

令和2年度
事業報告書
(詳細版)



令和3年6月23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	3
二葉乳児院	27
二葉乳児院地域子育て支援事業	38
二葉子ども里親サポートステーション	46
二葉学園	51
二葉学園地域子育て支援事業	83
多摩児相フォスタリング機関事業	86
二葉むさしが丘学園	95
ファミリーホームしろやま	113
二葉南元保育園	115
二葉くすのき保育園	128
自立援助ホーム トリノス	143

社会福祉法人二葉保育園(法人全体)事業報告

1. 令和2年度の概況

コロナウイルス感染拡大に対し東京においては4月7日に第一回の緊急事態宣言が発令され、学校が休校、保育所も原則登園自粛となり、児童福祉現場も混乱と不安の中で令和2年度が始まり、いったん沈静化したものの7月に入り東京を起点とし再拡大して夏場の第二波を迎えることとなり、入所児童の夏行事等も中止または縮小開催とした。また、12月末から1月にかけて第三波を迎え、法人内においてこれまで子どもや職員の感染者を出さないように法人として各事業所と連携しながら頑張っていたが職員が2名感染することとなった。

このように令和2年度はコロナ感染対応に終始した年度であり、法人内においては国や東京都また各自治体から発出される通知等を周知するとともに、各種助成金を活用した感染対策徹底や慰労金、独自の見舞金など対応を図った。同時に、オンラインシステムを活用整備し、またPCハードも東京都しごと財団の東京都テレワーク助成金を申請し整備するなど、在宅ワーク促進や法人内で会議や情報連絡をオンラインで実施出来るようになり、大きな混乱なく施設運営・法人運営を行うことが出来た。

また、令和2年度に入り、法人内児童養護施設において重大な職員不適切対応（被措置児童等虐待）事案が発覚した。理事長を筆頭に緊急対応を行うとともに法人内に職員賞罰委員会やその後、外部委員の参画も得た検証・再発防止委員会を開催し、その事案に関する再発防止に関する提言のまとめ、その提言の具体化を図るために法人内に職員不祥事再発防止対策推進会議を設置開催し、具体的な改善や対策への取り組みを現在も推進しているところである。あらためて、これまで二葉は子どもを大切にしてきた理念や実践を再確認するとともに職員の専門性や力量強化等、職員の連携強化策が求められているところである。

今年度の施設整備としては念願であった自立援助ホームトリノスの移転について日野市内の不動産業者の協力により11月には無事引っ越しを行い、年度末までに個室化等の整備を終えることが出来た。また二葉くすのき保育園の建物、調理室、空調、園庭等多岐にわたる大規模改修を終えることが出来た。

新たな事業としては令和2年度より江戸川区、荒川区の児童相談所設置に伴い、二葉乳児院でのフォスタリング事業の開始し、また、8月からの準備期間を経て10月に東京都多摩児童相談所におけるフォスタリング事業を二葉学園にて開始した。令和3年度からは港区児童相談所設置に伴いフォスタリング事業の開始もしており、引き続き今後のフォスタリング事業の部門の発展的事業展開の検討が望まれているところである。特に社会的養護の現場は、東京都社会的養育推進計画にのっとり今後10年間の方向性が示されており、その具現化に向けて社会的養護を必要とする子どもたちにとって最善の利益を保障するために十分検討しながら推し進めていくことが必要となっている。

いずれの課題においても法人としての中長期計画である「5ヵ年計画」の取り組みの最重点課題として掲げた福祉現場における「総合的な人財対策」を着実に進めることを主眼に置きながら、法人としての事業展開を図ってきた。これまで各事業所の職員の主体的参加による各種委員会や担当者会議などの活動についても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（法人内資格取得助成制度）、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重要事項については各事業所任せにするのではなく法人としての

取り組みとして推進することが出来たと評価するところである。

しかし、このコロナ禍においては通常以上に法人の事業展開に制限や計画倒れに終わっている事項も多く、今年度の教訓を生かしての事業展開を今後とも留めることなく展開していくこととしたい。

令和2年1月10日に二葉は120周年を迎え、これまで明治・大正・昭和・平成と幾多の時代の困難にも怯むことなく「すべての子ども」「家族」「地域」を大切にしてきた法人理念の実践に努め、時代の要請に応えるべき事業を展開してきたこれまでの歩みに自信と展望を見出すとともに、この困難なコロナ禍の児童福祉実践に今後とも前向きにチャレンジしていきたい。

2. 評議員、監事、理事

令和2年度の理事（7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
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、武藤 素明
理事長 井上 従子
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2年7月29日（水）17：00～19：00

会場：法人本部会議室（オンライン併用開催）

- (1) 報告事項 令和元年度事業報告に関する件（令和元年度事業報告の確認を行う。）
- (2) 第1号議案 令和元年度計算書類等に関する件（会計監査役の乾川監事監査報告）
※資料：社会福祉法人二葉保育園 平成30年度決算報告書
※社会福祉充実残額の算定結果に関する報告確認
- (3) 第2号議案 会計監査人の再任に関する件（会計監査人の再任を確認した。）
- (4) 第3号議案 令和2年度における理事、監事等の報酬額に関する件
- (5) 第4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
- (6) 報告事項 ①二葉むさしが丘学園における職員不祥事対応の報告と対策について
②東京都フォスタリング機関事業受託決定と今後の取り組みについて
③トリノス移転計画進捗報告について
④新型コロナウイルス問題への対応について

第2回 評議員会 日時：令和3年3月24日（水）15：00～16：30

会場：社会福祉法人二葉保育園 法人本部会議室（オンライン併用）

- (1) 第1号議案 令和2年度最終補正予算案について
- (2) 第2号議案 令和3年度事業計画案について
- (3) 第3号議案 令和3年度収支予算案について
- (4) 報告事項 ①二葉むさしが丘学園における職員不祥事対応の報告と対策について
②東京都フォスタリング機関事業受託決定と今後の取り組みについて
③トリノス移転完了とその後の環境整備について
④二葉くすのき保育園大規模修繕の完了報告について

⑤令和3年度社会福祉法人二葉保育園の予定について

4. 理事会の開催状況

臨時理事会

日時：令和2年4月25日（土）13：30～15：00

会場：社会福祉法人二葉保育園 法人本部会議室

- (1) 第1号議案 二葉むさしが丘学園にて起きた事案について
- (2) 報告事項 ①新型コロナウイルス対応状況について
②東京都多摩児童相談所におけるフォスタリング

第1回理事会

日時 令和2年7月14日（火）15時00分～17時00分

場所 社会福祉法人二葉保育園 法人本部会議室及びオンライン

- (1) 第1号議案 令和元年度事業報告の承認に関する件
- (2) 第2号議案 令和元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① 決算に伴う前期末支払資金残高取崩について
附帯議案② 社会福祉充実残額についての計算結果について
- (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 経理規程の一部変更に関する件
- (5) 第5号議案 令和2年度定時評議員会招集に関する件
※参考資料有：評議員及び役員等報酬規程の改定案に関する報告
- (6) 報告事項 ①二葉むさしが丘学園における職員不祥事対応の報告と対策について
② 二葉くすのき保育園大規模修繕進捗報告
③ トリノス移転計画進捗報告
④ 新型コロナウイルス問題への対応について
⑤ 東京都フォスタリング機関事業受託決定と今後の取り組みについて
⑥ その他、法人全体の今後のスケジュールの確認

第2回理事会

日時 令和2年9月30日（水）14時00分～16時00分

場所 社会福祉法人二葉保育園 法人本部会議室（一部オンライン参加）

- (1) 第1号議案 令和2年度第一次補正予算案に関する件
付帯議案 施設整備積立金及び前期末支払資金残高の取崩について（二葉くすのき）
- (2) 第2号議案 特別手当（コロナ対応等）に伴う給与規程の変更に関する件
- (3) 第3号議案 評議員会の開催について
①第1号議案を受けての決議の省略による開催について
- (4) 第4号議案 処務規程の変更に関する件〔法人事務局から〕
①二葉乳児院：里親支援機関事業の拡充による変更等
②二葉学園：フォスタリング機関事業受託に伴う変更等
③二葉むさしが丘学園：衛生委員会の位置付けに伴う変更
- (5) 第5号議案 経理規程の一部変更に関する件
①二葉学園拠点区分下のフォスタリング機関事業サービス区分設定
- (6) 協議事項 ① 二葉むさしが丘学園不祥事案への対応
・学園及び児童の状況 ・都への中間報告 ・検証・再発防止委員会・
・検討状況および今後の予定

- (7) 報告事項
- ① 監査意見書（事業及び会計）への指摘事項への対応方針
 - ② 各拠点の社会福祉充実残額の計算結果
 - ③ 多摩児相フォスタリング支援機関事業の開始
 - ④ 新規事業検討委員会の検討状況
 - ⑤ 令和1年度4月から7月までの理事長・常務理事執行状況報告
 - ⑥ その他、法人全体の今後のスケジュールの確認

第3回理事会 日時 令和2年11月26日（木）14時00分～16時00分

場所 社会福祉法人二葉保育園 法人本部会議室

※一部オンラインによる参加

- (1) 第1号議案 二葉むさしが丘学園元職員不祥事案への提言書について
※提言書の内容について常務理事、井上理事長、菅原園長より補説明
理事会として実施・確認事項について確認する。
- (2) 第2号議案 トリノスの住所変更を運営規定等に盛り込むことについて
- (3) 協議事項
- ① 港区児相からのフォスタリング機関事業受託について
 - ② 評議員及び役員の来期以降の体制に関する意見交換
※退任希望に基づき、次期候補者について
- (4) 報告事項
- ① 令和2年度事業についての中間報告（今年度の中間報告）
 - ② 二葉くすのき保育園の大規模改修の進捗状況について
 - ③ トリノスの引っ越し完了の報告と今後の建物整備計画について
 - ④ 二葉学園フォスタリング機関事業の開設とその後の状況報告
 - ⑤ 今後の予定等（*1月の理事会日程について）

第4回理事会 日時 令和3年1月28日（木）13時00分～15時00分

場所 法人本部会議室（オンライン参加を主として開催）

- (1) 現場からの取り組みについて報告（15分程度）
例年は、この時期の理事会を各施設（現場）で開催し、見学等も行ってきていますが、コロナ禍であることを留意し、今回は二葉学園からオンラインで赤瀬主任が報告を行った。（人財対策について法人として取り組んでほしいとの要望あり）
- (2) 第1号議案 各種規程・規則の変更について
- ① 育児休業・介護休業規則の改正案（子の看護及び介護休暇関連）
 - ② 給与規程改正案（扶養手当の定義の明確化等）
- (3) 報告事項
- ① 二葉むさしが丘学園の再発防止の取り組みについて
 - ③ 港区児相からのフォスタリング機関事業受託について
 - ④ 二葉くすのき保育園の大規模改修の進捗状況について
 - ⑤ トリノスのリノベーション及び修復工事の進捗状況について
 - ⑥ 令和2年度第3四半期の執行状況について
 - ⑦ ICT関連整備（ハードソフト）費用の報告
 - ⑧ 評議員及び監事候補者の打診状況
 - ⑨ 理事長及び常務理事の事業執行報告

⑩ 今後の予定等の確認

第5回理事会 日時：令和3年3月24日（水）13時～14時45分

会場：法人本部会議室（オンライン参加を主として開催）

- (1) 第1号議案 令和2年度最終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3年度事業計画案について
- (3) 第3号議案 令和3年度収支予算案について
- (4) 第4号議案 規則及び規程の一部改正について
 - ① 就業規則（被措置児童等虐待対応）
 - ② 公印取扱規程（法人認印の複数作製と配布）
- (5) 第5号議案 二葉学園分園（グループホーム）の整備計画案について
- (6) 第6号議案 評議員選任・解任委員の改選について
- (7) 第7号議案 二葉むさしが丘学園の特別監査に対する対応について
- (8) 報告事項
 - ① 理事長及び常務理事の業務報告
 - ② 行政監査を受けての報告（二葉南元保育園・二葉くすのき保育園）
 - ③ 法人全体の年間予定及び当面のスケジュール

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・コロナ対応、職員対応、人事対応（採用や格付け等）、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。

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 令和2年4月17日（金） 15時～16時30分

テレビ会議開催（オンラインにて開催）

- (1) 3月分事業報告について
- (2) コロナ対策についての検討
- (3) 令和元年度第12回理事会にて出された課題への対応について
- (4) 令和2年度第1回理事会（6月9日）開催に向けて
 - ① 議案の確認
 - ② 令和元年度事業報告作成の手順、スケジュール等の確認
 - ③ 内部監査（会計・事業）と外部監査（会計）への対応事項とスケジュール
 - ④ 地域における公益的な取組の積極的な発信について
⇒昨年度の地域活動担当者会議にて確認済みの一覧表をHPに掲載する。
⇒全社協掲示にデータを入れる。
- (5) 職員の資質向上チェックシートの確認について

⇒4月の管理者会にて確認して5月に実施予定であったが、コロナ感染対応もあり、項目内容の見直しも含めて年度前半実施し、年度後半期（9月、10月）から進めていくこととした。

- (6) 令和2年度職員資質向上等助成事業について
- (7) 令和2年度夏季（6月期）賞与支給率と支給日についての確認
- (8) 障がい者雇用納付金の今年度負担についての確認
- (9) ホームページのリニューアルについての検討
- (10) 新年度当初対応事項について
研修や各委員会・担当国会議の取り組み等
- (11) 新型コロナウイルス対策のための通勤対策について
「新型コロナウイルス感染症における小学校休校対応助成金」について

5月管理者会 日時：令和2年5月13日(水) 14:00～15:30

場所：法人本部会議室（テレビ会議にて各自の執務室等から参加）

- (1) 事務会の報告と検討事項
 - ① 令和1年度決算状況の報告について
 - ② 今年度は、コロナ問題もあり、約1か月ずらして監査等を実施することを確認
 - ③ 同一労働同一賃金制への対応、通勤手当について等
- (2) 4月分事業報告について
 - ① 二葉むさしが丘学園の職員事案に関する共有と対応（菅原・武藤）
 - ② コロナ感染対策等についての共有と対応
 - ・ 困っていること
 - ・ 特に児童養護施設への法人内応援体制の必要性
 - ・ 休暇等に伴う給与の支払い等について（特に保育所において）
 - ③ 二葉くすのき保育園の大規模改修の実施対応事項と今後のスケジュール
 - ④ トリノスの移転について（現状と対応）
 - ⑤ 磯部建築顧問への顧問料の支払いについて
 - ⑥ 法人本部より書面による評議員会の結果報告と今後
- (3) 令和元年度事業報告（案）について
- (4) 今年度の監事による監査と会計監査人による監査について
- (5) 各委員会活動総括と今年度の法人内各担当国会議、委員会取り組み計画について
- (6) 120周年事業のまとめと今後の対応事項について
- (7) コロナ問題に伴う卒園生の状況把握と対応について
 - ➡ 先般行った担当者アンケート結果報告（別紙）と対応
- (8) 職員合同採用と各施設における職員採用について
 - ➡ 各施設の採用計画について
 - ➡ 8月5日(水)に予定している法人としての取り組みについての確認
- (9) 6月の拡大管理者会の計画について（プログラム案）
- (10) ホームページのリニューアル作業の進捗状況と確認
- (11) 令和2年度職員資質向上等助成事業の応募者確認について（百瀬）
- (12) トリノスの移転について
- (13) 多摩児相フォスタリング機関事業の申請と今後について（報告資料あり）

(14)都テレワーク助成金申請について

5月2回目の管理者会 日時：令和2年5月20日(水) 13時30分～14時10分(40分間)
場所：社会福祉法人二葉保育園 法人本部会議室（オンライン会議）
前回会議にて確認しきれない議題について確認の場を持った。

(1)報告確認検討事項

- ①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
- ② 120周年事業のまとめと今後の対応事項について
- ③ コロナ問題影響を受けている卒園生の状況把握と対応について
- ④ 職員合同採用と各施設における職員採用について
- ⑤ 6月の拡大管理者会の計画について（プログラム案）
- ⑥ ホームページのリニューアル作業の進捗状況と確認

6月管理者会 日時：令和2年6月17日(水) 13：30～14：40
場所：社会福祉法人二葉保育園 法人本部会議室（オンライン会議）

(1) 事務会議の報告

(2)5月分各園事業報告

(3)検討事項

- ①理事会・評議員会の内容や進め方など
・職員不祥事・トリノス移転・くすのき工事・フォスタリング・その他
- ②その他管理者会の確認事項等

6月拡大管理者会 日時 令和2年6月17日(水)15時00分～16時45分まで
出席者 理事長、常務理事、各園長、主任、事務局

(1) 各園から「コロナ対応と児童・職員のサポート体制のあり方をめぐって」

(2) 「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今年の管理者会・拡大管理者会のあり方と進め方（武藤常務理事）
- ②理事会・評議員会・新規事業等への取り組みについて
- ③法人全体で進める事項、各委員会の取り組み共有（武藤、各委員会責任者等から）
- ④その他（今年度のスケジュールや当面の対応事項について）

(4)ディスカッション（20分間程度）

⇒拡大管理者会において聞いてみたいこと、意見交換したいこと

7月管理者会 日時：令和2年7月15日(水) 14:00～16:45
場所：社会福祉法人二葉保育園 法人本部会議室

(1) 6月分事業報告について

※くすのき改修、乳児院改修、トリノス移転、むさしが丘職員事案事後処理等含み

(2) 検証・再発防止委員会について

(3)東京都（多摩児相）フォスタリング機関事業について

(4)理事会・評議員会に向けて（対応事項等の確認）

(5)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

- ①8月19日開催の就職説明会・見学会について
 - ② 後半期の研修計画の具体化について 拡大管理者研修会
 - ③ 各委員会、担当者会議の報告や対応事項等(各担当者より)
 - ④ 職員の採用と人事異動規程の実行計画について (武藤)
 - ⑤ 8月25日第4回理事会の開催に向けて
 - ⑥その他、今後の予定について
- (6)ディスカッション (16:00~16:45)

テーマ：保育所園長より問題提起(町田園長・森本園長)
 ~今、最も困っていること、聞いてみたいこと等~

8月管理者会 日時：令和2年8月19日(水) 14:00~16:45

場所：社会福祉法人二葉保育園 法人本部会議室(オンライン参加併用)

- (1) 事務会の報告
- (2) 7月分事業報告
 - ※コロナ対応、施設整備、職員不祥事対応、新規事業、児童職員問題対応等含み
- (3) 令和2年度第2回理事会について
- (4) 8月19日の施設見学会についての報告と今後の対応
- (5) 新規事業実施状況と人事異動について
- (6) 事業監査に対する対応方針(案)について
- (7) 今後の研修計画の具体化について
- (8) その他各委員会、担当者会議の報告と検討
- (9) ディスカッション

テーマ：児童養護施設の施設長より質問や問題提起

9月管理者会 日時 令和2年9月16日(水) 13:00~15:15

場所 社会福祉法人二葉保育園 法人本部会議室(オンライン参加併用)

- (1) 事務会の報告 *テレワーク(事務・管理者)労働について
 - *コロナ特別手当の取り扱いについて
- (2) 8月分事業報告について
 - ※コロナ対応、児童・職員問題、施設整備等を含み
- (3) 令和2年度第2回理事会(9月30日開催予定)について
- (4) コロナ対策の強化・拡充方策について
- (5) 監事からの意見書に対する対応について
- (6) 事業計画に沿った中間の振り返りについて
- (7) 「人財対策の取り組みポイント」に関する点検について
- (8) 「職員資質向上チェック表」の活用について
- (9) 職員異動希望者の移動先の内定と各施設における職員採用について
- (10) 10月開催の管理職研修と12月開催の中堅後期研修の具体化について
- (11) 各委員会・担当者会議の報告と検討確認事項(各担当より)

・働き方検討 ・新規事業 ・メンタルヘルス ・ハラスメント ・広報等

(12)その他、・日本財団よりチャリティー自販機の設置依頼への対応について

※二葉むさしが丘学園内に設置する。

10月管理者会 開催日 令和2年10月14日(水) 13:00~14:00

- (1) 事務会、事務局会議等の報告
- (2) 9月分各園事業報告について
- (3) 11月26日第3回理事会、新規事業等の確認等について
- (4) 人事委員会にて異動希望、職員採用状況等の確認について
- (5) 12月支給の期末勤勉手当の支給について
- (6) 二葉乳児院の処遇改善費の支出について
- (7) 事業計画等の中間総括（人財対策を含み）について
- (8) 10月から12月期における職員研修（法人主催の）
- (9) 今年度の新年会と徳永恕賞、永年勤続表彰等について

10月拡大管理者会 開催日 令和2年10月14日(水) 14時10分~15時00分まで

- (1) 各園の近況報告（主任より報告）
- (2) 新規事業等への取り組みについて
- (3) 法人主催研修会の取り組みについて
- (4) 各委員会・担当者会議等の報告について

【拡大管理者会・研修会】15時15分~16時45分

テーマ「施設・法人としての理念とクレドの活用について」

～施設・法人としての理念や目的を共有し実践していくための管理職の役割について～

講師 山田貴美氏（社会福祉法人武蔵野会本部長）

※オンラインによる講演会

社会福祉法人武蔵野会は50カ所近くの事業所を抱え、職員も1000名以上にも及ぶ大規模法人において法人本務長として法人全体を束ねている、また児童養護施設の施設長を務め児童福祉現場のことも精通された山田貴美氏を招きお話をいただいた。

クレドについての作成と活用を中心的なテーマとしながら、事業目的の明確化、日常の業務への落とし込み、職員のチームワーク、人財対策、そこでの管理的業務を担う者の役割等についてもお話をいただき、法人、施設長、主任等の役割も含め学ぶ機会とした。

11月管理者会 日時：令和2年11月18日(水) 14:00~17:00

場所：社会福祉法人二葉保育園 法人本部会議室（オンライン併用にて）

- (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、子看休暇、扶養手当、年末調整、特別手当、処遇改善、その他）
- (2) 10月分事業報告について（※コロナ感染予防、職員問題等含み）
- (3) 11月26日第3回理事会議案等の確認
- (4) 職員不祥事検証・再発防止委員会の提言に対する今後の取り組み
- (5) 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
- (6) 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（法人人事委員会）
人事異動希望者の移動対応について

- (7) 職員資質向上チェックシートの回収と今後の取り扱いについて
- (8) メンタルヘルス調査について
- (9) 監事監査指摘項目に対する対応の進捗状況と確認事項等
 - ※監事報告とその分担表参照
- (10) 研修の実施報告と計画確認
 - ※報告と計画書を参照のこと
- (11) 永年勤続表彰申請書及び徳永恕賞候補者推薦等の状況確認
- (12) アフターケア基金の給付事案報告（基金運用運営委員会）
- (13) ディスカッション

テーマ： 人財の定着策に向けて「職員間の協働連携や意思疎通の実態と対応」
 ～職員間ハラスメント事例や職員の不祥事案を振り返り～

今回は乳児院や児童養護の現場で起こっている職員間のハラスメントや職員の不祥事案などを振り返り、職員間のコミュニケーションのあり方、協働連携のあり方、また、それらを通じて運営管理（マネジメント）のあり方や施設長の役割などについて、短時間ではあるが、意見交換の場とした。福祉現場において退職理由を掘り下げると「職員や上司との関係などで辞めたい」という理由で退職する職員が実に多いとのこと。乳児院で起こったハラスメント事案、二葉むさしが丘学園でのハラスメント事案、二葉学園のフォスタリング機関における職員間事案等について共有を図った。

12月管理者会 開催：令和2年12月16日(水)13:30～16:30

場所：法人本部会議室（※コロナ感染もあり、リモート参加にて）

- (1) 事務局会議の報告
- (2) 11月分各園事業報告について
- (3) 各事業所採用状況について（法人人事委員会）
 - ① 異動者の内定について
 - ③ 採用状況
 - ④ 主任の異動
 - ⑤ 再雇用 等
 - ⑤ 内定者研修会（2月下旬実施）
- (4) 監事よりの提言事項に対する対応（進捗状況の報告）
- (5) 研修会、委員会、担当者会議等の報告（当該責任者より）
- (6) 1月の理事会について、年度末期のスケジュール等
- (7) 管理者会ディスカッション

今月のテーマ ～人材確保対策の今後～

※人材確保は利用者支援にとって重要課題（量的課題、質的課題等）

- ① 法人全体としての人財確保対策について
- ② 各施設ごとの人材確保対策について
- ③ 採用試験や方法の改善について

12月臨時管理者会（法人人事委員会） 日時 令和2年12月24日（木） 13時～14時

場所 法人本部がオペレーターを務めリモート会議にて

(1) 職員問題対応と処分について

1月法人新年会・永続勤務者表彰式

開催日 2021年1月13日(水) 時間 13:00(13:10)～14:10

■司会 町田

■勤続10年、15年、20年、25年、30年の職員40名の表彰式を行った。

1月管理者会 開催日 2021年1月13日(水) 14:20～16:50

場所 法人本部会議室(※コロナ感染もあり、リモート参加にて)

(1) 事務局会議の報告(今村事務会責任者から)

※各種規定の変更、補正予算、その他

(2) 12月分各園事業報告について

(3) 緊急事態宣言に伴う運営管理、勤務等の対応について

(4) 多摩児相フォスタリング事業職員対応について

(5) 各事業所人事に関する事(法人人事委員会)

ア) 採用状況 イ) 主任の移動 ウ) その他

(6) 不祥事案再発防止推進会議の報告と今後について

(7) 監事よりの提言事項に対する対応(進捗状況の報告)

(8) 研修会、委員会、担当者会議等の報告と提案(当該責任者より)

① 研修育成担当者会議

③ 働き方検討委員会報告

④ 自立支援懇談会の計画

⑤ リスクマネジメント担当者会議

⑥ 新規事業検討委員会の計画(港区フォスタリング等)

⑦ その他の委員会、担当者会議等

2月管理者会 開催日: 令和3年2月17日(水) 13:30～14:30

場所: 法人本部会議室(リモート会議併用)

(1) 事務局会議の報告

(2) 1月分各園事業報告について

(3) 令和2年度3月理事会・評議員会に向けて(内容確認等)

(4) 令和3年度事業計画の作成について

(5) 令和3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(最終調整・確認)

(7) 内定職員事前研修(2/25)・退職式(3/31)・入職式(4/1)について

令和2年度2月拡大管理者会 開催日 令和3年2月17日(水) 14:40～16:40

場所 法人本部会議室

(1) 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

～令和2年度計画で実施できたこと、できなかったこと、次年度への課題について～

- (2)「職員階層別評価表（資質向上チェックシート）の取り扱いについて」
- (3)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）
- (4)その他 ①委員会報告等 ②年度末から年度始めの予定等連絡事項

3月管理者会 日時：令和3年3月10日(水) 14:00～17:00

場所：社会福祉法人二葉保育園 法人本部会議室（リモート会議併用）

- (1) 事務会等の報告
- (2) 事務会報告
 - ①令和2年度最終補正予算案・令和3年度当初予算案について（説明、確認）
 - ②期末手当支給について
- (3)2月分事業報告について（※報告・検討・確認含み）
- (4)第5回理事会、第2回評議員会議案等について（百瀬）
 - ①令和3年度事業計画作成状況→確認（法人全体、各事業所）
 - ②事業計画について
 - ③就業規則の改正（被措置児童等虐待対策）について
 - ※全体確認すべき事項について
 - ※委員会・担当者会議等の方針作りと総括について、来年度の責任者確認
- (5)人事委員会検討事項（採用確認、格付け確認、主任人事等について確認を行った）
- (6)3月31日の退職式及び4月1日の辞令交付式について
- (7)来年度法人予定表、管理者会拡大管理者会の計画
- (8)その他、4月以降の本部体制について、資質向上チェックシート施設長アンケート

3月臨時管理者会 日時：令和3年3月16日（火） 15時00分～17時00分

参加：二葉チームス（オンライン）にて

- (1) 二葉むさしが丘学園被措置児童等事案に関する処分について
- (2)主任人事、採用の格付け配慮等の最終決定（確認）について
 - ①主任人事（吉野、宮内、手島、田崎、古地）
 - ②採用の格付け（経験者、その他）
 - ③その他 再雇用（くすのき保育園）
- (3)令和3年度委員会等の担当責任者の決定について
- (4)本部繰入に関する件について
- (5)その他（軽易な連絡等）
 - ①新任職員研修会について（最終案）
 - ②4月1日入職式（辞令交付式）※若干の訂正
 - ③組合からの春闘要求書対応について

6. 法人としての事業ならびにその運営状況

(1) 中長期計画（新5か年計画）の取組みについて

昨年度より取り組んでいる中長期計画（新5か年計画）の取り組みとして、①120周年の取り組み成功とこれからの取り組みに生かす②保育・児童養護のさらなる充実③法人組織力の強

化④新たな取り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6点をこの5年間において取り組むことを掲げて取り組んでいるところである。コロナ禍ではあるが中長期的基本方針にそって理事会、評議員会、管理者会、拡大管理者会等を通じて確認し、積極的な姿勢でこの広範な取り組みを展開中である。

(2) 創立120年の取り組みを今後の事業に生かす取り組み

令和2年1月10日に創立120年を迎え、120周年事業についてはコロナ感染の2週間ほど前に無事終えることが出来たところである。また、今年度中に記念式典や実践発表など当日の写真も含めて120周年記念報告集として発行することが出来た。二葉が120年間大切にしてきた児童福祉実践とその理念をしっかりとクレド等にまとめ、現在従事する職員が常に保育・児童養護実践に生かしていくことについては現在のところ着手できておらず今後取り組んでいく必要がある。

また、新型コロナウイルス感染で延期となった事業としては、野口幽香賞の今後の検討、研修体系に関する検討であり、今後、引き続きの課題としていくこととしたい。

(3) 社会的養護を必要とする児童の自立支援プロジェクトの確立と実施

平成29年度から取り組んでいる「自立支援プロジェクト」について、二葉乳児院、二葉学園、二葉むさしが丘学園やトリノス等から社会に巣立つ児童の進学支援や就職支援の充実、また自立援助ホームの運営、進学・就職支援やすでに社会人となった退所者へのアフターケア等について総合的な自立支援プロジェクトとして推進しているところである。そのために目標金額として掲げ、二葉支援の会やNPO法人「自立へのかけはし」等と共同した取り組みを継続推進し、「二葉自立支援の今後のあり方懇談会」を開催し、二葉関係者が連携協働しながら推進できるよう進めてきた。今年度は特に卒園後20年～40年ほど経って、生活に困っている40代、50代の卒園生等へのアフターケアに関わる経費を拠出した年度であった。通常でも生活に苦しんでいる卒園生も多くいるが、今回の新型コロナウイルス感染による影響について調査し、仕事が無くなるなど支援が必要な卒退園生が多くなっている現状が明らかにされ、引き続きアフターケアの支援に努めていくこととしたい。

(4) 二葉の中核事業のあり方検討とその取組み

二葉の中核事業である保育事業のあり方について検討する時期にあり、保育所の今後の在り方について両保育園長と理事長にて内部検討をしている段階である。保育部門の今後のあり方、事業、建物、財源等の検討をするプロジェクトを立ち上げるよう方針化したがまだ内部検討の段階であり、外部委員の選任検討スケジュールなどは提示できていない。

社会的養護部門については、東京都の新たな社会的養護推進計画が昨年度からスタートし、東京都へ各施設ごとに今後の10年間の目標とする計画を東京都へ提出して、各施設ごとに施設の将来像を検討する委員会を立ち上げて内部検討をしている段階である。

(5) 新規事業の検討と取組み

二葉むさしが丘学園の地域支援のあり方、措置延長や社会的養護自立支援事業を活用した高齢児童ホームの開設、子ども食堂の実施については現在検討中である。二葉学園の分園の建物整備計画や今後とサテライト型児童養護施設の検討等については現在建物候補の持ち主や不

動産業者との調整をしている段階であり、二つのグループホームの移転について理事会にて決議し移転する方向で進めているところである。また、これらの新規事業は各事業所にて検討するとともに法人においては9月と1月に2回新規事業検討委員会を開催し、事業所任せでなく法人全体としても検討・推進をしていくこととした。ただし、概況において報告した通り職員による適切対応等も起こっている現状もあり、しっかりと職員の確保・育成・定着策の充実も含めて検討していく必要性を痛感する年度でもあったと反省が残るところである。

社会的養護部門では、東京都の新たな社会的養護推進計画がスタートし、これまで二葉乳児院にて里親支援機関事業を展開してきた実績が評価され、特別区の児相設置に伴い江戸川区、荒川区に置いて、また令和3年度からは港区のフォスタリング事業の事業受託を受けスタートすることとなった。また、二葉学園においては令和2年10月から東京都のモデル事業として多摩児相のフォスタリング事業を受託について法人としても検討を重ね事業プロポーザルにエントリーし事業受託が決定した。8名もの年度途中の職員採用で混乱したことも生じたが優秀な人材を得ることが出来、この半年間の取り組みで一定の効果的取り組みを推進することが出来ていると評価している。

(6) 建物修繕や施設整備計画について

自立援助ホーム「トリノス」の事業の発展のために、移転について地元不動産業者のご協力により無事実施することが出来た。また、同時に補助金を申請しトリノスの内部リフォームも執り行うことが出来た。また、二葉くすのき保育園の大規模改修、二葉乳児院の建物等の部分的改修等、中長期計画に則り各事業所等の改修などについて、法人の建築顧問に相談しながら進めることが出来た。

また、情報共有や管理等にもPC関係のデータ保存量や通信量も増大やPC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ところである。今後もコロナ問題を契機に、法人内の連絡や会議等を効率的かつスムーズに進めるためにウェブ上においてオンラインで進めるよう引き続き整備を図っていくこととしたい。

(7) 法人経営力の強化等について

①役員、管理職、リーダー的職員の交代と将来展望

二葉は中長期的視野に立ち理事長の交代も含めてこれまで組織強化策や役員人事等の検討を行い進めてきた。世襲制を取っていない二葉にとって役員の人選はとくに重要であり、役員人事等について拡大理事会的な会を持ち、引き続き次期役員の見直しと対応をしていくと方針化したが、現状としては検討の場と機会を取ることが出来なかった。令和3年度年度当初、理事・監事等役職の改選期であり、また、評議員や監事からも退任希望も出されており、理事会にて検討の場を持ち中長期的な人事計画の視点に立ち対応が出来ている。また、常務理事や施設長の定年問題等も抱えこれまで立案した人事案をベースとして今後の役員等について再度検討する時期に来ており、令和3年度中に今後の役員・管理職等についての検討を行う場を持つこととしたい。

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、部分的検討に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等の作業を、自法人の経営状況を客観視するために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。保育分野の今後の収支予測や社会的養護の制度の大幅な改正に伴う運営費や措置費、東京都サービス推進費収入等を分析しながら、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。

(8) 職員不祥事・被措置児童虐待事案等への取り組み対応

今年度4月に発生した児童養護施設内の重大な職員不祥事・被措置児童等虐待事案については、理事長を筆頭に緊急対応を行い、本職員への事情聴取を行うとともに緊急理事会を開催し、法人内に職員賞罰委員会を開設し対応を行った。当該職員の懲戒免職処分はもとより、7月から10月にかけて弁護士、小児精神科医、学識経験者の外部委員の参画を得た検証・再発防止委員会を開催し、その事案に関する再発防止に関する提言のまとめ、その提言をもとに再発防止策の具体化を図ったところである。また、並行して児童養護施設内においても主たる職員を中心に第三者委員である弁護士にも加わった施設内再発防止委員会を開催し施設としても主体的に再発防止策に努めているところである。再発防止策としては、課題を抱える職員への把握と指導体制、被措置児童虐待案件に対応できる就業規則への改定作業、管理運営体制の明確化と中韓管理職を整備した組織体制の確立、現在の児童養護施設における効果的な研修・育成のあり方の再検討、職員間のコミュニケーションや連携不足の解消策、専門職連携や機関連携の改善策、夜間業務状況把握と見守りカメラの設置の検討等について検討し現在改善策の具体化に努めているところである。さらに法人としても理事長、常務理事、担当理事、児童養護施設長において法人内に職員不祥事再発防止対策推進会議を設置し、常に理事会や管理者会等に報告しながら具体的な改善策や改善の進捗管理を行っているところである。

また、この件に関連した事案以外にも法人内児童養護施設において3件の被措置児童等虐待事案に該当する事案が起こっており、職員個の資質や専門性に起因することや経験浅の職員が起こしていることもあり、課題を抱える職員への個別的な育成・指導計画を作成しての系統立てた研修・育成や若年かつ経験浅の職員への採用から人財育成までを重点にした取り組みが急務の課題として生じている。さらに職員の不祥事は児童や保護者に直接的に大きな影響をもたらすとともに対外的にも適切な対応が求められることから法的かつ制度的な精査が必要となり常に顧問弁護士や顧問社会保険労務士のコンサルテーションを受けながら対応することとしたところである。

(9) 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

～職員確保、育成、定着策等の総合的な取り組み～

二葉の理念の再確認と明確化への取り組みとして、各事業所にクレドを作成し全役員、全職員に周知することが重要と外部講師を招いての管理者学習会を行ったが、学習する機会だけに終わりクレド作成等には未だ至っていない。また、120周年入りの名刺を全職員携帯出来るように法人本部から各事業所に発信し実施することについても未だ点検着手できていない。

二葉のこれからを担う優秀な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、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など、コロナの性にしては良くないのであるが、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り、新たな有効な取り組み展開には至っていない。

また、総合的人財対策については年に2回（中間総括期と年度総括期）二葉総合的人財対策チェックリストにより職員の確保、育成、定着策の取り組み実践の具体化についてチェックし到達点や課題抽出に取り組んではいるものの、より深い分析や対策について検討する場がなく、結果的には単発実践に終わっているところである。

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）会を中心に検討し、学生や社会人向けの施設見学会・学習会等の開催（8月19日開催）をして二葉の歴史や実践の広報に努めた。ちょうどコロナ感染拡大中であり基本的にはオンラインによる見学会・学習会として24名の参加者があった。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28名の優秀な新任正規職員を採用することが出来た。また、社会的養護現場における採用方法の改善や入退職に関わる手続きや諸書式についての変更等にも取り組んだ。

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、2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→二葉乳児院、二葉乳児院→二葉学園、二葉むさしが丘学園→二葉乳児院）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至っていない。また、職員の不祥事案を検証すると、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や専門性や倫理性の低いと思われる職員もいるので、職員採用方法の強化策を講じるとともに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計画し、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）」「中堅後期研修（12月実施）」「施設長・主任研修会（10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、とくに中堅後期職員研修は遠藤久江先生を講師に迎え、この児童福祉の仕事の原点や意味を学び、あらためて振り返る機会とする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周年事業として作成した二葉のこれまでそしてこれからをテーマにした映像を各種研修等で活用し有意義な機会とすることが出来た。さらには「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誘っての研修の機会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「職員資質向上チェック表」を2年間かけて各事業所において検討し、法人としても法人内職員育成研修委員会や管理者会において点検し年度早々に実施予定であったが、コロナ感染も考慮し年度後半期(10月)に実施した。その評価を各施設長が分析した評価アンケートをもとに今後どう実践に生かしていくか継続検討していくこととした。各職員としての評価については過剰評価している職員と過小評価している職員とがくっきりと分かれているとの施設長評価であった。このチェック表は今のところ試行的に実施しているところであり、評価項目内容やこの評価を保育実践・養護実践を職員の資質向上のためにどう生かしていくかについて引き続き検討していくこととしたい。また、法人として実施している資質向上助成事業についても、コロナ問題も影響し海外研修等が中止になっていることもあり今後の職員への普及と必要による要項改定等に努めることとしたい。

③職員の人財定着の取り組み

ア) 職員定着策として、退職者調査(なぜ、退職したのか。退職しない対策は講じることはできないのかなど)と長期就労者調査(なぜ、長期的就労に至ることが出来ているのか。長期就労が児童の安定的な保育や児童養護につながっているのかなどなど)を実施しその分析を人財定着策に生かしていく予定である。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に未だ着手できていない。自力ではその分析等が難しいなら外部の分析者に外注する方法も考えたい。

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に推進し、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ことはとても評価できるところではあるが、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。夜勤や宿直専門の職員の採用も含めて、今後も引き続きワークライフバランス対策や出産・育児対策等に対する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一昨年度「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。また、同一労働同一賃金の制度改善についてもプレシヤスHRのコンサルテーションによりシート作成を行い正規職員との業務内容等の違いを明確にするとともに格差改善に努めた。現在、通院・治療休暇について検討しているところである。

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。これまで法人内人事異動をした職員の大半が同じ理念のもと新たな環境下で活躍している人の姿に接することが多く、広報誌を通じて異動者のキャリアアップに繋がっている実態を内外に伝えたいと考えているところである。今後とも人事異動を単に職員の希望による人事異動だけでなくキャリアアップの機会として奨励していきこととしたい。

オ) 職員の給与改善についてこれまで平成28年度から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反映した給与改善について、引き続き検討する必要性も生じている。今年度はコロナ感染に掛る手当の新設等を行い、このコロナ禍における職員の労に報いるよう対応を

したところである。今後も引き続き諸手当のあり方も含めて検討していくこととした。その他通勤手当の検討、扶養手当の扶養者の定義の検討と統一を図った。

- カ) **職員のメンタルヘルスや健康対策**は、小倉園長を責任者にして法人内に担当者会議として開催した。現在、法人内においてはトリノスと二葉くすのき保育園以外の4職場にて職員のメンタルヘルス事案等が生じており、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いる。各施設任せにすることなく法人全体としても「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」等について引き続き取り組みの強化が求められているところである。
- キ) **職員のハラスメント対策**については、今年度よりハラスメント防止法の改正強化策にともないその規定や対応策を就業規則に盛り込んだところである。法人内において今年度2件のハラスメント事案が職員より申し出があり、当該事業所のハラスメント対応担当者を中心に詳細について当該者・行為者双方から事情や希望等を聴きながら丁寧な対応に心がけた。最終的には理事長や常務理事より行為者に口頭注意等を行うとともに、職場内において「職員は、相互に人格を尊重し、秩序と品位の保持に努め相協力して職務に励むように心得なければならない。」との服務規程を順守した児童福祉業務に従事するよう徹底を図ったところである。
- ク) 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東京都や区市の「**職員の宿舍借り上げ事業**」について多くの職員が利用するようになってきたところである。児童養護分野においても一昨年度から導入しているが、入職後5年間だけの限定付きでしかも東京都負担が1/2と保育分野と比較するとより効果的な制度にはなっておらず、現在その制度改善を東京都に要望しているところである。社会的養護分野の宿舍借り上げ事業の新設に伴い、現在職員寮がある二葉乳児院の職員寮の有効な活用方法について検討する必要性も生じている。
- ケ) 4年前に創設した職員の実践や研究への表彰制度である「**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今年度も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、推薦方法等について現場実践報告会の実践等と合わせた表彰等も含めての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助言されていたが、管理職が多忙な中の系統立てた研修については今年度も実施することが出来なかった。また、理事長・常務理事と各施設長との個別面談の実施についても実施に至っていない。

管理職対象には、9月中旬に拡大管理者会として「法人理念をクレドとして作成し法人内職員の日常的な業務実践にどう生かすか」というテーマにて社会福祉法人武蔵野会の山田貴美法人本部長を講師に迎え、管理者として理念や目的を多くの職員集団の中で大切にすべき取り組みの必要性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」「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。しかし、このコロナ禍においてすべての委員会や担当者会議を実施していくには手間や時間的にも困難であり、次年度は休止する委員会もあっても良いのではないかと意見が出され、現在委員会活動のあり方等の検討と整理を行っているところである。

⑥法人内職員交流の取り組み

昨年度は、創立 120 周年事業について法人内の全施設が共同連携し、多様な取り組みを行うことが出来た。しかし、今年度はコロナ感染もあり法人内職員の集合型の研修や委員会、また交流会等は行うことが出来ずに、すべてをオンラインにての取り組みとなった。当法人の事業所の集合型研修や集会等を行うには往復 2 時間ほどを費やすことを考慮するとオンライン手法による利便性は図られるものの十分な意見交換や意思統一には課題もあり、年度途中にはチームスによるオンラインから Zoom 活用の意見交換がしやすいツールを利用するなど工夫をするなどの対応を行い法人内職員会での意見交換の場を持てるようにするなど改善を図った。恒例になっている新年会も、今年度についてはオンラインにて職員の永年勤続表彰式を行った。

その他方針化した「トリノス」等の施設見学会を法人内で開催等実施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機会を通じて実施していくこととしたい。

(10) 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ごとにとして事件事故やヒヤリハット等への適切な対応がなされているかの点検を毎月の管理者会において行ってきた。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、法人としてのリスクマネジメントの取り組みとしては、各事業所のリスクマネージャー（担当者）に集まっただき、各事業所に置ける取り組みを共有すると共に法人全体のリスクマネジメントのあり方についても検討する場を持つことができた。法人全体としては利用者（子ども、保護者）へのリスクマネジメントに対する意識は定着することが出来ていると評価するが、児童養護施設等の新人的職員の危機管理や意識高揚については被措置児童等虐待事案や不祥事案が起こっていることもあり更なる取り組み課題が生じているところである。今後の具体化として、被措置児童等虐待事案の早期発見できるような組織運営体制の改善、第三者委員会の適切な活用、職員研修の活性化、職員の相談とスーパーヴィジョン体制の確立、職員のメンタルヘルス対策と課題を抱える職員への個別指導計画等の実践に向けた取り組みを開始しているところである。大規模災害における法人全体としての BCP 計画等の対応方針が出来ておらず、早急の整備が望まれるところである。

(11) 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、昨年度末から今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が出来た。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ところである。また、今年度法人紹介パンフレットの更新や内容改定にも取り組んだところである。

- イ) 平成20年度から再発足した「二葉支援の会」の会員数の増大等二葉への支援の輪を広げるために法人と支援の会の機関紙である「二葉とこども」の定期発行等に取り組むことが出来た。第29号は「コロナ感染の影響とその取り組みについて」、第30号は30号発行記念号として「近年の二葉を支えた人たちの座談会」を特集し、近年の二葉が大切にしてきた取り組みを紹介するとともに今後の二葉にとって重要な課題について問題提起をいただいた内容を盛り込んでの発行とすることが出来た。「二葉とこども」については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、今年度は二葉乳児院の事務職にも手伝っていただき発行することが出来た。発行についての検討とともに長年支援の会で多額の寄付をし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今後検討が必要である。

② 地域活動の取り組み

平成28年度より社会福祉法人における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これまで地域活動委員会等を開催し、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るように計画はしたものの実施には至っていない。このコロナ禍である現状だけに地域活動が必要なところはあるがソーシャルディスタンスを取りためには現実的には地域の公益活動を図ることは実質上困難であった。地域の行事や活動が中止にすることも多く、地域活動の活性化のためには一日も早くこのコロナ感染の危機状況が収束をすることを願うばかりである。

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したものの年度中には実施対応が出来なかった。昨年度取り組んだ創立120周年に向けて一定の資料整理など行うこともでき、120周年の取り組みについて記念報告誌の発行、これまでの取り組みの映像活用等実施することが出来た。また、野口幽香の出身地である姫路市の姫路文学館において樋口一葉と野口幽香の展示展があり、その展示終了後に野口幽香の貴重な資料等について二葉保育園に譲渡していただけることになり、届いた貴重なこの展示物を今後地域や内外の関係者への広報啓発に活用するとともに職員研修等に役立てたいと考えているところである。

(12) 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と評価する。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ところである。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透明性の確保が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。

また、会計処理において貸借対照表の不統一や内部取引の精査について確認し改善を図ることが出来た。

③事務力の強化と連携体制強化、効率化を図る

毎月開催している事務会を通じ、各事業所における事務力の向上と、法人・施設運営にあたる財政基盤の強化を図り、本部を始め各事業所との連携体制強化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、ハラスメント規程や多くの規定の見直しなど検討しなければならない事項は多々あるが）についての拡大事務会等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一今年度より進めたが、概ね予定どおり順調に実施することが出来た。二葉学園の銀行処理システム上の課題やクレジット決済等についても対処することが出来るようにした。

同時に、施設長の管理能力発揮の土台として、事務部門の重要性が以前にも増して高まっていることから、各事業所における事務の標準化（入職時書類の統一等）や省力化（法人印の設置・管理）、相互牽制などに向けた取り組みにも着手したところである。

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もあり、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 (Information and Communication Technology) の推進に取り組んだ。また、昨年度より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ることが出来た。また、法人内フォルダーのセキュリティ強化策等に取り組むことが出来た。

ハード面に引きつづきソフト面の強化を図ることが出来た。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むことが出来た。

⑤法人としての組織運営図の明確と年間計画の作成

法人内において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、コロナ感染の影響を受けて遅れ気味の対応にはなったが、ほぼ予定通りの計画を遂行することが出来た。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、可及的速やかなオンライン会議などの実施することが出来るように整備が整い、年間立案した計画についてほぼ実施することが出来た。

(13) 収益事業の取り組み

社会福祉法人二葉保育園として以前より敷地内一部を駐車場として活用しその収益を主に法人本部運営費に充ててきた。駐車場の利用状況年間を通じてほぼ満車状況で順調な経営状況にある。今後も、地域ニーズに応えるとともに、その収益を全額法人運営に充当し、社会福祉活動の発展と充実にあてることが出来た。今後とも法人本部として駐車場の事業活動を継続していくこととしたい。

(14) 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。ただし今年度は常勤職員の 1 人が産休育休に入り、その育休代替職員として正規職員を採用できずに、またこのコロナ禍にて労働手段に一定の制約がかかり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る実態であった。(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。)

今後も法人本部の対応事項や労働内容について法人全体にオープン化しながら各事業所との連携を強化しつつひとつひとつの対応事項へ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、引き続き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（法人本部と各施設が一丸となって取り組むプロジェクトや各施設行事等への支援）
- 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。

<法人全体の職員内訳>

令和3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。

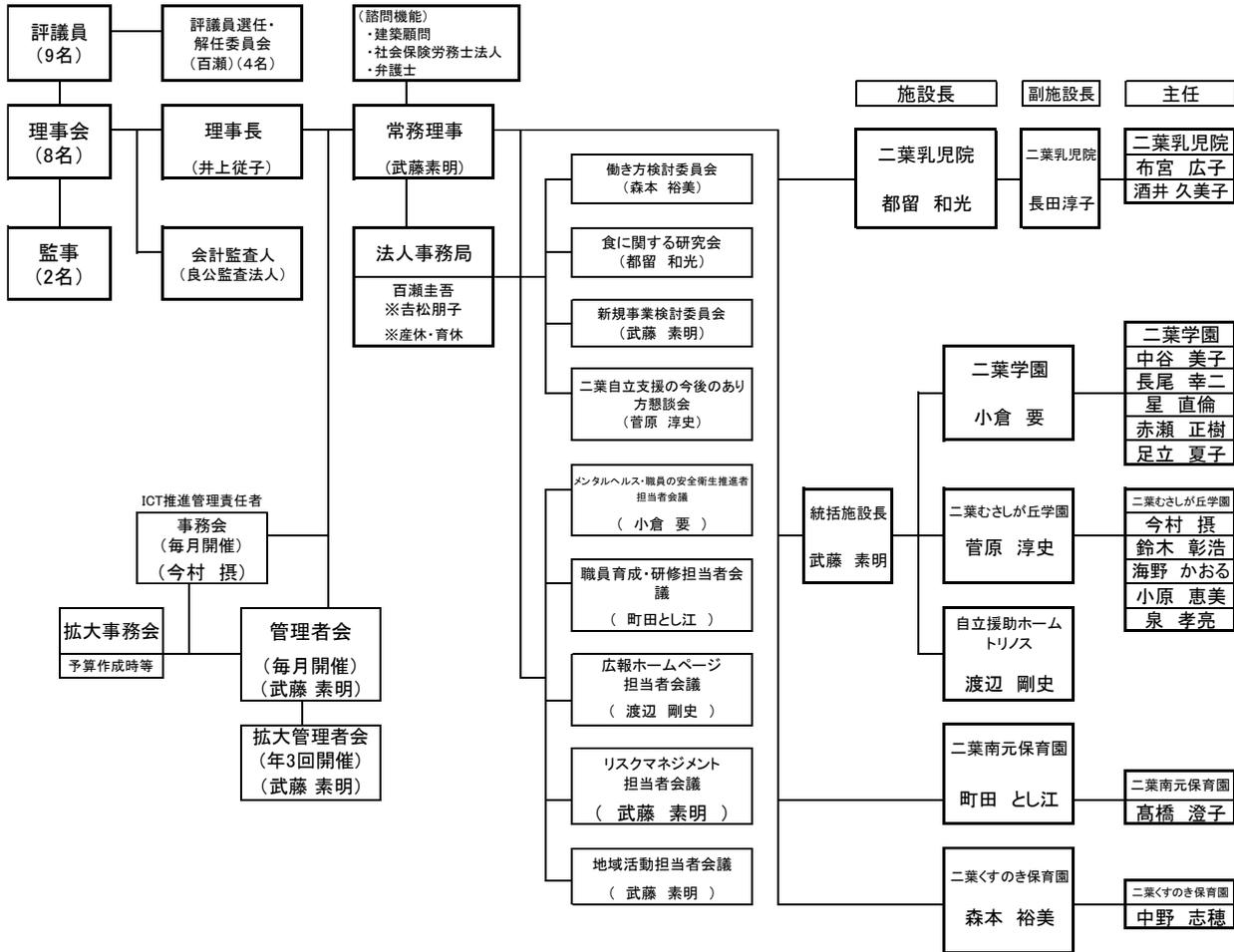
	正規職員	非正規職員	事業所計
法人本部	3人	2人	5人
二葉乳児院	87人	16人	103人
二葉学園	57人	27人	84人
二葉むさしが丘学園	65人	11人	76人
二葉南元保育園	24人	18人	42人
二葉くすのき保育園	22人	16人	38人
トリノス	4人	0人	4人
合計	262人	90人	352人

(理事長・常務理事、嘱託医は含まない)

<令和2年度法人内組織図>

①社会福祉法人二葉保育園 組織体制図

2020年4月1日現在



二葉乳児院 事業報告

1. 令和2年度の概況

新型コロナウイルスの流行により、受け入れの時期や緊急時の受け入れの増減が激しくなった。変異種も出てくる中では、次年度以降も感染症の予防は欠かせない。

乳児院の入所は、短期的な一時保護の増加や家庭復帰、里親促進と大きく流れが変化してきている。その中で、入所する乳幼児は不安定な環境からくる情緒面の不安定さがある。又病虚弱の乳幼児の医療的なケアは欠かせない状況であり、一時保護中の医療についての整理が必要であった。(児童相談所の職員での通院対応など)

乳児院を取り巻く環境が変化していく中、入所児童の安定と社会的な要請がある中、運営を安定的に行っていく中では、マンパワーの継続的な安定が大切な部分を担っている。そのため、育成から定着へを行う上での、各職員のスキルアップなどのするための提供も今年度は出来にくい中、研修ではオンラインを活用したり、オンデマンドの実施と工夫を行ったりという中で研修であった。「業務目標シート」による話も各パートに分かれて、主任と行う形にした。また、広報委員の中から「クレド作成」の委員会を立ち上げ、全職員からのアンケートを活用し、「二葉乳児院版：クレド」を作成できたことは良かった。

生活環境面では、各クラスに小規模化として、バス・トイレを完備できたことで、次年度以降の小規模化へ確実に進めることにできたことはいいことである。建物も新たに20年が経過してくる中で、引き続き修繕か所の点検を行う。

地域子育て支援センターでは、コロナ禍の受け入れについて新宿区との話し合いを重ねて、休館も含めて区の意向に沿って運営を行った。令和元年度から1歳児からのショートステイ専用居室での受け入れを引き続き行い、その先の6ヶ月児からに向けて徐々に始めた。年度途中でも、「ショートステイ別立て」についての話し合いを持ちながら進めてきた。現結論では、別立てに移行して進めることになったが、ショートステイ児のいないときの、センターや乳児院内でのフォローの在り方についての論議は次年度以降に持ち越した。利用者の家族から新型コロナウイルスの陽性者が出たことにより、関わっていた職員のPCR検査を行い、1名が陽性となった。

フォスタリング機関の「二葉と子ども里親サポートステーション」では、更に港区の受託をはじめ、人員を増やしての対応になり、東京都の児童相談所のフォスタリング機関の動向や、特別区のこれから続く児童相談所設置の流れを考えながら、次年度以降に向けて努力し続けていく。

(それぞれ、事業報告を別途作成していますので、ご覧ください)

2. 理念・基本方針として

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—を掲げ、
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

全ての子どもの状況に関心を持ち、子どもたちの幸せのために働こう
地域の子育て中の親と連携し、お互いによいものを分かち合おう

*それぞれの目標に際し、「クレドカード」作成とともに各職員にアンケートを取りながら考える機会を持ち、実施。

3. 重点課題の取り組み

(1) 会議運営の組織化

新型コロナウイルスの緊急事態宣言下の下、大幅に会議数を減らしていった。特に全職員を集めての会議はなくなり、夜間帯に開催することもなくした。夜勤明け、公休日での参加については、原則休みにした。参加者は減ってきたが、伝達の間としては、機能している。会議時間の変更や会議内容などについての意見も概ね、よかったが、会議に不参加の職員が、どのようなことが話し合われたか、会議記録を確認していくかということが必要である。

昼間の会議の中で、伝達事項や検討事項を整理し、クラス内の意見をまとめて、リーダー会議で広く意見を募るなどのやり方を変更していった。保育会議は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

各クラスがバス・トイレ付きの総ユニット化になったことから、コロナ禍の中でも感染症を防ぐ意味でも、環境面が整ってきたことは、評価する。一方で狭い職員関係で、先輩職員に関り面などを学ぶ機会が減ってきていることから、互いに学び合う場をどのように確保するかが課題になった。クラス内に経験ある職員や年度の途中からの職員などが入ることによって、生活の落ち着きなさなどが、反省点であげられたクラスもあった。

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。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。カリキュラム会議の中では事故報告やヒヤリハットなども一月のまとめとして話し合うことで、気にかける部分の全体化をする意味でも役立っている。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150日程度の日数減はあったが、負担感は変わらない。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本体のスタッフによる対応に変わりなく、その部分で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った。体制をどのように作っても、一人ひとりの職員の意識は大事である。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全体の統一を図った。乳児院のクラスの中では、ショートステイ事業の必要度は分かりつつも、「乳児院の生活している児への影響を第一に考えるべき」という姿勢は依然としてあることから、繰り返し、乳児院の地域支援の理解も伝え続けた。

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、関係するスタッフ相互の連携を深めていきたい。

(4) 里親養育について

「都道府県社会的養護推進計画」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。

* 里親支援機関事業 乳児院の東京都からの委託事業

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。東部ブロックは、児相センター、江東、足立、北の児童相談所である。

新たに受託した東部ブロック管内の江戸川区と荒川区に児童相談所内でフォスタリング業務が始まった。詳細は、フォスタリングの事業報告に記載。

* 「特別養子縁組のための新生児委託」（平成29年度～モデル事業実施）

新たに2か所での受託になり、都内乳児院との協働にて事業を実施。二葉乳児院からは8名の委託が行われた。コロナ禍の状況ではあったが、交流の工夫を行いながら進めていった。2か所目の乳児院の職員さんとの研修時の受け入れや、サロン活動なども協力して実施することができた。

4. 児童定員 40名（暫定定員 40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）

5. 職員配置及び職員組織図（4月1日付）

(1) 乳児院

院長1名、副院長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1名、里親交流支援員1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、栄養士3名、調理師2名、)

*うち産休・育休職員2名、 合計 正規60名、非正規8名

(2) 里親支援機関

里親等委託推進員22名、(統括：副院長兼務)

(臨床心理士3名、精神保健福祉士2名、社会福祉士19名、保育士4名)

合計 正規21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 107名 (常勤 91名、非常勤 16名)

コロナ禍の中、自身の健康を守るべく他者へうつさないために、努力を皆がしていた。しかし、4)にある通り、体調を崩す職員も少なからずいた。

(4) 職員入退職 (新採用10名、法人内移動2名、退職6名)

新規事業里親支援機関、フォスタリングに9名(うち法人内移動2名)心理職5月から1名、里親交流支援専門相談員1名、年度途中が退職4月末1名、育休中2名が7月に復帰。

(次年度この2人が産休になる)里親支援機関1名退職(10月)12月からで1名採用
心理職担当職員が精神的不調にて、退職になり、10月から職員採用(心理職)

ショートステイ担当職員精神的不調にて休職が2名出た関係で、1名採用(12月)

(ひろば担当は、採用せずに様子を見る)

乳児院職員も4月末で1名退職。(1名採用)

6. 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。

職員会議か職員打ち合わせ会 毎月1回(第3週金曜日)、

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。

*コロナ禍の会議運営として、密にならない方法を模索。他施設においては、Zoom会議で行

う等あったが、乳児院は、カリキュラム会議は、日中の昼寝時間活用を今まで通り実施。全体で集まる会議が開催できず。

7. 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。法人の事業報告への「事故報告」のレベルの記載について実施。
- 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。
- 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。コロナ禍においても極力子どもたちの生活に影響の無いように取り組みを行うが、近場の公園や基本購入したものの料理などを共に行う等に変更した。
- ⑥ 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の専門性を活かした場面観察や、意見交換の活用。一時保護ケースが増えたことによる、児相心理の来所が増えた。
- 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。20 年来、お願いしている犬塚先生のケースカンファレンスは合計 8 回開催をコロナ禍では、先生に来所を願うのも相談しながら実施 6 回。

(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 歳児として 2 年目。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ものの、新人の職員も含め、協力して取り組んできた。クラス単位が 7 名の人数は、多いなと感じられる。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、体調不良や妊娠などで夜勤体制が組みにくい事態もあった。それでも夜間帯は、多いときは二クラスをみる部屋もあった夜間帯の受け入れの場合、難しさがあるが協力して取り組んだ。

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 (12/19)
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(3/13)
10 月	どんぐり会(10/3)		

* コロナ禍では、行事の中止があり、保護者を招いての 4 大行事を中心に中止になった。しかし、小規模に開催は行うよう努め、係職員を中心に実施。密を避けるためのクラス内

での実施などで終える。しかし、個人の記録になる部分については、写真に収めることとして、極力実施。お宮参りやお食い初めは、日を見て実施。

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ている。コロナ禍の中でも、おにぎりの日を決めて月に一度、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。又、アレルギーの乳幼児に対しても、充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場合は気を遣うレベルが上げておく。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。ひろばや、里親支援機関事業の里親さんへの研修などにも、講師役として出ていくなどした。

10. 医療・保健

年度当初から、新型コロナウイルスに対する、生活施設として、どうあるべきか、主幹の東京都や国の方針に対して、乳児院としての防御の在り方やルール作りを進めて来た。職員に対し、早め早めに体調不良があれば伝えてもらうなど、熱のある職員や同居人などに対して、プリント配布などで協力を求めた。コロナ対策を張り出して周知徹底を行った。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共有するようになってきた。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医療機関にお願いして、引き継ぎを行った。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。通院時の同行を担当者が行える勤務体制に努めたが、医務を中心に動くことが多かった。外傷の事故としては、前歯脱臼、後頭部打撲、やけどがあった。職員の不注意も含めて、話し合った。

入院は、6件内科系で1件、熱性けいれんがあり、外科系では5件、先天性緑内障で同じお子さんが全てであった。コロナ科でもり、入院は少なかった。

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。

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。後半期から、取り組みだした。クラスの中では、今まで通り時間帯やケガの種類、不明な傷などの確認を行っている。

都内乳児院では、新型コロナウイルスの陽性家族の場合の受け入れの在り方や、PCR検査を受けた後に入所を検討して欲しい等の要望書を東京都に対し3回申し入れを行う。しかし、正式に決まっていないこともあり、家族や通っている保育園などで、熱や感染者がいなければ、基本受け入れている。今後も継続して話し合いを行うことにしている。

年度も四谷警察署の方を迎え、不審者対策について講義を聴く訓練を行った。

リスクマネジメント

年間計画に基づき、月1回の防災訓練を実施。すでに火災・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、それを踏まえて次年度以降も訓練を実施する。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。

感染症対策として、マニュアルに基づき、徹底を図る。マスクの寄贈やアルコール除菌液など特に新型コロナウイルスなどの対策は厳重に行った。保護者やボランティアに対しては、事前の体温管理と体調管理の下、基本は受け入れるようにした。

子どもたちの院内の事故防止については、マニュアルに基づいて建物を点検し、事故防止を徹底した。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行い、より安全安心できる環境づくりを進めた。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している。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実施。

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、全てのクラスで完備。新生児委託の交流などは3階の職員寮の一室にて行えるようにした。

ひよこ室の新生児クラスの拡張を行い、動きやすいようにした。職員でのおもちゃ拭きやアルコール消毒など清掃などを行った。センターの玄関での施錠や入り口に手洗い所を設けるなど、改修工事に伴いながら新型コロナウイルスへの対応も行った。里親支援機関の事務室として、法人本部3階の南元保育園のリンゴの部屋の使用が叶い、ゆったりとした空間での業務ができるようになった。次年度以降、建物整備については、計画に基づいて行う。

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、新生児委託担当職員2名の合計7名で乳児院の親支援・里親支援を行った。治療指導員も4年目になり、事務所の職員数は増えてきている。特に治療指導員はクラスに入り、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ている。

新型コロナウイルスの影響で、面会が遠方で公共機関を使うのが心配な保護者のために、オンライン面会を実施するなど取り組んだ。緊急事態宣言下の中の施設間の交流は、院車を活用するなどした。

一時保護での入所が多く、一時保護のまま対処するケースも40ケースほど出てくる中では、保護者に寄り添う等の支援は必要とならず、児童相談所の機能の一部になってきている部分を感じている。その中でも、入所に切り替わり、長く滞在するケースもあると、保護者支援という意味もとらえて、退所に向けての地域の関係機関との連携を十分いできるよう、担当養育者と共にできるように心掛けた。入所児のアセスメントに対して書式を

新たに出来るよう取り組みを開始した。実数は別途一覧表（1）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、育ちの基盤施設としての記録の在り方なども大切にしている。コロナ禍の中で、イベントが中止になる中でもサロンの開催をオンラインにて開催し模索して実施。遠方の施設への措置変更が決まる2ケース（佐賀県、鹿児島県）については、子の不安を考慮して、担当養育者も児童相談所に同行する形で先方の施設まで行った。専門学校の卒業や、就職になった乳児院の出身の子どもたちが里親さんや施設の職員とあいさつに来ることが今年度もあり、皆で迎えた。

15. 専門職の関わり

(1)心理職・治療指導員との連携

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が、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担った。先に述べたように、一時保護が多い部分で、児童相談所の心理職が乳児院に来ることも多く、対応が今まで以上になっている部分がある。クラスの担当養育者の勤務に合わせしていくなど、難しさもある。また、個別養育計画会議への参加、養育者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。治療指導担当職員は、4年目で自分が出きることは何かと模索しながら生活の中に入れるように、力をつけて臨んでいる。クラス職員との連携も大切にして取り組んだ。朝食時などの食事時間、入浴後の介助などは、職員の手としてお願いしたい時間帯でもあり、そこにいてくれると助かる部分もあった。一方で、東京都への年に3回の書類作成を一身に受けて取り組んでいる。面会や発達段階の見える化を行っている。

(2)事務所内専門職会議とケースカンファレンス

コロナ禍の中でも、月に一度の開催を義務付けて実施。ソーシャルワーカーのチームカンファレンスとして、ケース動向や決め事を提示してできることから取り組んでいけるようにした。交流のやり方や、けが報告の遅れなどから関係性を壊したケースの振り返りや、面会の実施方法などテーマを設けて実施。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。新型コロナウイルスに伴う中止が前半は多くあり、後半に入り、オンラインや動画視聴後のコメント研修などに変更していった。「処遇改善加算の研修」については、参加予定の職員は終える。新任職員研

修は乳児院内での研修にて OJT にて現場チーム内で学んでいくのみであった。

都内の乳児院 1 か所、母子生活支援施設 1 か所 2 名、の実習受け入れを行い、それぞれのリクエストに応じて実習を組んだ。

法人の資質向上事業等の活用を積極的に行い、1 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～」の活用で段階をおって、取り組んでいる。

個別育成計画については、目標シートの活用のみでそれぞれの取り組みについてのやり取りで終えている。その先の確認や意見交換などが出来ずにいる。

17. 職員の働き方の改善への取組み

(1) 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

新型コロナウイルスの陽性者が出た場合の勤務変更ができる状況を想定し、入所児が陽性になった場合にどこでどう見るかといった想定問題に考慮した。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だと感じた。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、今年度も、5 日間の確実に取得するやり方として、積極的に声をかけながら行うことで全員クリアすることが出来た。

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。月に一度、定例で産業医を交えての話し合いを持った。職場環境の改善や、個人個人の体調管理などの意見交換を行った。自身の身体と心のバランスを第一にして欲しいが、気付かないうちに体調を壊す職員もいた。産業医の活用で、紹介書を書いて頂き、病休などの取得で様子を見た。

職員の定着に関しては、常勤職員として当たり前産休育休が保障され、育児時間の確保や突然の休暇を快く受け入れて頂ける職場作りを目指してはいるが、次年度に向かって取り組めるよう、人配置を厚くしたいと考えている。そこが定着の第一歩と考える。

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のあり方について、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。今年度は、第三者評価サービスの場面観察時に職員の子どもへの関りに違和感があり、場面を切り取って提示して頂いたことで、その関りがチームの養育としてどうだったかとあくまでも、個人を責めることなく、自身の振り返りとしてアンケートを作成して、回収した。全職員からの回答があり、孤立させず、互いの声掛けの大事さも読み取れた。チームとしてどうあるべきか考えさせられた。

第三者委員会は、会議（毎年 9 月に開催）は、コロナ禍の影響で開催できず。職員間のハラスメント事案に関し、第三者委員の先生に聴き取りに来ていただいた。

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

新型コロナウイルスの影響で4月当初から中止を余儀なくされた読み聞かせのグループや、保育補助のボランティアさん、修繕のボランティアさん、裁縫ボランティアさんなどが1年間通じての活動が出来ずにいた。その中で、修繕のボランティアさんは時期をみて取り組んでいただいたり、院庭の整備は定期的に来られる方が居たりした。皆さんが気にかけて電話を頂けることは、喜ばしい事である、

積極的に企業ボランティアを受けている中から生れた関係性を大切にしている。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。引き続きの企業ボランティアさんでクリスマスプレゼントの各自への郵送はして頂き、取り組めた。また、ロータリークラブは欠かさずオムツの寄贈を続けて頂いている。

実習生対応については、新型コロナウイルスの影響で大学がリモート授業に移行する中で実習中止が続く。実習校との話の中で日程を調整して行う等工夫をした。陽性が疑われる学生や体調を崩す学生がいる中で、最大限日程を後から繰り入れるなどの調整でどうにか乗り切った学生もいた。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ことを考えて、ひろば、調乳室等での実習も受け入れた。

短期大学8校12名、専門学校9校13名、大学23校29名、合計40校、54名

*ソーシャルワーカー実習も受け入れた（法政大学、日本社会事業大学、明治学院大学各1名）3大学、3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だ。

- 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、文京区の各区1名枠で7名枠である。ショートステイ受け入れの後に入所につながるケースや、区民に口コミで浸透してきている流れからすると増えている。各区との積極的な交流や情報交換を行なう中で、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泊ほど減った昨年度から、今年度はコロナの影響が出たと考えられる数字97名利用の308泊であり、要支援ショートステイは14名利用の98泊となった。

『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。10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。コロナ禍の中での訪問はかなり負担をかける部分であったが、孤立家庭を無くすという取り組みは貴重なものとして意識を高く持って臨んだ。

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。継続しての更新は、しっかりと見る人を増やしている。「二葉乳児院便り」を年に2回発行し、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。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。

乳児院のパンフレット、ひろばのパンフレット作製、「クレドカード」の作成とコロナの最中でも、各職員の意見を参考に作り上げた。

主に子育て支援の関係であるが、新宿区の会議に多くの職員が参加していく中で、区内のことを理解することや、地域に向けての宣伝活動でもある。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 「合同会社フェアリンク」. 実施

サービス評価の受審については、例年より遅く10月から行った。

◎特に良い点

- 1) 事業全体として社会的養育における支援の多機能化を図る中で、新しい乳児院の在り方を示している。
- 2) 規範意識の高い職員集団が形成されており、管理層は職員の意向を反映した事業運営を行いながら組織の統合に努めている。
- 3) 実習生の積極的な受け入れやボランティア活動の場の提供により、社会的な役割を果たすとともに、透明性の確保につなげている。

◎さらなる改善が望まれる点

- 1) 職員が経験や価値観、あるいは本人の能力とは無関係の条件の違いを乗り越え、全員が働きやすい職場としていくための取り組みが期待される。
- 2) 職員間の協力関係をもとに、運営の土台と位置付ける職員同士の話し合いを効果的に行うための方法の工夫が期待される。
- 3) 一時保護委託の増加にともない、子どもの安全を脅かす事態や個人情報漏えいを防止するための対策の強化に向けた検討が期待される。

23. 中長期計画の具体化（3か年計画）※法人の5か年に合わせて行っている。

- 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

地域子育て支援センター二葉 事業報告

コロナ禍で、ソーシャルディスタンス 16㎡とする区の要請があり〈ひろば〉は最大 10 名まで〈一時保育〉は最大 2 名までという人数制限をしての運営となった。その結果、利用総数は前年比 1/3 まで落ち込み一保は大幅減収だが、幸い予算は削られずに契約更新が出来た。この状況下でも 0 歳児の新規登録者は多く、0 歳児のみほぼ前年度並みの人数だった。1 歳以上の利用が減っている要因はコロナだけでなく女性の社会進出と、希望すればほぼ保育園に入れる新宿区の現状にあり、妊娠期から 0 歳児に特化したセンター体制への転換期だと感じている。このため、長く独自事業として行ってきた未就園児向けの集団プログラム「ふたばっこ」はその役割を一旦終えたと判断し、無期限休止と決めた。ふたばっこ部屋をどうこれから活用していくか、多くの案が集まった。基本は託児もできる相談室をイメージしているが、独自事業は収益につながるものありたい。そして、防音や Wi-Fi などの環境を整えばオンライン相談やひろばでのオンラインひろばも可能になる。若年妊娠などの支援団体とも連携し、虐待予防につながる新宿区ならではの妊娠期からの切れ目のない地域支援にも力を注いでいきたい。〈ホームスタート (HS)〉も相談及び訪問が前年比 1/3 になったが、緊急事態宣言解除後は区からの紹介も戻ってきた。これまで、四谷保健センターでは必要だと判断した方にのみ HS の案内をしていたが、センターのカラー刷りリーフレットを今秋発行したので、それと HS のリーフレットとセットで全子育て家庭に案内してもらうことにした。紙だけでなく SNS も多用し活動の裾野をより広げていきたい。〈ショートステイ〉はあり方を 2 年かけて議論し尽くし最大 5 名まで受け入れる別部屋（らいおん部屋）体制を保てたことで、乳児院入所児との接触も減り、1 月 31 日に判明したショート児コロナ陽性に伴う影響も乳児院本体には及ばなかった。対象年齢も 2 年がかりで協議した結果、生後 7 日～未就学児だったものが、来年度は全区生後 60 日（57 日の区もあり）～3 歳未満になりそうで、保育園送迎も必要な理由がある児のみ、と変わった。その結果、利用児はほぼ乳児院対象年齢となり、ショート完全別立て実現への土台が出来た。緊急事態宣言下でも利用の制限をせず、当日申込でも必要だと判断した場合は受ける努力をした結果、コロナ禍で利用総数は前年比 2/3 に減ったものの、増額契約（2 区同額見込み）が出来た。そのほか、電子錠やインターフォン、玄関の手洗い場、エントランスの受付台、新宿社協の助成、コロナ費支給等でハード面も整い、コロナ対策と防犯対策両方での安全安心なセンター体制を整えることが出来た。

人員のところでは対応に追われる一年となった。2 名の休職、2 名の産休育休、2 名の妊娠による安静、4 名の途中入退職、ハラスメント、コロナ感染、夜勤者の大怪我など。当事者が一番大変であるが、勤務のフォローや調整をしてくれたスタッフ、特に非常勤の 4 名には常勤並みの働きをしてもらった。心から感謝したい。次年度はセンター長が交代し、土台を整えたリーダー以下ショートスタッフの大幅入替がある。しかし、志の高い新メンバーと共に、新事業プロジェクト始動、デジタル化、コロナ終息後の新しいセンター運営、そして開設 20 周年式典に向けた準備など、オールセンターで取り組むことも多く、変化と活気に満ちた次年度になりそうだ。スタッフ皆の健康を祈りたい。

ー基本方針ー

- ・まずは安全なセンター運営を第一とする
- ・新型コロナウイルスにより変化した子育て環境に寄り添い、センター全事業で児童虐待予防意識をもっていく

- ・新しい生活様式を前提とした各事業の在り方や職員の働き方を考えていく
- ・地域子育て支援センター二葉の取り組みを情報発信していく
- ・ショートステイの在り方をセンター内、そして乳児院と共に考える

各事業の報告

<ひろば事業>

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	4,843名 (9,793名)	
開館日	204日(218日)	
利用年齢別人数		
0歳	1,522名(1,518名)	1歳児 440名(1,653名)
		2歳～ 464名(1,82名)

*数字は6月の開館から3月末までの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】

- ・利用者信頼関係を築くよう対応していく。特に初めて来館した人はどんな所かわからずに緊張していることを心に留め対応する。
- ・職員は利用者の力を信じ、協働を目指す。
- ・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。

1、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（コロナの影響により開催中止）

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（コロナの影響により開催中止）

季節行事・イベントの企画：水遊び・ハロウィン・クリスマスなど 季節行事／随時（人数を制限し感染対策に配慮した形に変更）

学年別予約制プログラム（0歳～2歳）／月1～2回

- ・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

センター看護師/12月より月1回

乳児院・理学療法士・栄養士/3月より月1回

- ・地域子育て関連情報提供

幼稚園学習会／年1回

保育園学習会/コロナにより懇談形式を中止、ひろば内に資料掲示

- ・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：年齢別予約制プログラムにて親子の交流を行う（月1～2回）

南元保育園連携：保健講座 /7月ひろば内に資料掲示

- ・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

- ・利用者層の中心は0歳児と月齢の低い第1子の子育て家庭であり、地域の子育て仲間や知り合いも少ないことやコロナ禍で子育て家庭が孤立孤独にならないよう今まで以上に意識をした。また、様々な母子保健サービスの中止や制限により育児の不安や子どもの成長に伴う相談を求めて来館される利用者もあり、今これが必要だという思いを大切にその都度模索しながら進めてきた。

2、次年度も利用者と話をする中で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) オンラインでの活動（ひろばプログラム、講座、ボランティアさんの活動などオンラインでの参加によりコロナ禍でも様々な利用者ニーズに対応する）
- (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らせてもらうためのプログラム
- (3) 父親が参加しやすいプログラム
- (4) 二葉乳児院の専門職（臨床心理士、看護師、栄養士、理学療法士）と連携したプログラムの構築

<ひろば型一時保育事業>

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(平時)

	令和元年度	令和2年度(3月末日現在)
実施日数	219日	204日
延べ利用時間数	3,297.5時間	1194.5時間
延べ利用人数	1,027名	410名

【目標】

- ・子ども一人一人が安心して楽しく過ごせるように工夫する。
 - ・保護者の方と信頼関係を築き、それぞれに合った支援を行う。
 - ・怪我や事故、または災害や感染症等の対策を行ない、環境を整える。
 - ・一時保育事業に関わる全ての職員と連帯し、よりよいサービスを提供していく。
- ・新型コロナ感染拡大により昨年度3月2日から休館した。休館中は、コロナに関する掲示物を区の基準に準じて作成し、また区による要請とセンターとしてできることを考慮してコロナ対策のマニュアルを作成していき開館に向けた準備を進めていった。書類も整理し6月1日より予約受付開始、6月2日より9時～15時半の保育時間、定員は同時間帯2名、食事・おやつを持ち込みは不可という制限付きで再開した。7月1日より保育時間を9時～16時に変更している。再開当初の利用は15名程度と少なく利用を控えている印象を受けたが、徐々に増加していき下半期は50名前後毎月利用され、キャンセル待ちも週に何件かあった。1月は緊急事態宣言発令により利用数は一時減少したが、2月以降再び増加している。
- ・利用理由は家事やリフレッシュ、通院や仕事等さまざまであった。下半期に入り、仕事に少し

ずつ復帰されたり在宅で始められたりする方が増え、最大保育時間の4時間利用のリピーターが増加した。

・感染症対策では常に換気をし、職員のこまめな手洗い、玩具や居室の消毒を一人帰るごとに（保育中にも）行うなど徹底していった。下半期に入り風邪症状のある方の利用もあったため、受け入れ時の体調の確認をより丁寧にしていき、保育中体調を崩してしまったお子さんと他のお子さんができるだけ接触しないようにするなどして対応することもあった。11月2日より、区の要請により2歳以上はマスク着用をお願いしている。

・今年度は一時保育の担当職員が2名で固定されていたため、子どもの姿の把握がスムーズであった。保護者対応に関する細かな情報も共有しやすく、その親子に合った対応やその子にあった保育の方向性を一致させて取り組むことができた。問い合わせや予約、会計、見送りまで担当職員が行うことで信頼関係も深まり、送迎時に子育ての相談や悩みをお話される方が増えた1年であった。これは現在定員が2名のため職員がじっくり親子と向き合う時間が増えたことも影響していたと考えられるが、今後制限が緩和され定員が増えても可能な限り意識して行うことが求められるだろう。

・保育内容に関しては、リピーターが多く室内の玩具だけでは飽きてしまうこともあるため、ひろばの定員に余裕がある時にはひろばにも遊びに行ったが、満員のことも多かった。そのためエントランスやベランダでの気分転換、制作や手作り玩具の提供など工夫をしていった。

・子ども家庭支援センターのケースワーカーが担当しているご家庭が利用することがあった。ワーカーと情報共有していくと同時に、親子との関係を築いていくことで二葉への信頼を得ることができた。センターの一時保育から南元保育園の一時保育へと繋げることができたことは良かった。今後も様々なケースが予想されるため、センター内の情報共有はもちろんだが関係機関との連携も積極的に行なっていきたい。

・昨年度より計画していたアンケートを今年度実施することができた。丁寧な対応を感謝される言葉を多く頂いたが、その他にも当日予約ができること、抽選ではなく電話による先着であること、都合に合わせて希望の時間を予約できることなど利用のしやすさを挙げて下さる方もいらした。子育て不安を払拭する目的で利用されている方も少数ではあるがいらっしやった。一時保育の大切な役割として今後も取り組んでいきたい。また、食事やおやつを持ち込み希望のご意見も多数頂いた。来年度どのようなタイミングでどのような対策をして食事やおやつを再開していくのか今後綿密に考えていく必要があるだろう。

<ふたばっこくらぶ>

今年度は、コロナ禍において集客につながるプログラムは実施しない、という新宿区の意向もあり、中止にした。センター利用自体が0歳児中心になるなかで、ふたばっこの在り方も検討した結果、次年度以降も無期限中止にすることに決めた。

<ショートステイ事業>

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（最大上半期3名下半期5名）・くじらの居室で受け入れる。

令和2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	166泊 (324泊)	61泊 (48泊)	13泊 (14泊)	25泊 (24泊)	43泊 (105泊)	308泊 (515泊)
利用人数	58名 (101名)	19名 (19名)	3名 (3名)	7名 (12名)	10名 (32名)	97名 (167名)

<要支援家庭ショートステイ事業>

新宿区 1名(14泊15日)・墨田区 1名(14泊15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2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	3名(7名)	31泊(59泊)
墨田区	11名(2名)	67泊(12泊)

() カッコ内は昨年度実績

【目標】

- ・ショートステイ事業に対する共通意識を図り、オール二葉として啓発していく。院内各部署との連携の強化を図る。
- ・各区との連携を維持・強化し、安心して利用していただけるように関わる。必要な家庭へのより良いアプローチを関係機関と協議して連携していく。
- ・チームの風通しを良くし、情報共有を密に行う。情報の整理の仕方を整える。衛生面や医療面、ソーシャルワークスキル等も含めた、ショートステイに必要な総合的な保育力を高める。
- ・年度後半の定員数の変更に向け体制を整える。
- ・新型コロナウイルスの流行とそれに伴う緊急事態宣言の影響で、利用は前年度と比べ大幅に減少した。毎年数件～数十件あった「就労・出張」による利用が今年度は0件だった。それ以外の利用理由は、前年比では減っているものの、全体に占める割合としては大きな変化はない。レスパイトが最も大きい割合を占めている。
- ・実利用世帯数に占めるひとり親家庭、生活保護家庭の割合を前年度の割合と比較すると、今年度は増加している。同様の比較で、兄弟姉妹家庭は減少している。
- ・7、8、10、11月については延べ利用者数が前年度より増えている。
- ・ショートステイ、要支援ショートステイ利用からそのまま一時保護や入所になるケースは前年度より増え、6件だった。
- ・ショートステイ事業の、地域における虐待予防としての機能を、数字からも読み取ることが出来る。乳児院が行う地域支援として充実強化させていきたい。そのためにも、地域支援担当職員の社会的養護理解と、入所・一時保護を中心に関わる職員の地域支援理解を相互に高める必要がある。
- ・ショートステイを受けるにあたり関わる各部署との連携は臨機応変に適切に行えた。一方、別

立てが進んだことでショートステイ児をほとんど受けない居室も複数あった。全体での意識づけは引き続き課題である。二葉乳児院経験が浅い職員を中心に、入所・一時保護児中心の居室で実習を行った。

- ・一時保護に切り替わる際に居室移動をしたケースについて、引継ぎの段取り等を整えていけると良い。

- ・0歳児も5名ショートステイ室で養育した。

- ・下半期からショートステイ室の定員が増えたこと、一時保護の児も過ごす可能性があることにより、居室も移動した。別立て居室で対応できるケースが増えたこと、段差や柱など危険が少ない居室となり集団でも安全に養育できること、一時保護児が人目に付きにくいことなどのメリットがある。一方、センターに遊びに来た地域の家族から見えにくい位置になってしまったこと、センター事務所からも離れてしまい密室性が高まったことなどのデメリットも生じた。地域との連携、適切な範囲での開示性はこれまで以上に意識しなければならない。

- ・ショートステイ室定員が増えたことにより、リピーター児がいつも同じ居室で過ごせることが増えた。1歳以上をほぼショートステイ室で養育できたことで、0歳児もいつも同じ乳児院居室で過ごせるようになり、児の安定につながった。リピーター児の居室内カンファレンスも行うことが出来、より深いアセスメントを行うことが出来た。コロナ禍においてもショートステイ事業を安定して継続できたことは、別立てであったことが大きいと思われる。

- ・年度途中でメンバー変更があった。情報共有の仕方や保存書類の整理をし、分かりやすい情報のあり方を模索した。

- ・利用児の有無により夜勤をするかしないかが変動する勤務体制で行った。利用児の有無が確定するのは当日の16時である。利用者によって業務の質、量が変わるのは当事業の特徴と言えるが、職員の健康管理の面からは難しさもあった。

- ・契約5区の間で転居し、転居前後を通して利用しているケースがある。二葉のショートステイが使えるかどうかで転居先を決めたという情報もあり、安心して使える地域資源になっていることが分かる。

- ・上記ケースは転居前は通常ショートステイだったが、転居後は要支援ショートステイとなった。新宿区と墨田区で要支援ショートステイの運用に差があり確認した。利用家庭への総合的な支援の中で、ショートステイ及び要支援ショートステイが地域資源の一つとして活用されると良い。

- ・コロナ禍により、行政に体調確認の大切さへの理解を深めてもらえた。今後も維持できると良い。

- ・利用児のコロナ陽性により、ショートステイ担当職員のほとんどがPCR検査対象者となり、内1名が陽性となった。

<ホームスタート事業（家庭訪問型子育て支援）> 実績は別紙参照

【目標】

- ・必要な家庭により早く、より良い訪問を行う
- ・親子に関わり、親の気持ちに寄り添い、親のエンパワメント
- ・ホームビジターの定着

- ・今年度の訪問件数は、3月末現在で33件であり、前年度の102件に比べて大きく減少した。新型コロナウイルスの感染拡大の影響で、利用者が申し込みを控えていたことが推測される。又例

年、保健センターにて定期的に広報活動ができていたが、それもできなかったことも要因だろう。

- ・訪問家庭の7割が保健センターがらみから情報を得ている家庭であることを考えると、今後も連携を大切にして、利用者の方が本当に必要な時期に訪問できるようにしていきたい。

- ・例年より少ない訪問数ではあったが、訪問した家庭は孤立感が強く、訪問の必要性を強く感じた。又、第2子が生まれたタイミングでの申し込みが多かったのも特徴である。特に11月以降は16件の申し込みに対して9件がこの状況であった。ひろばを含め、親子ででかけられる場所が制限されて、家庭内のストレスが高かったと想像される。

- ・利用者からは多くの感想をいただいた。誰かと話ができることが嬉しかった。気にしてくれる人がいることが嬉しかった。大変さを共有してもらえた。自分の頑張りをほめてもらえて自信がもてた、などホームスタートならではの感想であったと思う。

- ・第10期生ホームビジター養成講座は、例年9月開催であったが、今年度はコロナの感染の状況を考慮して11月6日スタートとした。この状況下であったが7名の方が受講された。講師の方々には感染対策等で不便をおかけすることも多かったが、みなさんのご協力のもと、実のある講座が出来たと思う。

- ・今年度は一度も訪問に行っていないビジターもあり、モチベーションが落ちないように工夫した。ビジター募集のチラシの封入の手伝いに参加してもらったのは、二葉への所属感が高まったように見える。

- ・コロナ禍の中、安全、安心に訪問を継続する上で、リーフレットに安全対策項目を追加したり、訪問の都度、利用者とはビジター双方で安全チェックシートを確認したり、ビジターに携帯用消毒ジェルや除菌シートやマスクをお渡ししたりした。

- ・ひろばや一時保育が中止になったり、制限があったりする中で、訪問を続けていくことに、戸惑いや迷いもあったが、オーガナイザー同士でその都度相談をしながら、今できることを、行い続けた一年であった。

<年間活動報告>・コロナの感染拡大防止の為、会議等や広報活動は一部中止

5月 NPO ホームスタートジャパン総会（オンライン）

6月 東京ホームスタート推進協議会総会（オンライン）

7月 ビジター会議

8月 関東エリア協議会研修（オンライン）

9月 ビジター会議

10月 第10期ホームビジター養成講座説明会

11月 第10期ホームビジター養成講座

12月 第10期ホームビジター養成講座

ボランティアの皆さんへクリスマスカードを送付

3月 第10期ホームビジター養成講座

過去2年間に訪問した利用者へメッセージカードを送る

東京ホームスタート推進協議会オンライン

産前訪問ホームビジター養成講座研修

2020年度 新宿区委託事業 ホームスタート・二葉 活動状況 2021年3月31日現在

【訪問活動】												
利用状況	期間		問合せ 件数 (妊婦)		申込 件数 (妊婦)		開始 初回訪問 (妊婦)		終了 最終訪問 (妊婦)		HV 訪問回数 (妊婦)	
	2020年4月1日～4月30日		0	0	1	0	1	0	2	0	15	0
	2020年5月1日～5月31日		0	0	1	0	2	0	3	0	16	0
	2020年6月1日～6月30日		1	0	0	0	0	0	5	0	21	0
	2020年7月1日～7月31日		4	(2)	4	(2)	2	0	6	0	17	0
	2020年8月1日～8月31日		2	0	3	0	3	(1)	2	0	8	0
	2020年9月1日～9月30日		5	0	5	0	2	0	4	(1)	20	0
	2020年10月1日～10月31日		6	0	5	0	6	0	4	0	12	0
	2020年11月1日～11月30日		6	0	7	0	4	0	3	0	21	0
	2020年12月1日～12月31日		4	(1)	4	(1)	4	0	7	0	20	0
	2021年1月1日～1月31日		3	0	3	0	2	0	2	0	9	0
	2021年2月1日～2月28日		2	0	1	0	2	0	3	0	11	0
2021年3月1日～3月31日		6	0	6	0	5	0	5	0	21	0	
合計		39	(3)	40	(3)	33	(1)	46	(1)	191	0	
子ども年齢 (年間合計) 申込み時点	0～0.3未満	15	0.3～0.6未満	8	0.6～1.0未満	10	1.0～1.6未満	3	1.6～2.0未満	2		
	2歳	9	3歳	4	4歳		5歳	2	6歳	1		
	妊婦初産	3	経産婦						合計: 兄弟含む妊婦除く	54		
情報入手先 (年間合計) 申込み時点	新生児訪問	14	母親学級		ゆりかご新宿	4	保健センター	6	子ども家庭 支援センター	7		
	民生委員		ひろば/児童館 図書館		友人紹介	4	再利用者	4	産前で利用			
	HP		子育てガイド	1	ちらし		健診		病院			
	広報		行政		不明				40			

【研修・会議等】

実施日		内容		参加	実施日	内容		参加
4月		感染症拡大のため中止			10月	ホームスタート二葉養成講座説明会の参加者との交流会		8名
5月		感染症拡大のため中止			11月			
6月		感染症拡大のため中止			12月			
7月		コロナ禍の訪問について、今年度学びたいことについて		8名	1月			
8月		低月例赤ちゃんとの関わり・子育て支援資源の情報交換		6名	2月			
9月		「赤ちゃん向けの手作りおもちゃ」作成		6名	3月			
実施日		内容		申込み	参加			
事業 啓発講座	第1回(説明会)	10/9	子育て支援ボランティア養成講座説明会	3	3			
	第2回(説明会)							
ホームビジター養成講座 8日間		3/5.12	養成講座終了テスト、修了式、面談		各回6名			
ホームビジター養成講座(産前)		3/19	助産師の話、行政の紹介		6名			
利用者との交流会								
運営委員会		5/21	第1回	運営委員10名参加	2月26日	第2回	運営委員7名参加	
ホームビジター研修(関東エリア主催)		8/29	オンラインによる総会・研修及び情報交換	OG2名参加	6/19 東京HS推進協議会総会研修 オンライン OG2名参加 9/18 東京HSスキーム交流会 オンライン OG2名参加 10/19「自分で出来る養成講座4日目」研修参加 OG1名 1/7 HSJオンライン研修 利用者集計の方法について 3/22ホームスタート外国人支援学習会 3/26東京HS推進協議会オンライン会議			
オーガナイザー関東エリア研修会議								
HSJOGスキルアップ研修		7/14	「やさしい日本語について」オンライン研修	OG2名参加				
HSJ総会		5/30						
ホームビジター登録年度		登録数 (活動有)	今年度 継続	ホームビジター登録年度	登録数 (活動有)	今年度 継続	事業周知 (リーフレット等配布)	
1期生(平成23年度)		13 (12)	2	7期生(平成29年度)	4 (4)	3	新宿子育てメッセ 中止	
2期生(平成24年度)		12 (12)	8	8期生(平成30年度)	5 (5)	4	四谷ひろばフェス 中止	
3期生(平成25年度)		15 (12)	4	9期生(令和元年度)	9 (6)	9	民生委員による訪問配布 延期	
4期生(平成26年度)		7 (7)	3				毎月保健センターにて周知活動	
5期生(平成27年度)		12 (9)	3				ここからまつりにてチラシ配布	
6期生(平成28年度)		13 (11)	6	合計		今年度登録数	42	
【その他】		3月	電話対応	36 件	メール対応	131 件	オンライン対応	1 件
合計		電話相談	465 件	メール相談	1149 件	オンライン対応	4 件	

二葉乳児院二葉・子どもと里親サポートステーション 事業報告

1. 概況

令和2年度は、江戸川区フォスタリング機関事業および荒川区の里親支援事業受託等に伴い、8名の新規入職者を迎えている。また、東京都里親支援機関事業においても新規事業内容が追加され2名の職員配置を行い、11名の新規入職者を含む22名での事業開始となった。しかし、新型コロナに関連する緊急事態宣言に伴い、いくつかの児童相談所では、在宅勤務を推奨し、当スタッフにおいても児童相談所での勤務が難しい状況となった。4月の緊急事態宣言時には、全てのスタッフを一旦在宅勤務として、オンラインによるミーティングや情報共有、研修などを行った。その後の緊急事態宣言下では、業務に支障がない範囲での在宅勤務や時差出勤、土日出勤などの工夫を行っている。

広報啓発や訪問相談等、例年とはいかなる業務運営であったが、感染予防に配慮しながら、できうる方法での相談援助等工夫をおこなった。

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

2. 基本方針に関する報告・総括

(基本方針1)

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

- ・フォスタリング機関としての業務が開始し、より継続的で包括的な事業運営を行う体制が整えられてきた。そのため、個人情報を含む情報量も増え、情報の管理および取り扱いについても改めて確認する必要性があり、スタッフとともに確認を行った。
- ・コロナ禍でも可能な広報啓発の方法を検討し、SNS やオンライン等の広報媒体を利用した企画を行う等工夫した。

(基本方針2)

里親家庭・養親家庭および行政・関係機関と連携し、よりよい包括的な支援を検討する。

- ・それぞれの子どもと家庭について、再度、ケース内容を検討し、ニーズ把握に努めながら、よりよいサポートの方法を、当事者である里親家庭・養親家庭および子どもも含めた関係者とともに考えるよう工夫した。
- ・様々な法改正および事業整備等の状況を把握し、適切で最善の支援ができるよう、情報共有をしながら、事業運営に努めた。

3. 重点課題に関する報告・総括

(1) 特別区（先行三区確認実施区）における児童相談所設置に伴うフォスタリング等事業の開始および運営について

特別区児童相談所設置に伴い、令和元年度の設置区および次年度以降の設置区に対するフォスタリング事業実施に関する検討などを行った。短期計画ではなく、中長期的な事業計画を念頭に、事業拡大の是非も含めた検討を、法人新規事業検討委員会等機会を通して行った。また、設置区とともに仕様書内容を検討し、よりよい事業となるようそれぞれの立場からの意見交換及び情報共有を重ねて、事業内容を固めることができた。

(2) 人材確保および人材育成について

数年、複数名の職員採用が必要となっている。人材確保については余裕を持ちながら求人を行った。また、事業に関心のある学生等の見学や事業説明の機会を得るよう工夫した。当チームの入職者の多くが、それまで里親支援業務について未経験の職員が多い。入職後に研修を行い、里親支援業務について基礎的な情報提供を行いながら、実際の業務実施の中であらためて確認を行った。

4. 職員配置

(1) 入退職者等… ○新規入職者 11名（内法人内異動1名） ○退職者 1名

(2) 職員体制

統括責任者（副施設長兼務）	1名
リーダー	3名
サブリーダー	1名
スタッフ	17名
（内訳）東京都里親支援機関事業	13名
江戸川区フォスタリング事業	4.2名
荒川区里親支援事業	4.3名

5. 受託事業等

- (1) 東京都里親支援機関事業
- (2) 江戸川区フォスタリング事業
- (3) 荒川区里親支援事業
- (4) その他 研究会の企画運営、ハンドブック等冊子の作成および有償配布

6. 業務内容

- ①里親委託等推進委員会
- ②養育体験の実施 年10回程度
- ③里親訪問支援事業
 - i) 里親カウンセリング
 - ii) 未委託家庭への定期巡回訪問
- ④里親等による相互交流
- ⑤里親の新規開拓・普及啓発等
- ⑥養育家庭体験発表会の実施に伴う実務
- ⑦自立支援計画書の作成補助
- ⑧新規登録・登録更新手続補助

- ⑨一時保護委託の支援
- ⑩里親トレーニング事業
- ⑪里親開拓コーディネート事業
- ⑫里親フォローアップ研修事業
- ⑬養育家庭等自立支援強化事業

7. 防災および新型コロナウイルス感染予防等対策

(1) 防災対策について

研修参加者の避難誘導等の確認を行い、研修開始時にはアナウンスを行っている。また、災害時の避難誘導等可能なように、スタッフ配置を行っている。

(2) 新型コロナウイルス感染予防等対策について

東京都および区と相談の上、研修等実施している。実施会場の定員の半分程度の定員とし、換気や消毒等の対策を行う。また、参加者に対しては、研修日3日前より検温等を実施し報告をしてもらうとともに、当日の検温や消毒、手洗いの励行を徹底している。今年度は、感染予防のため、飲食の提供も中止し、昼食等をはさむ研修についても午後にまとめるなどの工夫を行いながら集合研修を実施した。

また、可能な講座については、オンデマンドやオンライン研修とした。

養育体験等実習を伴うものについては、受け入れ施設と相談の上プログラム内容を検討し、必要に応じて検便等実施した方のみ参加とした。

職員については、出勤前および家庭訪問時事前に検温を行い、業務日誌に記録を行った。訪問時にはアルコール消毒を携帯するなど、予防に努めた。

8. 関係機関連携について

6か所の児童相談所内にて勤務している職員もいることから、個人情報の取り扱い含め、関係機関と密に情報共有を行い、その際の記録の徹底と、保管管理を徹底している。また、研修会等機会を通して都内に限らず、様々な取り組みを知ることで、事業の充実に生かせるよう工夫している。

9. 職員育成・研修等報告

職員のこれまでの経験内容と経験年数、職種に応じて、受講すべき研修を想定し、年間を通してどの職員も2～3回程度研修機会を得られるよう配慮している。また、新入職職員に対しては、所属チームのリーダーからの助言・アドバイスとともに、同職種で年数の近い職員をチューターとして配置し、複数の職員が相談にのれるような体制を作っている。また、ワーキンググループや、研修企画グループを作り、自身のスキルの向上および、課題となる事象に対する検討を行えるよう工夫している。

研修を受けた職員は、全体ミーティング等の場で研修内容等の報告を行い、情報共有を行うことで、参加できなかった職員にも、情報提供が可能となるよう配慮している。

週1回程度のチームごとの業務振り返りと確認ミーティングの実施

月1回程度の外部SVによるスーパービジョンの実施

年3回程度の統括責任者等との個別面談の実施

10. 職員の働き方の改善への取り組みについて

それぞれの職員のスキルの向上のための研修参加やボランティア等の参加について、担当業務に支障のない範囲で積極的に参加できるよう配慮している。また、配属先については、職員の意向を踏まえながら、職員の強みや子育てや介護等それぞれの事情を鑑みながら配置を検討し、チームで業務に当たれるような工夫を行っている。

11. 苦情解決等取り組みと報告

事業にかかわる苦情・ご意見等については、配布する当事業のパンフレットに連絡先を記載している。委託元である自治体および、当院施設長が対応先となり、また、事由によっては乳児院の第三者委員の利用も念頭に置いて、利用者である里親家庭および児童に周知できるよう配慮している。

訪問時や研修等事業の実施場面で、ご意見等いただいた場合には、統括責任者に報告のもと、それについてチーム内で整理および確認を行い、施設長、当該事業元行政担当者へ報告を行う。

12. ボランティア・実習生等の受け入れの取り組み状況

(1) ボランティア、研修派遣等受け入れ

里親制度に関心のある学生・行政職員、団体に対して見学等受け入れを行っている。また、フォスタリング機関を目指す団体からの研修派遣の受け入れなど柔軟に対応している。ただし、個人情報取り扱いには十分に配慮している。

(2) 里親家庭委託児童および元委託児童のボランティア受け入れ

生い立ちの整理、ライフストーリーワークに関連し、里親家庭で生活をしているまたはしていた児童等に対して、希望があれば、乳児院や里親支援相互交流などの場面でのボランティア受け入れを行っている。

13. 広報活動

里親制度等周知について、乳児院ホームページ内に二葉・子どもと里親サポートステーションのページを開設。また、ブログを週1回程度上げられるよう担当を決めて行っている。そのほか受託事業内でも、東京都および江戸川区に於いてホームページを開設している。その際には、個人情報等配慮して行う。また、学校や行政職員、企業などに出前講座として、社会的養護のもとで生活している子どもたちのこと、地域の連携の必要性、里親制度などについて啓発活動を行っている。

14. 第三者評価等の考えについて

乳児院としての第三者評価を受けるとともに、各事業担当地域の児童相談所に設置されている里親委託等推進委員会にて、事業内容の確認および検討、報告を行い、よりよい事業内容になるよう外部関係機関、学識経験者、里親よりご意見をいただく機会としている。

15. 中長期計画の方針と取り組み状況

	令和2年度	令和3年度	令和4年以降
東京都支援機関事業			R4年区児相設置に伴う2名減予定。
東京都フォスタリング事業			
江戸川区	フォスタリング事業受託		
荒川区	里親支援事業受託	フォスタリング事業受託	4事業中2事業を他団体へ移行。2名減。
各区児童相談所開設予定 (事業受託について検討)		港区	板橋区、豊島区、中野区、

国が進めるフォスタリング事業含む里親制度に関する事業は、年々事業内容が充実し、配置職員および予算が増加傾向にある。それに伴い、各自治体のフォスタリング事業に対する関心も高く、多くの自治体が、民間フォスタリング機関の設置を検討している。都内においても、都立児童相談所が、令和6年度までに全児童相談所にて民間フォスタリング機関設置を目指しており、現在担当している里親支援機関事業からの移行が決定している。民間フォスタリング機関設置の際には、プロポーザルが予定されていることから、当チームとしてどう対応していくかを検討しながら、法人全体、乳児院の中長期的な方向性と齟齬がないように連携をもって計画できるように取り組んでいる。現在担当している地域が、特別区児童相談所設置および東京都フォスタリング機関設置となる場合には前向きに検討を行いたい。

二葉学園 事業報告

1. 令和2年度の概況

昨年度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、子どもたちと職員的生活はその環境の中で、今年度も概ね順調に実践された。

今年度、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。手洗い、うがい、検温等の予防対策を徹底するほか、一部職員には在宅勤務を行うなどし、幸い入所児童や職員への罹患ケースはなかった。児童の家族や卒園生に数名罹患患者が出ている。会議等も制約を受けたが後半期、インターネット環境を整備してリモート会議等実施し、できる限りの手立てを講じ、連携に努めた。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。

進路については、中学3年生4名（私立全日制3名、都立特別支援校1名）が高校等進学を実現し、高校3年生については進学3名（専門学校1名、4年制大学2名）、就職4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、生活上の課題改善目的の入所児童の一時保護が2ケース（他児への威圧的言動、職員への暴力・暴言）あった。また、ホームでの生活の適応が困難なケースにおいては、児童精神科への入院対応（複数回）も行うこともあった。

平成24年度より東京都の制度としての自立支援強化事業（自立支援コーディネーター）は、今年度、国の制度として再構築された。当事業所としては、リービングケア（アフターケア）の充実や、地域での子育て支援の取り組みの充実を図るため、社会的養護の協働・充実を目指し、家庭支援専門相談員や里親支援専門相談員等、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。

今年度、小規模且つ地域分散化加算による職員配置が改善された（グループホームにおいては6:6）。また、東京都児童相談所のフォスタリング機関事業の実施計画において、多摩児童相談所受託フォスタリング機関事業（里親養育包括支援事業）を10月から受託した。

人員の確保、育成、定着策を具体的に取り組んでいかなければならないことから、事業所としての人材対策プロジェクトを立ち上げ取り組んだ。年度早期から取り組み、児童養護部門において、9名の新規入職を確保することができたことは取り組みの成果である。今後育成、定着含めて次年度以降も継続して取り組む。

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。コロナ禍で制限が求められるなか、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したが、コロナの影響を受けないことを第一に取り組んだため、質の向上まで至ることができなかったのではないかと反省が残る。その中でも、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、14項目で「よい」の回答が過半数を超えていたことは評価したい。

ヒヤリハット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ることについて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、女子児童による物品破損や職員に対する暴言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。

児童会を中心にした『子どもの権利擁護』については、コロナの影響で、話し合いの場や、プログラムを具体的に行なうことができなかった。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63.6%が「はい」と答えている。

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4名、大学進学2名、専門学校進学1名、家庭復帰4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（2ケース）。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。次年度、卒園生等の連絡体制の強化について、事業所の携帯電話の活用（LINE等SNSの活用含む）を実施する。

アフターケア実施対象58ケース、延べ支援回数725回であった。

④集団の中での育ち、グループワークの充実

新型コロナウイルス感染症拡大の影響を受け、ほとんどの行事が実施できなかった。実施できたものとしては、各ホームの外出行事（8月、3月）、ハロウィンキャンドルサービス（地域交流バーベキュー大会の代替）、卒園生を送る会であった。計画は立てたが感染拡大のため実施に至らなかったものが多数あった。

児童会活動についても前半期は集まることを自粛したため活動が十分にできなかった。後半期、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。誕生日プレゼント代を要望に応え、アップした。

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、新型コロナウイルス感染症拡大の影響により地域活動自体が中止になったり縮小したりした。事業所としても計画したことがほとんど実施できなかった。今後も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。前半期、事業所内において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。

新型コロナウイルス感染症の影響を受け、今まで行ってきたことができなかった一年であった。行事や対外的な活動は制限される中、できる限り子どもの意見を聞き、より生活のしやすさや自立支援、家庭復帰等につながるに取り組みを行った。このような状況下だからこそもっと、新たな提案による取り組みがなされるべきであったかと思う。

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、より強化していかねばならない。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、コロナ禍の影響からリモート会議を導入し、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

コロナ禍にあって、子どもの最善の利益の追求を図るためにより活発な提案が求められたが、十分になされなかった。そのことは、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。

小学生から提案あり、誕生日プレゼント代をアップした。

(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、一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。職員会議での読み合わせはできなかった。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。

③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ように努めた。今後も、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

特別区児相設置による関係機関連携の量が増えまた、それらとの関係作りが問われる一年でもあった。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。

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。園としては点検して、家庭支援専門相談員及び自立支援相談員等の増配置や外部スーパーバイザーの導入等の検討をすすめ、機能強化するための手立てを具体的に行う。

(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

特に、グループホーム（女子ホーム）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職員会議や運営会議等全体論議を踏まえてサポートした。児童の切り離しのための本園女子ホームの活用や本園3階の活用等取り組んだが、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。

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。

④ 人材対策

今年度、プロジェクトを組み事業全体として取り組んだ。人材確保としては児童養護部門において次年度新規採用9名につなげることができた。一方で体調不良等による中途退職や年度末退職が複数あった。育成や定着についての取り組みは今後の課題でもある。小規模且つ地域分散化加算により、今後人員増を見込めることとなった。事業所の中長期構想の実現も含めて今後、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『個性(強み)を発揮しよう!』

子どものストレングスに注目をするという点では、昨年度の重点課題『よいところを見つけよう』と重なる部分もあり、日常的に支援に落とし込むことが出来てきている。子どもからの発信を待つだけでなく、子どもが無意識にできていることも言語化して評価していくことで、自分自身への理解につながった。また、対個人にだけでなく、他児を巻き込むことで、ホーム

内での帰属意識や自己肯定感を高める事にも繋げることが出来たホームもあった。

今年度は新型コロナウイルスの影響もあり、全大会での選定ではなく、主に書面での投票で決定をした。それぞれの候補の詳細を職員側でも把握しきれていないところもあり、来年度も同様の決め方にするのであれば、子どもにもわかりやすい文言を使って説明していくことが必要である。

(2) 施設運営計画重点課題『フォロワーシップを確立する』

会議など、限られた時間の中で議論が効率的に行えるように書類の事前作成、意見集約など工夫してこられた。コミュニケーションの質や量を高めていくことに課題は依然とあるが、対面でのコミュニケーションが制限される中でも、環境を整えてリモート会議を積極的に活用してこられたことは大きく、今後はより一層会議等の活性化を図っていきたい。

職員の個人育成計画を見直し、日々の業務に対しての振り返りを行う事としていたが、後半期は各職員の業務量の増加にもより、定期的に行うことが出来なかった。それぞれの立場で自身の役割を意識して行動いくことが組織力の工場へもつながるため、来年度以降は、振り返りの機会を定期的に設定していくことが必要。

また、今年度は会議様式の変更も影響して、職員会議でクレドの読み合わせをすることが一度もなかった。学園全体が高い倫理観を持ち続けるためにも、読み合わせる場を持っていきたい。

今年度は新型コロナウイルスの影響も大きいですが、職員集団としての未熟さが露呈した一年であった。対面会議の制限や夏行事の中止などにより、職員間の交流がとてまもなくなくなってしまったこともあり、フォロワーシップを発揮する以前に、問題を自身で抱え込んでしまう状況が多く、離職にも繋がっている。組織として一体感を高めていけるようなとりくみを模索していく必要がある。

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2年度の児童在籍実数（初日在籍） 本体定員 40+国型地域小規模施設 18

	月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	計	月平均	在籍率
本 体	本園 (2)	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	120	10	100%
	GH(5)	25	28	28	28	29	29	30	30	30	30	30	30	347	28.91	96.36
国小規模 GH (3)		14	15	15	16	16	17	17	17	18	17	17	17	196	16.33	90.72
計		49	53	53	54	55	56	57	57	58	57	57	57	663	55.24	95.24

(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28年度	在籍率	94.24%
	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%
	令和2年度	在籍率	95.25%

(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
令和 2 年度	1	4	2	2	9	3
合 計	14	17	21	11	63	

入所比率 過去 5 年間 幼児 22%、小学生 27%、中学生 33%、高校生 17%
令和 2 年度 幼児 11%、小学生 44% 中学生 22% 高校生 22%

(3) 児童の入所理由 (最近 5 年間の推移)

入所理由 (主訴)	28 年度	29 年度	30 年度	令和元年度	2 年度	合計
家族環境						
養育困難			1	1		2
母の傷病		3	1	1	1	6
父の傷病						
本児の触法・虞犯	2					3
本児の発達障害				1		2
被虐待	11	15	6	11	7	51
里親不調					1	
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	13	18	9	14	9	63

※ 被虐待 79% (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 2 年度 幼児 10% 小学生 32% 中学生 26% 高校生等 38%)

(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%)

(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
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
令和2年度	1	1	3	8	13	1
合計	5	12	16	32	63	10

※令和2年度は家庭引き取り5名,進学3名,就労自立4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入所について

一時保護委託が昨年同様多かったことである。計7名が一時保護委託で入所し、3名は他へ異動、2名が入所に切り替え、1名は保護委託のまま継続入所している。

今年度の入所は計7名。4月に2名、年度途中に5名の受け入れがあり、そのうち3名が入所を前提とした一時保護委託だったが、家庭関係上、長期間入所措置に切り替えることができないケースであった。4月の年度開始時に在園児2名でスタートを切ったホームは、4名の入所時期をずらしての受け入れとホームの安定を図るにあたり、難しさがあった。

また、短期的な一時保護委託は、昨年度から継続の1ケースが4月中に終了。その後は1ケースのみで、里親宅からの一時保護委託だった。依頼としては多くあったが、入所で枠が埋まっていたことで受け入れとしては少なくなった。

②退所について

退所については、昨年度から生活の場を家庭に移し、4月を措置停止期間として5月に退所に切り替えたケースが一件。

年度末の卒園は7名、家庭復帰は5名（幼児1名、小学生1名、中学生3名）その他1名。

卒園児のうち3名は10年以上入所していたケースで、いずれも高校卒業後、就職自立。他は就職自立1名、進学3名となっている。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くたい。

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（男性名・女性名）	30名（うち名育児休業2名）
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	4名
宿直専門職員	12名
非正規事務職員	1名
非正規保育士・指導員	6名
非正規調理員等	1名
パート補助職員	5名
嘱託（内科医）	1名
嘱託（精神科医）	1名
多摩児童相談所フォスタリング	
機関事業職員	8名
職員合計	90名（正規職員 58名 非正規職員 32名）

（令和年3月31日現在）

入職 正規職員 11名 退職 正規職員 4名 法人内異動 2名

6. 運営報告（会議 委員会）

（1）会議

①職員会議

新型コロナウイルスへの対応により、毎回全職員の出席としていたところを月初めの職員会議の一時間のみ全出席とし、その他は拡大運営メンバーのみ（自立支援方針検討やケースカンファレンスは除く）の出席で対応した。機材が揃い、職員も活用に慣れてきたことを踏まえ、年明けの緊急事態宣言発出からはリモートにて全職員出席の職員会議を開始した。それまでの拡大メンバーを中心とした実施より、リモートを使って全職員が出席する会議の方が、学園における職員会議の意味合いからすると効果的だった。

大きな行事が軒並み中止になっていたことから、議題には余裕があった。しかしクレドの読み合わせについては普段出席職員を限定していたこと、全出席のタイミングで取り扱いたい議題が多く、十分行えなかった。

②運営会議

概ね方針通りに進められた。今年度より議題提案用紙をワードからエクセルの用紙に変更したことで、提案の趣旨がわかりやすくなった。

開始時間にメンバーが揃わないことが今年度も常にあった。昨年度総括にも挙げているが、冒頭は園長報告であることや、長引くとその後の予定等で抜けざるを得ない職員もいるので、開始時間に間に合うようそれぞれ意識したい。

年明けの緊急事態宣言からは運営会議もリモートで実施した。

③ホーム会議

ホーム会議はコロナの影響を受け、ホームで実施するホームが多かった。特に緊急事態宣言下ではホームでの実施を原則とした。しかし一方で専門職や園長主任の参加がしにくくなってしまった。後半期はリモートを使つてのホーム会議参加も実施していった。業務確認表は取り組めなかった。

④グループ会議

コロナの影響で職員会議の運営の仕方に変更がある中で、方針通りの実施はできなかったが、自立支援方針の検討の際にはグループ会議のメンバーにて検討を行った。

⑤園長主任会議

・取り組みの目的

運営全般については園長主任会議を毎月1回（必要に応じ随時入れた）は行い、そこで全体的なチェックを行いながら、運営会議や職員会議への提案や報告など行なった。今年度は新型コロナウイルス感染症拡大による影響について、園長主任から発信することが多かったため、随時の開催が増えた。

・会議回数等

園長主任会議は今年度月1回定期的に行い、臨時・緊急的にもそのほか持っている（3月1日現在計20回）。また、定例会議は年間計画を立て臨んだ（園長主任の予定の変更等によりずらしての開催が多かった）。原則として法人管理者会の行われる週か前の週の月曜日に設定した。

・取り組み内容

報告事項、検討事項について子ども、職員、ホーム、園全体、法人の項目で行なった。

内容としては、

1. 児童状況と職員状況（特に園長・主任で抑えるべきケースのみ） スーパーヴィジョンの見地から特に職員指導について話し合った。それに伴う人事や労働条件や賃金等の確認など含む
2. 上記の検討等から職員体制等のに関する確認実施
3. 予算管理・予算計画・勤務対応 その他について
4. 環境整備や購入及び進捗状況
5. その他の計画、体制等について
6. 新型コロナウイルス感染症対策

以上6点を中心に論議してきた。それを運営会議に報告し全体職員会議や法人管理者会にも反映した。

・総括的に

園長主任会議は①法人園長会に向けての準備的議事②職員指導や評価、育成を中心として、学園全体の運営管理の中核的会議である。マネジメント全般における機能を明確に発揮出来るようにする（子ども等への支援、職員事項、人事や環境整備、感染症対策等）

新型コロナウイルス感染症対策については、トップダウン的な決定事項としての側面が強かったかも知れない。次年度もその影響は継続して受けることが見込まれる。バランスを取りながら意思決定を行いたい。

(2) 委員会

①将来像検討委員会

【委員会の開催について】

毎月の定例会議に加え、必要に応じて開催した。

【検討内容について】

- ・中長期計画全体の進行管理
年度初めにこれまでの進行状況を確認し、人材対策プロジェクトを含めた修正版の中長期計画を作成、全体確認を行った。
- ・府中本園構想の具体化
学園の養護体制の検討に手を取られてしまい、ここに手を付けることができなかった。
- ・学園の養護体制の検討
職員会議でディスカッションを繰り返して意見を集約し、「二葉学園の養護体制の将来像」という文書を取りまとめ、確認した。
- ・けやき、すみれの移転計画の進行
法人の新規事業委員会で移転の方向性については確認を行った。けやきについては具体的な検討が進んでおり、次々年度開設が可能になっている。すみれについては不動産屋と連携して物件を探しており、候補が上がってきている。
3月の理事会に発題し、承認を得て進めていく。

②性課題支援委員会

- ・毎月第3木曜日の委員会活動の実施。
他業務との兼ね合いやコロナ禍における活動の制限もあって、当初の予定通りに進めることが難しく、都度日程を調整しながら進めてきた。
- ・“ふたばっこ新聞”作成・配布。
方針にあげたテーマで作成した。委員会人数が減ったこともあって、発行が滞ってしまった。来年度は以前のように毎月発行できるよう、内容、担当者を前もって決めて進めるようにしたい。
- ・児童会についてはコロナ禍における状況もあり、連携しあって進めることが出来なかった。各ホームへは中間総括以降聞き取りを開始した。
- ・職員の性に関するトラブル防止の判断基準について、各職員へのアンケートを今後行う予定。結果と分析をまとめ、それをもって判断基準を見直し、来年度実施するにあたり、反映させていく。
- ・都内施設での性的事故が続いたこともあり、性的事故対応におけるマニュアル作成を開始している。

③防災委員会

【会議の開催について】

- ・新型コロナウイルス感染症の影響により、8月から毎月1回のペースで行った。
- ### 【具体的内容について】
- ・事業継続計画（BCP）の作成を中心に検討し、「事業継続計画（BCP）と防災（減災）マニュアル」が3月に完成予定。
地震、水害、感染症を重点対策とし、その他の災害等も含め被害を最小限に抑えること（減災）を追求していくことで、二葉学園が子どもたちや地域社会の「安心・安全の拠点」と

なること念頭に、「人命の保護を最優先する。」「被害を最小限に抑え、業務の早期復旧を図る。」
「子どもたちや地域社会の安心・安全の拠点となる。」ことを基本方針として項目ごとに作成した。

作成した「事業継続計画（BCP）と防災（減災）マニュアル」を4月の会議にて全体で検討していきたい。

7. 養護実践報告

自立支援・性課題支援・グループホーム実践

(1) 性課題への支援

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きているが、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進めてこられた。
- ・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。自他を同じととらえてしまう児童もいるため、なぜプライベート空間が大切なのかは明確に伝えていけると良い。
- ・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行え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。

⑤ 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。

(2) 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。

昨年度、第八分園として国型小規模児童養護施設(賃貸物件)を開設した。今後は引き続き他グループホーム(第三分園、第五分園)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。

8. 行事等の実施報告

- | | |
|---------|--------------------------------|
| 7月～8月 | 夏の行事は中止 各居室のレクリエーション(外出行事) |
| 7月から3月 | 児童会の取り組み |
| 10月24日 | ハロウィンキャンドルサービス |
| 11月3日 | 40km強歩 |
| 12月19日 | クリスマス祝会および会食(リモート開催) |
| 3月6日 | 卒園生を送る会(新型コロナウイルスの影響で縮小リモート開催) |
| 3月上旬～下旬 | 各居室レクリエーション 外出行事 |

(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り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と職員で行い、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行管理が必要である。

9. 食生活・食育について

(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に配慮、希望メニューや誕生日食も組み入れるなどして、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。

② 食品の購入

- ・冷蔵庫内の在庫などを確認してから食材購入を行っていた。賞味期限切れを提供してしまうヒヤリハットは数件あり、管理の徹底や購入量などの調整が出来るとうい。
- ・新型コロナ対策で買い物へ行く頻度を減らし、まとめ買いをするなどの工夫していたホームもあった。

③ 調理・片付け

- ・食中毒予防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

- ・ホームや担当間で記入には差があり、意識付けを促す必要があった。紙ベースからの変更検討が出来ていない。
- ・大きく偏ったりしているホームはなかった。それぞれ特徴もあるので、献立の参考にしてもらうためにも実施献立表を PDF 化するなどし、皆が閲覧できるようにしていく。

(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。
- ・必要に応じて、食器や調理器具等の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対応は、その時に主菜を焼いたり、温め直して提供したりと、一緒に食べられなくても会話をするなどして過ごすように配慮した。

③衛生、安全

・腸内細菌検査（検便）の実施

調理配膳に携わる職員は毎月実施となっているが、提出が芳しくない職員もおり、保健衛生担当から個別で声掛けを行った。職員会議で園長や養護主任より注意喚起をしていただく機会もあった。

・毎食の検食

異物混入がないようにし、提供量や味付けなどがより良いものになるように努めた。

・衛生管理点検表の使用

個々人の意識と点検表を用いての衛生保持に努めた。

・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。

食物アレルギーがある場合、学校生活管理指導票の提出をホーム担当で行っている。

・衛生講習の実施

ノロウイルスによる食中毒予防ため、感染症についての講習を嘔吐物処理の説明を中心に職員会議内で行った。

④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。来年度期限が切れるものもあるので、随時購入し配布していく。
- ・寄付の缶詰やレトルト食品など期限に余裕のあるものは食品倉庫に備蓄として保管、期限が近くなったものからホームに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。職員からの促しではなく、子ども自らが台所に立って腕を振るうこともあり、日々の養護養育の中で取り組みが進められている。自立を控えた子ども達は、自活訓練の取り組みの中でも、食事作りを行う機会があった。

情報の発信として、ホーム訪問時などにおいて、必要に応じて情報の発信を行ってきた。昨年同様、食だよりを配布し、事務所前にポスターなどを掲示した。

(4) 調理職員からの支援

①ホーム訪問

定期的な訪問が出来ず。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。

食事場面に入る機会もホーム側と相談して作る予定だったが、新型コロナの感染拡大状況と、普段食事に入っていない職員でもあるため見合わせた。

②「食の意識調査」の結果活用

昨年度に実施できなかったディスカッションを行う予定だったが、機会を設けることが出来なかった。中間総括時は提案していくとしたが、全員出席の職員会議も限られ、ホーム状況の検討など他議題が優先度も高いと感じたことから提案せず。

来年度、調査を実施した時とは職員の入れ替わりもあるが、食で大切にしていることなどを共有する意味でも、どこかで機会を取れたらと考える。

10. 医療・保険・健康について

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。

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んだ。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み、現状として一人の罹患者も出さずに来ている。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。

小学校4年生以上はオプションでの自転車保険に加入している。

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。

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、通院19名、入院1名計20名いる。心理ケアのための通院に関しては、通院先の幅が広がっている。その児童に合った医療機関の選択を検討している。中には、機関連携の課題もみられ、工夫が求められている。

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）

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。

BCP計画（案）を策定し終えたので、次年度初頭に周知する。今後それに基づいた訓練計画を実施する。

今年度の事件事故報告は児童のけが、児童の器物損壊、万引き事件、児童間の暴力、児童の対職員への暴力・暴言、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。事例としては、管理面は当直室の施錠忘れ、貴重品のしまい忘れなどあり、火の元は、ガスコンロに鍋をかけたままその場を離れる、性に関

連する事項は、児童の性的な発言、児童間の距離が近いこと、児童の下着が見えている、などであった。

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。

①ヒヤリハットの集約及び検証

平成 30 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ものを今年度も活用してきた。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、共有を行った。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 F A X して注意喚起を行うことが出来た。

また、コロナウイルス等の注意喚起等、社会情勢を反映しての呼びかけも行なってきた。

令和 2 年度ヒヤリハット内訳 合計 893 件

月	安否	怪我	トラブル	管理面	食材	火の元	性に関する事項	計
4月	2	6	11	8	0	0	3	30
5月	3	28	18	23	1	1	23	97
6月	11	12	18	27	5	4	29	106
7月	21	2	41	15	3	0	36	118
8月	4	8	26	20	1	1	21	81
9月	2	10	14	5	0	1	11	43
10月	15	16	19	29	2	0	27	108
11月	8	8	38	16	4	0	16	90
12月	1	15	13	7	1	1	10	48
1月	1	11	18	14	0	0	12	56
2月	7	1	39	17	0	0	15	69
3月	1	11	12	11	1	0	11	47
合計	76	128	267	192	18	8	214	893

※性に関する事項の主な内容～児童間の距離が近いこと、下着が見える、低年齢児が体を触る、高齢児

間の性的な会話、トイレ・浴室のドアの開けっ放しや入っているところを開けてしまう、等

令和2年度特記事項内訳

合計 983 件

月	安否	怪我	トラブル	管理面	食材	火の元	性に関する事項	計
4月	4	3	48	10	0	0	11	76
5月	1	4	48	12	0	2	7	74
6月	10	3	41	15	0	1	2	72
7月	6	2	61	18	0	0	8	95
8月	6	4	51	12	4	1	13	91
9月	6	6	44	19	0	0	4	79
10月	13	4	25	8	0	0	5	55
11月	6	0	78	3	0	0	7	94
12月	19	6	87	9	1	0	7	129
1月	23	3	43	7	0	1	9	86
2月	4	0	24	5	0	0	1	34
3月	7	2	54	21	2	1	11	98
合計	105	37	604	139	7	6	85	983

ヒヤリハット・特記合計数

	安否	怪我	トラブル	管理面	食材	火の元	性に関する事項	合計
令和元年度	187	219	688	270	15	14	193	1586
令和2年度	181	165	871	331	25	14	299	1876

12. 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。

コロナ対策としての、除菌対策、感染予防を目的とした用具（マスク、消毒液、非接触型対応体温計）を本園、各ホーム整備した。

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

13. 家族支援・家庭調整

(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3ケースのうち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

ろに繋げて取り組みを進めた。

養育家庭委託を検討にしていたケースは3ケースであった。うち1ケースは年度途中で家庭の変化があり、方針変更した。

面会交流については、宿泊交流があるケースが20ケース（うちきょうだいケースが1）、面会のみケースは20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16ケースであった。年末年始に家庭やフレンドホームで交流があった児童は日帰りも含めて13ケースであった。

親子の差異を職員間で共有し、見立てを立てていくことや、児童相談所の移管も伴い、連携の難しさを感じることもあった。「支援の柱」を学園としてどのように考えていくか、来年度の方針にも文言として盛り込み、実施していきたいと考えている。

(2) 親への働きかけ

学園保護者会において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たものを実施できておらず、個別のケースの関わりの中で、家庭と話をする機会を設け、子どもの成長や支援についてすり合わせることを、今後も意識していく。

3階の利用状況は、12家庭の利用があった。宿泊21日（昨年38日）、面会45日（昨年78日）、のべ66日の利用となっている。コロナ禍という社会的状況の影響もあったと思われるが、交流での利用は昨年より減っている。自宅や外出・外泊交流のあったケースもあったため一概に減少したとは言い難い。引き続き、面会・外泊簿の記入については昨年度記入を徹底していきたい。

(3) 児相との連携

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、担当中心に引継ぎの話し合いを実施した。児童相談所との関係は概ね良好であった。方向性が定まらない時、その都度やりとりして進めてきた。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。

入所前カンファレンスにおいては定着してきている為、継続して実施していく。

※カンファレンスの記録については、日時、場所、参加者、目的、内容（本人や家族の状況、新たな情報、今後の流れ、役割分担、今後の方向性、確認事項、次回のカンファレンスの日程など）を記載する。

14. 自立支援・アフターケアに関する取り組み

(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、7名（大学進学2名、専門学校への進学1名、就職予定が4名）が卒園した。生活の場は、7名とも自活（一人暮らし及び寮生活）。（うち4名は調布市のステップアップホーム事業利用）。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、高校生のほとんどの子（18名中16名）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った。そして、幅広い進路の中から児童一人ひとりにあった方針を立て、ホーム担当中心に支援を行ってきた。

	全日制高校	定時制高校	専門学校	通信制	特別支援	就職	総数	備考
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
令和2年度	3				1		4名	私立・都立高校
合計	13名	3名	1名	6名	2名	0名	25名	
進学率	52%	12.0%	4%	24%	8%	0%		

④高校卒業等後の進路

《進路について》

高校3年生男子・・・就職 調理専門学校卒 飲食店
 高校3年生男子・・・就職 都立高普通科卒 工業系製造業
 高校3年生男子・・・就職 私立通信制卒 小売業
 高校3年生女子・・・就職 都立福祉科卒 介護福祉施設
 高校3年生女子・・・進学 私立総合系4年制大学
 高校3年生男子・・・進学 私立IT系4年制大学
 高校3年生男子・・・進学 私立IT系専門学校

	4年大学	短大	専門学校	就職	総数	備考
令和元年度	1		2	1	4名	措置延長1
令和2年度	2		1	4	7名	

合 計	名	名	名	名	名	
進学率	%	%	%	%		

《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
調布市ステップアップホーム事業

(2) 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ず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、新型コロナウイルスの影響を勘案して中止とした。それでも、個別にあいさつに来てくれた卒園生等が6～7名あった。
- 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3名継続。

15. 専門職のかかわり

(1) アセスメントについて

入所依頼を受けて、FSWと心理士が中心となってアセスメントシートを作成し、事前に必要な情報を収集して検討にあたる事ができている。今年度も、一時保護委託での入所も多く、また情報も十分に得られないケースもあり、困難さも見られた。

①アセスメントの徹底

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5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。

(2) コンサルテーションの実施

例年であれば、毎週のホーム会議に専門職やフリー職員が分担して入るが、新型コロナウイルスの感染防止のために、その形態はとれなかった。後半からはリモートでのホーム会議参加も可能になったが、必要性が高い議題の時にのみ参加という形になり、参加数は少なくなっていた。次年度も新型コロナウイルスの状況が変わらない場合も想定できるため、ホーム会議への専門職の参加は、分担して参加できるようにするなど、計画的に実施できるようにしていきたい。

精神科医の勤務も新型コロナウイルスの関係で、週1回リモートのコンサルテーションのみとなったため、例年よりはその機会が少なくなってしまった。

児童の自立支援計画の方針総括を、専門職も一緒に考えていくところに関しても、上記の状況も背景にあり、やりきれずに検討時に意見を出すのみになっているケースもあったため、次年度は計画的に実施していきたい。

(3) 専門職同士の連携

①専門職の打ち合わせの開催

毎月1回実施して、全体に報告を行った。専門職主任の配置換えに伴い、打ち合わせの取りまとめは、リーダー職が分担して行い、報告だけでなく共有したいことや意見をもらいたいことを取りまとめて議論できる形をとった。

②日々の打ち合わせ

担当とのやり取りや児相や学校などとの対外的な連携を丁寧に行ってこられた。

必要に応じて、事務所内でのやり取りを行なっている。

(4) ケースカンファレンス

ケースカンファレンスについても、新型コロナウイルスの感染対策のために、方針に則った動きができず、変更して進行した。緊急事態宣言の期間中の職員間の移動の制限もあり、カンファの開始時期を8月に繰り下げるとともに、時間枠も通常1時間45分のところを1時間に短縮した。出席者もホールに入れる職員を20名に制限し、その他はリモートで聞いてもらう形をとった。例年と異なる形態ができあがるまでは、試行錯誤をしつつ実施していく状態だった。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、なるべく多くの職員と一緒に考える場として、年間を通じて確保ができた。一年目の職員が通常のやり方を経験できないままで過ごしたこと、図らずも別のやり方を試みたこともあり、次年度以降のカンファレンスの方法をより良いものにしていくための意見が出れば取り入れながら進めていきたい。

また、今年度は治療指導課のプログラムは活用できなかったが、今後も可能な限り活用していきたい。グループ会議やホーム会議ベースのミニカンファの実施を、専門職からも発案していくように前年度のところで考えていたが、そこも至らなかった。

児童相談所職員等の参加はコロナ禍の影響鑑み実施しなかった。

日程	ホーム	内容
8月20日	第三分園	「性的興味も出てきている中で年齢に合った正しい知識を伝えること、自己欲求と感情のコントロールの支援」(小6)
8月27日	本園男子	「計画や課題を共有できない本児に対して、リービングケア、アフターケアにおいてどのような関わりが必要か」(高3)
9月10日	第七分園	「自分の能力を認めることができず、担当とは表面上のやり

		取りしかできない本児に対する支援」(高3)
9月15日	第二分園	「自己評価と他者評価の開きがある本児の認知を進め認識へと繋げるやりとり。生い立ちの振り返り」(高3)
9月24日	第五分園	衝動性への対応(中2)
11月12日	第八分園	「本児の家族、家庭の感覚を養うには」(年中)
11月26日	第六分園	「これまでの経過と今後の起こりうることへの見立てと対応」(小6)
12月10日	第四分園	人との関り方に課題がある本児への対応(小3)
12月17日	第一分園	関係構築の積み重ねからできた感情に、本人も気づき認められるような対応方法や具体的な投げかけとは何か(中3)
1月14日	本園女子	入所後一年経過したところでの全般的な再アセスメント 本児の課題に沿った対応(小3)

(5) 担当職員との連携

年度の始めに担当・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、家庭関係の取り組みを具体的にした。

今年度は新入所児が7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はホーム会議等を通じて意見交換をした。担当全員と話をする機会を設けるのは難しさを感じるところではあるが、今後は担当職員中心に見出した日常生活での気づきを、客観的に整理できるような連携を取っていく。

(5) 外部スーパーバイザー

今年度も外部スーパーバイザー(尾崎眞三先生)と契約し、運営等(マネジメント)について助言等(目標管理、会議運営、事業計画の再編等)を受けた。次年度についても取り組むこととする。

16. 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

①法人・学園の理念について

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(事業所内)

- ・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。今年度はコロナウイルスの影響もあり、日程や内容について臨機応変に変えて対応した。
- ・今年度、朝枝精神科医師による講義を実施。
- ・1～2年目研修…5月21日 講師：朝枝清子医師「発達障害」「精神疾患について」
6月10日 講師：都留和光二葉乳児院院長 「自己覚知」
- ・2年目研修…今年新たに実施した。昨年度の振り返りや、現在抱えている悩みやケースなどをディスカッション中心に深め合うことが出来た。
- ・3～5年目研修…10月14日 「心理職からの心理的理論や知見の講義」
- ・6～8年目研修…園内交換研修
今年度は実施できていない。

- ・リーダー層研修…6月2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

今年度はコロナの影響もあり、全体研修は短時間で実施した。しかし、方針にも挙げていたが70周年記念誌を活用して学園の変遷を学ぶ機会は、将来像での話し合いを通して行っている。内容について深めていくことは出来ていないため、次年度も実施していく。

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、実施状況の把握を行ったが実施回数はそれぞれ差が出ている。来年度も状況把握の仕方を検討していく。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。

⑤2年目研修

今年度の2年目の方から発案があり、計3回実施した。新任研修の振り返りを行い、それぞれが抱えている疑問や今後の目標などをディスカッション形式で共有し合い深めていった。振り返りをする中で、1年目では実感がわかず分からない部分も多かったが、今のタイミングであれば納得や実感を持てることが増えたとの感想があがっている。研修の仕方や内容については改めて来年度の方針の際に提案していく。

⑥職員個別育成計画

夏前に取り組みを開始し、面談を実施している。年度末にも今年度の振り返りという形で実施していく予定である。力量評価制度は今後の取り組み課題である。

⑦研修報告

今年度は外部研修については、中止や延期が多かったが、リモートでの新しい研修も増えてきている。年度途中で再度それぞれの職員の外部研修の割り振りも行ったが、全員受けきることは出来なかった。

研修報告は毎年総括で報告について完全に提出が出来ていない状況が続いている。受けた研修を日常の業務に反映し、またそれを学園全体で共有することでアウトプットの場にもなることから、研修報告については活用の仕方などを来年度再度検討して方針として出していく。

⑧ 人材対策プロジェクト

人材プロジェクトの確保・育成・定着のそれぞれの班から出てきた課題を含めて、全体を通して来年度実施の方法を検討していく。

17.職員の働き方も改善への取り組み

(1) 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、人材対策プロジェクトで検討（定着班）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。

(2) 職員定着

全体アンケート作成の過程の中で、定着チーム内でのアンケートをプレ実施。その結果も踏まえてすぐ取り組めること、またすでに決まっていた内定者に向けての取り組みを検討した。新任職員を中心とした職員関係の強化を目的とした職員交流についてと、勤務時間の在り方について具体的な検討を行ったが、コロナの状況で学園行事が中止になっていく状況の中での難しさもあり、全体への提案には至らなかった。定者に向けては入職前から職員交流を行い、関係性の構築をしておくことが意見としては挙がっていた。

(3) 産休・育休への取り組み

今年度、育休取得は3名、次年度1名復帰し、新たに3名取得予定（非正規2名含む）である。代替職員の確保と育児を抱えながら働き続けられるポスト創出は引き続きの課題である。人員配置の改善は追い風ではあるが、人材対策プロジェクトの定着班にて、職員アンケートを取り、具体策につなげる。

(4) 休暇保障

職員の休暇取得数の向上については、当事業所の課題である。有給休暇の計画的取得については、アンケートを取ってすすめている。全体の有給取得率は約20%である。

(5) 障害者雇用の促進

今年度も事業所として雇用できていない。

18、児童の権利擁護と第三者委員会の取り組み

今年度、2件の非正規職員による被措置児童等虐待の事案があり、東京都の調査を受け、認定された。二度と起こさないための再発防止策を立て、周知してすすめる。

(1) 苦情解決

①委員会、会議などの開催について

- ・定例会議は、緊急事態宣言中以外は毎月開催した。
- ・第三者委員会年6回開催予定だったが、新型コロナウイルスの影響で、3回の開催になった。

②苦情

- ・苦情件数は、本園から2件、グループホームから2件出された。対応は、苦情解決責任者（園長）の指示のもとで行われた。

内容は、子どもの間の暴言・暴力・関わり方（それに対する担当職員の対応も含む）2件、担当職員との関わり方3件、その他（ルール、学校、家族関係など）2件であった。解決済みが2件。

- ・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。新型コロナウイルス対応のために、苦情受付係がホームへの訪問をせずに、ホーム担当に実施してもらった。

③子どもの権利擁護に関する動き

- ・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。

④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状況（児童同士および児童職員間の暴言・暴力・圧力関係）も、定例の事務局会議で状況や対応の確認をしている。そのうえで、権利擁護委員会の介入の必要性やその条件などを、もう少し検討する必要がある。
- ・東京都の措置児童に対する権利侵害の研修は、園長および権利擁護推進委員会メンバーが受けている。

(2) 第三者委員会

第三者委員会は新型コロナウイルス感染症の影響を受けたが、年3回開催した。例年行っている行事への参加も控えていただいた。

(3) 第三者委員と子どもや職員の面接等

①第三者委員会が子どもの面接

・子どもと第三者委員との面接を実施。例年は児童全員を対象に実施していたが、新型コロナウイルス対応でホーム訪問を控えたため、希望者のみの実施となった（4名）。ホームへの訪問機会は、新型コロナウイルス対応のため実施せず。

②第三者委員と職員の面接

・個別面談は、6名実施。常勤4名、非常勤職員2名。第三者委員を知ってもらう意味でも、1年目職員は基本的に面談をしてもらった。

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。

(4) 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（2020年度）は以下の内容。対応については1については、次年度、前半期に職員会議等で対応策を検討し実行する。2は人材対策プロジェクト内で具体的に検討し随時実行する。

1 子どもの立場に立った権利の尊重

(1) 本学園で生活する子どもが他の子どもやおとなへの権利侵害、重大なルール違反などを行った場合、子どもへの対応として「振り返り」を行うときは、必要以上に子どもの権利を制限することのないように、「振り返り」の内容や方法を十分にご検討ください。

(2) 「子どもの権利」を尊重した養護が可能となるよう、「子どもの権利」について学園全体での認識の共有及び権利擁護が可能となる体制を整えてください。

2 職員が孤立感を感じずにサポートを得られると実感できる具体的な体制の整備

(1) 職員間、特に新人職員について、同期や、ホーム外の職員と直接、対面の形で定期的に話すことができる環境を整えてください。

(2) 子どもへの対応に困難を生じた場合や、心身の疲労が耐え難い状況等、各職員がサポートを得たいと思った場合に、個々の職員の相談を受け付ける窓口（担当者）や、具体的なサポ

ートメニューを明示し、二葉学園全体として支える具体的な制度設計をすることをご検討ください。

19、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。今年度は、働いている方のボランティア希望が多く、土日や夕方以降の面接の調整が多かった。曜日や時間によっては二人体制での面接対応が難しく、面接をする職員にも偏りが出てしまった。偏りについてはボランティア担当内でも共有し、年明け以降は特に意識して二人体制で出来る日時にボランティアの方と日程調整を行った。全員、本園に勤務している職員だったため日程調整はしやすかった。次年度に向けて：二人体制での面接・導入の確立。担当者内での業務偏り緩和。

次年度に向けては、一覧表作成の継続。開始一ヶ月後と学期ごとのボランティア担当での状況把握の仕方については、より実施可能な方法を模索する。また、把握した状況によっては再マッチングを行う。

②個別支援以外のボランティア、その他

今年度は、コロナウイルスの影響を鑑みて他ホーム同士が集まるような活動はできなかった。子どもの希望で歌のボランティアを個別に行ったり、時間を区切って他ホーム同士が関わらない形でアクセサリボランティアを行ったりした。ホームを離れた活動や余暇時間の提供という事で子どもからのニーズは高かった。

次年度にむけて：個別支援以外のボランティアの取り組み方を工夫し、目的に応じてコロナ禍でも可能な限り実施する。

③行事ボランティア

今年度は、コロナウイルスの影響で行事の開催が無かった為行事ボランティアの活動はなかった。オリエンテーションの際、行事ボランティアの希望は継続して行うことが出来た。次年度に向けて：冬行事に関しては大学の試験と重なる為、日程検討の際に考慮する。

④ボランティア懇談会

今年度は、コロナウイルスの影響を鑑みて11月に1回開催している。参加人数は5名。机にアクリル板を立てる等工夫をして縮小版での開催になっている。コロナ禍での活動についてボランティアの方と懇談を行うことが出来た。懇談会で出た内容は、運営会議で周知を行うことが出来た。次年度に向けては、状況が許せば年二回の実施を目指す。

⑤ボランティア希望の状況

7名の方が新規でボランティア活動を開始している。1名がマッチング待ち。2名が連絡がつかなくなり活動終了。うち1名は、初回の顔合わせ以降連絡がつかなくなり活動終了になっている。子どもの都合で活動終了になっている方が1名、ボランティアの方の都合で活動終了になっている方が1名。合計4名。コロナウイルスの影響で活動を休止しているボランティアの方もいるので来年度も継続していくのかどうか定期連絡を入れる必要がある。

次年度に向けて：上記の項目の、各「次年度に向けて」に記載した改善策を進め、安定したボランティア受け入れと協働

(2) 実習生

①新型コロナウイルス感染拡大時の実習生受け入れについて

今年度は養成校側から実習生派遣の中止や実習期間変更の依頼が多くあったため、ホームにも協力いただきながら、出来る限り要望にこえられるように対応した。国家資格に関わる実習について、実習で満たない分については養成校の補修等で代替できると厚労省からの通達があったようだが、保育・社会福祉に携わる人材を育成する観点から、感染予防の措置を講じた上で、できる限り実習の受け入れできるようにした。

例年集団と個別で実習開始までにオリエンテーションを2回行っていたが、今年度は集団でのオリエンテーションを行わず、オリエンテーション資料と実習の進め方に関する書類を郵送する形を取った。大学側も緊急事態宣言中は職員が在宅勤務になっていたこともあり、ところによっては実習生まで書類が届かないケースもあった。また、オリエンテーションを個別対応で1回にしたことで例年のように実習生に伝わりきらなかったところもあったように感じられる。例年通りのオリエンテーション実施が望ましいが、次年度も引き続き新型コロナウイルスの影響を受けることが考えられるため、書面だけでなく口頭で補足して伝えなければならないポイントを実習生担当間で共有し、実習生がよりよい実習をできるよう整えていく必要がある。

受け入れた実習生に新型コロナウイルス感染はなかったが、乳児院では実習終了3日後に感染が発覚したケースがあるという。万が一の場合に備え、実習生には実習終了後に感染が発覚した場合にも連絡をいただくようお願いしていきたい。

基礎疾患を有する児童のいるホームを避けたことや、急遽受け入れをお願いすることもあり、お願いしやすいホームに偏ってしまうところもあった。

・実習受け入れホーム担当と実習指導担当との連携、実習養成校との連携

今年度実習生の特性やホームの児童の特性との兼ね合いから、ホームでの実習が難しいケースがあった。養成校と連携を取り、実習巡回を活用して対応した。ケースによっては実習の中断、配属ホームの変更を行った。

・実習指導者研修の受講について

今年度も受講者おらず。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けるよう、研修の年間計画に入れていただきたい。

・書類、実習生の私物の管理

実習生に実習ノートを返却する日に実習ノートをそろえることができず、あとから郵送したケースがあった。

また、実習生の私物を紛失したこともあった。書類だけでなく実習生の荷物も含めて紛失することがないように、実習生担当が意識を徹底し、各ホームにも協力をお願いしたい。

・実習指導計画について

次年度以降、養成校に入学した学生から、社会福祉士養成課程における教育内容等の見直しが行われ、新カリキュラムでの対応になる。学園で行う実習においてもその教育に含むべき事項に変更があった為、対応した実習カリキュラムや指導方法を検討していく必要がある。

・今年度実習生受け入れ状況（人数・延べ日数）

第一分園	2名（24日間）	第二分園	2名（35日間）	第三分園	3名（54日間）
第四分園	3名（24日間）	第五分園	0名（0日間）	第六分園	5名（52日間）
第七分園	4名（61日間）	第八分園	0名（0日間）	本園男子	3名（40日間）
本園女子	3名（44日間）				
計	23名				

20、地域支援、地域活動（連携）、地域貢献活動等の取り組み

(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くか、振り返りをしながら子どもや家族への支援を行うことができた。

入所前提の一時保護委託児童（28条申し立て対応中ケース、長期化しやすい）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。

今年度から、特別区児童相談所の開設（江戸川区、世田谷区、荒川区）に伴い、連携の強化を図るべく取り組んだが、なかなかスムーズに連携が取れていないケースが特に新規児童との間に散見された。児相からの訪問の際や、児童部会の児相見学の際に施設側の声を上げてもらったが、今後の課題である。

(2) 学校

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

(3) 子ども家庭支援センター

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

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

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。

21. 広報活動

(1) ホームページ

①ホームページを法人全体で各事業所を統一した形でリニューアルした。ホームページリニューアル後には学園の行事や各種求人についてブログなどで情報を発信、更新を行った。フォスタリング機関事業を学園のホームページに組み込むことで運用している。

②人材プロジェクト内で SNS の導入についても検討し、会議でも検討を重ね、公式 LINE アカウントを開設した。運営管理についてはホームページ担当が行なう。また、ブログやお知らせを使用しながら定期的な情報発信、更新を行っていく。その充実を図りながら学園の様子を発信していく。

公式 LINE アカウントの運営管理について、内容や頻度についても確認しながら行っていく。説明会やインターン担当とも情報共有しながら協力していく。

(2) 二葉だより

①賛助会員への学園の近況報告及び、賛助会員の拡大を目指し取り組んでいるが、大幅な拡大にはつなげられなかった、スケジュールどおりに発行することが出来なかったが年 2 回発行した。

②ホームページに二葉だよりを次年度から載せていく予定であるので、児童の写真や内容については個人情報の取り扱いはより留意し工夫して取り組む。

22. 福祉サービス第三者評価の受審と結果報告

「東京都福祉サービス第三者評価」については今年度、「(株) IMS ジャパン」に依頼実施した。

全体の講評については、特によいと思う点は「将来を見通してビジョンを明確にして具体的に実現していく、その計画力・実行力は高く評価できる」「子どもの権利擁護を中心に位置付け、子どもの意見表明権並びに意思確認を丁寧におこないながら支援に当たることを徹底している」「施設全体のバランスを保ちつつ、各ホームの独自性及び主体性を尊重する事業運営は、子どもからも評価されています」であり、さらなる改善が望まれる点については、

「施設の構想と並行しながら多様な働き方を提示したキャリアパスを構築し、職員が安心して働き続けられるようにしていけると理想的です」「新人職員の OJT はホームリーダー任せではなく、皆で育成していくという考え方の下に仕組みを作っていくとよい」「さらに職員間で最新情報を共有し、子どもが自立に向け選択肢を広げていけるようにしていくことが期待される」と指摘を受けた。次年度、人材対策プロジェクトや職員会議で検討し実行する。

また、運営管理面では 53 項目中 46 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
令和2年度	46/53項目	70/70項目	肯定66%・否定16%	(株)IMS ジャパン

※詳細はインターネットで「東京福祉ナビゲーション」(福ナビ)を参照

23. 中長期計画の取り組み状況

(1) 検討内容について

①中長期計画全体の進行管理

将来像検討委員会を構成し、年度初めにこれまでの進行状況を確認し、人材対策プロジェクトを含めた修正版の中長期計画を作成、全体確認を行った。中長期計画はそれぞれ担当部署が揃って取り組んでいるが、地域支援の部分については地域支援担当者任せになってしまっている。総合的な子育て支援施設を目指すための検討部署を創設して取り組む必要性を感じているが検討課題とする。

②府中本園構想の具体化

学園の養護体制の検討に手を取られてしまい、ここに手を付けることができなかった。来年度重点的に取り組んでいく必要がある。

③学園の養護体制の検討

職員会議でディスカッションを繰り返して意見を集約し、「二葉学園の養護体制の将来像」という文書を取りまとめ、確認した。今後、家庭的養護・養育について深める取り組みは継続課題として残っているため、引き続き取り扱っていく。

(2) 具体的取組について

④けやき、すみれの移転計画の進行

法人の新規事業委員会で移転の方向性については確認を行った。けやきについては具体的な検討が進んでおり、次々年度開設が可能になっている。すみれについては不動産屋と連携して物件を探しており、候補が上がってきている。3月の理事会に発題し、承認を得られた。

24. 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3年3か月となる。今年度は、フォスタリング機関事業の受託に伴う人事異動があり、8～10月の3か月間は担当者不在となった。園内では具体的な委託に向けた動きはなく、アフターケアでの支援も少しの動きがあったのみだった。コロナ禍の中で、地域の里親家庭への支援や活動も中止となるが多かった。研修では各職員・ホームの協力のもと、実習の受け入れを進められた。

来年度も、コロナ禍の中で、活動の工夫も必要となるが、多摩児童相談所、フォスタリング機関と連携してすすめていく。

① 里親委託推進

今年度、委託候補児として、幼児1名、小学生2名の3名を児童自立支援計画書に掲げた。小

学生 1 名については家庭復帰に方針変更した。幼児については候補家庭の検討が一度上がったものの、コロナ禍の中で介護従事者である里親が懸念をあらわしたため、マッチングに至っていない。

アフターケアとして 2 ケースについて、部分的なかかわりでしかなかったが、対応した。

② 地域の里親・ファミリーホーム支援

定期巡回訪問の 1 回目は半数ほどの家庭を実施し、後半期の訪問についても、緊急事態宣言の中または後に、訪問に同意された家庭について、2～3 月で実施していく。

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 ケースを見相福祉司と共に実施し、これまでの 2 ケースを含め、3 ケースの活動をおこなった。

支部総会は会場提供の予定だったが中止、すこやか支部役員会へのもくせい室の貸し出しにも応じられなかった。

里親レスパイトも今年度の利用はなかった。リラックスヨガについても、実施できていない。今後について、講師と打ち合わせを 1 月に行った。二葉学園から委託した児童の里親家庭への案内もしたかったが、できなかった。

③ 普及啓発

パンフレットの街頭やイベントでの配布等も今年度はできなかった。

多摩児相での地域支援関係者会議、及び実務者連絡会に出席した。実習生への講義を実施した。

コロナ禍ではあったが、未委託里親家庭への施設見学（講義中心）の受け入れを行った。

④ 施設内の活動

認定前研修の受け入れを 5 家庭 6 名行った。（菜の花、すみれ、ひまわり）

養育体験発表会には、2 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。

以上

二葉学園 子育て短期支援事業 事業報告

1. 令和2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に今後、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。

(2) 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。

(3) 被服、洗濯

利用開始時に保護者と確認して行った。

(4) 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。

(5) 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。

(6) 学習

学齢児については、宿題等の支援を行った。

(7) 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。

(8) 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
令和2年度	2	43	43		0

※主な利用理由

狛江市～育児不安レスパイト、

<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	6	0

令和2年度	3	14	14	2	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
令和2年度	2	20	20	10	0

※主な利用理由 多摩市 父疾病、育児不安レスパイト

令和2年度 ショートステイ事業 利用実績

狛江市 計人日利用（年齢・利用日数・主な利用理由）

- ① 3歳 20日 育児不安レスパイト
- ② 4歳 23日 育児不安レスパイト

府中市 計人日利用（年齢・利用日数・主な利用理由）

- ① 小5女子 7日 緊急レスパイト
- ② 小1男子 5日 緊急レスパイト

多摩市 計人日利用（年齢・利用日数・主な利用理由）

- ① 小1男子 育児不安レスパイト
- ② 小3男子 父疾病

多摩児童相談所フォスタリング（里親養育包括支援）機関 事業報告

1、里親制度等普及促進・リクルート事業

(1) 里親の新規開拓及び普及啓発等に関する取組

事業初年度であったため、取組みの土台となる管内の市や関係団体との関係づくりから始めたが、紙媒体による普及啓発だけでなく、HPやツイッターなどICT活用による取組も着実に進めたほか、狛江市の地元FMでは定期的に普及啓発を行う枠を設定してもらうことができた。（放送を聴いたことがきっかけで体験発表会に参加した方もいた。）

フォスタリング機関の紹介リーフレット、ポスターを調布市内にある印刷事業所と共同で作成。5市内の市民が日常的に利用する施設・機関でのポスター掲示やリーフレット配架を実施した。各市主催の制度説明会、学習会では制度説明と里親の声の紹介、個別相談を行い、里親に関心のある家庭に対するアプローチを行う。機関のHPではフォスタリング機関の活動を広く知ってもらう内容の記事を投稿。HPの掲載情報を発信する手段としてはTwitterを活用。（ツイッターのフォロワー数25件）TwitterやHPに関しては地域の関係機関のサイトと相互に行き来できるようそれぞれのサイトにフォスタリング機関のURLを記載して頂いた。

フォスタリング主催での制度説明会は、市報やHP、子ども家庭支援センター内のチラシ配架での告知を実施。会場開催の制度説明と併せて、自宅に気軽に参加できる制度説明会を目標としたオンライン説明会も計画。例年開催の5市各地で開催されるお祭り等のイベントは今年度中止となった為、イベント時の普及啓発は行えず、意識調査や里親家庭へのアンケートと併せて次年度に実施予定している。

(2) 養育家庭体験発表会の実施

コロナ禍のため、定員を減らしての開催となった。感染症対策を十分に行ったものの参加者数の伸び悩みを心配したが、一部の市では定員一杯の参加となった。

各市の広報にて周知するとともに、調布市1回、狛江市1回、府中市2回のFMラジオで告知。体験談発表者にはメールや電話、訪問を実施し、発表原稿の確認を繰り返し行った。

新型コロナウイルス感染症拡大の懸念もある中、市と協力のもと当日の感染症対策を十分に行い、

10月30日（金）調布市28名（個別相談1組）、

11月4日（水）多摩市18名（個別相談1組）、

11月9日（月）稲城市11名（個別相談0組）、

11月28日（土）狛江市25名（個別相談0組）、

12月4日（金）府中市13名（個別相談2組）で養育家庭体験発表会を実施した。

内容は里親制度説明と養育家庭の体験発表に加え、市ごとの要望を聞き取り、児童養護施設の現状や多摩児童相談所の機能説明、市の特徴を捉えた制度説明などを実施。アンケート回答数は99部を回収。（※関係者回答含む。詳細別紙参照）アンケート下部のフォスタリング機関からのお知らせ希望欄には24名の記載があり、今後の普及啓発で継続してコンタクトをとっていく。

リクルーターが専属で養育家庭体験発表会に対応できたことで、準備段階から密なやり取りが

叶い、市ごとの要望に応じた内容の体験発表を実施することができた。次年度は今年度のアンケート結果や市との振り返りをもとに、より多摩地域の特性を捉えた体験発表会を実施したい。

2、里親研修・トレーニング等事業

(1) 里親研修

①実施概要

全体として、該当者がいない研修を除いて委託仕様に示された研修はほぼ実施できた。

研修に参加しやすいよう土日開催を主にしたことに加え、コロナ問題への懸念から研修参加に消極的な声も聴かれたので対策を万全にするとともに、子どもの保育も実施し、参加促進を図った結果、研修に全く参加しなかった家庭は22家庭中10家庭に留まった。

②研修の内容や実施に際しての工夫について

・管内全里親家庭の状況把握と個々のニーズに応じた研修プログラムの提供

更新時研修、登録後研修、乳児委託研修の対象家庭には、手紙の送付や電話での研修案内を行い研修への参加を促した。参加される各家庭に、個別ワークやグループワークで取り上げて欲しいテーマを聞き取り、研修講師の方と打ち合わせを行った。研修当日にその課題について取り組むことで、直近の困りごとにも対応することが出来た。引き続き丁寧に聞き取りを行い、ニーズにあった研修に取り組んでいきたい。

・法人内施設の活用及び二葉乳児院里親支援機関との連携・協力

研修を二葉学園ホールで実施することで、各家庭から「研修会場が近くなった。通いやすく良かった」と言ってくれ、また、「色々な場所に行くことが出来なくなった」という声もあった。更新時研修時の施設見学を研修当日に二葉学園で実施することで、1日で研修と見学を実施することが出来た。登録後研修で二葉乳児院里親支援機関作成の「子どもと里親のためのサポートハンドブック」をテキストとして使用した。また、トレーナー自身がフォローアップ研修に参加することで、研修内容を把握しフォローアップ研修を受講するか迷っている方に紹介することが出来た。里親さん自身が研修を選べたことは良かった。今後も里親支援機関事業との連携を深めていきたい。

・保育サービスの提供研修中の保育をフォスタリング職員で行うことで、里子や実子の情報共有がしやすかった。里親さんに子どもの情報を聞き取り、保育中のプログラムの参考にした。保育を必要とする里子、実子の年齢差、食物アレルギーの対応もあるため、飲み物やおやつは持参して頂いた。職員が里子や実子との関係を深めるためにも、楽しめる保育プログラムを企画し、よりよい関係作りの場になるよう工夫して

いきたい。

・コロナ等感染等対策

研修に参加される家庭には、事前に健康チェックリストを送付し、前日からの検温、体調のチェック項目の記入を依頼した。研修当日提出の厳守、当日は玄関での検温と消毒をお願いした。会場の座席は空間を確保し換気をこまめに行った。誰が何処に座ったかの記入も行った。

1回の研修参加のメンバーは少ない為、集合研修での実施を行ったが、乳児委託研修に関しては研修会場が愛恵会乳児院ということもあり、YouTubeを利用しての動画発信での研修を行った。予定していた乳児委託研修の日程が合わなかった里親家庭も、動画発信なら参加できる家庭もあったため、取り組むことが出来良かった。今後リモート研修実施の可能性もあるので、対応できるように事前準備を行って行きたい。

・研修日程について

里親家庭が参加しやすい土日を中心に企画した。会場や講師の都合で平日開催があったが、やはり土日の参加が多かった。来年度はほぼ土日での開催になっている。

- ・マッチングへの活用

10月からの研修実施の中で研修を受けた方が、マッチングをした実績はなかった。今後は、研修からの報告書を作成し、委託に向けた取り組みに活用してけると良い。

- ・ニーズに合わせた研修紹介について

推進員との連携の中で、委託中の里親家庭のニーズを把握し、フォローアップ研修の研修科目の紹介や、研修企画が行えると良かった。来年度取り組んでいきたい。

(2) 里親トレーニング事業

多摩児相管内の未委託家庭 17 家庭うち 7 家庭が乳児委託研修に参加した。コロナ問題も考慮し、トレーニング事業は実施するに至らなかったが、令和 3 年度のトレーニングに向けて未委託家庭へ今後の研修で取り上げて欲しいテーマや内容のアンケートを実施した。それをもとに、各家庭の家庭環境や課題を具体化し、個別のプログラムを作成中である。それを元にスキルアップの計画を作成していく。

(3) フォスタリング業務研修職員参加促進事業

令和 2 年 12 月 17 日（木）10 時から 12 時「子どもの気持ちに寄り添う聴き方①」
24 日（木）10 時から 12 時「子どもの気持ちに寄り添う聴き方②」
以上の研修に参加。

4、里親委託推進等事業

(1) 新規登録・登録更新手続

- ・新規登録家庭は目標の 8 家庭に対し、5 家庭に留まった。目標値に届かなかった要因として、新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から、研修への参加を自主的に延期する意向を示した家庭や、緊急事態宣言の発令により実習の延期を児童養護施設から要請された事があげられる。令和 3 年 3 月末時点で、新規登録家庭調査まで終了している家庭は 1 家庭（養子縁組里親 1 家庭）、実習まで終了している家庭は 3 家庭（養子縁組里親 1 家庭、養育家庭 2 家庭）、認定前研修の受講が終わり施設実習を 4 月に予定している家庭は 3 家庭（養子縁組里親 1 家庭、養育家庭 2 家庭）。うち 2 家庭（養子縁組里親 2 家庭）は 5 月の児童福祉審議会里親認定部会での進達する見通しである。その他、他児相管内から多摩児童相談所管内への転入があり、養子縁組里親が 1 家庭増える予定である。

- ・新規登録手続きは、児童相談所に問い合わせがあった時にはフォスタリング機関が窓口として対応した。10 月以降、東京都の里親制度について 15 家庭（19 件）に電話での説明を行い、その内 9 家庭に児童相談所で面接を行った。来所面接（インテーク）においては、社会的養護の一翼を担う存在として里親制度があることを理解していただけるよう重ね重ね説明を行った。

- ・登録更新については、更新期限を過ぎる前に家庭調査を実施できるよう、里親担当司の協力を得ながら日程調整を行った。新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から、里親家庭から大人数での訪問を控えて欲しいとの要望があったため、最小限の人員に絞って訪問するなど、出来得る範囲で里親家庭の負担軽減に努めた。

- ・令和 2 年 10 月以降、養子縁組里親登録希望者に対しては二重登録が可能になった。二重登録時、養育家庭として委託可能な児童は短期的委託の見通しがある児童に限られることについて、

登録希望者が正確に理解したうえで申請手続きに進めるよう留意した。

新規登録希望では1家庭、既登録家庭でも1家庭、合わせて2家庭が二重登録になった。さらに、養子縁組里親として登録している家庭が養育家庭に登録変更する際、以前受講した認定前研修を引き継げるようになったことは、登録種別を変更する家庭の負担減につながることもあり、現在1家庭が養育家庭への登録種別の変更を進めている。

(2) 児童と里親家庭のマッチング支援

- ・養子縁組里親への候補児童の紹介は、里親が電話対応をしやすい時間に合わせて架電したため、遅滞なく児童の紹介をすることができた。また、今後の提案や研修を計画するために、養子縁組里親としてエントリーする際には里父母間でどのような話し合いが行われたかを聞くように調整した。

- ・養育家庭への紹介については、子供の状況を把握するために、子供担当司に調整員から直接問い合わせ、現在の状況や子供の特性について把握したうえで、親担当司とも情報共有を行い候補家庭の検討を行った。選定においては、子供担当児童相談所に里親情報を書面で伝えるとともに、担当福祉司からの問い合わせがあった時にはフォスタリング職員が対応し、必要に応じて養育家庭の状況や考えについて電話等で再調査を行った。

(3) 自立支援計画書の作成

- ・年度後半からの事業開始であったため、確定のための訪問は終了していた。来年度の素案作成のための訪問については、新型コロナウイルス感染拡大による緊急事態宣言により、養育家庭から不安の声も上がった。そのため、訪問の人数を抑え、里父母の状況によっては電話を用いた聞き取りで置き換える等、養育家庭の安心安全を優先し柔軟に対応した。

(4) 里親委託等推進委員会

- ・年度後半に事業が開始したため、年2回実施のうち第2回のみフォスタリング機関が担当した。緊急事態宣言の発出の中、児相長との協議のうえ、中止ではなく書面開催として実施する事とした。書面開催では、例年行われている各事業者からの事業実施報告に加え、10月以降開始したフォスタリング機関事業について、関係機関がどのようにとらえ、何を期待しているかについてアンケートを実施した。

アンケートの結果について、フォスタリング機関内での検討を行ったうえで回答を作成し、育成支援課からは資料の追加という形で協力を得、まとめたものを添付し、各委員に書面の送付を行った。

5、里親訪問等支援事業

(1) 里親からの相談受付等

里親からの相談の内容は様々であるが、真実告知や生き立ちの整理についての相談については、子担当福祉司とも連携しながら定期的に里親の相談に応じているケースもある。

また、親子再統合に向けた実親交流についても、里親の気持ちを受け止められるよう里親からの相談に丁寧に応じている。

発達の課題のある子どもについての相談に対しては、子担当の児童相談所の心理の相談につないでいる。

委託直後の家庭については、子の試し行動など里親の負担が大きい時期でもあるので、里親支援専門相談員とも連携して、里親の困りごとなどを傾聴し、関係機関との連携を密にした。

連絡会の開催については、実務者連絡会、フォスタリング機関内連絡会、親担当児相連絡会について定期的に実施した。

(2) 里親家庭への訪問支援等（※⇒事業計画の予定数）

①里親カウンセリング ※3 家庭の実施予定

- ・実績としては、2家庭にカウンセリングを実施、述べ回数は5回であった。
- ・実親交流を定期的に月1回のペースで実施している児童について、家族再統合を目指しているため、里親の協力が必須となる。児童の不安な様子や変化などを共有しながら、里親自身の心配なども受け止めつつ、児童の権利の視点に立った実親との交流の必要性を伝え、日頃の里親による細やかな支援への評価も行った。
- ・高齢児が同級生との交際から不安定となり、入院対応、児童養護施設での一時保護委託を経て、再度里親宅での受け入れとなる。里親としてこれまでのかかわりで良かったのかという心配や不安が出されたため、発達や愛着に課題のある社会的養護の児童への支援について共有し、評価と感謝を伝えた。

②未委託家庭への定期巡回訪問 ※8 家庭実施予定

コロナ問題の中、訪問の受入れに消極的な家庭もあったため6家庭での実施となった。

一時保護委託への打診や受け入れを並行して行っているため、電話連絡で家庭の状況を把握しながら行えた。家族の事情や里親の就労状況との兼ね合いで、すぐに委託につながるということではなかったが、訪問して家庭の環境を共有し、直接会って意向を聞いたことは、今後、候補児童の打診をしていく上で、有効であると感じている。

コロナ禍の中で、訪問できていない未委託家庭があるため、次年度に連絡を取っていく。

(3) 里親等による相互交流

①里親による相互交流 ※年2回実施予定

コロナ禍のため2回開催は困難な見通しの下、開催時期を探っていた中、共催サロンを3月に対面式で計画した。しかし緊急事態宣言下で対面式は中止せざるを得ず、急遽、オンラインの準備を行い、スタッフは二葉学園にて対応を行った。社会的養護の子どもたちが学校等についてどのような進路選択をしているのか知りたいと里親から要望があり、その要望に応える形で、サロンの前半は二葉学園のケースをもとに推進員が報告をした。その中では、進路選択については様々な選択肢があることや、進路を決めるにあたって大切にしたいこと、また、自立後も子どもが相談できる誰かとつながっていることの重要性が伝えられた。後半は、グループワークの時間として、里親同士でそれぞれの経験が語られたり、情報交換がなされた。参加者は7家庭9名であった。

オンラインによるサロンは初めての取り組みであり、通信機器の不具合等の課題もあったが、今後もオンラインによる相互交流の必要性が予想される中で、実施の基盤作りが出来た。参加者のアンケートでも、今後もオンラインで実施していくことに賛同を得ているので、次年度も、対面式を追求しながらオンライン形式も取り入れていく。参加できなかった家庭へのアンケートも集計中であり、今後も里親の意向も十分に考慮しながら決めていく方針である。対面式のニーズは高く、直接顔を合わせて交流する事の必要性はあるが、広い会場の確保や感染症対策の徹底が

課題であり、対応していく。

②養子縁組里親の相互交流 ※年4回実施予定

東京公認心理師協会（杉並児相・品川児相・世田谷区児相）との共催で、養子縁組成立後のサロンを3回実施した。当初は後半期で4回実施する予定であったが、コロナ禍で1月予定の学習会を3月にオンライン開催に変更したため、3月予定のサロンは中止とした。

養子縁組成立後の家庭は、日頃は同様の思い（真実告知や思春期の対応など）を持ちつつ、話題にできる機会が少ないため、サロンで懇談する事の意味合いは大きく、また、多摩児相管内では集まれる人数も少ないため（現在9家庭が登録）、4所合同でのサロンの意義はある。来年度も4所合同で実施予定。

学習会をオンラインで実施できたことは好評であった。今後の課題は、懇談のサロンをコロナ禍で、対面式で行う事の工夫と、オンラインでどのように実施できるのかを検討していくことである

(4) 養育体験の実施 ※年2回の実施予定

今年度は、コロナ感染症の緊急事態宣言の発令の中、認定前研修の施設実習を優先する必要があったため、養育体験は実施を控えた。

(5) 一時保護委託の支援 ※6家庭を想定

半年で11件の一時保護委託の支援を行った。それ以外、保護には至らないが、里親家庭に打診、調整を行ったケースが他6件ある。

児相から依頼が入り、当日中に保護が必要となるケースが多く、里親宅へ保護になるのが夕方や夜遅くなるが、移送についても支援できている。

今後、書類の受け渡しや、貴重品や私物の取り扱いが必要になるケースも想定されることから、事前に取り扱いのマニュアルを整えておく。

また、様々のケースが想定されることから、具体的な支援の内容については、国のガイドラインに基づき児童相談所と確認をしていきたい。

(6) 育児家事援助者派遣事業 ※見込み5件

12月末に、利用希望の申し込みが1件であった。その後、申し込みの実績はなかった。

新年度では、二葉学園が事業を実施する。今後は利用しやすさをアピールして実績を増やしていく。

(7) レスパイト・ケア事業の実務 ※2家庭見込み

利用申し込みの実績がなかった。今後は、里親家庭への制度の周知を行っていく。

(8) 親子の再統合に向けた面会交流支援事業 ※4家庭

現在、フォスタリング機関が関わって令和4年夏の家庭復帰を目指して交流を実施しているケースが1件。二葉学園の場所を利用して、フォスタリング機関が里子の送迎を行っている。里親が交流に対して消極的であることから、フォスタリングの推進員がその気持ちの受け止め役になっている。

今後、再統合のケースは増えていくと思われるので、里親側に立った支援を行っていく必要があり、フォスタリングの果たす役割は重要である。

5、養育家庭等自立支援強化事業 ※中学生 5 名 高校生 16 名

着任後、速やかに里親担当福祉司から対象児童の申し送りをしていただき、まずは半年後に措置解除を控えた高校 3 年生から順に挨拶訪問の計画を立てるよう助言あり。随時、里親支援専門相談員や里親委託等推進員の訪問に同行し、高 3 生、大学 1 年生、高校 2 年生の 12 家庭には早い段階で初回訪問をすることができた。(高 3 生のうちコロナ感染の心配を理由に一家庭のみ年度内に訪問することができなかつた里親家庭がある。)

並行して、高齢児の通学する学校訪問も養育家庭専門員に同行させていただいたことで、奨学金の手続きが滞ってしまったと里親家庭から相談を受けた際、学校とのやり取りをスムーズに行えたことは効果的であった。

この事業を担う“自立支援相談員”は、今年度設置された職種であることから都内に配置された相談員同士の連携も常に細やかになされており、特に措置解除を控えた児童とその里親向けのリーフレットも共同で作成された。

自立後の生活をシミュレーションする資金計画の資料に関しても相談員同士で一般的な生活費の目安額を共有。都内で自立支援における「支援格差」が生まれないことを意識しつつも、資料の活用やアプローチ方法は各相談員がアレンジして、少しでも対象児童の利益につながるよう業務を進めているところである。

今後の課題としては、コロナ禍で滞っている関係機関との「顔の見える」連携強化と、アフターケア方針を立案するまでのプロセスの定着化が挙げられる。

6、フォスタリング機関に係る人材育成事業

3 月 26 日里親委託等推進委員会にて、長田二葉乳児院サポートステーション統括責任者によるスーパーバイズを受ける。

7、フォスタリング業務研修職員参加促進事業

令和 2 年度 フォスタリング機関職員研修 (オンライン)

2 月 25 日～26 日、3 月 14 日～15 日 フォスタリングスタッフ計 6 名参加

8、里親からの要望

感染症対策として、家庭訪問について、頻度や訪問人数の削減の希望があった。そのため、訪問人数を少なくし、必要最小限の訪問に調整した。

さらに、フォスタリング機関が新設されたことにより、個々の役割がわかりにくいとか、「同じ説明を何回も、違う人からされた」との苦情もあった。一義的な窓口をフォスタリングの推進員とすることを説明し対応した。

里親研修に関して、「従来の東京都全体の研修を受けられないのか」との声もあった。この点については、少数かつ身近な地域で研修を実施することのメリットを理解していただいた。

里親さんからは、フォスタリングになって連絡や訪問等が、少しずつ増えてきたとの感想もいただき、やっとフォスタリングが認知されてきたところである。

今後も、ホームページやメール等も活用し発信を行っていきたいと考える。

9、フォスタリング機関事業全体に対するまとめ

①里親登録の促進について

事業計画において、里親制度等の普及促進・リクルート事業における目標開拓数（里親）を半期（10月から3月）で8家庭、1年間の目標を15家庭とした。

実際には、令和3年3月末までに認定された家庭数は5家庭であり、その他8家庭が現在手続き中で、令和3年度前半期までに13家庭の登録が見込まれるところである。

半期の目標である8家庭に対し5家庭の登録であったことについては、資料1「新規登録数の推移」や「相談進行管理表」を見ると、4月から受けた20件（10月以降15件）の相談について、速やかに研修等に繋がれなかったと考えられる。

調整員については、体験発表会や説明会を通して問い合わせのあった方へ打診し、児相への来所相談へつなげた。また、相談や申請の過程で一旦連絡の途絶えているケースについても、再確認をおこない相談の再開をおこなった。

これらの取組みの成果が新年度は期待できることから今後も年間15家庭の新規登録を継続して目標とする方向で児相と協議していきたい。

（資料1「相談進行管理表」。資料2「多摩児童相談所管内の新規登録数の推移」。参照）

里親開拓については、市民が目にする機会を増やすため、管内の私鉄駅と郵便局へのポスターの掲示を行い、またホームページ等の活用を開始した。ターゲットを絞った開拓としては、幼稚園保育園と学校へのパンフレットの配布と市の子供家庭支援センターの場所を借りての説明会とオンラインでの説明会を実施した。今後も定期的開催を予定している。

新年度は、コロナの状況を見極めつつ地域でのイベントや商業施設等でのアンケート調査と合わせて里親家庭対象のアンケートを実施し今後活用する。

②里親支援について

アセスメントについては、里専員とフォスタリング機関及び児相の親担当で、月2回のケースの情報共有を実施。チーム養育のためのアセスメントの共有・更新をおこなった。

里親研修・トレーニング事業においては、コロナ等感染症対策を行いつつ、少人数での集合研修およびリモートでの研修を開催した。土日の開催も実施でき、好評であるので新年度も実施していきたい。

現在マッチングの紹介と確認は電話でしかできないため、非常に時間がかかり、里親にも負担をかける作業であるため、個人情報に配慮した上でのメール等での紹介の方法を検討していきたい。この点については、児童相談所と協議して進めていく。

推進員は、一義的な窓口として里親の相談を受け、児童相談所の親担当、子担当との調整や里専員との連携を図る体制を整えることができた。

新規登録、更新手続き等の事務作業においても、書類作成後すみやかに親担当へ提出すること、日々の記録についても滞りなく記入報告を行い、里親情報の把握に齟齬のないよう努めていく。

③自立支援について

自立支援相談員については、新年度措置解除となる児童との良好な関係作りを進めてきた。定期的な連絡と状況把握に努め、問題が発生する前に対応できる体制づくりを進めたい。

④全体について

フォスタリング機関全体の総括として、半年間を経て各職務の役割を十分に把握したところであり、さらなる課題や目標も明確になってきた。

チーム養育体制については、二葉乳児院サポートステーションからのアドバイスを受け、管内の養護施設と乳児院と研修の協力や自立支援のノウハウを学び、養育家庭の会すこやか支部には、里親説明会の参加等の協力をお願いするなど、チームとしてリクルートや研修に取り組んできた。また、チーム養育マップ（資料参照）を里親家庭に配布してわかりやすい支援を行うこととした。

当初目標の事業で、まだ着手できていない養育体験やボランティア機会の提供、里親家庭紹介ブックの作成などを早急に実施し、その成果についても評価を行い、効果的なものについて重点的に取り組みを強化していくものである。

フォスタリングを担う職員の人材育成・専門性向上のための研修等の受講促進に加え、（社福）二葉保育園全体で二葉乳児院の蓄積してきた知見の共有と相互の交流による切磋琢磨を図るとともに、一層の業務の質向上のために、外部からスーパーバイザーを迎えることや、コロナ問題の推移を踏まえながら国内外の先進事例の調査等にも取り組んでいきたい。

二葉むさしが丘学園 事業報告

1. 令和2年度の概況

令和元年度末から始まった新型コロナウイルス感染拡大への対策は、今まで経験したことの無いものとなった。日々増え続ける感染者の数に、テレビやネットのニュースはそれしか報道しなくなり、ついには子どもたちが通う学校も一斉休校という形で休みになった。児童養護施設で、感染症対策を考えるとということがどういうことで、大事なことの優先順位が何なのかを思い知らされる一年となった。「不要不急の外出自粛」と言われても、人によって状況が違い優先しなければならない事柄が同じではない。それを一律のルールを作るのか、それとも個別に対応するのかは、わかっているがいざ現実の場面に遭遇すると非常に頭を悩ませる原因となった。児童養護施設で感染が出来れば、クラスターになる危険性が非常に高い。そんな恐怖が先の見えないことに対しての不安とともに私たちの生活を支配した一年だったと感じている。しかし、子どもたちの生活の安心・安全を守るため、恐怖や不安に打ち勝つ方法を見出すことも必要であった。園庭や体育館などの持てる施設をフル活用し、できることが何かを探し、それをするためにはどうしたらよいかを考えた。子どもたちも大人の実践や思いを感じて、外出自粛やマスクの着用、消毒、手洗いなど積極的に協力してくれた。そのような対策を続ける中で、“「ちょっと頑張ればできること」を見極めて、それを続けることの大切さ“に改めて気づかされた。”到達点がどこか“に振り回されるのではなく、”今できること“を続けていくこと。まだまだ先の見えない状況が続いている中で、”できる努力をしっかりと続けていくこと“を肝に命じていく。

令和2年度にもう一つ忘れてはいけないことは、令和元年度から起こっていた事故が発覚したことである。職員による宿直時の不祥事は、児童の生活を脅かし、安心・安全を奪う著しい権利侵害であった。実際児童への影響は非常に大きく、一年たった今でも事故以前の生活が取り戻せていない状況である。法人・学園としては再発防止委員会を立ち上げ、施設全体の見直しも含めて検証、検討を進めてきた。その中で、“わかっていると思っていたことがわかっていなかったこと“、”共有されているはずのことが共有されていなかったこと“が浮き彫りになってきた。そのことが事故を長期化させ、発見を遅らせた要因の一つであると考えられたため、令和3年度に向けて、職員体制を変更し、①主任制度の明確化 ②新しい通告、相談システムの構築 ③ハード面を含む施設運営体制の見直しに取り組むこととなった。特に、①については形式的な職員体制だけでなく、考え方や方針の変更に関わることも少なくないため、法人などとも相談しながら丁寧に進めてきた。②、③についての詳細は後述することとしたい。

さらに、令和2年度は制度の面でも大きな転換期と言える年であった。コロナの影響もあり、会議がほとんどリモートになったことや、学校のオンライン授業が一般化されたことなどを受け、IT関係のインフラ整備が大きく前進した。また、数年来進めてきた国の方針である ①小規模化・地域分散化、 ②高機能化・多機能化などに加え、里親制度の推進、特別区の児童相談所設置などから、施設に求められるものも大きく変わってきている。これらのニーズに的確に、迅速に対応するため、職員の増員も急ピッチで行われており、人材の確保育成が追い付かない状況となっている。

見切り発車の制度も多く、予算の面でも見通しが立たない一年であった。そのような中でも、①小規模化・地域分散化についてはグループホームの新設について検討し、現在候補地を挙げてい

る最中であり、②高機能化・多機能化については育児指導員を導入して、子育て相談や居場所支援を実施するなど、新たな施設の役割を模索してきた。また、人材の確保・育成については、アウトリーチの採用を実施するべく、ホームページやSNSの充実、チャボナビ(児童養護施設の就職支援のポータルサイト)の活用、養成校の先生たちとの絆づくりを進め、実際の採用につなげている。今後は主任を中心とした育成システムやOJTの活性化を図る仕組みの構築に取り組んでいく。

2. 基本方針に関する報告・総括

(1) 「話し合いに基づく重要事項の決定プロセスを確立し、徹底する。」

令和2年度も継続的に話し合いのプロセスを大事にした方針決定を継続した。しかし、事件の調査から、東京都などから指示命令系統の不明確さ、責任の所在のあいまいさを指摘され、再発防止の取り組みとして、令和3年度からの職員体制の変更(主任の役割の明確化等)することにより、新たな話し合いの仕組みづくりを検討する。

(2) 「児童を主体とし、児童のアドボカシーの実現を図る。」

各寮で行う子ども会議や児童会などから意見を吸い上げることに、継続的に取り組んだ。特に子ども会議は各寮、グループホームとも定期的に行うことができるようになり、活発な意見が出るようになった。生実学校の川瀬氏から提案があり、令和3年度はアドボカシー構築のための取り組みを開始する予定である。

(3) 「地域の子育て支援に関するニーズを把握し、それに応える取り組みをする。」

令和2年度は育児指導員を配置し、地域の要支援家庭への居場所支援や子育てサークルなどに参加し、育児相談を受けるなどの取り組みを新たに開始した。コロナで思うような活動ができなかったが、概ね良い評価であった。

(4) 「児童の自立を支援し、安心・安全な生活環境の中で、必要な成長の機会を保障する。」

年度初めから大きな事件への対応に追われてしまい、また、コロナの感染拡大に伴う自粛生活が長期にわたり、児童の安心安全な生活環境を継続して維持することがとても困難な一年であった。事件に伴う被措置児童虐待案件も複数起こってしまい、安全安心が守れたとは言い難い。しかしながら、限られた生活環境の中でも必死に成長しようとする児童の気持ちを受け止め、再発防止とよりよい生活・支援のために最善の努力を尽くしていく。

(5) 「できること、強みを活かした支援の実施」

この点に関して今年度は不可能ともいえるべき状況であった。新型コロナウイルス感染拡大の状況を受け、普段とは全く違う生活を強いられた。それでも限られた方法・環境の中で、それぞれができること、やりたいことを探しながら、実現することを模索した一年であったと考える。この経験を生かして、感染の拡大が収まった暁には、より自由に強みを生かすことができるよう支援していく。

3. 重点課題に関する報告・総括

(1) 「児童の最善の利益を追求し、特にアドボカシーの実現やレジリエンスの獲得を保障する。」

複数の事故が起こったことを振り返り、二度と起こさないことを考えると、権利擁護や児童の最善の利益とは何かについて、改めて見直さなければいけないことが浮き彫りとなった。児童の小さなサインを見逃さず、早期に発見、対応していくことの仕組みづくりに真摯に対応していく。

(2) 「小規模養育型養育事業として、法人型ファミリーホームの定員を充足し、安定的な運営を

図る。」

当初少し時間をかけて、様子を見ながら定員の充足を図っていく方針であったが、昨今の児童虐待増加の傾向や児童の状況(転校の有無、本人の気持ち)などから、予定よりも早期に定員を充足することとなった。ファミリーホームとしてできることと児童のニーズに対応しながら、制度や法人として目指すものを実現していくことは、やってみなければわからない困難が数多くあり、目指すべきホームの姿について未だ模索中である。

- (3) 「昨年度に引き続き、休日や休暇の取り方や超過勤務のあり方について見直す。法律に則った、多様なニーズに対応しながらワークライフバランスの取れた働き方の創出を図る。」

令和2年度は年度当初より職員体制が整わず、事故対応も副因となって年間を通して十分な職員体制が整っていたとは言えない状態であった。加えて、コロナによる自粛生活や膨大な業務量からくる精神的なストレスから休職してしまう職員も複数出て、一時的に職員体制が崩壊してしまう寮もあった。幸い、他寮や職員全員の協力体制が作れたことにより、何とか窮地を切り抜けられたが、その影響は、令和3年度にも持ち越すこととなった。

- (4) 「職員の離職率を下げ、人材の確保育成を図る取り組みを継続して行っていく。」

前述の通り、職員体制については年間を通して脆弱な状態であったと言わざるを得ない。離職については許容範囲内(10%以内)であることから、大きな課題であるとは考えていないが、産休者や病休者の代替え職員の確保や、新設制度への対応による職員の増員にうまく人材確保ができなかった。特に、令和3年度に向けての新卒採用が出遅れてしまい、人数、人材ともうまくいったというには足りない結果となってしまった。そのような状況を受け、後半はアウトリーチ(SNSでの発信やチャボナビの活用、養成校教員への直接の相談、東京以外の養成校へのアプローチ等)の人材確保を進めて、一人を採用することができた。また、多様化する働き方に対応するために、非常勤職員の採用にも積極的に取り組み、3名の職員の採用に至った。今後も様々な状況に合わせて、積極的な採用活動を継続する。

- (5) 「小規模化および地域分散化について、国の方針ならびに東京都の社会的養育推進計画に合わせて、今後の学園としての具体的な進め方を検討する。」

二葉むさしが丘学園でも、令和6年度末までに小規模グループケアのユニット定員を6名にするという国の方針に合わせ、グループホームの新設を検討してきた。現在、候補地を小平市小川町、小平市天神町、その他(ミサワホーム担当者に相談)等で検討している。

- (6) 「一時保護の今までの実践をまとめ、そのあり方や新たな方法について提案する。」

新型コロナウイルス感染拡大の状況により、一時保護については積極的な対応を進めることが困難であった。それでも例年通り延べ利用日数は1726日、入所率は79%であった。事故対応もあり、定員を超えての利用は難しかったが、最初の緊急事態宣言中を除いては、ほぼ定員いっぱいの受け入れが続く状況となった。

4. 児童定員と児童在籍・入退所状況等

- (1) 令和2年度 児童在籍実数(初日在籍)

	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	月平均	在籍率
本園	53	55	54	57	56	54	57	57	58	56	58	57	672	56.0	93.3%
立山	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	72	6.0	100.0%
榛名	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	62	5.2	86.1%

楓	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	72	6.0	100.0%
計	70	72	71	74	73	71	74	74	75	73	76	75	878	73.2	93.8%	

(2) 入所について

令和2年度	幼児	小学生	中学生	高校生等	合計	備考
措置	6	6	3	0	15	
一時保護	3	20	4	3	30	

(3) 児童の入所理由（措置のみ）

入所理由（主訴）	令和2年度				
家庭環境	1	6.7%	里親不調		0.0%
養育困難	2	13.3%	施設不調		0.0%
母の傷病		0.0%	母の家出		0.0%
父の傷病		0.0%	母の就労		0.0%
本児の触法・ぐ犯		0.0%	父の就労		0.0%
本児の発達障害	1	6.7%	親の死亡		0.0%
被虐待	11	73.3%	父母離婚		0.0%
里親不調		0.0%	父母拘留		0.0%
			合計	15	100.0%

(4) 児童の入所理由（一保含）

家庭環境	1	3.3%	本児の触法・ぐ犯		0.0%	母の就労		0.0%
養育困難	2	6.7%	本児の発達障害		0.0%	父の就労		0.0%
母の傷病	2	6.7%	里親不調		0.0%	父母離婚		0.0%
父の傷病		0.0%	里親不調		0.0%	父母拘留		0.0%
被虐待	25	83.3%	施設不調		0.0%	その他		0.0%
母の家出		0.0%	親の死亡		0.0%	合計	30	100.0%

(5) 令和2年4月1日現在 在籍児内訳 定員78名（一保6名含） 在籍53名

	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	大1	就労	計
男	4	3	2	2	1	4	2	0	0	5	0	2	1	1	0	27
女	3	3	0	2	2	4	2	1	2	1	2	1	2	0	1	26
計	7	6	2	4	3	8	4	1	2	6	2	3	3	1	1	53
	13.2%	50.9%						17.0%			18.9%				100.0%	

(6) 退所について

	幼児	小学生	中学生	高校生等	合計	備考

令和2年度	3	4	2	4	13	

(7) 中学卒業後の進路

	全日制高校		定時制高校		専門学校		就職		総数	備考
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合		
令和2年度	7	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	7	

5. 職員配置状況（※入退職者状況があれば、新入職○名、法人内異動○名、退職○名と記載のこと）

	正	非		正	非		正	非
	統括施設長	1			自立支援コーディネーター		1	
施設長	1		自立支援担当職員	1		嘱託医師	1	1
事務主任	1		個別担当職員	1		産業医	1	
事務	2		育児指導員	1		その他		5
栄養士	1		看護師	1				
調理	3	2	心理療法担当職員	1				
家庭支援専門相談員	2		治療指導担当職員	2				
里親支援専門相談員	1		グループホーム支援員	2				

新規入職者 常勤 6名、 非常勤 1名 パート 2名 退職者 4名
法人内異動 1名

6. 運営報告（※会議・委員会等を含む報告）

(1) 職員会議 月二回 合計 23回実施

職員全員が参加し、最終的な報告、確認、決定、を行った。今年度は、職員の増員と新型コロナウイルスの感染拡大の影響で、オンラインでの会議となったため、情報の共有や標準化に課題が残った。

(2) 運営会議 月二回 合計 25回実施

各部署の代表者が参加し、提案とその整理、検討を行った。職員会議同様オンラインでの開催も実施。それに伴って昨年度まで膨大にあった資料をデータ化し、PCを使って資料閲覧しながら会議を実施した。これにより、印刷用紙の削減と初期の業務軽減を達成できた。

- (3) ケース会議 不定期（必要に応じて寮で開き、参加者を募る形式）
各寮が主体となって開催。参加者は必要な職員を各寮が招集する。児童の課題や生活の様子、進路などについての整理と方針決定を行った。
- (4) 各種係・委員会 月2回 概ね 23回実施
9つの係と6つの委員会に分かれ、全職員が参加。それぞれの役割の中で提案とその実施、検討を行った。
- (5) その他の会議
- ・将来像検討委員会 月二回程度 不定期
施設長を中心として、不定期に実施。参加者も自由として、主に中、長期的な施設運営についての意見を抽出した。小規模化、地域分散化への対応としてグループホームの新設とその方法などについて、施設長から職員会議で提案し周知した。
 - ・再発防止委員会 月二回 合計 20回実施
施設長を委員長として、統括施設長並びに外部委員として秋山弁護士に参加していただき、その他主任、運営委員、心理などが参加した。今年度発覚した事件の再発防止策について、課題の抽出から防止策の策定、実施まで委員会の中で進めることとした。令和3年度夏の終結をめどに継続中。

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

8. 行事等の実施報告

令和2年度は新型コロナウイルス感染拡大の影響から、夏期行事や夏祭りなど、ほとんどの行事を縮小あるいは中止せざるを得なかった。10月に希望者全員でヨゼフホームの山中寮に行けたことは良かったと思う。年度末の進路や退所に関わる行事は、来賓不参加ではあったものの、実施できたことは成果であった。

全体での行事の目的や方法について、今までも職員間の議論となってきたところだが、今年は感染対策の影響も大きく、グループホームと本園の児童・職員の交流ができなかった。そのことを踏まえて、委員会などで議論し、横割りの行事の目的を再確認した。

9. 食生活・食育についての取り組み

新型コロナウイルスの感染については、マスクを外す食事場面での感染が最も多いと言われたことから、毎日の食事場面での感染対策も課題となった。鍋などのメニューを控え、できる限り個人ごとの盛り付けにしたり、時間や食卓をパーティションで区切ったりと言った対策を講じたが、初めての緊急事態宣言下では感染の怖さから予防の対策がエスカレートし、児童が自分の居室で「個食」になる場面もあった。しかしながら「個食」がその後の児童の生活や人間関係に与える影響をみんなで考え直し、どうしたらよい関係性を保ち、生活を豊かなものにしながら感染対策ができるか考えた。まだまだ感染対策を緩められる状況ではないが、状況に合わせ、できることが何かを模索しながら考えていく。

従来より食育についての取り組みは、栄養士・調理を中心として継続的に行ってきた。今年度目立った新しい取り組みはないが、今まで取り組んできたことに着実に成果を積み重ね、子どもたちの食生活を健康で豊かなものとするべく努力する。

10. 医療・保健・健康についての取り組み

(1) 感染症対策

今までもノロウイルスやロタウイルス、インフルエンザなどの感染症には、細心の注意を払いながら対策を講じてきたが、今年度は、今まで体験したことの無い新しいウイルスの流行に、さらなる取り組みが必要となった。まったく情報がなく、日々対応が更新される中で、不安やストレスも大きくなり、メンタルケアも重要な要素となった。

看護師が、日々更新される情報をマニュアル化して各部署に周知し、個別の対応には施設長、看護師、産業医が連携して判断と対応に当たった。一年がたった現在では様々な体験と情報が蓄積され、できることも増えてきた。今後もやれることは確実にやりながら、感染の予防と拡大防止に努めていく。

(2) 服薬管理について

令和2年度も服薬の管理については大きな課題となった。今まで様々な方法を検討実施してきたが、どうしても漏れが出てきてしまい、服薬忘れや誤薬などの事故が起こってしまう。個々のケースの分析だけでは、根本的な原因究明ができないため、抜本的な対策が講じられるように考えていきたい。

(3) その他

・その他健康

令和2年度も看護師を中心に予防接種や健康診断は滞りなく実施できた。入所時検診では、アレルギーなど、基礎情報になかったことを知れた。定期的な歯科検診を受けることで、虫歯リスクを下げることができたなど目に見える効果が挙げられた。

・メンタルヘルス

今年もメンタル不調で休暇を取る職員が複数いた。原因はさまざまであるが、その一つとして挙げられることに、個人のキャパシティを超えた業務負担が挙げられる。

令和3年度に向けて、主任制度を本格的に導入することもあり、業務の削減と計画的、効果的な人材育成の仕組みづくりを通して、働き甲斐がありワークライフバランスの取れた職場環境づくりに取り組んでいく

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) ヒヤリハットの取り組み

二葉むさしが丘学園では数年来、ヒヤリハットやリスクマネジメントに注力して取り組んできた。小さな兆候を見逃さず事故や事件を未然に防ぐこと、また起きてしまったとしてもその被害や悪影響を最小限にとどめることが目的であった。

しかしながら、時間が経過することで、職員の入れ替わりが進み、目の前の対応に追われてしまい、その目的が頭でわかっていても実際には拾いきれず、行動できていなかったことが分かった。明確な手順に基づいた仕組みとして、令和3年度はヒヤリハット、リスクマネジメント、事故の集約は主任の役割とし、より迅速な対応を目指す。

(2) 事故対応の取り組み

令和2年度に起こってしまった3件の被措置児童虐待案件は、いずれも児童の権利を損ない、安心安全を脅かす、あってはならないものであった。二度と同じことを起こすことがないよう、法人や他の事業所の協力も仰ぎながら、再発防止策の検討を進めている。特に、兆候を見逃さない仕組みづくり、報告、相談(通告)がしやすい仕組みづくり、として、職員体制の

変更を実施した。また、運営の面での環境整備(夜間警備や見守りカメラ、外部スーパーバイザーの導入)など野検討も進めているところである。また、職員の気持ちに余裕がなく、ギリギリの対応を迫られることも多いことから、効果的な人材育成の仕組みづくりや、業務の見直しや削減などにも取り組んでいくこととした。

(3) 災害対策への取り組み

近年大きな地震や台風、大雨などの災害による被害が甚大なものとなっている。平成 29 年の台風 19 号の時に実際に体験したことを教訓として、台風災害時の BCP の作成に着手した。まだ、粗削りで実際には網羅されていない部分があるかもしれないが、今後も鋭意更新して、イザという時に対応できるものとなるよう努める。

また、地震などそのほかの災害についても BCP の作成を進めていく。

令和 2 年度は、新型コロナウイルスという未知の感染症との闘いに明け暮れた一年となった。目に見えぬ敵との戦いは困難を極めるものであったが、経験してみてもわかったことも多かった。実際に得た情報や経験をもとに、検証・整理し、感染症にも強い施設づくりを目指す。

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) デジタル化、オンライン化

昨年度より、デジタル化を進めることは既定路線であったが、令和 2 年度は新型コロナウイルスの感染対策の一環として加速度的に進んだ。運営会議はもともとペーパーレス化を図るためにデータをデジタル化し共有することになっていたが、感染対策から開催そのものをグループホームなど一部オンライン化することになった。また、年々増え続ける職員が全員集まって対面で会議をすることは、感染リスクとしてはかなり高い状況であることが予測されたため、今年度より職員会議も各部署ごとのオンラインで行うこととした。それに伴って、資料のペーパーレス化なども進み、結果的にはほかのこと(記録や資料)についてもデジタル化オンライン化が進んでいった。

また、子どもたちの生活についても、最初の緊急事態宣言で学校が休校になったこともあり、授業がオンライン化されたところもあった。それに対応するため、児童の WIFI 環境も整備しなければならなくなった。今まで慎重に進めてきたインターネットの利用などについても、“習うより慣れろ”的な発想で進めていかなければならなくなった。

これからもさらに進んでいくであろう、IT 化の波に押し流されないように、しっかりと目的をもって進めていく。

(2) 環境美化

新型コロナウイルスの感染拡大防止対策として、いまだかつてない自粛期間が設定され、一時は学校も一斉休校になるなどの措置が取られた。当初子どもたちからは不平不満が噴出するのではないかと考えていたが、ふたを開けてみるとそれほど文句は多くなかった。しかし、四六時中同じ顔を突き合わせて生活することは、やはり人間関係上の弱さを露呈することになり、小さなトラブルを頻発させることになった。職員もそのトラブルの対応に追われてしまい、心の余裕もなくなって見えない部分が多くなってしまった。環境美化は心の状態を表すと言われるが、そういった意味では、如実にそれを表す場面が何度かあった。トラブルで建物や備品が破損したり、見えないところで物が捨てられていたりなど、気づかず対応できないことがあった。年度の後半は、主婦としての経験のある非常勤の職員を、その対応と気づきを与えることを目的に採用したが、効果はまだあまり得られていない。

(3) 建物修繕

建物については今のところ大きな修繕箇所や、経年による大規模な交換、改修は出てきていない。今後も計画的な修繕・改修ができるように、早めの対応に努める。

13. 保護者支援・家族支援に関する報告

(1) 保護者支援

家庭復帰を促進し、年度末までに復帰を目差した家庭が8家庭。うち2家庭は、平成元年度末に退所し、年度内は停止、解除となった。1家庭はコロナの影響で子どもの在宅時間が増え、停止中の親子関係が安定せず、6月まで措置解除できず見守り期間が長期化した。夏の家庭復帰を目指した家庭は、コロナで外泊が思うように取れず、夏休みに長期外泊し、2学期に措置解除。措置延長し結果引き取りとなった。ほか、4家庭は年度末家庭復帰である。年度末復帰のうち過半数は中学高校に進学のタイミングとなっている。令和3年度家庭復帰を見込んでいた児童1名が、予定より早く、令和2年度2月に家庭復帰となった。

里親家庭委託となり退所した幼児は2名である。1名は特別養子縁組候補児童として乳児院から来ていた児童で、緊急事態宣言で交流がままならない状況であったが、里親委託ができた。もう一例は、実親の面会が条件で養育家庭に委託したケースであるが、児相と里親側を里親支援専門相員、実親との面会交流は家庭支援が行った。

(2) 他機関との連携

児童相談所や家族の所在する市町村と連携し、子どもと家族との関係調整を図り、家族からの相談に応じる体制づくりを行った。家族との関係調整については、定期的かつ必要に応じて児童相談所と家族の状況や入所後の経過について情報を共有し、協議を行い、また、家族の所在する市町村の子ども家庭支援センターなどと協議を行った。

(3) 面会・外泊等の実施

令和2年度は、新型コロナウイルス感染拡大の影響を受け、緊急事態宣言中は一時中止とした面会、外出、一時帰宅などを、子どもと家族の関係づくりのために積極的に行った。特に家庭復帰のめどが立ったケースにおいては、自粛期間中も継続できるよう、屋外での面会や短時間飲食無しの交流などの工夫をした。

家族等との交流の乏しい子どもには、フレンドホーム等での家庭生活を体験させるなど配慮した。

(4) 育児指導と心理治療

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む。状況や必要に応じて、心理治療の場面に保護者も参加してもらった。それが家庭復帰につながったケースも出てきた。

子どもと保護者の安定した関係に配慮し、保護者の養育力の向上に資するよう、担当並びに育児指導員や家庭支援専門相談員などが、適切な相談・支援を行った。親子生活訓練室や学園心理の活用など、子どもと保護者との関係回復に向けた援助を行った。

(5) 第三者評価について

「施設で実施する第三者評価について、可能な場合保護者にも参加してもらおう。保護者の評価内容については、評価機関と協議の上作成する。」という方針を立てたが、諸事情により、実現できなかった。

(6) 支援が必要な保護者の対応について

入所時や事故などの際に対応の難しい保護者が増えてきている。児童の入所の承諾が得られなかったために、児童の生活に不必要な制限がかかってしまったり、事故の報告の時、執拗な事実確認と当事者からの謝罪を求められ、それが対応できない場合など毎日長時間の電話対応になることもあるが、担当職員や家庭支援専門相談員などを中心に丁寧な説明を続け、理解を得られるように努めた。

14. 自立支援・アフターケアに関する取り組み報告

(1) 概況

「コロナ禍」も影響し令和2年度は昨年以上にアフターケアにかかりっきりの1年であった。仕事を失ってしまったことによる生活困窮やメンタル不調からの自殺未遂、オンライン授業についていけず、大学退学といった緊急性・重篤性の高いケースに対応することが多かった。アフターケアはアウトリーチでの対応になることが多いため、一人あたりにとられる時間や労力が大きく、かなり振り回された。また、そこでの1番の困難は退所者との連絡のつきづらさにあったように思われる。どうしても関わりの多くが手続き・説明・催促といったものに偏りがちになる中で、私たち施設職員の存在が支えではなくプレッシャーになってしまっているのではないかという反省が大いにある。

(1) 心理的サポート

上記のような状況から、心理的なサポートが必要なケースも多かった。そういった場合は、心理治療担当職員がオンラインなどを駆使して対応に当たった。時には通院の付き添いなど、アウトリーチで対応することもあった。今後もこのようなケースは増えていくことが予想され、どこまで対応できるかが課題となっている。

15. 専門職の関わり報告（※保育士、指導員も専門職であるが、その他の専門職や外部のスーパーバイザー等の関わりについて記載すること）

(1) 看護師

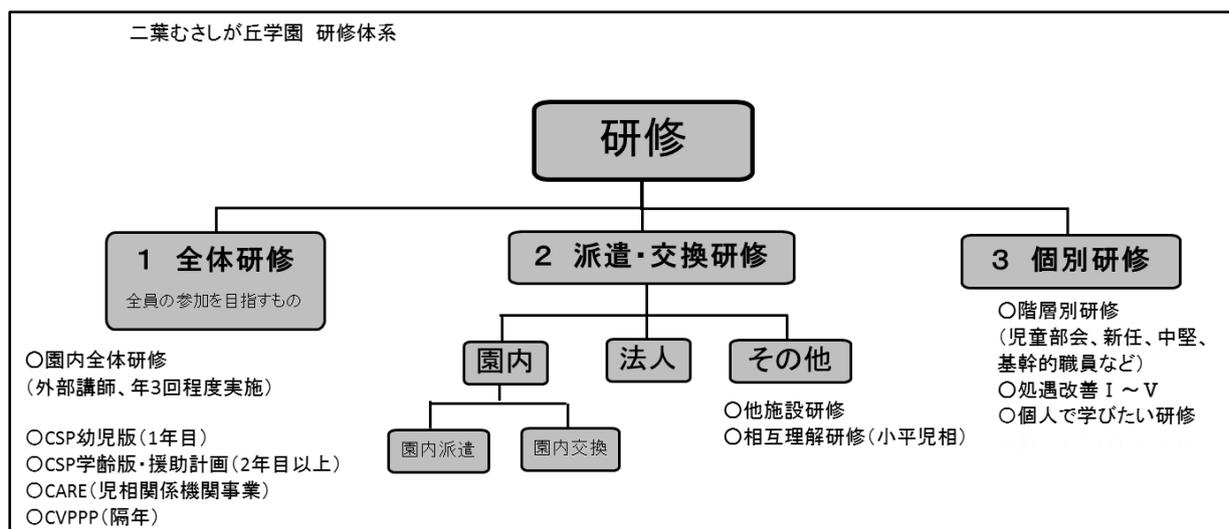
16. 職員育成・研修等の報告（※職員の力量評価制度や個別育成計画なども含む）

令和2年度序盤は新型コロナウイルス感染の拡大という社会情勢もあり、係での話し合いも中止という中で、活動自体も先行き不透明という状況であった。園内研修のテーマについては、会議ファシリテーション、実施を義務づけられているハラスメント防止について、加えて学園内で発生した職員と児童の性的事故をふまえ再発防止委員会と連携し、職員のモラル等を再確認するなど、再発防止することを目的とした研修を実施した。法人内、園外派遣研修については新型コロナ流行に伴い、係で検討をしたが実施は見送ることとした。園内交換研修については、特定の寮の中で職員の勤務が難しい状況となり、園内交換研修を実施することで1か月勤務を調整するという方法で実施するに至った。個別研修については、階層別研修、処遇改善研修、その他の研修が新型コロナの影響で実施中止となるケースが多く、例年よりもかなり少ない参加数となった。

令和3年度についても新型コロナの状況が学園における研修体系にも大きく影響があることが予測される為、オンライン実施も含めてその都度検討していく必要がある。

(2) 園内全体研修

コロナの件で実施回数は3回から2回と変更があったが、職員による不適切な事故再発防止の



観点から第2回目の研修に「不適切な対応をなくすために」を急遽実施。元養護施設職員で、現在大学の教授かつ、当施設の第三者委員でもある中山正雄氏に依頼。実施後評価は非常に高かった。結果として、年3回の研修を実施した。

第1回目の研修では、今年度ハラスメント委員が設置されたことから、ハラスメントに関する基礎知識を得た。アンケートの結果からこの研修は継続して行い、次は事例を扱って欲しい、基礎の次の段階の内容を扱って欲しいと要望が出ている。

第3回目は会議ファシリテーション研修を実施。この研修も評価が非常に高く、来年度実施の要望が出ている。

真冬の中体育館での実施、部分的なオンラインでの実施、完全なオンラインでの実施の形態をとった。オンラインでも高評価が得られた。

日程	研修名・講師	評価点	印象に残ったキーワード(抜粋)
第1回 12月2日	「ハラスメントの基本理解」 講師：小原俊治氏		講師独自のアンケートを実施の為無し
第2回 12月2日	「不適切な対応をなくすために」 講師：中山正雄氏	平均 4.58	権利を行使すること、自分らしさ、気付き、想いを伝える仕事、子どもの理解、動物的行動、怒りエネルギー、守り合う、プライド、責任を伴う、自己責任、性的問題、他人と比較、人間的行動、転移、構造上の宿題、不適切、孤立、ネットワーク
日程	研修名・講師	評価点	印象に残ったキーワード(抜粋)
第3回 2月2日	「会議ファシリテーション～効果的な話し合いの方法」 講師：永久理恵氏	平均 4.56	ファシリテーション、We、守り合う、サイドワーカー、発散と収束(発散から収束)、チーム、同じメガネをかける、表層と深層、討議、TODO、要点、理解、PDCA、PREP法、受け止める、チームの心理的安全性 他

(2) 園内派遣・交換研修

令和元年度末に研修希望を取っていたが新型コロナウイルスの影響により実施を見合わせていた。その後10月に再度アンケートを取り、希望者は該当寮と調整のうえ実施という形を取った。12月には1寮職員より担当寮と少し距離を取り他寮をみたいと希望があった事を受け、アンケートの回答で1寮を希望している職員との交換研修を実施した。当該職員からは「とても良い経験となった。普段気づけなかったことに対して、気づくことができた。」と高評価であり、今後も計画的に実施していく必要性を感じた。

17. 職員の働き方の改善への取組み報告

職員のメンタルヘルス対策、職員の定着策への取組み、産休や育休への取組み、休暇保障等も含めて記載すること。

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

今年度も「みんなのポスト」に関する説明、苦情申し出に対する迅速な対応、第三者委員との連携強化を方針として挙げて取り組んできた。また事業所におけるハラスメント防止対策の義務化に対応するため、法人規定に基づくハラスメント防止担当者も兼ねることとなった。担当となったメンバーが委員2年目1名と1年目2名といった状況の中、業務増に戸惑いつつ、手探りでの対応となった。

(1) みんなのポストの説明

小学生以上の昨年度途中入所児、今年度新入所児、新小1について6/26に紙芝居を用いてのみんなのポスト説明会を実施した。(参加できなかった児童については個別で説明を行った)。今年度は説明会の後に新入所児を中心にみんなのポストの利用が立て続いたため、内容は別としても、気軽に利用をしてくれたことはよかったと考える

(2) 苦情申し出状況(令和3年2月18日時点)

平成31 / 令和元年度苦情内訳		令和2年度苦情内訳	
自分自身に関するもの	0	自分自身に関するもの	1
他児に関するもの	23	他児に関するもの	19
職員に関するもの	12	職員に関するもの	9
設備に関するもの	1	設備に関するもの	0
食事に関するもの	1	食事に関するもの	0
その他	7	その他	5
計	44	計	34

今年度前半は例年以上に苦情申し出が多かったものの、1年終わってみると昨年よりも件数としては少なかった。また今年(コロナ禍)の特徴としては、「特別定額給付金について」や「死にたい」といったような自身の悩みがあったこと、また入った苦情に対して聞き取りの際に「もう別にいい」「大丈夫」と言って、詳しい話が聞けないケースが多かったこと等が目立ち課題となった。さらに年少児が多い室において、年長児があまり職員に相談が出来ない状況があるようにも感じられた。

(3) 第三者委員との連携について

今年度も昨年度と変わらず秋山俊氏、鏑木美知子氏、中山正雄氏の3名の第三者委員と連携し、5/27、10/14、12/16、2/17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開いた。委員会では、初めに園全体の状況を説明した上で苦情を1件ずつご確認いただき、対応をご説明して助言を戴いた。

今年度はコロナ感染防止の観点から、例年のように、委員の方に子どもたちと食事を共にしていただきながら様子を直に見て戴くことができなかった。委員の方から、「子どもたちからの直接の連絡が来なくなった（以前は度々あったのだが）」と指摘があったが、子どもたちが直接委員の方たちに会う機会がなかったこともその理由の一つではないかと考えられる。なお、東京都から、元職員による一時保護児童への虐待が昨年度苦情として取り上げられていたにも関わらず、その時の対応が適切（充分）でなく「苦情受付委員会が全く機能していない」との指摘を受けた。都から指摘を受けた件については、苦情が出された日が委員会当日であり、その件についての報告や話し合いをするタイミングが4カ月後の委員会になってしまったという反省も挙げられた。そのため、年度当初は4カ月に一度の頻度だった第三者委員会を10月からは2ヶ月に1度の頻度に増やして対応することとした。

(4) ハラスメント防止担当者としての取り組み

労働施策総合推進法の改正によって職場でのハラスメント防止対策が今年度より義務化されたことに伴い、苦情受付委員が「ハラスメント防止担当者」を担い職場でのハラスメント相談窓口として対応することとなった。具体的な対応については法人の就業規則ならびにハラスメント等職員の苦情解決実施要綱に基づいておこなわれる。

ハラスメントのない職場全体の環境づくり達成のためにも、苦情受付委員だけでなく、施設長ならびに研修係や衛生委員会等、必要部署と連携しながら環境づくりに繋がる対応を続けていく。

19. ボランティア・実習生等の受け入れの取り組み状況

(1) 幼児ボランティア

令和2年度はそのほとんどの期間が新型コロナウイルス感染拡大による対策実施期間となり、ボランティアの実施については中止せざるを得なかった。火曜日会議時の幼児対応については、非常勤の職員とフリーなどで対応した。

(2) 学習ボランティア

学習ボランティアについても同様の状況であった。中には活動したいという申し出のあったボランティアもいたが、学園の方針としてお断りした。ただし、受験生については、直接進路に関わる重要案件であると判断し、感染対策を十分に行ったうえで実施することにした。

(3) 家事支援

家事支援のボランティアについては、ボランティア側からの要望もあり、中止とした。活動は行わないが、暑中見舞いと新年の挨拶で、職員（簡単な児童状況）と児童よりお手紙を送付し、関係継続を図った。

後半、業務が回らない部分については、非常勤職員を採用して配置した。

(4) 実習生

令和2年度は25校39名の実習生を受け入れ予定していたが、新型コロナウイルス感染拡大による影響で実際に実習を行うことが出来たのは11校19名（保育18名、社福1名）であ

った。新年度開始当初から緊急事態宣言発令に伴い養成校とも相談を重ね、7校13名（うち社福1名）の養成校から実習中止の連絡を受けている。2度目の緊急事態宣言発令・延長に伴っては4校5名の養成校に対して実習中止とした。また、実習を開始することが出来ても職員や児童のPCR検査の実施や発熱による隔離対応もあり一時中断や配属寮の変更など急な変更も多かった。自立援助ホームトリノスへの見学や調理体験も感染予防対策として今年度は行うことが出来ていない。

養成校によっては実習先を平等に確保できないことから中止せざるを得ないが、少しでも施設について知る機会を提供してほしいとの依頼を受け、動画視聴や児童と触れ合わない範囲での施設見学にて対応を行っている。新型コロナウイルス感染対策として寮内を直接見ることが難しくその代わりとして生活の様子を動画で撮り資料として用意したが準備が甘く、養成校のイメージする内容とズレが生じてしまっていた。今後のことも視野に入れ動画の内容に関して改善を図っていく。

他にも本来の実習日数には満たないが、短い期間でも現場で実習を行わせてほしいとの依頼もあり、急遽12月に6日間の実習を3名受けている。短期間ではあったが実習終了後に3名中2名からボランティア希望が出ており、実際に現場で実習することの重要性がうかがわれる。令和3年度は25校39名の実習生を受け入れ予定であり、今年度に引き続き臨機応変に対応していく。

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

21. 広報活動

・令和2年度は法人を中心としたホームページの統一化が進み、二葉むさしが丘学園のホームページも新しくなった。ブログやフェイスブックなどを使った情報発信は今まで通り継続しながら、新たにInstagramを追加し、さらなる強化を図った。ブログとSNSで掲載する内容をすみ分ける方向にシフトチェンジした。HP内に各SNSに移動できるリンクを常設し、それぞれのネット広報ページ間の行き来がしやすい仕様にした。

※Twitter フォロワー数 258 名（前年度+45）、Facebook フォロワー数 215 名（前年度+73）、Instagram フォロワー数 57 名（今年度から）

・施設長や職員が大学の授業の講師や原稿などの依頼を受け、社会的養護や児童養護施設についての理解を深めてもらうことに積極的に取り組んだ。

職員名	研修名	日付
菅原淳史	東京経済大学特別授業「多様性社会における心理支援を学ぶ」	2020/8/20
	東京福祉専門学校 社会福祉士一般養成科「社会的養護の子どもたち～児童養護施設で生活する子どもたち～」	2020/9/30
鈴木章浩	NPO法人ブリッジフォースマイル「社会的養護児童の奨学金制度」	2020/5/10
	宇都宮大学大学院「自立支援 co. としての取り組み」「児童養護施設と学校との連携」～こんな先生は、やりやすい こんな先生は、やりにくい～	2020/11/28
	B4S 事務局矢森さんより（「そだちの樹」安孫子さんより）依頼「奨学金の話」情報収集方法、申請のポイント、最近の動向について	2021/2/12
竹村雅裕	立憲民主党議員自主学習会「社会的養護における障がい福祉サービス利用に際しての課題について」	2020/9/19

	こだいら市民プラザ「困難を抱える子ども・若者に何ができるのかー児童養護施設での関わりを通して伝えたいことー」	2020/12/6
田中大介	児童部会給食研究会「現認訓練」	2021/2/17
高橋和子	白梅学園大学「授業にて施設紹介」	2020/9/4

22. 福祉サービス第三者評価の受審と結果報告

令和2年度も例年通り福祉サービス第三者評価を受診。結果については以下の通りであった。

*特に良いと思う点

- ・フラットな組織体制の限界や課題を見据えて、理解をすり合わせながら組織改革を一步ずつ軌道に乗せている。
- ・児童養護施設の専門性を活かし、限られた製菓の中でも、子ども一人ひとりを大切にする一時保護に挑戦している。
- ・養護の専門性と多様な働き方を活かすべく、地域の福祉ニーズに応える具体的取り組みを組織的に行っている。

*さらなる改善が望まれる点

- ・蓄積しているヒヤリハット情報の解析を進め、支援現場へのフィードバックを迅速に行うことで、事故予防の制度を高めたい。
- ・子ども一人ひとりがそれぞれに¥の自立に向けた課題に取り組み、主体的に将来へ向けた生活を積み重ねることができ支援の検討が求められる。
- ・各部署間で、子ども会議の目的のすり合わせを行い、話し合いの文化が継承されるよう取り組みをさらに高めていきたい。

23. 中長期計画の取り組み状況

- ① 「東京都の社会的養育推進計画にあわせた、新たな施設のあり方の研究とその実践。」
→現在令和6年度に向けて、新規グループホーム2棟の開設に向けた検討中。
- ② 「ファミリーホームを開設し、ならびにその安定的な運営。」
→令和元年度開設。課題はあるものの定員も充足し、運営も少しずつ軌道に乗ってきた。
- ③ 「職員の多様な生活様式の状況に合わせた働き方改革、長く働き続けられる職場づくり」
→育休明け職員が、ここ数年100%の復帰率。多様な働き方の確立を目指していく。
- ④ 「新たな人材育成の考え方および職員組織の構築。」
→主任制度を明確にした新体制に令和3年度から取り組んでいる。
- ⑤ 「地域貢献ならびにそれに基づく新規事業の検討。」
→令和2年度は、要支援家庭の居場所支援、育児指導員の配置に伴う子育て相談の実施を開始。さらに地域の業種を超えた福祉施設間の協力を図っていく。
- ⑥ 「生活支援のあり方の見直し。」
→基本的な生活の在り方を見直し、そこから派生するOJTの強化を図る。実際に子育てや家族の生活を支えた経験を持つ育休明けの職員やパートを各寮に配置し、見て学ぶOJTの機会を増やした。

二葉むさしが丘学園「一時保護委託」事業 事業報告

1. はじめに

今年度の初めに寮内で事故があり、6月より被害の入所児童の生活場所を一時保護事業である浅間室におくこととなった。一時保護室では、慣れない場所での生活により不安定になる児童も多く、身体的且つ精神的な安心・安全のために工夫して環境整備を行う必要があった。そのため、一時保護児童の受け入れを、ある程度身の回りの事や緊急時に避難を自主的に行える小学生以上に設定して受け入れを行った。事故の被害児童が生活の不安や不満から大きく崩れた際にも、一時保護児童に低年齢児が居なかったことや職員の指示に従って行動できる児童だったこともあり、周囲の児童に被害が及ぶようなことは無かった。しかし、被害児が物を投げたり、大声でわめいたり等の場面を目撃している児童もいるため、保護前の生活を想起して不安定になる児童がいることが予想された。そのため、担当の福祉司や心理司と連携して、一時保護児童の心のケアも十分に行えるように協力を得ながら対応してきた。その結果、不安な気持ちを1人1人丁寧に扱うことができた。

今年度、安定した一時保護室の運営を行うために、受け入れ時の基準を設けている。

①性的虐待のケースは1名までにして多人数にならないようにする。

②2歳児は、1名までにする。

③中学生以上の異性のケースが一緒にならないようにする。

その他にも、食物アレルギーや服薬の有無、特徴やこだわりなどの情報を聞ける範囲で聞き、早い段階で検討して保護までスムーズに行えるようにチームで連携した。受け入れ条件の設定、確認事項の明確化により、保護の依頼が来た際に、その場にいる職員で話し合い、円滑に保護を行えるようになった。今後も寮職員みんなで協力してより良い一時保護室の運営を行っていきたい。

生活面では、8月に中学2年女児の発熱があり、数日間下がらなかった為、嘱託医に相談しPCR検査を受けることになった。児童は、陰性だったため熱が下がった時点で、隔離を解除した。その他の児童で大きな病気や怪我をした児童はいなかった。

新型コロナウイルスの感染が拡大していたこともあり、4月～7月までは園庭での遊びを制限して、工作やパズルやDVDなど室内での遊びを多く提供した。緊急事態宣言が解除された後は、おやつ買いや外園外に遊びに行くことが出来るようになった。そのため、夏休みにはバーベキューをしたり、近くの畑でブルーベリー狩りの体験をさせてもらったり、冬には、ハロインパーティーやクリスマス会などを実施した。季節の行事や企画したイベントは、初めて体験した児童も多くとても喜んでいて印象で、楽しく過ごすことが出来た。

来年度も、『安心・安全』を目標にしながら、出来る範囲で様々な体験を一時保護児童に提供できるように、考えて取り組んでいきたい。

2. 子どもの権利擁護

今年度は元職員による一時保護児童への不適切対応もあり、一時保護児童からのSOSの早期発見、くみ上げが課題となった。来年度はSOSをくみ上げる仕組みづくりや対応についても見直しを丁寧に行い、改善を行っていく。

3. 子どもの特性に応じた適切な援助

一時保護した児童の多くは、日常生活に必要なルーティンが身につけていない為、基本的な日課（手を洗う・身体を上手に洗う・歯磨きをする。パジャマを着て決められた時間に寝る・挨拶をする）をしっかりと行えるように支援してきた。また、小学生以上には、皿洗いや洗濯や掃除など身の回りのルーティンも身につけられるように対応した。保護されて初めて経験した児童も多くいたが、毎日日課を習慣づけることで職員が声掛けを行わなくとも進んで行えるようになった。

服薬については、チェック表を作成して毎日チェックすることで忘れずに服薬させるように努めた。

保護児童の退所後の生活に合わせた支援を行う為に、アセスメントシートを利用していくことを決めた。しかし、なかなかうまく定着させることが出来ず、寮会議で一人ひとりの支援の方向性を話し合いながら運営した。今後は従来のアセスメントシートを見直し、より専門的且つ計画的な支援を取り入れていきたい。

4. 学習援助・教育への配慮

今年度、保護中に学校へ通学するケースは無かった。高校生の中には、児童相談所の送迎のもと学校へ定期試験を受けに行く児童がいた。今後も通学に関しては、児童相談所と連携しながら行っていきたい。

学習面では、ほとんどの児童が学習の遅れがあった為、それぞれの児童にあった学習教材を提供して取り組ませた。保護された当初は、やる気が起きず教材を破ったり隠したりしていた児童もいたが、学習が定着してくると、自ら分からないところは職員に聞くことが出来てきたり、高齢児に教えてもらいながら学習を取り組みことが出来てきた。出来る問題が増えることで、「これ前にやったからわかる。」「これ、得意なところだ。」とやる気も起き、学ぶ楽しみにもつなげることが出来たと感じる。

今年度は、コロナウイルスの影響で外部の学習ボランティアを利用することが出来ず、職員が学習指導を行った。来年度は、出来る範囲で外部の支援も利用しながら学習支援をしていきたい。

5. 安全で快適な生活

保護児童は、低年齢児以外は基本的に個室を利用して生活をしてきた。プライベートが確保される分、子どもたちだけでは整理整頓が難しいことも多く、居室に物が散乱してしまうことも多々見られた。毎朝の掃除の際や遊びに行く前のタイミングなど、一緒に片付けを行い、自分たちの生活空間を過ごしやすく、清潔に保てるように支援を行った。

また、気持ちに余裕がなくなった時などには、自室でクールダウンしたり、職員と話しをしたりと安心安全できる空間を保障することが出来ていたように感じる。

コロナウイルスが落ち着いた後は、おやつ買いや近くの公園や図書館にいったりした。学園内でも、バーベキューやハロウィンパーティーやクリスマス会などのイベントを子どもたちと一緒に考え楽しく行うことが出来た。誕生日の子どもには、食べたいケーキを職員が手作りしてみんなでお祝いすることした。一時保護の生活の中で出来る範囲で今後も色々な経験をさせていきたい。

前年度に、倉庫の中にあった書類を児童が見てしまった事故があり、その後は倉庫内の掃除を徹底して行った。使う玩具を出し入れしやすくしたり、勉強の教材を教科ごとに並べたり、洋服もいらぬものを処分し、整理整頓を徹底した。公務室内の余暇道具も分別してそれぞれの棚に

しまうことで必要な時にすぐに提供できるようにした。今後も整理整頓の徹底を行っていきたい。

6. 施設運営

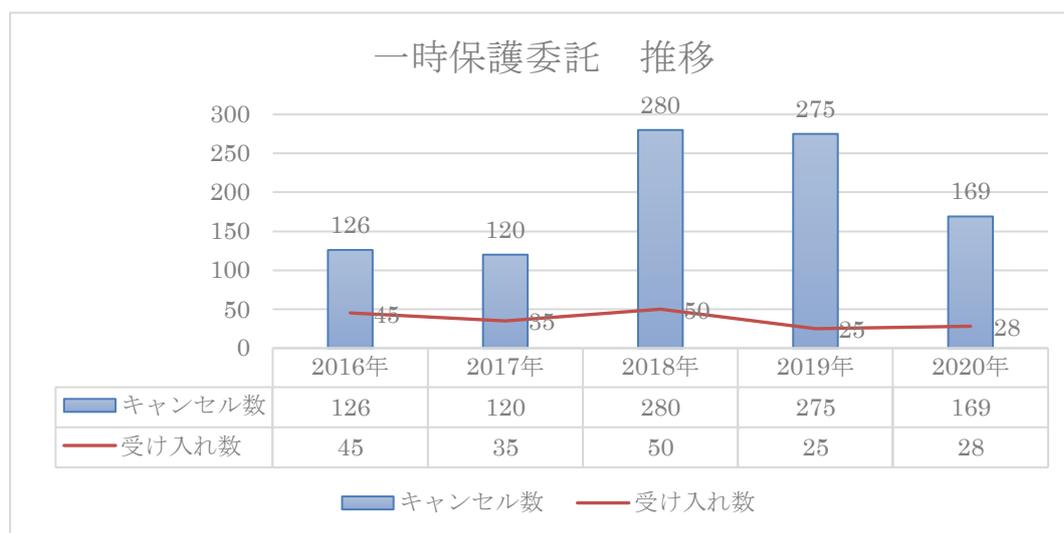
一時保護担当職員が保護児童の様子をしっかりと把握し、寮の職員全体で情報を共有することで、日ごろの日常の支援の充実と児童相談所との情報交換を密に行うことが出来たと感じる。

受け入れについては、一時保護の運営にあたっての児童構成上の決まりを考えそれに基づき入所検討をおこなった。それにより、一時保護担当の職員がいなくても寮内ですぐに検討して連絡が出来るようになった。

今年度は、コロナウイルスの影響で、研修や協議への参加ができなかった。来年度は取り組んできた。

7. 受け入れ状況

*2020年度は1月末現在の集計



二葉むさしが丘学園 ファミリーホームしろやま 事業報告

1. 概況 ～二葉らしい家庭養護を確立させるには～

令和2年度は、高1女兒がグループホームから移寮してきて、定員6名での運営となった。また、新型コロナウイルスの感染予防のため思うように登校できず、ホームの行事や家族交流、友人との外出にも行けずに児童のフラストレーションをどう発散させるかということと、ホーム児童と職員が感染せずに安全に過ごせるかという2つの事柄の課題と向き合う1年でもあった。感染予防のため外出自粛が続く中、外泊交流からそのまま帰室せず一時行方不明となった児童が出た。その後、生活場所について児童相談所と協議を行い、7月に措置変更となった。8月には新入所として小5女兒が新しく委託となった。また、3月には高校受験が終了した児童と職員夫婦との関係性が保てなくなったことで、何度も担当福祉司と協議を重ねた結果、本園への措置変更の方向で進めていくことが決まった。

1年間に2人が措置変更となる結果とともに、職員夫妻への苦情が児童からの聞き取りの中で表出することがあった。ファミリーホームは主たる養育者夫妻の運営で、異動が頻繁に行われず継続的な支援ができることが利点だが、その一方で主たる養育者夫妻と関係性が保てなくなることで児童の措置変更にまでいたってしまうことが欠点でもあると痛感する出来事であった。運営スタイルが利点にも欠点にもなることを自覚した上で、児童からの気持ちや意見の聞き取りをどのように行い、その意見にどのように答えていくかも新たな課題である。

2. 養育の基本方針、目標

(1) 目標

2年目ということもあり、目標通り実施できていない部分がほとんどであった1年でもあった。そんな中でもファミリーホームならではの支援を行えた部分もあった。

新年度は少しでも2年目に築けた関係性を3年目にも継続できるようにし、感染状況などの社会情勢も考慮しつつ、みんなで何か1つのことをする機会をもっと増やしていけるようにする。

(2) 管理運営

運営形態は、変わらず二葉むさしが丘学園の傘下として、学園運営ルールに則り運営していく。運営会議、職員会議に参加し、相談・連携しながら安定した運営をできるよう努めてきた。新年度は、第2種事業のため、学園事務と連携し、会計含めて予算管理をできるよう引継ぎをしていく。

(3) 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。

今年度も子どもの支援方法を決める際、夫婦で考えたことをホーム会議に出し、しろやま全体で考え、運営会議に出していった。支援方法がなかなか決められない事柄については、五月女Drに相談をして、アドバイスを頂いた。GH支援員にも毎回、ホーム会議に入ってもらったことで、様々な意見から物事を考え、話し合うことができた。

自立支援コーディネーターには、高校生の自立面談や、自立についてのアドバイスを頂き、支援に活かしてきた。高1女兒のアルバイトについても、児が将来介護の仕事に興味があることから、介護施設を紹介して頂き、採用してもらうことができた。入所に関しては、FSWと連携して、こちらが入所させたい児童の条件を伝え、本園に依頼が来たケースで条件に見合うケースがあれば

情報を頂き、こちらから児童相談所に連絡を取った。来年度も FSW と連携して、ファミリーホームに合う児童を委託する。

実子と委託児との関係性の中で今までは、実子と食事の空間を別々にしていたが、夏に新入所で小学生の児童が入ったことで、実子との距離が近づいた。そのため、夕食は全体で食べることを増やし、意識的に家族感を出せるようにした。3月後半には、皆で旅行も実施でき、全体行事を行ったことで一体感を作ることができた。

二葉南元保育園 事業報告

1. 令和2年度の概況

令和2年度は、新型コロナウイルス感染症に対する対応や感染予防により行事や保育の見直し等検討することが多くその都度職員会議にて情報共有を図りながら対応してきた年となった。第一次緊急事態宣言発令時は、東京都内各自治体の対応が休園になった自治体と登園自粛依頼の自治体に分かれた。

新宿区は、登園自粛となり4月6日～5月6日その後5月31日まで登園自粛が継続された。保育料の減額保障の提示もあり、70%以上の家庭に協力してもらえた。6月からは感染予防のため登園自粛することを意思表示した家庭には、9月まで減額処置されたが6月以降の協力は少なく、通常保育に戻っていった。

2か月間は延長保育、一時保育のスポット利用も自粛対象になり11時間開所が基本となった。保護者が保育室になるべく入らない方法を検討し1Fの部屋を使用して保育に当たった。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・新年度準備日にし、非常勤職員も同じ対応とした。緊急事態宣言解除後は通常保育に戻ってきたが、感染予防を第一に考え保育にあたってきている。今年度も継続した取り組みになる。

保護者の環境にも変化が見られ、在宅ワークの方も増えたため登園時間を緩やかにするなど新たなルール作りを行いながら要望も受け入れてきた。(11時までの登園等)

職員体制は、育児休暇取得していた職員が時短取得や非常勤職員に勤務体系を変えたりしながら2名が復帰できたことは職員体制の安定につながった。しかし、職員は日々感染症予防に神経を注ぐ一年となり体調を崩したり、退職希望者が多くなったりした年だった。ストレスチェックや法人で行ったメンタルヘルスアンケートでも職員間のストレスや要望が通らないことへのストレス等出された。臨床心理士にも職員対応の時間を多く割いてもらいアドバイスをもらうようにした。職員面談には主任と園長2人で対応し職員の気持ちに寄り添えるよう努めてきたが、職員集団づくりが課題となった。

新年度に向けて転園児が増えたことも加わり欠員が多くなってきたため一時保育室や0歳児の定員割れが課題になっている。各自治体や地域の状況を把握していく必要があるのが現状である。各項目の総括は、以下に記述する。

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、すべての子どもの健康と生きる力を育てます

保育理念を会議時には読み合わせを行い基本にしてきた。

3. 重点課題

(1) 保育内容の充実

日常保育の見直しが必要になった年だった。毎日園外保育を取り入れていたが、秋までは園内での活動が主になった。10月以降は園外保育も行うようにした。室内遊びの充実を図るべく、クラスごとに室内環境を見直したり、自宅研修中に遊具作りをしたりし役立てられた。

七夕のつどいや敬老集会など保護者の参加が多くなる行事は中止にし、日常保育の中で取り組

んだ。運動会は中学校を借りることができず中止にし、クリスマス祝会は年長クラスのみ1名の参加にし、同時配信を行い地方の祖父母も観劇できて大変喜んでいただとの感想があった。新しい試みだったが今後も検討していきたいと感じた。卒園式は1家庭2名参加で開催できた。平日開催にしたが、全園児と職員が各部屋から送り出しができたことで一体感がうまれえていた。

(2) 保護者への支援

4月からの新入园児は、すぐに緊急事態宣言に入り、慣らし保育も始められなかったため、保護者の不安も大きかったと感じる。園から文書や一斉メール配信、電話連絡を密に取りながら、保護者の相談に応じてきた。年間通してクラス懇談会は開催しなかったが、園の様子を紙面やクラスの様子を動画配信し保護者に伝えられたことで保護者からはもっと配信してほしいとの要望も上がるほど好評だった。年長児クラスは卒園に向けて保護者からの要望もあり、意見交換会を開催し園の考えも理解してもらうよう配慮した。

(3) 地域の子育て支援事業

今年度計画していた小中学生の体験は学校からの中止依頼がありできなかった。

保育専門学校等の実習依頼も1名のみ実習を行い、看護学生は3回に分けて実習した。他の予定していた保育実習は延期や中止になった。

専用型一時保育室も自粛となり、定期保育も協力のため休むことが多く見られた。その後も定期利用申し込み者が減り年間通して7枠は埋まらなかった。又、リフレッシュのための一時保育利用者も利用者が少ない時期があった。

保育園体験や園見学、出産前の育児相談も9月までは電話での対応とし10月から短時間の説明で園見学も受け入れた。短時間でも園内を見られたことで安心される方が多くいた。

4月入园児の中で見学に来られた方が多くを占めていた。

(4) 次世代を担う職員育成

職員それぞれの経験年数に応じた課題を明確にしなが、体制を組んできたが、3月末で退職を選択した職員が4名いたことは課題の残る一年になった。逆に若い職員同士がお互い補いながらクラス運営をしたり、自分の意見を出し合えたりという環境づくりをしているクラスの姿もあり今後につなげていきたい。

役職に応じたキャリアアップ研修の受講は1名のみだった。申し込んだ研修の未実施が多かったことと何回かキャンセルになりその後の日程があわず受講できなかった。最後にオンライン研修が可能になり受けられたのが唯一だった。受講している職員が少ない為、今年度は積極的に受講を勧めていきたい。

(5) 運営の組織化

主任の1人体制を乳児・幼児・フリーリーダーが補う体制をとったが、令和2年度は新型コロナウイルス感染症対策について意見交換が必要な年だったため運営会議より全体会議を主にした。時間はかかったが一つひとつ課題を出し合い、討議したり、文書審議をしたりしながら取りまとめて園の方針づくりをしてきた。

主任の事務量が多くなっていることが今後の課題。

事務職員の正規職員化に向けて保育士兼任の位置づけで対応してきたが、事務職員の仕事内容から再度見直しを図ることとした。今後事務職員の役割が多岐に亘ることも考慮し専任していきたい。

(6) 緊急災害発生の備え及び危機管理の対応

緊急時の対応や危機管理対策（防災用品等）に関しては点検や備品の補充をおこなう。感染予防のための備蓄に関して新宿区は、国の制度を活用し新型コロナウイルス感染症対策に係る経費として令和2年度保育対策総合支援事業費補助金（令和1年度と合わせて50万）令和2年度緊急包括支援補助金（50万）が提示され、感染予防に必要な非接触体温計や加湿器、空気清浄機、アルコール消毒薬等も十分補充することができた。新宿区からマスク、消毒液、PC手袋など現物支給が多くあった。

毎月の避難訓練は、時間帯を変更しながら実施した。乳児院・法人本部との合同訓練はできなかったが新たに感染症が発症した場合の連携について確認しあう機会が持てたのはよかった。今後も地震発生だけでなく、大型台風、交通機関の計画運休、新型感染症などに対して三者で連携をとっていくことを確認しあえた。

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

(1) 入所状況

		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	標準	12	12	12	12	12	12	14	14	14	14	14	14	156
	短時間	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	6
1歳児	標準	16	16	16	16	15	16	16	16	16	16	16	16	191
	短時間	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
2歳児	標準	17	17	17	16	16	15	16	16	16	15	13	12	186
	短時間	1	1	1	2	2	3	2	2	2	3	5	6	30
3歳児	標準	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	240
	短時間													0
4歳児	標準	18	18	19	19	18	18	19	19	18	18	18	18	220
	短時間	1	1	1	1	1	1							6
5歳児	標準	18	17	17	17	17	17	17	16	16	16	16	16	200
	短時間	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
標準計		101	100	101	100	98	98	102	101	100	99	97	96	1193
短時間計		5	5	5	6	6	7	6	6	6	7	9	10	78

(1) 児童受託状況

- ① 110名定員中4月は4歳児1名欠員のみ106名でスタートした。(0歳3人10月入所枠)
5月から引っ越しや転園等で入退園の激しい年だった。3月末に全体で4歳児1名5歳児が2名欠員状態だった。7月1歳児の退園児がいたがすぐに充足できた。幼児の欠員は埋まらなかった。3月末で0歳児1名、1歳児2名、2歳児1名、4歳児1名計5名の退園。
それぞれ引っ越し・幼稚園、幼児教室、家の近くの園に転園等の理由。

- ② 標準時間は7時から18時、短時間は9時から17時。短時間認定とは、短時間勤務の方、育児休暇の方、疾病の方が対象になり、育休に入ると認定変更になるため補助金の予測がつかない。今年度は1歳児、2歳児の保護者が第2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78名だった。
- ③ 12月より5歳児1名、江東区の管外受託。

(2) 延長保育事業利用状況

4月時点での延長保育利用者は定期登録者（月極）1時間延長9名、2時間延長5名だったが緊急事態宣言が発令された後には利用者が減り2時間延長も必要な方は1～3家庭だった。保護者の状況を聞きながら要望に対応する形で10月からは2時間延長の利用がほぼ毎日となった。

これまで利用していた方も在宅ワークが増えたことで、延長保育利用者が少なくなった。後半は0歳児の利用も増えてきたが、遅くても7時までの利用者が多かった。延長保育担当職員を固定にしたことで保育の流れが安定していた。

年間利用状況は以下の通り

延長保育利用状況															
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	利用合計	令和1年度利用状況	
延長保育標準利用	14	0	114	139	145	197	199	167	183	154	170	207	1689	2,327	

短時間利用の延長保育利用児はいなかった。

(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。表記のように4月は7名中6名入所したが、その後他園に入所が決まったり、仕事の変化により退園したり、一時保護施設への入所により定数減になったりした。スポット利用の状況も年間通して0歳児の利用は後半に向けて利用が増えていくが1名枠のため利用できない方も多くいた。保護者との信頼関係も築け、保育園への入所に繋がっているが、途中で他園に入園のケースも多い。

利用状況は以下の通り。ここ3年間でも利用者が減少している。

*10人枠=定期7人、スポット利用3人

専用型一時保育室の事業実績															
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	利用合計	利用状況	
定数7名	6名	6名	3名	2名	3名	3名	5名	6名	6名	6名	5名	5名		H30年度	R1年度
定期利用	18	2	51	37	50	52	75	73	78	66	74	86	662	982	1025
定員3名登録数	4名	0名	0名	8名	11名	8名	10名	11名	13名	9名	12名	15名		H30年度	R1年度
スポット利用	8	0	0	30	46	32	33	31	36	23	20	48	307	391	414

5. 職員配置状況

職員配置 全職員：46名（令和3年3月31日 現在）

正規職員数： 26名 非正規職員集：17名 嘱託3名

常勤職員： 26名 園長（1名）保育士（20名）栄養士（4名）看護師（1名）

パート職員： 17名（実働8H～6H勤務）保育士（5）

短時間（4時間未満）有資格保育士（2）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

病休取得者3名

途中退職一覧（令和2年度中の退職者）

正規職員 3名（経験年数2年1名、7年1名、9年1名、自己都合=2名は他園で保育士勤務）

常勤的非常勤1名（経験7年 個人経営ベビーシッター業）

非常勤職員（短時間パート）4名（内2名産休、2名感染症拡大への不安や孫支援）

産業医 職員配置50名未満のため年間契約は行わず、必要な時に単発依頼に変更。

- (1) 育児休暇取得後の職場復帰2名。内1名の保育士は一年間の期限付きで非常勤職員対応とした。栄養士は1Hの時短取得。
- (2) 非勤職員は、6.5時間以上勤務が4名。内2名はクラス担任として役割を担ってもらった。体制が厳しい時には勤務時間の変更もしてもらい行事の役割も担ってもらっている。
- (3) 2時間延長は、年間常勤職員の固定勤務で対応した。1時間延長保育は、全員で回した。

6. 運営方針

(1)今年度運営管理を円滑に行うため以下の会議計画を策定したが、実施に関しては、新型コロナウイルスの感染状況等も考慮に入れて、柔軟に対応してきた。

- ① 職員会議：月1回 定例会議（月一回）
⇒課題が発生した時は、昼会議を開催し確認しあった。
夜に行っていた職員会議や研修は行わなかった。
- ② 保育会議：月1回 定例会議
⇒基本の会議以外にも感染症対策・アクシデント事例・行事に関する会議を行なった。
- 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何回も行う。
- 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
⇒総括会議日程の見直しを行い2月後半の総括とした。日程に余裕ができクラス単位、部署単位で2回に分け総括を行った。

(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。
- ③ 行事係：年間行事を全職員で役割分担を行い、対応した。
- ④ 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。
- ⑤ 職員交流係：(職員交流会)今年度は感染予防から交流会は行わず会議の時に交流も少し取り入れた。(無言ゲーム等)
- ⑥ 広報委員：(法人)ホームページ更新 毎月担当クラスを決め月1回更新した。
- ⑥ 備蓄委員：備蓄の点検、賞味期限の確認等管理している
- ⑦ ヒヤリハット委員会：集計と分析を毎月行うことができた。職員会議での報告を定例化にすることが課題。
- ⑦ 安全衛生委員：産業医との定例会議ができた。ストレスチェックを11月に行った。
- ⑨ 地域活動委員：(法人)企画はしなかった。
- ⑧ 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・健康講座・健康相談は実施せず

(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)が行っている9月の水遊び企画は中止したが3月に意見交流会を開催した。引き続き会の存続とイベントに関しては状況を見ながら検討することになった。

7. 保育方針 (保育内容に記載)

- (1) 保育理念を基に、職員で考えあつた保育方針を毎回会議で確認しあい、原点に立ち返る指標にしている。児童憲章を参考にした自己評価表で、年4回チェックを行い、振り返りや気づきにつなげる機会を設けてきた。
- (2) 乳児クラスは緩やかな担当制をとり、個々の子どもの日課を大切にしたい保育をめざし保育を継承してきているが経験によるこだわりも強くなってきているように感じる。
お互いの良いところを理解しあうこと、学びあうことが職員集団で考えあつていきたい。
- (3) 幼児クラスは、年間計画の取り組みを見直したり、感染予防の観点から中止せざるを得なかったりという状況だったが、今後の感染状況を踏まえて代替え案も検討し子どもたちとの体験も大事にしてきた。年長児は、日頃から取り組んできた縄跳びやホッピング・コマ回しなど練習した姿を3月に園庭で職員や幼児クラスに披露した。
異年齢交流や高齢者施設訪問等はできなかった。
- (5) 要支援児の保育は、専門家(臨床心理士)のアドバイスを受けながら行った。あいあいとの文書交換も行ってきた。
- (6) 地域の子育て支援に専用型一時保育室は必要と感じているが、欠員も出てきているためこの地域のニーズに合っているのか検討が必要。

(1) 乳児保育 (0歳児～2歳児)

0歳児の慣らし保育は、5月からの子が多く、日課の組み立てもゆっくりおこなった。0歳

児は比較的月齢の高い子が多く後半は散歩にも出かけられた。10月から2グループの少人数保育を行った。職員数も多く連携が難しいクラスである。お互い良いところも見つけあうこともお互いに必要だと感じた。環境設定を意識し遊具の提供の仕方など改善が見られた。

1歳児は1月～3月生まれの子が多く、育児はよりきめ細かな対応が必要だった。食事の回し方などクラス内で検討し時間差で対応した。室内環境を整えることで子どもたちの遊びが広がりを見せていた。

2歳児は、職員体制も年間4人だったが6、5時間勤務職員も担当し積極的に保育を担ってもらえた。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されていた。乳児クラスは園庭や2Fの中央廊下、テラス、屋上などを活用し運動面でも意識した遊びを取り入れた。

(2) 幼児保育（3歳児～5歳）

幼児クラスは、園庭からの入室にし、布団のシーツ入れ・衣類の点検等保護者の介助はなくしたため、月曜日は子どもたちと一緒に布団カバーかけから始まった。年長児は、慣れてくると子どもたちだけでカバーかけができるようになってきた。衣類等保護者にきめ細かく知らせていく必要があった。年齢別の保育だが長時間保育の子どもたちも多く合同保育時人数が多い時があった。異年齢交流保育が定着していたが、今年度は行わないことにし全クラスが誕生会も各クラスで行うことにした。その子のための誕生会が定着したことと給食室の誕生日特別メニューも大変好評だった。

5歳児は5月・8月に退園児がいたこと、12月に江東区に引っ越しし3月まで南元に通園した子もいた。3歳児は20名を2人担任と幼児全体フリーが3歳児に入り補佐し保育にあたった。年長児は遠足など中止にしたため、7月に移動プラネタリウムを依頼したり、お店屋さんごっこ、遠足ごっこ（映画館に行こう）、カプラであそぼう体験会などこれまでにない体験も取り入れたり、園内での遊びを膨らませた体験をたくさん行うことができた

今後も枠にはまらず多様な取り組みをしていきたい。

8. 行事等の実施報告

月	行事計画	今年度の取り組み状況
4	<ul style="list-style-type: none"> ・入園の集い(年長) ・進級入園の集い・イースターお祝い会 ・全体保護者会 	<ul style="list-style-type: none"> ・4月の行事はすべて中止
5	<ul style="list-style-type: none"> ・こどもまつり(乳児院・ひろばと共催) 	中止
6	<ul style="list-style-type: none"> ・春の交通教室 ・花の日礼拝感謝 ・年長児遠足・プラネタリウム見学 	<ul style="list-style-type: none"> ・クラスで話をする ・中止 ・園内でプラネタリウム鑑賞2回開催(年中組も参加)
7	<ul style="list-style-type: none"> ・プール開き ・七夕集会(年長児保護者参加) 	<ul style="list-style-type: none"> ・クラスごとに開催 ・七夕集会保育の中で開催し動画を配信した)
9	<ul style="list-style-type: none"> ・引き渡し訓練 ・お月見集会 ・敬老参観集会(3～5歳児) 	<ul style="list-style-type: none"> ・中止 ・4・5歳児で開催 ・中止

	・運動会	・会場取れず中止 ・5歳児一年間取り組んできた運動遊びを動画で配信した
10	・芋ほり遠足（4・5歳児）	・芋ほり遠足中止
11	・防災教育訓練 不審者防止教室 ・聖話の集い	・中止 ・3歳～5歳参加で開催
12	・クリスマス祝会	・3歳～5歳児参加（5歳児保護者1名参加） 同時配信で祖父母も観られた
2	・節分 ・プーク観劇 ・各クラス保護者会	・クラスごとで開催 ・中止 ・文書・動画配信で対応
3	・ひなまつり（クラス単位） ・お別れ遠足（幼児3クラス） ・卒園式 ・卒園児を送る会	・クラス単位 ・遠足（3歳～5歳児お弁当）実施 電車に乗ったりせず開催した ・卒園式（5歳児保護者2名参加 4歳児は花束贈呈のみ参加） ・3歳～5歳児で開催

*誕生会はクラスごとで開催に変更

*避難訓練は分散で開催

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11名。
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）
クルミ2名・イクラ・カニ各1名。重複している児あり。
個々の状況に対応し代替え食の提供をしている。アレルギー食の誤食を防ぐため写真付きのトレイを使用し配膳するよう変更した。
- (3) 令和2年度は月齢も高い子が多く冷凍母乳を持参する人はいなかった。
今後は6か月を目安にするよう見直し対応していきたい。
- (4) 給食室と連携して行っている食育は、感染拡大に伴い当初は行っていなかったが、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。
- (5) 保護者への情報提供として給食だよりを年4回発行した。

10. 医療・保健・健康についての取り組み

- (1) 以下の内容を実施した

- 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 月・10 月)
- ⑤ 歯科健診、年 2 回(5 月・10 月) 検診のみ
- ⑥ 耳鼻科健診・眼科健診、年 1 回(7 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(実費補助)
- ⑪ 健康講座
看護師による手洗い指導・マスクの扱いについて・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)

(2) 感染症 感染症の流行がない年となった

- ・学校保健安全法 第 2 種感染症 今年度感染者なし
- ・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…6 名 感染性胃腸炎…4 名 アデノウイルス感染症…5 名

(3) 入院

- ・0 歳児男児：口唇口蓋裂手術
- ・1 歳児：川崎病

(4) 新型コロナウイルス感染症関連

① 体調管理

子どもの登園時検温と手洗い・消毒実施。職員の健康管理も行う。9 月以降から冬にかけて風症状が多くなり日に 2 回の検温で健康管理を行った。

② 衛生用品

新宿区からアルコールやマスク、PC 手袋の配布があり、マスクはその都度職員に配布した。

感染症拡大時は衛生用品全般不足していたが、在庫管理しながら早めの対応で補充してきた。

③ 保護者が抗原検査・PCR 検査を受けた方 7 名、職員の検査 3 名すべて陰性だった。

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

(1) 安全対策

四谷警察署の方による安全指導は中止

(2) 防災対策

- ・防災訓練は総合訓練を毎月行なっているが訓練方法を変え分散型にしている。又、時間帯を変えたり告知なしの訓練を行ったりした。
- ・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

- ・ヒヤリハット・アクシデント報告・集計は定着してきたが、報告数にばらつきがある。
- ・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。

集計結果、主な事例

ヒヤリハット・アクシデント年間集計報告

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計	
レベル1	1	0	7	8	5	14	10	2	3	1	0	0	51	
レベル2	0	1	18	44	14	17	19	1	6	8	3	0	131	
レベル3	転倒	1	0	1	7	19	37	35	29	37	27	60	4	257
	噛みつき	4	1	11	8	1	7	1	6	0	0	0	1	40
		0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	2	3
レベル4	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	2	
レベル5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
合計	6	2	37	67	41	75	65	38	46	36	63	7	483	

レベル1～3の事例内容

- ・乳児クラスは発達の中で噛む・押す・叩く・引っ掻く等が多くみられた。
- ・児同士で玩具の取り合いによるひっかけ、かみつき多数
- ・園庭や公園で走って転倒し怪我（ひざ・ひじの擦りむき）
- ・園外散歩時にアレルギー児のエピペン持参忘れあり
- ・網戸を押して外れ他児にあたる

レベル4事例 2件

- ・3歳児：プール遊び後、園内通路で2名がしばらく遊んでいた。
⇒職員間の意思疎通・確認作業が課題だった。
- ・2歳児：乳児院前（通路）で遊んでいた時、職員が子どもから離れた位置にいたため転倒した子どもの様子を把握できていなかった。
⇒広範囲の遊び場では大人の位置・子どもの位置確認が課題だった。
- ・その他 保護者と玄関にいた児が一人別方向へ行き廊下にあったタオル掛けで遊び挟まり転倒。口腔内亀裂有
⇒降園時にタオル掛けで遊んでいることがあった。片づける。

(4) 感染症対策

- ・保育中、昼寝時の喚起に留意した。
- ・門の開閉時間を設けたり、送迎時園内に入る方は1名にしてもらおう等した。園内の環境衛生面に留意しドアノブや手すりの消毒、遊具は使った後に消毒するようにした。
- ・4、5歳児はクリスマス祝会練習等を見込みマスクを保護者に準備してもらい、集まる時に使用することにした。食事時は机に3名ずつ座ることで飛沫予防につとめた。

12. 環境整備（建物設備、環境美化についての取り組み）

(1) 園内のエアコン掃除は職員が行った。

(2) 園舎周辺 環境美化

美化係が中心になり、園内の掃除を行う。法人職員が外側階段やホールの掃除をしてくれており助かっている。園全体の樹木選定は年間通して業者に依頼している。

(3) 2F ベランダの鳥の糞対策が課題だった。

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) 保護者からの相談には、相談事案に対して主任・クラス担任や臨床心理士が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ヴァイザー等の関わり）

- (1) 臨床心理士：週1回勤務。各クラスに入り子どものことや職員の相談も受けてもらう。
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。必要に応じて個別対応もし、小学生になってから気をつけることなどの話をしてもらった。
- (2) 産業医の月1回の訪問が定着し職場環境についてアドバイスをもらったり、健康診断後健康チェックなどアドバイスをもらう。結果により面談も受けられる体制にしている。
今年度の結果ストレスの高い職員もいるが相談には至っていない。臨床心理士との面談で補われていることが考えられる。
- (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、アドバイスをもらっている。対象児が4月転園したが、新宿区のあいあいに通っている子が2名いた。

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
2月26日（土）オンライン研修（ビデオ）掛札逸美心理学博士
テーマ：「安全」と「安心」をつくり、「園の責任」を切り分ける
全員出勤日に全員で視聴しその後グループ討議を行った。
- (2) 職場外研修 個人研修
 - ①個人研修は園外の研修は中止が多かったがオンライン研修に参加した。日曜日開催のリトミック研修を2名継続的に受けている。
新宿区が主催する就学前研修、わらべうた研修もオンライン研修だったため参加。
 - ②キャリアアップ研修1名参加
- (3) 自己評価チェック表
 - ①全職員対象に権利擁護の観点から日々の保育の中で、子どもとの関わり方や、振る舞いについての振り返りを年に4回行った。

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を依頼し分析してもらう。職場内の労働環境に対してアドバイスをもらったり、職員の要望等巡回時に聞き取りをしてもらったりしている。
安全委員会の会議も産業医と日程調節しながら行えた。

(2) 休暇保障

有休の消化率は、正規職員約 60%、非常勤 79.5%（100%取得者は 22 名中 8 名）
経験年数の少ない職員は有給数が少なく完全取得。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。
コロナ禍で発熱後に病院の指導で PCR 検査を受けた職員はコロナ休暇取得した。

(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、部屋から離れて休憩をとる習慣が持っていない。昼会議等もあり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 名にお願いした。今年度は文書にて報告のみとなった。

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

東京新宿メディカルセンター附属看護専門学校 3 回に分けて実習

(2) 保育学生

大妻女子大学生 1 名実習のみ。他の方は次年度への延期、辞退等だった。

(3) 職場体験 なし

19. 地域活動（連携）・地域貢献活動等の取組み報告

今年度は開催なし

20. 広報活動（園だよりやホームページの取組み）

- (1) 園だより・保健だよりは毎月発行、給食だよりは不定期発行した。
- (2) ホームページは担当者を決め、ホームページの『ふたばブログ』毎月更新をめざし園の取組みを載せることができた。

21. 福祉サービス第三者評価の受審と結果報告

今年度は受審せず

22. 中長期計画の取組み状況

(1) 保育環境の整備、保育内容の資質向上に向けた取組み

- ① ICT 化に向けた取組みは、今年度も実施できず、新宿区の状況を見ながら進めたい。
- ② 行事や保育内容の見直しを余儀なくされたが、子どもの視点に立った保育に繋がった。

(2) 防犯、防災の点検と見直し・実施訓練

感染症対策では、新たな課題が出てきたため通常の実施訓練を行うとともに課題の整理と法人、乳児院との連携を確認した。

(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組みには大変苦労した。退職表明が年度末に及び人材紹介会社からの確保も困難だった。派遣会社登録者も勤務希望と一致しないため人

材確保につながらなかった。

より早めの対応が求められている。

- ② 働き方改革の取り組みに関しては、休暇取得の推進を行ってきたが、休憩保障・事務時間の保障等の課題が残っている。

(4) 地域貢献、新規事業に向けて模索

地域との連携(専用室型一時保育事業の充実)

これまでとは状況の変化がみられるため改めて見直しが必要になってきている。

以上

二葉くすのき保育園 事業報告

1. 令和2年度の概況

昨年度末から続く新型コロナウイルスの感染拡大による4月の緊急事態宣言の発令を受け、調布市では4/14(火)～5/30(土)の期間、市内保育所の臨時休園措置が決まる。社会の機能を維持するために就業の継続が必要な家庭に対して特例的保育を実施する。利用者は、多くて2割程度の登園となった。園内だけの問題ではなく、いかに感染者を出さないか、医療機関を逼迫させないかを優先し、職員の出勤については、本人の意思、年齢、家族構成、通勤経路等を考慮して組んだ。出勤に偏りが出てしまったが、職員の理解と協力により体制を組むことができた。4月上旬スタートしていた新入園児の慣れ保育を一時中断することとなる。保護者の復帰時期も変動し、その都度慣れ保育日程を調整しながら家庭と園との協働を大切にしていく。休園中は職員が定期的に家庭へ連絡を入れ、現況把握に努めた。1/7～2/8、第3波による緊急事態宣言が出されるが状況が改善せず、3/7までに延長される。子どもは感染しにくいことから、休園措置はなし。保育が必要な保護者の業種が多く、育休中の数家庭が自粛した以外、登園状況はほぼ変わらずであった。令和2年度調布市保育施設等新型コロナウイルス感染拡大防止対策事業費補助金(令和元年度保育対策総合支援事業費補助金を除く)1,141,000円を活用し、感染防止対策の備品や衛生用品を購入していった。

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り、延長保育料等、園独自の徴収に関しても今年度からゆうちょ銀行での自動引き落としとした。国の方向で緊急事態宣言中の減額措置が取られ、土曜保育含め、欠席理由を問わず自粛対象となる。感染状況がみえないため、混乱がないよう、当月の利用実績料金で請求書を立て、翌月に引き落とすようにする。

耐久年数からしても工事の延期は見込めない現況にあり、10月から1月の期間で大型修繕工事を予定通り実施していった。配電関係で保育室を移動する必要もあったが、3日程度の生活だったため、子どもたちの混乱は少なく終えることができた。給食室の全面改装工事の関係で、12月、1月と給食提供が外部委託となる。無添加・国産の業者を選定し、提供していった。工事後は、通信環境も整い、オンラインを活用し保護者交流を実施する等、対面で集まることが難しい時期に懇談会ができたことは好評であった。コロナ禍という状況下できないことも多い中、できることを充実させ、創意工夫していくことで新たな発見や、改めて子どもの育ちの本質に立ち返ることもしながら保育運営に努められた年だった。

2. 基本方針に関する報告

落ち着いた家庭的な保育環境の中で、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個人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ことを目指し、保育する。保育方針の基本は、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。保育をする上で個人の尊厳を大切に保育実践にあっている。保育計画においては、感染下の中なので、取り組み方を工夫した。特にわらべうた保育に関しては、接触・飛沫の問題も考慮し、回数や歌い方を工夫し実践した。口元がみえないことの難しさもあり、マウスシールドに変更し、状況に応じて使い分けていくようにした。

3. 重点課題

(1) 保育内容の充実

自発的に遊びたくなる環境づくりをし、遊びこめる時間を設定していく。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。合唱での飛沫リスクを問題視すると幼児の集団遊びとしての取り入れは難しい面もあったが、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、活動空間や時間に配慮しながら継続していった。年齢に応じ、日常生活、関わりの中で、きまりを大切にそれを守ることを伝えていく。地域の園芸ボランティアの協力はコロナの状況が落ち着かず、年間を通して見送りとする。職員間で今まで培ってきた園芸作業を実施し、乳児用園庭、幼児用園庭の2か所に四季を感じられる草花を植え、自分たちでできる範囲の園庭整備をおこなった。

(2) 地域の子育て支援事業

市からの要請を受け、保育所体験事業、異年齢児交流事業、世代間交流事業、育児講座、出前保育と年間を通じて見送る。園見学や育児相談は状況に応じて受け入れ。玄関対応や園庭から雰囲気を感じてもらおうなどの対応をとった。

(3) 次世代を担う職員育成と人材確保

園内研修や会議で集まる機会を控えたため、保育で大切にしていくことの意識や姿勢など、確認・共有する時間を持つことができなかつた。集まるのが難しい分、気づいたことや必要事項は書面回覧にしたが、話し合い、意識を共有する時間の大切さを感じる一年だった。

(4) 緊急災害発生への備え及び危機管理をさらに進める

クラスごとの組織で訓練を繰り返す年となる。人的、物的条件や保育という密接を避けられない状況下で、感染予防策を講じながら何がどの程度可能であるか検討し対応を考慮した。衛生管理に加え、新たに新型コロナウイルス対策及び、水害対策について、新規マニュアルを作成。職員からの意見や研修に参加し、情報収集を行ない、年度途中より活用する。園内の連携ツールを考え、室内電話・園内放送・防犯カメラの設置をした。

(5) 園舎内配電・排管及び給食室の整備に取り組む

2008年に一部園舎南側保育室を大型改修工事したが、配電・配管・給食室は一部を除き建築当初のまま更新工事ができていなかった。2015年の長期計画を基に、耐久年数の過ぎているものは早急に取り組んでいく必要性があり、2020年10月～2021年1月で実施した。同時に通信設備も整えた。5月中に空調設備の整備を先行実施し、近年の酷暑に備えた。

4. 児童定員と児童在籍・入退所状況等

(1) 児童受託状況 定員 100名 暫定定員 99名

①年間延べ暫定定員 1,188名に対して月別入所児童は上記の通り。幼児に加配児 2名入所のため、暫定定員 99名の年となる。2月で 5歳児 1名退園後、充足せず、暫定定員 98名とする。

②10月末日で 0歳児 1名転居のため、1月末日にて 5歳児 1名中国へ帰国のため退園。

3月末日、2歳児 1名・4歳児 1名転居のため、2歳児 1名幼稚園転園のため退園。

③5月には定数が充足する。

④管外受託児 3月1日より 5歳児 1名、小平市より管外受託。

⑤就労、産休・育休による短時間認定、最大 8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…18名 4才児…18名 5才児…17名

* 幼児3才～5才児、異年齢児保育のため、年齢別の在籍数に流動あり。

年齢/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
0歳児(標)	12	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	155
0歳児(短)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1歳児(標)	16	16	16	15	15	16	16	15	15	15	15	15	185
1歳児(短)	0	0	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	7
2歳児(標)	17	17	17	16	16	14	14	14	14	14	14	14	181
2歳児(短)	0	0	0	1	1	3	3	3	3	3	3	3	23
3歳児(標)	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	204
3歳児(短)	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
4歳児(標)	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	204
4歳児(短)	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
5歳児(標)	15	15	15	15	15	14	14	15	15	15	14	14	176
5歳児(短)	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	26
計	98	99	99	99	99	99	99	99	99	99	98	98	1185
内短時間	4	4	4	6	6	8	8	8	8	8	8	8	80

(標)：保育標準時間 7:00～18:00／(短)：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 58 名。月別延長利用者数は下記の通り。

緊急事態宣言の発令等に伴い、臨時休園措置や延長保育の利用縮小を市が示したことやコロナ禍で在宅勤務傾向もあり、例年より利用減少にあった。

②0歳児は満1歳を迎えてからの利用、また子どもが3歳を迎え、育児短縮が切れる関係もあり、年度の後半は乳児の登録者が増えていく。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する。

③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	48	11	103	136	108	133	183	157	154	92	136	170	1,431
19時半以降						2							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	0	0	0	0	4	4	4	3	1	0	6	4	28
夕利用数	0	0	0	0	1	0	0	1	0	2	1	0	5

5. 職員配置状況

入退職者状況：新入職1名、法人内異動1名、退職2名

○正規職員数：24名 非正規職員数：17名（令和3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 5名…保育士(5) *7.5H勤務 月20時間以上

パート職員 11名…11時間開所保育補助(11) 事務補助(1) 派遣職員 1名…調理員

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、コロナ禍による復帰延長措置がとられ、事務員1名6月、保育士1名7月復帰。
- ② 保育士2名(正規1名・非正規1名)、産休入り。
- ③ 夏期アルバイトは感染拡大防止の観点から、1名のみ。学生は見送る。
- ④ 今年度、正規退職者、調理員1名。定年退職後、再雇用希望あり。
非正規退職者、調理員等1名。

6. 運営報告

二葉くすのき保育園の運営管理を円滑に行うために以下の会議を開催予定だったが、コロナ禍により、全体職員会議は見送り、クラス代表者会議とした。部署会議は定例化できず、意識や姿勢など確認・共有する時間が持てなかった。気づいたことは書面回覧にしたが、話し合い共有する時間の大切さを感じる一年だった。

- 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。今年度は、コロナ禍により、行事や研修を見送るかたちとなった。

- ① 研修委員会：園内研修の計画立案・わらべうた研修・勤務内研修及び勤務外研修の把握と斡旋
- ② 行事委員会：行事(夏まつり・子どもまつり)の企画・役割分担・父母会との連携
- ③ 環境整備委員会：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、市内園での対外的な活動も見送りとなる。対外業務がほぼない年となり、園内業務の滞りは少なかった。

7. 保育実践報告

(1) 乳児保育(0歳児～2歳児)

情緒の安定・特定の大人との愛着関係を大切にし、乳児期は担当制をとっている。子どもが安心し、家庭的雰囲気の中でゆったりと過ごせるよう、出来るだけクラスごとの保育を保障した。特に乳児期は発達の個人差を考え、一斉に育児・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た。

(2) 幼児保育(3歳児～5歳児)

幼児期においては乳児期に育てられた育児の基盤を尊重し、順次性をもってその子の発達を積み重ねていく。異年齢混合保育の中では年齢・性・発達の違う子どもたちが3年間同じクラスで過ごすことになる。その中でさまざまな人間関係が生まれ、個人のふるまいや態度が育っていくとともに、その子の位置も少しずつ変化していく。それはその子の情緒面を豊かに、そして自信に繋がっていく。家族とは違う集団の中で、自分を知り、受け入れることができるようになると、自分のできないことを他人に助けを求め、自分も他人を助けるという関係が自然に生まれてくる。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、実践してきている。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、4歳児・3歳児1名ずつ在籍。発達センターと連携をとり、必要な環境づくりに努めてきた。

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、連携をとった。

(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乳児においては大人がマスク着用の状況ながら、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たい。幼児では、目で見ると聞く・耳で聞く・仲間と触れ合うことで子どもが持っている五感を最大限に使い、うたう楽しさを自然と身につけ、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くが、うたう習慣としては取り組みが難しい年となった。

8. 年間行事報告

調布市からの要請を踏まえ、年間行事は中止の決断が多くなる(前期懇談会・のびっこくすのき・祖父母食事会・こども劇場・プール・バス遠足・消防署見学・新春の集い・お茶会・プーク観劇)。後期は行事や集団づくりについても、感染防止対策をしていく中で見直しをしながら「何を、何故したいのか」幼児の大人を中心に考え、選び取っていくことで“子どもにとって”を第一に考え実践した。年長児も多くの行事が削られていく中で、年長担当が代替案でできることを工夫し実践してきた。 ※別表1参照

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。園内で提供されている食材について、アレルギー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。今年度はコロナ禍により、カニ山遠足（ジャムぱん）・離乳食講習会（試食）・祖父母試食会・のびっこくすのき・クッキー作りを中止とした。行事食での会食は中止とし、行事メニューとして、七夕・七五三・クリスマス・ひなまつりを実施した。

乳児一・どんなメニューも全体的によく食べている。

- ・ここ数年は、離乳期のうちに乳児食までの食品摂取調査が完了するため、その後の把握・管理がしやすくなっている。今後も栄養士と担当とで未摂取の食品とマーカー食品を定期的にチェックし調査完了までアプローチしていければと思う。
- ・年度末に向かうにつれ、喫食量が著しく増えていく為、クラスの情報を共有しながら、食事量を調整している。

幼児一・牛乳を進んで飲む人は今年度も少なかった。

- ・4月～11月までは野菜が苦手な人が多く、人気のメニューと野菜メニューの喫食量の差が激しかった。12月からの弁当配食期間を経て、今までよりは野菜もある程度食べている様子。苦手な人が多いから提供しないということではなく、食べてみようと思うメニュー・食べやすいメニューに改善していきながら、食べる意欲を待つ。
- ・今年度は調理担当者の巡回を行うことが出来ず、子供たちへの声掛けや喫食状況の把握をすることが例年通りにできない状況だった。
- ・コロナ禍で出来ることに限りがあったが、中止になった行事の代わりに給食室で出来ることは行った。
 - ① 園外給食（遠足予定日付近・弁当給食の提供・公園にて喫食）
 - ② 夏祭りメニュー、こどもまつりメニュー
- ・課業ーコロナのため中止

お米の課業…食べ比べ・クッキングをなくし、短時間で実施。

(2) アレルギー対応

乳 飲用乳 ヨーグルト スイカ(8月末解除)

下記、給食提供食材で使用しないため、園での管理なし

卵(2名のうち、1名はアナフィラキシーあり)/アーモンド/カシューナッツ/ゴマ

(3) 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、お弁当持参で対応していく。牛乳は摂取可。

延長利用の可能性あり→児専用のボックスを給食室入口右側のラックの中段に設置。
その中からのみお菓子を提供。アレルギー対応とは完全に切り離して考える。児の成長に応じて相談しながら対応を決定する。現在のところ、他児の給食が気になる様子なく落ち着いて喫食していることから、果物がないことで困ることはなさそうなたため「果物提供なし」で合意。

(4) 弁当配食

給食室全面工事(12/1(火)～12/28(月)、1/4(月)～1/30(土))期間は、アポルテフードファクトリーへお弁当の配食を依頼。園独自の使用食材一覧・食品摂取票・使用禁止食材に準拠した献立作成に協力してもらえたことで、いつもとかわらず、アレルギー対応のない弁当を配食することができた。献立については、アポルテの献立の草案を確認し、おやつのパンの日や菓子の日を指定した。12月はパプリカ使用率が高く、香りが独特だったためか食べが悪く、1月からは調理過程でパプリカを外せる日は極力パプリカを外してもらったり、カレーなどのルウ系は保温性の高い食缶に、ほぐれにくい麺類はジップパックに入れてもらい園で温め直したりと、少しでも食べてもらえるよう業者側の栄養士と相談し対策を行った。乳児は弁当箱からの掬い食べは難しいため、園の食器で配膳する。食べなれていない子どもたちの喫食介助や食事量の調整しながらすすめた。

10. 医療・保健・健康についての取り組み

(1) 内科健診

年2回(6・11月)実施。4月の全園児健診前に休園となったため、6月に実施。2回目は11月にずらした。

(2) 歯科健診

- ① 年2回の歯科健診は11月の1回に変更。感染対策として、臥床での健診児にはディスプレイシートを使用し、可能な子どもは座位での健診とした。使用ミラーはすぐに消毒液に入れるようにした。
- ② 年2回の歯みがき指導は2月の1回で、実践練習なしの講和形式だったが、2回目の緊急事態宣言が出されたこともあり、園ごとの判断とされたが中止とした。保健日より歯みがき、食事について悩みがある方は個別相談としたが、申し出はなかった。

(3) 視力測定

視力測定は毎年2～3人ずつで行っていたため、例年同様にしたが、顎を接地する面と眼鏡は毎回アルコール消毒を行った。

(4) 新型コロナウイルス関連

① 体調管理

- ・休園明け～子ども、職員ともにチェック表による健康チェックを開始、同居家族の健康チェック欄が追加で必要となったり、コストの関係などで形式は数回変更した。9月ごろから定着した。
- ・センサー計で午睡中体温測定を行い、37.0℃以上の場合は、午睡開けに再検してもらった。日本製の非接触体温計が1年半ばによろやく全クラス分購入できたため、体温チェックしやすくなった。
- ・休園、休園後の登園について市から明確な基準が示されたため、保護者の理解が得やすかつ

た。

- ・発熱は明確なので欠席するものの、鼻水、咳などの症状で欠席する子はほとんどいなかった。判断に迷った家庭から、登園についての問い合わせが数件あった。

② 衛生用品

- ・マスク、アルコール、ハンドソープ、ニトリル手袋が入手困難となった。新型インフルエンザ流行時の経験から、不足が予測される物品をすぐ発注にかけたが、すでに品薄で事前ストックしきれなかった。追加購入は高額のものとなってしまった。ニトリル手袋は製造事情から、しばらく高価が続くと思われる。代替品を取り入れながら、在庫が尽きることがないよう調整中。
- ・アルコールが入手できなくなり次亜塩素酸水の使用を始めたが、効果が不明瞭との報道を受け、次亜塩素酸ナトリウム（バイゲンラックス）と、入手しやすいアルコール綿で対応した。
- ・調布市や法人からマスクが付与されたり、供給量が安定してきた時期をみて職員にマスクを配布した。業務上、交換が必要な場合も含め、職員へ供給するようにした。

(5) 感染症

登園自粛、登園基準の厳格化、うがい・手洗いなど各自の感染対策、環境面からの感染対策の徹底により、感染症全般が激減した。

- ① 2月末時点で、新型コロナウイルスは、濃厚接触者を含め陽性者はでていない。家族がPCR検査を受けたのは6件で、いずれも陰性だった。
- ② 9月中旬、咳、鼻水、発熱症状者が全クラスで続出。季節の変わり目、夏の疲れなどにより抵抗力が低下していたと思われる。
- ③ 12月末、きょうだいで水痘感染。予防接種は1回のみだった。他児への感染はなかった。
- ④ 9月0・1歳児でプール熱、計3名発症。つくし組では検査結果（－）で登園したものの夕方発熱早退。再検査で診断されたため1日クラスで過ごす。感染の広がりはない。

(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。

11. 安全対策・防災対策・リスクマネジメント

(1) 安全対策・防災対策

① 感染対策

- ・24時間換気で閉めきらないようにした。
- ・環境消毒、遊具の消毒回数を増やした。
- ・可能な範囲で、2クラスのさくら・いちよう組から5歳児を分けた3クラスとした。
- ・幼児クラスの職員の食事は子どもと別にした。乳児は元々に別。
- ・子どものマスク着用は、管理の問題もあり積極的に推進しなかった。
- ・人的、物的条件や保育という密接を避けられない状況下で、何がどの程度可能であるか検討しながら対応策を考慮した。

② 防災対策

- ・防災リュックを大きいサイズに新調し、折り畳みヘルメット（15個）、乳児クラス用防災頭巾（劣化の為交換1枚）購入する。また、各クラスで暗闇体験と幼児クラスでは、簡易トイレの使い方も子どもたちに教えた。
- ・紙おむつの交換。サイズを大きいもの（LとLL）に変更した。

- ・非常食について、入替実施。
- ・水害時の避難について、マニュアルに項目を追記する。
- ・乳幼児玄関、庭門に防犯カメラを設置し、事務所で監視できるようになる。録画機能もあるため、閉園中の様子も2週間は振り返りできるように設定する。

③ 熱中対策

- ・園庭用に遮光テント・ネット・熱中症指数計を活用する。体感で涼しいと感じても危険指数を超えることが多かったが、室内に入る目安が明確にはなった。
- ・園庭あそび中も水分補給していくようにする。
- ・大人はマスク着用での庭番は蒸れて息苦しさがあるため、フェイスシールドを購入する。
コロナ禍により散歩は控えめにしていたが、園庭改修工事中には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。
- ・コロナのため、幼児クラスはプール中止。気温が高い日が多く、室内で過ごさざるを得なかった。常時換気で窓やドアを締め切らない生活だったため、例年よりエアコンの設定温度を下げたりして調整した。乳児クラスは水遊びを行なったが、見守りの大人の熱中症リスクが高いため対策が必要となった。フェイスシールドの着用で蒸れを防止していく。

(2) リスクマネジメント

① 防犯訓練について

- ・さすまた教室－新型コロナウイルスの影響で中止
- ・警察署防犯訓練－新型コロナウイルスの影響で中止
- ・防犯訓練（ホイッスル）－6月・10月・2月の3回行なった。子どもたちは、回数を重ねれば大人のそばに集まるということよくわかってきていた。

2月は園内放送でも周知することができるようになる。

② アクシデントについて

検討会前に各クラスのアクシデントをまとめ、事前に配布し、クラスで振り返りをしてもらう。会議の場では、アクシデントに対する対応や、再発防止の取り組みを報告してもらう。大きな事故に繋がったアクシデントについては、個人の意識をより高めるために詳細を報告する。

③ 安全点検について

園内・園周囲を抜き打ちで安全チェックする。定期的に安全チェックを行っているので大きく指摘する点などはなかった。くすのきの部屋は新型コロナウイルス感染拡大防止の為、急遽日課を行うクラスとして作ったので他の部屋に比べて指摘点が多かった。新しく部屋を作ったり、大きく環境を変更したりした際は安全な保育環境作りに努める。

④ 受診(事故)報告

- 4月 2歳児：木製滑り台の縁に右上眼瞼ぶつけ、切傷、受診。問題なし。
- 5月 2歳児：しゃがんだ際、棚に口をぶつけ上歯肉切傷、受診。問題なし。
- 6月 1歳児：保育室で転倒し付け根より出血、受診。問題なし。
- 11月 5歳児：園庭で走っていて他児の頭とぶつかり、左下1付け根より出血、受診。問題なし。
4歳児：鬼ごっこ中に大人とぶつかり転倒。地面に顔をうち、左上A付け根から出血、受診。問題なし。
- 12月 4歳児：ドラム缶の上から転落し額打撲、上瞼腫脹、受診。経過観察後、問題なし。
5歳児：鉄棒から転落し上前歯付け根より出血、受診。経過観察後、問題なし。
5歳児：帽子のつばを上げてくれようとした他児の手が左目に入り受診。表面に傷。

年末休暇入ったため母と再診、治癒確認。

2月 4歳児：砂場にシャベルを立て両手で持ってジャンプして口をぶつける。左上前歯の歯肉より出血し受診。歯はぶつけていないと思われ問題なし。

4歳児：ウレタン積み木につまずき、右肘を床につき転倒。レントゲン上骨に異常はなかったが、痛みが強かったためギプス固定1週間、包帯固定1週間。

2回再診後、治癒。

集計結果

ヒヤリハット・アクシデント年間集計報告

	4・5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
レベル1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	4
レベル2	1	1	5	182	11	9	5	4	4	3	5	230
レベル3	6	68	105	130	152	139	172	181	134	178	74	1340
レベル4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
レベル5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
その他												
合計	9	69	110	312	163	148	177	185	138	182	81	1575

○レベル1－未然に防ぐことができた

○レベル2－出来事は起きたが被害はなかった(子ども自身によるけが・遊具・器具破損)

○レベル3－子どもの心身に何らかの影響を与えた事故等(子ども間トラブル・備品/建物破損・受診したが、通院を要さないもの)

○レベル4－子どもの安心安全に害を及ぼした事故等(医療機関に通院を要したもの)

○レベル5－重大な事故等

12. 環境整備

園内外の大型修繕改修工事を実施した。保育室内の配電を先行し、電気系統は土日・休日の限られた期間中心のため、1月末日まで続く。工程を含め、業者との事前打ち合わせ会議で説明は受けるが、実際は変更点が多く、その度に業者との確認連携が必要となった。理事長をはじめ、法人及び建築士の磯部さんのバックアップ体制があり、また、コロナ禍で不安も大きい中、在園家庭、1号棟居住者の皆様のご理解・ご協力のもと、全工程を終えることができた。

以下、実施内容。

① 排水－園舎南側の配管は全取替工事完了。園舎北側は高圧洗浄を行う。

園庭の掘り起こしに伴い、乳児園庭のレイアウトを変更。

畑を減らし、活動スペースを広げる。

② 配電－電気照明器具、全室LEDに変更完了。前回の修繕時に取替の済んでいた遊戯スペースのくすのきRへの保育室移動は、各クラス3日程度となる。

0歳児室は土日作業にしてもらい、生活への支障はなく完了する。

※電気工事、既存分電盤が古く、容量増に伴うブレーカー落ちが続く。

また週末の電源切替工事等で、電源が復旧されてない現状があり、都度業者との対応連携となる。

- ③ 電気設備－各部屋に電話機設置、園舎玄関・庭門に防犯カメラの設置。
火報受信機が乳・幼児の区切りしかなかったため、部屋の区切りごとに受信できるように変更。園内放送設備を整える。防災・防犯対策につなげる。
- ④ 換気扇取替－全室完了。
- ⑤ 床暖房機器取替－全取替完了。
- ⑥ 0歳児調乳室－0 電気温水器の設置給湯器・哺乳瓶消毒庫の設置。
給湯機は哺乳瓶等洗うためだけに使用。火元を減らすため、コンロ含め、ガス栓撤去。 ※幼児・乳児相談室、事務所も同じく撤去済。
- ⑦ 幼児園庭の緑地化－11月上旬、種蒔き実施。気温上昇もあり、無事に発芽する。
2週間の養生期間を経て、外遊びを可にするが、子どもの踏圧が上回る。
来春に再度実施予定。完全な養生期間を設けると、長期期間庭の使用が不可となるため、他の方法を含め、検討してもらっている。
- ⑧ LAN 設備－Wi-Fi での通信を実施済。通信障害を想定し、各部屋に LAN ケーブルも設置。
- ⑨ 調理室
- ・スチームコンベクションオーブンの導入で、野菜の下処理(ボイル)、蒸し・焼き料理と作業効率が良くなった。さらに、温度調整とタイマーがついていることで、調理の標準化(マニュアル化)ができるようになった。
 - ・吸気と排気のバランスが取れたことで、酸素が十分に確保できている。
 - ・食品と消耗品の置き場区分を区別することができ、より衛生に配慮できた。
 - ・床の段差やガス管のむき出しがなくなり、安全になった。
 - ・ショーケース冷蔵庫を設置したことで、冷たいものは冷たいまま配膳まで保管できるようになった。
- ⑩ 東電借室工事－1/29(金)13時～16時で実施。大型修繕に伴う、動力確保のため。
工事内容：1F ポンプ室、配電室、電気室にてトランスの交換、電源の切替作業。この間、居住者使用のエレベーター2台中、1台のみの運転となる。

13. 保護者支援・家庭支援に関する報告

年度開始早々に休園となり、家庭保育となる。家庭状況を把握するため、担任から連絡を入れ、現状把握に努める。在宅勤務と子育ての両立から煮詰まっている家庭、産・育休家庭と保護者が必要とすれば保育の受け入れをし、家庭支援につなげていった。保育園への励ましの声かけも多く寄せられ、互いの立場で現況を乗り越えていく糧となる。今年度入園の家庭に関しては、仕事復帰に向けた丁寧な寄り添いが必要となり、不安が大きくなるように、連携を密にとるように配慮した。

後期はオンライン(ZOOM)での懇談会を実施。初めての試みで改善課題はありつつも、他の家庭と顔を合わせて対話ができること、共に共有しあえることへの喜びが大きく、好評であった。環境が許せば職場からも参加でき、両親で参加する家庭もあった。両親が同じ温度で話を聞ける良い機会にもなっていた。保育参観と個人面談に関しては、乳児は感染対策のもと、希望者は短時間の面談や参観を入れ、特に1年目の家庭にとっては貴重な時間となる。幼児は集団が大きいため、参観・面談は見送り書面にて保護者と連携をとることで子どもの姿の共有につなげていった。5歳児に関しては小学校への接続も踏まえ、個人面談を設けた。

父親たちからは感染対策を実施したうえで自主的に美化デー(環境整備)の協力ができないかと

申し入れがあり、園に対する思いが寄せられた。2年連続、職員のみでの実施となったが、これからも家庭と園との協働行事として大切にしていきたい。

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、なつまつり・こどもまつり等、卒園児との交流を持つ機会がない年となった。新1年生にはお便りを出し、園の近況を報告したり、新生活を応援した。例年と異なる新学期に戸惑う子が多く、保護者からの相談を受け、新年度当初は卒園児家庭対応も行った。

15. 専門職の関わり報告

臨床心理士は継続、言語聴覚士は今年度より新たな担当者が着任した。4・5月は臨時休園中だったこともあり来園を見送り、6月より対応を依頼する。共に経験値のある先生方なので、子どもの姿において具体的な分析をいただけ、クラスとしての対応策を考えていくことにつながった。生活場面で実際にサポートの必要な子どもへの声かけ・情緒面の把握を職員側も理解し、実践しることができた。言語聴覚士の先生には個別対応もお願いし、舌の動かし方などみていただくことで発音がクリアとなり、子ども自身の自信にもなっていた。保護者から臨床心理士との面談希望が入り、対応していただく。担任とは違う角度で子どもの現況を捉え、保護者がプラスに捉えられるよう助言していただくことで気持ちの切り替えにつながっているケースが多かった。子どもや職員だけでなく、保護者からの信頼も厚い。

16. 職員育成・研修等の報告

園内研修、外部研修とすすめていくには難しい年となる。職員育成計画で予定していた研修、キャリアアップ研修と中止となるものが多かった。後半期、オンラインでの研修で、ハラスメント研修やアレルギー・感染対策・災害対策と必要な研修に参加していく。AEDを使った心肺蘇生訓練は少人数で全員出勤日に実施する。

17. 職員の働き方改善への取り組み報告

定年退職からの再雇用、産・育休者が続いている。職員のライフステージの変化への対応していけるよう、互いの立場を認め合える風土づくりを大切にしていくことで人材の定着につなげていくことは今後も必要課題である。オンラインを活用し、在宅勤務の在り方、自宅からの会議参加と引き続き検証していく。

(1) 保育従事者職員宿舍借り上げ事業について

今年度は8名の職員が利用した。家賃補助により、自らのライフワークに合わせて選択できている。また、緊急時の対応職員としての自覚もあり、職員体制づくりが安定した。

(2) 休暇について

- ① 年度内有給発生率：常勤 73.8%で、4・5月の臨時休園中の有休使用はない中で、取得率 8.4%昨年度よりアップした。非常勤は94%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。
- 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する。
- ③ リフレッシュ休暇：5日取得 2名 3日取得 2名

18. 児童の権利擁護と苦情解決第三者委員会の取り組み報告

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

19. ボランティア・実習生等の受け入れの取り組み状況

養成校側は生徒の自己管理を指導していると自負し宣言下でも受け入れを希望するが、園として協議し、受け入れる側の責任として緊急事態宣言下・終了直後の実習は受けず、日程調整する対応をとった。

- (1) 看護学科実習－12月半日実習 2名実施
- (2) 中学生職場体験－学校側からの要請で中止
- (3) 保育実習－11月2名実施

年明け、2回目の緊急事態宣言発令のため、1名延期、2名は実習先変更となる。

- (4) 給食実習－8月～9月で4名の受け入れを予定していたが、学校側でコロナが発生したため、2人目の1日目途中で中止となった。以降の分も中止を決定した。
- (5) 職場体験・ボランティア受け入れ－1名(都立府中の森学園)

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も見送りの年となった。
- (2) 予定していた地域交流プログラムは新型コロナウイルスの状況が収束せず、年間通じて中止となる。オンラインでの育児相談等、この状況下でも地域家庭に向けてできることを見出していくことは課題となる。

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、毎月の情報発信をしていく。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む。

HPをリニューアルしたが、内容は大きく変更せず、デザインの変更とトップページの写真、古い写真等の入れ替え中心となる。月1回のブログ更新、園内にてレシピ通信発行後HPへ更新、必要に応じてお知らせを更新(わらべうたサークル含め)している。

コロナ渦ということもあり、情報の発信源としてHPを活用することができた。

22. 福祉サービス第三者評価の受審

今年度、受審なし

23. 中長期計画の取り組み状況

- (1) 子育て支援・保育園の役割を職員全体で考える機会を大切にしていく
 - ・子どもの育ちを考えると、保護者支援は欠かせない課題である。保護者からの相談・要求等はできるだけ複数の職員で聞き、職員間で共通の認識を持てるように対応していく。他者との接点がより制限されている中、孤立感を感じないよう、子どもだけでなく、保護者の気持ちを支えることも保育園の大きな役割となっており、子育て家庭のパートナーとしての役

割をはたしていきたい。

- (2) 職員一人ひとりが主体的に園運営にかかわれるように開かれた運営を目指す
 - ・園内組織として委員会、園全体の取り組みとして考えあう機会が増えてきている。
考え方が多様化してもいるので、時代もとらえつつ、大切にしていきたいことを職員間でより深め合える機会をつくり深めていきたい。
- (3) 在園児の保育保障「地域交流事業の意義」も職員で確認し、保育園の事業という意識、一人ひとりの姿勢に繋げていく
 - ・人を集めて実施していくことのリスクを避けつつ、オンラインの活用等含め、「保育所の社会的な役割」を考え対応していくことが求められた年となる。地域のつながり、地域に根差した保育所のあり方を園全体で新たに構築していきたい。

別表1		年間行事報告(令和2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	
5		クラス懇談会 祖父母食事会(年長児祖父母対象)	
		※上記、5月については全面中止	
		くすのき子ども劇場・のびっこくすのき(卒園児との交流) 祖父母食事会(年長児祖父母対象)	
6		※上記、6月については全面中止	
		家族を祝う(父母へプレゼント制作)	全園児健診
7	5	七夕会(5歳児の詩とうた) ※短時間クラス別実施 わらべうたであそびましょう(親子わらべうた) ⇒中止 プール⇒中止 夏まつり⇒5歳児による子ども模擬店開催	0歳児健診
8		夏期保育	0歳児健診
9	1	市内一斉防災訓練 敬老の日を祝う(祖父母に手紙を書き郵便に投函)	0歳児健診
10	6	5歳児園外ピクニック	0歳児健診
	15	5歳児のみ 秋のお楽しみ会 芋ほり *幼児持ち帰り	
11		勤労感謝の日にちなんで、自分たちの生活の中から 仕事の事について考える ※職場見学は中止	全園児健診 視力検査
	13	七五三のお祝い	
	20	3・4・5歳児 勤労感謝のつどい	
		個人面談*乳児と5歳児実施/参観*0歳児	
12	18	クリスマス祝会	0歳児健診
1		新春のつどい ※中止	0歳児健診
	23	幼児 グループ別ZOOM懇談会 CAP大人のワークショップ(5歳児保護者) ※中止	歯科健診
	25・26	CAP子どものワークショップ ※実技はなく、講義のみ	
2	2	節分 乳児 ZOOMクラス懇談会 ※以下、中止	0歳児健診 新入園児健診 歯科検診
		5歳児 クッキーづくり/お茶会(在園児と職員を招待)	
		5歳児 お別れ観劇会(プーク人形劇場) -中止 美化デー(保護者と環境整備)/父親交流会 -中止	
3	3	ひなまつり会(5歳児の得意な事クラス内披露)	0歳児健診
	12	卒園証書授与式	
	13	卒園式-短縮実施 142	
		*避難訓練 月1回実施 *お誕生会 子どもの誕生日に	

自立援助ホームトリノス 事業報告

1. 令和2年度の概況

コロナウイルスの感染拡大という状況の中、5年目を迎えたトリノスは前半期は入居相談が少ない状況が続き、後半期は物件の移転、リフォーム工事となり、支援に関する動向は少なかったかわりに新たな地での支援環境の整備に取り組んだ1年となった。

運営面については、何より移転の実現が大きなトピックとしてあげられる。同じ日野市内での移転となったことでこれまで関係を築いた地域資源の活用も継続できることが何より大きい、JR中央線日野駅徒歩5分という利便性も利用者の就職活動にとっても、また職員の業務にとっても大きくプラスとなった。そして予算については、今年度より自立支援担当職員の配置が決まり、大きく人件費が増額となった。ただ都内自立援助ホーム分科会としては、ジョブトレーナー職との併存を要請していたが、結果的には自立支援担当職員かジョブトレーナー職の選択制となったため、当初目論んでいた4名常勤職員配置分の収入確保は実現しなかった。

支援面については、冒頭述べた通り、新規入居がほとんどなかったため、多様な実践とはならなかったが、昨年度より継続して在籍していた利用者について、専門学校から4年生大学への進学、障害者就労から一般就労への転職、精神障害者グループホームの利用など、トリノスとしては初めてとなる支援実践により送り出すこととなった。特に精神障害者支援に関連して近隣の関係機関と連絡をとり新しい支援のつながりができたことはホームとして新たな強みとなった。年度の後半、移転が終わりリフォーム工事完成の目途がついた年明けくらいから本格的な入居受け入れ再開となったが、今年度の入居相談の傾向として、児童養護施設在籍の高校生ケースの入居依頼が多く、コロナ禍という先行きの見えない現在、以前よりも卒園児童の先行きを按ずる児童養護施設職員の思いを感じた。

2. 基本方針に関する報告

今年度は初めて法人傘下の児童養護施設退所者の入居の受け入れがあった。実際に受け入れとなってからのケースに関連する情報のやりとりや支援の役割分担などは他施設や家庭からのケースよりも効率的にかつ迅速に対応することができた。それにより連続性のある支援が可能となった。またケース受け入れに伴い、同法人の児童養護施設職員がトリノスや自立援助ホームについて理解を深める機会となったことも意義が大きい。

3. 重点課題に関する報告

(1) 物件の移転

今年度に入りすぐに旧物件の管理会社より日野市内で条件にあう賃貸物件があるという提案があり、ホームで検討、途中で物件のオーナーが交替するといった事情もあり予定より遅くはなったが、11月に無事に移転することができた。その後、国からの助成を受け、2月よりリフォーム工事に着工、3月に完了をして、次年度の本格的な受け入れ再開にむけて環境を整えることができた。

(2) 職員体制の強化

昨年都の制度であるジョブトレーナー職配置分の加算があったことに引き続き、今度は国制度である自立支援担当職員分の加算がついた。職員数自体は開設当初より基準より多い常勤4名体制で運営しているため増員はなかったが、事業収入が増えたことで経営の安定化につながった。他にも児童養護施設等体制強化事業や施設と地域の関係強化事業など非常勤職員の採用を可能とする制度も新たにスタートしたが、今年度は現体制を維持した上での速やかな移転の遂行に重点を置いたため、そちらの活用には至らなかった。

(3) 実習生の受け入れ体制の構築

今年度より社会福祉士資格の実習指定施設に自立援助ホームが追加されたので、移転が完了した後の12月に有資格者であるホーム長が実習指導者講習を受講し、実習生を受け入れることができる資格を得ることができたが、実際の運用時に必要とされる実習生との契約者や実習マニュアルの整備までは終わらなかった。また実習指導ができる職員が1名しかいないなかで、異動や退職で当該の職員が不在になった場合の受け入れをどのように継続していくのかという検討課題が残った。

(4) 高校復学支援の強化

今年度は高校中退者の入居が1名のみであった。高校復学については意欲はあったものの、医師の診察を受け、障害支援を優先的に検討したほうがよいという提言もあったため、まずは生活能力の見極めをホームとしても重点を置き、結果として次年度以降、障害者雇用や施設利用を検討していく支援方針とした。そのため高校復学ということについては具体的な取り組みはなかった。

(5) 法人内児童養護施設と連携した自立支援の実施

今年度は開設して以来初めてとなる法人の児童養護施設出身者の入居を受け入れることとなった。関係機関との連絡、手続き、利用者本人に関する情報交換など同じ法人の施設であるということでスムーズなやりとりができた。当該の利用者も支援の連続性に安心感を持った印象がある。コロナ禍ということで法人内の交換研修、研修参加、派遣講師といったことは実現しなかったが、移転の際には近隣に住んでいる方をはじめ、他事業所の職員に作業を手伝ってもらった。

(6) 緊急時対応の確認と体制強化

移転を実現したことで水害の影響を受ける可能性は低くなったが、今年度コロナ禍を気に職員体制が組めなくなった際、応援が必要な際にどのように対応するかについては法人内での議論をした。児童養護施設からの派遣応援を要請することを当面の対処方法としながら、今年度より創設された児童養護施設等体制強化事業なども活用して補助的なスタッフの配置の必要性も明らかとなった。また現状の体制での出来る限りの対処について検討し、ホームの事業継続計画を策定した。非常用備蓄や発電機の整備といったところについては、具体化しなかった。リフォームが完了し、ホーム内の収納スペースについては整備できたので、来年度には整備を進めたい。

4. 入退居者状況、相談件数

令和2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	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	34
私的契約数	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
入居数	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	2	5
退去数	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	2	3
相談件数	0	1	3	4	3	3	1	3	2	1	4	4	29

※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2年度）

- ①移転、リフォームが完了するまで個室の居室が確保できないことによる
入居希望者もしくは児童相談所より相談の取り下げ
- ②定員に空きがない
- ③同施設から複数ケースの入居依頼があり関係性を考慮して断った

●令和2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	2	4	5	7	0	11

※例年15歳～17歳の数が多かったが、今年度は18歳での児童養護施設退所者の依頼が多かった。

●令和2年度入居希望者の相談事由（合計29件、重複あり）

家庭環境	8	施設不調	7
養育困難	1	ひきこもり・不登校	2
被虐待	5	都外からの割愛	
触法・虞犯	5	自立生活破綻	1
障害	6	年齢超過による施設変更	6
里親不調	1	不明	12

●令和2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	14	14	14	14	14	15	15	15	15	15	15	17	177
相談者	7	8	10	8	4	6	7	4	10	5	5	3	77
面談 (回数)	1	2	1	4	0	1	2	0	4	11	1	3	30
電話等 (日数)	8	13	24	8	3	8	6	7	13	10	9	9	115

●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（令和2年度末時点全17名）

・就労の状況

正規雇用 2名 非正規雇用 7名 精神障害者GH入居 1名

進学 1名 不明 6名

・居住等の状況

賃貸住居 5名 実家 2名 会社寮 2名 その他 2名 不明 6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

今年度は新型コロナウイルスの大流行という中での運営であったが、その影響か特に年度前半は新規の入居依頼がほとんどなく、また後半は移転とリフォームによる環境整備のため新入居者を受け入れにくい状況があったことから1年を通じて利用者が少なかったため事業収入が減ってしまった。しかし年末に自立支援担当職員が年度当初に遡っての配置が決まったこともあり結果的には増収となった。

良かったこととしては、やはり移転が実現できたことであり、防犯防災の観点から安全性の高い建物で運営ができる環境となった。

苦勞したこととしては、年間を通じての感染症対策である。職員数も少ない中、クラスターが発生した場合は運営が立ち行かなくなるという危機感を常に強いられながらの業務であった。そういった危機的な状況の中で感染防止のための備品、消毒液や防護服など、リモートワークを可能にするWiFi機器やノートPCを揃えるといったことができたことはコロナが終息したあとの非常時対応の上ではプラスとなった。

7. 支援報告

今年度は、緊急事態宣言発出中は入居相談が激減し、また移転とその後のリフォーム工事完成

までの環境面での整備が不十分であったこともあり（居室が2人部屋になってしまう、カギがついていない等）新規入居は年明けまでに1件しかなかったため、新たな取り組みとして検討していた高校復学支援は対象となる利用者が現れなかったものの、専門学校から4年生大学へ進学することとなったケースがあった。また年度末には、大学進学、専門学校進学のケースの入居が決まり、今後の就学、進学、復学支援強化の足掛かりとなった。また障害を抱えている利用者の就労、自立支援という点では、障害者雇用から一般就労への転職、ホーム入居後通院をして精神障害者手帳を取得しての障害者就労、グループホームへの入居というケースを体験し、ホームとして障害者支援の知識が増え、関連の支援団体とのつながりが増えたことは収穫となった。その後も障害を抱えているケースの入居、入居相談が続いているため先のケースでの経験が活かしている。

退居者支援については、コロナ禍での生活状況を確認するためホームから連絡をし、要請があった退居者には寄付でいただいた食糧を送る、特別定額給付金の申請について案内をする、転職先の紹介をするなどの支援を行った。ホームとの連絡が途絶えてしまったケースのうち、3ケースについては警察から情報提供の協力要請の連絡があった。また就労先から退居者の様子がおかしい、と相談があり、ホームから本人へ状況を確認したところ、同居中の友人と関係が悪くなり住居を失ってしまっていたことがわかり2週間ほどであるが一時的にトリノスで保護するということがあった。開設して5年を経て、退居者の総数も増えているが同時に連絡が取れなくなる退居者も増えているので、アフターケアの実施方法について見直しが必要となる。

8. 行事等の実施報告

今年度は、感染予防の観点からホーム主催での行事は実施しなかった。行事というわけではないが、移転作業の際には在籍していた利用者にも協力をしてもらいながら全員でひとつのことに取り組めたことは本人たちにとっても職員にとってもいい思い出となった。今年度は新成人を迎える退居者が多い年でもあったが、イベントは行わずSNSを通じてメッセージを送るに留まった。

9. 食育について

退居後の生活を想定した食育ということでホームでの調理体験の他、店舗での購入、外食の体験の提供も行ってきたが、やはり新型コロナウイルスの影響もあり、外食体験については実施を控えることとなった。ホームでの調理体験についても大事をとって実施を控えたこともあり、座学として職員が食に関連した知識の教授、といった方法が主となった。

10. 医療・保健・健康について

一年を通して新型コロナウイルス感染予防対策に苦慮したが、結果としてホーム内でインフルエンザなどの風邪症状を呈する利用者もいなかった。かわりに利用者2名が心療内科への定期通院、服薬治療があった。年度後半に入居となった利用者も障害者手帳を取得しており、障害者雇用やGH入居といった形での自立支援をするうえでの医療との連携の機会があった。

11. 安全対策・防災対策・リスクマネジメント

まず安全上の懸念があった旧物件から新しい物件へ移転することができたことで状況が改善されたことが大きかった。環境改善助成の申請を行い、新しい建物について防災防犯面で十分な対策をとったリフォームも実施できた。ただオール電化の物件であり、停電時の対策として自家発電機の整備などの課題もあきらかとなった。

●令和2年度ヒヤリハット報告集計

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
利用者	1	0	0	0	0	1	2	0	0	0	0	0	4
職員	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
その他	1	2	1	2	0	0	0	1	1	2	0	3	13
計	3	2	1	2	0	1	2	1	1	2	0	3	18

●特筆すべき案件

- ・法人内の児童養護施設に在籍していたことのある方の実母が突然来宅された
- ・以前トリノスに在籍していた方の伯父を名乗る方から本人と連絡をとりたいとメールがきた
→いずれの案件も入退居者についてのお問い合わせには一切お答えできないと対応した。

12. 環境整備

11月に移転し、環境改善事業への申請、リフォーム工事内容の確認、工事業者の選定などを経て2月にリフォーム工事を実施し、安全が確保された状況で支援を継続していける環境が整備された。旧物件賃貸時に増えていく書類の置き場が課題となっていたが、新物件には倉庫として活用できるスペースがあったので当面の書類の管理も問題なくなった。

13. 保護者支援

ホーム職員と利用者、退去者の保護者との直接的な関わりはなかったが、利用者が保護者からの連絡についてどのように対応したらいいか相談される場面があった。必要に応じて児童相談所を経由して保護者へホームから適切な対応と距離感を保つことを要請することが数回あった。

14. 自立支援・アフターケアの取り組み

今年度はコロナ禍ということで例年と比べると訪問面会の機会は減ったが、SNSを通じての状況確認を行い、食料品の提供を行った。失職した、という報告は聞かなかったが、ルームメイトと仲違いをしたため、部屋を解約することを余儀なくされホテル暮らしをしていた退居者がいたため、2週間ほどではあるが、ホームの空き室を利用し、勤め先の協力の下、新しい住居を契約し、生活を立て直すことができた。連絡がとれる退居者はいつでも連絡がとれるが、連絡に応じない退居者は全く応じないという傾向がより顕著になってきた。

15. 専門職との関わり

トリノス退去者で転出手続きをしないままの状態の方がいる中で、移転が決まったため、当該の退居者へ対処してほしい旨を電話等で要請したが、応答してもらえず、住民票を残したまま移転をすることについて第三者委員の弁護士と相談をさせてもらった。幸い相談中に当該の利用者が急に現れ、転居手続きを済ませてもらったため大事には至らなかった。またDV支援措置の手続きについて利用者から問い合わせがあった際にも弁護士に回答してもらった。

16. 職員育成・研修等の報告

今年度は予定していた外部研修のほとんどが中止となり、職員が十分に研修参加することができなかった。8月頃からオンラインでの会議や研修が定着してきたため、いくつか職員も参加をした。そういった状況の中で、12月には会場参加で開催された実習指導者研修にホーム長が参加し、社会福祉士の実習生の受け入れができる状況となった。ホーム内では、移転という大きな区切りもあったためこれまでの支援の在り方について総括し、次年度以降の新しい方針について議論をする中で、自分の支援の在り方について振り返る機会を得た。また、今年度よりホーム会議日にあわせて月に一度、ミニ学習会を開催し、権利擁護、リスクマネジメント、ハラスメント防止など毎月違ったテーマについて持ち回りで職員が講師役を務め、学びを深めた。

17. 職員の働き方の改善への取り組み

緊急事態宣言発出時にホーム内で複数職員が勤務する状況をできるだけ少なくすることを意図して職員の有給所得を励行したこともあり前年までよりも休暇数は増えた。また、出張業務が少なくなったため職員の負担が減った半面、年間を通じて感染防止のために緊張感を持ち続けなくてはならない上に、外部との接触が減ったことによる閉塞感も加わって漠然とした不安感を覚える職員が多かった。後半、移転が職員のメンタルヘルスにとっていい刺激となった。

18. 児童の権利擁護と苦情解決第三者委員会の取り組み

今年度も例年同様、6月と12月に苦情解決委員会を開催した。利用者からの要望は特になかった。権利擁護の取り組みとして、今年度よりホーム会議開催日にミニ学習会を開催し、そこでのテーマの1つとして、倫理綱領の読み合わせや権利擁護チェックリストの実施などを行った。

19. ボランティア・実習生等の受け入れの取り組み

今年度は特にコロナ感染防止の取り組みもあり、外部からの人の受け入れを行わなかった。実習生については、前述したとおり、将来的な学生の受け入れを目標として、ホーム長が社会福祉士実習指導者講習を受講した。

20. 地域連携・地域貢献活動等の取り組み

今年度は新型コロナウイルス感染拡大の影響で地域との関わりがほとんどなかった。例年参加していた市内清掃や地域のお祭りも中止となった。近くで新たに弁護士事務所を開設された方から業務上の参考にしたいということでの見学の申し入れがあったが感染予防の観点からお断りした。

21. 広報活動

今年度は法人全体でのホームページのリニューアルにあわせてトリノスも新しいデザインに変更となった。これまでの運営経験から内部の情報については以前より非公開にしていこうという方向性を決めていたため、積極的な情報発信とはならないが、必要としている人に必要としている情報が届けられる仕様となっている。また広報誌は例年同様、年2回発刊した。移転もあったため、多くの方から寄付をいただいた。

22. 福祉サービス第三者評価の受審と結果報告

今年度は移転の時期が年度後半まで確定しないなかで、新型コロナウイルスの感染拡大を受け、第三者サービス評価の受診を見送っても差し支えないという通達があったので、予定していた受診を次年度へ延期した。

23. 中長期計画の取り組み状況

(1) 新天地での事業定着

今年度は移転を実現したが、コロナ禍ということもあり地域との関わりはほとんどなかったため、新しい繋がりほとんどなかったが、同一市内での移転となったことでこれまでの繋がりが継続できるものも多かったことはホームにとって有難い状況であった。

(2) 二葉による新しい「社会的養育」のスタンダードの一翼を担う

今年度は新規入居が少なく新しい支援の展開はあまりなかったが、専門学校に通う利用者の大学進学支援、障害者手帳を所持している利用者の就労、住宅支援は実現できた。また20歳を超えるケースの支援も行い、これまでホームとして経験してこなかったニーズに応えた。

(3) トリノスから他事業所への異動、他事業所からの異動の受け入れの推進

今年度は特に他事業所から異動の希望はなかった。またコロナ禍ということもあり、法人内の他業所の職員と関わり機会もほとんどなく、トリノスについて理解を深めてもらうような取り組みもなかった。

(4) 今求められている自立援助ホーム像の確立

今年度は障害をかかえる利用者の就労、福祉施設への入居や大学への進学といったケースの支援を経験することにより、支援の引き出しを増やすことができた。また法人内児童養護施設からの入居の受け入れもあり、支援をする上での連携を模索しているところである。コロナ禍による不況の影響から利用者、退居者の雇用状況が悪化する中で、住居を失うことになった退居者の短期利用を受けいれたり、寄付食品の配布など行うことで厳しさを増す生活の下支えをした。

(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

今年度より自立支援担当職員分の加算があり、これまで以上の退居者への支援回数を求められることにもなった中、コロナ禍で退居者の生活状況が苦しくなったという連絡も受けたので、食料支援や住居を失った退居者への居室貸与など可能な中での支援を行った。そういった支援を行う中で、苦しい状況になった退居者が自らホームへ相談に来ないという状況がわかったので、ホームから一斉配信で様子伺いのメッセージを送れる SNS ツールの導入を行った。

(6) スローガンの共有に軸をおいたチームビルディング

スローガンとして「つながり」という言葉をあげているが、今年度はコロナ禍の影響があり、ホーム外部とのつながりは、実際に対面する機会は減り、電話やメールといった顔を合わせない状況でのつながりが主となった。障害者支援の領域については、今年度新たにホームとして取り組んだこともあり新しいつながりができた。直接会う事はなくても、

トリノスとつながっている方たちがいるということ意識することをこころがけた。また、移転に伴い、新たな環境での支援が始まることを契機にこれまで大切にしてきたこと、スローガンを軸に新しい入居誓約書の作成を行った。