

令和7年度 事業計画書



令和7年3月18日

社会福祉法人 二葉保育園

目 次

法人全体ならびに法人本部 事業計画	2
二葉乳児院	14
地域子育て支援事業	21
二葉・子どもと里親サポートステーション	25
二葉学園	28
児童自立生活援助事業（Ⅱ型）事業計画書	42
子育て短期支援事業	44
多摩児童相談所フオスタリング機関事業	46
二葉むさしが丘学園	49
一時保護事業	66
地域小規模児童養護施設しろやま	66
児童自立生活援助事業Ⅱ型「SAKURA」	70
二葉南元保育園	73
二葉くすのき保育園	82
自立援助ホームトリノス	90

令和7年度 社会福祉法人二葉保育園 事業計画

1. はじめに（令和7年度事業計画の策定にあたり）

わが国の少子高齢化社会の中で、とくに子どもを取り巻く状況を見ても家庭の養育基盤の脆弱化、児童虐待増加、不登校や引きこもり等が近年進行・増加し、子どもや家族の支援の必要性が依然高まっている状況である。

保育所においては少子化現象の加速化の影響を受けて、長期的視点に立つと今後経営運営の厳しさが予測され、こども誰でも通園制度や地域子育て支援策への新規導入等期待されているところである。また、社会的養護の分野においては、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しいわゆるケアニーズが高い児童が入所してくる傾向にある。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高止まりの傾向が常態化しており、里親、乳児院や児童養護施設等の社会的養護の受け皿が足りない状況に変わりがなく、これまで以上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、今年創立125年を迎え、常にその時代が必要とする子ども福祉、家庭福祉、地域福祉を先駆的に取り組んできたこれまでの二葉の歩みに自信を持ちつつこの時代に求められる子ども家庭福祉事業の新たな取り組みにチャレンジしていく年度としていきたい。

そのために令和6年度よりスタートした「中長期計画（新5か年計画）」について全職員・全役員に周知するとともに、職員の総合的人財対策を中心とした「二葉力向上推進室」の取り組みについて職員からの様々な提案をもとに「二葉力」の向上の取り組みに努めていきたいと考えている。その取り組みの中でも特に取り組むべき課題は「人財確保」「人財育成」「人財定着」であり、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新たな取り組みをする年度としたい。

2. 法人の基本方針

(1) 創立以来の法人全体の理念として

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

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

(2) 法人が取り組む事業（社会福祉法に基づき定款に明示）

① 第一種社会福祉事業

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

② 第二種社会福祉事業

- (ハ) 保育所の経営
- (ニ) 子育て短期支援事業の経営
- (ホ) 地域子育て支援拠点事業の経営

- (へ) 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
- (リ) 里親支援センター
- ③公益事業・・・フォスタリング機関事業、里親支援機関事業等
- ④収益事業・・・駐車場（二葉駐車場）

(3) 今年度の重点課題

【令和7年度事業重点課題】

- ① 子どもと家族を大切にする「二葉の理念を徹底した保育・児童養護実践の展開」
～二葉の理念の徹底と、保育・養育の実践の向上～
- ② 現在求められている保育・養育・地域ニーズへのチャレンジ
～自立生活援助事業、里親支援センター、地域支援等々～
- ③ 「二葉力向上推進の取り組み」の着実なる実行
～職員の共同連携の強化と人財確保、育成、定着策に向けた取り組み～
～法人挙げての組織力の向上とボトムアップの強化推進策～

3. 会議の開催

法人全体の事業の推進や円滑な運営を進めるために下記の会議を開催する。

(1) 理事会の開催

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

(2) 評議員会の開催

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

(3) 管理者会・拡大管理者会の開催

理事長、常務理事、業務執行理事、施設長、副施設長、事務局の参画のもと、理事会に付議する事業計画や報告、予算計画や報告、その他、法人全体や各事業所に関係する主たる対応事項についての検討、報告、確認する場であり常務理事、業務執行理事の招集のもと毎月1回開催する。会議資料が膨大になっている現状からペーパーレス化に務めることとする。

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

(4) 事務会・拡大事務会の開催

各事業所の会計経理状況について事務担当者が一同に会し確認すると共に、適正かつ公正な会計経理に資することを目的に開催する。百瀬法人事務局主任が会の進行責任者とし事務会を開催する。また、事務会を簡素化するために事務主任会を開催し主要事項について検討の場を持つこととする。なお、事務主任会の持ち方について検討し再整理を行うこととする。事務会の内容について毎月開催される管理者会において報告し、理事長、各施設長（会計責任者）にも周知するとともに、施設長と事務職員の共通課題（予算編成時等）については年に3回ほど拡大事務会にて検討及び周知の場を持つこととする。

(5) 二葉力向上推進室の取り組みとしての委員会・課題別担当者会議等の開催

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

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

また、法人全体として推進すべき事項については担当者会議として実施する会議としては防災委員会、広報ホームページ担当者会議、リスクマネジメント担当者会議、ハラス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事務局が招集し開催することとする。

(6) 本部事務局会議の開催

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

4. 法人事業計画の具体化

(1) 令和6年度からスタートした「中長期計画（新五ヵ年計画）」の取り組み

中長期計画である新五ヵ年計画（令和6年度～令和11年度）の取り組みとして、今年度とくに重視して取り組むべき事項としては、①創立125年を迎えた法人としての理念の周知と今後の二葉のあり方の検討を行うこと ②「子どもの権利擁護」「里親支援」「自立支援」「地域支援」等、保育・児童養護の充実策に努めること ③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と組織力に努めること ④職員がモチベーション高く仕事出来るようトータル（総合的）な職員の人財対策（とくに育成と定着策）に取り組みこと。以上4点を重点として理事会、評議員会、管理者会、拡大管理者会、二葉力全体会、施設内の運営会議、職員会議、部署会議等を通じて確認し実践する。

(2) 創立125周年事業の取り組み

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

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

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

(3) 自立支援プロジェクトを活用した自立支援策の強化・推進について

平成29年度から取り組んできた「自立支援プロジェクト」については現在も継続して実施しており、今年度も引き続き取り組んでいくこととし、現状報告、今後の取り組み計画、賛同者の再編、支援の会への周知等の取り組みを行う。また、令和3年度まで取り組んできた「二葉自立支援に関する懇談会」を令和4年度から「自立支援委員会」として再編し、今年度からは児童自立生活援助事業やアフターケア基金の使途等についても引き続き取り組んでいくこととする。さらに、今年度当初に新設する「大橋基金（二葉自立サポート基金）」の運用、「自立援助ホームの第二ホーム（女子ホーム）」の創設に向けての検討を行っていくこととする。

(4) 二葉の中核事業のあり方検討と推進について

①保育分野について、少子化社会における今後の保育所の展望と選ばれる保育所のあり方等を検討する会を開催し、保育部門の今後のあり方、事業、建物、財源等の検討をする。

②社会的養護分野については、児童福祉法改正や東京都や特別区の社会的養護推進計画の具体化、また、特別区児相設置にともなう施設誘致の動向や今後のフォスタリング事業の開設や「里親支援センター」の開設を模索する。特に二葉乳児院や二葉学園、二葉むさしが丘学園において事業開始したフォスタリング事業については法人としても「法人里親支援推進委員会」を開催し、その進捗状況を確認するとともに里親支援部門の合同のセミナーや研修会等も企画する。また、15年前に民間移譲にて事業開始した二葉むさしが丘学園の今後のあり方について検討の場を持つ。

③法人主催の「新規事業検討委員会」において各事業所にて検討された内容を集約するとともに必要に応じて理事会にて審議し実践していくこととする。そのために各事業所にての検討周知が重要であり、各事業所にも「新規事業検討」や「将来像検討」の場を持つ。

(5) 新規事業の検討と取り組み

自立援助ホーム「トリノス」の事業の発展のために、「女子ホーム」の開設に向けての検討を行う。また、法人全体としてフォスタリング機関等の一本化（里親支援センター化）、二葉むさしが丘学園の地域支援のあり方と職員強化策を含む機能強化策の実施、高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、婦人保護施設や近隣施設、団体とともに総合的子ども女性支援のあり方を模索する、地域支援をする保育所の今後のあり方の検討について等々、今年度も引き続き新規事業検討委員会を開催（年に2回程度）し、事業所任せでなく法人全体としても検討する機会を持ち対応していくこととする。また、法人として進める地域公益事業の推進についても「地域支援強化委員会」にて検討し実施する。

(6) 建物修繕や施設整備計画について

今年度は、二葉乳児院の引き続きの建物部分改修、職員寮の活用と内装改修等中長期計画に則り各事業所等の修繕・改修などについて、今後も法人の建築顧問に相談しながら進めること

とする。

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

二葉くすのき保育園の施設整備について国領団地の建て替えの展望についても検討を始める。

(7) 法人組織力・経営力の強化等について

①役員、管理職、リーダー的職員の役割の明確化と将来展望

次期役員候補者の検討については必要に応じ取り組むとともに、二葉のリーダー的職員のあり方もふくめ拡大理事会（理事とその他理事会が要請する者の参加による会）、二葉力向上推進室（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・主任等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作成し、二葉の今後の役員やリーダー的職員にとって求められる役割や資質について確認（明確化）しながら二葉にふさわしい管理職、リーダー将来展望を描くとともに研修体系の構築（ネクストリーダー研修等）に反映していくこととする。そのためにリーダー職の会議や研修の場について引き続きオンライン会議等を活用しながら法人全体の視点で推進できるように心がける。

②法人の財政基盤の確立

これまで実施できなかった全社協経営協の「経営ドック」を活用し経営状況を診断するとともに、他法人との比較において客観視できるようにし、取り組みの具体化に生かすこととする。また、社会福祉法人としての財政基盤を図るため、他の社会福祉法人の実例も参考にしつつ、収益事業、資金調達、資金運用のあり方について検討を行う。

保育や社会的養護の様々な制度の改正に伴い、運営費や措置費、サービス推進費等補助金収入を分析しながら、拡大事務会において今後の職員の適正配置のありかたについて検討の場を持つこととしたい。各事業所の財政見通しと法人本部事務局体制の強化策含めた法人全体の財政の安定化のためのあり方について、寄付金や収益事業のあり方も含め引き続き検討し方針化する。

また、職員の給与に関する検討（法人として統一するところと各施設や業種によつての違いのあり方）については「法人給与検討委員会」を再開し、規定の見直しも含めて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

二葉のこれからを担う人財確保に努め、職員の十分な育成を図るために、採用から育成、定着まで一貫した取り組みを法人全体としても引き続き取り組む。そのためにも法人がめざしている理念について再確認と明確化するためにクレドを作成し全役職員に周知するとともに、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、それに応じた研修体系を確立し取り組むこととする。

二葉力向上推進室（法人経営運営戦略室）を設置し、人財確保・広報戦略チーム、人財育成・組織活性化チーム、職場環境改善チームを中心に総合的人財対策に取り組んでいく。

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総合的人財対策のチェックリストを改定し「人財対策のためのガイドライン（手引き）」を

作成し取り組むこととする。また、昨年度から導入した人事労務サービスである「オフィスステーション労務」を活用し、人財対策の問題点等を見える化し具体的数値的目標等を明確にして取り組む。

① 人財確保の取り組み

昨年度確立した法人としての「人財確保・職員採用計画書」に従い計画的な人財確保に努める。例年行っていた「学生や社会人向けの施設見学会・学習会」の在り方について見直しを行い、求職者や各種養成学校に対して訴求性のある内容にブラッシュアップを図る。また、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やインターン等を重視し養成時期からの人財育成に努めるよう積極的に取り組む。

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

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

② 人財育成・専門力の向上の取り組み

ア) 職員育成・研修の強化策

人財確保・組織活性化チームを中心に作成した「研修体系」に沿って、法人全体と事業所で連動させた職員育成・研修の実践に取り組む。

「新任職員研修（入職時と秋にフォローアップ研修として2回開催予定）」を引き続き取り組んでいくと共に必要とする職員（階層別研修等）について実施する。

今年度においては「就職内定者研修」、「新任職員研修」、「テーマ別交流研修」「中堅後期研修」「リーダー職研修」等について年間計画にそって実施する。

イ) 階層別研修等を通じて職員がしっかりと専門性や職員として求められる資質を備えることが出来ているかの「職員資質向上チェックシート」等を通じて振り返るとともに、チェックシートについても育成チームにて一部改善策に取り組む。

ウ) 職員の資質向上を目的とした、資格やキャリアアップのための「職員資質向上助成事業」の定着と改善策の検討、ポスター等を通じて普及啓発に努める。「こども家庭福祉ソーシャルワーカー」等の資格取得に努める。

エ) 力量強化のための人事異動制度の実践も含め年間計画を再構築し取り組むこととする。人事異動規定の整備をしたが今後の運用方法についての検討し実施する。（とくに看護師や心理士、事務、主任、その他必要とする職員等）。今年度は希望制と提案制（計画人事）を段階的に出来るところから実施する。

オ) 不適切保育養育、職員間連携が出来ない、規則や方針等が順守出来ない職員等の職員指導や対応規定のあり方について方針化する。

カ) 人事に関する個票等の整備とデータ化のために「人事管理サービス」を導入した。今年度は第一段階として、そのデータを基に法人本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。

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。

- ウ) 職員のワークライフバランス対策や出産・育児・介護対策等について、法改正に準じて整備に努める。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。
- エ) 「人事異動制度」について活用促進する。なお、これまで法人内異動した職員の名簿づくりやアンケートなどを実施し「利点や課題など」について明確にし、今後の人財対策に生かしていく。人事異動制度の中に希望移動だけでなく計画人事異動制度を段階的に実施することとする。(人事部*) *人事部について検討する。
- オ) 職員確保や定着性の向上のためにも、引き続き必要に応じ職員給与のあり方について検討する。これまで平成 28 年 3 月から 3 年間、検討プロジェクトにて検討し、事務会、管理者会、理事会を経て、給与制度の改善を行なった。処遇改善やキャリアアップ制度も合わせて給与改善のあり方や再雇用規程の見直しについて給与のあり方検討委員会を再開し検討の場を持つ。(給与検討委員会)
宿舎借り上げ事業についても積極的に利用できるように職員へ徹底する。ただし、宿舎借り上げ事業の推進策について事務処理のあり方について検討し改善を図る。
- カ) 職員のメンタルヘルスや健康対策は、今年度も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(メンタルヘルス担当者会議)を持つこととし、一定規模以上の事業所に義務化されているストレスチェックについて、未実施事業所(本部職員も含め)も相談支援体制の整備と合わせ、実施検討を行う。とくに「腰痛対策」「メンタルヘルス対策」「検診再検査チェック」「産業医の活用」「職員相談システム」「メンタルヘルス調査」等の対応チェックリストを作成し効果測定を含み着実な取り組みに努めることとする。
- キ) 日々の実践や研究への職員の表彰制度である「徳永恕賞」についても引き続き実施する。(11 月~12 月選考対応予定) そのため今年度の推薦ポイントを決めて(職員集団づくり、研修の実施、卒園生支援、地域支援等重点にしている取り組み等の)各事業所より候補者を必ず 1 名以上は推薦してもらうこととする。各事業所からの候補者推薦が無い場合は今年度についても管理者会推薦として候補者を推薦することとする。

④施設長やリーダー的役割を果たす職員等の運営管理力の向上の取り組み

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

昨今、リーダーになりたがらない現象もあり、業務負担の見直しや、リーダーを支えるフォローアップの醸成を図るとともに「次世代リーダー養成講座」と「前年度受講生のフォローアップ研修」「リーダー職の特典制度」等に取り組むこととする。

⑤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、前年度の取り組みを踏襲し委員会や担当者会議として、各事業所の担当者による主体的参加により法人として開催し、それらの課題の推進を図る。(※委員

会、担当者会議については整理・統合・新設等要検討)

<二葉力 課題別チーム>

(ア) 人財確保・広報戦略チーム

(ウ) 職場環境改善チーム

(イ) 人財育成・組織活性化チーム

(エ) 次世代創造チーム

<二葉力 担当者会議・委員会>

(ア) 保育検討委員会

(ウ) 地域支援担当者会議

(イ) 自立支援担当者会議

(エ) 新規事業検討委員会

<基盤整備の取組>

(ア) 法人リスクマネジメント委員会

(ウ) ハラスメント対応担当者会議

(イ) 防災・BCP 検討委員会

(エ) ICT インフラ検討プロジェクトチーム

⑥法人内職員交流の取り組み

事業所間における交流研修や交換研修等について人財育成・組織活性化チームや各事業所の研修担当者が集約し年間計画を立案して着実なる実施に努める。また、研修後は簡単な意見交換会や交流会のセッティングを行い、交流を深める取り組みも実施する。恒例になっている新年会は、今年度については1月16日（二葉学園予定）に開催するよう計画する。さらには、各施設で発行している園だよりについても他事業所に配布または掲示するなどして各事業所の取り組みについての共有を図ることとする。

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

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

インフルエンザやコロナ感染症等の対策については予防策としての基本対応（手洗い、うがい、消毒、換気）の徹底、初期症状の発見と早めの対応、施設内および法人としての情報の管理と即対応、保健所・主治医・諸官庁との連携に努めながら長期化する感染対策の徹底に取り組む。

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まだ未着手のBCP計画（事業所間の協力体制も含め）等の立案を行う。また、非常食や水の保管状況、非常用電源等を確認するとともに今後のあり方についても防災委員会等開催して検討対応する。

(10) 情報発信や地域活動への積極的な取り組み

①広報活動の強化と二葉支援の会運営の充実

ア) 令和2年度にホームページのリニューアルを行い、各施設不統一であった内容を出来るだけ統一するとともに内容充実と内容更新作業を行った。他法人と比較してもより充実したホームページになっている。また、就職情報を一括で見られるようにするとともに、より新しい情報の更新に努めるとともに人材確保の視点からも魅力ある求人情報サイトに今後も努めることとする。

- イ) 平成 20 年度から再発足した「二葉支援の会」を充実、発展するよう会員数の増大、会報内容の充実に努め、支援の輪を広げる。そのために二葉支援の会幹事会を開催する。
- ウ) 法人の機関紙である「二葉とこども」の定期的（8 月、2 月）に 700 部の発行予定。地域や関係諸機関にも配布をする。
- エ) 社会福祉法人二葉保育園の紹介リーフレットは新情報改定も含め新たに 1000 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も改めて検討をおこなう。

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た。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にて公表するなど法人として取り組む地域の公益的な取り組みをさらに強化していく。

各事業所が所在する区市町村にて、他の社会福祉法人や諸団体とも協力しながら今後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んでいく。

③ 法人の文化と歴史の継承、資料保存の取り組み

④ 児童福祉に関わる多くの貴重な資料の保存について、単年度事業ではなく複数年にわたり引き続き取り組んでいきたい。野口幽香展示パネルの設置や掲示方法も含めて、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、まだ具体的な計画が立てられていないのだが 125 周年の取り組みについても検討する。

(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、従来の現預金管理の方法のみならず、クレジットカードやバーコード決済等も含めて出納業務の幅が広がっている。そのため、基本に立ち返る等、確認作業の徹底を図りたいと考えている。令和 6 年度には会計指導として監査法人プレンプションに協力いただいたので、そこでの会計処理のチェック項目をシート化して整備し、期中監査等での指摘事項等も踏まえ、複眼的な点検により内部会計監査機能も確保するよう努力する。

各事業所の会計状況から法人全体の会計管理まで含めて事務会、拡大事務会、法人事務局会、管理者会にてチェックに努めることとする。（会計の流れ・チェック組織図参照）

また、監事と法人本部が各事業所の会計全般の処理に関する助言・指導も行うこととする。

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

会計監査人の会計監査を受けることで、適正かつ公正な支出管理や当面性の確保を社会的にも担保出来るように取り組む。また、社会福祉充実残高の算出を行い、毎年度マイナス表示ではあるものの、必要が生じた場合は、社会福祉充実計画を立案する。

なお、会計監査人からの指導や助言等に応えると共に必要に応じて学習会の機会を設ける。特に監査法人プレンプションからの試算表学習会（令和 6 年度実施）は有効であったので、令和 7 年度は 2 回程度管理者も踏まえた財務分析等のための拡大事務会を企画したい。社会福祉法人のガバナンス強化に伴い、定款から諸規程等の見直し、周知徹底を図り規程と実態との乖離を無くすことにも努力したい。組織的には事務会、管理者会、本部事務局による会議の中でそれぞれが取り組むが、具体的な検討作業は、主として管理者会や事務会でも実施することとする。そのために

も事務会を元来の事務職員の連絡協議的な場から、一定程度管理者会等へ建議ができるような機能としても活用していく方向性も模索したい。

③情報システムの確立

情報伝達、共有化を図るシステムを一層整備して、日常業務の効率化促進をめざし、パソコン等の管理規定を設け、ＩＣＴ管理責任者を置く。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いたい。近年、次第にＰＣの台数も多くなり、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。令和７年度は、Windows11への切替も急務であり、ＩＣＴ化の波に乗り遅れることがないように、今後の計画を立てて、引き続き取り組んでいきたい。

④法人としての組織運営図の明確と年間計画の作成

円滑かつ機能的な組織運営をめざすために組織図を作成し、すべての会議、委員会等について招集者（責任者）を明確にする。また、それぞれの役割や責任を果たしているか。あるいは、法人内において有機的な連携が出来ているか等についても本部事務局で見直しや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。さらに、各期別のスケジュール等も順次作成し、全体化して、計画した事項が予定通り実践できるように工夫する。

(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、その収益を法人運営に充当し、社会福祉事業の充実に努める。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。

なお、驚異的なデフレ状態の継続が見込まれるので、一部駐車場利用料の値上げ等も必要に応じて考えていく必要もあるという見通しも抱いている。

(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、そうした動きも影響して、社会福祉事業の適切な実施には法人本部の役割と仕事の中身の充実が期待され、仕事量も増大化している。その役割と責任を果たせるように、今後も本部機能の充実に向けて取り組むこととする。（実施にあたっては社会福祉法人二葉保育園が定める「法人本部事務局規程」の職務分掌に沿って業務を行う。）

昨年度は事務局員の補充が出来一定の改善が見られた。引き続き法人規模や法人業務に応じた適正な本部体制の確立に向けて事務局職員３人体制の確立を進めていく。また、理事・施設長・主任・事務職員等にも協力得て、本部事務局機能が滞ることの無いように努める。さらに、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、事務長という立場の新設等）を理事会、管理者会、事務会、本部事務局会議の場を通じて行うこととする。

＜法人本部の具体的対応事項＞

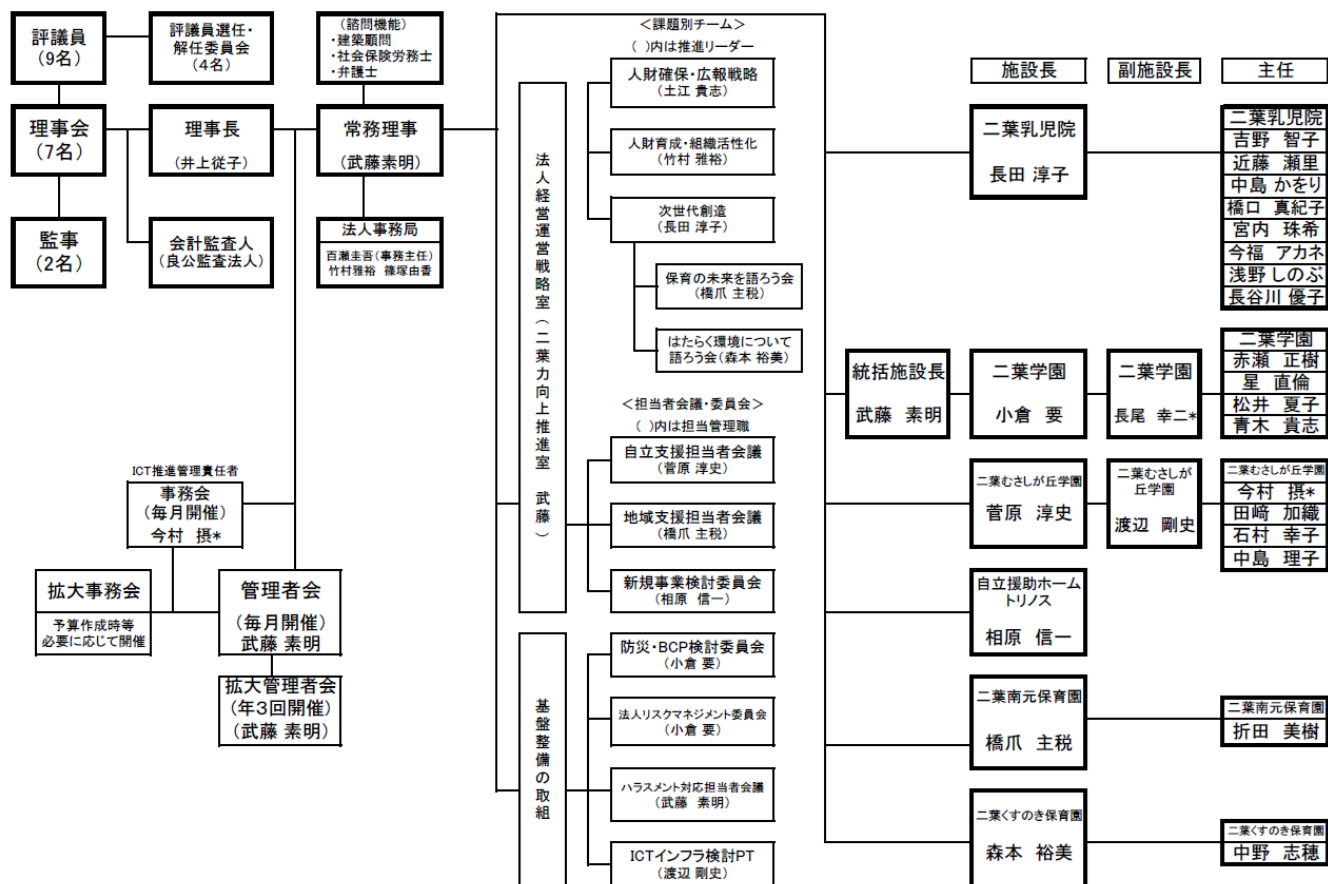
- ①登記、官庁への諸申請並びに報告等、法的責任の遂行、定款、規程、規則等の変更・整備
- ②各開催会議委員会等の準備、報告等
- ③事業計画・予算決算の立案集約と報告、本部予算・決算、会計処理全般

- ④労務・税務対策の調整
- 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

2025年4月1日確認中



*二葉おさしが丘学園主任人事については確認中

	正規職員	非正規職員	事業所計
法人本部	3 人	0 人	3 人
二葉乳児院	108 人	27 人	135 人
二葉学園	74 人	26 人	100 人
二葉むさしが丘学園	69 人	19 人	88 人
二葉南元保育園	26 人	19 人	45 人
二葉くすのき保育園	24 人	18 人	44 人
トリノス	4 人	1 人	5 人
合計	308 人	110 人	418 人
	(理事長・常務理事、嘱託医は含まない)		

※スケジュール（案）としては3月12日管理者会にて確認する
完成版は3月末の理事会を経て完成予定

令和7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

こども家庭庁の創設により、子どもと家族に関連する様々な部門が一元化されることの意義は高い。しかしながら、始動したばかりの体制の中で、様々な児童福祉法改正にかかる新たな取り組みを取り扱うことは、社会的養護の乳児院にとって、どれほどの影響を持って行くのか、今年度も継続した注視は必要である。また、児童虐待予防に向けた包括的な相談支援体制の強化・事業の拡充をはじめ、予防的支援に立つ子育て支援関連事業、親子再統合支援や里親支援センターの設置、子どもの権利擁護を図る環境設備など、乳児院として新たな体制をどのように作り上げていくかの岐路にあるようにも思われる。

また、社会的養育推進計画の新たな開始年度になることから、国ならびに各自治体がどのような目標を持っているのかを認識しながら、乳児院として具体的取り組みにどのように参画していけるのか、また、これからの方向性も踏まえた取り組みとチャレンジができるのかを前向きに検討するタイミングでもあると思われる。

措置入所の減少から、緊急一時保護を含む一時保護委託の多さが、近年の特徴でもあり、受入にかかるアセスメントから、家庭復帰までのケアはより地域連携が求められる。乳児院には、24時間365日、緊急的かつ複雑・多様なニーズを有する子どもの養育を担ってきた専門性があり、地域の保護・支援を必要とする子どもたち・家庭への支援を展開していくことが求められている。ここ数年検討を重ねている「乳幼児総合支援センター」の各機能や体制等についても具体的に東京都や新宿区に対して積極的に提案をしていきたい。

乳児院として、子どものパーマネンシー保障という視点について、積極的に検討し、妊娠期からの地域支援、措置解除後および里親家庭・養子縁組成立後家庭支援に至るまでの包括的な支援体制を構築していきたい。

乳児院の子どもの権利擁護意識向上のための取り組みを行う。そのためにも、安定した人材確保や健康的に働ける職場作り、チームワークを中心に置いたコミュニケーションの良好なかかわりが求められる。

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

全ての子どもの状況に関心を持ち、子どもたちの幸せのために働こう

地域の子育て中の親と連携し、お互いによりよいものを分かち合おう。

4. 児童定員 40 名 (暫定定員 40 名)

5. 職員配置及び職員組織図(4月1日付け) 別添1参照(組織図)

(1) 乳児院 73 名

院長1名、事務員3名(非1)、看護師5名、保育士45名(非4)、栄養士3名、
調理員3名(非1)、家庭支援専門相談員2名、心理療法担当職員1名、里親支援専門相
談員1名、里親交流支援員1名、新生児委託推進員1名、洗濯など4名(非4)、嘱託小児科
医師1名(非1)、治療担当指導員1名

合計 正規62名、非正規9名

(2) 里親支援機関(フォスタリング) 50 名

臨床心理士4名、精神保健福祉士7名、社会福祉士30名、保育士14名、看護師1名、児
童指導員等4名、公認心理師8名 (重複有資格者あり)

合計 正規49名、非正規1名

(2) 地域子育て支援センター二葉(乳児院ショートステイ除く) 16 名

センター長1名、地域活動ワーカー5名(非3)、一時保育3名(非1)、ショートステイ7名
(社会福祉士5名、保育士9名、看護師2名)

合計 正規12名、非正規4名

総合計 139名(常勤125名、非常勤14名)

II 今年度の基本方針・計画

1. 重点課題

(1) 養育の質の充実

全国的に見ても、保育士の不適切養育に関する報道等が増え、乳幼児に対する養育の在り
方と養育者自身の養育力の向上、メンタルヘルスについての対応が求められている。当院で
も、外部有識者の聞き取りからも、職員間の意見集約の方法、職員自身の安心安全な職場環
境の確保が課題となっていることが明確となった。そのためにも、「カリキュラム会議」「リ
ーダー会議」「個別養育会議」「職員会議」などの会議体内容の見直しを行いたい。また、「個

別養育計画」「児童自立支援計画」「事故報告」等を通して、子どもと家族に対する支援目標の設定などを行い、進捗確認をしながら、養育および家庭支援の振り返りを行いながら、進めていきたい。

(2) 会議運営を中心としたコミュニケーション

「職員会議」…月1回。昼・夜開催。全体共有および全体検討の場とする。

「個別養育会議（保育会議）」…月1回。

入所児童等の月の養育計画および家庭支援の確認を行い、乳児院全体の養育に関する支援体制の確認を行う。

「カリキュラム会議」…月1回。個別の状況をクラスで話し合うように取り組む。

「リーダー会議」…月1回。各クラスからの協議事項等集約し、協議確認する。

※その他、「院長・主任会議（運営会議）月1回」「献立会議 月1回」等を実施。

(3) 地域活動(ショートステイ事業)について

5区とショートステイ契約を行う。乳児院の一時保護が多くなると同時に、区ショートステイも利用件数は伸びている。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、乳児院本体との連携を十分に進めながら取り組む。

(4) 里親家庭養育について

乳児院本体の里親支援については、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中心に行う。フォスタリング機関事業および里親支援センターについても、国および各自治体の動向を見ながら、積極的な提案をしながら取り組みを行っていききたい。

2. 運営方針（会議等含む）

- (1) 新任職員育成・定着に向けてのサポート体制・研修の充実
- (2) 乳児院機能充実のためのIT化(記録等)の更なる活用
- (3) 中堅等職員のサポート力およびノウハウ等強みの共有（研修、会議等の活用）
- (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、ショートステイ利用児に対しての安心安全な場の提供
- (6) 養育環境および職場環境改善
- (7) その他

3. 保育・養育方針

(1) 子どもの権利擁護

①適切な入所受け入れ態勢

緊急一時保護を有する施設だからこそ、子どもの受け入れについては積極的に行うとともに、受け入れ時のアセスメント等を正確に行い、居室選択などを各部署職員が連携して判断していく。

②安心・安全に生活ができるクラス運営。

③個別担当制…チーム養育の要である個別養育計画票に基づく養育。

④理念・方針の確認と徹底

『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。

- ⑤養育の確認…かかわりのアンケート(年2回程度)
- ⑥心理療法担当職員・児童精神科医の場面観察の活用。
- ⑦第三者委員の活用。

(2) 養育体制について

子どもの安定的な生活の場の確保を行うために、職員の業務量等負担が増加しているが、安定的な養育の必要性を全体として確認しながら、協働しながら進めていきたい。職員配置等については、検討し、職員の負担軽減に努めたい。

4. 保護者支援

それぞれの専門職が連携して、保護者支援に対応する。ケース動向などは個別養育会議、職員会議時に共有し確認していく。

また、地域子育て支援、里親支援においても、実家族、里親家庭支援という視点を大切に、家族関係再構築支援に取り組む。

管理職および主任は、入退所時等重要な場面には立ち合い、ケースの把握およびSVを適宜行う。

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。

6. 医療・保健

入退所時に医療看護の立場から、既往歴・健康状態を把握し、健康面の維持に努める。退所時には、入所中の健康等情報をまとめ、生活の場の移行後も、子どもが安定的に生活できるよう努める。

こどもの心身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。

嘱託医と連携し、服薬管理、アレルギー等把握を行い、入所児童の安全安心を確保するように努める。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。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、適宜開催。			

Ⅲ 個別分野の対策・対応

1. 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う。
 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。
 嘱託医との連携を行う。職員の健康管理も丁寧に把握し、日々の業務配置を行う。

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。防災・防犯についても日々職員間で訓練等行い確認を行う。
 ①救命講習等の定期的な確認。
 ②安全計画を策定。夜間帯・ひろば、保育園合同の避難訓練の実施。
 ③防災対策…非常食や非常時に使える発電機などの準備を定期的に点検。
 ④防犯対策…防犯カメラおよび防犯対策訓練等の実施。

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。普通救命講習を経て救命救急技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。
 児童福祉施設においても、業務継続計画(BCP)策定を行う。(安全計画の中に組み込む)
 より安全安心できる環境づくりを進める。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

(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。

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。

児童精神科医ケースカンファレンスの実施。

個別養育計画会議、カリキュラム等会議への参加。

(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・医務とのコメディカルとしての連携を行う。

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。職員の経験年数等を考慮して育成方針を立て、そ

れに応じた形で研修計画を立てる。また、外部研修情報提供を行う。

希望者は、他の乳児院や関連施設に派遣して行く。新任職員に対しては、1年間を通じてスキルアップを行い、別途研修計画を設ける。

6. 職員の働き方の改善への取り組み

（有給休暇取得目標、職員のメンタルヘルス対策、職員の定着策への取り組み）

有給休暇取得については、計画的に取得を促し、把握を行う。

第三者評価サービスの職員のコメント欄にも注目し、働きやすい職場づくりを目指して、コミュニケーションの在り方は大切になる。

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

7. 権利擁護と苦情解決第三者委員会の取り組み

権利擁護は、ことばを発せない乳幼児において関わる養育者が常に意識が求められる。

カリキュラム会議等でその都度振り返りを行う。

第三者委員会は、年1回開催。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。ハラスメントの事案などはその都度対応をお願いする。

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。

年に1回の懇談会を実施。随時、ボランティア説明会を開催する。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。ホームページ等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。

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。

看護学生やソーシャルワーカー実習についても受け入れを検討しながら対応する。

9. 地域（連携）子育て支援活動

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

乳児院内にある地域子育て支援センターとして、地域支援の要になる部門であり、各区からの2種事業として費用を頂いての運営である。乳児院職員とセンター職員という垣根を越えて相互に理解して取り組む。

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

(2) ショートステイについて

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。

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。『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を取り組めるようにする。「要支援家庭⑤ショートステイ事業」も6年目を迎える。14年目を迎えるホームスタート事業（新宿区：家庭訪問型子育てボランティア推進事業）については、ボランティアさんのモチベーション保持などに力を入れる。東京都に15か所のホームスタート事業が定着されるように協力支援をしていく。

(3) 里親支援機関事業他 乳児院の東京都区からの委託事業（別途参照）

① 里親支援に関する事業について

里親支援機関事業モデル実施から数えて17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、「里親委託等推進委員会」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地域の里親委託を進めていく。

② 特別養子縁組のための新生児委託推進事業について

新生児委託を望む養子縁組里親への研修実施と委託までの支援からアフターケアについて、専門の新生児委託コーディネーターを配置して取り組む。顔合わせや育児手技の伝達、宿泊実施からの自宅への委託になる。

10. 広報活動

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

11. 福祉サービスの第三者評価の受審

サービス評価の受審については、例年通り7月から行うことにする。

IV 計画の位置付けと推進

1. 中長期計画の具体化について法人の5か年に準じ作成する。

① 子どもにとってよい環境作り

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

② 乳児院職員の育成とリーダー層への育成

アタッチメントやチーム養育の理解、研修制度の充実を図る。年間計画による。

③ 里親支援機関事業の「子どもと里親サポートステーション」の充実。

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

⑤ 乳児院の養育について継続して、より良い子どもにとっての養育を追求する。

講師を招いての研修などを計画する。

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。

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7年度 二葉乳児院地域子育て支援事業 事業計画

1. 計画策定の基礎事項

① はじめに

国全体の経済課題や、少子化を背景に、子どもや子育て家庭の課題がより多様化、個別化していつている。センターで出会う親子の家庭環境、子どもの育ちも様々で、保護者の様子も多様である。子育てを楽しんでいる親、一方で自己肯定感の低い親、発達を気にして日々悶々としている親等である。父親の育児への参加は年々進んでいる。里帰りせず夫婦2人で子育てをスタートしている家庭も見られる。喜びを分かち合いながらも、初めてのことに二人で疲弊している家庭もある。

子育てを支える資源は民間でも拡充されてきている。その中で地域子育て支援センターとしての役割は何か、専門性はどこにあるのか。

センターの職員は家庭に最も近い存在として、それぞれの家庭の課題と一緒に考える人である。乳児院の地域支援として、社会的養護も視野に入れながら、親子にとってより良い資源を考える役割を持つ。その職員の専門性は、いかに他の支援団体と繋がっているか、いざというときに専門機関との連携が行えるかということだ。

今後、全職員がより一層ソーシャルワークの視点をもって、活動を行っていききたい。

②理念

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

③基本方針

- 1、子育て家庭の孤立を防止すること
 - 2、地域で活躍する人材を育てること
 - 3、乳児院の存在や生活の様子を社会に周知すること
 - 4、誰もが安心して暮らせるやさしい社会を作ること
- ～地域のみんなで子どもを育てる社会を目指す。

(地域に暮らす人々がみんなで子育て家庭を見守っていけるように)

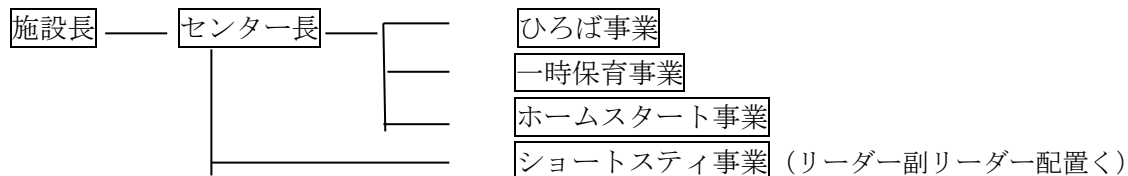
④児童定員

ひろば利用は、人数制限を設けない。一時保育は最大 5 人まで定員とし、安全に留意した受け入れをしていく。ショートステイの受け入れ数は同日最大 7 名である。

⑤職員配置

組織

二葉乳児院



地域活動ワーカー 5 名（常勤 2 非 3）、一時保育 3 名（常勤 2 非 1）ショートステイ 7 名
合計常勤 11・非常勤 4

2. 今年度の基本方針・計画

重点課題（＊今年特に重点として取り組む事項）

今年度も地域の方や、関係団体と繋がりを持ち、子育て家庭を様々な人で見守っていく

＊以下の 3 点を重点として取り組む

1) 近隣で生活をしている方達との連携

地域の方に、地域子育て支援センターの活動を知っていただく。

子育て家庭を地域の方達が見守り、声をかけあえる関係性を築いていく

2) 母子支援施設との連携

職員が訪問して手遊びや制作を行い、母子と顔見知りになる。

ショートステイをはじめその他の資源利用のハードルが低くなるように努める

3) 地域の中学校との連携

職員が訪問をして、学生に子育ての楽しさや大変さについて紹介する。

学生たちが地域の子育て家庭への応援団となっていただけよう努める。

②運営方針

1) 虐待防止委員会、発達支援部会に参加し行政とのつながりを強くして子育て家庭を重層的に支えていく。

2) 次世代育成協議会に参加し、今必要な社会資源を利用者目線に立って行政に提案していく。

3) 毎月第 2 木曜日午後センター会議をもち、各事業の実績報告及び利用人数の把握と分析を行う、利用者のニーズを読み取り企画に活かす。

③保育、養護方針

1) チルドレンファーストにのっとり、子どもたちの「今」を大切にして寄りそい、心の声に耳を傾ける。

- 2) 設定保育や季節の行事を取り入れる。
- 3) 子どもの発達や月齢に応じた環境設定を行う。
- 4) 健康な体づくりと豊かな情緒を育てる。

④保護者支援

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

⑤食生活・食育

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

⑥医療・保険

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

⑦環境整備

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

⑧年間行事日程

- 1) 6月：新宿区子育てメッセ参加：幼稚園学習会
- 2) 9月：四ツ谷地域の子育て支援施設と連携したイベント参加
サポーターデー（ボランティア交流会）
- 3) 7月～9月：ボランティア養成講座（ホームスタート）
- 4) 12月：クリスマスイベント
- 5) 2月：保育園学習会
- 6) 3月 サポーターデー（ボランティア交流会）

- 月齢別のプログラム/それぞれ月に1度実施
- 父親交流会/月に1度実施
- プレママ関連イベント/月に1度実施
- 産婦人科とのコラボ出張相談会/月に1度実施
- 母子支援施設訪問3か所 年に1～2回訪問
- 子育て相談 随時

3. 個別分野の対策・対応

①安全対策・防災対策

- 1) 乳児院と合同の防災訓練：月1回
- 2) 防災171の体験の期間に全職員が経験をする。

- 3) ひろば、一時保育室、らいおん居室における、おもちゃの管理
- 4) オートロックにより不審者の侵入を未然に防ぐ

②リスクマネジメント」事故対応やヒヤリハット等の取り組み

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

③専門職間の連携・協力

ひろば事業において

- 1) 地域の助産師による相談の日を設ける(毎月)
- 2) 看護師による相談の日を設ける(年3回)
- 3) 理学療法士による相談の日を設ける(年3回)
- 4) 栄養士による相談を設ける(必要に応じて)
- 5) らいおん居室においては、一時保護の子どもを預かる際に乳児院の家庭支援相談員と連携・協力をして情報の把握に努め、子どもにとって最善の養育に努める。

④職員育成・研修計画

- 1) 職員の経験値に沿った研修の受講を計画すると共に、興味関心に沿った研修を受講できるように配慮する。
- 2) 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
- 3) 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
- 4) 職員間のコミュニケーション力を高めるための研修を年1回行う

⑥職員の働き方の改善への取り組み

- 1) 担当部署により、勤務体制の違いがある。互いに理解しあい、尊重しあえるようにする。
- 2) 職員のメンタルヘルス対策は重要課題の一つである。それぞれがコミュニケーションをとることで互いの背景を理解し認め合い支えあえるチームになることが必要である。
- 2) 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。

⑧ボランティア・実習生の受け入れ

- 1) ひろば事業に引き続きボランティアを受け入れていく。先輩ママ・パパやシニア世代の活躍の場としていく。
- 2) 学生が育児を見る機会を作る目的で、ボランティアとして受け入れをする。
- 3) 保育、看護師、社会福祉士実習生の受け入れにあたり、そこから学ぶ姿勢を大切にする

⑨地域活動(連携) 地域貢献活動

- 1) 行政関係機関と情報共有しながら、チームとして家庭を支援していく体制強化。センターは相談のきっかけ、敷居の低い相談場所であることが役割である。利用者に一番近い場所として支援を続けていく。

- 2) 保健センターとの連携、経済的困窮家庭の支援、センターにおけるバザーの周知。
- 3) 社会福祉協議会との連携、個別のニーズに対応、ボランティア募集の講座等、互いの工夫など情報交換をしていく。フードパントリーに参加して、子育て支援の情報の届いていない家庭に事業の情報を提供していく。支援を使うことをためらわない活動につなげる。
- 4) 四ツ谷地域乳幼児支援機関関係者連絡会との連携強化、顔をあわせた関係性を継続し地域で連携して子育て家庭に寄り添う
- 5) ボランティアの力を活かした地域での活動を応援する。
- 6) 地域の様々な団体や個人と繋がり、子育て家庭が地域の中で身近な存在となるよう活動する。
- 7) 近隣の学校と連携し、学生の「子育てへの理解」に取り組む
- 8) センターの子育てサポーター同士の交流促進に努め世代間のつながりを強化する。

⑩広報活動

- 1) 保健センターの乳幼児親子の集まりに参加
- 2) 母子手帳配布時、出産後の助産師の訪問時においてセンターのチラシ等の配布依頼
- 3) 母親学級に参加してセンターの事業を説明
- 4) 民生委員の会長会に参加してセンターの事業を説明
- 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
- 7) 子ども家庭支援センター ひろばの職員に向けた周知活動

⑪ 福祉サービス第三者評価の受審

乳児院の計画参照

4・計画の位置付けと推進

- ① 中長期計画（5 か年計画の）の具体化に向けて
 - ・乳児院の多機能化の地域支援として関係施設、地域の団体、地域住民との連携協働に力を入れていく。
- ② 計画の推進・進行管理
 - ・乳児院にある地域子育て支援センターとしての役割を職員全員が意識して活動する。
 - ・関係施設、地域の団体、地域住民との連携協働をすすめるためにアウトリーチをしていく。
- ③ 財務面の見通し

ひろば事業、一時保育事業、ホームスタート、ショートステイ事業において、実績をもとに令和 6 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 7 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、東京都立 3 カ所、区 5 カ所のフォスタリング機関事業を受託する。また、乳児院本体部分である新生児委託推進事業についても「里親支援」の枠として、共に研鑽できるよう進めている。今年度は、自治体からの事業受託だけでなく、独自

に、子どもの権利ノート等の作成やフォスタリングに関連する外部研修講師等派遣の対応を行っている。また、都内フォスタリング機関事業を受託する事業所向けの研修事業、養子縁組成立後家庭に対する支援、リクルート事業等を受託し、国内里親支援センターおよびフォスタリング機関同士の連携および質の向上を図る取り組みにも着手している。

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

職員体制としては、50 名を超えるため、それぞれの職域および経験等に合わせた人材育成のプログラムを整理し、全体研修、全体 SV、外部研修などを組み合わせていく。

2. 職員体制（全 52 名）

統括責任者（1 名）、主任（4 名）、リーダー（5 名）、事務（1 名）

スタッフ配置

東京都フォスタリング機関	24 名	豊島区児童相談所担当者	4.2 名
江戸川区児童相談所担当者	5 名	文京区児童相談所担当者	4.2 名
葛飾区児童相談所担当者	4.2 名	新生児委託推進員	1 名
港区児童相談所担当者	4.2 名	里親支援に係る事業	1 名
板橋区児童相談所担当者	4.2 名		

3. 主な受託事業について

(1) 東京都フォスタリング機関事業

3 か所（センター、足立・北、江東）の児童相談所を担当。各所 8 名体制。

(2) 区フォスタリング事業

6 か所（江戸川区、港区、豊島区、板橋区、葛飾区、文京区）の区児童相談所を担当。里親支援センター設置に向けて、順次都や区と協議して進めていきたい。

4. 人材育成および SV、研修体制について

(1) 新人育成および職種ごとワーキンググループの実施

それぞれの職員育成について体系的に整理して実施する。業務に関する相談等を受けられるようにする。これによって、業務執行場所の先輩およびチューターと複数の相談先を確保する。区児相においては、チーム内での情報共有および育成を行うが、状況により、外部チューターを配置する。また、年度当初に、新人研修（集合研修）を複数回行い、里親支援に関する最低限の法令およびガイドライン等の講義を行う。

(2) 人材育成および研修体制

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

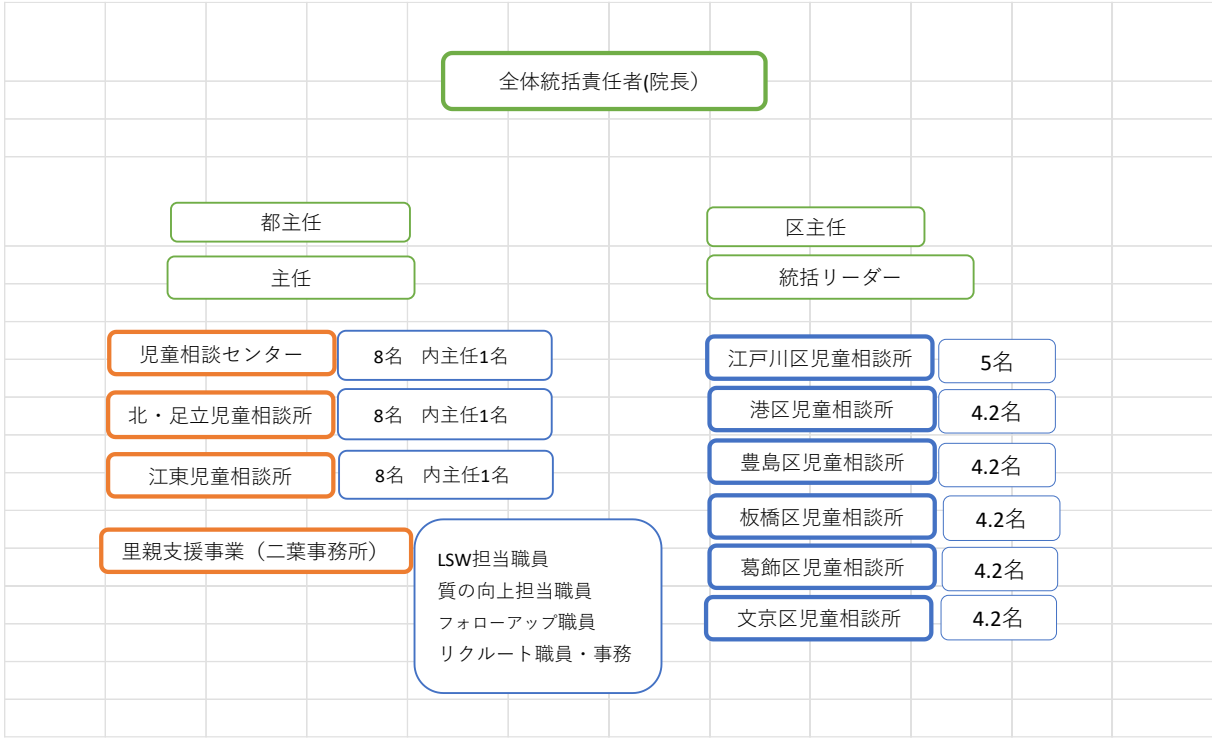
また、業務外でも、フォスタリング業務に必要な検討課題等について、年間をとおして取り組めるようなワーキンググループを作って、それぞれの業務の整理、スキルの蓄積を行う。

(3) SV

区児童相談所については、統括担当職員が、毎週 SV を業務全般およびケースに関しての

SV を行う。チームは、毎週水曜日に二葉乳児院に集まり、一週間の振り返りおよび事例について確認や検討を行う。

また、月 1 回程度、青山学院大学 教授 横堀昌子先生に SV を依頼している。全体グループ SV の他、小グループ SV、事例検討、個別 SV など、その時々課題と年間と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。



令和 7 年度 二葉学園 事業計画書

1、計画策定の基礎事項

(1) はじめに

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

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

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

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

子ども家庭庁からは、次期都道府県社会的養育推進計画（令和 7 年度～11 年度）策定についての考え方が示され、東京都においては、次期社会的養育推進計画（令和 7 年度～11 年度）が策定された。①当事者である子供の権利擁護の取組みの充実②パーマネンシー保障の考え方に基づく支援体制の構築③家庭と同様の環境における養育の推進④施設におけるできる限り良好な家庭的環境の整備⑤心理的・治療的ケアが必要な子供への専門的な支援の充実⑥社会的養護のもとで育つ子供たちの自立支援⑦児童相談体制の強化⑧一時保護児童への支援体制の強化⑨子供と子育て家庭を支える専門人材の確保・育成・定着が目標として掲げられている。事業所として十分な議論とそれを踏まえた実践が求められている。それに基づく計画立案を検討し、事業の実施を行なう。

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。また制度を活用した支援の継続による権利保障を推進する。具体的には新たに、今年度より児童自立生活援助事業Ⅱ型の事業を開始し、支援（かかわり）の継続により、求められる利用者の自立等を促進する。

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

法人の 5 ヶ年計画を礎に置き、事業所としての計画をすすめる。今年度、新たな事業所の中

長期計画（5 か年計画）の策定し、各ニーズに応える（丁寧な説明をもって）取組みを計画し実施する。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・交渉も含め取組む。

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

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

令和 2 年 10 月に東京都から受託した多摩児童相談所フォスタリング機関里親養育包括支援機関）事業をより子ども等のニーズに応えるかたちとして、発展させていく。国から打ち出されている令和 6 年度（東京都は令和 8 年度からの見込み）からの里親支援センターの事業について、法人・他事業所と連携して準備、をすすめる。

(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) 養護目標 （基本方針）

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

未来の二葉学園は

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

(4) 児童定員

本体施設定員 40 名（本園 2 ユニット 12 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（職員体制変図）

統括園長 1 名、園長 1 名、副園長（事務主任兼務）1 名、事務員 1 名、児童指導員・保育士（常勤）60 名（うち育児休業等 1 名含む）、栄養士 1 名、心理療法担当職員 2 名、家庭支援専門相談員 2 名、里親支援専門相談員 1 名、個別対応職員 1 名、自立支援相談員 2 名

正規職員 計 73 名

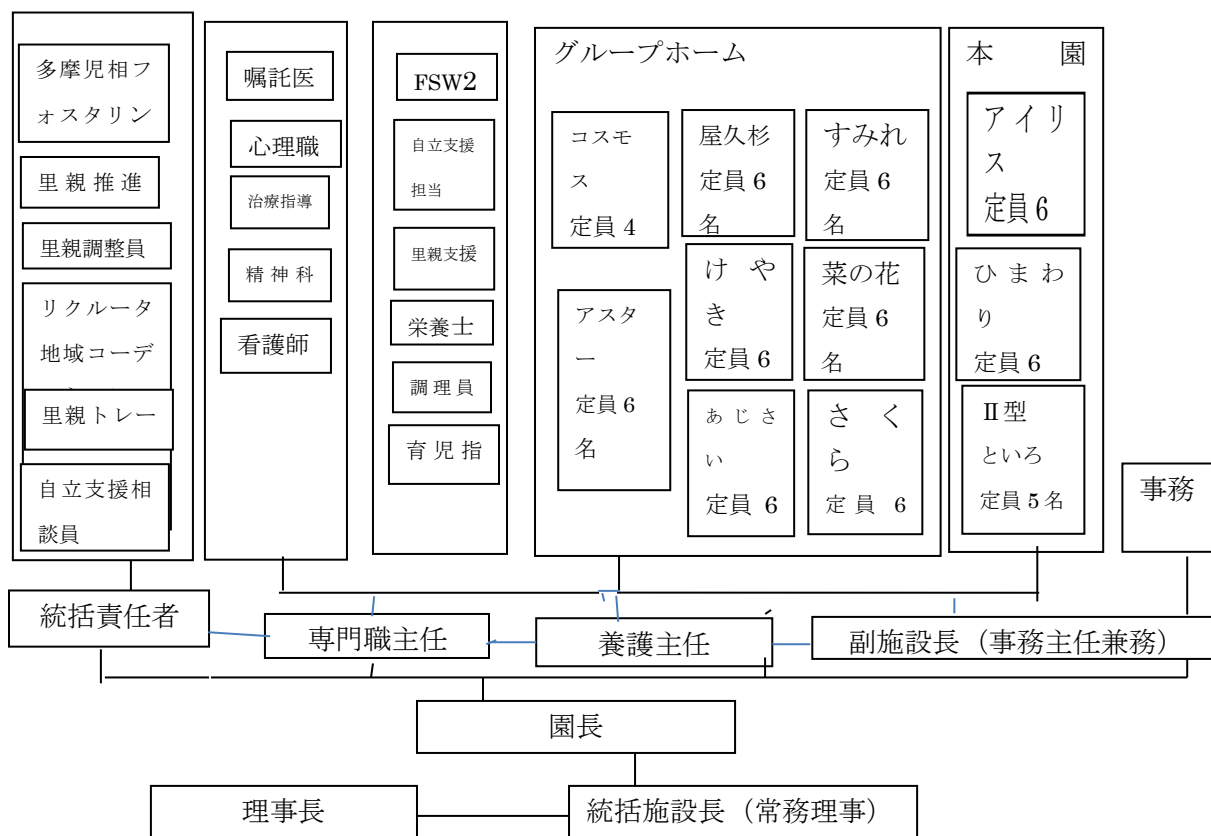
非正規家庭支援専門相談員 1 名、非正規保育士・指導員 3 名、パート補助職員 7 名、非常勤臨床心理士 1 名、治療指導担当職員 2 名、嘱託医（内科）1 名、嘱託医（精神科医）1 名、宿直専門職員 6 名、調理員等 1 名

非常勤・パート職員 計 25 名

多摩児童相談所フオスターリング機関事業

統括責任者 1名 里親委託等推進員 2名 里親等委託調整委員 1名 里親リクルーター1名
区市町村連携コーディネーター 1名 里親トレーナー1名 自立支援相談員 1名（非正規）

常勤 7名 非正規 1名 計 8名
全職員 合計 106名



2、今年度の基本方針・計画

基本方針

健全かつ明るい環境を常に保持し、児童が安心して生活出来る環境と、個性豊かに成長発達することができるような日常生活を保障する。事業所内で子どもの権利条約や児童福祉法及び子ども基本法等の内容を踏まえそれらの施策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歳成人に伴う対応及び措置延長や令和6年度から施行されている児童自立生活援助事業（Ⅱ型）等の積極的活用とその実践をすすめ、それらについての入所者等に対する支援の実施にかかわる制度説明等を丁寧に行う。同様に卒退園後においても継続支援に努める。

また、家庭や家族関係がある児童の入所が大多数である一方、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。このことを踏まえ、児童相談所等と協力し家庭訪問や家族交流等のかかわりなどを通じ、親子関係の調整を図り、家族再統合（家庭復帰のみを言うものではない）を目指す。また、家庭復帰が可能なケースは、それに向けての取り組みを行ない家庭養育優先の原則に叶った取組みを推進

する。

同様に家庭養育優先原則の理念に基づき、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具体的な実践に取り組む。

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

(1) 重点課題

①人材対策（確保、育成、定着）

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

②災害対策

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

③自立支援

- ・児童自立生活援助事業等を活用した自立支援策の拡充に取り組む。また、その実施のための施設整備（グループホーム等含む）の拡充の検討を行なう。
- ・社会的養護自立支援拠点事業の検討と実施に向けた取り組みを行なう。

④子どもの意見表明権の保障（アドボカシーの取り組みの強化）

- ・入所児童等の意見表明の機会の新たな創設とそれに基づくサービスの向上
- ・子ども主体によるサービス立案の取り組み（長期的取組の第一歩となる取り組みのスタート ケアリバーとの協働）
- ・幼児の権利保障にかかわる取り組みの実施

⑤中長期計画の推進（令和7年度、特に具体的に取組む項目）

- ・事業所の新たな理念の策定
- ・虐待の早期発見、予防の取り組みについて
- ・総合的子育て支援施設の具体化
- ・地域分散化に対する支援強化について
- ・グループホーム整備計画の推進（屋久杉、あじさいの整備 新規ホーム開設等による児童定員の5～4名化）

- ・地域支援、里親支援の取り組みの更なる強化
- ・調布市公益貢献活動との協働強化
- ・70周年記念誌の活用

(2) 運営方針

- ①児童個々の自立支援計画や学園としての児童養護・運営にかかわる計画（令和6年度に改訂した「事業計画書」）に基づき取り組む。職員の協働を図る上で活用しやすいものを作り、それに基づいた実践を行う。再編された事業計画（各基本方針、各方針、各計画）等に基づく取り組みとその振り返りを行う。

マニュアル集を編纂（日常的に活用ができるものを作る）し、活用できるようにする。

- 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体制整備と地域の子育て支援に関する具体的な取り組みについて議論を深めていく。事業所中長期的計画（新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法人内事業所（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）との連携を図り、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2名体制とし、ホーム担当を増員しホーム体制を強化するとともにそのサポートを強化する。

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の理解を深めていくためのコミュニケーション（声かけ、励まし合い、対話、お互いをサポートする、健全な批判、もう一歩他者のためにかかわる意識）を大切にし、より深い連携を追求する。園長・主任等がホーム等にかかわる機会を増やすことによって、サポート体制をより強化する。

- ⑤地域分散型児童養護施設の実践に対し、平成19年度より東京都が制度化した「専門機能強化型児童養護施設」の取り組みにおいて精神科医、治療指導員を配置し、さまざまな課題（そのことによる行動を呈している）を抱える児童に対し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ostリング機関事業

法人や二葉乳児院、学園本体と協働連携し、里親家庭等への包括的支援を行う。里親支援センターの準備を法人、他事業所と連携し取り組む。

- ⑦児童の権利擁護と自立支援のために、「第三者委員会」を含む「苦情解決システム」の実践をさらに強化する。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施設運営の実践に具体的に反映させる。

- ⑧地域の子育てのニーズに応える機能をさらに強化し、虐待の予防やその早期発見、地域の子育て支援の役割を担える児童養護施設として、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（本園地域のみならず）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。

- 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（複数配置）、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
- ⑬外部機関と契約（SPIS, CSES 含む）し、職員のメンタルヘルス向上（離職防止）や支援者支援に取り組む。また、小規模化かつ地域分散化及びフォスタリング機関事業をすすめていく上で課題となる運営面、支援面について相談し、助言等頂きそれを活かす。
- 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。また、年2回（中間期、年度末）振り返りを行なう（達成度を数値化する）

⑮会議

職員会議	毎週木曜日 10 時～12 時 15 分
ホーム会議・担当国会議等	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	毎月一回から二回（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 ケースカンファレンスは職員会議の時間内で年 10 回）
常設委員会	随時
・ 予算管理委員会 ・ 防災委員会 ・ 権利擁護委員会 ・ 衛生委員会	
特別委員会	随時
・ 将来像検討委員会 ・ 性課題支援委員会 ・ リスクマネジメント委員会	
・ 地域里親支援委員会	

(3) 養護方針

①児童支援方針

- ・ 児童養護については、事業計画書の児童養護計画の取組みの細部にわたり方針を明確にし、その児童養護計画に沿った支援を行なう。さらにそれらの役割分担（責任の明確化）を図りにすすめる。
- ・ 児童個別の支援計画についてはアセスメントシートを活用し、アセスメントシートを基に、ひとり一人の個別ニーズに応じた自立支援計画を立て、児童への丁寧な説明を行い（策定した自立支援計画の説明）その計画に沿った支援を行なう。
- ・ 日常的な児童への支援については、養護マニュアル（事業計画）を活用し、必要となる支援レベルに基づいた養護実践を行なう。児童自立支援計画に併せ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、その環境(人的、物的)の利点を十分に意識し活用した支援を行なう。
- ・ 生活支援…児童居室を家庭的な環境に整え、児童の個性を尊重しつつ、集団としての落ち着いた生活を送り、自立への一助となるよう「生活」を基本にした支援と、関係機関等

の資源を積極的に活用した、取組みを行なう。

- ・意見表明の尊重

子どもたちと職員の話し合い、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、主体性（自己の尊重）と他者の尊重を助長する。児童の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。

日常的に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・心理司等の積極的なかかわりを計画し、積極的なかかわりを願う。

- ・学習権の保障と社会参加

特に不登校やその傾向にある子どもに対して、学習権の保障と社会参加の機会の保障を検討し対応する。

- ・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な参加を促す。幼児対象のグループ活動を実施する。18歳成人、児童自立生活援助事業Ⅱ型について、子どもたちに理解が深まるように説明し流す。

- ・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、他機関連携強化を図る。

特別区の児童相談所設置によるケース移管において担当者変更による児童への不利益を生じさせないように遅滞なく、齟齬のないようにすすめる。

- ・心理ケア

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

②グループワーク、行事等の取り組み

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

③自立支援、リービングケア、アフターケアの充実

児童福祉法改正を含む、社会的養護にかかる支援制度を熟知し、子どもたちが適切に進路選択、進路決定することができるように、入所者等に情報提供し支援する。特に児童自立生活援助事業等のその実施に当たり、職員が制度施策に関し熟知し、利用対象者、入所者等にその活用や利用が十分になされるようにする。

- ・自立支援…卒園児童の中には、自立する力を身につけられずに社会に出てさまざまな困難に直面する事

が多い。在園時より社会生活をおくる為に必要な人間関係のあり方や生活技術、金銭感覚等を養う。

- ・関係機関や支援団体との連携を十分に図り、継続的な支援を展開する。
- ・今年度もグループホームの一つ(屋久杉)を自立援助的ホームの位置づけとする。
- ・自立支援担当職員を配置し、自立支援、リービングケア、アフターケアの充実を目指す。
- ・アフターケアについて、卒退園後（原則自立ケースは10年、家庭復帰ケースは5年）は担当者を明確にし、個別の支援計画を立て具体的な支援を行ない、卒退園後の支援についての強化充実を図る。
- ・リービングケアについて、子どもの自立支援にかかわり不安を軽減させ、新しい生活等への移行がスムーズに行われるよう、園全体として支援を展開する。
- ・自立援助ホームトリノスとの連携（見学、研修等）を図り、高齢児支援に活かす。
- ・NPO 法人自立へのかけ橋と連携を充分に行う。
- ・調布市児童養護施設退所者等支援事業費助成金制度（ステップアップホーム事業）を活用し、地域の中で支援の展開を図る。
- ・卒園生等対象の高校資格認定試験による資格取得に向けた支援策（学習支援、費用補助）を行なう（1～2 ケースについて実施する）。

④生活日課（原則的な日課で居室やホームによっては異なる）

	7	8:15		12		15	17:30	18	19	20	21	22
幼 児	起床・洗面・掃除	朝 食	登 校	幼 学 稚 園 校 食	昼 食	幼 学 稚 園 校	お や つ 自由時間	か た づけ	夕 食	入 学 浴 習 自由時間		就 寝 時 間
小学生												
中学生												
中3以上高校生												

⑤里親支援

- ・多摩児童相談所フォスティング機関事業の取り組み（同事業計画参照）
- ・里親支援専門相談員を配置し、児童相談所、里親支援機関等と協働し、委託の推進、地域の里親（養育家庭）並びに委託児童の支援を行う。また、法人内の関連業種との情報の共有や協働をすすめる。

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

⑥性課題にかかわる取り組み

園内の性課題支援委員会において、子どもと職員のかかわりのガイドライン作成（見直し作業含む）や性教育の具体的な取り組み方針を確立し取り組む。

児童間、児童・職員間の性的事故の防止策の検討と実施に取り組む。

(4) 保護者支援

- ①ファミリーソーシャルワーカーを3名配置し、家族支援困難ケース等へのかかわりを進める。
- ②家庭復帰についても積極的な取り組みを行う。
- ③園全体として保護者との協働する子育ての取り組みを進める。学園保護者会を開催し（5月、12月予定）学園の取り組みの理解を図る。また、開催については参加が増えるように開催の

仕方の工夫を行なう。

- ④児童相談所等と連携を強化しその充実に努める。そのために児童相談所や子ども家庭支援センターと十分な連携が出来ているかケースごとに振り返りを行うとともに積極的提案を施設側から提起する。相互理解を図るために、要請があれば児童相談所での研修と児童福祉司の新任研修の受け入れを行う。
- ⑤児童相談所の特別区移管にかかるケースについては、特に齟齬のないように取り組む。

(5) 食生活・食育

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

(6) 医療・保健

- ①これまで以上の医療、保健、治療の充実にめざすために看護師の配置（現在未配置）を行い、児童個別の健康維持計画に沿って取り組みを進める。
- ②被虐待経験等の影響による心身の傷つきからの回復のため、園内心理士・精神科医と担当職員が協働して日常生活の安定を図る。（専門機能強化型児童養護施設としての機能を発揮する。）
- ③感染症（インフルエンザ・新型コロナ等）対策について、これまでの経験値を活かしつつ、その予防・感染拡大防止に努める。

(7) 環境整備

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

(8) 年間行事計画

※内容や時期については現状の感染症等の状況を勘案してすすめる。

<年間主要行事>

5月	ホーム別レクリエーション	12月	クリスマス会
7～8月	夏行事プログラム	1月	卒園生の会
10月	地域バーベキュー大会(地域との交流として他の取り組みも視野に入れる)	1～2月	冬行事等
11月	強歩	3月	ホーム別宿泊行事・卒園生を送る会

3、個別分野の対策・対応

(1) 安全対策・防災対策

① 安全対策（安全計画の策定と実施）

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

② 防災対策

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

③ 災害対策

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

(2) リスクマネジメント（事故対応やヒヤリハット等の取り組み）

法人として新設したリスクマネジメント規程に則りすすめる（4段階）。

① 事故事件対応

- ・児童養護施設においては常に事件事故が起こることを想定し、リスクマネジメント方針にそって施設長を中心に迅速対応を行う。

- ・毎週行われる運営会議や定期的に行われるリスクマネジメント委員会にて事故事件報告書や“ヒヤリハット”の分析を行なうなど危機管理体制の強化を図る。また、具体的なホーム等への支援策を随時検討・実施する。
- ・職員研修の強化と徹底（非正規職員含む）を行う。

②被措置児童等虐待対応

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

(3) 専門職間の連携・協働

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

① アセスメント

専門機能強化型児童養護施設の専門職チームとしての最も大きな役割は、アセスメントであると考え。子どもや家族を取り巻く環境を把握し、これまでの経過や現状、目指す方向性（子どもや家族の想いや希望）を本人・家族・児相・学園で共有し、継続性・一貫性のある支援を目指す。特に新入所児について重点的に実施する。また、トラウマを抱えた児童への対応、入所前の生活で誤った学習（生活上の様々な事柄に関すること）、愛着形成に関する課題等について、アセスメントを行なう。

② コンサルテーション

会議（毎週のホーム会議、職員会議）に参加することでコンサルテーションを実施する。また、日々必要に応じて、専門職と担当で時間を調整して行う。治療指導担当職員がホームに入る場合はホームで実施することもある。また、精神科医は各ホームを巡回し、面談を通じてコンサルテーションを行なう。

③ ケースカンファレンスの実施

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

今年度は、ケースカンファレンスの他に、職員会議で児童のことを話し合うということを中心に、その時々で必要な検討をタイムリーにできるよう、ミニケースカンファレンスを随時組み込む（ケースカンファレンスの他に、その時々で必要な検討をタイムリーにできるよう、ホーム会議に園長主任や複数の専門職が入ったミニケースカンファレンスを実施する）。

(4) 職員育成・研修計画

①職員の確保・育成・定着についてこれらを連動させた計画をすすめる

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

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

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

③法人の諸制度の活用を積極的に行い、キャリアアップを図る。

資格取得や海外研修を奨励する。

④法人内事業間による合同研修について実施する

- ・社会的養護種別
- ・フォスタリング機関事業等種別

(5) 職員の働き方の改善への取り組み

①職員のメンタルヘルスケアの取り組み

- ・園内衛生委員会における取り組み。（メンタルヘルス含む）
- ・ストレスチェック調査を産業医の指導のもと実施し、職員会議および各自へのフィードバックを行う。

- ・事業所独自のストレス調査（聞き取りやアンケート等）の実施
- ・外部の相談機関との連携をすすめ、離職等防止に取り組む。

②職員の定着策への取り組み

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

③障害者雇用

障害者雇用を促進する。安定就労を目指す取り組みを行なう。

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

(6) 権利擁護と苦情解決第三者委員会の取り組み

①権利擁護

- ・苦情が出しやすい環境設定を行う。児童への説明やポスター等の掲示を行う。ポスターは、苦情受付用と第三者委員周知用の2種類用意する。苦情受付カード“こまもんカード”を児童全員に配布する。苦情ポスト・ポスター等の設置を確認する。
- ・苦情受付に出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）。

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

②苦情解決第三者委員会

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

(7) ボランティア・実習生の受け入れ

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

(8) 地域活動（連携）・地域貢献活動等

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

- ①ショートステイ関係者連絡会議（狛江市、多摩市）を実施する
- ②調布市社会福祉法人地域公益活動連絡会等に参画する
 - ・フードドライブの取り組み

- ・若者の再出発を支えるネットの取組み
- ③その他、自治体（調布市、府中市、狛江市等）との懇談等の計画し実施する
 - ・所管課との懇談の計画
 - ・労働組合との協働(懇談会や団体交渉)

(9) 広報活動

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

(10) 福祉サービスの第三者評価の受審

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

4、計画の位置付けと推進

(1) 中長期計画（5か年計画）の具体化に向けて

新たな5か年計画（実質4か年）の策定を行い実施する。施設の多機能化等に対応した施設づくり、社会的養護のニーズに応える具体的取組みの検討とその実践に取り組む。

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

(2) 計画の推進・進行管理

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

(3) 財務面の見通し

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

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

借入金返済（平成25年本園改築の際の福祉医療機構からの借入れ）については、年500万円の元本返済（～令和14年10月）がある。

令和 7 年度二葉学園児童自立生活援助事業（Ⅱ型）事業計画書

1. 基本方針

児童自立生活援助事業Ⅱ型は、二葉学園（児童養護施設）を利用した者、地域で不安定な生活を送ってきた者等、就業自立を目指す児童等に対して生活相談、その他の相談を行う。また、Ⅱ型終了後においても、継続的に相談その他の援助を行うものとし、支援の継続をもって自立等を図る。

事業対象の児童等（以下、児童等）の置かれている状況や児童等の意見・意向を踏まえ、自立すること目的に支援が必要な時期まで支援を行う。児童等の自立支援計画票を作成して、その児童等の意向と支援方針、他機関との連携を、利用者、他機関（必要な範囲）、職員間で共有しながら援助を行なう。

2. 定員

5 名

3. 対象者

義務教育を修了した満 15 歳以上の就労または就学している者、若しくはそれを目指すもの。

4. 実施場所

それぞれの居宅（アパート等）を中心に、必要に応じて二葉学園（本園、グループホーム等）にて受け入れ支援を行なう。

5. 職 員

3 名

6. 運営方針

①会議

民主的、かつ効果的な運営を図り、対象者支援を向上させるために次の会議をもつ。また、担当職員は、法人の本事業にかかる会議及び二葉学園の職員会議等に参加し事業の報告を行い、助言等を受ける。

(1) 担当者的会議 開催日： 週 1 回開催

構成・目的： 児童自立生活援助事業Ⅱ型に関わる管理者、児童指導員で構成し、Ⅱ型に関わる事項の決定、検討や報告を行う。

7. 支援方針

①支援計画

児童自立生活援助対象者が自立した日常生活および社会生活を営むことができるよう、年齢、発達の状況、当該児童等の事情等に応じ、意見聴取その他の措置をとることにより、児童等の意見又は意向、児童等やその家庭の状況を勘案して、自立を支援するための計画を策定し、本人の同意を得た上で支援を行う。

②支援内容

対象者の自主性を尊重し、基本的生活習慣を確立するとともに豊かな人間性及び社会性を養い、社会的に自立するために必要な支援を行なう。

- (1) 就業・就学への取組姿勢及び職場や教育施設等の対人関係についての援助等
- (2) 対人関係、健康管理、金銭管理、余暇活動、食事等日常生活に関する事その他自立した日常生活および社会生活を営むために必要な相談・援助等
- (3) 職場を開拓するとともに、インターンシップ、職場実習、安定した職業に就くための援助・指導及び就業先との調整等
- (4) 児童相談所及び必要に応じて区市町村（子ども家庭センターを含む。）、社会的養護自立支援拠点事業所、警察、児童委員、公共職業安定所等関係機関との連携
- (5) 児童自立生活援助事業所を退所した者に対する生活相談等

8、リスクマネジメント

法人のリスクマネジメント規定に則り、二葉学園本体と緊密な連携を図り対応をおこなう。

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担当者会議で確認し、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。

③ 緊急時対応

有事の際には、二葉学園施設長を中心とした連絡体制の中で適宜対応する。

④ 応援体制

緊急時には、二葉学園本体と緊密に連絡を取り合い、対応をする。

9. 職員育成と研修計画

(1) 職員育成

継続的支援を実践する職員個人の育成と、支援チームの育成を行い、この事業の目的を理解し実践できる職員育成に努める。

(2) 研修

- ①二葉学園のケースカンファレンスに参加
- ②法人内外の児童自立生活援助事業所との交流・研修
- ③外部研修に参加

10、権利擁護、苦情対応

利用者の国籍、信条、社会的身分又は入居に要する費用を負担するか否かによって、差別的扱いをしない。

職員は、対象者に対し、法第 33 条の 10 各号に掲げる行為その他、対象者の心身に有害な影響を与える行為をしてはならない。

対象者の権利擁護、虐待の防止等のため、対象者を設置する等必要な体制整備を行うとともに、その職員に対し、研修を実施する等し、権利良い雨後の充実を図る。

対象者の権利を擁護し、対象者からの苦情の解決にあたっては「社会福祉法人二葉保育園苦情解決実施要綱」に基づき、必要な対応を行なう。

令和 7 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。

尚、平成年から受託してきた府中市の子どもショートステイ事業については、昨年度で委託契約を終了した。（利用実績が少ないため）

2. 児童定員

狛江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 3 名

3. 職 員

正規職員 1 名（地域支援担当職員）

非正規職員 1 名

取りまとめは地域支援担当、専門職主任

4. 運営方針

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

(1) 受け入れについて

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

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

保護者の同意をもって利用の開始を行なうのが原則とする。

(2) 生活の場について

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

(3) 教育機関等への送迎について

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

(4) 食生活

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

また食事マナー等のレクチャーも行い、会話を交えた楽しい食卓になるようにしていく他、

好き嫌いについては食べ残しが出ないように工夫していく。食物アレルギーの有無も把握する。

(5) 被服と洗濯等

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

(6) 入浴

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

(7) 健康管理と通院対応

必ず児童表・受け入れカード等で健康状態やアレルギー等の状況を確認し、毎日の日誌・記録をつけ引継ぎを行う。

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

(8) 学習

学校の宿題・準備は、前日までにを行うよう声掛けを行う。

(9) 遊び

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

(10) 趣味の助長

児童の趣味に対し、幅広く対応できるようにする。

(11) ショートステイ実施委員会（園内）

本事業の円滑な運営を図るため定期的（1ヶ月に一回程度）に開催（地域里親支援委員会内にて）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（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 7 年度年度 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 事業計画書

1. 里親制度等普及促進・リクルート事業

(1) 里親の新規開拓及び普及啓発などに関する取組み

①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

⑤ 制度説明会 ④出前講座 ⑤SNS ⑥ポスター掲示 ⑦動画作成・公開 ⑧ラジオ出演

⑨写真パネル・図書展示管内の里親家庭を被写体にした写真パネル ⑩グッズ制作・イベント での配布里親との交流イベント

(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	11 月を予定
多摩市～多摩市子ども家庭支援センター	1 月を予定
稲城市～稲城市稲城振興プラザ 4 階	12 月を予定
狛江市～狛江市防災センター4 階	11 月を予定
府中市～府中市子ども家庭支援センター	9 月を予定

2. 里親研修・トレーニング等事業

(1) 里親研修

① 新規登録研修 (年 5 回)

⑤ 専門養育家庭研修 (外部委託) (年 1 回)

② 登録後研修 (年 3 回)

⑥ 登録更新時研修(専門養育家庭) (年 1 回)

③ 登録更新時研修 (年 1 回)

⑦ 乳児委託研修 (年 4 回)

④ 受託後研修 (年 3 回を予定)

(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

新規登録手続 (里親調査書作成、訪問調査家庭数) 12 家庭

登録更新手続 (里親調査書作成、訪問調査家庭数) 4 家庭

(2) 児童と里親家庭のマッチング支援

・未委託家庭への定期巡回訪問 ・一時保護委託やレスパイトの受け入れの取組み

(3) 自立支援計画書の作成

・家庭訪問及び自立支援計画の案作成 23 ケース

・家庭訪問及び自立支援計画の案修正 23 ケース

(4) 里親委託等推進委員会 年 2 回

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～3 か月に 1 回程度 電話連絡～2 ヶ月に 1 回程度)

(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）

里親からの要望や、推進員が必要と判断した場合に利用を促し、状況に応じて専門的・心理的アドバイスをおこない、メンタルヘルス対策等支援を行う。

特に、措置解除後の里親に対しては、喪失感等に寄り添い里親が日常生活を取り戻す事を支援する。

②未委託家庭への定期巡回訪問（22 家庭）

仕事、家庭等の近況について聞き取り 今後の受託に關しての考えの聞き取り

(3) 里親等による相互交流

①里親による相互交流（年 6 回）

懇談会 トマト狩り 四者交流会 秋のお楽しみ会 冬のお楽しみ会

②養子縁組里親の相互交流（年 4 回）

懇談会（春・冬 2 回） 夏のお楽しみ会（室内）秋のお楽しみ会（芋ほり）

(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（8 家庭）

(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 30 件、送迎 5 件、家事 2 件等 計を予定

(7) レスパイト・ケア事業

14 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

(8) 親子の再統合に向けた面会交流支援事業

8 家庭 日程・場所の調整 送迎および必要に応じて立ち合い、児相への状況報告。交流前後における里親への説明・報告等のフォロー

(9) 障害児里親等委託推進モデル事業

3 家庭 定期的に訪問等行い、適切な養育について助言等行う。

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～対象児童へ情報・資料提供、申込み状況の確認、状況に応じて奨学金を利用した際の資金シミュレーション など

就業支援～自立支援団体や若者支援事業団体の情報・資料提供、ハローワークなどへの同行支援 など

②里親委託児童への相談援助

中学生、高校生が対象（10 名）・定期的な家庭訪問や電話連絡、メール対応

・各担当の児童相談所や里親委託等推進員からの要請に応じて支援

・学校訪問など

・その他 22 名の措置解除対象者については 8 名

③自立に関する研修

外部機関と連携し、研修会を年間 3 回実施する。

(2) 措置解除対象者に関する相談援助（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

(3) 東京都養育家庭等自立援助事業実施要綱第4（3）に係る支援

定期的に連絡・訪問（年4回以上）し、円滑に生活を送ることができているか、学業や就労状況も含めて確認し、必要に応じて相談援助や連携機関につなぐ支援を進める。

6. その他

①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、二葉むさしが丘学園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

②連絡会の開催

(1) 実務者連絡会 多摩児童相談所 2か月に1回

(2) 親担当児相連絡会 多摩児童相談所 随時必要に応じて

(3) フォスタリング機関内連絡会 多摩児童相談所 毎日9時30分～10時

令和7年度 二葉むさしが丘学園事業計画書

1. 計画策定の基礎事項

① はじめに

令和4年の児童福祉法改正以来、国の示した小規模化、地域分散化の方針に沿って施設の体制変更を進めてきたが、翌度末にグループホーム榛名の職員がすべて退職してしまったことを受け、寮を休止せざるを得ない状況となった。個々の事情を考えると仕方のないことではあるものの、毎年休職者や退職者が出る中で、残された職員の負担が大きくなり、持ちこたえられなくなってしまうが続いていると考えている。まずは配置可能な職員の採用を進め、安定的な職員体制を構築することが急務である。

そのような状況でも、国の小規模化、地域分散化、多機能化等の方針に則って、新たなグループホームの開設、フォスタリングなどの新規事業の受託を進めてきた。こういった新規事業への取り組みも職員に負担をかけるものとなっているため、本年度はいったん立ち止まって、今までの取り組みについて振り返る一年とするとともに、今後進むべき方向性を確認したい。

また、虐待の増加に歯止めがかからず、対応が追い付いていない中での法改正やそれに伴う制度政策は、場当たりの対応にとどまってしまい、エビデンスとなる目的が見えてこない。こうした状況下での施設運営や児童対応も目の前のことだけになってしまうことが多々あり、その結果として職員間の基本的な考え方に大きな格差が生じている。多様性が叫ばれるこの時代の中で、個々の児童への対応が違うことは致し方ないが、施設としてのベースとなる考え方が大きく違っていると、その違いをお互いに否定することになってしまうことがある。昨年度は、暴力が出てしまう児童が落ち着かないことをきっかけに、職員チームが協働できなくなってしまい、居室の一か所を再び閉めることにした。2年続けて子供たちに負担をかけることになってしまったことは、大変遺憾である。こうした状況を改善するには、施設としての文化や明確な基本方針などが必要であると言えるが、二葉むさしが丘学園の歴史はまだ浅く、これを脈々と積み上げてきたとは言い難いものであった。これから20年目を目指していく上で、我々が積み上げていかなければならないものは何なのか、そのためにはどんな土台が必要なのかを見直す時期になっていると感じているため、具体的な指針などを含め、新たな施設文化や理念の具体化に取り組んでいきたい。

一方で、子供たちの状況については、複雑多様な課題を持つ児童の入所が多くなっている現状のわりには、落ち着いた状況が続いていると言ってよいのではないかと考える。相変わらず暴力や暴言が出てしまう児童や、主にト一横に出入りする高齢女児などを中心とした飲酒、喫煙、夜間徘徊、自傷行為、性的問題、闇バイトなどを課題とする児童も少なくないが、すべてうまくいったとは言えないものの、それぞれに自分の生き方を見出し、前に進めるようにはなっているのではないかと感じている。それはひとえに職員の児童に対する思いと丁寧なかかわりの賜物であり、二葉むさしが丘学園が持つ強みである。この強みを意識的に生かす仕組みづくりを進め、前述した施設文化や新たな理念の具体化につなげていきたいと考える。

② 「理念」及び「基本方針」

「理念」

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

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、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したが、変更というよりは理念をどう具体化するか？ということの方が課題として大きいということでまとまってきたため、今後は変更ではなくて具体化の方向性や方法論について検討を進めることとする。

「基本方針」

子どもを主体とし、子どもの権利擁護とアドボカシーの実現を図る。

地域の子育て支援に関するニーズを把握し、それをつなげる取り組みをする。

児童の自立を支援し、安定した生活環境の中で、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。

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。

③ 「児童定員」

「二葉むさしが丘学園」

＊令和5年10月（小規模グループケア地域型ホーム2か所開設）

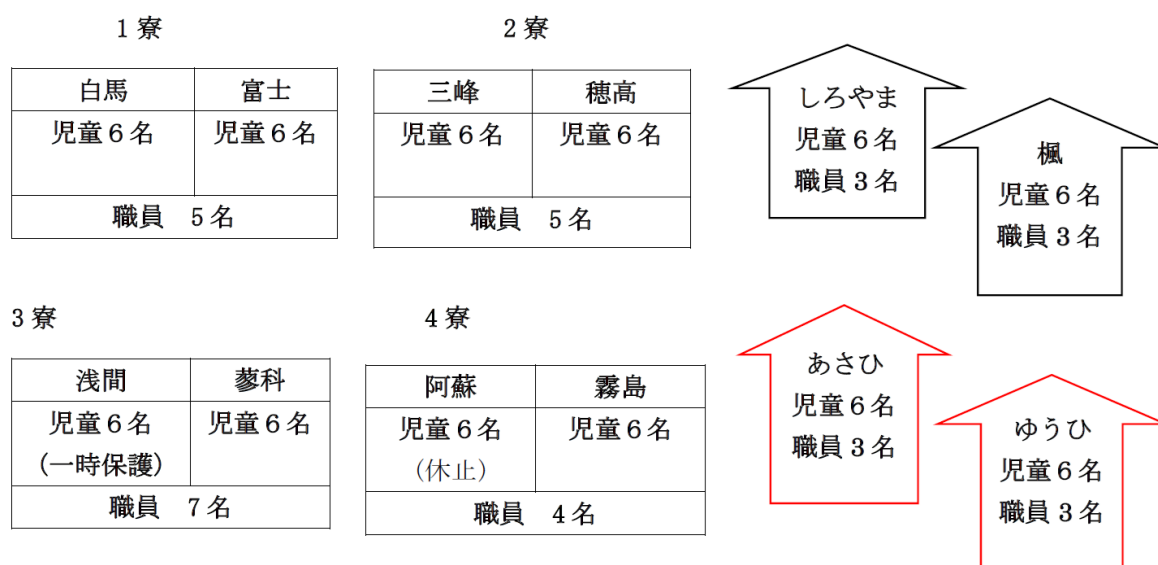
＊令和7年4月（法人型ファミリーホームを地域小規模児童養護施設に転換）

本園48人（各室 男女別6人とする。）グループホーム6人×5か所＝30人

小規模住宅型児童養育事業（法人型ファミリーホーム）「しろやま」

定員6名⇒廃止

児童定員 合計 78人（令和6年度より6人減）



「職員配置」

施設長	1	保育士・児童指導員	50＋非正規8
副施設長	1	家庭支援専門相談員	2
事務主任		里親支援専門相談員	1
事務員	2	自立支援担当職員	2
栄養士	2	個別対応職員	1
調理員	3＋非正規2	育児指導員	

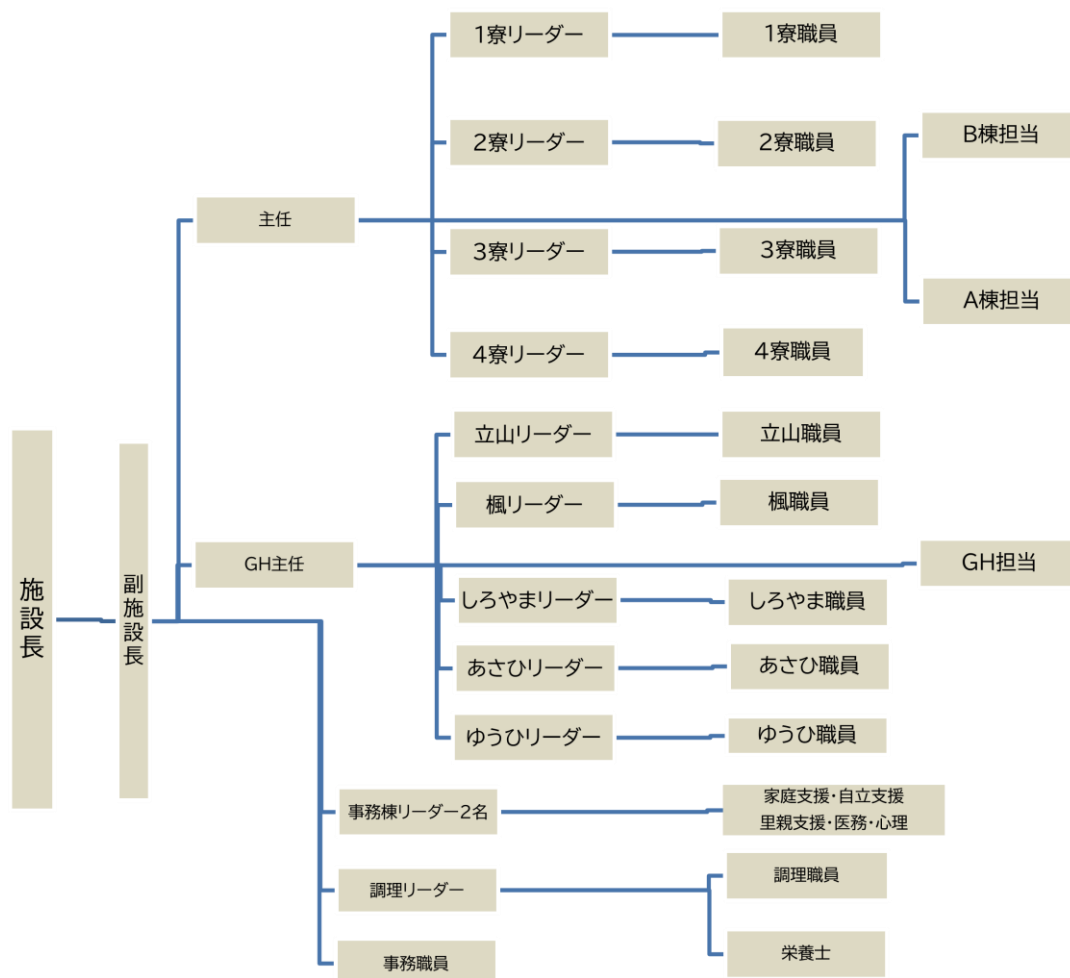
心理療法担当職員	2	看護師(医療連携職員)	1
治療担当指導員	2	医師(非正規)	2

練馬児童相談所フォスタリング機関「さとねり」 8

自立生活援助事業Ⅱ型担当者 1

合計 92 名 (内非正規職員 12 名・嘱託等 2 名)

二葉むさしが丘学園 職員組織図



2. 今年度の重点方針・計画

- ① 「重点課題」(※今年度とくに重点として取り組む事項)
 - ・ 新しいグループホーム(しろやま)や練馬児相フォスタリング機関をはじめとした新たな取り組みを安定させ、支援の定着を図ること
 - ・ 職員配置や、運営体制などを変更し、業務整理と人材の育成と定着を図ること
- ② 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「運営方針」(※会議・委員会等を含む)

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

3. 今年度の基本方針・計画

① 「保育・養護方針」

1 寮

- ・ 失敗を恐れずに、「やってみよう」「やってみたい」「やらせてあげたい」の気持ち
- ・ 見本としての職員、見本となれる子どもを育てる

職員は何事も手本であり、こうなりたいと将来像に繋がるような大人を目指す。

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

- ・ 相互に尊敬しあえる関係

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

- ・ 安心安全の確保

児童が健やかに育つ居場所の確保、職員が長く勤められるための職場づくり

○富士室 強化方針

- ・ 思いやりを持った人間性を養う
- ・ 個性を大切にした集団作り
- ・ 子どものたちのことを信じて待つことができる、職員集団をめざす
- ・ 思いやりを持った人間性を養う
- ・ 個性を大切にした集団作り
- ・ 初手を大事に取り扱い、次の一手を丁寧に責任持って対応する（新規）

○白馬室 強化方針

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

2 寮

○重点課題

- ・ 暴言、暴力をなくし、安心安全な生活をつくる
- ・ 生・性教育に力を入れることで性的事故を未然に防ぐ

○強化方針

- ・ 話し合いの文化を醸成するために、子ども会議を子ども主体で行っていく
- ・ 穂高室、三峰室互いに情報共有、引継ぎを徹底し、気づきあい、助け合いをしていく。
- ・ 社会性を身に付けられるように、新しいことに挑戦する。

3 寮

○重点課題

- ・人間性を高める。

○強化方針

- ・リスペクトし合える関係性を作る。
- ・心地よいディスタンスの模索をする。

4 寮

○重点課題

- ・安全で暴言、暴力のない室を作る。子どもが意見を言える伸び伸びとした寮を作る。

○強化方針

- ・支えてもらう人間関係を構築していく。
- ・低齢児は暴力のない関係性を構築する。
- ・高齢児は高校生になり生活が乱れないように職員と話が出来る関係性作りを継続する。
- ・タブレット、ゲーム依存にならないように適切な付き合い方を学ぶ。

立山

○重点課題

- ・自他ともに思いやりを持って生活をする。
- ・自分と相手の違いに気づき、理解する。他者の意見を聞き入れる。

○強化方針

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

楓

○重点課題

- ・児童と職員で共に楓寮を安心安全な場所にする。そのために職員は児童が主体的に取り組めるよう多角的にサポートする。

○強化方針

- ・日々の些細なことから何でも言うことの出来る関係性を築き、相談する習慣を付け信頼を積み上げる。

あさひ

○重点課題

昨年度の前半は職員の支援に一貫性がなく寮運営が不安定であった。それが児童にも影響し、児童間で足の引っ張り合い、流され合う場面が目立った。年度後半からはチームも安定し、徐々に寮全体も落ち着いてきた。児童もそれぞれが自分の課題に向き合えるようになった。今年度は児童も職員も同じメンバー構成で寮を運営できるため、さらに寮生活を安定させ、そのなかで流されない個の力、お互いを認め合える集団の力、それぞれを高めていく。

○強化方針

- ・外と繋がる・社会性を育む（個）
- ・会議、行事には積極的に参加する・自分と他人を意識した生活ができる（集団）

ゆうひ

○重点課題

- ・職員と児童お互いに認め合い思いやりをもった生活を作れるようにしていく。

○強化方針

- ・児童同士お礼が言える関係性作りを行う。
- ・怪我や病気をしないような健康的な身体づくりを目指していく。

③ 「保護者支援」

- ・児童相談所や家族の所在する市町村と連携し、子どもと家族との関係調整を図り、家族からの相談に応じる体制づくりを行う。
- ・家族との関係調整については、定期的かつ必要に応じて児童相談所と家族の状況や入所後の経過について情報を共有し、協議を行い、また、家族の所在する市町村の子ども家庭支援センターなどと協議を行う。
- ・子どもと家族の関係づくりのために児童相談所と協議を行い。面会、外出、一時帰宅などを積極的に行う。感染症の蔓延などで訪問などに制限がかかる場合は、積極的にオンラインの面会なども活用し、交流が途絶えることの無いように配慮する。
- ・家族に対して、学校行事等への参加を働きかける。親子が必要な期間を一緒に過ごせるような宿泊設備を施設内に設ける。家族等との交流の乏しい子どもには、フレンドホーム等での家庭生活を体験させるなど配慮する
- ・すべての子どもについて、家庭養育の可能性を検討する。自立支援計画にはすべての子どもの里親委託についての意向やアセスメントの結果などを記入し、折に触れて検討できるようにする。

④「食生活・食育」

調理員の行動指針

1 食中毒事故の防止

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

2 バリエーションに富む料理の提供

食事に関する情報を部署内で共有し、献立に反映する。

3 環境の保持

清潔で安全な環境を整える。フードロスを減らす。労務環境を保持する。

～児童養護教育における調理部署として～

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

栄養士の行動指針

- 1 食育の推進
- 2 安定した給食管理業務

～児童の健全な心身の発育、発達のために～

- ・献立作成をより効率化し、安心・安全な食の提供と児童の心身の発達に寄与していく。
- ・食事場面への参加、GH への訪問など自立支援を推進していく。
- ・他職種と連携し、食事作りの場面に接する機会を作り、食を営む力を身に付ける。
- ・研修に参加し、必要な知識・技術の習得につとめ、専門性を磨いていく。

⑤「医療・保健」

健康・保健

発達段階に応じ、身体健康（清潔、病気、事故等）について自己管理ができるよう支援する。幼児については、常に良好な健康状態を保持できるよう、睡眠、食事摂取、排泄等の状況を職員がきちんと把握する。発達段階に応じて、排泄後の始末や手洗い、うがい、洗面、洗髪、歯磨きなどの身だしなみ等について、自ら行えるように支援する。寝具や衣類などを清潔に保つなど、自ら健康管理できるよう支援する。また医療機関と連携して一人一人の子どもに対する心身の健康を管理するとともに、異常がある場合は通院するなど適切に対応する。

アレルギーなど健康上特別な配慮を要する子どもについて、子どもの心身の状態に応じて、定期的、継続的に、また、必要に応じて随時、状況を把握し対応する。受診や服薬が必要な場合、子どもがその必要性を理解できるよう説明し、飲み忘れや薬の不足等がないよう職員が管理する。感染症に関する対応マニュアル等にとっとり、感染症または食中毒が発生し、または、まん延しないように、必要な措置を講じるよう努める。また、あらかじめ関係機関の協力が得られるよう体制整備をしておく。

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

看護師の複数配置に向けて、適宜採用を進めていく。

令和7年度方針

- | | |
|--------------------------|------------------------------|
| 1 定期予防接種・検便・健康診断の年間計画・実施 | 6 職員への研修、自己研修後の情報伝達 |
| 2 医療的ケアの必要な児童・通院状況について | 7 医療的ケア（服薬指導・ブラッシング指導・月経痛等） |
| 3 薬・医療品の準備と管理 | 8 衛生委員会 |
| 4 受診券、保険証、カルテなど医務関係書類の管理 | 9 事務棟会議、寮会議、五月女医師コンサルテーション参加 |
| 5 嘱託医、病院、学校等との連携 | 10 医務関連マニュアルの追加修正 |

④ 心理

心理療法

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

性教育

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

性をタブー視せず、子どもの疑問や不安に答える。「たいせつなおやくそく」などを使って、年齢・発達段階に応じた性教育を実施する。性教育委員会の活動を通じて連携強化に努める。

委員会での実践は性的事故の対応ではなく、日常生活の中での予防的な関わりに日々取り組んでいくこととする。

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

社会的養護のもとで暮らす子どもたちの生い立ちについて、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」

居室等施設全体がきれいに整備されているようにする。

建物の内外装、設備、家具什器、庭の樹木、草花など、子どもの取り巻く住環境から、そこにくらす子どもが大切にされているというメッセージを感じられるようにする。軽度の修繕は迅速に行う。発達段階に応じて居室等の整理整頓、掃除等の生活技術が身につくようにする。安全、安心を感じる場所となるよう、子ども一人一人の居場所が確保されるようにする。

小規模グループケアを行う環境づくりに配慮する。くつろげる空間を保障する。

日ごろから危険な箇所やリスクの予測に配慮し、予防に努めた住環境の整備を行う。

⑧ 「年間行事計画」（※出来れば日程も含めて書き入れること）

小規模化や地域分散化が進み、グループホームが増えることによって、行事の意味や方法などが大きく変化して来ていることを受けて、現在すべての行事の見直しを検討している最中である。令和7年度も継続して検討を続けていく。

4. 個別分野の対策・対応

① 「安全対策・防災対策」

自衛消防訓練について

自衛消防訓練を計画し、自衛消防訓練通知書作成、消防署へ提出し、防災訓練を実施する。（月1回総合訓練、年3回は夜間を想定した避難訓練を実施。GHは年2回実施する）

避難訓練時に、危険箇所チェックリストを基に、危険箇所の点検を行う。

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

救急救命法及びAEDの講習会、自転車交通安全

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

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

近隣との協力体制作りについて

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

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

災害用備蓄品や防災用品について

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

機能強化推進費を活用して、災害用備蓄品、防災用品の購入計画を作成、6月に案を提出する。防災用品として、「Eco Flow、ポータブル電源 DELTA2+ソーラパネル 110W」を来年度も購入する。

各寮に主食2日分、防災倉庫へ5日分程度の非常食備蓄を行う。また、非常食については期限切れに合わせて使用し、無駄のないよう実施する。

研修時などに、防災用品を使えるかどうかを検討する。

非常食の日」を継続して実施する。

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

災害時の手順、危機管理マニュアルなどについて

BCP 作成に協力をする

安全計画の承認、確定をする

これまでの自動火災報知機の誤報

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

防犯に対する対策

これまで、施設内に防災委員会を設置し、主に災害対策などについての検討を進めてきた。しかし、昨今の社会情勢を鑑みると、安全対策が単なる防災対策だけでは不十分になってきていることから、防災委員会を防災防犯委員会とし、防犯カメラの導入や闇バイトなどから児童を守るための対応など、防犯を意識した活動に力を入れていく。

② 「リスクマネジメント（事故対応やヒヤリハット等の取り組み）」

検証会議の実施

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

ケアワーカーの個別面談実施

ケアワーカーの業務における負担感が強まってくると課題の多い入所児童が多い中で精神的に追い詰められ、最悪な事態としてはマルトリートメントにつながるような状況ができてしまう。ケア現場における不適切対応を未然に防ぐためにケアワーカーたちの健康状態の確認や仕事にお

ける悩み、不安、要望などを話せる場を設ける。具体的には副施設長が個別にケアワーカーと面談を実施する。場合によってはそこから苦情解決委員会や衛生委員会につなげて問題解決を図るといった対応もとる。個別面談の中で施設の問題としてとりあつた方がいいような話題が出てきた際にはプロジェクトチームを結成して解決を図る。

自立支援計画の書式の見直し

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

マニュアルの改訂

施設開設以来、支援内容の質の担保を狙いとしてマニュアルを整備してきたが、開設して15年目を迎え、またコロナ流行中の業務のIT化や感染防止対策の考え方などが変わったこともあり、現状の業務内容と異なっている記述が散見される。本園機能の変化やGHの増設なども念頭にいたった上で原状にあったマニュアルの改訂を進めていく。

② 「専門職間の連携・協力」

事務

- ・措置費や都補助金などの制度を積極的に取り入れて、職員体制の充実を図る。
- ・特別区の児童相談所設置や措置費支弁基準の改正、新たな制度や宿舍借り上げ制度の実施など、事務処理のあり方も大きく変わっている。外注やDX化なども含め、予算の管理と適正で計画的な執行を行える体制づくりを目指す。
- ・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。
- ・安定して円滑な会計処理のため、新たな人材の採用を進める。

心理（心理療法担当職員・治療指導担当職員）

心理療法担当職員

- ・子どもへの個別心理療法について担当する心理を決め、職員や保護者などと協力のうえ実施する。
- ・子どもへのグループワークについては性教育委員会などと協働し、セカンドステップを実施する。
- ・子どもへの心理アセスメントについて必要に応じて実施し職員に提供する。あわせて、評価も実施する。
- ・保護者への対応は面接開始時に意向を確認し、合同面接も行う。
- ・令和6年度は定期巡回の心理職を増配置し。必要に応じてアフターケアとして卒園生や地域の要支援家庭・里親子・などへの支援も実施する。

治療指導担当職員

嘱託医との連携（以下、嘱託医の業務）：

- ・職員へのコンサルテーションを行う。参加者は、寮職員だけでなく必要に応じて多職種も参加し行う。
- ・本園、GHの行動観察を行い、効果的なコンサルテーションの実施に努める。

- ・必要に応じて、嘱託医の勤めるクリニックで児童の医療的ケアを行う。
- ・職員のメンタルヘルス対策等の一環として、主に新任職員及び異動職員への個別面談を実施する。また、随時希望者の面談（希望者面談）も実施する。
- ・“国際セクシャリティ教育ガイダンス”をベースに、主に児童支援委員会職員と共に施設内の生・性教育プログラムの整理・作成を行う。
- ・嘱託医が円滑に業務を行えるよう、様々な環境調整を行う。
- ・トラウマインフォームドケア（TIC）における“並行プロセス（児童のこころの痛み、思考、行動が支援者や組織全体に伝染すること）”という考え方を念頭に、支援者や組織が児童を適切にケアできるようコンサルテーションを行う。

医務

新型コロナウイルス感染症が5類に移行され、様々な規制が緩和されたことにより、全国の学校でもインフルエンザが流行し、当園でも児童、職員共にコロナウイルス罹患、インフルエンザ罹患が多々あった。今後も必要な場合のマスクの着用や予防接種やワクチンの接種など感染対策を実施する。

自立支援担当職員

1. 施設における自立支援の標準化 外部研修への促し
2. 自立支援計画書策定会議の実施方法の検討
3. 自立支援関連制度の活用
4. 外部連携 地域の企業、団体との協働企画の検討
5. 定期的な自立支援 CO 間での確認作業

里親支援専門相談員

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

令和7年度方針

- ・令和7年度里親支援専門相談員事業計画書に沿って実施
- ・里親委託児童の対応は「里親委託マニュアル」に沿って実施
- ・フレンドホームの交流 新規開拓の促進
- ・関係諸機関との連携 協働
- ・認定前研修・更新時研修などのサポート
- ・普及啓発

個別対応職員

本来であれば、対象ケースを絞って、各種専門職と連携しながら担当職員とともに子どもたちの“生きにくさ”を取り扱っていくことが理想的ではあるが、児童定員数や業務状況を鑑みると今後も寮や子どもの状況に応じて補助的な立場での支援を行っていくことを主としていく。

さらに、児童の意見を聞き、話し合いや相談に繋げていくこと、前例に捉われず、児童のニーズに合った支援を考えていくことを大切にしていくとともに、児童自身が本来のニーズを発信でき

るように、適切な関わりや効果的な質問の投げかけなど配慮していく。

令和7年度方針

児童への個別面談

- ・寮からのニーズを考慮しながら必要に応じて実施し、面接実施後が担当職員らと情報共有を丁寧に行い、支援の継続性を図る。

生活場面での対応

- ・生活場面において、第三者としての視点をもって状況を観察し、適宜補助的な立場での助言、介入を行う。

保護者への援助

- ・必要に応じて、各種専門職と連携しながら児童の円滑な家庭交流、復帰に向けて支援する。

その他の業務

- ・各種会議やケース会議に参加して、児童の状況や課題の把握に努める。
- ・支援の幅を広げるために研修の受講を行う。

育児指導員

- ・令和7年度は育児指導員については当面配置しない

職員育成計画

- ・年度初めに各職員に個別育成計画書を作成してもらった上で、年間を通して3度面接を行い、計画の進捗状況を主任、管理職が確認をする。研修の希望等も計画書の内容に盛り込んでもらい、実施にむけて主任、管理職が支援をする。
- ・主任、リーダー級職員については、副園長と3か月に一度ペースで個別面談を実施し、面談シートに基づき各担当業務の進捗状況や困りごと、必要なサポートなどを確認したうえで次回面談までに各リーダーがどういったアクションを起こしていくかについて目標を設定する。
- ・副園長がそれぞれの職員が施設業務の中でどんなことを実現していきたいのかについて話をする個別面談を実施する。

職員研修

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

③ 「職員の働き方の改善への取り組み」

人材確保

- ・今年度より人材確保に特化したタスクフォースを園内で結成し、そのメンバーを中心に広報、施設見学会、面接等の実施を進めていく。施設見学会についてはコロナの流行期は終了したが、多様な生活状況にいる方が参加できるようにオフライン、オンライン共に実施していく。
- ・職員採用の際に、就職希望者の適性を見極められるように1か月の有期雇用を導入し、一緒に

働くことになる職員からより実践に即した評価をしてもらおうと同時に就職希望者も実際の業務の様子を知ってもらうことで、双方が「こんなはずではなかった」を感じない採用を目指す。

・特に本園については定員を外だした関係で職員配置数も下がり、職員の勤務状況が悪くなることが想定されている。そういった事態の改善にむけて宿直ができる非常勤職員の採用を積極的に進めていく。

職員のメンタルヘルス対策

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

〈衛生委員会〉

衛生管理者を中心に労働者の健康を維持し、労働災害を未然に防ぐこと、より良い環境を作ることなどを目的とし、労働者の健康障害を防止するための基本的な対策、労働災害の原因や再発防止対策において、衛生に関連する事項について、定期健康診断の結果に対する対策などの話を中心に月1回衛生委員会を開催している。令和7年度も継続した活動を実施する。

職員の定着策への取り組み

本園の職員体制が前年度までより手薄になってしまう状況の中、勤務条件が悪化してしまうことを防止するため方策の検討を積極的に進めていく。今後、国の方針をふまえると本園の状況が厳しくなる一方であることが予想されるため、本園として実施していく事業についての見直しも検討をしていく。持続可能な施設運営を模索する。グループホームについては職員をさらに採用できる余地があるため、年度途中も常時採用募集をし、人員増を目指すことでの業務軽減をはかる。グループホームの人員が増えていく中で、むさしが丘の児童養護はこれまで本園を中心に議論が進められてきたが、今年度以降はグループホームが養護支援の主流となっていくとき、むさしが丘の養護がどう変化していくことが望ましいのか議論をしていく。

④ 権利擁護と苦情解決第三者委員会の取り組み

ユニット再編成の目的と1年後の振り返り

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

権利擁護関係研修

令和7年度も各職員が権利擁護関係の研修に積極的に参加できるようにする。とりわけ「子どもの意見表明」や「アドボカシー」について、「18歳成年について（特に権利保障がどう変化するかについて）」の研修は全ての職員が参加できるよう、園内での実施も計画する。

児童福祉法の改正についての理解

昨年に引き続き、令和4年に改正された児童福祉法について、学びを深め変更に対応できるよう

にする。特に子どもの意見表明権の保障や意見形成支援、アドボ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。

⑤ 「被措置児童等虐待や不適切対応防止策」の方針化

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

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

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

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

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

⑥ 「ボランティア・実習生」

ボランティア

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

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

実習生

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りながら検討する。

令和7年度は社会福祉実習2校4名、保育実習21校33名を受け入れる予定。年度初めに実習生受け入れに当たっての確認の場を設ける。その際は、全体に浸透する為の工夫を継続する。実習生への実習日誌の書き方についての指導を継続して行う。職員への日誌コメントの書き方についての随時指導を行う。

係全員が実習前オリエンテーションをできるような体制を取る。オリエンテーションOJTの資料づくりを行う。実習生・実習指導職員（担当寮）に実習対応についてのアンケートを行い、学園の対応及び指導について検討する。アンケートの実施方法を検討する。

⑦ 「地域活動（連携）・地域公益活動等」

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

する

- ・オープンカフェの定期的な実施。（2～4か月に一回）
- ・月1回の要保護児童等の支援家庭を対象とした親子食堂「カトチャン食堂」を継続して実施する。
- ・要保護児童対策地域協議会に参加し、子どもを守る地域のネットワークの一員としての役割を担っていく。
- ・青少対などの地域団体に役員として所属し、活動への参画を図る。

地域のNPOなどとの交流や活動への参画を積極的に進めていく。

- ・東社協や市社協などとの関係を図り、相互に連携協力しながら協働できるようにする。
- ・2小学区の避難所開設準備委員会に参加し、災害時の避難所運営について協働する。
- ・周辺社会福祉団体（小平市手をつなぐ親の会、社会福祉法人 未来 等）と連携協力する。

「広報活動」

- ・園だよりを年2回発行する。発行時期は4月・10月とする。
- ・HPブログ更新、SNSの投稿頻度を上げる。
- ・令和4度新設したLINEアカウントにて就職説明会の情報を発信し、フォロワーを増やす。
- ・他部署と協働し、採用に関連する広報活動をしていく。

⑧ 「福祉サービス第三者評価の受審計画」

令和7年度は一般社団法人「株式会社 IMS」に依頼する。法人内他施設の評価も実施している事業所であるため、法人内他施設との比較も含めて実施できると良い。今後も3～4年の定期的な期間で、評価機関の変更を実施していく。以下、令和6年度第3者評価の評価総論を記載する。

特に良いと思う点

「他者とうまくやりとりができたという経験が子どもの安心や自信につながるよう、意図的に話し合いの機会を確保している」

話し合いの文化を大切にするという考えのもと、児童支援委員会により、年齢別の児童会が実施されている。アンケートを取り、児童会でやりたいことなどの要望を取りまとめ、それらをどのように実現させてくかを話し合いによって決めていく取り組みである。自分の意見を相手に伝え、自分と異なる意見を聞く経験を積むことができる絶好の機会となっており、話し合いによって物事を進める経験をする事は、子どもの育ちに良い影響を与えられ、寮単位で実施している子ども会議と併せて、どちらも大切な施設の取り組みであるとして継続している。

「子どもの強みを活かす、未来をつくる、居場所になるを要約しシンむさが丘・行動指針『つよみらいばしょ』を策定し養育観を共有している」

何故、倫理綱領があるのか、その意味を考え、施設がどうあるべきか考えたいという意見から養護観について議論する機会をもち、新たな行動指針として「シンむさが丘・行動指針」が策定された。子どもの強みを活かす、未来をつくる、居場所になるを「つよみらいばしょ」として表現しており、施設の養育観（クレド）として職員会議で共有した。また、養育観を具体的支援に置き換えて説明している動画をビジネスアプリにアップするなど、世代間ギャップや分散化を超えて施設としての養育観を共有するための取り組みが進められている。

「職員が主体的に判断し行動することを奨励しており、心理的安全性を保ちながら働けるように

フォロー体制を築いている」

職員の意見・提案を歓迎し、話し合いでより良くしていく組織文化が根付いている。子どもの支援現場においても、経験の浅い職員もまずは自分の判断で対応してみることを基本的に推奨している。ただし、分からないことはいつでも相談できるということを職員に伝え、また、主任が支援現場に入って実際の状況を把握することで、直接フォローできる体制を築いている。本園では上下階の4つの寮が執務室や階段で繋がり、声が届きやすい環境となっており、夜間の人手が少ない時間帯にも各寮の変化に気付きやすく、互いにフォローしやすくなっている。

さらなる改善が望まれる点

『オープンカフェ』の開催等、地域に開かれた施設として地域支援を重点課題の一つに据えて取り組んでおり、今後の展開にも期待される』

地域に開かれた施設であることを大切にしている。本年度7月には「オープンカフェふたば」開催し、地域への情報発信や、地域の人が気軽に来られる施設づくりに留意している。参加者には見学の機会も用意している。地域ネットワークの会合や地域の大人・子どもと接する中で、地域の共通課題や支援ニーズについて把握しており、施設機能の1つとして地域支援が求められている中であって、さらなる取り組みを模索している。地域支援重視のコンセプトで建てられた施設環境も活かし、今後の制度の状況も踏まえて活動を推進していくことが期待される。

「行事の見直しを行い、全体行事からユニット毎への行事への転換を試みており、今後もより良い形での実施を模索していくことを期待したい」

根拠を大切にした支援を進める中、施設行事についても、従来の全体行事のあり方について再検討を行った。その結果、生活環境の小規模化・地域分散化の流れに沿って、一旦全体行事の実施をやめ、それぞれのユニットに分散させて実施する形へと変更した。小規模ゆえに、参加する子どものニーズを柔軟に反映させやすいといったメリットが考えられる一方、一部の子どもからは全体行事の再開を望む声も挙がっている。トライアンドエラーを繰り返し、より良くしていく組織風土を活かし、より楽しい施設生活となるように、試行を続けていくことを期待したい。

「政策動向等の変化により、今までの運営スタイルを見直す時期にきており、中長期計画に基づき具体的検討が進むことに期待したい」

男女別ユニット編成、小規模グループケア地域型ホーム2棟（二子型）の開設、東京都練馬児童相談所のフォスティング機関の受託など、時代の要請に応じた取り組みを進めている。一方で、職員の分散化や新規職員の採用が増える中、施設の理念の一つである「話し合いの文化」による意思決定が十分に機能しない場面もみられるようになっている。判断にスピードが求められるようになり、また働き方改革への対応や職員の育成・定着の取り組み等、今までの運営スタイルを見直す時期にきており、中長期計画に基づき具体的検討が進むことに期待したい。

4. 計画の位置付けと推進

① 「中長期計画（5カ年計画）の具体化に向けて」

中長期目標

➤ 施設長の交代と新たな理念、運営方針の再構築

- ・施設運営体制の安定化（人材の確保育成）
- ・上記に伴う施設の組織体制と運営理念の見直し
- ・法改正や新制度場度に対応した新たな施設運営方針の構築

➤ **児童養護施設の未来に照らした新しいあり方のイメージづくり**

- ・小規模化と地域分散化へのさらなる対応について
- ・地域の子育て支援への参画（ショートステイ・食堂・オープンカフェ等）
- ・人材の確保・育成・定着
- ・職員の働き方改革への対応（コンプライアンス対応とやりがい含む）
- ・多機能化への対応（自立支援・フォスタリング機関・一時保護 等）
- ・未来を見越した施設運営体制の構築（人材派遣の活用、DX化、 等）

➤ **本園の園舎活用についての将来的な検討**

- ・新たな本園の活用方法に向けた検討（医療的ケア、8人体制 等）
- ・一時保護室の拡充
- ・児童自立生活援助事業Ⅱ型の安定運営と拡充
- ・児童家庭支援センターなどの相談援助業務を含めた新規事業の取り組み
- ・建物の修繕計画と進捗の確認(改築増築含む)

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

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

➤ **職員の働き方の向上と職員倫理の構築**

- ・キャリアパスの構築
 - ・バックアップ職員の保障
 - ・休暇を含めた福利厚生制度の充実
 - ・働き甲斐、職責の明確化
- 「計画の推進・進行管理」（施設内での共有・推進、中間評価など）

この中長期目標は施設内で、本事業計画の重点目標とともに職員会議の資料として添付し、周知共有を行った。令和6年度の総括と令和7年度の方針については、それをもとに各寮、各部署にて作成してもらっている。計画の推進については、それぞれの目標ごとに具体的なスケジュールと達成目標を設定し、計画に基づいて進めていくものとする。全ての項目についての中間評価を概ね3年で行うこととし、状況に応じて追加、修正、廃止を行うこととする。

② 「財務面の見通し」（単年度収支、借入金返済、積立目標と今年度見通しなど）

- ・財務面では、主に人件費を中心とした補助金交付の制度的な立て付けの影響で、年度途中の資金繰りが厳しくなることがあった。その他の補助金についても同様のことが言えるため、今後は東京都などとも協議しながら、どうしたらよいかを考えていく。
 - ・借入金の返済については滞ることなく順調な返済ができています。
 - ・積立金については、30%を超えないように金額の調整をした。しかし、基本的には赤字であったため、令和6年度の積立金については、減額して考える。
- また、大規模修繕の積み立てについて建物の経過年数を考慮すると、そろそろ増額が必要なため、金額の見直しを図る。

一時保護事業令和7年度方針

1. 子どもの権利擁護

- ・余暇支援の幅を広げる。
- ・児童のＳＯＳに気づく仕組みを作る。

2. 子どもの特性に応じた適切な援助

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

3. 学習援助・教育への配慮

- ・通学継続への支援。
- ・学力の把握、維持、向上に努めた支援の実施。

4. 安全で快適な生活

- ・個室やホールなど快適な生活空間の保障。
- ・季節にあった行事を行っていく。
- ・倉庫内や公務室内の余暇道具や衣服の整理を常に行う。

5. 施設運営

- ・受け入れの児童の基準に基づき、保護児童を受け入れていく。
- ・専門職やボランティアと協力してより良い支援を行っていく。
- ・他の一時保護事業との協議や連携を行い、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。

地域小規模児童養護施設しろやま令和7年度方針

はじめに

二葉むさしが丘学園では、様々な課題や傷つきを持って入所してくる児童に対して安心、安全な生活を保障し、心身ともに健康にそして自立した社会人として生活できるように取り組んできました。今般国から家庭養護優先の方針が出され、施設の小規模化、地域分散化の推進が支持されました。二葉むさしが丘学園では、それらの国の方針に則り、また、児童の個性を生かした育成や個々の状況に合わせた支援を実現するため、児童の生活単位のさらなる小規模化、新たなグループホームの開設を進めています。児童一人ひとりの多様なニーズに可能な限り対応できるように、以下のことを基本としながら、養護の選択肢を増やしていきたい。

1 児童の権利の保障

- ・集団生活の良さを活かしつつ、個別化した対応のなかで個々のニーズを受け止め、その充足に努めます。

・プライバシーを尊重し、児童の権利と責任について正しく学び、意見を述べていくことを大切にします。また、各自の自己決定に際しては、判断のための十分な情報を提供します。

2 児童の発達保障

- ・個々の発達課題に対して、適切な援助を行い、豊かな人格形成を目指します。
- ・将来の社会的自立に向け、必要な生活上の知識や技術を習得できるように援助します。
- ・児童の豊かな成長のために、物心両面にわたる環境整備に努めます。
- ・地域住民と協調し、地域行事に積極的に参加するなど、地域社会との交流を深め、子どもの社会生活の基礎を培います。

3 持続的、継続的なサービスの保障

- ・日々の関わりが児童にとって、安定的で一貫したサービスとなるように努めます。
- ・児童へのサービスの質の向上のため、専門性を高めます。
- ・家庭、地域並びに児童相談所などとの連携に努め、支援体制の確立を目指します。
- ・退所後も、新たな環境になじめるよう、継続した支援を行っていきます。

これまでの養護実践と実績を踏まえて、施設養護を発展、充実させ、社会的養護ニーズに応えるために家庭的な養護を目指す取組みをすすめていきます。

1. 目的

- ・子どもの個性を尊重し、個別の発達課題に応じた養護をすすめます
- ・子どもたちは、入所以前に、危機状態で育てられていたこと、虐待、ネグレクトなどを体験しています。このような子どもたちに、一人一人の求めに応じた対応が可能な小規模な生活グループでの成長の場を確保します。
- ・養育者との安定した愛着関係や信頼関係を形成できるようにします
- ・子どもたちの多くは、人間関係の損失や愛情の剥奪による見捨てられ不安や心の傷を抱えています。このような子どもには、密接で安定した養育を体験することが大切です。日常生活の中で係わり合いを深め、安定した人間関係、愛着関係を形成することで、子どもが自分は大人に受け入れられていると実感できることで意欲を高め、他者を信頼し人間関係を結ぶ力を育てます。
- ・地域での生活体験を広げることが大切にし、子どもの社会性を豊かに育てます
- ・児童養護施設には、乳児から施設で生活してきた子ども、不適切な家庭環境での生活を余儀なくされてきた子どもがいます。このような家庭的生活を十分に体験しにくい環境にあった子どもたちに対して、できる限り通常の生活に近い生活体験を保障していきます。

2. 対象児童について

- ・長期にわたり家庭復帰が見込めない子ども。
- ・生育歴などから見て、より個別援助が必要とされる子ども。
- ・特定の大人との愛着関係の形成への援助が必要とされる子ども。
- ・個別の発達課題に応じて丁寧に生活経験を積み上げる必要がある子ども。
- ・日常生活に密着して、自立のための支援が必要な子ども。

3. 処遇水準の確保のために

- ・児童福祉法、児童福祉施設最低基準 等各種通知の規程を遵守し、子どもの最善の利益および子どもの権利を尊重した支援を実施します。

- ・子どもたちが、入所以前に不適切な扱いを受けていることから、子どもの養育に困難が伴うことを配慮して、心理療法担当職員を配置して支援に当たります。
- ・職員研修、職員へのスーパービジョン、日常の運営に関わる調整など、施設長との連絡調整を密にしてすすめます。
- ・緊急時には、速やかに本園と連絡を取り、協力と指示をうけます。

4. 処遇の目標及び方法について

しろやまでは、養育者との安定した人間関係を基盤として、子どもの発達段階に応じて、個別処遇と人間関係が広がることを大切にしながら、以下のことを踏まえた養育プログラムを設定します。

- ・一人ひとりのこどもが、生活を作る主体者となれるようにします。しろやまの生活は、子どもと担当職員の協力で作っていきます。
- a. 大人と子どもの自然の語らいを大切にし、大人と子どもの関係をより密接にできるようにします
- b. 子どもが日常的に生活経験を拡大できるようにします。
- c. 衣類費、食費、行事費、教養娯楽費などを、子どもたちの意見を取り入れながら執行できるようにします。
- d. 構成する子どもと職員、それぞれの特性や条件を考慮した養護を進めます。
- e. 子ども一人ひとりの興味ややってみいたいことなどの希望を尊重し、出来る限りやりたい事を叶えます。
- ・みんなでよく話し合い、理解し合い、助け合い、成長し合う生活をつくります。
- ・社会人としての自立に必要な生活技術を獲得するために、生活経験を豊かにします。
- ・地域との関わりを体得するために、地域社会での体験を積極的に取り入れます。
- ・本園との関わりは必要な範囲にとどめ、独立した生活を大切にします。

5. 運営について

- ・しろやまの担当職員は、二葉むさしが丘学園の施設長の総括責任のもと、運営を行います。
- ・養護方針、行事計画などを作成し、職員会議に報告します。
- ・栄養管理業務は、本園の栄養士の指導を受けて行ないます。
- ・幼稚園、学校等への送迎や対応は、原則として担当者が行ないます。
- ・病気の際の通院は、原則的に担当者が行いますが、事情に応じて協力を得ます。
- ・諸会議には、本園の保育士、指導員と同様に参加します。
- ・地域住民、地域子ども会など近隣との関係を大切にして運営を行います。
- ・処遇記録は、自立支援計画書、寮日誌、個別記録、育成記録 等を作成します。
- ・子どもの権利擁護・苦情解決・養護処遇の評価など、第三者による諸運営は、園の規定どおりに実施します。

6. 職員体制及び勤務時間について

- ・原則として、男性1名、女性2名の常勤職員及び非常勤を含むフリー職員で養護にあたります。
- ・常勤職員の勤務は、本園の規定通りとします。
- ・基本勤務は以下のようにします。
- ・日勤は、午前10時から午後7時とします。

- ・ 宿直入りは午後 1 時、宿直明けは午後 3 時とします。
- ・ 担当職員の病気などにより通常体制での養護が困難になったときには、本園からの応援体制を組みます。
- ・ 職員給与、労働条件は法人の定める規定によります。

7. 経費について

- ・ 運営費及び生活費は、本園に準じ国の措置費によるものとします。
- ・ 会計の取り扱いは、担当者から小口現金出納責任者および小口現金取扱者を定めその業務をおこないます。
- ・ 会計状況を定期的に本園に提出し、承認を受けます。

8. 日課

- ・ 生活上のルールや日課などは、原則として、園全体の生活を指標にして小規模グループの担当者と子どもが話し合い、その時々年齢構成や季節等を考慮して、つくっていくものとします。作った日課やルールについては会議で全職員が共有します。

9. より良い施設作りのために

- ・ これまで、不適切な家庭環境下で生活をしてきた児童は、人間関係の喪失や愛情の剥奪により、他者との信頼関係の構築が難しい状況にあります。地域の中で、かつ小規模な生活単位で生活してゆくことの特色を最大限に活かし、児童の心身のより健全な発達、成長を目指していきます。
- ・ 日々、生活の中で個別のニーズに着目し、密な関わりを築くことで、それぞれの児童に対する課題を意識して取り組むことができ、それにより個人の発達の援助を行います。密な関わりを継続的に経験することで情緒の安定も図っていきます。
- ・ 寮全体としては、温かみがありまとまりのある集団生活を目指します。
- ・ 子ども同士・子どもと養育者との間で、より強い健全な人間関係の構築ができるよう支援を行い、自分以外の他者を思いやり信頼することや、助け合いの気持ちを育てます。自分が大切にされる経験と自分も相手を大切にすることを育みます。ルールに縛られない養育環境の中で一般常識を学ばせます。どんな時も相談を合言葉に話し合いをして解決出来る集団とし、穏やかで温かみのある集団生活を目指します。
- ・ 緑に囲まれた生活空間を意識し情緒の安定を図ります。
- ・ 生命に対する感謝の気持ちを伝えて行く事で、命の大切さを肌で感じることで実践的な生教育を進めていきます。生活の中では欠かすことの出来ない食事にも配慮をし、食事の時間、食卓を囲む団欒のひと時の雰囲気大切にします。
- ・ これら全てに共通する事としては、生活面・精神面共に家庭的で家族的な関わりを大切にしていきたいという思いがあります。「自立」という最終目標に向かって、重要な要素となる上記の 3 つの方針を大切に、円滑な寮運営に努めます。

以上

児童自立生活援助事業Ⅱ型「SAKURA」 事業計画

1. 計画策定の基礎事項

①はじめに

令和4年の児童福祉法の改正によって新たに整備された自立支援の取り組みである「児童自立生活援助事業」は、大学等上級学校への進学ハードルが、以前に比べて格段に低くなった社会的養護の利用者にとってなくてはならない制度であると考えます。従来、奨学金など学費の補助や助成はあったものの、生活費等の経済的負担が大きく、アルバイトも学業との両立が難しかったことは、社会的養護の利用者の進学率を向上させる上での課題であった。「子どもは未来の社会の宝である」という考えに基づき、社会的養護の元で育ってきた利用者に対し、丁寧な自立支援を継続し、社会へ出ていく最後のステップをしっかりと踏ませるためには、この事業を利用して様々な経験、体験の機会を増やすことが不可欠である。

令和7年度は二葉むさしが丘学園での児童自立生活援助事業開始初年度として、2名の対象者に対し、その自宅（あるいはグループホーム）での支援を実施し、これまで施設で行ってきた自立支援並びにアフターケアの集大成の場として、利用者が自信を持って社会に羽ばたいていけるよう必要かつ十分な支援を実施することを目指すものである。

① 理念

二葉むさしが丘学園の理念に沿う

② 基本方針

- ・二葉むさしが丘学園 児童自立生活援助事業Ⅱ型（以下、「Ⅱ型」）は、二葉むさしが丘学園を利用した者、地域で不安定な生活を送ってきた者、また社会的養護当事者であった者等、Ⅱ型の利用が必要な者に対して、自立した生活を営むことができるよう、身体及び精神の状況並びに、その置かれている環境に応じて、適切な支援を行うことを目的とする。

- ・当法人の理念に沿い、生活相談及びその他の支援を行う。当事業の利用中、利用終了後を問わず、継続的な支援体制を整備し、利用者、元利用者の置かれている状況や意見及び意向を踏まえて、支援を実施する。

※尚、当事業の名称は、今後、二葉むさしが丘学園職員の意見を集約して決定する

④利用者定員

男女問わず2名（当事業「管理運営規定」に沿った対象者）

但し、災害その他やむを得ない事情がある場合は、この限りではない。

⑤職員

管理者（ホーム長 指導員との兼務）1名

2. 今年度の基本方針・計画

①「重点課題」（今年度とくに重点として取り組む事項）

- ・事業開始初年度であることから、運営の土台となるシステムや書類等の整備、当事業の方向に関する確認。

- ・就労定着支援（当事業利用予定者1名は短期大学新卒であり、1名は障害者雇用中である）。

- ・当事業利用予定者1名は障害者雇用中であり、今後、通勤寮（宿泊型自立訓練）及び障害者グ

ループホーム（共同生活援助）の利用を考えている。

- ・運営及び支援の連携（二葉むさしが丘学園本体施設との連携）。

②「運営方針」

- ・記録管理の重視。情報は必ず所定の書式に記録すること、自立支援計画書の策定の徹底。
- ・会計作業は、本体施設事務職員の助言を仰ぎながら、担当職員を中心に実施。
- ・法人の規定に則った個人情報保護の徹底。

③ 「支援方針」

➤ 生活日課

利用者により異なるが、就労先もしくは学校が最優先事項であることを念頭に生活を組み立てる。休日の余暇の充実を図る。

➤ 日常生活支援

- ・利用者の「自己選択」を推進し自己決定に結びつくよう支援する。
- ・利用者の「自己理解」を深めることを支援する。
- ・利用者の「自己決定」を尊重しその結果を受け止められるよう支援する。
- ・利用者の「相談」には適宜対応し、「自己解決」への支援を行う。
- ・職員は利用者の立場に立ち利用者が理解納得できる支援を心掛ける。
- ・職員は定期的に、利用料の支払い等含めた金銭の変動を確認する。
- ・職員は定期的に、利用者の居室の使用状況を確認し状況に合わせた支援を行う。
- ・職員は利用者の就労自立に有益な資格情報等に関する情報を収集し提供を行う。
- ・職員は年に1度程度、生活の振り返りと次年度の生活について面談を行う。

・ 就労、就学支援

- ・就労支援 正規職員雇用を基本とし利用者の状況に合わせた就労支援を行ってゆく就労支援に加えて定着支援へ移行する。
- ・就学支援 卒業を第一目的とし学校への提出書類等に関しては基本窓口、作成等は利用者自身とする。なお利用者から能動的に依頼があった場合は対応をする。
- ・就労支援、就学支援ともに資格取得等利用者には有益な情報については、即時利用者へ伝え、必要に応じて説明を行う。

➤ アフターケア

- ・事業の利用を解除後の利用者が出た場合には、継続的な相談に応じる。なお、退所した児童養護施設とも協同してアフターケアを行う、

2. 保護者対応

- ・保護者への対応は原則行わない。必要と判断した場合は児童相談所の担当福祉司経由での対応を基本とする。

3. 食生活・食育

- ・一人暮らしの利用者に対しては、食事の提供を職員が行うことはしない。利用者各人が購入、調理、外食を使い分け日々の食事を組み立ててゆく。

- ・職員側からは、食事、調理等に関する情報の提供や利用者の希望に応じて調理技術の提供も行う。加えて食品アレルギーや食材価格、衛生管理についても定期的に交流場所を利用し支援を実施する。なお、その際には職員、利用者と一緒に食事作りを行い手作りの食事を囲みながら行う。
- ・学園内やグループホームなどで生活する利用者については、今まで通り食事を提供する。

⑥ 医療・保健

・日常健康管理

利用者の体調管理は、基本的に利用者自身が行う。医療機関に関する情報提供を行い、状況により通院の促しや場合によっては通院同行を行う。利用者からの能動的な健康相談には応じる。

・メンタルヘルス

定期的な通院が必要な利用者等、必要に応じて通院の同行を行う。なおメンタルクリニックへ受診等については、本体施設医務、心理職と協同し進める。

・居室の衛生管理

一人暮らしの利用者には、定期的に職員が訪問し居室の状態を確認する。訪問前には利用者へ連絡を入れる。なお、状況に応じて性別を考慮し、必要に応じてアフターケアとして本体施設の職員の協力を仰ぐ。

学園やグループホームで生活する利用者については、必要に応じて助言、指導する。その際必要以上の介入はしないように心がける。

・感染症への対策

感染症に罹患した利用者へは就労先、学校への連絡や医療機関への受診を勧める。

⑦環境整備

- ・居室の備品や破損についての確認、自治体の分別に対応したごみ分別、基本的な清掃について定期的な支援をする。

⑧年間行事計画

- ・現在計画は無し。食育支援時の食事会を定期的に行う。
- ・社会に出た時のことを想定し、必要な経験の機会を持てるよう支援する。

3. 個別分野の対策・対応

① 安全対策・防災対策

・平常時防災対策

定期的な訪問時に居室ごとに避難経路の確認を行う。合わせて広域避難場所の確認を行う。非常食、防災グッズを準備する。

・非常災害時対策

本体施設と連携し対応を行う。場合によっては緊急的に避難場所としても利用する。

・関係機関との連携

居室から最寄りの交番の位置、病院の位置を把握し有事の際は利用する。

② リスクマネジメント

・ヒヤリ・ハット報告

既定の書式を用いて作成を行う。年度に一度集計を行いまとめ、次年度のリスクマネジメント対策に活用する。

令和7年度 二葉南元保育園 事業計画

(1) 計画策定の基礎事項

①はじめに

近年、子ども、保育に関わる状況は刻々と変化を続けている。待機児童対策が叫ばれた約10年前、そこに合わせるように保育所の増設が進んだが、待機児童問題が解消し少子化問題が進んでいく中で、保育所の定員割れが始まる。またここ最近では、保育の質について保育所が問われる時代になり、それぞれの保育園が自分たちの保育についてもう一度問い直す必要と、子どもや、保護者が園にどのような期待を寄せているのかを理解して園運営をしていくことが求められている。

令和7年度、二葉南元保育園は19名の新入園児を迎えスタートをする。0, 2, は定員を満たしているが、4歳児クラスが大幅の減員で20名定員のところ9名となり、1, 3, 5歳児クラスも定員割れをしている。地域の保育園も定員割れを起こしていく中で、今後当園の定員満たしていくのは難しくなっている状況中で、これから二葉南元保育園はどうしていくのか、職員、保護者、地域と連携しながら、この地域にどのような保育園が必要なのかを区の考えを考慮しつつ検討していくことが求められていると感じている。その中で今年度新しく行っていくいくつかの取り組みに関しては、試行的に行っていく中で、新たな気づきにつなげていけるようにしていきたい。

②理念

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

・基本方針

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

③児童定員 110名

0歳児・・・15名 1歳児・・・18名 2歳児・・・18名

3歳児・・・20名 4歳児・・・20名 5歳児・・・19名

※0歳児は定員15名、内3名は10月入園

〈開所時間〉

保育標準時間認定 午前7時～午後6時

保育短時間認定 午前9時～午後5時（8時50分から受け入れ）

延長保育時間 午後6時～午後7時（1時間延長）

午後6時～午後8時（2時間延長）

*2時間延長は定員が12名程度、1時間と合わせて30名程度の定数。

〈専用型一時保育事業〉 定員 10名

定期利用 7名 スポット利用 2名 緊急1名

保育時間 午前8時半～午後5時

*定期利用は新宿区が入所調整をする。

③職員配置 全職員：47名 （令和7年4月1日 現在）

常勤職員：29名 園長（1）主任保育士（1）

保育士（22）看護師（1） 栄養士・調理師（4）事務（1）

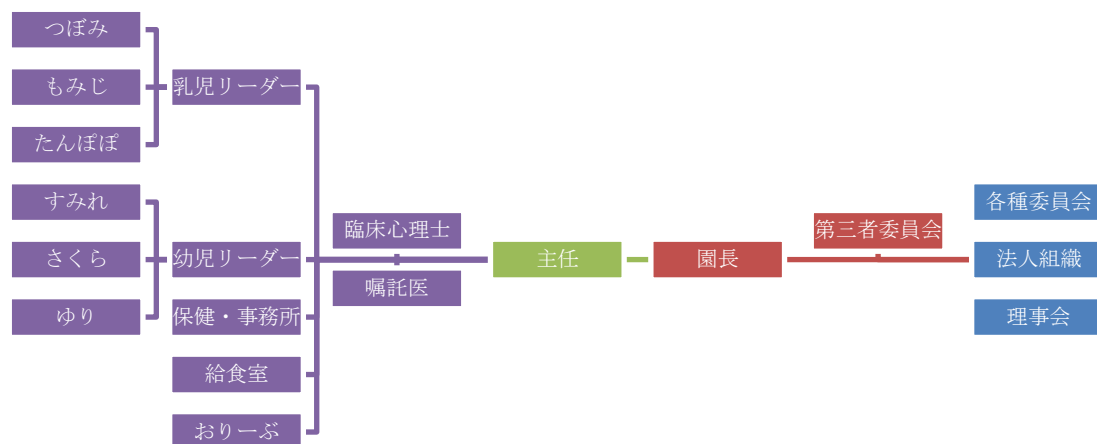
契約職員：6名 （実働6.5H～7H勤務、月20日以上）

保育士（5）看護師（1）

パート職員：10名 保育士（1）保育補助（5）給食補助（3）事務（1）

嘱託職員：2名 嘱託医（1）臨床心理士（1）

*組織図



（２）今年度の基本方針・計画

①重点課題

・3か年計画の（中期計画）策定

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

1、保育

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

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

・行事を職員全員が自覚をもって参加しながら園全体で取り組む。

2、職員

誰でもが自分の意見を言える、気持ちよく長く働いていける環境の構築

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

3、保護者。地域との連携

- ・保護者の勤務形態・働き方も変わってきているため、状況の把握と要望に応じた支援が必要になる。又、要支援家庭への配慮、地域公共機関との連携を図る。
 - ・専用型一時保育事業の見直しと新たに子育て相談、保育所体験の場として活用を図る。
- ＊以上の3つの課題を重点としながら令和7年度の計画を作成していく。

② 基本方針

☆こどもも・保護者も・職員もみんな楽しい保育園☆

【保育】

- ・こどもたちのじぶんでやりたいができる
子どもの自立性を育む保育（創設当時の保育の考え方）
- ・ちがうクラスとの交流を通した成長
異年齢との交流を通した楽しさや、成長を感じることができる保育

【保護者の方々と】

- ・園と保護者が交流を通してこどもの育ちを共有
こどもの育ちを園と保護者と共有しながら協働する
- ・保護者も気軽に参加できる保育園
自然に保育の中に保護者が入っている開かれた保育園

【職員】

- ・働きやすい職場環境
コミュニケーションを大切に風通しのいい職員関係をつくる
多様な働き方や、休暇制度の充実を目指す。
- ・職員の強みを保育に活かせる
自分の得意を保育の中で活かしながら保育を充実させる。

【環境】

- ・保育環境の安全性を高める
保育環境の見直し
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。

③計画

今年度実施していく新たな取り組み。

- 1、年中長の縦割り保育（より豊かな経験を出来るように）

- 2, 令和8年度より、給付型となる誰でも通園制度の準備、体制づくり
 - ・実施施設の見学。区の動向の確認、地域のニーズ把握を行っていく。一時保育室を活用することも検討。担当職員を置く
- 3, 2時間延長の実施体制の確立
- 4, 小学生の居場所作り事業
 - ・月に1度程度、夕方の時間を使って、小学生（卒園生）が遊びに来られる時間を作る
毎月28日の平日に設定
- 5, ゆりのき café への地域子育て家庭の参加
 - ・2ヶ月に1度のゆりのき café の情報を、地域子育て支援センター二葉等に共有して、地域の子育て家庭の参加できる日を作っていく。
- 6, 給食室の保育参加の実施
 - ・週に1回、食事の場面へ参加。記録を取り、調乳会議で意見交換をする。週1回で各クラスを回っていく。
- 7, 0歳児連絡帳のコドモン化へ
 - ・4月入園の0歳児より、手書き連絡帳の廃止、コドモンへの一本化をする。
- 8, 現金のやり取りの引き落とし化
 - ・4月よりこれまで現金でやり取りしていた保育料等を paypay 対応に変更
- 9, 早番・遅番手当開始
- 10, リフレッシュ休暇の検討
 - ・職員が交代しながら連休を取れるようにする。今年度検討
- 11, 月2時間の調整休の取り方の見直し 土曜日の出勤日を増やし、月の調整を集約する
- 12, 課外型英会話教室の開始、4月より ECC 課外型英会話教室スタート

○二葉南元保育園の運営管理を円滑に行うために以下の会議を開催する

- 1, 職員会議 月1回 定例会議（12回 昼）
- 2, 保育会議 月1回 定例会議（12回 昼）
- 3, 部署会議 月1回 幼児会議（昼）・乳児会議（昼）各職員会議前
- 4, 調乳会議(昼)
- 5, 運営会議・サブリーダー会議 各月定例会議（12回 昼）
- 6, クラス会議 月1回 保育会議前
- 7, 苦情解決第三者委員会 1回～2回
- 8, その他(委員会・係・行事・その他)

○各種係・委員会を設置し職員全員が分担し運営

- 1, 行事係：行事(子どもまつり・七夕集会・運動会・祝会・節分・卒園文集・卒園式・卒園を祝う会等)の企画及び役割分担。
- 2, 子育て支援(地域活動委員兼任)：(保育園体験・育児相談)
- 3, メンタルヘルス係(法人委員会兼任)
- 4, 職員の環境整備(美化係)
- 5, 職員交流係：(忘年会・歓送迎会)
- 6, 広報委員(法人委員会兼任)：ホームページ更新・パンフレットやHPの修正
- 7, リスクマネジメント委員(法人兼任)：園内外の安全チェック・ヒヤリハット集計と分析
- 8, 研修委員：(法人研修委員兼任) 研修のとりまとめ、研修企画

- 9, 備蓄委員：園内備蓄確認・マニュアルの見直しを必要に応じて行う
- 10、園庭プロジェクトを新設 魅力ある園庭を提案していく

③保育基本方針

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

④保護者支援

- 1, 保護者からの相談には迅速に対応することを心がける。
- 2, 保護者同士が語り合える場を設け、保護者同士の交流促す（ゆりのき café）
- 3, 地域の公的関係機関との連携を図る。
- 4, 子育ての困難な状況を臨床心理士と共に考えあつていく。

⑤食生活・給食

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

⑥ 医療・保健

- 1, 身体測定 月1回
- 2, 乳児健診(0歳児クラス) 毎月1～2回、内科健診 年2回(4～5月・10～11月)
- 3, 歯科健診 年1回(月)
- 4, 耳鼻科健診年1回(5月～6月)
- 5, 尿検査 年長・年中児のみ 年1回
- 6, 看護師による健康指導(手洗い・トイレの使い方・鼻のかみ方・咳エチケット等)

- 7, 保健便り発行 (月 1 回)
- 8, 職員検便 (給食室、0 歳児クラス担当職員・食事に関わる職員) 毎月 1 回
- 9, 職員健康診断 年 1 回(6 月～8 月)
- 10, 職員インフルエンザ(コロナウイルス感染症) 予防接種の推奨

<感染対策>

- 1, 保護者・職員が感染予防に努め、感染予防・拡大に繋がらないよう配慮していく
- 2, 保育園内の消毒の徹底
 - ・ドアノブ・手すり等の消毒、使用した遊具の消毒布製は洗濯・他の遊具は使用後に消毒。また消毒を簡易な形で行えるように薬剤の検討をしていく。
 - ・衛生用品等十分な備蓄を備えておくよう管理する
- 3, 保護者
 - ・幼児クラスは園庭側からの入室が定着、乳児クラスは玄関で消毒後入室を続けていく。
- 4, 職員
 - ・保育中は不織布マスクを必要に応じて着用。出勤後の手洗い
 - ・体調管理を行い、体調不良時は早めの対応。
- 5, 子ども
 - ・0～2 歳児クラスは園では 2 回検温、手洗いうがい時はペーパー使用。
- 6, 新宿区との連携
 - ・健康状態等について必要に応じて情報共有をする

⑦ 環境整備

- 1, 建て替え後10.年が経過。修繕箇所も増えてきているため大規模改修を法人、建築顧問と検討しながら進めていく。今年度改修工事を計画
- 2, 年 2 回草取り、園内清掃を職員で行い、換気扇やエアコン清掃も行う。
- 3, 植栽の剪定は業者と年間契約を結び依頼している。

8. 年間行事計画

月	子 ども	保 護 者
4	入園の集い(新入園児・年長) ・進級入園の集い/イースターお祝い会	・入園の集い(新入園児保護者) ・全体保護者会 (22) ・各クラス保護者会
5	・こどもまつり(乳児院・ひろばと共催)未定	・自由参加
6	・春の交通教室 ・花の日礼拝感謝訪問 ・年長児遠足・プラネタリウム見学	・年長遠足(お弁当)
7	・プール開き ・七夕集会	・七夕集会参観(年長児保護者)
9	・引き渡し訓練 ・お月見集会 ・運動会	・保護者引き渡し訓練 ・各クラス保護者会もしくは個人面談 ・運動会

10	・芋ほり遠足（4・5歳児）未定	芋ほり遠足（お弁当4歳・5歳児）未定
11	・防災教育訓練 不審者防止教室 ・聖話の集い	
12	・クリスマス祝会（幼児3クラス）	・クリスマス祝会（人数制限）
2	・節分 ・プーク観劇（未定）	・各クラス保護者会
3	・ひなまつり（クラス単位） ・お別れ遠足（幼児3クラス） ・卒園式 ・卒園児を送る会	・遠足（3歳～5歳児お弁当） ・卒園式（5歳児保護者のみ）

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

（３）個別分野の対策・対応

① 安全対策、防災・防犯対策

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

② リスクマネジメント

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

③ 専門職の連携・協力

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

④ 職員育成と研修計画

外部研修への積極的参加。職員研修充実。

- 1, キャリアアップ研修の未受講者は積極的に受ける。
- 2, 園内研修の計画を作成し取り組み、定期的に研修を受ける。
- 3, 普通救命救急訓練実施、不審者対応訓練の実施。
- 4, 自主研修や関係機関の研修に積極的に参加。参加者には研修費より助成を検討
- 5, 保育園同士研修の共有を図り、同時開催や討議しあうことも検討する。

⑥ 職員の働き方の改革

- 1, 非常勤職員の働き方について各自の要望を聞きながら依頼する。
- 2, 有休取得の改善 夏休み以外で2日～3日以上連続休暇取得をめざす。
- 3, 働き続けられる職場環境に向けてストレスチェックをうける。
- 4, 職員確保、定着に力を入れる。
- 5, 子育てのしやすい環境の整備。それぞれが支えあいながら働いていく風土作りをしていく。
- 6, メンタルヘルス対策として臨床心理士による困難な場面時の回避の仕方など園全体の研修も重ねていく。
- 6, 職員宿舍借り上げ制度の利用は9名。新宿区はこれまでと同じ8,200円補助

⑦ 権利擁護と苦情解決第三者委員会の取り組み

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

⑧ ボランティア・実習生・中高生の受け入れ

- 1, 実習生を積極的に受け入れる。また、外部に実習可能なことを伝え、広く実習生を受け入れていく。実習中には子育て支援活動にも参加してもらう。
- 2, 将来人材確保につながるよう実習後のボランティア、夏のアルバイトにも積極的に声を掛ける。
- 2, 年間を通して小中高校生の保育園体験の受け入れや、地域の社会福祉協議会と連携してボランティア活動積極的に受け入れる。
- 4, 新宿区内の他福祉事業所との連携も検討する。

⑨ 地域活動・地域の公益的なとりくみ

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

⑩ 広報活動

- 1, ホームページの更新は、クラス単位で役割を担い月一回の更新をめざす。
保護者にも掲載内容を伝える。 職員募集は迅速に対応し掲載する。
- 2, 園だより外部化、ホームページへの子どもの様子を掲載する場合、プライバシー保護のため後方からの写真などにする。園からのお便り類はペーパーレス化にしていく。
- 3, 地域交流や園紹介・必要に応じてオンライン等活用
- 4, SNS を活用し園の活動を外部に伝えていく。

11. 福祉サービス第三者評価の受審

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

①中・長期計画の（5カ年計画）具体化

- 1, 保育環境の整備（ICT化含む）、保育内容の資質向上に向けた取り組み。
 - ・書類等の見直し。事務量の軽減に向けICTの活用を検討
 - ・休憩の取りかた。休憩個所の確保
 - ・長く働ける職場環境の構築。
 - ・大規模改修工事の具体化（中規模改修を年度のはじめに計画）
- 2, 防犯、防災の点検と見直し・実施訓練
 - ・職員の防犯訓練、救命救急訓練の計画・法人、乳児院との連携し、多様な場面を想定した訓練計画
- 3, 職員組織の構築と労働環境の見直し
 - ・運営委員会の定例化を目指していく。
 - ・次年度体制に向けて人材確保に努める。又、養成校との連携を密に人材確保時には相談する。
 - ・働きやすい職場になっているのか、検討。積極的に若い職員の意見を取り入れていく。
- 4, 地域貢献、新規事業に向けて模索
 - ・地域との連携(専用室型一時保育事業の充実)
 - ・専用型一時保育室を活用し保育所体験、子育て相談を担当し地域とのつながりを作る。
 - ・給付型になる誰でも通園制度の運用に向けた取り組み。
 - ・小学生の居場所づくりのための企画を検討
 - ・地域子育て家庭へ支援事業（子育て相談事業・交流café）充実

② 計画の推進・進行管理

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

③ 財務面の見通し

令和7年度当初の欠員がある。今後継続的に欠員が出ることが考えられている。子ども園化も検討課題となるが、自治体としては今の3歳以上の欠員が度の園にもある中で、新たな子ども園化は考えられないとの返答有。比較的利用希望の多い0～2歳児の定員を増やすことについても、他園が充足していない中ではできない。専用型一時保育事業の定期保育利用児童の未充足・延長保育利用の減少あり。しかし、職員を確保や、今後考えられる大規模改修工事に財源は必要となり、経営面では赤字が見込まれる。新期事業や、補助を受けられる事業などを検討する必要も出てくる。

令和7年度 二葉くすのき保育園事業計画書

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、調布市内は幼児を中心に当園含め年間未充足施設が続いている。当園では昨年度から今年度にかけて現在で 79 世帯中 12 家庭の第 2 子以降の出産が見込まれ、きょうだい関係での在園数も増えている。0 歳児は 4 月入園ではなく、保護者の意向から 8・9 ヶ月での年度途中入園希望者のニーズも増えている。また、早生まれの 0 歳児が翌年 1 歳児入所傾向にあり、家庭環境での子育てリズムを受け継ぐと人員としては 1 歳児 5:1(調布市基準)では足りず、人員の確保が必要となってきた。7 時～19 時の 12 時間開所で現行の配置基準での運用は職員の時差勤務時間は大きく、保育園で生活している子どもたちにとって、個々のテンポに応じた個別的な配慮や保育内容の充実を考えていくと、余人員は必須となり、実際、国基準の 1.8 倍の職員配置をしないと 11 時間以上の開所を続けていくのは厳しい実態である。すべての子どもが等しい環境で保育を受けられ、子どもの権利や生命が守られるよう、その為の配置基準の改善は重要となっていっている。自治体が 0 歳児定員割れに際し、4 月～9 月限定で 0 歳児 1 名につき 10 万円の欠員補助を実施するが、当園認可定員は 10 名であり、暫定定員で 12 名受けているところから 10 名分までの補助しか出ていない。また、「誰でも通園制度(乳児等通園支援事業)」は当園の現状から定員の空きの範囲で行う余裕活用型となるが、制度の本質は直接契約となり、利用ニーズに応じていく中で園の持ち出しが懸念されるため、実施を見送る。職員間では、より一層の「チームづくり」について深めていくことを大切にしたい。保育実践は年齢、経験を超えて対等であること。理念に立ち返ること。「子どもを受けとめる」「子どもに寄り添う」やり方は、人によってとらえ方、働きかけ方が違うことを念頭におくこと。「つながること」「直接向き合うこと」を意識すること。外に出て学ぶこと。学べる保育が楽しいと思える集団づくりで、保育の前進、保育内容の充実を目指していきたい。

2. 理念

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

3. 基本方針

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

援の在り方について感染状況をみながら検討実施していく

4. 児童定員

児童定員：97名（暫定定員）

0才児…12名 1才児…16名 2才児…17名

3才児…17名 4才児…17名 5才児…18名

＜保育園開所時間＞ 午前7時～午後7時

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

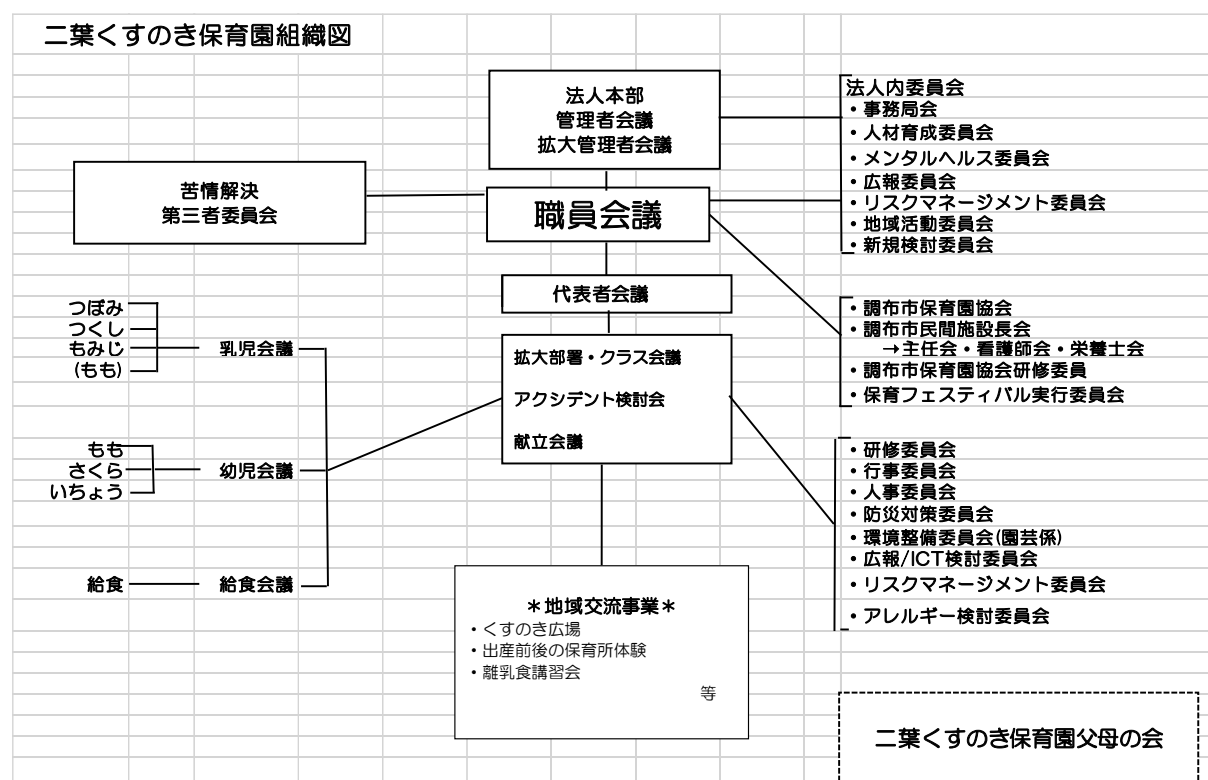
5. 職員配置

常勤職員 25名…園長(1) 保育士(18) 看護師(1) 管理栄養士(2) 栄養士(1)
事務等(1)

非常勤職員 7名…保育士(6) 調理(1) *6H勤務以上 月120時間以上

パート職員 12名…11時間開所保育補助(9) 事務補助(1) 調理補助(1) 用務(1)

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



II 今年度の基礎方針・計画

1. 重点課題

(1) 保育内容の充実と環境整備

子どもを一人の人間として尊重していくこと。子ども自らがすすんで様々な行為を認め、支えていき、肯定的に映し返しながら、心の動きに寄り添っていくことを日々の保育を通じて大切にしていく

(2) 地域を含めた家庭への支援強化

- 子どもの育ちと親の育ちの一体的な支援の取り組みを考え、実施
- (3) 園舎内の必要再整備に取り組む
不具合個所の修正、順次耐久年数を迎える箇所の整備を計画・実施
- (4) ICT 化のすすめに伴う備品整備
Win11 のサポート終了に伴い、ノート PC、タブレットの買い替え
- (5) 乳幼児園庭の築山部分改修
凹凸感のある探求遊びが豊かにできる環境にあるが土が減り滑りやすくなっているととも
に樹木の根なども突起が大きくなり危険を伴うため改良していく。

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します
- ① 全体職員会議 月 1 回 第 4 火曜日
 - ② 部署会議 月 1 回 幼児会議・乳児会議・給食会議
 - ③ 運営会議 必要な時随時 代表者会議
 - ④ アクシデント検討会 月 1 回 第 2 木曜日
 - ⑤ クラス会議 月 1 回
 - ⑥ 献立会議 月 1 回 第 2 木曜日
- (2) 各種委員会を設置し職員全員が参加して運営します。
- ① 研修委員会：園内研修の計画立案・わらべうた研修・勤務内研修及び勤務外研修の把握と斡旋
 - ② 行事委員会：こどもなつまつり(父母の会共催)・保護者交流企画
 - 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、SNS の更新・職員紹介写真の掲示・業務 ICT 化のすすめ
 - ⑦ 園芸委員会：園庭の畑の手入れ(ローズマリーさんとの協働)・腐葉土置き場の整備
 - ⑧ 地域交流事業：年間計画立案と実践
 - ⑨ アレルギー検討会：食物アレルギー児についてマニュアル等整備検討確認をする
 - ⑩ 人事委員会：採用・育成計画の立案と実践
- * 法人各委員会へは関連委員会代表者等出席

3. 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、遊びやすい環境を整える

(2) 幼児保育(3 歳児～5 歳児)

異年齢児保育の中で個人のふるまい、態度を育てていく

快い生活のための習慣や、ルールの確立をめざす

子どもの発達を保障するために、あそびを大切にし、遊びやすい環境を整える

子どもの体験を豊かにすることを通じて、認識能力を高めていく

日本の伝承文化を伝えていく

統合保育（障がい児保育）も一人ひとりを大切にし、専門家（言語聴覚士・臨床心理士）の
ア

ドバイスを受けながら行っていく

(3) わらべうた

0歳児から年長児まで伝承文化であるわらべうたを保育の中に取り入れる。

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

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

4. 保護者支援

子育て文化の貧困化といわれるようになり、育児協力の支えを受けることが難しい状態だったり、情報が多く親の責任として過剰に求められることで育児不安を感じる保護者は少なくない。外国籍の家庭も増え、多様な家庭背景がある時代である。子どもだけでなく、保護者の気持ちを支えることも保育園の大きな役割となっており、子育て家庭のパートナーとしての役割をはたしていきたい。家庭が抱える背景から、様々な家庭にあわせた支援が必要となり、他機関との連携の必要性も高まっている。在園家庭にとどまらず、地域の乳幼児やその保護者が社会的におかれている状況を把握し、保護者からの相談、要求等を受け、職員間でも共通の認識が持てる要検証、連携し、対応できるように体制を整えていく。

5. 食生活・食育

- (1) 落ち着いた場所で、子ども同士楽しい雰囲気の中で食事をするにより、偏食を少なくし、丈夫な身体を育てていくようにする
- (2) 各年齢によって食事の作法を身につけ、明るい人間関係が育まれるようにする
- (3) 乳幼児期は心身の成長の時であり、アレルギー児対応にも配慮しながら質・量・栄養のバランスを考え、子どもの嗜好にあったものを提供していく
- (4) 安全な食材を使って手作りを心がけ、幅広い食品に触れられるよう考えていく
職員・子どもたちと共に年間食育計画に沿って取り組む
- (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…毎月発行
- (5) 職員健康診断…年1回
- (6) 職員検便…月1回
- (7) 職員・子どもへ向け、保健年間計画に沿って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) 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

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		
6	歯科検診 歯みがき指導(3・4・5 歳児)	
7	七夕会	
9	敬老の日に寄せて	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 父母の会共催 こどもまつり 大人 CAP プログラム(5 歳児保護者)
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)	
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(5 歳児) (Child Assault Prevention) 子どもへの暴力防止のための予防プログラム	
12	クリスマス会	
1	歯科検診	
2	節分 お茶会	
3	小学校見学 ひなまつり 卒園式	

*誕生会は子どもの誕生日に幼児クラスは実施

Ⅲ 個別分野の対策・対応

1. 安全対策・防災対策

- (1) 子どもたちの命を守るために、緊急災害発生に備え検討を進め、日常の保育の中でも、リスクの認知を高めていく。そしてそれを保護者にも共有をしていけるようにする
- (2) 調布市が実施する調布市子どもメールに参加し、緊急時保護者への連絡方法に活用する
- (3) 毎月 1 回防災訓練及び土曜日訓練も実施していく。防災の日には、地域各施設と共に防災総合訓練を行う
- (4) BCP(事業継続計画)を、一つひとつ実施・検証・改善を行い、保育の中にかしていく

- (5) 防犯訓練・171災害伝言ダイヤル訓練を定期的に行う
- (6) 防犯カメラを玄関・庭門に設置し、防犯対策を図る。防犯・防災対策として、緊急対応時等、各保育室に園内放送を活用し、正確に情報を伝達する
- (7) 夜間警備については警備保障会社と連絡を密にし、保育園の安全管理を図る
- (8) 安全管理計画に基づき、日々の保育の中で事故予防を実践していく
- (9) 職員研修として、非常災害時炊き出し訓練、感染症に関する勉強会の実施

2. リスクマネジメント

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

3. 専門職間の連携・協力

発達に何かしらの困難を抱えている子どもや保護者自身が複雑な事情を抱えているケースも増え、保育園ができること、専門機関との連携の必要性を検討し、支援していく。

(1) 言語聴覚士・心理士

基本月1〜2回来てもらうことは、子どもの特性を強みと考え、ありのままに受けとめていく視点で向き合う職員の姿勢が生まれている。地域の家庭を含め必要に応じた継続的な関わりをしていく。

(2) 管理栄養士・栄養士

食事の巡回にとどまらず、保育の中で保育士とは異なる視点から食に対する興味や関心が広がるよう支援していく。

(3) 看護師

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

4. 職員育成・研修計画

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

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

5. 職員の働き方改善への取り組み

子育て・介護等ライフステージの変化と共に働き続けられる環境づくりとして、互いの立場を認め合える風土づくりをつくってきている。正規職員の中でも様々な家庭背景を抱えている中でも自分にできることを見出し、対等に働く意識を大切に考えていく。

調布市保育従事者宿舍借上げ制度も自身のライフスタイルに合わせて選択できており、令和7年度は10名実施予定。調布市は補助額上限82,000円から変更なしの見込み。

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

6. 権利擁護と苦情解決第三者委員会の取り組み

保育をするうえで個々の尊厳を大切にしていく。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。

7. ボランティア・実習生の受け入れ

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

8. 地域活動(連携)・地域貢献活動等

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

9. 広報活動

(1) ICT の活用

保育事務は基本 ICT を活用。個人連絡長をはじめ、園だより・ほけんだより・給食だより・クラスだよりは毎月1回電子配信にて発行。Instagram や 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。

(2) 人材確保

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

10. 福祉サービス第三者評価の受審

受審予定

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) 都営の建て替えを見込み、法人、自治体との連携を取る

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

令和6年度も0歳児欠員に加え、産・育休者が4名。人材計画から早期に新規正規保育士を2名採用したが、法人内異動職員もあり、本来代替職員として非正規雇用を取るところ、正規雇用による人件費が膨らんだ。令和7年度は定年退職者が再雇用非常勤となり、育休復帰2名(4月上旬再び産休1名・5月復帰1名)。1名の退職者の補填と産休1名の代替を入れずに対応する予定。新たに1歳児の配置加算も見込まれる。

令和7年度 自立援助ホームトリノス 事業計画書

I 計画策定の基礎事項

1. はじめに

昨年度児童福祉法が大きく変化し、高齢児への自立支援に対して予算や人的配置が手厚くなったことは、突き詰めれば利用者にとっても大いに良い影響になったと考える。幸いなことに昨年度トリノスでは若干名の職員募集を行った際、人手不足で嘆くこの業界において、多数の応募があり、とても素晴らしい人材が応募されたことは、事業所としてもうれしい限りであった。そのため今年度から新しい職員を2名迎え、新年度をスタートさせることとなった。

個別担当職員の配置により、通院同行やハローワーク等への就労同行、今まで人的にまかないきれず、取り組み切れなかった行事や退去時における引っ越し等運営における支援の幅が増えたことはとてもよい流れとなってくる。

昨年度から顕著に数字として表れていることが、入居若しくは見学依頼の連絡が特に昨年末辺りから如実に多くなっている。しかし現在トリノス定員自体は6名であり、それ以上の入居はできず、昨年度末までに退去したケースとの入れ替えで新規の入居を受けていくしかないのが現状である。自立援助ホーム分科会で実際女子ホーム含めて入居打診の状況を聞けば、やはり男子以上に女子の打診は相変わらず多いことも現実的に突きつけられる気持である。

ここ数年トリノスの利用者の傾向は、昨年度も記したが療育手帳若しくは精神手帳を所持または取得した方がよいであろう（またボーダー値のケース）利用者が今も入居者の多くを占めているのが現状である。そのため上述でも述べたように同行支援が必要であり、就労の支援だけでなく、それに付随して区分認定や手帳の申請（更新）等、ニーズが後をたたないため更なるメニューの充実を目指していきたいと考える。

今年度トリノスが目指すこととして、利用者自身が『自立』と『自律』を兼ね備えたときに、そこでやっと出てくる『個の独立』の芽生えを、自らが社会に属し社会生活を営めるようになることを念頭に置き私たち職員自身が今後更なる意識を高く持ち、支援にして明確な意図を持ち、互いに理解しながら、チームとして個々の利用者への支援を行っていくことをトリノスの土台として位置づけていく。

1. 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ために支援をする。
- (2) 若者の再出発を応援する。社会へ出ること、進学をすること、利用者の新しいチャレンジへの覚悟を後押ししていく。
- (3) 優しい社会をつくる。色々な事情を抱えた利用者でもその人らしく生きていける世の中作りに貢献する。
- (5) ユーモアを忘れない。どんな状況でも職員が心にゆとりを持てるように、お互いに意識する。
- (6) 利用者の意見を傾聴し、丁寧に明確な意図をもって話をする。
- (7) 支援に対ししっかりと意図を持ち、説明責任を果たせる取り組みを行う。

3. 基本方針

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

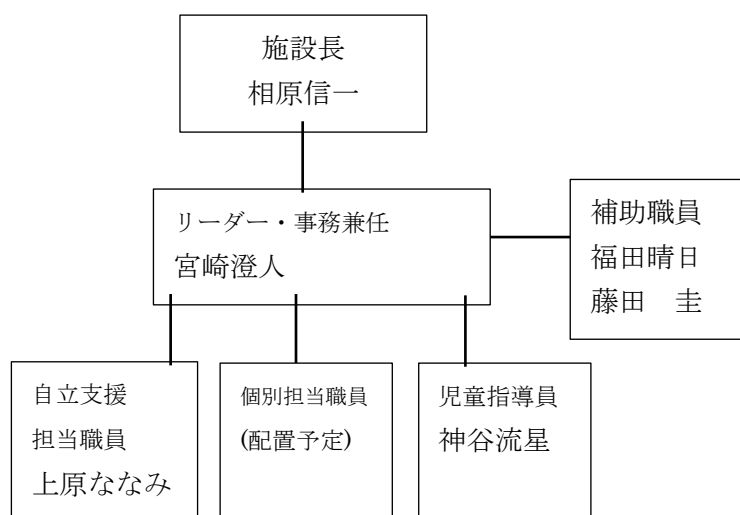
二葉保育園が自立援助ホームを運営する強みは、あらゆる年齢層の子どもたちへの支援の実践の蓄積である。他の単独で運営されている自立援助ホームとは異なり、法人内部にある実践ノウハウを活かした自立支援を実践していくことが、トリノスの責務であると考ええる。但し現在は男子ホームのみの運営のため、今年度中には第二自立援助ホームについて、具体的な計画実施を検討行っていく。また常に新しい時代のニーズに応えてきた二葉保育園の一事業所として、従来の枠に捕らわれない事業展開を目指す。

4. 児童定員

男子 6 名

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

5. 職員配置 ※（令和 7 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※うち各 1 名は自立支援担当職員・個別担当職員（常勤 4 名）

補助職員（非常勤 2 名）

全職員 7 名

Ⅲ 今年度の基本方針・計画

1. 重点課題（※今年度とくに重点として取り組む事項）

(1) 幅広く柔軟な支援を構築

個別対応職員や体制強化事業での増員によって、今まで慢性的に人手不足に陥り、決して十分とは言えない支援に対して、今年度増員を期に各同行支援だけでなく、年間を通じて行

事や退去者へのアフター支援の質を見直し上げていく。

(2) 未就労者へのプログラムや日常での関りを見直し、退去を見据えた支援の充実

入居後あらためて、何故就労をしなければならないのか、どうして貯金をしていくのか等々各個に合わせた取り組みを行いつつ、到達すべき目標を明確に示し、振り返りを行える場をしっかりと確保していく。

(3) 職員育成とより安定したホーム運営の充実

今年度2名が加わることで、職員間における意思の疎通や相互の理解・批判を健全に行うためにも、しっかりとした職員育成のプログラムを構築し、ミニ研修等を通じて自己理解と他者理解を深め、チームとしての方向性をしっかりと構築し、運営の充実を図る。

(4) 地域ニーズへの支援の充実

市内を中心に高齢児支援だけでなく、ニーズの掘り起こしや市の社会福祉協議会を通じて、多岐に渡って、協力や協議への参画を積極的に行っていく。

(5) アフターケアの充実

昨年度から再開した退去者を交えてのBBQをだけでなく、より気軽にホームへ足を運べるように、ホームカミングデイを設けたりしながら、アフターケアの充実を図っていく。

(6) 法人内だけでなく、他の自立援助ホームとの連携強化

他事業所からの体験研修の受け入れだけでなく、ホームからも積極的に出張や見学を行い、それをホーム内で共有する機会をもち、柔軟に取り入れ運営や利用者への支援へとつなげていく。

2. 運営方針（※会議・委員会等を含む）

- (1) 基本月3回のホーム会議を実施する。議論に漏れがないよう、所定の書式を使い、レジュメを作成する。また、毎日勤務入り職員と勤務明け職員による引継ぎ作業を必ず行う。その際は業務日誌に基づいて伝達を行う。
- (2) 運営、支援共に記録管理を重視し、情報は必ず所定の書式に記録することを徹底する。
- (3) 会計作業は、担当職員を中心に、本部事務局職員や、他事業所の事務担当職員の指導助言を仰ぎながら全職員で情報共有しながらすすめていく。
- (4) 運営、支援に関して全職員が何らかの業務について責任をもって勤務できるように、特定の職員に負担が偏らないよう役割分担をする。

3. 支援方針

(1) 生活日課（原則的な日課で利用者によっては異なる。）

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

(2) 日常生活支援

- ① 利用者の支援についてホーム会議で確認し、一貫した支援を行う。
- ② 職員は利用者の立場にたち、利用者が理解納得できる説明と支援をこころがける。
- ③ 利用者の「自己選択」を尊重し、その挑戦には賛辞を送り、失敗は受け止める。
- ④ 職員との会話を通し、利用者が「自己理解」を深められることを目指す。
- ⑤ ホームでの生活が利用者にとって、退居後の生活のシミュレーションの場となるように意図的な取り組みを心がけ支援を行う。
- ⑥ 利用者個別の支援は、自立支援計画を作成し、その計画にそった支援を行う。
- ⑦ 月に一度利用者会議を開催しその際『とりのすだより』を配布、利用者への周知事項やお願い等様々な情報を提供する。それと共に、利用者から不満や苦情の有無、環境改善等利用者が主体的に発言できる場を提供していく。
- ⑧ 月に一度利用料の支払いの際に利用者の預金残高を確認する。その時に振り返りシートを、記入し提出してもらい自らが設定した目標に対してどうであったかを振り返り、次月への改めて目標の設定を繰り返しながら、自分の課題と向き合い取り組みを行っていく。
- ⑨ 月に一度オープンルーム（利用者の居室の使用状況を確認）を実施し、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、入居後まもなく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ができるようプライバシーが十分に確保され、清潔で安全な住環境を提供する。
- ⑫ 利用者の就労自立に有益な資格取得や就学、就労に関する情報を収集し、随時提供する。
- ⑬ 年に1～2回、施設長と生活の振り返りと次年度の生活（の場）について、面談を行う（特に入居後1年に達する前に、今後どうしていくのか含め）。

(3) 就労、就学支援

- ① 就労者については原則、入居当初よりフルタイム雇用での就職先を推奨する。
アルバイトでの就労をスタートした利用者も退居時までには正規雇用への転職を促す。
- ② 就労先は原則として利用者が自ら求職活動を行って選んだものとする。
縁故採用については、主に転職者や退居者にむけて情報提供をする。
- ③ 利用者が活用できる就学や就労、資格取得に関する情報は、職員が入手次第、利用者に伝え、興味を示した利用者には丁寧に説明する。
- ④ 就学者については奨学金関係やその他受けられる制度、就労をはじめとした生活内容については個別に相談しながら決めていく。学習指導、学校への提出書類の準備など必要に応じて利用者から依頼があった場合に職員は対応をする。
- ⑤ 手帳所持の利用者に対し、本人の障がい受容を促しつつ、一般就労をチャレンジさせながら、選択肢の幅を広げ、障がい者雇用の道もあることを示し、自分に合った生き方を本人自身で選んでいけるように支援していく。

(4) 自立支援強化事業（居住費支援）

- ① 退居の準備が整った利用者については、一定期間、在籍を残しながら、一人暮らしが開始

できるよう制度を利用していく

- ② 在籍を残している利用者とは定期的に連絡をとりながら、実際に一人暮らしを始めて直面した困難を解決できるよう支援していく。
- ③ 制度利用中に退居者の生活が不調に陥った際には速やかにホームへの帰還をすすめ必要な支援を行う。

(5) アフターケア

- ① 退居した利用者の相談にも継続的に応じ、状況によっては、再入居を提案する。
- ② 退居した利用者の生活面のフォローを目的として、関係機関と見守り体制をつくるための連携を図る。
- ③ 退居後も面会や自宅訪問、ライン等での通信を含めた連絡を実施する。
- ④ SNS ツールを活用して、退居後の利用者が気軽に連絡をとれる環境を維持する。
また、退居者に有益と思われる就労や就学、資格取得に関する情報も SNS ツールを介して伝達をする。
- ⑤ 個人的な職員と利用者の関係ではなく、ホームと利用者の関係維持を厳守する。
- ⑥ 年度の初めに全退去者への現状の確認含めて、LINE@登録のお願いを継続する。
- ⑦ 退去者の集いを開催し、職員も交代しているため、改めてトリノスの現状を伝え、親睦を深め気軽に相談できる場所として、認識してもらう。
- ⑧前半期の BBQ や後半期のホームカミングデイを企画し、退去者との集いを開き、現利用者との交流や新旧の職員との関わるきっかけをもち、より退去者が相談しやすい環境を整えていく。

4. 保護者支援

保護者との交流は、原則利用者の意向と、自立への影響を総合的に判断した上ですすめる。また、基本原則として、直接保護者とホームが連絡をとることはないが、利用者支援に有益であると判断された場合は、児童相談所の許可を得た上で実施する。

保護者とホームが連絡をとった内容については、適宜児童相談所と利用者へ報告をする。

5. 食生活・食育

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

6. 医療・保健

(1) 日常の健康管理

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

(2) メンタルヘルス

利用者の中には、発達障害や精神疾患に対して治療や手当をされることなく生活してきた人も少なくないため、必要に応じて近隣のメンタルクリニック受診を勧め、依頼があれば通院同行を行う。

(3) 居室の衛生管理

利用者の最低限度の衛生的な生活を保障するため、毎月1回、居室を開放しての職員による利用状況の点検と掃除指導を実施する（オープンルーム）。またその際必要に応じて、利用者と一緒に居室の清掃や洗濯等の指導も行う。

(4) 感染症への対処

- ① 感染症に罹患した利用者には、職場への連絡、欠勤、通院検査、自室での待機を指示し、必ず通院を行うよう指示する。またその際に自室にて食事等含め隔離をこない、感染拡大を防ぐ。
- ② 感染がホーム内で拡大しないように、マスクの着用、汚物処理に注意する。
- ③ マスクや消毒液、防護服といった必要な衛生用品を常備する。
- ④ 感染症の予防のため、利用者へワクチン接種を推奨する（昨年度インフルエンザの予防接種に対して接種料を援助）。
- 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) 日常生活における気づきや意図的な関り

職員は日常生活の中で、利用者との関わりについて、声をかける際、職員自身が何故そのような声掛けを行うのか、そこにどのような意図をもって投げかけるのかを常に考え、他の職員への報告時に自分の考え（意図）を含めた報告ができるような視点を持つように努める。またホーム会議等でも話題として提供し、自分の仕事の仕方を振り返ることで、更なる気づきへとなるよう、常に自己を見つめられるよう考えて支援を行っていく。

(2) ホーム内の整備について

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

8. 年間行事計画

日々勤務時間や休日がバラバラではあるが、同じ生活空間に過ごす仲間として、交流のきっかけになれるよう前半期と後半期行事を設ける。

また退去者との交流の場を持てるよう、年間行事の中に組み込んでいく。

Ⅲ 個別分野の対策・対応

1. 安全対策・防災対策

(1) 平常時防災対策

毎月実施計画に基づき、避難訓練を実施する。広域避難場所は日野第七小学校であることなど、日頃から職員と利用者で、非常時対応について、帰宅困難時等を確認する。またBCPに基づいた訓練も実施しホーム会議で振り返りを行いながら、職員間で周知徹底を図る。

また近年の窃盗団などに対しての防犯意識や職員の増員が結果的に女性が増えたことを踏まえ、更なる意識を高く持つよう、日ごろから利用者に対しても声掛け等の意識づけを行っていく。

(2) 非常災害時対策

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

(3) 不審者対応

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

(4) 関係機関との連携

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

2. リスクマネジメント

(1) ヒヤリハット報告

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

(2) 緊急時対応

有事の際にはグループラインを活用し、現状の周知を図ると共に、第一義的には施設長が中心として状況に対して適宜対応する。仮に施設長と連絡がとれない場合には勤務職員の判断に任せ必要な処置を行う。

(3) 応援体制

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

3. 専門職間の連携・協力

日野市社会福祉協議会や子ども家庭支援センターとホーム運営や利用者支援に活用できる

地域資源の情報、地域のニーズ等情報提供や共有について助言をいただく。また民生委員児童委員の方々との学習会を通じて、現在の高齢児への支援を理解してもらい協力をお願いしていく。

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。

4. 職員育成と研修計画

(1) 職員育成

目標設定シートを活用しながら、各自、ホームが今年度何を目標として目指しどのように取り組んでいくのかを明確にし、途中経過を含めより丁寧な育成を行っていく。また個々が抱える業務に於いては定期的に見直し、分担内容を確認し、1人に負担がいかないように変更しながら、全ての職員がホーム業務を遂行できるようにする。そして支援面だけでなく、ホームの運営について自分たちでホームを直接運営している自覚と認識を持ち、与えられる情報だけでなく、自らが率先して参画できるよう研修の機会を設けていく。

また個々人に対してライフワークに対するイメージ化やキャリア育成を具体的に短期、中期、長期とイメージを持ち、それに向けて職員自身が何を獲得していくべきかの目標を明確にしていく。

(2) 職員確保

現在第二ホームの開設を目指している段階ではあるが、先々を見据えながら体制強化事業等を活用し、職員の確保・育成をおこなっていく。

(3) 研修

- ① ホーム会議内の時間を使って、質の向上を目指した研修を定期的に行っていく。
- ② ホーム会議内でのミニ学習会を継続的行っていく。
- ③ 法人内の他事業所で開催される研修について、特に児童養護施設で開催される研修については情報を共有し、希望があれば参加できる機会をつくる。
- ④ 他事業所からの体験研修の受け入れを今年度も引き続き行っていく。その一方で、ホームからも他事業所に対して積極的に体験研修を行えるよう、声をかけていく。
- ⑤ 他の自立援助ホームへの積極的な見学を行い、現状に対しより変化を掛けられるよう職員の力量を延ばし、男子への対応や現状分析だけでなく、女子の状況を把握し学ぶ機会を作っていく

(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
全自援女性スタッフ研修

② <ホーム内学習会テーマ（仮）> ※内容に関しはホームで検討中

4月：権利擁護	10月：記録
5月：委託費	11月：障害を持つケースの対応
6月：就学支援に関連した制度	12月：会議の行い方
7月：食育	1月：資格取得
8月：職場内ハラスメント防止	2月：アフターケアに関連した制度
9月：リスクマネジメント（防災・ 防犯）	3月：メンタルヘルス

③<ホーム内ミニ研修>

- ・自己覚知に関して
- ・自己の価値観を理解する
- ・他者の価値観を理解する
- ・自他の価値観の違いを理解する
- ・

5. 職員の働き方の改善への取り組み

(1) 職員の健康管理

職員は、年に一度の健康診断について、各自で予約などを行い受診する。インフルエンザ予防接種や他の感染症に関して、必要となる予防接種への努力義務とする。日常勤務に際して、体調不良を感じた際は、すぐに施設長及び他の職員へ伝え積極的に通院、受診をする。またメンタルヘルス対策として、全職員が安心して長期休暇をとれるようシフトについて配慮をする。

(2) ワークスタイル

個別対応職員の増員となり弾力的な勤務体制が組めるようになったことで、休暇を含めより柔軟な対応が見込める。また体制強化事業を使って非常勤職員を増員することで、各職員の宿直回数が減ることにより、各職員への負担が減らすことが可能となったことで、今後シフト的にもゆとりをもって、日々の支援への取り組み幅が増えていくと考える。

6. 権利擁護と苦情解決第三者委員会の取り組み

(1) とりのすだよりを踏まえた苦情受付への取り組み

毎月1回、『とりのすだより』を、レジュメとして、利用者会議を開催し、苦情解決責任者である施設長が利用者全員と話し合いの場を持ち、直接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

今年度高齢児版が配布される予定であるため、担当児童福祉司から権利ノートをしっかり受け取り、内容についても担当福祉司から説明を受ける機会を設ける。また、月に1度オープンルームの際、ノートの保管の確認と、内容について話し合う時間を確保していく。

7. ボランティア・実習生の受け入れ

(1) ボランティアの受け入れ

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

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

(2) 実習生の受け入れ

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

但し昨年度同様単位としての実習はできないが、就労候補や学びの一環として学生等の体験研修を受け入れていく。

8. 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や市内の別自援、シェルターへ積極的に関わりを持ち、地域ニーズに対して、トリノスとして活動可能なことを検討していく。

(3) 地域での講演や、学習会、見学依頼、広報誌への記事の掲載などにも積極的に協力し、情報発信を心がける。

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

9. 広報活動

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

(2) 紙面によるニュースレターを年明けに発行し、地域の方や関係機関、支援者へ配布する。

(3) 取材依頼や講演依頼などの機会があった際には積極的に受け入れる。

10. 福祉サービスの第三者評価の受審

(1) 利用者調査を実施し、利用者のニーズに対して積極的に応えていく。

(2) 評価の結果にはホーム会議にて全職員で共有し、運営改善に取り組む。

(3) ホームページで第三者サービス評価の結果を公表する。

IV 計画の位置づけと推進

1. 中長期計画（5か年計画）の具体化に向けて

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

日野市の社会福祉協議会や子ども家庭支援センター、同市内にある女子の自立援助ホーム、シェルター等市内にある社会的養護の関係機関と連絡を取り合いながら、多く点在している問題やケースの掘り起こし（特に高齢児）、情報の共有だけでなく、具体的な支援を検討できる場を構築していく。また全都的にも高齢児への支援が必要なケースが多く存在していることを踏まえ、具体的にホームとして何ができるかを検討していく。そして継続検討となっている第二ホームに対し開設に向け、幅広い方々からの助言等を受けながら取り組んでいく。

(2) 二葉による新しい「社会的養育」の形

児童養護施設での社会的養護自立生活援助事業のⅡ型と、どのような形で連携を図っていくのかを具体的に示し実行していく。

高齢児への支援が示された影響からか、昨年度例年以上に入居見学の依頼が急増している状況であり、多数の児童養護施設からⅡ型の設置率もあるが、特に未成年者（高校中退者）の依頼が増加している。また何かしらの障害を抱えている希望者も多く、障害のGHへの利用の前に、ワンクッションの意味も含め、自援を利用したい、若しくは利用者本人がGHへの入居に対して抵抗を持っているケースが、自援の利用を希望する声も多くある。そのため支援を行っていく上で、障害者福祉に関して、学んでいく必要があると考える（児童福祉と障害児福祉の融合と住み分け）。

(3) トリノスから他事業所への異動、他事業所からの異動の受け入れの推進

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

トリノスの人事について、勤務キャリアを積み重ねている職員を多く在勤していることは支援や運営としてはとても大切であり貴重な財産である。しかし一方で中長期の見通しとして、財政の圧迫も冷静に受け止めなければならない。また今後も高齢児への支援として、Ⅱ型を運営する養護施設との人的交流を活発にすすめ、異動を考えるきっかけとなれどと考える。

(4) 自立援助ホーム利用希望者の変化への対応

入居打診の傾向として、高校を中退や中卒後進学を拒否しそのまま就労を希望するケースの入居打診が増えている。しかしその大半は勉強が嫌、ルールが嫌との理由で自立援助ホームなら働くだけで、後は自由という認識で利用希望をしてくるケースやまだ支援よりも援助がとて必要なケースが多く、現実的には仕事の継続が難しく、少ないトリノスのルールも守れず、退去をせざる得ないケースが散見する現状がある。また手帳取得若しくは今後手帳が必要となるケースの依頼が多く、就労自立だけでなく多岐に渡ったケースも増えている。そしてそれを受け入れるホームとしては、支援よりも日常の援助へ傾きつつある。その現状を踏まえ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、しっかりとした説明を行い、その一方でより丁寧なアセスメントをし、利用者が自己選択の中から入居に同意できるように丁寧な対応を行っていく必要がある。

(5) 失敗を許容できるリービングケア・アフターケアの持続的な実施

トリノスが取り組んでいるLINE@による、退去者への一斉送信がある、定期配信により、レスポンスを感じられるが、退去者自ら積極的にホームへの連絡は少ない。そのため退去者が気軽にトリノスにアプローチできるよう、連絡だけでなく訪問や退去者の集い等気軽に話ができる機会や来訪できるきっかけを意図的に作り、在籍者も巻き込みながら各自が置かれている状況を認識し、自分が何をしていくべきかを考えるきっかけとなるよう、職員誰もが情報を共有し支援のラグが発生しないよう日々の引継ぎやホーム会議等で密に行っていく。

(6) 職員各自が意図を持った関り、目的を掲げた支援を共有する

自分たちが利用者に対し、何を大切に利用者へ関わっているのか、またどうして今そのような関りをしているのか等、職員自身が立ち返るポイントを明確に意識し、それをしっかり言語化できる場を作る。

また個別の育成計画において課題や目標を整理し、より職員自身がやりがいを見いだせる働き方を構築していく。そういった目的意識をもって、ホーム会議に参加することで共有したり共感を得たりを繰り返えし、健全な相互の批判ができる関係を構築することで、職員集団をしっかりとしたチームとして互いに認識しあいながら、皆でホームを運営していく。

またホームとして何を目指し、何を大切にするのかを確認し、これまでの実践を踏まえながら、現実を直視し更に半年、一年その先を目指していけるよう実践を積み重ねていく。

2. 計画の推進・進行管理

法人の自立支援委員会や各事業所の自立支援担当者を巻き込みながら、法人にとって自立について共通認識を確立し、各事業所へ浸透させていく。また第二ホームの新設に関して検討委員会を再度立ち上げ、より多くの人材が開設に対して共感し協力が得られるようより具体的なロードマップを示し、実行していくために他人事ではなく、職員自身が主体的に参加できる場を作っていく。

3. 財務面の見通し

事業として昨年度同様予算面において考えられることは先々現職員が長期にわたり、同じ事業で長く勤務していくことで、人件費の圧迫が挙げられる。継続的な勤務者が複数在職していることは、安定した運営としてとても良いことではあるが、その一方で財政面の圧迫が懸念事項として挙げることができる。そのため定期的に職員の他事業所への異動も少なからず考えざる得ないのが現状である。しかしそれを回避できる可能性を今後探していくことも、必要と考えている。

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