

令和 2 年度
事業報告書
(概要版)



令和 3 年 6 月 23 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	2
二葉乳児院	7
二葉乳児院地域子育て支援事業	11
二葉子ども里親サポートステーション	13
二葉学園	16
二葉学園 地域子育て支援事業	24
多摩児童相談所フォスタリング機関事業	26
二葉むさしが丘学園	29
一時保護委託事業	37
ファミリーホームしろやま	38
二葉南元保育園	39
二葉くすのき保育園	46
自立援助ホーム トリノス	52

社会福祉法人二葉保育園(法人全体) 事業報告

1. 令和2年度の概況

令和2年度はコロナ感染対応に終始した年度であり、オンラインシステムを整備し一部在宅ワーク促進や法人内で会議や情報連絡をオンラインで実施出来るようにし、大きな混乱なく施設運営・法人運営を行うことが出来た。

また、法人内児童養護施設において重大な職員不適切対応(被措置児童等虐待)事案が発覚し、理事長を筆頭に法人内に職員賞罰委員会や外部委員も入れた検証・再発防止委員会を開催し、その提言の具体化を図るために法人内に職員不祥事再発防止対策推進会議を設置開催し具体的な改善や対策への取り組みを推進しているところである。

今年度の施設整備としてはトリノスの移転について11月には無事引っ越しを行うことが出来た。また二葉くすのき保育園の建物、調理室、空調、園庭等多岐にわたる大規模改修を終えることが出来た。

新たな事業としては江戸川区、荒川区のフォスタリング事業の開始し、また、10月から東京都多摩児童相談所におけるフォスタリング事業を二葉学園にて開始した。令和3年度からは港区児童相談所設置に伴いフォスタリング事業の開始したところである。

しかし、このコロナ禍においては通常以上に法人の事業展開に制限や計画倒れに終わっている事項も多く、今年度の教訓を生かし今後とも留めることなく事業展開を図っていくこととしたい。

2. 評議員、監事、理事

令和2年度の理事(7名)、監事(2名)、評議員(9名)は変わらず。

3. 評議員会の開催状況

第1回 定時評議員会 日時：令和2年7月29日(水) 17:00～19:00

第2回 評議員会 日時：令和3年3月24日(水) 15:00～16:30

4. 理事会の開催状況

臨時理事会 日時：令和2年4月25日(土) 13:30～15:00

第1回理事会 日時：令和2年7月14日(火) 15:00～17:00

第2回理事会 日時：令和2年9月30日(水) 14:00～16:00

第3回理事会 日時：令和2年11月26日(木) 14:00～16:00

第4回理事会 日時：令和3年1月28日(木) 13:00～15:00

第5回理事会 日時：令和3年3月24日(水) 13:00～14:45

5. 管理者会及び拡大管理者会、拡大事務会の開催状況

毎月一回の管理者会(園長会)と年三回の主任等も含めた拡大管理者会を今年度も研修的要素も盛り込み開催した。また、管理者会では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することが出来た。

6. 法人としての事業ならびにその運営状況

(1) 中長期計画(新5か年計画)の取り組みについて

昨年度より取り組んでいる中長期計画(新5か年計画)の取り組みとして6点を掲げこの計画に沿って理事会、評議員会、管理者会、拡大管理者会等を通じて確認しこの広範な課題を展開中である。

(2) 創立120年の取り組みを今後の事業に生かす取り組み

令和2年2月1日に創立120年式典等をコロナ感染拡大の2週間ほど前に無事終わることが出来、今年度中に120周年記念報告集として発行することが出来た。課題は理念をクレド作成

に反映することと野口幽香賞の今後の検討、研修体系に関する検討である。

(3) 社会的養護を必要とする児童の自立支援プロジェクトの確立と実施

自立援助ホームの運営、進学・就職支援やすでに社会人となった退所者へのアフターケア等について総合的な自立支援プロジェクトとして展開している。このコロナ禍にて支援が必要な卒退園生が多くなっている現状からアフターケアの支援に努めていくこととしたい。

(4) 二葉の中核事業のあり方検討とその取組み

保育部門の今後のあり方、事業、建物、財源等の検討をするプロジェクトを立ち上げるよう方針化した。まだ内部検討の段階である。社会的養護部門については、施設の内部で将来像を検討する委員会を立ち上げて検討をしている。

(5) 新規事業の検討と取組み

年間2回、新規事業検討委員会を開催した。江戸川区、荒川区にて、また令和3年度からは港区のフォスタリング事業をスタートすることが出来た。また、二葉学園においては10月から多摩児相のフォスタリング事業について受託が決定し展開中である。

(6) 建物修繕や施設整備計画について

「トリノス」の移転について無事実施することが出来た。また、二葉くすのき保育園の大規模改修、二葉乳児院の建物等の部分的改修等、法人建築顧問に相談しながら進めることが出来た。また、法人全体としても予算を組み、パソコン機器等の整備を図った。

(7) 法人経営力の強化等について

① 役員、管理職、リーダー的職員の交代と将来展望

令和3年度年度当初、理事・監事等役職の改選期であり、また、評議員や監事からも退任希望も出され、理事会にて検討の場を持ち中長期的な人事計画の視点に立ち対応が出来ている。

② 法人の財政基盤の確立

部分的検討に終始し総合的プランの作成までには至っていない。また、経営WEB診断表を活用、保育分野の運営費や措置費、また、自立援助ホーム「トリノス」も含めた各事業所の財政的な見通しや法人本部財政の安定化も含めての総合的な検討は不十分である。

(8) 職員不祥事・被措置児童虐待案等への取組み対応

児童養護施設内の重大な職員不祥事・被措置児童等虐待案については、理事長を筆頭に緊急対応を行い、緊急理事会を開催、職員賞罰委員会を開設、外部委員も入れた検証・再発防止委員会を開催してその提言をもとに再発防止策の具体化を図った。

(9) 法人としての福祉の担い手へのさまざまな支援策と円滑な組織運営

～職員確保、育成、定着策等の総合的な取組み～

① 人財確保の取組み

学生や社会人向けの施設見学会・学習会等の開催（8月19日開催）し24名の参加者があった。最終的には28名の新任正規職員を採用することが出来た。人事異動制度の実践については、最終的には3名の事業所間移動することが出来た。

② 人材育成・専門力の向上の取組み

ア) 職員研修について（研修育成担当者会議の取組みと発展的取組み）

職員研修は「新任職員研修（入職時と秋期にフォローアップ研修として開催）」「就職内定者研修会（2月実施）」、「中堅後期研修（12月実施）」「施設長・主任研修会（10月実施）」を開催した。

イ) 職員の資質向上を目的とした「職員資質向上チェック表」を各事業所において検討し、法人としても法人内職員育成研修委員会や管理者会において点検し年度後半期（10月）

に実施した。

③職員の人財定着の取り組み

- ア) **職員定着策**として、退職者調査と長期就労者調査、勤務実態調査、休日取得対策についても未着手である。
- イ) **職員のワークライフバランス対策や出産・育児対策等**について各事業所ごとに推進し、育児休暇等を取得し職場に復帰する職員も多くなっており、引き続きワークライフバランス対策や出産・育児対策等に対する取り組みを強化していきたい。
- ウ) **働き方の改革**については、同一労働同一賃金の制度改善についてシート作成を行い正規職員との業務内容等の違いを明確にするとともに格差改善に努めた。現在、通院・治療休暇について検討しているところである。
- エ) 「**人事異動制度**」についての活用の推進策についても出来ずじまいに終わっている。今後とも人事異動を単に職員の希望による人事異動だけでなくキャリアアップの機会として奨励していきこととしたい。
- オ) **職員の給与改善**についてこれまで改善策を講じてきたが、引き続き処遇改善やキャリアアップ制度等の検討の必要性も生じている。今年度はコロナ手当の新設、また、その他通勤手当の検討、扶養手当の扶養者の定義の検討と統一を図ったところである。
- カ) **職員のメンタルヘルスや健康対策**は、法人内においては4職場にて心身ともに体調不調を訴える職員や休職を申請する職員の存在について報告させている。引き続き取り組みの強化が求められている。
- キ) **職員のハラスメント対策**については、ハラスメント防止法の対応策を就業規則に盛り込み、法人内において今年度2件のハラスメント事案が職員より申し出があり、当該事業所のハラスメント対応担当者を中心に規定に沿った対応を行った。
- ク) 職員の人財確保・定着策として効果的役割を果たしている東京都や区市の「**職員の宿舍借り上げ事業**」について多くの職員が利用するようになってきたところである。
- ケ) 「**徳永恕賞**」について今年も公募したが、職員からの推薦者が一名もなく、候補者・対象者が不在にて結果的には該当者なしということで今年度も次年度に持ち越した。

④施設長やリーダー的役割を果たす職員の運営管理力の向上の取り組み

近年、しだいに職員数も多くなり、日常的な施設運営に関するマネジメント力が求められてきているところである。管理職が多忙な中の系統立てた研修については今年度も実施することが出来なかった。

⑤課題別委員会等の運営と今後の取り組み

委員会等の活動を通じて全事業所が協同して取り組みを行うことが出来た。しかし、このコロナ禍においてすべての委員会や担当者会議を実施していくには時間的にも困難であり、委員会活動のあり方等の検討を行っている。

⑥法人内職員交流の取り組み

昨年度は、創立120周年事業について法人内の全施設が共同連携し、多様な取り組みを行うことが出来た。しかし、今年度はコロナ感染もあり法人内職員の集合型の研修や委員会、また交流会等は行うことが出来ずに、すべてをオンライン形式にての取り組みとなった。

(10) リスクマネジメント（事件事故対応、ヒヤリハット等）の取り組み

リスク規程のリスク4、リスク5について毎回の理事会への報告について報告するには至っていない。大規模災害における法人全体としてのBCP計画等の対応方針が出来ておらず、早急の整備が望まれるところである。

(11) 情報発信や地域活動への積極的な取り組み

①広報活動の強化と二葉支援の会運営の充実

- ア) 広報・ホームページ担当者会議を開催し、広報およびホームページの更新等について協議し、ホームページのリニューアルと法人紹介の更新や内容改定にも取り組む。
- イ) 支援の会の機関紙である「二葉とこども」の定期発行等に取り組みことが出来た。「コロナ感染の影響とその取り組みについて」、「近年の二葉を支えた人たちの座談会」を特集することが出来た。

② 地域活動の取り組み

このコロナ禍では地域の公益活動を図ることは実質上困難であった。地域の行事や活動が中止にすることも多く、地域活動の活性化のためには一日も早くこのコロナ感染の危機状況が収束をすることを願うばかりである。

③ 法人文化の継承と、資料の保存の取り組み

野口幽香の出身地である姫路市の姫路文学館において野口幽香の展示展があり資料等について二葉保育園に譲渡していただけることになり、この貴重なこの展示物を今後地域や内外の関係者への広報啓発に活用するとともに職員研修等に役立てたいと考えている。

(12) 適正かつ透明性を確保した財務・会計・情報処理・組織のあり方

①内部会計監査機能の整備

内部会計監査制度、外部監査制度の整備を確立し、会計処理等に関し多角的チェック体制が充実してきていると評価する。毎月開催する事務担当者会議において点検作業を行った。

②会計監査法人の会計監査を実施することで会計経理に関するガバナンスの強化の取り組み

定款から諸規定等の規程と実態との乖離を無くす取り組み（主として管理者会や事務会等で実施）や東京都の補助金申請により効率的かつ効果的な会計監査となるよう努めた。

③事務力の強化と連携体制強化、効率化を図る

事務力の向上と財政基盤の強化を図り、本部を始め各事業所との連携体制強化に努めた。二葉学園の銀行処理システム上の課題やクレジット決済等についても出来るようにした。

④情報システムの確立

インフラの整備、促進、管理等の徹底を図ってきた。サーバーの容量増設及びセキュリティ強化、Microsoft オフィスソフトのライセンス獲得等、受託業者の協力を得ながら、法人全体で ICT の推進に取り組んだ。

⑤法人としての組織運営図の明確と年間計画の作成

メールによる連絡や刷新したインターネット環境やパソコン端末等を駆使し、可及的速やかなオンライン会議などの実施することが出来るようになり年間計画についてほぼ実施することが出来た。

(13) 収益事業の取り組み

駐車場を活用しその収益を主に法人本部運営費に充ててきた。駐車場の利用状況年間を通じてほぼ満車状況で順調な経営状況にある。

(14) 法人本部機能の発揮と役割について

今年度は常勤職員の 1 人が産休育休に入り、またこのコロナ禍にて行き届かない部分も生じる実態となった。毎月本部事務局会議を行い、法人全体としての実施対応事項に対する具体的対策など協議、調整し対応してきた。

<法人全体の職員内訳>

令和 3 年 3 月 1 日現在の在籍職員数の各事業所内訳は以下の通り。

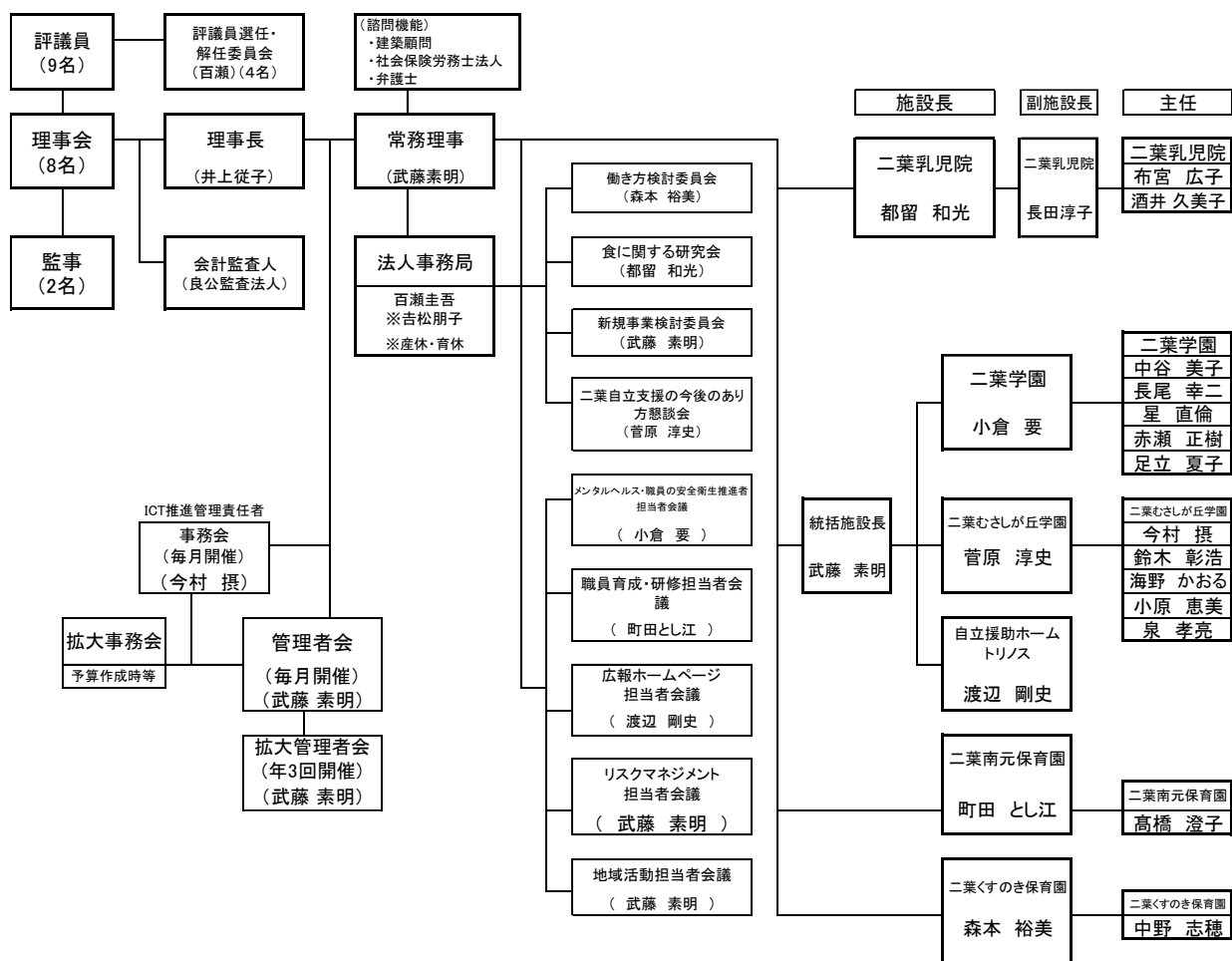
	正規職員	非正規職員	事業所計
法人本部	3 人	2 人	5 人
二葉乳児院	87 人	16 人	103 人
二葉学園	57 人	27 人	84 人
二葉むさしが丘学園	65 人	11 人	76 人
二葉南元保育園	24 人	18 人	42 人
二葉くすのき保育園	22 人	16 人	38 人
トリノス	4 人	0 人	4 人
合計	262 人	90 人	352 人

(理事長、嘱託医は含まない)

<令和2年度法人内組織図>

①社会福祉法人二葉保育園 組織体制図

2020年4月1日現在



二葉乳児院 事業報告

1. 令和2年度の概況

新型コロナウイルスの流行により、受け入れの時期や緊急時の受け入れの増減が激しくなった。乳児院を取り巻く環境が変化していく中、マンパワーの継続的な安定が大切な部分であり、そのために、職員の育成から定着策を重点として取り組む。各職員のスキルアップなどの具体的取り組みについては、オンラインやオンデマンド研修等を活用し実施した。

生活環境面では、バス・トイレを完備できたことで、生活単位の小規模化へ確実に進めることにできたことはいいことである。

地域子育て支援センターでは、コロナ禍の受け入れについて休館も含めて区の意向に沿って運営を行った。利用者の家族から新型コロナウイルスの陽性者が出たことにより、関わっていた職員のPCR検査を行い、1名が陽性となった。

フォスタリング機関の「二葉と子ども里親サポートステーション」では、更に港区の受託をはじめ、人員を増やしての対応になり、東京都の児童相談所のフォスタリング機関の動向や、特別区のこれから続く児童相談所設置の流れをふまえ、次年度以降に向けて努力し続けていく。

2. 理念・基本方針として

○乳児院の理念として、「子育て・親育ち」

ー愛情と敬意と慈しみを持って、子どもと親の未来の笑顔のために一を掲げ、

○基本方針として 「子どもを第一に」

○それぞれの目標に際し、「クレドカード」作成とともに各職員にアンケートを取りながら考える機会を持ち日常的な保育・児童養護実践に取り組んだ。

3. 重点課題の取り組み

(1) 会議運営の組織化

新型コロナウイルスの緊急事態宣言下の下、大幅に会議数を減らした。特に全職員を集めての会議はなくなったが伝達の間としては機能している。昼間の会議の中で、伝達事項や検討事項を整理し、リーダー会議で広く意見を募るなどのやり方を変更していった。

(2) 養育の質の充実

各クラスがバス・トイレ付きの総ユニット化になったことから、コロナ禍の中でも感染症を防ぐ意味でも、環境面が整ってきたことは評価する。一方で狭い職員関係で、先輩職員の関わり面などを学ぶ機会は減ってきていることから学び合う場の確保について課題となった。

(3) 地域活動(ショートステイ事業)について

ショートステイ事業については、昨年度の利用日数に比べて150日程度の日数減があった。1歳児からの別立てにて行っていたが、0歳児の場合は乳児院本体のスタッフによる対応に変わりなく、その部分での連携、コミュニケーションが重要になった。

(4) 里親養育について

都内乳児院や児童養護施設の里親支援専門相談員との集まり（月に一度開催）関係機関との業務について説明の機会などを持つ（江戸川区や港区、新宿区、荒川区）中で里親支援機関事業の展開につなげた。

＊里親支援機関事業 乳児院の東京都からの委託事業

＊江戸川区と荒川区に児童相談所内でフォスタリング業務を開始した。

＊「特別養子縁組のための新生児委託」（平成29年度～モデル事業実施）

4. 児童定員 40名（暫定定員 40名）

入退所の表は、別途（表1）参照

一時保護での入所が増えている。(全国の乳児院の状況も同様です)

5. 職員配置及び職員組織図 (4月1日付)

- | | | |
|-------------|-----------------------------|--------------------------|
| (1) 乳児院本体 | 合計 | 正規 60 名、非正規 8 名 |
| (2) 里親支援部門 | 合計 | 正規 21 名、非正規 1 名 |
| (3) 地域子育て部門 | 合計 | 正規 10 名、非正規 7 名 |
| | 総合計 | 107 名 (常勤 91 名、非常勤 16 名) |
| (4) 職員入退職 | (新採用 10 名、法人内移動 2 名、退職 6 名) | |

6. 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。

職員会議、院長主任会議、個別養育計画検討会議、カリキュラム会議

事務所専門職会議、勤務表会議（リーダー会）、調理会議及び献立会議

地域子育て支援センター会議、その他業務分担ごとの会議開催。

*コロナ禍の会議運営として、カリキュラム会議は、日中の昼寝時間活用を今まで通り実施。
全体で集まる会議が開催出来なかった。

7. 保育方針

(1) 子どもの権利擁護

- ① インタークアセシメントによる家族背景、中長期の計画(家庭復帰及び里親委託)を加味してのクラス決定。クラスリーダー、主任による入所から 2 週間までの受け入れ方針の徹底と全体周知(朝の連絡会にて)
- ② 事故報告書の徹底、些細な傷も見逃さずにどの時間帯で起こったのか報告を挙げていく。法人の事業報告への「事故報告」のレベルの記載について実施。
- ③ 個別担当制を考慮しつつ、チーム養育の要である個別養育計画票の活用の徹底。
- ④ 「乳児院倫理綱領」「より適切なかかわりをするためのチェックポイント」の活用促進。カリキュラム会議での点検を実施。
- ⑤ 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。コロナ禍においても極力子どもたちの生活に影響の無いように取り組みを行うが、近場の公園や基本購入したものの料理などを共に行う等に変更した。
- ⑥ かかわりのアンケート(年に 2 回実施)聞き取りの実施～主任)
- ⑦ 乳児院の心理療法担当職員の専門性を活かした場面観察や、意見交換の活用。一時保護ケースが増えたことによる、児相心理の来所が増えた。
- ⑧ 児童精神科医、児童相談所の巡回などを活用してのケースカンファレンスの開催。犬塚先生のケースカンファレンスの実施。

(2) 養育体制について

新生児含む 0 歳児の依頼の多さからホーム構成を再編し対応した。新人の職員教育に取り組むことが出来た。また、夜間帯の緊急受け入れの場合等困難さも生じ、それらの改善策も必要である。

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実施。

4月	イースター	11月	七五三のお祝い
5月	子どもの日	12月	クリスマス（12/19）
6月	花の日（信濃町教会）	1月	お正月
7月	七夕まつり	2月	節分
8月	夏季保育	3月	ひな祭、たんぽぽ会(3/13)
10月	どんぐり会(10/3)		

*コロナ禍で、保護者を招いての4大行事を中心に中止になった。しかし、小規模に開催は行うよう努め、係職員を中心に実施。お宮参りやお食い初めは実施した。

9. 食生活・食育

月に一度、調乳の職員がクラスで食事を摂るなど、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。又、アレルギーの乳幼児に対しても、十分に考慮して進めた。

10. 医療・保健

こどもの健康維持を図るために保育士も医療に関する知識を習得し、職員間連携を強化した。外傷の事故としては、前歯脱臼、後頭部打撲、やけどがあった。入院は少なかった。嘱託医との連携を密にして安全安心を確保するよう努めた。

11. 安全対策・防災対策

ヒヤリハットや、ケガ報告等の乳児院独自のものについて資料を作成した。後半期から、取り組み、クラスの中では、時間帯やケガの種類、不明な傷などの確認を行った。

月1回の防災訓練を実施。感染症対策として、マニュアルに基づき、徹底を図った。マスクの寄贈やアルコール除菌液など特に新型コロナウイルスなどの対策は厳重に行った。

12. 環境整備

新規事業のハード面の整備は、バス・トイレ改修は、全てのクラスで完備し、新生児委託の交流などは3階の職員寮の一室にて行えるようにした。

里親支援機関の事務室として南元保育園のリンゴの部屋の使用が叶い、ゆったりとした空間での業務ができるようになった。

13. 保護者支援・家庭支援に関する報告

新型コロナウイルス感染対策にてオンライン面会を実施するなど取り組んだ。また、一時保護での入所が多く、児童相談所の機能の一部になってきている。

14. 自立支援・アフターケアに関する取り組み報告

家庭復帰後に乳児院との連絡を取りながら、支援が継続するケースや児童養護施設や養育里親宅に行ってから交流を1年間実施した。卒園児が里親さんや施設の職員とあいさつに来ることもあった。

15. 専門職の関わり

(1)心理職・治療指導員との連携

子どもとのプレイセラピー、子どもの発達検査など、事務所の業務も含めて行い、ほぼ、毎月来院される児童精神科医との連絡及びケースカンファレンスを開催し、保育との橋渡しの役割を担った。

(2)事務所内専門職会議とケースカンファレンス

コロナ禍の中でも、月に一度の開催を義務付けて実施。ソーシャルワーカーのチームカンファレンスとして、ケース動向や決め事を提示してできることから取り組んでいけるようにした。又、専門職会議を持った。

16. 職員育成・研修計画

法人全体の研修参加をしていく者と各施設で行う研修に参加する者に分けて実施した。新任職員研修は乳児院内での研修にてOJTにての研修に終わっている。

都内の乳児院、母子生活支援施設の実習受け入れ、また、二葉乳児院の1名の職員が社会福祉士、(1名が精神保健福祉士)の資格を取得した。

17. 職員の働き方の改善への取り組み

有給休暇取得目標、職員のメンタルヘルス対策、職員の定着策への取り組む。

有給休暇取得については、5日間の確実に取得することが出来た。また、産業医と連携し

て、メンタルヘルスチェック後の様子の把握や、定例で産業医を交えての話し合いを持った。

18. 権利擁護と苦情解決第三者委員会の取組み

ことばを発せない乳幼児において関わる養育者の専門性を培うため、クラス内のカリキュラム会議の中で話し合いを進めた。また、第三者委員会は、コロナ禍の影響で開催できず。職員間のハラスメント事案に関し、第三者委員の先生に聴き取りに来ていただいた。

19. ボランティア、実習生等の受け入れ

新型コロナウイルスの影響でボランティアの受け入れは出来ず、その中でも、修繕や院庭の整備、企業ボランティアやロータリークラブにも寄贈を続けていただいた。保育士実習＝短期大学 8 校 12 名、専門学校 9 校 13 名、大学 23 校 29 名、合計 40 校、54 名

20. 子育て支援、地域（連携）関係 *詳細は、地域子育て支援センター二葉方針参照

利用泊数の総泊数は、515 泊であり、昨年度より 150 泊ほど減った。

『地域子育て支援事業』では、コロナ禍でも孤立家庭を無くすという取り組みは貴重なものとして意識を高く持って臨むことが出来た。

21. 広報活動

ホームページの更新を月に一度行うなど努め、寄付物品などがよく集まった。また、「二葉乳児院便り」を年に 2 回発行し、高評価であった。乳児院のパンフレット、ひろばのパンフレット作製、「クレドカード」の作成とコロナの最中でも、各職員の意見を参考に作成した。

22. 福祉サービスの第三者評価の受審 「合同会社フェアリンク」． 実施

◎特に良い点

- 1) 支援の多機能化を図る中で、新しい乳児院の在り方を示している。
- 2) 管理層は職員の意向を反映した事業運営を行いながら組織の統合に努めている。
- 3) 実習生やボランティアの積極的受け入れ等、透明性の確保につなげている。

◎さらなる改善が望まれる点

- 1) 全員が働きやすい職場としていくための取り組みが期待される。
- 2) 職員同士の話し合いを効果的に行うための方法の工夫が期待される。
- 3) 子どもの安全や個人情報の漏えいを防止するための対策の強化。

23. 中長期計画の具体化（3 か年計画）※法人の 5 か年に合わせて行っている。

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

以上

二葉乳児院 地域子育て支援センター二葉 事業報告

コロナ禍で、利用総数は前年比 1/3 まで落ち込んだが、幸い予算は削られずに契約更新が出来た。未就園児向けの集団プログラム「ふたばっこ」は無期限休止とした。〈ホームスタート (HS)〉も相談及び訪問が前年比 1/3 になった。ショート児コロナ陽性に伴う影響も乳児院本体には及ばなかった。緊急事態宣言下でも利用の制限をせず受ける努力をした結果、コロナ禍で利用総数は前年比 2/3 に減ったものの、増額契約することが出来た。

職員体制においては 2 名の休職、2 名の産休育休、2 名の妊娠による安静、4 名の途中入退職、ハラスメント事案、コロナ感染、夜勤者の大怪我など苦勞した一年間であった。しかし、志の高い新メンバーと共に、新事業プロジェクト始動、デジタル化、コロナ終息後の新しいセンター運営、そして開設 20 周年式典に向けた準備など、職員の協働力により活気に満ちたセンター事業の展開が出来ている。

各事業の報告

＜ひろば事業＞ 開館日 日曜日～木曜日 10 時～16 時

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場の提供と交流の促進、および子育てに関する相談、関連情報の提供を行った。

利用者人数	4,843 名 (9,793 名)		
開館日	204 日 (218 日)		
利用年齢別人数			
0 歳	1,522 名 (1,518 名)	1 歳児	440 名 (1,653 名)
		2 歳～	464 名 (1,082 名)

* 数字は 6 月の開館から 3 月末までの日曜日から木曜日の利用者数合計

() カッコ内は昨年度の実績

1、行事報告

- ・親子の交流の場の提供と交流の促進
- ・子育て等に関する相談、援助の実施
- ・地域子育て関連情報提供
- ・子育ておよび子育て支援に関する講習会等の実施
- ・利用者支援の実施 等

2、次年度も利用者と話をする中で読み取ったニーズからプログラムを企画していく。新たな試みとしては以下の企画を実施した。

- (1) オンラインでの活動（ひろばプログラム、講座、ボランティアさんの活動などオンラインでの参加によりコロナ禍でも様々な利用者ニーズに対応する）
- (2) 産後早い時期から拠点に足を運んでもらえるように妊娠期から子育て支援拠点を知らせてもらうためのプログラム
- (3) 父親が参加しやすいプログラム
- (4) 二葉乳児院の専門職と連携したプログラムの構築

＜ひろば型一時保育事業＞

実施日 月曜日～金曜日 9 時～17 時 利用最大 4 時間同時間帯 5 名(平時)

	令和元年度	令和 2 年度(3 月末日現在)
実施日数	219 日	204 日
延べ利用時間数	3,297.5 時間	1194.5 時間
延べ利用人数	1,027 名	410 名

- ・新型コロナウイルス感染拡大により昨年度 3 月 2 日から休館した。その後、徐々に増加していき下半期

は 50 名前後毎月利用され、キャンセル待ちも週に何件かあった。

・感染症対策では常に換気をし、職員のこまめな手洗い、玩具や居室の消毒を一人帰るごとに（保育中にも）行うなど徹底していった。受け入れ時の体調の確認をより丁寧に行った。

・親子との関係を築いていくことで二葉への信頼を得ることができた。センターの一時保育から南元保育園の一時保育へと繋げることができたことは良かった。

<ふたばっこくらぶ>

今年度は、コロナ禍において集客につながるプログラムは実施しない、という新宿区の意向もあり、中止にした。センター利用自体が 0 歳児中心になるなかで、次年度以降も無期限中止にすることに決めた。

<ショートステイ事業>

新宿区 3 名・千代田区 1 名・文京区 1 名・中央区 1 名・墨田区 1 名

受付は基本 1 年 365 日、受け入れ時間は午前 9 時から午後 4 時。

0 歳～1 歳未満の利用は乳児院の居室で、1 歳児以上は、ショートステイ室（最大上半期 3 名下半期 5 名）・くじらの居室で受け入れる。

令和 2 年度利用実績

	新宿区	中央区	墨田区	千代田区	文京区	計
利用泊数	166 泊 (324 泊)	61 泊 (48 泊)	13 泊 (14 泊)	25 泊 (24 泊)	43 泊 (105 泊)	308 泊 (515 泊)
利用人数	58 名 (101 名)	19 名 (19 名)	3 名 (3 名)	7 名 (12 名)	10 名 (32 名)	97 名 (167 名)

<要支援家庭ショートステイ事業>

新宿区 1 名（14 泊 15 日）

墨田区 1 名（14 泊 15 日＊墨田区はショートか要支援ショートかで最大 1 名）

令和 2 年度利用実績

	利用人数（カッコ内昨年度）	利用泊数（カッコ内昨年度）
新宿区	3 名（7 名）	31 泊（59 泊）
墨田区	11 名（2 名）	67 泊（12 泊）

（ ） カッコ内は昨年度実績

・新型コロナウイルスの流行とそれに伴う緊急事態宣言の影響で、利用は前年度と比べ大幅に減少した。

・契約 5 区の間で転居し、転居前後を通して利用しているケースがある。

・ショートステイ及び要支援ショートステイが地域資源の一つとして活用されると良い。

<ホームスタート事業（家庭訪問型子育て支援）> 実績は別紙参照

・今年度の訪問件数は、3 月末現在で 33 件であり、前年度の 102 件に比べて大きく減少した。

・オーガナイザー同士でその都度相談をしながら、今できることを行い続けた一年であった。

二葉乳児院二葉・子どもと里親サポートステーション 事業報告書

1. 概況

江戸川区フォスタリング機関事業および荒川区の里親支援事業受託等に伴い、8 名の新規入職者を迎えている。また、東京都里親支援機関事業においても 11 名の新規入職者を含む 22 名での事業開始となった。4 月の緊急事態宣言時には、全てのスタッフを一旦在宅勤務として、オンラインによるミーティングや情報共有、研修などを行った。

また、「フォスタリング機関」として業務を行う事業については、里親家庭の認定・更新登録および自立支援計画作成、マッチング等、従来児童相談所が行ってきた里親と子どもにかかわる重要な業務を行うため、人材育成や人材確保について再度見直しを行いながら、進めてきた。

2. 基本方針に関する報告・総括

- ・フォスタリング機関としての業務が開始し、より継続的で包括的な事業運営を行う体制が整えられてきた。個人情報量も増え、情報管理等改めて確認する必要性があった。
- ・コロナ禍でも可能な広報啓発の方法を検討し、SNS やオンライン等の広報媒体を利用した企画を行う等工夫した。

- ・ケース内容を検討し、ニーズ把握に努めながら、よりよいサポートの方法を、当事者である里親家庭・養親家庭および子どもも含めた関係者とともに考えるよう工夫した。
- ・様々な法改正および事業整備等の状況を把握し、適切で最善の支援ができるよう、情報共有をしながら、事業運営に努めた。

(1) 特別区（先行三区確認実施区）におけるフォスタリング等事業の開始および運営

特別区児童相談所設置に伴い、令和元年度の設置区および次年度以降の設置区に対するフォスタリング事業実施に関する検討などを行った。また、設置区とともに仕様書内容を検討し、よりよい事業となるようそれぞれの立場からの意見交換及び情報共有を重ねて、事業内容を固めることができた。

(2) 人材確保および人材育成について

数年、複数名の職員採用が必要となっている。当チームの入職者の多くが、それまで里親支援業務について未経験の職員が多い。入職後に研修を行い、里親支援業務について基礎的な情報提供を行いながら、実際の業務実施の中であらためて確認を行った。

3. 職員配置

(1) 入退職者等…	○新規入職者 11 名（内法人内異動 1 名）	○退職者 1 名
(2) 職員体制	統括責任者（副施設長兼務）	1 名
	リーダー	3 名
	サブリーダー	1 名
	スタッフ	17 名
	（内訳）東京都里親支援機関事業	13 名
	江戸川区フォスタリング事業	4.2 名
	荒川区里親支援事業	4.3 名

4. 受託事業等

- (1) 東京都里親支援機関事業
- (2) 江戸川区フォスタリング事業
- (3) 荒川区里親支援事業
- (4) その他 研究会の企画運営、ハンドブック等冊子の作成および有償配布

5. 防災および新型コロナウイルス感染予防等対策

(1) 防災対策について

研修参加者の避難誘導等の確認を行い、研修開始時にはアナウンスを行っている。また、災害時の避難誘導等可能なように、スタッフ配置を行っている。

(2) 新型コロナウイルス感染予防等対策について

実施会場の定員の半分程度の定員とし、換気や消毒、検温や消毒、手洗いの励行を徹底した。オンデマンドやオンライン研修とした。職員も出勤前および家庭訪問時事前に検温を行い、業務日誌に記録を行った。訪問時にはアルコール消毒を携帯するなど、予防に努めた。

6. 関係機関連携について

6 か所の児童相談所内にて勤務している職員もいることから、個人情報の取り扱い含め、関係機関と密に情報共有を行い、その際の記録の徹底と、保管管理を徹底している。また、研修会等機会を通して事業の充実に生かせるよう工夫している。

7. 職員育成・研修等報告

職員のこれまでの経験内容と経験年数、職種に応じて、年間を通してどの職員も2～3回程度研修機会を得られるよう配慮している。また、新入職職員に対しては、同職種で年数の近い職員をチューターとして配置し、複数の職員が相談にのれるような体制を作っている。

週1回程度のチームごとの業務振り返りと確認ミーティングの実施

月1回程度の外部SVによるスーパーヴィジョンの実施

年3回程度の統括責任者等との個別面談の実施

8. 職員の働き方の改善への取り組みについて

それぞれの職員のスキルの向上のための研修参加やボランティア等の参加できるよう配慮している。また、配属先については、職員の意向を踏まえながら、職員の強みや事情を鑑みながら配置を検討し、チームで業務に当たれるような工夫を行っている。

9. 苦情解決等取り組みと報告

当事業のパンフレットに連絡先に苦情対応について記載している。また、ご意見等いただいた場合には、統括責任者に報告のもとチーム内で整理および確認を行い、施設長、当該事業元行政担当者へ報告を行う。

10. ボランティア・実習生等の受け入れの取り組み状況

(1) ボランティア、研修派遣等受け入れ

里親制度に関心のある学生・行政職員、団体に対して見学等受け入れを行っている。また、フォスタリング機関を目指す団体からの研修派遣の受け入れなど柔軟に対応している。

(2) 里親家庭委託児童および元委託児童のボランティア受け入れ

生い立ちの整理、ライフストーリーワークに関連し、希望があれば、乳児院や里親支援相互交流などの場面でのボランティア受け入れを行っている。

11. 広報活動

乳児院ホームページ内に二葉・子どもと里親サポートステーションのページを開設。また、東京都および江戸川区のホームページを開設している。また、学校や行政職員、企業などに出席講座を行うなど里親制度の啓発活動を行った。

12. 第三者評価等の考えについて

乳児院としての第三者評価を受けるとともに、各事業担当地域の児童相談所に設置されている里親委託等推進委員会にて学識経験者、里親よりご意見をいただく機会とした。

13. 中長期計画の方針と取り組み状況

	令和2年度	令和3年度	令和4年以降
東京都支援機関事業			R4年区児相設置に伴う 2名減予定。
東京都フォスタリング事業			
江戸川区	フォスタリング事業受託		
荒川区	里親支援事業受託	フォスタリング事業 受託	4事業中2事業を他団体 へ移行。2名減。
各区児童相談所開設予定 (事業受託について検討)		港区	板橋区、豊島区、中野区、

フォスタリング事業含む里親制度に関する事業は、配置職員および予算が増加傾向にあり各自治体のフォスタリング事業の設置を検討している。法人全体、乳児院の中長期的な方向性と齟齬がないように連携をもって計画できるよう取り組んでいる。現在担当している地域が、特別区児童相談所設置および東京都フォスタリング機関設置となる場合には前向きに検討を行っていきたい。

二葉学園 事業報告

1. 令和2年度の概況

今年度、新型コロナウイルス感染症の拡大など、事業所の事業継続のために感染防止の徹底を図り、幸い入所児童や職員への罹患ケースはなかった。インターネット環境を整備しリモート会議等実施するなどできる限りの手立てを講じ、連携に努めながら、「小規模化」「地域分散化」「高機能化」に向けて様々な事業を広範に実施しているところである。

また、東京都児童相談所のフォスタリング機関事業の実施計画において、多摩児童相談所受託フォスタリング機関事業（里親養育包括支援事業）を10月から受託した。

人員の確保、育成、定着策は園内に人材対策プロジェクトを立ち上げ取り組み、年度早期から取り組みを実施し、児童養護部門において、9名の新規入職を確保することができたことは取り組みの成果である。今後育成、定着含めて次年度以降も継続して取り組む必要がある。

2. 基本方針に関する報告

(1) 児童養護面

①健康・安全・安心を保障した生活環境の整備

コロナ禍で制限が求められるなか、コロナの影響を受けないことを第一に取り組んだため、質の向上まで至ることができなかった。その中でも、第三者評価の利用者アンケート各項目において、全14項目中、14項目で「よい」の回答が過半数を超えていた。

②児童の権利擁護と保障

子どもの最善の利益の追求、意見表明権の保障、主体的選択の権利、学習・教育を受ける権利、家族と交流する権利、自立のために準備する権利等方針に掲げた内容をより吟味し、より具体的に努めた。

③自立支援の取り組み

卒退園児童ケース（就職4名、大学進学2名、専門学校進学1名、家庭復帰4名）をはじめとして、子どもの自立支援に努めた。高齢児の退所（支援計画変更）のケースが昨年同様あった（2ケース）。家庭支援専門相談員を2名、自立支援コーディネーター職員の配置し、取り組んだ。

④集団の中での育ち、グループワークの充実

コロナ感染症拡大の影響を受け、ほとんどの行事が実施できなかった。実施できたものとしては、各ホームの外出行事（8月、3月）、ハロウィンキャンドルサービス（地域交流バーベキュー大会の代替）、クリスマス会（オンライン）卒園生を送る会（規模縮小）であった。

⑤地域とのかかわりを重視した取り組み

コロナ感染拡大の影響により地域活動自体が中止になったり縮小したりした。

学校との関係については、ケースについての説明と共有が必要であり、各居室担当のかかわりのみならず、園全体としての対応強化が必要である。

(2) 施設運営面

①子どもの最善の利益の追求

第三者評価においては、更なる改善が求められる点として、「キャリアパスを構築し、職員が安心して働き続けられるように」「新人職員のOJTは全体で」「自立支援に向けた職員間での最新情報の共有を」が挙げられた。

②民主的かつ組織的連携強化

(ア)職員の個々として、チームとしての力量の向上

職員の個別の研修計画並びに全体としての研修体系について、より強化していかねばならない。また、チームの力量をどのように向上させていくかが学園としての課題である。

(イ)提案の活発化

コロナ禍にあっても、子どもの生活にかかわる事柄についての提案がより活発になされることが望まれる。

(ウ)コミュニケーション より深い連携

学園の職員としての真の連携に向けた具体的な取り組みを提起（現在あるものの活用、見直し、新規取り組み）していきたい。

(エ) 愛と理解と敬意を持った養育

一昨年度策定した学園の「クレド」のなかにも盛り込み、全職員に徹底しているところである。

③他機関との連携

(ア)あらゆる社会資源の活用 施設機能の地域社会への還元

(イ)諸機関との連携強化

(ウ)本園を拠点とする地域分散化児童養護施設の実践における連携強化

以上、具体的にはこのコロナ禍で十分な取り組みに至っていない。

④人財対策

今年度、プロジェクトを組み事業全体として取り組んだ。人材確保としては新規採用 9 名採用できた。一方で体調不良等による中途退職や年度末退職が複数あり今後の課題である。人材対策（確保・育成・定着）についての具体的な取り組みの強化が必要。

3. 重点課題に関する報告

(1) 児童養護計画重点課題『個性(強み)を発揮しよう!』

昨年度の重点課題『よいところを見つけよう』と重なる部分もあり、日常的に支援に落とし込むことが出来てきている。子どもからの発信を待つだけでなく、子どもが無意識にできていることも言語化して評価していくことで、自分自身への理解につながった。

(2) 施設運営計画重点課題『フォロワーシップを確立する』

今年度は対面会議の制限や夏行事の中止などにより、職員間の交流がとても少なくなってしまうこともあり、フォロワーシップを発揮する以前に、問題を自身で抱え込んでしまう状況が多く、組織として一体感を高めていけるようなとりくみを模索していく必要がある。

4. 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）

令和 2 年度の児童在籍実数（初日在籍） 本体定員 42+地域小規模施設 18

年間の在籍率が 95.25%でほぼ満員状況で推移した。

(2) 入所について

入所比率 過去 5 年間平均 幼児 22%、小学生 27%、中学生 33%、高校生 17%

令和 2 年度 幼児 11%、小学生 44% 中学生 22% 高校生 22%

(3) 児童の入所理由 被虐待 79% (主訴)

(4) 今年度在籍数 (4 月 1 日現在) 58 名定員 50 名在籍 () は一時保護委託)

(令和 2 年度 幼児 10% 小学生 32% 中学生 26% 高校生等 38%)

(5) 退所について

※令和 2 年度は家庭引き取り 5 名、進学 3 名、就労自立 4 名、養育家庭委託 0 名、他施設変更 1 名

※ 退所後のアフターケアの内容

人間関係の悩み相談、金銭的相談、就労相談、住居や身元保証相談、家庭関係

病気や健康相談、結婚離婚、入院対応 その他

① 入所について

一時保護委託が昨年同様多かった。計 7 名の入所。4 月に 2 名、年度途中に 5 名の受け入れがあり、そのうち 3 名が入所を前提とした一時保護委託だった。

② 退所について

退所については、4 月を措置停止期間として 5 月に退所に切り替えたケースが 1 件。年度末の卒園は 7 名、家庭復帰は 5 名。卒園児のうち 3 名は 10 年以上入所していたケースで、いずれも高校卒業後、就職自立。他は就職自立 1 名、進学 3 名となっている。

5. 職 員 職員合計 90 名 (正規職員 58 名 非正規職員 32 名)
(令和年 3 月 31 日現在)

6. 運営報告（会議 委員会）

（1）会議

①職員会議

月初めの職員会議の一時間のみ全職員の出席とし、その他は拡大運営メンバーのみの出席で対応した。機材が揃い、職員も活用に慣れてきたことを踏まえ、年明けの緊急事態宣言発出からはリモートにて全職員出席の職員会議を開始した。

②運営会議

開始時間にメンバーが揃わないことが今年度も常にあった。

年明けの緊急事態宣言からは運営会議もリモートで実施した。

③ホーム会議

ホームで実施するホームが多かった。しかし一方で専門職や園長主任の参加がしにくくなってしまった。

④グループ会議

コロナの影響で職員会議の運営の仕方に変更がある中で、方針通りの実施はできなかった。

⑤園長主任会議

運営全般については園長主任会議を毎月 1 回（必要に応じ随時入れた）は行い、園長主任から発信することが多かったため、随時の開催が増えた。

（2）委員会

①将来像検討委員会

【委員会の開催について】 毎月の定例会議に加え、必要に応じて開催した。

②性課題支援委員会

・毎月第 3 木曜日の委員会活動の実施。

③防災委員会

【会議の開催について】・8 月から毎月 1 回のペースで行った。

7. 養護実践報告

自立支援・性課題支援・グループホーム実践

（1）性課題への支援

- ①入所時における対応 ②生活の中での対応（居室・集団への支援等）
- ③居室・ホーム内での個別対応 ④環境整備について
- ⑤学習会形式での対応 ⑥学園で検討が必要とされる事柄

（2）グループホーム養護の発展

昨年度、第八分園として国型小規模児童養護施設（賃貸物件）を開設した。今後は引き続き他グループホーム（第三分園、第五分園）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。

8. 行事等の実施報告

（1）今年度の行事について

コロナ禍による影響で例年とは大きく変更して行った。全体行事としては、強歩、クリスマス会（オンライン）、卒園生を送る会（縮小）、を実施した。各ホーム行事については、夏季、年度末の外出行事は取り組むことができた。夏行事・冬行事に関しては、中止した。

9. 食生活・食育について

（1）ホームでの食生活

各ホームに直接関わる職員や家事援助者が、献立作成・買い物・調理の一連の流れを行って

きた。本園においては、業者との食材取引を毎月3～5回で継続

- ①献立作成・各ホームが子どもの嗜好に配慮、希望メニューや誕生日食も組み入れるなどした。
- ②食品の購入の頻度を減らし、まとめ買いの工夫していたホームもあった。
- ③調理・片付け・食中毒予防のポイントを押さえた上で、調理や片付けに取り組んでもらった。
- ④実施献立表への記入・活用・実施献立表をPDF化するなどし、皆が閲覧できるようにした。

(2) 食環境の整備

- ①台所回り ②食卓 ③衛生、安全 ④非常食の備蓄

(3) 食育の取り組み

昨年同様、食だよりを配布し、事務所にポスターなどを掲示した。

(4) 栄養士からの支援

- ①ホーム訪問の実施 ②「食の意識調査」の結果活用を行った。

10. 医療・保健・健康について

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、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。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た。

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

今年度の事件事故報告は児童のけが、児童の器物損壊、万引き事件、児童間の暴力、児童の対職員への暴力・暴言、児童の無断外泊、外出（警察による補導、保護）などであった。

ヒヤリハット事例については、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。

①ヒヤリハットの集約及び検証

ヒヤリハットの分析も併せて月1回職員会議で、共有を行った。

令和2年度ヒヤリハット内訳 合計 893 件

②令和2年度特記事項内訳 合計 983 件

ヒヤリハット・特記合計数

	安否	怪我	トラブル	管理面	食材	火の元	性に関連する事項	合計
令和元年度	187	219	688	270	15	14	193	1586
令和2年度	181	165	871	331	25	14	299	1876

12. 環境整備について

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（2ホーム）を計画的にすすめていく。

13. 家族支援・家庭調整

(1) 家族再統合に向けた動きと状況

親子の差異を職員間で共有し、見立てを立てていくことや、児童相談所の移管も伴い、連携の難しさを感じることもあった。3名家庭復帰した。

(2) 親への働きかけ

学園保護者会においてはこれまで参加が難しかった親御さん向けに内容を変更したものを実施できていない。3階の家族交流室の利用状況は、12家庭の利用があった。交流での利用は昨年より減っている。

(3) 児相との連携

児童相談所との関係は概ね良好であった。方向性が定まらない時、その都度やりとりして進めてきた。入所前カンファレンスにおいては定着してきている為、継続して実施していく。

14. 自立支援・アフターケアに関する取り組み

(1) 自立支援

①各児童への個別的な対応

入所児童の半数以上を中高生が占める中、卒・退園時の具体的な進路（生活場所も含め）を選択・決定、卒園後の社会生活の困難・課題に対する見立て、その後の支援の方向性（アフターケア）について計画立てての支援に心がけた。

②就労にむけての支援

働き続けることが非常に困難な状況である。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いる。

③中学校卒業後高校卒業後の進路

自立支援コーディネーターとホーム担当者とは協力し、ケースにより児童とのやり取り、担当と学校への同行、市役所などの公的機関への同行などを行った。そして、幅広い進路の中から児童一人ひとりにあった方針を立て、ホーム担当中心に支援を行ってきた。

	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
令和2年度	3名				1名		4名	私立・都立高校

④高校卒業等後の進路

	4年大学	短大	専門学校	就職	総数	備考
令和2年度	2名		1名	4名	7名	

(2) アフターケアについて

ここ、就労を継続することが困難な卒園生が多い。

ア) 個々のアフターケアに関しては計画に沿いながら支援を行っている。

イ) 卒園生の会については、新型コロナウイルスの影響を勘案して中止とした。

ウ) 卒退園生の名簿の作成は行った。また、成人祝いの電報は例年通り送った。

エ) 調布市のステップアップホーム利用児童3名継続。次年度新規5名

15. 専門職のかかわり

(1) アセスメントについて

FSW と心理士が中心となってアセスメントシートを作成し、事前に必要な情報を収集して検討にあたる事ができている。今年度も、一時保護委託での入所も多く、また情報も十分に得られないケースもあり、困難さも見られた。

(2) コンサルテーションの実施

リモートでのホーム会議参加も可能になったが、参加数は少なくなっていた。また、精神科医の勤務も新型コロナウイルスの関係で、週1回リモートのコンサルテーションのみとなったため、例年よりはその機会が少なくなってしまった。

(3) 専門職同士の連携

専門職の打ち合わせの開催、日々の打ち合わせ等を通じて連携を図った。

(4) ケースカンファレンス

概ね予定どおり実施したが、規模や時間や参加方法等縮小して実施したなど、カンファレンスの方法を改善していく必要がある。

(5) 担当職員との連携

年度の始めに担当・FSW で方針のすり合わせを行い、自立支援計画書の作成にあたっての意見を伝え、家庭関係の取り組みを具体的にした。

(6) 外部スーパーバイザー

今年度も外部スーパーバイザー（尾崎眞三先生）と契約し、運営等（マネジメント）について助言等（目標管理、会議運営、事業計画の再編等）を受けた。

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

①法人・学園の理念について

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

②各経験年数別研修

・新任研修、・朝枝精神科医師による講義を実施。

・1～2年目研修、2年目研修、3～5年目研修、6～8年目研修、リーダー層研修の実施

③全体研修

今年度はコロナの影響もあり、全体研修は短時間で実施した。

④つながりパートナー

孤立感の解消や様々な問題解決方法や視野・視点の広がりを持つために、新任職員5名が実施。

⑤2年目研修

今年度の2年目の方から発案があり、計3回実施した。

⑥職員個別育成計画

夏前に取り組みを開始し、面談を実施している。

⑦研修報告

研修報告は毎年総括で報告について完全に提出が出来ていない状況が続いている。

⑧人材対策プロジェクトの実施

17.職員の働き方も改善への取り組み

(1) 職員のメンタルヘルスに関する取り組み

ストレスチェックについては、衛生委員会で確認しつつ実施し、体制整備については、衛生委員会を組織して取り組んだ。働き方検討等において、労働環境等の整備の検討を行った。休みが取りやすくなった等の意見が聞かれるようになってきている。

(2) 職員定着

新任職員を中心とした職員関係の強化を目的とした職員交流についてと、勤務時間の在り方について具体的な検討を行ったが、コロナの状況で学園行事が中止になっていく状況の中での難しさもあり、全体への提案には至らなかった。

(3) 産休・育休への取り組み

今年度、育休取得は3名、次年度1名復帰し、新たに3名取得予定（非正規2名含む）である。代替職員の確保と育児を抱えながら働き続けられるポスト創出は引き続きの課題である。

(4) 休暇保障

職員の休暇取得数の向上については、当事業所の課題である。有給休暇の計画的取得については、アンケートを取ってすすめている。全体の有給取得率は約20%である。

(5) 障害者雇用の促進

今年度も事業所として雇用できていない。

18.児童の権利擁護と第三者委員会の取り組み

今年度、2件の非正規職員による被措置児童等虐待の事案があり、東京都の調査を受け、認定された。二度と起こさないための再発防止策を立て、周知してすすめる。

(1) 苦情解決

①委員会、会議などの開催について、定例会議は、緊急事態宣言中以外は毎月開催した。

②苦情件数は、本園から2件、グループホームから2件出された。

③子どもの権利擁護に関する取組を児童会で実施した。

④苦情受付業務以外の児童の権利侵害について、苦情受付には出てこない状況（児童同士および児童職員間の暴言・暴力・圧力関係）

⑤東京都の措置児童に対する権利侵害の研修は、園長および権利擁護推進委員会メンバーが対応した。

(2) 第三者委員会

第三者委員会は新型コロナウイルス感染症の影響を受けたが、年3回開催した。例年行って

いる行事への参加も控えていただいた。

(3) 第三者委員と子どもや職員の面接等

①子どもと第三者委員との面接を実施。例年は児童全員を対象に実施した。

②第三者委員と職員の面接は、6名実施。常勤4名、非常勤職員2名。第三者委員を知ってもらう意味でも、1年目職員は基本的に面談をしてもらった。

(4) 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。

① 子どもの立場に立った権利の尊重

② 職員が孤立感を感じずにサポートを得られると実感できる具体的な体制の整備

19. ボランティア・実習生の受け入れ

(1) ボランティア

①受け入れ対応について

今年度は、働いている方のボランティア希望が多く、土日や夕方以降の面接が多かった。

②個別支援以外のボランティア、その他

コロナ禍の影響を踏まえ他ホーム同士が集まるような活動はできなかった。

③行事ボランティアの受け入れはコロナ禍の状況を踏まえ行わなかった。

④ボランティア懇談会の開催（一回）

⑤ボランティア希望の状況

7名の方が新規でボランティア活動を開始した。

(2) 実習生

今年度は養成校側から実習生派遣の中止や実習期間変更の依頼が多くあった。感染予防の措置を講じた上で、できる限り実習の受け入れできるようにした。受け入れた実習生に新型コロナウイルス感染はなかった。今年度23名の実習生を受け入れた。

20. 地域支援、地域活動（連携）、地域貢献活動等の取り組み

(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ができた。児童自立支援計画等の共有を通じて、連絡・報告・相談のほか、心理判定、心理面接、治療指導科、家族再統合プログラムなども利用し取り組んでいくことができた。

今年度から、特別区児童相談所の開設（江戸川区、世田谷区、荒川区）に伴い、連携の強化を図るべく取り組んだが、なかなかスムーズに連携が取れていないケースが散見された。

(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することが出来た。

(3) 子ども家庭支援センター

府中市と狛江市、多摩市の子ども家庭支援センターについて、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2回実施、ケース検討会にも参加させてもらった。

今後も地域の子育て支援の向上に向けて、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が出来ている。

21. 広報活動

(1) ホームページ

①ホームページを法人全体で各事業所を統一した形でリニューアルした。ホームページリニューアル後には学園の行事や各種求人についてブログなどで情報を発信、更新を行った。

フォスタリング機関事業を学園のホームページに組み込むことで運用している。

②人材プロジェクト内でSNSの導入についても検討し、会議でも検討を重ね、公式LINEアカウントを開設した。公式LINEアカウントの運営管理について、内容や頻度についても確認し

ながら行っていく。説明会やインターン担当とも情報共有しながら協力していく。

(2) 二葉だより

- ①賛助会員への学園の近況報告及び、賛助会員の拡大を目指し取り組んでいるが、大幅な拡大にはつなげられなかった、スケジュールどおりに発行することが出来なかったが年2回発行した。
- ②ホームページに二葉だよりを次年度から載せていく予定であるので、児童の写真や内容については個人情報の取り扱いはより留意し工夫して取り組む。

22. 福祉サービス第三者評価の受審と結果報告

今年度、「(株) IMS ジャパン」に依頼実施した。

<特によいと思う点>

- ①将来を見通してビジョンを明確にした計画力・実行力は高く評価できる。
- ②子どもの意見表明、意思確認を丁寧におこないながら支援を徹底していること。
- ③各ホームの独自性及び主体性を尊重する事業運営は、子どもからも評価されている。

<さらなる改善が望まれる点>

- ①多様な働き方を提示したキャリアパスを構築し、職員が安心して働き続けられるようにしてほしい。
- ②新人職員の OJT は園全体で育成していく仕組みを作っていくとよい。
- ③職員間で最新情報を共有し、子どもが自立支援につなげていく必要あり。

<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
令和2年度	46/53 項目	70/70 項目	肯定 66%・否定 16%	(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

23. 中長期計画の取り組み状況

(1) 検討内容について

- ①中長期計画全体の進行管理
- ②府中本園構想の具体化
- ③学園の養護体制の検討
- ④けやき、すみれの移転計画等は法人理事会にて確認しながら推進している。

24. 里親支援

フォスタリング機関事業の受託に伴う人事異動があり、8～10月の3か月間は園内担当者不在となった。多摩児童相談所、フォスタリング機関と連携してすすめた。

① 里親委託推進

今年度、委託候補児として、幼児1名、小学生2名の3名を児童自立支援計画書に掲げた。小学生1名については家庭復帰に方針変更した。

② 地域の里親・ファミリーホーム支援

定期巡回訪問の1回目は半数ほどの家庭を実施し、後半期の訪問についても、緊急事態宣言の中または後に、訪問に同意された家庭について、2～3月で実施した。

③普及啓発

多摩児相での地域支援関係者会議、及び実務者連絡会に出席した。コロナ禍ではあったが、未委託里親家庭への施設見学(講義中心)の受け入れを行った。

④施設内の活動

認定前研修の受け入れを5家庭6名行った。養育体験発表会には、2名の職員の参加があった。来年度も参加を促していく。

以上

二葉学園 子育て短期支援事業 事業報告

1. 令和2年度の概況

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

2. 支援

(1) 受け入れ

要項上の規定を超えて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、齟齬なく行った。

(4) 食生活

アレルギー等の確認を受け入れ時確実に行った。

(5) 被服、洗濯

利用開始時に保護者と確認して行った。

(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関わるようにした。

(7) 健康管理と通院対応

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。

児童の受け入れの際の枠組みについて、契約書で整えていく必要がある。

2. 児童定員 計5名

狛江市：定員2名、府中市：定員2名、多摩市：定員1名

本園3階（さくら室、もくせい室で受け入れ）

3. 職員

児童指導員 1名（専任） 保育士 1名（非正規職員） 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
令和2年度	2	43	43		0

※主な利用理由 育児不安レスパイト、

<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
令和2年度	3	14	14	2	0

※主な利用理由（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
令和2年度	2	20	20	10	0

※主な利用理由 多摩市 父疾病、育児不安レスパイト

多摩児童相談所フォスタリング（里親養育包括支援）機関事業報告

1、里親制度等普及促進・リクルート事業

(1) 里親の新規開拓及び普及啓発等に関する取組

事業初年度であったため、取組みの土台となる管内の市や関係団体との関係づくりから始めたが、紙媒体だけでなく、HPやツイッターなどICT活用による取組も着実に進めたほか、狛江市の地元FMでは定期的に普及啓発を行う枠を設定してもらうことができた。

(2) 養育家庭体験発表会の実施

コロナ禍のため、定員を減らしての開催となった。感染症対策を十分に行ったものの参加者数の伸び悩みを心配したが、一部の市では定員一杯の参加となった。

リクルーターが専属で養育家庭体験発表会に対応できたことで、準備段階から密なやり取りが叶い、市ごとの要望に応じた内容の体験発表を実施することができた。

2、里親研修・トレーニング等事業

(1) 里親研修

①実施概要

全体として、該当者がいない研修を除いて委託仕様に示された研修はほぼ実施できた。

②研修の内容や実施に際しての工夫について

- ・更新時研修、登録後研修、乳児委託研修の対象家庭には、手紙の送付や電話での研修案内を行い研修への参加を促した。
- ・10月からの研修実施の中で研修を受けた方が、マッチングをした実績はなかった。今後は、研修からの報告書を作成し、委託に向けた取り組みに活用していけると良い。

(2) 里親トレーニング事業

多摩児相管内の未委託家庭17家庭うち7家庭が乳児委託研修に参加した。

(3) フォスタリング業務研修職員参加促進事業

「子どもの気持ちに寄り添う聴き方①②」の研修に参加。

3、里親委託推進等事業

(1) 新規登録・登録更新手続

- ・新規登録家庭は目標の8家庭に対し、5家庭に留まった。
- ・令和2年10月以降、養子縁組里親登録希望者に対しては二重登録が可能になり、登録希望者が正確に理解したうえで申請手続きに進めるよう留意した。

(2) 児童と里親家庭のマッチング支援

- ・養子縁組里親への候補児童の紹介は、里親が電話対応をしやすい時間に合わせて架電したため、遅滞なく児童の紹介をすることができた。

(3) 自立支援計画書の作成

- ・養育家庭から不安の声も上がった。そのため、訪問の人数を抑え、里父母の状況によっては電話を用いた聞き取りで置き換える等、養育家庭の安心安全を優先し柔軟に対応した。

(4) 里親委託等推進委員会

- ・年度後半に事業が開始したため、中止ではなく書面開催として実施する事とした。

4、里親訪問等支援事業

(1) 里親からの相談受付等

連絡会の開催については、実務者連絡会、フォスタリング機関内連絡会、親担当児相連絡会について定期的に実施した。

(2) 里親家庭への訪問支援等（※⇒事業計画の予定数）

①里親カウンセリング ※3家庭の実施予定

- ・実績としては、2家庭にカウンセリングを実施、述べ回数は5回であった。
- ・児童の不安な様子や変化などを共有しながら、児童の権利の視点に立った実親との交流の必

要性を伝え、日頃の里親による細やかな支援への評価も行った。

②未委託家庭への定期巡回訪問 ※8 家庭実施予定

コロナ禍の中で、訪問できていない未委託家庭があるため、次年度に連絡を取っていく。

(3) 里親等による相互交流

①里親による相互交流 ※年 2 回実施予定

オンラインによるサロンは初めての取り組みであり、通信機器の不具合等の課題もあったが、今後もオンラインによる相互交流の必要性が予想される中で、実施の基盤作りが出来た。

②養子縁組里親の相互交流 ※年 4 回実施予定

東京公認心理師協会との共催で、養子縁組成立後の合同サロンを 3 回実施した。

(4) 養育体験の実施 ※年 2 回の実施予定

今年度は、コロナ感染症の緊急事態宣言の発令の中、認定前研修の施設実習を優先する必要があるため、養育体験は実施を控えた。

(5) 一時保護委託の支援 ※6 家庭を想定

半年で 11 件の一時保護委託の支援を行った。それ以外、保護には至らないが、里親家庭に打診、調整を行ったケースが他 6 件ある。

(6) 育児家事援助者派遣事業 ※見込み 5 件

12 月末に、利用希望の申し込みが 1 件であった。その後、申し込みの実績はなかった。新年度では、二葉学園が事業を実施する。

(7) レスパイト・ケア事業の実務 ※2 家庭見込み

利用申し込みの実績がなかった。今後は、里親家庭への制度の周知を行っていく。

(8) 親子の再統合に向けた面会交流支援事業 ※4 家庭

現在、フォスタリング機関が関わって令和 4 年夏の家庭復帰を目指して交流を実施しているケースが 1 件。二葉学園の場所を利用して、フォスタリング機関が里子の送迎を行っている。

5、養育家庭等自立支援強化事業 ※中学生 5 名 高校生 16 名

随時、里親支援専門相談員や里親委託等推進員の訪問に同行した。今後の課題としては、コロナ禍で滞っている関係機関との「顔の見える」連携強化と、アフターケア方針を立案するまでのプロセスの定着化が挙げられる。

6、フォスタリング機関に係る人材育成事業

3 月 26 日里親委託等推進委員会にて、長田二葉乳児院サポートステーション統括責任者によるスーパーバイズを受ける。

7、フォスタリング業務研修職員参加促進事業

令和 2 年度 フォスタリング機関職員研修（オンライン）

2 月 25 日～26 日、3 月 14 日～15 日 フォスタリングスタッフ計 6 名参加

8、里親からの要望

感染症対策として、家庭訪問について、頻度や訪問人数の削減の希望があった。

さらに、フォスタリング機関が新設されたことにより、個々の役割がわかりにくいとか、「同じ説明を何回も、違う人からされた」との苦情もあった。

9、フォスタリング機関事業全体に対するまとめ

①里親登録の促進について

事業計画において、里親制度等の普及促進・リクルート事業における目標開拓数（里親）を半期（10 月から 3 月）で 8 家庭、1 年間の目標を 15 家庭とした。

②里親支援について

アセスメントについては、里専員とフォスタリング機関及び児相の親担当で、月 2 回のケースの情報共有を実施。チーム養育のためのアセスメントの共有・更新をおこなった。

③自立支援について

自立支援相談員については、新年度措置解除となる児童との良好な関係作りを進めてきた。
定期的な連絡と状況把握に努め、問題が発生する前に対応できる体制づくりを進めたい。

④全体について

フォスタリング機関全体の総括として、半年間を経て各職務の役割を十分に把握したところであり、さらなる課題や目標も明確になってきた。

チーム養育体制については、二葉乳児院サポートステーションからのアドバイスを受け、里親説明会の参加等の協力をお願いするなど、チームとしてリクルートや研修に取り組んできた。フォスタリングを担う職員の人材育成・専門性向上のための研修等の受講促進に加え、(社福)二葉保育園全体で二葉乳児院の蓄積してきた知見の共有と相互の交流による切磋琢磨を図るとともに、一層の業務の質向上のために、外部からスーパーバイザーを迎えることや、コロナ問題の推移を踏まえながら国内外の先進事例の調査等にも取り組んでいきたい。

二葉むさしが丘学園 事業報告

1. 令和2年度の概況

新型コロナウイルス感染拡大への対策として園庭や体育館などの持てる施設をフル活用しながら、外出自粛やマスクの着用、消毒、手洗いなど積極的に実施することが出来た。

職員による不祥事は、児童の生活を脅かし、安心・安全を奪う著しい権利侵害事案であり、法人・学園としては再発防止委員会を立ち上げ、施設全体の見直しも含めて検証、検討を進めてきた。令和3年度に向けて、主任制度の明確化、新しい通告・相談システムの構築、ハード面を含む施設運営体制の見直し等に取り組んでいるところである。

さらに、コロナの影響もあり、会議がほとんどリモートになったことや、学校のオンライン授業が一般化されたことなどを受け、IT関係のインフラ整備が大きく前進した。また、小規模化・地域分散化についてはグループホームの新設について検討し、現在候補地を挙げている最中であり、高機能化・多機能化については育児指導員等を導入して、子育て相談や居場所支援を実施するなど実践を展開中である。また、人材の確保・育成については、アウトリーチの採用を実施するべく、ホームページやSNSの充実、チャボナビ(児童養護施設の就職支援のポータルサイト)の活用、養成校の先生たちとの絆づくりを進め、実際の採用につなげている。

2. 基本方針に関する報告・総括

- (1) 「話し合いに基づく重要事項の決定プロセスを確立し、徹底する。」

事件の調査から、東京都などから指示命令系統の不明確さ、責任の所在のあいまいさを指摘され、再発防止の取り組みとして、令和3年度からの職員体制の変更(主任の役割の明確化等)することにより、新たな話し合いの仕組みづくりを検討することとした。

- (2) 「児童を主体とし、児童のアドボカシーの実現を図る。」

子ども会議は各寮、グループホームとも定期的に開催できるようになり、活発な意見が出るようになった。一般社団法人「子供の声から始めよう」の川瀬氏から提案があり、令和3年度はアドボカシー構築のための取り組みを開始する予定である。

- (3) 「地域の子育て支援に関するニーズを把握し、それに応える取り組みをする。」

令和2年度は育児指導員を配置し、地域の要支援家庭への居場所支援や子育てサークルなどに参加し、育児相談を受けるなどの取り組みを新たに開始した。

- (4) 「児童の自立を支援し、安心・安全な生活環境の中で、必要な成長の機会を保障する。」

児童の安心安全な生活環境を継続して維持することがとても困難な一年であった。事件に伴う被措置児童虐待案件も複数起こってしまい、安全安心が守れたとは言いがたい。

- (5) 「できること、強みを活かした支援の実施」

限られた方法・環境の中で、それぞれができること、やりたいことを探しながら、実現することを模索した一年であったと考える。

3. 重点課題に関する報告・総括

- (1) 「児童の最善の利益を追求し、特にアドボカシーの実現やレジリエンスの獲得を保障する。」

複数の事故が起こったことを振り返り、二度と起こさないことを考えると、権利擁護や児童の最善の利益とは何かについて、改めて見直さなければいけないことが浮き彫りとなった。

- (2) 「法人型ファミリーホームの定員を充足し、安定的な運営を図る。」

予定よりも早期に定員を充足することとなった。ファミリーホームとしてできることと児童のニーズに対応しながら、制度や法人として目指すものを実現していくことは、目指すべきホームの姿について未だ模索中である。

- (3) 「ワークライフバランスの取れた働き方の創出を図る。」

令和2年度は年度当初より職員体制が整わず、事故対応も副因となって年間を通して十分な職員体制が整っていたとは言えない状態であった。加えて、コロナによる自粛生活や膨大な業務量からくる精神的なストレスから休職してしまう職員も複数出て、一時的に職員体制が崩壊してしまう寮もあった。

- (4) 「職員の離職率を下げ、人材の確保育成を図る取り組みを継続して行っていく。」

職員体制については年間を通して脆弱な状態であったと言わざるを得ない。職員の増員にうまく人材確保ができなかった。後半はアウトリーチ(SNSでの発信やチャボナビの活用、養成校教員への直接の相談、東京以外の養成校へのアプローチ等)の人材確保を進めて、一人を採用することができた。今後も様々な状況に合わせて、積極的な採用活動を継続する。

- (5) 「小規模化および地域分散化について、今後の学園としての具体的な進め方を検討する。」
二葉むさしが丘学園でも、令和6年度末までに小規模グループケアのユニット定員を6名にするという国の方針に合わせ、グループホームの新設を検討してきた。現在、候補地を小平市小川町、小平市天神町、その他(ミサワホーム担当者に相談)等で検討している。
- (6) 「一時保護の今までの実践をまとめ、そのあり方や新たな方法について提案する。」
新型コロナウイルス感染拡大の状況により、一時保護については積極的な対応を進めることが困難であった。定員を超えての利用は難しかったが、最初の緊急事態宣言中を除いては、ほぼ定員いっぱいの受け入れが続く状況となった。

4. 児童定員と児童在籍・入退所状況等

(1) 令和2年度 児童在籍実数(初日在籍)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計	月平均	在籍率
本園	53	55	54	57	56	54	57	57	58	56	58	57	672	56.0	93.3%
立山	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	72	6.0	100.0%
榛名	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	62	5.2	86.1%
楓	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	72	6.0	100.0%
計	70	72	71	74	73	71	74	74	75	73	76	75	878	73.2	93.8%

(2) 入所について

令和2年度	幼児	小学生	中学生	高校生等	合計	備考
措置	6	6	3	0	15	
一時保護	3	20	4	3	30	

(3) 児童の入所理由(一保含)

家庭環境	1	3.3%	本児の触法・ ぐ犯		0.0%	母の就労		0.0%
養育困難	2	6.7%	本児の発達障 害		0.0%	父の就労		0.0%
母の傷病	2	6.7%	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	25	83.3%	施設不調		0.0%	その他		0.0%
母の家出		0.0%	親の死亡		0.0%	合計	30	100.0%

(4) 令和2年4月1日現在 在籍児内訳 定員78名(一保6名含) 在籍53名

	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	大1	就労	計
男	4	3	2	2	1	4	2	0	0	5	0	2	1	1	0	27
女	3	3	0	2	2	4	2	1	2	1	2	1	2	0	1	26
計	7	6	2	4	3	8	4	1	2	6	2	3	3	1	1	53
	13.2%	50.9%						17.0%			18.9%					100.0%

(5) 退所について

	幼児	小学生	中学生	高校生等	合計	備考
令和2年度	3	4	2	4	13	

(6) 中学卒業後の進路

	全日制高校		定時制高校		専門学校		就職		総数	備考
令和2年度	7	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	7	

5. 職員配置状況

	正	非		正	非		正	非
統括施設長	1		自立支援コーディネーター	1		保育士・児童指導員		
施設長	1		自立支援担当職員	1		嘱託医師	1	1
事務主任	1		個別担当職員	1		産業医	1	
事務	2		育児指導員	1		その他		5
栄養士	1		看護師	1				
調理	3	2	心理療法担当職員	1				
家庭支援専門相談員	2		治療指導担当職員	2				
里親支援専門相談員	1		グループホーム支援員	2				

新規入職者 常勤 6名、 非常勤 1名 パート 2名 退職者 4名
法人内異動 1名

6. 運営報告（※会議・委員会等を含む報告）

- (1) 職員会議 月二回 合計 23回実施
- (2) 運営会議 月二回 合計 25回実施
- (3) ケース会議 不定期（必要に応じて寮で開き、参加者を募る形式）
- (4) 各種係・委員会 月2回 概ね 23回実施。
- (5) その他の会議
 - ・将来像検討委員会 月二回程度 不定期
 - ・再発防止委員会 月二回 合計 20回実施

7. 保育・養護実践報告（※日常的な保育や養護の様子や報告等）

8. 行事等の実施報告

新型コロナウイルス感染拡大の影響から、夏期行事や夏祭りなど、ほとんどの行事を縮小あるいは中止せざるを得なかった。グループホームと本園の児童・職員の交流ができなかった。そのことを踏まえて、委員会などで議論し、横割りの行事の目的を再確認した。

9. 食生活・食育についての取り組み

従来より食育についての取り組みは、栄養士・調理を中心として継続的に行ってきた。子どもたちの食生活を健康で豊かなものとするべく努力した。

10. 医療・保健・健康についての取り組み

(1) 感染症対策

今まで体験したことのない新しいウイルスの流行に、さらなる取り組みが必要となった。看護師が、日々更新される情報をマニュアル化して各部署に周知し、個別の対応には施設長、看護師、産業医が連携して判断と対応に当たった。

(2) 服薬管理について

令和2年度も服薬の管理については大きな課題となった。今まで様々な方法を検討実施して

きたが、どうしても漏れが出てきてしまい、服薬忘れや誤薬などの事故が起こってしまった。

(3) その他

令和2年度も看護師を中心に予防接種や健康診断は滞りなく実施できた。定期的な歯科検診を受けることで、虫歯リスクを下げる効果を上げることが出来た。

今年もメンタル不調で休暇を取る職員が複数いた。原因はさまざまであるが、その一つとして挙げられることに、個人のキャパシティを超えた業務負担が挙げられる。

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

(1) ヒヤリハットの取り組み

数年来、ヒヤリハットやリスクマネジメントに注力して取り組んできたが、職員の目の前の対応に追われてしまい、十分な対応には至っていない。

(2) 事故対応の取り組み

令和2年度に起こってしまった3件の被措置児童虐待案件は、いずれも児童の権利を損ない、安心安全を脅かす、あってはならないものであった。二度と同じことを起こすことがないよう、法人や他の事業所の協力も仰ぎながら、再発防止策の検討を進めている。

(3) 災害対策への取り組み

近年大きな地震や台風、大雨などの災害による被害が甚大なものとなっている。平成29年の台風19号の時に実際に体験したことを教訓として、台風災害時のBCPの作成に着手した。

12. 環境整備（建物設備、環境美化についての取り組み記載すること）

(1) デジタル化、オンライン化

新型コロナウイルスの感染対策の一環として加速度的に進んだ。子どもたちの生活についても、最初の緊急事態宣言で授業がオンライン化されたところもあった。

(2) 環境美化

コロナの影響もあり小さなトラブルを頻発させることになった。職員も心の余裕もなくなって見えない部分が多くなってしまった。環境美化までの視点が弱まった現状にもあった。

(3) 建物修繕

建物については今のところ大きな修繕箇所や、経年による大規模な交換、改修は出てきていない。今後も計画的な修繕・改修ができるように、早めの対応に努める。

13. 保護者支援・家族支援に関する報告

(1) 保護者支援

コロナの影響で子どもの在宅時間が増え、停止中の親子関係が安定せず、6月まで措置解除できず見守り期間が長期化したケースもあった。

(2) 他機関との連携

児童相談所や家族の所在する市町村と連携し、子どもと家族との関係調整を図り、家族からの相談に応じる体制づくりを行った。

(3) 面会・外泊等の実施

新型コロナウイルス感染拡大の影響を受け、緊急事態宣言中は一時中止とした面会、外出、一時帰宅などを再開し、子どもと家族の関係づくりのために積極的に行った。

(4) 育児指導と心理治療

子どもと保護者の安定した関係に配慮し、保護者の養育力の向上に資するよう、担当並びに育児指導員や家庭支援専門相談員などが、適切な相談・支援を行った。

(5) 第三者評価について

「施設で実施する第三者評価について、可能な場合保護者にも参加してもらう。保護者の評価内容については、評価機関と協議の上作成する。」という方針を立てたが、諸事情により、実現できなかった。

(6) 支援が必要な保護者の対応について

入所時や事故などの際に対応の難しい保護者が増えてきている。担当職員や家庭支援専門相談員などを中心に丁寧な説明を続け、理解を得られるように努めた。

14. 自立支援・アフターケアに関する取り組み報告

(1) 概況

「コロナ禍」も影響し例年以上にアフターケアにかかりっきりの1年であった。仕事を失ってしまったことによる生活困窮やメンタル不調からの自殺未遂、オンライン授業についていけず、大学退学といった緊急性・重篤性の高いケースに対応することが多かった。

(2) 心理的サポート

上記のような状況から、心理的なサポートが必要なケースも多かった。そういった場合は、心理治療担当職員がオンラインなどを駆使して対応に当たった。時には通院の付き添いなど、アウトリーチで対応することもあった。

15. 専門職の関わり報告（※保育士、指導員も専門職であるが、その他の専門職や外部のスーパーバイザー等の関わりについて記載すること）

(1) 看護師

新型コロナ感染予防対策のマニュアル作成からその周知、様々な行動様式や行事などの可否についての判断、嘱託医や産業医との連絡調整等

(2) 心理

TF-CBTなどを職員といっしょにやるなどトラウマケアに取り組んだり、五月女 Dr のコンサルテーションなどの機会を使って、情報共有やスーパーバイズを行った。

(3) 家庭支援専門相談員

関係機関との連絡調整や保護者の対応など寮とのパイプ役としても大きな役割を担った。家庭復帰や養育家庭委託など、家庭復帰の促進等につながった。

(4) 里親支援専門相談員

家庭支援専門相談員と協働して、児童の家庭支援や家庭復帰にも関わった。養育家庭への委託につながったケースもあり、単に里親支援にとどまらず、寮との連携も成果に繋がった。

(5) 自立支援コーディネーター

寮と2人3脚で連携して、すべての児童の自立について考え、支援した。また、アフターケアでは、自粛生活の影響で苦しんだ卒園生の対応に苦慮した一年であった。

(6) 育児指導員

地域の要支援家庭への居場所支援事業や子育てサークルの活動での育児相談など、地域への貢献を目指して活動を計画したが、その殆どが中止となってしまった。家庭支援専門相談員と協働して、入所児童の家庭の相談に乗ったり、寮職員へのコンサルテーションを行った。

(7) 個別対応職員

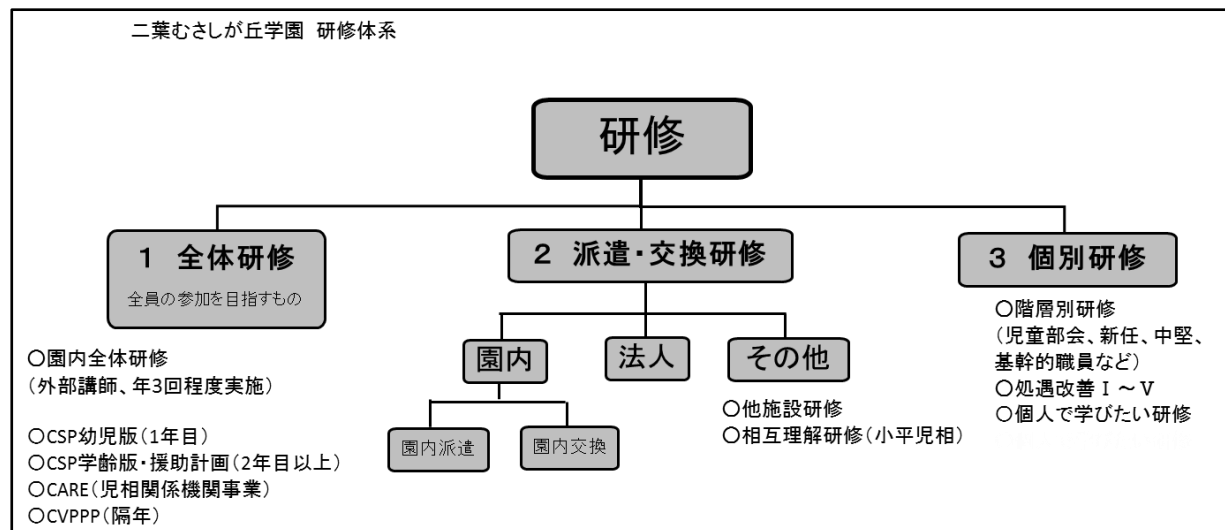
今年度も個別対応が必要な児童について、寮と相談しながら、学習支援やその子の特性に合った具体的かつ必要な個別の対応(余暇支援、強みを生かす支援)に当たった。

(8) 事務

めまぐるしく変わる制度について寮職員に説明し、効果的な活用ができるように助言した。また、予算が過不足なく、間違わずに執行できるように、寮職員への指導・助言を行った。

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

園内研修は、会議ファシリテーション、実施を義務づけられているハラスメント防止について、加えて学園内で発生した職員と児童の性的事故をふまえ再発防止することを目的とした研修を実施した。個別研修については、階層別研修、処遇改善研修、その他の研修が新型コロナの影響で実施中止となるケースが多く、参加が十分にできなかった。



響で実施中止となるケースが多く、参加が十分にできなかった。

(2) 園内派遣・交換研修

12月には1寮職員より担当寮と少し距離を取り他寮をみたいと希望があった事を受け、アンケートの回答で1寮を希望している職員との交換研修を実施した。

17. 職員の働き方の改善への取り組み報告

職員のメンタルヘルス対策、職員の定着策への取り組み、産休や育休への取り組み、休暇保障等も含めて記載すること。

(1) 職員のメンタルヘルス対策

個人のキャパシティを超えた業務負担(超過勤務、能力を超えた目標値の設定)などを理由にメンタル不調で休暇を取る職員が複数いた。ワークライフバランスの取れた職場環境づくりに取り組んでいく

(2) 職員の定着策への取り組み

職員の退職についてはそれほど多くはないが、本来やめなくてもよかったのではないかと考えられる職員の退職があり、今後はこれらの職員に必要な定着策を講じる必要性あり。

(3) 産休や育休への取り組み、

対象となる職員は全員復帰(1名は法人内異動)し現在まで継続して働いている。

(4) 休暇保障等

事故対応や新型コロナウイルス感染拡大の影響や、年間通して年度当初に予定していた職員体制が整わなかったことで、全体的に取得数が下がってしまう状況が発生した。不測の事態が発生しても休暇の保障ができる体制づくりが求められている。

18. 児童の権利擁護と苦情解決第三者委員会の取り組み報告

今年度も「みんなのポスト」に関する説明、第三者委員との連携強化を方針として挙げて取り組んできた。

(1) みんなのポストの説明

小学生以上の昨年度途中入所児、今年度新入所児、新小1について6/26に紙芝居を用いてのみんなのポスト説明会を実施した。

(2) 苦情申し出状況(令和3年2月18日時点) 合計34件

(3) 第三者委員との連携について

年度当初は4カ月に一度の頻度だった第三者委員会を10月からは2ヶ月に1度の頻度に増

やして対応することとした。

(4) ハラスメント防止担当者としての取り組み

具体的な対応については法人の就業規則ならびにハラスメント等職員の苦情解決実施要綱に基づいて対応が実施された。

19. ボランティア・実習生等の受け入れの取り組み状況

(1) 幼児ボランティア

令和2年度はそのほとんどの期間が新型コロナウイルス感染拡大による対策実施期間となり、ボランティアの実施については中止せざるを得なかった。

(2) 学習ボランティア

学習ボランティアについても同様の状況であった。中には活動したいという申し出のあったボランティアもいたが、学園の方針としてお断りした。ただし、受験生については、実施することにした。

(3) 家事支援

家事支援のボランティアについては、ボランティア側からの要望もあり、中止とした。

(4) 実習生

実習を行うことが出来たのは11校19名（保育18名、社福1名）であった。実習を開始することが出来ても職員や児童のPCR検査の実施や発熱による隔離対応もあり一時中断や配属寮の変更など急な変更も多かった。

20. 地域支援、地域活動（連携）・地域貢献活動等の取り組み報告

・コロナ感染の影響もあり、十分な取り組みにはなっていない。

21. 広報活動

・令和2年度は法人を中心としたホームページの統一化が進み、二葉むさしが丘学園のホームページも新しくなった。

※Twitter フォロワー数 258 名（前年度+45）、Facebook フォロワー数 215 名（前年度+73）、Instagram フォロワー数 57 名（今年度から）

・施設長や職員が大学の授業の講師や原稿などの依頼を受け、社会的養護や児童養護施設についての理解を深めてもらうことに積極的に取り組んだ。

22. 福祉サービス第三者評価の受審と結果報告

令和2年度も例年通り福祉サービス第3者評価を受審した。結果については以下の通りであった。

＊特に良いと思う点

- ①理解をすり合わせながら組織改革を一步ずつ軌道に乗せている。
- ②児童養護施設の専門性を活かし、子ども一人ひとりを大切にする一時保護に挑戦している。
- ③地域の福祉ニーズに応える具体的取り組みを組織的に行っている。

＊さらなる改善が望まれる点

- ①ヒヤリハットの解析を進め、事故予防の制度を高めたい。
- ②子ども一人ひとりが主体的に将来へ向けた生活を展望できるような支援の検討が必要。
- ③各部署間で、話し合いの文化が継承されるよう取り組みをさらに高めていきたい。

23. 中長期計画の取り組み状況

- ① 「東京都の社会的養育推進計画にあわせた、新たな施設のあり方の研究とその実践。」
→現在令和6年度に向けて、新規グループホーム2棟の開設に向けた検討中。
- ② 「ファミリーホームを開設し、ならびにその安定的な運営。」
→令和元年度開設。課題はあるものの定員も充足し、運営も少しずつ軌道に乗ってきた。
- ③ 「職員の多様な生活様式の状況に合わせた働き方改革、長く働き続けられる職場づくり」
→育休明け職員が、ここ数年100%の復帰率。多様な働き方の確立を目指していく。

- ④ 「新たな人材育成の考え方および職員組織の構築。」
→主任制度を明確にした新体制に令和３年度から取り組んでいる。
- ⑤ 「地域貢献ならびにそれに基づく新規事業の検討。」
→令和２年度は、要支援家庭の居場所支援、育児指導員の配置に伴う子育て相談の実施を開始。さらに地域の業種を超えた福祉施設間の協力を図っていく。
- ⑥ 「生活支援のあり方を見直し。」
→基本的な生活の在り方を見直し、そこから派生するOJTの強化を図る。実際に子育てや家族の生活を支えた経験を持つ育休明けの職員やパートを各寮に配置し、見て学ぶOJTの機会を増やした。

二葉むさしが丘学園「一時保護委託」事業 事業報告

1. はじめに

今年度、安定した一時保護室の運営を行うために、受け入れ時の基準を設けた。

①性的虐待のケースは1名までにして多人数にならないようにする。

②2歳児は、1名までにする。

③中学生以上の異性のケースが一緒にならないようにする。

新型コロナウイルスの感染が拡大していたこともあり、4月～7月までは園庭での遊びを制限して、工作やパズルやDVDなど室内での遊びを多く提供した。緊急事態宣言が解除された後は、おやつ買いや外園外に遊びに行くことが出来るようになった。そのため、夏休みにはバーベキューをしたり、近くの畑でブルーベリー狩りの体験をさせてもらったり、冬には、ハロインパーティーやクリスマス会などを実施した。

2. 子どもの権利擁護

今年度は元職員による一時保護児童への不適切対応もあり、一時保護児童からの SOS の早期発見、くみ上げが課題となった。

3. 子どもの特性に応じた適切な援助

基本的な日課（手を洗う・身体を上手に洗う・歯磨きをする。パジャマを着て決められた時間に寝る・挨拶をする）をしっかりと行えるように支援してきた。また、小学生以上には、皿洗いや洗濯や掃除など身の回りのルーティンも身に付けられるように対応した。毎日日課を習慣づけることで職員が声掛けを行わなくとも進んで行えるようになった。また、寮会議で一人ひとりの支援の方向性を話し合いながら運営した。

4. 学習援助・教育への配慮

学習面では、ほとんどの児童が学習の遅れがあった為、それぞれの児童にあった学習教材を提供して取り組ませた。とくに学習面で出来る問題が増えることで、「これ前にやったからわかる。」「これ、得意なところだ。」とやる気も起き、学ぶ楽しみにもつなげることが出来た。

5. 安全で快適な生活

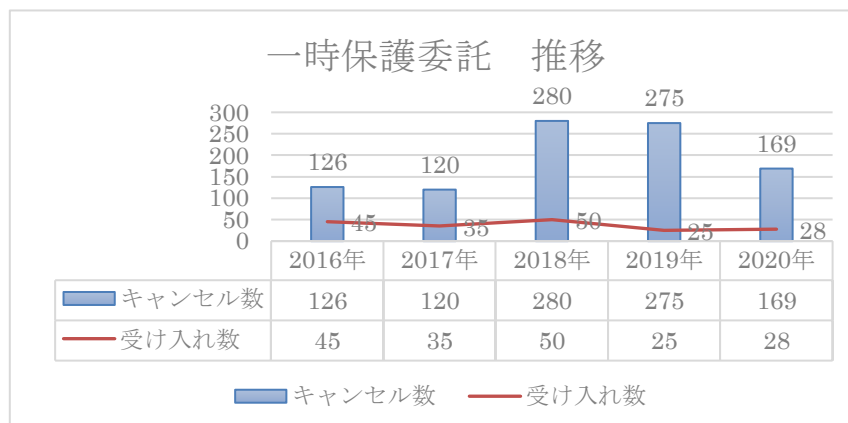
保護児童は、プライベートが確保される分、子どもたちだけの整理整頓が難しい。また、気持ちに余裕がなくなった時など自室でクールダウンしたり、職員と話しをしたりと安心安全できる空間を保障することが出来た。

6. 施設運営

一時保護担当職員が保護児童の様子をしっかりと把握し、寮の職員全体で情報を共有することで、日ごろの日常の支援の充実と児童相談所との情報交換を密に行うことが出来た。

7. 受け入れ状況

*2020年度は1月末現在の集計



二葉むさしが丘学園ファミリーホームしろやま事業報告

1. 概況 ～二葉らしい家庭養護を確立させるには～

新型コロナウイルスの感染予防のため思うように登校できず、ホームの行事や家族交流、友人との外出にも行けずに児童のフラストレーションをどう発散させるか、ホーム児童と職員が感染せずに安全に過ごせるかという2つの事柄の課題と向き合う1年でもあった。また、3月には高校受験が終了した児童と職員夫婦との関係性が保てなくなったことで、何度も担当福祉司と協議を重ねた結果、本園への措置変更の方向で進めていくことが決まった。

ファミリーホームは主たる養育者夫妻の運営で、継続的な支援ができることが利点だが、その一方で主たる養育者夫妻と関係性が保てなくなることで児童の措置変更に至ってしまうことが露呈する出来事であった。

2. 養育の基本方針、目標

(1) 目標

2年目ということもあり、目標通り実施できていない部分がほとんどであった1年でもあった。そんな中でもファミリーホームならではの支援を行えた部分もあった。

(2) 管理運営

運営形態は、変わらず二葉むさしが丘学園の傘下として、学園運営ルールに則り運営していく。運営会議、職員会議に参加し、相談・連携しながら安定した運営をできるよう努めてきた。

(3) 職員夫婦が基礎となり、補助職員、二葉むさしが丘学園と協力しながら、安定的な運営を

行った。五月女 Dr. にも相談をして、アドバイスを頂いた。GH 支援員、自立支援コーディネーター、FSW と連携して対応した。

実子と委託児との関係は、夕食は全体で食べることを増やし、意識的に家族感を出せるようにした。皆で旅行も実施でき、全体行事を行ったことで一体感を作ることができた。

二葉南元保育園 事業報告

1. 令和2年度の概況

新型コロナウイルス感染症に対しての対応や感染予防により行事や保育の見直し等検討することが多くその都度職員会議にて情報共有を図りながら対応してきた年となった。第一波の緊急事態宣言下では、登園自粛となり5月31日まで登園自粛が継続された。職員の出勤人数も減らし、自宅待機時は、個々の課題研修や前年度の残務整理・新年度準備日にし、非常勤職員も同じ対応とした。緊急事態宣言解除後は通常保育に戻してきたが、感染予防を第一に考え保育にあたっている。今年度も継続した取り組みになる。職員は、体調を崩したり、退職希望者が多くなったりした年だった。臨床心理士にも職員対応の時間を多く割いてもらいアドバイスをもらうようにした。職員面談には主任と園長2人で対応し職員の気持ちに寄り添えるよう努めてきたが、職員集団づくりが課題となった。新年度に向けて欠員が多くなってきたため一時保育室や0歳児の定員割れが課題になっている。

2. 基本方針に関する報告

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

保育理念を会議時には読み合わせを行い基本にしてきた。

3. 重点課題

(1) 保育内容の充実

室内遊びの充実を図るべく、クラスごとに室内環境を見直したり、遊具作りをしたりし役立てられた。七夕のつどいや敬老集会や運動会など保護者の参加が多くなる行事は中止にし、クリスマス祝会は同時配信を行い地方の祖父母も観劇できて大変喜んでいただとの感想があった。

(2) 保護者への支援

4月からの新入園児は、すぐに緊急事態宣言に入り、慣らし保育も始められなかったため、保護者の不安も大きかったと感じる。園から文書や一斉メール配信、電話連絡を密に取りながら、保護者の相談に応じてきた。

(3) 地域の子育て支援事業

専用型一時保育室も自粛となり、定期保育も協力のため休むことが多く見られた。その後も定期利用申し込み者が減り年間通して7枠は埋まらなかった。又、リフレッシュのための一時保育利用者も利用者が少ない時期があった。

(4) 次世代を担う職員育成

職員それぞれの経験年数に応じた課題を明確にししながら、体制を組んできたが、3月末で退職を選択した職員が4名いたことは課題の残る一年になった。逆に若い職員同士がお互い補いながらクラス運営をしたり、自分の意見を出し合える環境づくりをしているクラスの姿もある。

(5) 運営の組織化

主任の1人体制を乳児・幼児・フリーリーダーが補う体制をとったが、運営会議より全体会議を主にした。また、事務職員の正規職員化に向けて保育士兼任の位置づけで対応してきたが、事務職員の仕事内容から再度見直しを図ることとした。

(6) 緊急災害発生の備え及び危機管理の対応

感染予防のための備蓄に関して新宿区は新型コロナウイルス感染症対策に係る経費が一定出たので、感染予防に必要な非接触体温計や加湿器、空気清浄機、アルコール消毒薬等も十分補充することができた。大型台風、交通機関の計画運休、新型感染症などに対して三者で連携をとっていくことを確認しあえた。

4. 児童定員と児童在籍・入退所状況等

*0歳児 15人中3人は10月入所

(1) 入所状況(別紙表参照)

(1) 児童受託状況

- ① 110名定員中4月は4歳児1名欠員のみの106名でスタートした。(0歳3人10月入所卒)5月から引っ越しや転園等で入退園の激しい年だった。3月末で全体で4歳児1名5歳児が2名欠員状態だった。
- ② 標準時間は7時から18時、短時間は9時から17時。短時間勤務の方、育児休暇の方、疾病の方が対象になり、育休に入ると認定変更になるため補助金の予測がつかない。
- ③ 12月より5歳児1名、江東区の管外受託。

(2) 延長保育事業利用状況

4月時点での延長保育利用者は定期登録者(月極)1時間延長9名、2時間延長5名だったが緊急事態宣言が発令された後には利用者が減り2時間延長も必要な方は1〜3家庭だった。年間利用状況は以下の通り

延長保育利用状況															
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	利用合計	令和1年度利用状況	
延長保育標準利用	14	0	114	139	145	197	199	167	183	154	170	207	1689	2,327	

短時間利用の延長保育利用児はいなかった。

(3) 専用型一時保育室(おりーぶ)の事業状況

就労目的の定期利用は、新宿区が調整し入所が決定される。スポット利用の状況も年間通して0歳児の利用は後半に向けて利用が増えていくが1名枠のため利用できない方も多くいた。また、途中で他園に入園のケースも多い。
利用状況は以下の通り。ここ3年間でも利用者が減少している。

*10人枠=定期7人、スポット利用3人

専用型一時保育室の事業実績															
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	利用合計	利用状況	
定数7名	6名	6名	3名	2名	3名	3名	5名	6名	6名	6名	5名	5名		H30 年度	R1年度
定期利用	18	2	51	37	50	52	75	73	78	66	74	86	662	982	1025
定員3名登録数	4名	0名	0名	8名	11名	8名	10名	11名	13名	9名	12名	15名		H30 年度	R1年度
スポット利用	8	0	0	30	46	32	33	31	36	23	20	48	307	391	414

5. 職員配置状況

職員配置 全職員：46名 (令和3年3月31日 現在)

正規職員数： 26名 非正規職員集：17名 嘱託3名

常勤職員： 26名 園長(1名) 保育士(20名) 栄養士(4名) 看護師(1名)

パート職員： 17名 (実働8H〜6H勤務) 保育士(5)

短時間(4時間未満)有資格保育士(2) 保育補助(5) 事務(2) 給食補助(3)

嘱託職員： 3名 嘱託医1名 臨床心理士1名 産業医1名

病休取得者3名、途中退職正規職員3名、常勤的非常勤1名

- (1) 育児休暇取得後の職場復帰2名。内1名の保育士は一年間の期限付きで非常勤職員対応とした。栄養士は1Hの時短取得。

- (2) 非勤職員は、6.5 時間以上勤務が 4 名。内 2 名はクラス担任として役割を担ってもらった。体制が厳しい時には勤務時間の変更もしてもらい行事の役割も担ってもらっている。
- (3) 2 時間延長は、年間常勤職員の固定勤務で対応した。1 時間延長保育は、全員で回した。

6. 運営方針

(1)今年度運営管理を潤滑に行うため以下の会議計画したが状況に応じて対応してきた。

- ① 職員会議：月 1 回 定例会議（月一回）
⇒課題が発生した時は、昼会議を開催し確認しあった。
- ② 保育会議：月 1 回 定例会議
⇒基本の会議以外にも感染症対策・アクシデント事例・行事に関する会議を行なった。
- ③ 部署会議：各月 1 回 幼児会議・乳児会議・調乳会議
⇒会議の定例化がされている。
- ④ 運営会議：随時（体制等の検討）
必要に応じて臨時会議。今年度は新型コロナウイルス感染症の対応に向けて何回も行う。
- ⑤ クラス会議：随時
⇒主に昼食後に行っている。今年度夜に行ったクラスはなかった。
- ⑥ 総括会議：年 2 回 上半期・下半期
⇒総括会議日程の見直しを行い 2 月後半の総括とした。

(2)各種係・委員を設置し職員全員が分担し運営ができた

- ① 研修委員(法人)：園内研修の企画や、準備を行った。
- ② 行事係：年間行事を全職員で役割分担を行い、対応した。
- ③ 美化係：室内外の安全点検や園庭チェック・外階段掃除・冷蔵庫チェックなど担当者が行った。
- ④ 職員交流係：(職員交流会) 今年度は感染予防から交流会は行わず会議の時に交流も少し取り入れた。(無言ゲーム等)
- ⑤ 広報委員：(法人) ホームページ更新 毎月担当クラスを決め月 1 回更新した。
- ⑥ 備蓄委員：備蓄の点検、賞味期限の確認等管理している
- ⑦ ヒヤリハット委員会：集計と分析を毎月行うことができた。職員会議での報告を定例化にすることが課題。
- ⑧ 安全衛生委員：産業医との定例会議ができた。ストレスチェックを 11 月に行った。
- ⑨ 地域活動委員：(法人) 企画はしなかった。
- ⑩ 働き方検討委員会：(法人) 他事業所と状況を共有し話し合いを重ねている。
- ⑪ 子育て支援：ベビーマッサージ・健康講座・健康相談は実施せず

(3)対外的な係

四谷地区乳幼児支援機関関係者連絡会（四子連）が行っている 9 月の水遊び企画は中止したが、3 月に意見交流会を開催した。

7. 保育方針（保育内容に記載）

- (1) 保育理念を基に、職員で考えあった保育方針を毎回会議で確認しあい、原点に立ち返る指標にしている。児童憲章を参考にした自己評価表で、年 4 回チェックを行い、振り返りや気づきにつなげる機会を設けてきた。
- (2) 乳児クラスは緩やかな担当制をとり、個々の子どもの日課を大切にしたい保育をめざし保育を継承してきているが経験によるこだわりも強くなってきているように感じる。
- (3) 幼児クラスは、年間計画の取り組みを見直したり、感染予防の観点から中止せざるを得ないという状況だったが、今後の感染状況を踏まえて代替え案も検討し子どもたちとの体験も大事にしてきた。異年齢交流や高齢者施設訪問等はできなかった。
- (5) 要支援児の保育は、専門家（臨床心理士）のアドバイスを受けながら行った。あいあいとの文書交換も行ってきた。

- (6) 地域の子育て支援に専用型一時保育室は必要と感じているが、欠員も出てきているためこの地域のニーズに合っているのか検討が必要。

(1) 乳児保育（0歳児～2歳児）について

0歳児の慣らし保育は、5月からの子が多く、日課の組み立てもゆっくりおこなった。0歳児は比較的月齢の高い子が多く後半は散歩にも出かけられた。10月から2グループの少人数保育を行った。

1歳児は1月～3月生まれの子が多く、育児はよりきめ細かな対応が必要だった。食事の回し方などクラス内で検討し時間差で対応した。

2歳児は、夏以降1グループ体制にするが、室内全体を使用し個々の要求に添った遊びができるよう配慮されていた。

乳児クラスは園庭や2Fの中央廊下、テラス、屋上などを活用し運動面でも意識した遊びを取り入れた。

(2) 幼児保育（3歳児～5歳）について

幼児クラスは誕生会が定着したことで給食室の誕生日特別メニューも大変好評だった。

5歳児は5月・8月に退園児がいた。3歳児は20名を2人担任と幼児全体フリーが3歳児に入り補佐し保育にあたった。

年長児は遠足など中止にしたため、7月に移動プラネタリウムを依頼したり、お店屋さんごっこ、遠足ごっこ（映画館に行こう）、カプラであそぼう体験会などこれまでにない体験も取り入れ園内での遊びを膨らませた体験をたくさん行うことができた

今後も卒にはまらず多様な取り組みをしていきたい。

8. 行事等の実施報告（別紙詳細版参照）

9. 食生活・食育についての取り組み

- (1) 離乳食対応やアレルギー児対応等、食育に関する相談も多いため、保護者に寄り添いながら相談に応じた。
- (2) 食物アレルギー児対応
診断書が出ている児童は、計11名。
- (3) 令和2年度は月齢も高い子が多く冷凍母乳を持参する人はいなかった。
- (4) 給食室と連携して行っている食育は、感染拡大に伴い当初は行っていなかったが、保育士と相談しながら野菜栽培、料理保育を行ってきた。
- (5) 保護者への情報提供として給食だよりを年4回発行した。

10. 医療・保健・健康についての取り組み

- (1) 以下の内容を実施した（詳細別紙参照）
看護師による手洗い指導・マスクの扱いについて・うんちの話（排便の仕組みやトイレのマナー等を幼児クラス対象に話す）
- (2) 感染症 感染症の流行がない年となった
溶連菌感染症…6名 感染性胃腸炎…4名 アデノウイルス感染症…5名 等
- (3) 入院
・0歳児男児：口唇口蓋裂手術 ・1歳児：川崎病
- (4) 新型コロナウイルス感染症関連
 - ①体調管理
子どもの登園時検温と手洗い・消毒実施。職員の健康管理も行う。9月以降から冬にかけて風症状が多くなり日に2回の検温で健康管理を行った。
 - ②衛生用品
新宿区からアルコールやマスク、PC手袋の配布があり。
感染症拡大時は衛生用品全般在庫管理しながら早めの対応で補充してきた。

③保護者が抗原検査・PCR 検査を受けた方 7 名、職員の検査 3 名すべて陰性だった。

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

(1) 安全対策

四谷警察署の方による安全指導は中止

(2) 防災対策

- ・防災訓練は総合訓練を毎月行なっているが訓練方法を変え分散型にしている。又、時間帯を変えたり告知なしの訓練を行ったりした。
- ・災害時伝言ダイヤルは年 3 回実施。保護者への一斉メール（ペンギンメール）と併用し迎え時に確認する訓練を行っている。参加率も高くなってきた。

(3) 事故対策

- ・ヒヤリハット・アクシデント報告・集計は定着してきたが、報告数にばらつきがある。
- ・事故や全体に知らせるべき案件の場合は、臨時の昼会議を開き簡単な状況報告を行ない、後日検証、対策を報告し合った。

集計結果、主な事例(別紙詳細版参照)

- ・3 歳児：プール遊び後、園内通路で 2 名がしばらく遊んでいた。
⇒職員間の意思疎通・確認作業が課題だった。
- ・その他 保護者と玄関にいた児が一人別方向へ行き廊下にあったタオル掛けで遊び挟まり転倒。口腔内亀裂有
⇒降園時にタオル掛けで遊んでいることがあった。片づける。

(4) 感染症対策

- ・保育中、昼寝時の喚起に留意した。
- ・門の開閉時間を設けたり、送迎時園内に入る方は 1 名にしてもらった。園内の環境衛生面に留意しドアノブや手すりの消毒、遊具は使った後に消毒するようにした。
- ・4、5 歳児はクリスマス祝会練習等を見込みマスクを保護者に準備してもらい、集まる時に使用することにした。食事時は机に 3 名ずつ座ることで飛沫予防につとめた。

12. 環境整備（建物設備、環境美化についての取り組み）

(1) 園内のエアコン掃除は職員が行った。

(2) 園舎周辺 環境美化

美化係が中心になり、園内の掃除を行う。法人職員が外側階段やホールの掃除をしてくれており助かっている。園全体の樹木選定は年間通して業者に依頼している。

(3) 2F ベランダの鳥の糞対策が課題。

13. 保護者支援に関する報告

(1) 地域の公共機関と連携を取り、情報共有している。

(2) 保護者からの相談には、相談事案に対して主任・クラス担任や臨床心理士が役割分担をしながら進めてきた。

14. 専門職の関わり報告（※専門職や外部のスーパーバイザー等の関わり）

(1) 臨床心理士：週 1 回勤務。各クラスに入り子どものことや職員の相談も受けてもらう。

個別対応をしたり、小学生になってから気をつけることなどの話をしてもらった。

(2) 産業医の月 1 回の訪問が定着し職場環境についてアドバイスをもらったり、健康診断後健康チェックなどアドバイスをもらう。結果により面談も受けられる体制にしている。

(3) 新宿区の巡回指導：要支援児が 1 名。年 2～3 回巡回指導があり、アドバイスをもらっている。新宿区のあいあいに通っている子が 2 名いる。

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

(1) 職場内研修

2 月 26 日（土）オンライン研修（ビデオ）掛札逸美心理学博士

テーマ：「安全」と「安心」をつくり、「園の責任」を切り分ける
全員出勤日に全員で視聴しその後グループ討議を行う。

(2) 職場外研修 個人研修

①個人研修は園外の研修は中止が多かったがオンライン研修に参加。日曜日開催のリトミック研修を受けた2名は受講できた。新宿区が主催する就学前研修、わらべうた研修もオンライン研修だった。

②キャリアアップ研修1名参加

(3) 自己評価チェック表

①全職員対象に権利擁護の観点から日々の保育の中で、子どもとの関わり方や、振る舞いについての振り返りを年に4回行った。

16. 職員の働き方の改善への取組み報告

(1) 職員のメンタルヘルス対策

産業医にストレスチェックを依頼し分析してもらう。職場内の労働環境に対してアドバイスをもらったり、職員の要望等巡回時に聞き取りをしてもらったりしている。
安全委員会の会議も産業医と日程調節しながら行えた。

(2) 休暇保障

有休の消化率は、正規職員約60%、非常勤79.5%（100%取得者は22名中8名）
経験年数の少ない職員は有給数が少なく完全取得。全体で休みを調整する必要もあり希望日に取れない職員もいた。コロナ禍で発熱後に病院の指導でPCR検査を受けた職員はコロナ休暇取得した。

(3) 休憩保障

非常勤職員の休憩保障は行われているが、正規職員は、部屋から離れて休憩をとる習慣が持っていない。昼会議等もあり習慣が作れないのが課題である。

17. 児童の権利擁護と苦情解決第三者委員会の取組み報告

苦情解決第三者委員は継続して3名にお願いした。今年度は文書にて報告のみとなった。

18. ボランティア・実習生等の受け入れの取組み状況

- (1) 看護学生 東京新宿メディカルセンター付属看護専門学校 3回に分けて実習
- (2) 保育学生 大妻女子大学生1名実習のみ。他の方は次年度への延期、辞退等だった。
- (3) 職場体験 なし

19. 地域活動（連携）・地域貢献活動等の取組み報告

今年度は開催なし

20. 広報活動（園だよりやホームページの取組み）

- (1) 園だより・保健だよりは毎月発行、給食だよりは不定期発行した。
- (2) ホームページは担当者を決め、ホームページの『ふたばブログ』毎月更新をめざし園の取組みを載せることができた。

21. 福祉サービス第三者評価の受審と結果報告

今年度は受審せず

22. 中長期計画の取組み状況

(1) 保育環境の整備、保育内容の資質向上に向けた取組み

- ① ICT化に向けた取組みは、今年度も実施できず、新宿区の状況を見ながら進めたい。
- ② 行事や保育内容の見直しを余儀なくされたが、子どもの視点に立った保育に繋がった。

(2) 防犯、防災の点検と見直し・実施訓練

感染症対策では、新たな課題が出てきたため通常の実施訓練を行うとともに課題の整理と法人、乳児院との連携を確認した。

(3) 職員組織の構築と労働環境の見直し

① 人材確保、人材育成、人材定着に向けた取り組みには大変苦勞した。退職表明が年度末に及び人材紹介会社からの確保も困難だった。派遣会社登録者も勤務希望と一致しないため人材確保につながらなかった。

② 働き方改革の取り組みに関しては、休暇取得の推進を行ってきたが、休憩保障・事務時間の保障等の課題が残っている。

(4) 地域貢献、新規事業に向けて模索

地域との連携(専用室型一時保育事業の充実)

これまでとは状況の変化がみられるため改めて見直しが必要になってきている。

以上

二葉くすのき保育園 事業報告

1. 令和2年度の概況

4月の緊急事態宣言の発令を受け、市内保育所の臨時休園措置が決まる。利用者は、多くて2割程度の登園となった。園内だけの問題ではなく、いかに感染者を出さないか、医療機関を逼迫させないかを優先し、職員の出勤については、本人の意思、年齢、家族構成、通勤経路等を考慮して組んだ。保護者の復帰時期も変動し、その都度慣れ保育日程を調整しながら家庭と園との協働を大切にしていくな。休園中は職員が定期的に家庭へ連絡を入れ、現況把握に努めた。1/7～2/8、第3波による緊急事態宣言が出されるが状況が改善せず、3/7までに延長される。令和2年度調布市保育施設等新型コロナウイルス感染拡大防止対策事業費補助金を活用し、感染防止対策の備品や衛生用品を購入していった。

10月から1月の期間で大型修繕工事を予定通り実施し、給食室の全面改装工事の関係で、12月、1月と給食提供が外部委託となる。工事後は、通信環境も整い、オンラインを活用し保護者交流を実施する等、対面で集まることが難しい時期に懇談会ができたことは好評であった。

2. 基本方針に関する報告

保育方針の基本として個人の尊厳を大切に保育実践にあたっている。保育計画においては、感染下の中なので、取り組み方を工夫した。特にわらべうた保育に関しては、接触・飛沫の問題も考慮し、回数や歌い方を工夫し実践した。

3. 重点課題

(1) 保育内容の充実

自発的に遊びたくなる良い環境作りをし、遊びこめる時間を設定してきている。わらべうた、あそび計画を作成し、自発的に遊べるように年齢・発達に応じた玩具をそろえ、じっくりと遊べるようコーナーを設けるなど環境設定を心がけてきた。

(2) 地域の子育て支援事業

市からの要請を受け、保育所体験事業、異年齢児交流事業、世代間交流事業、育児講座、出前保育と年間を通じて見送る。

(3) 次世代を担う職員育成と人材確保

園内研修や会議で集まる機会を控えたため、保育で大切にしていこうことの意識や姿勢など、確認・共有する時間を持つことができなかった。

(4) 緊急災害発生の備え及び危機管理をさらに進める

新型コロナウイルス対策及び、水害対策について、新規マニュアルを作成。職員からの意見や研修に参加し、情報収集を行ない、年度途中より活用する。園内の連携ツールを考え、室内電話・園内放送・防犯カメラの設置をした。

(5) 園舎内配電・排管及び給食室の整備に取り組む

2020年10月～2021年1月で実施した。同時に通信設備も整えた。5月中旬に空調設備の整備を先行実施。

4. 児童定員と児童在籍・入退所状況等

(1) 児童受託状況 定員 100名 暫定定員 99名

①2月で5歳児1名退園後、充足せず、暫定定員98名とする。

②就労、産休・育休による短時間認定、最大8家庭となる。毎月変動のある年であった。

③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。等々

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

*幼児3才～5才児、異年齢児保育のため、年齢別の在籍数に流動あり。

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

(2) 延長保育事業利用状況

①延長保育を希望する登録者は最終的に 58 名。月別延長利用者数は下記の通り。

緊急事態宣言の発令等に伴い、臨時休園措置や延長保育の利用縮小を市が示したことやコロナ禍で在宅勤務傾向もあり、例年より利用減少にあった。

②0 歳児は満 1 歳を迎えてからの利用、また子どもが 3 歳を迎え、育児短縮が切れる関係もあり、年度の後半は乳児の登録者が増えていく。

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

＜保育標準時間＞

月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
利用数	48	11	103	136	108	133	183	157	154	92	136	170	1,431
19時半以降						2							2

＜保育短時間延長時間＞ *朝:7 時～8 時半/夕:16 時半～18 時

月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
朝利用数	0	0	0	0	4	4	4	3	1	0	6	4	28
夕利用数	0	0	0	0	1	0	0	1	0	2	1	0	5

5. 職員配置状況

入退職者状況：新入職 1 名、法人内異動 1 名、退職 2 名

○正規職員数：24 名 非正規職員数：17 名（令和 3 年 3 月 31 日現在）

常勤職員 24 名…園長(1) 保育士(17) 看護師(1) 管理栄養士(1) 調理員(1)
事務等(1)

非常勤職員 5 名…保育士(5) *7.5H 勤務 月 20 時間以上

パート職員 11 名…11 時間開所保育補助(11) 事務補助(1) 派遣職員 1 名…調理員

嘱託職員 3 名…嘱託医(1) 言語聴覚士(1) 臨床心理士(乳児院出向職員)

○今年度、正規退職者、調理員 1 名。定年退職後、再雇用希望あり。

非正規退職者、調理員等 1 名。

6. 運営報告

コロナ禍により、全体職員会議は見送り、クラス代表者会議とした。部署会議は定例化できず、意識や姿勢など確認・共有する時間が持てなかった。気づいたことは書面回覧にした。

- ① 全体職員会議 月 1 回 第 3 木曜日 期ごとに長時間会議(土曜日開催)
- ② 運営委員会 月 2 回 定例会議 その他必要な時随時(人事委員会兼務)
- ③ クラス代表者会議 概ね月 1 回 クラスからの問題提起を中心に共有・解決策を見出す
- ④ 部署会議 概ね月 1 回 幼児会議・乳児会議・給食会議
- ⑤ クラス会議 概ね月 1 回
- ⑥ 献立会議・ヒヤリハット検討会月 1 回

各種委員会を設置し職員全員が分担し参加して運営してきた。集団運営をすることにより、園全体のことを職員全体で把握できるよさがある。今年度は、コロナ禍により、行事や研修を見送るかたちとなった。

- ① 研修委員会：園内研修の計画立案・わらべうた研修・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・修繕箇所の窓口・床のワックスかけ等
- 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、防犯訓練等
- ⑤ 防災・防犯管理委員会：避難・防災・防犯訓練実施計画と実行
- ⑥ 広報委員会：ホームページの更新・職員紹介写真の掲示
- ⑦ 園芸委員会：園庭の畑の手入れ(ローズマリーさんとの協働)・腐葉土置き場の整備

⑧ 地域交流事業：年間計画立案と実践

⑨ アレルギー検討会：食物アレルギー児についてマニュアル等整備検討確認をする。

法人各委員会へは関連委員会代表者等出席、市内園での対外的な活動も見送りとなる。対外業務がほぼない年となり、園内業務の滞りは少なかった。

7. 保育実践報告

(1) 乳児保育(0 歳児～2 歳児)

情緒の安定・特定の大人との愛着関係を大切に、乳児期は担当制をとっている。子どもが安心し、家庭的雰囲気の中でゆったりと過ごせるよう、出来るだけクラスごとの保育を保障した。

(2) 幼児保育(3 歳児～5 歳児)

異年齢混合保育の中では年齢・性・発達の違う子どもたちが 3 年間同じクラスで過ごすことになる。異年齢児保育を通じ子ども一人ひとりの発達のテンポを保障し、日常の保育を構成している。統合保育、4 歳児・3 歳児 1 名ずつ在籍。発達センターと連携をとり、必要な環境づくりに努めてきた。

(3) わらべうた

わらべうたを保育の中に取り入れている。目で見ると耳で聞く・仲間と触れ合うことで子どもが持っている五感を最大限に使い、うたう楽しさを自然と身につけ、その中で力加減を知り、空間知覚や声量を学ぶことができ、自分で考え、判断する力を育んでいくが、感染対策を取りながらあそび方を工夫した。

8. 年間行事報告

調布市からの要請を踏まえ、年間行事は中止の決断が多くなる(前期懇談会・のびっこくすのき・祖父母食事会・こども劇場・プール・バス遠足・消防署見学・新春の集い・お茶会・プーク観劇)。後期は行事や集団づくりについても、感染防止対策をしていく中で見直しをしながら、年長担当が代替案でできることを工夫し実践してきた。 ※別表 1 参照

9. 食生活・食育についての取り組み

(1) 食育

旬の食材を積極的に取り入れ、季節感のある献立づくりを心掛けている。月 1 回の献立会議を設け、給食会議にて、献立等に反映するようにしている。園内で提供されている食材について、アレルギー源の観点や家庭の食の傾向から使用食材や提供時期の見直しを実施する。

(2) 弁当配食

給食室全面工事期間は、アポルテフードファクトリーへお弁当の配食を依頼。園独自の使用食材一覧・食品摂取票・使用禁止食材に準拠した献立作成に協力してもらえたことで、いつもとかわらず、アレルギー対応のない弁当を配食することができた。

10. 医療・保健・健康についての取り組み

(1) 内科健診

年 2 回(6・1 月)実施。4 月の全園児健診前に休園となったため、6 月に実施。
2 回目は 11 月にずらした。

(2) 歯科健診

① 年 2 回の歯科健診は 11 月の 1 回に変更。感染対策として、臥床での健診児にはディスプレイシートを使用し、可能な子どもは座位での健診とした。使用ミラーはすぐに消毒液に入れるようにした。

② 年 2 回の歯みがき指導は 2 月の 1 回で、実践練習なしの講和形式だったが、2 回目の緊急事態宣言が出されたこともあり、園ごとの判断とされたが中止とした。保健日より歯みがき、食事について悩みがある方は個別相談としたが、申し出はなかった。

(3) 視力測定

視力測定は毎年2〜3人ずつで行っていたため、例年同様にしたが、顎を接地する面と眼鏡は毎回アルコール消毒を行った。

(4) 新型コロナウイルス関連

① 体調管理

- ・子ども、職員ともに健康チェックを開始、同居家族の健康チェック等の実施。
- ・センサー計で午睡中体温測定を行う。

② 衛生用品

- ・マスク、アルコール、ハンドソープ、ニトリル手袋が入手困難となったこともあった。在庫が尽きることがないように調整。
- ・次亜塩素酸ナトリウム（バイゲンラックス）と、入手しやすいアルコール綿で対応した。
- ・調布市や法人からマスクが付与されたり、供給量が安定してきた時期をみて職員にマスクを配布した。職員へも供給するようにした。

(5) 感染症

登園自粛、登園基準の厳格化、うがい・手洗いなど各自の感染対策、環境面からの感染対策の徹底により、感染症全般が激減した。

- ① 新型コロナウイルスは、濃厚接触者を含め陽性者はでていない。家族がPCR検査を受けたのは6件で、いずれも陰性だった。
- ② 9月中旬、咳、鼻水、発熱症状者が全クラスで続出。季節の変わり目、夏の疲れなどによるものと思われる。
- ③ 12月末、きょうだいで水痘感染。予防接種は1回のみだった。他児への感染はなかった。
- ④ 9月0・1歳児でプール熱、計3名発症。

(6) 熱性けいれん

既往児4名。ダイアアップ預かり2名。

11. 安全対策・防災対策・リスクマネジメント

(1) 安全対策・防災対策

① 感染対策

- ・24時間換気で閉めきらないようにした。環境消毒、遊具の消毒回数を増やした。
- ・子どものマスク着用は、管理の問題もあり積極的に推進しなかった。
- ・何がどの程度可能であるか検討しながら、その都度対応策講じてきた。

② 防災対策

- ・防災リュックを大きいサイズに新調し、折り畳みヘルメット、乳児クラス用防災頭巾等の購入をする。また、簡易トイレの使い方も子どもたちに教えた。
- ・非常食について、入替実施。水害時の避難について、マニュアルに項目を追記する。
- ・乳幼児玄関、庭門に防犯カメラを設置し、事務所で監視できるようにした。

③ 熱中対策

- ・園庭用に遮光テント・ネット・熱中症指数計を活用する。園庭あそび中も水分補給していくようにした。また、大人のフェイスシールドを購入した。
- さらに、散歩コースの安全点検及び散歩計画表を作成し、園外の活動の確認を実施した。
- ・コロナのため、幼児クラスはプール中止。

(2) リスクマネジメント

① 防犯訓練について

- ・さすまた教室、警察署防犯訓練は新型コロナウイルスの影響で中止した。
- ・防犯訓練（ホイッスル）ー6月・10月・2月の3回行なった。

② アクシデントについて

各クラスのアクシデントをまとめ、クラスで振り返りをしてもらう。会議の場では、アクシデントに対する対応や、再発防止の取り組みを報告してもらう。大きな事故に繋がったアクシデントについては、個人の意識をより高めるために詳細を報告した。

③ 安全点検について

園内・園周囲を抜き打ちで安全チェックする。定期的に安全チェックを行っているので大きく指摘する点などはなかった。くすのきの部屋は新型コロナウイルス感染拡大防止の為、急遽日課を行うクラスとして作ったので他の部屋に比べて指摘点が多かった。

④ 受診(事故)報告 (別紙詳細版参照)

12. 環境整備

園内外の大型修繕改修工事を実施した。理事長をはじめ、法人及び建築士の磯部さんのバックアップ体制があり、また、コロナ禍で不安も大きい中、在園家庭、1号棟居住者の皆様のご理解・ご協力のもと、全工程を終えることができた。

以下、実施内容。(詳細別紙)

13. 保護者支援・家庭支援に関する報告

年度開始早々に休園となり、家庭保育となる。家庭状況を把握するため、担任から連絡を入れ、現状把握に努めた。後期はオンライン(ZOOM)での懇談会を実施。初めての試みで改善課題はありつつも、他の家庭と顔を合わせて対話ができること、共に共有しあえることへの喜びが大きく、好評であった。5歳児に関しては小学校への接続も踏まえ、個人面談を設けた。

父親たちからは感染対策を実施したうえで自主的に美化デー(環境整備)の協力ができないかと申し入れがあり、実施した。

14. 自立援助・アフターケアに関する取り組み報告

ホームカミングデー、なつまつり・こどもまつり等、卒園児との交流を持つ機会がない年となった。新1年生にはお便りを出し、園の近況を報告したり、新生活を応援した。例年と異なる新学期に戸惑う子が多く、保護者からの相談を受け、新年度当初は卒園児家庭対応も行った。

15. 専門職の関わり報告

臨床心理士は継続、言語聴覚士は今年度より新たな担当者が着任した。生活場面で実際にサポートの必要な子どもへの声かけ・情緒面の把握を職員側も理解し、実践することができた。担任とは違う角度で子どもの現況を捉え、保護者への助言が気持ちの切り替えにつながっているケースが多かった。

16. 職員育成・研修等の報告

園内研修、外部研修をすすめていくには難しい年となる。職員育成計画で予定していた研修、キャリアアップ研修と中止となるものが多かった。後半期、オンラインでの研修で、ハラスメント研修やアレルギー・感染対策・災害対策と必要な研修に参加していく。AEDを使った心肺蘇生訓練は少人数で全員出勤日に実施した。

17. 職員の働き方改善への取り組み報告

定年退職からの再雇用、産・育休者が続いている。職員のライフステージの変化への対応していけるよう、互いの立場を認め合える風土づくりを大切にしていこうとすることで人材の定着につながっている。オンラインを活用し、在宅勤務の在り方、自宅からの会議参加と引き続き検証していく。

(1) 保育従事者職員宿舍借り上げ事業について

家賃補助により、自らのライフワークに合わせて選択できている。

(2) 休暇について

- ① 年度内有給発生率：常勤 73.8%で、4・5月の臨時休園中の有休使用はない中で、取得率 8.4%昨年度よりアップした。非常勤は 94%で取得率は毎年高めである。事前に休み調整をし、取得しやすい環境づくりを心掛けている。
- ② 生理休暇は個人差あるが、必要に応じて取得できるようにする。
- ③ リフレッシュ休暇：5日取得 2名 3日取得 2名

18. 児童の権利擁護と苦情解決第三者委員会の取組み報告

保育をするうえで個々の尊厳を大切にしていく。また、職員一人ひとりが地域の中で様々な保育運動に参加していく。第三者委員の存在・役割の周知を徹底し、保護者からの意見・要望は園全体のこととして把握し、解決結果を報告していく。

19. ボランティア・実習生等の受け入れの取組み状況

養成校側は生徒の自己管理を指導していると自負し宣言下でも受け入れを希望するが、園として協議し、受け入れる側の責任として緊急事態宣言下・終了直後の実習は受けず、日程調整する対応をとった。看護学科実習、保育実習、給食実習、職場体験・ボランティア受け入れ等

20. 地域支援、地域活動（連携）・地域貢献活動等の取組み報告

- (1) 地域住民が中心となって開催されている地域協議会も見送りの年となった。
- (2) 予定していた地域交流プログラムは新型コロナウイルスの状況が収束せず、年間通じて中止となる。オンラインでの育児相談。

21. 広報活動

園だより・ほけんだより・給食だよりは毎月1日に発行し、毎月の情報発信をしていく。クラスだよりでも保護者同士の書面交流や、子どもたちの好きな詩やわらべうたを掲載し、子どもたちの日頃様子、保護者の子育て事情を共有しやすく取り込む。HPをリニューアルした。コロナ渦ということもあり、情報の発信源としてHPを活用することができた。

22. 福祉サービス第三者評価の受審

今年度、受審なし

23. 中長期計画の取組み状況

- (1) 子育て支援・保育園の役割を職員全体で考える機会を大切にしていく
 - ・保護者からの相談・要求等はできるだけ複数の職員で聞き、職員間で共通の認識を持てるように対応していく。他者との接点がより制限されている中、孤立感を感じないよう、子どもだけでなく、保護者の気持ちを支えることも保育園の大きな役割となっている。
- (2) 職員一人ひとりが主体的に園運営にかかわれるように開かれた運営を目指す
 - ・園内組織として委員会、園全体の取組みとして考えあう機会が増えてきている。
- (3) 在園児の保育保障「地域交流事業の意義」も職員で確認し、保育園の事業という意識、一人ひとりの姿勢に繋げていく
 - ・人を集めて実施していくことのリスクを避けつつ、オンラインの活用等含め、「保育所の社会的な役割」を考え対応していくことが求められた年となる。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新たに構築していきたい。

自立援助ホームトリノス 事業報告

1. 令和2年度の概況

コロナウイルスの感染拡大という状況の中、5年目を迎えたトリノスは前半期は入居相談が少ない状況が続き、後半期は物件の移転、リフォーム工事となり、支援に関する動向は少なかったかわりに新たな地での支援環境の整備に取り組んだ1年となった。

昨年度より継続して在籍していた利用者について、専門学校から4年生大学への進学、障害者就労から一般就労への転職、精神障害者グループホームの利用など、トリノスとしては初めてとなる支援実践により送り出すこととなった。年度の後半、移転が終わりリフォーム工事完成の目途がついた年明けくらいから本格的な入居受け入れ再開となったが、今年度の入居相談の傾向として、児童養護施設在籍の高校生ケースの入居依頼が多く、コロナ禍という先行きの見えない現在、以前よりも卒園児童の先行きを按ずる児童養護施設職員の思いを感じた。

2. 基本方針に関する報告

今年度は初めて法人傘下の児童養護施設退所者の入居の受け入れがあった。実際に受け入れとなってからのケースに関連する情報のやりとりや支援の役割分担などは他施設や家庭からのケースよりも効率的にかつ迅速に対応することができた。

3. 重点課題に関する報告

(1) 物件の移転

日野市内で、ホームで検討、途中で物件のオーナーが交替するといった事情もあり予定より遅くはなったが、11月に無事に移転することができた。その後、2月よりリフォーム工事に着工、3月に完了をして、次年度の本格的な受け入れ再開にむけて環境を整えることができた。

(2) 職員体制の強化

昨年都の制度であるジョブトレーナー職配置分の加算があったことに引き続き、今度は国制度である自立支援担当職員分の加算がついた。事業収入が増えたことで経営の安定化につながった。

(3) 実習生の受け入れ体制の構築

今年度より社会福祉士資格の実習指定施設に自立援助ホームが追加されたので、移転が完了した後の12月に有資格者であるホーム長が実習指導者講習を受講し、実習生を受け入れることができる資格を得ることができた。

(4) 高校復学支援の強化

今年度は高校中退者の入居が1名のみであった。次年度以降、障害者雇用や施設利用を検討していく支援方針とした。そのため高校復学ということについては具体的な取り組みはなかった。

(5) 法人内児童養護施設と連携した自立支援の実施

今年度は開設して以来初めてとなる法人の児童養護施設出身者の入居を受け入れることとなった。関係機関との連絡、手続き、利用者本人に関する情報交換など同じ法人の施設であるということでスムーズなやりとりができた。

(6) 緊急時対応の確認と体制強化

移転を実現したことで水害の影響を受ける可能性は低くなったが、今年度コロナ禍を気に職員体制が組めなくなった際、応援が必要な際にどのように対応するかについては法人内での議論をした。非常用備蓄や発電機の整備といったところについては、具体化しなかった。

4. 入退居者状況、相談件数（詳細は別紙参照）

●令和2年度入居相談者年齢層

年齢	15歳	16歳	17歳	18歳	19歳	不明
人数	2	4	5	7	0	11

※例年15歳～17歳の数が多かったが、今年度は18歳での児童養護施設退所者の依頼が多かった。

●令和2年度入居希望者の相談事由（合計29件、重複あり）

家庭環境	8	施設不調	7
養育困難	1	ひきこもり・不登校	2
被虐待	5	都外からの割愛	
触法・虞犯	5	自立生活破綻	1
障害	6	年齢超過による施設変更	6
里親不調	1	不明	12

●利用者の平均在籍期間（2019年度末時点での通算）：12.6ヶ月

●退去者の近況（令和2年度末時点全17名）

・就労の状況

正規雇用 2名 非正規雇用 7名 精神障害者GH入居 1名

進学 1名 不明 6名

・居住等の状況

賃貸同居 5名 実家 2名 会社寮 2名 その他 2名 不明 6名

5. 職員配置状況

統括施設長（非常勤）1名、ホーム長1名、児童指導員・保育士（常勤）3名

常勤職員4名 全職員5名

6. 運営報告

今年度は新型コロナウイルスの影響で年度前半は新規の入居依頼がほとんどなく、また後半は移転とリフォームによる環境整備のため新入居者を受け入れにくい状況があったことから1年を通じて利用者が少なかったため事業収入が減ってしまった。しかし年末に自立支援担当職員が年度当初に遡っての配置が決まったこともあり結果的には増収となった。

感染防止のための備品、消毒液や防護服など、リモートワークを可能にするWiFi機器やノートPCを揃えるといったことができた。

7. 支援報告

障害を抱えている利用者の就労、自立支援という点では、障害者雇用から一般就労への転職、ホーム入居後通院をして精神障害者手帳を取得しての障害者就労、グループホームへの入居というケースを体験し、関連の支援団体とのつながりが増えたことは収穫となった。

退居者支援については、寄付でいただいた食糧を送る、特別定額給付金の申請について案内をする、転職先の紹介をするなどの支援を積極的に行った。

開設して5年を経て、退居者の総数も増えているが同時に連絡が取れなくなる退居者も増えているので、アフターケアの実施方法について見直しが必要となる。

8. 行事等の実施報告

今年度は、感染予防の観点からホーム主催での行事は実施しなかった。今年度は新成人を迎える退居者が多い年でもあったが、イベントは行わずSNSを通じてメッセージを送るに留まった。

9. 食育について

退居後の生活を想定した食育ということでホームでの調理体験の他、店舗での購入、外食の体験の提供も行ってきたが、外食体験については実施を控えることとなった。ホームでの調理体験について、座学として職員が食に関連した知識の教授、といった方法が主となった。

10. 医療・保健・健康について

一年を通して新型コロナウイルス感染予防対策に苦慮したが、結果としてホーム内でインフルエンザなどの風邪症状を呈する利用者もいなかった。かわりに利用者 2 名が心療内科への定期通院、服薬治療があった。

11. 安全対策・防災対策・リスクマネジメント

まず安全上の懸念があった旧物件から新しい物件へ移転することができたことで状況が改善されたことが大きかった。環境改善助成の申請を行い、新しい建物について防災防犯面で十分な対策をとったリフォームも実施できた。

12. 環境整備

11 月に移転し、環境改善事業への申請、リフォーム工事内容の確認、工事業者の選定などを経て 2 月にリフォーム工事を実施し、安定的に支援を継続していける環境が整った。

13. 保護者支援

必要に応じて児童相談所を経由して保護者へホームから適切な対応と距離感を保つことを要請することが数回あった。

14. 自立支援・アフターケアの取り組み

今年度はコロナ禍ということで例年と比べると訪問面会の機会は減ったが、SNS を通じての状況確認を行い、食料品の提供を行った。連絡がとれる退居者はいつでも連絡がとれるが、連絡に応じない退居者は全く応じないという傾向がより顕著になってきた。

15. 専門職との関わり

住民票を残したまま移転をすることについて第三者委員の弁護士と相談をさせてもらった。また DV 支援措置の手続きについて弁護士に回答してもらった。

16. 職員育成・研修等の報告

今年度は予定していた外部研修のほとんどが中止となり、職員が十分に研修参加することができなかった。8 月頃からオンラインでの会議や研修に参加をした。また、今年度よりホーム会議日にあわせて月に一度、ミニ学習会を開催し、権利擁護、リスクマネジメント、ハラスメント防止など毎月違ったテーマについて持ち回りで職員が講師役を務め、学びを深めた。

17. 職員の働き方の改善への取り組み

職員の有給所得を励行したこともあり前年までよりも休暇数は増えた。また、外部との接触が減ったことによる閉塞感も加わって漠然とした不安感を覚える職員が多かった。後半、移転が職員のメンタルヘルスにとっていい刺激となった。

18. 児童の権利擁護と苦情解決第三者委員会の取り組み

今年度も例年同様、6 月と 12 月に苦情解決委員会を開催した。利用者からの要望は特になかった。権利擁護の取り組みとして、今年度よりホーム会議開催日にミニ学習会を開催し、そこでのテーマの 1 つとして、倫理綱領の読み合わせや権利擁護チェックリストの実施などを行った。

19. ボランティア・実習生等の受け入れの取り組み

今年度は特にコロナ感染防止の取り組みもあり、外部からの人の受け入れを行わなかった。実習生については、前述したとおり、将来的な学生の受け入れを目標として、ホーム長が社会福祉士実習指導者講習を受講した。

20. 地域連携・地域貢献活動等の取り組み

今年度は新型コロナウイルス感染拡大の影響で地域との関わりがほとんどなかった。例年参加していた市内清掃や地域のお祭りも中止となった。

21. 広報活動

今年度は法人全体でのホームページのリニューアルにあわせてトリノスも新しいデザインに変更した。内部の情報については非公開にしていこうという方向性を決めていたため、積極的な情報発信とはなっていない。広報誌は例年同様、年2回発刊し、多くの方から寄付をいただいた。

22. 福祉サービス第三者評価の受審と結果報告

今年度は移転の時期が年度後半まで確定しないなかで、新型コロナウイルスの感染拡大を受け、第三者サービス評価の受診を見送っても差し支えないという通達があったので、予定していた受診を次年度へ延期した。

23. 中長期計画の取り組み状況

(1) 新天地での事業定着

今年度は移転が、同一市内での移転となったことでこれまでの繋がりが継続できるものも多かったことはホームにとって有難い状況であった。

(2) 二葉による新しい「社会的養育」のスタンダードの一翼を担う

今年度は新規入居が少なく新しい支援の展開はあまりなかったが、専門学校に通う利用者の大学進学支援、障害者手帳を所持している利用者の就労、住宅支援は実現できた。また20歳を超えるケースの支援も行い、これまでホームとして経験してこなかったニーズに応えた。

(3) トリノスから他事業所への異動、他事業所からの異動の受け入れの推進

今年度は特に他事業所から異動の希望はなかった。またコロナ禍ということもあり、法人内の他業所の職員と関わり機会もほとんどなく、トリノスについて理解を深めてもらうような取り組みも出来なかった。

(4) 今求められている自立援助ホーム像の確立

今年度は障害をかかえる利用者の就労、福祉施設への入居や大学への進学といったケースの支援を経験することにより、支援の引き出しを増やすことができた。退居者の雇用状況が悪化する中で、退居者の短期利用を受け入れ、寄付食品の配布など行い、退去者支援を行った。

(5) 失敗を許容できるリービングケア・アフターケアの持続的な実施

今年度より自立支援担当職員分の加算があり、これまで以上の退居者への支援回数を求められることにもなった。食料支援や住居を失った退居者への居室貸与など可能な中での支援を行った。また、ホームから一斉配信で様子伺いのメッセージを送れるSNSツールの導入を行った。

(6) スローガンの共有に軸をおいたチームビルディング

スローガンとして「つながり」という言葉をあげているが、今年度はコロナ禍の影響があり、ホーム外部とのつながる機会は減り、電話やメールといった顔を合わせない状況でのつながりが主となった。また、移転に伴い、新たな環境での支援が始まることを契機に新しい入居誓約書の作成を行った。