にもなった。

嘱託医との連携を密にして、入所児童の安全安心を確保するよう努めた。産業医と連携して、メンタルヘルスチェック後の様子の把握をおこなった。医療機関を紹介さ

れた職員が1名いた。

12. 環境整備

29年度の積み残し課題として、LEDへの変換や大型遊具の購入など年度の初めから取り組んだ。面会室やワークルームなどの机など計画を持って取り組む。新規事業のハード面の整備は、大掛かりになるので計画を立てて取り組み、生活をしながらの内部改築ということで、入所定員を考えながら対応した。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する。「将来像検討委員会」の中でハード面の改修計画を練っていく。次年度予定されているベランダすのこの取り換えが予定されているのと、使用部屋の用途変更を行う予定である。

13. 安全対策・防災対策

ヒヤリハットや、ケガ報告等の乳児院独自のものについては、法人全体化に合わせて資料を作成していく。新任職員や経験の浅い職員に対し救命講習などを計画的に取り入れてきた。町内会の防災訓練に参加した。

都内乳児院の10か所での、事業継続計画BCP作成を念頭に非常時の取り組み方を共有して実施。今後も継続して話し合いを行うことにした。

防災対策としては、非常食や非常時に使える発電機などの準備を定期的に点検の上に係主導で取り組んで行く。2月に四谷警察署の方を迎え、不審者が暴れる設定で行う。その後の話し合いを行う中で、具体的な話を聴いて次年度に活かすようにする。

14. リスクマネジメント

年間計画に基づき、月1回の防災訓練を実施する。すでに火災・震災・洪水なども含めて総合的に防災体制が完備しているので、それを踏まえて31年度も訓練を実施する。引き続き、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。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んだ。

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、事故防止を徹底した。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づくりを進めた。

15分視診チェック表を活用して、睡眠時の事故を防ぐようにする。又、ひよこクラスのみで取り組んでいたものを1階の乳幼児クラスにも伝えていく。夜勤時2名体制を取り入れて行く中で、職員も安心して取り組めるようにした。

防災（事故を含む）緊急時対応マニュアルを新たに作成して、職員の動きを確認して進めた。

15. 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	イースター	11 月	七五三のお祝い
5 月	子どもの日	12 月	クリスマス (12/22)
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(3/9)
10 月	どんぐり会(10/13)		

*その他、企業さん、有志の方からの企画もある。

16. 専門職の関わり

(1) 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。

家庭復帰に向けてのステップを上げるなどの保護者との定期的な面接や支援を行うことと、子どもとのプレイセラピー、子どもの発達検査など、事務所の業務も含めて行い、ほぼ、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った。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よう働きかけた。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んだ。今年度初めて、通年の心理士の実習受け入れを行った。

(2) 事務所内専門職会議とケースカンファレンス

ソーシャルワーカーのチームカンファレンスを実施。月に一度、専門家に委託してカンファレンスを行い、持ち回りで各ケースを相談する機会を設けた。又、ケース進行の全体化や広い視野からの意見を持つために専門職会議を持った。

17. 職員育成・研修計画

職員育成と人財確保は大きな柱である。法人全体の研修のあり方も含めて、点検を行い、参加していくものと各施設で行う研修に参加する事など分けて考えた。従来の関係機関の研修については、職員の育成方針により派遣していった。研修報告書を挙げた中で、人材センターの研修方向と合わせて、費用補助も頂いた。職員個人の自主的研修も多いので、情報提供を行い、希望を取って進めた。研修を通して全体のスキルアップを図ることを目的とした。希望者は、他の乳児院や関連施設に派遣したが、体調不良で断念した。5 名の新任職員に対しては、1 年間を通じてスキルアップを行うようにした。研修報告を職員会議で前半、後半と分けて実施。特に、保育内容に至っては、さまざまな視察を行い、刺激になった。ハラスメント研修の講師を招いて実施した。(参加者 4 4 名)

都内の乳児院 2 か所、都外の乳児院 1 か所、児童養護施設から 2 名の実習受け入れを行い、それぞれの園での養育のあり方を学んだ。

法人の資質向上事業等の活用を積極的に行い、2 名の職員が社会福祉士、1 名が精神保健福祉士の資格を取得した。次年度も資格取得の希望職員がいるので、引き続き資格取得による個人的なレベルアップと全体への還元を行いたい。

関東ブロック乳児院協議会で全乳の「改定 乳児院の人材育成～小規模化にも対応するための人材育成の体系～」の各乳児院から参加して行うが、二葉乳児院としても協力して

行う。学生への職場体験や実習校への協力などで次世代の職員育成も図る。

18.職員の働き方の改善への取組み

(有給休暇取得目標、職員のメンタルヘルス対策、職員の定着策への取組み)

職員に小学校1年生を迎える子どもがいることでの時短や夜勤の配慮などについて、周囲の理解を図りながら、協力してもらう中での子育てを応援してきた。しかしながら勤務が回らなくなることもあるので、バランスを考えながら取り組み働き方委員会を中心に、提案を行いながら進めていく。

有給休暇取得については、平均して取得を行うように、3か月毎に取得状況を表にして出して行ったが、例年通り取得のある方とない方が出た。

19. 権利擁護と苦情解決第三者委員会の取組み

権利擁護は、ことばを発せない乳幼児において関わる養育者が常に意識をしていないといけないうことである。具体的な養育の中で感じる様々な関わり方について、クラスリーダーを中心にクラス内のカリキュラム会議の中で話し合いを進めた。関わり方のアンケートのまとめを会議で配り、発表を行った。

第三者委員会は、年に一度の開催であるが、行事やイベント時には積極的に声をかけて様子を見て頂く機会にする。会議(毎年9月に開催)時には、各クラスの様子も含めて、必要なアドバイスを頂くことにする。若手職員との話の場を計画したが実現できなかった。

第三者サービス評価の職員の意見を参考に、次年度の方針を立てるようにした。

20. 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月に実施。ボランティア説明会を2回開催した。

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く。

実習生については、次代を担う専門職養成と位置づけ、昨年度同様以下のように受けた。大学29、短大12、専門学校12の53学校67名の実習受け入れであった。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。乳児院として広く学んでいただくことを考えて、ひろば、調乳室等での実習も受け入れた。オリエンテーションは、2ヶ月に一度ずつ開催。

ソーシャルワーカー実習も受け入れた。(日本社会事業大学、明治学院大学1名)

21. 子育て支援、地域(連携)関係 *詳細は、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。

- ① 利用者個々のニーズに沿った利用者支援の実施
- ② 社会的養護施設における虐待予防対策
- ③ 地域の資源開拓
- ④ 隙間を埋める新たな事業の提案作り

⑤ OJT 方式による研修の実施

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3名枠、中央区、墨田区、千代田区、文京区も1名枠の合わせて7名枠である。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増えている。各区との積極的な交流や情報交換を行なう中で、地域福祉の支援としても取り組んだ。受付職員複数で行う中で、職員での差も出てきた。『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、行ってきた。「要支援家庭ショートステイ事業」も3年目を迎える。8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ように月に1度の話し合いを実施。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行った。

22. 広報活動

ホームページ作成は更新を月に一度行うと見ている方が多く、寄付物品などがよく集まった。「二葉乳児院便り」を年に2回発行した。とても評判がよかった。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。二階堂ふみさんや坂本美雨さんなどが訪ねてきた。継続しての更新は、しっかりと見る人を増やしている。寄付物品の集まりのよさなどを感じる。各役割の職員が、地域社会の子育て支援の会合に参加し、連携を強化した。新宿区の会議に多くの職員が参加している。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てきている。新しく乳児院のパンフレットを作成した。

23. 福祉サービスの第三者評価の受審 株式会社地域計画連合 実施

サービス評価の受審については、例年通り10月から行った。

(1) 特に良い点

- ① 乳児院でありながら地域に開かれた環境と機能を持ち、希望あふれる支援拠点となっている。第三者評価を受けるたびに、評価されている。
- ② 子どもの課題を丁寧に取り扱い、施設全体で支援方針を検討し、実践の評価にまで取り組む姿勢を持っている。
- ③ 様々な専門職が連携をとり、子どもの支援に関する会議を開き、多面的な視点で支援方法を検討している。2年前に指摘されたことが、改善されている。

(2) さらなる改善が望まれる点

- ① 100人を超える職員組織において、主任等のマネジメントの学び、機能の強化を期待したい
- ② 業務の標準化を図るためにマニュアルを作成しているが、それを活用しての業務の確認や見直しが組織の仕組みになるよう検討を期待したい
- ③ 子どもの生活の幅を広げるために、隣の保育園の同年齢で遊んだり、園庭で一緒に遊ぶなどの場を更に充実する検討を期待したい。

*昨年、職員意見の中で特に多かった会議時間の改善や、超過勤務の考え方などを説明しながら改善してきた。夜勤明けの会議参加や公休日の会議参加などは考慮することになっている。

24. 中長期計画の具体化（3 か年計画）

＊乳児院最終年 次年度 31 年からの 3 か年を立てる。

- (1) 東京都の社会的養護推進計画にあわせた新たな施設のあり方の研究とその実践
- (2) 職員の多様な生活状況に合わせた働き方改革、長く働き続けられる職場作り
- (3) 特別区のショートステイや一時保護児の受け入れ体制の整備と生活作り
要支援ショートの要請を受けての対応、特別区の里親支援のあり方協力について
- (4) 新たな人財育成の考え方及び職員組織の構築
- (5) 地域貢献を中心とした相談事業それに基づく新規事業の検討
- (6) 乳幼児の生活支援のあり方の見直し

以上

平成 30 年度 地域子育て支援センター二葉 事業報告

平成 30 年度で地域子育て支援センターは 16 年を経過した。平成 30 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継続と順次発展させてきた。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や、支援の場に行くことが困難な状況にあって、地域から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ることや、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強化や体制の再構築も必要となる。

<基本方針>

1. 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。

2. 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

3. 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。

4. 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。

5. 地域関係機関とのネットワークの構築。

各事業の総括

1. ひろば事業

利用者人数 14,041 名 (14,357 名)		
開館日 293 日 (296 日)		
利用年齢別人数		
0 歳 2,869 名 (2,745 名)	1 歳児 2,051 名 (1,788 名)	2 歳～ 2,295 名 (2,105 名)

() カッコ内は昨年度の実績

(1) 平成 30 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」

(2) 平成 30 年度の実績と考察

- ①29 年度に引き続き 30 年度も利用者人数が増加している。
- ②1 歳児の親と 0 歳児の親が交流を持ち、活発に情報共有する姿が見られた。2 歳児の親子には、お互いの子どもを預かりあうなど、助け合う姿も見られた。利用者さん同士の交流を促すとともに、初めてひろばにいらした方も合流しやすいような雰囲気づくりを心掛けた。
- ③常連の利用者が増えたので、新規への対応やちょっとしたひろば内の掃除等も率先して行ってくれるようになった。
- ④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”するよう心掛けた。
- ⑤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を行い、関係機関との連携を意識して継続的に取り組んでいく。
- ⑥利用者さんの声を聞きながら、新たなプログラムを開始した。講師にはホームスタートのボランティアさんに依頼するなど、異世代間のつながりも出来た。
- ⑦理学療法士の岩井さんや臨床心理士の鷲尾さん、保健センターとも連携している。

(3) プログラム

- ①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
 - ・「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) / 各月 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、ヨガ) / 定期的

②利用者支援の実施

- ・パン販売、スクラップブック体験
- ・ママのためのオイルケアマッサージ
- ・ベビーカット/各月1回

③利用者主体の企画

- ・メイクアップ講座、ハーバリウム体験、あみものサークル/各年1回

(4) 子育てに関する相談の、援助の実施

- ①二葉乳児院 臨床心理士在館/毎週水曜
- ②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
- ③二葉乳児院治療指導担当職員による講座/年3回

(5) 地域子育て関連情報提供

- ①幼稚園学習会/年1回、保育園学習会/年1回
- ②ファミサポ説明会/年1回

(6) 四谷地区イベントカレンダー発行

- ①四子連にて共有

2. 一時保育事業

	平成30年度	平成29年度
実施日数	244日	244日
延べ利用時間数	4,548.5時間	4,320.5時間
延べ利用人数	1,411名	1,362名

(1) 目標

- 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
- 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
- 子どもの成長を保護者と共に喜べる場所
- 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。

(2) 平成30年度の取組みと考察

- ①総利用数は、昨年度と比べて、人数が49名増加、利用時間が228時間増加している。今年度は昨年度に比べ0歳児・3歳児の利用が減り、1歳児の利用が増えている。慣らし保育については、昨年度に比べ18人減っている。0、1、2歳が中心で、0歳がやや多い程度。区外の利用は毎月あり、年間で64名、昨年度とほぼ横ばいだった。
- ②利用理由は、通院や仕事、レスパイト、上の子の用事や幼稚園行事、保育園準備（育休切り上げ準備）等で、定期的な利用も多い。特に、幼稚園行事がある日は予約が多く、キャンセル待ちが4-5人並ぶこともある。長期休みは例年通り幼稚園児の利用があった。
- ③保護者が気にされている面について、その日の一時保育での子どもの様子を具体的に保護者と共有することで、保護者が感じていることを分かち合える時間が持てた。

- ④ 5年ぶりに減免利用（生活保護世帯の利用）が1件あった。
- ⑤乳児院入所児の面会家族（妹）の一時保育利用があった。
- ⑥平成30年度5月度の予約分より、一時保育の予約開始日時を、新宿区のひろば型一時保育のやり方に準じて変更した。以前のやり方で1ヵ月分の予約を月初に一度にとってしまう利用者が出たのが変更の理由だが、利用日の一週間前からの予約に変わり、弊害が出にくい形になった。キャンセル数は初め2ヵ月ぐらいは以前より減ったが、現在では以前と大して変わらない。

＊実施 月曜日～金曜日 9時～17時 利用定員同時間帯5名

3. ふたばっこクラブ

(1) 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て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

(2) 平成30年度の利用実績

第1期	7名	0名退会
第2期	8名	入会1名
第3期	18名	入会11名退会1名
第4期	18名	入会7名退会7名
第5期	18名	入会2名退会2名

(3) 平成30年度取り組みと考察

- ①今年度は入れ替わりも多い中、保護者同士の新しい交友関係が生まれていたように思う。
- ②半数が第二子でありふたばっこ経験者だったため、ふたばっこ参加についてや、子育てやこどもの発達に関してもゆとりのある考えをもっている方が多かった。その中でも保護者の方の不安には、振り返りの時に寄り添うように努力した。
- ③子ども同士の交わりを気にする保護者の方が多かったため、振り返りの時間には子ども同士の交わりを伝えるようにし、保護者の方にも自分のお子さんの良いところや新しい面を気づいてもらえるように努力した。
- ④12月終わりには親子制作を行い、親子同士で交流を深めると共に、こどもの集団生活の様子を感じてもらえたのではと思う。
- ⑤5期になると集団としてまとまってきたので、そのなかでどのように個を出すかを考え、その子の得意分野を活かせるように、お手伝いをお願いするなど配慮した。
- ⑥3期以降は希望者が定員を超える事態になり、その中でメンバー決めや、定期会員に入れなかった方のフォローにも気を配ったが、力及ばずクレームに発展したケースもあった。
- ⑦家庭環境や子どもの行動が気になるケースについては、保健センターや入園予定の幼稚園と連携をとることもあった。

4. ショートステイ事業

(1) 平成 30 年度利用実績

	新宿区	中央区	墨田区	千代田区	文京区	計
利用泊数	517 泊 (419 泊)	36 泊 (52 泊)	13 泊 (38 泊)	18 泊 (52 泊)	161 泊 (94 泊)	745 泊 (655 泊)
利用人数	131 名 (125 名)	8 名 (12 名)	2 名 (8 名)	6 名 (16 名)	59 名 (33 名)	206 名 (194 名)

() カッコ内は昨年度実績

(2) 平成 30 年度目標

- 一つ一つのケースに丁寧に関わり、子ども・利用者・家族に安心感が生まれるよう関わる。
- 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。また、子育て関連の他機関との連携を通して支援体制を作っていく。
- ショートステイ担当と乳児院 FSW、乳児院居室との連携の強化。
- 要支援ショートは、区と協議しながら行っていく。

(3) 平成 30 年度の取組みと考察

- ①年度の前半から、新宿区と文京区の電話の問い合わせが多かった。その対応が忙しく電話でのやりとりでの丁寧な対応が必要となっていた。しかし、昨年度よりもさらに全体の利用人数・利用泊数も増え、昨年度と同じ職員体制では対応が十分ではない場合出ており、それが問題点としてあげられる。
- ②今後、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優先的な業務から、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利用者の情報を取り、その共有に努める必要がある。
- ③乳児院の各居室との連携は、利用前や受け入れ時に子どもの様子、体のけがなどを、一緒に確認するなどして対応した。また、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たが、さらにより良い連携方法を探り、乳児院全体でもショートステイについて統一した利用を浸透させたい。
- ④今年度もレスパイト利用が 6 割以上を占めており、母子家庭、母子生活支援施設にいる子どもの利用が目立っていた。また、利用者の過半数がリピート利用であり、年間通して利用されていた。そのため、子どもや保護者との関係性もできているが、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けると考えている。
- ⑤今年度はショートステイ利用から他の施設に一時保護や入所になったケースはないが、入所や一時保護されていたケースの子どもが家庭にも戻りショートステイを利用していた。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が、状況によっては一時保護、入所になる可能性がある。そのため今後も、入所依頼が児相からあった場合等、乳児院の 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。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。
- ⑥次年度は、ショートステイ事業の職員体制が大きく変わるため、各区との仕切り直しを含めた確認。また、意見交換やケース会議等の場を設けて、利用希望家庭の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乳児院全体でも共有化していきたい。

(4) ショートステイ事業受託状況

①新宿区 3名 (0歳～就学前)

②千代田区 1名・文京区 1名 (0歳～就学前)

③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居室で、2歳児以上は、らいおん・くじら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、なるべく状況を考え、所属している保育所・幼稚園等へ送迎を行う。

5. 要支援家庭子育て短期支援事業

(1) 平成30年度利用実績

利用人数（カッコ内昨年度）	利用泊数（カッコ内昨年度）
5名（4名）	50泊（36泊）

(2) 平成30年度取り組みと考察

①平成28年度から新宿区より受託し、要支援家庭子育て短期支援事業が始まり3年目であった。利用は毎月ではないが、利用の相談は少しずつ増えている傾向にある。この3年間で、利用中やその後に一時保護になるケースや要支援ショート利用後も通常のショートステイを利用するケースもあった。中には利用途中に子どもが健康を崩す場合もあり、その対応が難しいケースもあった。

②今後、要支援ショートステイの利用期間が2週間と長いため、子どもの心情や健康面等にフォローし丁寧に関わる必要がある。さらに、担当ワーカーや保健師、通園先の保育園との連携が必要でありケース状況に合った必要な対応をしていきたい。

③次年度は、新たに墨田区と要支援ショートステイ事業の委託契約を結び、事業が始まる予定である。新宿区との先の取り組みを踏まえて、墨田区とも連携を図り進めて行きたい。

6. ホームスタート事業（家庭訪問型子育て支援）

*実績は別紙参照

(1) 目標

- ①妊娠期からの訪問意識し、産褥期の家庭を訪問する
- ②新ビジターのリクルートを既存ビジターと一緒にやる
- ③関係機関との連携の強化

(2) 計画

- 4月 年度計画作成（ビジター会議は原則毎月1回開催）
- 5月 ホームビジター会議、ホームスタートジャパン研修
- 6月 新宿子育てメッセ参加、ホームスタートジャパン総会

- 7月 関東エリア研修 養成講座（7月14日～7月15日）
ホームビジター養成講座説明会開催（3日間 7/4. 7/5. 7/10）
- 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、ホームビジター養成講座開催
- 10月 東京ホームスタート推進協議会ビジター交流会
- 11月 クリスマスカード作成
- 12月 クリスマスカード発送
- 3月 交流会、HV 更新手続き、収支報告、運営委員会

①妊娠期からの訪問意識し、産褥期の家庭を訪問する

- ・今年度の産前訪問は合計6件
- ・初回で終わることが多いが、その後の産後の訪問に繋がっている。
→初回訪問のみで終わるケースは、オーガナイザーと話をしただけでニーズが充足されることによると考えられる。
- ・産前訪問により、オーガナイザーにも新たな情報が必要となってくる
→ビジターから得た情報をファイリングしている
→産後ドゥーラを始めたビジターがいるので、詳細を聞く
利用者さんに紹介をしていいか本人に確認する
- ・「妊娠出産をただただ記録するブログ」←情報が多く参考になる
- ・産後ケアセンター、医療費控除等の情報も必要
- ・産前訪問は、まだ新宿区委託事業になっていないので、委託事業にしてほしいことを依頼
済→結果待ち
- ・産後3週間の婦人科健診に同行の依頼があったが、日程的に難しく要望に応えられなかった。ピンポイントの希望にこたえていくのは難しい。

②新ビジターのリクルートを既存ビジターと一緒にやる

- ・前期は説明会を3回行い、ビジターには体験発表を行った。
後期は特に活動は行っていない。
- ・今年度6名増えたことにより、利用者さんに紹介しやすくなった。新人さんは全員訪問につながっている。

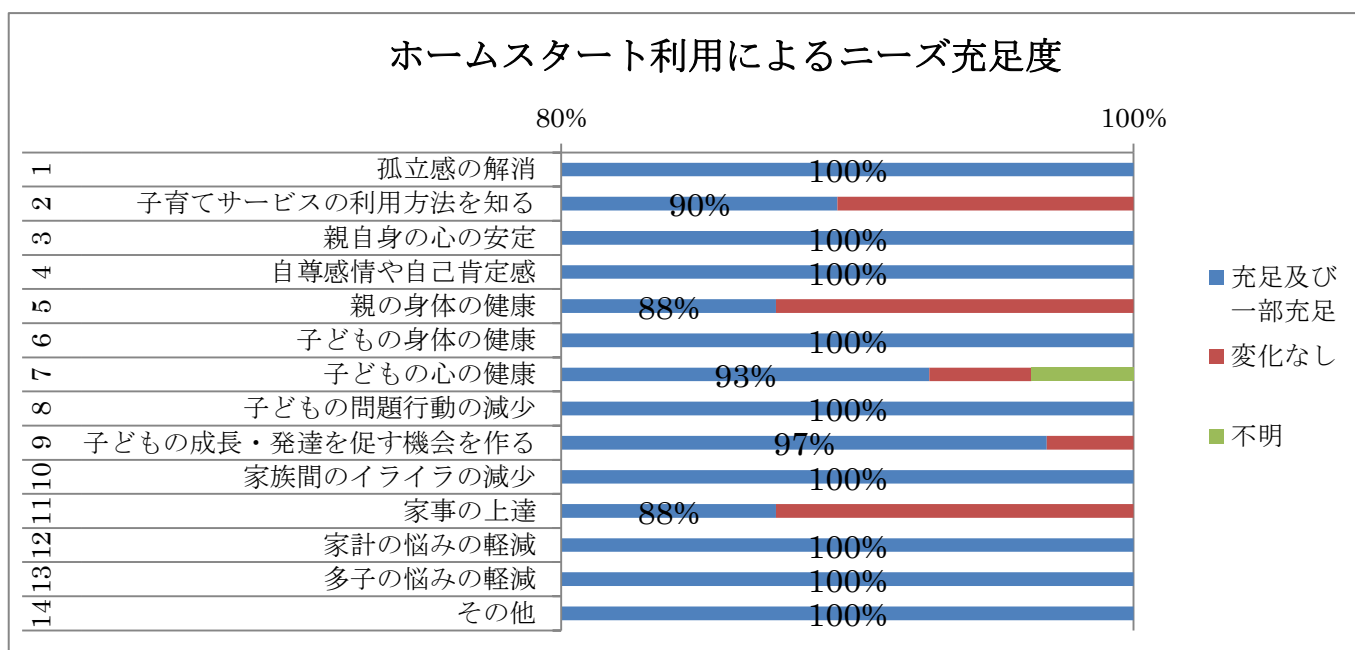
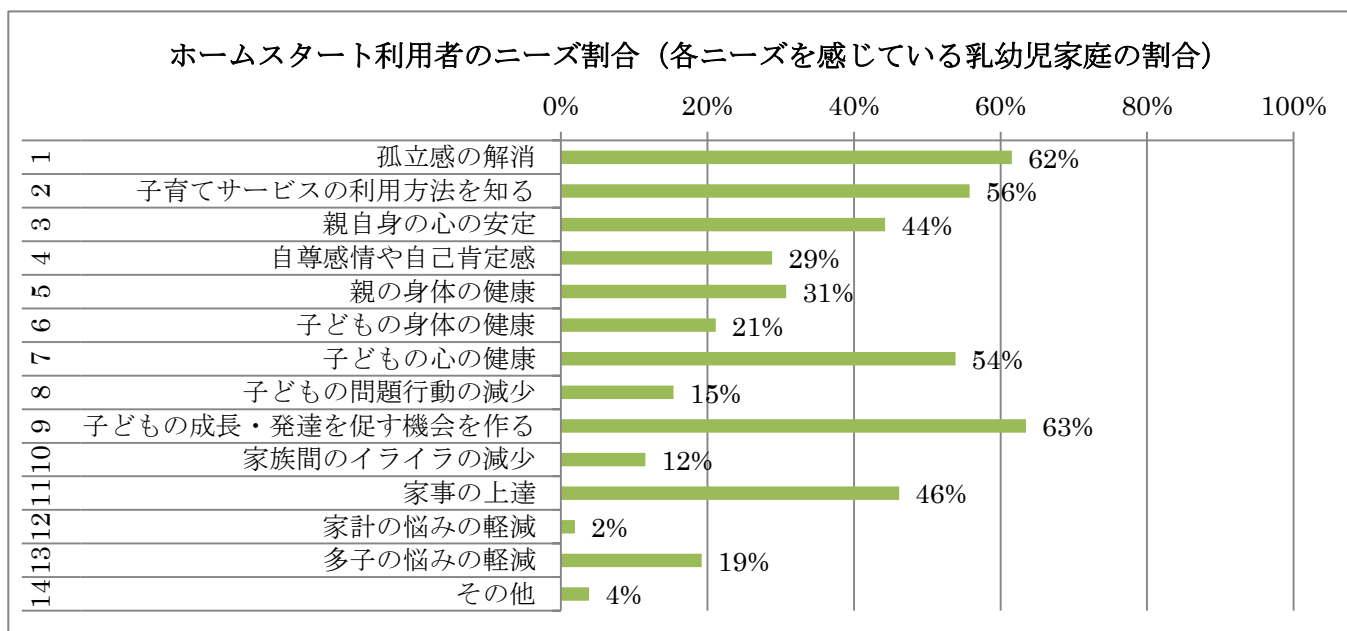
③関係機関との連携の強化

- ・初回訪問した時に、不安を感じた家庭の場合、月齢がある程度進んでから保健師からの紹介であった場合等は、地区担当の保健師に連絡をして、相談歴があるかを確認し、安心して訪問ができるようにこころがける。
→関係機関との顔が見える関係を作っていくために、年度のはじめに機会を設けて挨拶に行く

(3) 訪問の傾向

- ①多胎児の利用は減った→ホームスタートだけでは支援の限界がある
- ②低月例児が増加中（母親学級、マタニティサロンでの広報の成果）
- ③家庭の状況が様々、孤立していない家庭から、精神疾患を抱えている家庭まで幅が広い

- ④鬱を発症経験のある家庭の訪問に、課題がある。
- ビジター選択は、慎重にする必要あり。ビジターが巻き込まれないよう注意必要。
- 訪問が6回で終わることに不安を感じやすい。
- ⑤里帰りをしない人が増えている。ホームスタートの需要が増加している



平成30年度 新宿区協働事業 ホームスタート・二葉 活動状況

【訪問活動】

平成31年3月31日現在

		問合せ件数	申込件数	開始(初回訪問)	終了(最終訪問)	HV訪問回数
利用状況	平成30年4月1日～4月30日	10	8	8	5	38
	平成30年5月1日～5月31日	5	4	8	7	43
	平成30年6月1日～6月30日	8	9(産前2)	4	9	47
	平成30年7月1日～7月31日	16	10(産前2)	10	4	31
	平成30年8月1日～8月31日	8	9	9	4	40
	平成30年9月1日～9月30日	5	3	5	2	52
	平成30年10月1日～10月31日	4	6(産前1)	4	11	44
	平成30年11月1日～11月30日	9	7(産前1)	9	4	38
	平成30年12月1日～12月31日	2	6	7	2	30
	平成31年1月1日～1月31日	9	8(産前4)	2	6	40
	平成31年2月1日～2月28日	9	8(産前1)	9	3	35
	平成31年3月1日～3月31日	7	8(産前2)	9	3	41
	合計	92	86	84	60	479
子ども年齢(年間合計) 申込み時点	1～3ヶ月未満 26人(双子1組)、3～6ヶ月未満 19人(双子1組)、6～9ヶ月未満 9人、9～12ヶ月 12人(三つ子1組)、1歳0か月～1歳3ヶ月未満 4人、1歳3か月～1歳5か月未満 1人、1歳5ヶ月～2歳未満 9人、2歳 11人(双子1組)、3歳10人、4歳 3人、5歳1人、6歳 4人、11歳 1人、13歳 1人、妊婦 11人(経産婦4) 計 111人(妊婦除く)					
情報入手先(年間合計) 申込み時点	新生児訪問 17人、健診 1人、子ども家庭支援センター 1人、保健センター 26人、母親学級 7人、子育てガイド 2人、ひろば/児童館/図書館 6人、友人紹介 9人、広報人、HP 人、民生委員 3人、ちらし 1人、行政3人、2度目利用者 2人、2人目育児講演会1人、ゆりかご新宿 3人、産前で利用1人、不明1人、SS利用1人、					

【研修・会議等】

	実施日	申込み人数	参加人数
ビジター会議 (スキルアップ講座も含む)	①4/13 ②5/11 ③6/8 ④7/13 ⑤8/3 ⑥12/14 ⑦1/11 ⑧2/8		①15人 ②11人 ③13人 ④12人 ⑤10人 ⑥17人 ⑦16人 ⑧7人
事業啓発講座	第1回(説明会)	7/4	2
	第2回(説明会)	7/5	4
	第3回(説明会)	7/10	5
利用者との交流会	3月8日	13	11組 ビジター12名
ホームビジター養成講座 8日間	9月7日～11月2日	6人	
ホームビジター スキルアップ講座	5月 事例検討		11人
	6月 乳幼児期の発達を大切にしたい関わりを学ぶ		13人
	7月 乳幼児の生活と病気やけがの対処		12人
	8月 事例紹介		10人
	12月 傾聴		17人
	1月 乳幼児の食事について		7人
ホームビジター研修(関東エリア主催)	10/27		10人
オーガナイザー関東エリア研修会議	7/14～15		院長・OG3名
運営委員会	第1回 10/4		9人
	第2回 3/15		7人
HSJOGスキルアップ研修	5/26		3人
HSJ総会	5/26		3人
ホームビジター登録	H30活動継続	事業周知(リーフレット等配布)	
1期生(平成23年度)	13名(活動経験有12名)	2名	新宿子育てメッセ 200枚
2期生(平成24年度)	12名(活動経験有12名)	10名	四谷ひろばフェス 40枚
3期生(平成25年度)	15名(活動経験有12名)	5名	民生委員による訪問配布 約2500枚
4期生(平成26年度)	7名(活動経験有7名)	4名	毎月保健センターにて周知活動
5期生(平成27年度)	12名(活動経験有9名)	6名	ここからまつりにてチラシ配布
6期生(平成28年度)	13名登録(活動経験有11名)	11名	
7期生(平成29年度)	4名登録(活動経験有4名)	4名	
8期生(平成30年度)	5名登録(活動経験有 名)	5名	
	81名	計 47名	

平成 30 年度 二葉学園 事業報告

1. 平成 30 年度の概況

今年度、本園 2 ホーム（男女別 各 6 名定員）、分園 7 ホーム（東京都型 4、小規模グループケア地域型 1、地域小規模児童養護施設 2）合計 9 ホーム、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。

今年度の子ども・職員皆で取り組む重点課題を「きれいな二葉にしよう」とし学園全体で取り組んだ。子どもたちの実感としては、僅かであるが改善したとの結果があった。

進路については、中学 3 年生 4 名が高校等進学を実現し、高校 3 年生については 1 名専門学校（2 年制）進学、3 名（一時保護委託ケース含む）が就職となった。

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もあった。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。

基本方針、重点課題の振り返りとしては、中学生会、高校生会から「各ホームに WIFI の設置をして欲しい」との要望書が出された。次年度早期に対応整備していくことを、園長より回答した。意見表明の具現化に取り組む。

二葉学園の中長期計画に沿った取り組みをすすめた。次年度からの事業として、府中市に第八分園（地域小規模児童養護施設）の開設に向けて取り組んだ。理事会においても議論をし、次年度開設することになった。次年度、本園 2 ユニット、グループホーム 8 ヶ所（本体定員 40 名、地域小規模児童養護施設 18 名合計 58 名）の体制で臨むことになった。今後の運営体制（府中市に本体機能等の設置）の検討を進めていく必要がある。

夏の行事において、周年行事として全体でキャンプを行なった。外部スーパーバイザーの助言を受けながら事業計画書の改訂を行なう作業に入った。実践報告書「養護のまとめ」の編集作業をすすめた。

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）

児童の状況（統計から）

① 平成 30 年度の児童在籍実数（初日在籍） 本体定員 42＋地域小規模施設 12

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	計	月平均	在籍率
	35	35	37	40	38	39	39	39	38	39	39	39	457	38	90.6%
	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	144	12	100%
計	47	47	49	52	50	51	51	51	50	51	51	51	601	50.08	92.7%

（ 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 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%
 平成 29 年度 在籍率 89.96%
 平成 30 年度 在籍率 92.74%

② 入所について（最近の 5 年間）

	幼児	小学生	中学生	高校生等	合計	備考（措置変更）
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
平成 30 年度	3	0	4	2	9	3
合 計	14	14	22	11	61	

入所比率 過去 5 年間 幼児 33%、小学生 0%、中学生 44%、高校生 23%

平成 30 年度 幼児 23%、小学生 23% 中学生 36% 高校生 18%

③ 児童の入所理由（最近 5 年間の推移）

入所理由（主訴）	26 年度	27 年度	28 年度	29 年度	30 年度	合計
家族環境						
養育困難	1				1	2
母の傷病		1		3	1	5
父の傷病	1					1
本児の触法・虞犯	1	1	2			4
本児の発達障害		1				1
被虐待	6	8	11	15	6	46
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					1	1
父母離婚						
父母拘留						
合 計	10	11	13	18	9	61

※ 被虐待 75% (主訴)

④ 今年度在籍数 (4月1日現在) 52名定員 名在籍 () は一時保護委託)

	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	計
男	1	2	3	1	1	3 (1)	2	1	4	3	7	2	3	33 (1)
女	3	2	0	2	1	1	0	1 (1)	1	1	0 (1)	0	2	14 (2)
計	4	4	3	3	2	4 (1)	2	2 (1)	5	4	7 (1)	2	5	47 (3)

(平成30年度 幼児 8% 小学生 38% 中学生 24% 高校生等 30%)

(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%)

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
26年度	1	0	0	8	9	0
27年度	1	3	2	5	12	3
28年度	1	1	3	10	15	1
29年度	1	5	3	5	14	2
30年度	0	2	2	5	9	3
合計	4	11	10	34	59	

※平成30年度は家庭引き取り2名,進学1名,就労自立2名,養育家庭委託3名,
他施設変更1名,その他1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、入院対応 その他

3. 職 員

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（男性 15 名・女性 20 名）	35 名（うち 4 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）

（平成 31 年 3 月 31 日現在）

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、専門学校進学 1 名(理容美容系)、就職 3 名の計 4 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。今年度新規 1 名、継続 1 名の計 2 名が補助を受け、世話人の支援を受けている。

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、14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。一步でアルバイト先でのトラブルもあり出入り禁止になるケースもあった。

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るとともに、その資源との連携もより求められる。

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」との連携・かわりをすすめた。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。今年度は昨年を引き続き、「自立へのかけはし」主催の今年度卒園児童の祝う会に出席した。

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引き続き今後の課題である。

(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3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、面会后、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。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（専任者2名）での家庭支援専門相談員を配置し、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、方針にあげていたケースが2家庭復帰になった。一方、2ケースが長期の外泊扱いで現状在籍（無断外泊のままや許可ないままの外泊の結果）しており、児童相談所等と協議しながら対応している。また、家庭復帰が確定していたケースで親族の疾病が判明

し、急遽保留になったケースもあった。

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に、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。

交流の状況としては、外泊交流のあるケースが15ケース、面会のみ交流ケースが18ケース、全く交流がないケースは12ケースとなっている。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。

学園保護者会を第1回6月16日（土）午後と、第2回11月10日（土）午前で実施した。第1回は6ケース、第2回は3ケースの参加だった。テーマを第1回の保護者向けのアンケートにて第2回のテーマを募ったところで、「進路について」を大テーマとして開催した。

親子または兄弟（姉妹）、養育家庭との交流では2ケース、面会交流の機会としての3階の利用状況は、14家庭16名、宿泊での利用が5家庭、面会での利用が9家庭となっている。宿泊27日、面会75日、のべ102日の利用となっており、昨年度と比べると宿泊日数は減り、面会日数が増えており、全体としては利用が増えている。

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6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。また、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
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
30年度	2	2		1	1		6名	私立・都立高校
合計	12名	5名	1名	5名	2名	0名	25名	
進学率	48%	20%	4%	20%	8%	0%		

過去5年間の高校進学率 100%（専門学校入れると 100%）平成30年度高校中退率 0%

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。

次年度、第八分園として国型小規模児童養護施設（賃貸物件）を開設予定である。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
8月	夏の行事 周年行事として全体プログラム（予定を変更して代替プログラム） 大滝キャンプ場でラーメン作り 幼児グループ、自転車プログラム、釣りプログラム 屋台作り、具作りプログラム
7月から3月	児童会の取り組み
8月26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（1月12日） ・スキー（2月10日～11日） ・スケート（2月23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（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、今年度は周年行事として位置付け、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。

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あり、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BBQなど学園行事中心に活用した。

次年度、法人の重点課題が挙げられている。家庭的養護を標榜している事業所として取り組みを強化したい。

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。

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、救急方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6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、万引き事件、児童間の暴力、児童の長期無断外泊等である。

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。

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

今年度から特記事項についても項目ごとに集計し月ごとの傾向が分かりやすいよう改善した。ヒヤリハットにあげられた事柄から具体的な対応策や前年度の翌月の分析も併せて月1回職員会議で、共有することで注意喚起を行うことが出来た。また、分析をもとに題材を絞り月に1回ペースで各ホームにポスター等をFAXして注意喚起を行うことが出来た。

- ① 向精神薬を服薬する児童が増えてきたこともあり、服薬マニュアルを作成した。
- ② ヒヤリハット・特記事項件数（1021件）
4月/103件、5月/50件、6月/86件、7月/117件、8月/163件、9月/47件、
10月/64件、11月/61件、12月/68件、1月/121件、2月/100件、3月/102件、
月平均85件程。
- ③ 前年度より、月平均の件数としては23件程増加している。
- ④ ヒヤリハットと併せて特記事項についても項目ごとに集計し、月ごとに内容の傾向が分かりやすいよう改善した。年度初めや長期休みの月はトラブルが多くなる傾向にあった。
- ⑤ 来年度の課題として、以下にあげる事に取り組んでいきたい。
- ⑥ 今年度から集計と併せて具体的な対応策や注意喚起のFAXを行ってきたがどの程度、各ホームで取り組みがなされて、事故防止に繋がっているのか聞き取りを行い、集計・分析の方法や注意喚起の方法を検討改善していく。
- ⑦ 服薬マニュアルに沿った服薬管理がなされているか各ホームに聞き取りを行い、必要に応じて修正を行っていく。

(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。今年度は、傾向を導き出す前段階として情報を収集することで委員会の中で確認しすすめてきた。

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。

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、整理整頓が行き届いているか」は受若干増えている。

13. ボランティア・実習生の受け入れ

(1) ボランティア

①受け入れ対応について

ボランティアの受け入れについては、「受け入れまでの流れ」に沿って概ね行うことができた。担当者が複数で面接を行うように心がけ、日程調整を行った。担当間でボランティア希望の方の情報共有や日程調整に時間がかかり、ボランティア受け入れの対応に時間がかかることがあった。ボランティア希望の方からの電話を受けた職員に受け入れまでの流れが偏りがちであった。次年度は、共有方法や役割分担を明確にする必要がある。

②マッチングについて

面接でのボランティア希望の方の印象やどの子どもとマッチングしたらよいかを共有する為にも複数で面接を行えるように調整した。本園勤務職員でボランティア担当を担い連携を意識してきたが、年度途中での担当者の変更等もあり役割分担が偏りがちであった。次年度も本園勤務職員で担当を担い連携を図れるよう考慮していきたい。年度初めに、ホーム担当に子どものボランティア希望を聞くことをして、希望を把握できたので、スムーズなマッチングに役立った。

③ボランティア担当の打ち合わせ

打ち合わせで、次の打ち合わせの日程を調整したが 2、3 回程度しか打ち合わせが出来ず。書面での伝達が中心になってしまった。主任、本園職員という組み合わせ上、口頭での伝達や引継ぎはしやすかった。しかし、前年度から引き続き担当の職員への業務の偏りが出てしまった。

④ボランティア懇談会

1 回目は新規のボランティアの方も含め 9 名のボランティアの方に参加して頂き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。年度初めに懇談会の日程を決めていたこともありスムーズに計画を立てることが出来た。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ことや、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。クリスマス会に欠席されたボランティアの方には、お礼のプレゼント（石鹸）を用意した。方針で学期ごとの交通費の支払いを確認した。担当から学期ごとに各ホームに投げかけをしたが、把握して担当間で共有するには至らなかった。

⑤ボランティア希望の状況

今年度から C F F のボランティアの受け入れ始めたこともあり、多くの方からボランティア希望の申し込みがあった。特に年度初めの 4、5 月、夏休み後の 9、10 月あたり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。

⑥個別支援以外のボランティアその他

卒園生によるダンスと発表会、伝承遊び、英語、カットボランティアとは連絡を取りつつ行なってきた。絵本の読み聞かせの方には、地域ヨガでの保育にかかわってもらった。ボランティアと子どもとの物のやり取りについては、懇談会で話をさせてもらい、理解を深め協力をお願いした。

⑦行事ボランティア

冬行事への付き添いで、雪遊びに1名参加してもらった。

(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たため、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。

また、実習生自身が課題を抱えているケースも多くなっており、中間、まとめ以外でも日常的に連携していく必要も出てきている。

また今年度性課題支援委員会から提示された「職員の性に関するトラブル防止の判断基準」について事前に実習生に伝えることができおらずホームで混乱を招いた。来年度は事前オリエンテーションの資料に記載し、もれなく実習生に伝わるようにしていきたい。

①今年度実習生受け入れ状況（人数・延べ日数）

コスモス	3名（46日間）	
屋久杉	2名（57日間）	
すみれ	3名（45日間）	
アスター	2名（22日間）	
けやき	3名（45日間）	
菜の花	3名（50日間）	
あじさい	1名（12日間）	
アイリス	3名（31日間）	
ひまわり	3名（35日間）	計 23 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」「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」に今年度も依頼実施した。

全体の講評については、特によいと思う点「子どもの主体的な生活を支えるため、権利擁護を中心に据えて、丁寧に支援していくことを目指している」「職員同士が顔を突き合わせて話し合いをすることを大切にして、各ホームに孤立感を持たせないようにしている」「第三者委員が作成する施設運営に関する提言書を受けとり、その提言に示された課題の解決に真剣に取り組んでいる」であり、さらなる改善が望まれる点について、「職能基準等の運用レベルを高め、体系的な個人別育成計画を構築していくようにすると良いように思う」「子どもたちの希望・要望の実現に向け、実施状況を評価しやすいプランづくりを進めることが必要」「子どもの健康に関する居室の運営方針及び支援指針を作成し、ホームとして健康維持に取り組むことを期待」と指摘を受けた。

また、運営管理面では 53 項目中 45 項目が該当し、8 項目が非該当であった。非該当の項目として、「着実な計画の実行に取り組んでいる」「リスクマネジメントに計画的に取り組んでいる」「事業所目指している経営・サービスを実現する人材の確保・育成・定着に取り組んでいる」

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＞ ※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

	運営管理部門	サービス部門	利用者調査	評価機関
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	78/78 項目	78/78 項目	肯定 54%・否定 19%	(株) IMS ジャパン
平成 30 年度	45/53 項目	70/70 項目	肯定 65%・否定 4%	(株) IMS ジャパン

(3) 苦情解決

苦情件数は、本園から 5 件、グループホームから 5 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）6 件、担当職員との関わり方 1 件、その他（ルール、学校、家族関係など）3 件であった。解決済みが 10 件。件数は、例年より少なかった。年度途中の全体会で児童に再度説明をする機会を作ったものの、特に増えず。

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。子どもがホーム内のポストにこまもんカードを投函したものの担当のチェックが遅くなるということががあるので、日常業務として漏れないように呼びかけた。

主な苦情の内容

- ・ホームでの生活への不満、他児への不満 中 3 男子
- ・ホームでの生活のルールを守れるようになりたい（相談）小 1 男子
- ・ホームの子どもへの不満（年長児から押されていてやだった）小 1 男子
- ・ホームの子どもへの不満（うるさい、物を勝手に使われる）小 5 男子
- ・ホームの職員への不満 小 1 男子
- ・ホームの職員への不満（話を聞いて欲しい）小 4 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 3 男子

権利ノート所持の確認を行うことができずじまいになった。権利に関する取組を児童会で実施。権利擁護委員会は内容確認のみになってしまっている。東京都の権利擁護部門が児童に配布している葉書の活用が 2 件あった。

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。

そのほか、行動化している子どもへ対応（ホールド等の仕方）・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。研修等の必要がある。

15. 将来像検討の取り組み

【検討内容について】

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

「子どもの権利を護り、地域の子育て支援の対応（ソーシャル・ワーク）ができる、する事業所を目指す。入所措置もその一端として認識する（入所施設からの変革を求められている）。また、その事業を展開していく上で必要な人材を確保・育成していく」。

今年度は「児童養護施設のソーシャルワーカー・ソーシャルワーク」をもとに、複数年かけて養護感の共有、ソーシャルワーク・生活を支援するとは何かを見直し、共通言語化に取り組み、創り、養育の質の向上を図っていくために各研修を実施した。

①法人・学園の理念について

年度初めの職員会議で統括園長から話をしてもらい、理念、事業目的をふまえて働くことができる職員像を目指すものとした。

②各経験年数別研修

全養協の研修体系をもとに組み立てた。新任研修…年間を通し、新任職員の目標に達することができるよう取り組んだ。今年度、朝枝精神科医師による講義を実施。1～2年目研修は自己覚知(6/27)都留和光二葉乳児院院長講師。3～5年目研修は横堀先生の研修を受けて感じたことを話し合い、ソーシャルワーカーとしての自覚と自信につなげられるように実施。6～8年目研修は園内交換研修を実施した。

目的と希望したホームに入り、9月振り返りを実施。自他ホームへの気付きを他ホームへ伝え、自ホームでの支援や全体を通じてどう活かすか話し合った。

③全体研修

ソーシャルワークの視点から(9/13)横堀昌子先生性課題については、国立きぬ川学院から講師を招いた。(2/28)巡回事例検討会(1/24)インフルエンザ流行のため中止。全体研修は、実施直後の自分自身の振り返りや気付きに大きくつながっている。

④ふりかえりノート

個別研修計画書とふりかえりのための各シートで構成されていたが、各シート記入まで取り組めたケースは少ない。当該養護主任との面接で、課題の明確化と研修計画を立てた上で研修に望み、ふりかえり、日々活用できるものとするための取り組みを具体化していく。

⑤ふりかえりシート

メンバーの関係性や理解を深めていくためにホームで取り扱うこととしていたが、優先順位は低くなっていた。ホーム会議や引き継ぎ、日々のやりとりなどでそこで成しえていたからこそ、優先順位の低さもあるだろう。年度初め、中間には主任と共にチームとしてのふりかえりを行えるとなおいい。

⑥研修報告

研修終了1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としていたが、1度も実施されず。ここ数年やり方を変えても実施できていないので、担当者が研修報告の意義を再確認し報告の全体化方法について再検討をする。

⑦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3名が実施。来年度の実施方法については検討する。

(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。

ケースカンファレンスは、ケアワーカーが日々の向き合いに困難を感じているケースを中心に実施した。

具体的には、児童の言動の意味や見立て等を精神科医や治療・指導担当職員の立場で助言をもらう中で、ライフヒストリーを含めケースをあらいなおし、日々の支援を検証した。

菜の花 やり取りの繋がらない本児への支援（小1）

あじさい 里親委託をすすめている児童への家族への思いの整理（小1）

ひまわり コミュニケーションの課題と自己選択への支援（高3）

アイリス 性的事故を受けての今後のホーム運営について

すみれ コミュニケーションに課題がある児童への自己理解の促し方（中1）

屋久杉 やり取りの困難さがある児童への支援（高2）

アスター 強い不安に他責的になってしまう児童への支援（中2）

けやき 生い立ちの整理のすすめかた（小5）

コスモス 生い立ちの整理について（小4）

(3) 職員のメンタルヘルスに関する取り組み

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。衛生委員会を組織して取り組んだ。規定の明文化を併せて行なう。

働き方検討等において、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、次年度具体的に対応する。

17. 第三者委員会の取り組み

第三者委員会は年6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昼食時にホームを訪問していただく機会を2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（7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。次年度も引き続き取り組む。

(3) 提言書について

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「ボランティアとの協働、非正規職員の職務の明確化と必要情報の共有等、子どもへの支援のために協働する一員として、職員とボランティア、非正規職員との意思疎通、情報共有のあり方を再度見直し、円滑な協働関係を確立するように努めてください」との提言を受けた。

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、「新入職員、若手職員へのフォローアップ体制が根付いてきたこと」「職員間のチームワークが改善し、風通しのよい議論ができてやすくなってきた」の2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

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いくことができた。

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（ばお）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が見られ、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

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

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

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15名おり昨年度（17ケース）減少傾向にある。また、入院したケースはなかった。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、昨年度後半から実施となった。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

今年度、委託候補児として、幼児1名、小学生3名の計4名を児童自立支援計画書に掲げ、2名の委託につなげることができた。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、2名2回（7月7日間、8月2日間）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、3家庭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ている。案内はしているもののメンバーがなかなか広がらないが、来年度も引き続き行いたいと考えている。

園内で実施している伝承遊びの里親子への案内を方針にあげていたが、職員の余裕がなく、案内ができなかった。今後は、何か別の対応を検討していきたい。

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、養育体験を受け入れ、けやき、アスターで実施した。（11/24）認定前研修の受け入れを2家庭2名行った。（アスター、すみれ）養育体験発表会には、3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。後半期更新が滞るところがあった。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

(1) 第八分園の開設に関わる検討

第八分園の開設に向けて、園長主任会議とも連携しながら進めてきた。職員会議では意見徴集やグループディスカッションを多く取り入れ、まとめながら進めた。

(2) 中長期計画全体の進行管理

代表者会議を三回実施し、中長期計画からその担当部署が具体的にどう計画を進行していくかの調整と共有、検討を行った。一年間かけての検討になってしまったが各部署の計画を定めることが出来たので、今後はその進行状況の管理を行っていく。

(3) グループホーム整備計画の検討・策定

二葉学園においてのGH整備計画を発議し、職員会議を通して検討し、策定した。それに基づいて第八分園の開設を進めた。第八分園以外の部分（けやき・すみれ）についての検討を始めていく。

(4) 本園機能の検討（居室だけでなく各部門含めて。一時保護機能等の地域支援事業も含む）

後半期第八分園の開設に向けての動きが多く、ここについての検討はできなかった。来年度の一番大きい部分。将来構想をイメージしながら見通しを持った検討スケジュールを立てて、発議していく。

以上

平成 30 年度 二葉学園 子育て短期支援事業 事業報告

1. 平成 30 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、16 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つ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、ニーズに応じていくと同時に、安易な児童相談所機能（一時保護委託）の補完的に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。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 7 人日。大幅に利用が減ったが、他のサービスの拡充があるのかもしれない。

また、立地の面での活用のしづらさがあるのかも知れない。

府中…利用は 25 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 20 人日。年々、順調に利用が増えてきている。

昨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确实に行なった。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。
多摩市のショートステイについては、契約書に要綱変更が盛り込まれていない為のトラブルがあった。今後要綱の変更については必ず書面での確認を進めていきたい。府中市のショートステイについても児童相談所の一時保護をかけた中での利用が市のニーズとしては散見される為、その受け入れの際の枠組みを契約書で整えていく必要がある。

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
平成30年度	3	7	7	1	2

※主な利用理由

狛江市～育児レスパイト、就労、冠婚葬祭、

<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 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
平成 30 年度	5	17	25	5	0

※主な利用理由

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
平成 30 年度	3	20	20	4	0

※主な利用理由

多摩市 被虐待、レスパイト

平成 30 年度 二葉むさしが丘学園事業報告

1. 平成 30 年度の概況

平成 30 年度は施設長が交代し、新体制でのスタートとなるが、基本的には今までの運営方針をできるだけ安定的に継続させることに努めた。話し合いを中心とした方針決定のプロセスはそのままに、29 年度重点的に取り組んできた働き方改革(多様な働き方への対応と休暇取得の促進)についても継続した。3 年越しの懸案となっていたファミリーホームの開設については、土地および建物の目途がついたことで、新年度(平成 31 年度)の開設にこぎつけた。また、国の社会的養育推進計画策定要領に基づく、都道府県計画の策定や特別区の児相設置など、制度が大きく変わろうとするターニングポイントにおいて、情報の収集やその対応が遅れをとらないだけでなく、ニーズに応じたあるべき姿の模索、検討を進めてきた。法人としても新 5 カ年計画元年であることを踏まえて、今後も業界のオピニオンリーダーとなれる施設運営を目指していく。

2. 基本方針に関する報告

～二葉むさしが丘学園の理念～

- 子どもが健やかに育つ社会をつくる活動をする
- 話し合いの文化を育て子どもとともに生活をつくる
- 子どもが権利主体として自分らしく生きる力を育てる
- 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、上記学園理念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

(1) 重点課題

- ① ファミリーホームについては 3 年越しの計画が身を結び、4/1 より新設することができた。地域の自治会にも参加させていただき、順調なスタートを切ることができている。
- ② 働き方改革については昨年より継続した取り組みを行っている
- ③ 衛生委員会は衛生管理者の資格を堰野端職が取得し、立ち上げることができた。月に 1 回の定例委員会を実施している。

(2) 自立支援委員会

ステップハウスに関する、園全体の合意形成確認⇒大きな進展はなかったが、社会的養護自立支援事業との関係性について意見が出た。今後はこちらの方向から検討を進める。

(3) 1 寮

- ① チームワーク強化
30 年度は職員 3 名の人事異動があったため、少なからず子どもたちに不安を与えてしまったように感じた。個別に子どもの話を聞く時間を設けたり、個別で外出したりするなど意識的に関わるようにして関係性を築いていくことができた。

② 他部署との連携

特に入所や退所について、家庭支援専門相談員と連携した。就職や措置延長ケースには自立支援コーディネーターと協働した。

③ 早期対応、対策

報告や連絡が滞ることがあった。特に事故報告については提出が遅れ、忘れてしまうこともあった。

(4) 2 寮

① 治療的養護の確立に向けて ～愛着障害の回復を目指して～

児童と対話をし、出来ることは実施し、児童対応の幅を広げるために他部署に入ってもらいケースカンファレンスを開き再検討を行ったりと手を尽くした。

② 脱施設化 ～レッテルから二葉ブランドへ～

本年度は児童相談所との協議後、措置延長が決定した児童が 1 名いる。専門学校の卒業を目標としており、計画的な措置延長を行った。

(5) 3 寮

① 自分の人生を主体的に生きられる人を育てる。

学園内だけでなく学校や地域での活動や人間関係広がりができた。

② 自分自身の良さ強みを見つけ、磨く。

進路や日常の生活で、自分を振り返った選択ができるようになってきた

③ 自分を大切にできる人を育てる。

他社との関係において、“自分は自分”と区別ができるとともに、一緒にやったほうがよいことが何かもわかってきた。

④ 役割分担を明確にして、1つの1つのことに責任を持って仕事に取り組む。

朝の掃除の習慣など、毎日の生活の中で自分のできることを役割にできるようになった。

(6) 4 寮

① 引継ぎの強化→カレンダーへのメモと引継ぎ簿でWチェックした。公務室の整理整頓に心がけた。

② 寮としての働き方と役割分担を考えてチーム力をあげていく

自分以外の職員の働き方を意識し、よいところ、自分にできることを考えた。

③ 子どもたちの未来に目を向ける

子どもたち自身が自分の課題と向き合い、将来を見据えて何をしなければいけないか一緒に考えた。

*グループホーム

(7) 榛名

日常的に起きる暴力暴言に対して子どもたちの安心安全を守るために何ができるか考えた。寮環境の視覚化（TEACH）・職員間の共有、統一した支援・他児らの協力、理解・専門職の協力、W勤務体制・医療機関との連携

(8) 楓

① 共に生活する人への配慮、思いやりの気持ちを育てる。

中学生になって不安定な児童の移寮があったことで、全体的に児童からの不満が多くなってしまった。

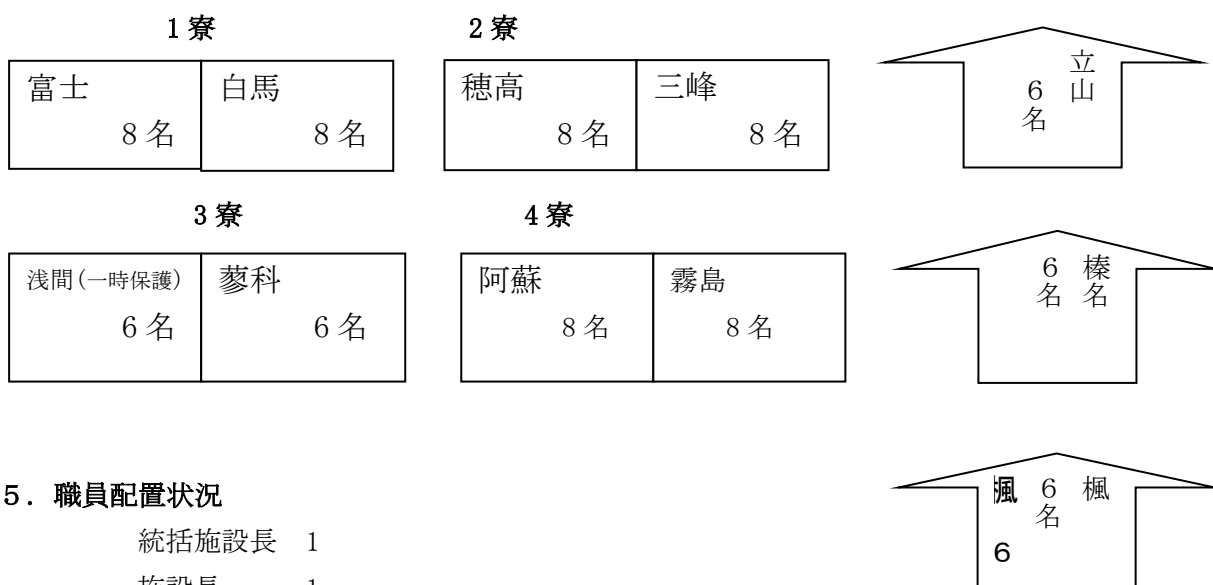
- ② 相談することの必要性を理解し、相談して物事を決めていく経過を大切にする
些細な事でも相談してから行動して欲しい事を児童に周知し、その結果として、相談する力が身に付いてきたと感じた。
- ③ やりたいと要望があった事は、児童と話し合いをして、可能な範囲で実施していく。
招待行事や外部団体のイベントがある際は児童に告知し参加を促した。児童の希望で参加し楽しむことができた。

(9) 立山

一人ひとりの児童の能力や課題、将来の目標などを考慮し、今だけでなく先を見据えた支援方針を立てて行ってきた。

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 $6 \times 3 = 18$ 人)



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	1(年度途中で1名減)
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	2
看護師	1
保育士・児童指導員	41
医師	非常勤 2
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、今年度も施設運営の核として継続して取り組んできた。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 19回実施

運営会議は 隔週木曜日(第5週は除く)年 24回実施

係り・委員会活動については、会議は隔週火曜日(職員会議のない週：第5週は除く)年 11～15回実施した。必要に応じて法人の委員会活動にも参加した。

子ども会議 各寮ごとにおおむね月に1回実施。

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、昨年度意見が出た「園庭への遊具の設置」について実現できた。設置後の遊び方のルールについても話し合われている。

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年度末に初めてグループホームに直接入所した小5男児は、入所当初から他児や職員への暴言暴力が度重なった。入所後にわかった情報や、服薬調節、転院などの結果として出した学園のアセスメントと児相のアセスメントが食い違ったことや、児相と職員のやり取りの中に齟齬があったことなどから、対応が困難を極めた。その間児童や職員が疲弊し、安心安全な生活が担保できなくなってしまったことは大いに反省しなければならない点である。最終的に本児は知的障害の施設に措置変更となったが、今後に向けて課題を残したケースとなった。

6月に母との交流が本格化して依頼、無断の外出や帰宅時間に遅れることを繰り返した高1女兒のケースも課題が多かった。結果的には半ばうまくいかなかったことがわかっていたのに、家庭復帰せざるを得ないこととなってしまう、今後アフターケアでの支援を考えていかなければならないケースである。

夏の行事は、30年度初めて寮単位での実施となった。気心の知れた仲間との経験や思い出作りについては、概ね評価が高かった。31年度も継続して実施していく。

ここ数年の民間企業および大学やNPOなど奨学金が飛躍的に増えた結果、進学の実選択肢が大幅に広がった。それに伴って、生活支援の施策として、措置延長や社会的養護自立支援事業などへの対応もハードルが下がってきている。30年度学園でも、3名の措置延長児が出ることであり、選択の幅がひろがっている。

また、30年度は、児童虐待や児童養護施設について、社会的にも大きくクローズアップされた一年となった。目黒や野田の虐待事件を契機に、行政や制度のあり方が大きく見直された。その結果保護される子どもたちの数が激増し、児相や警察も手に負えないほどの案件が取り扱

われた。一時保護についても、年度の後半に入って大きな変化が現れる結果となった。当然のことながら依頼の数は爆発的に増えたが、入所できる枠は限られており、その結果として、定員(6名)の枠を超えて(一時は9名まで)保護することが続いている。今後も増加の兆しが確実視されており、対応の検討が課題となっている。

8. 行事等の実施報告

(1) 寮での行事

30年度も各寮などで企画して、イベントや行事を行った。30年度は夏の行事(キャンプなど)が各寮単位での実施であったため、気心の知れた仲間と思い出を作ることができた。

その他、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、部屋の子供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。

誕生日の祝い方や学校行事などの対応については、もう少し工夫をしたほうがよいとの意見が出た。課題として今後も検討を重ねていく。

(2) 全体での行事

全体での行事については

今年度も例年同様、子どもの日(5月)、七夕(7月)、夏期行事(7・8月)、青空まつり(9月)、七五三(11月)、もちつき大会、クリスマス(12月)、節分(2月)、小学5・6年生スキー旅行(2月)、ひなまつり、旅立ちの会(3月予定)を実施した。各行事を担当する委員を決め、担当職員が中心となって活動をした。青空まつりは地域に根付いてきていると感じ、今年も400名の地域の参加したださった。

また、夏季行事に関して今年度は、試行的に各寮舎での実施となった。各寮舎ごとに特色ある行事が行われており、良い面も悪い面も感想として出されている。夏季行事の開催に当たって、調理部署へのヘルプについて、委員会内での共有不足が浮き彫りとなった。次年度行事委員会では、夏季行事の進め方を委員全員で共有し、全体に確認しながら進めたい。

9月の青空まつりのあとには今年度初めて「ホームカミングデイ」を実施。5名の卒園生が参加した。

9. 食生活・食育についての取り組み

(1) 給食管理については、献立について、給食会議や調理室内の会議にて意見をもらい、適宜修正を行うことができた。しかし、発注ミスについては今年度も目立つ部分があった為、次年度に改善に向けて業務の見直しを行う。

(2) 給食会議については職員会議に合わせて実施する事ができた。

(3) アレルギー対応児について、医務、寮舎とも連携し、改善に向けたアプローチをおこなった。アレルギー対応児の準備や仕込みについてはほとんどおこなえなかった。

(4) 調理室での定期的な業務とまではいかなかったが、必要に応じた補助などに入る事はあった。

(5) 4寮での定期的な夕食作り、昼食や夕食での各室での食事場面への参加をおこなう事ができた。次年度についても、継続して実施したい。

(6) 個人票の基本シートの作成は行なえているが、その後の活用とまではいかなかった。次年度に

については活用し、より児童の健康管理、食育推進を図りたい。

(7) アレルギー対応や自活棟活用など、医務や自立支援 Co や寮舎と連携し、対応することができた。

(8) 給食会議等を通して、定期的に情報の発信をおこない、取り組んだ。

10. 医療・保健・健康についての取り組み

今年度も歯科は定期通院を行い、はぶらし指導、虫歯チェック、予防を行い、歯科医にも以前に比べると虫歯の子がいなくなったと言われた。来年度も引き続き行っていく。

(1) 感染症に罹患した児童と職員

インフルエンザ A 型 (児 11 名)

(職 2 名)

溶連菌感染症 (児 4 名)

サルモネラ菌感染症 (職 1 名)

水痘 (児 1 名)

りんご病 (児 5 名)

はやり目 (児 1 名)

(2) 性感染症に罹患した児童

カンジダ症 (児 2 名)

クラミジア・淋菌 (児 1 名)

(3) その他

関節遊離体

足の捻挫

蕁麻疹

中耳炎

外耳道炎

卵巣機能不全

(4) 学校検診の受診のおすすめで受診

歯科、眼科は前年より減っているが、耳鼻科が増えた。

(5) 服薬管理

精神薬は毎週各寮に配布。公務室の管理も時々確認したが、鍵のかかっていないことが多かったのもので、その都度注意喚起した。

薬の事故

① 8 月 1 寮で耳鼻科の薬を中学生と小学生と間違えて誤薬した。

② 10 月 2 寮 睡眠薬を職員が間違えて服薬させる。

③ 服薬忘れが何件かあった。

薬を必ず 3 重チェックの徹底をして、注意する。

(6) 予防接種

予定した予防接種は全て実施。(インフルエンザも 12 月までの入所児童は全員実施) 榛名で保護者の同意のない予防接種を受けてしまうというアクシデントがあった。

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＝以下委員会を中心に実施）

- ①各寮・各部署のヒヤリハット・アクシデントについて、内容の確認や取り組みを委員会内で共有し検討を行った。しかし、予防に関しては委員会時間内で話し合うことは難しかった。ヒヤリハット、アクシデントを書くことについては、意識付けとして定着してきたが、意味のあるものにしていく為に、委員会として集計方法の再度見直しを図っていく。
- ②事故となった経緯やその後の対応などについて委員会内で確認し検討。再発防止については今後、周知によって事故防止に対する意識を高めるだけでなく、他施設での取り組みなどを参考にしながら事故内容に合った対応をケースごとに考えていけるようになることを目指して進めた。また、運営会議や職員会議での情報共有があまり出来なかったため、来年度は管理者会に上げている物を運営や職員会議で報告・情報共有できるようにした
- ④園庭の危険箇所を委員各自がチェックをした。しかし、定期的な実施には至っておらず、また、具体的な懸念事項や予防策を挙げる話し合いは出来ていない。
- ⑤法人リスクマネジメント委員会に今年度は2名参加。各施設の取り組みなどを報告しあい検討をおこなった。今後さらなる活動向上のためにヒヤリ・アクシの報告方法、集計データの取り扱いなどに関する協議を続けていくだけでなく、施設全体のシステムとして機能するようにしていくためにはどうしたらよいのかも検討した。
- ⑥今年度は複数寮にまたがった事故は起きていない。今後そのような事態が起こった際には、方針通り事故対応の進捗を学園内で確認・共有した。

（2）事故の発生とその内容

30年度に発生した事故への対応は以下の通りである。（全 18件、入所 17件、一時保護 1件）

- ① 小4、男児が小6、男児の足を蹴り、職員のお腹を殴り、足を数回蹴る。
- ② 高3女児がツイッターで出会った男性とH29年6月、10月に3回会った後、H30年3月末に「Hしよう」と誘われホテルにて性交渉をした。
- ③ 中2女児が実姉の携帯を使って連絡を取り合っていたことを職員と話した後、20時ごろ、学園を出て姉の弁護士の元へ行く。
- ④ 小2女子の食事中の発言より小学生児童間で不適切な行為があった。
- ⑤ 高1女児が放課後帰寮せず友人宅に無断外泊をする。
- ⑥ 中学校内で、中1男児が中心メンバーとなり、同級生へのいじめに加担した。
- ⑦ 母より、日本脳炎の予防接種をしないように言われていたが、寮職員が把握しておらず、中2女児に接種させてしまった。
- ⑧ 高1女児が実母宅外泊から施設に戻ってきた際に、生理痛を訴え、薬を処方したが、症状は収まらず、翌日朝に激しい腹痛・発熱を訴えた為、救急車を呼ぶ。昭和病院に救急搬送されそのまま入院となる。
- ⑨ 高3女児が職員に対し、蹴ったり首に爪を立てたりした。
- ⑩ 職員が誤まって小3女児の薬を中3男児に渡してしまい、誤飲させてしまった。
- ⑪ 16時半ごろ、自室で過ごしていたはずの中1女児2名（一時保護）がいなくなっていることに職員が気づき、その後帰宅せず、行方不明のまま解除となる。
- ⑫ 小4男児と中1男児の個室に中2女児と高1、女児が深夜0時頃に行っていた。

- ⑬ 高3 女児がアルバイトに行くと言ったまま、学校の友人に渋谷でのハロウィンパーティーに誘われ渋谷に行く。そのまま終電を逃して無断外泊をした。
- ⑭ 幼児のフレンドホーム(週末里親)外泊先での性的事故の可能性について
- ⑮ 小1 女児の服薬が変更になっており、本来メキタジン1 種のための服薬であったが、変更前の薬であるエバスチンも重複して服薬していた。
- ⑯ 高3 男児の精神薬 服薬量の誤り
- ⑰ 高3 男児が自活訓練中に0 時過ぎて在室確認の連絡を行うも、その後在室していると確認が出来ず、連絡もつかなかったため保護願いを出す。
- ⑱ 高1 女児の長期にわたる無断外泊。

30 年度は、相変わらず高齢児の行方不明と性的事故が多かった。また、服薬に関する事故も多かったため、再発防止に向けて対策を検討中である。

合わせて、事故報告の提出が遅かったり忘れてしまったりすることが多かった。複数チェックの体制を作るなどして改善に努めていく。

(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 回は実施している。救命および A E D の講習についても、消防署の職員を派遣してもらい 7 月 4 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)

(各寮に 2 日分、防災倉庫へ 5 日分程度の災害用備蓄を行う。また、期限切れの水については、非常時の生活水として各寮へも保管をおこなうなど)

- ① 1 月 22 日に防災倉庫の整理をおこない、備品の確認をおこなった。今年度は食糧、ポータブルトイレ、飲料水用ポリタンクを購入した。(11 月末発注済、2 月現在未納品)
- ② 防災倉庫、各寮への食糧備蓄等については、具体的に必要量に対して備蓄量がどの程度かシミュレートできていない為、次年度の課題としたい。
- ③ 長年の懸案だった A E D について購入し、事務所玄関前に設置した。

(5) 防火管理者の変更にもなって、資格を取得し、適切な届出を行う。

泉職が研修に参加し、防火管理責任者の資格を取得し、管轄消防署へ変更の届出を行った。

12. 環境整備(建物設備、環境美化についての取り組み)

本園は人の入れ替わりも多く、なかなか環境整備を習慣化することは難しかった。特に、高齢児になってからの入所や短期間での入所が増えてきたことにより、基本的な生活習慣の獲得の難しい児童が増えている。

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。

30 年度も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。

夏の台風で都立時代から残っていた桜の木が一本倒れてしまい、業者をお願いして片付けと植

え替えを行った。

その他必要な整備については、事務と相談して随時実施した。

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。

29年度より、家庭支援専門相談員が2名体制となったが、30年度は、6月に、FSW1名が病気休職となり、里親支援専門相談員にピンチヒッターでケースを追加分担してもらうことで、夏を何とか乗り切ることが出来た。

30年度は、年度途中で家庭復帰を計画したケースや年度末に向け家庭復帰を目指すケースが重なっており、外出・外泊などの連絡調整が多かった。

9月からは各寮にケース担当者を置き、協力を得られる体制としその場をしのぐ体制を作った。

しかし、体制変更の思いがけないメリットとして、前より寮舎のほうから情報提供をしてもらえ、FSWが見落としそうなところを補ってもらえることが増えた点がある。特に若手・中堅の寮舎担当者が能動的にケースを考えていける契機となった側面もあった。

一方、入所調整では、寮の意向を汲むことで、結果入所になかなか繋がらないという状況も発生した。園の定員としては、一時保護委託を受けることで、未充足分をカバーできた結果になっているが、年度後半、原則依頼のあったケースは受けて行く、という方針を何度か確認した。

ケースワークでは家庭復帰を目標とし、保護者と話し合いを重ね、寮舎担当や心理担当も交え、ステップを踏んで家庭復帰や親子関係の再構築に一部貢献ができた。

例年通り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ケース会議を実施し、などして共通理解を深め、協力して進められるように努めた。

学校行事や進路選択のための活動と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. 専門職の関わり報告

(1) 学校・その他

小学校、中学校ともに学校係りを中心に児童の情報について共有できるよう、懇談会などの機会を持ちながら連絡を密に取るよう努めた。

各学校の協力体制については、下記の通り。実際の運営や実施の実行部隊として協働。

小平第九小 → 懇談会・青少対「青少対まつり」「三九水音楽会」

小平第三中 → 懇談会・PTA役員となる(3年児童)候補者推薦委員会

小平第二小 → フリーマーケットに出店

※その他、行事受付対応など。高校他は在籍校の該当する職員が対応。

(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嘱託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。特に30年度は産業医の布施Drが衛生委員会に入ってもらったため、職員に対してのサポートを厚くすることができた。

(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、自立支援計画と合わせて成長の記録を作成して送付し、共通理解に努め、30年度はその内容・書式についても検討した。ケースカンファレンスや交換研修などの機会も作って、協力体制を強化するように努めた。

(4) 専門職

- ①年度途中の職員の病気休暇により、家庭復帰支援専門相談員(以下F S W)が1名体制となった。分担していたケースを全て一人に対応するのはやりきれないため、各寮にケース担当者を置き、協力を得られる体制となった。
F S Wが気がつかないところを寮の担当職員から相談してもらえることはとてもありがたく、今回の体制変更の思いがけないメリットとしてあげられる。特に若手・中堅の寮舎担当者が能動的にケースを考えていける契機となったとすれば、災い転じて福となした側面もある。
- ②里親支援専門相談員は、児童や家庭の悩みや不安も解消しながら積極的な外泊交流に努めた。また、フレンドホーム交流での不適切対応児相や関係機関との調整役となった。30年度一名で対応した家庭支援専門相談員には里親支援専門相談員の協力を得て業務を分担した。
- ③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。
- ④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。
- ⑤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。
- ⑥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。
- ⑦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。
- ⑧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。
- ⑨フリーや棟フリー、グループホームフリーの職員は、勤務補助を中心にO J Tや客観的な視点で助言をした。また行事やグループワークについても協働した。

(1) 園内研修(研修係りで計画、実施)

日程	研修名・講師	参加数	印象に残ったキーワード
第1回 6月5日	児童養護施設における自立支援と進学に関する制度について 講師：竹村雅裕（職員）	40名	基本的信頼（信頼感）・奨学金・費用・覚悟・自立支援・アイデンティティ・進学・返済義務・孤立感・孤独感・アフターケア
	タッピングタッチ 講師：本多映子先生	46名	優しく・ゆっくり・左右交互・丁寧に・タッピングタッチ・セロトニン・リラックス・セルフケア・お互いのケア
第2回 10月9日	アセスメント技術を高めるための研修 講師：近藤直司先生	41名	一人称・アセスメント・5分レポート・三人称・根拠（アセスメントの根拠）・情報・主観・生物-心理-社会的モデル
第3回 12月4日	学習に関して困り感のある児童への学習支援 講師：後藤沙織先生	41名	LD・音韻意識・2次障害・自閉症スペクトラム・具体的に伝える・RAYの複雑図形・発達の偏り・知的障害・ワーキングメモリー・特殊音節

①派遣研修

10月20, 21日 3寮：西田⇔4寮

12月21, 2月6日 2寮:小森⇒1寮

12月3、12日（2月25～26日） 楓：野角⇨3寮

②交換研修

11月13日～19日 楓：古地⇔3寮：南

(2)法人内他施設派遣研修

①法人内派遣研修

- ・トリノス → 網野（棟フリー：9月21日）
- ・二葉学園 → 於島（GH立山：12月12日～14日）、
永島（心理：11月20日、29日）
- ・二葉南元保育園 → 榊原（GH立山：11月9日）
- ・二葉くすのき保育園 → 鈴木ひ（フリー：11月16日）
- ・二葉乳児院 → 曽根（3寮：12月5日）、
榊原（GH立山：11月26日27日）

(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1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の実施とし、研修先については以下の通りである。

- ・泉孝亮……………宮城県 仙台キリスト教育児院 小松島子どもの家

【4日間】 11月14日(水) ～ 11月17日(土)

(4) 海外研修

今年度遠藤理事長からの紹介で、シンガポールでの研修に以下2名の職員が参加した。

- ・高橋和子
- ・櫻井美幸

(5) その他

30年度、資質向上のための研修費補助制度を利用し、510000円の申請をしている。31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、30年度も、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。

16. 職員の働き方の改善への取り組み報告

(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)

休日取得に関しても来年度より、有休5日取得が必須となる事もあり、公休113日とあわせると、118日の取得をしなければならない。今年度、113日の取得が見込めない職員も居る中、公休日・有給休暇の取得についても再検討が必要になる。1週間公休の取得は概ね出来ているものの、超過勤務はなかなか無くならないのが現状で、会議日の一本化や、事務作業の軽減なども提案したり試行したりして来た。休みが増えると超勤が増えると言う声もあるが、少しずつ改革を進めているところである。

① 一週間連続公休取得案

29年度に続き、『一週間公休連続取得案』、公休の全職員全取得が目的に向けて、継続して取り組んだ。30年度と29年度を比較してみると、29年度と同じくらい取得できている部署もあれば、29年度より取得できていない部署もある。取得案を提案してから、意識的に公休が取れるようになってきているため、31年度も継続していきたい。

(2) 超勤撲滅キャンペーンの実施

29年度の超勤撲滅キャンペーンの結果のもと、30年度は超過勤務の精査を行いガイドラインの作成を目的としていた。実態把握のため2月1日～14日の期間で超勤撲滅キャンペーンを実施した。今後は「超勤撲滅キャンペーン」という名称を「超勤調査キャンペーン」と改め超過勤務の実態調査を行なっていく。また、今年度の反省として実施時期が2月と遅かったことが挙げられる。31年度からは定期的に調査を行なうことができるよう、調査時期の設定や明確な役割分担などをして、円滑な調査を行えるよう活動していく。

(3) 産休育休復帰者の働き方の提案について

30年度は、育休復帰者が3名おり、年度前から多様な働き方について検討してきた。復帰より数ヶ月で再度産休に入る職員も居たことから、フリーでのフォロー業務や、3寮での日勤業務、個別対応職員等の部署での復帰となった。

法人の働き方委員会でも、度々議題に挙がっている、産休・育休復帰職員の働き方や、時間短縮勤務など、全職員が納得し、協力できる働き方が出来るようにするためには、お互いが、どこまでなら出来るのか、どこまでならサポートできるのかを、検討していく必要がある。子

育て中の勤務軽減や、宿直の回数、勤務する部署なども必要に応じ話し合っていかなければならない。

今後も産休・育休からの復帰職員が居り、また、介護に関わる職員も出てくると思われる。それぞれにいろいろな事情がある事は想像されるため、出来るだけ、希望に沿うように、相談しながら進めていく。

○30 年度復帰した職員

・細貝むつみ職 ・大平容子職 ・橘定結職

○30 年度産前休業に入った、もしくは近年中に予定している職員

・大平容子職 ・細貝むつみ職 ・榊原菜奈恵職 ・橘定結職 ・湯島麗職

○31 年度復帰予定の職員

・竹村（保科）好美職 3 寮

(4) 超過勤務についてのガイドラインの作成

30 年度は作成まで検討できなかった。今後はガイドラインの作成に向けて改めて職員全体に向けて超過勤務の説明を行い、各寮・各々の超過勤務の付け方のばらつきをならし、対応の仕方の統一を図るための方法を検討しガイドラインの作成を進めていきたい。

(5) 育休座談会

30 年度育児プランナーの訪問に関しては、当園が PASONA の事業内の中小企業の条件に当てはまらないため、利用をしなかった。その代わりに、30 年度で育休産休復帰者が 4 名になったこともあり、復帰者同士の情報共有と今後の施設運営の参考の為に育休産休復帰者座談会を実施した。

①産休復帰座談会

テーマは『二葉むさしが丘学園の多様な働き方を考える座談会～育休産休復帰者から話を聞く～』とし、報告者は鈴木ひとみ職、細貝職、橘定職で、参加者は榊原職であった。それぞれ報告者の産休取得に至るまでの理由や復帰前の不安や気持ち、復帰後の様子などは様々で、産休前に所属していた部署に復帰後も変わらず戻って来れたケースのほうに不安も少なく過ごしているようで、逆に復帰後違う部署に配属されたケースは慣れていくまでに苦労することも分かった。

今回の座談会はそれぞれの情報共有や状況把握のためにも必要な会となった。今回報告者とは別に参加した職員が 1 名だった、と言う部分も今の当園の現状であり、改善を考えていくべき部分でもある。その面も受け止めて、今後も産休育休、または介護休暇などライフステージに伴った働き方を選び、当園で働く職員も増えていくので、多種多様な条件に合う様々な働き方を検討し、また当事者の苦労や工夫を傾聴出来る場を設けることが重要となる。

(6) 衛生委員会について

監査で衛生委員会が未設置であることを指摘されたため、30 年度は衛生委員会の設置を目指して検討してきた。本委員会から衛生管理者として資格取得のため堰野端職がに動くこととなり、1 月 18 日に第 1 回衛生委員会を開催している。正式に衛生委員会が立ち上がったため本委員会が

衛生委員会を兼ねる必要は無くなった。今後は月 1 回開催する衛生委員会に本委員会のメンバーが積極的に参加し衛生委員会と情報共有を行い連携していく。

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

(1) 苦情申し出状況

二葉むさしが丘学園の苦情対応規定に基づき、子どもへの聞き取り、苦情受付委員の話し合い、苦情解決責任者への報告等、苦情対応の手順に従って行ってきた。また、対応した結果を苦情受付の経過記録書に記載していくことは行った。

以下、29 年度、及び 30 年度の苦情申し出状況（内訳）については以下の通りとなる。

平成 30 年度苦情内訳	
自分自身に関するもの	2
他児に関するもの	6
職員に関するもの	14
設備に関するもの	0
食事に関するもの	1
その他	8
計	

(2) 考察

全体として“みんなのポスト”が子ども達の生活において生じるトラブルや思いについて表明できる場、聞いてもらえる場、解決と一緒に考えてもらえる場、解決の方法をアドバイスしてもらえる場として、確実に定着してきているようである。係のスタンスとして本人自身が出来る事を一緒に考えてきた。トラブルが起きた時の解決方法(解決能力)を高めていくことにも大きな役割を果たしているものと思われる。

(3) 第三者委員との連携について

5/25、10/10、2/20 に第三者委員、苦情受付責任者、苦情受付委員が集まり、第三者委員会を行った。

30 年度も松原拓郎氏の後任として秋山 俊氏、中山正雄氏、鏑木美知子氏の 3 名の第三者委員と連携を行った。学期毎に来園してもらい、子ども達と夕食をと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。

(4) その他

30 年度は初めて職員間に対する苦情が出た。職員間の苦情に対してどのように苦情受付委員会が対応していくのか、苦慮した事案であった。寄せられた苦情をどの部署で取り扱うのか整理していくことが求められた。第 3 者委員会からは職員として話し合いで解決することが必要と助言された。

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 8 名程度の方に活動してもらっている。ボランティアの方の参加が減少してきていることや、幼児が増えていることなどから、未就園児の対応が課題となっている。

(2) 家事支援ボランティア

30 年度は 5 名の方に活動してもらっている。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る。

(3) 学習ボランティア

30 年度は、約 14 名の方に活動してもらっている。場所の確保や調整に課題が出ている。

(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ている。また、青空祭りや中央大学の学園祭招待なども実施した。

人数が減ってきていたり、目的をどう共有する課など課題はあるが、オリエンテーションや交流会の機会を通して情報共有や意見交換している。

(5) ボランティア交流会

①第 1 回

平成 30 年 6 月 24 日（日） 10 時～12 時 会議室

参加者：青い鳥（約 20 名）

職員：ボランティア係職員

交流会では、まず職員から青い鳥の方々へオリエンテーション（『職員のための判断基準』や今年度は新たに『園庭での活動範囲等の確認』についても共有）を実施し、各寮担当ごとに、職員と青い鳥の方々とで交流、活動の中で困っていることなどを共有した。各寮担当後に青い鳥の方々の写真を撮影しボランティアの方の顔と氏名を一致させやすいように配慮した。

② 青空祭り及び、青空祭り後のボランティアお疲れ様会

青空祭りに、4 名の青い鳥の方が幼児対応に来ていただいた。

また、29 年度までは青空祭り後に軽食を準備し、ささやかながらボランティアさんへのお疲れ様会を行っていたが、30 年度は実施しなかった。

(6) ボランティア担当者連絡会

小平市内における福祉施設（高齢者施設）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ているボランティア担当者連絡会に 2 回参加（第 3 回（9 月 28 日）と第 4 回（11 月 30 日））した。

各施設担当者からは、ボランティア人材確保の共有や新たな取り組みとして許可のもと各地域センターにボランティア募集チラシの配布を検討した。その一つの成果として、小平市ボランティアセンターHP への施設紹介ページ作成を行い、施設の HP が見やすくすることができた。

(7) 実習生

30 年度は急なキャンセルが 5 校 8 名あり、結果 20 校 29 名の実習生受け入れとなった。キャンセル校の中には、連絡もなくオリエンテーションに来校せず、こちらから連絡をすると、運営母体の変更で、実習の事はわからない旨の返答が返ってきた学校もあった。また、実習生の急な私用で、休みの日程の変更を余儀なくされたこともしばしばあった。

31 年度受け入れの予定については、保育実習が 19 校 30 名、社会福祉実習 4 校 4 名となっている。

19. 地域活動（連携）・地域貢献活動等の取り組み報告

(1) 個別

- ・高2女兒が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。
- ・自立についての意識が乏しく、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。
- ・昨年度から引き続き高1女兒がすずのき台保育園でボランティア活動を行なった。すずのき台保育園の先生や園児に喜ばれており本児の自信にもつながっている。自分自身が地域の中で活躍できる機会は子どもの自信にも繋がる為、今後も積極的に何か地域に貢献できるような活動を考え実施していく。
- ・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ている。
- ・地域の活動（サッカー＝久留米FC、放課後デイサービス＝ジョブサU18 ミニバスケット等）やイベント（学園音楽祭、青少対まつり、等）などへも積極的に参加している
- ・ファミリーホーム開設の際、近隣の自治会向けに説明会を実施し理解を図った。自治会にも入会し、懇親会などで交流を深めることができた。

(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（代表者・実務者）
 - ・小平地域公益活動推進連絡会
 - ・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、
 - ・小平社会福祉士会
 - ・まるっと仲よし隊（地域ネットワーク）
 - ・保育所のあり方を考える会、等
- ② PTA・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（2回開催）
 - ・キッズヨガ
 - ・学園坂スタジオ
 - ・グリーンサポートこだいらファシリテーター要請講座 等
- ④ 地域団体活動への参加
 - ・地域職場体験先の開拓
 - ・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
- ・民生児童委員見学会の実施
- ・自治会での講演
- ・施設長のこぶし保育園評議委員、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委嘱。

20. 広報活動（園だよりやホームページの取り組み）

ホームページについては職員募集や寄付募集、インターンシップの案内等、こまめに更新を行うことができ、またその費用についても無料であるため、大きな効果があったように思われる。

SNSでは、スポーツ選手からの試合招待についてのブログは招待者と密に関わり連携をとったことで、選手のTwitterでブログを引用してもらうことができ、さらに選手のフォロワーが100名以上Facebookに共有したことによりアクセス数がかなり伸びるということがあった。日々のアクセス元はホームページからだけでなくSNSも2～3割ほどを占めている。

30年度の取材受け入れについては以下の通りである。

- ・朝日新聞→高橋健職・竹村職・O.T(4寮) ※LITALICO 保育所等訪問支援について
(記事にはならず)
- ・読売子ども新聞→自立支援 Co.・O.M(楓) ・日本経済新聞→施設長・3寮
- ・社会で子育てドットコム(NPO 法人ライツオンチルドレン) →施設長・竹村
- ・北多摩経済新聞(WEB)→ ※青空まつりについて
- ・共同通信社→施設長

目黒や野田の虐待事件や若草寮の事件以降、社会的養護についての世間の関心が爆発的に高まっており、取材やさまざまな問い合わせが激増している。その中で、児童の生活の安心安全を守りながら、「取材受け入れ態勢の整備について」に則って、31年度も情報発信のため積極的な受け入れを行っていく。

21. 福祉サービス第三者評価の受審と結果報告

(1)特に良いと思う点

- ・子どもの安定を最優先にし、複数職員が対応する勤務調整を行い、効果を実感できる取り組みを行うことができた
- ・施設長交代の時期を円滑に乗り越え、子どもや職員の信頼を得、地域を牽引する存在となっている
- ・法人の理念をうけた施設の「実践理念」が定着しはじめ、養護の実践にもその姿が展開されている

(2) 更なる改善が望まれる点

- ・新たな中長期計画の検討に着手しており、自らの考えをまとめて形にし、指針とすることを期待したい
- ・支援実践のまとめ記録として作成されている「成長の記録」を整理し、自立支援計画の目標管理を丁寧に進めることを期待する
- ・求められる人材像とともに、キャリアアップの段階的発展の見通しの明確化を期待したい

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

①29年度は具体的な取り組みの検討ができなかったステップハウスの具体化であったが、社会的養護自立支援事業などへの対応を考える中で、グループホームからの提案があった。制度や予算の動向について、常に情報をキャッチしながら適切なタイミングで実施できるよう検討を進めていく

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名全員職場復帰した。30年度産休中または予定のある職員は5名おり、育休明け復帰予定の職員は1名である。

また、新たな働き方の模索の中で、子育て支援員の中に人材が隠れていることがわかった。それに伴い、今までは採用していなかった非常勤(限定正規職員に近い)の採用について検討を重ねた。31年度新たな人材としてその可能性を探っていく。

(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

法人型ファミリーホーム開設に向けて、二年をかけて準備を進めてきた。清興建設の協力を得て、土地の確保ならびに建物の建設も順調に進んだ。途中、若草寮の事件などから、急遽近隣の自治会向けに住民説明会を実施することとなったが、地域の方にも理解をしていただけることとなり、自治会にも入れていただけることとなった。今後は地域の中で共存できる施設を目指し、安定的運営を進めていけるよう努めていく。

(3) 時代の要請に応じた養護の推進

- ・将来像検討委員会を設置し、今後の多機能化や体制のあり方について議論した。
- ・「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。
- ・3年目を迎えた「定員内での一時保護委託枠」の実施は、30年度後半だけを見ると例年の3倍近い依頼があった。この変化の持つ意味についての分析が課題となっている。

(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

- ・30年度は人材の確保と育成が大きな課題となった。今までとは違った視点や考え方で見つめなおして考える必要があった。職員研修やインターンなどの新たな取り組みや、細く長く働ける職員の育成、働き方改革への対応など、新たな課題に直面した一年であった。人材育成委員

会やワークライフバランス委員会を中心にしながら、今後も更なる検討が必要な課題であり、誰もが働きやすい環境整備に努めていく。

平成 30 年度 二葉南元保育園 事業報告書

1. 平成 30 年度の概況

内閣府が 2019 年 10 月から実施の方向で検討されてきた幼児教育と保育の「無償化」から給食費に関しては無償化の対象にしない方針が打ち出されている。保育所と幼稚園の間に給食費の負担について格差が生じるためとのこと。保護者の負担額や徴収方法はどうか等、まだはつきり提示されてなく、同案は、消費税率 10%への引き上げによる財源を見越してのことである。今後の情報把握と自治体に向けて徴収方法の要望も上げていく必要がある。

新宿区の待機児童解消に向けた取り組みは、マンション建設に伴い一部の地域で入所困難な状況はあるものの、子育てしやすい自治体として取り上げられている。平成 31 年 4 月の待機児童数は 2 名と昨年の 57 名から更に減少し 0 歳児の欠員もある。

専用型一時保育室の就労者対象の定期保育は、入所困難な 1 歳児の待機児童解消に向けて一役を担ってきたが、30 年度は 7 人枠が年度末まで埋まらなかった。週 2 日勤務の方が入所したり、2 歳児の入所児童児が増えたことなど利用対象児にも変化が見られた。リフレッシュを目的とした一時保育事業は、夏以降希望者が増え、0 歳児 1 名の枠に日々 10 名位の応募もある。0 歳児のスポット利用児の保育は 1 対 1 の保育になるため受け入れ枠を増やすことも現実的には難しい課題である。

保育所の人財確保はますます厳しくなっている。ハローワークに登録しても応募はなく、人材紹介等を活用し職員確保に努めてきた。インターネット登録も活用したが、面接後に辞退する方もあり、採用までつながることの難しさを感じた。HP に載せている採用情報を見た方、前年度開催した法人説明会に参加した方やボランティアの受け入れを行いその後採用につながり職員確保ができた。日頃から保育専門学校などとの繋がりを大事にし、積極的に実習生の受け入れも行うようにしてきた。今年度新たに要支援高校の体験学習も受け入れた。

職員の給与改善、職員住宅借り上げ制度の活用により職員の処遇改善に繋がっている。給与面だけではなく、職場環境の改善に向けた取り組みが課題だった。第三者評価を受し保護者・職員アンケートの要望を分析し今後対応していく。

安心・安全を大事にした取り組みの中で、食物アレルギー児 14 名の除去食対応は、日々緊張する中で保護者と細かく確認し合いながら給食の提供を行った一年だった。保育中の事故は 3 件あったが、職員全体で共有し再発防止に努めてきた。

園全体で、絵本の整理と見直しをし、購入できたことや職員から要望が上がっていた 2 F ベランダの修繕を行ったことは大きな取り組みだった。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、臨床心理士と共に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

基本方針

- 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
- 保育目標 心身の調和的な発達を図る
- 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

3. 重点課題

(1) 保育内容の充実

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きた。大きな行事には、東中野教会の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。

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は例年通りとした。(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)

今年度は、法人の寄付を活用し各クラスで絵本の整理と補充を行い充実につながった。今後は遊具の点検・補充を行うと共に個々の遊びを尊重しあう保育について学び合うことが今後の課題である。

(2) 保護者への支援

地域の子育て支援機関とつながっている保護者もあり、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、終了後に保育園見学を希望される方もいた。

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

入職2年目の職員に対しては、クラスリーダーと共に主任も課題と向き合うよう働きかけてきた。

中堅職員、他園の経験もある職員等が職員集団としてお互いの考えを出し合ったり自己研鑽につながる研修を計画することは出来なかった。法人主催の新人研修、ベテラン研修へ参加した。

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、今年度は夜開催の連続講座に参加する職員も多くいた。また日曜日開催のリトミックやブームメントの研修に連続参加した。

キャリアアップ研修は5人が9コースを受講した。

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。

前年度職員増で対応してきたため、前半は職員の補充なしで対応。10 月入所に伴い 2 歳児クラスの非常勤職員職員の配置換えを行い対応してきた。事務保障・会議保障等までは出来なかった。

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。

4. 児童定員と児童在籍・入退所状況等

*0 歳児 15 人中 3 人は 10 月入所

	0歳児		1歳児		2歳児		3歳児		4歳児		5歳児		合計			
定数	15		18		18		20		20		19		110			
在籍児童	標準 時間	短 時間	標準 時間	短 時間	標準 時間	短 時間	標準 時間	短 時間	標準 時間	短 時間	標準 時間	短 時間	標準 時間	短 時間	管外 保育	在籍 総数
4月	10		18		16	2	19	1	12		16	3	91	6		97
5月	12		17		16	2	18	1	11	1	16	3	90	7		97
6月	12		18		17	1	18	1	11	1	16	3	92	6		98
7月	12		18		17	1	18	1	11	1	16	3	92	6		98
8月	12		18		16	2	18	1	11	1	16	3	91	7		98
9月	12		17	1	17	1	18	1	11	1	16	3	91	7		98
10月	15		17	1	16	1	18	1	11	1	15	3	92	7	2	101
11月	15		17	1	15	2	18	1	11	1	15	3	91	8	2	101
12月	15		17	1	15	2	18	1	10	1	15	3	90	8	2	100
1月	15		17	1	15	2	18	1	10	1	15	3	90	8	2	100
2月	15		17	1	15	2	18	1	10	1	15	3	90	8	2	100
3月	15		17	1	15	2	18	1	10	1	15	3	90	8	2	100
合計	160	0	208	7	190	20	217	12	129	11	186	36	1,090	86	12	1,188
10月より2歳児・5歳児北区管外児童受託																

(1) 児童受託状況

110 名定員 で 4 月に 97 名（3 人 10 月入所枠）、年度末に 100 名の充足

① 3 歳児は 5 月から 1 名欠員、4 歳児は 8 人欠員の 12 人でスタートし 12 月から 11 名になる。

幼児の欠員は埋まらなかった。1 歳児、2 歳児に退園児はでたが翌月より入所できた。3 月の充足率は 90%。

② 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、新宿区は 9 時から 5 時の保育。育休に入ると変動するため補助金の予測がつかない。今年度は 1 歳児、2 歳児の保護者が第二子を出産するケースが多かったため、短時間認定者は年間 86 名だった。

③ 10 月より 2 歳児、5 歳児のきょうだいが北区の管外受託。

(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 10 名位、2 時間延長 10 名位だが、急な利用者が多く両方で多い日には 15 名～25 名程度の利用になる。後半は 0 歳児の利用も増え、月曜日・金曜日の利用者が多い。延長開始時間の 6 時間際に連絡が入ることも多い。短時間認定の延長保育室は、補食・夕食は 4 歳児室、保育は 3 歳児室で合同保育を行う。

年間利用状況は以下の通り

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	利用総数
標準児童	192	283	341	348	281	287	383	331	317	361	353	377	3,854
短時間児童 朝・夕申請分	7	5	5	5	4	2	5	13	10	11	12	13	92

(3) 専用型一時保育室(おりーぶ)の事業状況

就労目的の定期利用は、新宿区が調整し入所が決定される。4月は7名中5名入所し、前年度より継続利用児の2歳児や週2日就労の方も入所してきた。利用児童の変化により利用総数は減っている。定期利用の枠が固定されたため、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100人減だった。定期利用児は年間契約になるため継続した保育を行うことができている。保護者との信頼関係も密になり、保育園への入所に繋がっている。利用状

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計（昨年利用）
定期利用	69	52	63	86	103	92	90	100	82	83	101	104	1,025 (1,140)
スポット 利用	31	35	52	54	32	25	29	28	29	33	32	34	414 (537)

況は以下の通り。

*10人枠=定期7人、スポット利用3人

5. 職員配置状況

職員配置 全職員：52名 （平成31年3月31日 現在）

○正規職員数：26名 非正規職員集：21名 （平成31年3月31日現在）

常勤職員： 26名 園長（1名）保育士（20）栄養士（2名）調理師（1名=産休代替職員）

産休・育休中：保育士（1名）栄養士（2名）

パート職員： 21名 （実働8H～6H勤務）保育士（5名 内1名産休代替職員）看護師（1）

短時間（4時間未満）有資格保育士（6）保育補助（4）事務（2）給食補助（3）

嘱託職員： 3名 嘱託医 1名 臨床心理士 1名 産業医 1名 学生アルバイト2名

- (1) 非常勤職員の補充は、行わず10月から2歳児クラス職員の異動により対応してきた。
- (2) 栄養士の育休取得者が保育園入所未承諾となり一年間延期となる。11月から更に別の栄養士が産休に入る為、産休・育休代替え職員を採用した。引継ぎ期間を作れなかったことや新人職員が慣れるまで給食室の運営は厳しい状態が続き、事務時間の確保ができなかった。保育士が2月から産休取得となり、1月から非常勤職員を採用した。代替え職員にはそれまで非常勤職員補助だった職員を担任に任命した。
- (3) 非常勤職員は、6.5時間勤務が4名。内2名はクラス担任として役割を担ってもらった。体制が厳しい時には勤務時間の変更もしてもらったが、4時退勤後の体制が厳しいのが現状。
- (4) 1時間延長保育は、常勤職員の固定勤務で対応したが、10月からクラス担任になり1時間延長は全職員で担った。2時間延長は、全員で対応し、出勤後は事務保障とした。

6. 運営方針

(1)今年度運営管理を潤滑に行うため以下の会議を開催してきた。

- 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）
⇒体制についての会議を行うのが現状。
- ⑤ クラス会議：随時
⇒主に昼食後に行っている。定例で会議の設定は難しく、今年度夜に行ったクラスはなかった。
- 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。

(2)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企画したが参加者はいなかった。次年度は子育て相談も組み込み計画する。
- ⑩ 働き方検討委員会：(法人) 他事業所と状況を共有し話し合いを重ねている。
- 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：法人の会議もあり今年度は 3 月に、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。

(3)対外的な係

四谷地区乳幼児支援機関関係者連絡会（四子連=主任担当）9 月の水遊び企画には他職員も参加した。

7. 保育方針（保育内容に記載）

（1）乳児保育（0歳児～2歳児）

2グループの少人数保育を今年度も継続して行った。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ながら保育運営に取り組むクラスも見られた。

特に0歳児は10月から途中入園3名の保育も考慮した取り組みが必要になり途中入園児の月齢によって職員配置や日課の組み方を検討する必要がある。（3月生まれが多く入ることあり）

（2）幼児保育（3歳児～5歳児）

年齢別保育だが、月1～2回の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いかされている。3歳児クラスは19人プラス障がい児1名の統合保育のため3人体制でサポートしてきた。4歳児は12名のクラスのため1人担任としたが、週2日補助をつけて対応。園全体ではお店屋さんごっこや節分の取り組みなど行事の成り立ちを理解し合いながら取り組んできた。一つひとつの取り組みを理解し合うことは、今後の保育につながる取り組みだった。

年長児対象に外部の絵画講師を招いて「紙皿工作」で自由に作る楽しさが体験できた。又、卒園児保護者が「作る」をテーマにミシンを使い服を作る様子を見せてもらい、毛糸を使ってワークショップも行った。休みの代替えで入ったクラスで主任がリトミックを継続的に行ったことは今後につながる取り組みとなった。

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）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た。

（2）食物アレルギー児対応

診断書が出ている児童は、計14名。入園後離乳食が進むにつれ除去食対応児も多くなる。逆に年度途中で解除になる児もいるが、0歳児の離乳食が進む中で増えてきた。

卵8名、生卵2名・牛乳5名・小麦2名（内1名アナフラキシー症状ありエピペン保管）ナッツ3名・クルミ2名・イクラ・カニ各1名。重複している児あり。

冷凍母乳の希望者はのべ2名。幼児食移行前までとしたが、1名は短期間のみ持参だった。

（3）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。料理保育はクラスや部署で感染症が流行しているときは中止にし安全に配慮した。

2歳児クラスは野菜ちぎりやゼリー作りをし保護者会には児が作ったゼリーを提供した。

幼児クラスはおやつのおにぎりを自分で握っている。野菜作りも子どもたちと相談しながら夏野菜やジャガイモ・枝豆・さつまいもなどを育てながら観察と収穫した野菜は給食にだしてもらった。

年長児の包丁を使う工程までクラスで計画を立て継続的な取り組みを行っている。

（4）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

(1) 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) 歯科衛生士による歯磨き指導
- 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(6 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(排便の仕組みや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 2 名、アレルギー反応が出た場合の抗アレルギー薬 5 名、エピペンも 2 本処方され園に常時保管になる。
乾燥肌、皮膚炎予防軟膏 30 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
視力矯正の眼鏡をかけ始めた時には点眼薬を預かった。
- ⑬ 感染症
 - ・昨年流行した手足口病は減少し、今年度は幼児クラスで伝染性紅斑が流行した。また園全体で RS ウイルス感染症と診断された児童が 18 名いた。
 - ・インフルエンザの発症は少なく、家族感染が多かったため送迎時は、玄関対応等で感染予防に努めた。
 - ・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。
 - ・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、感染拡大することとはなかった。
- ⑭ 学校保健安全法 第 2 種感染症
 - ・インフルエンザ…A 型 9 名
 - ・流行性耳下腺炎 2 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…26 名
 - ・手足口病… 3 名
 - ・感染性胃腸炎…20 名
 - ・伝染性紅斑…15 名
 - ・RS ウイルス感染症…18 名
 - ・ヘルパンギーナ…17 名
 - ・アデノウイルス感染症…2 名
 - ・細気管支炎(ヒトメタニューモウイルス) 1 名
- ⑯ 事故状況報告
＜レベル 3 事例 1 件＞
 - ・9 月 一時保育室 2 歳児女児 室内にて肘痛を訴え病院受診肘内障の診断。家庭でも経験あり。

<レベル4事例 2件>

- ・9月4日 1歳児 女児 室内遊びバランスを崩し床に倒れ前歯打つ。ぐらつきがあったため病院受診 折れてはいなかった。経過観察となる。
- ・2月22日 4歳児女児 散歩中公園で転倒顎下切傷。外科受診 2針ホチキス縫合。経過良好。

⑰ その他

- ・視力回復のため眼鏡による矯正を始めた児童3名。ダウン症児も眼鏡使用。
- ・保護者より3年前の怪我に対して保険適用できるかの質問あり。診療が終了している事案は、申請が難しくなるため、今後、怪我の時には損害保険についてより詳しく説明するように心がける。

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

- ①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。
- ②四谷警察署の方に不審者になってもらい避難訓練を行ったうえでその後、職員の防犯訓練を行い、アドバイスをもらった。2部制にし全員が参加できるようにした。

(2) 防災対策

- ①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。
- ②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。

(3) 事故対策

- ①今年度はヒヤリハット・アクシデント係を決め、記録・集計を毎月行うことができた。

集計結果、主な事例

- ・乳児クラスは発達の中で噛む・押す・叩く・引っ掻く等が多くみられた。
- ・幼児クラスは7月～8月の水遊びの時にヒヤリハットが多かった。
- ・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、後日検証、対策を報告し合った。通院が必要な事案については、写真で職員立ち合いで現場検証を行った。

12. 環境整備（建物設備、環境美化についての取り組み）

- (1) 2Fベランダの人工芝の劣化が激しく、ゴムチップに変更した。
- (2) 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。
- (3) 園舎周辺 環境美化
美化係が中心になり、昼の時間帯に、園周辺の草取りや側溝掃除、小枝剪定を職員が行った。樹木の選定を業者依頼した。今後は計画的に入ってもらうことにした。

13. 保護者支援に関する報告

- (1) 地域の公共機関と連携を取り、情報共有している。
- (2) 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（※専門職や外部のスーパーバイザー等の関わりについても記載すること）

- (1) 臨床心理士：週 1 回勤務。各クラスに入り子どものことや職員の相談も受けてもらう。
5 歳児のクラスに入り、個別対応をしたり、小学生になってから気をつけることなどの話をしてもった。昨年までの CAP とは違い、現クラスの課題に応じた事例から話ができたことはよかった。
- (2) 産業医の月 1 回の訪問が定着し職場環境についてアドバイスをもらったり、健康診断後の高脂血症研修を受けた。11 月にストレスチェックを行う。結果により面談も受けられる体制にしている。
- (3) 新宿区の巡回指導：要支援児が 1 名。年 2～3 回巡回指導があり、アドバイスをもらっている。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（※職員の力量評価制度や個別育成計画なども含む）

(1) 職場内研修

- | | | | |
|--------|--------------|----|-----------------|
| ① 4 月 | 救命救急 エピペン講習 | 講師 | JAEA |
| ② 6 月 | 自分を知る・相手を知る | 講師 | 心理士都甲氏 |
| ③ 8 月 | バランスボールを使って | 講師 | バランスボールインストラクター |
| ④ 11 月 | 高脂血症について | 講師 | 糸川産業医 |
| ⑤ 12 月 | 保護者対応の仕方から学ぶ | 講師 | 心理士都甲氏 |
| ⑥ 1 月 | 二葉の歴史を知る | | ビデオ上映 |
| ⑦ 2 月 | 不審者対応の仕方 | | 四谷警察署 |

(2) 職場外研修

- ① 東社協保育士会 給食部会 栄養士参加
- ② 新宿区私立園主催 主任会・看護師会、主任・看護師参加 2 月全体研修会参加
- ③ 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

- ① 個人研修への積極的な参加を働きかけ、新宿区が主催する無料の研修には部署単位で検討し参加を呼び掛け多くの研修に参加した。（宿舍借り上げ利用者は研修参加必須）
- ② キャリアアップ研修、夜開催の連続研修や日曜日開催のリトミック研修等、個人の希望に応じて多様な研修への参加があった。他園への施設見学・体験実習を行いたかったができなかった。次年度は計画したい。
- ③ 研修費・交通費は全額支給、勤務後の研修は超勤扱いもしくは 4 回で 1 日休暇とした。

(4) 自己評価チェック表

- ①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見直しを行った。この用紙の活用方法について記入の仕方、振り返りの大切さをグループ討議を行い確認しあった。
- ②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。
- ③第三者評価では個人の育成計画作成を提案されており、継続的な計画を作ることが課題。

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。
安全委員会の会議が定例化されなかったため次年度の課題としたい。

(2) 休暇保障

有休の消化率は、常勤職員の平均が 52.3%、契約職員・非常勤職員の平均は 69.4%、100% 取得者 6 名。正規・非常勤の退職者 3 名は完全取得。
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。希望に添った取得が課題。

(3) 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

苦情解決第三者委員は継続して 3 名にお願いし、法人主催の委員会にも参加してもらえた。委員会は年 2 回の予定だったが 3 月のみ委員会を開催した。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させていただいている。

18. ボランティア・実習生等の受け入れの取組み状況

(1) 看護学生

- ①東京新宿メディカルセンター附属看護専門学校 6 月＝3 名

(2) 保育学生

- ②草苑保育専門学校 2 月＝2 名
- ③東京国際福祉専門学校 10 月＝1 名
- ④大妻女子大学 11 月＝1 名 2 月＝1 名
- ⑤東京未来大学 11 月＝1 名
- ⑥川村学園女子大学 10 月＝1 名
- ⑦帝京大学 1 月＝1 名

*学生の減少により 2 校より実習辞退があった。

(3) 職場体験

- ①三輪田学園中学校 8月＝1日間 1名
- ②四谷中学校 9月＝3日間 2名
- ③永福学園高校2年生 6月＝10日間 1名
- ④淑徳大学短期大学部 8月＝4日間 3名

＊永福学園の学生は将来保育園に勤務したい希望の方

19. 地域活動（連携）・地域貢献活動等の取り組み報告

(1) 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。

(2) 地域子育て支援として

- ①ベビーマッサージ：有資格の職員担当し行った3回
- ②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
- ③高齢者デイケアサービスセンター訪問：4回
- ④3F りんごの部屋：リンゴカフェ企画したが1名の参加。時期や時間帯の見直しが必要。

(3) 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 314 名中、卒園児や退園児 23 名参加
- ③ふれあい動物園：今年度は平日に開催 地域枠を作り開放する。地域より 97 名参加
- ④クリスマス祝会：総勢 231 名中卒園児 9 名参加

20. 広報活動（園だよりやホームページの取り組み）

(1) 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。

(2) ホームページは担当者を決め、ホームページの『ふたばブログ』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る。

21. 福祉サービス第三者評価の受審と結果報告

第三者評価をごとくの会に依頼し 10 月から 3 月で行った。57 世帯からのアンケート回収があり。

(1) 保育園の総合的な満足度

大変満足	満足	どちらとも いえない	不満	大変不満	無回答	合計
36	16	1	2	0	2	57
63.1%	28.1%	1.8%	3.5%	0.0%	3.5%	100%

- ①保育所での活動は、子どもの心身の発達に役立っているか はい 57 人 98.3%
- ②提供される食事は、子どもの状況に配慮されているか はい 53 人 91.4%
- ③施設内の清掃、整理整頓は行き届いているか はい 53 人 91.4%

④保育時間の変更は、保護者の状況に柔軟に対応されているか はい 40 人 69.0%

⑤外部の苦情窓口（第三者委員）にも相談できることを伝えられているかが

はい 36 人 62.1%

(2) 保育園に対する意見・要望など

①保育園に預けず自分で育てていたら、間違いなくこんなに体力、知力が成長していたとは思えないので、プロの保育士さんたちに、たくさんの工夫した遊びや教えに本当に心から感謝している。良い保育園に縁があり、恵まれているなど日々感じている。

②見学をした際に、他園と比べて環境・信頼ができる印象を受けたが、実際に入園してからも、家族のように接し見守ってもらえているなど実感している。他園と比べて、父兄への要望や改善を促すような指導が多いように感じるが、そこがまた良いところだと感じている。

③オムツの持ち帰りがなくなって、非常にありがたい。

④保護者会の日程や、ルール変更・運用変更について、周知が遅いまたは周知がないケースが時々あるように感じる。書面での周知をお願いしたい。

⑤体調不良の際、もう少し柔軟に対応してもらえるとありがたい。等たくさんの意見が寄せられた。

職員会議で議題にし見直ししたり一人ひとりの気づきにつながられるようにしていきたい。

22. 中長期計画の取り組み状況

(1) 保育環境の大事さを充実と子どもが安心して過ごせる環境設定

保育室の遊びこめる空間設定を意識してきているが、遊具の一斉片付けが多く職員の意識改革が課題である。遊具を充実させることで環境設定につながるよう次年度は遊具について検討していきたい。

(2) 保護者支援、地域の子育て事情を把握し園の活用を図る

週 1 日出勤の臨床心理士に各クラスに入り子どものことも相談体制をとっている。乳児院の子育てひろばや地域の子育て支援センター等との連携も密にとり、子育てに悩んでいる方々のサポートに務めてきた。

(3) 多様な就労形態に配慮した体制作り

子育て中しながらでも長く働き続けられる職場づくりをめざし、今年度も 1 時間の時短を取っている職員の勤務体制に配慮した体制にした。今後も事情を考慮した勤務体制を検討していきたい。

(4) 研修の充実

キャリアアップ研修・個人研修に積極的に参加した。今後も意識した研修参加を呼びかけていく。

(5) 園内外の環境整備と併せて一部業者委託の検討

紙オムツの廃棄を園で行うことを 10 月から実施。毎日ゴミ回収に来てもらえる業者を探し、職員から臭いに対しての心配も上がっていたが軽減されてきた。保護者の荷物軽減につながり好評。

園周辺の木々の剪定を業者に委託した。今年は 1 回だったが、次年度は計画的に入ってもらうことにしたい。又、エアコンのクリーニングも定期的に行うことにしている。

以上

平成30年度年間行事報告

二葉南元保育園

月	日	保育・行事	保護者会・保健
4	2日(月)	入園歓迎の集い(新入園児・5歳児)	19日(木) 歯科検診 21日(土) 全体保護者会 クラス保護者会
	10日(火)	入園・進級・イースターの集い(2歳児～5歳児)	全園児健診 小児科健診
5	8(火)	春の遠足 外苑の森・4歳児・5歳児	4歳児・・・個人面談(5～7月) 5歳児・・・個人面談(5～9月)
	12(土)	こどもまつり(乳児院・ひろば・保育園共催)	小児科健診(2歳児・一時保育)
	22(火)	四谷警察署による交通安全指導(3歳児～5歳児)	眼科健診
6	1日(木)	災害時伝言ダイヤル訓練	1日(木)・耳鼻科検診
	9日(金)	花の日礼拝(3歳児～5歳児) 感謝訪問(4歳児・5歳児)	小児科健診
	26日(火)	幼児プール開き	
	29日(金)	乳児プール開き	
7・8	3日(火)	プラネタリウム(5歳児)	クラス保護者会
	6日(金)	七夕集会(2歳児～5歳児)	・すみれ組 7/12(水)
	7日(土)	七夕夏祭りイベント(父母の会と共催)	小児科健診
	8月31日(金)	★災害時引き渡し訓練	
9	13日(金)	敬老集会(4歳児・5歳児)	クラス保護者会・2歳児 9/27(水)
	14・15日(木・金)	敬老保育参観週間(2歳児15:00～16:00)	小児科健診
	21日(金)	お月見集会(3歳児～5歳児)	10日～尿検査(4～5歳児)
	27日(木)	秋の防災教育訓練(2歳児～5歳児)	歯科検診(染め出し)
10	13日(土)	★秋の運動会(2歳児～5歳児)	クラス保護者会 ・1歳児10/4(木)・0歳児 10/23(火) ・歯科検診18日(木)
	25日(木)	芋ほり遠足(4歳児・5歳児)	小児科健診 全園児健診
11	2日(金)	絵画教室(5歳児)	
	8日(木)	芋煮会(4歳児・5歳児)	
	15日(木)	ふれあい動物園	
	16日(金)	年長ブーク人形劇観劇・・・5歳児	小児科健診
	21日(水)	聖話の集い	* 起震車体験
12	15日(土)	★クリスマス祝会(2歳児～5歳児)	
	25日(火)	クリスマス会食(バイキング)・・・4歳児・5歳児	小児科健診
2	1日(金)	節分	クラス保護者会
	13日(水)	お店屋さんごっこ	・5歳児 1/30(火)
		年長 就学前小学校訪問	・4歳児 2/16(金)
3	1日(金)	5歳児 お別れ遠足(上野科学博物館)	・3歳児 2/23(金)
	8日(金)	3歳児遠足(消防博物館)	・1歳児 3/1(木)
	16日(土)	★卒園式(5歳児・4歳児)	・0歳児 3/2(金)
	19日(火)	卒園児を送る会	・2歳児 3/8(木)
	20日(水)	4歳児 お別れ遠足	
	26日(火)	就学・年長交通安全教室	小児科健診

●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 30 年度 二葉くすのき保育園事業報告書

1. 平成 30 年度の概況

2015 年からはじまった「子ども・子育て支援新制度」の導入により、保育の質の改善が見込まれたが財源としての消費税アップが実現せず、3 歳児配置基準以外の保育基準は改善されることはないまま現在に至る。むしろ、待機児解消の名目で保育の量を優先し、家庭的保育事業・小規模保育事業・企業主導型保育事業では職員配置基準・面積基準・園庭基準を緩和し、子どもの育つ生活状況は後退している実態も見受けられる。また、保育園生活の中で保育の根幹のひとつである給食について、2019 年 10 月から実施しようとしている幼児教育・保育の無償化から 3 歳児～5 歳児の給食費を対象から外し、保護者から実費徴収する方針を打ち出している。実費徴収化となり運営に係わる事務量の増加のための事務員の責務にも財政的な裏付けが不可欠である中、保育所の事務員配置は 0.5 人のままである。子どものいのちに直結する「食」。園では管理栄養士を 2 名配置し、子どもの発達に合わせたバランス良い献立を考え、月齢が小さければ小さい程に個々に配慮して調理し、無添加の安心・安全な食材にこだわっている。無償化を機に今まで保育の中に位置づけられてきた保育所給食が大きく変わることが危惧される。保育をめぐる情勢は今、また大きく変わろうとしている。一方で、これは社会の中で保育が求められているともいえる。保育の現場では、長時間保育、人材不足などの厳しい条件の中で、保護者の就労や生活を支え、子どもの成長・発達を保障しながら日々奮闘している。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働きかけていくことは、引き続いての重要な課題である。そのような社会変化の中で子どもたちの生活や健康、発達もここ近年変化している。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ける保育内容は、子どもたちのテンポに寄り添いながら成長過程を無理なく見守り、大きな意味を成してきている。くすのきの保育を次世代保育者や子どもたちの保護者に伝え、さらに共に考えあつていくことは、今の時代を生きる子どもたちを支援する大人の側の大きな責任として、今年度の二葉くすのき保育園の活動を行なってきた。

2. 基本理念

- キリストの精神を大切に、大人が一人ひとりの子どもに十分に寄り添い、個人を大切にする
- 家庭的雰囲気大切に、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
- 保護者とよりよい協力関係を築きながら、子どもの成長を支えていく

3. 今年度の重点課題

(1) 保育内容の充実

あそびを通して、子どもたちが生きていく上で必要な認識や体験ができるよう環境設定していくことを大切に保育実践にあたってきた。本来、家庭で獲得されてきたことが園の役割として求められてきている現代において、子ども自身が、身体の発達、周囲へ

の関心、他者とのかかわり方、ものごとへの好奇心を獲得できるよう大人の役割を考え、保育計画を立てている。メディアとの向き合い方、バーチャル世界に生きている子どもの問題がさまざまに取り上げられている現代において、感情を伴う経験の大切さを改めて感じる。子どもが生活体験を積み上げるためにはまず、大人自身が身体を使い、時間を使い、感情を伴う体験を増やしていく必要性も大きい。

(2) 保護者への支援

現代の「家族・子育て・家庭生活」がどのように変容しているのか、職員研修の中で各クラスから報告してもらい、現代の家族が置かれている現状を分析している。主張の強くなっているわが子の姿、子どもとの関わり方での不安を発信する家庭も多く、保護者自身の迷いや不安、悩みを園としてどのように寄り添っていけるのか。子どもたちの長時間保育化が進み、保護者と直接コミュニケーションを取る時間が限られていることは今後も課題となる。

「親・家族の身近な存在・場所」としての保育園。何でも言える、いっしょに考えてくれる、そこで子どもの成長に大切なことを見つける、足りないものを明らかにする、そのことの大切さを日々の保護者との関係で築けるよう努力してきた。子どもの発達、一人ひとりの子どもの理解を深めるため、懇談会や個人面談、日々の連絡帳等を通じて一人ひとりの親を理解すること、そして保護者が楽しく、前向きに向かえるよう、保育園という場が役立っていけるとよい。

(3) 職員研修の体系化と運営の組織化の強化

研修委員会を中心に、外部研修の育成計画を集約する。個人が学びたい内容を尊重していくが、新任研修や中堅研修、障がい児研修と園がリードして研修に送り出していくことも実施する。運営面では今年度からクラス代表者会議を設け、クラスの状況や問題点などを出せる場としたが、部署会議・運営委員会との区分が不明瞭となり積極的な話し合いの場とはならなかった。各会議の持ち方を再確認し、次年度に向け整備する。園内の各種委員会においては、目的意識をもちながら担当者中心に組織運営ができた。

(4) 労働環境の整備

7月の長時間会議で「一人ひとりが働き続けられる職場づくり」をテーマにグループワークを行う。子育てとの両立をしやすくするための考え方や会議の持ち方等内容は有意義で、継続して話し合ったほうがよい内容も出たため継続議題とした。全体で話し合う場を継続的に持つことができず、次年度は全体会議にグループワークを組み込んでいけるよう改善を見込む。

4. 児童定員

(1) 児童受託状況 定員 100名 暫定定員 98名

①年間延べ暫定定員 1,176名に対して月別入所児童は上記の通り。前年度12月で4歳児が海外赴任による退所後、新年度を迎え5歳児枠が1名欠員のままスタートする。

②7月末4歳児母妊娠により、就労困難となり退所。10月に4歳児1名転園により入所となる。

海外赴任した家庭、7月～9月まで帰郷在席となり、3ヶ月間は5歳児定員埋まる。

2歳児3月末日で転園による退所。

③管外受託児 4月1日より4歳児1名、狛江市より管外受託。

④就労、産休・育休による短時間認定、最大6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…17名 4才児…18名

5才児…16(17)名

*幼児3才～5才児、異年齢児保育のため、年齢別の在籍数に流動あり。

年齢/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
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)	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	188
2歳児(短)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3歳児(標)	15	15	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	170
3歳児(短)	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	34
4歳児(標)	16	16	16	16	16	16	17	17	17	17	17	17	198
4歳児(短)	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	16
5歳児(標)	15	15	15	16	16	16	15	15	15	15	15	15	183
5歳児(短)	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
計	97	97	97	98	98	98	97	97	97	97	97	97	1166
内短時間	5	5	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	62

(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69名。月別延長利用者数は下記の通り。

19時閉園だが、仕事で19時以降の利用の多い年となる。19時半以降の迎えに関しても年間で9回利用があった。育児協力者のない厳しい実態が伺える。

②0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、年度の後半は乳児の登録者が増えていく。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。

③保育短時間家庭、所用等で朝夕1時間内の延長利用がみられた（下記下段表参照）。

<保育標準時間>

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
利用数	256	333	345	349	287	276	389	387	336	303	344	368	3,973

<保育短時間延長時間> *朝7時～8時半/夕16時半～18時

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
朝利用数	1								8				9
夕利用数		1	1	1	1	3	2	3	2	1	3	3	21

5. 職員配置

○正規職員数：26名 非正規職員集：14名（平成31年3月31日現在）

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(1)
事務等(1)
パート職員 10名…11時間開所保育補助(9) 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・育休代替職員 4名…事務(1) 調理(1) 保育士(2)

- ① 育休制度の充実により、満1歳までの育休取得、その後、保育所の途中入園不採択により育休延長者保育士・栄養士・事務の3名、翌々年5月復帰を希望。保育士1名6月より産休に入り、産休・育休取得者4名重なる年となる。産休職員、子どもが満1歳を迎えるまでの育休取得を希望し、翌年復帰はせず。代替職員に関しては、調理員以外は継続雇用が可能ではあったが、人材確保に関してはフルタイムとなる非常勤であるため、年度途中の雇用は厳しい。
- ② 調理員の代替職員、他職での正規雇用転職の希望があり、10月末日退職。年度途中雇用は厳しく、11月より派遣職員を採用し、翌年度4月まで契約する。
- ③ 職員夏期休暇・研修休暇のため、8・9月養成校の学生アルバイトを入れる。乳児は育児担当制をとっていることもあり、職員間で代替をしていく。
- ④ 今年度、退職者保育士2名、産代調理員1名(10月末日)、パート職員1名。

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 クラス代表者会議 概ね月1回 クラスからの問題提起を中心に共有・解決策を見出す
- ④ 部署会議 概ね月1回 幼児会議・乳児会議・給食会議
- ⑤ クラス会議 概ね月1回
- ⑥ 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 防災・防犯管理委員会：避難・防災・防犯訓練実施計画と実行
- ⑥ 広報委員会：ホームページの更新・職員紹介写真の掲示

- ⑦ 園芸委員会：園庭の畑の手入れ（ローズマリーさんとの協働）・腐葉土置き場の整備
- ⑧ 地域交流事業：年間計画立案と実践
- ⑨ 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

落ち着いた家庭的な保育環境の中で、日々の生活を大切にしたい保育を展開する。子ども一人ひとりの個人を大切に心も身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豊かに発達するよう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、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、4 歳児 1 名、5 歳児 1 名在籍。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、目で見ると耳で聞く・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 各クラス懇談会をⅠ・Ⅲ期、個人面談をⅡ期に設けているが、0 才児クラスでは両親での参加もみられ、夫婦間の共通認識という位置づけでも懇談会が活用されていた。父親の懇談

会参加も増えてきている。互いの子育ての考え方や実態を率直に出しあっていた。主張が強くなっているわが子の姿、保護者自身の悩みや迷いは共通点も多く、子どもの成長過程で必要なこと、大人の領分、子どもの領分に関しては親の余裕のなさを助長していかぬよう、傾向を汲みながらクラス発信していくことで、その内容が響き保護者の向き合い方に変化がみられるようになった。

- ② 美化デーは力仕事なこともあり、父親の参加行事となっている。「日頃お世話になっている園への恩返し」と捉えてくださっている声が多い。毎年参加する中で、作業工程においてチームワークも広がり、作業のクオリティーが高まっている。やってみる中での改善策等も積極的に出て、次年度に向けた意欲がすでに感じられるほどである。子どもの育つ環境を知るよい機会にもなっているが、
身体を動かしながら共同作業することで会話も自然と生まれ、父親同士の交流の場となっている。
- ③ 父親交流会は午前には美化デーを実施していることもあり、1 日家を空けられない家庭も見受けられるが、父親同士趣味(マラソンや音楽、自分の時間をどうつくるか等)の話から子育てで交流(近所のおすすめの公園や就寝時間等)と世代を越えて話し合える場があるのは貴重に感じる。先輩お父さんが若い父親たちの目標となっていたり、よい関係性が生まれている。

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。園内で提供されている食材について、アレル源の観点や家庭の食の傾向から使用食材や提供時期の見直しを実施する。

乳児ー0 歳児は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。1 歳児から 2 歳児クラスで出前調理を実施する。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。

幼児ーおにごりパーティー、クッキーづくりは今年度も実施。野菜の課業は園庭での野菜づくりが定着し、子どもたちの認識も深まってきている。今年度は新たに「肉と魚の課業」を実施する。切り身提供していることもあるが、肉と魚の区別がつかない子どもが多くなってきていることから現場の声を反映していく。食材に興味を持つきっかけとなり、継続実施を目指す。

(2) 合同会議

幼児職員とは年 3 回、乳児職員とも給食室との合同給食会議を年 2 回定例化し、食品摂取調査票のすすめ方などより現場と具体的な情報交換や意見交流の機会となる。

(3) アレルギー対応

- ① くるみ 1 名・卵 2 名〈アナフィラキシー症状あり 1 名〉・乳 1 名。乳は 10 月で解除となり、11 月より要管理児なしとなる。継続したアレルギー除去食対応。新メニューについても乳・卵除去で検討。

10. 医療・保健

(1) 内科健診

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。保護者による健康に関する質問票は年間 3 名が利用。心配の絶えない家庭は数度質問があるが、その都度返答が得られ安心できている様子。

(2) 歯科健診

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ていない。

5 月、未治療虫歯 9 名、要注意歯 6 名。朝歯磨き習慣のない家庭もみられた。歯科の園医が園から近い医院のため、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

3・4 歳児対象。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) 成長発達様配慮児

栄養士と連携し、成長曲線で成長の経過を観察。

0 歳児 4 名、10 ヶ月健診で体重増加不良指摘あり。家庭と連携を取りながら経過観察、1 歳半健診では問題なし。2 歳児 園医の紹介状を受け、成長ホルモンを開始する。劇的な伸び率。

肥り過ぎ児、幼児 1 名、乳児 1 名。保護者の傾向も踏まえつつ、経過をみていく。

(5) 感染症

- ① 8 月乳児クラス中心にヘルパンギーナ流行。5 名発症。全国的に流行したが園では広がらず。
- ② 11 月～12 月、2 歳児・幼児クラス中心にりんご病流行。疑いを含め、10 名程度。
- ③ 1 月～2 月幼児クラスで溶連菌感染症流行。職員含め、8 名。再発児もいた。
- ④ 1 月初め、0 歳児クラスで胃腸炎が流行し、7 名発症。同時期に自宅での嘔吐だったため、園ではそれ以上の拡大はなかったが、ほとんどの保護者が感染した。
- ⑤ 1 月半ば～インフルエンザ A 型がぼつぼつと発症。休み中などクラス内への広がりはなく、職員含め、計 5 名にとどまる。

(6) 熱性けいれん

既往児 3 名。新規発症 1 名。大アップ預かり 5 月～1 名。

1 歳児一園で 3 回目の熱性けいれんを起こすが、担任がすぐに気づき、観察対応。1 分ほどでおさまったため、迎えを待って受診。37.5℃以上でダイアップ指示開始となる。

年明け、家庭で熱性けいれんを起こしたケース 3 名。対応について全職員で周知する。

(7) 食物アレルギー

アレルギー児 4 名。要管理児 10 月まで 1 名。

卵でアナフィラキシー症状ありだが、園では献立に使用しないため、管理は不要。

(8) 事故報告（口腔：4件、目：2件、肘：2件）

- ① 4月 1歳児－食事ワゴンが気になり近づいた際、転倒し机に口元をぶつけ、右上歯根より出血、動揺なし。歯科受診するが問題なし。
- ② 6月 1歳児－左ひじ肘内発症。整形外科受診整復。昨年度、左肘内障の既往あり。
- ③ 6月 1歳児－他児が顔を引っ掻こうとした際、右眼に爪が当たり出血。肉眼的に傷が確認できず眼科受診。軽度の擦り傷の診断。①中間の点眼で治癒。
- ④ 10月 1歳児－園庭で八つ車(木製手押し車)を押していて他児と衝突。そのはずみで奥の取っ手に鼻下打つ。上前歯歯肉0.5cm台の切傷。歯の動揺なし。ぶつけた状況から今後変色などの可能性もあり、要経過観察。(半年経過、5月現在異常なし)
- ⑤ 12月 3歳児－園庭の斜面台に登る際、顔から転倒。鼻・口をぶつけ、前歯動揺。歯科受診。経過観察。(5月現在、異常なし)
- ⑥ 12月 1歳児－あそび用のスプーン(丸みのある円形のもの)があたり、左白目擦り傷と内出血。点眼処方。5日後の再診で治癒。
- ⑦ 2月 1歳児－床でごろごろしていて左肘内障。受診時には既に整復されていた。
- ⑧ 2月 0歳児－園庭築山で左ほほを丸太にぶつけ、左上D歯根から出血。動揺なし。歯科受診するが問題なし。

11. 環境整備

(1) 設備整備

- ① 南北の底改修工事実施－大型修繕とはなったが本部に相談し、連携してすすめることができた。
- ② 園舎内壁のひび割れ改修工事実施－年明けから3連休を使い、実施する。
- ③ 玄関・掲示板の電球をLED化する。
- ④ 給食室の空調故障－昨年度新調した空調機が効かなくなり、業者も混み合い出向できず。2日間真夏の酷暑の中調理にあたることになる。こまめな水分補給と休息を入れながらの対応してもらう。
各保育室の部分修繕－年度末に各クラスの不具合箇所を修繕する。
排管詰まり・床暖の不具合－都度都度、対応する。
給食室の清掃－業者に依頼し、給食室のコンロ・床等、日頃の清掃で落としきれない部分の油污等を一掃する。

◆給食室の改修工事について

日新設備に依頼していた調査結果が年度末となる。調査してみると、給食室単体ではなく、園舎内の排管・配電の改修も併せて必要となる。2019年実施で計画していたが、建築顧問の磯部さん、NUKの飯島さんと補助金申請も見込み、2020年度実施と改める。

(2) 園庭整備

- ① 乳児園庭の土壌表面が硬くなっていたため、掘り起し、土を足すことでクッション性を出す。
- ② 乳児砂場－年2回定期的に業者を入れ、抗菌砂で対応する。

12. 専門職の関わり

(1) 臨床心理士・言語聴覚士

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。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。

(2) 看護師や管理栄養士

専門職の役割は多様化し、保育士との連携も欠かせない現状である。子どもの発達保障に欠かせない役割となっている一方で、専門職の不在時の対応も必要となり、知識を身につけていくことも課題である。園内研修に盛り込んでいくようにする。

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、計画的に取り組む。全体で集まる時間がなかなか取れず、昼の時間を使い入れ替え制での実施となる。

保育内容・外部研修の深めは部署会議で行うことが多かった。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。今年度は研修費をすべて職員に還元し、学べる年となる。

(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る。
- ③ AED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 嘔吐処理 2月の感染症時期に実施。
- ⑥ 秋の自然物を使ったリース作り

(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 調布市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
- ⑧ 乳児保育・幼児保育・わらべうた研修 コダーイ芸術教育研究所 及び
教育研究所ゆずりは主催
- ⑨ キャリアアップ研修 (保健 1 名・マネージメント 1 名・子育て支援 1 名)
*食育に関しては、感染症時期で体制がつかずキャンセルとなる。

14. 働き方改善への取り組み

職員のライフステージの変化の中で、働き続けていくことを考え合っている。園として協力していけること、職員自身で環境を整えていくことと整備してきてはいるが、個人のニーズの多様化と組織づくりにおいては課題も多く、個人の価値観を理解し対応していくことの必要性は大きい。

(1) 保育従事者職員宿舍借り上げ事業について

今年度は最大 11 名の職員が利用した。家賃補助により、自立して生活できる若い職員が増え、自らのライフワークに合わせて選択できている。また、緊急時の対応職員としての自覚もあり、職員体制づくりが安定した。

(2) 休暇について

①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。30 年度発生のみで取得率を出すと、常勤 53.5% 昨年度より 0.9%アップ。非常勤 93.0% 昨年度より 7.6%アップ。

子看護休暇は乳児をもつ職員 3 名は 80%取得。非常勤は 74.7%の取得率となっている。

②生理休暇は個人差あるが、必要に応じて取得できるようにする。

③リフレッシュ休暇 10 日取得者 2 名、5 日取得 1 名。

*子看休暇・生理休暇・リフレッシュ休暇に関しては福利厚生部分で、有休消化率には反映せず

(3) パート職員交流会

毎年、年 2 回働き方や現状について意見を出し合う機会を設けている。次年度から定期的に担任と直接話し合える時間を設けることにより、クラス・部署運営の連携をとりやすくしていく。

15. 職員のメンタルヘルス対策

増える一方の業務、事務量の負担を軽減するためにできることを検討していく。職員間の話し合いの中でみえてくる継続課題や新たな問題を全体で話し合える機会をコンスタントに持てずにいるのは課題である。月 1 回の全体会議の中で時間を設けられるようにするも、時間に限りがあり有効的な活用には結びつかない難しさがあったが、それでも互いの意見に耳を傾けることは意識の深めにつながった。また、職員に求められる専門性が多岐にわたっている一方で学び合い、助け合う職員間の同僚性がキャリアアップ制度やマネジメント面におもきを置くことで、個人の資格や能力の向上、職場の管理面にシフトしていくことは職員間のコミュニケーションに問題が生じやすく、難しさがあった。

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) 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) 受診せずに様子が見られそうな場合でも、顔の傷、他児が原因での怪我、保護者の不安が大きい場合、判断しかねる場合等、積極的に受診する。職員の誰もが不安なく受診に付き添えるように、受診の際に必要なことの事前の周知と共に受診時の手順を明確に整えておく。
- (3) 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。管理も各クラス目に留まるところに置くようにしている。落ち着いて対応できる様に訓練の機会を設ける。
- (4) 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。
災害時だけでなく、感染症の発症時の伝達ツールとしても子どもメールを用い、使用頻度を増やすことで登録を確実にしていった。
- (5) 避難訓練を月 1 回実施していく。各クラスで日課が異なり、大人間の指示伝達が課題となる。状況の具体的な発信と、園庭を含む室内からの連携を強化する。子どもを優先する中で、朝・夕・延長を含め、園長以外が指示対応できるよう一人ひとりの役割を意識化していくことが課題となる。土曜日を含め、様々な時間帯で実施し、職員で経験していく。災害時含め、安全管理研修にも出ていき、最新の情報を周知していく。
- (6) 感染症の広がりや集団生活においてある程度仕方のない部分ではあるが、出来るだけ発症者を少なく、重傷者を出さないように日頃から予防対策を徹底していくことが重要となる。地域の感染症情報から、流行状況を把握し予測することで、迅速な対応を心掛ける。感染症時期の集まりは感染拡大するため要注意。状況によっては中止する必要がある。子どものみならず、出前保育等外部に行く職員も守っていく必要がある。
- (7) 防犯訓練を定期的に行う。職員がホイッスルを身につけ保育にあたること徹底する。ホイッスルが鳴った時は大人の近くに集まること、どこかでホイッスルが聞こえたら、他の職員も鳴らし、園全体に発信していく習慣は確立されている。
- (8) 各クラス・部署で日々のヒヤリハットを記録し、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。
- (9) 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が、機器に不具合が生じることもあり、機器を見直し取り換える。
- (10) 猛暑により、新たな対策が必要となった。熱中症についての知識を深め、予防策と対応法を全職員が実施できるようにしていく。プール・水あそびの実施についても熱指数に基づき取り組むようにする。

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 6/13～15 体験 東京国際福祉専門学校
- ② 10/16～29 実習Ⅱ 東京国際福祉専門学校
- ③ 11/5～17 実習Ⅱ 白梅大学
- ④ 11/15～29 実習Ⅱ 東京国際福祉専門学校
- 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 11/19～12/1 実習Ⅱ 明星大学
- ⑧ 1/28～2/9 実習Ⅰ 帝京大学
- ⑨ 2/1～15 実習Ⅰ 白梅大学
- ⑩ 2/4～18 実習Ⅰ 帝京大学
- ⑪ 2/13～26 実習Ⅱ 純心大学
- 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 2/21 2 名

<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 7/23～7/27 大東学園高校
- ② 8/10 国領小学校/第一小学校 各 1 名
- ③ 8/22 国領小学校 2 名

<法人内見学実習>

11/16 二葉むさしが丘学園

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、地域に開かれた保育園でくりを目指し、在宅親子に向けた地域交流事業を実施する。あまり大きな場所でなく、こじんまりと家庭的な雰囲気大切に親同士が知り合いになれたり、子育てで気になることを気軽に相談できたり、

同年齢の在園児と交流する場となっている。

＊別紙参照

21. 広報活動

広報委員会を中心に、園の情報を集め、可能な限り「目で見える情報」として提供してきた。今年度は感染症情報として、保健所の HP とリンクさせる。

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範囲で保育室に入室し、保育所体験もしてもらう。市報や口コミで地域交流事業への参加者も広がり、年間を通じて参加する家庭も見られた。

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) 老朽化のすすむ設備環境を計画的に補修修繕し、施設整備していく

→建設当初からかかわってくださっている建築士の磯辺さん、NUKの飯島さん、日清設備と話し合いをすすめ、必要に応じて本部の判断も仰ぎながら今後の必要改修工事について計画を立てていく。今年度実施出来たものもあるが、給食室・配電・配管と大型修繕に向け、子どもたちの生活を考慮しながら、保護者への説明も丁寧にすすめていきたい。

(2) 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

→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、子どもにとっての基準から考えていくことを大切にする。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・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てきている。それだけ保護者の側に余裕がないとも感じる時代でもあり、保護者自身に寄り添い丁寧に対応していくことで子どもへの共感性へとつなげていく。

(3) 職員の働き方について、互いの立場を認め合いながら「働く」という視点に立ち、考えていく

→考え方が多様化してもいるので、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きたい。

別表

年 間 行 事 報 告(平成30年度) 二葉くすのき保育園

月	日	保 育 行 事	保 健
4	2	入園と進級	全園児健診
5		各クラス懇談会(いちよう, さくら, もも, もみじ, つくし組) 母の日を祝う(お母さんの話をしたりプレゼント製作) 20 つばみ懇談会・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	全園児健診
6	23	くすのき子ども劇場・のびっこくすのき(卒園児との交流) 父の日を祝う(お父さんの話をしたりプレゼント製作)	歯科健診 全園児健診
7	4 6 10 11 27	親子わらべうたの会 七夕会(5歳児のうたと詩・大人の人形劇とうた・会食) すいか割り プール開き 夏まつり	0歳児健診
8	31	夏期保育 プール納め	0歳児健診
9	3 28	防災訓練 敬老の日を祝う(祖父母に手紙を書き郵便に投函) 5歳児 親子遠足 国立科学博物館	0歳児健診
10	2 10 20 25	4・5歳児バス遠足(府中郷土の森) 3歳児野川散歩 5歳児 おにぎりパーティー 秋のお楽しみ会 3・4・5歳児 芋掘り遠足	全園児健診 歯みがき指導
11		勤労感謝の日になんで、自分たちの生活の中から 仕事の事について考える 5歳児 理容室見学 / 4歳児 消防署見学 10 こどもまつり 13 七五三のお祝い 22 3・4・5歳児 勤労感謝のつどい 個人面談 家庭訪問	0歳児健診 視力検査
12	13 21	5歳児 大根堀り クリスマス祝会 クリスマス会食	0歳児健診
1	17 26 28・29	新春のつどい 獅子舞とお囃子とお汁粉 3歳児親子試食会(懇談会后) CAP大人のワークショップ(5歳児保護者) CAP子どものワークショップ 幼児 グループ別懇談会	0歳児健診 歯科健診
2	1 12 14・15 20 23	節分 5歳児 クッキー作り 5歳児主催お茶会(在園児と職員を招待) 5歳児 お別れ観劇会(ブーク人形劇場) 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	0歳児健診 新入園児健診
3	1 7 15 16	ひなまつり会(5歳児の得意な事・大人の劇・会食) 5歳児 小学校見学 お別れ会 お別れ会食 卒園式	0歳児健診

*避難訓練 月1回実施 *お誕生会 子どもの誕生日に

地域交流事業実施報告(平成30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、手作りのパペット人形を持参して下さったりしてみんな楽しみにしていた。	年間14回	1名来園
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。園での生活を間近で感じる機会となり、感謝のお便りも届くほどであった。 希望家庭は別日で調整もし、受け入れられるようにする。	5月22日 5月29日 6月5日	4名 4名 4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下さる。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名来園

<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9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23日	総53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しほ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23日	総34名
夏まつり	卒園児がたくさん集まってくれた。子ども御神輿は卒園児の子どもたちも一緒に楽しめるイベントでもある。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269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。子どもたちが日常的に行っているわらべうたと体操を子どものテンポを感じながら親子で楽しむ会となっている。祖父母はお孫さんと一緒に、卒園生もパン食い競争に参加できる。	10月24日	総274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。 イベントは幼児向けとなるので、乳児コーナーをつくり、わらべうたや遊具で過ごせるコーナーを設置する。	11月10日	総289名

<出産前後の親に対する体験学習>

保育所体験プログラム 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、遊具の紹介をしたりする。

5/31、6/6・14、7/3、8/6、9/3・5・6・11・13・19・20・27、10/3・4・5・10・11・18・23・24・30、11/6・7・8・9・13・16・27

*2~3組、最大5組までとし、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	講師 歯科衛生士2名 丁寧に一人ひとり指導して下さる。	5月26日	7組
②歯磨き指導		12月1日	4組
③わらべうたであそびましょ	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92名
④秋の学習会	講師 中島太味子「自分のこころ模様」	11月30日	9名
⑤離乳食講習会	指導 栄養士・調理師	5月19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保育園の食事の方針を理解してもらう。保護者からの食事についての相談悩みなどにも対応。	1月26日	総26名
⑦CAPワークショップ	講師 PEACE暴力防止センタースタッフ 子どもたちの人権を守るためにはという事の大人と子どものワークショップ。	1月26日 1月28・29日	10名 16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。リピーターも少しずつ増え、とても熱心に参加して下さる。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26日	13組
②すこやか		10月31日	9組
③すこやか		11月28日	16組
④すこやか		1月30日	9組
①染地児童館		6月5日	16組
②染地児童館		2月5日	10組
①国領児童館		6月20日	11組
②国領児童館		11月7日	12組

<保育所体験特別事業>

くすのき広場	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。 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。 看護師(健康)・栄養士(試食会)・保育士が対応。 行事参加 *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。 *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。 *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。 *獅子舞などの郷土芸能を楽しむ。 *年長児の特技を披露し、子どもの成長を感じる。 *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。	4月19日	15名
11回実施		5月17日	15名
		6月14日	17名
		7月10日	22名
		9月20日	12名
		10月5日	10名
		10月18日	17名
		11月20日	12名
		1月17日	16名
		2月1日	4名
		2月27日	4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 30 年度 自立援助ホームトリノス事業報告

1. 30 年度の概況

トリノスの 3 年目は職員の入れ替わりもあり、また利用者も定着せず短期間での退居が相次ぐと同時に外国人のケースや非行のケースなど支援が難しい相談が増えるなど運営、支援両面にわたって落ち着かない状態が続いた 1 年間だった。また開設以来の退去者も 10 名となりホームとしてのアフターケアが本格化した。また、遠方で生活していたケースへの支援も相次ぎインケア以上の負担となる時期もあった。トリノスもいよいよ本格的な自立援助ホームとしての課題に直面してきたことを痛感した 1 年であった。

運営面について振り返ると、まず懸案となっていた移転については、夏までに 6 名定員を維持したままでの移転という方向性を固めることとなった。それから退居者が多く在住していて地域資源とのネットワークができていない現住の日野市、非常事態時の応援体制と事業所間連携を期待できる調布市、小平市の 3 市を対象地域として候補物件を探し、具体的に複数候補が浮上したものの、条件面で折り合えない、または、自立援助ホーム事業への賛同を得られないなどで合意には至らなかった。また、冒頭に記述したとおり、職員が 1 名法人内異動となり、欠員となったため、新年度より法人内の別事業所を退職した職員を半年間非常勤職員として雇い入れた。その間にホームとしては初めて単独での採用募集を行い、10 月より新たに常勤職員 1 名を加えることとなった。これまでの職員と異なり児童福祉での勤務経験、法人内での勤務経験がない職員となったので、ホームとしての職員育成のあり方について検討するきっかけとなった。さらに都内自立援助ホームの念願であったジョブトレーナー職の常勤配置については、実現できず、ひきつづき運営費、特に人件費については厳しい状況が続く要因となってしまった。

支援面について振り返ると、今年度は入退居の多い 1 年となり、また支援の難易度がこれまで以上に高いケースの依頼が多い 1 年でもあった。特に日本語が上手ではない外国人のケース、職員とのコミュニケーションがうまくとれないケース、盗癖があるケースなどは対応に苦慮し、ホームとしては十分な支援ができなかったという反省が残った。なかにはホームの連絡もなく無断外泊となりそのまま親族や知人宅で生活することとなったり行方不明のまま退居となるケースもあり、後味の悪さが残った。ホーム退居者も出た直後は仕事についても生活についても順調だったが、半年 1 年と時間が経つに連れて状態が悪くなり、ホームへ再入居するケースも 2 ケースでできた。今年度よりホームの予算で退居者との連絡用のスマートフォンを契約したが、そのメッセージアプリを通して、仕事を変えたい、引っ越したい、お金がほしいなどの相談を多数受けた。都外に出たケースもあったが、いずれも生活費がない、精神状態が悪いなどの理由で急遽職員が退居者のところまで出張し東京に連れ帰った後、通院や大学の退学手続き、再就職の支援をするといったことも起きた。ホームを退居する際には万全の準備をしたつもりではあったが、実際に社会へ適応することは想定以上の困難さが伴うものであることを実感し、入居中の支援、退居後の支援についても抜本的な見直しと反省を迫られた 1 年となった。

2. 基本方針に関する報告

法人内の他事業所、特に児童養護施設との連携を図りたいと例年言い続けているものの、二葉学園の職員がホーム見学に来宅、むさしが丘学園から元職員が非常勤職員として半年間入職、職員が 1 日研修で来宅といったことはあったが、具体的な支援における連携とは至らなかった。や

はり移転の件が片付かないと事業所間や地域との連携といったところにまで検討が及ばない現実があるので最優先で移転先の決定に取り組み、その後ホーム外部との連携に手をつけていきたい。

3. 重点課題に関する報告

(1) 移転、増員計画に沿った準備の開始

一昨年度よりトリノス将来検討会議を法人内で開催、入居定員の増員も視野にいれながら東京都との話し合いを行ってきたが、今年度冒頭に新たに自立援助ホーム入居定員の増員は検討していないという回答となったため、今夏より現状の6名定員を維持したままでの移転先を探してきた。候補地として、現在地の日野市、法人内児童養護施設がある調布市、小平市の3市を対象に候補を探してきたが、いくつか具体的な物件もあったものの、合意には至らなかった。来年度は状況の打開のため、対象地域を広げることも検討したい。

(2) インケアの充実

ホームに在籍している入居者へ何を伝え、何を身につけてもらうことが効果的であるかということを退居者の状況もふまえながら今年度は1年検討してきたが、特に今年度については、正規雇用、フルタイム就労へつなげること、退居までの期間を1年間と設定した場合のスケジュールのシミュレーションを提示しながら支援をすることを徹底した結果、これまでアルバイト就労で、しかも退居まで平均1年半という状況が、正規雇用で1年以内に退居できる利用者が増えた。より安定した就労自立に近づいたという手ごたえがあった反面、退居者から「お金がなくなった」「体調が悪くなった」という相談が相次ぎ、ホームで伝えていたことが利用者たちの退居後の実生活に活用されていないことも判明した。その反省をうけ、次年度は特にインケアにおいて、「収支管理」「ゴミの分別処分」「食生活」「健康」について重点的に支援していくことを予定している。

(3) アフターケア業務の整備

今年度は退居者のうち2名が出戻りで入居、地方に転居していった退居者への訪問支援、ホームレスになった退居者、預金がなくなってしまった退居者などインケア以上にアフターケアでの業務に追われた。まだ現在のマンパワーでどうにか対応しきれている範囲ではあったが、今後さらにアフターケア対象者が増えてくると手が回らなくなることが容易に予想され、どの範囲まで支援するのかという一定の線引きが必要にはなってくる。退居者の課題の掘り起こしのためのアウトリーチは現実的には難しいので、退居者が些細な事でも連絡、相談できる環境と関係性作りが重要になると考えている。

また今年度当初は退居者の方たちにそれぞれの現状を報告してもらい、今の入居者へのモデルの提示といった支援案もあったが、退去後思うように立ち行かなくなる利用者也相次いだため、出戻り入居といった事態も想定されるため、そういった取り組みは行わないことにした。もう少し長い期間、安定した生活を送ることができている退去者が現れたところで、そういった方たちの声を入居者に届けるといった取り組みを実施したい。

(4) 地域貢献活動の具体化

地域貢献という点では今年度具体的に実施できたのは、市内の民生委員の方たちの研修の講師を務めたこと、日野市社会福祉協議会がコーディネートしている市内社会福祉法人ネ

ットワークに参加したこと、日野市の 110 番の家に登録したこと、町内の一斉清掃に参加したこと、自治会の会合や行事に参加したこと、地域の方向けに広報誌の配布ラックをトリノスの外壁に取り付けたことなどがあるが、移転を行う予定であること、その候補地が確定していないことなどをふまえて、新しい取り組みを広げていくことは積極的に行えなかった。先述したように移転が完了した後、新たな所在地を拠点に地域との繋がりを深めていきたい。

(5) 情報発信

今年度は懸案となっていた紙媒体によるホーム広報誌「Hatch」を創刊することができた。主にこれまでにつながりのあった関係者、支援者、他施設などに郵送したが、名簿の間違いから色々な方からご指摘をいただくこともあった一方で、寄付をいただいたり、激励のお便りをいただくこともあり、こちらが想定していたものより大きな反響があった。今後も年に 2 回くらいのペースで発刊していきたい。これまで積極的にホームページでの発信を行ってきたが今年の秋ごろに技術的なトラブルが発生し、結果的に一時閉鎖に追い込まれている。来年度早々での再開を目指していきたい。

(6) スタッフ構成

今年度は 4 月～9 月までの間が元二葉むさしが丘学園職員を非常勤職員として迎え入れ、10 月以降はホームによる求人募集で 1 名常勤職員を迎え入れることとなった。当該の職員は他の事業所から移ってきた職員ではない初めてのケースとなったのでホームとしてどのように育成をしていくのか試行錯誤することとなったが、既存の職員もあらためてトリノスで業務する上で必要なスキルや大切にしている理念や価値観を再確認する機会となったため非常に有意義であった。ただトリノスは在籍職員が 4 名しかおらず、当該の職員の今後のさらなるスキルアップや仕事上の仲間、相談相手を確認するという観点からも法人内の他事業所の職員や他ホームの職員との交流、研修といった外部での知識、経験を得るための機会を次年度は多く設けていきたい。

4. 入退居者状況、相談件数

●平成 30 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	3	3	4	4	4	5	6	5	5	3	3	50
私的契約数	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
退去数	2	1	0	0	1	0	0	1	0	2	0	0	7
相談件数	3	3	3	2	6	4	2	0	3	2	3	3	34

※相談があったものの、入居に至らなかったケースの理由（30 年度）

- ①入居相談中に利用希望者からの辞退の申し入れがあった
- ②空きがなかった
- ③一時保護での依頼

●新入居者入居時年齢層

	15 歳	16 歳	17 歳	18 歳	その他	計
年齢	0	2	4	0	0	6

●入居者の入居理由

家庭環境	4	施設不調	
養育困難	2	親の傷病	
被虐待	3	親の死亡	
触法・虞犯	2	親の就労	
発達障害		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）3 名
常勤職員 4 名
全職員 5 名

6. 運営報告

今年度は 1 名職員が法人内異動となり新たなメンバーでの運営となったが、4 月から 9 月まで非常勤職員として勤務した職員はトリノス職員全員が以前二葉むさしが丘学園と一緒に仕事をしていたこともありすぐにチームとして機能することができたので、利用者支援には大きな支障がなかった。7 月にはホームによる採用で 1 名新たな職員を迎えることとなったが、3 ヶ月間当該の職員もいる中でダブリ勤務の機会を多く作ることができたので 10 月から 4 名常勤体制になった際もスムーズに業務分担ができた。記録管理についても当初想定していたより漏れや間違いなどはなかったが、時々ミスが見られたのであらためてチームで意識づけを共有したい。新たな職員を迎えたこともあり、これまでの業務内容を人材育成として伝える中で既存の職員も振り返り検証する機会ができた。その成果は業務マニュアルという形で文章化を進めている。またあらためてホームが大切にしている理念、目指す目標を確認し、クレドカードの作成を行った。

会計業務についてはまだ事務局職員の手を借りる面もあるが、ほとんどの作業についてホームの事務担当職員を中心に対応することができるようになってきた。

広報に関して懸案になっていた紙媒体による広報誌をようやく発刊することができたものの、これまでホームの広報活動において大きな役割を果たしていたホームページが 11 月ごろから不具合が生じ、閲覧できない状態となってしまった。次年度の早い段階での復旧を目指す。

予算や制度については、今年度の都下の自立援助ホームの予算要求の最大の目玉であったジョブトレーナー職の常勤配置であったが、残念ながら実現には至らず、人件費についての大幅な改善にはならなかった。また制度的には就労者も就学者も最長 22 歳までの利用が可能となっ

たが、入居するケースはほとんど中卒の 15～17 歳の方で制度の利用とはならなかった。都内の他ホームを見ても就学ケースの利用増や長期入居にはそれほど結びつかなかった。特筆すべき事象としては、一時保護での利用依頼が増え、それに伴い予算や制度も見直しがされたことで、次年度以降自立援助ホームとしての一時保護対応についてあらためて検討する必要性に迫られていることが感じられた。

7. 支援報告

就労支援の面では、アルバイト就労の状態で退居をした利用者がその後、就労先を転々としている、生活費がままならないといった実情を目の当たりにすることが増えてきたことをふまえ、昨年度後半より利用者へ「正規雇用への就労」を強く勧めてきたが、今年度は 4 名の利用者が正規雇用での就労を果たし、安定した収入を得ている。トリノスとつながりのある企業も増えてくる中で、今後も一層利用者の入居当初よりの正規雇用で就労を支援していきたい。

就学支援の面では、初年度に在籍していた利用者が夜間定時に通学して以降、就学しているケース、就学への希望があるケースがいなかったが、今年度 1 名が通信制高校に通学しているケースが入居した。しかし、働きながら通学する生活に耐えられず結果的には退学となってしまった。前述の通り、ホーム退去後の生活を考え正規雇用での就労を勧めているため、就職後、働きながら学校へ通いたいという希望を持つ利用者が現れにくい状況にもなっている。ホームとして就学ケースの支援の経験値がすくないので、次年度は積極的に通学ケースを受け入れ支援の実績を残したいと考えている。

生活支援の面では、利用者の正規就労を勧めてきた結果、利用者の労働時間が長くなりホームに滞在している時間が短くなり個別に指導、助言をする機会が減ってしまい、十分な支援ができなかった。次年度以降、要点をしぼり、より退去後の生活の中で利用者が実践できるスキル、知識の獲得のための支援を目指したい。

またホームとして重点的に実施を考えているステップハウスクエア（ホームへ在籍を残した状態で試験的に一人暮らし生活を開始すること）については、今年度 7 名の退居があったが、うち 4 名について実施することができ、さらにそのうち 1 名は再入居となった。児童相談所の裁量や利用者の状況によるところもあるが、実際にホームを出て一人で生活をする中で気づくことも多いという実態があるので、ホームとしては今後も全ケースについて退去時のステップハウスクエアの実現を目指したい。

開設して以来対象者が増え続ける一方であるアフターケアについては、当初は全退居者について退居後の自宅訪問、定期的な面会を実施していたものの、今年度は対象者も増え、緊急性の高いケースが優先となり全退居者への面会や訪問は達成できなかった。しかし今年度よりホーム名義で契約したスマートフォンのメッセージアプリを通して 1 名を除く退居者と定期的な連絡が取れる状態は実現することができた。退居者向けイベントとして今年度 6 月に BBQ を実施したものの、退居者の参加は 1 人もいなかったことをふまえ、ホームとしては、手軽なツールでのつながりを維持しながら必要性が生じたときにすぐに相談相手になれる関係性をいかに作るかということに重点を置いていきたい。

8. 行事等の実施報告

- ・ 6 月 2 日（土）BBQ（＊バーベキュー）（入居者 2 名、職員 4 名、支援者 3 名参加）
- ・ 6 月 17 日（日）佐藤優氏との会食の招待（入居者 2 名、職員 2 名参加）

- ・12月16日（日）佐藤優氏との会食の招待（入居者2名、職員2名参加）

ホームが主催して実施した行事はBBQのみであったが、他にも旅行や外食、外出などを計画して利用者に声をかけたものの、それぞれの仕事の休みがあわない、休みをとれないということなどで実施に至らなかった。トリノスの現状の方針としては、ホーム行事への参加を強く促がすということとはしない、ということできているので、なかなか全体としての行事の開催は難しいと考えている。誕生日には、ささやかながらケーキとバースデーカードを送る、クリスマスにはケーキと生活用品のプレゼントを実施した。来年度についてはホーム主催の行事の開催は予定していない。

9. 食育について

今年度当初は月に一度入居者へ個別での自炊指導を行う「自炊デー」を実施していたが、退居者1名が一人暮らし中、インスタント麺ばかり食べていた生活をしたことも一因となり体調を崩して再度入居することになり、また別の利用者に退居後の食生活を確認したところ、「仕事で疲れて帰ってきて自炊をする気力がない」「生活費をきりつめるためにまず食事を我慢する」といった答えが聞かれたこともあり、自炊指導を中心としたホームでの食育を見直し、食品の購入の仕方（値段や組み合わせ、販売店について）や外食先について（値段、メニュー）もあわせて入居中に伝えることとした。再入居になった利用者はその後一人暮らしを再開した際には自分で米を炊いて惣菜を購入して食べるようになり食生活の改善は見られた。しかし多くの退居者について、「生活費が苦しくなってきたときに、まず食事をきりつめる」という発想をすることが見受けられた。その背景に、利用者の多くが入居前の生活での食生活が劣悪だったこともあり、食事に重きを置くということにアドバイスだけでは行きつかないという課題が明確になった。

10. 医療・保健・健康について

今年度より医療費について未就労である、もしくは就労時間が週20時間を下回るケースについては委託費から支払うことができるように制度が変わったが、実際には利用者は入居後すぐに仕事を始めることになるためあまり活用できなかった。ホーム内では入居者も職員も大きく体調を崩すようなことはなかったが、退居者で精神状態が悪くなり職員が同行の下、心療内科へ通院、治療をしたケースがあった。その際にはホームへ非常勤で来ていた心理士よりアドバイスを受け、本人にあった病院探し、加療へスムーズに移行することができた。入居者については月に一度居室の状況を確認する日を設けているため、衛生状態を保つことができたが一人暮らしをしている退居者は部屋がゴミだらけになるようなケースが散見されたので、次年度は特にゴミの分別処分についてインケアの間に重点的に指導していくこととなった。また利用者の中に十分な睡眠がとれていないケースも多く見られたため、次年度は職員による睡眠状態をはじめとした健康チェック面接を実施することとした。

11. 安全対策・防災対策・リスクマネジメント

今年度1年間を通してホームとしては大きな事故はなかった。しかし、2月に児童養護施設での施設長の刺殺事件が起きたことをきっかけに防犯、特に不審者の侵入についてどのように対応するのかについては議論となり、公務室に催涙スプレーの設置、非常時用のベルの購入をすることとなった。また、これまでの月例の避難訓練では災害発生時のシミュレーシ

ョンのみだったため、次年度以降不審者侵入を想定した避難訓練の実施を行うこととした。

今年度のヒヤリハット報告は、37 件で、事故報告が 1 件であった。事故については、利用者が無断外泊のまま連絡がとれず、そのまま実家へ戻り退居したという事案であった。無断でホームを飛び出して、そのまま退居になったケースは開設以来、今回が初めての案件となった。

12. 環境整備

トリノスではホーム内で WiFi が利用できる環境を提供していたが、スマートフォンのアプリやゲームに夢中になり、睡眠時間が削られ生活リズムを崩す入居者が相次いだため今年度いっぱいをもって機器を撤去することとなった。また、トリノス利用者との連絡手段、出張先での連絡手段としてホーム名義でのスマートフォンを契約した。

昨年度から業務上必要な物品がホーム内で収容しきれないようなことが起こるようになり、改築された二葉むさしが丘学園の倉庫で一時預かってもらうこともあった。今後、特に保管しなくてはならない書類の量は増えていく一方だが、ホーム単体での対応には限界があるため、法人内の他事業所へ協力を要請することも検討していく必要がある。

13. 保護者支援に関する報告

今年度入居の利用者 6 名のうち、4 名については DV 支援措置を利用するケースとなり、今年度新たにホームと保護者が連絡をとるようなケースはなかった。昨年度退居したケースについて、継続して保護者と連絡をとりながらアフターケアを行っているケースがあるが、今年度 1 年間を通して利用者と保護者のコミュニケーションの仲介役を担うことができた。

14. 専門職の関わり報告

昨年度より非常勤職員として勤務をしてもらっていた心理士について今年度は月に 2 ～ 3 回ほど講師として来宅してもらい、ホーム会議において心理研修を実施してもらったり、退去後、心身の状態が悪くなった退去者について心療内科のクリニックの選択や本人へのガイダンスを行ってもらい、新入居時に面接をしてもらい、心身の健康状態をチェック、ホーム会議に参加してもらい利用者支援について助言をもらうなどの業務が実施された。ホーム職員との連携が深まっていったが、一身上の都合で今年度いっぱいでの退職、遠方への転居となってしまったことがホーム職員一同とても残念であった。ただ 2 年弱の勤務期間中に自立援助ホームでの支援に有効であると思われる資料をホームのために大量に残してってくれたので、今後もそれを活用した支援を展開していきたい。

15. 職員育成・研修等の報告

今年度途中よりトリノス単独の採用活動を通しての初めての新入職員が加わることであり、その育成が大きな課題となった。当該の職員以外の 3 名は元々同じ施設で働いていたため、暗黙の了解で進めれる物事が多く、意識をしていないと、何の説明もないまま一定の作業を終えられることを求めてしまっていたような事態もあったため、より丁寧な対応が求められると同時に、当該職員からの積極的な先輩職員達に対する質問や提案もなければ育成効果は深まらないと思われるが、まだそういった姿勢は十分ではなかった。当該の新入職員のみならずベテラン・中堅職員もさらなるスキルアップが求められる中、今年

度も自立援助ホーム協議会もしくは児童部会自立援助ホーム分科会が主催の研修には必ず職員が1名以上参加し、新たな知識習得の機会を作った。来年度より配置予定のジョブトレーナーについても先行して、その指定研修や委員会に職員1名が継続的に参加し、次年度からのスムーズな職務遂行のための体制をとることができた。

また今年度から新たな取り組みとして、それまで実施していたホーム長面談は、平常勤務時の引継ぎ作業内でもできていることから廃止にし、かわり統括施設長による個別面談を実施することで、ホーム業務に関するスーパーヴァイズを受ける機会を作れたと同時に、ホームのチームの状況について客観的に評価をしてもらえる機会ともなりとても有益なものだった。

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

今年度途中より常勤4名という体制をとることができたことで、2人勤務を組める日が増えたので出張業務やアフターケア業務を勤務時間内に行うことができ、また全職員の休暇取得日数を増やすことができた。日勤帯での宿直業務のない勤務も多く設定できるようになったことで緊急時への職員体制作りにも弾力性をもたせられるようになってきた。また統括施設長による職員の個別面談を実施することで、普段身近に接している職員以外の人へ仕事の内容や職場環境について話す機会を作れたことは、職員のメンタルヘルス面でプラスの効果があった。課題として、2月に児童養護施設長の刺殺事件が発生し、トリノスについても防犯体制について再度検討をしたが、催涙スプレー、防犯サイレンの設置などはできても、基本的に一人で勤務している状況が多い中、非常時にどういう対応を行うのかという点については十分な検討ができていない。次年度以降、継続して議論していきたい。

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開催した。今年度は特に苦情としてあげられるような事案はなかったが、いくつかホーム内の環境についての要望、例えばシャワーフックをもう1つとりつけてほしい等、はあったので、それに対してホームがどういった対応をしたのかについて情報を共有した。利用者調査でも入居者からの回答では、ほぼ全ての項目について入居者は不満がない、もしくは満足している、という回答であった。引き続き利用者に対して真摯に対応することをホームとして意識していきたい。

権利擁護のための施策として東京都が権利ノートの配布の徹底を謳っているにも関わらず、依然として自立援助ホームへの入居者には児童相談所から権利ノートを持ってくる、また入居者へ説明をしていることがほとんどなく、ホーム入居後に職員から児童相談所へ配布と説明の要請をすることが繰り返されている。年に1回の都下の自立援助ホーム長と児童相談所の児童福祉司との懇談会の場で再度実施の徹底をお願いしていきたい。

18. ボランティア・実習生等の受け入れの取り組み状況

今年度、ある大学から実習生の受け入れの要請があったが、社会福祉士の指定実習機関に

なっていなかったため断わったケースがあった。トリノスへ実習生から依頼が来るようになるためには、社会福祉士、公認心理司などの指定実習機関になることが望ましいので、全国自立援助ホーム協議会を通して、監督機関へ要望を訴えていきたい。

ボランティアについては、近隣の日野市社会福祉協議会を通して何名かの方から受け入れ希望があったが、移転を控えているため、移転先が確定するまでは、受け入れについては検討しない方針とした。移転先が決定した後、あらためてホームとしてボランティア受け入れについて検討していきたい。

19. 地域連携・地域貢献活動等の取り組み報告

地域貢献活動として、トリノスは日野市の「子ども110番の家」に登録をし、近隣の子どものトラブルに会った際に逃げ込める場所として活用してもらえるよう外壁にシンボルマークを掲示している。また、日野市内の社会福祉法人ネットワークに参加し、今年度発刊された「日野市社会福祉法人ネットワークガイドブック」にも掲載され、若者の就労自立に関しての相談にのる旨を記載させてもらった。さらに市内の学習会、7月には日野市民生委員の学習会、1月にはNPO法人フードバンクTAMAの学習会の講師として参加し、自立援助ホームに生活する利用者の現状について話をさせてもらった。その講義の後、聴講して下さった方より連絡、訪問、寄付をいただくこともあり関心を持っていただける機会となった。次年度も機会があれば積極的に情報発信の場に参加していきたい。また、今年度発刊した広報誌「Hatch」を地域住民の方にも読んでいただきたいという意向で外壁にラックを取り付けたところ、数名の方が持って行かれたようで、これもトリノスを知ってもらう機会となった。そして地域の自治会が主催のお祭りや清掃のお手伝いにも参加し、ホームとして可能な範囲で地域へ貢献できる活動を展開した。

20. 広報活動

10月にホームページの更新作業を行っていた際に不具合が起こりそれ以来閲覧できない状態となってしまった。もともとボランティアで職員の知人に製作してもらったものだったが、製作者の方の個人的な事情により連絡が滞ってしまい、修正されないまま年度末を迎えてしまった。次年度早々に製作者を見つけ、今度は正式な契約を結んだ上で新たなホームページを製作する予定である。

懸案となっていた紙媒体による広報誌の発行がようやく今年度10月に実現した。年間に2号の発刊を目指すということで今年度については間をおかず12月にも2号を発刊したが、次年度からは夏と冬に1号発刊予定である。広報誌「Hatch」は関係者や支援者の方に郵送、近所の方にはホーム外壁のラックに置いて自由に閲覧できるようにしたが、こちらが想定していたよりはるかな反響をいただいた。激励のメッセージや寄付品、寄付金などのほか、こちら側の誤字脱字へのご指摘もいただいたが、あらためて広報誌を発刊することに意義に気付かされた。

過去2年に引き続き、今年度も市内での講演の依頼を2件ほど受け自立援助ホームについて説明をさせていただく機会を設けた。次年度もそういった機会を積極的に活用していきたい。

21. 福祉サービス第三者評価の受審と結果報告

今年度は利用者調査を実施した。いくつか入居者からの要望があったものの、概ねホームでの生活については満足しているという評価をいただいた。次年度も移転を予定しているので利用者調査のみの実施を予定している。結果についてはホーム内のリビングにも掲示し、入居者も閲覧できる状態にした。また、ホームページで結果について公表をしたかったが、上記の通り、10月ごろより閲覧できない状態になってしまったため実現できなかった。次年度新しいホームページが製作され次第、公表する予定である。

22. 中長期計画の取り組み状況

(1) 支援マニュアルの作成

今年度よりマニュアルの作成をはじめている。ちょうど今年度途中より新しい職員も加入したのでこれまでの自分たちの取り組み、やり方を確認しながら役割分担をして作成している。運営、支援の全般に渡ってのマニュアルとして完成することを目指しているが、内容として記載したことが膨大な量のためまだ完成には至っていない。次年度も引き続き作成作業を進めてホーム運営の指針としたい。

(2) 運営資金の安定化

今年度も大きく収入が増額するようなことはなかったが、利用者への支援については寄付金、寄付品を多くいただけたことで、支援の質の向上につながったように思われる。懸案となっていたジョブトレーナーについては、結局常勤配置とならなかったが、次年度にはトリノスも非常勤職員としての配置が可能な見込みなのでその分多少ではあるが収入が増える見込みである。

自立援助ホームは業界として行政に予算の増額と制度の改善を要求しているが、行政側からは児童養護施設と同じように第一種社会福祉事業への転換を提案されており、業界としてのこれからのあり方が問われているが、今年度についてはホームごとに状況の捉え方に差がある状態であった。次年度以降、業界としてどの方向へ進むのかまとまった議論が必要となる。

(3) ジョブトレーナー配置へ向けて職員増員

今年度途中より常勤職員4名体制となり、配置基準を上回る数の職員で支援にあたることになった。特に退居者が増えてきている状況の中で、適宜ホームとしてのフォローができる体制を作れたこと、職員の休暇数が増えたことなどが具体的な成果としてあった。退居者については今後も対象者が増える一方なので支援の範囲、内容について検討していく必要を感じている。また次年度から有給消化5日が義務化されるのでローテーションの組み方についても見直しをしながら対応していきたい。