

令和4年度
事業報告書
概要版



令和5年6月10日

社会福祉法人 二葉保育園

目 次

	ページ
法人本部並びに法人全体	2
二葉乳児院	8
二葉乳児院地域子育て支援事業	12
二葉乳児院 二葉・子どもと里親サポートステーション	14
二葉学園	16
二葉学園地域短期子育て支援事業	24
二葉学園多摩児童相談所フォスタリング機関事業	25
二葉むさしが丘学園	28
一時保護委託枠事業	37
ファミリーホームしろやま	38
二葉南元保育園	40
二葉くすのき保育園	46
自立援助ホーム トリノス	52

令和4年度社会福祉法人二葉保育園（法人全体）事業報告

1. 令和4年度の概況

令和2年2月末から新型コロナウイルス感染が蔓延し、生活する児童、職員に大きな影響を与え様々な行動制限を余儀なくされた。全体的には大きな混乱なく施設運営・法人運営を行うことができたと評価するが、このコロナ禍において職員間におけるコミュニケーション不足から一部の事業所において窃盗事件やハラスメント事案や職員間不適切支援問題等も起こり、第三者委員の方々の支援を受けながら対応をしたところである。

また、新規事業として、二葉乳児院において板橋区の児童相談所設置に伴いフォスタリング事業の開始、さらに豊島区児相開設にともなって豊島区フォスタリング事業を受託したところである。二葉むさしが丘学園では小平市内にサテライト型児童養護施設について令和5年10月開所に向けて現在建物建設を大家さんをお願いしているところである。

今年度（令和4年度）からは職員の総合的人財対策を中心とする「二葉力向上推進室（経営運営強化推進室）」の取り組みについて各事業所の職員の主体的参加による各種委員会や担当者会議などの活動を通じ、30名の新規職員採用が出来た。社会的養護部門の職員確保、育成、定着策は法人全体や各事業所の取り組みにより一定の成果も現れている。入職前研修から新任研修、フォローアップ研修、中堅研修、管理職研修等一貫した研修育成システムの構築、また、産休・育休明け職員の条件整備の検討等具体的かつ有効な取り組みを展開中である。

2. 評議員、監事、理事 令和4年度の理事（7名）、監事（2名）、評議員（9名）

3. 評議員会の開催状況

- 第1回 定時評議員会 日時：令和4年7月8日（金）
- 第2回 評議員会 日時：令和5年3月22日（水）

4. 理事会の開催状況

- 第1回理事会 日時：令和4年6月20日（月）
- 第2回理事会 日時：令和4年8月24日（水）
- 第3回理事会 日時：令和4年11月28日（月）
- 第4回理事会 日時：令和5年1月27日（金）
- 第5回理事会 日時：令和5年3月22日（水）

5. 管理者会及び拡大管理者会、拡大事務会の開催状況

- 4月管理者会 日時：令和4年4月13日（水）
- 5月管理者会 日時：令和4年5月11日（水）
- 5月拡大管理者会 （同日、15時～開催）※学習交流会の形式にて開催した
- 6月管理者会 日時 令和4年6月15日（水）
- 7月管理者会 日時：令和4年7月13日（水）
- 8月管理者会 日時：令和4年8月17日（水）
- 8月拡大管理者会 徹底討論会（Zoomによるグループディスカッション）
園監事より「監事として全事業所において取り組んで欲しいこと」
- 9月管理者会 日時：令和4年9月21日（水）
- 10月管理者会 日時：令和4年10月12日（水）

11月管理者会 日時：令和4年11月16日(水)

11月拡大管理者会・管理職研修会 同日15時30分～

テーマ：「自己のキャリアを振り返り、今後のプランを描くために」

講師：キャリアサポートセンター東京 キャリアコンサルタント
(厚生労働省セルフ・キャリアドック導入支援事業を活用)

12月管理者会 日時：令和4年12月14日(水)

1月管理者会 日時：令和5年1月11日(水)

2月管理者会 日時：令和5年2月15日(水)

2月拡大管理者会 日時：令和5年2月15日(水)

テーマ：「今年度の取り組みを振り返り、来年度の取り組みを展望する」

3月管理者会 日時：令和5年3月8日(水)

6. 法人としての事業ならびにその運営状況

(1) 中長期計画（新5か年計画）の取り組みについて

「法人組織力の強化」「新たな取り組みへのチャレンジ」「長期的財政基盤の確立」「職員の総合的人財対策の充実」等をこの5年間の年間計画に盛り込み取り組んでいるところである。

(2) 創立120年の取り組みを今後の事業に生かす取り組み

120周年記念誌を増刷し新任職員向けの教材として、また対外的な広報の意図から記念誌の増刷をした。「クレドとして作成」、「野口幽香賞の今後の検討」等の課題は残る。

(3) 社会的養護を必要とする児童の自立支援プロジェクトの確立と実施

プロジェクトを継続的に実施するよう取り組んでいる。総合的な自立支援プロジェクトとして毎月開催した二葉自立支援委員会において検討しながら推進した。

(4) 二葉の中核事業としての保育事業等のあり方検討とその取り組み

二葉の中核事業である保育事業のあり方について内部検討し、社会的養護分野については各施設にて将来像検討委員会を立ち上げ、それを法人内新規事業検討委員会に提案し、フォスタリング事業、サテライト型児童養護施設等の実践を推進しているところである。

(5) 新規事業の検討と取り組み

二葉むさしが丘学園ではサテライト型児童養護施設の建物建設に着手している。二葉乳児院では江戸川区、荒川区、港区に続き、「江東児相（東京都）」と「板橋区（区児相）」「豊島区（区児相）」でのフォスタリング事業の取り組みを開始した。

(6) 建物修繕や施設整備計画について

二葉乳児院屋上の防水工事に着手し、二葉学園では調布市多摩川町の旧第二分園すみれホームの建物の活用計画を立案しているところ。また、情報共有や情報管理等について予算を組み、順次パソコン機器の整備を図っているところである。

(7) 法人経営力の強化等について

①役員、管理職、リーダー的職員の交代と将来展望

8月の拡大理事会を持ち、「今後の人事の中長期的展望」「常務理事の今後の人選と対応」

「法人本部体制の強化策」等について役員において意見交換し人事の展望を図った。

②法人の財政基盤の確立

保育分野の今後の収支予測や社会的養護の制度の大幅な改正に伴う運営費や措置費、東京都サービス推進費収入等を分析し対応している。

(8) 法人としての福祉の担い手へのさまざまな支援策と円滑な組織運営

～二葉力向上推進室の取組における職員確保、育成、定着策等の総合的な取り組み～

①人財確保の取り組み

法人人事委員会として管理者会を中心に検討し、学生や社会人向けの施設見学会・学習会等を開催して9名の参加者があった。(年々参加者数が減少している。)

②人財育成・専門力の向上の取り組み

ア) 職員研修について(研修育成担当者会議の取り組みと発展的取り組み)

今年度は「新任職員研修(入職時と秋期にフォローアップ研修として開催)」「就職内定者研修会(2月実施)」「入職4年から7年目位の中堅初期研修(12月実施)」「施設長・主任等の管理職研修会(11月実施)」を開催した。

イ) 職員の資質向上を目的とした「職員資質向上チェック表」の活用について

「職員資質向上チェック表」の活用の不十分さ、法人として実施している資質向上助成事業について職員への普及と利用促進のために「資質向上助成事業啓発ポスター」を作成し現在募集に努めているところである。

③職員の人財定着の取り組み

ア) 職員定着策

二葉むさしが丘学園においては副施設長を置き、職員の定着策のために職員個々に対しきめ細かな職員支援への取り組みが一定の成果に繋がった。

イ) 職員のワークライフバランス対策や出産・育児対策等

職員のワークライフバランス対策や出産・育児対策については一定の実績や取り組みの評価が出来る。

ウ) 働き方の改革の取り組み

二葉全体として職員数も多くなり、毎年就業規則や諸規則の見直しを毎年積極的に行っている。「働き方の改革」については道半ばである。

エ) 人事異動制度の活用と充実策

人事異動制度についての活用について不十分。職員のキャリアアップや「計画人事異動制度」として人事異動を奨励・発展していく必要性あり。

オ) 定年制と再雇用制度の見直し

令和3年度中に第8回のプロジェクト会議を開催し、対象職員が仕事内容や労働条件について選択できるよう再雇用職員就業規則を制定し、長期就労保障を確認して進めている。

カ) 職員の給与改善

国としての特別処遇加算について検討し今後も支給した。今後も給与改善は国民の福祉を守るためにも不可欠な課題であり国や都、区市への要望活動を強化していく必要あり。

キ) 職員の健康対策やメンタルヘルス対策

法人内の4職場において職員のメンタルヘルス不調事案等が生じており法人全体としても「メンタルヘルス対策」を講じるとともにその他「腰痛対策」「検診再検査チェック」「産業医の活用」「職員相談システム」等についての取り組みの強化が求められている。

ク) 宿舍借り上げ事業の積極的利用

「職員の宿舍借り上げ事業」について多くの職員が利用するようになってきて人材確保、定着策に大きな役割を果たしている。それに伴い、現在職員寮がある二葉乳児院の職員寮の有効な活用方法について検討する必要性も生じている。

ケ) 徳永恕賞及び永年勤続表彰

徳永恕賞は二葉学園の実光（松井）朋美さんに授与し、同新年会では勤続10年、15年、20年、25年、30年、35年の職員29名に感謝状と記念品を授与した。

④施設長やリーダー的役割を果たす職員の運営管理力の向上の取り組み

今年度は厚生労働省セルフ・キャリアドック導入支援事業を活用して、管理職自身が自分史とキャリアを振り返り、今後のプランを描く管理職研修を行った。また、キャリアサポートセンターのキャリアコンサルタントによる管理職の個別面談を実施した。

⑤課題別委員会、担当者会議の運営と今後の取り組み

「二葉力向上推進室（二葉経営運営戦略室）」を設け、「新規事業検討委員会」「人財確保担当者会議（チーム）」「人財定着チーム」「職員福利厚生健康対策チーム」「リスクマネジメント委員会」「二葉自立支援に関する懇談会」「研修・育成担当者会議」「ハラスメント担当者会議」「ホームページ広報担当者会議」、その他の担当者会議等について法人として開催した。

⑥法人内職員交流の取り組み

恒例になっている新年会も入職式や退職式等についても、今年度については基本はオンラインにて行った。今後もオンラインと併用して活発に交流実践を行っていききたい。

(9) リスクマネジメント（事件事故対応、ヒヤリハット等）の取り組み

危機管理規定の見直し、リスク表の見直し、理事会・管理者会への報告等のあり方についての改善を行った。「第三者委員会の適切な活用」、「職員研修の活性化」、「職員の相談システムの確立とスーパービジョン体制の確立」、「職員のメンタルヘルス対策」と「課題を抱える職員への個別指導計画」等の実践に向けた取り組みを開始している。

(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) 広報・ホームページ担当者会議を開催しホームページの内容充実に取り組んだ。

イ) 「二葉とこども」第33号、第34号の定期発行等に取り組むことができた。

②地域活動の取り組み

コロナ禍であるだけに積極的に行うことは現実的に困難であった。

③法人文化の継承と、資料の保存の取り組み

今年度初めて「二葉記念祭」（11月3日、多磨霊園墓参と茶話会）を実施し、野口先生の掲げた基本理念（キリストの愛の実践）の理念の再確認・共有の機会とした。今後、貴重な資料の保存・整備について、見やすいパネルや照明等について取り組む予定。

(11) 適正かつ透明性を確保した財務・会計・情報処理・組織のあり方

①内部会計監査機能の整備

内部会計監査制度、外部監査制度の整備を確立し、会計処理等に関して多角的チェック体制が充実してきていると評価する。各事業所の小口会計の状況から法人全体の会計管理まで含め

て事務会、拡大事務会、法人事務局会議、管理者会にてチェックに努めることとしている。

②会計監査法人の会計監査による会計経理に関するガバナンス強化の取り組み

会計監査法人による会計監査を受けることで、適正かつ公正な支出管理や透明性の確保を担保できるようにしている。「定款から諸規定等の規程類」の見直しと周知徹底を図るとともに、東京都の補助金申請により効率的かつ効果的な会計監査となるよう努めた。

③事務力の強化と連携体制強化、効率化を図る

事務会を通じ、各事業所における事務力の向上と、法人・施設運営にあたる財政基盤の強化を図り、本部を始め各事業所との連携体制強化に努めている。また、現在、定年制再雇用規程も見直し、副業規程の新設、人事異動規程の見直し等に着手した。

④情報システムの確立

情報伝達、共有化を図るためのシステムをより一層整備し、日常業務の効率化促進をめざし、インフラの整備、促進、管理等の徹底を図った。

⑤法人としての組織運営図の明確と年間計画の作成

法人内において円滑かつ機能的な組織運営をめざして取り組みを進め、法人全体の年間計画表の作成し、年間活動に沿った事業展開を遂行することができた。

(12) 収益事業の取り組み

以前より敷地内一部を駐車場として活用しその収益を主に法人本部運営費等に充ててきた。駐車場の利用状況は、年間を通じてほぼ満車状況で順調な経営状況にある。

(13) 法人本部機能の発揮と役割について

法人としての役割と責任を果たせるよう 2 名の事務職員を配置し対応した。また、「二葉力向上推進室」の取り組みについて法人本部を中核にして法人内の多才な職員の協力を求め、取り組み強化を図っているところである。

<法人本部の対応事項>

事業計画・予算決算の立案と報告、本部予算・決算、会計処理全般対応、労務・税務対策の調整対応、人事関係書類や情報に集約等、本部で対応すべきことが年々多くなっている。そのため毎月 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、調整し対応してきた。

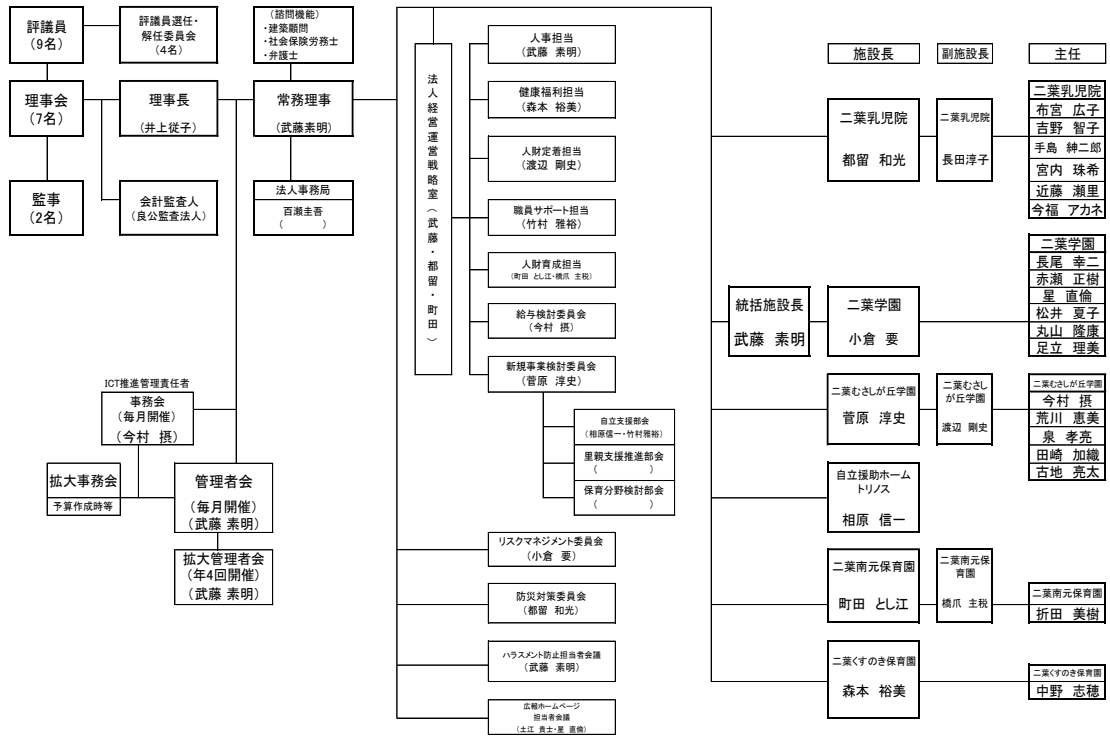
7. 職員内訳及び組織図（※法人全体の予定表は別紙参照）

○職員内訳（令和 5 年 3 月 1 日現在の在籍職員数の各事業所内訳は以下の通り。）

	正規職員	非正規職員	事業所計
法人本部	1 人	2 人	3 人
二葉乳児院	108 人	25 人	133 人
二葉学園	55 人	23 人	78 人
二葉むさしが丘学園	60 人	13 人	73 人
二葉南元保育園	26 人	14 人	40 人
二葉くすのき保育園	22 人	19 人	41 人
トリノス	4 人	1 人	5 人
合計	276 人	97 人	373 人

社会福祉法人二葉保育園 組織体制図

2022年4月1日現在



令和4年度 二葉乳児院 事業報告

1. はじめに（令和4月年度の概況）

「地域子育て支援センター」を付設して20年目を迎え、全体的にはコロナ禍の生活においても落ち着いた状況下で養育にあたることができた。

乳児院ではいっそう地域の中の乳児院が高機能化や多機能化が求められており、これらの課題について新宿区や他区との連携を密にするとともに地域のショートステイ事業の窓口との詳細なやり取りを行っているところである。また、里親支援機関（フォスタリング事業）の実践についても先行的に取り組んできた評価から、特別区における事業受託が進んでいるところである。

さらに、職員の健康面での復帰に向けての取り組みや、健康に働き続ける職場作りにも取り組んだところである。二葉乳児院が始まって以来、被措置児童虐待疑いの事案を東京都に報告した。クレドカードを作成し子育て親育てと自身の成長を掲げて取り組んできている。

2. 理念 「子どもを第一に」 children first

3. 基本方針

(1) 重点課題

① 会議運営を中心としたコミュニケーションの充実

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

② 養育の質の充実

養育について、新任時からベテラン職に至るまで、クラス内や研修を通じて意見を交わしながら、確認をした。「個別目標シート」作成時から、年間の目標を明確に持ち、必要な研修を受講した。クラス配置される養育者は、育成系の職員と振り返りや疑問点を改めながら、取り組んだ。「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み、連続性を持ちながら方針立てができるようになった。

③ 地域活動（ショートステイ事業）について

乳児院の一時保護が多くなると同時に、区市町村のショートステイも利用件数は伸びてきている。昨年より利用が100日ほど増えた。但し、コロナ禍においては健康管理の側面から断らざるを得ない状況もあり、引き続き、健康管理のチェックを行いながら取り組んだが、どうしても移動してくるだけで体調面の不調も出やすく、発熱で引き取りに来ていただくケースもあった。新宿区をはじめ他4区のショートステイ、2区との要支援ショートステイとの協働の取り組みが別部屋対応という部分で実施。ケースに応じて、各区の窓口とケースカンファレンスを定期的な持てた。

④ 里親家庭養育について

社会的養護推進計画の策定の中で、乳児院本体から里親委託を増やして行くことに変わりはないが、地域で委託を受けた里親家庭への支援も行う。里親交流支援員や里親支援専門相談員の働きは、乳児院内も乳児院外も含め、益々活動範囲が広がった。フォスタリング機関として、江戸川区、荒川区、港区、板橋区、豊島区と各職員の新たに加わった中でも、協力して学びながら取り組んだ。荒川区は移管することができた。引き続き、葛飾区の新規立ち上げに臨むように年度末から動いていった。

4. 重点課題に関する報告

12月に乳児院の中で不適切事案が起こり、第三者委員による聴き取りを行い、法人にも報告を行いながら対応に取り組んできた。風通しのよい環境をいかに作っていくか、コミュニケーションをどのように図っていく重要性を痛感したところである。

5. 児童定員 40名（暫定定員 40名）

6. 職員配置及び職員組織図(4月1日付け)

(1) 乳児院	合計	正規 54名、非正規 9名
(2) 里親支援機関(フォスタリング)	合計	正規 34名、非正規 1名
(3) 地域子育て支援センター二葉	合計	正規 8名、非正規 8名
	総合計	115名（常勤 97名、非常勤 18名）

7. 運営方針（会議等含む）について

- (1) 新任職員育成から定着に向けてのベテラン層の育成 新任職員は、順調に育成できて、予定通り夜勤も含め勤務できるようになった。
- (2) 乳児院機能充実のための IT 化(記録等) 委員会を立ち上げて話し合いを重ね、業者選定を行い、年度を越して5月スタートになった。
- (3) 新しい体制での取り組み(主任をはじめ、クラスリーダー) 若手の職員らが積極的に運営に入っていけるように、主任2人制の中から始めた1年であった。
- (4) コロナ禍の中での zoom 対応での研修は時間的に組みやすい部分があって、計画的に研修参加を促した。また、他施設(乳児院、母子生活支援施設、婦人保護施設等)の職員の研修受け入れを行う中で、双方の学びになった。
- (5) 小規模化の地域展開に向けての話し合いがスタートした。主幹の東京都などの情報収集で終わっている。
- (6) フォスタリング地域展開
受けている地域のフォスタリングについて、着実に研鑽を積み上げて、この先の全国のフォスタリング組織の大会を目指すべく、力をつけた1年であった。

8. 保育実践

- (1) 子どもの権利擁護への取り組みを重視した実践展開
- (2) 養育体制についての確立をしての保育実践の展開

9. 年間行事 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った。

4月	イースター	11月	七五三のお祝い
5月	子どもの日	12月	クリスマス(12/24)
6月	花の日(信濃町教会)	1月	お正月
7月	七夕まつり	2月	節分
8月	夏季保育	3月	ひな祭、たんぽぽ会(3/11)
10月	どんぐり会(10/1)		

10. 食生活・食育

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

11. 医療・保健

- (1) 産業医を中心に月に一度開催。院内の環境面や産業医からのアドバイスをもらうなど取り組んだ。新型コロナウイルスの罹患者は子どもで1名、職員は36名の罹患であった。
- (2) 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、入所へとした。

12. 安全対策・防災対策・リスクマネジメント

(1) 安全対策

乳児院は、かみつきのや打身などが多くなってしまいがちであるが、連絡会時に全体に事故報告も含めて伝えるようにした。

(2) 防災対策

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し、係主導で取り組んだ。防災学習は、四谷警察署の生活安全部を招いて講義と具体的な対応を学んだ。

(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。火災・震災・洪水なども含めて訓練を実施した。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、事故防止を徹底した。夜間の15分視診チェック表を活用して、睡眠時の事故を防ぐようにした。

13. 環境整備

懸念の屋上ウレタン防水工事が終わりきれいになった。企業ボランティアに手伝ってもらって中で環境整備を行った。また、備品の破損などについては、経過報告書を求めるようにした。

14. 保護者支援

家庭支援専門相談員常勤2名、里親支援専門相談員1名、里親交流支援員1名、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った。また、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従来通り行った。

15. 専門職の関わり

- (1) 心理職との連携の充実を図った。
- (2) 事務所内専門職会議とケースカンファレンスを実施した。

16. 職員育成・研修計画

zoom対応での研修を行うなど、コロナ禍で研修の形態が変わってきた部分もある。研修グループを22グループ作りテーマを決めて異業種の職員との交わりを持った。

17. 職員の働き方の改善への取り組み

有給休暇取得については、平均して取得を行うように、運営会議時に確認を行って取り組んだ。また、復職対応も取り組んだ。

18. 権利擁護と苦情解決第三者委員会の取組み

被措置児童虐待疑いの案件については、「施設長への意見箱」への投函から発覚したこともあり、第三者委員の先生にクラス内の全員から聞き取りを行って、明らかになった部分もあり、最終的には東京都の子ども権利擁護委員会からの意見を待っている状況である。

19. ボランティア、実習生等の受け入れ

コロナ禍ではあったが受け入れた。年に1回の懇談会も継続して6月に実施。

実習生については、家庭関係、心理の関り、地域活動などの領域についても理解できるように内容を組み立てた。保育士実習と社会福祉士実習とで役割分担をして対応を行った。

20. 子育て支援、地域（連携）関係

(1) 地域子育て支援センター

乳児院の二階にて地域子育て支援センターとの連携をさらに深めて取り組んだ。ショートステイの利用は徐々に増えてきている。各区との積極的な交流や情報交換を行なう中で、利用者のニーズを調査してそのニーズに応じた取り組みを展開中である。

(2) 里親支援機関事業他 乳児院の東京都からの委託事業

① 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ーリング機関として8名の職員が配置され、新たにスタートした。

② 「特別養子縁組のための新生児委託」

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んでいる。

21. 広報活動

ホームページの更新は月に一度行い、「二葉乳児院便り」についても計画通り発行することが出来た。応報係のみでなく、全ての職員も日常のショットを掲示できるように進めた。

また近隣の学校で乳児院の話を行うなど、各役割の職員が、(新宿区内の会議)地域社会の子育て支援の会合に参加して広報活動等に取り組んだ。

22. 福祉サービスの第三者評価の受審

「株式会社 IMS ジャパン」に委託し、6月から準備に入り11月には終わることが出来た。

「特に良いと思う点」3点については、

- ① 基本方針「子どもを第一に」を浸透させる手立てを講じて職員間の連携を図り、子ども一人ひとりの個性やベースに応じた養育を実践している。
- ② 子どもに関する情報は記録簿やカリキュラム会議、朝の連絡会や夕方の引継ぎにおいてクラスの壁を越えて共有されている。
- ③ 児童相談所や地域関係機関と密に連絡を取りながら、一人ひとりが社会の中で育ちゆく道筋を捉え、支援をしている。

「さらなる改善が望まれる点」3点については、

- ① 業務の標準化を図るため各部署が作成したマニュアルを全体化していこうと着手していますが、職員参画のもと進められることが期待される。
- ② 組織的、体系的な職員育成計画とするため、例えば経験年数に応じた育成指標を整備する

などしてはどうか。

- ③ 子どもの自主性・自発性を伸ばす取り組みをさらに広げて、遊具の環境設定にも着目してみてはどうか。

23. 中長期計画の取り組み状況

- (1) 子どもにとってよい環境作りに努めた。
- (2) 乳児院職員の育成とリーダー層への育成を行った。
- (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」の充実に取り組んだ。
- (4) 乳児院の養育について学習会を6月実施した。
- (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を行った。

令和4年度 二葉乳児院地域子育て支援事業 事業報告

1. 令和4月年度の概況

今年度も、引き続きコロナ禍での運営となった。ひろばや一時保育においては、館内の安全対策をより明確に周知することで、安心して利用していただけるように努めた。ホームスタートにおいては子育て家庭が家に閉じこもることによる孤立の防止に努め、メールや電話、メッセージカードを活用してつながりを持ち続けるよう努めた。

職員の状況では、本人及び職員の家族がコロナの感染により欠勤せざる負えない状況が続いた。それぞれ部署を超えて助け合い、安全に活動を行えるよう努めた。

今年度の利用者の特徴のひとつとしては、父親の来館が多くなったことがあげられる。又、かねてから準備していた「ママボランティア」の活動が本格的に始動し支援の循環がはじまった。

2. 基本方針に関する報告

(1) 重点課題

- ① 事業の周知については、インスタを活用し、ひろばの最新情報などを中心に発信した。
- ② 出張ひろばの実施については、イドバタさんでの出張ひろばを計6回実施した。
- ③ 妊娠期からのつながりについては周知が難しく、産前からの支援の利用は進まなかった。
- ④ 父親向けのプログラムを定期的に開催したことで利用者の関心も高くなってきている。

3. 運営方針

- (1) 虐待防止委員会是对面で集まる機会があり、関係機関と連携を深める良い機会となった。
- (2) 次世代育成協議会に参加し、子育て家庭に最も近い団体として積極的に意見を伝えた。
- (3) 毎月1回の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った。

4. 保育・養護実践報告

- (1) 一時保育においては、初めての育児で不安や疑問を抱いている利用者に対し、保育中の姿を情報共有し、子どもたちにとってよりよい方法を共に模索し成長を喜びあった。
- (2) ひろば内や一時保育室内に季節の装飾をして四季を感じられるよう努めた。

5. 保護者支援

- (1) ひろばは気軽に相談できる場として、利用者の気持ちに寄り添い信頼関係作りに努めた。
- (2) 二葉乳児院専門職による相談タイムの開催について重層的な支援体制が取れた。

6. 食生活・食育

栄養士のひろばの在館日は好評であり、職員の学びにもつながっている。

7. 医療・保険

- (1) コロナの感染状況に留意しながら人数制限の緩和のタイミングを探っていった。
- (2) 家族の感染により職員が休まざる負えない状況が年末年始にかけて続いた。

8. 環境整備

ひろば内において幼児がマットにつまずき、遊具におでこをぶつけてしまう案件があった。遊具の配置を変更すると共に、遊具にクッションカバーを付けて対応した。

9. 個別分野の対策・対応

- (1) コロナ感染対策(環境・子ども利用者保護者・職員の対策)を行った。
- (2) 安全対策・防災対策を合同の訓練の実施、オートロックにより不審者対策、リスクマネジメントについて職員間に周知することで、保育中のけがの予防に努めた。

10. 専門職間の連携・協力

- (1) ひろば事業において、心理職による相談の日、栄養士による相談の日、地域の助産師による相談の日を設けた。専門職のいる日は好評であり、二葉の特徴として活かしていきたい。
- (2) らいおん居室において
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た。

11. 職員育成・研修

すべての職員が研修会及び部会、協議会等に参加してそれぞれのスキルアップをめざしたが、後半は職員体制が整わず、参加がかなわないことが多かった。

12. 職員の働き方の改善への取り組み

- (1) 有給休暇取得については、職員により取得数に違いがあった。今年度はコロナによる欠勤が有給取得数の違いにも出ていると思われる。
- (2) 職員間のコミュニケーションにおいては、互いに支えあう姿勢が多く見られた。

13. ボランティア・実習生の受け入れ

- (1) 積極的にボランティアに声をかけて、様々な人が子育て家庭に関われる体制を目指した。
- (2) 保育士・社会福祉士の実習生を受け入れ、職員が交代で担当することにより、職員自身のスキルアップにもつながった

14. 地域活動(連携) 地域貢献活動

- (1) 地域における子育て支援センターの役割について
専門的知識を必要とする事案が増えてきているが、センターは敷居の低い相談の場であるこ

とを再認識しながら空気感を大切にした。

(2) 社会福祉協議会との連携について

フードパントリー事業に、法人として参加をした。今年度も社協主導のもと協力という形の参加になった。今後の法人としての参加の在り方に検討が必要である。

(3) 四ツ谷地域乳幼児支援機関関係者連絡会について

上半期は、コロナ禍の折行事等が行えなかった状況であるが、四谷地区というより身近な地域の関係者が情報共有をすることは、利用者支援にとって有意義である。

(4) 子育て支援の循環について

ママボランティアが始動した。元利用者の方が積極的に参加して下さり、目印の腕章も制作していただいた。

(5) 世代間交流の場所について

センターは令和5年の4月に20周年を迎えた。この場所で世代間交流を目指していることを、関係者間で共有してきた。今後も計画的に進めていきたい。

15. 計画の位置付けと推進

(1) 中期計画（5か年計画）の具体化に向けて

乳児院の多機能化を意識して関係機関との協力体制に力を入れた。ホームスタートでは、区からの紹介を受けた際は、情報共有に努めながら利用者のニーズに合った支援を心掛けた。

(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、中間総括で振り返りを行い計画的に事業に取り組んだ。

(3) 財務面の見直し

令和5年度の予算は、ひろば事業、一時保育事業、ホームスタート事業は委託費の増額につながった。ショートステイ事業は、新宿、中央、墨田、文京区は委託費増額が了承された。

二葉・子どもと里親サポートステーション 事業報告

1. 概況

令和4年度は、板橋区フォスタリング機関事業、豊島区フォスタリング機関事業受託により、新規採用者を迎えている。新型コロナウイルス感染症対策の緩和により、少しずつではあるが、集合研修やサロン等の実施が可能となったものの、依然として、集合形態によるイベント実施が難しく、広報啓発の部分では苦戦を強いられる現状でもあった。

また、「フォスタリング機関」として業務を行う事業が特別区児童相談所5か所となり、フォスタリング機関については、里親家庭の認定・更新登録および自立支援計画作成、マッチング等、従来児童相談所が行ってきた里親と子どもにかかわる重要な業務を行うため、人材育成や人材確保について再度見直しを行いながら進めてきた。

2. 基本方針に関する報告・総括

1) フォスタリング機関について

受託している地域が令和4年度6児相となり、その経験をもとに、より継続的で包括的な事業運営を行う体制が整えられてきた。個人情報を含む情報量も増え、情報の管理および取り扱いについても改めて確認する必要性があり。

2) 里親家庭・養親家庭および行政・関係機関との連携について

ニーズ把握に努めながら、よりよいサポートの方法を、当事者である里親家庭・養親家庭および子どもも含めた関係者とともに考えるよう工夫し、事業運営に努めた。

3. 重点課題に関する報告・総括

(1) 特別区および都立児相におけるフォスタリング等事業の開始および運営について

事業拡大の是非も含めた検討を法人新規事業検討委員会を通して行った。また、設置区とともに仕様書内容を検討し、意見交換及び情報共有を重ねて、事業内容を固めることができた。

(2) 人材確保および人材育成について

人材確保については余裕を持ちながら求人を行った。当チームの入職者の多くが、それまで里親支援業務について未経験の職員が多いため、入職後に研修を行い、里親支援業務について基礎的な情報提供を行った。また、多くの個人情報の取り扱いを行うため、個人情報保護に関する研修を複数回行った。

4. 職員配置

(1) 入退職者等… ○新規入職者 11名（乳児院内異動3名、法人内異動1名）
○退職者 1名 ○他法人より出向者受け入れ 3名

(2) 職員体制

○統括責任者（副施設長兼務）	1名	○主任	2名
○リーダー	5名	○サブリーダー	1名
●全体スタッフ人数	41名（内出向者3名含む）		

5. 受託事業等

- (1) 東京都里親支援機関事業
- (2) 都立江東児童相談所フォスタリング機関事業
- (3) 江戸川区フォスタリング事業
- (4) 荒川区フォスタリング機関事業
- (5) 港区フォスタリング機関事業
- (6) 板橋区フォスタリング機関事業
- (7) 豊島区フォスタリング機関事業（令和4年12月より受託）
- (8) その他 研究会の企画運営、ハンドブック等冊子の作成および有償配布

6. 業務内容

- ① 里親委託等推進委員会等

7. 全体的総括

令和6年度まで、東京都内において、都立児童相談所のフォスタリング事業化および、特別区児童相談所開設に伴うフォスタリング機関事業開設が続く状況である。また、児童福祉法改正の動きの中で、フォスタリング機関事業が新たな事業として発展している方向でもあることから、里親家庭のみならず、フォスタリング機関事態も、その変動に対応する必要がある。事業の充実が進むことは良いことではあるが、年単位で事業内容が変更し、管轄の児童相談所等の変更によって、子どもと里親家庭への支援が、煩雑にならないようにする必要と配慮が求められる。

令和4年度 二葉学園 事業報告

1. 令和4年度の概況

本園2ホーム、分園8ホーム合計10ホーム、58名定員による本園を拠点とする「地域分散型児童養護施設」としての家庭的養護実践を通じ、入所児童は全般的には安定した生活を送ることができた。

新型コロナウイルス感染症は年明けからのオミクロン株の流行により、今年度児童（11名）、職員（21名）の罹患者が出るようになった。

進路については、中学3年生6名が高校等進学を実現し、高校3年生については進学3名、就職1名となった。自立支援強化事業は令和元年度より国の制度も含めて再構築された。当事業所としては、リービングケア（アフターケア）の充実や、地域での子育て支援の取り組みの充実を図るため、社会的養護の協働・充実を目指し事業展開を図っている。

「地域子育て支援」として、狛江市等三市のショートステイ受け入れを行い、地域との連携強化を心がけると共に、「第三者委員会」からの提言や、「第三者評価」などの評価や結果を受け、職員の専門性向上や共同力の強化等その具現化に努めた。

重点として職員の確保、育成、定着策を具体的に組み立てていかなければならないことから、事業所としての人材対策プロジェクトを立ち上げ昨年に続き取り組んだ。年度早期から取り組み、児童養護部門において10名の新規入職者を確保することができたことは取り組みの成果である。

2. 基本方針に関する報告

(1) 児童養護面について

①子どもの権利を守る②生活の場における支援の展開③自立支援の取り組み④個と集団、いずれも大切に⑤地域とのかかわりを重視する5点を展開することが出来た。

(2) 施設運営面

①チームワークを旨とした運営②常にチャレンジする姿勢、自ら学び、発信行動した。
③地域社会や関係機関との連携協働④持続可能な運営について事業展開を図った。

3. 重点課題に関する報告

(1) 児童養護計画重点課題『日常を大切に過ごす』

①部屋会での取り扱いについては、部屋会自体を開催できていないホームがいくつかあり、毎回取り扱っているホームはなかった。中間総括時、各ホームに呼びかけを行ったところでは、取り組むホームが多くなった。

②個々にとっての重要な日、誕生日や季節のイベントなどはホーム全体でお祝いをする事ができている。

③自分にとっての一日を大切に過ごすという事と、他児の一日も大切にするという事を繋げてやり取りするホームが多く、児童からしても分かりやすかった。

④全体での取り組みではなく、個々の一日を就寝導入の時間に一緒に振り返る取り組みを行っているホームが多かった。

⑤受験や卒業など、個人の節目となるイベントに絡めて、一日を大切にするという話は伝わりやすかった。

⑥感染症の流行がおこっている中でも、できる事を模索しながら、計画を進める事で、行事な

どを通して日常ではできないような体験や、季節を感じるイベントを大切にする事ができた。

(2) 施設運営計画重点課題『制度や情勢を学習し、新たな取り組み（実践）につなげよう』

- ①自立支援の取り組みとして措置延長を4ケース（進学1、就職3）出し、取り組むことができた。十分に制度を理解した上での、事業所としての措置延長者に対する支援のガイドラインの設定は今後の課題である。
- ②進路支援に関する支援のガイドライン（資金関係）については、ワーキンググループをつくり、都内の施設等への見学や学習会に参加して取り組み作成した。
- ③名古屋市の「児童養護施設ゆうりん」に施設見学（職員7名）に行き今後の事業所の方向性を検討することができた。
- ④勤怠管理システム（休日管理、超過勤務管理、その見える化）について、園長・主任の主導の下その導入に取り組んだ。
- ⑤職員を支えるシステム（新任職員、ホーム長）について、外部の支援者を含む取り組みについての検討を行った。

4. 児童定員 入所児童 入所理由 退所

(1) 令和4年度の児童在籍実数(初日在籍) 本体定員42+地域小規模施設18

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	計	月平均	在籍率
	33	37	37	37	38	40	40	40	40	39	39	39	459	38.25	95.63%
計	16	16	17	17	17	17	17	16	16	16	17	18	200	16.67	92.61%
	49	53	54	55	55	57	57	56	56	55	56	57	659	54.92	94.69%

(上段=本園在籍、中段=地域小規模児童養護施設、下段=全体) ※一時保護委託含
参考 令和4年度 在籍率 94.69%

(2) 入所について(最近の5年間の比較)

入所比率 過去5年間 幼児22%、小学生20%、中学生24%、高校生24%
令和4年度 幼児27%、小学生27%、中学生18%、高校生27%

(3) 児童の入所理由(長期一時保護委託含む)

被虐待 69%(主訴) 今年度の入所は計12名、うち一時保護委託が2名

(4) 今年度在籍数(4月1日現在)58名定員名在籍()一時保護委託※措置停止)

令和5年度 幼児 9% 小学生 36% 中学生 20% 高校生等 35%

(5) 退所について

※令和4年度は家庭引取0名、進学3名、就労自立1名、養育家庭委託0名、施設変更0名

※退所後のアフターケアの内容は人間関係の悩み相談、金銭的相談、就労相談、住居や身元保証相談、家庭関係病気や健康相談、結婚離婚、入院対応 その他

5. 職員配置状況

職員合計 94名(正規職員49名 非正規職員(嘱託等含む)45名)

年度内 入職 正規職員9名 退職 3名 法人内異動1名

6. 運営方針に関する報告(会議 委員会)

(1) 会議の実施は以下の通りである。

①職員会議 ②運営会議 ③ホーム会議 ④園長主任会議 ⑤その他

(2) 委員会活動について

①将来像検討委員会

・新二葉学園5か年計画については策定には至っていない。府中本園計画の方向性を提案。

②性課題支援委員会

・ホーム内で性課題を取り扱いやすくする取り組みは十分に行えなかった。

③地域里親支援委員会

・子どもの家の見学、調布学園の見学、職員会議内で見学報告等を行った。

7. 養護実践報告(自立支援・性課題支援・グループホーム実践)

(1) 自立支援

- ・「自立支援の柱」を児童自立支援計画書に盛り込むことで、関りの意図や立ち返るポイントの共有化が図れた。
- ・各年齢学年に応じた支援を基盤に、さらに児童に合わせた自立支援の取り組みに向けてホーム会議で協議し、取組んでいる。
- ・低年齢、学齢、高齢児期における自立支援計画についても載せたことで各児童の自立支援計画書の具体的計画内容へ反映されている。

(2) 性課題への支援

子ども自身が自分の存在を肯定的に感じられるよう、褒める事や成長を喜ぶ事、生い立ちを振り返る事など様々な形で日々関わってくる事ができた。日常的にチームとしての意図的・意識的な関りとしては、まだ希薄な部分もある。

(3) グループホーム養護の発展

- ・各ホームや地域での生活は、児童・職員ともに定着している。児童の自立支援の観点かグループホームでの養護は有効であり生活自立や将来に目標設定の意欲向上に効果を上げている。
- ・グループホーム(第三分園、第五分園)の施設整備の計画をすすめ、新しいホームに移転した。(第五分園は昨年度末、第三分園は今年度当初)

8. 行事等の実施報告

(1) 今年度の行事について季節に応じた行事を実施した。

夏の行事 各居室のレクリエーション(外出行事)、二葉まつり、40km強歩
クリスマス祝会および会食(リモート開催)、卒園生の会
卒園生を送る会(新型コロナウイルスの影響で縮小リモート開催)等

9. 食生活・食育についての取り組み

各ホームが、子どもが安心感・安全感を持てる支援を、食を通して適切に展開されるよう、ホーム担当職員が入所児童と日々やり取りを積み重ねながら、食生活を営んだ。

- (1) 献立作成、(2) 食品の購入、(3) 調理・片付け、(4) 実施献立表の記入、(5) 食環境の整備
(6) 食育の取り組み 等に取り組んだ。

10. 医療・保険・健康についての取り組みについては以下の通りである。

- (1) 生活の中での健康管理を行った。
- (2) 通院については、できる限り迅速に通院できるように努めた。
- (3) 服薬管理は服薬マニュアル通りに管理を行うことが出来た。
- (4) 予防接種について、定期接種、季節性インフルエンザワクチンの接種について対応した。
- (5) 思春期特有の課題への対応について、性行動・飲酒・喫煙等の行動化をする児童もいた。

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

リスクマネジメントについて、一人一人の意識向上を目指して取り組んだ。一昨年度、「事業継続計画（BCP）と防災（減災）マニュアル」が一定完成したことにより、会議にて説明したことで周知徹底し、常に確認できるようトヨクモ（自動一斉送信安否確認システム）の掲示板機能を使い、保存した。

12. 環境整備（建物設備、環境美化についての取り組み）

必要に応じて各居室・ホームの整備を随時行なった。また、コロナ対策として、除菌、感染予防を目的とした用具（マスク、消毒液、非接触型対応体温計）を本園、各ホームに整備し対応した。第三者評価の利用者評価アンケート（入所児童対象）において、「生活環境、整理整頓が行き届いているか」は相対的に低い結果となった。

13. 保護者支援・家族支援に関する報告

- ・FSWで打ち合わせを実施し、各ケース、居室の状況について共有できている。
- ・アセスメントフェイスシートに児童票や子どもの様子、希望等盛り込んだ。

14. 自立支援・アフターケアに関する取り組み報告

(1) 自立支援

① 中学校卒業後の進路

今年3月、中学3年生が卒業時6名在籍し、無事全員高校等に進学ができた。学習塾や夏冬の学習ゼミ、進路先見学などにも精力的に取り組み、高校卒業後に進学を希望する児童も増えてきている。過去5年間の高校進学率100%（専門学校入れると100%）令和4年度高校中退率7%

② 高校卒業後の進路について、進学 56% 就職等 46%

調布市ステップアップホーム事業等の利用・活用を推進した。

(2) アフターケアについて

卒退園後10年間（対象67ケース）、家庭復帰は5年間（対象53ケース その他14ケース）についてはアフターケア担当が「アフターケア計画」を立ててすすめた。

15. 専門職のかかわり報告

- (1) 全ホームのケースカンファレンスの準備から実施までホーム担当職員と一緒にいった。ミニカンファへ積極的な参加を行い意見交換や助言を行った。
- (2) 毎週の各ホーム会議やカンファレンス等について専門職リーダーが確認し、専門職の各職員や主任がホーム会議に参加できるよう調整をした。
- (3) 計画書に挙げている日程通り実施し、積極的にカンファレンス実施を進めた。

6. 職員採用（人材確保）職員育成・研修等の報告

(1) 職員採用（人材確保）

①就職説明会等

・5月から7月までは月に2回、8月・9月は月に1回ずつの就職説明会を開催した。確保班以外の職員からも協力を得て実施することができた。参加者数は78人となった。

②インターンシップの実施

・5名実施4月4日から9月21日の間に、延べ21日間、宿泊1泊、8ホームで実施した。

③その他

・参加者から出てくる質問のQ&Aを作成し、オンライン説明会で流すスライドを作成した。
・インスタグラムを開始し、話し合いや就職説明会の前後に発信することができた。

(2) 人材育成

①育成体系作り

JTの現状把握をおこなうために2年目の職員やホーム長にヒアリングを行った。新任職員に対するOJTの具体的構想を作成するため、OJT項目、業務標準の検討を行った。

(3) 職員研修

多様、多彩の研修の機会を保障、推進している。

「ソーシャルワーク研修」「つながりパートナー」等々、外部研修にも参加を進めている。

17. 職員の働き方も改善への取組み報告

(1) 職員のメンタルヘルスに関する取組みを行っている。

(2) 職員の定着策への取組みを行っている。

(3) 産休や育休への取組みを行っている。

(4) 休暇保障等に取り組んだ。

(5) 障害者雇用の促進については今年度も事業所として雇用できていない。

18. 児童の権利擁護と苦情解決第三者委員会の取組み

(1) 苦情受付等

①苦情件数は、本園から0件、グループホームから計5件（3人）出された。内容は、子どもの間の暴言暴力・関係性（それに対する担当職員の対応も含む）2件、担当職員との関わり方1件、その他（不満、ルール、学校、家族関係など）2件、解決済みが5件。

②児童向けに苦情受付と第三者委員の説明、ポスターの提示、苦情用のカード（こまもんカード）の配布を年度当初に行った。権利に関する取組みを児童会で実施した。権利擁護委員会は内容確認のみになっている。

(2) 第三者委員会

①委員会等の活動

第三者委員会の活動は新型コロナウイルス感染症の影響を受けたが、年6回開催した。例年行っている行事への参加（地域交流バーベキュー大会、学園クリスマス会）やホームの夕食等に入らせていただく取組みは控えることとした。

②第三者委員と子どもや職員の面接等

ア) 第三者委員による子ども面接

子どもと第三者委員との面接について、児童全員を対象に2回実施（例年一回）した。新型コロナウイルス対応で委員の方々が子どもたちとかかわる機会が減少しているため、年

度末に2回目の面談を計画し実施した。

イ) 第三者委員と職員の面談

個別面談は、17名実施（常勤16名、非常勤職員1名 4名が希望者、他は1～2年目職員）

③提言書について

第三者委員会から毎年当事業所の運営・支援に関して提言をいただいている。令和4年度の提言の内容は以下のとおり。

- ア) 各ホーム及びホーム長と管理職との意思疎通改善に取り組みこと。
- イ) 職員の労働時間の把握と改善策の検討をすること。
- ウ) ボランティアや地域資源の活用を検討すること。

19. ボランティア・実習生の受け入れ状況

(1) ボランティアについてはコロナ禍でも活動を再開・継続できるように、5月に感染対策として新たに「ボランティア活動の再開にあたって」の文章を作成し説明した。

- ①受け入れ対応については基本的には2名体制で行えた。
- ②マッチングについては今年度、ボランティア希望の方が36名、うち17名の方に児童の個別ボランティア、ホームボランティアに1名ついてもらうことができた。
- ③ボランティア実施にあたっては活動状況はボランティア開始1か月後と学期ごとに連絡を入れ把握を行った。必要に応じて、ボランティア担当が担当とボランティアの方の間に入り話し合いを行った。
- ④冬行事のゆきあそびにボランティア3名が参加した。今年度新たに生け花、キックボクシング（ジムに行く形で）を実施することができた。
- ⑤ボランティア懇談会について、年2回実施した。

(2) 実習生については各ホームの協力の下、予定していた実習生を受け入れることができた。

- ①実習生の受け入れについて今年度は計34名の実習生の受け入れを行った。年度途中での受け入れの依頼や、コロナの罹患等での日程の変更、気持ちの面でのホーム変更が必要な実習生等もあったができる限り調整して多くの実習生が実習できるよう整えた。
- ②3回の実習オリエンテーションの実施について年間3回の初回の実習オリエンテーションを開催し、実習生の受け入れを行った。
- ③受け入れの調整について数名の実習生を代泊やボランティアにつなげることができた。
- ④臨床心理実習の受け入れについて保育士、社会福祉士の養成課程を中心に受け入れを行っているが、今年度は実習生の希望により臨床心理実習の受け入れを1件おこなった。

20. 地域支援、地域活動（連携）、地域貢献活動等の取り組み報告

(1) 地域支援

①地域との関りの強化と連携

- ・自治会の会議等で本園施設の利用があった。また、調布市社会福祉法人ガイドブックの作成きっかけに学園施設の使用法について検討の場を持つことができた。
- ・地域向け行事（地域交流バーベキュー大会の代替）二葉まつりを開催し、地域の方の交流の場を作る事ができた。（参加人数100名）
- ・狛江市の要保護児童対策地域協議会へ参加し、情勢把握を行った。

②地域の子育て支援への参画

- ・地域ヨガ…前後期合わせて8人利用（保育利用4人）

- ・育児家事援助者派遣事業…3 家庭 8 回派遣

③啓発活動

- ・見学受け入れにて施設や社会的養護について伝えた。(市の職員や市議・区議会議員)

④地域ネットワーク

- ・地域乳幼児連絡会に参加し、情報交換やヨガについての募集を行った。
- ・府中市若松小ふれあい会を通して府中市民生委員との関係づくりをした。
- ・市民活動センターと調布学園の地域支援コーディネーターとの懇談会を実施した。

⑤その他

- ・地域里親支援委員会で施設見学を行い、他施設での地域支援事業について調査を行った。
- ・職員会議の場で全体への報告を行った。

(2) 地域活動（連携）

- ・地域乳幼児連絡会（調布市三小地区）に参加し、情報交換やヨガ募集を行った。
- ・府中市若松小ふれあい会を通して府中市民生委員との関係づくりをした。
- ・調布市地域公益活動連絡会に参加し、フードライブの活動等に参加した。

①児童相談所

各関係機関との連絡調整の中心として、担当福祉司とは日常的に連絡を取り合うこと、有事の際にも連携をとりながら進めていき、児童の支援につなげることができた。とくに支援の共有には連絡・報告・相談のほか、心理判定、心理面接、治療指導科、家族再統合プログラムなどの積極的利用が効果を発揮している。

②学校

PTA 活動への参加、小・中学校との懇談会以外にも、各担当が日常的に担任の先生と連絡を取り合い学校の状況、学園の様子を相互理解を図っていくことができた。また、問題行動や不適応状況には、担任などと情報を共有し、論議・検討を行ってきた。

③子ども家庭支援センター

府中市と狛江市、多摩市それぞれの子ども家庭支援センターについては、主にショートステイ事業受託の窓口として連携を図った。定期的な懇談をコロナ禍の状況だったが、年各々2回実施した。入所児童の家庭のある地域の子ども家庭支援センターについては、ケース検討会にも参加させてもらった。

(3) 地域貢献活動

調布市地域公益活動連絡会に参加し、フードライブの活動や社会福祉法人ガイドブックの作成に参加した。

21. 広報活動（園だよりやホームページの取り組み）

(1) ホームページ

- ①学園の行事や各種求人についてブログなどで情報を発信、更新を行った。
- ②人材確保に関する情報(募集要項・説明会・学習会等)について情報を発信した。
- ③法人広報の話し合いに参加し、意見交換を行った。

(2) 二葉だより

前半期の二葉だよりの配布がスケジュールよりも遅くなってしまったことを受けて、後半期は予定内に配布することができた。賛助会員の拡大を目指し取り組んでいるが、大幅な拡大にはつなげられなかった。

22. 福祉サービス第三者評価の受審と結果報告

「(株) IMS ジャパン」に依頼実施した。

<特によいと思う点>

- ①子ども一人一人の意向や要求、さらには子どもの持つ個性などを把握し、話し合いによって一つ一つ丁寧な支援をおこなっている。
- ②会議の体系と頻度は維持しながら、コロナ禍の状況でいかに効果的な会議にするか、柔軟に工夫・対応している。
- ③子どもの権利擁護のため提言書を毎年あげてもらうなど、“外部の目”である苦情解決第三者委員を有効に活用している。

<さらなる改善が望まれる点>

- ①育成記録には、計画や目標の記録と日常の引継ぎ事項を仕訳・整理して記載し、必要な情報が容易に抽出できるような工夫が必要。
- ②新人職員 OJT の仕組みは組織的・体系的とはいにくい面もあり、指導する側の育成も含めて見直しが必要。
- ③低年齢で入所してくる子どもや保護者に対して、施設での生活を分かりやすく伝える冊子の作成に着手すること。

また、運営管理面では 53 項目中 49 項目が該当し、4 項目が非該当であった。

<昨年度の第三者評価実績との比較>

	運営管理部門	サービス部門	利用者調査	評価機関
令和 3 年度	48/53 項目	69/69 項目	肯定 70%・否定 9%	(株) IMS ジャパン
令和 4 年度	49/53 項目	69/69 項目	肯定 67%・否定 13%	(株) IMS ジャパン

※詳細はインターネットで「東京福祉ナビゲーション」(福ナビ)を参照

23. 中長期計画の取り組み状況

(1) 取組の内容と評価

①新中長期計画の策定

②府中本園計画の具体化とそのための調査

昨年度、府中本園計画を提案し、職員会議でディスカッションを行った。そのまとめを行い、現在の様々な情勢を踏まえて今後の方向性について委員会内で論議をし、発題した。

③グループホーム整備計画

第三分園、第五分園の物品対応については前期までに完了した。第五分園の庭の整備も 12 月に行っている。第二分園と第七分園については具体的に検討できなかった。

④家庭的養護・養育について深める取り組み

取り組みのまとめを行い、園内検討グループの育成班に引き継いでいく。

⑤旧第三分園の物件について

旧第三分園の今後の活用については、東京都より児童相談所の一時保護所の開設についての打診があったが最終的には東京都からの要請はなくなった。

24. 里親支援

令和 2 年 10 月より、多摩児童相談所フォスタリング機関二葉学園が発足したことにより、チーム養育体制における各機関の役割分担の明確化と、より一層の連携を迫られることとなった。

1) 里親委託推進

児相・フォスタリング機関との連携においては、親担・推進員との連携のもと、定期巡回訪問等を実施することができた。アフターケアにおいては、里親さんを含めた委託後半年の関係者会議を実施することができ、今後の継続した支援に繋げることができた。

新任研修においては、新たにフレンドホーム制度と認定前施設実習についての実務を含めた講義を行い、職員の理解を促すことができた。今年度、入所児童の委託について動きがなかったため、施設として委託の推進において何ができるのか模索していきたい。また、入所児童への里親制度の説明について、どの様にしていくのがよいのか引き続き検討したい。

- ①小2男子（昨年度末委託ケース）へのアフターフォローを行った。
- ②地域の里親支援に力を入れて取り組んだ。
- ③多様な機会を通じて普及啓発に取り組んだ。
- ④施設内の活動として認定前研修施設実習や見学等の取り組みを行った。

令和4年度 二葉学園 子育て短期支援事業 事業報告

1. 令和4年度の概況

(1) 狛江市

平成14年度より狛江市子どもショートステイ事業受託しサービスを開始して、21年目であった。狛江市の子育て支援サービスは、受託開始当時と比較して充実はしてきている。本事業の利用日数、利用人数、利用家庭数ともに一定水準で推移している。利用理由も多岐にわたり、子育ての困難な時代にショートステイ事業の存在意義が高まっているといえる。

(2) 府中市

府中市の緊急ショートステイでは緊急ケースが多く、受け入れに困難を要することもあるがニーズも高く、市の子育て支援に十分に寄与していると評価できる。府中市のショートステイについては、レスパイト利用の再利用の際の受け入れを市から要望されている。

(3) 多摩市

多摩市よりショートステイ事業委託の依頼があり検討し、平成27年度から受託することとなり今年度も継続して取り組んだ。今年度は、相談はあったが利用には至らなかった。

(4) 委託費増額交渉について

ショートステイ事業を行う各自治体と委託費や委託内容の話し合いを実施した。自治体は実績を重視しており、結果委託費増額には至らなかった。

2. 支援

- (1) 受け入れ・・・要項上の規定を超えて（受け入れ定員、要件）の要請が数件あった。
- (2) 生活の場・・・本園3階のショートステイ居室（ばら室）にての生活ですすめた。
- (3) 送迎・・・事業所の運行マニュアル、対応マニュアルに則り、事故、齟齬なく行った。
- (4) 食生活・・・アレルギー等の確認を、受け入れ時に確実に行った。
- (5) 被服、洗濯・・・利用開始時に保護者と確認して行った。
- (6) 入浴・・・ネグレクトが窺われるケースの利用の際はより丁寧な関わりをした。
- (7) 健康管理と通院対応・・・投薬があるケースは家庭や子ども家庭支援センター等と情報共有し事故のないように取り組んだ。
- (8) 学習・・・学齢児については、宿題等の支援を行った。
- (9) 遊び・・・近くの公園や児童館等に出かけたり、室内での活動を行ったりした。

- (10) 趣味の助長・・・家庭での生活を考慮し、幅広く興味が持てるように働きかけた。
- (11) ショートステイ関係者連絡会議・・・各々の自治体と年2回ずつ話し合いを持ち、ケースの共有、振り返りを行なった。委託費の変更には至らなかった。

3. 児童定員 計5名

狛江市：定員2名、府中市：定員2名、多摩市：定員1名
本園3階（ばら室、もくせい室等で受け入れ）

4. 職員

児童指導員1名（専任）保育士1名（兼任） 児童指導員 3名（本園職員兼任）

5. 利用実績

<狛江市>

	利用人数	利用日数	利用延べ日数	宿泊利用	デイ利用
令和3年度	3	7	7	5	2
令和4年度	5	22	25	12	13

※令和4年度の利用理由 ①児童レスパイト ②母レスパイト

<府中市>（緊急一時保護的ショートステイ）

	利用人数	利用日数	利用延べ日数	宿泊利用	デイ利用
令和3年度	3	17	17	17	0
令和4年度	4	21	28	28	0

※令和4年度の利用理由 ①母傷病 虐待おそれ ②母通院 ③母子分離必要

<多摩市>

	利用人数	利用日数	利用延べ日数	宿泊利用	デイ利用
令和3年度	6	41	41	41	0
令和4年度	0	0	0	0	0

※令和4年度の利用理由 利用なし

令和4年度多摩児童相談所フォスタリング機関事業報告

1. 里親制度等普及促進・リクルート事業

- (1) 制度説明会の実施 合計25回 計70名
- (2) 養育家庭体験発表会の実施 計6回 61名参加 6組 個別相談
- (3) パネル・さとペンバルーン展示
- (4) 出前講座 計5回 延べ参加者49名へ
- (5) 配架物（制度説明会チラシと出前講座チラシを作成、三つ折りリーフレットを作成）
- (6) SNSについて ①Twitter：フォロワー数193、延べ96投稿
②Instagram：フォロワー数218、延べ105投稿
- (7) ラジオ出演 計3回 狛江市/府中市/狛江市
- (8) グッズ作成 むりえ風船 付箋 入浴剤 ウェットティッシュ さとペン ニット人形
- (9) その他 普及啓発イベント 計4回 府中市子育てひろばの輪、府中市福祉まつり等にて
- (10) ポスター掲示等を近隣市にて実施展開した。
- (11) 個別相談 計7回（制度説明3回 個別相談4回）

2. 里親研修・トレーニング等事業

(1) 里親研修

- ①認定前研修 計5回開催 養育家庭3家庭 養子縁組家庭2家庭
- ②登録後研修 計3回開催 養育家庭2家庭 養子縁組家庭7家庭
- ③登録更新時研修 計4回開催 養育家庭20家庭 養子縁組家庭4家庭
- ④受託後研修 計2回開催 養育家庭1家庭 養子縁組家庭1家庭
- ⑤専門養育家庭研修 今年度は該当者なし
- ⑥専門養育家庭研修 登録更新時研修 計1回開催 専門養育家庭1家庭
- ⑦乳児委託研修 計5回開催 養育家庭3家庭 養子縁組家庭5家庭

(2) 法人内施設の活用及び二葉乳児院里親支援機関との連携・協力

二葉乳児院長田副施設長、二葉むさしが丘金子看護師が講師を担当。更新時研修の見学対象家庭の受け入れの打診を二葉乳児院におこない。承諾を得ていたが、実施には至らなかった。

(3) 研修日程について

土、日、開催の日程になり参加しやすい意見が多いが、平日休みの方や土曜日は子どもの学校行事が重なる。日曜日は教会への礼拝があるなど、平日開催を希望される方もいた。

(4) 里親トレーニング事業

外部講師による講義の実施 10回

3. 里親委託推進等事業

(1) 新規登録・登録更新手続

- ①新規登録手続＝養育家庭3家庭 養子縁組家庭6家庭
- ②登録更新手続＝養育家庭12家庭 養子縁組家庭4家庭

(2) 子育て短期支援事業における里親の活用 (未実施)

(3) 児童と里親家庭のマッチング支援

- ①養育家庭について、マッチング会議を行い、候補児童がより適切な里親とのマッチングがなされるよう支援をした。
- ②養子縁組里親について、候補児童として挙げられた児童の紹介は適切に行うことができた。

4. 里親訪問等支援事業

(1) 里親からの相談受付等＝各里親家庭における状況確認の頻度(家庭訪問、電話連絡等)

【養育家庭】(延べ回数 194 家庭訪問 71 電話 105 その他 18)

【養子縁組里親】(延べ回数 30 家庭訪問 11 電話 15 その他 4)

【親族里親】(延べ回数)該当なし 【専門養育家庭】(延べ回数)未実施

(2) 里親家庭への訪問支援等

- ①里親カウンセリング 計4ケース 延べ14回
- ②未委託家庭への定期巡回訪問 計7ケース 延べ7回
- ③里親インターンシップ事業 (本年度未実施)

(3) 里親等による相互交流

- ①里親による相互交流 年5回 延べ92名参加
- ②養子縁組里親等の相互交流 年7回 延べ133名参加

(4) 養育体験の実施 年1回 1家庭2名 愛恵会乳児院にて実施した。

(5) 一時保護委託の支援 延べ21家庭 21名の児童 延べ日数 584日

今年度の一時保護の新規受託数は 20 件であり、平均保護日数は 28 日

(6) 育児家事援助者派遣事業

二葉学園と契約した延べ 6 日利用本年度は、3 家庭の利用申し込みがあり。

(7) レスパイト・ケア事業の実務

【管内里親が利用側である場合 延べ 7 人計 11 人/日】(レスパイト受入先の内訳)

児童養護施設 3 管内里親 7

【管内里親が受入側である場合】受入児童数 5 受け入れ日数 8 延べ受け入れ跡や数 5

(8) 親子の再統合に向けた面会交流支援事業

3 ケース 22 回 交流場所 二葉学園 多摩児童相談所

(9) 障害児里親等委託推進モデル事業

年度の前半期に、各里親家庭のニーズを把握するためアンケート調査をおこなった。

5. 養育家庭等自立支援強化事業

(1) 里親子への情報提供・相談援助を行った。

(2) 元委託児童に対する相談援助(アフターケア)を行った。

里親家庭に委託された時の子どもの年齢問わず、子どもの声を聞きながら支援を進めることができるよう、自立支援計画と併せて支援方針の確認と振返りを実施した。引き続き、“子どもの利益”が守られ、子ども一人ひとりにあったオーダーメイドで提供に心がけた。

6. フォスタリング機関に係る人材育成

明星大学の川松教授をスーパーバイザーとしてケースの学習会と、里親家庭における一時保護のあり方、さらにフォスタリング機関の今後の在り方について学習会等を実施した。また、月 1 回武藤統括施設長に、定例の連絡会に参加してもらい指導やアドバイスをいただくことができた。

7. フォスタリング機関事業全体に対するまとめ

(1) 里親登録の促進について

今年度(令和 4 年度)の新規の問い合わせ件数は※39 件あり、実際の新規登録数は 8 件であったが、現在インテークを終了している養育家庭希望家庭が 4 家庭、養子縁組希望家庭が 3 家庭であり、新年度初めには認定に進むものと考えられる。

(2) 多摩児童相談所管内の新規登録数の推移

年度	養育家庭登録数	養子縁組家庭登録数	計	新規相談数
R1	5	4	9	20 件
R2	4	4	8	20 件
R3	10	10	20	34 件
R4	3	5	8	※39 件

令和 5 年 3 月 31 日現在

8. 他のフォスタリング機関との連携

今年度は、立川児童相談所、江東児童相談所の 2 児相を加えて 3 か所のフォスタリング機関が委託となった。他のフォスタリング機関とお互いに連絡を取り合って情報を共有することができたことで、それぞれの機関や児相の取り組み等に遅れや差が生じている部分が確認できたことは有意義であった。

令和4年度 二葉むさしが丘学園 事業報告

1. 令和4年度の概況

新型コロナウイルス第6波による感染拡大が落ち着きを見せたのとほぼ時を同じくして始まった令和4年度であったが、コロナ禍の対応では最も大変な一年であったということもできた。施設内の大規模なクラスターなどは避けることができたが、非常に疲弊する勤務を強いられる一年間であった。

5月には、学園内で子ども間の性的事故が発覚した。この事故対応には複数の児童相談所（児相）が関わるケースでもあり、病院、警察などの連携も含めて今後どのように連携していくのかを考え、子どもにとって不利益にならないようにする必要がある。

また、施設全体の課題は人材育成についてであり、宿泊研修や主任を中心としたリーダー層のサポート体制の構築など、様々なことに取り組んできた結果、年度末退職者0という結果（年度途中退職者2名）を得られた。若い職員が増えてきた中で、今の時代に合った職員育成のあり方検討に着手するとともに世代を超えた話し合いを進めていくことが求められている現状である。

2. 基本方針に関する取り組み

- (1) 主任を軸とした話し合いによる重要事項の決定プロセスを遵守した取り組みを推進した。
- (2) 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よう取り組んだ。
- (3) 地域の子育て支援に関するニーズを把握し、それに応える取り組みを行った。
- (4) 子どもの自立を支援し、安心・安全な生活環境の中で、必要な成長の機会を保障した。
- (5) 人材の確保、育成、定着に注力し、良い人材が長く働ける職場づくりを目指した。

3. 重点課題に関する報告・総括（太字は令和3年度重点課題）

(1) 「**権利擁護と被措置児童虐待防止の徹底を図る**」

⇒5月に起きた性的事故の再発防止策の一つとして、各ユニットの男女別化に取り組んだ。現在の子どもの生活になるべく大きな変化がないよう、子どもの異動は最小限に抑え、令和5年度一年間をかけて徐々に男女別にしていく方法を検討した。

(2) 「**複雑な課題のある子どもの受け入れ、具体策を見つけ出していく**」⇒課題のある保護者に対しての対応は、家庭支援専門相談員が変わったこともあり、丁寧な対応によって概ね理解が得られた。

(3) 「**多様なニーズに対応しながらワークライフバランスの取れた働き方の創出を図る**」⇒休日や休暇については、概ね118日の規定休暇数は取得できた。超過勤務についてもコロナの対応などもあり人によってばらつきは少なくなった。

(4) 「**小規模化および地域分散化に向けて、サテライト型グループホームの開設に向けた準備を進めていく**」⇒実際にサテライトで勤務する職員のプロジェクトに変更し、現在、建築準備に入っている。

(5) 「**一時保護のそのあり方を振り返り、新たな方法について提案する**」

⇒5年目を迎えた一時保護室の運営を振り返り、今後の方向性として2室体制にすることを検討をした。

(6) 「**主任制度やリーダーの役割を実効性のある体制とするため、各職員の育成や寮運営について検討を進めていく。**」⇒主にリーダーが中心となり、計画の作成、進捗、成果について、チームや学園全体としての視点も持ちながら助言、確認していくこととした。

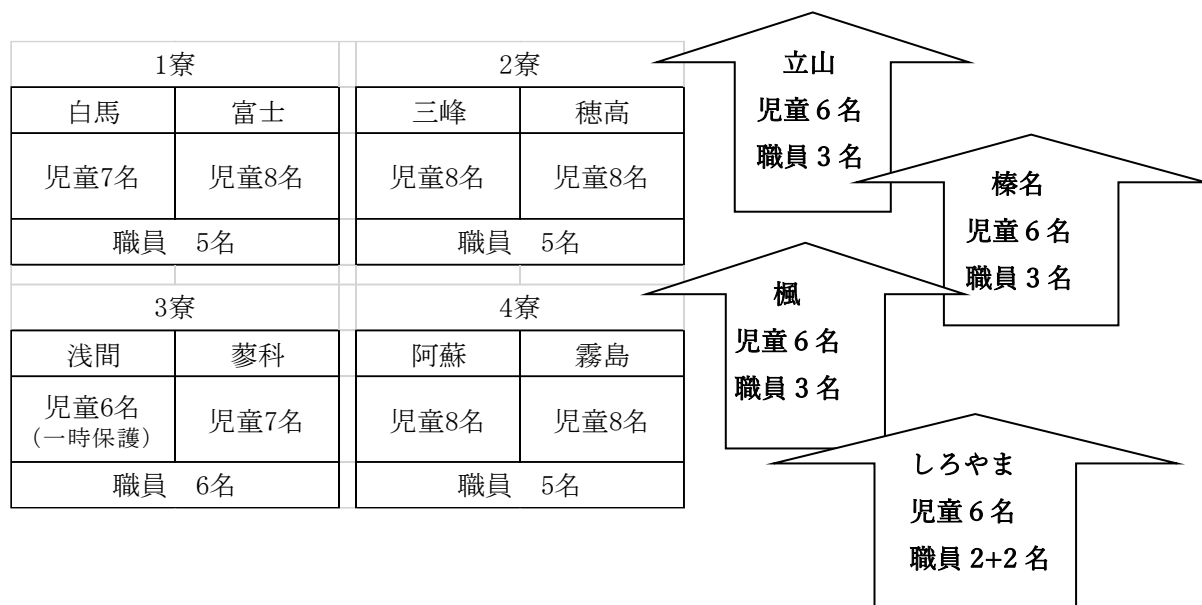
(7) 「**新たな自立支援の施策を最大限活用できるように、具体的な方法の検討を進める。**」⇒児

童福祉法などの改正を受け、社会的養護自立支援事業の対象年齢の撤廃や 18 歳成年などの課題にどう向き合っていくかについて問題提起し、議論した。

4. 児童定員と児童在籍・入退所状況等

(1) 「児童定員」 児童定員 84 名

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



(2) 月別入退所状況

措置入所 (定員 72 名 ※一時保護、しろやま除く)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
入所	0	0	3	0	1	0	0	0	0	0	0	5
退所	1	0	0	0	1	2	1	0	0	0	0	3
停止	0	1	1	2	2	2	0	0	0	0	0	1
在籍	68	67	67	70	70	70	68	67	67	67	67	67

5. 職員配置

合計 82 名 (内非正規職員 13 名 嘱託等 3 名)

令和 4 年度 新規入職職員 13 名 (内非常勤職員 2 名)

法人内異動 0 名 退職者 11 名

6. 運営報告 (※会議・委員会等を含む報告)

(1) 会議のプロセス

- ①職員が話し合いのプロセスに参加することで、納得性を高め働く意欲の向上を図った。
- ②問題解決のよりよい方向性を見出すために議論し、提案を行うときには文書で行った。
- ③職員はリーダー主任が中心となって、出てきた意見を調整等し養護会議に提案した。

(2) 各種会議

- ①各部署会議：各部署 (寮=児童を含む・専門職・棟担当・調理・事務等)
- ②運営会議 (主任・管理職会議)：(各主任、各部署リーダー)
- ③職員会議：各会議報告に基づいて承認、決定した。

④係・委員会などの会議

(3) 養護の標準化を進める

- ① 各種会議において、日常的に実践の検証をした。
- ② 人材育成やリスクマネジメントなど、主任を中心として役割や責任の所在を明確にした。
- ③ 新人や寮ごとの宿泊研修など、チームワークやコミュニケーションの改善に努めた。

(4) 連絡・調整（報告・連絡・相談・確認）の適正化を推進する

- ① 報告・連絡・相談・確認において、主任を中心として徹底する仕組みを作り実施した。
- ② コロナ対応などについて、基準を設けて実施対応した。
- ③ 全体に周知が必要なことは、一斉メールなどを通じて共有した。

(5) 職員が、長く働き続けることができる職場環境の整備を進める。

- ① 養護の土台となる子どもと職員の継続した関係を大切にしたい取り組みを展開した。
- ② 人材育成の基盤となる働きつづけることができる環境整備をすすめた。
- ③ 超過勤務を見直し、業務の整理と時間の短縮を目指した。（ペーパーレス化、IT化）」

(6) 予算の適正執行と職員配置の充実を進める

- ① 措置費や都補助金などの制度を積極的に取り入れて、職員体制の充実を図った。
- ② 予算の管理と適正で計画的な執行に努めた。
- ③ 障害者の雇用について積極的に取り組み、今後も更なる雇用の促進を図った。
- ④ 新たな雇用形態（短時間・土日休み・宿直免除 等）と人材（学生・主婦パート等）をつた。

(7) 職員の相互援助と職員集団づくりを促進する

- ① 共通方針に基づいた取り組みにより、職員の信頼関係を育てる取り組みを展開した。
- ② 共同した実践の総括により、養護の共通認識＝基盤をつくるよう心掛けた。
- ③ 権限委譲、会議の定例化、PDCAのシステム化などにより寮運営を活性化に努めた。
- ④ 計画的に、個々の職員の強みを生かした人材の育成を図った。
- ⑤ 職員同士のコミュニケーションとチームワークの創出を図った。

(8) 「その他」

- ① 新規の事業として、サテライト型児童養護施設の開設に向けた準備を進めた。
⇒プロジェクトを中心にサテライト型児童養護施設の開設準備を進めた。
- ② 国や都における新たな施策について議論し、ニーズに応じた活用ができるように進めた。
- ③ 地域社会の中で求められるニーズに応えるため、現在行っている居場所支援や食堂、子育て広場における育児指導などを継続、充実させるよう進めたが令和4年度も新型コロナウイルス感染小影響で、思うような活動にはならなかった。音楽活動（学園坂スタジオ）については、「ソニー音楽財団 子ども音楽基金」の助成を受け活動の充実を図ることができた。

7. 保育・養護実践報告（※日常的な保育や養護の様子や報告等）※取り組みの総括を含み

(1) 児童支援

- ① 1 寮⇒毎週子どもだけゲームの予定を考えるスイッチ会議と呼ばれる会議があり話し合いを重ね、職員と子ども、子ども同士の関係性もよくなり、現在の安定した寮生活につ

なだった。

- ② 2 寮⇒子ども会議は月に一度実施するとともに、必要に応じて緊急子ども会議も実施している。子ども達からの要求や希望を重視し一緒に話し合い、その結果を掲示板に貼り、いつでも見られるようにした。
- ③ 3 寮⇒“安心・安全”を重点課題とし、“思いやり発信”、“ありがとう受信”、“分かり合う努力を”の3つを強化方針として掲げ、言葉にして相手に伝えることを心掛け、暴力暴言を大幅に削減することができた。
- ④ 4 寮⇒子ども会議を月に1回定期的実施し子どもが主体となり考える場を設けた。トラブルが起きた際は緊急の子ども会議を開き、子ども同士で解決できるように支援した。
- ⑤ 立山⇒GH 全体に特色をもちながらの運営を開始して3年間『低年齢児寮』として試行してきたが立山寮は女児寮として運営することとなった。
- ⑥ 榛名⇒低年齢児が年長児に振り回されている状況などでは職員が介入し、個別に話し合いを行った。個別外出等を確実に実施できるよう工夫した1年だった。
- ⑧ 楓⇒概ね1年通して大きなトラブルがなく、その場で子どもと話し合いをして解決することができた。子ども会議も活用しながら自分たちの生活が良くなるような意見が多く出る1年だった。

(2) 養育・支援の基本

子どもの存在そのものを認め、子どもが表出する感情や言動をしっかり受け止め、子どもを理解することや、基本的欲求の充足が、子どもと共に日常生活を構築することを通してなされるよう養育・支援を行ってきた。職員が業務過多から余裕がなくなったり、精神的に追い込まれてしまったりということもあった。

(3) 主体性、自律性を尊重した日常生活

余暇や日中活動で、学校のクラブ活動、地域のサークル活動、子どもの趣味に応じた文化やスポーツ活動は、子どもの希望を尊重し、可能な限り参加できるようにすることも必要であった。各寮単位での子ども会議での意見集約、子ども会で意見や情報を交換を行った。

(4) 自己領域の確保

コロナ禍での生活は、他者との距離感についての意識や感覚が求められることとなった。令和4年度は「男女別ユニット」導入の検討を進め、子どもの生活へのダメージを最小限に抑え、なおかつ大きな変化を避けることを目標に進めた。

(5) 衣生活

気候、生活場面に応じた着替えや衣類の選択や保管などの衣習慣の習得できるように配慮したが、同じ服を続けて着たり、季節に合わない服装（冬に半袖、夏に上着など）をしたりする子どもが散見された。

(6) 学習・自立支援

オンラインなどを含めた学習環境の整備を行い、能力等に応じた学習支援を行った。公立・私立、全日制・定時制にかかわらず高校進学を保障した。進路選択の際には、自立支援担当職員を中心に必要な資料を収集し、担当職員なども交えて子どもが選択できるよう支援した。

(7) 遊び・行事

コロナ禍で、様々な行動が制限される中、子どもが遊びの中で、たっぷりと五感を使ってさまざまなことに興味を持ち、園庭や体育館と言った恵まれた設備を活用し、できることを探して行った。結果的のそのことが、職員と児童の関係性をよくすることにつながった。

(8) 継続性とアフターケア

令和4年度は中3児童の受験に向けた継続性に配慮して、入所前の在籍校に通わせる支援をした。子どもの特性や家庭状況などを理解するための情報共有の場として、切れ目のない養育・支援に努めた。医師や弁護士などの助言もいただきながら、対応をおこなった。

(9) アセスメントの実施と自立支援計画の策定

自立支援計画書は担当者会議で合議して書面にしたものを、専門職が確認・助言して作成した。自立支援計画には、支援上の課題と、課題解決のための支援目標と、目標達成のための具体的な支援内容・方法を定め、子どもの意見を記載した。

8. 行事等の実施報告

- (1) 子どもの日にはこいのぼり・カブトの設置、行事食で鰹・ご飯などを提供した。
- (2) 七夕は笹を手配してもらい、短冊にそれぞれの児童・職員が思い思いの願い事を書いた。
- (3) 夏季行事は昨年同様山中湖でのキャンプを実施した。
- (4) 青空まつりは夕涼み会として園内にて実施した。
- (5) 七五三は対象児童なしのため未実施。
- (6) クリスマスは園庭のクリスマスツリーに電飾をつけ、調理からの行事食や寄付ケーキの提供、各寮・室単位でのパーティ形式でおこなった。
- (7) もちつき大会は予定通り行った。子ども職員に評判が良い。
- (8) 節分は鬼に扮した行事委員2名が各寮、GHを訪問。手巻き寿司・天ぷらなどの行事食
- (9) スキー行事は悪天候の予報が出ていた為中止となった。5~6年生が日帰りで実施した。
- (10) ひなまつりは玄関の本棚上に2体の人形のみ飾る。おやつ、夕食で行事食を提供した。
- (11) 旅立ちの会は一部オンラインでの開催となり、2部のパーティは各寮での夕食とした。

9. 食生活・食育についての取り組み

環境衛生や食品衛生に努め、定期清掃やチェックリストによる管理を行った。また、子どもの嗜好状況について寮と情報の共有・把握を継続し行った。肥満や痩身、アレルギーなどに配慮し、他職種と連携して、必要な支援をおこなった。

10. 医療・保健・健康についての取り組み

令和4年度は前年度より新型コロナウイルスへの感染者が児童、職員共に多かった。また服薬の飲み間違い、忘れなどのアクシデントは常時あるので、チェックリストなども用いて対応した。

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

事故案件で一番重大なものは複数の入所児童間性問題事案であった。結果的に措置変更、移寮等となり、男女混合の寮構成を見直し、男女別への再編成を行うこととなった。その他、自殺企図のみられた高校生女兒、服薬の漏れに関わるものであった。

令和4年度ヒヤリハット年間集計

(件数)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
レベル4	0	1	3	3	4	1	8	5	3	1	6	2	37
レベル3	11	2	3	0	1	1	1	1	1	0	0	0	21
レベル2	148	125	167	169	124	131	199	137	161	142	145	146	1794
レベル1	112	78	123	128	110	106	118	156	99	106	102	96	1334
計	271	206	296	300	239	239	326	299	264	249	253	244	3186

12. 環境整備（建物設備、環境美化についての取り組み記載すること）

大規模な修繕や設備の増設はなかった。寝具が古くなり、床で寝る子どもが多くなったことで入れ替える必要が出てきている。

13. 保護者支援・家族支援に関する報告

家庭支援専門相談員は2名とも入れ替わった。年度当初、今年度家庭復帰ケースは9ケースであった。うち1ケースは9月に家庭復帰となったが、3ケースについて引き取りなしとなっている。入所については5名。（2/28現在）うち1名は乳児院からの移管となった。

14. 自立支援・アフターケアに関する取り組み報告（社会的養護関係施設は必ず記載すること）

施設機能強化推進費「自立生活支援事業」、「社会的養護自立支援事業」「自立後生活体験事業（アパート体験）」、「東京都自立支援強化事業」等、制度の理解及び要綱の整理、計画に追われた。

「退所者に物資を届けるなどして安否確認」「自己破産手続きを進めるサポート」「東横キッズと呼ばれるグループに属していた子ども対応」の対応を行った。

15. 専門職の関わり報告

(1) 心理・治療担当指導員

- ①施設内の治療的環境づくりをおこなった。
- ②TICにのっとった児童間関係図を使って職員間での共有を図った。
- ③職員研修 ミニ学習を行った。

(2) 支援者間の協働

- ①コンサルテーションの実施
- ②ケースカンファレンス（CC）への関与を行った。
- ③五月女 Dr.（以下、囑託医）との連携（中村・永島）
- ④関係機関との連携・協議（児童精神科等への同行、他機関への通所など）
- ⑥子どもへの集団療法 セカンドステップ
- ⑦保護者への対応 ⑧その他（研修・実習生受入れ状況）

(2) 自立支援担当職員

進路決定などの機会に、寮職員と子どもの自立面談を行った。進路や社会資源などの情報提供や自己実現のための努力の方法などについて、子どもが自分で選択できるよう配慮しながら、一緒に考えアドバイスした。

(3) 家庭支援専門相談員

家庭交流や保護者の対応について、寮職員や子どもの意向をくみ取りながら対応した。難しい保護者の対応などは、職員間で役割分担しながら対応した。入退所については、該当寮と相談しながら受け入れできるように努めた。

(4) 里親支援専門相談員

養育家庭委託やフレンドホームについて積極的な活用を推進した。子どもや寮のニーズを把握し、可能な限り応えられるよう対応に努めた。地域の里親等の支援を行った。

(5) 育児指導員

- ①余暇活動の支援について令和4年度は育児指導員、個別対応職員が1名ずつの配置となり、寮の勤務に入らなければならないことが多かった。
- ②早期家庭復帰が見込まれている家庭の保護者に対して、育児指導を行った。
- ③学園の体育館を利用している子育てひろばに参加し、育児の悩みや不安等を聞いた。合わせて月に一回のヨガレッスンを継続。

(6) 個別対応職員

令和4年度は個別対応職員が1名体制になり、2寮の勤務に入ることが多くなったことから、寮の中で生活の一部として行ってきた。寮の中で生活の一部として行えるものをメインに行った。計8名を実施している。

(7) 嘱託医

嘱託医の「井上内科クリニック」の井上先生には、児童養護施設の状況や子どもの様子を理解して下さる専門家から、都度助言していただけたことは、施設内の感染拡大を防ぐ上で、非常に役に立った。また、「メンタルクリニックやまねこ」の五月女先生には、定期的にコンサルテーションの機会を持ってもらい、疲弊した子ども・職員が抱える課題について、専門家としての的確なアドバイスや対応方法の助言をいただいた。

16. 職員採用(人財確保)・育成・研修等の報告

新規の職員採用のため、5月から12月にかけて毎月概ね2回の見学会を実施した。延べ111人(新卒、既卒合わせて)の方にご参加いただき、6人の採用につなげることができた。園内研修は、「ハラスメント研修」、「ポジティブ行動支援(PBS)」をテーマに実施。

17. 職員の働き方の改善への取組み報告

(1) 休暇・休日

令和4年度は年間を通して大きな職員の増減がなかったため、職員体制は比較的安定していた。令和4年度はほとんどの職員が公休の113日を取得し、有休も取得できる状態になった。

(2) 超過勤務

コロナ感染の対応などによって、突発的な勤務変更や超過勤務が発生することの多い一年であった。職員によってバランスが取れない形になってしまうことも多かった。

(3) 産休・育休

令和4年度は2名の職員が産休・育休に入った。子育てをしながら勤務をする職員が増えて

いる中で職員配置や職務分掌といったオペレーションの見直しが求められる。

(4) 職員のメンタルヘルス

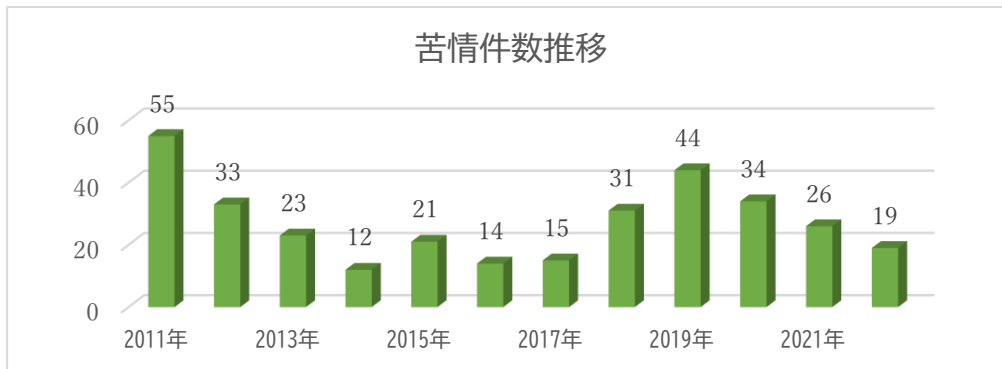
布施医師にはメンタルヘルスの面談もお願いしており、そのスケジュールは看護師が管理した。特に昨年度まで職員の離職が続く状況の中、各部署でリーダー的な位置にいる職員の若年化が進み、主任や副施設長との個別面談を実施するなどにて負担軽減を図った。

(5) 職員の定着

産休・育休の取得に関しては順調に進んでいるが、男性の育休取得者を増やす試みは、具体的に実施できていない。また、育休からの復帰者が家庭と仕事の両立等に対して新たな対応策の検討並びに実効的な対策をとることが急務になっている。

18. 児童の権利擁護と苦情解決第三者委員会の取組み

小学生以上の「昨年度の途中入所児・今年度の新入所児・新小1」を対象に、パワーポイント資料を用いたみんなのポスト説明会を実施した。また、子ども会議等での視聴を各職員に推奨した。さらに、権利ノートの内容について各室の子ども会議にて取り上げた。



(2) 第三者委員との連携について

令和4年度は秋山俊氏、鏑木美知子氏、安形元伸氏の3名に苦情受付第三者委員をご依頼した。今年度も第三者委員会を年6回(2カ月に1回)開催した。

(3) ハラスメント防止担当者としての取組み

法人内の各事業所においてもハラスメント案件は生じておりそれらを踏まえて『ハラスメントにならないためのコミュニケーション』をテーマにした園内研修を計画し実施した。

19. ボランティア・実習生等の受け入れの取組み状況

(1) ボランティア

① 幼児ボランティア

令和4年度は、幼児ボランティア1名が週1で2寮の幼児を対応して頂いた。

② 家事援助ボランティア

今年度は4名の活動希望者がいた。希望が出ている1寮といていくこととした。

③ 学習ボランティア

- ・本園にて5名、グループホームでは1名の児童へ実施した。
- ・その他、中央大学ボランティアサークル 青い鳥 (以下、青い鳥と略記)

(2) 実習生

令和4年度は20校28名(保育23名、社福4名)の受け入れとなった。

- ①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た。
- ②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った。
- ③実習生・学校向けに実習対応についてのアンケートを実施した。

実習終了後アンケート集計結果 対象：4～12月の実習生 20名

<実習内容・プログラムはいかがでしたか？>

- ①大変良い 85% ②良い 15% ③普通 6% ④やや不十分 0% ⑤不十分 0%

<実習の目標は達成できましたか？>

- ①達成できた 92% ②どちらともいえない 8% ③達成できなかった 0%

<あなたに対する寮職員の対応はいかがでしたか？>

- ①大変良い 92% ②良い 8% ③普通 0% ④やや不満 0% ⑤不満 0%

<事前オリエンテーション・反省会等、実習担当職員の対応はいかがでしたか？>

- ①大変良い 92% ②良い 8% ③普通 0% ④やや不満 0% ⑤不満 0%

20. 地域支援、地域活動（連携）・地域貢献活動等の取り組み報告

(1) 地域の役員等

施設長 ・小平市要保護対策協議会 代表者部会、西区 実務者部会
 ・小平市社会福祉協議会 評議員 その他

職員 ・小平市中央区 要保護対策協議会実務者部会 ・小平市青少対 その他

(2) 青空まつりは夕涼み会として学園内で開催した。

(3) 小平市地域公益活動推進委員会は2回ほどの開催にとどまる。

(4) 親子食堂（カトチャン食堂）は令和4年度は月1回は開催することができた。

食堂と宅配をうまく活用していけると支援の幅は広がっていくように感じている。

(5) 地域の子育て広場への参加

学園の体育館を利用している子育てひろばに参加し、育児の悩みや不安等を聞いていく。

21. 広報活動（園だよりやホームページの取り組み）

(1) パンフレットについて2パターンの新デザインが完成した。

(2) 園だよりは予定通り4月10日に作成発行した。

(3) ホームページ・ブログ・SNSは十分な効果があったとは言えなかった。

(4) 取材対応は取材0件（2件の依頼があったが実際の取材には至らなかった）

(5) その他スライド資料が古くなっていたので、リニューアルした。

22. 福祉サービス第三者評価の受審と結果報告

令和4年度も引き続き「リッコラボ」で受信した。結果は以下のとおりである。

(1) 特に良いと思う点

①子ども自身が納得して進路選択ができることを大切にして、丁寧に情報提供を行いつつ、子ども一人ひとりに応じた自立支援を行っている

②「ニヤリホット」のしくみを導入する等、子どもの良いところにも目を向け、強みを生かした支援を重視して取り組みを進めている

③コロナ禍でも「今できること」を考え、アイデアを凝らした寮行事や余暇支援、食育等を行い、子どもの生活の質向上を図っている

(2) さらなる改善が望まれる点

①将来を担う人材を育成するために、施設としての養育観を言語化し、明文化していくこと

が期待される

②重点課題として取り組んでいる事項について、進捗管理のための指標や工程表等を事業計画に示す等、マネジメント体制の明確化が期待される

③BCP の策定を通じた責任体制の明確化及び生活の中での個人情報の取り扱い等、リスクマネジメントへの更なる意識向上が求められる

23. 中長期計画の取り組み状況

(1) 東京都の社会的養育推進計画にあわせた、新たな施設のあり方の研究とその実践。

サテライトプロジェクトを立ち上げ、サテライト型児童養護施設（双子グループホーム）の開設について検討し、具体的な建築図面を確定し進めることができた。

(2) ファミリーホームの開設、ならびにその安定的な運営。ファミリーホーム「しろやま」は、安定的な運営を担保するため基本的な運営は二葉むさしが丘学園で担ってきた。開設から4年がたち、運営に一定の目途が立ち令和5年度からは、ファミリーホームとしての独自性やより家庭的な運営を目指していく。

(3) 多様な生活様式の状況に合わせた働き方改革、長く働き続けられる職場づくり

コロナ禍で進んだリモートワークやオンライン会議などのIT化により、職員の働き方は大きく変化した一年であった。職員の休暇休日の取得がほぼすべての職員で達成し、有休消化率も50%を超え、休暇の面からみると格段に働きやすい職場となった。

(4) 新たな人材育成の考え方および職員組織の構築

令和4年度は職員規模が急激に拡大していることを受けて、法人の方針で副施設長を置くこととなった。様々な取り組みの結果、年度末退職者0名（年度内退職は2名、内1名は事務）と大幅に減少し、成果につながった。

(5) 地域活動ならびにそれに基づく新規事業の検討

オープンカフェふたばや、始めたばかりの親子食堂の取り組みも、残念ながら縮小したり中止にしたりせざるを得なかった。今後、遅れた計画を取り戻すべく注力していきたい。

(6) 生活支援のあり方の見直し

東京都の指導検査の機会を利用し、環境整備に取り組んだことは、気づきを与える機会になった。日々の日常の生活を通じて、「どういう生活を作っていくのか」「子どもをどのように成長させたいか」などを考え、それぞれのQOLにつながるような生活を目指した。

一時保護委託枠事業 令和4年度事業報告

1. 令和4年度概況

令和4年度は、高齢女兒を受け入れる事が多く、健康面や心理的な対応を強いられた。中学生女兒の抜け出しが発生し保護先変更を行うことになってしまったため、しっかりと約束をすることを条件に受け入れを行うようにした。

今年初めて一時保護から児童養護施設入所になった児童のケース会議をおこなった。保護中の様子や生活での取り組みなどを伝え、現在の本児の状況を教えてもらうなど、意見交換をおこなうことで一時保護から施設に入所した児童の様子を知ることができた。今後の支援を入所先の施設職員と共に考える機会ともなった。

2. 子どもの権利擁護

余暇支援として工作やお菓子作りなど積極的に行った。また、児童に困りごとがあるときや相談したいことは、その都度話を聞き、福祉司や心理司に連絡して対応するようにした。

3. 子どもの特性に応じた適切な援助

一時保護した児童の多くは、日常生活で必要な事が身についていない為、基本的な日課をしっかりと行えるように支援した。また、服薬については、チェック表を作成して毎日チェックすることで忘れずに服薬させるように努めた。

4. 学習援助・教育への配慮

今年度在籍校に通学したケースは2件あった。学習面では、ほとんどの児童に学習の遅れがあった為、それぞれの児童にあった学習教材を提供して取り組ませた。職員の個別の支援が無くとも学習を進んで行えるようになっていった。

5. 安全で快適な生活

保護児童はプライベートが確保され、落ちつきたい時は自室で過ごすこともできていた。学園の行事（夕涼み会や餅つき）への参加、誕生日のお祝いや季節の行事に合わせておやつを作ったりして楽しく過ごせた。

6. 施設運営

令和4年度は、概ね受け入れ基準に基づいて、子どもの受け入れを行うことができた。一時保護担当職員が子どもの様子を把握し、寮の職員全体で情報を共有することで、日ごろの支援の充実と児童相談所との情報交換を密に行うことができたと感じている。

小規模住居型児童養育事業（ファミリーホーム）しろやま

1. 重点課題について ～安定したホーム運営を目指して～

養育者夫婦に新たに実子が1名誕生し、その過程を入居児童たちに見てもらったことはファミリーホームとして意義のある1年だった。今後のホームの在り方を1年通して検討してきた結果、令和5年度以降はしろやまの独自性を押し出す運営方針を決定した。結果として令和4年度がこれまでの考え方で進めていく最後の年となったので、4年間のしろやまのあり方を総括して、今後の運営を考える1年となった。

2. 強化方針

入居児童の年齢があがり思春期を迎え養育者夫婦とぶつかるような場面が増えてきたが、養育者が変わらないというファミリーホームの特性をふまえ、あくまでも養育者夫婦と児童たちが対面をしてコミュニケーションをとるということを重要視してきた。

3. 生活集団づくり

子ども会議を定期的実施した。定期的開催することで、子ども全員が参加するようになり、自分達のこととして考えることが増えてきた。

4. 環境整備

集団生活として、環境で対応できること（部屋替え＝まわりの声が気になる、コロナ対応、他児との距離を置ける空間を作る、食卓の位置＝大人を間に入れる 等）は、実践した。

5. 食生活・食育

朝起きられなくて、朝食を食べられない子どももいたため、個別に生活改善を実施した。パンが苦手な子など、朝食は、なるべくご飯、シリアル、パン等、選択できるようにした。

6. 豊かな人間関係づくり

学校生活が上手くいかない子どもが2名いた。精神科に繋げ、学校と相談して登校に配慮をしてもらう対応をした。

7. 医療・保健

精神的な部分で弱い子どももいるため、心理や医療の助けをもらいながら、支援した。

・カラムンの森通院、しろくまクリニックの通院 等

8. 学校・学力を育てる支援

養育者に乳児の実施もいる中で、学習支援の時間を作ることが難しいため、地域の寺子屋、公民館学習室を利用した。

9. 自立への支援

わたしのみらい、ブリッジフォースマイル、エンジェルサポートなど、外部のNPO 団体などの自立についてのワークショップに参加した。

10. 権利擁護

子どもの権利委員会へ参加した

11. 地域活動及び連携、地域貢献活動等

地域包括支援事業の「まるっと仲よし隊」や「地域宣伝隊ガレッジャー」の活動に参加し、企画などに協力した。中学校 PTA バレーボール部に所属し、交流を図った。

小平市交通少年団に実子と中学生が継続して参加し、鼓笛隊として活動した。

12. 関係機関との連携

芸術家と子どもたちワークショップに子ども3名が参加し、積極的に活動した。

13. アフターケア

令和3年度卒園した専門学校に通う子どもがおり、大学に編入したいという話があるため、定期的に連絡を取っている。

令和4年度 二葉南元保育園 事業報告

1. 令和4年度の概況

令和4年度も with コロナの中で行事の取り組み内容を検討し対応してきた。特に年長児は内容を変え、安全対策をしながら遠足等取り組めたことは今後の指標になったと感じた。

4月の入園状況は110名定員で0歳児も12名入所し(10月入所3名)99名でスタートした。幼児の欠員は8名で途中1名入所のみだった。

職員体制は園長交代を視野に入れ、副園長を置き主任の交代も行われた。

7月頃から保育園内で職員の持ち物紛失(財布・現金等)やデータの削除が発覚し、警察にも相談したが園内だけで解決できない案件と判断し法人内に臨時第三者委員会を設置した。結果、南元保育園のセキュリティの甘さ(ロッカーに鍵をかけない・PCのパスワードの管理等)、職員間のコミュニケーション不足、そして管理者としての初動対応の甘さが浮き彫りになった。提言内容を全職員へ周知を行い、指摘された課題への改善に取り組んでいるところである。

2. 基本方針に関する報告

○保育理念

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

3. 重点課題

(1) 保育内容の充実

感染状況を把握しながら日常の取り組みを行うことができた。乳児クラスは園外保育後の消毒・手洗いも習慣化された。行事の再開や保護者の参加も人数制限をしながら増やしてきた。年間行事も予定通り実施した。

(2) 保護者への支援

4月に入園のつどいを行い、その後0歳児クラスは保護者会を開催し保護者交流も行った。また、全体保護者会は時間差をつけて二部制にし保護者会のみ行った。さらに、年間を通して各クラスが状況に応じて個人面談を行い、必要に応じて臨床心理士も相談に応じた。

(3) 地域の子育て支援事業

今年度小学生の体験が第六小学校から職場体験があった。
卒園生の中学生が保育所体験・高校生がボランティアで継続的に関わりがあった。
保育園体験や園見学、出産前の育児相談も短時間の説明で園見学を受け入れた。

(4) 次世代を担う職員育成

令和4年度新入職員2名は比較的年齢の近い職員同士が組むことで相談しやすい体制にした。
育成体制はクラス任せになってしまい組織的にできなかった。またキャリアアップ研修は、オンライン開催の研修が増えたことにより受講しやすく10名受講した。

(5) 運営の組織化

園長交代に向けて副園長を置き、主任の交代を行った。副園長は年間クラス担任を担いなが

ら次年度に向けて意識を高めてきたが、実務の引継ぎはなかなかできなかった。乳児・幼児リーダーを置き体制の調整等補う体制を取った。

(6) 緊急災害発生の備え及び危機管理の対応

緊急時の対応や危機管理対策（防災用品等）に関して点検や備品の補充をおこなう。計画的に備品の補充を行い、毎月の避難訓練は、時間帯を変更しながら実施した。

(7) ICT化の促進

書類等の事務省略化に向けコドモンアプリを活用して1年が過ぎた。保護者との連絡方法やメールの一斉配信により、保護者全体に周知できることとペーパーレスに繋がった。パソコン・タブレットの管理や入力時のパスワード管理が今後の課題となった。

4. 児童定員と児童在籍・入退所状況等

(1) 児童受託状況

- ① 110名定員中4月は99名でスタートした。(0歳3人10月入所枠)
- ② 就労により短時間認定で入所してきた児童が年間3~4名と育児休暇取得合わせて短時間認定は年間延べ66名だった。
- ③ 12月より2歳児、5歳児2名が港区の管外受託。*0歳児 15人中3人は10月入所

(2) 延長保育事業利用状況

今年度も延長保育担当職員を固定にしたことで流れが統一され安定した対応ができていた。補助職員は1名で常に2名体制で対応した。年間利用状況は以下の通り

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
利用日数	112	99	130	79	110	97	119	130	148	111	132	147	1414

短時間保育の延長保育利用児はスポットで利用あり。

(3) 専用型一時保育室(おりーぶ)の事業状況

就労目的の定期利用は、新宿区が調整し入所が決定される。前年度後半職員配置が難しく定期利用の人数を7人から3人に変更したが令和4年度は元に戻すよう新宿区からの要望があった。*10人枠=定期7人、スポット利用3人

専用型一時保育定期保育の利用状況 *定数7名

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
定期利用児	1名	1名	1名	1名	1名	1名	1名	1名	1名	1名	1名	1名	
定期利用日数	20	18	22	20	20	19	20	19	18	8	19	21	224

スポット利用状況 *定数3名

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
登録児	9名	9名	5名	10名	8名	7名	13名	14名	19名	15名	15名	15名	
スポット利用日数	27	30	28	31	33	26	47	48	59	39	42	52	462

※スポット利用は昨年のコロナ禍より利用児が増えた。昨年269人

5. 職員配置状況

職員配置 全職員：44名（内派遣職員1名）（令和5年3月31日現在）
 常勤職員：28名 園長（1名）保育士（19名）栄養士（3名）事務（1名）派遣（1名）
 産休・育休取得者：保育士（2名）栄養士（1名）

非常勤職員：6名 保育士（有資格者）8H勤務（1名）7H勤務（1名）6H勤務（1名）
看護師（1名）調理員（1名）無資格者7H勤務（1名）
パート職員：8名 保育士（有資格者）4H未満（2名） 無資格者6.5H～3H勤務（2名）
事務（1名）給食補助（3名）
嘱託職員：2名 嘱託医1名 臨床心理士1名

6. 運営報告

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

職員会議、保育会議、部署会議、幼児会議・乳児会議・調乳会議
運営会議、クラス会議、総括会議 等々

(2) 各種係・委員を設置し職員全員が分担し運営ができた

- ① 研修委員(法人)：園内研修の企画や、準備を行った。
 - ② 行事係：年間行事を全職員で役割分担を行い、対応した。
 - ③ 美化係：室内外の安全点検や園庭チェック・草取り・冷蔵庫チェック等を行った。
 - ④ 職員交流係：今年度は長時間会議時に職員交流を取り入れた。(ゲーム等)
 - ⑤ 広報委員：(法人) ホームページ更新 毎月担当クラスを決め月1回更新した。
 - ⑥ 備蓄委員：備蓄の点検、賞味期限の確認等管理している。
 - ⑦ ヒヤリハット委員会：集計と分析が毎月行われ、職員会議で報告された。
 - ⑧ 安全衛生委員：ストレスチェックは働きかけなかった。
 - ⑨ 働き方検討委員会：(法人) 他事業所と状況を共有し話し合いを重ねている。
- * 四谷地区乳幼児支援機関関係者連絡会（四子連）は今年度も開催されなかった。

7. 保育報告(保育内容に記載)

- (1) 保育理念を基に、職員で考えあった保育方針を目を通すのみとしている。
- (2) 要支援児の保育は、専門家（臨床心理士）のアドバイスを受けながら行った。
- (3) 地域の子育て支援に専用型一時保育室は必要と感じている。

8. 行事等の実施報告（※年間行事報告を参照）

9. 食生活・食育についての取り組み

- (1) 離乳食対応やアレルギー児対応等、保護者に寄り添いながら相談に応じた。
- (2) 食物アレルギー児対応を行った。
- (3) 令和4年度冷凍母乳を持参した児童はいなかった。
- (4) 給食室と連携して行っている食育は、保育士と相談しながら野菜栽培、料理保育を行った。
- (5) 保護者への情報提供として給食だよりを年4回発行した。

10. 医療・保健・健康についての取り組み

- (1) 以下の内容を実施した
身体測定月1回、頭位・胸囲測定年2回、園児健診(0歳児クラス)＝毎月2回実施。
内科健診年2回、歯科健診年2回、耳鼻科健診・眼科健診年1回実施
腎臓検診(尿検査)4・5歳児年1回採取検査
保健便り発行(月1回)、職員健診(6～9月) 職員検便(食事に関わる職員対象、毎月)

(2) 感染症状況

- ・学校感染症 第1種感染症 新型コロナウイルス感染症 39名 職員18名
- ・その他の感染症 溶連菌感染症…1名 感染性胃腸炎…24名 RSウイルス…9名

(3) 新型コロナウイルス感染症対応

- ① 体調管理をおこなった。
- ② 衛生用品について必要備品は在庫管理しながら早めの対応で補充してきた。
- ③ 保護者が抗原検査・PCR 検査を受けた場合は速やかに報告依頼し感染拡大予防に努めた。

(4) 事故報告

レベル4事例 3件（通院治療）

- ・5歳児：公園 フェンスに衝突し頭部8mm裂創。ステイプラで縫合
 - ・2歳児：室内 他児の持っていた遊具で叩かれたときに裂創。何もせず
 - ・1歳児：室内で転倒し口を打つ 歯科医受診問題なし
- その他3件首から上の事案に関しては病院受診するが問題なし
- 2歳児肘内障で通院する。腕に力が入ると負傷することがある。十分配慮していく。

(5) 入院等 特になし

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

- (1) 安全対策について、四谷警察署の方による園児の交通安全指導実施（春・秋）
- (2) 防災対策は総合訓練を毎月行なっているが訓練方法を変え訓練を行った。
- (3) 事故対策について、ヒヤリハット・アクシデント報告・集計方法をコドモンで入力することと紙面でも記入可能にして担当者は工夫してきた。
- (4) 感染症対策について、園内のドアノブや手すりの消毒、遊具は使った後に消毒。
職員は通年マスク使用等。

12. 環境整備（建物設備、環境美化についての取り組み）

- (1) 全員出勤日に環境整備を職員が行った。
- (2) 園舎周辺 環境美化について、園内の掃除を行う。園全体の樹木選定等実施。
- (3) 2F ベランダの底に日々鳥の糞が落ちているため意識して掃除をする。

13. 保護者支援に関する報告

地域の公共機関と連携を取りあい、情報共有した。

14. 専門職の関わり報告（※専門職や外部のスーパーバイザー等の関わり）

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

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

- (1) 職場内研修について、6月の全員出勤日と9月に職員全員研修を行う。
- (2) 職場外研修 個人研修
 - ①個人研修の参加者が少なかったが、新宿区が主催するアレルギー研修、就学前研修、給食

室が東社協 WEB 研修受講、会計研修等に参加した。

②キャリアアップ研修 12名参加

(3) 自己評価チェック表

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

②人権に関して資料配布しグループディスカッションを行い、振り返りシートに取り組んだ。

16. 職員の働き方の改善への取組み報告

(1) 時短取得や病休制度取得後も個々職員の意向を優先した勤務体制を心掛けた。

(2) 休暇保障について、有休の消化率は、正規職員約60%、非常勤80%

全体や部署ごとに休みを調整しあいなるべく希望日に取れるように配慮した。

(3) 休憩保障について非常勤職員の休憩保障は、ほぼ実行されている。

(4) 職員宿舍借り上げ制度の利用は非常勤職員も利用し4名だった。

17. 児童の権利擁護と苦情解決第三者委員会の取組み報告

(1) 職員会議で報道されてきた不適切保育について考え合う機会を設けた。

(2) 苦情解決第三者委員会を3月に開催し今年度の報告を行う。

18. ボランティア・実習生等の受け入れの取組み状況

(1) 看護学生の受け入れ実施した。3回に分けて各月4日間ずつ実習

(2) 草苑保育専門学校、羽田幼児教育専門学校、東京新宿メディカルセンター附属看護専門学校

(3) 職場体験・ボランティアは四谷第六小学校職場体験、中学生、高校等受け入れた。

19. 地域活動（連携）・地域貢献活動等の取組み報告

今年度は開催なし打ち合わせ会議（オンライン）のみ

20. 広報活動（園だよりやホームページの取組み）

(1) 園だより・保健だよりは毎月発行、給食だよりは不定期発行した。

(2) ホームページは担当者を決め、ホームページ『ふたばブログ』の毎月更新をめざし園の取組みを載せることができた。

21. 福祉サービス第三者評価の受審と結果報告 ⇒ 受審なし

22. 中長期計画の取組み状況

(1) 中長期計画の（5か年計画）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組み

ICT化の機能を検討しながら取り入れられることは取り入れてきた。職員周知も一斉配信でできることから活用してきたが、セキュリティの課題に取り組む必要がある。

②防犯、防災の点検と見直し・実施訓練

職員の防犯訓練（四谷警察署）、救命救急訓練（消防署員）を実施することができた。正規職員だけでなく昼に非常勤職員の訓練実施も行った。

(2) 職員組織の構築と労働環境の見直し

職員不足の常態化が続いており、職員の休憩保障・事務保障ができなかった。

(3) 地域貢献、新規事業に向けて模索

専用型一時保育室は年間通して利用状況が不安定なため職員配置も難しい状態だった。

保育所体験、子育て相談の窓口になり地域との連携にはつながらなかった。

23. 財務面の見通し

園児数は主に幼児クラスの欠員が続いたが、年間通して安定した園児数だった。専用型一時保育事業の定期保育利用児童の未充足・延長保育利用児は少ない状態だった。修繕や大型器具備品の出費がなかったことで今年度は予算内で収まったが、今後も人件費の圧迫が考えられる。

令和4年度 二葉くすのき保育園事業報告

1. 令和4年度の概況

今年度より0歳児12名での運用となり、年度当初から園児数充足する。家庭事情により出入りはあるが、安定した運営となる。職員の産休・育休が重なり、新型コロナウイルスとも向き合い、職員間でカバーしあいながら日々の保育にあたる。採用希望者はあるが、チームとして長期的に働くことを考えると見合わせとなる人材が多く、計画的な人材確保ができなかった。

オミクロン株による第6波で4月幼児2クラス休園。オミクロン株BA5、BA.2.75第7波、7月幼児2クラス休園。年明けも感染は続き、療養期間が短縮されたが、乳幼児に見合う内容ではなく、感染力があるままでの登園が懸念された。かかりつけが園医のまりあクリニックの子どもが多く、園医の助言や協力は大きかった。休園に際し、保護者の反応は園への労いの気持ちが多く寄せられ、保護者の理解に感謝した。

2. 基本方針に関する報告

落ち着いた家庭的な保育環境の中で、子どもの人格及び能力が豊かに発達することを目指し、保育をおこなった。また、保育をする上で個人の尊厳を大切に保育実践にあたった。

保育計画においては、コロナ禍なので、取り組み方に工夫をした。特にわらべうた保育に関しては、接触・飛沫の問題も考慮し、回数や歌い方を工夫し実践した。

3. 重点課題

(1) 保育内容の充実

自発的に遊びたくなる良い環境作りに努めている。あそび計画を作成し、自発的に遊ぶように年齢・発達に応じた遊びが出来るよう環境設定に心がけてきた。年齢に応じ、日常生活の中できまりを大切にしてそれを守ることを伝えてる保育実践に心がけた。

(2) 次世代を担う職員育成と人材確保

職員育成と研修計画においては、一人ひとりが自分の特質を活かせるような職員集団を目指し、職員一人ひとりの保育観の獲得とくすのきの保育内容の継承のためにより一層の学びの創造に努めた。

(3) 園庭環境の見直し検討

幼児園庭の改修に取り組み、水はけのよい岩瀬砂の園庭に変更完了。

また、保育室ベランダからの空間を広めに移動しやすく変更した。乳児園庭は既存の環境を生かすよう改善していくか次年度実施に向け調整中である。

(4) 園舎内の必要再整備に取り組む

計画的に実施する一方で予期せず故障や修繕が必要となる事態もあり、都度対応した。

4. 児童定員と児童在籍・入退所状況等

(1) 児童受託状況 定員100名 暫定定員97名

(2) 延長保育事業利用状況

①延長保育を希望する登録者は最終的に48名。

②0歳児は満1歳を迎えてからの利用、また子どもが3歳を迎え、乳児の登録者が増えた。

③保育短時間家庭、所用等で夕の延長利用がみられた（下記下段表参照）。

<保育標準時間>

月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
利用数	156	156	164	130	101	109	126	147	162	127	136	176	1,431

<保育短時間延長時間> *朝:7時~8時半/夕:16時半~18時

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

5. 職員配置状況

入職 栄養士1名(7月入職) 退職 保育士1名(常勤から非常勤へ変更)

派遣保育士1名(8月入職)

○正規職員数:24名 非正規職員数:20名 (令和4年3月31日現在)

常勤職員 24名…園長(1) 保育士(19) 看護師(1) 管理栄養士(1) 栄養士(1)
事務等(1)

非常勤職員 7名…保育士(5)*7.5H勤務(4)/6.5H勤務(1) 調理員(1)*6H勤務
派遣職員 1名…調理員

パート職員 10名…11時間開所保育補助(9) 事務補助(1)

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

6. 運営報告

- ① 全体職員会議 月1回 第3木曜日 期ごとに長時間会議(土曜日開催)
- ② 運営会議 クラス代表者による実施。必要な時随時(人事委員会兼務)
- ③ 部署会議 概ね月1回 幼児会議・乳児会議・給食会議
- ④ クラス会議 概ね月1回
- ⑤ 献立会議・ヒヤリハット検討会月1回

<委員会活動等>

- 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等
- ② 人事委員会:採用・育成計画の立案と実践
- ③ 環境整備委員会:室内外の安全点検(園庭チェック・クラスの安全チェック)等
- ④ 安全管理委員会:ヒヤリハット検討会の進行、避難、防災、防犯訓練実施計画と実行
- ⑤ 防災・防犯管理委員会:避難・防災・防犯訓練実施計画と実行
- ⑥ 広報委員会:ホームページの更新・職員紹介写真の掲示
- ⑦ 園芸委員会:園庭の畑の手入れ(ローズマリーさんとの協働)・腐葉土置き場の整備
- ⑧ 地域交流事業:年間計画立案と実践
- ⑨ アレルギー検討会:食物アレルギー児についてマニュアル等整備検討確認をする。

※法人各委員会へは関連委員会代表者等出席、市内園での対外的な活動も見送りとなる。

7. 保育実践報告

(1) 乳児保育(0歳児~2歳児)

情緒の安定・特定の大人との愛着関係を大切にし、乳児期は担当制をとった。

(2) 幼児保育(3歳児~5歳児)

統合保育、4歳児・3歳児1名ずつ在籍。発達センターと連携をとり、必要な環境づくりに努めてきた。

(3) わらべうた

幼児では本来、目で見ると・耳で聞く・仲間と触れ合うことで子どもが持っている五感を最大限に使い、うたう楽しさを自然と身につけることができた。空間知覚や声量を学ぶことができた。大人のわらべうた練習もクラス別に個別実施し、保育に還元できるようにした。

8. 年間行事報告

子どもの姿から行事の位置づけを検証する。(別表1参照)

5歳児中心ではあるが園外・食育行事も感染状況をみて実施することができた。

9. 食生活・食育についての取り組み

(1) 食育

旬の食材を積極的に取り入れ、季節感のある献立づくりを心掛けている。素材の味を活かした。給食会議(栄養士、調理員)にて、メニューや味付け、調理法について改善していくように評価検討し、献立に反映するようにした。

- ・行事食メニューとして実施(七夕・七五三・クリスマス・ひなまつり)
- ・おたのしみ給食→夏まつりメニュー、子どもまつりメニュー、園外散歩日のお弁当等

(2) アレルギー対応

- ・鶏卵/ピーナッツ/アーモンド/カシューナッツ/ゴマ/魚卵(いくら)、エピペン預かり児

(3) 宗教食

調味料を含め、豚脂等原材が追いきれないことも保護者と相談し、お弁当持参で対応。

10. 医療・保健・健康についての取り組み

(1) 内科健診

- ・全園児健診年2回(4・10月)各クラスを巡回し、実施。0歳児は毎月実施。

(2) 歯科健診

- ・歯みがき指導は講話のみを希望し実施。実施内容をプリントで配布した。

(3) 視力測定

- ・視力検査は例年通り行った。検査台と眼鏡は使用毎に消毒した。

(4) その他感染症

- ①手足口病について、全国的な流行年。7月末～8月初めに、0歳児で流行し計22名罹患した。流行期間中は、手指消毒励行、環境消毒に加え、合同時間を可能な範囲でなくした。
- ②胃腸炎について、幼児ともみじ組において17名+職員1名の発症があったため、保健所報告。その後全クラスで発症があり子ども41名、職員5名の計46名の発症。

(5) 熱性けいれん

既往児6名。全員2回以上。ダイアップ預かり1名。37.5℃以上でダイアップの使用、

(6) 喘息

診断児19名。季節の変わり目と特に冬季の低気圧は注意が必要。喘息発作により入院した子が幼児で2名。

(7) 皮膚炎

預かり薬19名。体調悪化に比例して皮膚症状が悪化するが多かった。主治医によりアトピー性皮膚炎と診断つかないとの判断されることもあった。

11. 安全対策・防災対策・リスクマネジメント

(1) 安全対策・防災対策

- ① 感染対策について、保育室外の環境消毒、保育室内、遊具消毒、換気の重視 等
- ② 防災対策について避難訓練の実施、幼児用の避難車を一台購入等
- ③ 熱中症対策について、水分補給を頻回に行い、各クラス熱中症対策に努めた。
- ④ 安全計画の策定について、児童福祉施設の設備運営基準等の一部が改正され、安全計画の策定が義務付けとなったため、マニュアルに一部追加した。
- ⑤ 防犯対策について、防犯対策の為、職員用鍵付きロッカーの購入。

(2) リスクマネジメント

- ① 防犯訓練について、防犯訓練（ホイッスル）6月・10月・2月の3回行なった。
- ② アクシデント検討会の開催
- ③ 受診(事故)について、受診2件（歯1件・眼1件）共に問題なし

集計結果

ヒヤリハット・アクシデント年間集計報告

【施設名 二葉くすのき保育園】	令和4年度ヒヤリ・ハット年間集計											(件数)	
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
レベル4													
レベル3									1				1
レベル2	134	105	126	166	86	99	128	128	133	124	124	1,353	
レベル1	4		3	9	21	4	1	1	17	10	10	80	
計	138	105	129	175	107	103	129	130	150	134	134	1,434	

12. 環境整備

- (1) 園庭空間のあり方を見直し、環境と空間から子どもの育ちを支えていけるようにした。
- (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た。
- (3) 園芸作業について、職員でできることは継続実施し、子どもの育ちへ還元した。
- (4) ごみ問題について検証し、減量に繋がった。

13. 保護者支援・家庭支援に関する報告

ここ近年の変化の特徴は保護者へのサポートである。コロナ禍で在宅勤務も広がるが、余裕のなさに変化はない。そういう中での子育て、家族の生活は地域のつながりも希薄で、血縁からは離れているという状況で孤立せざるを得ない。子どもたちの育ちを共に担うパートナーという関係の保育園の存在は大きい。職員も親も決して一人で背負い込まないことが必要である。

14. 自立援助・アフターケアに関する取り組み報告

卒園児との交流機会は見送っているが、必要なケースは卒園後も相談窓口として園を活用してもらえるように繋ぎ、オンライン面談や電話相談にて対応した。転園児に関しては、保護者の希望に応じて当園での成長記録(児童票等)を新園へ情報提供した。

15. 専門職の関わり報告

臨床心理士、言語聴覚士共に継続。月 1～2 回の来園をお願いした。生活場面で実際にサポートの必要な子どもへの声かけ・情緒面の把握を職員側も理解し、実践しくことができた。

栄養士・看護師の存在も大きく、それぞれの専門性で的確な対応がなされ、子どもの育ち、保護者の不安解消につながった。

16. 職員育成・研修等の報告

(1) 園内保健関係研修

- ① 救命救急講習を実施した。
- ② 嘔吐処理について委員が手順の説明し実践した。

(2) 職員研修

- ① キャリアアップ研修－職員がテーマを決め1分野以上は受講した。
- ② わらべうた研修を保育士の酒井奈美江を講師にお昼の時間実施した。
- ③ グループ別研修を行い仕事について語り合う場を設けられたことは良かった。

17. 職員の働き方改善への取り組み報告

- (1) 保育従事者職員宿舍借り上げ事業について、今年度は9名の職員が利用した。
- (2) 休暇について、年度内有給休暇取得率：常勤48.3%、非常勤は85.1%で取得した。

18. 児童の権利擁護と苦情解決第三者委員会の取り組み報告

今年度の第三者評価の利用者アンケートでは、全体を通して大変満足しており、毎日安心してあずけられている。子どもの発達にも細やかな配慮してもらっており、心から感謝している。」といった意見が多く寄せられた。また、第三者委員の存在・役割の周知を徹底し、保護者からの意見・要望は園全体のこととして把握し、解決結果を報告した。

19. ボランティア・実習生等の受け入れの取り組み状況

- (1) 中学生職場体験は学校側からの要請で中止（調布市立第三・第六中学校）
- (2) 保育実習は、計5名実施（白梅学園大学/明星大学/帝京大学）
- (3) 給食実習は、計3名実施（駒澤大学/東京農業大学）

20. 地域支援、地域活動（連携）・地域貢献活動等の取り組み報告

- (1) 発達センターからの交流保育受け入れ。1名。
- (2) 予定していた地域交流プログラムは新型コロナウイルスの状況が収束せず見送るが、感染の減少期に下記の受け入れを実施。保育室内・園庭で過ごす時間を盛り込むことで、保育所体験、成長の見通しを持てるように工夫した。

21. 広報活動

毎月のおたよりに加え、ICTを使った配信により、地域共有の情報なども書面付きで配信できるようになる。ICTを使った動画配信や日常の様子の画像を添えることで、保育内容の見える化につながった。

22. 福祉サービス第三者評価の受審

非営利活動法人ごとくの会に依頼。利用者アンケート結果は、大変満足73.4%、満足21.9%、無回答4.7%という結果で、95.3%の満足という好評だった。

						令和4年10月15日現在
						回答者世帯数 64
[1]保育園の総合的な満足度						
大変満足	満足	どちらとも いえない	不満	大変不満	無回答	合計
47	14	0	0	0	3	64
73.4%	21.9%	0.0%	0.0%	0.0%	4.7%	100.0%

23. 中長期計画の取り組み状況

(1) 子育て支援・保育園の役割を職員全体で考える機会を大切にしてい

保護者支援は欠かせない課題であり、子どもだけでなく、保護者の気持ちを支えることも保育園の大きな役割となっており、子育て家庭のパートナーとしての役割を果たすよう取り組んだ。

(2) 職員一人ひとりが主体的に園運営にかかわれるように開かれた運営を目指す

園内組織として委員会、園全体の取り組みとして考えあう機会が増やした。

職員間でより深め合える機会をつくるためには夜の時間の活用も必要という意見も職員からあがっており、次年度検討に繋げていくこととしたい。

(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、繕等に関しても計画的に実施していく

委員会やクラス、部署からあがってきた意見を集約し、計画的に実施。

突発に起こり得ることも対応できるように予備費対応も見込むこととしている。

(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

乳児において統合保育は行っていないが、当園の保育方針でもある個別的なかかわりの対応で受け入れていけるケースもあり、園内で検討し、受け入れていくための手立てを模索しているところである。そのために個別対応人員も必要となることも予測され、引き続き総合的な検証をしているところである。

令和4年度 自立援助ホームトリノス報告

1. 令和4年度の概況

昨年度の体制強化事業における非常勤職員の増員により利用者への支援部分の食事提供において、職員の負担軽減にはつながった。また、施設長の交代がおこなわれたが、引継ぎ期間も短く慌ただしく年度をスタートさせたため、結果総合的に運営の質の低下を引き起こす要因となった。それを踏まえると、次年度以降の職員の入れ替えの際はしっかり引継ぎや育成の時間を確保しつつ行えるような環境を整備する必要がある。

利用者に関しては、年度当初6名定員フル稼働で、支援を行ってきたが、計画的な退去者（1名）以外に3名（現時点では内保留1名）の退去となった。年度末に新規入居者2名が入り、1名検討中のため、どうにか安定した利用者数でスタート切れるのは、運営を安定させる観点からも安心材料として良かったと考える。

2. 理念

利用者がホームから挑戦する覚悟を後押しするとともに、失敗してもそこから何かをつかみ取り、それを糧として利用者自身が踏ん張ることが出来た。職員は入居者個々に対して笑顔で対応し、その利用者自身がしっかり自分の力で立っていけるよう支えることができた。

3. 基本方針

昨年度末に3名の施設出身者の入居となり、定員一杯の今年度スタートとなった。福祉事務所を通じて生活保護受給と次の福祉への橋渡しへの対応が増えてきているため、情報の収集や諸機関連携などが必要になってきている。

4. 重点課題

(1) 新たな運営体制の安定

トリノス開設以来初めてとなる施設長の交代があり、法人内部からの異動であり、実際引継ぎ時間は確保できず、事業を運営しながらの引継ぎとなったため、運営面において各職員への負担はかなりのものとなった。

(2) アフターケア支援内容の充実

コロナ禍において、現実的には退去者の集いを実施することは難しかった。

また、退去者への連絡として、ラインアットマークへの登録の呼びかけや月に2回の配信により、少数ではあるが反応が返ってきていることは、細々ながら退去者とのつながりを感じている。

(3) ホーム業務に対するスーパーヴァイザーの設置

児童養護施設等体制強化事業の拡充によりスーパーヴァイザーの費用が支弁されることとなったが、現状候補者を見つけることができず、第三者による利用者調査の結果や苦情の第三者委員の方々からの助言を参考にしながら、ホーム運営を客観視するにとどまった。

(4) 就学ケースの在り方について再検討

今年度大学進学の場合を受け入れたが、通学の継続とアルバイトの継続が難しく、前期で退学することとなった。進学でも就職でも、目指すものは何かを明確に利用者と共にし、その目標に対して今後どうしていくのかを反芻しつつ、支援を重ねていくことが大切であるとする。

(5) 非常時対応の確立

今年度初めて職員のコロナ罹患があったが、1名のみでどうにか勤務体制を崩さずに対応した

が、仮に職員が2名以上同時期に罹患した場合、運営として機能し切れない可能性を改めて露呈した。緊急事態は同法人の他施設への早期避難することが必要である。

5. 児童定員と児童在籍・入退所状況

社会的養護自立支援事業を利用し、2名が20歳を超えて利用するケースがあった。

男子6名、令和5年1月に1名(20歳)精神のグループホームへ引っ越し、令和5年3月に2名(18歳)児童養護施設、親族里親より入居、令和5年3月31日現在6名在籍

6. 職員配置状況

正規職員 施設長 1名、児童指導員(自立担当)1名、児童指導員(事務兼務)1名
児童指導員 1名

非正規職員 1名 合計 5名

7. 運営方針

毎月3回のホーム会議にて利用者支援及び運営に関して情報を共有し、日常の引継ぎ作業や日誌による業務の記録などを通じて、対外的な対応にも齟齬なく行うことができた。ただ、施設長交代の際、十分な時間をかけて引継ぎが行えなかったことで職員に負担をかける結果となった。

8. 支援報告

(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
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

個別担当制で取り組んで利用者に対して明確な姿勢を打ち出すと同時に、対応がブレることなく、しっかり支援を行えた。今年度利用者の傾向として、特に養護施設出身の利用者に多いのが、施設の延長線上と位置付けている様子が伺える。利用料の支払いについては、入金はあるが、期日を忘れていたり、声掛けをしないと持ってこられない児童が多かった。

(3) 就労、就学支援

入居後就労先を自ら見つけ、時にその職場が合わず辞めるケース等あった。また、進学に関しては奨学金等準備を進め進学への資金を確保しながら取り組みを行ってきた。しかし、通学とアルバイトの両立を目指すことは、ハードルが高く、なかなか定着せず結果的に前期で退学を余儀なくされたケースもあった。

(4) ステップルーム

利用する対象ケースがいなかったため、実施には至らず。

(5) アフターケア

コロナ禍で罹患した利用者もあり、通院等勧めて対応をおこなった。SNSを利用して、退去者が気軽に関わられるよう情報を発信しつつ、時に近況が聞けるように、定期的に配信を行った。

9. 行事等の実践については、コロナの影響もあり、全体行事などは設定せず。

10. 食生活・食育

体制強化事業で、家事援助を行って来ている非常勤職員を中心に、栄養バランスのとれた食

事を提供している。また休日の昼食を自らで作ろうとする際に、一緒に調理する機会を持つ。

フードバンク等の食糧支援団体からの寄付により、多くの協力を得て食の充実の一助となった。

11. 医療・保健・健康

(1) 日常の健康管理

利用者の出勤前や食事時のやり取り、本人からの体調不良の訴えを含め、職員が気になる時には、声をかけ通院を促すことを行った。

(2) メンタルヘルス

手帳未取得で入居したケースで、行動等気になる状況がある場合、通院を進め、必要に応じて手帳の取得を勧めた。

(3) 居室の衛生 管理

身辺自立や衛生面、自立後のごみの分別への意識づけも含め、各自室の清掃と点検を兼ねて、オープンルームの実施を、月に一回担当者で行い、洗濯や清掃、物の整理整頓に対して、声掛けや意識づけを行った。

(4) 感染症への対処

マスクや消毒液の設置、検査キットの確保等環境を整えつつ、罹患者発生時には速やかな自室での隔離を行い、拡大を防ぐ対応を行った。

11. 安全対策・防災対策・リスクマネジメント

(1) 平常時防災対策

消火訓練や避難訓練等利用者も交えて、実施や確認を行い、防災に対する認識や意識づけを行った。また緊急避難場所等も確認し、どのように対処すべきか等を利用者に投げかけたり、トリノス通信で呼びかけたりを行った。

(2) 非常災害時対策

ホーム内において、対応等シミュレーションを行っているが、現実的に法人内事業所との連絡や連携の確認には至っていないため、しっかり打診をし、共有していくことが必要である。

(3) 不審者対応

ホーム内非常ベルや催涙スプレー設置場所を共有し、また使用方法についても共通理解とした。

(4) 関係機関との連携

日野消防署への毎月自営訓練通知書の提出をし、情報共有を行った。また、日頃地域の活動に参加し、トリノスの存在を認識してもらいつつ、地域の防災対策などの情報を収集し、有事に備える準備を行った。

(5) ヒヤリハット報告

日々の記録を通じて、ヒヤリハットの情報を共有しつつ、月3回のホーム会議内においても、再度報告時間を設け、情報の共有と危機管理への意識を高め、事故防止に努めた。

令和4年度ヒヤリハット年間集計

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
レベル4											1		1
レベル3			1								1		2
レベル2	1	3	1	1	1	2			1	1	1		12
レベル1													0
計	1	3	2	1	1	2			1	1	3		15

(6) 緊急時対応

今年度、コロナの発生が数回、類似の症状が利用者に数回発生したため、その都度スマホのツールを使用し、全職員への情報伝達を行い、それに伴っての対応など具体的な動き等を提示し、次の出勤に備えるなど有効的に機能することができた。

(7) 応援体制

応援体制に至るまでの大きな状況は、発生しなかったが、いずれにせよ現状の4人態勢からすると、有事の際においてのシミュレーションだけでなく、具体的な人員の確保を平時に行う必要がある。

13. 環境整備

(1) ルーチンワーク+1 運動

日々の自分の業務に加え、役割を決めてはいないが、気が付いて、自ら進んで行うことで、他の職員が助かり、お互いに行うことでより心地よい職場環境を維持することができた。

(2) ホーム内の整備について

公務室や共有スペース、ホームの外含め、ホーム会議で確認しながら整備に努めている。また利用者に関しては、最低でも月に1度は火災報知器の点検も含めてオープンルームを実施し、各自の部屋の整備を一緒に行った。

14. 保護者対応

本人の意向に沿いながら、交流を進めているが、本人が主体的に動かない場合には、ホーム自体は直接動かずに、児童相談所の担当福祉司を介してのやり取りを行った。

15. 自立支援・アフターケア

入居当初から、シートを使って利用者の課題や目標を本人と共有し、毎月1度は振り返りの機会を持った。現実を認識することで、実現が難しいことを受け入れ、次にどうしていくかを考えさせ、行動へと移していくことを行った。退去後の連絡はグループラインへ登録を促し、最低限つながり続ける手段の一つとして活用した。

16. 専門職との連携

日野市社会福祉協議会に地域資源の情報提供を受け、相談助言を頂いたりした。また第三者委員の方々から、ケースにおいての助言を受け、支援に反映することをおこなった。

17. 職員採用・育成・研修

(1) 職員育成

日々の業務の中で、各自が抱えている業務について、声を掛けつつ、状況や内容を聞き、説明してもらうことで、お互いの学びの一助となり、質の向上へとつながった。またOJTによる面接などを実施したが、未総括になってしまったので、早めに振り返りを行う必要があった。

(2) 職員確保

実習に関して、社会福祉士の資格所持者がいないため、実習生を受け入れない状況のため、工夫が必要と考える。また、体制強化事業を使っての非常勤職員の確保について、しっかり論議し切れなかったため、次年度職員確保の観点からも、検討していく必要がある。

(3) 研修

ホーム会議の時間を使って、各自持ち回りでミニ研修を取り仕切り、運営面や支援につながる学びの場を持ち、職員のスキル向上を図った。また、外部の研修への積極的参加をした。

(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ため、調整金を応分負担した。

(5) 研修計画

- ・全国自立援助ホーム協議会ホーム長研修（リモート）
- ・女性スタッフ研修（岐阜：対面）
- ・自立援助ホーム全国大会（鳥取：リモート）
- ・自立援助ホームスタッフ研修（東京：対面）

<ホーム内ミニ学習会テーマ>

権利擁護、委託費、就学支援に関連した制度、食育、職場内ハラスメント防止、リスクマネジメント（防災・防犯）、記録、障害を持つケースの対応、会議の行い方、資格取得、アフターケア、メンタルヘルス 等について実施した。

18. 職員の働き方の改善への取り組み

(1) 職員の健康管理

年に一度の健康診断で全員受診。またインフルエンザ予防接種については、職員の事情に合わせ、ホーム会議で確認して、未接種対応を柔軟に行った。コロナの予防接種に関しては、全員4回の接種を行った。

(2) ワークスタイル

ホームの状況を勘案しつつ、例年より有給休暇の取得日数を1日増やして取得し、その結果を振り返り、次年度の取得方法や日数を話し合った。

19. 権利擁護と苦情解決第三者委員会の取り組み

(1) 利用者会議での苦情受付

コロナの影響で、現状リビングの使用制限があったため、月に1回発行のトリノス通信を通じ、職員からのメッセージを反映させ、渡す際に施設長が個々に手渡し、その時に利用者から直に意見などあれば、聞く時間を確保した。

(2) 苦情受付箱の設置と第三者委員

ホーム見学時から、入居前後に至って、苦情受付のシステムや担当者、受付箱の位置や記入用紙について、説明をしているが、特段利用者からの苦情は出ていない。

(3) 権利ノートの確認

入居時に権利のノートの所持について確認し、ない場合においては、早々に児童相談所の担当福祉司に声をかけ、渡してもらうようにした。

20. 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

必要に応じて募集をかける計画はあったが、特にホーム・利用者のニーズがなく、特に募集を行わず仕舞いであった。

(2) 実習生の受け入れ

ホームの職員において、社会福祉士資格所有者並びに実習指導者講習受講者がいないため、現時点でトリノスでは実習生の受け入れができない状況にあった。

21. 地域活動・地域の公益的などりくみ

自治会の清掃活動へ積極的に参加し、コミュニケーションをはかり、ホームの存在認知に努めた。また、フードバンクの団体へ感謝の意味を込めて、日野市社会福祉協議会への推薦を行い、今年度表彰されたことは、ホームとしても、とても喜ばしいことであった。

22. 広報活動

広報誌を例年の発行月を変更し、20月に行った。フードバンクさんからの依頼で、何度かメディアや企業からのインタビュー等を受け、自立援助ホームについて発信することを行った。

23. 福祉サービスの第三者評価の受審

今年度は利用者調査のみ行い、概ね利用者からホームに対して、批判的な意見はなく、過ごし易いホームとして、受け入れられている。また、評価結果については、利用者閲覧をリビングに掲示しつつも利用者の目に触れられるようにした。

24. 中長期計画

(1) 新天地での事業定着

移転して二年目を迎え、自立援助ホーム分科会のホーム見学を受け入れ、ホームの環境や取り組みについて示した。地区や地域において、近隣の方々には認知されているが、少し場所が離れたことから、市所における認知度がひくい。日野市の子ども家庭支援センターと連携しつつ、地域のニーズや問題について情報共有を図り、トリノスとして積極的に地域活動へ参画することが必要と考えている。

(2) 二葉による新しい「社会的養育」のスタンダードの一翼を担う

今年度初めて、二葉学園からも利用者を受け入れ、また次年度フォスタリングからの里子を受け入れる予定となっている。法人内2つの児童養護施設とフォスタリングと連携し、積極的な受け入れと退去者へのアフターの充実を図っていく必要があった。

(3) トリノスから他事業所への異動、他事業所からの異動の受け入れの推進

今年度トリノスから他事業所への異動希望が出たことで、新規の採用募集を行ったが、入居者の年齢やホームの財政状況、職員の配置状況などから考えると、新規採用ではなく、2つの児童養護施設からの異動交代や期間限定の派遣異動等を今後模索していく必要がある。

(4) 今求められている自立援助ホーム像の確立

自立援助ホームも利用者個々の抱えている問題や課題も多岐に渡っての入居が増えている。そのため日々の支援から、援助の割合が増えつつある。また上級学校進学者による入居や希望も増えており、職員の柔軟な対応が求められている。

(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

利用者に対して、個別に担当者を置き、日常生活のことから目標への展望、転職や趣味に至るまで、話す機会を持ち、自己決定できる機会を作る取り組みをおこなってきた。ラインの登録を、退去者全員へ送り、より多くつながれるよう積極的に取り組んでおり、退去者がいつでも気軽に相談や声をかけられる環境を整えている。

(6) スローガンの共有に軸をおいたチームビルディング

施設長の交代から1年が過ぎ、今まで培ってきたホームのノウハウをどうにか継続することが精一杯であった。時代のニーズに合わせて柔軟な発想をもって、一つひとつ具体的な案を出しながら検討し、実践しているところである。

25. 計画の推進・進行管理

コロナ禍ではあったが、法人内の事業所間交流として、1つの児童養護施設との体験研修の受け入れと、トリノスから職員を派遣させることができたのは、事業所間の相互理解の一步と考える。しかし、法人の自立支援委員会を通じて、児童養護施設・フォスタリング・自立援助ホームが集い（リモートではあったが）、情報の共有を図れたことは良いきっかけとなった。

26. 財務面の見通し

開設後どうにか安定した財政で運営することができた。今年度宿直手当の変更等わずかながら、職員の手当てに関して配分できた。但し、物価高騰による食費の単価増額や次年度以降出張交通費等具体的に支出が今年度より増すこともある。また職員の勤続年数も年々徐々に上がってくることで、財政を圧迫する可能性もあり長期的見通しを検討しているところである。