

令和3年度
事業報告書
(詳細版)



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	28
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	47
二葉学園	52
二葉学園地域子育て支援事業	81
多摩児相フォスタリング機関事業	84
二葉むさしが丘学園	100
二葉むさしが丘学園一時保護委託事業	135
二葉南元保育園	139
二葉くすのき保育園	150
自立援助ホーム トリノス	164

令和3年度 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2年2月末からコロナウイルス感染が蔓延し、令和3年度に入って第4波流行が4月に広がり法人内施設長が罹患するなど、また、特に夏期には第5波として感染が拡大し夏季行事等中止もしくは計画を変更するなど余儀なくされた。また、変異ウイルスとして1月から爆発的な感染となり、とくに感染の特徴として若年層に広がり、保育園でクラス閉鎖や乳児院に多い時には10名ほどの職員や児童が罹患するなどクラスター状況も至り、また、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」であったといえる。

このように令和3年度もコロナ感染対応に終始し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、オンラインシステムを活用し、管理職はほぼ毎日に近いほど児童や職員の体調等の変化について連絡を取りながら事業所としてまた法人全体にてコロナ対策に対応してきたところである。また、法人内での会議や打ち合わせ等をオンラインで行うことが日常と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、国や自治体からの補助金を活用して職員へのコロナ対応特別手当の支給や罹患した職員への慰労金（全社協全国経営協からの）など職員の労苦に報いる対応も行ってきた。

また、令和2年度に起こった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）事案に対して再発防止に関する提言の具体化を図るために職員不祥事再発防止対策推進会議を当該施設にて開催し具体的な改善や対策への取り組みを推進したところである。課題を抱える職員への更生を期待して児童養護の現場での研修の機会を与えたがそれが児童への不適切対応事案につながったこともあり、その他の施設にてハラスメント事案も起こっており、あらためて職員指導のあり方について産業医、社会保険労務士、弁護士、学識経験者等の助言やコンサルテーションの強化策を図るなど再考が求められているところである。これまで二葉は長い児童福祉実践の歴史の中で子どもを大切にしてきた理念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。とくに社会的養護部門の職員確保、育成、定着策は最重点として取り組むべき課題である。

今年度の施設整備としては二葉乳児院の空調設備の不調から近隣地域からの苦情に対応するために磯部建築顧問の指導の下、取り換え工事に着手し無事終わることが出来た。また二葉学園のグループホームの老朽化等に伴い、調布市多摩川町の第二分園すみれホームと府中市幸町の第五分園のケヤキホームの移転新築（借家型）の工事に着手し、在園児童の居住環境整備を実施することが出来た。

また、新たな事業としては令和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ところで、引き続き今後のフォスタリング事業の部門の発展的発展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、特別区の児相設置や多摩地域の児相設置の新たな動きもあり、また東京都全体においても東京都社会的養育推進計画ののっとり今後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その推進策の具現化に向けて検討していくことが必要である。

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人財確保対策を含む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一定の評価をすることが出来る。

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、子どもを取り巻く社会的情勢は私たちが思っている以上に動いている（制度や法律等が年々変わっている実態もあり）こともあり、今まで以上の取り組みが必要な状況下でもありこれまで以上の事業展開を今後とも検討し展開していくこととしたい。

令和4年1月10日に二葉は122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子どもとともに職員が一丸となって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（水） 15：00～17：00

会場：社会福祉法人二葉保育園 法人本部会議室

開催方法：会場参加とオンライン参加併用にて開催

○新評議員のご紹介（橋本ゆかり氏（陪席）、竹内よし子氏（都合につき欠席））

第1号議案 令和2年度最終補正予算案について

報告事項① 令和2年度事業報告に関する件

※資料：社会福祉法人二葉保育園 令和2年度事業報告書

監査意見書（文責：園武友監事）

第2号議案 令和2年度計算書類等に関する件

※資料：社会福祉法人二葉保育園 令和2年度決算報告書

監査意見書及び聞き取りシート（文責：乾川日出夫監事）

報告事項② 社会福祉充実残額の算定結果に関する件

第3号議案 理事の任期満了に伴う次期理事の選任に関する件

重任 井上 従子 社会福祉法人二葉保育園 理事長

武藤 素明 社会福祉法人二葉保育園 常務理事

二葉学園・二葉むさしが丘学園 統括施設長

河津 英彦 社会福祉法人友愛学園 理事長

押切 重洋 東京都民共済生活協同組合 副理事長
福田 敏朗 株式会社グリーンアース 代表取締役社長
都留 和光 二葉乳児院・地域子育て支援センター二葉 施設長
町田とし江 二葉南元保育園 施設長

第4号議案 監事の任期満了に伴う監事の選任に関する件
重任 (事業監査役) 園 武友 特定非営利活動法人自立へのかけ橋 理事長
新任 (会計監査役) 馬場 充 明神監査法人 役員/公認会計士・税理士

第5号議案 令和3年度における理事、監事等の報酬額に関する件

報告事項 ①二葉むさしが丘学園職員不祥事案に対する取り組みについて
②新型コロナウイルス感染対応について
③新規事業への取り組み状況について

退任評議員・監事(鈴木評議員・乾川監事)への謝品贈呈

新任・橋本評議員、新任・馬場監事の挨拶

第2回 評議員会 日時: 令和4年3月25日(金)15時00分~17時00分

会場: 社会福祉法人二葉保育園 法人本部会議室(オンライン併用開催)

第1号議案 令和3年度第2次補正予算案について

*資料: 令和3年度補正予算案

第2号議案 令和4年度事業計画案について

*資料: 令和4年度事業計画書案

第3号議案 令和4年度収支予算案について

*資料: 令和4年度事業計画書案

報告事項 ①コロナ感染状況と対応について

②来年度から実施する新規事業について

・二葉乳児院のフォスタリング事業(板橋区4月~、豊島区も予定)

・二葉学園で新規ではないがGHの2棟の新築物件への引っ越し

また、双子ホームの立ち退きを要望されている。その対応。

・二葉むさしが丘学園 サテライト型児童養護施設の開設

③令和4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

第1回理事会 日時 令和3年5月28日(金)11時00分~11時45分

場所 社会福祉法人二葉保育園 法人本部会議室

※オンライン参加を主として開催

第1号議案 評議員候補者の推薦に関する審議

※竹内さん、橋本さん 評議員選任解任委員会へ

第2号議案 苦情解決第三者委員の再任に関する審議

※全員再任確認

第3号議案 「役員賠償責任保険」の加入に関する審議

報告事項(11時35分~11時45分) 武藤常務理事から口頭にて報告

新年度がスタートして①新たに28名の新任職員入職、368名の職員、新たに5人の主任を任命した。②コロナ感染状況と対応策について③事故報告・被措置児童等虐待事案対応④職員処分事項⑤アフターケア基金の拠出(40代卒園生へ約10万円を出した)

⑥内部監査・外部監査について ⑦120周年事業報告書作成 ⑧今後の予定

- 第2回理事会 日時 令和3年6月8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併用開催
- 第1号議案 令和2年度最終補正予算に関する件(該当サービス区分のみ)
第2号議案 令和2年度事業報告に関する件
第3号議案 令和2年度計算書類等決算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
第4号議案 会計監査人(良公監査法人)の報酬額に関する件
第5号議案 トリノス運営規程の一部改正に関する件
第6号議案 令和3年度定時評議員会招集に関する件
- 報告事項 ①7月19日児童福祉現場の学習と就職説明会
②里親支援機関事業・フォスタリング支援機関事業を巡る課税問題の経緯
③法人全体の今後の予定

- 第3回理事会 日時: 令和3年6月23日(水) 17時00分から17時40分
会場: 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併用開催
- 馬場新監事のご紹介と就任にあたってのご挨拶
○乾川監事の退任紹介と退任にあたっての御挨拶→終了後、御退席
- 第1号議案 理事長の選任に関する件(井上理事長再任)
第2号議案 常務理事(業務執行理事)の選任に関する件(武藤常務再任)
- 理事の役割分担(議案ではありませんが確認事項として)
河津理事=新規事業検討、不祥事案再発防止等の委員会
福田理事=自立支援懇談会
押切理事=徳永恕賞、資格取得審査等の委員会
- 報告事項 ①今後の予定について

- 第4回理事会 日時: 令和3年8月24日(火) 15時00分から16時00分
会場: 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併用開催
- 第1号議案 介護休業規則の一部改正
第2号議案 フォスタリング支援機関事業の新規受託(板橋区)に関する件
協議事項 ①二葉むさしが丘学園の小規模化及び多機能化構想について
報告事項 ①里親支援機関事業・フォスタリング機関事業の課税問題への対応
②二葉むさしが丘学園のステップルームの計画について
③二葉南元保育園・二葉くすのき保育園の今後の運営検討の中間報告
④職員問題対応について
⑤令和3年度前半期(4月～7月)の理事長及び常務理事の事業執行報告
- 理事懇談会(16時00分～17時30分)
今後の役員及び施設長、事務体制についてフリーディスカッションを行った。
資料あり(これまでの検討対応経過と今後の計画について)

第5回理事会 日時：令和3年11月22日（月）14時00分から16時00分
会場：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併用開催

- 第1号議案 経理規程の一部改正について
- 第2号議案 令和3年度第一次補正予算案について
 - 附帯議案 二葉乳児院 施設整備等積立預金の取崩について（空調設備工事）
- 第3号議案 危機管理規程の一部変更について
- 第4号議案 職員資質向上助成事業の運用等について
- 協議事項 ①二葉南元保育園園長人事について（候補者推薦委員会を設置し進める）
- 報告事項 ①里親支援機関事業・フォスタリング機関事業の課税問題への対応（中間報告）
 - ②二葉学園多摩フォスタリング機関事業の実施状況
 - ③江東児相、板橋区、豊島区等のフォスタリング機関事業の状況報告
 - ④令和3年度事業中間報告（事業計画の前半期を振り返り）
 - ⑤事故報告書の報告について
 - ⑥二葉むさしが丘学園の職員配置状況及び一時保護一時休止について

第6回理事会 日時：令和4年1月27日（木）13時00分から16時00分
会場：社会福祉法人二葉保育園 法人本部会議室を中心にオンライン併用開催
▶毎年1月理事会は役員がより現場を理解するために施設にて理事会を行っており、今年度は自立援助ホームトリノスの見学を含み理事会を実施する計画であったが、コロナ感染拡大によりオンライン開催とし、リモートでも工夫し紹介ムービー、担当職員からの報告等の機会とした。（トリノスの紹介ムービー、トリノスの近況報告（金崎慎太郎職員より）、質疑及び意見交換を行った。）

- 第1号議案 施設長等人事について
 - ① 二葉学園 施設長人事について（小倉園長定年延長について）
 - ② 二葉むさしが丘学園 副施設長人事について（渡辺ホーム長を副施設長に）
- 第2号議案 規程・規則の一部変更
 - ① 就業規則の一部変更について
 - ② 特定個人情報保護規定 別表の更新について
- 協議事項 ①施設長候補について（二葉南元保育園の次期園長候補を橋爪主税職員に）
 - ②育児介護休業法改正への対応案について
- 報告事項 ①里親支援機関事業・フォスタリング機関事業の課税問題への対応
 - ②二葉学園分園の双子ホーム（あじさい・屋久杉）の建物について
 - ③第5回理事会で審議した規程の再成文化後の内容について
 - ④事故報告（令和3年11月～12月まで）
 - ⑤理事長・常務理事 業務報告
 - ⑥徳永恕賞受賞者（二葉乳児院 三浦淳子職員へ）
 - ⑦今後の予定、特別処遇改善（3%、9000円）について

第7回理事会 日時：令和4年2月21日（月）13時00分から14時00分
会場：コロナ感染状況を考慮し、完全オンライン（Zoom）にて開催

- 第1号議案 トリノス施設長人事について（相原信一職員を選任）
- 第2号議案 評議員会の招集事項について（3月25日15時から）
- 報告事項 ①処遇改善についての中間報告
 - ②課税問題をめぐる特別監査について

③二葉学園分園の双子ホーム（あじさい・屋久杉）の建物について

- 第8回理事会 日時：令和4年3月25日（金）13時00分～14時50分
会場：法人本部会議室（Zoomでのリモート参加の併用方式にて）
- 第1号議案 令和3年度第2次補正予算案について
付帯議案 積立金の積立及び取崩、前期末支払資金残高の取崩について
- 第2号議案 令和4年度事業計画案について
- 第3号議案 令和4年度収支予算案について
- 第4号議案 規則及び規程の一部改正について
- ①寄付金規程の新設
 - ②育児休業規則及び介護休業規則の一部変更
 - ③就業規則の一部変更（退職規程等）
 - ④危機管理規程の一部変更（理事会報告義務およびリスク区分）
- 報告事項 ①特別監査の結果報告
- ②事故報告（令和4年1月～3月、ハラスメント事案等）
 - ③二葉学園土地問題について
 - ④法人全体の年間予定及び当面のスケジュール（最新版の配布）

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（園長会兼法人人事委員会）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3年4月14日（水） ※会場参加とリモート参加併用にて開催

場所 社会福祉法人二葉保育園 法人本部会議室

- ①3月分事業報告について
- ②理事会、評議員会等で出された課題への対応について
- ③令和3年度第1回理事会開催に向けて
- ④年度当初確認事項（総括と事業計画の具体化に向けて）
 - ア) 人財対策への取り組み（とくに今後の人材確保、入職新人職員育成等）
 - イ) 研修や各委員会・担当者会議の取り組み等
- ⑤職員資質向上等助成事業について
- ⑥夏季（6月期）賞与支給率と支給日について
- ⑦委員会活動等の具体化（当面の活動についてあれば報告を！）
- ⑧その他
 - ア) A 職員の退職勧奨と対応について
 - イ) 新主任との面談報告
 - ウ) 障がい者雇用納付金の今年度負担についての確認

- エ) アフターケア基金支出事後報告
- オ) アフターケア実態調査第二弾の報告と対応
- カ) 組合の春闘要求への対応状況（団体交渉等への対応）
- キ) 120周年事業報告書の配布や活用について
- ク) その他新年度における当面の対応について

<ディスカッション>

「新年度を向かえ施設長としての抱負、施設運営等をめぐって」～各施設長等より

5月管理者会 日時 令和3年5月12日(水) 14:00～17:00

場所 法人本部会議室（※オンライン併用にて開催）

①4月分事業報告について

※新年度体制やコロナ感染対策等について(緊急事態宣言の延期等の対応)の共有

②令和2年度事業報告(案)について

③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

④第1回理事会(5月27日)、第2回理事会(6月8日)に向けて

⑤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

⑥通院・治療休暇について

⑦新型コロナ変異株感染増への対応について

⑧人事委員会にて職員の就業規則上の罰則(被措置児童等虐待事案)について

⇒二葉学園、二葉むさしが丘学園等の事案について ※罰則以外の指導も含め

⑨令和3年度職員の給与格付けの昇格・昇給について ※資料にて確認する

⑩職員合同採用と各施設における職員採用について

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

⑫6月の拡大管理者会の計画について(プログラム案)

⑬その他、その他、今後の予定について(予定表にて)

- ・120周年記念誌法人ホームページへのアップについて
- ・第三者委員の選任について(変更確認等)
- ・厚労科研・女性の健康イノベーションへの協力について
- ・各事業所の年間スケジュール表の作成状況確認について

6月管理者会 開催日 令和3年6月16日(水) 13:30～14:30

方 法 チームスによるリモート、会場参加の併用型にて開催

①事務会議の報告

②5月分各園事業報告について

③理事会・評議員会の内容や進め方など(武藤、百瀬より)

④コロナワクチン接種休暇(※基本的には取得を保障する方向で)

⑤7月21日学習会・説明会の進行案と広報について

⑥今年度の法人主催の研修計画について

⑦委員会や担当者会議の今後の計画等

⑧監事監査意見書に対する対応

6月拡大管理者会 日時 令和3年6月16日(水) 14時40分～17時00分

参加 本部会議室参加とオンライン併用方式にて開催

参加者 理事長・常務理事・施設長・主任・事務局

①自己紹介と各園の報告

②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」

○中山正雄先生（白梅短大教授・元二葉学園主任）より話をいただく

○ベテラン主任2人（高橋主任、布宮主任）から「主任として心がけてきたこと悩みや苦勞したこと、今後のことなど」

○新任主任2人（古地主任、宮内主任）から「新たに主任職についての、悩みや質問等、今後についての抱負など」

○質疑・応答

○他の施設長や主任からも話を聞いて、また日ごろ心がけていることなど

○最後に中山先生からまとめのお話をいただく

③今年度の法人全体で進める事項、各委員会の取り組み共有

④閉会あいさつ（武藤常務理事より）

7月管理者会 日時 令和3年7月14日(水) 14:00～17:00

場所 法人本部会議室（リモート併用方式にて開催）

①事務会の報告

②6月分事業報告について

※ワクチン接種や特休の取得、事故報告、職員問題、夏季行事計画等々含み

③フォスタリング事業等の課税問題に対する対応について

④二葉むさしが丘学園新規事業に関する提案（サテライト型児童養護等）

⑤A 職員の今後の業務と育成について

⑥法人内ハラスメント対応をめぐって

⑦理事会・評議員会を終えて、今後取り組まなければならない課題について

⑧定年制と再雇用制度の見直しについての検討について

⑨今年の夏から秋にかけての当面の実施対応事項についての確認

ア) 7月21日開催の児童養護就職説明会について

イ) 第二弾の保育の学習会説明会の開催について

ウ) 後半期の研修計画の具体化について

エ) 8月25日第4回理事会・理事懇談会の開催に向けて

ディスカッション

テーマ：保育所園長より問題提起

～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3年8月18日(水) 14:00～17:00

場所 法人本部会議室（オンライン併用方式にて開催）

①事務会の報告

②7月分事業報告について葉学園(小倉園長)

※コロナ感染対応、事故対応、職員事項、夏行事等を含み

③第3回理事会・理事懇談会について（議案等）

④7月21日の就職説明会の報告、9月4日保育学習会の計画（案）

- ⑤今後の職員採用計画と人事異動について
- ⑥A 職員処遇について（人事委員会として）
- ⑦今後の研修計画の具体化について
- ⑧各委員会、担当者会議の報告(共有)と検討事項があれば検討
- ⑨最近起こったハラスメント事案対応とハラスメント担当者会議報告
- ⑩資質向上助成事業についての今年度の取り扱いについて
- ⑪二葉乳児院の今年度の処遇改善について
- ⑫Zoomの取り扱いについて（アカウントの取得について）

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

*小倉園長より、 *菅原園長より

*ここ3年以内に入職した新任的職員はしっかりと育っているか。
（児童養護施設の人財育成の実態とご苦労等について・・・）

9月管理者会

日時 令和3年9月15日(水) 14:00～17:00

場所 法人本部会議室（リモート併用方式にて開催）

①事務会の報告

○長尾事務主任よりの手当や諸制度の検討についての取り扱いについて

②8月分事業報告について

○コロナ感染対応、児童の事件事故、職員問題、夏休みの行事等を含み

③第4回理事会・理事懇談会を終えて(8月24日開催)について

④事業計画に沿った中間の振り返りについて（P-D-C-Aの実践の重要性）

⑤「人財対策の取り組みポイント」に関する点検について

○多角的人材対策の実践の必要性

⑥職員異動希望者の報告と今後の対応、各施設における職員採用について

⑦A 職員対応の現状と今後について

➡菅原園長より病休制度の改正提案（産業医よりの助言により）

⑧10月開催の拡大管理者会の管理職研修と12月開催の中堅初期研修の具体化

⑨来月予定の拡大管理者会を11月に延期することについて

➡管理職研修を行うにあたって簡単な事前アンケートを取る予定

⑩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（療養休暇についての提案）、○メンタルヘルス

○リスクマネジメント ○自立支援懇談会 等

⑪資質向上助成事業の運用について

⑫各園長と理事長常務理事との個別面談の実施について

ディスカッション

「二葉乳児院・自立援助ホームトリノス」より問題提起

※他の事業所、施設長に聞いてみたいこと・聞いてもらいたいこと

10月管理者会

日時 令和3年10月13日(水) 14:00～17:00

場所 法人本部会議室（二葉チームス併用にて）

- ①事務会の報告 *コロナ手当等の支給について、10月からの最賃制の適応確認

*補正予算について *期末手当の支給率と支給日について

②9月分事業報告について

※コロナ対応、処遇改善手当の支給を含めて報告を。

③令和3年度第5回理事会(11月22日開催予定)について

④事業計画に沿った中間の振り返りについて

⑤東京都江東児相のフォスタリング事業のエントリーについて

⑥職員異動希望者の移動先の検討と各施設における職員採用について

⑦法人主催研修会等について(管理職研修会(11月17日拡大管理者会にて)

○その他、新人職員フォローアップ研修計画、中堅初期研修計画について

⑧各委員会・担当者会議の報告と検討確認事項

⑨徳永恕賞の各施設からの推進と今後の予定

⑩定年制延長と再雇用制度の検討方法やスケジュール等について

⑪病休制度の改正案について

11月管理者会 開催日時 令和3年11月17日(水) 13:30~14:15

場所 法人本部リモート会議併用方式にて開催

①事務会、事務局会議等の報告

○コロナ手当の支給についての検討

○補正予算についての検討

②10月分各園事業報告について

○二葉むさしが丘学園の特別宿直手当の支給について

○フォスタリング等新規事業について

③人事委員会にて人事関係の報告と確認

○正規職員の採用

○異動者の決定(内定)

○A職員への対処について

④11月理事会等の議題や報告に関する件

⑤徳永恕賞の推薦について(三浦淳子職員を推薦する)

11月拡大管理者会 日時 令和3年11月17日(水)14時30分~

場所 法人本部とオンライン併用型にて開催

①各園の近況報告(各主任より(園長から補足))

②法人主催研修会、その他各委員会・担当者会議等の報告等

11月拡大管理者会にて 管理職研修会の実施

社会福祉法人二葉保育園 11月17日拡大管理者会・管理職研修会

出席者 約25名(理事長、常務理事、施設長、副施設長、主任等)

「社会福祉(児童福祉)施設における管理職の役割とあり方」

~人材確保・育成・定着のために~

人事マネジメント課題について

【講師】 シム・ウエルマン株式会社 代表取締役 飯村芳樹氏

[一般社団法人 日本児童養護実践学会](#) 理事・事務局長

[一般社団法人 社会事業創研](#) 代表理事

[一般社団法人 介護人材政策研究会](#) 理事

[一般社団法人 リーチ奨学育英会](#) 理事

神奈川県立保健福祉大学実践教育センター 非常勤講師 等



今年度の研修会では、社会福祉事業、児童福祉事業等における経営・運営のコンサルテーションについて熟知されている飯村芳樹氏をお迎えし、事前に参加者よりいただいたアンケート結果をふまえ「社会福祉(児童福祉)施設における管理職の役割とあり方～人材確保・育成・定着のために～」をテーマに人事マネジメント課題について管理職研修会を開催した。

12月管理者会 開催日 12月15日(水)14:00～17:00

場 所 法人本部会議室リモート方式との併用開催

①事務局会議の報告

②11月分各園事業報告について

○事件事故対応・職員問題・対外的諸問題等、緊急事項は12月分も含めて

③各事業所採用状況について(法人人事委員会として)

○異動者の内定について(該当職員のヒアリングを終えて)

○採用状況(前月人事委員会以降の報告、確認等)各施設長より

○主任の異動・変更等について(新規主任候補者12月面接開始)

○定年者と再雇用予定者(規程5条:定年年度末3か月前までに申出)

④法人全体の人事案件について

○二葉南元保育園次期施設長候補者推薦委員会より

○二葉むさしが丘学園副園長人事とトリノス職員人事について

○法人事務局員の採用について

⑤研修会、委員会、担当者会議等の報告(当該責任者より)

○人財対策委員会 ○育成・研修担当者会議

⑥第5回理事会、11月管理者会にて出された課題の対応について

○危機管理規程 ○職員資質向上助成事業規程

○フォスタリング事業課税問題 等

⑦就業規則の育児時間の申請に関わる変更案について

⑧特定個人情報保護方針取扱い体制に関わる訂正案

⑨元二葉学園職員K職員の件について

⑩新年会の開催について

⑪徳永恕賞の選考委員会報告

⑫施設長アンケート(各事業所および法人全体事業について)

1月管理者会 開催日 令和4年1月12日(水)14:00～17:00

場 所 法人本部会議室(※リモート方式と併用開催)

①事務会の報告と検討・確認等

○職員指導及び制裁について（乳児院職員、むさし職員、南元職員）

＊乳児院事案はハラスメント事案として申し立てされた事案

＊むさしと南元は今後の方針確認等を管理者にて共有・検討したい。

⑥就業規則や規定等の見直しの検討

＊9月15日付にて菅原園長から提案された病休制度の検討を含み

⑦特別監査の実施について

⑧全社協経営協 WEB 経営診断の実施について

⑨新入予定職員事前研修（2/23）・退職式（3/31）・入職式（4/1）について

2月（拡大管理者会）主任会

■開催日 令和4年2月16日(水)14:00～15:50

■場 所 オンライン会議にて開催

①各園参加者からのあいさつ（近況や主任としての役割等）

②ブレイクアウトルームを活用し3ルームに分けての意見交換の場

○今年とくに力を入れて取り組んだこと

○主任として今年度苦慮したこと、その改善策等について

○人材育成、職員関係の調整についてどうしているか

○自分自身が考える管理職像について

○その他二葉の主任として共有したいことなど

～休憩後16時から合同会議（合同会議は引き続きZoomにて）とした。

①事務会からの報告

②施設長会、主任会で出たことなど報告

③今年度の取り組みを振り返り、来年度の取り組みを展望する（主任より、園長補足）

④「二葉の今年度の振り返りと来年度の課題、施設長・主任の役割」武藤常務理事より

⑤委員会報告等、年度末から年度始めの予定等の確認

⑥閉会のあいさつ（武藤常務理事）

3月管理者会 日時 令和4年3月16日(水) 14:00～17:00

場所 法人本部会議室、オンライン方式にて開催

①次期トリノスホーム長相原職員よりあいさつ

②事務会等の報告（令和2年度最終補正予算案・令和3年度当初予算案の確認等）

③2月分事業報告について

④第8回理事会、第2回評議員会の議案等について

⑤規程、園規則・庶務規程等の確認（理事会案件）

⑥令和4年度事業計画作成状況→最終確認（法人全体、各事業所）

⑦人事委員会検討事項

○採用確認、○主任人事、○格付け確認、○トリノス人事等

⑧3月31日の退職式及び4月1日の辞令交付式について（最終確認）

⑨来年度法人予定表、管理者会拡大管理者会等についての計画（最終確認）

⑩4月以降の本部体制について（職員採用報告等）

ディスカッション 16:30～17:00

テーマ：年度末につきフリーディスカッション

「各自より、年度末・年度にあたり確認したいことや相談したいこと等」

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

一昨年度より取り組んでいる中長期計画（新5か年計画）の取組みとして、①120周年の取組み成功とこれからの取組みに生かす②保育・児童養護のさらなる充実③法人組織力の強化④新たな取組みへのチャレンジと長期的財政基盤の確立⑤職員の総合的人財対策の充実⑥積極的な情報発信等、以上6点についてこの5年間において取り組むべき課題を掲げて取り組んでいるところである。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現在も展開中である。

(2) 創立120年の取組みを今後の事業に生かす取組み

法人として令和2年1月10日に創立120年を迎え、令和3年度に入ったところで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。また、新任職員も多く二葉を知る教材として使用するために記念誌の増刷をした。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としてまとめ、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、昨年度、社会福祉法人武蔵野会本部長山田貴美氏を招いた「施設・法人としての理念とクレドの作成と活用について」をテーマとした研修会を実施し、二葉での実践について着手しようとしたが、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。今後、二葉の事業展開に発展するよう進めることとしたい。

(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。今年度は特にアフターケア基金から生活に困っている40代の卒園生等へのアフターケアに関わる経費（実子の進学や修学旅行費）の助成費を拠出した年度であった。卒園して30年後40年後に卒園生の子どもの養育相談等も寄せられており、コロナウイルス感染による社会的影響も反映して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も報告されており、引き続き継続的なアフターケアの支援に努めていくこととしたい。法人としての自立支援プロジェクトも令和3年度をもって終了しているので、自立支援・アフターケア基金の使途も含めて今後のあり方を早急に再考する時期に来ている。

(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社会情勢も含め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にある。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の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。

社会的養護分野については、東京都の新たな社会的養護推進計画が一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ながら纏まった事案から法人内新規事業検討委員会に提案し、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ところである。

(5) 新規事業の検討と取り組み

二葉むさしが丘学園の地域支援のあり方、高年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しながら、サテライト型児童養護施設の実践を優先化して実現に向けて取り組んでいるところである。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家主や不動産業者との調整をおこない、二つのグループホームの移転について進めたところである。二葉学園の双子ホームである屋久杉とあじさいホームの家主からの契約解除の申し出もあり法人顧問弁護士にも入っていただき引き続きの居住交渉に取り組んでいるところである。法人内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7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・支援をしている。ただし、新規事業にチャレンジすることは社会的情勢として重要ではあるが、しっかりと職員の確保・育成・定着策の充実も含めて進めていかないと、現在の求められている支援レベルや人権保障レベル等から求められるレベルに追い付いていない職員や運営管理体制では新たにチャレンジした事業も上手くいかずに社会的信頼性を低下させてしまうことになってしまう。

社会的養護部門では、これまで二葉乳児院にて特別区の児相設置に伴い江戸川区、荒川区に次いで令和3年度からは港区のフォスタリング事業を受けスタートした。さらに今年度中に「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。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スタート時点では様々な課題も生じたが担当職員の努力や周りの支援にて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

今年度の施設整備としては二葉乳児院の空調設備の不調から近隣地域からの苦情に対応するために磯部建築顧問の指導の下、空調設備の大掛かりな取り換え工事(工事費約3000万円)に着手し無事終わることが出来た。二葉乳児院は現在の建物を改築して20年以上を経て設備等老朽化や故障等が予測され、今後総合的点検の下整備計画を立案して取り組んでいく必要がある。また二葉学園のグループホームの老朽化に伴い、調布市多摩川町の第二分園すみれホームと府中市幸町の第5分園のケヤキホームの移転新築（借家型）の工事に着手し、在園児童の居住環境を整えることが出来た。二葉学園の双子ホームである屋久杉とあじさいホームの家主からの突然契約解除の申し出もあり法人顧問弁護士にも入っていただき引き続きの居住交渉に取り組んでいるところである。

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順次パソコン機器の整備を図っているところである。今後も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、有効な ICT、DX の活用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8月の拡大理事会を持ち、「今後の中長期的展望」「常務理事の今後の人選と対応」「各施設長、副施設長人事」「法人本部体制の強化策」等について理事、監事として意見交換をする場を持った。令和5年度年度は理事・監事等役職の改選期であり、この懇談会で出された意見等を基に令和4年度中においても中長期的な人事計画の視点に立ち今後の役員・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、今後の作業工程を出すにとどまっている。法人本部事務局の増員や各事業所の協力を得て令和4年度中には実践できるようにしたい。保育分野の今後の収支予測（とくに今後保育分野の収支の不安定さが予測される中）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」の今後の人事計画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、次年度には持ちたいと考えている。

(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～

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昨年度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すべての施設において着手できていない。

二葉のこれからの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、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らぬものの、現在取り組んでいる取り組みに対する深い分析や対策について検討する場が十分ではなく、結果的には単発実践に終わっているところである。とくに保育分野は定着しているものの確保対策や育成対策が不十分であり、児童養護施設分野は、確保対策については充実しつつあるものの育成対策やケアワーカーの定着対策が不十分である。乳児院分野は職員間連携化課題も含む育成対策（力量強化や専門性の構築）、自立援助ホームも法人全体からするとやや孤立的な取り組みになっている部分もあり、機能や専門性の社会化の課題に取り組んでいく必要がある。

いずれにせよ総合的な人財対策に取り組んで部分的な効果はあるが、全体的効果やそれらをすべての職員で共有する取り組みまでには至っておらず、法人内職員にも参画して取り組む令和4年から開始する総合的人財対策を目的とした「二葉力向上推進室（二葉経営運営対策）」の取り組みに期待するところである。

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（7月21日開催）をして二葉の歴史や実践の広報に努めるとともに二葉の社会的養護分野に就職したいと思う人たち向けに実施した。ちょうどコロナ感染拡大中でありオンラインによる見学会・学習会として16名の参加者があった。保育絵分野についての開催を計画したが参加希望者が少なく中止とした。

職員採用は各事業所にて計画実施し、正規職員については法人において最終面接を行い結果的には30名の優秀な新任正規職員を採用することが出来た。入職前研修会を2月末に実施し「二葉に入職する意味と目的と期待」「入職までに準備しなければならない事、入職後取り組まなければならない事」など入職職員へ周知した。

人事異動制度の実践については、例年通り9月から11月まで取り組みを実施し、1名の異動希望者に対し最終的には2名の事業所間移動（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、各事業所のみ取り組みとなっており、法人全体の取り組みには至っていない。また、これまで起こっ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い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、引き続き、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入職後の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今年度は十分な取り組みを行うことが出来なかった。

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）」「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。いずれも研修事後アンケートには高評価が多く、とくに中堅初期職員研修では「法人内異職場の中堅初期の職員として悩みの共有や意見交換が出来たこと」に

ついて評価が高かった。また、研修後も時間がある人たちでぎくばらんな交流が出来たことも良かった。

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や新年会にて作成した各施設の映像等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」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。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が、その分析やその評価表を日常の実践にどう生かしていくかについての検討する場を今年度持ちたかったが諸所の事由にて出来ない。職員自身が二葉で子どもたちと共に成長していく過程が重要であり「どこが出来ているがどこが出来ていないのか、苦手や至らなさをどうすれば克服していくことが出来るのか」の成長実践に結び付けていくことが出来るツールとするべきである。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、二葉力向上推進室の取組としても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

職員の定着策に最も重要な取り組みとして退職者調査（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必要がある。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、いづれも十分な取り組みとすることが出来ていない。それらの実践と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が、法人内の人財対策委員会にて職員へのアンケートを取って現在分析をしているところである。二葉学園で退職者への調査を行っており、今後、それらの分析も含めてその分析を定着策の取り組みに生かしていくことが重要である。

イ) 職員のワークライフバランス対策や出産・育児対策等

職員のワークライフバランス対策や出産・育児対策については基本的には各事業所ごとに推進し、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や手当の引き上げ策も含めて、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) 働き方の改革の取り組み

職員の働き方改革の取り組みとして令和元年度から「短時間正規職員」制度の創設やそれに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現在に至っている。通院・治療休暇や休職規程等についての優遇策を講じている者の精神的な課題を抱える職員への抜本的対策になっていない事例も多く、職員の個別的な健康状況や家庭事情等も考慮して産業医や社労士等の助言も受けながら個別支援計画も含めてきめ細かな支援が出来る取り組みも求められているところである。

二葉は子どもの支援については近年、家庭的かつ個別的な支援を重視して取り組んできたが職員についても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毎年積極的に行っているところであるが、職員の個別的な支援の充実策も必要とされており、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ているところである。

エ) 人事異動制度の活用と充実策

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出来ずじまいに終わっている。二葉の理念のもと異動した新たな環境下で活躍している人も多く、人事異動をして活躍している職員について異動者のキャリアアップに繋がっている実態を「二葉とこども」にて特集にて組み内外に広報するとともに、最も活躍貢献している職員に「徳永恕賞」を授与した。

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現状で十分に力を発揮できていない職員や移動して力を発揮して欲しいと思う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明確にしなが人事異動を奨励、発展していくこととしたい。

オ) 定年制と再雇用制度の見直し

国全体として高齢化社会、労働人口減少、人材確保対策等の社会情勢から各企業や行政機関としても定年制や再雇用制度のあり方について検討すべきことが努力義務として提起され二葉としても法人として今度のあり方について管理職や事務職を中心に「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月から検討に入った。令和3年度中に第8回のプロジェクト会議を開催し、一定の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。方向性としては当面は60歳定年を設定しながら70歳までは再雇用にて法人として様々な仕事内容や労働条件について選択できるように再雇用職員就業規則を制定して長く二葉の業務に関わってもらおう方向とした。詳細の要項や規則等は令和4年6月管理者会と理事会にて確認して制度スタートを行っていくこととしている。

カ) 職員の給与改善

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合わせて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特別手当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（ひとりあたり3%9000円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い。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。

キ) 職員のメンタルヘルスや健康対策

メンタルヘルス担当者会議の責任者を年度途中で退職した法人事務局としたこともあり後のフォローが出来ず担当者会議が出来なかったこともあり、法人全体としては十分な取り組みに

なっていない。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不調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っている現状もあり、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」等について上記ウ)働き方の改革の取り組み同様に法人全体として取り組みと共に個別的な支援への取り組みの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。児童養護分野においても令和元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実施に伴い、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) 徳永恕賞及び永年勤続表彰

5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」について毎年職員等へ公募しているが、職員からの推薦者が無いので今年度は管理者会にて議題として徳永恕賞の受賞候補者について検討し「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。また、同新年会では勤続10年、15年、20年、25年、30年、35年の職員28名に感謝状と記念品を授与した。コロナ感染を配慮し基本的にはリモートの表彰式ではあったが、長く二葉に関わっていただいている職員の方々の子どもたちやこの仕事に関わる思いが聞けて、経験浅の職員やすべての関係者に聞いて欲しいスピーチでもあった。

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

近年、法人全体としても、また、各事業所においてもしだいに職員数も多くなり、日常的な施設運営に関する適切なマネジメント力が求められてきているところである。法人監事等からも、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おり、監事からの推薦をいただいたシム・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。研修会事後アンケートにおいては高評価・感想が多く寄せられた。しかし一回限りの研修会では日常的にその成果を発揮することは難しく、多忙な中の系統立てた研修について行う必要があるとの反省が残るところである。また、方針に上げた理事長・常務理事と各施設長との個別面談の実施については今年度は予定通り実施することが出来た。管理職の能力を向上させるためにもまた風通しの良いオール二葉の結束力のためにも今後も行っていく必要がある。

⑤課題別委員会、担当者会議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、「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」「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」等について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、また、内容的にもより充実した委員会や担当者会議のあり方など再考する必要性について各施設長から問題提起があり、委員会や担当者会議の再構築を図ることにした。令和4年度からは「二葉力向上推進室（二葉経営運営戦略室）」を設けそこが中核となって新たな事業の検討や総合的な人財対策を展開していくこととした。

⑥法人内職員交流の取り組み

一昨年度は創立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、令和2年度に引き続き令和3年度はコロナ感染の影響から法人内職員の集合型の研修や委員会・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、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入職式や退職式等についても、今年度については全てをオンラインにて行った。オンラインによる取り組みが違和感なく取り組めるようになっており、今後も引き続き事業所間交流をさまざまな機会を活発に実施していくこととしたい。

(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

法人としての危機管理規定（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ア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かった。その改善のために危機管理規定の改定作業を行った。理事・監事から様々な意見が出され改定作業に時間は掛ったがリスク表の改定理事監事への報告義務について規則改定を行うことが出来た。

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）に集まって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、児童養護施設等にて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ビジョン体制の確立、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。

さらに懸案であ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、早急の整備が望まれるところである。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) 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2回開催し、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以前からすると格段に改善できている。とくに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みとともに、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) 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誌である「二葉とこども」の定期発行等に取り組みことが出来た。第31号では、長年二葉南元保育園、二葉くすのき保育園の苦情解決第三者委員として活動くださっている皆様との座談会、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。これらを通じて、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する内容を盛り込んだ誌面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、発行計画案づくり、原稿や写真の依頼と執筆者への依頼、印刷会社との調整、原稿の推敲作業等、法人事務局だけでは作業が難しかった点もあったが、今年度は法人事務局内で役割を分担しどうにか2号発行することができた。今後の誌面内容の検討とともに長年支援の会で多額の寄付を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。

① 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」の実施が社会福祉法人の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。

コロナ禍である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積極的に行うことは困難であった。地域の行事や活動が中止になることも多く、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。また、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

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。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。また、姫路市の姫路文学館から寄贈していただいた野口幽香の貴重な展示物を研修の機会や総理の来所の機会に展示することが出来た。また元職員から寄贈された野口幽香作の短歌を会議場に展示した。今後も時間をかけて多くの貴重な資料の保存、整備について、一定の予算を組み、見やすいパネルや照明づくりについて取り組むこととしたい。

(11) 適正かつ透明性を確保した財務・会計・情報処理・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。しかし、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する等、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。

また、会計状況については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っており、それらを総合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を含めて事務会、拡大事務会、法人事務局会、管理者会にてチェックすることに努めているが、とりわけ予算管理面については、もう少し客観的な把握や法人一体としての管理も必要な点があり、この点が次年度以降の課題であると認識している。(会計の流れ・チェック組織図参照)

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

平成29年度より法定監査として導入した会計監査人による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を担保出来るように努めてきた。社会福祉法人に課せられ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が、これまでのところ当法人として計画が必要になった年度はなく過ごしている。

社会福祉法人のガバナンス強化に伴い、定款から諸規程等の内部規律の見直しと周知徹底を図ることとし、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、一昨年度は東京都へ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な外部監査の方法について会計監査人とも検討する機会を得た。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予算計画や決算作業について苦勞することが多々あることが否めない。

また、会計処理において基本的な事項ではあるが、内部取引（拠点区分間レベル、サービス区分間レベル）についてこれまで不明瞭だったり、統一が図られていなかったりする点を精査し、より正確に会計処理を図ることが出来るようになりつつある。

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（休職に伴う就業規則の改定、危機管理規定の改定、育児・介護規程の見直し等）に取り組んだ。また、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てきた。

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、ICT(Information and Communication Technology)の推進に取り組んだ。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。

⑤法人としての組織運営図の明確と年間計画の作成

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

さらに、法人全体の年間計画表の作成し、年間活動が徹底するよう計画的実践遂行に努め、ほぼ予定通りの計画を遂行することが出来た。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、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

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、地域ニーズに応えながら、その収益を全額社会福祉事業の運営に充当し、社会福祉事業の発展に活用したい。

(13) 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。しかし、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った。一日も早い事務局員の採用・補充が求められている。

具体的には、令和 3 年度においては、里親支援・フォスタリング機関事業について、所管税務署から課税対象となる旨の見解が示されたが、一方で、委託契約では非課税扱いとなっていたことから、非課税扱いの継続を税務当局に要請した際に、本部機能を発揮して法人事務局が中心となって対応した。

まず、当該事業を実施している二葉乳児院・二葉学園と連携しながら、馬場監事から専門的助言を受けて継続要請の根拠資料を作成するとともに、厚労省を含む関係機関への働きかけを行うとともに、結果的に課税扱いとなったことを受け、納税額計算のための会計処理について両施設間の齟齬がないよう調整を図った。さらに、一連の過程で把握された課題に関する特別監査を 3 月実施で調整し、年度末に、両監事から特別監査報告を受けた。これらのことは、次年度以降の予算・決算及び納税関係の円滑な業務執行に繋がったとともに、今後、特別監査の結果に基づく法人の内部統制の向上のための改善にも繋げていく。

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へオープンにしながら各事業所との連携を強化しつつ、1 つ 1 つの対応事項への着実な実施を心がけていきたい。また、「二葉力向上推進室(二葉経営運営戦略室)」の取り組みについて、法人本部を中核にしながら法人内の多

彩な人材に協力を求めてこれまで以上の法人としての経営力・運営力の向上を図っていきたい。

また、そのために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、引き続き人選等を含めて検討を行うこととしていきたい。

<法人本部の対応事項>

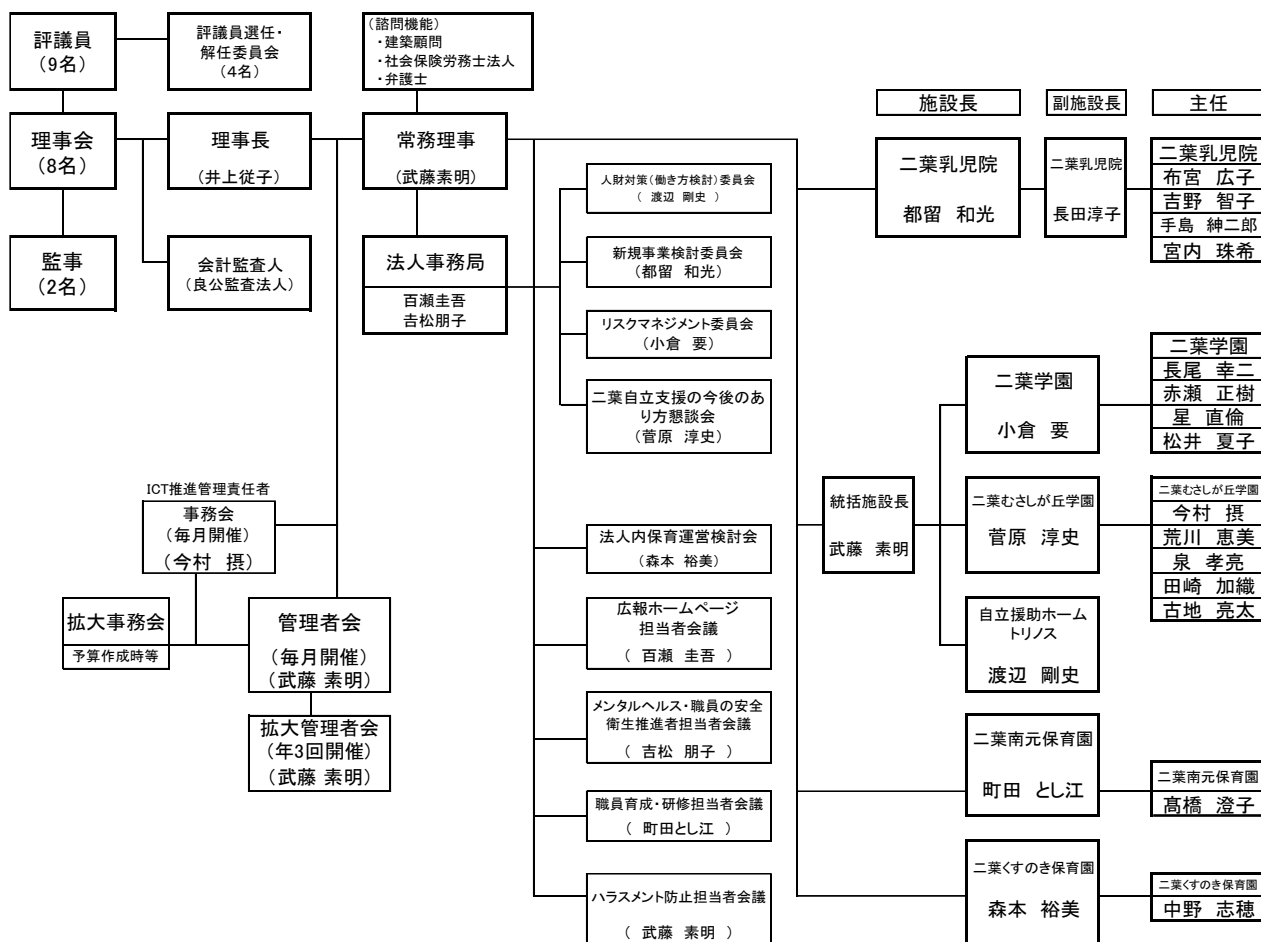
- ①登記、官庁への諸申請並びに報告等、法的責任の遂行、定款、規程、規則等の変更・整備
- ②各開催会議委員会の準備、報告等
- ③事業計画・予算決算の立案と報告、本部予算・決算、会計処理全般対応
- ④労務・税務対策の調整対応
- ⑤人事関係書類や情報に集約等
- ⑥職員の入退職、各種変更手続きに関わる事務
- ⑦職員給与一括処理対応
- ⑧寄付金対応
- ⑨収益事業分野等対応（二葉駐車場・二葉自販機の管理や会計処理等）
- ⑩収支法人総括業務（公認会計士、税理士からの会計指導対応、総括会計責任者への報告等）
- ⑪特別事業・新規事業分野（法人本部と各施設が一丸となって取り組むプロジェクトや各施設行事等への支援）
- ⑫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）
- ⑬自立援助ホームトリノス運営のための支援
- ⑭広報活動の実施（ホームページ管理、法人機関紙「二葉とこども」の発行、支援の会等）
- ⑮全社協、東社協、その他各種団体等の会員対応や連絡調整等
- ⑯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）
- ⑰二葉乳児院職員寮の管理、会議室（機材管理を含み）管理対応等
- ⑱歴史的資料の保存と管理
- ⑲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。

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

2年続く新型コロナウイルス禍での生活は、働く職員に対し多くの無理を強いたことになった。感染防止にある程度、慣れて来たとはいえ、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、総計10名を超えたことから、乳児院内の集団感染(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。この検査から職員6名が新たに陽性判定を受けて、入所児も2名が陽性となった。

24時間の施設として、職員体制を確保することが難しい部分もあったのは事実であるが、この1年間は、職員数を増やしての対応だったため、居る職員での対応が可能であった。

感染症予防のためにも、二葉乳児院の建物構造は、クラス単位の6名を7名でみる体制になっていることや、ショートステイ事業の別立て対応も実施していることから、外泊や職員の通勤時等を除けば、リスクを避けていける状況であり、その分、職員各自に努力を強いられた部分があったと考える。いづれにしても、嘱託医を始め、医務や各職員の連携で乗り切った1年であった。

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。コロナ禍の中においても人と人でのつながりが求められることに変化はなく、むしろ孤立している家庭へ再開後にホームスタート事業の訪問に行った時に喜びをもって迎えられたことは、ボランティアさんと共に喜びを分かち合うほどであった。同様にショートステイ事業、親子支援プログラムなどを区と相談しながら再開し、要望に応えるよう取り組んだ。詳細は地域子育て支援センターの報告を参照して頂きたい。

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。詳細は、フォスタリングの総括を参照して頂ければと思う。

以上のことから考えていくと、大勢の職員集団をそれぞれの適性に応じた部署に配置することが望まれるが、経験値としてもそれぞれの職員自身で積み上げていく部分が求められる。子ども集団は、原則小規模化を進めてきたが、他クラスからの応援も含め、それぞれの養育のやり方は尊重しながら、「子どもにとっての何が一番か」を考えて職員同士が養育に対して意見を言えるクラス運営を行っていけるようにした。昨年度様々な意見を頂いて、作り上げた「クレドカード」を身に着け、二葉乳児院職員として、子どもの傍にいて、コロナ禍においても普段通りを心掛けた1年であった。

2. 理念

乳児院の理念として、「子育て・親育ち」

—愛情と敬意と慈しみを持って、子どもと親の未来の笑顔のために—を掲げ、

3. 基本方針

「子どもを第一に」 children first
(権利擁護)

- 1) 子どもにとって何がよいか、常に考え、代弁し、実践しよう
(発達保障)
- 2) 一人ひとりの個性を尊重し、大切に
個々の発達のためにできる限りのよいケア(身体的・情緒的)を提供しよう
子どもにとってよりよいケアを常に考え、工夫し、実践しよう
子どもにとってよりよい生活環境を検討し、提供しよう
(家庭復帰促進・家庭生活保障)
- 3) 子どもの家庭を大切に
子どもにとって大切な保護者を職員も尊重し、支援しよう
子どもが少しでも早く安定した家庭環境に入れるように保護者に協力しよう
子どもの家庭生活の保障のために里親と協力しよう
(職員の資質向上)
- 4) 子どもとともに、職員も成長しよう
子どもの視点にたって、大人の感性を磨こう
子どもとのよりよい愛着形成のために自己成長しよう
(地域子育て支援活動)
- 5) 地域の子どもも大切に
全ての子どもの状況に関心を持ち、子どもたちの幸せのために働こう
地域の子育て中の親と連携し、お互いによりよいものを分かち合おう

4. 重点課題

1) 会議運営の組織化

カリキュラム会議から、個別養育会議（保育会議）への流れとリーダー会議から運営会議への流れの確定。原則として、会議日を以下のように設定を行い年間計画で周知して取り組んだ。休日での参加は原則免除をして、後で記録の確認を行うようにした。

・カリキュラム会議は月末までに終える。保育会議 2 日目には全員に配り、事前に把握して臨む

ように行ったが、当日に配布されることもあった。

- ・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 職員会議もしくは、職員打ち合わせ会議
- ・毎月 1 回 献立会議
- ・第 4 水曜日（最終週） リーダー会議(勤務表会議を含む)
- ・毎週水曜日 里親支援機関事業（東京都チーム）全体会議
- ・第一木曜日 地域子育て支援センター二葉ひろば会議

* 金曜日の昼間開催を計画（職員会議）原則勤務者、関係職員は出席した。会議に参加するために早出や中抜き勤務を無くしたことは、休日出勤などもなくなったことから、不満はなくなった。

2) 養育の質の充実

養育について、新任時からベテラン職に至るまで、自らの働きかけに対し、クラス内や研修を通じて意見を交わしながら、確認をしていく。「個別目標シート」作成時から、年間の目標を明確に持ち、必要な研修を受講していく。それぞれの主任職との話を実施。事務所専門

職は、副院長と話を実施。コロナ禍でも「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。

乳幼児への適切な声掛けのあり方や、チームでの養育のあり方などをクラスごとの「カリキュラム会議」の中で学んでいき、年に2回の「関わりのアンケート」などを通じて、全体の傾向や自身の振り返りを行うことにした。職員集団のチームワークについて、会議時にも話を行った。不適切な養育については、カリキュラム会議の中で確認しながら話を行った。気分の波や体調の良しあしで職員間の関係がよくない部分が出て注意を行い、対応した。

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の窓口は、地域支援センター二葉に置き、ショートステイ事業は5区との契約で、引き続き子どもの年齢や特徴によって別部屋対応を行うことや医療面や乳児院本体との連携を十分に進めながら取り組む。新宿区をはじめ他4区のショートステイ、2区との要支援ショートステイとの協働の取り組みが別部屋対応という部分で実施。(現状、1歳児以上対応、0歳児は乳児院にて養育)入所や一時保護の中間的な位置づけであるショートステイについて、地域子育て支援センターにて行うことをより全体化して進めた。コロナ禍の影響もあり、利用が減少したが、感染症防止の意味でも受け入れ側の意図もあった。

4) 里親家庭養育について

社会的養護推進計画の策定の中で、乳児院本体から里親委託を増やして行くことに変わりはなく、地域で委託を受けた里親家庭への支援も行う。里親交流支援員や里親支援専門相談員の働きは、乳児院内も乳児院外も含め、益々活動範囲が広がった。各職員の意識も里親への関心は増している。「特別養子縁組里親の新生児委託」の事業もあり里親家庭に関わる業務量を協力して取り組んだ。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、児童相談所、地域、乳児院と支援を行う。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。荒川区は令和5年度地域の児童養護施設に移管することもあり、派遣を受け入れて共に取り組んだ。又次年度以降に開設予定の児童相談所との連携を取るために話し合いを重ねた。

5. 児童定員 40名 (暫定定員 40名)

①月別入退所

* 初日措置停止も含む。

	初日	入所	退所	延日数
4月	30	4	11	792
5月	23	9	6	776
6月	26	14	11	892
7月	30	7	3	1,000
8月	33	5	6	977
9月	32	2	5	942
10月	29	8	5	982
11月	32	6	6	984
12月	33	7	7	1,050

1月	32	5	4	997
2月	34	3	3	939
3月	33	4	4	1,077
停止/一保等		(43)	(46)	(1,383)
年計	367	74	71	11,408

入所・一時保護自体が年間74名、その内被虐ケースが42名、全体の56%である。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件であった。

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、一時保護からの入所になる。

6. 職員配置及び職員組織図(4月1日付け)

1) 乳児院

院長1名、副院長1名、事務員2名(非1)、看護師7名(非1)、保育士36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

2) 里親支援機関

里親委託等推進員4名、里親等相談支援員3名、里親等委託調整員7名、里親トレーナー4名、自立支援相談員4名(トレーナーとの兼務2名)、里親リクルーター4名、フォローアップ研修担当1名、統括責任者1名(副院長兼務)

3) 地域子育て支援センター二葉(乳児院と兼務2名除く)

地域活動ワーカー4名、一時保育2名、ふたばっこ4名、ショートステイ7名

乳児院として、措置費といった社会福祉事業第1種事業、地域の社会福祉事業第2種事業、合わせて里親支援機関事業と会計上合算で行っていたことや、里親支援機関事業の税金の問題などもあり令和3年度以降サービス区分を分けて対応することになっている。

7. 運営方針(会議等含む)

乳児院の運営管理を円滑に行うために以下の会議を開催する。

職員会議か職員打ち合わせ会 毎月1回(第3週金曜日)、
 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月曜日)

その他業務分担ごとの会議開催。

8. 保育方針

1) 子どもの権利擁護

- ① インテークアセスメントによる家族背景、中長期の計画(家庭復帰及び里親委託)を加味してのクラス決定。クラスリーダー、主任による入所から2週間までの受け入れ方針の徹底と全体周知(朝の連絡会にて)
- ② 安心・安全に生活ができるクラス運営の徹底。(職員人数の増)
- ③ 個別担当制を考慮しつつ、チーム養育の要である個別養育計画票の活用の徹底。
- ④ 「乳児院倫理綱領」「より適切なかかわりをするためのチェックポイント」の活用促進。カリキュラム会議での点検を行う。権利擁護から里親支援までの研修9項目の学習を行う。
- ⑤ 設定保育や季節行事の活用。
- ⑥ かかわりのアンケート(年に2回実施)聞き取りの実施～主任)
- ⑦ 乳児院の心理療法担当職員を活用しての場面観察や、意見交換の活用。
- ⑧ 児童精神科医などを活用してのケースカンファレンスの開催。延べ8回開催
- ⑨ 第三者委員の先生たちによる会議への参加から事例を通じ学ぶ。

2) 養育体制について

小規模グループケアを推進するためにも、7人での養育体制を行う。夜勤帯の職員の連携の在り方を検討して対応を行う。職員数を増やしての対応を行う。ショートステイ事業は基本的には別立てにて行う。

9. 保護者支援

家庭支援専門相談員常勤を2名、里親支援専門相談員1名、里親交流支援員を1名の4名と臨床心理士1名、新生児委託コーディネーターの6名で乳児院の親支援を行う。コロナ禍での保護者の意向に沿うようにした。回数を重ねないと乳幼児との関係性は難しいこともあり、交流の仕方などを工夫した。公共交通機関を避けるために院車で送迎するなどである。家庭復帰への段階の確認や、親子ルームの活用など再度、点検を行う。その中で医療面も含め、栄養士や治療指導員などが適示サポートできるようにした。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する。又、里親支援の部分についても乳児院の柱と自覚して、院全体で取り組む。里親支援機関とも十分に連携を行なって進める体制で行った。入所時や退所時にできうる限り関わる(院長ないしは副院長が立ち会う)

10. 食生活・食育

コロナ禍での対応が、例えばマスク着用義務付けとなると、「もぐもぐごっくん」噛む様子を見せることが難しいこと等があったりすることから、どのように食事をするか等考えて話し合っ行って行った。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伝えて準備を行う。個別の対応の中で、担当職員とデザート作りや昼食作りを行った。調乳とすれば、手作りおやつを頻繁に作って対応した。

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。今年度も外傷(咬み傷、切傷、前歯打撲などあり)、切傷では、縫合するケースが2件あった。事故の振り返りを行い、予防に努めた。入院は、1件のみ内科系の突発性発疹症であった。一斉検査後ガウン隔離やマスク、アイガード着用など段階に応じて実施。職員の労災も、退勤時の自転車事故や腰痛などが3件あった。

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。築20年になり、今年度は近隣のマンションからの苦情に対応する形で空調全面取り換えを行う。約4か月かけて全て行う。この後の部分として、屋上の防水工事が当面の工事になる。おもちゃや遊具については、順次取りそろえるようにしている。子どもたちのアルバム作りのために、整理棚を個別にして、分かりやすくして対応することにした。

13. 「コロナウイルス対策」

前年度からの取り組みを行いつつ、社会情勢を考えてさらに取り組むべきか、法人内、都内乳児院と連携して進める。細かい部分で書いてきているが、院内に入るときに検温や消毒手洗いは必須。食事時に黙食の進め、分散して食事をとるなど安全を守るためにお願いしてきた。また、マスクやガウンなど必要に応じて購入して対応した。ガウンの洗濯の量が増えたことにより、洗濯の方から意見もあったが非常時故に理解して頂き対応。職員同居家族等の感染からその居住地の保健センターの指導に応じて対応する。時間のかかる場合は、勤務調整を大幅に行う事にもなり、職員数が多い部分で対応は可能になった。しかし、主任職やリーダー職に負担はかかっていた。また、罹患した職員の体調が上がらない状況が出てきているのも特徴であった。

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。と言っても乳児院での事故は噛みつきやひっかき傷が多くを占めている、ただ、発達上ハイハイや立ち上がりの中での転倒もあるので気を緩めることができない。注意をしていても事故の件数は一定数あった。新任職員や経験の浅い職員に対し救命講習などを計画的に取り入れて行く。

防災対策としては、非常食や非常時に使える発電機などの準備を定期的に点検の上に係主導で取り組んで行った。床にクッション性のある敷物を設置したが、さらに安全性を考えて、必要な備品をそろえるように係と話し合った。入所児に頭部打撲のケースが数ケースあることから、対応を考えてのことである。幼児クラスでの事故が去年は多く、勤務体制も含めより配慮が必要になるので次年度に検討。

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する。すでに火災・震災・洪水なども含めて

総合的に防災体制が完備しているので、訓練を実施する。引き続き、訓練の時間帯をバラエティに取り揃え、入浴時間帯や予期せぬ時間帯で取り組むことも実施。普通救命講習を経て救命機能認定証の交付を受けるなど、各自が責任を持って資格習得に励む。今年度も新型コロナウイルスの感染対策は万全にしつつ、東京都や国もマニュアルに基づく行動指針も押さえて行った。2年目で不足する備品などはなかった。

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、事故防止を徹底する。引き続き、事故報告に基づいて各クラス単位で事故の時間帯や、どういった事故が何を誘因として起こっているのかの点検作業を引き続き行い、より安全安心できる環境づくりを進める。

15分視診チェック表を活用して、睡眠時の事故を防ぐようにする。又、ひよこクラスのみで取り組んでいたものを1階の乳幼児クラスにも伝えていく。夜勤体制を各クラス1名づつになる中で仮眠体制をどのように取り入れて行くか、話し合いの中で決めていく。

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

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)		

*その他、企業さん、有志の方からの企画もあった。毎年新宿区社会福祉協議会より入所児にパジャマの寄付がある。コロナ禍であったため、規模縮小での実施になった。浦上牧師による話もクリスマスに行った。

17. 専門職の関わり

1)心理職との連携

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

家庭復帰に向けてのステップを上げるなどの保護者との定期的な面接や支援を行うことと、子どもとのプレイセラピー(主に年長の子どもたち、3歳児前ぐらいを想定して)、子どもの発達検査など、事務所の業務も含めて行う。ほぼ、毎月来院される児童精神科医との連絡及びケースカンファレンスを開催した。先生の体調もあり予定を変更して行うなどした。個別養育計画会議への参加、保育士への助言などにより個別処遇の充実を図った。

2)事務所内専門職会議とケースカンファレンス

ソーシャルワーカーのチームカンファレンスを実施。去年は、持ち回りでケース検討を行い、お互いの考え方などを知る機会になった。コロナ禍ではあるが、出来る限りの回数の実施を図る。持ち回りで各ケースを相談する機会を設けた。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。治療指導担当職員との連携も大切にして養育主任とできることを探っていく。

18. 職員育成・研修計画

職員育成と人材確保は大きな柱である。法人全体の研修のあり方も含めて、従来の関係機関の研修については、職員の育成方針により派遣していく。職員個人の自主的研修も多いので、情報提供を充実する。各個人、新任～主任職に応じて個別の育成計画も含めて研修を通して全体のスキルアップを図る。希望者は、他の乳児院や関連施設に派遣して行く。新任職員に対しては、1年間を通じてスキルアップを行うようにしていく。別途研修計画を設ける。研修報告を丁寧に行うことと、専門分野に強い講師を招いて必要な研修を行う。新型コロナウイルスの関係でオンラインの研修が増えてきたが、「計画的に処遇改善の研修の受講を受けていく」全体化する研修は、職員会議などで発表を行う予定が年度をまたいでの発表になる。

法人の資質向上事業等の活用を積極的に行う（昨年度も活用している。）

関東ブロック乳児院協議会で全乳の「改定 乳児院の人材育成～小規模化にも対応するための人材育成の体系～」の各乳児院から参加して行う。学生への職場体験や実習校への協力などで次世代の職員育成も図る。（コロナ禍の状況を見つつ検討し実施）

19. 職員の働き方の改善への取組み

（有給休暇取得目標、職員のメンタルヘルス対策、職員の定着策への取組み）

5日間取得を前半期で終わるように努力して、ほぼ実施。有給については、年度末に体調の不安のある職員が残しておきたいという思いがあったりする。それでも例年より取れている。メンタルヘルスの部分では、体調を壊すより、コロナの影響もあり、飲食の伴う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。ラインやメール等でのやり取りは増えていると考える。夜勤のいきなりの変更などは体調の崩す原因になったりもするので、急遽の変更に対しての対応を待遇面でも考えていく必要がある。

20. 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うことである。具体的な養育の中で感じる様々な関わりのあるあり方について、クラスリーダーを中心にクラス内で話し合いを進めていく。関わりのあるアンケートや個別の話し合いの中で、深めていった。

第三者委員会は、年に一度の開催であったが、会議（毎年9月に開催）時には、各クラスの様子も含めて、必要なアドバイスを頂くことにした。長年第三者委員であった東山先生が今年度で終わることになった。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開催した。

21. ボランティア、実習生等の受け入れ

受け入れは、コロナ禍の中で社会状況をみながら、対応した。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た。例年開催のボランティア懇談会は開催をできずに、お手紙で終わる。

実習生については、次代を担う専門職養成と位置づけ、コロナ禍の中で昨年度同様に受

けていった。実習内容については施設への理解を深めるために、家庭関係、心理、地域活動などの領域についても理解できるように内容を組み立てた。ひろばでの実習希望者も受け入れていく。保育士実習と社会福祉士実習と役割分担をして、準備しておく。一方で考慮しながらもカリキュラムを作る学校との兼ね合いで、乳児院側で可能な場合でも辞退などがあった。

ソーシャルワーカー実習も受け入れた。(現在、明治学院大学1名、日本社会事業大学2名、日本女子大学2名、)

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。乳児院との連携が必須のショートステイ事業の強化を特に行う。

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

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

新宿区の「地域子育て支援事業と子どもショートステイ事業」は3名枠、中央区、墨田区、千代田区、文京区も1名枠の合わせて7名枠である。昨年度は、コロナ禍ということもあったが総日数が500日を超えていることから必要度が増えることが予想されたが、利用数は350人近くでとどまる。また、入所につながるケースや、区民に浸透してきている流れからすると要支援ケースが確実に増えてきた。各区との積極的な交流や情報交換を行なう中で、地域福祉の支援を行う。受付職員複数で行う。『地域子育て支援事業』では、利用者のニーズを調査して必要に応じて取り組めるようにしてきたが、さらに意思の疎通が図れるように、行う。南元保育園や法人本部と相談して、より地域に根ざしたものを取り組めるようにする。「要支援家庭⑤ショートステイ事業」も5年目を迎える。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）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た、具体的には、チラシ印刷や、クリスマス用のプレゼントの作成などを依頼した。

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。

「二葉・子どもと里親サポートステーション」を開設してから5年目になる。

新たな自主事業として、里子サポートやユース世代の語り場の検討も行う。

各区にて児童相談所が設置されていく中、里親支援機関事業の部分の要請をどう受けていくか、検討が必要になる。長田副院長を中心に将来像検討委員会の中でも検討する。

東部ブロックの担当を引き続き請け負う。

*東部ブロックは、児相センター、江東、北、足立、江戸川区、荒川区、港区

「特別養子縁組のための新生児委託」としては、2か所の乳児院が本格的実施での2年目である。さらに協力して臨む。東京都平成29年度からの3か年モデル実施から数えると5年目である、支援機関とも連携して行う。

東京都が全国に先駆けて、乳児院を活用しての生後 28 日までの委託を目指す事業であるが、新規の希望里親が増えていかない難点なども出てきているので、尚のことサポートステーションとの連携は必須である。特定妊婦や予期せぬ妊娠に対して、地域の保健センターや産婦人科病院などとの連携は必要になるだろう。

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。乳児院の社会的な役割について発題する機会があれば、積極的に受けていく。各役割の職員が、地域社会の子育て支援の会合に参加し、連携を強化する。写真や HP の掲載について入所時に保護者からの同意を取りながら進めた。

25. 福祉サービスの第三者評価の受審

サービス評価の受審については、9 月に契約を行い、利用者調査、自己評価、場面観察をお願いし、評価合議日を令和 4 年 1 月に行った。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 3 点は以下の通り

- 1) 乳幼児総合支援センターとしての役割を担うため、乳児院の多機能化・高機能化に取り組み続けている。
- 2) 「子どもを第一に」という基本方針を統一して浸透させ、施設内の設計や広報媒体など、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) 多くのボランティアや「次世代を担う専門職の養成」として実習生を積極的に受け入れるなど、乳児院の周知啓発と施設の透明性を高めている。

一方更なる改善が望まれる点 3 点は以下の通り

- 1) 今後の事業展開の見通しについての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) 法人機能の強化に取り組み、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) 子どもの情報を的確に伝える取り組みを熱心に行う。更に書式の精査、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

縦割り養育のための動き方の検討、現段階では 0 ヶ月～6、7 ヶ月のクラス、3 ヶ月以降のクラス配置で行っている。クラス内ですべて完結できるハード面の完成は、子どもたちの安定に充分活かされている。

縦割り養育に向けてのハード面、ソフト面の話し合いを行い、整備できることから整備する。

2) 乳児院職員の育成とリーダー層への育成

アタッチメントやチーム養育の理解、研修制度の充実を図る。

新規事業を受け入れるに際し、職員育成の実施

3) 里親支援機関事業の「子どもと里親サポートステーション」の充実。

地域子育て支援センターふたば「ふたば・子どもと里親サポートステーション」

の堅実な経営。他区とのショートステイ事業の受け入れなど
里親委託推進員他里親養育に連なる職員の定期的な話し合いの設定。
応報活動やリクルートについて取り組む。

- 4) 乳児院の養育について学習会を実施の開催
養育についてケースカンファレンスを実施

以 上

令和3年度年度 二葉乳児院 地域子育て支援センター二葉 事業報告

令和3年度も感染拡大予防に努めながらの一年であった。
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、昨年度からの引き続きのメンバーは1名のみという大幅な入れ替えがあった。リーダーも前年度の12月に二葉入職者であった。しかしながら常勤者全員が乳児院の経験者ということで、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していただいた。各区との関係性を作っていくには時間が必要であった。昨年度までの流れがわからない中での運営となり、対応に苦慮することが多くあった。当日の受け入れ対応、イレギュラーな依頼に対する受け入れの判断、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。一年を通してその都度検討を重ねながら、事例を積み上げてきた。この経験ひとつひとつが力になり、たくましくなったことを実感している。今年度はショートステイ別だてに向けて土台が整ったところでのスタートとなったが、まだまだ道半ばであり、子どもにとって望ましい形と現実的に可能な形態を作り出していくことに挑戦中であると考えている。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。

二歳児の母子分離、親同士の語り場、ゆっくりとつながる仲間作り、父親を対象にした交流会。利用者の需要にこたえつつも職員の思いが伝わる企画であり、チャレンジする姿は頼もしさを感じた。今年度は三人の職員がひろばと一時保育を交代で担当するシフト体制を組んだ。それにより、職員が利用者のニーズを捉え、よい企画につながったことを実感している。

毎月定期的に行った年齢別の交流会は利用者からの評価も高く、キャンセル待ちもでる状況であった。遠くから参加される方もおられ、毎月顔を合わせることで、子どもの成長を利用者同士、職員も共に喜ぶ場所であった

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。センターの様々な支援を利用される方もおり、職員同士の情報共有は貴重であった。

利用者支援事業にも力をいれた。

この事業は、関係機関との連携、社会資源開発を含めた地域づくりが求められている。今年度は、①相談記録の整理②関係機関との連携を深める③地域資源との顔合わせの三本を中心に行った。相談記録の書き方については定型がなく個人の力量にたよるところが大きい。記録の重要性を鑑み、記録の書き方の平均化のための学びは近々の課題である。

関係機関との連携については、連絡の窓口を一本化しての対応をとった。主要な機関には年度の始まりに挨拶に回り、関係を密にとっていけるよう心がけた。2月には子ども家庭支援センタ

一のサポートチーム会議に参加した。ショートステイとホームスタートに関わりを持つ家庭であり情報共有をした。行政からの信頼が増していると感じる案件であった。

年明けにはコロナが乳幼児に広がり、センターとしても緊張を強いられることが多かった。安全安心な運営の確保と、子育て家庭を孤立させないミッションをどこまで果たせるか、様々な状況に応じて話し合いを持ち、臨機応変に対応した一年であった。

各事業の報告

<ひろば事業>

開館日 日曜日～木曜日 10時～16時

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	5,412名 (4,843名)	
開館日数	227(204日)	
利用年齢別人数		
0歳	1,337名(1,522名)	1歳児 832名(440名)
		2歳～ 570名(464名)

*数字は4月の開館から3月末までの日曜日～木曜日の利用者数合計

()内は昨年度の実績

*エアコン工事のため1/31から2/6の間の5日間、新型コロナ感染予防のため3/6から3/20の間の11日間休館)

① 交流の場の提供・促進

《定期プログラム活動》

- ・「赤ちゃんタイム」は四谷保健センターの「はじめまして赤ちゃん」活動に出向き当館の広報活動を続けていることで参加者が増えた。ニーズもあり月1回から2回に増やした。
- ・保健センターの紹介やセンターのホームページからの新規来館の方以外に、口コミがきっかけで来館される方が多く見受けられた。
- ・「2歳児プログラム親子DON」は「2歳児タイム」の代替えで開催した。

《新企画》

- ・「マタニティ講座(沐浴体験等)」「保育園学習会」「助産師在館日」「父親交流会」を後期実施。「マタニティ講座(沐浴体験等)」は、四谷ツインズ参加者やHS説明会の問い合わせがあった人へ声を掛けて繋がった。
- ・「2歳児プログラム親子DON!」は幼稚園や保育園への就園が決定する前の時期(特に秋頃)のニーズが高いように感じる。

《ブログ》

- ・現在のブログは、思ったほど見られていない。あることすら知らない方も見受けられる。ブログは継続しつつ、今後はInstagramやYouTubeも取り入れていきたい。発信していくに当たって、用途や内容の検討が必要。

《季節行事・イベント》

- ・10月はハロウィン、12月はクリスマス为主题にして月間で実施した。お面や帽子など、

家に持ち帰っても使用できるものが人気だった。音楽を掛け、雰囲気に喜ばれる方もいた。クリスマスマンサは、コロナ禍で出来る内容を実施。ページの大型紙芝居やセンター職員からの感謝動画の放映を23日に来館者へ向けて行った。

- ・「写真を撮る機会が減った」という声にこたえ、写真撮影コーナーを各行事の際に設けたことが、定着している。1月のお正月や2月の節分ではコロナ禍においてイベントも少ない中、季節感が味わえて嬉しいという声が聞かれた。
- ・12月に、ボランティアさん(カナリアさん)も含めた活動を再開したが、1月のまん延防止等重点措置が出てから中止になっている。今後もコロナの状況を見ながら、開催時期を検討していきたい。
- ・「ふたばタイム」は、季節の行事に組み込んで行った。その都度、来館時の月齢に見合った内容を精査して実施した。
- ・既製品ではなく、簡単に作れる手作り玩具が親子共に人気で、時に作り方を聞かれ、家でも作ってみたいという声もあった。
- ・今後も引き続き、来館月齢に合わせたおもちゃの入れ替えを適宜行っていく。

② 子育てに関する相談、援助の実施

- ・乳児院の専門職(栄養士・理学療法士・臨床心理士)や助産師の在館日にそれを目的に来館している利用者が多く、その上で継続した相談が見受けられる。また、同一の人が複数回に渡り、臨床心理士への個別相談の希望が入り、実施した。
- ・日頃から感じる医療系の相談ニーズに対しては、乳児院看護師や南元保育園の看護師に掛け合っていきたい。特に冬の時期に健康管理について取り入れられると良い。
- ・よく来館する気になる家庭の詳細を子ども家庭支援センターに繋げ、地域の見守り体制を広げた。

③ 地域の子育て関連の情報提供

- ・コロナの影響で自宅で過ごす時間が増えたことで、家でも簡単にできる遊びの要望がアンケートでもあり、情報提供に努めた。
- ・近隣施設や他所の情報を利用者と共有した。
- ・「連続講座」で作成した地図を今後ひろば内に掲示した。情報提供として活用していきたい。
- ・3月に保育園学習会を実施。(同じ内容で2回開催)

④ 子育ておよび子育て支援に関する講習会

- ・マタニティ講座を利用希望に合わせて実施。(3回:7月、9月、11月)
- ・10月~11月に子育て連続講座を実施。(3回:①地域の子育てマップ作り ②子育てグッズ作り(手型足型アートバック) ③食事に関する講座)

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》

- ・「はじめまして赤ちゃん事業」でのひろばの広報活動が定着しているので、今後も継続していきたい。
- ・後期もフードパントリーへ参加した。センターのひろば利用の親子参加が見受けられた。また、この場をきっかけにホームスタートやひろば利用に繋がった家庭もあった。本当に必要な

家庭に届いているのが今後の課題として挙がっている。

- ・外国人支援「みんなのおうち」・「東京ソテリア」・「川添産婦人科」・「イドバタ」・子ども食堂「キッズ未来プロジェクト（ニコニコ子どもひみつ基地）」へ、見学を兼ねた顔合わせに行った。今後、視野を広げて連携した支援を行っていきけると良い。
- ・前期に母子生活支援施設へ見学に行き、その後、のぞみ荘からの見学来館もあり交流を図ったことで、ショートステイやホームスタートの敷居が低くなり、紹介、利用に繋がった。
- ・四谷ツイズ（双子の会）は会場開催、オンライン開催共に実行した。今後は、継続した参加者を望みたい。
- ・現在コロナ禍で停止しているボランティアによる活動だが、定期的に連絡していきコロナの状況を見ながら再開の時期を図りたい。

《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

- ・助産師平尾さん館タイムの開催（10月～毎月1回開催）を取り入れた。
- ・原則毎週水曜日9時30分～10時に各部署の近況報告・検討事項・課題の提示、気になる家庭の様子の共有、行事・係・新事業内容の発信・検討事項の相談などを挙げ、チーム内外の連携意識が高まるようにした。

<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2年度	令和3年度(3月末日現在)
実施日数	204日	232日
延べ利用時間数	1194.5時間	1412.2時間
延べ利用人数	410名	485名

(エアコン工事の為2/25、新型コロナウイルス感染予防の為3/7から3/18の間の10日間休館)

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する

- ・コロナで活動が制限されているが、高年齢のお子さんやリピーターのお子さん向けにおもちゃ以外の遊びの工夫（製作、ごっこ遊び）をおこなった。
- ・子ども同士の関係を深めて遊べるように職員が間に入り、関わり方を意識した遊びの工夫をおこなうことで、遊びの幅がひろがった。
- ・一時保育室に慣れておらず、室内で過ごすことが難しいお子さんに関して、敷地内での散歩を取り入れ、適宜気分転換できるよう配慮した。
- ・保育中に音楽をかけ、子どもの緊張感を和らげる工夫をおこなった。CDの種類が少ないため、複数枚購入も検討する。

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。

- ・引き続き具体的なエピソードをもとに保育中の姿や成長の様子等を口頭、コメント欄への記載を通して伝え、保護者の新たな発見や喜びを感じてもらうように配慮した。
- ・慣らし保育の必要性について、利用者から意見をいただいた。その後、新宿区とのやりとりや、第三者委員への相談、利用者アンケートなどを行った。アンケートでは慣らし保育の必要性を感

じている方が多かった。引き続き慣らし保育を実施しながら、利用者にも必要性を説明し理解を求める。

・チェックシートをもとに体調確認や家庭での様子を丁寧に聞き取り、個々のリズムに合わせた保育を行えるよう工夫している。

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。

・下半期も新型コロナウイルスの変異株が流行し、上半期と同様の安全対策の他、人数制限も状況に合わせて柔軟に対応した。

・子ども本人およびきょうだいの通う各種学校の休園、休校の状況を確認することで蔓延防止するとともに利用者の意識づけをおこなっている。

・新型コロナウイルスの他、ノロウイルス、ロタウイルスの流行もあるため、保育中における消毒時もアルコールではなくバイゲンを使用している。

・ケガや事故を防ぐため、玩具の点検を行う。特に手作り玩具の劣化が早い為、引き続き定期的な確認をおこなう。

・食事に関しては、引き続きジュレや利用前の軽食摂取などをお願いし、工夫をしている。

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。

・職員間でスムーズに保育にあたることができるよう受け入れ時の聞き取り（眠、食事、最終排便等）を丁寧におこなうことを共通理解とする。詳細は一時保育マニュアルを確認し統一した対応をおこなうことを再確認した。

・ひろば、一時保育両方を担当することで、保護者と話をする機会が増え、子どもの様子を共有することができ、ニーズに合った地域サービスを提案することが可能である。また、親子の関わりを見ることができ、保育に活かすことができることも利点である。保護者側の利点として、職員が一時保育以外のことも担当することで「全体を分かっているひと」との認識を持ちやすく一時保育以外の事業のことも相談しやすいと思われる。

・一部の利用者について、職員間での情報共有、対応協議等のためカンファレンスをおこない、書面化していく必要がある。カンファレンスの持ち方についてはひきつづき今後の課題とする。

<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。

令和 3 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	161泊 (166泊)	44泊 (61泊)	21泊 (13泊)	4泊 (25泊)	39泊 (43泊)	269泊 (308泊)
利用人数	30名 (58名)	6名 (19名)	1名 (3名)	1 (7名)	6 (10名)	44名 (97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3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	0名 (3名)	0泊 (31泊)
墨田区	4名 (11名)	57泊 (67泊)

()内は昨年度実績

スローガン みんな 安心 ～みんなは子ども 保護者 区の方 私たち

<目標>

○小さなことにたくさん気付いて、出来ることは何かを考える力を付ける

・一時保護児の受け入れや、コロナ陰性児及び陽性となる児のなる児の預かりの可能性も出てくる中で、院内全体の子どもたちのこと、一緒に仕事をしている職員のことを考え意見を出すことができた

・絶対的な話し合いの時間不足を感じ、前半に引き続き連絡ノートを活用したが十分ではないと感じた

○おたがいのきもちを思い合うことを大切にする

・乳児院の中のセンター、センターの中のショートステイという場所から、子どもたちとその家族のために勤務やショートステイのとらえ方、情報共有の方法や良いコミュニケーションの大切さを感じ、模索する一年となった

○関わりの短い時間でも出来ることを増やしていく

・大人の都合で勤務を回せるか否かの判断を極力しないように発信し続けることができた。

・子どもを中心という考え方をブラさないように意識していたが、実際に子どもと関わる職員は一人となるため、実際の関りについて話し合いを持つことが困難であった

・短いかかわりになるらいおんという場所だからこそ、各自が考えて気持ちの受け止めや心の揺らぎに気づくための意識に繋がった部分もある反面、十分といえるほど深く話し合い等持つ事が出来なかった

○みんなも自分もコロナから守る

・コロナ禍で体調不良児が出て検査ができない状況の下、どのように一時保護児もショート利用児も守っていくことができるのか、自分たちに出来ることの少なさに今後の不安を覚える下半期となった。体調不良児出た場合症状などからコロナが疑われるときは、早めにコロナだと想定して隔離等行うことも一つの策ではないかと感じた

・実績報告・総括：茂原

・令和4年度利用状況はコロナに大きく影響を受ける一年となり、一時保護児の受け入れも行う中、発熱等体調不良があった際にはその旨を子ども家庭支援センターに報告を行ない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があった

今後コロナ禍が長引くことで、SS利用をしたくても出来ない家庭や体調不良児と同室になることへの不安を抱えながら利用に踏み切らなければならない家庭が増えていくと予想される

・虐待予防の意味を多く持つ地域子育て支援拠点の中でのショートステイではあるが、同じレスパイトでも育児疲れが軽いうちに利用することで効果は大きく表れてくるように感じている。その為、そのような利用に繋がるよう区との連携をとり、規制を掛けるのではなく利用を促してもらえるよう繰り返し伝える機会を持つことが必要と感じた

・ショートステイのチラシ配布を母子支援施設等に配布したが、その後の活動を行なう時間を確保できずにいる現状がある為、来年度も引き続き課題となる。

*SS→一時保護、7件（内1名くじらへ、2名は他乳児院へ、5名はらいおんから家庭引き取りとなった。

*コロナ陰性児の預かりは今のところなし（上記2点一月末時点での情報）

<居室の体制づくり>

・感染リスクを考慮すると月齢差のある児を同室で預かることは難しいが、高月齢児の預かりがない時に低月齢児の受け入れをするようにしていく必要を感じる

・コロナ関連、または職員の体調不良により臨機応変に勤務変更をして対応した

その際、入、明、入の勤務にしなければ保育が成り立たなくなってしまうことが多く、同じ職員が長く同じ体制で続けていくことの難しさを実感した

<センター各部署との連携>

・行事に関して主に準備を可能な限り行ったが当日については子どもの預かりのあるなしで参加の安定を図ることが難しかった

・事務中心勤務の流れを詳しく伝えられないままに勤務をお願いすることになってしまい、報告や連絡、細かい聞き取り等、不十分になってしまった

<乳児院各部署との連携>

・行事参加ができたことで、可能な範疇ではあるが主体性も持ちながら取り組めることができた

・行事参加やワークルーム待機夜勤を通し少しずつではあるが乳児院職員とコミュニケーションを取ることができ貴重な時間となった

・メンタル的に不安が大きい保護者の方に対し乳児院職員や調乳さんと情報共有しながら対応することができた

・乳児院預かりの要支援ショート利用児カンファレンスに居室職員も参加をしてもらえたことで安心感が生まれた

・子どもの見立てをする際に分かりやすく話し合いをするためのアドバイスを FSW さんより頂くことができた。

<R4年度に向けて>

・今年度行ってきた子どもを中心に考えるという軸をぶらさずに、職員が減った中でできる限りのことは何か模索しながら虐待予防の役割をしっかりと果たしていくようにしていく

・低月齢児をしっかりとらいおん室で預かる事が出来るよう模索、検討、実行する一年としていく

・各区及び地域の支援施設とのつながりを大切に、常勤者が時間を見つけてコミュニケーションを取る為の案を出し、積極的に交流を図っていく

・養育保育の実践と共に対外的な対応力のスキルアップをしていくよう各自が積極的に取り組んでいく

・虐待予防について取り組み案を積極的に出していく

・子供と大人に寄り添った関わりや支援ができるよう職員間での情報共有をする

<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

コロナ禍で2年目の事業実施となり、利用者・運営側双方思索しながらの運営となった1年である。区内の一時保育、保育園の休園や子育て支援センターの人数制限など、制約の多い中で子育てのストレスを感じているご家庭が多く、ビジターの訪問が唯一のホッとできる時間となったという声もある。年明けから再びコロナの感染者が増え、利用者の家族での感染、ホームビジター自身の感染、オーガナイザーの家族の通園先の休園と訪問を中止せざるを得ない状況が度々生じた。訪問中の家庭でも感染が不安で訪問を休止する方や、紹介後ビジターが訪問をキャンセルするケースもあった。ビジターのマッチングに苦慮し、急遽オーガナイザーが一日代行することもあった。

ホームスタートの問い合わせからショートステイの利用など他のサービスにつながったケースも多く、職員間で情報共有を行いながら一人一人のご家庭に寄り添うよう心掛けた。

<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く、個々のニーズに寄り添うことで解決の方向につなげることが出来るのがホームスタートの特徴である。今年度は特にコロナ禍で他のサービスを利用していない家庭が多く、多くの家庭が再利用につながったのではないかと考える。

単純な訪問活動だけではなく、訪問が出来ない時期の電話やメールのフォローや、外出の付き添いなど、一つの家庭に丁寧に関わることで、保護者の気持ちが安定していくことを実感することができた。

父親が在宅で仕事をしている割合も多く、それがストレスになっている家庭も多い。ホームスタートの訪問中に父親とも話をすることができたビジターもいて、母親の言い分と父親の言い分それぞれを傾聴する機会にもなった。

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）
- ・ビジターさんからひろば利用者に手作りのクリスマスプレゼントを頂いた

<課題>

- ・説明会のやり方の工夫する（養成講座のダイジェスト版を入れる）
- ・会議の内容の充実 ・活動可能なビジター数の不足
- ・地域に開かれたHV会議の開催

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
- ・ビジターさんに依頼し、身近なお店においてもらったところ、そこから利用につながった
- ・フードパントリー参加者やテレビ番組の紹介によって利用申し込みあり
- ・広報にいく時間が取れなかった
- ・ひろばの利用者からつながったケースあり

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た
- ・母子生活支援センターから利用者の紹介が複数あった
- ・複数機関が関わっているケースがあり、ケースカンファレンスに参加した
- ・説明訪問で保健師と同行訪問を実施した
- ・子ども家庭支援センターからの紹介で利用が始まったケースは見守りを依頼された

5) 人材育成

<課題>

- ・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
- ・新オーガナイザーのビジター会議参加は勤務の関係で難しかった

- ・HV の訪問についてクレームが出たので、再度主旨を伝えるなど丁寧なケアが必要
- ・男性HV のニーズが高くなってきており、養成が必要

2021年度 新宿区委託事業 ホームスタート・二葉 活動状況											資料①			
【訪問活動】											2022年3月31日現在			
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)		緊急事 態宣言	
	2021年4月1日～4月30日		4	1	3	1	2	1	4	0	18	1		4/25～
	2021年5月1日～5月31日		6	1	3	0	3	0	3	0	14	0		有
	2021年6月1日～6月30日		11	2	11	1	7	0	3	0	27	0		～6/20
	2021年7月1日～7月31日		4	0	6	1	9	2	3	0	42	1		7/12～
	2021年8月1日～8月31日		6	0	5	0	7	0	6	0	32	3		有
	2021年9月1日～9月30日		4	0	4	1	7	1	8	0	26	3		有
	2021年10月1日～10月31日		1	1	1	1	0	0	4	0	22	2		無
	2021年11月1日～11月30日		8	0	6	0	7	1	4	0	16	3		無
	2021年12月1日～12月31日		7	0	8	0	8	0	0	0	24	0		無
	2022年1月1日～1月31日		7	1	6	0	6	0	2	0	33	0		無
	2022年2月1日～2月28日		5(父1)	1	6(父1)	0	6	0	1	0	28	0		無
	2022年3月1日～3月31日		5	0	7	2	4	1	3	0	34	0		無
合計		68	7	66	7	66	6	41	0	316	13			
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	21	0.6～1.0未満	19	1.0～1.6未満	6	1.6～2.0未満	6				
	2歳	12	3歳	7	4歳	5	5歳	3	6歳	2				
	妊婦初産	3	経産婦	5	多胎児 (妊婦中含む)	8	外国籍(母)	5	合計・兄弟含む 妊婦除く	96				
	新生児訪問	15	母親学級		ゆりかご新宿	2	保健センター	5	子ども家庭 支援センター	9				
情報入手先(年間合計) 申込み時点	民生委員	1	ひろば/児童館 図書館	7	友人紹介	3	再利用者	10	産前で利用					
	HP	2	子育てガイド	1	ちらし	4	健診		病院					
	行政	2	その他(フードパントリー、メディア、飲食店)			3	母子生活支援施設	2	合計	66				

【研修・会議等】

実施日		内容		参加	実施日	内容		無	
4月		実施せず			10月	実施せず			
5月		実施せず			11月	東京ホームスタートビジターデー		7	
6月		外国にルーツを持つ家庭への支援		18	12月	産後クライシス		19	
7月		実施せず			1月	最近の子育て		21	
8月		やさしい日本語		15	2月	実施せず			
9月		理学療法士による食べ方の発達と椅子の姿勢について		19	3月	利用者との交流会(中止)			
実施日	内容		申込み	参加					
事業 啓発講座	説明会	7/9	会場:6名 オンライン:2名	9	8				
			HSとは? 養成講座ご案内						
ホームビジター養成講座 8日間	9/17～ 11/12		7	7					
ホームビジター養成講座(産前)	3/4.11	中止							
利用者との交流会	3/5	中止							
運営委員会		第1回 8/27	10名		第2回 2/25		10名		
ホームビジター研修(関東エリア主催)	11/27	訪問に役立つ折り紙や絵本の紹介	7名						
オーガナイザー関東エリア研修会議	7/10.11	エリア会議等 オンラインにて	2名						
HSJOGスキルアップ研修	5/30	養成講座の運営について	2名						
HSJ総会	5/30	会計・予算報告、事業計画・報告	2名	東京HS推進協議会		総会 6/18			
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)	7	8期生(平成30年度)	5 (5)	3	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)	7	民生委員による訪問配布 6月			
4期生(平成26年度)	7 (7)	3	10期生(令和2年度)	7 (6)	7	毎月保健センターにて周知活動 中止			
5期生(平成27年度)	12 (9)	3	11期生(令和3年度)	7 (2)	7				
6期生(平成28年度)	13 (11)	4	内休会中 11名		ここからまつりにてチラシ配布 中止				
合計			今年度登録数		50				

【その他】		電話相談	75 件	メール相談	163 件	オンライン相談	0 件
		電話相談(計)	1073 件	メール相談(計)	1716 件	オンライン相談(計)	0 件

以上

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

令和3年度は、港区フォスタリング機関事業等スタートし新規入職者を迎えている。そのため26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る場合もあった。

広報啓発や訪問相談等、例年とはいかな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が特別区児童相談所3か所となり、フォスタリング機関については、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。2年目となり、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。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、スタッフとともに複数回にわたって確認をおこなっている。

・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。フォスタリング機関として、里親家庭に対して助言指導的な対応が求められる場面も生じてきているが、基本的な信頼関係の構築を大切にしながら、丁寧なやりとりをとおして、本来の里親養育について考えを共有できるようにした。

・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。

2. 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

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。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。また、事業に関心のある学生等の見学や事業説明の機会、区や大学等の実習生の受け入れを行った。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。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。また、フォスタリング機関職員となることで、多くの個人情報の取り扱いを行うため、個人情報保護に関する研修を行った。

3. 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		

4. 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 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
(ア)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

○新規登録手続きについて、新型コロナウイルス感染拡大の影響により認定前研修が受けられず滞っていたが、昨年12月より解消されてきた。研修が終了し登録手続き事務がそれまでの約4倍の件数で進み始めている。

○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。児童養護施設からの里親委託の難しさが挙げられ、次年度の課題としている。

○今年度より地域・里親支援連絡会を新設した。普及啓発について、子ども家庭支援センターから各区の取組を紹介し意見交換を行った。

○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。新型コロナウイルス感染拡大により中止、ZOOM開催に変更した。感染対策から開催方法の工夫を学ぶ1年となった。

② 江東児童相談所

○昨年度、養子縁組交流が多く、縁組里親同士のつながりを作るための茶話会を江戸川区児相と共催で実施。

○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。初めて『巣立ちの会』が行われたが、あたたかみのある会となり、新たな門出を祝う機会となった。クリスマス会は参加者が多く、和やかな雰囲気であり、仲間同士の横のつながりを求めるニーズを感じている。

○普及啓発では緊急事態宣言のため区のイベントは全て中止になった。区の協力を得て、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。下半期には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。来年度は普及啓発の場の開拓と共に効果検証もおこないたい。

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。

○養育家庭で長期委託中の児童が思春期に入り、さまざまな葛藤を抱えながら養育されている里親の方が多い。里親カウンセリング等によるサポートを充実させる必要がある。

○短期委託のみ可能なベテランの里親家庭が登録を継続されており、一時保護等で引き続き活躍されている。

*R5年度葛飾区児相開設に向けて、支援機関業務の引継ぎを円滑に行えるようにしたい。

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。オンラインを活用し開催した。

○養子縁組・養親サロン：北児相管内独自の茶話会を6月と11月に、板橋区の地域センターで開催した。荒川区が主催する茶話会も北児相管内に案内しているので、二葉乳児院での4児相合同事業も含め、里親・養親にとって参加機会が多くなっている。

○新規開拓・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。また、北区の大学から新たな出前講座の申し込みがありオンラインで実施した。

○未委託家庭への訪問では、一時保護委託の可能性、本委託や登録継続の意思確認などを行った。一時保護委託の支援は、委託も解除も緊急であるため、担える部分は多くなかった。しかし、解除後に里親と振り返りをし、一時保護中にあったことや感じたことを丁寧に聴き取るケースもあった。

○その他：自立支援相談員の訪問や面談に同行し、複数体制で支援していく形が定着してきた。

⑤ 荒川区児童相談所

○今年度は事業計画に基づき、事業内容を実施することができた。また、計画したものだけではなく、里親家庭や子どもの状況に応じて、研修や相互交流など、臨機応変に取り組むことが出来た。

○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。今回、里親になりたい人をターゲットにした里親養育体験発表会（65名）、制度の普及啓発のための映画観賞会（74名）の大きなイベントを実施した。パネル展示も多数行っている。

○里親マッチングについては、里親家庭、児童や家庭のアセスメントを親担当司と密に行いながら、委託検討を進めた。また自立支援計画の訪問等や何気ない電話連絡から、信頼関係構築に努めながら、それぞれの家庭や子どもの状況に応じて支援を検討し、児相とともに支援を行った。次年度は、相談会、インテークや訪問調査などの調査についても、区とどのような形がよいか、2年間を振り返り、改めて見直しを行う予定である。

○令和4年度は、友興会のスタッフ3名（出向、研修派遣含む）令和5年度の引継ぎを含めた移行の年になる。丁寧な引継ぎを心掛け、里親子の意向も確認しながら、安心してバトンタッチできるように、取り組んでいく。

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。今年度は、児相開設説明会の開催、フォスタリングチームの機関誌発行、個別の訪問、面接等を通して、登録中の里親家庭に、民間フォスタリング機関としての役割やこれまでとの違いなどを説明し、安心していただけるよう日々のかかわりを重ねた。規模が小さいこともあり、家庭や子どもの状況にあったサポートを丁寧できめ細やかに行うことができた。日々の関係機関との連携などもスムーズになり、関係機関に制度理解を促しやすくなった印象がある。

○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。コロナ禍で認定前研修が遅れていることもあり、今年度の新規登録は東京都管轄だった頃に受付開始した2家庭のみだったが、現在研修に進んでいる家庭も複数いることから、次年度は大幅に登録が増える見込みである。

その他、学校、保育園、町内会、民生委員、子育て支援員へのチラシ配布、体験発表会の開催、港区児童相談所のTwitterを活用する等し、里親を増やすためだけでなく、区民への制度認知を高めることも目指した。

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。また支援者として子どもの視点に立って、よりよいかかわりについては一緒に話し合っていけるような関係を、引き続き作っていくために努力したい。

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開設が続く状況である。また、児童福祉法改正の動きの中で、フォスタリング機関事業が新たな事業として発展している方向でもあることから、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。事業の充実が進むことは良いことではあるが、年単位で事業内容が変更し、管轄の児童相談所等の変更によって、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、来年度についても10名前後の入職者を予定している。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等を行うなどし、年明けからのオミクロン株の流行（令和4年1月）により、児童、職員に初めて罹患者が出ることになった。3月末現在児童8名、職員8名（非正規職員含む）、児童の家族や卒園生に数名罹患者が出ている状況である。幸い重症化するケース（入院対応が必要等）はなかった。

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1名、私立通信制2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2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ケースが1名あった。

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は一昨年度より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。

人員の確保、育成、定着策を具体的に組み立てて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。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。

ひやりはっと事例の検証の取り組みとそれを日常の生活に常にとりいれていくことが、子どもの安全を確保する方法のひとつであるが、今年度事例を挙げることに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面はあるが、小学生高学年グループから「小学校6年生の3学期にスマホを持ちたい」との要望が出され、認められた。

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2名、大学進学2名、専門学校進学1名、家庭復帰2名、養育家庭委託1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（1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、自立支援担当職員の配置し、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。(実施対象61ケース、延べ支援回数811回)

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。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、学園スキーであった。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。小学生高学年の「小学校6年生の3学期にスマホを持ちたい」という要望が出され、認められた。

⑤地域とのかかわりを重視した取り組み

地域活動への参加やかかわりは、継続してある程度行われていると評価するが、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。その中で、調布市で有志で行われた「コロナまるごと相談会」に参加した。

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。

第三者委員提言、第三者評価受審結果、取り組めたところやまだできていないところ、取

り組んで効果のあったところ、なぜ取り組めなかったかの検証をすすめ、次年度方針に具体的に落とし込む。

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

- ・ 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。

- ・ 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。

- ・ 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。コロナの状況にあっても、

- ・ 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「 credo 」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を毎週行った。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。

①他機関との連携

- ・ あらゆる社会資源の活用 施設機能の地域社会への還元

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

- ・ 諸機関との連携強化

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

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。児童部会の特別区児相設置検討委員会に参加し情報の収集と事務的な対応の検討に参画した。今後、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。

- ・本園を拠点とする地域分散化児童養護施設の実践における連携強化

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

②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。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『暴言・暴力をなくそう』

児童の意見を中心に、児童・職員の票を最も多く集めた『暴言・暴力をなくそう』を重点課題として取り扱った。表面的には分かりやすい目標ではあったが、「今年こそ変わらなきゃ」と目標通りに実行しようとする児童がいる一方で「自分(たち)には関係がない」と感じる児童やホームもあった。それでも部屋会などで取り扱うなどし、各ホームを中心に安心・安全な環境を作ろうとした。児童間同士でもお互いに声を掛け合う姿が1年を通して見られた。

どこからが暴力で暴言なのか、攻撃的な表出にならないためにはどうしたらよいか、不安な気持ちをどのように表現したらよいのかなど、様々な養育環境によって感情を表出してこられなかったり、しすぎてしまうなどの特徴を持つ子に対して、どのように向き合ったり受け入れたりしていく事が良いのかを、子どもたちと一緒に考えていくことができた重点課題であり、1年であった。

(2) 施設運営計画重点課題『フォロワーシップの実践』

今年度もコロナウイルス感染症への対策として、リモートでの会議が中心となったが、より充実を図るために、新たな物品の購入などが進められ、充実のリモート環境があった。感染状況に合わせて、対面での会議も実施し、より細やかな共有をするための環境が提供されていた。新型ウイルスの蔓延が継続していることや、職員数の増員、地域に分散している特色などにより職員間で顔を合わせる機会は減ってしまっているが、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。その他、つどいの場と称した意見交換・交流の場や、歓迎会なども出来る形を探って実施してきた。職員旅行も一部実施に踏み込み、職員間の繋がりを深めている。

個人育成計画は、業務量増加を理由に昨年度は最後まで振り返りきれなかったため、今年度は計画通りに取り組もうと目標を立てたものの、昨年同様最後まで振り返られていない状況がある。

コロナウイルス感染症の蔓延への懸念もあり、昨年一度も行えていなかったクレドの読み合わせは、学園全体が高い倫理観を持ち続けるためにと、中間期以降実施できている。

職員の年度途中での退職や休職のため、人員不足もある中では、フォローシップを發揮しようとする向上意識を持ち続けることには難しさがあった。

一人ひとりの意識や様々な成長が、全体をよりよい施設へと導く一步になる事、それが職員間の励み、原動力になることを再度自覚し、来年度以降もチームとして、ホームとして、二葉学園として、子どもたちやその家族、そして地域のためによりよい変化と高い意識を持ちつづけたい。

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

参考 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%

平成2年度 在籍率 95.25%

平成3年度 在籍率 90.22%

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
令和3年度	4	4	3	4	15	3
合計	15	18	19	13	65	13

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%

③児童の入所理由 (最近5年間の推移) (長期一時保護委託)

入所理由(主訴)	29年度	30年度	31年度/ 令和元年度	2年度	3年度	合計
家族環境						
養育困難		1	1		1	3

母の傷病	3	1	1	1	1	7
父の傷病						
本児の触法・虞犯						
本児の発達障害			1			1
被虐待	15	6	11	7	8	47
里親不調				1	1	2
施設不調						
母の家出						
母の就労					1	1
父の就労						
親の死亡		1				1
父母離婚						
父母拘留						
その他					3	3
合計	18	9	14	9	15	65

※ 被虐待 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)

	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	高 4	その他	計
男	3		1	1	1	3	2	1	2	4	3	1	4	1	2	29
女	2	1	1	1	1	4		4	1	1		2	1			19
計	5	1	2	2	2	7	2	5	3	5	3	3	5	1	2	48

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

(令和3年度 幼児 6% 小学生 38% 中学生 19% 高校生等 36%)

(令和2年度 幼児 10% 小学生 32% 中学生 22% 高校生等 36%)

(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%)

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
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	4	8	14	
令和3年度	1	2	1	6	10	1
合計	5	11	14	28	58	7

※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、毎日連絡があり、園内での空き状況を照合しながら都度調整を行っていった。今年度年度始めに各ホーム児童定員に充たしていない状況があり、すべてのホームで入所検討をしていた。入所依頼に関する対応については、マニュアルに沿い、ケース把握を重ねる中では受け入れしなかった児童もある。

⑦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 名あった。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。

今年度卒退園対象だったが、来年度中の退所へ変更して進めたケースが 3 ケースある。

5. 職員配置状況

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)	29 名(うち育児休業 1 名)
家庭支援専門相談員	2 名(うち名育児休業 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
自立支援担当職員	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(うち育児休業 2 名)
宿直専門職員	10 名
非正規事務職員	1 名
非正規保育士・指導員	9 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クリング機関事業職員	8 名(うち育児休業 1 名)
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)

6. 運営方針に関する報告(会議 委員会)

(1) 会議

①職員会議

今年度も新型コロナウイルスの影響を大きく受けた。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、ホールには集まらずに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。リモート会議はブレイクアウトルームも活用し、会議の方法の幅も広がっている。

対外的にも標準的になってきているので、リモート会議のセッティングやブレイクアウトルームの設定、ZOOMの活用など、扱える職員を増やしていく必要がある。後半期の取り組みに挙げたクレドの読み合わせは実施できた。グループ会議は活用できていない。

②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。

③ホーム会議

新型コロナウイルスの影響を受け、可能な時期には本園で実施していたが、ホームで実施することが年間通じては多かった。ホーム会議の報告書のフォーマットを各ホームが私用して、議題の整理や児童予定の確認に活用されることが多くなっている。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、十分活用して以前のように風通しも含めて実施出来るようにしたい。

④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こと(当時は3~4)、リモート会議になったこと、専門職の行き来の煩雑さ等からなかなか効果的にできる見通しが立たないこともあった。また方針では月一回の定例会としているが、職員会議の需要は大きく新たな取り組みが日々提案されている。その中では定めている頻度で時間を取るのには実際には難しい。

来年度については定例会とはせず、グループ会議でやるのが有効と判断される議題がある場合に、運営会議で確認して実施する方向にしたい。

⑤園長主任会議

・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、昨年度同様に

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) スーパービ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。

- ・その他

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。今年度で満期を迎えた。来年度以降については、他SVを探している状況である。

- ・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（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）園長主任間でディスカッションし、対応方針を確認し、進行状況の把握はタイムリーに行っていた。新型コロナウイルス感染症対策については、感染拡大防止に向けた対応や連絡に関して園長主任会議で確認し直近の運営会議にて周知していくという流れは取れていた。陽性者発生を想定した対応に関しても、園長主任会議でシュミレーションを重ね、発生者を確認した後は園長主任会議内でスムーズに対応の確認を行うことができていた。

(2) 委員会

①将来像検討委員会

- ・中長期計画全体の進行管理

各部署の進行状況の確認について取り扱うことは出来なかった。来年度は中長期五か年計画の五

か年目になるので、新たな五か年計画の策定の準備をしていきたい。

- ・府中本園構想の具体化

府中本園計画について発議し、職員会議でディスカッションを行った。取りまとめた意見を踏まえ、年度内にその方向性について定めていきたい。

- ・けやき、すみれの移転計画の進行、けやきは予定通り来年度より、すみれは当初より遅れて来年度GW明け頃からの移転となった。

引越し準備については将来像を中心に担当のサポートができるように動いている。

- ・家庭的養護・養育について深める取り組み

後半期に取り組み内容について検討し、職員会議にて実施した。座談会形式で「大事にしてきたこと」や「目指してきたこと」について、語りの中からそれぞれに感じ取ってもらう取り組みを行った。年度内に2回目が実施予定で、その後まとめを行っていく。

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

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。

②地域里親支援委員会

- ・二葉学園における地域支援、里親支援から見えてくる課題の共有
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。多摩児相フォスタリング機関からも話を聞く場を持ち、里親支援育児家事援助者派遣事業含み、現状の課題の共有も行った。
- ・調布市、府中市の子どもに関する地域支援や里親支援の現状の理解を深める。
各市の子育て支援計画について学ぶ場を持った。府中市子ども家庭支援センター「たっち」に現状の課題、ニーズについて聞き取りを行った。
- ・園内における総合的な子育て支援施設のイメージを共有する方法を検討する。
職員会議でショートステイのケースを全体でアセスメントし、グループ検討する場を作った。各部門の連携についてのイメージ図を提示した。
- ・総合的な子育て支援施設としてのロードマップ作り
委員会内の各部門が大切にしていること、こうなっていくといい、といった漠然としたイメージは共有したが、具体的なイメージの共有には至っておらず、ロードマップの作成には取り組めなかった。

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
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。また方針構成や計画との振り分けについても、これまでの課題を踏まえて整理していった。職員会議では中間報告を行った。
- ・自立支援計画書と居室運営計画書のフォーマット、方針との関連付けの検討
居室運営計画書については意見集約を行い、自立支援計画書と合わせて方針との関連性やこれまでの課題がクリアになるような書式を検討してきた。職員会議での検討が今年度中に控えている。
- ・移行作業の実施方法の検討
来年度に向けて、移行について提案を行っている。中長期計画が策定され、事業計画書の改定は検討開始から丸4年がたった。年度内にいくつかの検討がまだ残っているが、来年度より改定された事業計画書で進める事ができる見通しとなった。

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。

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入所の際、徹底して行えた。児童相談所から送られてきた児童票を読み込み、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すすめてくれた。
- ・自他の区別が出来る支援を大切にすることで、一人ひとりの大切さを伝えてきた。

③居室・ホーム内での個別対応

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

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、お互いの距離感も含め明確に伝えた。
- ・性に関する書籍の配置は、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。

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内容を検討して実施した。

児童会で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。

(2) グループホーム養護の発展

各ホームやその地域での生活については、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、社会的自立や将来の目標設定について、取り組む意欲の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。

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。一方、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。

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

(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）
- 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

- ・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、行事ごとに検討は行っただが、一部（スキー）のみ実施した。
- ・40 km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・卒園生を送る会については、各責任者・担当者を中心に目的に沿って取り組むことができた。
- ・卒園生の会、地域交流 BBQ 大会は中止とした。

9. 食生活・食育についての取り組み

(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。献立内容や食費の使い方などはサポートで入っている地域支援担当、家事援助者を含めてホーム内で共有してきた。

本園においては、業者との食材取引を基本的に月2回で継続した。

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。新型コロナの影響により、外食にいけない時期にはデリバリーなどを活用しながら食事を楽しめるよう取り組んでいた。

- ・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ている。

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年間4件ほどあり、件数としては少ないが食品ロスの視点からも管理の徹底や購入量の調整は引き続きお願いしたい。
- ・昨年に続き、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をしていたホームもあった。

③調理・片付け

- ・ホームの環境を活かし、子どもが手伝いなどで調理に積極的に参加できていた。
- ・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、意識付けの促しは必要だった。フィードバックもなかなか出来ていないが、献立は大きく偏ったりしているホームはなく、それぞれの特徴がよく出ている。
- ・実施献立表をPDF化したり、一部を紹介したりするなど他ホームが参考にできるような形には出来ていないため、ホーム担当者の意見も聞きながら今後進めたい。
- ・紙ベースからの変更については検討に至らず。

(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。各ホームが使いやすいよう、物の配置換えなども行っていた。
- ・必要に応じて、破損した食器や古くなった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、使う食器や盛り付け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して過ごすように配慮していた。

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

・今年度は5日分の非常食と7日分の保存水の購入を行い、備蓄量増加に伴って必要なグループホームへは倉庫も設置した。本園の倉庫設置は終わっていないが、箱詰め作業は済んでいる状況。すみれの非常食と保存水、けやきの保存水も本園に置いてある状況のため、それぞれホームが移転した段階で動かす予定にしている。

・同じ時期にすべての非常食・保存水の期限が切れないよう、毎年一部を新たに購入し入れ替えを行う予定。

・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や卒園生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。

(4) 調理職員等からの支援

①参考献立表とレシピカードの配布

毎月、「20日分の参考献立表」と「旬の食材を使ったレシピカード」を配布した。

②ホーム訪問

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が、定期的な訪問とは言い難い状況だった。

食事場面に入る機会は、コロナ禍のため見合わせた。

③「食の意識調査」の結果活用

令和元年度に設けられなかったディスカッションの機会を昨年度も設けられず、今年度の職員会議内で第三者評価での食事時間の子ども達の評価結果を踏まえて取り扱うことの確認は取ったが、その後の進め方の提案が出来ておらず、まだ実施に至っていない。

学園は多くの職員が食生活というものに関わっている中で大切にしていることなどを共有し、より高めていくために必要なことの見出し合いなどは必要性と感じているため、どこかで機会は持ちたいと思っている。ただ、残りの年度内に取れる時間も限られるため、専門職主任と相談して今後の進め方を考えたい。

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。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た。

中3男子については、暴力等の状況がなかなか改善されず長期入院（精神科）することとなり、年度末で家庭引き取りとなった。

新型コロナウイルス感染症の拡大に全事業所挙げて取り組んだ。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んだが、オミクロン株の流行により、児童、職員罹患者が出た。学校や幼稚園等で、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。結果として、インフルエンザ罹患者は児童、職員共に1名も出なかった。対策として、原則保護者と確認が取れている児童全員に対するインフルエンザ予防接種と、職員についてはワクチン料の補助を行った。

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、通院名、入院名計名いる。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。

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。

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」が完成したことにより、会議にて説明したことで周知徹底し、常に確認できるようトヨクモの掲示板に保存した。マニュアルだけでなくハザードマップや職員連絡先など保存して常に閲覧できるよう整備した。

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。

ただ非常食を用意するのではなく、温かい食事を提供して災害時でも安心できるよう検討した。

毎月の防災訓練及び11月18日にトヨクモを使用した総合防災訓練を実施した。防災計画のフォーマットの見直しや毎月の避難訓練を実施していくことで避難時間の短縮につながるなど一定の成果につながった。トヨクモを使用して（電話が通じない状況での想定訓練）の総合防災訓練の実施したことにより多くの課題等について来年度も訓練を継続していくことで改善につなげていきたい。

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

今年度より法人のリスクマネジメントに基づいたレベル表を学園の現状に合わせた形で集計、分析を行った。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FAXして注意喚起を行うことが出来た。

今年度もコロナウイルス等社会情勢を反映しての呼びかけ、季節に応じた事柄に対しての注意喚起を行ってきた。

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）

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. 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

今年度の家庭復帰を方針にあげていた1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。養育家庭委託を検討にしていたケースは1ケースで年度末に委託となった。

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がたい。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（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、5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。

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

	全日制高校	定時制高校	専門学校	通信制	特別支援	就職	総数	備考
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
令和3年度	1			2	1		3名	私立・都立高校
合計	12名	2名	1名	8名	3名	0名	25名	
進学率	48%	8%	4%	32%	12%			

過去5年間の高校進学率100%(専門学校入れると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
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	
令和3年度	2		1	2	5名	
合計	5名	0名	4名	7名	16名	
進学率	31%	0%	25%	44%		

《奨学金制度の利用状況》

両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. 専門職のかかわり報告

(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。

	日程	ホーム	内容
①	6月10日	第七分園	自己中心的思考が強く、共感性・他者視点のなさから被害的に捉えてしまう本児への支援(小2)
②	6月24日	第二分園	精神疾患について本児とどう共有していくか(高2)
③	7月8日	第五分園	今年度末家庭復帰までの半年間で本児の課題にどのようにアプローチしていくか(小6)
④	8月26日	第七分園	コミュニケーションを取ることが難しい高齢児に対する自立支援について(高2)
⑤	9月9日	第四分園	やりとりが積み重なりにくい児童への関わり方について(小5)
⑥	10月14日	第三分園	自分のことを言葉で表現することが苦手な児童への対応について(中2)
⑦	11月11日	本園男子	里親不調で戻ってきた本児に対して、今後の支援に向けて(小4)
⑧	12月9日	第一分園	家庭交流が途切れており、定期的な交流が見込めない児童と、家族についてどう共有していくか(小1)
⑨	1月13日	本園女子	自立後に家族と適切に付き合えるための支援方法(高2)
⑩	2月3日	第六分園	本児の特性を発揮できるような関わりについて模索したい(小1)

(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。

(6) 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・研修等の報告

(1) 法人・学園の理念について

毎年のことだが、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。また、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。今年度もコロナウィルスの影響もあり、

日程や内容について臨機応変に変えて対応した。

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

- ②1～2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」

- ③2年目研修…今年は2回実施。自分自身の振り返りや、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。

- ④3～5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。

全国児童養護施設協議会で発行された冊子

（「この子を受け止めてはぐくむために」～育てる・育ちあういとなみ～）

をもとに養育することとはどのようなことか、我々の現在行っている支援（養育）について、を実施した。

- ⑤6～8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。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方向でいいと思うが実施する側のやり方については検討が必要。（メンター制度などの変更等）

(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。年度当初や途中で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。

研修報告は毎年、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改めて検討しなおしていく必要がある。

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) 職員の定着策への取り組み

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) 産休や育休への取り組み

今年度、育休取得は4名、次年度3名復帰し、新たに3名取得予定である。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) 休暇保障等

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

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。権利擁護委員会は内容確認のみになっている。

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。動画（録画あり）を見ることを推奨した。
- ・職員会議で学習会・権利擁護に関しての話し合いを実施。園長に権利侵害について話をしてもらい、上記の研修資料も用いた。その結果をもって、次年度も職員の意識を高め、知識を深めるような取り組みをしていく。

(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。例年行っている行事への参加（地域交流バーベキュー大会や学園クリスマス会）やホームの夕食

等に入っていたり取り組みも控えることとした。

(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。新型コロナウイルス対応でホーム訪問を控えたため、後半期2回目の面談も計画したが、ウイルスの流行と重なり、実施できなかった。

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。第三者委員を知ってもらおう意味でも、1年目職員は基本的に面談をしてもらった。

(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。次年度、〇〇今年度（2021年度）の提言の内容は以下のとおり。

① きょうだいケースへの対応

きょうだい本学園で生活している場合、できる限りきょうだい同一のホームで生活できるようご配慮ください。なんらかの理由で同一ホームでの生活が難しい場合には、それができない理由を子どもに丁寧に説明するとともに、さまざまな方法できょうだい面会・交流できるようご配慮ください。

② 職員の資格取得への支援

本学園の職員が社会福祉士等の資格を取得できるよう、受験料や登録料の補助、資格取得後における資格手当の支給等、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

新人職員及び入職数年以内の若手職員同士、また、先輩職員と新人・若手職員の交流機会を意識的に作ること、会議を実施する際にはその会の性質を参加者に明らかにして、その意図に即した会となるようにご配慮ください。また、参加をしやすいように勤務時間中の実施や参加を保障できるような勤務シフトを調整する等ご配慮ください。

④ 性教育・性に関わる支援について

異性の子どもに対する性教育や性に関わる支援について、適切に対応することができるよう、担当ホームを超えて同性職員が支援すること、あるいは他職員が支援方法について担当職員に助言することができる体制の整備をご配慮ください。

19、ボランティア・実習生の受け入れ状況

(1) ボランティア

① ボランティアの方々の活動状況について

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。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。

②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、出来る限り二人体制で対応できる日時で面接の設定を行った。しかし、社会人の方も多く、土日や夕方以降の調整が多く、対応職員に偏りが出てしまった。次年度に向けては、二人体制での面接を継続して行う。

③マッチングについて

ボランティア状況の一覧の表を作成し、ボランティア希望の児童も記載した。毎月の担当者の打ち合わせでも共有していたのでマッチングをスムーズに行うことが出来た。ボランティアの方との協働が出来るよう、マッチングを進める上では児童の意向とホームの意向のやり取りを意識して行った。

④個別支援以外のボランティア活動について

今年度は、コロナウィ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ー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。

⑤行事ボランティアについて

冬行事に3名の方にボランティアをお願いした。コロナウィルスの影響を鑑みて、日程変更になり最初をお願いしていた方のボランティアが難しくなり、非常勤の代泊職員を中心に声をかけて対応した。

⑥ボランティア懇談会の実施について

今年度は、コロナウィルスの影響を鑑みて10月に1回開催している。参加人数は6名であった。

『ボランティア活動にご協力いただく皆様へ』の読み合わせを行い、質問や意見を伺った。懇談会で出た意見は委員会内で検討をして職員に周知を行った。また、ボランティアの方にも報告書を郵送し共有を行った。次年度に向けては、年二回の実施を目指す。一回目の懇談会で『ボランティアにご協力いただく皆様へ』の訂正版の周知を行う。懇談会後は、報告書を郵送し、参加できなかったボランティアの方にも懇談会の内容を周知する。

(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

昨年に引き続き今年度もコロナ禍での実習受け入れとなった。特に今年は若年層への感染が昨年度よりも多く、実習生や学園でもコロナがより身近に迫っていることを感じながらの実習受け入れとなったため、急な日程の変更に対応しなければならないことも多くあった。そのなかで、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、養成校や実習生の要望にこたえ、実習の受け入れができるようにした。100%の安全を保障はできない中ではあったが、とくに感染が拡大した1月中旬からはPCR検査または抗原検査の陰性を確認してからホームへ実習生を派遣するなどできる限りの感染対策は行ったうえでの受け入れを行い、実習生からの感染、学園から実習生への感染を防ぐことが出来た。

昨年は資料を郵送する形に変えた全体オリエンテーションは、実習生に大切な事が伝わりにくかった反省を踏まえ、今年度は感染対策を講じながら学園ホールにて実施した。ここでの感染も

ないため、今後も感染対策を講じながら全体オリエンテーションは実施する方向で考えたい。

基礎疾患を有する児童のいるホームを避けた配属をしたため、今年度も急遽受け入れをお願いしたり、お願いしやすいホームに偏ってしまうところもあったが、これらについては、今後も受け入れホームには協力をお願いしていく。

②実習指導者研修の受講について

今年度、1名新規で受講。今後も経験年数5年程度の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。また、社会福祉士養成カリキュラムが新しくなるため、既に実習指導者研修を受講した職員も新カリキュラムについての研修を受けられるとよい。

③臨床心理実習の受け入れ

保育士、社会福祉士の養成課程を中心に受け入れを行っているが、今年度は実習生の希望により臨床心理実習の受け入れを1件おこなった。

④実習生受け入れ状況（人数・延べ日数）

第一分園	4名（77日間）	第二分園	2名（34日間）	第三分園	4名（59日間）
第四分園	4名（45日間）	第五分園	0名（0日間）	第六分園	4名（76日間）
第七分園	4名（71日間）	第八分園	0名（0日間）		
本園男子	4名（59日間）	本園女子	3名（35日間）		

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。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。

(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、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（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。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「様々な機会を通じてこ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ます」

「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ます」「職員同士が顔を合わせて話し合うこと、お互いの考えを共有することをとても大切にしています」であり、さらなる改善が望まれる点については、「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ます」「ホーム長業務の整理・見直しや支援体制の強化を図り、新たなホーム長像を構築していく必要があります」「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整理した方がよい」と指摘を受けた。

また、運営管理面では53項目中48項目が該当し、5項目が非該当であった。非該当の項目として、「事業所が求める人材像に基づき人材育成計画を策定している」「計画の推進方法や目指す目標、達成度合いを測る指標を明示している」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
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

各部署の進行状況の確認について取り扱うことは出来なかった。来年度は中長期五か年計画の五か年目になるので、新たな五か年計画の策定の準備をしていきたい。

②府中本園構想の具体化

府中本園計画について発議し、職員会議でディスカッションを行った。取りまとめた意見を踏まえ、年度内にその方向性について定めていきたい。

③けやき、すみれの移転計画の進行

けやきは予定通り来年度より、すみれは当初より遅れて来年度GW明け頃からの移転となった。引っ越し準備については将来像を中心に担当のサポートができるように動いている。

④家庭的養護・養育について深める取り組み

後半期に取り組み内容について検討し、職員会議にて実施した。座談会形式で「大事にしてきたこと」や「目指してきたこと」について、語りの中からそれぞれに感じ取ってもらう取り組みを行った。年度内に2回目が実施予定で、その後まとめを行っていく。

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。そうした中、令和3年度においては、コロナ禍において中止していた地域の里親家庭への支援や活動を、感染対策を行った上で再開できた部分があり、里親子と直接顔を合わせる支援を展開することができた。来年度も、多摩児童相談所、フォスタリング機関と連携しながら、丁寧な里親支援を進めていけるようにしていきたい。

(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。委託後も継続して学園での実親交流を続けていくケースであることから、フォスタリング機関と密に連携し、支援していけるようにしたい。

(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た。方針の中では里専員の定期訪問に関して、年間を通じての回数の目安が提案されたが、その都度推進員を中心として調整を行っている。支援者が増えたことで、里親家庭の負担とならないよう、今後も推進員や自立支援相談員、親担と連携を取りながら訪問を行っていききたい。今年度、育児家事援助者派遣事業を学園が受託することとなり、これまでに2件の派遣を行っている。学習ボランティアの派遣調整は、新たに2名の登録・派遣を行い、これまでのケースと合わせて4ケースの派遣を行った。里親レスパイトは、4家庭8回の受け入れを行っている。実親交流の場所提供は、フォスタリング機関と連携し、1月末の時点で計6回受け入れている。里親リラックスヨガは、感染対策をした上で、これまで通り各月年6回で再開している。毎回3名の参加があり、4家庭が利用した。里親家庭からの要望もあり、次年度の毎月の開催を提案していききたい。

(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。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。施設内では、実習生への講義と新人研修を実施。里親ヨガに専門職職員、ホーム担当職員、フォスタリング機関職員が参加。今後もヨガの日程を事前に周知し、積極的に参加してもらえるようにしたい。

(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。(アスター、菜の花、すみれ、コスモス) 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。

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。

(4) 食生活

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

利用開始時に保護者と確認して行った。

(6) 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。

(7) 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。

(8) 学習

学齢児については、宿題等の支援を行った。

(9) 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。

(10) 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。

(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。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
令和3年度	3	7	7	5	2

※利用理由

<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
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	32	0
令和2年度	2	12	12	12	0
令和3年度	3	17	17	3	0

※利用理由

<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 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
令和 3 年度	6	41	41	41	0

※利用理由

令和 3 年度 ショートステイ事業 利用実績

狛江市 計 3 家庭 7 人日人日利用 (年齢・利用日数・主な利用理由)

- ① 母レスパイト
- ② 母傷病
- ③ 母傷病・レスパイト

府中市 計 2 家庭 12 人日人日利用 (年齢・利用日数・主な利用理由)

- ① 父からの心理的虐待
- ② 父からの身体的虐待
- ③ 母傷病

多摩市 計 5 家庭 39 人日人日利用 (年齢・利用日数・主な利用理由)

- ① 母レスパイト
- ② 母からのネグレクト疑い
- ③ 母レスパイト
- ④ 親子関係不調
- ⑤ 母傷病・レスパイト
- ⑥ 母子密着・レスパイト

令和3年度 多摩児童相談所フォスタリング (里親養育包括支援) 機関事業 事業報告

1.事業の概況

(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10家庭であった。

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。

調整員は、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10家庭の新規登録を継続して目標とし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、管区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。今後も定期的に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を活用する。

(2) 里親支援について

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、書類の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今後も努めていく。

(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) 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。

当初目標の事業で、まだ着手できていない養育体験を早急に実施し、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。

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)

今年度はコロナ禍もあったが、オンライン説明会を週1回、各市を回っての会場開催の説明会を月に1回行い、里親月間のみならず、気軽に里親さんのお話や里親制度について触れる機会を多く作ることを意識してきた。いずれも参加者は少人数であったが、「アットホームな雰囲気ですぐ質問し易い」、「里親さん同士の距離が近くて良かった」等の意見が多かった。

またHPやSNSを利用した普及啓発も少しずつ浸透し、閲覧者やフォロワーが増えてきている。HPに関しては文字だけでなく、イベントカレンダーや管内里親のインタビュー動画など視覚的に興味を引きやすいよう工夫をした。インタビュー動画に関しては管内3組の里親さんにご協力いただいたが、その3組の選定については、「若手の里親さん」、「ベテランの里親さん」、「短期専門で委託を受けている里親さん」と様々な方に見ていただけるようにした。

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。そのデザインには地域の作業所をお願いするなど地域の資源を利用した活動も行っている、またそのロゴを利用したグッズ等も作成した。

その他にも出前講座や地域ラジオ番組への定期的な出演など、各市との連携が強まってきているおかげで、各市の意向や特色を出すことも少しずつ出来てきている。次年度は、より一層、地域との連携を強め、リクルート・普及啓発活動を行っていきたい。

①制度説明会の実施

合計(23回) 対面8回(調布市2回、府中市2回、稲城市3回、多摩市1回)
オンライン15回 計56名(対面20 オンライン36)

②養育家庭体験発表会の実施

合計(7回) 制度説明・体験発表 64名参加 個別相談 5組実施

③パネル・さとぺんバルーン展示 合計 9回

④出前講座

合計 4回 79名参加

⑤ホームページの充実

イベントカレンダー 掲載里親インタビュー動画 掲載

⑥SNS

Twitter : フォロワー数 131 (令和4年3月31日現在) 計74投稿

Instagram : フォロワー数 124 計42投稿

⑦ラジオ出演

合計 7回

⑧グッズ作成

バッグ型クリアファイル 500枚 ウェットティッシュ 200個 マグネット 200個
広告付き入浴剤 200個 オリジナルベスト 15着

⑨その他 普及啓発イベント

府中市駅前 普及啓発グッズ配布 100セット

府中市民協働まつり 個別相談スペース / パネル展示 / グッズ配布 21セット

⑩ポスター掲示

< 郵便局 > (4月1日~4月30日)

合計 46か所

< 駅構内 >

合計 3路線 28駅

3、里親研修・トレーニング等事業

(1) 里親研修

①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。未実施になったのは第2回乳児委託研修のみであった。

②研修の内容や実施に際しての工夫について

- ・認定前研修以外の研修申し込みについては、申し込み用紙を廃止、ホームページや電話での申し込みとした。
- ・認定前研修は施設実習の予定を早めに調整し、4日間の研修を短期間で終了することで、認定までにかかる時間を短縮することができた。また2日間の座学研修の最後に個別の振り返りをおこなう事で、受講者より率直な感想の聞き取りをおこなった。それに伴い研修内容への理解度や、里親の特性を把握することができた。
- ・更新時研修のグループディスカッションの際、講師にスーパーバイザーを依頼することで、困り事や養育に対する気持ちについて助言をしていただけた。
- ・研修参加者の人数によっては、聞くだけの研修ではなくテーブルを円に配置するなど参加型の研修になるように心掛けた。
- ・登録後研修に養育家庭の先輩里親に参加してもらい、東京養育家庭の会や支部の説明を依頼した。里親としての繋がり大切さを伝えた。
- ・乳児委託研修では、愛恵会乳児院で乳児院の職員に講師を依頼することで、乳児養育についての理解が深まった。里親交流などの事例なども伝えることで、実際のイメージにつながる内容となった。
- ・受託後研修では、同じ調布市内に在住のご家庭が2家庭集まり、同じ地域で暮らす里親と交流する場として研修を実施することが出来た。里親家庭からも、初めて里親さんと話すことが出来て良かったと感想を聞くことが出来た。
- ・専門養育家庭更新時研修については、多摩児相管内では1家庭のみ登録の為、研修の日程、内容について里親家庭と話し合いながら研修の計画をおこなった。里親家庭のニーズにあった研修を実施することが出来た。
- ・法人並びに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

武藤常務理事や二葉乳児院から長田副院長に講師を依頼した。

- ・保育サービスの提供

フォスタリング職員で実子、里子の保育を実施することで、子どもの様子を共有することが出来た。

- ・コロナ等感染等対策

健康チェック表を提出してもらった。玄関での検温とアルコール消毒をお願いした。会場のテーブルには卓上パーテーションを設置し、こまめな換気を行った。各家庭の距離を十分にとった。

- ・研修日程について

土、日、開催の日程になり参加しやすいという意見があった。

- ・マッチングへの活用

調整員や推進員などと研修の様子を共有した。

- ・ニーズに合わせた研修紹介について

登録後、受託後研修については対象家庭に里親委託等推進員からの声掛けで申し込みを促した。

(2) 里親トレーニング事業

スキルアップ研修について、「子どもの交流から委託までの期間って、近くにある地域資源は活用できるの」「離乳食について」「真実告知について」「抱っことおんぶから学ぶコミュニケーションについて」のトレーニングを実施した。対象家庭には、メールや推進員の訪問の際に研修の誘いをしたが、研修に興味をもたれる里親家庭は限られていた。研修場所として、里親の自宅や子育てひろば、市民センターの調理室、子育てカフェなど、地域資源を活用し実施するとことで、お住いの地域資源への気づきや、お子さんを養育された際にどのように活用するかなど、具体的なイメージをもたれるきっかけになった。また地域の子育て支援で活躍されている、NPO 法人の方や、保健師さんに講師を依頼することで、里親家庭についても知っていただく機会になった。里親さんが気軽に相談できる場として広げることも、スキルアップ研修では重要な役割だと改めて認識した。

1 認定前研修

回数	実施年月日	科目	会場	担当講師	受講家庭数
第1回	令和3年 5月8日(土) 9日(日)	・東京都の里親制度について ・保護を必要とする	二葉学園	〈里制度〉 ・フォスタリング 機関 丸山隆康	養育 2 家庭 縁組 1 家庭
第2回	令和3年 8月6日(金) 7日(土)	子どもたちの現状について ・子どもの健康につ		〈保護を必要とする子どもたちの現状〉 ・多摩児童相談所	養育 3 家庭 縁組 1 家庭
第3回	令和3年 10月2日(土) 3日(日)	いて ・子どもの心の発達について		所長波田桃子 〈子どもの健康〉 ・社会福祉法人 六踏	養育 2 家庭 縁組 3 家庭

第4回	令和3年 12月4日(土) 5日(日)	・子どもの福祉について ・里親養育援助技術 ・個別の振り返り ・先輩里親等とのグループワーク ・特別養子縁組~家族を迎える~	園 調布学園 第二調布学園 看護師 福森 利智子 〈子どもの心理〉 ・社会福祉法人 六踏園 調布学園 第二調布学園 治療指導員 中西政人 心理療法担当 岸江美沙 ・二葉学園公認心理師 臨床心理士 江川亜希子 ・長田淳子 〈子どもの福祉〉 ・二葉学園 統括施設長 武藤素明 〈先輩里親 GW〉 ・先輩里親(養育家庭、養子縁組) ・ファシリテーター 里親支援専門相談員 〈特別養子縁組〉 ・公益社団法人家庭問題情報センター 長谷川 哲也	養育 1 家庭 縁組 2 家庭
第5回	令和4年 2月4日(金) 5日(土)			養育 1 家庭 縁組 2 家庭

2 登録後研修

回数	実施年月日	科目	会場	担当講師	受講家庭数
第1回	令和3年 6月11日(金)	・社会的養護の子どもたちについて ・実習の振り返り	児童養護施設二葉学園	〈社会的養護の子どもたちについて〉 ・社会福祉法人 六踏園 杉浦準一 〈実習の振り返り・GW〉	養育 2 家庭 縁組 2 家庭
第2回	令和3年 9月12日(日)	・フォスティング機関とは ・個別ワーク 養育家庭個別ワーク(支			養育 1 家庭 縁組 1 家庭

第3回	令和4年 1月29日(土)	部の紹介、先輩里親さん含め施設実習の振り返り、子どものための里親サポートブック講義) ・養子縁組家庭個別ワーク(委託までの流れ、質問)		・多摩フォスターリング 機関職員 ・すこやか支部より先輩里親	養育 5 家庭
-----	------------------	--	--	-----------------------------------	---------

3 登録更新時研修

回数	実施年月日	科目	会場	担当講師	受講家庭数 (受講者数)
第1回	令和3年 4月24日(土)	・東京都の里親制度について ・措置されている子どもの権利擁護について ・子どもとの生活を楽しむということ ・グループワーク(権利擁護・子どもをしかって良かったこと悪かったこと)	児童養護施設 二葉学園	〈里親制度〉 ・フォスターリング 機関 統括責任者 丸山 隆康 〈権利擁護〉 ・二葉学園 統括施設長 武藤素明 〈生活をたのしむということ〉 ・元白梅学園短期大学教授 中山 正雄 ・ファシリテーター 山口由紀子 逆井結希 田淵 由希子	養育 4 家庭 縁組 1 家庭
第2回	令和3年 6月19日(土)				養育 5 家庭
第3回	令和3年 10月17日 (日)				養育 5 家庭
第4回	令和4年 1月29日(土)				養育 4 家庭 縁組 1 家庭

4 受託後研修

回数	実施年月日	科目	会場	担当講師	受講家庭数 (受講者数)
第1回	令和3年 6月11日(金)	・子どもとともに歩む家族 ・ディスカッション	児童養護施設 二葉学園	〈子どもと共に歩む家族〉 ・二葉学園 施設長 小倉 要	該当家庭なし
第2回	令和4年 1月29日(土)				養育 1 家庭 縁組 1 家庭

				<ディスカッション> ・フォスティング機関	
--	--	--	--	--------------------------	--

5 専門養育家庭研修

回数	実施年月日	科目	会場	担当講師	受講家庭数
—	—	—	—	—	該当家庭なし

6 専門養育家庭 登録更新時研修

回数	実施年月日	科目	会場	担当講師	受講家庭数
第1回	令和3年 5月16日(日)	・東京都の専門養育制度家庭制度 ・対応が難しい児への対応について ～発達障がいを中心に～	児童養護施設 二葉学園	<専門養育制度家庭制度> 育成支援課 室恵美子 <対応が難しい児へに対応> 子どもの虹情報研修センター-中垣真通	養育 1 家庭

7 乳児委託研修

回数	実施年月日	科目	会場	担当講師	受講家庭数 (受講者数)
第1回	令和3年 4月25日(日)	・乳児院の生活と乳児と家庭 ・乳児の安全と健康 ・初めての乳児を迎えるの対応 人形を使用しての実技	愛恵会乳児院	<乳児院の生活と乳児と家庭> ・愛恵会乳児院 里親支援専門相談員 小林高史 <安全と健康> ・愛恵会乳児院 家庭支援専門相談員 保健師 藤巻きよみ <実技> ・愛恵会乳児院	養育 1 家庭 縁組 3 家庭
第2回	令和3年 7月9日(金)				申し込みなし
第3回	令和3年 9月12日(日)				養育 1 家庭 縁組 2 家庭
第4回	令和3年 11月5日(金)				養育 2 家庭 縁組 2 家庭
第5回	令和4年 3月13日(日)				養育 1 家庭 縁組 3 家庭

				里親交流支援員 佐藤智美	
--	--	--	--	-----------------	--

4、里親委託推進等事業

(1) 新規登録・登録更新手続

・新規登録目標は10件であり、実績は20件であった。内訳は養育家庭が10家庭、養子縁組里親が10家庭、(うち二重登録が2家庭)である。新規で登録した養育家庭の中には、これまで養子縁組里親のみで登録していた家庭で、研修や更新の機会に登録種別を切り替えた家庭が1家庭含まれる。

・登録更新研修の機会に登録種別の変更に関する意向が示された際に、すぐに情報提供へと繋げることが出来たことで、里親家庭が自身の持つ選択肢を確認し、総合的に判断することをサポートできた。

・里親登録の問い合わせには、里親等委託調整員が対応し、翌日中までには登録希望者へ担当者が折り返しの連絡を徹底した。そのため、初回面接に至るまでの調整や認定登録にかかる期間が最短で5から6か月程度となるなど大幅な縮小が図られた。一方、児童相談所職員が対応する業務(インテーク面接・新規登録家庭調査)は、親担当児童福祉司や養育家庭専門員の多忙さから、日程調整が滞る場合もあり、課題である。

・登録更新手続きは、大きく滞ることなく進めることが出来た。ただ、一部の家庭では新型コロナの影響や体調不良、予期せぬ事態によって、研修受講が間に合わず、研修の受講を待って更新手続きを進めた家庭もあった。更新の1年前より登録更新研修を受講できるため、対象者には先述の事態が起こるリスクも伝えた上で、早めの研修受講を勧めることが必要と考えられる。また、登録更新時期に限らず里親と連絡を取り合う中で、仕事や家族の状況など変化があることを聞き取った場合には、登録内容の変更についても申請が必要なことを伝え、登録情報が最新の情報になるよう留意した。

①新規登録手続

養育家庭	10家庭	(うち2家庭が養子縁組里親との二重登録)
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
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

・年度後半から、月1回程度のマッチング会議を行い、候補児童がより適切な里親とのマッチングができるよう支援をした。また、紹介が適当と思われる児童については、事前に担当児童相談所に問い合わせで児童の近況やより詳しい情報を聞き取り、児童と里親にとってより良いマッチングとなるよう検討した。改めて問い合わせる中で、候補児童の掲示板で確認した情報から、所属施設が変更されている場合や、養育家庭委託の対象児童ではなくなっていることが確認できたケースがあった。

・今年度積極的な児童紹介を行うことで、委託候補里親として選定された家庭は7家庭であった。

その中には共働きの家庭も多く、「児童紹介」・「引き合わせ」は児童相談所職員の対応できる日が平日に限られていること、子供担当司・心理に加え、多忙な里親担当の児童相談所職員が参加を希望することから日程調整が困難で、選定後に交流が始まるまで長期間にわたって児童も里親も待機状態になることが生じた。児童相談所職員の勤務体制に都合を合わせることを前提としたマッチング手続きは、児童の最善の福祉を実現するという観点から考えると、フォスタリング機関を民間委託したメリットを活かせるようにする必要があると考えられる。

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

・候補児童として挙げた児童の紹介はおおむね適切に行うことが出来た。また、児童紹介やエントリーの意向を確認した際には、近況を伺いエントリーにあたって夫婦で考えたことを話して頂くことで、状況把握に努めた。その中で、里父母の体調変化や民間あっせん団体からの紹介について等、より細かな里親情報を得ることが出来た。

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

・新型コロナの感染拡大が続いていく中で、里親には不安の強い方も多く、訪問の際には殺菌消毒を念入りに行い、必要最小限と思われる人数での訪問を心掛けた。

・適切な業務遂行を目指し、調整員と推進員で分担し家庭調査を実施。自立支援計画策定の訪問は、6月中旬までに完了することが出来た。一方で、事務手続き上の不手際により、子供担当への2片送付が7月にずれ込んでしまったことは、反省として来年度活かしていきたい。

・自立支援計画を里親支援専門相談員と共有した時期は、令和2年度は令和3年2月であったが、親担当児童福祉司や養育家庭専門相談員の協力により、今年度は令和3年12月に行うことが出来、2か月以上も短縮する事が出来た。

・自立支援計画策定に向けた2片案の作成訪問の時期は、これまで里親支援専門相談員が1月～3月に実施する定期巡回訪問に同行する形をとってきた。今年度、1月に新型コロナに関わるまん延防止等重点措置が適用され、里親支援専門相談員の所属施設にも感染者が出る等したため、訪問予定を入れることが出来ない家庭が生じ、作成数が少なくなった。来年度4月前半に、未作成家庭については訪問日程を組んでいるが、令和5年度に向けた取り組みとして、フォスタリング機関独自で訪問を行い、チーム養育関係者間で情報共有することとし、3月中旬までに全児童数分を作成できるよう対処したい。

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

第1回（7月実施）

・東京都を含めた全国の複数個所で里親支援機関事業やフォスタリング機関を担っている NPO 法人キアセットの代表からの、他の自治体における実践紹介により、フォスタリング機関開始後の、支援者間の連携などの課題への対応の参考とすることができた。

・新型コロナの感染拡大状況を踏まえて、接触機会を減らす取り組みとして、都内の他児相に先駆けて里親委託等推進委員会を会議室とオンラインの両方を取り入れたハイブリッド形式にした。オンラインを取り入れたことにより、会議室で密を防ぐだけでなく、スクリーンに映像を映すことが出来、リクルートで使用している媒体を共有する事が出来た。しかしオンラインに伴う機材の搬入等、会場準備には時間を要すなど、準備における役割分担について課題が残った。

第2回（2月実施）

・新型コロナの感染拡大の最中であり、里親支援専門相談員の所属施設でも感染者が出ている状況を踏まえ、オンラインでの参加者を増やし、現地での参加者を最小限にとどめる工夫をしたことで、他児相が中止や書面開催に変更している中でも実施することが出来た。前回課題として残った準備については、親担当の積極的な協力やフォスタリング内での役割分担もあり、スムーズに進めることが出来た。

・事前にアンケートを実施し、委員からは忌憚のない意見や、委託推進に向けた議論を行うことが出来た。これまで有識者の発言が多かったが、児童相談所職員や里親支援専門員からも意見が出され、今後の委託推進や、委託後の不調を防ぐためにチーム養育体制の強化に向けた多摩児童相談所の在り方を再確認することに寄与したと思われる。

・今後の反省として、報告の時間よりテーマについて話し合える時間をもう少し取れたらよかったという考えや、子供担当の意見が里親にとっては厳しい内容だったのではないかと感じたという意見もあった。数年参加している里親支援専門相談員からは「今までより、推進委員会に参加できたって感じた」と感想が得られたように、各委員が主体的に参加していく会議の形が取れた。事前に委員から意見を聴取し、推進委員会の場でお互いに共有できる在り方は来年度も踏襲していきたいと考えている。

・今年度、人数を制限する必要性から、各市の子ども家庭支援センターの職員に対して委員の委嘱を見合わせざるを得なかった。今後里親子が地域に根差し、地域の中で生活していくためには管内 5 市の協力は不可欠であることから、来年度以降の委員委嘱については児童相談所長らに相談しながら、前向きに検討していきたい。

5、里親訪問等支援事業

(1) 里親からの相談受付等

・家庭復帰を目指した実親交流のケースについては、子担当との連携のもと、推進員が窓口となって里親からの頻回の入電に対応している。里親子の気持ちの揺れに寄り添いつつも毅然と伝えるべきことは伝える役割を担っている。

・里親宅で不調になり一時保護をした後、ふたたび里親宅に復帰したケースについて、養育家庭専門員とともに定期的に里親宅を訪問している。里子に発達課題があり里親の養育の困り感があるため、復帰後の支援は地域資源を利用するなど関係機関と連携して支援を行っている。

・里親支援専門相談員からも里親にアプローチがなされており、その中で得た情報をフォスタリングと共有し支援につなげている。

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

・カウンセリングとして事前に共有する形ではなかったが、1家庭の面接を継続的に実施した。述べ回数は6回であった。この家庭は、実親交流を月1回のペースで実施する予定であったが、実際の実施は7回であった。

里子が心理司面接の為児相に来所した際に、里母との面接を行った。日頃から、里子の実親交流での不安定さを心配する中で電話相談が多い里母であるが、来所の機会に直接顔を合わせて話を聞く機会を持てた。里母の依頼を受けて、児相センターの児童精神科医と児童の面接も実施した。

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）

未委託家庭訪問には、年度途中までは、新たな新規登録の家庭訪問を含んでいた。

しかし、登録後間もない里親を未委託家庭と考えるのは未委託訪問の趣旨に合わないという点を確認し、年度途中からは登録後間もなくの訪問は未委託訪問含めないこととした。

※認定通知を渡す際の訪問は里親の委託児についての意向確認の機会となっていることから、未委託家庭訪問の意義を兼ねての訪問と位置付けていたものである。

コロナ禍であるため、電話により状況や委託の意向を確認した家庭もあった。

未委託家庭訪問により、里親の意向や状況を詳細に確認することができ、委託につながったケースもあり、重要な機会になっている。

	内容	実施日
①	委託候補児についての里親の意向・就労状況等を確認した。	令和3年5月12日
②	養子縁組里親から養育家庭への変更後、委託候補児についての里親の希望や就労を確認した。	令和3年10月13日
③	委託候補児についての里親の意向・就労状況等を確認した。	令和3年10月28日

(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

共催サロンが2回（うちオンライン学習会1回）、支部主催のサロン（うちオンライン1回）に協力してスタッフ参加した会が2回、フォスタリング主催の会が1回、例年実施してきた四者交流会が

1回の計6回の実施であった。

コロナ禍で、結果オンラインの形を2回取り、工夫した取り組みとなった。

特に2月に実施した「里親と里子の巣立ちを祝う会」では、久しぶりの対面での懇談の機会が持てた。また里子を巣立たせた里親の長年の実績を、参加者で互いに感じられたことは養育を続けていく力になった。里親からは、顔を合わせて直接話をしたいとの声が多いため、今後も感染対策を実施しながら対面式のサロンを検討していく。

また10月の交流会にて、里親から、子ども同士が繋がる企画の希望が出されたため、次年度は屋外の企画も含めて、里親子で楽しめる企画を実施していく。

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5回実施した。

当初年6回の実施を予定していたが、コロナ禍でやむなく2回は中止とした。その分、急遽オンラインでの学習会に変更した。多摩児童相談所の養育家庭に向けた講演が好評だったため、その講師を招いた学習会であった。

その他の茶話会では、多摩児童相談所管内の養子縁組の里親の参加は、計3名と少なめではあったが、申し込み者は計10名あった。コロナ禍で直前の体調不良等でのキャンセルが出たことは、やむを得ないことである。また、4所の合同サロンであることから、会場が遠方になってしまうための参加率の低さがあり、今後の課題ではある。

今年度、委託中の里親に新たに案内をし、参加につながったことは評価できる。

(4) 養育体験の実施

コロナ禍で、児童養護施設での実施は認定前研修の実習を優先したため控えたが、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。乳児院での児童の様子や公園での遊び、職員の関わりなど、これから里子を迎える里親としての学びが多かったとの感想があった。今後も、登録して間もない家庭を中心に個別の声掛けなどを工夫して、フォスタリングや地域の施設とつながりが持てるよう、また、認定前の実習とは違う新たな視点を持てるような工夫をして、計画を立てていきたい。

(5) 一時保護委託の支援 ※（月1件の保護を想定）

12件13人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あり、その場合も受け入れ可能の返答を得ている。6家庭が受け入れを実施した。そのうち1家庭は今年度登録になった家庭であった。

今後も他の未委託家庭にも、里親家庭のニーズや生活状況も考慮し無理のない範囲で一時保護委託の打診していきたい。

(6) 育児家事援助者派遣事業 ※見込み5件

児童養護施設 二葉学園と契約した。

計9件（3家庭）の利用があった。

二葉学園では、里親の利用の限度を初回の利用から1年間24時間とした。このことで、登録時期

における不公正を是正した。

今回、委託後間もない里親家庭に制度を紹介したことで、頻回に利用の申し出があった。

また、利用対象児童について、幼児から小学生の実子の利用可能とした。

二葉学園で育児家事援助者派遣事業を受けたことにより、里親のニーズに対して細やかな対応ができていたとともに、迅速な日程調整等が可能になっている。

(7) レスパイト・ケア事業の実務 ※2 家庭見込み

年度 6 家庭実施

・障害のある児童について、レスパイト先への送迎が負担になるためレスパイトの利用をためらっているとの里親からの話があった。そのため、送迎について育児家事援助者派遣事業で対応しレスパイトの利用がなされた。その後、レスパイトの送迎についてはフォスタリングの業務であるとの育成支援課の指摘があり、今後は必要な場合はフォスタリングでレスパイトの送迎を担うこととした。

・高校3年生の児童について、二葉学園を受入先としたレスパイトの希望があり、その際里親から自活訓練の機会となるような対応をしてほしいとの要望があった。本児の意向を聞きながら、食材の買い物や、料理、洗濯等について職員のサポートを受けながら本児が取り組むことができた。

・年度途中までは、二葉学園でのレスパイトの受け入れが中心となっていたが、受け入れ先は養育家庭をまず検討するという原則を徹底することが確認された。そのため、年度の後半からは養育家庭を受入先とするレスパイト利用がなされた。

(8) 親子の再統合に向けた面会交流支援事業 ※4 家庭

1 家庭について実施した。

月1～2回の交流ペースを想定していたが、実際は年間7回の実施となった。児童養護施設二葉学園の面会交流室を活用し、推進員が毎回里子を里親宅から交流場所の施設に送る対応を行った。子ども担当の福祉司や心理司が立会いのもと、丁寧に実親との交流を行っている。今後、このようなニーズは増えていく事が想定され、施設の活用として、長時間の交流や施設内宿泊も含めた取り組みを行いたい。

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。

その一つに、里子とつながる場として学習会を定期的に企画、開催した。コロナ禍における留意点も踏まえつつ、参加者がリラックスできる雰囲気作りと“知って・気付いて・学べる”時間となるようなテーマ設定を心がけ、自立を意識してもらえるよう働きかけてきた。参加した子どもの表情も回を重ねるごとに柔らかくなるなど変化が見られている。

措置解除に向けたケースに関しては、児童部会 作成の「自立に向けたチェックリスト」を活用し、子ども本人と一緒にこれからに向けての方向性が確認できるよう機会を設けた。

アフターケースに対しては、相談員からバースデイカードの送付、折に触れてLINEメッセージを送信するなど、本人からのSOSがなくてもつながることを心がけた。あわせて今年度は、東社協と多摩児相を通じて措置解除後5年目の人から相談も受け、“自立支援相談員”が配置されていたことでの支援ができた。

また、都内においてできるだけ支援格差が生まれぬよう、相談員間で日々の業務における情

報共有などなされているが、地域の特色の違いや各支援機関の体制、各児童相談所との関係性など違いもあることから、一律に支援体制を整えていくことの難しさがある。

その他、日々の業務内容を数値化できるよう努めており、「業務実績」入力を継続することで、今後の活用の在り方を考えていきたい。加えて、自立支援相談員の勤務地である二葉学園事務所には「児相システム」が導入されておらず、タイムリーに対象者のケース記録の閲覧・入力を行うことができないことから、支援を進めるにあたっては齟齬がないよう十分に留意して取り組んでいきたい。

(1) 里親子への情報提供・相談援助

【相談援助回数】

	対象家庭数 (実数)	家庭訪問回数 (延べ)	その他回数 (延べ)	
中学生	6	3	19	電話連絡(11)・郵送対応(6) Mail 対応(1)・学習会(1)
高校生	9	19	346	電話連絡(103)・Mail 対応(86) SNS 対応(89)・郵送対応(41) 来訪対応(1)・学校訪問(1) 学習会(13)・その他(12)
その他	2	2	5	電話連絡(3)・Mail 対応(2)
合計	17	24	370	

※その他 対象家庭数「2」：うち1家庭は大学1年生(措置延長中) 1家庭は小学6年生

※高校生 その他の内訳「その他」：(1) インターンシップ移動支援 (2) 不動産会社・金融機関・

市役所に関する同行支援

【研修等開催実績】

日時	場所	内容	参加者
4/29	二葉学園	AM「一人暮らしをイメージしてみよう」 PM「奨学金の手続きや流れを知ろう」	里子5名 / 里親2名 里子3名 / 里親3名
7/18	同上	「面接について」	里子6名
11/23	同上	東京養育家庭の会主催オンライン学習会	(管内参加者0名)
2/11	同上	「18歳で 変わること 変わらないこと」	里子3名

(2) 再進学又は就労支援 ※対象児童：0名

(3) 措置解除児童に関する相談援助（アフターケア）

【措置解除後1年目の児童】

	対象児童数 (実数)	家庭訪問回数 (延べ)	その他回数 (延べ)	その他の内訳
	7	27	202	電話連絡 (67)・Mail 対応 (37) SNS 対応 (86)・郵送対応 (7) 来訪対応 (2)・その他 (3)

【措置解除後2年目の児童】

	対象児童数 (実数)	家庭訪問回数 (延べ)	その他回数 (延べ)	その他の内訳
	(2)			(面談の機会を模索中)

【措置解除後3年目の児童】

	対象児童数 (実数)	家庭訪問回数 (延べ)	その他回数 (延べ)	その他の内訳
	1	1	11	話連絡 (1)・Mail 対応 (1) SNS 対応 (7)・郵送対応 (1) 面談対応 (1)

【措置解除後4年目以降の児童】

	対象児童数 (実数)	家庭訪問回数 (延べ)	その他回数 (延べ)	その他の内訳
	1	0	10	電話連絡 (4)・Mail 対応 (0) SNS 対応 (4)・郵送対応 (1) 来訪対応 (1)

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。

概ね月2回 水曜日の午前中9時30分から10時30分の1時間を二葉乳児院とオンラインで結び、

二葉学園での会議について視聴するとともにケースワーク等の助言、質問・相談にも対応。

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

9月27日・12月16日・3月9日の3回二葉学園および上石原ふれあいの家を利用してケース検討、制度の勉強会等をおこなった。

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）

7月31日 8月1日・2日・6日・8日・9日 福井大学 北野

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。

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。

児童相談所に電話をかけることに抵抗のある里親さんからは、児童相談所とは別のフォスタリング直通の電話の設置を求める声もあった。

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による爆発的な感染拡大が始まって早3年目となった。はじめはわからないことだらけで手探りであった感染対策も、幾度かの職員や児童の感染を経験して少しずつノウハウが蓄積され、怖がるだけでなく、対応できることも多くなってきた。とはいえ、月に児童の感染が出た際には、陽性になった兄弟を親子室に隔離し、その対応を濃厚接触に当たる職員と看護師の2名で防護服を着用しながら24時間交代で行うという非常に過酷なものであった。そのかいあって、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。対応した職員の労苦に応えるため、法人として危険手当の支給を検討、実施し、そのほかにも、環境改善費などを活用してコロナ手当の支給、並びに隔離対応や濃厚接触に当たった職員の宿泊のためのアパートの借り上げなどを行った。陽性になった職員1名と濃厚接触に当たる職員1名が利用した。

新型コロナウイルス感染防止対策も第2フェーズに入り、with CORONAを中心に考えていくことが必要になったと言われているが、感染予防と児童の（特に情緒的、体験的な）発達や成長に必要な経験を両立させていくことは非常に難しい。しかし、「できるときにできること」を確実に実施していくことがその方法であると信じて、常に準備を怠らず、決断が必要な時には躊躇せずに取り組むことを心掛けた。

まだまだ終息までには遠い道りであるかもしれないが、この一年間の経験を生かし、児童とともに新たな生活様式を作っていく。

令和3年度もまた、児童の権利擁護における重大な事故が発生した。法人内の異動でむさしが丘学園に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である。当初研修という形で各寮、GHを回って勤務し、独り立ちすることを練習し始めた矢先の出来事であった。児童に対し、恫喝したり“脅し”ともとれる発言があったり、また、食事を勝手に処分してしまうなどの非常に不適切かつあってはならない対応があった。このことは、チーム内の職員と児童双方からの訴えで表面化し、児童への聞き取りは第3者委員の弁護士を中心に実施し、専門機関に文字起こしを依頼した。当該職員への対応は法人と連携し、できるだけ早期の解決を図るため努力したが、職員の病休などにより、連絡がメールになってしまったことや病気が悪化したことなどによって長期化し、年度をまたいでの退職という結果となってしまった。子どもたちに大きな不安と恐怖の体験をさせたことについて、施設長から謝罪している。今後は二度と同じことを起こさず、安心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を約束した。

令和3年度の職員体制については、非常に大きな課題を突き付けられた一年となった。5月の2寮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。令和2年度の事故の再発防止策から職員体制を変更し、主任の配置と役割を明確にするとともに、各寮、各部署間の情報共有や連携を強化し、被措置児童虐待などの早期発見、早期対応を図ったが、その目的や方針を現場レベルで共有することは難しく、必ずしも同じ方向を向いて仕事をしているとは言えない状況が続いた。そのことが職員間のコミュニケーションにも影響し、問題を抱えながら仕事をしなければならない職員が複数出てしまった。前述の被措置児童虐待案件もこのコミュニケーションの悪い職員関係も一因であると考えられる。こうした状況の中で、主に高齢児を中心とした児童の状況にも変化が生じ、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。職員はこれらの課題に必死で向き合い、解決のために精神誠意努力を重ねたが、業務過多によって体力的、精神的に疲弊し休職や退職を余儀なくされた者も出た。年明けには、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。施設長として重大な責任を感じ、背負う中で、児童職員一丸となって、この窮地を乗り切るためにできる限りの対策を講じることとした。幸いにも年度末にかけての人材確保は比較的順調に進み、令和4年度体制にもめどをつけることができた。

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、それに応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。今後も画一化することが内容、児童一人ひとりの状況に配慮しながら、支援の標準化を進めていく。
- 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。コロナ禍で生活に制限ができることが多かったが、その中でもできることと感染対策のバランスを図りながら、児童とともにどうしたらよいかを考えた。

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。しかし、二度とこのような事故を起こさないために、今後もブラッシュアップを図る取り組みを続けていく。
- 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は、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

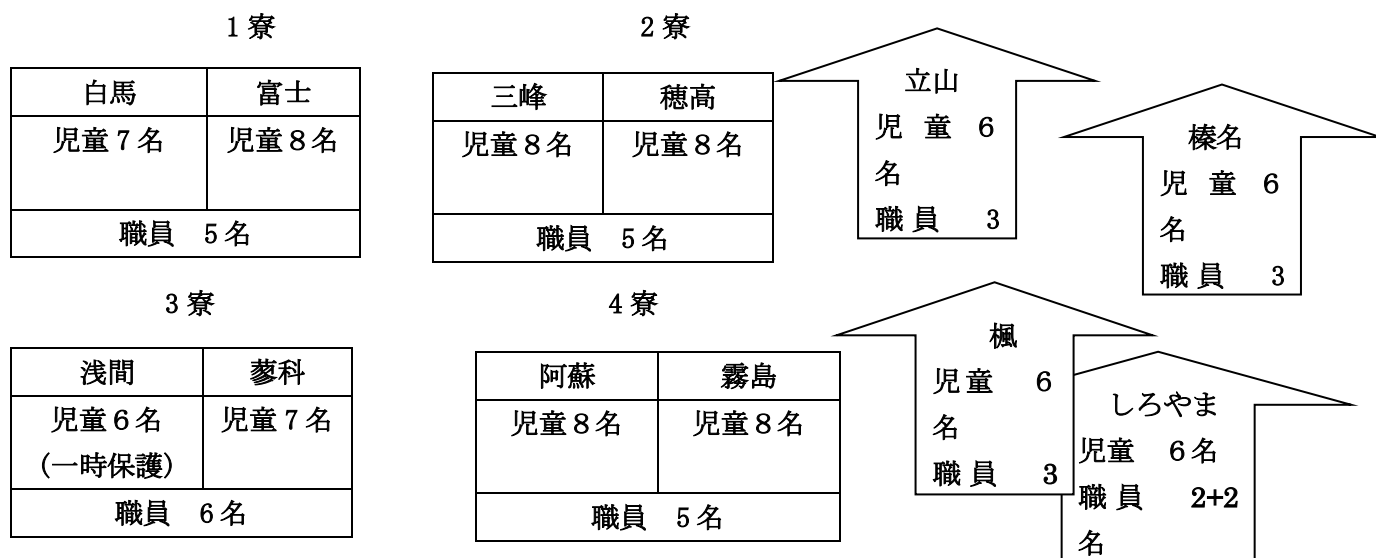
きたが、施設としてのガイドラインの作成などが今後の課題となった。

- 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。そのため、ワークライフバランスを向上させる取り組みは実施できなかった。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。幸い5月から次年度採用の見学会を毎月2回ずつ実施し、延べ90人以上の方に参加していただいたこともあり、令和4年度に向けての職員採用は概ね順調に進めることができた。
- 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 6×3=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

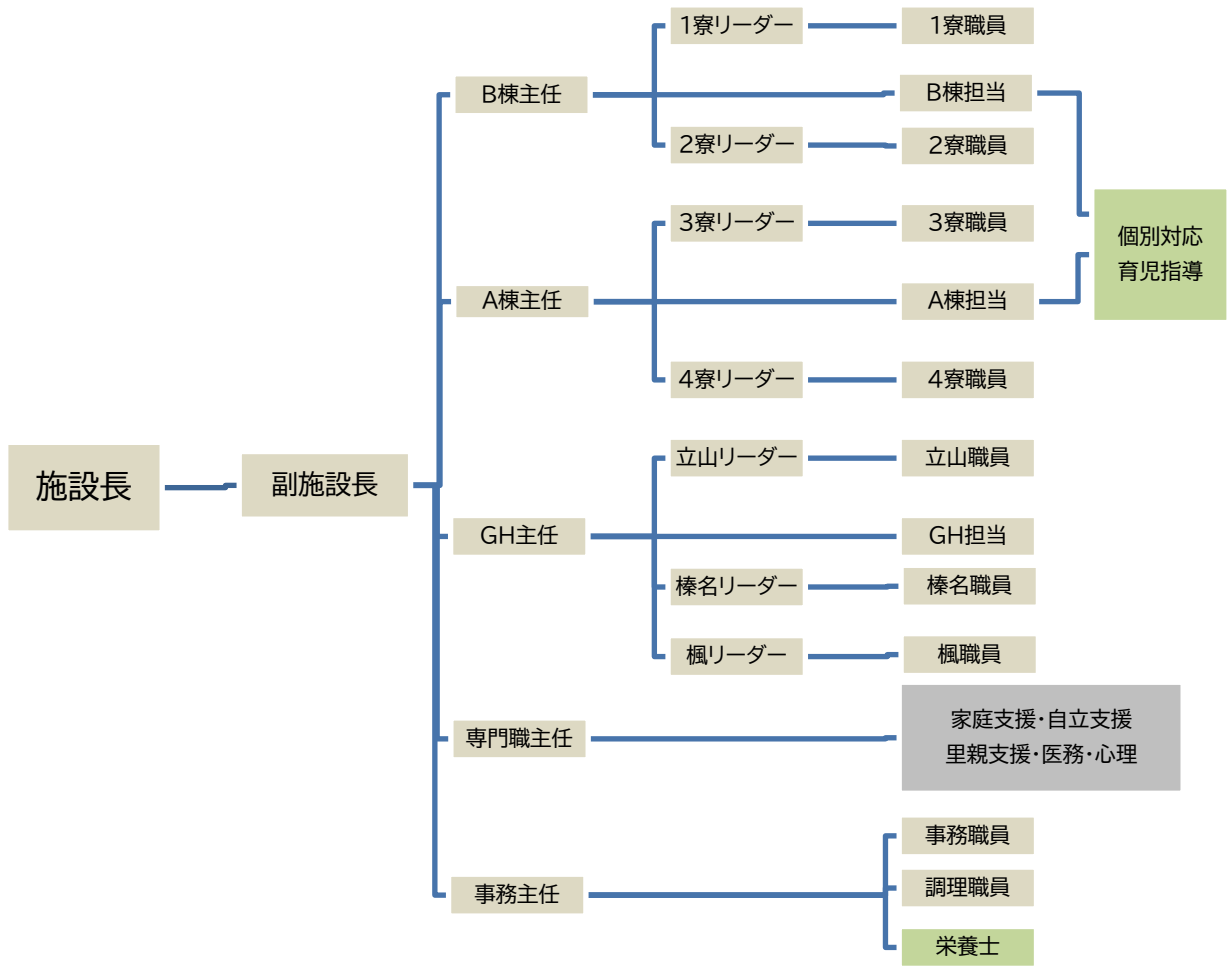
② 一時保護

	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」

		医師（非正規）	2
施設長	1	小規模養育型養育事業	2 + 非正
副施設長	1	規 2	
事務主任	1		
事務員	2		合計 81 名
栄養士	1	(内非正規職員 13 名・嘱託等	2 名
調理員	3 + 非正規		
2			
家庭支援専門相談員	2		
個別対応職員	1		
育児指導員	1		
自立支援担当職員	1		
自立支援コーディネーター	1		
里親支援専門相談員	1		
心理療法担当職員	1		
治療指導担当職員	2		
看護師(医療連携職員)	2 + 非正		
規 1			
保育士・児童指導員	43 + 非正		
規 8			

二葉むさしが丘学園 職員組織図



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

- ・ 事故の再発防止策として職員体制を変更した。主任の役割を明確にし、管理運営体制の強化を図った。
- ・ 新たに 2 名の育休明け職員を育児指導員、個別対応職員の補佐としてそれぞれ配置し、児童の社会性の成長や地域支援体制の強化につなげた。
- ・ 年度途中の退職者の発生に合わせ、支援体制の弱体化予防のため、非常勤職員などの採用を積極的に行った。

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。しかしながら、すべての議題をこのプロセスで進めるには、時間が足りず、効率も悪いため令和4年度からは、施設の運営にかかわることは主任会議に提案し、運営会議で整理して養護会議に報告した。

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。

- ① 職員が話し合いのプロセスに参加することで、納得性を高め働く意欲の向上を図る。職員相互の理解を深め信頼関係を築き上げる。
- ② 問題解決のよりよい方向性を見出すための議論をする。提案を行うときには文書で行う。議論を経て決定されたことは、誠実に実施し検証をする。
- ③ 職員は、自主的自発的に発言や提案を行うことを促進し、リーダー並びに主任は中心となって、出てきた意見を調整および方針化する。

(2) 各種会議

- ① 各部署会議：各部署（寮＝児童を含む・専門職・棟担当・調理・事務等）、各部署の児童の様子やアセスメント、方針の提案を集約した。それらを、検討し調整して原案を作り、運営会議へ提案をした。
- ② 運営会議：（各主任、各部署リーダー）主任は各棟を管轄する代表、リーダーは、選出部署の代表として、各部署会議での提案を持ち寄り、意見を反映するとともに整理、検討して職員会議に提案した。
- ③ 職員会議：各会議報告に基づいて承認、決定した。「決定された事項は、担当する部署、係・委員会で実施した。
- ④ 係・委員会などの会議：方針に基づいてそれぞれの具体的な取り組みについて、運営会議に提案した。その後職員会議で全体の承認を得た上で実施した。

(3) 養護の標準化を進める

- ① 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。
- ② 第三者評価により明らかにされた課題への取り組み方針を具体化し改善に取り組んだ。テーマに応じたマニュアル、手引きを整備・検証・更新した。
- ③ 人材育成やリスクマネジメントなど、今までの体制で課題となっていたことを改善するため、主任を中心として役割分担や責任の所在を明確にした。

(4) 連絡・調整（報告・連絡・相談・確認）の適正化を推進する

- ① 運営管理と養護実践においては、正確で迅速な情報が適切な取り組みの基礎となることから、報告・連絡・相談・確認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。
- ② コロナ対応など、事前相談が必要な事項、事後報告で良い事項、記録に残せば良い事項等、基準を設けて実施した。

(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。（パーマネンシーの保障）」⇒今年度は年度途中からの退職希望者が多く、児童の精神的な負担も大きい一年となってしまった。
- ② 「人材育成の基盤となる働きつづけることができる環境整備をすすめる。（働き方改革に継続的に取り組んでいく多様な働き方が出来る条件整備・労働条件の向上）」⇒令和3年度は、新たな専門職の配置や非常勤職員の積極的な採用などに取り組んだ。また、コロナ対応や職員不足など、増大した職員の負担に対して、新たな手当での導入などに取り組んだ。

- ③ 「産業医や衛生委員会などを中心に、職員のメンタルヘルスケアに留意し、心身ともに健康で働けるようにする。」⇒法人に働きかけ、規定を変更するなどして、職員が産業医などを活用することが出来る仕組みを作った。
- ④ 「超過勤務を見直し、業務の整理と時間の短縮を目指す。(ペーパーレス化、IT化)」⇒業務のIT化を進めて、オンライン会議やテレワークなどが可能になる仕組みを作った。
しかし、業務整理については、まだまだ課題が多く、さらなる取り組みが必要である。

(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)」⇒方針に掲げて職員採用を積極的に行った。しかし、退職者なども多く結果的に昨年度より人数を増やすことはできなかった。
- ② 「予算の管理と適正で計画的な執行を行う。」⇒事務職員を中心に適正な予算管理や計画的な執行を実施した。しかし、人件費や研修費などは、退職や新型コロナウイルスの影響などで、計画通りの執行が難しかった。
- ③ 「障害者の雇用について積極的に取り組み、今後も更なる雇用の促進を図ると共に、必要に応じて障害者雇用納付金を負担する。」⇒昨年度から変化なし
- ④ 「新たな雇用形態(短時間・土日休み・宿直免除 等)と人材(学生・主婦パート 等)の創出を図り、その活用を進める。」⇒非常勤職員などの積極的な採用を進めたが、十分な人材確保には至らなかったため、大きな成果は上げられなかった。

(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。」⇒職員会議や研修の中で、理念や権利擁護についての確認と共有を行った。
- 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。」⇒方針・総括を作成しチーム内での養護方針を共有するとともに、施設として確認できるようにした。
- 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。」⇒令和3年度は職員体制が安定しなかったことから取り組みが難しかった。寮内での定期的な会議や話し合いの機会が作れず、報連相が滞ることがあった。
- 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。」⇒令和3年度は主任を中心に新人職員の育成についての仕組みを作った。令和4年度に向けてリーダー職員のその他の職員への育成についての仕組みを検討した。

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

令和3年度は「児童を含めたチーム力向上」を継続的な課題としスタートを切る。関係作りは急務であったが、想いとは裏腹に探り探りの試し合いが続いた。児童は安心出来る大人との関係を求めて常に無視や暴力などの試し行動を行ったりして、大人の反応を見ていた。その対応策のひとつは子ども会議であった。状況によっては緊急的な話し合いを定期的物とは別に行う月もあった。また、とにかく楽しいことも困っていることもみんなで話し合う事で進め、時には一人の困りごとをみんなで話し合って解決した。今では相談したらどうにかなると思える児童も増えてきたように感じる。

また寮内では抱えきれないケースの対応に、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。

令和3年度重点課題・強化方針振り返り

①チームワークの強化

職員集団は個の判断ではなく、集団としての判断を重視した。時間と手間はかかったが、十分な話し合いの過程を経て、室単位での判断や時には個人の判断でも大きな祖語はなくなってきた。

子ども会議では前向きな集団作りを行えた一方で、児童が1年を通して入れ替わりが激しく、急にいなくなることや容易に説明できない状況も多数あった。そのことが子供たちの間では、タブーや暗黙の了解のように受け止められ、落ち着かない原因の一つとなった。

コロナ情勢に左右されることもあったが、イベントは定期的に開催した。計画段階で子どもと話し合い一緒に寮・室のチームワークを盛り上げることができた。

②早期対応、対策

専門職や施設長にも話し合いに入ってもらい、方向性や対応策を検討する必要のあるものが点在した。時間を置かず、その場の判断で参加を依頼し、助言をもらいながら対応を進められるように努めた。-

③ 超過勤務の削減

児童の通院通所の頻度が高く、曜日が固定されているため

特定の職員が付き添いに固定化されてしまった。また火曜日は寮会議の中で子ども会議に発展する議題も多く、時間通りに上がれなかった

(2) 2寮

令和3年度は園全体の取り組みとして各寮5名体制でのスタートとなった。そのため、室担当を各室に2名ずつ配置し、残る1名は中間地点でどちらの室にも入り状況を見ていく（フロア）方対を取った。しかし、6月に寮職員1名が退職となったため、フロア職員が室担当に移行し室担当職員2名ずつでの運営となった。もともと5名だった職員が4名になったことで一人一人のもつ仕事量が増えて負担になってしまった。

また、体制変更によって主任の役割が明確になり、何か困った際や相談したいとき、判断を仰ぎたいときに主任に意見を求めるというルートが確立していたのは寮運営していくうえで大きな助けとなった。しかし、主任は他寮の状況把握と課題解決、勤務フォロー等も行わないといけなかったため、主任の負担が大きくなってしまったことは課題である。

今年度の良かった部分としては、昨年度以上に室間の垣根が低くなり、室担当が自室のみならず、もう一方の室の児童対応や書類等（食数伝票の記入など）を臨機応変に行い、助け合いながら寮運営できたことが挙げられる。また、4人ではなかなか手の回らない環境整備を個別担当職員中心に行ってくれたり、子どもが楽しめる室調理を主任が企画してくれたり、多くの支えに助けられたこと間違いなし。

年度途中の7月～8月にかけては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、多くの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。

年度の終盤には職員や子どもたちから人望の厚かった職員が、やむを得ない事情で退職となったり、ほかの1名が体調を崩したりするなどして、勤務が回らなくなった。しかし、主任や個別担当職員、育児指導職員、フリー職員の協力がありなんとか今年度を乗り切ることができた。課題としては日々の仕事の忙しさに追われ、子どもたちが楽しめる企画等を定期的に行えなかったことである。コロナ禍の難しい状況ではあるが、他部署の職員とも協力して、楽しい時間が過

ごせる余裕をもった寮運営を目指す。

令和3年度重点課題・強化方針振り返り

① チームワークの強化

昨年度までは文房具のストック等も室ごとに分けていたが、今年度からはそれらを一つの場所にまとめて利用した。このような環境整備を行うことで寮としてのまとまりを少しずつ意識できていったように感じる。

年度途中より寮職員が4人となったこともあり、必然的に室担当同士が互いの室のフォローを意識するようになり、自分の担当ではない児童の買い物の付き添いを行うなど臨機応変に助け合うことができたのがとても良かった。

また、寮職員以外の職員もチームの一員だという意識を持っていくことで、寮職員のみでは難しかった環境整備や自主調理等が積極的に行えた。

③ home 感の醸成を目指す

令和3年度も子どもたちが安心して生活できる場を第一に考え、暴言、暴力が出た際には職員は躊躇なく介入した。また、早期解決に努めるとともに子ども会議で取り上げるなどして、職員だけでなく子どもたち自身にも考えてもらい、寮全体として暴言、暴力を容認しない意識づくりに務めた。

また、子どもたちが寮にいて楽しいと思えることも大切にしたいという思いから、コロナ禍でありながら何ができるかを模索し、バーベキュー、自主調理、映画外出、買い物、園庭を使った宝探し、季節ごとの行事の工夫など実施した。実施した結果として子どもたちの笑顔が見られ、職員も子どもも楽しむことができた。

③ 話し合いの文化の推進

2寮として子ども会議は今年度も大切に実施してきた。穂高室では幼児が3名いてなかなか集中して行うことが難しい中、子ども会議を中心に回す職員と幼児対応をする職員の役割分担をして、粘り強く実施した。その中で、小学生以上からは[自分もできていないんだけどさあ・・・]という他人だけを攻撃するのではなく、みんなで気を付けていこうという意識のある発言もしばしば見られた。三峰室では子どもたち一人一人が頑張っている部分をまずは職員が発信することで、子どもたち同士が互いの良さに気づき合えるように意識した。また、年度終盤には共有スペースで互いに嫌味を言いあう等があり、室全体の雰囲気著しく悪くなった。そこで緊急子ども会議を実施し、その中で互いを責め合わない雰囲気づくりを意識した。結果として普段なかなか発言できない児童の発言が見られるなど、成長が見られ、改めて話し合いの文化の大切さを実感する機会となった。

(3) 3寮

令和3年度は、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。その都度子どもにも戸惑いがあったが、職員が手探りながらも向き合うことで、新しい3寮を創っていく職員の姿勢が子どもにも伝わりつつあることを感じている。

業務内容の見直しと共に職員間の価値観のすり合わせに力を入れていった1年であり、それぞれの職員の思いを確認・共有する雰囲気づくりが出来た。今後はそのチームの中に子どもも入れて、職

員と子どもで共に生活を創っていくことを目指したい。

令和3年度重点課題・強化方針振り返り

① コミュニケーション

職員体制の変更もあり、職員一人ひとりの役割が重要になるため寮会議の他に室会議を積極的に取り入れて、確認・共有の徹底を行った。職員によってやり方が違ったり子どもの態度も変化するため、職員に無理のないような基準を明確にし、統一した対応をすることが出来、安心して自信をもって支援にあたる事が出来るようになってきている。今年度は寮職員それぞれが意識して発信することが出来たため、コミュニケーションが取れた。

② やりがい

それぞれやりがいやモチベーションが上がる場面が異なるため、リーダーと個別に話をする時間を設け、職員ごとの育成計画も実施した。育成計画は定着まで至っていないが、寮職員の強みをそれぞれが認識し、適材適所で仕事を担うことが出来ることを目指している。3寮は職員の意識が子どもだけでなく職員同士にも向いており、強みを見つけよう、大変そうな時は助けようという文化が出来上がっているためさらに各職員のやりがいに繋がるよう、チームワークを強化していきたい。

(4) 4寮

令和3年度も引き続き、新型コロナウイルスの蔓延に伴い、制限のある生活を強いられることになった。2月から4月にかけて、他寮への異動や家庭復帰が4名、3月から、8月にかけて6名の新入所があり、児童の顔ぶれも大きく変わり、未就園児が入所したことで、にぎやかさも増した。寮職員は前年度と変更はなかったが、体制が5名になったこともあり、引継ぎや寮会議、室会議時に児動動向や外部情報等詳細にわたって情報共有し、月に1回の子ども会議は、出来る限り室担当職員2名でおこなってきた。子ども会議では、子ども達に司会をして貰い、主体的に会議を進められるように支援してきた。また子ども会議は、希望や不満を伝えられる場として捉えられるようにもなっている。

令和3年度は年齢構成が未就園児から措置延長児と言う広い幅になっているため、生活時間を細かく分けながら、臨機応変に対応した。来年度、社会的養護自立支援事業の利用も視野に入れた寮運営の検討を進めていく。

新型コロナウイルスの感染予防により、外出や外食も出来ない中、switchのゲーム機を購入し、児童の希望したソフトを購入し、ルールに乗っ取って遊べるようにした。また、感染が少し収まった時期には、室外出や、個別外出、室調理なども行ってきた。様々な我慢を強いられる中、子ども達も職員と共に考え、精いっぱいできることを頑張った。

強化方針については、チーム担当制の継続をしながらも、室担当が主となって運営をしながら、状況に応じた対応をおこなった。コロナ禍で研修もままならなかったが、リモート等で開催されるものには参加する事ができ、スキルアップを図って来た。児童に対しては、出来ている部分に注目しながら、個々の課題に応じた支援や、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

令和3年度は本園から2名が移動となり、新しく立山寮の仲間入りをしている。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。コロナウィスルの2年目でもあったので前年同様に、早朝公園、焚火、夜間昆虫採集、多摩湖ウォーキング等、子どもたちとニュースをみながら相談をして外出するイベントを実施した。その他にも身近なイベント(室内遊び、料理からのアプローチ、おせちづくりなど)を頻繁に設けて、心地よい・安心した生活づくりを目指した。

その中で人を傷つける行為、優しくない行動にはその都度振り返りや話し合いを設けていた。特に昨年度の教訓から、暴力的な小学生男児には、他児が日常的に恐怖を感じない様に、主導権を握る構造にならない様に職員が意図的に分散化をする工夫をした。トラブル時は当該児童の困り感に寄り

添いながら、どうすればよいかを職員と話し合ってた。2月に他児からの不満が募り、生活態度（悪口、隠すなど）について緊急たてやま会議（子どもと職員参加の会議）を実施した。今までの話し合いの積み重ねがあったことで、効果的な話し合いができた。また、この会議を経て、被害の日常化は当たり前でない事、口を閉ざさず諦めないこと、自分の声が拾われること、を示し、安心した毎日を送って欲しいと伝えることも目的としている。今後も集団生活の中で様々な摩擦が予測されるが、人を傷つけることのない優しく安心した寮づくりを目指していく。

令和3年度重点課題・強化方針

① 相手を思いやれるような話し合いの文化を育てていく

低年齢児の集団のため基本的なコミュニケーションの支援をした。『自分の気持ちを言う』『相手の話を聞く』『優しい言葉で伝える（嫌な言い方はしない）』を日々重視しながら、話し合いの文化を育てることを目指した。また段階を経て『自分で考える』力も育てていきたい。各々の児童が集団の中で心地よく生活できるように、思いやりと話し合いによる文化を、児童と共に創っていく。

② 児童を『第一』に考え、職員は『お互い様はお陰様』精神で支え合っていく

児童の安心安全・アセスメントからの支援を優先に考え、職員の支援は三者三様、一人ひとりの得意・不得意を理解し、苦手な所は出来る職員がフォローを行い、皆が「頼める」「自分がやります」というスタンスで支援に当たった。全員がどの児童でも対応できることを目標に、職員同士の繋がりを大切に、フォローしあえる関係性の構築に務めた。

また、職員各々が自身の支援を振り返り、裁量（自分のやり方で進められること）と達成感（やりがいを感じられること）を目指した。

③ 地域で生活することを活かし、個別対応や地域との交流の機会を生活の中で創る

地域で生活していること意識し、近所への挨拶等を積極的におこない関わりをもつことを目指した。

(6) 榛名

令和3年度は、昨年度の職員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。ダブル勤務が組めない分、以前と同じ働き方となった為、児童の個別対応や余暇支援の時間が減ったいく事を残念がる様子も見られたが、比較的早い段階で理解を得ることができた。年度を通して暴言や暴力が頻発している事は大きな問題であると同時に解決できなかったかたがいでもあった。暴言が日常的に飛び交う環境は安心して暮らせる環境では決してない事を明確に示しながら暴言・暴力のない寮をどうやって作り上げていくか、職員だけでなく児童との話し合いを重ねながら考えた。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た。暴力も常態化しており、対応に苦慮した職員の負担が大きかった。数年前まで榛名は高齢児が中心の寮だったが、いまは半数が小学生となっている。年齢層が変わっていても話し合いをベースとした児童主体の生活という基本姿勢は変えず、児童の意見がしっかりと反映される寮運営を行っていく。

令和3年度重点課題・強化方針の振り返り

令和3年度強化方針

①子供と話し合い、自分だけ良ければ良いというのではなく、生活するみんながリラックスして安心できる環境作りを目指していく。

②外との繋がり、経験を積み重ねる。必要に応じて一緒に体験をする機会を設ける。

これまでも榛名寮は児童主体の寮運営を心がけてきたが、改めて職員と児童だけでなく、児童同士での話し合いの重要性を感じた1年となった。児童の自分勝手な発言が発端となり発生するトラブルが多く、当事者同士できちんと議論すれば問題に発展しなかったパターンが非常に多く見られ

た。一部の児童が我慢したり、なかなか意見を言えない児童の意向がまったく反映されないといった生活環境にならないよう、職員が話し合いの場を積極的に設けていく必要があった。ただ、いざ話し合いの状況になっても、まったく譲れない児童がいて議論が平行線になったり、話し合いの不満から暴言に繋がったりすることもあった。改めて日常の中で話し合いを行う習慣作りを行っていく必要がある。子ども会議を中心として話し合いの文化を寮で根付かせていく事で威圧ではなく建設的な議論で落としどころを見つけていく力を身に付けていきたい。

(7) 楓

<令和3年度方針>

①「自分」と「他人」の物や場所の境界線についての認識を高め、お互いの安心安全を守って生活できるように、寮全員で解決する過程を大切にす。 (重点課題)

➡持ち物や自分の居室、共用の場所の区別がついている児童も居れば、だれかの真似をしてホールに置きっぱなしが増える等誰かが誰かに影響を与える事が多かったため、物の管理については声をかけ続けた1年だった。こうした経験から物を無くした後に自分で物を片付けられるようになったという児童も多かった。寮の物を私物化する児童も居たが、困る人が居るということに気づいて直すことができた。それぞれが調子の良い時は構いすぎるくらいに人に干渉するが、気分が乗らない時や自分に関係ない時は無視、人任せということがある為、何かあった時には他人事と捉えず自分事と捉え、解決、解消できる関係性を築けるようになっていきたい。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、支援をしていくことの必要性を感じる1年であった。

②相談して実現する過程を大切にし、問題解決する力を身に付ける。

➡相談をして解決するという事は言い続けてきたため、寮で判断できる部分は児童との話し合いで解決してきた。その積み重ねもあり何かするときには児童から相談をする様になってきた。ただ、我慢の限界が来ると抜け出しまったり、誤魔化して遊びに行くということもあったため、日々の変化を見逃さないようにコミュニケーションを取る大切さを学んだ。

③世の情勢の流れを考慮しつつ、児童より要望があった事は話し合いをし、可能な範囲で実施していく。

➡年度の半分はコロナの情勢が落ち着かず、外出等の希望はあったが実行が出来なかった。その代わりに、寮や本園で出来る事をするということで、イベントを楽しむことが出来た。食事を豪華にしたり、寮のルールを緩くしたりいつも以上に我慢を強いる1年となったため、少しでも寮の生活や楓のメンバーで過ごす時間を有意義なものに出来るように工夫した。準備が計画的に進まず、直前で慌てる事もあったため、当日職員が余裕持って児童対応ができるよう、次年度は子どもを巻き込み、計画的にしてよい行事になるよう動いていく。

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

令和3年度もコロナウィルスの影響で計画は立てたものの開催できたのは幼児、小学校低学年のみであった。感染対策も考えながら双方とも山中林間寮にて開催。低年齢児ということもあり、自然の中で元気いっぱい遊ぶことが出来た。冬前には中高生を連れて山中林間寮へ行っている。遠出する機会や他寮との関わりが希薄だったため、当初の予定とは違っても楽しく過ごすことが出来ていた。来年度もコロナ対策が続くのであれば、夏期に囚われずに実施していきたい。

○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。そのため地域、外部の関係者の方々をお招きすることはできなかった。以前寄付を通してご縁があった外部関係者から当日バルーンをご寄付頂き、開催に花を添えることができた。また、昨年度の経験値があったため、見通しを持って取り組めたことは良かった点である。

しかし、度重なる中止や変更等から、“園全体の行事”として開催する意義（大義）が掴みにくくなり、委員会内でも延期案が浮上する場面もあった。様々な行事が中止になってしまった現状を鑑み、少しでも児童が楽しめる時間を作りたいという思いを園全体で共有し開催にこぎつけることができたことは、一定の成果があったと考える。なにより、参加者一人一人の協力もあり、開催後感染者を出さなかったこともまた、良かった点である。

○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）

夕涼み会で実施できなかった“バザー”は、実施時期をずらし単独で実施した。具体的計画を全体に明示するのが遅かったこと等大きな不備があった。今年度の反省を次年度に生かしていきたい。

○七五三

令和2年度同様、令和3

年度も寮中心に実施した。着付けなどは寮ができる人に呼びかけ協力を得て実施した。

○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。

○もちつき大会について

コロナ禍の為、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

令和3年度、節分にあたる2月2日が緊急事態宣言下であった為、例年実施している鬼役の職員が各寮、GHを回る恒例の節分行事は実施できなかった。その為、各室ごとに節分を企画し実施する形をとった。

○スキー行事について

令和3年度は2月25日～27日で実施予定だったが、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

令和3年度はオンラインでの開催となり、2部のパーティーも閣僚での夕食となった。それでも参加した新規入植の職員などからは、とても感動したとの声が寄せられた。

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。食事状況や成長曲線などを活用し、成長・発達状況をアセスメントした。

(2) 食を営む力の醸成

食事・運動・睡眠を基本とした生活習慣が身につくよう、積極的支援を行った。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。

④ 定期通院している児童

1寮	解離性障害、自閉症スペクトラム、てんかん、ADHD、低身長	等	6名
2寮	アレルギー性鼻炎、ADHD、咳喘息、喘息	等	6名
3寮	ADHD、アレルギー性鼻炎、アトピー性皮膚炎	等	3名
4寮	アトピー性皮膚炎、ADHD、アレルギー性鼻炎、便秘、広範性発達障害	等	8名
立山	てんかん、斜視、自閉症スペクトラム、鼻炎、低身長、夜尿症、	等	5名
榛名	ADHD、尋常性白斑、性障害、アレルギー性鼻炎、	等	5名
楓	運動障害、喘息、月経困難、アレルギー性鼻炎	等	4名

⑤ 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

⑥ 入院

5月～7月 多摩あおば病院 高2女兒
8/31～9/3 昭和病院（肺膿胞切除術） 高2男児
1/13～20 災害医療センター（骨盤骨折、左尺骨近位端骨折） 高2女兒

⑦ その他

4/26 滲出性中耳炎で左耳チューブ挿入
4/22・5/28 意識消失発作で救急搬送
8/4 胃腸炎で救急搬送
10/5 原因不明蕁麻疹
10/15 原因不明の蕁麻疹
11/23 左前頭部挫傷 6針縫合
11/23 膀胱炎で内服治療

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。（立山児童が5名）眼科は減少傾向
健診時にメガネを忘れる児童が多いので注意。

(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

薬のチェック表の確認をしているが、検討が必要である。

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、定期的に話し合いの時間を取り、緊急な対応が必要なケース、通院や通院時チェックシートについて検討しなければならないケース、五月女Drとの連携が必要なケース、通院先の検討などを行っている。

(10) 新型コロナ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

以下の日程にて、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。本園避難訓練時には、今年度新しく作成しなおした危険箇所チェックリストを基に、毎月危険箇所の点検をし、訓練時に持参してもらうよう伝えた。GHでの避難訓練は、煙のスピードや、進行方向、吸ったらどうなるかななどのクイズの後に、動画を見て正解を確認したり、1階から、2階からの避難経路の確認して梯子訓練をするなど、工夫出来ている。

コロナの影響にて、9月の小平市総合引取り訓練（規模災害時の訓練）は、小平9小は1/11に延期、それ以外は中止となっている。

*実施日：4/20、5/31、6/24、7/14（夜間）、8/18、9/15、10/14、11/24（夜間）、12/21、1/25（予定）、2/22、(3/11に夜間想定の実施予定)

(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（消火器訓練・AED講習）を実施した。

(4) 近隣との協力体制作りについて

小平市手を繋ぐ親の会の避難訓練は、コロナ下のため未実施。

小平市の二次避難場所としては当園が指定されている。必要に応じてマニュアルに沿って避難所開設に向けたマニュアル作成の準備を進める。

(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」については、誤報の対応を追加して新しく作成した。

「危機管理マニュアル」については、2012に作成後、見直しはできていない。また、事業継続計画（BCP）については、調布学園と若草寮、ベトレーム学園のマニュアルを参考にし、2020年に学園の事業継続計画BCP（台風版）を作成したものの、台風版以外は作成できていない。

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、感染予防の対策として、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。昨年同様検温や、マスク着用のお願、消毒など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。交流制限については前年度より保護者の理解は得やすかったが、独自にコロナ関連の情報を入手している保護者などからは、長時間にわたって、ご意見を伺うこともあった。

親子が親密になる機会として食事を共にする場面があげられるが、食事などマスクを外す場面での感染リスクが高いため、機会を激減させざるを得なかった。それでも制限が過剰になることがないよう、Aケースの外泊や誕生日面会、児相の要請のあるケースについては面会交流を実施した。

*入所について

『子選びをしない』『回答は迅速に(できるだけ3日以内で)』という受け入れ方針は浸透しており、入所前から様々かつ大きな課題のあるケースの入所を寮が決断をしてくれたおかげで、調整は容易であった。児童の受け入れに対し複数の児童相談所から「ぜひ二葉むさしが丘学園で見てもらいたい」と言われている。

入所検討期間については、「児相、」寮職員、FSWの合意形成を図るため、話し合いの機会を設け、必要に応じて専門職の意見を聞き確定をした。必要な情報は関係機関から得て、その対応について、事前に役割分担を決めることもあった。

グループホームの移寮調整では内部異動の希望がすくなく、近年の課題となっていた。新規入所を受け入れざるを得ないことも増えてきたため、新たなガイドラインの作成が必要となってきた。

最新情報でのアセスメントによる児童票を児童相談所へ依頼した。児童相談所からの児童票には不足している情報、一時保護時のアセスメント、心理所見、必要に応じ医学所見を依頼した。また、乳児院からの措置変更の児童票は、その施設に入所した時の児童票が送られてくるため、入所中の最新のアセスメントを載せた児童票を依頼し、それを元に検討に入った。

退所児童が発生した後の入所については、個別の寮と直接相談を進めた。新年度の入所については、各寮の公平性を担保するために、入所検討会議を実施した。明文化は図れず、次年度。

以降の課題となった。

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

昨年度に続き、コロナ禍では、この体験の提供が困難であった。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。また表現活動、創作活動のワークショップ等、文化的な活動も同様である。

昨年度の課題の緩和改善に向け、「オンラインでの実施」を前提に、事前の打ち合わせから試行している。コロナ感染状況を常に念頭に置きつつ、条件が揃えば、可能な限り、対面式での実施を試みている。

[社会体験の目的及び意義]

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">① 日常の自立支援と並行し、言葉では伝えられないことを学ぶ機会② 一人で社会へ入っていくことのイメージを持つことに期待 |
|--|

- ③ 子ども自身の自己選択につながることに期待
- ③ 職員と子どもと一緒に進路を切り拓くための取り組みの一環

[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ヴトウキョウ 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

今尚、コロナ禍の状況が続いており、思うようには連携を図ることが出来ていない。その中でも、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を通じた取り組みなど可能な範囲で試みた。

「オープンカフェふたば」の実施も幾度となく延期という判断をしなければならない状況が続いた。開催を待ち望んでいる方々に大変申し訳ない思いである。

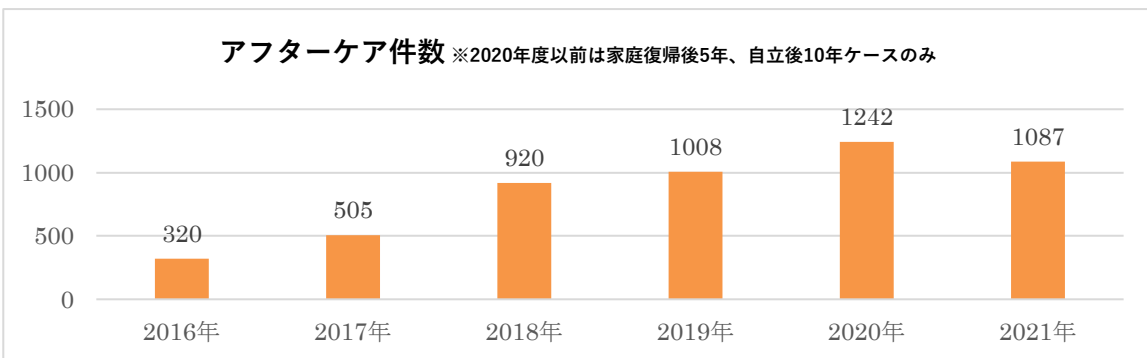
(3) アフターケア体制の整備

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。アフターケア専用スマホから季節の挨拶など心理職からの助言を得て、適宜、メッセージを送った。

金銭問題をはじめとする生活困窮においては、適宜対応をした。しかし、家賃滞納が続き、「自己破産」の手続きなど法的な面も出てきており、弁護士への相談につなげた。

[2021. 4～2021. 12 末時点 アフターケア回数等]

- ◆開所以前も含む支援対象者； 130名以上
- ◆実際に支援を受けた退所者； 74名
- ◆支援実施回数； 939回



*2021年度は2月末までの件数からの推定値

(4) その他
[18 歳

成年に向けた対応]

令和4年4月から「18歳成年」になることで、当事者及び施設、その他関係者への影響は計り知れない。昨今の弁護士との学習会においても、現時点では予測できないことも多く、適宜、情報共有を図

り、対応を怠らないようにしなければならない。

[自立支援に関する新規事業等に向けた対応]

厚労省は、既に「社会的養護自立支援事業」の改訂した要綱を出している。それに加え、受けた東京都からは、自立支援強化事業の居住費支援、「児童自立生活事業」の動向や施設機能強化推進費の中にある「自立生活支援」など新たな制度が目白押しとなった一年であった。その制度の目的や立て付けを理解し、より適切な自立支援についていけるよう、新たに地域にアパートを借り上げた。今後はな活用の仕方について検討していく。



援 助
援 事
ぞ れ
な げ
有 効

[障がいがある児童への支援]

4 寮児童の保育所等訪問支援利用のための手続きを自治体・株式会社 LITALICO と連携して行い、利用に結びつけることが出来た。また今年度末退所予定の児童については、就労支援ならびに GH 入寮に向けて寮と連携を図りながら対応を行った。福祉サービス利用について煩雑な手続きの手順等については昨年厚労省に要望を出したことが実を結び、令和 3 年 3 月 31 日付けで各自自治体へ通知を出してもらうことができた。現在も GH の都加算問題について都議との連携もしながら、改善に向けたソーシャルアクションを行った。

[寮への勤務補助]

年度後半には、職員が出勤できずに空いてしまったローテーションを埋めるため、やむをえず勤務補助に入った。

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応について、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。

また、入退所については、該当寮と相談しながら無理のない範囲で受け入れできるように努めた。年度の後半には、新型コロナウイルスの影響で職員が勤務できず、空いてしまったローテーションの穴を埋めるため、寮に入ることが多かった。不安の大きかった新人職員の OJT や自動対応の見直しの機会にもなり、効果が大きかった。

<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。里親さんのレスパイトや研修を受けるときは、該当寮と話し合い、双方に無理のない形を模索した。

秋以降、職員体制が不安定になってからは、コロナで自宅待機となった職員の代勤や勤務補助のために寮のローテーションに入って勤務した。特にコロナ対応では、陽性児童発生の場合の最初の対応職員としての役割を担った。

<育児指導員>

① 余暇活動の支援

→日中ヨガ、夜ヨガを毎月実施。日中ヨガでは様々なポーズを取り動きをメインに。夜ヨガでは自分を知る為のワークを取り入れたり、リラックスできるポーズを行った。

その他、10月から育児・個別職員が寮付きとなりそれぞれの寮で勤務補助や児童対応を行っている。

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。

→昨年度から継続して担当している家庭へは引き続き面会での交流の際に、子どもの様子を伝えるとともに家庭復帰に向けた指導を実施。自分たちから相談・報告が苦手な家庭に対しては、児童相談所とも連携し指導員自身の体験談も踏まえながらアプローチを行った。また、新規に関わったケースに対しては、児童と保護者が面会に慣れるまで立ち合い、徐々に慣れていけるようにスモールステップで面会を進めている。

今年度、担当したケースは4ケース。

<個別対応職員>

1 個別面接についての業務

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、中断（本人の希望により余暇支援に今年度より切り替えた、環境の変化によりうまく繋がれなかった）している児童が2名、併せて昨年度からの児童も継続して個別対応を行っている。

<<1寮>>

- ・小2男児 白梅おもちゃ広場への参加…4回実施
- ・中2女児 学習支援…17回実施

<<2寮>>

- ・年中女児 余暇支援…10回実施
- ・小4女児 余暇支援、対人関係、必要に応じて学習…12回実施
- ・小5女児 学習支援、対人関係、余暇支援…18回実施。
- ・中1女児 学習支援 11回実施
- ・中1男児 学習支援…11回実施
- ・中2男児 学習支援…13回実施

<<3寮>>

- ・小6男児 製作活動を通して継続的に取り組めるようにする、余暇支援…7回実施

<<4寮>>

- ・小3男児 学習支援…14回実施
- ・小4女児 学習支援…24回実施
- ・高2女児 学習支援…29回実施

<<立山>>

- ・小1男児 学習支援…28回実施
- ・小5女児 学習支援…9回実施
- ・小5男児 学習支援 ※年度途中で中断、必要に応じて再開

<<榛名>>

- ・小2女児 学習支援、白梅親子テニスへの参加…14回実施
- ・高1男児 学習支援 ※数回のみ実施

<<楓>>

- ・小4男児 製作活動…6回実施
- ・中3女児 学習支援…8回実施

計19名を実施している。

個別対応面接での内容については、直接口頭で伝えたり、育成記録に具体的に記載をすることで児童の状況や反応が少しでも伝わるよう意識して記入し、情報共有に努めた。また、寮に入ったことで以前よりも気軽に寮職員と情報を共有することが出来たと感じる。自立支援計画書や成長の記録を定期的に見直す機会を持つことまでは出来なかったが、前年度と比較し引き継ぎやカンファレンスへの参加機会も増えたことから必要に応じて確認したり、引き継ぎであがった課題等について個別対応面接内でどのように対応できるか検討、対応を行った。2名体制の良い点として、お互いの得意分野を活かしながら、担当している児童だけに限らず協同し児童対応に当たることができた。

2人で分担して児童の個別対応面接に当たっていたが、年度当初に課題や目標を確認する場を丁寧に設けることが出来ず、前年度からの引き継ぎになってしまっている児童が多く、課題や目的が対応する側、児童、寮職員とで不明確になりやすいと感じられたため、次年度への反省点となった。

2 生活場面での対応

令和3年度より個別対応職員が棟付きとなったことにより、勤務補助のため寮で勤務することも多くなった。勤務補助として入った際には、室の中での子ども同士の関係性を見ることができたり、子ども同士の関わり方を観察できたため、それを個別対応面接の中で生かしながら内容を考えることもあった。集団としては、対人関係に課題がある児童に対して、ドッジボールの企画・実践をしたこと、室児童全員でアップルパイ作りを実施したりして、言葉交わす大事さや、一緒に行動を共にし、場の共有、楽しさの共有をすること等を肌で感じてもらう機会も設けることができた。コロナ感染防止拡大の観点もあり、多くの回数実施や大規模行うことは難しかったが、来年度も状況をみながら実施していきたい。

3 その他の業務

- ・令和3年度より棟担当として寮で勤務する時間が増えたことから、寮会議へ参加する機会が昨年度と比べ大幅に増え、また、ケースカンファレンスに関しても寮から参加の声掛けをされることが増えたように感じられた。

- ・寮に勤務する中で公務室の整理や日頃なかなか行き届かない場所の掃除を意識的に行ってきた。また、寄贈の本が増え児童も事務所の本をよく借りに来るようになったことから、貸出帳の作成を行った。

- ・育児指導員とも情報共有する時間を持ち、夏休みの学習対応や水遊び、映画鑑賞会の企画、対応を行った。新型コロナウイルスの影響で実施回数は少なくなってしまったものの、4名で協力して行うことで急な対応にも融通が効きやすく、多くの児童対応に当たることも出来た。

- ・夏休みに計画していた「出張！おもちゃ広場」への協力も育児指導員に依頼をし、年度末に実施する予定でいる。

- ・今年度は、勤務補助としてA棟2回、B棟35回、留守としてA棟52回、B棟35回入った。

<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2年続けて大変にお世話になった。新型コロナウイルスの感染が疑われる場合のPCR検査の実施の可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。児童養護施設の状況や児童の様子を理解して下さる専門家から、都度助言していただけたことは、児童・職員が生活していくうえで大きな安心感を与えてくれるものであった。

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。コロナ禍の生活の制限や、閉塞感にとらわれる毎日で、疲弊した児童・職員が抱える課題について、専門家としての的確なアドバイスや対応方法の助言をいただいた。多様化した課題を抱え、難しい対応を迫られる児童が増えている中で職員に取ってはとても大きな助けとなった。

また、第三者的な立場で学園全体を俯瞰的にとらえた助言もあり、スーパーバイザーとしてもその役割は大きかった。

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

職員を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。

令和4年度に向けては、新しい試みとして、寮内でのメンバーシップの醸成やチームビルドのための宿泊研修を提案していく。

（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。

① 1・2年目研修／第1回目：2021年10月12日実施、第2回目：2022年3月15日実施

令和3年度もコロナウイルス感染状況の影響もあり、同年代での交流の場が持たれる場が少なかつたため、同年代での交流の場の設定。その同年代での関わりの中でモチベーションの維持・向上を図った。また、児童養護の仕事に関する知らなかったことを楽しみながら知る機会を設けた。

② 3～6年目研修 1回目：2021年7月13日、2021年9月14日実施

中堅層の離職率が高く、フォローが抜けやすい年代層だからこそ自分自身の頑張りや他者の頑張り認めあい、中堅層のメンタル保持や横のつながりを大切にしていこうという目的のもと研修を行った。コロナの影響もあり、他寮・他部署職員との関りが減り職員間のコミュニケーションの取りにくさがあった。そのため、むさしが丘の職員の関係性の可視化、各寮、チームのイメージの認識を行って、職員間や寮舎間のコミュニケーションに活かせるようにした。

お互いのイメージ、捉え方が思った以上に違って面白かったという意見や、自分を振り返るきっかけになったという意見もあり、それぞれの視点でむさしが丘を共有出来る良い時間だった。

③ 7～12年目研修／第1回目：2021年6月15日実施、第2回目：2021年12月21日実施

主任やリーダーといった役職を担う人が多く在籍する年代のため、日々業務に追われることが多い中で、業務外での交流の場の設定。研修内での意見交換を通し、意思疎通を図りコミュニケーションをとる機会を設けた。

その後、4人程度のグループに分かれ、今後むさしが丘で働く中でやってみたい事を現実的なものもすぐには実現できないものも含めてざっくばらんに話した。その中でコロナを乗り越えた後に実現できそうなこと、児童により豊かに生活をしてもらえるような工夫、職員がより働きやすい環境づくりの為に多岐にわたるものだった。どれもわくわくできるものばかりだった。

④ 13年目以降研修／2021年5月18日/第2回11月24日

全2回実施。コロナ禍により、2年続けて新任歓迎会が実施できていない現状を踏まえて、参加者に一から歓迎会を企画運営してもらい、感染対策をとった上で実施可能なプログラムをみんなで考え、準備を進めてもらった。

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・向上を目指す機会とするべく、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た提案をおこなっていく。

（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、活用した。

（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。学校との意見交換が出来る貴重な機会だった。また、数ヶ月に一回、学習会を実施しており、OJTのあり方や、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。

令和3年度は、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た求人活動が出来るのではないかと考え、就職者向けの施設紹介動画の作成に着手した。施設内紹介・勤務内容の紹介・新任職員インタビューの3つの動画を作成することとし、分担して撮影・編集に取り組んだ。今年度内に全ての動画の完成、YouTubeページへの投稿はできなかったが、来年度には動画配信が出来るよう準備していく。動画配信を人材確保・求人活動の一環として、広報係や実習生係等の他部署と情報共有を行いながら、求職者や就活生へ向けた発信を積極的に行っていく。

(5) その他

新年度に向け、チームワークづくりと、メンバーシップ醸成を狙い、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、退職する職員が増えている。また、働き続ける中で、様々なライフイベントに直面し、働き方に配慮が必要な職員も増えている。そこで、お互いを認め合い、励まし合い、高め合える、働き続けられる職場となっていくための一つのアプローチとして、宿泊研修を提案することにした。人材定着を考える中、各個人の能力開発だけでなく、職員集団としての力をつけることも必要という発想に立ち、リフレッシュとコミュニケーションが図れる相乗効果を狙って、施設を離れた場所での宿泊研修を企画提案し、次年度の実現を目指し、運営会議に提案していくことにした。

研修

(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。

日程	名・講師	に残ったキーワード(抜粋)
第1回 6月29日	「IT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)	ム障害、セキュリティは公衆衛生、ゲームレーティング、車に例えたセキュリティ、コンビニwifiは危険、データの消去方法、ペアレンタルコントロール、危険を教えるのは大人の義務、フォーマット化は白紙を貼っただけ
第2回 9月28日	「こどものみかた」 講師：山口修平氏 (一宮学園副施設長)	は二次感情、被害者としての手当9割、「見てるよ」、3つのF (Fight、Flight、Freeze)、感覚を取り戻す、食事場面、児童票の映像化
第3回 12月1日	「権利擁護」 講師：吉野悟氏 東京都福祉保健局 少子社会対策部計画課 (権利擁護担当)	と子どもは対等、グレーゾーンをなくす、予兆(は必ずある)、虐待(心理的虐待)、グレーゾーン、子どもの視点、誰でも不適切な関わりをしてしまう可能性があるという自覚する、意見表明権、批判を受け入れる、権利意識、子どもの視点、子どもは怒りのトリガーを引く

第1回目の研修では、日頃から関わりのある団体より直接紹介を受けていたこともあり研修を受けることとなった。研修アンケートは団体側が直接出してきていたため園内では直接アンケートをしていないため研修の結果は不明となっている。

第2回目はアンケート結果から満足度が高く、役立つ研修だったと答える人が9割を占めていた。実践に役立つとの声が多数挙がっていた。

第3回目は事故の再発防止の観点から研修の実施をすることとなった。日々の業務で権利侵害に陥ることもあるため、意識を高めて支援を行っていきたいという意見も挙がっていた。

(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。

来年度については指導者資格を持つ高橋職、田中職を中心に、具体的な実施の再開について検討をしていく。

(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。

ただし、年度途中で所属する寮で行き詰まりを感じている、気分転換が必要と主任で判断した職員に関しては本人と相談の上、派遣という形で研修を実施した。

(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。

また、二葉学園より1名研修を受け入れ予定であったが、コロナウイルスの感染拡大の影響で中止となった。

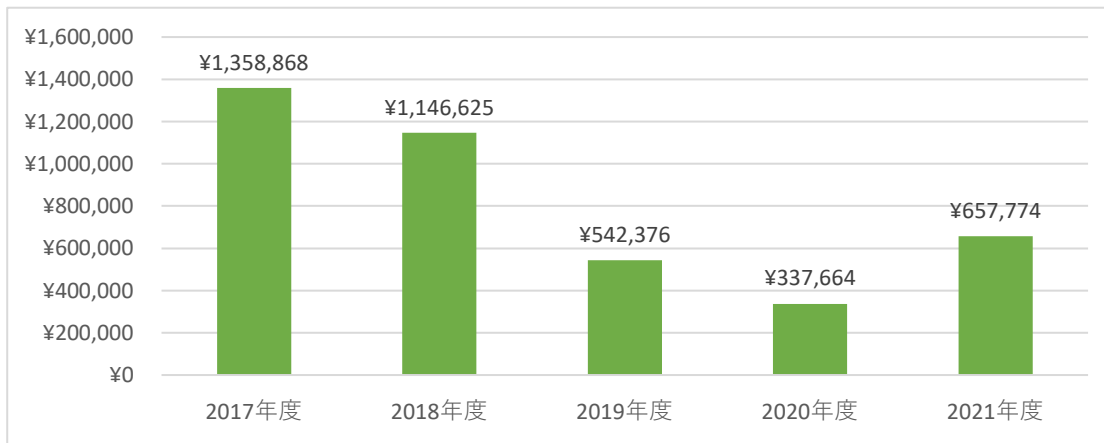
(5) 小平児童相談所相互理解研修

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。オンライン研修もオンタイムだけでなく配信型という形態も増えたことで参加のハードルが下がったこともあり、昨年度よりは研修参加者も微増している。

(表) 個人研修費（旅費含/研修係把握分）の年間推移



(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

令和3年度も研修係として、東京都福祉人材センターの上記事業の助成申請を行った。（対象期間：令和3年度5月1日～令和4年度2月28日）原則、宿泊を伴う研修が助成対象ではあるが今年度も新型コロナウイルスの影響でオンラインでの研修も対象となっている。

	研修名	申請金額*
1	ホワイトボードミーティング認定講師養成講座	133,000 円
2	一時保護所指導者研修	68,942 円
3	児童部会新任職員研修	26,490 円
4	〃	26,490 円
5	〃	26,490 円
6	児童部会中堅職員研修	18,660 円
7	〃	18,660 円
合計申請金額		318,732 円

*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。加算申請自体は事務が行うため、連携を図りながら次年度も研修参加を働きかけていくとともに、園内の組織体制と連動した受講を検討する必要がある。

(9) その他 外部研修の講師について

令和3年度、外部研修の講師として参加した研修は以下の通りである。

職員名	研修名	日付
菅原淳史	東京福祉専門学校「社会的養護と児童養護施設「二葉むさしが丘学園」について」	2021/5/13
	東京経済大学「社会的養護の子どもたち」	2021/9/24
鈴木章浩	B4S ボランティア向け研修	2021/5/9
	B4S 熊本 施設職員向け研修	2021/5/30
	アフターケア事業全国ネットワーク「えんじゅ」全国大会	
	日本福祉大学（10月、11月）	

	千葉県職業指導員部会&アフターケア事業所合同学習会	2021/11/25
	JaSPCAN シンポジウム	
	対人援助学会企画	2022/1/30
竹村雅裕	みらいこども財団「オンラインセミナー」	2021/8/4
	白梅学園大学「白梅家族・地域支援セミナー」	2021/12/18

17. 職員の働き方の改善への取組み報告

これまで、数年かけて取り組んできた職員の働き方改革であるが、令和3年度は計画を進めるための様々な障害にぶつかり、思うように進めることができなかった。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。また、年度途中のコロナ感染や濃厚接触による職員の自宅待機などの影響で、勤務が回らなくなり、事務所や専門職なども総動員する形で何とかしのいできた。そのため、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。様々なことが悪循環となり、ワークライフバランスの取れた働き方とはかけ離れたものとなった一年であった。

また、昨年度から継続している事故の再発防止対応の一つとして、令和3年度は職員体制を変更した。事故の再発防止はもちろんであるが、この数年施設として抱えてきた課題にも向き合い、一人一人の職員が楽しくやりがいをもって働くことを目指したものであったが、上記のような困難な状況もあり、そのコンセプトを現場レベルで共有することは難しかった。休暇の取得や超過勤務の多さなど課題ばかりが目立つ一年であったが、令和4年度のスタートとともに仕切り直し、再スタートを切っていきたいと考える。

18. 児童の権利擁護と苦情解決第三者委員会の取組み報告

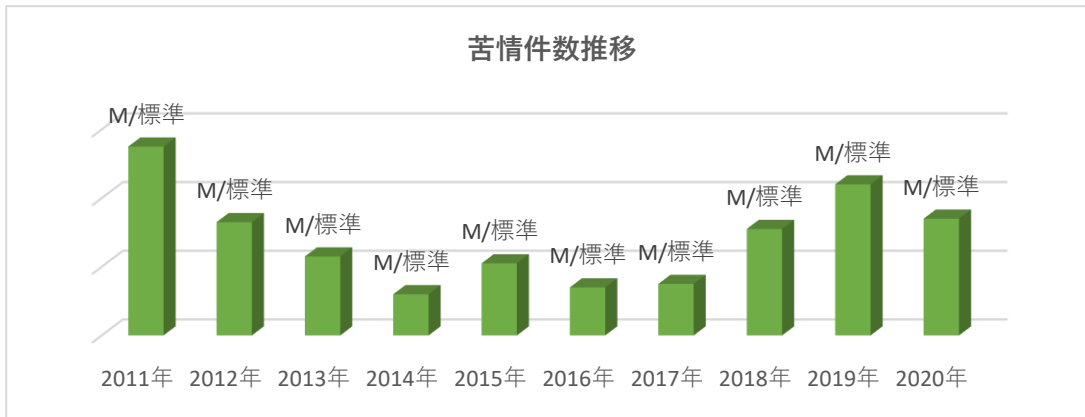
(1) みんなのポスト/権利ノートの説明

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、コロナ禍を鑑み、5/27夜にオンラインにて紙芝居を用いたみんなのポスト説明会を実施した。また別途配信型の説明資料動画を作成し、年度途中入所の児童だけではなく、以前に説明を聞いた児童も改めて使い方について認識できるよう、子ども会議等での視聴を各職員に推奨した。(職員会議でも全職員で内容について確認を行っている) また権利ノートの内容についても、各室の子ども会議にて取り上げていただき、児童・職員がそれぞれ理解する場が設けられた。継続的な実施になるよう、苦情受付委員からも促していきたい。

2) 苦情申し出状況(令和4年2月10日時点)

令和2年度苦情内訳	
自分自身に関するもの	1
他児に関するもの	19
職員に関するもの	9
設備に関するもの	0
食事に関するもの	0
その他	5
計	34

令和3年度苦情内訳	
自分自身に関するもの	0
他児に関するもの	16
職員に関するもの	6
設備に関するもの	1
食事に関するもの	0
その他	3
計	26



コロナ禍での子どもたちのストレスフルな状況の割に、苦情件数についてはここ3年間減少している。少なくなって良かったのではなく、我々委員が行動制限等により受付～対応まで迅速な対応が出来ていないことや、気軽に出しにくい状況になっているのかもしれないという視点を持ち、些細なことでも出していいという雰囲気づくりに努めていかなければならないと感じている。子ども（や保護者）の不満・意見を、養護力向上のきっかけとして捉えていくことが出来る施設作りを目指していく必要がある。

(3) 第三者委員との連携について

令和3年度も秋山俊氏、鏑木美知子氏、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。昨年度に起こった職員による重大事故以降、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ている。また委員会で取り上げる資料には、苦情内容だけでなく、その後の対応の状況を含めた「対応一覧表」や「児童編成表」も送付するようにした。またコロナ禍ではあったが、実際の室の様子の見学や、1度だけではあるが食事場面に入ってもらうことができた。児童の中には、“みんなのポストに貼られている写真の人が実際に来た”と喜び、児童自ら積極的に第三者委員に関わりに行く様子も見られている。直接お互いの顔や声が見聞き出来ることが、児童職員ともに意見の言いやすい雰囲気づくりに繋がると感じた。

(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昨年度より義務化された。それに伴い、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を常務理事と共に窓口として対応することとなっている。具体的な対応については法人の就業規則（第25条～27条）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。申し出しがあった場合、担当者は法人事務局や常務理事へ報告した上で、誰がどのように対応していくことが効果的かを検討しながら進めていくこととなる。

法人内の各事業所においてもハラスメント案件は生じているが、「コミュニケーション方法の問題」「公私の線引きの問題」「注意の仕方の問題」が主な要因となっている。それを踏まえて令和3年度『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

ボランティア

(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）

現在、対象となる幼児は7名程度。非常勤職員等が、定期的に幼児対応に入ってくれているが、日によっては幼児対応が手薄になる場合もあり、会議日の幼児対応へのニーズは一定程度変わらずある。しかし、新型コロナと共に暮らしていくことが日常となった今、以前のように複数の幼児を複数（のボランティア）で対応していくという活動形態や、そこに一般の方をボランティアで募集し活動してもらうことは、ニーズのミスマッチで現実的ではないと考える。それは、今年度幼児ボランティアを希望する応募が、実習生からしかなかったことからもうかがえる。

そこで次年度では、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）、職員の知り合いのみとする、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。

また、家事援助ボランティアについても幼児ボランティアと同様、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）、職員の知り合いのみ、としたい。活動形態としては、双方のニーズを勘案して進めていきたい。

なお、当学園のHP（ボランティア募集欄）には、“幼児ボランティア及び家事援助ボランティアにつきましても、実習生、当学園の採用説明会等にご参加された方の応募を優先させていただく場合がございます”と、但し書きを付記したいと考える。

（3）学習ボランティア

①令和3年度の現状と課題

各寮（GH）の現状と成果については、以下の通りである。

○1寮（1名）

・中学2年女児のケースについてはボランティアの方の諸事情で実施が困難になったため、今年度の実施はほとんどできていない。また、新型コロナウイルスの影響もあり日程がキャンセルになったこともあった。

・高校生女児でマッチングする予定であった方は、児童の状況が落ち着かないこともあり、今年度のマッチングはできなかった。

○2寮（2名）

・中学1年生女児のケースについては特別支援児童に対して学習経験がある方をマッチングすることができた。本児の苦手とする算数を中心に学習し、定期テスト前にはワークなどの提出物にも取り組んでもらった。毎回の学習内容はメールにて共有し、学習以外でも学校や課題のことなど本児の様子を気に掛けていただいた。

・高校1年生女児のケースについては、定期的にとまではいかなかったが何度か実施することができ

た。新型コロナウイルスの影響で日程をキャンセルすることもあったが、その都度メールで日程調整を行った。また、定期テスト前など本児の要望にも応えていただき実施することができた。

○3 寮（2名）

・昨年度実施できていなかった一時保護児童の学習ボランティアについて検討を行い、実施することができた。

・学習ボランティアの要望で、プログラミング学習を今年度は1回実施した。小学生を対象に実施したが手ごたえが薄かったため、今後は中高生を対象に実施できるように検討していくことが必要と考える。

○4 寮（0名）

・寮の中で学習ボランティアのニーズを見極めつつ検討してきたが、ニーズにあった児童が居なかったため今年度学習ボランティアは実施していない。

○グループホーム（1名/楓寮）

昨年度まで楓寮の児童を指導していただいていた方に、引き続き小4男児の担当を依頼。新規の方ではなかった事もあり、児童の引継ぎや職員の入れ替わりなども含めスムーズに移行することが出来た。

②次年度に向けて

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。

また、新型コロナウイルスの収束状況等にもよるがなかなか見通しが立たない際には、リモートでの学習ボランティアの実施要件（6. その他参照）を踏まえ、必要に応じてリモートでの実施も検討し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）

① 現状

新型コロナウイルスの影響でしばらく活動が再開できていなかったが、年度後半に再開を望む声が大きく上がったことがきっかけとなり、計2回（*オリエンテーション含む）活動を再開することができた。しかし、1月や2月の活動は新型コロナウイルスが蔓延、拡大したため活動を自粛している。

② 次年度の課題

令和4年度も継続的に当学園での「青い鳥」のサークル活動ができるのかについて今後検討していくことが必要になる。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検討していきたい。その際、当学園の施設としての意向をまとめていく作業も、次年度の中で取り扱っていきたい。なお、活動再開する場合は、オリエンテーションの時期、実施形態など双方の意向を取り入れながら検討していきたい。

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。今後の人材確保のことも考慮し、8月以降は緊急事態宣言化でも一定のラインを定め、実習前のPCR検査は必須とし、平日は遅番、休日は日勤に固定し、経験程度に早番を入れるという方法で実習生を受け入れた。（夏休みは日勤のみ）

しかし1年を通して、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(室)の変更など急な変更も多かった。

コロナ禍で安全かつ学びの多い実習を行うために、今年度は全体オリエンテーションや初日オリエンテーションをオンラインで行ったり、できるだけ寮へ入る日数を減らす試みとして、保育実習でも

園長の話や専門職の話を入れるようにし、施設内での多職種との連携方法等も学んでもらう機会を提供したりと新たな取り組みを行った。

令和3年度に関しては、実習生自身に課題の多い学生が多かったように思われる。1名は実習目的があいまいで設定できていないため、係の指導だけでは解決できず急遽学内指導に切り替えた。令和4年度は22校38名の実習生を行け入れ予定であり、今年度に引き続き臨機応変に対応していく。

(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。

アンケートの対象を実習生と受け入れ寮（室）とし、アンケートを実施している。分析とまでは至らないが、寮職員の意見を参考に、変更や返答、取入れを行っている。

実習生の回収率については、67%と低かった。

アンケートの集計結果、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話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。

令和3年度に関しては、積極性に関しての困り感が多く、コロナ禍による、学校での授業形式（オンライン）で対面での授業が少ないこと、実習生自身が実習に向かう姿勢についての学習不足、学校側の教員が実習生の特性等把握しきれていないことが理由の一つに挙げられる。

実習生と各室へのアンケート項目は年度当初に見直し、新たなものを使用した。このアンケートの目的は、実習生及び職員の意見表明の場とし、実習生対応についてのガイドラインの見直しに活用した。

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

- 施設長
- 小平市社会福祉協議会 評議員
 - 小平市地域公益活動推進連絡会 幹事
 - 社会福祉法人 こぶしの会 こぶし保育園 評議員
 - 小平市立小平第9小学校学校経営協議会委員
- 職員
- 3 中選挙管理委員、地区委員
 - 小平市青少対
- その他 地域の団体に職員が所属して、活動の協力をした。

講演

東京福祉専門学校「社会的養護と児童養護施設「二葉むさしが丘学園」について」	2021/5/13
東京経済大学「社会的養護の子どもたち」	2021/9/24
B4S ボランティア向け研修	2021/5/9
B4S 熊本 施設職員向け研修	2021/5/30
アフターケア事業全国ネットワーク「えんじゅ」全国大会	
日本福祉大学（10月、11月）	

千葉県職業指導員部会&アフターケア事業所合同学習会	2021/11/25
JaSPCAN シンポジウム	
対人援助学会企画	2022/1/30
みらいこども財団「オンラインセミナー」	2021/8/4
白梅学園大学「白梅家族・地域支援セミナー」	2021/12/18

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。

→昨年度から継続して担当している家庭へは引き続き面会での交流の際に、子どもの様子を伝えるとともに家庭復帰に向けた指導を実施。自分たちから相談・報告が苦手な家庭に対しては、児童相談所とも連携し指導員自身の体験談も踏まえながらアプローチを行った。また、新規に関わったケースに対しては、児童と保護者が面会に慣れるまで立ち合い、徐々に慣れていけるようにスモールステップで面会を進めている。

今年度、担当したケースは4ケース。

② 親子食堂に参加し、保護者への育児相談に乗る。

→年度当初は新型コロナウイルスの影響で中止にせざるを得ない時期があったり、各家庭に食糧を配布することから始まった。家庭を回るなかで感じたことはひきこもりになっている家庭が多いということ。他者との関わりが希薄な家庭も多く、感染状況が落ち着き始めた9月頃から食事提供と別日に学園の体育館を開放した。

参加してくれている家庭の中で、高齢児童は大人との関わりを欲しているが実母との関係はあまりよくないケースが多い。そのような家庭に対しては保護者だけでなく子どもとの話し相手にもなった。食堂に参加している子ども達は自己肯定感が低い子どもが多く、積極的に食事作りや準備に参加してもらいながら、自己肯定感を高めるよう努めた。また季節のイベントを親子で体験することも少ない為、クリスマス会や餅つきを計画している。コロナの影響も受けてしまうが、継続して家庭を見守り季節のイベントも楽しんでもらえるよう支援をしていく。

④ 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。

→昨年同様に週に1回の体育館利用をしている親子ひろばに参加し、参加している子どもと関わりながら保護者と子育ての愚痴や悩み、不安を話すことが出来た。また今年度9月より、月に1回のヨガレッスンを実施。ヨガやヨガ哲学を通して、自分のことを大切にしたり、気持ちに余裕をもって育児ができるのではないかとという狙いがあった。月に1回ではあるが、肩の力を抜いて育児ができるようになった、できないことが駄目なのではなく、今の状態を知り自分を認めてあげることが大事だと参加している保護者からの声があり、このような考えや思いは虐待防止にもつながってくると感じている。今後も継続してヨガは行っていきたい。

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。

○既存のTwitterアカウントを閉鎖し、新しくアカウントを作成し直した。その影響でTwitterのフォロワー数が激減した。

※Twitter フォロワー数 11 (前年度-247)、Facebook フォロワー数 355 (前年度+140)、Instagram フォロワー数 141 (前年度+84) 2/15 時点

○自前のネット広報媒体を双方向に移動しやすくすることで、フォロワー数の上昇につながった。今後は学校関係に働きかける機会を多くつくり、若年層のフォロワーを増やしていきたい。とくに採用希望者に訴求する広報としての役割を果たすため、情報を発信していく。

(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

令和3年度は第3者評価の評価機関を長年お願いしてきた「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。民間移譲から10年以上が経過し、施設運を新たな視点から見直す必要があると感じたからである。評価機関だけでなく、職員への説明をオンラインで実施したり、回答をWebでできるようにしたと言った変更点もあった。児童については、概ね大きな混乱なく実施できたが、職員については、WEBでの回答は誰が回答済みなのかかわからず、個別の声掛けも難しかったため、提出率が非常に下がってしまったことが課題である。さらに、単に福祉サービスの第3者評価ということだけにとどまらず、今後さらに支援を向上させるための具体的な改善策を評価者の立場でアドバイスしてもらえるようお願いしている。評価結果については以下のとおりである。

(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

令和3年度は新5か年計画のちょうど中間点に当たるため、それまでの抽象的、包括的な取り組みをより具体化する一年と位置付けた。しかしながら、新型コロナウイルスの感染による影響や学園内の事故

が重なったことなどにより、思うように進めることができなかつた。大きな全体像で計画の具体化を図りスケジュールリングするという事は難しく、それぞれの課題に取り組めるところから進めていくということが精いっぱいであった。

その中で、令和6年度末までに期限を設けて国が示した“小規模化、地域分散化の取り組み”については、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ロジェクトチームを立ち上げた。開設後は基幹的職員として配置する職員を中心に、各分野の希望者が集まって定期的な議論の場を設けた。コロナの感染などで思うように進めないところもあったが、それぞれのイメージが共有され具体化された。

また、新事業として実施しようとした矢先に新型コロナウイルスの影響を受け、ほとんど開催できなかった要支援家庭への居場所・食堂支援についても、できる範囲の中で可能な限り継続した。また新たに配置した育児指導員が、地域の子育てサークルに入れてもらい、育児指導やヨガなどを通して、子育てのアドバイスや楽しみ方などについて伝えた。これら人とつながる活動を通して、より具体的なニーズの把握やそのための支援の方法などが見えてきた一年であった。

さらに、令和4年4月から成年年齢が18歳に引き下げられることや国の社会的養護出身者への新たな自立支援制度が策定されたことなどを受け、特に高齢児あるいは退所児の自立支援策についても大きな変化があった年であった。これらの変化に対応するため、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。具体的な児童の利用には至らなかったが、コロナ感染の際に、健康観察期間の職員が利用するなどの目的で利用した。

新たな生活様式にも慣れ、少しずついろいろなことが分かってきた令和4年は、昨年実施できなかった全体像としての計画の具体化とスケジュールリングを進めていく。

「一時保護委託枠」事業 令和3年度事業報告

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。受け入れや面会対応などを一括して行うことで、児童相談所とより細やかなやりとりができるようになったと感じる。また、連絡者を統一して児童の心配な事や福祉司への連絡事項などを誰に言えばいいのか迷うことなく確認・報告できるようになった。

今年度初めて、一時保護事業所である浅間室にて措置されていた児童から施設入所の受け入れを行ったケースが2件あった。一件は、受け入れることになったのが3寮であったために、福祉司との入所の連絡先を一本化しなかったことによる情報重複や漏れなどの問題が多々あり職員も戸惑うことがあった。今後は、入所のための連絡先を一本化して対応していけるようにしたい。2件目は、ファミリーホームへの入所があり、その際には一時保護職員とホームの職員とで情報交換を行い受け入れることが決まった。実際、児童票だけで児童を知るだけでなく、一時保護中の児童に会いに来て、生活の様子を見ることで支援をより明確に考えられ、円滑な入所へと繋がったと感じる。今後も当一時保護事業所からの他寮やGH等への入所を実現させていきたいと考えている。

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。

- 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。

以上の事を踏まえ受け入れをおこなっていたが、5月に小学生女兒と中学生男児の性的事故が起き、2人の児童を保護所に変更せざるを得ない状況となってしまった。その際に、円滑に保護所を変更することが出来なかったこともあり、児童が暴れ・抜け出し、一時行方が分からなくなってしまい警察対応することになった。受け入れ基準として中学生以上の男女としていたが、この事故後寮内で話し合い、**③小5以上の異性のケースを一緒にならないようにする。(※5年生はケースにより可。)**に、変更して受け入れを行っていった。その後は大きな事故なく支援をしていくことが出来た。今後は、事故無く過ごせるようにしていきたい。

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。感染した児童は親子室での対応を行い、濃厚接触者となった児童は自室での生活となった。隔離期間中は、児童が無気力にならないように、本やDVDの提供等の余暇支援により力を入れたり、福祉司と話ができるように電話での面会をおこなったりした。児童と職員共に励ましあい乗り切ることが出来た。今後も感染症には十分注意して支援を行っていきたい。

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

2. 子どもの権利擁護

令和3年度方針

- ・余暇支援の幅を広げる。
- ・SOSに気づく仕組みを作る。

コロナウイルスの流行が続き、外遊びが制限されたり、外出できないことで、子ども達からも不満の声が多くみられた。室内でも子供たちが快適に楽しく過ごせるように、アマゾンの欲しいものリストでの寄付を有効に使い、アイロンビーズや漫画やボードゲームを追加で入れる等、児童が快適に余暇を楽しめるように支援した。また、児童のやる気を引き出すために、塗り絵大会やシャトルランの記録測定会などを開き大いに盛り上がった。また、学園の外に行ける時には近くの公園や図書館に定期的に行くことで外出がモチベーションになり、より勉強や日課を頑張るようになった子も多く見られた。今後も出来る範囲の余暇を提供していきたい。

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

令和3年度方針

- ・自分の力でできることや強みを見出し、生活力の向上を図る。
- ・服薬、アレルギー、発達特性への対応と事前情報の徹底。
- ・アセスメントシートを活用し、次の生活場所を見越した支援を行っていく。

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。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て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。今年度は、吸入器を使用する児童に対し、児童相談所から発作の症状や吸入器の使用方法等をしっかり確認して寮職員にも共有することで、みんなが使用できるような対策を行った。

保護児童の退所後の生活に合わせた支援を行う為に、一時保護担当職員で話し合いその児童にあった支援を考え取り組んできた。支援方法や取り組んでみて良かったことなどを行動観察記録にまとめた事で、家庭復帰後や次の施設での支援の参考にしてもらえる様に記録を随時児童相談所に送ることが出来た。

4. 学習援助・教育への配慮

令和3年度方針

- ・通学継続への支援。
- ・学力の把握、維持、向上に努めた支援の実施。

学習教材、指導の方策を図る

今年度は保護中に学校へ通学するケースが1件あり、通学の際に交通手段や道のりや部活動の支援など児童相談所と連携して行った。その他にも、野球の試合と英語検定と修学旅行に参加したケースもあり、その際は児童相談所に準備と送迎をしてもらい児童がより良い学校生活を送ることが出来た。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く。

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、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くいた。児童一人一人にあった支援を行っていくことで、学習が定着し、職員の個別の支援が無くても学習を進んで行えるようになっていった。

前年度は、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なかったが、今年度は、12月から学習ボランティアを再開して学習支援を行った。しかし、一時保護児童がコロナウイルスに感染したことや一時保護事業の一時中止を受け、2か月のみの実施となった。来年度は、月に数回の学習ボランティアだけでなく、さらに専門的な学習支援を提供できるような取り組みを考えていきたい。

5. 安全で快適な生活

令和3年度方針

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

保護児童は、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、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。兄弟ケースの際は、パーテーションで区切られた部屋を利用することで兄弟が安心して過ごすことが出来たり、個々の生活の質を上げる為に部屋を仕切ったの支援をおこなったりと臨機応変に部屋の移動もおこなった。自分だけの部屋で過ごす経験が無い児童が多く、自室が汚くなる事が多くあった。その都度、職員と一緒に片付け、児童にあった収納スペースを作ることで自ら部屋を快適に行ける力を養うような支援を行った。

コロナウイルスが落ち着いた時には、買い物や近くの公園・図書館に行くなどした。学園内でも、ハロウィンパーティーや浅間祭り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したりして楽しんだ。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。

倉庫内の掃除を定期的に行った。使う玩具を出し入れしやすくし、洋服もいらぬものを処分し、整理整頓を徹底した。また、はさみやノリなどの工作に必要な道具に返し忘れを防ぐため、浅間専用のお道具箱を作った。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。今後も整理整頓や物の貸し借りについて試行錯誤し、徹底して管理していきたい。

令和3年度方針

- ・一時保護担当職員が中心となって、支援を行っていく。
- ・受け入れ方法について常に検討を行い、より良い方法を考え、改善していく。
- ・東京都との定期的な協議を行い、より良い支援と一時保護運営に繋がるように取り組みの充実を図っていく。

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と感じる。

一時保護担当職員は、園内の会議やイベントや研修に参加することがなかなか出来ず、園全体の情報を共有することが難しくなっていたように感じる。今後は、家事支援員やボランティアを利用して、会議や研修に参加できるようにしていきたい。また、一時保護児童の入所受け入れや進学や通院等様々なことに対応しながら支援していくためにも、今以上に専門職との連携した支援を行っていきたいと考える。

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。今年度の性的事故を踏まえ基準を新しくしたことで、その後は大きな事故無く支援していくことが出来た。今後もこの基準を元に受け入れを行っていく。

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うでいる。来年度は、学んだことを活かせるようにしていきたい。

7. 受け入れ状況

3年度 一時保護依頼状況

一時保護入所依頼年齢状況(依頼人数) ※年齢は依頼時点 (※4月以前から入所している児童4人含む)

性別/年齢	2歳	年少	年中	年長	小1	小2	小3	小4	小5	小6	中1	中2	中3	高1	高2	高3	18歳以上	学年不明	学年/年齢不明	小計	合計	
入所	男児	0	0	1	0	1	1	1	3	2	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0	13	28
	女児	0	1	0	0	0	1	2	2	2	1	2	1	1	0	0	0	0	0	0	15	
キャンセル	男児	1	3	3	2	4	1	4	8	5	5	5	6	2	5	1	2	0	0	2	59	179
	女児	1	7	3	5	4	4	3	3	5	7	13	9	7	5	6	1	0	0	0	83	
	男女不明	0	1	2	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	33	37	
合計	2	12	9	7	9	7	10	17	14	15	19	18	11	11	7	4	0	0	35	207	207	

一時保護入所依頼理由(件数) ※1ケースで理由複数あり (※4月以前から入所している児童4人含む)

性別/主訴	養育困難	身体的虐待	ネグレクト	性的虐待	心理的虐待	非行	養護	性格	疾病	拘留	その他→	理由不明	小計	合計
入所	男児	1	2	3	0	0	2	0	6	0	0	0	14	32
	女児	1	3	6	0	2	0	0	6	0	0	0	18	
キャンセル	男児	4	9	4	0	0	0	0	2	2	0	38	59	180
	女児	2	13	1	1	2	5	0	1	4	0	54	85	
	男女不明	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	36	36	
合計	8	27	14	1	4	7	0	1	19	2	1	128	212	212

一時保護委託後の退所先 (※4月以前から入所している児童4人含む)

性別/退所先	家庭復帰	里親委託	保護先変更	児童養護施設	その他	小計	合計	
入所	男児	6	0	4	1	0	11	24
	女児	5	0	2	6	0	13	
合計	11	0	6	7	0	24	24	

管轄児相別人数 (※4月以前から入所している児童4人含む)

性別/管轄児相	センター	北	品川	杉並	立川	八王子	足立	多摩	世田谷	江東	小平	不明	小計	合計	
入所	男児	1	0	0	3	0	1	0	0	0	1	7	0	13	28
	女児	5	1	0	2	1	3	0	0	0	3	0	15		
キャンセル	男児	13	0	3	6	4	12	3	0	0	4	12	1	59	179
	女児	16	2	3	9	9	16	4	1	0	6	11	3	83	
	男女不明	6	2	2	4	1	11	1	2	0	3	5	0	37	
合計	41	5	8	24	15	43	8	3	0	14	38	4	207	207	

※江戸川1名
※江戸川3名

令和3年度二葉南元保育園 事業報告

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。

ガイドラインを参考にして感染拡大防止対策をしながら、園内の状況に応じて取り組み内容を検討し対応してきた。行事はその都度対応の見直しをしながら子どもたちの取り組みを保護者にも伝える手段としてWEB配信も行った。

園児・職員が陽性判明した場合は、新宿区と連携しその後の対応を検討する必要があるため事前の準備と休日でも職員間で連携を取りながら対応する必要があった。

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。又、給食室の職員が同時に2名感染したが、非常勤職員に臨時出勤してもらい給食の提供ができた。各自治体の対応の違いもあるが、感染拡大に繋がらないと判断された場合は、健康観察期間として保護者に周知してきた。

保護者には医療機関関係者も多く、感染判明の場合はクラス名を伝えることにした。

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・引越など年度内の退園児が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人の欠員だった。

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。

前年度末の職員退職により職員確保が困難だったため、むさしヶ丘学園からの職員異動により確保された。7月から保育士1名と栄養士1名の産休者あり、2名とも派遣職員で対応した。

前年度から体調不良を訴えていた職員含めて年度内で3名の保育士が3ヵ月間病休取得し(メンタル)1名は途中退職となった。又、非常勤1名が手術のため1ヵ月間、病休取得し職員確保が困難な状況のため、新宿区と相談し一時保育事業の定期保育定員がコロナ禍の中で3名の利用が続いている状況から7名定員を3名に変更申請し受理された。

ICT化に向け職員研修を行い11月から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ことはよかった。

今年度はZOOMを活用した研修やオンライン研修が多くなりキャリアアップ研修にも7名参加できた年だった。

各項目の総括は以下になる。

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が、形を変えながらも一つひとつの取り組みをしていた。

園外保育も制限をかけることなく天候や職員配置を考慮し保育の一環に組み込んでいくことができた。

七夕のつどいや運動会は年長児保護者1名参加してもらい取り組みを披露することができた。、クリスマス祝会は、3～5歳児クラスが取り組み当日は、各クラスの保護者は入れ替え制とし各家庭保護者1名（5歳児2名）の参観で対応した。

後日ビデオ配信も行い当日参加できなかった保護者や祖父母の方にも観てもらえたことで大変好評だった。卒園式は年長児がコロナ感染症のため休んでいた児も回復し全員参加で当日を迎えられた。平日開催にしたが、1家庭2名参加とし、来賓者はいなかったが浦上牧師にはお祈りをしてもらった。

終了後は家族写真撮影をして職員や在園児もテラスやベランダから送り出しをしみんなでお祝いをする事事ができた。

(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。

4月に行っている全体保護者会は時間差をつけてクラス保護者のみ行った。45分位の会だったが前年度は集まることもできなかったため貴重な会になった。

2月の保護者会はZOOMを活用して開催した。家庭から両親で参加したり子どもたちも参加していたため職員が最初に手遊びや歌を歌ったりしZOOMならでは保護者会ができた。

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りしたが、いずれも十分理解しながら聞いてきている状態だった。

(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。

保育園体験や園見学、出産前の育児相談もなるべく電話での対応や土曜日の見学とし必要な場合は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月入園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

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。新人職員や非常勤職員も個々の課題に応じた研修をオンラインで受講した。

(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。各クラスには経験の長い保育士がいることで、自分たちで体制の調整やクラスのフォローをしあうことが日常的に行われており、コロナ感染陽性判明対応時の連携が取れていた。

部署会議(乳児会議・幼児会議・調乳会議)は臨時会議も入れながら定例化できた。

(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う。

感染予防のための備蓄に関して新宿区は、令和3年度新型コロナウイルス感染症対策に係る経費補助金として15万の予算が付き、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)として申請した。新宿区からマスク、消毒液、PC手袋な

ど現物支給があった。

毎月の避難訓練は、時間帯を変更しながら実施した。3F 里親事業職員との連携も始めた。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

(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。(0歳3人10月入所)

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。短時間認定とは、短時間勤務の方、育児休暇取得の方、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。今年度は就労により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。

*0歳児 15人中3人は10月入所

		年間児童数													
	定数		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
0歳児	15	標準	11	11	11	11	12	12	14	14	14	13	14	14	151
		短時間	1	1	1					1	1	1	1	1	8
1歳児	18	標準	17	17	17	17	16	16	16	15	15	15	15	14	190
		短時間	1	1	1	1	2	2	2	3	3	2	3	3	24
2歳児	18	標準	15	15	16	16	16	15	14	14	14	15	15	15	180
		短時間	2	1	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	26
3歳児	20	標準	19	19	19	19	18	18	18	18	18	17	17	17	217
		短時間	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	20
4歳児	20	標準	20	17	17	17	17	17	15	15	15	15	15	15	195
		短時間							1	1	1	1	1	1	7
5歳児	19	標準	17	17	17	16	16	16	16	16	16	16	16	16	195
		短時間													0
定数計	110	標準計	99	96	97	96	95	94	93	92	92	91	92	91	1128
		短時間計	5	4	5	4	6	8	8	10	9	8	9	9	85
管外	杉並	2歳児							1	1	1	1	1	1	6
	杉並	4歳児							1	1	1	1	1	1	6
月総計			104	100	102	100	101	102	103	104	103	101	103	102	1225

(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。5月から2時間延長利用児がいなく、遅くても7時30分までの利用となった。延長保育担当職員を固定にしたことで流れが統一され安定した対応ができていた。補助職員は1名～2名で対応した。

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。待機児童の減少により定期保育利用児も減少が考えられるため、新宿区に相談し3名枠で申請し、10月から職員の確保ができるまでの条件で定員3名に変更した。

10月から主任が一時保育事業を兼任して対応したため、スポット利用児は職員数に応じて調整して対応した。3月には緊急で5歳児を受け入れるなど柔軟な対応もしてきた。

*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 (令和4年3月31日現在)

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)

<職員の入退職状況>

新入職員：4名 正規職員 保育士1名(新卒) 法人内異動むさしヶ丘から保育士1名
非常勤職員1名 無資格パート職員1名
派遣職員 7月～保育士1名 調理員1名

退職者一覧(令和3年度)

正規職員：2名 経験年数7年1名 自己都合
経験年数3年 1名 病休取得後途中退職

非常勤職員：2名(短時間パート) 経験年数8年1名 経験年数4年1名 自己都合

- (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。又、職員会議での報告や職員同士の共有が課題。
- ⑧ 安全衛生委員：ストレスチェックは、担当者が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。南元独自の課題(休憩保障)を提起し取り組みを始めた。

* 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。取り組みのカレンダー制作は随時行っている。

7. 保育報告(保育内容に記載)

- (1) 保育理念を基に、職員で考えあつた保育方針を毎回会議で確認しあっていたがここ2年間は目を通すのみとしている。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。評価については個人差が見られる。
- (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された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。

基本持ち上がりの職員も配置し当初クラス運営は安定していたが、職員の病休取得や職員不足により途中で職員体制の変更をせざる負えない状態だった。非常勤職員との連携やクラス運営の見直し等を行いながら保育を進めてきた。

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。

日々の子どもの体調や気候を考慮し園内や園外の遊びを組み立てた。園外への散歩は職員配置・熱中症情報等も考慮した上で取り組んだ。

夏の水遊びも0歳児は個々のたらいや沐浴、1、2歳児はビニールプールに入って遊ぶだけでな

く水あそび遊具やホースシャワーなど工夫した遊びを心がけた。
誕生日会は、個々の誕生日にお祝いをした。

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なってきた。感染症の状況に応じて朝夕の合同保育を短くしたり各クラスで対応した時もあった。誕生会も各クラスで行うことにしその子のための誕生日会が定着してきた。誕生日は給食も特別メニューにしてもらい子どもたちに大変好評だった。

幼児クラスは、感染状況を踏まえて行事等の取り組みを検討した。園でできることや南元の園舎を十分活用し運動遊びやリトミック・独自の取り組みも積極的に取り入れ子どもたちとの体験を大事にしてきた。年長児は、3F ホールを活用しドッチボールや縄跳び、園庭でホッピング、竹馬など身体を使った遊びも日々取り入れてきた。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. 行事等の実施報告 最後に添付

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
継続してアレルギー児対応児は、鶏卵5名、大豆・ナッツ類の除去が増えてきている。
(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た。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ことは誤食防止になりとても良かった。
- (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。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。
野菜作りは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を給食にだしてもらった。
- (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
 - 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 腎臓検診(尿検査) 4・5歳児年1回採取検査
 - ⑧ 保健便り発行(月1回)
 - ⑨ 職員健診(6月～9月)
 - ⑩ 職員検便(食事に関わる職員対象、毎月)
 - ⑪ 職員インフルエンザ予防接種(実費補助)
 - ⑫ 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)

一等を幼児クラス対象に話す)

(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。2回目までは100%接種し3回目接種は60%位。年度末は行事があり予定が組めなかった。職員が濃厚接触者に該当する場合は、抗原検査・PCR検査費用を支払った。園に抗原検査(研究用)も準備し必要な職員には配布した。

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
⇒公園やテラスでの遊びは高揚もあるため注意事項の確認必要。

(園からの飛び出し等)

- ・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。
⇒登園降園時の全体把握、戸外遊び後の人数確認必要
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

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。参加率も高くなってきた。
- ・引き取り訓練は一斉の取り組みではなく、4時に地震発生を想定し、迎えの為職場を出てもらう訓練を行った。（緊張感はなく普段の訓練と同様だった）

(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。

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。
- ・門を一定時間開閉。送迎時園内に入る方は1名にしてもらった。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。
- ・5歳児は通年マスク使用。4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。運動遊びにはマスク使用しないことにした。机を増やし食事時は机に3名ずつ座ることで飛沫予防につとめた。食事時5歳児はパーテーションを使用した。
- ・職員は通年マスク使用。

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) 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。外国籍の保護者で日本語が十分理解できない方には、配布物をひらがな表記にしたり、言葉で説明した。（6月退園）

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。

病休取得者に対して取得前や復帰後のフォローのため相談時間を設けて対応してもらった。

保護者からの相談は1件。その他保護者との面談にも一緒に参加し、第三者からの立場でアドバイスをしてもらう。園全体の課題を共有し、より細やかな対応をしてもらっている。

(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

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。

今後は正規職員の働き方も検討する必要があると感じている。

(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。

PCR検査を受け陽性判定の場合は、コロナ休暇で有休扱いとした。(5名該当職員)

ワクチン接種を受けた時は、接種日や体調不良時に1~2日有休扱いとした。

家族が濃厚接触者になった場合は介護・看護休暇で対応した

(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。

今年度職員からの要望も上がり、クラス・部署で短時間からとることにした。

少しずつ取り合う意識はでてきたが継続に繋がっていない。今後も意識していきたい。

(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。新宿区は、通勤時間が59分内なら区外も利用可。82,000円補助。

17. 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

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り組み状況

(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 6月5名・11月3名2回に分けて実習

(2) 保育学生

草苑保育専門学校 5月 2名・2月1名

大妻女子大学 2月1名

東京経営大学こども教育学科 3月1名

(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り組み報告

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り組み）

- (1) 園だより・保健だよりは毎月発行、給食だよりは不定期発行した。
- (2) ホームページは担当者を決め、ホームページ『ふたばブログ』の毎月更新をめざし園の取り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%

保護者は新型コロナウイルス感染予防策を受け入れ、安全性を優先していることを支持されていた。保護者の自由記述に「園に感謝している」「コロナでも工夫した遊びがされている」「バランスの良い職員構成」「相談すると丁寧に対応してくれる」等。

要望として「卒園式の平日開催を土曜日にしてほしい」「職員と話す時間が少ない」「もっと戶外遊びを増やしてほしい」「怪我の報告は相手にも伝えてほしい」等。

入園希望のきっかけは「便利な場所」「施設の雰囲気が良い」「施設が整っている」の回答。

22. 中長期計画の取り組み状況

- (1) 保育環境の整備、保育内容の資質向上に向けた取り組み

- ① ICT化に向けた取り組みを行った
- 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り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)

3年度途中定期保育を7名から3名に定員変更したが3月末で地域のニーズがあるためとの事で7名に戻した。しかし待機児童の減少により入所児童も短時間認定の児童が入ってきている状況をみると今後も定期保育の定員見直しに関して再度新宿区と協議していきたい。

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り組みを検討する必要がある。

<年間行事報告>

月	行 事	今年度の取り組み状況
4	1 ・入園の集い(年長) 9 ・進級入園の集い イースターお祝い会 24 ・全体保護者会	・進級・入園の集い ・イースターは浦上牧師にお祈りと講話 1歳児～5歳児 時間差で開催
5	・こどもまつり(乳児院・ひろばと共催)	中止
6	・春の交通教室 8 ・花の日礼拝感謝 ・年長児遠足	・クラスで話をする ・消防署・警察署訪問 浦上牧師来園 ・遠足は中止
7	1 ・プラネタリウム見学 7 ・七夕集会 (3歳児～5歳児)	・新宿区中止のため移動プラネタリウム鑑賞 2回開催(年中組も参加)・クラスごとに開催 ・七夕集会保護者は年長児のみ他クラスは動画を配信した)
9	14 ・お月見集会 ・敬老参観集会(3～5歳児) 24 ・運動会 幼児運動会実施に向けて 練習 感染拡大により5歳児のみ	・4・5歳児で開催 ・中止 ・5歳児のみ保育園ホールで実施(保護者参加) 3・4歳児は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 ・3歳児は園内屋上で袋栽培を行う
11	10 ・防災教育訓練 不審者防止教室 19 ・聖話の集い	・新宿区警察署の方来園し職員の訓練も実施 ・3歳～5歳参加で開催 浦上牧師来園
12	7 ・引き渡し訓練 18 ・クリスマス祝会	・4時に職場を出る想定で実施 ・3歳～5歳児参加(各クラス保護者1名参加)
2	3 ・節分 ・プーク観劇 26 ・各クラス保護者会	・縮小して実施 ・中止 ・ZOOMで懇談会開催
3	11 ・お別れ遠足(幼児) 18 ・卒園式 23 ・卒園児を送る会 25 ・お披露目会	・遠足(3～5歳児のみ遠足実施 園に戻ってからお弁当は屋上で食べる) ・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 ・5歳 保護者・職員・在園児に縄跳びなど披露

*誕生会はクラスごとの開催に変更

*避難訓練・消化訓練は毎月開催

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。5月以降順次埋まることもなく、13名定員が埋まったのは8月であった。同地区内、同じような状況の園が複数あり、3月までに定数が満たない園も出る年となる。0歳児定員数の再考を、令和4年度に向け市と協議した。待機児の多い1歳児の入所枠を4月時点で1名増やし、0歳児枠を1名減することで合意となる。幼児は4月当初4歳児募集とするが、クラス運営が落ち着いた6月より需要のある3歳児募集に切替え、入所につなげていった。異年齢児保育のため、在籍数に柔軟性をもてるのは利点である。

長期化する感染下の中で変異を重ね、子どもへの感染数も高まり、エアロゾル感染するオミクロン株では、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。他園で休園が続出している中、8月の2日間以外休園せずに済んでいるのは、職員一人一人の認識、行動、保育時の配慮、体調不良時に休める体制調整、園医の協力、在園家庭の意識等、努力の賜物であった。令和3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750,000円と園からの持ち出し分で、全職員へ手当として支給。処遇改善Ⅰ・Ⅱに加え、新型コロナウイルス感染症への対応と少子高齢化への対応が重なる最前線において働く、幼稚園、保育所、認定こども園及び地域型保育事業所等における保育士、幼稚園教諭、保育教諭等の処遇の改善のため、賃上げ効果が継続される取組を行うことを前提として、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ていく。

幼児(3歳児以上)給食費4,500円の実費徴収は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、翌月に引き落とししていた。きょうだい児園で新型コロナウイルス感染症により休園した場合、他園にきょうだいを通い、濃厚接触者該当も含みできょうだい共に休みとなった場合も減額のため、市からの休園一覧表を基に毎月の計算が必要となった。

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たっている。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はあったがオミクロン株の特性からマウスシールドは使用せず、不織布マスクで統一対応した。

3. 重点課題

(1) 保育内容の充実

自発的に遊びたくなる良い環境作りをし、遊びこめる時間を設定してきている。わらべうた、あそび計画を作成し、自発的に遊べるように年齢・発達に応じた玩具をそろえ、じっくりと遊べるようコーナーを設けるなど環境設定を心がけてきた。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して、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、きまりを大切にしてそれを守ることを伝えていく。園芸ボランティアの協力は年間を通して見送りと

したが、今後のあり方を含め、話し合いをもつ。引続き、できる範囲で園庭作業と園庭整備をおこない、四季を感じられる庭を継続していった。

(2) 運営費削減による事業内容の継続に向けて

園外保育費・地域交流事業費が市の補助金として完全削減されたが、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、ZOOMを活用し、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。新型コロナウイルス感染症の対応が長期化する中、できるかたちでの継続を目指した。

(3) 業務 ICT 化のすすめ

① 登降園管理の利用

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

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。印刷・配布がなくなり、業務減、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配信

日々の子どもの様子を画像付配信した。送迎にかかわらない保護者からも子どもと話すきっかけになったと話があった。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

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。印刷・配布の業務減、ペーパーレス化となった。

(4) 園庭環境の見直し検討

① 幼児園庭

6月から9月にかけて、シロクローバーの種をまき、前回より長く養生期間を設けることで、再度定着を目指した。園庭一面が緑地化するも、今回も定着には至らず。子どもたちの踏圧により数週間で黒土に還る。畑の土壌のように雨上がりや霜がおりた後は泥沼化してしまい、悪循環な園庭環境となってしまった。毎朝、園庭整備の必要性があった。保護者へも事情を説明し、衣類や靴の汚れについてご了承いただく。子どもたちは環境に順応し、あそべる場所、避ける場所と自ら判断して過ごせるようになっていった。

② 乳児園庭

樹木の根が突起しはじめた場所をはじめ、土壌の減り部分に土を加え、均した。乳児の動きでは問題ないが、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。遊びの種類を検証し、乳児庭を使用していくようルール化。

(5) 0歳児定員見直し検討

今年度も0歳児の欠員が長期にわたり続き、近隣地区の園も同様の現状となる。当園の0歳児を12名にした場合、1歳児の入所枠が1名増となる。1・2歳児の必要性を求める市のニーズとも合致するため、市との協議の結果、令和4年度より0歳児を12名とし運用していく。

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。

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)	9	9	10	10	12	13	13	13	13	13	13	13	141
0歳児(短)	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2
1歳児(標)	15	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	169
1歳児(短)	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	23
2歳児(標)	17	17	17	17	17	17	16	15	15	15	15	15	193
2歳児(短)	0	0	0	0	0	0	1	2	2	2	2	2	11
3歳児(標)	14	14	15	15	15	14	14	15	15	15	15	15	176
3歳児(短)	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
4歳児(標)	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	192
4歳児(短)	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
5歳児(標)	18	18	18	18	18	18	17	17	17	17	17	17	210
5歳児(短)	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	6
計	93	93	96	96	97	97	97	98	98	98	98	98	1049
内短時間	4	5	6	6	5	5	7	8	8	8	8	8	78

(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 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。

< 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	190	174	170	170	94	159	178	183	199	167	165	218	1,431

< 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	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	28
夕利用数	0	0	0	1	2	1	0	0	2	2	2	11	5

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・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
⇒他の必要とする委員会へ参加していく
- 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、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、実施した。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。

(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を大切にしたい。幼児では本来、目で見ると耳で聞く・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ることができる。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、大人が中心となって歌い、極力手を繋ぐことや、他児と近くなりすぎないものを選んで取り入れていく。わらべうたは好きな人が多いが、感染対策が必要となり、なかなか本来の構成で行うことができず、積み重ねも少なくなってしまう。少人数の遊びの中で歌っていった。

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。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、アレル源の観点や家庭の食の傾向から使用食材や提供時期の見直しを実施する。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・Ⅰ期では2歳児の方が意欲的に食べていたが、Ⅱ～Ⅲ期にかけて1歳児の喫食量が大幅に増え、上回るようになった。その都度、クラスと相談しながら量を調節した。
- ・乳児食で使用する「酢」はリンゴ酢を使用していたが、幼児で使用している純米酢のほうが、より甘味とこくが出るため、変更することとした。リンゴ酢使用よりは、食べやすくなった。
 - ・副菜は年間を通し、メニューに関わらずまずまず食べている印象。味付けや切り方を変え、より食べやすい工夫をしながら提供していった。
 - ・牛乳の摂取量は徐々に飲む量が増え、Ⅰ期と比べて年度末では2～3倍ほど飲むようになった。
 - ・どんなメニューも平均的によく食べている。
 - ・1歳児から午後食で果物の提供を開始しているが、今年度も果物の未摂取食材が数種類あった為、1歳児のみ限られた果物の提供になってしまう時期があった。

- 幼児一・4月当初、野菜が苦手な人も例年通り見受けられたが、期が進むにつれ全体的な野菜の喫食量は増えていった様子。苦手な人が多いから提供しないということではなく、犬猿される食材の取り入れ方を工夫しながら、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、野菜の摂取目標（子どもの体格や運動量から算出される量）に近づけるようにしてきた。
- ・ここ数年子どもたちの食べる量が減っているように感じられるが、大人（担任）と一緒に同じご飯を食べることや、黙食ではなく友達と会話もしながら食べることが、子どもの食べる意欲に大きく関係しているのだと再認識した。
 - ・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。
 - ・コロナ渦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 おたのしみ給食－夏まつりメニュー、子どもまつりメニュー、園外散歩日のお弁当提供（園調理）
- ② すいか割－8月にすいかのアレルギー児が解除となり、9月に幼児のみ実施。
喫食用は事前に切り分けて別仕様とする。
- ③ 課業－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

- ・給食提供食材で使用しないため、園での管理はなし。
鶏卵(4名のうち、2名はアナフィラキシーあり)/ピーナッツ(アナフィラキシーあり)
/アーモンド/カシューナッツ/ゴマ/魚卵(いくら)
- ・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。牛乳は摂取可だが、体重管理のため、現在はお茶対応。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、果物が無いことで困ることはなさそうなので「果物提供なし」で合意。
児の成長に応じて相談しながら対応を決定する。

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。
- ・第2回の歯科健診、歯みがき指導は歯科医師会と市で協議の結果中止となった。保護者からの意見はなかった。

(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。検査台と眼鏡は使用毎に消毒した。再検査2名、測定不可1名。

(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

- ・8月、同居家族より園児1名感染。職員1名濃厚接触者。3日～4日の2日間休園。
在園が短時間であったこと、クラスの登園が少なかったことなどから、子どもの行動を的確に追うことができた。
- ・1月、同居家族が感染するが園児は無症状。2月、同居家族感染で、園児2名感染、無症状。家族が感染したケースが、3家庭。
- ・1月、職員が1名同居家族の濃厚接触者、2月、職員1名が感染、3月、職員1名同居家族の濃厚接触者。その他家族がPCR検査を受けたための出勤見合わせ者が数名いた。
- ・感染リスクがあるとされる発症2日前から行動を追う必要があるが、特に幼児クラスでは、誰とどのように接触したか詳細は把握しきれない。確実に濃厚接触者を追うことは困難であり、3月の保健だよりで保護者にも周知した。現在のオミクロン株より感染力が強いとされるBA2オミクロン株への置き換わりで、感染者が高水準のままと予測されているため、感染者が出たら迅速に対応できるよう準備しておく。
- ・2月初めに濃厚接触者の療養期間が短縮。保健所との連絡が取れない状況下、各自で療養期間を判断せざるを得なかった。療養期間よりも明らかに少ない日数での自己判断する過程があり、園医と確認を取りながら、園から連絡を入れ、登園日を確認する必要があった。

② 体調管理

- ・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児はほぼみられず。長期化する状況に慣れてきたこともあるが、家庭により意識の差が大きい。
- ・8月末、発熱早退が続いたため、0歳児に続き、1・2歳児も入室時に体温測定を始めた。
- ・子ども、同居家族の健康チェックを継続しているが、明らかに咳、鼻水があってもチェックされていない家庭があり、ここからも危機感、意識の薄れを感じた。マスクを着けていない子も多かったため、9月から健康チェックに入れるカードを作成して促した。
- ・秋ごろからようやく、解熱後24時間経過してからの登園、同居家族の診断が出なければ欠席ということは定着してきた。
- ・6月末～7月職員の職域接種でコロナワクチン接種となった。特に2回目接種後は副作用が強くに体温出た職員が多かったが、特別休暇2日間が規定されていたことで、無理な出勤はなかった。デルタ株の流行を考慮すると、適切なタイミングで接種できた。3回目の接種は個人接種となり、地域によって接種券の発送に差があったが、体制を調整してもらいながらの接種となった。
- ・8月に園で唾液抗体検査キット10名分購入、10月に国から職員用の鼻咽頭ぬぐい抗体検査キット30名分届く。鼻咽頭ぬぐい液のため、個人で採取するのは困難であり、使用しなかった。

- ・2月中旬、使用したい時の手元にないと意味がないため、園でストックしている抗原検査キット（研究用）を職員に配布。研究用は陰性でも疑陽性の判定が出ることもあり。数の関係で短時間パート職員には配布できず、国優先の購入ができ次第用意する。
- ・3月、保育園も東京都集中的検査の適応となったため実施を考慮したが、疑陽性や誤診断が出やすいという園長会の情報から、業務に支障が出かねないため、実施を見合わせる。

③ 衛生材料

- ・ペーパータオルが時々欠品になる以外は、入手困難にはならなかった。在庫は多めに確保するようにした。高沸していたプラスチック手袋の価格も半値ほどに下がってきた。代用していた給食用のポリエチレン手袋は安価であるため、掃除など使用に問題ないものは継続して使用している。
- ・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) その他感染症

- ・世間で大流行した、RSウイルスが7月にクラス単位で大流行。幼児クラスは診断されていないが症状的にRSウイルスと思われる子どもが多かった。
- ・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。
- ・8月末～鼻汁、咳、発熱の子どもが多数出欠席も多かった。症状改善までに1週間以上かかる子どももいた。高熱が続き、PCR検査を受けた子どもが数名いたがいずれも陰性。
- ・9月に溶連菌感染症1名出るがきょうだい含め広がりはなかった。
- ・10月2週目より急激に気温が下がり、鼻汁、咳の子どもが増えたが、発熱は少なく、熱が出てもすぐに解熱する子がほとんどだった。
- ・1月、1・2歳児で嘔吐下痢、発熱、数名出るが週末をはさんだため、劇的には広がらず。

(6) 熱性けいれん

既往児4名。ダイアップ預かり2名。37.5℃以上でダイアップの使用、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

- ・保育室外の環境消毒は1回/日
- ・保育室内、遊具は2回/日
- ・幼児トイレ、7月～昼に1回追加
- ・カズノール、アルコール綿、バイゲンラックスを使い分けて消毒
- ・換気を重視し、年間を通して閉めきらないようにした
- ・緊急事態8月～1・2歳児クラスで受け入れ時検温を始めた。
- ・2月、オミクロン株の第6波で、厚労省から子どもに対してもマスク推奨の通知が出たため、管理徹底は困難出あることを前提に、幼児クラスにお知らせを配布。マスク着用児は増えた。
- ・3月、2歳児の進級を見据え、2歳児にマスク推奨のお知らせを出した。高月齢の2歳児は翌日からほとんどがマスク着用してきた。
- ・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

- ・持ち運びがしやすい蓄電池の追加購入した
- ・避難訓練－園舎前の公園とプール置き場への避難を実施した。コロナ禍でなかなかできなかったこともあるがやはりいざという時のために避難車の扱い方、おんぶ紐の使い方、園外へのルートの確認、人の配置等実施後、課題も見つかった。今後も、年間計画の中に園外避難を入れて職員の意識を高めていく。

③ 熱中対策

- ・熱中症：今年も猛暑だった。コロナ禍で常時換気のため、室温管理が難しかったが、水分補給を頻回に行い、各クラス熱中症対策に努めてくれた。
- ・幼児はプール中止でミスト下での水遊びに変更。乳児クラスでもミストを取り入れたことで体感温度はかなり下がった。
- ・今後も猛暑は避けられないため、他園の情報などからできるほかにできる対策がないか検討していく。

(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。
実際に扱ってみると難しさを改めて感じ、新たな課題も生まれた。
- ・警察署防犯訓練－新型コロナウイルスの影響で中止。
感染の状況にもよるが、警察署の協力を得て、防犯訓練を行えるとよい。
- ・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。
園内放送で周知できるようになり、合言葉を違和感がないように変更した。

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、アクシデントだけでなくまとめも事前に見ておくことで、各クラスの課題を深められるように変更した。
- ・リスク対応訓練をアクシデント検討会の中に盛り込み、定期的を実施した。
散歩時の事故／熱中症対応／散歩中の児行方不明／けがの対応／エビペン訓練

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。1回のみの実施となったが、各クラスとても危険な場所は少なく、気になる程度であった。引き続き子ども達にとって危険はないか。という視点をもって保育室内の環境を整えていくよう意識していく。第三者の目で見ると新たな危険個所を見つけることが出来るため、引き続き計画していく。
- ・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ていくようにする。

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－水遊び中転倒し、口唇裂傷 7 針縫合。0.5cm 大裂傷。深さ 0.5cm。
園庭でのアクシデント、けがが多かった。幼児園庭は緑地化関係で地面の変化に伴う不安定さや、園庭での解放感、全力で走ったり、実力以上の行動、経験不足などに要因がある。遊び方等に問題があると思われた点はすぐに改善した。アクシデント事例から傾向を検討できた。
後の経過がどうなるかわからないので、念のための受診は必須である。

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

- 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

- ・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。アクシデントの傾向・要因を分析、大人の意識・配慮を共有し、職員全体で変化する子どもの興味・育ち・動きの傾向を共有、成長を支える園庭環境に繋げていけるよう園庭改良にたけている業者と交渉。アクシデントの要因となった環境の整備だけでなく、子ども一人ひとりの意識に繋がる伝え方を工夫していくことも併せて実行する。
- ・昨年度の大型修繕後の一年点検を1/27に実施。つぼみ組(0歳児)照明、いちよう組(幼児)給湯管漏水について、再度改修する。その他、修繕及び調理器具や備品買い替えに関しては現場からあがったものは年度内で計画的に実行できた。予算の中で職員が主体的に計画していけるよう、具体的な数字で示すように工夫し、現場に計画⇒実行の明確な根拠が見える化できている。
- ・ごみはできるだけ圧縮し、小出しにして捨てる等工夫はしているが、量自体減ることはない。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始めている。協力姿勢は惜しまない職員集団なので、引き続き課題としていく。

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。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ので、参観は見送り、オンラインで個人面談とし、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、対面の個人面談を設けた。

父母の会と共催でも学習会もオンライン実施。保護者からの意向を受け「食育」をテーマとし、栄養士と保育士の専門性を活かし、保護者の悩みに寄り添う機会を設ける。保護者の困りごとに答えていく。栄養素からの組み合わせや調理のポイント、保育士からは食べさせ方の工夫とアイデアを出し合い、簡単クッキングで栄養素も摂れるメニューをお知らせするなど、参加者には好評であった。2グループに分け、少人数実施できたことも忌憚なく話しができて、最後に共有時間を設けることで参考となる事項が増え、具体的な改善策となったようだ。当日答えきれなかった事項、参加できなかった保護者もいたため、後日書面にして発信した。

オンラインという手立ても活用しながら、共有し合える場を模索した年だった。

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ようように繋いでいる。オンライン面談や電話相談にて対応する。転園児に関しては、保護者の希望に応じて当園での成長記録(児童票等)を新園へ情報提供している。

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。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、実践しくことができた。保護者の希望、同意があれば、言語聴覚士の先生には個別に発音訓練を実施。子どもの育ちにおいて、言語だけ抽出するのではなく、あらゆる発達がつながり、育ちの困難さが生じていることを他人とともに共有することができている。子どもの姿を観察した上で、その子の特性課題だけでなく、その子の強みも併せて伝えていただけるため、保護者は安心して臨床心理士との面談を希望され、定期的に対応していただく家庭が増えている実態にある。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

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。従来通りとはいかないことも多かったが、全職員を対象とし、動画視聴によるオンライン研修は方法としてはよかったが、今までは見て学ぶことや個人の意欲で成立していたが、個人差や温度差はあるため年々難しくなってきたという意見も出ている。リードしていくことや常に学び続けていく、社会人として自己研鑽の必要がある。

(1) 園内保健関係研修

① 救命救急(動画視聴・AED レンタルでの実施)

消防署は緊急事態宣言中や有事(今回はオリンピック、パラリンピック)、緊急出動の際出向は難しく、7月に自主的に実施した。

② 嘔吐処理

本格的に感染症が広まる前のタイミングが望ましい。12月に委員が手順の説明をし、実践する流れで行う。安心して学べるように、なるべく短時間・少人数で行うために、二部制にする・不安のある人などで参加集約をとった。

(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

- ・子どもに寄り添うためのコミュニケーション
- ・ココロを育む気持ちコミュニケーション
- ・子どものことばと心
- ・保育・教育は何を期待して営まれるのか
- ・LGBT への理解とこれからの共生社会に向けて

研修後、研修報告を提出し、感想や意見を次に繋げていく

(3) キャリアアップ研修/WEB 研修

オンライン研修が主だが、実地の併用も含め、職員がテーマを決め積極的に参加していく。

勤務時間内で時間を保障し合い、学びを実践に還元していくことができた。

キャリアアップ研修は、4年前から年を重ねるごとに内容は更新されていくため、制度としての受講要件は満たすが、一度受講すればよいため、学びの難しさがではじめている。

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ける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。

オンライン化がすすみ、オンライン研修は一定期間内に視聴が可能なこと、外部会議はオンライン参加でき、欠席の場合は事後配信されるものもあったので、勤務時間内でコロナ禍での状況にも対応・保障しやすかった。

(1) 保育従事者職員宿舎借り上げ事業について

今年度は9名の職員が利用した。家賃補助により、自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 65.3%、非常勤は 84.3%で取得している。

今年度はワクチン休暇 3 日付与、未就学児のいる職員は子看護休暇 5 日 100%取得。子育て職員は看護休暇を 5 日以内で取得。コロナ関連では特別休暇、リフレッシュ休暇取得者も 5 名おり、正規職員は有給休暇の取得以外の福利厚生休みが多い年であった。

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 1 名 3 日取得 4 名

(3) 会議について

夜の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つた。

全体職員会議を昼実施とし、土曜日に全員出勤のある月は土曜日実施とした。

必要に応じ、事前に意見を集約できる意見掲示板を設置。個人なり、クラス等で話し合われた意見に目を通してから話し合いができるため、進行上スムーズとなる。

また、夜会議分、2.5 時間分を個人の業務時間に還元できるようになり、事務時間の保障に繋がる。研修の充てる、有給休暇で扱うこともでき、個人のペースで活用できている。

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ける。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。また、ワクチン未接種の学生もいるが、無料 PCR 検査もすすんできたため、事前の PCR 検査陰性証明は必須として受け入れた。基本的な「実習誓約書」は交わしているが、1 名休憩時に菓子の持ち込みがあつたため、水分補給・土曜日の昼食以外、園内への持ち込み・飲食は不可」を誓約書に追記し、徹底していく。

(1) 看護学科実習－12 月 2 日間、半日実習予定だったが、先方都合で中止(慈恵医科大学病院)

(2) 中学生職場体験－学校側からの要請で中止(調布市立第三・第六中学校)

(3) 保育実習－6 月 1 名、11 月 3 名、1 月 3 名、2 月 1 名 計 8 名実施

(白梅学園大学/子ども教育宝仙大学/明星大学/帝京大学)

(4) 給食実習－7 月 1 名、9 月 2 名 計 3 名実施(駒澤大学/二葉栄養専門学校)

(5) 職場体験・ボランティア受け入れ－3 月 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。

- ① 産前産後の育児相談(0歳児室で過ごす)－4月3組 6月1組 7月5組 10月4組
- ② 保育所体験(園庭開放)－6月1回 7月1回 10月7回 11月1回

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、子どもたちの好きな詩やわらべうた、子どもの姿を掲載し、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く。

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・要求等が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。他者との接点に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いるため、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) 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、昨年度の大規模改修工事にはない、修繕等につい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。突発に起こり得ることも対応できるように予備費対応も見込む。
- (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。当園にも医療的ケア児を含め、専門機関との連携が必要な家庭からの問い合わせが増えている。乳児において統合保育は行っていないが、園内で検討し、受け入れていくための手立てを模索している。最終的には市に決定権があるため、委託に結びつかないケースもあるが、当事者家庭においては救いとなったとお礼の連絡が届いている。場合によっては個別対応人員も必要となり、人材確保できて受けられるケースもあるが、引き続き総合的な検証をしていきたい。

別表1		年間行事報告(令和3年度) 二葉くすのき保育園	
月	日	保育行事	保健
4	1	入園と進級	全園児健診
5		クラスZOOM懇談会	0歳児健診
6		クラスZOOM懇談会 家族を祝う(父母へプレゼント制作)	
7	5	七夕会(5歳児の詩とうた) ※短時間クラス別実施	0歳児健診
	16	夏まつり⇒5歳児による子ども模擬店開催	
8		夏期保育	0歳児健診
9	1	市内一斉防災訓練 すいか割り(幼児のみ) 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	くすのき弁当の日(幼児のみ)	全園児健診
	21/22	3~5歳児クラス別 秋のお楽しみ会(子どものみ)	
	23	5歳児親子 秋のお楽しみ会	
	26	芋ほり *幼児持ち帰り	
11		勤労感謝の日になんで、自分たちの親・生活の中から 仕事の事について考える ※職場見学は中止	0歳児健診 視力検査
	12	七五三のお祝い	
	22	3・4・5歳児 勤労感謝のつどい 個人面談*オンライン	
12	24	クリスマス祝会	0歳児健診
1	22	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	0歳児健診 歯科健診
	24.25	CAP子どものワークショップ ※実技はなく、講義のみ	
2	3	節分 乳児 ZOOMクラス懇談会	0歳児健診 新入園児健診
	19	美化デー(職員のみ)	
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
	18	お別れ会 ※4歳児のみ参列	
	19	卒園式ーわらべうた以外実施	
		*避難訓練 月1回実施 *お誕生会 子どもの誕生日に	

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。

今年度の在籍利用者の大まかな内訳としては、手帳所持（取得見込み含）ケース3名、学生ケース2名、進学ケース1名と事業計画で示したように、利用者について、療育手帳、精神障害者福祉保健手帳ケースと学生や進学ケースの傾向が出ていた。またホーム在籍者数が年間を通して多かったこともあり、利用者の入退居は多くはなかった。

退居者支援についても基本的に雇用状況は不安定な状況が続いており、突然発覚した家賃滞納からの生活保護受給に至るケースもありインケアのみならずアフターケアにも時間を割くこととなったが、2年間のまじめな勤務状況を認められて、この3月に正社員登用が決定した。との企業からの報告連絡を受けるような喜ばしいケースもあった。

ホーム開設以来2度目となる、移転後初の第三者サービス評価を受けた。

職員関係について、年度の切り替え時に、トリノス開設から初の法人内人事異動として、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。

年明けには、児童養護施設等体制強化事業の制度を利用してホーム開設以来初めて非常勤職員の家事援助者を採用することとなった。

2. 基本方針に関する報告

二葉法人内の支援実績の蓄積を活用した、自立援助ホームの二葉法人ならではの活用についての具体的な実践はなかったが、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。

行政において、今後も継続的に制度変更の見直しも予定されており、自立援助ホームの根拠法でもある児童自立生活援助事業（6条の3、50条第7の3）を児童養護施設での実施が可能になることも視野に入れて、法人内での自立援助ホームの組織的位置づけは検討する必要がある。

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。具体的には令和3年度3月の在籍6名に入退居者が半数の3名退居、3名入居を経て4月1日在籍を6名にするには、7号室の活用が必須となっている。

加えて、コロナ禍が長期化するとともに、オンラインでの会議、研修、打ち合わせ等が急増し、規模

の小さいトリノスでは、職員公務の物理的場所が1部屋しかなく、オンラインでのやり取りがあると当日の通常に大きな支障をきたす問題が発生しており、職員公務室とは別に予備室を（仮）公務室としての稼働や、今後の実習生の受け入れに伴い実習生の控室等の稼働、現在はリビングを利用しているが利用者の生活場所を利用していることもあり利用者の生活を部分的に制限している状況もあり、見学者や訪問者対応のための応接室稼働等も視野に入れ、利用者居室利用の枠を広げての検討が必要な状況となっている。

(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。児童相談所からの要望も具体的にあり今後もこの傾向は加速すると考えられる。来年度予測では、さらに増加傾向があり（取得見込み含む精神3名、知的1名、身体1名）の予定となっており利用者6名中5名が手帳所持者ということになる。手帳所持者の支援の特徴としては職員の同行支援や関係機関の多さ等が具体的にあることがあげられる。

(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。

実習生の受け入れについて職員の資格要件等が大きく関係してくるため、資格保持者の人事異動により実習生受け入れの要件から外れてしまうことも考えられなくはない。現状必要書類等の作成等を継続して続ける。

(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。

別のケースでは、高校中退ケースの復学支援としての高校への再進学を進めるべく情報提供は継続的に行うも、一度進学を挫折した経験から復学には至らなかった。同時情報提供として資格取得についても情報を示すにとどまっている。

(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。他ホームとの人員的比較は、都内ホームの8割以上が自立支援担当職員の配置をしている現状では、人的優位性は現在のところはなくなった。

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。これで、現在利用できる制度は全て利用したことになり現状の制度ではこれ以上の人員体制の確保増強は手段がない。

(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。法人内同一ケースにおける強みは、詳細なケース情報の共有が相互に円滑にできることであり、事業所によってインケアでの対応になるかアフターケアでの対応になるかの違いはあるが、利用者におけるケースワークが1視点のみでとどまらない（視点の多角化）ことが利点と言える。

(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。

感染対策に関わる備品（消耗品等）の購入、準備は今年度で概ね準備することが出来ているが、人員的な非常時対策については具体化できていない。今年度も職員・利用者ともに結果として、陽性者もしくは濃厚接触者判定もされなかったが、事業所としての機能不全に陥る可能性が最も高いと予測されるこの問題は、具体的な解決策を早急に検討する必要がある。

4. 入退居者状況、相談件数

令和3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	5	6	6	6	6	6	5	5	5	5	6	6	67
私的契約数	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
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		

※連絡を受けたものの満床であることを伝えて終了になったものは計上せず

※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3年度）

①定員に空きがない

②高校進学希望ケースに対し就労もしてもらうことを伝えるとキャンセルとなった

※8月以降、児童養護施設に在籍ケースの相談が増加する

●令和3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	10	6	3	9

※満床であることを伝え空き待ちをしてもらっている間に自然消滅してしまうケースが多い

●令和3年度入居希望者の相談事由（合計 件、重複あり）

家庭環境	3	施設不調	5
養育困難	2	ひきこもり・不登校	
被虐待	3	都外からの割愛	
触法・虞犯	2	自立生活破綻	

障害		年齢超過による 施設変更	5
里親不調		不明	11

●令和3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
退居者総数	17	17	17	17	17	17	18	18	18	18	18	18	
相談者	2	4	3	1	4	6	3	5	1	2	4		

- ・6月には山口県萩市にある大学に進学した退去者へ面会訪問をした
- ・8月に退去者が家賃滞納で管理会社からトリノスへ連絡があり、借金等があることも発覚、生活保護を受給して宿所提供施設への入所にむけて支援した
- ・毎月こちらから自立にむけた生活に関する知識を情報として提供するメッセージ配信を連絡がとれる退去者全員にむけて実施している
- ・開設して6年たち、初年度のころの退居者の中で連絡がとれなくなっているケースが増加している

●利用者の平均在籍期間（2020年度末時点での通算）：約1年1カ月

●退去者の近況（令和3年度末時点全21名）

- ・就労の状況
正規雇用 4名 非正規雇用 3名 精神障害者GH入居 1名
進学 4名 不明 9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 4名 不明 8名

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。全職員がそれぞれ分担の業務を責任者として受け持ち業務にあたっているが、全職員ともにローテーションに入っており定期会議や記録の重要性を再確認することとなった。今年度末に職員の異動により更なる連携の必要性が予測されるが、引き続き各職員ともに広い視点と記録管理を徹底し、定期会議を最大限に活用しホーム運営を行ってゆく。

・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。

今後は、職員ごとに割り振られている役割についてのマニュアル化を進めることの必要性を感じている。

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。そのため第三者サービス評価からアフターケアについて改めてホームの方針を検討する必要があると指摘を受けたため、今後具体的な方針の作成を行っていく。

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。結果、専門学校通学時の昼食は全て自主調理を行い、調理技術と献立レパートリーを増やすことが出来た。調味料や調理関係の消耗品についても、価格と使用頻度の感覚を掴めるために全て100円均一で購入し、目安とすることにした。

他利用者も夕食時等には、1食の材料費を適宜伝え、原材料費+調理時間+調理技術で完成した1食の情報を伝えた。

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、利用者の入居時に合わせてホームより簡易的な感染症対策セット（マスク、体温計、手指消毒液、体温等管理表等）を入居者へ渡している。職員・利用者共に緊急時に利用できる抗原検査キットの準備や発熱・陽性疑い時には、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、それと集団生活であることを鑑みての、入居誓約書への感染症対策への条文の追加等、職員側・利用者側ともに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。さらに今年度は防災費を利用して災害対策としての5年間の保存が可能な備蓄の食料品セットの購入と、非常用電源としてのポータブル電源のホーム準備を進めた。

昨年度のホーム移転により近隣の水害に対しても地理的な安全区域に移ったこともあり、毎年夏に発生する大型台風等の被害（主に水害）について今年は安心して生活が出来た。しかし、その分ホーム全面道路が急な坂道になっており、積雪による事故を今後は気を付ける必要が出てきた。

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。
BCPの作成については、第三者サービス評価からの指摘もあったように、内容の改定、改善が必要になることが予測される。

12. 環境整備

・ホーム内の整理整頓に関しては、いらぬものの処分の比重を置いて実施することで、物であふれかえらない状況を作る。清掃については出来る限り日々のルーティンワークに落とし込み、日常業務の一環にすることで一定の効果と継続性を持たせている。
昨年度のホーム移転より、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。
しかし、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、実習生の受け入れ等を見据えた場合、現在の空き居室のより有効な用途への変更とそれに見合った環境整備が必要となることが考えられる。

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

・自立支援担当職員の継続配置がされている。昨年度までのジョブ・トレーナーに比べて、児童養護施設と同じ制度利用であるため、自立援助ホームのみで構成されたジョブ・トレーナーよりもより、広い視点での情報を得ることができ、児童養護施設との距離も近くなった。
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。具体的取り組みの一つとして、委託解除前のステップハウス支援を今年度は実施し、約半年の経過期間を経てめでたく自立となった。児童相談所とも確認を行い、定期的な面会と状況把握を継続した。
アフターケアにおいては、第三者サービス評価からの指摘でもあったように、退居者の人数は増加の一途をたどり、インケアを圧迫するまでになっている。今後は退居時期にある一定の差をつけて支援の比重の変更を行うことを方針とする。加えてコロナ禍の継続と対面支援までの人的余力がないこともあり退居者支援のためのホームスマホの運用をさらにすすめLINE@のサービスの試験的運用を行った。

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。正式なものではなく、ホーム利用者の行きつけの医療機関から開拓を進めることとし、ホーム近隣の医療機関リストの作成を行った。

16. 職員育成・研修等の報告

・ホームにおける業務分担について、定期的に分担内容を変更しホーム業務における職員の汎用化を目指したが、実際には難しく分担の変更が出来るほどの余裕はなかった。しかし、小規模事業所のメリットとして業務における多方面の知識を得やすいことは事実である。
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。

ただし、事業所の限界も具体的に見えることにもなった。有事の際のシミュレーションでは、1名が2週間以上継続してお休みを取る状態。もしくは2名が同時にお休みに入る場合の2パターンについては、職員体制が急激にひっ迫し、事業継続が困難になることが改めて明確になった。

18. 児童の権利擁護と苦情解決第三者委員会の取り組み

・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が、コロナ禍においては感染対策の一環で実施形式の変更を行い、自治会議からトリノス通信という紙媒体へと変更し主にホームからのインフォメーションを行う形式へと変更を行った。その際に利用者からの意見や要望について聞き取る形で実施を継続している。通信の発行は苦情解決責任者のホーム長が最終的な発行を行う。

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。要件の確保までは、必要書類の作成や実習生控室等の物理的準備を進めてゆく。

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。

基本的にホーム移転前（新石自治会）より移転後（高山自治会）の活動自体が少ない。だが、ホーム周辺の開発や引っ越し等が続き、ホーム建物の一角の中では古くから生活している状況になっている。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。取材や講師依頼等はコロナ禍の影響もあり今年度は無かったが、来年度に関しては、江戸川区のフォスタリング事業への講師依頼が来ている。

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。サービス評価の結果についてはホームリビングに掲示してあり利用者も確認が出来るようになっている。

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。

評価機関からの評価は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。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。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。等の評価

を受けている。逆に改善の助言としては、事業計画書の策定時に部分的に全職員が関わることを望ましい。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。等の助言を頂いた為、次年度以降に反映させていく。

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。ただ、ホームの立地する一角については、立て続けに引っ越しや新築の建設で1年前に移転したトリノスが2番目に長く生活をしている状況になっている。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。しかし、利用者のケースを通じた支援ケースの連携とすることに関しては毎年深くなってきている。今年度はむさしが丘学園より計2名の利用者を受け入れ事業所同士の協働支援にあたる事が出来ている。さらには今年度末には二葉学園からのケースを受けることになっており、むさしが丘学園同様に協働での支援にあたる事が出来ることを強みに感じている。

(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。
法人内の人事異動等については、来年度から人事異動を経て施設長の交代が実現する。法人内人事についてトリノスの事業所的な位置が具体化に向けて進んだ一つの例とも考える。今後も法人内の人材の有効活用、人材育成の1つの形としての活用を進めていきたい。
しかし、具体的な人事異動に伴い小規模事業所特有の問題点も表面化した。小規模事業所であることで事業運営に対する1職員の持っている比重があまりにも大きく、人事異動については新たな人材雇用もセットで考えなければならず、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性があると考えられる。

(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。
名称とは裏腹に、自立援助ホームへの一般的なイメージと実態が乖離している状況もこれから加速してゆくことが予想される。
制度自体も大きく変わり、児童養護施設で自立援助ホームに近いことが出来るようになり、自立援助ホームへはいわゆる児童養護施設的な支援の側面も求められている。と言うのが現状である。
さらには、児童養護施設で自立援助ホームの根拠となっている児童自立生活援助事業の実施が可能になることも検討されており、法人内での自立援助ホームの位置づけについて検討する必要がある。

(5) 失敗を許容できるリービングケア・アフターケアの持続的な実施

・トリノス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。コロナ禍も今後、少なくとも数年は継続することが予測されるなかでは、SNS等のオンラインでの発信、繋がりを中心に変更していき、アフターケアの質や量ではないアフターケアの継続性と安定性に方針を変更する必要も考えられる。

自立援助ホームは児童養護施設に比べても在籍期間としては極端に少なく、年齢も高齢であることが利用者の特徴の一つではあるが、自立援助ホームへの入居からリービングケアが始まり、そのリービングケアの中心的な内容も、具体的な数字や制度と言った経済的重要性を重視せざるを得ない内容になっている。福祉の視点からのリービングケアではなく、一般社会の視点でリービングケアを行う職員の視点が必要になってくる。

(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。

来年度については新しい職員を迎えて、トリノスが大きく変化をするタイミングになる。新たな職員体制の元、新たなスローガンの作成を経て、新たに強固なチーム作りを行う。