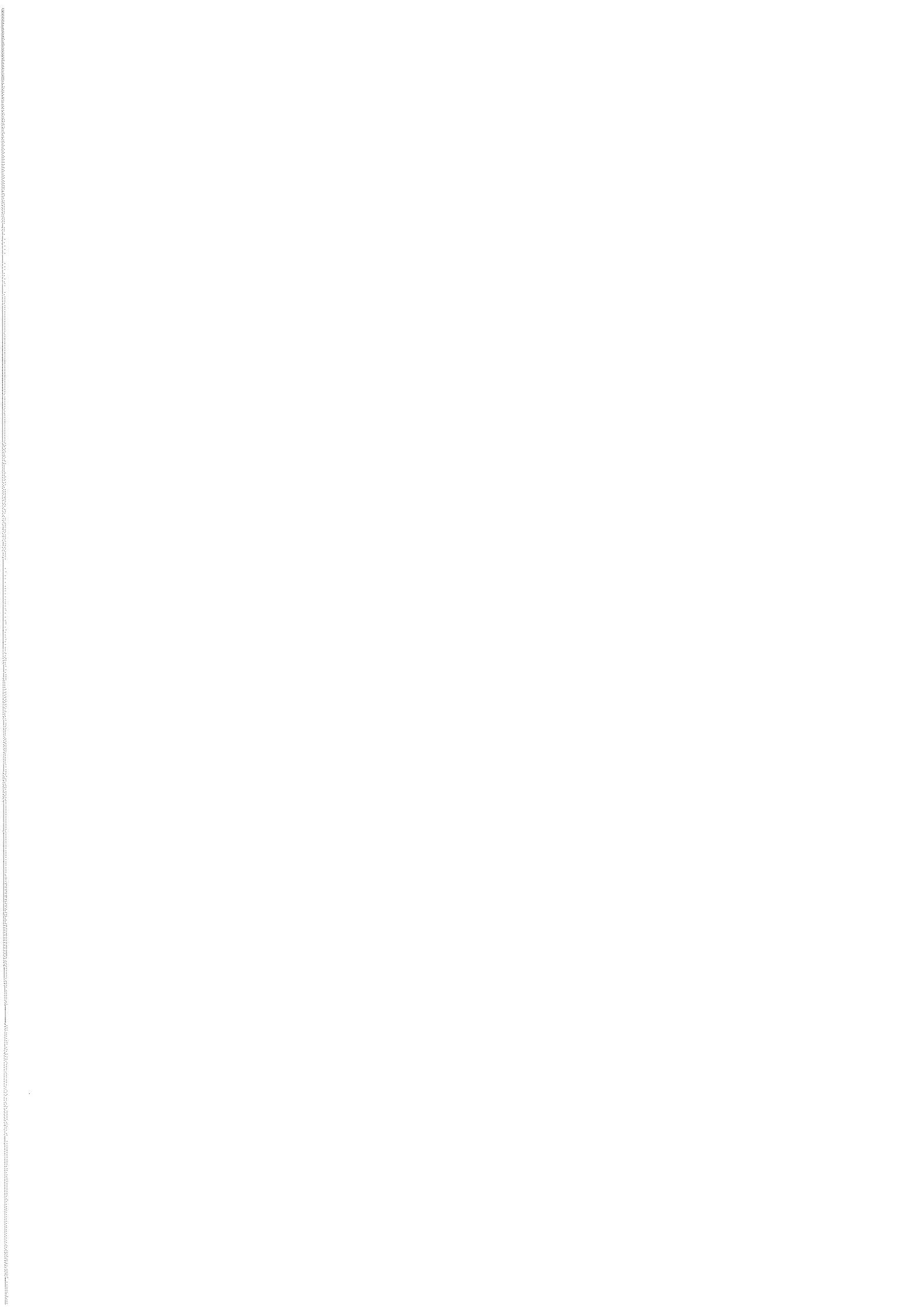


平成28年度
事業報告書



平成29年5月24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	16
二葉乳児院地域子育て支援事業	26
二葉学園	31
二葉学園地域子育て支援事業 .	46
二葉むさしが丘学園	49
二葉南元保育園	65
二葉くすのき保育園	77
自立援助ホーム トリノス . . .	90

平成 28 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 28 年度の概況

平成 28 年度は法人としての中長期計画である「5 か年計画」の 3 年目を向かえ、計画の中間年度であり、これまでの取り組みをふり返ると共に、社会福祉法や児童福祉法の改正を視野に入れながら、中長期計画の細部にわたる見直し作業を行った。また、法人内全職員対象（約 300 名）にアンケート調査を実施し、法人や事業所に対する意見や要望を聞くとともに、その意見や要望を事業計画や中長期計画に反映することとした。

また、法人全体の事業として、これまで約 5 年間取り組んできた「改築プロジェクト」における施設整備（改築）は、三施設目である二葉むさしが丘学園のすべての建物の改築を、平成 28 年 12 月に無事完成することが出来た。

また、これまで各事業所の職員も参加した各種委員会活動も、委員会の目的を一定果たすことが出来た。

さらに、人事異動規程の制定や、職員採用についても、法人として合同採用制度を導入するとともに、新規採用に関して法人で最終面接を実施するなど、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してきた。

保育の制度（子ども子育て新制度等）、社会的養護の制度（家庭的養護推進計画等）、社会福祉法人制度（ガバナンス、財務規律等の見直し等）と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、改めてこれまで 117 年間法人として培ってきた「すべての子ども」、「家族」、「地域」を大切にす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. 理事、監事、評議員

平成 28 年度の理事（6 名）、監事（2 名）、評議員（13 名）は次の通り。

理事長 遠藤 久江

常務理事 武藤 素明

理事 河津 英彦、押切 重洋、福田 敏朗、都留 和光

監事 園 武友、乾川 日出夫

評議員 遠藤 久江、河津 英彦、押切 重洋、福田 敏朗、都留 和光

磯谷 文明、鈴木 重正、市東 和子、伊藤 陽子、宮沢 成美

鈴木 美邦、金子 恵美、潮谷 恵美

3. 理事会の開催状況

第 1 回理事会 平成 28 年 5 月 26 日（法人本部 会議室）

第一号議案 評議員の改選

新評議員 金子 恵美（新任）、潮谷 恵美（新任）選出、 他評議員は重任

第二号議案 理事長の任期満了に伴う次期理事長の選任に関する件
遠藤理事長の再任を決定

第三号議案 常務理事の任期満了に伴う次期常務理事の指名に関する件
武藤常務理事の再任を決定

第四号議案 理事長職務の代理の理事の指名に関する件
河津理事の再任を決定

第2回理事会 平成28年5月26日（法人本部 会議室）

第一号議案 平成27年度事業報告（案）に関する件

※資料：社会福祉法人二葉保育園 平成27年度事業報告書（案）

第二号議案 平成27年度決算報告（案）に関する件

※社会福祉法人二葉保育園 平成27年度決算報告書（案）

第三号議案 定款の一部変更について

第四号議案 経理規程の一部変更について

第五号議案 表彰規程の一部変更について

報告事項 ①二葉むさしが丘学園の改築に関する進捗状況と今後について
②社会福祉法人制度改革の動向と法人としての対応事項について
③会計監査法人等（公認会計士）の導入について
④人材確保（職員採用）対策について（法人一括採用を行う）
⑤職員のメンタルヘルス、ストレスチェック対策について
⑥今後の予定（アフターケア運営委員会等について）
⑦武藤常務理事の現在の役割と現況報告（文面にて）

第3回理事会 平成28年6月22日（法人本部 会議室）

第一号議案 二葉学園第1分園（コスモス）の改築業者資格要件及び指名業者選定基準についての審議

第二号議案 二葉学園第1分園（コスモス）改築に伴う建設工事予定価格についての審議

第三号議案 二葉学園第1分園（コスモス）改築に伴う指名業者の選定についての審議

報告事項 ①二葉むさしが丘学園の改築進捗状況について
②その他

第4回理事会 平成28年8月18日（法人本部 会議室）

第一号議案 二葉学園第1分園（コスモス）改築に伴う指名業者選定について審議

第5回理事会 平成28年8月30日（法人本部 会議室）

第一号議案 二葉学園第一分園改築工事業者の選定

- ・入札並びに開封、入札金額の確認
- ・入札結果報告書作成

第二号議案 二葉学園第一分園改築工事業者との契約について

- ・契約について（契約者、契約予定日案等の検討）
- ・契約後の手続きについて（物件の工程表等確認）

報告事項 ①二葉むさしが丘学園の改築進捗状況
②独立行政法人福祉医療機構への借入の件
③チャリティコンサートの進捗状況について及びご協力をお願い

第6回理事会 平成28年10月22日（二葉むさしが丘学園）

第一号議案 平成28年度第一次補正予算案に関する件

- 第二号議案 社会福祉法改正による社会福祉法人制度改革に伴った定款変更について
 (1)定款変更について
 (2)評議員選任・解任委員会の設置について
 (3)評議員選任・解任委員の選定について
- 第三号議案 非常勤職員就業規則の改正について
- 第四号議案 アフターケア(自立援助)基金運用規程の一部変更について
- 報告事項 ①平成28年度前半期事業報告(4月～9月までの取り組みをふり返り)
 ②マイナンバーの管理に対する組織図の訂正について

第7回理事会 平成29年1月21日(法人本部 会議室)

- 第一号議案 平成28年度第二次補正予算案に関する件
- 第二号議案 給与規程の一部改定について
- 第三号議案 次期評議員候補者について
- 第四号議案 二葉南元保育園 施設長(町田とし江施設長)人事について
- 報告事項 ①武藤常務理事の統括施設長の任と身分について

第8回理事会 平成29年3月23日(法人本部 会議室)

- 第一号議案 平成28年度 第三次補正予算案に関する件
- 第二号議案 平成29年度 事業計画(案)について
- 第三号議案 平成29年度予算(案)について
- 第四号議案 社会福祉法人二葉保育園 中長期計画の見直し(案)について
- 第五号議案 基本財産(二葉学園第一分園)の除却について
- 第六号議案 新定款細則(案)について
- 第七号議案 各事業所における新規事業計画について
 (1)二葉学園の定員変更と第七分園の創設について(二葉学園家庭的養護推進計画 の変更も含む)
 (2)自立支援に関する(アフターケア運営会議)の開催等について
- 第八号議案 各規則・要綱の軽微な事項漏れについて

4. 評議員会の開催状況

第1回評議員会 平成28年5月26日(法人本部 会議室)

- 第一号議案 平成27年度事業報告(案)に関する件
- 第二号議案 平成27年度決算報告(案)に関する件
 ※それぞれの監事から監査意見書とともに報告された。
- 第三号議案 定款の一部変更について(二葉南元保育園の基本財産(土地)の変更)
- 第四号議案 経理規程の一部変更について(小口現金の取り扱いについて見直し)
- 第五号議案 表彰規程の一部変更について(継続審議)
- 報告事項 ①二葉むさしが丘学園の改築に関する進捗状況と今後について
 ②社会福祉法人制度改革の動向と法人としての対応事項について
 ③会計監査法人等(公認会計士)の導入について
 ④人材確保(職員採用)対策について(法人一括採用を行う。)
 ⑤職員のメンタルヘルス、ストレスチェック対策について
 ⑥今後の予定(アフターケア運営委員会等について)
 ⑦武藤常務理事の現在の役割と現況報告(文書にて)

第2回評議員会 平成28年10月22日（二葉むさしが丘学園）

第一号議案 平成28年度第一次補正予算案に関する件

第二号議案 社会福祉法改正（社会福祉法人制度改革）の定款変更について

報告事項 平成28年度前半期事業報告（4月～9月までの取り組みをふり返り）

第3回評議員会 平成29年1月21日（法人本部 会議室）

第一号議案 平成28年度第二次補正予算案に関する件

第二号議案 給与規程の一部改定について

第三号議案 次期評議員候補者について

※資料：次期評議員候補者推薦書（案）

報告事項 ①会計監査人の設置について

②第一回役員候補者選定委員会の報告

③その他

第4回評議員会 平成29年3月23日（法人本部 会議室）

第一号議案 平成28年度 第三次補正予算案に関する件

第二号議案 平成29年度 事業計画（案）について

第三号議案 平成29年度予算（案）について

第四号議案 社会福祉法人二葉保育園 中長期計画の見直し（案）について

第五号議案 基本財産（二葉学園第一分園）の除却について

報告確認事項

(1)今年度の東京都査察指導結果について（口頭報告）

(2)良公監査法人の監査（期中監査）結果とそれを受けて改善策について

(3)役員報酬規程（案）について

(4)社会福祉充実残額について

(5)武藤常務理事の身分と役割について（前回会議の再確認）

(6)二葉学園の苦情解決第三者委員の変更について

(7)各事業所で起きた事故報告について

報告事項 ①二葉学園第一分園改築進捗状況報告

②二葉むさしが丘学園の建物改築終結状況（支払い等）

③組合要求への回答について

④今後の予定の確認（5月の理事会、6月の評議員・理事会の開催等）

5. 管理者会及び拡大管理者会の開催状況

毎月一回の管理者会と年三回の主任等も含めた拡大管理者会を開催した。

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・確認をしている。

特に管理者会は、月次業務報告をするとともに、事業を行っていく上で必要なさまざまな検討事項の確認にとどまらず、テーマを設定しての管理職間で闊達なディスカッションの場とした。しかし、検討事項も多く時間内に会議を終えることが出来ないことも多く、会議の進行方法や設定方法に工夫が必要であろう。また拡大管理者会では、主任が園全体の視点で意欲的に発言し、法人全体の視点でも捉え、議論を進められるようになってきている。

以下、管理者会、拡大管理者会で行った主な議論事項を掲載する。

第1回 管理者会ディスカッション 平成28年4月16日

テーマ「新年度を迎え園長としての抱負と園長として必要な資質・自己覚知」

進行：小倉園長（二葉学園）

第2回 管理者会ディスカッション 平成28年5月13日

テーマ①「給与制度・規程についての検討」

テーマ②「前年度行ったメンタルヘルス調査を各施設・法人運営にどう生かすか」

進行：黒田園長（二葉むさしが丘学園）

第3回 管理者会 第1回拡大管理者会ディスカッション 平成28年6月22日

テーマ①「保育と養護の制度変更について

—今求められている実践課題や制度課題について—

発題者：町田とし江園長（二葉南元保育園）

発題者：黒田邦夫園長（二葉むさしが丘学園）

発題者：渡辺剛史ホーム長（自立援助ホームトリノス）

テーマ②「今年度の各園の取り組み、法人全体で取り組むべき課題」

発題者：各園の主任より、園長が補足

進行：町田とし江（二葉南元保育園長）

第4回 管理者会ディスカッション 平成28年7月13日

テーマ「保育所施設長より問題提起—いま最も困っていること」

*町田園長から「年代・経験・条件が違う中で働いていける職場づくり」

⇒チーム保育のあり方について

*森本園長から「産休代替の常勤的非常勤の職員の働き方から、非常勤職員の有休発生時期の見直し」を

進行：森本裕美園長（二葉くすのき保育園）

第5回 管理者会ディスカッション 平成28年8月24日

テーマ「児童養護施設長より問題提起—いま最も困っている事」

*黒田園長と小倉園長より「最近、若い職員の入職に伴い結婚し、出産し、育児をしながら勤める職員も多くなった。ワークライフバランスやその人たちの支援策やそれを支える体制等について検討して欲しい」

進行：渡辺ホーム長（自立援助ホームトリノス）

第6回 管理者会ディスカッション 平成28年9月21日

テーマ「人事異動と職員採用規定の検討」

発題者：武藤素明（社会福祉法人二葉保育園常務理事）

進行：小倉園長（二葉学園）

第7回 管理者会 第2回拡大管理者会 研修会 平成28年10月12日
研修テーマ「いま、社会福祉法人に求められる信頼と支持を得る情報発信」
【講演者】 和田 陽一郎 氏
(Lab Unlimited 代表、株式会社データフォーシーズ執行役員、
NPO 法人さつきファミリー共同代表)
進行：都留和光 (二葉乳児院院長)

第8回 管理者会ディスカッション 平成28年11月21日
テーマ「二葉南元保育園の財源問題」
発題者：町田とし江園長 (二葉南元保育園)
テーマ「職員表彰規程について」
発題者：百瀬圭吾 (法人本部事務局)
進行：小倉要園長 (二葉学園)

第9回 管理者会ディスカッション 平成28年12月14日
テーマ「法人運営と施設運営」
発題者：武藤素明 (社会福祉法人二葉保育園常務理事)
進行：黒田邦夫園長 (二葉むさしが丘学園)

第10回 管理者会ディスカッション 平成29年1月18日
テーマ「乳児院への乳児専門里親支援センターの設置依頼について」
発題者：都留和光院長 (二葉乳児院)
進行：町田とし江園長 (二葉南元保育園)

第11回 管理者会 第3回拡大管理者会ディスカッション 平成29年2月15日
テーマ「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」
進行：渡辺ホーム長 (自立援助ホームトリノス)

第12回 管理者会 平成29年3月15日
実施対応事項等の確認が多数あり、ディスカッションを開催できなかった。

6. 法人としての事業ならびにその運営状況

(1) 改築プロジェクトの達成

これまで、平成23年に開始した「改築プロジェクト」により、二葉学園の本園の改築工事、二葉南元保育園 (法人本部を含む) の改築を終え、平成26年11月より二葉むさしが丘学園の改築工事に入り、平成28年12月にすべての工事が無事終了した。株式会社あい設計、松井建設株式会社、磯部日出夫顧問のご協力のもと、二葉むさしが丘学園の改築について、定期的に打ち合わせ会、事業所内においても検討の場を設けるなど、組織的対応に心がけスムーズに工事を進めることが出来た。

また、これまで開催してきた「改築検討委員会」を開催するとともに、それらの進捗状況は「二葉改築推進情報」として、随時関係者や方針傘下の職員全体にも広報・周知に努めた。

また、二葉学園の第一分園（コスモス）の改築（平成27年9月2日理事会決定）については、二葉学園本園園舎を設計したNUK設計株式会社の飯島氏に依頼し、施行業者は株式会社みらいテクノハウスに決まった。約半年かけて建設工事を実施し、平成29年3月に無事完成することが出来た。仮分園に移住していた子どもたちも、平成29年4月1日に新居へ入居することが出来た。

改築プロジェクトは今年度をもって終了するが、今後も本園やグループホームの整備等は進めていかななくてはならない。今後も磯部建築顧問に相談しながら、施設整備に努めることとする。

改築支援募金について5年間で五千万円の目標金額として二葉支援の会と共同した取り組みを推し進め、多くの方々からのご支援をいただき、約二千三百万円のご寄付を集めることが出来た。二葉支援の会の方々、賛同者の方々、チャリティコンサートへ参加していただいた方々すべての方々から感謝したい。

(2) 新規事業への取り組み

平成25年度から実施に向けて検討し、平成28年4月1日正式に「社会福祉法人二葉保育園 自立援助ホームトリノス」として開設することが出来た。ホームへの入所についても予定通り順調に進み、渡辺ホーム長を中心に安定的な運営が出来ている。ただ、建物に関して不適切な要件があり、今後は建物のあり方について早急に検討するとともに対応が求められている。また、財政的には必置職員数との関係で、措置費だけでは運営ができなかったため、法人からの助成により運営を行った。新規事業がうまく推移するように法人として積極的に支援をした。

自立援助ホーム事業のほか、平成28年度より二葉むさしが丘学園で3つ目の地域小規模児童養護施設を新設し、本園寮舎を活用して一時保護所（一時保護委託事業）を開設し運営をスタートしたところである。特に一時保護のニーズは高く、東京都全体の社会的養護ニーズへの対応へ貢献している。

また、二葉学園においてサテライト型児童養護施設の創設や、二葉乳児院における里親支援センターの検討など現在行っているが、事業所任せにせず法人全体で十分検討し推進する必要がある。

(3) 法人経営力の強化

① 中長期計画（5か年計画）についての周知と取り組み

法人の中長期計画は、管理者会や拡大管理者会を通じて、各事業所の施設長や職員から提案してもらうボトムアップ方式に努めたが、全職員アンケートの結果、法人内でこの中長期計画について知らないと答えた職員が全体の40%おり、組織の末端に至る職員にまでの徹底に至らなかったと反省材料が残る。また、「法人のめざす理念」についても全職員のうち45%の職員が知らず、法人が最も大切にする理念についての理解・継承と合わせて、中長期計画の全職員への徹底と、立案した計画の実施状況についての把握と振り返り作業が求められる。

平成28年度は「5か年計画」の3年度目であり、中間年としての振り返りと後半期の取り組み計画の見直し作業を行った。とくに全職員アンケートから「今後法人全体で取り組んで欲しい事項」について後半期の中長期計画に盛り込んで今後取り組んでいくこととした。

② 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、今年度より役員選任検討委員会を開催し中長期的視野に立ち次期役員の見直しを行い対応することとした。また、各事業所の施設長や主任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こととした。第一回役員候補者検討委員会を開催して検討に入っている。

③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公益性や非営利性を備えた法人としてのあり方を徹底する観点から、「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」「東京都・社協等が開催する制度改正に関する各種研修会・説明会等への参加」などについて対応した。

④法人財務の充実

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、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検討する計画ではあったが、理事会、評議員会、管理者会、事務会、本部事務局会議などにおいて検討や意見交換が行ってきたものの新設した自立援助ホーム「トリノス」や本部運営等も含めた中長期的財源見通しについて十分な方向性を見出すことが出来ていない。この件に関しても平成29年度中には一定の方向性を見出していく必要がある。

収益事業である駐車場の運営については、長期的に借用いただいた会社が引越すことになり今後の収入が危ぶまれたが、宣伝広報に努め、幸いすべての駐車場を埋車（契約にこぎ着けた）することが出来た。

⑤課題別委員会等の開催と活動

平成22年度から5つの委員会を設置し、毎年度3～4ヶ月に一回程度定期的に委員会を開催することにより、各事業所単位での職員という意識から、社会福祉法人二葉保育園全体としての職員という意識向上と実践交流に努めてきた。そのために、法人本部からも各委員会に参加をして、各事業所の職員の意見などを取り入れながらより良い法人運営のあり方を追及してきた。委員会活動は法人全体で取り組むべき課題について管理職が責任者となり、多くの職員の参画のもと協働した取り組みが定着してきたと評価できる。

「事務局会」、「研修育成委員会」、「リスクマネジメント委員会」、「広報（チャリティーコンサート実行）委員会」、「新年会開催実行委員会」、「改築検討委員会」の課題別委員会を開催実施してきた。平成27年度に新設した「地域活動委員会」は平成28年度においても事業所ごと、また法人全体として行う地域貢献活動のあり方を模索してきた。また、平成28年度には「給与検討プロジェクト」を立ちあげ、職員給与規定のあり方について検討した。

ア) 職員のメンタルヘルス委員会

委員会としては終了したが、今後も各施設でメンタルヘルス調査を隔年で実施し、法人全体として共有化することとしている。また、近年、職員数も増えており「産業医」の設置を事業所ごとに（二葉乳児院、二葉南元保育園、二葉学園、二葉むさしが丘学園）整備して、職員の健康相談に対応することとした。

イ) リスクマネジメント委員会

今日の社会の中で、利用者及び家族・保護者の福祉ニーズの多様化に伴い、リスクマネジメント

の重要性はより増してきている。法人としての平成 28 年度取組みは、「法人内リスクマネジメント委員会」に置いて、各事業所の取組みを情報交換するとともに、平成 27 年度に規定を定めた「法人としての危機管理規程」に沿った対応が出来ているかなど点検作業を行った。

しかし、まだまだ各施設の規定に沿った運用や、施設長の点検・報告にばらつきが見られる。リスクマネジメント規程も含めて、今後も各事業所にて、しっかりとしたリスク管理が出来ているか担当者会議を実施していくとともに、毎月実施している管理者会で点検していく必要がある。

また、毎月の管理者会で報告することにより情報のデータベース化（事故報告に関する統一様式作成を行った）を図り、適切な対応が取れるような体制づくりをすすめると共に、人材対策や、メンタルヘルス対策等も含めた総合的実践が求められる。

ウ) 研修育成の取組み

研修育成委員会の委員会としての取組みは終了したが、これまで長年取り組んできた新任職員研修を継続して 2 回（年度当初と中間期）実施した。また法人としては初めての取組の「中堅職員研修」を 12 月に開催した。この研修には、勤続 5 年～7 年までの 15 名の中堅職員が参加し、悩みを共有しながら、今後長期に定着して働くにはどういったことが必要かを学ぶ機会となった。参加者からは、「中堅職員は役割を担う時期にきていることを自覚した」、「他施設の方や業務は違うが、同じ年代の悩みを出し合うことができよかった」、「中堅職員同士の交流の場が定期的にあるといい」との感想や要望が出された。

エ) 広報・チャリティコンサート実行委員会

今年度「広報委員会」は、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、内容更新を行えるように推進した。

法人の重要な広報手段となるホームページから、新鮮な情報を発信出来るようにしていく必要があり、以前からすると飛躍的な改善が見られ、すべての事業所が定期的に提供内容を更新出来るようになってきた。法人全体のホームページについても、新規事業の自立援助ホームの開設についての周知をするなど、法人全体で取り組んでいることを広く市民に周知・報告することが出来た。今後もホームページの充実に向けて、継続した取組みを推進していくことが重要である。

二葉全体の広報誌である「二葉とこども」を平成 28 年度も予定通り年 2 回、定期発行することが出来た。もっと広範な配布と宣伝に努めていきたい。

また広報委員会は、第三回となるチャリティコンサートを企画し、11 月 26 日に小平市（ルネ小平）にて、フラメンコギタリストの沖仁氏のコンサートを成功させた。

オ) 地域活動委員会

平成 28 年度より社会福祉法人の地域公益事業の実施義務化について制度化されようとしているなか、「地域活動委員会」は、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、各事業所で積極的に実践している子育て支援や、地域活動等在り方を検討してきた。年間 3 回開催することが出来た。それぞれの事業所ごとに、地域活動の取組みへの経過や歴史や位置づけが違い、法人として統一的な取組みについては難しいものがあり、平成 28 年度中には新たな地域貢献活動の具体化までは至らなかった。引き続き平成 29 年度以降も検討することとしたい。

カ) 給与検討プロジェクト

「給与プロジェクト」は、平成 28 年度の取り組みのメインテーマとして取り組んだ課題である。保育や社会的養護等の人材確保対策が難航する中、国はやっと職員の処遇改善策に取り組み、民間給与改善費の改善や人事院勧告引き上げなど、制度や措置費や補助金制度を変更した。これに伴い、また職員確保や定着性の向上のため、10 年間ほど改定していない職員給与規定のあり方について検討し、時代にあった改変をめざした。

平成 28 年 3 月から検討を始めて 12 月にまとめを行い、職員や組合にも意見を聞き、最終的には大幅な調整手当や住宅手当などの改善について、平成 29 年 1 月に平成 28 年 4 月からの遡及改善をすることが出来、職員ひとりあたり月額 1 万円から 1 万 2 千円ほど賃金改善をすることが出来た。職員の給与改善は、引き続き給与制度のあり方も含めた検討を行うこととしている。

キ) 新年会の開催

開催の責任者をトリノスの渡辺ホーム長とし、各施設から代表者委員による準備会議を行い、平成 29 年 1 月 14 日に新築された「二葉むさしが丘学園」の施設見学も含めた趣旨で開催した。永年勤続者の表彰や各施設紹介やゲームなど行い、全施設の職員が集う交流会として意義ある会となった。

(4) 法人としての人材育成と円滑なる組織運営

① 職員の確保（採用）対策

これまで常勤職員の採用は、各事業所で面接し、各事業所の主体的判断を理事長が最終承認し人事採用を行っていた。福祉職場の人材確保が困難になってきている現状において、それを少しでも補強するために、平成 28 年度から、職員の採用は法人において最終面接選考を行うこととして実施した。

法人としての職員把握は今後とも重要であり、引き続き法人にて最終選考を行い、職員の確保から育成、定着策まで責任をもつてのぞむこととしたい。

また、平成 28 年度より「法人合同採用」の方法を実施し、3 名の法人採用者を決定した。法人から就労事業所を決定し、入職前研修を 2 回実施し各事業所へ配属した。また、各事業所で採用する入職者も含めて、入職前研修を 3 月初旬に実施して入職者の意識高揚を図った。

これまで採用した職員は、人事異動なども積極的に活用してキャリアアップしようという意識が低く、異動希望職員も少なく（今年度は自ら職場移動を希望する職員はいなかった）、この制度がこの意識向上につながればと願うところである。

また、障がい者雇用についてもこれまで何度も検討してきたが、結果的には高額な障害者雇用調整納付金を負担しなくてはならない状況にあり、その解消策として障がい者雇用の実施も検討していく必要性がある。

② 人材育成対策

職員研修については、これまで研修育成委員会のメンバーが中心となり法人内研修を開催してきた。入職時期には、外部講師（盛 和子先生）を招聘しての接遇を中心とした新任研修を実施し、入職後半年目には新任職員を対象にしたフォローアップ研修も実施した。この新任職員への研修は平成 24 年度から 4 年間同じ内容を続けてきており、大変好評で定着した研修である。

また、10月の拡大管理者会場の場を捉えて、外部講師（和田 陽一郎氏（Lab Unlimited 代表、株式会社データフォーシーズ執行役員））を向かえ、「いま、社会福祉法人に求められる信頼と支持を得る情報発信」について学ぶ場を設定した。社会福祉法人改革で求められているように、「情報発信や説明責任の行使のあり方」についてよき学びの場となった。

③人材定着策

職員の専門性や定着性の向上のために、リカレント教育や、資格取得のための助成制度を平成26年度よりスタートし、現在までに合計7名の職員の資質向上助成を行った。今年度も2名の職員が、社会福祉士等の資格取得をすることが出来た。

今年行った職員アンケート調査の結果、法人全体の職員の平均勤続年数は7.24年であり、全体の42%の職員が3年目の職員であった。保育や児童養護の質を確保するには、職員の定着性は法人全体としても最重点課題である。

リスクマネジメントの取り組み、メンタルヘルスの取り組み、職員の専門性や資質向上への取り組みも含めた人材確保、人材育成、人材定着の総合的対策が求められているときである。今後も人材定着については何が必要なのか、職員の労働条件改善の具体的な取り組みなど実施することが求められている。

長年の懸案事項であった「職員表彰制度」の確立についても理事会等で検討はしたものの、未だ「職員表彰規程」の改定が出来ていない。

④施設長やリーダー的役割を果たす職員等の運営管理能力を向上

平成28年度の事業計画において、施設長やリーダー的職員の施設管理能力の向上を方針として掲げたが、十分な取り組みが出来なかった。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職員処遇向上のシステムのあり方も含めて検討実施していく必要がある。

また今年度は、理事長、常務理事と各園長との個別面談を11月から12月にかけて実施した。職員アンケート等から見る各事業所の取り組み課題等について話し合い、今後の各施設の取り組み向上に資することとした。

中間管理職の強化策と各事業所の運営管理強化のため、法人人事委員会に置いて新たに7名の主任職員を選出し、理事長に諮問し、平成29年度より乳児院と児童養護施設に配置する。

⑤役割の計画化と組織的取り組み

法人としての組織運営のあり方について組織図を作成し、法人運営に関わる者の役割と責任を明らかにするとともに、円滑で機能的な組織運営をめざす取り組みを行ってきた。法人内の組織運営を明確にしながらも、役割を越えてもさまざまな相談が出来ることにより、より円滑で風通しの良い組織運営に心がけた。また、法人本部においても毎月一度理事長、常務理事、事務局員との打ち合わせを行うことで、法人全体の業務が滞ることのないように努めた。法人本部職員の定着と併せて、今後も引き続き円滑かつ機能的な法人運営を目指していく必要がある。

⑥内部会計監査機能の整備

内部会計監査制度の確立は長年の懸案事項であったが、十分な取り組みが出来てこなかった。平成28年度からは外部監査（良公監査法人）を導入した。「会計責任者のチェックの厳密化」、「現金等のダブルチェック」、「取引の発生日と処理日への対応」、「ネットバンキングへの振込み牽制」、「固

定資産の管理の厳密化」、「法人本部の権限の行使」等についての改善が指摘され、現在のその改善に取り組んでいる。

また、事務会の役割と管理者会の役割を再整理するとともに、会議のあり方などの見直しを行った。またそのために4ヶ月に一度の拡大事務会に管理者も出席し、共通する課題について検討する場を設定することとした。

事務会、拡大事務会、法人事務局会、管理者会にて会計チェックに努めることとする。(会計の流れ・チェック組織図を作成した。)

事務会の再編と拡大事務会の開催等を通じ、新たな体制整備を行うとともに、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、法人本部を始め各事業所との連携体制強化を目指すために、今後も事務担当者・管理者の研修の場を引き続き開催することとした。

⑦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、情報の共有促進、日常業務の効率化、管理等の徹底を図った。また、ネットワーク管理委託先も、常時当法人のサーバー内のセキュリティ、情報管理やバックアップ業務を行った。また、昨年度から実施された「マイナンバー制度」の導入にあたり、法人として「特定個人情報保護規程」を制定し、取り扱い規程を設けるとともに、「個人番号取扱責任者」、「事務取扱責任者」を任命し実施している。

(5) 自立支援、アフターケアへの取り組み

二葉学園の卒園生からのアフターケア基金への返済に伴い、返済額一部免除を含めて規定変更対応を行った。また、二葉学園と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二葉奨学金（福田基金・大橋基金）の対応を行ってきた。さらに、今年度卒業する卒園生2名への奨学金対応をした。

また、今後のアフターケア基金の使い方や、自立支援のあり方などの検討をするために「アフターケア基金運営委員会」を6月に開催した。引き続き今後のあり方についても、NPO法人「自立へのかけ橋」や二葉支援の会、また、各施設の自立支援コーディネーター、自立援助ホームトリノスからも参加し検討推進していくこととする。

(6) 法人文化の継承と、資料の保存等の取り組み

法人活動の創立よりこれまでの117年間の児童福祉に関わる、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んできた。見やすいパネルや照明づくりについて取り組む必要があるが、今年度は十分な取り組みが出来なかった。

3年後には創立120年になることもあり、今後の保存資料の整理・保管など引き続き取り組んでいきたい。

7. 職員内訳

全施設合わせて300人を超える職員が働いている。複数の障害者雇用については引き続き実施に努め、法的ならびに社会的責任は履行しなければならない。

平成29年3月31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	3人	1人	4人
二葉乳児院	62人	14人	76人
二葉学園	39人	29人	68人
二葉むさしが丘学園	60人	1人	61人
二葉南元保育園	32人	24人	56人
二葉くすのき保育園	27人	11人	38人
自立援助ホーム トリノス	3人	1人	4人
合計	226人	81人	307人

平成 28 年度 二葉乳児院 事業報告書

1. 平成 28 年度の乳児院の活動の基本方針

今年度の事業は主に、乳児院入所児に対する養育の質の向上と、地域における乳児院の役割の中で、子育てに関する課題対応の方策検討や、情報発信を行うことに取り組んだ。重点方針として(1)地域における乳児院の活躍と子ども・子育てに関する課題対応の方策検討、発信、(2)乳児院入所児に対する養育の質の向上を掲げて取り組んだ。また地域支援として、(1)乳児院と里親の新たなパートナーシップ構築に向けた取り組み、(2)すべての子どもの生活と成長を保障するため、妊娠期も含めた子育て支援に対する取り組みを行った。

入所児への養育の資質向上について、職員会議の冒頭に 30 分とり、アセスメント機能強化と関連しながら、乳幼児の養育にあたる職員の専門的力を高めることを具体的に、それぞれの職域から話し合う学習の機会とした。

職員の資質向上への取り組みとして、養育グループを作って見学研修などの実施、乳児院を知ってもらう活動として、メディア等への発信をおこなった。人材育成や経験年数にあった研修には、内部・外部合わせて派遣した。また、全国乳児福祉協議会の企画と連動して、関東ブロック乳児院協議会の協力の元、新任職員研修本の作成に新たに取り組んだ。

大都市東京における乳児院の在り方としても、10 の乳児院との連携や児童相談所との協働における里親家庭へのつなぎや、実親家庭へのつなぎ、児童養護施設へのつなぎを行った。(詳細は別表参照)

また、地域支援のセンターを持つ乳児院として、その機能の充実や安定した模範となる取り組みを行った。(詳細は別紙参照)

「二葉子どもと里親ステーション」の始まりとして、里親支援機関事業に新たに 2 名の職員を加えて総勢 6 名で取り組んだ。

(1) 会議運営の組織化を実現

カリキュラム会議から、個別養育会議（保育会議）への流れ、リーダー会議から運営会議への流れの確認、緊急時の受け入れや、対応の流れを図解やマニュアルを作成して展開した。運営会議は、主任や地域支援センター、専門職、医務等の職員を代表するメンバーで構成し、会議運営に責任を持つ仕組みにしている。

各職種からのアセスメントについて発表を行い意見交換の場を持った。入所時や入所後の児童自立支援計画票の作成まで、それぞれの立場による視点を中心に取り組み、入所からその後の養育のあり方を語り合ったことは有意義であった。

(2) 養育の質の充実

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だ。各クラス毎月のカリキュラム会議で、「乳児院倫理綱領」、「より適切なかかわりをするためのチェックポイント」の徹底確認と振り返りを行った。その中でも、ひよこクラス(0 歳児)から 1, 2 歳児クラスに移動後の、大きい子どもから小さい子どもへのひっかきや押し倒し等の事例につき、現場の職員同士で、保護者の方への説明など、どのような部分に気を付けていくか等を協議し取り組んだ。

又、オムツ台からの転倒について、児童相談所を介して保護者への説明や弁護士への説明など、保育の

現場で予想出来得る事故や不注意について取り組んだ。

年度途中入職者への研修を行った。

アセスメントと児童自立支援計画票についての学習会を職員会議で5回行った。

(3) 地域活動の運営の安定化

乳児院2階の地域子育て支援センター二葉（略・ふたば）が、ショートステイ事業や、ホームスタート事業の受付窓口となった。ショートステイ事業は5区との契約し、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引き続き十分に進めながら取り組んだ。

ショートステイ事業は、今年度も昨年並みの延べ573日の利用であった。利用理由は、50%近くがレスパイト（一時的な休息）であった。新たに始まった要支援家庭のショートステイ事業も、9ケース89日の利用があった。こちらも5ケースはレスパイトであった。各区の担当者と年度の途中で、受け入れ月齢について話し合いを持った（生後1か月以内での受け入れについても話し合われた）。

ショートステイから乳児院入所となったケースが3ケースあり、昨年同様に受付窓口とクラス間の連携はもとより、1階事務所との連携が負担にならないように取り組んだ。

(4) 財政基盤の確立

財政面の基盤としての寄付の位置づけは大きい。寄附金や、継続的な育児のお手伝いや縫製のお手伝いなど、温かい支援を受けられるよう努力した。四谷ロータリークラブ、BGC証券や丸井福祉会、(株)セールス・フォース・ドットコム、メリルリンチ証券、ゴールドマンサックス証券等、企業や団体などから支援を受けた。特に四谷ロータリークラブは、毎月オムツの寄附を持参し乳児院の話を聴きに訪ねて下さる。新宿ライオンズクラブからも定期的に寄附物品を受けている。丸井福祉会は10年来続いていたが、会社方針の見直しにより今年度はなかった。

2. 児童定員 40名（暫定定員 40名）

平均入所の数が、35人～6人と執行率としては常時90%を超えていた。

入退所と理由については、最終頁の資料を参照。

3. 職員配置及び職員組織図（平成4月1日現在）

(1) 乳児院

院長1名、事務員2名、看護師7名、保育士28名、保育補助3名、
栄養士3名、調理員2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1名、洗濯など4名、
嘱託小児科医師1名

（社会福祉士6名、精神保健福祉士1名、保育士31名、看護師6名、准看護師1名、臨床心理士1名）

合計 常勤50名、非常勤7名

(2) 里親支援機関事業

里親等委託推進員5名、

（臨床心理士3名、精神保健福祉士1名、社会福祉士2名、保育士1名）

合計 常勤5名、非常勤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4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 常勤4名、非常勤6名

総合計 72名 （常勤59名、非常勤13名）

*今年度は年度途中で退職者が出たため、新規採用までの期間を各職員がカバーせざるを得ない状態になった。その結果、夜勤の1か月7日回しが、6日回しや、リーダー層では5日回しという状態になった。年度途中の退職は、本人が中年者で夜勤が辛いといった理由であった。

4. 運営方針（会議等含む）

乳児院の運営管理を円滑に行うために以下の会議を開催する。

- 職員会議か職員打ち合わせ会 毎月1回（第3週の曜日）、
運営会議 毎月1回（原則第2火曜日）、
個別養育計画検討会議 毎月1回（原則第1水曜日）、
カリキュラム会議 毎月1回（月末）、
事務所専門職会議 毎月1回（月末）
勤務表会議（リーダー会） 毎月1回（運営会議前）、
里親支援機関事業定期会議（毎週1回）
調理会議及び献立会議 毎月1回（定期化せず）、
地域子育て支援センター会議 毎月1回（原則第1月曜日）
その他業務分担ごとの会議開催。

5. 保育方針

(1) 子どもの権利擁護

- ① インテークとその後の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)を加味しクラス決定を行う。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連絡会で全体化した。
- ② 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を徹底。
- 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行う。
- 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。
- ⑦ 児童精神科医、児童相談所の巡回等を活用し、ケースカンファレンスの開催。
- ⑧ 苦情解決第三者委員会の実施で問題を共有し、ご意見を頂いた。

(2) 保護者支援

家庭支援専門相談員常勤2名、里親支援専門相談員1名と、臨床心理士1名の4名で乳児院の保護者支援を行う。専門職リーダーがそのケース動向などを保育会議、職員会議でそれぞれ報告するなど、ケースの動きを乳児院全体として把握するように努めた。

又、里親支援も乳児院の業務の重要な柱とし乳児院全体で取り組んだ。里親支援機関事業とも十分に連携を行なって進めた。平成28年度の里親委託件数は昨年比に倍増した。(別紙参照) 養子縁組5件、養育里親7件であった。

入所は54名で退所が52名であった。一時保護委託が増えており、24名の一時保護児の内、一時保護を解除しそのまま退所(家庭復帰)が9名、入所に切り替わったのが10名であった。一時保護期間が6か月を超えるケースも出てきている。又、家庭復帰や里親委託のケースでも、家庭訪問や関係機関と連携が増えてきており、それに伴い対外的な外出が増えた。入所相談は198件あり、生後1か月未満が60件、0歳児が81件、1歳以上43件、2歳以上が10件、不明が4件であった。アフターケアの月平均対応数が53.6件であった。

院長、保育者(保育士・看護師)、心理担当、医務、調理等の職員とも協力し、院全体で親を支援できる体制を持ちつつ、それぞれの役割としても支援を行った。家庭復帰を行うための関係機関との連携を十分に図った。

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保護者支援を行う。

特に土日は事務所での受け答えをしなければならない場合も多いので、事務所担当者の支援体制を理解し対応ができるようにしている。

(3) 食生活

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。行事や院外保育の機会に普段とは違う食事を提供した。

乳児部会の栄養研究会での取り組みや、児童部会との交流などを通じて、乳児院の食の在り方なども検討した。次年度から児童養護施設に措置変更されていく場合の「栄養管理票」に取り組んで行くことになった。

(4) 医療・保健

入所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、乳幼児がクラスに入る時に保護者に説明を行い、子の健康状態については院全体で分かるようにした。退所時にも保護者に院の中での生活や成長、既往歴などを説明して、不安を取り除くようにした。

子どもの健康維持を図るために日常生活できめ細かい配慮を行った。腸炎やインフルエンザウイルス等の感染症時には、マニュアルに照らして隔離などを行った。胃腸炎、RSウイルス、インフルエンザなどの感染症が発生し、14名が罹患した。ほぼクラスが罹患した。入院の総数14名中、内科系は、RSウイルス、喘息性気管支炎、熱性けいれん、髄膜炎など、外科系は鼠径ヘルニアの手術が1件であった。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。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。

職員の健康管理も踏まえ、勤務表などの作成時に医務の立場から配慮を求めるよう意見を述べて勤務変更も行った。今年から産業医を配置し、面談やアンケート調査の機会を通じ職員のメンタルヘルスに留意した。

(5) 環境整備

平成 28 年度に計画した、応接室や面会室のクロスの変更が実施出来なかった。布団を順次交換していったが、計画を立てていたが実施できないものもあった。パソコンなどを購入した。住環境の保全や改善については、院内の組織である環境整備係りと連携して計画的に行う。

院庭の樹木については、植木屋と年間契約を結び、定期的に剪定や清掃をお願いした。次年度は、実施できていない部分に取り組む。

日常的にボランティアを活用し、おもちゃ拭きなどの清掃などをお願いした。夏休みや春休みなどには中学生や大学生の協力も得られた。

(6) 里親支援機関事業：東京都からの委託事業

里親支援機関事業は、モデル実施から数えて 8 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」が行われている。

当乳児院も里親委託等推進員が、各乳児院の里親支援専門相談員と連携をし、各地域の里親委託を進めていく。乳児院本体とは、研修や委託等の際に連携を深める。また、新たにトレーニング事業、リクルート事業を開始した。ソーシャルワーカーを配置し、多機関連携や里親へ養育技術の向上の取り組み、東京都全域の事業の意識も強めて、更に連携を強化して事業を進めた。トレーニング事業では、5 家庭に訪問し研修を行った。リクルート事業は、高校の授業や、家庭科担当教諭に向けて里親制度の周知を行ったり、企業向けの制度説明会を開いたりした。グループカンファレンスなどでお世話になっている青山学院短大の横堀先生にケースカンファレンスもお願いした。

東部ブロック¹の担当（4 児童相談所）を引き続き請け負う。

(7) 心理職との連携

被虐待児童およびその保護者への治療的対応が主たる業務であり、月平均 7 件の発達検査の実施や、児童相談所からくる依頼に対応した。都内の乳児部会での心理研究会で取り組んでいた PCAGIP 法²を用いたケースカンファレンスを行った。自由に意見を出していくやり方は勉強になった。

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い、子どもの見方などを学ぶ機会にしている。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った。

¹ 東部ブロック：東京都児相センター、江東、足立、北の児童相談所である。

² PCAGIP 法：「短い事例資料（5 行程度）を基に、全ての参加者が発表者に質問を行う全員参加型の事例検討法」の一種である。又、「多様な視点が同等に扱われ」、「批判しない」というグラドルールの元で実施される。

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

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

*その他、企業の外出企画、サンタプレゼントや餅つき等あり。クラス内やホールに季節行事飾りつけを意識して、雰囲気を作るように取り組んでいる。係りがよくやっている。

6. リスクマネジメント(事故対応、防災、感染症対策など)

年間計画に基づき、月1回の防災訓練を実施する。すでに火災・震災・洪水なども含めて総合的に防災体制が確立しているため、それを踏まえて28年度も訓練を実施した。異なる時間帯に訓練を設定し、入浴時間帯や予期せぬ時間帯で取り組むことも実施した。職員も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。

感染症対策はマニュアルに基づき徹底を図った。院内での子どもたちの事故防止のため、マニュアルに基づき建物の点検を徹底した。また、事故報告を基に、クラス単位で事故の時間帯や、何を誘因として、こういった事故が起こっているのかの点検作業を行い、より安全で安心できる環境づくりを進めた。

事故発生の件数は軽微なものを中心に月平均30件~40件ほどであった。例えば、おもちゃのタイヤや小物を口の中に入れたり、ヨーグルトのふたを口で噛み切ってしまったり等である。飲ませたと思込み忘れてしまっていた投薬事故のケースでは、ダブルチェックの基本の欠如があった。

7. ボランティア、実習生等の受け入れ

多様なボランティアを受け入れ、活動を継続している。今後も継続するように、ボランティアの意向を踏まえ、良い関係を作るための方法を検討し実施した。年に1回の懇談会も継続して6月に実施した。ボランティア説明会は随時開催した。ボランティアには、子どもたちの生活に関わることを中心に担っていただいた。企業ボランティアを積極的に受けている中から生れた関係を大切にしていく。当施設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広報していく。

実習生は、次代を担う専門職養成と位置づけている。55の大学、短期大学、専門学校、通信制の教育機関から72名の保育士実習生を受け入れた。実習は施設への理解を深めるために、家庭関係、心理、地域活動などの領域についても理解できるように内容を組み立てた。ひろばでの実習希望者も受け入れていく。社会福祉士実習も3大学4名の学生を受け入れた。保育士実習生と社会福祉士実習生の受入役割を分担し、考慮しながらカリキュラムを作った。

8. 職員育成と研修計画

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点検を行い、法人全体研修への参加と、各施設で行う研修への参加は分けて考えた。従来の関係機関の研修は、職員の育成方針により派遣した。職員個人の自主的研修も多いため、情報提供を充実させて、各人が参加できるように促した。

他県の乳児院職員の実習受け入れも行った。他施設の職員と話をする中で違いを感じることもできた。当乳児院の希望者も他の乳児院や、関連施設に派遣している。今年度は一名派遣したが、体調を崩し1日だけの実習に留まった。非常勤も含めて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ていった。別途研修計画を設けて取り組んだ。研修報告を丁寧に行うことと、講師を招いて研修を行う。全体で共有する必要がある研修は、職員会議などで発表を行った。又、様々な職種と経験をミックスにした研修グループを6班作り、都内～愛知県と幅広い研修先へ赴き学習した。その学習の成果は職員会議で報告したり、資料作成を行った。このグループ学習は職員に刺激を与え、また職員集団の親睦にもつながった。

法人の資質向上事業等の活用を積極的に行い、3名が希望の資格を取得した。

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～」、◆「改訂 乳児院の研修体系—小規模化にも対応するための人材育成の指針—」の報告を元にまとめられた、「初任職員に向けた研修小冊子」の活用が関東ブロック乳児院協議会で行なわれ、ブロックを区分し各乳児院から主任クラスが参加して具体的な資料作りを行う学習会が年に3回～4回開催された。その学習会の成果として、平成29年度の研修開催が決まり、今後ますます実践への取り組みが進むことになる。

9. 子育て支援、地域（連携）関係 *（地域子育て支援センター二葉の運営方針参照）

乳児院の子育て支援と地域連携において、「地域子育て支援センター」との連携をさらに深めて取り組んだ。

- (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) 地域資源の開拓
- (4) 隙間を埋める新たな事業の提案
- (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、ここ2年ほどで利用実績が大幅に上がってきている。入所につながるケースや、区民に事業が浸透してきた増加であると考え。新宿区は3名枠、中央区、墨田区、千代田区、文京区も各1名枠でショートステイ事業を受け入れている。各区との積極的な交流や情報交換を行ないながら地域福祉支援を行っている。受付職員が産休・育休に入るため、新たな職員が受付から対応までを行うので、協力して地域子育て支援センターにて取り組む。

6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、ボランティアのモチベーション持続などに力を入れた。普及啓発事業推進として東京都から予算がでる最終年であるが、二年間行ってきた東京ホームスタート推進協議会は、都内6か所の立ち上げを行い、現在計12か所でホームスタート事業が始まっている。

10. 広報活動

ホームページは月に一度更新を行う。「二葉乳児院便り」を年に2回発行する。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。それぞれの役割を担う各職員が、地域社会の子育て支援の会儀に参加し連携を強化する。写真やホームページへの掲載については、入所時に保護者からの同意を取りながら進める。ホームページを見ての寄付や、職員応募が多いことから、よく閲覧されていることが分かる。それが励みにもなり、担当職員の頑張りにもつながっている。

11. 福祉サービスの第三者評価の受審

(1) 特に良い点

① 家庭的養護の推進と自立を促す保育の実践で、子どもを第一に (child first)の基本方針を実現
乳幼児を家庭的環境で養育するために、居室は4名～6名の設定の小規模化に取り組んでいる。また、家族との再統合や里親委託を促進するために、施設内に3歳を過ぎても生活できる小規模ホームを設け、緩やかな退所ができるようにしている。日常の保育は、まだ言葉では十分に思いを説明できない子どもたちの気持ちや、要求をくみ取りながらも自主性を育めるように、じっくりと待つ保育を実践する。これらの取り組みから、子どもを第一に (child first)という施設の基本方針が実現されていると考える。

② 平成29年度よりスタートさせる職員の評価と共に、進級に対するモデルケースの準備を進めている。

職員には年度当初に個別目標の提出を義務付けている。目標に対する手段、方法や期間の設定のほか、希望や提案、健康状態なども記載し、毎年度3月に自己評価を行うとともに面接を行い、1年を振り返る機会を設けている。このようなPDCAサイクルが構築されている中で、平成29年度より、2歳時までのクラスに属する職員の進級をモデルケースとして実施予定。また通常は2歳を超えると乳児院での生活はできないが、二葉乳児院ではこのような幼児に対して、つなぎとして柔軟な対応ができる設備とともに職員の配置を行っている。

③ 地域子育て支援センターと連携した様々な取り組みにより、乳児院の専門性が地域全体の親子支援に活かされている。

地域子育て支援センターでは、ひろば事業や一時保育、育児相談や子育て講座等の取り組みが一般的だが、当院内に併設された子育て支援センターでは、それらの事業に加えて、ホームスタート事業（家庭訪問型子育て支援）や、ショートステイ事業など、先駆的な事業も併せて実施している。社会的養護に取り組む施設として、意識や専門性の高い職員の存在がこれらの事業を可能にしている。また、地域の利用者が乳児院の子どもたちと身近に交流できることで、入所中の子どもたちが地域の一員として自然に受け入れられる素地となっている。

(2) さらに改善が望まれる点

① 目標シートの作成とともに、人事考課制度とリンクし職員の人材育成にも寄与する

職員個別の目標シートの活用として、年度当初に職員自らが目標や課題を設定し、年度末に面接とともに振り返る機会を設けている。目標設定しなかったが身についた成果などがあれば、自己評価として記載するシステムである。4月時点での新人職員や現職者においては、年間の目標シートによって振り返りができることは、知識の習得や技術の向上に役立つ一方、中途採用で経験のある職員に対する定義づけがシステム化されておらず、進級モデルケースと併せて人事考課制度などとの連動が期待される。

② 諸会議における目的や意義を今一度確認し、決定事項などは職員全体への周知、理解をすすめることについて検討の余地あり。

主任クラス職員と、看護師などの専門職らで開催する運営会議や、リーダー、サブリーダーらで開催するリーダー会議の目的や役割について、全職員が理解していない様子が職員アンケートからも推察できる。例えば、常勤職員と非常勤職員、パート職員、さらには無資格者の役割としての業務内容が明確にされて

³ PDCA サイクル：plan(計画)・do(実行)・check(評価)・action(改善)

いない。会議等で何を決定すべきか、決定事項の周知方法について検討の余地あり。建物はひとつだが、事業内容は多岐にわたっているため、雇用形態は問わず、全職員の理解、浸透についての手法が問われる。

③ マニュアルの一元化を図り、全職員が業務改善の担い手であるという意識を持てるようにしていくことが求められる

施設では職種別にマニュアルを作成し、年度当初などに見直しを行っているが、職員の自己評価には、「できていない」や「知らない、わからない」の回答が他の項目よりも多くなっている。目の前にいる子どもへの対応に追われ、業務の標準化（業務の手順を明確にして周知すること）や、改善への取り組みが後回しになってしまう傾向があるが、これらは業務の質の向上や、新人職員育成のためには、とても大切なことである。それぞれ個別に存在するマニュアルを一つにまとめ、職員全体に他の業務内容も周知していくことなどが求められる。

12. 二葉里親会への支援

乳児院の役割の一つであるとともに、当乳児院が養育家庭センターを持っていた時代からの役割として、里親会を継続し支えていくことは考えているが、実際には会員の高齢化や里親関係から離れている会員もいる。当乳児院としては、話があれば対応するようにしておきたい。里親支援機関事業や、里親専門相談員などの里親に関する職員が多く配置されるようになり、役割分担を明確にして連携を図って行く努力をした。

13. 中長期計画の具体化（3か年計画）

(1) 保育内容グループでのディスカッション

保育内容について論議が必要であるが、職員全体論議では大きすぎるので、小グループを作りながら、年に5～6回1時間ほどで話し合う場を設けた。

(2) ベビー室の養育体制とハード面の点検

2名での夜勤体制を継続する。平成30年度の縦割り養育を目指して、全職員が0歳児の養育を行えるように、進級などの交代期に考えていくようにした。

(3) 里親支援機関事業の「里親サポートセンター」の充実

法人本部スペースを活用し、里親支援機関事業の事務所を移動させ、東京のセンター的な役割を担えるように発展させていくための話し合いを続ける。

(4) 乳児院の養育について学習会を開催

講師を招き、広く呼び掛けて学習会の開催を進める。

以上

平成28年度入退所者実績一覧表

① 月別入退所

月	初日	入所	退所	延日数
4月	29	4	5	927
5月	31	8	4	1,044
6月	37	5	4	1,100
7月	36	6	6	1,147
8月	37	5	5	1,131
9月	36	4	3	1,105
10月	38	5	4	1,144
11月	38	4	4	1,135
12月	38	4	6	1,124
1月	36	4	3	1,154
2月	37	0	1	1,024
3月	36	5	7	1,109
停止/一保等		-(24)	-(19)	-(1,332)
年計	429	54	52	13,144

② 退所児童年齢/理由別数

*初日措置停止も含む。

*その他の内10名は一時保護から入所に切り替わった。

年齢	親元			取り			他施設			計		
	病氣回復	縁結・再婚・復	次子出産	保育園等入園	本国へ帰国	親戚援助	その他	養育家庭	養子縁組		児童養護施設	母子生活支援施設
1か月未満							1					
3か月未満						1						1
6か月未満						2	1					0
1歳未満	4		1			2	1	2				1
2歳未満	2		2			1	7	3				0
3歳未満				1		2	1					5
5歳未満							4	2				0
計	6	0	3	1	0	8	15	6	5	11	5	8

③ 入所理由別数

*一時保護の受け入れ24名、そのまま退所が9ケース、入所に切り替わったケースが10件、H29年度保護継続中5名。

理由	計
棄児・置き去り	
父又は母家出	2
父又は母死亡	1
父又は母就労	1
養育拒否	1
生活不安定	1
家庭環境離婚	1
配偶者による暴力	1
若年未婚	6
虐待	3
父又は母の疾病	14
次子出産	2
家族の入院付添	4
その他	3
計	28

④ 退所児童在所期間別数

年度	一ヶ月未満	二ヶ月未満	三ヶ月未満	六ヶ月未満	一年未満	二年未満	一年以上	計
平成13年度	8	3	3	3	1	6	6	27
平成14年度	9	12	1	1	8	8	0	38
平成15年度	0	2	1	1	2	8	17	30
平成16年度	2	5	4	4	10	3	3	27
平成17年度	13	9	2	2	7	6	7	44
平成18年度	1	3	1	1	6	10	2	23
平成19年度	11	0	5	5	5	7	8	36
平成20年度	18	3	6	4	4	9	6	46
平成21年度	10	6	4	4	3	10	3	36
平成22年度	4	3	2	2	2	8	2	21
平成23年度	5	2	3	3	4	8	12	34
平成24年度	7	3	3	3	8	7	9	37
平成25年度	3	5	3	3	2	13	5	31
平成26年度	20	21	8	8	8	10	4	71
平成27年度	12	9	4	4	3	6	7	41
平成28年度	13	8	8	8	8	10	5	52

平成 28 年度 地域子育て支援センター二葉 事業報告書

今年度の地域子育て支援センターは、平成 28 年度事業計画をもとに、来館者の増加や、定期利用する親子の増加に合わせ、地域の子育てのニーズ、子育て家庭の声を受け止めながら、自治体と連携を強化しつつ前年度同様に事業を発展させてきた。現在、地域子育て支援センター二葉の各事業（ひろば、一時保育、ふたばっこ、子育て短期支援事業、家庭訪問型子育て支援）は、地域社会にも周知され安定的な利用に繋がってきている。

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

ふたばっこクラブ（次年度 3 年保育を予定している・プレ保育）も利用希望が増えており、今年度はお断りすることもあった。今後は利用希望には可能な限り対応できるような体制を作っていきたい。

スタッフも経験年数に幅ができ、職員体制も安定してきている。今後は利用者支援の担い手を目指し、それぞれがより高い専門性を持つためにも、個々のスキルアップとチーム力強化のために研修等の取り組みを行っていきたい。

職員体制の安定は利用者との安定した関係を築き、利用者と共に子どもの育ちを喜び、少なからずその家庭の子育てに参加できたのではないかと考える。また、連日ひろばを利用する親子もおおり、子どもだけでなく親への居場所も提供できている。

今後も安心して利用してもらえよう、各々の事業についての理解を深め、ひろばが掲げる目標を達成させていきたい。

平成28年度の運営方針

- (1) 利用者の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づくり
- (5) OJT方式による研修の実施

<各事業の総括>

*ひろば事業

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

<平成 28 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」

- ・母親同士が活発に情報共有する姿が見られたので、利用者が主体的に活動できる場所になるよう支援してきた。今後も利用者の力や価値をもっと活かしていきたい。
- ・日常的な会話ややり取りをする上で、子育て家庭の“意向や自己決定を尊重”しながら、“子育て家庭と資源をとりもつ”役割を心がけ、必要に応じ情報提供や関係機関との連携を行ってきた。ひろば職員に求められるスキルとして、ソーシャルワークが高くなっていることを踏まえ、引き続き意識して継続的に取り組んでいく。
- ・地域に根差した新たなプログラムを開始。
 - ① 企業とのコラボレーション(ポプラ のびのび読み隊として)。
 - ② 先輩ママの力を活用。(よちよちくらぶ & とことこくらぶとして)。

かつてのひろば利用者が、子育ての先輩として自らの体験に基づいた助言や、その後の子どもの姿を話すことで、現在のひろば利用者との間に相互作用がもたらされ、各人が積極的に行動し、個性が発揮されている。また、ボランティアの方が地元民であるからこそその人脈を生かし新たな人材発掘ができたことも、その存在意義は大きいものだと感じている。これがきっかけとなり輪が広がり、さらには自発的な活動に発展し継承されていけたら、「地域ぐるみの子育て」で地域力をつけていく長期的な目標へと結び付くことが期待できるかもしれない。

【プログラム】

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

サロン 「ほやほやサロン」(0歳親子対象) /月1回

季節行事・イベントの企画 (水遊び・クリスマス会 季節行事) /随時

交流プログラム (読み聞かせ、音遊び、ストレッチ) /定期的

*子育てに関する相談の、援助の実施

二葉乳児院 臨床心理士在館/毎週水曜

南元保育園嘱託医による健康発達相談と看護師による保健講座/各年3回

*地域子育て関連情報提供

幼稚園学習会/年1回

ファミサポ説明会/年1回

*子育ておよび子育て支援に関する講習会等の実施

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

*利用者支援の実施

パン販売、スクラップブック体験

ママのためのオイルケアマッサージ

ベビーカット/月1回

四谷地区イベントカレンダー発行 ・四子連

<一時保育事業>

	平成 28 年度	平成 27 年度
実施日数	243 日	242 日
延べ利用時間数	3985.0 時間	3998.0 時間
延べ利用人数	1280 名	1300 名

・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。
- 一年間を通して利用している子どもの顔ぶれはあまり変わらず、後半になるにつれ落ち着いて過ごせていた。利用理由は仕事やレスパイト、通院など様々であるが、特に幼稚園行事を理由とした利用が多く、他幼稚園行事がある日には予約が殺到している。慣れている子どもが多いのでその日の利用メンバーを見ている限り繰り上げられるように対応した。
- 担当が週 4、週 5 と固定で勤務ができたので、保護者との関係性も少しずつ築けている。ふたばっこ、ひろば利用者も多く、親子の様子を職員間で共有して関わる事ができた。
- 今年度は区外の利用が毎月あった。区内から区外へ移転後の継続利用が多い。
- 当日予約、変更がとても多かった。
- 前期同様ひろばにあまり出られなかったが、できるだけひろばに行けるように、プログラムにも参加できるように心がけた。ひろばが混雑したり、定員 5 名いっぱいになると危険を感じる場面もあったので、ひろばの利用を控えた。お部屋で過ごす時間帯も多かったので季節毎に制作をし、お部屋の外に掲示した。絵具や粘土遊びも取り入れた。
- ふたばっこ慣らしについて、後半は利用予約が殺到することもなく、一時保育中の子どもの利用予約がとれた。4 月の第一期のみ、ふたばっこ慣らし枠が必要だと感じた。

*実施 月曜日～金曜日 9 時～17 時 利用定員同時間帯 5 名

<ふたばっこクラブ>

【目標】

- *利用者の個々のニーズに沿った利用者支援の実施
- ・親子が楽しく集い子育て子育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

第 1 期	16 名	内区外 1 名
第 2 期	18 名	新規 8 名 継続者 4 名入れず
第 3 期	18 名	新規 10 名継続者 11 名入れず
第 4 期	18 名	新規 5 名 2 名入れず

年間を通して多数の利用があり、各期、新規利用があった。母子分離も初めての方が多く、ふたばっこを目的としてひろばに初来館されている方が多いことも特徴的である。お迎え時は、一人ひとりと話をし、悩みを理解し、その軽減や解決のために必要な情報を提供した。発達の進み具合に個人差はあっても、一

人ひとりに着実に変化が起きていることを伝えていくことを大事にしてきた。

気になる親子関係については保健センターの保健師との情報交換や、地域の関係機関と連携しながら支援を行った。

12月には3期に入れなかった方を中心に2日間ビジターデーとして活動日を設けた。

各期、保護者へのアンケート（振り返り）を引き続き行った。文書にすることで母親自らも改めて我が子の成長に気付き、子どもへの関わり方を振り返るきっかけとなっていると感じている。

*実施 月・水・金 10時～12時半までの預かり保育

<ショートステイ事業>

	新宿	中央	墨田	千代田	文京	計
利用泊数	463泊	0泊	23泊	38泊	49泊	573泊
利用人数	125名	0名	4名	17名	15名	161名

事業の利用実績は前年度と大きく変わらないが、利用理由としてレスパイトが71件と全体の半分を占めた。要支援家庭による繰り返し利用のケースも多い。利用児の年齢は0～2歳が59名、2歳以上が102名となっている。

利用児に発達障害があるお子さんも多く対応に苦慮した。職員の専門性が問われていると考える。また、レスパイト利用の中には、児童相談所や関係機関と既に関わりのあるケースや、施設退所後の地域での見守りケースも多数含まれている。それに伴い関係機関との連携も多くなり、事務作業も膨大になっている。今後も各区の子ども家庭支援センターとの連携を密にして情報共有に努めていきたい。

ショートステイ事業の受付窓口を、地域子育て支援センター二葉内に置いてから数年たち事業は軌道にのっている。しかし、当日に複数の依頼や、送迎の必要があるなど、受け入れ体制の調整が必要となることもあった。

*委託元

新宿区 3名 0歳～就学前

千代田区 1名・文京区1名 0歳～就学前

中央区 1名・墨田区1名 0歳～2歳

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

<要支援家庭子育て短期支援事業>

平成28年度から要支援家庭子育て短期支援事業も始まった

89泊	9名
-----	----

新宿区より受託

新しい事業であり、開始時にはどの程度の利用があるかわからない部分もあったが、コンスタントに利用があった。利用後に一時保護になるケースや、要支援ショート利用後もショートステイを繰り返して利

用するケースもあった。利用期間の2週間は長く、子どものフォローに丁寧に関わる必要がある。担当W、通園先の保育園との連携が必要であり、今後も利用を受けつけながら、必要な対応をしていきたい。

また、平成28年度は2歳児以上の利用が多かったが、1歳代の利用問い合わせもあり、今後の利用に際した対応も検討したい。

<ホームスタート事業（家庭訪問型子育て支援）>

問い合わせ	申し込み	開始（初回）	終了	ホームビジター 訪問回数	活動継続中ビ ジター
93件	78件	83件	51件	360件	48名

今年度の特徴はリピーター利用が増えたことである。半年後～4年後まで家庭の状況が変化（次子出産、引っ越し、離婚等）したことにより、再利用となるケースが複数あった。ホームスタートを利用したことで、オーガナイザーとの関係が築け、個別に相談されることも増えている。また、ホームスタートとショートステイの相互利用ケースもあり、同一施設が行っている事業を保護者に安心して利用してもらうことができている。

下半期から産前から（妊婦）の訪問がスタートした。今後新宿区の妊娠届けの面接時に配布してもらい、産前からの切れ目のない支援を目指す。

ホームビジターの登録数も増え、多様なニーズに対応できるようになった。外国籍の多い新宿区では外国籍のビジターをマッチングし、気持ちに寄り添った支援を行っている。父親支援として男性ビジターの訪問が初めてスタートし、土日の母親も巻き込んだ家族支援を実践している。

二年間行ってきた東京ホームスタート推進協議会は、都内6か所の立ち上げを行い、現在計12か所でホームスタートが始まっている。

国の動きとしても養育支援訪問事業の拡充に伴い、ホームスタートの活用を推奨しており、予算の確保について新宿区と協議を重ねていきたい。

広報活動では、例年通り新宿子育てメッセに参加、民生委員による訪問配布、各地域の保健センターの「はじめまして赤ちゃん」、新生児訪問の助産師の研修会にて事業紹介をした。

助産師が訪問した全家庭でリーフレットを配布してもらうことになり、利用件数も前年度の1.3倍に増加している。

今後の課題は、オーガナイザーが迅速に対応できるよう体制を整えることや、ケースマネジメントに関して、運営委員会との相談を密に行い、訪問だけでは終了できないケースは、区の関係機関に引き継ぎ、ホームスタートの役割をきちんと線引きをしていくことである。

以上

平成 28 年度 二葉学園 事業報告書

1. 平成 28 年度の概況

本園 2 ホーム（男女別 各 8 名定員）、分園 6 ホーム、合計 8 ホームによる本園を拠点とする「地域分散型児童養護施設」としての家庭的養護実践を通じ、入所児童は全般的には安定した生活を送ることができた。

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

進路については、中学 3 年生 3 名が高校等進学を実現し、高校 3 年生については 3 名が就職、1 名が専門学校（2 年制）進学となった。

また、家庭や本人の意向を尊重した結果ではあるが、年度途中での高齢児（中高生）の家庭復帰ケースが 5 ケースあった。児童自立支援計画策定の充実とそれに基づいた実践のあり方が求められていると実感している。

近年、発達障害や知的障害、情緒障害などの支援にも、一定の専門的かつ治療的ケアが必要な児童も多く、精神科医や治療指導担当職員等との連携した「専門機能強化型児童養護施設」としての事業として着実な成果も見られた一年間であった。また、児童養護施設だけの支援だけでは完結できない状況であり、関係各機関との協働能力が施設に求められている状況の中、今年度は、児童相談センターの治療指導課の宿泊治療利用のケースが 2 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た。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だ。

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

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

2. 児童定員 入所児童 入所理由 退所

(1) 児童在籍実数 (初日在籍)

本体施設 40名 地域小規模児童養護施設 12名 (2ホーム) 合計 52名

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	計	月平均	在籍率
	37	39	39	39	39	37	37	36	36	38	37	38	452	37.66	94.16%
	11	11	11	11	12	12	12	12	12	12	12	11	139	11.58	96.52%
計	48	50	50	50	51	49	49	48	48	50	49	49	591	49.25	94.71%

(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24年度 在籍率 95.8%
 平成25年度 在籍率 96.6%
 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 94.71%

(2) 今年度在籍数 (平成28年4月1日現在) 52名定員 48名在籍

	幼 児	小 1	小 2	小 3	小 4	小 5	小 6	中 1	中 2	中 3	高 1	高 2	高 3	高 4	就 労	計
男	1	1	1	3	1	2	1	2	6	2	5	2	3	1	1	32
女	3	2	0	1	1	1	1	0	1	0	2	2	2	0	0	16
計	4	3	1	4	1	3	2	2	7	2	7	4	5	1	1	48

(平成23年度 幼児 16.3% 小学生 30.6% 中学生 24.5% 高校生等 28.6%)
 (平成24年度 幼児 12.5% 小学生 31.2% 中学生 23.0% 高校生等 33.3%)
 (平成25年度 幼児 16.0% 小学生 34.0% 中学生 16.0% 高校生等 34.0%)
 (平成26年度 幼児 8.5% 小学生 42.6% 中学生 10.6% 高校生等 38.3%)
 (平成27年度 幼児 14.0% 小学生 27.0% 中学生 24.0% 高校生等 35.0%)
 (平成28年度 幼児 8.0% 小学生 31.0% 中学生 23.0% 高校生等 38.0%)

(3) 入所について (最近の5年間) (単位:人)

	幼児	小学生	中学生	高校生等	合計	備考 (措置変更)
平成24年度	3	2	4	1	10	3
平成25年度	2	2	0	1	5	3
平成26年度	3	2	2	3	10	3
平成27年度	0	5	4	2	11	3
平成28年度	3	3	5	2	13	1
合計	11	14	15	9	49	13

入所比率 過去 5年間 幼児 22%、小学生 29%、中学生 31%、高校生 18%
 平成28年度 幼児 23%、小学生 23%、中学生 39%、高校生 15%

(4) 入所理由

入所理由（主訴）	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	合計
家族環境						
養育困難	1	1	1			3
母の傷病		2		1		3
父の傷病			1			1
本児の触法・虞犯	1	1	1	1	2	6
本児の発達障害	1			1		2
被虐待	7	1	6	8	11	33
里親不調			1			1
施設不調						
母の家出						
母の就労						
父の就労						
親の死亡						
父母離婚						
父母拘留						
合計	10	5	10	11	13	49

※被虐待 67%（主訴）

(5) 退所について（最近5年間）

	幼児	小学生	中学生	高校生等	合計	備考/措置変更
24年度	0	1	2	7	10	2
25年度	1	3	0	4	8	0
26年度	1	0	0	8	9	0
27年度	1	3	2	6	12	3
28年度	1	1	3	10	15	1
合計	4	8	7	35	54	

※平成28年度は、家庭引き取り9名、進学1名、就労自立2名、他施設変更2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、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13名・女性18名）	31名	（うち1名産前休、2名育児休業）
家庭支援専門相談員	1名	
個別対応職員	1名	
里親支援専門相談員（地域担当兼務）	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	
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	6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	68名	（正規職員 40名 非正規職員 28名） （平成29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、4名（専門学校への進学1名、就労3名）が卒園、1名が措置延長継続（高専への通学1名）の予定である。

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、9名の児童がアルバイトを経験し・継続している。元職員の経営する事業所で、就労が困難なケースをアルバイトさせてもらい、経験を積み自信をつけたケースもあった。

また、調布市と卒園後の児童等への支援策について検討し、制度化（住居費補助）の運びとなった。

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

また、支援団体のプログラムを活用し、より就労意識が高められるよう取り組んでおり、1名はそのつながりによって就職を決定することができた。

6年ほど前から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「ふたばふらっとホーム」を改称し「自立へのかけはし」として再スタートし、今年度NPO法人としての事業を開始した。この「自立へのかけ橋」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、「自立へのかけ橋」主催の、今年度卒園児童の祝う会を二葉学園で行うことができた。

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

(2) アセスメントについて

入所依頼があり、検討にあげた全ケースについてアセスメントシートを作成し、園内での職員会議で共有を行った。入所については、昨年度末の他施設からの措置変更の入所（今年度入所数に入れていない）が1ケース、年度に入って検討が13ケース、実際に入所したのが13ケースであった。今年度は、年度途中の退所が5件あり、その枠での入所があった。また、長期一時保護委託での入所継続中が1ケースある。アセスメントについては丁寧に行ってきた。2件は福祉司に来園いただき、情報共有や受け入れの為の意見を出した。臨時に会議を開くので、入所の可能性のあるホームが会議に参加するのがなかなか難しかった。年度途中の退所と入れかわりに入所依頼がくることが2件あり、内1件はホーム担当に検討会議に入ってもらった。措置変更の受け入れは、児童自立支援施設からが1件あった。

女子の退所が今年度末にないため、来年度の女子の児童自立支援施設からの措置変更のケースは検討を行っていない。

年度途中の方針変更のケースについては、中学生1名の家庭復帰、高校生の家庭復帰4名について検討を行なった。家庭復帰になった背景には、施設での生活において「施設の生活に適應できない」、「施設での生活が嫌だ」があり、児童自立支援計画の策定時におけるアセスメントの重要性と、それに基づいた支援のあり方が問われている。アセスメントとそれに基づく支援について、ホーム（担当職員）任せになっている面もあると総括し、次年度、運営体制の強化によって改善を図る。

5. 家族支援・家庭調整

今年度も家族と共に子育てに取り組むことを、家族支援の基本方針に掲げ取り組んだ。保護者の置かれている状況を理解しつつ、可能な限り家族との生活を送れるよう、家庭復帰を最終的な目標として親子の関係調整を実施した。

7月（2家庭）と12月（3家庭）には、二葉学園保護者会を実施した。6月は個人面談とし、学園の養護の考え方や、家庭関係調整の考え方を伝え、また児童への心理的ケアの必要性について心理士から説明等を行った。12月は映像から生活の様子を伝える会とした。

また、日々の生活の中で、面会や外泊、電話連絡による児童の状況の共有と、子育ての協働に努めた。担当職員、ファミリーソーシャルワーカーや主任等による面接に加えて、個別心理ケアを行っている児童の保護者に対しては、園内心理士による面接も実施した（1ケース）。

家庭復帰にむけての取り組みでは、面会、園内での宿泊体験（本園3階、多目的室を活用）や外泊等を、

児童と親の状況に配慮しながらすすめた。また、児童相談所や地域のさまざまな資源や機関と連携し、アフターケアとして、家庭復帰後の生活についても計画をたてながら調整を行った。家庭復帰後も、継続して家庭訪問や電話で状況把握を行なっている。基本的には親子で協力して生活を送っているものの、児童の問題行動や両親の不和、また同居している家族の不安定さなど、困難な状況が現れるケースもある。地域の資源や関係機関をいかに活用していけるかが課題であり、地域支援事業の発展が更に望まれる。

今年度、8ケース（8家庭）の家庭復帰があった。家庭復帰のケースについても継続見守りが必要なケースであり、そのような対応が必要なケースが増えてきている。今年度の特徴は、年度途中で高校生の家庭復帰が4ケースあったことである。高齢児においては、施設入所への理解や、入所中の課題の共有が大事であることを再認識させられた事柄である。

近年の傾向として、夏休みや正月においても家庭に帰れない児童が多くなっている。今後、親権制度の見直しなどの影響等も踏まえ、支援困難な親をどう支え、家族間の調整を行っていくか再考する時期にもきていると言える。

親との協働、家族再統合に向けた取り組みについては、家庭復帰支援の視点ですすめてきた。18家庭が家族療法事業（施設入所児童やその家族に対して、相談室・心理療法室・宿泊室等の設備を利用し、面接治療・宿泊治療を実施）を活用し、今年度の実績としては、心理士による親への面接（5回）、家庭支援専門相談員や担当職員による面接（17回）、宿泊・面会治療日（延べ95日）実施延家族数117日であった。

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

高校卒業後に進学を希望する児童も増えてきている。

	全日制高校	定時制高校	専門学校	通信制	特別支援	就職	総数	備考
24年度	4		1		1		6名	私立・都立高校
25年度	4						4名	私立・都立高校
26年度	3						3名	私立・都立高校
27年度	1	2		1	1		5名	私立・都立高校
28年度	2	1					3名	私立・都立高校
合計	14名	3名	1名	1名	2名	0名	21名	
進学率	66%	14%	5%	5%	10%			

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。

東京都指導検査において指摘・指導を受けていた、国型小規模児童養護施設コスモスの改築に取り組み、無事年度内に竣工した。今後も引き続き他グループホームの施設整備の計画を策定し、取り組む。

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

8. 主な行事報告

児童会の取り組み

- 5月から6月 各居室のレクリエーション
- 7月から8月 夏の行事
 - 幼児（7月26日～28日 群馬県沼田市 キャンプ）
 - 幼児低学年（7月29日～31日 新潟県十日町市 農村体験）
 - 海体験（8月4日～8日 神津島）
 - 島体験（8月9日～8月12日 宮城県石巻市網地島）
 - 富士山登山（8月17日～18日 富士山）
- 7月から3月 児童会の取り組み
- 8月20日 地域バーベキュー大会
- 12月18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7日）
 - ・スキー（2月11日～12日）
 - ・スケート（2月26日）
- 3月11日 卒園生を送る会
- 3月上旬～下旬 各居室レクリエーション（スキー、ディズニーランド等）
- その他、招待行事、季節行事あり（観劇、野球、サッカー、コンサート等）

昨年度までの夏行事の取組みを変更し取り組んだことは、学園全体の行事に対する意識変化にもつながってきている。今年度は職員会議で確認して進め、全体的に意識を高め、さらに一体感を感じられるように意図的に取り組んできた。夏行事プログラム実行委員会を立ち上げたが、役割分担が整理できずに実行委員会任せになった部分があった。来年度に向けて進めていく上で、実行委員会の役割と必要性について会議等で確認が必要である。

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。

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。

ホーム毎に、児童と一緒に買物や調理する機会を設けることで、食に興味・関心が持てるようにしてきた。今後は、児童に対しての栄養士、調理職員から具体的な技術指導や、食育の取り組みが必要であると思われる。

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。

10. 健康管理

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

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

第三者評価の利用者アンケート（入所児童対象）において、通院対応についての評価が下がった。児童の実感に寄り添った対応が求められている。

11. 防災活動とリスクマネジメント（事件事故対応）

毎月の防災訓練を実施し、避難、誘導、初期消火、通報訓練など行った。大地震対応も含めて非常食の確認、補充についても実施した。また、今年度も夏の行事前には消防署員を招いて「救急技能講習」を行い、救急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8日実施）に、今年度も職員と児童で参加した。本園地域においては今後、上石原まちづくり協議会や自治会との協働のもと地域ぐるみの防災活動に参画していく。本園が地域の防災拠点のひとつとなれるよう取り組んでいく必要がある。

今年度の事件事故報告は児童のけが、児童の自転車接触事故、窃盗事件、児童間の暴力、児童の長期無断外泊等の報告がなされた。ヒヤリハット報告は511件の報告がなされた。ヒヤリハットの取り組みを今年度引き続き意識して取り組み、報告件数が増えた。

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

次年度以降は、リスクマネジメント委員会を定期開催しながら、事件事故報告、ヒヤリハットの取り組みを確実に展開していくとともに、一つひとつの事例に丁寧にに関わり、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。

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。

コスモスについては、改築工事を実施し、年度内に無事竣工した。

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

13. ボランティア・実習生の受け入れ

(1) ボランティア

今年10名のボランティアが学園に新規に登録し、活動していただいた。関わっていただいているボランティアのほとんどが児童に1対1で関わっていただく学習・遊びボランティアだが、英語のボランティアも継続している。

ボランティアのアセスメント面接を強化し、契約書や事前の説明など丁寧に行うことによって、トラブルを未然に防ぐ取り組みを継続した。さらに、行事ボランティアという枠組みも確立し、行事の付添をお願いするボランティアを登録制にし、効率よくボランティアを確保する取り組みも始めた。また、企業のボランティア活動やNPO団体のボランティアなどにもお願いし、活動を行った。

卒園生がダンスを教えてくれる取り組みを定期的に(2ヶ月に1回程度)行った。

ボランティア懇談会を2回実施し、それぞれの交流の状況を報告したり、抱える悩みなどを共有し交流を図った。

(2) 実習生

実習生は、年間20名(延べ日数335日)の受け入れを行った。資格の内訳は、社会福祉士13名、保育士7名であり、社会福祉施設現場で働く職員の養成についても力を注いだが、職員の負担についての課題があり、今後実習生指導のあり方等検討していく必要がある。しかしながら、人材育成のはじまりの事柄になることも踏まえ、今後も取り組みに力点を置く必要がある。

二葉学園社会福祉士相談援助実習プログラムの作成を行ない、今年度よりプログラム化し、各専門職と連携をしながらプログラムに沿った実習を行った。

今後の職員確保、育成の観点からも実習生の受け入れ・対応について組織的に対応する必要がある。

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。「(入所者(子ども)への法人・施設の理念(施設として大切にしていること)の理解のために、周知のための資料(パンフレット等)に記載」、「ヒヤリハット事例について定期的に(半年ごと若しくは年一回)に集計、分析を行い、事故防止に役立てること。(子ども個別、時間帯等)月間のまとめの数量化や年間の総件数の集計をすること」、「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)」、「個々の職員について育成目標を設定すること。それに沿った研修計画の策定についても検討すること」、「随意契約の範囲内でも複数見積もりをとること」、「当直室に鍵がかからないところの金庫はナンバー式が望ましい」、「自

立支援計画策定におけるアセスメント（課題分析）方式及び自立支援計画の内容構成について、見直しを行い、一層の充実をお願いしたい」、「自立支援計画策定におけるアセスメント（課題分析）方式及び自立支援計画の内容構成について、見直しを行い、一層の充実をお願いしたい」、「自立支援計画策定におけるアセスメント（課題分析）方式及び自立支援計画の内容構成について、見直しを行い、一層の充実をお願いしたい」、「栄養士等専門職の個別支援についても自立支援計画に位置づけ実施願いたい」、「栄養士によるグループホーム等の定期訪問を実施願いたい（食生活全般に関する相談支援及び衛生点検と必要な助言・指導等）」。

(2) 第三者評価

「東京都福祉サービス第三者評価」については「(株) IMS ジャパン」に依頼実施した。

全体の講評については、特によいと思う点「子どもの希望を反映した自立支援計画書を作成し、子どもと一緒に適宜の振り返りや年度総括をおこない、納得性の高い支援をしています」「職員会議を意思決定の場として役割を強め、全職員が運営に携わる体制を築いています」「地域交流行事の開催や地域での習い事を推奨するなど、地域との関わりを通して子どもに自信を持たせ、社会性を育てています」であり、さらなる改善が望まれる点について、「施設の支援方針で明確にしている住環境の整備について、子どもが安心して生活できるよう施設をあげた取り組みが期待されます」「細かな配慮の必要性に、職員が気づく力を高めていくとよいと思われます」「数ある方針の構造と関係性を整理し、方針と目標・計画との関係性を職員に分かりやすく伝える必要があるように感じます」と指摘を受けた。

また、運営管理面では65項目中63項目が該当し、2項目が非該当であった。非該当の項目として、「計画推進にあたり、目指す目標と達成度合いを測る指標を明示している」「事業所の特性を踏まえ職員の育成・評価・報酬が連動した人材マネジメントを行っている」であった。利用者サービスは全項目該当していた。

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

<過去5年間の第三者評価実績結果>

	運営管理部門	サービス部門	利用者調査	評価機関
平成24年度	60/65項目	78/78項目	肯定52%・否定17%	福祉経営ネットワーク
平成25年度	60/65項目	78/78項目	肯定65%・否定4%	福祉経営ネットワーク
平成26年度	63/65項目	78/78項目	肯定71%・否定12%	(株)IMS ジャパン
平成27年度	62/65項目	78/78項目	肯定78%・否定7%	(株)IMS ジャパン
平成28年度	63/65項目	78/78項目	肯定61%・否定11%	(株)IMS ジャパン

※詳細はインターネットで「東京福祉ナビゲーション」(福ナビ)を参照

(3) 苦情解決

苦情件数は、本園から3件、グループホームから10件出された。内容は、子どもの暴言・暴力に関するもの(それに対する担当職員の対応も含むこともあり)6件、担当職員との関わり方5件、その他(ルール、学校、家族関係など)4件であった(複数集計)。

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

東京都の権利擁護担当の方が来園し、子どもたちに権利ノートの説明等を行った。

苦情の内容

- ・職員への不満（職員に辞めて欲しい）高3女子
- ・ホームでの生活への不満（ほぼ毎日ホームでうざいこと、差別とかいろいろ起こる）中2女子
- ・ホームの子どもへの不満、職員への要望（怒らないで欲しい）小4女子
- ・ホームの子どもへの不満 中3男子
- ・ホームの子どもへの不満（暴力をやめてほしい）小3男子
- ・ホームの生活の不満、他の子への不満（門限のこと、おこづかいのこと、年下の子がうるさい）小5男子
- ・ホームの子どもへの不満（年下の子の態度が嫌）小3男子
- ・ホームの職員への不満（他の子との対応の差がある）高1男子
- ・ホームの職員、子どもへの不満 小1女子
- ・ホームの子どもへの不満 高1男子
- ・ホームの子どもへの不満（ホームを変えて欲しい）高1男子
- ・ホームの生活への不満（ゲームを自由に使えない）中2男子

15. 将来像検討の取り組み

今年度も将来像検討委員会の目的・活動内容については年度初めに共有を行い短期・中期・長期で考えながら活動を開始した。「学園の目指すべき方向性について」や今まで経営改革で行ってきた活動内容など振り返りを全体で行った。今年度も会議開催については定期開催にしていたが、それぞれの都合や予定が重なっていることで、開催できないことや日程変更する対応などがあつた。

コスモスの改築についての実施とスケジュール確認は行い、実施した。仮園舎（ななかまど）としての物件の内装工事及び引越しも行えた。

サテライト型児童養護施設の検討も行い法人理事会への承認と東京都への承認作業を予定したが、東京都からの許可が下りず実施できなかった。

次年度については、

- ・小規模グループケア地域型ホームの開設と本園体制の見直し
- ・グループホーム菜の花の改築、すみれの移転計画などの検討
- ・法人5か年計画のすり合わせ及び学園の計画の見直し

について検討をすすめる。

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

今年度は特に、法人の理念、学園の理念の共有及び共通認識を持てるように、武藤統括園長、都留乳児院院長、小倉園長を講師に招き、学園の成り立ちから支援の方向性、自己覚知についてなどを話していただいた。

その他、卒園生の方の話を聞く機会を1～3年目研修だが設け経験年数の少ない職員に二葉のことを客観的に見つめ直し自分自身を知る機会を提供してきた。園内研修においては計画通りに進めることができた。

外部研修への参加についてもほぼ全員が最低一回は参加することができたのは、各職員が意識して取り組んだ成果だと思う。外部研修報告について、ケースカンファレンス等会議終了後の時間を利用して研修報告を口頭でおこない共有した。

ホーム交換研修については実施する方向を検討していきたい。何年かかけでも定期的に行える方向を検討していく。外部研修・内部研修は継続しておこなっていく。

次年度は新人職員が多く入職する事を勘案して、新人研修については毎月おこなう方向を検討したい。

(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。

(3) 職員のメンタルヘルスに関する取り組み

① 第三者委員と職員の面接

職員の個別面接(希望者 17名)を、10月に行った。権利擁護委員会(苦情解決事務局会議)とも連携して行っている。面接後の第三者委員からの見解は、提言書として提出された。

② パーンアウトやストレスへの予防対策

法人のメンタルヘルス連絡会の報告等を活用しながら、各職員がメンタルヘルスについての自覚をもてるようにした。

③ 職場のストレス調査の実施

職場のストレス調査は、法人のメンタルヘルス委員会で各法人が行うことになり法人用に改定した。今年度、実施した。労働環境の改善を次年度計画して対応する。

④ ハラスメントに関する意識を向上させる取り組みとして、アンケートを次年度実施する。

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夕食時にホームを訪問していただく機会を1回持つことができた。クリスマス会や地域バーベキュー、ホームパーティーにも参加していただいた。11月～12月に第三者委員と子ども(全児童)との個別面接を計画し実施した。

(2) 第三者委員と職員の面接

職員と第三者委員との面接については、希望者(17名)について行った。昨年度(14名)より増加した。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。

昨年度「管理職の業務分担の見直し」、「子どもとの関係形成及び運営理念の再確認」

以上2点の提言を受けた。一昨年度の提言と併せて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。今年度「管理職の業務分担の見直し」、「子どもとの関係形成及び運営理念の再確認」、「職員の職業人としての意識向上」が提言されて、今年度職員会議等を活用し、様々な検討を行い具体的な取り組みに繋げた。方針に明確に具体的な取り組みに落とし込む作業を全職員で行う。

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。但し、いくつか十分に協働を実感できなかったケースがあった。児童相談所との連携強化について、事業所の体制の強化や人員の増員等取り組む必要がある。児童自立支援計画等を通じて、どのような支援が必要であるのか共有し、連絡・報告・相談のほか、心理判定、心理面接、治療指導科、家族再統合プログラムなども利用し取り組んでくることができた。また、個別一人ひとりのケースについて、担当福祉司とのやり取りができていないか、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（2ケース）。

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、医療的ケアや専門的ケア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16名おり増加傾向にある。また、入院したケースが1名あった。担当職員と精神科医が情報交換を行い、病院や治療機関と連携を取り日常的なケアに活かしている。東京都立小児総合医療センターへの通院が増えている。全体で周知しておくべきことについては、その都度報告等行いながら共有していく必要がある。

(5) 里親支援

里親支援専門相談員の配置を平成24年度から行い、それを中心に取り組んでいる。

里親の認定前研修や養育体験の受け入れなどを行った。共有や実施した支援の振り返りの場となった。地域の里親組織の会合や児童相談所を含めた懇談会の会場を提供するなかで協働を図っている。

制度が年毎に変化もしており、園内においては丁寧な共有を努めている。在籍児童の里親委託に向けた動きについては、児童相談所と協働し取り組んでいる。今年度、1ケース委託に向けて取り組んだが、委託には至らなかった。

里親支援専門相談員の業務内容の確立については、東京都社会福祉協議会児童部会として東京都に話し合いを求める要望書を提出している。今後も里親支援専門相談員業務の確立に向け、調整が必要な状況である。

養育家庭のすこやか支部（多摩児相地区）の定例会議の会場として学園のホールや部屋を提供した。

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。夏行事以降、更新が一時期途絶えてしまったが、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。

法人チャリティコンサート実行委員会へ参画し、チャリティコンサートも無事に終えることが出来た。

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

本園改築（平成25年度）後の学園の目指すべき方向性について、グループホームも含めて論議をすすめてきている。27年度東京都のサテライト型児童養護施設の取り組みについて進めていこうと事業所としては意思確認し、28年度東京都と話し合いを進めたが困難な状況となった。東京都の養護ニーズに応じていくことや本園の状況への対応策も含め、小規模グループケア地域型の開設に取り組むことを事業所としては確認した。

現状の目指すべき方向性の確認はなされているので、具体的な取り組みを持って今後すすめていく。

平成29年度

- ・養護主任体制の強化によるホームへの支援、子どもへの支援の強化
- ・ソーシャルワーク専門職の体制強化による支援体制の強化
- ・職場環境・労働環境の改善（職員休憩室整備、休日・休暇取得の促進）多様な働き方ができる職場環境の整備の強化
- ・グループホーム整備（菜の花、すみれ）
- ・育成記録システム改定についての検討（3か年計画）

- ・児童定員増（2名）に取り組む（本園ユニット定員の変更と小規模グループケア地域型ホーム1ヶ所の新規開設）

平成30年度

- ・職員育成の取り組みの定着
- ・育成記録システム改定についての検討
- ・グループホーム整備（菜の花、すみれ）すみれの府中市移転計画の検討・実施
- ・5年後、10年後を見据えた事業所の方向性の検討

以上

平成 28 年度 二葉学園 子育て短期支援事業 事業報告書

1. 平成 28 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、14 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。

なお、利用依頼があり、緊急性の高かったケースで、親の拒否であつたり、緊急一時保護に至つたりして、利用がキャンセルになったケースもあり、児童と家族を取り巻く環境の深刻さが増していると言える。今後も狛江市、府中市や多摩市、各自治体の子ども家庭支援センターと更なる連携をすすめて地域子育て事業の充実に努めたい。

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）の要請が数件あつた。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、齟齬なく行つた。多摩市においては、送迎費の改定の話し合いを行なつた。

(4) 食生活

アレルギー等の確認を受け入れ時確実に行なつた。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。

(5) 被服、洗濯

利用開始時に保護者と確認して行つた。

(6) 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。

(7) 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。

(8) 学習

学齢児については、宿題等の支援を行った。

(9) 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。

(10) 趣味の助長

家庭での生活を考慮し、幅広く興味を持てるように働きかけた。

(11) ショートステイ実施委員会

2ヶ月に一回程度開催される地域支援担当者会議において、状況の共有、確認を行いながらすすめた。

(12) ショートステイ関係者連絡会議

各々の自治体と年2回ずつ話し合いを持ち、ケースの共有、振り返りを行なった。

2. 児童定員 計5名

狛江市：定員2名、府中市：定員2名、多摩市：定員1名

本園3階（さくら室、もくせい室で受け入れ）

3. 職員

児童指導員 1名（兼任）

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24年度	7	105	148	5	2
平成25年度	12	77	100	4	4
平成26年度	13	51	64	9	4
平成27年度	5	27	38	5	0
平成28年度	9		55	8	1

※主な利用理由

狛江市～疾病、育児レスパイト、就労、冠婚葬祭、保護者入院

<府中市>

	利用人数	利用日数	利用延べ日数	宿泊利用	デイ利用
平成24年度	8	22	33	8	0
平成25年度	20	57	72	20	0
平成26年度	13	57	74	13	0
平成27年度	10	46	57	10	0
平成28年度	8	42	42	7	0

※ 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

※ 多摩市 被虐待、レスパイト

以上

平成 28 年度 二葉むさしが丘学園 事業報告書

1. 平成 28 年度の概況

改築工事が予定通りに進み、子どもの生活棟に続き管理棟と体育館が完成した。8 人定員のユニットに、狭いとはいえ個室が 6 室、2 人部屋が 1 室である。一人ずつ、学習机、クローゼット、整理棚が備え付けられた。加えて、自活訓練室 2 室、親子生活訓室、心理療法室、体育館が整備された。これらを活用して、子どもの成長と自立を支援する豊かな実践をつくることが課題となっている。

施設の実践理念の検討を進め、施設の特徴を現す内容のものができた。

定員内に一時保護の受入れ枠を設けたモデル事業の実施にあたり全職員で検討し、時代の要請に積極的に応じていこうと導入を決定し実施した。

2. 児童定員、入所児童、入所理由

定員 78 人 (内 6 人が一時保護委託枠)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計	月平均	在籍率
本園	49	52	53	57	52	55	57	55	56	56	55	59	656	54.7	91.1%
立山	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	72	6.0	100.0%
榛名	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	72	6.0	100.0%
楓	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	72	6.0	100.0%
計	67	70	71	75	70	73	75	73	74	74	73	77	872	72.7	93.2%

入所について

平成28年度	幼児	小学生	中学生	高校生等	合計	備考
措置	2	9	3		14	
一時保護	13	9	13	10	45	

児童の入所理由 (一保含)

家庭環境	3	21.4%	本児の触法・ぐ犯	1	1.7%	母の就労		0.0%
養育困難	8	57.1%	本児の発達障害		0.0%	父の就労		0.0%
母の傷病	6	42.9%	里親不調		0.0%	父母離婚		0.0%
父の傷病		0.0%	里親不調		0.0%	父母拘留		0.0%
被虐待	35	59.3%	施設不調		0.0%	その他	6	10.2%
母の家出		0.0%	親の死亡		0.0%	合計	59	100.0%

3. 職員配置

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

4. 運営について

(1) 運営

園舎の全面改築工事が12月末に完成した。

使用開始

管理棟・体育館	平成28年7月8日
外構・植栽・遊具移設	平成29年1月1日

理事会からの提起を受け、新たな環境を活用した養護内容と運営の方向性を定める施設の実践理念の検討を全職員参加で進めた。様々な建設的な意見が出され、それらを、法人の理念を踏まえて下記のようにまとめた。

- 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

本園 寮

○寮の良さとして、年齢や経験年数関係なく、自分の意見を言える雰囲気がある。意見を生かしてくれることは後輩職員にとって、モチベーションが上がることでもあった。また、それぞれの良さや得意なところを伝え合える雰囲気がある。自分では気づかない良さに気づく機会にもなっている。

○チームでの養護を行う寮としては、寮職員全員が集まる寮会議を最重要な時間と考えてきた。特に今年度は新任職員が多く、些細な事でも時間をかけて意見や考えをすり合わせ、寮職員同士で齟齬のないように心掛けた。

普段の勤務では“引継ぎ”と“引き継ぎ簿”を大いに活用して、児童予定の把握や児童動向等、次の職員が把握しやすいようにし、引継ぎ漏れがないようにしてきた。寮会議でも引継ぎ簿を活用し、ダブルチェックを行う事でミスを防いでいる。

寮職員全員が発言し活発な議論になる時もあったが、なかなか意見が出ないことも多かった。会議の進行については、ファシリテーション研修で得たことを活かして、より効率的でメリハリがある会議になるように工夫していく。

(2) 自立支援計画・アセスメント

入所時に子どもの長期的な支援目標を確認している。施設から社会に自立する可能性が高い、または、家庭引き取りが予想されるなど、個別の家庭状況及び家族や本人の意向を参考に、目標を設定している。入所後、子どもの個々の成長や発達に応じた課題を検討し、個別支援目標を決めている。具体的な支援は各寮で行い、「施設で何ができるか」、「誰が、いつ、どのように取り組むか」を確認する計画になっている。また、家庭調整は担当の児童福祉司と連携をとり合い、子どもの状況を伝えている。

支援計画は、現状分析から始まり、現状に対する課題を明らかにする。その上で、課題解決の支援方法を決め、支援の結果を記録に残し、記録を読み込みながら職員間で共通理解を図っている。この支援システムは、PDCA サイクルとして機能しており、年度計画、中間評価、年度末総括の報告書として記録としてまとめられている。

新規事業にともなう新人の増加に対し、個別支援に関する情報共有化を丁寧に行い、先輩職員の支援を見て学ぶ、分からないことを聞き理解する、職員同士で納得できるまで話し合い理解を深めている。

5. 児童養護について

(1) 生活支援

本園 寮

○処遇困難な児童の受け入れ、ADHD と診断を受けている児童が2名、入所前に性的な問題を抱えている恐れのあるとされる児童が1名、虐待による過覚醒の児童が複数いたことで対応に苦慮する中、年度後半に職員の入れ替わりがあり不安定な中、「児童からは放っておかれた」と発言があった。そのような状況の中、中学生は部活動を継続し学習意欲を向上させ、受験生は同ユニットに2名のいる状況で、無事に自ら納得のいく進路選択が出来たことは、喜ばしいことだった。また、児童自身が自分の問題性と向き合い、ユニットの雰囲気を良くしようという意識があったことも同様に喜ばしいことだった。

○寮に1台配布されたパソコンの使用について、児童から寮児童全員で話し合いたいと言う意見が出た為、寮全体で子ども会議を実施した。「パソコンの使用時間を守るためにタイマーを使おう、守れなかったら1週間使用できない」と、職員が厳しすぎるのではと思うような意見も児童から出た。しかし会議後は、全員が時間を守ったり、他に使う人がいないかと気にして声を掛けたりするようになり、全員が平等にパソコンを使用できるようになった。

グループホーム

○長期にわたって本園のルールによって生活をしてきた子ども達が多いため、グループホームでは、家庭に近い雰囲気での養護をしたいと考え、基本的なルールの大枠は定めたものの、細かくは決めなかった。子

ども-大人間、子ども間のいずれも『相談』によって、柔軟に対応していくことを重点に置いた。しかし、それが、“ルールが緩い”と捉え、相談も連絡もなく帰寮が遅い、「～するから」と言い切ることが高校生に目立った。相談が出来ずにそのままやり通すこともあり、やった者勝ち状態になっている傾向もあった。帰寮時間で相談があった時には、児童と話しながら柔軟に対応してきた。それぞれの年齢に見合った帰寮時間を設定したが、守れるときもあれば、断れないことや楽しさを優先し帰寮時間を守れないときもあった。『相談』は社会的自立後では必要なスキルであるため、『相談すること』を重点課題とし、子ども会議や個別に子どもたちに伝えていき、根付かせたい。

児童会

○前年度の反省を活かし、企画・運営に関して子ども達に、大人と一緒に考えさせる機会を増やした。小学生はイベントを中心に、子ども達から出た意見を元に活動する予定であったが、イベント数自体を増やすことは出来なかった。しかし、小学生のみの全体会の実施、青空祭りの模擬店は何をやりたいか等、子ども達が考え意見を言える場は設けることが出来た。また、全体会で話し合った「おやつの種類を増やしたい」については、職員会議で了承され、火曜日のおやつの変種を増やしてもらうことに成功した。イベントでは、高学年の子を中心に、話し合いから当日まで協力的に進められた。中高生は全体会での集まりを中心に行った。子ども達から不満に思っていること・改善したいことを議題とさせ話し合うことが出来た。

(2) 性教育

生性教育委員会

○夏休みのキャンプでは、小学生の女子と男子で不適切なタッチがあったため、早急な対応として、全寮に対して『パーソナルスペース』、『プライベートゾーン』、『良いタッチ・悪いタッチ』の紙芝居を読み聞かせ、児童と確認し再発の防止に努めた。

○夏休みには、中高生を対象にⅠ部『講義：性被害について考える』、Ⅱ部『守ろうよ 身体と心 正しい知識と思いやりで』の講義を実施した。

Ⅰ部では警視庁犯罪被害者支援室より講師を招き、性被害についての基本的理解を深めるための講義を実施した。その講義の中では、委員会メンバーによるロールプレイを行うなどして、「児童にわかりやすく伝わるように」、「集中力が途切れて飽きないように」ところがけた。

Ⅱ部は男女で部屋をわけ、『男女の身体の仕組み』、『性交と妊娠』、『性感染症』、『家族って何?』という題目で委員会メンバーが講義を行った。昨年度のアンケート結果を考慮し男女別に説明会を実施したことで、児童からの質問等も前回より増加した。

○施設の指針である「2016 子ども同士の性的トラブル防止策」、「2016 職員による性的トラブルを防止する為の判断基準」については、ボランティア、実習生、補助職員へも伝え、内容を周知するようにした。新人職員が多くなったため、各寮でも寮会議の時間などを利用して読み直しをしている。

(3) 学習支援

本園 寮

○一人で宿題や学校の準備ができる児童が少なく、学校帰室後から夕方にかけては、宿題の指導につききりになっていた。児童の能力に合わせて学校準備が終わったあと、翌日の持ち物は職員が預かり、登校

直前に手渡す対応を取っている。対応前は児童によってはしっかりと準備はしていたが、登校直前に自室に戻り、その際に手に持っていた教材を置いて登校してしまうことがあった。

○中学生の児童から希望があり、今年度より公文に通い始めている。慣れてくると苦悶教室へ通うことをないがしろにする傾向があるので、時折状況を本児と確認し、目的を持って通わせるようにした。その結果、集中力も上がったように感じられ、勉強に対して諦めない、机に向かえる姿勢が多く見られるようになった。

グループホーム

○中学校と幼稚園の学校公開や参観日に職員が出来る限り参加し、学校や幼稚園での子どもの様子を見るようにした。また、個人面談、三者面談、中学校は定例会を利用して学校生活の様子を伺い、必要な時には子ども自身にフィードバックした。

試験前や宿題、長期休みの宿題は子どもから教えて欲しい、手伝って欲しいという要望が多かった。時間の許す限り一緒に勉強するようになった。夏休みの宿題は、みんながホールの食卓で取り組むことが多かった為、順番に宿題を見た。

(4) 余暇支援

本園 寮

○児童と身体を動かすことは職員によって偏りがあった。スポーツが得意な職員は、バスケ、サッカー、卓球、バレーを園庭や体育館で一緒に行った。体育館が新しくなったことで、児童から体育館で遊びたい、試合に向けて練習がしたいと要望が出ることも多く、その際は時間を作るよう心掛けた。昨年度よりも体育館を開けて、身体を動かすことは増えた。

○以前は暴言や威圧的態度で周囲から不安がる声が上がっていた子が、地域の野球チームに入り活躍の場ができたことで落ち着き、次期キャプテンになるまで成長する。

グループホーム

○小学生が休日に暇にしている時は、小金井公園に遊びに連れて行った。また、今年度も“よさこい”の活動に参加していることから、“よさこい”でお祭りに出演した時には、演技終了後にお祭りの屋台に寄る等をして休日を楽しむようにした。

係・委員会

○ドッチボールは、5月から7月末まで定期的に練習を行い、7月25日の大会に参加した。施設全体のバックアップ体制の基、係り職員を中心とした無理のない練習スケジュールを組むことが出来た。他施設との練習試合も実施し、施設間の交流を進めることが出来た。結果は決勝トーナメント1回戦負けとなったが、悔し涙を流すほど真剣に取り組んでいたことは、大きな経験となった。

(5) 行事

本園 寮

○今年度も行事ごとに寮及びユニット単位でのイベントを行った。夏休みには幼児、小学生、中高生と別れて室外出に行った。クリスマス会ではユニットを盛大に飾りつけ、様々な料理を作り、サンタの衣装を

着た職員がプレゼントを配るなど力を入れて取り組んだ。正月には子ども達の希望と、職員の子どもたちに経験してもらいたい事の二つの思いを尊重できるものとした。加えて正月の外出は、全体で行う事に重点を置き、小学生から高校生まで一緒に楽しめるものとした。そのことにより寮としての一体感を作り出す事が出来た。

また、5月にはバーベキュー大会を行った。子どもたちが積極的に行事に参加できるよう、一人ひとりの意見を尊重するよう努めた。誕生日は必ず職員によるメッセージカードの作成も徹底して行った。来年度も継続して節目の行事や誕生日会を実施していく。

グループホーム

○全員の誕生日会を終えた。飾りつけや料理は子どもにも手伝ってもらい、基本的には皆でお祝いし、幼児の誕生日会では、“なべなべ底抜け”を行った。食事は子どものリクエストに応じ、会議日と誕生日が重なった時にも、小籠包を手作りするなどし、嬉しい・楽しい誕生日会が実施できた。ハロウィンやクリスマスなど季節行事でも、子ども達と一緒に飾り付けをし、メニューはパーティ感を出す工夫をした。ハロウィンではお菓子探しをし、全員が楽しむことが出来た。

(6) 食育

本園 寮

○室調理の際は、児童のリクエストに応じた食事も作った。野菜を切ったり、炒めたりなど簡単な作業を手伝ってもらい、調理の楽しさを伝えることができた。児童と一緒に味見をすると、「(調味料は)何を入れたの?」と質問され会話が広がり、食に対する関心も大きくなった。苦手な食べ物でも好きな味付けに変えることで、美味しいと思い食べることができた児童もいた。また食材を細かく刻み、食材の歯触りや味が強くない工夫をすると、「思ったより食べられる」と徐々に慣れていくこともあった。児童の目の前で調理するため、多少好みが合わなくても、「職員が頑張って作ってくれたから食べるね」、「お弁当が美味しくて嬉しかったよ」と話すこともあり、調理を通して職員と児童の関係を築くことができた機会が多々あった。

グループホーム

○季節ごとの行事を大切にしながら料理を工夫するように努めている。好き嫌いはあるが全く食べないということはなく、食べる前に、「少なくして下さい」と自分から言う事が出来ている。その為、残す児童は殆どいない。嫌いなものでも頑張って食べるという意識が浸透している。

また中学生の子は土日を利用してお菓子作りをすることが多く、回数を重ねるごとに上達し、他児童に振る舞うと「美味しい」と反応がかえってきて嬉しそうであった。小学生は夕食作りを手伝うことが多く包丁も上手に使うことが出来ている。また、やり方を説明し職員が見守る中、1人で夕食を完成させる事も出来た。

(7) 自立支援、進路指導

本園 寮

○自立を控えた高校生には、状況に合わせて生き立ちの整理を進めた。女子児童は社会的自立を迎えるにあたって、入所前の生活を担当職員と振り返った。虐待された経験や、自分が与えた危害など話し、過去を振り返り意見交換した。緊張感の伴う話し合いだが、職員に気持ちを素直に話すことができた。

また、男子児童は、自分の置かれている状況を振り返るようになり、「育てられないなら産むな」と訴え

た。施設に入る前、入ってから、そして現状を振り返ると共に、児童相談所と連携して対応を進めた。

○高校卒業が危ぶまれていた男子には、単位未修得となる前から高卒認定試験受験準備をし、希望する短大の受験ができるよう支援をしてきた。途中何度も挫折しそうになったり、自己批判や世間批判をして逃げようとする事もあったが、センター試験・大学受験両方の合格通知を貰い安堵した。進学は資金面で心配が残る為、家庭調整も含めたアフターケアを継続していく必要がある。

グループホーム

○軽度知的発達障害の卒園生が、退所先のグループホーム職員に「自分は障害者ではない」と発言した。愛の手帳を所持する児童の障害認知・理解は、自立前にクリアしておくべき大きな課題であるため、今年度より障害認知の取り組みを始めた。

自立支援委員会

○「自立の指標」づくりは、冊子作成に向けて大詰め段階に入った。「未来へのヒント」と題し、職員の自立に関するコラム（興味深いものになるよう、色々な方面からの「自立」を感じてもらうため）も付け、“自立”を楽しく学び、新しい発見ができるようなものにしようと、紆余曲折しながらようやくここまで辿り着いた。自立とは何か等、現場で働いているからこそ身近に感じる子どもの課題を『分かりやすい文章』、『設問』や『物語』で構成されている。

○アルバイト規定案、措置延長を含むステップハウス検討を、委員会内をグループ分けし小集団で話し合った。法改正に伴う支援の延長等についてよく理解できていない職員もいたが、委員会内での話し合いで理解が進んだ。アルバイト規定案は今年度で完成させた。措置延長のフレーム案再検討及び「(仮称) ステップハウス (アパート確保等)」に関しては、早期に方向性を提案できるよう検討を進めている。

(8) 治療的支援

本園 寮

○相手の気持ちがわからずに、思ったことを口に出してしまう児童が多いため、生活の中で、自分の立場だったらどうかを考えさせるようにした。ADHDを抱えている小学生男児は生活の中で、突発的な行動が多く、他児からも不満があがった。子ども会議にて、他児にどうすれば好かれる人間になるかを聞き、“好かれる人間になるプロジェクト”と称し、意識して行動ができるようにした。視覚的な情報が強い為、好きなキャラクターを添えて文章にし、学習机の見えるところに張ったり、縮小印刷をして筆箱に貼り学校でも意識できるようにした。大きな変化までは至らなかったが、学校での交友関係が円滑になっていった事は良かった。

○ADHD、ADDの診断を受けた子は、対人関係、主にコミュニケーション面の課題がある。ケースカンファレンスで医師から特別支援学級への通級の勧めがあった。通級に向け学校での対人関係について、学校の担任と寮職員及び心理職が情報交換を行った。その過程で対人関係だけではなく、勉強面での課題も見えてきた。特に漢字を覚えることに難しさがあり、テストの度に1、2問しか正答できない。学力の面でも通級が本児にとって良いのではないかと話し合った。特別支援学級の教諭とも情報交換を行い、施設と学級担任からこの児童の特性について説明を行った。

グループホーム

○発達の偏りにより精神保健福祉手帳が必要かどうかを検討してきた。

自立を向かえる時に、精神保健福祉手帳を所持することで就職が有利になる場合もある。本児にとって取得が良いかはまだ判断出来ないが、進路選択の一つの手段となること、また自分の特性を理解する上でも良い契機になればと考えている。また、ケースカンファレンスで医師から、通院をするのであれば高校2年生までには始めるのが良いと助言もあり、通院先をどこにするかを検討していく。

医務・心理職

○インフルエンザの罹患人数が児童14名と最も多い年であった。また手術した児童が1名いた。学校検診の再受診のお知らせは、眼科14名、耳鼻科9名、歯科19名で、歯科が前年度より多かった。眼科が前年度と同様多く、ゲーム、テレビを見る時間、位置にも注意が必要である。

○心理的ケアを必要とする子どもに対して、プレイセラピーあるいは言語カウンセリングによる個別の心理療法を行った。また、性教育、ソーシャルスキルトレーニング、特性に合わせた学習などを実施した。

7月に新事務棟になった後、プレイルーム、面接室、執務室の3つが出来、面接の回数は増えた。ただ、心理面接中に執務室や隣の園長室の音が聞こえることがある。面接を安全に行うために、再度理解を求めることとしたい。

個別心理療法を定期的実施していた児童は35人（三好職員：20人、中村職員：15人）、セカンドステップの対象児童は8名（小6、3グループ）となった。原則として曜日や時間を固定して予定を組んでいる。

(9) 家庭支援

本園 寮

○中学生女子は、親に不信感を持つこともあったが、親の児に対する思いを受け入れ、高校受験や部活も頑張る事が出来ている。年度末で家庭復帰を予定している中学生男子の親は、以前は学校や進路、通院等に余り協力的ではなかったものの、家庭復帰後の通院の相談会や高校見学などにも参加する様になり、協力体制から主体的に動こうとする姿勢が見えてきた。早期の家庭復帰を希望している中学生は、父と福祉司の話が進まない事にイライラする場面もあったが、父のやるべきことや、自分のやらなければいけないことに少しずつ気づき始めている。今後も家庭・親子関係を築き、安心して生活が出来るよう支援していく。

グループホーム

○母子家庭の母親が末期がんの為、夏休み前に再入所した。以前入所していた時から係りのあった職員や子どもたちの担当者が、中心になって様ざまなことに対応してきた。母親の病状の共有のため、ケースカンファレンスを随時行い、担当職員と専門職との情報交換をすることで、母の意思と子どもたちの気持ちに寄り添いながら、連絡を密に取り合っており、取り組みを進めた。母親は秋にホスピスに転院した。転院後は癌が進行し、進行による痛みから投薬が増え、その影響などで体調を崩すことがあり、子どもたちの宿泊や面会の予定がキャンセルになることもあった。

最後の思い出作りとして、職員が付き添って親子の宿泊旅行を実施した。このような交流の中で、母が

子ども達に看取ってほしいと考えていることを聞き、危篤の時にはすぐに駆けつけられるように準備をした。

そして、亡くなる3日前から子どもたちは病院に泊まり込み、母親の傍で過ごした。その際職員も一緒に泊まり、母親の誕生日会など、子どもたちの気持ちに寄り添った最後の思い出作りができた。職員が子どもたちの母親を看取った。

(10) アフターケア

本園 寮

○昨年就職自立した男児には、通勤寮入寮後も定期的に室の職員が電話による連絡や食事をする等のアフターケアを行ってきた。成人式にはスーツ姿で顔を見せ成長を感じた。また、寮舎職員だけでなく専門職の協力もあり手厚いアフターケアを継続する事が出来ている。

昨年度末に退所した中学生は、一時保護を2回経て再入所になった。その間本児からのSOSや、母親からの電話対応等繰り返し行ってきた。また、児童相談所職員や専門職も加わり、家庭訪問や話し合いを重ね、最良の方法を選びながら検討してきた。

(11) 環境整備

本園 寮

○小学校高学年以上は全員が個室を利用している。個室利用児童が増えたことにより、殆どの児童が自分だけのスペースで、自分だけの時間が過ごせるようになった。イライラして落ち着く必要がある際にも、自分から居室に向かう児童も居る。居室の児童配置については、性別・年齢・関係性・行動面等を考え、寮職員で話し合いを重ねて決めてきた。部屋割については、今後も安心・安全を考え、また年齢や特性等を考慮しながらその都度柔軟に対応していく。

○破損箇所を修繕し、安全な環境作りを目指した。季節の行事に合った飾り付けをしたが、行事があまりない時期は殺風景だったため児童の生活が豊かになるように工夫した。また、児童のストレス軽減のため、ホールの色や香りにこだわっていく。ウッドデッキにはプランターを置き癒される空間を作っていく。

グループホーム

○小学生の部屋の清掃、布団シーツの洗濯などは、職員が平日に行っている。中高生は、なかなか自発的に掃除を行うことが出来ない児童が多いため、声掛けや職員と一緒に片付ける事を提案した。その上で掃除の仕方、片付けやすい収納の仕方を伝えている。シーツは、小学生同様平日に職員が洗うようにし、何週間も洗っていないシーツで寝ることが無いようにしている。

(12) 社会性を育てる

本園 寮

○タブレット端末を利用して、携帯を所持する前に練習する機会がくれた。SNSを利用する際の注意として、個人情報を書かない、表情が見えないため誤解を招くことも多い等、その都度児童に話をした。インターネットを使う機会も一般家庭の児童に比べ少ないため、知識も乏しいように感じる。現代の情報社会で生きていくため、また自身の安全を守る知識も、インターネットを使用しながら学んでいく場が必要である。

○児童が友人宅に遊びに行ったり、友人の家族と共に外出するもしばしばあり、そのような場合には職員からお礼の電話を欠かさないようにしている。また、保護者会等で会った際には、直接お礼を伝える等、良好な関係が継続できるように努めている。また、学園に学友などが遊びに来た際には、職員からも積極的に話しかけ、子どもたちの学校での様子を把握する機会としている。今後も児童が友人関係を築いたり、社会性や人間関係の大切さを体験できるよう支援を継続していく。

グループホーム

○パソコンでチャットを使用し、クラスメイトや面識のない人と連絡を取り合っていることがわかった。この児童には、知らない人と連絡を取り合うリスクや個人情報の取り扱い方などを伝えた。

6. リスクマネジメント・安全対策・事故防止

(1) 予防の取組み

ヒヤリ・ハット委員会

○ヒヤリ・ハット活動が、小さなヒヤリとする出来事やハットとする出来事に気づくことで、大きな事故の予兆を把握することは間違いない。今年度は毎回委員会でヒヤリ・ハットの出来事に対し、報告だけで終わらずに質疑応答で事故内容の理解を深めたり、他寮での取り組み事例の共有化に取り組み、再発防止のヒントが得られるよう話し合った。さらに、時期や環境の変化に応じ、予測される危険を前もって共有し、各部署で事故防止の意識付けが図られるようにした。(GW明けの児童の様子や、行動範囲が広がる夏休み中の事故予測など) その結果想定範囲の中での事故は防げた。ただ、あるアクシデントをきっかけに想定外の事故が発生するなど予測の限界もあった。

本園 寮

○毎朝児童の顔を見て、声を掛けた。登校する児童を玄関で見送ることを心掛け、児童の健康状態や様子をチェックするようにした。おかしい様子や表情まで他職員へ引き継ぎ、見落としのないようにした。冬の乾燥肌などは見落としやすいので、入浴介助などで身体のチェックを行うようにした。

○薬は医務から渡された際に必ず複数職員でのダブルチェックを徹底した。また、処方された一時的な服薬の残薬を公務室に置いたままにしてしまうことがあった。服薬が終了したら残薬は速やかに医務室へ戻す必要があると実感した。

○危険を減らすためにコンセントフックをつけていた。用務員に依頼し、台所に電子レンジ等の電子機器が収納できる棚(幼児が触れない)を作ってもらったり、食卓の脚のサイズを変えて食べやすく過ごしやすくしている。

グループホーム

○年度初めに通学電車で痴漢行為をした子に、性的プログラムを実施した。予防の取り組みとして、電車の安全マナー(満員電車では手をあげる。席が空いていたらわざわざ女性の隣に座らない。被害女性が乗車してきたら降りる。または、車両を変えるなど)について教え、電話連絡(帰宅時に学校と寮の最寄の駅から)を実施している。

(2) 防災対策

○東北大地震などの大規模災害を想定し、炊き出しや各学校への迎え、避難生活などの訓練を行う。

当施設は小平市の二次避難場所に指定されており、小平市手をつなぐ親の会の指定避難場所でもある。災害時にお互い協力して避難生活を送るだけでなく、年一回「手をつなぐ親の会」の避難訓練を当施設で実施している。

(3) 事故対応

本園 寮

○中学生が夏休みのインターンシップの際、自宅の最寄り駅を通る電車経路を利用し、家庭復帰への思いが募ったことから、インターンシップからの帰りに自宅に戻ってしまった。親子ともに家庭復帰への思いが強く、児童相談所との協議の結果、家庭復帰となった。

○日々の業務において小口現金の金額がずれてしまうことが時々あった。これは確認を1人の職員に任せてしまい、ダブルチェックをしていなかったためと考えられる。確認のタイミングを決めずにチェックを各自に任せているため、責任の所在があやふやであり、他の業務と並行して小口現金を取り扱っていることが主な原因であると考え、引継ぎの前に宿直明けと早番の職員が必ず確認し、宿直と遅番の職員に託すように改めた。来年度は小口現金のダブルチェックの徹底を行っていく。

7. ボランティア・実習生

(1) ボランティア

○家事援助ボランティア…今年度は7名の方に、家事援助に入ってもらった。また、幼児ボランティアで活動してくださっている方が、家事援助として幼児の多い寮に入ってくくださった。これにより未就園児が午前中に工作をしたり、外遊びが出来たりと午前中の活動が充実しとても助かった。また、定期的な訪問になり、子どもたちも安心してボランティアの方と関わっている。

○学習ボランティア…今年度は9名の方に活動してもらった。ボランティア係で支援が必要な児童をリストアップし、必要性が高い順に学習ボランティアについてもらった。1つの寮に偏りが出ないように、ボランティアの方の性格なども踏まえてマッチングを行っている。今年度から夕方以降の学習ボランティアが増えたため、夜18時以降の学習ボランティアは事務棟ではなく、各寮・各グループホームで行うこととした。

(2) 実習生

○年間で保育実習：16校26名、社会福祉士実習：7校7名、計33名を受け入れた。

○今年度はグループホームでの実習受入を試行した。社会福祉士実習(23日間)3人、保育実習を7人受入れた。グループホームで実習する学生に対しては書面では伝えていたのだが、初日にグループホームでの実習だと知る学生がほとんどだった為、グループホームの知識がないまま実習のスタートとなった。今後は、実習前オリエンテーションでより細かな伝達をしていく。

8. 人材育成・メンタルヘルス

(1) 研修

① 園内研修・OJT

○前年度から実施希望が多かったテーマを取り上げ、全員参加の研修として[ヨガ・マインドフルネス]、また、近年日常生活上の指導や学習指導に難しさを抱える児童が増えているので、[発達障がい児童への生活と学習支援]を実施した。

また、職員全員対象としたかった[ファシリテーション]研修は、講義とワークショップ形式であった為参加人数が限られ、今年度は中堅から指導職クラスの職員を主に対象とした。また、研修効果を上げるため、[基礎編]実施の数か月後に[応用編]を実施しフォローアップが出来る組み立てにした。

○職員間の意見や考えを共有する時間をしっかりととり、それぞれの意見を尊重しながら、お互いに支援方法を学んだり、アドバイスしながら児童の養護に取り組むことができた。精神科医師の巡回指導の際には、現状困っている点を相談し、支援方法などアドバイスを受けたことにはノートを作り、共有し蓄積する仕組みを作った。

反省点は、寮の職員が研修に参加したにも関わらず学びを共有する時間がもてなかった点である。来年度は研修の学びを、寮運営の中でどのように活かしていくか発表する時間を寮会議の中で作りたい。また業務の効率化や、質を高めるためにどのようにルーティンワークをしたらよりスムーズになるか職員間で共有し改善していく。

○今年度は、新規事業の開始や法人内異動に伴い新入職員が多かったこと、昨年度までの総括から園内での人材育成の必要性が提起されたこと等から、特別委員会として人材育成委員会を立ち上げ、1年目の職員、2、3年目の職員対象の研修を行った。

② 外部研修

○今年度も、研修係宛てに届いた各種研修案内について、「研修係からのお知らせ」を作成し各寮・各部署に配布し各職員が希望の研修に参加出来るようにした。また、各職員が参加した研修について「研修参加記録」、「研修報告」を記入してもらった。「お知らせ」を作成する職員から、業務負担軽減の為に作成を持ち回りにする提案があったので来年度は持ち回りでの作成を検討する。

今年度も研修報告は職員会議で報告を行った。また、研修報告書の書式を改訂し、短期目標や長期目標の記入項目を増やした。これにより、研修受講内容をどのように業務に活かしていくのかまとめられるようになった。

○ファミリーホームについて知るために4つのホームの見学をした。ファミリーホーム全国大会への参加。見学することで、様々な形態で行われていることや、どういう経緯で始めたのかを知ることができ、自分達で実施できるのか、より現実的に考えられるようになった。来年度も全国大会へ参加し、今後の動向を把握しながら、ファミリーホームの実現に向けて取り組んでいく。

(2) メンタルヘルス

○「ひとりで考えこまない」、「がんばりすぎない」、「困ったことは相談する」「苦手なことは苦手ですと言っていい」、「体調不良の時には早めに帰る」と言う考えを基本に今年度も継続して行ってきた。

年度当初から新任職員の不調が起こり、6月には職員交代があった。また年末には産休職員がおり、代替職員が入ることになり、年度を通して同じ職員で支援する事はできなかった。しかし、寮方針を共有し日々の引継ぎや勤務の中で情報を共有し、「困った時はお互い様」の気持ちで日々対応をしてきた。

小口現金等のミスや、引き継ぎ漏れなどを無くするために、確認の徹底や、何事も一人で進めないことを守った。また、各々が失敗しても個人の責任ではなくチームの責任と自覚し、誰かを責めることは無かった。しかし、思い違いや感覚の違いから、相手の意思が通じず、違った方向に行ってしまった事もあり、再度、必ず確認してから進めること、「今の話はこういう意味だけど合ってる？」と相手との意志が同じである事も確認し話をしてきた。

今後も、新人だけに限らず、中堅、ベテラン一人ひとりが、それぞれの得意、不得意、個性を理解し、苦手なところは得意な人がフォローする。また、「これどうしたらいいですか？」、「お願いできますか？」、「こうやってみたらどう？」等と、話せる、相談できる、相手の意見を受け入れられる環境や雰囲気作りを継続していく。

(3) 働き方の改善の取り組み

○棟フリーの人員配置に伴い勤務補助は減ったが、病休や産休に伴う勤務補助が必要な場合、補助をフリー職員などに要請することがあった。寮舎での勤務が分かり易いよう勤務補助をお願いする際の勤務マニュアルを作成し、誰がどの時間に入っても基本のルーティンワークが分かるよう準備をした。

○面会や通院時の対応等で寮舎を空ける際は留守番を依頼し、早番や宿直明けの職員が超過勤務をしなくてもいいようにする、中堅、ベテラン職員が定刻に帰ることで、新人職員も勤務後は直ぐに帰れるようにする等、超過勤務を減らすように取り組んできた。しかし、留守番の依頼も限界はあり、通院や通所等は早番や宿直明け職員が行くことになり、超過勤務を解消するには至らないことが多かった。

有給休暇取得が難しかったため、働き方の見直しを進めていく必要がある。

9. 地域支援・地域連携・里親支援

本園 寮

○小学生男子が交流中の小さなわがままが積み重なり、夏の交流で大変迷惑をかけた。その為、交流を一時停止し一旦フレンドホームと距離を置いた。年末に改めて交流の仕方について話をして再開をした。その後は我慢をするようになっている。

小さなわがままの時に対応ができれば、大きな問題に繋がらなかったことが考えられる。交流中の問題に対し適切な対応ができず、フレンドホームを不安にさせてしまったこと、職員間で情報の共有ができなかったこと、その場で適切に対応できなかったことが反省点であった。この事故を受けて、交流中にアクシデントがあった際や、フレンドホームが助けを求めてきた際には、児童を当施設に戻すことを確認した。

グループホーム

○今年度から職員がフレンドホーム先となり外泊交流等を実施した児童は、家庭体験するうちに、今まで頑なに家庭のことを話してこなかったが、ポツリポツリと幼い頃の話をするようになってきた。本児の言動面の変化が見られたことで、生い立ちの整理に繋がる支援を行えるに至った

里親支援園門相談員

○入所児童2名が里親委託候補になった。きょうだいを同じ里親へ委託することを考えていたが、発達障害等の事情からきょうだい一緒の里親委託は難しいと判断し一人ずつ委託することとなった。正月明けに弟は委託家庭候補が見つかり、今後交流を進める予定。

○フレンドホームとして長く子どもと交流されている方から、「子どもの甘えや要望にどう対処したらいいのか?」と悩んでいると話しがあった。また、交流する事が多くなると、子どもも我儘を言ったり、試し行動をしたりして様子を伺うことが見られた。交流の様子や子どもの見せる態度やものの言い方など、フレンドホームが気になる事を聞きとり、早い対応が必要である。

10. 広報活動

○人材確保および地域連携の観点から、広報の重要性がより高まる中で、園だより、施設パンフレット、ブログの大幅改訂を行った。昨年度からメンバーが全入れ替えになったこともあり、不慣れで作業が滞ってしまうこともあったが、情報発信の頻度は都内施設の中でもトップクラスである。

○ブログには、オープンカフェの取り組み、寄付の募集、チャリティコンサート情報や、園内での実践や日々の生活風景、行事を中心に掲載した。今年度からは調理室から食事メニューを発信したり、児童の誕生日パーティの様子を掲載するなど、より親しみやすい内容になるように心がけた。また、twitterとの連動も行い、昨年度に比べアクセス数は4~5倍に増えている(月平均150アクセス→月平均1000アクセス)。

11. 第三者評価

(1) 特によいと思う点

- ・専門職連携が有効に機能し、新人職員のモデルとして支援実践に関する基本を伝える役割を果たしている
- ・児童養護施設の機能が、地域社会にとって存在意義を発揮するハード・ソフトが充実している
- ・養護内容の高度化を担う人材を育成するべく、体系的な人材育成の取組みを進めている

(2) さらなる改善が望まれる点

- ・法人のリスクマネジメント委員会の活動と連携した危機管理対策の継続と徹底が望まれる
- ・時代に応じた養護実践の総括方針で繰り返し理念に立ち戻り、施設の向かう方向を次世代に継承して欲しい
- ・建替えによって、専門職種の情報共有環境にこれまでとの大きな差が出ないように、ソフト対策の工夫が求められる。

12. 苦情解決・権利擁護

本園 寮

○子どもが話しやすい環境につとめ、そこで出た不満は職員が介入をしながら解決したり、子ども会議を利用し話し合いをした。特別学級在籍の子は自分の意見や気持ちを話すことが課題であり、毎日個別で職員と話をする時間を設けることを継続した。また、苦情解決委員にも介入してもらい、子どもが職員に言

えず悩んでいることもフィードバックしてもらうことで、加害児童・被害児童への対応策を考えることができた。自分の気持ちを誰かに伝えることができることは、良いことであることを子どもたちにも続けて伝えいきたい。

権利ノートについては、苦情解決委員が主体で児童が所持しているかチェックした。所持していない児童が多かった為、苦情解決委員から提案を受け、児童・職員が把握できる場所に置いている。

苦情受付

○今年度も、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、苦情対応を行ってきた。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も徹底して行った。

昨年度と比べて、他児に対する苦情の件数が減っているが、これは昨年度一人の児童から複数(約7件)の苦情が一度に出されたことが影響している。また、職員に関する苦情も今年度減っているが、これも昨年度に特定の職員に対する苦情が約3件あった為である。

今年度は“その他”に分類される相談が昨年度に比べ多かった。“Wi-Fi”について、“外出範囲”についてなど、学園内のルールを巡る相談がその他に分類されている。

単純な個別相談ではなく、学園全体としてどのように考え取り組んだらよいか、養護とはどのようなことなのかといった本質的な問いが含まれた相談が多かった。例えば、実習生からのレポートをきっかけとして、学園全体で養護の見直しも行った。自分たちの養護について点検し、深く振り返る時間を多く持つことになった。また、“その他”には、今年度開始した一時保護委託事業で一時保護中の児童の相談もいくつか含まれている。

今年度は、子どもたちに苦情受付のシステム説明を行った際、直ぐにポストを利用した児童が多かったのが特徴である。

13. 中長期計画 (3か年計画)

○3か年の計画で、園舎の改築工事が完了した

○時代の要請に応じた養護の推進

- ・都内初の「定員内での一時保護委託枠の設定」のモデル事業を実施
- ・3番目のグループホームを増設した

○人材育成の充実

- ・人材育成委員会を発足させた。職員育成の取り組みを強化した。
- ・ワークライフバランス委員会を発足させ、「多様なはたらき方」の検討を進めた。

14. 一時保護委託事業

○一時保護所の入所が定員を常に超えている状態の中で、入所依頼171人中入所者45人、延べ保護日数は1652日であった。事業初年度としての一定の成果は上げられたのではないかと考える。中でも、多様なケースに応じて個室で対応できたり、通学を継続することができたりと、児童相談所の一時保護所では難しい柔軟な対応は、新たな選択肢として非常に有効であったと児童相談所などからの評価が高かった。

また、保護した児童も「もっと暗くて嫌なところだと思っていたが、新しい建物でよかった」、「一人の時間が取れたので、自分自身や生活を見直すことができた」、「大人が話を聞いてくれた」、「楽しかった」。

ここで生活したい。」など、概ね良いイメージや感想を持ってくれることが多かった。中には当施設に戻ってこようと、児童相談所の一時保護所を抜け出してしまう児童もいた。

新たな一步を今までとは違った形で踏み出そうとするこの時期に、以前の生活とは違った安心で安全な生活が経験できたとしたら、それにはとても大きな意味があるのだと考えている。

平成 28 年度 二葉南元保育園 事業報告書

平成 28 年度 二葉南元保育園をめぐる状況

全国的に待機児問題が浮き彫りになり、人材確保の困難さもメディアで取り上げられることが多くなってきている。東京都全体の待機児童解消には至っていないが、新宿区は、いろいろな対策を駆使し 28 年 4 月時点では 58 人の待機児童数だった。一方、入園希望申請時の書類と実際職場復帰をした時の条件が違うことで退園を余儀なくされる事例が出ている。専用型一時保育室は、就労対象の 7 名枠が 6 月位に埋まり、スポット利用は後半になるとキャンセル待ちが 10 人位の日もある。まだまだ、短時間勤務の方や途中入園が困難な実態が表れている。

保育園の基本方針で上げていた保育内容の充実に向けての取り組み、臨床心理士を採用して多様な立場で保育園全体をサポートしていく体制作りを行った年となった。

人材確保の点は、急に途中退職を余儀なくされた職員の補充ができなかったり、産休代替え職員がなかなか決まらなかった為、新聞の折り込みを使ったり派遣会社に登録し対応してきたが、職員確保は毎年の課題である。

長時間保育を受けている子どもたちの健康や発達を保障し、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。

1. 基本方針

(1) 保育内容の充実

- ① 改築後 3 年先の定員が 110 人になった場合を想定した取り組みが必要と考え、昨年度行事の見直しや各年齢にとって行事への参加の意味を確認し合いながら進めてきた。今年度は昨年を検証と再度検討すべきことや今後を想定した取り組みを検討しながら進めてきた。
- ② 乳児クラスは 2 グループの少人数保育を今年度も継続して行った。保育内容に関して検討する一つのきっかけとして、園全体で理念等の基本部分や、保育内容の共通認識を高めていくための研修をしてきた。

(2) 保育園を利用する子どもの保護者への支援

- ① 地域の子育て相談機関とつながっている保護者もおり、関係機関とは情報の共有を行ってきた。また気になる家庭の情報提供も地域から寄せられることもあった。保護者支援から登園時間に関して柔軟に対応し昼近くの登園も受け入れるよう配慮した。
- ② 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。今年度から臨床心理士の配置を行ったことで、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たことは良かった。
- ③ 短期間だったが日本語が全く話せない中国人の 4 歳児が入園した。日本語が話せない祖父母が送迎だったため、担任が単語で伝えたり連絡帳に書き母に伝えてもらったりすることで対応した。通訳の活用も検討したが、簡単な言葉を児童が早く覚え、日常生活をおくることができた。

(3) 地域の子育て支援事業

- ① 専用型一時保育室の活用が地域に浸透してきている。また昨年利用した方が継続利用する児童が多いことから一時保育室の必要性を実感した年だった。
- ② 今年度も職員の資格を活用しベビーマッサージを3回行った。地域支援センターひろばでの園医・看護師による健康相談も実施した。ベビーマッサージは終了後、子育て相談や園見学を希望される方も多かった。
- ③ 保育所体験は随時受け入れた。希望者も多く子育て支援にもつながっている。特に出産前の方は出産に対しての不安とその後の子育てについてどんな風になっていくのか不安を感じている方が多い。核家族化により手伝ってもらえる方がいない悩みもあり、相談時間も長く取るよう配慮した。
- ④ 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対応した。
- ⑤ 今年度3階の空き部屋の活用について定期的な活用計画はできなかった。クラスの遊び場として、幼児クラスが大掛かりな制作をするときに使用した。また、子育て支援事業（保育所体験）時に部屋を活用した。

(4) 次世代を担う職員育成

- ① 職員構成はバランスが取れている。3歳までの時短取得者は3人。各部署に配置し、比較的働きやすい環境が作れている。
非常勤職員は夕方4時前後の退職者が多く、夕方からの保育体制や補助職員の配置が課題である。時短者の働き方に関して検討していく必要がある。
- ② 園のマニュアルは揃っているが、状況を鑑みてその場に応じた対応することも大事であることを伝えてきた。経験を積む中で対応の仕方を学び合うことが必要と感じる。

(5) 運営の組織化

- ① 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人相談しながら業務をこなしている。途中退職者が出たり、介護休暇取得職員の充足ができなかったりした時には主任が現場に入り対応した。
- ② 専用型一時保育室は時短取得の正規職員を配置し園全体とのつながりができた。主任が入室することはほとんどなかったが、一時保育室についての電話対応や申し込み受付・利用者の抽選・キャンセルが出た場合の個別連絡等を担い事務量は多かった。
- ③ 給食室は、規定の職員配置で4月から始められた。9月に調理補助1名が退職した。3月から産休に入る職員の産休代替え・パート職員が決まらなかったが、3月に代替え職員が決まり、見通しが持てた。

- ④ 保健職は、非常勤職員ながら感染症対策、園の健康管理等安心して任せられている。
0歳児の検診は毎月2回ずつ行い、乳児検診は年2回実施。3歳・4歳・5歳は血圧測定も入れている。
ギョウ虫検査は今年度からなくし平成29年度から4・5歳児の腎臓検査を行うことにする。
- ⑤ 昼会議は短時間の会議になるため議題を深めることができないこともあり、夜会議を増やしたが、今年度は研修を優先した。リーダー層の運営会議は、体制に関する会議のみだった。この運営会議を十分活用して組織だった会議にしていきたい。

今年度運営管理を潤滑に行うため以下の会議を開催し組織してきた。

- ① 職員会議 月1回 定例会議(9回 昼)(3回 夜会議)
→夜会議は研修を2回入れた為、会議は短時間になった
- ② 保育会議 月1回 定例会議(昼)
→行事について、児童の特記事項報告、臨床心理士からの報告会
- ③ 部署会議 各月1回 幼児会議・乳児会議・調乳会議
→各会議に主任が入り討議し、全体会議にかけることは職員会議で論議
- ④ ヒヤリハット検討会議
→検討会議は持てなかった。全体に周知が必要な案件はその都度緊急会議を行い報告と今後の課題を出し合った
- ⑤ 運営会議 随時
→体制会議に必要な時のみ行った。年間3回ほどだった。
- ⑥ クラス会議 随時
→夜に時間を取り会議をしたクラスは1クラスのみ。他は、食後に打ち合わせ
- ⑦ 総括会議 年2回 上半期・下半期
→上半期はクラス内で、下半期は昼と総括会議で行う
- ⑧ 新年度会議 年度末実施
→卒園式後に実施
- ⑨ 苦情解決第三者委員会 1~2回
→7月の全体職員会議に参加してもらい職員紹介と園の様子を伝える
3月は1年間の報告会 保護者とのやり取りは随時伝えるようにしてきた
- ⑩ そのほか (委員会・係・行事・そのほか)

各種係・委員を設置し職員全員が分担し運営ができた

- 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・卒園式等)の企画・役割分担
- ② 子育て支援(ベビーマッサージ(職員担当)・保育園体験・出産前体験(園長・主任担当))保健講座・健康相談
- ③ 美化係：室内外の安全点検(園庭チェック・クラスの安全チェック)・冷蔵庫チェック等
- 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：法人のPR そのほか広報活動 チャリティーコンサート実行委員会 ホームページ更新
→チャリティーコンサート実行委員は会議への参加も担当者全員の参加は難しく、役割分担をしながら

ら進めた。

- ⑥ リスクマネジメント委員(法人)：リスクマネジメント力向上・ヒヤリハット検討
- ⑦ メンタルヘルス委員(法人)：職員のメンタルヘルス向上
- ⑧ 研修育成委員(法人)：法人の職員の資質向上・研修とりまとめ、研修企画
- ⑨ 備蓄委員会・マニュアル見直し・必要に応じて行う
- ⑩ 地域活動委員（法人）

対外的な係を以下に置いた

- ① 四谷地区乳幼児支援機関関係者連絡会（よんこ連参加）

(6) 緊急災害発生の備え及び危機管理の対応

- ① 危機管理対策（防災用品等）は、係りが備蓄の点検を行い見合った量を補充してきた。3日分から5日分の備蓄を3階と外倉庫に分けて保存し、献立作成も行った。
- ② 毎月の避難訓練は職員の少ない時間帯や暗闇体験も行き、懐中電灯の設置位置など課題等出し合うことができた。
- ③ 毎月2歳児以上は不審者笛訓練を行っている。幼児クラスは警察署の方から不審者対応の話を今年度もしてもらった。
- ④ BCP（事業継続計画）について帰宅困難時職員配置計画作りや動きを想定した研修会議はしたが、計画書作成まではいかなかった。次年度の課題としたい。

2. 運営

(1) 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だが、うち3名は、10月入園定員とする。

(2) 児童受託状況

- ① 定員増になって2年目まで保障されてきた、4・5歳児未充足分補助金は10月分からなくなった。幼児クラスの途中入園は厳しい状況。

0歳児・1歳児の変動はなかった。2歳児は10月に引っ越しの為1名退園したまま3月まで未充足だった。

6月より渋谷区に1名転居の為、管外受け入れとなる。

幼児クラスでは、3歳児が4月1名欠員だったが5月充足、4歳児は19名でスタートし8月1名退園し18名、5歳児は4月に1名入園して12名だったが、引っ越しの為5月で1名退園しその後の充足なし11名だった。3月の充足率は90%だった。

- ② 新宿全体ではまだ待機児童もいるが、幼児クラスは幼稚園を選択する家庭も見られ、途中入園は厳しく未充足が続くと思われる。
他園でも幼児になり幼稚園に流れることを危惧し認定子ども園になるところが出てきている。

(3) 延長保育事業利用状況

- ① 1時間延長保育利用者は10名前後。駆け込み利用もあり多い日で15名程度。
2時間延長は定員が12名程度、全体で30名程度としている。
- ② 曜日により利用状況は変動するが月曜日・金曜日の利用者が多い。
- ③ 延長保育室は幼児クラスを使用し、時間帯でクラスを分け、補食・夕食終了後合同保育にしている。

(4) 職員配置（平成28年4月1日現在）

正規職員 25名

・園長 1名 ・保育士 20名 ・栄養士 4名

契約職員（1日6時間以上、週5日勤務）7名

・保育士 6名 ・看護師 1名

短時間勤務（週35時間未満勤務）19名

・保育士 10名（有資格者7名・無資格者3名）・事務 2名 ・用務 1名

・調理補助 2名

・嘱託職員 1名 ・臨床心理士 1名 ・学生アルバイト 2名

- ① 4月時点では産休・育休取得していた職員が職場復帰でき、栄養士は通常勤務。時短取得者3名は、0歳・2歳・一時保育室に配置し各部署で補いながらの体制とした。年度途中で産休に入る職員を2歳児クラスに配置し、当初常勤職員4人配置していたが9月から配置基準18対3 + 補助職員1名で対応できた。
- ② 非常勤職員は4時位までの勤務や、子育て中の職員も多いことから夕方からの職員を補充しないと長時間保育に対応できない状態だった。1時間延長・2時間延長の当番はシフト制にしていたが、今年度1時間延長番には固定勤務の非常勤職員を配置した。
- ③ 職員構成のバランスは良く、常勤職員の20代5人、30代7人（内栄養士3人）、40代9人（内栄養士1名）、50代3名。非常勤職員は50代以上が多い。
- ④ 働き続けられる職場づくりをめざし、早朝パート、延長保育補助に有資格者を配置し、代替え職員も配置してきたが、年度途中で急な退職・学生が卒業により退職・介護休暇取得などの補充はすぐにはできない状態だった。もっと余裕のある職員配置が必要と感じる。

(5) 年間行事 別表参照

(6) 給食

- ① 職員配置は比較的安定していた。経験の浅い職員のスキルアップを目指し、役割分担をしながら業務を行うよう対応した。研修には積極的に参加し、毎年行っている食育も保育士と相談しながら野菜栽培、料理保育を行ってきた。クラスや部署で感染症が流行しているときは中止し安全に配慮した。
- ② 他県で起きた食材に関しての事例情報は、速やかに保護者にも伝え、新宿区と一致した対応と園が使用している食材の情報も必ず掲示することにした。
- ③ 冷凍母乳の受け入れを再開したが、希望者はいなかった。
- ④ アレルギー児対応、今年度は診断書が出ている児童が8名。入園後離乳食が進むにつれ除去食対応児が加わり11名になる。卵除去8名・牛乳3名・大豆1名・そば、たらこ1名、アレルギーではないが、海藻除去にも対応した。
食物アレルギーに関しては、曖昧な状態で進めることが無いよう担任・看護師・栄養士三者と保護者と面談を行いながら安全な提供に努めた。
- ⑤ 保護者への食材産地に関する情報提供は毎日、玄関にサンプルと一緒に掲示した。
- ⑥ 給食ソフトの充実を図ってきたが、事務保障の時間は取れず、超勤になった。
- ⑦ 保護者への情報提供として給食だよりを年4回発行した。

(7) 保健

以下の内容を実施した

- ① 身体測定月1回
- ② 園児健診(0歳児クラス)毎月2回 =同時に頭位・胸囲測定毎月
- ③ 内科健診年2回(4.9月) =3・4・5歳児血圧測定
- ④ 歯科健診年2回(4.10月) 歯科衛生士も一緒に参加し染め出しと歯磨き指導
- ⑤ 耳鼻科健診・眼科健診年1回(5~6月・夏の水遊び開始前に実施)
- ⑥ 保健便り発行(月1回)
- ⑦ 職員健診(6月~7月)
- ⑧ 職員検便(給食・0歳児)
- ⑨ 職員インフルエンザ予防接種
- ⑩ 健康講座
看護師による手洗い指導・うんちのはなし(排便の仕組みを幼児クラス対象に行う)
- ⑪ 薬の預かり
熱性けいれん児のダイアップ4名、アレルギー反応が出た場合に応急処置薬1名、アトピー塗布薬5名乳児はクラス保管、幼児は事務所保管とし必要な場合塗布。
- ⑫ 感染症
11月から感染症胃腸炎が流行し始め、12月中旬まで59名ほど診断された。途中保護者の交流会など

も開催されており、兄弟感染・家族感染が多く、保健所に報告し対応した。掲示板に感染症情報を掲示し、感染拡大阻止に向けて個別対応も行った。

インフルエンザは2月から発症児が増え、A・B両方罹る児童もおり延32名発症した。手足口病や溶連菌感染症のクラス感染が見られた。

保護者対応の注意点について、誰が対応しても状況や診断書の必要性等伝え漏れがないよう一覧表に記入し対応したことはよかった。

<学校保健安全法 第2種感染症>

- ・インフルエンザ…A型10名・B型20名+職員A型1名、B型1名
- ・流行性耳下腺炎1名

<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…11名
- ・RSウイルス感染症…2名
- ・手足口病…1名
- ・ヘルパンギーナ…11名
- ・感染性胃腸炎…59名

<交通事故>

- ・5/17(日) 5歳児 父親と自転車に乗って通行中、軽トラックと接触し右半身打撲
- ・11/28(月) 5歳児 登園途中走っていてスクーターと接触、右上眼瞼切創など

事故状況報告

- ・園内事故報告書件数 3件
- ・4月12日 一時保育 遊具にぶつかり2針縫う
- ・6月4日 0歳児 ミルク誤飲
- ・11月11日 2歳児 鼻にビーズ詰まっていた

(8) 専用型一時保育室(おりーぶ)の事業状況

平成27年4月から一時保育を始め今年度は昨年度から継続した利用児も多い。10月以降のキャンセル待ちの方が多くなった。短時間勤務や家庭で仕事をしている人は定期利用を希望し、定期利用とリフレッシュ利用を合わせて利用される方や他園と併用している方もいる。

利用状況は以下の通り。

*10人枠=定期7人、スポット利用3人

利用総数/月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
スポット利用 総人数	64	61	65	69	57	71	74	77	72	49	75	63	797
定期利用総人数	88	78	114	95	96	92	97	96	93	115	104	76	1144

(9) 環境整備

- ① 2年目点検の年、壁のコンクリートと壁紙の間に空気が入っていたり、配水管のつまりなど、1年瑕疵からの流れで再度申請し修理を依頼する。給食室の換気扇のヒューズ切れ、エアコンの通気口から不明なものが落ちてきて調理にも支障をきたす事案が起こり修理を依頼した。また実際使ってから不都合な個所が、保育室（電気のスイッチ）や給食室（通気口の修理）に出てきているため実費での修理を依頼した。給食室の換気扇掃除を業者に依頼した。
今後は高いところの窓ふきや、ワックスかけなどを計画的に行っていく必要がある。
- ② 美化係が計画し、園庭整備・草むしりを年間2回職員で行う
植栽・屋上庭園の整備は業者に入ってもらい行う。植栽の剪定は年間計画を立てて業者に依頼することが必要。
- ③ 書類の整理。引っ越しの時に一時保管してあった書類の整理を進めた。3階倉庫の整理は次年度も計画的に進める必要がある。

3. 防災・防犯・安全管理

(1) 毎月1回防災避難訓練・消火訓練の実施

- ① 避難訓練は年間計画に沿って実施する。日中の訓練に加え、朝夕の職員が少ない時間帯や停電を想定した訓練などを行った。夕方停電時の訓練では非常灯の確認・懐中電灯の置き場所の確認も出来た。毎年実施することが必要と感じた。今年度法人・乳児院との合同訓練はできなかった。今後も計画していく。
- ② 伝言ダイヤル訓練
年2回実施したが、保護者への周知はまだ十分ではない。迎え時に慌てて聞く姿も多かったため、引き続き訓練を行い保護者の意識も高めていく必要がある。
- ③ 引き渡し訓練
9月1日実施。少し遅れる方、全く忘れていた方もいたが、保護者の意識は高く参加できないという方はいなかった。保護者が準備している個人用避難袋の点検を4月新年度と9月1日の引き渡し訓練時に点検を依頼している。毎年個人用避難袋の必要性や活用法を保護者に伝えていくことが大事だと感じる。

(2) 不審者訓練

- ① 防犯笛訓練を2歳以上クラスで定期的に行う
道路に面している園庭から不審者が入る可能性もあり、門の施錠時間の変更・防犯カメラを必要な場所が見えるよう変更した。笛は緊急時にすぐ使用できるよう常時首にかけておくことにしている。
- ② 四谷消防署によるもの
防災教育訓練・起震車体験(乳児院と合同)四谷消防署署員の方が来園して実施訓練を行った。

(3) 安全管理

① 四谷警察署によるもの

春の交通安全指導・不審者防止教室・年長就学前安全指導を行い、いずれも四谷警察署より署員の方が来園し、DVDや紙芝居を使って話をしてもらっている。

② ヒヤリハットの集計と分析

受診した怪我は2件、誤食事故1件。小さな傷でも気になる場合必ず病院での受診を行い、保護者に丁寧に説明した。アレルギー児への対応は土曜日の体制で0歳児のおやつに関してのことだったため0歳児は食事の変化もあり申し送りを文書と口頭でおこなうことを再度確認し見直した。

③ ヒヤリハットの必要性は認識し事例を書き出し集計するまでになっている。毎月の検討会議を行うことには至っていない。

事例が発症した場合、緊急職員会議を行い、事例の報告と今後の対応・課題を確認し合っている。全職員に周知できるため、継続して行っていきたい。

(4) 防災備蓄品の再点検

① 定数に担った備蓄の確保と献立表の作成をおこなった。更に不足している備品はないか点検が必要。備蓄は室内と外倉庫の2カ所に分けて保管するよう振り分けを行い、備蓄の管理体制と職員への周知も必要。

② マニュアルの点検と修正を行ったが、職員への周知徹底は次年度の課題。BCPの話し合いはしたが作成はできなかった。次年度作成予定。

4. 実習生・中高生の受け入れ

実習状況

① 看護学生

- ・東京新宿メディカルセンター附属看護専門学校 6月＝6名、11月＝6名
4回に分かれて計12名

② 保育学生

- ・竹早保育専門学校 5月＝1名
- ・草苑保育専門学校 10月＝2名、2月＝2名 計4名
- ・十文字学園女子大学 7月＝1名
- ・上智社会福祉専門学校 10月＝1名
- ・学生の体調不良のためキャンセルになった学校もある。

③ 職場体験

- ・四谷中学校 9月＝3日間＝3名、2月＝四谷中学校職場訪問＝2月5名
- ・在園児姉5日間＝2名
- ・ボランティア中学生2日間＝1名

・東京国際福祉専門学校 ボランティア 2月～3月 2名

- ④ 新たな実習依頼もあり、実習生対応も大変だが教えることで職員の気づきにもつながるため積極的に受け入れた。実習中は子育て支援活動にも参加してもらった。また実習後に非常勤職員として勤務してもらうことにもつながっている。

5. 職員育成と研修計画

- (1) 職場内研修：研修委員と計画を立て実行した。4月・7月は土曜日の午後に長時間会議を設定しその中で研修を行う。9月・2月は平日 18:00～20:30 で研修を行う。

4月＝遠藤理事長を講師に二葉保育園の歴史や理念について

7月＝リトミック（東京第一リトミック講師＝森氏）

第三者苦情解決委員と保育園の実情報告及び地域の子育て事情

9月＝保育園の遊具について(ホソカワシュピールバーレンよりホソカワ氏)

2月＝室内の空間設定について(ホソカワシュピールバーレンよりホソカワ氏)

- (2) 職場外研修：できるだけ本人の希望を優先し研修参加を促しているが、全員が参加できていないのが実情。

研修の必要性和研修休暇の活用を広める必要がある。費用は園負担とした。

資格取得を促し非常勤職員が、東京都子育て支援員研修を受講した。

看護師は労働安全衛生管理研修を受け試験に合格した。

- ・2歳児クラス：4名（リトミック）
- ・1歳児クラス職員：2名（わらべうた講習会）
- ・障害児保育理論：2名（新宿区主催）
- ・保育心理士養成講座：1名
- ・食べる機能の発達：2名（新宿区主催）
- ・給食講習会：栄養士全員1回参加
- ・絵画テクニック講習：1名（ジャクエツ主催）
- ・危機管理講習会：1名（日本保育者支援協会）
- ・就学前研修：2名（新宿区主催）
- ・子育て支援研修：1名（東京民間保育園協会）
- ・保育政策をめぐる動向と課題：1名（東京民間保育園協会）
- ・保育所保育指針：2名
- ・保育の質を高める：1名
- ・自園の魅力ある独自性を活かすために：1名（東社協）
- ・感染症に関して・小児の医療 他多数：看護師
- ・労働安全衛生管理研修
- ・会計に関して：事務職

(3) 自己評価チェック表

日々の保育の中での子どもとの関わりや、振る舞いについての振り返りを年に4回行った。
保護者からの意見や職員同士気になることは、議題にあげお互いに気をつけるようにした。

① 職場内環境

前年度行った第三者評価や、法人が行った職員アンケートでも、休暇の取得や労働条件整備、書類の軽減化、会議の時短化が出されている。職員の要求と必要書類・会議の持ち方や必要性を職員と協議し更なる見直しをしていく必要がある。

② 臨床心理士配置

週一回勤務。クラスに入ってもらい、子どもの発達、保護者対応等、一緒に考えあう機会を持つことができた。保育以外にも保護者や職員の個別相談の要望もあり、より専門的な対応をしてもらえたことは良かった。29年度も継続して対応してもらえている。

③ 産業医配置

乳児院と同じ産業医に依頼した。毎月第4土曜日に法人本部応接室で待機してもらい相談できるシステムを確立し、職員への周知を行う。11月にストレスチェックを実施、その後フィードバックしてもらった。29年度継続雇用ができなかったため、再度担当医を探す必要がある。

6. 平成28年度 5か年計画

以下の計画に沿って進めてきている。職員体制・保育内容の見直し・非常勤職員の働き方についての検証が十分されていない。次年度の課題にしていきたい。

- ・新園舎3年目。昨年の行事等、取り組みの検証と新たな取り組みを行う
- ・職員体制の確立
- ・研修の充実 法人理念・保育内容に関する研修を個人、園全体で取り組む
- ・保育内容・空間の研修・遊具の充実
- ・給食室の職員体制確立と実践の検証 研修参加 アレルギー児の保護者対応
- ・非常勤職員の働き方の検証

以上

平成28年度年間行事実施報告

二葉南元保育園

月	日	保育・保健・行事	保護者会
4月	1日(金)	入園歓迎の集い・・・4・5歳児	★23日(土) 全体保護者会 9:00～ クラス保護者会 10:30～11:30
	12日(火)	入園・進級・イースターの集い・・・2歳～5歳児	
	21日(木)	歯科検診	
	14(木)・28(木)	内科健診	
5月	12日(木)	春の遠足散歩・・・4・5歳児(3歳児5/19(木))	4歳児 個人面談(5～7月)
	14日(土)	こどもまつり(乳児院・ひろば・保育園共催)	5歳児 個人面談(5～9月)
	27日(金)	春の交通安全指導・・・3歳児～5歳児	
6月	1日(月)	★災害時伝言ダイヤル訓練	2歳児 個人面談(6～9月)
	8日(水)	耳鼻科健診 眼科健診	3歳児 個人面談(6～10月)
	10日(金)	花の日礼拝・・・3歳児～5歳児、訪問・・・4・5歳	
	29日・30日	乳児・幼児プール開き	
7月	1日(金)	★災害時伝言ダイヤル訓練	
	2日(土)	観劇会 おむすびころりん	
	7日(木)	七夕集会・・・2歳児～5歳児	
	12日(火)	プラネタリウム遠足・・・5歳児	
9月	1日(木)	★災害時引き渡し訓練・父母の会共催イベント	クラス保護者会及び面談
	16日(金)	敬老集会・・・3歳児～5歳児	
	15(木)～16(金)	敬老保育参観週間・・・2歳児15:00～	0歳児 10/14(金)13:30～16:00
	28日(水)	秋の防災教育訓練・・・2歳児～5歳児	1歳児 個人面談(9～11月)
	21日(水)	お月見集会・・・3歳児～5歳児	*各クラス状況に応じて面談入れる
10月	22日(土)	★運動会(予備日25日(火)) (雨天の場合の場所未定)	
	27日(木)	芋ほり遠足・・・4歳児・4歳児	
11月	2日(水)	芋パーティー・・・4歳児・4歳児	
	11日(金)	不審者被害防止教室・・・2歳児～5歳児	
	22日(火)	聖話の集い 2歳児～5歳児	
	17日(木)	年長プーク人形劇観劇・・・5歳児	
12月	17日(土)	★クリスマス祝会 2歳児～5歳児参加	
	22日(木)	クリスマス会食(バイキング)・・・4・5歳児	クラス保護者会
1月	18日(水)	お店屋さんごっこ	
	26日(木)	大人CAPワーク 5歳児保護者	・0歳児 2/17(金) 13:30～16:00
2月	1日(水)	CAP子どもワーク 5歳児	・1歳児 2/16(木) 13:30～16:00
	3日(金)	節分	・2歳児 2/24(金)
		就学前小学校訪問 5歳児	・3歳児 3/2(木) 13:30～16:00
	22日(木)	◎新入園児健診	・4歳児 2/9(木) 13:30～16:00
3月	2日(木)	お別れ遠足 5歳児	・5歳児 1/26(木) 13:30～16:00
	14日(火)	卒園児を送る会	
	18日(土)	★卒園式 4・5歳児参加	
	22日(水)	就学・年長交通安全	
	23日(木)	外苑の森遠足 4歳児	

* 誕生会毎月乳児・幼児別で実施 * 避難訓練・消火訓練毎月実施

平成 28 年度 二葉くすのき保育園 事業報告書

平成 28 年度概況

保育所に入れない保護者の匿名ブログをきっかけに、保育待機児童の問題や、保育士の処遇の低さが社会的にも注目された一年となった。国や都も待機児問題や、保育士の処遇改善に向け大きく舵をきった年でもあったが、早急に保育所を増やそうとする中で、「保育の質」の問題が置き去りにされている。企業主導型保育所の実施や自治体が国家戦略特区をつくり、国基準以下の保育を提案するなどの不十分な職員体制・施設となっている。

これまで 0 歳～6 歳までの子どもの保育を積み重ねてきた私たちが、保育所の役割、子どもたちの発達のとらえ方、保育の中の教育、保護者の支援、子育て世代の労働の問題など、どう捉え発信できるのかが大きく問われ続けている。子どもたちの生活や健康、発達はここ近年大きく変化してきており、くすのき保育園の中で積み重ねてきた一人ひとりを大切にしていく保育を基盤に、子どもの成長・発達の過程を捉える一方で、親たちの余裕のない働き方を含め、育児の困難さを抱える保護者の心の安定を優先していく必要性も大きい。私たちに委ねられた子どもたちの発達を、あらゆる手段を用いて保障していかなければならない責任は大きい。

1. 基本方針（運営・保育方針含）

(1) 保育内容の充実

現在、子どもたちは集団に 10 時間以上おり、ほぼ全生活を保育園で過ごしている。

その子ども一人ひとりの発達のペースを守り、ゆとりあるかかわりをもつことを重点に保育を行ってきた。これまで積み重ねてきている、子ども自身の能動性を大切にする流れる日課、乳児保育の育児担当制、幼児保育の異年齢児保育・課業、子どもたちの自発的なあそびを大切にする環境づくり、わらべうた、これらを深めながら日々の実践を重ねてきた。

(2) 保育所を利用する子どもの保護者への支援

両親でそれぞれのスタンスを崩さず、夫婦間の連携ですらとり難く困難さを抱えている家庭が増加している傾向にある。子どもの家庭背景を踏まえたうえで、不安や意見のある保護者に対しては、まず寄り添うことを大切にしている。言語聴覚士や臨床心理士に観察してもらい、支援の仕方の助言を受けながら、園長を含め、担任以外の大人全員で見守っている姿勢を示してきている。ていねいに意向を傾聴し、気持ちの整理ができるように働きかけた。

(3) 地域の子育て支援事業

職員一人一人が、可能な範囲で地域交流事業に参加することにより、「保育所の社会的な役割」を考えていく機会を設け、地域のつながり、地域に根差した保育所のあり方を園全体で捉えていけるよう計画・実践に繋げていった。困難さを抱えながらも頼るところのない家庭にとっては、規模を大きくせず、家庭的な雰囲気個別的な関わりが安心につながっていた。

(4) 新職員体制における職員集団づくりと保育内容の継承

職員育成と研修計画においては、自己認識からの出発であり、一人ひとりが自分の考えを建設的な

意見として出し合っている場を、どのようにつくるかが課題となった。

子どもだけでなく保護者対応を含め、基本的な姿勢や、職員一人ひとりの保育観の獲得と、くすのきの保育内容の継承のため、より一層の学びを創造していきたい。

(5) 運営の組織強化

運営委員会を組織して保育園の集団運営を進めている。運営にかかわる諸問題については、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は確立してきた。今年度は主任、幼児・乳児フリー、事務職体制を新たにつくり、それぞれの役割を自覚していく年となった。役割を整備しつつ、互いの連携は大切にしていきたい。また各委員会も活動目的・内容を再点検し、職員一人ひとりが主体的に園運営にかかわれるようになってきており、意見が活発にあがるようになってきた。

二葉くすのき保育園の運営管理を円滑に行うため、以下の会議を開催し組織してきた。

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

各種委員会を設置し職員全員が参加して運営していく。

- 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(園庭フェック・クラスの安全チェック)・修繕箇所の窓口・床のワックスかけや雪かき等の呼びかけ
- ④ 安全管理委員会：ヒヤリハット検討会の進行、課題整理・避難、防災、防犯訓練実施計画と実行
- ⑤ 広報委員会：ホームページの更新・職員紹介写真の掲示
- ⑥ 園芸委員会：園庭の畑の手入れ(ローズマリーさんとの協働)・腐葉土置き場の整備
- ⑦ 地域交流事業：年間計画立案と実践
- ⑧ アレルギー検討会：食物アレルギーのある子どもにつき、マニュアル等整備検討確認をする
*法人各委員会へは園内で選出対外的に以下の係をおく
- ⑨ 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

(6) 労働環境の見直し

職員が長く働き続けられるように、話し合いの持ち方、休暇の取得等々、労働環境の見直し整備は今年度だけでは詰めきれず、引き続きの課題としていく。基準外の職員をどれだけ配置できるのかで働きやすさは変わるが、人材確保も含め今後、話しあっていく課題としていきたい。

(7) 緊急災害発生の備え及び危機管理をさらに進める

子どもたちの命を守るために緊急災害発生に備え、議論を重ねてきていた。避難訓練ではクラスごとに分散した動きがあるなか、どう連携をとることで安全が守られていくのか、行動していく訓練を繰

り返し実施した。そしてそれを保護者にも共有をしていく発信も重要となるが、保護者の就労の妨げにならない範囲内が主となり、書面での通達だけでは危機感に結びつかない現状であった。

(8) 災害時備蓄倉庫の設置・園庭整備の検証と改善及び給食室整備に取り組む

様々な機器が老朽化してきている給食室の整備を見送り、災害時備蓄倉庫設置・園庭整備の改善を優先した。園庭の整備については土壌の風化等もあり、引き続きの課題は多い。給食室内は構造上の難しさもあり、一年かけて議論し、方向性を見出せたのはよかった。

2. 運営

(1) 児童受託状況 定員 100名 暫定定員 98名

① 7月末で5歳児1名、転居のため退園。8・9月入所なく、1名欠員。

異年齢児混合保育を実施しているため、待機児の多い3歳児枠に切り替えての募集。

10月3歳児1名他園より転園により入所決まる。

② 11月末、居住地に近い園への転園希望のため、育児休業中の退園により保育園利用指数(世帯に対する調整指数)の加点対象になることを選択により2歳児1名退園。

2歳児は待機児童数多く、12月1日には入所決まる。それ以降年度途中の子どもの入退所なし。

③ 管外受託児 4月より狛江市2歳児1名、5歳児1名の計2名。

④ 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している。

⑤ 年度内、第2子以降育児休業取得による保育短時間認定切替、7月以降続き、年度内10家庭となる。

1歳児2名・2歳児4名・3歳児2名・4歳児3名(うち1名1歳児と兄弟関係)

⑥ 保育短時間認定家庭、妹が心臓の疾患で手術入院。看病のため、保育標準時間認定への切り替えをする。申請のための診断書等の費用は実費となり、保護者の負担となる。

(2) 延長保育事業利用状況

延長保育を希望する登録者は最終的に65名。登録利用延べ人数は59名。全体的には昨年度よりは減っており、実績としてはおおよそ73万の返金となる見込み。

今年度より保育短時間認定の延長保育(8:30~16:30を超え利用する場合)も増え、30分毎の記録となりクラス担任も含め事務業務増える。10家庭中6家庭の利用みられた。子どもの生活を守るために幼児・乳児に分け、常勤保育士・パート1名ずつ計4名の職員で対応する。0歳児の発達によっては0歳児室を使い、3ヶ所、計6名での対応となった。

(3) 職員配置

常勤職員 27名…園長(1) 保育士(21) 看護師(1) 栄養士(2)

調理員等(1) 事務 (1)

パート職員 9名…11時間開所保育補助(8) 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(乳児院職員)

① 顧問として、八木澤さんに年間を通じた園運営を補佐していただく。

② 職員夏期休暇・研修休暇取得のため、8、9月アルバイト2名採用。今年度は実習生や高校生のボラン

ティア希望があり、保育・給食と1名ずつ採用する。

- ③ 保育士1名6月23日より産休、その後3月末まで育休取得。保育士1名1月22日より産休取得。持病の手術もあり3月末日で退職。代替保育士(契約職員)1名、昨年度より継続雇用。
- ④ 保育士1名、3月中旬、転職の為、急遽退職希望あり末日にて退職。この時期からの新採用は更に厳しいものとなる。

(4) 年間行事 別紙参照

(5) 給食

① 全体として

今年度は給食室内全員が各ポジションを知ることによって給食室の連携向上を図るために、調理担当の交代を行う。段階を踏んで交代を行ったことで大きな混乱はなく交代が行えた。

互いのポジション(動き)がわかり、今まで以上にお互いの動きを意識していくことでスムーズに調理が行えるようになる。また、お互いの動きが把握できるようになり、給食会議などの意見交流がより充実するようになる。また乳・幼児職員との合同会議を実施していくことで、日々の情報交換や思うところを率直に話し合え、子どもたちに反映できている。

② アレルギー対応

卵、牛乳(1名アナフィラキシー既往あり)、くるみ(疑い含)、トマト、バラ科による果物、里芋と対象が増えてきている。給食使用食材一覧表をもとに、生乳、乳製品、卵除去の献立立案をしていく。

アレルギーの観点を重視していくことで必須食材として使用できるものに限りも出、栄養管理と兼ね合わせていくと修正も多くなり管理栄養士の事務量は増している。ヨーグルト以外のアレルギー除去食を実施した。

③ 食育

乳児(1~2歳児クラス)は各クラスへ給食から職員が出向き(出前保育)、子どもたちの目の前で調理過程を行うこと、月齢に応じて子ども自身が参加できる工夫のもと、子どもたちには好評で食べる意欲が増している。幼児になると課業(教育プログラムを通じ)、自分たちでオリジナルスープ(味噌汁)を考えたり、野菜やお米について育つ様子から体験することで食への関心が高まっている。

- ④ 献立表月一回発行 給食日より随時発行。レシピ通信乳・幼児別 ほぼ毎月発行。

(6) 保健

- ① 感染症：12月、胃腸炎が広がり、保健所に連絡。地域的にかかなり広がっており、保健所の立ち入り検査が追い付かないほど。電話で指示を受け対応。

便でのウイルス排出感染拡大の可能性があるため、おむつカバーや下着は尿の扱い同様に水洗いせずに返却すると保護者に伝えていく。

インフルエンザが、地域での大流行に比べ発症が少なかったのは予防接種の効果もあるか。

- ② 薬の管理：アトピー塗布薬 4人。担任が管理。園でケアするようになってから症状が改善している。

最低限必要な薬のみの預かりを徹底している。

- ③ 療機関受診（けが）：7月、園庭ベンチに座り損ね転倒、左鎖骨骨折。1月、園庭にて三輪車で転倒。左上歯根骨折。2月、園庭で遊んでいる際に意識消失、救急搬送。検査入院するがすべて異常なく原因不明。同児、3月ロタウイルス後痙攣起き、精密検査入院。
複数でけが等の状態を確認し、判断していく習慣を職員間で確認。
- ④ 子どもの状況についてはヒヤリハットも定着し、事故につながらずに済んでいることも多い。しかし、いつどんなことが起こるかわからないので、パート職員、他部署も含め、誰もがどんな時でも的確に判断し、対応できるよう心肺蘇生の研修も AED を使用し実施。
- ⑤ 食物アレルギー：5名。その内、園での管理を要する子どもは1名。
- ⑥ 熱性けいれん：既往児1名。新規発症2名。ダイアップ預かり1名は、家庭にて4回熱性けいれんを起こしている。
- ⑦ 幼児保健指導：「手洗いについて」4月と12月2回実施。手洗いは方法が子どもたちに継続、定着しているが、定期的に確認していくことが必要である。
「アレルギーについて」該当児のいるクラスで2月末に実施。クラスの子どもたちが理解していることも重要なので、4月に実施していくことが望ましい。
- ⑧ 定期健康診断：全園児健診年間2回で統一。回数は減ったが、毎月の0歳児健診時に体調不良児や気になることは診てもらえたため特に支障はない。

歯科検診：年2回（5・1月）むし歯がある子は限定されている。
指しゃぶりによる上顎突出2名。上唇小帯きつめ3名。舌小帯きつめ1名。反対咬合3名。いずれも成長と共に変化していくため経過観察でよいが、保護者の不安が強い場合は個別に対応していく。

歯みがき指導：年2回（6・10月）個々に対応してもらえ、4・5歳児の永久歯萌出の状況が把握できた。6歳児臼歯の磨き残しが多いと指摘あり。掲示板を通じ、保護者へ呼びかけていく。

視力測定：11月 1名要受診。検査キットにより、集中力や理解力の問題軽減できる。3歳児低月齢児は理解できないことが多い。理解による測定不能児は保護者に3歳児健診の結果や普段の様子を確認し、異常の有無を想定していく。
- ⑨ 成長発達要配慮児、2名とも低身長による。栄養士と連携し、成長曲線で成長の経過を観察。0～2歳児カウプ指数による太り過ぎ判定児は、5月5名から11月は2名に減。やせすぎ1名。
- ⑩ 保健だより：月一回発行

(7) 環境整備

① 園芸ボランティアによる園庭の整備

「ローズマリー」の方々が今年度もボランティアに入ってください。園庭の草花の手入れや野菜作り、米作りと大きく活躍していただいた。基本的には月 1~2 回 1 日子どもたちと一っしょに計画的に園庭の整備の作業をしてください。野菜の成長から収穫までクラスごとに楽しめた。実際に作業に参加することで、園芸に対する関心が高まり、大人が意識することで子どもの関心も高まった。大切な「自然教育」の場となっている。

(ア) 給食室害虫駆除

給食室内のゴキブリ駆除を定期的に業者に依頼した。

③ 園内外の修理等

乳児園庭滑り台メンテナンス。1 歳児クラスクーラー、幼児クラス、廊下の配管水漏れ修理。大人流し台、トイレ下水管詰まり修理。廊下蛍光灯を LED に変更。乳児砂場消毒。幼児クラス水回り壁紙張り替え。災害備蓄倉庫の設置。避難車の新規購入。

老朽化によるメンテナンスはこれからも続くと予想し、計画的に実施していけるよう見通しをもっていくことが必要だった。

3. 防災・防犯・安全管理

(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く。

→保護者の就労の妨げにならない範囲内が主となる市の方向性があり、深めていくには難しさがあった。

(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

→調布市子どもメールと合わせて試行。保護者懇談会等で説明し、繰り返し呼び掛けていくことで登録を強化していく。171 訓練と共に体験訓練を 3 回実施。171・子どもメール共に、送信者を職員が入れ替わって体験してもらい、方法を知ってもらった。

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

→様々な時間帯、曜日（土曜日も）に実施。特に夕方暗くなってからの訓練は、懐中電灯やランタンの持ち出し、使用法など体験しなければわからない問題がみえてきた。朝・夕のパート職員も参加することができ、非常時のシュミレーションができた。

子どもたち自身もくりかえしの訓練で流れの見通しはできてきている。

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

→昨年度の課題であった災害時貯蓄品をある程度まとめ、倉庫を設置する。12 月の全員出勤時に BCP 訓練を実施。職員全体で確認できたのはよかった。実際動く中で避難靴や限られた人員の中での伝達手段等、新たな課題がみえ、より実践的だった。

(5) 防犯訓練を定期的に行う

→6月・10月・2月学期に1回実施。笛の合図を変えて実施したことで、様々な視点から対応できてよかった。笛が鳴り難く、新たに購入し、室内外に置いた。

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

→職員会議の時など、定期化できるとよい。件数発生すれば新たな課題も出てくるため、定期点検は必要となった。

(7) ヒヤリハット報告を全園で取り組み、月1回各クラス代表による検討会を実施。

ヒヤリハットの分析及び全職員への周知に勤める

→危険を予測して行動すること、複数の職員でけがの状況を把握し、十分な手当と丁寧な状況説明をしていくことをしていった。ヒヤリハットは定着してきた。全体で危険因子を確認・共有、改善点はすぐに実施することを継続する中で、各職員の分析力が増し、対応策により防げる部分が増えてきているが、子どもの発達面を補っていく課題はより個別的に必要であった。

(8) 法人として新設したリスクマネジメント方針に基づき、事業所内の対応を点検する→法人全体アンケートも踏まえ、働き方について議論を深めていく必要があった。

4. 実習生・中高生の受け入れ

(1) 実習生受け入れ状況

- ① 6月 実習前見学：東京国際専門学校・明星大学
- ② 7月 日本医薬専門学校
- ③ 11月 事前見学：明星大学 6名
- ④ 2月 明星大学・東京保育専門学校・慈恵看護学校・帝京大学

(2) 職場体験受入受け入れ

- ① 6月 調布市立第三中学校生 4名
- ② 9月 調布市立第六中学校生 4名

(3) ボランティア受け入れ

- ① 帝京大学生
- ② 大東学園高校生

5. 職員育成と研修計画

研修委員会を設置。年度初めに年間計画を立てた。7月・12月の第一土曜日は、職員全員出勤日とし、午後長時間職員会議としてまとまった時間職員の研修や話し合いにあてることが定例化していった。個人研修、外部研修報告は、それぞれが自分から発信して職員会議・部署会議・園内研修の場で報告しあった。

① 園内研修

- ・ わらべうた研修
西山裕子先生 4月より12月まで。各月1回。夜18:00～19:30
- ・ 園内研修
保健－胃腸炎・嘔吐処理について
給食－炊き出し訓練 9・12月に分け、職員会議前に実施。
保育－自然物を使って 11月 リースづくり
- ・ 第三者委員と長時間研修
7月：各クラス・部署からの報告 今年度の特徴・クラスの課題
12月：経験年数ごと4グループに分かれ、グループディスカッション
- ・ カラーセラピー
中島太味子さんを講師に希望テーマごとにカラーセラピーを実施 4回

② 園外研修

- ・ 第48回全国合研参加
- ・ 調布市民間保育園栄養士会・看護士会・主任会 年間各4回
栄養士・看護師・主任・園長参加
- ・ 調布市職員専門研修 調布市保育園協会主催 年間7回
各職員 3～4名参加
- ・ 保健部会・給食部会 東社協保育士会主催 看護師・栄養士参加
- ・ 子育て支援者のための学習会 コダーイ芸術教育研究所 職員1名参加
- ・ その他単発の調布市・東社協・民間保育園協会・調布府中保健所・発達センターや障がい児研修等、専門分野研修会に複数回職員が参加

③ 個人研修

コダーイ芸術教育研究所 教育研究所ゆずりは等主催の研修に、ほぼ全ての職員が自主的に参加した。研修費の一部は調布市加算研修費を職員に還元した。

6. 地域交流事業

目的：子育て家庭への支援として、保育園が拠点となり地域の様々な子育て中の方を支援し、地域の子育て支援に関わっている人や機関と連携を取りながら計画を進めた。

在園児にとってはお年寄りや自分より年齢の大きい人と関わる機会をつくり、人間関係を築く機会となることを大切としてきた。また職場体験や実習等を通じて子どもと関わることで社会勉強と仕事の理解を深める機会とし、受け入れてきた。

(1) 異年齢児交流事業

① のびっこくすのきの会（ホームカミングデー） 14家庭総勢35名参加

→卒園生と在園児家庭が集い、遊びの交流、退所してからの様子など交流しあった。

給食の手作りおやつ好評であった。

② なつまつり 総勢 279 名参加 (在園児家族・地域の方々・卒園生家庭と参加)
→親子で夏のひとときを楽しむことを目的としているが、天候が不安定な中で縮小もありつつの実施。お手伝いとしてお父さんのつくる焼きそば、毎年盛況。御神輿を在園児と学童の子どもたちと一緒に担ぎ、活気があった。

③ あきのおたのしみ会 幼児クラス在園 52 家庭+卒園生家庭 10 家庭以上
→3・4・5 歳児の体操の課業を親子で楽しむ会だが、卒園家庭もパン食い競技に参加す。卒園後だが、当時一緒に過ごした仲間や職員ともふれあい、親子共々嬉しそうに参加していた。

④ こどもまつり 総勢 352 名参加
→園内にて父母の会と共催で飲食や、イベントものを行う。晴天に恵まれ、地域交流からのつながりや地域の方の参加も多く大盛況。卒園児の顔ぶれも多くみられ、友だちや保護者同士、職員との再会を喜んでいた。

⑤ くすのき子ども劇場 総勢 54 名 21 家庭参加
→劇団「風の子」を保育園に招き、親子で観劇する。卒園生の親子も招き、間近で体験できる貴重な会である。

⑥ 職場体験 第三中学校・第六中学校 6 月と 9 月に 2 名ずつ受け入れ
→乳児の子どもでもジブンデ育児参加していく姿やあそぶ姿をみて驚く子が多い。卒園生が希望してくる年であった。

(2) 世代間交流事業

① 鈴木益世さんの紙芝居 各月 1~2 回

→2 歳児もも組(後半 1・2 歳児混合クラスの 2 歳児も一緒に)幼児 2 クラスそれぞれで創作紙芝居での読み聞かせを実施。

② ローズマリーさんとの交流 各月 1~2 回

→環境整備にて記載。

(3) 育児講座

① 離乳食講習会 5 月 12 家庭参加

→0 歳児クラスを中心に地域の方にも呼びかけて実施。作り方や味付けの工夫など、家庭では踏み込むのに躊躇しがちな離乳の進行を助ける会となった。

② 歯みがき指導(乳児親子対象) 5 月(在園児向け実施) 3 家庭参加
10 月(地域家庭向け実施) 9 家庭参加

→調布市の歯科衛生士さんに 2 名来てもらい、子ども向け、親向けに歯みがきでのポイント等、個別の指導で好評。両親での参加もみられるほど熱心であった。

予防のために必要なこと、歯みがき嫌いへの対応など家庭ごとへの寄り添いがみられ、参加者は喜

んでいた。

- ③ わらべうたであそびましょう 7月 総勢64名 28家庭の参加
→日頃、園でうたっているわらべうたをクラス別に親子で実施する。
日常的な園での子ども同士の様子も垣間見られ、保護者交流の場としても和やかな雰囲気での実施。
土曜日実施にしたが、幼児クラスになると習い事と重なる家庭多かったのも今年度は特徴的であった。
- ④ 子育てサロン 10月 38家庭参加
→保護者向けの学習交流会として、園で育児相談をしていただいている長田淳子臨床心理士（乳児院
出向）に「メディアとの向き合い方」についてお話しいただき、その後グループ討議する。メディア
を否定することもなく、保護者が実践したいと前向きになるように伝えてくださり、自分たちででき
ることを模索する参加者が多かった。父親に聞かせたいという要望多数であった。
- ⑤ CAP 大人のワークショップ 1月 8家庭参加
→子どもの権利について人形を遣い実践方式で伝えてくれ、とてもわかりやすい。
「改めて考えさせられた」、「参加できてよかった」との声があった。小学生になると自分の身は自分
で守らないという保護者の思いもあり、とてもよく聞いていた。
- ⑥ 食育指導 1月 10家庭参加
→インフルエンザ流行もあり参加者は少な目であったが、落ち着いた雰囲気での実施で
きた。日頃、園で食べている給食を親子で試食するが、家では食べないものでも園
では食べるというコメントが複数あった。毎年好評の講座である。

(4) 保育所体験

目的：保育所入所児童との交流や行事への参加を通じて、育児上の工夫・相談助言を行う。

- ① くすのき広場 4・5・6・7・9・10・11月1回 1・2・3月行事参加
→毎回8～10組を上限とし、0歳～就学前の親子を対象に実施。
保護者同士の交流の場、交友関係のきっかけの場、あそび場の提供と、保育園の
もっているスキルを活かし保護者の相談や助言を行ってきた。
保健・給食の専門の会も設け、対応の仕方など熱心に質問する家庭多かった。
- ② 育児相談 言語聴覚士 臨床心理士
→在園家庭だけでなく、地域の方でも問題を抱えていると見受けられる家庭には連携をとり、面談の
機会を設けていった。
- ③ 赤ちゃん広場
→出産前後や妊婦の方々に、ゆっくりクラス等に入ってもらって保育所体験をする。
今年度は6月より毎月個別実施したため、30回近くとなった。後半期は、市外から転居してきて市内
の事情もわからず不安を抱えている家庭も多かった。

④ 出前保育

→4か所の児童館・支援センター「わらべうたであそびましょう」実施。

天候などで参加人数は異なるが、平日でも親子で児童館等にあそびに来ている親子は多く、交流の場となっている様子伺える。子どもの抱き方がおぼつかない人も目立つのが近年の傾向である。

7. 福祉サービス第三者評価の受審

福祉サービス第三者評価を受審する。

特定非営利活動法人 ごとくの会 9月に実施 12月に結果報告。

(1) 利用者調査の概要

大変満足＋満足＝92.8% 回答者 42人中 39人が満足。

無回答 3人 (7.1%) 「子どもの視線、育ちを考え、大切に子ども一人ひとりを見守ってくれている」、「子どもたちへの愛ある保育はもちろん、親の気持ちに寄り添った活動をしてくれる」、「職員間で保育方針が共有されていて誰にでも安心して相談ができる」などの意見が寄せられる。

評価の高かった項目「食事は子どもの状況に配慮されていると思うか」は、はいが 100% 「子どもの保育について家庭との信頼関係はあるか」、「職員は親の考えを聞く姿勢があるか」。評価のやや低かった項目「行事設定の日程は保護者の状況にたいする配慮は十分か」だった。80世帯の家庭全てに合致する日程調整は難しいが、年度のはじめに予定表を出し調整をとりやすい工夫は心がけている。

評価結果の概要

「特に良いと思う点」

- ・安心安全の食材で、保護者の満足度が高い手づくりの食事を提供
米・野菜・調味料は有機農法のものを使い、旬の食材を使い、素材の味を活かした薄味の料理を心がけている。
- ・園の専門性をいかした子育て支援のための積極的な取り組み
多様な子育て支援のためのプログラムを用意し地域交流事業の取り組みをしている。
- ・ヒヤリハット検討会での安全対策と職員全体の意識向上への取り組み
ヒヤリハット検討会の事例の検討だけでなく、各クラスの状況なども報告されるので安全に必要な情報が共有できる。

「さらなる改善が望まれる点」

- ・園全体で保育課程の見直しと、年間指導面の様式検討を
園の理念、保育方針、年齢別のねらいについて示されているが、今後これを基に、さらに養護と教育に分けた保育内容を盛り込むと尚よい。年間計画においては年齢に沿った内容で作成されているが、様式はクラスによって差があるので整備された様式の作成が期待される。
- ・写真などの利用の際にプライバシーの保護に配慮を。
写真の扱いについて園のしおりに掲載し、入園説明会などであらかじめ説明するなどの配慮が望まれる。
- ・人材育成計画を策定して職員の育成に一層の取り組みを。
職員一人ひとりの尊重を基盤にしているが、園側がリードした職員育成に向けた取り組みに期待する。

8. 二葉くすのき保育園5か年計画の具体化

- (1) 子どもたちの保護者や地域の子育て世代に対して、「くすのきの保育」ひいては子どもの育ちについて、アピールしていく
→ 懇談会や参観・面談、地域交流活動等を通じて話す機会をつくっていく。働くことに基準がいきやすく、子どもの育ちについては親であってもみえていない部分も多く、繰り返し伝えていくことで後々結びついていくことも多い時代を感じる。
- (2) 本格始動した「子ども・子育て支援新制度」について職員全体の学習を進め、保護者に対してもわかりやすく説明をしていく
→ 地域ごとの格差の話など、実際の話をしていくことで自分に反して理解を深めていく部分は大きい。
- (3) 園長交代を含め保育園体制の世代交代を職員と共に進めていく。
→ 少しずつ視野を広げ、負担感ではなく意欲となる自己開拓していけるよう、引き続き話し合っ
てすすめていく必要がある。
- (4) 給食室整備に取り組む。新たに災害時備蓄倉庫の設置を検討していく。
→ 今年度は災害備蓄倉庫の設置を優先する。

年間行事報告(平成28年度) 二葉くすのき保育園

月	保育行事	保健
4	入園と進級 171災害伝言ダイヤル・調布市子どもメール体験訓練 各クラス懇談会(つくし・もみじ組) つぼみ組クラス懇談会 離乳食講習会	全園児健診
5	各クラス懇談会(さくら、いちよう、もも組) 祖父母食事会(5歳児祖父母招待) 母の日を祝う(お母さんの話をしたりプレゼント製作) 5歳児 かに山春の遠足 5歳児 田んぼづくり・田植え 親子歯みがき指導 のびっこくすのきの会 卒園児ホームcomingデー	0歳児健診 歯科検診
6	歯みがき指導(3・4・5歳児) 祖父母食事会(5歳児祖父母招待) 幼児クラス野菜の課業 父の日を祝う(お父さんの話をしたりプレゼント製作) 5歳児 梅干しづくり	職員健診 0歳児健診
7	市内中学生職場体験実習(2名・延べ5日間) 親子で「わらべうたであそびましょう」 七夕会(5歳児のうたと詩・大人の人形劇・会食) すいかわり なつまつり	
8	夏期保育 プール納め	0歳児健診
9	調布市防災訓練 BCP訓練 保護者引き取り訓練 災害用非常食体験訓練 171災害伝言ダイヤル・調布市子どもメール体験訓練 市内中学生職場体験実習(2名・延べ5日間) 敬老の日を祝う(祖父母に手紙を書き郵便投函) 5歳児 親子遠足 国立科学博物館	0歳児健診
10	4・5歳児バス遠足(府中郷土の森) 3歳児野川散歩 子育てサロン(父母会と園の子育て交流会/保育情勢学習会) 秋のお楽しみ会(親子運動会) 2歳児以下対象歯磨き指導 5歳児 おにぎりパーティー 3・4・5歳児 いもほり遠足	0歳児健診
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 七五三会食 こどもまつり 5歳児 牛舎見学 勤労感謝の集い 保育園の中の働いている人 くすのき子ども劇場「うしろの正面なあんた」劇団風の子 4歳児 消防署見学 個人面談・グループ懇談会・家庭訪問 保育参観・保育参加実施	0歳児健診 視力検査
12	クリスマス祝会 クリスマス会食5歳児	0歳児健診
1	171災害伝言ダイヤル・調布市子どもメール体験訓練 5歳児 国領小学校見学 5歳児 グループ別保護者懇談会 3歳児 グループ別保護者懇談会+親子試食会 CAP大人のワークショップ(5歳児保護者)	全園児健診 歯科検診
2	節分 5歳児 CAP子どものプログラム 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) 4歳児 グループ別保護者懇談会 5歳児 お別れ観劇会(ブーク人形劇場) 各クラス懇談会(つぼみ、つくし、もみじ、もも組) 美化デー(お父さんとペンキぬり・その他環境整備) 父親交流会	0歳児健診 新入園児健診
3	ひなまつり会(5歳児の得意な事・大人の劇・会食) 卒園式	0歳児健診

*避難訓練 月1回 土曜日訓練年間8回実施 *お誕生会 子どもの誕生日に

平成 28 年度 自立援助ホームトリノス 事業報告書

1. 平成 28 年度の概況

開設初年度となった本年度だったが、開設日より入居があり、年度末には五名が在籍し、運営面、支援面共に土台となるものが築けた。

運営面については、担当する職員が全て未経験のことが多く、特に会計関係の作業は、本部の事務担当職員のサポートなくしては進められない状況ではあったが、少しずつホーム単独でできる作業が増えてきた。引き続き本部や他事業所の会計担当職員のフォローを受けながら、作業を習得していきたい。

今年度は常勤三名、非常勤一名という体制で業務を進めてきた。開設して間もないこともあり利用者が少ないので作業量としては少ない一年だったはずだが、独立した事業所運営となると、出当初想定していたよりも出張業務が多く、また支援についても精神科への通院が必要な利用者や、単独では仕事を見つけれない利用者があるなど、職員の同伴が必要とされる場面も多く、四人で役割分担をしても余裕がある状況ではなかった。

今後、退居者支援が増えてきた時に、事務・会計作業も含め、現状の体制で業務を担いきれるのかについては検討が必要であると思われる。しかし、ホームの予算は、他事業所からの繰入金に大きく依存する状況にあり、事業の継続すらも危ぶまれるような状況にある。そうした状況を打破するべく、寄付などの自主財源の獲得を目指した広報活動を展開してきたが、結果には結びつかなかった。来年度以降も自主財源の獲得を目指す一方、増員による委託費収入の増額を検討する必要がある。

また開設当初に懸念された近隣との関係だが、自治会活動への参加や近隣への挨拶、近隣で活動している団体との連携などを経て、徐々に受け入れられたようだ。自治会長は直接様子を見にきて下さり、回覧版をまわす際に近隣の方と挨拶ができる状況になった。

支援面では、利用者全員がアルバイト就労をすることはできたが、正規雇用、退居というケースはなかった。夜間、定時制高校へ通学する利用者を支援する経験ができたことはホームとしては有り難かった。同利用者は平成 30 年度入学で大学進学を目指すと話しており、来年度以降も積極的な支援をしていきたい。

特に来年度より就学者については 22 歳まで利用延長が可能となることから進学希望ケースは増えてくると思われるので利用者の生活設計を充実していきたい。

生活場面については、家庭からの利用者が大半で、こちらが思っていたより生活経験が乏しい、もしくは不適切な養育を受けてきた結果として生活能力が低い利用者が多かった。小学生に対する躰レベルから伝えていかなくはいけないが、年齢的にはある程度人格形成が終わっているため、劇的に変化を受け入れるような状況にはないという難しさを痛感させられた。その中で、いかに指導的な対応ではなく、対話を通して生活の中に本人が「気づく」機会を用意する、生活に織り込んでいくことを重視した支援を展開した。その方向性は今後も維持していきたい。

今年度、第三者サービス評価は受けていないが、利用者調査では、「利用者は共通評価項目全般にわたって満足度が大変高い」、また東京都の指導検査では、「今後の自立援助ホームのあり方の 1 つのモデルになってほしい」といったありがたい評価を受けたことを励みとして、来年度以降更なる発展を目指していきたい。

2. 利用在籍数、入居数、入居理由

平成 28 年度利用者在籍数

(人)

	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
在籍者数	1	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	5	39
私的契約者	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
過去数	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
相談件(件)	2	2	3	1	0	1	1	2	0	3	2	2	19

利用者年齢

(人)

年齢	15歳	16歳	17歳	18歳	19歳	合計
人数	2	0	3	0	0	5

相談があったものの、入居に至らなかったケースの理由としては以下があげられる。

- ①本人が入居に同意せず
- ②発達障害傾向、精神障害傾向があり就労が不可能
- ③一時保護での依頼
- ④盗癖がある
- ⑤女性利用者の依頼

利用者の入居理由

家庭環境	養育困難	養育困難	触法虞犯	発達障害	施設不調	里親不調	親の就労	親の離婚	親の傷病	親の拘留	親の死亡
2	1	4	1	2	1	0	0	0	0	0	0

*重複選択あり

3. 職員

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

4. 運営面について

ホーム運営に関わる全てのことにつき、月に2~3回ほどの会議と、日々の引継ぎ作業での職員間の相談を通して決定していくことを徹底し、業務についての共通認識をもちながら一年間運営をしてきた。

月に一度統括施設長に会議に参加してもらい、スーパーバイザー的な観点から、ホーム運営の客観的な評価を受けながら運営してきた成果として、齟齬のない業務遂行ができています。但し、会計業務に関しては、開設当初から法人本部の事務職員に代行してもらっていた部分が多く、年が明けてから段階を踏んでホーム単独で作業をすすめることとなった。作業自体はホーム職員で把握しているものの、まだ不慣れな面が多いので、新年度も月に一度ほど法人本部の職員の点検とアドバイスを受けながらの作業となった。ホーム職員全員が、財政的な観点からも運営について判断が下せるような状況を作っていく。

また一年の運営を経て、様々な書類を用意することとなったが、実際使用する際に使いにくいものがあったり、系統だったファイリングなされていなかったり、インデックスがきちんとふられていなかったり、ほとんど使わないものがあるなど、次年度は見直しをしながら整理が必要となる。

最後に、トリノスの事業を広く知ってもらい、連携や協力をしてもらえる人とつながることを目指し、特にホームページやSNSでの情報発信に力をいれてきた結果、いくつかの団体や個人の方から寄付をいただいたり、就労先を紹介していただいたりすることができた。次年度はネット関連のみでなく、紙媒体でのニュースレターの発行や、イベントでの講演、メディア等の取材を受けることなどについても積極的に実施していきたい。

5. 支援面について

利用者の生活日課やルールについては、必要に応じて利用者との話し合いをして見直し、一年間かけて設計してきた。お互いに納得をしたルールの下で生活をしているので、特に大きなトラブルはなく生活をしている。

利用者への生活支援、自立支援については、一年間の支援を通して、職員がこのような方針で支援をしていこうと合意したものをマニュアル化した。一年を経て、ようやく職員全員が「自立援助ホームの職員像」をイメージすることができるようになった。

それぞれの利用者の個別の支援方針については、オリジナルの「自立支援計画」を作成し、職員間で齟齬がない支援をすることを徹底した。さらに、利用者の自立にむけて伝えておきたい知識や常識は、個別支援プログラムとして体系化し、性教育としての銭湯での入浴指導やコンドームの配布、家族についての再考、生活費について、賃貸契約の仕方など多岐にわたって話をした。残念ながら初年度中には退去者がいなかったため、このような試みがどの程度有効だったのか図る手立てがないが、今後も継続して実施していきたい。

また、トイレやリビングの掲示物も、社会の常識やマナーといった内容に工夫をした。

就労支援については、ほとんどの利用者が自力でアルバイトを探すことができたので、大きく貢献をすることはなかったが、一ケースについては、地域の方とのつながりの中で就労先を開拓することができた。まだ現在は非正規雇用就労なので、退所時には正規雇用を実現できるよう支援していきたい。

また就労に役立てるため、運転免許取得を目指した利用者が二名いた。助成金の案内や、学科試験の模擬試験などを実施して免許取得を応援した。三月末現在、一名は免許取得することができた。この二名以外には希望者はいなかったが、今後も資格取得については積極的に支援していきたい。

余暇支援については、ホーム内の職員や利用者全員で何か共通の趣味、娯楽を楽しめるようなサークル活動の実施を模索していたが、利用者の趣味思考がバラバラなことに加え、それぞれの勤務の時間帯もあ

わず実現には至らなかった。かわりに職員がそれぞれに興味をもちそうな余暇の過ごし方をいくつか紹介する過程で、一人は自転車競技へ興味を持ち、大会にも参加するまでになった。今後も、余暇支援は自立支援の中の大切な要素と考え、利用者それぞれに対しての個別支援を継続していきたい。

6. 対外関係

トリノスから地理的に近い児童相談所には開設時に挨拶に伺っていたので、多摩地区の児相からの相談、依頼を受けることが多かった。児童福祉司によっては、自立援助ホームという制度について、よく理解していない印象を受ける対応をされたこともあったが、入居することになったケースの担当の福祉司とは、必要に応じて連絡を取り合うことができた。次年度以降退所者が出る際には、児童相談所と連絡をとりあいながら、見守り体制を整えられるようにしていきたい。

児童養護施設の職員が開設したホームということで、当法人以外の児童養護施設の職員の方々に興味を持って下さることが多かった。今後も児童養護施設の職員の方たちとも連絡をとりあってよりより支援体制を整えていきたい。

また、開設準備中から都内の他の自立援助ホームの方々には、制度や支援内容について色々と助言をいただいた。一年を経た現在も疑問や不明な点が生じた際にはすぐに相談させてもらっている。今後も他ホームとの情報交換は重視していきたい。

対外的な面では、日野市社会福祉協議会をはじめとした地域の福祉関連団体、利用者の就労先の方、就労先を提供して下さる方、寄付をいただいたフードバンクなどと連携があった。トリノスは小さい事業所であり、単体ではできることが少ないので、関連諸団体との連携を今後も重視し丁寧に進めていきたい。

7. 衣食住

(1)衣

入居まもない利用者は持っている衣類が少ないこともあり、助成金を申請し職員と一緒に普段着、仕事着を選んだ。

着替えをたくさん持っている利用者はいないが、汚れた服を繰り返し着ているというようなことがないように声かけをした。また、月に一度利用者の部屋の状況を確認する際に汚れている服を見かけたときは、洗濯をするよう促がした。ただ、服装に関心を持っている利用者があまりいなかったのも、次年度以降はもう少しいろいろな服装をすることに興味を持てるようなきっかけを提供したい。

(2)食

食費が限られている中、食べ盛りの利用者たちが満足できる食事を提供するために、職員それぞれが工夫をこらした。献立は、利用者たちが一人暮らしをすることになった際に、再現が可能な献立とした。利用者が料理の作り方などに興味を持ったら、積極的に教えるという趣旨で支援を試みたものの、実際にそのような利用者は一名しかおらず、調理技術を伝える支援はあまりできなかった。

(3)住

清潔で安全な住環境を維持することを支援の土台と考え、ホーム内の掃除は徹底してきた。利用者の居室については、月に一度、複数の職員が状況確認のため入室することを了承してもらい、必要に応じて利用者と一緒に掃除を行ってきた。その過程で、ゴミの分別を意識している利用者が少ないことが明らかになった。利用者たちが部屋の掃除をする際に、袋に色々なゴミをまとめて捨てる姿が見受けられ

たので、ゴミ分別カレンダーを毎月配布して意識づけさせることを試みた。その結果、年度末ごろにはだ
いぶ分別を意識できる利用者が増えた。

開設初年度ということもあり、4月の時点では、まだリフォームが終わっていない中で利用者が入居し
生活が始まった。また、入居時からトイレや洗面所の流れが悪いなど、生活上の支障があったが、年度末
には設備面での整備は終わった。

8. 医療・健康

年間を通して職員、利用者ともに大きく体調を崩すようなことはなかった。ただ、一月に利用者の一
人がインフルエンザに罹患した。この利用者はすぐに通院させ、自室での隔離生活で対処したことで他
に罹患者は出なかった。来年度以降は、ホーム予算で全職員、全利用者のインフルエンザ予防接種を検
討していく。

また、メンタルヘルス面では利用者の二名が心療内科へ通院をした。不適切な養育環境の中、精神面
のダメージが大きい利用者が入居してくることは今後も予想されるので、対応について検討していく必要
性がある。

心身の健康状態を保つため、居室の清掃、整理整頓は重要と考えている。今年度は毎月一回の利用者の
居室確認、年に一回のホーム全体の大掃除を実施した。居室確認の日が近づくと、それぞれ利用者が自主
的に片付けをする姿が見られたが、それ以外の機会にも居室を片付ける意識がつくように継続して声をか
けていきたい。

9. 環境整備

開設後もしばらくの間、二階の大きなリビングを2つに分ける工事や、クーラーを設置するなど業者が
入ってリフォーム工事が行われていたため、早期から入居していた利用者には不便をかけた。それ以外に
も一階のトイレや、二階の洗面所の排水溝が詰まるなどあったが、一年を経ておおむね必要な設備は整っ
たように思う。

今後の課題として、業務上必要な書類が増えてくが、限られている収納スペースでどのように対処す
るかの検討がある。

10. 職員育成と研修計画

それぞれ児童養護施設、乳児院での勤務経験があったものの、自立援助ホーム事業に携わるは初めてだ
だったので、職員四人での話し合いを土台に、支援、運営について試行錯誤してきた。その経験自体は、そ
れぞれのキャリアにとって大きな糧となる学びであった。

シフト勤務は一人で勤務している時間帯が多いので、それぞれの考えや支援方法のすりあわせのため、
会議や引継ぎが膨大な時間となった。その結果、超過勤務や休日出勤の発生など、それぞれの職員の負担
は大きかった一年目であった。全ての職員がある程度いろいろな状況判断ができるようになってきたので、
次年度以降は役割分担を明確にして効率的な運営を目指す。

職員確保を念頭においた、自立援助ホーム事業ならびにトリノスの業務内容の紹介（広報活動につい
ては後述する）をホームページでの情報発信を中心に継続して実施した。

職員研修は、職員の学びの場であり、新設ホームとして関係者に認知してもらう目的もあったので、全
国自立援助ホーム協議会主催の研修を中心に、できる限り参加するようにした。その結果、多数の他のホ
ーム運営の情報を得ることができ、自分たちのホーム運営の基本理念の形成にむけた議論が深まった。

またそれぞれの職員が、「自立」や「就労」といったテーマの研修に多く参加することで、児童養護施設、乳児院で勤務時の「自立支援」に対してもっていたイメージについて考えを改める機会が得られた。

トリノスとして進んでいきたい支援の方向性が、ある程度見えてきたので、次年度は参加する研修について、トリノスの支援趣旨にあったものを選別して参加していきたい。

11. 職員の健康管理とワークスタイル

開設当初より四名のスタッフでシフトを組むことができたので、特定の職員の急な体調不良や予定変更などにも対処することができた。事業スタート当初想定していたよりも利用者の同伴、対外的な所要での外出が多く、予算的な制約もある中で、三名では正常なシフトを組めていなかったことが容易に想定された。幸い、一年を通して職員の急な欠勤は体調不良での三日間のみだったので、他の職員へ大きな負担がかかることなく対処できた。ただ、冬場のインフルエンザ感染については、職員もハラハラしながらの勤務となったので、次年度以降は、全職員のインフルエンザ予防接種を実施する。

職員集団としては、四名という小集団ならではの長所短所はあったが、概ね話し合いによる問題解決で運営を進めることができたので、足並みは揃った一年であった。ただ、運営予算の中で人件費の割合が高いことは自明の事実であるので、会議で予算の話をする度に、人件費の高いベテラン職員が自分の在籍していることへの罪悪感にも似たプレッシャーを感じてしまう場面があったことは、チームとしても残念だった。

12. 年間行事報告

5月3日 浅川河川敷にてBBQ（利用者1名と職員4名参加）

11月6日～7日 伊香保温泉旅行（利用者4名と職員2名参加）

12月25日 国立温泉湯楽の里にて忘年会（利用者4名と職員4名参加）

上記のように、年三回であったがホーム行事を企画した。利用者のほとんどが、家族と外出や外食といったことを経験しておらず、新鮮な驚きをもって参加していたように思う。職員にとっても、ホーム内ではない場所で利用者がいつもと違う顔を見せ、その後の支援にも役立つ情報を得る事ができた。

開設時点では、予算の兼ね合いもあり、ホーム全体の行事は特に企画していなかったが、「二葉支援の会」をはじめとして寄付金をいただき、旅行や外食に行くことができた。次年度以降も寄付がいただけそうなので、今年と同程度の行事は実施していきたい。

13. リスクマネジメント（事故対応・防災・感染症対応等）

防災対策としては、危機管理マニュアルを用意し、月に一回利用者と職員による避難訓練を実施した。新規入居の際には、利用者へ非難経路の説明と、近隣の広域避難場所の案内をした。

8月に一度大雨が降り、多摩川と浅川の水量が増し、近隣一帯に避難勧告がでるといった事態になった。ホームが現在している場所は多摩川と浅川にはさまれた三角州にあり、万が一どちらかの川が氾濫をすると、水没する恐れがあることがわかったが、その際にどういった対処をするのかということについて十分協議できていなかった。地域の自治会でも今回の事態を重くみて、公園の倉庫にボートを設置するなど対処を検討しているようなので、トリノスもその議論に加わりながら、具体的な対処法を検討していきたい。

また、開設時に地域の消防署や警察署、保健所には挨拶に出向いたが、実際に生活の中で必要になる出

来事はなかった。

日常的な業務の一環として行っている、ヒヤリハット報告は一年間で58件であった。事故報告書を提出するような案件はなかったが、利用者の一人は職場での人間関係に悩み、自傷行為が続いた。

年度末に近づくと、職員の気づきや、報告数が減少傾向になったが、報告することの重要性を改めて確認し注意を促し、事故防止の取り組みをしていきたい。

14. 権利擁護と苦情解決

利用者の権利擁護と苦情解決は、日常生活において話し合いでトラブルを解決することが望ましいという原則に基づき、月に一度、利用者全員参加で職員との自治会議を開催してきた。利用者から苦情や要望が出た際には、時間をかけて議論をかさね、生活のルール作りなどに反映してきている。

苦情投書箱は開設当初からリビングに設置し、新規入居がある度に利用方法について説明をしてきた。一年を通して一度も投書をされていない。ただ、第三者委員と話し合いの結果、利用者が第三者委員へ直接連絡をとれるように、委員の似顔絵つきのポスターを設置した。そこには携帯電話番号とメールアドレスを掲載し、苦情を出しやすい状況を作る試みをした。現時点では苦情は出ていないが、引き続きポスターは掲示していきたい。

また、開設前に他ホームから、自立援助ホーム利用者へ権利ノートの配布が漏れることが多いと聞いていたので、入居のアセスメントをしている際には、必ず担当福祉司に権利ノートを渡すことを確認してきたので、受け取っていない利用者はゼロだった。月に一度の居室の利用状況の確認の際にも、権利ノートを保持しているかどうかについては確認してきた。紛失した利用者が一人いたので、すぐに新しいものを入手した。

15. ボランティアの受け入れ

初年度はボランティアを受け入れることはなかった。一日のみ法人内の別事業所の採用の一環で研修として受け入れたが、作業をしてもらうというより、自立援助ホームの仕組みについて説明するに留まった。

初年度の利用者の生活では、自主性を尊重しているということもあり、ボランティア受け入れのニーズがあまりなかった。いろいろな事情や課題を抱えた利用者の方もいるので、どういう形で受け入れていくのかについては、慎重に議論していく必要がある。

トリノスの活動を通して、事業内容に興味を持たれ方からボランティアの申し出を受けたこともあった。結果的にはお断りすることになったが、今後は外部の方に事業内容を知ってもらう目的から、一日インターン体験受入を検討している。そのような試みにより自立援助ホーム事業の社会的な認知度を高めることは、今後人材獲得の必要性が生じた際にプラスに作用するのではないかと考えている。

16. 地域連携について

開設前より近隣の方から事業開始について、自分たちの生活に好ましくない影響が及ぶのではといった懸念を示されていたが、自治会に参加して事業内容の説明をしたり、町内清掃や一斉防災訓練や夏祭りに参加をしたり、隣家へ直接ご挨拶に伺うなどしてきたので、だいぶ地域に受け入れられていると感じる。近所の方から食品の寄付をいただいたり、町内の行事の際に「がんばっているね」、「入居している子に挨拶されたよ」など声をかけていただくことが増えた。

また、もう少し広義の地域という観点では、日野市社会福祉協議会からのご紹介を受け、様々な市内の団体の方とご挨拶をさせていただいた。なかでもフードバンク多摩様からは毎週食品の寄付をいただき、

市民農園せせらぎ農園様には仕事が決まらない利用者の農業体験を受け入れていただいた。

実現には至らなかったものの、他にもいくつか連携にむけてご提案はいただいた。次年度以降も地域へ貢献し、地域に受け入れられるホーム運営を目指していきたい。

17. 広報活動

事業内容の認知、自主財源の獲得といった目的をもって、主にホームページや SNS といったインターネットツールを中心に広報活動を展開してきた。その結果、利用者を雇用したいという企業や、寄付金の申し入れ、家具や本の寄付などがあった。自主財源で作成とまでいかなかったものの、多くの方にホームページは閲覧していただき、現在ヤフーやグーグルで「自立援助ホーム」と検索をするとトップページに表示される状況になった。

また SNS を通じ児童福祉業界の多くの方々とはつながることができ、様々な情報交換ができた。

次年度にはメールマガジンの発行も予定しており、インターネットを利用した情報発信は今後も積極的に実施していく。

インターネット以外では、開設当初に福祉新聞にとりあげていただき、それをご覧になった大阪の企業からタブレット PC の寄付をいただいた。また、日野市社会福祉協議会が主催した、子どもの貧困に関連するシンポジウムでのパネリストの依頼を受け、事業内容や、現場の実態を市民の方へ伝える機会をいただいた。今後も講演や原稿執筆の依頼は積極的に受けていきたい。

また、年度中に発行を目指していた紙媒体によるニュースレターの発行は実施できなかったため、次年度に第一号の発行を目指す。

18. 福祉サービスの第三者評価の受審

初年度は利用者数も少なかったため、利用者調査のみを実施した。結果としては、ホーム運営に対し概ね「満足している」だった。

大きな改善点はないが、退去者や退去が迫っている利用者がいなかったため、リービングケア、アフターケアの部分が利用者にもどのように評価されるのかは今後の課題である。次年度は第三者サービス評価を受診する予定となっている。

19. 中長期計画の具体化

(1) 支援マニュアルの作成

開設前に職員間で話をし、それぞれの児童養護施設、乳児院での経験を基に支援に関するマニュアル作成をしたが、一年間実際に支援を試みたところ、やはり想像で作成した方針は現実を反映できていなかったと感じる部分も多かった。次年度にむけて支援マニュアルを改訂していきたい。特に、自立援助ホーム事業は滞在スパンが短いと痛感したため、どのタイミングでホームを退所し、自立するよう道筋をつくっていくのか、もう少し短期間に支援の重点を絞っていく必要があると思われる。

(2) 運営資金の安定化

一年を通じて資金の問題に直面し、改善を図ってホームページや SNS を利用しての寄付のお願いや、企業の集まる会合に参加し、企業と連携しての事業実施など模索したが、抜本的な解決策は見あたらなかった。国からの予算、寄付金、収益事業など直ぐに大きく状況を改善させるような増収は期待できそうになく、今後も資金の問題は継続するが、具体的に予算の増額につながる定員増も視野にいれ検討していく。

(3) ホーム移転

年末に業者に調査をしてもらった結果、現物件で事業を継続する際、防災上の法規に抵触する可能性があることが判明した。防災上の瑕疵ということで早急に対応する必要があるが、移転先や移転費用など未確定の要素が多いので、再来年度末までの移転を目指し、計画を具体的していく。

社会福祉法人二葉保育園の許可なく、本報告書の一部または全部を引用または転載することを固く禁じます。