

平成 31 年度
事業計画書

平成 31 年 3 月 26 日

社会福祉法人 二葉保育園

目 次

	ページ
法人本部並びに法人全体	2
二葉乳児院	12
二葉乳児院地域子育て支援事業	22
二葉学園	25
二葉学園地域子育て支援事業	38
二葉むさしが丘学園	40
二葉南元保育園	61
二葉くすのき保育園	69
自立援助ホーム トリノス	76

平成 31 年度 社会福祉法人二葉保育園（法人全体）事業計画

1. はじめに（平成 31 年度事業計画の策定にあたり）

わが国において少子高齢化、核家族化、親の就業、子の養育基盤の脆弱化、児童虐待の深刻化、子どもの貧困状況等が近年進行し、子どもや家族の支援の必要性がますます高まっている。

国は平成 27 年に子ども子育て支援新制度をスタートし、認定こども園制度等により保育制度等の質の拡充策を図ってきたが、とくに保育の質的拡充が図られたかという点が残念ながら死亡事故等は依然として減っていない。子ども子育て支援新制度の 5 年目の見直し時期であり、保育料の無償化と合わせて保育制度の充実がさらに必要な時期である。

児童虐待事案や虐待相談事案は増えており、さまざまな国や都道府県や区市町村の保育や児童養護等に対する改善策が十分に功を奏しているとは言えない。社会的養護分野においては「新しい社会的養育ビジョン」により「都道府県社会的養育推進計画」の策定要領が昨年出され、現在都道府県において計画の見直し作業が行われている時である。東京都においても、子ども子育て支援計画や東京都社会的養護施策推進計画（平成 27 年度～）等を発出し取り組んでいるが、大都市東京の増大化する保育や児童養護の実態に制度充実が追いついていない現状でもあり、計画の変更や拡充策が必要な時期である。

さまざまな課題を抱えながら、社会福祉法人二葉保育園としては、平成 26 年度より、5 か年計画で建物整備、給与改善や働き方改革を含む総合的職員の確保、育成、定着策への取り組み、卒園後のアフターケアも含む自立支援プロジェクト、新規事業検討委員会や各種委員会や担当者会議の積極的開催等取り組んできたところであり、その計画にひきつづき、社会福祉法人二葉保育園の新 5 か年計画（案）（2019 年 4 月～2023 年 3 月）（以下、新 5 か年計画と記す）を作成しているところであり、今年度は「新 5 か年計画」のスタート時期としてあらたなステージに向かってリスタートする年度としていきたい。

また、平成 31 年度（2019 年度）は、二葉が保育事業を開始し 120 年を迎える年度であり、この 120 年間大切にしてきた理念や実践を振り返るとともに、創立 120 周年事業の実施に向けて全職員に総力を挙げて取り組んでいく年度としていきたい。

2. 法人の基本方針

(1) 創立以来の法人全体の理念として

キリストの愛の精神に基づき、すべての子どもが愛され、健康に育つことを願い、特に困窮にある子どもたちが、わけ隔てなく、愛と理解と敬意を持って養育されるために活動します。子どもの個性を大切に、子どもたちがかけがえのない人生を自らの力で獲得できるような養育を目標としています。

子どもと家族が、地域社会で健康にその人らしい生活を営むことが出来るように、ともに考え、ともに活動します。

(2) 法人が取り組む事業（社会福祉法に基づき定款に明示）

① 第一種社会福祉事業

- (イ) 児童養護施設の経営
- (ロ) 乳児院の経営

②第二種社会福祉事業

- (イ) 保育所の経営
- (ロ) 子育て短期支援事業の経営
- (ハ) 地域子育て支援拠点事業の経営
- (ニ) 一時預かり事業の経営
- (ホ) 児童自立生活援助事業の経営
- (ヘ) 小規模居住型児童養育事業

③収益事業 ・ ・ 駐車場（二葉駐車場）

(3) 重点課題

【平成 31 年度事業重点課題】

- ①創立 120 年に向けての取り組みと今後の二葉を展望する取り組み
- ②新たな新 5 か年計画のスタートと着実なる計画実行の取り組み
- ③地域活動の実践
- ④職員の人財確保、育成、定着にむけた取り組み

3. 会議の開催

法人全体の事業の推進や円滑な運営を進めるために下記の会議を開催する。

(1) 理事会の開催

法人の業務執行の決定、理事の職務の執行の監督、理事長及び常務理事の選定及び解職等を実施するために定期的会議（6 月、8 月、11 月、1 月、3 月）を開催する。また、必要に応じて臨時理事会も開催する。なお、次期役員候補者の検討についても拡大理事会の位置づけとしての次期役員候補者選定委員会（今年度までの予定）を開催する。

(2) 評議員会の開催

定款変更、役員・会計監査人の選任、理事・監事の解任、決算書類の承認、役員報酬基準の承認、社会福祉充実計画の承認、その他と昨年度から評議員の役割や権限が強化された。それに伴ない、年度初めと年度終わりに定期評議員会を開催する。また、必要に応じて臨時評議員会についても開催する。なお、評議員の選任等については評議員選任・解任委員会を開催し、決定する。

(3) 管理者会・拡大管理者会の開催

理事長、常務理事、施設長、事務局の参画のもと、理事会に付議する事業計画や報告、予算計画や報告、その他、法人全体や各事業所に関係する主たる事項について検討、報告、確認する場である。理事長の招集のもと毎月 1 回開催する。

拡大管理者会は 6 月、10 月、2 月に年 3 回、各事業所の主任等（中間管理職）の参加のもと全事業所の事業内容について共通認識を図るとともに共同の学習や確認の場とする。

(4) 事務会・拡大事務会の開催

各事業所の会計経理状況を事務担当者が一同に会し、確認すると共に適正かつ公正な会計経理に資することとする。統括会計責任者（常務理事）が召集し、今村主任が会の進行責任者とし推

進する。また、施設長と事務職員の共通課題について、年に2回ほどは拡大事務会の機会をつくる。

(5) 委員会・課題別担当者会議の開催

重点的に対応すべき事項に関しては、執行担当理事を配置し法人が委員会を開催し対応する。(新規事業検討委員会、働き方検討委員会、二葉自立支援の今後のあり方懇談会等)

また、法人全体でも把握しながら推進すべき事項に関しては委員会としては開催しないが、各事業所ごとに担当者を置き担当者会議として実施する。広報担当者会議、リスクマネジメント担当者会議、メンタルヘルス担当者会議、職員育成・研修担当者会議、地域活動担当者会議等がこれに当たる。

(6) 本部事務局会議

諸会議等の準備や対応など法人全体の課題や法人本部として対応すべき事項について、理事長、常務理事も含め法人本部事務局において毎月1回会議開催する。なお、必要に応じて関係者の参加を求めながら開催する。

4. 法人事業計画の具体化

(1) 新5か年計画の取組み

新5か年計画の取組みとして、とくに①事業所間の連携協働に努め法人としての一体感を持った事業展開や運営に努めること②法人役員や施設長、リーダー的な職員の役割を明確にすると共にその任にある者の資質向上に努めること③職員がモ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。以上の3点の取組みを中心に理事会、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する。

(2) 創立120年の取組み

二葉は1900年に事業を開始したので今年度2020年1月10日には創立120年を迎えることとなる。現在、創立120周年実行委員会(外部委員も含めて委員18名)を開催して取組みについて検討しているところである。2020年2月1日に記念事業を開催する計画である。映像づくり、記念式典、実践発表会、実践報告集づくり、研修計画実施、野口幽香賞の創設、その他の取組みについて進めることとする。また、そのための予算計画を作成して取り組んでいくこととする。

(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

昨年度から取り組んでいる「自立支援プロジェクト」について、二葉学園、二葉むさしが丘学園やトリノス等から社会に巣立つ児童の進学支援や就職支援の充実、また自立援助ホームの運営、進学・就職支援やすでに社会人となった退所者へのアフターケア等の取組み等を総合的に推進する。そのために平成29年度から平成33年度までの5年間「二葉自立支援プロジェクト募金(仮称)」として支援募金3000万円(年間600万円)を目標金額として掲げ、二葉支援の会やNPO法人「自立へのかけはし」等と共同した取組みを進める。年度の中盤において120周年事業のプレ企画で卒園生を招いてのシンポジウムを企画したい。

(4) 新規事業の検討と取り組み

引き続き自立援助ホーム「トリノス」の事業の発展のために、移転作業について進行することとする。そのためにも法人本部や各事業所からの支援を行うと共に、安定的な運営ができるよう対策を講じる。また、保育所の今後の動向と保育所のあり方、二葉むさしが丘学園の一時保護事業の安定と定着、地域支援のあり方、ファミリーホームの開設と開設後の安定的経営、二葉学園のサテライト型児童養護施設の検討、二葉乳児院の里親支援センター（ステーション）、地域子育て支援、専門機能強化等の検討を引き続き新規事業検討委員会を開催（年に2回程度）し、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する。また、法人として進める地域の公益的事業等についても引き続き検討し実施する。

社会的養護については、東京都の社会的養護推進計画の見直し時期を迎え、各施設ごとに将来像検討委員会にて検討するとともに、二葉全体においてもその情勢等を確認しながら検討の場を設定することとする。

保育現場についても今後の保育所の展望とそのあり方を検討する会を開催することとする。

(5) 建物修繕や施設整備計画について

これまで改築検討委員会を中心に改築、修繕等行ってきたが、改築検討委員会としては平成28年度をもって終了した。今年度はトリノスの移転や建物のあり方、二葉学園の分園改築、二葉くすのき保育園の改修と改築、二葉乳児院の建物改修等、新5か年計画に則り各事業所等の改修などについて、今後も法人の建築顧問に相談しながら進めることとする。

(6) 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、平成28年度より役員候補者選定委員会を開催し 中長期的視野に立ち次期役員の検討を行い対応する。なお、今年度前半にて今後の理事、監事、評議員、施設長、副施設長、主任、リーダー職等の今後の展望等について確認し、役員候補者選定委員会は今年度前半をもっていったん終了することとする。また、役員、施設長、中間管理職の役割と資質や専門性についても点検表を作成することとする。

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検討を行う。また、全国社会福祉協議会の経営WEB診断表を活用し経営状況を診断するとともに他法人との比較についても客観視し取り組みの具体化に生かすこととする。

保育や児童養護の制度の大幅な改正に伴い、運営費や措置費、サービス推進費収入等を分析しながら、管理者会や事務会を通じ中長期的財源見通しについて立案する。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、また、法人本部財政の安定化のためのあり方について引き続き検討し方針化する。

(7) 法人としての福祉の担い手へのさまざまな支援策と円滑な組織運営（職員確保、育成、定着策等の総合的な取り組み）

二葉の理念の再確認と明確化に取り組み、クレドとして全役員、全職員に統一周知する。

二葉のこれからを担う人財を確保し、育成するために、採用から育成まで一貫した取り組みを法人全体としても行う。法人がめざしている理念について周知するとともに、そのために、求められる人財像や経験層に求められる専門力を明らかにし、法人が求める人財育成の方針を確立し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むこととする。

人財確保対策、人財育成対策、人財定着策を体系図式化し総合的に取り組んでいけるようこれまでの取り組みをより発展させる。また、人財対策については極力具体的な数値目標なども掲げて取り組むこととする。

①人財確保の取り組み

人財確保対策はこれまでどおり法人人事委員会は管理者（園長）会を中心に進め、学生や社会人向けの施設見学会・学習会等の開催（8月初旬開催予定）や法人採用計画（東社協の人材確ネットワーク事業は終了するので法人独自で開催予定）を実施する。また、職員の個別面談等も実施するなど採用後の育成についても継続的に取り組む。第一次採用は法人採用（保育所1名、児童養護施設3名、乳児院2名）。第二次採用は各施設ごとに採用を予定する。

人事異動制度の実践も含め年間計画を立案し取り組むこととする。人事異動規定の整備をしたが今後の運用についての検討し実施する。（とくに看護師や心理士、事務、主任等）。

また、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で繋がり養成時期からの人財育成に努めることとする。

障害者雇用についても引き続き検討し対応する。

②人財育成・専門力の向上の取り組み

ア) 職員研修について（研修育成担当者会議の取り組みと発展的取り組み）

職員研修はこれまでの取り組みを踏襲しつつ実施し、人財対策全般的な取り組みにと合わせて拡充する。

「新任職員研修（秋に開催）」は引き続き取り組んでいくと共に必要とする職員（階層別研修等）についての研修のあり方について検討する。担当者責任者は管理者会より選任し、各事業所の研修担当にも協力を仰ぎ実施する。

就職内定者研修、新任職員研修、中堅初期研修（4年～7年目くらい）、看護師や心理士等の専門職研修を実施する。

120周年事業としての「職員育成システム研修」の検討も重視し今後の計画に入れることとする。

イ) 職員の資質向上を目的とした、資格やキャリアアップのための「職員資質向上助成事業」の定着策の検討、これまで実施者からの感想や後に続く者へのメッセージ集を作成するなど啓蒙、普及に努める。

③職員の定着の取り組み

ア) 退職者調査と長期就労者調査を行い、今後の人財定着策に生かす。

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取り組む。

労務管理の強化（データ分析やその継続策等）に努める。

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。また、事業所内保育についての検討を行う。

エ) 「短時間正規職員」制度の創設、それにとまなう新就業規則づくりに着手する。

- オ) 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する。なお、これまで法人内異動した職員の名簿づくりやアンケートなどを実施し「利点や課題など」について明確にし、今後の人財対策に生かしていく。
- カ) 職員確保や定着性の向上のためにも、引き続き職員給与のあり方について検討する。これまで平成 28 年 3 月から検討プロジェクトにて検討し、事務会、管理者会、理事会を経て、給与制度の改善を行なった。引き続き処遇改善やキャリアアップ制度も合わせて給与改善のあり方について引き続き検討実施する。
- また、その際に人事委員会規定の不整備と実行について（とくに第 3 条、第 4 条の整備）整備し対応する。（管理者会や拡大管理者会にて研究し、実施する。）
- キ) 職員のメンタルヘルスや健康対策は、委員会として常設せず各事業所に担当を置き、年に 1～2 回程度法人としての打ち合わせ会を持つこととし、法人本部の事務局が開催担当者となる。昨年度から法律で義務化されるストレスチェックも適切に実施する。とくに「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」等について引き続き取組むこととする。
- ク) 昨年度創設した、実践や研究への表彰制度である「徳永恕賞」についても引き続き実施する。
(11 月～12 月選考対応予定)

④施設長やリーダー的役割を果たす職員等の運営管理力の向上と職員育成システムの取り組み

法人全体にも職員数も多くなり、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、施設マネジメントのあり方を学ぶとともに各自の自己チェックや他者チェックのシステムのあり方について各事業所ごとに検討する。対内的役割と対外的役割（全国、東京都、区市、業界内、学会や研究会等）の展望を図るとともに園長と理事長・常務理事との個別面談の実施等施設長の共有を図る。

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材育成システムのあり方も取り入れながら、二葉法人らしい職員の資質向上に取り組んでいくそのための人事制度の検討を行う。

⑤課題別委員会等の運営と今後の取り組み

法人全体として取り組むべき課題については、今後も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う。従来委員会として取り組んできた委員会については常設開催しないが、担当者会議として「研修・育成担当者会議」「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」「地域活動担当者会議」「ホームページ・園便り等広報担当者会議」等法人として開催しそれらの課題の推進を図る。

重点的取り組みを必要とする課題については下記の委員会を開催し実施対応する。

(ア) 働き方検討委員会（立案したものの実践把握とデータ化、見える化を）森本

(イ) 新規事業検討委員会（継続検討）武藤

（※乳児院の今度のあり方検討委員会としては開催しない予定）

(ウ) 食に関する研究会（栄養士、調理師、保育士等）都留

(エ) 二葉自立支援の今後のあり方懇談会（※懇談会として開催予定）菅原

⑥法人内職員交流の取り組み

委員会活動と共に事業所間において交流研修や交換研修を推進する。また、恒例になっている新

年会は、今年度については「創立 120 周年事業の記念式」に開催することとする。

「トリノス」等の施設見学会を法人内で開催することとする。また、事業所間の交換研修や交流研修を奨励するとともに、研修会等の機会には法人本部を中心に意見交換会や懇親会等随時企画し交流の場を積極的に持つこととする。さらには、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。

(8) 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として適切に対応できているかの点検を行う。事件事故報告は法人リスク規程のリスク 4、リスク 5 については理事会への報告を義務付け対応策についての法人全体で把握対応する。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。また、各施設の取り組みを集約するとともにここ 2～3 年に起きた事故事件等へ適切に対応できているか振り返りを行う。リスクマネジメントに関する担当者会議の開催を予定。

大規模災害における乳児院と南元保育園、本部の協働連携及び姉妹園等の検討確保、第三者委員の意見を法人や各事業所の運営に反映させる。

(9) 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、内容更新に努めることとする。（年間、数回法人本部にてチェックすることとする。）
- イ) 平成 20 年度から再発足した「二葉支援の会」を充実、発展するよう会員数の増大、会報の内容の充実に努め支援の輪を広げる。そのために二葉支援の会の幹事会を定期的で開催する。
- ウ) 法人の機関紙である「二葉とこども」の定期（6 月、12 月）発行と地域への配布

② 地域活動の取り組み

平成 28 年度より社会福祉法人の地域における公益活動の実施が責務として位置づけられたことにより、社会福祉法人二葉保育園として地域支援の今後のあり方を探るために地域活動委員会を開催してきた。現在、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についてホームページなどにて公開する。公表すると共に、法人として取り組む地域公益事業をさらに実践する。地域活動に関わる職員の担当者会議を開催し法人全体での地域活動の共有を図るとともに地域活動の活発化を図る。

③ 法人文化の継承と、資料の保存の取り組み

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。予算を一定組み見やすいパネルや照明づくりについて取り組む。創立 120 年に向けて資料整理など行う。120 周年の記念誌と実践研究誌の発行、これまでの取り組みの映像化を図る。

(10) 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

内部会計監査制度の整備を確立し、従前は事務担当者による施設間の相互確認で済ませていたが、現預金管理の方法から基本に立ち返り、確認をする作業を行うことからはじめ、チェック項目の監

査シート等を活用して初期的な内部監査が機能する状態を整備することをめざす。

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ることとする。(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全般の処理に関するチェックを行うこととする。

②会計監査法人の会計監査を実施することで会計経理に関するガバナンスの強化を

平成 28 年度より導入した会計監査法人の会計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していく。

また、社会福祉充実財産の算出をし、必要に応じて社会福祉充実計画を立案する。会計監査人からの指導や助言等に応えると共に必要な学習会の機会をとる事とする。

社会福祉法人のガバナンス強化に伴う、定款から諸規定等の規程類の見直しと周知徹底を図る。規定と実態との乖離を無くす取り組み(主として管理者会や事務会等で実施)や東京都の補助金申請により効率的かつ効果的な会計監査となるよう努める。

③事務力の強化と連携体制強化、効率化を図る

事務会や拡大事務会の開催等を通じ、各事業所における事務力の向上と、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目指す。また、給与について一括処理システム化を進める。

④情報システムの確立

情報伝達、共有化を図るシステムを一層整備して、日常業務の効率化促進をめざし、パソコン等の管理規定を設け、OA 機器管理責任者(今村主任)を置きインフラの整備、促進、管理等の徹底を図る。近年、しだいに情報の容量も多くなり、機能向上のための改善を図ることとする。

情報開示規程、情報保護規定の見直し等ふくめ広報活動の充実を図り説明責任を果たす。(所謂二葉ブランドとは、120 年看板、HP の改善アンケートの実施等)

⑤法人としての組織運営図の明確と年間計画の作成

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す。

(組織図参照)、また、そのために役割や責任を果たしているか有機的連携が出来ているか点検作業を実施する。また、法人全体の年間計画表の作成し、年間活動が徹底するよう計画的実践遂行に努める。

(11) 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役割と責任が重視され、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むこととする。(社会福祉法人二葉保育園が定める「法人本部事務局規程」の職務分掌に沿って業務を行う)

そのために、優れた法人運営をしている法人への訪問、聞き取り等の実施

また、法人事務局の今後のあり方(人事、役割分担、障害者雇用の今後、事務局長等)の検討を行う。法人本部職員の専門性や働き甲斐の追及にも努める。

<法人本部の対応事項>

- 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・整備
- ②各開催会議委員会の準備、報告等
- ③事業計画・予算決算の立案と報告、本部会計処理全般対応
- ④労務・税務対策の調整対応
- ⑤職員給与一括処理対応
- ⑥寄付金対応
- ⑦収支法人総括業務（公認会計士、税理士からの会計指導対応、総括会計責任者への報告等）
- 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特別事業・新規事業分野（法人本部と各施設が一丸となって取り組むプロジェクトや各施設行事等への支援）
- ⑪自立援助ホームトリノス運営のための支援
- ⑫広報活動の実施（ホームページ管理、法人機関紙「二葉とこども」の発行、支援の会等）
- ⑬職員研修及び人事交流の支援と調整（職員研修、新年会、職員資質向上助成事業対応、メンタルヘルス対策、職員等表彰事業の実施等）
- ⑭退園者へのアフターケア事業（二葉奨学金、アフターケア基金の管理等）
- ⑮二葉乳児院職員寮の管理、対応
- 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）

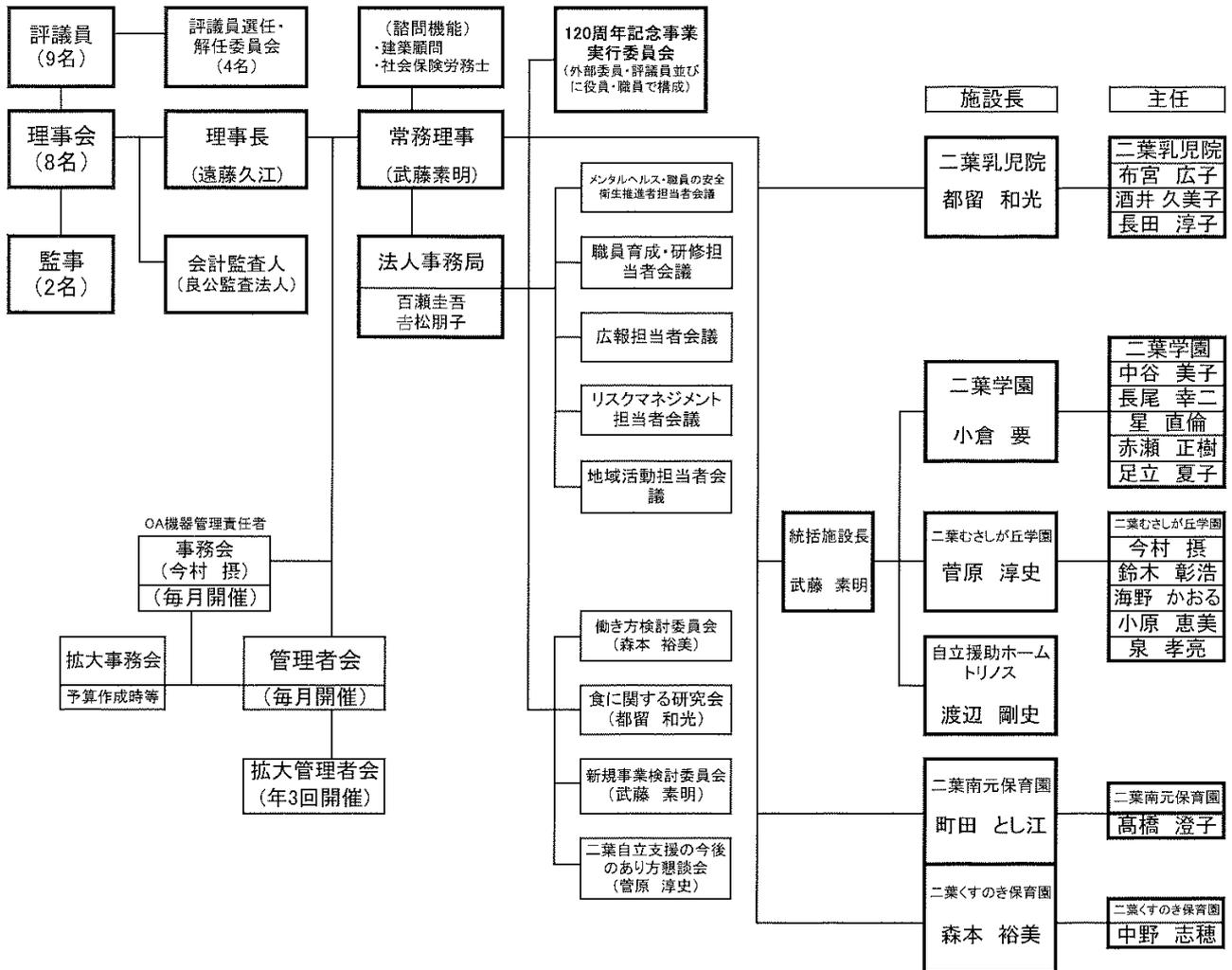
その他、法人全体で対応すべき事項や各事業所への支援や調整、対外的調整など多岐に亘った法人業務を遂行する。毎月1回本部事務局会議を行い、法人全体としての実施対応事項に対する具体的対策など協議、調整し対応する。

5. 組織図、職員内訳、予定表等

①組織図

社会福祉法人二葉保育園 組織体制図

2019年4月1日現在



②職員内訳

平成 31 年 2 月 1 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	73 人	19 人	92 人
二葉学園	43 人	30 人	73 人
二葉むさしが丘学園	59 人	4 人	63 人
二葉南元保育園	27 人	25 人	52 人
二葉くすのき保育園	27 人	14 人	41 人
トリノス	4 人	0 人	4 人
合計	231 人	94 人	329 人

(理事長・常務理事、嘱託医は含まない)

③法人全体のスケジュール表 (別紙)

※スケジュールは (案) としては 3 月 26 日までに作成予定

完成版は 4 月 1 日 (理事会、評議員会の議論を経て) に完成予定

平成31年度 二葉乳児院 事業計画

平成31年2月22日

1. はじめに

「社会的養育ビジョン」の東京都の計画が31年度中に児童福祉審議会に提出される流れのなか、今まで二葉乳児院が取り組んで来たことをより確実に進めて行く1年になる。特別区の児童相談所設置が次年度に迫り、新宿区でも2年後の設置に向けて動き出している。乳児院の事業では、特に里親支援機関事業等が影響を受ける可能性が高い。各部署の主任職を中心に連携連動をして、取り組んで行く。

平成31年は、乳児院を取り巻く環境や情勢を確認しながら、その場限りでなく乳児院に求められる「乳幼児支援総合センター」としての基本を作る1年目になる。昨年度からの特別養子援組の「新生児委託」や二葉乳児院が今まで築き上げてきたひろばにおける「地域支援」、「ホームスタート事業」、「一時預かり」や「プレ保育」と支援機関事業が取り組んで来た「里親支援」「里親フォローアップ研修」などが挙げられる。従来の「養育体制の安定」といった部分で、まず生活をする子どもたちにとっての「最善の利益」を追求していくことも「子どもを第一に」という方針にある通り、実践を深める。

昨年改修したクラスに乳児（3か月以降1歳未満）の入所を受け入れることにより、乳児の入所依頼に対応を図ることとする。ショートステイ事業の別立てを模索中であったが、1歳児以上の別立てを行うこととする。愛着形成といった柱は乳児院としては大事なものであるが、地域支援の充実も一方では図っていかねばならない。ショートステイ事業の数の増加と緊急一時保護をはじめとした、一時保護委託での入所の増加に対応するためにも、どのような形とするか、検討を行う。

里親支援機関事業の2年目になる研修部門については、より充実した研修を丁寧に対外的に取り組んで行くことになる。

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—

3. 基本方針

「子どもを第一に」 children first

(権利擁護)

(1) 子どもにとって何がよいか、常に考え、代弁し、実践しよう

(発達保障)

(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・家庭生活保障)

(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

カリキュラム会議から、個別養育会議（保育会議）への流れとリーダー会議から運営会議への流れの確定、緊急時の受け入れや緊急時対応の流れを図解やマニュアル化を行う。原則として、会議日を以下のように設定して、年間計画で周知して取り組む。（年間計画を参照）主任職が会議の責任を持つ。

① カリキュラム会議は月末までに終える。

② 1水曜日 保育会議

③ 第1月曜日 院長・主任会議

④ 第3金曜日 職員会議、もしくは職員打ち合わせ会議

⑤ 献立会議

⑥ リーダー会議兼運営会議(勤務表会議を含む)第4水曜日

⑦ 毎週水曜日 里親支援機関事業全体会議

一人の意見や、会議の報告の中で決まったことが、どのような流れで周知され、全体化されるのか、各会議の中身を把握する。 *金曜日の昼間開催を計画（職員会議）

(2) 養育の質の充実

養育について、新任時からベテラン職に至るまで、自らの働きかけに対し、クラス内や研修を通じて意見を交わしながら、確認をしていく。「個別目標シート」作成時から、年間の目標を明確に持ち、必要な研修を受講していく。

乳幼児への適切な声掛けのあり方や、チームでの養育のあり方などをクラスごとの「カリキュラム会議」の中で学んでいく。年に2回の「関わりのアンケート」などを通じて、全体の傾向や自身の振り返りを行うことにする。

(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の窓口は、地域支援センター二葉に置き、ショートステイ事業は5区との契約で、引き続き子どもの年齢や特徴によって別部屋対応を行うことや医療面や乳児院本体との連携を十分に進めながら取り組む。今年度は、1歳以上の別部屋を2階の親子ルームに置くことにする。ショートステイ事業との連携は、地域にいる家族や乳児院退所後の家族の生活を支える意味でも大切であり、乳児院本体としても充分に取り組んで行く。昨年度の利用の多くはレスパイトであり、乳児院入所と変わらないケースが多く、入所と同様に対応を行う。要支援ショートの実施においても連動して対応する。

(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年度から今まで以上に取り組むことになる。乳児院全体で、状況を把握しながら取り組んで行く。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、児童相談所、地域、乳児院と支援を行う。特別養子縁組希望の里親が増えていることから、乳児院での登録前研修が次年度大幅に増えてくる。その対応も検討する。チーム養育として里親支援専門相談員が対外的に動くことが多く、専門職間での連携が次年度も必要である。

5. 児童定員 40名（暫定定員 40名）

6. 職員配置及び職員組織図(4月1日付け) 別添1参照(組織図)

(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58名、非正規9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10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4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6名、非正規7名

総合計 91名 (常勤 72名、非常勤 17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。

(1) 職員会議か職員打ち合わせ会 毎月1回(第3週金曜日)、

(2) 院長主任会議 毎月1回(原則第1月曜日)、

(3) 個別養育計画検討会議 毎月1回(原則第1水曜日)、

(4) カリキュラム会議 毎月1回(月末)、

(5) 事務所専門職会議 毎月1回(月末)

(6) 勤務表会議(リーダー会) 毎月1回(運営会議前)、

(7) 調理会議及び献立会議 毎月1回(定期化せず)、

(8) 地域子育て支援センター会議 毎月1回(原則第1月曜日)

(9) 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 安心・安全に生活ができるクラス運営の徹底。
- ③ 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。
- ④ 「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行う。権利擁護から里親支援までの研修9項目の学習を行う。
- ⑤ 設定保育や季節行事の活用。
- ⑥ かかわりのアンケート(年に2回実施)聞き取りの実施(主任が行う)。
- ⑦ 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。
- ⑧ 児童精神科医、児童相談所の巡回などを活用してのケースカンファレンスの開催。

(2) 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、7人での養育体制を行う。夜勤帯の職員の連携の在り方を検討して対応を行う。

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、新生児委託コーディネーターの6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、乳幼児の発達に即した支援も主任と話し合いの後に導入予定。さらに、2名の職員を増やした中でそのケース動向などを保育会議、職員会議の時に提案するなど、子どもを中心とした動きを院全体として把握する。

また、里親支援の部分についても乳児院の柱と自覚して、院全体で取り組む。里親支援機関とも十分に連携を行なって進める体制を作る。

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る。退所に向けては地域の関係機関との連携を十分に図る。

主任もケース動向を把握しつつ、クラスリーダーと連携し、取り組む。

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する。

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。また、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む。子どもの興味が生まれやすいようにプランターや院の庭で野菜作りを行い、食卓にあげていく。

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する。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する。薬の確認や手洗いの仕方など安全に的確に行なう方法は、各クラスとチェックのあり方などを検討していく。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る。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る。

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る。産業医と連携して、メンタルヘルスチェック後の様子を把握する等を行う。

12. 環境整備

昨年度、クラスのパストイレを回収したので、今年度はベランダの設置を考えている。新しい改修場所などは、乳児院の中の検討委員会の開催の中で話を詰めていく必要がある。事務所に9名の職員が居る環境は、ストレスを生むと産業医からの意見もあるので、今後事務所機能の環境整備は必要である。

記録作成の時間や、健康管理簿のあり方もITを導入することでより迅速にやれるのであればと、記録委員会を設置して取り組む。

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行く。

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。

床にクッション性のある敷物を設置していく。入所児に頭部打撲のケースが数ケースあることから、対応を考えて行っていく。乳児クラスを2クラス設けることから、より配慮が必要になる。

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む。

感染症対策として、マニュアルに基づき、徹底を図る。特にインフルエンザなどの対策など感染をしていくものについては、しっかりと配布されている資料を見ながら対応を行う。子どもたちの院内の事故防止については、マニュアルに基づいて建物を点検し、事故防止を徹底する。引き続き、事故報告に基づいて各クラス単位で事故の時間帯や、どういった事故が何を誘因として起こっているのかの点検作業を引き続き行い、より安全安心できる環境づくりを進める。

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。夜勤体制を各クラス1名づつになる中で仮眠体制をどのように取り入れて行くか、話し合いの中で決めていく。

防災（事故を含む）緊急時対応マニュアルに基づいて、職員の動きを確認して進めていく。

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(12/21)
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(3/14)
10月	どんぐり会(10/5)		

*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う。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う。個別養育計画会議への参加、保育士への助言などにより個別処遇の充実を図る。

(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。昨年に続き月に一度、専門家に委託してカンファレンスを行う予定。持ち回りで各ケースを相談する機会を設ける。また、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つ。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養育主任とできることを探っていく。

17. 職員育成・研修計画

職員育成と人材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、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く。職員個人の自主的研修も多いので、情報提供を充実する。各個人、新任～主任職に応じて個別の育成計画も含めて研修を通して全体のスキルアップを図る。希望者は、他の乳児院や関連施設に派遣して行く。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ていく。別途研修計画を設ける。研修報告を丁寧に行うことと、専門分野に強い講師を招いて必要な研修を行う。全体化する研修は、職員会議などで発表を行う。

法人の資質向上事業等の活用を積極的に行う。(現在、1名活用中)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う。

関東ブロック乳児院協議会で全国乳児福祉協議会の「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く。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。アルバイトを活用して、積極的に人材育成を行う。

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)

働き方委員会を中心にして、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

て行く。

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かないことである。具体的な養育の中で感じる様々な関わりのある方について、クラスリーダーを中心にクラス内で話し合いを進めていく。関わりアンケートや個別の話し合いの中で、深めていく。

第三者委員会は、年に一度の開催であったが、職員からの意見徴収も含めて、2回の開催を行う。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。2月の後半では、職員からのグループでの話し合いを計画する。

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月に行う。随時、ボランティア説明会を開催する。子どもたちの生活に関わるものを中心にかかわっていただく。積極的に企業ボランティアを受けている中から生れた関係性を大切にしていく。インターネットのホームページを活用して取り組み内容や募集の案内を周知していく。

実習生については、次代を担う専門職養成と位置づけ、昨年度同様に受けていく。実習内容については施設への理解を深めるために、家庭関係、心理、地域活動などの領域についても理解できるように内容を組み立てる。ひろばでの実習希望者も受け入れていく。保育士実習と社会福祉士実習と役割分担をして、考慮しながらカリキュラムを作る。

ソーシャルワーカー実習も受け入れる。（現在、明治学院大学1名、日本社会事業大学2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

センター長（主任級）を配置して取り組む。乳児院との連携が必須のショートステイ事業の強化を特に行う。

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。昨年度の総日数が700日を超えていることから増えることが予想される。また、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確実に増えてくる。各区との積極的な交流や情報交換を行なう中で、地域福祉の支援を行う。

受付職員複数で行う。『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、行う。南元保育園や法人本部

と相談して、より地域に根ざしたものを取り組めるようにする。

「要支援家庭⑤ショートステイ事業」も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。東京都に13か所のホームスタート事業が定着されるように協力支援をしていく。

22. 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11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。3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。

「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になる。

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。各区にて児童相談所が設置されていく中、里親支援機関事業の部分の要請をどう受けていくか、検討が必要になる。長田主任を中心に将来像検討委員会の中でも検討する。

東部ブロックの担当を引き続き請け負う。

（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。）

「特別養子縁組のための新生児委託」として、まとめの年になる、東京都平成29年度からの3か年モデル実施について、支援機関とも連携して行う。

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、乳児院を活用しての里親委託を次年度も東京都と連携して取り組んで行く。

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。30年度は4ケースが委託。31年度も委託が進めるよう会議等を通じて実施する。

23. 広報活動

ホームページ作成は更新を月に一度行う。「二葉乳児院便り」を発行する。乳児院の社会的な役割について発題する機会があれば、積極的に受けていく。各役割の職員が、地域社会の子育て支援の会合に参加し、連携を強化する。写真やHPの掲載について入所時に保護者からの同意を取りながら進める。

24. 福祉サービスの第三者評価の受審

サービス評価の受審については、例年通り10月から行うことにする。

25. 中長期計画の具体化（3か年計画）法人の新5か年計画に準じ作成する。

（乳児院最終年 次年度31年からの3か年を立てる。）

1) 子どもにとってよい環境作り

縦割り養育のための動き方の検討

縦割り養育に向けてのハード面、ソフト面の話し合いを行い、整備できることから整備する。

2) 乳児院職員の育成とリーダー層への育成

アタッチメントやチーム養育の理解、研修制度の充実を図る。

3) 里親支援機関事業の「子どもと里親サポートステーション」の充実。

地域子育て支援センターふたば」「ふたば・子どもと里親サポートステーション」の堅実な経営。里親委託推進員他里親養育に連なる職員の定期的な話し合いの設定。ハンドブックの活用と増刷を行う。

4) 乳児院の養育について学習会を実施の開催

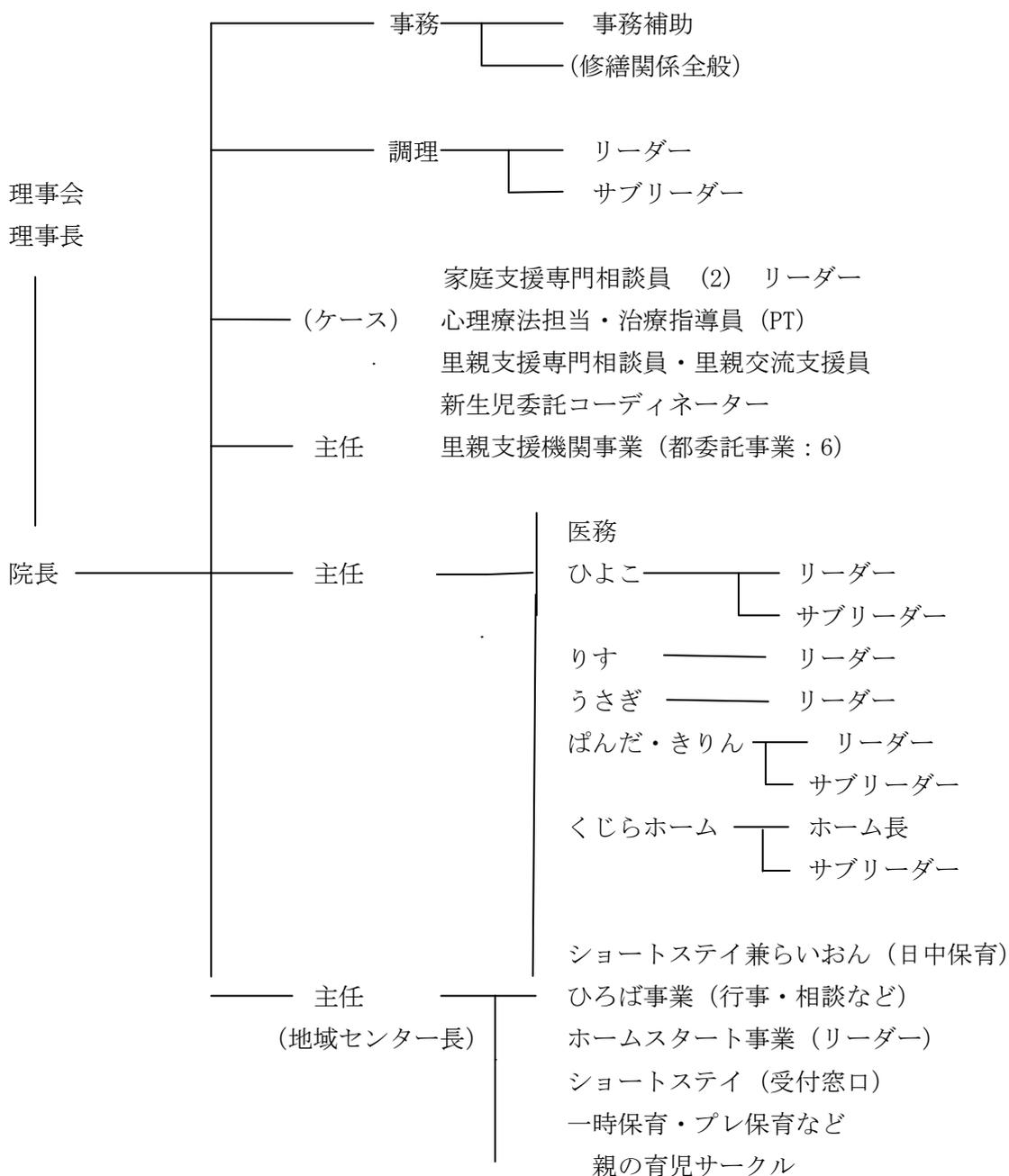
講師を招いて広く呼び掛けて、進める。（6月実施）

以 上

2019 年度二葉乳児院組織図

苦情解決第三者委員 3 名（箕口、横堀、東山）

嘱託医師（森田）



平成 31 年度 地域子育て支援センター二葉 運営方針

地域子育て支援センター二葉は、開設 17 年目を迎える。

これまでの地域子育て支援センター二葉の取り組みは、地域の子育てニーズや、子育て家庭の声を受け止めながら、地域の方々と地域自治体と共に事業を発展させてきた。各事業（ひろば・一時保育・ふたばっこクラブ・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、すべての事業で利用が増加している。近年、社会福祉法人の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、自治体と協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家庭の新たなニーズの掘り起こす必要性は増し、地域のニーズに対してどこまで受け止めていくのかを精査しながら事業を展開していく必要がある。また、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を、どのように掘り起こし関係を作っていくのか情報のツールであるホームページ等の活用や、スタッフが現地に赴くアウトリーチ的なかかわりを行っていくことが今以上に必要になる。また、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ができていくのではないか。そのためにもこれまで以上に、地域の関係機関との連携を強化に力を入れること、今以上に職員専門性を高め、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業務拡大に耐えうる体制構築も必要となる。

1. 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

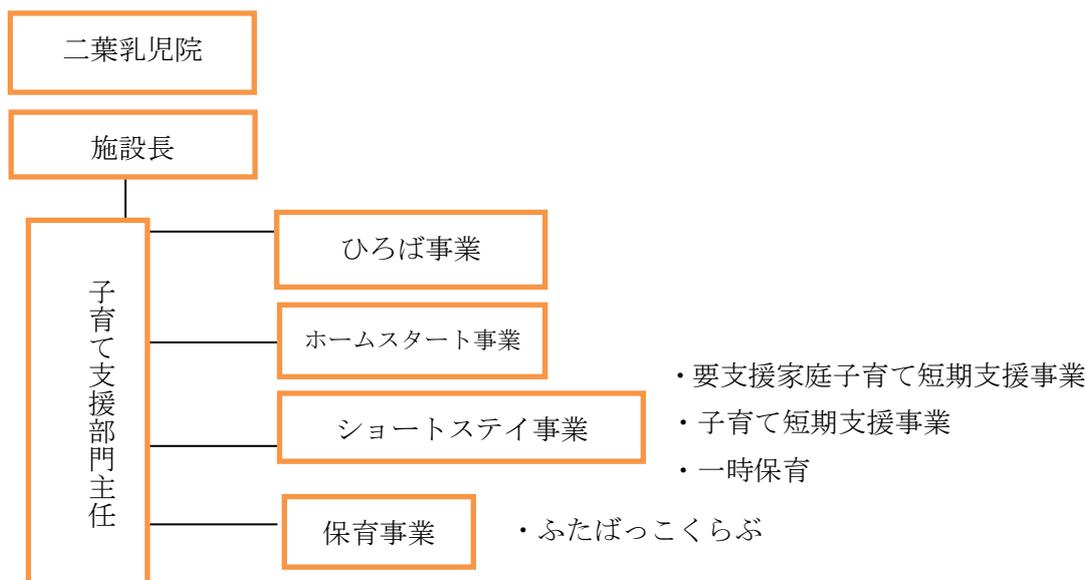
複数の事業を担当することで、職員それぞれが視野を広げ、双方が連携を取りながら、全体の質の向上を目指す。中堅以上の職員の専門性を高めていく。

(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。

2. 地域子育て支援センター二葉 運営 組織図



3. 各事業の方針

(1) ひろば事業

開館日 日曜日～木曜日 10時～16時

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

- ①サロン 「ほやほやサロン」(0歳児対象) / 月1回
- ②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
- ③交流プログラム (読み聞かせ・リトミック・ヨガ) / 定期的

(2) 育てに関する相談の、援助の実施

- ①二葉乳児院 臨床心理士による発達相談 / 毎週水曜
- ②南元保育園嘱託医による健康発達相談。保健講座 / 各年3回

(3) 地域子育て関連情報提供

- ①幼稚園学習会 / 年1回
- ②ファミサポ説明会 / 年1回

(4) 子育ておよび子育て支援に関する講習会等の実施

- ①親子の会 (1歳児) / 月1回
- ②保健講座 / 年6回

(5) 利用者支援の実施

①四谷地区イベントカレンダー発行・四谷地区乳幼児支援機関関係連絡会

◎今年度のひろば事業は、利用者ニーズを受けてのプログラムの見直しを行い、利用者が参加しやすい内容に変えていく。イベントについても見直しを行いご家族で参加できるような内容のものを企画していく。また、利用者さん主体のプログラムも企画していきたい。

(6) 一時保育

①実施 月曜日～金曜日 9時～17時 利用定員同時間帯5名

◎親御さんのニーズ臨機応変に対応出来るように柔軟な姿勢で対応する。

利用前後に親御さんとお子さんの情報を共有し、少しでも子育ての負担を軽減できるように

心掛ける。引き続き保護者から分離中のお子さんの負担を軽減する努力を行う。

(7) ふたばっこくらぶ

①実施 週3日 10時～12時半 利用定員枠 1日6名 クラス単位各期制。

◎昨年度は利用実績が思うように増えなかったが、後半安定した利用できている。

次年度は問い合わせも多く利用増が考えられているので受け入れ体制を作り行っていきたい。

(8) 子育て短期支援事業（ショートステイ事業）

①委託 新宿区 3名 0歳～就学前

千代田区 1名・文京区1名 0歳～就学前

中央区 1名・墨田区1名 0歳～2歳

②受付は365日 0歳～2歳未満の利用は乳児院同居室で保育を行い、2歳児以上は別居室で受け入れる。新宿区・千代田区・文京区は2歳以上の利用児は通常登園中の保育所等へ送迎を行う。

◎近年の利用傾向は福祉の地域福祉への移行もあり、困難なケースや、要保護ケース等が増加している。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。

別部屋対応を1歳児以降で行う。（乳児院との連携を深める）

(9) 要支援家庭ショートステイ事業

①委託 新宿区 1名 0歳～就学前 2週間

墨田区 1名 0歳～2歳 2週間（確定前）

◎今年度で3年目の事業となる。昨年の反省を踏まえて行っていく。

墨田区は今年度から（通常ショートとかぶることはない）

(10) ホームスタート事業（家庭訪問型子育て支援）

①新宿との協働事業

②啓発講座・交流会・ビジター養成講座・ビジター会議・スキルアップ研修

③家庭訪問活動

◎8年目を迎え、広報活動の成果もあり利用は増えて来ている。ビジターのボランティア登録も着実に増えている。地域柄、外国籍の利用者も多く、支援の手が回り切れていない現状が見えてきており対応していきたい。また、当事業は他の子育て支援センター二葉の事業と密接に関わっており、連携を行っていきたい。

需要に対してボランティアの人数が不足していることが課題であり、ボランティアの育成が求められる。枠を設けての活動としていきたい。

(11) その他

①地域の子育て支援関係との共同でのイベント開催、子育てメッセ等への参加。

②新宿区子育て関係部会の参加。（虐待防止部会・発達支援部会・次世代育成支援委員会
ユニバーサルデザイン・ひろば関係部会・子育て支援部会の参加）

◎関係機関との会議等にも積極的に参加をしていく。

平成 31 年度 二葉学園 事業計画書

1. はじめに

児童養護施設二葉学園における、地域分散型児童養護施設の取り組み、及び家庭的養護の推進の取り組みについては、これまで子どものニーズに向き合い、その最善の利益の追求の一環として取り組んできた。

今年度の取り組み課題としては、昨年 7 月に国から発出された都道府県社会的養育推進計画策定要領に基づき東京都から出される計画要領に沿った事業所の計画策定をすすめる。

地域の中で、より小規模な生活による個別的なかかわりができる実践をそれによって積み重ねてきた。今年度、府中市に新たにグループホームを 4 月に開設し、現在、各定員 6 名の 8 つのグループホームと、本園ユニット 2 つ（本園の男子ユニットを 4 名）の取り組みを行なう。

法人の新 5 か年計画を礎に置いた計画をすすめる。また、事業所の中長期計画に基づき、府中市展開の計画を検討し、取り組む。今後、アクションプランを明確にしていくこと、根拠をもって、国・都・市区町村等との協議・交渉を進めることにより、以下に取り組んでいきたい。

グループホーム実践等のかかわりを私たちの強みと自覚し、地域における子ども家庭福祉分野において、入所施設としての機能を充実させつつ、いわゆる多機能化をすすめ、地域の子育てニーズ（要支援ニーズ等）や里親家庭（子・親）の支援に応えていく事業所を目指す。今後、この取り組みをより子ども等のニーズに応えるかたちとして、発展させていく。

2. 理念

手をつなぐ、笑顔をつなぐ、未来へつなぐ ー未来に向かって自分らしく歩んでいこうー

養護目標 （基本方針）

- (1) 子どもの権利を守ります。
- (2) ひとりひとりの自立を支援します。
- (3) 家族と共に子育て（協働して）に取り組めます。
- (4) 子どもを取り巻くすべての関わりを大切にします。
- (5) 地域の子育てネットワークの発信地となります。

未来の二葉学園は

- (1) 常に子どもを主人公とし、明日（未来）に向かって子どもと共に育つ二葉学園
- (2) 家庭的養護の充実を図り、地域分散型児童養護施設の確立をめざします。
 - ① 事業所のクレドの徹底とその活用を行なう。
 - ② 法人、事業所の理念や取り組みを広める活動を行なう。

3. 基本方針

健全かつ明るい環境を常に保持し、児童が安心して生活出来る環境と、個性豊かに成長発達することができるような日常生活を保障する。施設内で子どもの権利条約の内容を具現化するとともに、児童の発達段階に応じた自立支援の養護実践を追求する。

また、家庭・家族関係をもてる児童の入所が顕著であることから、児童相談所等と協力し家庭訪問・帰泊指導などを通じて親子関係の調整を図り、家族再統合が可能な児童は、家庭復帰に向

けての取り組みを行なうと共に、卒退園後においても継続支援に努める。

さらに、地域の子育て支援に対し積極的役割を果たすと共に、地域福祉にも貢献できる児童福祉施設としての機能を発揮する。

平成 31 年度、定員増（本体施設の定員増及び、地域小規模児童養護施設の新規開設による児童定員 54 名から 58 名への変更）や、既設のグループホームの整備について取り組むために、具体的な計画を立て取り組む。学園の将来像検討委員会や、法人の新規事業委員会等で検討しながらすすめる。

4. 重点課題

- (1) ハード・ソフトの両面から養護の質を上げ、さまざまなニーズに対応できる施設を作る
 - ①研修体系の検討・実施（全国児童養護施設協議会の研修体系をベースとして）
 - ②事業計画、養護マニュアルの見直し、策定作業 →具体的な作業を通しながら、養護観の共有をすすめていく
 - ③本園機能（居室だけではなく各部門含めて）の検討（一時保護機能等の地域支援事業も含む）
 - ④グループホーム実践の意味合いの自覚化 ～ これまでの実践に確信を持ち、事業所としての強みを自覚し、全ての子どもたちを地域で育むことを目指し取り組む。
 - ⑤外部人材対策事業の活用した人材の確保。広報活動（説明会、リクルート活動）の実施
 - ⑥インターン制度の導入、実施
 - ⑦ワークシェアリング（職員の実情に合わせた多様な雇用形態を認める等）を実施する為の検討
 - ⑧休暇取得促進、超勤を減らす具体的な取り組みの検討（働き方の見直し）
 - ⑨資格取得（社会福祉士等）の促進
- (2) 持っている専門性や機能を活かし、新たに地域支援事業・里親支援事業に取り組む
 - ①各自治体との協議
 - ②各ホームとしての地域の取り組みへの参画（PTA、自治会、地域の活動等）
 - ③地域団体、企業とのコラボレーション
 - ④上記を通して地域ニーズの把握に努め、学園だからこそ出来る地域支援を検討する。地域支援担当は独自配置を続け、中心となって編んでいく。
 - ⑤学園養護のまとめ（さらなる 30 年のために）を行なう。学園養護の実践をまとめた冊子の作成発行。

5. 児童定員

40 名（本園 10 名、第二分園 6 名、第三分園 6 名、第四分園 6 名、第五分園 6 名 第七分園 6 名）
6 名（第一分園 6 名）地域小規模児童養護施設
6 名（第六分園 6 名）地域小規模児童養護施設
6 名（第八分園 6 名）地域小規模児童養護施設

合計 58 名

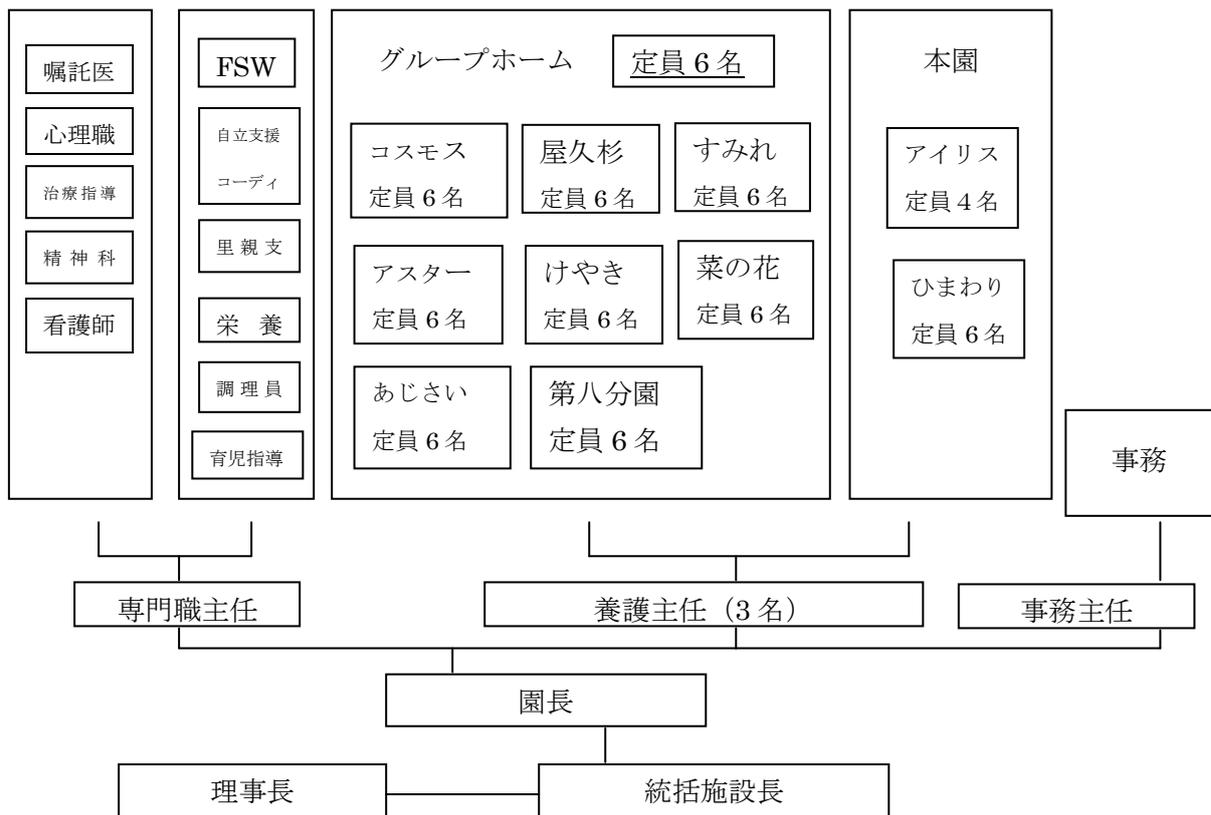
6. 職員

統括園長 1 名、園長 1 名、事務員 1 名、児童指導員・保育士（常勤） 35 名、栄養士 1 名、
心理療法担当職員 1 名 ・家庭支援専門相談員 2 名・里親支援専門相談員 1 名、看護師 1 名（現

在未配置) 個別対応職員 1 名 ・ 自立支援コーディネーター1 名 ・ 育児指導担当職員 1 名
常勤 計 48 名

非正規家庭支援専門相談員 1 名、非正規事務職員 1 名、非正規保育士・指導員 4 名 、
 パート補助職員 7 名、非常勤臨床心理士 1 名、嘱託医 (内科) 1 名、嘱託医 (精神科医) 1 名
 治療指導員 3 名、宿直専門職員 9 名
非常勤・パート職員 計 31 名

全職員 合計 79 名



7. 運営方針

- (1) 児童個々の自立支援計画や学園としての児童養護・運営計画を細部にわたって見直す(「事業計画書」の改定について取り組み、職員の協働化を図るために活用しやすいものを作る)。
- (2) 新たに地域小規模児童養護施設を開設し、合計 8 つのグループホーム間の連携を十分に図るとともに、地域分散型児童養護施設としての養護実践を充実強化する。学園の中長期的ビジョンの確立と、財政的見通しについて研究し、法人全体にも提起していく。
 また、二葉乳児院、二葉むさしが丘学園、自立援助ホームトリノスとの連携を職員の研修や行事等の取り組みを通じ行なう。
- (3) 地域分散化児童養護施設の取り組みにおいて、職員相互の連携強化は不可欠である。組織体制において養護主任の 3 名体制を継続し、ホーム運営のサポート等を強化する。会議や研修等の場において、職員間において相手の思いや考えの背景、および価値基準など理解し合えるまでのコミ

コミュニケーション（声かけ、励まし合い、対話、お互いをサポートする、健全な批判、もう一歩他者のためにかかわる意識）を大切に、より深い職員間の連携を追求する。園長・主任等がホーム等にかかわる機会を増やすことによって、サポート体制をより構築する。

- (4) 地域分散型児童養護施設の実践に対し、平成 19 年度より東京都が制度化した「専門機能強化型児童養護施設」の取り組みにおいて精神科医、治療指導員を配置し、さまざまな問題を抱える児童へ、より専門的かつ治療的なケアが出来る体制充実を図る。
- (5) 児童の権利擁護と自立支援のために、「第三者委員会」を含む「苦情解決システム」の実践をさらに展開する。近年実施している「保護者会」や、「児童と園長との個別面談」、「第三者評価システム」、「第三者委員会からの提言」、「行政監査」等々の評価や要望を積極的に受け、改善課題を明確にしながらか施設運営の実践に具体的に反映する。
- (5) 地域の子育てのニーズに応える児童養護施設の機能をさらに強化し、虐待の予防や子育て支援の役割をこなせる児童養護施設として、府中市、狛江市、多摩市から委託されている「ショートステイ事業」等子育て支援を継続する。

地域の自治会や健全育成、子ども会、PTA、上石原まちづくり協議会等の役割を積極的に受けて地域交流に努め、地域に必要とされる児童福祉施設としてその役割が果たせるよう務める。今年度中に今後のコミュニティーケアのあり方を探る。
- (6) 社会的に求められている課題としての里親支援機能、アフターケアを含む自立支援機能の充実に向けて、里親支援専門相談員と、自立支援コーディネーターを配置し、里親支援、アフターケアの充実を図るとともに、社会的養護の自立支援と地域支援の充実を図る。
- (7) 広報活動の充実、事業報告計画書を作成し、ホームページの更新作成など、情報開示に積極的に取り組み、地域や社会に開かれた施設づくりに心がける。
- (8) 職員の資質や意識の向上のために、園内研修や外部研修等の充実を図る。さらに職員の力量強化のために、職員の目標設定、個別の育成計画と自己評価、上司評価等の実践に取り組む。

また、年間通じた研修、経験年数等に応じた研修の確立をめざす等職員育成に努める。また他施設への短期研修や、交換研修等を行なうとともに、他施設や機関の良いところを学び、養護実践改善に取り入れる。

法人の資質向上助成事業の周知を行い、その積極的活用を図る。
- (9) 職員間の連携強化を図ると共に、相談システムの手順の明示確立や研修などを行う中で、職員のメンタルヘルスケアについて取り組む。心身ともに健康で、児童対応にあたることのできる。労働環境作り（休暇の取得、休憩室等の充実、休憩時間の取得など）に努める。
- (10) 外部のスーパーバイザーと契約し、小規模化、地域分散化をすすめていく上で課題となる運営面、支援面について助言等もらい、活かす。
- (11) 目標を設定する際、達成度を測りやすいように工夫をする。

(12) 会議

- | | |
|------------------|-----------------------|
| ①職員会議 | 毎週木曜日 10時～12時15分 |
| ②ホーム会議・担当者会議等 | 毎週木曜日 午後 |
| ③運営委員会 | 毎週火曜日 午前10時30分～12時30分 |
| ④園長・主任会議 | 毎月1回（第2月曜日予定） |
| ⑤地域支援担当者会議 | 月に1回程度 |
| ⑥ケースカンファレンス・研修会議 | 月に1度程度（随時） |
| ⑦特別委員会 | 随時 |
- ・ 将来像検討委員会 ・ 性課題支援委員会
 - ・ 苦情解決事務局会議 ・ リスクマネジメント委員会 等

8. 養護方針

(1) 児童支援方針

- ① 児童養護については、事業計画書の児童養護計画書の取り組みの細部にわたっての方針を明確にし、その児童養護計画に沿った支援を行う。さらにそれらの役割分担責任の明確化に努める。
- ② 児童個別の支援計画についてはアセスメントシートを活用し、アセスメントシートを基に、ひとり一人の個別ニーズに応じた自立支援計画を立て、その計画にそった児童支援を行う。
- ③ 日常的な児童支援については養護マニュアル（事業計画）を活用し、在園児童全員に一定必要となる支援レベルに基づいた養護実践を展開する。
- ④ 生活指導…児童居室を家庭的な環境に整え、児童の個性を尊重しつつ、集団としての落ち着いた生活を送るための生活指導と学力向上に努める。
- ⑤ 意見表明の尊重…児童との話し合いを大切にし、児童会やホーム会議の機会を増やし、自主性と他者の尊重を助長する。児童個別の園長との面接、第三者委員のヒアリング、苦情解決の機能強化など取り組む。日常的関わりをもつ担当職員の振り返りを行う。
- ⑥ 年齢や発達に応じた支援の充実
低年齢児童支援については近年、幼児の被虐待児童の入所が多く、幼児期に安定した生活保障と家庭関係の安定化が不可欠であり、低年齢児童からの自立支援計画を立て、その具体化に着手する。高年齢児童については、職業訓練（自活訓練）の実践やアルバイト等を奨励するなど自立支援に取り組む。また、外部で実施している自立支援プログラムや海外体験等に積極的参加を促す。
幼児対象のグループ活動を実施する。
- ⑦ 関係機関との連携、協働の強化
近年の入所動向を鑑みると複雑多様化してきている。施設がいわゆる自己完結できる状況でなくなっている。そのような養護ニーズに対応するため、関係機関との連携強化を図る。

⑧ 心理ケア

虐待など受けた子どもや心理的ケアの必要な子どもへ臨床心理士等による心理ケアや小児精神科医の専門的かつ治療的なケアを行なう。(専門機能強化型児童養護施設としての取り組みを行なう)

(2) グループワーク、行事等の取り組み

- ① 施設全体として、また、各ホーム、児童会等において児童と職員が共同で企画したプログラムを実施して、互いの協力や励まし合うことの意義を学び、成し遂げる喜びを体得させることから大きな自信に結びつける。夏の行事や5月の連休(10連休)時の行事を行なう。

(3) 自立支援、リービングケア、アフターケアの充実

- ① 自立支援…卒園児童の中には、自立する力を身につけずに社会に出てさまざまな困難に直面することが多い。在園時より社会生活をおくる為に必要な人間関係のあり方や生活技術、金銭感覚等を養う。
- ② 関係機関や支援団体との連携を十分に図り、継続的な支援を展開する。
- ③ 今年度もグループホームの一つ(屋久杉)を自立援助的ホームの位置づけとする。
- ④ 自立支援コーディネーターを配置し、自立支援、リービングケア、アフターケアの充実を目指す。
- ⑤ アフターケアについて、卒退園後3年間は担当者を明確にし、個別の支援計画を立て具体的な支援を行ない、卒退園後の支援について強化充実を図る。
- ⑥ リービングケアについて、子どもの自立支援にかかわり不安を軽減させ、新しい生活等への以降がスムーズに行われるよう、園全体として支援を展開する。
- ⑦ 自立援助ホームトリノスとの連携を図り、高齢児支援に活かしていく。
- ⑧ NPO 法人自立へのかけ橋の活動において担当者も配置し、連携を充分行う。
- ⑨ 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る。
- ⑩ 卒園生等対象の高校資格認定試験の取り組みを行なう。

(4) 生活日課（原則的な日課で居室やホームや子どもの年齢によって異なる）

	7	8:15		12		15	17:30	18	19	20	21	22	
幼児	起床・洗面・掃除	朝食	登校	幼稚園校	昼食	幼稚園校	おやつ	自由時間	かたづけ	夕食	入学浴習	自由時間	就寝時間
小学生													
中学生													
中3以上高校生													

(5) 里親支援

里親支援専門相談員を配置し、児童相談所、里親支援機関等と協働し、地域の里親（養育家庭）並びに委託児童の支援を行う。また、法人内の関連業種との情報の共有や協働をすすめる。学園内においては、制度等の周知を職員・児童に図り、委託推進に向けての取り組みをすすめる。

(6) 性課題にかかわる取り組み

園の性課題支援委員会において、かかわりのガイドライン作成や性教育の具体的な取り組み方針を確立し取り組む。

9. 保護者支援

- (1) ファミリーソーシャルワーカーを専門職として2名配置し、家族支援困難ケースへの関わりを進める。
- (2) 家庭復帰についても積極的な取り組みを行う。
- (3) 園全体として保護者との共同子育ての取り組みを進める。学園保護者会を開催し（5月、12月）学園の取り組みの理解を図る。
- (4) 児童相談所等と連携を強化しその充実に努める。そのために児童相談所や子ども家庭支援センターと十分な連携が出来ているかケースごとに振り返りを行うとともに積極的提案を施設側から提起する。相互理解を図るために、児童相談所での研修と児童福祉司の新任研修の受け入れを行う。

10. 食生活・食育

法人の新5か年計画の重点課題のとして、また地域分散化の重点課題として取り組む。

- (1) 身体の発育に必要な栄養に配慮するとともに、食事における躰と家庭的な雰囲気大切に、楽しく豊かな食生活に努める。
- (2) より家庭的な食生活環境を保障し、心身ともに安定を図り自立支援に寄与する食生活をめざす。

- (3) 各ホームの食生活環境と衛生の向上に取り組む。
- (4) 栄養士のかかわりにより、ホームや全体としてのより食育をすすめる。栄養士等が直接、ホームの子ども、職員にかかわりを持ちすすめる。
- (5) 地域分散化・家庭的養護の取り組みにおいて、栄養士のホームへのかかわりをより効率的、効果的なものとする整備等を行なう。

11. 医療・保健

- (1) これまで以上の医療、保健、治療の充実をめざすために看護師の配置（現在未配置）を行い、児童個別の健康維持計画に沿って取り組みを進める。
- (2) 被虐待児童の傷ついた心を癒すため、園内心理士・精神科医と担当職員が協働して日常生活の安定を図る。（専門機能強化型児童養護施設としての機能を発揮する。）

12. 環境整備

- (1) 居室等施設全体がきれいに整備されているようにする。
建物の内外装、設備、家具什器、庭の樹木、草花など、子どもの取り巻く住環境から、そこにくらす子どもが大切にされているというメッセージを感じられるようにする。軽度の修繕は迅速に行う。発達段階に応じて居室等の整理整頓、掃除等の生活技術が身につくようにする。
- (2) 安全、安心を感じる場所となるよう、子ども一人ひとりの居場所が確保されるようにする。
小規模グループケアを行う環境づくりに配慮する。くつろげる空間を保障する。
- (3) 日ごろから危険な箇所やリスクの予測に配慮し、予防に努めた住環境の整備を行う。
- (4) グループホーム（アスター、すみれ）等の整備に取り組む。
- (5) 非常時自家発電設備や万年塀の設置並びに改修を東京都の補助金を活用し行なう。
- (6) VPN 構築、ITC 化等インターネット等の環境整備を行なう。

13. 安全対策・防災対策

(1) 安全対策

- ① 子どもの安全を脅かす事例を組織として収集し、要因分析と対応策の検討を行い、子どもの安全確保のためのリスクを把握し、対策を実施する。安全確保・事故予防に関する研修を行う。ヒヤリハット報告に取組み、事故の予防と初期対応を充実する。災害や事故発生に備え、危険箇所の点検や避難訓練を定期的実施する。防災に関わる地域との協力や連携に取り組む。
- ② 危機管理マニュアルの読み合せを定期的に行い、日々の職務に生かしていく。また、新たなマニュアル作りをすすめる。

- ③ 児童間の暴力、児童による対職員暴力は、尊厳にかかわる大きな問題である。暴力暴言を行う児童に対しては、組織的に対応する。

(2) 防災対策

- ① 入所児童の安全をはかるため、日常的な意識の向上と訓練に努める。
- ② 毎月1回の避難訓練、定期的な建物設備の点検、分園の火災報知器具の整備など防災機材の点検整備を行なう。
- ③ 今年度はとくに分園（グループホーム）の防災対策に力を入れて取り組む。
- ④ 大地震（概ね震度6以上）等に備え、対応マニュアルを作成し、地域小学校地域防災対策委員会への参画と共に避難、児童所在確認対応、非常持ち出し点検、職員緊急対応体制、保護者連絡、関係各所等との連携方法等、その他対応方法を確立する。

14. リスクマネジメント（事故対応やヒタリハット等の取り組み）

法人として新設したリスクマネジメント規程に則りすすめる。

(1) 事故事件対応

- ① 児童養護施設においては常に事件事故が起こることを想定し、リスクマネジメント方針にそって施設長を中心に迅速対応を行う。
- ② 毎週行われる運営会議や随時開催されるリスクマネジメント委員会にて事故事件報告書や“ヒヤリハット”の分析を行なうなど危機管理体制の強化を図る。

(2) 被措置児童等虐待対応

- ① 制度の周知徹底に努める。
- ② 特に職員から児童へ虐待につながるような事項を点検するとともに、児童間暴力や、いじめの問題について防止を図る取り組みを行う。
- ③ 第三者委員会への報告や意見徴収を行うとともに関係諸機関との連携に努める。

15. 年間行事計画

年間主要行事

- 5月 ホーム別レクリエーション
- 7～8月 夏行事プログラム
- 8月 地域バーベキュー大会
- 11月 強歩
- 12月 クリスマス会
- 1月 卒園生の会
- 2月 冬行事等
- 3月 ホーム別宿泊行事・卒園生を送る会

16. 専門職のかかわり

平成 19 年度より専門機能強化型児童養護施設として実践を展開し、現在は都内の 43 か所ほどの施設が指定を受けているとのことである。ここでいう専門職チームのメンバーは、家庭支援専門相談員、心理療法担当、精神科医、治療指導担当職員、看護師、自立支援コーディネーター、里親支援専門相談員、栄養士、地域支援担当とする。専門職チームの役割・働き方を明確にすることにより、担当職員との協働、コンサルテーションの実施、児童への支援の充実など、専門職のかかわりをすすめていく。

(1) アセスメント

専門機能強化型児童養護施設の専門職チームとしての最も大きな役割は、アセスメントであるとする。子どもや家族を取り巻く環境を把握し、これまでの経過や現状、目指す方向性（子どもや家族の想いや希望）を本人・家族・児相・学園で共有し、継続性・一貫性のある支援を目指す。特に新入所児について重点的に実施する。

(2) コンサルテーション

会議（毎週のホーム会議、職員会議）に参加することでコンサルテーションを実施する。また、日々必要に応じて、専門職と担当で時間を調整して行う。治療指導担当職員がホームに入る場合はホームで実施することもある。また、精神科医は各ホームを巡回し、夕食をはさんだ 17～19 時の時間帯にコンサルテーションを行う。

(3) ケースカンファレンスの実施

毎月の職員会議で実施。ケースカンファレンスは精神科医も参加のもと、各ホーム担当より 1 回ずつ計 10 回の発題を行う。コンサルテーションに外部の専門家に入ってもらえる場合は、事前の打ち合わせと目的の共有を行う。

今年度は、ケースカンファレンスの他に、職員会議で児童のことを話し合うということを中心に、その時々で必要な検討をタイムリーにできるよう、ミニケースカンファレンスを 10 回組み込む。ミニカンファレンス実施にあたっては、進行しやすいように、専用のシートを作成して取り組む。

17. 職員確保育成と研修計画

- (1) 全国児童養護施設協議会でまとめられた人材育成の報告書を活用し、個別の職員育成計画のもとに個々の資質向上と施設全体の専門性の向上を目指し、特に分散化した形態で陥りやすいホームの孤立や職員間の連携問題には重点的に取り組んでいく。この取り組みのなかで職員の定着の促進を図る。

具体的にすすめるにあたって予算に反映させる。

法人の求められる人材像を踏まえつつ、事業所としての求められる人材像を明示しそれに沿って、育成等を行なう。

- ① 新人育成における組織的な仕組みの構築
- ② 外部研修への積極的な参加を促していく。
- ③ 研修の成果について振り返りを行うとともに職員育成計画に反映させる。

- (2) 法人の諸制度の活用を積極的に行い、キャリアアップを図る。

- (3) インターンシップ制度の創設をし取り組む
安定した人材確保と早期の人材育成を図るために、推進する。
- (4) 養成校まわり
人材確保対策として、各養成校を訪問し人材確保をすすめる。
- (5) ホームページ等の整備
ホームページや SNS 活用の取り組みを通じ、人材確保をすすめる。

18. 職員の働き方の改善への取り組み

(1) 職員のメンタルヘルスケアの取り組み

- ① 園内衛生委員会における取り組み。(メンタルヘルス含む)
- ② ストレスチェック調査を産業医の指導のもと実施し、職員会議および各自へのフィードバックを行う。
- ③ それらの結果として必要とする園全体としての取り組みについて具体化する。

(2) 職員の定着策への取り組み

- ①労働環境改善の取り組み
 - ・法改正に対応した取り組みを行なう。
 - ・超過勤務を減らす取り組み、働き方の見直しを行う取り組みを具体的に実施する。
 - ・休暇取得を促進するための取り組みを園として行う。
 - ・休憩室等の整備や休憩室等における備品整備（購入）を具体的にを行う。

(3) 障害者雇用

障害者雇用を促進する。安定就労を目指す取り組みを行なう。

19. 権利擁護と苦情解決第三者委員会の取り組み

(1) 権利擁護

- ①苦情が出しやすい環境設定を行う。児童への説明やポスター等の掲示を行う。ポスターは、苦情受付用と第三者委員周知用の 2 種類用意する。苦情受付カード“こまもんカード”を児童全員に配布する。苦情ポスト・ポスター等の設置を確認する。
- ②苦情受付に出でこない子供の苦情の把握も、できる限り行う。
- ③苦情受付対応は、基本的に既存のマニュアルに沿って進める。
- ④子どもに対する権利擁護の啓蒙や権利ノートの活用に関する提案や園内の取り組みの状況把握を行う。取り組みに際しては、内容の確認・資料や報告の保存を行い、学園全体の権利擁護の動きを、年度を越えても確認できるようにしておく。
- ⑤子どもの権利ノートの所持確認を徹底する。
- ⑥子どもの権利侵害にあたる出来事に対する施設としての対応・動き方を作り直す。
- ⑦子どもの権利侵害にあたる事件・事故が発生した場合、権利擁護委員会としても対応の推移を確認する。
- ⑧職員向けに権利擁護の学習会の開催は、状況に応じて検討する。

(2) 苦情解決第三者委員会

- ①「第三者委員会」は、1ヶ月半に1回の開催をめぐり、年6～7回の開催を目指す。
- ②第三者委員と職員との面接を行う。より多くの職員が面接するように呼びかける。
- ③第三者委員に子どもの様子を理解していただく。子どもが第三者委員と話しをする場を確保する。
 - ・第三者委員が、年2～3回程、ホームの夕食に入る。
 - ・第三者委員と子ども全員との面接を行う。状況把握や子どもが苦情を言える場としてもらう。
 - ・その他状況に応じて子どもとの関わりを考える。
- ④第三者委員から、子どもや職員との面接後に学園に向けての提言書をいただく。提言書を受けての学園としての取り組みの検討、推進の確認をする。

20. ボランティア・実習生の受け入れ

- (1) 学習ボランティアを中心に今年度においても多くのボランティアの方々に児童支援に関わっていただくと共に8つの分園（グループホーム）の周辺の方にもホームを拠点としさまざまなお手伝いをいただく。
- (2) 実習生について、児童の生活の安定を基本とし、年間約30名の実習生の受け入れを行なう。また、里親や児童相談所、他施設の研修生の受け入れに応える、開かれた社会福祉施設としての役割を担う。また、今後の人材（職員）確保・人材育成対策の観点からも、養成校と連携しながら丁寧且つ適切な実習指導を行なう。
- (3) 人材確保の観点から、養成校等との関わりをより緊密なものとし、新たな具体的な取り組みを通じて人材育成・確保に当たる。

21. 地域活動・地域の公益的なとりくみ

児童養護施設の役割として、入所している児童への支援とともに重要なのが、地域の子ども・家庭への子育て支援である。これまで狛江市・府中市・多摩市への子育て支援として、ショートステイ事業を実施してきている。地域支援担当の配置（専任）をし、子ども家庭支援センターや市社会福祉協議会にも協力を仰ぎながら、地域のニーズの把握に努め、具体的な事業の検討をすすめる。また、他の社会福祉法人や児童養護施設、諸団体等とも協働し活動する。

- (1) ショートステイ関係者連絡会議（府中市、狛江市、多摩市）の実施する
- (2) 調布市社会福祉法人地域公益活動連絡会等に参画する
 - ① フードドライブの取り組み
 - ② 若者の再出発を支えるネットの取組み
- (3) その他市（府中市等）との懇談等の計画し実施する

22. 広報活動

社会に施設の様子を発信していくために、ホームページの更新に努め最新の情報を提供する。また定期発行している二葉だよりを発行（年2回）し、内外に事業の広報を行う。

ホームページのリニューアルし、また活用して、広く且つ正しく事業内容について広報を行なう。

23. 福祉サービスの第三者評価の受審

例年通り、サービス分析、組織マネジメント分析、利用者調査について訪問調査を行いフィードバックしてもらい、養護内容と運営について評価内容を反映し改善のための素材とする。(実施評価機関については一定の検討を行う。)

24. 中長期計画の最終年の具体化と次期中長期計画の検討に向けて

(1) 法人中長期計画の具体化

- ①職員育成の取り組みの定着
- ②育成記録システム改定についての検討
- ③グループホーム整備（すみれ）、すみれの府中市移転計画の検討・実施
- ④府中本園設置に向けた取り組み

(2) 二葉学園中長期計画の具体化

子どもの権利を護り、地域の子育て支援への対応（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。

平成 31 年度 二葉学園子育て短期支援事業 事業計画書 (案)

1. 基本方針

児童養護施設の役割として、入所している児童への支援とともに重要なのが、地域の子ども・家庭への子育て支援である。地域の子育て支援に参画し、子ども・家庭の福祉（在宅支援、虐待の防止等）の向上発展に寄与する取り組みとする。

狛江市・府中市・多摩市への子育て支援として、子どもショートステイ事業を実施する。児童相談所や子ども家庭支援センター等との協働を図り、子どもショートステイ事業の実施を中心に地域の養護ニーズの把握に努め、今度の具体的な事業の検討をすすめる。

各市との懇談を定期的に行ない、安定した事業の継続と新たな事業についての検討を行なう。また、事業所内においてもその内容を十分に周知し、検討しすすめる。

2. 児童定員

狛江市子どもショートステイ事業 定員 2 名

府中市子どもショートステイ事業 定員 2 名

多摩市子どもショートステイ事業 定員 1 名

合計 5 名

3. 職 員

正規職員 1 名（地域支援担当職員）

非正規職員 1 名

取りまとめは地域支援担当並びに専門職主任

4. 運営方針

ショートステイ事業担当者は、専門職主任を中心にチームで受け入れを行うこととする。

(1) 受け入れについて

利用者の保護者が、市の利用許可をもらう。利用条件については、別紙参照。基本的には利用初日、事前見学については、ショートステイ担当者が受ける。その際持ち込品の確認をおこなう。

また緊急受け入れの場合については、利用許可が後日発行になるが、子どもの受け入れについての手続きは通常と同じとする。

保護者の同意をもって利用の開始を行なうのが原則とする。

(2) 生活の場について

基本的には本園 3 階を利用するが、状況に応じて本園並びに分園で受け入れる。その場合どこの居室・分園で受け入れるかは、年齢・性別によってその都度検討し、市の承認を得る。

(3) 教育機関等への送迎について

利用者が教育機関への送迎を希望した際、二葉学園運行規定並びにショートステイ運行マニュアルに従い送迎を行う。その際、身分証明書を携帯し引取・受渡時に提示する。

(4) 食生活

朝昼晩の三食及びおやつを提供する。但し、保育園・小学校等で給食の提供を受ける児童については昼食の提供は行わない。給食がなく、弁当が必要な場合は弁当を提供する。

また食事マナー等のレクチャーも行い、会話を交えた楽しい食卓になるようにしていく他、好き嫌いについては食べ残しが出ないように工夫していく。食物アレルギーの有無も把握する。

(5) 被服と洗濯等

被服の洗濯については保護者に事前の承諾を得た上で行う。また持参した被服は、記名等を確認しながら整頓し行う。

(6) 入浴

宿泊利用者を主に、原則として毎日入浴を促す。未就学児は職員と一緒に入浴する。またシャンプー・石鹸等、入浴に必要な道具は学園の物を利用するが、保護者が用意した物があればそれを利用する。

(7) 健康管理と通院対応

必ず児童表・受け入れカード等で健康状態を確認し、毎日の日誌・記録をつけ引継ぎを行う。

発熱・けが・体調不良等を起こした際は、基本的には利用中止になるが、保護者に承諾を得た後に通院する。但し、連絡が取れず保護者の承諾が得られない際も、担当職員が緊急と判断した場合のみ通院し、事後報告を行う。

(8) 学習

学校の宿題・準備は、前日までにを行うよう声掛けを行う。

(9) 遊び

原則として園内・園庭遊びとし、担当職員が付添い可能な場合のみ公園・児童館等、園外での遊びも可能とする。

(10) 趣味の助長

児童の趣味に対し、幅広く対応できるようにする。

(11) ショートステイ実施委員会（園内）

本事業の円滑な運営を図るため定期的（2ヶ月に1回程度）に開催し、実施の状況・予定等の確認、検討を行ない内外の調整を図る。また必要に応じ召集し確認・検討を行なう。

内容については、事業の進捗状況報告、検討、ケース予測と分園を含めた受入体制の検討連絡協議会の準備とまとめ、園内学習会の企画、提案など、とする。

(12) ショートステイ関係者連絡会議（府中市、狛江市、多摩市）

市、子ども家庭支援センター、児童相談所、学園の本事業に関わる担当者が定期的に連絡会議を行ない本事業の円滑な運営を図る。年3回程度開催（場所については随時検討）をする。

内容については、今年度実績とケース紹介問題点・留意点、今後の利用のあり方について利用した児童並びに家庭へのアフターケアのあり方など、とする。

平成 31 年度 二葉むさしが丘学園事業計画(案)

1. はじめに

昨年度、新規事業として法人型ファミリーホームの開設準備に取り組み、31年度、4月1日からの開所に漕ぎ着けた。今後は安定的な運営を図るため研究と実践を重ねていく。

また、31年度末には「社会的養育ビジョン」の発表以来進められてきた、国の「社会的養育推進計画の策定要領」に基づき、東京都の「社会的養育推進計画」が出されることになっている。特別区の児童相談所置問題や法人としての新5か年計画など、今後のさまざまな動きを視野に入れつつ、新たな養育のあり方について再考するべきタイミングであり、大きな変革期のターニングポイントとも言うべき年になることが予想される。大きく動く時代の波に取り残されることなく、かつ今までの歩みを土台として、地に足をつけた取り組みの第一歩を、ここから職員全員で踏み出していく。

2. 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

3. 基本方針

30年度、法人型ファミリーホーム「しろやま」の開設に向けて、新たなプロジェクトを新設して担当する職員夫婦の強い思いをベースにしなが、それに偏らず、法人型としてより多くの職員が子どもたちに関わっていくことのできるホームを目指し、検討を重ねた。建物の建築については、グループホームの開設時にも大きく関わっていただいた地元の方にお願、地域と一体となった、文字通りの「ファミリー」として安定的な運営ができることを目指していく。

また、30年度発行された国の「社会的養育推進計画策定要領」では、児童養護施設の大きな機能および規模の転換が謳われている。さらに、2020年には、先行3区(世田谷区、荒川区、江戸川区)の児童相談所開設を控え、一時保護のあり方や里親支援の体制など社会的養護を取り巻く制度や体制が大きく変わろうとしている。このような大きな変革期中、法人および二葉むさしが丘学園の理念に則り、子どもたちおよび社会のニーズにどのように応え、どのような役割を担っていくのか、児童・職員一丸となって考え、見つけていく一年としたい。

4. 各部署の基本方針・重点方針

(1) 重点課題

- ①小規模養育型養育事業として、法人型ファミリーホームを開設し、安定的な運営を図る。
- ②昨年度に引き続き、休日や休暇の取り方や超過勤務のあり方について見直し、法律に則った多様なニーズに対応し、なおかつワークライフバランスの取れた働き方の創出を図る。
- ③職員の離職率を下げ、人材の確保育成を図るため、働き方の見直しを進め、養護の質の担保と職員のワークライフバランスのあり方の研究・実践を進める。
- ④東京都の社会的養育推進計画の動きに合わせて、今後の学園としてのあり方を将来像検討委員会で協議、検討し、たたき台として提案する。
- ⑤人材の確保育成のための取り組みを積極的に実施し、チーム力の向上を図る。

(2) 専門職

- ①トラウマに特化した個別心理療法の実施。
- ②Dr のコンサルテーションを、寮職員だけでなく必要に応じて他職種も参加して行っていく。適宜ミニケースカンファレンスを実施していく。
- ③感染症のマニュアル見直し、作成。
- ④薬の保管、管理の徹底。薬や予防接種などのチェックの徹底(ダブル・トリプルチェック)
- ⑤通院時チェックシートの活用とその徹底。
- ⑥入所時のアセスメントについての体系化を進める。
- ⑦児童の入所受け入れ方針の徹底(基本的に入所は受ける)、入所調整の迅速化(原則3日以内)。
- ⑧外部団体等の社会資源や地域との連携をさらに進める。
- ⑨自立に向けたチェックシートの活用促進。

自立支援計画書が日々の支援に密接に繋がられるよう活用をサポートする(アセスメント・モニタリング力の強化)。

- ⑩入所児童の自己表現や進路選択につながる様々な「体験」の実施。

自己肯定感・効力感を育み、楽しく生きる大人のモデルを得られるよう主体性を支援(エンパワメント・アドボケイト・自己決定支援)。

- ⑪里親委託児童の対応は「里親委託マニュアル」に沿って実施。
- ⑫フレンドホーム懇談会の実施。
- ⑬決意表明式の実施。

決意表明式の「意義」について改めて委員会内で確認をし、より良い会のあり方を模索していく。

(3) 調理

- ①食中毒を発生させない
- ②バリエーションに富んだ料理を提供していく
- ③環境整備

～児童の養護における調理業務として～

- ①衛生環境を整備し、安心・安全・良質な食事を日々提供する。
- ②児童の健全な発育・成長のために美味しい食事を作る。
- ③家庭的養護としての食事環境を整えるために様々な施策を行う。
- ④日々の勤務の中で他職種・部署と連携をとり、適切に対応出来る体制を整える。
- ⑤栄養士、調理職員間の相互理解・意見交換の場を活発にし、よりよい関係を築く。
- ⑥オーバーワークのリスクを減らし肉体的・精神的に健全で健康な労務環境を構築する。
- ⑦残食についての状況改善のための取り組みや工夫を進めていく。

(4) フリー・グループホームフリー

- ①勤務補助・勤務調整

ア) フリーチーム内で連携し、寮への補助勤務を行う。

- ②地域連携・地域支援

ア) 地域行事やイベント等に積極的に参加をし、地域との繋がりを継続して持つ。

イ) 施設を取り巻く環境について理解し、児童のメリットとなる活動を行う。

③寮舎支援、フリーチーム企画

- ア) 定期的な余暇支援活動を行う。
- イ) プレーリーダーに関して他部署と連携し、望ましい実施形態を模索する。
- ウ) 外部支援団体と連携した余暇支援活動の実施、引率等行う。

④寄付・招待窓口

- ア) 参加企画や寄贈品、ニーズがどこにあるのか調査をしてからどのような物ももらい、参加していくのか把握し、チーム全体で対応する。本来業務に支障のない範囲で行う。

<グループホームフリー（グループホーム支援員）>

- ① 今年度2名体制になることを受け、各グループホームの支援方法を尊重しながら、第三者の視点を持ち児童や職員と関わって行く取り組みをさらに進める。各グループホームの良い取り組みは、共有できるようにする。
- ② ケースカンファレンス・成長の記録・自立支援計画書など随時計画の見直しを行い、計画に沿った支援を行っているのか確認をする。
- ③ 社会福祉法人 東京都社会福祉協議会 児童部会 グループホーム制度委員会に必要に応じて参加し、他施設との情報交換や連携を図り、グループホーム運営や児童の支援に役立てていく。
- ④ 月1回の五月女Drコンサルテーションに参加し、支援員の立場としての児童支援を模索し実施する。
- ⑤ 自立支援計画に基づきダブル勤務の中での個別の関わりなど、より手厚い支援を行っていく。

(5) 各寮

① 1寮

ア) チームワーク強化

31年度も職員2名の人事異動があるため、丁寧な引き継ぎや確認を徹底する。

また、室担当であっても隣の室の子どもに目を配ったり、ケースを極力把握するようにしたりするなど1寮の職員として、1寮の子ども全員を協力して見ていくことを目指していく。

イ) 他部署との連携

特に家庭関係については積極的に家庭支援専門相談員や里親支援専門相談員と連携する。

31年度は次年度に自立を控える児童が2名、今年度受験を控える児童が1名いるため、自立支援コーディネーターとの情報共有や協力も徹底していく。

ウ) 早期対応、対策

特に進路を決めて行く際や、何か課題が見つかった際に迅速な対応を意識して行う。

② 2寮

ア) 個別計画と集団運営の両立そして

イ) Home 感の醸成

ウ) 話し合いの文化の推進

③ 3寮

ア) 夢を持ち、夢を叶えられる人を育てる。

イ) 心身ともに元気で自分の強みを発揮できる人を育てる。

ウ) 素直で丈夫な心、思いやりのある人を育てる。

④ 4寮

ア) 引継ぎの強化

育成記録に記録をする

カレンダーと引継ぎ簿のWチェックをする

整理整頓をして情報整理ができる環境づくりをする

イ) 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

できているところを褒める

切磋琢磨をして、見えない部分（仕事への姿勢や思い）から信頼関係を築いていく。

ウ) 子どもたちの未来に目を向ける

< *グループホーム >

⑤ 榛名

ア) 子どもと話し合い、自分だけ良ければ良いというのでは無く、生活するみんながリラックスして安心できる環境づくりを目指していく

⑥ 楓

ア) 共に生活する人への配慮し、お互いの安心安全を守って生活する

イ) 相談して実現する過程を大切にし、問題解決する力を身につける

ウ) 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

⑦ 立山

ア) 年少児同が多くなるが、話し合いでの解決が大切である事を伝えていく

イ) 地域で生活をしていることを活かし、個別対応や地域との交流の機会を生活の中で作っていく。

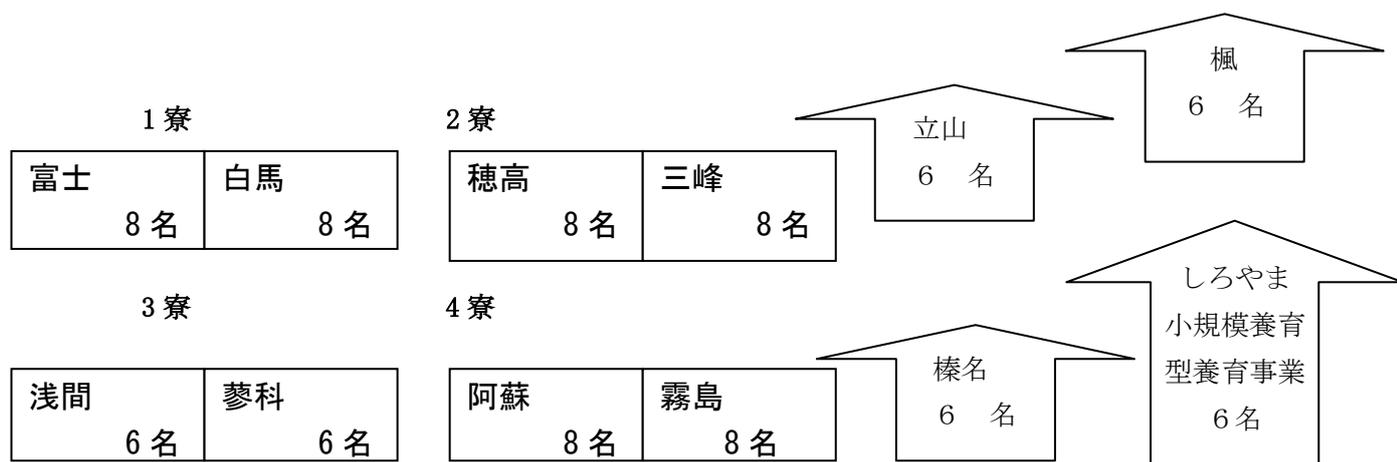
ウ) 園内行事に参加しながら、同じ施設にいる職員・児童とも関係構築を図る

エ) 先を見据えた支援を考えながら、日々の支援に当たる

5. 児童定員

児童定員 84人

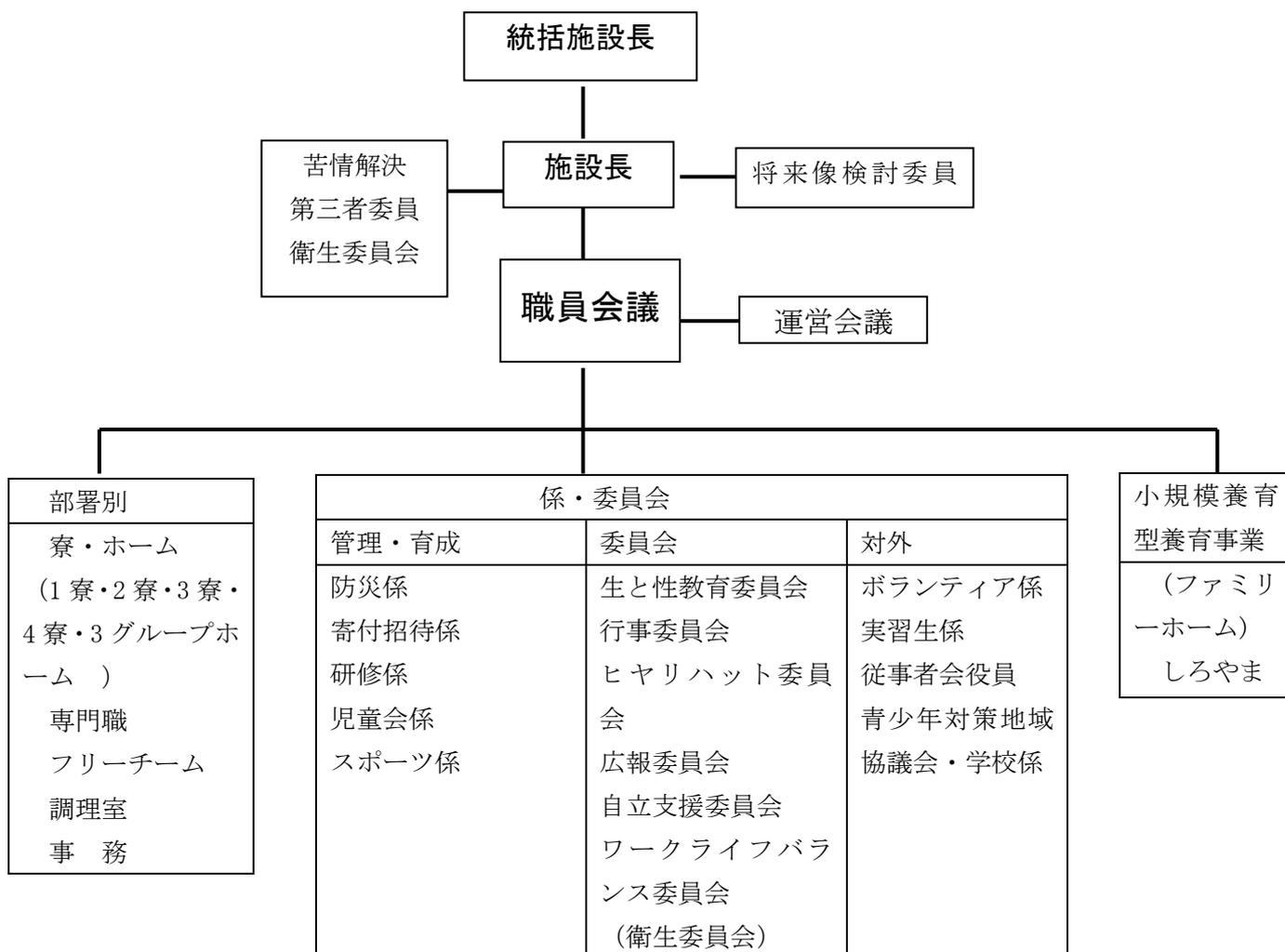
(本園 60人 地域小規模児童養護施設 6×3=18人 小規模住宅型養育事業 6名)



6. 職員配置

統括施設長	1
施設長	1
事務員	2
栄養士	1
調理員	4+非正規職員 1
家庭支援専門相談員	1
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+非正規職員 1
医師（非正規）	2
小規模養育型養育事業	2+非正規職員 2
合計	66名（内非正規職員 3名・嘱託等 3名）

二葉むさしが丘学園 管理運営組織図



7. 運営方針

- (1) 施設の運営、養護に関わる事項については、原則としてまず運営会議に提案し、その後全職員参加の職員会議で、より良い方向性を見出すための議論を行い決定する。
 - ① 職員が決定のプロセスに参加することで、納得性を高め働く意欲の向上を図る。職員相互の理解を深め信頼関係を築き上げる。
 - ② 問題解決のよりよい方向性を見出すための議論をする。提案を行うときには文書で行う。議論を経て決定されたことは、誠実に実施し検証をするとともに全員が責任を持つ。
 - ③ 職員は、自主的自発的に発言や提案を行うことを促進する。
- (2) 各種会議
 - ① 運営会議：各部署（寮＝児童を含む・専門職・フリー・調理・事務等）、各係や委員会からの意見や提案を集約する。それらを、検討し調整して原案を作り、職員会議へ提案をする。運営委員は、選出部署の代表として任命し、意見を反映するとともに全体の調整役を行う。
 - ② 職員会議：運営会議報告に基づいて議論を行い承認、決定する。「目的」「議題」「ゴール＝目標」「進め方」「共有化」などを事前に準備して行う。決定された事項は、担当する部署、係・委員会で実施する。
 - ③ 寮、係・委員会などの会議：それぞれでの取り組みの具体化＝方針の具体化を話し合い、運営会議に提案する。その後職員会議で全体の承認を得た上で実施する。
- (3) 養護の標準化を進める
 - ① 各種会議において、日常的に実践の検証を進める。職員の集団討議にもとづいた部署ごとの総括方針、自立支援計画書、成長の記録の作成を定期的の実施し、取り組みの共有と標準化につなげる。
 - ② 東京都の監査、第三者評価により明らかにされた課題への取り組み方針を具体化し改善に取り組む。テーマに応じたマニュアル、手引きを整備・検証・更新する。
- (4) 連絡・調整（報告・連絡・相談・確認）の適正化を推進する
 - ① 運営管理と養護実践においては、正確で迅速な情報が適切な取り組みの基礎となることから、報告・連絡・相談・確認を徹底する。
 - ② 事前相談が必要な事項、事後報告で良い事項、記録に残せば良い事項等、基準を設けて実施する。
- (5) 職員が、長く働き続けることが出来る職場環境の整備を進める。
 - ① 養護の土台となる子どもと職員の継続した関係を大切にする。
 - ② 人材育成の基盤となる働きつづけることができる環境整備をすすめる。（働き方改革に継続的に取り組んでいく＝多様な働き方が出来る条件整備・労働条件の向上）
 - ③ 職員のメンタルヘルスケアに取り組み、心身ともに健康で働けるようにする。
 - ④ 超過勤務を見直し、業務の整理と時間の短縮を目指す。
- (6) 予算の適正執行と職員配置の充実を進める
 - ① 措置費や都補助金などの制度を積極的に取り入れて、職員体制の充実を図る。
 - ② 予算の管理と適正で計画的な執行を行う。
 - ③ 障害者の雇用について積極的に取り組み、雇用の促進を図ると共に、必要に応じて障害者雇用納

付金を負担する。

- ④ 新たな雇用形態(短時間・土日休み・宿直免除 等)と人材(学生・主婦パート 等)の創出を図り、その活用を進める
- (7) 職員の相互援助と職員集団づくりを促進する
- ① 共通方針に基づいた取り組みにより、職員の信頼関係を育てる。
 - ② 共同した実践の総括により、養護の共通認識＝基盤をつくる。
 - ③ 権限委譲、会議の定例化、PDCA のシステム化などにより寮運営を活性化する。

8. 児童養護方針

(1) 児童支援

① 養育・支援の基本

- ア) 子どもの存在そのものを認め、子どもが表出する感情や言動をしっかり受け止め、子どもを理解する。
- イ) 基本的欲求の充足が、子どもと共に日常生活を構築することを通してなされるよう養育・支援する。
- ウ) 子どもの力を信じて見守るという姿勢を大切にし、子どもが自ら判断し行動することを積極的に保障する。
- エ) 発達段階に応じた学びや遊びの場を保障する。
- オ) 秩序ある生活を通して、基本的な生活習慣を確立するとともに、社会常識及び社会規範、様々な生活技術が習得できるよう養育・支援する。

② 主体性、自律性を尊重した日常生活

- ア) 日常生活のあり方について、子ども自身が自分たちの問題として主体的に考えられるよう支援する。行事などの企画・運営に子どもが主体的に関わり、子どもの意見を反映できるようにする。
- イ) 主体的に余暇を過ごすことができるよう支援する。子どもの興味や趣味に合わせて、自発的活動ができるよう支援する。学校のクラブ活動、地域のサークル活動、子どもの趣味に応じた文化やスポーツ活動は、子どもの希望を尊重し、可能な限り参加を認める。
- ウ) 子どもの発達段階に応じて、金銭の管理や使い方など経済観念が身につくよう支援する。計画的な小遣いやアルバイト代の使用、金銭の自己管理ができるように支援する。退所を見据え、一定の生活費の範囲で生活することを学ぶプログラムを実施する。

③ 自己領域の確保

- ア) でき得る限り他児との共有の物をなくし、個人所有とする。食器や日用品などは、子どもの好みに応じて個々に提供する。個人の所有物について記名する場合は、年齢や子どもの意向に配慮する。個人の所有物が保管できるよう個々にロッカー、タンス等整備する。
- イ) 育ってきた過程の記録を整理しておき、成長の過程を振り返ることができるようにする。子ども一人一人のアルバムなど成長の記録を整理し、自由に見ることができるように保管し、必要に応じて大人と共に振り返る。

(2) 衣生活

- ① 衣服は清潔で、体に合い、季節にあったものを提供する。低年齢児に対しては、常に衣服は清潔

で、体に合い、季節にあったものが着用できるようにする。

②子どもが衣習慣を習得し、衣服を通じて適切に自己表現できるように支援する。

気候、生活場面、汚れなどに応じた選択、着替えや衣類の整理、保管などの衣習慣の習得を支援する。発達段階や好みに合わせて、四季を通じて子ども自身が衣服を購入する機会を設ける。

(3) 学習・自立支援

①学習環境の整備を行い、学力等に応じた学習支援を行う。不適切な学習環境にいた子どもが多いことを踏まえて、その学力に応じて学習の機会を確保し、よりよき自己実現に向けて学習意欲を十分に引き出す。公立・私立、全日制・定時制にかかわらず高校進学を保障する。また、障害を有する子どもについては特別支援学校高等部への進学を支援するなど、子どもの学習権を保障する。

②「子どもの最善の利益」にかなった進路の自己決定ができるよう支援する。進路選択に必要な資料を収集し、子どもに判断材料を提供し、十分に話し合う。高校卒業後の進学についてもできる限り支援する。中卒児・高校中退児に対して、就労させながら施設入所を継続するなど十分な自立の準備ができるよう支援する。

③職場実習や就労体験等の機会を通して、社会経験の拡大に取り組む。事業主等と密接に連携するなど、職場実習の効果を高めるよう支援する。子どもの希望に応じてアルバイト等就労体験を積めるよう支援する。

(4) 遊び・行事・集団活動（グループワーク）

①子どもが遊びの中で、たっぷりと五感を使ってさまざまなことに興味を持ち、いろいろな人とかわりをつくり、自分のやり方や自分のペースで、創意工夫をし、挑戦し、失敗し、それをのりこえて成長していけるように支援する。

②行事は、子どもが経験を広げる、活躍できる、喜べる場として位置づけて、その子なりにどのように取り組んでいくかという過程を大切にしている。

③集団生活だからこそ、子どもの出番がある、仲間にも認められる喜びがある、そのような集団活動を子どもと一緒に作っていく

(5) 継続性とアフターケア

①児童の退所及び受け入れを行う場合には、継続性に配慮した対応をする。子どもの特性を理解するための情報の共有化やケース会議を実施し、切れ目のない養育・支援に努める。措置変更の場合は、引き継ぎを行う施設、里親等と丁寧な連携を行う。そのために日頃より、それぞれの施設や里親の役割を十分に理解し、連絡協議会や合同研修会の開催など相互に連携に努める。継続的な支援を行うための記録を作成する。前任の養育者や施設の担当者から後任の者へ適切に引き継ぐ。

里親、児童自立支援施設などへの措置変更された子どもで、再び児童養護施設での養育が必要と判断された場合は再措置に対応する。18歳に達する前に施設を退所し自立した子どもについては、まだ高い養護性を有したままであることを踏まえ、必要に応じて再入所の措置に対応する。

②家庭引取りにあたって、子どもが家庭で安定した生活を送ることができるよう家庭復帰後の支援を行う。

退所にあたってはケース会議を開催し、子ども本人や保護者の意向を踏まえて、児童相談所や関係機関等と協議の上、適切な退所時期や退所後の生活を検討する。子どもが退所する地域の市町村や関係機関と連携し、退所後の生活の支援体制の構築に努める。

③子どもの最善の利益や発達状況を鑑み、本当に必要な支援を講じるためには、積極的に措置延長を行っての自立支援を行う。措置延長を実施する際には、学園内で情報収集や方針についての十分な協議を行い、関係機関とも合議の上実施することとする。

④子どもが安定した社会生活を送ることができるよう退所後の支援を行う。

アフターケアは施設の役割であり、退所後何年たっても施設に相談できることを伝える。退所者の状況を把握し、退所後の記録を整備する。必要に応じて、児童相談所、市町村の担当課、地域の関係機関、自立援助ホームやアフターケア事業を行う団体等と積極的な連携を図りながら支援を行う。

⑤ホームカミングデイの実施。

施設が持つ実家機能の機会として、ホームカミングデイを実施する。

(6) アセスメントの実施と自立支援計画の策定

①子どもの心身状況や、生活状況等を正確に把握するため、一時保護も含め具体的な手順を定めてアセスメントを行い、子どもの個々の課題を明示する。

児童相談所との話し合いや関係書類、子ども本人との面接などで、子どもの心身の状況や生活状況、保護者の状況など家庭環境、学校での様子など、必要な情報を収集し、統一した様式に照って記録する。把握した情報を総合的に分析・検討し、課題を具体的に明示する。アセスメントは、子どもの担当職員をはじめ、心理療法担当職員、家庭支援専門相談員、自立支援コーディネーターなどが参加するケース会議で合議して行う。

②アセスメントに基づいて子ども一人一人の自立支援計画を策定し実施する。

自立支援計画は担当者会議で合議して策定し、専門職が確認・助言する。自立支援計画には、支援上の課題と、課題解決のための支援目標と、目標達成のための具体的な支援内容・方法を定める。支援目標は、子どもに理解できる目標として表現し、努力目標として子どもに説明する。策定された自立支援計画を担当職員および専門職が共有し、養育・支援は統一かつ統合されたものとする。

③自立支援計画について、定期的実施状況の評価と計画の見直しを行うために、定期的「成長の記録」を作成する

「成長の記録」作成時には、支援方法を振り返り、自己評価し、支援の成果について分析、検証を行い、支援の向上に反映させる仕組みを構築する。アセスメントと計画の評価・見直しは定期的に行い、かつ緊急の見直しなど必要に応じて行う。自立支援計画の見直しは、子どもとともに生活を振り返り、子どもの意向を確認し、併せて保護者の意向を踏まえて、それらを反映させつつ、子どもの最善の利益を考慮して行う。

④子ども一人一人の養育・支援の実施状況を適切に記録する。

入所からアフターケアまでの養育・支援の実施状況を、家族及び関係機関とのやりとり等を含めて適切に記録する。記録内容について職員間でバラツキが生じないよう工夫する。

9. 保護者・家族支援

(1) 児童相談所や家族の所在する市町村と連携し、子どもと家族との関係調整を図り、家族からの

相談に応じる体制づくりを行う。

家族との関係調整については、定期的かつ必要に応じて児童相談所と家族の状況や入所後の経過について情報を共有し、協議を行い、また、家族の所在する市町村の子ども家庭支援センターなどと協議を行う。

- (2) 子どもと家族の関係づくりのために、面会、外出、一時帰宅などを積極的に行う。
家族に対して、面会、外出、一時帰宅はもちろん、学校行事等への参加を働きかける。一時帰宅は児童相談所と協議を行う。親子が必要な期間を一緒に過ごせるような宿泊設備を施設内に設ける。家族等との交流の乏しい子どもには、フレンドホーム等での家庭生活を体験させるなど配慮する。
- (3) 親子関係の再構築等のために家族への支援に積極的に取り組む。状況や必要に応じて、心理治療の場面に保護者も参加してもらう。
子どもと保護者の安定した関係に配慮し、保護者の養育力の向上に資するよう、適切に支援を行う。親子生活訓練室や学園心理の活用など、子どもと保護者との関係回復に向けた援助を行う。

10. 食生活

- (1) 食事は、団欒の場でもあり、おいしく楽しみながら食事ができるよう工夫する。
食事の時間が、職員と子ども、そして子ども同士のコミュニケーションの場として機能するよう工夫する。無理なく楽しみながら食事ができるように、年齢や個人差に応じて時間や量などに配慮する。
- (2) 子どもの嗜好や健康状態に配慮した食事を提供する。
子どもの年齢、障害のある子ども、また、食物アレルギーの有無など子どもの心身の状態や日々の健康状態に応じ、適切に対応する。定期的に残食の状況や子どもの嗜好を調査し、栄養摂取量を勘案し献立に反映する。
- (3) 子どもの発達段階に応じて食文化を身につけることができるよう食育を推進する。
食材の買出しから調理・喫食・後片付けまでに触れることで、食生活に必要な知識及び技能を習得し、基本的な食文化を身につけることができるよう食育を推進する。日々提供される食事について献立の提示等食に関する情報提供等を行う。偏食の指導を適切に行う。児童が食事の準備や配膳、簡単な調理など基礎的な調理技術を習得できるようにする。
- (4) 「食育＝養育」「生きること＝食べることであり、献立を考えて、食材を調達して、料理して、食べて、寝て、健康な生活を送る事ができる人を育てること」という考え方から、子どもたちの自立と健やかな育ちを支える基本が食育であり、日常的に子どもたちの育ちを考え、食生活の基礎を培い、生活の基礎を培い、発展させていく食育を推進し生活の質の向上を目指します。

11. 保健・医療・心のケア・性教育

- (1) 保健・医療

- ①発達段階に応じ、身体の健康（清潔、病気、事故等）について自己管理ができるよう支援する。
幼児については、常に良好な健康状態を保持できるよう、睡眠、食事摂取、排泄等の状況を職員がきちんと把握する。発達段階に応じて、排泄後の始末や手洗い、うがい、洗面、洗髪、歯磨きなどの身だしなみ等について、自ら行えるように支援する。寝具や衣類などを清潔に保つなど、自ら健康管理できるよう支援する。
- ②医療機関と連携して一人一人の子どもに対する心身の健康を管理するとともに、異常がある場合は適切に対応する。
アレルギーなど健康上特別な配慮を要する子どもについて、医療機関と連携するなど、子どもの心身の状態に応じて、健康状態並びに心身の状態について、定期的、継続的に、また、必要に応じて随時、把握する。受診や服薬が必要な場合、子どもがその必要性を理解できるよう説明し、飲み忘れや薬の不足等がないよう職員が管理する。
- ③感染症に関する対応マニュアル等を見直し、感染症または食中毒が発生し、または、まん延し無いうように必要な措置を講じるよう努める。また、あらかじめ関係機関の協力が得られるよう体制整備をしておく。

(2) 心理療法

- ①被虐待児など心理的ケアが必要な子どもに対し、必要に応じて保護者や担当職員も含めて、専門的治療としてトラウマに特化した個別心理療法（TF-CBT、EMDR 等）を継続する。
- ②治療的な援助の方法について研修（CSP・セカンドステップ・CARE 等）を実施する。

(3) 性教育

- ①子どもの年齢・発達段階に応じて、異性を尊重し思いやりの心を育てるよう、性についての正しい知識を得る機会を設ける。
性をタブー視せず、子どもの疑問や不安に答える。年齢・発達段階に応じた性教育を実施する。性教育委員会の活動を通じて連携強化に努める。
委員会での実践は性的事故の対応ではなく、日常生活の中での予防的な関わりに日々取り組んでいくこととする。
- ②社会的養護のもとで暮らす子どもたちの生き立ちについて、入所中に扱える大人の力（技術）が必要だと感じたため、状況に応じてライフストーリーワークなどを実施する。

12. 住生活（環境整備）

- (1) 居室等施設全体がきれいに整備されているようにする。
建物の内外装、設備、家具什器、庭の樹木、草花など、子どもの取り巻く住環境から、そこにくらす子どもが大切にされているというメッセージを感じられるようにする。軽度の修繕は迅速に行う。発達段階に応じて居室等の整理整頓、掃除等の生活技術が身につくようにする。
- (2) 安全、安心を感じる場所となるよう、子ども一人一人の居場所が確保されるようにする。
小規模グループケアを行う環境づくりに配慮する。くつろげる空間を保障する。
- (3) 日ごろから危険な箇所やリスクの予測に配慮し、予防に努めた住環境の整備を行う。

13. 事故予防と安全対策

- (1) 事故、感染症の発生時など緊急時の子どもの安全確保のために、法人のリスクマネジメント

規程に則り組織として体制を整備し機能させる。

事故発生対応マニュアル、衛生管理マニュアル等を各寮に配布し、職員に周知するとともに、定期的に見直しを行う。事故への緊急対応、リスクマネジメントに機動的に対応する。

(2) 災害時に対する子どもの安全確保のための取組を行う。

グループホームを含め立地条件等から災害の影響を把握し、建物・設備類の必要な対策を講じる。災害時の対応体制を整える。食料や備品類などの備蓄リストを作成し、備蓄を進める。

(3) 子どもの安全を脅かす事例を組織として収集し、要因分析と対応策の検討を行い、子どもの安全確保のためのリスクを把握し、対策を実施する。

安全確保・事故予防に関する研修を行う。ヒヤリハット報告に取組み、事故の予防と初期対応を充実する。災害や事故発生に備え、危険箇所の点検や避難訓練を定期的実施する。防災に関わる地域との協力や連携に取り組む。

(4) 危機管理マニュアルの読み合せを定期的に行い、日々の職務に生かしていく。

(5) 児童による対職員暴力は、職員として自信や尊厳を無くしてしまう程の大きな問題である。

暴力暴言を行う児童と、振るわれる職員という構図で考えるのではなく、養護の原点に戻り『私たちがどのような子どもを育てていくのか』を明確にし、児童から職員に対する暴力について組織的に対応することを目指して取組む。

14. リスクマネジメント（事故対応など）

(1) 被措置児童等虐待対応

①いかなる場合においても体罰や子どもの人格を辱めるような行為を行わないよう徹底する。

子どもや保護者に対して、体罰の禁止を周知する。職員に、体罰の起こりやすい状況や場面について研修や話し合いを行い、体罰を伴わない援助技術を習得させる。

②子どもに対する暴力、言葉による脅かし等の不適切な関わりの防止と早期発見に取り組む。

暴力、人格的辱め、心理的虐待などの不適切な関わりの防止について、具体的な例を示し、職員に徹底する。不適切な関わりを防止するため、日常的に会議等で取り上げ、行われていないことの確認や、職員体制の点検と改善を行う。子どもが自分自身を守るための知識、具体的な方法について学習する機会を設ける。

③被措置児童等虐待の届出・通告に対する対応を整備し、適切に対応する。

被措置児童等虐待の事実が明らかになった場合、東京都と連携して、施設内で検証し、第三者の意見を聞くなど、施設運営の改善を行い、再発防止に努める。

(2) 感染症の予防及び対応

①児童福祉施設は集団生活の場であり、感染症が一旦発生すると、またたく間に施設内に蔓延し、児童・職員だけではなく、家族・関係者への感染の危険性も懸念される。日常的な感染症予防、感染症の早期発見と迅速・的確な対応、感染症や合併症（他疾患の併発）の拡大防止、に取り組む。

②感染症対応マニュアルは職員向けに、日々の健康管理や衛生面の環境整備などの日常の感染症予防、感染症別に症状・予防・発生時の対応など、季節ごとに見やすくまとめたマニュアルに基づき、予防及び発生時の対応を進める。

15. 年間行事計画

*別紙「2018年 年間行事計画」参照

16. 機能別専門職との関わり

(1) 事務

- ①措置費や都補助金などの制度を積極的に取り入れて、職員体制の充実を図る。
- ②予算の管理と適正で計画的な執行を行う。

(2) 家庭支援専門相談員

- ①措置変更ケースの入所調整方針の確立
- ②入所前後の書類の整備・改善の継続的取り組み
- ③入所アセスメント・家庭引取りのアセスメントの研究
- ④チーム内での情報について色々なツールを工夫しながら行う

(3) 自立支援コーディネーター

- ①自立にむけたチェックシート（幼児・小低・小高・中学・高校）の活用促進
- ②自立支援に掛かる制度の共有化と理解の促進
- ③自己表現や進路選択につながる様々な「体験」の提供
過去実績のデータ化

(4) 心理担当職員・治療担当指導員

- ①子どもへの個別心理療法について担当する心理を決め実施する。
- ②子どもへのグループワークについてはセカンドステップを実施する
- ③子どもへの心理アセスメントについて必要に応じて実施する。評価も実施する。
- ④保護者への対応は面接開始時に意向を確認し、合同面接も行う。

<治療指導担当職員 今年度の方針>

① ドクターとの連携：

Dr のコンサルテーションの時間は、寮職員だけでなく必要に応じて多職種も参加して行っていく。適宜ミニケースカンファレンスを実施していく。

② グループホームへの訪問：

継続して実施する。実施方法(実施時間、実施内容など)については、各グループホームのニーズを勘案しながら話し合っ進めるが、各グループホームに月1回(3ヶ月に1回)は訪問を行う。

③ 施設内の治療的環境作り

夕食場面への参加を継続する。入り方(頻度、滞在時間、そこでの在り方等)については、適宜検討しながら実施する。

(5) 医務(看護師)

- ①病児対応と医療機関への通院の付き添い
- ②児童、職員の健康診断の実施(年2回)
- ③検便検査(職員は毎月、児童は年4回)
- ④予防接種の管理
- ⑤薬の保管管理

- ⑥受診券、保険証など医務関係書類の管理
- ⑦嘱託医、関係機関との連携
- ⑧性教育
- ⑨職員への研修

(6) 里親支援専門相談員

- ①平成 31 年度里親支援専門相談員事業計画書に沿って実施
- ②里親委託児童の対応は「里親委託マニュアル」に沿って実施。
- ③フレンドホーム懇談会の実施

17. 職員の人材確保と人材育成等人材対策

(1) 人材確保

- ① 機能の高度化と生活単位の小規模化により多数の中堅職員、ベテラン職員が多数必要となっていることから、人材育成、人材確保を推進する。
- ② 昨年度策定した 人材確保計画については、一定の成果を上げることができた。今後も継続的、組織的に取り組んでいく。
ホームページの充実、見学会・説明会、インターンなどに取り組む。
法人としての取り組みも積極的に提案し、活用していく。
- ③多様な働き方への対応が必要になっている状況を鑑みて、新たな人材(学生・主婦パート・高齢者や障害者など)の確保に向けた取り組みを行っていく。

(2) 人材育成

- ① 「日常の職務や運営そのものが人材養成のシステム」として機能するようにして、「職を通しての訓練（OJT）」、職場を離れての訓練（OFF-JT）」、「自己啓発訓練（SDS）への支援」を基本に育成体系を構築し、計画を立てて取り組める体制を整備する。
研修係をおき、係が施設全体の研修計画について企画立案し、職員会議に諮って決定する。
職員の個別研修計画は、部署ごとの年間方針の中で立案する。
必要な知識技術を学ぶための、外部研修への参加、自己啓発活動について、法人の制度などを積極的に利用する。
- ② 今までの実践の積み重ねをもとに養護の標準化を進め、それが施設の文化となることを目指す。

(3) 実習生およびインターン

① 実習生

- ア) 平成 30 年度は 24 校 37 名の実習生を受け入れる予定とする。
- イ) 年度初めに実習生受け入れに当たっての確認の場を設ける。その際にはオリエンテーションで使用する実習生の手引きと受け入れガイドラインも併せて配布する。
- ウ) 実習生への実習日誌の書き方についての指導を継続して行う。職員への日誌コメントの書き方についての指導について検討する。
- エ) 係全員が実習前オリエンテーションをできるような体制を取る。
- オ) 実習生・学校向けに実習対応についてのアンケートを作成し、学園の対応について、指導についての情報を得る。
- カ) 各寮へ実習生受け入れについての調査を行い、実習生対応についての標準化を目指す。

②インターンの受け入れと更なる活用

ア) 夏季インターンの実施と、冬季・春季インターンの検討、東京都社会福祉協議会協賛事業の活用を検討する。

イ) 広報係、実習生係と連携し、インターン生の受け入れをよりスムーズにし、受け入れマニュアル改定、資料等整理をおこなう。

(4) その他

① フリー新任職員の人材育成

- ・入職して1年目の職員は、一つの寮に固定して一定期間研修を行い、寮での児童支援について学ぶ機会を作る。
- ・フリーチームに入って1年目の職員は、グループホームを含む各寮へ寮職員とダブル勤務の研修を行い、該当寮に勤務補助が行えるよう経験を積む。
- ・渉外業務に積極的に参画し、外部との繋がり創造及び施設としてのニーズを理解する。

② 障害者雇用について

- ・障害者の雇用について積極的に取り組み、雇用の促進を図ると共に、必要に応じて障害者雇用納付金を負担する。

18. 職員の働き方の改善への取り組み

(1) 働き方の改善への取組み

- ① 公休取得に関する対策案を検討し実施する。(7日間連続休暇取得案について実施の検討を行い、実施するのであれば過程、結果の分析を行う)
 - ② 多種多様な働き方のあり方について検討し、提案する。(非常勤雇用形態の新たな働き方の検討、育休復帰者の面談に参加、介護休暇のあり方について検討、事業所内保育施設の開設について検討 など)
- (2) 現在の業務のあり方について検討し、新たな方法について情報収集と可能性を模索する(既の書類の簡略化 断捨離など)
超過勤務についてのガイドラインの作成を進める。(超勤調査キャンペーンの実施)
衛生委員会と情報共有・連携を行っていく(衛生委員会に本委員が参加する、)
- (3) 職員のメンタルヘルスケアに取り組み、心身ともに健康な状態で職務出来るようにする。
不調者を対象とした医療や福祉、福利厚生という視点だけでなく、“人も組織も健康にする”職員の健康度の増進による質の高い施設づくりを目指す。

19. 権利擁護と苦情解決第三者委員会の取り組み

(1) 権利擁護

- ① 子どもを尊重した養育・支援についての基本姿勢を明示し、施設内で共通の理解を持つための取組を行う。施設長や職員が子どもの権利擁護に関する施設内外の研修に参加し、人権感覚を磨くことで、施設全体が権利擁護の姿勢を持つ。受容的・支持的なかかわりを基本とし

ながらも、毅然とすべきところでは毅然と対応するなど、子どもの状況に応じて適切な対応ができるよう、常に子どもの最善の利益を考慮し真摯に向き合う。

- ② 子どもの発達に応じて、子ども自身の出生や生い立ち、家族の状況について、子どもに適切に知らせる。子どもの発達等に応じて、可能な限り事実を伝える。家族の情報の中には子どもに知られたくない内容があることも考慮し、伝え方等は職員会議等で確認し、共有し、また、児童相談所と連携する。
 - ③ 子どもの個人情報保護に関する規程・マニュアルを職員に周知し、それに基づいた取り組みを進める。生活場面等のプライバシー保護について設備面等の工夫などを行う。
 - ④ 子どもの意向を把握する具体的な仕組みを整備し、その結果を踏まえて、養育・支援の内容の改善に向けた取組を行う。日常的な会話のなかで発せられる子どもの意向をくみ取り、また、子どもの意向調査、個別の聴取等を行い、改善課題の発見に努める。改善課題については、子どもの参画のもとで検討会議等を設置して、改善に向けて具体的に取り組む。
 - ⑤ 職員と子どもが共生の意識をもち、子どもの意向を尊重しながら生活全般について共に考え、生活改善に向けて積極的に取り組む。生活全般について日常的に話し合う機会を確保し、生活改善に向けての取組を行う。生活リズム・日課は子どもとの話し合いを通じて策定する。
 - ⑥ 入所時には、養育・支援の内容や施設での約束ごとについて、子どもや保護者等にわかりやすく説明する。入所時の子どもや保護者等への説明を施設が定めた様式に基づき行う。施設生活での規則、保護者等の面会や帰省に関する約束ごとなどについて、子どもや保護者等にわかりやすく説明する。
 - ⑦ 子どもに対し、権利について正しく理解できるよう、わかりやすく説明する。権利ノートやそれに代わる資料を使用して施設生活の中で守られる権利についてわかりやすく説明する。
 - ⑧ 子どもが相談したり意見を述べたりしたい時に、相談方法や相談相手を選択できる環境を整備し、子どもに伝えるための取組を行う。複数の相談方法や相談相手の中から主体的に選べることを、わかりやすく説明した文書を作成・配布する。子どもや保護者等に十分に周知し、日常的に相談窓口を明確にした上で、内容をわかり易い場所に掲示する。
 - ⑨ 苦情解決の仕組みを確立し、子どもや保護者等に周知する取組を行うとともに、苦情解決の仕組みを機能させる。
 - ⑩ 子ども等からの意見や苦情等に対する対応マニュアルを整備し、迅速に対応する。苦情や意見・提案に対して迅速な対応体制を整える。苦情や意見を養育や施設運営の改善に反映させる。
- (2) 苦情解決委員会
- ①みんなのポストの説明（新入所児、新任職員への苦情受付の説明、保護者、実習生、ボランティ

アへは該当担当部署へ各々依頼)

②苦情申し出に対する迅速な対応

③第三者委員とのさらなる連携

- ・常に子どもの権利ノートをすぐに見られるようにしておくこと。
- ・職員がシステムを理解し、権利意識を持つということの周知徹底すること。
- ・年に3回の第三者委員会を開催し、苦情への対応方法について、指摘、助言を受けるなど連携を図ること。
- ・苦情の申し出があったときには、迅速かつ丁寧に対応すること。

20. ボランティア・実習生の受け入れ

(1) ボランティア

① 幼児ボランティアでは、茶話会の定期的開催（頻度は要検討）を行う。

② 家事援助ボランティアと寮との連携の在り方については、ボランティア係で十分共有し、引き続き検討する。

③ ボランティアや児童の特性に応じてボランティア活動記録を用い、情報共有を図る。

ボランティアの青い鳥と職員との定期的な情報交換会、ボランティア交流会（オリエンテーションを含む）を開く。

(2) 実習生

① 実習生の受け入れは、人材確保・育成の一環として位置づけ積極的に取り組む

受け入れの担当者を配置し、マニュアルを整えるとともに、受入の意義や方針を全職員が理解し施設全体で取り組む。

実習生への指導は、しっかり出来る体制の確立し、児童養護施設のやりがいを感じてもらえるプログラムを用意する

② 人材確保の観点から、実習生がその後の就職やボランティアなど継続した活動に繋がるよう、積極的に働きかけを行う。

③ 養成校との連携・協力の強化を進める。

養成校等と連携して実習内容の充実を図る。

21. 地域活動(連携)と地域での公益的な取り組み

(1) 地域との交流

① 地域の具体的な福祉のニーズを把握するための取組を積極的に行う。地域の交流等を通じて、具体的な福祉ニーズの把握を行う。社会的養護の施設の責務を果たすべく、地域に対して積極的に働きかける施設運営を行う。

② 地域における公益的な活動の一層の推進。

施設が有する設備や専門性を活用し、地域の子育ての相談・助言や市町村の子育て事業の協力をする。園庭・体育館や会議室の地域への開放を進める。地域団体の取り組みへの参加を進める。

③ 地域との交流、地域の活動への参加

地域住民との交流行事・オープンカフェを開催し、広く参加を呼び掛ける。地域住民の諸活動に担当職員を配置して参加する。高齢者施設などとの相互交流を進める。

(2) 関係機関との連携

① 学校、幼稚園

- ア) 虐待を受けた子、障がいのある子などの対応の難しい子の入所が増えており幼稚園、小中高等学校等と連携をとり、より良い支援ができるように進めていく。
- イ) 学校や幼稚園行事、保護者会等に参加して学校での子どもの様子を把握する。
- ウ) 同じ目線で協働できるように積極的に連絡を取り合う。面談を通して、学校と協力し子どもの課題を共有して成長を支援していく。必要に応じて協議会を行う。
- エ) 子どもの支援目標について説明可能な範囲で担任に説明し、協力を要請する。心配なことがある場合はすぐに担任に連絡。場合によっては、拡大関係者会議への出席を依頼する。

② 児童相談所

- ア) 児童相談所の担当福祉司・担当心理司とはこまめに連絡を取り情報と課題の共有に努める。
- イ) 連絡調整を図りながら積極的に協働し、子ども達の未来の為に何が必要なのかを一緒に考える。
- ウ) 家庭状況や施設内の生活状況について情報と課題を共有する。
- エ) 事故等発生した場合、子どもの現状を速やかに伝え連携して取り組む。
- オ) 児童の進路の選択決定に際しては、綿密な連絡を取り支援を進める。
- カ) 「一時保護委託枠」事業を、児童相談所との綿密な連携のもと継続して実施する。

③ 医療機関

- ア) 児童の健康状態を正確に把握し、適切な医療を受けられるようにする。子どものニーズに応じた適切な治療や病院選びを行うことが出来るよう、ケースカンファレンス等で検討する。
- イ) 精神薬が処方されている子どもには、医療機関の指導の下適切な服薬を行う。また、生活の仕方などについても助言をもらい子どもの安心で安定した生活を目指す。

22. 広報活動

- (1) 現在の施設の状況を知らせるためのホームページの充実、施設便りの発行など、情報公開と情報発信の適時実施に取り組む。
- (2) HPの軽微な更新は自前で行い、大幅変更に関しては外注する。
ブログやSNSを通じて、情報発信や人材確保、寄付募集の案内を積極的に行う。
前年度と同様、年に2回発行する。(6月と12月)
寄付の対応については担当部署と連携していく。

23. 第三者評価の受審

- (1) 第三者評価を毎年受審し、施設運営や養育・自立支援の内容について、第三者評価を行い施設の改善向上につなげる。
職員の参画による評価結果の分析及び検討をする。
- (2) 評価の結果を分析し、施設として取り組むべき課題を明確にし、改善策や改善計画を立て実施する。分析・検討した結果やそれに基づく課題を職員間で共有し、改善に取り組む。
 - ① 話し合いによる全員参加の文化の更なる醸成、決定プロセスの徹底および迅速化。

- ② ステップハウス開設に向けての検討及び準備。
- ③ 二葉ブランドの確立と更なる文化の醸成。

24. 中長期計画の具体化

(1) 運営向上の取組み

- ① 東京都の社会的養育推進計画にあわせた、施設のあり方の研究とその実践。
- ② 法人型ファミリーホームを開設し、その安定的な運営を進める。
- ③ 職員の多様な生活様式の状況に合わせた働き方改革、長く働き続けられる職場づくり。
- ④ 新たな人材育成の考え方および職員組織の構築。
- ⑤ 地域貢献ならびにそれに基づく新規事業の検討。
- ⑥ 生活支援のあり方の見直し。

< 具体的取組み >

① 社会的養育推進計画

- ・施設の小規模化、地域分散化という課題に合わせた法人型ファミリーホームを開設し運営の安定を図る。
- ・東京都の社会的養育推進計画に基づいた、今後の児童養護施設のあり方について研究し、子どもたち及び職員が利益を損なうことなく、継続した支援ができるような体制作りを進める。
- ・施設機能の高度化と小規模化に対応した「組織的養護」の充実が必要となっている。学園としてその課題にどう向き合っていくのかについて、将来像検討委員会の中で議論し、方向性を見出す。
- ・児童福祉法改正により対象年齢が22歳まで拡大されたことに対応するため、積極的な措置延長のあり方、ならびに段階的に自立を進めるステップハウスなど実践の具体化を進める。

② ファミリーホームの開設

- ・平成31年度に新しくファミリーホーム「しろやま」を開設する。
- ・職員夫婦とその家族が、入所児童と一緒に生活することを通して、パーマネンシーの保障と実家機能の確立を目指す。
- ・二葉むさしが丘学園として、ファミリーホーム「しろやま」の管理運営について、全面的に支援する。

③ 働き方改革

- ・多様な生活様式に合わせた働き方の改革を進める。(短時間正規職員、休暇取得、給与体系の見直し など)
- ・新たな人材(学生、地域、障害者 など)の確保と活用を進める。
- ・やりがいの創出と成長や達成感を図る仕組みを構築する。
- ・長く働き続けるための職場作りを進める。
- ・学園の理念にのっとり、児童および職員の個性を生かした積極的な取り組みが行えるように体制を整える。
- ・「ノー残業週間」「仕事の断舍離」を実施するなど業務の整理ならびに超過勤務の削減に取り組む。

④ 職員組織の構築

- ・新たな考え方(法人主任制度・キャリアパス など)による人材育成の仕組みのあり方の研究を進

め、実践する。

- ・長期的な見通しを持った職員育成とそれを実現する組織の構築を目指す。
- ・職員のレベルアップのため、研修を積極的に取り入れ、人材の育成を図る。
- ・研修費を有効活用し、人材育成の取組みを拡充する。

⑤ 地域貢献

- ・「切れ目のない支援」を求める地域の子育て支援ニーズ（特に小平の）に応えられるサービスを具体化する。（若者支援、居場所作り事業など）
- ・時代の変化やニーズに対し、迅速かつ適切なサービスが実施できるよう情報収集や関係機関との協力体制などの整備を進める。
- ・今まで培ってきた地域のつながりや開かれた施設を目指す取組みについてさらに進めていき、地域の中で施設を活用してもらえるように努める。
- ・子どもたちが地域の一員として認識され活動できるよう、積極的な機会の創設と職員を含めた参画を図る

⑥ 生活支援

- ・今の児童の最善の利益とは何かを常に考え、時代のニーズや生活様式に応じたサービスの実践を進める。
- ・生活の基本となる「衣・食・住」を見直し、より向上させるためのサービスを検討し実践する。

(2) その他

- ①31年は民間移譲して10年という節目の年を迎えたことを受けて、過去の振り返りとそれに基づく新たな課題の洗い出しを行い、その課題にどう向き合っていくのかの検討と実践に取り組む。
- ②二葉むさしが丘学園としての文化を醸成する取組みを実施する。

二葉むさしが丘学園 年間行事予定

4月 新高校生決意表明式 新人研修 成長の記録後期作成 ファミリーホーム開所式	8月 夏季行事期間終了	12月 クリスマス会 餅つき
5月 中堅後期研修 自立支援計画作成	9月 成長の記録前中期作成 青空まつり ホームカミングデー	1月 (成人のお祝い)
6月 自立支援計画・成長の記録送付	10月 各部署方針中間総括 新任職員研修	2月 各部署総括方針作成 事業計画作成
7月 夏季行事期間始	11月 新任職員研修 七五三	3月 旅立ちの会

その他

- ・ホームカミングデー
- ・青少対まつり
- ・ふたばオープンカフェ(隔月)
- ・施設学習会・説明会

平成 31 年度 二葉南元保育園 事業計画

1. はじめに（平成 31 年度事業計画を策定するにあたって）

新宿区は、共働き子育て子育てしやすい街ランキングで総合 1 位となった。（日本経済新聞社と日経 BP が運営する情報サイト調べ 162 市区対象）理由は待機児童解消に向けた取り組みで特に認可保育園に入りやすいかなど 13 項目で調査されている結果である。確かに新宿区の待機児童は 25 名と少なく認可施設の増設も図られている。又、専用室型一時保育室などを活用して待機児童解消に向け取り組んでいるが、まだ短時間勤務の方は入所できない状況が続いている。

そのため、当園の専用室型一時保育室利用児は 2 年間継続して通っている児童もいる。短時間勤務の方が安心して働き続けられる環境作りの必要性を感じる。

保育士不足が深刻になり、退職者が出た後の職員採用は困難な状況である。30 年度前半は保育補助職員を充足できなかったが、31 年度に向けて職員配置を行ってきた。

実習生の受け入れや学校とのつながりを大事にし、保育園の情報発信を行っていく必要がある。

平成 29 年度から行われている『技能・経験に応じた保育士等の処遇改善』はキャリアアップ研修の必須要件や加配対象者の選定等難しい点が多いのが現状だが、研修に参加した職員は、改めて保育の原点に立ち返り気づきにもつながっている。引き続き研修参加を促していきたい。

職員の宿舍借り上げ支援事業は、期限付き補助事業だが、職員の利用は増えている。新宿区は区外住居職員も利用可能の為、職員確保には一役担っている。今年度は 1 名利用増の予定である。

平成 31 年度秋から幼保無償化法案審議されているが、給食費は無償化の対象になっていないなど課題が多いため情報を得ながら対応していく必要がある。

保育所保育指針の改定に伴い、より子ども主体の保育を考え合っていく必要がある。

今年度は、外部講師を招いて現在実践している保育内容と照らし合わせながら、保育内容の見直しを行うと共に、職員の更なる資質向上に努めていきたい。子どもたちの健康と安全を考慮した日々の保育を大事にし、職員が健康で働き続けられる職場環境の改善をめざし、以下の点を平成 31 年度重点課題とする。

2. 基本理念

- 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. 基本方針

(1) こどもたちへ

戸外遊びや自然とのふれあいを大切にし、子どもの笑顔あふれる園をめざす。

異年齢とのかかわりを通して豊かな経験と人間関係を育てる。

(2) 給食は

衛生安全を第 1 とし、バラエティーに富んだ 0 歳からの手作りメニューを提供する。

(3) 保護者へ

保護者と共に子どもの成長を見守り、信頼関係を築き、安心して通える保育園をめざす。

(4) 職員は

子どもの個性を大切にし、日々専門技術の向上に努める。

(5) 地域へ

子育て支援や世代交流を通して、地域に根付く園をめざす。

4. 重点課題

(1) 保育内容の充実

乳児期は発達も著しく一人ひとりの成長にあった遊具を揃え、小さい子どもたちであっても自ら遊具を選び、十分遊び込める環境設定・空間作りに取り組む。

幼児クラスは、異年齢交流保育を引き続き行う。運動会の競技は毎年見直しをしながら異年齢で行う取り組みを今年度も進めていく。

(2) 保護者への支援

保護者の置かれている環境も複雑化している。(第二子出産時、近くに祖父母等の協力者がいない家庭が多く対応に苦慮されている) 保護者の背景・抱えている困難な状況に合わせて、地域の公的な関係機関と連携を取りながら子育て支援を行っていく。

乳児院のショートステイやファミリーサポートの活用等情報の提供や状況に応じてケース会議を行い、臨床心理士と共に考えあっていく。

(3) 地域の子育て支援事業

保育所体験事業の見直しを図り地域子育て支援事業の年間計画を立て実施する。

育児相談や栄養士による離乳食相談、看護師による健康講座等のプログラムを検討していく。

小中学生の職場体験や実習生の受け入れは積極的に行い、新たな学校からの実習も受け入れていく。

(4) 次世代を担う職員育成

職員それぞれの課題を明確にし、経験年数に応じた研修への参加と自主研修にも積極的に参加できる体制をつくる。職員集団づくりとして、いろいろな立場や部署を超えて、他保育所への見学、異業種との交流を深めて視野を広げていく。

(5) 運営の組織化

主任を1人体制とし主任の補佐をフリー保育士が担う体制とする。職員の休暇保障、園内外の会議参加、新人育成、保護者対応等、フリー保育士と役割分担しながら担っていく。乳児・幼児リーダー、各クラスリーダーには、運営委員としてクラスのまとめ役、園全体の運営にも積極的に関わり、人事選考委員も兼ねる。

各々が役割を担い、園の運営に関わっていることを全体で共有していく。

(6) 緊急災害発生の備え及び危機管理の対応

緊急時の対応や危機管理対策(防災用品等)に関しては点検や備品の補充をおこなう。

毎月の避難訓練は時間帯を変更しながら実施する。乳児院・法人本部との合同訓練も行う。BCP(事業継続計画)の話し合いを重ね、計画に添って実施訓練を行う。

5. 児童定員 110名

0歳児・・・15名	1歳児・・・18名	2歳児・・・18名
3歳児・・・20名	4歳児・・・20名	5歳児・・・19名

0歳児は定員15名、内3名は10月入園

〈開所時間〉

保育標準時間認定 午前7時～午後6時
 保育短時間認定 午前9時～午後5時
 延長保育時間 午後6時～午後7時（1時間延長）
 午後6時～午後8時（2時間延長）

*2時間延長は定員が12名程度、1時間と合わせて30名程度の定数。

〈専用型一時保育事業〉 定員 10名

定期利用 7名 スポット利用 2名 緊急1名

保育時間 午前8時半～午後5時

*定期利用は新宿区が調整する入所調整制度へ変更されている

6. 職員配置 全職員：51名 （平成31年4月1日 現在）

常勤職員：29名 園長（1名）主任保育士（1名）保育士（21名 内1名育休）

看護師（1） 栄養士・調理師（5名=内1名育休）

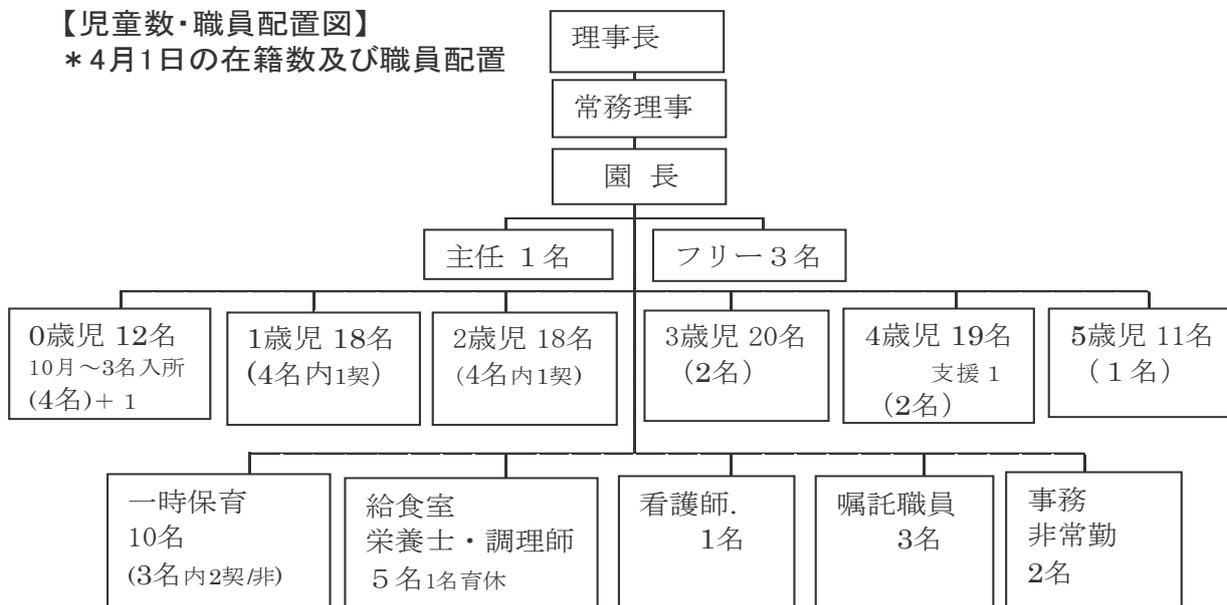
契約職員：5名（実働6.5H～8H勤務、月20日以上）保育士（5）

パート職員：14名 保育士（5）保育補助（4）事務（2）給食補助（3）

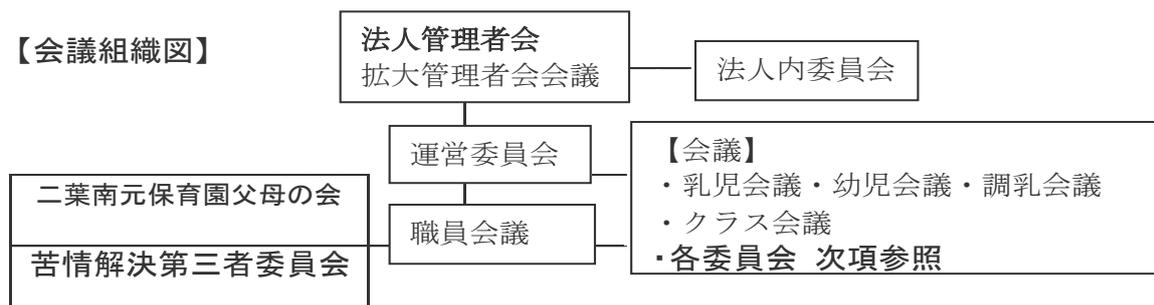
嘱託職員：3名 嘱託医1名 臨床心理士1名 産業医1名

【児童数・職員配置図】

*4月1日の在籍数及び職員配置



【会議組織図】



7. 運営方針

(1) 二葉南元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する

- ① 職員会議 月1回 定例会議(9回 昼)(5回 夜会議・研修)
- ② 保育会議 月1回 不定期会議(昼)
- ③ 部署会議 月1回 幼児会議(昼)・乳児会議(昼)・調乳会議(昼)
- ④ 運営会議 随時
- ⑤ クラス会議 随時
- ⑥ 総括会議 年2回 上半期・下半期
- ⑦ 苦情解決第三者委員会 2回
- ⑧ その他(委員会・係・行事・その他)

(2) 各種係・委員会を設置し職員全員が分担し運営

- ① 行事係：行事(子どもまつり・七夕集会・運動会・祝会・節分・卒園文集・卒園式・卒園を祝う会等)の企画及び役割分担。
- ② 子育て支援(地域活動委員兼任)：(ベビーマッサージ・保育園体験・育児相談)
- ③ 安全衛生委員会(法人メンタルヘルス委員兼任)：(職員に関する環境整備・美化係・冷蔵庫チェック等)
- ④ 職員交流係：(120周年イベント・忘年会・歓送迎会)
- ⑤ 広報委員(法人委員会兼任)：ホームページ更新・パンフレットHP修正
- ⑥ リスクマネジメント委員(法人兼任)：園内外の安全チェック・ヒヤリハット集計と分析
- ⑦ 研修委員：(法人研修委員兼任) 研修とりまとめ、研修企画
- ⑧ 備蓄委員：マニュアルの見直しを必要に応じて行う

8. 保育基本方針

- (1) 保育理念を基に、職員で考えあつた保育方針を日々の中で大事にし、毎回会議で確認しあい、原点に立ち返る指標にしている。児童憲章を参考にした自己評価表で、年4回チェックを行っているが、より明確なチェック表に変更し、振り返りや気づきにつなげる機会にする。
- (2) 0歳児は緩やかな担当制をとり、個々の子どもの日課を大切にされた保育を行う。保育の手立てについて他園の見学実習を重ねながら、より良い保育を構築していく。
- (3) 1・2歳は事故防止を特に留意した環境づくりに配慮し、子どもの発達や月齢構成に応じたグループ分けを行う。日課やカリキュラムの工夫を行い、健康な身体と安定した豊かな情緒を育てていく。遊具の見直し、環境設定を検討し工夫していく。
- (4) 幼児組は、年間計画の中で毎日の活動や行事はねらいを持って実施し、幼児期に必要な体験と成長を保障した取り組みを行う。異年齢交流は前年度からの流れを大事にし、継続した取り組みを行う。
- (5) 要支援児の保育は、専門家(臨床心理士・巡回指導)のアドバイスを受けながら行う。
- (6) 地域の子育て支援の観点からも、専用型一時保育の充実を図る。

9. 保護者支援

- (1) 保護者からの相談には迅速に対応することを心がける。
- (2) 地域の公的関係機関との連携を図る。
- (3) 子育ての困難な状況を臨床心理士と共に考えあつていく。

10. 食生活・給食

- (1) 安心安全の食材の調達と衛生管理、手作りメニュー、楽しい食事を提供する。
- (2) 冷凍母乳を受け入れ提供する。
- (3) アレルギー除去食・代替食の実施。医師の指示書の下、栄養士・保育士・看護師が連携を取りながらその都度、保護者と話し合い除去を行う。誤食の事故防止に努める。
- (4) 料理保育、食育、栽培計画は、保育士と相談しながら年間計画を立て実行する。
- (5) 子どもの体調を考慮し、必要に応じた調乳・離乳食・食事・間食の提供をおこなう。
- (6) 保護者への食材産地表示、献立のサンプルを提示する。
- (7) 保護者への情報提供として給食だよりを発行する。
- (8) 給食室の役割分担・職員間の連携・研修参加。

11. 医療・保健

- (1) 身体測定 月1回
- (2) 内科健診 年2回(4～5月・10～11月)
- (3) 歯科健診 年2回(4月、10月)
- (4) 耳鼻科健診・眼科健診 年1回(5月～6月)
- (5) 乳児健診(0歳児クラス) 毎月1～2回、
- (6) 尿検査 年長・年中児のみ 年1回
- (7) 幼児クラス(3・4・5歳児)の看護師による健康指導(年3回)
- (8) 保健便り発行(月1回)
- (9) 職員検便(給食室、0歳児クラス担当職員・食事に関わる職員) 毎月1回
- (10) 職員健康診断 年1回(6月～7月)
- (11) 職員インフルエンザ予防接種

12. 環境整備

- (1) 建て替え後丸4年が経過。屋上・園庭の改修に向けた検討。
- (2) 給食室の換気扇と、各クラスのエアコン清掃を順次業者に依頼する。
- (3) 植栽の剪定を業者に年2回依頼する。
- (4) 年2回草取り、園内清掃を職員で行う。

13. 防災・防犯・安全管理

- (1) 防災訓練 月1回、伝言ダイヤル 年3回、ペンギンメール年2回、BCP訓練年1回実施
- (2) 不審者対応防犯笛訓練を2歳以上のクラスで定期的に行う
- (3) 非常災害時用品の賞味期限点検し、不足分は補充する
- (4) 非常災害時用品の試食・備品の利用方法の研修
- (5) 園外との協働による防災訓練の検討・実施
- (6) 感染症対策：保護者へ周知をし、予防に努める
- (7) 職員の普通救命救急研修、不審者対応訓練を行う

14. リスクマネジメント

- (1) 事故防止のためヒヤリハット、アクシデント記入及び報告活動を改善する
- (2) 事故が起きた場合は、園全体に周知するとともに原因解明を行い、対策に努める

15. 年間行事計画

月	子 ども	保 護 者
4	入園の集い(年長) ・進級入園の集い/イースターお祝い会 ・全体保護者会	・入園の集い(新入園児保護者) ・全体保護者会・父母の会総会 ・各クラス保護者会
5	・こどもまつり(乳児院・ひろばと共催)	・自由参加
6	・春の交通教室 ・花の日礼拝感謝訪問 ・年長児遠足	・年長遠足(お弁当)
7	・プール開き ・七夕集会 ・プラネタリウム見学	・七夕集会参観(年長児保護者)
9	・引き渡し訓練 ・お月見集会 ・敬老参観週間(2歳児～) ・敬老参観集会(3～5歳児)	・保護者引き取り訓練 ・各クラス保護者会もしくは個人面談 ・敬老参観週間(2歳児～祖父母) ・敬老参観集会(3歳児～ 祖父母)
10	・運動会 ・芋ほり遠足(4・5歳児)	・運動会 芋ほり遠足(お弁当4歳・5歳児)
11	・防災教育訓練 不審者防止教室 ・聖話の集い	
12	・クリスマス祝会	・クリスマス祝会
2	・節分 ・プーク観劇	・各クラス保護者会
3	・ひなまつり(クラス単位) ・お別れ遠足(幼児3クラス) ・卒園式 ・卒園児を送る会	・遠足(3歳～5歳児お弁当) ・卒園式(5歳児保護者のみ)

※誕生会：毎月1回 ※年数回：高齢者施設訪問交流

※個人面談・保育参観・離乳食体験等随時

16. 専門職の関わり

- (1) 臨床心理士:子どもの発達、保護者支援、他機関の情報共有、職員の相談に対応。週1回。
- (2) 産業医:月1回 園内巡回、ストレスチェック調査・健康診断結果後指導。
- (3) 要支援児に対して新宿区より年2回巡回指導。

17. 職員育成と研修計画

- (1) 処遇改善(キャリアアップ)研修を積極的に受けていく。
- (2) 園内研修の計画を作成し取り組む。
- (3) 普通救急救命訓練実施、不審者対応訓練。
- (4) 関係機関の研修に積極的に参加。
- (5) 自己の保育を知り、自主研修へ積極的に参加する。

- (6) 他園との交流、見学などを実施して視野を広げる。
- (7) 少子化について保育所のあり方を学びあう

18. 職員の働き方の改革

- (1) 非常勤職員の働き方について各自の要望を聞きながら依頼する。
- (2) 有休取得の改善 夏休み以外で3日～4日以上連続休暇取得をめざす。
- (3) 働き続けられる職場環境に向けてストレスチェックをうける。
- (4) メンタルヘルス対策として臨床心理士、産業医にアドバイスをもらいながら、困難な場面時の回避の仕方など園全体の研修も重ねていく。
- (5) 障害者雇用に向けて検討していく。

19. 権利擁護と苦情解決第三者委員会の取り組み

- (1) 子どもの権利条約を基に、子どもの権利を擁護し、子どもの最善の利益になることは何かを判断基準に保育業務にあたる。
- (2) 職員は年に4回、子どもとのかかわりを振り返り自己評価チェックを行う。
- (3) 苦情解決第三者委員3名との意見交換会を年2回実施。園だよりでも委員の紹介を行う。

20. ボランティア・実習生・中高生の受け入れ

- (1) 実習生を積極的に受け入れる。実習中には子育て支援活動にも参加してもらう。
- (2) 将来人材確保につながるよう実習後のボランティア、夏のアルバイトにも積極的に声掛けを行う。
- (3) 年間を通して小中高校生の保育園体験、ボランティア活動の受け入れを行う。

21. 地域活動・地域の公益的なとりくみ

- (1) 保育所体験事業：親子で各クラスに入り保育体験 毎月実施
- (2) 出産前の育児相談：妊婦の0歳児クラス体験・育児相談 随時開催
- (3) 世代間交流事業：敬老週間（祖父母来園）高齢者施設訪問 3歳児～5歳児
- (4) 異年齢児交流事業：卒園児との交流
- (5) 子育てサークル支援：地域交流事業（ベビーマッサージ・リトミック・わらべうた・育児相談）
- (6) 健康増進支援：園医による（健康相談・保健講座）
- (7) 育児講座の実施：看護師による乳幼児の育児と健康講座
- (8) 離乳食試食会：育児講座・妊婦の保育園体験として実施をめざす
- (9) 四谷地区乳幼児支援機関関係者連絡会（四子連）の取り組みへの参加
- (10) 新宿区内社会福祉法人連絡会参加
- (11) 3階の多目的部屋（リンゴの部屋）を使い地域貢献事業を計画し実行
- (12) 虐待の疑いや要支援の家庭のケース会議や対応について、関係機関と連携を取る

22. 広報活動

- (1) ホームページの更新は、クラス単位で役割を担い月1回の更新をめざす。
保護者にも掲載内容を伝える。 職員募集は迅速に対応し掲載する。
- (2) 園だより、ホームページへの子どもの様子を掲載する場合、後方からの写真などにする。

23. 福祉サービス第三者評価の受審

今年度受審予定なし

24. 中長期計画の具体化

(1) 保育環境の整備、保育内容の資質向上に向けた取り組み

- ① 保護者が安心して預けられる保育園の環境整備(保護者の情報伝達の整備・ICT化)
- ② 保育内容の更なる見直し(行事の見直し及び拡充・年齢に応じた保育内容)

(2) 防犯、防災の点検と見直し・実施訓練

- ① 防災に対しての点検・保護者への啓蒙
- ② 法人、乳児院との連携、地域との繋がり強化、多様な場面を想定した訓練計画

(3) 職員組織の構築と労働環境の見直し

- ① 人材確保、人材育成、人材定着に向けた取り組み(保育士養成校との連携強化・働き続けられる環境作り)
- ② 働き方改革の取り組み(休暇取得推進・非常勤職員の待遇改善・福利厚生充実・研修制度)

(4) 地域貢献、新規事業に向けて模索

- ① 地域との連携(専用室型一時保育事業の見直し・地域との幅広い関わり)

以上

平成 31 年度 二葉くすのき保育園事業計画書

1. はじめに

少子高齢化で子どもの数は少なくなっているが、決して保育需要が減っているわけではない。とはいえ、少子化と急速な保育施設拡大により、待機児童問題が徐々に解消されているのも事実だが、保育の質という点では配置基準は低く、さらに規制緩和もとの拡充となっている実態もある。そのうえに育児不安や生活への不安、また親の心の不安定さなどによる子どもたちの育ちへの影響が、今大きく心配されている。その中で、子どもたちの発達の保障、親への支援、地域の子育て家庭への支援という保育園の役割も、質の変革を大きく迫られてきているといえる。親の働き方によって子どもが保育園に入れるかどうかが決まり、親の就労状況が子どもの保育状況にそのままつながっているため、低年齢児からの長時間保育は年々増えている。改めて私たちは、制度としての保育ではなく、子どもの権利や子どもたちの育ちを守ることの視点から、保育園の役割を創り出していく必要がある。

2. 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. 基本方針

- (1) 大人一人ひとりが子どもに充分気を配って個人を大切にする
- (2) 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実践する
- (3) わらべうた保育を通じて快い日本語の語感を通じ、相手の声を耳にしながらかしむこと、共感しあうことの経験を大切にす
- (4) 職員は保育の専門家として自覚を持ち、保育の質を高めるために常に学び続けていく。
- (5) 統合保育(障がい児保育)も一人ひとりを大切に、専門家(言語聴覚士・臨床心理士)のアドバイスを受けながら行っていく
- (6) 地域に根ざした保育園としてその経験と知識を活かし、地域の中で必要とされる子育て支援を実施していく

4. 重点課題

(1) 保育内容の充実

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にする。だんだんに子ども同士、お互いに人間らしいやさしい気持ちを持ってまじわれるような集団感覚を育てる。

(2) 地域の子育て支援事業

保育所体験事業、異年齢児交流事業、世代間交流事業、育児講座、出前保育など積極的に取り組み、在園家庭・地域の中に定着してきている。一方、措置決定の基準で待機児となる家庭も多く、子育て支援の意味を職員間でも深めていく。

(3) 必要保育書類の点検・見直し

子どもたちの年齢の発達の特徴を深く知ること、その上で改訂された指針等に示された内容を基に、子ども一人ひとりの発達を記録しているため、事務量が減ることはない。子どもの理解からの保育計画へという要点を残しつつ、昨年度に続き、記録様式を見直すことで事務量の軽減化につなげていきたい。

(4) 運営の組織・会議の在り方の見直し

保育園の運営にかかわる諸問題については、従来運営委員会が検討し課題を整理した上で提案し全職員で検討するシステムだが、諸問題の整理及び話し合う時間の捻出ができていない実情にある。限られた時間内でどう課題検討していくか、また職員一人ひとりが考え意見していける会議づくりにより、相互理解につなげていきたい。

5. 児童定員 98名

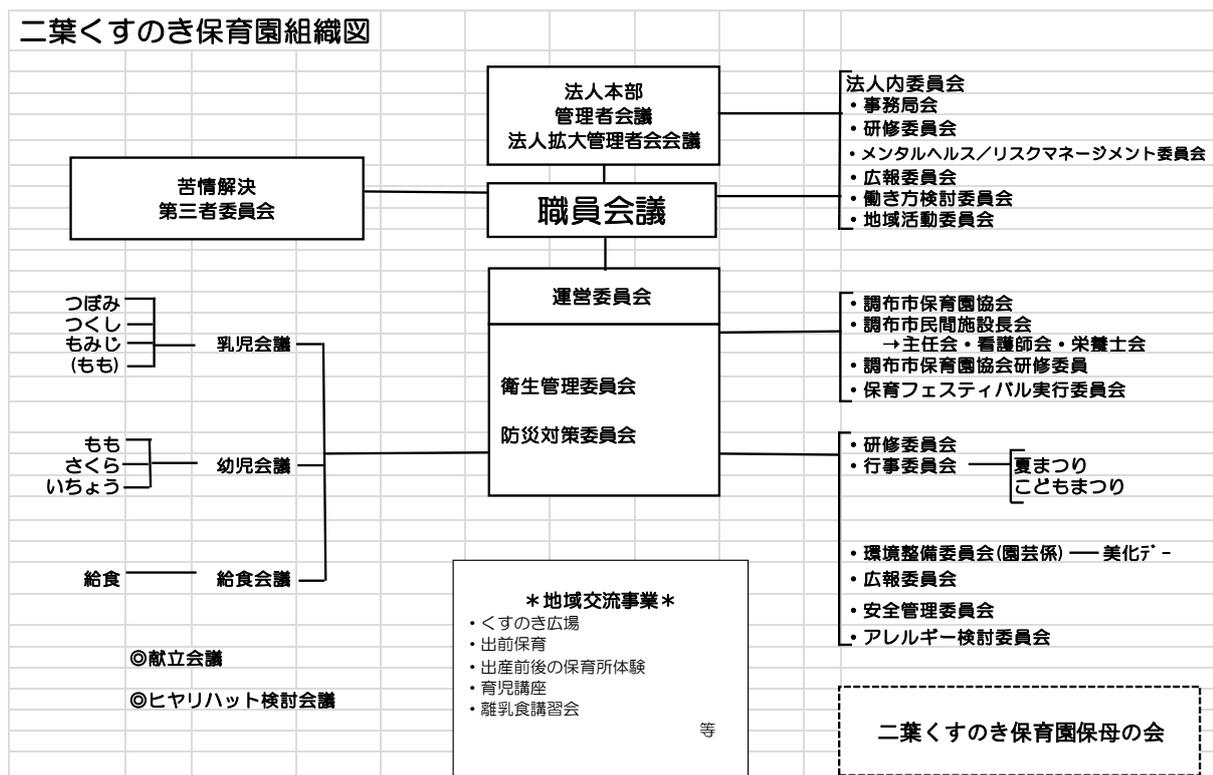
- 0才児…13名 1才児…16名 2才児…17名
- 3才児…17名 4才児…18名 5才児…17名

6. 保育園開所時間

- (1) 保育標準時間認定 午前7時～午後6時
- (2) 保育短時間認定 午前8時30分～午後4時30分
- (3) 延長保育時間 午後6時～午後7時

7. 職員配置

- (1) 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(1)
- (2) パート職員 9名…11時間開所保育補助(8) 調理・用務等(1)
- (3) 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)



8. 運営方針

(1) 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ます

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

(2) 各種委員会を設置し職員全員が参加して運営します

- 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。防犯訓練実施計画と実行。室内安全点検
- ⑤ 防災対策委員会：避難・防災・BCP 訓練実施計画と実行。備蓄倉庫管理
- 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きます。

- ① 調布市保育園協会研修委員
- ② 調布市保育フェスティバル実行委員

9. 保育方針

(1) 乳児保育(0歳児～2歳児)

- ① 乳児の保育は担当制をとり、情緒の安定をはかる。
- ② 子どもが安定して過ごせるよう、出来るだけクラスごとの保育を保障する
- ③ 一人ひとりの子どもの発達をふまえ、個人の発達のテンポを大切にしていきます子どもの発達を保障するために、あそびを大切に、遊びやすい環境を整える

(2) 幼児保育(3歳児～5歳児)

- ① 異年齢児保育の中で個人のふるまい、態度を育てていく
- ② 快い生活のための習慣や、ルールの確立をめざす
- ③ 子どもの発達を保障するために、あそびを大切に、遊びやすい環境を整える
- ④ 子どもの体験を豊かにすることを通じて、認識能力を高めていく
- ⑤ 日本の伝承文化を伝えていく
- ⑥ 統合保育(障がい児保育)も一人ひとりを大切に、専門家(言語聴覚士・臨床心理士)のアドバイスを受けながら行っていく

(3) わらべうた

0歳児から年長児まで伝承文化であるわらべうたを保育の中に取り入れる

わらべうたは子どもから子どもへ、祖母から母へ、うたいつがれてきた文化である。民族が持つ文化・音楽がその中にはある。愛情をもってうたわれるうた、あやしことばは、乳幼児にとってとてもこちよいものである。わらべうたを通して、子どもはたくさんのことを学ぶ。遊びのルールや、順番を守ること、協力し合うこと、そして判断力や敏捷性が養われる。「うたうように話し、話すようにうたう」わらべうたを、大人も子どももうたっていく

10. 保護者支援

両親以外の家庭協力が得られず、保護者のみで送迎や育児の分担をしている家庭が増えている。子どもの保育時間＝保護者の就労時間であるが、保育士の勤務時間より長い保育時間で生活している家庭がほとんどのため、担任との面と向かった日常的なコミュニケーションが厳しくなっている。先の見えない育児に戸惑いがちな保護者も増加しており、悩んだ時はネット情報に頼り、一致・解決の糸口が安心に繋がっている現代の子育て事情が見受けられる。様々な情報が拡散する中、子どもの内面を保護者と共有し、思いを受け止めてもらえる場となるよう、支援していく。さらに、地域交流事業を通じて在園児だけでなく、地域の乳幼児やその保護者が社会的におかれている状況を把握し、必要なサポートを目指す。

11. 食生活・食育

- (1) 落ち着いた場所で、子ども同士楽しい雰囲気の中で食事をするにより、偏食をなくし、丈夫な身体を育てていくようにする
- (2) 各年齢によって食事の作法を身につけ、明るい人間関係が育まれるようにする
- (3) 乳幼児期は心身の成長の時であり、質・量・栄養のバランスを考え、子どもの嗜好にあったものを用意する
- (4) 安全な食材を使って手作りを心がけ、幅広い食品に触れられるよう考えていく
- (5) 献立表(乳児・幼児)・給食だより毎月発行

12. 医療・保健

- (1) 園児健康診断…全園児健診年3回(4・9・1月)・0歳児健診月1回
- (2) 歯科健診…年2回
- (3) 視力検査…11月(3・4歳児)
- (4) ほけんだより…月1回発行
- (5) 職員健康診断…年1回
- (6) 職員検便…月1回
- (7) 職員・子どもへ向け、予防や対処法を伝達していく

13. 環境整備

- (1) この地域の中で、これからも安全で快適な保育を続けていくために、園舎内・園庭と定期的なメンテナンスを実施していく
- (2) 長期修繕計画をもとに園舎内配電・給食室全面の大型修繕の改修工事計画を立て、実施時期を明確にする
- (3) 耐久年数を超えている器具・備品の計画的な入れ替え実施

14. 安全対策・防災対策

- (1) 子どもたちの命を守るために、緊急災害発生に備えて議論を重ね、検討を進め実施していく。そしてそれを保護者にも共有をしていけるようにする
- (2) 調布市が実施する調布市子どもメールに参加し、緊急時保護者への連絡方法に活用していく
- (3) 毎月1回防災訓練及び土曜日訓練も実施していく。防災の日には、地域各施設と共に防災総合訓練を行う
- (4) BCP(事業継続計画)を、一つひとつ実施・検証・改善を行い、保育の中にかかしていく
- (5) 防犯訓練・171災害伝言ダイヤル訓練を定期的に行う
- (6) 入園証を発行し、不審者に対する保護者間の意識を強化していく
- (7) 夜間警備については警備保障会社と連絡を密にし、保育園の安全管理を図る
- (8) 安全管理マニュアルの読み合わせを定期的に行い、必要に応じた改訂の実施と共に、日々の保育の中で事故予防を実践していく
- (9) 職員研修として、非常災害時炊き出し訓練、感染症に関する勉強会の実施

15. リスクマネジメント

- (1) ヒヤリハット報告を全クラスで取り組み、月1回各クラス代表による検討会を実施
- (2) 子ども自身の身体能力や注意力の発達の問題・発達過程もあるので、子どもの側からも理解を深め、改善・予防策の考案に努める。
- (3) アクシデントの要因や傾向の分析を密にし、全職員への周知を徹底する。職員間で考えていく機会を増やす。

16. 年間行事計画

生活体験を保育の場で保障していくことを目指し、子どもの姿から行事の位置づけを点検し、必要に応じた見直しを行う。

月	子 ども	父 母
4	入園・進級・新入園児説明会	各クラス懇談会
5	歯科検診・春の遠足(5歳児)	各クラス懇談会
6	歯みがき指導(3・4・5歳児)	
7	七夕・プール開き・夏まつり	夏まつり
9	敬老の日 親子遠足(5歳児)	親子遠足
10	秋のおたのしみ会(3・4・5歳児) 芋掘り・遠足(3・4・5歳児)	家族の日(お楽しみ会) 学習会(父母会と共催で学ぶ会)
11	こどもまつり 「はたらく」を学ぶ	こどもまつり父母会共催 参観・個人面談・家庭訪問
12	クリスマス会(3・4・5歳児)	
1	新春のつどい 歯科検診 親子歯みがき指導(乳児)	各クラス・グループ懇談会 親子で観劇を楽しむ
2	節分・クッキー作り・お茶会・観劇	各クラス・グループ懇談会
3	ひなまつり・お別れ会・卒園式	美化デー・父親交流会 卒園式(5歳児とその保護者)

*誕生会は子どもの誕生日に / *保育参観は年間を通して受け入れ

16. 専門職の関わり

育児困難児や保護者が複雑な事情を抱えているケースも増え、保育園ができること、専門機関との連携の必要性を検討し、支援していく。月2回、言語聴覚士・臨床心理士に来てもらい、地域の家庭を含め必要に応じた継続的な関わりをしていく。

17. 職員育成・研修計画

- (1) キャリア形成の視点を踏まえた自己理解と他者理解
- (2) 研修個人計画を策定し、研修休暇・研修手当で自己研修を推奨していく
- (3) 保育実践の交流や振り返りをし、職員間で共有していく
- (4) 園内研修の計画と取組み

18. 職員の働き方改善への取り組み

子育て・介護等ライフステージの変化と共に働き続けられる環境づくりとして職員間で話し合いの機会をつくってきている。保育の多様化の推進と質の確保・向上の整合性は今後の課題となる。調布市保育従事者宿舍借上げ制度も自身のライフスタイルに合わせて選択できており、昨年度から2名減り、平成31年度は9名実施。

- (1) 有休の取得増進
- (2) 会議の在り方検討
- (3) 互いの文化を認め合う集団づくり

19. 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ていく。また、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いく。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に努める。第三者委員の存在・役割の周知だけでなく、交流の場も設けていけるとよい。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く。

20. ボランティア・実習生の受け入れ

近年の人材確保困難な中、実習生受け入れは将来の職員人材育成という意味も大きくなってきている。保育士だけでなく、栄養士の受け入れも実施し、積極的に受け入れている。現場の職員にとっても自分たちの保育の振り返りとして、園の保育内容・保育方針の理解を深めていける対応に取り組む。小学校・中学校・高等学校の育児体験、仕事体験を通じ、意欲をもって関わられるよう努める。

21. 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ていく
- (2) 調布市保育園協会に参加していく
- (3) 地域の学校・学童・子育て支援センターとも連携をとっていく
- (4) 地域交流事業を通して、在園家庭のみならず、地域の中で必要とされる子育て支援を実施していく
 - ①保育所体験事業：くすのき広場 園行事への招待 育児相談・発達相談

- ②世代間交流事業：鈴木益世さんの紙芝居 園芸ボランティアの方々との畑づくり・草花あそびの伝承 園給食に祖父母招待
- ③異年齢児交流事業：卒園児との交流 のびっこくすのきの会 小中高生の育児体験
- ④育児講座：離乳食講習会 わらべうた 歯磨き指導 食育指導 子育て学習会等
- ⑤出前保育：支援センター・各児童館で“わらべうたであそびましょう”
- ⑥出産前後の保育所体験：保育所体験

22. 広報活動

園だより・ほけんだより・給食だよりは毎月1日に発行。HPに給食レシピを掲載する。家族の身近な存在として「園と保護者で共に育てる」ということを大切に、園生活の様子を更新していく。

23. 福祉サービス第三者評価の受審

今年度受審予定。

24. 中長期計画の最終年の具体化と次期中長期計画の検討に向けて

- (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
- (2) 地域社会との交流を図り、保護者や地域社会に子どもの育ち、保育内容を発信していく
- (3) 社会的な傾向とニーズを捉え、入所に関し柔軟な対応ができるよう検討していく
- (4) 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

平成 31 年度 自立援助ホームトリノス 事業計画書

1. はじめに

今年度より自立援助ホームトリノス（以下、トリノスと記す）も 4 年目を迎え、初年度に入居した利用者も全員退去となり、アフターケアが本格化している。多くの退去ケースが、なんらかの手助けが必要となり、面会、訪問や電話もしくはメッセージアプリでの連絡を続けている。職員としては、入居中にできるかぎりの支援をしたつもりではいたものの、あらためて後ろ盾のない若者が社会で生きていくことの難しさを痛感している。この状態が続くと、支援対象者が増えていく一方になり、マンパワーが追いつかなくなってしまうため、退去者支援については、どこまでやるのかについて今年度はある程度の見極めが必要となる。

一方で、昨年 1 月～12 月期の相談件数は前年度の 2 倍近い 40 件に上り、またその相談内容も、障害がある、犯罪歴がある、外国籍である、DV 支援措置がかかっているケースなど過去 2 年間より支援が難しいケースが増えた。4 年目を迎え、関係機関や他の自立援助ホーム、児童養護施設でのトリノスの認知度が上がった結果としてこちらに求められるサービスについて質、量ともにレベルアップすることを迫られているが、そういった状況でもトリノスが他の自立援助ホームより手厚い 4 人常勤体制で支援に臨めていることが強みとなっている。社会的養護についてケアの小規模化が進められようとしている中、職員の加配も議論の焦点になっていくことが予想されるので、先行して手厚い人員配置体制をとっているトリノスが有効な支援をしているモデルとなるような実績を積んでいきたい。

自立援助ホームの業界全体に視野を広げると、制度や法律上の大きな改正はないが、今後国の里親制度推進が進んだ際に里親不調になったケースの受け皿としての役割を自立援助ホームが担っていくことも予想される。また児童相談所の設置されている政令指定都市にある自立援助ホームには一時保護機能がニーズとして求められるという報告もある。東京都については、来年度より区立児童相談所が開設され始め、それに伴い区内のケースは原則としてその区の施設に委託されることとなり、日野市にあるトリノスのニーズも変化していくことが予想される（現状トリノスの入居ケースは 7 割が区からの委託）。情勢の変化に対しより具体的な対応策を考えていくことと新たなニーズをとらえることが重要な年となる。昨年度は東京都の自立援助ホームは統計をとりはじめてから初めて全体での入居率が 8 割を超えた 1 年となった。また都内ホームについていえば、この 3 年間で 3 分の 1 のホーム長が交代となり、まさに新しい時代の到来といった状況である。懸案となっている移転もなんとか今年度中に完了し、気持ちもあらたにトリノスの運営、支援を進めていきたい。

2. 理念

- (1) 法人が掲げる「キリストの愛の精神」に基づき、全ての利用者が健康的でその人らしい生活を実現できるように支援をする。
- (2) 若者の再出発を応援する。社会へ出ること、進学をすること、利用者の新しいチャレンジへの覚悟を後押ししていく。
- (3) 優しい社会をつくる。色々な事情を抱えた利用者でもその人らしく生きていける世の中作りに貢献する。
- (4) ユーモアを忘れない。どんな状況でも職員が心にゆとりを持てるように、お互いに意識する。

(5) つきあいは一生。利用者の人生に伴奏者であり続ける。

3. 基本方針

社会福祉法人二葉保育園は、0歳～成人を越えた幅広い年齢層に渡る子どもの福祉を支えてきた。その子どもたちの社会への旅立ちの後押しと見守りのために、自立援助ホームトリノスは設立された。

二葉保育園が自立援助ホームを運営する強みは、あらゆる年齢層の子どもたちへの支援の実践の蓄積である。単独で運営しているホームとは異なり、法人内部にある実践ノウハウを活かした自立支援を目指していくことが、トリノスの責務であると考えます。また常に新しい時代のニーズに応えてきた二葉保育園の一事業所として、従来のかげに捕らわれない事業展開を目指す。

4. 重点課題

(1) 物件の移転

懸案となっている事業所の移転について年度内での実現を目指し、昨年度より候補物件について検討してきているがまだ合意に至ったケースがない。引き続き現在トリノスが立地している日野市、法人内の児童養護施設のある調布市、小平市を対象として物件を探し、可能なかぎり年度内での移転の完了を目指す。これまでの利用者の傾向としてホームの近所で最初の仕事を探そうとすることが多いので、できれば郊外というより就労先となり得るような店舗や会社のある地域へ移転したいと考えている。

(2) アフターケアについての検討

昨年度末には初年度に入居した利用者が全員退所となり、アフターケアの対象も増え、持ち込まれる退所者相談も増えている。今後アフターケアの対象者は増える一方だが、マンパワーにも限界があるので、こういったケースまで対応するかある程度優先順位を決めていく必要がある。ジョブトレーナーも今年度より正式に予算をもらうので、役割について明確にする必要がある。

また、これまでの3年間の支援実践を通じて、利用者がホーム主催の旅行やBBQ、また自治会議などグループワークへの参加が概ね積極的でないことがわかったので、インケア、アフターケア共に個別での支援がメインになる傾向にあるが、そうになると当然マンパワーがより必要な状況となるので、特に退去者については、こちらからの様子伺いではなく、トリノスへ自ら相談できる雰囲気づくりに勤めていくことで、支援の漏れを少なくしていきたい。

(3) 勤務マニュアルの作成と書類・記録の整理

開設して3年がたったのでこれまでの実践についてマニュアルとして文章化し、今後の運営の基準を作っていく。マニュアルは経営部門と支援部門どちらについても作成をし、今後新しいスタッフが入職をすることになってもそれを読めばおおよその業務内容について把握できるものとする。作成にあたっては、全職員で分担をして執筆をした上で、ホーム会議で全員の合意形成をする作業を通して、現職員の運営に対する考え方についての標準化も計っていく。

また、開設以来、経営支援両面において様々な書式を用意してきた。しかし、状況に応じてその都度作成をしてきたため、すでに使っていないもの、重複しているもの、いくつか版があるものがあったり、作成をしなくてはいけないニーズが判明したものの、作業が滞っているものがある。そして、記録についても最初のころは作成していたが途中から必要性がなくなり作成しなくなった、またはその逆で作成しなくてはいけなかったが、途中からしか作成していないものもある。

る。そういった書類、記録について精査し、必要な選別と準備をしていく。またホームの物理的な制限もあり書類や記録を、何をいつまでどこに残していくのかについても移転までに検討していく必要がある。

(4) 法人内事業所間連携の強化

開設当初、地域との関係性があまりよくなかったこともあり、特に自治会参加を中心として地域への参画を図ってきたが、その結果もあり現在では近隣の方には受け入れていただけている状況である。さらに、広域的な貢献ができないかということで日野市社会福祉協議会を通じて、市内の他の福祉関連の団体や関係者の方、市職員の方と話す機会を作ってきたが、具体的な取り組みには至っていない。そういった状況の中、冒頭の通り、移転がなかなか実現しないため、その候補地を拡大していかなくてはならないため、今後どの地域でより連携をしていくのかについては、移転先が確定しないと本腰をいれて進められないと考えている。

一方で、法人内でのトリノスと他事業所の連携について、特に子どもへの支援という点については、ほとんど実践がない。特に児童養護施設とは、その支援について近しい面が多分にありながら情報共有もあまりない現状があるので、さしあたり外部連携という点に関しては、法人内での連携の強化を目指していく。

(5) 職員育成

昨年度10月より新たに職員が1名加入し、常勤4人体制となった。トリノスとしては初めての新入職員となるので、設立からこれまでの経緯をふまえながら、どのような職員となってほしいのかを具体化し、計画的に育成していきたい。またホーム内で唯一の女性となるので、本人の意向を汲み取りながら十分な配慮をしていく。そして広い視野を持てるようになるため、ホーム内だけでなく他の自立援助ホームや他の事業所の職員と関われる機会を積極的に設けていく。あわせて他の職員も新入職員へ業務を伝えることを通して自分の仕事やホーム運営を振り返り、再考する機会としていきたい。

(6) 新制度・政策への対応

一昨年に提示された「社会的養育の新しいビジョン」を受け、社会的養護分野についての制度、政策、予算が変更されようとしている中、自立援助ホームについての制度、政策、予算についても変わっていく見通しとなっている。新しい制度政策については有効活用をしながらまだ実務レベルでの要綱が固まっていないものについては、業界として積極的に要望、意見を申し入れている。

さらに世田谷区立の児童相談所の開所予定を来年度に控え、区内の自立援助ホームについての制度、政策、予算が今後他の自立援助ホームの運営にも影響を与えていくことになると思われるが、まだ具体的な議論には至っていないという。こちらについても業界として、現場の声を反映してもらうために積極的に意見、要望を訴えていきたい。

5. 児童定員

- (1) 男子6名
- (2) 概ね義務教育を終了し、20歳の誕生日を迎える前日までの者
- (3) 但し、大学等に進学している者については、22歳になった年度末まで利用延長ができる。
また、必要に応じ、就労している者についても22歳の年度末まで利用延長ができる。

6. 職員配置

- (1) 統括園長（非常勤）1名、ホーム長1名、
- (2) 児童指導員・保育士※うち1名はジョブトレーナー（常勤3名）

全職員 5名

7. 運営方針

- (1) 月に2回以上の全スタッフミーティングを実施（統括園長は月に1回程度）する。議論に漏れないよう、所定の書式のレジュメを使用する。また、毎日勤務入り職員と勤務明け職員による引継ぎ作業を必ず行う。その際は業務日誌に基づいて伝達を行う。
- (2) 運営、支援共に記録管理を重視し、情報は必ず所定の書式に記録することを徹底する。
- (3) 会計作業は、担当職員を中心に、本部事務局職員や、他事業所の事務担当職員の指導を仰ぎながら全職員で情報共有しながらすすめていく。
- (4) 運営、支援に関して全職員が何らかの業務について責任者として勤務できるように、役割分担をする。

8. 支援方針

- (1) 生活日課（原則的な日課で利用者によっては異なる。）

仕事のある日	休日
7時 起床	8時 起床
朝食	朝食
8時 出勤	19時 夕食
19時 夕食	23時～6時 玄関を施錠
23時～6時 玄関を施錠	

(2) 日常生活支援

- ① 利用者の支援について、マニュアルを作成し、全職員で首尾一貫した支援を行う。
- ② 利用者の「自己選択」を尊重し、その挑戦には賛辞を送り、失敗は受け止める。
- ③ 職員との会話を通し、利用者が「自己理解」を深められることを目指す。
- ④ 利用者へ適宜「現実」をつきつける。その上で対処方法を共に考える。
- ⑤ 利用者個別の支援は、自立支援計画を作成し、その計画にそった支援を行う。
- ⑥ 月に一度定期開催する利用者会議で、利用者が心置きなく議論できるような雰囲気ホームの文化として根付かせ、自己肯定と他者信頼の感情を育てる。また集団生活、社会生活におけるルールの意味について考える機会を与える。
- ⑦ 月に一度利用者の収支について報告書を作成してもらい、話し合いによって、次月の予算や貯金額について決めていくことで金銭感覚を身につけられるよう支援する。また生活費について何にどれくらい費用がかかるのか、といった金銭に関する話題を提供する。
- ⑧ 月に一度ホーム長が、利用者の基本的な生活習慣の定着の確認と、心身の健康状態のチェックを目的とした面談を実施する。
- ⑨ 性教育として、ホーム長が個別にコンドームの使用について指導する。また銭湯へ同行して身体を清潔に保つことについて指導する。
- ⑩ 月に一度利用者の居室の使用状況を確認し、また一人暮らし生活後を想定したゴミの分別収集

について個別に指導する。

- ⑪ 月に一度程度利用者へ一人暮らし後の食生活を想定した調理、外食、購入について指導する。

(3) 就労、就学支援

- ① 就労者については原則、入居当初より正規雇用での勤務先を探す。
アルバイトでの就労をスタートした利用者も退去時まで正規雇用への転職をするよう指導する。
- ② 毎月ホーム長と面談を実施、就労の状況、貯金の状況を確認し、退所の時期を決めていく。
- ③ 利用者が活用できる就学や就労に関する情報は、職員が入手次第、利用者に伝え、興味を示した利用者には丁寧に説明する。
- ④ 就学者については就労をはじめとした生活内容については個別に相談しながら決めていく。学習指導、学校への提出書類の準備など必要に応じて利用者から依頼があった場合に職員は対応をする。

(4) ステップハウスケア

- ① 退所の準備が整った利用者については、一定期間、在籍を残しながら、一人暮らしが開始できるように児童相談所と交渉する。
- ② 在籍を残している利用者とは定期的に連絡をとりながら、実際に一人暮らしを始めて直面した困難を解決できるよう支援していく。

(5) アフターケア

- ① 自立後も利用者の相談に継続的に応じ、状況によっては、短期間の再入居を検討する。
- ② 退所した利用者の生活面のフォローを目的として、関係機関と見守り体制をつくるための連携を図る。
- ③ 退所後も定期的な面会、自宅訪問を実施する。
- ④ SNS ツールを活用して、退去後の利用者が気軽に連絡をとれる環境を維持する。
また退去者に有益と思われる就労や就学に関する情報も SNS ツールを介して伝達をする。
- ⑤ 個人的な職員と利用者との関係ではなく、ホームと利用者との関係維持を厳守する。

9. 対外関係

(1) 保護者対応

保護者との交流は、利用者の意向と、自立への影響を総合的に判断した上ですすめる。

また直接保護者とホームが連絡をとることが利用者支援に有益であると判断された場合は、児童相談所の許可を得た上で実施する。保護者とホームが連絡をとった内容については、適宜児童相談所と利用者へ報告をする。

(2) 児童相談所

ホームの利用者、特に18歳を超えた利用者については、こちらから積極的に児童相談所へ連絡、報告、相談するように心がけ、継続的な支援、見守りを願います。

(3) 児童養護施設

児童部会施設長会や制度学習委員会、自立支援コーディネーター分科会などで、定期的に児童養護施設の職員と情報交換を行う。施設在籍中の情報の共有などスムーズな連携の上で支援を行う。

(4) 自立援助ホーム

児童部会自立援助ホーム分科会の一員として、制度改革、予算対策に向け東京都と交渉をする。また他ホームとの情報交換を通して自立援助ホームの今あるべき姿について検討をする。特に今年度は来年に控えた特別区児童相談所設置に伴う制度変更にむけた最終調整の時期となるので都内ホーム一丸となって既存の利用者、これからの利用者が不利益を被らないような状況をつくっていく。

また、全国自立援助ホーム協議会の活動にも積極的に参加し、情報、意見交換を行う。

(5) その他

利用者の職場、学校や福祉関係機関、医療機関、公共機関、企業など、支援する上で連携が必要な機関との関係は丁寧に進めていく。一度連携をもつことができた機関とは、継続的な支援関係が保たれるよう配慮する。

10. 衣食住

(1) 衣

- ① 利用者の自主性を尊重しながらも、季節や気温、そして就労活動に支障がないような、状況にあわせた服を選べるようになるため、職員は利用者の服装に常に注意を払い、適切なアドバイスする。
- ② 衣類の洗濯や収納についても、月1度の部屋の使用状況確認とあわせてチェックし、適宜アドバイスする。
- ③ 就労を支援する施設として、利用者にはスーツを用意することを勧め、購入に際しては同行や、アドバイスする。購入費用として寄付や、活用できそうな助成金を積極的に申請する。

(2) 食

- ① ホームで提供する食事は、栄養価と食費のバランスを考え、利用者が退所した後でも一人で作れるような献立とする。利用者から「これをつくってみたい」という要望があった際は、レシピを紹介し、一緒に調理する機会をつくる。
- ② 月に一回ほど利用者が退所後の生活での食生活を想定した調理、外食、食料品購入を体験できる機会を提供する。
- ③ 「冷蔵庫の残り物」は、事故防止のため、24時間以内の廃棄を徹底する。
- ④ 利用者のアレルギーについて、入居時に児童相談所へ確認し、不明な場合は医療機関での検査を実施、対応に十分な注意を払う。また、水分補給のため、麦茶を冷蔵庫に常備しておく。
- ⑤ 誕生日、新入居の際には職員が利用者の希望の献立を提供する。

(3) 住

- ① ホームの共有スペースについては、職員が掃除し、清潔な環境を提供する。また、月に一度危険箇所チェックを実施、安心安全な環境を維持していく。

- ② 利用者の居室は、原則自己管理で掃除や備品の購入などを実施してもらいが、月に1度の「オープンルーム」の際には、職員が利用者の居室の状況チェックを実施し、管理の仕方について適宜アドバイスする。特に寝具について、洗濯や干すことが習慣化するように声をかける。
- ③ 一人暮らし後の生活を想定し、利用者が自室の防犯や節約についても意識できるように、部屋の施錠、カーテンの使用、消灯、エアコン使用などについて声をかける。また近隣へ配慮し、騒音の防止についても声をかける。
- ④ 一人暮らし後にゴミの処分も自己管理できるように、月別のゴミ分別カレンダーを利用者へ配布し、分別について指導する。

11. 医療・保健

(1) 日常の健康管理

職員は利用者の様子に注意を払い、気になるときは通院を促す。利用者の希望があれば同行する。

(2) メンタルヘルス

施設を経ずに家庭から入居してくる利用者の中には、発達障害や精神疾患が手当されることなく生活してきた人も少なくないので、必要に応じて近隣のメンタルクリニック受診を勧める。

(3) 居室の衛生管理

利用者の最低限度の衛生的な生活を保障するため、毎月1回、居室を開放しての職員による利用状況の点検と掃除を実施する（オープンルーム）。

(4) 感染症への対処

感染症に罹患した利用者には、職場への連絡、欠勤、通院検査、自室での待機を指示する。感染がホーム内で拡大しないように、マスクの着用、汚物処理に注意する。

12. 環境整備

(1) ルーチンワーク+1 運動

職員は日々のルーチンワークに加え、もう1つ仕事をする心を心がけ、安心と安全の担保された生活空間の実現に努力する。

(2) ホーム内の整備について

ホーム内の家具や装飾は、利用者が退所後の生活で実際に再現できるような環境づくりを意識し、高価な家電や、華美なインテリアなどは設置しない。資源の有効活用などについて、日々の生活におりこみながら、「生活の知恵」を提供する。

13. リスクマネジメント（事故対応・防災・感染症対応等）

原則として、法人のリスクマネジメント規程に則りすすめる。

(1) 非常災害時対策

日常的には、非常食や防災グッズ、耐震用品などを整備管理し、実施計画に基づき、月に1度、避難訓練を実施する。広域避難場所は日野高校であることなど、日頃から職員と利用者で、非常

時対応について確認する。また、危機管理マニュアルを常設し、内容についてホーム会議で確認しながら、職員間で周知を徹底する。

(2) 関係機関との連携

利用者に事件、事故、病状の急変などがあつた際に適切な対処ができるように、近隣の関係機関の日野警察署、日野消防署高幡出張所、日野市立病院と連絡をとり支援体制を整える。

(3) ヒヤリハット報告

ヒヤリハット報告書の提出を習慣化し、職員の危機管理意識を高める。また、報告書の内容についてホーム会議で確認し、対応やその後の経過について情報共有を徹底し、事故の防止を図る。

(4) 応援体制

緊急時には、法人本部職員や法人内の近隣に住む職員に連絡をとる。また、必要に応じ、法人内の社会的養護の事業所に勤務補助の応援を要請する。

14. 職員育成と研修計画

(1) 職員育成

業務は均等に役割分担を行い、定期的に分担内容を変更しながら、全ての職員が、全てのホーム業務を担えるチームをつくる。また、小さな事業所の利点として、支援面だけでなく、施設運営についても自分たちで直接決定できるので、事業の制度や財政についても、全ての職員が知識を得られるよう情報を共有する。また、昨年度より統括施設長面談を実施、全職員へのスーパービジョンの機会として位置づける。

(2) 職員確保

法人内の他事業所との連携を深める上で、トリノスの実践について他事業所へ報告する機会を設ける。その中で将来的なトリノスへの異動希望者が出た際に受け入れられる体制を整える。また、ホームページの更新、広報誌の発行により、一人でも多くの人が自立援助ホーム事業への関心を持ってもらえることを目標とする。また今年度より児童部会の人材対策委員会に参加することとなっているので、そこで自立援助ホーム業界全体の状況改善に尽力する。

(3) 研修

法人が開催する研修の他、全国自立援助ホーム協議会主催の施設長会、全国大会、スタッフ研修に全職員が1度は参加する。また、今年度より配置するジョブトレーナーは指定研修に参加する。研修で得た情報はホーム会議で報告し、職員間で共有する。

(4) 障害者雇用

法人全体で取り組んでいる障害者雇用の推進については、現実的にトリノス単体では雇えないので、調整金を応分負担している。

15. 職員の働き方の改善への取り組み

(1) 職員の健康管理

職員は、年に一度の健康診断とインフルエンザ予防接種受診を義務とする。また、日常勤務に

際して、体調不良ある際は、すぐに他の職員へ伝え受診する。またメンタルヘルス対策として、年に2回、リフレッシュ休暇として、公休に加えて2日ほどの休暇をとる。

(2) ワークスタイル

今年度よりジョブトレーナーの非常勤配置となるので、当該の職員は、原則として週に1回の宿直、他の職員は週に2回の宿直を行う。昨年度より常勤職員4名の配置となったことで公休113日の確保が可能となった。今年度より有給休暇の消化も義務となるのでそれを加えた118日の休暇取得を全職員について計画的に実施する。

またアフターケア対象者の増加に伴い、ホーム勤務終了後面会などの時間をとりやすいように昨年度途中より9時出勤、翌日の11時退勤というシフトをとっているが、今年度も継続していく。

16. 権利擁護と苦情解決第三者委員会の取り組み

(1) 利用者会議での苦情受付

毎月1回、利用者全員参加による自治会議を開催し、生活についての不満や、要望などがある場合には、利用者が意見、提案、質問ができる機会を提供する。利用者会議には、苦情解決責任者であるホーム長が毎回参加し、利用者の申し出に対して適切に対応する。

(2) 苦情受付箱の設置と第三者委員

苦情受付箱をリビングに設置し、利用者会議や普段の生活の中で職員へ申し出がしにくい場合には、投函ができるようにする。毎週、苦情受付担当職員が中を確認し、投函されていた際には、第三者委員へ連絡し、対応を検討する。また、半年に1度第三者委員をトリノスに招き、運営・支援状況の報告と、必要に応じて利用者との面談の機会を設ける。また第三者委員の連絡先はリビングに常時掲載する。

(3) 権利ノートの確認

入居の際、担当児童福祉司から権利ノートを受け取っていることを確認し、内容について司から説明を受ける機会を設ける。また、月に1度の利用者の居室の使用状況確認時に、権利ノートを紛失していないか確認する。

17. ボランティア・実習生の受け入れ

(1) 必要に応じて、学習ボランティアや、家事援助ボランティアを日野市社会福祉協議会や、近隣の大学へ依頼する。ホームページを利用してボランティア希望者を募る。

(2) 児童部会自立援助ホーム分科会が受け入れている実習生、インターンについて当ホームも要請があった際は積極的に受け入れる。

(3) ボランティア・実習生を受け入れる際には、自立援助ホームの制度を理解してもらい、社会への情報発信を担ってもらえるように、また、将来の職員候補者として、丁寧かつ、適切な実習指導をし、人材確保の一環とする。

18. 地域活動・地域の公益的なとりくみ

- (1) トリノスの事業に近隣の方からの理解と協力を得られるように、自治会や地域行事には積極的に参加し交流する。
- (2) 地域での講演や、広報誌への記事の掲載などにも積極的に協力し、情報発信を心がける。
- (3) 地域の社会福祉協議会や、子ども家庭支援センター、保護司などからの相談には丁寧に対応する。
- (4) 利用者の就労先の開拓をこころがけ、地域の企業や商店と交流する機会をもつ。
- (5) 地域貢献としての新規事業の具体化にむけ、日野市と協議を行う。

19. 広報活動

- (1) ホームページを活用し、事業内容や運営状況、寄付のお願いや報告について情報発信する。
- (2) 紙面によるニューズレターを発行し、地域の方や関係機関、支援者へ配布する。
- (3) 取材依頼や講演依頼などの機会があった際には積極的に受け入れる。
- (4) 自立援助ホーム事業をより多くの人に認知してもらうためのトリノス実践報告会を開催する
- (5) 「自立支援プロジェクト」の広報活動を通して、トリノスでの自立支援の実態について情報を発信する。また NPO 法人自立へのかけ橋との連携法を模索する。

20. 福祉サービスの第三者評価の受審

- (1) 今年度は利用者調査を実施する。
- (2) 評価の結果にはホーム会議にて全職員で共有し、運営改善に取り組む。
- (3) ホームページで第三者サービス評価の結果を公表する。

21. 新しい中長期計画の実施に向けて

(1) 新天地での事業定着

今年度中にトリノスの建物について移転が完了する予定となっているので、新たな地域との関係づくりとこれまで築いてきた人脈の活用について尽力をする。特に移転前の物件近隣に住む退去者支援がおろそかにならないように最大限配慮する。

(2) 社会福祉法人二葉保育園による新しい「社会的養育」のスタンダードの一翼を担う

社会福祉法人二葉保育園（以下、二葉と記す）も設立 120 周年を迎える中で、今回の節目では理念の振り返りやこれまでの実践の共有、これまで二葉に携わってきた方たちの交流といったことを主要のテーマとすることもあり、トリノスもあらためて二葉の一員としてキリスト教に基づく子育て感、家族観を共有した上で、来るべき新しい時代の子どもの支援の担い手としての二葉の一翼を担う。

(3) トリノスから他事業所への異動、他事業所からの異動の受け入れの推進

トリノスは小集団の事業所であるため、同じメンバーで長期間にわたって運営を行うことによる馴れ合いのリスクがある。また、予算が少ない状況にあるためベテラン職員が多くなると人権費について厳しい状況となることもあり、定期的なメンバー変更がのぞましい。一方で、トリノスは小規模事業であることから全職員が支援だけでなく運営面についても直接携わることができるので人材育成の観点からトリノスでの業務を経験することは将来の施設運営にプラスになると考えられる。そこで、一定時期にトリノスと他事業所との職員のトレードの実施について提案をする。

(4) 今求められている自立援助ホーム像の確立

「新しい社会的養育ビジョン」に基づき社会的養護が大きな変革の時代を迎える中、東京都については特別区児童相談所設置という変化も加えて、自立援助ホームに求められるあるべき姿も様変わりしようとしている。トリノスは情勢を把握しながら新しいニーズに応えられる自立援助ホームになるため、様々な支援方法の試行、制度改善、予算要求のためのソーシャルアクションを行う。

(5) 失敗を許容できるリービングケア・アフターケアの持続的な実施

トリノス利用者は頼れる親族がない中、退去後も様々なトラブルに見回られることが多く、アフターケアの継続的な実施が重要であることを体感した。退去者は運営年数を経るごとに増えていく一方なのでホーム単体でやれることには限界があるため、法人内外のリソースを活用した持続可能で弾力性のある包括的なリービングケア・アフターケア体制の確立を目指す。

(6) スローガンの共有に軸をおいたチームビルディング

昨年度途中より新たな職員チームとなったことを契機にホームの運営、支援におけるスローガンを作成した。その作成までにいたる議論の経過を思い出しながら言葉に託されている思いをチームに浸透させていく。