

令和4年度  
事業計画書



令和4年4月1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	4
二葉乳児院	16
二葉乳児院地域子育て支援事業	25
二葉乳児院 二葉・子どもと里親サポートステーション	29
二葉学園	34
二葉学園地域子育て支援事業	47
二葉学園多摩児童相談所フォスタリング機関事業	49
二葉むさしが丘学園	52
二葉南元保育園	79
二葉くすのき保育園	87
自立援助ホーム トリノス	95

## ＜令和 4 年度社会福祉法人二葉保育園事業計画の策定に向けて＞

(1)社会動向や制度変更等を把握するとともに、変化する保育・児童養護等子ども家庭福祉、社会福祉ニーズに対応するよう事業計画に盛り込む。

- ①コロナ感染対応（第六波にてコロナ感染拡大、今後も引き続きコロナ感染の波が来ることが想像される。引き続きこれまでの教訓を生かしつつ適切な対応に努めていく。）
- ②少子高齢化の加速、親の養育力の低下と困難を抱える家庭の孤立化（地域の公益的取り組みの必要性）地域共生社会福祉の展開（各区市にて協働連携した取り組みの強化策）
- ③保育動向の変化への対応（待機児童対策時代から定員割れ時代等、このコロナ感染が影響しての極度の出生率の低下により入所児童の減少、保育の質の向上のために、保育ニーズの変化とその対応、こども家庭庁の創設、地域福祉への参画と貢献等の対応が求められる。）
- ④令和 3 年度に実施された社会的養育専門委員会の検討による児童福祉法改正、子ども基本法の制定、区市町村の子ども家庭施策の一層の充実策（区市からの要請や制度変更による二葉の事業展開のあり方）、自立支援策改定（児童養護施設や自立援助ホームの事実上の年齢撤廃、18 歳成人法のスタート）等への対応
- ⑤児童相談所の特別区順次設置（東京全体のニーズと各区市のニーズキャッチと、社会的養育推進計画の見直し（家庭養護拡充、小規模化・地域分散化・多機能化等への対応）
- ⑥社会福祉法人制度の見直しへの引き続きの対応（課税の方向性、地域の公益的な取り組みの強化、ガバナンスの強化、役員役割と責任等）
- ⑦職員の人材不足への対応と人材対策の中長期的対策（就業年齢人口の低下、高齢者の雇用等々）
- ⑧AI・IT 化についての現状分析と今後の導入計画等の検討と実施対応について
- ⑨各種働き方改革法案に対する法人としての取り組みについて、等々

(2)中長期計画(平成 31 年度～令和 5 年度までの 5 カ年計画)の視点から、新年度方針に盛り込むべき事項を盛り込むこととする。

- ①二葉の法人の理念の徹底（あらためて特に困窮にある子どもたちが愛と理解と敬意を持って養育されるため、地域社会でその人らしい生活を営むことが出来るよう、ともに考え、ともに活動する。）
- ②支援内容の一層の向上策と職員一人一人のモチベーションの向上と力量強化（職員資質向上チェックリストの活用）
- ③人財確保・育成・定着のための一層の充実策（取り組みの活性化と人財確保マニュアルの作成等）、食の充実と研究、事務（局）体制の強化連携
- ④社会的ニーズに応じた新たな事業展開についての検討と新規事業のチャレンジ
- ⑤「支援の会」の寄付金等に対する取り組み、引き続きの建物整備、社会的養護のニーズに応じた自立援助ホームの展開

(3)前年度の事業方針について十分に取組みなかつた事項等を振り返り、再方針化する。

- ①保育所の中長期的展望、評議員への情報提供、職員の相談システム、各種規程の見直し、組織図連携点検、障害者雇用、人材対策の数値化、職員の力量チェック表づくりと実践、大規模災害対策、施設長主任研修、職員の健康対策、法人事務局体制の強化策（法人機能の再確認と点検作業の必要性）と中長期的展望への対応、管理者会で確認したことなどどの程度全職員に徹底するかの不十分さ等々である。以上の課題について再方針化する必要あり。
- ②新規事業へのチャレンジに事業所ごとの差、また、「経営診断の内部外部者の実施」「地域貢献事業の確認整理と展望」「労務管理、退職調査、財務分析」等々について成果の指標や数値が示されておらず、それらへの目標立てと検証が必要。

③地域公益活動のアピール不足

④児童の自立支援の取り組みについて、今日充実しつつある制度を十分に活用できているかの点検と評価の必要性

⑤毎月報告される事故事件への分析・検証や対応策について不十分さの改善、そのために事故・事件に対する進行管理や終結までの工程に関して対応が出来ていない。

⑥人事委員会規程の改定作業、人事異動規程の見直し（希望制と計画制の併用方式への発展）

(4)各事業所の取り組み課題等により、法人全体として取り組むべき事項について盛り込む。

①被措置児童等虐待事案への対応策（予防策を含み施設任せで無く法人全体としての取り組みを）

②人財確保・育成・定着のための一層の充実策、とくに職員間の問題やハラスメント対応と職員の服務心得と禁止事項の徹底、課題を抱える職員への個別サポート計画の立案と対応、新人職員のサポート対策、職員の心身（とくに職員のメンタルヘルス）の健康対策、リーダー職や主任職への法人全体としての助言や関係強化策等々、実効ある人財確保・育成・定着策のチェックと取り組みへ。

③法人全体での積極的かつ連携強化しての新たな自立支援策の展開を（懇談会から自立支援委員会へ）

④二葉乳児院におけるショートステイ事業の窓口体制や夜勤体制の強化策と非常勤職員の待遇改善、里親支援部門の職員の力量や連携の強化策及びリーダー職の育成、乳児院全体の運営管理全体の強化策

⑤二葉むさしが丘学園の安定した職員体制の構築と人材育成と定着策の強化を、副施設長設置の効果、サテライト型グループホームの実践とフォスタリング、ショートステイの検討

⑥二葉学園においては「チームワーク委員会」の創設、学園の将来を可視化する「二葉学園モデル」づくり、「地域の相談システム」それらの実践と充実のために職員のソーシャルワークの充実策に着手する。

⑦二葉南元保育園は園長等の引継ぎ期間として、令和5年度からの中長期計画（定員割れ対策等も含み）も含めて方針づくり、主任体制、事務体制の確立、職員が気持ち良く働ける環境保障を

⑧二葉くすのき保育園は多摩フォスタリング事業との連携で里親を希望する親との園児の交流事業を進めるとともに、懸案であった園庭整備に着手する。

⑨トリノスは新ホーム長体制のもと緊急時のサポート体制の確立、スーパーバイザーの設置等の課題について取り組むとともに今後の自立援助ホームのあり方検討について模索を行う。

⑩これまで実施してきた委員会や担当者会議の再編を行い実効ある取り組みをめざす。※担当者は案  
<新設>

・法人防災委員会の発足

・二葉力推進室（法人経営運営戦略室）を設け総合的人財対策に取り組む。

人事担当、健康福利担当、定着担当、育成担当、職員サポート担当を置く。

なお、二葉力推進室（法人経営運営戦略室）には各施設長から推薦された職員の参加を促す。

人事異動規程の見直し ※希望制と提案制に併用型にする。

諸規定の見直し ※園長・主任等で分担しながら実施

・法人給与検討委員会の再開

・法人里親支援推進委員会（※フォスタリング等の部門を統一化に向けての検討を）

・自立支援委員会（※二葉自立支援懇談会を委員会へ改編）

<継続>

・新規事業検討委員会

・広報 HP 担当者会議

・リスクマネジメント委員会 ※規定により年に3回開催予定

<廃止>

・人材対策委員会、メンタルヘルス担当者会議、食に関する研究会

# 令和4年度 社会福祉法人二葉保育園 事業計画

## 1. はじめに（令和4年度事業計画の策定にあたり）

わが国の少子高齢化、核家族化、親の就業、子の養育基盤の脆弱化、児童虐待増加、子どもの貧困状況等が近年進行し、子どもや家族の支援の必要性がますます高まっている。令和2年から感染拡大した新型コロナウイルスは現在も収束するどころか先が見通せない状況下において、子どもや家族への負担や不安はさらに広がっている状況である。とくに児童虐待事案が相変わらず発生し、子どもを養育する親や家族を取り巻く状況も依然厳しい状況が続いており、児童自身が抱える課題も重篤化傾向にあり、東京都においては児相の一時保護所の定員が毎年増えているのも関わらず常に満床状況にあり、里親、乳児院や児童養護施設等の社会的養護の受け皿が足りない状況に変わりがなくそれらへの積極的な対応が求められているところである。

社会福祉法人二葉保育園は、一昨年の令和2年2月に創立120周年記念式を行い、現在創立123年目を迎えているところである。また、平成31年度（2019年度）より取り組んでいる「中長期計画（新5か年計画）」は職員の人材対策を中心に精力的に取り組んでいるものの、このコロナ禍において未実施の課題も多く、新年度を迎え引き続きこの中長期的計画を今年度方針に反映しながら法人全体の事業推進に努めていきたい。また、被措置児童等虐待事案や職員間のトラブル、職員のメンタル課題等も起こっており、あらためて子どもや人間を大切にする二葉の理念を各事業所の末端に至るまで徹底するとともに、職員の資質向上や職員間の連携強化策、職員へのスーパービジョンや相談システムの整備などに努めなければならない年度である。

また、新型コロナウイルスの感染対策については、国や東京都、各区市の対応方針にも沿いながら、オンラインシステム等を活用し法人内事業所間において連絡を密に取り、利用者（子どもやその家族）及び職員の健康と安全に努めるとともに、迅速かつ徹底した取り組みを講じていくこととする。また、今後も新型コロナウイルスの感染状況が長期化する中では、感染状況に応じた適切で柔軟な事業実施に心がけていきたい。

## 2. 法人の基本方針

### (1) 創立以来の法人全体の理念として

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

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

### (2) 法人が取り組む事業（社会福祉法に基づき定款に明示）

#### ① 第一種社会福祉事業

- (イ) 児童養護施設の経営
- (ロ) 乳児院の経営（里親支援機関事業及びフォスタリング機関事業含む）

#### ② 第二種社会福祉事業

- (ハ) 保育所の経営
- (ニ) 子育て短期支援事業の経営

- (ホ) 地域子育て支援拠点事業の経営
  - (ヘ) 一時預かり事業の経営
  - (ト) 児童自立生活援助事業の経営
  - (チ) 小規模居住型児童養育事業
- ③収益事業 ・ ・ 駐車場（二葉駐車場）

### (3) 重点課題

#### 【令和3年度事業重点課題】

- ①子どもと家族を大切にする二葉の理念を徹底した保育・児童養護実践の展開  
 <二葉の理念の徹底と、不適切対応や被措置児童等虐待事案の一掃への取り組み>
- ②中長期計画（5か年計画）の着実なる実行  
 <自立支援、保護者・地域支援、フォスタリング事業等新規事業や建物整備、法人組織力の強化等>
- ③職員の共同連携の強化と人財確保、育成、定着策に向けた取り組み  
 <法人挙げての取り組みと各事業所ごとの取り組みの徹底>

### 3. 会議の開催

法人全体の事業の推進や円滑な運営を進めるために下記の会議を開催する。

#### (1) 理事会の開催

法人の事業執行の決定及び事業を実施するために定期的会議（6月、8月、11月、1月、3月）を開催する。また、必要に応じて臨時理事会を開催する。なお、理事会開催が頻繁になる傾向にあり、文章（文信）やオンライン会議等による審議方法を用いて理事会を開催する。なお、次期役員候補者の検討については必要に応じ拡大理事会（理事とその他理事会が要請する者の参加による）の位置づけとし開催する。

#### (2) 評議員会の開催

年度前半と年度終わりに定期評議員会を開催する。また、必要に応じて臨時評議員会についても開催する。なお、評議員の選任等については規程に基づき評議員選任解任委員会を開催し、決定する。

#### (3) 管理者会・拡大管理者会の開催

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

拡大管理者会についても運営会議規程に基づき5月、8月、11月、2月（年4回）、各事業所の主任等（中間管理職）の参加のもと、全事業所の事業内容について共通認識を図るとともに管理者として必要なテーマについて学習や確認の場として開催する。また、リーダー職も法人内において話し合いや研修の場をオンラインなどを活用し開催する。

#### (4) 事務会・拡大事務会の開催

各事業所の会計経理状況を事務担当者が一同に会し確認すると共に、適正かつ公正な会計経理

に資することを目的に、統括会計責任者（常務理事）が召集し、今村主任が会の進行責任者として事務会を開催する。また、事務会の内容は毎月開催される管理者会において報告し、施設長（会計責任者）にも周知するとともに、施設長と事務職員の共通課題（予算編成時等）については年に2回ほどは拡大事務会にて検討及び周知の場を持つこととする。

#### **(5) 委員会・課題別担当者会議等の開催**

法人として重点的に対応すべき事項については、担当理事を配置し法人が主体となり委員会を開催し対応する。今年度はこれまでの委員会や課題別担当者会議を事業の最重点方針としている「人財確保・育成・定着策」について実効的かつ効果的取り組みにするために再編しあらたな形で取り組んでいくこととする。そのために人財対策委員会（働き方検討含む）については二葉力推進室（法人経営運営戦略室）に一本化し担当者の明確化を図り取り組む。

これまで実施してきた新規事業検討委員会、保育所のあり方検討委員会（法人内保育部会として当面は保育所のあり方を検討する準備としての会議を行う予定）等は継続して実施することとする。それぞれに担当者をおき責任をもって対応する体制を整備、実践する。

また、法人全体として推進すべき事項については担当者会議として実施する会議としては広報ホームページ担当者会議、リスクマネジメント担当者会議等については責任者の指示のもと法人本部が招集し開催することとする。

さらには、事故・事件については法人としても把握と理事監事等への報告を着実にを行うとともに再発防止策の徹底と改善へ取り組む。

#### **(6) 本部事務局会議の開催**

諸会議等の準備や法人本部として対応すべき事項について、理事長、常務理事も含め法人本部事務局において毎月1回の会議を開催する。なお、必要に応じて関係者の参加を求めることとする。

### **4. 法人事業計画の具体化**

#### **(1) 平成31年度～令和5年度の中長期計画（五ヵ年計画）の取り組み**

中長期計画である五ヵ年計画（平成31年度～令和5年度）の取り組みとして、今年度とくに重視して取り組むべき事項としては、①事業所間の連携協働に努め法人としての一体感を持った事業展開や運営に努めること②法人役員や施設長、リーダー的な職員の役割を明確にすると共にその任にある者の資質向上に努めること③職員がモチベーション高く仕事出来るよう総合的な職員の人財対策（確保・育成・定着策）を重点として取り組む。以上3点を重点として理事会、評議員会、管理者会、拡大管理者会、運営会議、職員会議、部署会議等を通じて確認し実践する。

また、5ヵ年計画は後半期に差し掛かり立案した計画が充分に実践されるよう、年度方針に盛り込み実践に期することとする。

#### **(2) 創立120周年事業の取り組み**

研修計画実施、野口幽香賞の今後等引き続き実施すべき事項として残っており検討対応することとしたい。

#### **(3) 自立支援プロジェクトの取り組み**

平成29年度から取り組んでいる「自立支援プロジェクト」について、二葉乳児院、二葉学園、

二葉むさしが丘学園やトリノス等から社会に巣立つ児童の進学支援や就職支援の充実、また自立援助ホームの運営、進学・就職支援やすでに社会人となった退所者へのアフターケア等について総合的取り組みとして推進してきた。「自立支援プロジェクト」については基本的には今後5年間継続して実施することとし、現状報告、今後の取り組み計画、賛同者の再編、支援の会への周知等の取り組みを行う。また、これまで開催してきた「二葉自立支援に関する懇談会」を「自立支援委員会」として再編し、18歳成人制度や児童福祉法における児童養護施設等の事実上の年齢撤廃の制度改正に対応できる自立支援策、退所後のアフターケアのあり方等について検討し取り組んでいくこととする。さらに、近年整備されている様々な自立支援に関わる制度について利用出来ているかの点検を行うとともに推進策の強化に努めることとする。

#### (4) 二葉の中核事業のあり方検討と取り組み

社会福祉をめぐる情勢にもあるように待機児童対策時代から少子化による定員割れ時代を迎え、保育の制度や動向に注目するとともに二葉の保育事業についても今後のあり方を検討する時期にきている。そのために今後の保育所の展望とあり方を検討する会を開催し、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について検討する場を設ける。法人内に法人内保育運営検討会を開催し、理事会、管理者会、各事業所の意見も聞きながら今後の保育分野のあり方を検討する。

社会的養護については、東京都の社会的養護推進計画の具体化、特別区児相設置にともなう施設誘致の動向や今後のフォスタリング事業の設置も含め二葉全体においてもその情勢等を収集と分析を行い、引き続き対応策に努めることとする。特に二葉乳児院や二葉学園において事業開始したフォスタリング事業については法人としても「法人里親支援推進委員会」を開催し、その進捗状況を確認するとともに里親支援部門の合同のセミナーや研修会等も企画するなど法人挙げて支援体制や運営体制や今後の組織そのもののあり方も含み検討の場を持つこととする。

#### (5) 新規事業の検討と取り組み

自立援助ホーム「トリノス」の事業の発展のために、新ホーム長のもと引き続き今後の自立援助ホームのあり方について検討する場を持つ。また、法人全体としてフォスタリング機関等の一本化、二葉むさしが丘学園の地域支援のあり方とサテライト型児童養護施設の実施、高年齢児童ホームの開設、子ども食堂の実施、二葉学園の分園の今後とサテライト型児童養護施設の検討、二葉乳児院のふたば・子どもと里親サポートステーション、地域子育て支援、保育所の今後のあり方の検討について、今年度も引き続き新規事業検討委員会を開催（年に2回程度）し、事業所任せでなく法人全体としても検討する機会を持ち対応していくこととする。また、法人として進める地域の公益的な事業の推進についても引き続き検討し実施する。

#### (6) 建物修繕や施設整備計画について

今年度は二葉学園の分園改築等建物維持・整備、二葉むさしが丘学園のサテライト型児童養護施設の新設、二葉乳児院の引き続きの建物改修、職員寮の活用と内装改修等中長期計画に則り各事業所等の修繕・改修などについて、今後も法人の建築顧問に相談しながら進めることとする。

#### (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

役員等候補者選定委員会は現在開催していないが、次期役員候補者の検討については必要に応じ、また、二葉のリーダー的職員のあり方もふくめ拡大理事会（理事とその他理事会が要請する者の参加による会）、二葉力推進室（法人経営運営戦略室）や拡大管理者会（法人人事委員会が要請する者の参加による会）の位置づけにて開催し検討の場をもつこととする。

また同時に、施設長・中間管理職の役割と資質や専門性についての点検表についても検討し、二葉の今後の役員やリーダー的職員にとって求められる役割や資質について確認しながら二葉にふさわしい管理職、リーダー将来展望を描くとともに研修体系の構築に反映していくこととする。そのためにリーダー職の会議や研修の場についてオンラインを活用し開催する。

## ②法人の財政基盤の確立

社会福祉法人としての財政基盤を図るため、他の社会福祉法人の実例も参考にしつつ、収益事業、資金調達、資金運用のあり方について検討を行う。そのためにも全社協の経営 WEB 診断表を活用し経営状況を診断するとともに、他法人との比較において客観視できるようにし、取り組みの具体化に生かすこととする。

保育や社会的養護の制度の改正に伴い、運営費や措置費、サービス推進費等補助金収入を分析しながら、管理者会や事務会、拡大理事会を通じ中長期的財源見通しのあり方について立案する。自立援助ホーム「トリノス」も含めた各事業所の財政的な見通しと法人本部財政の安定化のためのあり方について、寄付金や収益事業のあり方も含め引き続き検討し方針化する。

また、職員の給与に関する検討（法人として統一するところと各施設や業種によつての違いのあり方）については法人給与検討委員会を再開し検討の場を持つこととする。

## (8) 職員確保、育成、定着策等の総合的な取り組みの推進

二葉の理念の再確認と明確化に取り組み、各事業所でクレドを作成し全役職員に周知する。また、120周年入りの名刺を全職員携帯出来るように法人本部から各事業所に発信し実施する。

二葉のこれからを担う人財を確保し、育成するために、採用から育成まで一貫した取り組みを法人全体として行う。法人がめざしている理念について周知するとともに、求められる人財像や経験層に求められる力量や専門力を明らかにし、それに応じた法人としての統一した研修の実施に取り組むこととする。

人財確保対策、人財育成対策、人財定着策を体系図式化し総合的に取り組んでいけるようこれまでの取り組みをより発展させる。そのために二葉力推進室（法人経営運営戦略室）を設置し、人事担当、職員サポート担当、健康福利担当、定着担当、育成担当を配置し総合的人財対策に取り組むこととする。

また、人財対策については極力具体的な数値目標なども掲げて取り組むとともに法人としての人財対策のためのガイドライン（手引き）の作成をめざし取り組みを進めることとする。

## ①人財確保の取り組み

人財確保対策はこれまでの取り組みを踏襲しながら、学生や社会人向けの施設見学会・学習会等の開催（7月下旬開催予定）や事業所採用の方法にて人財確保を進め、法人全体として取り組む意義から事業所合同採用（保育所各1名、児童養護施設各5名、乳児院5名＝合計17名を目標に7月下旬実施予定）を施設見学会・学習会（保育所と社会的養護部門を分けて）等の開催時に実施する。事業所ごとにおいては、それぞれの事業所において採用計画を立案し採用を行う。正規職

員については例年通り法人採用面接試験（理事による）をもって最終内定とする。また、採用方法についても施設ごとに実習や適性検査等実施し優秀な人材確保に期することとする。

人財確保対策として、事業所ごとに実習生を積極的に受け入れ、より丁寧な実習指導を行うと共に実習後もボランティアやアルバイトで繋がり養成時期からの人財育成に努めるよう、実習生担当だけでなく全職員に徹底し意義深い実習が行えるよう工夫を凝らす。また、インターン制度について事業所ごとの意見を聴き制度構築のあり方について検討する。

既に保育所および社会的養護分野でも「職員宿舍の借上げ支援制度」の活用促進に努め人財確保対策に期する。またそれに伴ない二葉乳児院の職員寮の活用について検討する。

さらに、社会的責任としても障害者雇用について引き続き検討し、方針化し取り組む。

## ②人財育成・専門力の向上の取り組み

### ア) 職員育成・研修について

職員研修はこれまでの取り組みを踏襲しつつ実施し、人財対策全般的な取り組みにと合わせて取り組み、法人として二葉力推進室（法人経営運営戦略室）の職員育成担当が担当し研修等を実施するなかで充実・発展を図る。

「新任職員研修（入職時と秋にフォローアップ研修として2回開催予定）」は引き続き取り組んでいくと共に必要とする職員（階層別研修等）についての研修のあり方について検討し実施する。職員育成・研修の担当責任者は管理者会より選任し、実際の研修会は法人事務局と協力しながら、各事業所の研修担当にも一部協力を仰ぎ実施する。

今年度においては「就職内定者研修」、「新任職員研修」、「テーマ別交流研修」「中堅後期研修」等の実施

120周年事業としての「職員育成システム研修」の検討も重視し、評議員等の学識経験者の助言の元、法人経営運営戦略室（経営人事マネジメントチーム）においても検討する場を持つ。

イ) 日常の保育・児童養護実践を通じて、また階層別研修等を通じて職員がしっかりと専門性や職員として求められる資質を備えることが出来ているかの職員資質向上チェックシート等を通じて振り返るとともに、今年度からの本格実施に向けて一部改善策を講じながら育成チーム等で検討し取り組んでいく。

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

エ) 人事異動制度の実践も含め年間計画を立案し取り組むこととする。人事異動規定の整備をしたが今後の運用方法についての検討し実施する。（とくに看護師や心理士、事務、主任等）。今年度は希望制と提案制に併用型にするよう人事異動規程の見直しに取り組みスケジュールの変更も含めて着手する。

オ) 人事に関する個票等の整備とデータ化に取り組む

## ③職員の定着策への取り組み

ア) 退職者調査と長期就労者調査を行い、今後の人財定着策に生かす。（定着担当）

イ) 勤務実態調査（有給休暇取得、超過勤務実態、休憩時間の取得等）を実施し超過勤務軽減策や休日取得対策等について取り組む。また、労務管理の適正と強化（データ分析やその

継続策等)に努める。(定着担当)

ウ) 職員のワークライフバランス対策や出産・育児対策等について各事業所ごとの検討と法人全体としての検討を行う。(福利健康担当)

エ) 「人事異動制度」について活用促進する。なお、これまで法人内異動した職員の名簿づくりやアンケートなどを実施し「利点や課題など」について明確にし、今後の人財対策に生かしていく。(定着担当)

オ) 職員確保や定着性の向上のためにも、引き続き必要に応じ職員給与のあり方について検討する。これまで平成28年3月から3年間、検討プロジェクトにて検討し、事務会、管理者会、理事会を経て、給与制度の改善を行なった。処遇改善やキャリアアップ制度も合わせて給与改善のあり方や再雇用規程の見直しについて給与のあり方検討委員会を再開し検討の場を持つ。

また、そのために人事委員会規定や再雇用規程の見直し(定年延長の検討も含み)について担当者を中心に案を作成し、管理者会または法人内に人事に関する検討の場をもち検討を進める。宿舍借り上げ事業についても積極的に利用できるように職員へ徹底する。

カ) 職員のメンタルヘルスや健康対策は、委員会として常設せず各事業所に担当を置き、年に1~2回程度打ち合わせ会(健康福利チーム)を持つこととし、義務化されるストレスチェックも本部職員も含め適切に実施する。とくに「腰痛対策」「メンタルヘルス対策」「検診再検査チェック」「産業医の活用」「職員相談システム」「メンタルヘルス調査」等への効果測定を含み引き続き取り組むこととする。

キ) 日々の実践や研究への職員の表彰制度である「徳永恕賞」についても引き続き実施する。

(11月~12月選考対応予定) そのため各事業所より候補者を必ず1名以上は推薦してもらうこととする。

#### ④施設長やリーダー的役割を果たす職員等の運営管理力の向上の取り組み

法人全体としてもしだいに職員数が多くなり、職員数が70名を越している事業所においては運営管理力の強化を目的に、原則として副施設長設置について進めているところである。また、職員数の増加に伴い日常的な施設運営に関するマネジメント力が求められており、施設マネジメントのあり方を学ぶとともにそのための必要な研修を引き続き計画する。施設長や主任等の対内的役割と対外的役割(全国、東京都、区市、業界内、学会や研究会等)の展望を図るとともに施設長や必要とする主任と理事長・常務理事との個別面談を実施する。また、リーダー的職員だけでなく保育園のキャリアパス制度の有効的な実施や児童養護施設等の新たな人財育成システムのあり方や人事異動計画も含めて取り組む。その際には二葉らしい職員の資質向上に取り組んでいくとともに自己の業務の振り返りが出来るチェックシートの活用等行うこととする。

#### ⑤課題別委員会等の運営と今後の取り組みの具体化

法人全体として取り組むべき課題については、委員会や担当者会議として、各事業所の担当者による主体的参加により法人として開催し、それらの課題の推進を図る。

(ア) リスクマネジメント委員会

(イ) 防災委員会(新設)

(ウ) 給与検討委員会(再開)

(エ) 新規事業検討委員会

※フォスタリング機関事業、サテライト型児童養護施設や児相の特別区設置対策等含む検討の場の設定

- (オ) 二葉保育所のあり方検討委員会（今年度は法人内保育運営検討会として進める。）
- (カ) 自立支援委員会（再編）
- (キ) 広報ホームページ担当者会議

## ⑥法人内職員交流の取り組み

コロナ禍であるがオンライン等を活用し法人内における委員会活動と共に事業所間における交流研修や交換研修を推進する。また、恒例になっている新年会は、今年度については1月中旬開催するように計画する。

令和2年に移転した「トリノス」の施設見学会を法人内で随時開催する。また、事業所間の交換研修や交流研修を奨励する。120周年事業における実践発表会を実施したが今後も実践の発表会の実施について研修担当者会議等の機会を通じて検討する。各施設ごとに発行している「園だより」についても他事業所に配布または掲示するなどして各事業所の取り組みについての共有を図る。

## (9) リスクマネジメント（事件事故対応、感染症対応、ヒヤリハット等）の取り組み

法人としての危機管理規定に基づき各事業所として適切に対応できているかの点検を行う。危機管理規程の改定についてはリスクマネジメント委員会等を通じて改定案を確認して実行する。また、ヒヤリハット事例の報告集約についての毎月行う管理者会にて実施する。各施設の取り組みを集約するとともに近年起きた事故事件等へ適切に対応できているか振り返りを行う。危機管理規程に基づきリスクマネジメント委員会を開催する。また、事故事件対応については規程にあるよう顧問弁護士等に相談しながら対応を行うこととする。

コロナ感染症等の対策は予防策としての基本対応（手洗い、うがい、消毒、換気）の徹底、初期症状の発見と早めの対応、施設内および法人としての情報の管理と即対応、保健所・主治医・諸官庁との連携等の徹底に努めながら長期化する感染対策を実施していく。

大規模災害対策については各事業、地域ごとの取組みを強化するとともに、法人全体としての大規模災害対策については法人防災委員会を開催しBCP計画等の立案を行う。また、非常食や水の保管状況を確認するとともに今後のあり方についても検討対応する。

## (10) 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) 令和2年度においてホームページのリニューアルを行い、各施設不統一であった内容を出来るだけ統一するとともに内容充実と内容更新作業を行った。昨年度は動画掲載が出来るよう改善に取り組んだ。また、前半期と後半期2回ホームページ・広報担当者会議にて事業所間で相互チェックをし、一層の改善に努めることとする。
- イ) 平成20年度から再発足した「二葉支援の会」を充実、発展するよう会員数の増大、会報内容の充実に努め支援の輪を広げる。そのために二葉支援の会幹事会を定期的で開催する。
- ウ) 法人の機関紙である「二葉とこども」の定期（6月、12月）的に700部の発行予定。地域や関係諸機関にも配布をする。
- エ) 寄付者への感謝とお礼を伝えるための手段や方法についての検討をおこなう。

## ②地域活動の取り組み

平成28年度より社会福祉法人の地域における公益的な活動の実施が責務として位置づけられたこともあり、社会福祉法人二葉保育園として積極的な地域支援の展開のために地域活動委員会を開催して取り組みの見える化を期してきた。現在、各事業所が積極的に実践している子育て支援や地域活動についてホームページなどにて公表すると共に、法人として取り組む地域の公益的な取り組みをさらに実践していきたい。コロナ感染拡大の下で地域活動を行っていくことには困難性を伴うものの創意工夫しながらこれまで実施してきた取り組みの継続実施に努めるとともに、各事業所における区市町村にて他の社会福祉法人や諸団体と協力しながら今後とも法人としても各事業所においても地域活動の取り組みについて引き続き積極的な実践を図る。

## ③法人文化の継承と、資料の保存の取り組み

児童福祉に関わる多くの貴重な資料の保存、整備について、単年度事業ではなく複数年度にわたり引き続き取り組む。姫路文学館より寄贈された野口幽香展示パネルの設置や照明設置も含めて、法人文化の継承と資料の保存や展示の一部手直しを図り二葉の歴史の普及啓発に資する。また、120周年の実践報告や作成した映像の普及に努めることとしたい。

## (11) 適正かつ透明性を確保した財務・会計・情報処理等の取り組み

### ①内部会計監査機能の整備

内部会計監査制度の整備について、従前は事務担当者による施設間の相互確認で済ませていたが、現預金管理の方法から基本に立ち返り、確認をする作業を行うことからはじめ、チェック項目の監査シート等を活用して複数者による相互点検により内部監査が機能するよう実践する。

各事業所の会計状況から法人全体の会計管理まで含めて事務会、拡大事務会、法人事務局会、管理者会にてチェックに努めることとする。(会計の流れ・チェック組織図参照) また、監事と法人本部が各事業所の会計全般の処理に関するチェックを行うこととする。

### ②会計監査法人の会計監査を実施することで会計経理に関するガバナンスの強化を図る

会計監査法人の会計監査を受けることで、適正かつ公正な支出管理や当面性の確保を社会的にも担保出来るよう取り組む。

また、社会福祉充実財産の算出を行い、必要に応じて社会福祉充実計画を立案する。

会計監査人からの指導や助言等に応えると共に必要に応じ学習会の機会を設ける事とする。

社会福祉法人のガバナンス強化に伴う、定款から諸規定等の規程類の見直しと周知徹底を図り規定と実態との乖離を無くす取り組みを実施する。組織的には事務会、管理者会、本部事務局会による会議の中で、具体的な検討作業は主として管理者会や事務会等で実施することとする。

また、監事と会計監査法人と執行理事や事務局との確認の場や話し合いの場を設定することにより東京都等の補助金申請により効率的かつ効果的な運営や会計監査となるよう努める。

### ③事務力の強化と連携体制強化、効率化

事務会や拡大事務会の開催等を通じ、各事業所における事務力の向上と、法人・施設運営にあたる財政基盤の強化を図り、本部を始め各事業所との連携の強化を目指す。また、一昨年度から進めている給与について一括処理システム化についても引き続き進める。

#### ④情報システムの確立

情報伝達、共有化を図るシステムを一層整備して、日常業務の効率化促進をめざし、パソコン等の管理規定を設け、ICT管理責任者（今村主任）を置きインフラの整備・促進・管理等の徹底を図る。近年、しだいに情報の容量も多くなり、機能向上のための改善を図ることを目的に前年度より情報システムのソフトやハードの入れ替えを実施しているところであり、今年度においても今後の計画を明らかにしながら引き続き取り組んでいくこととする。

#### ⑤法人としての組織運営図の明確と年間計画の作成

円滑かつ機能的な組織運営をめざすために組織図を作成し、すべての会議、委員会等について招集者（責任者）を明確にするとともに、それぞれの役割や責任を果たしているか、また、法人内において有機的連携が出来ているか等について点検作業を中間期と年度総括時に実施する。

また、法人全体の年間計画表の作成し、年間活動が徹底するとともに、各期別のスケジュール等も全体化し、計画した事項が予定通り実践するよう努める。

#### (12)収益事業の取り組み

社会福祉法人二葉保育園は以前より敷地内一部を駐車場として活用してきた。今後も、地域ニーズに応えるとともに、その収益を全額法人運営に充当し、社会福祉活動の発展と充実に努めることとし、そのために、法人本部として駐車場の事業活動を継続していくこととする。

#### (13) 法人本部機能の発揮と役割

近年、社会福祉法人としての役割と責任が重視され、その実施については法人本部の役割と仕事の中身が増大している。その役割と責任を果たせるよう今後も本部機能の充実に向けて取り組むこととする。（実施にあたっては社会福祉法人二葉保育園が定める「法人本部事務局規程」の職務分掌に沿って業務を行う。）

昨年度は事務局員の補充が出来ず一部本部業務遂行が停滞してしまっていたが、今年度からは常勤職員の複数体制を整え、また、理事・施設長・主任・事務職員、職員等にも協力得て本務事務局機能が滞ることの無いよう努める。また、法人本部職員の専門性の明確化と働き甲斐の追求も含め法人事務局の今後のあり方の検討（人事、非常勤職員配置、役割分担、障害者雇用の今後、事務長等）を理事会、管理者会、事務会、本部事務局会議の場を通じ行うこととする。

#### <法人本部の具体的対応事項>

- ①登記、官庁への諸申請並びに報告等、法的責任の遂行、定款、規程、規則等の変更・整備
- ②各開催会議委員会等の準備、報告等
- ③事業計画・予算決算の立案集約と報告、本部予算・決算、会計処理全般対応
- ④労務・税務対策の調整対応
- ⑤人事関係書類や情報の集約等
- ⑥寄付金対応
- ⑦収支法人総括業務（公認会計士、税理士からの会計指導対応、総括会計責任者への報告等）
- ⑧職員の入退職、各種変更手続き、税務に関わる事務
- ⑨収益事業分野等対応（二葉駐車場・二葉自販機の管理や会計処理等）

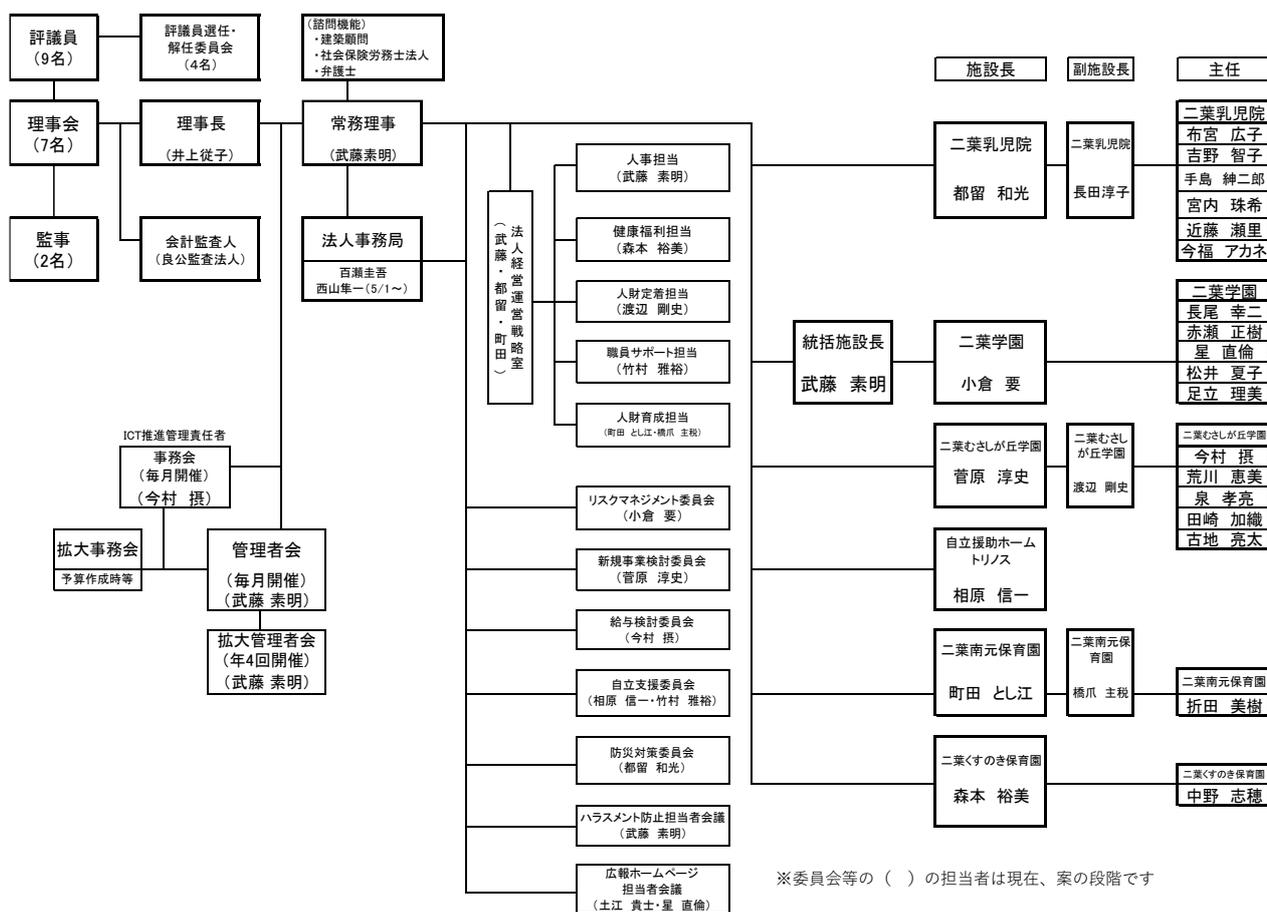
- ⑩二葉乳児院職員寮の管理、対応
- ⑪自立援助ホームトリノス運営のための支援
- ⑫特別事業・新規事業分野（建物整備、その他法人本部と各施設が一丸となって取り組むプロジェクトや各施設行事等への支援）
- ⑬職員研修及び人事交流の支援と調整（職員研修、新年会、職員資質向上助成事業対応、メンタルヘルス対策、職員等表彰事業の実施等）
- ⑭広報活動の実施（ホームページ管理、法人機関紙「二葉とこども」の発行、支援の会等）
- ⑮退園者へのアフターケア事業（二葉奨学金、アフターケア基金の管理等）
- ⑯全社協、東社協、その他各種団体等会員対応や連絡調整等
- ⑰歴史的資料の保存と管理
- ⑱非正規職員指導と対応
- ⑲その他雑務（共有スペースの美化、環境整備等）

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

## 5. 組織図、職員内訳、予定表等

社会福祉法人二葉保育園 組織体制図

2022年4月1日現在



②職員内訳（令和4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	1人	2人	3人
二葉乳児院	97人	17人	114人
二葉学園	55人	32人	87人
二葉むさしが丘学園	62人	14人	76人
二葉南元保育園	30人	19人	49人
二葉くすのき保育園	26人	17人	43人
トリノス	4人	1人	5人
合計	275人	102人	377人

(理事長・常務理事、嘱託医は含まない)

③法人全体のスケジュール表（別紙）

※スケジュールは（案）としては3月16日までに作成予定（管理者会にて確認する）  
完成版は3月末の理事会、評議員会の確認を経て4月早々完成予定

# 令和4年度 二葉乳児院 事業計画

## 1. 計画策定の基礎事項

### ① はじめに

2年間にわたる新型コロナウイルスの感染は、社会生活に大きな影響を与えている。二葉乳児院では一時保護での入所が多く、措置に切り替わるケースは4分の1程度であった、家庭に戻すことが前提で、一時保護所の機能も有すると言われる実態である。家庭機能の脆弱さや社会機能の変化が、弱者である子ども家庭に影響を与えている。そのためにも児童相談所はじめ、関係機関との連携が求められる場でもある。

社会的養護の場は子ども家庭福祉の最前線にあり、特に乳幼児の保護・養育の場である乳児院は、社会情勢の影響が直撃する。全国の乳児院の団体である「全国乳児福祉協議会」は、「平成24年乳児院将来ビジョン」をベースとして、地域社会の要保護児童・要支援家庭への福祉的アプローチの重要性をアピールするとともに、重点方針[養育の質の向上と支援の充実]を再確認し、乳児院の強みと今後の方向性を明確にしました。その後平成28年の改正児童福祉法による「家庭と同様の環境における養育の推進」や、「新しい社会的養育ビジョン」の数値目標などの衝撃や「今後10年間の都道府県社会的養育推進計画の策定」を経て、乳児院の現状を提示していく中で「乳幼児総合支援センター」への実現に向けて動いている。二葉乳児院としても、情勢を見ながら、今までの積み重ねた経験を大事にしていく。

児童虐待の深刻化、「健全」な乳幼児の減少、精神疾患など関りの難しい保護者に対応し、多くの乳幼児を家庭養育へとつないでいる。また、乳児院における子どもの「ケアニーズ」は医療的ケアにとどまらず、身体面・心理面・社会と多様である。さらに家庭側の課題も「ケアニーズの非常に高い」支援対象としなければ、行き場のない乳幼児が厳しい状況のままに地域・家庭に放置される。そこを考えて行くと地域の中の乳児院が高機能化や多機能化が求められるセンター化が求められてくる。

幸いにして、新宿区との連携を密にする中、新院舎建築の折に地域子育て支援センターを付設した先見の明より、乳児院として多機能化の部分は大きく実践力を伴い活動に取り組んでいる。高機能化の中で、里親支援機関(フォスタリング事業)の実践についても先行的に取り組んできた評価から特別区における事業受託が進められている。

大きく変動している社会の中にあって、出生数の減少や妊産婦の支援も乳児院の役割としては大きくなる、入所型施設として受け入れのケースの一時保護が中心になってきても、公的に預かる乳幼児の安全・安心をベースに置いた愛着形成は不変のものである。生活に根差して24時間の夜勤が中心になる養育者の育成を行いながらも二葉乳児院が行ってきた養育の基本理念を基に、さらなる地域社会のニーズに応えていける1年になる。

### ② 理念

乳児院の理念として、「子育て・親育ち」

—愛情と敬意と慈しみを持って、子どもと親の未来の笑顔のために—

### ③ 基本方針

「子どもを第一に」 children first

(権利擁護)

1) 子どもにとって何がよいか、常に考え、代弁し、実践しよう

(発達の保障)

2) 一人ひとりの個性を尊重し、大切に

個々の発達のためにできる限りのよいケア(身体的・情緒的)を提供しよう

子どもにとってよりよいケアを常に考え、工夫し、実践しよう

子どもにとってよりよい生活環境を検討し、提供しよう

(家庭復帰促進・家庭生活保障)

3) 子どもの家庭を大切に

子どもにとって大切な保護者を職員も尊重し、支援しよう

子どもが少しでも早く安定した家庭環境に入れるように保護者に協力しよう

子どもの家庭生活の保障のために里親と協力しよう

(職員の資質向上)

4) 子どもとともに、職員も成長しよう

子どもの視点にたって、大人の感性を磨こう

子どもとのよりよい愛着形成のために自己成長しよう

(地域子育て支援活動)

5) 地域の子どもも大切に

全ての子どもの状況に関心を持ち、子どもたちの幸せのために働こう

地域の子育て中の親と連携し、お互いによりよいものを分かち合おう。

④ 児童定員 40名(暫定定員 \_\_\_名)

⑤ 職員配置及び職員組織図(4月1日付け) 別添1参照(組織図)

1) 乳児院

院長1名、副院長1名、事務員3名(非1)、看護師6名、保育士35名(非2)栄養士3名、調理員4名(非1)、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、里親交流支援員1名、洗濯など4名、嘱託小児科医師1名、治療担当職員1名

(社会福祉士7名、精神保健福祉士1名、保育士39名、看護師6名、准看護師1名、臨床心理士2名、理学療法士1名、)

\*育休職員3名、病休1名、

合計 正規54名、非正規9名

2) 里親支援機関(フォスタリング)

里親等委託推進員33名、(副院長も入る)

(臨床心理士4名、精神保健福祉士2名、社会福祉士30名、保育士14名、看護師1名)

合計 正規34名、非正規1名

3) 地域子育て支援センター二葉(乳児院と兼務2名除く)

地域活動ワーカー6名(非3)、一時保育2名(非1)、ショートステイ7名(非3)

(社会福祉士3名、精神保健福祉士1名、保育士14名、看護師1名)

合計 正規8名、非正規8名

総合計 114名 (常勤 96名、非常勤 18名)

## 2. 今年度の基本方針・計画

### ① 重点課題

#### 1) 会議運営を中心としたコミュニケーション

この2年間のマスク生活や交わりの少なさは、コミュニケーションの弊害になっていると考える。コロナ禍においても、距離を取りながらのカリキュラム会議、個別養育会議(保育会議)実施。リーダー会議から運営会議に議題を出す。原則として、会議日を以下のように設定して、年間計画で周知して取り組む。(年間計画を参照)

- ・カリキュラム会議は月末までに終わる。保育会議2日前には全員に配ること。
- ・第1水曜日 保育会議 ・第1月曜日 院長・主任会議(運営会議)
- ・第3金曜日 職員会議もしくは、職員打ち合わせ会議
- ・第3日曜日 献立会議
- ・第4水曜日(最終週) リーダー会議(勤務表会議を含む)
- ・毎週水曜日 里親支援機関事業(東京都チーム)全体会議
- ・第1木曜日 地域子育て支援センター二葉ひろば会議

\*金曜日の昼間開催を計画(職員会議)原則勤務者、関係職員は出席する。

年に4回の会議は全員参加(コロナ禍など考慮するときは、無しもある)

#### 2) 養育の質の充実

養育について、新任時からベテラン職に至るまで、自らの働きかけに対し、クラス内や研修を通じて意見を交わしながら、確認をしていく。「個別目標シート」作成時から、年間の目標を明確に持ち、必要な研修を受講していく。クラス配置される養育者は、育成係の職員と振り返りや疑問点を改めながら、成長を目指す。

乳幼児への適切な声掛けのあり方や、チームでの養育のあり方などをクラスごとの「カリキュラム会議」の中で学んでいく。年に2回の「関わりのアンケート」などを通じて、養育に対する自身の振り返りを行うことにする。「個別養育計画表」の作成も「児童自立支援計画表」の月目標、子どもの成長の証になるよう取り組む。

「事故・ケガ報告」の月に一度の見直しを行う中で、クラス間で共通認識を持ちながら取り組む。

#### 3) 地域活動(ショートステイ事業)について

乳児院の一時保護が多くなると同時に、区市町村のショートステイも利用件数は伸びてきている。但し、コロナ禍においては健康管理の側面から断らざるを得ない状況もあり、引き続き、健康管理のチェックを行いながら取り組む。地域サービスの大きな取り組みとして、乳児院職員全体で周知する。ショートステイ事業の窓口は、地域支援センター二葉に置き、ショートステイ事業は5区との契約で、引き続き子どもの年齢や特徴によって別部屋対応を行うことや医療面や乳児院本体との連携を十分に進めながら取り組む。新宿区をはじめ他4区のショートステイ、2区

との要支援ショートステイとの協働の取り組みが別部屋対応という部分で実施。ケースに応じて、各区の窓口とケースカンファレンスを持つ。

#### 4) 里親家庭養育について

社会的養護推進計画の策定の中で、乳児院本体から里親委託を増やして行くことに変わりはないが、地域で委託を受けた里親家庭への支援も行う。里親交流支援員や里親支援専門相談員の働きは、乳児院内も乳児院外も含め、益々活動範囲が広がる。「特別養子縁組里親の新生児委託」の事業もあり里親家庭に関わる業務量を考えながら対応を図りたい。乳児院として、今年度は新たな職員に学ぶ機会を持って取り組む。具体的には、チーム養育という名のもとに地域との連携を意識しながら、児童相談所、地域、乳児院と支援を行う。フォスタリング機関として、江戸川区、荒川区、港区新たに出来た板橋区との協働での働きに対応できるように取り組む。荒川区は今年度末で移管することもあり、支障無きよう対応する。

#### ② 運営方針(会議等含む)

- 1) 新任職員育成から定着に向けてのベテラン層の育成
- 2) 乳児院機能充実のための IT 化(記録等)
- 3) 新しい体制での取り組み(主任をはじめ、クラスリーダー)
- 4) 研修への参加から、その活かす取り組み
- 5) 小規模化の地域展開に向けての話し合いスタート
- 6) フォスタリング地域展開
- 7) その他

#### ③ 保育方針

##### 1) 子どもの権利擁護

- ① インテークアセスメントによる家族背景、中長期の計画(家庭復帰及び里親委託)を加味してのクラス決定。クラスリーダー、主任による入所から 2 週間までの受け入れ方針の徹底と全体周知(朝の連絡会にて)
- ② 安心・安全に生活ができるクラス運営の徹底。(職員人数の増)
- 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に基づく養育
- ④ 「乳児院倫理綱領」「より適切なかかわりをするためのチェックポイント」の活用促進。カリキュラム会議での点検を行う。権利擁護から里親支援までの研修 9 項目の学習を行う。(経験に応じた研修受講)
- ⑤ 設定保育や季節行事の活用。コロナ禍での取り組み
- 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を活用しての場面観察や、意見交換の活用。
- ⑧ 児童精神科医、児童相談所の巡回などを活用してのケースカンファレンスの開催。
- ⑨ 第三者委員の先生たちによる会議への参加から学ぶ。
- ⑩ 不適切な関りに対しての相談窓口

##### 2) 養育体制について

小規模グループケアを推進するためにも、7 人での養育体制を行う。夜勤帯の職員の連携

の在り方を検討して対応を行う。夜勤時の休憩時間の在り方を検討する。ショートステイ事業は基本的には別立てにて行う。

職員間のハラスメントなどに気を付ける。委員会を設置する。

#### ④ 保護者支援

家庭支援専門相談員常勤を2名、里親支援専門相談員1名、里親交流支援員を1名の4名と臨床心理士1名、新生児委託コーディネーターの6名で乳児院の親支援を行う。これまで培った、家庭復帰への段階の確認や、親子ルームの活用など再度、点検を行う。その中で医療面も含め、栄養士や治療指導員などが話をする。ケース動向などを保育会議、職員会議の時に提案するなど、子どもを中心とした動きを院全体として把握する。又、里親支援の部分についても乳児院の柱と自覚して、院全体で取り組む。里親支援機関(フォスターリング機関)とも十分に連携を行なって進める体制を作る。入所時や退所時にできる限り関わる(院長ないしは副院長が立ち会う)

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

主任もケース動向を把握しつつ、クラスリーダーと連携し、取り組む。

#### ⑤ 食生活・食育

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

乳児院から児童養護施設に移行する場合は、資料を準備して丁寧に引き継ぐ。又、アレルギーの乳幼児に対しても、十分に考慮する。家庭復帰や里親委託に向けても食生活に関する部分は協力して取り組む。子どもの興味が生まれやすいようにプランターや院の庭で野菜作りを行う。食卓にあげていく。

#### ⑥ 医療・保健

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

こどもの健康維持を図るために日常生活できめ細かに配慮する。被虐待児の健康状態は正常になるまでに時間を要するので、情緒面との関連を考慮しつつ、保育士も医療に関する知識を習得する。薬の確認や手洗いの仕方など安全に的確に行なう方法は、各クラスとチェックのあり方などを検討していく。通院時の同行を担当者が行える勤務体制を出来るように努める。職員の健康管理も踏まえ、勤務表などの作成時に配慮を求めるよう意見を述べる。

嘱託医との連携を密にして、入所児童の安全安心を確保するよう努める。産業医と連携して、メンタルヘルスチェック後の様子を把握する。

#### ⑦ 環境整備

各クラスの小規模化が進み、バストイレなど全て完備することになったことから、何か感染症が入った場合にも、クラス間で感染することが少ない状況ができた。築 20 年になり、メンテナンス的には水回りや空調に関して行う時期を何時にするか、計画を練る段にあるので、検討をはじめ。令和 4 年度は、屋上のウレタン防水が汚れや剥がれなどがあることから、修繕を行う。

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	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 (12/24)
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、たんぼぼ会(3/11)
10 月	どんぐり会(10/1)		

\*その他、企業さん、有志の方からの企画もある。

### (3)個別分野の対策・対応

#### ① コロナ感染対策

乳児院入所児童については、入所時のアセスメントにて医療面のチェックを行い、周辺(保育園、父母など家庭内、本人自身)の症状を聴き取り、入所へとなる。医療同意書の提出などを行い、緊急時には対応する。

環境面では、小規模化の実施によりクラス単位での隔離が可能になっていることから、職員のゾーニングによって、リスク回避は避けられる。嘱託医と緊密に連絡を取っていくこと。職員体制については、従来から体調管理を行う中で、早めに対処してきている。

#### ② 安全対策・防災対策

ヒヤリハットや、ケガ報告等の乳児院独自のものについては、法人全体化に合わせて資料を作成していく。乳児院は、かみつきや打ち身などが多くなってしまいがちであるが、職員同士で身体チェックを絶えず行うようにする。新任職員や経験の浅い職員に対し救命講習などを計画的に取り入れて行く。

防災対策としては、非常食や非常時に使える発電機などの準備を定期的に点検の上に係主導で取り組んで行く。床にクッション性のある敷物を設置したが、さらに安全性を考えて、必要な備品をそろえるように係と話し合う。

#### ② リスクマネジメント

年間計画に基づき、月 1 回の防災訓練を実施する。すでに火災・震災・洪水なども含めて総合的に防災体制が完備しているので、訓練を実施する。引き続き、訓練の時間帯をバラエティーに取り揃え、入浴時間帯や予期せぬ時間帯で取り組むことも実施。普通救命講習を経て救命機能認定証の交付を受けるなど、各自が責任を持って資格習得に励む。今年度も新型コロナウイルスの感染対策は万全にしつつ、東京都や国もマニュアルに基づく行動指針も押さえて行う。

また、インフルエンザなどの対策など感染をしていくものについては、しっかりと配布されている資料を見ながら対応を行う。子どもたちの院内の事故防止については、マニュアルに基づいて建

物を点検し、事故防止を徹底する。引き続き、事故報告に基づいて各クラス単位で事故の時間帯や、どういった事故が何を誘因として起こっているのかの点検作業を引き続き行い、より安全安心できる環境づくりを進める。

15分視診チェック表を活用して、睡眠時の事故を防ぐようにする。又、ひよこクラスのみで取り組んでいたものを1階の乳幼児クラスにも伝えていく。夜勤体制を各クラス1名ずつになる中で仮眠体制をどのように取り入れて行くか、話し合いの中で決めていく。

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

#### ④ 専門職の関わり

##### 1) 心理職との連携

被虐待児童およびその保護者への治療的対応が主たる業務ではあるが、入所から退所に至るまでに、児童相談所の心理職や、家族、引き継ぐ児童養護施設等への関りを大事にしていく。

家庭復帰に向けてのステップを上げるなどの保護者との定期的な面接や支援を行うことと、子どもとのプレイセラピー、子どもの発達検査など、事務所の業務も含めて行う。ほぼ、毎月来院される児童精神科医との連絡及びケースカンファレンスを開催し、保育との橋渡しの役割を負う。個別養育計画会議への参加、保育士への助言などにより個別処遇の充実を図る。

##### 2) 事務所内専門職会議とケースカンファレンス

専門職が増えてきた経緯もあるが、分担しているケースの共有を日々行っているが、月に一度ケース進行も含め話し合いを持つ。主任職やリーダー職も交えて進行管理も兼ねて行う。

治療指導担当職員との連携も大切にして主任とできることを探っていく。

#### ⑤ 職員育成・研修計画

職員育成と人材確保は大きな柱である。法人全体の研修のあり方も含めて、従来の関係機関の研修については、職員の育成方針により派遣する。職員個人の自主的研修も多いので、情報提供を充実する。各個人、新任～主任職に応じて個別の育成計画も含めて研修を通して全体のスキルアップを図る。希望者は、他の乳児院や関連施設に派遣して行く。新任職員に対しては、1年間を通じてスキルアップを行うようにしていく。別途研修計画を設ける。研修報告を丁寧に行うことと、専門分野に強い講師を招いて必要な研修を行う。新型コロナウイルスの関係でオンラインの研修が増えてきたが、「計画的に処遇改善の研修の受講を受けていく」全体化する研修は、職員会議などで発表を行う。

法人の資質向上事業等の活用を積極的に行う（昨年度も活用している。）

#### ⑥ 職員の働き方の改善への取組み

（有給休暇取得目標、職員のメンタルヘルス対策、職員の定着策への取組み）

働き方委員会を中心にして、提案を行いながら進めていく。

有給休暇取得については、平均して取得を行うように、3か月毎に取得状況を表にして出していく。第三者評価サービスの職員のコメント欄にも注目し、改善すべきところは、改善していく。働きやすい職場のためにも、コミュニケーションの在り方は大切になる。不適切な対応には、指示書を出すなど、書面に残しながら対応を表面化させていく。

## ⑦ 権利擁護と苦情解決第三者委員会の取組み

権利擁護は、ことばを発せない乳幼児において関わる養育者が常に意識をしていないといけないことである。具体的な養育の中で感じる様々な関わりのある方について、クラスリーダーを中心にクラス内で話し合いを進めていく。関わりのあるアンケートや個別の話し合いの中で、深めていく。

第三者委員会は、年に一度の開催であったが、会議（毎年9月に開催）時には、各クラスの様子も含めて、必要なアドバイスを頂くことにする。

## ⑧ ボランティア、実習生等の受け入れ

コロナ禍での受け入れは厳しいものであったが、通常の中においては多様なボランティアを受け入れ、活動を継続していただいていた。今後も継続するように、ボランティアの意向を踏まえ、二葉乳児院と良い関係を作るための方法を検討し、実施する。年に1回の懇談会も継続して6月に行う。随時、ボランティア説明会を開催する。子どもたちの生活に関わるものを中心にサポートしていただく。積極的に企業ボランティアを受けている中から生れた関係性を大切にしていく。インターネットのホームページを活用して取り組み内容や募集の案内を周知していく。

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

ソーシャルワーカー実習も受け入れる。（大妻女子大学1名、山梨県立大学1名、日本女子大学2名）

## ⑨ 子育て支援、地域(連携)関係

### 1) 地域子育て支援センター \*詳細は、地域子育て支援センター二葉方針参照

乳児院内にある地域子育て支援センターとして、センター長（主任級）を配置して取り組む。地域支援の要になる部門であり、各区からの2種事業として費用を頂いての運営である。乳児院職員とセンター職員という垣根を越えて相互に理解して取り組んでいるが、どうしても、線引きをすることがあるので、配置転換などを行いながら取り組む。

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

- ① 利用者個々のニーズに沿った利用者支援の実施
- ② 社会的養護施設における虐待予防対策
- ③ 地域の資源開拓
- ④ 隙間を埋める新たな事業の提案作り
- ⑤ OJT方式による研修の実施

新宿区の「地域子育て支援事業と子どもショートステイ事業」は3名枠、中央区、墨田区、千代田区、文京区も1名枠の合わせて7名枠である。昨年度の総日数が400日であり、コロナ禍の影響が顕著である。但し、地域にとってはいざとなった場合の受け入れ先の確保は大事であり、入所につながるケースや、区民に浸透してきている流れからすると確実に増えるだろう。各区との積極的な交流や情報交換を行なう中で、地域福祉の支援を行う。受付職員複数で行う。『地域子育て支援事業』では、利用者のニーズを調査して必要に応じて取り組めるようにしてきた。南

元保育園や法人本部と相談して、より地域に根ざしたものを取り組めるようにする。「要支援家庭⑤ショートステイ事業」も4年目を迎える。12年目を迎えるホームスタート事業（新宿区：家庭訪問型子育てボランティア推進事業）については、ボランティアさんのモチベーション保持などに力を入れる。東京都に15か所のホームスタート事業が定着されるように協力支援をしていく。

## 2) 里親支援機関事業他 乳児院の東京都からの委託事業（別途参照）

里親支援機関事業であるが、モデル実施から数えて14年目になる。

乳児院からの里親委託促進に向けて、東部ブロックの児童相談所において、「里親委託等推進会議」の実施が行われている。各乳児院・児童養護施設との連携を行いながら各地域の里親委託を進めていく。

＊東京都の里親支援機関事業は、児相センター、江東、足立、北の児童相談所にあり、二葉乳児院が受託して児相内で業務している。このうち、江東児童相談所にフォスタリング機関として8名の職員が配置されて今年度からスタートする。また、特別区の児童相談所設置に際し、荒川、江戸川、港を受託し、今年度から板橋を受けていくことになっている。

「特別養子縁組のための新生児委託」

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

## ⑩ 広報活動

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

## ⑪ 福祉サービスの第三者評価の受審

サービス評価の受審については、例年通り10月から行うことにする。

## 3. 中長期計画の具体化について

### 1) 子どもにとってよい環境作り

縦割り養育に向けてのハード面、ソフト面の話し合いを行い、整備できることから整備する。5～7月の会議で共有し、10月から実施できるようにする。記録をIT化していくシステムの導入を検討。

### 2) 乳児院職員の育成とリーダー層への育成

アタッチメントやチーム養育の理解、研修制度の充実を図る。研修計画にて対応。

### 3) 里親支援機関事業の「子どもと里親サポートステーション」の充実。

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

の堅実な経営。里親委託推進員他里親養育に連なる職員の定期的な話し合いの設定。

### 4) 乳児院の養育について学習会を実施の開催

講師を招いて広く呼び掛けて、進める。(6月実施)

- 5) 乳幼児総合支援センターに向けての乳児院内での論議から計画作りへ  
実施できていることの確認を前半期共有し、10月に取り組むことを明確にして進める。

## 令和4年度 二葉乳児院地域子育て支援事業 事業計画

### 1. 計画策定の基礎事項

#### 1. はじめに

働き方、家族の在り方、子育てスタイルなどが多様になってきた令和の時代、さらに新型コロナウイルス拡大による生活スタイルの変化、子育て支援に関わる我々に求められているものは何か。

厚生労働省の行政説明による子育て支援のための施策においては、子どもの利益が最大限尊重されるよう配慮すること、と述べたうえで、次のようにある。「子育ては家庭の持つ重要な機能であることに鑑み、その機能が損なわれないよう、夫婦で家事・育児を分担するような男女共同参画社会をつくりあげていくための環境づくりなど含め、家庭生活における子育て支援策を強化する。」「核家族化の進行に伴い、育児の孤立感や不安感を招くことにならないよう、安心して出産できる母子保健医療体制を整備するとともに、児童委員等のボランティアの協力のもとに地域子育てネットワークづくりを推進する。」新宿区の子ども子育て支援事業計画（令和2年度から令和6年度）において、特筆すべきこととして、妊娠期から子育て期にわたる切れ目のない支援の充実とあり、地域子育て支援拠点事業に求められていることは「多用なニーズへの対応」「相談しやすい環境等の充実」「子育て支援情報をより確実にわかりやすく」の3点があげられている。令和4年度の事業計画の策定にあたり、上記の内容をここに確認する。

#### 2. 理念

乳児院の理念にのっとり、愛情と敬意と慈しみをもって、子どもと親の未来の笑顔のために活動を行う

#### 3. 基本方針

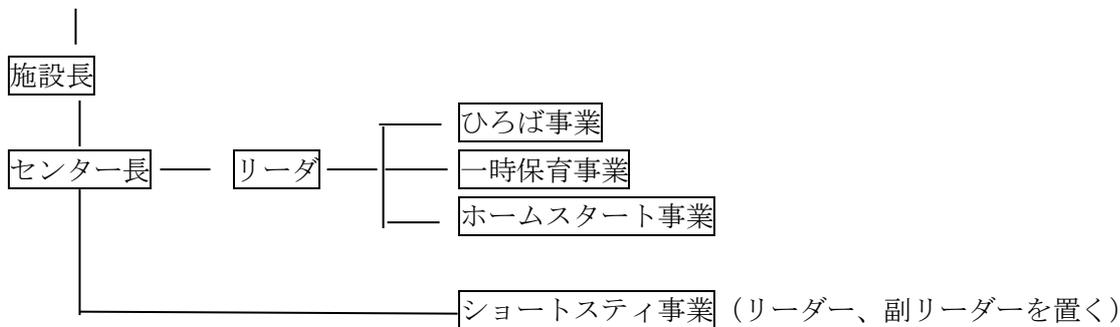
- 1、子育て家庭の孤立を防止すること
- 2、地域で活躍する人材を育てること
- 3、乳児院の存在や生活の様子を社会に周知すること
- 4、誰もが安心して暮らせるやさしい社会を作ること  
～地域のみinnで子どもを育てる社会を目指す。  
(地域に暮らす人々がinnで子育て家庭を見守っていけるように)

#### 4. 児童定員

コロナ禍におけるひろば利用人数：同時間帯に概ね8～10組 一時保育利用人数：同時間帯に概ね2～4組 ショートステイ受け入れ数：同日最大8名

#### 5. 職員配置（組織図）

二葉乳児院



地域活動ワーカー6名（非3）、一時保育3名（非2） ショートステイ7名（非3）  
 合計常勤7 非常勤8

## 2. 今年度の基本方針・計画

### ① 重点課題（\*今年特に重点として取り組む事項）

- 1) 子育て家庭に関わる様々な支援施設との繋がりを持つ中で、待つだけでは情報も支援も届かない家庭が多くあることを身をもって感じた。今年度はさらに繋がりを深くして、事業の周知に力をいれていく。
- 2) 新宿区内には、乳幼児のひろばとして機能しているところが少なく、利用者の要望に応えられていない実態がある。開設以来 19 年を迎えるセンターとしての経験を活かした出張ひろばを行う。今現在、2箇所の場合の提供の申し出がある。センターにボランティア登録されている方の力を活かした出張ひろばを行う。
- 3) 新宿区の子育て家庭は地域に頼れる人がいない例も多く、生後間もなくから夫婦2人で手探りの子育てが始まる。忙しい中どこに頼ればいいのかかわからず、疲弊する家庭を支えていくことは早急の課題である。妊娠期からつながりを持つことにより、出産後の大変な時期に支援に入れるようにする。地域の産婦人科とつながりを活かし、地域のマタニティにむけてアプローチしていく。
- 4) 時代と共に父親が自ら育児をする家庭が増えている。父親同士で子育ての話をしたい、子育てに関する情報がほしいというニーズがあり、昨年度は父親交流会を4回行った。父親たちは子育ての楽しさを感じながらも仕事との両立にストレスが高くなっている現状もある。令和4年度は月に一度の開催をしていく。家族支援の視点で考えていきたい

### ② 運営方針

- 1) 虐待防止委員会、発達支援部会に参加し行政とのつながりを強くして子育て家庭を重層的に支えていく。
- 2) 次世代育成協議会に参加し、今必要な社会資源を利用者目線に立って行政に提案していく。
- 3) 毎月第2木曜日午後センター会議をもち、各事業の実績報告及び利用人数の把握と分析を行う、利用者のニーズを読み取り企画に活かす。

### ③ 保育、養護方針

- 1) チルドレンファーストにのっとり、子どもたちの「今」を大切にして寄り添い心の声に耳を傾ける。
- 2) 設定保育や季節の行事を取り入れる。
- 3) 子どもの発達や月齢に応じた環境設定を行う。
- 4) 健康な体づくりと豊かな情緒を育てる。

#### ④ 保護者支援

- 1) 子育ての伴奏者として子育て家庭に寄り添い、子育ての喜びや困りごとに共感する姿勢を持つ
- 2) 保護者をエンパワメントする存在であること
- 3) 日ごろから信頼関係を築き、困ったときには相談してもらえ存在になること
- 4) 敷居の低い相談場所でありながら、必要に応じて専門職につないでいく視点をもって対応する。

#### ⑤ 食生活・食育

- 1) 栄養士と連携して保護者の食への悩みごとに対応する。
- 2) 職員も情報をアップデートして学ぶ姿勢を持つ

#### ⑥ 医療・保険

- 1) 安心安全な場所であることが拠点としての第一条件であり、今後も感染拡大予防に努める。
- 2) 日々の清掃消毒、また利用者・職員の体調チェックを欠かさず行う。

#### ⑦ 環境整備

- 1) 危険個所の把握、補修改善を行なう。
- 2) 日々のおもちゃの清掃と破損等の確認を大切にする。
- 3) 子育て中の親子が安心して過ごせる空間を意識した、物の配置や壁の装飾を行う。

#### ⑧ 年間行事日程

- 1) ひろば毎月の月齢別のプログラム
- 2) 月に1度：父親交流会
- 3) 3か月に1度：地域に出向いた出張ひろば
- 4) 6月：新宿区子育てメッセ参加
- 5) 7月：幼稚園学習会
- 6) 9月：四ツ谷地域の子育て支援施設と連携したイベント参加
- 7) 7月～9月：ボランティア養成講座（ホームスタート）
- 8) 12月：クリスマスイベント
- 9) 2月：保育園学習会
- 10) 随時：マタニティ対象の育児体験会

### 3. 個別分野の対策・対応

#### ① コロナ感染対策(環境・子ども利用者保護者・職員の対策)

- 1) 毎日昼、夕方の2回清掃及び管内消毒、おもちゃ消毒を行う
- 2) 玄関先での手洗いの推進、館内3か所に手指用アルコール設置
- 3) 感染状況に応じたひろば、一時保育の人数制限及び時間制限を設ける
- 4) 入館の際の体調チェック及び検温、2歳以上のこども及び大人のマスク着用依頼
- 4) 職員等：不織布マスクの着用、毎日の検温、体調の記録記入
- 5) 体調のすぐれない場合は出勤を控える

## ② 安全対策・防災対策

- 1) 乳児院と合同の防災訓練：月1回
- 2) 防災179の体験の期間に全職員が経験をする。
- 3) ひろば、一時保育室、らいおん居室における、おもちゃの管理
- 4) オートロックにより不審者の侵入を未然に防ぐ

## ③ 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) 利用者のけがや事故の際の動きの確認、シュミレーションによる訓練を行う
- 2) ヒヤリハットの報告を活かし職員間に周知することで、保育中のけがの予防に努める

## ④ 専門職間の連携・協力

<ひろば事業において>

- 1) 月に一度乳児院の心理職による相談の日を設ける
- 2) 月に一度乳児院栄養士による相談の日を設ける
- 3) 月に一度地域の助産師による相談の日を設ける

らいおん居室においては一時保護の子どもを預かる際に乳児院の家庭支援相談員と連携・協力をして、情報の把握に努め、子どもにとって最善の養育に努める。

## ⑤ 職員育成・研修計画

職員の経験値に沿った研修の受講を計画すると共に、興味関心に沿った研修を受講できるように配慮する。1年後3年後のそれぞれの姿を見据えて、研修の計画を立て、職員育成に努める

## ⑥ 職員の働き方の改善への取り組み

- 1) 有給休暇取得については、担当する事業により取得数のばらつきがでている。職員間で協力しあうことで、同じように取得できる体制を考えていく。
- 2) 職員のメンタルヘルス対策は重要課題の一つである。それぞれがコミュニケーションをとることで互いの背景を理解し認め合い支えあえるチームになることが必要である。

## ⑦ 権利擁護と苦情解決第三者委員会の取り組み

- 1) 子どもが生きる権利、子どもが主体的に活動する権利を念頭に運営を行う。子育て中の2)保護者を対象にして子どもの権利について発信する機会を作り、一緒に学ぶ。

## ⑧ ボランティア・実習生の受け入れ

ひろば事業にボランティアを受け入れる体制を整える。子育て支援の養成講座を受けた方の活躍の場としていく。

## ⑨ 地域活動(連携) 地域貢献活動

- 1) 利用者支援事業において、行政関係機関と情報共有しながら、チームとして家庭を支援していく体制が整ってきた。センターは相談のきっかけ、敷居の低い相談場所であることが役割である。利用者が一番近い場所として役割を持ち支援を続けていく。
- 2) 社会福祉協議会との連携を密にしていく。ボランティア募集の講座等、互いの工夫など情報交換を

していく。フードパントリーに参加して、子育て支援の情報の届いていない家庭に事業の情報を提供していく。支援を使うことをためらわない活動につなげる。

- 3) 四ツ谷地域乳幼児支援機関関係者連絡会の活動がコロナ禍において行縄得ていないが、情報共有をすることで、利用者にとってより良い支援を来うことができるので積極的にかかわっていきたい。
- 4) ひろば内において経験を積んだボランティアのかたが地域の出張ひろばにて活躍できるよう体制を整える。
- 5) 利用者の個々のニーズに沿った隙間を埋める活動を行っていく。
- 6) センターは令和5年の5月に20周年を迎える。利用された方たちに感謝すると共に、この場所が世代間交流の場所となるよう取り組みを進める。
- 7) ひろばを卒業していった先輩ママたちが子育て支援する側になる循環を目指す。ホームスタートのボランティアには以前の利用者が支援者になっている例がある。

#### ⑩ 広報活動

- 1) 保健センターの乳幼児親子の集まりに参加
- 2) 母子手帳配布時、出産後の助産師の訪問時においてホームスタートのリーフレットの配布依頼
- 3) 両親学級に参加してセンターの事業を説明
- 4) 民生委員の会長に参加してホームスタートの広報活動
- 5) 子育て支援施設の職員と信頼関係を築き、事業について理解を深めていただく
- 6) ホームページの活用、ブログの配信を随時行う

#### ⑪ 福祉サービス第三者評価の受審

乳児院の計画参照

### 4・計画の位置付けと推進

#### ① 中期計画（5か年計画の）の具体化に向けて

乳児院の多機能化の地域支援として関係機関との協力体制に力を入れていく。センターは区からの委託事業であることから、区とのパイプをより強化する役割を持つ。

#### ② 計画の推進・進行管理

職員それぞれが役割を理解したうえで事業に取り組む。ショートステイ事業の別建ての体制をどのように確立していくのか、センター全体で協議しながら乳児院との連携を進めていく。

#### ③ 財務面の見通し

ひろば事業、一時保育事業、ホームスタート、ショートステイ事業において、実績をもとに令和4年度は増額していただくことができた。今年度の実績をもとにさらに委託費の増額を進めていく。

## 令和4年度 二葉・子どもと里親サポートステーション事業計画

### 1. はじめに

二葉・子どもと里親サポートステーションは、東京都受託事業である里親支援機関事業、3つの区事業であるフォスタリング事業を受託している。また、板橋区児童相談所フォスタリング事業は、令和4年4月より新規

受託する。今年度は、自治体からの事業受託および、独自に、子どもの権利ノート等の作成やフォスタリングに関連する外部研修講師等派遣の対応を行っている。

年々業務拡大が生じているが、以前からの担当地域でもあり、子どもと里親家庭が不安なく安定的に生活ができるよう、支援を行いたい。また、乳児院内にあるからこそその意義と意図をもって業務にあたりたい。

## 2. 職員体制（全37名 内2名他法人より出向）

統括責任者(1)、主任(2)、リーダー(3名)、サブリーダー(3名)

スタッフ配置・・・ 東京都支援機関事業担当者 14名

江戸川区児童相談所担当者 4.2名

荒川区児童相談所担当者 4.3名

港区児童相談所担当者 4.2名

板橋区児童相談所担当者 4.2名

## 3. 主な受託事業について

### ① 東京都支援機関事業(平成20年度より受託)

3か所(センター、足立、北)の児童相談所を担当。児童相談所に2名ずつ職員を配置している。また、3か所の担当地域の里親家庭を対象とした、里親トレーナー事業、里親リクルート事業、里親自立支援事業、ライフストーリーワーク事業担当6名、二葉南元保育園3階りんご室を事務所として業務を行う。全体として14名体制で実施。今年度よりライフストーリーワーク業務が増えたため、新しい事業の安定的継続を目指すこととなる。

### ② 東京都フォスタリング機関事業(令和3年2月より受託)

東京都支援機関事業として担当していた江東児童相談所がフォスタリング機関事業に移行するに合わせ、プロポーザルに手を挙げ、選定される。2名体制から8名の体制変更となる。

### ③ 江戸川区フォスタリング事業(令和2年度より受託)

児童相談所に4名の職員を配置。統括責任者は、週1回程度児童相談所にてSVを実施し、また、区との調整および勤怠管理等を行ってきたが、事業内容拡大に伴い、令和4年度より週1～2日児相勤務として全体把握および業務補助を行う。

全体として4.2名の配置となる。

一時保護委託等のニーズも多く、マッチングも担当することから、土日夜間問わない勤務状況である。また、フォスタリング機関事業という責任の重さを痛感する2年間となる。里親家庭との関係も落ちてきており、継続的安定的な支援の構築を目指したい。

### ④ 荒川区里親支援事業(フォスタリング事業)(令和2年度より受託)

児童相談所に4名の職員を配置。統括責任者は、心理業務を含み、週1回程度児童相談所にてSVの実施、また、区との調整および勤怠管理等を行う。全体として4.3名の配置となる。

昨年度4月よりよりフォスタリング事業に変更となる。フォスタリング機関として包括的支援を行い、児童相談所担当職員とともに、業務運営を行う。荒川区児童相談所3階に専有の事務所を置く。予定では、令和5年に区内開設の児童養護施設に本事業を移行予定である。そのため、社会福祉法人友興会の職員を昨年度より研修派遣1名、2名の出向職員を受け入れて、移行準備を行う。

### ⑤ 港区フォスタリング事業(令和3年4月より受託)

児童相談所に4名の職員を配置。統括責任者は、週1回程度児童相談所にてSVの実施、また、区との調整および勤怠管理等を行う。全体として4.2名の配置となる。

⑥ 板橋区フォスタリング機関事業(令和4年4月より受託)

児童相談所に4名の職員を配置。統括責任者は、週1回程度児童相談所にてSVの実施、また、区との調整および勤怠管理等を行う。全体として4.2名の配置となる。区児童相談所開設とともに事業もスタートするため、区児相への移行業務も含め、管内里親家庭の支援を途切れることとなる運営できるよう工夫および配慮する。

4. 人材育成およびSV、研修体制について

① 新人育成

チューター体制をとる。同業種の先輩職員をチューターとして配置。担当業務に関する相談等を受けられるようにする。これによって、業務執行場所の先輩およびチューターと複数の相談先を確保する。また、年度当初に、新人研修(集合研修)を複数回行い、里親支援に関する最低限の法令およびガイドライン等の講義を行う。

② 人材育成および研修体制

年間2回以上の研修派遣を行う。また、事業であるフォローアップ研修や東京都が実施している認定前研修等への派遣を積極的に行う。また、同業種および同入職年代ごとのグループでのミーティングや、企画ごとに担当者を決めるなどして、いくつかのグループに所属し、情報共有および業務の相談ができるような体制をとっている。

また、業務外でも、フォスタリング業務に必要な検討課題等について、年間をとおして取り組めるようなワーキンググループを作って、それぞれの業務の整理、スキルの蓄積を行う。

③ SV

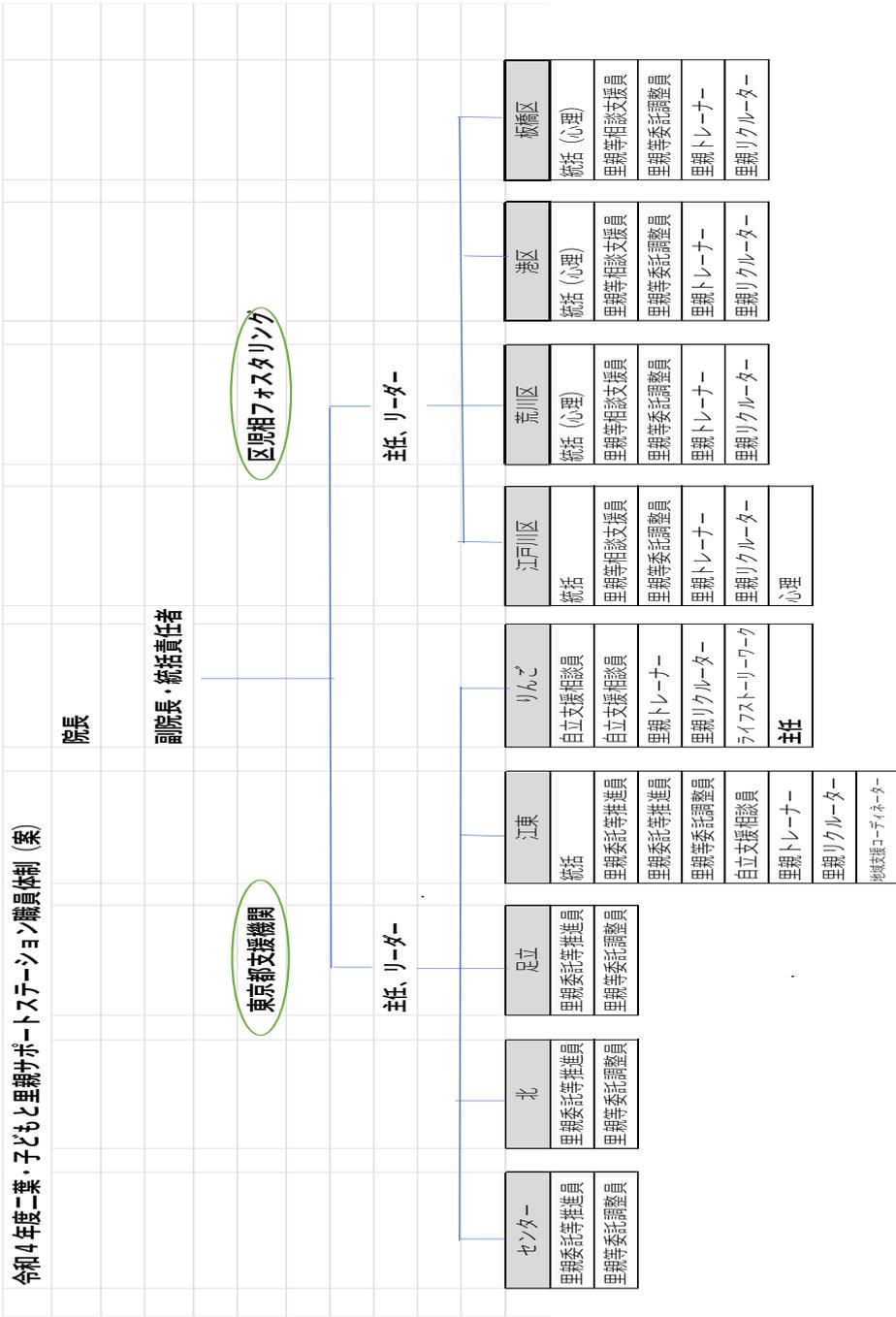
区児童相談所については、統括担当職員が、毎週SVを業務全般およびケースに関してのSVを行う。チームは、毎週水曜日に二葉乳児院に集まり、一週間の振り返りおよび事例について確認や検討を行う。

また、月1回程度、青山学院大学 教授 横堀昌子先生にSVを依頼している。全体グループSVの他、小グループSV、事例検討、個別SVなど、その時々課題と年間とおしての体制強化に合わせたSVを、SV担当者とともに計画し実施している。

④ その他

月1回、都内担当地域の里親支援専門相談員・里親交流支援員とともに研究会を開催。それぞれの課題や、事例検討等を実施。研究会をとおして、マニュアル整備等を行う。

また、助成金等を使用して、「子どもと里親サポートハンドブック」や「子どもの権利ノート」などの制作をとおして、知識の整理等を行っている。



# 令和4年度 二葉学園 事業計画

## (1) 計画策定の基礎事項

### ①はじめに

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

平成30年7月に国から発出された都道府県社会的養育推進計画策定要領に基づいた令和元年2月に東京都から出された社会的養育推進計画要領に沿った事業所の計画策定とその実行が求められており、今日的課題としては社会的養護自立支援事業等の具体的実践や地域の子育て支援をすすめることである。

地域の中で、より小規模な生活による個別的なかかわりができる実践をそれによって積み重ねてきた。引き続き現在各定員6名の8つのグループホームと、本園ユニット2つ（本園男子ユニット定員6名、女子ユニット4名に変更）の取り組みを行なう。次年度以降、新たな事業所の5か年計画の策定に向け取り組む。

職員体制の強化やグループホームの児童定員を検討減らすことにより、求められる支援に応えられる体制づくりを進める。

法人の五か年計画を礎に置いた計画をすすめる。また、事業所の中長期計画に基づき、府中市展開の計画を検討し取り組む。今後、アクションプランを明確にしていくこと、根拠をもって、国・都・市区町村等との協議・交渉を進めることにより、以下に取り組んでいきたい。

国においては、小規模かつ地域分散化施設（国型小規模児童養護施設並びに小規模グループケア）人員配置加算がなされ、それに対応するためにも人材の確保・育成・定着に向けた取り組みは喫急の課題である。事業所としての取り組み、養護の質の向上を図るための議論を事業所内ですすめる。

また、昨年度策定したBCP計画を基に、あらゆる災害（台風、風水害、感染症等）に強い施設作りに向けて取り組む。子どもたちや、地域社会の「安心・安全の拠点」となれるよう、地域をも意識した設備、物品、訓練等の計画をすすめる。

グループホーム実践等のかかわりを私たちの強みと自覚し、地域における子ども家庭福祉分野において、入所施設としての機能を充実させつつ、いわゆる多機能化をすすめ、地域の子育てニーズ（要支援ニーズ等）や里親家庭（子・親）の支援に応じていく事業所を目指す。令和2年10月に東京都から受託した多摩児童相談所フォスタリング機関里親養育包括支援機関）事業をより子ども等のニーズに応えるよう発展させていく。

### ②理念

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

### ③養護目標（基本方針）

- (1) 子どもの権利を守ります。
- (2) ひとりひとりの自立を支援します。

- (3) 家族と共に子育て（協働して）に取り組めます。
- (4) 子どもを取り巻くすべての関わりを大切にします。
- (5) 地域の子育てネットワークの発信地となります。

#### 未来の二葉学園は

- (1) 常に子どもを主人公とし、明日（未来）に向かって子どもと共に育つ二葉学園
- (2) 家庭的養護の充実を図り、地域分散型児童養護施設の確立をめざします。

#### ④児童定員

本体施設定員 40 名（本園 2 ユニット 10 名 男子 6 名、女子 4 名）、第二分園 6 名、第三分園 6 名、  
 第四分園 6 名、第五分園 6 名、第七分園 6 名）  
 地域小規模児童養護施設（第一分園） 6 名  
 地域小規模児童養護施設（第六分園） 6 名  
 地域小規模児童養護施設（第八分園） 6 名

合計 58 名

#### ⑤職員

統括園長 1 名、園長 1 名、事務員 1、児童指導員・保育士（常勤） 41 名、栄養士 1 名、  
 心理療法担当職員 1 名 ・ 家庭支援専門相談員 2 名 ・ 里親支援専門相談員 1 名  
 看護師 1 名（現在未配置）・個別対応職員 1 名 ・ 自立支援相談員 1 名  
 育児指導担当職員 1 名

常勤 計 52 名

非正規家庭支援専門相談員 1 名、非正規事務職員 1 名、非正規保育士・指導員 2 名、  
 パート補助職員 5 名、非常勤臨床心理士 1 名、  
 嘱託医（内科） 1 名、嘱託医（精神科医） 1 名  
 治療指導員 3 名、宿直専門職員 9 名

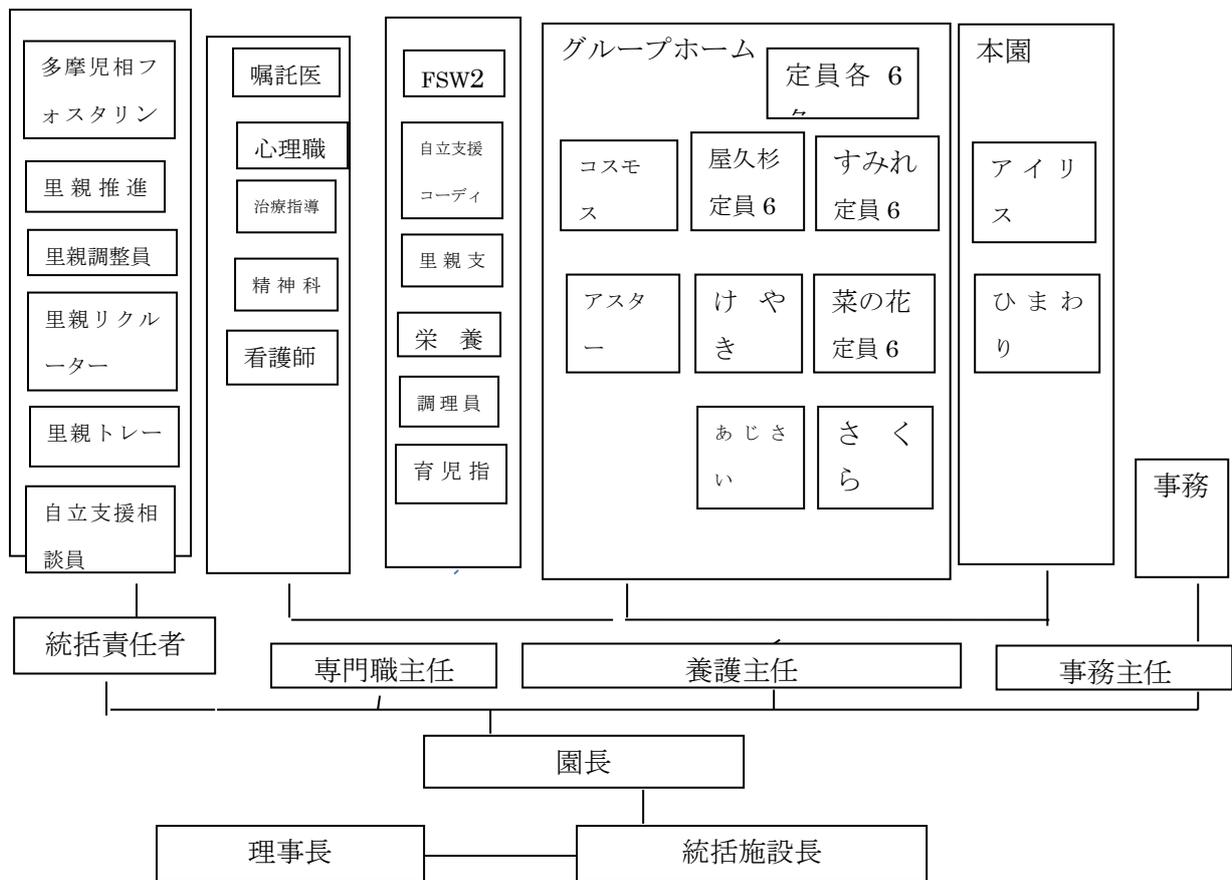
非常勤・パート職員 計 24 名

#### 多摩児童相談所フォスタリング機関事業

統括責任者 1 名 里親委託等推進員 2 名 里親等委託調整委員 1 名 里親リクルーター 2 名  
 里親トレーナー 1 名 自立支援相談員 1 名

常勤 計 8 名

全職員 合計 84 名



**(2) 今年度の基本方針**

**3. 基本方針**

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

また、家庭・家族関係をもてる児童の入所が顕著であることから、児童相談所等と協力し家庭訪問・帰泊指導などを通じて親子関係の調整を図り、家族再統合が可能な児童は、家庭復帰に向けての取り組みを行なうと共に、卒退園後においても継続支援に努める。

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

中長期計画に基づき、既設のグループホームの整備について取り組む。また、それらを支える本園機能等について、学園の将来像検討委員会や、法人の新規事業委員会等で検討しながらすすめる。

**①重点課題**

(1) 人材対策（確保、育成、定着）

- ① 3～5年計画で確保、育成、定着の取り組み強化⇒具体的な取り組み強化につなげる  
「チームワーク委員会（仮称）」「人材育成体系検討委員会」の取り組みを行う。
- ② 小規模かつ地域分散化に向けた人材確保計画と育成、定着策、離職率0%を目指す取り組み

- ③ インターンシップ制度等の取り組み（確保・育成対策）や高校生・大学 1.2 年制対象の取り組み
- ④ 人材育成（O J T）の取り組みの強化⇒ソーシャルワーク実践の強化と充実
- ⑤ 休日、有給取得の促進労働環境の改善
- ⑥ 世代別、課題別、階層別、分野別研修制度の拡充（有給取得による指定派遣研修制度の創設）
- ⑦ 休暇取得促進、超勤を減らす具体的な取り組みの検討（働き方の見直し）
- ⑧ 資格取得（社会福祉士等）の促進
- ⑨ 職員メンタルヘルスの向上に関する具体的取組
- ⑩ 主体的学びの醸成（私的勉強会の実施等）

## (2) 災害対策

- ① 策定した BCP 計画の周知徹底（訓練、備品等の整備）
- ② 非常用電源等設備の拡充（補助金の活用）
- ③ 非常時の連絡体制の強化（職員、保護者）
- ④ 地域、法人、遠方の地域の法人との協働の検討

## (3) 中長期計画

- ① 虐待の早期発見、予防の取り組みについての検討⇒「地域の子育て支援における相談システム」の実践
- ② 総合的子育て支援施設的具体化⇒「二葉学園モデル」を可視化する取り組み
- ③ 調布市公益貢献活動との協働強化
- ④ 70 周年記念誌の活用
- ⑤ 地域分散化に対する支援強化について（サテライト、府中本園の検討 旧すみれの活用）
- ⑥ グループホーム整備計画の推進（屋久杉、あじさい）
- ⑦ 地域支援、里親支援の取り組み～東京都フォスタリング機関の取組について

## ②運営方針

- (1) 児童個々の自立支援計画や学園としての児童養護・運営計画を細部にわたって見直す（「事業計画書」の改訂について取り組み、職員の協働化を図るために活用しやすいものを作りそれに基づいた実践）。
- (2) 本園 2 ユニット及び 8 つのグループホーム間の連携を十分に図るとともに、地域分散型児童養護施設としての養護実践を充実強化する。それらを支える本園機能、地域の子育て支援についてコミットしていく本園機能についての議論を深めていく。学園の中長期的ビジョンの再構築と、財政的見通しについて研究し、法人全体にも提起していく。  
また、二葉乳児院、二葉むさしが丘学園、自立援助ホームトリノスとの連携を職員の研修や行事等の取り組みを通じ行なう。
- (3) 地域分散化児童養護施設の取り組みにおいて、職員相互の連携強化は不可欠である。組織体制においては養護主任を 2 名体制とし、ホーム担当を増員することでホーム体制を強化する。会議や研修等の場において、職員同士の思いや考えの背景、および価値基準などを理解し合えるまでのコミュニケーション（声かけ、励まし合い、対話、お互いをサポートする、健全な批判、もう一

歩他者のためにかかわる意識)を大切にし、より深い連携を追求する。園長・主任等がホーム等にかかわる機会を増やす(園長が定期的にホームの夕食に入る等)ことによって、サポート体制をより構築する。

- (4) 地域分散型児童養護施設の実践に対し、平成 19 年度より東京都が制度化した「専門機能強化型児童養護施設」の取り組みにおいて精神科医、治療指導員を配置し、さまざまな問題を抱える児童へ、より専門的かつ治療的なケアが出来る体制充実を図る。
- (5) 多摩児童相談所フォスタリング機関事業  
法人や二葉乳児院、学園本体と協働連携し、里親家庭等への包括的支援を行う。
- (6) 児童の権利擁護と自立支援のために、「第三者委員会」を含む「苦情解決システム」の実践をさらに展開する。近年実施している「保護者会」や、「児童と園長との個別面談」、「第三者評価システム」、「第三者委員会からの提言」、「行政監査」等々の評価や要望を積極的に受け、改善課題を明確にしながらかつ施設運営の実践に具体的に反映する。
- (7) 地域の子育てのニーズに応える機能をさらに強化し、虐待の予防や子育て支援の役割を担える児童養護施設として、府中市、狛江市、多摩市から委託されている「ショートステイ事業」等子育て支援を継続する。地域の自治会や健全育成、子ども会、PTA、上石原まちづくり協議会等の役割を積極的に受けて地域交流に努め、地域に必要とされる児童福祉施設としてその役割が果たせるよう務める。今年度中に今後のコミュニティーケアのあり方を探る。
- (8) 社会的に求められている課題としての里親支援機能、アフターケアを含む自立支援機能の充実に向けて、里親支援専門相談員と、自立支援担当職員を配置し、里親支援、アフターケアの充実を図るとともに、社会的養護の自立支援と地域支援の充実を図る。
- (9) 広報活動の充実を図り、ホームページの更新など、情報開示に積極的に取り組み、地域や社会に開かれた施設づくりを心がける。
- (10) 職員の資質や意識の向上のために、園内研修や外部研修等の充実を図る。さらに職員の力量強化のために、職員の目標設定、個別の育成計画と自己評価、上司評価等の実践に取り組む。また、年間通じた研修、経験年数等に応じた研修の確立をめざす等職員育成に努める。また他施設への短期研修や、交換研修等を行なうとともに、他施設や機関の良いところを学び、養護実践改善に取り入れる。法人の資質向上助成事業の周知を行い、その積極的活用を図る。
- (11) 職員間の連携強化を図ると共に、相談システムの手順の明示確立や研修などを行う中で、職員のメンタルヘルスケアについて取り組む。心身ともに健康で、児童対応にあたることができる。労働環境作り(休暇の取得、休憩室等の充実、休憩時間の取得など)に努める。特に経験の浅い職員層へのサポート策の強化を図る。
- (12) 外部のスーパーバイザーと契約し、小規模化かつ地域分散化並びにフォスタリング事業をすすめていく上で課題となる運営面、支援面についてスーパーバイズに基づき実践に努める。
- (13) 目標を設定する際、達成度を測りやすいように工夫をする。

(14) 会議

職員会議	毎週木曜日 10 時～12 時 15 分
ホーム会議・担当者会議等	毎週木曜日 午後
運営会議	毎週火曜日 午前 10 時 30 分～12 時 30 分
園長・主任会議	毎月一回(第二月曜日予定)
ケースカンファレンス・研修会議	月に一度程度(随時)
常設委員会	随時

- ・予算管理委員会 ・防災委員会 ・権利擁護委員会 ・衛生委員会
- 特別委員会 随時
- ・将来像検討委員会 ・支援システム検討委員会 ・性課題支援委員会
- ・リスクマネジメント委員会 ・地域里親支援委員会

### ③養護方針

#### (1) 児童支援方針

- ① 児童養護については、事業計画書の児童養護計画書の取り組みの細部にわたっての方針を明確にし、その児童養護計画に沿った支援を行う。さらにそれらの役割分担責任の明確化に努める。
- ② 児童個別の支援計画についてはアセスメントシートを活用し、アセスメントシートを基に、ひとり一人の個別ニーズに応じた自立支援計画を立て、その計画にそった児童支援を行う。
- ③ 日常的な児童支援については養護マニュアル（事業計画）を活用し、在園児童全員に一定必要となる支援レベルに基づいた養護実践を展開する。居室運営計画の充実を図り、ユニットやグループホームの生活を通じその利点を十分に意識した支援を展開する。
- ④ 生活支援…児童居室を家庭的な環境に整え、児童の個性を尊重しつつ、集団としての落ち着いた生活を送り、自立への一助となるよう生活を基本にした支援とそのなかで、関係資源を活用し、学力向上に努める。
- ⑤ 意見表明の尊重…子どもとの話し合い、子ども同士の話し合いを大切にし、児童会や部屋会の機会を増やし、自主性と他者の尊重を助長する。児童個別の園長との面接、第三者委員のヒアリング、苦情解決の機能強化などに取り組む。日常的なかかわりをもつ担当職員による振り返りを行う。
- ⑥ 年齢や発達に応じた支援の充実  
低年齢児童支援については近年、幼児の被虐待児童の入所が多く、幼児期に安定した生活保障と家庭関係の安定化が不可欠であり、低年齢児童からの自立支援計画を立て、その具体化に着手する。高年齢児童については、職業訓練（自活訓練）の実践やアルバイト等を奨励するなど自立支援に取り組む。また、外部で実施している自立支援プログラムや海外体験等に積極的参加を促す。幼児対象のグループ活動を実施する。
- ⑦ 関係機関との連携、協働の強化  
近年の入所動向を鑑みると複雑多様化してきている。施設がいわゆる自己完結できる状況でなくなっている。そのような養護ニーズに対応するため、関係機関との連携強化を図る。  
区児相設置によるケースの移管を遅滞なく齟齬なくすすめ、子どもや家族にとって不利益な事柄が生じないようにすすめる。
- ⑧ 心理ケア  
虐待など受けた子どもや心理的ケアの必要な子どもへ臨床心理士等による心理ケアや小児精神科医の専門的かつ治療的なケアを行なう。（専門機能強化型児童養護施設としての取り組みを行なう）幼児グループの活動を継続する。

#### (2) グループワーク、行事等の取り組み

施設全体として、また、各ホーム、児童会等において児童と職員が共同で企画したプログラムを実施して、互いの協力や励まし合うことの意義を学び、成し遂げる喜びを体得させることから大

きな自信に結びつける。夏の行事やその他の行事を行ない一体感と所属感を獲得する。

### (3) 自立支援、リービングケア、アフターケアの充実

制度を熟知し、子どもたちが適切に進路選択、進路決定することができるように支援する。特に社会的養護自立支援事業等の制度施策についての学習を職員がすすめ、活用が十分に行なわれるようにする。

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

### (4) 生活日課 (目安とする日課であり、居室やホームによっては異なる)

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

### (5) 里親支援

- ① 多摩児童相談所フォスタリング機関事業の取り組み (同事業計画参照)
- ② 里親支援専門相談員を配置し、児童相談所、里親支援機関等と協働し、地域の里親(養育家庭)並びに委託児童の支援を行う。また、法人内の関連業種との情報の共有や協働をすすめる。  
学園内においては、制度等の周知を職員・児童に図り、委託推進に向けての取り組みをすすめる。

### (6) 性課題にかかわる取り組み

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

確立し取り組む。

#### ④保護者支援

- (1) ファミリーソーシャルワーカーを専門職として3名配置し、家族支援困難ケースへの関わりを進める。
- (2) 家庭復帰についても積極的な取り組みを行う。
- (3) 園全体として保護者との協働する子育ての取り組みを進める。学園保護者会を開催し（5月、12月予定）学園の取り組みの理解を図る。また、開催については参加が増えるように開催の工夫を行なう。
- (4) 児童相談所等と連携を強化しその充実に努める。そのために児童相談所や子ども家庭支援センターと十分な連携が来ているかケースごとに振り返りを行うとともに積極的提案を施設側から提起する。相互理解を図るために、要請があれば児童相談所での研修と児童福祉司の新任研修の受け入れを行う。
- (5) 区児相移管のケースについては、特に齟齬のないように取り組む。

#### ⑤食生活・食育

法人五ヵ年計画の重点課題のとして、また地域分散化の重点課題として取り組む。

- (1) 身体の発育に必要な栄養に配慮するとともに、食事におけるマナーと家庭的な雰囲気大切に、楽しく豊かな食生活に努める。
- (2) より家庭的な食生活環境を保障し、心身ともに安定を図り自立支援に寄与する食生活をめざす。
- (3) 各ホームの食生活環境と衛生の向上に取り組む。
- (4) 栄養士のかかわりにより、ホームや全体としてのより食育をすすめる。栄養士等が直接、ホームの子ども、職員にかかわりを持ちすすめる。
- (5) 地域分散化・家庭的養護の取り組みにおいて、栄養士のホームへのかかわりをより効率的、効果的なものとする整備等を行なう。
- (6) 食に関するアンケートを活用した、食生活等についての意識や技術、これまでの事業所の取り組みを共有し、今後活かす取り組みを行なう。

#### ⑥医療・保健

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

#### ⑦環境整備

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

- (3) 日ごろから危険な箇所やリスクの予測に配慮し、予防に努めた住環境の整備を行う。
- (4) グループホーム（屋久杉、あじさい）等の整備に取り組む。
- (5) 非常時自家発電設備等の設置並びに防犯対策を東京都の補助金を活用しながら行なう。
- (6) ITC化等インターネット等の環境整備を強化する。

## ⑧年間常時計画

### 年間行事計画

※内容や時期については現状の新型コロナウイルス感染の状況を勘案してすすめる。

### 年間主要行事

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

## (3) 個別分野の対策・対応

### ①「コロナ感染対策」(環境・子ども利用者保護者・職員等の対策)

この2年間の対応を踏襲し、感染の防止、拡大の抑制に取り組む。

## ②安全対策・防災対策

### (1) 安全対策

- ① 子どもの安全を脅かす事例を組織として収集し、要因分析と対応策の検討を行い、子どもの安全確保のためのリスクを把握し、対策を実施する。安全確保・事故予防に関する研修を行う。ヒヤリハット報告に取組み、事故の予防と初期対応を充実する。災害や事故発生に備え、危険箇所の点検や避難訓練を定期的実施する。防災に関わる地域との協力や連携に取り組む。
- ② 危機管理マニュアルの読み合せを定期的に行い、日々の職務に生かしていく。また、新たなマニュアル作りをすすめる。
- ③ 児童間の暴力、児童による対職員暴力は、尊厳にかかわる大きな問題である。暴力暴言を行う児童 に対しては、組織的に対応する。

### (2) 防災対策

- ① 入所児童の安全をはかるため、日常的な意識の向上と訓練に努める。
- ② 毎月1回の避難訓練、定期的な建物設備の点検、分園の火災報知器具の整備など防災機材の点検整備を行なう。
- ③ 地震・水害・感染症を重点対策として、その他の災害も含め被害を最小限に抑えること（減災）を追求していく。
- ④ 作成した事業継続計画（BCP）と防災（減災）マニュアルの周知徹底と地域の防災対策委員会

等への参画と共に避難、児童所在確認対応、非常持ち出し点検、職員緊急対応体制、保護者連絡、関係各所等との連携方法等、その他対応方法の改善に努める。

### (3) 災害対策

- ① 事業継続計画（BCP）と防災（減災）マニュアルの周知徹底（園長から提案）
- ② 非常用電源等設備の拡充（補助金の活用）
- ③ 非常時の連絡体制の強化（職員、保護者）
- ④ 自治会、調布市社会福祉法人地域公益活動連絡会及びその他関係機関との協働体制の確立を目指す。

## ③ 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）

法人として新設したリスクマネジメント規程に則りすすめる。

### (1) 事故事件対応

- ① 児童養護施設においては常に事件事故が起こることを想定し、リスクマネジメント方針にそって施設長を中心に迅速対応を行う。
- ② 毎週行われる運営会議や随時開催されるリスクマネジメント委員会にて事故事件報告書や“ヒヤリハット”の分析を行なうなど危機管理体制の強化を図る。
- ③ 職員研修の強化と徹底（非正規職員含む）

### (2) 被措置児童等虐待対応

- ① 制度の周知徹底に努める。
- ② 特に職員から児童へ虐待につながるような事項を点検するとともに、児童間暴力や、いじめの問題について防止を図る取り組みを行う。
- ③ 児童への教育（職員の対応が不適切であることの認識とそれを報告・相談できる力を育むこと）
- ④ 第三者委員会への報告や意見徴収を行うとともに関係諸機関との連携に努める。

## ④ 専門職間の連携・協働

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

### (1) アセスメント

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

### (2) コンサルテーション

会議（毎週のホーム会議、職員会議）に参加することでコンサルテーションを実施する。また、日々必要に応じて、専門職と担当で時間を調整して行う。治療指導担当職員がホームに入る場合

はホームで実施することもある。また、精神科医は各ホームを巡回し、夕食をはさんだ 17～19 時の時間帯にコンサルテーションを行う。

### (3) ケースカンファレンスの実施

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

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

また、ケースカンファレンスの他に、その時々で必要な検討をタイムリーにできるよう、ホーム会議に園長主任や複数の専門職が入ったミニケースカンファレンスを実施する。

## ⑤職員育成・研修計画

※2年間全体でプロジェクト化してすすめた経過を踏まえ、個別の課題に取り組む。

### (1) 職員の確保・育成・定着についてこれらを連動させた計画をすすめる

- ① 求める人材像の提示（魅力あるものに）
- ② 育成システムの構築（特にOJTのあり方と具体策）
- ③ 研修（教育）内容の吟味と策定
- ④ 研修制度や育成システムとの連動
- ⑤ 多様な働き方、ライフステージに対応したキャリアパスの構築

### (2) 法人の職員資質向上チェック表、事業所の職員育成シート、全養協でまとめられた人材育成に関する報告書等を活用し、個別の職員育成計画をもとに個々の資質向上と施設全体の専門性の向上を目指し、特に分散化した形態で陥りやすいホームの孤立や職員間の連携問題には重点的に取り組んでいく。この取り組みのなかで職員の定着の促進を図る。具体的にすすめるにあたって予算に反映させる。

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

### (3) 法人の諸制度の活用を積極的に行い、キャリアアップを図る。

資格取得や海外研修を奨励する。

### (4) 法人内事業間による合同研修について

- ①社会的養護種別
- ②フォスタリング機関事業等種別

### (5) インターンシップ制度の創設し取り組む

早期の人材育成と安定した人材確保とを図るために、推進する。予算化を具体的にすすめる。

### (6) 養成校まわり

人材確保対策として、職員が分担し各養成校を訪問（OB訪問や社会的養護についての講義）し人材確保をすすめる。

### (7) ホームページ等の整備

ホームページやSNS活用の取り組みを機能させて、人材確保をすすめる。

## ⑥職員の働き方の改善への取り組み

### (1) 職員のメンタルヘルスケアの取り組み

- ①園内衛生委員会における取り組み。(メンタルヘルス含む)
- ②ストレスチェック調査を産業医の指導のもと実施し、職員会議および各自へのフィードバックに努める。
- ③事業所独自のストレス調査(聞き取りやアンケート等)の実施
- ④外部の相談機関との連携を検討する。
  - ・それらの結果として必要とする法人全体、事業所(労働組合との協働連携含む)としての取り組みについて具体化する。

### (2) 職員の定着策への取り組み

#### ①労働環境改善の取り組み

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

### (3) 障害者雇用

- ・障害者雇用を促進する。安定就労を目指す取り組みを行なう。

## ⑦権利擁護と苦情解決第三者委員会の取り組み

### (1) 権利擁護

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

### (2) 苦情解決第三者委員会

- ①「第三者委員会」は、1ヶ月半に1回の開催をめぐり、年6回の開催を目指す。
- ②第三者委員と職員との面接を行う。より多くの職員が面接するように呼びかける。
- ③第三者委員に子どもの様子を理解していただく。子どもが第三者委員と話しをする場を確保する。
  - ・第三者委員が、年2~3回程、ホームの夕食に入る
  - ・第三者委員と子ども全員との面接を行う。状況把握や子どもが苦情を言える場としてもらう。

・その他状況に応じて子どもとの関わりを考える。

- ④第三者委員から、子どもや職員との面接後に学園に向けての提言書をいただく。提言書を受けての学園としての取り組みの検討、推進の確認をする。

### ⑨ボランティア・実習生の受け入れ

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

### ⑩地域活動（連携）・地域貢献活動等

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

- (1) ショートステイ関係者連絡会議（府中市、狛江市、多摩市）を実施する
- (2) 調布市社会福祉法人地域公益活動連絡会等に参画する
  - ①フードドライブの取り組み
  - ②若者の再出発を支えるネットの取り組み
- (3) その他、自治体（調布市、府中市、狛江市等）との懇談等の計画し実施する
  - ①所管課との懇談の計画
  - ②労働組合との協働(懇談会や団体交渉)

### ⑩広報活動

社会に施設の様子を発信していくために、ホームページ（昨年度改訂）のこまめな更新に努め、より最新の情報を提供する。また定期発行している二葉だよりを発行（年2回）し、内外に事業の広報を行う。そのホームページの活用されることを通じて、広く且つ正しく事業内容についての広報ができるように環境を整える。また、学生等の採用情報が十分に周知され、それにアクセスができるように機能を整える。パンフレットを活用し、アルバイト、ボランティア等の募集や採用、関わり拡大に役立てる。

### ⑪福祉サービスの第三者評価の受審

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

価機関については一定の検討を行い決定する。)

昨年度の受審評価から事業所が取り組むべき主な改善点

- ・キャリアパスの提示
- ・新任職員等のOJTのあり方
- ・職員間の情報共有（コロナ禍の状況含む）
- ・目標と計画の連動性（年間、月間）

#### 4) 計画の位置付けと推進

##### ①中長期計画（5か年計画）の具体化に向けて

事業所の5か年計画は最終年になるので、新たな5か年計画の策定を行う。特にサテライト型施設や府中本園構想、地域支援策の具体化を検討する。

法人中長期計画の具体化 事業所間の連携協働に努め法人としての一体感を持った事業展開や運営に努め、施設長、リーダー的な職員の役割を明確にすると共にその任にある者の資質向上に努める。

##### ②計画の推進・進行管理

進行管理を将来像検討委員会（事柄や状況に応じて園長主任会議）において行い、計画の推進は運営会議や職員会議において議論を深め、具体的な提案について、法人の新規事業委員会や管理者会に行う。

中間期（9月）までには、職員会議等において事業所内論議を深める。中間期には計画の振り返りを行い、後半期の計画と次年度以降の計画を検討する。

- ・府中本園構想の検討並びにサテライト型施設の検討
- ・地域における相談事業等の検討

##### ③財務面の見通し

諸計画の財政面の見通しについては、園長主任会議で把握し実現可能な計画か精査し立案に関与する。東京都社会福祉協議会のシート等を活用し、積立金額の算出や減価償却費の計算を行い、事業継続のための財政的な確認を行う。

単年度収支については、小規模且つ地域分散化加算等の拡充もあり多摩フォスタリング機関事業も含めて若干余裕はあるが、人件費については、現在若年層が多いため今後の昇給財源等についての備え、また施設整備については、グループホームの整備及び令和5年度には、本園は改築して10年を経過するため外壁塗装、屋上シーリング等の施設整備が必要になるための備えが必要である。

借入金返済（平成25年本園改築の際の福祉医療機構からの借り入れ）については、年500万円の元本返済である。

# 令和4年度 二葉学園子育て短期支援事業 事業計画

## 1. 基本方針

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

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

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

## 2. 児童定員

狛江市子どもショートステイ事業 定員2名

府中市子どもショートステイ事業 定員2名

多摩市子どもショートステイ事業 定員1名

合計5名

## 3. 職員

正規職員1名（地域支援担当職員）

育児支援担当職員兼務

非正規職員1名

取りまとめは地域支援担当、育児支援担当職員並びに専門職主任

## 4. 運営方針

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

### (1) 受け入れについて

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

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

保護者の同意をもって利用の開始を行なうのが原則とする。

### (2) 生活の場について

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

### (3) 教育機関等への送迎について

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

#### (4) 食生活

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

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

#### (5) 被服と洗濯等

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

#### (6) 入浴

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

#### (7) 健康管理と通院対応

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

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

#### (8) 学習

学校の宿題・準備は、前日までにを行うよう声掛けを行う。

#### (9) 遊び

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

#### (10) 趣味の助長

児童の趣味に対し、幅広く対応できるようにする。

#### (11) ショートステイ実施委員会（園内）

本事業の円滑な運営を図るため定期的（1ヶ月に一回程度）に開催（専門職の打ち合わせの場において）し、実施の状況・予定等の確認、検討を行ない内外の調整を図る。

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

#### (12) ショートステイ関係者連絡会議（府中市、狛江市、多摩市）

市、子ども家庭支援センター、児童相談所、学園の本事業に関わる担当者が定期的に連絡会議（狛江市は要対協に参加）を行ない本事業の円滑な運営を図る。各自治体とは概ね年2回程度協議の場を持つ（場所については随時検討）。

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

## 令和4年度多摩児童相談所フォスタリング機関事業 事業計画

### 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などに関する取組

- ・市民へは独自のチラシ・パンフレット作成 啓発ポスターの公共施設等への掲示 アンケート調査、インターネット活用による普及啓発、ミニコミ誌・フリーペーパーへの掲載
- ・個別相談としては養育家庭体験発表会での相談対応 子ども家庭支援センターでの制度説明
- ・市職員・学校等 ターゲットを絞り、昼休み等を活用しての普及啓発

#### (2) 養育家庭体験発表会の実施

- 調布市～調布市文化会館たづくり 8階
- 多摩市～多摩市子ども家庭支援センター
- 稲城市～稲城市稲城振興プラザ 4階
- 狛江市～狛江市防災センター4階
- 府中市～府中市子ども家庭支援センター

### 2. 里親研修・トレーニング等事業

#### (1) 里親研修

- ①新規登録研修 ((年5回 5/14・5/15 8/6・7 10/1・2 12/3・4 2/4・5))
- ②登録後研修 (年3回 5/28 9/10 1/21))
- ③登録更新時研修 (年4回 5/21 8/7 11/26 2/18)
- ④受託後研修 (年2回を予定)
- ⑤専門養育家庭研修 ⑥登録更新時研修 (専門養育家庭)
- ⑦乳児委託研修 (年5回 5/4 9/3 11/5 1/28 3/4)

#### (2) 未委託里親に対するトレーニング

### 3. 里親委託推進等事業

- (1) 新規登録・登録更新手続
- (2) 児童と里親家庭のマッチング支援
- (3) 自立支援計画書の作成
- (4) 里親委託等推進委員会

### 4. 里親訪問等支援事業

#### (1) 里親からの相談受付等

- ①各里親家庭における状況確認の頻度の予定 (家庭訪問、電話連絡等)
- ②連絡会の開催

(2) 里親家庭への訪問支援等

①里親カウンセリング (3 家庭)

希望家庭からの要請、また客観的状況に応じて、専門的・心理的アドバイスを行い、メンタルヘルス対策をし、支援の安定につなげる。

④未委託家庭への定期巡回訪問 (8 家庭)

年 1 回実施。家庭状況、室内環境の確認・把握と助言、グループホームでの体験を通じての実践の機会、研修への案内を行う。

(3) 里親等による相互交流

①里親による相互交流

里親サロン・交流会・学習会 (会場二葉学園ホールなど )

②養子縁組里親の相互交流

東京公認心理師協会、及び世田谷区児相と連携し、これまで東京公認心理師協会が里親支援機関として培ってきた養子縁組里親間の交流の場を引き続き活用することで、養子縁組里親家庭の利益となるようにする。

(4) 養育体験の実施

社会的養護の施設 (グループホーム) への見学、講義を通じた体験

(5) 一時保護委託の支援

打診、調整、説明、移送の同行、家庭訪問、子担当児相への情報提供、アフターフォロー、助言を実施。5 ケース程度予定

(6) 育児家事援助者派遣事業

二葉学園の職員を活用した取り組み～保育、送迎、家事等計 5 件予定

(7) レスパイト・ケア事業

3 家庭実施予定 利用受付、子担当児相・利用者・受け入れ先との連絡調整移送の立ち合い

## 5、養育家庭等自立支援強化事業

(1) 里親子への情報提供・相談援助

①奨学金制度やその他就業支援事業等の情報収集

奨学金制度の情報や民間の奨学支援制度の情報を収集し、自立支援相談員の間で連携も取りながら、制度の内容を把握する。就業支援については、里親の意向も含め、必要に応じて学校との連携も取り進める。住宅支援等、自治体によって活用できる資源の把握と提供。

②里親委託児童への相談援助

中学生 6 名、高校生 6 名が対象 高校生の、特に進路を控えた高 3 学年の 3 名に対して、進学、または就職に向けた、具体的な支援、相談援助を実施。

③自立に関する研修

外部機関と連携し、研修会を年間 2 回程度実施する。

(2) 再進学又は就労支援

支援機関や就職先との連絡調整・親担当児相と同行自立後の生活をシミュレーションする資料の提供進路シートの作成

(3) 措置解除児童に関する相談援助（アフターケア）

電話連絡、訪問支援意向確認と現状のアセスメントを行ない、アフターケア方針を立案。  
計 8 名実施予定

## 6. フォスタリング機関に係る人材育成事業

(1) これまで東京都の里親支援機関事業として事業を実施してきた法人内の武藤統括施設長、二葉乳児院の都留施設長、長田副施設長による、実績をもとにした実践的な人材育成事業を実施。

(2) 外部スーパーバイザー（明星大学 川松先生）による研修（カンファレンス等）の実施

# 令和4年度 二葉むさしが丘学園 事業計画

## 1. 計画策定の基礎事項

### (1) はじめに (令和4年度事業計画を策定するにあたり)

令和3年度もまたコロナ禍でのスタートとなった。さらに増強したデルタ株との闘いは、とても厳しいものであったが、一年の経験を経て、ハチドリのカリキンディのように「自分のできることをやり続けること」を学んだ子どもたちはとても強くなったと感じた。できないことを嘆くばかりでなく、その中でもできることを探し、あるいはどうすればできるようになるかを考えていく。令和4年度もあきらめない姿勢で「できること」に取り組んでいく。

また、令和3年度が人材の育成と定着に課題が大きかったことを踏まえ、令和4年度は人材育成とその定着策に力を入れていく。とりわけ、実習生など実際にこの仕事を経験した人材をどうやって確保し、その後の育成につなげていけるかは今後の人材対策のカギになると考える。毎月の就職説明会や見学会(新型コロナウイルスの感染拡大に伴うオンライン開催も含む)などによる新規の開拓とともに、さらなる人材の確保、育成、定着策を講じていく。

さらに、社会的養護を取り巻く制度も大きな変化を迎えた年であった。国は「小規模化かつ地域分散化」と「多機能化かつ高機能化」という目標を掲げ、具体的な本体施設の定員削減と小規模グループケアの児童定員の削減を令和7年度までに実施することとなった。

それを受け、二葉むさしが丘学園としても本園定員の削減と「小規模化かつ地域分散化」への対応策として、新たに二つのグループホームとそれに付随する事務所(サテライト型グループホーム)の開設の検討を進めてきた。昨年度候補地の選定やそれに伴う管理業者、建築業者との打ち合わせを進めることができたため、令和4年度は建築、申請、人材確保などといったより具体的な開設に向けた準備を進めていく。

一方で、ケアリーバーと言われる社会的養護の経験者(退所者)にはコロナ禍の課題が重くのしかかり、困難を抱える状況が浮き彫りになった。国や都もその支援のために様々な施策や担当者の配置などを行って、支援の強化を図った。二葉むさしが丘学園も①自立支援担当職員の配置、②NPOや地域団体などの積極的な活用、③地域のアパートを借りた住宅支援などに積極的に取り組んできた。制度に先行する対応となったものもあり、令和4年度もさらに積極的に進めていきたい。

昨年一昨年と2年続けて「被措置児童虐待事案」が発生したことを受け、児童の権利擁護についてもさらなる取り組みが求められるところである。事故を受けての主任制度に基づいた職員体制の変更や苦情受付第三者委員会の開催を2か月に一回に増やしたことなど、一定の成果を上げた取り組みもできたと感じるが、令和4年度はさらに進めて子どもの意見をどうやってくみ取って対応につなげるかや権利擁護やアドボカシーの実現に必要な職員の意識をどう育てていくかなどより踏み込んだ実践を目指していく。

そのほか、多様な働き方の実現、休暇の取得や超過勤務の削減、地域への支援(子育て相談や居場所支援)など課題山積でどこから手を付けたらいいか迷ってしまう状況であるが、「できること」をひとつずつやり続けて積み上げていくことを大切にしたい。

### (2) 「理念」

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

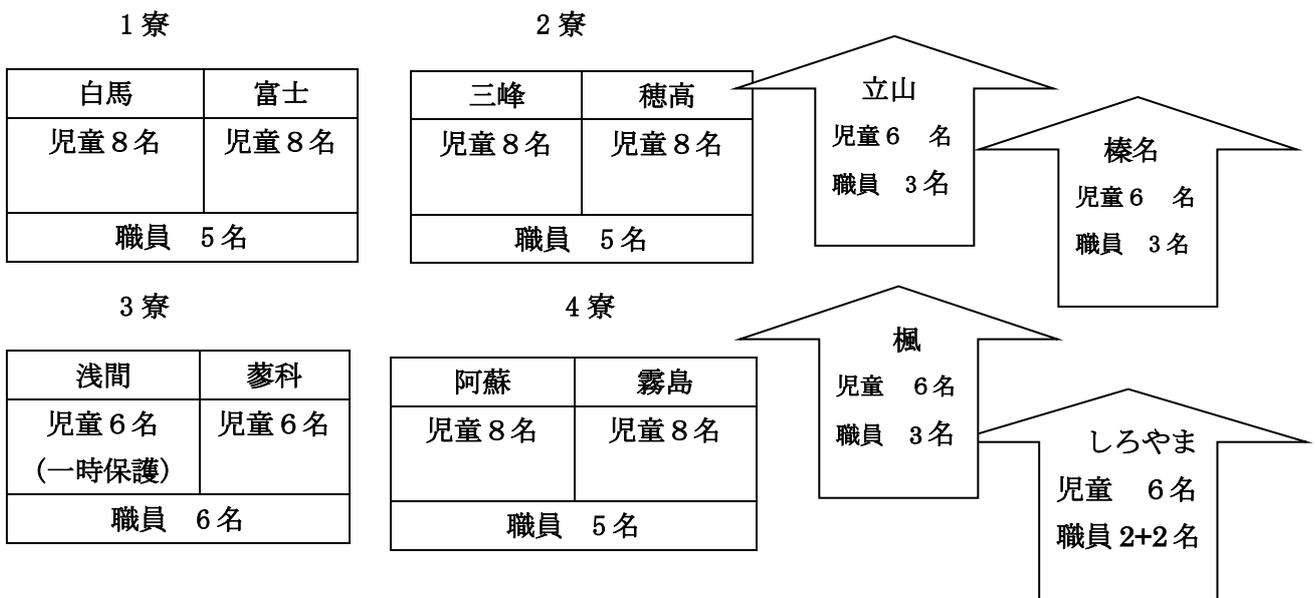
○自らを高め社会のニーズに応えられる職員をめざす

### (3)「基本方針」

- ① 主任を軸とした話し合いによる重要事項の決定プロセスを遵守する。
- ② 児童を主体とし、児童の権利擁護とアドボカシーの実現を図る
- 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。
- 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。できること、強みを活かした支援を実施する
- ⑤ 人材の確保、育成、定着に注力し、良い人材が長く働ける職場づくりを目指す。

### (4)「児童定員」

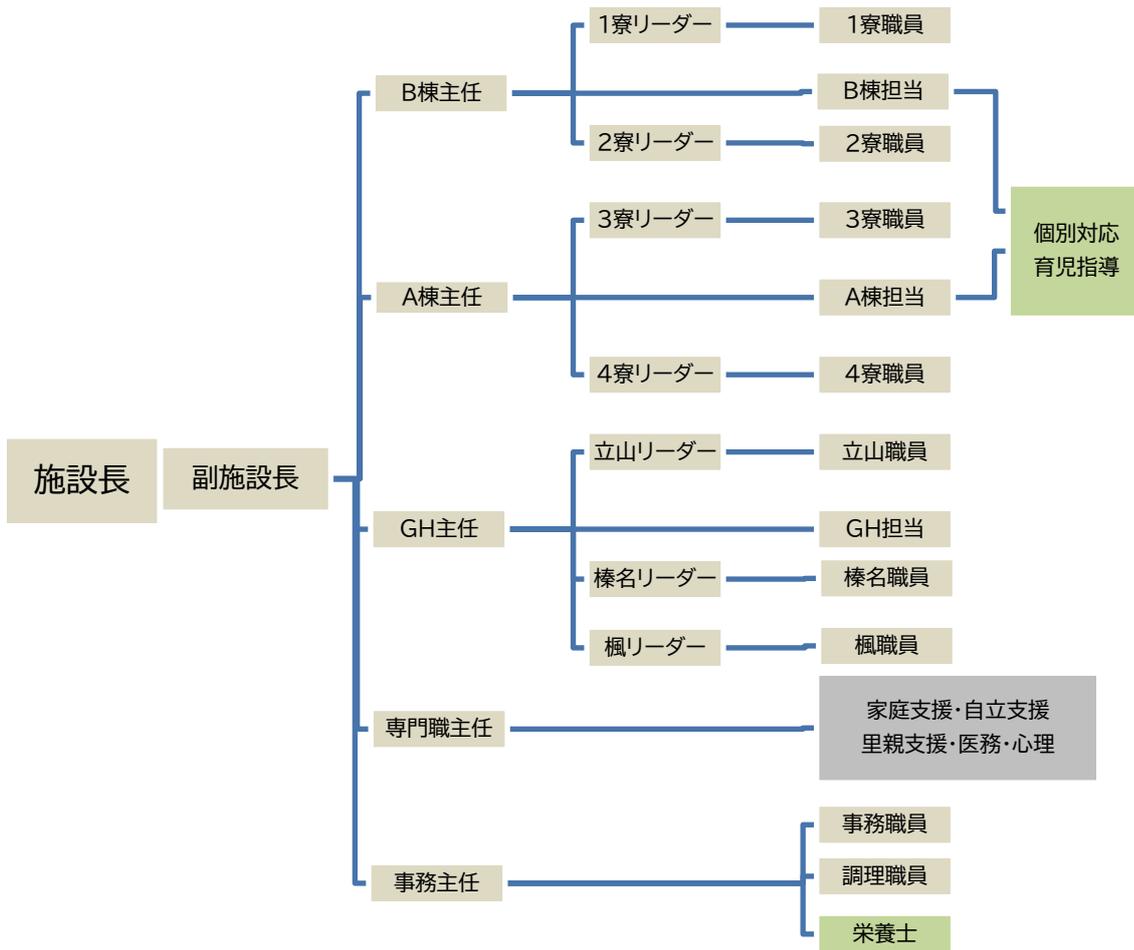
児童定員 84人 (本園 60人 地域小規模児童養護施設  $6 \times 3 = 18$ 人 小規模住宅型養育事業 6名)



### (5)「職員配置」

施設長	1	自立支援コーディネーター	1
副施設長	1	里親支援専門相談員	1
事務主任	1	心理療法担当職員	1
事務員	2	治療指導担当職員	2
栄養士	1	看護師(医療連携職員)	2 + 非正規 1
調理員	3 + 非正規 2	保育士・児童指導員	43 + 非正規 8
家庭支援専門相談員	2	医師(非正規)	2
個別対応職員	1	小規模養育型養育事業	2 + 非正規 2
育児指導員	1		
自立支援担当職員	1		
		合計	81名
		(内非正規職員 13名・嘱託等 2名)	

## 二葉むさしが丘学園 職員組織図



## 2. 今年度の基本方針・計画

### (1) 「重点課題」(※今年度とくに重点として取り組む事項)

#### 全体

- ・ 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。
- ・ 児童の最善の利益追求のため、権利擁護と被措置児童虐待防止の徹底を図る。
- ・ 児童自立支援施設からの措置変更など、複雑な課題のある児童の入所受け入れや保護者に課題がある児童の対応について、具体策を見つけ出していく
- ・ 昨年度に引き続き、休日や休暇の取り方や超過勤務のあり方について見直す。法律に則った、多様なニーズに対応しながらワークライフバランスの取れた働き方の創出を図る。
- ・ 職員の離職率を下げ、人材の確保・育成・定着を図る取り組みを継続して行っていく。
- ・ 小規模化および地域分散化について、国の方針ならびに東京都の社会的養育推進計画に合わせて、サテライト型グループホームの開設に向けた準備を進めていく
- ・ 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。
- ・ 主任制度を実効性のある体制とするため、リーダーとなる職員の役割を明確にし、各職員の育成や寮運営について、全職員が主体的かつ全体的な視点を持った検討を進めていく。
- ・ 新たな自立支援の施策を最大限活用できるように、制度についての学びを深め、且つ児童や地域のニーズに合わせて実施できる具体的な方法の検討を進める。

## 1 寮

- ・ 失敗を恐れずに、「やってみよう」「やってみたい」「やらせてあげたい」の気持ち。
- ・ チームワークの強化
- ・ 思いやりの持てる室作り
- ・ 暴言暴力への毅然とした対応

## 2 寮

- ・ 職員間のチームワークの強化
- ・ 子ども対応の統一
- ・ 暴言、暴力への対応

## 3 寮

- ・ 安心・安全を守る
- ・ 大人も子どもも「自分たちの生活」を一緒に考え、つくる。
- ・ 思いやり発信
- ・ ありがとう受信
- ・ 分かり合う努力を。

## 4 寮

- ・ チーム担当制を継続しつつ、ケースの課題・現状に応じて個別対応もしていく。
- ・ 支援に専門的な知識が求められるケースが増えている為、積極的に研修に参加し専門性を高め支援にあたる。
- ・ 話し合いの文化を育てる
- ・ 児童個々の課題への支援を行う。  
個々の課題に向き合えない児童が多い為、児童の能力に応じて児童が前向きに生活できるような支援を行う。

## 立山

- ・ 特定児童の暴言暴力、それによる被害児や寮全体の安心安全の生活への影響。
- ・ 相手を尊重して思いやりが持てない時がある。
- ・ 児童も職員も、相手を思いやれるような話し合いの文化を育てていく。

## 榛名

- ・ 子どもと話し合い、自分だけ良ければ良いというのではなく、生活するみんながリラックスして安心できる環境作りを目指していく。
- ・ 外との繋がり、経験を積み重ねる。必要に応じて一緒に体験をする機会を設ける。
- ・ 暴力・暴言のない安心して生活できる環境を作る。

## 楓

- ・ 児童、職員が私たちのこととして楓寮を安心安全な場にし、それぞれ取り組むべき課題に一生懸命になれるように協力する過程を大切にする。

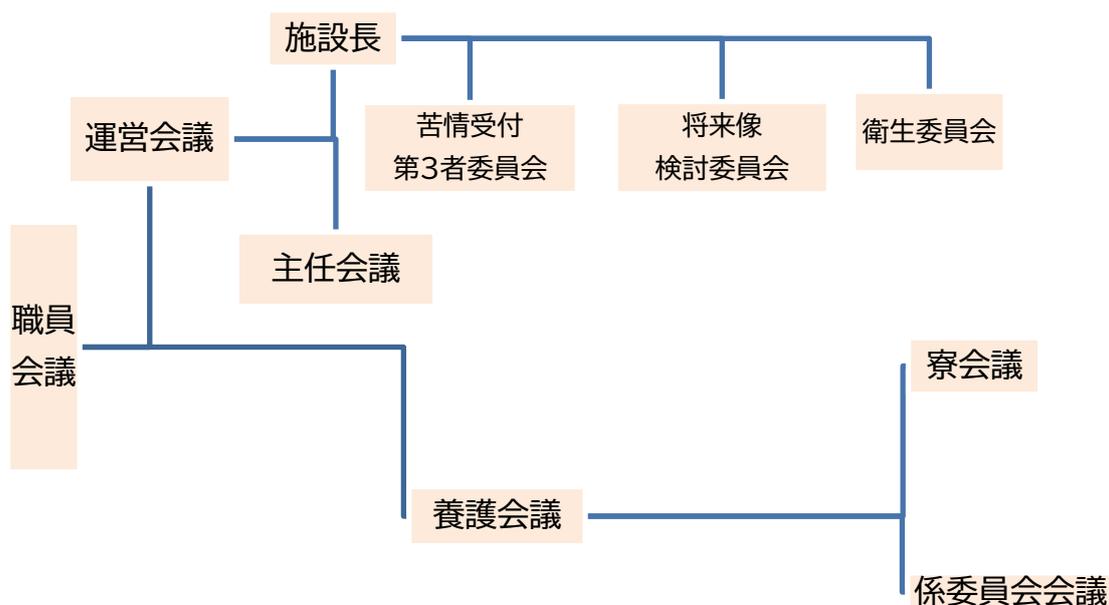
- ・ 楽しいことも困ったことも何でも言うことの出来る関係性を築き、相談する習慣を付け信頼を積み重ねる。

## (2) 「運営方針」(※会議・委員会等を含む)

### ① 各種会議

- ア) 各部署会議：各部署（寮＝児童を含む・専門職・棟担当・調理・事務等）、各部署の児童の様子やアセスメント、方針の提案を集約する。それらを検討、調整して原案を作り、養護会議へ提案をする。
- イ) 養護会議：（施設長、各主任、各部署リーダー）主任は各棟を管轄する代表、リーダーは、選出部署の代表として任命し、意見を反映するとともに全体の調整役を行う。
- ウ) 運営会議：（施設長、主任）施設の運営や全体にかかわることについて検討、調整し養護会議に提案する。
- エ) 職員会議：養護会議報告に基づいて承認、決定する。「目的」「議題」「ゴール＝目標」「進め方」「共有化」などを事前に準備して行う。決定された事項は、担当する部署、係・委員会で実施する。
- オ) 係・委員会などの会議：それぞれでの取り組みの具体化＝方針の具体化を話し合い、養護会議に提案する。その後職員会議で全体の承認を得た上で実施する。

二葉むさしが丘学園 会議組織図



### ② 養護の標準化を進める

- ア) 各種会議やケースカンファレンスなどにおいて、日常的に実践の検証を進める。職員の集団討議にもとづいた部署ごとの総括方針、自立支援計画書、の作成を定期的実施し、取り組みの共有と標準化につなげる。
- イ) 東京都の指導検査、第三者評価により明らかにされた課題への取り組み方針を具体化し改善に取り

組む。テーマに応じたマニュアル、手引きを整備・検証・更新する。

ウ) 人材育成やリスクマネジメントなど、今までの体制で課題となっていたことを改善するため、主任を中心として役割分担や責任の所在を明確にするための仕組みを作る。

### ③ 連絡・調整（報告・連絡・相談・確認）の適正化を推進する

ア) 運営管理と養護実践においては、正確で迅速な情報が適切な取り組みの基礎となることから、報告・連絡・相談・確認を誰にするのか含めて徹底する。

イ) 事前相談が必要な事項、事後報告で良い事項、記録に残せば良い事項等、基準を設けて実施する。その進捗は主任が管理することとする。

### ④ 職員が、長く働き続けることが出来る職場環境の整備を進める。

ア) 養護の土台となる子どもと職員の継続した関係を大切にする。（パーマネンシーの保障）

イ) 人材育成の基盤となる働きつづけることができる環境整備をすすめる。（働き方改革に継続的に取り組んでいく＝多様な働き方が出来る条件整備・労働条件の向上 等）

ウ) 産業医や衛生委員会などを中心に、職員のメンタルヘルスケアに留意し、心身ともに健康で働けるようにする。

エ) 超過勤務を見直し、業務の整理と時間の短縮を目指す。（ペーパーレス化、IT化）

### ⑤ 予算の適正執行と職員配置の充実を進める

ア) 措置費や都補助金などの制度を積極的に取り入れて、職員体制の充実を図る。（新たな専門職の導入、グループホームの増員）

イ) 予算の管理と適正で計画的な執行を行う。

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

エ) 新たな雇用形態（短時間・土日休み・宿直免除 等）と人材（学生・主婦パート 等）の創出を図り、その活用を進める

### ⑥ 職員の相互援助と職員集団づくりを促進する

ア) 共通方針に基づいた取り組みにより、職員の信頼関係を育てる。

イ) 共同した実践の総括により、養護の共通認識＝基盤をつくる。さらにそれを共有することで自らの実践の指針とし、やりがいを持って働けるようにする。

ウ) 権限委譲、会議の定例化、PDCAのシステム化などにより寮運営を活性化する。

エ) 計画的に、個々の職員の強みを生かした人材の育成を図る。

オ) 職員同士のコミュニケーションと「思いやり」を大切にし、「おかげさま」のチームワークの創出を図る。

### ⑦ その他

ア) 新規の事業として、来年度以降に向けたサテライト型児童養護施設の開設に向けた準備を進める。

イ) 国や都における新たな施策について議論し、ニーズに応じた活用ができるように進めていく。

ウ) 地域社会の中で求められるニーズに応えるため、現在行っている居場所支援や食堂、子育て広場における育児指導などを継続、充実させるよう進めていく。

### (3)「保育・養護方針」

#### <児童支援>

#### ①養育・支援の基本

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

#### ②主体性、自律性を尊重した日常生活

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

#### ③自己領域の確保

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

#### ④衣生活

- ア) 衣服は清潔で、体に合い、季節にあったものを提供する。
- イ) 子どもが衣習慣を習得し、衣服を通じて適切に自己表現できるように支援する。  
気候、生活場面、汚れなどに応じた選択、着替えや衣類の整理、保管などの衣習慣の習得できるようにする。発達段階や好みに合わせて、四季を通じて子ども自身が衣服を購入する機会を設ける。

#### ⑤学習・自立支援

- ア) 学習環境の整備を行い、能力等に応じた学習支援を行う。不適切な学習環境にいた子どもが多いことを踏まえて、その学力に応じて学習の機会を確保し、よりよき自己実現に向けて学習意欲を十分に引き出す。公立・私立、全日制・定時制にかかわらず高校進学を保障する。また、障害を有する子どもについては特別支援学校高等部への進学を支援するなど、子どもの学習権を保障する
- イ) 子どもの状態に応じて必要ならば、オンラインでの学習の機会なども保障する
- ウ) 「子どもの最善の利益」にかなった進路の自己決定ができるよう支援する。進路選択に必要な資料を収集し、子どもに判断材料を提供し、十分に話し合う。高校卒業後の進学についてもでき得る限り支援する。中卒児・高校中退児に対して、就労させながら施設入所を継続するなど十分な自立の準備ができるよう支援する。
- エ) 職場実習や就労体験等の機会を通して、社会経験の拡大に取り組む。事業主や NPO 団体等と密接に連携するなど、職場実習の効果を高めるよう支援する。子どもの希望に応じてアルバイト等就労体験を積めるよう支援する。

## ⑥遊び・行事

- ア) 子どもが遊びの中で、たっぷりと五感を使ってさまざまなことに興味を持ち、いろいろな人とかかわりをつくり、自分のやり方や自分のペースで、創意工夫をし、挑戦し、失敗し、それをのりこえて成長していけるように支援する。
- イ) 行事は、子どもが経験を広げる、活躍できる、喜べる場として位置づけて、その子なりにどのように取り組んでいくかという目的を大切にしている。
- ウ) 集団生活だからこそ、子どもの出番がある、仲間に認められる喜びがある、そのような集団活動を子どもと一緒に作っていく。
- エ) 感染症の蔓延などで生活に制限が生じた場合でも、できることを積極的に取り組んでいく姿勢をもって実施する。遊びや行事が子どもたちの発達、成長に大きな意味を持ち、必要不可欠なものであることを前提に考え、あきらめずトライ&エラーを繰り返す。

## ⑦継続性とアフターケア

- ア) 児童の退所及び受け入れを行う場合には、継続性に配慮した支援をする。子どもの特性を理解するための情報の共有化やケース会議を実施し、切れ目のない養育・支援に努める。措置変更の場合は、引き継ぎを行う施設、里親等と丁寧な連携を行う。そのために日頃より、それぞれの施設や里親の役割を十分に理解し、連絡協議会や合同研修会の開催など相互に連携に努める。継続的な支援を行うための記録を作成する。前任の養育者や施設の担当者から後任の者へ適切に引き継ぐ。
- イ) 里親、児童自立支援施設などへ措置変更された子どもで、再び児童養護施設での養育が必要と判断された場合は積極的に再措置に対応する。18歳に達する前に施設を退所し自立した子どもについては、まだ高い養護性を有したままであることを踏まえ、必要に応じて再入所の措置に対応する。これらの児童にどうしたらうまく対応できるのか、自分たちの養護力の見直し、改善を行い、どんな子でも受け入れられる力をつけるよう努める。
- ウ) 家庭引取りにあたって、子どもが家庭で安定した生活を送ることができるよう家庭復帰後の支援を行う。  
退所にあたってはケース会議を開催し、担当ならびに家庭支援専門相談員、自立支援コーディネーター等が中心となって、子ども本人や保護者の意向を踏まえて、児童相談所や関係機関等と

協議の上、適切な退所時期や退所後の生活を検討する。子どもが退所する地域の市町村や関係機関と連携し、退所後の生活の支援体制の構築に努める。

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

オ) 子どもが安定した社会生活を送ることができるよう退所後の支援を行う。

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

カ) ホームカミングデイの実施。

施設が持つ実家機能の1つの機会として、ホームカミングデイを実施する。

### ⑧アセスメントの実施と自立支援計画の策定

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

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

イ) アセスメントに基づいて子ども一人一人の自立支援計画を策定し実施する。

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

### (4) 保護者支援

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

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

イ) 子どもと家族の関係づくりのために児童相談所と協議を行い。面会、外出、一時帰宅などを積極的に行う。感染症の蔓延などで訪問などに制限がかかる場合は、積極的にオンラインの面会なども活用し、交流が途絶えることの無いように配慮する。

家族に対して、学校行事等への参加を働きかける。親子が必要な期間を一緒に過ごせるような宿泊設備を施設内に設ける。家族等との交流の乏しい子どもには、フレンドホーム等での家庭生活を体験させるなど配慮する。

ウ) 親子関係の再構築等のために家族への支援に積極的に取り組む。状況や必要に応じて、心理治療の場面に保護者も参加してもらう。

子どもと保護者の安定した関係に配慮し、保護者の養育力の向上に資するよう、家庭支援専門相談員を中心に適切に相談支援を行う。親子生活訓練室や学園心理の活用など、子どもと保護者との関係回復に向けた援助を行う。

- エ) 施設で実施する第三者評価について、可能な場合は保護者にも参加してもらおう。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。

## (5) 食生活・食育

### <調理の3本柱>

#### ア) 「食中毒ゼロ」

業務を安全に効率良くおこない、HACCP 管理体制のもと、食中毒の防止に努めていく。

#### イ) 「バリエーションに富む料理の提供」

苦手意識の強い食材についても食べられるようにするため児童や職員と接する中で得た情報を部署内で共有し献立に反映していく。

#### ウ) 「環境整備」

清潔で安全な環境を整え、在庫過多や廃棄を減らすとともに、労務環境面でそれぞれの職員が働きやすい部署にしていく。

### ～児童養護教育における調理業務として～

- 衛生環境を整備し、安心・安全・良質な食事を日々提供していく。
- 児童の健全な発育・成長のために栄養価に富んだ美味しい食事を作っていく。
- 家庭的養護としての食事環境を整えるための取り組みをおこなっていく。
- 日々の勤務の中で他部署と連携し、様々な事案に対応できる体制を整える。
- 部署内での意見交換を活発にし、よりよい関係を築いていく。
- オーバーワークのリスクを減らし肉体的・精神的に健全で健康な労務環境を構築する。
- 残食等についての状況改善のための取り組みや工夫を進めていく。

### <栄養士の3本柱>

#### ア) 「食育の推進」

成長・発達の保証、食を営む力の醸成、QOLの向上を目的とし、園全体における食育の推進に取り組む。

#### イ) 「安定した給食管理業務」

予定献立作成から発注までのプロセスを見直し、業務の効率化と安定した給食管理業務の遂行により、児童の食生活が豊かになるよう取り組む。

#### ウ) 「栄養ケアマネジメントの実践」

児童個別の栄養ケアマネジメントを実践する。他職種と連携し、より良い養育・自立支援の推進に取り組む。

### ～栄養士として、児童の健全な心身の発育、発達のために～

- 日々の食事提供の基本となる献立作成をより高度化、効率化し、安心・安全な食の提供と児童の心身の発達に寄与していく。
- 個別面接や食事場面への参加、GHへの訪問など栄養ケアマネジメントを基軸とした取り組みをおこない、自立支援を推進していく。

- 他職種と連携し、児童の食を営む力を醸成し、よりよい養育の提供につとめる。
- 研修に参加し、必要な知識・技術の習得につとめ、専門性を磨いていく。

## (6) 保健・医療

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

### ①心理療法

- ア) 被虐待児など心理的ケアが必要な子どもに対し、必要に応じて保護者や担当職員も含めて、専門的治療としてトラウマに特化した個別心理療法(TF-CBT、EMDR 等)を実施、継続する。

### ②性教育

- ア) 子どもの年齢・発達段階に応じて、異性を尊重し思いやりの心を育てるよう、性についての正しい知識を得る機会を設ける。
- 性をタブー視せず、子どもの疑問や不安に答える。「たいせつなおやくそく」などを使って、年齢・発達段階に応じた性教育を実施する。性教育委員会の活動を通じて連携強化に努める。委員会での実践は性的事故の対応ではなく、日常生活の中での予防的な関わりに日々取り組んでいくこととする。
- イ) 子どもの年齢・発達段階に応じて、人との適切な距離感について伝え、具体的な目安として片手分離れること（パーソナルスペース）などを教えていく。プライベートゾーン（水着で隠れる部分）についてもむやみに人に見せたり触らせたりしないことを教え、自他の区別や人との適切な距離感につながるようにする。
- 社会的養護のもとで暮らす子どもたちの生き立ちについて、1/2 成人式などを実施して振り返る機会とし、状況に応じてライフストーリーワークなどを実施する。

## (7) 「環境整備」

- ・ 居室等施設全体がきれいに整備されているようにする。
- ・ 建物の内外装、設備、家具什器、庭の樹木、草花など、子どもの取り巻く住環境から、そこにく

らす子どもが大切にされているというメッセージを感じられるようにする。軽度の修繕は迅速に行う。発達段階に応じて居室等の整理整頓、掃除等の生活技術が身につくようにする。

- ・ 安全、安心を感じる場所となるよう、子ども一人一人の居場所が確保されるようにする。
- ・ 小規模グループケアを行う環境づくりに配慮する。くつろげる空間を保障する。
- ・ 日ごろから危険な箇所やリスクの予測に配慮し、予防に努めた住環境の整備を行う。

#### (8) 「年間行事計画」(※出来れば日程も含めて書き入れること)

月	行事	内 容	法人参加依頼
4月	高校進学を祝う会	新高校生の入学を祝い、初心を確認して励ます会	井上理事長、武藤常務理事
5月	端午の節句	五月人形とこいのぼり設営	なし
7月	七夕	笹を準備し各寮配布	なし
7~8月	夏期キャンプ	横割りグループでのキャンプ	なし
9月	青空祭り	バザー、模擬店などの地域祭り	井上理事長、武藤常務理事
11月	七五三	親該当児童のお参り、交流についてはF S Wと相談	なし
12月	クリスマス会	簡単なクリスマスのミサとお祝いのパーティー	浦上牧師、井上理事長、武藤常務理事
12月 28日	餅つき	一年の無事と来る年の安全を願って全員でお餅つきをする。	井上理事長、武藤常務理事
2月	節分	豆まき	なし
3月	ひな祭り	雛飾り(事務所玄関)	なし
3月	旅立ちの会	卒園生を祝う会	井上理事長、武藤常務理事

### 3. 個別分野の対策・対応

#### (1) 「コロナ感染対策」(環境・子ども利用者保護者・職員等の対策)

##### ア) 予防のための対策

昨年度作成した「コロナウイルス感染症マニュアル」にのっとり、看護師や保健所の指導の下、必要な感染予防対策を講じる。

職員は勤務中はマスク着用とし、1メートル以内15分以上マスク非着用の接触を避ける。

児童は少なくとも園庭遊び、外出の際はマスク着用とし、風邪症状等のある児童がいる場合、寮単位で隔離し、常時マスク着用、食事の場所時間などを分け黙食するなどの対応をして、感染を予防する。

##### イ) 濃厚接触者等の出た場合

濃厚接触者等が出た場合速やかに当該寮を隔離(職員の場合は自宅待機)とし、室内でも全員マスクを着用するなどの感染対策を実施する。食事の場所、時間などを分け黙食するなどの対応をして、感染を予防する。

##### ウ) 感染が確認された時のBCP

感染が確認された時のBCPを作成し、事前に職員に周知徹底する。

児童、職員ともに風邪症状などが見られた場合は速やかに、可能な限り嘱託医（井上医院）に通院し、指示を仰ぐ。

エ) 陽性者が出た時の隔離室として、自活室や一ツ橋学園駅近くに借り上げたアパート「ひとつば」などを利用できるようにする。

オ) 東社協災害時職員派遣事業への協力

東京都社会福祉協議会の災害時職員派遣事業に協力し、積極的な職員派遣を検討するとともに、東京都第5ブロックの派遣窓口としての役割を担う。

## (2) 「安全対策・防災対策」

### ① 安全対策

ア) 事故、感染症の発生時など緊急時の子どもの安全確保のために、法人のリスクマネジメント規程に則り組織として体制を整備し機能させる。

サーバー上に事故発生対応マニュアル、衛生管理マニュアル等を整理し、職員に周知するとともに、必要に応じて見直しを行う。事故への緊急対応、リスクマネジメントに対し、主任を中心に機動的に対応する。

イ) 災害時に対する子どもの安全確保のための取組を行う。

グループホームを含め、事前に立地条件等から災害の影響を把握し、建物・設備類の必要な対策を講じる。災害時の対応体制を整える。子どもの安全を脅かす事例を組織として収集し、要因分析と対応策の検討を行い、子どもの安全確保のためのリスクを把握し、対策を実施する。

ウ) 安全確保・事故予防に関する研修を行う。ヒヤリハット報告に取組み、事故の予防と初期対応を充実する。

エ) 児童による対職員暴力は、職員として自信や尊厳を無くしてしまう程の大きな問題である。暴力暴言を行う児童と、振るわれる職員という構図で考えるのではなく、養護の原点に戻り『私たちがどのような子どもを育てていくのか』を明確にし、児童から職員に対する暴力について組織的に対応することを目指して取組む。

### ② 防災対策

ア) 本園は毎月1回、グループホームは月2回の避難訓練を実施し、その都度報告書を作成する。「いざ」という時に慌てない事前の準備と心構えを作る。

災害や事故発生に備え、危険箇所の点検や避難訓練を定期的実施する。防災に関わる地域との協力や連携に取り組む。

イ) 災害時想定リストを作成し、機能強化推進費を活用して非常食備蓄、防災用品の準備を行う。年1～2回程度整理を実施し、その結果に合わせて購入計画を作成実施する。非常食については期限切れに合わせて使用する。

ウ) 「2021 災害時の手順」については、誤報の対応を追加して新しく作成した。

エ) 「危機管理マニュアル」については、2012 に作成後、見直しはできていない。また、事業継続計画（BCP）については、調布学園と若草寮、ベトレーム学園のマニュアルを参考にし、2020 年に学園の事業継続計画 BCP（台風版）を作成したものの、台風版以外は作成できていない。危機管理マニュアルと、BCP については、防災管理者を中心にして適切な部署に依頼したい。

## (3) 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 被措置児童等虐待対応

いかなる場合においても体罰や子どもの人格を辱めるような行為を行わないことを徹底する。子どもや保護者に対して、体罰の禁止を周知する。職員に、体罰の起こりやすい状況や場面について研修や話し合いを行い、体罰を伴わない援助技術を習得させる。

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

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

③ 被措置児童等虐待の届出・通告に対する対応を就業規則に整備し、適切に対応する。

被措置児童等虐待の事実が明らかになった場合、東京都と連携して、施設内で検証し、第三者の意見を聞くなどして、原因の究明と施設運営の改善を行い再発防止策を講じる。

ヒヤリハットなどを活用し、小さな気づきを予防につなげる取り組みをシステム化する。主任を中心に拾い上げて共有する仕組みを作り、早期発見早期対応に努める。

④ 感染症の予防及び対応

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

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

ウ) 新たなウイルスや災害時の非常事態での感染症のまん延を防ぐため、感染症マニュアルは定期的に見直し、行政機関などからの通知を反映した常に最新のものとなるように努める。

#### （４）専門職間の連携・協力

##### ①事務

- ・ 措置費や都補助金などの制度を積極的に取り入れて、職員体制の充実を図る。
- ・ 特別区の児童相談所設置や措置費支弁基準の改正、新たな制度や災害対策の実施など、事務処理のあり方も大きく変わっている。手探りの中での対応となってしまうものの、予算の管理と適正で計画的な執行を行う。
- ・ 人材の確保や育成など、必要なことには積極的かつ適正な予算の執行をおこなっていく。

##### ②家庭支援専門相談員

- ・ 円滑な入退所の手続きや、子ども達の安心で安全な生活環境を維持するため、担当職員ならびに関係各所の関係者ととも適切な家庭環境が作れるような専門的な支援を行う。
- ・ 家庭支援チームで全てのケースに関与し、特に自立支援計画策定では、他の担当専門職と共に、寮舎担当と方針の協議を行う。
- ・ 児童や保護者の気持ちや思いに寄り添って、丁寧な家庭支援を行うことに努める。場合によっては担当職員や寮とは立場や役割を分担し、多角的なアプローチで支援が行えるようにする。
- ・ 受入寮の居室・構成の条件の下、入所方針『迅速な回答』『子選びをしない』の原則にのっとり、間口を広く受け入れ、入所検討を行う  
複数寮で受け入れ枠がある場合の検討に際しては、入所検討会議を招集する

### ③自立支援担当職員・自立支援コーディネーター

- ・ 令和3年度より国の自立支援担当職員が配置され、二葉むさしが丘学園も国の制度を優先的に利用することとした、しかしながら、自立というのは高齢児の進路や社会的に自立すること、ならびにアフターケアだけではないという今までの考え方を踏襲し、また自立支援コーディネーターだけが担うのではなく、担当職員と児童に寄り添って支えていく専門職であるとの考え方のもとに、退所児童を含めたすべての児童の自立に繋がる「情報」「資源」「機会」「人間関係」などを担当職員とともに繋げていく。
- ・ 学園内で得られた「情報」「関係」「経験」などは、必要に応じて里親や地域の子育て支援にも提供することに努め、必要な子どもが必要な支援を受けられるようにつないでいく。
- ・ 自己表現や進路選択につながる様々な「体験」の提供をする。
- ・ 過去実績のデータ化し、実践を標準化して誰もが使えるようにする。
- ・ 今後の地域小規模児童養護施設などへの増配置に向けて、効果的な配置の検討するとともに、人材の確保育成を進めていく。

### ④心理療法担当職員・治療指導担当職員

- ・ 子どもへの個別心理療法について担当する心理を決め、職員や保護者などと協力のうえ実施する。
- ・ 子どもへのグループワークについては性教育委員会などと協働し、セカンドステップを実施する。
- ・ 子どもへの心理アセスメントについて必要に応じて実施し職員に提供する。あわせて、評価も実施する。
- ・ 保護者への対応は面接開始時に意向を確認し、合同面接も行う。
- ・ 必要に応じてアフターケアとして卒園生や地域の里親子などへの支援も検討する。

### ⑤治療指導担当職員

- ・ ドクターとの連携：
- ・ Dr のコンサルテーションの時間は、寮職員だけでなく必要に応じて多職種も参加して行っていく。また、新設される棟リーダーのコンスタントな参加が望ましい。
- ・ 適宜ミニケースカンファレンスを実施していく。
- ・ 各寮（室）・GH への訪問：
- ・ 本園、GH 共に、夕食場面を中心に継続して実施する。実施方法(実施時間、実施内容など)については、各寮（室）・GH のニーズを勘案しながら話し合っ進めるが、GH については、概ね月1回（3ヶ月に1回）で訪問を行う。
- ・ FH については、家族が毎日住む生活空間であることを考慮した上で、FH 職員と相談しながら訪問のタイミングや目的について検討しながらすすめていく。
- ・ 緊急性が高いと判断される場合については、適宜訪問し、行動観察及び職員へのコンサルテーションを実施する。
- ・ 施設内の治療的環境作り
- ・ 施設環境を見守り、適宜環境整備を行う（物的環境作り）  
職員の共感力・内省力を促進するコンサルテーションを実施する。その際、職員がそれをどう体験したか（体験レベル）を大切に取扱っていく（心的環境作り）

### ⑥医務（看護師）

- ・ 11—(1)にしたがって、寮職員と連携協力しながら、児童の医療、保険についての支援に当たる。
- ・ 通院、カルテや服薬の管理、予防接種の状況など担当職員と情報を共有し、過不足のない対応が行えるようにする。
- ・ 感染症流行時の対応など施設長と相談しながら判断し、予防や拡大の防止策に努める

#### ⑦里親支援専門相談員

- ・ 里親委託推進・委託後のアフターケア。  
里親委託推進のため、自立支援計画で里親委託希望の有無を把握し、積極的なマッチングに努める。委託後は里親宅への訪問や必要に応じたレスパイトなどニーズに応じたサポートができるように努める。
- ・ 地域の里親ファミリーホーム支援  
担当する地域の里親やファミリーホームの支援に努める。巡回支援や電話相談などを通して、状況の把握をするとともに、良好な関係を築き、いざという時に支援できるようにする。
- ・ 里親制度の普及啓蒙活動  
地域の養育家庭の体験発表会などに参加し、里親制度の普及啓蒙に努める。

#### ⑧個別対応職員

##### ◇ 個別面接についての業務

- ・ 個別対応をしていく上で、各寮や専門職と相談の上対象児童を挙げてもらい、課題、目標の設定を行なう。必要に応じて見直す機会を設ける。
- ・ 担当児童の特性や自身の意向を確認し、留意して個別面接の内容を検討する。
- ・ 自立支援計画書や成長の記録を基に、目標を達成するために個別対応職員としてどのような支援が出来るのか検討する。
- ・ 個別対応面接は、担当児童と1対1の時間を設け、目標の達成を目指す。
- ・ 個別対応面接実施後の寮舎への報告や情報共有を大切にする。個別対応面接実施後に寮舎や児童に与える影響なども考慮した上での個別対応面接の実施を行なう。
- ・ 生活場面での対応
  - ・ 担当児童の生活の場면을観察し、個別対応職員としての支援方法を検討する。
  - ・ 「個別」にとらわれず、集団での活動も検討し実施していく。
- ・ 保護者への援助
  - ・ 当該寮やFSWと相談しながら、個別対応職員として児童とその保護者との個別な対応が必要な場面を検討し、対応する。
- ・ その他の業務
  - ・ 児童の状況や課題、目標の把握のため寮会議やケースカンファレンスに参加する。
  - ・ 自立支援チームでの業務に参加する。
  - ・ 児童の生活空間、遊び空間の環境整備（本棚やおもちゃの整備等）を行なう。
  - ・ 漢字検定の実施方法の検討、対応を行う。
  - ・ 研修への参加

#### ⑨育児指導員

- ・ 早期家庭復帰が見込まれている家庭の保護者に対して、育児指導を行う。
- ・ 加藤職主催の親子食堂に参加し、保護者への育児相談に乗る。また子どもの居場所として話し相

手となる。

- ・ 学園の体育館を利用している子育てひろばに参加し、育児の悩みや不安等を聞いていく。併せて月に1回のヨガレッスンを継続。
- ・ 学園児童に向けて余暇活動の支援（様々な体験やマインドフルネスを基本としたヨガ 等）  
※来年度の人事によっては家庭支援と共同で行っていく。

#### ⑭その他

外部のスーパーバイザーについて

- ・ 職員の適切な業務の遂行や効果的な成果の達成のために、必要な指導・助言をもらうため、外部のスーパーバイザーの導入を図る。
- ・ 外部スーパーバイザーは児童対応や業務についての職員の悩みや相談について、コンサルテーションを行う。

### (4) 人財対策（職員育成・研修計画等）（※職員の力量評価制度や個別育成計画なども含む）

#### (1) 人材確保

- ① 機能の高度化と生活単位の小規模化により多数の中堅職員、ベテラン職員が必要となっていることから、効果的効率的な人材育成、人材確保を推進する。
- ② 多様な働き方への対応が必要になっている状況を鑑みて、新たな人材（学生・主婦パート・高齢者や障害者、無資格者など）の確保に向けた新しい取り組みを実施する。
- ③ 良い人材を確保するための取り組みとして、広報係や実習生係などと連携し、一年を通した毎月毎の就職説明会・見学会の実施など、情報発信や広報活動に努める
- ④ 事故の再発防止や予防の観点から、採用試験の在り方を見直し、より良い人材の確保に努める。

#### (2) 人材育成

- ① 「日常の職務や運営そのものが人材育成のシステム」として機能するようにして、「職を通しての訓練（OJT）」、職場を離れての訓練（OFF-JT）」、「自己啓発訓練（SDS）への支援」を基本に育成体系を構築し、個人別の計画を立てて取り組める体制を整備する。
  - ② 研修係をおき、係が施設全体の研修計画について企画立案し、職員会議に諮って決定する。  
必要な知識技術を学ぶための、外部研修への参加、自己啓発活動について、法人の制度などを積極的に利用する。
  - ③ 人材育成委員会を中心に職員育成指針を作成し、個別に求める職員像を明確にする。そのうえで、それに基づいたOJT、OFF-JT SDSを計画し実施する。
- ④ 今までの実践の積み重ねをもとに養護の標準化を進め、それが施設の文化となることを目指す。

#### (3) 研修

- ① 個人別育成計画に基づいた個人別研修計画を作成し、人材育成や職員のキャリアパスにつなげていく。
- ② 法人内での体験や交換による研修を積極的に実施し、事業所内の研修においても参加できるものは積極的に呼びかける。

#### (4) 実習生およびインターン

##### ① 実習生

- ・ 令和4年度は社会福祉実習4校4名、保育実習18校34名を受け入れる予定。
- ・ 実習生の受け入れの際にはオリエンテーションを実施する。そこで、実習生の手引きと受け入れガイドラインを併せて配布し、事前にルールや心得について確認する。
- ・ 実習生への実習日誌の書き方についての指導を継続して行う。日々の日誌だけでなく、全体の計画や目的などについて、チーム全体で指導できることを目指す。
- ・ 実習生・学校向けに実習対応についてのアンケートを作成し、学園の対応や、指導についての情報を得る。

##### ② インターンの受け入れと更なる活用

- ・ 施設理解の拡大と人材確保を目的として、インターン制度を実施する。
- ・ 夏季インターンの実施と、冬季・春季インターンの検討。東社協助成事業の活用は縮小し継続とする。
- ・ 広報係、実習生係と連携し、インターン生の受入れをよりスムーズにし、受入れマニュアル改定、資料等整理をおこなう。

#### (5) その他

##### ① 新任職員の人材育成

- ・ 入職して1年目の職員は、寮での児童支援や行事、個別対応など様々な経験をできるように配慮し、児童の理解とその対応について学ぶ機会を作る。
  - ・ 1年目の職員は、棟担当としてGHを含む各寮へ寮職員とダブル勤務の研修を行い、該当寮に勤務補助が行えるよう経験を積む。
  - ・ 渉外業務に積極的に参画し、外部との繋がり創造及び施設としてのニーズを理解する。
  - ・ これら新人職員の育成については、人材育成委員会の指針に基づき、主任がその進捗並びに結果の管理を行う。
- 
- ・ 障害者雇用について
  - ・ 障害者の雇用について積極的に取り組み、雇用の促進を図ると共に、必要に応じて障害者雇用納付金を負担する。

##### (5) 「職員の働き方の改善への取組み」(※有給休暇取得目標等含み)

- ・ 一人ひとりが業務の見直しを行って、業務削減に積極的に取り組み、超過勤務の削減を目指す。
- ・ 令和3年度に改定した新しい「総括・方針フォーマット」の評価と見直しを行う。
- ・ 連続公休取得の推進。すべての職員が一週間程度の連続休暇の取得を目指す。前期・後期に分けて公休有休数を集計し、年間118日以上休暇の全員取得を目指す。
- ・ 非常勤やパートタイムなど、実効的で多種多様な働き方の在り方について検討し、実施する。
- ・ 衛生委員会を開催し、産業医よりより良い働き方への指導、助言をもらい実践に生かす。産業医や衛生委員会と協働し、職員のメンタルヘルスケアに取り組む。心身ともに健康な状態で職務出来るようにする。不調者を対象とした医療や福祉、福利厚生という視点だけでなく、“人も組織も健康にする”職員の健康度の増進による質の高い施設づくりを目指す。

- ・年に一度職員のストレスチェックを実施し、その結果から必要に応じて、助言、通院など改善につなげる方法を当事者と相談する。病休者が出た時は、具体的なスケジュールを立てて当事者の職場復帰を支援する。
- ・職員の定着策として、やりがい創出のための達成感や職員としての役割・居場所の確保につながるような、「得意なことを活かした取り組み」を積極的に進めていく。

## (6) 権利擁護と苦情解決第三者委員会の取組み

### ① 権利擁護

- ・子どもを第一とした養育・支援についての基本姿勢を明示し、施設内で共通の理解を持つための取組を行う。施設長や職員が子どもの権利擁護に関する施設内外の研修に参加し、人権感覚を磨くことで、施設全体が権利擁護の姿勢を持つ。受容的・支持的なかかわりを基本としながら、子どもの状況に応じて適切な対応ができるよう、常に子どもの最善の利益を考慮し真摯に向き合う。
- ・被措置児童虐待の防止並びに倫理綱領について、全職員に職員会議などで周知徹底し、全国児童養護施設協議会のチェックリストや、学園の児童支援に関わるトラブル防止のチェックリストなどを通じて、定期的な見直し確認を図る。
- ・子どもの発達に応じて、子ども自身の出生や生い立ち、家族の状況について、子どもに適切に知らせる。子どもの発達等に応じて、可能な限り事実を伝える。家族の情報の中には子どもに知られたくない内容があることも考慮し、伝え方等は職員会議等で確認し、共有し、また、児童相談所と連携する。
- ・子どもの個人情報保護に関する規程・マニュアルを職員に周知し、それに基づいた取組を進める。生活場面等のプライバシー保護について設備面等の工夫などを行う。
- ・子どもの意向を把握する具体的な仕組みとして子ども会議や苦情受け受けのシステムを活用し、その結果を踏まえて、養育・支援の内容の改善に向けた取組を行う。日常的な会話のなかで発せられる子どもの意向をくみ取り、また、子どもの意向調査、個別の聴取等を行い、改善課題の発見に努める。改善課題については、子どもの参画のもとで検討会議等を設置して、改善に向けて具体的に取組む。
- ・入所時には、養育・支援の内容や施設での約束ごとについて、子どもや保護者等にわかりやすく説明する。入所時の子どもや保護者等への説明を施設が定めた様式に基づき行う。施設生活での規則、保護者等の面会や帰省に関する約束ごとなどについて、子どもや保護者等にわかりやすく説明する。
- ・子どもに対し、権利について正しく理解できるよう、わかりやすく説明する。権利ノートやそれに代わる資料を使用して施設生活の中で守られる権利についてわかりやすく説明する。
- ・子どもが相談したり意見を述べたりしたい時に、相談方法や相談相手を選択できる環境を整備し、子どもに伝えるための取組を行う。複数の相談方法や相談相手の中から主体的に選べることを、わかりやすく説明した文書を作成・配布する。子どもや保護者等に十分に周知し、日常的に相談窓口を明確にした上で、内容をわかり易い場所に掲示する。
- ・苦情受付の仕組みを確立し、子どもや保護者等に周知する取組を行うとともに、苦情受付から一定解決までの仕組みを機能させる。
- ・子ども等からの意見や苦情等に迅速に対応する。苦情や意見を養育や施設運営の改善に反映

させる。

## (2) 苦情受付委員会

- ① みんなのポストの説明（新入所児、新任職員への苦情受付の説明、保護者、実習生、ボランティアへは該当担当部署へ各々依頼）
  - ② 苦情申し出に対する迅速な対応と第3者委員による確認、必要に応じた聞き取りなどの実施。
  - ③ 夕食を共にするなどの機会を通して、第三者委員との連携を深め、多角的な視点からの対応を行う。
  - ④ 職員がシステムを理解し、権利意識を持つということの大切さを周知徹底する。
- ・2か月に1回の第3者委員会を開催し、苦情への対応方法について、指摘、助言を受けるなど連携を図る。その日の夕食を児童や職員と一緒にとってもらい、顔の見える関係の構築をする。

### 「被措置児童等虐待や不適切対応防止策」

- ① 社会的養護の元で暮らす子どもたちは、施設に来るまでの生活の中で大きな傷つきを経験していることを踏まえ、その後の施設生活の中で、類似の傷つきを得る経験をするのは断じて防がなければならない。「被措置児童虐待や職員の不適切対応」はその最たるものと考え、決してあってはならないことを職員が自覚するよう徹底する。
- ② 職員は「被措置児童虐待や職員の不適切対応」予防のため、あらゆる努力を惜しまず、子どもたちの最善の利益を享受できるよう努める。
- ③ 職員は「被措置児童虐待や職員の不適切対応」の予防並びに早期発見と早期対応のため、チームで業務にあたることに努め、気になったことはお互いに報告・連絡・相談によって共有し、事故の発生を防ぐように努める。

### (7) 「ボランティア・実習生（※実習生の受入れについては人材確保の観点についても入れて方針化するように）」

#### ① ボランティア

- ア) 地域の人材や資源を活用して、積極的にボランティアの受け入れを図る
- イ) 今年度は、火曜日会議時の幼児ボランティアについては、パートあるいは非常勤の職員が対応することとする。
- ウ) ボランティアのニーズに合わせて、様々な形で児童と関わってもらえるように配慮する。
- エ) 新型コロナウイルス感染症の感染状況に応じて、臨機応変な対応ができるよう準備する。

#### ② 実習生

- ア) 実習生の受入れは、人材確保・育成の一環として位置づけ積極的に取り組む。受け入れの係を配置し、マニュアルを整えるとともに、受入の意義や方針を全職員が理解し施設全体で取り組む。実習生への指導は、しっかり出来る体制を確立し、児童養護施設の仕事にやりがいを感じてもらえるプログラムを用意する。
- 令和4年度は社会福祉実習4校4名、保育実習18校34名を受け入れる予定。
- イ) 人材確保の観点から、実習生がその後の就職やボランティアなど継続した活動に繋がるよう、積極的に働きかけを行う。

- ウ) 実習生への実習日誌の書き方についての指導を継続して行う。職員への日誌コメントの書き方についての指導について検討する。
- エ) 実習生・実習指導職員（担当寮）に実習対応についてのアンケートを作成し、学園の対応及び指導についての情報を得る。職員の意見について随時検討する。
- オ) 各寮へ実習生受け入れについての調査を行い、実習生対応についての標準化（ガイドラインの見直し）を目指す。
- カ) 養成校との連携・協力の強化を進める。養成校等と連携して実習内容の充実を図るとともに、必要に応じて施設や社会的養護で暮らす児童について、説明できる機会を作る。

## （8）地域活動（連携）・地域貢献活動等

### ① 地域との交流

- ・ 青少対などの地域の集まりや活動などに参加することを通して、具体的な地域福祉のニーズを把握するための取組を積極的に行う。
- ・ 地域における公益的な活動の一層の推進。施設が有する設備や専門性を活用し、地域の子育ての相談・助言や市町村の子育て事業の協力をする。園庭・体育館や会議室の地域への開放を進める。子育てサークル「なかまっち」など地域団体の取り組みへの参加を進める。
- ・ 地域との交流、地域の活動への参加。地域住民との交流行事である「青空祭り」・「オープンカフェふたば」を開催し、広く参加を呼び掛ける。地域住民の諸活動に担当職員を配置して参加する。また、地域の他の福祉施設（高齢者施設や障がい者施設など）との相互交流を図る。幼児が高齢者施設を訪問したり、障がい者施設で作ったパンを学園内で販売したりなど、できるだけつながれる関係性を構築できるように工夫する。
- ・ 災害時の地域との協力体制の構築を図る。小平市の二次避難所の指定を受けていることもあり、障がいを持つ方々の避難訓練に体育館を提供するなど、地域の福祉施設や団体との連携協力体制を平時から構築する。
- ・ 地域の子育て支援に応えるため、要支援家庭の居場所づくり事業を実施、継続する。
- ・ 地域の里親（養育家庭）などへの情報の発信とレスパイトなど必要な支援を実施する。

### ② 関係機関との連携

#### ア) 学校、幼稚園

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

#### イ) その他

- ・ 施設長が小平市社会福祉協議会の評議委員として委嘱を受け、定期的な会議などに参加する
- ・ 施設長ならびに職員が、市内の要保護児童対策連絡協議会に参加し、情報収集や対策の検討に努めている。

- ・ 施設長が地域の保育園の評議委員を担っている。
- ・ 職員が地域の青少年対策協議会や子供会の役員を引き受け、活動に参加する。
- ・ 職員が地域の子育てサークルの活動に参加し、相談援助に関わる。

#### (9)「広報活動」

- ① 現在の施設の状況を知らせるためのホームページの充実、施設便りの発行など、情報公開と情報発信の適時実施に取り組む。
  - ・ 学園パンフレットについて、変更の必要性和情報を精査し改訂時期を計る。
  - ・ 園だよりは年2回発行し、発行時期を10月・4月とする。
  - ・ 法人広報委員会に連動して、人材確保をメインテーマに運営していく。
  - ・ ブログやSNSを通じての情報発信や寄付募集の案内などをしていく。

#### (10)「福祉サービス第三者評価の受審計画」

令和3年度は長年お世話になった評価機関、「地域計画連合」から心機一転「リッコラボ」に変更し、新たな視点での評価を受けた。まだ、一年ではどうであったかまでは判断できないため、令和4年度も引き続き「リッコラボ」に評価を依頼する。

また、数年来実現していない保護者の評価への参加についても実施に向けた検討を進めていく。

### 4. 計画の位置付けと推進

#### (1)「中長期計画(5カ年計画)の具体化に向けて」

新5カ年計画も作成から3年目を迎え、中間総括的な見直しが求められる。基本的な方針や計画の方向性に大きな変更はないものの、計画がより具体的な局面を迎えたものも複数あるため、これらの計画を変更し、より実効的に進めていく。

##### ① 運営向上の取組み

- ・ 東京都の社会的養育推進計画にあわせ、サテライト型グループホームの開設を目指す。
- ・ ファミリーホームの安定的な運営。
- ・ 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。
- ・ 新たな人材育成の考え方を実施し職員のスキルアップと定着を図る。
- ・ 地域貢献ならびにそれに基づく新規事業の検討。
- ・ 生活支援のあり方の見直し。

##### ② 社会的養育推進計画

- ・ 施設の小規模化、地域分散化という課題に合わせたサテライト型グループホームの開設を目指す。
- ・ 東京都の社会的養育推進計画に基づいた、今後の児童養護施設のあり方について研究し、新たな取り組みとサービスの検討および実践を進める。
- ・ 施設機能の高度化と小規模化に対応した「組織的養護」の充実が必要となっている。学園としてその課題にどう向き合っていくのかについて、将来像検討委員会の中で議論し、方向性を見出す。
- ・ 児童福祉法改正により対象年齢が22歳まで拡大されたことに対応するため、積極的な措置延長の

あり方、ならびに段階的に自立を進めるステップハウスなどの実効的な運用の検討を進める。

#### ③ファミリーホームの開設

- ・職員夫婦とその家族が、入所児童と一緒に生活することを通して、パーマネンシーの保障と実家機能の確立を目指す。
- ・法人型ファミリーホーム「しろやま」の独自性とメリットを生かし、安定的に運営できるようにする。

#### ④働き方改革

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

#### ⑤職員組織の構築

- ・新たな考え方(法人主任制度・キャリアパス など)による人材育成の仕組みのあり方を研究し、実践する。
- ・長期的な見通しを持った職員育成とそれを実現する組織を構築する。
- ・職員のレベルアップのため、東社協キャリアパスの考え方や研修を積極的に取り入れ、人材の育成を図る。
- ・研修費を有効活用し、人材育成の取組みを拡充する。
- ・リーダーの役割を明確にし、チームの人材育成を進める中心的な役割とする。

#### ⑥地域貢献

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

#### ⑦生活支援

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

## (2) その他

### ① 全体として

- ・10年という節目の年を迎えたことを受けて、過去の振り返りとそれに基づく新たな課題の洗い出しを行い、その課題にどう向き合っていくのかの検討と実践に取り組む。
- ・二葉むさしが丘学園としての文化の醸成を目指すための取り組みを実施する。

### ② 計画の推進・進行管理（施設内での共有・推進、中間評価など）

- ・今までサテライト型グループホームなどについては、将来像検討委員会で意見交換を行ってきた。そこから「運営会議」「養護会議」「職員会議」と進め具体化してきた。今後も重要事項決定のプロセスに則り、進めていく

### ③財務面の見通し（単年度収支、借入金返済、積立目標と今年度見通しなど）

## 「一時保護委託枠」事業 令和4年度方針

### 1. はじめに

今年度より、一時保護担当職員を置き一時保護業務を中心に行うこととなった。受け入れや面会対応などを一括して行うことで、児童相談所とより細やかなやりとりができるようになったと感じる。また、連絡者を統一して児童の心配な事や福祉司への連絡事項などを誰に言えばいいのか迷うことなく確認・報告できるようになった。

今年度初めて、一時保護事業所である浅間室にて措置されていた児童から施設入所の受け入れを行ったケースが2件あった。一件は、受け入れることになったのが3寮であったために、福祉司との入所の連絡先を一本化しなかったことによる情報重複や漏れなどの問題が多々あり職員も戸惑うことがあった。今後は、入所のための連絡先を一本化して対応していけるようにしたい。もう2件目は、ファミリーホームへの入所があり、その際には一時保護職員とホームの職員とで情報交換を行い受け入れることが決まった。実際、児童票だけで児童を知るだけでなく、一時保護中の児童に会いに来て、生活の様子を見ることで支援をより明確に考えられ、円滑な入所へと繋がったと感じる。今後も当一時保護事業所からの他寮やGH等への入所を実現させていきたいと考えている。

リスクマネジメントの面では、安心・安全をモットーに一時保護事業を運営していくために受け入れ時の基準を設けていた。

- 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。

以上の事を踏まえ受け入れをおこなっていたが、5月に小6女児と中2男児の性的事故が起き、2人の児童を保護所変更せざるおえない状況となってしまった。その際に、円滑に保護所を変更することが出来なかったこともあり、児童が暴れ・抜け出し、一時行方が分からなくなってしまい捜索願いを出すことにもなってしまった。受け入れ基準として中学生以上の男女としていたが、この事故後寮内で話し合い、**③小5以上の異性のケースを一緒にならないようにする。(※5年生はケースにより可。)**に、変更して受け入れを行っていった。その後は大きな事故なく支援をしていくことが出来た。今後は、事故無く過ごせるようにしていきたい。

健康面では、大きな怪我や病気はなかったが、1月に新型コロナウイルスに2名の児童が感染し12日間

の隔離生活を行った。感染した児童は親子室での対応を行い、濃厚接触者となった児童は自室での生活となった。隔離期間中は、児童が無気力にならないように、本やDVDの提供等の余暇支援により力を入れた。福祉司と話ができるように電話での面会をおこなったりした。児童と職員共に励ましあい乗り切ることが出来た。今後も感染症には十分注意して支援を行っていききたい。

今年度は、職員減により一時保護事業の一時中止をせざるおえない状況になり、取り入れていききたいことが出来なかったことも多くあった。来年度は、『安心・安全』を目標にしながら、出来る範囲で様々な事を考え取り組んでいきたい。

## 2. 子どもの権利擁護

令和3年度方針

- ・余暇支援の幅を広げる。
- ・SOSに気づく仕組みを作る。

コロナウイルスの流行が続き、外遊びが制限されたり、外出できないことで、子ども達からも不満の声が多くみられた。室内でも子供たちが快適に楽しく過ごせるように、アマゾンの欲しいものリストを有効に使い、アイロンビーズや漫画やボードゲームを追加で入れる等、児童が快適に余暇を楽しめるように支援した。また、児童のやる気を引き出すために、塗り絵大会やシャトルランの記録測定会などを開き大いに盛り上がった。また、学園の外に行ける時には近くの公園や図書館に定期的に行くことで外出がモチベーションになり、より勉強や日課を頑張るようになった子どもも多く見られた。今後も出来る範囲の余暇を提供していききたい。

児童が困りごとがあるときや福祉司に相談したいことがあるときには、その都度話を聞き、困ったままにしないようにすぐに福祉司に連絡して対応するようにした。そのため今年度は、児童が悩みを抱えたままにならずに、自傷行為等もみられなかった。今後も、児童が悩みを抱えたままにならないような支援を目指していく。

令和4年度方針

- ・余暇支援の幅を広げる。
- ・SOSに気づく仕組みを作る。

## 3. 子どもの特性に応じた適切な援助

令和3年度方針

- ・自分の力でできることや強みを見出し、生活力の向上を図る。
- ・服薬、アレルギー、発達特性への対応と事前情報の徹底。

一時保護した児童の多くは、日常生活に必要な所作が身につけていない為、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つけられるように対応した。保護されて初めて経験した児童も多くいたが、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。

服薬については、チェック表を作成して毎日チェックすることで忘れずに服薬させるように努めた。今年度は、吸入器を使用する児童を保護した際に、本児や児童相談所から発作の症状や吸入器の使用方法等をしっかり確認して寮職員にも共有することで、みんなが使用できるような対策を行った。

保護児童の退所後の生活に合わせた支援を行う為に、一時保護担当職員で話し合いその児童にあった支援を考え取り組んできた。支援方法や取り組んでみて良かったことなどを行動観察記録にまとめた事で、家庭

復帰後や次の施設での支援の参考にしてもらえる様に記録を随時児童相談所に送ることが出来た。今後も活用していきたい。

#### 令和4年度方針

- ・自分の力でできることや強みを見出し、生活力の向上を図る。
- ・服薬、アレルギー、発達特性への対応と事前情報の徹底。

### 4. 学習援助・教育への配慮

#### 令和3年度方針

- ・通学継続への支援。
- ・学力の把握、維持、向上に努めた支援の実施。

今年度、保護中に学校へ通学するケースが1件あり、通学の際に交通手段や道のりや部活動の支援など児童相談所と連携して行った。その他にも、野球の試合と英語検定と修学旅行に参加したケースもあり、その際は児童相談所に準備と送迎をしてもらい児童がより良い学校生活を送ることが出来た。今後も通学に関しては、児童相談所と連携しながら行っていきたい。

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。保護された当初は、学習を習慣的に行う経験が無く、学習に意欲が起きずになかなか一人で出来ない児童も多くいた。児童一人一人にあった支援を行っていくことで、学習が定着し、職員の個別の支援が無くとも学習を進んで行えるようになっていった。

前年度は、コロナウイルスの影響で外部の学習ボランティアを利用することが出来なかったが、今年度は、12月から学習ボランティアを再開して学習支援を行った。しかし、一時保護児童がコロナウイルスに感染したことや一時保護事業の一時中止を受け、2か月のみの実施となった。来年度は、月に数回の学習ボランティアだけでなく、さらに専門的な学習支援を提供できるような取り組みを考えていきたい。

#### 令和4年度方針

- ・通学継続への支援。
- ・学力の把握、維持、向上に努めた支援の実施。
- ・学習教材・指導の充実を図る。

### 5. 安全で快適な生活

#### 令和3年度方針

- ・個室やホールなど快適な生活空間の保障。
- ・外出や行事の活用。
- ・倉庫内や公務室内の余暇道具や衣服の整理を常に行う。

保護児童は、基本的に個室を利用して生活をしていた。プライベートが確保され、トラブルなどのクールダウンの際には自室で過ごすことも出来ていた。兄弟ケースの際は、パーテーションで区切られた部屋を利用することで兄弟が安心して過ごすことが出来たり、個々の生活の質を上げる為に部屋を仕切ったの支援をおこなったりと臨機応変に部屋の移動もおこなった。自分だけの部屋で過ごす経験が無い児童が多く、自室が汚くなる事が多くあった。その都度、職員と一緒に片付け、児童にあった収納スペースを作ることで自ら部屋を快適にして行ける力を養うような支援を行った。今後も続けていきたい。

コロナウイルスが落ち着いた時には、買い物や近くの公園・図書館に行くなどした。学園内でも、ハロウィンパーティーや浅間祭りなどのイベントを子どもたちと一緒に考え楽しく行うことが出来た。誕生日の子どもには、食べたいケーキを職員が手作りしてみんなでお祝いしたりして楽しんだ。一時保護の生活の中で出来る範囲で今後も色々な経験をさせていきたい。

倉庫内の掃除を定期的に行った。使う玩具を出し入れしやすくし、洋服もいらぬものを処分し、整理整頓を徹底した。また、はさみやノリなどの工作に必要な道具に返し忘れを防ぐため、浅間専用のお道具箱を作った。工作道具の数を把握できるようになったことで、児童が返し忘れを防ぐように考えたが定着しなかった。今後も整理整頓や物の貸し借りについて試行錯誤し、徹底して管理していきたい。

#### 令和4年度方針

- ・個室やホールなど快適な生活空間の保障。
- ・外出や行事の活用。
- ・倉庫内や公務室内の余暇道具や衣服の整理を常に行う。

#### 令和3年度方針

- ・一時保護担当職員が中心となって、支援を行っていく。
- ・受け入れ方法について常に検討を行い、より良い方法を考え、改善していく。
- ・東京都との定期的な協議を行い、より良い支援と一時保護運営に繋がるように取り組みの充実を図っていく。

一時保護担当職員が保護児童の様子を把握し、寮の職員全体で情報を共有することで、日ごろ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と感じる。

一時保護担当職員は、園内の会議やイベントや研修に参加することがなかなか出来ず、園全体の情報を共有することが難しくなっていたように感じる。今後は、家事支援員やボランティアを利用して、会議や研修に参加できるようにしていきたい。また、一時保護児童の入所受け入れや進学や通院等様々なことに対応しながら支援していくためにも、今以上に専門職との連携した支援を行っていきたいと考える。

受け入れについては、一時保護の運営にあたっての児童構成上の決まりを考えそれに基づき入所検討をおこなった。今年度の性的事故を踏まえ基準を新しくしたことで、その後は大きな事故無く支援していくことが出来た。今後もこの基準を元に受け入れを行っていく。

今年度は、一時保護所指導者研修に参加することが出来、他施設での取り組みを聞き、取り入れていきたいところなどを多く知ることが出来た。しかし、職員減のための一時保護事業の一時中止に伴い多くのことが出来ないでいる。来年度は、学んだことを活かせるようにしていきたい。

#### 令和4年度方針

- ・専門職や家事支援員やボランティアと協力してより良い支援を行っていく。
- ・受け入れの児童の基準に基づき、保護児童を受け入れていく。
- ・東京都との定期的な協議を行い、より良い支援と一時保護運営に繋がるように取り組みの充実を図っていく。

# 令和4年度 二葉南元保育園 事業計画

## (1) 計画策定の基礎事項

### 1. はじめに

新型コロナウイルス感染症が続いている中で、行事の縮小や形を変えて行ったものもあったが少しずつウィズコロナを意識した取り組みをしていく年になる。

新宿区内の定員割れが進んでいる。令和4年4月入所の0・1歳児は充足したが、2歳児以上11名の欠員で厳しい状況となる。

専用型一時保育室は、令和3年度定期保育定数を途中から7名を3名の暫定定数に変更したが、定期保育利用が多いため定数を戻し、地域の需要に応えられる体制を整えていく。

今年度は、一時保育室事業の役割を見直し、地域交流事業や体験保育なども一時保育室を使い幅広い取り組みを検討していきたい。

新入職員3名も加わり職員構成が変わる年のため、一人ひとりの経験を活かしお互いを認め合える職員集団作りを目指していく。

職員会議は、昼会議が定着してきたがじっくり話し合える場として全員出勤日を活用していく。研修やテーマを決めての意見交換、職員交流の場が持てるような工夫をしていきたい。

保護者の働く環境もコロナ過の中で、在宅勤務が増えたり勤務形態の変化が見られたりする。在宅勤務への理解や新たな生活スタイルにおける課題を保護者と共有していく。

保育内容の課題でもある遊び込める室内空間作りを主に、備品の補充等行い、安心して過ごせる環境設定を更に進めていきたい。

ICT化の整備拡充をするとともにオンライン研修に積極的に参加し、資質向上をめざした取り組みを進めていきたい。

以下の点を令和4年度重点課題とする。

### 2. 基本理念

- 保育理念：創設者(キリストの愛)の思いを大切に、すべての子どもの健康と生きる力を育てます
- 保育目標：心身の調和的な発達を図ります

### 3. 基本方針

- ・ 戸外遊びや自然とのふれあいを大切にし、子どもの笑顔あふれる園をめざす。
- ・ 乳児はユニット方式の少人数保育を行い、幼児は、異年齢とのかかわりを通して豊かな経験と人間関係を育てていく。
- ・ 給食は衛生安全を第1とし、バラエティーに富んだ、0歳からの手作りメニューを提供する。
- ・ 保護者と共に子どもの成長を見守り、信頼関係を築き、安心して通える保育園をめざす。
- ・ 職員は子どもの個性を大切にし、日々専門技術の向上に努める。
- ・ 地域の子育て支援や世代交流を通して、地域に根付く園をめざしていく。

### 4. 児童定員 110名



## (2) 基本方針・計画

### 1. 重点課題

#### (1) 保育内容の充実

各年齢に応じた環境づくり、子どもが遊びこめる室内空間づくりをめざす。年間の中で発達に応じた空間変更、遊具の入れ替え、遊具の充実を図る。

#### (2) 保護者への支援

保護者の勤務形態・働き方も変わってきているため、状況の把握と要望に応じた支援が必要になる。又、要支援家庭への配慮、地域公共機関との連携を図る。

#### (3) 地域の子育て支援事業

専用型一時保育事業は新たに子育て相談、保育所体験の場として活用を広げる。

#### (4) 次世代を担う職員育成

新人職員へのフォローは主任も一緒に対応しておこなう。職員一人ひとりの課題を明確にし、経験年数に応じた研修への参加と自主研修にも積極的に参加できる体制をつくる。役職に応じたキャリアアップ研修を年間計画に添って積極的に受講を勧める。

#### (5) 運営の組織化

運営委員会の定例化をめざす。乳児・幼児リーダーを配置し、副園長、主任、主任補佐の役割分担を明確化する。園全体の運営を具体化することや職員採用時には面接委員を担う。運営委員を部署から選出しクラスのまとめ役や園全体の運営・法人にも積極的に関わってもらう。

#### (6) 緊急災害発生の備え及び危機管理の対応

地震発生だけでなく、大型台風、交通機関の計画運休、新型感染症などを想定した取り組みを図る。緊急時の勤務体制を明示し、その都度状況に応じた対応を行う。各事業所での想定や課題の整理も行いつつ、法人全体の連携、共通認識を図る。

#### (7) ICT化の促進

書類等の事務省略化に向け活用を始めたシステムの更なる充実と機能の活用を図る。担当者を決め、職員からの意見を反映させ使いやすいシステムづくりをめざす。

## 2. 運営方針

(1) 二葉南元保育園の運営管理を円滑に行うために以下の会議を開催する

- |         |     |                           |         |
|---------|-----|---------------------------|---------|
| ① 職員会議  | 月1回 | 定例会議                      | (10回 昼) |
| ② 保育会議  | 月1回 | 定例会議                      | (10回 昼) |
| ③ 部署会議  | 月1回 | 幼児会議 (昼)・乳児会議 (昼)・調乳会議(昼) |         |
| ④ 運営会議  | 随時  |                           |         |
| ⑤ クラス会議 | 随時  |                           |         |

- ⑥ 苦情解決第三者委員会 1回～2回
- ⑦ その他（委員会・係・行事・その他）

## (2) 各種係・委員会を設置し職員全員が分担し運営

- ① 行事係：行事(子どもまつり・七夕集会・運動会・祝会・節分・卒園文集・卒園式・卒園を祝う会等)の企画及び役割分担。
- ② 子育て支援(地域活動委員兼任)：(保育園体験・育児相談) ZOOMも活用。
- ③ メンタルヘルス係(法人委員会兼任)：職員の環境整備・美化係・冷蔵庫チェック等)
- ④ 職員交流係：(会議時企画)
- ⑤ 広報委員(法人委員会兼任)：ホームページ更新・パンフレットやHPの修正
- ⑥ リスクマネジメント委員(法人兼任)：園内外の安全チェック・ヒヤリハット集計と分析
- ⑦ 研修委員：(法人研修委員兼任) 研修のとりまとめ、研修企画
- ⑧ 備蓄委員：園内備蓄確認・マニュアルの見直しを必要に応じて行う

## 3. 保育基本方針

- (1) 保育理念を基に、職員で考えあつた保育方針を毎回会議で確認しあい、原点に立ち返る指標にする。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にする。又法人で取り組む資質向上チェックシートを活用し自己研鑽に努める。
- (2) 0歳児は緩やかな担当制をとり、個々の子どもの日課を大切にされた保育を行う。  
他園の実践例を参考にし、クラス内で話し合いを重ねながら、より良い保育を構築していく。
- (3) 1・2歳児は事故防止を特に留意した環境づくりに配慮し、子どもの発達や月齢構成に応じたグループ分けを行う。日課やカリキュラムの工夫を行い、健康な身体と安定した豊かな情緒を育てていく。遊具の見直し、環境設定を検討し工夫していく。
- (4) 幼児組は、年間計画の中で毎日の活動や行事はねらいを持って実施し、幼児期に必要な体験と成長を保障した取り組みを行う。異年齢交流は前年度からの流れを大事にし、取り組める範囲で行う。
- (5) 要支援児の保育は、専門家(臨床心理士・巡回指導)のアドバイスを受けながら行う。
- (6) 地域の子育て支援の観点からも、専用型一時保育の充実を図る。

## 4. 保護者支援

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

## 5. 食生活・給食

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

- (7) 保護者への情報提供として給食だよりを発行する。
- (8) 給食室の役割分担・職員間の連携・研修参加。

## 6. 医療・保健

- (1) 身体測定 月1回
- (2) 乳児健診(0歳児クラス) 毎月1～2回、内科健診 年2回(4～5月・10～11月)
- (3) 歯科健診 年2回(4月、10月)
- (4) 耳鼻科健診・眼科健診 年1回(5月～6月)
- (5) 尿検査 年長・年中児のみ 年1回
- (6) 看護師による健康指導(手洗い・トイレの使い方・鼻のかみ方・咳エチケット等)
- (7) 保健便り発行(月1回)
- (8) 職員検便(給食室、0歳児クラス担当職員・食事に関わる職員) 毎月1回
- (9) 職員健康診断 年1回(6月～8月)
- (10) 職員インフルエンザ予防接種の推奨

## 7. 環境整備

- (1) 建て替え後丸7年が経過。修繕箇所も増えてきているため計画的に対応。
- (2) 年2回草取り、園内清掃を職員で行い、換気扇やエアコン清掃も行う。
- (3) 植栽の剪定は業者と年間契約を結び依頼している。

## 8. 年間行事計画

月	子ども	保護者
4	入園の集い(新入園児・年長) ・進級入園の集い/イースターお祝い会	・入園の集い(新入園児保護者) ・全体保護者会(23) ・各クラス保護者会
5	・こどもまつり(乳児院・ひろばと共催)未定	・自由参加
6	・春の交通教室 ・花の日礼拝感謝訪問 ・年長児遠足・プラネタリウム見学	・年長遠足(お弁当)
7	・プール開き ・七夕集会	・七夕集会参観(年長児保護者)
9	・引き渡し訓練 ・お月見集会 ・運動会	・保護者引き渡し訓練 ・各クラス保護者会もしくは個人面談 ・運動会
10	・芋ほり遠足(4・5歳児)未定	芋ほり遠足(お弁当4歳・5歳児)未定
11	・防災教育訓練 不審者防止教室 ・聖話の集い	
12	・クリスマス祝会(幼児3クラス)	・クリスマス祝会(人数制限)
2	・節分 ・プーク観劇(未定)	・各クラス保護者会
3	・ひなまつり(クラス単位) ・お別れ遠足(幼児3クラス)	・遠足(3歳～5歳児お弁当) ・卒園式(5歳児保護者のみ)

<ul style="list-style-type: none"> <li>・卒園式</li> <li>・卒園児を送る会</li> </ul>	
--	--

※誕生会各クラス・避難訓練・消火訓練： ※：高齢者施設訪問（未定）

※個人面談・保育参観

### （3）個別分野の対策・対応

#### 1. コロナ感染対策

保護者・職員が感染予防に努め、感染予防・拡大に繋がらないよう配慮していく

##### (1) 保育園内の消毒の徹底

- ・ドアノブ・手すり等の消毒、使用した遊具の消毒布製は洗濯・他の遊具は使用後に消毒
- ・衛生用品等十分な備蓄を備えておくよう管理する

##### (2) 保護者

- ・幼児クラスは園庭側からの入室が定着、乳児クラスは玄関で消毒後入室。

##### (3) 職員

- ・保育中は不織布マスク使用（新宿区指導）、出勤後の手洗い
- ・消毒、健康記録記入
- ・体調管理を行い、体調不良時は早めの対応、家族も含め PCR 検査等連絡の徹底

##### (4) 子ども

- ・4歳児から状況に応じてマスク着用。机に座る人数を3人～4人にし、昼食時は4歳児からアクリル板を使用。
- ・健康記録表記入、園では2回検温、手洗いうがい時はペーパー使用
- ・散歩の前後はアルコール消毒
- ・昼寝は間隔を開けて布団を敷き、全クラスを使用して昼寝を行う

##### (5) 新宿区との連携

- ・健康状態・PCR検査をした場合等迅速に報告し、情報共有をする
- ・不測の事態に備え必要書類の準備を月毎更新し準備しておく

#### 2. 安全対策、防災・防犯対策

- (1) 防災訓練月1回、伝言ダイヤル訓練年3回、ペンギンメール訓練年2回、BCP訓練年1回実施
- (2) 不審者対応防犯笛訓練を2歳以上のクラスで定期的に行う
- (3) 非常災害時用品の賞味期限点検し、不足分は補充する
- (4) 園外との協働による防災訓練の検討・実施
- (5) 感染症対策：保護者へ周知をし、予防に努める  
保護者には新宿区からの情報提供を随時行う
- (6) 職員の普通救命救急研修、不審者対応訓練を行う

#### 3. リスクマネジメント

- (1) 事故防止のためヒヤリハット、アクシデント記入及び報告活動を改善する
- (2) 事故が起きた場合は、園全体に周知するとともに原因解明を行い、対策に努める。
- (3) 社会福祉法人二葉保育園危機管理規程に基づき、速やかに法人本部に連絡をする。

#### 4. 専門職の関わり

- (1) 臨床心理士:子どもの発達、保護者支援、他機関の情報共有、職員の相談に対応。週一回。
- (2) 看護師による保健指導は、各クラスと連携を取りながら年間を通して取り組む。
- (3) 栄養士による食育をテーマにした取り組みを企画する。
- (4) 事務職員による保育所の運営費の成り立ちを学び合う。

## 5. 職員育成と研修計画

オンライン研修を積極的に受ける。全員で受ける研修を検討する。

- (1) キャリアアップ研修の未受講者は積極的に受ける。
- (2) 園内研修の計画を作成し取り組む。
- (3) 普通救急救命訓練実施、不審者対応訓練の実施。
- (4) 自主研修や関係機関の研修に積極的に参加。
- (5) 保育園同士研修の共有を図り、同時開催や討議しあうことも検討する。

## 6. 職員の働き方の改革

- (1) 非常勤職員の働き方について各自の要望を聞きながら依頼する。
- (2) 有休取得の改善 夏休み以外で2日～3日以上連続休暇取得をめざす。
- (3) 働き続けられる職場環境に向けてストレスチェックをうける。
- (4) メンタルヘルス対策として臨床心理士による困難な場面時の回避の仕方など園全体の研修も重ねていく。
- (5) 職員宿舍借り上げ制度の利用は5名。新宿区はこれまでと同じ8,200円補助

## 7. 権利擁護と苦情解決第三者委員会の取り組み

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

## 8. ボランティア・実習生・中高生の受け入れ

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

## 9. 地域活動・地域の公益的なとりくみ

- (1) 保育所体験事業・出産前の育児相談：新たな取り組みを考えていく
- (2) 世代間交流事業：敬老週間（祖父母来園）行事の見直しを図りながら進めていく
- (3) 育児講座の実施：看護師による乳幼児の育児と健康講座 \*可能な範囲で行う
- (4) 四谷地区乳幼児支援機関関係者連絡会（四子連）の取り組みへの参加（未定）
- (5) 新宿区内社会福祉法人連絡会参加
- (6) 虐待の疑いや要支援の家庭のケース会議や対応について、関係機関と連携を取る

## 10. 広報活動

- (1) ホームページの更新は、クラス単位で役割を担い月一回の更新をめざす。

保護者にも掲載内容を伝える。 職員募集は迅速に対応し掲載する。

- (2) 園だより、ホームページへの子ども様子を掲載する場合、プライバシー保護のため後方からの写真などにする。園からのお便り類はペーパーレス化にしていく。
- (3) 地域交流や園紹介・必要に応じてオンライン等活用

## 11. 福祉サービス第三者評価の受審

今年度受審なし

### (4) 計画の位置付けと推進

#### 1. 中長期計画の(5カ年計画)具体化

- (1) 保育環境の整備 (ICT 化含む)、保育内容の資質向上に向けた取り組み  
コロナ禍の中で行事の新たな取り組みをめざす
- (2) 防犯、防災の点検と見直し・実施訓練  
職員の防犯訓練、救命救急訓練の計画・法人、乳児院との連携し、多様な場面を想定した訓練計画
- (3) 職員組織の構築と労働環境の見直し  
新体制に向けて基盤づくりの年になるべく運営委員会の定例化を目指していく。  
次年度体制に向けて人材確保に努める。又、養成校との連携を密にし、人材確保に活用する。
- (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)・乳児院ひろばとの連携  
専用型一時保育室を活用し保育所体験、子育て相談を担当し地域とのつながりを作る。

#### 2. 計画の推進・進行管理

運営委員会において運営状況の理解を深める。前期・後期総括時には計画の振り返りを行い、次年度以降の計画を検討する。

#### 3. 財務面の見直し

令和4年度当初の園児数が11名の欠員、専用型一時保育事業の定期保育利用児童の未充足・延長保育利用の減少等による収入減が考えられる。

東京都社会福祉協議会のシート等を活用し、事業継続のための財政的な確認を行う。

積み立て計画は難しく、人件費の取り崩しが必要になってくる。

# 令和4年度 二葉くすのき保育園 事業計画

## (1) 計画策定の基礎事項

### 1. はじめに

今年度より0歳児を13名から1名減の12名とし、児童定員97名での運用。進級数減の為、1歳児の募集枠が増員し、市の抱える1・2歳児機児童解消策と合致する判断となる。

新型コロナウイルス感染症の対応が長期化する中、ポストコロナを見据えて、この転換期に見直し変更していくことは元に戻すのではなく新たなかたちで継続していける視点を持ち、前向きに検討する。制限の多い生活の中で昨年度、感染状況の減少期を選び地域交流事業を個別実施したが、参加者からは「コロナ禍で新生児を抱え家庭にこもりっきりの生活をしていると社会から断絶されたように感じる」という率直な声があった。地域の中で子育て家庭が孤立し、子育てに不安を抱えている様子を目の当たりにし、子育て相談・援助におけるソーシャルワーク機能の充実はより求められてきている。一方で、在園家庭へ向け子どもたちの成長発達の支援、もう一つは保護者の就労支援、この二つの側面を大事にしながら継続開園を目指すことを考えると感染状況にもよるが事業の拡大は難しい現実もある。

保育士・幼稚園教諭等を対象とした3%程度の処遇改善や保育所等における新型コロナウイルス感染症対策支援事業の補助金が継続される予定だが、すべての職員を対象とし、感染対策における衛生用品等も強化し備蓄していくことを考えると一定額の持ち出しは必要となる。

### 2. 理念

- キリストの精神を大切に、大人が一人ひとりの子どもに十分に寄り添い、個人を大切にする
- 家庭的雰囲気大切に、心も体もあせらずゆっくり育てることにより、子どもの人格及び能力が全面発達するようにする
- 保護者とよりよい協力関係を築きながら、子どもの成長を支えていく

### 3. 基本方針

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

#### 4. 児童定員

児童定員：97名

0才児…12名 1才児…16名 2才児…17名

3才児…17名 4才児…18名 5才児…17名

<保育園開所時間>

- ・保育標準時間認定 午前7時～午後6時
- ・保育短時間認定 午前8時30分～午後4時30分
- ・延長保育時間 午後6時～午後7時

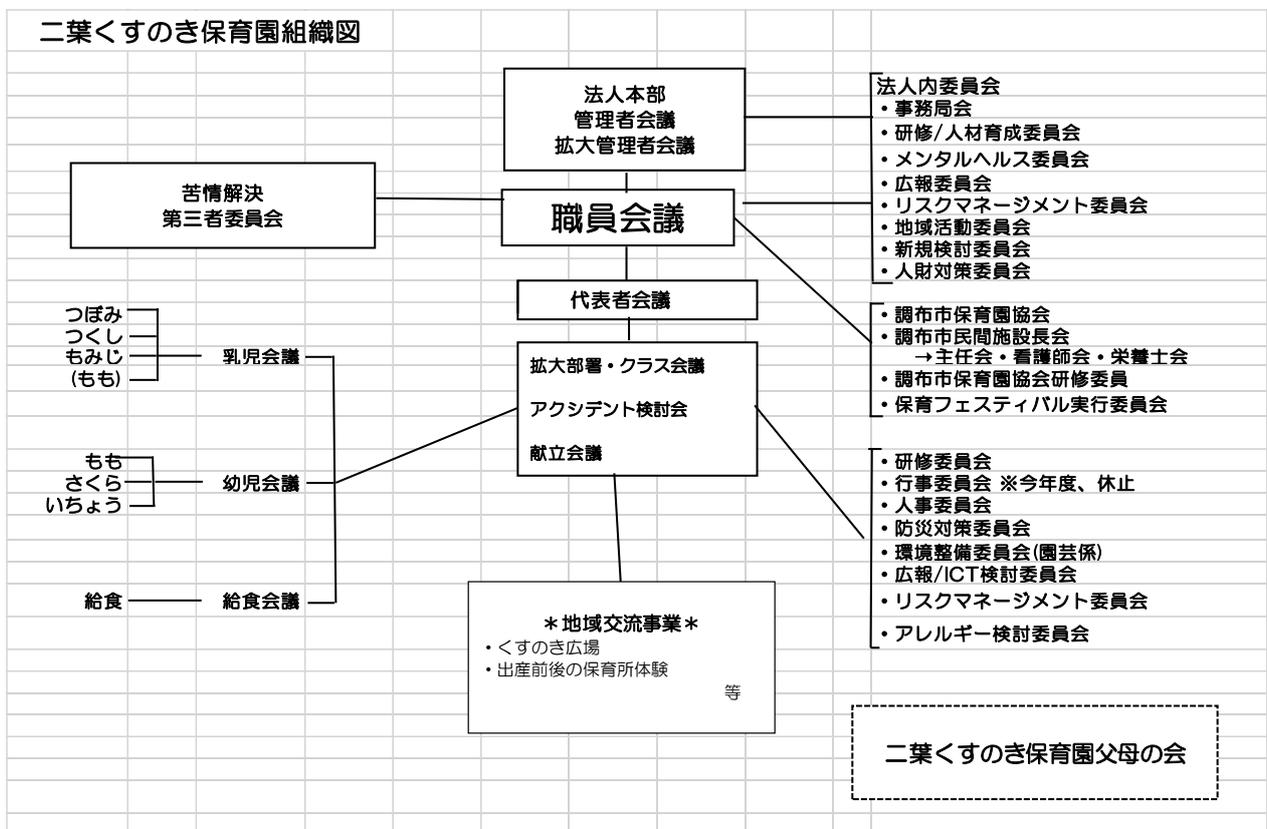
#### 5. 職員配置

常勤職員 22名…園長(1) 保育士(17) 看護師(1) 管理栄養士(1) 栄養士(1)  
事務等(1)

非常勤職員 6名…保育士(5) 調理(1) \*6H勤務以上 月120時間以上

パート職員 8名…11時間開所保育補助(7) 事務補助(1)

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



#### (2) 今年度の基礎方針・計画

##### 1. 重点課題

###### (1) 保育内容の充実

継続した感染拡大予防策を講じながらも、人格の基礎部分の安定感を培う場である保育園での生活をどう守っていくか、保育を考える上での大きな課題である。私たちは子どもたちの年齢の発達の特徴を深く知ること、その上で子ども一人ひとりの発達のペースを守ってあげ

ること、集団に 10 時間以上いる子どもたちの立場に立って、ゆとりのあるかかわりをもつことを大切にする。

(2) 次世代を担う職員育成と人材確保

職員一人ひとりの保育観の獲得とくすのきの保育の継承のために、職員間のコミュニケーションを高め、より一層の学びを創造し職員のチームづくりに努めていく。

今年度新たに人事委員会を創設し、人材確保と定着、職員育成の問題解決やスキルアップを目指すとともに、長く働きやすい職場環境づくりを考えあう。

(3) 園庭環境の見直し検討

2 度にわたる幼児園庭緑地化の定着には至らず、子どもたちの活動に見合う園庭づくりを再検討。乳児園庭においても、幼児クラスの活動分散化のため使用頻度が上がり、築山周辺の土壌のすり減りが見受けられ、整備検討していく。

(4) 園舎内の必要再整備に取り組む

大型修繕からおおよそ 1 年が経過(令和 2 年 2 月実施)し、不具合個所の修正、順次耐久年数を迎える箇所の整備を計画・実施していく。

## 2. 運営方針

二葉くすのき保育園の運営管理を円滑に行うために以下の会議を開催します

- ① 全体職員会議 月 1 回 第 3 木曜日 期ごとに長時間会議(土曜日開催)
- ② 部署会議 月 1 回 第 3 木曜日 幼児会議・乳児会議・給食会議
- ③ 運営会議 必要な時随時 代表者会議
- ④ アクシデント検討会 月 1 回 第 2 木曜日
- ⑤ クラス会議 概ね月 1 回
- ⑥ 献立会議 月 1 回 第 2 木曜日

各種委員会を設置し職員全員が参加して運営します。

- ① 研修委員会：園内研修の計画立案・わらべうた研修・勤務内研修及び勤務外研修の把握と斡旋
- ② 行事委員会：行事(夏まつり・子どもまつり)の企画・役割分担・父母会との連携  
※感染状況が落ち着くまで休止
- ③ 環境整備委員会：園内外の環境美化・修繕箇所の窓口・床のワックス掛けや雪かき等の呼びかけ・ゴミ分別整備
- ④ リスクマネジメント委員会：アクシデント検討会の進行、課題整理。室内外安全点検。
- ⑤ 防犯・防災対策委員会：防犯訓練実施。避難・防災・BCP 訓練実施計画と実行。  
備蓄倉庫管理。
- ⑥ 広報・ICT 委員会：ホームページの更新・職員紹介写真の掲示・業務 ICT 化のすすめ
- 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
- ⑩ 人事委員会：採用・育成計画の立案と実践  
\*法人各委員会へは関連委員会代表者等出席

対外的に以下の係をおいていきます。

- ① 調布市保育園協会研修委員
- ② 調布市保育フェスティバル実行委員

### 3. 保育方針

#### (1) 乳児保育(0歳児～2歳児)

乳児の保育は担当制をとり、情緒の安定をはかる

子どもが安定して過ごせるよう、出来るだけクラスごとの保育を保障する

一人ひとりの子どもの発達をふまえ、個人の発達のテンポを大切にしていきます子どもの発達を保障するために、あそびを大切に、遊びやすい環境を整える

#### (2) 幼児保育(3歳児～5歳児)

異年齢児保育の中で個人のふるまい、態度を育てていく

快い生活のための習慣や、ルールの確立をめざす

子どもの発達を保障するために、あそびを大切に、遊びやすい環境を整える

子どもの体験を豊かにすることを通じて、認識能力を高めていく

日本の伝承文化を伝えていく

統合保育（障がい児保育）も一人ひとりを大切に、専門家（言語聴覚士・臨床心理士）のアドバイスを受けながら行っていく

#### (3) わらべうた

0歳児から年長児まで伝承文化であるわらべうたを保育の中に取り入れる。

わらべうたは子どもから子どもへ、祖母から母へ、うたいつがれてきた文化である。

民族が持つ文化・音楽がその中にはある。愛情をもってうたわれるうた、あやしことばは、乳幼児にとってとてもこちよいものである。わらべうたを通して、子どもはたくさんことを学ぶ。遊びのルールや、順番を守ること、協力し合うこと、そして判断力や敏捷性が養われる。感染予防策のため、大人の研修は縮小しているがうたい続けていく習慣は大切にしていく

### 4. 保護者支援

新型コロナウイルス感染症の長期化もあり、他者との接点がより制限されているため、家族以外の人間関係の希薄化が伺える。新たなコミュニティー意識としてデジタル化が進み、環境の変化は強まっている一方で、在園家庭をみても少子化や核家族化により、親子のつながりや親から子への子育ての知識が伝わりにくくなっている印象がある。保護者自身の価値観も認めつつ、子どもの育ちにおいて必要なことは保障していけるよう家庭と園とで協働していきたい。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。

### 5. 食生活・食育

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

### 6. 医療・保健

- (1) 園児健康診断…全園児健診年3回(4・9・1月)・0歳児健診月1回

- (2) 歯科健診…年 2 回
- (3) 視力検査…11 月(3・4 歳児)
- (4) ほけんだより…月 1 回発行
- (5) 職員健康診断…年 1 回
- (6) 職員検便…月 1 回
- (7) 職員・子どもへ向け、予防や対処法を伝達していく
- (8) 感染拡大予防対応

## 7. 環境整備

- (1) 園庭空間の在り方を見直し、環境と空間から子どもの育ちを支えていけるようにする
- (2) 保育・給食備品について、買い替えに向けた検証を計画的に実施していく。  
計画に見込み切れない設備に関しては不具合都度実施できるよう修繕費に余裕を持つ。
- (3) 園芸作業について、職員でできることは継続実施し、子どもの育ちへ還元していく
- (4) ごみ問題について検証し、少しでも減量につなげていく

## 8. 年間行事計画

子どもの姿から行事の位置づけを検証する。感染状況に応じ、子どものみで代替案や縮小で実施できるよう、工夫する。

月	子 ども	保 護 者
4	入園・進級・新入園児説明会	
6	歯科検診 歯みがき指導(3・4・5 歳児)	各クラスオンライン懇談会
7	七夕	
9	敬老の日に寄せて	
10	秋のおたのしみ会(3・4・5 歳児) 芋掘り(5 歳児)	秋のお楽しみ会(5 歳児のみ親子) 保育参観・個人面談・家庭訪問
11	子ども CAP プログラム 3 日間 (Child Assault Prevention) 子どもへの暴力防止のための予防プログラム 勤労感謝の日に寄せて 「はたらく」を学ぶ	※感染状況に応じてオンライン活用 大人 CAP プログラムー特性上現場のみ 学習会(父母会と共催で学ぶ会)
12	クリスマス会(4・5 歳児)	※オンライン実施
1		各クラス・グループオンライン懇談会
2	節分	※感染状況に応じ実施
3	ひなまつり・証書授与式・卒園式	卒園式(5 歳児とその保護者)

\*誕生会は子どもの誕生日に幼児クラスは実施

### (3) 個別分野の対策・対応

#### 1. コロナ感染対策

- (1) 感染症の広がりがある程度仕方がない部分があるが、できるだけ発症者を少なく、重傷者を出さないように、日頃から感染拡大防止策を徹底していく

- ① 職員ー
    - ・毎日の検温と同居家族含む健康チェックの記入
    - ・体調不良時は無理をせず、休養を取る
    - ・自身の行動履歴に責任を持つ
    - ・保育時のマスク着用
    - ・子どもと一緒に食事をしない。休憩は分散化し、密を避ける
    - ・消毒清掃、換気の徹底。給食配膳は大人がする
  - ② 保護者ー
    - ・登・降園時のマスクの着用。各家庭保護者 1 名までの送迎。手指の消毒
    - ・毎日の健康チェック(休日含む)
    - ・同居家族体調不良時は休みの協力
    - ・濃厚接触者に該当した、もしくは、感染した場合、PCR 検査時は速やかな園への連絡連携呼びかけ
  - ③ 子どもー
    - ・幼児(3 歳児以上)はマスク着用を推奨
    - ・睡眠時頭を互い違いにする
    - ・食事時の分散化。アクリル板での飛沫予防(幼児)
    - ・手洗い・うがいの実施。ペーパータオル使用
    - ・毎日の検温(1 日 2 回)、健康チェック表の記入(休日含む)
    - ・家族内の体調不良時は医師の診断がない場合、児が健康でも登園は控えてもらう
    - ・発熱の際は、解熱後 24 時間経過後の登園
- (2) 地域の感染症情報から、流行状況を把握し、予測することで、迅速な対応をしていく
  - (3) 国の指針変更に対応し、罹患者の状況把握に努め、園内感染拡大防止に努める
  - (4) 感染症流行期の集まりは感染拡大するため、分散化、もしくは縮小。状況によっては中止する。状況に応じた迅速な決断と対応をしていく
  - (5) 衛生用品を切れ目なく常備できるよう、在庫切れになりやすいものは多めにストックしておく

## 2. 安全対策・防災対策

- (1) 子どもたちの命を守るために、緊急災害発生に備え検討を進め、日常の保育の中でも、リスクの認知を高めていく。そしてそれを保護者にも共有をしていけるようにする
- (2) 調布市が実施する調布市子どもメールに参加し、緊急時保護者への連絡方法に活用する
- (3) 毎月 1 回防災訓練及び土曜日訓練も実施していく。防災の日には、地域各施設と共に防災総合訓練を行う
- (4) BCP(事業継続計画)を、一つひとつ実施・検証・改善を行い、保育の中にかかしていく
- (5) 防犯訓練・171災害伝言ダイヤル訓練を定期的に行う
- (6) 防犯カメラを玄関・庭門に設置し、防犯対策を図る。防犯・防災対策として、緊急対応時等、各保育室に園内放送を活用し、正確に情報を伝達する
- (7) 夜間警備については警備保障会社と連絡を密にし、保育園の安全管理を図る
- (8) 安全管理マニュアルの読み合わせを定期的に行い、必要に応じた改訂の実施と共に、日々の保育の中で事故予防を実践していく
- (9) 職員研修として、非常災害時炊き出し訓練、感染症に関する勉強会の実施

## 3. リスクマネジメント

- (1) アクシデント報告を全クラスで取り組み、月 1 回各クラス代表による検討会を実施
- (2) 子ども自身の身体能力や注意力の発達の問題・発達過程もあるので、子どもの側からも理解を深め、改善・予防策の考案に努める
- (3) アクシデントの要因や傾向の分析を密にし、全職員への周知を徹底する。職員間で考えていく機会を増やす
- (4) 伝統行事や生活体験の充実を図る一方で価値とリスクの視点を持ち、あり方を検討していく

#### 4. 専門職間の連携・協力

発達に何かしらの困難さを抱えている子どもや保護者自身が複雑な事情を抱えているケースも増え、保育園ができること、専門機関との連携の必要性を検討し、支援していく。基本月 1～2 回、言語聴覚士・臨床心理士に来てもらい、地域の家庭を含め必要に応じた継続的な関わりをしていく。園医とも連携を図り、感染リスクの低下を目指す。

#### 5. 職員育成・研修計画

- (1) 職員一人ひとりが二葉の職員(福祉従事者)として守るべき倫理・規範の理解促進
- (2) オンライン研修もすすんできているため、園からの参加も踏まえ、自己研修を推奨していく

#### 6. 職員の働き方改善への取り組み

職員のライフステージの変化への対応し、引き続き、互いの立場を認め合える風土づくりをすすめていく。職員の働き方、育成においては、個々の様々な背景を捉え理解しつつ、互いに認め合い、支え合う事が大切だと感じる。そのことを基本に、日々の運営と、実践から学び伝え合いながら保育を創り上げていくことを大切にする。また、妊婦短縮、育休明け職員がいる中での運営方法、体制作りも含め、人材確保が重要となる。

有給休暇に関しては、体制係が呼びかけ希望が反映できるように工夫している。体調や家庭状況を踏まえ、休みが取り合えるよう、フリーが部署を超えてフォローに入れる体制づくりを目指す。福利厚生部分の休み(子看や特別休暇)の取得もあり、有給休暇が後手になりやすいことは課題である。

調布市保育従事者宿舎借上げ制度も自身のライフスタイルに合わせて選択できており、令和 4 年度は 9 名実施予定。調布市は補助額上限 82,000 円から変更なしの見込み。

#### 7. 権利擁護と苦情解決第三者委員会の取り組み

保育をするうえで個々の尊厳を大切にしていく。また、職員一人ひとりが地域の中で様々な保育運動に参加していく。そこで得たものを職員間で深め、保護者にも知らせ、保護者と手を取り合いながら大きな力に変えていくことに努める。第三者委員の存在・役割の周知だけでなく、交流の場も設けていけるとよい。保護者からの意見・要望は園全体のこととして把握し、解決結果を報告していく。

#### 8. ボランティア・実習生の受け入れ

感染下の中で、緊急事態宣言中は見送り。受け入れにあたり 2 週間前の健康チェック及び直前 PCR 検査の実施。職員の心労に負荷がないよう調整も必要となる。近年の人材確保困難な中、実習生受け入れは将来の職員人材育成という意味も大きくなっている。保育士だけで

なく、栄養士・看護師の受け入れも実施していく。現場の職員にとっても自分たちの保育の振り返りとして、園の保育内容・保育方針の理解を深めていける対応に取り組む。  
小学校・中学校・高等学校の育児体験、仕事体験を通じ、意欲をもって関わられるよう努める。

## 9. 地域活動(連携)・地域貢献活動等

- (1) 地域住民が中心となって開催されている地域協議会に参加し、地域の健全なる子育て・青少年育成について協議していく
- (2) 調布市保育園協会に参加していく
- (3) 地域の学校・学童・子育て支援センターとも連携をとっていく
- (4) 地域交流事業を通して、在園家庭のみならず、地域の中で必要とされる子育て支援を実施。感染状況に伴い、実施の有無を検討していく。
  - ① 保育所体験：くすのき広場 育児相談・発達相談
  - ② 異年齢児交流事業：小中高生の育児体験
  - ③ 出産前後の保育所体験：赤ちゃん広場 育児相談 子どもの育ちを知る
- (5) 新型コロナウイルス感染症終息後とはなるが、必要に応じて多摩フォスタリング事業との連携で、里親を希望される(子育て経験のない)親が園の子どもたちと触れ合い、成長発達を知る機会を設けていく

## 10. 広報活動

ICTの活用でお便りの電子配信を実施。園だより・ほけんだより・給食だより・クラスだよりは毎月1回発行。

HPを通じ、地域の身近な存在として「園と共に育てる」ということを大切に、園生活の様子を更新していく。園内の案内が難しい最中で、HPの閲覧を呼びかけ、園の様子を知ってもらう機会となる。

## 11. 福祉サービス第三者評価の受審

今年度受審予定。

### (4) 計画の位置づけと推進

#### 1. 中長期計画(5カ年計画)の具体化に向けて

- (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
- (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
- (3) 設備環境のメンテナンスを定期的に行い、機能維持に努める。また、老朽化所は続くため、修繕等に関しても計画的に実施していく
- (4) 社会的な傾向とニーズを捉え、入所に関し柔軟な対応ができるよう検討していく。

#### 2. 計画の推進・進行管理

各クラス・部署から要望聴取し、事業計画や予算に反映していく。

前期・後期で総括を出し、運用する。

#### 3. 財務面の見通し

施設整備積立金について、積立根拠資料を毎年度時の更新。

令和2年度決算時根拠では見通し400万の積立目標としていて、今年度においても400万積立予定。

## 令和4年度 自立援助ホームトリノス 事業計画

### 1. 計画策定の基礎事項

#### (1) はじめに

前年度もコロナ禍は収束せずトリノスの運営、支援両面において少なくない影響を及ぼした。情勢が刻一刻と変化するため見通しがつきにくいあらゆる事態を想定しながら運営、支援において柔軟な判断で対応していくことが求められる。

運営面においては、昨年度は自立支援担当職員配置の加算、宿直手当分の委託費の増額があり、予算面では大幅な改善があった。また年度後半に児童養護施設等体制強化事業を活用して非常勤職員1名を雇い入れることができ、運営基盤の安定化が見られる中、今年度より新たなホーム長が着任することとなった。増員したスタッフも含めて全体で新たなホーム長を支え新しい体制の定着安定化の速やかな実現が求められる。また職員の平均勤務年数が上がってきており人件費が予算を圧迫してきているので今回のホーム長交代を機にトリノスの長期展望の中でのスタッフ構成の見直しについて議論をする必要がある。

支援面においては、一昨年度に引き続き特に退居者が収入が減る、仕事を解雇されるといった事例があり、昨年度も退居者1名について生活保護受給と宿所提供施設への入所を支援することがあった。自立支援担当職員配置の要件に退去支援の充実が盛り込まれていることもあり今年度はより効果的なアフターケアの在り方について検討する必要がある。また昨年度は初めて法人内の児童養護施設からの入居を受け入れ、支援において役割分担をしながらすすめることができた。今年度は当該の利用者が退居を控えているのでアフターケアも含めたさらなる連携を図っていく。

昨年度の傾向として、実際に入居したケース、入居の相談があったケースのいずれにおいても何らかの障がいを持っているケースが多かったため、障がい者支援の領域にどのように繋げていくかということを検討する場面が多かった。ホームとしてこういったケースのインケアに関して何ができるのかについてもっとブラッシュアップする必要がある。

#### (2) 理念

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

### (3) 基本方針

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

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

### (4) 児童定員

男子6名

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

### (5) 職員配置

ホーム長1名（児童指導員を兼任）

児童指導員・保育士※うち1名は自立支援担当職員（常勤3名）

補助職員（非常勤1名）

全職員 5名

## 2. 今年度の基本方針・計画

### (1) 重点課題

#### ① 新たな運営体制の安定

今年度は開設して以来、初となるホーム長の交代を迎えることとなる。それと共に新しい職員が1名加わることとなる。これまで6年間の運営、支援について振り返りながら何を残して何を改めるのかを吟味しながら次世代のトリノスの在り方を検討していく1年となる。時には法人別事業所に残る前ホーム長や武藤前統括施設長の助言を受けながら新しい運営体制の安定したあり方を確立する。

#### ② アフターケア支援内容の充実

昨年度より自立支援担当職員を配置することとなったが、元々基準以上の職員を配置していたトリノスは職員増員というわけにはならなかったため支援については大きな変更ということにはなかった。しかし昨年度末に児童養護施設等体制強化事業を申請して非常勤職員を1名採用し、日中の勤務体制に少しゆとりが出る見通しがついてきた。また昨年度受審した第三者サービス評価でも「現実的に持続可能な退居者支援の在り方を検討してもいい時期ではないか」という指摘を受けたこともあり、今年度は、退去者の集いの開催をはじめ、これまでの退去者支援の在り方を振り返りながらより実効性のあるアフターケア支援の内容を具体化する。

#### ③ ホーム業務に対するスーパーヴァイザーの設置

今年度より児童養護施設等体制強化事業の拡充で施設の運営に対してスーパーヴァイザーをしてくれる方を配置する費用が支弁されることとなる。より健全なホーム運営を目指すためにこれ

を活用してホームの運営や支援について客観的な立場から評価をしていただき必要な助言をしてくださる方を見つけて依頼をする。

#### ④就学ケースの在り方について再検討

昨年度全国自立援助ホーム協議会による調査によると全利用者に占める学生ケースの割合が半数を超えたという。都における入居依頼でも高校に復学をしたい、自立援助ホームから上級学校へ通学したいという相談内容が増えてきている。トリノスでは、6年間を通してホームから定時制高校へ通学、ホームから大学進学と共に退居、ホームから専門学校へ通学といったパターンは経験してきたが、全日制高校への通学や大学へ通学といったケースはいまだ未経験である。今後こういった入居依頼も増えてくることを前提としたトリノスの対応について、制度や予算の状況も考慮して再検討をする。

#### ⑤非常時対応の確立

一昨年より続くコロナ禍でトリノスの非常時の勤務体制についても課題が明確になってきている。幸いこれまで重大な非常事態には陥ることなく運営を続けているが、常にリスクと隣り合わせの状態ではあるため、一刻も早く具体的な対処方法を検討し、法人へ提案する必要がある。また万願寺で運営をしていた際に水害を想定した事業継続計画は作成したが、それ以外の事態についての想定があまりされていなかったのもっと広範囲のリスクに対応した事業継続計画の作成を行う。

### (2) 運営方針

1. 月に2回以上の全職員ミーティングを実施する。議論に漏れがないよう、所定の書式のレジメを使用する。また、毎日勤務入り職員と勤務明け職員による引継ぎ作業を必ず行う。その際は業務日誌に基づいて伝達を行う。
2. 運営、支援共に記録管理を重視し、情報は必ず所定の書式に記録することを徹底する。
3. 会計作業は、担当職員を中心に、本部事務局職員や、他事業所の事務担当職員の指導を仰ぎながら全職員で情報共有しながらすすめていく。
4. 運営、支援に関して特定の職員に負担が偏らないように全職員で役割分担をする。また職員の入れ替わりに備え全職員が全ての業務についてある程度の知識を持てるよう一定期間での役割分担の見直しをする。

### (3) 支援方針

#### ①生活日課（原則的な日課で利用者によっては異なる。）

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

#### ②日常生活支援

- ・利用者の支援について、マニュアルを作成し、全職員で首尾一貫した支援を行う。

- ・職員は利用者の立場にたち、利用者が理解納得できる支援をこころがける。
- ・利用者の「自己選択」を尊重し、その挑戦には賛辞を送り、失敗は受け止める。
- ・職員との会話を通し、利用者が「自己理解」を深められることを目指す。
- ・ホームでの生活が利用者にとって、退居後の生活のシミュレーションの場となるように心がけた支援を行う。
- ・利用者個別の支援は、自立支援計画を作成し、その計画にそった支援を行う。
- ・月に一度開催する利用者会議で、利用者が心置きなく議論できるような雰囲気ホームの文化として根付かせ、自己肯定と他者信頼の感情を育てる。また集団生活、社会生活におけるルールの意義について考える機会を与える。
- ・月に一度利用料の支払いの際に利用者の預金残高を確認して、職員と当月の収支や貯金額、また次月の予算について話し合う。また生活費について何にどれくらい費用がかかるのか、といった金銭に関する話題を提供する。
- ・月に一度利用者の基本的な生活習慣の定着の確認と、心身の健康状態のチェックを目的とした面談を実施する。
- ・月に一度利用者の居室の使用状況を確認し、また一人暮らし生活後を想定したゴミの分別収集について個別に指導する。
- ・月に一度程度利用者へ一人暮らし後の食生活を想定した調理、外食、購入について指導する。
- ・就労を支援する施設として、利用者にはスーツを用意することを勧め、購入に際しては同行や、アドバイスする。
- ・利用者が安心して生活をできるようプライバシーが十分に保護され、清潔で安全な住環境を提供する。
- ・利用者の就労自立に有益な資格取得や就学、就労に関する情報を収集し、随時提供をする。

### ③就労、就学支援

- ・就労者については原則、入居当初よりフルタイム雇用での就職先を推奨する。  
アルバイトでの就労をスタートした利用者も退居時までには正規雇用への転職を促す。
- ・就労先は原則として利用者が自ら求職活動を行って選んだものとする。  
縁故採用については、主に転職者や退居者にむけて情報提供をする。
- ・毎月職員と面談を実施、就労の状況、貯金の状況を確認し、退居の時期を決めていく。
- ・利用者が活用できる就学や就労、資格取得に関する情報は、職員が入手次第、利用者に伝え、興味を示した利用者には丁寧に説明する。
- ・就学者については就労をはじめとした生活内容については個別に相談しながら決めていく。  
学習指導、学校への提出書類の準備など必要に応じて利用者から依頼があった場合に職員は対応をする。

### ④ステップハウスケア

- ・退居の準備が整った利用者については、一定期間、在籍を残しながら、一人暮らしが開始できるように児童相談所と交渉する。
- ・在籍を残している利用者とは定期的に連絡をとりながら、実際に一人暮らしを始めて直面した困難を解決できるよう支援していく。
- ・ステップハウスケア利用中の退居者の生活が不調に陥った際には速やかにホームへの帰還をすすめ必要な支援を行う。

## ⑤アフターケア

- ・退居した利用者の相談にも継続的に応じ、状況によっては、再入居を提案する。
- ・退居した利用者の生活面のフォローを目的として、関係機関と見守り体制をつくるための連携を図る。
- ・退居後も定期的な面会、自宅訪問を実施する。
- ・SNS ツールを活用して、退居後の利用者が気軽に連絡をとれる環境を維持する。  
また退居者に有益と思われる就労や就学、資格取得に関する情報も SNS ツールを介して伝達をする。
- ・個人的な職員と利用者との関係ではなく、ホームと利用者との関係維持を厳守する。

## (4) 保護者対応

保護者との交流は、利用者の意向と、自立への影響を総合的に判断した上ですすめる。また直接保護者とホームが連絡をとることが利用者支援に有益であると判断された場合は、児童相談所の許可を得た上で実施する。保護者とホームが連絡をとった内容については、適宜児童相談所と利用者へ報告をする。

## (5) 食生活・食育

- ・ホームで提供する食事は、栄養価と食費のバランスを考え、利用者が退居した後でも一人で作れるような献立とする。利用者から「これをつくってみたい」という要望があった際は、レシピを紹介し、一緒に調理する機会をつくる。
- ・ホーム入居中に利用者が退居後の生活での食生活を想定した調理、外食、食料品購入を体験できる機会を提供する。
- ・利用者が自主調理を希望した際には必要な器具と最低限の必要な食材の準備提供を行う。
- ・「冷蔵庫の残り物」は、事故防止のため、24 時間以内の廃棄を徹底する。
- ・利用者のアレルギーについて、入居時に児童相談所へ確認し、不明な場合は医療機関での検査を実施、対応に十分な注意を払う。また、水分補給のため、お茶を冷蔵庫に常備しておく。
- ・誕生日、新入居の際には職員が利用者の希望の献立を提供する。
- ・フードバンクをはじめとした食料支援団体へ継続して協力を要請する。

## (6) 医療・保健

### ①日常の健康管理

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

### ②メンタルヘルス

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

### ③居室の衛生管理

利用者の最低限度の衛生的な生活を保障するため、毎月 1 回、居室を開放しての職員によ

る利用状況の点検と掃除を実施する（オープンルーム）。

#### ④感染症への対処

感染症に罹患した利用者には、職場への連絡、欠勤、通院検査、自室での待機を指示する。感染がホーム内で拡大しないように、マスクの着用、汚物処理に注意する。マスクや消毒液、防護服といった必要な衛生用品を常備する。また感染症の予防のため、利用者へワクチン接種を推奨する。

### (7) 環境整備

#### ①ルーチンワーク+1 運動

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

#### ②ホーム内の整備について

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

### (8) 年間行事計画

今年度はコロナウイルス感染の状況を見ながら退去者、退職職員が集える行事の開催を検討する。

## 3. 個別分野の対策・対応

### (1) コロナ感染対策（環境、子ども利用者保護者、職員等の対策）

昨年度に引き続き今年度もコロナ感染予防対策のため、マスク、消毒液、防護服、ペーパータオルといった備品は助成金等を活用しながら常備する。また職員は勤務中のマスクを常用とし、利用者についても着用を励行する。ホーム内のリビング空間については時間差での利用への協力を要請し、共用スペースでの密集を避ける。あわせて職員、利用者へワクチン接種を推奨する。

### (2) 安全対策・防災対策

#### ①平常時防災対策

毎月実施計画に基づき、避難訓練を実施する。広域避難場所は日野第七小学校であることなど、日頃から職員と利用者で、非常時対応について確認する。また、危機管理マニュアルを常設し、内容についてホーム会議で確認しながら、職員間で周知を徹底する。

#### ②非常災害時対策

トリノス職員だけでは対応できないような状態になった際、あるいはそうなることが十分に予想される際は前もって、法人内の児童養護施設へ避難をする。また近隣に在住の法人職員へ応援を要請する。

#### ③不審者対応

ホーム内非常事態の発生の可能性を想定し、ホーム内非常ベル・催涙スプレーを公務室内に

準備した。緊急事態発生時の職員、入居者の初動をホーム入居時に伝えている。

#### ④関係機関との連携

日野消防署には毎月自衛訓練通知書を提出に行く際、必要な情報交換を行う。また日野市社会福祉協議会を通じて市内の防災ネットワークへ参加する、市内のイベントに参加するなどして地域住民の方への認知を高めておく。必要に応じて近隣である市役所、日野警察署、花輪病院へ連絡をとる。

### (3) リスクマネジメント

#### ①ヒヤリハット報告

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

#### ②緊急時対応

ホームで作成した事業継続計画書に基づき、連絡が可能な状況であればホーム長を中心とした連絡網を利用し適宜対応する。連絡ができない際には勤務職員に判断を任せ必要な処置を行う。

#### ③応援体制

緊急時には、法人内の他事業所に勤務補助の応援を要請する。

### (4) 専門職との連携

トリノスと継続的にかかわりのある専門職というと日野市社会福祉協議会であるが、今年度も引き続きホーム運営や利用者支援に活用できる地域資源の情報の提供について相談助言をいただく。第三者委員としても関わっていただいている弁護士の掛川先生には法的な観点から相談が必要な際には相談をさせていただく。また今年度は、トリノスの運営に関して外部の方へスーパーヴァイズを依頼する検討をすすめる。

### (5) 職員育成と研修計画

#### ①職員育成

業務は定期的に分担内容を変更しながら、全ての職員が、ホーム業務を一通り把握できるようにする。また、小さな事業所の利点として、支援面だけでなく、施設運営についても自分たちで直接決定できるので、事業の制度や財政についても、全ての職員が知識を得られるよう情報を共有する。またOJTについて職員に目標と課題を明らかにした上で年間を通して取り組みたいことについて記述した計画書を作成し、年度末にホーム長と総括をする。

#### ②職員確保

昨年度より社会福祉士実習施設に自立援助ホームが追加されたので、実習生の受け入れにむけて検討をする。また児童養護施設等体制事業を利用して自立援助ホームで働いてみたい学生や近隣の方の採用を行い、欠員時の正規採用に備える。

### ③研修

コロナ感染状況を見極めながら必要な研修へ全職員が参加できる機会を設ける。リモートワーク用のPC端末を使用してオンラインでの研修にも希望の職員が参加できる環境を用意する。ホーム会議内でのミニ学習会は引き続き実施する。また、法人内の他事業所で開催される研修について、特に児童養護施設で開催される研修については情報を共有し、希望があれば参加できる機会をつくる。

### ④障害者雇用

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

### ⑤研修計画

#### <外部研修>

7月頃全国自立援助ホーム協議会ホーム長研修

#### <ホーム内ミニ学習会テーマ>

4月：権利擁護

5月：委託費

6月：就学支援に関連した制度

7月：食育

8月：職場内ハラスメント防止

9月：リスクマネジメント（防災・防犯）

10月：記録

11月：障害を持つケースの対応

12月：会議の行い方

1月：資格取得

2月：アフターケアに関連した制度

3月：メンタルヘルス

## (6) 職員の働き方の改善への取り組み

### ①職員の健康管理

職員は、年に一度の健康診断とインフルエンザ予防接種受診を義務とする。また、感染症の流行に応じて必要な予防接種受診を努力義務とする。日常勤務に際して、体調不良がある際は、すぐに他の職員へ伝え受診する。またメンタルヘルス対策として、年に2回ずつ全職員が長期休暇をとれるようシフトについて配慮をする。

### ②ワークスタイル

児童養護施設等体制強化事業などの制度を活用して職員の増員をすることで弾力性のある勤務体制を組めるようにする。全職員の有給取得については取得計画にそってすすめていく。

## (7) 権利擁護と苦情解決第三者委員会の取り組み

### ①利用者会議での苦情受付

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

## ②苦情受付箱の設置と第三者委員

苦情受付箱をリビングに設置し、利用者会議や普段の生活の中で職員へ申し出がしにくい場合には、投函ができるようにする。毎週、苦情受付担当職員が中を確認し、投函されていた際には、第三者委員へ連絡し、対応を検討する。また、半年に一度第三者委員をトリノスに招き、運営・支援状況の報告と、必要に応じて利用者との面談の機会を設ける。また第三者委員の連絡先はリビングに常時掲載する。

## ③権利ノートの確認

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

## (8) ボランティア・実習生の受け入れ

### ①ボランティアの受け入れ

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

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

### ②実習生の受け入れ

社会福祉士の実習指定施設になったので、今後の実習生の受け入れにむけた具体的な検討を行う。

## (9) 地域活動・地域の公益的なとりくみ

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

## (10) 広報活動

- ・ホームページを活用し、事業内容や運営状況、寄付のお願いや報告について情報発信する。
- ・紙面によるニュースレターを年度末に発行し、地域の方や関係機関、支援者へ配布する。
- ・取材依頼や講演依頼などの機会があった際には積極的に受け入れる。

## (11) 福祉サービスの第三者評価の受審

- ・今年度は利用者調査を実施する。

- ・評価の結果にはホーム会議にて全職員で共有し、運営改善に取り組む。
- ・ホームページで第三者サービス評価の結果を公表する。

#### 4. 計画の位置づけと推進

##### (1) 中長期計画（5カ年計画）の具体化に向けて

###### ①新天地での事業定着

移転が新型コロナウイルス感染の拡大と同時期になったことから新天地での新たなつながりや関わりといったことはあまり多くない。「110番の家」への登録、近隣自治会への加入も行っているがほとんど活動はない。しかし同じ日野市内での移転であったことから以前からつながっている関係機関とのつながりは引き続き保つことができている。引き続きコロナ禍の状況を見極めながら特に日野社協との連携を行い地域の福祉向上へできることについて模索をする。

###### 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

児童養護施設で措置延長の積極的な活用をという声がある一方で、環境を変えた上での支援の方が望ましいという養護施設職員は少なくない。実際、トリノスにも都内の多数の児童養護施設から入居依頼を受けている。法人内に児童養護施設も自立援助ホームもある二葉としては、それぞれの有効性を測る環境があるので、それぞれの実践の比較検討をする。また法人内児童養護施設からの入居も引き受けることでの児童養護施設と自立援助ホームが連携した自立支援の実践も行い、他ケースとの比較材料にしていく。

###### 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

今年度はトリノスから他事業所へ異動する職員があり欠員があったが、他事業所からの異動希望を募るには時間的猶予がなかった。今後はある程度トリノスの人事について中長期の見通しをもった上で異動を実施し、その時期には他事業所からトリノスへの異動希望を募ることができるような計画の立案を法人へ提案する。

###### ④今求められている自立援助ホーム像の確立

年度末の児童相談所職員との意見交換会において児相側から「以前のような自ら就労自立をする意思をもったケースではないようなケース、働く意思があまりない、あるいは障害などの理由で働けないケース、また通学ケースでも児童養護施設に入ることができないので、そういった入居依頼が増えている」と話があった。トリノスの近年の入居者の傾向もそういった様相を呈しているため、障害支援や就学進学支援について積極的に取り組む。

###### 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

昨年度受審した第三者サービス評価において「支援対象者が増えている現状にあった退居者支援の在り方を模索するべき」という指摘を受けたこともあり、ホームとしては開設6年を終えたところで一度3年以内の退去者への支援に重きを置く方針とする。また全退去者やこれまで在籍していた全職員にも声をかけ、「退去者のつどい」の開催を計画する。オンラインやSNSを活用した退去者との定期連絡については引き続き実施していく。

###### ⑥スローガンの共有に軸をおいたチームビルディング

今年度より新しいチームとしての運営がスタートするのであらためてメンバーで何を目指す

か、何を大切にするかを確認をする。その際に開設当初とは違い、6年間の実績をふまえた上で新たなホームの歴史をどのように紡いでいくのが望ましいのか検討を重ねる。

## (2) 計画の推進・進行管理

概ねどの項目についても着手をしているが、法人内の児童養護施設との連携という点での各々の実践報告というところまでは実施できていない。自立支援懇談会などの場を利用させていただいてそれぞれの事業所のケース報告などの実施を今年度提案する。また今年度はアフターケアの新たな取り組みとして「退去者のつどい」の開催をする。

## (3) 財務面の見通し

昨年度より自立支援担当職員分の加算と管理宿直手当分の委託費の増額があったので予算面ではかなり安定をしてきている。余裕がでている部分について、アフターケアや利用者への個別支援の充実に予算を回していく。