

令和5年度  
事業計画書



令和5年3月22日

社会福祉法人 二葉保育園

## 目 次

法人本部並びに法人全体	6
二葉乳児院	19
二葉乳児院地域子育て支援事業	28
二葉乳児院 二葉・子どもと里親サポートステーション	33
二葉学園	38
二葉学園地域子育て支援事業	53
二葉学園多摩児童相談所フォスタリング機関事業	55
二葉むさしが丘学園	58
二葉南元保育園	85
二葉くすのき保育園	94
自立援助ホーム トリノス	103

## ＜令和5年度社会福祉法人二葉保育園事業計画の策定に向けて＞

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

- ① コロナ感染対応（新型コロナウイルスの5類相当への変更に伴い国や東京都および主管自治体からの周知事項等を徹底するとともに、引き続きこれまでの教訓を生かしつつ子ども、職員の状況を把握しつつ適切な対応に努めていく。）
- ② ウクライナへのロシア侵攻の長期化、平和や生活の不安定さ、物価高騰と社会の閉塞感、不安定感。
- ③少子高齢社会の加速、コロナ下における親の養育力の低下と困難を抱える家庭の孤立化への留意に努め、各区市において協働連携した取り組みの強化等地域共生社会福祉の展開に貢献する。
- ③とくに保育動向の変化への対応（待機児童対策時代から定員割れ時代等、このコロナ感染が影響しての極度の出生率の低下により入所児童の減少、保育の質の向上のために、保育ニーズの変化とその対応、こども家庭庁の創設、地域福祉への参画と貢献等の対応が求められる。）
- ④令和4年6月に成立した児童福祉法改正、子ども基本法の制定、こども家庭庁設置法等の施行動向を把握するとともに、とくに「区市町村の子ども家庭施策の一層の充実策（区市からの要請や制度変更による二葉の事業展開のあり方）」、「自立支援策改定（児童養護施設や自立援助ホームの事実上の年齢撤廃、18歳成人法のスタート）等への対応」、「フォスタリング事業の里親支援センター化」「子どもの意見表明権の尊重」「措置費制度の見直しの動向把握と注視」等についての具現化と準備に取り組む。
- ⑥児童相談所の特別区順次設置（東京全体のニーズと各区市のニーズキャッチと、社会的養育推進計画の見直し（家庭養護拡充、小規模化・地域分散化・多機能化等）への対応
- ⑦社会福祉法人制度の見直しへの引き続きの対応（課税の方向性、社会福祉法人連携法人制度の動向、地域の公益的な取り組みの強化、ガバナンスの強化、役員の役割と責任等）
- ⑧職員の人材不足への対応と人材対策の中長期的対策（少子化、就業年齢人口の低下、高齢者の雇用等々の影響）
- ⑨IT化、DX化に取り組むことにより業務の効率化を図るために、現状分析と今後の導入計画等の検討と実施対応について取り組んでいく
- ⑩各種働き方改革法案に対する法人としての取り組みについて、等々

(2)中長期計画（平成31年度～令和5年度までの5か年計画）の視点から、最終年度として取り組むべき課題について事業計画に盛り込むこととする。

- ①二葉の法人の理念の徹底（あらためて特に困窮にある子どもたちが愛と理解と敬意を持って養育されるため、地域社会でその人らしい生活を営むことが出来るよう、ともに考え、ともに活動する。）とくに保育所や社会的養護施設現場において不適切、虐待事案等が社会的クローズアップさせている現在、あらためて全職員が「愛と理解と敬意を持った支援」について徹底したい
- ②支援内容の一層の向上策と職員一人一人のモチベーションの向上と力量強化（新年会に寄せられた川柳にある職員の日常的な仕事への関りについて法人内で共有する場を多く持つこととする。また職員資質向上チェックリストの活用について検討する。）
- ③二葉力向上推進室の取り組みを継続するとともに、人財確保・育成・定着のための一層の充実策

(取り組みの活性化と人財確保マニュアルの作成等)、食の充実と研究、事務(局)体制の強化連携に取り組む。

- ④ 社会的ニーズに応じた新たな事業展開についての検討と新規事業のチャレンジ
- ⑤ 「支援の会」の寄付金等に対する取り組み、引き続きの建物整備、社会的養護のニーズに応じた自立援助ホームの展開

(3)前年度の事業方針について十分に組み込まなかった事項等を振り返り、再方針化する。

- ① 保育所の中長期的展望、評議員への情報提供、職員の相談システム、各種規程の見直し、組織図連携点検、障害者雇用、人材対策の数値化、職員の力量チェック表づくりと実践、大規模災害対策、施設長主任研修、職員の健康対策、法人事務局体制の強化策(法人機能の再確認と点検作業の必要性)と中長期的展望への対応、管理者会で確認したことなどの全職員への共有等々である。以上の課題について再方針化する必要あり。
- ② 新規事業へのチャレンジに事業所ごとの差、また、「経営診断の内部外部者の実施」「地域貢献事業の確認整理と展望」「労務管理、退職調査、財務分析」等々について成果の指標や数値が示されておらず、それらへの目標立てと検証が必要。
- ③ 地域公益活動のアピール
- ④ 児童の自立支援の取り組みについて、今日充実しつつある制度を十分に活用できているかの点検と評価
- ⑤ 毎月報告される事故事件への分析・検証や対応策についての改善、そのために事故・事件に対する進行管理や終結までの工程に関する対応の確立
- ⑥ 人事委員会規程の改定作業、人事異動規程の見直し(希望制と計画制の併用方式への発展)
- ⑦ 新任職員が辞めるケースへの対応と配慮
- ⑧ リーダー的職員・管理職の役割を敬遠する傾向への対応

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

- ① 被措置児童等虐待事案や不適切対応への対応策(子どもの権利保障とリスクマネジメントの見地から、新聞報道等を参照しながら各施設にて自己点検の場を持つとともに、予防策を含み施設任せで無く法人全体としても点検と対策を講じる)
- ② 人財確保・育成・定着のための一層の充実策に取り組む。とくに職員間の問題やハラスメント対応と職員の服務心得と禁止事項の徹底、課題を抱える職員への個別サポート計画の立案と対応、新人職員のサポート対策、職員の心身(とくに職員のメンタルヘルス)の健康対策、リーダー職や主任職への法人全体としての助言や関係強化策等々、実効ある人財確保・育成・定着策のチェックと取り組み
- ③ 法人全体での積極的かつ連携強化しての自立支援・アフターケア基金の運用規定を見直すとともに、新たな自立支援策の展開(自立支援委員会にて主体的議論と取り組み実践へ)
- ④ 二葉乳児院におけるショートステイ事業の窓口体制や夜勤体制の強化策と非常勤職員の待遇改善、里親支援部門の職員の力量や連携の強化策及びリーダー職の育成、事務職員の配置検討、乳児院全体の運営管理全体の強化策
- ⑤ 二葉むさしが丘学園の安定した職員体制の構築と人材育成と定着策の強化を、副施設長設置の効果を見える化、サテライト型グループホームの開設、ショートステイの検討、地域公益活動

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

⑦二葉南元保育園では新園長のもと、令和6年度からの中長期計画（定員割れ対策等も含み）、職員間のチームワークと職員が気持ち良く働ける環境づくりの徹底（自分たちの職場の改善のために主体的な取り組み実践を）

⑧二葉くすのき保育園は多摩フォスタリング事業との連携で里親を希望する親との園児の交流事業を進めるとともに、環境整備に引き続き取り組んでいく。

⑨トリノスは緊急時のサポート体制（宿直補助、緊急時の補助）の確立、スーパーバイザーの設置等の課題について取り組むとともに今後の自立援助ホームのあり方（日野市の引きこもり青少年対策、居場所づくり等）の検討について着手する。

⑩二葉力向上推進室として実施している委員会や担当者会議の実効ある取り組みをめざす。

⑪委員会等の活動については基本的には令和4年度の委員会活動等は継続する。

<新設（令和5年度～）>

- ・ネクストフタバリーダー勉強会（法人武藤塾）

<継続>

- ・二葉力推進室（法人経営運営戦略室）を設け総合的人財対策に取り組む。  
人事担当、健康福利担当、定着担当、育成担当、職員サポート担当を置く。  
なお、二葉力推進室（法人経営運営戦略室）には各施設長から推薦された職員の参加を促す。  
人事異動規程の見直し ※希望制と提案制に併用型にする。  
諸規定の見直し ※園長・主任等で分担しながら実施
- ・法人給与検討委員会の再開
- ・法人里親支援推進委員会（※フォスタリング等の部門を統一化に向けての検討を）
- ・自立支援委員会（※二葉自立支援懇談会を委員会へ令和4年改編）
- ・新規事業検討委員会
- ・広報HP担当者会議
- ・リスクマネジメント委員会 ※規定により年に3回開催予定
- ・法人防災委員会

<廃止>

# 令和5年度 社会福祉法人二葉保育園 事業計画

## 1. はじめに（令和5年度事業計画の策定にあたり）

わが国の少子高齢化、核家族化、親の就業、子の養育基盤の脆弱化、児童虐待増加、子どもの貧困状況等が近年進行し、子どもや家族の支援の必要性がますます高まっている。令和2年から感染拡大した新型コロナウイルス感染はワクチン接種、適用薬品の開発等進み、国全体として令和5年5月8日をもって感染症取り扱い類型を5類相当に位置付けることを決定した。社会的変化がどの程度変わっていくのかは依然不透明な部分もあるが子どもたちの保育や養育、教育等に良い変化をもたらすことを期待しているところである。また、国は4月1日から「こども家庭庁」を創設し国上げて子ども政策を重視した政策推進を、東京都は子ども政策連携室の創設やこども手当の新設等子ども政策に力を入れようとしている。しかし物価高やコロナ野枝教頭はすぐには解消できず、今後も子どもや家庭にとって厳しい状況が続くのではないだろうかと予測できるところである。

保育所においてはコロナや不景気の影響を受けての少子化現象の加速化の影響を受けてとくに0歳児の定員割れが著しく今後経営運営の圧迫が予測される。また要支援家庭の増加に伴い親の悩みを聞き子育て相談、地域相談等今まで以上に求められることになる。また、社会的養護においては、児童虐待事案が相変わらず多く発生しており、児童自身が抱える課題も重篤化傾向にあり、東京都においては児相の一時保護所の定員が毎年増えているのも関わらず常に一時保護所の入所率が130%~140%の状態が常態化している実態にあり、里親、乳児院や児童養護施設等の社会的養護の受け皿が足りない状況に変わりがなくそれらへの待ったなしの対応が求められているところである。

社会福祉法人二葉保育園は、コロナが拡大する3年前の令和2年2月に創立120周年記念式を行い、現在創立124年目を迎えているところである。また、平成31年度（2019年度）より取り組んでいる「中長期計画（新5か年計画）」は職員の人材対策を中心に精力的に取り組んでいるものの、このコロナ禍において未実施の課題も多かったが昨年度より各施設長、副施設長、主任、職員の有志の力を最大限に発揮してもらうよう「二葉力向上推進室」を設けて人材確保、人材育成、人材定着に取り組むと共に今求められる新たな事業にも積極的にチャレンジしていくとともにコロナ社会でいっそうクローズアップされたICT化、DX化にも取り組むことが出来ているところである。

また、近年、被措置児童等虐待事案や職員間のトラブル、職員のメンタル課題等も起こっていたが言っている取り組みが進み改善の方向にあり、「子どもを保育、養護、養育、教育にあたる社会福祉法人二葉保育園として、あらためて子どもや人間を大切にする二葉の理念を各事業所の末端に至るまで徹底することが重要である」ということを、職員の資質向上や職員間の連携強化策、職員へのスーパービジョンや相談システムの整備など引き続き努力する年度としたい。

## 2. 法人の基本方針

### (1) 創立以来の法人全体の理念として

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

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

## (2) 法人が取り組む事業（社会福祉法に基づき定款に明示）

### ①第一種社会福祉事業

- (イ) 児童養護施設の経営
- (ロ) 乳児院の経営（地域子育て支援事業等含み）

### ②第二種社会福祉事業

- (ハ) 保育所の経営
- (ニ) 子育て短期支援事業の経営
- (ホ) 地域子育て支援拠点事業の経営
- (ヘ) 一時預かり事業の経営
- (ト) 児童自立生活援助事業の経営
- (チ) 小規模居住型児童養育事業

### ③公益事業・・・里親支援に関する事業

### ④収益事業・・・駐車場（二葉駐車場）

## (3) 重点課題

### 【令和5年度事業重点課題】

#### ①子どもと家族を大切にす二葉の理念を徹底した保育・児童養護実践の展開

＜二葉の理念の徹底と、不適切対応や被措置児童等虐待事案の一掃への取り組み＞

#### ②中長期計画（5か年計画）の着実なる実行

＜自立支援、保護者・地域支援、フォスタリング事業等新規事業や建物整備、法人組織力の強化等＞

#### ③二葉力向上推進の取り組みの着実なる実行

＜職員の共同連携の強化と人材確保、育成、定着策に向けた取り組み＞

＜法人挙げての共同の取り組みの推進＞

## 3. 会議の開催

法人全体の事業の推進や円滑な運営を進めるために下記の会議を開催する。

### (1) 理事会の開催

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

## (2) 評議員会の開催

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

## (3) 管理者会・拡大管理者会の開催

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

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

## (4) 事務会・拡大事務会の開催

各事業所の会計経理状況について事務担当者が一同に会し確認すると共に、適正かつ公正な会計経理に資することを目的に開催する。統括会計責任者（常務理事）が召集し、今村主任が会の進行責任者とし事務会を開催する。また、事務会の内容について毎月開催される管理者会において報告し、理事長、各施設長（会計責任者）にも周知するとともに、施設長と事務職員の共通課題（予算編成時等）については年に2回ほど拡大事務会にて検討及び周知の場を持つこととする。

## (5) 二葉力向上推進室の取り組みとしての委員会・課題別担当者会議等の開催

法人として重点的に対応すべき事項については、担当理事、施設長等を配置し法人が主体となり委員会を開催し対応する。昨年度に引き続き「二葉力向上推進室（経営運営向上推進室）」として委員会や担当者会議等を開催することとする。実施した委員会や担当者会議については管理者会、二葉力向上推進全体会等に報告され、決定が必要な事項に関しては毎月の管理者会にて決定確認し、法人全体にて制度化する場合は理事会にも報告し最終的確認の場をもって必要な取り組みを積極的に実施できるようにする。

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

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

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

## (6) 本部事務局会議の開催

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



#### 4. 法人事業計画の具体化

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

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

また、5 か年計画は今年度で終了することになるので、今年度夏期には次期中長期計画素案の検討に入ることとする。検討の方法についても 8 月理事会の検討事項として理事監事の意見をいただく予定とする。

##### (2) 創立 120 周年事業の取り組み

研修計画実施、野口幽香賞の今後のあり方について等引き続き実施すべき事項として円筒課題として残っておりこの 2 点についても検討対応することとしたい。

##### (3) 自立支援プロジェクトの取り組み

平成 29 年度から取り組んでいる「自立支援プロジェクト」について、二葉乳児院、二葉学園、二葉むさしが丘学園やトリノス等から社会に巣立つ児童の進学支援や就職支援の充実、また自立援助ホームの運営、進学・就職支援やすでに社会人となった退所者へのアフターケア等について総合的取り組みとして推進してきた。「自立支援プロジェクト」については基本的には令和 4 年度から今後 5 年間継続して実施することとし、現状報告、今後の取り組み計画、賛同者の再編、支援の会への周知等の取り組みを行う。また、これまで開催してきた「二葉自立支援に関する懇談会」を令和 4 年度から「自立支援委員会」として再編し、18 歳成人制度や児童福祉法における児童養護施設等の事実上の年齢撤廃の制度改正に対応できる自立支援策、退所後のアフターケアのあり方等について検討し取り組んでいくこととする。さらに、近年整備されている様々な自立支援に関わる制度について利用出来ているかの点検を行うとともに推進策の強化に努めることとする。

##### (4) 二葉の中核事業のあり方検討と取り組み

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

社会的養護については、東京都の社会的養護推進計画の具体化、特別区児相設置にとまなう施設誘致の動向や今後のフォスターリング事業の設置も含め二葉全体においてもその情勢等を収集と分析を行い、引き続き対応策に努めることとする。特に二葉乳児院や二葉学園において事

業開始したフォスタリング事業については法人としても「法人里親支援推進委員会」を開催し、その進捗状況を確認するとともに里親支援部門の合同のセミナーや研修会等も企画するなど法人挙げて支援体制や運営体制や今後の組織そのもののあり方も含み検討の場を持つこととする。

いずれも法人が主催する「新規事業検討委員会」について検討するとともに必要に応じて理事会にて審議し実践していくこととする。

#### (5) 新規事業の検討と取り組み

自立援助ホーム「トリノス」の事業の発展のために、ホーム長交代を機に引き続き今後の自立援助ホームのあり方について検討する場を持つ。また、法人全体としてフォスタリング機関等の一本化、二葉むさしが丘学園の地域支援のあり方とサテライト型児童養護施設(令和5年10月スタート)の実施、高年齢児童ホームの開設、一時保護枠の増設、子ども食堂の実施、二葉学園の分園の今後とサテライト型児童養護施設の検討、一時保護事業の実施検討、二葉乳児院のふたば・子どもと里親サポートステーション、地域子育て支援、保育所の今後のあり方の検討について、今年度も引き続き新規事業検討委員会を開催(年に2回程度)し、事業所任せでなく法人全体としても検討する機会を持ち対応していくこととする。また、法人として進める地域公益事業の推進についても引き続き検討し実施する。

#### (6) 建物修繕や施設整備計画について

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

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

#### (7) 法人経営力の強化等について

##### ① 役員、管理職、リーダー的職員の交代と将来展望

今年度、理事・監事等の改選時期であり、再任を奨励するとともに段階的役員変更に取り組んでいく。また、次期役員候補者の検討については必要に応じ取り組むとともに、二葉のリーダー的職員のあり方もふくめ拡大理事会(理事とその他理事会が要請する者の参加による会)、二葉力推進室(法人経営運営戦略室)や拡大管理者会(法人人事委員会が要請する者の参加による会)の位置づけにて検討の場をもつこととする。

また同時に、施設長・中間管理職の役割と資質や専門性についての点検表についても検討し、二葉の今後の役員やリーダー的職員にとって求められる役割や資質について確認しながら二葉にふさわしい管理職、リーダー将来展望を描くとともに研修体系の構築に反映していくこととする。そのためにリーダー職の会議や研修の場について引き続きオンライン会議等を活用しながら法人全体の視点で推進できるように心がける。

##### ② 法人の財政基盤の確立

社会福祉法人としての財政基盤を固めるため、他の社会福祉法人の実例も参考にしつつ、収益事業、資金調達、資金運用のあり方について検討を行う。そのためにも全社協の経営ドックを

活用し経営状況を診断するとともに、他法人との比較において客観視できるようにし、取り組みの具体化に生かすこととする。

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

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

## **(8) 職員確保、育成、定着策等の総合的な取り組みの推進**

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

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

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

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

### **① 人財確保の取り組み**

人財確保対策はこれまでの取り組みを踏襲しながら、学生や社会人向けの施設見学会・学習会等の開催（7月下旬開催予定）や事業所採用の方法にて人財確保を進め、法人全体として取り組む意義から事業所合同採用（保育所各1名、児童養護施設各6名、乳児院5名、自立援助ホーム1名＝合計20名を目標に7月下旬実施予定）を施設見学会・学習会等の開催時に実施する。事業所ごとにおいては、それぞれの事業所において採用計画を立案し早めの採用計画を立案し人財確保を行う。正規職員については例年通り法人採用面接試験（理事による）をもって最終内定として、採用方法についても施設ごとに実習や適性検査等実施し優秀な人材確保に期することとする。

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

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

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

## ②人財育成・専門力の向上の取り組み

### (ア) 職員育成・研修について

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

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

今年度においては「就職内定者研修」、「新任職員研修」、「テーマ別交流研修」「中堅後期研修」等について実施計画（年間計画）を立案し実施する。

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

- (イ) 日常の保育・児童養護実践を通じて、また階層別研修等を通じて職員がしっかりと専門性や職員として求められる資質を備えることが出来ているかの職員資質向上チェックシート等を通じて振り返るとともに、今年度からの本格実施に向けて一部改善策を講じながら育成チーム等で検討し取り組んでいく。
- (ウ) 職員の資質向上を目的とした、資格やキャリアアップのための「職員資質向上助成事業」の定着と改善策の検討、普及啓発用のポスターの作成を行うとともにこれまで実施者からの感想や後に続く者へのメッセージ集をまとめ啓蒙、普及に努める。
- (エ) 人事異動制度の実践も含め年間計画を立案し取り組むこととする。人事異動規定の整備をしたが今後の運用方法についての検討し実施する。（とくに看護師や心理士、事務、主任等）。  
今年度は希望制と提案制に併用型にするよう人事異動規程の見直しに取り組みスケジュールの変更も含めて着手する。
- (オ) 人事に関する個票等の整備とデータ化に取り組む（人事大臣の導入）。また、市にデータを基に人事部や法人人事委員会にて分析を行うとともに人財確保、育成、定着策に生かしていく

## ③職員の定着策への取り組み

- (ア) 退職者調査と長期就労者調査を行い、今後の人財定着策に生かす。（定着チーム）
- (イ) 勤務実態調査（有給休暇取得、超過勤務実態、休憩時間の取得等）を実施し超過勤務軽減策や休日取得対策等について取り組む。また、労務管理の適正と強化（データ分析やその継続策等）に努める。（定着チーム）
- (ウ) 職員のワークライフバランス対策や出産・育児対策等について各事業所ごとの検討と法人全体としての検討を行う。育休等の復帰者のアンケート結果、希望等を制度的改善につなげる。（福利健康担当）
- (エ) 「人事異動制度」について活用促進する。なお、これまで法人内異動した職員の名簿づくりやアンケートなどを実施し「利点や課題など」について明確にし、今後の人財対策に生かしていく。人事異動制度の中に希望移動だけでなく計画人事異動制度を新設する。（定着担当）

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

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

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

(キ) 日々の実践や研究への職員の表彰制度である「徳永恕賞」についても引き続き実施する。(11月~12月選考対応予定)そのため各事業所より候補者を必ず1名以上は推薦してもらうこととする。各事業所からの候補者推薦が無い場合は管理者会推薦として候補者を推薦することとする。

### ③ 施設長やリーダー的役割を果たす職員等の運営管理力の向上の取り組み

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

昨今、リーダーになりたがらない現象もあり、今年度リーダー養成講座(法人ネクストリーダー養成塾)を開講し、次代のリーダー養成に取り組むこととする。(4回~5回シリーズにて)

### ④ 委員会等の運営と今後の取り組みの具体化

二葉力向上推進室として法人全体として取り組むべき課題については、前年度の取り組みを踏襲し委員会や担当者会議として、各事業所の担当者による主体的参加により法人として開催し、それらの課題の推進を図る。

(ア) リスクマネジメント委員会

(イ) 防災委員会

(ウ) 給与検討委員会

(エ) 新規事業検討委員会

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

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

## ⑤ 法人内職員交流の取り組み

コロナが5類相当になり会議や委員会等の取り組みにおいて内容上対面式に切り替えることもあるが、日常勤務や業務のことを考慮すると当面はオンライン等を活用し法人内における委員会活動と共に事業所間における交流研修や交換研修等を推進することとする。また、恒例になっている新年会は、今年度については1月中旬開催するように計画する。

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

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

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

コロナ感染症等の対策は5類相当になっても予防策としての基本対応（手洗い、うがい、消毒、換気）の徹底、初期症状の発見と早めの対応、施設内および法人としての情報の管理と即対応、保健所・主治医・諸官庁との連携等の徹底に努めながら長期化する感染対策を実施していく。

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

## (10) 情報発信や地域活動への積極的な取り組み

### ① 広報活動の強化と二葉支援の会運営の充実

(ア) 令和2年度においてホームページのリニューアルを行い、各施設不統一であった内容を出来るだけ統一するとともに内容充実と内容更新作業を行った。昨年度は就職情報を一括で見られるようにまた情報の更新に努めるとともに魅力ある求人情報サイトに今後とも努めることとする。また、前半期と後半期2回ホームページ・広報担当者会議にて事業所間で相互チェックをし、一層の改善に努める。

(イ) 平成20年度から再発足した「二葉支援の会」を充実、発展するよう会員数の増大、会

報内容の充実に努め支援の輪を広げる。そのために二葉支援の会幹事会を定期的に開催する。

(ウ) 法人の機関紙である「二葉と子ども」の定期（6月、12月）的に700部の発行予定。

地域や関係諸機関にも配布をする。

(エ) 社会福祉法人二葉保育園の紹介リーフレットは新たに600部作成する。

(オ) 寄付者への感謝とお礼を伝えるための手段や方法についての検討をおこなう。

## ② 地域活動の取り組み

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

## ③ 法人文化の継承と、資料の保存の取り組み

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

## (11) 適正かつ透明性を確保した財務・会計・情報処理等の取り組み

### ① 内部会計監査機能の整備

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

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

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

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

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

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

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

る。

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

#### ④ 事務力の強化と連携体制強化、効率化

事務会や拡大事務会の開催等を通じ、各事業所における事務力の向上と、法人・施設運営にあたる財政基盤の強化を図り、本部を始め各事業所との連携の強化を目指す。また、3年前から進めている給与について一括処理システム化についても引き続き進める。

#### ⑤ 情報システムの確立

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

#### ⑤法人としての組織運営図の明確と年間計画の作成

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

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

### (12) 収益事業の取り組み

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

### (13) 法人本部機能の発揮と役割

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

昨年度は事務局員の補充が出来一定の改善が見られた。引き続き法人規模や法人業務に応じた適正な本部体制の確立に向けて継続的な検討を進めていく。また、理事・施設長・主任・事務職員、職員等にも協力得て本務事務局機能が滞ることの無いよう努める。さらには、法人本部職員の専門性の明確化と働き甲斐の追求も含め法人事務局の今後のあり方の検討（人事、非常勤職員配置、役割分担、障害者雇用の今後、事務長等）を理事会、管理者会、事務会、本部事



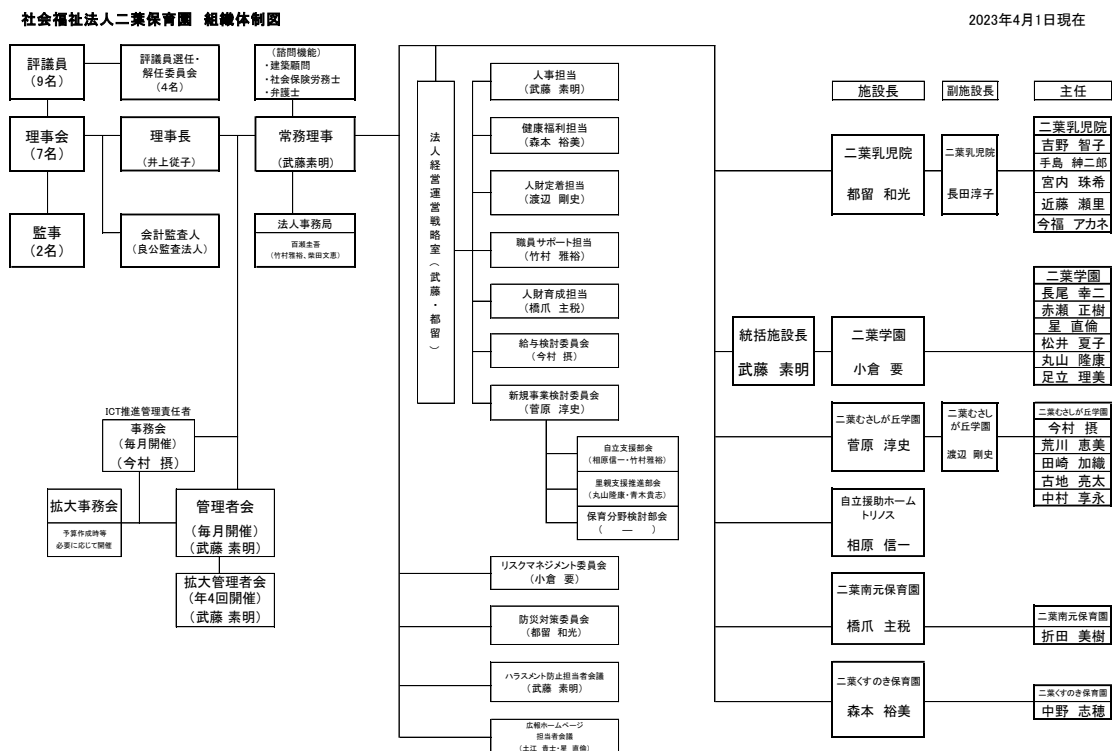
務局会議の場を通じ行うこととする。

#### <法人本部の具体的対応事項>

- ①登記、官庁への諸申請並びに報告等、法的責任の遂行、定款、規程、規則等の変更・整備
- ②各開催会議委員会等の準備、報告等
- ③事業計画・予算決算の立案集約と報告、本部予算・決算、会計処理全般対応
- ④労務・税務対策の調整対応
- ⑤人事関係書類や情報の集約等
- ⑥寄付金対応
- ⑦収支法人総括業務（公認会計士、税理士からの会計指導対応、総括会計責任者への報告等）
- ⑧職員の入退職、各種変更手続き、税務に関わる事務
- ⑨収益事業分野等対応（二葉駐車場・二葉自販機の管理や会計処理等）
- ⑩二葉乳児院職員寮の管理、対応
- ⑪自立援助ホームトリノス運営のための支援
- ⑫特別事業・新規事業分野（建物整備、その他法人本部と各施設が一丸となって取り組むプロジェクトや各施設行事等への支援）
- ⑬職員研修及び人事交流の支援と調整（職員研修、新年会、職員資質向上助成事業対応、メンタルヘルス対策、職員等表彰事業の実施等）
- ⑭広報活動の実施（ホームページ管理、法人機関紙「二葉とこども」の発行、支援の会等）
- ⑮退園者へのアフターケア事業（二葉奨学金、アフターケア基金の管理等）
- ⑯全社協、東社協、その他各種団体等会員対応や連絡調整等
- ⑰歴史的資料の保存と管理
- ⑱非正規職員指導と対応
- ⑲その他雑務（共有スペースの美化、環境整備等）

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

## 5. 組織図、職員内訳、予定表等



### 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。）

※4月1日時点の数字確定次第差し替え

	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
<b>合計</b>	<b>284人</b>	<b>110人</b>	<b>394人</b>

（理事長・常務理事、嘱託医は含まない）

### ③法人全体のスケジュール表（別紙）

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

# 令和5年度 二葉乳児院 事業計画

## I 計画策定の基礎事項

### 1. はじめに

令和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ている。

また、令和5年4月に創設される子ども家庭庁においては、子どもに関する取組・施策を社会の真ん中に据え、その推進のための司令塔として社会的養護の充実及び自立支援のほか、児童虐待防止、子どもの貧困対策、ひとり親家庭支援、妊産婦支援、母子保健、子どもの居場所づくり、障害児支援など、子どもに関わる広範な課題に対応することとしている。

3年間のコロナ禍の中の養育や乳児院への入所の状況が大きく変わっていった中、改めて乳児院が求められている役割機能について計画に入れていく。全国的に見て、入所の経緯が措置ということより、一時保護での入所に変化してきている。これは、一時保護のまま、児童相談所が家庭再統合や調査を行う中で、短期的に家庭に帰すという主軸になっている。つまり、乳児院が一時的なつなぎの役割になっている。一方で入所期間が長くなるケースもあり、里親委託等が保護者の同意待ちで乳幼児期を乳児院で生活する子どもが居るのも事実である。

乳児院には、24時間365日、緊急的かつ複雑・多様なニーズを有する子どもの養育を担ってきた専門性を活かし、地域の保護・支援を必要とする子どもたち・家庭への支援を展開していくことがより一層求められていることをふまえ、「乳幼児総合支援センター」の各機能や体制等について、再整理を図るために、東京都や新宿区に対して積極的に発信・周知を行っていく。

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

昨年度の総括に触れた、乳児院の子どもの権利擁護の取り組みとして、『二葉憲章』をはじめ、子どもの権利条約、こども基本法の理解促進、権利擁護意識向上のための取り組みを展開していく。そのためにも、安定した人材確保や健康的に働ける職場作り、チームワークを中心に置いたコミュニケーションの安定が求められる。子どもの養育や子ども家庭を真ん中に置いて考えるときにこそ、養育者や関わる大人の在りようは大事になる。研修も含め、精進していく年である。

### 2. 理念

乳児院の理念として、「子育て・親育ち」

—愛情と敬意と慈しみを持って、子どもと親の未来の笑顔のために—

### 3. 基本方針

「子どもを第一に」

(権利擁護)

(1) 子どもにとって何がよいか、常に考え、代弁し、実践しよう

(発達保障)

(2) 一人ひとりの個性を尊重し、大切に

個々の発達のためにできる限りのよいケア(身体的・情緒的)を提供しよう

子どもにとってよりよいケアを常に考え、工夫し、実践しよう

子どもにとってよりよい生活環境を検討し、提供しよう

(家庭復帰促進・家庭生活保障)

(3) 子どもの家庭を大切に

子どもにとって大切な保護者を職員も尊重し、支援しよう

子どもが少しでも早く安定した家庭環境に入れるように保護者に協力しよう

子どもの家庭生活の保障のために里親と協力しよう

(職員の資質向上)

(4) 子どもとともに、職員も成長しよう

子どもの視点にたって、大人の感性を磨こう

子どもとのよりよい愛着形成のために自己成長しよう

(地域子育て支援活動)

(5) 地域の子どもも大切に

全ての子ども状況に関心を持ち、子どもたちの幸せのために働こう

地域の子育て中の親と連携し、お互いによりよいものを分かち合おう。

#### 4. 児童定員 40名(暫定定員 40名)

#### 5. 職員配置及び職員組織図(4月1日付け) 別添1参照(組織図)

(1) 乳児院 62名

院長1名、副院長1名、事務員3名(非1)、看護師6名、保育士42名(非2)栄養士3名、調理員3名(非1)、家庭支援専門相談員2名、心理療法担当職員1名、里親支援専門相談員1名、里親交流支援員1名、洗濯など4名(非4)、嘱託小児科医師1名(非1)、治療担当職員1名、新生児委託専門員1名、

\*病休1名、

合計 正規62名、非正規9名

(2) 里親支援機関(フォスタリング) 40名、(副院長を含む)

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

合計 正規40名、非正規1名

(3) 地域子育て支援センター二葉(乳児院と兼務2名除く)

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

(社会福祉士3名、精神保健福祉士1名、保育士14名、看護師1名)

合計 正規7名、非正規7名

総合計 126名 (常勤 109名、非常勤 17名)

## II 今年度の基本方針・計画

### 1. 重点課題

#### (1) 会議運営を中心としたコミュニケーション

職員会議は全体での参加を夜開催にして年に4回取り組む。カリキュラム会議、個別養育会議（保育会議）実施。リーダー会議から運営会議に議題を出す。原則として、会議日を以下のように設定して、年間計画で周知して取り組む。（年間計画を参照）

- ① カリキュラム会議は月末までに終える。保育会議2日前には全員に配ること
- ② 第1水曜日 保育会議
- ③ 第1月曜日 院長・主任会議（運営会議）
- ④ 第3金曜日 職員会議もしくは、職員打ち合わせ会議
- ⑤ 第3日曜日 献立会議
- ⑥ 毎週水曜日 里親支援機関事業（東京都チーム）全体会議
- ⑦ 第1木曜日 地域子育て支援センター二葉ひろば会議

\*金曜日の昼間開催を計画（職員会議）原則勤務者、関係職員は出席する。

年に4回の会議は全員参加（5月、10月、1月、3月夜開催）

#### (2) 養育の質の充実

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

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

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

#### (3) 地域活動(ショートステイ事業)について

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

#### (4) 里親家庭養育について

社会的養護推進計画の策定の中で、乳児院本体から里親委託を増やして行くことには変わりはないが、地域で委託を受けた里親家庭への支援も行う。里親交流支援員や里親支援専門相

談員の働きは、乳児院内も乳児院外も含め、益々活動範囲が広がる。「特別養子縁組里親の新生児委託」の事業もあり、里親家庭に関わる業務量を考えながら対応を図りたい。フォスタリング職員が乳児院を経験する体験実習の実施。フォスタリング機関として、板橋区、江戸川区、豊島区、港区新たに出来る葛飾区との協働での働きに対応できるように取り組む。東京都の児童相談所がフォスタリング機関の民間移譲を始めていることから、今後も個所数の増がある。練馬、児相センターに関して情報を集約しておく。

## 2. 運営方針（会議等含む）

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

## 3. 保育方針

### (1) 子どもの権利擁護

- ① インテークアセスメントによる家族背景、中長期の計画(家庭復帰及び里親委託)を加味してのクラス決定。クラスリーダー、主任による入所から2週間までの受け入れ方針の徹底と全体周知(朝の連絡会にて)
- ② 安心・安全に生活ができるクラス運営の徹底。(職員人数の増)職員コミュニケーションの促進、相手の尊重を行う。
- ③ 個別担当制を考慮しつつ、チーム養育の要である個別養育計画票に基づく養育
- ④ 『二葉憲章』『乳児院倫理綱領』『より適切なかかわりをするためのチェックポイント』の活用促進。カリキュラム会議での点検を行う。権利擁護から里親支援までの研修9項目の学習を行う。(経験に応じた研修受講)
- ⑤ 設定保育や季節行事の活用。感染症対策を充分にして取り組む。
- ⑥ かかわりのアンケート(年に2回実施)聞き取りの実施～主任)
- ⑦ 乳児院の心理療法担当職員を活用しての場面観察や、意見交換の活用。
- ⑧ 児童精神科医、児童相談所の巡回などを活用してのケースカンファレンスの開催。
- ⑨ 第三者委員の先生たちによる会議への参加から学ぶ。
- ⑩ 不適切な関りに対しての相談窓口、ハラスメント委員会への申し出。

### (2) 養育体制について

小規模グループケアを推進するためにも、7人での養育体制を行う。夜勤帯の職員の連携の在り方を検討して対応を行う。夜勤時の休憩時間のより効果的な在り方を検討する。ショートステイ事業は基本的には別立てにて行う。月齢の低い子どもを何カ月からみられるか、検討する。

職員間のハラスメントなどに気を付ける。ハラスメントの被疑者、加害者の立場を復帰した場合の在り方を外部の第三者委員や産業医の意見を聴きながら進める。

#### 4. 保護者支援

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

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

主任もケース動向を把握しつつ、クラスリーダーと連携し、取り組む。

#### 5. 食生活・食育

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

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

#### 6. 医療・保健

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

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

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

#### 7. 環境整備

各クラスの小規模化が進み、バストイレなど全て完備することになったことから、何か感染症が入った場合にも、クラス間で感染することが少ない状況ができた。築20年になり、メンテナンス的には空調設備や屋上防水も終えたので、5年計画を策定して準備していく。環境整備をクラス内でよく話し合っ、子どもに適した環境設定を行う。

**8. 年間行事計画** 毎月の誕生日会、院外保育の他に季節行事を以下のように行う。

4月	イースター	11月	七五三のお祝い
5月	子どもの日	12月	クリスマス (12/23)
6月	花の日 (信濃町教会)	1月	お正月
7月	七夕まつり	2月	節分
8月	夏季保育	3月	ひな祭、たんぽぽ会 (3/9)
10月	どんぐり会 (10/7)		

\*その他、企業さん、有志の方からの企画もある。

### Ⅲ 個別分野の対策・対応

#### 1. コロナ感染対策

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

環境面では、小規模化の実施によりクラス単位での隔離が可能になっていることから、職員のゾーニングによって、リスク回避は避けられる。嘱託医と緊密に連絡を取っていくこと。

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

#### 2. 安全対策・防災対策

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

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

#### 3. リスクマネジメント

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

また、インフルエンザなどの対策など感染をしていくものについては、しっかりと配布されている資料を見ながら対応を行う。子どもたちの院内の事故防止については、マニュアルに基づいて建物を点検し、事故防止を徹底する。引き続き、事故報告に基づいて各クラス単位で事故の時間帯や、こういった事故が何を誘因として起こっているのかの点検作業を引き続き行い、より安全安心できる環境づくりを進める。



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

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

#### 4. 専門職の連携・協力

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

##### (1) 心理職との連携

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

家庭復帰に向けてのステップを上げるなどの保護者との定期的な面接や支援を行うことと、子どもとのプレイセラピー、子どもの発達検査など、事務所の業務も含めて行う。

ほぼ、毎月来院される児童精神科医との連絡及びケースカンファレンスを開催し、保育との橋渡しの役割を負う。個別養育計画会議への参加、保育士への助言などにより個別処遇の充実を図る。

##### (2) 事務所内専門職会議とケースカンファレンス

専門職が増えてきた経緯もあるが、分担しているケースの共有を日々行っているが、月に一度ケース進行も含め話し合いを持つ。主任職やリーダー職も交えて進行管理も兼ねて行う。治療指導担当職員との連携も大切にして主任とできることを探っていく。

#### 5. 職員育成・研修計画

職員育成と人材確保は大きな柱である。法人全体の研修のあり方も含めて、従来の関係機関の研修については、職員の育成方針により派遣する。職員個人の自主的研修も多いので、情報提供を充実する。各個人、新任～主任職に応じて個別の育成計画も含めて研修を通して全体のスキルアップを図る。希望者は、他の乳児院や関連施設に派遣して行く。新任職員に対しては、1年間を通じスキルアップを行うようにしていく。別途研修計画を設ける。研修報告を丁寧に行うことと、専門分野に強い講師を招いて必要な研修を行う。

新型コロナウイルスの関係でオンラインの研修が増えてきたが、「計画的に処遇改善の研修の受講を受けていく」全体化する研修は、職員会議などで発表を行う。異なる職種や異なる年齢などで、保育グループを形成し、1年間のテーマ設定により学んだことを全体に発表する。

#### 6. 職員の働き方の改善への取組み

(有給休暇取得目標、職員のメンタルヘルス対策、職員の定着策への取組み)

働き方委員会を中心に、提案を行いながら進めていく。

有給休暇取得については、平均して取得を行うように、3か月毎に取得状況を表にして出して行く。休憩時間の取り方を1年間取り組んだ昨年度を踏襲して、より良い体調で臨めるように意見を聴きながら取り組む。第三者評価サービスの職員のコメント欄にも注目し、改善すべきところは、改善していく。働きやすい職場のためにも、コミュニケーションの在り方は

大切になる。不適切な対応には、指示書を出すなど、書面に残しながら対応を表面化させていく。

## 7. 権利擁護と苦情解決第三者委員会の取組み

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

第三者委員会は、年に一度の開催であったが、会議（毎年9月に開催）時には、各クラスの様子も含めて、必要なアドバイスを頂くことにする。ハラスメントの事案などは、別途対応をお願いする。

## 8. ボランティア、実習生等の受け入れ

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

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

また、看護学生についても受け入れを検討し、ひろばを中心に行う。

ソーシャルワーカー実習もカリキュラムの変化に対応しながら受け入れる。

## 9. 地域（連携）子育て支援活動

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

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

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

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

(2) 新宿区の「地域子育て支援事業と子どもショートステイ事業」は3名枠、中央区、墨田区、千代田区、文京区も1名枠で合わせて7名枠である。昨年度の総日数が400日であり、コロナ

禍の影響が顕著である。但し、地域にとってはいざとなった場合のけ入れ先の確保は大事であり、入所につながるケースや、区民に浸透してきている流からすると確実に増えるだろう。各区との積極的な交流や情報交換を行なう中で、地福祉の支援を行う。受付職員複数で行う。『地域子育て支援事業』では、利用者のニーズを調査して必要に応じて取り組めるようにしてきた。南元保育園や

法人本部と相談し、より地域に根ざしたものに取り組めるようにする。「要支援家庭⑤ショートステイ事業」も5年目を迎える。13年目を迎えるホームスタート事業（新宿区：家庭訪問型子育てボランティア推進事業）については、ボランティアさんのモチベーション保持などに力を入れる。

東京都に15か所のホームスタート事業が定着されるように協力支援をしていく。

## (2) 里親支援機関事業他 乳児院の東京都からの委託事業（別途参照）

①里親支援機関事業であるが、モデル実施から数えて14年目になる。乳児院からの里親委託促進に向けて、東部ブロックの児童相談所において、「里親委託等推進会議」の実施が行われている。各乳児院・児童養護施設との連携を行いながら各地域の里親委託を進めていく。

\*東京都の里親支援機関事業は、児相センター、江東、足立、北の児童相談所にあり、二葉乳児院が受託して児相内で業務している。このうち、江東児童相談所にフォスタリング機関として8名の職員が配置されて今年度2年目になる。また、特別区の児童相談所設置に際し、江戸川、港を受託し、昨年度から板橋、豊島を受けていき、今年度は葛飾区を受託予定となっている。

荒川区は地域の児童養護施設に移譲した。

### ②「特別養子縁組のための新生児委託」

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

## 10. 広報活動

ホームページ作成は更新を月に一度行う。「二葉乳児院便り」を年に2回発行する。乳児院の社会的な役割について発題する機会があれば、積極的に受けていく。各役割の職員が、地域社会の子育て支援の会合に参加し、連携を強化する。写真やHPの掲載について入所時に保護者からの同意を取りながら進める。

## 11. 福祉サービスの第三者評価の受審

サービス評価の受審については、例年通り7月から行うことにする。

## IV 計画の位置付けと推進

### 1. 中長期計画の具体化について法人の5か年に準じ作成する。

#### ①子どもにとってよい環境作り

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

#### ②乳児院職員の育成とリーダー層への育成

アタッチメントやチーム養育の理解、研修制度の充実を図る。年間計画による。

③里親支援機関事業の「子どもと里親サポートステーション」の充実。

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

④乳児院の養育についてワーキングチーム「乳児院養育(二葉憲章の実践)チーム」を作って、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する。

講師を招いて広く呼び掛けて、進める。(6月実施)

⑤乳幼児総合支援センターに向けての乳児院内での論議から計画作りへ

## 2. 計画の推進・進行管理

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

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

## 3. 財政面の見通し

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

# 令和5年度 二葉乳児院地域子育て支援事業 事業計画

## I 計画策定の基礎事項

### 1. はじめに

親子の交流の場所である「ひろば事業」からはじまったセンターは、家族の必要に応じて一時保育、ホームスタート(家庭訪問型子育て支援)と事業を広げてきた。また、ショートステイ事業も地域支援として、行政とのやり取りや保護者の対応も担当している中、4月に創設20周年を迎える。ここまで大切に培ってきた事業の内容と支援者としての在り方を継続しながら、時代に合った運営を進めていくことになる。

昨年度の成果の一つとしてあげられるのは、「パパと一緒にタイム」をはじめとする父親交流の充実である。外部の方からも、プログラムに興味をもたれているとの問い合わせがあり、今年度もさらに力を入れていく。

時代のものとして、利用者の多くが、1才前後で仕事にもどり、乳幼児の親子のセンターの利用期間が短くなっている。その中でいかにつながりを持ち、復職後も家庭に寄り添っていけるかは、昨今の重要課題である。

妊娠期からつながりを持ち、産後の月齢の低いときから関わることの効果については実践で感じているところであり、今年度は計画的に、プレママプレパパ向けのプログラムを入れていきたい。

さらに予防事業として、要支援家庭とのつながりについて考えていく  
昨年度に引き続き母子支援施設との連携を深め、子育て支援施設の役割を探り、必要な支援を模索していくことになる。

## 2. 理念

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

## 3. 基本方針

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

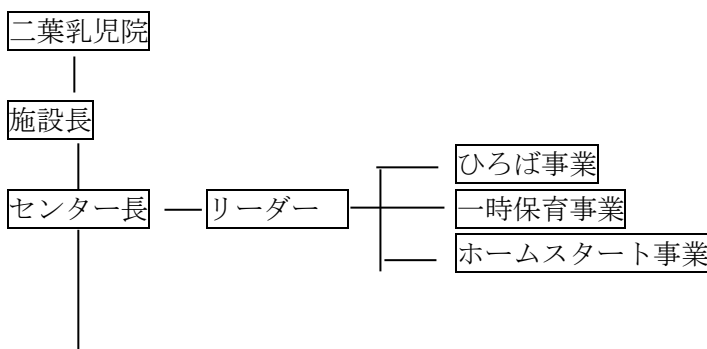
## 4. 児童定員

ひろば利用は、感染予防を意識しながら、人数制限を設けない状況に戻していく。  
一時保育は最大5人まで定員の中安全に留意した受け入れをしていく。  
ショートステイ受け入れ数：同日最大8名で変化なし

## 5. 職員配置

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名 非常勤8名

組織図



## II 今年度の基本方針・計画

### 1. 重点課題（\*今年特に重点として取り組む事項）

- (1) 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。  
子育てに関する情報の共有、また育児やライフワークについての学びあいの場を設ける。
- (2) プレママプレパパ向けのプログラムをについて  
妊娠期からつながりを持つことにより、出産後の大変な時期に支援に入れるようにする。保健センター及び地域の産婦人科とつながりを活かし、プレママプレパパ向けの支援を計画的に行う。
- (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る。また、子育て支援施設としての役割を探り、必要な支援を模索していく。
- (4) 出張ひろばについて  
地域の子育てひろばの支援と、当センターの周知を目的に、昨年度は月に一度出張ひろばを行った。当館は新宿区のはずれにあり、遠方の方にとっては、子育てひろばが近くにあることが望ましい。周知は広がっているところであり、今年度は内容の充実を目指す。

### 2. 運営方針

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

### 3. 保育、養護方針

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

### 4. 保護者支援

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

## 5. 食生活・食育

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

## 6. 医療・保険

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

## 7. 環境整備

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

## 8. 年間行事日程

- (1) ひろば毎月の月齢別のプログラム
- (2) 月に1度：父親交流会
- (3) 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参加
- (6) 7月～9月：ボランティア養成講座（ホームスタート）
- (7) 12月：クリスマスイベント
- (8) 2月：保育園学習会
- (9) 地域に出向いた出張ひろば：随時
- (10) プレママプレパパ対象の育児体験会：随時

## Ⅲ 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の体験の期間に全職員が経験をする。
- (3) ひろば、一時保育室、らいおん居室における、おもちゃの管理
- (4) オートロックにより不審者の侵入を未然に防ぐ

### 3. リスクマネジメント(事故対応やヒヤリハット等の取り組み)

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

#### 4. 専門職間の連携・協力

(1) ひろば事業において

①月に一度乳児院の心理職による相談の日を設ける

②月に一度乳児院栄養士による相談の日を設ける

③月に一度地域の助産師による相談の日を設ける

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

#### 5. 職員育成・研修計画

職員の経験値に沿った研修の受講を計画すると共に、興味関心に沿った研修を受講できるように配慮する。1年後3年後のそれぞれの姿を見据えて、研修の計画を立て、職員育成に努める相談支援を行う上での研修、家庭支援のための現場実習を計画的に行う

#### 6. 職員の働き方の改善への取り組み

(1) 担当部署により、勤務体制の違いがある。互いに理解しあい、尊重しあえるようにする。

(2) 職員のメンタルヘルス対策は重要課題の一つである。それぞれがコミュニケーションをとることで互いの背景を理解し認め合い支えあえるチームになることが必要である。

(3) シフトの作成の方法、有給休暇等取得について、より良い方法を話し合い、協力して互いのストレスを緩和していく

#### 7. 権利擁護と苦情解決第三者委員会の取り組み

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

#### 8. ボランティア・実習生の受け入れ

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

実習生の受け入れにあたり、そこから学ぶ姿勢を大切にする

#### 9. 地域活動(連携) 地域貢献活動

(1) 利用者支援事業において、行政関係機関と情報共有しながら、チームとして家庭を支援していく体制が整ってきた。センターは相談のきっかけ、敷居の低い相談場所であることが役割である。利用者が一番近い場所として役割を持ち支援を続けていく。

(2) 社会福祉協議会との連携を密にしていく。ボランティア募集の講座等、互いの工夫など情報交換をしていく。フードパントリーに参加して、子育て支援の情報の届いていない家庭に事業の情報を提供していく。支援を使うことをためらわない活動につなげる。

(3) 四ツ谷地域乳幼児支援機関関係者連絡会の活動がコロナ禍において行われていないが、情報共有をすることで、利用者にとってより良い支援を来うことができるので積極的にかかわっていききたい。

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



体制を整える。

- (5) 利用者の個々のニーズに沿った隙間を埋める活動を行っていく。
- (6) センターは令和5年の5月に20周年を迎える。利用された方たちに感謝すると共に、この場所が世代間交流の場所となるよう取り組みを進める。
- (7) ひろばを卒業していった先輩ママたちが子育て支援する側になる循環を目指す。ホームスタートのボランティアには以前の利用者が支援者になっている例がある。

## 10. 広報活動

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

## 11. 福祉サービス第三者評価の受審

乳児院の計画参照

## IV 計画の位置付けと推進

### 1. 中期計画（5か年計画の）の具体化に向けて

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

### 2. 計画の推進・進行管理

職員それぞれが役割を理解したうえで事業に取り組む。

ショートステイ事業の意義について改めて理解を深め、乳児院の中での連携を進めていく。

### 3. 財務面の見直し

ひろば事業、一時保育事業、ホームスタート、ショートステイ事業において、実績をもとに令和5年度も増額していただくことができた。今年度の実績をもとにさらに委託費の増額を進めていく。

## 令和5年度 二葉・子どもと里親サポートステーション事業計画

### 1. はじめに

二葉・子どもと里親サポートステーションは、東京都受託事業である里親支援機関事業およびフォスタリング事業、5つの区事業であるフォスタリング事業を受託している。また、葛飾区児童相談所フォスタリング事業は、令和5年4月より新規受託する。今年度は、自治体からの事業受託および、独自に、子どもの権利ノート等の作成やフォスタリングに関連する外部研修講師等派遣の対応を行っている。

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

## 2. 職員体制 (全42名)

統括責任者 (1名)、主任 (2名)、リーダー (7名)、サブリーダー (1名)

スタッフ配置・・・	東京都支援機関事業担当者	11名
	江戸川区児童相談所担当者	5名
	葛飾区児童相談所担当者	4.2名
	港区児童相談所担当者	4.2名
	板橋区児童相談所担当者	4.2名
	豊島区児童相談所担当者	4.2名

※ 懸案となっている事務体制整備については、引き続き検討

## 3. 主な受託事業について

### (1) 東京都支援機関事業 (平成20年度より受託)

3か所(センター、足立、北)の児童相談所を担当。児童相談所に2名ずつ職員を配置している。

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

### (2) 東京都江東児童相談所フォスタリング機関事業 (令和3年2月より受託)

東京都支援機関事業として担当していた江東児童相談所がフォスタリング機関事業に移行。8名の体制となり2年目となる。

### (3) 江戸川区フォスタリング事業 (令和2年度より受託)

児童相談所に4名から5名の職員配置変更。統括責任者は、週1回程度児童相談所にてSVを実施し、また、区との調整および勤怠管理等を行ってきたが、事業内容拡大に伴い今年度より5名体制となる。

一時保護委託等のニーズも多く、マッチングも担当することから、土日夜間問わない勤務状況である。里親家庭との関係も落ち着いてきており、継続的安定的な支援の構築を目指したい。

### (4) 港区フォスタリング事業 (令和3年4月より受託)

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

### (5) 板橋区フォスタリング機関事業 (令和4年4月より受託)

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

所開設とともに事業もスタートするため、区児相への移行業務も含め、管内里親家庭の支援を途切れることなる運営できるよう工夫および配慮する。

(6) 葛飾区フォスタリング機関事業（令和5年4月より受託予定）

児童相談所に4名の職員を配置。統括責任者は、週1回程度児童相談所にてSVを実施する。

また、区との調整およびスタッフの勤怠管理等を行う。4.2名の配置となる。

#### 4. 人材育成およびSV、研修体制について

(1) 新人育成および職種ごとワーキンググループの実施

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

(2) 人材育成および研修体制

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

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

(3) SV

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

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

## 二葉乳児院職員体制（2023年4月現在）

### 二葉乳児院

- 里親支援専門相談員 1名
- 里親交流支援員（都単独）1名

### 二葉子どもと里親サポートステーション（42名）

- 里親等相談支援員 等（常勤）10名 ・統括4名（常勤）
- 里親等委託調整員（常勤）9名 ・心理担当（兼務2か所）
- 里親トレーナー（常勤）7名
- 養子縁組成立後の里親等に対する個別支援事業（兼務1名）
- 自立支援相談員3名（他兼務5名）
- 里親フォローアップ研修担当職員1名
- 里親リクルーター（常勤・非常勤）7・1名

### 二葉乳児院

（新生児委託促進事業）

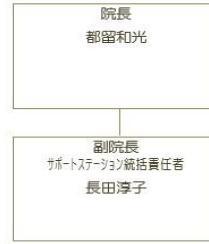
- 新生児委託推進員 1名

©2022 二葉・子どもと里親サポートステーション



二葉・子どもと里親サポートステーション  
組織図 特別区

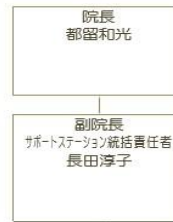
区立児童相談所担当地域



主任



二葉・子どもと里親サポートステーション  
組織図 東京都



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

東京都里親支援機関事業

フォスタリング機関事業



都立児童相談所担当地域



## 令和5年度 二葉学園 事業計画書（案）

### I 計画策定の基礎事項

#### 1. はじめに

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

平成30年7月に国から発出された都道府県社会的養育推進計画策定要領に基づいた令和元年2月に東京都から出された社会的養育推進計画要領に沿った事業所の計画策定とその実行が求められている。

今日的課題としては、被虐待等の影響による子どもたちか抱えるトラウマについてのケア、発達や愛着等の課題へのかかわり、また社会的養護自立支援事業等の自立支援や社会的自立についての具体的実践が求められている。また、子ども家庭福祉分野における地域の子育て支援をすすめることが重要となっている。

令和4年6月の児童福祉法の改正に伴う令和6年度からの新たな取組等（子育て世帯に対する包括的支援のための態勢強化・事業の拡充、入所児童等に対する自立支援の強化、児童の意見聴取等の仕組みの整備、子ども家庭福祉の実務者の専門性の向上、児童をわいせつ行為等から守る環境整備等）を視野入れた計画や実践に取り組む。子ども家庭庁の発足（それにかかる関連法規等）による変化を子どもたちの利益につなげる視点で活動を推進する。東京都（行政・市民）のニーズとして、入所児童定員の拡大、一時保護機能等の付加、子育て支援策の拡充等の要請について事業所として検討し具体化につなげる。

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

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

法人の5か年計画を礎に置いた計画をすすめる。また、事業所の中長期計画に基づき、府中市展開の計画を検討し取り組む。今年度、新たな事業所の中長期計画（5か年計画）の策定に向け取り組む。今後、アクションプランを明確にしていくこと、根拠をもって、国・都・市区町村等との協議・交渉を進めることにより、以下に取り組む。

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

グループホーム実践等のかかわりを私たちの強みと自覚し、地域における子ども家庭福祉分野において、入所施設としての機能を充実させつつ、いわゆる多機能化をすすめ、地域の子育てニーズ（要支援ニーズ等）や里親家庭（子・親）の支援に応えていく事業所を目指す。

令和2年10月に東京都から受託した多摩児童相談所フォスタリング機関里親養育包括支援機関)事業をより子ども等のニーズに応えるかたちとして、発展させていく。国から打ち出されている令和6年度からの里親支援センターとしての事業について、法人・他事業所と連携して推進する。

## 2. 理念

手をつなぐ、笑顔をつなぐ、未来へつなぐ 一未来に向かって自分らしく歩んでいこう

## 3. 基本方針

### (1) 養護目標

- ①子どもの権利を守ります。
- ②ひとりひとりの自立を支援します。
- ③家族と共に子育て(協働して)に取り組みます。
- ④子どもを取り巻くすべての関わりを大切にします。
- ⑤地域の子育てネットワークの発信地となります。

### (2) 未来の二葉学園は

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

## 4. 児童定員

本体施設定員 40名(本園2ユニット10名 男子6名、女子6名)

第一分園4名、第二分園6名、第四分園6名、第五分園6名、第七分園6名

地域小規模児童養護施設(第三分園) 6名

地域小規模児童養護施設(第六分園) 6名

地域小規模児童養護施設(第八分園) 6名

合計 58名

## 5. 職員配置

統括園長1名、園長1名、事務員1名、児童指導員・保育士(常勤)41名、栄養士1名、心理療担当職員1名・家庭支援専門相談員2名・里親支援専門相談員1名、看護師1名(現

在未配置)

個別対応職員1名・自立支援相談員1名

常勤計 52名

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

非常勤・パート職員 計 24名

多摩児童相談所フォスタリング機関事業

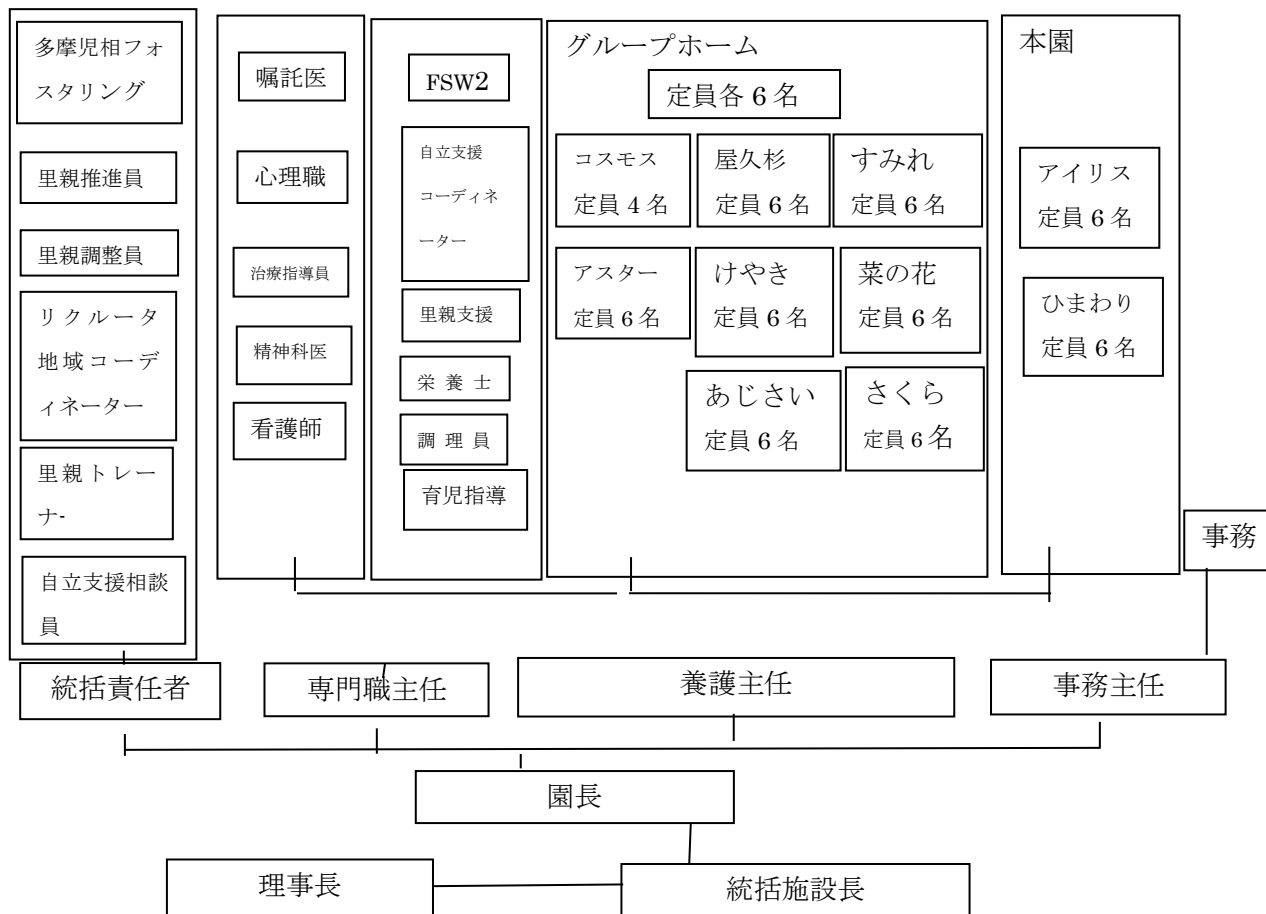
統括責任者 1名 里親委託等推進員 2名 里親等委託調整委員 1名 里親リクルーター1名

地域コーディネーター1名 里親トレーナー1名 自立支援相談員1名

常勤 計8名

全職員 合計84名

組織図



II 今年度の基本方針・計画

基本方針

健全かつ明るい環境を常に保持し、児童が安心して生活出来る環境と、個性豊かに成長発達することができるような日常生活を保障する。施設内で子どもの権利条約や児童福祉法等の内容を具現化するとともに、児童の発達段階に応じた自立支援の実践を追求し実践する。加えて、18歳成人に伴う対応や措置延長や社会的養護自立支援事業等の積極的活用とそれについての入所者等に対する制度説明、支援の実施を丁寧に行う。

また、家庭や家族関係をもてる児童の入所が顕著である一方、入所理由（被虐待等）からその交流の頻度が低いケースや家庭復帰が早期には望めないケースも増えてきている。児童相談所等と協力し家庭訪問・帰泊指導などを通じて親子関係の調整を図り、家族再統合が可能な児童は、家庭復帰に向けての取り組みを行なう。同様に卒退園後においても継続支援に努める。

さらに、里親養育への支援及び地域の子育て支援において積極的役割を果たすと共に、地域福祉にも貢献できる児童福祉施設としての機能を整えその機能を発揮できるよう目指す。

中長期計画に基づき、既設のグループホームの整備について取り組むと同時に、新たなニーズにもこたえられるように体制を整備する。また、それらを支える本園機能等について、学園の将来像検討委員会や、法人の新規事業委員会等で検討しながらすすめる。



## 1. 重点課題（\*今年特に重点として取り組む事項）

### (1) 人材対策（確保、育成、定着）

- ①3～5年計画で確保、育成、定着の取り組み強化⇒具体的な取り組み強化
- ②小規模かつ地域分散化に向けた人材確保計画と育成、定着策、離職率0%を目指す取り組み
- ③インターンシップ制度等の取り組み（確保・育成対策）や高校生・大学生
- ④養成校2年対象の取り組み
- ⑤人材育成（OJT）の取り組みの強化
- ⑥休日、有給取得の促進労働環境の改善
- ⑦世代別、課題別、階層別、分野別研修制度の拡充  
（有給取得による指定派遣研修制度の創設）
- ⑧休暇取得促進、超勤を減らす具体的な取り組みの検討（働き方の見直し）
- ⑨資格取得（社会福祉士等）の促進
- ⑩職員メンタルヘルスの向上に関する具体的取組
- ⑪主体的学びの醸成（私的勉強会の実施等）

### (2) 災害対策

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

### (3) 中長期計画

- ①虐待の早期発見、予防の取り組みについて
- ②総合的子育て支援施設の具体化
- ③地域分散化に対する支援強化について（サテライト、府中本園の検討 旧すみれの活用）
- ④グループホーム整備計画の推進（屋久杉、あじさい 新規ホーム開設による児童定員の5～4名化）
- ⑤地域支援、里親支援の取り組み～東京都フォスタリング機関の取組について
- ⑥調布市公益貢献活動との協働強化
- ⑦770周年記念誌の活用

## 2. 運営方針

- (1) 児童個々の自立支援計画や学園としての児童養護・運営計画を細部にわたって見直す（「事業計画書」の改訂について取り組み、職員の協働化を図るために活用しやすいものを作りそれに基づいた実践）。再編された事業計画（各基本方針、各方針、各計画）等に基づく取り組みとその振り返り。
- (2) 本園2ユニット及び8つのグループホーム間の連携を十分に図るとともに、地域分散型児童養護施設としての養護実践を充実強化する。それらを支える本園機能の態勢整備と地域の子育て支援についての具体的な取り組みについて議論を深めていく。学園

の中長期的ビジョンの再構築（新たな5か年計画）と、財政的見通しについて研究し、法人全体にも提起していく。

- (3) 二葉乳児院、二葉むさしが丘学園、自立援助ホームトリノスとの連携を職員の研修や行事等の取り組みを通じ行なう。
- (4) 地域分散化児童養護施設の取り組みにおいて、職員相互の連携強化は不可欠である。組織体制においては養護主任を3名体制とし、ホーム担当を増員することでホーム体制を強化する。会議や研修等の場において、職員同士の思いや考えの背景、および価値基準などを理解し合えるまでのコミュニケーション（声かけ、励まし合い、対話、お互いをサポートする、健全な批判、もう一步他者のためにかかわる意識）を大切にし、より深い連携を追求する。園長・主任等がホーム等にかかわる機会を増やす（園長が定期的にホームの夕食に入る等）ことによって、サポート体制をより構築する。
- (5) 地域分散型児童養護施設の実践に対し、平成19年度より東京都が制度化した「専門機能型児童養護施設」の取り組みにおいて精神科医、治療指導員を配置し、さまざまな問題を抱える児童へ、より専門的かつ治療的なケアが出来る体制充実を図る。
- (6) 多摩児童相談所フォスタリング機関事業  
法人や二葉乳児院、学園本体と協働連携し、里親家庭等への包括的支援を行う。令和6年度から取り組まれる里親支援センターの準備を法人、他事業所と連携し取り組む。
- (7) 児童の権利擁護と自立支援のために、「第三者委員会」を含む「苦情解決システム」の実践をさらに展開する。近年実施している「保護者会」や、「児童と園長との個別面談」、「第三者評価システム」、「第三者委員会からの提言」、「行政監査」等々の評価や要望を積極的に受け、改善課題を明確にしながらか施設運営の実践に具体的に反映する。
- (8) 地域の子育てのニーズに応える機能をさらに強化し、虐待の予防や子育て支援の役割を担える児童養護施設として、府中市、狛江市、多摩市から委託されている「ショートステイ事業」等子育て支援を継続する。地域の自治会や健全育成、子ども会、PTA、上石原まちづくり協議会等の役割を積極的に受けて地域交流に努め、地域に必要とされる児童福祉施設として、その役割が果たせるよう努める。  
今年度中に今後のコミュニティーケアの具体策について検討する。
- (9) 社会的に求められているアフターケアを含む自立支援機能、里親支援機能等の充実に向けて、自立支援担当職員、里親支援専門相談員を配置し、里親支援、アフターケアの充実を図るとともに、社会的養護の自立支援と地域支援の充実を図る。
- (10) 広報活動の充実を図り、ホームページの更新、SNSの活用など、情報開示に積極的に取り組み、地域や社会に開かれた施設づくりを心がける。
- (11) 職員の資質や意識の向上のために、園内研修や外部研修等の充実を図る。さらに職員の力量強化のために、職員の目標設定、個別の育成計画と自己評価、上司評価等の実践に取り組む。また、年間通じた研修、経験年数等に応じた研修の確立をめざす等職員育成に努める。また他施設への短期研修や、交換研修等を行なうとともに、他施設や機関の良いところを学び、養護実践改善に取り入れる。  
法人の資質向上助成事業の周知を行い、その積極的活用を図る。
- (12) 職員間の連携強化を図ると共に、相談システムの手順の明示確立や研修などを行う中で、職員のメンタルヘルスケアについて取り組む。心身ともに健康で、児童対応にあたることができる。労働環境作り（休暇の取得、休憩室等の充実、休憩時間の取得など）に努める。特に経験の浅い職員層へのサポート策の強化を図る。

(13) 外部機関と契約し、職員のメンタルヘルス向上（離職防止）に取り組む。また、小規模かつ地域分散化及びフォスタリング機関事業をすすめていく上で課題となる運営面、支援面について相談業務や助言等もらい活かす。

(14) 目標を設定する際、達成度を測りやすいように工夫をする。

(15) 会議

職員会議	毎週木曜日 10時～12時15分
ホーム会議・担当者会議等	毎週木曜日 午後
運営会議	毎週火曜日 午前10時30分～12時30分
園長・主任会議	毎月一回（第二月曜日予定）
ケースカンファレンス・研修会議	月に一度程度（随時）
常設委員会	随時
予算管理委員会・防災委員会・権利擁護委員会・衛生委員会・特別委員会・将来像検討委員会・性課題支援委員会・リスクマネジメント委員会・地域里親支援委員会	随時

### 3. 養護方針

(1) 児童支援方針

①児童養護については、事業計画書の児童養護計画書の取り組みの細部にわたっての方針を明確にし、その児童養護計画に沿った支援を行う。さらにそれらの役割分担責任の明確化に努める。

②児童個別の支援計画についてはアセスメントシートを活用し、アセスメントシートを基に、ひとり一人の個別ニーズに応じた自立支援計画を立て、児童への丁寧な説明を行い（策定した自立支援計画の説明）その計画にそった児童支援を行う。

③日常的な児童支援については養護マニュアル（事業計画）を活用し、在園児童全員に一定必要となる支援レベルに基づいた養護実践を展開する。居室運営計画の充実を図り、ユニットやグループホームの生活を通じその利点を十分に意識した支援を展開する。

④生活支援

児童居室を家庭的な環境に整え、児童の個性を尊重しつつ、集団としての生活を送り、自立への一助となるよう生活を基本にした支援とそのなかで、関係資源を活用し、学力向上に努める。

⑤ 見表明の尊重

子どもとの話し合い、子ども同士の話し合いを大切にし、児童会や部屋会の機会を増やし、自主性と他者の尊重を助長する。児童個別の園長との面接、第三者委員のヒアリング、苦情解決の機能強化などに取り組む。日常的なかかわりをもつ担当職員による振り返りを行う。

また、児童相談所児童福祉司・心理司等の積極的にかかわりを計画に基づき積極的に促す。

⑥年齢や発達に応じた支援の充実

低年齢児童支援については近年、幼児の被虐待児童の入所が多く、幼児期に安定した生活保障と家庭関係の安定化が不可欠であり、低年齢児童からの自立支援計画を立て、その具体化に着手する。

高年齢児童については、職業訓練（自活訓練）の実践やアルバイト等を奨励するなど

自立支援に取り組む。また、外部で実施している自立支援プログラムや海外体験等に積極的参加を促す。幼児対象のグループ活動を実施する。

#### ⑦関係機関との連携、協働の強化

近年の入所動向を鑑みると複雑多様化してきている。そのような養護ニーズに対応するため、多機関にわたる関係機関との連携強化を図る。

特別区の児童相談所設置によるケースの移管を遅滞なく齟齬のないようにすすめ、子どもや家族にとって不利益な事柄が生じないようにすすめる。

#### ⑧心理ケア

虐待など受けた子どもや心理的ケアの必要な子どもへ臨床心理士等による心理ケアや小児精神科医等の専門的かつ治療的なケアを行なう。(専門機能強化型児童養護施設としての取り組みを行なう) 幼児グループの活動を継続する。被虐待等の影響による生活上の様々な行動についての心理的側面からのサポートを行う。

### (2) グループワーク、行事等の取り組み

施設全体として、また、各ホーム、児童会等において児童と職員が共同で企画したプログラムを実施して、互いの協力や励まし合うことの意義を学び、成し遂げる喜びを体得させることから大きな自信に結びつける。夏の行事やその他の行事を行ない一体感と所属感を獲得する。

### (3) 自立支援、リービングケア、アフターケアの充実

児童福祉法改正を含む、社会的養護にかかる支援制度を熟知し、子どもたちが適切に進路選択、進路決定することができるように、入所者等に情報提供し支援する。特に社会的養護自立支援事業等の制度施策についての学習を職員がすすめ、入所者等にその活用や利用が十分になされるようにする。

#### ①自立支援

卒園児童の中には、自立する力を身につけずに社会に出てさまざまな困難に直面することが多い。在園時より社会生活をおくる為に必要な人間関係のあり方や生活技術、金銭感覚等を養う。

②関係機関や支援団体との連携を十分に図り、継続的な支援を展開する。

③今年度もグループホームの一つ(屋久杉)を自立援助的ホームの位置づけとする。

④自立支援担当職員を配置し、自立支援、リービングケア、アフターケアの充実を目指す。

⑤アフターケアについて、卒退園後(原則自立ケースは10年、家庭復帰ケースは5年)は担当者を明確にし、個別の支援計画を立て具体的な支援を行ない、卒退園後の支援についての強化充実を図る。

⑥リービングケアについて、子どもの自立支援にかかわり不安を軽減させ、新しい生活等への移行がスムーズに行われるよう、園全体として支援を展開する。

⑦自立援助ホームトリノスとの連携(見学、研修等)を図り、高齢児支援に活かす。

⑧NPO法人自立へのかけ橋と連携を充分に行う。

⑨調布市児童養護施設退所者等支援事業費助成金制度(ステップアップホーム事業)を活用し、地域の中で支援の展開を図る。

⑩卒園生等対象の高校資格認定試験による資格取得に向けた支援策(学習支援、費用補助)を行なう(1~2ケースについて実施する)。

(4) 生活日課（原則的な日課で居室やホームによっては異なる）

	7	8:15		12		15	17:30	18	19	20	21	22
幼 児	起床・洗面・掃除	朝 食	登 校	幼 学 園 校 食	昼 食	幼 学 園 校	お や つ	か た づけ	夕 食	入 学 浴 習	自 由 時 間	就 寝 時 間
小 学 生												
中 学 生												
中3以上 高校生												

(5) 里親支援

①多摩児童相談所フォスタリング機関事業の取り組み（同事業計画参照）

②里親支援専門相談員を配置し、児童相談所、里親支援機関等と協働し、地域の里親（養育家庭）並びに委託児童の支援を行う。また、法人内の関連業種との情報の共有や協働をすすめる。

学園内においては、制度等の周知を職員・児童に図り、委託推進に向けての取り組みをすすめる。

(6) 性課題にかかわる取り組み

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

4. 保護者支援

(1) ファミリーソーシャルワーカーを3名配置し、家族支援困難ケース等へのかかわりを進める。

(2) 家庭復帰についても積極的な取り組みを行う。

(3) 園全体として保護者との協働する子育ての取り組みを進める。学園保護者会を開催し（5月、12月予定）学園の取り組みの理解を図る。また、開催については参加が増えるように開催の仕方の工夫を行なう。

(4) 児童相談所等と連携を強化しその充実に努める。そのために児童相談所や子ども家庭支援センターと十分な連携が出来ているかケースごとに振り返りを行うとともに積極的提案を施設側から提起する。相互理解を図るために、要請があれば児童相談所での研修と児童福祉司の新任研修の受け入れを行う。

(5) 児童相談所の特別区移管にかかるケースについては、特に齟齬のないように取り組む。

5. 食生活・食育

法人5か年計画の重点課題のとして、また地域分散化の重点課題として取り組む。

(1) 身体の発育に必要な栄養に配慮するとともに、食事におけるマナーと家庭的な雰囲気大切に、楽しく豊かな食生活に努める。

(2) より家庭的な食生活環境を保障し、心身ともに安定を図り自立支援に寄与する食生活をめ

ざす。

- (3) 各ホームの食生活環境と衛生の向上に取り組む。
- (4) 栄養士のかかわりにより、ホームや全体としてのより食育をすすめる。栄養士等が直接、ホームの子ども、職員にかかわりを持ちすすめる。
- (5) 地域分散化・家庭的養護の取り組みにおいて、栄養士のホームへのかかわりをより効率的、効果的なものとする整備等を行なう。
- (6) 食に関するアンケートを活用した、食生活等についての意識や技術、これまでの事業所の取り組みを共有し、今後活かす取り組みを行なう。

## 6. 医療・保健

- (1) これまで以上の医療、保健、治療の充実をめざすために看護師の配置（現在未配置）を行い、児童個別の健康維持計画に沿って取り組みを進める。
- (2) 被虐待経験等の影響による心身の傷つきからの回復のため、園内心理士・精神科医と担当職員が協働して日常生活の安定を図る。（専門機能強化型児童養護施設としての機能を発揮する。）

## 7. 環境整備

- (1) 居室等施設全体がきれいに整備されているようにする。  
建物の内外装、設備、家具什器、庭の樹木、草花など、子どもの取り巻く住環境から、そこにくらす子どもが大切にされているというメッセージを感じられるようにする。
- (2) 安全、安心を感じる場所となるよう、子ども一人ひとりの居場所が確保されるようにする。小規模なグループによるケアが行える環境づくりに配慮する。くつろげる空間を保障する。
- (3) 日ごろから危険な箇所やリスクの予測に配慮し、予防に努めた住環境の整備を行う。
- (4) グループホーム等の整備に取り組む。
- (5) 非常時自家発電設備等の設置並びに防犯対策を東京都の補助金を活用しながら整備する。
- (6) ITC化等インターネット等の環境整備を強化する。
- (7) 本園が改築後 10 年を経過するので補修を計画する（屋上、外壁、内部構造等）

## 8. 年間行事日程

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

年間主要行事

- |      |                                    |
|------|------------------------------------|
| 5月   | ホーム別レクリエーション                       |
| 7～8月 | 夏行事プログラム                           |
| 8月   | 地域バーベキュー大会（地域との交流として他の取り組みも視野に入れる） |
| 11月  | 強歩                                 |
| 12月  | クリスマス会                             |
| 1月   | 卒園生の会                              |
| 2月   | 冬行事等                               |
| 3月   | ホーム別宿泊行事・卒園生を送る会                   |

## III 個別分野の対策・対応

## 1. 「コロナ感染対策」(環境・子ども利用者保護者・職員等の対策)

この3年間の対応を踏襲し、感染の防止、拡大の抑制に取り組む。

## 2. 安全対策・防災対策

### (1) 安全対策

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

### (2) 防災対策

- ①入所児童の安全をはかるため、日常的な意識の向上と訓練に努める。
- ②毎月1回の避難訓練、定期的な建物設備の点検、分園の火災報知器具の整備など防災機材の点検整備を行なう。
- ③地震・水害・感染症を重点対策として、その他の災害も含め被害を最小限に抑えること(減災)を追求していく。
- ④作成した事業継続計画(BCP)と防災(減災)マニュアルの周知徹底と地域の防災対策委員会等への参画と共に避難、児童所在確認対応、非常持ち出し点検、職員緊急対応体制、保護者連絡、関係各所等との連携方法等、その他対応方法の改善に努める。

### (3) 災害対策

- ①事業継続計画(BCP)と防災(減災)マニュアルの周知徹底(園長から提案)
- ②非常用電源等設備の拡充(補助金の活用)
- ③トヨクモを活用した非常時の連絡体制の強化(職員、一部入所児童、保護者)
- ④自治会、調布市社会福祉法人地域公益活動連絡会及びその他社会福祉法人や関係機関との協働体制の確立を目指す(協定化を検討する)。

## 3. リスクマネジメント(事故対応やヒヤリハット等の取り組み)

法人として新設したリスクマネジメント規程に則りすすめる。

### (1) 事故事件対応

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

### (2) 被措置児童等虐待対応

- ①制度の周知徹底に努める。
- ②特に職員から児童への虐待につながるような事項を点検するとともに、児童間暴力や、いじめの問題について防止、早期対応の取り組みを行う。
- ③ 童への教育（職員の対応が不適切であることの認識とそれを報告・相談できる力を育むこと）を視診する。
- ④第三者委員会への報告や意見徴収を行うとともに関係諸機関との連携に努める。
- ⑤権利擁護チェックリスト（全国児童養護施設協議会）を活用し事業所（全体・チーム）として、職員個人として自己点検し、不適切な関わりの予防、早期発見に努める。

#### 4. 専門職間の連携・協働

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

##### (1) アセスメント

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

##### (2) コンサルテーション

会議（毎週のホーム会議、職員会議）に参加することでコンサルテーションを実施する。また、日々必要に応じて、専門職と担当で時間を調整して行う。治療指導担当職員がホームに入る場合はホームで実施することもある。また、精神科医は各ホームを巡回し、夕食をはさんだ17～19時の時間帯にコンサルテーションを行う（新型コロナウイルス感染症流行の際は別途工夫をして行う）。

##### (3) ケースカンファレンスの実施

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

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

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

#### 5. 職員育成・研修計画

- (1) 職員の確保・育成・定着についてこれらを連動させた計画をすすめる



- ①求める人材像の提示（魅力あるものに）
  - ②育成システムの構築（特にOJTのあり方と具体策）
  - ③研修（教育）内容の吟味と策定
  - ④研修制度や育成システムとの連動
  - ⑤多様な働き方、ライフステージに対応したキャリアパスの構築
- (2) 法人の職員資質向上チェック表、事業所の職員育成シート、全養協でまとめられた人材育成に関する報告書等を活用し、個別の職員育成計画をもとに個々の資質向上と施設全体の専門性の向上を目指し、特に分散化した形態で陥りやすいホームの孤立や職員間の連携問題には重点的に取り組んでいく。この取り組みのなかで職員の定着の促進を図る。具体的にすすめるにあたって予算に反映させる。
- 法人の求められる人材像を踏まえつつ、事業所としての求められる人材像を明示しそれに沿って、育成等を行なう。
- (3) 法人の諸制度の活用を積極的に行い、キャリアアップを図る。  
資格取得や海外研修を奨励する。
- (4) 法人内事業間による合同研修について
- ①社会的養護種別
  - ②フォスタリング機関事業等種別

## 6. 職員の働き方の改善への取り組み

- (1) 職員のメンタルヘルスケアの取り組み
- ①園内衛生委員会における取り組み。（メンタルヘルス含む）
  - ②ストレスチェック調査を産業医の指導のもと実施し、職員会議および各自へのフィードバックを行う。
  - ③事業所独自のストレス調査（聞き取りやアンケート等）の実施
  - ④外部の相談機関との連携をすすめ、離職等防止に取り組む。
- (2) 職員の定着策への取り組み
- ①労働環境改善の取り組み
  - ②法改正に対応した取り組みを行なう。
  - ③超過勤務を減らす取り組み、働き方の見直しを行う取り組みを具体的に実施する。
  - ④休暇取得を促進するための取り組みを園として行う。
  - ⑤憩室等の整備や休憩室等における備品整備（購入）を具体的にを行う。
- (3) 障害者雇用  
障害者雇用を促進する。安定就労を目指す取り組みを行なう。
- (4) 勤怠管理システム（クロノス、クロッシー）の導入による有給休暇管理、超勤管理を行い、働き方について改善する一助とする。

## 7. 権利擁護と苦情解決第三者委員会の取り組み

- (1) 権利擁護
- ①苦情が出しやすい環境設定を行う。児童への説明やポスター等の掲示を行う。ポスター

は、苦情受付用と第三者委員周知用の2種類用意する。苦情受付カード“こまもんカード”を児童全員に配布する。苦情ポ3スト・ポスター等の設置を確認する。

- ②苦情受付に出てこない子どもの苦情の把握も、できる限り行う(苦情解決委員会で把握)。
- ③苦情受付対応は、基本的に既存のマニュアルに沿って進める。
- ④子どもに対する権利擁護の啓蒙や権利ノートの活用に関する提案や園内の取り組みの状況把握を行う。取り組みに際しては、内容の確認・資料や報告の保存を行い、学園全体の権利擁護の動きを、年度を越えても確認できるようにしておく。
- ⑤子どもの権利ノートの所持確認を徹底する。
- ⑥子どもの権利侵害にあたる出来事に対する事業所としての対応・動き方を作り直す。
- ⑦子どもの権利侵害にあたる事件・事故が発生した場合、権利擁護委員会としても対応の推移を確認する。
- ⑧職員向けに権利擁護の学習会の開催は、状況に応じて検討する。

## (2) 苦情解決第三者委員会

- ①「第三者委員会」は、概ね二か月に1回の開催をめぐり、年6回の開催を目指す。
- ②第三者委員と職員との面接を行う。より多くの職員が面接するように呼びかける。
- ③第三者委員に子どもの様子を理解していただく。子どもが第三者委員と話しをする場を確保する。
- ④第三者委員が、年2~3回程、ホームの夕食に入る
- ⑤第三者委員と子ども全員との面接を行う。状況把握や子どもが苦情を言える場としてもらう。
- ⑥その他状況に応じて子どもとの関わりを考える。
- ⑦第三者委員から、子どもや職員との面接後に学園に向けての提言書をいただく。提言書を受けての学園としての取り組みの検討、推進の確認をする。

## 8. ボランティア・実習生の受け入れ

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

## 9. 地域活動(連携)・地域貢献活動等

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

討をすすめる。また、他の社会福祉法人や児童養護施設、諸団体等とも協働し活動する。

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

## 10. 広報活動

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

## 11. 福祉サービスの第三者評価の受審

例年通り、サービス分析、組織マネジメント分析、利用者調査について訪問調査を実施し、フィードバックしてもらい、養護内容と運営について評価内容を反映し改善のための素材とする。（実施評価機関については一定の検討を行い決定する。）

## IV 計画の位置付けと推進

### 1. 中長期計画（5か年計画）の具体化に向けて

新たな5か年計画の策定を行う。特にサテライト型施設や府中本園構想、地域支援策の具体化を検討する。

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

### 2. 計画の推進・進行管理

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

### 3. 財務面の見通し

諸計画の財政面の見通しについては、園長主任会議で把握し実現可能な計画か精査し立案に関与する。

単年度収支については、小規模且つ地域分散化加算等の拡充もあり多摩フォスタリング機関事業も含めて若干余裕はあるが、人件費については、現在若年層が多いため今後の昇給財源等についての備え、また施設整備については、グループホームの整備及び令和5年度には、本園

は改築して10年を経過するため外壁塗装、屋上シーリング等の施設整備が必要になるための備えが必要である。

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

# 令和5年度 二葉学園子育て短期支援事業 事業計画書

## 1. 基本方針

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

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

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

## 2. 児童定員

狛江市子どもショートステイ事業 定員2名

府中市子どもショートステイ事業 定員2名

多摩市子どもショートステイ事業 定員1名

合計5名

## 3. 職員配置

正規職員1名（地域支援担当職員）

非正規職員1名

取りまとめは地域支援担当、専門職主任

## 4. 運営方針

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

### (1) 受け入れについて

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

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

保護者の同意をもって利用の開始を行うことを原則とする。

### (2) 生活の場について

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

### (3) 教育機関等への送迎について

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

#### (4) 食生活

- ①朝昼晩の三食及びおやつを提供する。但し、保育園・小学校等で給食の提供を受ける児童については昼食の提供は行わない。給食がなく、弁当が必要な場合は弁当を提供する。
- ②食事マナー等のレクチャーも行い、会話を交えた楽しい食卓になるようにしていく他、好き嫌いについては、食べ残しが出ないように工夫していく。
- ③食物アレルギーの有無を把握する。

#### (5) 被服と洗濯等

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

#### (6) 入浴

宿泊利用者を主に、原則として毎日入浴を促す。未就学児は職員と一緒に入浴する。

また、シャンプー・石鹸等、入浴に必要な道具は学園の物を利用するが、保護者が用意した物があればそれを利用する。

#### (7) 健康管理と通院対応

必ず児童表・受け入れカード等で健康状態を確認し、毎日の日誌・記録をつけ引継ぎを行う。発熱・けが・体調不良等を起こした際は、基本的には利用中止になるが、保護者に承諾を得た後に通院する。但し、連絡が取れず保護者の承諾が得られない際も、担当職員が緊急と判断した場合のみ通院し、事後報告を行う。

#### (8) 学習

学校の宿題・準備は、前日までに行うよう声掛けを行う。

#### (9) 遊び

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

#### (10) 趣味の助長

児童の趣味に対し、幅広く対応できるようにする。

#### (11) ショートステイ実施委員会（園内）

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

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

#### (12) ショートステイ関係者連絡会議（府中市、狛江市、多摩市）

市、子ども家庭支援センター、児童相談所、学園の本事業に関わる担当者が定期的に連絡会議（狛江市は要対協に参加）を行ない本事業の円滑な運営を図る。各自治体とは概ね年2回

程度協議の場を持つ（場所については随時検討）。

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

## 令和5年度 多摩児童相談所フォスタリング

### （里親養育包括支援）機関事業 事業計画

#### 1. 里親制度等普及促進・リクルート事業

##### (1) 里親の新規開拓及び普及啓発などに関する取り組み

###### ①市民

独自のチラシ・パンフレット作成 啓発ポスターの公共施設等への掲示 アンケート調査  
インターネット活用による普及啓発ミニコミ誌・フリーペーパーへの掲載

###### ②個別相談

養育家庭体験発表会での相談対応 子ども家庭支援センターでの制度説明  
市職員・学校等 ターゲットを絞り、昼休み等を活用しての普及啓発

##### (2) 養育家庭体験発表会の実施

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

#### 2. 里親研修・トレーニング等事業

##### (1) 里親研修

- ①新規登録研修 (年5回)
- ②登録後研修 (年3回)
- ③登録更新時研修 (年4回)
- ④受託後研修 (年2回を予定)
- ⑤専門養育家庭研修
- ⑥登録更新時研修 (専門養育家庭)
- ⑦乳児委託研修 (年4回)

##### (2) 未委託里親に対するトレーニング

#### 3. 里親委託推進等事業

- (1) 新規登録・登録更新手続
- (2) 児童と里親家庭のマッチング支援

- (3) 自立支援計画書の作成
- (4) 里親委託等推進委員会

#### 4. 里親訪問等支援事業

- (1) 里親からの相談受付等
  - ①各里親家庭における状況確認の頻度の予定（家庭訪問、電話連絡等）
  - ②連絡会の開催
- (2) 里親家庭への訪問支援等
  - ①里親カウンセリング（3家庭）

希望家庭からの要請、また客観的状況に応じて、専門的・心理的アドバイスをを行い、メンタルヘルス対策をし、支援の安定につなげる。
  - ④未委託家庭への定期巡回訪問（8家庭）

年1回実施。家庭状況、室内環境の確認・把握と助言、グループホームでの体験を通じての実践の機会、研修への案内を行う。
- (3) 里親等による相互交流
  - ①里親による相互交流

里親サロン・交流会・学習会（会場二葉学園ホールなど）
  - ②養子縁組里親の相互交流

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

社会的養護の施設（グループホーム）への見学、講義を通じた体験
- (5) 一時保護委託の支援

打診、調整、説明、移送の同行、家庭訪問、子担当児相への情報提供、アフターフォロー、助言を実施。5ケース程度予定
- (6) 育児家事援助者派遣事業

二葉学園の職員を活用した取り組み～保育、送迎、家事等計5件予定
- (7) レスパイト・ケア事業

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

#### 5. 養育家庭等自立支援強化事業

- (1) 里親子への情報提供・相談援助
  - ①奨学金制度やその他就業支援事業等の情報収集

奨学金制度の情報や民間の奨学支援制度の情報を収集し、自立支援相談員の間で連携も取りながら、制度の内容を把握する。就業支援については、里親の意向も含め、必要に応じて学校との連携も取り進める。住宅支援等、自治体によって活用できる資源の把握と提供。
  - ②里親委託児童への相談援助

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



③自立に関する研修

外部機関と連携し、研修会を年間2回程度実施する。

(2) 再進学又は就労支援

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

(3) 措置解除児童に関する相談援助（アフターケア）

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

**6. フォスタリング機関に係る人材育成事業**

(1) これまで東京都の里親支援機関事業として事業を実施してきた法人内の武藤統括施設長、二葉乳児院のスタッフとの協働による人材育成を実施。

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

# 令和5年度 二葉むさしが丘学園 事業計画

## I 計画策定の基礎事項

### 1. はじめに（令和5年度事業計画を策定するにあたり）

コロナ禍になって3年がたち、社会情勢がかつてないほどの大きな変化の時期を迎えている中、社会的養護の分野も例外ではない大きな変革期となっている。平成29年に発出された「新しい社会的養育ビジョン」で示された家庭養育優先の考え方から、国の社会的養護施策の方針は、「小規模化かつ地域分散化」と「多機能化かつ高機能化」という2本立てとなった。とりわけ「小規模化かつ地域分散化」という方針については、令和6年度末までという期限を持って、本園定員を45人にしなければならないという具体的な方針も示された。それに伴い、二葉むさしが丘学園でも2年前からサテライト型グループホーム（双子グループホーム）の新設について、プロジェクトを立ち上げて検討を進めてきた。今年度は新設候補地も決まり、建物の図面も確定し、いよいよ10月には開設予定という、いわば「小規模化、地域分散化計画実施元年」である。今までできなかったことや新たなチャレンジを積極的に進め、より「今」の子どもたちにとっての「最善の利益」を享受できる支援の実践に邁進していきたい。

一方で、「多機能化かつ高機能化」の具体策については、いまだ具体化できていないところがあるものの、その一つは3年間のコロナ対応を振り返り、「できたこと」「うまくいかなかったこと」を整理し、まとめることで感染症についてのBCP作成につなげることではないかと考えている。その他、「地域支援活動」「一時保護の拡充」「ショートステイ」など、地域や時代のニーズに合わせて、できることに積極的に取り組んでいく。

また、グループホーム職員や自立支援担当職員などの増配置により、職員数が増えたこと、それによる感染対策とIT化によってオンラインの会議が増え、対面での会話や議論が減ったことなどから職員間のコミュニケーションの問題がクローズアップされてきた。大人も子どもも、特に考え方の違いや判断の違いが放置され、それが原因となるようなトラブルについて、当事者間で解決することが非常に困難になってきていると感じている。多様性の時代、様々な考え方や判断があっという間はわかっていても、それを並列に並べ、そのまま維持していくことが、実はとても難しいことであると思知られることが何度もあった。そのことから、各職員の養護観にずれが生じることや、他の人への思いやりにかけてしまう態度や言動が見られることもあった。こうした職員間の関係性やひいては児童への向き合い方をどうやってまとめていくかを考える中で、もう一度原点に立ち返り、「今」の我々にとっての理念が何か、どういう意味を持っているのか考え直すことの必要性に気づかされた。

施設長一人ではとても取り組むことのできない難題であったが、2年前から配置した主任たちや昨年度配置の副施設長の協力があり、人材育成や理念再考の具体的な進め方が見えてきた。さらに度重なる事故（特に性的な事故）への再発防止策として、新たに各ユニット、グループホームを男女別編成にすることなど、必要に応じて取り組んできて来たことが、昨年度一年間でありえないくらい大きな変化であったことに改めて気づかされた。こうした大きな変化を、その困難さに気づかないうちに進められたということこそ、「今」の我々二葉むさしが丘学園の子どもと職員の成長そのものなのではないかと感じている。今まで強みであった「地域活動（支援）」や「話し合いの文化の醸成」などと合わせて、この新たな成長を新たな成果につなげられるように、児童職員で力を合わせて、「二葉むさしが丘学園 第2章」への幕開けの年としたい。

## 2. 理念

- (1) 子どもが健やかに育つ社会を作る活動をする
- (2) 話し合いの文化を育て、子どもとともに生活を作る
- (3) 子どもが権利主体として、自分らしく生きる力を育てる
- (4) 自らを高め、社会のニーズに応えられる職員を目指す

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

## 3. 基本方針

- (1) 主任を軸とした話し合いによる重要事項の決定プロセスを遵守する。
- (2) 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
- (3) 地域の子育て支援に関するニーズを把握し、それに応える取り組みをする。
- (4) 児童の自立を支援し、安心・安全な生活環境の中で、必要な成長の機会を保障する。できること、強みを活かした支援を実施する。
- (5) 人材の確保、育成、定着に注力し、良い人材が長く働ける職場づくりを目指す。

## 4. 児童定員

\*令和5年10月まで

本園 60人（富士室、白馬室、穂高室、三峰室、阿蘇室、霧島室は定員各8人。浅間室、蓼科室は各6人とする。）

グループホーム 6人×3か所=18人

合計 78人

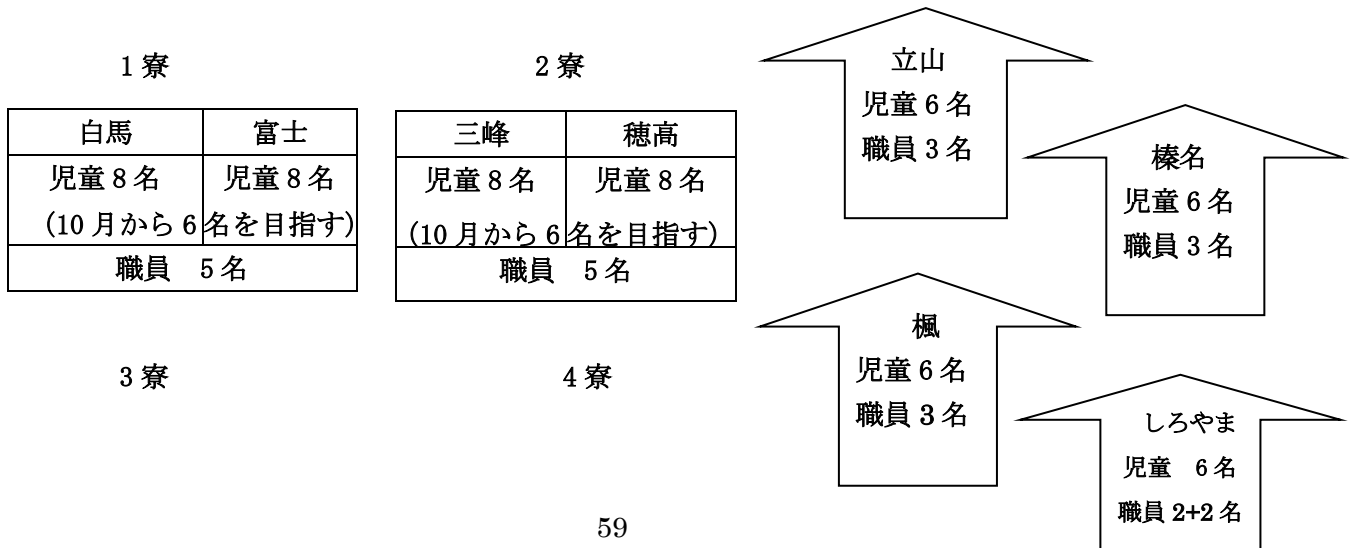
\*令和5年10月（サテライト型グループホーム開設）以降予定

本園 48人（富士室、白馬室、穂高室、三峰室、阿蘇室、霧島室は定員各6人。浅間室、蓼科室は各6人とする。⇒今年度は暫定的な定員とし、年度内の入退所等の状況に応じて6~8人とする。）

グループホーム 6人×5か所（サテライト含む）=30人

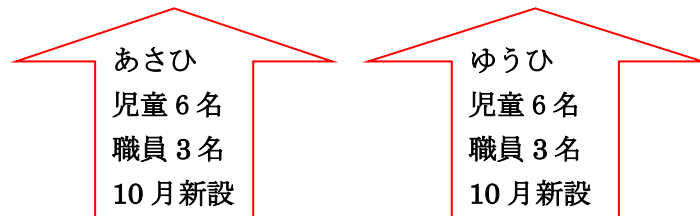
合計 78人

児童定員 84人（本園 60人（48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）



浅間	蓼科
児童 6 名 (一時保護)	児童 6 名
職員 6 名	

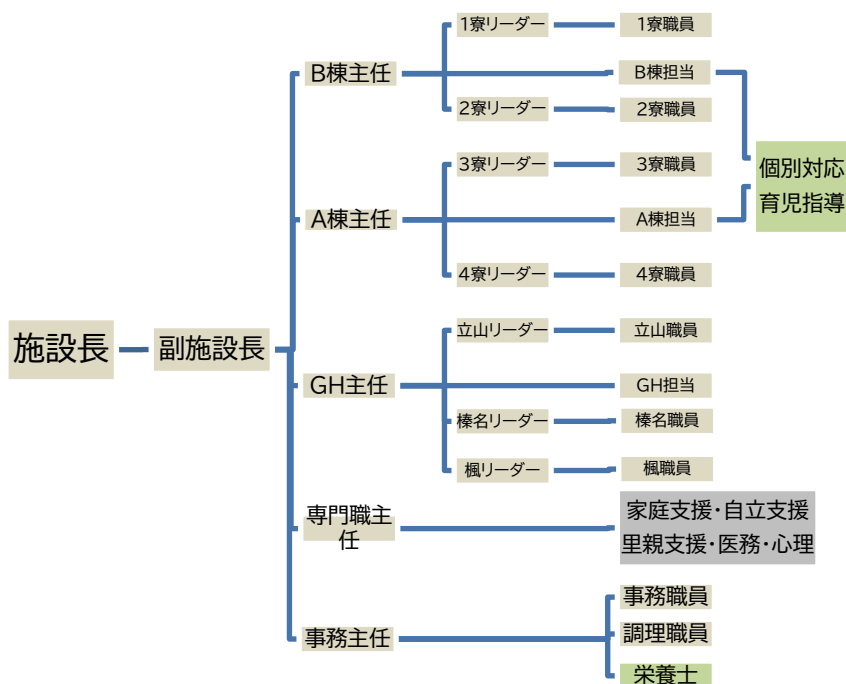
阿蘇	霧島
児童 8 名 (10 月から 6 名を目指す)	児童 8 名
職員 5 名	



## 5. 職員配置

施設長	1 名	治療指導担当職員	2 名
副施設長	1 名	看護師	
事務主任	1 名	(医療連携職員)	2 名 + 非正規 1 名
事務員	2 名	保育士・児童指導員	43 名 + 非正規 8 名
栄養士	1 名	医師 (非正規)	2 名
調理員	2 名 + 非正規 3 名	小規模養育型養育事業	2 名 + 非正規 2 名
家庭支援専門相談員	2 名		
個別対応職員	1 名		
育児指導員	1 名		
自立支援担当職員	2 名 + 非正規 1 名		
里親支援専門相談員	1 名		
心理療法担当職員	1 名		
		合計	82 名
		(内非正規職員 14 名・嘱託等 2 名)	

二葉むさしが丘学園 職員組織図



## II 今年度の重点方針・計画

### 1. 重点課題

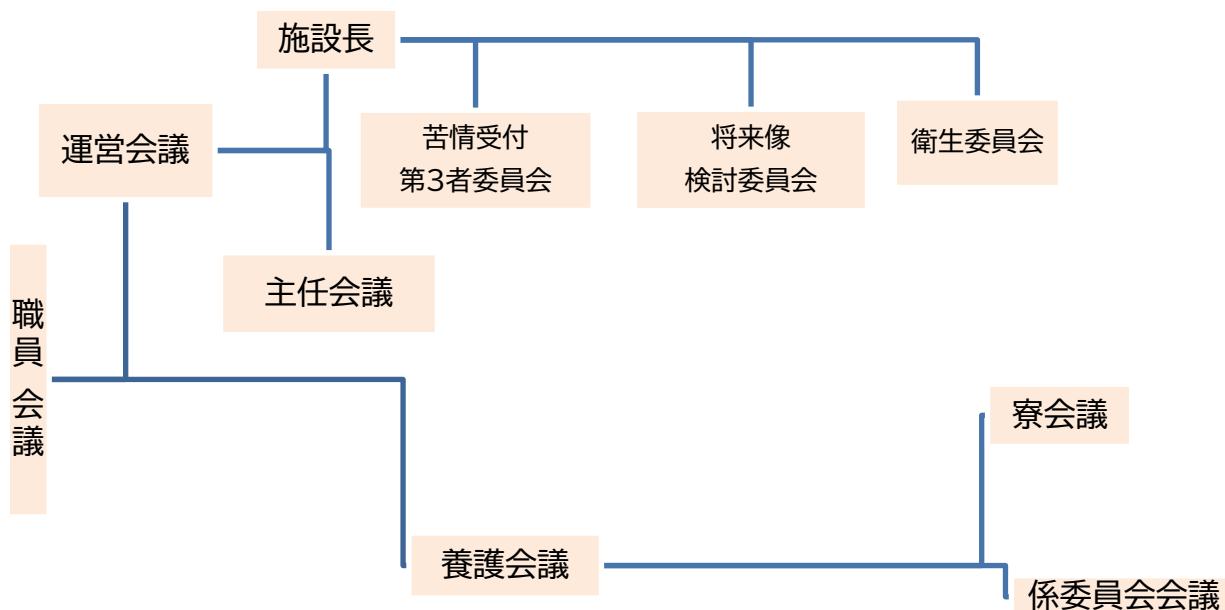
- (1) サテライト型グループホームを開設し、安定的な運営を目指すこと
- (2) ユニットの児童構成変更による子どもの生活への悪影響を最低限に抑え、安心安全な生活を保障すること
- (3) 職員配置や、係委員会などの運営体制を変更し、業務整理と人材の育成と定着を図ること
- (4) コロナの3年間を振り返り、できなかったことや新たな課題を整理し、その対応策を見出すこと
- (5) 上記を踏まえたうえで、将来を見据えた新たなむさしが丘学園の中長期計画を策定し、その具体策を検討する。場合によっては理念の見直しなども含めて子どものニーズや職員の働き方などとの整合性も図っていくこと
- (6) 児童福祉法の改正並びに子ども家庭庁の発足など新たな変化に柔軟に対応し、エビデンスに基づいた方針で進められるよう常に考え、共有していくこと

### 2. 運営方針

#### (1) 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）、各部署の子どもの様子やアセスメント、方針の提案を集約する。それらを検討、調整して原案を作り、養護会議へ提案をする。
- ②養護会議：（施設長、各主任、各部署リーダー）主任は各棟を管轄する代表、リーダーは、選出部署の代表として任命し、意見を反映するとともに全体の調整役を行う。
- ③運営会議：（施設長、主任）施設の運営や全体にかかわることについて検討、調整し養護会議に提案する。
- ④職員会議：（全職員）養護会議報告に基づいて承認、決定する。「目的」「議題」「ゴール＝目標」「進め方」「共有化」などを事前に準備して行う。決定された事項は、担当する部署、係・委員会で実施する。
- ⑤係・委員会などの会議：それぞれでの取り組みの具体化＝方針の具体化を話し合い、養護会議に提案する。その後職員会議で全体の承認を得た上で実施する。

## 二葉むさしが丘学園 会議組織図



### (2) 養護の標準化を進める

①各種会議やケースカンファレンスなどにおいて、日常的に実践の検証を進める。職員の集団討議にもとづいた部署ごとの総括方針、自立支援計画書、の作成を定期的実施し、取り組みの共有と標準化につなげる。

②東京都の指導検査、第三者評価により明らかにされた課題への取り組み方針を具体化し改善に取り組む。テーマに応じたマニュアル、手引きを整備・検証・更新する。

③人材育成やリスクマネジメントなど、今までの体制で課題となっていたことを改善するため、主任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る。

### (3) 連絡・調整（報告・連絡・相談・確認）の適正化を推進する

①運営管理と養護実践においては、正確で迅速な情報が適切な取り組みの基礎となることから、報告・連絡・相談・確認を誰にするのか含めて徹底する。

②事前相談が必要な事項、事後報告で良い事項、記録に残せば良い事項等、基準を設けて実施する。その進捗は主任が管理することとする。

### (4) 職員が、長く働き続けることが出来る職場環境の整備を進める。

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する。（パーマネンシーの保障）

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る。（働き方改革に継続的に取り組んでいく＝多様な働き方が出来る条件整備・労働条件の向上 等）

③産業医や衛生委員会などを中心に、職員のメンタルヘルスケアに留意し、心身ともに健康で働けるようにする。

④宿直や超過勤務を見直し、業務の整理と勤務時間の短縮を目指す。

### (5) 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る。（新たな専門職の導入、グループホームの増員）

- ②予算の管理と適正で計画的な執行を行う。
- 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ると共に、必要に応じて障害者雇用納付金を負担する。
- 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)の創出を図り、その活用を進める

(6) 職員の相互援助と職員集団づくりを促進する

- 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。
- 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。さらにそれを共有することで自らの実践の指針とし、やりがいを持って働けるようにする。
- 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する。
- 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る。
- ⑤職員同士のコミュニケーションと「思いやり」を大切に、「おかげさま」のチームワークの創出を図る。

(7) その他

- ①新規の事業として、10月のサテライト型児童養護施設の開設に向けた準備を進める。開設後は安定的かつ地域に根差した運営を目指す。
- ②国や都における新たな施策について議論し、特に一時保護の拡充などについて、ニーズに応じた活用ができるように進めていく。
- 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ていく。
- ④積極的な人材確保のために、4月から月二回の施設説明会を実施する。インターンやアルバイトなど施設を知ってもらえる機会を増やすとともに、より良い人材の確保につなげられるように努めていく。

### 3. 養護方針

(1) 1寮

①重点課題

- (ア)失敗を恐れずに、「やってみよう」「やってみたい」「やらせてあげたい」の気持ち。
- (イ)見本としての職員、見本となれる子どもを育てる
- (ウ)職員は何事も手本であり、こうなりたいと将来像に繋がるような大人を目指す。
- (エ)子ども間の影響力は大きい。職員は勇気をもって悪習を断ち切り、切り替える力を養う。
- (オ)相互に尊敬しあえる関係  
職員集団が個を大切にし、決して排除しない形。礼儀をもって相手と接し、時には切磋琢磨し合い、成長を重ねていく。

(カ)安心安全の確保

子どもが健やかに育つ居場所の確保、職員が長く勤められるための職場づくり

② 強化方針

《白馬室》

- (ア)チームワークの強化

- (イ) 思いやりの持てる室作り
- (ウ) 初手を大事に取り扱う

《富士室》

- (ア) 暴言暴力への毅然とした対応
- (イ) 思いやりを持った人間性を養う
- (ウ) 個性を大切にしたい集団作り

(2) 2 寮

①重点課題

- (ア) 暴言、暴力をなくし、安心安全な生活をつくる
- (イ) 性的事故をなくす
- (ウ) 公務室、子ども部屋、共有スペースの環境整備

②強化方針

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

(3) 3 寮

①重点課題

- (ア) 安心
- (イ) 安全
- (ウ) 快適

②強化方針

- (ア) 大人も子どもも「自分たちの生活」を一緒に考え、つくる
- (イ) 思いやり発信
- (ウ) ありがとう受信
- (エ) 分かり合う努力を

(4) 4 寮

①重点課題及び②強化方針

- (ア) 個別担当制を意識しながら、チームでフォローできる体制を整えていく。  
令和5年度は体制が大幅に変わるが、自立のケースも多いため役割分担を行いながら、業務の偏りに気を付けてチームでフォローしていく。
- (イ) 寮職員個々のスキルアップを図っていく。  
支援に専門的な知識が求められるケースが増えている為、積極的に研修に参加し専門性を高め支援にあたる。
- (ウ) 話し合いの文化を育てる  
生活や遊びのルールを守れない子どもが多く、トラブルに発展しやすい為話し合いで解決できる環境を整える。



(エ)子ども個々の課題への支援を行う。

個々の課題に向き合えない児童が多い為、子どもの能力に応じて子どもが前向きに生活できるような支援を行う。

(5) 立山

①重点課題

子どもと職員が安心安全な生活や場所を協力してつくる

②強化方針

(ア) 個人の尊重

(イ) 自分と相手に思いやりの力を育む

(6) 榛名

①重点課題

(ア) 常態化しつつある暴力・暴言の防止

(イ) 一人一人が年齢相応に生活できる環境を保障する

②強化方針

(ア) 子どもと話し合い、自分だけ良ければ良いというのではなく、生活するみんながリラックスして安心できる環境作りを目指していく。

(イ) 外との繋がり、経験を積み重ねる。必要に応じて一緒に体験をする機会を設ける。

(ウ) 暴力・暴言のない安心して生活できる環境を作る。

(7) 楓

①重点課題

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

②強化方針

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

#### 4. 保護者支援

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

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

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

家族に対して、学校行事等への参加を働きかける。親子が必要な期間を一緒に過ごせる

ような宿泊設備を施設内に設ける。家族等との交流の乏しい子どもには、フレンドホーム等での家庭生活を体験させるなど配慮する

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

## 5. 食生活・食育

### (1) 栄養士の3本柱

- ①食育の推進
- ②安定した給食管理業務
- ③栄養ケアマネジメントの実践

### (2) ～児童の健全な心身の発育、発達のために～

- ①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していく。
- ②個別面接や食事場面への参加、GHへの訪問など栄養ケアマネジメントを基軸とした取り組みをおこない、自立支援を推進していく。
- ③他職種と連携し、子どもの食を営む力を醸成し、よりよい養育の提供につとめる。
- ④研修に参加し、必要な知識・技術の習得につとめ、専門性を磨いていく。⑤日本人の食事摂取基準に沿い、必要栄養量充足に努めた過不足のない食事提供をする
- ⑥肥満瘦身・アレルギー等に配慮し、他職種と連携した支援をする
- ⑦食事・運動・睡眠を基本とした生活習慣が身につくように、積極的な支援をする
- ⑧食育通信等を通じて、食文化や栄養にまつわること等の情報発信をする

### (3) 調理の3本柱

- ①食中毒事故の防止  
HACCP管理体制のもと、安全で効率良い業務をおこない、食中毒の防止に努めていく。
- ②バリエーションに富む料理の提供  
食事に関する情報を部署内で共有し、献立に反映していく。
- ③環境の保持  
清潔で安全な環境を整える。フードロスを減らす。労務環境を保持する。

### (4) ～児童養護教育における調理部署として～

- ①衛生環境を整え、安心・安全・良質な食事を提供していく。
- ②子どもの健全な発育・成長のために栄養価に富む美味しい食事を作っていく。
- ③家庭的養護としての食事環境を整えていく。
- ④他部署と連携し、様々な事柄に対応可能な体制をつくる。
- ⑤意見交換を活発にし、よりよい部署を築いていく。
- ⑥肉体・精神的に健全で健康な労務環境を構築する。

## 6. 医療・保健

### (1) 健康・保健

①発達段階に応じ、身体の健康（清潔、病気、事故等）について自己管理ができるよう支援する。幼児については、常に良好な健康状態を保持できるよう、睡眠、食事摂取、排泄等の状況を職員がきちんと把握する。発達段階に応じて、排泄後の始末や手洗い、うがい、洗面、洗髪、歯磨きなどの身だしなみ等について、自ら行えるように支援する。寝具や衣類などを清潔に保つなど、自ら健康管理できるよう支援する。

②医療機関と連携して一人一人の子どもに対する心身の健康を管理するとともに、異常がある場合は通院するなど適切に対応する。

アレルギーなど健康上特別な配慮を要する子どもについて、子どもの心身の状態に応じて、定期的、継続的に、また、必要に応じて随時、状況を把握し対応する。受診や服薬が必要な場合、子どもがその必要性を理解できるよう説明し、飲み忘れや薬の不足等がないよう職員が管理する。

③感染症に関する対応マニュアル等にとり、感染症または食中毒が発生し、または、まん延しないように、必要な措置を講じるよう努める。また、あらかじめ関係機関の協力が得られるよう体制整備をしておく。

(ア) 新型コロナウイルスの感染について、ワクチン接種が進んでいないという課題がある。令和4年度は施設内感染が起こってしまった状況が複数回あり、その一因にもなっていると考えられるため、改善が必要である。

(イ) 重要課題としては職員健康診断の項目を監査で指摘されたので、他施設と連携をして抜けないように行っていく。

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

(エ) 看護師の採用を重点的に進め、医療並びにその連携体制を強化する。

## (2) 心理療法

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

## (3) 性教育

①子どもの年齢・発達段階に応じて、異性を尊重し思いやりの心を育てるよう、性についての正しい知識を得る機会を設ける。

性をタブー視せず、子どもの疑問や不安に答える。「たいせつなおやくそく」などを使って、年齢・発達段階に応じた性教育を実施する。性教育委員会の活動を通じて連携強化に努める。委員会での実践は性的事故の対応ではなく、日常生活の中での予防的な関わりに日々取り組んでいくこととする。

②子どもの年齢・発達段階に応じて、人との適切な距離感について伝え、具体的な目安として片手分離れること（パーソナルスペース）などを教えていく。プライベートゾーン（水着で隠れる部分）についてもむやみに人に見せたり触らせたりしないことを教え、自他の区別や人との適切な距離感につながるようにする。

社会的養護のもとで暮らす子どもたちの生い立ちについて、1/2成人式などを実施して振り

返る機会とし、状況に応じてライフストーリーワークなどを実施する。

## 7. 環境整備

- (1) 居室等施設全体がきれいに整備されているようにする。
- (2) 建物の内外装、設備、家具什器、庭の樹木、草花など、子どもの取り巻く住環境から、そこにくらす子どもが大切にされているというメッセージを感じられるようにする。軽度の修繕は迅速に行う。発達段階に応じて居室等の整理整頓、掃除等の生活技術が身につくようにする。
- (3) 安全、安心を感じる場所となるよう、子ども一人一人の居場所が確保されるようにする。
- (4) 小規模グループケアを行う環境づくりに配慮する。くつろげる空間を保障する。
- (5) 日ごろから危険な箇所やリスクの予測に配慮し、予防に努めた住環境の整備を行う。

## 8. 年間行事計画

月	行事	内 容	法人参加依頼
3月31日	高校進学を祝う会	新高校生の入学を祝い、初心を確認して励ます会	井上理事長、武藤常務理事
5月	端午の節句	五月人形とこいのぼり設営	なし
7月	七夕	笹を準備し各寮配布	なし
7～8月	夏期キャンプ	横割りグループでのキャンプ	なし
9月	青空祭り	バザー、模擬店などの地域祭り	井上理事長、武藤常務理事
10月	オープンハウス	サテライト開設に伴いオープンハウスを実施	井上理事長、武藤常務理事
11月	七五三	親該当児童のお参り、交流についてはF S Wと相談	なし
12月	クリスマス会	簡単なクリスマスのみサとお祝いのパーティー	浦上牧師、井上理事長、武藤常務理事
12月28日	餅つき	一年の無事と来る年の安全を願って全員でお餅つきをする。	井上理事長、武藤常務理事
2月	節分	豆まき	なし
3月	ひな祭り	雛飾り(事務所玄関)	なし
3月	旅立ちの会	卒園生を祝う会	井上理事長、武藤常務理事 浦上牧師

## Ⅲ 個別分野の対策・対応

### 1. コロナ感染対策（環境・子ども利用者保護者・職員等の対策）

- (1) 予防のための対策

5月から新型コロナウイルス感染症が5星に分類されることを受け、基本的には風邪、インフルエンザ、その他の胃腸炎等と同等の対策に現在変更を検討中である。しかし、ワクチンやマスク、アルコール消毒などの対策については、国または自治体の基準に従って対応するものとする。

## (2) 感染者等の出た場合

感染者等が出た場合必要並びに状況に応じて陽性者を隔離（職員の場合は自宅待機）とし、室内でも全員マスクを着用するなどの感染対策を実施する。陽性者とは食事の場所、時間などを分けるなどの対応をして、施設内感染を予防する。

## (3) 感染が確認された時のBCP

感染が確認された時のBCPを作成し、事前に職員に周知徹底する。

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

## (4) 陽性者が出た時の隔離室として、自活室や一ツ橋学園駅近くに借り上げたアパート「ひとつば」なども必要に応じて利用できるようにする。

## (5) 東社協災害時職員派遣事業への協力

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

## 2. 安全対策・防災対策

### (1) 安全対策

①事故、感染症の発生時など緊急時の子どもの安全確保のために、法人のリスクマネジメント規程に則り組織として体制を整備し機能させる。

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

②災害時に対する子どもの安全確保のための取組を行う。

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

③安全確保・事故予防に関する研修を行う。ヒヤリハット報告に取組み、事故の予防と初期対応を充実する。

④子どもによる対職員暴力は、職員として自信や尊厳を無くしてしまう程の大きな問題である。暴力暴言を行う子どもと、振るわれる職員という構図で考えるのではなく、養護の原点に戻り『私たちがどのような子どもを育てていくのか』を明確にし、子どもから職員に対する暴力について組織的に対応することを目指して取組む。

### (2) 防災対策

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

災害や事故発生に備え、危険箇所の点検や避難訓練を定期的実施する。地域のハザードマップや行政との連携を確認しながら、計画を策定し、協力体制を整える。

②災害時想定リストを作成し、機能強化推進費を活用して非常食備蓄、防災用品の準備を

行う。年1～2回程度整理を実施し、その結果に合わせて購入計画を作成実施する。非常食については期限切れに合わせて使用する。

③2012年作定の「危機管理マニュアル」の見直しとBCPの作成を今年度中に実施する。

### 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）事案検証の強化

むさしが丘学園のこれまでの運営支援をふりかえると起きてしまった事案についての「検証」が十分に行われていなかった傾向がある。ケースについては退所後のアフターケア計画書の書式を改訂して検証の欄を設ける、あるいは次年度よりケースカンファレンスを実施する際目的を明示した上で開催する（情報共有のため、支援方針の確認など）ことになるがその中に「検証」も選択できるようにすることで職員間で検証に関する会議の意識の向上を図る。また、事故報告作成時に本紙作成前に所定のワークシートを記入することになるがそちらにもケースの検証作業が終えていないと記入できないような項目をいれている。施設運営についても中間での総括について前年度より丁寧に行い、人事や児童構成も含めて必要な見直しをして中間期でも変更をする余地があることを職員へ周知することでモニタリング意識を高める。

#### （2）コミュニケーション形成の促進を行うことで事故発生を防止する

コミュニケーションの充実による事故を未然に防ぐというと、連絡報告相談を徹底することで注意喚起を強化するといったことが想起されるが、それだけではなく子どもにしても職員にしても集団の中で孤立気味な人物が自分の考えや気持ちをうまく伝えられず結果として行動に出た際に周囲の他者を傷つけることになってしまったというような事案がこれまでのむさしが丘で散見されるため、そういった状況の改善を意図して、子どもも職員もむさしが丘で生活をしている限り集団から零れ落ちているような人がいないという環境を意識して作りだしていく。日々のお互いの声掛けにはじまり、会議や茶話会、面談といったコミュニケーションをつくる機会を意図的に増やしていく。

#### （3）「ニヤリホット」という新しい観点を導入することで潜在的な危機を炙り出す

昨年度からの取り組みではあるが職員のストレングス視点の強化、子どもたちの長所や特技などに注目して支援をするための取り組みとして「ニヤリホット」報告の提出を実施しているが、その取り組みの副産物として、対象としてよく報告が書かれる子どもとそうでない子どもがいることが浮かびあがってきた。またニヤリホット報告がよく出るユニットとそうでないユニットにも明確な差があり、出していないユニットは困難に直面していることがままたま明らかになってきている。そういった状況を事故が起きる前に把握して介入をすることで事故を未然に防ぐことができると思われるのでニヤリホット報告の提出状況についてもリスクマネジメントの一環として注視する。

#### （4）感染症の予防及び対応

長らく続いてきたコロナウイルス感染について国の対策方針が今年度より大幅に緩和される見通しの中で、学園としてもこれまでの3年間の感染予防対策について検証をし、今後の感染症に対する予防策の在り方、また非常事態時の施設の在り方について考えをまとめていく。あわせてこの間、指導検査や第三者評価機関からの提言で触れられていた事情継続計画書の策定、危機管理マニュアルの更新作業を進めていく。

#### 4. 専門職間の連携・協力

##### (1) 事務

- 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る。
- ②特別区の児童相談所設置や措置費支弁基準の改正、新たな制度や災害対策の実施など、事務処理のあり方も大きく変わっている。手探りの中での対応となってしまうものの、予算の管理と適正で計画的な執行を行う。
- ③人材の確保や育成など、必要なことには積極的かつ適正な予算の執行をおこなっていく。

##### (2) 家庭支援専門相談員

- ①円滑な入退所の手続きや、子ども達の安心で安全な生活環境を維持するため、担当職員ならびに関係各所の関係者ととも適切な家庭環境が作れるような専門的な支援を行う。
- ②家庭支援チームで全てのケースに関与し、特に自立支援計画策定では、他の担当専門職と共に、寮舎担当と方針の協議を行う。
- ③子どもや保護者の気持ちや思いに寄り添って、丁寧な家庭支援を行うことに努める。場合によっては担当職員や寮とは立場や役割を分担し、多角的なアプローチで支援が行えるようにする。
- ④受入寮の居室・構成の条件の下、入所方針『迅速な回答』『子選びをしない』の原則にのっとり、間口を広く受け入れ、入所検討を行う。  
複数寮で受け入れ枠がある場合の検討に際しては、入所検討会議を招集する。

##### (3) 自立支援担当職員・自立支援コーディネーター

- ①令和3年度より国の自立支援担当職員が配置され、二葉むさしが丘学園も国の制度を優先的に利用することとした、しかしながら、自立というのは高齢児の進路や社会的に自立すること、ならびにアフターケアだけではないという今までの考え方を踏襲し、また自立支援コーディネーターだけが担うのではなく、担当職員と子どもに寄り添って支えていく専門職であるとの考え方のもとに、退所児童を含めたすべての子どもの自立に繋がる「情報」「資源」「機会」「人間関係」などを担当職員とともにつなげていく。
- ②学園内で得られた「情報」「関係」「経験」などは、必要に応じて里親や地域の子育て支援にも提供することに努め、必要な子どもが必要な支援を受けられるようにつないでいく。
- ③自己表現や進路選択につながる様々な「体験」の提供をする。
- ④過去実績のデータ化し、実践を標準化して誰もが使えるようにする。
- ⑤今後の地域小規模児童養護施設などへの増配置に向けて、効果的な配置を検討するとともに、人材の確保育成を進めていく。

##### (4) 心理療法担当職員・治療指導担当職員

###### ①心理療法担当職員

- (ア) 子どもへの個別心理療法について担当する心理を決め、職員や保護者などと協力のうえ実施する。
- (イ) 子どもへのグループワークについては性教育委員会などと協働し、セカンドステップを実施する。
- (ウ) 子どもへの心理アセスメントについて必要に応じて実施し職員に提供する。あわせ

て、評価も実施する。

(エ) 保護者への対応は面接開始時に意向を確認し、合同面接も行う。

(オ) 必要に応じてアフターケアとして卒園生や地域の里親子などへの支援も検討する。

## ②治療指導担当職員

(ア) ドクターとの連携

(イ) Dr のコンサルテーションの時間は、寮職員だけでなく必要に応じて多職種も参加して行っていく。また、新設される棟リーダーのコンスタントな参加が望ましい。

(ウ) 適宜ミニケースカンファレンスを実施していく。

(エ) 各寮（室）・GH への訪問：

(オ) 本園、GH 共に、夕食場面を中心に継続して実施する。実施方法(実施時間、実施内容など)については、各寮（室）・GH のニーズを勘案しながら話し合っ進めるが、GH については、概ね月 1 回（3 ヶ月に 1 回）で訪問を行う。

(カ) FH については、家族が毎日住む生活空間であることを考慮した上で、FH 職員と相談しながら訪問のタイミングや目的について検討しながらすすめていく。

(キ) 緊急性が高いと判断される場合については、適宜訪問し、行動観察及び職員へのコンサルテーションを実施する。

(ク) 施設内の治療的環境作り

(ケ) 施設環境を見守り、適宜環境整備を行う（物的環境作り）

職員の共感力・内省力を促進するコンサルテーションを実施する。その際、職員がそれをどう体験したか（体験レベル）を大切に取扱っていく（心的環境作り）

## (5) 医務（看護師）

①寮職員と連携協力しながら、子どもの医療、保険についての支援に当たる。

②通院、カルテや服薬の管理、予防接種の状況など担当職員と情報を共有し、過不足のない対応が行えるようにする。

③感染症流行時の対応など施設長と相談しながら判断し、予防や拡大の防止策に努める

## (6) 里親支援専門相談員

①里親委託推進・委託後のアフターケア

里親委託推進のため、自立支援計画で里親委託希望の有無を把握し、積極的なマッチングに努める。委託後は里親宅への訪問や必要に応じたレスパイトなどニーズに応じたサポートができるように努める。

②地域の里親ファミリーホーム支援

担当する地域の里親やファミリーホームの支援に努める。巡回支援や電話相談などを通して、状況の把握をするとともに、良好な関係を築き、いざという時に支援できるようにする。

③里親制度の普及啓蒙活動

地域の養育家庭の体験発表会などに参加し、里親制度の普及啓蒙に努める。

## (7) 個別対応職員

① 個別面接についての業務



- (ア) 個別対応をしていく上で、各寮や専門職と相談の上対象児童を挙げてもらい、課題、目標の設定を行なう。必要に応じて見直す機会を設ける。
- (イ) 担当児童の特性や自身の意向を確認し、留意して個別面接の内容を検討する。
- (ウ) 自立支援計画書や成長の記録を基に、目標を達成するために個別対応職員としてどのような支援が出来るのか検討する。
- (エ) 個別対応面接は、担当児童と1対1の時間を設け、目標の達成を目指す。
- (オ) 個別対応面接実施後の寮舎への報告や情報共有を大切にする。個別対応面接実施後に寮舎や子どもに与える影響なども考慮した上での個別対応面接の実施を行なう。

## ② 生活場面での対応

- (ア) 担当の子どもの生活の場면을観察し、個別対応職員としての支援方法を検討する。
- (イ) 「個別」にとらわれず、集団での活動も検討し実施していく。
- (ウ) 保護者への援助
- (エ) 当該寮やFSWと相談しながら、個別対応職員として子どもとその保護者との個別な対応が必要な場面を検討し、対応する。

## ③ その他の業務

- (ア) 児童の状況や課題、目標の把握のため寮会議やケースカンファレンスに参加する。
- (イ) 自立支援チームでの業務に参加する。
- (ウ) 児童の生活空間、遊び空間の環境整備（本棚やおもちゃの整備等）を行なう。
- (エ) 漢字検定の実施方法の検討、対応を行う。
- (オ) 研修への参加

## (8) 育児指導員

- ① 早期家庭復帰が見込まれている家庭の保護者に対して、育児指導を行う。
- ② 加藤職を中心とした親子食堂（カトチャン食堂）の活動に参加し、保護者への育児相談に乗る。また子どもの居場所として話し相手となる。
- 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ていく。併せて月に1回のヨガレッスンを継続。
- ④ 学園児童に向けて余暇活動の支援（様々な体験やマインドフルネスを基本としたヨガ等）

## (9) その他

### ① 外部のスーパーバイザーについて

- (ア) 職員の適切な業務の遂行や効果的な成果の達成のために、必要な指導・助言をもらうため、外部のスーパーバイザーの導入を図る。
- (イ) 外部スーパーバイザーは子どもの対応や業務について、職員の悩みや相談について、コンサルティングを行う。

### ② 専門職主任の振り返りと配置について

主任体制を敷くことになってから、事務棟職員（専門職）の会議での情報共有と意見聴取等を主な目的として、専門職主任を配置した。しかしながら、退職やコロナ対応、事故対応などにより、配置した主任の役割が定まらず、また、事務棟職員の役割が個別的なもの（違いの大きなもの）となっていることで、あまり機能しなかった。この反省から令和5年度は事務棟職員主任の役割を明確にし、体制を新たにすることを進める。

## 5. 職員育成・研修計画

### (1) 職員研修

- ①令和4年度も新型コロナウイルスが終息せず、コロナ禍の中で園内研修、園内交換研修、法人内研修、外部研修、個別研修等について模索しながらの活動となった。園内研修は、令和4年度「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。令和5年度も新たなテーマで同様に実施する。コロナの状況に合わせ必要に応じて、在宅での研修参加も可能と、積極的な参加を促す。
- ②園内交換研修や法人内の派遣、交換研修については、コロナの流行具合を見合わせながら、令和4年度に比べて多くの職員が研修を実施することが出来、好評だったため、令和5年度も実施する。
- ③個別研修については、各職員の意向を尊重しながら、引き続き積極的な参加を促していく。

### (2) 人材育成・定着

- ①新任職員については令和5年度も年度当初は配属を固定せず色々な部署で勤務をするこ  
とを経験してもらった上で適性を見極めた配属を行う。また昨年同様、宿泊での研修を実施  
する。
- ②階層別の研修では同期を中心にキャリアの近い職員同士で集まり仕事に関する話題について話  
をする機会を作る。セルフチェックシートを作成した上で面接を年3回実施して各職員の短期中  
期長期の業務における目標展望を明確にする。
- ③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し、業務の進捗管理を行う。コ  
ロナ感染対策の緩和に伴い、施設間あるいは施設内での交換研修について実施をしていく。また  
児童部会の人材対策委員会の活動に参加して他施設とも情報共有を図る。令和4年度より作成を  
進めている職員育成指針については令和5年度中の完成を目指す。

### (3) 人材確保

- ①月2回開催の施設見学会参加者の中で希望者についてインターン実習の受け入れを実施  
する。新たに設置される運営支援委員会内の広報担当者と連携をして広い範囲の人へ発信を  
し、養成機関や経験者にとどまらない新しい層からの担い手を探す。
- ②スキルや知識の育成だけでなく、人の思いや感情に寄り添った支援の向上を目指す。
- ③実習生については令和5年度は14校から25名を受け入れる。

## 6. 職員の働き方の改善への取組み

### (1) 職員のメンタルヘルス対策

令和4年度はメンタル不調から休職に入る職員がいなかった。要因として考えられるのは研修合宿の実施や園内での職員の交流の機会の場合（ピアグループセッション）を設ける、特に新任に対しては新任合宿の実施や定期的な振り返り、同期交流の機会を設けるなどコミュニケーションの充実を図ったことが功を奏したのではないかと考えられるので令和5年度も引き続き意思疎通の充実を図っていく。また毎年度恒例となっているストレスチェックも実施して職員の精神状態のモニタリングを図る。

### (2) 職員の確保策への取組み

昨年は5月から年内にかけて概ね月2回の説明会・見学会を実施し延べ110人が参加した。

令和5年度は4月から2回ずつの説明会・見学会を実施するとともに、職員の参画も促して、より実際に近い情報が提供できるようにするとともに職員の実践の確認の場ともなるようにしたい。また、そうした日々の職員の実践の姿を知ること、この仕事の意義ややりがいを感じてもらい職員確保にもつなげていく。

### (3) 非正規職員の業務内容の整理と役割分担の見直し

リモートワークや週休3日制など、コロナによってここ数年の働き方は大きな変化があった。児童養護施設の仕事も社会通念に伴い、可能な限りの見直しを迫られるようになった。同時に、育児や介護などそれぞれの職員の持つ個別な事情に対応することも、人材確保や定着を目指す上では必要不可欠なこととなってきた。「子どものため」という言葉だけでは、働く理由やモチベーションにならなくなったこの時代に、合った働き方を実現するためには、非正規職員の役割が不可欠なものとなっている。しかしながら、まだ、非正規職員の雇用についての知見が乏しく、十分に力を発揮していただいているとは言い難い。将来の財政的に圧迫される可能性も見えてきたため、その数を増やすだけでなく役割や働き方を見直すとともに、すべての職員の業務整理や養護の室を落とさない働き方改革を進めていく。

### (4) 休暇の取得と超過勤務の削減

令和4年度の休日（法定取得義務のある有給休暇5日含む年間118日）の取得率はほぼ100%であった。超過勤務についても、少ないとまでは言えないものの、数年前の状況から比べれば、確実に減ってきている。しかし、アフターケアなどを中心に、本来子どものためにはやったほうが良い仕事であっても、誰もやれる人がいないという状況も生まれている。それを見かねた職員がオーバーワークで取り組むことも少なからずあり、その場合は学園としてのコンセンサスが取れていないことも散見される。本来、社会福祉とは「どうにもならない」時に「どうにかする」ことが必要な分野でもある。自立支援の拡充や退所者支援の重要性が求められる中、こういった、不測で不確定な状況に対応するためにも、仕事の優先順位を明確にすることや業務の整理を進め、職員が余裕を持って仕事に臨めるようにすることが重要である。

## 7. 権利擁護と苦情解決第三者委員会の取組み

### (1) ユニット再編成の目的と経緯

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。しかしながら、社会問題ともなった「東横キッズ」などを代表とし、特に高齢女児の性的な課題が年々大きくなる中で、事故の防止について困難を極める状態が続いている。東京都の時代から、家庭的な集団での生活を目指して、「男女混合縦割り」という構成にこだわって施設運営を続けてきたが、子どもの安全を守るためには、それすら見直すことが必要ではないかと考え、令和5年度より各寮の子どもを男女別に分ける構成に変更することを決めた。子どもの中には反対意見を持つ子どももいたが、なるべく話を聞きながら一緒に考えることを進め、現在に至る。生活環境の変化は子どもの生活や心身の成長に大きな影響を与えるものであることを考慮して、まずは寮内の男女の生活を分けることから始め、一年かけてその後の生活集団をどう作っていくのか考える。

### (2) 権利擁護関係研修

令和5度も各職員が権利擁護関係の研修に積極的に参加できるようにする。とりわけ「子ど

もの意見表明」や「アドボカシー」について、「18歳成年について（特に権利がどう変化するかについて）」の研修は全ての職員が参加できるよう、園内での実施も計画する。

### (3) 児童福祉法の改正についての理解

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

## 8. ボランティア・実習生の受け入れ

### (1) 実習生

- ①新型コロナウイルス感染症の猛威の中での実習受け入れは3年目になった。令和4年度は新たな実習の形を模索し、一定の形を作りだした1年であったと思う。
- ②令和5年度は、暫定的に実習は7月からの受け入れにしたが今後新任職員の研修が行われる試用期間(4月～6月)の実習は受け入れない方向で考える。
- ③実習を受け入れるという事は世に児童養護施設や社会的養護を知ってもらう事、私たちの仲間を作っていくためにも必要なことで施設の責任ともいえる。子どもの生活になるべく混乱をおこさないことと実習生の受け入れのバランスをとって検討していけると良い。
- ④令和5年度採用では、実習経験者で採用につながったのは1名であった。しかしながら、新規内定者の多くは、自ら希望し体験実習やアルバイトなど入職前に仕事の経験をしてもらうことができた。今後も継続して取り組んでいく。

### (2) ボランティア

- ①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。現在学習ボランティアが中心であるが、状況に応じて家事ボランティアやそれ以外の活動の受け入れも検討していく。
- ②子どもが持つ課題が年々複雑化、多様化していく中、ボランティアのニーズとマッチングさせることが非常に困難であった。ミスマッチを防ぐためにも、学園からの積極的な情報発信に努めていく。

活動名	対象児童名	活動日
幼児 + ピアノ	幼児 女児	
	幼児(未就学児)	※実施していない
学習 ①	高2 女児	
	中2 女児	
	一時保護	
	小4 男児	
	小5 男児	
	小5 女児	

家事援助		※実施していない
遊び等		※実施していない

## 9. 地域活動（連携）・地域公益活動

令和4年度は引き続き新型コロナウイルスの感染対策から思うような活動はできなかった。地域公益活動として位置付けていた青空祭りについても、地域の方に参加してもらうことはかなわず、園内での夕涼み会という形での実施にとどまった。その他の地域活動や会議なども、軒並み中止あるいは限定的な開催となってしまった。

その中でも、体育館の開放にはニーズが高く、感染対策を明確に提示し、それを承諾していただくことで、積極的に貸し出しに応じた。様々な活動が制限される中で、地域の方からは非常に喜んでくれた。

### (1) 食堂・オープンカフェ

元小平警察の加藤職を中心として、地域の子育て支援家庭を対象とした通称「カトチャン食堂」も思うような活動にはならなかった。新型コロナウイルスの対応が落ち着きを見せてきた令和5年度は、月2回の開催を目指して実施する。

### (2) なかまっち

地域の子育てサークルに体育館を貸し出して開催している。やはりコロナの影響があったものの、何とか継続的な開催ができたため。令和5年度は定期開催を確実なものとするともに、メニューの拡充や相談支援の実施なども進めていく。

### (3) 青少年対策協議会

地域の青少対の活動にも児童職員が参加した。こちらも例年に比べると縮小された形であったが、地域とのつながりの上では、ポジティブな結果が得られたと思う。今後も継続して参加していく。

### (4) その他の役員 等

権利擁護やその他の地域活動に職員が役員として参加した。地域の社会福祉協議会や学校経営協議会委員、地域保育園の評議員などの役割を施設長が担っている。

## 10. 広報活動

- (1) 採用向けパンフレットを完成させ、サテライト型グループホームの開設（10月）に合わせて配布する。
- (2) 園だよりを年2回発行する。発行時期は4月・10月とする。
- (3) HPブログ更新、SNSの投稿頻度を上げる。
- (4) 令和4度新設したLINEアカウントにて就職説明会の情報を発信し、フォロワーを増やす。
- (5) 他部署と協働し、採用に関連する広報活動をしていく。

## 11. 福祉サービス第三者評価の受審計画

\*令和4年度福祉サービス第三者評価 評価結果

### (1) 特に良いと思われる点

- 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

卒園後の生活を念頭に退所までの支援の連続性と捉え、子どもの自立に向け寮担当職員は

はじめ各専門職員が関わり支援を行っている。具体的には、子どもの自己表現・進路選択につながる様々な体験の提供や自立が近い子どもにアルバイト体験をはじめ職業体験、地域に借り上げたアパート等を使用した一人暮らし体験の提供、更に必要な状況に応じて措置延長や福祉サービス利用の為の支援等、子ども自身が納得して進路選択できるよう丁寧に情報提供を行いつつ、地域のネットワークや関係機関との連携を強化して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**

以前から子どもの強みを生かした支援を重視し、自立支援計画書には得意なことや美点等についての記載もある。しかし各寮やホームで毎日実施している朝礼等では、時間的な制約もあり、以前は発生した事件等、比較的ネガティブな事柄が話題の中心となりがちであった。本年度から、新たに「ニヤリホット」の取り組みを開始し、業務日誌に子どもたちの良好なエピソード等を意識的に記載するようにしたところ、そうした内容を日常の中で共有する場面が増え、子どもの良い面にも目を向けやすくなった。工夫を重ね、施設の方針に沿った支援を推進している

**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**

コロナ禍で施設行事等、制限がある状況下にあっても、体育館で『縁日』を開催、ウォークラリーや寮ごとのバーベキューの実施、キャンプや海水浴等、子どもたちが経験を積み、日々の生活を楽しめるよう取り組んでいる。広い園庭では、子どもたちが思いきり運動や虫取りをする姿が見られ、のびのびと遊ぶことができる環境が整えられている。

また、「おやつを作る会」や園庭や近隣の畑での野菜栽培と収穫、調理等は食への関心を高めることにつながっている。コロナ禍でも「今できること」を考え、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**

今回の利用者調査では、職員による対応の違いを指摘する意見が見られた。施設長は、支援において必ずしも正解はなく、対応の違いはあっても良いが、その目的は同じであるべきと考えている。支援の目的を共有し、子どもの自立に向けてどのようなやり方が良いのか等を、施設の方針に沿って考えることのできる職員を育てるために、二葉むさしが丘学園としての養育観をまとめていく取り組みに期待したい。ベテランの知恵やスキルを集約し、新人職員が読んで理解できるようなマニュアル等にまとめ、育成のツールとして活用できると良いと思われる。

**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**

法人の中長期計画(2018年～2023年)において施設の取り組むべき目標が明記されており、社会的養育推進計画による施設の小規模化やファミリーホームの開設、主任制度の導入等、着々と目標達成に向けた取り組みを進めてきた。現在はサテライト型グループホームの開設に向けプロジェクトを設置し、ユニットの再編や建設に向けた検討を行っているが、見える化が十分に図られていない現状がある。今後は実現に向けた工程表や進捗管理のための指

標などを事業計画に明記し、PCCA サイクルによるマネジメント体制を整えることが期待される。

### ③ BCP 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

リスクマネジメントの一環として「ヒヤリハット」に加え、「ニヤリホット」を導入するなど児童への権利侵害が起きない組織づくりに力を入れる一方、危機管理マニュアルの見直し、及び BCP の策定は進んでいない現状がある。子どもと職員の安全確保に向け、統括責任者が不在の場合の対応や職員の参集体制の明確化、各種インフラがストップした際の対応等組織としての責任を明確にし、訓練等を通して検証を重ねることが求められる。また、子どもの写真撮影に関するルール順守等、日常に中に潜むリスクについて、職員間で再度振り返ることが必要と思われる。

④ 令和 5 年度もリッコラボにて受審予定あり。

## IV 計画の位置付けと推進

### 1. 中長期計画（5 か年計画）の具体化に向けて

令和 5 年度で最終年度となる現在の 5 か年計画については、コロナによる社会や様々な制度・法律の変化の兆しとなる平成の最後の時期に策定されたものである。二葉むさしが丘学園としても、移譲当初からの施設長が変わって初年度ということもあり、具体化というよりは「激変緩和のための土台作り」を意識したものとなった。それから 5 年の月日がたち、社会の大きな変化も伴って、やらなければいけないことや、工夫が必要なこと、ニーズが変わってきたことなどが少しずつ明確になってきた。これらの「変化」に的確に対応していくために、次の中長期計画では、より具体的な目標とそれを実現するための方法を明確にすることが必要であると考えている。国の方針である「小規模化かつ地域分散化（地域支援含む）」「多機能化かつ高機能化（新たな事業の取り組みや、一時保護の拡充など）」や「職員の働き方改革と社会福祉の仕事としての目的の両立（当事者としての子どもの参画、長く働くための職場づくり）」などについて、具体的な実践の方法を明確にした、数値目標を含む計画を立てる必要があると感じている。これらの課題を職員あるいは場合によっては子どもとも共有し、どのような具体的な解決策を見つけていくのかを検討したい。

「二葉むさしが丘学園」第 2 章の幕開けの年として、そのシンボルとなるような計画が策定できるよう、子ども・職員が一丸となって考え、実践していく一年とする。

### 2. 計画の推進・進行管理（施設内での共有・推進、中間評価など）

- (1) 計画の推進については、関連する情報は職員会議で共有し、全職員の意見を聞ける場を持ちながら進めていく。
- (2) 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、共有を図ることもある。
- (3) 折に触れて制度や法律について、職員が学ぶ場を作って理解を深め、上手に利用することによって働き方を改善することにもつなげられるようにする。
- (4) それぞれの職員並びに子どもが当事者意識を持って参画できるよう工夫する。自分たちの生活を自分たちが作るという理念にのっとり、主体的な生活を送れるように自ら工夫し、協力する。
- (5) 現在の 5 か年計画にのっとり、サテライト型グループホーム 2 棟を新規開設し、その運営

を安定化させる。

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

- (1) 制度や法律の改正などに伴い、予算の計画的かつ適正な執行が非常に難しくなっている実態がある。加えて、区児相の数が増えていくことで、独自事業や請求、清算先が増えるなど、事務や会計の取り扱いが非常に複雑になっている。行政の担当部署などと連携を密にし、適正かつ的確な予算の執行、清算ができるよう努めていく。
- (2) 移譲後 10 年以上が経過し、本園建物の建築からも 7 年が経過しようとしていることから、修繕が必要な箇所も散見されるようになってきた。加えて、職員が増えたことや「小規模化かつ地域分散化」の方針に沿ってグループホームが増えたことなどから、会議などで職員が集まれる部屋や個別の面会のための部屋が足りず、取り合いになることもしばしば起こっている。こうしたニーズの変化などに対応するため、計画的な増築や大規模修繕が必要になってきている。財政収支を見直し、計画的な積立によって資金確保し対応していく。
- (3) 令和 4 年度の人件費収支は赤字であった。その理由はまだ分析できていないが、一つには非常勤職員の増加が理由ではないかと考えている。働き方が変化する中、今までローテーションの 1 を一人の職員で担っていたが、近年様々な理由からそれが難しくなっている。その穴を埋める役割で、採用した非常勤職員の増加が人件費を圧迫したことが一因であると予想される。当面この状況は継続されることが予想されるが、働き方の改革を進めていかざるを得ない現在、抜本的に勤務体制を見直し、特に宿直勤務のあり方等について検討することが必要となっている。

## 「一時保護委託枠」事業 令和 5 年度方針（案）

### 1. はじめに

令和 5 年度は、前年度の職員減による一時保護事業の一時受け入れ中止に伴い、5 月の後半より一時保護の受け入れを再開することになった。

2 月末時点で、23 人の保護の受け入れをおこなった。

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を調整した。

- (1) 性的虐待のケースは 1 名までにして多人数にならないようにする。
- (2) 2 歳児は、1 名までにする。
- (3) 小学 5 年生以上の異性のケースを一緒にしないようにする。  
(※5 年生はケースにより可。)
- (4) 乳児・幼児は、兄弟（姉妹）ケースのみ受け入れを行う。

令和 4 年度は、高齢児女児を受け入れる事が多く、健康面や心理的な対応にも力を入れて支援を行ってきた。しかし、中学生女児の抜け出しの事故が発生し保護先変更を行うことになってしまった。そのため、保護を受け入れる際は児童相談所に、児童養護施設内の保護所になるため夜間以外は鍵がかかっていない所での生活になる事、抜け出しがない子であるかしっかり



確認する事、本人とも勝手に外に行かないように約束をして条件を理解した上で受け入れを行うようにした。その後は、大きなトラブル無く支援を行うことが出来た。

その他に、2名で入れる部屋を高齢女兒が使用していたため、乳児・幼児の受け入れを行わなかった。また、幼児を1名で受け入れた際に1人で寝かせることは精神的不安にもつながると考え、来年度の受け入れから、乳児・幼児は、兄弟（姉妹）ケースのみ受け入れを行う。兄弟（姉妹）を一緒に部屋に出来る事を条件に検討することを受け入れる際の規定に加えることにしたいと考えている。

令和4年度は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行った。保護中の様子や生活での取り組みなどを伝えたり、現在の本児の状況を教えてもらったり、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、今後の支援を施設職員と共に考える機会となった。また、退所した児童から電話の連絡があったり、お礼の手紙が届いたりしている。今後も児童相談所と相談しながら様々な支援のサポートをしていきたい。

令和5年度も、『安心・安全』を目標にしながら、出来る範囲で様々な事を考え取り組んでいきたい。

## 2. 子どもの権利擁護

- (1) 余暇支援の幅を広げる
- (2) SOSに気づく仕組みを作る

## 3. 子どもの特性に応じた適切な援助

- (1) 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
- (2) 服薬、アレルギー、発達特性への対応と事前情報の徹底
- (3) 行動観察記録を活用し、次の生活場所を見越した支援を行っていく

## 4. 学習援助・教育への配慮

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

## 5. 安全で快適な生活

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

## 6. 一時保護室の運営

- (1) 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
- (2) 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
- (3) 東京都との定期的な協議を行い、より良い支援と一時保護運営に繋がるように取り組みの充実を図っていく

# ファミリーホームしろやま 令和5年度方針

## 1. 重点課題・強化方針

### (1) 重点課題

「自分達で責任を持ち、常に考え続ける運営」を目指す。

- ① ファミリーホーム事業を生かした子どもへの支援、働き方を実践していく。
- ② 実子がいる期間は限られるため、より家族との交流・行事を増やす。
- ③ 運営者自身が考え、答えを子ども達へ返せるようにしていく。
- ④ 今まではむさしが丘学園のルール・枠に助けられていた部分を、自分達が考え、子ども達と話し合い、よりよい支援に繋げていく。
- ⑤ 会計の予算を自分達が作ることで、何にお金がかかっているのか、職員が把握し、子ども達にも生活する上で、家計について等、より身近な家庭生活を見せていく。

### 「ファミリーホームならではの行事」

予算を自分達が考えることで、ホームならではの行事の実現をしていく。例えば、全国ファミリーホーム全国大会に個人のファミリーホームようにホーム全員で参加し、各プログラムに参加をして様々な体験・交流の場を作っていく。

### 「地元根づ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」

- ① 今まで継続してきた地域活動の関係を大事にし、地元根づけるようにしていく。
- ② 地域活動を続けることで、子ども達にも第2の地元・故郷と思えるようになってほしい。

### (2) 強化方針

- ① 主たる養育者を中心とした集団作り
- ② 中学生の学習支援
- ③ 日課の習慣づけ
- ④ 児童意見を言いやすい環境づくり
- ⑤ 高校生のバイト等自立支援

### (3) 生活集団づくり

「主たる養育者を中心とした集団作り」へ

今までは主たる養育者家族の生活とホーム児童の「生活」は明確に線を引くことで、集団の安定を図ってきた。4年やってきた中で、実子の生活の安定、措置児の生活の安定を考えた場合、1つ屋根の下で生活しているからと言って、同じような支援は難しかった。

ただ、行事はみんなで参加する。家族の外出に措置児も連れていくなど、交流の回数が増えることで、より家庭に近い形というものも見えてきた。5年目からは、私達家族とが生活している上で、ホーム児童にどのような支援ができるか、家庭を体験させられるかというテーマにチャレンジをしていきたい。

### (4) 基本的な生活への支援

基本は夫婦2人が子どもと支援の中心となり、補助職員がそのサポートをする。夫婦と向き合うということが、措置児にとっては、ハードルが高いと感じる傾向がしろやまにはある。しかし、養育者が変わらないということこそファミリーホームであり、常に生活を共に接する時間が多いからこそ、互いに見えるもの、気づくことも多く、話す機会が多くなる。それが負担と感じることもあるかも知れないが、家族と同じようにできるかぎりのことをしていく姿勢であることは伝えていく。

(5) 環境整備

季節の行事を感じられる共有スペースの装飾を行う。駐車スペースの舗装を行う。

(6) 食生活・食育

中高生も多いのは、今後まだ続くため、一番は自分達の生活のリズム崩さない。なるべく3食食べる。実子が中高生のストレスの引き金にならないように大人が様子みて配慮していく。

(7) 豊かな人間関係づくり

社会体験などを通じて、様々な人と繋がれるようにサポートしていく。学校で上手くいかない、ホームの生活もストレスが溜まるなど、中高生という難しい時期の子が多い。なるべく外に意識が向くように、施設や里親を支援する団体のワークショップに参加をし、様々な大人、同年代の子達と関わることで視野を広げ、自信をつけさせてあげたい。

(8) 医療・保健

二葉むさしが丘学園の看護師から助言を頂きながら、自分達で責任を持って管理できるようにしていく。

(9) 学校・学力を育てる支援

学力については、一人ひとりについて教えてあげる時間が取れないことも多く、外部の団体や塾などを利用し、サポートしていきたい。学校については、児童の様子を見ながら、サポートしていきたい。

(10) 自立への支援 ブリッジフォースマイルの巣立ちプロジェクト、インターンシップへの参加、エンジェルサポート、わたしのみらいの自立へのワークショップへの参加を継続して進めていく。また、手帳を持っている措置延長児がいるため、障害の分野に関しても関係機関と密に連絡を取り合って、職員が知識を身につける。

(11) リスクマネジメント

二葉むさしが丘学園の傘下あることで、会議での情報発信や災害時の緊急避難場所としての利用など、法人型であることで、助けを常に求められる体制を整えておく。

(12) 専門職との関わり

基本は、自分達で責任を持って行う。その上での情報発信はしつつ、どうしても、自分達では解決できない事案が発生した場合は園長に相談をする。

### (13)職員育成

里親になり、里親関連の研修が始まって行くため、里親の方達とも交流を深め、ファミリーホームの活動に活かしていく。

### (14)職員の働き方の改善への取り組み

補助職員の方の働き方の変化に応じて、体制強化事業でさらに職員が雇えるようになっているため、ファミリーホームの状況を把握し、必要であれば補助の方を採用していく。

### (15)権利擁護

今まで小平市の子どもの権利条約普及推進事業企画委員会に参加をしてきたが、活動が今年度終了になってしまった。今後は小平市子どもの権利条約をすすめる会への参加をし、子ども権利条約への理解を深めていき、またホーム児童へ還元できるように努めていきたい。

### (16)地域活動及び連携、地域貢献活動等

① 地域包括支援事業の「まるっと仲よし隊」に継続参加し、安心して生活を続けられる関係づくりに協力をしていく。

② 小平市子どもの権利条約をすすめる会の参加

③ 地域宣伝隊コダリジャーの活動

職員が継続参加をすることで、小平市の魅力を知ってもらい、ホーム児童の子の社会体験場としていき、自信をつける場となってほしい。

④ 中学校 PTA バレーボール部の所属

今年も引き続き参加をし、保護者、学校との連携を図る。

⑤ 小平市交通少年団の参加

実子と中1年女兒が参加をしている。継続で参加をし、地域への貢献をする。

ホーム児童の社会体験の場としていき、自信をつける場となってほしい。

### (17)関係機関との連携

① 芸術家と子どもたちワークショップ

今年は2回目の参加をさせてもらった。今後も声がかかれば参加をして、子ども達の表現できる場、自信に繋がる場を提供していく。

② ファミリーホーム協会への入会

今まではホームページで情報を見るだけであったが、令和5年度から入会して、全国のファミリーホームの活動に協力していく。

### (18)アフターケア

定期的に連絡を取り、ホームも実家として、たまに戻ってこれるような雰囲気を作っていく。

# 令和5年度 二葉南元保育園 事業計画

## I 計画策定の基礎事項

### 1. はじめに

#### (1) 新型コロナウイルス感染症の「5類」移行に伴う社会生活の変化。

コロナの「5類」移行に伴う社会生活が大きく変わっていくことが予想される。コロナ以前に戻っていくものまた、新しくなっていくことなどに対応しながら、子どもたちの園での生活や行事などをより良いものに変えていくこと、また保護者の就労体系の多様化への対応も併せて考慮していく。

#### (2) 子ども家庭庁の新設

保育園運営に関わる省庁が新設される。今後どのような動きが出てくるのか、動向を踏まえながら、園での対応を考えていきたい。

#### (3) 新宿区の保育定員の需要供給バランス令和5年度は新入園児17名を迎えてのスタートになる。新宿区の待機児童はここ数年0人で待機児童問題は解消されているが、要因として認可保育園の合計定員数が少しずつ増えていることが考えられる。しかし、新規の入園申請数は年々減少傾向であり、定数の確保が難しい状況が今後も続いていくことが考えられる。二葉南元保育園としてどのような対応をしていくのか検討していく必要がある。

#### (4) 地域子育て支援活動必要性

コロナ禍もあり、地域との交流や活動などに制限がかかっていたが、少しずつ活動の再開をしていきたい。また今後の保育園の在り方として、地域でどのような活動ができるのか、地域社会と連携をしながら模索していく必要がある。

#### (5) 二葉南元保育園運営組織の移行

町田園長の退任を受け令和5年度から新体制での運営となる。これまでの二葉南元保育園の活動や運営を引き続き継承しながら、時代に合わせた柔軟な組織運営ができるようにしていく。

#### (6) 昨年度園内事件に対して、臨時第三者委員会からの提言に対する対応

昨年園内で発生した事件後、法人内で臨時第三者委員会を立ち上げていただき、提言を受けた。提言にもあるように職場内の課題と考えられる事案もあることから、令和5度は重点的に課題解決に向けた取り組みを行っていく。

## 提言を受けて

### ○園長管理職初動対応の甘さ

- ・物事が起きてからの報告・連絡・相談体制、それらを受けてからの対応確認

### ○被害関係職員に対する対応及びケア

- ・フォロー体制の確立

### ●再発防止に関する提言を受けて

### ○職員同士の意思疎通の在り方の改善

- ・職員相互のコミュニケーションの不足の解消
- ・お互いの意見を受け入れ合意していく経験づくり
- ・どのようなルートで問題を解決していくのかのルート確認

### ○職員の業務量負担の把握と改善

- ・業務の見える化
- ・休憩時間確保
- ・会議の在り方
- 管理的立場の役割の整備と緊急事態への適切・即応的な組織運営体制の整備
  - ・役職の役割の明確化
  - ・わかりやすい組織運営
- 貴重品管理（盗難防止）、パスワード管理といった基本的な予防策の周知・徹底
  - ・ロッカー鍵を自己責任において管理する（中の物とられてもかまわないのではなく、必ず鍵を閉め、鍵は自分で管理する習慣を作る。
  - ・コドモンパスワードの各自再設定
- 安心安全な保育環境、職場環境の形成
  - ・自分たちの仕事（保育）基本を再確認
  - ・職員関係の再構築。

1. 今回の事件を自分たちのこと、自分たちに原因があることを受け止め、受け入れる
2. 自分たちの行いが今回の事件につながったことを認める
3. どう改善していくのか話し合う。

以上の6点をもとに令和5年度の計画を作成していく。

## 2. 理念

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

## 3. 基本方針

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

## 4. 児童定員 110名

0歳児・・・15名	1歳児・・・18名	2歳児・・・18名
3歳児・・・20名	4歳児・・・20名	5歳児・・・19名
0歳児は定員15名、内3名は10月入園		

〈開所時間〉

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

延長保育時間 午後6時～午後7時（1時間延長）

午後6時～午後8時（2時間延長）

\*2時間延長は定員が12名程度、1時間と合わせて30名程度の定数。

〈専用型一時保育事業〉 定員 10名

定期利用 7名 スポット利用 2名 緊急1名

保育時間 午前8時半～午後5時

\*定期利用は新宿区が入所調整をする。

## 5. 職員配置 全職員：42名（令和5年4月1日 現在）

常勤職員：27名 園長（1）主任保育士（1）

保育士（19） 栄養士・調理師（4） 事務（1）

事務補助（1）

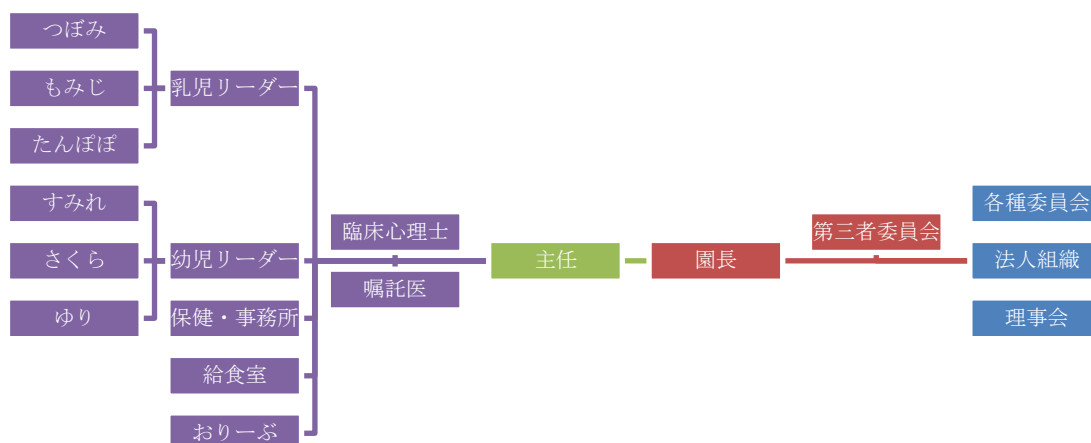
契約職員：5名（実働6.5H～7H勤務、月20日以上）

保育士（有）（4） 看護師（1）

パート職員：8名 保育士（2） 保育補助（2） 給食補助（3） 事務（1）

嘱託職員：2名 嘱託医（1） 臨床心理士（1）

\*組織図



## II 今年度の基本方針・計画

### 1. 重点課題

#### (1) 保育内容の充実

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

#### (2) 保護者への支援

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

#### (3) 地域の子育て支援事業

専用品一時保育事業の見直しと新たに子育て相談、保育所体験の場として活用を図る。

#### (4) 次世代を担う職員育成

新人職員へのフォローは主任も一緒に対応しておこなう。職員一人ひとりの課題を明確にし、経験年数に応じた研修への参加と自主研修にも積極的に参加できる体制をつくる。

役職に応じたキャリアアップ研修を年間計画に添って積極的に受講を勧める。

#### (5) 運営の組織化

乳児・幼児リーダーを配置、園長・主任を含めた運営委員のメンバーとする。全体的な運営、職員採用時には面接委員を担う。運営委員会を組織して、検討事項の決定を行っていく。

各クラスにはクラスリーダーを部署には部署リーダーを配置しクラスや部署のまとめ役や園全体の運営・法人の各委員化に積極的に関わる。

報告・連絡・相談のルートを確立して情報の共有を図る。

#### (6) 緊急災害発生の備え及び危機管理の対応

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

#### (7) ICT化の促進

書類等の事務省略化に向け活用を始めたシステムの更なる充実と機能の活用を図る。

担当者を決め、職員からの意見を反映させ使いやすいシステムづくりをめざす。

## 2. 運営方針

令和5年度 二葉南元保育園の運営方針

### (1) 安心・安全・信頼感

子どもと保護者、それぞれに寄り添いながら、それぞれの思いを受け止め、安心して生活をしていく中で、信頼感を築けるようにしていく。

自分たちの仕事を見つめなおし、自分やほかの職員を思いやりながら協力して仕事をする。

### (2) 運営の基本的な考え

二葉南元保育園の運営の基本は、利用者との契約に基づいた保育サービスを、福祉的視点をもって、最大限に利用する子ども、保護者の希望に沿いながら提供していくこと。

#### ① 二葉南元保育園の運営管理を円滑に行うために以下の会議を開催する

職員会議	月1回	定例会議 (12回 昼)
保育会議	月1回	定例会議 (12回 昼)
部署会議	月1回	幼児会議 (昼)・乳児会議 (昼)・調乳会議(昼)
運営会議	月1回	定例会議 (12回 昼)
クラス会議	月1回	
苦情解決第三者委員会	1回~2回	



その他（委員会・係・行事・その他）

② 各種係・委員会を設置し職員全員が分担し運営

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

### 3. 保育方針

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

### 4. 保護者支援

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

### 5. 食生活・給食

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

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

## 6. 医療・保健

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

## 7. 環境整備

- (1) 建て替え後丸 8 年が経過。修繕箇所も増えてきているため計画的に対応。
- (2) 年 2 回草取り、園内清掃を職員で行い、換気扇やエアコン清掃も行う。
- (3) 植栽の剪定は業者と年間契約を結び依頼している。

## 8. 年間行事計画

月	子 ども	保 護 者
4	<ul style="list-style-type: none"> <li>・入園の集い(新入園児・年長)</li> <li>・進級入園の集い/イースターお祝い会</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・入園の集い(新入園児保護者)</li> <li>・全体保護者会 (22)</li> <li>・各クラス保護者会</li> </ul>
5	<ul style="list-style-type: none"> <li>・こどもまつり(乳児院・ひろばと共催)未定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自由参加</li> </ul>
6	<ul style="list-style-type: none"> <li>・春の交通教室</li> <li>・花の日礼拝感謝訪問</li> <li>・年長児遠足・プラネタリウム見学</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・年長遠足(お弁当)</li> </ul>
7	<ul style="list-style-type: none"> <li>・プール開き</li> <li>・七夕集会</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・七夕集会参観(年長児保護者)</li> </ul>
9	<ul style="list-style-type: none"> <li>・引き渡し訓練</li> <li>・お月見集会</li> <li>・運動会</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・保護者引き渡し訓練</li> <li>・各クラス保護者会もしくは個人面談</li> <li>・運動会</li> </ul>
10	<ul style="list-style-type: none"> <li>・芋ほり遠足 (4・5 歳児) 未定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・芋ほり遠足(お弁当 4 歳・5 歳児)未定</li> </ul>
11	<ul style="list-style-type: none"> <li>・防災教育訓練 不審者防止教室</li> <li>・聖話の集い</li> </ul>	
12	<ul style="list-style-type: none"> <li>・クリスマス祝会 (幼児 3 クラス)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・クリスマス祝会 (人数制限)</li> </ul>

2	・節分 ・プーク観劇（未定）	・各クラス保護者会
3	・ひなまつり(クラス単位) ・お別れ遠足（幼児3クラス） ・卒園式 ・卒園児を送る会	・遠足(3歳～5歳児お弁当) ・卒園式(5歳児保護者のみ)

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

### III 個別分野の対策・対応

#### 1. コロナ感染対策（年度途中に変更があれば、その都度対応）

保護者・職員が感染予防に努め、感染予防・拡大に繋がらないよう配慮していく

##### (1) 保育園内の消毒の徹底

- ① ドアノブ・手すり等の消毒、使用した遊具の消毒布製は洗濯・他の遊具は使用後に消毒
- ② 衛生用品等十分な備蓄を備えておくよう管理する。

##### (2) 保護者

幼児クラスは園庭側からの入室が定着、乳児クラスは玄関で消毒後入室。

##### (3) 職員

- ① 保育中は不織布マスク使用（新宿区指導）、出勤後の手洗い
- ② 消毒、健康記録記入
- ③ 体調管理を行い、体調不良時は早めの対応、家族も含めPCR検査等連絡の徹底

##### (4) 子ども

- ① 4歳児から状況に応じてマスク着用。机に座る人数を3人～4人にし、昼食時は4歳児からアクリル板を使用。
- ② 健康記録表記入、園では2回検温、手洗いうがい時はペーパー使用  
散歩の前後はアルコール消毒
- ③ 昼寝は間隔を開けて布団を敷き、全クラスを使用して昼寝を行う

##### (5) 新宿区との連携

- ① 健康状態・PCR検査をした場合等迅速に報告し、情報共有をする
- ② 不測の事態に備え必要書類の準備を月毎更新し準備しておく

#### 2. 安全対策、防災・防犯対策

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

#### 3. リスクマネジメント

- (1) 事故防止のためヒヤリハット、アクシデント記入及び報告活動を改善する

- (2) 事故が起きた場合は、園全体に周知するとともに原因解明を行い、対策に努める。
- (3) 社会福祉法人二葉保育園危機管理規程に基づき、速やかに法人本部に連絡をする。

#### 4. 専門職間の連携・協力

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

#### 5. 職員育成と研修計画

研修を積極的に受ける。全員で受ける研修を検討する。

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

#### 6. 職員の働き方の改革

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

#### 7. 権利擁護と苦情解決第三者委員会の取り組み

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

#### 8. ボランティア・実習生・中高生の受け入れ

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

#### 9. 地域活動・地域の公益的なとりくみ

- (1) 保育所体験事業・出産前の育児相談：新たな取り組みを考えていく
- (2) 世代間交流事業：敬老週間（祖父母来園）行事の見直しを図りながら進めていく
- (3) 育児講座の実施：看護師による乳幼児の育児と健康講座 \*可能な範囲で行う
- (4) 四谷地区乳幼児支援機関関係者連絡会（四子連）の取り組みへの参加（未定）
- (5) 新宿区内社会福祉法人連絡会参加

- (6) 虐待の疑いや要支援の家庭のケース会議や対応について、関係機関と連携を取る

## 10. 広報活動

- (1) ホームページの更新は、クラス単位で役割を担い月一回の更新をめざす。  
保護者にも掲載内容を伝える。職員募集は迅速に対応し掲載する。
- (2) 園だより、ホームページへの子どもの様子を掲載する場合、プライバシー保護のため後方からの写真などにする。園からのお便り類はペーパーレス化にしていく。
- (3) 地域交流や園紹介・必要に応じてオンライン等活用
- (4) 若い世代がどのように情報を共有しているのか今の世代にあった情報の提供をしていけるような配信をしていく。

## 11. 福祉サービス第三者評価の受審

今年度受審なし

## IV 計画の位置付けと推進

### 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り組み
  - ①書類等の見直し。
  - ②休憩の取りかた。
  - ③コロナ「5類」移行後の行事の新たな取り組みをめざす
- (1) 防犯、防災の点検と見直し・実施訓練  
職員の防犯訓練、救命救急訓練の計画・法人、乳児院との連携し、多様な場面を想定した訓練計画
- (2) 職員組織の構築と労働環境の見直し  
新体制に向けて基盤づくりの年になるべく運営委員会の定例化を目指していく。  
次年度体制に向けて人材確保に努める。又、養成校との連携を密に人材確保時には相談する。
- (3) 地域貢献、新規事業に向けて模索  
地域との連携(専用室型一時保育事業の充実)  
専用型一時保育室を活用し保育所体験、子育て相談を担当し地域とのつながりを作る。

### 2. 計画の推進・進行管理

働き方改革は、少しずつ職員の意識に変化が見られ、休憩を取り合うことが話題に上がってきている。更なる意識改革を進めていく。

### 3. 財務面の見通し

令和5年度当初の欠員がある。専用型一時保育事業の定期保育利用児童の未充足・延長保育利用の減少あり。しかし、職員を確保するための財源は必要となり、経営面では赤字が見込まれる。

# 令和5年度 二葉くすのき保育園事業計画

## I 計画策定の基礎事項

### 1. はじめに

少子化と急速な保育施設拡大により、市内地域によっては定員未充足の園が増えている。当園も0歳児の定員割れの実情にある。ただ、定員に満たない実情には、働き方改革や育児休業制度の拡充を受け、年度初めの復帰を求めず、年度途中からの復帰を希望するニーズや、生後52日に満たず4月入所できないケース、就労以外での保育を必要とするケースもあり、子育て家庭の需要減とも言い切れぬ実態もある。自治体の定員割れに対する新たな補助制度の確立が望まれる。

令和5年4月には「こども家庭庁」が設置され、こどもまんなか社会を目指すことが明確に位置づけられた。これまで0歳～6歳までの子どもの保育を積み重ねてきた私たちは、保育所の役割、子どもたちの発達のとらえ方、保育の中の教育とは、保護者支援、子育て世代の労働の問題など、これからつくり上げていく気構えで取り組んでいきたい。

10時間から12時間を保育園で過ごす子どもがほとんどという状況のなか、保育園の子どもたちはほぼ全生活を保育園で過ごしている。子どもたち一人ひとりの、身体の健康、心の安定、そして様々な発達の保障がすべて保育園にゆだねられている。そして長期化するコロナ禍が拍車をかけている子どもたちの生活体験の希薄さ。食べる、寝る、遊ぶという子どもたちの生活に、より一層の変化が表れている。私たちに委ねられている子どもたちの健康・安定・発達を保障していかなくてはならない大きな責任がある。保育の充実の根底にこの視点を持って、制度としての保育ではなく、子どもの権利や子どもたちの育ちを守ることの視点から、保育園の役割をつくり出していく必要がある。

### 2. 理念

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

### 3. 基本方針

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

### 4. 児童定員

児童定員：97名（暫定定員）

0才児…12名 1才児…16名 2才児…17名

3才児…17名 4才児…17名 5才児…18名

<保育園開所時間>

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

## 5. 職員配置

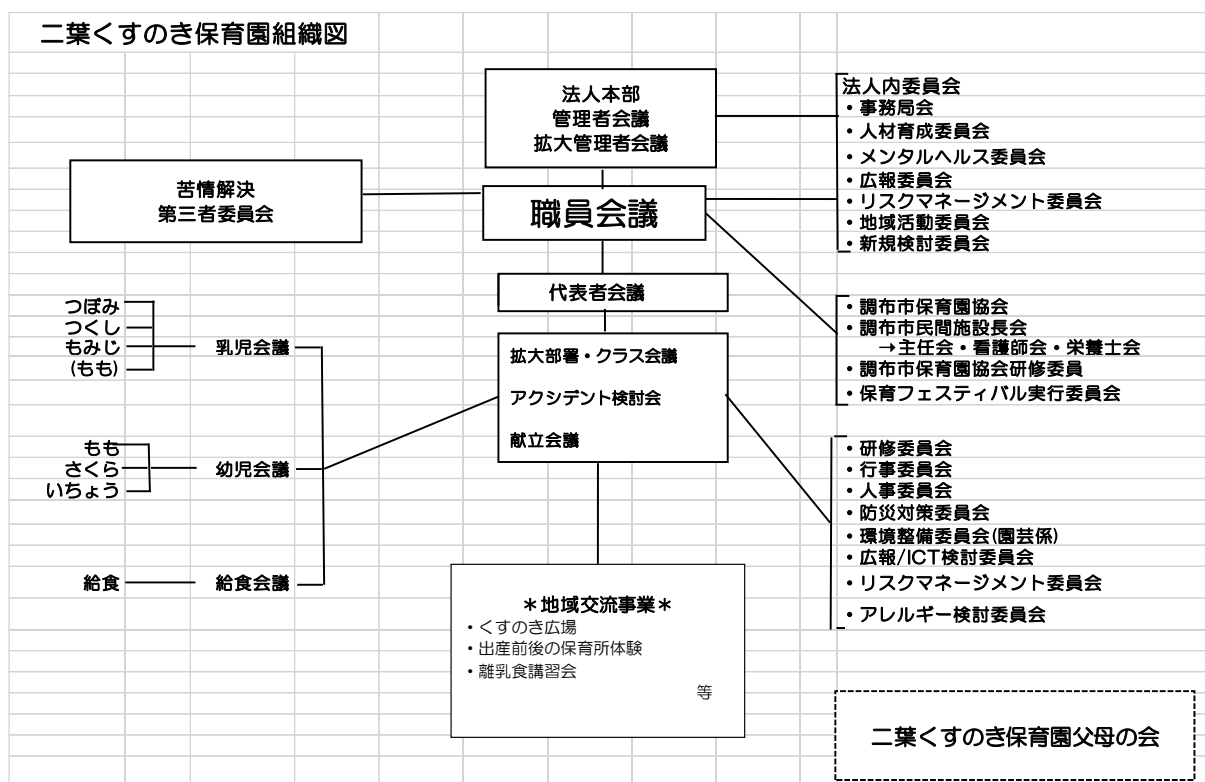
常勤職員 23名…園長(1) 保育士(17) 看護師(1) 管理栄養士(2) 栄養士(1)  
事務等(1)

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

パート職員 12名…11時間開所保育補助(9) 事務補助(2) 用務(1)

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

派遣職員 2名…保育士(1) 調理補助(1)



## II 今年度の基礎方針・計画

### 1. 重点課題

#### (1) 保育内容の充実

継続した感染拡大予防策を講じながらも、人格の基礎部分の安定感を培う場である保育園での生活をどう守っていくか、保育を考える上での大きな課題である。私たちは子どもたちの年齢の発達の特徴を深く知ること、その上で子ども一人ひとりの発達のペースを守ってあげること、集団に10時間以上いる子どもたちの立場に立って、ゆとりのあるかわりをもつことを大切にする。

#### (2) 次世代を担う職員育成と人材確保

職員一人ひとりの保育観の獲得とくすのきの保育の継承のために、園内研修を強化し積極的に進めていく。職員間のコミュニケーションを高め、より一層の学びを創造していきたい。

(3) 乳児園庭土壌改良

幼児園庭の改修工事に伴い、土壌の勾配が変化し、乳児園庭に雨水が溜まりやすくなる。幼児庭に引き続き、乳児庭の土壌改善を実施していく。

(4) 園舎内の必要再整備に取り組む

築年数は経っているため、不具合個所の修正、順次耐久年数を迎える箇所の整備を計画・実施していく。

## 2. 運営方針

(1) 二葉くすのき保育園の運営管理を円滑に行うために以下の会議を開催する

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

(2) 各種委員会を設置し職員全員が参加して運営する。

- ① 研修委員会：園内研修の計画立案・わらべうた研修・勤務内研修及び勤務外研修の把握と斡旋
  - ② 行事委員会：行事(夏まつり・子どもまつり)の企画・役割分担・父母会との連携
  - ③ 環境整備委員会：園内外の環境美化・修繕箇所の窓口・床のワックス掛けや雪かき等の呼びかけ・ゴミ分別整備
  - ④ リスクマネジメント委員会：アクシデント検討会の進行、課題整理。室内外安全点検。
  - ⑤ 防犯・防災対策委員会：防犯訓練実施。避難・防災・BCP 訓練実施計画と実行。備蓄倉庫管理。
  - ⑥ 広報・ICT 委員会：ホームページの更新・職員紹介写真の掲示・業務 ICT 化のすすめ
  - ⑦ 園芸委員会：園庭の畑の手入れ(ローズマリーさんの協働)・腐葉土置き場の整備
  - ⑧ 地域交流事業：年間計画立案と実践
  - ⑨ アレルギー検討会：食物アレルギー児についてマニュアル等整備検討確認をする
  - ⑩ 人事委員会：採用・育成計画の立案と実践
- \*法人各委員会へは関連委員会代表者等出席

(3) 対外的に以下の係をおく。

- ① 調布市保育園協会研修委員
- ② 調布市保育フェスティバル実行委員

## 3. 保育方針

(1) 乳児保育(0歳児～2歳児)

乳児の保育は担当制をとり、情緒の安定をはかる

子どもが安定して過ごせるよう、出来るだけクラスごとの保育を保障する

一人ひとりの子どもの発達をふまえ、個人の発達のテンポを大事に、子どもの発達を保障する



ために、あそびを大切にし、遊びやすい環境を整える

## (2) 幼児保育(3歳児～5歳児)

異年齢児保育の中で個人のふるまい、態度を育てていく

快い生活のための習慣や、ルールの確立をめざす

子どもの発達を保障するために、あそびを大切にし、遊びやすい環境を整える

子どもの体験を豊かにすることを通じて、認識能力を高めていく

日本の伝承文化を伝えていく

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

## (3) わらべうた

0歳児から年長児まで伝承文化であるわらべうたを保育の中に取り入れる。

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

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

感染予防策のため、大人の研修は縮小しているがうたい続けていく習慣は大切にしてい

## 4. 保護者支援

様々な困難を抱える保護者も増加していることから、保護者からの相談の体制を強化していく。保護者の価値観の多様化から、様々な家庭にあわせた支援が必要となり、担任間では抱えきれないケースも増えている。保護者に対して二葉くすのき保育園の保育内容理解をていねいに行い、子どもたちの育ちへの協働を進めていく。現代の「家族、子育て、家庭生活」がどのように変容しているかを、私たち自身がとらえ、保護者との関係変化を深く理解していくことを大切にしてい

## 5. 食生活・食育

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

## 6. 医療・保健

- (1) 園児健康診断…全園児健診年3回(4・9・1月)・0歳児健診月1回
- (2) 歯科健診…年2回
- (3) 視力検査…11月(3・4歳児)
- (4) ほけんだより…月1回発行
- (5) 職員健康診断…年1回
- (6) 職員検便…月1回
- (7) 職員・子どもへ向け、予防や対処法を伝達していく
- (8) 感染拡大予防対応

## 7. 環境整備

- (1) 園庭空間の在り方を見直し、環境と空間から子どもの育ちを支えていけるようにする
- (2) 保育・給食備品について、買い替えに向けた検証を計画的に実施していく  
計画に見込み切れない設備に関しては不具合都度実施できるよう修繕費に余裕を持つ
- (3) 園芸作業について、園芸ボランティアとの連携を再開し、子どもの育ちへ還元していく
- (4) 備品のメンテナンス清掃を計画的に実施する
- (5) ごみ問題について検証し、引き続き少しでも減量につなげていく

## 8. 年間行事計画

子どもの姿から行事の位置づけを検証する。

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

\*誕生会は子どもの誕生日に幼児クラスは実施

## Ⅲ 個別分野の対策・対応

### 1. コロナ感染対策

- (1) 感染症の広がりがある程度仕方がない部分があるが、できるだけ発症者を少なく、重傷者を出さないように、日頃から感染拡大防止策を徹底していく。以下、政府の方針変更後も必要に応じた対応を取るようになる。

#### ① 職員

- (ア) 毎日の検温と同居家族含む健康チェックの記入
- (イ) 体調不良時は無理をせず、休養を取る
- (ウ) 自身の行動履歴に責任を持つ

- (エ) 保育時のマスク着用
- (オ) 子どもと一緒に食事をしない。休憩は分散化し、密を避ける
- (カ) 消毒清掃、換気の徹底。給食配膳は大人がする

## ② 保護者

- (ア) 登・降園時のマスクの着用。各家庭保護者 1 名までの送迎。手指の消毒
- (イ) 毎日の健康チェック(休日含む)
- (ウ) 同居家族体調不良時は休みの協力
- (エ) 濃厚接触者に該当した、もしくは、感染した場合、PCR 検査時は速やかな園への連絡連携呼びかけ

## ③ 子ども

- (ア) マスク着用(2 歳児以上)は、保護者判断にて任意
- (イ) 睡眠時、頭を互い違いにする
- (ウ) 食事時の分散化。アクリル板での飛沫予防(幼児)
- (エ) 手洗い・うがいの実施。ペーパータオル使用
- (オ) 毎日の検温(1 日 2 回)、健康チェック表の記入(休日含む)
- (カ) 発熱の際は、解熱後 24 時間経過後の登園

- (2) 地域の感染症情報から、流行状況を把握し、予測することで、迅速な対応をしていく
- (3) 国の指針変更に対応し、罹患者の状況把握に努め、園内感染拡大防止に努める
- (4) 感染症流行期の集まりは感染拡大するため、分散化、もしくは縮小。状況によっては中止する。状況に応じた迅速な決断と対応をしていく
- (5) 衛生用品を切れ目なく常備できるよう、在庫切れになりやすいものは多めにストックしておく

## 2. 安全対策・防災対策

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

## 3. リスクマネジメント

- (1) アクシデント報告を全クラスで取り組み、月 1 回各クラス代表による検討会を実施
- (2) 子ども自身の身体能力や注意力の発達の問題・発達過程もあるので、子どもの側からも理解を深め、改善・予防策の考案に努める
- (3) アクシデントの要因や傾向の分析を密にし、全職員への周知を徹底する。職員間で考えていく

機会を増やす

- (4) 伝統行事や生活体験の充実を図る一方で価値とリスクの視点を持ち、あり方を検討していく

#### 4. 専門職間の連携・協力

発達に何かしらの困難さを抱えている子どもや保護者自身が複雑な事情を抱えているケースも増え、保育園ができること、専門機関との連携の必要性を検討し、支援していく。基本月1～2回、言語聴覚士・臨床心理士に来てもらうことは、子どもの特性を強みと考え、ありのままに受けとめていく視点で向き合う職員の姿勢が生まれている。地域の家庭を含め必要に応じた継続的な関わりをしていく。園医とも連携を図り、感染リスクの低下を目指す。

#### 5. 職員育成・研修計画

職員の育成においては、日々の運営と、実践から学び伝え合いながら保育を創り上げていく。

- (1) 職員一人ひとりが二葉の職員(福祉従事者)として守るべき倫理・規範の理解促進、園内研修の内容及び計画を作成し取り組む
- (2) 他園との交流、見学などを実施して視野を広げる
- (3) 自己の保育を知り、自主研修も奨励する
- (4) 関係機関の研修参加

#### 6. 職員の働き方改善への取り組み

子育て・介護等ライフステージの変化と共に働き続けられる環境づくりとして、互いの立場を認め合える風土づくりをつくってきている。保育時間の関係で、早朝・延長勤務を担えない、家庭事情等で突発休みとなる職員が重なり合う実態も見込めるため、手立てを考えていく必要が出てきている。育休明けの職員のブランク不安の解消、運営方法の課題から余韻人の配置・人材確保が重要となる。

調布市保育従事者宿舎借上げ制度も自身のライフスタイルに合わせて選択できており、令和5年度は9名実施予定。調布市は補助額上限82,000円から変更なしの見込み。

有給休暇に関しては、体制係が呼びかけ希望が反映できるように工夫している。体調や家庭状況を踏まえた休みが取りあえ、代替者が部署を超えてフォローに入れる体制づくりを目指す。

#### 7. 権利擁護と苦情解決第三者委員会の取り組み

保育をするうえで個々の尊厳を大切にしていく。また、職員一人ひとりが地域の中で様々な保育運動に参加していく。そこで得たものを職員間で深め、保護者にも知らせ、保護者と手を取り合いながら大きな力に変えていくことに努める。第三者委員の役割の周知は年度初めに存在が示せるよう工夫する。保護者からの意見・要望は園全体のこととして把握し、解決結果を報告していく。

#### 8. ボランティア・実習生の受け入れ

近年の人材確保困難な中、実習生受け入れは将来の職員人材育成という意味も大きくなっている。保育士だけでなく、栄養士・看護師の受け入れも実施していく。現場の職員にとっても自分たちの保育の振り返りとして、園の保育内容・保育方針の理解を深めていける対応に取り組む。小学校・中学校・高等学校の育児体験、仕事体験を通じ、意欲をもって関わられるよう努める。

## 9. 地域活動(連携)・地域貢献活動等

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

## 10. 広報活動

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

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

## 11. 福祉サービス第三者評価の受審

受審予定なし

## IV 計画の位置づけと推進

### 1. 中長期計画(5カ年計画)の具体化に向けて

- (1) 子育て支援・家庭支援と保育園の役割を職員全体で考える機会を大切にしていく
- (2) 職員一人ひとりが主体的に園運営にかかわれるように開かれた運営を目指す
- (3) 設備環境のメンテナンスを定期的に行い、機能維持に努める。また、老朽化所は続くため、修繕等に関しても計画的に実施していく
- (4) 社会的な傾向とニーズを捉え、入所に関し柔軟な対応ができるよう検討していく

### 2. 計画の推進・進行管理

各クラス・部署から要望聴取し、事業計画や予算に反映していく。  
前期・後期で総括を出し、運用する。

### 3. 財務面の見通し

施設整備積立金について、積立根拠資料を毎年度更新する。

令和3年度決算時根拠資料では、毎年400万の積立目標としている。

令和4年度は人材確保が苦慮したことから、結果的に人件費が抑えられ、1,000万の施設整備積立金積立を行うことができた。しかし、令和5年度は0歳児欠員に加え、育休者3名の復帰を迎える。3名共に4/1復帰でないことから、育休代替者をそのまま継続雇入れすることもあり、財務面

が厳しくなる見通しのため、施設整備積立金は見送る予定。

令和6年度からは積立金根拠資料に基づいて積立を行っていただけることを目指す。

# 令和5年度 自立援助ホームトリノス 事業計画

## I 計画策定の基礎事項

### 1. はじめに

コロナ禍を経験し早くも3年が経過したが、未だ終息の出口は見えない。それでも今の環境に適応したトリノスとしての運営や支援両方において、どうにか形になってきている。そんな中、昨年度の成人年齢の引き下げや次年度迎える改正児童福祉法施行に伴って情勢が大きく変化していく中で、トリノスとしてしっかりと運営及び支援に対して、腰を据えて、広い視野を持ちながら、明確な意図をもって、対応していく必要がある。

また、ここ数年ニュースにもなっている、子ども（特に高齢児）の居場所に関して、区部だけでなく、市部の町田や八王子界隈で徘徊やたむろしている集団が増えているとの話を耳にする。まずは所在地である日野市の社会福祉協議会や子ども家庭支援センター、八王子児童相談所との情報共有を図りながら、地域のニーズに対してトリノスとして協働できることを模索していくことを考えなければならない。

支援面においては、利用者の大半が養護施設出身者となり、新しく2名の上級学校進学者を受け入れるため、学業と自立の準備のバランスについて、考えていく必要がある。また手帳所持が半分を占めている現状もあり、退居後そのまま自立ではなく、GHへの移動のケースが増えてきているため、ホームとしてノウハウをしっかりと身に付けていく必要がある。

### 2. 理念

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

### 3. 基本方針

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

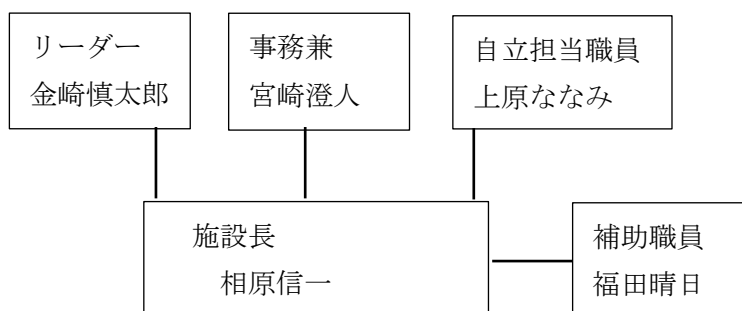
二葉保育園が自立援助ホームを運営する強みは、あらゆる年齢層の子どもたちへの支援の実践の蓄積である。他の単独で運営されている自立援助ホームとは異なり、法人内部にある実践ノウハウを活かした自立支援を実践していくことが、トリノスの責務であると考えている。また常に新しい時代のニーズに応えてきた二葉保育園の一事業所として、従来の枠に捕らわれない事業展開を目指す。

### 4. 児童定員

男子 6 名

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

#### 5. 職員配置 ※（令和 5 年 4 月 1 日現在）



施設長 1 名（児童指導員を兼任）

児童指導員・保育士※うち 1 名は自立支援担当職員（常勤 3 名）

補助職員（非常勤 1 名）

全職員 5 名

### Ⅲ 今年度の基本方針・計画

#### 1. 重点課題

##### (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

昨年含め今年度職員の異動が実現すると、ここ数年入れ替えのなかった常勤職員の半分が入れ替わりとなるため、新入職員の育成が課題となる。運営面における、日々の業務見直しスリム化（ICT 化含め）と共に対応を図っていく。

##### (2) 地域ニーズに対しての支援の掘り起こし

日野市社会福祉協議会や子ども家庭支援センターや八王子児童相談所との情報共有できるように、積極的に出向いて現在の市内における支援が必要なカテゴリーのニーズを探り、参画を含め検討していく。

##### (3) 進学支援について

昨年度利用者 1 名が春より大学へと進学するタイミングで、入居を受け、今年度も 2 名上級学校への進路を決定しての入居となる。時代の流れに即し、就学をしつつの自立を、希望するケースが増えてきている。ホームとしても、柔軟に受け入れていく方向で取り組んでいく。

##### (4) 障がいケース支援の充実

昨年度もホーム利用者の半数以上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いる。その為にもホ



ームとして経験した障がいのある利用者への地域で新たにつながった機関、人とのネットワークを活用して、今後入居してくる障がいのあるケースへの支援を充実させていく。

#### (5) 法人内他事業所と連携（自立支援含む）

昨年度、開設以来初めて、法人内における2つの児童養護施設から、年齢超過ケース（1名は進学、1名は就労）を、両方から入居を受け入れた。出身施設と情報交換を行いながら自立にむけ、またアフターケアにおいて連携した支援を展開していく。

また他事業所（フォスタリング含む）の自立支援担当者を中心に、トリノスの見学だけでなく、具体的な体験研修を実施し理解を深めてもらい、より自立を控えた児童への情報を発信してもらう。

### 2. 運営方針

- (1) 基本月3回のホーム会議を実施する。
- (2) 運営、支援共に記録管理を徹底し、情報は必ず所定の書式に記録する。
- (3) 会計作業は、担当職員を中心に、本部事務局職員や、他事業所の事務担当職員の指導を仰ぎながら全職員で情報共有しながらすすめていく。
- (4) 運営、支援に関して全職員が何らかの業務について責任者として勤務できるよう特定の職員に負担が偏らないように役割分担をする。

### 3. 支援方針

#### (1) 生活日課（原則的な日課で利用者によっては異なる。）

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

#### (2) 日常生活支援

- ① 利用者の支援について、必要に応じホーム会議で確認し、一貫して支援を行う。
- ② 職員は利用者の立場にたち、利用者が理解納得できる説明と支援をこころがける。
- ③ 利用者の「自己選択」を尊重し、その挑戦には賛辞を送り、失敗は受け止める。
- ④ 職員との会話を通し、利用者が「自己理解」を深められることを目指す。
- ⑤ ホームでの生活が利用者にとって、退居後の生活のシミュレーションの場となるように心がけた支援を行う。
- ⑥ 利用者個別の支援は、自立支援計画を作成し、その計画にそった支援を行う。
- ⑦ 月に一度通信を発行し、利用者への周知事項やお願い等様々な情報を提供すると共に、施設長から手渡す時利用者から不満や苦情の有無について確認する。
- ⑧ 月に一度利用料の支払いの際に利用者の預金残高を確認する。また生活費について何にどれくらい費用がかかるのか、といった金銭に関する話題を提供する。
- ⑨ 月に一度利用者の居室の使用状況を確認し、また一人暮らし生活後を想定したゴミの分別収集について個別に指導する。

- ⑩ 就労を支援する施設として、利用者にはスーツを用意することを勧め、購入に際して同行や、アドバイスする。
- ⑪ 利用者が安心して生活をできるようプライバシーが十分に保護され、清潔で安全な住環境を提供する。
- ⑫ 利用者の就労自立に有益な資格取得や就学、就労に関する情報を収集し、随時提供をする。
- ⑬ 年に1～2回、施設長と生活の振り返りと次年度の生活（の場）について、面談を行う。

### (3) 就労、就学支援

- ① 就労者については原則、入居当初より正規雇用での就職先を推奨する。  
アルバイトでの就労をスタートした利用者も退居時までには正規雇用への転職・転換を促し、支援する。
- ② 就労先は原則として利用者が自ら求職活動を行って選んだものとする。  
縁故採用については、主に転職者や退居者にむけて情報提供をする。
- ③ 利用者が活用できる就学や就労、資格取得に関する情報は、職員が入手次第、利用者に伝え、興味を示した利用者には丁寧に説明する。
- ④ 就学者については就労をはじめとした生活内容については個別に相談しながら決めていく。学習指導、学校への提出書類の準備など必要に応じて利用者から依頼があった場合に職員は対応をする。

### (4) ステップハウスケア

- ① 退居の準備が整った利用者については、一定期間、在籍を残しながら、一人暮らしが開始できるように児童相談所と交渉する。
- ② 在籍を残している利用者とは定期的に連絡をとりながら、実際に一人暮らしを始めて直面した困難を解決できるよう支援していく。
- ③ ステップハウスケア利用中の退居者の生活が不調に陥った際には速やかにホームへの帰還をすすめ必要な支援を行う。

### (5) アフターケア

- ① 退居した利用者の相談にも継続的に応じ、状況によっては、再入居を提案する。
- ② 退居した利用者の生活面のフォローを目的として、関係機関と見守り体制をつくるための連携を図る。
- ③ 退居後も面会や自宅訪問を実施する。
- ④ SNS ツールを活用して、退居後の利用者が気軽に連絡をとれる環境を維持する。  
また、退居者に有益と思われる就労や就学、資格取得に関する情報も SNS ツールを介して伝達をする。
- ⑤ 個人的な職員と利用者との関係ではなく、ホームと利用者との関係維持を厳守する。
- ⑥ 年度の初めに全退去者への現状の確認含めて、LINE@登録のお願いを継続する。

## 4. 保護者支援

保護者との交流は、利用者の意向と、自立への影響を総合的に判断した上ですすめる。また、

基本原則として、直接保護者とホームが連絡をとることはないが、利用者支援に有益であると判断された場合は、児童相談所の許可を得た上で実施する。保護者とホームが連絡をとった内容については、適宜児童相談所と利用者へ報告をする。

## 5. 食生活・食育

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

## 6. 医療・保健

### (1) 日常の健康管理

- ① 職員は利用者の様子に注意を払い、気になるときは通院を促す。利用者の希望があれば医療機関の紹介や同行する。
- ② 入所時にコロナの検査キットを配布し、自己管理できるようにする。

### (2) メンタルヘルス

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

### (3) 居室の衛生管理

利用者の最低限度の衛生的な生活を保障するため、毎月1回、居室を開放しての職員による利用状況の点検と掃除指導を実施する（オープンルーム）。

### (4) 感染症への対処

- ① 感染症に罹患した利用者には、職場への連絡、欠勤、通院検査、自室での待機を指示する。
- ② 感染がホーム内で拡大しないように、マスクの着用、汚物処理に注意する。
- ③ マスクや消毒液、防護服といった必要な衛生用品を常備する。
- ④ 感染症の予防のため、利用者へワクチン接種を推奨する。
- ⑤ 職員の予防接種をしていく（但し接種が難しい場合等は施設長にその旨を伝え、許可を得る）

## 7. 環境整備

### (1) ルーティンワーク+1 運動

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

## (2) ホーム内の整備について

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

## 8. 年間行事計画

日々勤務時間や休日がバラバラの為、皆で何かを取り組むことは難しいことを踏まえ、利用者個々人がこれから先の趣味などにつなげられるよう推奨する一方で、その取り組みに対し、金銭的支援等について検討し、方向性を示していく。

## III 個別分野の対策・対応

### 1. コロナ感染対策（環境、子ども利用者保護者、職員等の対策）

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

※但し今後政府の見解や行政からの通達に応じ特に2～4については、解除や停止、廃止もあり得る。

### 2. 安全対策・防災対策

#### (1) 平常時防災対策

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

#### (2) 非常災害時対策

トリノス職員だけでは対応できないような状態になった際、あるいはそうなることが十分に予想される際は前もって、法人内の児童養護施設へ避難の打診を行い、速やかに公共交通機関を利用して移動する。

#### (3) 不審者対応

ホーム内非常事態の発生の可能性を想定し、ホーム内非常ベル・催涙スプレーを公務室内に準備した。緊急事態発生時の職員、入居者の初動をホーム入居時に伝えている。

#### (4) 関係機関との連携

日野消防署には毎月自衛訓練通知書を提出に行く際、必要な情報交換を行う。また日野市社

会福祉協議会を通じて市内の防災ネットワークや市内のイベントに参加するなどして地域住民の方への認知を高めておく。必要に応じて近隣である市役所、日野警察署、花輪病院へ連絡をとる。

### 3. リスクマネジメント

#### (1) ヒヤリハット報告

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

#### (2) 緊急時対応

今年度事業継続計画書を改訂し（現状との乖離があるため）、それに基づき、連絡が可能な状況であれば施設長を中心とした連絡網を利用し適宜対応する。連絡ができない際には勤務職員に判断を任せ必要な処置を行う。

#### (3) 応援体制

緊急時には、法人内の他事業所へ異動した職員に勤務補助を融通してもえるよう、他事業所と調整し明文化していく。

### 4. 専門職間の連携・協力

日野市社会福祉協議会や子ども家庭支援センターとホーム運営や利用者支援に活用できる地域資源の情報、地域のニーズ等情報提供や共有について助言をいただく。第三者委員としても関わっていただいている弁護士の掛川先生には法的な観点から相談が必要な際には相談をさせていただく。

### 5. 職員育成と研修計画

#### (1) 職員育成

業務は定期的に分担内容を変更しながら、全ての職員が、ホーム業務を一通り把握できるようにする。また、小さな事業所の利点として、支援面だけでなく、施設運営についても自分たちで直接決定できるので、事業の制度や財政についても、全ての職員が知識を得られるよう情報を共有する。

#### (2) 職員確保

児童養護施設等体制事業を利用して自立援助ホームで働いてみたい学生や近隣の方の採用を行い、欠員時の正規採用に備える。

#### (3) 研修

- ① コロナ感染状況を見極めながら必要な研修へ全職員が参加できる機会を設ける。リモートワーク用のPC端末を使用してオンラインでの研修にも希望の職員が参加できる環境を用意する。
- ② ホーム会議内でのミニ学習会は引き続き実施する。
- ③ 法人内の他事業所で開催される研修について、特に児童養護施設で開催される研修に

については情報を共有し、希望があれば参加できる機会をつくる。

④ 他事業所からの体験研修の受け入れを今年度も引き続き行っていく。

#### (4) 障害者雇用

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

#### (5) 研修計画

##### ① <外部研修>

全自援ホーム長研修（4/26-27 東京）

全自援女性スタッフ研修（7/5-6 山形）

全自援全国大会（10月 北海道）

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

4月：権利擁護

5月：委託費

6月：就学支援に関連した制度

7月：食育

8月：職場内ハラスメント防止

9月：リスクマネジメント（防災・防犯）

10月：記録

11月：障害を持つケースの対応

12月：会議の行い方

1月：資格取得

2月：アフターケアに関連した制度

3月：メンタルヘルス

#### 6. 職員の働き方の改善への取り組み

##### (1) 職員の健康管理

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

##### (2) ワークスタイル

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

#### 7. 権利擁護と苦情解決第三者委員会の取り組み

##### (1) トリノス通信発行時に苦情受付への取り組み

毎月1回、トリノス通信を発行し、その際苦情解決責任者である施設長が利用者全員へ直接

手渡し、生活についての不満や、要望など話を聞く機会を持つ。

## (2) 苦情受付箱の設置と第三者委員

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

## (3) 権利ノートの確認

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

## 8. ボランティア・実習生の受け入れ

### (1) ボランティアの受け入れ

必要に応じて、日野市社会福祉協議会を通じてボランティアを依頼する。またホームページを利用してボランティア希望者を募る。

ボランティア受け入れる際には、自立援助ホームの制度を理解してもらい、社会への情報発信を担ってもらえるように、丁寧かつ、適切な対応を行っていく。

### (2) 実習生の受け入れ

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

## 9. 地域活動・地域の公益的なとりくみ

(1) トリノスの事業に近隣の方からの理解と協力を得られるように、自治会や地域行事には積極的に参加し交流する。

(2) 子ども家庭支援センターへ積極的に関わりを持ち、地域ニーズに対して、トリノスとして活動可能なことを検討していく。

(3) 地域での講演や、広報誌への記事の掲載などにも積極的に協力し、情報発信を心がける。(4) 地域の社会福祉協議会や、子ども家庭支援センター、保護司などからの相談には丁寧に応対する。

(5) 利用者の就労先の開拓をこころがけ、地域の企業や商店と交流する機会をもつ。

## 10. 広報活動

(1) ホームページを活用し、事業内容や運営状況、寄付のお願いや報告について情報発信する。

(2) 紙面によるニュースレターを年明けに発行し、地域の方や関係機関、支援者へ配布する。(3) 取材依頼や講演依頼などの機会があった際には積極的に受け入れる。

## 11. 福祉サービスの第三者評価の受審

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

#### IV 計画の位置づけと推進

##### 1. 中長期計画（5か年計画）の具体化に向けて

###### (1) 地域に根付き、地域のニーズに対して、具体的なアクションを協働していく

移転して3年が経ち、コロナウイルス感染の拡大も少し、弱まりつつある中、地域の自治会や近隣の方々との関わりは、少しずつ増えている。

日野市の社会福祉協議会や子ども家庭支援センターや同市内にある女子の自立援助ホームや今後立ち上げられるシェルター等、市内に様々なとりわけ社会的養護の分野に限っても、多く点在しているため、それらの関係機関と、連絡を取りながら、市内においての福祉ニーズを探り、地域福祉への貢献ができるよう、積極的に動ける範囲で、連携等を行っていくことを模索する。

###### (2) 二葉による新しい「社会的養育」のスタンダードの一翼を担う

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

###### (3) トリノスから他事業所への異動、他事業所からの異動の受け入れの推進

今年度はトリノスから他事業所へ異動する職員があり欠員があり、他事業所からの異動希望を同時に募ったが、反応は鈍い結果となり、一般からの公募に切り替えることとなった。

今後はある程度トリノスの人事について、中長期の見通しと、計画性をもった上で異動を実施しできるように、その時期を他事業所からトリノスへの異動を促し、しばらくトリノスで経験した後再び元の事業所へ戻るようなシステム等弾力的に運営できる方法を模索し、計画立案を法人へ提案していく。

###### (4) 今求められている自立援助ホーム像の確立

入居打診の傾向として、高校を中退し高校への再チャレンジや、高卒後の上級学校への進学、また手帳取得若しくは今後手帳が必要となるケースの依頼が多く、就労自立を軸に、支援を進められるケースが少なくなっている。それを受け入れるホームとしても、支援よりも援助に傾きつつあるのが現状と言える。その現状を踏まえつつ、時代のニーズに即し、柔軟な支援の幅を持ち、臨機応変に対応していくことが、今後自立援助ホームに求められると考える。そのためトリノスとしても見学の段階から、しっかりと説明を行い、利用者が自ら選んで入居に同意できるようより丁寧な対応を行っていく必要がある。

###### (5) 失敗を許容できるリービングケア・アフターケアの持続的な実施



昨年度から実働している、LINE@による、退去者への一斉送信であるが、定期配信により、レスポンスを感じられるが、退去者自ら積極的にホームへの連絡は少ない。それでも遠方の大学に進学した退去者2名へのアフターケア訪問やコロナ罹患により連絡を入れてくる退去者等個々細々とではあるが、つながりを大切にしつつ、必要に応じ関わりを継続していく。

#### (6) スローガンの共有に軸をおいたチームビルディング

昨年度施設長が交代し、新しい職員集団としての運営をスタートさせたが、しっかりと職員間において、何を指すか、何を大切にするかを具体的にやり切れず、各所に滞りが出てしまった。それを教訓に、改めてホームとして何を指し、何を大切にするのかを確認し、これまでの実績を踏まえながら、今よりも更に先を目指していけるよう、検討し、実践を行っていく。

### 2. 計画の推進・進行管理

法人の自立支援会議を通じ各事業所の自立支援担当者と、現状の話やアフターケア基金について、深めては来ているが、その先の交流や事業所間の関わりには至っておらず（コロナの影響は否めないが）、今年度はより積極的な交流が実施できるよう計画立案を行い、法人内事業所（最低限社会的養護やフォスタリング機関）に、トリノス（自立援助ホーム）の存在を理解してもらえるよう進めていく。

### 3. 財務面の見通し

昨年度どうにか安定した経営となり、事業として予算面において不安材料が少し減ってきた。しかし新規採用等人の入れ替えが発生した際、決して財政的に余力があるわけではない現状からすると、ギリギリのタイミングでの人の入れ替えとなってしまうため、本来なら新人育成に余裕が持てる人員確保が望ましい。しかし現状は少なくとも他事業所の協力を得て、新人育成に充てる方法しかない状況である。この先特段人員増が見込める状況もないため、宿直などのアルバイトを募集し早めの人材確保を検討していく必要がある。

運営面においては、昨年度トリノスにとって初めての施設長の交代が行われたことで、体制に影響はデータが、残った職員の努力によって、1年を過ごすことができた。どうにか経営自体、安定し

た運営をすることができたが、やはり同じ経営を継続的に続けたとしても、職員の平均勤続年数が上がることにより、人件費が予算を圧迫していくことは、長期展望から考えると、職員構成について、考えていかなければならない。