

令和3年度
事業報告書
(概要版)



社会福祉法人 二葉保育園

目 次

法人本部並びに法人全体	2
二葉乳児院	8
二葉乳児院地域子育て支援事業	12
二葉子ども里親サポートステーション	14
二葉学園	17
二葉学園地域子育て支援事業	26
多摩児相フオスタリング機関事業	28
二葉むさしが丘学園	30
二葉むさしが丘学園一時保護委託事業	38
二葉南元保育園	39
二葉くすのき保育園	45
自立援助ホーム トリノス	51

社会福祉法人二葉保育園(法人全体) 事業報告

1. 令和3年度の概況

令和3年1月からコロナウイルスが爆発的な感染となり、とくに若年層に広がり、保育園でクラス閉鎖や乳児院にてクラスター化、児童養護施設においてもホーム内において蔓延するなど大変な状況であった。令和3年度中に罹患した(陽性判定された)児童と職員は合わせて74名ほどであり、そういう経過を振り返ると「コロナに始まり、コロナに終わった1年間」であった。

新たな事業として令和3年度より港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をするとともに、2月から東京都江東児童相談所におけるフォスタリング事業の準備を二葉乳児院にて開始した。令和4年度からは板橋区の児童相談所設置に伴いフォスタリング事業の開始した。

二葉はこれまで明治・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てきた。この困難なコロナ禍の児童福祉実践に今後とも子どもとともに職員が一丸となって今後もチャレンジしていきたい。

2. 評議員、監事、理事

令和3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、吉村 晴美、宮沢 成美、金子 恵美、潮谷 恵美

貫名 通生、浦上 充、竹内よし子、橋本ゆかり

監事 園 武友、馬場 充

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(理事長)、武藤 素明(常務理事)

3. 評議員会の開催状況

第1回 定時評議員会 日時：令和3年6月23日

第2回 評議員会 日時：令和4年3月25日

4. 理事会の開催状況

第1回理事会 日時 令和3年5月28日

第2回理事会 日時 令和3年6月8日

第3回理事会 日時：令和3年6月23日

第4回理事会 日時：令和3年8月24日

第5回理事会 日時：令和3年11月22日

第6回理事会 日時：令和4年1月27日

第7回理事会 日時：令和4年2月21日

第8回理事会 日時：令和4年3月25日

5. 管理者会及び拡大管理者会、拡大事務会の開催状況

4月管理者会 日時 令和3年4月14日

5月管理者会 日時 令和3年5月12日

6月管理者会 日時 令和3年6月16日

6月拡大管理者会 日時 令和3年6月16日

- 学習交流会 テーマ「二葉保育園の管理職の役割と期待について」講師：中山正雄氏
- 7月管理者会 日時 令和3年7月14日
- 8月管理者会 日時 令和3年8月18日
- 9月管理者会 日時 令和3年9月15日
- 10月管理者会 日時 令和3年10月13日
- 11月管理者会 日時 令和3年11月17日
- 11月拡大管理者会 日時 令和3年11月17日
- 11月拡大管理者会にて 管理職研修会の実施
「社会福祉(児童福祉)施設における管理職の役割とあり方」
【講師】シム・ウエルマン株式会社 代表取締役 飯村芳樹氏
- 12月管理者会 日時 令和3年12月15日
- 1月管理者会 日時 令和4年1月12日
- 2月施設長会 日時 令和4年2月16日
- 2月拡大管理者会、主任会 開催日 令和4年2月16日
- 3月管理者会 日時 令和4年3月16日

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

コロナ禍での取組で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、積極的な姿勢で取組みを展開中である。

(2) 創立120年の取組みを今後の事業に生かす取組み

新型コロナウイルス感染等の影響から現在延期としている事業としては、「野口幽香賞の今後の検討」、「研修体系に関する検討」について取組みが依然出来ていない。

(3) 社会的養護を必要とする児童の自立支援プロジェクトの確立と実施

二葉支援の会やNPO法人「自立へのかけはし」等と共同した取組みを継続推進し、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。

(4) 二葉の中核事業のあり方検討とその取組み

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、社会的養護分野は、フォスタリング事業、サテライト型児童養護施設等の実践を推進している。

(5) 新規事業の検討と取組み

二葉むさしが丘学園のサテライト型児童養護施設の実践、二葉学園の分園の建物整備計画や二葉乳児院では「江東児相（東京都）」と「板橋区（区児相）」でのフォスタリング事業のスタートに向けて準備を進めて、無事事業を開始することが出来た。

(6) 建物修繕や施設整備計画について

二葉乳児院の空調設備工事を無事終えることが出来た。また二葉学園のグループホームの老朽化に伴い、第2分園すみれホームと第5分園のケヤキホームの移転新築（借家型）の居住環境を整えることが出来た。

(7) 法人経営力の強化等について

①役員、管理職、リーダー的職員の交代と将来展望

今後の役員人事等について拡大理事会を持ち、理事、監事として意見交換の場を持った。

②法人の財政基盤の確立

とくに今後保育分野の収支の不安定さが予測される中、一定の基盤確立を図った。

(8) 法人としての福祉の担い手へのさまざまな支援策と円滑な組織運営

～職員確保、育成、定着策等の総合的な取り組み～

① 人財確保の取り組み

職員採用について結果的には30名の優秀な新任正規職員を採用することが出来た。引き続き、人財確保と同時に入職後の十分な人財育成が重要となっている。

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）

「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）」「入職4年から6年目位の中堅初期研修（12月実施）」「施設長・主任等の管理職研修会（11月実施）」を開催した。

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」の活用について

「職員資質向上チェック表」の活用を2年間かけて各事業所において検討し、昨年度10月に実施した。

③職員の人財定着の取り組み

ア) 職員定着策

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十分な取り組みとすることが出来ていない。

イ) 職員のワークライフバランス対策や出産・育児対策等

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。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) 働き方の改革の取り組み

全体的には職員数も多くなり、全体的な就業規則や諸規則の見直しを積極的に行っているが、法人本部の職員人事育成に関わる経営運営体制の充実策が求められる。

エ) 人事異動制度の活用と充実策

人事異動を職員の希望による人事異動だけでなく、人財についてキャリアアップの機会や法人全体の発展のために計画人事や奨励人事を法人としても実施していきたい。

オ) 定年制と再雇用制度の見直し

「定年制・再雇用制度のあり方検討プロジェクトチーム」を作り令和3年10月から検討に入り、方向性について管理者会にて検討・確認し現在に至っている。

カ) 職員の給与改善

今年度はコロナ感染に掛る手当の新設等を行い、特別手当等について国からの環境改善費等にて対応をしたところである。また、国としての特別処遇加算についても実施した。

キ) 職員のメンタルヘルスや健康対策

心身ともに体調不調を訴える職員が多くなっている現状もあり、法人全体としても「メンタルヘルス対策」等の対応についての取り組み強化が求められているところである。

ク) 宿舍借り上げ事業の積極的利用

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。

ケ) 徳永恕賞及び永年勤続表彰

「法人内異動者」から最も活躍・貢献している職員を選出して二葉乳児院の三浦淳子さんに授与することを決定し、1月の新年会に表彰状、グラス像、金一封を恕授与した。

④施設長やリーダー的役割を果たす職員の運営管理力の向上の取り組み

シム・ウエルマン株式会社 代表取締役 飯村芳樹氏を招き社会福祉施設における人事マネージメントのあり方について法人役員、施設長、主任等対象の研修会を開催した。

⑤課題別委員会、担当者会議の運営と今後の取り組み

「新規事業検討委員会」「人財対策委員会」「リスクマネジメント委員会」「二葉自立支援に関する懇談会」等の取り組みを行った。また、担当者会議として「研修・育成担当者会議」「ハラスメント担当者会議」「ホームページ・園便り等広報担当者会議」等開催した。

⑥法人内職員交流の取り組み

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。

(9) リスクマネジメント（事件事故対応、ヒアリハット等）の取り組み

危機管理規定の改定作業を行った。大規模災害における法人全体としてのBCP計画等の対応方針作成作業が出来ておらず、法人内に防災対策委員会を設け新年度から早速作成作業に入るようにしたい。

(10) 情報発信や地域活動への積極的な取り組み

①広報活動の強化と二葉支援の会運営の充実

ア) ホームページについては年々その意義と役割が増しており、一昨年度末から昨年度にかけて法人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、法人一体として統一したデザインフレームを構築した。

イ) 「二葉とこども」の第31号では、苦情解決第三者委員の座談会、第32号では昨年11月下旬の首相・厚相の二葉南元保育園への来訪を特集した。

① 地域活動の取り組み

地域の行事や活動が中止になることも多く、今後はコロナ感染状況を見ながらであるが、創意工夫を行いながら地域の方々と協働しながら地域活動を展開していく必要がある。

② 法人文化の継承と、資料の保存の取り組み

一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の活用等についても実施することが出来た。

(11) 適正かつ透明性を確保した財務・会計・情報処理・組織のあり方

①内部会計監査機能の整備

今年度フォスタリング事業等の課税問題を発端に契約やその内部稟議に関して不十分な点も浮き彫りにされ、監事による特別監査を実施し問題点や課題について監事から指摘された事項について改善にむけての取り組みを開始したところである。

②財務ガバナンス強化の取り組み—会計監査人による外部監査等の実施

適正かつ公正な支出管理や透明性の確保を担保出来るように努めてきた。また諸規程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）に勤めた。

③ 事務力の強化と連携体制強化、効率化を図る

毎月開催の事務会にて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してきた。今後、定年制再雇用規程も見直し、ハラスメント規程の見直し、副業規程の新設、人事異動規程の見直し等に着手する予定。

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、インフラの整備、促進、管理等の徹底を図ってきた。時にパソコンも不具合を示すこともあり、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の改善を図ってきた。

⑤法人としての組織運営図の明確と年間計画の作成

オンライン会議などの導入を図る等のハード面での整備も進み、年間立案した計画についてほぼ実施することが出来たことは評価できる。

(12)収益事業の取り組み

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。

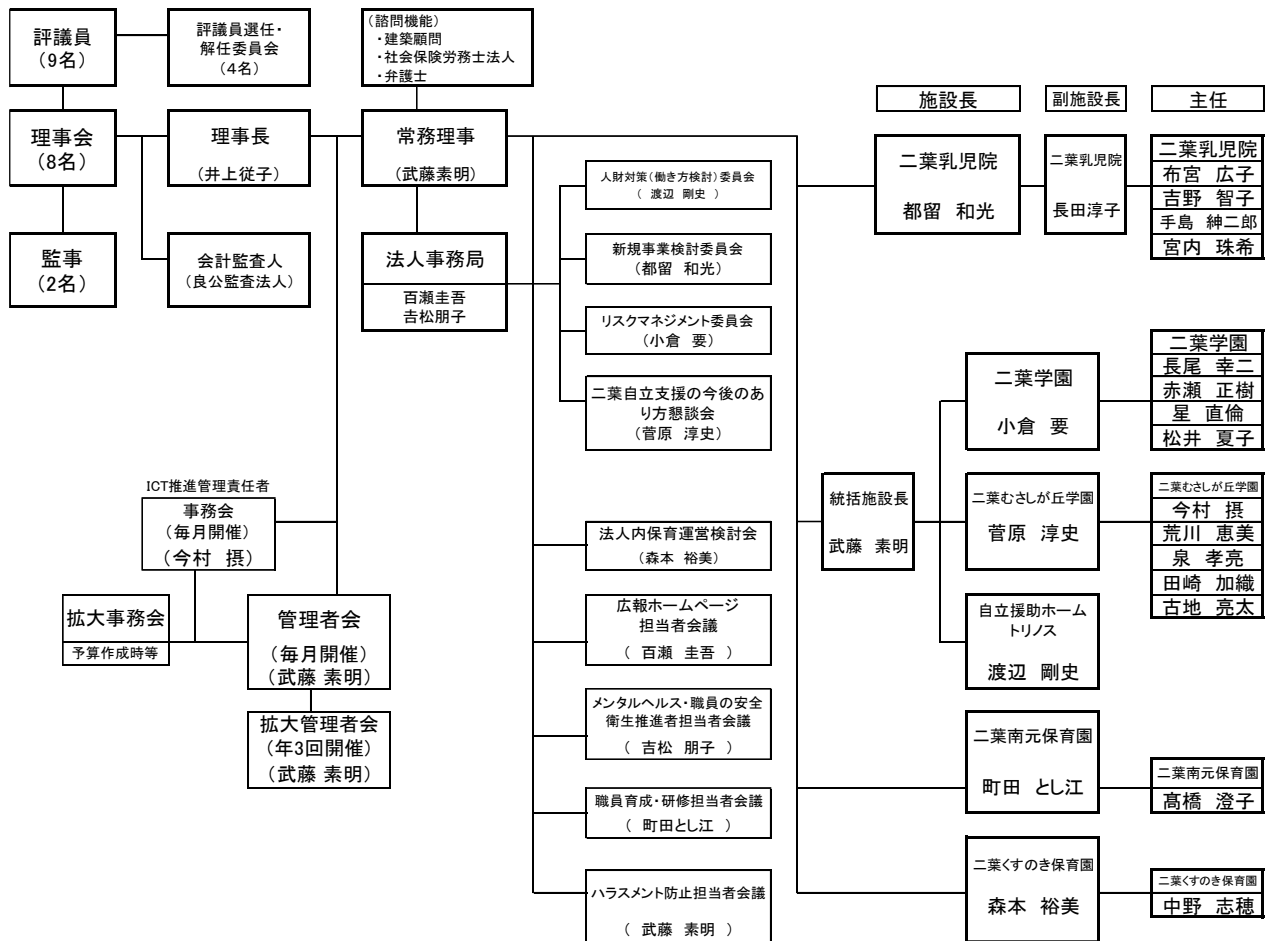
(13) 法人本部機能の発揮と役割について

今年度は常勤職員の年度途中の退職の結果、年度内に正規職員を補充することが出来ずにきてしまった。法人事務局として実施対応事項に追われ、行き届かない部分も生ずる事態となってしまう。

5. 組織図、職員内訳、予定表等

社会福祉法人二葉保育園 組織体制図

2021年4月1日現在



②職員内訳 (令和4年3月1日現在の在籍職員数の各事業所内訳は以下の通り。)

	正規職員	非正規職員	事業所計
法人本部	1人	2人	3人
二葉乳児院	97人	17人	114人
二葉学園	55人	32人	87人
二葉むさしが丘学園	62人	14人	76人
二葉南元保育園	30人	19人	49人
二葉くすのき保育園	26人	17人	43人
トリノス	4人	1人	5人
合計	275人	102人	377人

(理事長・常務理事、嘱託医は含まない)

令和3年度 二葉乳児院 事業報告

1. 令和3年度の概況

令和4年の1月以降、オミクロン株の流行と共に、職員の家族や、職員から、徐々に人数が増えていく事態になった。3月になって、集団感染(クラスター)認定を新宿区保健センターから報告を受けて、乳児院内職員、入所児全てのPCR検査を受けるに至った。

地域子育て支援センターは、コロナ禍において業務縮小、時間短縮、事業変化、集客縮小、安全確保の基出来得る限りの努力をもって1年間を終えてきた。里親支援機関事業およびフォスタリング事業は、江戸川区、荒川区の特別区の2所に加え、港区の1か所の開設に伴い、人員を増やしての対応であった。東京都の里親支援機関事業のフォスタリング機関への移行を見据えて、職員育成も同様に取り組んだ。

2. 理念 乳児院の理念として、「子育て・親育ち」

—愛情と敬意と慈しみを持って、子どもと親の未来の笑顔のために—を掲げ、

3. 基本方針 「子どもを第一に」 children first

4. 重点課題

1) 会議運営の組織的に実施した。

- ・第1水曜日 保育会議
- ・第1月曜日 院長・主任会議(運営会議)
- ・第3金曜日 職員会議
- ・毎月1回 献立会議
- ・第4水曜日 リーダー会議
- ・毎週水曜日 里親支援機関事業全体会議
- ・第1木曜日 地域子育て支援センター二葉ひろば会議

2) 養育の質の充実

「個別目標シート」作成時から、年間の目標を明確に持ち、「安全な面会を実施するためのチェックシート」をもとに家族との交流や里親家庭との交流をクラス内で確認しながら取り組んでいった。年に2回の「関わりのアンケート」を行った。

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の窓口は、地域支援センター二葉に置き、ショートステイ事業は5区との契約で、医療面や乳児院本体との連携を十分に進めながら取り組む。

4) 里親家庭養育について

フォスタリング機関として、江戸川区、荒川区、新たに出来た港区との協働での働きに変化していくことから組織化を図り対応を行った。

5. 児童定員 40名(暫定定員 40名)

入所・一時保護自体が年間74名、入所相談の依頼は180件、昨年より30件減っている。夜間休日の一時保護・入所は14件、ショートステイから一時保護になったケースは5件。退所は72名。家庭復帰になったケースが34名、9名が児童養護など他施設(一時保護所含む) 養育家庭3名、特別養子縁組里親7名と里親に10名新生児委託事業の影響もあり。レスパイトなどで

4 ケースの入所。

6. 職員配置及び職員組織図(4月1日付け) ※別紙参照

7. 運営方針(会議等含む) ※諸会議の開催

8. 保育方針

1) 子どもの権利擁護 2) 養育体制について

9. 保護者支援

家庭支援専門相談員を中心に保護者支援を行った。コロナ禍での保護者の意向に沿うようにしながら親子の交流の仕方などを工夫した。そのケース動向などを保育会議、職員会議の時に提案するなど、子どもを中心とした動きを院全体として把握しながら支援した。

10. 食生活・食育

コロナ禍での対応では極力(クラスター認定されるまでは)マスクを外して対応した。調乳の職員は誕生日ケーキなどのリクエストに懸命に応じて準備を行う。

11. 医療・保健

新型コロナウイルスには、子どもが2名罹患、職員は総勢21名罹患。感染症の隔離については、嘱託医と施設長、主任、医務で判断し実行。国の新型コロナ感染症のマニュアルも活用。

12. 環境整備

各クラスの小規模化が進み、バストイレなど全て完備することになったことから、何か感染症が入った場合にも、クラス間で感染することが少ない状況ができた。

13. 「コロナウイルス対策」

検温や消毒手洗いは必須とし、食事時に黙食の進め、マスクやガウンなど必要に応じて購入して対応した。罹患した職員も体調が十分回復しない状況での対応をせざるを得ない状況もあった。

14. 安全対策・防災対策

ヒヤリハットや、ケガ報告等の状況は「噛みつき」や「ひっかき傷」が多くを占めている。新任職員や経験の浅い職員に対し救命講習などを計画的に取り入れて行った。防災対策としては、非常食や非常時に使える発電機などの準備を定期的に点検の上に係主導で取り組んで行った。

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

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

4月 イースター 11月 七五三のお祝い

5月	子どもの日	12月	クリスマス(12/18)
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(3/12)
10月	どんぐり会(10/2)		

17. 専門職の関わり

- 1)心理職との連携として、入所から退所に至るまでに、児童相談所の心理職や、家族、引き継ぐ児童養護施設等への関りを大事にし、家庭復帰に向けて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や発達検査など行った。
- 2)事務所内専門職会議とケースカンファレンスの充実に努めた。

18. 職員育成・研修計画

職員各個人、新任～主任職に応じて個別の育成計画も含めて研修を通して全体のスキルアップを図った。希望者は、他の乳児院や関連施設に派遣して行い、新任職員に対しては、1年間を通じてスキルアップを行うようにし、専門分野に強い講師を招いて必要な研修を行った。

19. 職員の働き方の改善への取組み

有給休暇については、例年より取れている実態である。職員のメンタルヘルスは、体調を壊すより、会話の不足などからコミュニケーション不足が顕著な部分になった。

20. 権利擁護と苦情解決第三者委員会の取組み

乳幼児において関わる養育者が日常的な養育の中でクラスリーダーを中心に話し合いを進めていった。第三者委員会は、各クラスの様子も含めて、必要なアドバイスを頂くことにした。ハラスメント委員会が昨年度に続き案件が2件挙がり、第三者委員の先生にも協力を仰いで対応した。

21. ボランティア、実習生等の受け入れ

コロナ禍の中で社会状況をみながら受け入れを行った。読み聞かせやミシン掛け、院外環境整備など時期を見てお願いし、実習生は、コロナ禍の中で昨年度同様に受けていった。

22. 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

新たなセンター長(主任級)を配置して取り組む。新宿区、中央区、墨田区、千代田区、文京区の受け入れを行った。「要支援家庭⑤ショートステイ事業」も5年目を迎え、11年目を迎えるホームスタート事業(新宿区:家庭訪問型子育てボランティア推進事業)などに力を入れた。

23. 里親支援機関事業他 乳児院の東京都からの委託事業、

二葉・子どもと里親サポートステーションの報告を参照のこと。東部ブロックは、児相センター、江東、北、足立、江戸川区、荒川区、港区の里親支援につとめた。

24. 広報活動

ホームページ作成は更新を月に一度行う。「二葉乳児院便り」を発行する。地域社会の子育て支援の会合に参加し、連携を強化する。写真やHPの掲載について入所時に保護者からの同意を取

りながら進めた。

25. 福祉サービスの第三者評価の受審

評価機関は「公益社団法人 東京社会福祉士会」にお願いした。

<全体の評価講評として特に良いと思うという点>

- ①乳幼児総合支援センターとして乳児院の多機能化・高機能化に取り組み続けている。
- ②あらゆる点を子どもの目線で考える支援を徹底している。
- ③ボランティアや実習生を積極的に受け入れ、乳児院の周知啓発と施設の透明性を高めている。

<更なる改善が望まれる点>

- ①中期的な計画への明示と中期計画のロードマップの作成に取り組みたい。
- ②法人としての立ち位置で全体を俯瞰し、施設長の負担軽減を図る体制の構築を図りたい。
- ③書式の精査、情報の一元化と利便性を高めるために IT 化について検討されたい。

26. 中長期計画の具体化（3 か年計画）に向けた取り組み

- 1) 子どもにとってよい環境作り
- 2) 乳児院職員の育成とリーダー層への育成
- 3) 里親支援機関事業の「子どもと里親サポートステーション」の充実。
- 4) 乳児院の養育について学習会を実施の開催

以 上

令和3年度年度 地域子育て支援センター二葉 事業報告

センター長が交代し、新たな職員も迎え、総勢16名で運営を行った。

ショートステイ事業担当者においては、保育力養育力としては安定しており、難しい案件にも臨機応変にシフトを組み替えて対応できた。ショートステイ等、5つの区による書類の違いや事務処理の仕方の違いへの対応など。今後も様々な力量が必要となってくる。一時保護児の受け入れも視野に入れながらの運営になり、今後一層乳児院全体での連携が望まれる。ひろば事業においては新たな企画にチャレンジした。一時保育事業においても、保護者への寄り添いの意識が強く、利用者からの信頼が厚かったと感じている。また、利用者支援事業にも力をいれた。

各事業の報告

<ひろば事業> 開館日 日曜日～木曜日 10時～16時

《季節行事・イベント》 ①子育てに関する相談、援助の実施 ②地域の子育て関連の情報提供
③子育ておよび子育て支援に関する講習会

利用者支援事業の役割としての活動内容

《他の関係機関との日常的な連携・協働・イベントの開催》

《利用者アンケート》11月に実施。12月に集計。1月～2月で検証。3月の回答開示した。

下半期での特記事項

- ・助産師在館タイムの開催（10月～毎月1回開催）を取り入れた。
- ・原則毎週水曜日に各部署の近況報告・検討事項・課題の提示等実施

<ひろば型一時保育事業>

- ① 子ども一人一人が安心して楽しく過ごせるように工夫した。
- ② 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。
- ③ 怪我や事故、または災害や感染症等の対策を行い、環境を整える。
- ④ 一時保育に関わる全ての職員と連携し、よりよいサービスを提供していく。

<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・くじらの居室で受け入れる。

<要支援家庭ショートステイ事業>

新宿区 1名・墨田区 1名の対応

- ・発熱等体調不良があった際に保護者へ連絡をしてキャンセルとなったり、SS利用児は発熱でお迎え対応となるため、保護者の方より不満の声が上がることもあった。

<令和3年度の活動目標に対する評価>

1) 個々の困りごとに丁寧に寄り添う

ホームスタートを利用する家庭の多くは、家族だけでは抱えきれない悩みや問題を抱えているケースが多かった。

2) ホームビジターのモチベーションアップ

- ・ビジター会議をオンラインと会場のハイブリット開催（6・8・9・12・1月）。
- ・新たな分野のテーマを導入（産後クライシス・理学療法士の話等）

3) 利用者の掘り起こし 外国籍の方の支援

- ・ 中国語版のリーフレットを作成、多言語版と合わせて保健センターに送った。

4) 関係機関との連携を大切に

- ・ 保健師からの紹介で多胎児の利用が増え、・ 母子生活支援センターから利用者が複数あった

5) 人材育成

- ・ 次年度に向けて実際に動ける人材の育成が必要
- ・ 養成講座はマニュアルを作成し、新メンバーでも実施できるようにする

令和3年度 二葉乳児院
二葉・子どもと里親サポートステーション 事業報告

1. 概況

港区フォスタリング機関事業等スタートした。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、児童相談所での勤務が難しい状況となる場合もあった。また、「フォスタリング機関」として業務を行う事業が特別区児童相談所3か所となり、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きめ細やかな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開始した先行3区の中の2区を担当しており、モデル区として児童相談所とともにフォスタリング機関の展開を模索した。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、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。

(1) 特別区(先行三区確認実施区)におけるフォスタリング等事業の開始および運営について

先行三区確認実施区(担当地域:荒川区、江戸川区)が2年目となり、ケース状況の把握と、自立支援についても強化する必要性が生じている。担当スタッフも、自身の職名を超えて、全体で里親家庭および子どもの支援を行うことが求められ、より専門性が必要となっている。

(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。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。

2. 職員配置

(1) 入退職者等… ○新規入職者 5名(乳児院内異動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	主任	1名
	リーダー	3名		
	サブリーダー	1名		
	スタッフ	21名		

3. 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) 荒川区フォスタリング機関事業
- (4) 港区フォスタリング機関事業
- (5) その他、研究会の企画運営、ハンドブック等冊子の作成および有償配布

5. 業務内容

- ①里親委託等推進委員会、②養育体験の実施 ③里親訪問支援事業 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ター事業
- ⑫里親フォローアップ研修事業養育家庭等自立支援強化事業

6. 各事業担当より

① 児童相談センター担当

- 里親委託等推進委員会は、全3回のうち2回は対面、1回はオンライン開催となった。
- 今年度より地域・里親支援連絡会を新設した。
- 普及啓発としては、管内8区のうち、6区が養育家庭体験発表会を実施。

② 江東児童相談所

- コロナ禍のため支部行事も対面でのイベントは少なかった。
- 小中学校でのチラシの全戸配布、区の機関へのチラシ設置、江東区内郵便局でのポスター掲示を実施。掲示板でのポスター掲示(江東区)や図書館でのパネル展・図書紹介(墨田区)を実施。

③ 足立児童相談所

- コロナ禍で認定前研修の施設実習が進まず認定まで非常に時間がかかっているが、今年度3家庭(縁組1・養育2)の新規登録があった。

④ 北児童相談所

- 里親委託等推進委員会は、第1回(7月)は人数を絞り対面形式で開催。
- 普及啓発:北区では広い会場を用意して体験発表会を開催し、地域で広報物の配布も行った。

⑤ 荒川区児童相談所

- 荒川区は里親数が少ないため、リクルートに力を入れている。
- 友興会のスタッフ3名(出向等)へ令和5年度の引継ぎを含めた移行の年になる。

⑥ 港区児童相談所

- 4月の児童相談所開設に伴い、4名のチームでスタートした。
- 区からの「登録数を倍増させてほしい」という期待を受け、積極的にリクルート事業を展開した。今年度の新規登録は2家庭のみだった。

⑦ 江戸川区児童相談所

- 啓発やリクルート、個別研修、訪問支援など、里親担当児童福祉司や養育家庭専門員、児相内

の打ち合わせ会議にて児相と一緒に考え、企画や提案を形作ることができた。

○フォスタリング機関職員が認知されてきた中で、里親とのチーム養育体制で、里親がスタッフに対して、話をしやすいとのご意見も増えた。

7. 総括

令和6年度まで東京都内において、都立児童相談所のフォスタリング事業化および、特別区児童相談所開設に伴うフォスタリング機関事業を行っている。また、里親家庭のみならず、フォスタリング機関事態も、その変動に対応する必要がある。子どもと里親家庭への支援が、煩雑にならないようにする必要と配慮が求められる。また、退職者は少ないものの、新規事業立ち上げに伴う新規入職者が毎年のようにおり、人材育成および、スタッフのスキルアップに来年度も重点を置き、より丁寧な支援を行いたい。

令和3年度 二葉学園 事業報告

1. 令和3年度の概況

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。

新型コロナウイルス感染症の拡大の状況が続く中、事業所内の会議等も制約を受けたが、インターネット環境を整備し会議等実施し、できる限りの手立てを講じ、連携に努めた。

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昨年に続き取り組んだ。年度早期から取り組み、児童養護部門において、7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。

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。

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はいない。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。

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。

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、全体行事がほとんど実施できなかった。児童会活動については十分にできなかった。

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。

(2) 施設運営面

①子どもの最善の利益の追求

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。

② 民主的かつ組織的連携強化

- ・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。
- ・コロナ禍にあって、不十分があった。

③他機関との連携

・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。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。

③ 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 7 名につなげることができたが、体調不良等による中途退職や年度末退職が複数あった。

3. 重点課題に関する報告

(1) 児童養護計画重点課題『暴言・暴力をなくそう』

児童・職員にて『暴言・暴力をなくそう』を重点課題として取り扱った。部屋会などで取り扱うなどし、各ホームを中心に安心・安全な環境を作るよう取り組んだ。

(2) 施設運営計画重点課題『フォロワーシップの実践』

リモートでの会議が中心となった。自分の意見を述べる経験として若手職員を中心に会議などで自ら発言をする様子や、そう促す様子が見られた。

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）

①令和3年度の児童在籍実数（初日在籍） 本体定員 42 + 地域小規模施設 18

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	計	月平均	在籍率
	33	34	34	36	37	38	38	37	37	37	38	38	437	36.42	91.05%
	14	15	15	16	16	16	16	16	16	17	17	17	191	15.92	88.44%
計	47	49	49	52	53	54	54	53	53	54	55	55	628	52.33	90.22%

(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
平成3年度 在籍率 90.22%

④ 入所について（最近の5年間比較）

入所比率 過去5年間 幼児 23%、小学生 28%、中学生 29%、高校生 20%
令和3年度 幼児 27%、小学生 27% 中学生 20% 高校生 26%

⑤ 児童の入所理由（長期一時保護委託）

虐待 72.3%（主訴）

④今年籍数(4月1日現在)58名定員 名在籍()一時保護委託※措置停止)

(令和4年度 幼児 10% 小学生 33% 中学生 27% 高校生等 29%)

⑤退所について

令和3年度は家庭引取名 3, 進学 3 名, 就労自立 1 名, 養育家庭委託 1 名, 他施設変更 1 名, その他 1 名

※ 退所後のアフターケアの内容

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

⑥入所について

今年度の入所は計 12 名、うち一時保護委託が 3 名（年度途中で措置になったケースも含む）となっている。入所依頼については、ほぼ毎日連絡があり、都度調整を行っていった。

⑥ 退所について

退所については、年度途中での退所が 2 名。一時保護委託での短期間での退所が 1 名、年度末の卒退園のケースは 3 名、家庭復帰は 3 名を予定している。1 名養育家庭委託となっている。

5. 職員配置状況

職員合計 94名（正規職員 54名 非正規職員 40名）（令和4年3月31日現在）
入職 正規職員 9名 退職 正規職員 4名

6. 運営方針に関する報告(会議 委員会)

①職員会議

リモートでの会議と、可能な時期には全員集まったの会議を実施した。また議題に応じて、本園内の各部屋に集まってディスカッションを行うなど工夫をした。

① 運営会議

方針通り進められている。書類の提出もほとんどのものが方針の進め方に沿って提出されていて、全体の意識も上がっていて定着してきている。

② ホーム会議

主任・専門職の会議への参加が、新型コロナウイルス流行後はなかなか計画的にできなくなっている。リモート会議に全体が慣れてきているので、職員間の風通しも含めて実施出来るようにしたい。

③ グループ会議

今年度は実施せず、方針総括は全体で行っている。開始した年度に比べてグループ内のホーム数が増えた。専門職の効果的に参画は不十分であった。

④ 園長主任会議

- ・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。

(2) 委員会

①将来像検討委員会

- ・府中本園計画やけやき、すみれの移転計画の進行、けやきは予定通り、すみれは当初より遅れて来年度GW明け頃からの移転とすることが出来た。

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、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・配布を行った。

②地域里親支援委員会

- ・委員会内で地域支援、里親支援についての勉強会を行い、そこから見えてくる現状の課題を委員会内で共有した。

③事業計画書改訂ワーキンググループ

- ・事業計画書の構成の検討についてブレインストーミングの考え方に則り、理念から方針、計画への方針図について整理を行った。

7. 養護実践報告

自立支援・性課題支援・グループホーム実践

(1) 性課題への支援

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。

- ① 入所時における対応について、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入所行えた。
- ②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。
- ③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。
- ④学習会形式での対応
 - 児童会のリーダーで話し合いを行い、性教育の方向性を確認(性に関わる対応方針に沿っての内容設定)し、学習会を実施することが出来た。

(2) グループホーム養護の発展

グループホーム(第三分園、第五分園)の施設整備の計画をすすめ、新しいホームに移転した。第二分園、第七分園のオーナーから契約更新をしない旨の連絡を受け、現在対応中である。

8. 行事等の実施報告

(1) 今年度の行事について

- | | |
|---------|--------------------------------|
| 7月～8月 | 夏の行事は中止 各居室のレクリエーション(外出行事)へ |
| 7月から3月 | 児童会の取り組み |
| 10月23日 | ハロウィンキャンドルサービス |
| 11月3日 | 40km強歩 |
| 12月18日 | クリスマス祝会および会食(リモート開催) |
| 3月12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 |

9. 食生活・食育についての取り組み

(1) 食事関連業務への取り組み ①献立作成 ②食品の購入 ③調理・片付け ④実施献立表への記入・活用

(2) 食環境の整備 ①台所回り対応、②食卓への配慮、③衛生、安全への配慮 ④非常食の備蓄

(3) 食育の取り組み

各ホーム、子どもと一緒に買い物や調理をする機会を設けていた。子ども自らが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。

(4) 調理職員等からの支援

参考献立表とレシピカードの配布、ホーム訪問、「食の意識調査」の結果活用等を行った。

10. 医療・保険・健康についての取り組み

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。主治医院への通院や救急病院への通院等早期対応、そのつど親や児童相談所、学校への連絡に努めた。

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）

「事業継続計画（BCP）と防災（減災）マニュアル」が完成した。また、防災備品（非常食・備品等）の購入備蓄を進め、倉庫の設置とともにグループホームに分配した。さらに、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。

- ① ヒヤリハットの集約及び検証について集計、分析を行った。ヒヤリハットについて月1回職員会議で、共有を行った。 令和3年度ヒヤリハット内訳 合計 777件

12. 環境整備（建物設備、環境美化についての取り組み）

グループホームについて実施した。また、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。

13. 保護者支援・家族支援に関する報告

(1) 家族再統合に向けた動きと状況について、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。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。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。

(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。

14. 自立支援・アフターケアに関する取り組み報告

(1) 自立支援

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に合わせて支援を行ってきた。

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。

③中学校卒業後高校卒業後の進路

	全日制高校	定時制高校	専門学校	通信制	特別支援	就職	総数	備考
令和3年度	1			2	1		3名	私立・都立高校

過去5年間の高校進学率 100%(専門学校入ると 100%) 令和3年度高校中退率 6%

④高校卒業等後の進路

《進路について》

高校3年生男子・・・進学 高校3年生男子・・・進学 高校3年生男子・・・進学

高校3年生女子・・・就職 都立工業高校卒 高校3年生女子・・・就職

	4年大学	短大	専門学校	就職	総数	備考
合計	5名	0名	4名	7名	16名	

《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

(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。

15. 専門職のかかわり報告

- (1) アセスメントの取り組み、(2) コンサルテーションの実施、(3) 専門職同士の連携
- (4) ケースカンファレンスを年間 10 回開催、(5) 担当職員との連携
- (6) 外部スーパーバイザーを尾崎眞三先生にお願いし、運営マネジメントについて助言等。

16. 職員育成・研修等の報告

(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した。クレドの読み合わせを行うことで理念についての意識定着を図った。

(2) 各経験年数別研修

① 新任研修…年間を通し（概ね月一回）取り組んだ。

朝枝精神科医師による講義（発達障がい等への理解）も実施した

② 1～2 年目研修…2 月 12 日 講師：朝枝清子医師 「発達障害」「精神疾患について」
7 月 2 日 講師：都留和光二葉乳児院院長 「自己覚知」

③ 2 年目研修…今年は 2 回実施。

④ 3～5 年目研修…10 月 14 日、

「この子を受け止めてはぐくむために」をつかったのグループディスカッション。

⑤ 6～8 年目研修…園内交換研修・・・今年度は実施できていない。

⑥ リーダー層研修…講師：尾崎眞三先生 運営会議参加者及び希望者の参加

(3) 全体研修

今年度はコロナ禍ということもあり実施できず。

(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 9 名（年度途中から 7 名）が実施。実施回数はそれぞれ差が出ている。

(5) 研修報告

今年度は外部研修については、リモートでの実施が多く、新しい研修も増えてきている。年度当初や途中にそれぞれの職員の外部研修の割り振りもおこなった。対面での研修参加希望もあったが難しかった。

17. 職員の働き方も改善への取り組み報告

- (1) 職員のメンタルヘルスに関して取り組んだ。
- (2) 職員の定着策への取り組み
- (3) 産休や育休への取り組み
- (4) 休暇保障等への取り組み（全体の有給取得率は約 25%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

(1) 苦情受付等

①苦情件数は、本園から1件、グループホームから9件出された。内容は、子どもの間の暴言・暴力・関係性（それに対する担当職員の対応も含む）7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）0件であった。解決済みが6件。

②子どもの権利擁護に関する動き

児童向けに苦情受付と第三者委員の説明、ポスターの提示、苦情用のカード（こまもんカード）の配布を年度当初に行った。権利に関する取組を児童会で実施した。

③職員向けに権利擁護の学習会の開催

- ・二葉むさしヶ丘学園で実施された権利侵害の研修資料を配布。
- ・職員会議で学習会・権利擁護に関しての話し合いを実施。

(2) 第三者委員会

第三者委員会の活動は新型コロナウイルス感染症の影響を受けたが、年6回開催した。

(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例年どおり児童全員を対象に実施した。

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。

(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・支援に関して下記の提言をいただいた。

- ① できる限りきょうだい在同一のホームで生活できるようご配慮ください。
- ② 職員の資格取得を積極的に支援する制度の創設及び運用についてご検討ください。
- ③ 新人・若手職員の交流機会の確保のご配慮ください。
- ④ 性教育・性に関わる支援について配慮して下さい。

19、ボランティア・実習生の受け入れ状況

(1) ボランティア

現在学園では個別学習ボランティア26名、個別以外のボランティアは、9名の方が活動している。今年度、新規で7名のボランティア活動を開始している。3名がマッチング待ち。1名がボランティア開始予定。1名が面接予定。2名に連絡がつかなくなり終了した。

(2) 実習生

実習生受け入れ状況（人数・延べ日数）計 29名

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) 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。

(2) 学校

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

21. 広報活動（園だよりやホームページの取り組み）

(1) ホームページ

- ① 学園の行事や各種求人についてブログなどで情報を発信、更新を行った。フォスタリング機関事業を学園のホームページに組み込むことで運用している。
- 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。

(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。
- 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

「(株) IMS ジャパン」に依頼、実施した。

<特によいと思う点>

- ① 様々な機会を通じて子どもが意見表明し話し合いで決定していく環境を整え、一人ひとりの意見を大切に受けとめ支援にあたっている。
- ② 子ども自ら進路を決定できるよう様々な進路情報や支援制度を紹介し、子どもに沿った進路になるよう取り組んでいる。
- ③ 職員同士が顔を合わせて話し合うこと、共有することをとても大切にしている。

<さらなる改善が望まれる点>

- ① 小学校高学年の自立支援方針を今後策定していくことが望まれる。
- ② ホーム長業務の整理・見直しと新たなホーム長像を構築していく必要がある。
- ③ 計画の重点課題について、どの程度達成されたか客観的に分かりやすくした方が良い。

<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
令和3年度	48/53 項目	69/69 項目	肯定 70%・否定 9%	(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について、各部署の進行状況の確認について出来なかった。
- ② 府中本園構想の具体化について、府中本園計画について職員会議でディスカッションを行った。
- ③ けやき、すみれの移転計画の進行について、計画通り実施出来た。
- ④ 家庭的養護・養育について深める取り組みについて、職員会議にて検討・実施した。

24. 里親支援

令和2年10月より、多摩児童相談所フォスタリング機関二葉学園が発足したことにより、チーム養育体制における各機関の役割分担の明確化と、より一層の連携を迫られることとなった。

(1) 里親委託推進

今年度、委託候補児として、小学生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、現在、養育家庭委託が順調に進んでおり、今年度末での委託となる見通しである。

(2) 地域の里親・ファミリーホーム支援

今年度より、多摩児相・フォスタリング機関より各ケースの支援方針が出され、その都度推進員を中心として調整を行っている。

(3) 普及啓発

フォスタリング機関と連携し、街頭でのパンフレットの配布に協力した。また、フォスタリング機関、他施設の里専員と連携しながら、養育家庭体験発表会に参加した。

(4) 施設内の活動

認定前研修の受け入れを8家庭16名行った。専門職の打ち合わせで、活動の報告を行なった。毎週水曜日のフォスタリング会議に出席した。フレンドホームは新規登録が2件あり、2名とマッチングした。

令和3年度 二葉学園 子育て短期支援事業 事業報告

1. 令和3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。

多摩市と府中市の事業は継続的な事業推進を行っている。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するとともに体制整備について各市へ要望提案を今後していきたい。

2. 支援

- (1) **受け入れについて**、要項上の規定を超えて（受け入れ定員、要件）の要請が数件あった。関係機関との協議、確認をしながらすすめた。
- (2) **生活の場について**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) **送迎については**、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。
- (4) **食生活について**、アレルギー等の確認を受け入れ時確実に行った。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。
- (5) **被服、洗濯について**、利用開始時に保護者と確認して行った。
- (6) **入浴については**、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。
- (7) **健康管理と通院対応について**、利用中の通院対応したケースはなかった。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。
- (8) **学習については**、学齢児については、宿題等の支援を行った。
- (9) **遊びについては**、担当職員が近くの公園や児童館等や室内での活動を行ったりした。
- (10) **趣味の助長について** 家庭での生活を考慮し、幅広く興味が持てるように働きかけた。
- (11) **ショートステイ関係者連絡会議**

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。

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
令和3年度	3	7	7	5	2

※利用理由 母傷病・レスパイト等

<府中市> (緊急一時保護的ショートステイ)

	利用人数	利用日数	利用延べ日数	宿泊利用	デイ利用
令和3年度	3	17	17	3	0

※利用理由 親からの虐待等

<多摩市>

	利用人数	利用日数	利用延べ日数	宿泊利用	デイ利用
令和3年度	6	41	41	41	0

※利用理由 母親のレスパイト、親子関係不調等

令和3年度 多摩児童相談所フォスタリング機関事業 事業報告

1. 事業の概況

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10家庭としたが、実際は、令和4年3月末（令和3年度）に認定された家庭数は20家庭であった。

管区内の私鉄駅と郵便局へのポスターの掲示、ホームページ等の活用、幼稚園保育園と学校へのパンフレットの配布、市の子供家庭支援センターの場所を借りての説明会、オンラインでの説明会、出前講座や地域ラジオ番組への定期的な出演等を実施した

里親支援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。

フォスタリング機関全体の総括として、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。

2. 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(概況)

SNSに関しては、イベント情報発信やイベント終了後の報告などを写真付きで投稿し、一定数のフォロワーに伝えることが出来た。

里親さんの投票で愛称とロゴ決定した。ロゴを利用したグッズ等も作成した。

(2) 里親研修の実施概要

東京都里親研修については、年間で計画した回数、内容について、一定数の申し込みがあり予定通り実施することが出来た。研修の内容や実施に際しての工夫しながら実施

(3) 里親トレーニング事業について、スキルアップ研修の実施をした。

4. 里親委託推進等事業

(1) 新規登録・登録更新手続

養育家庭 10家庭、養子縁組里親 10家庭、 合計 20家庭

(2) 登録更新手続

養育家庭 18家庭 専門養育家庭 1家庭 養子縁組里親 6家庭、 合計 25家庭

(2) 児童と里親家庭のマッチング支援

① 養育家庭

数 候補児童	里親への打診数		選定された家庭数	交流立ち合い数（延べ数）				委託数
	延べ数	実数		面会交流	外出交流	外泊交流	ケースカンファレンス	
37	22	11	7	1	0	5	2	2

② 養子縁組里親

数 候補児童	里親への打診数		選定された家庭数	交流立ち合い数（延べ数）				委託数
	延べ数	実数		面会交流	外出交流	外泊交流	ケースカンファレンス	

43	97	13	1	3	0	7	5	1
----	----	----	---	---	---	---	---	---

(3) 自立支援計画書の作成

- ①家庭訪問及び自立支援計画第二片の案作成 養育家庭 16 家庭 19 人
- ②家庭訪問及び自立支援計画第二片の修正 養育家庭 29 家庭 28 人
- ①+②合計 45 家庭 47 人

(4) 里親委託等推進委員会について、第 1 回（7 月実施）、第 2 回（2 月実施）

5、里親訪問等支援事業

(1) 里親からの相談受付等 ①各里親家庭における状況確認の頻度（家庭訪問、電話連絡等）

【養育家庭】（延べ回数） 家庭訪問 41 回 電話連絡 9 回 その他 9 回 合計 59 回

【養子縁組里親】（延べ回数） 家庭訪問 5 回 電話連絡 15 回 合計 20 回

(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 ※6 家庭
- ②未委託家庭への定期巡回訪問 ※全未委託家庭（訪問実施 3 家庭、電話対応 2 家庭）

(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
- ②養子縁組里親の相互交流 ※年 4 回実施予定

(4) 養育体験の実施

愛恵会乳児院で受け入れ態勢をととのえ、1 家庭の実施ができた。

(5) 一時保護委託の支援 12 件 13 人の一時保護委託の支援を行った。

(6) 育児家事援助者派遣事業 ※二葉学園と契約し、計 9 件（3 家庭）の利用があった。

(7) レスパイト・ケア事業の実務 年度 6 家庭実施

(8) 親子の再統合に向けた面会交流支援事業 ※4 家庭

6、養育家庭等自立支援強化事業 ※中学生 5 名 高校生 16 名

「自立支援強化事業」の周知や定着を意識して業務に取り組んできた。

7、フォスタリング機関に係る人材育成事業

- ① 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。
- ② 明星大学福祉実践学科常勤教授川松亮先生によるスーパーバイズをお願いした。

8、フォスタリング業務研修職員参加促進事業

令和 3 年度福井大学 社会教育主事講習（オンライン）

9、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。

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。

令和3年度 二葉むさしが丘学園 事業報告

1. 令和3年度の概況

新型コロナウイルスの感染拡大に対応に追われた一年間であった。施設内感染が広がることはなく、クラスターなどにはならず事なきを得た。

令和3年度もまた、法人内の異動で入職した職員の複数の児童に対する被措置児童虐待案件が発生した。第3者委員会を中心に聞き取り等にて対応した。安全な生活を保障していくためにさらに努力していくこととした。

令和3年度の職員体制について職員の退職を皮切りに、メンタル不調を訴え休職する職員が複数出てしまった。主に高齢児を中心とした児童の暴言や暴力、性的事故、無断外出、情緒不安による危険な行為などが複数発生した。職員体制の維持継続が難しくなり、一時保護の新規入所を停止するなど、非常事態に対する対応を行うこととなった。

2. 基本方針に関する報告・総括

① 「話し合いと主任制度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3年度は会議の構成を見直し、運営会議（施設運営に関わること）養護会議（寮運営や児童の支援に関わること）と内容を分けた。今まで通り、最終的な決定は職員会議とし、オンラインではあるが全員参加の決定とした。

② 「児童を主体とし、児童の権利擁護とアドボカシーの実現を図る。」⇒令和3年度も権利侵害案件の事故が発生したことを受け、法人とも連携して再発防止策に取り組んだ。副施設長の役割に権利擁護体制の構築と管理運営を盛り込んで、新たに配置した。

③ 「地域の子育て支援に関するニーズを把握し、それに答える取り組みをする。」⇒令和3年度新たに育児支援員を配置し、地域の子育て支援に参画した。子育てサークルへの参画や要支援家庭への相談援助などを行った。

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。」⇒アフターケアを含めた自立支援の考え方には一定のコンセンサスが得られるようになった。

⑤ 「できること、強みを活かした支援を実施する」⇒習い事や塾など児童一人ひとりの状況に合わせて選択できるよう配慮した。

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。」⇒コロナ禍での児童の最善の利益とは何かを考えさせられる一年であった。児童の意見をくみ取り、どうしたら実現できるかを一緒に考え、失敗しても折れずに、どうしたら乗り越えられるかを一緒に考えるように努力した。

② 「児童の最善の利益追求のため、権利擁護と被措置児童虐待防止の徹底を図る。」⇒令和2年度の大きな事故を受け、再発防止の取り組みを法人と一丸になって進めてきた。令和3年度も権利侵害案件の事故が発生したが、早期の発見や対応につながる取り組みの効果もあったと考える。

③ 「児童自立支援施設からの措置変更など、複雑な課題のある児童の入所受け入れや保護者に課題がある児童の対応について、具体策を見つけ出していく」⇒児童自立支援施設からの措置変更について受け入れのマニュアル作りに取り組んだ。複雑な課題のある児

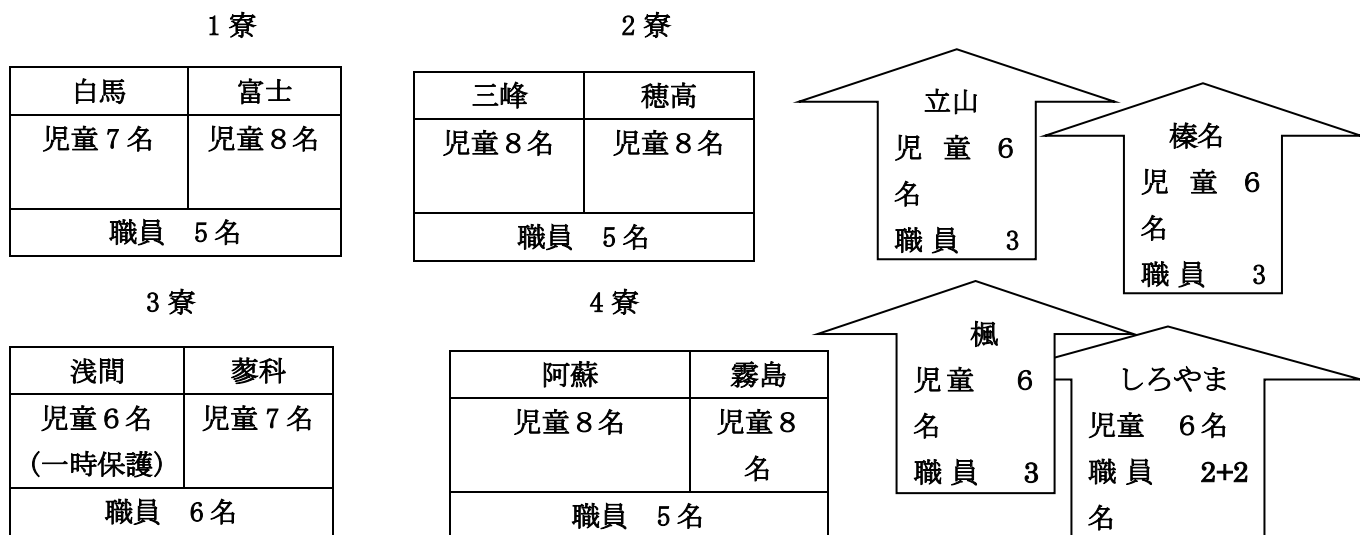
童の対応や課題のある保護者の対応については、個別のケースに応じて取り組んできたが、施設としてのガイドラインの作成などが今後の課題となった。

- ④ 「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3年度は中途退職者や病休者が発生し、安定した職員体制を継続することが難しく、さらに新型コロナウイルスの感染や濃厚接触者になった職員の隔離などにより頻繁な勤務変更を強いられた。新たな手当の創出や、非常勤職員の積極的な採用に何とかしのぐことができた。
- ⑤ 「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。」⇒令和3年度の退職者は中途退職を含めて14名と非常に多かった。それぞれ、結婚や老親介護、転職など具体的な理由はあるものの、それだけではないと考えられるケースもあり、今後の人材育成に課題が残った。
- ⑥ 「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、今後の学園としてグループホーム新設の検討を進める。」⇒サテライトプロジェクトを新設し、具体的な計画の立案と関係機関との連絡調整を図った。令和5年度の開設を目指して継続して取り組んでいく。
- ⑦ 「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。」⇒令和3年度は職員体制の不安定さから、やむなく一時保護の入所受付を一時停止した。新人職員の試用期間後勤務が安定したら新規の入所を再開する。
- ⑧ 「新たに敷いた主任制度を実効性のある体制とするため、全職員が主体的かつ全体的な視点を持った検討を進めていく。」⇒令和3年度は主任の役割と実質的な業務の遂行の仕方について検討を進め、一定の成果があった。令和4年度はリーダーの役割と業務についての検討を進めることとした。

4. 児童定員と児童在籍・入退所状況等

(1) 「児童定員」

児童定員 84人 (本園 60人 地域小規模児童養護施設 $6 \times 3 = 18$ 人 小規模住宅型養育事業 6名)



(2) 月別入退所状況

① 措置入所（定員 72 人⇒一時保護、しろやま除く）

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
入所	3	2	1	5					2			
退所		2							1	1		
停止				1	1	1	1	2	2	1	1	
在籍	68	66	66	70	70	70	70	69	71	71	71	72

② 一時保護

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
入所	3	2	3	4	4	2	1	0	2	0	0	0
退所	1	5	1	5	3	3	1	0	2	0	3	1
在籍	5	2	6	5	6	4	5	6	4	4	4	1

(5) 「職員配置」

合計 81名

(内非正規職員 13名・嘱託等 2名)

5. 職員配置状況

令和3年度	新規入職職員	8名（内非常勤職員2名）
	法人内異動	1名
	退職者	11名

6. 運営報告（※会議・委員会等を含む報告）

(1) 会議のプロセス

原則としてまず運営会議に各寮、各部署から提案し、整理検討したうえで職員会議にかけて承認を得ることとした。児童の養護にかかわることは、養護会議で共有検討、職員会議に提案し、全職員参加で、より良い方向性を見出すための意見聴取を行い承認・決定することとした。

(2) 各種会議

- ① 各部署会議
- ② 運営会議
- ③ 職員会議
- ④ 係・委員会などの会議

(3) 養護の標準化を進める

各種会議において、日常的に実践の検証をした。職員の集団討議にもとづいた部署ごとの総括方針、自立支援計画書、成長の記録の作成を定期的に作成・見直しし、取り組みの共有と標準化を図った。

(4) 連絡・調整（報告・連絡・相談・確認）の適正化を推進する

運営管理と養護実践においては、正確で迅速な情報が適切な取り組みの基礎となることから、報告・連絡・相談・確認について主任を中心として徹底する仕組みを作り、実施した。

(5) 職員が、長く働き続けることが出来る職場環境の整備を進める。

- ① 「養護の土台となる子どもと職員の継続した関係を大切にする。
- ② 「人材育成の基盤となる働きつづけることができる環境整備をすすめる。
- ③ 「職員のメンタルヘルスケアに留意し、心身ともに健康で働けるようにする。」
- ④ 「超過勤務を見直し、業務の整理と時間の短縮を目指す。（ペーパーレス化、IT化）」

(6) 予算の適正執行と職員配置の充実を進める

- ① 「措置費や都補助金などの制度を積極的に取り入れて、職員体制の充実を図る。（新たな専門職の導入、グループホームの増員）」
- ② 「予算の管理と適正で計画的な執行を行う。」
- ③ 「障害者の雇用について積極的に取り組んだ。」
- ④ 「と人材(学生・主婦パート 等)の創出を図り、その活用を進める。」

(7) 職員の相互援助と職員集団づくりを促進する

- ① 「共通方針に基づいた取り組みにより、職員の信頼関係を育てる。」
- ② 「共同した実践の総括により、養護の共通認識＝基盤をつくる。」
- ③ 「権限委譲、会議の定例化、PDCAのシステム化などにより寮運営を活性化する。」
- ④ 「計画的に、個々の職員の強みを生かした人材の育成を図る。」

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

- (1) 1寮・・・周囲からの手厚い支援があったことも寮運営において必要不可欠なものだった。児童精神科通院ケースの対応や、児童の行方不明案件、暴力的な行動、度重なる事故報告事項など、周囲の理解や配慮に救われた1年間だった。
- (2) 2寮・・・年度途中新たな職員として期待されて寮に入った職員から子どもたちへの権利侵害があり、子どもたちや職員が精神的ダメージを受けた。主任や園長、法人と協働し、現在では事故による影響は極めて少ない現状にまで戻すことができた。
- (3) 3寮・・・蓼科室男児7名での運営、浅間室児童のコロナ感染、人員不足のため一時保護の入所停止など新しいことや想定していなかったことが起きた1年となった。
- (4) 4寮・・・他寮への異動や家庭復帰が4名、6名の新入所があり、児童の顔ぶれも大きく変わり、未就園児も入所した。児童が前向きに生活できるような対応を心掛けて来た。
- (5) 立山・・・職員体制は継続だった為、子どもにとっても混乱のないスタートが切れた。外出するイベントや室内遊び、料理からのアプローチ、おせちづくりなどを頻繁に設けるとともにホーム内の話し合いを重視した取り組みが一定の安定的な生活づくりが出来た。
- (6) 榛名・・・職員4名体制から、職員の病休などにより殆どの期間を3名体制で運営することとなった。11月頃より度重なる寮内での盗み等のトラブルや児童間での嫌がらせによって児童間関係はかなり悪化し、対応に苦慮した職員の負担が大きかった。
- (7) 楓・・・楓寮は特に自立、家庭復帰児童が多い為、些細な事もその家族や自分の身近な人との暮らしがより良いものになっていくように出来る人となるよう支援をするようにした。

8. 行事等の実施報告

- 七夕・・・事務棟の飾りは事務所に依頼し、各寮で入所児童に合わせて実施した。
- 夏季行事・・・コロナウィルスの影響で開催できたのは幼児、小学校低学年のみであった。
- 青空まつり →夕涼み会・・・令和3年度も昨年度同様、園内終結型の行事開催となった。
- バザー・・・(今年度イレギュラー開催だったため前年度方針はなし)
- 七五三・・・令和2年度同様に寮中心に実施した。
- クリスマス・・・事務棟の飾りは事務所に依頼し、各寮で入所児童に合わせて実施した。
- もちつき大会・・・地域交流はなくし、実施形態を各寮ごとにして実施した
- 節分について・・・各室ごとに節分を企画し実施する形をとった。
- スキー行事・・・まん延防止等重点措置が出ていた為中止となった。
- ひなまつり・・・事務棟の飾りは事務所に依頼し、各寮で入所児童に合わせて実施した。
- 旅立ちの会・・・基本オンラインでの開催とし2部のパーティーも各僚での夕食となった。

9. 食生活・食育についての取り組み

(1) 成長・発達の保証

日本人の食事摂取基準に沿い、必要な栄養量の充足に努め、過不足にならないように配慮した。肥満や痩身、アレルギーなどに配慮し、他職種と連携して、必要な支援を行った。

(2) 食を営む力の醸成

室調理や自活訓練等を通して、食生活に関する力が身につくよう支援した。

食育通信等を通じて食文化や栄養など情報の発信を行った。

(3) QOLの向上

栄養アセスメントシート作成を進めた。栄養ケア計画を作成し、児童自立支援計画と連動した取り組みを進めた。衛生概念や社会性の向上など、日々のケアを中心とした食育を推進した。

10. 医療・保健・健康についての取り組み

(1) 病児対応と医療機関への通院の付き添い

・コロナ感染症予防で歯科は受診のおすすめがある、また虫歯の可能性のある児童のみ、耳鼻科は2か月に1回は児童を連れて行かずに処方のみにした。

①定期通院している児童が37名いた。

②コロナ感染症一時保護児 兄弟2名が感染 親子室隔離対応、高2女兒 感染 自活室隔離対応

③入院 高2女兒、高2男児、高2女兒の3名

④その他 意識消失発作で救急搬送、胃腸炎で救急搬送、原因不明蕁麻疹、左前頭部挫傷 等

⑤学校検診の受診のおすすめで受診 歯科受診のおすすめが昨年より大分増えている。

(2) 健康診断の実施

職員は感染に十分に配慮し健診を実施できた。高校生が学校で実施しない児童の健診が遅れたが全員実施できた。

(3) 検便検査… 職員は毎月、児童は年4回実施した。

(4) 予防接種の実施… 予定した予防接種は全て実施。

(5) 薬の管理 … 薬の飲み忘れ、渡し忘れは、一緒に振り返りをして再発防止に努めた。

(6) 職員への研修… 感染症について1月に実施

(7) 衛生委員会参加… 月1回岡田職中心に布施医師とワークライフバランス委員の中から1人で委員会を開催し、職員健診の結果を見せて相談、メンタルヘルスについての相談も併せて行っている。

(8) 五月女先生コンサルテーション参加… 月2回、相談シートに沿っての相談

(9) 医務心理チームの会議参加

今年度も話し合いの時間を火曜日に設け、五月女Drとの連携等行っている。

(10) 新型コロナウイルス感染症のマニュアルの作成… マニュアルの改訂をした。

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) ヒヤリハット

(2) 自衛消防訓練について

月1回消防訓練を実施した。夜間訓練は3回実施、GHについては、各寮で2回ずつ実施している。

(3) 救急救命法及びAEDの講習会について

今年度も夏季行事前の7月に小平消防署花小金井出張所の消防署協力の元、防災再訓練実施した。

(4) 近隣との協力体制作りについて

小平市の二次避難場所としては当園が指定され、避難所開設に向けたマニュアル作成の準備中。

(5) 災害時の手順、危機管理マニュアルなどについて

「2021 災害時の手順」を新しく作成した。

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）

令和3年度は大きな修繕はなかった。新型コロナウイルスの隔離対応等のため、地域のアパートを一室借り上げ、3名の職員が利用した。 また、手洗いの励行、アルコール消毒などに努めた。

13. 保護者支援・家族支援に関する報告

家族交流はコロナの感染流行状況の影響を受け、全体的に制限がかかる時期が長かった。新しい生活様式の取り入れ、面会簿のほかに体調に関する質問票も提出してもらった。

14. 自立支援・アフターケアに関する取り組み報告

(1) 自己表現や強みの獲得につながる様々な体験の実施

コロナ禍前のようなスタンダードな「社会体験」の提供及び実施に関しては、出来なかった。社会への移行を見据えた体験をはじめ、実施が困難な状況は現在も続いている。

[実施した取り組み（一部抜粋）]

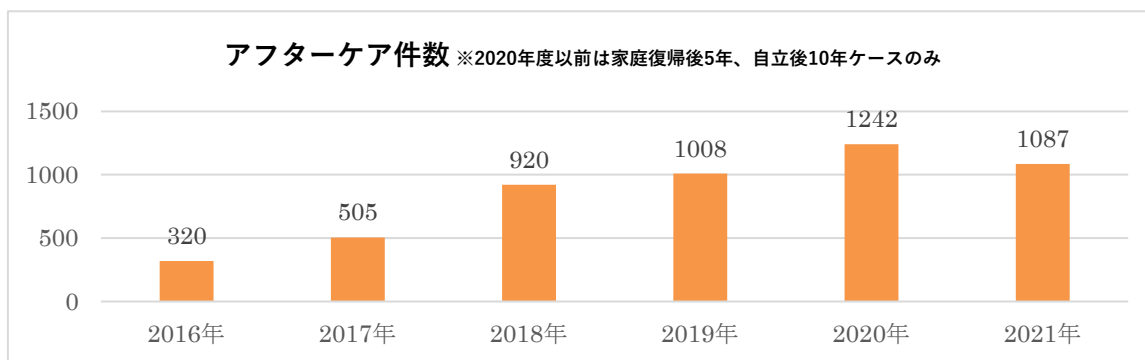
NPO 法人芸術家と子どもたち ws ダンス（セレノグラフィカ）&音楽（港氏・伊藤氏）
 NPO 法人芸術家と子どもたち ws 美術（水内氏）
 NPO 法人アーツイニシアティブトウキョウ ws 美術（和田氏）
 公益財団法人 SBI 子ども希望財団 英会話（インタラック）
 NPO 法人ブリッジフォースマイル インターンシップ等
 NPO 法人ライツオンチルドレン ジョブリハ「プログラミングのお仕事」

(2) 地域、外部団体等社会資源との連携強化

オンラインを駆使した連携、高校生への職業適性検査キットを借用しての検査及びフィードバックの実施、コロナ感染が落ち着いている時期を見計らい、地域の畑での農作業など試みた。

(3) アフターケア体制の整備

昨年度同様、精神面での不調（自殺未遂含む）といった緊急性・重篤性の高いケースがあった。看護師・心理職と連携し、医療機関の提供や心理職とのオンライン面接の実施など、退所者への安心感に繋がり、連絡が途絶えないよう配慮した。



*2021年度は2月末までの件数からの推定値

(4) その他

- ①18歳成年に向けた対応・・・「18歳成年」になることで、関係者への影響は計り知れない。
- ②自立支援に関する新規事業等に向けた対応・・・自立支援強化事業の居住費支援、「児童自立生活援助事業」の動向や施設機能強化推進費の中にある「自立生活支援事業」など新たな制度が目白押しとなった一年であった。また、新たに地域にアパートを借り上げた。
- ③障がいがある児童への支援・・・自治体・LITALICOと連携して利用に結びつけることが出来た。
- ④寮への勤務補助・・・年度後半には、ローテーションを埋めるため勤務補助に入った。

15. 専門職の関わり報告

<自立支援担当職員>

進路決定などの機会に、寮職員と児童の自立面談を行った。進路や社会資源などの情報提供や自己実現のための努力の方法などについて、児童が自分で選択できるよう配慮しながら、一緒に考えアドバイスした。

<家庭支援専門相談員>

家庭交流や保護者の知恵について、寮職員や児童の意向をくみ取りながら対応した。難しい保護者の対応などは、職員間で役割分担しながら対応した。時には長時間の電話対応などをせざるを得ないこともあった。

<里親支援専門相談員>

養育家庭委託やフレンドホームについて積極的な活用を推進した。児童や寮のニーズを把握し、可能な限り応えられるよう、対応に努めた。

<育児指導員>

- ①余暇活動の支援
- ②早期家庭復帰が見込まれている家庭の保護者に対して、育児指導を行う。

<個別対応職員>

今年度の個別対応面接は、新たに開始となった児童が4名、昨年度からの児童も継続して個別対応を行っている。計19名を実施している。

<嘱託医>

地域の開業医である嘱託医の「井上内科クリニック」井上先生にはPCR検査の実施の要否や感染者並びに濃厚接触者の判定並びにその対応などについて、その都度相談し的確な助言を受けた。また、「やまねこクリニック」五月女先生には、定期的にコンサルテーションの機会を持ってもらった。

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

<人材育成>

職員の目指すべき指針として前年度育成指針を作成し、周知したが、令和3年度は指針に関しては新人研修での活用などに活かしていく、という方針を立てるにとどまった。委員会メンバーの交代などで、十分令和2年度の考えを踏襲しきれなかった点は課題である。

(1) 入職前新任職員オリエンテーションを実施。（令和3年3月に実施）

令和3年度は委員令和2年度に起きた事故の再発防止委員会から提示された内容に則り実施した。全ての内容を動画録画し、中途採用職員へのオリエンテーションとして活用した。

(2) 横割りによる交流の場を持ち、お互いに刺激し合い、モチベーションの維持・向上を目指す機会を持つ。そこから上がってきた事案について、情報共有と必要に応じ提案をしていく。

(3) 作成中の職員育成指針は各自が点検項目として活用出来るものを目指す。

今作成しているものの活用方法を工夫した。主任が新人職員と業務の振り返りを行う時のフォーマットを作成した。

(4) 人材確保について

①児童部会人材対策委員会への参加。

令和3年度は委員会のイベントグループに所属し、実習養成校懇談会の実施に携わった。また、数ヵ月に一回、学習会を実施しており、人材確保において大切な事を知る機会となった。

②適宜他部署と連携して人材確保に向けた取り組みをおこなう。

法人広報委員会が二葉保育園の事業所ごとのYouTubeページを作成したことを受け、動画配信サービスを活用し、就職者向けの施設紹介動画の作成に着手した。

(5) その他・・・寮単位での宿泊研修を企画提案する。

近年、直接処遇を担う職員に、体調不良から休養し、復帰するため、休職する職員が増えている。働き続けられる職場となっていくための宿泊研修を提案することにした。

<研修について>

(1) 園内全体研修

令和3年度は、新型コロナウイルスの感染が広がっている時期にはオンラインの実施を行っており、実施回数の変更をすることなく実施ができた。権利擁護の研修が必須となり、結果として年4回の全体研修を実施した。

① 「セキュリティ・リテラシー」講師：中島健一郎氏（相模女子大/ライツオンチルドレン）

② 「こどもの見からた」講師：山口（一宮学園副施設長）

③ 「子供の権利擁護」講師：吉野悟氏（東京都権利擁護担当）

(2) コモンセンスペアレンティング（初任者、中堅以上）

2015年度より園内研修として、『ボーイズタウン、コモンセンスペアレンティング』の研修を実施してきているが、昨年度に引き続き今年度も実施を見送った。

(3) 園内派遣・交換研修

年度初めにアンケートを取り、該当寮とのマッチングを行った。しかしコロナウイルスの感染が拡大し拡大防止の観点から希望者の研修を実施するまでには至らなかった。

(4) 法人内派遣研修について

園内での研修同様に年度初めにアンケートを取ったが、コロナウイルスの感染拡大、勤務の確保が難しい状況で当施設から法人内の施設への派遣研修は実施しなかった。

(5) 小平児童相談所相互理解研修

新型コロナウイルスの影響により今年度の実施は無かった。来年度は希望を募り、状況をみて実施を検討していく。

(6) 個人研修受講の流れ

令和3年度も毎月係内で月担当を決め、研修案内についてはPDF化をし、業務日誌の『研修など案内欄』にリンクを貼り周知を行った。

(7) 「児童養護施設等の職員の資質向上のための研修助成事業」利用について*申請金額=参加費+交通費+(研修日数×6,330円)

(8) 処遇改善加算対象研修

「処遇改善加算対象研修」については、係より対象となる(可能性がある)職員に対して直接参加依頼を行った。どの職員がどの加算対象研修を受講済であるかを把握するために一覧表の作成も行った。

(9) その他 外部研修の講師について

17. 職員の働き方の改善への取り組み報告

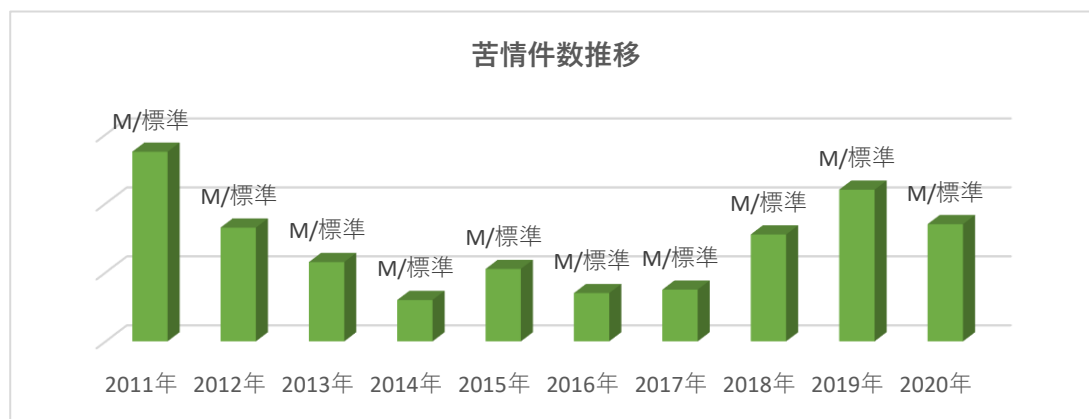
年度初めの採用についても、増員する計画で進めたが、退職者が多く出てしまったことでまったく増やすことができなかった。人材育成についても計画的に進めることが難しく、職員にとっては不安の大きい一年となり、そのことが精神的な不調をきたす原因にもなってしまった。

18. 児童の権利擁護と苦情解決第三者委員会の取り組み報告

(1) みんなのポスト/権利ノートの説明

子ども会議等での視聴を各職員に推奨するとともに権利ノートの内容について各室の子ども会議にて取り上げて児童・職員がそれぞれ理解する場が設けられた。

2) 苦情申し出状況(令和4年2月10日時点)



(3) 第三者委員との連携について

令和3年度も秋山俊氏、鎗木美知子氏、中山正雄氏の3名に苦情受付第三者委員をご依頼している。第三者委員会の開催を年3回→年6回(2か月に1度)に倍増させ、また委員会に主任にも参加してもらうことで、苦情内容ならびに対応についての共有・検討を丁寧に行うようにした。

(4) ハラスメント防止担当者としての取り組み

『ハラスメントにならないためのコミュニケーション』をテーマにした園内研修を実施予定であったが新型コロナの影響で延期となったため、早期の実施を委員としては推奨したい。

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

① 現状

令和3年度も、新型コロナウイルス感染症（以下、新型コロナと略記）の影響により、1度も実施できなかった。年度途中で、幼児ボランティアの方々に個別に連絡を取りニーズを確認したが、年配のボランティアの方が多いということもあり、概ね新型コロナが終息してから検討したい旨の話をいただいている。

② 会議日の幼児対応について（課題）

①募集対象者は、実習生（希望者）、採用説明会やインターン等に参加した方（希望者）、職員の知合いのみとする、②活動形態としては、火曜日に幼児対応に関わる非常勤職員や棟チーム職員と一緒に活動する、としたい。

(2) 家事援助ボランティア

① 現状

本園での活動

今年度活動者はいなかった。実習生1名から活動希望があったが、感染状況のひっ迫と重なり、結果活動につながらなかった。

グループホーム（GH）での活動

楓寮で活動（会議日の夕食作り）を行って頂いている方とは、今年度も相談の上、新型コロナが収束するまでは活動を行わないこととした。

② 次年度に向けて（課題）

現在所属していただいている方については、新型コロナの状況を踏まえ、ボランティアの方と相談しながら活動再開時期等を検討し進める。

(3) 学習ボランティア

①令和3年度の現状と課題

今年度も、新型コロナの影響により、数名のボランティアの方のみの活動となった。

特に、ニーズが高い児童（定期的な学習サポートが必要、等）を優先的に実施したが、次年度も優先度が高い児童のボランティア活動から順次実施につなげていきたいと考える。

(4) 中央大学ボランティアサークル 青い鳥（以下、青い鳥と略記）

活動の中心となる1、2年生が、すでに他の施設等に所属し活動しているため、双方のニーズを確かめながら対応していく。

<実習生>

(1) 令和3年度は26校39名の実習生を受け入れ予定とする。

令和3年度は26校39名の予定であったが、昨年度に引き続き、コロナウイルスによる影響により20校30名（保育28名、社会福祉司3名）の受け入れとなった。課題の多い学生も多く、急遽学内指導に切り替えたケースもある。

(2) 実習生への実習日誌の書き方についての指導を継続して行う。職員への日誌コメントの書き方についての指導について検討する。

事前全体オリエンテーションや初日オリエンテーションにて実習日誌の書き方について指導を行った。寮職員の実習日誌へのコメントも早めの返却が出来るよう依頼した。コメントの仕方についてばらつきや分かりにくさもあることが伺えたため、今後の課題とした。

(3) 実習生・学校向けに実習対応についてのアンケートを作成し、学園の対応について、指導についての情報を得る。

実習生と受け入れ寮（室）へのアンケートを実施している。実習生の回収率については、67%と低かった。実習生からは大変良い・良いという評価が多かった。特に毎日の振り返りの中で丁寧に実

習生のお話を聞き助言してもらった、という実習生が多く、満足度と安心感に繋がっていた。

20. 地域支援、地域活動（連携）・地域貢献活動等の取り組み報告

(1) 地域の役員等を受けた。その他 民生委員の地区懇談会や要対協などに、代表者並びに実務者として参加している。

(2) 育児指導員

- ① 早期家庭復帰が見込まれている家庭の保護者に対して、育児指導を行う。
- ② 親子食堂に参加し、保護者への育児相談に乗る。
- ② 学園体育館を利用している子育てひろばに参加し、育児の悩みや不安等を聞いていく。

21. 広報活動（園だよりやホームページの取り組み）

(1) 学園パンフレット

○ 学園パンフレットの改訂の検討・内容のチェックを行い、実施する時期についての検討を実施。引き続き検討案件として取り扱っていく。

(2) 園だより

○ 年2回の発行。発行時期を9月・3月とした。数年来増えていく一方であった送付先のリストを整理した。その結果、郵送広報物の規模は大幅に縮小された。また、3月は印刷会社の発注が混みあうため発行時期を変更する。

(3) ホームページ・ブログ・SNS

○ 法人広報の活動に連動して運営した。ブログやSNSを通じて、情報発信や人材確保、寄付募集の案内を積極的に行ったことが効果的であった。

(4) 取材受け入れ

○ 取材受け入れについては、それを検討する十分な時間的余裕がない場合（会議にかけられない場合）は、取材をお断りした。

22. 福祉サービス第三者評価の受審と結果報告

「株式会社 地域計画連合」から、「一般社団法人 リッコラボ」に変更した。

(1) 特に良いと思われる点

- ① 理念に沿って話し合いの文化を大切にし、子どもたちが主体となって生活をつくれるよう支援を行う中で、子どもの安心感が醸成されている
- ② コロナ禍であっても全職員が協力して、できること・強みを活かした支援に取り組み、子どもの育ちを支える様々な体験の機会を提供している
- ③ 人権擁護の観点から、子ども自身に自他を尊重することへの自覚を促すことを重視して、性教育を実施している。

(2) さらなる改善が望まれる点

- ① 施設文化の継承に向け、基本理念や養育観について職員間で共通理解を深めていくための取組が期待される
- ② 個人別育成計画の実行に向け、リーダーの役割の明確化や育成のためのスキル習得に向けた取組が期待される
- ③ 地震及び台風等の自然災害に対応した施設のBCP策定とBCP訓練の実施により、職員への周知が期待される

23. 中長期計画の取り組み状況

かねてからサテライト型のグループホームの開設を目指すことは方針として決めていたが、具体的な場所の選定やそこに立てる建物の案、さらには、人員配置などという具体的な中身を検討するためのプ

プロジェクトチームを立ち上げた。特に高齢児あるいは退所児の自立支援策についてアパートを一室借り上げステップハウスとして利用することを計画、実施した。

令和3年度 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

令和3年度より、一時保護担当職員を置き一時保護業務を中心に行うこととなった。リスクマネジメントの面では、安心・安全をモットーに一時保護事業を運営していくために受け入れ時の基準を設けていた。

健康面では、大きな怪我や病気はなかったが、1月に新型コロナウイルスに2名の児童が感染し12日間の隔離生活を行った。令和3年度は、職員減により一時保護事業の一時中止をせざるおえない状況になり、取り入れていきたいことが出来なかったことも多くあった。

児童に困りごとがあるときや福祉司に相談したいことがあるときには、その都度話を聞き、困ったままにしないようにすぐに連絡して対応するようにした。そのため今年度は、児童が悩みを抱えたままにならずに、自傷行為等もみられなかった。今後も、児童の悩みに迅速の応えるような支援を目指す。

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、日常生活で必要な所作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・歯磨きをする等基本的な生活習慣の支援を徹底している。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。

4. 学習援助・教育への配慮

学習面では、ほとんどの児童が学習の遅れがあった為、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、学習を習慣的に行う経験が無く、学習に意欲が起きずになかなか一人で出来ない児童も多かった。児童一人一人にあった支援を行っていくことで、学習を進んで行えるようになっていった。

5. 安全で快適な生活

児童は、個室を利用して生活をしていた。プライベートが確保され、トラブルなどのクールダウンの際には自室で過ごすことも出来ていた。工作道具の数を把握できるようになったことで、児童が返し忘れを防ぐように考えたが定着しなかった。

6. 職員間の連携強化

一時保護担当職員が保護児童の様子を把握し、寮の職員全体で情報を共有することで、日ごろ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。今年度は、一時保護所指導者研修に参加することが出来、他施設での取り組みを聞き、取り入れていきたいところなどを多く知ることが出来た。しかし、職員減のための一時保護事業の一時中止に伴い多くのことが出来ないでいる。

令和3年度 二葉南元保育園 事業報告書

1. 令和3年度の概況

新型コロナウイルス感染症の終息が見えない中、年間を通して緊急事態宣言やまん延防止等重点措置の期間もあり、1月からの感染拡大期間は新宿区も保育料の減額措置が取られた。

2月11日から2月17日1クラスの職員が同時に4名感染した時に休園対応になったが、児童や他に拡大せず終息した。4月の入園状況は110名定員で0歳児も12名入所し(10月入所3名)104名の入所状況で欠員は幼児3名のみだった。しかし保護者の働き方の変化や転勤・引っ越しなどで年間の退園児が15名、途中入園児が7名と変動の多い年になり3月の在籍数が102名で8名の欠員だった。幼児クラスは、退園児の後は埋まらない状況が続いている。新宿区の待機児童は0人。

ICT化に向け職員研修を行い保護者には二次元コードで登園・降園時に打刻してもらうことや園からの配布物はコドモンの配信機能を活用しペーパーレス化を進めた。又、書類に関してもコドモンの機能を活用し、事務省略化に向けて取り組めた。

2. 基本方針に関する報告

○保育理念

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

➡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

感染状況を把握しながらこれまでの保育の継承に繋がった年となった。日常の取り組みも子どもたちとどんなことを体験していくか、どんな遊びをさせたいかを職員は改めて向き合い取り組んできた。感染症に関しては職員間でも捉え方に温度差があった。

(2) 保護者への支援

4月入園のつどいを行いその後0歳児クラスは保護者会を開催し保育園のこれからのことを伝える会を設けた。短時間ではあるが同じクラスの保護者同士が顔を合わせ慣らし保育の流れを聞くことで保護者の不安が軽減された会になった。年間を通して年長児の保護者から以前あった行事の問い合わせがあったり、行事への家族参加希望等が寄せられた。

(3) 地域の子育て支援事業

今年度も小中学生の体験は中止になりできなかった。保育専門学校等の実習依頼も実習日の変更や急な依頼等もあり調整が難しい年だった。看護学生は2回に分けて実習した。

(4) 次世代を担う職員育成

新人職員の育成が課題だった。職員体制の課題と園全体で対応する必要があったが、クラス任せになっていた。キャリアアップ研修は、オンライン開催の研修が増えたことにより受講しやすく7名受講した。

(5) 運営の組織化

主任の1人体制を乳児・幼児リーダーが補う体制をとった。緊急事態発生(コロナ関係)が多くその都度集まって会議をしたり、ZOOMを活用して会議を開いたりして課題の整理を行うことができた。

(6) 緊急災害発生の備え及び危機管理の対応

緊急時の対応や危機管理対策(防災用品等)に関しては点検や備品の補充をおこない、感染予防のた

めの備蓄に関して、感染予防に必要な空気清浄機や消毒液の購入と職員が感染により不足している場合の超勤分(かかり増し経費)として対応した。

4. 児童定員と児童在籍・入退所状況等

(1) 児童受託状況

- ① 110名定員中4月は104名でスタートした。5月から引越しや転園等で年間15名が退園し7名が入所した。入退園の激しい年だった。3月末全体で8名の欠員状態だった。
1, 2歳児の退園児がいても未充足の月もあった。幼児が欠員の場合は埋まらなかった。
- ② 標準時間は7時から18時、短時間は9時から17時。短時間認定で入所してきた児童が年間3～4名と育児休暇取得合わせて短時間認定は年間85名だった。
- ③ 10月より2歳児、4歳児2名が杉並区の管外受託。

(2) 延長保育事業利用状況

保護者の就労形態の変化により在宅ワークや時短取得者の増えたことや、登園自粛要請もあり延長保育利用者が少なくなった。延長保育担当職員を固定にしたことで安定した対応ができていた。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	計
利用日数	119	76	122	120	101	101	102	88	91	96	91	108	1215

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月は定期利用7名中5名入所したが、その後当園や他園への入所が決まり、3名が続いた。

*10人枠=定期7人、スポット利用3人

専用型一時保育定期保育の利用状況 *定数7名を10月から3名に変更 新宿区が調整し入所児童が決まる													
	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
定期利用児	5名	4名	3名	3名	3名	3名	3名	1名	1名	1名	1名	1名	
定期利用日数	76	51	47	43	43	44	33	19	16	12	15	12	411
スポット利用状況 *定数3名													
登録児	8名	5名	5名	9名	7名	11名	7名	9名	5名	7名	4名	3名	
スポット利用日数	23	13	20	29	18	42	22	23	20	18	8	33	269

5. 職員配置状況

職員配置 全職員：46名+派遣職員2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)

非常勤職員：4名 保育士(有資格者) 8H勤務(1) 7H勤務(1) 6H勤務(1)
無資格者 7H勤務(1)

パート職員：14名 保育士(有資格者) 4H未満(4) 無資格者 6.5H～3H勤務(5)
事務(2) 給食補助(3)

嘱託職員：2名 嘱託医 1名 臨床心理士 1名

病休取得者：4名(3カ月取得者3名)

- (1) 保育士1名1年間の期限付きで非常勤職員だったが正規職員時短ありに変更。

- (2) 栄養士は1Hの時短取得中から第2子妊娠のため7月から産休。保育士1名7月から産休。
- (3) 延長保育は、年間常勤職員の固定勤務で対応した。補助職員を非常勤職員等で対応した。2名～3名で対応した。

6. 運営報告

(1)今年度運営管理を潤滑に行うため以下の会議を計画し状況に応じて対応してきた。

- ① 職員会議：月1回 定例会議（昼月一回）
- ② 保育会議：月1回 定例会議（昼月一回）
- ③ 部署会議：各月1回 幼児会議・乳児会議・調乳会議
- ④ 運営会議：随時（体制等の検討）必要に応じて臨時会議。
- ⑤ クラス会議：随時⇒定例会議の設定は難しく、長時間会議時に会議時間を設けた。
- ⑥ 総括会議：年2回 上半期・下半期

(2)各種係・委員を設置し職員全員が分担し運営ができた

- ① 研修委員(法人)：園内研修の企画や、準備を行った。
 - ② 行事係：年間行事を全職員で役割分担を行い、対応した。
 - ③ 美化係：室内外の安全点検や園庭チェック・草取り・冷蔵庫チェックなど担当者が行った。
 - ④ 職員交流係：今年度は長時間会議時に職員交流を取り入れた。(ゲーム等)
 - ⑤ 広報委員：(法人) ホームページ更新 毎月担当クラスを決め月1回更新した。
 - ⑥ 備蓄委員：備蓄の点検、賞味期限の確認等管理している
 - ⑦ ヒヤリハット委員会：集計と分析は毎月行うことができなかった。
 - ⑧ 安全衛生委員：ストレスチェックは、WEB診断を紹介し各自チェックするよう働きかけた。
 - ⑨ 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。
- *四谷地区乳幼児支援機関関係者連絡会（四子連）は今年度も開催されなかった。

7. 保育報告(保育内容に記載)

- (1) 保育理念を基に、職員で考えあった保育方針を毎回会議で確認しあった。児童憲章を参考にした自己評価表で、年4回チェックを行い、振り返りや気づきにつなげる機会を設けてきた。
- (2) 要支援児の保育は、専門家(臨床心理士)のアドバイスを受けながら行った。地域の公共施設と文書交換や保護者との情報交換を行い発達支援につなげてきた。
- (3) 地域の子育て支援に専用型一時保育室は必要と感じているが、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)

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。毎年月齢や保育時間に応じて対応してきている。

② 幼児保育(3歳児～5歳)

幼児クラスは、園庭側からの入室が定着し、入室後の準備も個々の状況に応じた対応を行なうようにしてきた。3月には保護者や職員・在園児に一年間の取り組みを披露した。

8. 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、食育に関する相談に応じた。
- (2) 食物アレルギー児対応をおこなった。
- (3) 令和3年度冷凍母乳を持参した児童は2名ほど短期間だった。
- (4) 給食室と連携して行っている食育は、保育士と相談しながら野菜栽培、料理保育を行ってきた。
- (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

身体測定、月1回、頭位・胸囲測定年2回、園児健診(0歳児クラス)＝毎月2回実施。

内科健診、年2回、歯科健診年2回検診、耳鼻科健診・眼科健診、年1回

腎臓検診(尿検査)4・5歳児年1回採取検査、保健便発行(月1回)

職員健診、職員検便(食事に関わる職員対象、毎月)、職員インフルエンザ予防接種(実費補助)

(2) 感染症状況

・学校感染症 第1種感染症 新型コロナウイルス感染症 9名 職員8名

・その他の感染症 溶連菌感染症…1名 感染性胃腸炎…11名 RSウイルス…5名

(3) 新型コロナウイルス感染症対応

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邪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。

必要備品は在庫管理しながら早めの対応で補充してきた。

④ 保護者が抗原検査・PCR検査を受けた場合は速やかに報告依頼し感染拡大予防に努めた。

⑤ ワクチン接種は各自自治体の接種日に予約がなかなか取れなかったが、保護者の職域接種を紹介してもらったり、保育士等優先の職域接種に申し込みをすることで休める体制を取りながら進められた。

新型コロナウイルス感染症 園児・職員状況

	園児	職員	内 訳
1月	2名		0歳児1名、5歳児1名
2月	4名	5名	0歳児1名、4歳児1名、5歳児2名 保育士5名
3月	3名	3名	2歳児1名、5歳児2名 保育士1名、栄養士2名

職員:入院1名

(4) 事故報告

レベル4事例 5件(通院治療)

- ・5歳児：公園 フェンスに衝突し頭部3cm裂創。
- ・5歳児：公園 転倒額1cm裂傷
- ・3歳児；公園 滑り台台座に額ぶつかり2cm裂創
- ・1歳児：テラス 境の扉にぶつかり額5mm裂創
- ・1歳児：室内 他児の持っていたブロックが目元に当たり浅い裂傷
- ・4歳児：登園後にマスク忘れに気づき母を追いかけ門外へでた。すぐ職員追いかける。
- ・4歳児：降園時妹を迎えに行っている母を待たずに通園通路にでていた。
- ・1歳児：テラスからの入室時テラスに残っている児に気づかなかった。

その他 肘内障になりやすい児 園でも痛み通院あり。

(5) 入院 等

① 入院・手術3名(生まれつきの症状により手術が必要なため)

② 入院 1名(熱性けいれんが頻発による検査のため)

③ 0歳児：頭蓋骨顔面鰐変形症により園でもアイメット使用

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

- (1) 安全対策として四谷警察署の方による交通安全指導実施した。
- (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園内・園外・職員の少ない場合等、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（ペンギンメールとコドモン一斉配信）と併用し迎え時に確認する訓練を行っている。
- (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。
集計結果、主な事例
 - ・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。
 - ・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。
- (4) 感染症対策
 - ・各クラス保育中、昼寝時の喚起に留意した。給食室や職員が使用する部屋の消毒。
 - ・職員は通年マスク使用。その他

12. 環境整備（建物設備、環境美化についての取り組み）

- (1) 全員出勤日に環境整備を職員が行った。
- (2) 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。
- (3) 2F ベランダの庇に鳥が巣を作ったり日々鳥の糞が落ちているため対策が課題。

13. 保護者支援に関する報告

- (1) 地域の公共機関と連携を取りあい、情報共有した。
- (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対応してきた。

14. 専門職の関わり報告（※専門職や外部のスーパーバイザー等の関わり）

- (1) 臨床心理士：週1回勤務。各クラスに入り子どものことや職員の相談も受けてもらう。
- (2) 地域の公共機関との連携を密にとり、情報共有を図っている。

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) 職場内研修は、6月の全員出勤日と9月にICT化に向けて講師による研修とWEB研修を行う。
- (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。
新宿区が主催する就学前研修、わらべうた研修に参加。
 - ②キャリアアップ研修7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り組み報告

- (1) 時短取得や病休制度取得後も個々の状況に応じて本人の意向を優先した勤務体制を心掛けた。
非常勤職員は時短や勤務希望を組み働き方が選択できている。正規職員は土曜日出勤や早番・遅番などが組み込まれているが、個々の事情も組みつつ対応してきた。
- (2) 休暇保障
有休の消化率は、正規職員約60%、非常勤80%(内100%取得者8人)

全体や部署ごとに休みを調整しあいなるべく希望日に取れるように配慮した。

(3) 休憩保障

非常勤職員の休憩保障は、ほぼ実行されているが、正規職員は、昼会議等もあり休憩が取れないのが課題である。

(4) 職員宿舍借り上げ制度の利用は5名。非常勤職員の活用あり。

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 実習

(2) 保育学生、草苑保育専門学校、大妻女子大学、東京経営大学こども教育学科

(3) 職場体験、小・中学生・高校生の希望者なし

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『ふたばブログ』の毎月更新をめざし園の取組みを載せることができた。一時保育利用状況や抽選結果もホームページを活用している。

21. 福祉サービス第三者評価の受審と結果報告

令和3年11月からアンケート開始 特定非営利活動法人 市民福祉ネットワーク多摩

83世帯中43世帯の回答 53.8%

全体評価 総合的な回答「大変満足」46.5%「満足・どちらかといえば満足」と合わせると95.4%、「どちらかといえば不満・不満」は4.6%

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化に向けた取組みを行った

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派遣会社を活用し職員確保できたが人件費も高く財政面の課題もある。

② 働き方改革の取組みに関しては、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)

新たなに地域の子育て家庭の相談事業や園庭解放など新たな取組みを検討する必要がある。

令和3年度 二葉くすのき保育園事業報告

1. 令和3年度の概況

今年度は4月年度初めでの0歳児需要が低く、13名定員中9名という在籍のスタートとなる。定員が埋まったのは8月であった。コロナ感染のオミクロン株では、子どもたちの集団生活の場である保育所は、家庭以上に感染が広がりやすかった。8月に2日間の休園を余儀なくされたが、職員の努力の賜物であった。また、令和4年2月から収入を3%程度(月額9,000円)引き上げるための措置を実施することを目的とした、保育士・幼稚園教諭等処遇改善臨時特例事業として、全職員へ手当支給した。

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、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考え方で、保育をする上で個人の尊厳を大切に保育実践にあたっている。

3. 重点課題

(1) 保育内容の充実

自発的に遊びたくなる環境作りをし、遊びこめる時間を設定するとともに、わらべうた、あそび計画を作成し、自発的に遊べるように、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。園庭整備をおこない、四季を感じられる環境にて保育を行った。

(2) 運営費削減による事業内容の継続に向けて

制限の多い生活の中、感染状況の減少期を選び地域交流事業を個別実施した。人を集めて実施していくことのリスクを避け、オンラインでの個別相談も設けたが子どもの育ちが見え難く、感染の減少期を選び対面(来園)実施とする。

(3) 業務 ICT 化のすすめ

- ① 登降園管理の利用について、QRコードか手動による打刻を開始。打刻漏れがある家庭に対してはクラスから伝えてもらい、できる限り定着できるように取り組んだ。
- ② 園からのおたよりを資料室より配信について、クラスだよりや、園からの毎月のおたより、市からの通知含めてICTを利用し、配信。ペーパーレス化となる。
- ③ 2歳児以上の生活の様子、感染症発生等必要なお知らせ一斉配信で日々の子どもの様子を画像付配信した。閲覧する家庭も園側で確認でき、情報共有しやすくなった。
- ④ ICTを活用し、2歳児以上の帳票記載について、ペーパーレス化とともに、他の帳票へ重複記載が不要となり、添付できることで職員の事務効率化と業務減となった。
- ⑤ 請求管理について、給食費、延長保育料等の請求情報を各家庭へ個別配信した。

(4) 園庭環境の見直し検討

- ① 幼児園庭について、泥沼化してしまい、悪循環な園庭環境となってしまった。
 - ② 乳児園庭について、遊びと空間の分散化で幼児の子どもたちが乳児園庭を使用するようになり、土壌の減りが早まる。
- (5) 0歳児の欠員が長期にわたり続き、市との協議の結果、令和4年度より0歳児を12名とした。

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 98名

- ①年間延べ暫定定員1,176名に対して月別入所児童は上記の通り。0歳児定員割続く。

- ②入所：0歳児6月2名(内、1名休職中)。8月1名。9月1名。
3歳児6月1名。11月1名(9月退園児の枠)。
- ③退所：9月－3歳児、幼稚園へ切替。
3月末日－1歳児2名、3歳児1名、3月末日で転居。1歳児1名、転園のため。
- ④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。
- ⑤乳児枠増員(0歳児3名・1歳児4名)は今年度も継続して実施。
0才児…13名 1才児…16名 2才児…17名 3才児…17名 4才児…17名 5才児…18名
*幼児3才～5才児、異年齢児保育のため、年齢別の在籍数に流動あり。

(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62名。月別延長利用者数は下記の通り。
引続きのコロナ禍だが、まん延防止・リバウンド防止期間があっても経済活動を縮小せず。
- 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、所用等で朝夕の延長利用がみられた(下記下段表参照)。
3月下旬に母が職場復帰する家庭あり、保育短時間認定のままだが延長料は取らずに標準時間で保育する。

5. 職員配置状況

入退職者状況：入職1名(8月入職) 退職5名(常勤2名・非常勤4名)

○正規職員数：24名 非正規職員数：20名 (令和3年3月31日現在)

常勤職員 24名…園長(1) 保育士(19) 看護師(1) 管理栄養士(1) 栄養士(1)
事務等(1)

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

パート職員 10名…11時間開所保育補助(9) 事務補助(1)

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

- ① 育休明け復帰職員、4月復帰保育士1名。5月復帰保育士1名。
- ② 夏期アルバイトは感染拡大防止の観点から見送る。
- ③ 正規退職者－保育士2名(内1名定年)。非正規退職者－保育士1名(育休者4月復帰日まで)、調理員1名、保育補助2名(共に定年)、調理補助1名(12月末日)、障がい者雇用1名(12月末日)。
- ④ 今年度産休に入る職員1名の補充として、定年退職者もあることから正規で1名年を度途中採用した。

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 運営会議 クラス代表者による実施。必要な時随時(人事委員会兼務)
- ③ 部署会議 概ね月1回 幼児会議・乳児会議・給食会議
- ④ クラス会議 概ね月1回

⑤ 献立会議・ヒヤリハット検討会月1回

各種委員会を設置し職員全員が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。行事委員会は他の人数が必要な委員会へ参加し、活動調整していった。

- ① 研修委員会：園内研修の計画立案・わらべうた研修等
- 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)・修繕箇所の窓口等
- 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、防犯訓練実施等
- ⑤ 防災・防犯管理委員会：避難・防災・防犯訓練実施計画と実行
- 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。対外業務がオンライン中心となり、園内業務の保障に充てられた。

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。

(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。

(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ている。

8. 年間行事報告

調布市からの要請を踏まえ、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。

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。

(2) アレルギー対応

- ・園での管理はなし。・エピペン預かり児1名(鶏卵・ピーナッツ)

(3) 宗教食

豚肉完全除去。アレルギー対応とは完全に切り離して考える。調味料を含め、豚脂等原材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。

10. 医療・保健・健康についての取り組み

(1) 内科健診

全園児健診年2回(4・10月)各クラスを巡回し、実施。0歳児は毎月実施。

(2) 歯科健診

- ・歯科健診は感染対策として、ディスポ防水シートを頭に敷いて行った。
- ・歯みがき指導は講和のみを希望し実施。実施内容をプリントで配布した。

(3) 視力測定

- ・視力検査はもともと数名ずつの実施だったため、例年通り行った。

(4) 新型コロナウイルス関連について

- ①感染者・濃厚接触者等に力を入れて取り組んだ。
- ②体調管理について、子ども、同居家族の健康チェックを継続して行った。

(5) その他感染症

- ・RSウイルスが7月にクラス単位で大流行。
- ・8月～0歳児で下痢が流行。回数は多くないものの、長期化する子が多かった。

(6) 熱性けいれん

既往児4名。ダイアアップ預かり2名。37.5℃以上でダイアアップの使用、1件あり。

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 感染対策について、保育室外の環境消毒、マスク着用児等対応策を考慮した。
- ②避難訓練の実施
- ③熱中対策の実施

(2) リスクマネジメント

① 防犯訓練について

- ・さすまた訓練—土曜日の全員出勤日でさすまたの扱い方実践を職員間で行う。
- ・防犯訓練(ホイッスル)—6月・10月・2月の3回行なった。

② アクシデント検討会

- ・各クラス、アクシデント用紙をスキャンしてデータ保存していくことで対応した。
- ・リスク対応訓練をアクシデント検討会の中に盛り込み、定期的実施した。

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した。また、散歩カーを扱ったことのない職員が毎年必ず練習できる機会をつくった。

④ 受診(事故)報告

- 受診8件(歯3件・蚊さされ1件・眼1件・頭部打撲1件・鼻1件)
- ・4歳児—口唇裂傷7針縫合。

集計結果

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・8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
レベル1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2
レベル2	4	2	3	3	6	5	9	4	2	2	2	42
レベル3	71	163	157	173	118	140	157	135	133	136	134	1518
レベル4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
レベル5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
その他												
合計	75	165	160	176	124	145	166	139	135	138	138	1562

12. 環境整備

- ・乳・幼児園庭の安全と活用、子どもの育ちの変化から環境を見直す検証をした。
- ・修繕及び調理器具や備品買い替えに関しては年度内で計画的に実行できた。
- ・職員一人ひとりがかかわることで現状を把握していくことからはじめている。

13. 保護者支援・家庭支援に関する報告

オンライン(ZOOM)での懇談会を実施。保育参観と個人面談に関してオンラインで個人面談とした。父母の会と共催でも学習会もオンライン実施し参加者には好評であった。

14. 自立援助・アフターケアに関する取り組み報告

卒園児との交流機会は見送っているが、必要なケースは卒園後も相談窓口として園を活用してもらえるように繋いでいる。オンライン面談や電話相談にて対応する。

15. 専門職の関わり報告

臨床心理士、言語聴覚士共に継続。月 1～2 回の来園をお願いする。保護者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。

16. 職員育成・研修等の報告

コロナ禍でもできることを、委員で話し合いアンケートを取り、日中や全員出勤日に実施した。

- (1) 園内保健関係研修について、救命救急（動画視聴・AED レンタルでの実施）、嘔吐処理対応
- (2) 職員全体研修として、東社協保育部会オンライン研修受講
- (3) キャリアアップ研修/WEB 研修への参加。

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。また、オンライン化がすすみ、研修参加や会議参加にオンライン参加でき、対応・保障しやすかった。

- (1) 保育従事者職員宿舍借り上げ事業について、9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。職員体制づくりが安定した。
- (2) 休暇について、年度内有給発生率：常勤 65.3%、非常勤は 84.3%で取得している。
- (3) 会議について、オンライン会議も試みたが、人数が多くなり画面上での議論に難しさがあった。

18. 児童の権利擁護と苦情解決第三者委員会の取組み報告

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。看護学科実習、保育実習一計8名実施、給食実習一計3名実施、職場体験・ボランティア受け入れ一1名(高校生)

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見送るが、感染の減少期に下記の受け入れを実施。保育室内・園庭で過ごす時間を盛り込むことで、保育所体験、成長の見通しを持てるように工夫していく。産前産後の育児相談、保育所体験(園庭開放)等

21. 広報活動

園だより・ほけんだより・給食だよりを発行し、毎月の情報発信をしていく。ICT化によりカラー配信ができるようになり、ポイントを伝えやすくなった。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日頃様子、保護者の子育て事情を共有しやすく取り込む工夫をした。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、必要に応じた更新ができている。

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。
- (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。より深め合える機会をつくり深めていきたい。
- (3) 設備環境のメンテナンスを定期的に行い、機能維持に努める。また、昨年度の大型改修工事にはない、修繕等に関しても計画的に実施していく
 - ・委員会やクラス、部署からあがってきた意見を集約し、計画的に実施。
- (4) 社会的な傾向とニーズを捉え、入所に関し柔軟な対応ができるよう検討していく
 - ・入所定数に空きがあるということは、入園が難しい求職中家庭や年度途中の入園が可能となり、必要なニーズに応えられた年でもあった。また、調布市においては育ちの困難さを抱えている家庭は事前に受け入れ可能か家庭が直接確認し、そこで断られてしまうと入園を希望することすらできない実情にある。

令和3年度 自立援助ホームトリノス 事業報告

1. 令和3年度の概況

昨年に引き続き、コロナ禍における事業運営となる。昨年度ホーム移転を完了させ、ホーム運営における本格稼働の1年間となった。今年度当初からの利用者在籍数は年間を通じて高水準を保ち、年間ホーム在籍数がホーム開設以来の最高値となった。またコロナ禍において対外関係の対応以上に、ホームに目を向ける機会も多く、密度の濃い1年間となった。

職員関係について、人事異動として施設長の交代の運びとなった。ホームにとって施設長の異動は大きな変更点ではあるため、小規模事業所の職員人事についても、計画的に進めてゆく必要があると考える。

ホーム全体の人件費については昨年度より継続的に自立支援担当職員の配置がされたが、配置の要件を満たすための退居者支援にかかる比重が大きく、開設年数の浅い交代勤務の中での対応は苦慮することも多かった。

2. 基本方針に関する報告

法人内でのケースは来年度累計でむさしが丘3名、二葉学園1名のケースを受ける予定であり、法人内でケースの支援を通じた連携が構築されてきている。

事業所間のケース支援による交流に加えて、職員の人事異動も実施される予定となり、より法人内の支援実績、支援経験の交流が促進される予測される。また里親支援機関の研修実施の受け入れや法人内児童養護施設からの見学受け入れなども行った。

3. 重点課題に関する報告

(1) 予備室の活用

・ホームの移転に伴い、環境改善費の利用でリフォームを行い作られた7つ目の居室の入居利用は実現せず、今後は臨時利用の可能性もある。現状は、年度の最も入退居者が重なる機会に予備室の活用を行いスムーズな入居に向けての体制を整えることに利用されている。

(2) 障がいケース支援の充実

・昨年同様にホーム在籍者の中に障がいをもったケースの割合は増加傾向にある。今年度は利用者6名中3名（取得見込み含む精神1名、知的2名）となっており入居依頼のケース自体も少なくはないのが現状である。

(3) 実習生の受け入れの準備

・具体的な受け入れの実績は無し。受け入れのための必要書類（指導マニュアル、実習プログラム等）等の整備はいまだ未整備の状態である。

(4) 進学・復学支援の強化

・今年度は昨年度に引き続き、児童養護施設出身者の大学再進学ケースを支援し結果、大学への再進学を果たす。

(5) 職員体制の強化

・自立支援担当職員配置により職員4名体制の財政的負担は減少した。4名体制での事業運営を行う中で児童養護施設等体制強化事業の制度利用を行い令和4年1月より、家事援助職員の採用を行う。

(6) 法人内他事業所と連携した自立支援

・今年度は、むさしが丘学園より2名。二葉学園から1名ケースの入居を受け入れることとなった。どのケースも利用者にとっては同一法人内と言う点でメリットがデメリットを上回ることが予測される。

(7) 感染防止と適切な非常時対応

・依然として収束の兆しが見えない状況である。今年度も昨年度に引き続き、まん延防止等重点措置が発令され感染者数としては悪化をたどっている。利用者の生活はそんな状況下の中でも継続しており、ホームでは基本的な換気、手洗い消毒等の感染症対策は継続している。幸いにも3月時点で感謝は出ていない。

4. 入退居者状況、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
在籍数	5	6	6	6	6	6	5	5	5	5	6	6	67
入居数	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0		
退去数	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0		
相談件数	0	0	1	5	1	6	2	3	2	4	6		

5. 職員配置状況

施設長1名、児童指導員・保育士（常勤）3名、家事援助職員1名
常勤職員4名、非常勤殖雄院1名
全職員5名

6. 運営報告

・定期的なホーム会議の実施により、職員同士での大きな感覚や持っている情報の差を無くし全職員でホームの全体を把握できるように継続して努めてきた。運営面についても基本のスタンスは議論、意見確認をベースに進めてきた。
・自立支援担当者の加配や宿直手当分の委託費増額で事業収入が増加した。また第三者サービスを受審したため、より利用者の声を聴くことができた。

7. 支援報告

・昨年度より引き続きの作業になっていた支援マニュアルについて今年度、一定の作業を経て仮完成をすることが出来た。仮については、支援マニュアル作成時からマニュアル化できる不変的な部分が少なく、現段階でのマニュアル作成は可能だとしても、年単位でマイナーチェンジが必要になってくることもわかり、仮完成とした。

具体的な利用者支援については、基本方針は変わらず、利用者の自己決定を尊重し、自己理解を促す。福祉の土壌からではなく、一般社会の土壌からの視点と意見を伝え、自立先の一般社会との差異を減らす視点の支援を積極的に行った。

月に1度の利用者自治会、健康状態のチェック、食事支援については、廃止変更もしくは定期～不定期への変更を行っている。

・アフターケア対象者が増加している中、連絡が取れなくなったケースも増加してきた。

8. 行事等の実施報告

・コロナ禍でもあり、今年度は全くイベント的な要素がなかった。

9. 食育について

・利用者支援の大きな柱の一つであることに変わりはなく、今年度は「調理」「購入」「外食」の3方針の具体的な支援を行う。さらに今年度は利用者の中に定期的な調理の希望があり、利用者専用の調理器具、調味料を準備し調理環境を整えた。

10. 医療・保健・健康について

・今年度は新型コロナ感染症対策についての対応が主な対応となった。感染症対策に関わる消耗品の購入対策をはじめ、昨年度より継続して行っている、通院を早急に行うための予算的な支出のガイドラインの作成、それとさらなる対策強化への準備、変更を行った。

11. 安全対策・防災対策・リスクマネジメント

・継続して月に1度の自衛消防訓練の継続と、各居室の整備、火災警報器の確認含めた利用者支援のオープンルームを実施している。昨年度より継続した取り組みとしては、9月に実施するホーム内研修を利用して、実際の消火器を利用した消防訓練をホームで実施している。
リスクマネジメントは継続してヒヤリ・ハットのフォーマットを準備し職員の気付きを促すとともにホーム会議ごとに状況の確認、対応から今後の対応と教訓までの情報共有をしている。

12. 環境整備

リフォーム・主な家電家具の購入等の業務を行う上での基本的な環境整備は概ね整った。
児童養護施設等体制強化事業での非常勤職員の採用や、コロナ禍継続によるリモート会議・研修等の常習化、空き居室のより有効な用途への変更等環境整備が必要。

13. 保護者支援

・未実施

14. 自立支援・アフターケアの取り組み

ホームでの自立支援は、自立援助ホーム入居の時点で、具体的な自立支援の開始となるため日々の生活全てが自立支援に繋がっている。就労の開始、転職や資格の取得等について支援を行い、その後は安定化、継続化を重視した支援へと比重の変更を行う。

15. 専門職との関わり

・専門職として日野社会福祉協議会とは良好な関係が継続できていること。第三者委員の掛川弁護士も継続して関わりを持っていただいている。かかりつけ医の開拓を進めていたが現在までで開拓は出来ていない。

16. 職員育成・研修等の報告

・研修に関しては、コロナ禍の影響で職員の受講した全ての研修はリモートで実施されることとなった。昨年度からホームでの自主的な試みであるホーム内研修については、今年度も継続して実施し、年間計画に沿ったテーマでミニ研修の実施を行った。

17. 職員の働き方の改善への取り組み

・年度内の健康診断、インフルエンザ予防接種については全職員の実施を行った。今年度は新型コロナウイルスワクチンの接種も全職員が2回の接種を受けることが出来たことに加えて、大きなけが、大きな体調不良に関してもなかったことが一番重要なことと認識している。メンタルヘルスを考量した休暇についても年度当初予定していた分は取得が出来た。

18. 児童の権利擁護と苦情解決第三者委員会の取り組み

・苦情解決第三者委員会は予定通り、6月・12月の年に2度の実施をする。委員の方には来年度もメンバーの変更なく来年度も担当していただく予定となっている。
利用者自治会については、基本方針として月1度の開催となっている。

19. ボランティア・実習生等の受け入れの取り組み

・ボランティア受け入れの今年度の実績はなし。社会福祉士実習の指定施設となっているが、実習指導者資格の要件の問題もあり一時的には実習生の受け入れについては保留状態となる予定。

20. 地域連携・地域貢献活動等の取り組み

・地域活動（主に自治会）はコロナの影響もあり最小限の活動となり年間1度の地域清掃の実施のみとなった。
・移転後（高山自治会）の活動自体が少ない。日野市社会福祉協議会とは良好な関係を継続している。

21. 広報活動

・今年度も継続してHP、ニュースレター（おたより）の発行を中心に継続していたが、今年度からはニュースレターの発行頻度を年2回から1回へ変更し、年度末に1年間の振り返りと報告を主とした形式への変更を行っている。

22. 福祉サービス第三者評価の受審と結果報告

・今年度は第三者サービス評価を受審した。利用者6名による全員回答の結果をもとにサービス評価を得ることになった。

17の設問中8問で利用者全員から「はい」の回答を得ることが出来ている。

<評価すべき項目>

- ① ホームの目指す方向性、サービスの方針、行動指針がはっきり示されている。
- ② 利用者の意見を運営、支援内容の変更に繋げ利用者の自発的な機会の保障をしている。
- ③ 利用者の状況支援内容等、記録が丁寧で支援の継続性を保ち全職員の支援の方針の統一がなされている。

<改善すべき項目>

- ① 事業計画書の策定時に部分的に全職員が関わることが望ましい。
- ② アフターケア対象者の増加に伴い改な方法の検討が望ましい。

23. 中長期計画の取り組み状況

(1) 新天地での事業定着

・移転を無事終えて初の1年間となった。相変わらずのコロナ禍であり自治体の活動は年間1度の地域一斉清掃のみとなった。一番古いお隣さんは高齢者の1人住まいでトリノスとの関係は良好。地域での事業展開を常に意識し近隣住民への事業のご理解を得る努力を継続してゆく。

(2) 二葉による新しい「社会的養育」のスタンダードの一翼を担う

・法人内の他事業所との連携、役割分担の一環としてコロナ禍前までは、児童養護施設での社会福祉

士実習の1コマとして自立援助ホームの見学を実施されていた時期もあったが、コロナ禍によりその試みも一時的に凍結されている。

(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

・人材育成の一環としての法人内での活用について、トリノス側からの具体的な施設見学の機会の提供はコロナ禍もあり実現はしなかったものの、個別の依頼やケースを通じた見学等を経て徐々にではあるが法人内の理解も深まっているように感じる。

トリノスの人事異動については年度当初の計画に盛り込む必要があると考える。

(4) 今求められている自立援助ホーム像の確立

・社会的養護の流れの大きな変革時期であることを前提に、自立援助ホームの社会的役割を新たに再考しなければならない。今年度の延べ利用者の内訳については、上級学校への進学者が2名、療育手帳所持者が2名、療育手帳申請者が2名、大学への再進学者が1名という現状となっている。

(5) 失敗を許容できるリービングケア・アフターケアの持続的な実施

・トリノスからの退居者も今年度末で21名を数えることになる。アフターケアに割ける時間には限度があり、すべての退居者に対してのアフターケアは今後さらに現実的ではない状況になってゆく。

(6) スローガンの共有に軸をおいたチームビルディング

・今年度も各職員へ配布のクレドカードや定期会議フォーマットの冒頭に記載されているスローガンを運営、支援の主軸として事業運営を行ってきた。運営面、支援面において躓きや迷いが生じた際には必ずスローガンに立ち返り、判断をしてきた。