

令和6年度 事業計画書



令和6年4月1日

社会福祉法人 二葉保育園

目 次

令和6年度事業計画を作成するにあたり	2
法人全体並びに法人本部	5
二葉乳児院	17
二葉乳児院地域子育て支援事業	26
二葉乳児院 二葉・子どもと里親サポートステーション	30
二葉学園	34
二葉学園地域子育て支援事業	48
二葉学園多摩児童相談所フォスタリング機関事業	50
二葉むさしが丘学園	52
二葉むさしが丘一時保護事業	70
二葉むさしが丘ファミリーホーム「しろやま」	71
二葉むさしが丘練馬児相フォスタリング機関事業	73
二葉南元保育園	76
二葉くすのき保育園	85
自立援助ホーム トリノス	93

＜令和6年度社会福祉法人二葉保育園事業計画の策定するにあたり＞

(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 平和や生活の不安定さ、物価高騰と社会の閉塞感等
- ② 少子高齢社会の加速、親の養育力の低下と困難を抱える家庭の孤立化への留意に努め、各区市において協働連携した取り組みの強化等地域共生社会福祉の展開が求められている。
- ③ 保育動向の変化への対応（出生率急低下に伴う待機児童解消から定員割れ等）と平行して、国の「こども未来戦略・加速化プラン」で8年度から本格実施予定の「こども誰でも通園制度（仮称）」（在宅育児の0～2歳児・週10時間以上の通園を「乳児等のための支援給付」として制度化）に対応した保育のあり方や財政面のプラス影響などについて検討必要。幅広い子育て家庭と子ども、地域福祉への参画と貢献等の対応が求められる。
- ④ 人口減少等に伴い、職員の人材不足への対応と人材対策の中長期的対策（少子化、就業年齢人口の低下、高年齢者の雇用等々の影響）
- ⑤ 子ども基本法の制定、児童福祉法改正の施行、社会的養育推進計画の検討、こども庁等の動向を把握するとともに、とくに「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）」、「家庭養護拡充、小規模化・地域分散化・多機能化等への対応」「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対応する児童自立生活援助事業）等への対応」、「フォスタリング事業の里親支援センター化」「子どもの意見表明権の尊重（アドボケイトのシステム）」「措置費制度の見直しの動向把握と注視」等に注目した対応。
- ⑥ 東京都における児童相談所の特別区の順次設置における社会的養護における東京全体のニーズと各区市のニーズキャッチとその対応策
- ⑦ 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、社会福祉法人連携法人制度の動向、地域の公益的な取り組みの強化、ガバナンスの強化、役員の役割と責任等）
- ⑦ 急速に進むIT化、DX化への取り組みにより業務の効率化を図るために、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取り組んでいく
- ⑩ 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（令和6年度から取り組む新5カ年計画）の視点から、初年度として取り組むべき課題について事業計画に盛り込む。

- ① 二葉125年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。）とくに保育所や社会的養護施設現場において不適正、虐待事案等が社会的クローズアップさせている現在、あらためて全職員が「愛と理解と敬意を持った支援」について徹底が望まれる。
- 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のために職員の日常的な仕事への関りについて法人内で共有する場を多く持つことの必要性。また職員資質向上チェックリストの活用について検討する。）
- ③ 「二葉力向上推進室」の取り組みを発展的に再構築するとともに、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）、事務（局）体制の強化連携に取り組む。
- 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、新制度の導

入策

- 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り組みなかっ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）
- ⑦ 新任的職員が辞めるケースへの対応と配慮を行うひつようあり。
- ⑧ リーダー的職員の役割を敬遠する傾向にあり、次世代リーダー養成の重要性

(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人財確保・育成・定着のための一層の充実策に取り組む必要性あり。課題を抱える職員への個別サポート計画の立案と対応、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、新人職員のサポート対策等々、実効ある人財確保・育成・定着策のチェックと取り組みに必要性。
- ②被措置児童等虐待事案や不適切対応への対応策（子どもの権利保障とリスクマネジメントの見地から、予防策を含み施設任せで無く法人全体としても点検と対策を講じる必要性）
- ③法人全体での積極的かつ連携強化しての自立支援・アフターケア基金の運用規定を見直すとともに、新たな自立支援策の展開を（自立支援委員会にて主体的議論と取り組み実践へ）
- ④二葉乳児院における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事務職員の配置検討、乳児院全体の運営管理全体の強化策、人権保障の実践の強化策の必要性
- 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の見える化、サテライト型グループホームの開設、ショートステイの検討、一時保護の拡充策、地域公益活動等の必要性
- ⑥ 二葉学園においては「チームワーク委員会」の取り組みの強化、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 二葉南元保育園では、令和6年度からの中長期計画（定員割れ対策等も含み）、職員間のチームワークと職員が気持ち良く働ける環境づくりの徹底等職員の育成策も含めて強化する必要性

(自分たちの職場の改善のために主体的な取り組み実践を)

- 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、環境整備に引き続き取り組んでいく必要性
- ⑨ トリノスは緊急時のサポート体制(宿直補助、緊急時の補助)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(女子ホームの開設、日野市の引きこもり青少年対策、居場所づくり等)の検討について着手する必要性
- ⑩ 二葉力向上推進室として実施している委員会や担当者会議の実効ある取り組みをめざす。
- ⑪ 委員会等の活動については基本的には令和5年度の委員会活動等は再編強化をめざす必要性

<新設予定(令和6年度~)>

- ・地域支援委員会

<継続>

- ・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。(段階的实施計画)
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(※委員会構成要検討)
 - ・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)
 - ・新規事業検討委員会(※各事業所にて)
 - ・広報HP担当者会議(※人材確保委員会と合同委員会に)
 - ・リスクマネジメント委員会 ※規定により
 - ・法人防災委員会 ※年に3回開催予定
- ※委員会、担当者会議は二葉力向上推進策として重点的に取り組む委員会と担当者による委員会に分けて取り組むこととする。
- ※すべての委員会等について当初から年間の日程設定をしておくこと。
- ※委員会、担当者会議等を整理・統合して年度当初法人内全事業所にて徹底する。

<廃止>

令和6年度 社会福祉法人二葉保育園 事業計画

1. はじめに（令和6年度事業計画の策定にあたり）

わが国の少子化、子どもの養育基盤の脆弱化、児童虐待増加等が近年進行し、子どもや家族の支援の必要性が依然高まっている状況である。社会的変化がどの程度変わっていくのかは依然不透明な部分もあるが、こども家庭庁を創設してすべての子ども家庭施策に力を入れていこうとしている国の姿勢に、子どもたちの保育や養育、教育等に良い変化をもたらすことを期待しているところである。

保育所においては少子化現象の加速化の影響を受けて、とくに0歳児の定員割れが著しく今後経営運営の圧迫が予測され、こども誰でも保育制度や地域子育て支援策への新規導入等期待されているところである。また、社会的養護においては、児童虐待事案が相変わらず多く発生しており、児童自身が抱える課題も重篤化傾向にある。とくに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一時保護所の入所率が130%～140%の状態が常態化しており、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、それらへの待ったなしの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、コロナ感染が拡大する4年前の令和2年2月に創立120周年記念式を行い、現在創立125年目を迎えているところであり、125周年には法人内において「これまでの二葉の歴史を振り返る機会」を作る必要がある。また、今年度より新たに再スタートを切る「中長期計画（新5か年計画）」について全職員・全役員に周知するとともに、現代社会が必要とする事業にも引き続き積極的にチャレンジしていくとともに、職員の人財対策を中心とした「二葉力向上推進室」の取り組みについて引き続き精力的に取り組んでいきたいと考えている。

また、近年、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、これまでの取り組みにて一定の改善の方向にはある。「子どもを保育、養護、養育、教育にあたる社会福祉法人二葉保育園として、あらためて子どもや人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ことが重要である」ということを再確認するとともに、二葉力向上推進の取り組みを通じて、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引き続き努力する年度としたい。

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、心身ともに健康に育つことを願い、特に困窮にある子どもたちが、わけ隔てなく、愛と理解と敬意を持って養育されるために活動します。子どもの個性を大切に、子どもたちがかけがえのない人生を自らの力で獲得できるような養育を目標としています。

子どもと家族が、地域社会で健康にその人らしい生活を営むことが出来るよう、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（地域子育て支援事業等含む）

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公益事業 ・ ・ フォスタリング機関事業、里親支援機関事業等
- ④収益事業 ・ ・ 駐車場（二葉駐車場）

(3) 今年度の重点課題

【令和6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強化～
- ② 今年度を始期とする「中長期計画（新5か年計画）の着実なる実行」
～自立支援、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～
- ③ 「二葉力向上推進の取り組み」の着実なる実行
～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～
～法人挙げての共同の取り組みとボトムアップの強化推進策～

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、審議事項が多くなる傾向にあり、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懇談・検討の場）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、補正予算及び役員審議等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、副施設長、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対応事項についての検討、報告、確認する場であり常務理事(業務執行理事)の招集のもと毎月1回開催する。

拡大管理者会については運営会議規程に基づき6月、10月、2月（年3回）開催予定。各事業所の主任等（中間管理職）が中心となり、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職および中間管理職として必要なテーマについて学習や検討の場として開催する。また、中間管理者とリーダー職も含めた話し合いや研修の場をオンライン等も活用しながら開催する。

(4) 事務会・拡大事務会の開催

各事業所の会計経理状況について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開催する。統括会計責任者（常務理事）が召集し、百瀬法人事務局主任が会の進行責任者とし事務会を開催する。また、事務会を簡素化するために事務主任会を開催し主要事項について検討の場を持つこととする。事務会の内容について毎月開催される管理者会において報告し、理事長、各施設長（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3回ほど拡大事務会にて検討及び周知の場を持つこととする。

(5) 二葉力向上推進室の取り組みとしての委員会・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、施設長等を配置し法人が主体となり委員会を開催し対応する。昨年度に引き続き「二葉力向上推進室（経営運営向上推進室）」として重点課題委員会と担当者会議に大別して開催することとする。実施した委員会や担当者会議については管理者会、二葉力向上推進全体会（2か月に一回開催）等に報告され、決定が必要な事項に関しては提案趣旨を重視しながら毎月の管理者会にて確認し、法人全体にて制度化する場合は理事会にも報告し最終の確認の場をもって必要な取り組みを積極的に実施できるようにする。

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）等の委員会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防災委員会、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。

(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) 令和6年度からスタートする「中長期計画（新五ヵ年計画）」の取り組み

中長期計画である新五ヵ年計画（令和6年度～令和11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創立125年目を迎えるにあたり理念の周知と今後の二葉のあり方の検討と周知を行うこと②法人役員や施設長、リーダー的な職員の役割を明確にすると共にその任にある者の資質向上に努めること③職員がモチベーション高く仕事ができるよう総合的な職員の人財対策（とくに育成と定着策）に取り組むこと。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。

(2) 創立125周年事業の取り組み

長年の懸案事項であった「二葉のクレド」づくりに着手するために各事業所から作成委員を出して検討し作成をめざす。また、120周年記念事業以来懸案事項であった研修計画実施、野

口幽香賞の今後のあり方について等についても検討し、とくに研修体系の作成については年度初めに作成し今年度より実施することとしたい。

125周年事業についてはこのクレド制作発表と研修体制の確立、これまでの二葉の歩みをパネル作成して新年会等の機会に発表・披露することとする。

(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きた「自立支援プロジェクト」については現在も継続して実施しており、今年度も引き続き取り組んでいくこととし、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、令和3年度まで取り組んできた「二葉自立支援に関する懇談会」を令和4年度から「自立支援委員会」として再編し、今年度においても、児童福祉法における児童養護施設等の年齢撤廃の制度改正に対応できる自立支援策（児童自立生活援助事業等）、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十分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

- ①保育分野について、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。
- ②社会的養護分野については、児童福祉法改正や東京都や特別区の社会的養護推進計画の具体化、また、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開設や「里親支援センター」の開設を模索する。特に二葉乳児院や二葉学園、二葉むさしが丘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のあり方も含み検討の場を持つこととする。
- ③法人主催の「新規事業検討委員会」において各事業所にて検討された内容を集約するとともに必要に応じて理事会にて審議し実践していくこととする。そのために各事業所にての検討周知が重要であり、各事業所にも「新規事業検討」や「将来像検討」の場を持つ。

(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、「女子ホーム」の開設に向けての検討と児童福祉法改正にともなう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（里親支援センター化）、二葉むさしが丘学園の地域支援のあり方と職員強化策を含む機能強化策の実施、高年齢児童ホームの開設・一時保護枠の増設・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・一時保護事業の実施検討、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(地域支援等)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公益事業の推進についても「地域支援強化委員会」を開設(再開)して検討し実施する。

(6) 建物修繕や施設整備計画について

今年度は二葉むさしが丘学園と二葉学園のグループホームの整備、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。

また、二葉学園、二葉南元保育園、法人本部の改築から10年が経ち建物の不具合等の点検を行い建物の保守、整備計画を立案し必要な対応を行っていく。

(7) 法人経営力の強化等について

①役員、管理職、リーダー的職員の役割の明確化と将来展望

次期役員候補者の検討については必要に応じ取り組むとともに、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（明確化）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（ネクストリーダー研修等）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引き続きオンライン会議等を活用しながら法人全体の視点で推進できるように心がける。

②法人の財政基盤の確立

懸案事項であった全社協経営協の「経営ドック」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。また、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。

保育や社会的養護の様々な制度の改正に伴い、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。各事業所の財政見通しと法人本部事務局体制の強化策含めた法人全体の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」を再開し引き続き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。

二葉のこれからを担う人財確保に努め、職員の十分な育成を図るために、採用から育成まで一貫した取り組みを法人全体としても引き続き取り組む。そのためにも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（研修体系を確立し）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進化させる。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、育成担当等（委員会等の責任者を配置し）総合的人財対策に取り組むこととする。

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総合的人財対策のチェックリストを改定し「人財対策のためのガイドライン（手引き）」を作成し取り組むこととする。

① 人財確保の取り組み

法人としての「人財確保・職員採用計画書」に従い、計画的な人財確保に努める。「学生や社会人向けの施設見学会・学習会」の開催（7月中下旬開催予定）や事業所ごとにも工夫しながら人財確保を進める。また、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に積極的に取り組んでいくこととする。

保育所および社会的養護分野でも「職員宿舍の借上げ制度」の活用促進に努め人財確保対策に資する。またそれに伴い二葉乳児院の職員寮の今後の活用方法について検討する。

さらに、社会的責任としての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・研修の強化策

法人全体として「研修体系の確立」を図り、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職員育成・研修の実践に取り組む。

「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）」を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」等について実施計画（年間計画）を立案し実施する。

- イ) 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、チェックシートについても育成チームにて一部改善策に取り組む。
- 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、ポスター等を通じて普及啓発に努める。
- エ) 人事異動制度の実践も含め年間計画を再構築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、その他必要とする職員等）。今年度は希望制と提案制（計画人事）を段階的に出来るところから施行する。
- オ) 人事に関する個票等の整備とデータ化のために「人事管理ソフト」を導入する。また、そのデータを基に人事部や法人人事委員会にて分析を行うとともに人財確保、育成、定着策に生かしていく。

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。（定着チーム）

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。（定着チーム）

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（定着チーム）。育休等の復帰者のアンケート結果、希望等を制度的改善につなげる。（定着チーム）

- 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。人事異動制度の中に希望移動だけでなく計画人事異動制度を段階的に実施することとする。(人事部)
- 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。(給与検討委員会)
- 宿舎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。ただし、宿舎借り上げ事業の推進策について事務処理のあり方について検討し改善を図る。
- 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」等の対応チェックリストを作成し効果測定を含み着実な取組みに努めることとする。
- 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)そのため今年度の推薦ポイントを決めて(職員集団づくり、研修の実施、卒園生支援、地域支援等重点にしている取り組み等の)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。各事業所からの候補者推薦が無い場合は今年度についても管理者会推薦として候補者を推薦することとする。

① 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とし引き続き副施設長設置に務めることとする。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)を図る。また、リーダー的職員だけでなく保育園のキャリアパス制度の有効的な実施や児童養護施設等の新たな人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資質向上のチェックシートを活用する。

昨今、リーダーになりたがらない現象もあり、「次世代リーダー養成講座」と「前年度受講生のフォローアップ研修」に取り組むこととする。

② 委員会等の運営と今後の取り組みの具体化

二葉力向上推進室として法人全体として取り組むべき課題については、前年度の取り組みを踏襲し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。(※委員会、担当者会議については整理・統合・新設等要検討)

<担当者会議>

- (ア) リスクマネジメント委員会
- (イ) 保育検討委員会

- (カ) 自立支援委員会
- (キ) 里親支援委員会
- (ク) 地域活動推進委員会
- (ケ) その他

<課題別委員会>

- (ア) 人財確保・広報戦略チーム
- (イ) 職場環境改善チーム
- (ウ) 新規事業開発チーム
- (エ) 人財育成・組織活性化チーム
- (オ) 防災体制・BCP 検討チーム

③ 法人内職員交流の取り組み

事業所間における交流研修や交換研修等について年間計画について研修担当者会議にて集約し年間計画を立案し着実なる実施に努める。また、恒例になっている新年会は、今年度については1月18日に開催するよう計画する。さらには、各施設で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こととする。

(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、随時リスクマネジメント委員会等を通じて改定案を確認し取り組む。また、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。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。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。

インフルエンザやコロナ感染症等の対策について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防災委員会等開催して検討対応する。

(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。また、就職情報を一括で見れるようにするとともに、より新しい情報の更新に努めるとともに人材確保の視点からも魅力ある求人情報サイトに今後とも努めることとする。

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に開催する。

- 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) 社会福祉法人二葉保育園の紹介リーフレットは新情報の改定も含み新たに600部作成する。
- オ) 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今年度はその委員会を再開する。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など法人として取り組む地域の公益的な取り組みをさらに強化していく。

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に取り組む。

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。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、125周年の取り組みについて検討し取り組む。

(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る等、確認作業の徹底を図る。会計処理のチェック項目を整備し、監査シート等を活用して複眼的な点検により内部会計監査が機能するよう努力する。

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助言・指導も行うこととする。

②会計監査人（監査法人）の会計監査を実施することで会計に関するガバナンスの強化を図る

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

なお、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い、定款から諸規程等の見直し、周知徹底を図り規程と実態との乖離を無くすための取り組みも実施する。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それぞれが取り組むものの、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、監事と会計監査人と常務理事や本部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に努める。

③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。竹村職員にも引き続き本部事務局として情報システム等のICT化、DX化に取り組んでもらうこととする。近年、しだいにPC情報の台数や容量も多くなり、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引き続き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。

④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収益活動を行ってきた。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。

(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一定の改善が見られた。引き続き法人規模や法人業務に応じた適正な本部体制の確立に向けて事務局職員3人体制の確立を進めていく。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。さらには、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

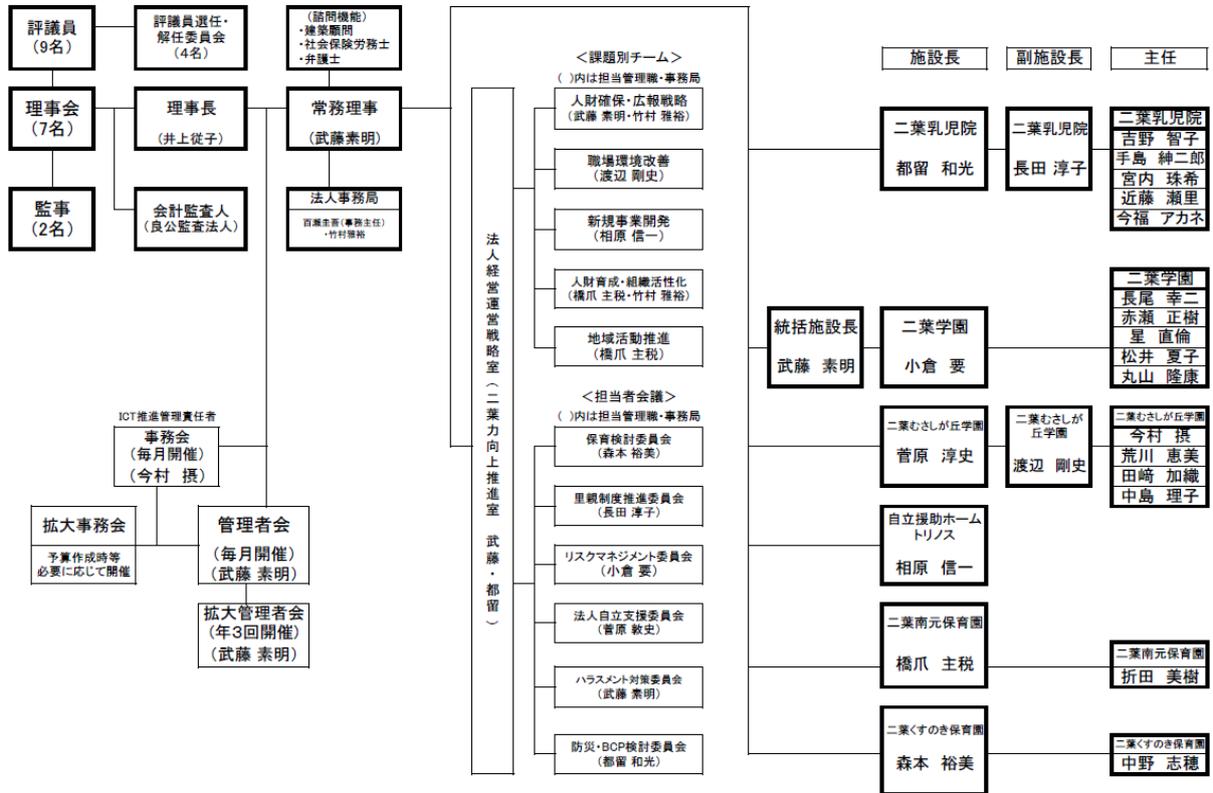
- ⑦収支法人総括業務（公認会計士、税理士からの会計指導対応、総括会計責任者への報告等）
- ⑧職員の入退職、各種変更手続き、税務に関わる事務
- ⑨収益事業分野等対応（二葉駐車場・二葉自販機の管理や会計処理等）
- ⑩二葉乳児院職員寮の管理、対応
- ⑪自立援助ホームトリノス運営のための支援
- ⑫特別事業・新規事業分野（建物整備、その他法人本部と各施設が一丸となって取り組むプロジェクトや各施設行事等への支援）
- ⑬職員研修及び人事交流の支援と調整（職員研修、新年会、職員資質向上助成事業対応、メンタルヘルス対策、職員等表彰事業の実施等）
- ⑭広報活動の実施（ホームページ管理、法人機関紙「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

2024年4月1日現在



②職員内訳（令和6年3月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	1人	2人
二葉乳児院	111人	20人	131人
二葉学園	63人	35人	98人
二葉むさしが丘学園	66人	21人	87人
二葉南元保育園	27人	14人	41人
二葉くすのき保育園	23人	19人	42人
トリノス	4人	1人	5人
合計	295人	111人	406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13日管理者会にて確認する
完成版は3月末の理事会を経て完成予定

令和6年度 二葉乳児院 事業計画

I 計画策定の基礎事項

1. はじめに

令和5年に創設された子ども家庭庁が、本年度児童福祉法改正後の新たな取り組みとして動き出すことが、社会的養護の乳児院にとって、どれほどの影響を持って行くのか、注視は必要である。大きな柱が予算組で見ても、自立支援と里親支援センターの2本になると思われる。また、児童虐待予防に向けた包括的な相談支援体制の強化・事業の拡充をはじめ、親子再統合支援や里親支援センターの設置、子どもの権利擁護を図る環境設備など、乳児院として、準備はしておく。

東京都は、国の社会的養育推進の都道府県計画において、具体的な数値目標を掲げて取り組んでいる中、今年が中間年の見直しの年になる。東京都が児童福祉審議会において、特別委員会を設置して、東京都の実態に合った目標数値をあげていく事から、しっかりと意見をあげていく。

措置入所の減少から、緊急一時保護を含む一時保護委託の多さが、近年の特徴でもあり、受入にかかるアセスメントから、家庭復帰までのケアはより地域連携が求められる部分でもある。乳児院には、24時間365日、緊急的かつ複雑・多様なニーズを有する子どもの養育を担ってきた専門性があり、地域の保護・支援を必要とする子どもたち・家庭への支援を展開していくことが求められていることであり、「乳幼児総合支援センター」の各機能や体制等について、東京都や新宿区に対して積極的に発信・周知を行っていく。地元である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開設して20年を超えた中、サービスの質の部分とより細やかな寄り添い方の支援を行うよう、努めていく。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があり、特別区における事業受託が進められてきた。その中で、多くの職員を束ねる役割の主任・リーダー職の力量を向上と職種間の連携の在り方、任せることと統一することのマネジメント力などを、運営の職員には整理して提示していく。高機能化の中身を安定させ、各職員が実力をつけることが出来るように再び掲げての目標にする。

乳児院の子どもの権利擁護の取り組みとして、『乳児院養育委員会』の具体的な提案を基に、権利擁護意識向上のための取り組みを行う。そのためにも、安定した人材確保や健康的に働ける職場作り、チームワークを中心に置いたコミュニケーションの良好なかかわりが求められる。入所児の背景を考えれば、養育者や関わる大人の存在は大事になる。研修も含め、引き続き取り組んでいく。

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」

(権利擁護)

(1) 子どもにとって何がよいか、常に考え、代弁し、実践しよう

(発達保障)

(2) 一人ひとりの個性を尊重し、大切に

- 個々の発達のためにできる限りのよいケア(身体的・情緒的)を提供しよう
 子どもにとってよりよいケアを常に考え、工夫し、実践しよう
 子どもにとってよりよい生活環境を検討し、提供しよう
 (家庭復帰促進・家庭生活保障)
- (3) 子どもの家庭を大切に
 子どもにとって大切な保護者を職員も尊重し、支援しよう
 子どもが少しでも早く安定した家庭環境に入れるように保護者に協力しよう
 子どもの家庭生活の保障のために里親と協力しよう
 (職員の資質向上)
- (4) 子どもとともに、職員も成長しよう
 子どもの視点にたつて、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 40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 73名

院長1名、副院長1名、事務員3名(非1)、看護師5名、保育士45名(非4)栄養士3名、調理員3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(非4)、嘱託小児科医師1名(非1)、治療担当職員1名、新生児委託専門員1名、

合計 正規62名、非正規9名

(2) 里親支援機関(フォスタリング) 42名、(副院長も含む)

(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、児童指導員等1名、認定心理士6名)

合計 正規41名、非正規1名

(3) 地域子育て支援センター二葉(乳児院ショートステイ除く) 11名

地域活動ワーカー5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7名、非正規4名

総合計 125名 (常勤 109名、非常勤 16名)

II 今年度の基本方針・計画

1. 重点課題

(1) 養育の質の充実

養育について、クラス内の中で会話をよくしながら、養育について話を行う時間の確保が出来ていないという意見も聞く。子ども一人ひとりに即した対応の在り方や、成長に応じた

関りの在り方などを、記録の工夫など、ちょっとした時間の中で話ができるように、ワークルームや休憩室、食堂などで行えるようにする。

一方で、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。独自作成で「関わりのアンケート」作成し、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。

(2) 会議運営を中心としたコミュニケーション

職員会議昼開催、夜開催と周知して勤務者を中心に開催し、クラス毎に周知徹底や意見集約を行う中で取り組む。カリキュラム会議の中で、個別の状況をクラスで話し合うように取り組む。養育会議（保育会議）今まで通り月に1度実施。リーダー会議で集約して意見を求めて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）

- ① カリキュラム会議は月末までに終える。保育会議2日前には全員に配ること
- ② 第1水曜日 保育会議
- ③ 第1月曜日 院長・主任会議（運営会議）
- ④ 第3金曜日 職員会議（昼開催・夜開催）
- ⑤ 第3日曜日 献立会議
- ⑥ 毎週水曜日 里親支援機関事業・フォスタリング会議
- ⑦ 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。

(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いる。地域サービスの大きな取り組みとして、職員研修にも入れていく。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をできるだけ、別部屋対応という部分で実施予定。ケースに応じて、各区の担当部署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、乳児院内外で積極的に行う。「特別養子縁組里親の新生児委託」の事業もあり、院内全体で協力し対応を図る。フォスタリング職員が乳児院を経験する体験実習の実施。フォスタリング機関として、板橋区、江戸川区、豊島区、港区、葛飾区との協働での働きに対応できるように取り組む。今年度は、文京区が12月にスタートをすることから、準備していく。東京都の児童相談所がフォスタリング機関の民間移譲の年になることから、職員育成を行いつつ、取り組む。

2. 運営方針（会議等含む）

- (1) 新任職員育成・定着に向けての研修の充実、ベテラン層の活躍の場を。
- (2) 乳児院機能充実のための IT 化(記録等)の更なる活用
- (3) 新しい体制での取り組み(主任複数制、クラスリーダー育成)
- (4) 研修への計画的な参加から、その発表や内容を活かす取り組み
- (5) 一時保護児のアセスメントや児童自立支援計画票の変更と子どもの姿について
- (6) フォスタリング地域展開・専任職員育成
- (7) その他

3. 保育・養育方針

(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）
職員コミュニケーションの促進、相手の尊重を行う。リーダー会議で確認する。
- 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 『二葉憲章』『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。感染症対策を充分にして取り組む。
- ⑥ かかわりのアンケート(年に 2 回実施)聞き取りの実施～主任)
- ⑦ 乳児院の心理療法担当職員の場面観察を活用して、関りの振り返りを行う。
- 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、ハラスメント委員会への申し出。

(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と休憩の在り方を検討して対応を行う。ショートステイ事業は基本的には別立てにて行うが、利用のない時の職員の働き方も検討。月齢の低い子どもを何カ月以降から可能か、検討する。新任職員が慣れるまでの間は、夜勤体制がきついだろうが、クラス間で協力して臨む。

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。さらに家庭支援の増員を図り、保護者支援の充実を図る。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と協力して進めていく。ケース動向などを保育会議、職員会議の時に提案する。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うる限り関わる(院長ないしは副院長が立ち会う)月に一度の事務所専門職会議でケース進行の把握などを行う。

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できる限り配慮を行う。

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空調設備や屋上防水も終えたので、5年計画を策定して準備していく。環境整備をクラス内でよく話し合っ、子どもに適した環境設定を行う。人的環境が乳児院では必要不可欠であり、職員関係に十分配慮していく。

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 (12/23)
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 (3/9)
10月	どんぐり会 (10/7)		

*その他、企業、有志の方からの企画もある。

Ⅲ 個別分野の対策・対応

1. 感染対策(コロナ等)

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る中で指示を仰ぐ。職員体制については、従来から体調管理を行う中で、早めに休みを取るなど、休息も取りながら、対処する。

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。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。安全計画を策定。避難訓練などの実施を従来通り行う。夜間帯や、様々な内容にて取り組む。

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。

3. 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豊かに取り揃え、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く。児童福祉施設においても、業務継続計画(BCP)策定を行う。(安全計画の中に組み込む)

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、こ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。

休憩時間の確保を行う中で、仮眠体制も行えるように、0歳児をどの職員も経験するようにしておく。

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. 専門職の連携・協力

事務所専門職の机配置を考えて、2階心理室にて事務作業が可能になるようにする。事務所ローテーションで多くの専門職が居る時に、午後、午前と分けて対応ができるようにする。主任、副院長の兼務の席を事務所に置く。

(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。対面での研修も増えてきているので、「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。異なる職種や異なる年齢などで、保育グループを形成し、1年間のテーマ設定により学んだことを全体に発表する。

6. 職員の働き方の改善への取り組み

(有給休暇取得目標、職員のメンタルヘルス対策、職員の定着策への取り組み)

働き方委員会を中心にして、提案を行いながら進めていく。

有給休暇取得については、平均して取得を行うように、3か月毎に取得状況を表にして出して行く。休憩時間の取り方を1年間取り組んだ昨年度を踏襲して、より良い体調で臨めるように意見を聴きながら取り組む。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り組み

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り方について、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。ハラスメントの事案などは、別途対応をお願いする。

8. ボランティア、実習生等の受け入れ

必要に応じて多様なボランティアを受け入れ、活動を継続していただく。今後も継続するように、ボランティアの意向を踏まえ、二葉乳児院と良い関係を作るための方法を検討し、実施する。年に1回の懇談会も継続して6月に行う。随時、ボランティア説明会を開催する。子どもたちの生活に関わるものを中心にかかわっていただく。積極的に企業ボランティアを受けている中から生れた関係性を大切にしていく。インターネットのホームページを活用して取り組み内容や募集の案内を周知していく。

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

また、看護学生についても受け入れを検討し、ひろばを中心に行う。

ソーシャルワーカー実習もカリキュラムの変化に対応しながら受け入れる。

9. 地域（連携）子育て支援活動

(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、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

(2) 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名枠で合わせて7名枠である。昨年度の総日数が450日であり、コロナ禍の影響か、ピーク時より減っているが、ニーズはある。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、利用者のニーを調査して必要に応じて取り組めるようにしてきた。二葉南元保育園や法人本部と相談し、より地域に根ざしたものに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6年目を迎える。14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）

① 里親支援機関事業であるが、モデル実施から数えて16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3年目になる。また、特別区の児童相談所設置に際し、江戸川、港を受託し、昨年度から板橋、豊島、葛飾区を受けていき、今年度は文京区を受託予定となっている。

②「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。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する。

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」を年に2回発行する。乳児院の社会的な役割について発題する機会があれば、積極的に受けていく。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7月から行うことにする。

IV 計画の位置付けと推進

1. 中長期計画の具体化について法人の5か年に準じ作成する。

①子どもにとってよい環境作り

小規模化が進んできた中での、養育の質の追求。職員間のコミュニケーション力の向上。お互いが尊重連携できる関係の構築できるプロ集団を目指す。

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。年間計画による。

③里親支援機関事業の「子どもと里親サポートステーション」の充実。

『地域子育て支援センターふたば』『ふたば・子どもと里親サポートステーション』の堅実な経営。里親委託推進員他里親養育に連なる職員の定期的な話し合いの設定。

④乳児院の養育についてワーキングチーム「乳児院養育(二葉憲章の実践)チーム」を充実し、全体に提案を行い、より良い子どもにとっての養育を追求する。

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

2. 計画の推進・進行管理

(1) 被措置児童虐待をはじめ、子どもの権利侵害に対してより自覚をもってチームの中で取り組んでいかねばならない。社会的養護の乳児院は、乳幼児にとって生活の場であり、かつ一時的な避難の場でもある。保護者がいる中で、家族支援・里親支援の職員と連携を密にとり、実親家庭の下に良好な関係をもって戻るべく全ての職種を超えて取り組む課題と考えている。月々の運営会議での点検、リーダー会議での点検、中間総括時の点検を行う。

(2)「乳児院養育(二葉憲章の実践)チーム」による縦断した職員集団への働きかけを行う。

3. 財政面の見通し

養育の場での人材確保と合わせ、健康な心と身体での養育が乳幼児にとっては不可欠である。働き方の多様性や、産休育児休業も考えると年度途中での人材確保は難しいと考え、今年は職員数を増やして対応を考える。人件費積立金から活用することとする。運営会議の場で執行状況を確認し、全体に予算の見える化を図る。乳児院の措置費運営について入所状況との兼ね合いや一時保護での受け入れについての経営についても、会議の場で話を行う。

令和6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

子育て家庭を取り巻く環境は、少子高齢化の進行、核家族共働き家庭の増加により社会構造や価値観に変化が起きている。それに伴い地域のつながりは薄くなり、地域でまた家族で子育てを支える力は弱くなっている。加えて、コロナ禍による貧困や家族の孤立のリスクは増えている状況である。

子育て世帯は、社会の中でマイノリティになりつつ、地域の中で、子どもは「理解」できない存在になり、子どもの育ち、子育てを支える必要性への理解を得にくくなる等の問題が生じている。家庭を個別に支援するだけでなく、日常の人々がつながり、その環境の中で子どもが育っていけるよう、地域連携が重要である。

拠点で感じる子育て家庭の変化として、子育てで失敗をしたくない、関わり方や遊び方を教えてほしい、という受け身の利用者が目立っている。子育てを評価されているように受け止め、自己肯定感の低い親の姿が気になる場所である。ひろばに集い親子が共に関わることで、学びあい、喜び合い、自信を持ち、子育てを楽しめるよう、今後も引き続き寄り添い伴走していきたい。

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
- ～地域のみんなで子どもを育てる社会を目指す。

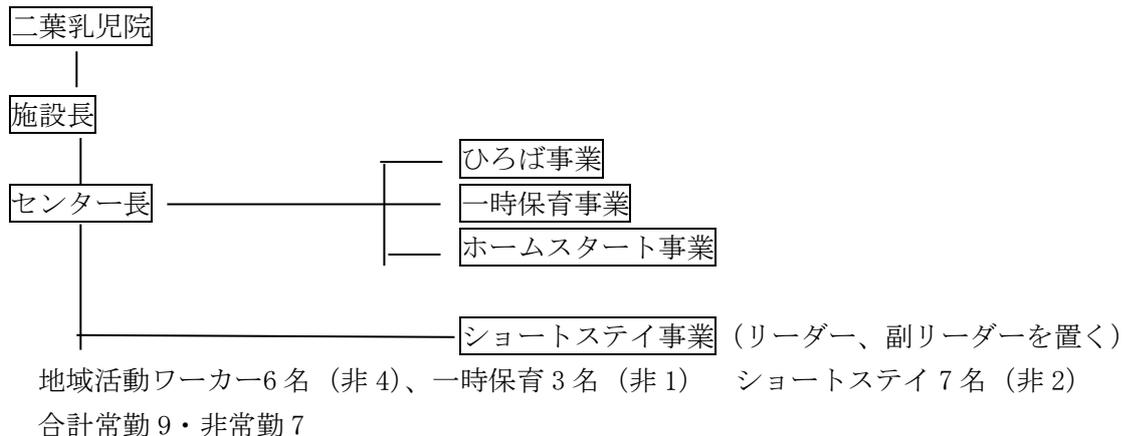
(地域に暮らす人々がみんな子育て家庭を見守っていけるように)

④児童定員

ひろば利用は、人数制限を設けない。予約のプログラムは定員概ね6-8名(参加された方同士の交流に努める)一時保育は最大5人まで定員の中、安全に留意した受け入れをしていく。
ショートステイ受け入れ数：同日最大8名で変化なし。

⑤職員配置

組織図



2. 今年度の基本方針・計画

重点課題 (*今年特に重点として取り組む事項)

1) プレママ・プレパパ向けのプログラムをについて

・近くに頼れる存在がない家庭が多く、出産前からのつながりを持ち、社会資源につないでいくことが大切である。子育て相談をはじめ、子育て資源を紹介しながら、伴奏支援に努める。保健センター及び地域の産婦人科、出版社、フォトスタジオ等とのつながりを活かし、プレママ・プレパパ向けの支援を計画的に行う。

2) 出張ひろばについて

・地域に出向いて子育て支援を行うことで、地域の方々に子育て家庭の存在を身近に感じてもらおう。拠点の周知と共に、家庭を支える資源を意図的につないでいく。

3) 利用者同士が意見交流をする場、学びあいの場を設け、育児やライフワークについて一緒に考える場とする。子どもの個性、親の価値観、生活によって、子育ては様々であることに気づく機会を作る。

4) ショートステイ事業において、母子支援施設との連携を深め、子育て支援施設としての役割を明確にして、子どもにとって何が大切かを考えた運営を行う。

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」を大切にして寄りそい、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る存在になること
- 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) 6月：新宿区子育てメッセ参加：幼稚園学習会オンライン配信
- 2) 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
- 3) 7月～9月：ボランティア養成講座（ホームスタート）
- 4) 12月：クリスマスイベント
- 5) 2月：保育園学習会
- 6) 3月 サポーターデー（ボランティア交流会）
 - 月齢別のプログラム/それぞれ月に1度実施
 - 父親交流会/月に1度
 - プレママ関連イベント/年6回
 - 地域に出向いた出張ひろば/年2回以上
 - 小学生福祉体験/年1回
 - 子育て相談 随時

3. 個別分野の対策・対応

①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

②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、シミュ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

③専門職間の連携・協力（ひろば事業において）

- 1) 毎月 乳児院の心理職による相談の日を設ける
- 2) 毎月 地域の助産師による相談の日を設ける
- 3) 年3回 乳児院栄養士による相談の日を設ける
- 4) 年3回 乳児院看護師による相談の日を設
- 5) 年3回 乳児院理学療法士による相談の日を設ける
- 6) 年3回 看護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。

④職員育成・研修計画

- 1) 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、職員育成に努める。
- 2) 相談支援を行う上での研修、家庭支援のための現場実習を計画的に行う
- 3) 職員間のコミュニケーション力を高めるための研修を年1回行う

⑥職員の働き方の改善への取り組み

- 1) 担当部署により、勤務体制の違いがある。互いに理解しあい、尊重しあえるようにする。
- 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。
- 3) シフトの作成の方法、有給休暇等取得について、より良い方法を話し合い、協力して互いのストレスを緩和していく

⑦権利擁護と苦情解決第三者委員会の取り組み

- 1) 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

- 1) ひろば事業に引き続きボランティアを受け入れていく。先輩ママや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。
- 2) 学生が育児を見る機会の確保として、ボランティアとして受け入れをする。
- 3) 保育、看護師、社会福祉士実習生の受け入れにあたり、そこから学ぶ姿勢を大切にする

⑨地域活動(連携) 地域貢献活動

- 1) 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強化。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。利用者に一番近い場所として支援を続けていく。
- 2) 保健センターとの連携、経済的困窮家庭の支援、センターにおけるバザーの周知。
- 3) 社会福祉協議会との連携、個別のニーズに対応、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。

- 4) 四ツ谷地域乳幼児支援機関関係者連絡会との連携強化、顔をあわせた関係性を継続し地域で連携して子育て家庭に寄り添う
- 5) ボランティアの力を活かした地域での活動を応援する。
- 6) 地域の様々な団体や個人と繋がり、子育て家庭が地域の中で身近な存在となるよう活動する。
- 7) 近隣の学校と連携し、学生の「子育て体験」に取り組む
- 8) センターの子育てサポーター同士の交流促進に努め世代間のつながりを強化する。

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、Instagramの配信を定期的に行う

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 中長期計画（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意義について改めて理解を深め、乳児院の中での連携を進めていく。

③ 財務面の見直し

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5年度も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6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およびフォスタリング事業、5つの区事業であるフォスタリング事業を受託し、また、乳児院本体部分である新生児委託推進事業についても「里親支援」の枠として、共に研鑽できるよう進めている。今年度は、自治体からの事業受託だけでなく、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。また、昨年度より、都内フォスタリング機関事業を受託する事業所向けの研修事業を受託し、都内フォスタリング機関同士の連携および質の向上を図る取り組みにも着手している。

年々業務拡大が生じているが、全て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 42 名)

統括責任者 (1 名)、主任 (2 名)、リーダー (4 名)、サブリーダー (1 名)

スタッフ配置・・・ 東京都支援機関事業担当者 11 名
江戸川区児童相談所担当者 5 名
葛飾区児童相談所担当者 4.2 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
豊島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。令和 5 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) 東京都江東児童相談所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。8 名の体制となり 3 年目となる。児相内場所の確保が困難となり、4 月より、8 名中 4 名が、近隣事務所を借りて業務にあたる。

(3) 江戸川区フォスタリング事業 (令和 2 年度より受託)

統括は、令和 5 年度より常勤配置となり、区との調整および勤怠管理等を行う。

児童相談所側として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。里親家庭との関係も落ち着いてきており、継続的安定的な支援の構築を目指したい。

(4) 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。

(5) 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。

(6) 豊島区フォスタリング機関事業 (令和 4 年 12 月より受託予定)

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スタッフの勤怠管理等を行う。4.2 名の配置となる。

今年度より、認定等法定研修の担当となることから、準備を遅延なく進めていきたい。

(7) 葛飾区フォスタリング機関事業 (令和 5 年 4 月より受託予定)

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スタッフの勤怠管理等を行う。4.2 名の配置となる。

今年度より、認定等法定研修の担当となることから、準備を遅延なく進めていきたい。

4. 人材育成および SV、研修体制について

(1) 新人育成および職種ごとワーキンググループの実施

特に東京都支援機関事業では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。区児相においては、チーム内での情報共有および育成を行うが、状況により、外部チューターを配置する。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する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。



二葉・子どもと里親サポートステーション
組織図 特別区

区立児童相談所担当地域



院長
都留和光

副院長
サポートステーション統括責任者
長田淳子



主任



二葉・子どもと里親サポートステーション
組織図 東京都

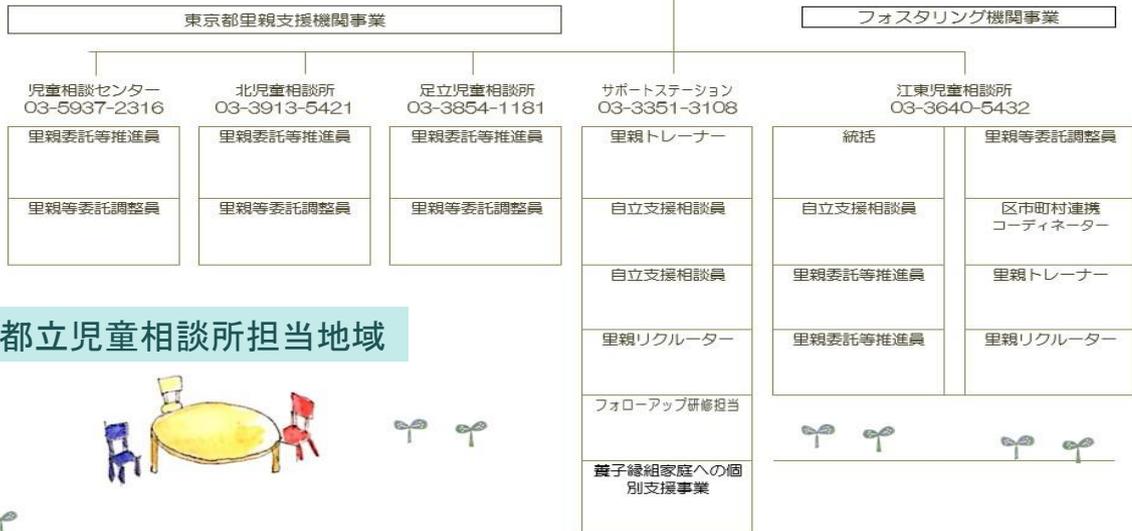
東京都



院長
都留和光

副院長
サポートステーション統括責任者
長田淳子

乳児院本体には、
里親支援専門相談員、
里親交流支援員、
新生児委託推進員を配置



都立児童相談所担当地域



令和6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

令和4年6月の児童福祉法の改正に伴う令和6年度からの施策の実施、新たな取組等（子育て世帯に対する包括的支援のための態勢強化・事業の拡充、入所児童等に対する自立支援の強化、児童の意見聴取等の仕組みの整備、子ども家庭福祉の実務者の専門性の向上、児童をわいせつ行為等から守る環境整備等）を視野入れた計画や実践に取り組む。

令和5年4月の子ども家庭庁の発足（それにかかる関連法規等）等による変化を、子どもたちの利益につなげる視点で活動を推進する。東京都（行政・市民）のニーズとして、入所児童定員の拡大、一時保護機能等の付加、子育て支援策の拡充等の要請について事業所として検討し具体化につなげる。

今日的課題としては、被虐待等の影響による子どもたちか抱えるトラウマについてのケア、発達や愛着等の課題へのかかわり、また児童自立生活援助事業（令和6年度より）、社会的養護自立支援事業等の自立支援や社会的自立についての具体的実践が求められていることから事業所としても実践に力を入れる。また、子ども家庭福祉分野における地域の子育て支援をすすめることが重要となっていることから地域との連携強化に努める。

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り、事業所としての取り組みを強化するとともに、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。

子ども家庭庁からは、次期都道府県社会的養育推進計画（令和7年度～11年度）策定についての考え方が示されており今後十分な議論とそれを踏まえた実践が求められている。

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、これまで子ども等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ている。

グループホームの児童定員（上限6名）の5名ないし4名の実現に向けた取り組み、子どもの利益を保障し、地域における生活をより充実したものとし、それを支える職員体制の強化（ホーム、ソーシャルワーカー、心理職等、事務体制、副施設長の配置等）を計画的に推進する。本園ユニット2つ（各児童定員6名）の取り組みを行なう。分園8ホームのうち1ホーム（国型地域小規模児童養護施設）を児童定員4名とし、求められる支援に応えられる体制づくりを推進する。

法人の5ヵ年計画を礎に置き事業所としての計画をすすめる。また、併せて事業所の中長期計画（五か年）に基づき、各ニーズに府中市展開の計画を検討し取り組む。今年度、新たな事業所の中長期計画（5か年計画）の策定に向け取り組む。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、以下に取り組む。

また、BCP計画（安全計画含む）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）の支援に応え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かたちとして、発展させていく。国から打ち出されている令和6年度からの里親支援センターとしての事業について、法人・他事業所と連携して推進する。

(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)に取り組みます。
- 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6名)、第一分園4名、第二分園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 (第三分園)6名、(第六分園)6名、(第八分園)6名
合計 58名

(5) 職員

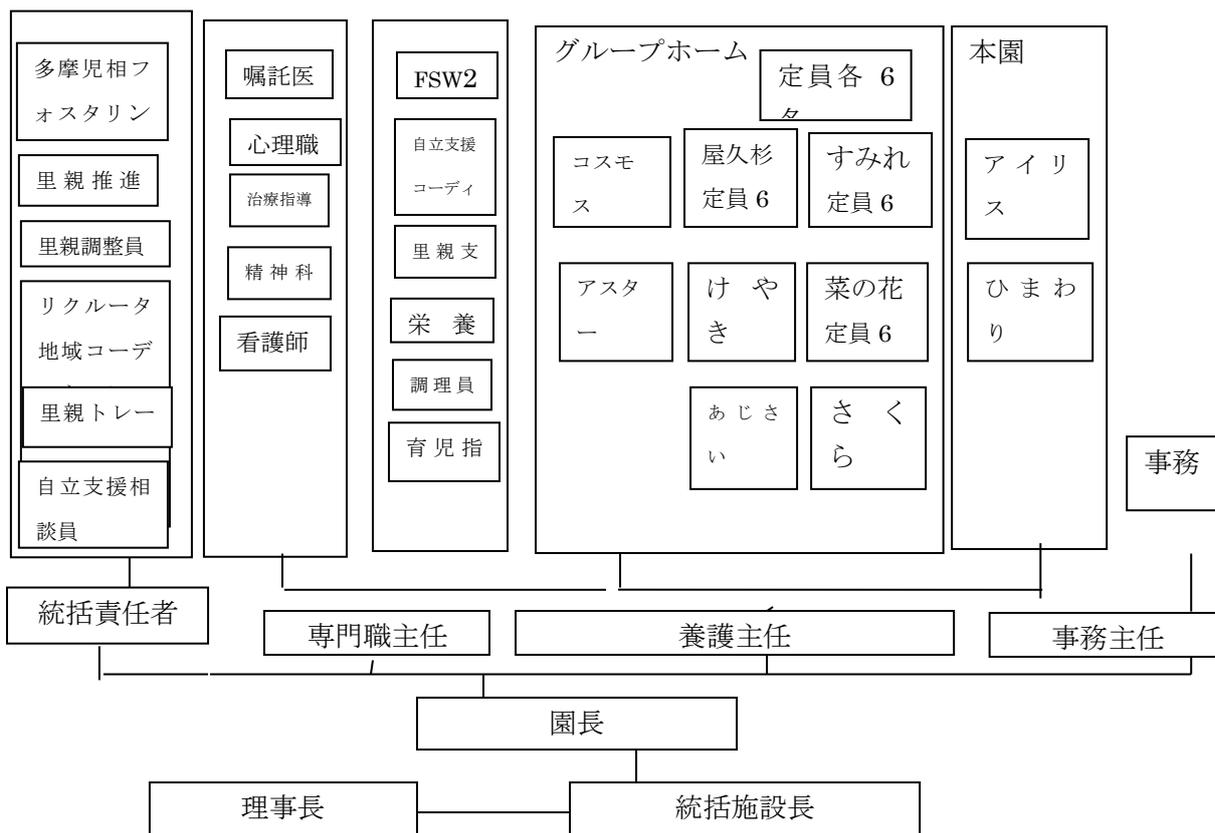
統括園長1名、園長1名、事務員2名、児童指導員・保育士(常勤)57名(うち育児休業等2名含む)、栄養士1名、心理療法担当職員2名、家庭支援専門相談員2名、里親支援専門相談員1名、個別対応職員1名、自立支援相談員1名 以上、常勤職員 計69名

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8名、非常勤臨床心理士1名、治療指導担当職員2名、嘱託医(内科)1名、嘱託医(精神科医)1名、宿直専門職員11名、調理員等1名 以上 非常勤・パート職員 計29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1名
区市町村連携コーディネーター1名、里親トレーナー1名、自立支援相談員1名 以上常勤 計8名

全職員 合計 106名



2、今年度の基本方針・計画

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実践を追求し実践する。加えて、18歳成人に伴う対応や措置延長や令和6年度からの児童自立生活援助事業（社会的養護自立支援事業）等の積極的活用とそれについての入所者等に対する制度説明、支援の実施を丁寧に行う。

また、家庭や家族関係をもてる児童の入所が顕著である一方、入所理由（被虐待等）からその交流の頻度が低いケースや家庭復帰が早期には望めないケースも増えてきている。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。同様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おいて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整えその機能を発揮できるよう目指す。

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と同時に、新たなニーズにも応えられるように体制を整備する。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）

- ・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
- ・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

- ・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.
 - ・養成校 2 年対象の取り組み
 - ・人材育成（O J T）の取り組みの強化
 - ・休日、有給取得の促進労働環境の改善
 - ・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）
 - ・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）
 - ・資格取得（社会福祉士等）の促進
 - ・職員メンタルヘルスの向上に関する具体的取組
 - ・主体的学びの醸成（私的勉強会の実施等）
- ②災害対策
- ・策定した BCP 計画（安全計画含む）の周知徹底（訓練、備品等の整備）
 - ・非常用電源等設備の拡充（補助金の活用）
 - ・非常時の連絡体制の強化（職員、保護者）
 - ・地域、法人、遠方の地域の法人との協働の検討
- ③自立支援
- ・児童自立生活援助事業等を活用した自立支援策の拡充に取り組む。また、その実施ための施設整備（グループホーム等含む）の拡充。
 - ・社会的養護自立支援拠点事業の検討と実施に向けた取組み
- ④子どもの意見表明権の保障（アドボカシーの取組みの強化）
- ・入所児童等の意見表明の機会の新たな創設とそれに基づくサービスの向上
 - ・子ども主体によるサービス立案の取組み（長期的取組の第一歩となる取組みのスタート ケアリバーとの協働）
 - ・幼児の権利保障にかかわる取組みの実施
- ⑤中長期計画
- ・事業所の新たな理念の策定
 - ・虐待の早期発見、予防の取り組みについて
 - ・総合的子育て支援施設の具体化
 - ・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）
 - ・グループホーム整備計画の推進（屋久杉、あじさいの整備 新規ホーム開設等による児童定員の 5～4 名化）
 - ・地域支援、里親支援の取り組みの更なる強化
 - ・調布市公益貢献活動との協働強化
 - ・70 周年記念誌の活用

(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・運営にかかわる計画を策定（改訂）した。
 「事業計画書」に基づき取り組む。職員の協働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を行う。再編された事業計画（各基本方針、各方針、各計画）等に基づく取り組みとその振り返りを行う。
 マニュアル集の編纂（日常的に活用ができるものを作る）を行なう。
- 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の態勢整備と地域の子育て支援についての具体的な取り組みについて議論を深めていく。学園の中長期的ビジョン

- の再構築（新たな5か年計画）と、財政的見通しを研究し、法人全体にも提起していく。
- ③二葉乳児院、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。
 - ④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3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、もう一步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。
 - ⑤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。
 - ⑥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。里親支援センターの準備を法人、他事業所と連携し取り組む。
 - ⑦児童の権利擁護と自立支援のために、「第三者委員会」を含む「苦情解決システム」の実践をさらに展開する。近年実施している「保護者会」や、「児童と園長との個別面談」、「第三者評価システム」、「第三者委員会からの提言」、「行政監査」等々の評価や要望を積極的に受け、改善課題を明確にしながらか施設運営の実践に具体的に反映する。
 - ⑧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の役割が果たせるよう努める。今年度中に今後のコミュニティーケアの具体策について検討する。
 - ⑨社会的に求められているアフターケアを含む自立支援機能、里親支援機能等の充実に向けて、自立支援担当職員、里親支援専門相談員を配置し、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。
 - ⑩広報活動の充実を図り、ホームページの更新、SNSの活用など、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。
 - ⑪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。
 - ⑫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。
 - ⑬外部機関と契約し、職員のメンタルヘルス向上（離職防止）に取り組む。また、小規模化かつ地域分散化及びフォスタリング機関事業をすすめていく上で課題となる運営面、支援面について相談業務や助言等もらい活かす。
 - ⑭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。

⑮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	・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

- ・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。
- ・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、児童への丁寧な説明を行い（策定した自立支援計画の説明）その計画にそった児童支援を行う。
- ・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。
- ・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。
- ・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。また、児童相談所児童福祉司・心理司等の積極的かかわりを計画に基づき積極的に促す。
- ・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。
- ・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。そのような養護ニーズに対応するため、多機関にわたる関係機関との連携強化を図る。
特別区の児童相談所設置によるケースの移管を遅滞なく齟齬のないようにすすめ、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。
- ・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等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。被虐待等の影響による生活上の様々な行動についての心理的側面からのサポートを行う。

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

児童福祉法改正を含む、社会的養護にかかる支援制度を熟知し、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、入所者等に情報提供し支援する。特に児童自立生活援助事業(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、入所者等にその活用や利用が十分になされるようにする。

- ・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。
- ・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。
- ・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。
- ・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。
- ・アフターケアについて、卒退園後(原則自立ケースは10年、家庭復帰ケースは5年)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の強化充実を図る。
- ・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、新しい生活等への移行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。
- ・自立援助ホームトリノスとの連携(見学、研修等)を図り、高齢児支援に活かす。
- ・NPO 法人自立へのかけ橋と連携を充分に行う。
- ・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。
- ・卒園生等対象の高校資格認定試験による資格取得に向けた支援策(学習支援、費用補助)を行なう(1~2ケースについて実施する)。

④生活日課(原則的な日課で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 学 稚 園 校	昼 食	幼 学 稚 園 校	お や つ	自 由 時 間	か た づけ	夕 食	入 学 浴 習	自 由 時 間	就 寝 時 間
小 学 生													
中 学 生													
中3以上 高校生													

⑤里親支援

- ・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）
- ・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、委託の推進、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、子どもと職員のかかわりのガイドライン作成（見直し作業含む）や性教育の具体的な取り組み方針を確立し、取り組む。児童間、児童・職員間の性的事故の防止策の検討と実施に取り組む。

(4) 保護者支援

- ①ファミリーソーシャルワーカーを3名配置し、家族支援困難ケース等へのかかわりを進める。
- 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仕方の工夫を行なう。
- 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出来ているかケースごとに振り返りを行うとともに積極的提案を施設側から提起する。相互理解を図るために、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児童相談所の特別区移管にかかるケースについては、特に齟齬のないように取り組む。

(5) 食生活・食育

- 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を大切にし、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、今後に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、治療の充実をめざすために看護師の配置（現在未配置）を行い、児童個別の健康維持計画に沿って取り組みを進める。
- ②被虐待経験等の影響による心身の傷つきからの回復のため、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。）
- ③感染症（インフルエンザ・新型コロナ等）対策について、これまでの経験値を活かしつつ、その予防・感染拡大防止に努める。

(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。
- 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。小規模なグループによるケアが行える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整備する。
- ⑥ ITC 化等インターネット等の環境整備を強化する。
- ⑦ 本園が改築後 10 年を経過しての補習を計画する（屋上、外壁、内部構造、ニーズに応えるための改修）等

(8) 年間行事計画

年間行事計画

※内容や時期については現状の感染症等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 |
| 10月 | 地域バーベキュー大会（地域との交流として他の取り組みも視野に入れる） |
| 11月 | 強歩 |
| 12月 | クリスマス会 |
| 1月 | 卒園生の会 |
| 1～2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) 安全対策・防災対策

- ① 安全対策（安全計画の策定と実施）
- ・安全計画を策定し、その実施により児童の安全を確保し、事故を未然に防ぐ。

- ・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。
- ・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。
- ・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

- ・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。
- ・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。
- ・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。
- ・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

- ・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）
- ・非常用電源等設備の拡充（補助金の活用）
- ・トヨクモを活用した非常時の連絡体制の強化（職員、一部入所児童、保護者）
- ・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社会福祉法人や関係機関との協働体制の確立を目指す（協定化を検討する）。

(2) 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（4段階）。

①事故事件対応

- ・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。
- ・毎週行われる運営会議や定期的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。また、具体的なホーム等への支援策を随時検討・実施する。
- ・職員研修の強化と徹底（非正規職員含む）を行う。

②被措置児童等虐待対応

- ・制度の周知徹底に努める（職員会議等にて周知徹底）。
- ・特に職員から児童への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、早期対応の取り組みを行う。
- ・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）を行う。
- ・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。
- ・権利擁護チェックリスト（全国児童養護施設協議会）を活用し事業所（全体・チーム）として、職員個人として自己点検し、不適切な関わりの予防、早期発見に努める。

(3) 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する（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・ホームへの支援の充実など、専門職のかかわりをすすめる。

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。また、トラウマを抱えた児童への対応、入所前の生活で誤った学習（生活上の様々な事柄に関する事）、愛着形成に関する課題等について、アセスメントを行なう。

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、面談を通じてコンサルテーションを行なう。

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中心に、その時々で必要な検討をタイムリーにできるよう、ミニケースカンファレンスを随時組み込む（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）。

(4) 職員育成・研修計画

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

- ・ 求める人材像の提示（魅力あるものに）
- ・ 育成システムの構築（特に O J T のあり方と具体策）
- ・ 研修（教育）内容の吟味と策定
- ・ 研修制度や育成システムとの連動
- ・ 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

- ・社会的養護種別
- ・フォスタリング機関事業等種別

(5) 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

- ・園内衛生委員会における取り組み。(メンタルヘルス含む)
- ・ストレスチェック調査を産業医の指導のもと実施し、職員会議および各自へのフィードバックを行う。
- ・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
- ・外部の相談機関との連携をすすめ、離職等防止に取り組む。

②職員の定着策への取り組み

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

③障害者雇用

障害者雇用を促進する。安定就労を目指す取り組みを行なう。

④勤怠管理システム(クロノス、クロッシー)の導入による有給休暇管理、超勤管理を行い、働き方について改善する一助とする。

(6) 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

- ・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。
- ・苦情受付に出で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)。
- ・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。
- ・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。
- ・子どもの権利ノートの所持確認を徹底する。
- ・子どもの権利侵害にあたる出来事に対する事業所としての対応・動き方を作り直す。
- ・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。
- ・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

- ・「第三者委員会」は、概ね二か月に1回の開催をめぐり、年6回の開催を目指す。
- ・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。

- ・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。
- ・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。

(7) 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ともに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、さまざまなかかわりを持つ。
- ②実習生の受け入れについては、児童の生活の安定を基本におきながら、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等に応え、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。

(8) 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受託・実施する。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
 - ・フードドライブの取り組み
 - ・若者の再出発を支えるネットの取組み
- 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
 - ・所管課との懇談の計画
 - ・労働組合との協働(懇談会や団体交渉)

(9) 広報活動

社会に施設の様子を発信していくために、ホームページの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。ホームページの内容の更新や活用を通じて、広く且つ正しく事業内容についての広報ができるための環境を整える。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、関わりを拡大に役立てる。

(10) 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。)

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

新たな5か年計画の策定を行う。施設の多機能化等に対応した施設づくり、社会的養護のニーズに応える具体的取組みの検討とその実践に取り組む。

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ない、計画をすすめる。

(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。

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、本園多機能化強化のための改修が必要になるため計画的に実施する。

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入れ）については、年500万円の元本返済（～令和14年10月）がある。

令和6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	<u>合計 5名</u>

3. 職員

正規職員 1名（地域支援担当職員）
非正規職員 1名
取りまとめは地域支援担当、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。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は利用する。

(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6年度年度 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

①市民

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

②個別相談

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))
- ②登録後研修 (年 3回)
- ③登録更新時研修 (年 4回)
- 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 4回)

(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

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、高校生が対象 高校生の、特に進路を控えた高 3 学年に対して、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

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、二葉乳児院のスタッフとの協働による人材育成を実施。

(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6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6年度事業計画を策定するにあたり）

子育て支援体制のさらなる強化と包括的な支援を目的として行われた令和4年の児童福祉法改正は、本年4月から施行される。中でも、母子保健と児童家庭福祉の一体化や妊娠期からケアリーバーまでの一貫した支援などが求められるだけでなく、児童養護施設をはじめとした社会的養護施設に求められる役割も地域への支援や里親への支援など多様化してきている。また、児童の意見表明を保障するため、意見表明支援員の配置や意見形成支援などの仕組みづくりもされることとなった。二葉むさしが丘学園でも、今一度理念を見直し、法改正や現在の社会情勢に合わせて、再構築することとする。

令和6年度の具体的な取り組みとしては、国の小規模化、地域分散化の方針に基づいて、令和5年に開設した小規模グループケア地域型ホーム2棟の運営を安定させることや、国の方針に基づく本園ユニットの小規模化を推進すること、子どもの意見表明や意見形成を保障するための仕組みづくりと職員がそれらの理解や知識を深めるための研修を実施すること、などがあげられる。

とくに令和6年度からの新規事業である東京都練馬児童相談所（仮称）新設に伴うフォスターリング機関事業については、児童養護施設の新たな役割を体現する事業であると考えている。まずは初年度の目標として、管内の里親の信頼を得ること、現在行われている支援が継続または継承できることを掲げて取り組んでいく。

また、小規模化と地域分散化の課題として、職員の確保・育成・定着が挙げられる。園内にプロジェクトチームを立ち上げ、人財の確保・育成・定着の検討を全園的な取り組みとして進めるなどして、社会的養護の担い手である職員が、元気に生き生きと働ける職場づくりを目指していく。

さらに、ケアリーバーと言われる社会的養護を離れた人たちへの支援や入所児童の自立支援の強化も非常に重要である。法改正により支援の年齢制限が撤廃されたことにより、社会的養護自立支援事業を利用する人たちのためのグループホームなど、今までと違う形態での生活も視野に入れつつ、一人ひとりの自立に必要な支援を実践していく。

以上、さまざまな取り組むべき課題があるが、一つひとつの課題を着実に実践できる年度としていきたい。

(2)「理念」及び「基本方針」（※毎年あまり変えない基本方針）

「理念」

- 子どもが健やかに育つ社会を作る活動をする
- 話し合いの文化を育て、子どもとともに生活を作る
- 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目指す

施設内で起きた事故の再発防止策や、児童福祉法の改正、とりわけアドボカシーの導入や児童の意見表明権の保障などに鑑み、より、時代や子どもたちのニーズに合わせた理念に変更することを検討中である。

「基本方針」

- ・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。
- ・子どもを主体とし、子どもの権利擁護とアドボカシーの実現を図る。
- ・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。
- ・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ことができること、強みを活かした支援を実施する。
- ・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。

① 「児童定員」

「二葉むさしが丘学園」

*令和5年10月（小規模グループケア地域型ホーム2か所開設）

本園48人（各室 男女別6人とする。⇒今年度も暫定的な定員とし、年度内の入退所等の状況に応じて6～8人とする。）

グループホーム6人×5か所=30人

合計78人

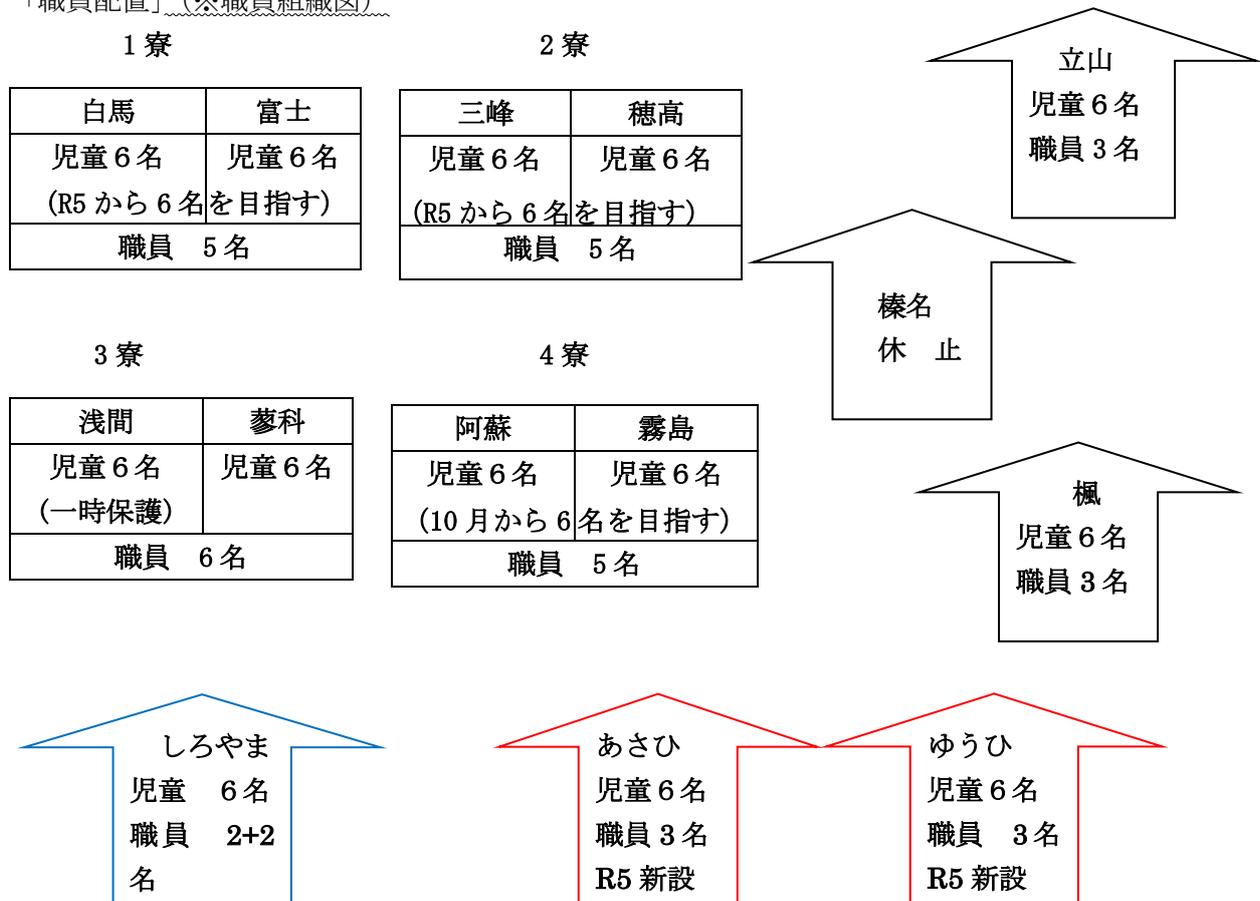
小規模住宅型児童養育事業（法人型ファミリーホーム）

「しろやま」

定員6名

児童定員 合計 84人

「職員配置」(※職員組織図)



3. 「職員配置」

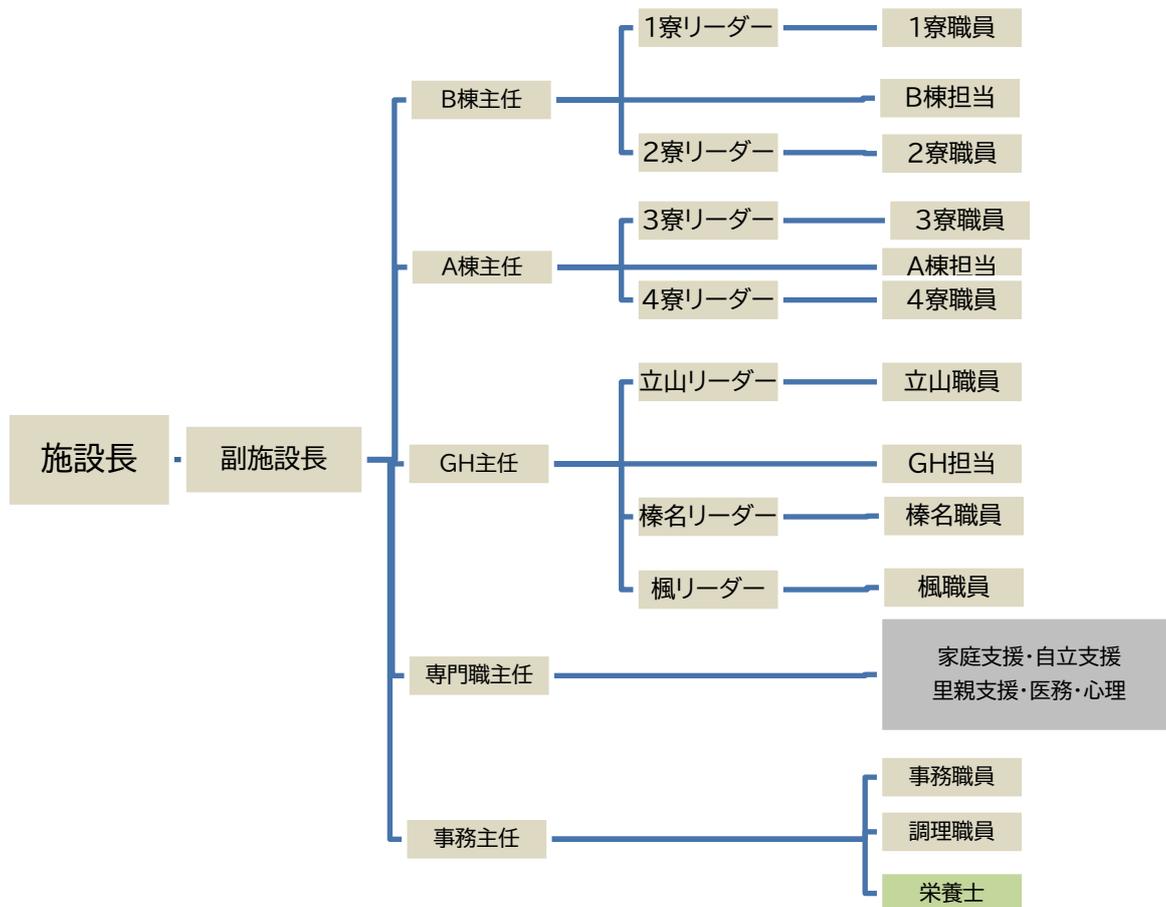
施設長	1	家庭支援専門相談員	2
副施設長	1	里親支援専門相談員	1
事務主任	1	自立支援担当職員	2
事務員	2	個別対応職員	1
栄養士	2	育児指導員	1
調理員	2+非正規 3	心理療法担当職員	2
保育士・児童指導員	43+非正規 8	治療担当指導員	2
		看護師(医療連携職員)	1
		医師(非正規)	2

小規模養育型養育事業 2 + 非正規 2

合計 80名

(内非正規職員 12名・嘱託等 2名)

二葉むさしが丘学園 職員組織図



2. 今年度の重点方針・計画

① 「重点課題」(※今年度とくに重点として取り組む事項)

- ・ 新しいグループホームや練馬児相フォスタリング機関をはじめとした新たな取り組みを安定させ、支援の定着を図ること
- ・ 職員配置や、運営体制などを変更し、業務整理と人材の育成と定着を図ること
- ・ 将来を見据えた新たなむさしが丘学園の中長期計画を策定し、その具体策を検討する。場合によっては理念の見直しなども含めて子どものニーズや職員の働き方などとの整合性も図っていくこと
- ・ 改正児童福祉法の施行並びに社会的養育推進計画の見直しなど新たな変化に柔軟に対応し、エビデンスに基づいた方針で進められるよう常に考え、共有していくこと

② 「運営方針」(※会議・委員会等を含む)

- ・ 委員会会議：委員会は通常委員会会議3つ、任命制でメンバーが決まる特別委員会の3つで構成される。年度初めに委員会ごとなたてた方針にそって月に1回集まって会議を実施する。委員会内には小グループでの業務分担があるので各グループは必要に応じて随時会議を実施する。各委員会からの提案は運営会議で取り上げ検討し、職員会議で承認を得た上で実行する。

2. 今年度の基本方針・計画

(1) 「保育・養護方針」

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。
- ・ 見本としての職員、見本となれる子どもを育てる

職員は何事も手本であり、こうなりたいと将来像に繋がるような大人を目指す。

児童間の影響力は大きい。職員は勇気をもって悪習を断ち切り、切り替える力を養う。

- ・ 相互に尊敬しあえる関係

職員集団が個を大切にし、決して排除しない形。礼儀をもって相手と接し、時には切磋琢磨し合い、成長を重ねていく。

- ・ 安心安全の確保

児童が健やかに育つ居場所の確保、職員が長く勤められるための職場づくり

○強化方針

【富士室】

- ・ 思いやりを持った人間性を養う(継続)
- ・ 個性を大切にしたい集団作り(継続)
- ・ 子どものたちのことを信じて待つことができる、職員集団をめざす(新規)

【白馬室】

- ・ チームワークの強化
- ・ 思いやりの持てる室作り
- ・ 初手を大事に取り扱う(新規)

2 寮

○重点課題

- ・暴言、暴力をなくし、安心安全な生活をつくる
- ・性的事故を起こさない
- ・公務室、子ども部屋、共有スペースの環境整備

○強化方針

- ・話し合いの文化を醸成するために、子ども会議を子ども主体で行っていく
- ・穂高室、三峰室互いに情報共有、引継ぎを徹底し、気づきあい、助け合いをしていく。
- ・心身を健やかに保つ（体力向上、服薬管理、食生活改善）

3 寮

○重点課題

- ・安心・安全・安定を目指す。

○強化方針

- ・大人も子どもも「自分たちの生活」を一緒に考え、つくる。
- ・思いやり発信とありがとう受信。
- ・話し合う・相談する文化を育む。

4 寮

○重点課題

対話を大切にし、生きる力をつけよう

○強化方針

- ・心地よい環境（居室やホール）を児童と一緒に作っていく。
- ・ 整理整頓が苦手、一人で時間をつぶすことが出来ない児童が多いため居室環境の整備や児童が安心した時間を過ごせるようにする。
- ・ 児童個々にあった支援を行う。
- ・ 受験や個別の課題に向き合えない児童が多いため、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。
- ・ 社会的経験の獲得
- ・ 園内で過ごすことが多く、公共交通機関の利用や外食経験が乏しい為日々の活動を通して社会経験を積んでいく。
- ・ 年4回児童にあった性教育の実施。
- ・ 高齢児が多いこと、昨年度定期的に性教育が実施できていない為年齢にあった性教育を定期的に実施していく。

立山

○重点課題

- ・ 児童と職員が安心安全な生活や場所を協力してつくる

○強化方針

- ・ 自分と相手に思いやりの力を育む（思いやり+人へのマナー）
- ・ バウンダリー観点から個人の尊重について考える

榛名

施設の体制上の問題（職員配置、運営方針 等）と建物の老朽化による不具合への対応のため令

和6年度は一時休止する。

楓

○重点課題

・児童、職員が共に人任せにせず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。

○強化方針

・日々の些細なことから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上げる。

あさひ

○重点課題

昨年度の10月からあさひ寮を開設したが、職員も児童も様々な寮からの寄せ集めであり、寮の柱となる方針を決められないまま運営がスタートしてしまった。そのため以下の強化方針に沿って今年度は支援していく。

○強化方針

時間を守る

相手の嫌なことをしない

毎日を楽しもう

ゆうひ

○重点課題

・新しいホーム、新しいメンバーで職員児童支え合いながら安心安全な生活を作っていく。

○強化方針

・お互いにお礼が言い合える関係性作りを目指していく。

(2)「保護者支援」

・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。

・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

・すべての子どもについて、家庭養育の可能性を検討する。自立支援計画にはすべての子どもの里親委託についての意向やアセスメントの結果などを記入し、折に触れて検討できるようにする。

(3) 「食生活・食育」

調理の3本柱

1 食中毒事故の防止

HACCP 管理体制のもと、安全で効率良い業務をおこない、食中毒防止に努める。

2 バリエーションに富む料理の提供

食事に関する情報を部署内で共有し、献立に反映する。

3 環境の保持

清潔で安全な環境を整える。フードロスを減らす。労務環境を保持する。

～児童養護教育における調理部署として～

- ・衛生環境を整え、安心・安全・良質な食事を提供していく。
- ・児童の健全な発育・成長のために栄養価に富む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ていく。
- ・他部署と連携し、様々な事柄に対応可能な体制をつくる。
- ・意見交換を活発にし、よりよい部署を築いていく。
- ・オーバーワークリスクを減らし肉体・精神的に健全で健康な労務環境を構築する。

栄養士の3本柱

1 食育の推進

2 安定した給食管理業務

3 栄養ケアマネジメントの実践

～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。

(4) 「医療・保健・心理」等

発達段階に応じ、身体健康（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。

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、異常がある場合は通院するなど適切に対応する。

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、子どもの心身の状態に応じて、定期的、継続的に、また、必要に応じて随時、状況を把握し対応する。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。感染症に関する対応マニュアル等にのっとり、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。

服薬の飲み間違い、忘れなどのアクシデントは常時あるので、チェックリスト、タイマーなども用いて考えるとともに、抜本的な対策の検討を進めていく。

看護師の複数配置に向けて、適宜採用を進めていく。

心理療法

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。

性教育

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。

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。

(5)「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。

(6)「年間行事計画」

月	行事	内 容	法人参加依頼
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月第3日曜日	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み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 浦上牧師

3. 個別分野の対策・対応

① 「安全対策・防災対策」

自衛消防訓練について

自衛消防訓練を計画し、自衛消防訓練通知書作成、消防署へ提出し、防災訓練を実施する。(月1回総合訓練、年3回は夜間を想定した避難訓練を実施。GHは年2回実施する)
避難訓練時に、危険個所チェックリストを基に、危険個所の点検を行う。

年間予定表を確認し小平市総合引取り訓練について、幼稚園、小・中学校と連携し大規模災害時の訓練を行う。

救急救命法及びAEDの講習会、自転車交通安全

夏行事前に安全教育の一貫として、講習会を実施。職員は隔年にて参加するよう促す。6月、7月ごろに実施したい。AED講習は1年に複数回できることが望ましい。

秋の交通安全運動に合わせ、自転車の乗り方の確認をおこなう。自転車の交通ルールのパンフレットを印刷、配布し、各寮子ども会議にて説明をしてもらう。

近隣との協力体制作りについて

大規模災害時、地域の中で協力できる事、協力を得られる事を継続して模索していく。

小平市の2次避難場所の指定に基づき、「小平市手をつなぐ親の会」の指定避難場所ともなっている為、協力体制を構築していく。

災害用備蓄品や防災用品について

災害用備蓄品、防災用品の整理を複数回実施する。ローリングストックできるよう使用期限に注意すること(災害備蓄品。救急ケースの中にある物品)

機能強化推進費を活用して、災害用備蓄品、防災用品の購入計画を作成、6月に案を提出する。

防災用品として、「Eco Flow、ポータブル電源 DELTA2+ソーラパネル 110W」を来年度も購入する。各寮に主食 2 日分、防災倉庫へ 5 日分程度の非常食備蓄を行う。また、非常食については期限切れに合わせて使用し、無駄のないよう実施する。

研修時などに、防災用品を使えるかどうかを検討する。

「非常食の日」を継続して実施する。

グループホームは、消火器、避難はしご等、施設としての設置義務は無いが、消火器は期限切れの物を常備している。錆など、破損個所の確認をする。

災害時の手順、危機管理マニュアルなどについて

BCP 作成に協力をする

安全計画の承認、確定をする

これまでの自動火災報知機の誤報

誤報の際のマニュアルを作成する。可能なら、月 1 回の避難訓練時、朝礼後などに定期的に災害初動の流れと、誤報と分かった場合の流れをロールプレイなどで確認する。

② 「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）」

検証会議の実施

昨年度中の取り組みとして主任がアクシデント報告、ヒヤリハット報告の中で同じような事案が複数件あがっているもの、あるいは園として今後の対策を考えなければいけないような事案について検証会議をもってもらい、結果を職員会議で報告してもらおうといったことをしてきた。今年度はその発展型として、管理職、主任、ケアワーカー、事務棟職員で随時会議を招集して事案の検証と再発防止策について議論する会議を開催する。

ケアワーカーの個別面談実施

ケアワーカーの業務における負担感が強まってくると課題の多い入所児童が多い中で精神的に追い詰められ、最悪な事態としてはマルトリートメントにつながるような状況ができてしまう。ケア現場における不適切対応を未然に防ぐためにケアワーカーたちの健康状態の確認や仕事における悩み、不安、要望などを話せる場を設ける。具体的には副施設長が個別にケアワーカーと面談を実施する。場合によってはそこから苦情解決委員会や衛生委員会につなげて問題解決を図るといった対応もとる。個別面談の中で施設の問題としてとりあつかった方がいいような話題が出てきた際にはプロジェクトチームを結成して解決を図る。

自立支援計画の書式の見直し

子どもの意見表明権の保障として自立支援計画の書式を見直し、子どもたちが自分の進路や家族のこと、自立後の生活のことなどより具体的に希望を言いやすくなるようなものへ改訂をする。施設の支援が入所児童にとって不利益なものにならないように自身の希望を表明できる機会を設ける。

マニュアルの改訂

施設開設以来、支援内容の質の担保を狙いとしてマニュアルを整備してきたが、開設して 15 年目を迎え、またコロナ流行中の業務の IT 化や感染防止対策の考え方など

が変わったこともあり、現状の業務内容と異なっている記述が散見される。本園機能の変化やGHの増設なども念頭にいたった上で原状にあったマニュアルの改訂を進めていく。

③ 「専門職間の連携・協力」(※保育士、指導員も専門職であるが、その他の専門職や外部のスーパーバイザー等についても書き入れること)

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、新たな制度や宿舍借り上げ制度の実施など、事務処理のあり方も大きく変わっている。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。
- ・ 事務主任の定年を受け、新たな人材の採用を進める。

心理療法担当職員・治療指導担当職員

心理療法担当職員

- ・ 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。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。
- ・ 令和6年度は定期巡回の心理職を増配置し。必要に応じてアフターケアとして卒園生や地域の要支援家庭・里親子・などへの支援も実施する。

治療指導担当職員

嘱託医との連携（以下、嘱託医の業務）：

- ・ 職員へのコンサルテーションを行う。参加者は、寮職員だけでなく多職種も参加し行う。
- ・ 本園、GHの行動観察を行い、効果的なコンサルテーションの実施に努める。
- ・ 必要に応じて、嘱託医の勤めるクリニックで児童の医療的ケアを行う。
- ・ 職員のメンタルヘルス対策等の一環として、主に新任職員及び異動職員への個別面談を実施する。また、随時希望者の面談（希望者面談）も実施する。
- ・ “国際セクシャリティ教育ガイダンス”をベースに、主に児童支援委員会職員と共に施設内の生・性教育プログラムの整理・作成を行う。

治療指導担当職員：

- ・ 嘱託医が円滑に業務を行えるよう、様々な環境調整を行う。
- トラウマインフォームドケア（TIC）における“並行プロセス（児童のこころの痛み、思考、行動が支援者や組織全体に伝染すること）”という考え方を念頭に、支援者や組織が児童を適切にケアできるようコンサルテーションを行う。

医務

令和5年5月8日、新型コロナウイルス感染症が5類に移行され、法律に基づく外出自粛などの要請はなくなり、マスク着用などの感染対策は個人判断が基本となった。様々な規制が緩和されたことにより、全国の学校でもインフルエンザが流行し、当園でも児童、職員共にコロナウイ

ルス罹患、インフルエンザ罹患が多々あった。今後も必要な場合のマスクの着用や予防接種やワクチンの接種など感染対策を実施する。

また服薬忘れ、2重服薬、本人服薬拒否など服薬関係の事故もあった。令和6年度は最重要課題として、引き続き事故防止に努めていく。

令和6年度方針

- ①病児対応と医療機関への通院の付き添い
- ②児童、職員の健康診断の実施(年2回)
- ③検便検査(職員は毎月、児童は年4回)
- ④予防接種の管理
- ⑤薬の保管管理
- ⑥受診券、保険証など医務関係書類の管理
- ⑦嘱託医、関係機関との連携
- ⑧職員への研修
- ⑨五月女医師コンサルテーションの参加
- ⑩医務・心理チーム会議参加
- ⑪新型コロナウイルス感染症のマニュアルの再検討

自立支援担当職員

令和6年度 方針

1. 施設における自立支援の標準化
2. 意見表明を取り入れた自立支援計画書策定の検討
3. 社会資源との連携強化
4. 自立支援関連制度の情報把握
5. その他

里親支援専門相談員

現在、社会的養護の制度や法律が大きく変わっている中で、里親を取り巻く環境への影響も大きいものと言わざるを得ない。フォスターリング機関が増えたり、委託児童の年齢の上限が拡大されたりと、支援の根幹にかかわる変更が非常に多く、その中で施設の職員としての里親支援専門相談員の役割や立場も変わらざるを得なくなっている。里親家庭に寄り添いながら、かつ制度や法律に則った効果的な支援を模索し、実行していく。

令和6年度方針(案)

令和6年度里親支援専門相談員事業計画書に沿って実施

里親委託児童の対応は「里親委託マニュアル」に沿って実施。

フレンドホームの整理・交流についての書類の整備

研修参加 里親支援のための研修

関係諸機関との連携 認定前研修・更新時研修などのファシリテーター

児相や支援機関との共働・里親会の運営支援

研修を受講する。

個別対応職員

令和5年5月から新型コロナウイルスの取り扱いが5類となり、感染対策が大幅に緩和された。外出なども自由となり、児童の余暇活動の範囲も広げることができたが、中には時間の使い方がうまくない児童やどうすればいいかわからない児童が散見された。これらの児童への対応として、引き続き個別に「できること」「好きなこと」を見つける支援に取り組んでいく。

学習面では面接などを通して児童の個性や特性などを把握し、適性に合った方法やサービスを探しながら、学力の向上に努めていく。

令和6年度方針（案）

個別面接についての業務

児童の個別面接についてはその他の業務とのバランスと寮からのニーズを考慮しながら可能な限りで実施していく。

児童の個別面接を実施後は担当職員への情報共有を丁寧に行い、寮への支援に継続性を持たせる。

生活場面での対応

寮勤務に入った際に、児童の状況を観察し担当とは違う立場での視点から介入する。

引継ぎや寮会議に適宜参加し、助言する。

その他の業務

児童の状況や課題、目標の把握のため要望に応じてケースカンファレンスに参加する。

個別での支援にこだわらず集団でのイベントを企画し実行する。

育児指導員

令和4年の児童福祉法改正を受け、児童養護施設が地域の子育て支援へ参画することが、より強く求められるようになった。また、児童の意見表明権をさらに保障するための、アドボカシーのあり方についても定義された。これらの変化を受け、施設が「地域を含めた子どもの最善の利益」のためにできることを実施する。その具体策は育児指導員を中心に計画、実行し、地域の子育てネットワークの一翼を担う活動を実行、推進していく。

令和6年度方針（案）

地域家庭や入所児童の保護者への育児指導を行っていく。

要保護児童等の支援家庭を対象とした親子食堂の継続。

要保護児童対策地域協議会に参加し、子どもを守る地域のネットワークの一員としての役割を担っていく。

④ 「職員育成・研修計画」（※職員の力量評価制度や個別育成計画なども含む）

職員育成計画

・年度初めに各職員に個別育成計画書を作成してもらった上で、年間を通して3度面接を行い、計画の進捗状況を主任、管理職が確認をする。研修の希望 等も計画書の内容に盛り込んでもらい、実施にむけて主任、管理職が支援をする。

・主任、リーダー級職員については、副園長と3か月に一度ペースで個別面談を実施し、面談シートに基づき各担当業務の進捗状況や困りごと、必要なサポートなどを確認したうえで次回面談までに各リーダーがこういったアクションを起こしていくかについて目標を設定する。

・副園長がそれぞれの職員が施設業務の中でどんなことを実現していきたいのかについて話をする個別面談を実施する。

職員研修

- ・今年度も外部講師を招いての全体研修を実施していく。テーマとして施設職員がかなり増えた現状で課題となっている職員間でのコミュニケーションの在り方について検討している。また昨年度中も実施しているが経験あるベテラン職員が児童養護に関連する制度や歴史、背景、経験から学んだノウハウなどについて次世代の職員に語る研修も好評だったため今年度も同様に実施していく。
- ・個別研修については例年と同様にそれぞれの個別育成計画に基づき、各職員の意向に沿った研修への参加を積極的に後押しする。

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)

人材確保

- ・今年度より人材確保に特化したタスクフォースを園内で結成し、そのメンバーを中心に広報、施設見学会、面接等の実施を進めていく。施設見学会についてはコロナの流行期は終了したが、多様な生活状況にいる方が参加できるようにオフライン、オンライン共に実施していく。
- ・職員採用の際に、就職希望者の適性を見極められるように1か月の有期雇用を導入し、一緒に働くことになる職員からより実践に即した評価をしてもらうと同時に就職希望者も実際の業務の様子を知ってもらうことで、双方が「こんなはずではなかった」と思わない採用を目指す。
- ・特に本園については定員を外だした関係で職員配置数も下がり、職員の勤務状況が悪くなることが想定されている。そういった事態の改善にむけて宿直ができる非常勤職員の採用を積極的に進めていく。

職員のメンタルヘルス対策

ストレスチェックと産業医による面接は例年通り実施する。また嘱託医によるケアワークへのコンサルテーションも実施、業務改善にむけた助言をいただくことで職員の負担感の軽減を図る。またリーダー級職員に対する個別面談を副園長が実施していくことで業務の状況について把握し、バーンアウトなどを未然に防げるよう施設としての支援を検討する。同様に本園、GHの主任が各寮の職員を対象に個別面談を定期的実施、必要なサポートがとれる状態を複層的に設ける。

〈衛生委員会〉

衛生管理者を中心に労働者の健康を維持し、労働災害を未然に防ぐこと、より良い環境を作ることを目的とし、労働者の健康障害を防止するための基本的な対策、労働災害の原因や再発防止対策において、衛生に関連する事項について、定期健康診断の結果に対する対策などの話を中心に月1回衛生委員会を開催している。令和6年度も継続した活動を実施する。

職員の定着策への取組み

本園の職員体制が前年度までより手薄になってしまう状況の中、勤務条件が悪化してしまうことを防止するため宿直要員としての非常勤職員の採用を積極的に進めていく。今後、国の方針をふまえると本園の状況が厳しくなる一方であることが予想されるため、本園として実施していく事業についての見直しも検討をしていく。持続可能な施設運営を模索する。グループホームにつ

いては職員をさらに採用できる余地があるため、年度途中も常時採用募集をし、人員増を目指すことでの業務軽減をはかる。グループホームの人員が増えていく中で、むさしが丘の児童養護はこれまで本園を中心に議論が進められてきたが、今年度以降はグループホームが養護支援の主流となっていくとき、むさしが丘の養護がどう変化していくことが望ましいのか議論をしていく。

⑥ 権利擁護と苦情解決第三者委員会の取組み

ユニット再編成の目的と1年後の振り返り

令和5年度から性的事故への予防策として男女別ユニットへ改編した。各寮をベースにして大きな移動はなるべく避けたことがよかったのか、一部の移動児童を除いては大きな混乱にはならなかった。令和6年度はこうした落ち着かなかった児童の気持ちに寄り添い、生活の様子を注視しながら、さらなる事故予防に努めていく。

権利擁護関係研修

令和6年度も各職員が権利擁護関係の研修に積極的に参加できるようにする。とりわけ「子どもの意見表明」や「アドボカシー」について、「18歳成年について（特に権利保障がどう変化するかについて）」の研修は全ての職員が参加できるよう、園内での実施も計画する。

児童福祉法の改正についての理解

昨年に引き続き、令和4年に改正された児童福祉法について、学びを深め変更に対応できるようにする。特に子どもの意見表明権の保障や意見形成支援、アドボカイトの導入などについては、しっかり理解して対応することが重要であるため、研修や会議での情報提供などの機会を持ち、意見交換の場も作っていく。

⑦ 社会的養護の事業所は「被措置児童等虐待や不適切対応防止策」の方針化

児童の対応は被措置児童虐待及び職員の不適切な対応の防止のため、「職員トラブル防止のための判断基準」を基本として行うものとする。

寮会議などで、チーム内の職員同士が普段のかかわりを相互にチェックし、気になる対応や不適切だと思われることについては、お互いに指摘できるコミュニケーションを作る。

被措置児童虐待が起こったり、不適切対応が発覚したりした時は、速やかに管理職や主任に報告し、迅速に保護者や関係機関とも連携して問題解決に当たれるようにする。

被措置児童虐待や不適切対応は特別な職員の特別なことだという認識はせず、誰にでも起こる可能性があるという認識のもとに普段から自らの行動を振り返り、検証修正する姿勢を持つことに努める。

常にチームで支援することを意識し、抱え込んだり、独自の判断をすることがないようチームワークの姿勢を持って支援にあたる。

⑧ 「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）」

ボランティア

前年度の引継ぎから、非常勤職員のニーズが高まったことやボランティアによるトラブル対応や責任を問われないなどの課題点があがった。その課題点をもとに、ボランティアの受け入れの在り方について再検討した。その結果、ボランティアを学習ボランティアのみ応募し、家事・幼児ボランティアは主に非常勤として採用していく方向性となった。ピアノボランティアは環境が整っていないため、廃止としている。

また、オリエンテーションができる職員が増加しないことや、各寮でボランティア対応が手薄になってしまう点を改善するために、各寮がオリエンテーションを行っていくことに決め、やり方の引継ぎを広げていった。しかし、オリエンテーション方法の引継ぎについては、職員間で時間を合わせる事が難しく、最終的にボランティア・学校係内で共有するまでにとどまっている。

実習生

昨年度から、通常の実習受け入れに戻した。

実習を受け入れるという事は世に児童養護施設や社会的養護を知ってもらう事、私たちの仲間を作っていくためにも必要なことで施設の責任ともいえる。子どもの生活になるべく混乱をおこさないことと実習生の受け入れのバランスをとって検討していけると良い。

令和6年度は社会福祉実習1校2名、保育実習15校29名を受け入れる予定。

年度初めに実習生受け入れに当たっての確認の場を設ける。その際は、全体に浸透する為の工夫を継続する。

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。職員への日誌コメントの書き方についての随時指導を行う。

係全員が実習前オリエンテーションをできるような体制を取る。オリエンテーションOJTの資料づくりを行う。

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行い、学園の対応及び指導について検討する。アンケートの実施方法を検討する

⑨ 「地域活動（連携）・地域公益活動等」（※出来るだけいっぱい書いて！）

- ・ 育児指導員や地域連携の心理職を配置し、地域の家庭やケアラー、里親などの支援を実施する

- ・ オープンカフェの定期的な実施。（1~2か月に一回）

- ・ 月1回の要保護児童等の支援家庭を対象とした親子食堂「カトチャン食堂」を継続して実施する。

- ・ 要保護児童対策地域協議会に参加し、子どもを守る地域のネットワークの一員としての役割を担っていく。

- ・ 青少対などの地域団体に役員として所属し、活動への参画を図る。

地域のNPOなどとの交流や活動への参画を積極的に進めていく。

- ・ 東社協や市社協などとの関係を図り、相互に連携協力しながら協働できるようにする。

- ・ 2小学区の避難所開設準備委員会に参加し、災害時の避難所運営について協働する。

- ・ 周辺社会福祉団体（小平市手をつなぐ親の会、社会福祉法人 未来 等）と連携協力する。

⑩ 「広報活動」（※ホームページの更新などについても）

- ・ 園だよりを年2回発行する。発行時期は4月・10月とする。

- ・ HPブログ更新、SNSの投稿頻度を上げる。

- ・ 令和4度新設したLINEアカウントにて就職説明会の情報を発信し、フォロワーを増やす。

- ・ 他部署と協働し、採用に関連する広報活動をしていく。

⑪ 「福祉サービス第三者評価の受審計画」

令和5年度も一般社団法人「リッコラボ」にて実施している。例年の評価に加えて、今年が同一事業所で実施する3年目に当たるため、3年間の比較をお願いした。その結果として職員の理解が高い項目は重要事項の決定プロセスが明確であること、苦情解決の仕組みの周知、職員倫理や規範の周知、研修の実施 等

職員の理解の低い項目はBCPの策定、キャリアパス、人事考課、事業計画のスケジュールの明確化 等 である。特に計画推進の進捗状況の共有と見直しについては、一昨年より20%ほど低い数字であった。子どもの調査については理解が高い項目は食事や生活支援について、苦情受付の仕組みについて 等理解の低い項目は喧嘩などの対応、自立支援に関わること 等 となっている。

<特に良いと思う点>

①各職員の発案や企画を尊重する組織風土作りに取り組んでおり、職員間のチームワーク力向上や信頼関係構築等の効果にもつながっている。

施設として自主的に行動する子どもを育成するためには、職員が行動する姿を見本として示すことを重視し取り組んでいる。「話し合いの文化」の定着はもとより情報共有システム内に新規格フォルダを用意して職員の発案を促すなど、内部研修に意見を出し合うグループワークを導入する棟、各職員の意見を引き出す工夫をしている。また、寮単位で行われる宿泊研修では、予算の提示以外はすべて職員に委ね、開催場所や方法等を自ら企画実施する営み棟を通して、職員間のチームワーク力向上や信頼関係構築等の効果にもつながっている。

②コロナ禍で中止が多くなっていた行事を少しずつ再開し、子どもたちの活動の場を広げ、楽しみを増やしている

コロナ禍により行事の中止を余儀なくされた中で、施設の中で閉塞感を感じることもあったが、コロナが指定感染症の5類相当となり社会情勢も変化してきたことから、徐々に行事を再開している。本音年度は恒例の「青空まつり」を数年ぶりに開催し、子どもたちが射的や飲み物のブースを手作りして準備し、店長・リーダー・キャプテンの役割を決めて店番を担い地域の人も含めて皆が一緒に楽しむ機会を持った。施設内の音楽クラブの発表も行いウクレレや太鼓の演奏、ダンス等を子どもたちと職員が披露し、楽しく自信につながる機会となった。

③トラウマインフォームドケアの理論に基づいて、子どもの不安要素を低減できるような関わりを検討して適切な介入に繋げている

虐待等の困難な背景をもって入所してきている子どもに対してトラウマのケアを重視して取り組んでいる。理論に基づき毎月その考え方やスキルをスライドで示し、職員間で確認共有した上で、児童館関係図をもとにこの子どもの状況や子ども間の関係性を整理し検討している。子どもの立場に立って考える視点が深まる要点親子の関係性構築のための方法論に関する研修も取り入れている。子どもの困り感に着目しその子の不安要素や安心できていない部分を掘り下げ、適切な介入方法を検討し、子ども目線で対応できるように取り組んでいる。

<さらなる改善が望まれる点>

①個別育成計画の様式を工夫する等により、職員一人一人の学びを組織として後押しできる仕組みを確立して行くことが期待される

昨年度から職員一人ひとりに焦点を当てた能力向上を目指して個別育成計画の様式を定め、各職

員が年度初めに目標を明確に設定した上で、内外研修等で学び、自己研鑽できるように取り組んでいる。途中で上司と面談を行ない進捗確認する機会も用意されている一方、実際には十分な振り返りが進んでいない状況が伺える。施設としても様式の中に上司の評価・コメント欄を設ける等、更なる工夫が必要と認識しているため、職員一人一人の学びを組織として後押しできる仕組みを確立し、着実な育成を図っていくことが期待される。

②各種マニュアルの整備・検証・更新を図るとともに、マニュアルを活用した研修の実施により、必要業務の標準化が進むことに期待したい。

その時々課題等、職員間の話し合いにより決定することで、画一的な支援にならないようにしてきたが、新規職員の増加や小規模化による職員の分散等もあり、施設が求める養育の質の維持及び属人的支援を避けるためにはマニュアルの活用が必要となっている。本年度新たに導入したグループウェアに拡散していた各種業務手順等をまとめて情報整理を行ったが、古い情報の更新及び現場での活用は今後の課題である。また危機管理マニュアルや性教育マニュアル等を活用した職員研修の実施等により、職員が安心して働ける職場づくりに期待したい。

③施設が甚大な被害を受けた場合を想定したBCPを計画的に作成することで、安全性をさらに高めていくことが期待される

施設では、災害発生時に子どもの安全確保を最優先して行動できるように定期的に避難訓練を実施したり、地域住民の安全確保のために福祉避難所としての役割を担ったり等、積極的に取り組んでいる。なお大方台風が直撃した場合は施設内にとどまって安全を確保する体制を明確にしている一方、施設が甚大な被害を受けた場合を想定したBCP（事業継続計画）が未作成であり、数年来の課題となっている。被災後の復旧計画や地域をはじめとする関係者との連携方法、被災した子どもへのケアの方法等を明確にしたBCPを、計画的に作成することが期待される。

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」

中長期目標

➤ **施設長の交代と新たな理念、運営方針の再構築**

- ・新たな管理職人材の育成と施設長の交代
- ・上記に伴う施設の組織体制と運営理念の見直し
- ・新たな施設運営方針の構築

➤ **児童養護施設の未来に照らした新しいあり方のイメージづくり**

- ・小規模化と地域分散化へのさらなる対応について
- ・地域の子育て支援への参画
- ・人材の確保・育成・定着
- ・職員の働き方改革への対応（コンプライアンス対応とやりがい含む）
- ・多機能化への対応（自立支援・フォスターリング機関・一時保護 等）

➤ **本園の園舎活用についての将来的な検討**

- ・4×4 の本園医療的ケア（または心理治療施設）の実施に向けた検討
- ・一時保護室の拡充
- ・社会的養護自立支援事業の有効的な活用の仕方について（専用室の開設等）
- ・児童家庭支援センターなどの相談援助業務を含めた新規事業の取り組み

- ・建物の修繕計画と進捗の確認(改築増築含む)

➤ **フォスタリング機関の複数受託、里親支援センター化を見据えた練馬フォスタリング機関の安定的運営と将来構想の構築**

- ・多摩中央児相（仮称）フォスタリング機関事業の受託に向けて
- ・里親センター化の具体化
- ・フォスタリングから見える社会的養護の新たな課題やニーズへの対応策の具体化

➤ **職員の働き方の向上と職員倫理の構築**

- ・キャリアパスの構築
- ・休暇を含めた福利厚生制度の充実
- ・バックアップ職員の保障
- ・働き甲斐、職責の明確化

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）

この中長期目標は施設内で、本事業計画の重点目標とともに職員会議の資料として添付し、周知共有を行った。令和5年度の総括と令和6年度の方針については、それをもとに各寮、各部署にて作成してもらっている。

計画の推進については、それぞれの目標ごとに具体的なスケジュールと達成目標を設定し、計画に基づいて進めていくものとする。

全ての項目についての中間評価を概ね3年で行うこととし、状況に応じて追加、修正、廃止を行うこととする。

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）

- ・財務面では、主に人件費を中心とした補助金交付の制度的な立て付けの影響で、年度途中の資金繰りが厳しくなることがあった。その他の補助金についても同様のことが言えるため、今後は東京都などとも協議しながら、どうしたらよいかを考えていく。

- ・このところの職員の増加やそれに伴う超過勤務などの増加に伴って、人件費の単年度収支が2年連続の赤字になっている。令和6年度はその原因について検証し、どのような対策が考えられるのか検討を進める。

- ・借入金の返済については滞ることなく順調な返済ができています。

- ・積立金については、30%を超えないように金額の調整をした。しかし、基本的には赤字であったため、令和6年度の積立金については、減額して考える。

また、大規模修繕の積み立てについて建物の経過年数を考慮すると、そろそろ増額が必要なため、金額の見直しを図る。

二葉むさしが丘学園一時保護事業令和6年度事業計画

① はじめに

- ・一時保護事業の定着と今後より発展を期す。

② 子どもの権利擁護

- ・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

- ・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。
- ・行動観察記録を活用し、次の生活場所を見越した支援を行っていく。

④ 学習援助・教育への配慮

- ・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

- ・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。

⑥ 施設運営

- ・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。
- ・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。
- ・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

ファミリーホームしろやま 令和6年度事業計画（案）

① 重点課題・強化方針

○重点課題

「児童との関係づくりと安定運営のための児童との適切な距離感」

新年度から実子と年齢の近い2歳児の委託を開始することになった。実子との関係性に配慮する一方で、低年齢児や実子など一般家庭で生活する児童に対して苛立ちを見せる中高生もいる。中高生は職員との関係づくりが支援を行う上でも必要不可欠なので、低年齢児や実子との安全な距離感を意識しすぎると、中高生との会話の機会が極端に減ってしまうため、安心安全な生活場所を提供するために、各自の適切な距離感と支援を行う上での工夫が重要になる。

「自分達で責任を持ち、常に考え続ける運営」

二葉むさしが丘学園の事務職員の多忙さもあり、新年度から本格的に会計作業や育成課への書類提出作業を開始することになる。また、ファミリーホームならではの行事の在り方についても定番化を目指し、確立できるよう検討が必要である。苦情解決の機能に関してもホームで独立したシステムを検討し、いち早く運用していく必要がある。ファミリーホーム全国研究大会も新年度は北海道が会場となるので、予算面で実施可能か見極めて新年度の行事の予定を組み立てる。

「外部活動の在り方とニーズに合わせた地域支援の開拓」

今まで活用してきたブリッジフォースマイルの仕事体験デイズや巣立ちプロジェクトの利用が今後できなくなる可能性があり、今後は養育家庭向けに実施されているアン基金プロジェクトやわたしのみらいワークショップなど他団体で活用できるものが無いか、検討が必要である。職場体験については小平市社会福祉協議会と連携しながら、受け入れ先の開拓や参加ワークショップを決めていく。

○強化方針

「中高生との会話の機会を確保する」(⑥豊かな人間関係づくり)

「自立に向けた日課の習慣づけ」(③基本的生活への支援)

「児童意見を言いやすい環境づくり」(②生活集団づくり)

「低年齢児の生活安定と発達支援」(③基本的生活への支援)

② 生活集団づくり (強化方針)

「児童意見を言いやすい環境づくり」

家庭内で保護者に自分の意見を伝えたり、気持ちを受け止めてもらう経験が乏しい児童がほとんどなので、自分から要望や意見、相談が上手くできなかつたりすることが多い。日頃から会話の機会を大切にしつつ、関係づくりはコツコツ地道に行うことを意識し、子ども会議など意見表明の場を作ったり、児童の気持ちの受け止めに優先して行う会話の進め方を工夫したりするなど、環境づくりを行う。

③ 基本的生活への支援 (強化方針)

「自立に向けた日課の習慣づけ」

高校生が新年度も3名おり、高校生活の安定的な通学とその生活日課の確保は今年度も課題となる。各自目標達成のために必要な支援が異なるので、児童の気持ちに寄り添いながら、自立に向けた目標設定とそれに向けた共通認識が持てるよう話し合いの機会を設け、支援を行う。場合によっては二葉むさしが丘学園の自立支援コーディネーターなど第三者を交えながら、目標への共通認識を行う。

「低年齢児の生活安定と発達支援」

低年齢児の委託は初めてとなるので、実子との距離感と互いに良い影響を受けやすくするにはどうするか慎重に支援を行う必要がある。まずはホームに慣れるために利用決定したなみき保育園と協力しながら、安心できる居場所作りを行う。適正発達については、イヤイヤ期など児童の気持ちに寄り添いながら、焦らず行えるよう意識する。

④ 環境整備

環境整備に努める。

⑤ 食生活・食育

中高生はストレスで食欲が抑えられない児童もいるため、適切な食事量と食事のリズムを意識して伝えていく。また、季節の祭事に合わせたメニューも引き続き提供し、季節を感じる工夫を行う。低年齢児はその日の調子に合わせながら、無理して食べさせず、「食事が楽しい」と思えることを目標にメニュー作りと環境づくりを行う。

⑥ 豊かな人間関係づくり (強化方針)

「中高生との会話の機会を確保する」

ホーム職員との会話の機会を増やし、日々の悩みやストレスの発散ができるようにする。児童によっては居場所や相談場所を複数個所提供し、臨機応援に話を聞いてもらう社会体験などを通じて、SNSで人脈を広げるのではなく、安心安全な方法で様々な人と繋がれるようにサポートしていく。その経験を学校や友人関係で活かせるよう支援していく。

⑦ 医療・保健への取り組み

⑧ 学力を育てる支援の充実

⑨ 自立への支援

ブリッジフォースマイルの単立ちプロジェクトや仕事体験デイズに代わる新たな支援先、支

援団体の確保を行い、適宜利用していく。

⑩リスクマネジメント

安心安全のために設けられたルールは、継続して行えるよう意識する。災害対策として、地域の防災訓練など実施があればホーム全員で参加できるようにする。また、避難の流れや緊急時用のリュックの置き場所など、基本的な部分の確認も定期的に実施する。性教育についても、各自の発達段階や人間関係の構築状況に合わせてワークショップや会話の機会が持てるようにする。

⑪職員の働き方の改善への取り組み

会計業務の本格始動もあるため、作業時間や児童支援の時間の確保を行えるよう、勤務時間を意識して業務を行う。補助職員と主たる養育者職員の勤務内容を見直し、片方に負担がかからないようにする

⑫権利擁護

苦情解決のホーム独自のシステム確立ができるよう計画をし検討、運用する。

⑬地域活動及び連携、地域貢献活動等

新年度から小平市地域学習支援課の主催する社会教育委員会のメンバーとなり、社会教育委員会会議に参加していくことが決まった。

⑭関係機関との連携

みらいのもりやわたしのみらいなど交通費確保がされている外部団体との関係性を大切しながら、児童の支援に活用していく。

⑮アフターケア

卒園生が2名となり、ケアリーバーとしての定期的なアフターケアが求められるようになるため、新たな大学での生活に慣れるまでは頻繁にホームに来てもらい見守るようにする。年末年始等の実家的な機能は継続して利用してもらえよう努める。

令和6年度東京都練馬児童相談所フォスタリング機関事業計画

1. はじめに

昨年11月のプロポーザルの結果、令和6年度に新規開設される東京都練馬児童相談所（仮称）のフォスタリング機関事業を新たに受託することになった。現在この地域の里親支援は、児童相談センターの里親支援機関が担っており、二葉乳児院が受託している。まずは初年度の取り組みとして主に児童相談所と緊密な連携を図りながら、① 現在行われている支援の継続、② 里親家庭のニーズや課題の把握とその研修、③ 地域の状況に合わせた里親制度の普及啓発と新規里親のリクルートを実施する。

2. フォスタリング事業の概要

職員体制

○統括責任者（1名）

フォスタリング業務全体の総括・調整・進行管理、人材育成

○里親委託等推進員（2名）

里親家庭からの一義的な相談窓口としての支援、里親による相互交流、実親交流支援

○里親等委託調整員（1名）

里親新規登録、登録更新手続き、マッチング支援、自立支援計画策定

○里親リクルーター・区市町村連携コーディネーター（各1名）

里親の新規開拓と普及啓発

○里親トレーナー（1名）

里親研修（法定研修等）、未委託里親に対するトレーニング事業を担う

○自立支援相談員（1名）

自立に向けた里親家庭への情報提供、相談援助や、措置解除後の相談援助の強化

里親制度等普及促進・リクルート事業

（1）里親の新規開拓及び普及啓発等に関する取組

関係機関と連携し、年間を通じて、効果的な取組を実施するとともに、管内において地域に根差した広報事業を企画、実施し、里親登録を拡大する。

- ・管内における取組状況の把握と支援、効果的な里親開拓の企画検討を行う。
- ・里親登録への関心を有する都民への個別の働きかけや、里親に関する情報に触れることができるイベントの開催等を行う。

（2）養育家庭体験発表会の実施

里親研修・トレーニング等事業

（1）「里親研修実施基準（別紙1）」に基づき、以下の研修を実施する。

・認定前研修
養育に関する基礎的な知識・技術、社会的養護の担い手としての自覚、児童の受託前及び受託後の心構えなどを中心とする研修

・登録後研修
原則として登録後1年以内に受講し、児童の受託前の心構えを習得する研修

・登録更新時研修
2年ごとの登録更新の機会を捉え、最新の養育知識を習得する研修

・受託後研修
原則として初めて児童を受託してから1年以内に受講し、児童を養育するにあたっての心構えを習得する研修

・専門養育家庭研修
一定レベルの知識、養育経験を前提とした、被虐待児・障害児・非行児等の養育に必要な知識・技術を習得する研修

・乳児委託研修
乳児を養育するために必要な知識・技術を習得する研修

・未委託里親に対するトレーニング
トレーニングを終了した未委託里親リストを作成し、児童相談所へ提出する。

里親委託推進等事業

- （1） 新規登録・登録更新手続の実務
- （2） 子育て短期支援事業における里親の活用
- （3） 児童と里親家庭のマッチング支援
- （4） 自立支援計画の作成

(5) 里親委託等推進委員会の運営

里親訪問等支援事業

- (1) 里親からの相談受付等
- (2) 里親家庭への訪問支援等
- (3) 里親等の相互交流
- (4) 養育体験の実施
- (5) 一時保護委託の調整・支援
- (6) 育児家事援助者派遣事業
- (7) レスパイト・ケア事業の実務
- (8) 親子の再統合に向けた面会交流支援事業
- (9) 障害児里親等委託推進モデル事業

3. その他

管内の里親に係る情報や支援の方向性等について、職員間や関係機関との間で共有することを目的として、以下の(1)及び(2)の連絡会を関係機関と連携しながら開催するとともに、(3)の連絡会に参加すること。その他(4)から(7)の連絡会については、必要に応じて参加する。

(1) 実務者連絡会

管業務の課題や修正点の意見交換等、制度に関する全体的な検討を行う。

(2) 親担当児相連絡会

里親の家庭状況や各業務の進捗状況の共有、意見交換を行う。

(3) 管内里専員連絡会

里親の家庭訪問の内容や対応について、個別的な相談、情報共有、ノウハウの意見交換等を行う。

(4) 里親リクルーター連絡会

「里親制度等普及促進・リクルート事業」の実施に際し、都や関係機関との情報共有や意見交換を通じて、効果的な里親開拓の企画検討等を行う。

(5) 里親トレーナー連絡会

「里親研修・トレーニング等事業」の実施に際し、具体的な事業実施内容や実施方法等について協議を行う。

(6) 里親委託等推進員連絡会

「里親委託推進等事業」及び「里親訪問等支援事業」の実施に際し、具体的な事業実施内容や実施方法等について協議を行う。

(7) 自立支援相談員連絡会

「養育家庭等自立支援強化事業」の実施に際し、具体的な事業実施内容や実施方法等について協議を行う。

令和6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

昨年度は、新型コロナウイルス感染症の「5類」移行に伴う社会生活の緩やかに変化の中で、コロナ過以前に戻っていくことや新しくなっていくことなどに対応しながら、子どもたちの園での生活や行事などを、職員間で話し合いながら進めてきた。幼児クラスが中心になって行う行事については、保護者の参加定員の制限を緩和することで、久しぶりに園と保護者の一体感を味わうことができ、保護者からも好評をいただいている。行事の行い方について今年度も話し合いながら進めていきたい。運営については、2～4歳児クラスの定員割があり、途中入園あったものの、3～4歳クラスは年度内では充足することはなかった。(欠員5名) 少子化の影響もあるが、保育内容についても今一度見直す必要性もある。一方一時保育のスポット利用は申し込みが多く、利用人数を制限することもあった。今年度どのような体制で受け入れていくのか検討していく。一昨年度より課題とされている職員間のコミュニケーションについては、会議の見直し、報告連体制見直しなどを行い取り組んだが、課題や反省点もある。職員体制が整わない中、職員それぞれに寄り添う時間が持てなかったという反省もある。休憩について意識的に取るようにしているが、事務作業が終わらないなどの意見もあり、事務書類の見直しや事務作業を行う時間についても検討していきたい。

地域に向けては、新宿区の社会福祉協議会や東京医科大と連携をとりながら、ボランティアの受け入れを積極的に行った。多くの高校生や看護学生を受け入れることが出来ている。また職場体験、特別支援学校からの実習生の受け入れも行うことができ、今度も引き続きうけいれていきたい。

②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

・基本方針

- (1) 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。
- (2) 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。
- (3) 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。
- (4) 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。
- (5) 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。
- (6) 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。

③児童定員 110名

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

※0歳児は定員15名、内3名は10月入園

〈開所時間〉

保育標準時間認定	午前7時～午後6時
保育短時間認定	午前9時～午後5時(8時50分から受け入れ)

延長保育時間 午後6時～午後7時（1時間延長）

午後6時～午後8時（2時間延長）

*2時間延長は定員が12名程度、1時間と合わせて30名程度の定数。

〈専用型一時保育事業〉 定員 10名

定期利用 7名 スポット利用 2名 緊急1名

保育時間 午前8時半～午後5時

*定期利用は新宿区が入所調整をする。

③職員配置 全職員：42名 （令和6年4月1日 現在）

常勤職員：26名 園長（1）主任保育士（1）

保育士（19） 栄養士・調理師（4）事務（1）

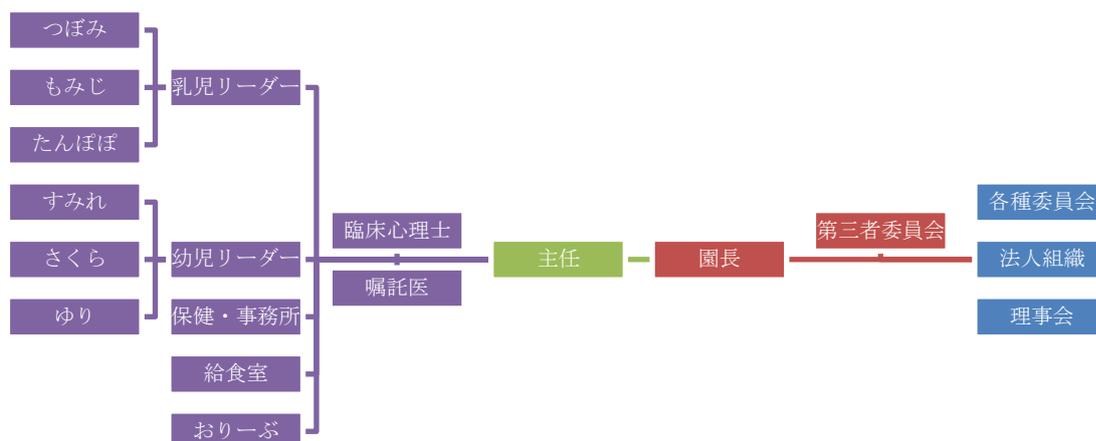
契約職員：5名（実働6.5H～7H勤務、月20日以上）

保育士（3）看護師（2）

パート職員：6名 保育補助（3）給食補助（3）事務（1）

嘱託職員：2名 嘱託医（1）臨床心理士（1）

*組織図



（2）今年度の基本方針・計画

①重点課題

・3か年計画の（中期計画）策定

令和6年度から令和8年度までの3年をかけ、保育・職員・地域連携の3点について今後の二葉南元保育園を見据えながら検討していく

1、保育

子どもの人権保障と最善の利益を念頭に、子どもが自分たちの主体性を持ちながら、保育園での生活をしていけるような環境を作っていくために保育内容を見直していく。

・これまでの良いところは残し、これからの保育園に求められることを積極的に取り入れながら保育内容を見直していく。そのために、職員の外部研修への参加、他園への見学や交流の機会を多く持ち外部からの情報を取り入れ、園内でも話し合いの場を作りながら二葉南元保育園の保育のあり

方や方向性を決めていく。

- ・行事を職員全員が自覚をもって参加しながら園全体で取り組む。

2、職員

誰でもが自分の意見を言える、気持ちよく長く働いていける環境の構築

- ・職員間がスムーズにコミュニケーションをとりあえる環境を作り、誰もが働きやすい職場環境を作る
- ・人材確保に力をいれ、安定した職員体制を作る。
- ・人材の育成に向けた計画を策定し、それぞれが成長していけるような職場にする。
- ・それぞれが意見の言える場所を作り、それぞれの意見が尊重される職場、職員関係を作る。
- ・新人職員、在職のフォロー体制を作り主任、園長で寄り添いながら話を聞いていく。

3、保護者。地域との連携

- ・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。
- ・専用型一時保育事業の見直しと新たに子育て相談、保育所体験の場として活用を図る。

以上の3点をもとに令和6年度の計画を作成していく。

② 運営方針

○令和5年度運営方針

- ① 安心・安全・信頼感
- ② 子どもと保護者、それぞれに寄り添いながら、それぞれの思いを受け止め、安心して生活をしていく中で、信頼感を築けるようにしていく。
- ③ 自分たちの仕事を見つめなおし、自分やほかの職員を思いやりながら協力して仕事をする。

※運営の基本的な考え

- ・二葉南元保育園の運営の基本は、利用者との契約に基づいた保育サービスを、福祉的視点をもって、最大限に利用する子ども、保護者の希望に沿いながら提供していくこと。
- ・運営の組織化乳児・幼児リーダーを配置、園長・主任を含めた運営委員のメンバーとする。全体的な運営、職員採用時には面接委員を担う。運営委員会を組織して、検討事項の決定を行っていく。各クラスにはクラスリーダーを部署には部署リーダーを配置しクラスや部署のまとめ役や園全体の運営・法人の各委員化に積極的に関わる。
報告・連絡・相談のルートを確立して情報の共有を図る。
- ・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。

○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 (12回 昼)
- 2, 保育会議 月1回 定例会議 (12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・リーダー会議 月1回 定例会議 (12回 昼)

- 5, クラス会議 月1回
- 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)

○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)
- 3, メンタルヘルス係(法人委員会兼任)
- 4, 職員の環境整備(美化係)
- 5, 職員交流係：(忘年会・歓送迎会)
- 6, 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
- 7, 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
- 8, 研修委員：(法人研修委員兼任)研修のとりまとめ、研修企画
- 9, 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, 保護者同士が語り合える場を設け、保護者同士の交流促す(ゆりのきcafé)
- 3, 地域の公的関係機関との連携を図る。
- 4, 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1回(月)
- 4, 耳鼻科健診年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(コロナウイルス感染症) 予防接種の推奨

<感染対策>

- 1, 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
- 2, 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。また消毒を簡易な形で行えるように薬剤の検討をしていく。
 - ・衛生用品等十分な備蓄を備えておくよう管理する
- 3, 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を続けていく。
- 4, 職員
 - ・保育中は不織布マスクを必要に応じて着用。出勤後の手洗い
 - ・体調管理を行い、体調不良時は早めの対応。
- 5, 子ども
 - ・0～2歳児クラスは園では2回検温、手洗いうがい時はペーパー使用。
- 6, 新宿区との連携
 - ・健康状態等について必要に応じて情報共有をする

⑦ 環境整備

- 1, 建て替え後丸9年が経過。修繕箇所も増えてきているため大規模改修を法人、建築顧問と検討しながら進めていく。
- 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 (22) ・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) ・卒園式 ・卒園児を送る会	・遠足(3歳～5歳児お弁当) ・卒園式(5歳児保護者のみ)

※誕生会各クラス・避難訓練・消火訓練: ※: 高齢者施設訪問 ※個人面談・保育参観

(3) 個別分野の対策・対応

① 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
 - ・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
- 5, 職員の普通救命救急研修、不審者対応訓練を行う

② 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。

③ 専門職の連携・協力

- 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。

④ 職員育成と研修計画

外部研修への積極的参加。職員研修充実。

- 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み、定期的に研修を受ける。
- 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。参加者には研修費より助成を検討
- 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。
- 5, 職員確保、定着に力を入れる。
- 6, 子育てのしやすい環境の整備。それぞれが支えあいながら働いていく風土作りをしていく。
- 6, 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。
- 7, 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, 子どもの気持ち、主体性を大切にかかわっていく保育を行っていく。
- 3, 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。
- 5, 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。また、外部に実習可能なことを伝え、広く実習生を受け入れていく。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。
- 2, 年間を通して小中高校生の保育園体験の受け入れや、地域の社会福祉協議会と連携してボランティア活動積極的に受け入れる。
- 4, 新宿区内の他福祉事業所との連携も検討する。

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
- 7, 他福祉団体との共同も検討。
- 8, 地域サッカークラブとの連携
- 9, 大学などの研究機関との連携

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, 園だより外部化、ホームページへの子どもの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
- 4, SNS を活用し園の活動を外部に伝えていく。

11. 福祉サービス第三者評価の受審

- ・令和6年度サービス評価第三者評価を受ける。
- ・保護者へ園へのアンケート調査を実施する。

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。
 - ・書類等の見直し。事務量の軽減に向け ICT の活用を検討
 - ・休憩の取りかた。休憩個所の確保
 - ・長く働ける職場環境の構築。
 - ・大規模改修工事の具体化
- 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
 - ・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人材確保時には相談する。
 - ・働きやすい職場になっているのか、検討。積極的に若い職員の意見を取り入れていく。
- 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)
 - ・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

- ・働き方改革は、少しずつ職員の意識に変化が見られ、休憩をとるようになってきているが、大幅な意識改革には至っておらず、さらなる改革が必要。

③ 財務面の見通し

令和6年度当初の欠員がある。今後継続的に欠員が出るのが考えられている。子ども園化も検討課題となるが、自治体としては今の3歳以上の欠員が度の園にもある中で、新たな子ども園化は考えられないとの返答有。比較的利用希望の多い0～2歳児の定員を増やすことについても、他園が充足していない中ではできない。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あり。しかし、職員を確保や、今後考えられる大規模改修工事に財源は必要となり、経営面では赤字が見込まれる。新期事業や、補助を受けられる事業などを検討する必要も出てくる。

④ 一昨年の提言を受けて

- ・報告・連絡・相談体制の確立。それらを受けてからの対応確認
- ・職員同士の意思疎通の在り方の改善（意見を言葉にしやすい職場同士の関係の構築）
- ・職員相互のコミュニケーションの不足の解消（研修等を取り入れ解消していく）
- ・お互いの意見を受け入れ合意していく経験づくり
- ・どのようなルートで問題を解決していくのかのルート確認
- ・職員の業務量負担の把握と改善
- ・業務の見える化
- ・休憩時間確保
- ・会議の在り方
- ・自分たちの仕事（保育）基本を再確認
- ・職員関係の再構築。

これらの事項について今年度も取り組んでいく。

令和6年度 二葉くすのき保育園事業計画

I 計画策定の基礎事項

1. はじめに

市内各所定員未充足の園が増えている。当園も0歳児欠員はでていますが、4月入園が基準ではない近年なので、順次内定していく見通しにある。今年度は自治体が0歳児定員割れに際し、4月～9月限定で0歳児1名につき10万円の欠員補助を実施する。また、「誰でも通園制度」の東京都版「多様な他者との関わりの機会の創設事業」を市としてすすめていく方向性が示されている。市内幼稚園の定員割れ対策としてすすめられていたところ、保育所の0歳児欠員対策の一助として位置づけられたような印象があり、運用の有無は各園に任されている。

10時間から12時間を保育園で過ごす子どもがほとんどという状況のなか、保育園の子どもたちはほぼ全生活を保育園で過ごしている。育児の中での生活習慣の自立、あそびを通じた感覚・運動機能の発達と子ども一人ひとりがやりたいことを実現できる子どもに合わせた環境づくりが必要となっている。職員のライフステージの変化により、中堅・ベテラン層4名の職員が前期のうちに産・育休に入る年となり、職員体制に入れ替わりのある年。子どもの発達の特徴を知り、子ども一人ひとりと向き合い理解すること。子どもの自発行為と協働する姿勢を持ち、子どもが安心できる場にしていけるよう、日常の保育に重点を置く。

2. 理念

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

3. 基本方針

- (1) 大人一人ひとりが子どもに充分気を配って個人を大切にする
- (2) 落ち着いた家庭的な保育環境の中で、日々の生活を大切にしたい保育を実践する
- (3) わらべうた保育を通じて快い日本語の語感を通じ、相手の声を耳にしながらかしむこと、共感しあうことの経験を大切にする
- (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（暫定定員）

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

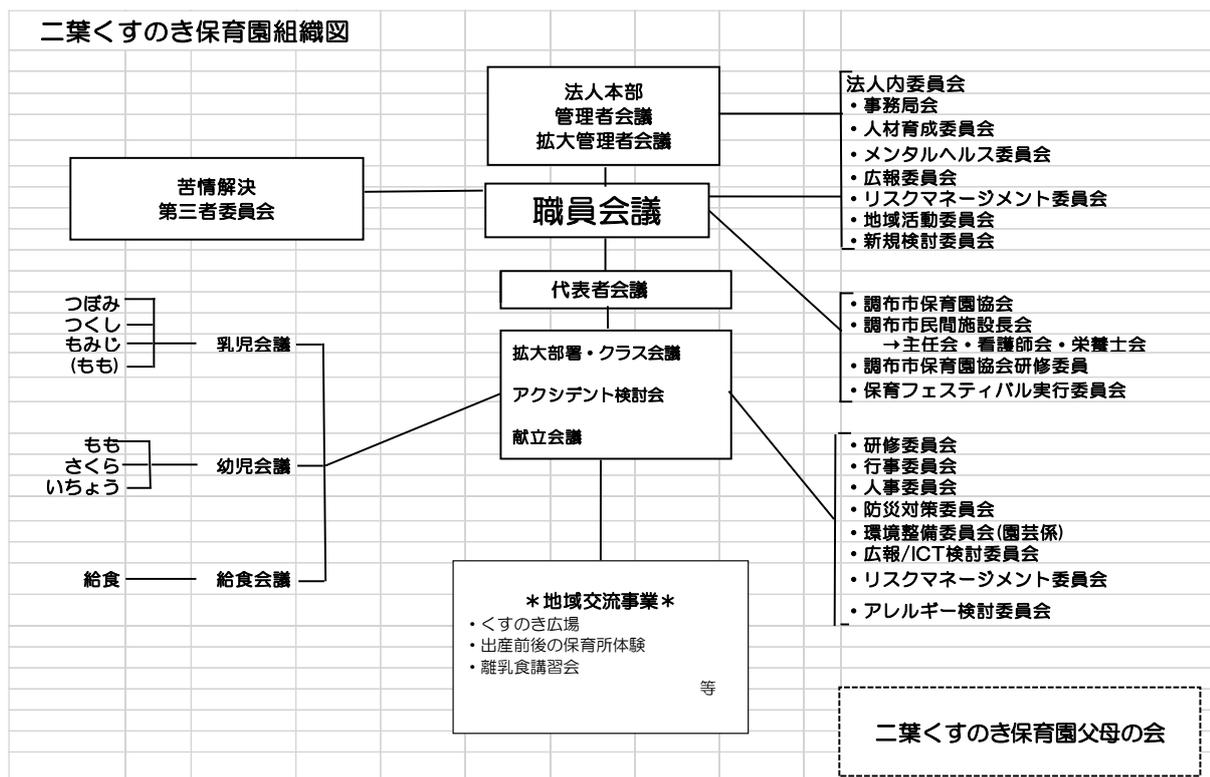
< 保育園開所時間 > 午前7時～午後7時

・ 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 25 名…園長(1) 保育士(19) 看護師(1) 管理栄養士(2) 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 12 名…11 時間開所保育補助(9) 事務補助(1) 調理補助(1) 用務(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)



II 今年度の基礎方針・計画

1. 重点課題

(1) 保育内容の充実と環境整備

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。集団の中でも保育者の意識、分散した注目が必要となり、一人ひとりとのコミュニケーションを可能とし、“わたしとあなた”という二人の人格として向き合い理解すること。育児担当制、流れる日課と秩序のある環境により子ども主体の保育となるよう、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。

(2) 保護者への支援

先の見えない育児に戸惑いがちな保護者も増加していることから、保護者からの相談の体制を整え、信頼へ結びつけていく

(3) 職員研修の体系化と運営の組織化の強化

職員一人ひとりの保育観の獲得と継承のために、園内研修をはじめ、園の育成計画をもちより一層の学びを創造していく。また、職員間のコミュニケーション不足も出てきているので、職員が主体的に運営に関われるように改善を図る

(4) 労働環境の整備

職員の生活実態に目を向け働き方の選択肢を広げてきている一方で保育の継続性における課題も出てきている。働き続けるイメージをしやすくするための提案をはじめ、働き方の在り方を全職員で検討する機会を積極的に設けていく

(5) 園舎内の必要再整備に取り組む

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。

特に0歳児・1歳児クラスのベランダは西日の影響で劣化激しく、すのこ新調、ささくれ対策としてバイオクッションを敷く方向性を見込む。

(6) ICT化のすすめに伴う備品整備

保護者との連絡ツールをすべてICT化にしていくため、ノートPC、タブレット台数を増やす。また、デジタルカメラが廃番の傾向にあり、各クラスの緊急用携帯をスマートフォンで新調し、子どもの姿等反映しやすくする。

2. 運営方針

(1) 二葉くすのき保育園の運営管理を円滑に行うために以下の会議を開催します

- ① 全体職員会議 月1回 第4火曜日
- ② 部署会議 月1回 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 月1回
- ⑥ 献立会議 月1回 第2木曜日

(2) 各種委員会を設置し職員全員が参加して運営します。

- ① 研修委員会：園内研修の計画立案・わらべうた研修・勤務内研修及び勤務外研修の把握と斡旋
- ② 行事委員会：父母会との連携(環境整備と連携)
- 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

(3) 要請があれば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事に、子どもの発達を保障するために、あそびを大切にし、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、あそびを大切にし、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し、専門家(言語聴覚士・臨床心理士)のアドバイスを受けながら行っていく

(3) わらべうた

0歳児から年長児まで伝承文化であるわらべうたを保育の中に取り入れる。

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

民族が持つ文化・音楽がその中にはある。愛情をもってうたわれるうた、あやしことばは、乳幼児にとってとてもこちよいものである。わらべうたを通して、子どもはたくさんのことを学ぶ。遊びのルールや、順番を守ること、協力し合うこと、そして判断力や敏捷性が養われる。

大人の園内研修を再開し、うたい続けていく習慣を大切にしていく。

4. 保護者支援

家庭が抱える背景の多様化から、様々な家庭にあわせた支援が必要となり、他機関との連携の必要性も高まっている。子どもの育ちを考えると、保護者の支援は欠かせない課題である。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、職員間でも共通の認識を持てるように迅速に行い、新たな支援も含め対応できるように体制を整えていく。さらに、地域交流事業を通じて在園児だけでなく、地域の乳幼児やその保護者が社会的におかれている状況を把握し、必要なサポートをしていく。

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、偏食を少なくし、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、アレルギー児対応にも配慮しながら質・量・栄養のバランスを考え、子どもの嗜好にあったものを提供していく

(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)・給食日より毎月発行

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…毎月発行
- (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
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に努める。
- (9) 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
- (10) 衛生用品を切れ目なく常備できるよう、多めにストックしておく

7. 環境整備

- (1) 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、園芸ボランティアとの連携を再開し、子どもの育ちへ還元していく
- (4) 備品のメンテナンス清掃を計画的に実施する
- (5) ごみ問題について検証し、引き続き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。

月	子 ども	保 護 者
4	入園・進級・新入園児説明会	
5	春の遠足(5歳児)	懇談会
6	歯科検診 歯みがき指導(3・4・5歳児)	
7	七夕・こども夏まつり(5歳児主催)	
9	敬老の日に寄せて	
10	バス遠足(5歳児) 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	勤労感謝の日に寄せて 「はたらく」を学ぶ 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	※感染状況に応じてオンライン活用 父母の会主催のこどもイベント 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) ※オンライン実施
12	クリスマス会(4・5歳児)	※感染状況に応じ実施
1	歯科検診	
2	節分	各クラス・グループ懇談会 美化デー(園内環境整備) 父親交流会
3	ひなまつり・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

Ⅲ 個別分野の対策・対応

1. 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) 安全管理計画に基づき、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

2. 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

3. 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。

(1) 言語聴覚士・心理士

基本月1~2回来てもらうことは、子どもの特性を強みと考え、ありのままに受けとめていく視点で向き合う職員の姿勢が生まれている。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。

(2) 管理栄養士・栄養士

食事の巡回を再開し、保育士とは異なる視点で食に対する興味や関心が広がるよう支援していく。

(3) 看護師

園医・保健所とも連携を図り、感染リスクの低下を目指す。健康に関する予防知識を職員だけでなく、必要に応じて保育の中で子どもたちへ伝えていく。

4. 職員育成・研修計画

職員の育成においては、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。

- (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、園内研修の内容及び計画を作成し取り組む

- (2) 他園との交流、見学などを実施して視野を広げる
- (3) 自己の保育を知り、自主研修も奨励する
- (4) 関係機関の研修参加

5. 職員の働き方改善への取り組み

子育て・介護等ライフステージの変化と共に働き続けられる環境づくりとして、互いの立場を認め合える風土づくりをつくってきている。正規職員の中でも子育てとの両立で働き方に制限のある職員もおり、年度途中での産休入り、育休明けの職員のブランク不安の解消、運営方法の課題から余韻人の配置・人材確保が重要となる。処遇改善等の賃金の格差に結びつけることがどういうことなのか、自分たちの問題として考え続けていくことも必要となっている。

調布市保育従事者宿舍借上げ制度も自身のライフスタイルに合わせて選択できており、令和6年度は10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。

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た休みが取りあえ、代替者が部署を超えてフォローに入れる体制づくりを目指す。

6. 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ける。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。第三者委員の役割の周知は年度初めに存在が示せるよう工夫する。保護者からの意見・要望は園全体のこととして把握し、解決結果を報告していく。

7. ボランティア・実習生の受け入れ

近年の人材確保困難な中、実習生受け入れは将来の職員人材育成という意味も大きくなっているが、学生の居住地の問題もあってか希望者が少なくなっている。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。

8. 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) 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

9. 広報活動

(1) ICT の活用

保育事務は基本 ICT を活用。個人連絡長をはじめ、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 回電子配信にて発行。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。

(2) 人材確保

実習へ来た学生へボランティアのお誘いチラシを渡したり、HP 等で発信し、人材の募集を広めている。

10. 福祉サービス第三者評価の受審

受審予定なし

IV 計画の位置づけと推進

1. 中長期計画(5 年計画)の具体化に向けて

- (1) 子育て支援・家庭支援と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更新。

令和 5 年度は 0 歳児欠員に加え、育休者 3 名の復帰を迎えた。共に 4/1 復帰でないことから、育休代替者をそのまま継続雇入れたこと、年度途中の欠員による人材紹介の利用があり財務面が厳しく、施設整備積立金は見送った。令和 6 年度も 0 歳児欠員に加え、産・育休者が 5 名(うち、1 名 5 月復帰見込)。人材計画から早期に新規正規保育士を 2 名採用したが、法人内異動職員もあり、本来代替職員として非正規雇用を取るところ、正規雇用による人件費の膨らみが見込まれる。

令和6年度 自立援助ホームトリノス 事業計画

I 計画策定の基礎事項

1. はじめに

昨年度子ども家庭庁（以降子家庁略）が発足され、子どもを中心とした施策が次々と打ち出される中、今年度4月から施行となる社会的養護における自立支援関連については、利用者の上限年齢撤廃（今までは学生等において最長で22歳まで在籍が可能であった）となる。上限年齢の撤廃によってケースによってはより長く支援を継続することが可能になったが、支援を行う上で大切なことは、期間もさることながら、支援の内容（メニューの充足）をどのようにしていくかが大切となる。

トリノスの利用者の傾向として、療育手帳若しくは精神手帳を所持若しくは取得した方がよいであろう（またボーダー値のケース）利用者が多い。そのため就労の支援だけでなく、それに付随して区分認定や手帳の申請（更新）等、トリノスに対して単純就労のケース支援以外の入居の打診が増えてきていることを実感する。

ただ今のトリノスには、そのメニューを充実させるだけの人員配置や制度がまだまだ不足しているため、利用者のニーズに応じていけるよう行政等に働きかけていく必要があると考える。

社会の中の自立援助ホームとして、利用者は社会に出ていくために短期間で日常生活を送る中で多くの体験を通じ、自立の準備を日々行っている。現実的には自立（経済的）はしていても自律（精神的）に対して、利用者自身しっかりと自信をつけて退去していくまでには至らないケースが多いことを実感させられる。それは利用者側だけでなく、日々支援を行っている職員側の意識も弱いのかかもしれない。単純に言葉で表すことは簡単であるが、『自立』と『自律』を兼ね備えたときに、そこでやっと出てくることは利用者自身の『個の独立』が芽生え、社会に属し、社会生活を営むに至るのではないかと考える。

そのために私たち職員自身が今後更なる意識を高く持ち、支援に対する互いに意図を理解しながら、チームで個々の利用者に対して関わっていくことをトリノスの土台として位置づけていきたいと考える。

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。
- (5) 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。
- (6) 利用者の意見を傾聴し、丁寧に明確な意図をもって話をする。
- (7) 支援に対ししっかりと意図を持ち、説明責任を果たせる取り組みを行う。

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。

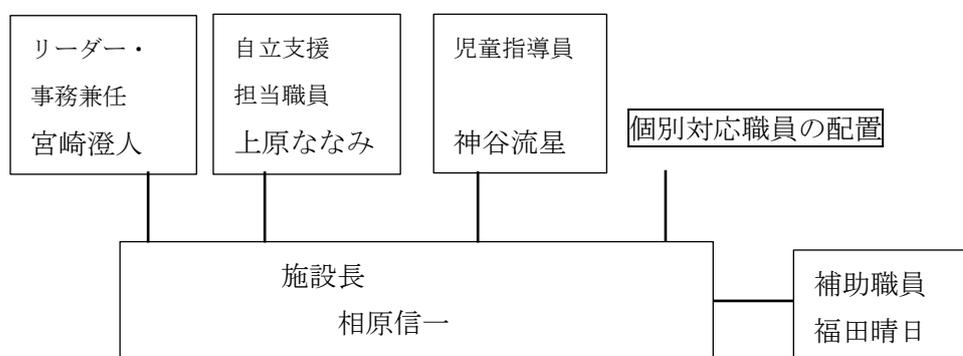
二葉保育園が自立援助ホームを運営する強みは、あらゆる年齢層の子どもたちへの支援の実践の蓄積である。他の単独で運営されている自立援助ホームとは異なり、法人内部にある実践ノウハウを活かした自立支援を実践していくことが、トリノスの責務であるとする。但し現在は男子ホームのみの運営のため、今年度中には第二自立援助ホームについて、具体的な計画実施を検討行っていく。また常に新しい時代のニーズに応じてきた二葉保育園の一事業所として、従来の枠に捕らわれない事業展開を目指す。

4. 児童定員

男子 6 名

概ね義務教育を終了した満 15 歳以上で、就労または進学している、若しくは目指す者で、社会的自立を目指す者。

5. 職員配置 ※（令和 6 年 4 月 1 日現在）



施設長 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

III 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）

(1) 新たに職員増員による運営体制の見直しと再構築

新たに個別対応職員が、配置されることとなったため、加配により日常の支援の充実だけでなく、アフターケアに対して、より細かな支援や訪問等を計画的に実施することが可能になる為、しっかりとした体制の見直しと役割分担を明確にしながら、支援の質を上げていく。

(2) 障がいケース支援の充実

入居の打診の時点から、重複して手帳の所持者や通院継続の状況であるケースの打診があり、利用者が他の福祉サービスを享受しながら、地域や社会とつながり、社会自立を目指す。

基本は一人暮らしを想定して支援を行っていくが、必要に応じて、GH への移動を目指しながら、利用者自身が、障害の認知や受け入れを整えつつ、それに合わせて地域でつながった機関、人とのネットワークを活用して、利用者の選択肢を増やしての支援を実践し、今後入居してくる障がいを抱えているケースへの支援を充実させていく。

(3) 入居前のアセスメントから未就労者へのプログラム、アフターケアの充実

入居前、入居後のアセスメントをしっかりと行い、入居者のニーズ、目標展望や課題を明確にしていく。また就労に対してのモチベーションをあげられるよう、メニューの充実を図るとともに、より具体的な目標設定による本人が実感できるような取り組みを行っていく。最終的に退去後のアフターケアの充足を図るために連絡や訪問、年間行事に退去者の集い等を組み込み、いつでも気軽に相談できるホームとして、取り組んでいく。

(4) 地域ニーズへの支援の充実

日野市の子ども家庭支援センターや女子の自立援助ホーム WARAKU、今年開設された女子のシェルターこだまとのニーズや情報共有できるよう、積極的に向いて現在の市内における支援が必要なカテゴリーのニーズを探り、参画を含め検討していく。

(5) 法人内他事業所と連携（自立支援含む）

昨年度を踏襲し更に他事業所からの体験研修の受け入れを充実させ、またトリノスからも他事業所へ派遣し、援助の視点を学ぶと同時にトリノスでの実践（特に自立支援に関して）を伝え、共通理解へとつなげていく。

2. 運営方針（※会議・委員会等を含む）

- (1) 基本月3回のホーム会議を実施する。議論に漏れがないよう、所定の書式を使い、レジュメを作成する。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助言を仰ぎながら全職員で情報共有しながらすすめていく。
- (4) 運営、支援に関して全職員が何らかの業務について責任者として勤務できるように、特定の職員に負担が偏らないよう役割分担をする。

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

- ① 利用者の支援についてホーム会議で確認し、一貫した支援を行う。
- ② 職員は利用者の立場にたち、利用者が理解納得できる説明と支援をこころがける。
- ③ 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。
- ④ 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。
- ⑤ 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意図的な取り組みを心がけ支援を行う。
- ⑥ 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。
- ⑦ 月に一度通信を発行し、利用者への周知事項やお願い等様々な情報を提供すると共に、施

設長から手渡す時利用者から不満や苦情の有無について確認する。

- ⑧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する。その時に、目標設定を行った時と現状を比較し、そのズレの原因を理解させ、改善策を一緒に考え実施させていく。
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。
- ⑨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。
- ⑩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、購入に際して同行や、アドバイスする。
- ⑪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確保され、清潔で安全な住環境を提供する。
- ⑫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。
- ⑬年に1～2回、施設長と生活の振り返りと次年度の生活（の場）について、面談を行う（特に入居後1年に達する前に、今後どうしていくのか含め）。

(3) 就労、就学支援

- ①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正規雇用への転職を促す。
- ②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。
- ③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、利用者へ伝え、興味を示した利用者には丁寧に説明する。
- ④就学者については奨学金関係やその他受けられる制度、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。
- ⑤手帳所持の利用者に対し、本人の障がい受容を促しつつ、一般就労をチャレンジさせながら選択肢の幅を広げ、障がい者雇用の道もあることを示し、自分に合った生き方を本人自身で選んでいけるように支援していく。

(4) 自立支援強化事業（居住費支援）

- ①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な制度を利用していく
- ②在籍を残している利用者とは定期的に連絡をとりながら、実際に一人暮らしを始めて直面した困難を解決できるよう支援していく。
- ③制度利用中に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

- ①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。
- ②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。

- ③ 退居後も面会や自宅訪問、ライン等での通信連絡を実施する。
- ④ 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。
- ⑤ 個人的な職員と利用者の関係ではなく、ホームと利用者の関係維持を厳守する。
- ⑥ 年度の初めに全退去者への現状の確認含めて、LINE@登録のお願いを継続する。
- ⑦ 退去者の集いを開催し、職員も交代しているため、改めてトリノスの現状を伝え、親睦を深め気軽に相談できる場所として、認識してもらう。

4. 保護者支援

保護者との交流は、原則利用者の意向と、自立への影響を総合的に判断した上ですすめる。また、基本原則として、直接保護者とホームが連絡をとることはないが、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

- (1) ホームで提供する食事は、栄養価と食費のバランスを考え、利用者が退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。
- (2) 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（お米含め）の準備提供を行う。
- (3) 「冷蔵庫の残り物」は、事故防止のため、24時間以内の廃棄を徹底する。
- (4) 利用者のアレルギーについて、入居時に児童相談所へ確認し、不明な場合は医療機関での検査を実施、対応に十分な注意を払う。また、水分補給のため、お茶を冷蔵庫に常備しておく。
- (5) 誕生日には職員が利用者の希望メニューを提供し、お祝いを告げる。
- (6) 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

- ① 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医療機関の紹介や同行する。
- ② 入所時にコロナの検査キットと救急セットを配布し、自己管理できるようにする。

(2) メンタルヘルス

利用者の中には、発達障害や精神疾患に対して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、依頼があれば通院同行を行う。

(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指導を実施する（オープンルーム）。またその際必要に応じて、利用者と一緒に居室の清掃や洗濯等の指導も行う。

(4) 感染症への対処

- ① 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

機を指示し、自室にて食事等含め隔離をこない、感染拡大を防ぐ。

- ② 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。
- ③ 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。
- ④ 感染症の予防のため、利用者へワクチン接種を推奨する。
- ⑤ 職員の予防接種をしていく（但し接種が難しい場合等は施設長にその旨を伝え、許可を得る）

7. 環境整備

(1) ルーティンワークと気づき

職員は日々のルーティンワークをしながら、他の職員がどのような工夫をしているのかを考え、ホーム会議等で話題として提供し、自分の仕事の仕方を振り返ることで、気づきのきっかけとする。そして互いに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、日々の中で「生活の知恵」を提供する。

8. 年間行事計画

日々勤務時間や休日がバラバラではあるが、同じ生活空間に過ごす仲間として、交流のきっかけになれるよう少しずつ年中行事を取り入れながら、日常への刺激を提供していく。

また退去者との交流の場を持てるよう、野外の取り組みを検討し実施していく。

III 個別分野の対策・対応

1. 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、帰宅困難時等を確認する。またBCPを作成し、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事前に、法人内の児童養護施設へ避難の打診を行い、速やかに公共交通機関を利用して移動する。

(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や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。

2. 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

有事の際には施設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、法人内の他事業所へ異動した職員に勤務補助を融通してもえるよう、他事業所と事前に取り決めを行っていく。

3. 専門職間の連携・協力

日野市社会福祉協議会や子ども家庭支援センターとホーム運営や利用者支援に活用できる地域資源の情報、地域のニーズ等情報提供や共有について助言をいただく。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きます。

4. 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。

(2) 職員確保

今年度個別対応職員の加配があるため、自立援助ホームで働いてみたい人を募集し、積極的に採用をおこなっていく。また先々（第二自援の設置）を見据えつつ、体制強化事業等を利用しながら、職員の確保・育成をおこなっていく。

(3) 研修

- ① ホーム会議内の時間を使って、質の向上を目指した研修を定期的に行っていく。
- ② ホーム会議内でのミニ学習会は引き続き実施する。
- ③ 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 他事業所からの体験研修の受け入れを今年度も引き続き行っていく。その一方で、ホームからも他事業所に対して積極的に体験研修を行えるよう、声をかけていく。

(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

① <外部研修>

全自援ホーム長研修

全自援女性スタッフ研修

全自援全国大会

② <ホーム内ミニ学習会テーマ（仮）> ※3/1 現在、内容に関しはホームで検討中

- 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

5. 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について、各自で予約などを行い受診する。インフルエンザ予防接種や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、すぐに施設長及び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、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

個別対応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。また宿直のアルバイト採用に関しては、現実的には有事の際の責任問題等を加味すると難しいため、最低限有資格者を軸に確保する方向に現時点ではシフトしていく。

6. 権利擁護と苦情解決第三者委員会の取り組み

(1) トリノス通信発行時に苦情受付への取り組み

毎月1回、トリノス通信を発行し、その際苦情解決責任者である施設長が利用者全員へ直接手渡し、生活についての不満や、要望など話を聞く機会を持つ。

(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、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。

7. 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、日野市社会福祉協議会を通じてボランティアを依頼する。また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、丁寧かつ、適切な対応を行っていく。

(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だが、現在職員に釈迦福祉士の資格所持者がいないため、実習指導者講習も受けられない状況である。しかし他事業所と連携し、2つ目の福祉事業所としてセットで実習生を受け入れていくことを検討していく。

8. 地域活動・地域の公益的などりくみ

- (1) トリノスの事業に近隣の方からの理解と協力を得られるように、自治会や地域行事には積極的に参加し交流する。
- (2) 子ども家庭支援センターや市内の別自援、シェルターへ積極的に関わりを持ち、地域ニーズに対して、トリノスとして活動可能なことを検討していく。
- (3) 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。
- (4) 利用者の就労先の開拓をこころがけ、地域の企業や商店と交流する機会をもつ。

9. 広報活動

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

10. 福祉サービスの第三者評価の受審

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

IV 計画の位置づけと推進

1. 中長期計画（5か年計画）の具体化に向けて

(1) 地域に根付き他施設との連携を進め、新たに日野市へ第二ホームの新設を目指す

日野市の社会福祉協議会や子ども家庭支援センター、同市内にある女子の自立援助ホーム、シェルター等市内にある社会的養護の関係機関と連絡を取り合いながら、多く点在している問題やケースの掘り起こし（特に高齢児）、情報の共有だけでなく、具体的な支援を検討できる場を構築していく。また第二ホームを新設することで、トリノスと連携や協働をすることで、今まで危惧されていた有事の際における、フォロー体制の強化にもつなげることが可能となる。

(2) 二葉による新しい「社会的養育」の形

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。

また障害のGHへの利用の前に、ワンクッションの意味も含め、自援を利用したい、若しくは利用者本人がGHへの入居に対して抵抗を持っているケースが、自援の利用を希望する声も多く聞かれる。そのため支援を行っていく上で、障害者福祉に関して、学んでいく必要があると考える（児童福祉と障害児福祉の融合と住み分け）。

(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

社会的養護に所属する職員の研修の一環として、完全な異動ではなく、半年、1年、2年と、期間を区切っての派遣研修を実施することで、トリノス（自援）への理解や興味関心につながると考える。また職員自身が自己体験を通じることで、担当している高齢児に対して、より実家のある伝え方や共感が生まれ、支援の幅がひろがることを期待して。

トリノスの人事について、現実的にはベテランレベルのキャリアを多く抱えることは支援としてはとても大切なことではあるが、中長期の見通しとして、財政の圧迫も冷静に受け止めなければいけないことである。そのため計画性をもった上で異動を実施できるよう、その時期を他事業所からトリノスへの異動を促し、しばらくトリノスで経験した後再び元の事業所へ戻るようなシステム等弾力的に運営できる方法を模索し、計画立案を法人へ提案したい。

(4) 今求められている自立援助ホーム像の確立

入居打診の傾向として、高校を中退し再度高校へのチャレンジや、また手帳取得若しくは今後手帳が必要となるケースの依頼が多く、就労自立だけでなく多岐に渡っての支援が求められるようになってきている。それを受け入れるホームとしても、支援よりも援助に傾きつつあるのが現状と言える。その現状を踏まえつつ柔軟な支援の幅を持ち、臨機応変に対応していくことが、今後自立援助ホームに求められると考える。そのためトリノスとしても見学の段階から、しっかりと説明を行い、その一方でより丁寧なアセスメントを行い、利用者が自ら選んで入居に同意できるようより丁寧な対応を行っていく必要がある。

(5) 失敗を許容できるリービングケア・アフターケアの持続的な実施

トリノスが取り組んでいるLINE@による、退去者への一斉送信であるが、定期配信により、レスポンスを感じられるが、退去者自ら積極的にホームへの連絡は少ない。そのため退去者が気軽にトリノスにアプローチできるよう、退去者の集いを行い、職員の入れ替えもここ数年であったことを踏まえ改めて関りを持てる機会を作っていく。

(6) 職員各自が意図を持った関り、目的を掲げた支援を共有する

自分たちが利用者に対し、何を大切に利用者へ関わっているのか、またどうして今そのような関りをしているのか等、職員自身が立ち返るポイントを明確に意識し、それをしっかり言語化できる場を作る。そうすることで共有したり健全な相互の批判ができる関係を構築することで、職員集団をしっかりとしたチームとして互いに認識しあいながら、皆でホームを運営していく。また改めてホームとして何を目指し、何を大切にするのかを確認し、これまでの実践を踏まえな

がら、今よりも更に先を目指していけるよう、検討し、実践を行っていく。

2. 計画の推進・進行管理

法人の自立支援委員会を通じ各事業所の自立支援担当者と、自立について共通認識を確立し、各事業所へ浸透させていく。第二ホームの新設に関して委員会でも取り扱いながら、意見を出し合い新規事業に携わっていることを実感してもらい、他人事ではなく、職員自身が主体的に参画できる場を作っていく。

3. 財務面の見通し

事業として予算面において不安材料として、考えられることは先々現職員が長期にわたり、同じ事業で長く勤務していくが挙げられる。安定した運営としてとても良いことではあるが、その一方で、財政面の圧迫が予想される。そのため定期的に職員の他事業所への異動も少なからず考えざる得ないのが現状である。しかしそれを回避できる可能性を今後探していくことも、必要と考えている。

常にギリギリの状況を継続して運営していくことはではなく、余裕が持てる状況を作るための人材育成と確保は急務と考える。