

令和6年度（2024年）

事業報告書



社会福祉法人友興会

< 目 次 >

| | | |
|---|-----------------------------|----|
| 1 | 法人概況 | 3 |
| 2 | 経営指標の推移 | 7 |
| 3 | 総括 | 8 |
| 4 | 事業部別 事業報告 | 9 |
| | 法人本部 | 9 |
| | 児童養護施設クリスマス・ヴィレッジ | 10 |
| | 児童養護施設クリスマス・ヴィレッジ ショートステイ | 16 |
| | 特別養護老人ホームグレイスホーム | 18 |
| | 特別養護老人ホームグレイスホーム ショートステイ | 20 |
| | 高齢者在宅サービスセンター西新井本町友興の園 | 22 |
| | 児童心理治療施設ノアーズ・ガーデン | 24 |
| | 特別養護老人ホーム高浜けいあいの里 | 44 |
| | 高浜けいあいの里 通所介護 | 46 |
| | 高浜けいあいの里 短期生活介護 | 48 |
| | 高浜けいあいの里 居宅介護支援事業所 | 49 |
| | 和田地区在宅介護支援センター | 51 |
| | 児童養護施設クリスマス・フォレスト | 53 |
| | 児童養護施設クリスマス・フォレスト ショートステイ | 57 |
| | 児童養護施設クリスマス・フォレスト フォスタリング事業 | 57 |
| | 居宅介護支援事業所 | 63 |

1 法人概況

【基本理念】

多様な福祉サービスがその利用者の意向を尊重して総合的に提供されるよう創意工夫することにより、利用者が、個人の尊厳を保持しつつ、心身ともに健やかに育成され、又はその有する能力に応じ自立した日常生活を地域社会において営むことができるよう支援することを目的として、社会福祉事業を行います。

【経営理念】

社会福祉事業の主たる担い手として相応しい事業を確実、効果的かつ適正に行うため、自主的にその経営基盤の強化を図るとともに、その提供する福祉サービスの質の向上並びに事業経営の透明性の確保を図り、もって地域福祉の推進に努めるものとします。

【実施事業】

(1) 第一種福祉事業

| | |
|-------------------|-----------|
| 児童養護施設クリスマス・ヴィレッジ | (定員 52 名) |
| 特別養護老人ホームグレイスホーム | (定員 50 名) |
| 児童心理治療施設ノアーズ・ガーデン | (定員 36 名) |
| 特別養護老人ホーム高浜けいあいの里 | (定員 80 名) |
| 児童養護施設クリスマス・フォレスト | (定員 30 名) |

(2) 第二種福祉事業

| | |
|-------------------------------|-----------|
| 高齢者在宅サービスセンター西新井本町友興の園 | (定員 35 名) |
| デイサービスセンター高浜けいあいの里 | (定員 19 名) |
| 特別養護老人ホームグレイスホーム (短期入所事業) | (定員 8 名) |
| 短期入所生活介護高浜けいあいの里 | (定員 10 名) |
| 児童養護施設クリスマス・ヴィレッジ (子育て短期支援事業) | (定員 8 名) |
| 児童養護施設クリスマス・フォレスト (子育て短期支援事業) | (定員 6 名) |
| 在宅介護支援センター | |

(3) 公益事業

| | |
|------------------------|--|
| 居宅介護支援事業所 友興の園 | |
| 居宅介護支援事業所 高浜けいあいの里 | |
| 里親養育包括支援業務 クリスマス・フォレスト | |

【役員構成】

| | | |
|-----|----|----|
| 評議員 | 理事 | 監事 |
| 7名 | 6名 | 2名 |

【役員会開催状況】

| | | |
|---------------|-----------|--|
| 評議員会 (全2回) | R06.06.17 | 【報告事項】 ① 令和5年度 事業報告について 【決議事項】 ① 令和5年度 計算書類及び財産目録の承認について ② 役員の報酬総額について |
| | R06.08.13 | 【報告事項】 ① 理事長の辞任について 【決議事項】 ① 理事の退任及び選任について |

| | | |
|--------------|-----------|---|
| 理事会 (全7回) | R06.05.30 | 【決議事項】 ① 令和5年度 事業報告（案）について ② 令和5年度 計算書類、財産目録、監事監査報告書について ③ 徴収不能引当金、積立金について ④ D&O 保険について ⑤ 評議員選任・解任委員の選任について ⑥ 定款細則別表変更（案）について ⑦ 理事及び監事の報酬総額について ⑧ 評議員会の開催について 【報告事項】 ① 理事長の業務執行状況報告 |
| | R06.06.28 | 【決議事項】 ① 運営規程変更（案）について ② 積立金について ③ Gr 大規模修繕に伴う、設計事務所選定について ④ Gr 大規模修繕に伴う、整備事業計画について ⑤ Vi フォスタリング事業への応募について |
| | R06.08.05 | 【決議事項】 ① 理事長の辞任について ② 理事長の選任について |

| | | |
|-----------|---------------|---|
| | | <ul style="list-style-type: none"> ③ 理事の退任及び選任について ④ 積立金の取り崩しについて ⑤ 評議員会の開催について |
| R06.09.24 | 【決議事項】 | <ul style="list-style-type: none"> ① 理事長の解職について ② 理事長の選任について |
| R06.12.25 | 【決議事項】 | <ul style="list-style-type: none"> ① 印章取扱規程変更（案）について ② 経理規程変更（案）について ③ 運転資金の借入れについて |
| R07.02.18 | 【決議事項】 | <ul style="list-style-type: none"> ① 苦情対応規程変更（案）について ② 運営規程変更（案）について ③ Gr 建物修繕工事の実施について ④ 評議員の解職（案）について ⑤ 評議員の選任（案）について ⑥ 評議員選任・解任委員会の開催について |
| R07.03.27 | 【決議事項】 | <ul style="list-style-type: none"> ① Vi 運営規程変更（案）について ② Gr デイ運営規程変更（案）について ③ Fo フォスタリング機関運営規程変更（案）について ④ 育児介護休業等に関する規程変更（案）について ⑤ Gr 施設長の任命について ⑥ 評議員選任・解任委員の選任について ⑦ Gr 建物修繕（案）について ⑧ 不正流出資金の科目振替について ⑨ 令和6年度 補正予算（案）について ⑩ 令和7年度 事業計画（案）について ⑪ 令和7年度 当初予算（案）について |
| | 【報告事項】 | <ul style="list-style-type: none"> ① 緒方評議員の弁明について ② 定期建物賃貸借契約の発覚について ③ 連帯保証を主張する内容証明について ④ 理事長の職務執行状況の報告 |

【職員体制】

| | 施設長・管理者 | 課長・主任 | 合計 |
|-------------|-------------------------------------|-----------------------|-------------------|
| 法人本部 | 事務部門：原 武士 高齢部門：渡邊雅也 児童部門：青木 健 | | 常勤 5名 |
| クリスマス・ヴィレッジ | 青木 健 | 田嶋 友雅 熊崎 綾一 長澤 克樹 | 常勤 76名 非常勤 16名 |
| グレイスホーム | 犬木 一夫 | 伴 隆雄 | 常勤 33名 非常勤 16名 |
| ノアーズ・ガーデン | 照喜名 朝盛 | 松本 一史 | 常勤 26名 非常勤 6名 |
| 高浜けいあいの里 | 松山 和美 | 上ノ山 美奈 栗駒 典子 橋本 淳一 | 常勤 42名 非常勤 30名 |
| クリスマス・フォレスト | 山本 正晃 | 手島 ゆみ子 坂本 直人 | 常勤 52名 非常勤 8名 |

【苦情解決体制】

| | 苦情解決責任者 | 苦情解決第三者委員 | 苦情受付担当者 |
|---------|---------|-----------------|--------------------------|
| ヴィレッジ拠点 | 青木 健 | 渡邊 義也 武田 礼子 | 上利 はる菜 浅倉 里奈 加藤 多絵 |
| グレイス拠点 | 三ツ井 裕俊 | 渡邊 義也 | 伴 隆雄 |
| ノアーズ拠点 | 照喜名 朝盛 | 砂川 恵正 島袋 裕美 | 松本 一史 |
| 高浜拠点 | 松山 和美 | 福谷 寿子 | 上ノ山 美奈 福井 加奈 |
| フォレスト拠点 | 山本 正晃 | 大村 みさ子 武田 礼子 | 手島 ゆみ子 坂本 直人 |

2 経営指標の推移

| | 令和4年度 | 令和5年度 | 令和6年度 |
|------------------|---------------|---------------|---------------|
| 介護保険事業収入 | 802,188,217 | 825,427,027 | 787,723,333 |
| 児童福祉事業収入 | 1,069,043,103 | 1,317,354,649 | 1,488,710,764 |
| 経常経費寄付金収入 | 4,821,059 | 3,189,105 | 4,728,990 |
| その他収入 | 47,010,364 | 32,566,977 | 42,735,925 |
| 事業活動収入計 | 1,923,062,743 | 2,178,544,427 | 2,324,090,949 |
| 人件費 | 1,320,453,245 | 1,455,483,078 | 1,449,227,031 |
| 事業費 | 296,258,211 | 292,650,841 | 314,964,287 |
| 事務費 | 189,621,420 | 204,124,357 | 205,613,753 |
| その他支出 | 11,139,166 | 7,900,382 | 8,773,811 |
| 流動資産評価損等による資金減少額 | | 1,247,948 | |
| 事業活動支出計 | 1,817,472,042 | 1,965,071,241 | 1,981,693,283 |
| 事業活動収支差額 | 105,590,701 | 213,473,186 | 342,397,666 |
| 施設整備等収入計 | 948,695,672 | 3,187,000 | 3,918,310 |
| 施設整備等支出計 | 1,055,965,098 | 68,795,688 | 79,602,570 |
| 施設整備等資金収支差額 | △107,269,426 | -65,608,688 | -75,684,260 |
| その他の活動収入計 | 90,874,136 | 66,779,394 | 114,315,572 |
| その他の活動支出計 | 76,236,945 | 73,074,834 | 13,970,787 |
| その他の活動資金収支差額 | 14,637,191 | -6,295,440 | 100,344,785 |
| 当期資金収支差額 | 12,958,466 | 141,569,058 | 367,058,191 |

【利用実績推移】

| | 令和4年度 | 令和5年度 | 令和6年度 |
|---------------|--------|--------|-------|
| クリスマス・ヴィレッジ | 96.2% | 98.9% | 99% |
| ショートステイ | 60.8% | 69.7% | 96% |
| グレイスホーム | 95.0% | 97.7% | 95.2% |
| ショートステイ | 70.0% | 89.0% | 91.2% |
| 高齢者在宅サービスセンター | 69.8% | 82.2% | 77.1% |
| ノアーズ・ガーデン（入所） | 64.7% | 58.6% | 92% |
| ノアーズ・ガーデン（通所） | 97.5% | 90.8% | 57% |
| 高浜けいあいの里 | 87.5% | 86.0% | 82.9% |
| ショートステイ | 117.1% | 128.3% | 103% |
| デイサービス | 63.3% | 59.9% | 54% |
| 居宅介護支援事業所 | 87.8% | 72.7% | — |
| クリスマス・フォレスト | — | 77.2% | 96% |
| ショートステイ | — | 42.7% | 53% |
| 居宅介護支援事業所 | 91.4% | 91.7% | — |

3 総括

法人全体として、令和6年度は事業活動収入 2,324 百万円、事業活動支出 1,981 百万円、事業活動収支+342 百万円となった。施設整備等資金収支は、特段大きな修繕等はなく概ね施設整備借入れの返済支出を主とし△75 百万円、その他の活動資金収支 100 百万円となり、最終の当期資金収支は+367 百万円の着地となりました。

令和7年度は、特に内部統制・体制整備・施設間連携に力を入れ、また財政基盤の強化を念頭に取り組む1年となりました。来年度についても事業拡大も視野に入れつつ、引き続き法人内部の強化に力を入れていきたいと考えております。

4 事業部別 事業報告

法人本部

【総 評】

法人の内部統制及び本部機能の強化に努める1年となった。人事面において、管理者や事務職の退職があり、引継ぎや教育及び手続き等に注力した。イレギュラーでの業務や対応が多数発生し、多忙を極めたものの、良い経験にはなるとプラス転換したい。

【重点取り組みと成果】

事務処理業務の電子化という面においては、施設毎に差はあるものの移行することはできた。より工数削減等の課題はあるが、情報の集約、管理については成果があった。今後においては、DX化を意識した『より簡素に』『より使いやすく』『より大衆に』を意図して進めていきたい。

【人材の育成と職場環境の整備】

管理者や事務職において、複数の入退職があり、引継ぎや教育に注力した。また、既存職員についても、業務の効率化や新規業務の割り振りなど職務遂行能力の底上げを行った。

【法人組織・マネジメント強化】

法人としてのガバナンス強化や、組織図変更を伴うレポーティングラインの構成を行った。新任管理者を任命できたが、引き続き候補者の育成を進めていきたい。

経営面においては、好業績を残すことができたが、次年度以降も継続して進めていきたい。また、その資金を用いて、設備投資や人材育成の財源としていきたい。

【総 評】

児童養護施設の今後のあり方について、高機能化、多機能化、地域分散化、自立支援、権利擁護など、それぞれ具体的な計画として検討を進めてきました。特に、高機能化については厳しい職員配置の中ですが、個別対応の体制も整え、そのあり方を模索しながら取り組みを進めてきました。地域分散化については、グループホームの建て替えにより個室化を進めてきました。また、人材の確保定着育成については、全国的に重点課題である中、宿舍借り上げ制度を活用するなど、一層取り組みを強化してきました。

【重点項目】

1. 人材確保・育成・定着

育児中の職員や、キャリアアップのために、限定正社員を配置しました。例年以上の職員確保ができましたが、児童自立生活援助事業およびバックアップ職員が新しく配置されたため、定数を充たすことはできていません。働き方改革については、超過勤務や休憩など取り組みを続けてきました。以前に比べ、見える化できている状況ではありますが、今後は課題の解決に向けてさらに取り組みを深めることが必要になります。

2. 施設整備

グループホームについては、新規建て替えの工事が開始し、次年度に引越の目途が立っています。本体施設については、個別対応の状況を見ながら、改めて図面を検討することとなっています。

3. 児童部門

①ノアーズ・ガーデンへ派遣研修

日時：令和7年1月22日（水）～24日（金）

参加：クリスマス・ヴィレッジ職員1名、クリスマス・フォレスト職員1名

内容：児童対応、施設見学（児童養護施設島添の丘）

クリスマス・ヴィレッジへの派遣研修

日時：令和6年12月9日（月）～11日（水）

参加：ノアーズ・ガーデン職員2名

内容：児童対応、施設見学（クリスマス・フォレスト）

- ②クリスマス・ヴィレッジおよびクリスマス・フォレストにて、2施設合同の合同会議を月1回実施しました。人材育成委員会は合同で実施、新任研修を標準化しました。その他は合同での実施が難しい面があったため、次年度改めて実施計画を立てる必要があります。

【利用者支援】

一人ひとりの子どもの意向を尊重した支援となる為に、子どもと作る自立支援計画書の改訂版である「私が考える私のこれからのこと」を用い、子どものニーズを把握した上でアセスメントシートの作成を行い、自立支援計画書を策定しました。また CARE（子どもと大人の絆を深めるプログラム）やトラウマインフォームドケア等の研修を全職員が受講し、治療的養育を施設全体で展開していく基盤作りをしました。自立支援については、多職種や関係機関や支援団体との連携を通して、様々なプログラムを実施しました。

1. 各月入退所状況

| | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 1 | 2 | 3 | 平均 |
|-------|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----|----|----|----|
| 入所現員 | 50 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 50 | 50 | 50 | 52 |
| 入所率 % | 96 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 96 | 96 | 96 | |

2. 一時保護

- ・受け入れ人数合計：2人 ・2ヵ月を超えたケース：0人
- ・平均在籍日数：44日 ・最長日数：44日

3. 自立支援

(1) 中卒後の進路状況（退所児童・措置変更含む）

都立全日制 5名

(2) 高卒後の進路状況

大学2名、専門学校3名

(3) 措置延長等

措置延長児童数 7名 社会的養護自立支援事業数 0名

(4) 心理職との自立面談

高4女児：8回、高3男児：1回、高3女児：7回、高2女児：3回

(5) 一人暮らし体験

利用期間：令和6年4月～令和7年3月、利用児童数：5名、

利用日数と稼働率：利用日数92日／稼働日数365日＝稼働率25%

(6) 障害福祉サービスの利用

放課後等デイサービス利用1名（小5男児）、児童発達支援利用2名（未就学児）、保育所等訪問支援利用7名（高1女児、中2男児、小5男児、小4男児、小3男児、未就学児2名）が障害福祉サービスを利用しました。障害福祉サービスを利用しながら、生活の安定を図っています。

(7) 外部団体の支援

ヴィレッジ・マルシェ 5月12日、12月8日

その他支援団体 14団体

(8) アフターケア

計 3,080回

【地域社会への取り組み・ボランティア・実習生の受け入れ等】

地域社会への取り組みについては、退所した子どもたちを集めて定期的に活動をする等、子どもたちとのつながりを大切にしたアフターケアに力を入れました。また里親支援にも児童相談所やフォスターリング機関と連携しながら継続して取り組みました。

さらに足立区の地域の企業の方々との協力のもとヴィレッジ・マルシェを開催し、数多くの地域の方々に来場していただきました。積極的にボランティアや実習生の受け入れを行い、子育て支援や社会的養護の人材の育成に努めました。

1. 里親支援

- ・定期巡回訪問 江東児相：養育家庭 24件 足立児相：養育家庭 25件
- ・新規フォロー 江東児相：養育家庭 11件 足立児童：養育家庭 12件
- ・里親委託数 0人

2. 実習生の受け入れ

- ・34名（大学21校・短大4校・専門学校9校）

3. ボランティアの受け入れ

個人：学習ボランティア 3名、ピアノボランティア 1名、
絵画ボランティア 1名、ミシンボランティア 1名、
植木剪定ボランティア 1名

団体：11団体

*内容：清掃、文通プログラム、環境整備、ダンス、ハロウィーンイベント、自立支援
藍染体験、しゃぼん踊り、創作ダンス、狂言ワークショップ、講演、
スポーツ交流、電車制作

4. 寄付

寄付物品：52の企業・団体（食品、書籍、玩具、日用品、衣類、ランドセル）
29名の個人（食品、書籍、玩具、日用品）

5. フレンドホーム 0人

【人材育成・職員研修体制】

今年度も施設の高機能化および多機能化を推進する為に、施設の課題を踏まえ、計画的に学びの機会を持ちました。年間を通した新任職員研修や中堅職員を対象とした階層別研修を実施しました。職員としての遵守すべき基本的な考えや姿勢、権利擁護、自立支援、治療的養育に関連する内容を職員会議の学習会や全職員を対象とした園内研修にて学び、実践に活かしました。人事考課の導入に向けて今年度をトライアル期間として位置づけ、人事考課に対する学習会や人事考課の面談を実施し理解を深めました。また同法人内の児童心理治療施設ノアーズ・ガーデンとの交換研修を行い、双方の良い取り組みを学び合う機会となりました。

1. 施設外研修

新任研修 10 回、中堅研修 5 回、専門性向上のための研修 45 回

2. 施設内研修

新任研修 5 回、中堅研修 2 回、専門性向上のための研修 9 回

園内研修実施内容

| 日程 | 内容 | 講師 |
|-----------|-----------------------------|-----------------------|
| 7月4,9,11日 | CARE 認定ワークショップ | 児童相談センター 治療指導課 |
| 9月12日 | 「ケアニーズ」の高い児童等」の支援に向けて | 子供の家 早川先生 |
| 9月20日 | ライフストーリーワークの理解と実践に向けて② | 仙台青葉学院短期大学 平田修三先生 |
| 9月30日 | 階層別（中堅職員）研修① | キャリアコンサルタント 永久里恵先生 |
| 11月19日 | トラウマインフォームドケアー実践編ー | 明治大学 加藤尚子先生 |
| 12月19日 | 社会的養護とアドボカシー | 武蔵野大学 永野咲先生 |
| 2月3日 | ハラスメント防止研修 | インソース 川見敦子先生 |
| 2月17日 | 怒りのマネジメント | インソース 渡邊先生 |
| 3月3日 | 階層別（中堅職員）研修② | キャリアコンサルタント 永久里恵先生 |
| 3月27,28日 | 新任職員研修ービジネスマナー、組織人としての役割理解ー | キャリアコンサルタント 永久里恵先生 |

【職場環境の整備】

ひとりひとりの子どもの支援に対してマンパワーが生かされるように、今年度より「勤務時間管理のためのタイムカード導入」「働き方の多様化に向けた限定職員枠の設置」「事務室の環境整備」の環境整備に取り組んできました。タイムカードの導入については、打刻ミスなども多く、勤怠管理をスムーズに行えていない現状があります。現在事務職員が管理を行っていますが、来年度は主任・リーダーが管理するシステムに変更していき、よりスムーズな勤怠管理を目指していきます。

また、「業務の質向上や職員のモチベーション向上のための評価基準を明確にした公平性のある人事考課の導入」については、会議の中で丁寧に説明を重ね、試験的導入も行い、来年度本格的に導入していきます。

「労働基準法順守のための職員休憩時間取得の徹底」については、現在も課題に挙がっています。来年度早急に「休憩の取り方・休憩場所の確保」について検討していき、より法令に基づいた勤務体系を目指していきます。

1. 職員体制

施設長 1 名、事務員 1 名、児童指導員・保育士（常勤） 44 名
家庭支援専門相談員 2 名、心理療法担当職員 2 名、里親支援専門相談員 1 名、
医療的ケア担当職員 1 名、個別対応職員 1 名、自立支援担当職員 5 名、
治療指導担当職員 2 名、バックアップ職員 1 名、グループホーム支援員 1 名、
栄養士 1 名、調理員 4 名

常勤職員 計 67 名

非常勤事務 1 名、非常勤調理員 1 名、非常勤保育士 4 名、非常勤心理士 1 名

非常勤・パート職員 計 7 名

嘱託医（内科） 1 名、嘱託医（精神科医） 2 名、産業医 1 名

嘱託医 計 4 名

2. 勤務体制

・支援の充実や職員の定着を図ることを目的とし、勤務区分の見直しを行なっています。会議時間の多さが課題としてあがっているため、次年度会議時間の調整を行い、より働きやすい環境設定を目指していきます。

3. 会議

各部署会議 44 回、支援会議 22 回、運営委員会 22 回、職員会議 11 回

【安全管理・防災対策等】

委員会としても活動を再開し、避難訓練については、昨年度指摘を受けたこともあり、十分な体制で実施してきました。特に職員会議の中で委員会主催にて机上訓練を数回行うことができ、主体的な取り組みの中で全体の意識を高めることができました。児童部会としても危機管理委員会に出席するようになり、より意識が高まっています。一方、BCP については作成しているものの、それに基づいた訓練が実施できていません。BCP 自体を共有されていないところもあり、今後の課題としていきます。

1. 安全管理（避難訓練等）

- ・本園および各グループホームとも毎月実施 避難誘導訓練、消火訓練
- ・夜間を想定した訓練 1 2 月に実施
- ・水害を想定した訓練 1 月に実施

2. 防災対策等

- ・AED パッドの交換
- ・グループホームの防災グッズ及び保管箱の購入
- ・本園備蓄食料整理と購入

【財務基盤の強化に向けた取り組み】

第二分園の建て替え完成が、次年度に延期となっています。本園の1ユニット（幼児フロア）を外出しグループホームにする計画を進めており、第二分園の引っ越しと工期の確認を行っています。1ユニットをグループホーム化することで職員配置の充足ができることもあり、幼児ユニットを地域で運営していくという施設としても大きな変化が見込まれます。第三分園、第四分園の建て替え計画については、まだ決まっておらず未定のままであり、新たな計画を立てられるよう、取り組みを進める必要があります。

施設定員については、本体施設分割以来の計画通り、次年度は本体施設30名でスタートできます。より効率的な定員設定とともに、グループホーム数の増加が見込まれています。

【その他】

つぐみの家の立て替えと2階ひまわりユニットのグループホーム移動の計画を進めるために、第二分園の建て替え工事を着工しました。来年度6月に完成予定になります。また本体施設の機能を最大限生かし、3階ユニットを個別対応のできるユニットとして活用しケアニーズの高い子どもを支援しました。本体施設の個室化に向けて引き続き検討しました。

児童養護施設クリスマス・ヴィレッジ ショートステイ

【はじめに】

少子化が進む一方、児童虐待相談対応件数は増える中、児童相談所の再編などにより、児童虐待への予防的対応は進められてきています。クリスマス・ヴィレッジでは、従来からの委託費に大幅な変更があり、実績増にともない委託費も上昇する形となっています。特に今年度は一歳半の利用が4倍に増えており、個別対応加算が増額され、全体の委託費も増額になっています。職員その分加配しており、職員の働き方にも配慮できるよう安定した勤務体制が組めるようになりました。センターとの協議については、毎月利用申し込み時に実施し、ケースやルールの話も定期的の実施することができ、運営がスムーズに行われました。

【利用者支援】

今年度も昨年度同様の利用実績となり、個別対応については、特に低年齢児の利用が多く昨年度を上回ることとなりました。職員を増員することができ、利用中の生活については、基本的な生活習慣を大事にすることができ、また適宜プログラムを組み、余暇などを過ごすことができました。個々のケースについても、足立区と連携して進めることができました。

| | 4月 | 5月 | 6月 | 7月 | 8月 | 9月 | 10月 | 11月 | 12月 | 1月 | 2月 | 3月 | 合計 |
|------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|
| 利用日数 | 232 | 207 | 240 | 224 | 299 | 236 | 201 | 253 | 225 | 175 | 229 | 237 | 2758 |
| 利用人数 | 56 | 58 | 61 | 61 | 72 | 61 | 49 | 65 | 60 | 47 | 68 | 62 | 171 |
| 利用世帯 | 35 | 35 | 40 | 41 | 47 | 38 | 34 | 43 | 37 | 31 | 42 | 40 | 115 |

【地域社会への取組み・ボランティア・実習生の受け入れ等】

要保護児童対策地域協議会の実務者会議に出席するなど、地域の方々との交流は作れていますが、地域のニーズに対してはまだまだ不足しているところもあり、引き続き足立区のこども家庭支援センターと連携が必要になります。ボランティアの受入からアルバイトに繋がったケースもあり、地域に開かれたショートステイを実施しています。

【人材育成・職員研修体制】

ショートステイマニュアルを活用しながら新任職員、異動職員、現職員が対応にあたり、OJT や指導においてもマニュアルをベースに伝えていきました。新任職員においては、より職員に応じたゆるやかな育成を心掛けました。

職員増の中で、本体施設との連携を行えるよう、毎日の引き継ぎや報告書面のあり方を検討しました。今後も引き続き施設全体での取り組みとして共有できるよう進めます。

【職場環境の整備】

働き方については、職員増もふまえ、改善してきています。急な利用申込の対応もある中で、臨機応変な対応が必要とされる部署でもありますが、休憩時間などお互いに声をかけあうなどできる限り職員が働きやすい環境を作ってきました。

【安全管理・防災対策等】

利用児童が増えている中でありましたが、定期的に安全確認を行い、大きな事故がなく過ごすことができました。保護者や児童など突発的な出来事もありましたが、足立区とも連携して対応することができました。服薬については、服薬漏れを防ぐ取り組みとして、個々にケースを用意してダブルチェックを行うことで改善することができました。

【財務基盤の強化に向けた取り組み】

昨年度より児童養護を参考とした実績に応じた委託費となり、今年度は年少児の利用が多くなったことにより全体の委託費増となりました。今後もより地域のニーズに応えられるような体制と委託費の形を維持発展していきます。

【総 評】

新型コロナウイルス感染症の影響も落ち着き、施設内では引き続き基本的な感染対策を継続しつつ、ご利用者の生活の質向上に注力した。稼働率も 11 月には 99.5%になるなど、高水準を維持していたが、年明けから数年単位で入所されていた利用者様の死亡等による退所が重なり、年間平均稼働率としては 95.2%となった。また、前年度に引き続き、各職種が連携し、日々の観察による健康管理や医療機関との早期連携によって重症化する前に対応を取ることができた。

【重点取り組みと成果】

- ・引き続き感染症対策を実施しながら、施設内の活動や交流を再開した。ご利用者・ご家族の安心・安全な交流環境を整え施設での生活を楽しんで頂けた。
- ・おむつの適正化については、昨年度からの取り組みを継続し、コスト削減、利用者様の QOL の向上にむけて効果的な使用方法等の助言を受け、職員全体で共有を図った。

【利用者支援】

- ・感染症対策を行いつつ、面会の自由化に向けて、段階的に緩和を進められるように検討を重ねた。居室での面会や家族との時間を安心して過ごせるよう支援した。
- ・季節行事や外出支援（近隣の公園への散歩等）を積極的に実施し、ご利用者に季節感を感じて頂き、気分転換と生活意欲の向上を図った。

【地域社会への取組み・ボランティア・実習生の受け入れ等】

- ・令和 6 年度は、将棋のボランティアの受入れを再開し、月 2 回程度ご利用者と将棋を指すなどし、関わっていただいた。

【人材育成・職員研修体制】

- ・ジョブメドレーアカデミーによる e ラーニングを継続して行い、プライバシー保護がなぜ必要か、他者視点を持つことがなぜ大事か等支援者として新たな気づきを得られるように研修をおこなった。また、外部の研修情報を共有し、職員自身が自発的に興味関心のある

研修を受講できるように努めた。

【職場環境の整備】

- ・フロア設備の補修・整備を進め、特に共用部の快適性向上に取り組んだ。
- ・スタッフルーム等にある備品を見直し、不要な物は処分をするなどし、環境の改善に向けて取り組んだ。

【安全管理・防災対策等】

- ・今年度も福祉避難所（第二次避難所）の開設に向けて、足立区危機管理部災害対策課と協議を行い、現地調査や備品倉庫及び備蓄用品の管理について話し合いを行った。毎年継続している避難訓練も実施し、防災への意識を高めた。

【財務基盤の強化に向けた取り組み】

- ・引き続き節電・節水について周知を行い、経費削減に努めた。
- ・日々使用する消耗品についても既存の取引業者以外からも見積を取るなどし、経費の削減につながるように努めた。

【その他】

- ・施設車両については、新たに1台リースを開始し、病院への送迎等の機動力の向上を図った。

特別養護老人ホームグレイスホーム ショートステイ

【総 評】

引き続き感染症対策を行いつつ、積極的な受け入れを行ってきた。年間を通じて一時的に稼働率が低下することもあったが、職員一丸となった取り組みにより回復し、最終的な平均稼働率は91.2%となった。毎月新規申し込みは継続的にあり、相談員を中心としたチームでの対応により、利用継続やリピーターの増加が図られた。緊急ショートステイや措置の積極的受け入れも、稼働率の向上に寄与した。また、今年度もデイサービスの利用者様がショートステイを利用されるケースが多くあり、ショートステイを利用されたご家族から口コミで、新規の利用者様をご紹介頂けるというケースがあった。

【重点取り組みと成果】

施設内の見学の再開により、ご家族が施設環境を実際に確認できる機会が増え、ショートステイを利用する前の不安の軽減や信頼関係の構築に繋がった。

【利用者支援】

ご利用中の様子は定期的にご家族や担当ケアマネジャーへ報告し、食事形態の見直しなどや助言を行うなど、在宅での生活支援にもつながるように努めた。利用前後の連携を強めることで、在宅との連続性のある支援が可能となった。

【人材育成・職員研修体制】

介護報酬改定に対応すべく、東京都社会福祉協議会等の研修へ参加した。生活相談員を中心に、介護報酬請求事務に関する研修に参加し、理解を深め、法令遵守への意識を高めるとともに、専門性の向上にも繋がった。

【職場環境の整備】

居室・食堂の快適性向上のため、定期的な清掃・修繕を行う等環境整備を行った。

【財務基盤の強化に向けた取り組み】

緊急や新規ショートステイの受け入れ体制を整備し、迅速な対応ができることで、新規紹介や利用継続に繋がる効果が見られた。また、居宅介護支援事業所への訪問を継続し、連携強化と情報提供による信頼関係の構築に努めた。

高齢者在宅サービスセンター西新井本町友興の園

【総 評】

令和6年度は、ご利用者の通所も安定し、稼働率は年間を通じておおむね70%後半で推移した。昨年度課題として残ってしまった浴室の老朽化に関しては入浴室の改装を行い、浴槽を3つにするなど入浴環境を整え、ご利用者の満足度を上げることに繋がられた。また単発のボランティア団体の受入れを積極的に行ったことで、ご利用者から好評をいただき、ショートステイの利用や新規のご利用者をご紹介頂くことが出来た。

【重点取組みと成果】

感染症対策を継続しながら、新規利用者の積極的な受け入れを推進した。相談員の体制も強化し、他事業所との連携やご利用者への丁寧な対応により、新規紹介件数の増加に繋がった。新規登録者数が年間で40名増えた。

【利用者支援】

職員主導による日々のレクリエーション活動の充実を図り、行事食や誕生日会など「食のデイサービス」としての特色を継続した。また、外出行事も増やし、ご利用者の楽しみや生きがいに繋がるように努めた。

【地域社会への取組み・ボランティア・実習生の受け入れ等】

実習生の受け入れはなかったが、ボランティアに関しては地域のカラオケ団体を継続して受け入れるなど、地域との繋がりを意識した活動を継続した。また、単発のボランティア団体を柔軟に受け入れ、和太鼓、盆踊り、フラダンスや安来節を披露してもらった。

【人材育成・職員研修体制】

介護報酬改定に伴う研修の義務化に対応し、新規にジョブメドレーアカデミーのeラーニングを取り入れ、研修体制の整備と継続的なスキルアップを図った。

【職場環境の整備】

老朽化した送迎車両の更新を進め、補助金の活用し、新しく車両を1台購入した。安全で快適な環境整備に注力した。入浴室の改装を行い、入浴環境を整備するとともに合わせて導線を整えたことで介護職員の負担軽減にもつながった。

【財務基盤の強化に向けた取り組み】

昨年度に引き続き、居宅介護支援事業所との連携を強化し、積極的な広報活動を行った。また、物価高騰への対策として、水道光熱費や物品調達コストの見直しを進め、経費節減に取り組んだ。

【総 評】

園庭から聞こえる子どもたちのはじける声に「脱コロナ感染症」までは至らないものの法定感染症5類に移行され、施設内外の諸活動及び分校での子たちの学びの輪が広がった躍動感あるユニット活動に転じた一年であった。

施設行事では、GW レクリエーション活動や夏休みの諸活動、BBQ、花火、夏祭り、水泳教室（海水浴）、観月会、プロ野球観戦、クリスマス会、ハロウィン、元プロ野球選手との交流、ボウリング、県児童施設球技大会等々、充実した一年となり、また、措置入所児童も定員を満たすなど前年度の稼働率57%を大きく上回り92%に達する等、過去最高の入所率となった。

しかしながら、稼働率を上げ入所定員を満たすものの職員不足による十分な人員配置ができず、職員を総動員して入所児童の支援にあたるなど職員へ負担のかかった令和6年度でもあった。また、開設7年目の施設運営にあたり、様々な課題が昨年度から累積され、その対応に追われた一年でもあった。

特に、以前から問題視されていた職員間パワハラ問題や、令和5年度に外部通報による子どもへの権利侵害の疑いが指摘された経緯もあり、当事者として事態を重く受け止め課題解決に向けて前年度に引き続き第三者委員や琉球大学教授本村氏、山城弁護士、法人本部児童部門長青木氏等、外部からの専門の先生方からなる改善委員会を継続開催し、各委員の助言を受けて、課題に対する改善策の提言書をまとめる等、課題解決に大きく動いた一年であった。

改善委員会の先生方を始め、第三者評価を受審する等、様々な方々のお力をお借りしながら徐々にではありますが、職場環境の改善、職員が互いに尊重する職場に変化していく道筋ができたように思われる。

一方、児童の権利擁護が強く叫ばれる今日、子どもへの権利侵害に対しては、入所児童への権利についての学習会（アドボカシー）やアドボケイトの面談等（沖縄CAPセンター）を実施、また、児童福祉法の改正もある中で、施設の生活支援マニュアル等が児童福祉の観点や児童の権利擁護と対比した場合、整合性が図られているか等様々な視点から検証し、施設で集団生活を日々送っている子ども達の生活全般に関わる規則・約束、生活支援マニュアル、高校生生活ルール等を見直すなど入所児童への処遇改善を優先的に実施した。

加えて、第三者評価受審結果、以下のご指摘を受け、今後の対応に真摯に取り組んで行く予定である。

【特に評価のある点】

- 1 個室化の導入により、子どもが安心して相談できる環境が整い、個別の支援が充実している。個室化することにより、子どもが安心して相談できる環境が整備され、子どもからの相談を受ける場合は居室を活用できることが増えている。担当職員は日常の居室での会話のほか、買い物や外出の機会を活用し、子どもとじっくり会話する時間を確保するなど信頼関係を深めている。毎月の「子ども会議」や部活動、行事では子どもが意見を出し合い、役割を受け持つことで主体性や協力を育むとともに、職員や子ども同士の意見交換を通し問題の解決を図ることで主体的に生活する力を養う良い影響を与えている。
- 2 情報伝達方法の見える化に取り組んでいる。施設内の各室案内表示（ピクトグラム）の機能・目的が、子ども及び来園者含めて誰もが分かり易い図・デザインで表示案内されている等、先駆的に取り組みがなされている。また、隣接する大度分校含めて、取り組み方針や注意喚起のために大判用紙に分かり易くイラストと大文字で掲示し、子ども、施設職員、学校関係者すべてに伝わるように、様々な“見える化”に取り組んでいる。
- 3 退所後の生活を見据えた治療・支援の実効性向上に尽力している。全国的にも数の少ない児童心理治療施設としての機能を果たすべく、処遇に困難を抱える子どもの長い人生を見据え、退所後の生活を中心とした課題設定とその達成に向けた専門性の高い治療・支援に取り組んでいる。入所期間中は、子どもが主体的に課題と向き合うことで次の生活のステージが具体的に描けるような治療・支援をチームで担い、退所後も同じ担当者の下で一定の通所期間を設け徐々に治療・支援から生活の場へ移っていけるようにしている。地域生活へ移行する際には、要保護児童対策地域協議会の開催を行政へ要請し、子どもと家族の孤立を防ぎ地域から様々なサポートが得られるような体制づくりを支援、アフターケアについても継続して実施している。

【改善が望まれる点】

- 1 中・長期計画の職員周知が望まれる。中・長期計画として、国の進める子どものケア形態の小規模化に向けた体制強化・通所児童の継続支援と地域支援体制の強化等の改善課題が検討されているが、経営幹部や理事会での検討事項に留まっており、文書化等による職員への周知の取り組みが望まれる。また、中・長期計画の目標達成のために評価基準としての数値目標や成果等の設定を行い、必要に応じた見直しに取り組む体制整備が望まれる。
- 2 期待する職員像の明示が望まれる。職員の質の向上に向けた体制整備では、職員の育成について法人策定の「人事評価シート」に基づき年に2回の管理者面談を実施、職員の教育・研修に関しては年間計画を策定し、外部研修・内部研修を実施している。施設では基

本理念や基本方針に沿った「めざす児童像」が策定されているが、子どもを支援する職員について「期待する職員像等」を明確にし、管理者・職員が共有することにより個々の目標達成に繋げることが望まれる。

- 3 苦情解決状況や第三者評価受審結果等の公開が求められる。施設では子どもからの意見や苦情を受け付ける機会を閉じないように、話し合いによる解決の場を気軽にもうけるなどオープンな治療・支援の環境づくりに注力している。意見箱へのフィードバックについても管理職の他に職員の意見を加えた回答ができる仕組みへ変更を検討中である。また、施設運営等に関する様々な意見が寄せられた外部からの苦情に対し意見・苦情を受けた事について昨年度から改善委員会を立ち上げ、専門家を交えた対応を協議している。今後はこれらの対応に関して、当事者の了解が得られない場合は苦情件数としてのホームページ掲載に加え、第三者評価の受審結果等も公開する等の取り組みが求められる。

この様に、職員間の課題や児童支援における課題がある中での処遇改善に取り組んだ一年ではありましたが、沖縄で唯一の児童心理治療施設として、社会的役割や重要性に鑑み様々な困難にも立ち向かいながら、施設の健全化・安定化及び風通しの良い職場づくりに努め、子ども達にとって安心安全が担保され、個々の課題改善が図れるよう「こども中心」の支援体制構築に引き続き取り組んでいく。

【重点取り組みと成果】

新しい社会的養育ビジョンでは、施設入所対象となるこどもは、発達障害に対する正確な理解と特性に応じた環境の提供に加え、できる限り家庭的な養育環境の中で養育することとされている。このため当施設での生活も、良好な家庭的環境における養育を心がけ、それぞれ独立性と自立性を備えた環境となるよう少人数を生活単位とするユニット化（6名×4ユニット）の運営により、ケア単位の小規模化養育を先駆けて実施した。

また、児童心理治療施設としての専門的な支援や自立支援及び家庭環境改善を含め、更に専門性の高い施設養育を行う高機能化として、保護者支援事業を県より受託し、施設機能や専門性を活かした地域支援を行うための多機能化への取組として、保護者支援や家族支援、各行政区の社会的養護担当者の支援を実施するなど地域の社会的養育の拠点となるよう取り組んできた。

さらに、入所児童の稼働率は、令和6年度施設入所定員を30名から24名に変更、4月1日の措置児童数として入所20名でスタートした。年間を通じた新たな措置児童は入所10名となり、前年度稼働率57%を大きく上回り目標稼働率（90%）を超える92%との過去最高稼働率となった。令和7年3月1日時点では、入所児童24名、稼働率100%となっている。

また、令和6年4月には、前年度から継続入所中の児童1名が通信高校に進学、進級し

て高校2、3年生となった児童をあわせると、令和6年度は計3名が施設から外部の高校に通学した(普通高校1名、特別支援学校高等部1名、通信高校1名)。高校3年生の女子児童は11月に県内大学へ推薦合格し、3月に県内の自立援助ホームへ措置変更となった。更に、令和7年3月には児童3名が高校受験に合格、その内の1名は高校進学に伴い、他施設へ措置変更となった。また、女子1名が編入学試験に合格し、家庭復帰を果たした。加えて、入所定員を24名に変更したことに伴い、計画的な受け入れにより高稼働率を維持することができ安定した財源確保に努め運営の強化を図る事ができた。

児童の入退所状況 (令和6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 | 平均 |
|-------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|------|-----|-----|------|-----|-----|
| 月初日 在籍者数 | 20 | 19 | 20 | 23 | 22 | 21 | 22 | 24 | 24 | 22 | 23 | 24 | 264 | 22 |
| 月間入所 | 2 | 1 | | 2 | | | 1 | 2 | | 1 | 1 | | 10 | 0.8 |
| 月間退所 | 1 | | | | 1 | | | | 2 | | | 3 | 7 | 0.6 |
| 稼働率 | 83% | 79% | 83% | 96% | 92% | 88% | 92% | 100% | 100% | 92% | 96% | 100% | | 92% |

【利用者支援】

『女子ユニット』

- ① 児童等が基本的な生活習慣を確立できるよう支援する。主に食事、排泄、整理整頓に重点を置いて取り組む。
 - ⇒・食事マナーやトイレの使い方について、気になる点等はその都度、声かけを行い、また、子ども会議でも取り上げて、マナーについて説明を行うことで改善がみられた。
 - ・これまで入浴時間が20分で、時間内に入れられない児童がおり、児童からも時間が短いので、時間を少し延ばしてほしいと声があがっていた。職員間で検討し、5月から30分に変更した。時間を延ばしたことで、時間内に入浴を済ませられるようになり、児童からはゆっくり入れるようになり嬉しいという声があった。
 - ・洗髪が上手に出来ない児童がおり、美容室の方に依頼し、洗髪指導を行ってもらった。丁寧な洗髪指導の結果、改善がみられた。
- ② 職員間で各児童の情報共有に努め、より良い支援に繋がるよう相談、連携を大切にチーム支援を作る。
 - ⇒・日々の申し送りは夜勤者が引継ぎ用紙を作成したり、引継ぎノートに残したりと、漏れないように努めた。勤務体制上、引継ぎが上手くいかない場合も予想されるので、今後も

意識していきたい。

・児童支援がより良い支援に繋がるよう、児童相談所や分校及び病院との情報共有を必要に応じて行った。

③ 日々の生活の中で児童の意見を聞き、生活支援に繋がられるよう努める。

⇒子ども会議を実施し、児童からの困り感等を聞く場を設け、みんなが安心安全に生活できるよう、児童間で意見を出し合う等、日々の生活の中で支援してきた。今後も子ども会議を実施し、児童の意見等を生活支援に繋がられるよう努めていきたい。

④ 行事計画は目的を持ち、体験や学びを通して児童の成長を促していけるよう創意工夫しながら実施する。

⇒行事担当職員中心に、児童の成長を促していけるよう創意工夫しながら行事に取り組んだ。不穏児童の行事参加については、意思を尊重しつつ臨機応変に対応することができた。

⑤ 小学生同士の男女交際が3回発覚し、その都度、ユニットや園内で会議を持ち、今後の支援のあり方を協議した。分校とは密に連携し、情報共有を行ない、また、当該児童等が落ち着くまでは、週1回の会議を開催した。その他、児童相談所との会議、各児童のケースワーカーとの面談、主治医をいれての合同会議も実施する等、チーム支援で取り組むことができた。

女子ユニット実施行事

| 実施月 | 行事内容等 | 実施主体など |
|-----|----------------------|---------------|
| 5月 | 進級進学を祝う会（3日） | 環境美化・スポーツ委員会 |
| | GWのお菓子購入とお買い物体験（5日） | 女子ユニット |
| 6月 | 調理実習（おにぎり）（22日） | 生活給食委員会 |
| 7月 | 七夕（7日） | 女子ユニット |
| | 海水浴①（29日） | 女子ユニット |
| 8月 | BBQ（7日）コロナ発生にて園内へと変更 | 女子ユニット |
| | 招待 明治ファミリー劇場（2日） | 女子ユニット（小学生のみ） |
| | 海水浴②（14日） | 女子ユニット |
| | 夏祭り（19日） | 両ユニット合同 |
| 9月 | 地域見学 スッパイマン工場 台風の為中止 | 女子ユニット |
| | 性教育①（29日） | 性教育委員会 |
| 10月 | 観月会（5日） | 性教育委員会 |
| | ハロウィン（27日） | 女子ユニット |
| 11月 | 地域清掃（24日） | 地域広報学習委員会 |

| | | |
|-----|---------------------|-----------|
| 12月 | NAHA マラソン沿道応援 (1日) | 両ユニット合同 |
| | 食育講話 (2日) | 生活給食委員会 |
| | クリスマス会 (22日) | 生活給食委員会 |
| | イルミネーション (30日) | 女子ユニット |
| | 大晦日お菓子 (31日) | 女子ユニット |
| 1月 | 正月遊び (1日) | 女子ユニット |
| | 初詣 (2日) | 女子ユニット |
| | 金融リテラシー講話 (11日) | 個別対応職員 |
| | 鏡開き・餅焼き会 (13日) | 女子ユニット |
| | ピクニック (19日) | 女子ユニット |
| 2月 | 性教育② (1日) | 性教育委員会 |
| | 調理実習 (ホットケーキ) (9日) | 生活給食委員会 |
| | ピザ焼き会 (22日) | 女子ユニット |
| 3月 | マラソン・1年間お疲れ様会 (28日) | 女子ユニット |
| | 卒業・修了を祝う会 (24日) | 地域広報学習委員会 |

『男子ユニット』

- ① 様々な児童や大人の関わりを通して、人に頼る力、人と関わる力を身につけ、拠り所ができたという感覚が持てるように日々の生活支援に取り組む。
⇒生活支援の中で、日々の活動や余暇時間、遊びの中で児童との関りを持てるように生活支援を行ってきた。
- ② 職員間で各児童の情報共有に努め、より良い支援に繋がるよう相談、連携を大切にす
るチーム支援を作る。
⇒ユニット会議や全体職務会を中心に、各児童の情報共有に努め、ユニット職員間では引継ぎノート、児童日誌等で記録を残し、引継ぎ強化を図ってきた。しかし、勤務体制上、相談や連携に関して、時間を要してしまい、対応が遅れてしまう場面があった。今後の課題として次年度も試行錯誤していきたい。
- ③ 日々の生活の中で児童の意見を聞き、生活支援に繋げられるよう努める。
⇒定期的 (月1回程度) に子ども会議を実施し、児童からの困り感等を聞く場を設け、児童からの要望については職員間で協議しながら、出来る限り子供の意見を取り入れた生活支援を行ってきた。今後も、定期的に子ども会議を実施し、児童の意見等を生活支援に繋げられるよう努めていきたい。
- ④ 行事計画は目的を持ち、体験や学びを通して児童の成長を促していけるよう創意工夫しながら実施する。
⇒行事担当職員中心に、児童の成長を促していけるよう創意工夫しながら行事に取り組んで来た。不穏児童の行事参加については、児童の意思を尊重しつつ、臨機応変に対応する事

が出来た。

- ⑤ 今年度は医療的ケアが必要な児童に対する支援を行った。具体的には、一型糖尿病を有する児童へのインスリン注射が挙げられ、食事や就寝の際には、勤務職員が対応にあたった。しかし、当該児童が不穏状態に陥ると、インスリン注射の多量接種から自殺未遂を図る事が何度かあり、その度に困難な対応を余儀なくされた。本来、針を有するインスリン注射は、当事者もしくは医療従事者（当施設に於いては看護師や医師等）によって施される医療行為であるが、当施設に於いて看護師や医師の24時間在中は不可能であり、また、その接種も当該児童に任せるしかなかった等、いくつもの不安材料が存在する中、手探りで支援を行ってきた。今後、医療的ケアが必要な児童の支援に於いては、このような事案が発生しないよう施設内で教訓とし、また、同様の症状を有する児童が入所する際には、強固な支援体制が構築できるよう、関係機関と事前に連携したい。

男子ユニット実施行事

| 実施月 | 行事内容等 | 実施主体など |
|-----|------------------------------|--------------|
| 5月 | 進級進学を祝う会（3日） | 環境美化・スポーツ委員会 |
| | 春のピクニック（6日） | ユニット職員 |
| | プロ野球観戦（15日） | 環境美化・スポーツ委員会 |
| 6月 | 調理実習（おにぎり）（22日） | 生活給食委員会 |
| 7月 | 七夕（7日） | ユニット職員 |
| | 児童福祉施設球技大会【野球部】（悪天候のため参加見送り） | 環境美化・スポーツ委員会 |
| | 海水浴①（31日） | ユニット職員 |
| 8月 | 水泳教室①（2日） | 個別対応職員 |
| | 海水浴②（12日） | ユニット職員 |
| | 水泳教室②（9日） | 個別対応職員 |
| | 水泳教室③（16日） | 個別対応職員 |
| | 夏祭り（19日） | 両ユニット合同 |
| 9月 | 野球部前期打ち上げ（23日） | 環境美化スポーツ委員会 |
| | 性教育①（29日） | 性教育委員会 |
| 10月 | 観月会（5日） | 性教育委員会 |
| | フォレストアドベンチャー（12日） | ユニット職員 |
| | ハロウィン（31日） | ユニット職員 |
| 11月 | 地域清掃（4日） | 地域広報学習委員会 |
| | 焼き芋（23日） | ユニット職員 |
| 12月 | NAHA マラソン沿道応援（1日） | ユニット職員 |

| | | |
|----|--------------------|--------------|
| | 食育講話 (2日) | 生活給食委員会 |
| | 釣って食べよう体験会 (7日) | ユニット職員 |
| | クリスマス会 (22日) | 生活給食委員会 |
| | イルミネーション (27日) | ユニット職員 |
| 1月 | 初詣 (1日) | ユニット職員 |
| | 正月遊び (2日) | ユニット職員 |
| | 金融リテラシー講話 (11日) | 個別対応職員 |
| | マラソン大会 (12日) | ユニット職員 |
| 2月 | 性教育② | 性教育委員会 |
| | 調理実習 (ホットケーキ) (9日) | 生活給食委員会 |
| | 野球部キャンプ見学 | 環境美化スポーツ委員会 |
| 3月 | 1年間お疲れ様会 (22日) | ユニット職員 |
| | 野球部後期打ち上げ | 環境美化・スポーツ委員会 |
| | 卒業・修了を祝う会 | 地域広報学習委員会 |

『心理療法』

- ① 現在、ノアーズ・ガーデンには4名の常勤心理士が在籍しており、それぞれが6名前後の児童を担当している。課題として、個別心理面接のスケジュールリングの難しさが挙げられ、各心理士は月に3~4日、自らが希望するF勤務日(9時から18時までの日勤)を用いて面接を行った。現在は、平日の授業時間や下校時間、休日の9時から18時の間を用いており、また、その際に学校や生活支援員から面接の理解と協力を得て実施している。一方、F勤務日に人員不足や不穏児対応から予定通りに面接出来ない場合も存在し、臨機応変な対応が常に求められた。
- ② 今年度、集団心理療法は心理劇とダンスセラピー、アートセラピーを行った。心理劇は毎月1回男女合同2チーム(Aチーム:小学生中心、Bチーム:中高生)に分けて実施、ダンスセラピーは毎月男女別で1回ずつ実施、アートセラピーは実施可能な月日を検討しながら実施した。
以下、その内訳である。

| 令和6年度 | 心理劇 (サイコドラマ) | ダンスセラピー | アートセラピー |
|-------|--------------------|------------|---------|
| 5月 | 5/25 A 男子:6名 女子:5名 | 5/10 女子6名 | 開催なし |
| | 5/18 B 男子:4名 女子:2名 | 5/24 男子9名 | |
| 6月 | 6/15 A 男子:6名 女子:3名 | 6/14 女子6名 | 開催なし |
| | 6/15 B 男子:4名 女子:4名 | 6/28 男子10名 | |

| | | | |
|-----|--|--------------------------|----------------------------|
| 7月 | 7/20 A 男子:3名 女子:4名 7/20 B 男子:4名 女子:4名 | 開催なし | 開催なし |
| 8月 | 8/17 A 男子:3名 女子:2名 8/17 B 男子:3名 女子:3名 | 8/23 女子3名 8/23 男子8名 | 開催なし |
| 9月 | 9/21 A 男子:3名 女子:4名 9/21 B 男子:0名 女子:4名 | 9/13 女子8名 9/27 男子8名 | 開催なし |
| 10月 | 10/19 A 男子:4名 女子:4名 10/19 B 男子:1名 女子:4名 | 10/4 女子5名 10/11 男子7名 | 10/21 女子11名 10/26 男子11名 |
| 11月 | 11/16 A 男子:3名 女子:3名 11/16 B 男子:2名 女子:5名 | 11/8 女子8名 11/22 男子4名 | 11/24 男子10名 |
| 12月 | 12/21 A 男子:3名 女子:3名 12/21 B 男子:4名 女子:6名 | 12/13 男子7名 12/27 女子8名 | 12/14 男子8名 12/16 女子11名 |
| 1月 | 1/18 A 男子:2名 女子:3名 1/18 B 男子:2名 女子:7名 | 1/10 女子5名 1/24 男子4名 | 開催なし |
| 2月 | 2/22 A 2/22 B | 2/14 女子6名 2/28 男児8名 | 2/23 男女 |
| 3月 | 3/15 A、B開催予定 | 開催なし | 開催なし |

○ダンスセラピーは、外部講師（ノーマライゼーションダンスクルー リバティー新城由紀恵 代表）を招き、川平心理士と共同の元で実施した。実施方法は女子が第二金曜日、男子が第四金曜日の放課後16時から17時であり（15時30分から16時までは準備時間とし、17時から17時30分は片付け時間とした）、参加条件は特になく、自由参加とした。活動内容は主にストレッチやリズムジャンプ、筋肉トレーニング等であり、児童からリクエストがあれば逆立ちや持久走、流行曲の振り付け等を行った。特に評判が良かったのは逆立ちであり、この活動を通して初めて逆立ちが出来た児童が男女問わず居た。また、施設内行事に於いて、ダンスセラピーで習った振り付けを披露する児童も居り、周囲から高い評価を得られた。次年度も引き続き、資質向上に努めたい。

○アートセラピーは前任心理士が退職後、2年6ヶ月ぶりに10月から石川恵が担当している。毎回50分行い、四季を感じることができるよう、10月にはハロウィンのお菓子入れ、12月には施設内の行事のクリスマス会の横断幕などを作成するなどテーマを決めて実施している。自分が好きな作品を作れることもあり、子どもたちは自由に伸び伸びと作品作りを行っている。どの作品もその子らしい世界で一つの素敵な作品となっている。久しぶりの実施となったため、アートセラピーの内容を分かる児童は少なく、実施するにあた

り不安はあったが、中断以前に参加していた数名の子どもたちが分からない子どもへ説明してくれて、手伝ってくれる場面もあり、子どもたちに助けられ実施することができた。反省点としては、テーマや内容の資質向上は勿論の事、毎月第4土曜日に実施予定であったが、施設内行事と重なり日程変更を行い実施できないこともあった。次年度は、実施日の固定化を図り・安定して実施できるように努めたい。また、参加を重ねることで各児童の変化や成長が窺えるため、他職種への情報共有に努めていきたい。

○心理劇(サイコドラマ)については、開設当初より担当していた前任心理士が昨年度末をもって退職された為、今年度は仲宗根貴洋で担当している。毎月第三土曜日の午後に固定して実施している。小学生を中心としたAチームと中高生を中心としたBチームの2グループに分け、男女合同で実施してきた。

構造としては、I.ウォーミングアップ〈自己紹介、なんでもバスケット、ジェスチャー伝言ゲーム等〉、II.劇化(ドラマ化)、III.シェアリング(全体を通しての感想を発表)の3段階で出来ており、児童の自発性や協調性、表現力の向上や受け入れられる体験を目指して取り組んでいる。

希望制での参加形態の為、大半の児童は楽しく参加し、回数を重ねる毎に成長している様子が見られる。心理学を学ぶ大学生の実習生の参加も受け入れ、初対面の相手とも上手に関わる事が出来ていた。

次年度も引き続き、児童の期待に応えられるような題材を準備し、児童の表現したい気持ちにも寄り添いつつ支援していきたい。

『ファミリーソーシャルワーカー』

子ども達それぞれの家族背景を考慮しながら、親子(家族)関係の緊張を緩和し、親子関係の再構築を支援する。交流が可能な保護者等に対しては積極的な交流・関係改善を促進する等の家族支援を行う。一方、子どもとの不適切な関係や課題が多いと思われる保護者等については、子どもの利益を最優先に考え、児童相談所の助言等を受けながら対応方法・家族支援のあり方を検討・協議し実践する。

① 可能な限り、入所前に保護者等に対して入所後の家族支援について説明を行う。

入所前に施設見学の為来所した保護者等に対して、入所後の家族支援の一般的な進め方について説明を行なった。入所前に説明を行なえなかった場合は、家庭訪問をした際に説明を行なうようにした。

② 家族交流を始める前に家庭訪問を実施し、家庭環境の把握に努める。

保護者が収監されている場合を除き、家族交流を始める前に家庭訪問を実施し、家庭環境の把握に努めた。

③ 積極的に保護者等に連絡を取り、児童の成長を伝え、児童に関心を持ち続けてもらえるよう支援する。

可能な範囲で、FSW 専用スマホで LINE アカウントの交換をし、積極的に保護者に連絡を取るよう実施した。電話でしか連絡が出来ない場合は、保護者等の就労時間に重ならないように配慮し電話連絡を取るようにした。

④ 面会、外出、外泊の家族交流を計画的に進められるように丁寧に調整する。

児童と保護者等に意向を確認した上で、生活担当職員や担当心理士と協議し、児童相談所の担当ケースワーカーと調整しながら家族交流を段階的に進めた。

⑤ 早期の家庭復帰に向けた環境調整や保護者等への相談援助を実施する。

早期の家庭復帰に繋がるように、外出や外泊の前には改めて家庭訪問を実施し、必要な物品を購入してもらい、児童が落ち着けるスペースの確保をお願いするなど、環境調整のために必要なことを具体的にお願ひした。家庭訪問時や家族交流の際に、児童の課題や家族の現状の中での悩みなどを傾聴し、必要な部分に関してはアドバイスを行なった。児童の意志を尊重しつつ治療効果もあり、保護者、児相、当施設三者協議のもとで 7 月に H さん、12 月に M さんが家庭復帰した。

⑥ 退所した児童や保護者等へのアフターケアを実施する。

生活担当職員や担当心理士と調整し、役割分担をしながらアフターケアを実施した。

『医療的ケア』

近年、入所されている児童の背景から、精神科薬を必要とする児童も増えてきている。その為ノアーズ・ガーデン診療所では、児童精神科嘱託医（非常勤 3 名）医師が、施設入所中の児童への定期的な診察を通して、投薬治療や、精神療法（面接）を行っている。又、衝動性が高く入院歴がある児童や、入院のリスクが高いとされる児童においては、外部医療機関の通院継続や、各専門職との連携を図る等して対応している。

処置児童が相次いで増える中、(児童の中には)基礎疾患を有する児童も増えて来ており、外部医療機関の通院数の増加や、処方される薬剤も多種になり、注射薬剤や衛生材料の処方もある為、精神科薬管理と並び、厳しい状態になってきている。その為、以下の課題に対して、対応策を下記で講じている。

内容は以下

① 配薬によるセット薬剤の抜けや、未投与がある。

→配薬補充日を男子・女子児童とも同日にしていた為、曜日の変更を行う。

→比較的ゆとりのある時間帯で配薬の確認が行える様に、時間帯の確認を行う。

→配薬セット表の作成、NS からユニット職員に引き継ぐ際に職員とダブルチェックの実施。薬事情報の提供と、増薬減薬した薬剤の明記。引継ぎ時の申し送りの徹底と、児童日誌への記載など。

→与薬を確実に出来る様に、薬剤の一包化を行い日付の記載で未投薬を防ぐ。

② 注射薬剤、衛生材料管理

→診療報酬上から処方される薬剤の上限が固定されている為、破損による不足を招かない

様に、保管場所を管理し行う。

③ 薬剤処方の過不足分について

〈過剰処方〉 薬剤に処方変更が生じた際に、格別配慮が必要とされるコンサータ、ビバンセの処方で過剰処方になる場合が見受けられる。

→コンサータ管理事務局からの指導が入る為、診療所でも処方コンサータ薬剤の残数の確認の徹底。取扱い薬局薬剤師による払い出し処方の残数管理を共有し、不具合を防ぐことに当たっている。

〈処方不足〉

→包化した薬剤の日付より、処方不足が生じない様に、嘱託医来所日に早めに依頼をかける。又は、処方制限がかからないものは、余剰分を持ち不足にならない様に準備を行う。

『診療所運営』

ノアーズ・ガーデン診療所には、3名の嘱託医師が、施設入所児童の診察に来所されている。診察では、入所された児童の診察を通し、児童の精神症状の確認や、症状から必要とされる薬剤の処方、薬剤導入期の副作用や効果の確認を行い、適切な薬剤の選択を行っている。

児童支援にあたっては、心理士や、生活支援員、分校職員など各専門職からの児童の報告される内容を元に、(児童の診察から)ドクターフィードバックを行っており、関係者の情報共有の場や、支援方法のアドバイスを頂く事で、質の高い支援にも繋がっている為、周囲への声かけを行い、参加を促して行きたい。

〈嘱託医スケジュールの管理〉

嘱託医師は、他医療機関の外来も兼務している為、当診療所の来所日を固定している。また医師の他医療機関の外来状況により日程変更の曜日もあるが、柔軟に対応する事で、全ての児童が、月2回の診察(面接)を受けられる様にしている。定期的に医師と診察を行なえることは、児童の安心にも繋がっている。

〈通所診察〉

入所施設児童の診察以外に、退所をされた児童のフォローアップ診察がある。薬剤処方箋の発行や、薬局とのやり取り、予約管理も滞ることなく行える様にしたい。

〈医師カルテの整理〉

医師記録のカルテ整理を、随時設けている。児童に処方された薬剤が、本児の症状にあった内容と合致しており、整合性が取られているか。診察した内容が電子カルテだけでなく、紙カルテにおいても経時的に経過を追える様に整理をされているか等、これからも継続する。

〈薬局からの照会の対応〉

処方する薬剤の内容により、症状や薬容量、用法などの問い合わせが薬局からある。又、処方箋薬剤が扱ってない為、同様な効果で別薬剤の変更で疑似照会が入ることもある為、

今後も対応して行く。

〈薬局との連携〉

今年度は、当診療所で処方された薬剤に、既存利用の薬局が取り扱ってなく、製薬会社の取り寄せも厳しく、遠方の薬局に出向くなどや、処方を受けるまでに数日を要したことが多々あった。その為、製薬会社と主契約を結んでいるグループ薬局から数か月かけ、近隣系列薬局に薬剤の移動調整を図ることができ、連携の大切さを痛感。

今後とも、処方においてはスムーズに受け取れる様に協力関係を継続したいと考える。

『保健衛生』

看護師を中心に、児童の保健衛生を管理し疾病の予防に努める。疾病が生じた場合には、通院、与薬などの必要な処置を行う。看護師は、医療機関受診対応をはじめ、感染症対策や、法定予防接種においても積極的に取り組み、保健衛生に務める。

児童には、学校で行う健康診断を含めて年2回の健康診断を受けさせることができた。学校での健康診断が受けられない児童については、当施設において対応することができた。

健康診断及びインフルエンザの予防接種については、地域の小児科医師の協力が得られており、施設内又は、連携先クリニックで健康診断を実施することができた。

〈児童からの健康相談の取り組み〉

児童が自ら健康に関心を持ち、個々の管理に取り組める様になることを目指し、引き続き次のとおり支援する。

- ・受診を通して個々の健康状態に関心が持てる様に働きかけ、体調の変化を表現できる様に促すことができ、またユニットからの受診依頼にも対応し、協働して児童の健康増進に努めることができた。
- ・個々の健康状態でセルフケアが必要と判断した児童には、個別にプランを取り入れ、日常的にケアが行える様に支援できた。
- ・健康相談がしやすい環境を整え、要望等により随時対応をすることができた。

『感染症対策委員会』

昨年度から、法定指定感染症2類から5類に引き下げ、新型コロナウイルスが落ちついた事もあり、感染対策委員会の開催が少なく、沖縄県広報から寄せられるコロナウイルスや、インフルエンザウイルスの動向についての資料の提供となった。

コロナウイルスにおいては、インフルエンザ同等の扱いになったが、今後も施設内での発生・感染拡大を防ぐ観点から、検温、手洗い、手指消毒を継続し、外出時にはマスク着用を促していきたい。

感染予防対策委員会においても、令和7年度は定期で開催し、季節ごとに応じて流行る感染症への情報を職員間で共有すると共に、課題に向けて検討を重ねて、対応マニュアルもより良いものにして行きたいと考える。

『基本疾病対応マニュアルの作成』

昨年、今年度と基礎疾患を有する児童がおり、職員間で対応できる様にパンフレットの作成を行った。作成も活用が浸透していない、又は評価までは至っていない為、次年度（令和7年度）は、周囲の意見を聞きながら改善を図りたい。

『教育支援（学校教育）』

当施設に入所した子どもたちは、施設に併設している糸満市立米須小学校及び三和中学校大度分校に在籍する。大度分校では、少人数学級で一人ひとりの学力やペースに応じた教育が提供される。分校及びノアーズ職員の連携と意思の疎通を密にして、入所児童の教育の向上を目指す。

① 児童一人ひとりが安心して、学校へ登校できるよう支援する。

児童一人ひとりの現状把握に努め、安心安全に学校へ登校できるように努めた。

学校内での問題行動が発覚した場合や登校しぶりがある場合は、その都度施設と学校の職員間で情報共有を行い、対応・対策について協議し、登校を促す努力に取り組んだ。

② 児童一人ひとりが学校生活を通し、社会性・協調性を育む体験が送れるよう助力する。学校行事の準備・参加、時間調整、送迎の対応等の他、学校からの依頼協力にはできる限り対応した。

③ 学校職員と連携を図り、児童への支援が丁寧に行えるよう励む。

・毎月合同連絡会を行い、情報の共有を図る。

月に1度合同会議を行い、情報の共有・確認を行った。現場職員の動態により、職員が参加できないことがあった。次年度は現場職員が参加できるように勤務調整を行いたい。

・登下校時の申し送りで児童の日々の情報共有に努める。

学校への登下校時に施設職員と教員で申し送りを行い、児童の些細なことも情報共有を欠かさず行った。

・些細なことでも話し合いを持ち、解決していけるような連携作りを行う。

・その他

学校時間に児童が不穏となった際には、連携を図り施設職員も児童の対応にあたった。外部会議(要対協)、内部会議(支援計画会議)等にも積極的に参加していただき、入所から退所まで丁寧な児童支援の連携を図る事ができた。

(学校の支援による効果)

様々な理由で入所に至る児童が多く、個々の特性や学力にもふり幅が大きい為、学習支援・社会性や協調性の育て、心身への配慮等が求められるが、大度分校は入所から児童一人ひとりに対し、できる限りの個別の配慮を考え、実施している。そのため、入所前は不登校であった児童は楽しそうに登校し、学習への意欲、学力向上、学習習慣が身につくことができた。また、学校行事を通して社会性・協調性も育まれている。

(学校行事)

| 月日 | 行事名 | 月日 | 行事名 |
|----------|----------------------|------------------|---------------|
| 4月8日 | 1学期始業式 入学式 | 10月30日 ～11月1日 | 中学校修学旅行 |
| 5月2日 | 春のピクニック | 11月30日 | 学習発表会 |
| 5月29～31日 | 家庭訪問 | 12月25日 | 2学期終業式 |
| 6月21日 | 平和学習 | 1月7日 | 3学期始業式 |
| 7月19日 | 1学期終業式 | 1月16～17日 | 小学生宿泊学習 |
| 8月26日 | 2学期始業式 | 1月24日 | 冬のピクニック |
| 9月27～28日 | 小学校修学旅行 | 3月11日 | 小・中卒業式 |
| 10月25日 | スポーツフェスティバル (運動会) | 3月21日 | 3学期終業式 離任式 |

(高校(外部)との連携)

当施設では、入所対象児童として「原則、義務教育就学中」としており、施設に併設された分校との連携の下で総合環境療法を提供している。しかしながら、施設開設から7年目となり、令和6年度には高校生(普通高校1、特別支援学校高等部1、通信高校1、中学卒業1名)が在籍する実態となった。個々の事情により児童相談所と協議のうえでの措置継続や途中入所ではあるものの、施設外の学校に通学する児童・生徒に関しては、児童心理治療施設という枠組みそのものが支援の難しさに繋がる一面があった。

④ 大度分校学級種別児童数(令和7年3月31日時点)

| | 小学校 | 中学校 | 計 |
|----------------|-----|-----|----|
| 通常学級 | 4 | 4 | 8 |
| 自閉症・情緒障害特別支援学級 | 4 | 4 | 8 |
| 知的障害特別支援学級 | 2 | 1 | 3 |
| 合計 | 10 | 9 | 19 |

※泊高等学校 就学支援センター1名

※西崎特別支援学校高等部 1名

※豊見城南高等学校全日制 2名

※つくば開成国際高校 1名

【地域への取組み・ボランティア・実習生の受け入れ等】

近隣の自治会へのあいさつや地域行事参加、児童養護施設への職員見学、広報誌作成やホームページ更新を通じた啓発活動などを実施した。11月には糸満市社会福祉協議会が主催する「三和中高嶺中校区第6回圏域連絡会」に参加し、民生委員や他法人の職員と話し

合いをして、施設として協力できる地域活動について意見交換をした。また、退所を控えた児童や通所児童、その保護者や家族について地域での支援が必要な場合、市町村へ要保護児童対策地域協議会の開催を依頼し、支援について各関係機関が役割分担等を行った。

水泳教室や金融講話、食育講話、スポーツ講話などの施設内行事では、地元企業からの講師派遣や、会場の提供をしていただいた。また、料理のご提供や予防接種の実施、眼鏡や制服の購入、散髪、イベントのご招待などもいただいた。さらに、今年度は初めて高校3年生が在籍しており、自立支援プログラムの実施では「一般社団法人ある」様、各種奨学金手続きに関しては「沖縄県社会福祉協議会」様のご協力も数多くいただいた。

一方、施設職員を講師として地域に派遣したり、公認心理士や臨床心理士及び社会福祉士の資格取得を目指す実習生の受け入れをしたりと、下記の通り依頼を受けて対応した。

○講師派遣の状況

| 講話内容等 | 依頼団体、派遣先 | 月日 | 派遣職員 |
|--|---------------------------------|------------|----------------------|
| 分校職員新任研修 1.社会的養護について 2.入所児童の理解について | 糸満市立 米須小学校三和中学校大度分校 | 4月 | 松本一史 (治療課長) |
| 児童心理治療施設における社会福祉士の役割 ～ノアーズ・ガーデン個別対応職員の立場から～ | 沖縄国際大学「専門演習d」 比嘉、荻野ゼミ合同(3年次) | 11月 14日 | 金城佳孝 (個別対応職員) |
| | 沖縄国際大学「専門演習b」 知名ゼミ(2年次) | 11月 27日 | |
| 心の発達とその問題 児童虐待と社会的養護 | 糸満市 ファミリー・サポート・センター | 2月 18日 | 仲宗根貴洋 (心理士) |

○実習生の受け入れ状況

| 学校名等 | 実習内容 | 受入期間 | 受入人数 |
|--------------|-------------|----------------|-------------|
| 沖縄国際大学 | ソーシャルワーク実習Ⅱ | 8月～9月(180時間) | 3年次/2名 |
| 沖縄大学 | | | 3年次/1名 |
| 沖縄国際大学 | 心理/施設訪問実習 | 9月～11月(8時間) | 4年次/8名 |
| ソーシャルワーク専門学校 | ソーシャルワーク実習 | 10月～12月(180時間) | 通信/2名 ※1名辞退 |
| 沖縄国際大学 | ソーシャルワーク実習Ⅰ | 3月(60時間) | 2年次/1名 |
| 沖縄大学 | | | 2年次/2名 |
| 琉球大学大学院 | 心理実践研修Ⅳ | 2月～3月(80時間) | 2年次/1名 |

【人材育成・職員研修体制】

令和6年度は前年度よりも外部研修への直接参加が多くできた。直接参加することで、他県の児童心理治療施設職員と交流を深め、情報交換を行い、参加職員の経験や知識を高める機会となっている。研修に参加した職員から全体職務会にて報告会を実施し、他職員への情報シェアも行えるようにしている。

心理士や委員会からも「次年度はこの研修に行きたい」という意見や施設長からも「県外の児童心理治療施設との交流研修も取り入れても良いのでは」という前向きで職員のスキルアップに繋がる話が積極的に出てくるのが良い傾向にあると考える。

当施設は離島なため、外部の県外研修には直接参加が他施設よりも困難ではあるが、今後も費用や時期を検討しながら、職員の育成について前向きに受講させたい。

施設内研修については、前年度に引き続き、心理士主催研修、心理士SV研修、全体職務会における包括的暴力防止プログラム(CVPPP)を実施した。

○施設外研修会・会議等への参加状況

| 研修・会議名 | 開催月 | 職種 | 参加者名 | 場所/参加方法 |
|--------------------------------------|-----|--|--|--------------------------|
| 心理リハビリテーション・ボランティア養成講座 | 4月 | 心理士 | 石川 舞子 | 琉球大学 |
| 令和6年度 第1回全国児童心理治療施設協議会施設長会・総会・施設長研修会 | 5月 | 施設長 | 照喜名 朝盛 | オンライン参加 |
| 令和6年度 沖縄県児童福祉施設等職員初任者研修会 | 7月 | 治療課長 心理士 | 松本 一史 石川 舞子 | 沖縄県総合福祉センター |
| 令和6年度 全国児童心理治療施設職員研修会 | 9月 | 支援員 | 植木 喜未 | ホテル広島サンプラザ (広島県) |
| 令和6年度新設児童心理治療施設職員新任職員研修 | 10月 | 支援員 | 中村 静香 | 子どもの虹情報研修センター (神奈川県) |
| 第41回沖縄県児童養護施設研究大会 | 10月 | 施設長 支援サブリーダー 心理士 個別支援員 事務員 | 照喜名 朝盛 ウエンツ美那子 石川 恵 金城 佳孝 城間 はるな | 沖縄県総合福祉センター |
| 令和6年度 全国児童心理治療施設協議会九州ブロック職員研修会 | 10月 | 個別支援員 | 金城 佳孝 | 福岡市立児童心理治療施設 (福岡県) |
| 令和6年度全国児童心理治療施設研修心理治療部会 | 11月 | 心理士 | 仲宗根 貴洋 | 川崎市産業振興会館 (神奈川県) |
| 令和6年度 社会的養護を担う児童福祉施設長研修会 第1回 | 11月 | 施設長 | 照喜名 朝盛 | 全社協・灘尾ホール (東京都) |
| 令和6年度ファミリーソーシャルワーク研修会 | 12月 | FSW | ロザリオ悦子 | 中央福祉学院(ロフォス湘南) (神奈川県) |
| 令和6年度 社会的養護を担う児童福祉施設長研修会 第2回 | 12月 | 施設長 | 照喜名 朝盛 | 全社協・灘尾ホール (東京都) |

| | | | | |
|----------------------------|-----|------------------|-----------------|------------------------|
| 令和6年度クリスマス・ヴィレッジ派遣研修 | 12月 | 治療課長 支援サブリーダー | 松本 一史 瀬底 正虎 | 児童養護施設クリスマス・ヴィレッジ(東京都) |
| 令和6年度中堅職員・チームリーダー 専門研修会 | 1月 | 支援員 支援員 | 大城 二千翔 宮城 弘幸 | オンライン参加 |

○施設内研修実施状況

| 研修・会議名 | 開催月 | 講師名等 |
|--|-----------------------|--|
| CVPPP(包括的暴力防止プログラム) ミニ研修会 | 4月、5月 9月、11月 1月 | 支援サブリーダー/瀬底正虎 個別対応職員/金城佳孝 *全体職務会内でのミニ研修会 |
| CAPワーク研修(子どもの意見表明・子どもの権利擁護について) 2回実施 職員向け | 11月 | 仲与志 (青少年・こども家庭課) 上間、砂川(沖縄CAPセンター) |
| 参加報告(全国児童心理治療施設職員研修会) 参加報告(新設児童心理治療施設新任職員研修) | 11月 | 支援員/植木喜未 支援員/中村静香 *全体職務会内でのミニ研修(報告会) |
| 参加報告(全国児童心理治療施設協議会九州ブロック職員研修会) 参加報告 (全国児童心理治療施設研修心理治療部会) | 12月 | 個別支援員/金城佳孝 心理士/仲宗根貴洋 *全体職務会内でのミニ研修(報告会) |
| CAPワーク研修(子どもの意見表明・子どもの権利擁護について) 3回実施 児童向け | 1月 | 上間、砂川、井形(沖縄CAPセンター) |

【職場環境の整備】

多職種が集まり、協同作業を行い子ども達へより良い支援に繋がるよう努める。その為に職員は互いの建設的な意見交換を基に信頼と尊重に裏打ちされた相互関係を築き、日々業務にやりがいを持ち、支え合いながら子ども達と一緒に成長していける職場環境作りを目指す。

- ① 職員間で互いに相談しながら「子ども支援」について考え、支え合えるチーム作りに励む。
 - ユニット会議、治療課会議、リーダー会議を主軸にし、実施する。
 - 4月始めに女子職員全体で会議を持ち、各々の「子ども支援」について考えを出し合い、どのような支援をしていきたいかを話し合った。次年度が始まるタイミングで今後は毎年男女ごとに「子ども支援」について話し合えるようにしたい。
 - ユニット会議、リーダー会議は毎年実施している。
 - 治療課会議は計画通りに実施することができなかった。次年度の反省としたい。
- ② 福祉サービス第三者評価を11月に実施したい。
 - 計画通り実施できた。令和7年2月に結果報告が頂けることになっている。

- ③ 施設内に設置されている意見箱のマニュアル作成を実施する。
- 意見箱のマニュアル作成案を作成した。集計の仕方、返事の方法も明文化したが、現段階はマニュアルが実際に運用しやすいかどうか試験的な導入を行っている段階であり、本格的な利用は次年度の4月から実施できるように調整している。
- ④ 嘱託医師からのフィードバック、スーパーバイズが受けられるよう調整し、少しでも職員の心のケアに繋がるようにする。
- 嘱託医からは診察に来所される日にフィードバックやスーパーバイズの実施を適宜行うことができた。
- ⑤ その他
- 児童の定員数が24名となったことにより、児童が一人一部屋を調整することが出来た。

【安全管理・防災対策等】

避難訓練、周囲の危険物の確認、設備などの目視確認のいずれかを毎月実施した。前年度（R5年度）から、実施している職員のみで行う訓練を継続し、避難時の職員連携の確認、防災設備等の設置場所と使用法の浸透を図った。また、年2回の夜間を想定した避難訓練を実施し、夜間時の災害に備え安全に避難が行えるようにした。年2回の総合訓練では消火訓練を実施し、消火器の取り扱いなどを学び初期消火を慌てずに行えるようにした。大度分校との連携強化のために合同訓練も引き続き実施した。

今年度は新たに、災害時の組み立て式の簡易トイレとタープテント、非常用カバンの常備も行っている。一方で、4月に台湾で発生したM7.7地震に伴う、地震・津波警報が発表された際の対応マニュアルが策定されてなく、地震・津波災害に対する防災マニュアルの策定化の必要性を痛感した。加えて、災害時における業務継続計画（BCP）も未策定のため、速やかに策定する必要がある。

| 実施月 | 時間 | 訓練内容 | 実施月 | 時間 | 訓練内容 |
|-----|--------|--|-----|--------|-------------------------------------|
| 4月 | 15:00～ | 男子ユニット側洗濯室よりの出火を想定して職員のみで避難と通報訓練。体育館側非常口を使用。 | 10月 | 15:25～ | 男子ユニットよりの出火を想定。外活動中の児童との合流も取り入れている。 |
| 5月 | 13:40～ | 女子ユニットキッチンよりの出火を想定して職員のみで避難と通報訓練。 | 11月 | 10:40～ | 地震を想定した、分校との合同避難訓練。 |
| 6月 | 11:30～ | 分校理科室よりの火災を想定した分校との合同避難と通報訓練。 | 12月 | 13:30～ | 厨房よりの出火を想定した避難訓練。 |
| 7月 | 13:30～ | 男子ユニットよりの出火 | 1月 | 13:30 | 女子ユニットよりの火災 |

| | | | | | |
|----|--------|--------------------------------------|----|--------|-----------------------------|
| | | を想定した避難訓練。 | | | を想定して職員のみで避難訓練を実施予定。 |
| 8月 | 13:40～ | 厨房よりの出火を想定した避難訓練。 | 2月 | 17:30～ | 男子ユニットよりの火災で夜間を想定して実施予定。 |
| 9月 | 13:30～ | 女子ユニットよりの出火で夜間を想定して職員のみで実施。消火器訓練も実施。 | 3月 | 14:00～ | 事務所よりの火災を想定して職員のみで避難訓練実施予定。 |

【財務基盤の強化に向けた取り組み】

取り組みとして行ったことは、定員変更を行い入所児童24名と通所児童14名での定員スタートとなった。治療課長を中心に、児童相談所に対し入所までのフローチャートを更新し、丁寧な対応を行った結果信頼関係が構築しスムーズな受入れに繋がられた。結果、11月からは入所児童が定員の24名となり安定した財源の確保に繋がられた。支出では、引き続き時間外等の無駄を無くす努力を各職員が意識することで、大幅な人件費の圧迫は無く職員の努力に感謝したい。また引き続き、事務消耗品の購入先を増やし価格を見て出来る限り安価な所からの購入を行った。

特別養護老人ホーム高浜けいあいの里

【総 評】

施設に感染症を持ち込まないように、職員は基本的な感染対策を継続し勤務いたしました。当施設はご利用者の最後の棲み家を念頭にしていますので、ご家族・お友達等が面会にお見えになってもゆっくり過ごしていただく為に予約制としておりました。

また、面会時間制限なしや施設内・施設外への外出及び外泊についても大幅に緩和致しました。今年度も利用者全員集まってのレクリエーションや施設行事は実施しませんでした。ユニット単位から本館・新館単位でのレクリエーションが実施出来ました。

【重点取り組みと成果】

介護職員不足の中、高校卒職員採用に重点を置き年 2 回の就職フェアに参加し前年度は若狭地区 2 校への就職活動訪問を、今年度は県外の京都府 5 校と福井県 4 校と増やし実施いたしました。

令和 6 年度は高校生新採用「ゼロ」でした。今年度は見学者 3 名の来訪がありましたが全員受験していただけませんでした。令和 7 年度は 1 名採用となりました。能登半島地震の被災者である施設利用者受け入れを重点取組としておりましたが、地域的にもお手伝いできずに終わりました。

【利用者支援】

ケアマネジャーが中心となり利用者毎の意思を尊重しご家族の希望が有れば、施設からの外出・外泊を取り入れ、御利用者家族の想いを組み入れたケアプランに取り組みました。

【地域社会への取組み・ボランティア・実習生の受け入れ等】

特別支援学校の実習生受け入れについて積極的にアプローチをしていなかった為令和 7 年度も申し込みが有りませんでした。

近隣小学校の訪問やレクリエーションとして自衛隊音楽バンド・三味線クラブ・日本舞踊ボランティアにお越し頂きました。

【人材育成・職員研修体制】

各資格取得に向けた補助・支援を実施いたしました。ケアマネジャー受験 2 名合格ゼロ。介護福祉士は受験 2 名合格 2 名となりました。しかし衛生管理者においては受験者「ゼ

ロ」となりました。また、WEB 利用しての介護業界を含め人としての向上を図れる研修が実施できませんでした。

【職場環境の整備】

施設内美化と利用者周辺の整理整頓に心がけ、空気清浄機の清掃や車いすなどの清掃をこまめに実施しました。

使用期間が 20 年以上となっている設備（浴槽・空調・厨房等）も優先順位をつけ修繕実施いたしました。

【安全管理・防災対策等】

自然災害（年 2 回）・原子力災害（年 2 回）・津波避難（年 1 回）・事業継続訓練（年 2 回）は、計画的に実施出来ましたが、不審者対応訓練（年 1 回）消火・通報訓練と火災訓練（年 2 回）は、担当者の割り振りに不備が有り実施できませんでした。

【財務基盤の強化に向けた取り組み】

安定的な収入確保においては、長期入院者が多く稼働率低下となりましたが、入院・退所による空床ベッドの活用ショートステイ利用者の対応として取り組みました。

施設経年劣化による修繕においても緊急性の有無に基づき計画的に実施しました。

【総 評】

年間を通してご利用者契約人数及び稼働率については昨年度より減少傾向に転じた。利用人数については、5～6割程を推移している。新規ご利用者の契約も定期的に獲得できてはいるが、短期入所を利用される方の増加と老健入所、体調不良による長期の休みや入院など、ご利用者の様々な状況による状態変化が稼働率低下に繋がったと分析している。一方では既存のご利用者の利用回数を増やしたり、振替利用の希望があったりと、個々のニーズに沿って柔軟に対応することができた。次年度の目標については、引き続き稼働率の上昇、新規ご利用者の獲得を目指したい。

【重点取り組みと成果】

他事業所やご家族様と良好関係が築けるよう、密に情報交換を行うように努めた。職員一同丁寧な言葉遣いや細やかな心配りをしっかり意識して、日々の業務に取り組めたことは一定の評価ができる。

【利用者支援】

ご利用者が1日楽しく、安全に過ごせるように制作活動、外出訓練、生活リハビリ、運動、調理などの多種多様なレクリエーションを幅広く行った。また受診やご都合等による利用日の相談や振替利用への変更希望に対し、可能な限りご要望に沿った対応ができた。

【地域社会への取組み・ボランティア・実習生の受け入れ等】

学生ボランティアや実習生の受け入れを行い、地域との交流を深めることができた。また、地元の施設を利用した外出行事も行えた。引き続き活動的に取り組んでいきたい。

【人材育成・職員研修体制】

施設内研修に参加し、都度変わる指針や方針を学ぶことができた。月1回のデイサービス会議を開催することでケアの統一を図ることができ、疑問や問題の早期解決にも繋がった。

【職場環境の整備】

毎朝のミーティングや月1回のデイサービス会議を継続して行った。職員同士のコミュニケーションや交流を積極的に行い、情報を共有し、発言のしやすい環境作りに努めた。

【安全管理・防災対策等】

感染症や災害発生時に備えたBCPに基づいて定期的な研修や訓練を行い、改めてスタッフの防災意識を高めることができた。また津波における一時避難施設としての役割や実際の対応状況についても話し合いができ、新たに今後検討していくべき課題が明確になった。

【財務基盤の強化に向けた取り組み】

目標とする稼働率を目指す為、各居宅支援事業所に対し月2回集客に向けた宣伝や利用状況の報告を実施し、利用人数の増加を目指した。又、前月の稼働率を基に翌月の経費削減や工夫したダイレクに取り組んだ。残念ながら、週3回・週5回デイ利用者がショートステイ長期利用となったり、長期入所者となったり利用人数の増加が図れなかった。

【総 評】

在宅生活においてご利用者・ご利用者家族を支える重要な立場を理解し、基本的な感染対策を継続し勤務いたしました。在宅生活のご利用者受け入れとなる為、事前に体調確認（家族を含め）を行い感染症の持ち込みにも十分注意してきました。

又、長期入所の空床ベッドを利用しながら長期間利用や緊急受入れ等居宅支援事業所と連携を図り短期生活利用者や利用家族の方々の負担軽減に取り組みました。

【重点取り組みと成果】

居宅介護支援事業所と信頼関係を築く事を念頭に置き取り組んだおかげで、月平均3名の新規利用契約が増え、利用者の急な予約キャンセルや長期間の利用受入れや利用延長など対応し稼働率は100%を超えました。

【利用者支援】

利用者が、可能な限り自宅で自立した日常生活が送れるように利用時においては茶碗洗い・洗濯物たたみ・ゴミ箱作り・ダスター作りを実施しました。
自宅でもりきりの孤立感解消を図るため室内レクを積極的に取り組みました。

【財務基盤の強化に向けた取り組み】

長期空床ベッドの利用活用・予約キャンセルの空きベッドに対し利用提案等を実施し、稼働率100%を目指しました。

【総 評】

感染症や自然災害が発生した場合であっても介護サービスが安定的、継続的に提供されることが重要であることから介護施設・事業所における事業継続計画（BCP）の作成が義務化され当事業所においても平常時から担当のご利用者の状況に応じた優先順位を作成し連絡先の把握を行うという目標を掲げていました。しかし、今年度の運営指導において不備が指摘され、作成したものの実際に自然災害が起こった際に運用できるかは疑問が残ります。通信手段が遮断された場合の対応や関係事業所との連携、地域の自治防災などの把握など今後も課題が山積みの状況です。ですが、今年度は地域包括支援センターが主催する災害の研修にも参加し、能登半島地震の際の自治体やボランティア活動の現状も学ぶことができた良い機会となりました。今後も研修や各団体との連絡会等にも積極的に参加し顔の見える関係作りに取り組んでいきたいと思っております。

【重点取り組みと成果】

入退院を繰り返すご利用者や入院において身体機能が低下するなど状況が変化したご利用者が居られ病院地域連携室担当者と情報交換を行う機会が多く、入院中においてもご家族とも連絡を取りつつ退院後の在宅での介護が不安なく行えるよう調整を行いました。また在宅介護に限界を感じ入院や施設への入所を希望される方も居られ、入院入所における病院や施設との連携や支援も行いました。ご利用者の状況に応じ、ご利用者とご家族と寄り添った援助が出来たのではないかと感じております。

【利用者支援】

当施設併設の通所介護サービスの利用希望の方が多かったように思います。よって、常に利用状況の把握を行うことができました。担当者とも密に連携を取りつつ、在宅での様子の報告や通所サービスでの対応方法などを依頼し、ご利用者の状況に沿ったサービスの提供が行えたように感じます。当該利用者に関わる他のサービス事業所とも連携を取り情報提供も行いました。今後も引き続き事業所間の連携を行いご利用者が安心して生活できるようサポートしていきます。

【地域社会への取組み・ボランティア・実習生の受け入れ等】

介護保険行政の会議等にも随時出席し他の参加者の意見などを聞き地域の課題を検討する機会が持てました。今後も定期的に参加し自分の意見も伝えて行きたいと思っております。

【人材育成・職員研修体制】

感染対策委員会や事故防止委員会、虐待防止委員会等の施設内委員会に参加や研修の企画も行うことが出来ました。施設外の研修として若狭ケアマネジャー連絡会の研修に参加しました。

【職場環境の整備】

施設内の通所介護事業所や短期入所生活介護、長期の入所など各相談員と連携し報告や伝達等を行いました。事業所間のコミュニケーションが重要でありそれが職場環境を良好に保つことにもつながると考えています。

【安全管理・防災対策等】

能登半島地震を受け、自然災害時のご利用者の状況把握や対応において特に独居高齢者や高齢者世帯の緊急連絡先の整備を行う必要があると感じながらの一年でしたが、実際、連絡先の修正や整理は、不十分のところも有りました。

【その他】

町内の事業所が介護職員不足にて事業の縮小や新規利用不可等にて希望するサービスが利用できない状況にあります。近隣のサービス事業所に依頼する事例もあり今後も介護職員の不足が深刻な課題です。

【総 評】

計画に基づき、ア) からカ) の事業を行った。

- ア) 在宅介護についての総合的な相談・指導
- イ) 本人や家族に代わっての各種保健福祉サービスの手続き支援
- ウ) 介護機器の使い方指導
- エ) 町内要援護となるおそれのある高齢者の実態等の把握と各種公的福祉サービスの広報業務
- オ) 地域ふれあいサロン、介護家族の会等の運営
- カ) その他、在宅介護支援等に関すること

【重点取り組みと成果】

地域包括支援センターより情報提供、定期訪問依頼のあった方への訪問を随時行い状況の把握を行ってきた。独居や高齢者世帯の自宅に訪問し生活面や現状の聞き取りが主な業務となっている。訪問した状況を月 1 回の地域ケア会議で包括支援センターや社協の地域支援担当者、青郷地区在介担当者と報告し合い、情報共有を行った。今後もお互いに連携し協力対応して行く。

【利用者支援】

介護相談の中には介護保険で福祉用具の購入や住宅改修のみで対応可能なケースもあり、相談者宅に訪問し状況確認し、身体状況や住宅環境に応じ提案や援助を行って来た。

今後も関係業者とも連携し、その方の状況に応じた環境整備等行えるよう尽力する。

また、介護保険未申請の方には申請相談等にも応じていく。

【地域社会への取組み・ボランティア・実習生の受け入れ等】

各地区で開催されているサロン活動に参加し今年度は計 92 回参加した。

コロナ禍で休止していた年 1 回開催していた町内合同でのサロンも高浜町地域包括センター及び青郷地区在宅介護支援センターと連携し町内在宅高齢者 100 人近くが一堂に集まり開催出来た。

【職場環境の整備】

地域ふれあいサロン参加等で事業所を不在にすることも多く外出予定時間等を事前に事務所内に伝達し対応依頼を行った。職場内でコミュニケーションをとるように心がけた。

【安全管理・防災対策等】

高浜町内の高齢者の増加により独居や高齢者世帯の数も増えている。幸い大きな災害が発生することなく経過しているが常に各地区の避難場所の確認や自治防災の把握などを行っておく必要があると感じている。今年度、研修参加により自治防災組織の活動を知ることが出来たが無知であったことが反省点である。今後、自治防災組織と連携し災害時に高齢者の方が安全に避難できるよう協力を行っていききたい。

【その他】

高浜町地域包括支援センターや青郷地区在宅介護支援センターと連携を取り地域住民に対する支援を行った。今後も継続していく。

【総評】

開設2年が過ぎ、1年目で不備だった部分を修正、改善することができた。組織運営面では、それぞれの会議の位置づけを明確にすることより、意思決定のプロセスが定式化し円滑になった。また業務分担も明確にし、開設3年目に向けて、どのような点を改変し継続性をもたせていくのか、明らかになってきている。児童の入退所等の変動もなかったため、全体的に穏やかな安定した子どもたちの生活が送れた。ただ利用者へのケアについては、細部での取り決め事項や関わり方において共通確認が不足していたため、利用者への不適切な関わりとして行政指導を受けた点は、反省し改善していかなければならない。職員関係では、休職者の復帰プログラム等実施して職員の安定性を図ったりしたが、完全復帰はもう少し時間が必要である。

施設設備の面では、部分的に改修や補修ができたが、完了していない箇所もあり次年度の課題としたい。荒川区の物事情形から、グループホームの移転が円滑に進まず、中長期計画に支障をきたしている。早期に、現存のGHの移転を実施してGHの生活環境の改良が望まれる。

【重点項目の取り組みと成果】

① 施設運営の安定、②職員体制の強化、③研修の体系化と人材育成、④職場環境の整備
⑤支援への更なる改善 ⑥中長期計画の策定、が重点項目であった。

①及び③は、それぞれの計画が遂行され、進展している。役割や職務分担を明確にし、各職員、それぞれの業務をこなした。②は退職者数や休職者数が横ばいなので、マンパワーとして、それ程変わりはなく、体制の強化までには到達できなかった。④は、勤務時間が打刻導入システムにより、超勤時間等が明確になり、合理的な勤怠システムの第一歩が始まった。ただ硬直した勤務時間の設定は、休憩時間の確保が難しいことや超勤時間の増加につながっている。児童養護施設の現場に適した合法的方法を探究していくことが重要である。⑤は、前年度よりはケース検討会議等が定例化し、実践段階でより進化したケアも実践しつつあるが、まだ考察やケアの浸透が弱い部分がある。⑥は、大体の大枠が完成し、今後の具体的な計画案が必要となってくる。

以上のように項目によって達成度は異なるが、全体的には着実に進歩、進展した。

【利用者支援】

第三者評価結果からは、小学生の満足度は高いが、中・高校生の満足度は、小学生程高くはない。思春期前期特有の不満感や不全感が直接的な自己表現や感情表出を拒む傾向があるので、数字だけを追うことは早計だか、中・高校生の満足度を高めていくことは大切である。意見表明がしやすいシステム作りが必要である。

前述したように、子どもからの発信ではないが、むしろ、子どもから受け入れられていた職員の言動が、客観的には適切さや専門性に欠けるという行政判断があり、当該職員が職を辞することになったのは、いくつかの示唆や教訓を残しており、より質の高いケアが求められていることを、あらためて再認識していく必要がある。

当年度は、就職や進学、家庭引き取り、里親委託等の子どもの重大な進路選択はなかったが、今後は、大事な選択に迫られているケースが控えているので、適切に対応していかなければならない。

【地域社会への取り組み・ボランティア・実習生の受け入れ等】

要保護児童対策地域協議会等、行政的レベルの協議には参加できているが、地域で子どもの福祉に日常的に活動している諸団体との協議会には、参加できていない。ショートステイ事業を担っているのも、要支援家庭等は把握しやすい立場なので、今後、その利点を活かし子どもの福祉セフティーネットの一翼を担うような役割や機能を位置づけていくことが望まれる。

ボランティアの受け入れは、餅つき大会やナイトハイク等の行事や環境整備等の奉仕活動を中心に受け入れている。個別の学習や習い事等のボランティアは、現在、検討中である。実習生の受け入れは、初めてではあったが、予定通り実施できた。大きなトラブルもなく、今後は継続していく、受け入れ数の増加も考慮していく。

施設設備の利用では、荒川区のフリースクールの地域団体が、夏休みに4階ホールを終日使用した。今後も、地域に開かれた施設として、さまざまな試みを考えていきたい。

【人材育成・職員研修体制】

初年度よりは、大幅に改善された。とりわけ階層別研修を会議日に合わせて計画的に実行できたのは、評価すべき点である。初任者研修は、ヴィレッジと共同で実施することができ、前年度の問題点は、解消した。全体研修も秋以降、計画的に行い、前年度と比較して、系統的に実施することができた。外部研修等も、児童部会を中心に機会があれば受講している。今後も、処遇改善加算との関係を保持しながら、研修の選択を行いキャリアパスにつなげていくことが望ましい。

キャリアパスに関するプログラムは、未完成な点も多く、早急に体系的な枠組みをつくっていく必要がある。とりわけ人事考課なども試行的に行ったが、それらとの関連性が、今後、どのように反映されていくのか、具体的な方向性を示していく必要に迫られている。

研修報告などが徹底していなかった。職員会議等で時間を設定し、発表の場を設け、職員間で共有していくことが望ましい。

【職場環境の整備】

開設して間もない施設なので、大規模な修繕、補修箇所はなくほとんど整備されてきたが、詳細な面では、下駄箱の改良、サイクルスタンドの設置等、いくつかの面で改善していく必要がある。加えて居室の錠の設備等も、子どもたちからも要望が出ており、早急に改善すべきである。

労働環境は、休憩時間の確保と同時に、休憩をとる空間や場所が提供できていない。施設の立地条件から落ち着いた休憩をとる場所がない。

また業務省力化に向けてタブレットの導入やパソコン台数の増加等、改良していくことも重要である。

【安全管理・防災対策】

新しい施設なので外回りの施錠は完備されている。その他防犯カメラの設置や施錠設備の補填等、改善されてきているが、居室の施錠設備やその他門柱の移動、屋上の金網塀の設置替え、サイクルスタンドの設置等、修復工事が望まれる。

防災対策では、防災ヘルメット等は購入できているが、自家発電バッテリー、備蓄品の補填等の整備など、不足不備の面が残っている。

防災訓練の定例化、防災意識への啓発活動が前年度と比較して評価できる。職員の防災関係の資格取得も進んでおり、今後、意欲的に取り組める企画や行事を展開していく必要がある。

【財政基盤の強化に向けた取り組み】

入所率が常時 100%だった。定員 30 名のうち 3 名程が一時保護であったが、うち 2 名の施設入所に同意したので、1 名のみ一時保護の状態が続いた。

児童の入退所がほとんどなかったため、定員に満たないことは、一度もなかった。保護単価の高い幼児の入所依頼は少なく、現状では学童以降の子どもたちが多いと思われる。ショートステイ事業は、利用者が増えてきて、職員 2 名加算の補助額増額になった。

今後は、グループホームを増設していくことが財政的に保障できるので、本園 4 ホーム

の内、1ホームをグループホームとして、本園外への設置を考えていく。

【その他】

職員の職場での要望は、様々であるが、他分野や同業分野においても各施設、人材確保、育成に向けた様々な取り組みがなされていて、とりわけ同業分野においては研修等で、職員が他の施設の実状を見聞きしたりしている。労働条件は基より福利厚生の面でも、今後、他施設の実状を参考にしていくべき時期にきている。

児童養護施設クリスマス・フォレスト ショートステイ

【総評】

利用実績は昨年に比べ 2.17 倍に増えた。荒川区の年間稼働率は 60.2%（前年 39.9%）台東区の年間稼働率は 68.8%（前年 47.2%）と両区共に増加傾向にある。主な理由としては、新規の利用者及びリピーターの両方が増えたことがあげられる。情報がいきわたり、また再利用したいという希望者が多いことは、サービス内容に満足していることの証左であり、この間の成果を大事にしたい。見学や来訪者が増えていること、希望の利用日は早くに埋まってしまうことから、今年度以降は、入れ替え制で利用枠を増やす予定になっている。このままの状況が続けば、早晩にキャパオーバーになってしまうことも予想される。

【重点取り組みと成果】

「より安全、安心な生活の保障」を目標にこの 1 年間、生活環境を中心に安全・安心につながることは何でも取り組んできた。例えば、以下のようなことを、実施した。

- ・ショートステイ内の構造による安全性に配慮してクッション材や保護マットを取り入れた。玩具や建具・家具についても定期的に確認し、汚損・破損のあるものは年度末に買い替えをしている。
- ・性被害防止のための防犯カメラをショートステイ内に一台設置した。
- ・利用児から家庭内での虐待と思われる案件を聞くことがあり、子家と連携を取って関係機関に繋ぎ、家庭への介入を早期に対応することで改善が見られている。

【利用者支援】

- ・昨年度に引き続き、買い物体験や大掃除体験などの家庭的な支援や、時々ショートステイ内で工作イベントを企画し特別感を演出しながら利用児が楽しめる支援を行っている。実際に利用児と接し体験格差問題を感じることから、プチ遠足として戸外へ出向き、動物ふれあいコーナーや本格的なアスレチックなどの課外体験を行った。
- ・保護者に対しては送迎時に雑談しながら気持ちに寄り添うことや共感する機会を持ち、連絡帳で利用中の写真を掲載し、楽しそうな子どもの姿や成長を共に喜び合える関係づくりを目指した。また、地域の子育てにまつわる情報をシェアする取り組みも行っている。

【地域社会への取り組み・ボランティア・実習生の受け入れ】

素戔鳴神社のお祭りや、町内会の神輿担ぎなどの地域のイベントに参加している。実習生2名受け入れた。利用児にとっても職員ではない年齢に近い大人と関わることに喜びを感じ、コミュニケーションや社会性を学ぶ良い機会となっている。学習に躓いていると思われる利用児も多くいるので、学習ボランティアや各講師など、様々な分野での支援を依頼したい。

【人材育成・職員研修体制】

東京都社会福祉協議会児童部会の子育て支援委員会に各回2名が参加し、外部研修や社内研修を積極的に取り入れている。また関係機関の公開講座等も機会が合えば受講するようにしている。

本年度は東京都福祉保健財団主催の子育て支援員研修に職員3名が参加予定である。

【職場環境の整備】

予約管理、報告書の提出までの一元化を進めるためDX化推進室と連携しているが、有料拡張プログラムであり、予算面の問題と子ども家庭支援センターを介す情報漏洩の安全性について問題があるためなかなか実現には至っていない。

利用児が道具等を使って簡単に開けられてしまうトイレや脱衣場の鍵の設置について改善が必要である。

【安全管理・防災対策】

非常持ち出し品のリュックを完備し、外出時は必ず持ち歩き万事に備えている。外出時に見失い防止や熱中症予防のため、グリーンカラーの散歩用帽子を幼児用に使用しており、ショートステイ内にもヘルメットや幼児用防災頭巾も準備が整った。また、本園と合同で行う防災訓練に毎月参加した。

料理中、利用児に背を向けてしまう構造のキッチンにはミラーフィルムを貼り、鏡越しに会話ができる環境に変化したことで職員だけでなく利用児も安心して過ごせるようになっている。

【財政基盤強化に向けた取り組み】

自治体からの補助金や助成金が基本なので、利用料や送迎費の適正価格が妥当かどうか、年度に1回の定期協議会での話し合いが中心である。

細かなところでは、業務全般に節約を心がけている。折りたたみ自転車携行による送

迎の際の職員交通費の節約、洗濯機使用の際の「簡単モード」の利用、食材の有効活用として平日メニューの弾力的運用等、たとえ僅少ではあるが財源の確保は、各職員、努力している。

【その他】

開設当初からの問題ではあるが、近頃は利用が増えていることから、台東区についてはほぼ毎日あるドライバー確保が難しく、荒川区については福祉タクシーの送迎に徒歩移動が含まれ、時間的な問題がある。また、送迎時はショートステイに残る利用児を見守る職員の確保も必要となるため、人員の確保や送迎サービスについて対策を考えたい。

児童養護施設クリスマス・フォレスト フォスタリング事業

【総評】

フォスタリング事業は、2年目ということもあり、前年度よりは全体の動きが把握できていたので、スムーズに動いていた。ただ実際のところ、産休・育休等で一部のスタッフの交代があり、前年度と同じスタッフではなかったため、困難な面もあったことは確かで、結果として職員の配置が円滑に進まない中、フォスタリング業務を遂行してきた。

その影響か、人件費の執行率は約80%、同じく事業費の執行率も約80%台だった。事業内容や事業実績は前年度と比較して遜色はなかったはずだが、実際のところ里親、里子からの評価、あるいは里親制度等普及促進・リクルート事業の成果がどうだったかは、正確な把握が難しい。しかし、わずかながらも数値として里親登録数、委託数が微増している。

今後、新しく里親研修・トレーニング等の事業を実施しなければならず。今までに加えて更なる期待を受けており、来春新設される里親支援センターにどのように変遷していくのか、ますます真価が問われている。

【重点取り組みと成果】

○行政からの信頼性の確保と継続

開設以来、荒川子ども家庭総合センターとの協働の下、事業運営をしてきた。この年度も今までと同様に、特に問題となったことや支障をきたすことはなかった。今後も継続的に委託されることは確実である。ただ荒川子ども家庭総合センターの担当者の人事異動があり、開設以来ずっと担当し懇意に見守ってくれていた担当者が代わることで、今後、また新たな関係性を築いていかなければならず、担当者が変わらない民間のフォスタリング事業の有用性を発揮していくことになる。

○里親支援センター開設に関する情報収集と新たな制度政策の学習

荒川区から次年度の4月を目途に開設予定が発表されたが、付帯事業として委託契約である児童虐待防止対策等総合支援事業が追加された。これらの業務に対して、どのように対応していくのか、具体的な内容を早めに把握するため、改めて今年度の継続目標としていく。

【利用者支援】

里親家庭等への相談支援、とりわけ養育助言は定期的に又は要請があれば直ぐに対応してきた。養育助言68件、レスパイト調整10件は、昨年度と比較して、相談支援事業

を多く実施した。その成果は、相談支援事業の即応性や適格性の精度は上がった証明でもある。中でも里親レスパイトは、本園の設備を利用して、養育家庭の里親、里子をサポートした。児童養護施設が直接、フォスタリング機関を受託する意義を十分発揮できた功績である。中・高生などの高齢児童の里子支援が増え、その即効性は、児童養護施設職員のスキルを活かしたところが大きい。この結果から里親からも信頼を得て、里子からも信用されるフォスタリング機関としての役割に応えたことが窺える。

【地域社会への取り組み・ボランティア・実習生の受け入れ等】

里親開拓事業自体が地域社会への取り組みなので、その活動に意義が含まれています。里親説明会、イベントの企画・運営、広報活動、出前講座等がその主な活動内容ですが、前年度と同様に実施できた。内容や規模もほぼ前年度と同程度だった。地域からの反響も、イベントの盛況等からもうかがい知ることができ、地域社会の中にだんだんと受け入れてもらっている。この活動は、今後も斬新な発想で、地域社会に浸透させていく。

ボランティアの協力は、現時点では考えておらず、実習生の受け入れは、内容と時期によっては社会福祉士の実習期間の場合、可能性はあるが今年度の実績はない。

【人材育成・職員研修体制】

他団体の里親向けの各種研修には、計画的に参加し、研鑽を深めスキルを身につけた。先駆的に里親支援センターとして活動している拠点も現地見学をし、活動状況を学習した。関係団体の協議会にも定期的に参加し、各フォスタリング機関の状況把握や活動方法の情報共有を行った。

個々の担当業務だけでなく、全てのフォスタリング業務をチームで共有し、分担していくようにした。

【職場環境の整備】

事務室の夏季暑さ対策の為、空調機器を購入した。事務室内の雰囲気や和らげ、業務意欲が沸くように鑑賞用の植物を設置した。靴箱等の設置をし、整理整頓に心がけた。

オンライン会議対応のため Wi-Fi の容量を増量した。

【安全管理・防災対策】

荒川区子ども家庭総合センターが行う避難訓練に参加し、防災意識を高めた。防災ヘルメットや懐中電灯等の防災用品も購入し常備した。

【財政基盤の強化に向けた取り組み】

区からの受託業務で年度毎の決算で終結し、次年度への繰り越しや剰余金の持ち越しは原則しないかたちだが、業務の効率化、合理化を日ごろから念頭に置いている。

行動費の内訳等を精査し、交通手段の検討をした。

【その他】

令和 8 年 4 月里親支援センター設立(予定)に伴い、荒川区との協議に向けて予備学習が必要である

【総 評】

居宅サービス計画書を作成するにあたって、ご利用者の心身の状況や生活状況を把握して、ご利用者・ご家族の意向を尊重し、担当者ケアマネジャーとしての意見を取り入れながら、自立した生活を送れるようにご利用者の立場に立った居宅サービス計画書を作成し支援を行った。他の居宅介護支援事業所と協力しながら、事例検討会を行い、個々のケアマネジャーの資質向上を目指し、特定事業所加算の要件を満たすことが出来た。

【重点取り組みと成果】

様々な事情を抱えているご利用者に対して、冷静かつ適切な判断や行動がとれるように、研修に参加し、スキルアップをして、ご利用者・ご家族に対し公正中立な立場で支援を行った。

【利用者支援】

将来を見据えて、施設見学や、デイサービスの事業所へのお見学など、積極的に提案をすることで、一か所での事業所に囚われず、ご利用者のニーズに沿った事業者選びを行う事で、実際にお見学をして上で、より良い施設やデイサービスを利用出来ることが実現可能となった。

【人材育成・職員研修体制】

ケアマネジャーとしての専門性を高めるため、区主催、包括主催の定期的な会議や研修、勉強会に参加し、各ケアマネジャーの知識を深め、スキルアップに努めた。

【職場環境の整備】

ライフワークバランスを重視し、柔軟な働き方や相談体制の整備により、ケアマネジャーが長く働き続けられる職場づくりを進めた。

【財務基盤の強化に向けた取り組み】

昨年度に引き続き、業務効率化に向けた工夫を進め、残業ゼロを目指した。また、適正な

ケアマネジメントの実践を通じて、医療機関や地域包括支援センターとの信頼関係構築に取り組んだ。