

平成 31 年（令和元年）度
事業報告書



令和 2 年 7 月 29 日
社会福祉法人 二葉保育園

目 次

法人本部並びに法人全体	- 1 -
二葉乳児院	- 21 -
二葉乳児院地域子育て支援事業	- 30 -
二葉学園	- 38 -
二葉学園地域子育て支援事業 .	- 63 -
二葉むさしが丘学園	- 66 -
二葉南元保育園	- 96 -
二葉くすのき保育園	- 106 -
自立援助ホーム トリノス	- 122 -

社会福祉法人二葉保育園(法人全体)事業報告

1. 令和元年(平成31年)度の概況

令和元年(平成31年)度は、西暦で言うと2019年であり、二葉は1900年1月10日に事業開始して120年を向かえる年度である。1年半前から設置した「二葉120周年事業実行委員会」を中心に、二葉の120周年事業について検討し準備をして、二葉記念祭、野口幽香賞の制定、120周年記念式典、実践報告会等を企画し、無事成功させることが出来た。しかしながら、2月下旬からの新型コロナウイルスの感染拡大により、研修体系の構築など引き続き2020年度に引き継ぐこともあるものの、この120周年事業を契機とし、二葉がすべての児童や家族等の支援に努めるとともに更なる児童福祉事業の貢献と発展に寄与するための原動力とすることが出来た。

また、法人としての中長期計画である新「5ヵ年計画」の取り組みの初年度であり、近年における社会福祉法や児童福祉法の改正意図等をしっかりと視野に入れながら、また保育分野においては子ども子育て支援法の5年目の改正や保育料の無償化等の動きがあり、社会的養護分野では社会的養育の都道府県推進計画の立案に向けての検討作業が行われるなど重要な年度であった。そのような中で、福祉業界においては人材不足の深刻さも増し、また、働き方改革関連法案に基づき職員の人財対策や、児童のアフターケアも含む自立支援への取り組みを中心とし中長期計画の具現化にむけてリスタートを切った年度であった。

法人内においては、これまで各事業所の職員の参加による各種委員会や担当者会議などの活動について、計画した内容や目的を一定果たすことが出来た。さらに、職員資質向上事業(資格取得助成制度)、職員の表彰制度、職員異動制度等の実施、職員採用についても法人としての採用制度を継続するとともに新規採用に関して法人で最終面接を実施するなど、職員の人財対策の充実策等の重要事項については各事業所と連携しながら法人として主体的な取り組みとして推進することが出来た。

また、新たな事業展開として、年度当初には二葉学園に第八分園(さくらホーム)、二葉むさしが丘学園にファミリーホーム(しろやま)を開設した。また、東京都の家庭的養護推進計画の推進策や児童相談所の特別区設置に伴い、これまで二葉乳児院で10年間事業展開を図ってきた里親支援機関事業をより発展的に事業実施して、自治体や地域住民のニーズの応えるため「フォスタリング機関事業」の実施に向けて検討を重ね、令和2年度より江戸川区、荒川区のフォスタリング事業を実施することとした。

これら立案した「平成31年度事業計画」において、実施に至らなかった課題も多々あり今後実施すべき事項や課題は山積しているものの、これまで120年間、二葉の法人として培ってきた「すべての子ども」「家族」「地域」を大切にしてきた法人理念の具現化に努め、時代の要請に応えるべき事業を展開し、着実な歩みを進めているところである。

2. 評議員、監事、理事

平成31年(令和元年)度の理事(8名)、監事(2名)、評議員(9名)は次の通り。

評議員	磯谷 文明、鈴木 重正、市東 和子、吉村 晴美、宮沢 成美 鈴木 美邦、金子 恵美、潮谷 恵美、貫名 通生(平成30年2月～)
監事	園 武友、乾川日出夫
理事	河津 英彦、押切 重洋、福田 敏朗、都留 和光、町田 とし江 井上 従子(平成30年3月～)
理事長	遠藤 久江(令和元年6月退任)～井上 従子(令和元年6月就任)
常務理事	武藤 素明

3. 評議員会の開催状況

第1回 定時評議員会 日時：令和1年6月26日（水） 18：00～

- (1) 報告事項 平成30年度事業報告に関する件
- (2) 第1号議案 平成30年度計算書類等に関する件
社会福祉充実残額の算定結果に関する件
- (3) 第2号議案 理事の任期満了に伴う次期理事の選任に関する件
重任 武藤 素明 社会福祉法人二葉保育園 常務理事
河津 英彦 社会福祉法人友愛学園 理事長
押切 重洋 東京都民共済生活協同組合 副理事長
福田 敏朗 株式会社グリーンアース 代表取締役社長
井上 従子 社会福祉法人一石会 常務理事
都留 和光 二葉乳児院・地域子育て支援センター二葉 施設長
町田とし江 二葉南元保育園 施設長
- (4) 第3号議案 監事の任期満了に伴う監事の選任に関する件
重任 (会計監査役) 乾川日出夫 税理士法人アルファ合同会計代表社員／税理士
(事業監査役) 園 武友 NPO法人自立へのかけ橋 理事長
- (5) 第4号議案 会計監査人の再任に関する件
定款第16条に定められた会計監査人の再任を当該定時評議員会で行った。
2019年度監査契約書案の確認を行った。
- (6) 第5号議案 評議員及び役員等報酬規程の一部改定に関する件の確認
- (7) 第6号議案 平成31年度・令和1年度における理事、監事等の報酬額の確認
その他、報告事項：武藤常務理事から当日配布資料に基づいてのご説明

第2回 評議員会（文章審議にて）

※コロナ問題にて会議が出来ないので、決議の略として、電信方法による文章審議にて実施

- (1) 第1号議案 令和元年度最終補正予算案について
- (2) 第2号議案 令和2年度事業計画書案及び収支予算書案
⇒全員の理事に同意により、決議の略（文章審議）にて決議があったものとみなし同意した。

4. 理事会の開催状況

第1回理事会 ※理事会の決議があったものとみなされた（文章による決議）

- (1) 第1号議案 評議員選任・解任委員の再任についての審議

<候補者（いずれも再任）>

外部委員2名 逆井 直紀 全国保育協議会 保育研究所 常務理事
中山 正雄 白梅学園短期大学 教授

監 事 園 武友 社会福祉法人二葉保育園 監事

事務局 百瀬 圭吾 社会福祉法人二葉保育園 法人本部 事務局員

※理事会の決議があったものとみなされた日：令和1年5月22日

理事の全員（8名）の同意書及び監事の全員（2名）の確認があった。

第2回理事会 日時：令和1年6月11日（火）18時00分～

- (1) 第1号議案 平成30年度事業報告の承認に関する件
- (2) 第2号議案 平成30年度計算書類等及び財産目録の承認に関する件
附 帯 議 案 社会福祉充実残額についての計算結果の件
- (3) 第3号議案 会計監査人・良公監査法人の報酬額に関する件
- (4) 第4号議案 評議員候補者の推薦に関する件
- (5) 第5号議案 令和1年度定時評議員会招集に関する件

(6) 報告事項

- ① 処務規程変更の進捗状況（二葉むさしが丘学園・しろやまホームの件）
- ② 120周年記念事業実行委員会の進捗状況
- ③ 全職員アンケート調査結果の分析報告
- ④ 行政監査の報告（二葉南元保育園、自立援助ホームトリノス）等

第3回理事会 日時：令和1年6月26日（水）19時40分～

(1) 第1号議案 理事長の選任に関する件

評議員会で新理事が決定され、その選任された理事より理事長を選任し、新理事長として井上理事が選任された。

(2) 第2号議案 常務理事（業務執行理事）の選任に関する件

武藤常務理事が選任された。

(3) 令和元年度の事業推進にともなう理事の分担について確認を行った。

第4回理事会 日時：令和1年8月27日（火）18時00分

(1) 第1号議案（独法）福祉医療機構借入金に関する保証人不要制度への変更について

(2) 第2号議案 処務規定の変更等に関する件

① 二葉学園：定員に関する事項（変更）について

② トリノス：利用者の貴重品預りに関する事項（新設）について

(3) 第3号議案 非正規職員就業規則の変更に関する件

(4) 監査意見書（事業）の指摘事項への対応方針について

(5) 新規事業等の検討状況と今後の対応について

① 特別区児童相談所設置に伴うフォスタリング支援機関事業の受託について

② 二葉学園GH 都制度から国制度（小規模グループケア地域型）への移行について

③ 自立援助ホーム トリノスの移転について

④ 二葉学園 第三分園（すみれホーム）の建物老朽化への対応について

(6) 報告事項

① 監査意見書（会計）への指摘事項への対応方針

② 理事長・常務理事よりの業務報告として

ア) 令和1年度4月から7月までの事業執行状況報告

イ) 令和1年度4月から7月までの財務執行状況報告

③ ファミリーホームしろやま運営規定の完成報告

④ 東京都から二葉学園の壁工事への補助内定について

⑤ 120周年記念事業について

⑥ 採用活動の状況（「児童福祉の現場を学ぶ」実施報告等）

⑦ その他、法人全体の今後のスケジュール

第5回理事会 日時：令和1年9月10日（火）18時20分～

場所 オテル・ド・ミクニ 会場にて

(1) 第1号議案 二葉学園万年堀改修工事の指名業者及び予定価格の決定について

(2) 第2号議案 二葉くすのき保育園 園規則の一部変更の件

第6回理事会 ※令和1年10月3日付提案書により、書面により、当該提案を可決する旨の理事会の決議があったものとみなすこととした。

(1) 第1号議案 二葉学園万年堀改築工事の指名業者競争入札について

当該工事は、指名競争入札によって工事業者を決定することとなっているため、公募により参加

希望を受付けた業者の中から指名業者を選定することについて確認した。

第7回理事会 ※理事会を開催することなく、令和1年10月30日、提案事項につき決議の省略を行う。

(1) 第1号議案 二葉学園万年塀改築工事の指名業者競争入札について

当該工事は、指名競争入札によって工事業者を決定することとなっているため、公募により参加希望を受付けた業者の中から指名業者を選定した。

文章審議にて承認された。

第8回理事会 日時：令和1年11月21日（木）18時00分～

(1) 第1号議案 江戸川区からのフォスタリング事業の委託への対応方針案について

(2) 第2号議案 児童養護施設等職員宿舍借上げ制度規程(案)の新設について

(3) 第3号議案 給与規程の一部変更について（住宅手当に関する事項）

(4) 報告事項 ①今年度事業計画に沿った中間の振り返りについて

②120周年記念事業の取り組みについて

③補正予算案編成について

④二葉くすのき保育園大規模修繕計画の進捗状況について

第9回理事会 ※文章にて審議し、理事会の決議があったものとみなされた。

(1) 第1号議案 二葉学園万年塀改築工事の入札経過の確認について

(2) 第2号議案 二葉学園万年塀改築工事の契約内容の決定について

⇒入札結果報告書に基づき、落札業者である松井建設株式会社東京支店に発注するにあたり、別添の契約内容にて契約することを承認した。

⇒理事会の決議があったものとみなされた日＝令和1年11月6日

第10回理事会 日時：令和2年1月28日（火）18時00分～

(1) 理事会開会に先駆けて、二葉乳児院布宮主任より二葉乳児院の現状報告と理事会にお願いしたいことをテーマに、20分間発題してもらった。その後質疑応答実施。

(2) 第1号議案 アフターケア規程の新設について（費用の支出基準の明確化）

(3) 第2号議案 令和元年度第3回評議員会の開催について

(4) フォスタリング機関事業の体制について（二葉乳児院において）

①江戸川区 ②荒川区 ③それらの事業展開のために二葉乳児院の管理運営や事務体制

(5) 福祉医療機構からの理事会議事録追加確認依頼の対応について

(6) 報告事項

①120周年記念事業の取り組みについて

②令和元年度第一次補正予算について

③会計監査人による期中監査報告について

④職員宿舍借上げ支援規程の最終版について

⑤次年度に向けての採用状況や人事等について

⑥次回理事会等2月～4月までの予定等

第11回理事会 ※令和2年3月12日、理事・監事全員の同意を得て決議があったものとみなし理事会として発議し、令和2年3月18日承認済み

(1) 第1号議案 二葉乳児院副院長の設置について

⇒二葉乳児院 長田淳子主任を同院副院長について承認した。

(2) 第2号議案 東京都実地検査（指導検査）の改善状況報告について

⇒東京都福祉保健局指導監査部によって、令和元年12月19日に行われた二葉学園の実地検査の結果、文書指摘となった事項について確認の上、その改善策について承認した。

- 第12回理事会 日時：令和2年3月25日（水）16時00分～
- (1)第1号議案 令和元年度第2次補正予算案について
付帯議案 積立金の積立及び取崩について
 - (2)第2号議案 令和2年度事業計画案について
 - (3)第3号議案 令和2年度収支予算案について
 - (4)第4号議案 就業規則改正（感染防止のための特別休暇）について
 - (5)報告事項 ①理事長及び常務理事の業務報告
②第3回評議員会の開催方法について
③年間予定及び当面のスケジュール

*理事会の開催場所はいずれも法人本部にて行った。

5. 管理者会及び拡大管理者会、拡大事務会の開催状況

毎月一回の管理者会（園長会）と年三回の主任等も含めた拡大管理者会を今年度も運営会議規程に沿って開催することが出来た。管理者会において、各事業所での児童や職員の状況報告、入退所状況、行事や実施対応、対外的関係、事故報告・ヒヤリハット事項、職員研修、アフターケア、今後の予定等を報告・確認をした。また、管理者会では、月次業務報告をするとともに事業を行っていく上で必要なさまざまな検討事項の確認にとどまらず、テーマを設定しての管理職間で闊達なディスカッションの場とした。しかし、管理者会において検討、確認すべきことが多くなっており、ディスカッションの時間が十分取れなくなっている。理事長が変わり宿泊管理者会を予定したが日程等が設定できず未実施に終始している。

以下、管理者会、拡大管理者会、拡大事務会で行った主な議論事項を掲載する。

- 4月管理者会 日時 平成31年4月10日（水）14:00～
- (1)常務理事より社会福祉、児童福祉等の情勢報告（資料あり）
 - (2)事務会の報告（今村事務会責任者より報告）
 - ①平成30年度決算報告と決算書の作成日程等について（報告）
 - ②平成31年度の事務会の持ち方について（提案）
 - ③当面对応すべき事務的事項について
 - (3)3月分事業報告について
 - (4)実施対応事項の報告と検討
 - ①平成31年度第1回理事会（6月11日）開催に向けて
 - ・議題、報告事項そのための資料作り等確認する
 - ・平成30年度事業報告作成の手順、スケジュール等の確認
 - ・内部監査（会計・事業）の留意事項とスケジュール
 - ・外部監査（会計）への対応事項とスケジュール
 - ・地域における公益的な取組の積極的な発信について
 - ②年度当初確認事項（事業計画の具体化に向けて）
 - ・給与検討及び人事制度
 - ・人財対策への取り組み
 - ・拡大管理者会
 - ・研修や委員会の取り組み等
 - ・その他
 - ③法人全体（各事業所含め）の年間予定表（スケジュール表）確認
 - ④平成31年度職員資質向上等助成事業について
 - ⑤平成31年度夏季（6月期）賞与支給率と支給日について

⑥主任の辞令に関する再確認（「業務目標シート」と「主任等中間管理職評価票」について）

- ⑦その他 ア) 障がい者雇用納付金の負担について
イ) 処遇改善の具体的対応について
ウ) 宿舍借り上げ事業の具体的対応について
エ) その他新年度における対応について

(5) ディスカッション

「新年度を向かえ施設長としての抱負、施設運営について」～各施設長より～

5月管理者会 日時：令和元年5月15日(水) 14:00～

(1) 事務会の報告（*今村事務会責任者より報告）

①平成30年度決算報告（案）について

(2) 4月分事業報告について

(3) 実施対応事項の報告と検討

①平成30年度事業報告（案）についての確認

②令和元年度第1回理事会（6月11日）に向けて

③各委員会活動総括と今年度の法人内各担当者会議、委員会取り組み計画について

④120周年事業の動きと対応事項について

⑤令和元年度職員資質向上等助成事業の応募者確認について

⑥職員合同採用と各施設における職員採用について（今年度中途採用者含め）

⑦二葉支援の会幹事会報告と二葉自立支援推進懇談会の計画について

⑧自立支援・アフターケア基金の支出事項に関して

○二葉むさしが丘学園卒園生 ○二葉学園卒園生 ※いずれも支出することとした。

⑨組合との団体交渉の報告（事業所内保育所について等）

⑩社会的養護分野の宿舍借り上げ事業の開始に向けて

⑪6月の拡大管理者会の計画について（プログラム案）

⑫その他、今後の予定について（予定表参照）

(4) ディスカッション

テーマ：「人材育成指標の作成について」

6月管理者会・拡大管理者会 日時：令和元年6月12日(水)13:30～

(1) 事務局会議の報告（今村事務会責任者より報告）

(2) 5月分各園事業報告について

(3) 実施対応事項の報告と検討

①評議員会の内容や進め方など

②委員会や担当者会議の開催など

③その他管理者会の確認事項等

【拡大管理者会】 同日：14時40分～

(1) 自己紹介と各園の報告（各自近況紹介・主任より各園の近況も含めて紹介）

(2) 各園から「昨年度を振り返り、今年度特に重点として取り組みたいこと」

(3) 全体で確認すべき事項

①今年の拡大管理者会のあり方と進め方

②職員アンケート集計結果から事業所ごと、法人全体で取り組む課題

③法人全体で進める事項、各委員会の取り組みの共有について

④二葉の職員人材育成指標について

(4)遠藤理事長より講話（45 分間）

「社会福祉法人二葉保育園の理事長として

二葉のリーダー（施設長、主任）に期待すること」

7月管理者会 日時：令和元年7月17日(水) 14:00～

(1)事務会の報告（今村事務会責任者より報告）

(2)6月分事業報告について

(3)実施対応事項の報告と検討

①理事会・評議員会等を振り返り（対応事項等の確認）

ア) 新理事長就任後の動きと対応について

イ) 理事長、監事、監査人よりの指摘事項（引継事項）への対応策等について

②今年の夏から秋にかけての実施対応事項についての確認

ア) 8月2日開催の研修会施設見学会について

イ) 9月の専門職研修会の日程や内容等について

ウ) 9月18日の磯谷弁護士研修会の参加者集約、進め方等について

エ) 各委員会、担当者会議の報告や対応事項等(各担当者より)

○職員育成研修 ○120周年事業 ○自立支援懇 ○新規事業 ○その他

オ) 職員の採用と人事異動規程の実行計画について

カ) 8月27日第4回理事会の開催に向けて

③その他、今後の予定について

(4)ディスカッション

テーマ：保育所園長より問題提起（町田園長・森本園長より）

～今、最も困っていること、聞いてみたいこと～

8月管理者会 日時：令和元年8月21日(水) 14:00～

(1)慶応 SFC の取り組みについて

(2)事務会の報告（今村事務会責任者より報告）

(3)7月分事業報告について

(4)実施対応事項の報告と検討

①令和元年度第4回理事会について

②8月2日の学習会・施設見学会についての報告と今後の対応

③新規事業実施と人事異動について

④障害者雇用の取り組みについて

⑤退職率・有給休暇取得率等の算出と今後の取り組みについて

⑥120周年事業の取り組み（実践報告、その他）について

⑦9月10日（火）予定にしている「遠藤理事長に感謝する会」について

⑧9月24日（火）法人主催専門職研修について

⑨その他各委員会、担当者会議の報告と検討

(5)ディスカッション ⇒時間が無く、できなかった。

18時より「井上理事長歓迎、遠藤先生感謝の会、夕涼みの会」をほいく室にて開催した。

1. 司会 森本園長

5. 各施設長より

2. 乾杯挨拶・歓談

6. 各職員より

3. 遠藤理事長 挨拶

7. 記念写真

9月管理者会 日時：令和元年9月18日(水)13時30分～

- (1) 事務会、事務局会議等の報告（今村事務会責任者より報告）
- (2) 8月分各園事業報告について
- (3) 実施対応事項の報告と検討
 - ① 人事委員会にて異動希望等の確認等
 - ② 社会的養護分野の宿舍借り上げ事業の実施に向けて
 - ③ その他、管理者会で確認すべき事項のみ検討

9月拡大管理者会 日時：9月18日(水)14時20分～

- (1) 各園の近況報告
- (2) 新規事業等への取り組みについて
- (3) 法人主催研修会、その他各委員会・担当者会議等の報告等（武藤、各担当より）
 - ① 研修育成担当者会議
 - ② 120周年実行委員会
 - ③ 働き方検討委員会
 - ④ その他の委員会、担当者会議などから

【研修会】 くれたけ法律事務所 磯谷文明氏による講演会 ■時 間 15：00～17：00
 ■出席者 約35名の参加

テーマ

「保育所・社会的養護、社会福祉施設等における事故・事件・リスクへの対応のあり方をめぐり」
 ～社会福祉法人二葉保育園の顧問弁護士を引き受けて、社会福祉・児童福祉の運営と関係者への期待～

磯谷氏は、平成20年4月より社会福祉法人二葉保育園の顧問弁護士として、また、評議員として、二葉保育園の運営や各事業所で起きる事故や事件等に対応していただいている。この間起こった事件や事故対応を振り返り、教訓とすべきことを学ぶと共に、今後の運営に生かしていく機会（研修会）とした。また、子どもの虐待防止や権利保障について見識が深く、さまざまな関係部署においてご活躍であり、参加者からの意見や質問も大いに出していただき、私たち社会福祉・児童福祉の担い手として、テーマにそって日ごろの疑問や悩みを出し合い共有化を図る研修会を実施した。

10月管理者会 日時：令和元年10月16日(水) 13:30～

- (1) 事務会の報告（今村事務会責任者より報告）
 - ① パソコン関連変更の進捗状況と今後
 - ② 補正予算について
 - ③ 期末手当の支給率と支給日について
- (2) 9月分事業報告について

* 今回の超大型台風19号の対応状況と教訓の共有と今後のあり方について
- (3) 実施対応事項の報告と検討
 - ① 令和元年度第7回理事会(11月21日開催予定)について
 - ア) 補正予算と評議員会の開催方法について
 - イ) フォスタリング機関の受託に関して
 - ウ) その他
 - ② 事業計画に沿った中間の振り返りについて
 - ③ 「人財対策の取り組みポイント」に関する点検について

④法人主催研修会等について

- ア) 9月24日実施専門職研修会報告
- イ) 新人職員フォローアップ研修計画について
- ウ) 中堅初期研修計画について
- エ) 管理者研修について(今年度、来年度)

⑤120周年関連事業の管理職としての共有化

- ア) 2月1日記念式典等の招待者・参加者について
- イ) 映像作成の進捗状況について
- ウ) ホームページの掲載とワークショップ21への対応について
- エ) 実践報告の作成と進捗状況について
- オ) 野口幽香賞の進捗状況と今後について
- カ) 11月4日二葉記念祭(慰霊祭)の実施について
- キ) その他

⑥各委員会・担当者会議の報告と検討確認事項(責任者より)

- ア) 働き方検討
- イ) リスクマネジメント
- ウ) その他

⑦徳永 恕賞の各施設からの推進と今後の予定について

⑧アフターケア費の規定の策定に向けて

⑨その他、今後の予定について

- ア) 新宿区社会福祉法人連絡会の取り組みについて
- イ) 10月27日二葉学園園児40キロ強歩の受入れについて
- ウ) 12月18日地域活動担当者会議(法人本部にて)
- エ) 今年の新年会の開催について(実施しない。内容は2月1日の3部で実施)

(3) 検討事項

- ①職員異動希望者の移動先の検討と各施設における職員採用について
- ②児童養護施設・乳児院の宿舍借り上げ事業の実施について
- ③同一労働同一賃金制(令和2年6月からの施行)への対応について
- ④職員資質向上助成事業の追加承認について
- ⑤その他、今後の予定(新年会の開催日時と場所等、実施の有無等について)

11月管理者会 日時: 令和元年11月13日(水) 14:00~

(1) 事務会の報告(今村事務会責任者より報告)

- ・直近の事務会、
- ・補正予算、
- ・年末調整等

(2) 10月分事業報告について

(3) 実施対応事項の報告と検討

- ①11月21日第7回理事会議案等の確認
- ②今年度事業計画に沿った中間の振り返りと人財対策チェックについて
- ③職員法人内異動と各施設における職員採用状況について
- ④120周年事業関係の進捗状況と確認事項
- ⑤研修の実施計画と最終確認
- ⑥職員等表彰対象者の推薦状況の確認
- ⑦児童養護施設等の宿舍借り上げ事業の実施について
- ⑧同一労働同一賃金制の取り組みについて
- ⑨障害者雇用推進事務説明会報告
- ⑩その他、今後の予定(委員会等)

(4) ディスカッション (先月やりたかったテーマ等)

テーマ： 週刊：東洋経済 9/21 の特集「子どもの命を守る」P40～P87 に目を通し各自から意見や感想などレポートをしてもらい、「子どもの命を守る」というテーマでのフリーディスカッションの場とした。

12月管理者会 日時：令和元年12月11日(水) 14:00～

(1) 事務局会議の報告 (※今村事務会責任者から)

「補正予算」「宿舍借り上げ事業の実施」「同一賃金同一労働性の具体化」について

(2) 11月分各園事業報告について

(3) 実施対応事項の報告と検討

①各事業所の人事及び採用状況について (法人人事委員会)

②自立支援・アフターケア基金運用について (運営委員会)

③120年記念事業の進捗状況と確認事項

ア)参加者～第一部・第二部・第三部～映像～HP 広報～野口幽香賞～研修制度

イ) ふたば女性と子ども応援フェアの開催について

ウ) 映画「あの日のオルガン」上映会を共催について

エ) 1月11日二葉フォスタリングフォーラムについて

④新規事業についての進捗状況と確認について

ア) フォスタリング事業を巡る状況と課題について

～(江戸川区のほか)荒川区や都の動きについての報告・情報交換～

～(理事会指摘の)事務を含めた体制整備についての意見交換～

イ) その他

⑤研修会、委員会、担当者会議等の報告

新任職員フォローアップ研修会・中堅初期研修会・地域活動担当者会議

広報 HP 担当者会議等の報告

⑥その他、今後の予定等

ア) 1月の理事会について

イ) 年度末期のスケジュール

(4) 管理者会ディスカッション

今月のテーマ ～今、最も困っていること、他の施設長に聞いてみたいこと～

※時間内での意見交換の実施

1月管理者会 日時：令和2年1月15日(水) 15:00～

(1) 事務会の報告 (今村事務会責任者より報告)

①事務会の報告参照 (監査法人による中期監査報告含み)

②来年度予算、宿舍借り上げ事業、同一労働同一賃金制の進捗状況、その他

③その他 (有給休暇5日間の取得状況➡概ね取得出来ている実態確認)

(2) 12月分事業報告について

(3) 実施対応事項の報告と検討

①令和元年度第8回理事会について

②各事業所の査察指導結果と対応について

③来年度事業計画作成にあたって

④各施設における職員採用状況とその他人事について

⑤120周年事業について

⑥アフターケア規定の作成と確認

⑦その他の報告、今後の予定（委員会や表彰等）

- 2月の拡大管理者会は「今後の施設や法人の展望を語る」をテーマに
- 職員研修について ○地域活動担当者会議について ○その他

2月 管理者会・拡大管理者会 日時：令和2年2月12日(水) 13:30～

- (1) 事務局会議の報告（今村事務会責任者より報告）
- (2) 1月分各園事業報告について
- (3) 実施対応事項の報告と検討
 - ①今後の予定（別紙参照）
 - ②令和元年度3月理事会・評議員会に向けて
 - ③新入予定職員事前研修（2/20）・退職式（3/31）・入職式（4/1）について
 - ④令和2年度事業計画について
 - ⑤令和2年度の法人全体の予定表及び管理者会・拡大管理者会の開催について
 - ⑥各事業所の人事等について（⇒副園長人事、主任人事等）
 - ⑦職員階層別評価表の作成と取り扱いについて
 - ⑧有給休暇5日取得義務状況報告（別紙）
 - ⑨二葉むさしが丘学園卒園生の自立支援・アフターケア基金の申請について
 - ⑩子どもの虐待防止センターへの法人会員入会申し入れについて
 - ⑪ 災害対策に関する検討状況について
 - ⑫来年度の本部事務局体制について

2月 拡大管理者会

- (1) 各園参加者からのあいさつ、近況等
- (2) 今年度の取り組みを振り返り、来年度の取り組みを展望する（主任より）
- (3) 「二葉の到達点と今後の課題、施設長・主任の役割」
 - ➡レジュメにそって武藤常務理事より発題した。
- (4) 中間管理職（主任）としての悩みなどを共有する（フリーディスカッション）
 - ➡職員間、主任や管理職間で何を最も大切にするかについての統一が出来ない場合取り扱いなどについてどうするのかなど具体例が出され検討した。
- (5) 委員会報告等、年度末から年度始めの予定等

3月 管理者会 日時：令和2年3月11日(水) 14:00～

- (1) 事務会等の報告（今村事務会責任者より報告）
 - ①事務会報告 ※通勤手当の2kmについて
 - ②令和元年度最終補正予算案・次年度当初予算案について（説明と確認をする）
 - ③その他
 - ア) 宿舍借り上げ事業の進捗状況、 イ) 次年度の処遇改善Ⅱ対象者の承認
 - ウ) 同一労働同一賃金制 エ) 36協定（内容変更）の提出について、
 - オ) ハラスメント防止強化策について
- (2) 2月分事業報告について
 - ※各施設の新型コロナウイルス対応の現状と課題等について報告・検討含め
 - ⇒施設長の携帯電話にて情報共有について（有志にて開始する）
- (3) 実施対応事項の報告と検討
 - ①第11回理事会、第12回理事会、第2回評議員会議案等について
 - ②令和2年度事業計画作成状況と最終確認（法人全体、各事業所）

- ③120周年事業の振り返りと今後の実施対応事項について
- ④人事委員会検討事項（採用確認、副園長・主任人事、その他）
- ⑤3月31日の退職式及び4月1日の辞令交付式について
 - ※コロナ感染により中止をせざるを得ない場合の対応や参加者の確認等について
- ⑥職員等資質向上チェック表の中身と取り扱いについて
- ⑦来年度法人予定表、管理者会拡大管理者会の計画（最終確認）
- ⑧組合からの春闘要求に関する回答と対応について
- ⑨4月以降の法人本部体制について

6. 法人としての事業ならびにその運営状況

(1) 新5か年計画の取組みについて

今年度より取り組んでいる新5か年計画の取組みとして、①120周年の取組み成功とこれからの取組みに生かす②保育・児童養護のさらなる充実③法人組織力の強化④新たな取組みへのチャレンジと長期的財政基盤の確立⑤職員の総合的人財対策の充実⑥積極的な情報発信など、この六点をこの5年間において取り組むことを掲げた。この中長期的基本方針にそって理事会、評議員会、管理者会、拡大管理者会、運営会議、職員会議、部署会議等を通じて確認し、中長期計画の実践へのスタートを切った。特に120周年事業は、外部の有識者の支援も仰ぎ実行委員会を組織し、これまで計画してきた記念式典、実践発表、レセプションと三部に分けた事業に取り組むについて、予定通り無事実施し成功裏に終えることができた。その他の方針についても概ね立案した基本方針にそって実践することができた。（詳細は以下(4)～(8)を参照のこと）しかし、年度の最終盤に至り、新型コロナウイルス感染が日本全国、全世界中に広がり、法人内の組織活動や職員の動きも大幅に制限される中、十分な取組みになっていない点多々あり、今後、様々な工夫をする中でこの歩みを止めることなく、令和2年度での法人としての実践につなげていきたい。

(2) 創立120年の取組みについて

二葉は今年2020年1月10日に創立120年を迎えた。約1年半前から創立120周年実行委員会（外部委員も含めて委員18名）を開催し、取組みについて検討し、事業の実施に向けて努力してきた。11月4日には120周年を記念し、多摩霊園にある二葉の墓前にて、二葉と深い関係にある東中野教会に今年度着任した浦上牧師を司式に迎え、井上新理事長を筆頭に前遠藤理事長をはじめ、理事・監事・施設長・主任を中心に児童や職員の有志も含めて二葉記念祭を執り行うことが出来た。二葉のお墓には戦時中の空襲で亡くなった子どもや母親や職員も眠っており、二葉の120年間の歴史には数多くの先人の犠牲にも成り立っていることの重みを認識する機会とすることが出来た。

さらに2020年2月1日に記念式は、120年前の開設時に最も尽力いただいた四谷・番町教会において執り行うことができた。開設時の二葉幼稚園は番町教会より150メートルほどしか離れておらず、120周年記念の場所として最もふさわしい場所において記念式を行うことが出来た。第一部の記念式の冒頭に浦上牧師の司式により讃美歌、お祈りを行い、とくに役員によるお祈りの唱和は120周年の記念すべき素晴らしいお祈りを行うことが出来たと云える。その後東京都と新宿区より御祝辞をいただき、新設の第一回野口幽香賞について同じ新宿区内のイー・ビー・シー保育園の片野清美園長に授与することが出来た。その後の記念講演は二葉に様々な支援をいただいている作家の佐藤 優氏にお願いし、二葉の歴史や野口幽香に触れながら120周年記念式にふさわしい記念講演であった。

午後は四谷駅前の主婦会館に会場を移し、第二部は現在事業を行っている六事業所から、これまでの歴史と現在の到達点、また現在最も重点としている取組みについて実践発表を行うことが出来た。一つ一つの実践報告には外部の有識者よりコメントをいただき、実践報告の内容の背景や意

義づけについて高めることが出来た。第三部の冒頭では記念映像を「株式会社 440Hz」に作成していただき初公表の場とすることが出来、若い力を前面に出し、二葉の未来を創造する映像の作成と披露が出来た。三部の最後は記念レセプションを行い、これまで支えていただいた来賓の方々より御祝辞をいただくことが出来た。朝 10 時に始まり、17 時に終了するまで長丁場でスタッフは大変であったが、素晴らしい 120 周年記念事業とすることが出来た。

また、120 周年事業の一環として、2 月 15 日に新宿牛込笹筒ホールにて、「女性と健康」と題し、市民向けのイベントを実施したが、新型コロナウイルス問題もあり法人内職員研修的な催しとなった。

この 120 周年記念事業を実施したことが、今後の二葉にとっての発展や職員のモチベーションに繋がっていく必要があり、120 周年を今後の取り組みに生かす意味で、実践報告集づくり、研修体系の構築、第二回野口幽香賞等の取り組みについて、今後も引き続き取り組んでいくこととしたい。

(3) 児童の自立支援プロジェクトの確立と実施

平成 29 年度より取り組んでいる「自立支援プロジェクト」について、二葉学園、二葉むさしが丘学園やトリノス等から社会に巣立つ児童の進学支援や就職支援の充実、自立援助ホームの運営、また、すでに社会人となった退所者へのアフターケア等の取組みを総合的に推進しているところである。今年度はアフターケア費の規定の新設、アフターケア基金のあり方等の検討を行った。また、今年度は特に二葉乳児院から里親の下で成長し現在大学資金で困っている児童や、自立援助ホームに行った児童の入院費の捻出で困っている卒園生への補助、また、卒園後 30 年～40 年ほど経って、生活に困っている 40 代、50 代の卒園生等々、アフターケアに関わる経費が例年に無く多く拠出した年度であった。通常時でも生活に苦しんでいる卒園生もいるが、今回の新型コロナウイルス感染による影響で仕事が無くなるなど、今後も支援が必要な卒退園生が多くなるであろう。

それら児童の自立支援やアフターケアのために、平成 29 年度から平成 33 年度までの 5 年間「二葉自立支援プロジェクト募金（仮称）」として支援募金 3000 万円（年間 600 万円）を目標金額として掲げ、二葉支援の会や二葉の卒園生が運営している NPO 法人「自立へのかけはし」等と共同した取り組みの実践等、今後とも引き続き継続した自立支援プロジェクトの取り組みが求められているところである。

(4) 新規事業の検討と取り組み

今年も引き続き、自立援助ホーム「トリノス」の移転について進めてきた。予算や場所や物件等のこともあり、適正な物件確保には至っていない。また、保育所の今後のあり方についても検討する計画ではあったが、今年度中の検討の場が持っていない。保育所現場の実態として収支状況も厳しい状況にあり、次年度より、収支のあり方や新規事業のあり方も含めて保育所検討ワーキングを開催することとした。さらには、二葉むさしが丘学園の一時保護事業の安定と定着、地域支援のあり方、ファミリーホームの開設と開設後の安定的経営等についても新規事業検討委員会に報告してもらい今後のあり方について検討する予定であったが十分な検討には至っていない。また、二葉学園のサテライト型児童養護施設の検討についても同様である。

ただ、二葉乳児院の里親支援部門については、これまでの東京都里親支援機関事業の実績から、特別区の児童相談所の設置にともない江戸川区と荒川区から里親支援包括事業（フォスタリング機関事業）の実施についての依頼を受け、法人内新規事業検討委員会、さらには理事会決議を経て事業受託することとした。1 月 11 日にはフォスタリング機関事業のキックオフイベントとして「シンポジウム」を企画し、計画から実施まで短期間ではあったが約 60 名の参加者により実施することが出来た。現在、東京都が実施するフォスタリング機関事業の募集も始まっており、今後も特別区の児童相談所設置の動きも継続することから、引き続き事業所任せでなく法人全体としても検討していくこととする。

(5) 建物修繕や施設整備計画について

これまで、改築検討委員会を中心に改築・修繕等行ってきたが、改築検討委員会としては平成 28 年度をもって終了した。今年度はトリノスの移転や建物のあり方への対応、二葉くすのき保育園の大規模改修の準備、二葉乳児院の建物改修、二葉学園の外壁工事等について建築顧問の助言のもと実施してきた。また、パソコン関係のデータ保存量や通信量も増大やパソコンのソフト、ハード共に入れ替える必要性から、各事業所として、また、法人全体としても予算を組み、パソコン機器の整備を実施した。今後もコロナ問題を契機に、法人内の連絡や会議等はウェブ上において進めることも含めて整備を図っていくこととしたい。

(6) 法人経営力の強化

①役員、管理職、リーダー的職員の交代と将来展望

社会福祉法人制度改革に伴い、また、中長期的視野に立ち、組織強化策や役員人選等を進めてきた。社会福祉法人にとっては重大事案である理事長交代については、一年間の交代移行期間をもちスムーズな交代を実施することが出来た。社会福祉分野にとって役員の人選はとくに重要であり、今後については拡大理事会的な会を持ち、引き続き次期役員の検討と対応をしていくこととしたい。また、役員、施設長、中間管理職の役割と資質や専門性についても点検振り返り表を作成したが、施設長と中間管理職の主任等において実施することとした。

②法人の財政基盤の確立

社会福祉法人としての財政基盤の一層の充実を図るため、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よう計画をしたが、部分的取り組み終始し、総合的プランの作成までには至っていない。また、全国社会福祉協議会の経営 WEB 診断表を活用し経営状況を診断するとともに、他法人との全国的かつ全都的比較を行う中で、自法人の経営状況を客観視するためにも実施する予定であったが、役員や事務局の作業工程さえ作成することも出来ずじまいに終わっている。保育や児童養護の制度の大幅な改正に伴う運営費や措置費、サービス推進費収入等を分析しながら、また、自立援助ホーム「トリノス」も含めた各事業所の財政的な見通し、さらには法人本部財政の安定化も含めて中長期的財源見通しについて立案する機会を、次年度には必ず持ちたいと考えている。

(7) 法人としての福祉の担い手へのさまざまな支援策と円滑な組織運営について

～職員確保、育成、定着策等の総合的な取り組み～

年度初めの各事業所の職員会議において二葉の理念の再確認と明確化について確認するとともに各種研修会や 120 周年記念事業等においても法人としての理念の周知についての徹底を図った。現在の法人理念は 100 周年の事業の一環として明文化したもので、この 120 周年を契機に理念の一部文言修正を行った。この二葉の理念について二葉学園に作成し活用している「クレド」を法人全体で作成する予定であったが作成には至っていない。

二葉のこれからを担う人財を確保し、育成するために、採用から育成、定着策まで一貫した総合的取り組みを実施しているところであるが、今年度は新たな取り組みについて拡充することより、近年、これまで取り組んできた人財対策について、継続実施するに留まった感がある。

また、人財確保対策、人財育成対策、人財定着策を体系図式化し総合的に取り組んでいけるようこれまでの取り組みをより発展させるように試みたが図式化までには至っていない。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こととしたが、数値化することについても実施出来ていない。

①人財確保の取り組み

法人としての人財確保対策は、これまでどおり法人人事委員会として管理者（園長）会を中心に

進め、学生や社会人向けの施設見学会・学習会等の開催（8月初旬）において二葉の歴史や実践の広報に努めた。具体的な職員採用は各事業所を中心に実施し、最終的には法人において最終面接を行い結果的には22名の新任正規職員を採用することが出来た。

人事異動制度の実践については、例年通り9月から11月まで取り組みを実施し、4名の異動希望者に対し最終的には3名の事業所間移動（二葉学園→二葉くすのき保育園、二葉くすのき保育園→二葉乳児院、二葉むさしが丘学園→二葉乳児院）について実施することが出来た。当初予定していた人事異動規定の運用についての検討（とくに看護師や心理士、事務、主任等）については未実施に終わっている。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で繋がり養成時期からの人財育成に努めたが、各事業所の取り組みのみとなっており、法人全体の取り組みにはなっていない。昨今保育士や社会福祉士の専門的な教育を十分受けずに入職して来る新任職員もいるので、人財確保と同時に十分な人財育成が重要となっている。また、障害者雇用については一定の情報交換等取り組んだが抜本的改善には至っていない。

②人財育成・専門力の向上の取り組み

ア) 職員研修について（研修育成担当者会議の取り組みと発展的取り組み）

職員研修はこれまでの取り組みを踏襲しつつ実施し、今年度は「新任職員研修（入職時と秋期にフォローアップ研修として開催）」「就職内定者研修会（2月実施）」「中堅初期研修（4年～7年目くらい）10月実施」「看護師や心理士栄養士、その他の専門職研修会（12月実施）」を開催した。いずれも研修事後アンケートは高評価が多く、とくに専門職研修等は他の事業所の専門職とコミュニケーションを持つことが出来たとともに有意義であったとの感想であった。今後は120周年事業としての「職員育成システムの研修体系」の確立を図り、将来的には同業種の近隣施設も巻き込んだ研修へ発展させたいと考えているところである。

イ) 職員の資質向上を目的とした、法人としての「職員資質向上チェック表」を法人内職員育成研修委員会等にて検討し、実施できる段階までに至っており、次年度中の実施予定で現在進めているところである。資質向上助成事業についても今年度実施したが、コロナ問題も影響し海外研修助成などストップしている部分も生じているが、これまで職員資質向上助成事業を通じて職員の意欲とやりがいを感じて頑張っている職員の姿を、メッセージ集などを作成することで他の職員への普及に努めるようにしたい。

③職員の定着の取り組み

ア) 職員定着策として、退職者調査と長期就労者調査を実施予定であり、また、勤務実態調査を実施し超過勤務軽減策や休日取得対策について取り組むために労務管理の強化策としてデータ集約と分析を実施する計画であったが、十分な取り組みとすることが出来ていない。

イ) 職員のワークライフバランス対策や出産・育児対策等について、各事業所ごとに推進して、育児休暇等を取得し職場に復帰する職員も多くなっている。しかし、社会的養護の職場は宿直や夜勤もあり大変な状況に変わりはないが、今後も引き続きワークライフバランス対策や出産・育児対策等に向けて取り組みを強化していきたい。

ウ) 働き方の改革のひとつとして「短時間正規職員」制度の創設やそれともなう新就業規則づくりに着手する計画ではあったが、具体的な案づくりまでには至っていない。

エ) 「人事異動制度」についての活用について推進するために、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」について明確にする作業を実施する予定であったが、これもまた、出来ずじまいに終わっている。

オ) 職員の給与改善についてこれまで3年間の取り組みにおいて改善策を講じてきたが、引き続き処遇改善やキャリアアップ制度、また、収支に関する長期的展望も合わせて給与改善のあり方について引き続き検討する必要性も生じている。今後も引き続き諸手当のあり方も検討していくこととしたい。

カ) 職員のメンタルヘルスや健康対策は、委員会として常設せず各事業所に担当を置き、年に1～2回程度法人としての打ち合わせ会を持つこと計画したが、法人本部の事務局が開催担当者となっていることもあり担当者の作業的余裕もなく、十分な取り組みになっていない。今年度の各事業所における振り返りの際、多くの事業所より「心身ともに体調不調を訴える職員が多くなり、休職を申請する職員の存在」について報告させており、次年度の取り組みの重要な位置づけとして「メンタルヘルス対策」「腰痛対策」「検診再検査チェック」「産業医の活用」「職員相談システム」等について検討の場を持つことが必要である。

キ) 保育や児童養護分野の職員の人財確保・定着策として効果的役割を果たしている「職員の宿舍借り上げ事業」について児童養護分野においても導入するよう決定し、事務職員を中心にその導入方法や手立てについて議論を重ね導入・実施することとした。

ク) 一昨年度創設した、実践や研究への職員の表彰制度である「徳永恕賞」について今年も公募したが、職員からの推薦者が一名もなく、候補者・対象者が不在にて結果的には該当者なしということで次年度に持ち越した。次年度も11月～12月選考対応予定しているが、推薦方法等に改善の工夫が必要であろう。

④施設長やリーダー的役割を果たす職員の運営管理力の向上の取り組み

近年、法人全体としても、また、各事業所においてしだいに職員数も多くなり、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きているところである。監事や前理事長の遠藤先生からも、しっかりとした施設マネジメントのあり方を学ぶ機会を作るように以前から助言されていたが、管理職が多忙であり系統立てた研修について、今年度も実施することが出来なかった。また、新理事長を迎え、各施設長との個別面談の実施について予定していたが実施に至らず。

管理職対象には、9月中旬に拡大管理者会として「リスクマネジメント研修」を顧問弁護士であり評議員のくれたけ法律事務所の磯谷弁護士を講師に迎え「社会福祉法人二葉保育園の顧問弁護士を引き受けて、社会福祉・児童福祉の運営と関係者への期待」と題し、これまで10年間の中で起こった事件事故を振り返りながら、管理者として最も大切にすべき事項について学ぶ機会を持つことが出来た。

⑤課題別委員会等の運営と今後の取り組み

法人全体として取り組むべき課題については、委員会等の活動を通じて全事業所が協同して取り組みを行うことが出来た。従来委員会として取り組んできた委員会については常設開催しないが、担当者会議として「研修・育成担当者会議」「リスクマネジメント担当者会議」「メンタルヘルス・職員の安全衛生推進担当者会議」「地域活動担当者会議」「ホームページ・園便り等広報担当者会議」等法人として開催した。委員会として取り組んだ内容としては以下の5つの会である。

(ア) 120周年事業検討委員会（武藤）

今年度は6回の実行委員会を開催した。外部委員は仕事との関係で参加に苦労した。内部委員も施設長が出ている施設は施設を代表した意見等を出せるが、職員が出た施設は施設の意見や要望等を反映するには難しかった。しかし、理事、監事、評議員、第三者委員、支援の会、施設長、主任、職員と多彩の人財が集結して、とても幅の広い意見をいただき、二葉らしく、二葉120周年に相応しい取り組みが出来たのではないだろうか。しかし、逆に多少欲張りすぎて、実行委員や担当職員の負担や苦労は多かった。

(イ) 働き方検討委員会（立案したものの実践把握とデータ化、見える化を）

取り組んだ内容は「休暇取得の改善」「育休明け職員の職場復帰」「要配慮勤務職員の働き方」「同一労働同一賃金への対応」その結果、各事業所の取り組みによって、おおむね規定通りに休暇所得等が出来るようになった。育休明け職員の職場復帰についても各事業所ごとに進んでいる。職場の状況からは困難性も伴い当事者や事業所の努力が必要となる場合も散見される。一委員会の取り組みだけでは改善は困難であり、管理者会や理事会等への積極的提案が求められるところである。

(ウ) 新規事業検討委員会（※乳児院の今度のあり方検討委員会としては開催しない）

新規事業検討委員会としては7月と1月に2回開催した。各事業において検討してもらった事業について報告してもらい、とくに今年度は二葉乳児院のフォスタリング機関事業についての検討を主とし、委員会において確認するとともに管理者会において報告し、最終的には理事会において議案として確認し、今年度の新規事業について法人としての検討を進めることが出来た。

(エ) 食に関する研究会（栄養士、調理師、保育士等）

当初の事業計画では計画したものの、実施には至らず。

(オ) 二葉自立支援の今後のあり方懇談会（※懇談会として開催）

今年度は一回の懇談会を開催することが出来た。

⑥法人内職員交流の取り組み

今年度は、創立120周年事業を全施設の共同連携により成功に導くことが最大のテーマであり、そのための委員会や事前の取り組み、映像づくり、実践報告集づくり、当日の進行等事業所を超えて交流する機会を例年以上に多く持つことが出来た。また、委員会活動と共に事業所間において交流研修や交換研修を推進する中で、また、研修会等の機会には法人本部を中心に意見交換会や懇親会等随時企画実施するなど、事業所間職員交流が深まっていると云える。また、恒例になっている新年会は、今年度については「創立120周年事業の記念式」として開催することとした。ただ、「トリノス」等の施設見学会を法人内で開催することが出来なかったが、今後も引き続き、事業所間交流をさまざまな形で実施していくこととしたい。

(8) リスクマネジメント（事件事故対応、ヒヤリハット等）の取り組み

法人としてのリスクマネジメント規程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（事件事件に関する報告と合わせてヒヤリハット報告）も含めて毎月の管理者会において行うことが出来た。とくに法人リスク規程のリスク4、リスク5については対応策も含めて管理者間では共有を図り改善につなげることが出来たが、理事会への報告について全件を報告するには至っていない。また、リスクマネジメントの取り組みについては、法人において各事業所のリスクマネージャー（担当者）に集まっていたき、各事業所の置ける取り組みを共有すると共に法人全体の取り組みについても検討する場を持つことができた。さらには前項で記載したとおり、リスクマネジメントに関する管理者研修会（拡大管理者会とリスクマネージャーの共同企画）を開催することが出来た。課題としては大規模災害における法人全体としての対応方針が出来ておらず、早急の整備が望まれる。

(9) 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) 法人の広報媒体として重要な役割を担うホームページの内容充実と併せて、内容更新に努めることとした。そのために広報・ホームページ担当者会議を開催し、各事業所の広報およびホームページの更新等について協議した。とくにホームページについては年々その意義と役割が大きくなっており、今年度末から次年度にかけて法人全体、また各事業所のホームページのリニューアルと更新作業を行いホームページの充実に取り組むとともに、法人全体として一括したデザインフレームを構築することとした。（現在、作業中である。）その作業と同時に長年HP管理を実施していただいた管理会社の契約変更も実施した。

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、会報の内容の充実に努め支援の輪を広げるよう取り組んだ。そのために二葉支援の会の幹事会を4月に開催した。長年支援の会で多額の寄付をさせていただいている方々へ感謝の気持ち現わす具体的な方法について何らかの検討が必要である。

ウ) 法人と支援の会の機関紙である「二葉とこども」の定期（6月、12月）発行を行うことがで

きた。しかし、発行までの手順について多くの労力を要し、発行計画書づくり、原稿や写真の依頼と割り振りと催促、印刷会社との折衝、原稿の推敲作業等など、法人事務局だけでは作業が難しくなっている。この対応策を今後検討しなければならない。

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活動の実施が責務として位置づけられたことにより、社会福祉法人二葉保育園として地域支援の今後のあり方を探るために地域活動委員会を開催し、地域の公益的な取り組みの推進に力を注いできた。今年度は地域活動に関わる職員の担当者会議を開催して、法人全体での地域活動の共有を図るとともに地域活動の活性化を図った。

二葉はこれまでに、毎年、事業所ごとに幅広い地域活動を展開しており、今年度版の二葉地域活動一覧表を作成したがホームページや全社協のホームページなどへ公表するという点では作業が遅れている。今後は多角的に展開している地域活動について情報公開に努める必要がある。地域活動はその担当者は非常に地域活動に対する意識が高いが、事業所全体、法人全体となると地域活動に対するモチベーションは決して高くはないのが現状であり、今後の努力が必要である。

③法人文化の継承と、資料の保存の取り組み

児童福祉に関わる多くの貴重な資料の保存、整備について、単年度事業ではなく複数年度にわたり引き続き取り組み、予算を一定組み、見やすいパネルや照明づくりについて取り組むとの方針化をしたものの年度中には実施対応が出来なかった。創立 120 年に向けて資料整理など行うとともに、今回の 120 周年の取り組みについても歴史的価値として保存掲示していく必要があり、今年、120 周年の記念誌と実践研究誌の発行、これまでの取り組みの映像の保存と今後の活用方法も含めて対応していくこととしたい。今回の 120 周年記念事業の取り組みとして公募した野口幽香賞に優れた歴史的な研究も寄せられ野口幽香に連なる人々等の日本の保育や福祉を切り拓いた人たちに触れる内容もあった。今後、このような取り組みで得られた関係性も活かし、近い将来二葉の歴史的資料の保存にも積極的かつ具体的に取り組んでいきたい。

(10) 適正かつ透明性を確保した財務・会計・情報処理・組織のあり方

①内部会計監査機能の整備

内部会計監査制度、外部監査制度の整備を確立し、以前からする会計処理等に関し多角的チェック体制が充実してきている。従前は事務担当者による施設間の相互確認で済ませていたが、現預金管理の方法から基本に立ち返り、確認をする作業を行うことからはじめ、チェック項目の監査シート等を活用して初期的な内部監査が機能する状態をめざして取り組みを進めている。会計状況について毎月開催する事務担当者会議について相互チェックを行い適正な会計処理ができていくかについて点検作業を行い、それらを総体的に毎月の管理者会にも報告することとしている。

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

②会計監査法人の会計監査を実施することで会計経理に関するガバナンスの強化の取り組み

平成 28 年度より導入した会計監査法人の会計監査を受けることで、適正かつ公正な支出管理や当面性の確保を社会的にも担保出来るようにしている。また、社会福祉充実財産の算出をし、必要に応じて社会福祉充実計画を立案するようにしている。

社会福祉法人のガバナンス強化に伴う、定款から諸規定等の規程類の見直しと周知徹底を図ることとし、規定と実態との乖離を無くす取り組み（主として管理者会や事務会等で実施）や東京都の補助金申請により効率的かつ効果的な会計監査となるよう努めた。ただし、児童養護部門の施設は国や東京都からの予算確定が遅く正確な予算計画や決算作業が出来ず苦労しているところである。

③事務力の強化と連携体制強化、効率化を図る

事務会や拡大事務会の開催等を通じ、各事業所における事務力の向上と、法人・施設運営にあたる財政基盤の強化を図り、本部を始め各事業所との連携体制強化を目指すよう推進してきた。ただ、

今年度は他に実施対応事項が多く、拡大事務会で検討しなければならない事項（本来であれば宿舍借り上げ事業の実施や同一労働同一賃金制の実施、ハラスメント規程の改正等検討しなければならない事項は多くあったものの）についての会議を開催することが出来なかった。また、給与について一括処理システム化を今年度より進めたが、細部に亘っては若干のトラブルも生じたが概ね予定どおり実施することが出来た。（なお、今後、二葉学園の銀行処理システム上の課題への対応の必要性あり）

④情報システムの確立

情報伝達、共有化を図るためのシステムをより一層整備し、日常業務の効率化促進をめざし、パソコン等の管理規定を設け、ICT推進責任者（今村主任）を置きインフラの整備、促進、管理等の徹底を図ってきた。近年、しだいに情報の容量も多くなり、時にパソコンも不調を示すことがあり、機能向上のための改善を図ることとしパソコンのハード面やソフト面も予算を計上しながら改善を図った。

特に給与及び会計ソフトのクラウド型ソフトの通信回線、情報保管用サーバーの容量増設及びセキュリティ強化、Microsoft オフィスソフトの非営利法人向けライセンスの特別価格での提供獲得等、かなりの時間と費用をかけて受託業者の協力を得ながら、法人全体でICTの推進に取り組んだ一年となった。また、古くなっていた各事業所のパソコン端末もすべてWindows10の仕様のものへ切替えられた。

今年度は、先述した通りハード面に取り組んだため、今後はソフト面の強化を図りたい。情報開示規程、情報保護規定の見直し等ふくめ広報活動の充実を図り説明責任を果たすためにホームページのリニューアルにも取り組んだ。

⑤法人としての組織運営図の明確と年間計画の作成

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

さらに、法人全体の年間計画表の作成し、年間活動が徹底するよう計画的実践遂行に努め、ほぼ予定通りの計画を遂行することが出来た。ただ、年度の最終版にあたり新型コロナウイルス感染が蔓延し、会議などが出来ず、メールによる連絡や刷新したインターネット環境やパソコン端末等を駆使し、可及的速やかなテレビ会議などの模索・実施を行うことができた。

(11) 法人本部機能の発揮と役割について

近年、社会福祉法人としての役割と責任が重要視され、その実施についてはその実施の中心となる法人本部の役割と仕事の中身が増大してきている。その役割と責任を果たせるよう今後も本部機能の充実に向けて、近年は常勤職員2名に必要な非常勤職員を加えて取り組むこととしてきた。しかし、常勤職員の1人が産育休に入り、その産休代替職員がとして正規職員を採用できずに法人事務局として実施対応事項に追われており細部に亘っては行き届かない部分も生じている実態である。（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った。）

今後も実施対応事項について、極力情報をオープンにしながらかつひとつひとつの対応事項の着実なる実施に心がけていきたい。また、かねてより懸案事項であった法人事務局長の設置について棚上げになっていることもあり、早期に検討を行うこととしたい。

<法人本部の対応事項>

- 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各開催会議委員会の準備、報告等
- ③事業計画・予算決算の立案と報告、本部会計処理全般対応
- ④労務・税務対策の調整対応

- ⑤職員給与一括処理対応
- 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特別事業・新規事業分野（法人全体で取り組むプロジェクトや各施設行事等への支援）
- ⑪自立援助ホームトリノス運営のための支援
- ⑫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）
- 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）
- ⑮二葉乳児院職員寮の管理、対応
- ⑯歴史的資料の保存と管理
- ⑰その他雑務（非正規職員指導と対応、共有スペースの美化等）

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してきた。そのために毎月1回本部事務局会議を行い、法人全体としての実施対応事項に対する具体的対策など協議、調整し対応してきた。

7. 職員内訳 : 令和2年3月1日現在の在籍職員数の各事業所内訳は以下の通り。

	正規職員	非正規職員	事業所計
法人本部	3人	2人	5人
二葉乳児院	76人	16人	92人
二葉学園	45人	34人	79人
二葉むさしが丘学園	63人	9人	72人
二葉南元保育園	29人	22人	51人
二葉くすのき保育園	25人	17人	42人
トリノス	4人	0人	4人
合計	231人	94人	345人

(理事長、嘱託医は含まない)

平成31年度・令和元年度 二葉乳児院 事業報告

1. はじめに（年間概要）

乳児院に措置されるケースから、一時保護されるケースが増えてきている。又、地域支援の在り方や、里親家庭への支援などが乳児院の役割としても増えてきている。具体的な入所児童の状況を参照。入所している子どもたちの安定のためにも、住環境や人的環境の部分は大切にして関わりたい部分であり、昨年度に続き、ベランダの整備を行った。次年度に予定されている改修が終えれば、一旦工事は終了となる。

地域子育て支援センターへのセンター長の配置、特別養子縁組の新生児委託のモデル事業の最終年など二葉乳児院としての節目の年になった。

ショートステイ事業(子育て短期預かり事業)の1歳児からの別立て方式、新宿区職員の児童相談所設置のための研修受け入れなど行った。

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一を掲げ、

3. 基本方針として 「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

(発達の保障)

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)

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. 重点課題

(1) 会議運営の組織化

職員会議の夜間での開催を少なくした。夜勤明け、公休日での参加については、個人の意思を尊重し、絶対参加～緩やかにして行った。参加者は減ってきたが、伝達の間としては、機能して

いる。昼間の会議の中で、研修を入れて、権利擁護の部分や子どもの養育について話し合った。限られた時間の中で一人ひとりのカリキュラムについて、専門職も含めて話し合いを行った。

(2) 養育の質の充実

夜勤帯の仮眠時間をとることが難しい居室の改善を考えているが、0歳児クラスはまだ、難しい部分もある。クラス間相互で話を言いながら仮眠が取れるように考えたい。と考えたが、クラス間の遠慮もあるのか、双方でゆずりあっていた。

乳児院の養育について特に「権利擁護」の向上を掲げて取り組んで行くことで進めた。不適切な言動があった場合は、レポートを挙げてもらった。対外的に失礼な言動があった場合もレポートを挙げていただいた。反省を促した。

具体的には、言葉かけの在り方、意識の持ち方、余裕の作り方、子の気持を第一にといった大きい方針の取り組みとして、クラス内でカリキュラム会議など話を重ねて行った。関わりのアンケートも取り、総数を全体に配布する中で、確認した。

(3) 地域活動(ショートステイ事業)について

ショートステイ事業については、昨年度の利用日数に比べて100日程度の日数減はあった。しかし、負担感を考えると何ら変わらない。1歳児からの別立てにて行ったが、0歳児の場合は乳児院にお願いすることになっていることに変わりなく、その部分で乳児院職員とショートステイ事業の職員の側での連携、コミュニケーションが重要になる。ショート部屋がない時の夜勤者のヘルプの在り方などが、経験の差により違うなど課題も見つかった。又、記録の在り方なども対外的に行うこととして、全体の統一を図った。ショートステイ事業の必要度は分かりつつも、乳児院の生活の中での子どもと一緒にすることの理解が深まっていない。

保護者の状況の理解を続けていく中で、よりよいサポートができると考えている。次年度は入所児童の負担を考えながらも、関わるセンタースタッフとの連携を深めていきたいと考える。

(4) 里親養育について

国から出された「新しい社会的養育ビジョン」が示す通り、乳児院での里親委託の推進を昨年度より今まで以上に取り組んだ。具体的には、チーム養育という名のもとに地域との連携を意識しながら、都内乳児院や児童養護施設の里親支援専門相談員との集まり（月に一度開催）関係機関との業務について説明の機会などを持った（江戸川区や港区、新宿区、荒川区）中で、次年度以降の里親支援機関事業の展開につながった。

① 里親支援機関事業（乳児院の東京都からの委託事業）について

里親支援機関事業であるが、モデル実施から数えて11年目になった。

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、

「里親託等推進会議」の実施が行われている。各乳児院・児童養護施設との連携を行いながら各地域の里親委託を進めていく。4名の里親委託等推進員と4名の里親調整員が連携をして、各乳児院・児童養護施設の里親支援専門相談員と進めていく。主任を置いてトレーニング事業、リクルート事業が進めた。乳児院からの乳児の里親推進コーディネーターの配置などで、より連携が必要になる。里親専門相談員の役割と連携して取り組んだ。

また、「二葉子どもと里親サポートステーション」を開設してからの重要な一年であった。全社協の「植山つる研究助成事業」の、「里親ハンドブック 1, 2」を作成して全国の里親支援機関に頒布して、活用し引き続き、販売を行った。特別養子縁組の里子キャンプも回を重ねて、振り返りも含めて、育ちの振り返りとしての役割を持つ取り組みになっている。東部ブロックの担当を引き続き請け負う。東部ブロックは、児相センター、墨田、足立、北の児童相談所である。次年度からは、東部ブロック管内の江戸川区と荒川区に児童相談所が開設される。

②特別養子縁組のための新生児委託について

東京都が全国に先駆けて、乳児院を活用しての生後 28 日までの委託を目指す事業である。特定妊婦や予期せぬ妊娠に対して、東京都小児科学会産婦人科学会と協力して取り組む。二葉乳児院としては、新生児委託を望む特別養子縁組里親への研修実施と委託までの支援、アフターケアと専門の新生児委託コーディネーターを配置して取り組むものである。顔合わせや手技、宿泊実施からの 2 泊 3 日を経ての自宅への委託になる。その間に関係者での話し合いを実施。関係機関と連携を行い、自宅訪問を行い、地域につなげていくことを行った。初年度は 3 ケースが委託。昨年 4 ケース委託。今年度 5 ケース、合わせて 12 ケースが委託されたことになる。

次年度から東京都は乳児院を 2 か所利用して、新生児委託を進めることになっている。研修や、委託の在り方などを伝えながら、東京都の新生児委託を行うことになる。

5. 児童定員 40 名（暫定定員 38 名）

入退所の表は、別途になります。（表 1 参照）

一時保護での入所が増えております。（全国の乳児院の状況も同様です）

6. 職員配置及び職員組織図（4 月 1 日付）

(1) 乳児院

院長 1 名、 事務員 2 名（非 1）、 看護師 6 名、 保育士 38 名、保育補助 1 名、
栄養士 3 名、調理員 3 名、 調理補助 1 名、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 2 名、洗濯など 4 名、嘱託小児科医師 1 名、治療担当職員 1 名

（社会福祉士 7 名、精神保健福祉士 1 名、保育士 38 名、看護師 5 名、准看護師 1 名、臨床心理士 1 名、理学療法士 1 名、言語聴覚士 1 名）

*うち産休・育休職員 2 名、 合計 正規 58 名、非正規 9 名

(2) 里親支援機関

里親等委託推進員 11 名、

（臨床心理士 3 名、精神保健福祉士 1 名、社会福祉士 7 名、保育士 1 名）

合計 正規 10 名、非正規 1 名

(3) 地域子育て支援センター二葉

地域活動ワーカー 3 名、一時保育 2 名、ふたばっこ 2 名、ショートステイ専任 2 名
ホームスタート選任 1 名、ショートステイ 6 名、センター長 1 名、

（社会福祉士 4 名、精神保健福祉士 3 名、看護師 1 名、保育士 10 名、）

合計 正規 10 名、非正規 7 名

総合計 89 名（常勤 78 名、非常勤 17 名）

病休を含め、体調を壊す職員もいる中、夜勤体制を作るうえで、無理をお願いした職員もいた。

(4) 職員入退職（新採用 3 名、法人内移動 0 名、退職）

7. 運営方針（会議等含む）

乳児院の運営管理を円滑に行うために以下の会議を開催する。

職員会議か職員打ち合わせ会 毎月 1 回（第 3 週）、

院長主任会議 毎月 1 回（原則第 1 月曜日）、

個別養育計画検討会議 毎月 1 回（原則第 1 水曜日）、

カリキュラム会議 毎月 1 回（月末）、

事務所専門職会議 毎月 1 回（月末）

勤務表会議（リーダー会） 毎月1回（運営会議前）、
調理会議及び献立会議 毎月1回（定期化せず）、
地域子育て支援センター会議 毎月1回（原則第1木曜日）
その他業務分担ごとの会議開催。

8. 保育方針

(1) 子どもの権利擁護

- ① インテークアセスメントによる家族背景、中長期の計画(家庭復帰及び里親委託)を加味してのクラス決定。クラスリーダー、主任による入所から2週間までの受け入れ方針の徹底と全体周知（朝の連絡会にて）
- ② 事故報告書の徹底、些細な傷も見逃さずにどの時間帯で起こったのか報告を挙げていく。（東京都や児童相談所への事故報告の提出～改善）
- ③ 個別担当制を考慮しつつ、チーム養育の要である個別養育計画票の活用の徹底。
- ④ 「乳児院倫理綱領」「より適切なかかわりをするためのチェックポイント」の活用促進。カリキュラム会議での点検を実施。権利擁護から里親支援までの研修9項目の学習を行った。
- ⑤ 年齢や発達に応じたプログラム、設定保育や季節行事の活用。
- ⑥ かかわりのアンケート(年に2回実施)聞き取りの実施～主任)
- ⑦ 乳児院の心理療法担当職員を活用しての場面観察や、意見交換の活用。
- ⑧ 児童精神科医、児童相談所の巡回などを活用してのケースカンファレンスの開催。犬塚先生のケースカンファレンスは合計8回開催。日々のかかわりを振り返る機会になった。次年度もお願いをしている。かれこれ20年の付き合いになる。

(2) 養育体制について

小規模グループケアを推進するためにも、新生児含む0歳児の依頼の多さからも、3か月以降児の受け入れ枠増を考えて、リスククラスを0歳児のクラスに変えて、対応を行った。入所児童の関係からも7名を受け入れるとなったが、入浴の在り方やつかまり立ちを始めた後など、動きが出てきた後の改善など難しさがあったが、新人の職員も含め、協力して取り組んでいった。クラス単位が7名の人数は、多いなと感じている。職員集団の7名では、夜勤体制を週に一度回ってくる計算になるが、体調不良やご懐妊などで夜勤体制が組みにくい事態もあった。

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実施。

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(12/22)
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(10/13)		

*その他、企業、有志の方々の企画あり。クリスマス前に大勢の寄付が来ると子どもたちが混乱するという申し出がクラスからあり、次年度は控えるように考えている。

9. 食生活・食育

子どもの食事の様子を十分に把握し、楽しく、おいしく食べられるように調理と保育との柔軟な連携を図った。新メニューを月に3～4導入して、バリエーションを増やした。調乳の職員がクラスで食事を摂るなど、実際の子どもの様子を把握して、子どもが調理に馴染む

などの場面を多く持つようにした。

引き続き、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ように取り組んできた。又、アレルギーの乳幼児に対しても、十分に考慮して進めた。一時保護やショートステイ児にかかわる情報が少ないと気を遣うレベルが上がってくる。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んだ。

10. 医療・保健

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

こどもの健康維持を図るために日常生活できめ細かに配慮した。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し、連携を強めた。薬の確認や手洗いの仕方など安全に的確に行なえる方法は、各クラスに伝えていったが、ミスもあった。通院時の同行を担当者が行える勤務体制を出来るように努めたが、医務を中心に動くことが多かった。

嘱託医との連携を密にして、入所児童の安全安心を確保するよう努めた。産業医と連携して、メンタルヘルスチェック後の様子の把握をおこなった。医療機関を紹介された職員が今年度は2名いた。

11. 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。新任職員や経験の浅い職員に対し救命講習などを計画的に取り入れてきた。町内会の防災訓練に参加した。

都内乳児院の10か所での、事業継続計画 BCP 作成を念頭に非常時の取り組み方を共有して実施。今後も継続して話し合いを行うことにした。

防災対策としては、非常食や非常時に使える発電機などの準備を定期的に点検の上に係主導で取り組んで行く。2月に四谷警察署の方を迎え、不審者が暴れる設定で行った。その後の話し合いを行う中で、具体的な話を聴いて次年度に活かすようにする。2階センターについては、不審者対応をどのように行うか、考えて次年度以降に具体的な対応を行うことにしている。

<リスクマネジメントの取り組み>

年間計画に基づき、月1回の防災訓練を実施する。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、それを踏まえて27年度も訓練を実施する。引き続き、訓練の時間帯をバラエティに取り揃え、入浴時間帯や予期せぬ時間帯で取り組むことも実施。普通救命講習を経て救命機能認定証の交付を受けるなど、各自が責任を持って資格習得に励んだ。

感染症対策として、マニュアルに基づき、徹底を図る。特にインフルエンザなどの対策など感染をしていくものについては、しっかりと配布されている資料を見ながら対応を行う。子どもたちの院内の事故防止については、マニュアルに基づいて建物を点検し、事故防止を徹底した。引き続き、事故報告に基づいて各クラス単位で事故の時間帯や、どういった事故が何を誘因として起こっているのかの点検作業を引き続き行い、より安全安心できる環境づくりを進めた。年度の終わり近くで起こった世界的な新型コロナウイルスの感染についての予防も、マスクやうがいなどの日常に行っていることに加えて、外出を控えることなど行った。

15分視診チェック表を活用して、睡眠時の事故を防ぐようにする。又、ひよこクラスのみで取り組んでいたものを1階の乳幼児クラスにも伝えていく。夜勤時2名体制を取り入れて行く中で、職員も安心して取り組めるようにした。

防災(事故を含む)緊急時対応マニュアルを新たに作成して、職員の動きを確認して進めた。

12. 環境整備

新規事業のハード面の整備は、バス・トイレ改修は、大掛かりになるので計画を立てて取り組み、生活をしながらの内部改築ということで、入所定員を考えながら対応した。日常的にボランティアの活用を行い、おもちゃ拭きなどの清掃などをお願いした。「将来像検討委員会」の中でこれからの在り方をハード面の改修計画を練って考えていく。新0歳児クラスの浴室は大幅に改善された。入浴時の介助の在り方として、男性養育者のかかわりは、カーテンやすりガラスでは見えてしまうという難点があり、次回に工事を行うときには、注意していく。センターの4時間までの一時預かり事業のクラスと親子ルームの活用は工事のおかげで、使いやすくなった。ベランダ工事も終えて、きれいになった。一方で、支援機関の事務室として使用している職員寮はせまさがあり、法人本部と話し合いの途中である。

13. 保護者支援・家庭支援に関する報告

家庭支援専門相談員常勤を2名、里親支援専門相談員1名、里親交流支援員を1名の4名と臨床心理士1名の5名で乳児院の親支援を行った。治療指導員を一昨年から入れた関係で、嘱託医の見立てを共に聞くことや、クラス養育への助言など昨年度からより一層クラスに入り、養育者の手としても活躍していただくようにした。さらに、里親の交流に関わる職員が増えた中で、専門的に広範囲に取り組んで来た。そのケース動向などを保育会議、職員会議の2度提案するなど、子どもを中心とした動きを院全体として把握した。

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

入所自体が、一時保護での入所が増えてきている中で、アセスメントの重要性も出てきている。実数は別途一覧表参考。

14. 自立支援・アフターケアに関する取り組み報告

乳児院では、家庭復帰の割合が60パーセント近くあることから、家庭復帰後に乳児院との連絡を取りながら、支援が継続するケースや児童養護施設や養育里親宅に行ってから交流、特に乳児期からかかわってきたケースの養育担当者が勤務保証される中での交流を1年間実施している。誕生日カードや進級・入学を祝うカードなど、継続していつでも帰ってこれる施設としての役割を意識して行っている。養子縁組ケースや養育家庭ケースに分けて里親家庭の集いも乳児院の中で実施している。

15. 専門職の関わり

(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ある。

家庭復帰に向けてのステップを上げるなどの保護者との定期的な面接や支援を行うことと、子どもとのプレイセラピー、子どもの発達検査など、事務所の業務も含めて行い、ほぼ、毎月来院される児童精神科医との連絡及びケースカンファレンスを開催し、保育との橋渡しの役割を負った。個別養育計画会議への参加、保育士への助言などにより個別処遇の充実を図るよう働きかけた。治療指導担当職員が3年目になるがクラス職員との連携も大切にして取り組んだ。

(2)事務所内専門職会議とケースカンファレンス

ソーシャルワーカーのチームカンファレンスを実施。又、ケース進行の全体化や広い視野からの意見を持つために専門職会議を持った。

16. 職員育成・研修計画

職員育成と人材確保は大きな柱である。法人全体の研修のあり方も含めて、点検を行い、参加していくものと各施設で行う研修に参加する事など分けて考えた。従来の関係機関の研修については、職員の育成方針により派遣していった。研修報告書を挙げた中で、人材センターの研修方向と合わせて、費用補助も頂いた。職員個人の自主的研修も多いので、情報提供を行い、希望を取って進めた。研修を通して全体のスキルアップを図ることを目的とした。希望者は、他の乳児院や関連施設に派遣したが、体調不良で断念した。5名の新任職員に対しては、1年間を通じてスキルアップを行うようにしていく。研修報告を職員会議で前半、後半と分けて実施。特に、保育内容に至っては、さまざまな視察を行い、刺激になった。昨年と同様にハラスメント研修の講師を招いて実施した。(参加者 38名) アサーションの研修も実施。

都内の乳児院2か所、都外の乳児院1か所、児童養護施設から2名の実習受け入れを行い、それぞれの園での養育のあり方を学んだ。

法人の資質向上事業等の活用を積極的に行い、2名の職員が社会福祉士、1名が精神保健福祉士の資格を取得した。次年度も資格取得の希望職員がいるので、引き続き資格取得による個人的なレベルアップと全体への還元を行いたい。

関東ブロック乳児院協議会で全乳の「改定 乳児院の人材育成～小規模化にも対応するための人材育成の体系～」の各乳児院から参加して行うが、二葉乳児院としても協力して行う。学生への職場体験や実習校への協力などで次世代の職員育成も図った。

17. 職員の働き方の改善への取組み

(有給休暇取得目標、職員のメンタルヘルス対策、職員の定着策への取組み)

夜勤者を確保していくことと、夜勤者が突然病気などでできない場合に、次の手 として考えておくことが大切であり、なかなか予算の部分で困難さがあった。無理をしてさせてしまうこともあった。しかしながら勤務が回らなくなることもあるので、バランスを考えながら取り組み働き方委員会を中心にして、提案を行いながら進めていく。

有給休暇取得については、今年度は、5日間の確実にとるやり方として、積極的に声をかけながら行った。全員クリアした。

18. 権利擁護と苦情解決第三者委員会の取組み

権利擁護は、ことばを発せない乳幼児において関わる養育者が常に意識をしていないといけないことである。具体的な養育の中で感じる様々な関わり方について、クラスリーダーを中心にクラス内のカリキュラム会議の中で話し合いを進めた。関わり方のアンケートのまとめを会議で配り、発表を行った。

第三者委員会は、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いた。若手職員に話をさせていただく機会を持てなかった。

第三者サービス評価の職員の意見を参考に、次年度の方針を立てるようにした。

19. ボランティア、実習生等の受け入れ

多様なボランティアを受け入れ、活動を継続する。今後も継続するように、ボランティアの意向を踏まえ、二葉乳児院と良い関係を作るための方法を検討し、実施する。年に1回の懇談会も継続して6月に実施。ボランティア説明会を2回開催した。

積極的に企業ボランティアを受けている中から生れた関係性を大切にしていく。インターネットのホームページを活用して取り組み内容や募集の案内を周知していく。

実習生については、次代を担う専門職養成と位置づけ、昨年度同様以下のように受けた。大学 29、短大 12、専門学校 12 の 53 学校 67 名の実習受け入れであった。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た。乳児院として広く学んでいただくことを考えて、ひろば、調乳室等での実習も受け入れた。

ソーシャルワーカー実習も受け入れた。(日本社会事業大学、明治学院大学1名)

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

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

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

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名枠の合わせて7名枠である。入所につながるケースや、区民に浸透してきている。各区との積極的な交流や情報交換を行う中で、地域福祉の支援としても取り組んだ。利用泊数の総泊数は、515泊であり昨年度より150泊ほど減っている。受付職員複数で行う中で、職員での差も出てきた。『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が、さらに意思の疎通が図れるように、行ってきた。「要支援家庭ショートステイ事業」も3年目を迎えた。こちらは、2つの区で総泊数は71泊である。9年目を迎えた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ように月に1度の話し合いを実施。東京都に13か所自治体にホームスタート事業が浸透するように、先駆けである二葉乳児院としても協力をしていった。

21. 広報活動

ホームページ作成は更新を月に一度行うと見ている方が多く、寄付物品などがよく集まった。「二葉乳児院便り」を年に2回発行した。とても評判がよかった。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。二階堂ふみさんや坂本美雨さんなどが訪ねてきた。継続しての更新は、しっかりと見る人を増やしている。寄付物品の集まりのよさなどを感じる。各役割の職員が、地域社会の子育て支援の会合に参加し、連携を強化した。新宿区の会議に多くの職員が参加していく中で、区内のことを理解していくなど宣伝活動でもある。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てきた。

22. 福祉サービスの第三者評価の受審 一般社団法人 Riccolab. 実施

サービス評価の受審については、例年より早めに7月から行った。

◎特に良い点

- (1) 「子育て・親育ち」の理念のもと、地域支援、里親支援、新生児委託等、時代とともに変化するニーズに柔軟に対応している。
- (2) 子ども一人ひとりの成長に合わせた養育計画を作成し全職員で共有しながら、常に「子どもを基点とした支援」に取り組んでいる。
- (3) 乳幼児期の子どもの愛着形成を念頭に、家庭的な生活環境を大切にしながら小規模ユニットケアでの支援を進めている。

◎さらなる改善が望まれる点

- (1) 法人の中・長期計画に書かれている「クレドカード」の作成を通じ、再度理念が持つ意味や

職員間の相互理解を進めて欲しい。

- (2) 施設の実態に応じた BCP の作成及び地域とともに子どもを守る態勢の検討が進むことを期待したい。
- (3) 業務実践の根拠となる手順書・マニュアルの定期的な見直しが求められる。全体業務の見直しが必要であり、特に新しく職場に入ってきた人には必要である。

23. 中長期計画の具体化（3 か年計画）（法人の 5 か年に合わせて実施）

- (1) 東京都の社会的養護推進計画にあわせた新たな施設のあり方の研究とその実践
- (2) 職員の多様な生活状況に合わせた働き方改革、長く働き続けられる職場作り
- (3) 特別区のショートステイや一時保護児の受け入れ体制の整備と生活作り
- (4) 新たな人材育成の考え方及び職員組織の構築
- (5) 地域貢献を中心とした相談事業それに基づく新規事業の検討
- (6) 乳幼児の生活支援。環境についての見直し

以上

令和元年（2019年）度 地域子育て支援センター二葉 事業報告

1. 年間概要

令和元年度はセンター長を配置した17名の新体制で地域に根差したセンターとしての機能を果たしてきた。センターは今年開設17年目であったが、先駆的に取り組んできた乳児院の地域子育て支援機能が改めて注目され、行政や施設の視察者がセンターにも毎週のようにあった。

今年度は全体的に利用者が減った。その背景には新宿区が取り組んできた保育所待機児童解消のための施策があり、それに伴い保育所や一時保育などの子どもの預け先が増え、ママ達の早期職場復帰が可能となった。その中で、日曜日のひろばは父子利用が増え、またひろば全協としても妊娠期からのひろば利用を推奨しており、次年度は新たな利用者の呼び込みやパパ向けのプログラムなど内容を見直していく。また、来館者に渡すカラー版新リーフレットを作成すると共に、若い利用者層に合わせSNSを活用した情報発信や、紙ベースではなくホームページから各種書類がダウンロードできるようにも変えていく。

センターは非常勤職員が多く、子育て現役世代も多い。働き方の個別性を尊重すると共に、ベテランのフリー職員を配置し柔軟性のある体制に整えていく。また、ボランティアさんも多く活躍されている。今年度に起きた反省点を活かし、職員として、ボランティアさんに対する感謝の気持ちを常に忘れず、ボランティアさんの多くは地域の方であることも念頭に対応していく。

新型コロナウイルス感染拡大に伴い、2020年3月2日からひろばと一時保育が臨時休館になった。区の要請もあり、その間「体調管理」「衛生管理」「次年度に向けた準備」に取り組み、職員個々の業務日誌も整備した。一方、濃厚接触になりやすいが、その事業の役割と使命からショートステイとホームスタート事業は継続した。この状況下でも、この状況下だから必要な両事業の使命を再認識すると共に、利用者・スタッフ双方の十分な体調確認を行った。

センターはこれまで開かれた施設としてオープンな環境を提供してきたが、3月12日に四谷警察の防犯診断を受け、防犯面・防災面・感染症対策・職場環境等の総合的理由から、次年度は玄関を電子錠にする。そして受付をエントランスに置き、来館者を確認してから出迎えるようにする。ひろば利用規約を今年度末に整えたが、外部のひろば貸し出し時にもこの点を留意したい。センターにはトイレしかないため、可能ならば洗面所を設置し、手洗いをして入館する流れもこの機会に作れると良い。乳児院とは異なる利用者へのアナウンスや災害時の連絡方法も必要になるため、センター用の携帯もあると良い。

主任交代に伴い、委託8契約すべての契約書や仕様書・要綱を精査した。委託の経緯によって交渉の難しい事業もあった。ショートステイ事業については、各区と多くの議論と交渉を重ね、乳児院入所児に近い対象年齢へと変更ができた。次年度は、対象年齢（生後7日～未就学児→原則生後57日～2歳*新宿区は3歳まで）だけでなく、保育園送迎も原則新宿区の要支援ショート1名（きょうだいは2名）だけになる。5区（千代田・中央・新宿・墨田・文京）は地域性やショート活用度にも違いがあり、区毎に異なる対応が求められる。病児は受けないのがこの事業の特徴だが、環境の変化が体調に出やすい乳幼児ショートステイ事業の難しさを各区と共有し、利用目的を最大限果たすために、共に解決策を見出すようにしたい。ショートステイ事業は乳児院の事業であり、地域の事業でもある。ショートステイ将来像がまだ不透明だが、現場においては集団も個別も乳児にも対応できる保育力が求められる。次年度は乳児院という生活の場での保育を地域スタッフも学び、互いの理解を高め、共に補完し連携しあえる関係や機会を作っていきたい。

ー基本方針ー

■人数も増え新体制となったため、職員間のコミュニケーションを大切に、令和～美しい調和 beautiful harmony～なセンターづくりに皆が取り組む

■利用者ファーストの職場体制づくりを行う

■ショートステイの在り方を乳児院と共に考える

■様々な機会を通してセンター機能を発信し、地域や関係機関だけでなく乳児院本体に周知していく

2. 各事業の報告

(1) ひろば事業について

開館日 日曜日～木曜日 10時～16時

概ね3歳未満の児童及びその保護者を対象とした交流の場の提供と交流の促進、および子育てに関する相談、関連情報の提供を行う

利用者人数 9,793名 (13,375名)		
開館日 218日 (244日)		
利用年齢別人数		
0歳 1,518名 (2,781名)	1歳児 1,653 (1,937名)	2歳～ 1,82名 (2,186名)

*数字は日曜日から木曜日の利用者数合計 () カッコ内は昨年度の実績

【目標】

○職員は利用者の力を信じ、信頼関係を築くことを心がける。

○利用者のニーズを受けとめプログラムの見直し及び新たな企画に挑戦する。○プログラムは利用者の来館きっかけの一つであると捉え、その後の定期的な 利用につながることを意識する。

・行事報告

・親子の交流の場の提供と交流の促進

サロン：ほやほやサロン（0歳児対象）／月1回

季節行事・イベントの企画：水遊び・クリスマス会 季節行事／随時

交流：絵本の読み聞かせ・パネルシアター・ヨガ・スクラップブック／定期的

・子育て等に関する相談、援助の実施

二葉乳児院 公認心理士による発達相談／毎週水曜

南元保育園嘱託医による健康発達相談、保健講座 /年3回

・地域子育て関連情報提供

幼稚園学習会／年1回

・子育ておよび子育て支援に関する講習会等の実施

交流会：よちよち・とことこくらぶ（1歳児）／月1回

南元保育園連携：保健講座 /年3回

・利用者支援の実施

四谷地区イベントカレンダー発行 毎月

ひろば利用登録時面接随時

・その他

くらしの子育て豆知識「熱性けいれんについて」

公認心理師による子育て講座「頑張らない子育て」

・ひろばの利用者が子どもの熱性けいれんを経験し、この思いを多くの人に伝えたいということで、座談会形式の勉強会を開いた。公認心理師による子育て講座は利用者からの悩みに応える形式をとり好評であった。ひろば職員の今これが必要だという思いを大切にスピード感を持って形にしていけることができた。次年度も利用者とは話をしながら読み取ったニーズからプログラムを企画していく。新たな試みとしては以下の企画を考えている。

① 今後の自分の生活スタイルを模索している人が多いと感じる中で子育て中の母親がワークライフバランスを考える機会になるプログラム

- ② 産後早い時期から拠点に足を運んでもらえるように妊娠期から子育て支援拠点を知ってもらうためのプログラム
- ③ 父親が育児に参加しやすくなるプログラム

(2)ひろば型一時保育事業について

実施日 月曜日～金曜日 9時～17時 利用最大4時間同時間帯5名

	平成30年度	令和元年度
実施日数	244日	219日
延べ利用時間数	4,548.5時間	3,297.5時間
延べ利用人数	1,411名	1,027名

【目標】

- 怪我や事故のないよう安全面に留意し、子どもにとって楽しい場となるよう心掛ける。
- 子どもの成長を保護者と共に喜び、安心して預けてもらえるように、信頼関係を築いていく。また、必要に応じて関係機関にもつなげていく。
- 幅広い月齢の利用が増えるよう、遊びや過ごし方、保育を行う場所を工夫していく。

- ・全体的な利用減と3月の臨時休館により、総利用数は昨年度と比べて人数は384名減少、利用時間も1251時間減少している。昨年度と比較して年齢別の大きな変化は0～2歳児で、0歳児は168人→262人、1歳児は611人→252人、2歳児は429人→300人となっている。0歳児が増えているのは、その利用ニーズの高さによる。6か月になったら預かってもらえる、ようやく自分の時間がもてる、という保護者も多く、まずは短時間から、当日予約も可、というひろば型一時保育の利点を最大限活用していただいている。一方、1歳児、2歳児の大幅減少は保育園や保育園型の一時保育利用に移ったと思われる。保育園型の一時保育は最大8時間まで利用ができ、利用料も安く、昼食も食べられ、看護師もおり、集団生活が身につく。いずれ、その保育園の入園を考えている保護者にとっては、子どもが園に慣れていくことは大きな安心である。その申し込みから外れた方が主に利用されている現状がある。
- ・幼保無償化の流れで、10月1日から領収証を変え、予約時間も10時→9時に早めた。9時一番に電話をかけてこられる方が毎日数名はおられた。0歳児は体調や天候によって当日キャンセルも多かった。
- ・利用理由は、通院や仕事、きょうだいの幼稚園や学校のイベント中での利用。リフレッシュというよりネグレクトに近いレスパイト利用もあった。衣服や身体の匂いが気になる家庭や、地域との係属を拒んでいるが当院の一時保育だけは利用している家庭もあり、適宜関係機関と連携を図った。地域サービスの中で、社会的養育機能も件数は少ないが果たしている。次年度は利用者アンケートを実施し、より個別的なニーズに応えるようにしたい。
- ・0歳児の同一時間帯最大5名利用日もあり、生理的欲求の時間が重なることも多くなり、職員2名体制では手が回らないことがあった。必要に応じ臨機応変にヘルプに入れる職員体制が整うと良い。また、母乳預かりについての相談があり、今回は利用までに白湯や茶を試してもらうことで衛生面を理由にお断りしたが、今後要望が増えたときには対応を考えていきたい。
- ・利用がない時間に適宜会議を行い、情報共有や検討事項を整理することができた。そのことで、対応の差をなくし、センター全体に情報発信をすることができた。開設以来多くの職員が一時保育担当になり、多くのローカルルールがうまれていた。その整理ができた一年であったことは、意義深い。

(3)「ふたばっこくらぶ」について

【目標】

- 一般的なプレ保育を教育機関による子どもに対する教育と考えると、地域子育て支援センター二葉で行うふたばっこらぶは、子育て支援の一環とする。
- 母子分離に慣れ、同年齢の子どもと保育者で遊ぶ楽しさを体験する。
- 保育者と保護者のコミュニケーションを大切にす。
- 保護者同士、子ども同士の新しい出会いの場を提供する。
- 一般的なプレ保育と保育内容が似ている部分があったとしても、親子の最善の利益を考えた結果の保育内容としていく。

第1期	8名	
第2期	12名	入会7名 退会3名
第3期	12名	入会2名 退会2名
第4期	11名	入会0名 退会1名
第5期	10名	入会1名 退会2名

- ・本年は申し込み人数が少なく通年通して2クラス（火曜日クラスはお休み）のみであった。そのため、申し込みや支払いに関してもフレキシブルに対応できた。来年度は一昨年のように定員オーバーの可能性も考えられる。この機会に利用者アンケートを実施し利用ニーズを探ったなかで、次年度は2.5歳～→2歳～に対象を広げ、同部屋で延長保育も行うことにした。
- ・本年は発達や家庭環境に大きな不安がある児がいなく、各関係機関と連携をとる必要はなかったが、引き続き子どもを取り巻く環境に注意を払っていく。
- ・スムーズに母子分離ができない場合、その子が普段遊んでいるひろばで受け入れをするなど工夫をした。保護者側の子どもとの分離の不安も丁寧に聞き取るよう努めた。
- ・終了時の振り返りを丁寧に言い、我が子の良い面を改めて認識できるように話すことを心掛けた。後半はトイレトレーニングに関する相談が多かった。
- ・母同士・子ども同士の交流を促進するために、制作など親子参加のイベントも取り入れた。後半には母同士の交友関係も築けており、同じ幼稚園に進む者同士の仲間づくりも出来ていた。
- ・非常事態に備えて、年間通して改めて防災対策を見直した。
- ・ふたばっこ部屋を地域に開放し、集える場としての貸し出しも検討していく。

(4) ショートステイ事業について

*新宿区3名・千代田区1名・文京区1名・中央区1名・墨田区1名

受付は基本1年365日、受け入れ時間は午前9時から午後4時。

0歳～1歳未満の利用は乳児院の居室で、1歳児以上は、ショートステイ室（最大3名）・くじらの居室で受け入れる。

令和元年度利用実績

	新宿区	中央区	墨田区	千代田区	文京区	計
利用泊数	324泊(517泊)	48泊(36泊)	14泊(13泊)	24泊(18泊)	105泊(161泊)	515泊(745泊)
利用人数	101名(131名)	19名(8名)	3名(2名)	12名(6名)	32名(59名)	167名(206名)

() カッコ内は昨年度実績

【目標】

- 年間通し、ショートステイ室としての体制を作り上げていく。チーム内での風通しを良くし、そ

れぞれに協力し合う気持ちをもっていく。

- ショートステイの役割を理解し、そこで求められる養育をする。ありのままの子どもを受け止め、ほっとできる時間・空間作りを心がける。少しでも自分の思いを表出できるよう配慮していく。保護者に対してもありのままを受け止めながら、その奥にあるものを探り代弁していく。
- 委託されている事業者としての立場から、その家庭へのより良いアプローチを関係機関と連携して行っていく。

・本年は全体的に利用が減った。その背景には、昨年のリピート家庭が小学生になり利用しなくなったことや、行政の保育所待機児童解消により子育ての負担が軽減したこと、また、各区の窓口との連携により、各区が利用理由を精査した結果の利用数となっている背景がある。その中で、ショートステイ担当者は人数も増え新体制となり、これまで2歳からであったショート室利用を1歳に下げたことで、宿直から夜勤勤務が変わった。2階の部屋もセンター入口真正面の位置に移したことで、ひろば利用者の目にも留まるようになった。他に業務マニュアルも見直し、利用がない日のスタッフの動きも見える化した。

・ショートステイの各区との相談件数は、1968件であり、その54%である1068件が新宿区とのやり取りとなっている（続いて367件の文京区、199件の中央区、181件の千代田区、153件の墨田区）。また、区職員がコロナ感染した場合はショート利用相談窓口を二葉と利用者間で行ってもらいたい、という要望があった区もあった。緊急事態下で、今後さまざまな対応が求められるかもしれない。コロナ関連の利用は本人・家族の体調とも絡めて精査したい。

・ショートステイの将来像はコロナの対応を含め不透明だが、乳児院の多機能化に地域支援があることを鑑みれば、区民を安全にお預かりする福祉サービス、地域の親子支援も使命の一つである。次年度も乳児院との相互理解の上での体制づくりが欠かせない。

(5) 要支援家庭ショートステイ事業について

新宿区 1名（14泊15日）・墨田区 1名（13泊14日*墨田区はショートか要支援ショートかで最大1名）

令和元年度利用実績

	利用人数（カッコ内昨年度）	利用泊数（カッコ内昨年度）
新宿区	7名（6名）	59泊（50泊）
墨田区	2名（一名）	12泊（一泊）

・今年度、新たに墨田区と要支援ショートステイ事業の委託契約を結び、事業が始まった。利用は少なく、利用理由もショートステイ事業と大差がなかった。2年目となる次年度は利用の在り方をもう一度墨田区と考える必要がある。

・新宿区は、平成28年から要支援家庭ショートステイ事業を受託し現在に至る。利用は毎月ではないが、2週間必要な利用理由も明確である。利用中やその後に一時保護になるケースや要支援ショート利用後も通常のショートステイを利用するケースもあった。2週間という長さ故に利用途中に子どもが健康を崩す場合もあり、その難しさが乳幼児の場合はある。担当ワーカーや保健師、送迎が必要な場合は通園先の保育園との連携が必要になる。終了後カンファも実施しながら、二葉として必要な支援をしていかなければならない。

・次年度は、コロナ対策も含め、通常のショートステイ事業も同様だが、新宿区、墨田区と連携を図り進めて行く必要がある。

(6) ホームスタート事業（家庭訪問型子育て支援）について 実績は別紙参照

【目標】

- 訪問の優先順位を考えた調整を行う
- 産前、産褥に力を入れて訪問
- 訪問中に他の資源とつなげることに力を入れる
- 利用者のつなげ先の開拓をする
- 動けるビジターさんを増やす（新規 10 人・若年層）

活動報告

- 4 月 養成講座の講師調整、説明会計画 保健センターPR
- 5 月 民生委員さんへリーフレット届ける 保健センターPR、HSJ 研修
- 6 月 民生委員さんが担当地域家庭へ配布・メッセ・保健センターPR、
HSJ 総会、東京 HS 推進協議会総会
- 7 月 関東エリア協議会研修（7/6・7/7）、保健センターPR、養成講座説明会 7/5（金）牛込地域センター・7/13（土）四谷地域センター
- 8 月 保健センターPR
- 9 月 HV 養成講座 9/6～11/8（金曜日 9/27. 10/25 除く計 8 回）、保健センターPR
- 10 月 保健センターPR
- 11 月 保健センターPR
- 12 月 ホームスタート 10 周年記念行事、保健センターPR
- 1 月 保健センターPR
- 2 月 保健センターPR、東京 HS 推進協議会研修
- 3 月 ~~利用者との交流会、ホームビジター産前研修、保健センターPR~~
（新型コロナウイルスの感染拡大防止のため中止）

・訪問の優先順位を考えた調整を行う

申し込み順ではなく優先度（必要性）を考え訪問の順番を調整した。しかし緊急性の高い人から申し込みが来ると優先順位の低い人がどんどん遅くなってしまおうという課題がある。ビジターが不足しているのが大きな要因である。

・産前、産褥に力を入れて訪問

妊婦訪問 8 件中初産は 5 件、産前訪問から産後訪問につながったケース 5 件、産前は利用せず産褥期にすぐ訪問できたケースもあり里帰りしていない家庭に訪問することができた。生後 3 カ月未満の利用が多いことが明確であり、次年度も母親学級等で広報は続けていく、ニーズとしては産前より産褥期の方が多いと思われる。

・訪問中に他の資源とつなげることに力を入れる

実践例として、①多胎児家庭（三つ子）に、ボランティアを複数名紹介し保育園の送迎補助をお願いした。②外国籍家庭は言葉が分からないことによる情報不足が明白であり、ファミリーサポートの登録や家事支援のサービス登録の補助を行った。保育園や幼稚園入園の手続きにも苦勞している様子であり、継続したサポートが必要である。③特定妊婦には産後に地域の児童館等の施設に同伴し、利用できるようにサポートし、その後も継続して個別に傾聴を行っている。

・利用者のつなげ先の開拓をする

オーガナイザーそれぞれが情報収集に努めた。今後は情報をすぐに引き出せるようファイリングが必要である。また学齢期のお子さん対象のサービスや支援の情報が不足している。

- ・動けるビジターを増やす（目標新規 10 人・若年層）

第 9 回養成講座において新たにビジターが 9 名誕生したが、ビジターは相変わらず不足している状況である。活動中のビジターが継続していけるように、モチベーションアップのための企画が必要である。

【訪問の傾向】

・低月例児の保護者の利用が増加中である。母親学級やマタニティサロンでの広報の成果が出ていると考える。また里帰りをしない人が増えているためホームスタートの需要が増加している。利用家庭の状況は多様であり、精神疾患を抱えている家庭から第 1 子を保育園に預けている育休中の家庭まで様々であった。その中でも鬱の発症経験のある家庭の訪問は難しくビジターの選択を慎重に行なうと共に、ビジター自身が巻き込まれないように注意が必要であった。

・次年度もこの傾向は変わらないと思われ、よりスピーディーにまた慎重にビジターをマッチングしていくことが望ましい。3 月には新型コロナウイルスの感染拡大防止によりひろば等が閉館する中、訪問活動は続けた。訪問中の家庭の 2 割の方からは訪問延期の依頼があったが、その他の家庭はこんな時だからこそと訪問を希望していた。そのような中、先が見えなくなり不安になった方からのホームスタートへの問い合わせも入りこの事業の重要性を改めて感じた。

以上

2019年度 新宿区委託事業 ホームスタート・二葉 活動状況

【訪問活動】		2020年3月31日現在				
		問合せ件数	申込件数	開始(初回訪問)	終了(最終訪問)	HV訪問回数
利用状況	2019年4月1日～4月30日	10	8(妊婦3)	6(妊婦1)	8	42
	2019年5月1日～5月31日	5	4(妊婦1)	8(妊婦1)	4	31
	2019年6月1日～6月30日	14	10	4	6	34
	2019年7月1日～7月31日	12	11	10	6	47
	2019年8月1日～8月31日	10	10(妊婦2)	10	3	33
	2019年9月1日～9月30日	9	8	11	6	49
	2019年10月1日～10月31日	11	10	7	6	46
	2019年11月1日～11月30日	11	9	15	3	53
	2019年12月1日～12月31日	8	11(妊婦2)	7(妊婦1)	6	54
	2020年1月1日～1月31日	13	8	10	9	53
	2020年2月1日～2月28日	7	7(妊婦1)	10	4	57
	2020年3月1日～3月31日	3	4	4	3	44
	合計		113	100(妊婦8)	102(妊婦3)	64
子ども年齢(年間合計) 申込み時点	0～3ヶ月未満 48人(双子3組)、3～6ヶ月未満 17人、6～9ヶ月未満 10人(双子1組)、9～12ヶ月 4人、1歳0か月～1歳3ヶ月未満 5人、1歳3か月～1歳5か月未満 4人、1歳5ヶ月～2歳未満 4人、2歳 13人、3歳 8人、4歳 7人、5歳 3人、6歳 5人、7歳 1人 8歳 1人 妊婦 9人(経産婦3) 計 118人(妊婦除く)					
情報入手先(年間合計) 申込み時点	新生児訪問 10人、健診 人、病院 2人、子ども家庭支援センター 4人、保健センター 35人、母親学級 8人、子育てガイド 人、ひろば/児童館/図書館 2人、友人紹介 2人、広報人、HP 1人 民生委員 4人、ちらし 2人、行政 8人、再利用者 8人、ゆりかご新宿 6人、産前で利用 5人、不明 2人、SS利用 人、妻が利用している(夫からの申し込み) 1人					
【研修・会議等】		実施日		申込み人数	参加人数	
ビジター会議 (スキルアップ講座も含む)	①4/12②5/10 ③6/14 ④7/12 ⑤8/2 ⑥1/10 ⑦2/14 ⑧3/13				①9人 ②8人 ③11人 ④12人 ⑤12人 ⑥15人 ⑦ 9人 ⑧中止	
事業啓発講座	第1回(説明会)	7/5	6人			
	第2回(説明会)	7/13	4人			
利用者との交流会	3月14日				感染症流行の為中止	
ホームビジター養成講座 8日間	9月6日～11月1日		9人		9人(交流会参加先輩HV9人)	
ホームビジター養成講座(産前)	3月24、25日				感染症流行の為中止	
ホームビジター スキルアップ講座	4月 昨年度振り返り、今年度学びたいこと				9人	
	5月 活動中のヒヤリ・ハットを検討する				8人	
	6月 NHKスペシャルママ達が非常事態を鑑賞し意見交換				11人	
	7月 利用者さんとのコミュニケーションの取り方とホームスタートの効果				12人	
	8月 乳幼児の食事について				12人	
	10月 HSJ 多胎児支援について				10人	
	11月 HSJ 外国にルーツを持つ家庭への支援について				12人	
1月 傾聴					15人	
ホームビジター研修(関東エリア主催)	12/7			10周年記念イベント	OG3人、HV9人	
オーガナイザー関東エリア研修会議	7/6～7				3人(オーガナイザー)	
運営委員会	第1回	10/9			9人	
	第2回	3/10			感染症流行の為中止	
HSJOGスキルアップ研修	5/31				3人(オーガナイザー)	
HSJ総会	6/1				4人(オーガナイザー、センター長)	
ホームビジター登録		今年度活動継続	事業周知(リーフレット等配布)			
1期生(平成23年度)	13名(活動経験有12名)	3名	新宿子育てメッセ	300枚		
2期生(平成24年度)	12名(活動経験有12名)	7名	四谷ひろばフェス	50枚		
3期生(平成25年度)	15名(活動経験有12名)	5名	民生委員による訪問配布	2500枚		
4期生(平成26年度)	7名(活動経験有7名)	3名	毎月保健センターにて周知活動			
5期生(平成27年度)	12名(活動経験有9名)	3名	ここからまつりにてチラシ配布	100枚		
6期生(平成28年度)	13名登録(活動経験有11名)	5名				
7期生(平成29年度)	4名登録(活動経験有4名)	3名				
8期生(平成30年度)	5名登録(活動経験有5名)	5名				
9期生(令和元年度)	9名登録(活動経験有6名)	9名				
	90名	計	43名			

令和元年度 二葉学園 事業報告

1. 令和元年度の概況

今年度4月、府中市に地域分散型児童養護施設（第八分園）を新たに開設し、本園2ホーム（男女別 男子4名、女子6名定員）、分園8ホーム（東京都型4、小規模グループケア地域型1、地域小規模児童養護施設3）合計10ホーム、58名定員による本園を拠点とする「地域分散型児童養護施設」としての家庭的養護実践を通じ、入所児童は全般的には安定した生活を送ることができた。

第八分園は順調に地域にも受け入れられ、子どもたちと職員の生活はその環境の中で、概ね順調に実践された。

進路については、中学3年生4名（都立全日制1名、私立昼間定時制1名、通信制1名）が高校等進学を実現し、高校3年生については1名専門学校（2年制 措置延長で在籍）1名専門学校（4年制）進学、4年制大学1名、就職1名となった。

近年、発達障害や知的障害、情緒障害などの支援にも、一定の専門的かつ治療的ケアが必要な児童も多く、精神科医や治療指導担当職員等との連携した「専門機能強化型児童養護施設」としての事業として着実な成果も見られた一年間でもあった。また、児童養護施設だけの支援だけでは完結できない状況であり、関係各機関との協働能力が施設に求められる状況の中、今年度は、児童相談センターの治療指導課の宿泊治療利用のケースが2ケースあった。また今年度、ホームや地域の生活において適応が難しい小学校低学年のケースにおいては、児童精神科への入院対応（初めて）も行うこととなった。困難な事例についての検証が必要である。

平成24年度より東京都の制度として、自立支援強化事業（自立支援コーディネーター）、国の制度として、里親支援専門相談員の配置がなされている。また、家庭支援専門相談員の複数配置がなされ、当事業所としては、リービングケア（アフターケア）の充実や、地域での子育て支援の取り組みの充実を図るため、社会的養護の協働・充実を目指し、これらの人員配置を活用して取り組んでいる。

「地域子育て支援」として、狛江市、府中市、多摩市のショートステイ受け入れを行い、地域との連携強化に心がけると共に、「二葉学園権利擁護第三者委員会」からの提言や、「東京都福祉サービス第三者評価」などの評価や結果を受け、職員の専門性向上や共同力の強化等その具現化に努めた。職員集団としての高まりや、職員育成や働く職員のモチベーションをどう高めていくかなど、引き続きの課題も多い。

また、今年度、秋には自然災害（台風による風水害）、年度末には新型コロナウイルス感染症の拡大など、事業所の事業継続に直接的・間接的にかかわる事柄に見舞われることとなった。法人や他事業所との連携を含めて、児童の安全の確保や地域への貢献等、具体的に取り組む必要がある。

東京都から社会的養育推進計画が発出され、今後、事業所の計画に落とし込んでいく必要がある。小規模化の人員配置や都児童相談所のフォスタリング機関事業の受託への対応等取り組み課題が提起されている。何よりも人員の確保、育成、定着策を具体的に取り組んでいかなければならないことを痛感している。

2. 基本方針に関する報告

(1) 児童養護面

①健康・安全・安心を保障した生活環境の整備

子ども一人ひとりが二葉学園で生活して良かったと実感できる取り組みをホーム中心の生活の中ですすめてきた。安心感を得られるかかわりや関係性の構築は如何にすればよいのかの吟味をおこない、生活環境の整備を含めその水準の向上を目指す（児童の部屋の整理整頓や備品整備、児童用パソコンの整備、ネット環境の整備、低年齢児の衣類など）。

第三者評価の利用者アンケート各項目において、全14項目中、8項目で約25%の子どもたち

が、「どちらともいえない」と答える状況になっている。子どもたちが自信を持って「はい」と答えにつながるようなかわりをすすめることが求められている。

ひやりはっと事例の検証の取り組みとそれを日常の生活に常にとりいれていくことが、子どもの安全を確保する方法のひとつであるが、今年度事例を挙げることに取り組むことができた。継続して取り組み、今後、その事例の分析からよりよい事故防止対策の導きが期待される。共有、周知徹底の仕方や具体的な改善策（マニュアル策定等）についての取り組み方法についてより明確にする必要がある。

②児童の権利擁護と保障

学園生活上の児童間による暴力や暴言等の状況はなくなっていない。高齢児男子の不安定状況による壁破壊、物品破損等の事例が複数あった。より迅速な対応に努めているが、影響を受けている児童の立場に立てばより抜本的且つ迅速な対応が求められている。

児童会を中心に『子どもの権利擁護』に対して、話し合いの場や、プログラムを具体的に方針化し実施した。取り組み途上であるので今後より体系化されたものにするための検討が必要である。子どもの最善の利益の追求、意見表明権の保障、主体的選択の権利、学習・教育を受ける権利、家族と交流する権利、自立のために準備する権利等方針に掲げた内容をより吟味し、より具体的にすすめていくうえで新たな方針化が必要なもの、また現状では不十分なものについて検討し取り組む。各ホームや子ども個々ケースについて、いわゆる専門職等のサポートも含め、園全体として取り組み強化が必要である。

③自立支援の取り組み

平成 27 年度から小学 1 年生以上の児童について、子ども個々の意見を十分に反映させた自立支援計画を立案し共有していく取り組みをすすめている。第三者評価の利用者アンケート結果においては、「サービスの内容や計画に関する職員の説明はわかりやすかったか」について 51%が「はい」と答えているが、約半数には十分に届いていないことが窺える。また、個々のケースによるが、出来る限り児童自立支援計画を作成の段階から、その児童にも振り返りの作業の機会（月別、中間期、年度末期）として、有効的に活用していくことを更に展開していくことも必要である。

卒退園児童ケース（就職 1 名、専門学校進学 2 名、家庭復帰 7 名）をはじめとして、子どもの自立支援としてのかかわりが本当にその子や家族の利益になっているかの検証をすすめる必要がある。新たなニーズとそれへの取り組みが必要であろう。

高齢児の退所（支援計画変更）のケースが昨年同様あった。このことはソーシャルワークやケースワークの実際や関係機関との連携について、より問われることである。このことについての振り返りを行い、次年度に活かす必要がある。

自立して就労定着が進まないケースや精神的な不安定さを抱えたケースへの対応等により関係機関との連携が必要なケースが多くなってきている。家庭支援専門相談員を 2 名、自立支援コーディネーター職員の配置し、取り組んだ。今後、園内において自立に向けた取り組みの具体的な検討を行い、園としてよりケースの進捗を適切に管理しながらすすめる。

アフターケアについては個別のアフターケア担当職員が具体的なかわりをすすめていくことには変わりはないが、ケースの進行管理や対象者により必要な支援を提供できているかの検証等をよりすすめていく。

④集団の中での育ち、グループワークの充実

夏の行事（自転車、キャンプ、徒歩、モザイクアート作り、幼児プログラムなど）を全体行事として行なった。冬の行事（スキー・スノボ、スケートや雪遊び）について、全体の行事として今年度も取り組んだ。今後も継続してすすめる。

児童会活動を中心に年齢別（幼児、小学低学年、小学高学年、中学生、高校生）での活動を展開した。昨年度末、中高生会からは要望書（ホームに WIFI を設置して欲しい）が提出され、設置

した)。小学生会においては、権利ノートを活用した取り組みが定着してきていると評価された。

⑤地域とのかかわりを重視した取り組み

地域活動への参加やかかわりは、継続してある程度行われていると評価するが、各ホームによって差がある現状は依然として解消していない。ホーム単位の地域活動へのかかわりとして、学校（学級・学年や学校単位、PTA等）と児童の特性含め、児童養護施設への理解をしてもらいながら子育てにおける視点の共通認識を持つように努めるべく、継続してすすめる。

今後は各ホーム（各地域）のニーズに応えながら、より地域に根づいていくために、どういったかかわりをすすめていくのか学園として検討する必要がある。より積極的に関わりを展開する。方針にも掲げた地域社会とのかかわりや地域の子育て支援をすすめ、入所している子どもの安定や発達の保障につながる取り組みを積極的に持つ必要がある。

今年度、地域支援担当（専任）の配置をすすめ、地域支援会議等において各ホーム担当との協働を図りながらすすめた。今後の学園の目指す地域支援のあり方、地域へのかかわりのあり方（役割）を次年度において、職員会議等で園全体の理解をよりすすめて、課題と取り組みを周知しながらすすめる。

学校との関係については、ケースについての説明と共有が必要であったり、より理解を求めていかなければならない対応が必要であったりした。この状況は続いているし、今後も続くことが予想される。各居室担当のかかわりのみならず、園全体としての対応強化が必要である。

園として地域福祉、地域支援の方向性を確認しながら、その方向性と具体的取組内容について検討をすすめる。

（２）施設運営面

①子どもの最善の利益の追求

平成 28 年の児童福祉法の改正において、そこに子どもの権利条約の理念が謳われた。権利擁護と子どもの最善の利益の追求、意見表明権の保障等は私たちの事業の根幹であり、施設運営の中核である。

第三者委員提言、第三者評価受審結果、取り組めたところやまだ出来ていないところ、取り組んで効果のあったところ、なぜ取り組めなかったかの検証をすすめ、次年度方針に具体的に落とし込む。第三者評価においては、更なる改善が求められる点として、「地域分散型の児童養護施設として、現在の取り組みを活かした中長期的なリスクマネジメント対策を期待」「支援のゴールは子どもの未来にあり子どもの宝物となり、職員の誇りとなる養護を今後とも継続しさらに展開」「事業計画における居室運営方針の比重を高め、ホーム中心の方針・計画・評価をバックアップする仕組みを期待」が挙げられた。

子どもの最善の利益を追求していくということは、取り組みの実際と取り組んだことによる結果（効果）がそこにあるということであろう。その面から振り返ると、今の学園の取り組みの実際は、更なる努力が必要との評価になるのではないだろうか。

②民主的かつ組織的連携強化

（ア）職員の個々として、チームとしての力量の向上

職員の個別の研修計画並びに全体としての研修体系について、より強化していかなければならない。役割、職務、職責に必要な知識、経験、技術を獲得していくための研修計画が必要である。次年度においては具体的に取り組む。

チームの力量をどのように向上させていくかは、学園としての課題である。目の前にある課題をどのように解決していくかの視点に立ち、会議や打ち合わせを通じ具体的な対応策を導き出す。その手法やコミュニケーションのあり方を確立していきたい。

会議については、効率化を目指し、様々な取り組みを行った。園長主任への外部スーパーバイズの取り組みなかで取り扱ったが、次年度の方針の具体的提案等に結びつける。

(イ)提案の活発化

子どもの最善の利益の追求でも述べたが、これをより活発化させる方策を検討したい。そのことが、子ども等への支援を向上させることに直結することであり、職員の責務としたい。特に子どもの生活にかかわる事柄についての提案がより活発になされることが望まれる。

昨年度は中高校生会からの WIFI 設置提案がなされ、今年度実施に至った。今年度は、小学生高学年中心に要望がなされる予定である。

(ウ) コミュニケーション より深い連携

学園の職員としての真の連携に向けた具体的な取り組みを提起（現在あるものの活用、見直し、新規取り組み）していきたい。

(エ) 愛と理解と敬意を持った養育

二葉保育園の理念については、昨年度策定した学園の「クレド」のなかにも盛り込み、全職員に徹底しているところである。法人の新任研修や中堅研修の実施により、浸透しつつあると認識するが、これが具体的に実践されれば、自ずと子どもの権利は擁護され最善の利益は追求される。一方で現状の職員個々人の子ども・家族・地域に対する「愛」「理解」「敬意」のかたちは違うことも考えられ、そこから生まれるかかわりも違っているとも考えられる。

法人 120 周年記念事業の取り組みでもそのことは、多くの職員に再認識されたのではないかな。

④ 他機関との連携

(ア)あらゆる社会資源の活用 施設機能の地域社会への還元

子ども、家族、地域へのかかわりは私たちだけでは完結できない、そのための社会資源についての学習とその活用方法について深めていく必要がある。今後、社会福祉法人の社会貢献や地域貢献がより求められるなか、施設機能の社会還元について引き続き論議検討をすすめていく。

(イ)諸機関との連携強化

学園も他機関もソーシャルワーク機能が質、量ともに以前よりも求められているが故に、それに応えきれていないとすると、機能として落ちていると評価することもできる。今一度、園としては点検して、機能強化するための手立てを具体的に行う。

全体研修では、児童相談所との連携をテーマに講師を招いてその重要性を学んだ。次年度以降、児童相談所の区設置がすすんでいく。より一層、連絡等密に取り役割分担等行いながら、子どもの利益を損なわないように取り組む。

(ウ)本園を拠点とする地域分散化児童養護施設の実践における連携強化

子どもの支援のための各々の発信と共有、また具体的な取り組みの強化が求められている。ホームへの本園等からの支援等の調整を図り、かかわりがより適切なものになるようにすすめる。それが子どもたちの生活や職員のかかわりについて有効に作用するために、役割分担をより明確にする必要がある。

対応の困難な子どもへのかかわりについて、本園（3 階含む）のみならず、他のホームも含めてサポートした。ホームへのより適切な支援、ホームの支援のあり方の検討と併せて今後の課題とする。

④人材対策

今年度、職員の中途退職や体調不良等による長期の就労できない状況が複数あった。また、その補充についても十分と言えず、次年度は余裕のない人員配置等のなかでの運営になる。今後、安定的に事業を運営していくことを目標に人材対策（確保・育成・定着）についての具体的な取り組みを事業所全体として総力を挙げて取り組む。

3. 重点課題に関する報告

(1) 児童養護計画重点課題『良いところを見つけよう』

重点課題を意識して、各ホームで部屋会・個別の話、日々の関わりの中で、意図的に褒める関わりを持つことができていた。子ども同士でもお互いの良いところに向けられる声掛けがみられるホームもあった。しかし、年度途中で入所してきた児童への周知もなかなかできていない現状があり、全体で日々意識ができるよう、各ホームに重点課題を掲げる取り組みを行う必要があると感じた。

重点課題の決定の仕方について、子どもたちからの意見・投票ではなく、以前のように職員で意見を出し合って決めた方が、職員側の支援の取り組みとして意識できるという意見があった。一方で、子どもの意見を取り入れ、子どもと互いに意識して取り組むためにも、今年度と同じく全体会での決定を継続した方がいいという意見もあった。来年度は、子どもの意見を取り入れつつも、職員側の支援として重点的に行えるものに絞った上で全体会に提示して決定していく方法で行う。

(2) 施設運営計画重点課題『フォロワーシップを確立する』

計 10 か所のホームによる運営になったこと、新たな社会的養育推進計画の策定・遂行、法人・学園の中長期計画の策定・遂行と取り組み課題は多岐にわたる中で、より一層コミュニケーションの質・量を高め、これらに対応していく必要があるとして掲げられた重点課題をそれぞれ意識して取り組む事ができた。しかし、「フォロワーシップ」の共通認識を持つことができていなかったため、意識の差が生じてしまったため、方針で丁寧に説明する必要があった。

特に担当だけでは対応しきれない児童・ホームの状況に対して本園だけでなく、他ホームもフォローすることが出来た。しかし、それぞれの立場でもう少し役割を意識して行うことができたなら更なるフォロワーシップの確立に繋げることができた。

ホームが増えてきたことでの連携の課題もあり、今後もフォロワーシップを意識して、コミュニケーションの質や量を高めていくことが課題になる。

また、地域に対してのフォロワーシップは、本園地域では全体の取り組みとして行っている部分もあり、実践する事ができた。しかし、グループホームでは、職員体制の問題もあり、意識していても実践までは結びつかないところもあった。

今年度より、施設運営の重点課題も掲げるようになったが、来年度も継続して行っていく方向で進める。

4. 児童定員 入所児童 入所理由 退所

(1) 児童在籍実数（初日在籍）

児童の状況（統計から）

令和元年度の児童在籍実数（初日在籍） 本体定員 42+地域小規模施設 18

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	計	月平均	在籍率
	35	35	34	39	37	38	40	40	40	40	40	40	458	38.16	95.41%
	15	17	17	18	17	16	17	17	17	17	17	18	203	16.91	93.98%
計	50	52	51	57	54	54	57	57	57	57	57	58	661	55.07	94.97%

(上段 本園在籍 中段 地域小規模児童養護施設下段 全体) ※一時保護委託含

参考	平成 27 年度	在籍率	97.67%
	平成 28 年度	在籍率	94.25%
	平成 29 年度	在籍率	89.96%
	平成 30 年度	在籍率	92.74%
	令和元年度	在籍率	94.97%

(2) 入所について（最近の5年間）

	幼児	小学生	中学生	高校生等	合計	備考（措置変更）
平成27年度	0	5	4	2	11	3
平成28年度	3	3	5	2	13	1
平成29年度	5	4	7	2	18	1
平成30年度	3	0	4	2	9	3
令和元年度	2	6	3	3	14	3
合計	13	18	23	11	66	11

入所比率 過去 5年間 幼児20%、小学生27%、中学生35%、高校生18%
令和元年度 幼児15%、小学生43% 中学生21% 高校生21%

(3) 児童の入所理由（最近5年間の推移）

入所理由（主訴）	27年度	28年度	29年度	30年度	令和元年度	合計
家族環境						
養育困難				1	1	2
母の傷病	1		3	1	1	6
父の傷病						
本児の触法・虞犯	1	2				3
本児の発達障害	1				1	2
被虐待	8	11	15	6	11	51
里親不調						
施設不調						
母の家出						
母の就労						
父の就労						
親の死亡				1		1
父母離婚						
父母拘留						
合計	11	13	18	9	14	64

※ 被虐待 80%（主訴）

(4) 今年度在籍数（4月1日現在） 58名定員 50名在籍（ ）は一時保護委託

	幼 児	小 1	小 2	小 3	小 4	小 5	小 6	中 1	中 2	中 3	高 1	高 2	高 3	専 1	計
男	2	1	1	1	1	1	4	3	1	4	3	7	3	1	33
女	3	1	2	0	2	1	1	0	2	1	2	1	1	0	17
計	5	2	3	1	3	2	5	3	3	5	5	8	4	1	50

（令和元年度 幼児10% 小学生32% 中学生26% 高校生等38%）
（平成31年度 幼児10% 小学生32% 中学生22% 高校生等36%）
（平成30年度 幼児8% 小学生38% 中学生24% 高校生等30%）
（平成29年度 幼児9% 小学生36% 中学生31% 高校生等24%）
（平成28年度 幼児8% 小学生31% 中学生23% 高校生等38%）

(5) 退所について（最近 5 年間）

	幼 児	小学生	中学生	高校生等	合 計	備考 措置変更
27 年度	1	3	2	6	12	3
28 年度	1	1	3	10	15	1
29 年度	1	5	3	5	14	2
30 年度	0	2	2	5	9	3
令和元年度	2	1	4	4	11	1
合計	5	12	14	30	61	10

※令和元年度は家庭引き取り 7 名、進学 2 名、就労自立 1 名、養育家庭委託 0 名、他施設変更 1 名

※ 退所後のアフターケアの内容

人間関係の悩み相談、金銭的相談、就労相談、住居や身元保証相談、家庭関係
病気や健康相談、結婚離婚、入院対応 その他

①児童構成について

今年度の大きな特徴は、一時保護委託が大変多かったことである。8 ケースあり、そのうち 3 人姉妹が 1 ケースで、計 10 名が一時保護委託。5 名は他へ異動、4 名が入所に切り替え、1 名は保護委託のまま。この後、一時保護委託での入所予定がある。

退所については、7 月までに、中高生 5 名が家庭復帰で退所となっている。年度途中で一時保護委託を含めた児童の入退所が多かったホームがある。高校生の一時保護委託では、高校通学の保障ができたものの、児童が無断外出等をしたため、支援の難しさを感じざるを得なかった。児童間の暴言や圧力的なかかわりがあり、ホームの異動をせざるを得なくなった。また、性的な事故が発生し、児童同士が会わないようにする配慮を継続して行った。

②入所について

今年度は、11 名の入所（4 月 1 日から 1 月末まで）があった。（2～3 月にかけて 1 名の入所が予定されており、定員いっぱいになる。）そのうち一時保護委託から入所に切り替えになったケースが 4 ケース。3 月末入所の 2 名（他施設からの変更）も加えると、幼児 3 名、小学生 6 名、中学生なし、高校生 4 名で、小学生の入所が増えている。その他として、夏休み中の約半月の短期の入所もあった。

検討したが断ったケースは 2 件で、入所予定だったがキャンセルになったケースも 2 件あった。入所受け入れに当たっては、運営会議へのアセスメントシートの提出と確認を経て、職員会議で検討した。事前に聞き取った情報をなるべく盛り込んだシートの作成や、情報が少ない場合のオーダーを行なった。一時保護委託から入所に切り替える方向のケースも多くなっており、入所後の支援に繋げるようなアセスメントが必要である。入所にあたってのカンファレンスや関係機関との共有の場を持つことを必要に応じて行なうこととしているが、今後はどのケースでも対応するくらいで考えてもいいのではないだろうか。

入所依頼については、1 月末現在で、186 件来ている。（4 月 10 件、5 月 8 件、6 月 42 件、7 月 30 件、8 月 4 件、9 月 16 件、10 月 20 件、11 月 24 件、12 月 24 件、1 月 8 件、）昨年度より 31 件多くなっている。3 割が一時保護委託の依頼である。

③ 退所について

今年度は、年度途中の退所が 5 名（すべて家庭復帰 中高生）、年度末に見込まれる退所として、高校卒業後の進学自立 2 名、高校中退後の自立 1 名、家庭復帰 4 名の予定となっている。高齢児の年度途中退所が今年度は多かった。今後も高齢児の自立支援について引き続き課題として認識し、入所に対する児童の理解・納得とあわせて、生活の振り返りをしながら支援にあたっていきたい。

5. 職員

統括施設長	1名
施設長	1名
事務員	1名
栄養士	1名
児童指導員・保育士（男性9名・女性21名）	30名（うち3名育児休業）
家庭支援専門相談員	1名
個別対応職員	1名
基幹的職員	1名
里親支援専門相談員	1名
自立支援コーディネーター	1名
グループホーム支援員	6名
育児指導担当職員	1名
心理療法担当職員	1名
非正規心理療法担当職員	1名
非正規家庭支援専門相談員	1名
治療指導担当指導員	3名
宿直専門職員	13名
非正規事務職員	1名
非正規保育士・指導員	8名
非正規調理員等	1名
パート補助職員	4名
嘱託（内科医）	1名
嘱託（精神科医）	1名
職員合計	78名（正規職員 47名 非正規職員 31名）

（令和2年3月31日現在）

6. 自立支援・性課題支援・アセスメント

(1) 自立支援

①各児童への個別的な対応

入所児童の半数以上を中高生が占める中、個々のニーズや課題（特に高校生は進学を目指す児童、就職を目指す児童、医療的ケアや様々なサービスを必要とする児童）に合わせて支援を行ってきた。

今年度、3名（大学進学予定1名、専門学校への進学1名、就職予定が1名）が卒・退園の予定である。生活の場は、3名とも自活（一人暮らし）予定。（うち2名は調布市のステップアップホーム利用予定）。

今年度も卒・退園時の具体的な進路（生活場所も含め）を選択・決定していくこと、卒園後の社会生活（進学し続ける、就労（アルバイト）し続ける、家族関係、社会資源との連携など）の困難・課題に対する見立てを十分に持つこと、未成年での自活など今できることを積み重ねること、その後の支援の方向性（アフターケア）について計画立てて行うことを求められた。

②就労にむけての支援

高校生に対しては、①社会的なマナーや社会経験を積むこと、②人間関係を学ぶこと、③将来に向けてお金を稼ぐことを目的に、アルバイトを積極的に勧めている。今年度、17名の児童がアルバイトを経験し・継続している。

卒園生をみても、働き続けることが非常に困難な状況である。上記の3点の目的に加え、前向きに就労を選択するため、また働くことが生活の中心になることを少しでも実感する機会としても、これ

まで以上にアルバイトの重要性を感じた。

また、支援団体のプログラムを活用し、より就労意識が高められるよう取り組んでいる。

③アフターケアについて

ここ、就労を継続することが困難な卒園生が多い。特に対人関係におけるコミュニケーションにつまづき就労し続けることが難しく、そのため資金的に生活自体も継続できなくなるといった事が多かったように思う。卒園生の中には生活保護を受給に至った卒園生も少なくない。

ア) 個々のアフターケアに関しては計画に沿いながら支援を行っている。突発的な動きに関しては園長・主任に確認しながら対応してきた。

イ) 卒園生の会については、例年通り開催し全参加者 40 名。元職員・卒退園生の参加は 19 名、その他に卒退園生の家族も含めて 21 名が参加

ウ) 卒退園生の名簿の作成は行った。また、成人祝いの電報は例年通り送った。

エ) 調布市のステップアップホーム利用児童 2 名継続。

(2) 性課題への支援

子ども自身が自分の存在を肯定的に感じられるよう、褒める事や成長を喜ぶ事、生い立ちを振り返る事など様々な形で日々関わってくる事ができた。

日常的に「人権」や「性」「生」についても各職員触れてきているが、チームとしての意図的・意識的な関りとしては、まだ希薄な部分もある。

①入所時における対応

入所・退所に関する方針に基づき対応をしてきた。権利ノートや苦情・要望に対する説明は徹底してこられた。入所前に児童相談所から送られてきた児童表を読み込み、生育歴などアセスメントを行っているが、入所前のアセスメントから性課題に対して職員それぞれが意識して検討していく必要がある。

②生活の中での対応

ア) 居室・集団への支援

- ・性別に対して偏った支援などは見られず、男女平等や共生を伝えて来られている。
- ・部屋会や個別での話を大切にすることで、一人ひとりの意見表明権を保障してきている。
- ・年中行事の取り扱いについては、各ホーム工夫しながらすすめてくれた。
- ・自他の区別が出来る支援を大切にすることで、一人ひとりの大切さを伝えてきた。

③居室・ホーム内での個別対応

- ・個人の課題、発達に合わせた対応をチームごとに話し合い、必要に応じて全体共有しながら実践に反映させてきた。
- ・入所して間もない期間は、気持ちの変化や不安など特に注意して関わりを持っている。
- ・生い立ちについては児童の意向を確認しながら丁寧に進めてきている。
- ・性的問題行動については、聞き取りなど役割分担を明確化した中で迅速に対応してきた。ホームだけではなく全体化をし、具体的な対応方針をたてることができた。今後更に迅速で確実な対応を行っていくためにも、性的問題行動に対するマニュアル化を作る検討をしていく。
- ・衣類修繕や整備について、行っているがまだ十分とは言えない状況。特にタオルは長期間使用により劣化も目立つ。

④環境整備

- ・プライベート空間の保障は実践している。自他を同じとらえてしまう児童もいるため、なぜプライベート空間が大切なかは明確に伝えていけると良い。
- ・植物を育てることで自然の力や感謝を持って食べることが出来るように働きかけているが、ホームによって差がある。
- ・性に関する書籍の配置は、昨年から引き続きしているホームとしていないホームがある。必要性

に応じて利用していく為に、今後学園内の書籍を整備していく必要がある。視覚教材として活用しているホームもあった。

・掃除や片付けは自主的に出来るように支援している。

⑤学習会形式での対応

児童会のリーダーで話し合いを行い、性教育の方向性を確認(性に関わる対応方針に沿っての内容設定)し学習会を実施することが出来た。年齢構成やメンバーの特性に合わせて取り組みを検討して実施。子どもたちの反応も好感触で、しっかり取り組めた。

児童会で丁寧に報告書を作成したが、担当や日常生活への返し方や担当側の受け取り方が確立されていない部分では各児童の支援に十分に活用するまでには至らなかったところがある。

来年度は日常的な場面での性教育と、児童会で学習会を開いて行った事の意味やそれぞれの役割について具体化しホーム・児童会の担当職員が繋げ方やフォローアップに意識をしていけるとより支援の充実が計れると考える。また、性課題支援委員のメンバーも学習会への準備やフィードバックに参加させていただき一緒に取り組んで行けると学園全体としての意識向上に繋がるひとつになると感じているためぜひ参加させていただきたい。職員の知識不足や抵抗感が課題としてあがっているため、研修や勉強会で職員自身の強化が必要。

⑥職員研修

LGBTに対する学習を検討課題に挙げていたが、実施するまでに至れなかった。

⑦学園で検討が必要とされる事柄

「職員の性に関するトラブル防止判断基準」の振り返りをホームごとに実施したが、全体化はできていないため、性課題支援委員会を中心に全体共有を図っていく。

⑧他機関との連携

学校や幼稚園とは懇談会を実施し、子どもの課題や特性などお伝えした上で密に連携を取っている。今後、学園のアセスメントがより強化されていくと、さらなる連携が期待でき、子どもへの支援へ直接返していける幅が増える。

(3) アセスメントについて

入所依頼があり、検討にあげた全ケースについてアセスメントシートを作成し、運営会議を経て、職員会議の場での検討をした。この方法を始めて4年がたったが、児童表が届いてからなるべく早く検討をする必要があり、受け入れ予定ホームの職員とのケース共有の時間がなかなかとりにくかった。ホーム職員がアセスメントシートや児童票に目を通してもらうことを働きかけ、検討前の質問を事前に児相に伝えていけるようにしたい。アセスメントシートを改訂し、以前より情報の整理や、足りない情報の確認がしやすくなったと評価できる。事前面会報告や受け入れ方針については、面会后、入所前に作成してもらうことが定着してきている。

ホーム会議に園長・主任・専門職が分担して入ることはできている。十分な時間が取りきれないこともあるが、担当以外の職員の視点で会議に参加することの意味合いは大きい。特に、非常勤心理士は、出勤日数が少ない中で、またホームに入ってもらってのフィードバックの機会も取りにくい中での参加のため、今後も有効に使っていききたい。今後も会議の充実と児童への支援のために、お互いに積極的に意見を出し合っていきたい。

また、ホーム会議以外では、専門職とやり取りをすることをそれぞれの状況に委ねられているところが大きい。電話の活用や時間の組み立ての工夫も含めて、取り組んでいけたらよいと考える。精神科医には、夕食をはさんだ時間帯(17~19時)にホームに入ってもらい、コンサルテーションを実施した。必要に応じて、通院開始に向けた共有の機会を持っている。児童自立支援計画書の作成と総括については、できるだけ事前の意見徴収を行い、会議での確認時に深められるようにしたい。

7. 家族支援・家庭調整

今年度は2名の家庭支援専門相談員を配置し、ホームを分担して担当した。主任と担当と協働し入所調整、資料作成等を行った。

(1) 家族再統合に向けた動きと状況

今年度の家庭復帰を方針にあげていた5ケース（きょうだいケース含む）のうち3ケースは予定どおりに家庭復帰で進めている。きょうだいがいるケースについては来年度以降にきょうだいが家庭復帰を目指すところに繋げて取り組みを進めた。親子の差異を職員間で共有しながらすすめること、児童相談所との連携の難しさを感じることもあった。

養育家庭委託を方針にあげていたケースは3ケースであった。1ケースは本人の希望で委託を取り下げ、フレンドホームとしての交流を継続した。年度途中で家庭の変化があり、家庭復帰に方針変更したケースもあった。

面会交流については、外泊交流があるケースが15ケース（うちきょうだいケースが1）、面会だけのケースは28ケース（うちきょうだいケースが2）、全く交流がないケースは9ケースであった。年末年始に家庭で過ごした児童は7ケースであった。

(2) アセスメントの徹底

FSWの共有の為のミーティングを毎月ではないが実施できていた。全ケースについては昨年度に引き続き役割分担をした。担当との情報共有、自立支援計画書への反映の不十分さの課題への取り組みの一つとして、学園サーバーに児童情報フォルダを作成し、入所前から退所後までの情報の一元化を継続して実施している。カンファレンスの記録、方針変更などの情報を集めることを引き続き進めていきたい。次年度も、アセスメントを実施した後に、仮説を立て、意図的な関わりを持てることが、支援をしていく上で重要であることを念頭におきたい。

(3) 担当職員との連携

年度の始めに担当とFSWで方針のすり合わせを行い、自立支援計画書の作成にあたっての意見を伝えた。今年度は新入児が11ケースであった。年度途中の新入所の自立支援計画書策定において意見を十分に共有できないことがあった。方針に掲げているが、親御さんと「共に子育てをする」という考え方を大切である。親子関係を調整していく中で、一つ一つのやりとりに反映されるという実感があった。

(4) 児相との連携

児童相談所との関係は概ね良好であった。児相との役割分担が明確にされていること、目標を確認できるような連携をとっていきたい。特別区児童相談所設置に向けて、引継ぎ資料を担当と作成した。

(5) 親への働きかけ

学園保護者会を第1回6月29日(日)午後実施した。第1回は7ケースの参加だった。昨年度は保護者向けにアンケートを実施し、第2回のテーマ設定を行った。今年度はこれまで参加が難しかった親御さん向けに内容を変更して実施した。そのため例年よりも時期が遅い2月の日程になった。

親子またはきょうだい、面会交流の機会としての3階の利用状況は、18家庭20名、宿泊での利用が6家庭、面会での利用が18家庭となっている。宿泊38日、面会78日、のべ116日の利用となっており(1月末現在)、昨年度と比べると宿泊日数は増え、面会日数も増えており、全体としては利用が増えている。面会・外泊簿の記入については昨年度記入を徹底するため声をかけていたが、次年度も引き継ぎたいところである。

8. 中学校卒業、高校等卒業後の進路

(1) 中学校卒業後の進路

今年3月、中学3年生が卒業時4名在籍し無事全員高校等に進学が出来た。担当を中心として親や児童相談所、学校の担任と常に連携を保ちながら進路指導を行った。学習塾や夏冬の学習ゼミ、進路先見学などにも精力的に取り組んできた。また、高校卒業後に進学を希望する児童も増えてきている。

	全日制高校	定時制高校	専門学校	通信制	特別支援	就職	総数	備考
27年度	1	21		1	1		5名	私立・都立高校
28年度	2	1					3名	私立・都立高校
29年度	4		1	3			8名	私立・都立高校
30年度	2	2		1	1		6名	私立・都立高校
令和元年度	2			2			4名	私立・都立高校
合計	11名	5名	1名	7名	2名	0名	26名	
進学率	42%	20%	4%	27%	7%			

過去5年間の高校進学率 100% (専門学校入ると 100%) 令和元年度高校中退率 6%

(2) 中学校卒業後高校卒業後の進路

今年度も中学一年生から高校三年生までの児童に対して自立支援シートの作成をお願いした。中学1年生、高校1年生は年一回記入してもらい提出してもらう。中学2年生、高校2年生の児童は年2回記入してもらい提出。 中学3年生、高校3年生は運営会議で年2回論議し進路を決定してきた。基本的なスケジュールは方針に上げている通りに概ね進められた。進路支援に対しては自立支援コーディネーターとしてホーム担当者と協力しておこない、ケースにより児童とのやり取り、担当と学校への同行、市役所などの公的機関への同行などを行う場合などがあつた。そして、幅広い進路の中から児童一人ひとりにあつた方針を立て、ホーム担当中心に支援を行つてきた。

(3) 高校卒業等後の進路

① 専門学校への進学を進める進路支援

進路選択の際は、運営会議・職員会議も含めて検討し決定している。申し込める奨学金の応募と自立生活スタート支援事業、日本学生支援機構の給付型の申し込み等金銭的に困らないように対応することができた。(高3男子)

② 就職活動において(農家希望)、児童自身がやりたいことと現実的にできることを精査し、支援を組み立て、他機関連携(若サポやB4S等)を図りながら本人の就職決定を行うケース。(高校生男子)

③ 措置延長をおこない、専門学校へ進学するケースだが、措置延長を行つたことにより、金銭的に厳しくなり、アルバイト等でしのぎながら、高等教育無償化の制度を利用するケース。(19歳男子)

④ 高卒認定試験を受けた児童に対して奨学金の説明や寄附物品の対応、進学した後の高等教育無償化制度の対応を行う予定。(18歳女子)

《奨学金制度の利用状況》

雨宮児童福祉財団修学助成、JX、未来のつばさ自立奨学支援制度、日本学生支援機構など

《進路について》

高校3年生男子・・・措置延長をおこない専門学校進学

高校生男子・・・農業就職

高校3年生女子・・・高卒認定合格後、大学進学

9. グループホーム養護の発展

各ホームや地域での生活には、児童・職員ともに定着してきている。児童の自立支援の観点からするとグループホームでの養護は有効であり、生活自立や将来に目標設定しての意欲向上に効果を上げている。

その中で、家庭的養護の目指している生活環境や、人間関係の構築、分散しているからのリスクマネジメント、ホーム間や担当職員の連携強化などの課題にも、積極的に取り組んでいる。また、グループホーム養護における地域との関わりを最大限に活用発揮する試みは以前からすると進みつつあるものの、今後より一層各ホームの安定と地域との連携について深めていく必要がある。

今年度、第八分園（さくら）として国型小規模児童養護施設（賃貸物件）を開設した。今後も引き続き他グループホームの施設整備の計画を策定し、取り組む。

二葉学園の養護（社会的養護）の水準を上げるべくより一層の努力・研鑽が必要である。職員としての規範意識、倫理観の向上・徹底が子どもの権利擁護の根底にあることを再認識せねばならない。そのため現在のグループホーム実践が子どもの過去、今、未来の幸せに寄与するものでなければならない。

10. 主な行事報告

- | | |
|---------|---|
| 5月から6月 | 各居室のレクリエーション |
| 7月～8月 | 夏の行事
幼児グループ（7月22日～24日）、自転車プログラム（7月29日～30日）、写真コラージュ作成プログラム（8月1日～4日）富士五湖徒歩ピログラム（8月5日～8日）キャンププログラム（8月9日～12日） |
| 7月から3月 | 児童会の取り組み |
| 8月25日 | 地域バーベキュー大会 |
| 10月27日 | 40km強歩 |
| 12月21日 | クリスマス祝会および会食（府中市ルミエール） |
| 1月から2月 | 冬の行事
・雪遊び（1月25日） ・中高生スキー（2月8日～9日）
・スケート（1月19日） ・小学生スキー（2月22日～23日） |
| 3月10日 | 卒園生を送る会（新型コロナウイルスの影響で縮小開催） |
| 3月上旬～下旬 | 各居室レクリエーション 外出行事は中止した |
| | その他、招待行事、季節行事あり（観劇、野球、サッカー、コンサート等） |

(1) 今年度の行事について

- ・各ホーム行事にいて、ホーム運営方針に沿って取組むことできている。
- ・夏行事・冬行事に関しては、行事検討委員会にて議案提案を行い、行事ごとに場所日程等の調整を行い進めることができたが、安全対策上における報告・連絡・相談に対する甘さが出てしまったことは、今後の行事運営に反映させて行く必要がある。
- ・提案から三年目にして、ようやく40km強歩の完歩が達成されたことは、参加した児童・職員にとって、貴重な体験となった。
- ・クリスマス会・卒園生の会・卒園生を送る会・地域BBQについては、各責任者・担当者を中心に目的に沿って取組むことができている。

(2) 夏行事プログラムについて

- ・職員全体に投げかけ、プレゼン方式を今年度も採用したが、現実的には然程多くの提案はなされ

ず、実行委員会から実質提案している状況となった。

本来であれば子ども達とチャレンジしたいこと、一緒に取り組みたいことを計画し、そのプログラムの内容の中に、子ども達の意見を反映できるような計画がなされれば良いのだが、そこには至っていない現状は否めない。

プログラムの立案をしっかり職員で行い、それに対し、夏行事プログラム実行委員会が整理を行い、各プログラム担当者等割り振りながら、実施までに練り上げ、子どもを巻き込みながら、取り組むことを今一度定着させる必要がある。

(3) 日常業務と行事のバランスについて

・日常業務と行事のバランスについては、一定の職員に負担が偏らないよう配慮が必要であり、引き続き職員間での状況把握が必要である。

・行事に対する子どものニーズがある中では、これまでの学園が取り組んできた強みを活かせる情報共有を行い、印象的な体験ができるプログラムを考案していきたい。そのためにも計画的な進捗管理が必要である。

11. 食生活の充実

今年度、法人の重点課題の取り組みとして事業所内で食生活に関するアンケート（意識調査）を職員に対して実施した。新型コロナウイルス感染症の状況の影響で、その集計資料を活用した全体論議ができずにいるが今後活かしたい。

(1) 食事関連業務の完結

例年通り、各ホームに直接関わる職員や家事援助者が、献立作成・買い物・調理の一連の流れを行ってきた。本園においては、業者との食材取引を毎月3～5回で継続。食費の使い方などは、フリーや家事援助者を含めたホーム内で共有してきた。

① 献立作成

- ・各ホームが子どもの嗜好を取り入れ、希望メニューや誕生日食も組み入れるなど、日々工夫しながら食事提供をしてきた。
- ・旬の食材や行事食も取り入れ、季節感や食文化を伝えていくことを大切にしたい。

② 食品の購入

- ・冷蔵庫内の在庫などを確認してから購入しているが、寄付なども多く、使い切れずに期限が切れてしまうこともあった。賞味期限切れを提供してしまうヒヤリハットも数件あり、食材管理や購入量などの調整が出来るとよい。

③ 調理・片付け

- ・ホームに配布している「家庭でできる食中毒予防の6つのポイント」を押さえた上で、調理や片付けに取り組んでもらった。

④ 実施献立表への記入・活用

- ・記入については、ホーム間で差があった。意識付けを促すとともに、紙ベースからの変更なども今後は検討していく。
- ・点検済みの実施献立表を本園事務所で閲覧できるようにする予定だったが、整備出来ていない。

(2) 食環境の整備

① 台所回り

- ・整理整頓を心がけ、使用後は清掃し、次の勤務者が使いやすいように整えてきた。
- ・調理家電、調理器具などは必要に応じて、買い替えを行っていた。

② 食卓

- ・清潔で明るく楽しい雰囲気のもと、食事が美味しく食べられるよう、盛り付けや壁の装飾など、

各ホームで工夫をこらしていた。

- ・食卓での会話を大切にし、好き嫌いやマナーへの声掛けも同様に意識してきた。
- ・アルバイトなどで帰宅の遅い子どもの食事は温め直して提供、職員と一緒に食べなくても、食卓に座って会話をするなどして過ごすように配慮した。

③食物アレルギー等への対応

- ・食事に配慮が必要な児童に対しては、医師の診断や指導に従って対応した。
児童部会専門職委員会の看護師グループで「児童養護施設における食物アレルギーガイドブック」を作成中なので、今後活用していきたい。

④衛生講習の実施

5月30日の職員会議内で資料を配布し、説明を行った。

⑤非常食の備蓄

- ・長期備蓄用の保存食については、調理室内の食品倉庫や各グループホームで管理中。
- ・寄付の缶詰やレトルト食品などで期限に余裕のあるものは備蓄としても保管し、期限が近くなったものから配布して消費してもらった。

(3) 食育の取り組み

各ホーム、子どもと一緒に買い物や調理をする機会を設けていた。子ども自らが積極的に台所に立つこともあり、日々の養護養育の中で取り組みが進められている。
夏行事や自活訓練の取り組みの中でも、食事作りを行う機会がそれぞれあった。

(4) 調理職員からの支援

①ホーム訪問

10ホームになったことで、隔月5ホームずつ回ることを目標としていたが、定期的な訪問が出来なかった。訪問時は、チェックリストを用いての台所やその他水回りの衛生チェック、実施献立を見て食事提供状況の確認を行った。

夕食場面に入る計画を立てられておらず、次年度は6月以降で計画したい。

②食の意識調査アンケートの実施

食生活について、学園全体で取り組む一環として、意識調査と職員会議でのグループディスカッションを提案。意識調査は9月下旬～10月にかけて実施し、回答率90.9%となった。集計結果報告書の作成も行い、それを基にしたグループディスカッションを実施予定。

③情報の発信

- ・ホーム訪問時やホーム会議の場において、必要に応じて情報の発信を行ってきた。
- ・昨年同様、食だよりの配布し、事務所前にポスターなどを掲示した。
- ・高校生会の依頼もあり、一人暮らしにおける食についての資料提供を行った。

(5) 調理室の活用

今年度も地域BBQなど学園行事を中心に活用。調理器具の保管場所にシールを貼って、調理職員以外にも保管場所が分かるように整備を進めた。

12. 健康管理

毎日の健康観察・排便・入浴指導、寝具の日光消毒、年2回の健康診断の実施、児童は年4回の細菌検査、職員は毎月の細菌検査の実施、流行性疾病の予防、害虫駆除等実施した。施設内のみの健康管理にとどまらず、少しでも健康状態に異常が見受けられる場合は主治医院への通院や救急病院への通院等早期対応に心掛けている。さらに病状や通院状況についてそのつど親や児童相談所の担当福祉司、学校の担任への連絡に努めている。

低年齢児や内部疾患治療中の児童を抱えていることも踏まえ、とくに健康管理を重要な位置づけとして取り組んだ。また、インフルエンザ対策として、原則保護者と確認が取れている児童全員にインフルエンザ予防接種を行なった。

新型コロナウイルス感染症の拡大に全事業所挙げて取り組み、基礎疾患を持った児童を含めて、その感染の抑止に取り組む。

13. 防災活動とリスクマネジメント（事件事故対応）

毎月の防災訓練を実施し、避難、誘導、初期消火、通報訓練など行った。大地震対応も含めて非常食の確認、補充についても実施した。また、今年度も夏の行事前には消防署員を招いて「救急技能講習」を行い、救急方の講習会を開催した。毎年1回行われる、地域の総合防災訓練は台風接近で中止となった。10月には多摩川増水により、流域にある2ホームは、1日本園に避難した。地域においては今後、上石原まちづくり協議会や自治会との協働のもと地域ぐるみの防災活動に参画していく。本園が地域の防災拠点のひとつとなれるよう取り組んでいく必要がある。

今年度の事件事故報告は児童のけが、児童の自転車接触事故、万引き事件、小学生低学年の性的な事案、児童間の暴力、児童の無断外泊、外出（警察による補導、保護）などであった。

ヒヤリハット事例については、各ホームで起きた事例をホーム日誌に記入する取り組みを徹底することからスタートさせ、各ホームで起きた事例のスピーディな全体での共有とその活用に努めている。しかしながら、報告をあげる意識の向上については引き続き課題がある状況であり、その分析にも取り組まないといけない状況ではある。

リスクマネジメント委員会を定期開催しながら、事件事故報告、ヒヤリハットの取り組みを確実に展開していくとともに、一つひとつの事例に丁寧に関わり、事件事故の予防の取り組みに力を入れていけるようにしていきたい。職員会議や運営会議において事例を報告・検討し、速やかに共有し再発を未然に防ぐ努力をするとともに具体的な対応策を検討し実施していく取り組みを強化する。

また、情報化の中で報告の上げ方についても、より効率的な方法の検討をおこない、東京都や児童相談所および第三者委員会等への報告を頻繁に行い外部からの助言を得ながら、安心安全が担保できる施設づくりをめざしていきたい。

①ヒヤリハットの集約及び検証

今年度から特記事項についても項目ごとに集計し月ごとの傾向が分かりやすいよう改善した。ヒヤリハットにあげられた事柄から具体的な対応策や前年度の翌月の分析も併せて月1回職員会議で、共有することで注意喚起を行うことが出来た。また、分析をもとに題材を絞り月に1回ペースで各ホームにポスター等をFAXして注意喚起を行うことが出来た。

向精神薬を服薬する児童が増えてきたこともあり、服薬マニュアルを作成した。

ヒヤリハット・特記事項件数（1852件）

4月/146件、5月/127件、6月/180件、7月/167件、8月/215件、9月/145件、10月/179件、11月/144件、12月/142件、1月/163件、2月/137件、3月/107件 月平均154件

ヒヤリハットと併せて特記事項についても項目ごとに集計し、月ごとに内容の傾向が分かりやすいよう改善した。年度初めや長期休みの月はトラブルが多くなる傾向にあった。

来年度の課題として、以下にあげる事に取り組んでいきたい。

・今年度から集計と併せて具体的な対応策や注意喚起のFAXを行ってきたがどの程度、各ホームで取り組みがなされて、事故防止に繋がっているのか聞き取りを行い、集計・分析の方法や注意喚起の方法を検討改善していく。

・服薬マニュアルに沿った服薬管理がなされているか各ホームに聞き取りを行い、必要に応じて修正を行っていく。

②事例集の作成

昨年度からの取り組みとして、事例集の作成をあげており、他施設の事例集やまとめを基に議論をしてきた。

第三者評価や東京都査察指導では、児童ごとの分析など、月ごとの集約から更に傾向を導き出す作業の提案が出されており、必須事項となっている。今年度は、傾向を導き出す前段階として情報を収集することで委員会の中で確認しすすめてきた。

14. 主な環境整備について

必要に応じて各居室・ホームの整備を随時行なった。グループホームについては老朽化が進んでいるホームや児童の状況やニーズと部屋数やスペース等の環境が十分でないホームも出てきている。児童や職員の労働環境としての生活環境を整える必要がある。次年度以降、グループホームの整備を計画的にすすめていく。

第三者評価の利用者評価アンケート（入所児童対象）において、「生活環境、整理整頓が行き届いているか」は受若干増えている。

15. ボランティア・実習生の受け入れ

(1) ボランティア

①受け入れ対応について

ボランティアの受け入れについては、「受け入れまでの流れ」に沿って概ね行うことができた。ボランティア希望の連絡を受けた時は、口頭引継ぎだけではなく、受付ノートに記載し共有を図ったが、定着しなかった。しかし、ボランティア担当が本園勤務だったため、役割分担が行いやすかった。

第三者委員からの提言書を受けて文章としてボランティアの方に配布をして周知した。また、昨年度のトラブルを受けて『ボランティア活動にご協力いただく皆様へ』の訂正と修正を行った。また、身体接触を伴うかわりについて性課題委員と検討して追記した。訂正した内容をオリエンテーションの際に説明を行うことが出来た。

次年度、ボランティアの方の個人情報の取り扱いについて文章として明記していく。

②児童や部署とのマッチングについて

年度始めに、ボランティア状況の一覧の表を作成し、ボランティア希望の児童も記載した。マッチングの際は、表を基に検討することが出来た。各ホームとボランティアごとに担当者を決め、開始一か月後と学期ごとにボランティア状況把握のために連絡を入れた。しかし、ボランティアの方によっては、電話連絡がつきにくい事もあり徹底することは難しかった。しかし、担当を決めた事でホームとのやり取りはスムーズで状況の把握が以前よりも出来た。

ボランティアの方によっては、複数名の個別ボランティアをお願いしたり、必要に応じて再マッチングを行った。

③ボランティア懇談会

1回目（7月6日）5名、2回目（1月18日）10名のボランティアの方に参加して頂き情報共有の場として有意義な時間が持てた。今後も、年2回の実施を目指したい。年度初めに懇談会の日程を決めていたこともありスムーズに計画を立てることが出来た。2回目は懇談会の1ヶ月前に郵送して早めにお知らせした事も有り、新規のボランティアの方も含め多くのボランティアの方に参加していただけた。ボランティアの方からホーム担当職員とボランティアの進め方等相談したいという意見が多く出ていた。

④ボランティア希望の状況

年度を通して、多くの方からボランティア希望の連絡を頂いた。今年度24名のボランティアの方が新規で登録を行った。アクセサリ作りやアロマボランティア等個別以外のボランティアも多く開始した。

⑤個別支援以外のボランティアその他

卒園生によるダンスと発表会、伝承遊び、英語、カットボランティアとは連絡を取りつつ行なってきた。絵本の読み聞かせの方には、地域ヨガでの保育にかかわってもらった。

⑥行事ボランティア

夏行事3名。冬行事3名のボランティアの方に参加してもらった。学生のボランティアの方の多く、テスト期間や補講日と重なる事も多く、付き添いのボランティアが決まるまでに時間がかかった。行事ボランティアが必要になる場合は時期を配慮していく必要がある。また、行事ボランティアが可能な方を一覧にするなどして、スムーズに依頼が出来るように工夫することが必要である。

(2) 実習生

①実習指導担当者会議の開催

7月と11月に予定していたが、今年度も7月の実施が出来なかった。実習生担当が全員集まる機会は11月の次年度受け入れ検討の際でしかなかったが、難しいケースの相談などは顔を合わせた際に行うよう心掛けた。

②実習受け入れホーム担当と実習指導担当との連携

中間やまとめの振り返りにホーム担当者に同席してもらうことを今年度も目指したが調整が難しい場合が多かった。その時にも事前に電話連絡などで実習の様子を聞き、受け入れホームと連携して実習生の対応にあたることができた。また、実習生自身が課題を抱えているケースも多くなっており、中間、まとめ以外でも日常的に情報共有を行った。

性課題支援委員会から提示された「職員の性に関するトラブル防止の判断基準」について事前オリエンテーションの資料に記載し、もれなく実習生に伝わるようにした。

③人材育成

今年度も実習生から人材育成を行いボランティアや代泊につなげていくことができるようにと、希望調査の紙を学生に渡す取り組みを行った。しかし、ボランティアや代泊、就職に繋がるケースが少なかった。引き続きボランティアや代泊、引き続き働くことができる人材の育成という観点ももって実習生受け入れや実習指導をしていきたい。

・実習指導者研修の受講について

今年度受講者おらず。今後実習指導者になることができる職員を育成していく為にも、今後も社会福祉士資格取得者は実習指導者研修を受講していただきたい。

④書類の管理

書類の紛失が無く管理できた。来年度も引き続き、徹底した書類管理をおこないたい。

・今年度実習生受け入れ状況（人数・延べ日数）

第一分園	2名	(42日間)	
第二分園	0名	(0日間)	
第三分園	3名	(46日間)	
第四分園	2名	(35日間)	
第五分園	3名	(45日間)	
第六分園	4名	(75日間)	
第七分園	3名	(48日間)	
第八分園	2名	(35日間)	
本園男子	0名	(0日間)	
本園女子	3名	(39日間)	計22名

⑤ その他

今年度、実習生の見ているところで児童間の性的事故があった。翌日実習日誌を見たときに職員が事故を知ることになった。有事の際は速やかに職員に報告、相談することが徹底できるよう、実習オリエンテーション等での伝え方を工夫していく必要がある。

16. 東京都の査察指導結果及び第三者評価、苦情解決

(1) 東京都査察指導

東京都の査察指導において文書指摘事項として、「避難訓練の際、消火訓練は必須だか行われていない月、ホームがあった」。その他口頭での改善課題は数点指摘をうけた。「アフターケア費の支出のガイドラインの策定をした方がよい」「ヒヤリハットが多角的に集計されやすい仕組みとその分析、対応策の検討」「宿直許可と実態が合致していない（そのことを念頭に置くこと）」「個々の職員について育成目標を設定し、それに沿った研修計画の策定を行うこと」「新人職員のOJTの記録を残し、施設長も確認できるようにすること」「専門職(心理職等)のかかわりが記録からは読み取りにくい部分がある。支援にかかわる重要な会議（方針検討・変更・決定のプロセス）についてしっかりと記録すること」

に「小口会計のWチェックの方法と取り組みができています」「帳簿・証票管理についてわかりやすく整理・保存され、すばらしい」「他施設に異動した子へのアフターケアをしっかりとやっている」の評価、助言をいただいた。

(2) 第三者評価

「東京都福祉サービス第三者評価」については今年度、「株式会社地域計画連合」に依頼実施した。

全体の講評については、特によいと思う点「地域小規模分散型の児童養護施設の実践を活かし、子育ての総合事業を行う未来を見据えている」「地域小規模分散の価値と、分散化リスクを減少させるべく、現場の動き易さを重視し、多様な人の関りを仕組み化している」「家庭的環境の中で、子ども1人ひとりの自立心が育まれ、年齢に応じた心身の成長がみられている」であり、さらなる改善が望まれる点について、「域分散型の児童養護施設として、現在の取り組みを活かした中長期的なリスクマネジメント対策を期待したい」「支援のゴールは子どもの未来にあり、子どもの宝物となり、職員の誇りとなる養護を今後とも継続しさらに展開してほしい」「事業計画における居室運営方針の比重を高め、ホーム中心の方針・計画・評価をバックアップする仕組みを期待したい」と指摘を受けた。

また、運営管理面では53項目中48項目が該当し、5項目が非該当であった。非該当の項目として、「事業所の求める人材像に基づき人材育成計画を策定している」「事業継続計画（BCP）を策定している」などであった。利用者サービスは全項目該当していた。

それらの指摘等を参考にしながら、次年度事業計画と実践に反映した取り組みを展開していく必要がある。

<過去5年間の第三者評価実績結果>

	運営管理部門	サービス部門	利用者調査	評価機関
平成27年度	62/65項目	78/78項目	肯定78%・否定7%	(株)IMS ジャパン
平成28年度	63/65項目	78/78項目	肯定61%・否定11%	(株)IMS ジャパン
平成29年度	78/78項目	78/78項目	肯定54%・否定19%	(株)IMS ジャパン
平成30年度	45/53項目	70/70項目	肯定65%・否定4%	(株)IMS ジャパン
令和元年度	48/53項目	70/70項目	肯定66%・否定8%	(株)IMS 地域計画連合

※詳細はインターネットで「東京福祉ナビゲーション」(福ナビ)を参照

(3) 苦情解決

①委員会、会議などの開催について

ア) 事務局会議と臨時即応体制：

- ・定例会議を毎月開催。対応は、苦情解決責任者（園長）の指示のもとで行われた。

イ) 第三者委員会

- ・年6回開催予定だったが、12月開催の日程調整がつかず、5回の開催になった。

②活動内容について

ア) 苦情受付事務局会議

- ・苦情件数は、グループホームから5件出された。
内容は、子ども間の暴言・暴力・関わり方（それに対する担当職員の対応も含む）3件、担当職員との関わり方1件、その他（ルール、学校、家族関係など）1件であった。解決済みが4件。件数は、昨年程度であり、例年より少なかった。
- ・児童向けに苦情受付と第三者委員の説明、ポスターの提示、苦情用のカード（こまもんカード）の全児童への配布を年度当初に行った。

イ) 第三者委員会が子どもや園内の様子をみること

- ・子どもと第三者委員との面接を実施（2月現在、1ホームが未実施）。
- ・昼食時のホームへの訪問機会は1回行われた。
- ・例年参加していただく行事の地域バーベキューとクリスマス会にも参加していただいたが、日程上参加できない委員もいらした。

ウ) 第三者委員と職員の面接

- ・個別面談は、10名実施。常勤4名、非常勤職員6名（内、宿直アルバイト4名）。
- ・本年度、第三者委員を若手職員にも知ってもらうことも目的として、1年目～3年目それぞれの年代でのグループ面接を行ってみた。
- ・委員との職員面談を年度末に実施したため、次年度初めに、委員から実施してみてどうだったか、次年度活かせるものがあるかなどは改めて検討をする。

オ) 第三者委員の提言書を受けての取り組み

- ・昨年度の提言書を受けて、内容に関して検討して、第三者委員にも返答を行い、園内でも取り組みをしている。

カ) 子どもの権利擁護に関する動き

- ・東京都の権利擁護係による施設巡回事業（小学生～高校生まで対象。権利ノートを用いての児童の権利についてのレクチャー）を実施。その際に、権利ノート所持の確認を行った。
- ・権利に関する取組を児童会で実施。権利擁護委員会は内容確認のみになっている。

キ) 子どもの権利侵害にあたる出来事に対する職員の動き方について

- ・苦情受付業務以外の児童の権利侵害について、苦情受付には出てこないが、児童同士の暴言・暴力・圧力的関係性もあり、定例会議で状況確認はしている。

17. 将来像検討の取り組み

中長期計画全体の進行管理については、昨年度、中長期計画に関わる部署の代表者で構成する会議を設け、そこでそれぞれにおける五カ年計画を立てた。それを各部署の方針に落とし込み、それを中間総括・総括することで進行管理を行うことにしていたが、分かりにくさが強くなってしまった。そこで総括時には中長期計画に関わる部分について抽出したフォーマットを用意し、全体共有できる形を作った。

本園機能の検討に向けて、まず中長期に掲げている「総合的な子育て支援施設」とはどんなものかのイメージを少し具体的に作る取り組みを行った。

けやき・すみれの方向性の検討について、それぞれの移転について確認を行った。けやきについては、園内では移転について確認をしていたが法人での検討まで整えられなかった。すみれについては物件を当たっても適当な建物が見つからない状態であったが、年が明けてから不動産屋より飛田給の物件について打診があった。そこについて進められるかの確認を現在行っている。

18. 職員育成と研修及び職員のメンタルヘルス

(1) 職員育成・研修

「子どもの権利を護り、地域の子育て支援の対応（ソーシャル・ワーク）ができる、する事業所を目

指す。入所措置もその一端として認識する（入所施設からの変革を求められている）。また、その事業を展開していく上で必要な人材を確保・育成していく」

法人理念・学園理念・事業目的をしっかりとふまえ、学園の支援を形にしていくため各階層別研修やスキルアップ研修を行いながら、職員個々の専門職としての質の向上及びチーム力向上をし、振り返りを行いながら支援を実践してきた。

①法人・学園の理念については、年度初めの職員会議で統括園長から話をしてもらい、理念、事業目的をふまえて働くことができる職員像を目指すものとした。

②各経験年数別研修

・新任研修…年間を通し、新任職員の目標に達することができるよう取り組んだ。

・今年度、朝枝精神科医師による講義を実施。

・1～2年目研修…6月19日 講師：都留和光二葉乳児院院長「自己覚知」

9月19日 講師：朝枝清子医師「発達障害」「精神疾患について」

・3～5年目研修…1月28日 「実際の事例をつかってケース検討」

・6～8年目研修…園内交換研修

働き方の振り返りや他ホームへの気付きについては、全員が交換研修終了に事後の話し合い実施予定。

・リーダー層研修…4月23日 講師：尾崎眞三先生「チームビルディングをしていく上でのマネジメントとルーティンの徹底について」

③全体研修…1月9日 講師：明星大学教授 川松亮先生「特別区児童相談所設置に向けた取り組みの現状と児童相談所と児童福祉施設の連携」

・全体研修は実施直後の自分自身の振り返りや気付きに大きくつながっている。効果測定の実施方法についても検討。

④つながりパートナー…孤立感の解消や様々な問題解決方法や視野・視点の広がりを持つために、新任職員5名が実施。月1回程度実施するため、次回日時を決定し次月勤務に組み込み、実施予定表への記入をすることとしたが予定通りに実施できたことは少ない。回数が少ない中でも、この取り組みの意義は大きいとの意見は多い。来年度も継続して実施する。

⑤ふりかえりノート

・個別研修計画書とふりかえりのための各シートで構成されていたが、今年度も各シート記入と活用にはほぼ至っていない。当該養護主任との面接で課題の明確化と研修計画を立てた上で研修に望み、振り返り、日々活用できるものとするための取り組みの具体化を挙げたが取り組めていない。中間総括で面接の組み方、進捗状況の把握検討を後半期の動きに入れていたが、部分的確認しかできてない。使いにくさの意見は多くある。常に身近に使っていけるようなものとするために、今年度の課題は今年度内に取り組む。

⑥ 外部研修…職員から希望を募り目的を明らかにして全体確認してすすめた。

⑦ 研修報告…研修終了1週間以内に研修報告書を作成し、確実に全体化するために運営会議に提出としていたが、ほぼ実施されず。全体報告は、学園代表として研修に参加する者の重要な責務である。月初めの拡大運営会議でその月の外部研修参加者とテーマを確認し、研修報告に対する意識を上げ、提出を促していく。

(2) ケースカンファレンス

日程	ホーム	内容
6月6日	第七分園	家庭関係調整について（小1）
6月20日	第三分園	本人の適切な家族の理解（小4）
7月11日	本園男子	大人との信頼関係が薄い児童とのコミュニケーションの取り方（小6）
8月29日	第三分園	自己決定が苦手な児童の進路選択について（高3）

9月12日	本園女子	自身の行動や傾向についての本児との振り返り方（中1）
10月17日	第六分園	家庭復帰に向けて、本児、家族への支援（中2）
11月21日	第五分園	家庭復帰に向けた家族関係の再構築について（年中）
12月26日	第一分園	ホームから離れて生活をしている児童とホーム全体への支援（小3）
1月16日	第八分園	攻撃性のある児童に対して低学年で出来る支援（小1）
2月6日	第四分園	衝動性、コミュニケーションに課題のある児童への支援（小4）

ホームの状況が厳しく準備の時間を取れないこともあったが、タイムリーに現状への意見を求められたことはよかった。事後の振り返りは出来ているところと出来ていないところがあった。

アフターケアのケースや里親委託のケースについても、ケースカンファとして実施出来たら支援の検討の幅が広がると考え、専門職からは提起していきたい。課題としては、職員会議で取り上げる議題整理を行なうことであると考え。

ケースの検討という点では、グループ会議の活用によって個別のケースの議論を行なったところがあった。専門職から必要な場合に発案してもいいのではないかと。

(3) 職員のメンタルヘルスに関する取り組み

ストレスチェックについては、衛生委員会で確認しつつ実施した。体制整備については、衛生委員会を組織して取り組んだ。今後、規定の明文化を併せて行なう。

働き方検討等において、検討を行い、労働環境等の整備の検討を行った。休みが取りやすくなった等の意見が聞かれるようになった。静養室の使い方や職員の休憩室の整備等の検討を行い、次年度具体的に対応する。

19. 第三者委員会の取り組み

第三者委員会は年5回開催した。

(1) 第三者委員会

第三者委員に子どもや園内の様子をみていただくために昼食時にホームを訪問していただく機会を1回持つことができた。クリスマス会や地域バーベキュー、ホームパーティーにも参加していただいた。11月～12月に第三者委員と子ども（全児童）との個別面接と初めての試みになるがグループ面接（中学生、高校生）を計画し実施した。

(2) 第三者委員と職員の面接等

職員と第三者委員との面接については、希望者との個別面談（7名）と1～2年目職員のグループ面談を行った。職員全体が受けられる機会としており、常勤職員以外にも非常勤（家事援助職員、代泊職員も含め）が受けている。相談の機会でもある一方で、第三者委員が園内の理解を深める機会になるので、もう少し受ける人数が増えると良いと考えている。次年度も引き続き取り組む。

・提言書について

第三者委員会から毎年当事業所の運営・支援に関して提言をいただいている。

今年度（2019年度）は

- 1、子どもの生活に関わる各事項について、子どもの意見表明権を保障しながら、見直すことの検討①「門限の時刻設定（特に小学生以下の児童について）」②「高校生以上の子どもが生活するホームの玄関鍵を各自で持つこと」
- 2、子ども達の態度や職員の対応についての説明共有のあり方
- 3、職員の人材確保の3点について提言を頂いた。

20. 子育て支援、里親支援、地域連携、関係機関、地域交流事業等

(1) 児童相談所

各関係機関との連絡調整の中心として、担当福祉司とは日常的に連絡を取り合うこと、有事の際にも連携をとりながら進めていき、児童の支援につなげることができた。児童相談所との連携強化について、事業所の体制の強化や人員の増員等取り組む必要がある。児童自立支援計画等を通じて、どのような支援が必要であるのか共有し、連絡・報告・相談のほか、心理判定、心理面接、治療指導科、家族再統合プログラムなども利用し取り組んでいくことができた。

また、個別一人ひとりのケースについて、担当福祉司とのやり取りができていないか、振り返りしながら子どもや家族への支援を行うことができた。児童相談センターの治療指導課の宿泊治療(ばお)の利用も、協議しながら進めることができた(2ケース)。また、職員の研修を2名児童相談所には受け入れていただき、児童相談所業務の理解や連携強化についておおいに寄与した。

一時保護委託児童(28条申し立て対応中ケース)や秘匿ケースの増加が見られ、様々な対応や生活上の制限等について、より綿密な連携が必要なケースが増加している。

今後、自立支援計画の児童相談所との共有強化のために、ケースカンファレンスへの児童相談所ワーカーの招へいや、策定プロセスへの参画をシステムに組み入れる実践や強化が必要である。

来年度から、区児童相談所の開設(江戸川区、世田谷区)に伴い、引継ぎを十分に行うべく予定を立てたが、新型コロナウイルス感染症拡大の影響で予定をキャンセルせざるを得ない状況となった。

(2) 学校

PTA活動への参加、小・中学校との懇談会以外にも、各担当が日常的に担任の先生と連絡を取り合い学校の状況、学園の様子を相互理解を図っていくことができた。また、問題行動や不適應状況には、担任などと情報を共有し、園長、主任と相談しながら対応についての論議・検討を行ってきた。府中市にあるホームについては、行事等(ホームパーティー、バーベキュー)に先生方を招待したり、日々の情報共有を徹底したりするなどしてすすめていくことができた。

第八分園の開設に伴い、学区域の小学校と中学校には、懇談を持ち、それぞれ通学している。

(3) 子ども家庭支援センター

府中市と狛江市、多摩市それぞれの子ども家庭支援センターについては、主にショートステイ事業受託の窓口として連携を図った。定期的な懇談を年各々2回実施した。入所児童の家庭のある地域の子ども家庭支援センターについては、地域担当職員とファミリーソーシャルワーカーを中心に情報共有を行った。

また、家庭復帰等をするケースについても、児童相談所と協働しながらその地域の子ども家庭支援センターと十分な情報共有をしてすすめた。課題としては、入所のケースについて、児童相談所を通じて情報共有を行っているが、入所までに子ども家庭支援センターが関わったケースについては、施設が直接、情報共有できるようにしていくことも必要である。

今後も地域の子育て支援の向上に向けて、ショートステイ事業の円滑な運営はもとより、児童虐待の予防・早期発見や、入所児童が再び地域に戻っていったり、新たな地域に行ったりした際に、スムーズな生活のスタートに寄与できるような取り組みを強化する。

(4) 病院

現在通院している児童に加え、医療的ケア等を必要としている児童に対して、どのように関わり対応していくのか、医療機関と話し合いを行うなど連携をとりながらすすめていくことができた。

今年度、医学的・心理的問題で服薬などの医療的ケアを受けている児童は、全体で10名おり昨年度(ケース)減少傾向にある。また、入院したケースはなかった。担当職員と精神科医が情報交換を行い、病院や治療機関と連携を取り日常的なケアに活かしている。東京都立小児総合医療センターへの通院が増えている。全体で周知しておくべきことについては、その都度報告等行いながら共有していく必要がある。

小学校低学年のケースで、小児精神科に入院対応せざるを得ないケースがあったことは今後の検討課題である。

(5) 里親支援

東京都のチーム養育体制が開始されて、今年度末で2年3か月となる。今年度は、園内では具体的な委託に向けた動きはないが、アフターケアでの支援があった。地域の里親家庭への支援や研修では各職員・ホームの協力のもと進められた。来年度も、活動状況を園内に報告しながら、ホームとも連携して、園内児童への支援と地域の里親子支援、普及啓発につなげたい。

①里親委託推進

今年度、委託候補児として、幼児2名、小学生1名を児童自立支援計画書に掲げた。小学生は本人の意志を確認し委託候補は取り下げた。幼児1名についても家庭復帰に方針変更した。もう1名の幼児はマッチングに至っていない。その他、小学生2名も養育家庭の検討を方針にあげていたが、家族交流やフレンドホーム開始になっている。方針にはあがっていない児童についても、家族との交流の状況を見据えて方針検討時には確認していく。

②地域の里親・ファミリーホーム支援

定期巡回訪問（年2回）、新規委託時フォローアップ訪問（3名）、及び電話連絡を行った。また、進学に向けての奨学金の資料を提供した。育児家事援助者派遣は利用なし。保健師等による訪問支援事業は該当者なしで対応せず。学習ボランティアの派遣調整は1ケースを児相福祉司と共に実施し、2ケースの活動につなげた。

支部総会（4/20）、すこやか支部役員会（4、5、6、7、9、10、11、2、3月）でホールと3Fを貸し出した。役員会では、サロンも兼ねて第二調布学園の里専員と里親支援機関の里親委託等推進委員も参加し、里親さんの情報や悩みを共有する場になっている。里親レスパイトは、2名2回の利用（7月デイ利用・年中女子、12月7日間・年中男子）。

学園行事は、地域バーベキューにご案内し、1家庭に参加していただいた。

リラックスヨガについては、昨年度から1名増えて4名の里親さんが参加されている。来年度も引き続き行いたいと考えている。

③普及啓発

第三小学校のワイワイ広場、調布駅前のイベントにて、里親支援機関との協働でパンフレットの配布を実施した。多摩児相での地域支援関係者会議(16回)、及び実務者連絡会（2か月に1回）に出席した。

実習生への講義を実施。見学者に向けて里親委託についての説明をした。ボランティアで興味のある方へ説明を行なった。

④施設内の活動

今年度は、養育体験の受け入れを1名、11月にけやきで実施した。（養子縁組希望の里親）認定前研修の受け入れを2家庭4名行った。（アスター2回、すみれ、けやき）養育体験発表会には、1名の職員の参加があった。来年度も参加を促していく。専門職の打ち合わせで、活動の報告を行なった。

21. 広報活動

学園の広報活動の一環として、ホームページの充実を図るため、月1回更新を目指し取り組んだが頻度高く更新ができていなく、後半期更新が滞るところがあった。二葉だより担当者と連携し、ホームページは写真中心で掲載をしている。法人の広報、ホームページ委員会の参加し、各事業所との方針の共有を行った。

採用情報（職員募集）について、ホームページを活用して進める予定だったが、十分に活用できず、苦戦した状況がある。

学園の様子（ホームの生活の様子や行事の様子）の紹介をはじめボランティアの募集や、新規採用

者やアルバイトの募集、地域活動の告知（リラックスヨガの参加者募集）などに活用している。

今後も随時、情報を更新し積極的に事業の内容や活動の内容を広くアピールしていく。来年度、法人のホームページの更新と併せて事業所のホームページをリニューアルし、広報活動の中心に置きたい。70周年記念誌を賛助会員に配布したい。

22. 二葉学園中長期計画の具体化

委員会（将来像検討委員会）において、毎月の定例会議に加え必要に応じて開催した。（年間9回実施）

中長期計画全体の進行管理については、昨年度、中長期計画に関わる部署の代表者で構成する会議を設け、そこでそれぞれにおける五カ年計画を立てた。それを各部署の方針に落とし込み、それを中間総括・総括することで進行管理を行うことにしていたが、分かりにくさが強くなってしまった。そこで総括時には中長期計画に関わる部分について抽出したフォーマットを用意し、全体共有できる形を作った。

本園機能の検討に向けて、まず中長期に掲げている「総合的な子育て支援施設」とはどんなものかのイメージを少し具体的にする取り組みを行った。

けやき・すみれの方向性の検討について、それぞれの移転について確認を行った。けやきについては、園内では移転について確認をしていたが法人での検討まで整えられなかった。すみれについては物件を当たっても適当な建物が見つからない状態であったが、年が明けてから不動産屋より飛田給の物件について打診があった。そこについて進められるかの確認を現在行っている。

以上

令和元年度 二葉学園 子育て短期支援事業 事業報告

1. 令和元年度の概況

平成 14 年度より狛江市子どもショートステイ事業受託しサービスを開始して、17 年目である。市の子育て支援サービスは、受託開始当時と比較して充実はしてきている。本事業の時利用日数、利用人数、利用家庭数ともに一定水準で推移している。利用理由も多岐にわたり、子育ての困難な時代にショートステイ事業の存在意義が高まっているといえる。

平成 19 年度より、府中市より要請があつて緊急ショートステイ事業を開始した。緊急ケースが多く、受け入れに困難を要することもあるがニーズも高く、市の子育て支援に十分に寄与していると評価できる。また、今年度は緊急ケースのみならず、今後、ニーズに応じていくと同時に、安易な児童相談所機能（一時保護委託）の補完的にかかわりにならないような確認・検討が必要である。

多摩市よりショートステイ事業委託の依頼があり検討し、平成 27 年度から受託することとなり今年度も継続して取り組んだ。2 月 3 月で各市との連絡会を実施し、要望等を伝えていく。

府中市とは交通費について話し合いの場を設け利用契約に次年度から盛り込んでもらえる世になった。多摩市は、実費で交通費を徴収しているが、送迎用の自動車の維持費も含めて今後話し合いの場を設けていく。狛江市は、現状交通費の徴収はないが、自動車での送迎の事例もある為、今後話し合いの場を設けていく。

府中市は、緊急ショートステイとして契約をしてきたが、今年度も緊急ショートステイの枠から外れる打診が非常に多かった。府中市の現状のニーズに合ったショートステイの受け入れが出来るよう契約内容の変更も含めて検討が必要である。

ショートステイの宿直者を確保していく為今後、学園内でも体制を検討していく必要がある。

2. 支援

(1) 受け入れ

要項上の規定を超えて（受け入れ定員、要件）の要請が数件あつた。関係機関との協議、確認をしながらすすめた。

(2) 生活の場

すべてのケースについて、本園 3 階のショートステイ居室（さくら室）にての生活ですすめた。

(3) 送迎について

事業所の運行マニュアル、対応マニュアルに則り、事故、齟齬なく行った。多摩市においては、送迎費の改定の話し合いを行なった。

(3) 食生活

アレルギー等の確認を受け入れ時確実に行なった。また、家庭での生活に配慮（嗜好等）しながら食事に馴染めるように配慮した。

(4) 被服、洗濯

利用開始時に保護者と確認して行った。

(5) 入浴

ネグレクトが窺われるケースの利用の際は、担当者が生活の様子を聞き取りながら、無理なく関わるようにした。

(6) 健康管理と通院対応

利用中の通院対応したケースはなかった。投薬があるケースは市、子ども家庭支援センター、家庭と情報共有し事故のないように取り組んだ。

(7) 学習

学齢児については、宿題等の支援を行った。

(8) 遊び

担当職員が近くの公園や児童館等に出かけたり、室内での活動を行ったりした。

(9) 趣味の助長

家庭での生活を考慮し、幅広く興味が持てるように働きかけた。

(10) ショートステイ関係者連絡会議

各々の自治体と年2回ずつ話し合いを持ち、ケースの共有、振り返りを行なった。

多摩市のショートステイについては、契約書に要綱変更が盛り込まれていない為のトラブルがあった。今後要綱の変更については必ず書面での確認を進めていきたい。府中市のショートステイについても児童相談所の一時保護をかけた中での利用が市のニーズとしては散見される為、その受け入れの際の枠組みを契約書で整えていく必要がある。

2. 児童定員 計5名

狛江市：定員2名、府中市：定員2名、多摩市：定員1名

本園3階（さくら室、もくせい室で受け入れ）

3. 職員

児童指導員 1名（専任）

保育士 1名（非正規職員 専任）

児童指導員 3名（本園職員兼任）

4. 利用実績

<狛江市>

	利用人数	利用日数	利用延べ日数	宿泊利用	デイ利用
平成27年度	5	27	38	5	0
平成28年度	9	34	55	8	1
平成29年度	8	64	94	5	4
平成30年度	3	7	7	1	2
令和元年度	5	53	53	23	2

※主な利用理由

狛江市～育児レスパイト、就労、冠婚葬祭、

<府中市>

	利用人数	利用日数	利用延べ日数	宿泊利用	デイ利用
平成27年度	10	46	57	10	0
平成28年度	8	42	42	7	0
平成29年度	7	28	28	7	0
平成30年度	5	17	25	5	0
令和元年度	6	32	32	vi	0

※主な利用理由

府中市（緊急一時保護的ショートステイ）～疾病、被虐待、レスパイト

<多摩市>

	利用人数	利用日数	利用延べ日数	宿泊利用	デイ利用
平成 27 年度	2	6	6	2	0
平成 28 年度	4	18	18	6	0
平成 29 年度	3	3	9	9	0
令和元年度	7	29	32	7	0

※主な利用理由 多摩市 被虐待、レスパイト

令和元年度 ショートステイ事業 利用実績

狛江市 計 53 人日利用 (年齢・利用日数・主な利用理由)

- ① 3 歳女子 39 日 母の育児軽減 (レスパイト) のため
- ② 2 歳女子 1 日 学校行事のため
- ③ 4 歳女子 1 日 就労のため
- ④ 5 歳女子 8 日 出産のため
- ⑤ 3 歳女子 4 日 レスパイトのため

府中市 計 32 人日利用 (年齢・利用日数・主な利用理由)

- ① 5 歳男子 5 日 レスパイト
- ② 9 歳女子 7 日 出産のため
- ③ 2 歳男子 2 日 レスパイト
- ④ 6 歳女子 7 日 母子分離
- ⑤ 5 歳 3 歳 姉妹 2 日 母子分離
- ⑥ 4 歳女子 7 日 レスパイト

多摩市 計 32 人日利用 (年齢・利用日数・主な利用理由)

- ① 3 歳男子 2 日 就労のため
- ② 7 歳男子 3 日 就労のため
- ③ 5 歳男子 6 日 レスパイト
- ④ 12 歳男子 5 日 父の入院のため
- ⑤ 8 歳女子・4 歳男子 3 日 母の手術のため
- ⑥ 9 歳女子 4 日 レスパイト
- ⑦ 10 歳男子 6 日 母の手術のため

以上

令和元年（平成31年）度 二葉むさしが丘学園事業報告

1. 平成31年(令和元年)度の概況

「二葉むさしが丘学園」として平成21年にスタートを切ってから10年目となる平成31年は、様々な意味で節目といえる年であった。新たに4月に開設した小規模住宅型養育事業（以下 法人型ファミリーホーム）「しろやま」をはじめ、9月の青空祭りでは、10周年の記念パンフレットの作成、2月の法人の120周年記念での10年間の振り返りなど、記念行事が目白押し的一年であった。

事業の中身を見ても、年度末に出される東京都社会的養育推進計画への対応として、施設の小規模化や地域分散化、多機能化、高機能化などの課題にどう向き合っていくのか将来像検討委員会などを通して、運営会議、職員会議などで本腰を入れて考えなければいけない状況となった。とりわけ、一時保護については、平成30年の秋から待たなしの状態であり、この一年を通じてほぼ定員を2名オーバーして受け入れた状況が続いた。

職員については昨年並みの人員確保はできたものの、それほど充分とは言えない職員体制の中で、これらの課題に向き合っていくことは容易なことではなかった。また、ここ数年続いてきた職員の増員に対し、その確保と育成を両立させ、安定した施設運営を維持することも大変だった。人材確保のためには、毎年早くなる就職活動に乗り遅れないように、施設見学会や説明会の時期を2か月以上前倒しし、6月から実施した。夏休みの時期を中心にインターンを実施し、施設がどんなところであるか実際に体験してもらう機会を作ったり、いわゆる養成校からの講演や見学会の依頼に積極的に答え、10回実施するなど、チャボナビという児童養護施設を対象とした求人サイトに情報提供、協力を行うといった取り組みを積極的に行った。その結果、他施設では人材確保に苦しむ施設が相次ぐ中、人数だけは確保できたものの、2年間で20人近くの新しい職員が入職し、なおかつ養成校からの採用が少なかったということもあって、育成に非常に苦労した年度である。このような状況下で、安定した職員体制を確保継続するためには退職者を減らし、やりがいのある職場づくりを目指すことが重要である。そのため、法人内社会的養護の施設の職員向けに宿舍借り上げの制度の創設（法人）、非常勤職員の採用、休暇や休日の取得を容易にし、増やす取り組みなど、職員の待遇や働き方の改善にも取り組んだ。また、平成30年度より人材育成委員会を立ち上げ、階層別の研修にも取り組むなど、積極的に取り組むことも出来た。

児童の生活については、大きな変化はないが、高等教育無償化(新制度)などによって、卒業後の進路には大きな変化があった。就職して社会に出ていく子どもよりも、進学したいという子供の数が多くなり、様々な奨学金などを使って、上級学校をめざしたり、措置延長で学園に残りながら通学する児童も出てきた。それらの児童の希望を叶えるために、学園として全力で協力した。

また、平成31年度は、アフターケアの対応に苦慮した年でもあった。在留許可証の失効をしてしまった卒園生や自殺企図のあった卒園生、学校や家庭復帰がうまくいかず、行き場をなくした卒園生など、自立支援コーディネーターを中心として担当職員や施設長が対応した。うまくいったケースばかりではないが、一定の成果は上げることができ、学園が「戻って来られる場所（実家的存在）」であることは伝えられた。

2. 基本方針に関する報告

新たに開設した小規模養育型養育事業（法人型ファミリーホーム）「しろやま」は、開設初年度ということもあり、児童3名体制でスタートした。平成31年度については、まず生活を軌道に乗せることを最優先とし、安定した運営体制を目指してきた。年度内で本園からの移動や新規入所などを経て、現在は定員を充足させることができた。また、職員が地域に住んでいるということもあり、地域の活動への参画や地元自治会への加入など、地域とのつながりも積極的に進めてきた。本園との職員体制の違いや、ファミリーホームとしての独自性などどこで線引きするのか難しいことも多く、まだまだ

不安定であるが、引き続き安定した運営となるよう努めていく。

東京都の「社会的養育推進計画」では、家庭養育優先を掲げ、施設の小規模化かつ地域分散化並びに一時保護の充実や医療的ケアや地域への直接的な支援など高機能化、多機能化がうたわれている。そういったニーズにどう応えていくのか、将来像検討委員会を中心に話し合ってきた。当面、小規模グループケアのユニット当たりの児童数の上限が、8名から6名に引き下げられることに対応するため、令和6年度末までに2か所のグループホームを開設する計画を立てた。

3. 重点課題に関する報告

- ① 小規模養育型養育事業として、法人型ファミリーホームを開設し、安定的な運営を図る。
- ② 休日や休暇については平成31年度からの法改正に合わせ、年次有給休暇のうち5日の取得を必須として、年間の休日数を118日以上とした。年度当初は昨年度の実績などから、全取得は難しいものと考えていたが、職員の努力と意識の変化もあって、おおむね取得できたといってよい結果となった。多様なニーズに対応し、ワークライフバランスの取れた働き方の創出という点では、「会議の在り方の見直し＝ペーパーレス化、オンライン会議化」「IT新システムの構築とIT機器の増設」などを進め、超過勤務の削減や休日の確保対策に取り組んだ。
- ③ 人材の確保と育成に困難を極めている昨今では、離職率の低下は喫緊の課題である。退職した職員の理由や勤務状況を把握し、やめさせないために何ができたのか？を探っていく。幸い平成31年度の退職者は3名と前年度と比較し半減させることができた。また、人材の確保を進めるため、ワークライフバランスの取れた、多様な働き方のニーズに応えるために、非常勤職員の採用も実施した。
- ④ 東京都の社会的養育推進計画の動きに合わせて、今後の学園としてのあり方を将来像検討委員会で協議、検討し、たたき台として提案した。
 - ・前述の通り、国から「家庭養育優先」の方針が出され、小規模グループケアの1ユニット当たりの児童数の上限が8名から6名に引き下げられた。このため二葉むさしヶ丘学園では本園児童12名の移動が令和6年度末までに必要となり、どう対応するかについて課題となった。この課題に、将来像検討委員会を中心にして取り組み、現時点では6名の地域小規模児童養護施設2か所の増設（できれば双子で）を進めていく議論となっている。合わせて一時保護機能の強化や地域の子育て支援への貢献（子ども食堂や児童家庭支援センターの設置など）についても、今後の検討課題として取り組んでいきたい。
- ⑤ 人材の確保育成のための取り組みを積極的に実施し、チーム力の向上を図る。
 - ・平成30年度、平成31年度は人材の確保育成にも大きな変化があった。今まで比較的受け身でも何とかなってきた人材確保対策が、こちらから積極的に働きかけなければならず、時期についても大幅に早まることとなった。また、いわゆる養成校からの応募が減り、資格はあっても本来社会福祉系ではない上級学校（教育・心理 等）からの応募が増えたため、児童養護や社会福祉について、見識の浅い方が応募してくるようになった。それらに対応するため、説明会や見学会は6月から毎月、オープンカフェなどのミーティングなどの機会を増やすとともに、大学や専門学校からの講義や説明会などの依頼を積極的に受けてきた。地域の人材を生かすことも考え、民生児童委員や関係機関などへの情報発信、社会的養護を取り巻く情勢などの講義研修なども積極的に行った。また、実際に仕事を体験してもらう機会として東社協の制度を活用し、有償インターンなども実施した。そのかいあって、各施設人材確保に苦心するところが多い中で、増員に対応する人材の確保ができた。今後はその育成に目を向け、長く、生き生きと働く職員の育成を目指す。

4. 児童定員と児童在籍・入退所状況等 (しろやま＝FH、浅間＝一時保護を除く)

月		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	年間
入所	幼児		2										3	5
	小学生	1		1	1								2	5
	中学生	1		1									2	4
	高校生													
退所	幼児													
	小学生	1												1
	中学生												2	2
	高校生						1						6	7
在籍		67	69	71	72	72	71	71	71	71	71	71	70	平均 70.6

5. 職員配置状況

() 内は非常勤の数

事務所	統括施設長	1	その他	調理員	5 (1)	本園	4寮	6	
	施設長	1		看護師	1		フリー	7 (5)	
	事務	3		心理	3		GH	立山	3
	家庭支援	2		嘱託	2 (2)			榛名	3
	里親支援	1	本園	嘱託医	2 (2)	楓	3		
	自立支援	1		1寮	6	フリー	2		
	個別対応	1 (1)		2寮	6				
	栄養士	1		3寮	7	FH	しろやま	4 (2)	
常勤合計	57	非常勤合計	11			総数	68		

6. 運営報告 (※会議・委員会等を含む報告)

(1) 会議について

学園としての理念の中にもある「話し合いの文化を育て、子どもとともに生活を作る」ことは、だいぶ浸透してきていると感じる。寮会議(子ども会議)→運営会議→職員会議という決定のプロセスを大事にし、全員参加で方針を決定していくことは、10年かけて二葉むさしヶ丘学園の文化として根付いてきた。また、ケース会議や関係者会議などどのタイミングでどんな会議を実施するか?などだいぶブラッシュアップされてきた。当初は迅速な対応ができないことが多く問題視されてきたが、資料の作り方やファシリテーションの技術の向上などによって、ずいぶんスピードアップされてきた。今後は、「ペーパーレス化」や資料作成、記録の取り方など業務上並びに経済的な負担軽減を目指して努力していく。

(2) 養護の標準化を進める

- ① 職員の集団討議にもとづいた部署ごとの総括方針、自立支援計画書、成長の記録を作成し、定期的な見直しを行った。また、定期的な会議、必要に応じて開くケース会議などで、部署ごとの取り組みを共有した。
- ② 東京都の監査、第三者評価により明らかにされた課題への取り組み方針を具体化し改善に取り組んだ。マニュアルなどの管理が一本化されていないため、現在使われているものを洗い出し、整理して一本化できるよう対応している。

- (3) 連絡・調整（報告・連絡・相談・確認）の適正化を推進する
- ① 運営管理と養護実践においては、正確で迅速な情報が適切な取り組みの基礎となることから、朝礼、引継ぎ、各種記録など様々な方法で報告・連絡・相談・確認を行った。
 - ② 稟議書や事故報告書の書き方、タイミングなどについても指導し、外部の関係機関を含む迅速で適切な情報共有に努めた。
- (4) 職員が、長く働き続けることが出来る職場環境の整備を進める。
- ① 養護の土台となる子どもと職員の継続した関係を大切にするため、必要以上に大きな児童職員体制の変更を避けるよう努めた。
 - ② 人材育成の基盤となる働きつづけることができる環境整備をすすめるため、労働条件の向上や非常勤採用による職員体制の強化などに取り組んだ。
 - ③ 産業医や衛生委員会の実施、法人のメンタルヘルスケア委員会によるアンケートや相談を実施し、職員のメンタルヘルスケアに努めた。
 - ④ 超過勤務を見直し、業務の整理と時間の短縮を目指す検討を進めた。具体的な対策はまだ実施できていないが、状況の把握のためのキャンペーンやアンケートを実施した。今後は、会議のペーパーレス化やPCの増設による業務の効率化などに取り組んでいく。
- (5) 予算の適正執行と職員配置の充実を進める
- ① 措置費や都補助金などの制度を積極的に取り入れて、職員体制の充実を図るため、宿舍借り上げや体制強化事業などの新規事業の導入を図った。
 - ② 事務処理の負担増並びに複雑化に備えて、事務員の増員を実施した。
 - ③ 障害者の雇用について積極的に取り組んだ。非常勤職員一名が対象となり、負担金が減額された。
 - ④ 短時間勤務や新たな働き方（土日休み・宿直免除 等）の検討は進めてきたが、就業規則や給与など事業所内だけで考えられないことも多く、具体的な対応が進んでいない。
- 新たな人材の確保育成については、説明会や見学会などの積極的な実施や、地域とのつながりの中で、確実にすそ野が広がってきている時間がある、今後も継続して進めていく。
- (6) 職員の相互援助と職員集団づくりを促進する
- ① 共通方針に基づいた取り組みにより、職員の信頼関係を育てる。
 - ② 共同した実践の総括により、養護の共通認識＝基盤をつくる。
 - ③ 権限委譲、会議の定例化、PDCAのシステム化などにより寮運営を活性化する。
- なお、上記3点の課題については昨年同様に取り組んできたが、平成31年度は目立った取り組みや成果は上げられなかった。大きな変革期を迎えた現状の中で、まだまだ先の見通しが立たないこともあり、思い切った取り組みは、今の段階ではまだ難しいと考える。
- 具体的な変化の状況に合わせて、その都度検討実施していく。

7. 保育・養護実践報告（※日常的な保育や養護の様子や報告等）

(1) 児童支援

① 養育・支援の基本

ア) アドボカシーの実現

CSP やセカンドステップなどを通して、児童の権利擁護を第一とし、そのうえで個性に応じた成長ができるように、配慮した支援を行った。

イ) 「繋がり」を大切にした支援

日常の様々な場面での繋がりを大事にした支援を行った。学園内の児童、職員のみならず、地域や学校、NPOなど日常で関わる人との繋がりを増やし、大事にする支援を行った。また、社会に出てからも施設と繋がっていけることを伝えるために、アフターケアにも力を入れた。

② 主体性、自律性を尊重した日常生活

ア) 子ども会議や児童会などの活動を通して、自らが主体的に、話し合いによって生活を作ること

を伝えた。

イ) 子どもの興味や趣味に合わせて、自発的活動ができるよう支援した。学校のクラブ活動、地域のサークル活動、子どもの趣味に応じた文化やスポーツ活動は、子どもの希望を尊重し、参加した。

ウ) 子どもの発達段階に応じて、金銭の管理や使い方など経済観念が身につくよう支援した。退所前などには、自活棟などを利用して、一人暮らしの練習なども計画的に行った。

③ 自己領域の確保

ア) 食器や日用品などを、子どもの好みなどに応じて個々に提供した。個人の所有物が保管できるよう個々にロッカー、タンス等整備し、自分だけの空間が確保できるよう配慮した。

イ) 育ってきた過程の記録を整理しておき、成長の過程を振り返ることができるようにした。子ども一人一人のアルバムなどを整理し、節目の年には1/2成人式などでお祝いをした。

(2) 衣生活

① 年間の予算を決め、計画的な衣服購入ができるよう支援した。発達段階や好みに合わせて、四季を通じて子ども自身が衣服を購入する機会を設けた。

② 子どもが衣習慣を習得し、衣服を通じて適切に自己表現できるように支援した。

気候、生活場面、汚れなどに応じた選択、着替えや衣類の整理、保管などの衣習慣の習得を目指したが、好きなものしか着ない児童も多く、季節感のない服装の児童が散見された。

(3) 学習・自立支援

① 学習環境の整備を行い、学力等に応じた学習支援を行った。不適切な学習環境にいた子どもが多いことを踏まえて、ボランティアなどを積極的に活用し支援した。

② 公立・私立、全日制・定時制にかかわらず高校進学を保障した。また、障害を有する子どもについては特別支援学校高等部への進学を支援するなど、子どもの学習権の保障に努めた。

③ 職場実習や就労体験等の機会を通して、社会経験の拡大に取り組む。事業主等と密接に連携するなど、職場実習の効果を高めるよう支援する。子どもの希望に応じてアルバイト等就労体験を積めるよう支援する。

(4) 遊び・行事・集団活動（グループワーク）

① 主体的な余暇支援ができるよう、地域やNPO、並びに招待行事などを積極的に活用した。

② 夏行事は、どのような集団でどのような目的の上実施するのが良いのか議論し、平成31年度は寮単位で実施することとした。今回の実施を振り返り、今後も議論する。

(5) 継続性とアフターケア

① 児童一人一人の支援方針を共有し、職員が変わっても継続的な支援ができるよう努めた。

② 退園後も継続的につながれることを伝え、その具体的な方法について、必要に応じて考え、提案した。家庭復帰の場合はレスパイトでの利用、卒、退園生の心理ケアなど行った。

③ 卒園児に、旅立ちの会などを通して、これからもつながれることを伝えた。社会に出ていく計画の中で施設につながれることを明確に示し、施設でできることを伝えた。

8. 行事等の実施報告

平成31年度は子どもの日(5月)、七夕(7月)、夏期行事(7・8月)青空まつり(9月)、七五三(11月)、もちつき大会、クリスマス(12月)、節分(2月)、小学5・6年生スキー旅行(2月)、ひなま

つり、旅立ちの会（3月予定）を実施した。昨年度同様、それぞれの行事についてリーダーを決め、各行事はリーダーを中心に企画をし、実行委員方式で行った。

基本的にマニュアルに沿って実施したが、細かいところで不明点等があがり、専門職や前年度の行事委員に確認をとりながら行った。また今年度は初めて行事委員に就任するメンバーが多く慣れない部分もあったほか、9月以降は2年目メンバーが2名となり、特定の人に負担が偏ってしまうことが多々あった。

- ① 季節の行事のなりたちや歴史をまとめて掲示した。早めに周知する事によって、児童が行事を楽しみにしている様子が見受けられた。
- ② 年度当初に年間予定を確認して担当の委員会職員を決定し、各寮で準備・用意を進めた。年度初めに大まかな行事予定を全体に周知した。
- ③ 方針通りに計画書を提出することが出来た。
- ④ 各寮舎の夏季行事含め、雨天での代替案を考え計画・実施する事ができた。
- ⑤ 各行事担当者が中心となってマニュアルに沿って実施し適宜見直しをした。
- ⑥ スキー、もちつきに関しては実行委員を選出し、意欲的に取り組んでいた。実行委員は基本的に行事委員が主であった。
- ⑦ 夏行事は、平成30年度同様縦割りで実施し大きな事故はなかったが各寮で反省点も生じたため、令和2年度以降の実施形態について平成30年度行事委員も含め検討した。その結果、令和2年度以降は縦割りでの実施となった。
- ⑧ 2年目以上の職員で構成されてはいたが、比較的経験年数が若く、ベテランの職員や産休前の職員に多くの助けを得ながらの行事運営となった。またGH代表は3GHとの連絡伝達を行う必要があり、やりとりが複雑になってしまう時があった。職員構成の難しさについては課題が残った。
- ⑨ 継続してきた行事については、学園内外の認知が上がり、地域を巻き込んだ形で実施できるものも出てきた。また、平成31年度については、10周年や法人の120周年など節目となる行事も多かった。これらの行事についても地域やお世話になった方々の協力で、無事に実施することができた。

9. 食生活・食育についての取り組み

(1) 食・食育についての情報提供

毎月1回給食会議で実施する。献立内容、味付け、配膳量、衛生管理、食育啓発など、食事に関わる事柄についての会議を実施した。

日付	テーマ	内容
4月	盛り付けについて	スライド・講義
5月	調理の段取りについて	講義
6月	配膳時の段取りと衛生について	スライド・講義
7月	水分塩分補給と熱中症	講義
8月		
9月	十五夜の行事食について	講義
10月	感染症などについて	講義
11月	クリスマスについて	講義
12月	冬至について・正月について	講義
1月	衛生管理について	スライド・講義
2月	嘔吐物処理について	スライド・講義

(2) 室調理

本園児童の誕生日並びに火曜日の会議日 (=カレー曜日) などに、必要に応じて各室に調理員が出張して調理を行った。その際には衛生チェックなど環境面のチェックを行いアドバイスした。

(3) 栄養士によるコンサルテーション

- ① 体調不良児や肥満、痩身等配慮が必要な児童等に対し、寮職員、医務と連携して栄養ケアの推進と向上に努める。児童の身長、体重の変化について、情報ひろばを活用して、共有化、可視化を継続し、適宜相談し進めた。
- ② ウェルカムメニューやリクエストメニューなどを取り入れ、児童の嗜好に合わせた献立を提供した。
- ③ グループホームの実施献立について確認、アドバイス等おこなったが、十分ではなかった。
- ④ 調理員が勤務を調整してグループホームの訪問を6回実施。毎月実施できたわけではないが、続けていく。
- ⑤ グループホームについては調理員訪問の際に、衛生チェックシートを用いてキッチン、トイレ、風呂場、脱衣所などのチェックを実施した。各グループホームともに適切な衛生環境であった。

10. 医療・保健・健康についての取り組み

(1) 病児対応と医療機関への通院の付き添い

- ・今年度も歯科は定期通院を行い、はぶらし指導、虫歯チェック、予防を行った。
- ・病児対応、予防の職員への指導

* 定期通院している児童

* 感染症に罹患した児童

インフルエンザ A 型	(児童 4 名)	(職員 1 名)
溶連菌感染症	(児童 7 名)	
水痘	(児童 1 名)	
頭しらみ	(児童 1 名)	

* その他

瘰癧 (ひょうそ)	(児童 1 名)
意識消失発作で救急車を呼ぶ	(中 3 女児 4 回)
蕁麻疹	(児童 2 名)
靭帯断裂挫傷	(児童 1 名)
蕁麻疹	(児童 1 名)

* 学校検診の受診のおすすめで受診

歯科	15 名
内科	3 名
耳鼻科	6 名
眼科	13 名

(1) 健康診断の実施

児童、職員共に年 2 回の健康診断は、予定通り実施出来た。

(2) 検便検査… 職員は毎月、児童は年 4 回実施した。

(3) 予防接種の実施

予定した予防接種は全て実施。(インフルエンザも 12 月までの入所児童は全員実施)

自費負担の予防接種は未接種児童がいるので、順に接種していく。

(B型肝炎の予防接種のワクチンが病院で不足している為)

(4) 薬の管理

精神薬は毎週各寮に配布。公務室の管理も時々確認したが、鍵のかかっていないことが多かった
ので、見回りは今後もしていく。監査で薬のミス指摘されたのでチェック表の見直しを検討す
る。薬のチェック表の確認。通院後、薬は寮職員に説明し説明書と一緒に薬を渡し再度確認する。
医務室の薬の在庫を確認し補充している。

(5) 受診券、保険証など医務関係書類の管理

持ち出しチェック表を確認し、返却の確認をその都度した。

(6) 嘱託医、関係機関との連携

五月女医師の月2回のコンサルテーションの参加

産業医布施医師との連絡

必要時には嘱託医、関係機関、医師に連絡・相談した。

心理士と毎週火曜日話し合い(情報共有など)

児童養護施設医療グループの会議へ参加

(7) 職員への研修…嘔吐物処理の対応についての実施

11. 安全対策・防災対策・リスクマネジメント

(1) 自衛消防訓練について

{4/30 5/14 6/29(夜間) 7/9(消火器訓練、AED講習も実施) 8/7 9/2(大規模避難
訓練) 10月未実施年度末に振り替え 11/27(夜間) 12/ 1/29 2/ 3/
GH立山 11/17 榛名 9/2 楓 4/16 11/30 }

10月の訓練が未実施なのは、担当者が忘れた事が原因。改善策として、毎月の会議に訓練実施
状況・実施予定日の確認をする事とする。夜間を想定した訓練は年3回行うことが出来た。

(2) 避難訓練時に配布する、危険箇所チェックリストを基に、危険箇所の点検を行うことになってい
たが、ほとんど提出の確認ができなかった。

(3) 9月の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。
平成31年度は、なおび幼稚園にも職員名簿を提出し、災害時の協力を依頼した。高校生には、
災害時利用可能なアナログ回線電話の番号を伝え、連絡をする練習も行った。スマホを所持し
ていない特別支援学校に通う児童には10円玉、または、テレホンカードを持たせ連絡が取
れるように配慮した。

(4) 救急救命法及びAEDの講習会について

7月に実施できた。参加人数が少数だったことは見直す必要がある。

(5) 近隣との協力体制作りについて

小平市手を繋ぐ親の会の避難訓練は3月6日に実施予定であったがコロナウィルスの感染拡
大防止のため、中止となる。

現在、小平市内の2次避難所開設マニュアルが作成される予定。マニュアルに沿って避難所開
設に向けた準備を進める。

(6) 災害用備蓄品や防災用品について

災害用備蓄品は随時、賞味期限に合わせて使用した。(例：インスタントラーメン、ビスコ、
アルファー米、豚汁、けんちん汁など)

年度末に災害備蓄品とかまどを購入。

(7) 災害時行動マニュアルについて

発電機の保管場所、使用方法の確認を行った。

改訂まではいかなかったが、大規模災害時の勤務体制確保についての話し合いは行った。

(8) 災害時の対応について

平成 31 年度の日本は、2 度の大きな台風が襲来し、甚大な被害が出た。幸い二葉むさしが丘学園が被害に見舞われることはなかったが、今後の災害時の対応については大きく見直すきっかけとなった。台風が通過していく最中は、いつ非難するか？のタイミングを見計らってハラハラしていたが、外に出ることや集団で行動することのリスクが高く、結局非難はしなかった。東京でも、大きな被害が出た地域もあり、同法人内のトリノスは、避難所への非難を強いられたがうまくいかず、結局転々としてむさしが丘に避難した。この時のことから、「むさしが丘の建物は災害に強い」「避難所の対応は場当たりの可能性が強く、大勢で避難しても受け入れてもらえないことがある」「移動や集団で動くリスクを考えると学園に残ったほうが安全である」ということが分かった。また、近隣の施設（グループホーム）などで、非難に困ることがあることも分かってきた。2 次難所としての役割を果たす上でも、近隣の施設との協定や協力体制づくりが重要である。

(9) ヒヤリハット

今年度は、「ヒヤリ、アクシ」の付箋の使用をやめ、新たに記入シートに記す方法に改善した。それを各寮・各部署のリスクマネジメント委員が集計・報告・共有し、管理者会資料、再発防止に有効活用できるようにした。ヒヤリアクシを書くことについては、定着してきた。再発防止の分析については全体件数が膨大な為、現状全部を分析するのは難しかったが、レベル 4 のアクシデントや学園全体として気になる問題に対しての情報の共有・分析はできたので今後も継続していきたい。

*平成 31 年度 年間統計については、別紙 資料 1～4 参照

12. 環境整備（建物設備、環境美化についての取り組み記載すること）

(1) 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努めた。
- ② 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小規模グループケアを行う環境づくりに配慮した。くつろげる空間を保障し、毎月の児童間関係図の中に示して共有した。
- ③ 日ごろから危険な箇所やリスクの予測に配慮し、必要な処置を施すことに努めた。

(2) 建物設備

- ① ファミリーホームしろやまの居室分割の工事を行った。
- ② その他大きな改修の工事はなかった。

13. 保護者支援・家族支援に関する報告

(1) 児童相談所や家族の所在する市町村と連携し、子どもと家族との関係調整を図り、家族からの相談に応じる体制づくりに努めた。家庭支援専門相談員を中心に、各関係機関などとのケースカンファレンスを積極的に行った。

(2) 子どもと家族の関係づくりのために、面会、外出、一時帰宅などを積極的に行った。

家族に対して、学校行事等への参加を働きかけた。必要な家庭に対しては、親子生活訓練室などを使った交流を積極的に行った。

(3) 家族等との交流の乏しい子どもには、フレンドホームでの家庭生活を体験させるなど配慮した。特に職員の家族がフレンドホームとして登録し、児童の体験の機会を作ることに協力した。

- (4) 親子関係の再構築等のために家族への支援に積極的に取り組んだ。トラウマ治療など、心理治療の場面に保護者も参加してもらった。保護者から苦情などがあつた場合は施設長も対応に入って説明し、より良い関係構築に努めた。

15. 自立支援・アフターケアに関する取り組み報告

(1) アセスメントの実施と自立支援計画の策定

- ① 子どもの心身状況や、生活状況等を正確に把握するため、一時保護も含め具体的な手順を定めてアセスメントを行い、子どもの個々の課題を明示するよう務めた。
アセスメントは、子どもの担当職員をはじめ、心理療法担当職員、家庭支援専門相談員、自立支援コーディネーターなどが参加するケース会議で合議して行った。
- ② アセスメントに基づいて子ども一人一人の自立支援計画を策定し実施した。
自立支援計画は担当者が作成し寮会議で合議したものを、専門職が確認・助言した。自立支援計画には、短期と中長期に分けた具体的な目標を設定した。支援目標は、子どもに理解できる目標として表現し、努力目標として子どもに説明した。策定された自立支援計画を担当職員および専門職が共有し、養育・支援は統一かつ統合されたものとした。
- ③ 自立支援計画について、定期的実施状況の評価と計画の見直しを行うために、平成 31 年度より「モニタリングシート」を採用した。作成したモニタリングシートは、職員で共有するだけでなく、児相や医師などの関係機関や保護者とも共有し、児童の一貫した支援並びに最善の利益にかなうよう努めた。
- ④ 入所からアフターケアまでの養育・支援の実施状況を、育成記録などに記録した。
大学進学や外部の支援プログラムなどの活用を子どもの最善の利益を期するため、発達状況に鑑み、積極的な措置延長を行っての自立支援を行った。措置延長を実施する際には、学園内で期間や目的などの方針についての十分な協議を行い、児相など関係機関とも合議の上実施した。
- ⑤ 子どもが安定した社会生活を送ることができるよう退所後の支援を行った。自殺企図のある卒園生や在留資格を切らしてしまった卒園生などについて、自立支援コーディネーターや施設長を中心に、訪問やサービスの情報提供並びに手続きの補助などを行った。また、卒園生用のスマートフォンを契約し、LINE などを使ったアプローチで、退所後何年たっても施設に相談できることを伝えた。必要に応じて、児童相談所、市町村の担当課、地域の関係機関、自立援助ホームやアフターケア事業を行う団体等と積極的な連携を図りながら支援を行った。
- ⑥ ホームカミングデイの実施。
施設が持つ実家機能の機会として、ホームカミングデイを実施した。平成 31 年度の参加者は 3 名であった。開催時期や方法などについては、より多くの卒園生に参加してもらうための工夫が必要であると考えた。

15. 専門職の関わり報告

(1) 家庭支援専門相談員

① 入所調整

ア) 入所対応について

年度前半の職員会議で、[子選びをしない][回答は迅速に(できるだけ 3 日以内で)]
と言う受け入れ方針の確認を行った。施設長からも、都立施設の委譲の条件として、民営化を図った後も、処遇の難しい児童の受け入れも行って行く役割を継承することとなっていることを周知した。

入所検討期間については、1 週間分の依頼を一覧にし、寮会議での一次検討の後に児童票を読見込んで最終決定を図ってもらう方式とした。資料作成で業務増とはな

ったが、依頼のケースを全て検討の机上に上げることが可能になった。また、入所検討会議で決定するという流れの定着が促進された。

例年複雑になるのが、グループホームの移寮調整である。内部異動の場合は、異動元の寮が新入所を検討する必要がある。そのため、玉突きでの入所調整が必要になる。平成 31 年度は、年末の会議で、グループホームフリー等でプロジェクトを作って早めの検討をするよう提案した。ともすると、ぎりぎりに動きがちであるが、令和 2 年度も、早めの啓発をして、移寮の進行管理を推進する。

イ) 措置変更児童の受け入れについて

中 3 の児童自立支援施設からの入所依頼があり、中 3 の場合受け入れ先により受験校が変わるため早めに動きがあったが、入所が実現しなかった。今後の課題としては、処遇力の向上とともに、課題のある児童の養育に挑戦しようという気構えや風土の醸成が不可欠である。

令和 2 年度の乳児院からの依頼も 10 月頃からあった。乳児院からのケースは職員の受け入れ経験値が上がることで、積極的に受入を検討できる寮も出てきた。また学童までの児童養護施設からの措置変更ケースも複数受け入れた。

②入所関係様式の整備と入所児童の課題の共有

入所前後の手続きについてファイリングを行った。新入所の受け入れ検討の際、課題を「トラウマ心理・発達・健康・性的・暴力・盗み・その他」の項目にわけ一覧にし、分かりやすくし、児童の課題を明確化した。

③養育家庭・フレンドホームの開拓、里親支援専門相談員との連携

平成 31 年度は寮舎並びに里親支援専門相談員と相談しながら、養育家庭候補児童の提案を積極的に行った。入所前から特別養子縁組候補児童にして行くと決まっていた年少児童のほか、保護者と面会交流付での候補家庭への児童相談所への提案を 2 ケース（年少 1 名・年中 1 名）の委託を行った。

④家庭関係調整について

家庭支援は、寮の職員と協働は必須である。平成 31 年度は寮で関係が出来ているケースについては一部、家庭支援チームがあまり関与しなかった。引継ぎが上手く行かず苦情に繋がったり、寮との役割分担が中途半端だったため、連絡について保護者が不満を感じたりと言うこともあった。そこで、2 人体制になった場合は、家庭支援チームの誰かが関与するようにし、特に苦情や不満になりやすい保護者については寮舎と保護者をつなぐ役割が果たせるようにしたい。

児童相談所との連絡調整は、寮舎からの直接発信と家庭支援専門相談員発信との役割分担をし、原則寮舎の了解を得て対応した。平成 31 年度は前年より寮舎からの家庭支援専門相談員への提案が増えた印象があり、処遇職員の意識の向上が実感された。

学校行事にも多くの保護者が参加してもらえ、連絡は家庭支援専門相談員が行い、当日の同行は、寮職員がするなど、寮担当と保護者との信頼関係構築を深める対応も増えた。事故対応では平成 31 年度も保護者への報告謝罪に立会い、担当寮職員と一緒に謝罪し、誠意を持って事情を説明し、一方で保護者の気持ちを受け止めるようにした。また、児童の不適切な行動について、保護者と一緒に対応を考える事も行った。

平成 31 年度も秘匿のケースが入所し、3 名の児童は父親や保護者から居場所を隠す為、通称名を使用することにし、学校に理解をお願いした。1 名は役所に支援措置をかけ、住民票の開示が出来ない対応をして安全を図った。

⑤親子訓練室について

親子訓練室は、家庭交流等で活用された。また、平成 31 年度は課題のある入所児童の特別処遇の為の環境としても利用された

⑥アフターケアについて

アフターケア児童からの連絡や来園時の対応等のほか、事務所にいることで、電話で卒園児の電話を取ることがあり、話を聞いて希望の相手につなげたりした。また、児童からの連絡はないが動向が心配される児童に関し、児童相談所と連絡を取り合い情報共有も行った

⑦寮の勤務への支援

- ・緊急事態(急な傷病などで)でのフリーの補えない所の応援(シフト勤務・宿直含む)
- ・寮舎職員が児童の件で対外的対応する際の留守番(短時間)
- ・寮からの要請による緊急時に備えたダブル勤務補助
- ・処遇困難児童対応への補助(宿直含む)
- ・ミニケースカンファレンス

(2) 里親支援専門相談員

① 里親委託推進・委託後のアフターケア

施設内の委託候補についてのリストアップは自立支援計画書で行った。平成31年度はこれまで保護者の同意が取れない事に進んでいなかったケース等3ケースが動き出した。どのケースも学園から養育家庭について打診をし続けた。やはり施設からのアプローチが大きいと考える。

また、年少男児は特別養子縁組里親候補の家庭が見つかり現在交流中。11月に顔合わせを実施。その後9回の交流を行った。今後は家庭訪問、関係者会議、外泊と進めていく予定である。

② 里親への措置変更児童のアフターケア

10年前に措置変更した児童について。里親さんとの連絡を取りながら直接子どもとの面接なども行っている。

③地域の里親ファミリーホーム支援

追加訪問について

平成31年度は平成30年度末に新規委託訪問が終わった2ケースについて定期訪問の他に追加訪問を行った。大げさなアドバイスなどは避け里親さんの思いをよく聞き支援するような訪問を心掛けてきた。

④施設行事への参加

青空祭りへの招待を呼び掛けた。

⑤里親更新時研修のファシリテーターとして参加した。

学園で、認定前研修を1回受け入れた。情報が少なく、寮にお任せになってしまうため、必要に応じて実習中に里専員が寮舎に入る事も行っていきたい。今後も認定前研修は増えていくことが予想される。

⑥ 学習ボランティアについて

里親家庭に学習ボランティアを派遣している。ボランティアから児童が学習に向かずにいて悩んでいると言う相談があり、面談をした。里父母とも話し合い学習に向かうように仕切り直しの時間を設けた。しかしその後も状況は変わらず。少しずつ学校に登校できることが増えた事もあり学習ボランティアは終了になった。里親家庭にボランティアさんが出向き学習が行われている事で、こちらから働き掛けがしきれなかったこと、里専員の交替など時期が重なった事も残念な結果になっていった。

⑦ レスパイトについて。

平成31年度1家庭4日間、6日間のレスパイトを受け入れた。(宿泊)高校生でもあり自活室を使い夕食と帰園後の見守りを3寮に依頼。子どもの施設での生活状況を里親さん

に伝えることで家庭での養育の成果の確認になり、里子には大きな自信につながった。今後は自活実習を目的にしたレスパイトなど検討する必要がある。ただし責任問題や受け入れ寮など課題は大きい

- ⑧ 里親支援機関の養育体験、体験発表会、サロンの会場提供
体験発表会は手伝いも含めて9市9回に参加。サロンの会場提供はなし。
- ⑨ 普及・啓発活動
体験発表会の手伝いや青空祭りでのブースの設置、来園者への広報活動など積極的に行ってきた。各学校との懇談会、実習オリエンテーション等でチラシの配布、説明を行った。
養育家庭募集、学習ボランティア募集、フレンドホーム募集などのチラシを配布した。
- ⑩ 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⇒年少男児が交流中
フレンドホーム懇談会の実施⇒実施せず
フレンドホーム 14 家庭が登録中。9 家庭が交流中
平成 31 年度は特に職員の家族のフレンドホーム登録が多かった。

(3) 自立支援コーディネーター

「自立の主体者は、子どもであること」、「支援の主体者は、寮職員であること」を念頭に、

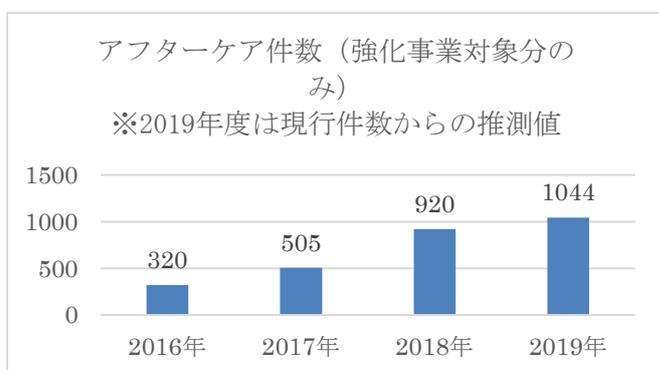
- ・自立とは、他者と関係を形成しながら、発達段階にそった課題に取り組むこと。
- ・自立支援とは、進学支援や就労支援等の進路支援だけを指すものではなく、また退所後の支援（アフターケア）だけを指すものでもない。むしろ発達期における十分な依存体験によって育まれた他者と自己への基本的信頼感は、社会に向かって巣立っていくための基礎となるものである。」（厚労省『児童自立支援ハンドブック』より）とあり、日常からなされる全ての支援が「自立支援」なのである。

という考え方に基づいて自立支援を行った。

① 自立支援強化事業について

自立支援強化事業の評価基準ともなる、今年度のアフターケア対象者総数、支援実施者実数は以下の通りである。(R2. 2. 1 現在)

民間委譲以降の当施設退所者総数	1 2 2 名
自立支援強化事業対象（家庭復帰後 5 年、社会的自立後 10 年）退所者数	9 5 名
H31 (R2) 年度の AC 実施人数	6 5 人（支援対象者数… 9 5 人）※ 1 5 人不足中
H31 (R2) 年度の支援回数	8 6 5 回



※2017 年より複数配置開始
 ※2018 年よりアフターケア用スマホ導入
 ※対象分以外の件数もいれると約 +50~100 件程

② 自立に向けたチェックシートの活用促進

今年度自立支援計画書のフォーマット改訂があり、そこにチェックシートと連動してアセスメントを記入する欄が入った。チェックシートの実施への負担軽減の手段も検討しつつ、

計画書作成前に出来る限り全児童分実施してもらえよう働きかけを行い、寮職員をはじめとした職員のアセスメント力のさらなる向上ならびに施設退所後の生活を見越した支援が日々行えるよう助言を行っていきたい

③ 入所児童の自己表現や進路選択につながる体験の実施

自信に繋がるワークショップの展開は、引き続き広がりを見せている。学園坂スタジオ(合唱・R.M.P・他)、レザークラフトワークショップの実施を継続し、平成31年度はNPO法人芸術家と子どもたちが行う「交流ワークショップ」を開始した。より子どもの主体性を尊重した取り組みを増やしていき、退所後の課題緩和(「自分らしい」生き方・孤立感の緩和・多様な自己表現)に繋がるような支援を目指す。

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">・NPO法人芸術家と子どもたち「交流ワークショップ」(通年)・学園坂合唱団(通年) ・リズムミーツピープル(通年)・レザークラフトワークショップ(通年) ・NPO法人AITとの連携(適宜) |
|--|

④ 進路支援と移行支援、アフターケアの充実

平成31年度は特に年間通してアフターケアに追われた一年であった。生活困窮、障害福祉、外国籍問題、多様化する課題を抱えた退所者にきちんと寄り添えるだけの知識と援助技術を持つておく必要があり、改めて担当職員との信頼関係構築や退所後の生活を見越した支援が大切であることも痛感した。また退所後に心理職とのセラピーを実施するケースもあり、他職種連携の重要性も増している。

進路支援については年々選択肢が多様化しており、特に今年は高等教育の修学支援新制度等進学をとりまく制度が激変した。子どもが自己決定をするためには「理解ができるような説明」を担当職員中心に行うことが大切なため、より手厚いサポートを行っていききたい。

⑤ データ管理、整理、分析、および社会への発信

※平成31年度実施した発信

【Co. 両名→宮城県子どもの夢ネットワーク学習会登壇】

【鈴木】→NPO法人ブリッジフォースマイル vo. 研修登壇・白梅大中山先生より原稿依頼・日本福祉大遠藤先生より原稿依頼・NPO法人芸術家と子どもたちより原稿依頼・神戸市(行政)及び大阪市(行政)への情報提供・他

【竹村】→市内マンション管理組合学習会・早稲田里親研究会・小金井市こども食堂有志学習会・小平市議市政報告会での登壇、「地方自治職員研修2019年10月号」寄稿

⑥ 地域との関係構築のさらなる強化

毎年実施している小平市内の子ども支援・子育て支援団体とのプラットフォーム会議や青少対への協力、また今年度はこだいら生活相談支援センター(社協)との情報交換会の実施等、地域との連携を深めることで入所児童への支援だけでなく、退所者支援にも繋がるような関係性を拡充することが出来ている。個別ケースでは、今まで培ったネットワークを活かし、中2男児のベンズファームさんでの農業体験、高2女児の東大和助産院での仕事体験を実施することができた。

また、こだいら生活相談支援センターと市内児童養護施設との意見交換会を企画・実施する等、地域の特色を活かす連携の礎づくりの契機も持つことができています。

2015年から実施している「オープンカフェふたば」については今年度3回開催した。現状では以前のように毎月実施できるような体制にないが、不定期でも継続して実施していければと考えている。

- | |
|--|
| <p>1) 8/31 (土)「特別養子縁組制度の今とこれから」
 ゲスト：安藤茎子さん (NPO 法人特別養子縁組支援グミの会サポート理事長)</p> <p>2) 9/21 (土)「当事者の声を届ける～アドボカシーという概念に出会って～」
 ゲスト：菊池真梨香さん (一般社団法人 Masterpiece 代表)</p> <p>3) 3/14 (土)「さまざまな子どもたちとアートの『教えない学び』」
 ゲスト：堀内奈穂子さん・藤井理花さん (NPO 法人アーツイニシアティブトウキョウ)</p> |
|--|

(4) 個別対応職員

② 個別面接についての業務

担当児童の課題や目標に関しては前任者から引き継いだ上で面接を行なっているが、課題や目標設定に至った経緯をきちんと把握できていなかった場面もあり、双方の認識ズレが生じていた児に関しては寮舎職員と相談、確認を行ない、目標の再設定・再確認を行なっている。面接内容に関しては日々の記録、担当寮職員との情報共有、面接内で感じた課題を基に検討を行なっている。児の特性によっては五月女医師の助言を参考に行なっている。児との面接内容に関しては出来るだけ具体的に記録にあげ、担当寮職員への報告等意識的に行なうようにしているが、タイムリーに情報共有できなかったこともあった。

③ 生活場面での 1 対 1 の対応

児童会の手伝いとして夏季休暇中の水遊び、クリスマス会の幼児対応に参加。個別対応面接の対象児以外に、他児との関りの様子を観察することが出来た。また、基本は 1 対 1 で行なっている個別対応面接ではあるが、相談の上他児を含めて実施することもあり、他児との関係の作り方や児童数による遊び方の工夫等教える機会となった。児童の長期休み等を利用した複数名での面接も効果的なため、実施できたらと思う。職員側の事情により車での移動が出来ないため、移動手段や頻度、場所に関して検討し、可能な範囲で続けていく予定でいる。

④ 保護者への援助

児童への保護者からの関わりが希薄なため介入が必要なケースがあると家庭支援専門相談員からの相談を受け、面会対応を行った。保護者の体調不良による面会キャンセルが続いたため平成 31 年度は 2 回ほどの関りであった。

⑤ その他の業務

- ・平成 31 年度の漢字検定は 6 月に一度実施済み。
- ・12 月のクリスマス時期に寄贈で本をたくさんいただき、冬期休暇中に児童が楽しめるよう本棚の整備を行った。今後は日々の整理も意識して行なう。
- ・白梅のワークショップは対象児と共に継続的に参加出来ている。令和 2 年度は対象児が小学生になることもあり下校時間の兼ね合いもあるため、児童の希望と様子を見ながら継続を検討したい。
- ・研修へは平成 31 年度処遇改善加算の研修に 2 回参加することが出来た。

寮の留守番対応や要望を受けてケースカンファレンスに参加することはあったが、寮会議への参加は出来なかったため課題である

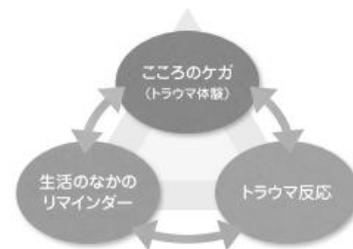
(5) 心理療法担当職員

① トラウマ心理治療

2015 年より個別の心理療法として、外傷体験となっている出来事からの回復のため PTSD (心

的外傷後ストレス障害)に有効な技法(TF-CBT, EMDR)を用いて治療を行った。どのようにしたら子どもが持っている症状が小さくなるのかという点で、柔軟性を持って心理治療を行うようにしている。

担当となった職員とは子どもとの合同セッションの参加を実施し、生活場面においても感情調整等を一緒に行ってもらっている。心理教育(絵本)、リラクゼーション、感情調整については、「〇〇さんと一緒にやった」「〇〇さんは～と言っていた」等とよく覚えていたり、担当者に対して『自分を落ち着かせてくれる人(Soothed)』『自分のことを気にかけてくれる人(seen)』『自分を守ってくれる人(Secure)』と強く感じるようになっていく。特に作成したトラウマの物語を読む際には「やるなら絶対〇〇さんが良い」と、聞いてもらうなら“この人”というイメージが子どもの中にあることが多い。作成した物語を職員に聞いてもらうことで、これまでの出来事や自分が他者に肯定される体験がされるだけでなく、自分の言葉にして伝えることが大人の心を動かすことになることを体験する場となる。担当職員にとっても、子どもがこれまでの生活をどのように認識していたのかを子どもの言葉で知る機会となる。作成した物語を共有することは子どもの治療的な面だけでなく、職員との関係性をより良いものにしていく面もある。



②児童部会専門職グループ

また、児童部会専門職委員会心理職グループでの学習会などにも参加しているが、その中では、自分の施設内における支援だけでなく、里親など周辺地域も視野に入れた支援が求められるという話があがっている。今後は学園内の児童だけでなく保護者や周辺の地域も視野に入れた包括的な支援が求められる可能性が高い。

③対象児童と個別心理療法

- ・個別心理療法の対象児童については、以下の方針のもと4月の職員会議で57名をあげ見通しを示した。
- ・専門家としての知識・技術の範囲と限界について自覚を持ち、その範囲内のみにおいて各心理士が提供できる専門的心理療法をもとに対象児童と担当者を決めた。
- ・TF-CBTは基本週1回。(月2回の場合でも、トラウマのお話づくりの際には週1回ペースにする)。担当職員との合同セッションを行う。
- ・個別心理療法開始にあたって、また進め方について保護者の意向を確認し協力を求める。面会・外泊前後に保護者面接を行う。
- ・アフター児への心理面接を行っていく。

④子どもへのグループワーク

平成31年度は、生・性教育委員会メンバー(西田職)と協力して、セカンドステップを実施。平成30年度の12月から開始し、平成31年度の8月に終了。セカンドステップの内容についてそれぞれの児童が自分なりに考える時間を多く持つことができた。

⑤保護者への対応

TF-CBTを実施しているケースでは、子どもの希望によって保護者と合同セッションを行った。子どもの中で曖昧だった記憶が親子の合同セッションによってはっきりしたり、入所してから子どもがずっと疑問に思っていたことがセッション内にて保護者から教えてもらい解決することなどがあつた。子どもだけでなく保護者にとってもセッションの時間が入所前の出来事を共有することのできる枠のある安全な場として活用されている。

⑥児童館関係図の実施

『児童間の関係』の支配や孤立化、距離の近さなどを視覚的に図式化して集団を客観的に把握し、対応方法を考えるために2011年の民間移譲後から継続して行っている。(2015年まで

は年 10 回。2016 年度からは 2 回)。各寮で作成したものは締切日までに心理へ提出し、職員会議の回覧資料配布の時期に赤ファイルに入れ事前に配布するようにした。

(6) 治療指導担当職員

① 医師との連携

平成 31 年度も引き続き小児科医の五月女友美子医師に、水曜日 9 時～12 時半、土曜日 9 時～17 時と原則月 2 回来園し、子どもの行動観察と職員へのコンサルテーション、ケースカンファレンスへの同席、職員個別面談、子どもへの面接、関係機関への紹介等をお願いした。寮職員が当日スムーズに相談できるよう、“五月女 Dr 相談シート”等を適宜活用し、事前に交通整理を行った。職員へのコンサルテーション内容、子どもへの行動観察からの見立てや助言等については、報告としてまとめ、育成記録へ打ち込み、情報共有に努めた。

② グループホームへの訪問

平成 31 年度も、概ねすべての GH を月 1 回定期的に訪問することができた。治療指導員の訪問が全体状況を混乱させないように訪問する GH を調整したり、逆に「見に来てほしい」と要請があった GH については優先的に訪問したりするなど、柔軟に対応した部分もあった。また平成 31 年度よりファミリーホームについても可能な範囲で訪問し、情報の共有に努めた。ただ、FH はまだ開設して日が浅いため、入所している児童及び実子が不必要に心理的負担を抱えすぎないように、訪問する頻度等に配慮し実施した。

③ 施設内の治療的環境づくり

- ・生活場面における寮(室)の児童の行動観察を行い、職員に対するコンサルテーションを行っていくことを主な目的として、各寮の夕食場面に定期的に訪問した。

- ・児童相談所より心理ケアのニーズを指摘されているが、児童自身が園内心理療法に対して消極的・回避的であるケースには、定期的な夕食場面への参加で生活場面面接を実施した。

- ・居室空間を子どもが安心して過ごせる場所、落ち着ける場所として活用するために、児童の特性にあった居室空間作りをおこなった。

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

(1) 研修係

個人を対象とする研修については業務日誌で全体に案内し、児童部会の新任研修・中堅研修・基幹的職員研修、キャリアパスの研修など処遇改善加算に関するものは優先して関係者へ案内した、それ以外の研修については、研修係がリアルタイムで入ってくる情報を把握し寮へ紹介することができず、研修参加率が激減している(2019 年度 ¥357,120/2018 年 ¥984,448/2017 年度 ¥1,201,910)。月 1 回の研修係の会議で共有と検討をするが、方針通りに行うことが難しく、実施できなかったことがかなりあった。

方針通りに実施できたのは、園内全体研修 3 回、1 年目職員の専門研修(幼児版 CSP)、CVPPP、職員の資質向上のための研修助成事業の申請である。削減となったのは、2 年職員の専門研修(学齢期版 CSP)であり研修回数を半数以下にしている。また、交換・派遣研修については、全体へアンケートを実施し希望者を募るものの企画調整できず現在の所、未実施、また個人研修の参加率が昨年度と比べてかなり低くなっている。(寮の派遣研修は 2/14 で実施予定。一時保護所の派遣研修は検討中)

また、平成 30 年度より引き続き検討をしている人材育成委員会との協力では新人研修を 1、2 年目とすると対象者が増えて勤務が組みにくい、1 年目研修のコモンセンスペアレンティング研修(7 回)の実施後に、人材育成委員会が目的とする繋がりを意図した研修をランチタイムの時間に行うなどの意見が出た。

平成 31 年度も研修係と人材対策委員会を担う職員を置き、互いの情報が行き合うようした

(高橋健職が兼任)。それでも、園内での人材関連の研修が増えすぎて勤務調整が困難であるとの声もあがったため、上記の通り専門研修を半数に削減をしている。

(2) 個別研修計画

個別研修計画については、毎年閣僚の総括・方針の中に盛り込むものとしていたが、監査でもう少し具体的長期的な計画を立てるようにと注意があった。

令和2年度は検討して、改善する。

(3) 人材育成委員会

① 入職前新任職員オリエンテーション（3月末） ※但し2年目職員も任意での参加

入職前オリエンテーション

3日間のプログラムにて実施。最終日には、児童との体育館での交流を行い、新任職員と児童との交流の機会を作ることもできた。二葉むさしが丘学園職員として、知ってもらいたい知識の基礎を本格的に寮舎勤務に入る前に実施できた事は良かったのではないかと。入職前という事もあり、新卒者以外の職員については、3日間の参加が難しかった。

今後中途採用者については、3日間のオリエンテーションへの参加が難しい事も予想される為、簡略化したプログラムを検討し、必要に応じて行う形をとる等としたい。

年度途中の入職者へのオリエンテーション

これまで、年度途中の入職者へのオリエンテーションについては、それぞれの寮（GH）や部署等で、可能な範囲で実施するという流れになっていた。平成31年度は、①で述べたような長時間のプログラムは実施できなくても、当施設で働く上で優先順位の高い内容（園長、医務、性・性教育委員会、事務）を抜粋して実施できればと考え、オリエンテーションを約2時間程度で実施した。

参加した職員からは、職員ための判断基準等について適切なオリエンテーションの機会がないまま現場に入っていたこと、そのため、判断基準を適切に理解し順守して仕事をできていないことが話題として挙げられた。平成31年度は、年度途中の入職者がフリーチームに多く配属されていたことから、フリーチームから提案があり、人材育成委員会で（遅まきながら）研修を実施するという流れになった。

令和2年度の年度途中の入職者へのオリエンテーションについては、人材育成委員会がその調整役をすることになるとしても、実施の発議（指示）等が施設長から適切な時期にアナウンスされるとよりタイムリーかつ効果的に進められるのではないかと考えられる。

② 1～2年目職員研修の実施

1、2年目研修については、研修係で実施する研修との差別化を意識し、平成31年度も実施してきた。研修係と実施する内容が同一にならないように考慮し実施を検討した。併せて、平成30年度から重点を置いている人材の定着を念頭に置いた。教育的な観点からは外れ、今感じていることや考えていることなどを気兼ねなく確認出来、共有できる場になるように座談会形式とし実施した。アンケート結果でも、「嬉しい」「楽しい」と前向きな意見がほとんどであった。

1、2年目職員が同期同士とのつながりを求めていること、そのつながりがモチベーションの維持につながる可能性があることがわかった。

令和元年 5月28日	第一回 グループワーク 入職2ヶ月の振り返り・先輩に聞いてみよう
令和2年 2月5日	第二回 研修座談会 ～テーマについて話し合おう～

③ 中堅研修

第一回 11月7日

- ・施設長よりこれから期待すること。
- ・周囲の期待と自己期待について

研修実施にあたり、チームの仲間から中堅職員の良い所、強みなどを書いてもらい、後日まとめた物を職員個々に配布した。また、自己理解を深める為、自身の強みを自分と他者の視点から個人ワーク、グループワークし、自己理解や行動目標について二回目までの課題とした。チーム内職員からの強みなどは、職員のモチベーション向上に繋がった。

第二回 2月12日 ①自己理解とアクションプラン

- ・茶話会

第二回は宿題となっていた課題について、グループ内にて発表、話し合い、全体発表とFBを他グループからしてもらった。それぞれグループの雰囲気の違い、同世代の仲間が考えている事、目標など、新たな発見や刺激があった研修となった。茶話会についてはそれぞれが良い雰囲気の中でお互いを知る機会となった。

④ 6年目以上（中堅後期）研修

平成30年度は中堅後期研修を実施予定だったが、日程や内容等を再度検討した上で実施することとしたため、実施出来なかった。平成31年度は、以下のような研修目的と研修概要を設定し、初めてこの階層に研修を実施することができた。なお、研修は全2回で実施した。

このような研修会を企画したのは、(以下の)報告書の“研修目的”を大切に扱いたなかったから、ということに尽きる。加えて補足するとすれば、①参加職員全員で話し合える場を適切にしつらえることで、“話し合いの文化”というものを具体的に体現しようと考えたこと、②経験年数の高い職員への研修とは、職員が研修担当者から何かを一方的に学ぶというより、職員同士の話し合いの中から参加職員が自身で主体的に取り組むべき課題を見定め(生成し)問題提起していくということこそが求められると考えたこと、が関係している。

今回の研修結果を、次年度の様々な取り組み及び研修の進め方等に効果的に生かしていくことが今後の課題であることは言うまでもない。しかし、研修結果を早計に・リニアに(直線的に)具体的な取り組みにつなげると、せっかく話し合い共有したことの大き儀が十分浸透しないまま、形式的な取り組み(研修)になってしまう懸念が想定された。そこで、今回の研修については研修報告として職員全体であえて“共有”するのみにとどめることとした。

⑤ 夏季インターンの実施と、冬季・春季インターンの検討、東社協成事業の活用を検討する。

○東社協成インターンシップ事業を活用した。労力に対し、効果は薄かったため、活用は継続するが、縮小し様子を見ることとする。

・受け入れ実施期間：2019年7月29日から同年9月13日(ただし土・日・祝日及び8月13日から同月16日の期間は除く)のうち5日間(1日当たり6時間程度)。

・受け入れ人数：4名

○二葉むさしが丘学園としての取り組み

受け入れ実施期間：2019年8月1日から9月13日。

*1 実施期間中の3日間(1日当たり8時間程度)

*2 実施期間中の5日間(1日当たり8時間程度)

・受け入れ人数：*1-1名、*2-1名の計2名

インターン実施者のうち、採用申込み1名。

- ⑥ 広報係、実習生係と連携し、インターン生の受入れをよりスムーズにし、受入れマニュアル改定、資料等整理をおこなう。
- ・広報係に依頼し、インターンシップ募集についてホームページへアップしてもらい、実習生係りと連携し、実習生の日程との調整、受入れマニュアルの整理をおこなった。

1.7. 職員の働き方の改善への取組み報告

(1) 一週間休日連続取得案

前年度に続き、『一週間休日連続取得案』、公休の全取得の目的に向けて、継続して取り組んだ。他部署にまたがり様々な勤務形態をとっていることもあり、本年度も取得できた人もいれば、5日もしくは6日での連休にとどまった人もいた。ただ、一昨年から始まったこの提案は、新人でもベテランでも隔てなく休日の取りやすい状況となった。このまま目標として掲げ続け、誰でも1週間休日を取りやすい状況を作ることは必要だと感じる。

(2) 超勤調査キャンペーンの実施

平成30年度の超勤撲滅キャンペーンの結果のもと、平成31年度は超過勤務の精査を行いガイドラインの作成を目的とし「超勤調査キャンペーン」を9月1日～14日の期間で実施した。超過勤務の内容は主に通院・会議・外部対応・保護者対応が挙げられている。チーム内で分担しながら行っている部署もあれば、担当制で偏りが出ている部署も見られた。

(3) 会議日の変更

平成31年度は11月の火曜日に会議日集中を行った。公休数への効果は数字としてみることはできないが、大きな不都合もなく、スムーズに行えた事は良かったと感じる。ただ、運営委員会と同時平行で寮会議・チーム会議が行われることに少し難しさを感じているという意見もあった。

(4) 多種多様な働き方のあり方について

① 非常勤雇用形態の新たな働き方の検討

平成31年度、法人内でも同一賃金同一労働に伴う多様な雇用形態について議題に挙がり、それに伴い、非常勤職員に関するアンケートの実施等行ったが、学園内での検討、提案に至らなかった。非常勤職員の働き方については、今後も課題となるため、令和2年度も引き続き検討していく必要がある。

② 育休復帰者の面談に参加

平成30年度は、鈴木ひとみ職が在籍していたこともあり、産休育休復帰職員との座談会を行っていたが、平成31年度は実施できなかった。

今後も産休育休からの復帰者が居り、1人1人が働きやすい環境になるよう、当事者の声を聴く場を設けると同時に、上記同様、働き方の多様化についてが大きな課題となる。

(5) 働き方、現在ある業務のあり方について

平成30年度、書類業務の見直しを提案し、「業務日誌の共有プログラム」「自立支援計画と成長の記録の一体化」の改善に向けて話を進めてきた。業務日誌の共有プログラムについては、一部署が打ち込みをしていると、入力が終わるまでに他の部署が打ち込みできないと言う、業務のしづらさの声から対応を考えたが、結果具体案にはたどり着けず、継続議題となっている。

自立支援計画と成長の記録の一体化については、平成31年度より始めることが出来た。作成に当たって、個々の感想や振り返りを聞きながら、継続してより良い形を提案して行く。

引継ぎ書類や、育成記録等についても、各寮やGHで話し合いながら、業務のしやすさ、引き継ぎやすさを考慮しながら進めている。

(6) 衛生委員会について

平成 31 年度より衛生管理者(堰野端職)を中心に衛生に関すること、事業者意見に述べるため、衛生委員会を設置した。

毎月 1 回、衛生管理者(堰野端職)、産業医(布施医師)、衛生委員 1 名、看護師で委員会を設け、以下話し合いをした。

各寮、事務所の見回り、健康診断結果なども産業医の布施先生に確認してもらっている。

その他、産業医面談も以下の内容で希望者面談を行っている。

- ①健康診断後の面談
- ②長時間労働者に対する面談
- ③ストレスチェック後の高ストレス者に対する面談
- ④休職時、休職中、休職後の復職時の面談
- ⑤医療相談

18. 児童の権利擁護と苦情解決第三者委員会の取組み報告

(1) みんなのポストの説明

6 月に新入所児、小学生になった児童、昨年度途中入所児に紙芝居形式で行った。新任職員への説明は最初のオリエンテーションの時に行った。また平成 31 年度は用紙についてリニューアルを加えている。

(2) 苦情申し出に対する迅速な対応

① 苦情申し出状況

二葉むさしが丘学園の苦情対応規定に基づき、子どもへの聞き取り、苦情受付委員の話し合い、苦情解決責任者への報告等、苦情対応の手順に従って行ってきた。また、対応した結果を苦情受付の経過記録書に記載していくことを行った。

苦情受付ボックス(みんなのポスト)の確認は週 1 回の予定でいたが、そのとおりに行かないことも多く、対応が遅くなり第三者委員から指摘されてしまった。また対応した結果を経過記録書への記載が遅れることもあった。特別委員会の為に定例の会議が保障されているわけではないので相互チェックもしづらい体制ではある。しかし工夫をしながら延滞なく進めて行きたい。

昨年度、及び今年度の苦情申し出状況(内訳)については以下の通りとなる。

平成 30 年度苦情内訳	
自分自身に関するもの	2
他児に関するもの	6
職員に関するもの	14
設備に関するもの	0
食事に関するもの	1
その他	8
計	31

平成 31 年度苦情内訳	
自分自身に関するもの	0
他児に関するもの	23
職員に関するもの	12
設備に関するもの	1
食事に関するもの	1
その他	7
計	44

② 考察

平成 31 年度の特徴としては「氏名なし」「浅間室の一時保護児童」「他児とのささいなトラブル」「同じ子どもから同じ苦情が何度も出る」が多かった。氏名未記入は例年あるが一時保護児童か

ら出るものも多く保護期間が長くなり置かれている状況に不満が出てきているのではないかと。苦情として取り上げるべき問題なのか迷うものも多かった。また同じ子どもから何度も同じ内容の苦情が出されている。上手く解決できない事も多く、日々の生活の中で職員とともに解決に向けて取り組みが出来ると良い。

委員のスタンスとして本人自身が出来る事を一緒に考えてきており“みんなのポスト”が子ども達の生活において生じるトラブルや思いについて表明できる場、聞いてもらえる場、解決と一緒に考えてもらえる場、解決の方法をアドバイスしてもらえる場として、確実に定着してきているようである。一方、平成 31 年度は保護者からの苦情（職員が代理提出）があり、施設長を交えての対応を行っている。保護者に対しても日頃からの丁寧な対応・信頼関係の構築を行う必要があることが改めて共有化された事案だった。苦情は職員への期待の現われと考える。苦情受付担当を通して自分の思いを伝えようとしていると考え、真摯に向き合っていきたい。

(3) 第三者委員との連携について

平成 31 年度も秋山俊氏、中山正雄氏、鎗木美知子氏の 3 名の第三者委員と連携を行った。学期毎に来園してもらい、子ども達と夕食をともにする事により外部からの視点で気になった点を指摘して頂いた。

3 名とも年度を越えて活動して下さっている事もあり子どもの状況や変化などつかんでいただいている。第三者委員の入れ替わりについては、構成員の職種を変えずに一人ずつ交代出来るように調整していきたいと考えている。

* 第三者委員会について

平成 31 年度は、5/20、10/23、2/19 に第三者委員、苦情受付責任者（施設長）、苦情受付委員が集まり、第三者委員会を行った。

(4) その他

委員で苦慮したケースとして、「職員にとりあえず入れてみたらと言われたから」といってポストに入れたものや、特定児童への他児の苦情について全体化の手段として職員がみんなのポストへ提出するという形があった。

前年度同様、寄せられた苦情をどの部署で取り扱うのか整理していくことが求められており、子どもの意思表示という視点だけではなく上記にもあるよう「解決する力を養う機会である」と捉えるのであれば、新任に限らず改めて職員全体に苦情受付制度の意味や意義、みんなのポストの使い方について説明が必要であると感じている。

また特筆事項としては、約 4 年に 1 度回ってくる都の権利ノート説明会を 10/17 に実施している。

19. ボランティア・実習生等の受け入れの取り組み状況

(1) 幼児ボランティア

毎週火曜日の 14:00～16:00 に毎回 2～6 名程度の方にコンスタントに活動してもらった。

茶話会で、ボランティア同士の交流だけでなく、寮職員にも参加してもらい、率直な意見交換の場を作った。

① 幼児ボランティア茶話会

2019 年 11 月 26 日（火）16 時～17 時 30 分 会議室北

参加ボランティア：4 名 参加職員：小西職（1 寮）、中村享永

(2) 家事援助ボランティア

本園での活動

学校に行かない一時保護児童の学習を見てもらったり、余暇活動に参加してもらい、職員さんからの行動をしてもらった。今後も養護の世界をもっと深く知りたい、ボランティア以外のことも

やりたいとの思いも強かったようで、2名共に令和2年度の就職が決まった。

グループホーム（GH）での活動

平成31年度9月より、遠藤元理事長の紹介により1名の方が楓寮での活動（会議日の夕食作り）を開始した。毎回ではないが、一緒に夕食を摂って頂き、児童の反応を直接感じられる良い機会となった。

(3) 学習ボランティア

本園での活動

[1寮] (2名/対象児) 中学2年生男児、中学1年生女児

小学6年生のボランティアさんが2019年10月から体調不良で来られなくなった。

[2寮] (3名) 高校3年生、小学5年生男児

[3寮] (3名)

学園初の取り組みとして、ボランティアの方が児童を集団で見て、学習を行なった。

ボランティアさんの要望で学校に戻った際に、何か武器を持って行ってほしいとのことで、プログラミング学習も週に1回程度一緒に行なえる時間も出来た。

[4寮] (3名)、中2男児、小5女児

グループホーム

今年度も継続して計5名の児童が学習ボランティアを利用し、宿題対応、寮で用意した課題（算数・漢字・生活スキル等）、ボランティアさんが用意した学習教材（児童の能力に応じた教材）を用い学習に取り組んだ。

(4) 中央大学ボランティアサークル 青い鳥（以下、青い鳥と略記）

青い鳥の方々との情報交換を効率的・効果的に行うために、平成30年度より活動記録表のファイルを、各寮回覧形式にして実施している。このシステムが今年度はより定着してきたため、無理のないスムーズな情報共有の機械となっている。

(5) ボランティア交流会

平成31年度も、青い鳥の方々とボランティア係の全職員が参加してボランティア交流会（以下、交流会と略記）を実施した。目的としては、①日頃の活動への感謝を職員から伝える機会となること、②青い鳥の新入生も含めて、職員と直接顔合わせをして関係性を築くこと、③学園職員から活動する際の留意点等についてオリエンテーションした。

(6) 青空祭り

青空祭りに、5名程度の青い鳥の方が幼児対応に来ていただいた。当日は、ボランティア係の職員が青い鳥の方々の飲食物を責任を持って交換し、漏れのないように配慮した。

(7) 中央大学学園祭への招待

平成31年度も招待いただいたため、児童1名と付き添い職員1名で参加させていただく予定だった。しかし、当日青い鳥が主催するブースにトラブルがあった為、急遽中止となった。

(8) お餅つき

お餅つきでは、日ごろお世話になっているボランティアの方々等にお声掛けをし、計8名の現ボランティア、元ボランティア及びリタリコの方々にお越しいただいた。

20. 地域支援、地域活動（連携）・地域貢献活動等の取り組み報告

(1) 青空祭り

青空祭りは9月15日に開催 約250名参加

餅つき 12月28日 実施 地域の民生委員など招待

(2) 青少年対策委員会

施設長、職員が参画。バザーや行事に参加

(3) 要保護対策協議会

代表者（施設長）実務者（職員）が参加

(4) 体育館の開放

地域の団体（スポーツ、子育てなど）に体育館を開放。

(5) 地域との連携

民生児童委員の地区懇談会に参加。平成31年度は施設長が講演

地域の子育てサークルに参画

オープンカフェふたば 3回開催

(6) 小平市地域公益活動委員会

小平市地域公益活動委員会参加 年2回開催

(7) その他

近隣保育園、小平市社会福祉協議会 評議員（施設長）

小平市立第9小学校 東京都型学校運営協議会委員（施設長）

大学講師 他

21. 広報活動（園だよりやホームページの取り組み）

(1) 学園パンフレット

平成31年度、学園パンフレットについての修正は行わなかった。

しかしながら配布頻度が多いことや、ビジュアル面で質の良い福祉施設のパンフレットが巷に増えてきたことから、全面改訂も含めて検討・更新作業を次年度行っていきたい。

(2) 園だより

遅滞なく発行できた。（発注部数6・12月ともに300部ずつ）

紙面上にて、寄付品等の具体的なニーズを記載したところ、各希望に見合う寄付の申し出が増加した。

(3) ホームページ

amazonほしいものリストを通じた寄付が平成31年度だけで総額50万円近くあり、寄付が必要（または不要）な物品については積極的な情報発信をすることが大きな影響をもたらすことを改めて実感した。また今年度末から次年度にかけて法人全体でホームページがリニューアルされることに伴い、更新作業手順の変更・ブログの移設等の可能性もあるため、日々の更新・情報発信に支障が出ないように法人本部ならびに委託業者と適宜連携しながら作業にあたっていく。

ブログの内容についての新しい取り組みとして、新任職員の日常業務の風景をシリーズ掲載した。職員の働いている様子や各種イベントの掲載ページから採用情報のリンクへのアクセスを容易にすることで、採用応募者の獲得につなげていけるよう試みた。

※Twitter フォロワー数 214名（前年度+11）、Facebook フォロワー数 145名（前年度+1）

22. 福祉サービス第三者評価の受審と結果報告

(1) 特に良いと思う点

① 「話し合いの文化」を理念に加え、実現に向けて幅を広げ深めながら実践し次のステップへ踏み出している。

② ケースカンファレンスの開催は、寮の現場から要請する仕組みが定着し、多職種連携を推進している。

- ③ 法人型ファミリーホーム運営への挑戦は、地域づくりにつながる児童養護施設の可能性を拓いている。

(2) さらなる改善が望まれる点

- ① 新たな中長期計画を作成し、理念実現への方針を明確化しているため、年度ごとのさらに主催な具体的な中長期計画として完成させたい
- ② 地域の子育て専門機関として、児童虐待の予防に向けたさらなる役割の発揮が期待される。
- ③ 現場が持つ課題対応力を活かし、第三者評価の機会を活用したアンケートなどの移行把握を進めていきたい

23. 中長期計画の取り組み状況

(1) 運営向上の取り組み

- ① 東京都の社会的養育推進計画にあわせて、新たな施設のあり方や大規模施設としてのあり方の調査研究およびその実践を進めるため、将来像検討委員会を中心に検討を進めた。
- ② ファミリーホームを開設し、より多様なニーズにこたえられる体制作りを進めた。
- ③ 働き方改革法案などに合わせた、今まで以上に多様な働き方ができる職場環境の整備など、長く働き続けられる職場づくりの基盤整備を進めた。
- ④ 増員や新任の職員の増加に対応した、新たな人材育成の考え方およびシステムを構築するため人材育成委員会を中心に検討し、階層別研修などを実施した。

(2) 社会的養育推進計画

- ⑤ 施設の小規模化、地域分散化の意向を受けたファミリーホームを開設し運営の安定を図る。
- ⑥ 小規模化、地域分散化の流れに対応するため、令和6年度末までに2か所のグループホームを開設する計画を立てた。

24. 二葉むさしが丘学園「一時保護委託枠」事業 平成31年度事業報告

平成31年度は、6月から受け入れ増加の依頼があった。そのため、通常の定員である6名からさらに2名増やして8名の一時保護児童の受入を6月から12月まで行った。毎日のように一時保護依頼があり、退所したその日に入所を受け入れている状態が続いていた。その為、入所依頼が夕方の際は、職員が超過勤務での対応になってしまうことも多くあった。また、8名になった際には、感染症（手足口病・ギランバレー症候群）にかかった児童が入所したことで室内感染が広がり4人の児童が感染した。その他にも、ひどい虫歯や耳垂れなどの症状を訴える児童が多く、内科や歯科や耳鼻科等を職員間や児童相談所と連携しながら通院に行くことも多々あった。

日中に行っている学習支援では、現状の職員体制では毎日の日課や事務作業を行ないながら1人1人にあった学習指導や採点を行うことが困難になったことで、一時保護所専属の学習ボランティアを置き学習支援をしてもらった。現在、2人のボランティアに指導してもらうことで、職員が事務作業や環境整備を行う時間が出来るようになった。

入所期間や児童構成として、入所前に2ヶ月以内での措置で有ることを伝えてはいるが、2ヶ月以上一時保護されているケースが多く、最長で6か月の入所となるケースもあった。男女一緒の室ということもあり、男女の高学年の異性の入所を受けないことや性的虐待ケースは重複させないなど児童構成を考え入所を受けた。その為、大きな事故には至らなかったが、異性の入所児童との距離が近くなりトラブルとなることがあった。平成31年度も子どもたちの安心、安全の確保を第一に努めていきたい。

(1) 子どもの権利擁護

8人になると、学習支援の困難や感染症の蔓延など様様な困難も見られた。また、全員を個室のプライベートな空間を作ることが出来ずに、兄弟での入所の場合は2人部屋を利用していた。しかし、ストレスによる兄弟間でのいじめが見られたため対策として静養室も利用することで安心な空間と感染症予防をすることが出来た。環境を個別化することで潜在していたその子どもの課題や悩み等も出しやすくなった。また、学習ボランティアを導入し子供たちもストレスなく学習が出来るように努めた。

一時保護児童の長期入所化や、長期休み期間の余暇支援については課題が表出した1年であった。一時保護という制限の多い中でも子どもの権利や自由を尊重した生活を考え作りだしていくことが必要であると考えた。余暇支援は、春のピクニック、夏のバーベキュー、お菓子作り、年越しゲーム大会など、3寮で出来る一時保護の特色として実施した。室職員中心に計画し、チームで検討し実施することが出来た。予算については、一時保護室としての予算が組まれていないので、来年度もどのように運営していくのか考えていきたい。来年度も長期休みなど子どもの出入りが少なく、時間が沢山ある時の余暇支援として、行事の幅を広げていきたい。

(2) 子どもの特性に応じた適切な援助

保護経験もなく、洗濯や皿洗いなどが初めて行う児童が多くいた。初めてのことも一緒に行うことで習得し、目に見えてできるようになることが自信にも繋がっている。さらに、自分の後に仲間入りした児童にも子ども同士で教えあうことで、自然とコミュニケーションがとれ、新たな児童を受け入れていくプロセスにも繋がっている。

褒められる経験や認めてもらえる経験が少ないと思われる児童が多いため、職員としても意図的に褒める機会を提供でき、児童も自分の強みとして自慢できるものが増えていった。このような受容的で児童の強みを焦点化していく関わり合いの中で、受け入れ当初より、穏やかに生活していくことができるようになった児童もいた。

保護ケースの中には服薬がないと聞いていたが、実際に措置されて服薬があることが発覚したケースも見られて、関係機関への情報共有の重要性を再確認している。

また、一時保護後に発達に偏りのあるケースも見受けられ、他児との関係を見ながらルールや日課をその児童のペースに合わせて柔軟に対応し、その児童だけでなく他児も安心・安全に生活することに努めた。

(3) 学習援助・教育への配慮

平成31年度は1名の高校生が一時保護中も通学した。学校との情報交換は児童相談所が行うようにしていたので、本児の帰りが遅かったり、提出書類があった際は、通学については、児童相談所と連携しながら対応した。

学力に関しては、年齢相応の学習が出来る児童が少なく、出来るだけ基礎をしっかりと身に着けるための学習を行った。年齢より下の学年のドリルをやらせて、どこまで出来るかの確認と「ここは、出来るんだ。得意なところなんだ。」と、得意な分野への自信に繋げるように徹底した。学習を行って行く中で、苦手な分野を見つけそこを何度もやり出来るようになるまで行うことで出来るようになった喜びを感じられてより頑張れる分野を広げる支援をしてきた。

学習の丸つけや教える作業を午前中の職員が日々の常務の中で行っていくことが困難であり、学習ボランティアを導入して、業務の軽減につなげた。また、学習ボランティアの方の提案でプログラミング学習の導入も新たに試行している。

(4) 安全で快適な生活

浅間室は前年度と同じように、男女混合で運営した。子どもの特性や性的事故等を考慮して男女の年齢の差をつける等して対応した。

個室やホールは常に掃除を行い快適で生活しやすい空間づくりに努めた。自室だけでなく、いつも使っているトイレやお風呂などもみんなで分担して掃除を行うことで、汚れにいち早く気づき進んで掃除をしてくれるなどして清潔に保つことが出来た。

日々の掃除の中で一時保護児童が常にいる事もあり、倉庫をきれいに保つことが出来ない状態であった。また入所児童の多くは衣類を持たずに来ることが多く、その都度衣類を急いで探し用意する状態であった。倉庫整理を怠った結果、一時保護児童が倉庫内に無造作に置いてあった書類を見てしまう事故にもつながってしまった。今後、今以上の整理整頓を徹底していきたい。

外出に関しては、ほとんどの児童が土日のおやつ買いや近くの図書館・公園に遊びに行くことが出来た。夏休み中や学園の行事で外遊びが出来ない時には、レンタルショップにDVDを借りに行ったりして余暇過ごした。

浅間室の子どもの話し合いの場については、一時保護期間が長期化していることもあり、子どもの構成も大きく動く事が少なくなった。それによって、長く同じメンバーで生活しているからこそその問題も多く出てくるようになった。(夜間の密会、手紙の交換、異性への好意、子ども同士での物の貸し借り、他児への不満等) そのため、おやつ時間の前に子ども同士の話し合いの機会を設けて、全体で問題を共有し解決方法を模索した。話し合いの機会を設けたことで、大人からの一方的な生活の枠組みだけでなく、子どもから子ども自身が生活しやすい空間の意見を聞き取る事が出来、室の運営に反映していくことができた。子どもの意見を反映していくことで、子どもの問題行動も減らしていくことができた。

発達に課題がある子どもについては、その子どもの優位な感覚に訴えかけるような支援を提供するように試行錯誤した。視覚優位な子どもには、文字や絵で伝わるようにカードを作り張り紙をした。

兄弟ケースでは個室を利用して、あえて部屋を分ける事で個別化してアセスメントや支援によって潜在化していた兄弟間での暴力的な関係性などの課題も発見することができた。

来年度は、一時保護所の定員超過の影響から、浅間室の定員増加が見込まれる。そのため、今まで以上に、子どもを個別化し、各々の安心安全を確保していくための方法を考えていく。

(5) 施設運営

平成 31 年度は大串・細渕・保科で運営を行った。6 月には、一日に 10 件以上の依頼の電話があり、職員が電話対応の追われる日が何日も続いた時期もあった。基本的に一時保護担当中心に支援を行ったが結果的には寮全体で協力して支援を行う形になった。事前に得られた情報の中で室の状況を見ながら入所の受け入れを行った。しかし、一時保護所も空きのない状況の中、緊急で依頼が来ることもあり、夜遅くに入所したケースもあった。また、来てから虐待による影響で夜間徘徊や過呼吸などの症状があり、救急搬送されたケースもあった。リスクをゼロにすることはできないが、少しでも子どもたちが安全に生活を送ることができるように児童相談所にも一時保護委託の特徴を理解してもらいながら、連携をとって運営を行っていけるようにしたい。

平成 31 年度は、小平児童相談所での一時保護事業を題材とした協議会に職員も出席にし、一時保護事業の現状と他施設との情報交換をおこなった。今後もこのような機会を設け、児童相談所と連携していきたい。

(6) 受け入れ状況



25. 小規模居住型養育事業「しろやま」の報告

(1) 担当職員

鈴木 優人 ・ 鈴木 ひとみ
高橋 朋子 ・ 早川 久美子

(2) 児童構成 女児 5名（令和2年3月に6名になる予定）

1. 中学校 1年
2. 中学校 2年
3. 中学校 2年
4. 高校 1年
5. 高校 2年

(3) 年間概要

開設前からどんな部分に特化したホームを作るのか、という流れなど考える機会があったが、なかなか決められずに運営してきた。運営していくことで、職員自身もファミリーホームとは何か、二葉らしいとは何か、と考えることができ、運営を続けていくことで段々とホームの色が出て、そのホームの特色が見えてきて確立できるものだと考えるようになった。

職員家族が住み込みで運営することで、家族行事に参加したり、目の前で子育ての現場を見る機会となったが、家族を見ることで、自分の生き立ちを振り返る機会にもなった。常に家族のモデルがあるため、自身の生活環境との違いに直面することも多く、ファミリーホームで生活してきたからこそ家族が大切だと感じ、兄弟で仲良く過ごせなかったこと、保護者に愛されていなかったことなど考える児童が多くいる。その一方で本体施設での生活経験を経てファミリーホームに措置変更してきた児童に関しては、同様の思いはあるものの、今まで職員と児童として存在していた枠組みが緩和され、より家族に近い関わりができることを良く感じている様子もある。

また、家族的である一方で枠組みのある状態を保つことの意味を考える機会もあり、高校生に関して自身が働いて稼いだアルバイトの給与を管理されること、今後のために貯金することに関して

なかなか理解できない児童もいた。ホームで生活することの意味が家族らしさに求める部分もあれば、施設としての枠組みからできる支援に求める部分もあり、双方のバランスを保つことの大切さに気がつくことができた。

(4) 養育の基本方針、目標

①目標

家族に根ざした体験や活動、また、自身の家族との交流のあり方や方法について模索し、支援を行った。家族交流が難しいケースの場合、自身がお世話になった地域や学校の方々との交流の機会も持てるようにした。

ホームでの生活では相談することを出来るようになって欲しい、と伝え、相談してきた際は共に考え、相談したことでより良い結果が得られた経験が出来るよう支援した。

②管理運営組織図

二葉むさしが丘学園の運営会議に参加し、ファミリーホームの現状の共有とホームだけで解決できない事案を相談した。基本的に行事や塾等は、むさしが丘のやり方に沿って行った。

制度上の形式は理解できても具体的にこの場面では誰が責任者になるのか、本体施設の施設長とはどのような立場にあるのか、運営しながら職員なりに理解しきれていない部分に気がつくことがあった。本体施設で行われていたことがファミリーホームでも行うべきなのか迷う場面も多くあり、検便検査が義務付けられているのか、監査は行われるのかなど、その都度しかるべき場所に確認し解決してきた。学校のプリントによくある保護者印や保護者のサインについて、本体施設の施設長が保護者に当たるのか、ホーム長が保護者に当たるのか、施設長と確認しながら進めてきた。その都度、取り扱う事例ごとに責任者の所在が変化することがわかっているため、今後本体施設との連携も兼ねて、具体例も記載した事例ごとの責任者の取り扱い方をまとめることとする。

⑦施設の運営、養護に関わる事項については、職員夫婦が基礎となり、補助職員、二葉むさしが丘学園と協力しながら、安定的な運営を行う。

運営するにあたって、同じ生活基盤で生活しようとしたが、やはり、実子と他児との年齢差と影響を考慮し、途中から生活空間を分けた方が良く考えた。生活空間を分けたことで、実子と他児の様子を見ながら、どちらに職員がいた方が良いか、行き来をする生活スタイルになっている。補助職員の方が入る時は、任せる時もあるが、なるべくどちらかが他児の生活にも入れるよう食事を一緒にするなどして、一緒に生活している雰囲気を作るようにしている。

むさしが丘学園同様、毎週ではないが、最低でも月2回はホーム会議を開き、チーム運営に努めてきた。他児との関わりでどうしても夫婦に偏ってしまう部分もあり、子どものケースによっては、補助職員に対応してもらったこともあった。一応、補助職員のため働き方が決まっていることを前提に、その枠でお願いするように努めている。

(5) ファミリーホームとしての持続性の担保

①建物としての価値、運営形態について

自活室スペースは学習ボランティアとの学習、自立支援コーディネーターとの自立面談、スクールソーシャルワーカーとの楽器を使った交流など、主に来客時の使用が多かった。友人とのお泊まり会のスペースや姉妹交流の際にも使用した。また、ホーム会議や専門職との相談の折にも使用を行い、多彩な用途で活用できている。平成31年度は自活訓練としての使用は行えておらず、その際に就寝スペースと食事スペースの切り替えをどう行うか課題となる。

また、2階の大きな2人部屋は1月頃に居室の中心に壁を設置し、2部屋として独立した。そのため、6人満床への準備を整えることができた。

②実子と措置児との関係性について

委託児童が少人数の際は、実子も含め食事を一緒に取ることもあったが、委託児童が増えたこと、生活時間が異なること、テスト期間の作業効率を重視すること、などの点から、互いに刺激を避けトラブル防止を兼ねて、食事や生活フロアを基本的に分ける形で生活している。

実子と委託児童の年齢差があるため、委託児童が遊び相手になってくれることで、良い関係性を築く機会もあった。実子側が委託児童の私物が共有スペースに置いてあることで勝手に触ってしまい、トラブルになることもあった。また、実子が委託児童に性的な発言をすることもあり、その際も人との距離感について伝え謝罪を行った。トラブルを経験することで、委託児童も断れない、我慢してしまう、という人とのコミュニケーションの苦手な部分が明確になり、学校や家族との関係も含めてどう付き合うべきか話し合う機会にもなった。

委託児童が保育園の行事に参加したり、逆に実子が委託児童の学校行事を見学する機会もあり、今は互いに程よい距離を取り、トラブル防止に努めている状態である。一緒に生活することで互いに思いやることを学ぶことができれば、ファミリーホームとしての強みとなる。

令和元年度(平成 31 年度)二葉南元保育園 事業報告

1. 令和元年度(平成 31 年度)の概況

内閣府が 2019 年 10 月から幼児教育と保育の「無償化」が始まり給食費は無償化の対象外になり各自治体ごとに対応が異なり、副食費 4500 円は自己負担になった自治体もある。新宿区は自治体負担になった。

職員体制は、昨年育休延長した職員も 31 年度 4 月から復帰し、前年度後半から 2 名が産休に入ったが、代替え職員も確保できた。しかし年度途中で病休取得職員や体調が優れない職員、非常勤職員 2 名が 2 月途中退職などがあったが、部署を超えて協力体制を作り、補充なしで対応できた。

今年度の大きな取り組みとして法人の 120 周年記念事業に園全体で取り組んだことである。

子どもたちには、誕生会で法人も 120 歳の誕生日であることを話したり、玄関装飾を子どもたちと一緒に作ったりした。保護者にも玄関にパネル掲示し二葉の歴史を伝えることができた。又、実践研修論文を担当者だけでなく、園全体で学びの機会とした。担当した職員は大変だったと思うが二葉の歴史を学ぶよい機会となった。

9 月にこれまで経験したことがない大型台風の上陸が重なり改めて災害時緊急対策の対応を園だけではなく法人内、地域との連携が必要であると実感し対策を講じることとし、緊急時交通機関の計画運休が行われることも想定し再度職員の交通利用調査も行なった。

又、1 月頃からの新型コロナウイルス感染症に対して情報の収集と新宿区からの情報や園としての対応を保護者にペンギンメールを使い伝えてきた。保護者も大変不安を感じ 2 月に入り長期休みをとる家庭もあった。行事の開催について、保護者間の温度差はあったが、卒園式など感染対策を行いながら実施した。マスク・消毒液などの物資の確保や給食室の食材も入手困難になってきており、新たな流通確保も行っておく必要がある。何回も臨時会議を行い、その都度課題と対策を検討してきた。又、新宿区は家庭保育の自粛要請になったため、各家庭の事情を受け止め可能な場合は家庭保育をお願いした。保育体制の組み直しを行い、1 階の部屋を使い保育ができるよう室内環境を整え保育にあたり、職員の感染リスクを下げるため 2 グループの勤務体制にし、急な対応もできる体制にした。感染予防の観点から職員の出勤人数も減らし、自宅待機時は、個々の課題研修や前年度の残務整理・新年度準備等家でできることを行った。非常勤職員も同じ対応とした。家庭保育中の子どもたちに電話連絡を入れたりクラスごとに「作って遊ぼう」を家庭に郵送したりしつなかりを大事にしている。

2. 基本方針に関する報告

基本方針

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

3. 重点課題

(1) 保育内容の充実

保育理念・保育目標を基に日々の保育に反映させてきた。毎月職員会議前に理念、目標の確認を行ってきた。平成 31 年 4 月、東中野教会の牧師先生が交代になり新たに就任した浦上牧師と、南元保育園で大切にしている行事内容について意見交換を行い、行事の取り組みなどアドバイスをいただいた。

今年度は、創立 120 周年事業の取り組みの中で二葉南元保育園の歴史と保育で大切にしてきたことを職員間で意見を出し合い確認し合うことができた。

各年齢にとって行事への参加の意味を確認し合い、乳児クラスの行事への参加については例年通りとした。(運動会は 0・1 歳児自由参加とし競技なし、クリスマス祝会は 2 歳児から参加等)

行事後の総括をする中で課題の整理と今後の行事の在り方を論ずることが多かった。

子どもの人数が多くなったからや大変だからという意見で行事を検討するのではなく、集団生活をする中で子どもにとっての行事を大事にしていくことを出し合うことができた。

(2) 保護者への支援

地域の子育て支援機関と必要に応じて情報の共有を行ってきた。

保護者から連絡帳や口頭での要望には、面談等で速やかに対応するよう園全体で取り組んできた。臨床心理士の定着により保護者と担任の面談から、臨床心理士との面談につながることもあり、その後は継続的な面談になっている。保護者が不安に感じていることには一緒に考え合い、必要な場合には、関係機関を紹介できる環境が作れてきている。

(3) 地域の子育て支援事業

今年度もベビーマッサージを企画したが3組の希望者だった。しかし参加した方はとても喜んで楽しそうに参加していた。ベビーマッサージの資格を持っている職員が担当し14時からの実施のため今後は時間帯も再検討。終了後に保育園見学を希望される方もいた。

小中学生の職場体験や小学生による絵本の読み聞かせの計画を後半企画していたが感染症予防のため実施できなかった。職場体験は卒園児からの問い合わせ希望があり受け入れた。

(4) 次世代を担う職員育成

新人職員1名、乳児院からの法人内異動職員1名を加えて年齢層もバランスよく経験者と若手職員との組み合わせもしやすい職員構成である。新人職員の育成にはクラスと主任が対応したが、週単位月単位の課題を後半フィードバックする時間がなかなか持てなかった。

(5) 運営の組織化

主任1人体制とした。主任補佐とフリー保育士は、休暇保障や事務保障の代替えを行なった。休みが重なった場合は、主任や看護師もクラスのサポートに入った。

保育士1名、栄養士1名が産休・育休取得だったが、代替え職員との連携も取れていた。

非常勤職員のクラス担任も定着し、クラス運営に積極的な関わりが見られた。

職員会議は、主に昼に行い、行事後の午後会議と組み合わせながら必要な議題はしっかり討論したり全体研修を行ったりできるよう計画し取り組んだ。

4. 児童定員と児童在籍・入退所状況等

*0歳児 15人中3人は10月入所

	定数	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
0歳児	15	8	10	10	10	10	10	13	13	13	12	13	13	135
		1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22
1歳児	18	17	17	17	16	17	17	17	16	16	16	16	16	198
		1	1	0	1	1	1	1	2	2	2	2	2	16
2歳児	18	18	18	17	16	16	16	17	17	17	17	18	18	205
		0	0	2	2	2	2	1	1	1	1	0	0	12
3歳児	20	19	19	19	19	18	17	17	18	18	18	17	16	215
		1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	22
4歳児	20	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	216
		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
5歳児	19	11	11	11	11	10	10	10	10	10	10	10	10	124
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
合計	110	95	97	98	97	97	96	99	100	100	99	100	99	1177
	内短	4	4	6	7	8	8	7	8	8	8	8	8	84

(標)上段：保育標準時間 7:00～18:00 / (短)下段：保育短時間 9:00～17:00

(1) 児童受託状況

110名定員中4月は95名（3人10月入所枠）、年度末に100名の充足

- ① 0歳児が4月3人欠員だった。入所内定後に退園児がいた。6月に12名の充足。0歳児2歳児の退園者が年度途中でいたがすぐに充足となった一方、幼児の欠員は埋まらなかった。
- ② 短時間認定とは、短時間勤務の方、育児休暇の方、疾病による入園の方が対象になり、新宿区は9時から5時の保育。今年度は1歳児、2歳児の保護者が第二子を出産するケースが多かったため、短時間認定者は年間延べ84名だった。
- ③ 3月より3歳児1名、港区の管外受託。

(2) 延長保育事業利用状況

延長保育利用者は定期登録者（月極）1時間延長7-8人位、2時間延長10名位と利用者が少ない年だった。後半は0歳児の利用も増えた。延長開始時間の18時間際に利用の連絡が入ることも多かった。延長保育はアレルギー対策も考慮し捕食・夕食は3歳児室、保育は小ホールで行った。

年間利用状況は以下の通り

延長保育事業利用状況													利用総数
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	
標準児童	142	208	173	191	127	135	220	255	228	203	189	166	2,237
短時間児童 朝・夕申請分	0	0	0	0	8	0	0	2	2	0	2	2	16

(3) 専用型一時保育室（おりーぶ）の事業状況

就労目的の定期利用は、新宿区が調整し入所が決定される。4月は7名中5名入所し、7名埋まることはなかった。前年度より継続利用児の2歳児や週2日就労の方も入所した。定期利用児は年間契約になるため継続した保育ができ、保護者との信頼関係も築けたり、保育園への入所に繋がったりしている。就労以外のスポット利用は、申込制のため希望の日に受け入れられないことも多い。利用状況は以下の通り。 *10人枠=定期7人、スポット利用3人

専用型一時保育室（おりーぶ）の事業状況													合計（昨年利用）
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	
定期利用	69	72	75	62	52	69	99	116	83	81	102	102	982 (1025)
スポット 利用	30	26	30	51	51	32	31	28	26	31	26	29	391 (414)

5. 職員配置状況

職員配置 全職員：50名 （令和2年3月31日 現在）

○正規職員数：29名 非正規職員集：18名 嘱託3名 （令和2年3月31日現在）

*新入職員：新卒者1名、法人内異動：乳児院から1名、途中退職2月に非常勤2名
常勤職員： 29名 園長（1名）保育士（22名）栄養士（2名）調理師（1名=産休代替職員）

産休・育休中：保育士（1名）栄養士（1名）看護師（1名）
パート職員： 18名（実働8H～6H勤務）保育士（3）
短時間（4時間未満）有資格保育士（5）保育補助（5）事務（2）給食補助（3）
嘱託職員： 3名 嘱託医 1名 臨床心理士 1名 産業医 1名

- 2月に非常勤職員2名が途中退職したが補充は行わず給食室より保育士資格者が異動し対応した。
- 非常勤職員は、6.5時間勤務が3名。勤務時間の固定が望ましいが状況に応じて勤務時間をずらしてもらったこともあった。
- 1時間延長保育は、年間常勤職員の固定勤務で対応した。2時間延長は、全員で対応し、11時30分出勤後は午後の入室時間まで事務時間とした。会議等で取れないこともあった。

6. 運営方針

(1)今年度運営管理を潤滑に行うため以下の会議を開催してきた。

- ① 職員会議：月1回 定例会議（月一回）
⇒昼会議と長時間会議を組み合わせた会議を行ってきたが、会議内容の見直しは必要。
- ② 保育会議：月1回 定例会議 昼と夜会議と併せて調節した。
⇒主に行事に関する論議を行なった。職員会議で残った課題の論議を行った。
- ③ 部署会議：各月1回 幼児会議・乳児会議・調乳会議
⇒会議の定例化がされている。
- ④ 運営会議：随時（体制等の検討）
必要に応じて臨時会議。今年度は新型コロナウイルス感染症の対応に向けて開催を重ねた。
- ⑤ クラス会議：随時
⇒主に昼食後に行っている。定例で会議の設定は難しく、今年度夜に行ったクラスはなかった。
- ⑥ 総括会議：年2回 上半期・下半期
⇒総括会議の持ち方が課題。各部署で総括を行い、全体では提案についての話し合いになっている。クラスの総括も全体で出し合う時間も取れると良かった。

(2)各種係・委員を設置し職員全員が分担し運営ができた

- ① 研修委員(法人)：園内研修の企画や、準備を行った。
- ② 行事係：年間行事を全職員で役割分担を行い、対応した。
- ③ 美化係：室内外の安全点検や園庭チェック・外階段掃除・冷蔵庫チェックなど担当者が行った。
- ④ 職員交流係：(職員交流会)今年度は2回の予定だったがコロナ対策のため3月は中止。
- ⑤ 広報委員：(法人)ホームページ更新 毎月担当クラスを決め月1回更新した。
- ⑥ 備蓄委員：マニュアル見直しを行った。
- ⑦ ヒヤリハット委員会：集計と分析を毎月行うことができた。職員会議で報告を定例化した。
- ⑧ 安全衛生委員：担当者会議の定例化が課題。ストレスチェックを12月に行った。
- ⑨ 地域活動委員：(法人)3Fのりんごの部屋を使って行う企画はしなかった。
- ⑩ 働き方検討委員会：(法人)他事業所と状況を共有し話し合いを重ねている。
- ⑪ 子育て支援：ベビーマッサージは職員が担当し年3回の計画を立て1回実施。コロナ感染予防のため、1月以降は中止した。保育園体験・出産前体験は随時受け入れた。保健講座・健康相談は園医と看護師が担当し乳児院のひろばにて年間5回行った。

(3)対外的な係

四谷地区乳幼児支援機関関係者連絡会（四子連）担当者を決めて9月の水遊び企画に参加した。

7. 保育方針（保育内容に記載）

(1) 乳児保育（0歳児～2歳児）

2グループの少人数保育を今年度も継続して行った。自ら遊びを見つけ一定時間遊び込めるコーナー作りが定着してきた。

0歳児は9月まで1グループ、2歳児は夏以降1グループ体制にするが、室内全体を使用し個々の要求に添った遊びができるよう配慮した。

0歳児は育児の流れを考慮した室内利用を検討し実践してきた。毎年10月からの途中入園児の月齢を配慮し職員配置や日課の組み方を検討する必要がある。

(2) 幼児保育（3歳児～5歳児）

年齢別保育を基本としつつ、月1～2回の異年齢交流保育が定着してきた。今年度は5歳児が10名のクラスだったため1人体制とし代替えはフリー保育士が継続して入室する体制にした。4歳児クラスは18人プラス障がい児1名の統合保育2人体制。3歳児は20名を2人担任とし幼児全体フリーが3歳児に入ることも多かった。園全体ではお店屋さんごっこを幼児の取り組みにしたり、節分のつどいも行事の成り立ちを子どもたちと共有し合ったりした。

年長児対象に外部の絵画講師を年3回依頼し「工作あそび」を行う。子どもたちの発想を引き出せる機会や職員の指導のヒントももらえた。今後も、継続した取り組みにしていきたい。又、主任補佐がリトミックを担当し継続的に行うことができた。

8. 行事等の実施報告 ＊別表参照

9. 食生活・食育についての取り組み

(1) 離乳食対応やアレルギー児対応等、食育に関する相談も多いため、保護者に寄り添いながら相談に応じた。

(2) 食物アレルギー児対応

診断書が出ている児童は、計10名。入園後離乳食が進むにつれ除去食対応児も多くなる。逆に年度途中で解除になる児もいるが、0歳児の離乳食が進む中で増えてきた。

卵6名・牛乳2名・小麦1名（アナフラキシー症状ありエピペン保管）

ナッツ3名・クルミ1名・イクラ・カニ各1名。重複している児あり。

冷凍母乳の希望者はのべ2名。幼児食移行前まで対応。

(3) 毎年行っている食育も保育士と相談しながら野菜栽培、料理保育を行ってきた。料理保育はクラスや部署で感染症が流行しているときは中止し安全に配慮した。

幼児クラスはおやつのおにぎりを自分で握っている。野菜作りも子どもたちと相談しながら夏野菜やジャガイモ・枝豆・さつまいもなどを育てながら観察と収穫した野菜は給食にだしてもらった。

年長児の包丁を使う工程までクラスで計画を立て継続的な取り組みを行っている。

(4) 保護者への情報提供として給食だよりを年4回発行した。

10. 医療・保健・健康についての取り組み

(1) 以下の内容を実施した

① 身体測定、月1回

② 頭位・胸囲測定、年2回

- ③ 園児健診(0歳児クラス)＝月1回以上となっているが、今年度も毎月2回実施。
- ④ 内科健診、年2回(4.10月)
- ⑤ 歯科健診、年2回(4.10月) 歯科衛生士による歯磨き指導
- ⑥ 耳鼻科健診・眼科健診、年1回(6月・夏の水遊び開始前に実施)
- ⑦ 保健便り発行(月1回)
- ⑧ 職員健診(6月～9月)
- ⑨ 職員検便(食事に関わる職員対象、毎月)
- ⑩ 職員インフルエンザ予防接種
- ⑪ 健康講座
看護師による手洗い指導・うんちの話(排便の仕組みやトイレのマナー等を幼児クラス対象に話す)

<学校保健安全法 第2種感染症>

・インフルエンザA型 9名(うち4名は職員) 流行性耳下腺炎2名 ・水痘 2名

<学校感染症 第3種感染症とその他の感染症>

- ・溶連菌感染症…26名
- ・RSウイルス感染症…18名
- ・手足口病…3名
- ・ヘルパンギーナ…17名
- ・感染性胃腸炎…20名
- ・アデノウイルス感染症…2名
- ・伝染性紅斑…15名
- ・細気管支炎(ヒトメタニューモウイルス)1名

(2) 事故状況報告

<レベル3事例 3件>

- ・0歳児：12月9日 保育室で転倒し上唇小帯、口唇裏の粘膜を切創。
慶應義塾大学病院(口腔外科)受診。処置なく診察のみ。自然治癒する。
- ・一時保育：12月27日 南元グラウンドにて小学生の玩具が右顎に当たり擦過傷。
冷やしたタオルで冷却、ワセリン塗布にて対応。
- ・0歳児：哺乳瓶に異物

<レベル4事例 1件>

- ・散歩中公園で遊んでいるとき1歳児が公園外にでてしまう。

<入院>

- ・0歳児女児(12月10日～12月13日) 熱性痙攣(突発性発疹) 慶應義塾大学病院

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

(1) 安全対策

- ①警察署の方に来ていただき交通安全の指導を幼児クラス対象で年2回行った。また就学前には年長児に実際の通学路において交通指導を行っている。(今年度は保育園前で実施。)
- ②職員向け不審者防止教室は、警察の都合でより実施できなかった。

(2) 防災対策

- ①防災訓練は総合訓練を毎月行なっているが、1月から3月は、時間帯を変えたり告知なしの訓練を行ったりした。
- ②災害時伝言ダイヤルは年3回実施。保護者への一斉メール(ペンギンメール)と併用し迎え時に確認する訓練を行っている。参加率も高くなってきた。

(3) 事故対策

- ①今年度はヒヤリハット・アクシデント係を決め、記録・集計を毎月行うことができた。

集計結果、主な事例

- ・乳児クラスは発達の中で嘔む・押す・叩く・引っ掻く等が多くみられた。
- ・幼児クラスは7月～8月の水遊びの時にヒヤリハットが多かった。
- ・事故や全体に知らせるべき案件の場合は、臨時の昼会議を開き簡単な状況報告を行ない、後日検証、対策を報告し合った。

12. 環境整備（建物設備、環境美化についての取り組み）

- (1) 園内のエアコン・厨房の換気扇に関して、業者に点検してもらい室内エアコンは3年から5年のサイクル、厨房換気扇は毎年清掃が入ることで依頼した。
- (2) 園舎周辺 環境美化
美化係が中心になり、昼の時間帯に、園周辺の草取りや側溝掃除、小枝剪定を職員が行った。年間通して業者による樹木の選定を依頼している。
- (3) 2F ベランダの鳥の糞対策が課題。

13. 保護者支援に関する報告

- (1) 地域の公共機関と連携を取り、情報共有している。
- (2) 臨床心理士の協力の元、相談事案に対して主任・クラス担任と役割分担をしながら進めてきた。

14. 専門職の関わり報告（※専門職や外部のスーパーバイザー等の関わり）

- (1) 臨床心理士：週1回勤務。各クラスに入り子どものことや職員の相談に対応。
5歳児対象にCAPを行ってきたが、保護者の要望もあり心理士による安心安全につながる話を組み入れた。
- (2) 産業医の月1回の訪問が定着し職場環境についてや健康診断後健康チェックなどアドバイスをいただいている。結果により面談も受けられる体制にしている。
- (3) 新宿区の巡回指導：要支援児が1名。年2～3回巡回指導があり、アドバイスを受けている。新宿区の要支援研修にも参加した。

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

(1) 職場内研修

- ① 7月 救命救急 四谷消防署
- ② 7月 徳永先生DVD上映
- ③ 9月 絵本の読み聞かせ研修 絵本インストラクター
- ④ 11月 ピラティス 講師 インストラクター
- ⑤ 12月 嘔吐処理の仕方 講師 看護師
- ⑥ 2月 二葉の歴史を学ぶ 3回 ビデオ上映

(2) 職場外研修

- ① 東社協保育士会 給食部会 栄養士参加
- ② 新宿区私立園主催 主任会・看護師会、主任・看護師参加 2月全体研修会参加
- ③ 新宿区主催の研修 プール前研修、就学前研修、発達支援研修等に該当者参加

(3) 個人研修

- ① 個人研修への積極的な参加を働きかけ、新宿区が主催する無料の研修には部署単位で検討し参加を呼び掛け多くの研修に参加した。（宿舎借り上げ利用者は研修参加必須）

- ② キャリアアップ研修、夜開催の連続研修や日曜日開催のリトミック研修等、個人の希望に応じて多様な研修への参加があった。他園への施設見学・体験実習を行いたかったができなかった。次年度は計画したい。
- ③ 研修費・交通費は全額支給、勤務後の研修は4回で1日代替休暇付与とした。

(4) 自己評価チェック表

- ① 全職員対象に権利擁護の観点から日々の保育の中で、子どもとの関わり方や、振る舞いについての振り返りを年に4回行った。設問内容やチェックの仕方について見直しを行った。この用紙の活用方法について記入の仕方、振り返りの大切さをグループ討議を行い確認があった。
- ② 常勤職員は、毎年個人目標、年間総括を各自記入し提出し、個人面談時に活用している。
- ③ 第三者評価では個人の育成計画作成を提案されており、継続的な計画を作ることが課題。

16. 職員の働き方の改善への取組み報告

(1) 職員のメンタルヘルス対策

産業医にストレスチェックの実施、分析を依頼。職場内の労働環境に対してアドバイスを受け、職員の要望等巡回時に聞き取りも実施。

安全委員会の会議が定例化されなかったため、次年度の課題としたい。

(2) 休暇保障

有休の消化率は、有休取得率：正規職員 63%（ほぼ100%取得者は27名中6名＝内2名は病休で有休を使った）非常勤 75%（100%取得者は21人中6名）
全体で休みを調整する必要もあり希望日に取れない職員もいた。

(3) 休憩保障

非常勤職員の休憩保障は行われているが、正規職員は、部屋を抜けて休憩をとる習慣が持っていない。昼の会議も多く習慣が作れないのが課題である。

17. 児童の権利擁護と苦情解決第三者委員会の取組み報告

苦情解決第三者委員は継続して3名に依頼。行事時の参加依頼や、年1～2回の委員会を開催する予定にしていたが、今年度は3月の会議予定を中止にした。文書にて報告。

18. ボランティア・実習生等の受け入れの取組み状況

(1) 看護学生

- ① 東京新宿メディカルセンター附属看護専門学校 6月3名ずつ 2グループ計6名

(2) 保育学生

- ① 草苑保育専門学校 2月＝2名
- ② 大妻女子大学 11月＝1名 2月＝1名
- ③ こども教育宝仙大学 11月＝1名
- ④ 帝京大学 1月＝1名

(3) 職場体験

- ① 四谷中学校 4月＝2日間 1名
- ② 慶応義塾幼稚舎 8月＝2日間 1名

19. 地域活動（連携）・地域貢献活動等の取り組み報告

- (1) 地域とのつながりは四谷地区乳幼児支援機関関係者連絡会（よんこ連）に主任が参加し情報共有している。
- (2) 地域子育て支援として
 - ① ベビーマッサージ：有資格の職員が担当し1回開催。2回目は中止
 - ② 乳児院ひろばにて園医による健康相談：3回、看護師の保健講座：3回
 - ③ 高齢者デイケアサービスセンター訪問：3回 他3回は中止
 - ④ 3F りんごの部屋：今年度計画しなかった。
- (3) 異年齢児交流事業 *①②の取り組みを卒園児にも郵送した
 - ①二葉こどもまつり：乳児院と共同の取り組み
保育園関係者120名中 子ども126名。卒園児や退園児41名参加
 - ③ 運動会：総勢198名中、卒園児や退園児6名参加
 - ③クリスマス祝会：総勢207名中卒園児7名参加

20. 広報活動（園だよりやホームページの取り組み）

- (1) 園だより・保健だよりは毎月発行、給食だよりは不定期発行した。
- (2) ホームページは担当者を決め、ホームページの『ふたばブログ』毎月更新をめざし園の取り組みを載せることができた。求人情報やメインの更新は事務所で担当した。HPを見て問い合わせもあった。

21. 福祉サービス第三者評価の受審と結果報告

今年度は受審せず

22. 中長期計画の取り組み状況

- (1) 保育環境の整備、保育内容の資質向上に向けた取り組み
 - ① 保護者が安心して預けられる保育園の環境整備（保護者の情報伝達の整備・ICT化）
 - ② 保育内容の更なる見直し（行事の見直し及び拡充・年齢に応じた保育内容）
⇒保育環境の大切さを意識してきている。手作り遊具や子どもの発達に合わせて空間変更をしているクラスも見られた。ICT化は新宿区の補助金制度導入を待っている状態。
- (2) 防犯、防災の点検と見直し・実施訓練
 - ①防災に対しての点検・保護者への啓蒙
 - ②法人、乳児院との連携、地域との繋がり強化、多様な場面を想定した訓練計画
⇒新宿3施設合同訓練や起震車体験訓練等実施している。年一回合同避難訓練を実施している。その都度、課題の整理と今後に向けて意見交流を行っている。
- (3) 職員組織の構築と労働環境の見直し
 - ① 人材確保、人材育成、人材定着に向けた取り組み（保育士養成校との連携強化・働き続けられる環境作り）働き方改革の取り組み（休暇取得推進・非常勤職員の待遇改善・福利厚生の実施・研修制度）等について
⇒人材確保に向けて実習生の受け入れを積極的に行っているが、保育園数も多くなり実習生は減少傾向。実習生に対しては記録の時間確保等配慮するようにした。
非常勤職員の研修参加は部署で計画したり、個々に参加している
- (4) 地域貢献、新規事業に向けて模索

① 地域との連携(地域との幅広い関わり)について

⇒定期利用も4月は1名欠員でスタートしたが、前年度から引き続き利用している方もいるため安定していた。0歳児のスポット利用は1名枠に希望者大勢。受け入れられない日も多い。日々利用者が変わるため1対1の保育が必要。

新規事業について検討までいかなかった。

以上

令和元年度(2019年度)年間行事報告

二葉南元保育園

月	日	保育・保健・行事	保護者会・保健
4月	1日(月)	入園歓迎の集い(新入園児・4・5歳児)	20日(土)全体保護者会・クラス保護者会
	10日(水)	入園・進級・イースターの集い(2~5歳児)	25日(木)歯科検診 小児科健診
	16日(木)	春の遠足散歩(4・5歳児)	5歳児個人面談(5~6月)
5月	18日(土)	こどもまつり(乳児院・ひろば・保育園共催)	小児科健診
	24日(金)	四谷警察署による交通安全指導(3~5歳児)	
6月	31日(金)	遠足(3歳児)	
	10日(月)	花の日礼拝(3~5歳児)感謝訪問(4・5歳児)	4歳児個人面談(6~9月)
	26日(水)	幼児プール開き	耳鼻科検診・眼科健診
7月	1日(月)	★災害時伝言ダイヤル訓練	
	3日(水)	プラネタリウム(5歳児)	
	5日(金)	七夕集会(3~5歳児)	
	6日(土)	父母会イベント	
	10日(水)	乳児プール開き	
	10日(水)	お楽しみ遠足(5歳児)	
		夏季保育(7月16日~8月31日)	
8月	1日(木)	★災害時伝言ダイヤル訓練	
	6日(金)	★災害時引き渡し訓練	3歳児個人面談(9~11月)
9月	12日(木)~ 13日(金)	敬老保育参観週間(2歳児)	
	13日(金)	敬老集会(3~5歳児)	
	19日(木)	お月見集会(3~5歳児)	
	27日(金)	秋の防災教育訓練(2~5歳児)	
10月	21日(月)	★秋の運動会(2~5歳児参加、0・1歳児自由参加) 19日雨天の為、予備日21日実施	クラス保護者会 ・0歳児 10/4(金) ・1歳児 10/24(木) ・2歳児 10/10(木)
	25日(金)	遠足(雨天の為、科学技術館に変更)(4・5歳児)	
	28日(月)	3施設合同避難訓練	小児科健診・歯科検診
11月	12日(火)	不審者被害防止教室(2~5歳児)	小児科健診
	13日(水)	プーク人形劇観劇(5歳児)	
	21日(木)	聖話の集い	
12月	14日(土)	★クリスマス祝会(2~5歳児)	
	25日(水)	クリスマス会食(4・5歳児組)	
2月	3日(月)	節分	クラス保護者会
	5日(水)	就学前小学校訪問(5歳児)	・0歳児 2/28(金)
3月	3日(火)	就学前交通安全指導(5歳児)	・1歳児 2/21(金)・2月~個人面談
	6日(金)	お別れ遠足(5歳児)⇒コロナ対策の為中止	・2歳児 2/19(水)
	14日(土)	★卒園式(5歳児・コロナ対策の為4歳児欠席)	・3歳児 2/13(木)
	18日(水)	卒園児を送る会(3~5歳児コロナ対策の為2歳児欠席)	・4歳児 3/3⇒コロナ対策により中止
	24日(火)	遠足(4歳児)⇒コロナ対策の為中止	・5歳児 1/30(木)
	25日(水)	遠足(2歳児)⇒コロナ対策の為中止	新入園児健診・面接2月下旬~3月上旬
	30日(火)~	移行	

●誕生会(毎月1回 7・8月のみ7月に実施) ●身体測定(毎月1回)

●避難訓練(毎月1回) ●不審者防犯訓練(2~5歳児 毎月1回)

●保育参観希望の方は随時受け入れ ●園庭開放(平日10:00~12:00地域の方に開放)

●乳児健診及び要健診児健診(園医:冠城医師(慶応病院))

令和元年度(平成31年度) 二葉くすのき保育園事業報告

1. 令和元年度(令和元年度)の概況

今年度は4月年度当初の0歳児需要が低く、13名定員中8名在籍でスタートした。当初11名内定であったが、辞退家庭3名あり。5月以降、順次内定が出るが、13名定員が埋まったのは7月であった。ただし、例年は入園が難しい求職中家庭や年度途中の入園が可能となり、必要なニーズに応えられた年でもあった。単年度の傾向なのか、少子化による動向の予兆なのか、現段階で分析はしきれていないが、0歳児定員数の再考も含め今後の検討、見極めが必要となる課題である。

10月より幼児保育無償化がはじまり、調布市では給食費4,500円の実費徴収は各園での対応となる。徴収額・方法に関しては自治体ごとに差があり、今年度は今後の市の動向を見据えつつ、現金徴収で実施する。現金を取り扱うため、開園7時から園長が軸となり事務員と2人体制で徴収していったが、年度末に向け新型コロナウイルス感染症の影響もあり、在園家庭の登園日が定まらず、徴収期間を長めに持ち対応していく。個別的な対応が必要な家庭もあったが6か月、全家庭から徴収できている。ただ、日を追うにつれ、感染拡大に伴う自粛要請が強まり、3月分から月の欠席分は返金となることになっている。返済額の算定は市が扱っているため、卒園家庭を含め、年度を越えた対応が必要となっている。

保育内容や行事、地域交流事業にも影響が出、縮小や中止が続いた。とはいえ、乳児を中心に在園家庭の登園数は変わらず、園内の密度を減らすことは厳しい実態にあった。それぞれの家庭事情もあるため、産・育休家庭含め、自粛協力は呼びかけたが、保護者が「必要な保育」と判断した場合、条件は問わず預かる対応をした。保護者の通勤経路、職場環境は様々であり、送迎時の出入りによる感染リスクがある実態を保護者に呼びかけつつの対応となる。感染症の広がりがある程度仕方がない部分があるが、できるだけ発症者を少なく、重症者を出さないように、日頃からの対策(スタンダートプリコーション)を徹底していくことが重要となる。地域の感染症情報から、流行状況を把握し、予測することで、迅速な対応をしていく。感染症流行期の集まりは感染拡大するため注意を払い、状況によっては中止する判断も必要であった。子どものみならず、出前保育など外部に赴く職員も守っていかねばならず、今回の新型コロナのような未知の感染症の流行がいつおこるかわからないため、状況に応じた迅速な決断と対応をしていく。

2. 基本方針に関する報告

落ち着いた家庭的な保育環境の中で、日々の生活を大切にされた保育を展開する。子ども一人ひとりのテンポを大切に心も身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豊かに発達するよう、また日常的にわらべうたを取り入れ、保育内容が計画されている。

保育方針の基本に子どもと大人は対等な「あなたとわたし」であるという考え方である。保育園の生活の中でも、大人と子どもは保育のパートナーという関係である。保育をする上で個人の尊厳を大切に保育実践にあたっている。

3. 重点課題

(1) 保育内容の充実

自発的に遊びたくなる良い環境作りをし、遊びこめる時間を設定してきている。わらべうた、あそび計画を作成し、自発的に遊べるように年齢・発達に応じた玩具をそろえ、じっくりと遊べるようコーナーを設けるなど環境設定を心がけてきた。年齢発達に合わせてわらべうたや唱えを取り入れ、様々な表現を楽しみイメージを膨らませられるようにしている。微細・粗大と指先から全身を使った遊びを大切にして、活動空間や時間に配慮する。年齢に応じ、日常生活、関わりの中で、きまりを大切にしてそれを守ることを伝えていく。

また、地域の園芸ボランティアの協力により、さまざまな体験をする機会が設けられているのも保育の充実には欠かせない存在である。長年地域の園芸ボランティアの人々が毎月1回来園し、乳児用園庭、幼児用園庭の2か所に四季を感じられる多くの草花を植え、園庭整備をおこなってきた。定期的に来園しているため、子どもたちに草花の世話の仕方、水やり、草むしりの大切さ等を伝えながら、一緒に作業をしている。また、落ち葉拾いも一緒におこない園庭で腐葉土作りもしている。毎年、米作りと多種の野菜作りをしているが（かぼちゃ、ゴーヤ等）、その際に職員もたくさんのアドバイスをもらい栽培手順を学び、子どもたちと一緒に野菜作りを満喫し、収穫の喜びを共に味わっている。

(2) 地域の子育て支援事業

月1回「くすのき広場」として、親子と一緒に園庭やホールで自由に遊べる広場を設け、地域の交流の場として提供してきた。そこで、園児と地域の親子が交流を持ち、保育園の雰囲気を感じられることを大切に実施する。

また、地域の児童館へ出前保育として職員が赴き、子育て家庭同士の支援、交流にも努めた。地域の実態にあった出前保育の充実を図り、地域に根差した保育園を目指す。

(3) 必要保育書類の点検・見直し

改訂された指針等に示された内容を基に、「全体的な計画」から繋がりをもって再点検していった。子どもの理解からの保育計画へという要点を残しつつ、記録様式を見直すことで重複した点をまとめ、分散していた書式をワンペーパー化にすることで、事務量の軽減化につなげることができた。

(4) 運営の組織・会議の在り方の見直し

運営に関わる諸問題については、運営委員会が課題を整理して全職員で検討するシステムであったが、話し合いの時間が十分に確保できないことや職員一人ひとりの意見が出しあえないことから、会議のあり方を重点課題として取り上げ検討した。部署会議、運営委員会、職員会議の流れの中で、運営委員会の役割に焦点をあてて、その見直しに取り組み、課題の整理と検討までをおこなうようにしたところ、職員会議の検討課題が明確になり、一人ひとりが意見を発言しやすくなるなど改善の成果があがっている。

4. 児童定員と児童在籍・入退所状況等

(1) 児童受託状況 定員 100名 暫定定員 98名

①年間延べ暫定定員 1,176名に対して月別入所児童は上記の通り。0歳児6名欠員のままスタートする。5月2名、6月1名、7月3名入所で定員13名が**充足された**。

②年度途中の退所は以下の通り。

・きょうだい関係のある園への入所希望により、辞退者があり、5月末0歳児転園による退所。転園を見込み、4月中の保育利用はなかった。

・第2子当園2歳児入所かなわず、きょうだいで同園を望み、6月末4歳児幼稚園へ転園による退所。

③9月4歳児入所により、定員充足**がされた**。

④管外受託児 4月1日より4歳児1名、狛江市より管外受託。

⑤就労、産休・育休による短時間認定、最大11家庭となる。毎月変動のある年であった。

⑥乳児枠増員（0歳児3名・1歳児4名）は今年度も継続して実施。

0才児…13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

* 幼児3才～5才児、異年齢児保育のため、年齢別の在籍数に流動あり。

	定員	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
0歳児	13	7	8	9	13	13	13	13	13	13	13	13	13	153
		1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
1歳児	16	15	16	16	14	13	13	13	13	13	13	12	12	163
		1	0	0	2	3	3	3	3	3	3	4	4	29
2歳児	17	16	16	16	16	16	16	15	15	15	14	15	15	185
		1	1	1	1	1	1	2	2	2	3	2	2	19
3歳児	17	16	16	16	16	16	17	17	17	17	17	16	16	193
		1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	7
4歳児	17	15	16	16	15	15	15	16	16	15	15	14	13	183
		2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	3	4	21
5歳児	18	17	17	17	18	18	18	18	18	18	18	18	18	213
		1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
計	98	93	94	95	97	98	98	98	98	98	98	98	98	1093
		7	5	5	6	6	6	6	6	7	8	10	11	83

(標) 上段：保育標準時間 7:00～18:00 / (短) 下段：保育短時間 8:30～16:30

(2) 延長保育事業利用状況

① 延長保育を希望する登録者は最終的に 66 名。月別延長利用者数は下記の通り。

19 時閉園だが、特定の職種・家庭においては育児協力者もなく、19 時、もしくは 19 時半を回る迎えとなる。

② 0 歳児は満 1 歳を迎えてからの利用、また子どもが 3 歳を迎え、育児短縮が切れる関係もあり、

③ 年度の後半は乳児の登録者が増加。子どもの生活を守るために、幼児・乳児・0 歳児と 3 ヶ所の部屋で延長保育を実施しており、常勤保育士・パート各 1 名ずつ計 6 名の配置で対応している。0 歳児補食は完了食を迎えていない場合、赤ちゃんせんべいで統一。

④ 保育短時間家庭、所用等で朝夕 1 時間内の延長利用がみられた（下記下段表参照）。

< 保育標準時間 >

月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
利用数	292	302	299	357	256	374	428	369	347	380	359	317	4,080
19時半以降		1						1					2

< 保育短時間延長時間 > * 朝:7 時～8 時半/夕:16 時半～18 時

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

5. 職員配置状況

○ 正規職員数：24 名 非正規職員数：17 名（令和 2 年 3 月 31 日現在）

常勤職員 24 名…園長(1) 保育士(17) 看護師(1) 管理栄養士(1) 調理員(1)

事務等(1)

非常勤職員 4名…保育士(4) *7.5H勤務 月20時間以上
パート職員 13名…11時間開所保育補助(11) 調理・用務等(1) 事務補助(1)
嘱託職員 3名…嘱託医(1) 言語聴覚士(1) 臨床心理士(乳児院出向職員)

- ① 育休制度の充実により、満1歳までの育休取得、その後、保育所の途中入園不採択により育休延長者(保育士・管理栄養士・事務員)3名、5月1日復帰。
9月より事務員1名、3月下旬より保育士1名、産休入り。
- ② 管理栄養士、スポーツ栄養学への希望あり、1月より転職。
年度途中雇用は厳しく、3月より派遣契約。
給食室の欠員体制が続き、部署内負担増となった。
- ③ 職員夏期休暇・研修休暇のため、8・9月養成校の学生アルバイトを入れる。
乳児は育児担当制をとっていることもあり、職員間で代替をしていく。
- ④ 事務職2名、互いの働き方により、正規と非常勤配置を交代する。
- ⑤ 今年度、退職者保育士3名。内1名は定年退職後、再雇用希望あり。
管理栄養士1名(12月末日)。

6. 運営報告

二葉くすのき保育園の運営管理を円滑に行うために以下の会議を開催してきた。

- ① 全体職員会議 月1回 第3木曜日 期ごとに長時間会議(土曜日開催)
- ② 運営委員会 月2回 定例会議 その他必要な時随時(人事委員会兼務)
- ③ クラス代表者会議 概ね月1回 クラスからの問題提起を中心に共有・解決策を見出す
- ④ 部署会議 概ね月1回 幼児会議・乳児会議・給食会議
- ⑤ クラス会議 概ね月1回
- ⑥ 献立会議・ヒヤリハット検討会月1回

各種委員会を設置し職員全員が分担し参加して運営してきた。集団運営をすることにより、園全体のことを職員全体で把握できるよさがある。

- ① 研修委員会：園内研修の計画立案・わらべうた研修・勤務内研修及び勤務外研修の把握と情報提供
- ② 行事委員会：行事(夏まつり・子どもまつり)の企画・役割分担・父母会との連携
- ③ 環境整備委員会：室内外の安全点検(園庭チェック・クラスの安全チェック)・修繕箇所の窓口・床のワックスかけや雪かき等の呼びかけ
- ④ 安全管理委員会：ヒヤリハット検討会の進行、課題整理・避難、防災、防犯訓練実施計画と実行
- ⑤ 防災・防犯管理委員会：避難・防災・防犯訓練実施計画と実行
- ⑥ 広報委員会：ホームページの更新・職員紹介写真の掲示
- ⑦ 園芸委員会：園庭の畑の手入れ(ローズマリーさんとの協働)・腐葉土置き場の整備
- ⑧ 地域交流事業：年間計画立案と実践
- ⑨ アレルギー検討会：食物アレルギー児についてマニュアル等整備検討確認をする。

*法人各委員会へは関連委員会代表者等出席

*対外的に以下の係をおいていく。

ア) 調布市保育園協会研修委員 イ) 調布市保育フェスティバル実行委員

7. 保育実践報告

(1) 乳児保育(0歳児～2歳児)

情緒の安定・特定の大人との愛着関係を大切にし、乳児期は担当制をとっている。子どもが安心し、家庭的雰囲気の中でゆったりと過ごせるよう、出来るだけクラスごとの保育を保障している。特に乳児期は発達個人差を考え、一斉に育児行為・あそびを行うことなく、個人の日課で心地よく生活できるように、年齢・月齢に見合う日課を構成している。

(2) 幼児保育(3歳児～5歳児)

幼児期においては乳児期に育てられた育児の基盤を尊重し、順次性をもってその子の発達を積み重ねていく。個人差を考慮した発達の積み重ねには異年齢児保育が適していると考え、実施している。3年間同じクラスで生活していく中でその子の集団の中での位置も少しずつ変化し見通しのもてる生活を送れるため情緒面に於いても豊かになっている。異年齢児保育を通じ子ども一人ひとりの発達のテンポを保障し、日常の保育を構成している。統合保育、5歳児2名在籍。発達センターと連携をとり、必要な環境づくりに努めている。その他、成長過程での困難さが見受けられる児においては発達センターにつなぎ、連携をとる。

(3) わらべうた

わらべうたを保育の中に取り入れている。乳児期の情緒は身近な人たちの雰囲気や生活環境に左右されやすい。子どもが自ら周りの環境に反応し、受け入れていくためにも静かな空間で一人ひとりと向かい合って肉声でうたいかけることを大切にしている。幼児期になると、目で見ると聞く・仲間と触れ合うことで子どもが持っている五感を最大限に使い、うたう楽しさを自然と身につけ、その中で力加減を知り、空間知覚や声量を学ぶことができ、自分で考え、判断する力を育てている。

8. 年間行事計画

*別紙参照

9. 食生活・食育についての取り組み

(1) 食育

旬の食材を積極的に取り入れ、季節感のある献立づくりを心掛けている。素材の味を活かした、うす味を基本としている。月1回の献立会議(園長、担任、主任、看護師、栄養士)を設け、献立についてクラスからの感想、子どもたちの嗜好傾向についての意見交換を行った上で、給食会議(栄養士、調理員)にて、メニューや味付け、調理法について改善していくように評価検討し、献立に反映するようにしている。園内で提供している食材について、アレル源の観点や家庭の食の傾向から使用食材や提供時期の見直しを実施する。

乳児-0歳児は年度当初に離乳食講習会を実施し、各段階の食事の試食や、作り方を説明するとともに、食の考え方・安全性等、園の基本的方針を伝えている。栄養士・調理員・保育士と参加して行うため、保護者の食に対する悩み等に個別対応でき、好評である。1歳児から2歳児クラスで出前調理を実施。子どもの体験としても目の前で調理していく機会を増やしていくことを大切にする。

幼児-おにごりパーティー、クッキーづくりは今年度も実施。野菜の課業は園庭での野菜づくりが定着し、子どもたちの認識も深まってきている。今年度は果物が苦手な傾向にあつたため、「果物バイキング」を企画し、食べるきっかけづくりを実施。季節ごとに継続実施を目指す。

(2) 合同会議

幼児職員とは年3回、乳児職員とも給食室との合同給食会議を年2回定例化。
食品摂取調査票のすすめ方などより現場と具体的な情報交換や意見交流の機会となっている。

(3) アレルギー対応

卵アレルギー（アナフィラキシーあり）1名。

給食での提供はないため、園での管理はなし。他の家庭にも呼びかけ、朝卵入りものを食べた場合は口周り・指先・衣類に関しても付着の内容に配慮してもらう。また喫食があったことを知らせてもらい、園で周知出来る様に連携を徹底する。

(4) 宗教食

豚肉完全除去。調味料を含め、豚脂等原材料が追いきれないことも保護者と相談し、後期食以降はお弁当持参で対応。牛乳は摂取可。

10. 医療・保健・健康についての取り組み

(1) 内科健診

全園児、年2回（4・10月）0歳児毎月第4木曜日に実施。

0歳児クラス以外の子どもでも毎月受診は可能。保護者による健康に関する問診票は利用なし。健診時以外にも質問や相談がある時はメールでのやりとりで対応していただいた。

(2) 歯科健診

年2回（6・1月）実施。欠席者もあるが、年2回となったことで予備日は設けていない。6月、未治療虫歯5名→10名。要注意歯7名→3名。6月にむし歯指摘された箇所は1月には治癒しているが、新たな箇所がむし歯となっている。4・5歳児に多く、偏った食傾向にある。歯科の園医が園から近い医院のため、受診の受け入れ態勢を整えてもらっていることで、緊急時の受診対応がスムーズであった。

(3) 視力測定

3・4歳児対象。11月実施。認識レベルでクラス担任の協力が必要な子もいた。

(4) 成長発達要配慮児

栄養士と連携し、成長曲線で成長の経過を観察。

身長・体重増加不良に関しては気にする保護者数名あり、不安を受け止め、一緒に見守っていく。肥満に関しては家庭での食生活の影響が大きい、意識は薄い。乳幼児の肥満は、小児成人病につながるため、間食の質と量から見直していく必要がある。

肥り過ぎ児、幼児1名、乳児1名。保護者の傾向も踏まえつつ、経過をみていく。

(5) 感染症

① 連休明け、幼児クラスで頭ジラミ発生、5月末に終息。6月に他児1名発症。週末に家庭で発見し、直ぐ対処。週明けには卵がない状態。感染の広がりなく終息。

② 5月連休明け、幼児（いちょう組）中心に溶連菌感染症発症。担任含め、1週間で10名を超えたため、5/10保健所報告。7月までに幼児2クラスで14名発症。

③ 7月半ばから手足口病の流行始まり、乳児クラスではほとんど感染。2回発症する子もいた。発疹・口内炎共にひどい症例が多く、8/23保健所へ報告。9/18終息。
計35名発症。

- ④ 9月半ばから幼児クラスでプール熱流行、計7名。
- ⑤ 11月下旬、1歳児胃腸炎5名。保育中に嘔吐児2名おり、職員2名も発症。
- ⑥ 11月半ばから0歳児手足口病流行7/13発症。
- ⑦ 12月初旬、1歳児手足口病4名。きょうだい関係により、幼児クラスでも年始まで10名発症。
- ⑧ 11月下旬、つくし組、胃腸炎5名。保育中嘔吐した子が2名おり、職員2名も発症。手足に発疹多数出ているが、口内炎はない子が多かった。
- ⑨ 12月からインフルエンザAの発症があったが、家族からの感染でそこから園内で広がることはなかった。年末年始休暇中の発症者も数名いたが、長期休暇だったため、登園許可証明書を取らずに登園する家庭があった。扱いについて再確認した。
- ⑩ 1月半ばからつぼみ組でRSウイルス流行。診断された子は5名だったが、ほぼ全員が同様の咳、発熱症状を呈した。
- ⑪ 年末年始休暇中に海外旅行で胃腸炎症状発症。サルモネラ菌感染症だったが、海外旅行後受診結果が出ないままに登園した経緯があったため、次年度より保健のしおりに、体調不良時について追加。
- ⑫ 2月中旬から新型コロナウイルス感染症により、厚労省、調布市等から様々な通達あり。保護者にも適宜配布。内容に応じ、対応。行事は中止または縮小して実施。

(6) 熱性けいれん

既往児4名。ダイアアップ預かり2名。園でけいれんやダイアアップの使用なし。

(7) 食物アレルギー

アレルギー児4名。要管理児10月まで1名。

① 卵アレルギー 1名

卵でアナフィラキシー症状ありだが、園では献立に使用しないため、管理は不要。家庭で誤食や誤接触によりアレルギー症状が出たことが数回あった。大事には至らず。

- ② 0歳児宗教食で弁当持参児、卵を持参することあり。アレルギー検討委員会で弁当持参についての書類を作成。クラスにアレルギー児がいる場合、アレルゲンとなる食材は使用しないこととする。延長保育時は、アレルギー児と重なる可能性も考慮し持参ではなく、園で食べられるお菓子にて提供。

11. 安全対策・防災対策・リスクマネジメント

(1) 安全対策・防災対策

- ① 子どもたちの命を守るために、緊急災害発生に備えて議論を重ね、検討を進め実施していくとともに、それを保護者にも共有をしていけるようにした。
- ② 感染症の広がりがある程度仕方がない部分があるが、できるだけ発症者を少なく、重症者を出さないように、日頃からの対策（スタンダードプリコーション）を徹底し、地域の感染症情報から、流行状況を把握し、予測することで、迅速な対応をした。感染症流行期の集まりは感染拡大するため要注意。状況によっては中止した。子どものみならず、出前保育など外部に行く職員も守っていく。今回の新型コロナのような未知の感染症の流行がいつおこるかわからないため、状況に応じた迅速な決断と対応をしていく。
- ③ 猛暑対策は梅雨前後から必要となり、熱中症についての知識を深め、予防策と対応法を全職員が実施できるように職員研修を取り入れ、周知している。
蚊対策として、やぶ蚊バリアと蚊取り線香の他、園庭の水がたまる場所に2回/週のペースで

バイゲンラックスを撒いた。例年に比べ少ない印象だった。

- ④ 新規発症を含め、誰もが熱性けいれんを起こす可能性あるため、落ち着いて観察し、対応できるように訓練が必要。年度初めに、対応方法について説明し、その後数回訓練を行っていけるとよい。
- ⑤ けがに対する保護者の認識が、ここ数年で大きく変わってきたこともあり受診の頻度が増している。集団生活の場だから起きてしまうけが、成長発達過程にあるからこそそのけがについて、入園説明会や懇談会などを通し、できるだけ説明。
- ⑥ BCP(事業継続計画)を、一つひとつ実施・検証・改善を行い、保育の中にかした。
- ⑦ 心肺蘇生訓練は7月の長時間会議でできると全職員が参加できるため、年度初めに予約。
- ⑧ 安全点検として園内外の点検をし、安全な保育環境を確保するために配慮していく。散歩コースの安全点検及び散歩計画表を作成し、園外の活動の確認ができるようにする。
- ⑨ 大型台風対策が必要となる年であった。蓄電機の充電・備蓄品の確認をはじめ、広域避難場所が多摩川河川敷となっているため、見直しが必要となった。状況に応じ、水害のない場所への避難となる。市から利用者なくとも開園を求められ、借り上げ対象職員が緊急対応要員となり対応。命の優先を考えた場合について市と協議する。
- ⑩ 不審者対策として年3回実施。6月にはアルソックによる出張講習会を実施。各自がさつまたを使用できるようにする。次年度に大型修繕で園内放送・内線配置が予定されているため、情報共有というところでは迅速な共有が見込める。

(2) リスクマネジメント

- ① ヒヤリハッ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。
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。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。職員間で考えていく機会を増やすことを意識した。
- ② けがに対する保護者の認識が、ここ数年で大きく変わってきたこともあり、園で判断をせず、受診の方向をとる。集団生活の場だから起きてしまうけが、成長発達過程にあるからこそそのけがについて、入園説明会や懇談会などを通し、できるだけ説明。
- ③ 受診(事故)報告 (口腔:3件)
 - ・4月 2歳児:園庭ベンチから降りようとして頭から転落。1月の健診では著変なし。
 - ・5月 1歳児:左踵崩れよりの圧迫痕。皮膚科受診。抗菌剤処方で終了。
 - ・7月 4歳児:園庭で走っていて他児とぶつかり、歯のつけ根から出血少量。
経過観察となり、1週間後の再診で問題なし。
- ④ 新規発症を含め、誰もが熱性けいれんを起こす可能性あるため、落ち着いて観察し、対応できるように訓練が必要。年度初めに、対応方法について説明し、その後数回訓練を行っていけるとよい。
- ⑤ 感染症の広がりがある程度仕方がない部分があるが、できるだけ発症者を少なく、重症者を出さないように、日頃からの対策(スタンダードプリコーション)を徹底し、地域の感染症情報から、流行状況を把握し、予測することで、迅速な対応をした。感染症流行期の集まりは感染拡大するため要注意。状況によっては中止した。子どものみならず、出前保育など外部に行く職員も守っていく。今回の新型コロナのような未知の感染症の流行がいつおこるかかわからないため、状況に応じた迅速な決断と対応をしていく。
- ⑥ 猛暑対策は梅雨前後から必要となり、熱中症についての知識を深め、予防策と対応法を全職員が実施できるように職員研修を取り入れ、周知した。
連休明けから熱さが厳しくなったため、園庭用に遮光テント・ネット・熱中症指数計を購入。体感では個人差が生じるが、危険指数で室内に入る目安が明確になった。

昨年より暑さ指数によるプール中止の日は少なかったが、ギリギリの日も多く、時間を早め短縮で入るようにしていった。

- ⑦ 蚊対策として、やぶ蚊バリアと蚊取り線香の他、園庭の水がたまる場所に2回/週のペースでバイゲンラックスを撒いた。例年に比べ少ない印象だった。
- ⑧ アレルギー対策として、アレルゲンの種類、重症度によっては、新たな対策が必要となる可能性がある。アレルギー研修は毎年コンスタントに案内がくるため、内容に応じて職員に参加した。誤食時対応訓練は未実施だが、年に数回行えるのが理想である。
- ⑨ 肘内障既往児が増えた。乳児は大人の介入が多いため常に意識しておく必要あり。
- ⑩ 皮膚炎で家庭でのケアが不十分な場合、幼児クラスからは子ども自身がケアできることを目標にしていく方が効果的。

12. 環境整備

- (1) 幼児園庭のメンテナンスを入れる。業者を変え、自分たちで掘り返しのできる庭とする。擦り傷等、庭でのけがが格段に減った。ただし、掘り返しよりも、子どもたちの踏み固めの方が早く、強風等で小石も紛れやすく、長期的な改善とはならなかった。
- (2) 次年度の園舎内配電・給食室全面の大型修繕の改修工事計画を立て、実施時期、内容を法人顧問の磯部さん、NUK 飯島さんに相談し、必要業者と連携を取りながら進めてきている。外部給食についても職員間で試食し、検討していく。
- (3) 耐久年数を超えている器具・備品もあることから、計画をしたとしても突発修繕や廃盤による全取り換えが必要になった。年度末に向けてはコロナの影響により迅速な対応とはいかない結果となる。
- (4) 四季折々の園庭の整備は園芸ボランティアの方々と共に、職員も自分の担当をもち実施できた。子どもたちも遊びのイメージにつなげたり、実りや収穫を喜んだり、月齢問わず植物への関心が高い。

13. 保護者支援・家庭支援に関する報告

- ① 園児の保護者や地域の子育て中の保護者の中に、育児への不安や悩みを持つ人が増えている。園内研修で具体的な対策について話し合う中で、子育ての迷いや不安、悩みに寄り添えるようにするために現状を把握することや、支援をするにあたって職員同士の支え合いが必要なことなどが課題としてあがった。取り組みとして保護者懇談会では子どもの理解を深められるような話し合いをおこなったり、個別面談や連絡帳を通して保護者の現状を理解し寄り添うことを大切にしていた。保護者が子どもと向き合えるように小さな積み重ねを大事にしてきたが、感じ方には個人差があり成果としてすぐには出てこない場合もあるが、丁寧に向き合っていくことを大切にしてきた。
- ② 父親同士の交流の場として毎年2月末に実施する美化デーがある。今年度は園だよりに美化デー体験者お父さんからの呼び掛け文を掲載すると反響は大きく例年を上回る希望者が募れた。新型コロナウイルスの影響で中止となったが、「いつでも協力します。」という声が多数寄せられ、父親たちの中では「園に恩返しする日」として位置付けられているようだ。日頃子どもたちが生活する場に立ち入り、その様子を想像しながら担任以外の園の大人や、他クラスのお父さんと顔見知りになれたり園以外の活動にも輪は広がっている。

14. 自立援助・アフターケアに関する取り組み報告

- ・ホームカミングデーを設けたり、なつまつり・こどもまつり等、卒園児との交流を持った。新1年生を中心に企画を設けるが、行事以外でも夕方親子で訪問に来たりと、卒園家庭にとっていつでも帰ってこられる居場所として開放している。

15. 専門職の関わり報告

(1) 臨床心理士・言語聴覚士

幼児クラスを中心に発達面のアンバランスさ知的な課題、コミュニケーションの課題をもつ子どもが多く、家庭環境または家庭養育が主な要因と思われる子どもの経験不足から多様な対応が求められるようになってきている。職員の対応について一緒に検討しながら確認、整理していくことのできる、臨床心理士・言語聴覚士の存在は大きかった。生活場面で実際にサポートの必要な子どもへの声かけ・情緒面の把握を行われたことで職員の学びにも繋がっていった。

(2) 看護師や管理栄養士

専門職の役割は多様化し、保育士との連携も欠かせない現状である。子どもの発達保障に欠かせない役割となっている一方で、専門職の不在時の対応も必要となり、知識を身につけていくことも課題である。園内研修に盛り込んでいくようにする。

16. 職員育成・研修等の報告

研修委員会を設置。園内研修希望アンケートを全職員にとり園内研修を企画化、計画的に取り組んだ。全体で集まる時間がなかなか取れず、昼の時間を使い入れ替え制での実施となる。保育内容・外部研修の深めは部署会議で行うことが多かった。園外研修は園である程度振り分け、研修に出ている体制をつくり、研修費の有効活用を図った。キャリアアップ研修も年間1分野以上積極的に受けていく姿勢がみられた。

(1) 園内研修

- ① 西山わらべうた研修(年8回)月1回 職員研修として、短時間でもそれぞれが意識して参加できるようにした。
- ② うたはよいものだ 基本毎週金曜日、職員間で歌う機会を計画的に設定。
- ③ AED心肺蘇生講習 6月消防署職員指導のもと、プール開始前に実施。
- ④ カラーセラピー 自由創作・塗り絵・心模様を知る3つのテーマで実施。
- ⑤ 嘔吐処理 2月の感染症時期に実施。
- ⑥ 秋の自然物を使ったクラフト作り
- ⑦ リスク対応訓練を毎月の職員会議に盛り込んだ。
散歩時の事故/熱中症対応/溺水/散歩中の児行方不明/けがの対応/エピペン訓練/さすまた使用の不審者訓練
- ⑧ 虐待防止研修 7月職員研修として、乳児院長田Tに依頼。

(2) 園外研修

- ① 調布市職員専門研修 調布市保育園協会主催 年間8回+特別研修
- ② 調布布市民間保育栄養士会・看護師会・主任会 年間各4回
- ③ 保健部会・給食部会 東社協保育士会主催
- ④ アレルギー研修 調布市主催・東社協保育士会主催
- ⑤ 心肺蘇生研修 調布市主催
- ⑥ 障がい児研修 東社協保育士会主催
- ⑦ 乳児保育・幼児保育・わらべうた研修
- ⑧ コダーイ芸術教育研究所 及び教育研究所ゆずりは主催
- ⑨ キャリアアップ研修

17. 職員の働き方改善への取り組み報告

長時間会議において「一人ひとりが働き続けられる職場づくり」をテーマにグループワークを

おこない、子育てと介護などのライフステージの変化とともに、働き続けるための環境づくりについて話し合いを持った。働き方の改善点として①休暇の取得増進②会議のあり方の検討③互いの文化を認め合う集団づくりをあげ、取り組む。また、法人では職員の心身の健康状態を把握するためにストレスチェックのアンケートに取り組み、それを基に臨床心理士が個別に面談をおこなうこともできるようにした。心身も含めて安心して働き続けられる職場づくりに取り組み、職員のライフステージの変化の中で、働き続けていくことを考えあつた。単年度で改善できることには限界があるので、引き続き課題と向き合っていく。

(1) 保育従事者職員宿舍借り上げ事業について

今年度は9名の職員が利用した。家賃補助により、自立して生活できる若い職員が増え、自らのライフワークに合わせて選択できている。また、緊急時の対応職員としての自覚もあり、職員体制づくりが安定した。

(2) 休暇について

① 年度内有給取得率：常勤 65.4%で、昨年度より 11.9%アップした。5日取得必須になったこともあり、3ヶ月単位で取得状況を確認し、控えめな職員には体制係を通じて意識的に取得を促していく対応を取っている。非常勤は 88.4%で取得率は毎年高めである。事前に休み調整をし、取得しやすい環境づくりを心掛けている。

子看護休暇は子をもつ職員 7名は 50%取得。産・育休の出入りと、幼児・小学生となり免疫がついてきているのもあるか。乳児を持つ職員は年間 100%の取得となる。乳児の子をもつ非常勤は 2名で 50%の取得率。

② 生理休暇は個人差あるが、必要に応じて取得できるようにしている。

③ リフレッシュ休暇 5日取得 2名

④ 子育て世代が増え、子の行事と園の行事が重なる機会も増えつつあり、職員間で協議し、可能な限り、子の行事を優先し調整を図っている。

18. 児童の権利擁護と苦情解決第三者委員会の取組み報告

(1) 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調布市保育問題連絡協議会・調布市社会保障推進協議会・地域の労働組合の皆さんと一緒に活動を行い、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。

(2) 第三者員については、入園説明会、年度初めのクラス懇談会で、保護者へ存在・役割の周知徹底する。保護者からの意見・要望は園全体のこととして全体職員会議等で把握し、解決結果を文書掲示や個人面談で報告していく。第三者委員へは保護者からの意見を随時報告しているが、園内協議対応で解決に至っている。年 2 回、第三者委員会を設け、園の現状報告をしている。

(2) CAP 就学前プログラムを 5 歳児に取り入れている。少人数グループで一人ひとりが尊重され、明るく進行するワークショップの中で、「あんしん・じしん・じゆう」の権利を学んでいる。子どもワークショップ前に、おとな(5 歳児保護者)のワークショップを実施し、子どもを孤立させないため、子どもを援助するために何ができるかを考えあっている。親や保育士など、子どもを支える立場にある人が、子どもの人権を尊重し、エンパワメントの支援のあり方を理解し、暴力や虐待について正しい知識を持つことを目的として、子どもの話をどのように聴いたらいいのか、また虐待の心配のある子どもがいたらどうしたらいいのかなど、おとなができる具体的なエンパワメントの方法を学んでいる。

19. ボランティア・実習生等の受け入れの取り組み状況

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きているため、積極的に受け入れ、実習内容も子ども理解を中心にすえて、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んだ。学校によっては、個人での申し入れもあり、日程調整に余裕をもって対応し、小学校・中学校・高等学校の育児体験、仕事体験を通じ、意欲をもって関わられるよう努めた。

- (1) 中学生職場体験－7/8～7/12 調布市第三中学校 2名
9/2～9/6 調布市第六中学校 2名
- (2) 高校生の職場体験－7月～8月にかけて3名受け入れ *東社協の事業を活用する。

実習生受け入れ

① 保育実習

- 6月：立教女子学院1名／帝京大学1名
- 9月：立教女子学院1名／明星大学5名(実習オリエンテーション)
- 11月：明星大学／東京子ども専門学校1名
- 1月：白梅学園大学1名
- 2月：帝京大学1名・東京子ども専門学校1名

② 給食実習

- 8・9月：二葉栄養専門学校 各1名

③ 看護実習

- 12月：慈恵大学2名

(3) ボランティア

- 社会人1名受け入れ

20. 地域支援、地域活動（連携）・地域貢献活動等の取り組み報告

(1) 地域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合う。近隣の保育所・幼稚園・学童等とも連携が取りやすくなり、情報共有の機会となっている。

(2) 地域交流事業を通して、在園家庭のみならず、地域に開かれた保育園づくりを目指し、在宅親子に向けた地域交流事業を実施。あまり大きな場所でなく、こじんまりと家庭的な雰囲気大切に親同士が知り合いになれたり、子育てで気になることを気軽に相談できたり、同年齢の在園児と交流する場となっている。

*別紙参照

21. 広報活動

園だより・ほけんだより・給食だよりは毎月1日に発行し、毎月的情報を発信。

クラスだよりでも保護者同士の書面交流や、子どもたちの好きな詩やわらべうたを掲載し、子どもたちの日頃様子、保護者の子育て事情を共有しやすく取り込んだ。

HPは家族の身近な存在として「園と保護者で共に育てる」ということを大切に、園生活の様

子を更新していった。地域交流事業やわらべうたサークルなど外部へ向けた発信を盛り込んだり、保健関係では感染症情報として、保健所のリンクをはることで情報を確認しやすくする。

22. 福祉サービス第三者評価の受審と結果報告

非営利活動法人ごとの会に依頼し、令和元年9月に利用者調査を実施し、10月の訪問調査を経、結果報告を11月末に受けた。新型コロナウイルスの影響の出る前に終えられたのは結果としてよかった。

園に対する総合的満足度は、「大変満足」「満足」を合わせて93.6%で高い評価。個別項目では、「園の活動は子どもの発達に役立っているか」「園の活動は子どもが興味や関心を持って行えるようになっているか」「食事の提供」「家庭と園の信頼関係」「職員の接遇・態度」の項目がいずれも97.9%と満足度が高く、全17項目中9項目が90%以上、4項目が80%以上で、他の4項目も70%以上と全体的に満足度が高かった。保護者の園に対する意見・要望などには、子どもに対する丁寧な対応への安心・信頼、感謝や、子育て相談などしやすい環境について評価する声が多く寄せられた。一方で、玄関のセキュリティ問題、午睡時間、外遊び、行事の日程・設定、子ども同士のトラブルへの対応等については様々な意見も寄せられていた。

<改善策として> (今年度から実施中)

- ・玄関のセキュリティ面－防犯カメラ設置予定。開け放ちにはしないことの周知徹底。
- ・午睡時間・外遊び(散歩回数)－懇談会等で子どもの生活リズムについて、散歩の考え方について、説明・意見交流の場を設ける。
- ・行事の日程・設定－世帯へ個別の配慮は難しいが、時間の設定や日取りについて、園側の考えを伝え、理解を求めていく。
- ・子ども同士のトラブル－発達過程を丁寧に伝えると共に、子どもの育ちについて保護者と一緒に考えていく機会を懇談会等で作る。トラブル時の対応を事例をあげて保護者に考えてもらうなど、子どもの姿の理解に繋げていく。

利用者総数	95
利用者家族総数(世帯)	86
共通評価項目による調査対象者数	86
共通評価項目による調査の有効回答者数	47
利用者家族総数に対する回答者割合(%)	54.7

<保育園の総合的満足度> 回答世帯数：47

令和元年10月7日現在

大変満足	満足	どちらとも いえない	不満	大変不満	無回答	合計
36	8	1	0	0	2	47
76.6%	17.0%	2.1%	0.0%	0.0%	4.3%	100.0%

23. 中長期計画の取り組み状況

(1) 老朽化のすすむ設備環境を計画的に補修修繕し、施設整備していく

建設当初からの機部建築顧問、NUK 飯島氏、日新設備と話し合いをすすめ、必要に応じて本部の判断も仰ぎながら今後の必要改修工事について計画を立てている。今年度実施出来たものもあるが、給食室・配電・配管と大型修繕に向け、子どもたちの生活を考慮しながら、

保護者への説明も丁寧におすすめしていく。

- (2) 地域社会との交流を図り、保護者や地域社会に子どもの育ち、保育内容を発信していく
保育情勢がめまぐるしく変化していく中、くすのきの基本理念や方針について根本から見つめ直し、子どもにとっての基準から考えていくことを大切にする。懇談会や参観、地域交流活動等を通じて直接に伝えていくが、利便性を優先していくことに目がいきやすく、育ちの順次性・子ども自身のもつ育つ力については、見通しがもてずに不安や迷いとなる保護者が増えてきている。それだけ保護者の側に余裕がないとも感じる時代でもあり、保護者自身に寄り添い丁寧に対応していくことで子どもへの共感性へとつなげていく。
- (3) 社会的な傾向とニーズを捉え、入所に関し柔軟な対応ができるよう検討していく
必要な保育とは何か、ニーズに応じた発信は課題となる。
また、0歳児3:1の配置において、13名定員の見直し検討を法人内保育検討会にも提案し、考えていきたい。
- (4) 職員の働き方について、互いの立場を認め合いながら「働く」という視点に立ち、考えていく取り組みについては、職員の働き方への考え方が多様化してもいるので、時代的ニーズや変化についてもとらえつつ、今後大切にしたいことなどを職員間で深め合える機会をつくり深めていきたい。

年間行事報告(令和元年度)

二葉くすのき保育園

月	日	保育行事	保健
4	1	入園と進級	全園児健診
5		各クラス懇談会(いちょう/さくら/もも/もみじ/つくし組)	0歳児健診
		母の日を祝う(お母さんの話をしたりプレゼント制作)	
	11	つばみ懇談会・離乳食講習会	
	24	5歳児 かに山遠足	
	25	2歳児以下の歯磨き指導	
		5歳児 祖父母食事会	
	13	幼児歯磨き指導	
6	29	くすのき子ども劇場・のびっこくすのき(卒園児との交流)	歯科健診
		父の日を祝う(お父さんの話をしたりプレゼント制作)	全園児健診
7	5	七夕会(5歳児のうたと詩・大人の人形劇とうた・会食)	0歳児健診
	6	わらべうたであそびましょう(親子わらべうた)	
	9	すいか割り	
	10	プール開き	
	26	夏まつり	
8		夏期保育	0歳児健診
	31	プール納め	
9	2	防災訓練	0歳児健診
		敬老の日を祝う(祖父母に手紙を書き郵便に投函)	
10	10	4・5歳児バス遠足(井の頭恩物公園) 3歳児野川散歩	全園児健診
	23	3・4・5歳児 芋掘り遠足	
	26	3・4・5歳児 秋のお楽しみ会	
11		勤労感謝の日になんで、自分たちの生活の中から	0歳児健診
		仕事の事について考える	視力検査
		4歳児 消防署見学 *5歳児先方の都合により中止	
	9	こどもまつり	
	15	七五三のお祝い	
	22	3・4・5歳児 勤労感謝のつどい	
		個人面談 家庭訪問	
12	18	クリスマス祝会 クリスマス会食	0歳児健診
			歯磨き指導
1	15	新春のつどい 獅子舞とお囃子とお汁粉	0歳児健診
	25	幼児 グループ別懇談会 *年少・年中一午前 年長一	歯科健診
	25	CAP大人のワークショップ(5歳児保護者)	
	27・28	CAP子どものワークショップ	
	30	5歳児 国領小学校見学	
2	3	節分	0歳児健診
	10	5歳児 クッキー作り	新入園児健診
	13・14	5歳児主催お茶会(在園児と職員を招待)	
	19	5歳児 お別れ観劇会(プーク人形劇場) -中止	
	29	美化デー(保護者と環境整備)・父親交流会 -中止	
		乳児 各クラス懇談会	
3	3	ひなまつり会(5歳児の得意な事・大人の劇・会食)	0歳児健診
	20	お別れ会 お別れ会食 -各クラスにて	
	21	卒園式-短縮実施	
		*避難訓練 月1回実施	*お誕生会 子どもの誕生日に

別表			
地域交流事業実施報告(令和元年度)			
二葉くすのき保育園			
<世代間交流事業>			
紙芝居の会-18回 (文化伝承)	地域の創作紙芝居ライターが、創作の紙芝居を子どもたちに見せてくださる。鈴木さん自作の紙芝居に子どもたち全員が集中してみている。2歳児クラス・幼児2クラスに訪問。手作りのパペット人形を持参して下さったりして、子供たちの大好きな時間である。	年間18回	1名来園
祖父母食事会	5歳児祖父母をご招待し、子どもたちとの交流を深めよう。園での生活を間近で感じる機会となり、感謝のお便りも届くほどであった。在籍数の祖父母希望があるため、設定日を増やし、受け入れられるようにする。	5・6月の 火・水曜日 での設定	1回 4名まで
園芸ボランティア-11回	坂本さん(卒園児保護者)を中心に「ローズマリー」の方々が、子どもたちといっしょに園芸・畑仕事を通して交流して下さる。たくさんの花と野菜とお米作りも、子どもたちと一緒にすることができた。3期はコロナウイルスの影響で、作業・年間総括等、話し合いも見送りとなる。書面でまとめる。	年間12回 その他週 に数回	4名来園
<異年齢交流事業>			
小・中・高生の受け入れ	兄弟姉妹が少なかったり、地域の中で異年齢の子どもたちの触れ合う機会がめっきり少なくなってきた社会の中で、在園児にとって、身近な「お兄ちゃん、お姉ちゃん」と触れ合ういい機会となっている。小中高生にとっても、体験としてとても有意義である。今年度は、東社協の高校生受け入れを新たに実施する。とても意欲的な姿勢であった。	随時	総6名
くすのき子ども劇場	劇団風の子を招き、卒園児と在園児親子で観劇する。間近で演劇を体感できる貴重な場である。演目対象年齢から4歳児以上を対象とする。	6月29日	総81名
のびっこ くすのきの会	卒園児を招待し、在園児との交流を持つ。給食室で焼いたクッキーや紅茶でお茶会を行い、子どもたちは園庭でひさしぶりに大騒ぎして遊んでいた。ホームカミングデーとして定着しつつある。	6月29日	総41名
夏まつり	卒園児がたくさん集まってくれた。子ども御神輿は卒園児の子どもたちも一緒に楽しめるイベントでもある。ちょうちん行列は強風を考慮し、LEDへの切り替え検討見込む。飲食はスタンプラリー形式で提供と乳児の子どもも楽しめるようにする。ヨーヨー釣りは小学生にも人気である。	7月26日	総304名
秋のお楽しみ会	毎年10月第3土曜日開催となっているので、卒園生も楽しみにしている。子どもたちが日常的に行っているわらべうたと体操を子どものテンポを感じながら親子で楽しむ会となっている。祖父母はお孫さんと一緒に、卒園生もパン食い競争に参加できる。	10月26日	総228名
こどもまつり	お天気に恵まれ、楽しむことができる。卒園児や地域の親子連れも、いろいろなコーナーがあったので、それぞれ交流を深めながら参加していた。イベントは幼児向けとなるので、乳児コーナーをつくり、わらべうたや遊具で過ごせるコーナーを設置する。	11月10日	総289名
<出産前後の親に対する体験学習>			
保育所体験プログラム 園長・主任対応 乳児クラスの様子を紹介し、保育士が子どもと育児や食事をする場を見たり、遊具の紹介をしたりする。 4/5・18、5/17・21・28・29、6/6・7・13・19・25、7/2・4・11・22・30・9/3・4・5・12・26・30、10/5・7・8・9、11/5・6・14・ *2~3組までとし、なるべく個別的に実施していくことでゆったりとした時間がとれる。			
<育児講座>			
①歯磨き指導	講師 歯科衛生士2名 丁寧に一人ひとり指導して下さる。	5月25日	8組
②歯磨き指導	普段、歯磨きを嫌がる子も意欲的に参加する姿に親は安心している。	12月7日	4組
③わらべうたであそびましょ	在園児親子対象に日頃子どもたちがあそんでいるわらべうたをいずれも保育士が講師となってわらべうたを紹介する。	7月6日	総99名
④秋の学習会	子育て交流会/保育情勢学習会 講師:伊藤剛氏	11月22日	20名
⑤離乳食講習会	指導:栄養士・調理師 お母さんたちに試食をもらい、自分で作る味付けや大きさを確認していく。	5月11日	8名
⑦CAPワークショップ	講師 PEACE暴力防止センタースタッフ 子どもたちの人権を守るためにはという事の大人と子どものワークショップ。	1月25日 27・28日	15家庭 18名
<出前保育>			
①すこやか	保育園で行っているわらべうたとお話を中心に20分~30分行う。リピーターも少しずつ増え、とても熱心に参加して下さる。年齢はやはり0歳~2歳児ぐらいの子どもたちなので、乳児のわらべうたを中心にうたう。	9月25日	10組
②すこやか		10月30日	6組
③すこやか		11月27日	10組
④すこやか		12月25日	9組
①染地児童館		5月24日	12組
②染地児童館		11月29日	16組
①国領児童館		6月19日	4組
②国領児童館		11月6日	8組
<保育所体験特別事業>			
くすのき広場 11回実施	保育園での遊びを体験し、子どもと一緒に保護者も楽しい時間を過ごしてもらおう。 育児相談、身体測定、園庭・保育室での遊び、在園児との交流、わらべうた、お話等。 看護師(健康)・栄養士(試食会)・保育士が対応。	4月18日 5月16日 6月20日	5家庭 1家庭 7家庭
行事参加	*すいか割り 在園児のすいか割りに参加。やってみる。みんなとスイカを食べる。 *新春のつどい 金子囃子連による獅子舞と郷土芸能を見せてもらう。 *節分 年長児が鬼になり、園内や地域を練り歩く。地域の参加者にも豆まきをしてもらう。 *獅子舞などの郷土芸能を楽しむ。 *年長児の特技を披露し、子どもの成長を感じる。	7月9日 9月12日 10月17日 11月13日 1月15日	8家庭 7家庭 6家庭 6家庭 6家庭
	*2月上旬までコロナウイルス感染症拡大防止に留意しながら実施するが、後半から中止。	2月3日 2月28日	11家庭 中止
言葉の発達相談 こころの発達相談	言葉・心理の発達についての相談に応じつつ、育児相談をおこなう。 言語聴覚士(川野陽子)/臨床心理士(長田淳平)		21 -

令和元年度(平成31年度)自立援助ホームトリノス事業報告

1. 令和元年度(平成31年度)の概況

トリノスの4年目は、これまでに経験しなかった災害への準備不足を痛感させられる1年となった。まず10月に台風19号による大雨で近隣の多摩川、浅川がいずれも増水しあとわずかで堤防を超えそのような事態になり、職員が利用者を連れて近くの避難所へ移動することとなったが、避難先が満員になっており、結果として法人内の児童養護施設へ避難することとなった。その日勤務していた職員が運転ができる職員であったこと、入居者が少なかったことや法人の職員が近くに住んでいたことなどの幸運が重なり大事には至らなかったものの、非常時のより具体的な対応について検討する必要性を痛感させられた。

また、2月下旬からはコロナウイルスの感染拡大となり、利用者の就労先も雇用が打ち切られる、あるいは短時間勤務となり給与が減るといった影響を受け、採用先も減少傾向となった。ホーム近隣のスーパーやホームセンター、ドラッグストアでも買占めがあり、マスクや消毒液、食材など必要なものが十分に調達できない事態にもなった。予算的な厳しさはあるもののホーム内の備蓄品についても対応が必要であり、こういった状況をふまえて次年度は実効性のある事業継続計画の作成をすすめたい。

今年度も移転を実現できなかったが、ハザードマップでもリスクの高い立地であるので1日も早く移転が実現できるよう次年度も引き続き候補地を探していきたい。

予算について、ジョブトレーナー職分の収入が増えたものの非常勤の人件費に相当する程度で、もともとの配置基準2.5人にあわせても常勤3名ほどの収入であり、安定的な運営に必要であると考え常勤4人には大幅に不足し、法人内の繰入金に頼る状況は変わらなかった。次年度以降も東京都社会福祉協議会児童部会自立援助ホーム分科会や全国自立援助ホーム協議会での活動を通して自立援助ホームの人員配置の改善を強く行政に要請していきたい。

支援面については、今年度は後半に予期せぬ形での退居が続き、十分な支援ができないケースが目立った。特に18歳未満で非行や虞犯を主訴とするケースの入居が多く、喫煙や飲酒、万引きや無断外出、外泊などの問題行動に加えて何より就労自立の意思があまりなく、児童相談所で自立援助ホームしか行き場がないといわれて仕方なくきたところから前向きに考えることができない青年たちであった。本人達に就労の意欲がないケースを支援するにあたっての難しさを感じた年度であった。一方で今年度は児童養護施設からの施設変更ケースを多く受け入れたが、高校卒業をしていることにより就職活動の対象範囲が広がること、また施設で支援を受けることにより身につけている生活力など家庭から入居して来るケースよりもホームの支援にすぐに適応できることを感じたが、同時に施設生活に慣れているため、児童養護施設と同じ感覚で生活をしようとするケースも目立ち、入居前の状況に応じた課題が明確になった。それをふまえて次年度以降の支援に活かしていきたい。

2. 基本方針に関する報告

法人内事業所間の連携については、他施設の職員の見学や実習生の受け入れなどを行ったが、具体的なケースについて共同支援といった実践までには至らなかった。次年度以降引き続き0歳～22歳までを支援できる二葉ならではの実践が行えるような機会をつくっていきたい。

また法人の創立120周年記念行事の際には、開設以来の実践を報告する機会があり、他事業所の職員へトリノスがどんなことをしているのかを知ってもらう機会になった。これをきっかけにより良い連携を目指して行きたい。

3. 重点課題に関する報告

(1) 移転先の確保

昨年度から引き続き、物件の移転先を探してきたが、未だ実現していない。そんな状況の中、昨年10月の台風19号の際には避難勧告が出る事態となり、元々多摩川、浅川と大きな川に挟まれ水害の多い地域ではある危険性を改めて認識したこともあり、日野市の空き家活用制度への希望登録や特別区内での自立援助ホーム設置ニーズの把握などの手立てを講じてきたところである。

(2) アフターケアの充実に向けた取り組み

今年度よりジョブトレーナーという退居者支援の職員を配置できたので、あらためてアフターケアのあり方を検討し、充実に向けた取り組みをする1年であった。対象人数についても開設以来当然増え続け、前年度末には14名となり、こちらからアウトリーチ型での支援には限界が見えてきたので、退居者が自発的に相談ができるような環境を作るべく、退居後の経過期間に応じて週に1回、月に1回などのペースで退居者へSNSを通じて様子伺いの連絡を入れ、ホームとのやりとりが生まれる機会の提供を行った。様子伺いの結果として支援が必要なことは発覚し、ホームとしてフォローができたケースがあったが、こちらからきっかけを作らないと相談をできない退居者が多いことが明らかになった。今後、職員の入れ替わりがあると顔見知りではない退居者はますます自発的に相談しにくくなることも予想されるため、退居者と職員が集合して交流をする行事の開催などを検討していきたい。

(3) 勤務マニュアルの作成と書類・記録の整理

年度冒頭に勤務マニュアル作成にむけて記載項目をあげ、執筆分担をし、作業にとりかかるところまで準備をすすめていたが、法人創立120周年記念行事にあわせてトリノスの実践報告を行うこととなったため、マニュアル作成の作業は一時中断し、自分たちが開設以来の支援実践をしてきたなかで、何を大切にし、何が課題となっているかについてあらためて確認をする機会とした。これにより自分たちの支援の核の部分が確認できたので、それを軸に次年度はあらためて勤務マニュアルの作成を行う予定である。

開設以来時間の経過と共に書類は増えていく一方で、書庫がいっぱいになってきており次年度には具体的に収納、保管について対処法を検討していく。またデータについては、これまで使用していたPCがOSのアップデートに伴い、新しい機種となる際に重複しているものや不要なものなど精査をしていく。

(4) 法人内事業所連携の強化

今年度実施できた法人内の連携ということでは、児童養護施設からの職員、入所児童によるトリノス見学、児童養護施設で実習をしている学生の1日受け入れ、児童養護施設の入所児童の年齢超過に伴う入居検討、保育園の職員のボランティア受入などである。また法人創立120周年記念行事時の実践報告は他事業所の職員へトリノスがこれまで行ってきたことについて理解を深めてもらう機会となった。今後もさらに法人内の他事業所、特に児童養護施設との連携を深め、子どもの支援での具体的な連携実践をめざしていく。

(5) 職員育成

昨年度途中より加入した職員への育成計画をつくる中で、あらためて他の職員についてもキャリアを積んでいくうえで何が求められ、各自何が足りてないのかを振り返る機会となった。具体的には、職員にOJT実践計画書を作成してもらい、自己自分の目標とその実現のために必要なスキル、今の課題をあげてもらい、年間を通して目標をもって勤務していくことができた。またOFF-JTとしての外部研修にもそれぞれ希望しているものに参加することができ、チームの支援力の底上げにつながった。次年度以降も少人数チームが陥りがちなマンネリ化しないように新しい知識や技術を積極的に導入していきたい。

(6)新制度・政策への対応

今年度よりジョブトレーナー職がホームへ正式に配置となったが、加算が承認される以前より先行配置をしていたので支援としては大きな変化はなかったものの、都へ提出する資料を作成するに伴い、アフターケアに関わるデータの集計や退居者の近況情報の確認などがよりこまやかに実施されることとなった。また、毎月開催されるジョブトレーナー分科会への参加で他ホームの取り組みや状況を知ることができたり、定期開催される指定研修では、支援のヒントや支援組織の情報なども広く得ることができた。

平成 28 年の児童福祉法の改正、「新しい社会的養育ビジョン」での厚生労働省からの提言により自立援助ホームについての制度が変化していく見通しの中、大学等への進学者について 22 歳までの利用が可能となったが、実際には、高校を中退してしまった 18 歳未満ケースの依頼が大半で、そういった利用者は年齢や学歴から選択できる就職先が限定されることが多い。自立援助ホームの現状には大学進学者の支援より高校中退者へ復学を促し、通学をバックアップできる制度、予算が必要である。

4. 入退居者状況、相談件数：3月12日付け

2019年度	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
在籍数	4	4	5	5	6	4	3	4	4	4	4	3	50
私的契約数	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
入居数	0	2	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	5
退去数	0	1	0	0	2	1	0	0	1	0	1	0	6
相談件数	4	0	2	5	6	4	3	2	2	2	1	0	31

※相談があったものの、入居に至らなかったケースの理由（令和元年度）

- ①一時保護依頼
- ②入居希望者もしくは児童相談所より相談の取り下げ
- ③定員に空きがない

●2019年度入居相談者年齢層

年齢	15歳	16歳	17歳	18歳	19歳	不明
人数	3	5	3	3	5	12

●2019 年度入居希望者の相談事由（合計 31 件、重複あり）

家庭環境	4	施設不調	3
養育困難	0	ひきこもり・不登校	2
被虐待	1	都外からの割愛	2
触法・虞犯	3	自立生活破綻	4
発達障害	2	年齢超過による施設変更	3
里親不調	0	不明	13

●2019 年度退去者相談件数

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
退居者	8	9	9	9	11	12	12	12	13	13	14	14	
対象者	6	7	7	6	8	9	10	3	9	5	8	8	86
面談（回数）	7	1	1	4	1	4	4	2	4	3	2	2	35
電話等（日数）	13	15	21	12	19	21	17	6	20	14	15	12	185
連絡調整（日数）	4	8	5	6	4	10	4	2	0	8	10	3	64

※連絡調整は、本人ではなく就労先や保護者、関係機関等と連絡をとったもの

●利用者の平均在籍期間（2019 年度末時点での通算）：12.6ヶ月

●退去者の近況（2019 年度末時点全 14 名、近況把握 11 名）

・就労の状況

正規雇用 2名 非正規雇用 6名 無職 2名（生活保護受給 1名、家庭復帰 1名）

その他 1名 不明 3名

・居住等の状況

賃貸住居 5名 実家 3名 会社寮 1名 その他 2名

5. 職員配置状況

統括施設長（非常勤）1名、ホーム長 1名、児童指導員・保育士（常勤）3名

常勤職員 4名

全職員 5名

6. 運営報告

懸案となっている移転について今年度も進展がなかった。大きな要因として、使用する賃貸物件を寄宿舎として用途変更に必要な建築検査済証が比較的築年数の浅い物件に限られ、そうすると当然家賃は高く設定されているため現在の自立援助ホーム事業で支払える目安と解離があることである。

今年度はジョブトレーナー職が配置となったかわりに努力加算分がなくなり、実質的な増額は120万円ほどに留まったため予算面では厳しい状況となったものの、常勤職員4名で勤務ローテーションを組むことができたことで、休暇の確保や緊急時の対応、役割分担については余裕が持てるようになり、職員の勤務上の負担軽減をすることができた。

また、コロナウイルスの影響として、近隣のホームセンターやスーパーでの買占めがあったが、マスクや消毒液、毎日の食材は不足気味だったが、行政や関連団体からの支援を受けなんとか体制を維持することができた。関連があるのかはさだかではないが、2月以降ほぼ入居依頼がなくなり、入居定員の確保が厳しい状況となった。また事態は収束していないので今後の情勢を見ながら必要な対応、また感染防止にむけての対処を行っていく。

7. 支援報告

今年度は入居者の傾向として、児童養護施設からの年齢超過で施設変更での入居と非行・虞犯での入居に二部され、非行・虞犯での入居となったケースはいずれも短期間での退居となってしまった。年内については一定数の入居依頼があったものの、年が明けるとほとんどなくなってしまった。

生活支援については、非行傾向の利用者のホーム内での喫煙についての対応に苦慮した。こちらから再三にわたり健康面、防災面からのホーム内喫煙を止めるよう伝えたもののトイレで吸う、ベランダで吸う、消臭剤を使用して証拠を残さないようにするなど横行した。また飲酒をする利用者もあり、これらの利用者へ就労自立への意欲を促進させることがとても難しかった。

今年度より、生活支援についてはよりリービングケアとしての意義を重視して、健康管理、食生活、預金の管理、ゴミの分別と部屋の片付けの4つのポイントについて重点的な支援を行った。従来に比べより一人暮らし後の生活を想定した実践的な支援となり今年度退居していった利用者の生活をみても得られた知識が活用されていると感じられた。ただ、就労や通学が安定している利用者ほどホームにいる時間が少なくなり、こういった生活面での支援ができにくくなるという状況は相変わらずで支援の提供の仕方に課題がある。

就労支援については、障害者雇用で勤務をはじめたところ、病状の改善もあり一般就労でチャレンジしてみたいというケースがあり、それに伴い、医療機関や障害者就労支援機関、特別支援学校などとの調整を行った結果、最終的には無事に企業への就職を決められたことがホームにとってもいい学びの機会となった。

また、課題としてホーム近隣で最初の就労を決める利用者が多いが、円満退社とは言い難い形で何人もの利用者が退職してしまった企業からホームへの対応が厳しいものとなることのできており、今後の就労支援では留意が必要とされる状況になってきている。

就学支援については、今年度ホームより初めて高校卒業後の専門学校進学ケースを支援することとなった。学生ケースの場合、いわゆる新卒採用での就職活動が自立への大きなポイントとなるが、ホームとしては初めての経験であり、また学生時代に企業への新卒採用の就職活動を経験した職員も少なかったため戸惑ってしまったところもあった。今年度の経験を活かして今後の支援に活かしていきたい。

退居者支援という点では、開設まもない頃に退居していった利用者が徐々に年齢を重ね、今年度は、結婚や父親になったとの初めて報告、成人式を迎えたなど喜ばしい報告もあったが、一方で自殺未遂を起こして入院となった、交通事故を起こした、逮捕されたなどの連絡も受け、対応に追われた時期もあった。また退居してから時間が経ってきたケースについては、ホームからの連絡に応答しないようなケースも増えてきた。今後も全ての利用者がいつでもホームへ声をかけられるような環境、雰囲気

気づくり努めていきたい。

8. 行事等の実施報告

今年度は、ホーム主催の行事ではなく、入居者からの個別の要望に応じて旅行や外出支援をするという方針で臨んだものの、入居者から要望がなかったため、次年度はあらためてホーム主催行事を検討していく。今年度も退居者にも声をかけ BBQ を 10 月に開催する予定であったが台風のため浅川河川敷が使用できなくなり中止となった。入居者の誕生日には希望の献立を提供すること、職員よりバースデーカードを手渡すことを継続している。

また、5月27日(月)、12月16日(月)佐藤優さんから会食への招待を受け、入居者と退去者の希望者が参加し、職員が同行した。

9. 食育について

今年度よりホームでの食育について、これまで実施していた無職期間中の自炊体験に加えて、飲食店に入って外食をする体験や弁当屋やスーパーの惣菜購入での買い物体験、レトルト食品や冷凍食品の使用体験といったことをとりいれて実施してきた。ただ利用者と実施する中で、就労していて忙しい利用者について機会を確保することが難しく、仕事が決まらない続かない利用者への機会提供に偏ってしまい、万遍なく全利用者にできなかった。大きな方針は変更せず、実施の仕方について次年度以降工夫していきたい。

10. 医療・保健・健康について

今年度は心療内科への定期的な通院が必要な利用者がいたので、自立支援医療の手続きに同行するといった支援をおこなった。当該利用者は定期的な服薬を必要としているが、ホーム退居後の通院、服薬はおそらく継続すると思われるため、なるべく自主的な管理ができるよう促してきた。まだ職員が一部フォローをしている段階ではあるが、次年度退居する際には全て自分で管理できるように支援しく。

年度内にはインフルエンザに感染した利用者が1名いたものの、幸い他の入居者や職員には感染せず大事には至らなかった。それ以外は大きな健康上の問題が生じることはなかったが、コロナウイルスに対し、玄関にアルコール消毒を設置し、入室時の手洗い、ホーム内の換気、定期的な検温、マスクの着用といった状況が続いた。次年度も可能な限りの対応をしていく。

11. 安全対策・防災対策・リスクマネジメント

今年度は年間を通してホーム内での大きな事件、事故はなかったが、10月に台風19号による大雨に見舞われ、近隣を流れる浅川、多摩川が増水し、職員が利用者を同行して避難をする事態となった。幸い氾濫するまでには至らなかったものの、想定より短時間で水位があがり、またいざ近くの避難所にいっているみたものの満員状態で入れず、結果としては二葉むさしが丘学園に連絡をし、近隣に住む同施設の職員の協力を得て小平へ逃げることで避難先を確保することができたが、通年で行っている避難訓練や防災計画の実効性についての課題が明確となった。次年度はより実践的な事業継続計画書を作成し、非常時の対応について準備をすすめたい。

12. 環境整備

建物については、7月にシロアリが浴室付近から大量に発見され業者に駆除を依頼した。共用スペースについては大きな問題はなかった。各居室については以前使っていた利用者による壁や天井、窓枠等への傷や故障などがあるが都度応急処理はしているので大きな問題なく生活できている。また開設以来増え続けている書類の保管場所の確保について、次年度以降移転が決まった際には書類やその他保管が必要な物についての保管方法について検討をしていく。

13. 保護者支援

継続的に相談を受けていた退居者が、今年度冒頭、様々なトラブルを起こした結果として、保護者とも頻繁にやりとりを行ってきた。当該の退居者とも面会をし、相談支援を行ってきたが、こちらの提案は受け入れることなく連絡を絶たれる形となり、保護者についてもホームからの支援に過剰な期待をされるような事態になってしまったため適切な距離感を維持することについて検討をした。ホームだけでなく別の支援機関へつなげる情報提供を行った。

14. 専門職との関わり

トリノスとして関わりのある専門職としては、開設以来、第三者委員をしていただいている弁護士の方がいる。毎年2回ホームへの利用者からの苦情、要望に対してどのような処置をしているのか検証する苦情解決委員会に参加していただき健全な運営への助言をいただいている。今年度については利用者に関わる点、運営に関わる点について特に助言を求めるような場面はなかった。利用者からの相談も受け付けられるようにホーム内リビングで相談受付用メールアドレスを公開しているが今のところ利用はない。今年度はより利用者が苦情解決制度に親しみをもてるようにしてほしいという要望をいただいたので、フローチャートを作成して新入居者に制度について説明をした。

15. 自立支援・アフターケアの取り組み

ジョブトレーナーを中心にアフターケアを実施してきた。今年度は退居した利用者について、退居した月から3か月間、定期的な連絡をいれ、その後、半年、1年くらいを目途にホームより定期連絡をして、可能な限り面会を実施、近況を確認した。退居後1年を経過した元利用者については、誕生日や台風やコロナウイルス流行時に様子伺いの連絡をホームから入れている。それ以外に、退居者たちから連絡があった際は電話連絡、必要に応じて面会を行った。開設から4年を経て退居者も増えてきた中、これまではほぼ全員と連絡をとれる状態にあったが、徐々にホームからの連絡に応じない者もあらわれるようになってきた。

16. 職員育成・研修等の報告

昨年度までと同様、全国自立援助ホーム協議会が主催している宿泊研修については、全職員が一回ずつ参加することができた。また全国自立援助ホーム協議会や東京都社会福祉協議会児童部会自立援助ホーム分科会が主催する研修にも可能なかぎり参加するように努めた。それ以外にも防災対策の強化のため、防災管理者講習を受講したり、今後の制度の在り方を検討する材料とするため生活困窮者自立支援事業に関する研修に参加するなど各自が必要だと感じる研修には積極的に参加できるようにホームとして支援をしてきている。さらに各職員にOJT計画を作成してもらい業務を通して学びたいこと、身につけたいスキルを明確化して目標をもってもらいながら勤務することを目指した。

17. 職員の働き方の改善への取り組み

今年度から施行された有給休暇5日の取得であるが、全職員が計画的に取得することができた。今年度より初めて常勤職員4名体制でのスタートだったため、これまで基本的にワンオペレーションでローテーションしていた勤務に日中複数名で勤務することができる日を確保できるようになったため、超過勤務がかなり減少した。同様の理由で会議の機会も多くなったため、職員間の意思疎通がよりスムーズにとれるようになったことでの業務の負担軽減にもなった。

18. 児童の権利擁護と苦情解決第三者委員会の取り組み

今年度も苦情解決委員会を6月と12月の2回実施した。利用者から苦情といったものはなかったが、要望として食事の献立についての意見がいくつかあがったので、ホームとして対応を検討し、利用者会議での利用者との話し合いを経て最終的な対処をした。また東京都指導検査からの助言にのっとり、苦情解決の流れについてフローチャートを作成し、新入居者には図を示しながら制度について説明を実施した。

19. ボランティア・実習生等の受け入れの取り組み

昨年度までと同様に基本的にボランティアの受け入れは実施していないが、近隣に住む法人内の別事業所の職員からの申し出を受け調理の補助やホーム内の清掃を手伝いをお願いした。実習生については、法人内の別事業所で実習をしている学生の見学を受け入れた。来年度以降、社会福祉士の指定実習施設に含まれることとなったので、ホームとして実習生を受け入れる体制を整えていきたい。

20. 地域連携・地域貢献活動等の取り組み

地域の町内清掃や自治会活動への参加を継続的に行っている。また日野市の社会福祉協議会が主催している行事等にも市内の福祉施設として招待を受け、参加した。また市内の子ども110番の家としての登録、日野市内の社会福祉法人ネットワークガイドブックへの掲載も継続して行っている。

21. 広報活動

今年度は不具合が生じていたホームページの復旧を行うことができた。また昨年度より刊行した広報誌について今年度も6月と12月の2回発刊した。近隣の方が閲覧できるように外壁にラックをとりつけ持ち帰れる分を用意しているが何人の方に持って行っていただいているようである。

22. 福祉サービス第三者評価の受審と結果報告

今年度は利用者調査のみ実施した。大きな指摘事項はなく、ホーム運営については順調であるとの評価を得た。次年度は第三者評価の受審を予定している。

23. 中長期計画の取り組み状況

(1) 新天地での事業定着

今年度もいくつか候補は浮上したものの、最終的な移転先を決定することができなかった。引き続き、日野市を中心に移転先を探していく。

(2) 二葉による新しい「社会的養育」のスタンダードの一翼を担う

120周年記念行事の際の実践報告でトリノスのこれまでの取り組みについて法人内外へ情報発信を行うことができたが、法人内の他事業所との支援連携といったところまでは至っていない。次年度以降具体的なケースについての共同支援を行える機会を模索していきたい。

(3) トリノスから他事業所への異動、他事業所からの異動の受け入れの推進

今年度は昨年度途中に新に入職した職員もいたため、それ以上のメンバーの入れ替えが難しかったこともあり特にトリノスから他事業所へ働きかける、また他事業所からの異動希望もなかった。

(4) 今求められている自立援助ホーム像の確立

ホームとして全国自立援助ホーム協議会の制度政策委員会、東京都児童部会自立援助ホーム分科会の制度政策担当の役割を担い、現在の自立援助ホーム利用者がよりよい生活を実現できるようにどういった制度が望ましいか提言を続けてきた。ホームとしても進学ケースの受け入れや20

歳超えの継続支援など実施してきた。次年度もアフターケア強化のための職員の配置や特別区児童相談所からの入居依頼など制度的に新しいものが始まるので積極的に取り組んでいきたい。

(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

先述のとおり今年度よりジョブトレーナー職の配置によりアフターケアについてより計画的に実施することができた。一方で増え続ける退居者に対してどこまで、どのようなアフターケアを提供していくのかということについては結論には至らなかった。ホーム単体での支援には限界があるため、ホーム退居後に頼りにできるホーム以外の機関との連携を模索するという方針ではあるが、いまだそういった機関とは出会えていない。ホームからのアフターケアで特に有効であるのは、ホームでアフターケア用に契約をしたスマートフォンでの SNS アプリによる連絡であった。

一方リービングケアという点では今年度より退居までに身につけて欲しい生活スキルを貯金の残高管理、毎日の食事、健康管理、ゴミの分別の4つに絞り、入居時より計画的に支援をすすめてきた。今のところ今年度退居者について再入居が必要になるような生活の破綻といった状態は見られていない。今後もこの4項目については重点的に支援していく。

(6)スローガンの共有に軸をおいたチームビルディング

昨年度途中より新しいチームになったメンバーで検討したスローガン（優しい社会で笑い合う）について、今年度は毎回のホーム会議冒頭で確認をするようにし、議論をすすめていく中でホームとしての判断を迫られた時の根拠としてきた。現在のメンバー間では十分に浸透している。