# 令和５年度
# 事　業　報　告　書
# 【概要版】

令和6年6月11日現在

社会福祉法人　二　葉　保　育　園

# 目　　次

法人本部並びに法人全体・・・・・・・・・・・・・・・　3
二葉乳児院・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・10
　　二葉乳児院地域子育て支援事業・・・・・・・14
　　二葉乳児院　二葉・子どもと里親サポートステーション・・18
二葉学園・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・21
　　二葉学園地域短期子育て支援事業・・・・・・32
　　二葉学園多摩児童相談所フォスタリング機関事業・・34
二葉むさしが丘学園・・・・・・・・・・・・・・・・・36
　　一時保護委託枠事業・・・・・・・・・・・・　41
　　ファミリーホームしろやま・・・・・・・・　42
二葉南元保育園・・・・・・・・・・・・・・・・・・　44
二葉くすのき保育園・・・・・・・・・・・・・・・　52
自立援助ホーム　トリノス　・・・・・・・・・・・　61

# 令和５年度社会福祉法人二葉保育園（法人全体）事業報告

## 1. 令和５年度の概況

3年間以上に亘った新型コロナ感染が感染症2類相当から5類相当に見直しがなされ、子どもたちや職員もほぼ日常的な生活を取り戻すことが出来るようになった。法人内での会議や打ち合わせ等をオンラインで行うことが日常的になり大きな混乱なく施設運営・法人運営を行うことが出来た。

新たな事業として、二葉むさしが丘学園では10月には小平市内に「サテライト型児童養護施設」の開設が出来、さらには「練馬区のフォスタリング事業」についてプロポーザル選考にて当法人の運営受託が決まり、今年度の後半はそのフォスタリング機関設置等に向けて人事対応等準備に努めたところである。

法人としての中長期計画である「5ヵ年計画」の最終年度の重点事項として令和4年度から取り組んでいる「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種委員会や担当者会議などの活動に取り組んできた。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や産休・育休明け職員の条件整備の検討等具体的かつ有効な総合的人財対策を実施することが出来たところである。

## 2. 評議員、監事、理事

令和5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** 令和5年6月26日（月）

**第2回　評議員会**　令和6年3月25日（月）

## 4. 理事会等の開催状況

**第1回理事会**　令和5年6月9日（金）

**第2回理事会**　令和5年6月26日（月）

**第3回理事会**　令和5年8月30日（水）

**苦情解決第三者委員・法人理事・監事・施設長の合同会議**　同上

**第4回理事会**　令和5年11月30日（木）

**第5回理事会**　令和6年１月30日（火）

**第6回理事会**　令和6年3月22日（金）

## 5. 管理者会及び拡大管理者会、拡大事務会の開催状況

**4月臨時管理者会**　令和5年4月5日(水)

**4月管理者会**　令和5年4月19日(水)

**5月管理者会**　令和5年5月10日(水)

**5月拡大管理者会**　令和5年5月10日(水)

**6月管理者会**　令和5年6月14日(水)

**6月臨時管理者会・臨時法人人事委員会**　令和5年6月28日(水)

**7月管理者会**　令和5年7月12日(水)

**8月臨時管理者会**　令和5年8月2日(水)

**8月管理者会**　令和5年8月23日(水)

| | | | |
|---|---|---|---|
| 8月拡大管理者会 | 令和5年8月23日（水） | 12月管理者合宿（場所：こころみ学園<栃木>） | |
| 9月管理者会 | 令和5年9月13日(水) | | 令和5年12月8日(金)～12月9日(土) |
| 10月管理者会 | 令和5年10月18日(水) | 12月管理者会 | 令和5年12月20日(水) |
| 10月臨時管理者会 | 令和5年10月11日(水) | 1月管理者会 | 令和6年1月10日(水) |
| 11月臨時管理者会 | 令和5年11月2日(木) | 1月臨時管理者会 | 令和6年1月23日(水) |
| 11月管理者会 | 令和5年11月15日(水) | 2月管理者会 | 令和6年2月14日(水) |
| 11月拡大管理者会(管理職研修会) | 令和5年11月15日(水) | 2月拡大管理者会 | 令和6年2月14日(水) |
| | | 3月管理者会 | 令和6年3月13日(水) |
| 11月管理者研修会 | 令和5年11月15日(水) | 3月臨時管理者会 | 令和6年3月6日(水) |

拡大事務会(事務・施設長・副施設長合同会議)

| | | | |
|---|---|---|---|
| 第1回拡大事務会 | 令和5年10月18日（水） | 第2回拡大事務会 | 令和6年1月10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）の取組みについて

令和元年度より取り組んでいる中長期計画（新5か年計画）の取り組みとして、120周年の取り組み成功とこれからの取り組みに生かす取り組み等、保育・児童養護のさらなる充実を含む6点の課題についてこの5年間において年間計画に盛り込みながら取り組んできた。

(2) 創立120年の取り組みを今後の事業に生かす取り組みについて

これまでの児童福祉実践とその理念をクレドとして作成する予定ではあったが、現在のところ着手できておらず、令和6年度中には必ず作成することとしたい。また、「野口幽香賞の今後の検討」、「法人を超えた研修体系の確立に関する検討」について取り組みが依然出来ていない。

(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取り組みについて

自立援助ホームの運営、進学・就職支援や、すでに社会人となった退所者へのアフターケア等について総合的な自立支援プロジェクトとして今年度は隔月開催とした「二葉自立支援委員会」において打ち合わせ・検討しながら取り組んだ。

(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組みについて

保育所の今後の在り方について「保育検討委員会」において両保育園長・主任と理事長を中心に内部検討をした。また、社会的養護分野については、拡大管理者会の討論会や管理職合宿などの機会を通じて今後のあり方の検討は行った。

(5) 新規事業の検討と取り組みについて

二葉むさしが丘学園では「サテライト型児童養護施設」の開設、「練馬区児相の開設に伴うフ

ォスタリング機関事業の開設」にいて計画し無事立ち上げに至ることが出来た。また、「江東児相」と「板橋区児相)」「豊島区児相)」「葛飾児相」のフォスタリング機関事業に取り組んだ。

**(6) 建物修繕や施設整備計画について**

二葉乳児院は現在の建物を改築して20年以上を経て設備等老朽化や故障等が予測され、今後随時修繕計画を立案し改修に取り組んだ。また二葉学園の調布市多摩川町の旧第二分園(すみれホーム)について老朽化等の事由から売却することを理事会にて決定し売却したところである。

**(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について**

今年度はじめに理事・監事等の改選を行った。二葉はこれまで中長期的視野に立ち役員人事について8月の拡大理事会を持ち、理事、監事として意見交換をする場を持っているが、今年度は各員や管理職等改選した時期でもあり持たなかった。

**② 法人の財政基盤の確立について**

フォスタリング機関・里親支援機関事業は、令和６年度施行の改正児童福祉法新設の「里親支援センター」（第二種福祉事業）への移行までは消費税課税事業のため、公益事業として税務処理とともに、今後、正確な納税額算出の基礎となる適正な会計処理に努める必要あり。

**(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について**

法人として「人財確保チーム」の委員会を開催し、法人としての「職員採用計画書」を作成することが出来、結果的には34名の優秀な新任正規職員を採用することが出来た。なぜ、二葉は人財確保が出来ているのかさらに分析し今後に生かす必要あり。

**②人財育成・専門力の向上の取り組みについて**

**ア） 職員育成・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）

「新任職員研修」「就職内定者研修会」、「中堅職員研修」「施設長・主任等の管理職研修会」を開催した。さらには「職員育成システムの研修体系」の確立を図るとともに次世代のリーダー育成のために「ネクストリーダー研修会(二葉武藤塾)」を開催した。

**イ）職員の資質向上に向けた取り組みについて**・・・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、募集に努めた。

**③職員の人財定着の取り組みについて**

**ア）職員定着策の実施**

育児や介護等の課題を抱える職員からの要求にそった育休制度の充実策や有給休暇の積立制度等について検討することが出来て順次制度化をめざした。

イ）職員のワークライフバランス対策や出産・育児対策等の実施

女性のエンパワメント面談（理事長と主任以上の女性職員）を実施した。

ウ）働き方の改革の取り組みについて

「TOKYO 働きやすい福祉の職場宣言」にチャレンジし各事業所の協力と協同により東京都より認定を受けることが出来た。

エ）人事異動制度の活用と充実策について

キャリアアップの機会や法人全体の発展のために計画人事や奨励人事を法人としても明確にしながら「計画人事異動制度」として人事異動を奨励したが十分な実践まで至っていない。

オ）定年制と再雇用制度の見直しについて

これまで継続的に検討してきたものの制度化までには至っていない。

カ）職員の給与改善について

職員の給与改善について、処遇改善やキャリアアップ制度、人事院勧告による措置費や公定価格のアップによる給与改善についてはすべて実施した。

キ）職員の健康対策やメンタルヘルス対策について

法人内においては二葉くすのき保育園以外の5職場においては職員のメンタルヘルス不調事案等が生じており引き続き取り組み強化が求められている。

ク）宿舎借り上げ事業の積極的利用について

社会的養護分野において制度が改善され、「職員の宿舎借り上げ事業」について多くの職員が利用するようになった。ただし、事務手続きの負担が多くなりその改善策が課題である。

ケ）徳永恕賞及び永年勤続表彰について

「徳永恕賞」について管理職や職員からの推薦者が無く対象者がいないということで受賞を見送った。また、法人新年会では勤続10年、15年、20年、25年、30年の職員21名に感謝状と記念品を授与することが出来た。

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いついて

拡大管理者会において2回管理者・リーダー研修会を行った。「サーバント（奉仕型）リーダーシップの基礎となるファシリテーション」のあり方を実践型研修として行う事が出来た。さらには、「ネクストリーダー研修(二葉武藤塾)」も高評価であった。また、今年度12月8日～9日に初めて行った「管理者会合宿」を実施した。

⑤課題別委員会、担当者会議の運営と取り組みの具体化について

「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」「リスクマネージメント委員会」「二葉自立支援に関する懇談会」等の活動を行った。担当者会議として「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・園便り等広報担当者会議」等について法人として開催したところである。

⑥法人内職員交流の取り組みについて

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、今年度については参集方式にて行うことができた。今後も引き続き事業所間交流をさまざまな機会を通じて活発に実施していく

こととしたい。

**(9) リスクマネジメント（事件事故対応、ヒヤリハット等）の取り組みについて**

各事業所のリスクマネージャー（担当者）に集まって各事業所に置ける取り組みを共有すると共に法人全体のリスクマネジメントのあり方についても検討する場を年2回持つことができた。乳児院にて児童への不適切事案や職員間の不統一事案等が起こっていることもあり、更なる取り組みが必要である。

**(10) 情報発信や地域活動への積極的な取り組みについて**

**①広報活動の強化と二葉支援の会運営の充実について**

ア）ホームページの内容充実と併せて内容更新に努めた。職員採用においては外部の採用サイト（エンゲージ）の活用と連動を行い、充実策を講じたところである。

イ）法人と支援の会の機関紙である「二葉とこども」の定期発行等に取り組みことが出来た。第35号は「児童福祉法等の大幅改正について鼎談の後半部分」、第36号は「キリスト教の理念に基づいて各施設におけるクリスマス会の取り組み」を特集した。

**② 地域活動の取り組みについて**

ここ数年はコロナ感染により現実的には地域の公益活動を積極的に行うことは困難であった。今年度感染法の位置づけが5類相当に位置付けられ、徐々にはではあるが地域交流行事や公益事業等の活発化を図ることが出来るようになってきた。

**③ 法人文化の継承と、資料の保存の取り組みについて**

予算を一定組み、見やすいパネルや照明づくりについて取り組むとの方針化をしたものの年度中には実施対応が十分には出来なかった。

**(11) 適正かつ透明性を確保した財務・会計・情報処理・組織のあり方について**

**① 内部会計監査機能の整備について**

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た。フォスタリング事業等の税金の取り扱いや事務処理について、税理士の専門的コンサルティングの必要性や経理処理に関する専門家の導入を整備することなど対応した。

**② 会計監査人による会計監査を実施することによるガバナンス向上への取り組み**

平成28年度から導入した会計監査人による外部会計監査を受けることによって、適正かつ公正な支出管理や透明性の確保を担保出来るようにしてきた。ただし、児童養護部門の施設は国や東京都からの予算確定が遅く正確な予算計画や決算作業が出来ずに改善が求められている。

**③ 事務能力の強化と連携体制の強化、ならびに効率化に向けて**

毎月開催している事務会を通じて、各事業所における事務能力の向上と、法人・施設運営にあたる財政基盤の確立を図り、法人本部をはじめ各施設との連携体制強化を目指すように推進してきた。

**④ 情報システムの確立について**

ICT 推進責任者（今村主任）と副責任者（竹村職員）を置き法人全体の ICT インフラの構築・促進等を整えてきた。近年の課題として法人内全体の ICT セキュリティ強化に取り組むことが求められてきており、その点は今後の課題でもある。

⑤　法人としての組織運営図の明確と年間計画の作成について

法人内においてそれぞれの役割と責任に応じた円滑かつ機能的な組織運営をめざして取り組みを進めた（組織図参照）。また、そのために役割や責任を果たしているか有機的連携が出来ているか管理者会や事務会、本部事務局会議等を通じて点検作業を実施した。

(12)収益事業の取り組みについて

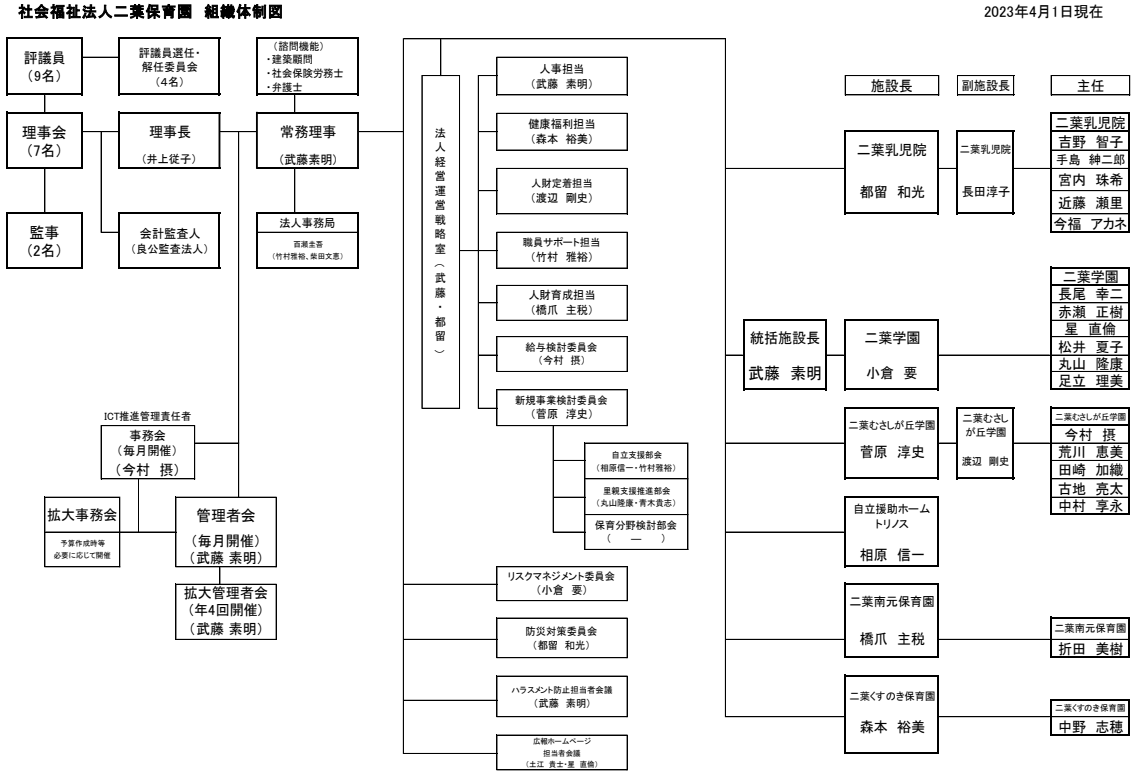
以前より敷地内一部を駐車場として活用しその収益を主に法人本部運営費等に充ててきた。駐車場の利用状況年間を通じてほぼ満車状況で順調な経営状況にある。

(13) 法人本部機能の発揮と役割について

近年、社会福祉法人としての役割と責任が重要視され、法人本部の役割と業務量が質及び量ともに増大してきている。常勤職員２名体制を基本とし取り組んできた。法人本部機能のアップグレードは待ったなしで進めていく必要もあり、法人全体の事業や事務等について事務局長配置について意見が出されている。

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してきた。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、調整し対応してきた。

## 5. 令和5年度法人内組織図、職員内訳、予定表等



**②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 | 103人 | 17人 | 120人 |
| 二葉学園 | 58人 | 34人 | 92人 |
| 二葉むさしが丘学園 | 67人 | 21人 | 88人 |
| 二葉南元保育園 | 27人 | 17人 | 44人 |
| 二葉くすのき保育園 | 24人 | 18人 | 42人 |
| トリノス | 4人 | 1人 | 5人 |
| 合計 | 284人 | 110人 | 394人 |

（理事長・常務理事、嘱託医は含まない）

# 令和5年度　　二葉乳児院　事業報告書

## Ⅰ　令和5年度の概況

令和4年の改正児童福祉法に基づき、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、令和6年4月施行に向けた準備が進められる中での1年間であった。乳児院を中心としたフォスタリング機関や地域子育て支援センターの確実な運営を滞りなく、取り組んできた。

昨年度、「職員の不適切な関り」が内部から報告され、その後調査が入り「被措置児童虐待」と認定され対応を行った。一昨年の「不適切な関り」以降「乳児院養育検討委員会」を立ち上げて、皆で話すことや皆で徹底できることを作り出してきた中では、入所児・保護者・地域社会に対しても残念な出来事であった。組織運営体制の見直しと今一度自身を振り返り、取り組んでいくべきこととした。入所状況において一時保護という形が増えてきた中で、児童相談所や関係機関とのやり取りが増えており、土日祝日関係なく24時間での対応が養育の場にも求められる。

### 理念

乳児院の理念として、「子育ち・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－

### 今年度の基本方針・計画

**1．基本方針**　　「子どもを第一に」

①権利擁護、②発達の保障、③家庭復帰促進・家庭生活保障、④子どもの家庭を大切に

⑤職員の資質向上、地域子育て支援活動

**2. 重点課題**

(1) 会議運営を中心としたコミュニケーション、以下の通り会議開催をした。

① 第1水曜日　保育会議

② 第1月曜日　院長・主任会議（運営会議）

③ 第3金曜日　職員会議もしくは、職員打ち合わせ会議

④ 第3日曜日　献立会議

⑤ 毎週水曜日　里親支援機関事業（東京都チーム）全体会議

⑥ 第1木曜日　地域子育て支援センター二葉ひろば会議

(2) 養育の質の充実

養育について、新任時からベテラン職に至るまで、自らの働きかけに対し、クラス内や研修を通じて意見を交わしながら育っていった。「個別目標シート」の取り組み、また、年に２回の「関わりのアンケート」などを通じて、養育に対する自身の振り返りを行った。

(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た**(年間利用日数：438日)**。また、夜間時の緊急一時保護も、ショートステイ室で受けた。

(4) 里親家庭養育について

フォスタリング機関として、板橋区、江戸川区、豊島区、港区新たに出来た葛飾区との協働での働きに対応できるように取り組んだ。また、練馬、児相センターに関して情報を集約した。

**4. 児童定員**　　40名（暫定定員　　40名）

1. 入職者状況　新入職　5　名
2. 退職者状況　　3　名　　法人内異動　　1　名　（乳児院）
　　3　名　（里親支援機関事業・フォスタリング事業）

**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　　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)　合計　正規42名、非正規2名
(3) 地域子育て支援センター二葉　　合計　正規7名、非正規7名
**職員総合計　129名　（常勤　111名、非常勤　18名）**

**6. 運営方針**（会議等含む）

運営方針に基づく会議や委員会の開催を通じて実施した。

**7. 保育養護実践報告**

(1) 子どもの権利擁護

『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)　また、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に対して取り組んだ。

(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､7人での養育体制を行った。

**8. 年間行事実施報告**　　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、たんぽぽ会(3/9)
10月　　どんぐり会(10/7)

9. 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調乳の職員がクラスで食事を摂るなど、子どもが調理に馴染むなどの場面を多く持つようにした。職員の急な退職での体制整備が、現場に困難さを与えた。

10. 医療・保健・健康についての取り組み

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た。また、嘱託医との連携を密にして、入所児童の安全安心を確保するよう努めた。

11. 安全対策・防災対策・リスクマネジメントについての取り組み

1) 安全対策

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対応した。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た。

2) 防災対策

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だ。月に一度の避難訓練(ずべて火災対応付き)計画を立てて実行した。

3) リスクマネジメント(事故対応やヒヤリハット等の取り組み)

年間計画に基づき、月1回の防災訓練を実施する。今年度、業務継続計画（BCP）の策定・安全計画を策定した。

12. 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。庭に面した公園から、人が見る機会が多いことから、塀を設置するべく、来年度予定で進めている。

13. 保護者支援

これまで培った、家庭復帰への段階の確認や、親子ルームの活用など点検実施した。その中で医療面も含め、栄養士や治療指導員などが共有するとともに保育会議、職員会議の時に提案するなど、子どもを中心とした動きを院全体として把握するように努めた。

14. 自立支援・アフターケアに関する取組報告

退所後のアフターケアについては計画書に基づき、計画的に実施し、終結の評価を行った。

家庭復帰後の家庭への支援の状況、親子関係の状況を把握し、ケースごとの検討を行った。

**15. 専門職の関わり報告**

①心理職との連携の実施

②事務所内専門職会議とケースカンファレンスの実施

**16. 職員採用(人材確保)・育成・研修などの報告**

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った。また、研修報告を丁寧に実施し、専門分野に強い講師を招いて必要な研修を行った。さらに研修報告の中から投票を行い会議で表彰した。

**17. 職員の働き方の改善への取組み**

働き方委員会を中心にして、提案を行いながら進めて、有給休暇取得目標、休憩時間の着実なる取得、職員のメンタルヘルス対策、職員の定着策へ積極的に取り組んだ。

**18. 権利擁護と苦情解決第三者委員会の取組み**

権利擁護は養育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職員指導も含めて取り組んだが職員指導に労を費やした。第三者委員会は、年に一度開催した。

**19. ボランティア、実習生等の受け入れ**

多様なボランティアを受け入れ、活動をしていただいた。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した。

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、34大学42名、11短期大学11名、11専門学校13名、通信制1校1名　総計67名と多くの実習生を受け入れた。

**20. 地域（連携）子育て支援活動**

(1)乳児院内にある地域子育て支援センターとして、センター長（主任級）を配置して取り組んだ。区の担当者とのケースカンファレンスをSS担当で実施した。

(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名枠で受け入れた。昨年度の総日数が438日であり、以前の利用日数に近づいている。二葉乳児院のホームスタート事業の実践が各県の目標になった。

(3)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14年目になる。

②「特別養子縁組のための新生児委託」担当窓口の児相センター職員も2人担当になった。

**21. 広報活動**

ホームページ作成は更新を月に一度行った。また「二葉乳児院便り」を年に2回発行した。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た。

22. 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月から実施した。

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に取り組んだ。
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。
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」を作って、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

＜計画の推進・進行管理＞

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きた。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った。

＜財政面の見通し＞

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った。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、会議の場で話を行った。

## 令和5年度　二葉乳児院地域子育て支援事業　事業報告

1. 令和5年度の概況

今年度、前半は「20周年イベント」開催等に向けて準備に追われていたが、ひろばは経験豊富な職員のもと、安定した運営であった。担当職員間で計画や目的、目指すところが共有されており、新しいことにチャレンジしていく姿があった。一時保育、ショートステイは今年から配属された職員も多く、互いに試行錯誤しながら、「子どもにとって親にとって安心できる場所であること」を第一に考えて、形を整えてきたところである。地域連携においては今年度もさらに多くの方達と思いを共有し、繋がることができた。

理念

乳児院の理念にのっとり、様々なタイミングで法人の理念とセンターの役割を確認し、物事の判断の際に立ち返り決定していくよう心がけた。

児童定員

ひろば及び一時保育の利用は、コロナの前に戻し区外の方の利用も受け入れた。

**職員配置**（組織図）

二葉乳児院

施設長

センター長 ―リーダー
- ひろば事業
- 一時保育事業
- ホームスタート事業

ショートステイ事業（リーダー、副リーダーを置く）

地域活動ワーカー5名（非3）、一時保育3名（非2）　ショートステイ7名（非3）

合計常勤7　非常勤8

**2.　今年度の基本方針・計画（今年度の重点課題の報告）**

1）昨年度に引き続き父親同士の交流を図り、支援を充実させる。

→毎月日曜日に１度「パパと一緒タイム」と称して父親の来館につながるためのプログラムを行った。

2）プレママ.プレパパ向けのプログラムについて

→今年度は11.1.2.3月とプログラムを企画した。保健センターの妊婦クラスにて周知に伺ったり、地域の産婦人科やフォトスタジオにちらしを置かせていただいたりした。

3)孤立しがちな要支援家庭とのつながりについて、母子支援施設との連携を深め、当センターの事業の周知に力を入れた。フードパントリーでは母子支援施設の職員と同席する機会があり互いの事業の共有ができた。

4)出張ひろばについて

→社会福祉協議会より、場所を提供してくださる方の紹介が増えている。拠点の活動にとどまらず様々な場所で活動することは子育て家庭と地域をつなげることになる。

**②運営方針**

1）虐待防止部会ではセンターでの虐待予防事業の事例をお伝えし、今後も様々な機関との連携による重層的支援をめざした。

2）次世代育成協議会において、新宿区の令和7年度からの5か年計画の策定に関わった。利用者の声を計画に活かす役割をもって取り組んだ。

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った。利用者のニーズや課題を共有し、対応の検討をした。

**③保育、養護方針**

一時保育やショートステイではじめてのお子さんのお預かりの場面も多く、子どもの不安に

寄り添い、できる限り家庭の方針に近い保育を心掛けた。

**④保護者支援**

今年度は発達の偏りに関する相談等が多くあり、専門職と共に体制を整え、ひろばの職員は傾聴に努めた。

**⑤食生活・食育**

栄養士がひろばに在館して利用者と関わる機会を作ったが大変好評であった。

**⑥医療・保険**

センター全体が安心安全に利用できる場所であるよう感染症等の注意喚起をした。

**⑦環境整備**

安全と安心した環境であるよう危険個所や備品おもちゃ等の点検を日々の清掃の中で行った。

**⑧年間行事日程**

1）ひろば毎月の月齢別のプログラム

2）月に1度：父親交流会

3）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

4）7月：20周年記念行事

5）9月：四ツ谷地域の子育て支援施設と連携したイベントは10月に変更しておこなった

6）7月～9月：ボランティア養成講座（ホームスタート）：　7名受講

7）12月：クリスマスイベント→12/17開催

8）2月：保育園学習会→2/29開催

9）地域に出向いた出張ひろば：9月.11月.1月

10）プレママプレパパ対象の育児体験会
：11月.2月

**3.個別分野の対策・対応**

**①コロナ感染対策(環境・子ども利用者保護者・職員の対策)**

1）清掃及び管内消毒、おもちゃ消毒を行う

2）玄関先での手洗いの推進、手指用アルコール設置

3）職員等：各自の体調管理の推進

**②安全対策・防災対策**

1）乳児院と合同の防災訓練：月1回

2）防災179を体験の期間に各自で体験をした。

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来館者の確認をして、大人だけの来館者等にはドアを開ける前に要件を伺うようにした。

**③リスクマネジメント事故対応やヒヤリハット等の取り組み**

1）利用者のけがや事故の際の動きの確認、一時保育中の子どもの体調不良の際の職員の役割の確認を行った。

2）一時保育中の事故については、他部署の職員にも共有して今後の安全管理に努めた。

**④専門職間の連携・協力**

ひろば事業において

1）乳児院の心理職がいる日、ひろばの職員と内容も共有しながら、関係を深めていった。

2）栄養士による相談も好評であり、離乳食について具体的にお話を聞くことができた。

3）助産師による相談の日は個別に話を聞け、利用者の方は安心した様子であった。

**⑤職員育成・研修計画**

すべての職員が今必要と思われる研修会及び部会、協議会に参加することができたが、今後のキャリア形成を考えた計画的な研修計画は組めなかった。

**⑥職員の働き方の改善への取り組み**

1） 担当部署毎に勤務体制の違いがあるため、互いに理解しあい尊重しあうよう努めた。
年間をとおして有給希望を見える化して、できる限り希望が通るように工夫した。

2）職員のメンタルヘルス対策も重要課題の一つとして、コミュニケーションを大事にして互いの背景を理解しあうよう努めた。

**⑦権利擁護と苦情解決第三者委員会の取り組み**

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った。また子どもの権利擁護の資料等ひろばに置き啓発に努めた。

**⑧ボランティア・実習生の受け入れ**

クリスマス会には利用者の方がボランティアで出演者として活躍した。地域の先輩ママが定期的にひろばに来てくださるようになった。

**⑨地域活動(連携)　地域貢献活動**

1）利用者支援事業において、行政関係機関と情報共有しながら、チームとして家庭を支援していく体制を大切にした。関係機関には意識的にこちらから訪問をして、情報共有に努めた。

2）社会福祉協議会との連携を密にするよう努めた。センターの見学に来ていただいたことで、活動をより理解していただき、地域の様々な方をご紹介いただいた。

3）四ツ谷地域乳幼児支援機関関係者連絡会では3年ぶりに合同でイベントを開催することができた。顔をわせることで改めて連携を深めることができた。

4）ひろば内において経験を積んだボランティアのかたが地域の出張ひろばにて活躍できた。

5）シングル家庭への相談支援先の紹介をした。又難民支援の難民支援の団体からの依頼に応えひろばでの利用を見守るなど、多様な家庭に関わった。

6）ひろばを卒業していった先輩ママたちが子育て支援する側になる循環が始まり、ホームスタートのボランティア養成講座に参加された。

**⑩広報活動**

1） 保健センターの乳幼児親子の集まり、に参加した。保健センターの方からも信頼をいただき、センターの情報提供に多くの協力をいただけるようになった。

2）母子手帳配布時、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した。

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 の反応は早くイベント等の集客につながった。

**⑪　福祉サービス第三者評価の受審**

乳児院の計画参照

**4. 計画の位置付けと推進**

①　中期計画（5か年計画の）の具体化に向けて

乳児院の多機能化の地域支援として関係機関との協力体制をより強めるよう努めた。

②　計画の推進・進行管理

一時保育とショートステイは年度の後半には計画性をもって事業に取り組むことができた。

③　財務面の見通し

ひろば事業、一時保育事業、ホームスタート、ショートステイ事業において、利用実績及び支援の実績をもとに、令和6年度も増額していただくことができた。

## 令和５年度　二葉乳児院
## 二葉・子どもと里親サポートステーション　事業報告

１．概況

令和5年度は、葛飾区児童相談所開設に伴い、4月よりフォスタリング機関がスタートし、また、3年間受託していた荒川区では、地元開設の児童養護施設に業務を無事に移管することができた。そういった状況で職員の配置が41名→43名での事業開始となった。新型コロナウイルス感染症対策の緩和により、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

⑴里親家庭を必要とする子ども及び、里親家庭と里親家庭で生活する子ども、養子縁組成立後家庭に対して、継続したきめ細やかな養育支援および広報啓発活動が行えるように企画運営した。

⑵フォスタリング機関として、里親家庭に対して基本的な信頼関係の構築を大切にしながら、丁寧なやりとりをとおして、本来の里親養育について考えを共有できるようにした。

２．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中長期

的な事業計画を念頭に、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等機会を通して行った。

（２）人材確保および人材育成について、数年、複数名の職員採用が必要となって、人材確保については余裕を持ちながら求人を行った。フォスタリング機関職員として、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。

３．職員配置

（１）入退職者等…　○新規入職者　５名　　○退職者　３名（年度途中2名を含む）

（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　　４３名（産休育休者3名除く）

４．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）　港区フォスタリング機関事業

（５）　板橋区フォスタリング機関事業

（６）　豊島区フォスタリング機関事業

（７）　葛飾区フォスタリング機関事業（令和5年度4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

５．業務内容

①里親委託等推進委員会

②養育体験の実施　　年10回程度

③里親訪問支援事業

ⅰ）里親カウンセリング

ⅱ）未委託家庭への定期巡回訪問

④里親等による相互交流

⑤里親の新規開拓・普及啓発等

⑥養育家庭体験発表会の実施に伴う実務

⑦自立支援計画書の作成補助

⑧新規登録・登録更新手続補助

⑨一時保護委託の支援

⑩里親トレーニング事業

⑪里親開拓コーディネート事業

⑫里親フォローアップ研修事業

⑬養育家庭等自立支援強化事業

⑭養子縁組成立後の里親等に対する個別支援事業

⑮東京都フォスタリング機関職員の質の向上のための研修事業

６．各事業チームより　（詳細版参照のこと）

７．総括

令和６年度からスタートする里親支援センターの動きをみながら、業務内容の確認などを行っ

た。しかし、事務処理対応が不十分であり、専任の事務職員等の配置などを検討する必要があった。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。また、チームが増えることによってそれぞれのチーム編成と構築を行ったうえで、全体の「二葉乳児院」としてのフォスタリングをどのようにするかの検討が必要となり、主任、リーダー層と共にその気づきと整理をスタートが求められる1年となった。とくに採用と人材育成、スキルアップに重点を置いた、より丁寧な支援を行う必要がある。

# 令和5年度　二葉学園　事業報告

## 1．令和5年度の概況

本園2ホーム（男女別　男子6名、女子4名定員　男子ホームは小規模グループケア）、分園8ホーム（小規模グループケア地域型5、地域小規模児童養護施設3）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。

進路については、中学3年生4名が高校等進学を実現し、高校3年生については進学1名、就職1名となった。また、今年度末、措置延長をしたケースが3名あり、様々な制度を活用し自立を支援していく取組みを推進している。

近年、発達障害や知的障害、情緒障害などの支援にも、一定の専門的かつ治療的ケアが必要な児童も多く、精神科医や治療指導担当職員等との連携した「専門機能強化型児童養護施設」としての事業として着実な成果も見られた一年間でもあった。

着実なる事業実施には人員の確保、育成、定着策を具体的に取り組んで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、12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

①子どもの権利を守る

・性被害の事案や、児童による暴言暴力等の日常的な事案についての対応策についての検討しながらすすめた（職員会議、運営会議、臨時の会議、権利擁護委員会等）。

②生活の場においての支援の展開

・グループホーム環境の整備を検討した（狭いホームの改善、個室化）。

③自立支援

・自立支援計画書の改訂を行い取り組んだ。一方で子どもたちには計画書の取り組みについての認識が弱い（第三者評価結果）ことが判明し、児童への丁寧な説明の場が必要である。

④個と集団、いずれも大切にする

・夏、冬の全体行事が計画通りに行うことができた。・5類になったとはいえコロナ禍下においては、開催時期や参加者など工夫して行えた点もあった。

⑤地域とのかかわりを重視

・学校区を中心とした地域とのかかわりを行った。

### （2）施設運営面

①チームワークを旨とした運営

・会議の工夫（リモート会議、少人数による論議）によるコミュニケーションを取った。

②常にチャレンジする姿勢、自ら学び、発信行動する

・他施設への見学等を行い具体的な取組みや検討（地域支援等）に活かした。

③地域社会や関係機関との連携協働

・ボランティアや実習生の受け入れを積極的に行なうと共に、児童相談所との連携協働については、多摩児相との連絡は地元児相として意識し取組んだ。

④持続可能な運営

・人材確保（12名の採用内定につなげた）と BCP 計画の徹底を図った。

## 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』

・部屋会(ホーム会議)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、中間総括時、各ホームに呼びかけを行い開催するホームが多くなった。

### (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』

・勤怠管理システムについて、園長主任の主導の下その導入に取り組み実施に至った。

・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組みについて、実施し、新任職員、ホーム長ともに退職者はなかった。

## 4. 児童定員　入所児童　入所理由　退所

### (1) 令和5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 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 37 | 38 | 38 | 38 | 37 | 37 | 38 | 38 | 38 | 37 | 37 | 37 | 450 | 37.5 | 93.75% |
| | 18 | 18 | 18 | 18 | 18 | 18 | 18 | 18 | 18 | 18 | 18 | 18 | 216 | 18 | 100% |
| 計 | 55 | 56 | 56 | 56 | 55 | 55 | 56 | 56 | 56 | 55 | 55 | 55 | 666 | 55.5 | 95.69% |

（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

### (2) 入所について（最近の5年間）

| | 幼児 | 小学生 | 中学生 | 高校生等 | 合計 | 備考（措置変更） |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 令和5年度 | 0 | 1 | 3 | 3 | 7 | 1 |
| 合　計 | 10 | 18 | 13 | 15 | 56 | 12 |

入所比率　過去　5年間　幼児18%、小学生32%、中学生23%、高校生27%

令和5年度　幼児0%、小学生14%　中学生43%　高校生43%

### (3) 児童の入所理由　⇒被虐待　74%　（主訴）

### (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）

| | 幼児 | 小1 | 小2 | 小3 | 小4 | 小5 | 小6 | 中1 | 中2 | 中3 | 高1 | 高2 | 高3 | 高4 | その他 | 計 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 計 | 2 | 1 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 6 | 1 | 6 | 5 | 8 | 4 | | 3 | 49 |

（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（最近５年間）

| | 幼　児 | 小学生 | 中学生 | 高校生等 | 合　計 | 備考 措置変更 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 令和5年度 | 1 | 1 | 2 | 6 | 10 | 1 |

**※令和5年度は家庭引取7名、進学0名、就労自立1名,養育家庭委託0名,他施設変更1名,その他1名**

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

**5.職員配置状況**

**職員合計 92名（正規職員63名 非正規職員（嘱託等含む））29名）**

※入職 正規職員10名 退職 2名（うち定年退職１名）　法人内異動0名

**6.運営方針に関する報告(会議 委員会)**

**(1) 会議**

**①職員会議　②運営会議　③ホーム会議。　④園長主任会議　⑤その他の会議**

**(2) 委員会**

**①将来像検討委員会**

・新二葉学園五カ年計画については、策定には至っていない。次年度策定することとした。

**②性課題支援委員会**

・職員の性に関するトラブル防止の判断基準については見直しが行えたが、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地域里親支援員会**

・都内の事業所2か所の施設見学を実施し、地域支援について学ぶ機会を設けた。

**7. 養護実践報告（自立支援・性課題支援・グループホーム実践）**

**(1) 性課題への支援**

今年度、グループホームにおいて、子ども間の性的事故が発生した。聖火台委員会からの発題を受けて、事故のあったホームのみならず、各ホーム内における性的事故防止のためのチェックリスト用い点検を実施した。

①入所時における対応

②生活の中での対応

ア）居室・集団への支援について、部屋会や個別での話を大切にする事で、一人ひとりの意

見表明権を保障してきている。

③居室・ホーム内での個別対応

・個人の課題、発達に合わせた対応をチームごとに話し合い、必要に応じて全体共有しながら実践に反映させてきた。

④環境整備

・プライベート空間の保障は実践している。自他を同じととらえてしまう児童もいるため、なぜプライベート空間が大切なのかは明確に伝えている。

⑤学習会形式での対応

・児童会のリーダーで話し合いを行い、性教育の方向性を確認(性に関わる対応方針に沿っての内容設定)し、学習会を実施することが出来た。

**(2) 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きている。児童の自立支援の観点からするとグループホームでの養護は有効であり、生活自立や将来に目標設定しての意欲向上に効果を上げている。

**8.行事等の実施報告**

(1)今年度の行事について

7月～8月　　夏の行事　各居室のレクリエーション（外出行事）

7月から3月　　児童会の取り組み

10月8日　　地域交流バーベキュー大会

11月3日　　４０km強歩

12月16日　　クリスマス祝会および会食（リモート開催）

1月7日　　卒園生の会

3月10日　　卒園生を送る会（新型コロナウィルスの影響で縮小リモート開催）

3月上旬～下旬　各居室レクリエーション 外出行事

**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

2.食環境の整備

(1)キッチン周り、(2)食卓の持ち方、(3)安全と衛生管理、(4)食事内容の充実対策

3.食育の取り組み

・主な取り組みは、各ホームが日々の食生活を営むなかで進めてきた。

・調理員は、機会を捉えて児童に対し料理教室を行った。

**10.医療・保険・健康についての取り組み**

（1）生活の中での健康管理

ホームごとに健康を維持するための生活習慣をつけられるよう日常生活のなかで取り組んできた。しかし児童が落ち着かないホームは特に環境整備に手が回らない状況に陥りがちであった。

（2）通院

できる限り迅速に通院できるように努めた。新型コロナウィルス感染症の落ち着きもあり、通院対応（受診受け入れ）の困難さはなかった。

（3）服薬管理

服薬マニュアル通りに管理を行った。

（4）予防接種

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は保健衛生担当から接種の投げかけを行い、各ホームで対応した。

（5）思春期特有の課題への対応

性行動、薬物、飲酒、喫煙といったことに関して興味関心を持ったり、実際に行動化したりする児童もいた。

**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）

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の掲示板に保存した。

（1）事故の予防的対策については、リスクマネジメント委員会にて、ヒヤリハットの集約と月ごとのまとめを行い毎月職員会議にて全体共有を行った。

（2）事故が生じたときの対応は、危機管理対応の方針の手順に沿った対応を行った。

（3）事故等が実際に生じた際には、全体周知についてはトヨクモを使うことでタイムリーに周知できたことはよかった。

(4) 全体で事故を振り返ることで、当日の対応やその後の対応を振り返ることができ同じような事が起こった時のリスクを少しでも減らしていくことにつながっているとよい。

(5)「防災備品（非常食・備品等）の購入備蓄を進め、倉庫の設置とともにグループホームに分配した。温かい食事を提供して災害時でも安心できるよう検討した。

(6) ヒヤリハットの集約及び検証

今年度より法人のリスクマネジメントに基づいたレベル表を学園の現状に合わせた形で集計、分析を行った。令和5年度ヒヤリハット件数　　合計　2832件　月平均236件

**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。グループホームについては老朽化が進んでいるホームや児童の状況やニーズと部屋数やスペース等の環境が十分でないホームもある。。

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」は受若干増えているが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。

・ホーム会議や日々のやり取りの中で、子ども・家族の想いについて話題として取り上げた。

・アセスメントフェイスシートに児童票や子どもの希望、専門職の知見などを蓄積している。

**14.自立支援・アフターケアに関する取り組み報告**

**(1)自立支援について、**「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を共有化が図れた。・私の自立支援計画については、わかりやすく説明に繋がる取り組みが求められている。

(2)中学校卒業後の進路については 今年3月、中学3年生が卒業時4名在籍し、無事全員高校等に進学が出来た。学習塾や夏冬の学習ゼミ、進路先見学などにも精力的に取り組んできた。

| | 全日制高校 | 定時制高校 | 専門学校 | 通信制 | 特別支援 | 就職 | 総数 | 備考 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 令和5年度 | 1 | | | 2 | 1 | | ４名 | 私立・都立高校 |

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%

(3)高校卒業後の進路

| | 4年制大 | 4年通信 | 短大 | 専門学校 | 就職 | その他 | 総数 | 備考 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 令和5年度 | | 1 | | | 1 | | ２名 | |

進学　56%　就職等　46%

(4) アフターケアについて

・卒退園後10年間、家庭復帰は5年間についてはアフターケア担当が「アフターケア計画」を立ててすすめて、方針・中間総括・総括等の議論において全体で共有することができた。

15.専門職のかかわり報告

・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が行った。(月1回)

・コンサルテーションについて、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ている。

16. 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就職説明会の実施

・5月～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。確保班以外の職員にも協力してもらい実施することが出来、令和5年度の参加者数は71人となった。。

・確保班以外の職員も母校に訪問もしくは就職説明会の案内等のﾁﾗｼを置いてもらう等実施。

②インターンシップの実施

・4名実施4月4日~9月21日の間に、延べ18日間、宿泊1泊、6ホームで実施した。

③その他

・「Q&A の作成」「スライド作成」「インスタグラム発信」「学習会の案内や就職説明会に日程を養成校に送付」等取り組んだ。

(2) 人材育成について

①育成体系作り

・学園における OJT 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ヤリングを行った。新任職員育成の仕組み（ホーム、研修、個別育成計画、つながりパートナー、専門職やその他先輩職員の役割やその連携）について全体周知と実践に取り組んだ。

（1） 職員研修

①全体研修「ソーシャルワークについて」(講師福山和女先生)

②新任研修を年間通して計画通り実施

③3～5年目研修、6~8年目の職員研修

④外部研修については個人アンケートを取り基本的には希望に沿って予定組んで実施

⑤研修報告書の提出と職員会議の時間を使って研修報告を実施した。

**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しての取り組み

ストレスチェックについては、衛生委員会で確認しつつ実施した。体制整備については、衛生委員会を組織して取り組んだ。

（2）職員の定着策への取り組み

新任職員を中心とした職員交流についての取組みと新任職員を支えるシスやホーム長を支える取組みを行った。様々な取り組みが新任職員の早期離職の防止に役立った。

（3）産休や育休への取り組み

今年度、育休取得者は4名（正規4）、次年度は2名復帰（年度途中復帰予定者含む）予定である。代替職員の確保と育児を抱えながら働き続けられるポスト創出は引き続きの課題。

（4）休暇保障等

有給休暇の計画的取得については、アンケートを取ってすすめている。全体の有給取得率は約25%である。　勤務実態の把握（超過勤務、有休取得等）や見える化の取組みとして、勤怠管理システムの導入を行った。

（5）障害者雇用の促進ついて、今年度も事業所として雇用できていない。

**18、児童の権利擁護と第三者委員会の取り組み**

**(1) 苦情受付等**

①苦情件数は、本園からは1件、グループホームから計5件（3人）出された。

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。

**③職員向けに権利擁護の学習会の開催**

**(2) 第三者委員会**

①第三者委員会の活動は新型コロナウィ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）を再開した。

**②第三者委員と子どもや職員の面接等について、**子どもと第三者委員との面接ついて、児童全員を対象に2回実施（例年一回）した。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。

職員の個別面談は、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）した。第三者委員を知ってもらう意味でも、1年目職員は基本的に面談を行なった。

**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。

**19、ボランティア・実習生の受け入れ状況**

(1) **ボランティアの受け入れ対応**　⇒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16名、うち7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、担当がとボランティアの方の間に入り話し合いを行った。

**④その他として、**生け花を月1回程度実施。アクセサリーボランティアは1度開催。その他水遊びボランティア、七五三での着物ボランティアの活動があった。

**⑤ボランティア懇談会について**年2回実施できた（7/1、2/3）。第一回では「ボランティア活動にご協力いただく皆様へ」の周知を行った。アンケートにも答えていただいた。

**(2) 実習生**

人材育成の観点から、出来る限りの実習生を受け入れていくことを目標に1年間実習生の受け入れを行った。予定していた実習生を受け入れることが出来た。

**①実習生の受け入れ**

今年度は計31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。

**②3回の実習オリエンテーションの実施**

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。ほとんどの実習生がどこかの回に参加をすることが出来た。

**③来年度受け入れの調整**

来年度の受け入れる実習生の調整を行った。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。丁寧にやりとりをして、担当や子どもたちの負担にならないよう調整する。

**④　臨床心理実習の受け入れ**

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をきっかけに学園施設の使用方法について検討の場を持つことが出来た。

・地域交流バーベキュー大会を開催し、参加人数約200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**

・見学受け入れを行い、施設や社会的養護について伝えた。（市民活動支援センターの職員や市議・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。

・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を行った。

**①児童相談所**

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。連絡・報告・相談のほか、心理判定、心理面接、治療指導科、家族再統合プログラムなども利用し取り組んでくることができた。

**②学校**

PTA 活動への参加、小・中学校との懇談会以外にも、各担当が日常的に担任の先生と連絡を

取り合い学校の状況、学園の様子の相互理解を図っていくことができた。また、問題行動や不適応状況には、担任などと情報を共有し、対応についての論議・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。年各々2回実施した。

**(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。フォスタリング機関事業を学園のホームページに組み込むことで運用した。

②人材確保に関する情報(募集要項・説明会・学習会等)についてはその都度ホームページと公式ラインで情報を発信した。求職者へ採用に関わる内容についてその都度発信した。

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**

後半期は予定内に配布することができた。主任と園長からの助言により一定のフォーマットで二葉だよりを作成することが出来た。

**22、福祉サービス第三者評価の受審と結果報告**

**＜全体の講評については、特によいと思う点＞**

①子どもたちに聞き取りを行う仕組みや意見を確認する場を設けるなどしている。

②職員間で協働して問題解決したり職員のコミュニケーションを大切にしている。

③第三者委員会の活用など権利擁護に積極的に取組んでいること。

**＜さらなる改善が望まれる点について＞**

①新人職員のＯＪＴについては、施設として統一した仕組みを浸透させていく必要がある

②職員が使いやすいマニュアルを整備し、定期的に見直すなど改変時期を定めることが必要。

③地域連携や地域支援、地域交流を記録化し、今後の地域に根差した活動につなげること。

23. 中長期計画の取り組み状況

新たな二葉学園五カ年計画については、流れは作ったものの、策定には至っていない。

(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、また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

第二分園と第七分園の今後の方向性については具体的に検討に入った。

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。

（2） 旧第三分園の物件について　⇒法人理事会に諮り、売却の方向で手続きをすすめた。

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。

①小 3 男子（昨年度末委託ケース）へのアフターフォロー

②地域の里親支援　定期巡回訪問、フォローアップ訪問、、電話相談等

③普及啓発　・実習生への講義、フォスタリング`の里親制度説明会、等

④施設内の活動　・認定前研修施設実習等

## 令和5年度　二葉学園　子育て短期支援事業　事業報告

１．令和5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。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**

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。

**(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) **受け入れについて、**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) **生活の場について、**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) **送迎について、**事業所の運行マニュアル、対応マニュアルに則り、事故、齟齬なく行った。

**(4) 食生活について、**アレルギー等の確認を受け入れ時確実に行なった。

**(5) 被服、洗濯について、**利用開始時に保護者と確認して行った。

**(6) 入浴について、**生活の様子を聞き取りながら、無理なくより丁寧に関わるようにした。

(7) **健康管理と通院対応について、**利用中の通院対応したケースはなかった。

**(8) 学習について、**学齢児については、宿題等の支援を行った。

**(9) 遊びについて、**担当職員が近くの公園や児童館等に出かけたり、室内での活動を行う。

**(10) 趣味の助長について、**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について、**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。話し合いを行ったが委託費の変更(増額)には至らなかった。

**3、児童定員**　　狛江市：定員2名、府中市：定員2名、多摩市：定員１名　計5名

本園3階（ばら室、もくせい室等で受け入れた。）

**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5年度 | 5 | 79 | 79 | 56 | 28 |

※利用理由　　①母レスパイト　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5年度 | 1 | 14 | 14 | 2 | 0 |

※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5年度 | 3 | 11 | 11 | 3 | 0 |

※利用理由　母レスパイト

## 令和5年度　多摩児童相談所フォスタリング機関事業　事業報告

1、里親制度等普及促進･ﾘｸﾙｰﾄ事業

(1)制度説明会実施した。　(2)養育家庭体験発表会の実施

(3)パネル・さとぺんバルーン展示　(4)出前講座を行った。

(5) 紙面広告・バナー広告等の実施　(6) SNS の活用、広報

(7) ラジオ出演　(8) グッズ作成

(10) ポスター掲示・チラシ等配架　(11) 個別相談

2,里親研修･トレーニング等事業

(1)里親研修(認定前研修、登録後研修、登録更新時研修、専門養育家庭研修等の実施)

(2) トレーニング事業の実施

(3) 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

(4) 研修日程についての配慮。

(5)里親トレーニング事業

3,里親委託推進等事業

(1)新規登録･登録更新手続の実施

(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,里親訪問等支援事業

(1)里親からの相談受付

(2) 里親家庭への訪問支援等

①里親カウンセリング、②未委託家庭への定期巡回訪問、③里親インターンシップ事業

(3) 里親等による相互交流

(4)養育体験の実施

(5) 一時保護委託の支援

(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

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 (2) 社会的養護自立支援事業を利用している児童に対する情報提供・相談援助※里親に対する支援も含む。(3)元委託児童に対する相談援助(アフターケア)

6,フォスタリング゛機関に係る人材育成

明星大学の川松先生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在り方、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。

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

多摩児童相談所に直接問い合わせされた数であり、フォスタリング機関への「制度説明」や「出前講座」へ出席者も確実に人数が増えている。さらに、普及啓発については、各市のイベントや、ＦＣ東京等の企業とも連携をとっている段階であり、新年度は新たな取組ができるものと思われる。

(2) 多摩児童相談所管内の新規登録数の推移

⇒毎年、8名から10名ほど新規登録あり

# 令和５年度　二葉むさしが丘学園　事業報告書

## 1．令和５年度の概況

これまで度重なる性的事故への対応として、「男女混合縦割り」の児童構成を見直し、今年度から「男女別」の編成に改めた。その結果が功を奏してか大きな事故やトラブルはなかったが、児童からの不安や反対の声が挙げられ、それぞれの児童へ施設長が個別に面接をした。

また新規事業として「新しいグループホーム（当初はサテライト型で計画)」の開設に取り組んだ。人財の確保ができなかったことなどにより、東京都のサテライト型（事務所機能を持つグループホーム）ではなく双子型で運用とした。また11月からは令和6年度に新たに開設する東京都練馬児童相談所のフォスタリング機関受託に伴う準備が始まった。新たな事業の開始と児童相談所が開設していない中で、何とか開設までこぎつけることが出来た。

このように2つの大きな新規事業を同年度に開始したことにより、関係者の負担がかなり大きかったこと、職員体制に大きな影響を与えたことは否めない。これらの課題に対してどう取り組んでいくかが令和6年度以降の課題である。

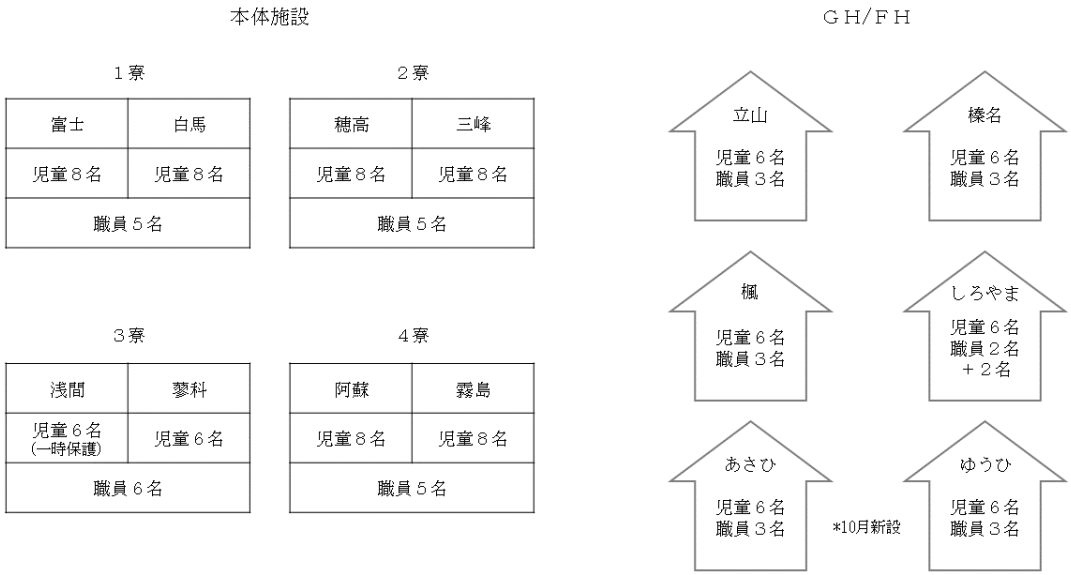
## ２．基本方針への取り組みを振り返り

「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」ことを中心に取り組みを進めた。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構築した。それらのためにも「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」を目指したが、その点の課題も残るところである。

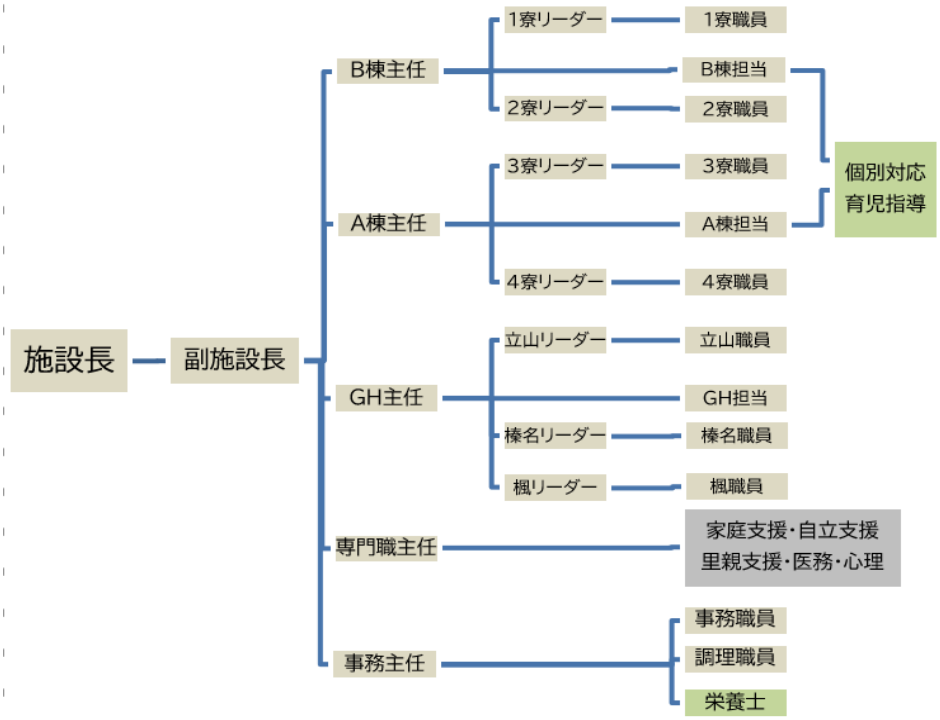
## ３．「児童定員」

本園60人　　グループホーム6人×3か所＝18人　　合計78人

地域小規模児童養護施設　６×３（５）＝１８人　（30人）小規模住宅型養育事業　6名）



二葉むさしが丘学園　職員組織図




4．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)

①10月に新しいグループホームを双子で開設した。

②職員配置や、係委員会などの運営体制を変更し、業務整理と人材の育成と定着に努めた。

③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、その具体策を検討した。

④児童福祉法の改正並び新たな制度変化に応じた取り組みに努めた。

(2)　「運営方針」(※会議・委員会等を含む)

①　各種会議として、「各部署会議」「養護会議」「運営会議」「職員会議」「係・委員会」

(3)養護の標準化を進めた。

ア) 各種会議やケースカンファレンスなどにおいて、日常的に実践の検証の機会を持った。

イ) 東京都の指導検査、第三者評価により明らかにされた課題への改善に取り組んだ。

ウ) 主任や副施設長を中心として役割分担や責任の所在を明確にするための仕組みを作った。

(4)連絡・調整（報告・連絡・相談・確認）の適正化を推進する

(5)予算の適正執行と職員配置の充実を進めた。

(6)「保育・養護方針」⇒各寮の方針、重点課題

①**1寮**・・・見本としての職員、見本となれる子どもを育てられるように努め、相互に尊敬

しあえる関係づくりに努めた。

②2寮・・・暴言、暴力をなくし、安心安全な生活をつくるよう努めた。仕事を円滑に進めるために、公務室の整理を職員全員で取り組み、スムーズに仕事ができた。

③3寮・・・今年度も暴言・暴力が少ない安心・安全に近い一年を過ごすことができた。

④4寮・・・子ども間の話し合いや職員が状況に応じ寮全体でフォローする体制ができた。

⑤立山・・・今年度から女子寮となったが、大きなトラブルもなく過ごせた。

⑥榛名・・・今年度も榛名寮では暴言や暴力が日常的に出る状況が続いた。

⑦楓・・・相談数には差はあったが各自が必要なことは言語化して相談が出来ており、何かあった際には相談する習慣文化が根付いた。

(7)「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った。 また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した。

(8)「食生活・食育」

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・安全な食の提供と子どもの心身の発達に寄与することが出来た。アレルギー等に配慮し、他職種と連携した支援を実施することが出来た。

(9)「医療・保健」

発達段階に応じ、身体の健康（清潔、病気、事故等）について自己管理ができるよう支援するように努めた。 定期的に服薬する児童の増加に伴い服薬の管理について見直したが、誤薬や飲み忘れの事故が無くなっていない。

心理療法として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を実施した。

性教育として、年齢・発達段階に応じて、性についての正しい知識を得る機会を設けた。

(10)「環境整備」

建物の内外装、設備、家具什器、庭の樹木、草花など、子どもを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努めた。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指導した。

(11)「コロナ感染対策」（環境・子ども利用者保護者・職員等の対策）

(12)「安全対策・防災対策」事故、感染症の発生時などは、副施設長を中心に事故対応のフロ

ーに従い対応した。法人や東京都などにも迅速な報告相談に心がけた。

（13）「リスクマネージメント（事故対応やヒヤリハット等の取り組み）」

「事案検証の強化」「コミュニケーション形成の促進」「ニヤリホットの取り組み」

「感染症の予防及び対応」等に取り組んだ。

（14）専門職間の連携・協力

４．職員育成・研修計画

・職員研修について年６回の園内研修を実施した。（内容は詳細版を参照のこと）

・新任職員研修を宿泊での研修を実施した。

・主任、リーダー職については副園長による個別面談を定期実施(業務の進捗管理)した。

・人材確保についてインターン実習の受け入れを実施した。また、15校20名（保育19名、社福1名）の実習生を受け入れた。

５．「権利擁護と苦情解決第三者委員会の取組み」

度重なる性的事故を受けて、その再発防止策を都度検討しながら事故防止の取り組みを進めてきた。また、権利擁護研修を実施した。

６．ボランティア・実習生の受け入れ

実習経験者で採用につながったのは1名であった。また、コロナの感染拡大防止のため中止していたボランティアの受け入れも、徐々に開始できるようになってきた

７．地域活動（連携）・地域公益活動等

・青空祭りについてはコロナ前の状況に近い形で開催することができた。体育館開放にはニーズが高く利用していただいた。また親子食堂・オープンカフェ等にも取り組めた。

８．広報活動

「採用向けパンフレット」「園だより」を年2回4月・10月に発行した。

「HP ブログ更新、SNS の投稿頻度を上げる」「LINE アカウントにて就職説明会情報」

９．福祉サービス第三者評価の受審結果

＜特に良いと思われる点＞

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。

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。

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。

＜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必要。

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が必要。

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必要。

10.「中長期計画（5カ年計画）」の具体化に向けての取り組み

中長期目標について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。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る。

11.「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っている。

12. 「計画の推進・進行管理」（施設内での共有・推進、中間評価など）

計画によってはプロジェクトチームなどを立ち上げ、より細かな現状の把握やニーズ、子どもや職員の反応などを拾い上げ、ある程度まとめてから会議に提案し、共有を図っている。

## 二葉むさしが丘学園　一時保護事業報告

１．概要

令和5年度は、2月末時点で、20人の保護の受け入れをおこなった。また、一時保護児童が『安心・安全』に生活していけるように、以下の事を定め保護の調整を行った。今年度は、保護が長期化するケースが多く見られた。保護期間の平均が62.95日（20人）であり、去年の45.12日（25人）に比べ伸びており、家庭復帰ケースも保護が長期化する様子が多く見られた。

**１．子どもの権利擁護**

⑴児童に困りごとがあるときや相談したいことがあるときには、その都度話を聞き困ったままにしないようにすぐに福祉司や心理司に連絡して対応するようにした。

⑵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の実施。

**⑶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。

**⑷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。

⑸**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。

・都との定期的な協議を行い、より良い支援と一時運営に繋がるように取組の充実を図っていく

## 二葉むさしが丘学園ファミリーホーム「しろやま」事業報告

１，重点課題への取り組み

**①「自分達で責任を持ち、常に考え続ける運営」**

**②「ファミリーホームならではの行事」**

**③「地元に根付くファミリーホーム、そして里親・ファミリーホームの輪を広げる」**

２．強化方針について

・家庭養護としての集団作り（②生活集団づくり）

・中学生の学習支援（⑧学力を育てる支援）

・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（④環境整備、権利擁護）

・高校生のバイト等自立支援（⑨自立への支援）

「生活集団づくり」「基本的生活への支援」「環境整備」に取り組んできた。

３．食生活・食育

季節の行事や祭事に際したメニューの提供で、季節を感じたり食事の楽しさを感じられるよう工夫してきた。また今年度は皿洗いと調理を行う日課を取り入れた委託児も居り、挑戦している児童を応援しながら見守っている。

４．豊かな人間関係づくり

学校やアルバイト先など友人関係が築けていない児童もいるため、NPO 法人みらいのもりが開催している自然繋がりプログラムや NPO 法人日向ぼっこのイベント、学園坂音楽クラブにホームからも参加し、外部活動に参加する機会を増やした。

５．医療・保健

クリニックに通院している児童が２名おり、それぞれ通院の機会に自身の状況を医師にしっかり伝えられる機会になるよう努めた。カウンセリング利用についても開始することができた。

６．その他の支援、取組

①学校・学力を育てる支援（強化方針）

②自立への支援（強化方針）

③リスクマネジメント

学校から貸し出しのあるパソコンにて SNS で知り合った人物と連絡を取り合う、というルール違反が外泊中に発生した。この委託児は以前も同様の違反があったが、その時の反省を活かし、個人情報を極力教えない様にするなどの工夫が見られ、今回は事故報告に該当しないことになったが、ルールの徹底をすることで児童の安心安全を守ることに繋がることを再度確認して支援を行うようにした。

④専門職との関わりとして、本園の自立支援コーディネーターに自立面談を実施してもらった。

⑤職員育成として、養育家庭登録の更新研修に参加し、家庭訪問を実施した。

⑥職員の働き方の改善への取り組みを実施

⑦地域活動及び連携、地域貢献活動へ積極的に参加をした。

⑧アフターケアとしては、専門学校に通う児童が食事を食べに来たり、宿泊したりと昨年度よりも頻繁に訪れるようになり年末年始にも宿泊し、実家的な居場所として機能することができた。

# 令和５年度二葉南元保育園　事業報告

## 1. 令和５年度の概況

園長の交代、昨年度の園内盗難事件に始まった一連の問題への対応や、第三者委員からのいただいた提言に対してどのような対応をしていくのか等、様々な課題や検討事項を抱えながらのスタートとなった。子どもの生活面では、クラスごとに行っていた行事を合同で行い、保護者の参加人数を可能な限り緩和して、子ども保護者と一体となり行事を行うことが出来た。園外での活動も行うことができ、子どもたちにとってとてもいい体験の機会を作ることができた。

職員不足と言う問題も浮上し。主任、園長が現場勤務に入りながらの日々の運営をしていく状態がしばらく続き、職員採用については、厳しい状況が続いた。

地域との連携については、ボランティア活動受け入れを増やし、大学からの実習依頼、研究協力依頼などもあり丁寧に対応しながら受けたことで活発な連携ができるようになった。

## 2. 基本方針に関する報告

基本方針をもとに１年間保育活動を行う。年度末にくすのき保育園と合同研修の中で浦上牧師より、創設者の思い、キリストの愛の精神について学ぶ機会を設けることが出来た。

## 3. 重点課題

### (1) 保育内容の充実

6月の花の日には地域の警察署、消防署に地域交流に出かける、遠足も2クラス合同で出かけ、行先でお弁当を食べる経験もすることができた。保護者が参加する運動会、クリスマス祝会等は保護者の参加人数について制限を設けながら園での取り組みを披露することができた。

### (2) 保護者への支援

保護者会には保護者に参加していただき交流を行うことができた。また、個人面談を行い、必要に応じて臨床心理士も加わり相談に応じた。年度の後半より、園独自でカフェを2回開催。保護者同士や保護者と保育士の交流の場を持つことができた。

### (3) 地域の子育て支援事業

今年度は四谷中学校から職場体験が３名あった。また職場訪問も受け入れする。

卒園児の大学生インターンシップ、夏のアルバイトを受け入れる。その後も継続的にアルバイトに来てくれるようになっている。保育実習生以外には看護学生、看護学校の包括的ケア実習も受け入れた。

(4) 次世代を担う職員育成

令和５年度新入職員１名はベテラン職員と組み育成をお願いする。育成体制は、随時主任や臨床心理士面談などをいれサポートしていく体制を作る。キャリアアップ研修や外部研修以外にも法人内の研修にも職員の積極的参加を促した。

(5) 運営の組織化

園長交代があり、運営の再組織化を行った。会議の流れ、情報伝達の流れを確認し、乳児、幼児クラスに中堅職員のリーダーを置きスタートをした。会議の流れの定着が難しく、情報の伝達も伝えた流れになかなか乗れない部分も見られた。

(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とともにBCP 計画の策定。年間を通して安全計画の見直し等も行った。毎月の避難訓練は、時間帯を変更しながら実施した。乳児院・法人本部との合同訓練はできなかった。

(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２年が過ぎた。保護者との連絡方法やメールでの一斉配信により、ペーパーレスに繋がった。事務作業の短縮にもなってきた。子どもの様子を写真や、動画を使い園内の活動を保護者に伝えるいい機会になっている。

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9７名でスタートした。(0歳3人10月入所枠)

定員が開いているクラスも途中入園があり、3月には105名になる。

②標準時間は7時から18時、短時間は9時から17時。、途中の退園はほとんどなかった。

(2) 延長保育事業利用状況

保護者の就労形態の変化（在宅ワーク）もあり、月に2‐3回19時を過ぎる保護者はいたが常時20時を希望することはなかった。

年間利用状況は以下の通り　　＊短時間延長は短時間認定児の延長利用

| 延長保育利用 | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 延長保育 | 129 | 111 | 161 | 134 | 132 | 128 | 133 | 101 | 115 | 108 | 135 | 122 | | 1509 |
| 短時間延長 | 1 | 2 | 0 | 0 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 9 | | 22 |

(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。職員配置2名固定にして対応。

＊定期利用7名。スポット利用2名、緊急枠の1名。

## 5. 職員配置状況

職員配置　全職員：44名　　（令和６年3月31日現在）

常勤職員： 27名　園長（1名）保育士（21名）栄養士（4名）事務（１名）

| 一時保育室 | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 一時定期 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | | 19 |
| スポット | 29 | 22 | 32 | 38 | 34 | 36 | 42 | 54 | 35 | 32 | 34 | 45 | | 433 |

産休・育休取得者：0名

非常勤職員：５名　保育士　8H 勤務（1名）7H 勤務（1）　6H 勤務（1名）看護師（２名）

パート職員：７名　保育士（有資格者）4H 未満（１名）　無資格者4.5H 未満勤務（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

＜職員の入退職状況＞

新入職員：２名　（正規職員　保育士２名(新卒・転職)）

非常勤職員３名　（看護師1名　無資格2名）学生アルバイト2名

退職職員：正規職員　1名　介護　3名自己都合、非常勤職員：３名　途中退職３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。**

①　職員会議：月１回　定例会議（昼月一回）

②　保育会議：月１回　定例会議（昼月一回）

③　部署会議：各月１回　幼児会議・乳児会議・調乳会議

④　運営会議：月1回（体制等の検討）必要に応じて臨時会議。

⑤　クラス会議：随時⇒定例会議の設定は難しく、長時間会議時に会議時間を設けた。

⑥　総括会議：年２回　　上半期・下半期

**⑵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安全確認・草取り・冷蔵庫チェックなど行った。

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 ハラスメント委員（法人）

⑩ 防災委員（法人）

**7.保育報告(保育内容に記載)**

(1) 保育理念を基に、児童憲章を参考にした自己評価表で、年4回チェックを行い、振り返りや気づきにつなげる機会を設けてきた。

(2) 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。地域の公共施設と文書交換や保護者との情報交換にとどまらず、直接園に出向いてもらい観察、その後のフィードバック等積極的に情報の共有とアドバイスをいただく。

(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が、スポット利用の希望は多い。「だれで通園制度」との兼ね合いも様子を見ていく必要もある。

**① 乳児保育（0歳児～2歳児）**

乳児クラスは、緩やかな担当制をとり、個々の子どもの日課を大切にした保育をめざし保育を継承してきている。毎年月齢や保育時間に応じて対応してきている。

基本持ち上がりの職員も配置し当初クラス運営は安定していたが、職員の病休取得や職員不足により職員体制の不足の中での運営となった。非常勤職員との連携やクラス運営の見直し等を行いながら保育を進めてきた。

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

日々の子どもの体調や気候を考慮し園内や園外の遊びを組み立てた。園外への散歩は職員

配置・熱中症情報等も考慮した上で取り組んだ。夏の水遊び０歳児は暑さ対策のために中止とし、１、2歳児はたらいやビニールプールを使った水あそびや、遊具やホースシャワーなど工夫した遊びを心がけた。また、誕生日会は、個々の誕生日にお祝いをした。

**②　幼児保育（3歳児～5歳）**

幼児クラスは、園庭側からの入室が定着し、入室後の準備も個々の状況に応じた対応を行なうようにしてきた。感染症の状況に応じて朝夕の合同保育を短くするなど各クラスで対応した時もあった。

## 8. 行事等の実施報告　（詳細版参照）

## 9. 食生活・食育についての取り組み

（1）離乳食対応やアレルギー児対応、食育に関する相談に応じた。

（2）食物アレルギー児対応として鶏卵, 大豆・ナッツ類の除去が増えてきている。

（3）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、料理保育を行ってきた。料理保育はクラスや部署で感染症が流行しているときは中止し安全に配慮した。

（4）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（以下の内容を実施）

（１）身体測定（月１回)、頭位・胸囲測定（年２回)、 園児健診(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）

腎臓検診（尿検査）(「4・5歳児年1回)

職員健診(６月～9月）　、 職員検便(食事に関わる職員対象、毎月)

職員インフルエンザ予防接種（実費補助）　、健康講座等

（２）感染症状況

＊時期的に一斉に感染症が広がる時期があった。アタマジラミは収束に時間がかかった。

（３）新型コロナウイルス感染症対応、 体調管理、 衛生用品の補充に努めた。

(4) 事故報告　レベル４事例　４件（通院治療）

・3歳児：室内　給食後転倒テーブルに耳をぶつける　通院：経過観察：異常なし

・3歳児：戸外　公園で転倒腹部うち陰部付近より出血　通院：経過観察

・3歳児：室内　サッカー教室中に転倒し口を打つ　歯科医受診問題なし

・3歳児：室内　腕の痛み→肘内障　　通院：経過観察

・3歳児：戸外　転倒顎を切る　通院：テープ保護

3歳児肘内障は昨年も通院あり。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

・1歳クラス1名　ヒトメタニューモウイルス、2歳児クラス1名　川崎病

**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) 安全対策として四谷警察署の方による園児の交通安全指導実施（春・秋）

職員のための防犯訓練　不審者対応訓練を行った。

(2) 防災対策として防災訓練は総合訓練を毎月行なった。また災害時伝言ダイヤルは年3回実施。保護者へのコドモン一斉メールし、迎え時に確認する訓練を行った。

(3)「ヒヤリハット・アクシデント報告・集計」をコドモンだけでなく紙面でも記入可能にして担当者は工夫してきたが、報告数にばらつきがあった。

乳児クラスは発達の中で噛む・押す・叩く・引っ掻く等が多くみられた。

(4) 感染症対策として各クラス保育中、昼寝時の換気引き続き留意した。給食室等の職員が使用する部屋の消毒。職員のマスクは区の指示により継続。園外では外すようにした。

**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　環境美化について美化係が中心になり、園内の掃除を行う。園全体の樹木選定は年間通して業者に依頼した。

(3) ２Ｆベランダの庇に日々鳥の糞が落ちているため意識して掃除をする等対策。

**13. 保護者支援に関する報告**

(1) 地域の公共機関と連携を取りあい、情報共有した。ケースカンファレンスへの参加、こちらから子ども家庭支援センターへ連絡を取り状況を伝える等の対応もあった。

**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。

保護者からの相談増加。第三者委員にアドバイスをしてもらう。

(2) 信濃町子ども家庭支援センターとの連携等地域の公的機関との密な情報共有を図った。

## 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）職場内研修として、今年度は個別研修を中心に行ったため、職場内研修は行わなかった。

法人内研修（新人研修・中堅後期研修・ネクストリーダー研修等）への参加

（2）職場外研修　個人研修は常勤職員ほぼ全員参加（キャリアアップ研修)、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。

（3）自己評価チェック表について、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についての振り返りを年に4回行った。

## 16. 職員の働き方の改善への取組み報告

（1）時短取得や病休制度取得後も個々の状況に応じて本人の意向を優先した勤務体制を心掛けた。非常勤職員は時短や勤務希望を組み働き方が選択できている。働き方の選択が増えるごとに負担感を感じる職員も増加しているように感じ、今後検討していく課題である。

（2）休暇保障について全体や部署ごとに休みを調整しあい、なるべく希望日に有休を取れるように配慮した。子育て中の職員や疾病により体調維持のため、休暇制度を使っても欠勤になったり有休の残数を考えると休めない状態の職員もいた。

（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が、正規職員は、昼会議等もあり休憩が取れないのが課題であった。

（4）職員宿舎借り上げ制度の利用は5名である。

## 17. 児童の権利擁護と苦情解決第三者委員会の取組み報告

・報道されてきた不適切保育について掲示等で周知し情報の提供を行う。

・苦情解決第三者委員会は法人の全体会に委員の参加をお願いした。

## 18. ボランティア・実習生等の受け入れの取り組み状況

（1）看護学生について東京新宿メディカルセンター付属看護専門学校、東京医科大

（2）保育学生、草苑保育専門学校　、こども教育宝仙大学、東海大学、永福学園等

（3）職場体験・ボランティアは職場体験（四谷中学校等）　8名

（4）ボランティア活動　新宿区社会福祉協議会、東京医科大、年間延べ54名

## 19. 地域活動（連携）・地域貢献活動等の取り組み報告

「早稲田大学理工学研究所（言葉の研究に協力)」「クリアソン新宿（サッカー教室)」

「東京都サッカー協会巡回指導」「新宿社会福祉協議会　フードパントリー参加」

「新宿区障害福祉協会（パズルアート参加)」「東社協広報委員会」等

**20. 広報活動（園だよりやホームページの取り組み）**

(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。インスタグラムを開設

(2) ホームページは担当者を決め、『ふたばブログ』の毎月更新をめざし取り組んだ。

**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. 中長期計画の取り組み状況**

**１．中長期計画の**（5カ年計画）**具体化**

(1) 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。保育内容の見直しについては具体的に進まず、課題の残った状態になっている。

(2)職員の防犯訓練（四谷警察署）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、法人、乳児院との連携の訓練や話し合いはできなかった。

(3) 職員組織の構築と労働環境の見直しについて、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。引き続き人材の確保、育成、定着は課題。

(4) 地域貢献、新規事業に向けて地域との連携(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。

(5) 職員間のコミュニケーションについて、組織的に改善を図るが、会議の流れや情報伝達など定着せず、職員同士が意識的に取り組めなかった部分はあった。

**２．財務面の見通し**

園児数は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。今後少子化の影響で選ばれる園になることは重要だがそのためには、職員全員が問題意識を共有しながらこれから何に取り組んでいくのかを考えていく必要がある。

# 令和5年度　二葉くすのき保育園事業報告

## 1.令和5年度の概況

社会的にも育児休業を1年以上取りたいというニーズが増加傾向にあり、0歳児は4月当初で充足はせず。また、4歳児に関しては年度途中で転居等による転園で、欠員のまま未充足となった。また保護者の出産・就労の関係で年間を通し認定の変動が多い年で収入にも影響があった。

令和5年度調布市安全計画補助金を活用し、乳児受け入れ室・室内扉を新調と、乳児園庭の転倒事故防止のためレンガ、コンクリート部分をゴムチップ化、更に暑さ対策のために遮光ネットテント等を追加購入した。

職員への処遇改善Ⅰ・Ⅲを全職員へ手当支給し、Ⅱは園内の役割及びキャリアアップ受講条件を満たした職員へ配分した。当年度支給分として公定価格において、令和5年度公定価格改定分の差額を人件費として全職員の処遇改善へとつなげることができた。

## 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、一人ひとりとのコミュニケーションを可能とし、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、ゆとりのあるかかわりをもつことを大切に保育実践にあたることが出来た。

## 3. 重点課題

(1) 保育内容の充実

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

(2) 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てきた。職員がそれぞれの立場をできる限り尊重し合う姿勢を大切にして働き続けられる環境づくりに努めた。

(3) 園庭環境の見直し検討

乳児園庭は緑が多く、探求遊びが豊かにできる環境の下で、また、楠の樹木の根なども突起しているが乳児の子どもたちのつまずき等もなく過ごすことができている。草花が多い分、誤飲や葉で手を切らないよう遊び方をみてレイアウトや植えるものを再検証した。

(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。耐久劣化が主だが、安全性の確保は大前提なので、現場からの意見を反映しつつ精査し、予算に盛り込み実行に移すことができた。定期メンテナンスや保守に入るなど、状態維持にも努めた。

**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

①年間延べ暫定定員1,159名に対して月別入所児童は上記の通り。

②入所：　0歳児5月1名・6月1名・7月2名　　2歳児7月1名

③退所：　8月末日－4歳児、転居のため。　　9月末日－4歳児、居住地近くの園へ転園のため。

3月末日－0歳児3名、2歳児1名、上の子のいる園、居住地近くの園へ転園のため。

④管外受託児：4歳児－江東区

⑤産休・育休、就労による短時間認定、最大10名となる。

⑥乳児枠増員（0歳児2名・1歳児4名）実施。

0才児…12名　１才児…16名　2才児…17名　3才児…18名　4才児…17名　5才児…17名

＊幼児3才～5才児、異年齢児保育のため、年齢別の在籍数に流動あり。

(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46名。月別延長利用者数は下記の通り。

延長利用家庭はほぼ固定。

②業種から5歳児家庭の利用が主。乳児は時短やフレックス制の働き方を活用する家庭が多く、利用家庭は少なかった。子どもの生活を守るために、幼児・乳児・0歳児と3ヶ所の部屋延長保育を実施しており、常勤保育士・パート各1名ずつ計6名の配置で対応している。

③保育短時間家庭、月途中就労開始等で朝・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 | 109 | 95 | 82 | 94 | 81 | 93 | 92 | 80 | 105 | 86 | 102 | 108 | 1,127 |

＜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 | 9 | 0 | 1 | 0 | 11 | 9 | 14 | 30 | 8 | 38 | 120 |
| 夕利用数 | 0 | 0 | 0 | 10 | 17 | 2 | 2 | 3 | 16 | 31 | 3 | 32 | 116 |

## 5. 職員配置状況

入退職者状況：入職　栄養士1名(10月入職)　　調理補助パート1名(2月入職)

退職　栄養士1名(9月末日)　調理補助(1月末日)　保育士1名(3月末日)

〇正規職員数：23名　非正規職員数：21名　(令和6年3月31日現在)

〇常勤職員：23名…園長(1)、保育士(17)、看護師(1)、管理栄養士(2)、栄養士(1) 事務等(1)

〇非常勤職員　　7名…保育士(5)＊7.5H 勤務(4)/6.5H 勤務(1)　調理員(1) ＊6H 勤務

調理補助(1)　派遣職員(1)－保育士、パート職員　12名…11時間開所保育補助(10) 事務補助(2)、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)

〇育児休業取得職員－保育士3名(4月中旬復帰1名、5月復帰1名)

産休・育児休業取得職員－保育士1名/事務等1名

## 6. 運営報告

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。全体職員会議は夜会議から昼会議へ変更する。議論に関しては事前に意見集約をし、職員の意見を寄せておくことで自分のこととして考えあえるようにしていった。

① 全体職員会議　月1回　第4火曜日　必要に応じ土曜日開催

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

各種委員会を設置し、職員全員が運営にかかわるようにする。行事委員は今年度見送る。

人事委員会を新たに設置し、採用に向け職員側の意向を取り込みやすくしていく。

①研修委員会：園内研修の計画立案・わらべうた研修等

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、修繕箇所の窓口・床のワックスかけ等

④ 安全管理委員会：ヒヤリハット検討会の進行、避難、防災、防犯訓練実施計画等

⑤防災・防犯管理委員会：避難・防災・防犯訓練実施計画と実行行事

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行事委員会：のびっこくすのき(卒園児ホームカミングデー)・こどもまつり等

⑧ 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

⑨ 地域交流事業：年間計画立案と実践

⑩ 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。

⑪法人各委員会へは関連委員会代表者等出席

## 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ている。子どもが安心し、家庭的雰囲気の中でゆったりと過ごせるよう、出来るだけクラスごとの保育を保障した。

### (2) 幼児保育(3歳児～5歳児)

幼児期においては乳児期に育てられた育児の基盤を尊重し、順次性をもってその子の発達を積み重ねていく。異年齢混合保育の中では年齢・性・発達の違う子どもたちが3年間同じクラスで過ごすことになる。。

### (3) わらべうた

わらべうたを保育の中に取り入れている。幼児では本来、目で見る・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る。

## 8. 年間行事報告

子どもの姿から行事の位置づけを検証した。熱中症警戒アラート発令日が続き、で水遊び・プール遊びが例年通り実施ができず。9月初旬まで実施期間を延ばし対応した。

## 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、うす味を基本としている。月1回の献立会議を設け、給食会議にて、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ている。

乳児ー・どんなメニューも全体的に平均的によく食べているが、クラスを巡回していると食べる人と食べない人の差が大きいと感じた。

幼児ー・リクエストでも魚メニューが挙げられ、魚も好き嫌いなく食べている子が多かった。

調理ー事務の分担が出来てきたことで、休みなしの通常体制の日は栄養士3名が調理に関われたことで、配膳時間には概ね間に合わせることができた。

「クラス巡回」「課業」「アレルギー対応」「宗教食」等の配慮、実施

**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

・第2回の歯科健診、歯みがき指導は歯科医師会と市で協議の結果中止となった。

(3) 視力測定

・視力検査はもともと数名ずつの実施だったため、例年通り行った。

(4)その他感染症

①インフルエンザ

10月末、インフルエンザ流行警報が発令され、全国的な流行開始。当初、小中学校で流行しても保育園での流行はなかったが、11月に入り2クラスで流行。子ども26名、職員7名が罹患。11/15に保健所報告、11/30に終息となった。その後12月に入り1クラスで流行。

②アデノウイルス

12月初めからクラス内で高熱での欠席が続く。アデノウイルスと診断された子は2名だったが、担任1名、保護者、兄弟が診断されたこともあり。

③水痘・帯状疱疹

1月末、帯状疱疹1名。水痘の罹患歴はなく、予防接種も2回済だった。

④溶連菌感染症

1月末～2月初め、1クラスで発熱欠席児多数でるが、コロナ、インフルエンザ共（ー）で、溶連菌感染症診断1名。2月初め、1名、3月初め1名。

⑤新型コロナウイルス

1月に1名、3月に5名発症者出るが、そこからの感染拡大はなかった。手洗い、換気など基本的な感染対策と、免疫力を落とさないよう個々の体調管理に努めるしかなかった。

⑥胃腸炎

世間でも流行しており、1月末から園で嘔吐する児数名。嘔吐処理研修の成果があったためか、そこからの広がりはほとんどなし。

⑦花粉症

気温が高い日が時々あったせいか、例年より花粉が飛ぶ時期が早く、１週間ほど早く症状が出ている。診断はされていないが疑わしい子もいる。

様々な感染症が同時流行。コロナで感染症が流行しなかった分の影響が大きい。季節にかかわらず様々な感染症が流行するため、感染対策は年間を通して必要となった。

(5)熱性けいれん　　⇒　既往児3名。全員2回以上。ダイアップ預かり2名。

**11. 安全対策・防災対策・リスクマネジメント**

(1)　感染対策

・カズノール、アルコール綿、バイゲンラックスを使い分けて消毒

・換気を重視し、年間を通して閉めきらないようにした

(2)防災対策

・避難訓練－園舎前の公園とプール置き場への避難を実施した。

・避難車訓練－幼児クラスでも一人で歩けない子どもがいるため、職員全員で対応した。

(3)熱中対策

・熱中症：今年も猛暑だった。水分補給を頻回に行い、各クラス熱中症対策に努めた。

(4)その他、「安全計画の策定」「防犯対策」を行った。

(5)リスクマネジメント

・防犯訓練（ホイッスル）－6月・10月・2月の3回行なった。

・アクシデント検討会の実施

・安全点検・・・園内・園周囲を抜き打ちで安全チェック実施

(6)受診(事故)報告

・歯の打撲2件。原因不明の脚の異変1件。いずれも大事には至らず

## 12. 環境整備

(1) 乳幼児園庭の安全と活用、子どもの育ちの変化から環境を見直す検証を行った。

(2)夏の草取りをはじめ、意識的に実施。園庭作業と園庭整備をおこなった。

(3)ごみはできるだけ減らすよう取り組んだ。

## 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。保護者自身の迷いや不安、悩みに「親・家族の身近な存在・場所」としての保育園を目指し対応してきた。懇談会や個人面談、日々の連絡帳等を通じて一人ひとりの親を理解すること、専門家の力を借りること等の対応をしてきた。

(1)懇談会・参観・面談・・・各クラス懇談会をⅠ・Ⅲ期、・参観個人面談をⅡ期に設けた。

(2)親子であそぼうわらべうた・・・7月土曜日に日頃、クラスで親しんでいるわらべうたを親子であそぶ会を4年ぶりに実施。

(3)美化デー・・・コロナ禍で見送り続け、32名の参加で4年ぶりに再開できた。

(4)父親交流会・・・2月美化デーと同日午後に対面実施。乳幼児15名の父親が参加。

## 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ホームカミングデー(くすのき広場)として保育園で過ごす日をつくっている。必要なケースは卒園後も相談窓口として園を活用し、また、オンライン面談や電話相談にて対応した。

## 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回の来園をお願いする。保護者は安心して臨床心理士との面談を希望され、定期的に対応していただく家庭が増えている実態にある。栄養士・看護師の存在も大きく、子どもの育ち、保護者の不安解消につなげることが出来た。

## 16. 職員育成・研修等の報告

個人差や温度差はあるため年々難しくなってきているという意見も出ている。園としてリードしていくことや常に学び続けていく、社会人として自己研鑽の必要がある。

(1) 園内保健関係研修

①救命救急講習の実施、嘔吐処理研修の実施。

(2) 職員研修

① キャリアアップ研修ー職員がテーマを決め1分野以上は受講していく。

② わらべうた研修の実施

③園外研修としてコダーイ芸術研究所の年間研修やわらべうた研修に参加した。

**17. 職員の働き方改善への取り組み報告**

(1)保育従事者職員宿舎借り上げ事業について

今年度は11名の職員が利用した。家賃補助により、自らのライフワークに合わせて選択できている。また、緊急時の対応職員としての自覚もあり、職員体制づくりが安定した。

(2)休暇について

年度内有給発生率：常勤68.7%(昨年度より20.4%UP)、非常勤はほぼ100%で取得している。非常勤職員は体調管理含め、家庭事情等で休むケース増える。未就学児のいる職員は子看護休暇を併用、就学児以上は看護休暇5日内で86.6%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組み報告**

めまぐるしく変化する保育情勢にも目を向け、そこで得たものを職員間で深め、必要に応じて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ている。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・要望も含め解決結果を報告していく。

**19. ボランティア・実習生等の受け入れの取り組み状況**

「中学生職場体験」「保育実習」「給食実習」に取り組んだ

「ボランティア」は小学生2名、中学生2名受け入れを行った。

**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) 発達センターからの交流保育受け入れた。

(2) 保育室内・園庭で過ごす時間を盛り込むことが出来た。

(3) 産前産後の育児相談(0歳児室で過ごす)

(4)保育所体験の実施

**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

今年度受審なし

## 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く

・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についての比重はあがる。

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

・園内組織として委員会、園全体の取り組みとして考えあう機会が増えてきている。

(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。

・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。

(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

・待機児童対策で0歳児定員を増やしてきたが、4月入所希望家庭は減ってきている。多様な他者とのかかわり事業(誰でも通園制度東京都版)との兼ね合いもみて定数変更を検討していく必要がある。

# 令和5年度　トリノス　事業報告書

１．令和5年度の概況

年度途中に新入職員の採用を行い、4名体制の確立が出来た。また、日野市の社会福祉協議会や立川フォスタリング等からの見学や学習会の依頼や、大学への出前授業への参画等未だ知名度の低い自立援助ホームを知っていただく機会を設けることができた。

入居者に対し、久しぶりに18歳以下の年齢の利用者を受け入れたが、充分なアセスメントをし切れず家庭復帰となり、あらためてアセスメントや児童相談所と綿密な打ち合わせをおこなっていく必要があることを痛感させられた年度である。

現代の社会的現象となっている「東横キッズ」等の女子の保護について、現在トリノスは男子ホームのため、ニーズの高い女子を受け入れられないことから、現実的第二ホームの設置が可能かどうかの検討に着手した。

２．基本方針に関する報告・総括

社会的養護の他事業所より見学や研修を受け入れ、自立に対しての考え方についてホーム内でも共有することはできた。更なる具体的な実践を重ね、他事業所への発信を行っていく必要がある。

３．重点課題に関する報告・総括

**(1)昨年度の施設長交代に加え、新たに職員異動による支援運営体制の見直しと再構築**

年度途中の新規職員の採用をすることが出来、比較的適切な支援が行うことができた。

但し、体調を崩す職員が発生してしまったことは反省し、職員支援の強化が求められる。

**(2)地域ニーズに対しての支援の掘り起こし**

日野市社協からの要請で、民生児童委員の方たちへのホーム見学、自援の現状を学ぶ機会を作り、現状や制度含め理解していただく機会を設けることができた。また近隣の方からの日常の軽いお願い等を受け、ニーズへは最大限答えることをしてきた。

**(3)進学支援について**

昨年度利用者1名が大学への就学による入居を受けたが、学習理解が追いつかず、結果的に退学を余儀なくした。他途中入居の就学者は、学業とアルバイトの両立が出来た。

(4)障がいケース支援の充実

ホーム利用者の大半が手帳取得者若しくは在籍中に取得と、多くの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、社会自立を目指しての支援が出来た。自身の障害受容ができず、制度への受け止めきれないケースがあり、そこへの対応が重要である。

(5)法人内他事業所と連携（自立支援含む）

ケースを通じ情報交換や現状報告、必要に応じての訪問を行い、利用者にとってホッとできる機会を提供できた。また他事業所（フォスタリング含む）からの体験型研修を数人受けてきた。今後もトリノスへ足を運んでもらえるよう周知していきたい。

## ４．児童定員と児童在籍・入退所状況等

令和５年度入居者　４名　　令和５年度末在籍　５名

令和５年度退去者　３名

## ５．職員配置状況

令和５年度新入職　１名　　令和５年度法人内異動１

## ６．運営方針に関する報告

(1) 基本の月３回のホーム会議の実施を遵守し、各職員が抱えて副業務含め、報告検討決定の場として、有効的に行うことができた。

(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していくことを徹底する。

(3) 会計作業は、担当職員を中心に、本部事務局職員や、他事業所の事務担当職員の指導を仰ぎながら全職員で情報共有しながらすすめることが出来た。

(4) 運営、支援に関して全職員ができる限り特定の職員に負担が偏らないよう業務量の把握と適正な仕事量を把握し、均等化を図ることが出来た。

## ７．保育・養護実践報告

（１）利用者の支援について、必要に応じホーム会議で確認し、一貫した支援に努めた。

利用者の「自己選択」を尊重し、その挑戦には賛辞を送り、失敗は受け止めてきた。

（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た。
各利用者自身が課題に対して、具体的な数字（貯金）や生活の状況等細かに話を行った。
（３）就労や進学に対して、しっかりと自分で選び、決定し実行していく支援を徹底した。
（４）職員との会話を通し、利用者が「自己理解」を深められる支援に心がけ、そのためしっかりとアセスメントを行う重要さを改めて職員間において共有した。
（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自炊等生活の仕方も含めて支援を行った。
（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に心がけた。
（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し、同時に施設長から、利用者からの不満や苦情の有無について確認した。
（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し、生活費等の教授を行った。。
（９）月に一度利用者の居室の使用状況を確認し、ゴミの分別収集についても個別に指導した。
（10）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、アドバイスをした。
（11）安心して生活をできるようプライバシーが保護され、清潔で安全な住環境を提供した。
（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した。
（13）年に１～２回、施設長と生活の振り返りと次年度の生活について、面談を行った。

**８．行事等の実施報告**

外出行事には至らず、クリスマスや正月にリビングの飾りつけやカードを贈った。また利用者の誕生日には、事前に本人から希望の料理を聞いて、当日提供することを実施した。

**９．食生活・食育についての取り組み**

肉や魚、野菜をバランスよく味だけでなく、見た目も含め、充実したメニューを提供した。また直接利用者から料理の感想などを聞き、次の機会に反映できるよう努力に努めた。

**10. 医療・保健・健康についての取り組み**

医療制度の活用について説明し、可能な限り医療費負担が減るよう利用者に説明を行い、利用者が大病を患うことなく、皆健康に過ごすことができた。

**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）**

家出に対する対応について、発生後早々に警察への連絡を行い、警察の協力を得つつ、本人の足取りを追い、安否の確認に至った。入居前からの状況をホーム全体で振り返り、共有し、今後の事例として学ぶ機会を持つことが重要である。

**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）**

毎月継続して各担当が利用者に対してオープンルームを基本とした環境美化に努めている。ただし利用者が美化感覚等が未だに身につかず職員が手を入れないと困難な児童もいた。

**13. 保護者支援・家族支援に関する報告**

家族との面会や連絡に関しては、担当福祉司若しくは出身施設の自立担当職員が調整を行っている。ただ面会等を終えた後、本人との振り返り等はホームで行い状況の整理等を行っている。

**14. 自立支援・アフターケアに関する取り組み報告**

利用者には退去時にライングループへの登録をお願いしている。月に２回利用できる制度などの情報や、個別の誕生日時のバースディメッセージ等の配信やその他自宅への訪問、食料品等の配布、外食を摂りながら近況報告を受ける等を行っている。

**15. 専門職等の関わり報告**

苦情受付及び第三者委員会を年２回開催し、ホームの運営状況や利用者の個々に対しての助言を頂き、ホーム会議にて共有し改善点について話し合い、実践へとつなげることが出来た。

**16. 職員採用(人財確保)・育成・研修等の報告**

年度途中ではあるが１名常勤職員を採用した。一カ月かけて研修を行い、それを冊子にまとめ、育成マニュアルとして使用している。また体制強化事業を利用し、次世代の職員育成への確保と早期の育成へと繋げられるように努めた。

**17. 職員の働き方の改善への取組み報告**

各職員の価値観のすり合わせに努めると共に、職員の働き方改善の取り組みとして、休暇に関して有給取得を意図的に取得できるように配慮した。

18. 児童の権利擁護と苦情解決第三者委員会の取組み報告

苦情受付のポストへの投函はないが、日々の中で利用者から困っていることの話が出てくると、早急に対応し日誌やホーム会議で共有を図った。また第三者委員の方々から、行事の提案なども受けたため、次年度は退去者含めて交流の場を持つ計画を立てている。

19. ボランティア・実習生等の受け入れの取り組み状況

特別アクションを起こしていない現状ではある。しかしホームの姿勢としては、オーダーがあれば検討していく考えはある。

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

ホームの見学や学習会の依頼、広報誌の取材や近隣の方らのお手伝いのお願い等々、可能な限りニーズに応える形で、交流や関りを持つことができた。

21. 広報活動（園だよりやホームページの取り組み）

広報誌の発行を年明けにずらし、より多くの方の目に留まるようタイミングを計った。また HP に関しては人材募集を中心に掲載を行ってきた。

22. 福祉サービス第三者評価の受審と結果報告

今年度は利用者調査の年であったが、現状利用者からの不満も出ていない。しかし希望等細かな部分で要望が出ている為、ここ数年取り組み切れていなかった行事等退去者や現利用者がよりホームに親しみが持てるよう次年度は行事等実施していきたい。

23. 中長期計画の取り組み状況

現在、児童福祉法等自立支援について大きく制度改変があり、また「東横キッズ」等高齢児の居場所や自立について、児童相談所からは入居の打診が後を絶たない。

それらのニーズに応えていくためにも第二ホームや児童自立支援拠点事業等の模索や開設について検討し始めた。法人内の他の２つの児童養護施設やフォスタリングとの連携を図りながら、高齢児の生活場所の確保や自立支援への具体的なアクションを起こしていきたい。