

令和7年度（2025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
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	19
特別養護老人ホーム グレイスホーム ショートステイ	22
高齢者在宅サービスセンター西新井本町 友興の園	23
児童心理治療施設ノアーズ・ガーデン	26
特別養護老人ホーム 高浜けいあいの里	41
短期入所生活介護 高浜けいあいの里	43
高浜けいあいの里 デイサービスセンター	44
高浜けいあいの里居宅介護支援事業所	46
和田地区在宅介護支援センター	48
児童養護施設クリスマス・フォレスト	50
クリスマス・フォレスト ショートステイ事業	54
クリスマス・フォレスト フォスタリング事業	56
居宅介護支援事業所 友興の園	59

## 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 51 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 10 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)	R07.06.16	<p>【報告事項】</p> <p>① 令和6年度 事業報告について</p> <p>【決議事項】</p> <p>① 令和6年度 計算書類等の承認について</p> <p>② 理事及び監事の選任について</p> <p>③ 役員の報酬総額について</p>
	R07.12.19	<p>【決議事項】</p> <p>① 理事の選任（案）について</p> <p>② 基本財産処分（案）について</p> <p>③ 補助金処分（案）について</p> <p>④ 事業廃止（案）について</p> <p>⑤ 定款変更（案）について</p>

理事会 (全5回)	R07.05.29	<p>【決議事項】</p> <p>① 最終補正予算（案）について</p> <p>② 公益通報者保護規程（案）について</p> <p>③ 児童養護施設宿舍借上げ規程変更（案）について</p> <p>④ 令和6年度事業報告（案）について</p> <p>⑤ 令和6年度決算報告（案）について</p> <p>⑥ 役員賠償責任保険の更新について</p> <p>⑦ 定款変更（案）について</p> <p>⑧ 理事及び監事候補者の推薦について</p> <p>⑨ 理事及び幹事の報酬総額（案）について</p> <p>⑩ 評議員候補者の推薦について</p> <p>⑪ 評議員会の開催について</p> <p>⑫ 評議員選任・解任委員会の開催について</p> <p>【報告事項】</p> <p>① Gr 大規模修繕工事の入札結果及び請負契約について</p>
	R07.06.16	<p>【決議事項】</p> <p>① 理事長の選任について</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>② 経理規程変更（案）について</li> <li>③ 就業規則変更（案）について</li> </ul> <p><b>【報告事項】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 理事長の職務執行状況について</li> </ul>
R07.09.25	<p><b>【決議事項】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 奨学金返済事業（案）について</li> <li>② 家賃支援事業（案）について</li> <li>③ 経理規程変更（案）について</li> <li>④ Fo 施設長の任命（案）について</li> <li>⑤ 資金移動（案）について</li> <li>⑥ 1次補正予算（案）について</li> <li>⑦ LED化計画（案）について</li> <li>⑧ 運転資金の借入れについて</li> </ul> <p><b>【報告事項】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 理事長の職務執行状況について</li> <li>② 法人監査結果について</li> <li>③ 居宅介護支援事業所の実地検査結果について</li> </ul>
R07.12.11	<p><b>【決議事項】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 在セン運営規程変更（案）について</li> <li>② 経理規程変更（案）について</li> <li>③ 印鑑作成（案）について</li> <li>④ 理事候補者の推薦（案）について</li> <li>⑤ Ta 施設長の任命（案）について</li> <li>⑥ Gr 大規模修繕整備事業計画（案）について</li> <li>⑦ Gr 大規模修繕設計事務所の選定（案）について</li> <li>⑧ Gr 大規模修繕資金計画（案）について</li> <li>⑨ Ta 事業譲渡（案）について</li> <li>⑩ 評議員会の開催について（案）について</li> </ul> <p><b>【報告事項】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① Ta 実地検査結果について</li> <li>② Vi 実地検査結果について</li> </ul>
R08.03.26	<p><b>【決議事項】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① Ta 事業譲渡に関する追認について</li> <li>② 機密保持&amp;アドバイザー契約の追認について</li> <li>③ 在セン運営規程変更（案）について</li> <li>④ 居宅介護支援事業所運営規程変更（案）について</li> </ul>

	<p>⑤ No 預り金規程変更（案）について</p> <p>⑥ 就業規則変更（案）について</p> <p>⑦ 資格取得奨励金規程（案）について</p> <p>⑧ 経理規程変更（案）について</p> <p>⑨ 資金移動（案）について</p> <p>⑩ 決算賞与（案）について</p> <p>⑪ 令和8年度事業計画（案）について</p> <p>⑫ 令和8年度当初予算（案）について</p> <p><b>【報告事項】</b></p> <p>① No・Fo 実地検査結果について</p> <p>② 理事長の職務執行状況について</p>
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**【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 4名
クリスマス・ヴィレッジ	青木 健	田嶋 友雅・熊崎 綾一	常勤 76名 非常勤 16名
グレイスホーム	三ツ井 裕俊	伴 隆雄 松崎 八重子（居宅）	常勤 31名 非常勤 23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	上ノ山 美奈	橋本 淳一・瀬尾 拓也 藤田 美紀・栗駒 典子	常勤 43名 非常勤 25名
クリスマス・フォレスト	長澤 克樹	手島 ゆみ子・岡 連司	常勤 46名 非常勤 7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 松本 裕美	田嶋 友雅 佐々木 茉奈 富山 裕介
グレイス拠点	三ツ井 裕俊	渡邊 義也	伴 隆雄

			堀 勲 佐々木 咲樹 松崎 八重子
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	上ノ山 美奈	福谷 寿子	瀬尾 拓也 藤本 照美 福井 加奈
フォレスト拠点	長澤 克樹	大村 みさ子 武田 礼子	手島 ゆみ子 武藤 玲乃

## 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	825,427,027	787,723,333	802,750,629
児童福祉事業収入	1,317,354,649	1,488,710,764	1,580,622,347
経常経費寄付金収入	3,189,105	4,728,990	5,683,462
その他収入	32,566,977	42,735,925	4,649,787
事業活動収入計	2,178,544,427	2,324,090,949	2,436,436,838
人件費	1,455,483,078	1,449,227,031	1,618,808,669
事業費	292,650,841	314,964,287	329,607,118
事務費	204,124,357	205,613,753	274,342,994
支払利息支出		311,440	2,855,096
その他支出	7,900,382	8,773,811	9,333,844
事業活動支出計	1,965,071,241	1,981,693,283	2,234,947,721
事業活動収支差額	213,473,186	342,397,666	201,489,117
施設整備等収入計	3,187,000	3,918,310	8,272,290
施設整備等支出計	68,795,688	79,602,570	161,920,157
施設整備等資金収支差額	-65,608,688	-75,684,260	-153,647,867
その他の活動収入計	66,779,394	114,315,572	29,651,584
その他の活動支出計	73,074,834	13,970,787	15,677,112
その他の活動資金収支差額	-6,295,440	100,344,785	13,974,472
当期資金収支差額	141,569,058	367,058,191	61,815,722

### 【利用実績推移】

	令和5年度	令和6年度	令和7年度
クリスマス・ヴィレッジ	98.9%	99%	98.5%
ショートステイ	69.7%	96%	77%
グレイスホーム	97.7%	95.2%	95.6%
ショートステイ	89.0%	91.2%	95%
高齢者在宅サービスセンター	82.2%	77.1%	78.9%
ノアーズ・ガーデン（入所）	58.6%	92%	92%
ノアーズ・ガーデン（通所）	90.8%	57%	64%
高浜けいあいの里	86.0%	82.9%	86.7%
ショートステイ	128.3%	103%	105.7%
デイサービス	59.9%	54%	62.6%
クリスマス・フォレスト	77.2%	96%	97.7%
ショートステイ	42.7%	53%	56.9%
居宅介護支援事業所	91.7%	74%	91.5%

## 3 総括

法人全体として、令和6年度は事業活動収入 2,436 百万円、事業活動支出 2,234 百万円、事業活動収支差額 201 百万円となった。施設整備等資金収支は、グレイスホームにおいて中規模程度の修繕実施を主として△153 百万円、その他の活動資金収支 13 百万円となり、最終の当期資金収支差額は 61 百万円の着地となりました。

令和8年度は、引き続きグレイスホームの大規模修繕実施と、クリスマス・ヴィレッジの大規模修繕へ向けた補助金申請等の準備を予定している。利用者が快適に過ごせるための環境整備と、職員の働しやすい環境を提供するためにも築年数の経過した施設、設備の更新費用確保のため、資金管理は注意して行っていきたい

## 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注力してきており、ようやく安定してきた感がある。次年度より、業務システムを一新することで効率化や透明性を担保していきたいと考えている。

人事労務面においては、各施設において人材確保に苦慮しており、新たな福利厚生を制定することで内外にアピールしていきたい。

### 【重点取り組みと成果】

次年度に向け、業務システムの開発に注力してきた。一旦の完成ができたため、運用しながら改善を図りたい。DX化を意識しつつ、より簡素に、より使いやすく、より大衆化に向け進めていきたい。

### 【人材の育成と職場環境の整備】

管理者や事務職において、引継ぎや教育に注力した。ただし、未だ安定しているとは言えない為、新規職員を募集しつつ、既存職員についても、職務遂行能力の底上げを行いたい。

### 【法人組織・マネジメント強化】

経営面においては安定しており、次年度以降、複数施設で修繕計画を進めているため、中長期を見据えた資金管理を継続して行っていきたい。

法人としてのガバナンスについては機能しているようには見えるが、不安要素がないわけではない為引き続き注視していきたい。

### 【総 評】

東京都内の社会的養護において、一時保護所の定員超過引き続き最も大きな課題となっています。それを踏まえて、多様なニーズに応えつつ迅速に入所促進を行ってきました。また、多機能な施設を実現するべく従来のショートステイに加え、児童自立支援事業Ⅱ型の準備も行ってきており、施設の目指す方向性を具体化してきたところです。それらは、なによりも職員全員による人材確保、育成、定着の取り組みの成果であり、改めてそうしたものを支える施設文化や職員集団の在り方を改めて見直す機会でもありました。引き続き、ニーズや情勢の動向を踏まえながら、職員が一丸となって進んでいきたいと考えております。

### 【重点項目】

1.多様な正社員制度、職員宿舍借り上げ事業などを活用し、さらなる職員の確保育成定着を図る。

国全体が少子化の中、安定的に職員確保できる方法として、宿直ゼロという働き方に限定的な制限をした条件での雇入れを実施し、今年度は育休明けの職員や、既卒で子育て中の層が中心に限定職員という制度を活用しました。その制度があるからこそ、働いている職員は多く、家庭とのバランスを取りつつ、職員が辞めない施設となりつつあります。制度の活用率は高く、浸透している実感はあり、他の施設から比べても、充実した多様性を実現していると言えます。一方、限定職員が増えるほどに、宿直ができる職員に負担がかかることも否めず、宿直手当や人事考課の中で還元していくよう体形を改めました。確保の観点でも、宿舍借り上げ、奨学金代理返還の制度をフル活用することで、他施設に引けを取らない魅力を発信しています。やはり少子化の影響があり、新卒学生の割合は年々減少していると言わざるを得ません。今後は、新卒学生にとっての働きやすさを追求し、且つ宿直を積極的に担える職員が増えていくこと、そこに魅力を感じられるよう、新たな働き方制度の実現が課題です。

2.委員会やプロジェクト、専門職の配置により高機能化および自立支援について施設機能の向上および人材育成を推進する。

個別担当職員を独立して配置し、部署取り出しの高機能ユニットを開始、継続しています。集団養育が難しいケアニーズの高い児童を取り出して個別化することで生活に安定をもたらし、施設全体の高機能化への1歩と成り得たと感じます。委員会活動においても、ケアニーズの高い児童への養育を、方針立ての時点から検討していくことで、自立支援計画に高い専門性を持つこと、生活支援に落とし込めることを狙い、施設としての養育の基本方針を立て直しました。個別化取り出ししている児童に関しても、計画のもと実践し、検証の作業

を行ってきたが、まだまだ施設の財産としての積み上げ、浸透には至っていない部分が、今後も課題として継続していきます。

### 3.指導検査および第三者評価改善事項への対応。

滞りなく実施し、大きな指摘事項無く終えられました。監査では、リラックスボックスのエビデンスについての追求があり、権利擁護の観点から使用方法について口頭指摘となりましたが、大学教授の指導のもと作成されており、生活支援の中で児童が選択する環境設定であるため、児童への指導上の使用ではないことを調査、研究、成果でもって示していく必要があります。その他の支援、運営に関しての指摘はありませんでした。第三者評価については、自立支援の充実が図られたこともあり、高齢児からの評価が比較的高く、毎年安定的にプラスな評価であった年少児の評価がマイナスになるという現象が出ました。取り組みとしては、前年の傾向を見ながら取り組みを実施しており、そこに対しての評価がきちんとついてくることが分かったため、個別化、高機能化の推進を図ることで、高齢児、年少児のバランスを保ち、成果を出していきたいと思えます。

#### 【利用者支援】

第三者評価の子どもの意見において、権利の話をしっかりしてくれていると子ども自身が感じていることの評価が高かったです。入所の段階から権利について触れていることや苦情ポストの活用が定着化していることが繋がっていると感じます。一方、自己選択、自己決定に重きを置いたからこそ、そこに至らない児童へどのように支援したら良いのか引き続き模索していきます。児童自立生活援助事業の開始にあたり、生活基盤やお金の振り分けを明確にし、予定通り4月からの開始に至りました。現時点では、在籍部署(及び高機能個別取り出し)での支援ですが、今後、アパートに取り出しになった場合の支援は今後の課題とします。自立支援の強化は、高齢児支援の強化とイコールな部分もあり、リービングケアの充実とともに、アフターケアについても多職種連携の方法を模索していきます。

#### 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	51	51	51	51	51	51	50	49	50	49	49	50
入所率 %	98	100	100	100	100	100	100	98	96	98	96	96	

#### 2.一時保護

- ・受け入れ人数合計：1人
- ・2ヵ月を超えたケース：0人
- ・平均在籍日数：15日

・最長日数：15日

#### 4. 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 6名

(4) アフターケア

計2,441回

#### 【地域社会への取組み・ボランティア・実習生の受け入れ等】

地域社会への取組みについては、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 15件 足立児相：養育家庭 18件
- ・新規フォロー 江東児相：養育家庭 8件 足立児童：養育家庭 13件
- ・里親委託数 0人

##### 2. 実習生の受け入れ

- ・37名（大学21校・短大4校・専門学校13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、  
植木剪定ボランティア 1名

○団体：11団体

\*内容：清掃、環境整備、ダンス、制作物、自立支援、しゃぼん踊り、創作ダンス、  
講演、スポーツ交流、ジンジャーブレッド制作

##### 4. 寄付

寄付金 1,958,200 円

寄付物品：52 の企業・団体（食品、書籍、衣類、玩具、日用品、家具、家電）

28 名の個人（食品、書籍、玩具、文具、日用品）

5. フレンドホーム 1 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。年間を通して新任職員研修や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、治療的養育、ライフストーリーワーク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。今年度は働きやすい職場環境づくり、ハラスメント予防の観点で施設全体でハラスメント研修を行いました。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 4 回、中堅研修 4 回、専門性向上のための研修 40 回

#### 2. 施設内研修

新任研修 3 回、中堅研修 3 回、専門性向上のための研修 5 回

#### 3. 施設内研修実施内容

日程	内容	講師
9 月 5 日	トラウマインフォームドケア研修	明治大学 加藤尚子先生
9 月 3 0 日	新任研修	
11 月 19 日	階層別（チームビルディング）研修	キャリアコンサル タント 永久里恵先生
11 月 20 日	ハラスメント防止研修	インソース 川見敦子先生
11 月 26 日	階層別（OJT）研修	キャリアコンサル タント 永久里恵先生
12 月 11 日	役割別研修	キャリアコンサル タント 永久里恵先生
12 月 12 日	役割別（キャリアドッグ）研修	キャリアコンサ

		ルタント 永久里恵先生
12月18日	社会的養護とアドボカシー	武蔵野大学 永野咲先生
1月8日	ライフストーリーワークの理解と実践に向けて	仙台青葉学院短期大学 平田修三先生
1月15日	怒りのマネジメント	インソース 渡邊先生
2月25日	新任研修	
3月24,25日	新任職員研修－ビジネスマナー、組織人としての役割理解－	キャリアコンサルタント 永久里恵先生

### 【職場環境の整備】

今年度より、休憩時間の確保、人事考課の導入を実施することができました。

休憩時間の確保については、休憩時間を勤務表に組み込む、全体での朝の引継ぎ時に休憩時間の確保が難しい部署の確認を行っています。休憩時間の確保が難しい場合は、他部署で調整を行い休憩時間の確保ができるよう取り組んでいます。

人事考課の導入については、今年度から本格的に導入を開始しています。人事考課シートを用いて自己評価を行い、その上で一人ひとりの強みと課題を面談の際に確認をしています。今後も業務の質の向上、職員のモチベーション向上のための公平な人事考課を目指していきます。

勤怠管理については、今年度から主任・リーダーが管理するシステムに変更しています。打刻ミスや出退勤をすぐに確認できるようになり昨年度よりスムーズな勤怠管理を行うことができています。次年度には更に勤怠管理システムを変更導入し、確実にスムーズな勤怠管理を目指します。

超過勤務については、課題として挙がっています。次年度、労働基準法に基づいた管理体制を強化し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）41名  
 家庭支援専門相談員3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5名、グループホーム支援員2名、  
 栄養士1名、調理員4名

常勤職員 計 70 名  
非常勤事務 1 名、非常勤調理員 1 名、非常勤保育士 1 名、非常勤心理士 1 名  
非常勤・パート職員 計 4 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

会議の多さが課題として挙がっていたため、今年度は会議日を月 2.5 回とし時間調整を行っています。次年度も引き続き、会議時間や超過勤務の時間調整を行い、より働きやすい職場環境を目指していきます。

## 2. 会議

各部署会議 33 回、支援会議 24 回、運営委員会 23 回、職員会議 11 回

### 【安全管理・防災対策等】

- ・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 1 月に実施
- ・水害を想定した訓練 7、9、10 月に実施

## 2. 防災対策等

リスク防災委員会が中心となり、各グループホームの食糧備蓄の補充や本園倉庫内の整理を実施している。災害時に持ち運ぶ防災リュックの中身を再確認し、必要な物を補充し、各部署にアナウンスをしている。職員の入れ替わりもある中で、実際に災害が起きたときにどう動くか、何が必要かというところが不明瞭で見直す必要があり、認識の統一をすべくフォレストと合同会議を計画し実施している。その中で、防災の取り組みに関しての情報共有、GH 制度委員会での内容など様々なところから情報を集め、いくつか新しい試みを提案し、実施している。紙ベースだった便利帳のデータ化、災害用名簿の作成、防災リュックの全体統一など、今年度はハード面での整備を主に行うことができています。

### 【財務基盤の強化に向けた取り組み】

第二分園の建て替えが、令和 7 年度 6 月に完成しました。  
本園の 1 ユニット（幼児フロア）も 6 月末に新規グループホームへの引っ越しを行い、1 つの建物で 1 階と 2 階に分かれ双子ホームとして新たにスタートしている。1 ユニットのグループホーム化することで職員配置の充足を見込み、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ありました。

【はじめに】

少子化が進行する一方で、虐待や養育不安、保護者の疲弊など、家庭を取り巻く課題は複雑化しています。ショートステイは子どもの一時的な生活の場であると同時に家庭を支える重要な支援資源、予防的役割として位置づけられています。ニーズとしても増えている状況下ではある中で、今年度の利用自体は減少し、利用実績においても昨年度を下回る状況となっています。平日の小学生利用（義務教育による登校促しの厳格化）が目に見えて少なくなったことは減少の要因の一つとも考えられますが、子ども家庭相談室からは明確な減少理由の分析や回答はなく、検証は今後も引き続き必要と考えます。職員体制的には手厚い配置が出来ていたこともあり、利用状況に即した柔軟で安定した勤務を組んで対応することが出来ました。子ども家庭相談室との協議については、昨年度である程度のベースが固まりつつあったこともあり、今年度は年 3 回の定期協議として設け実施し、ルールの見直しや再確認など行うことが出来、運営がスムーズに行えました。

【利用者支援】

ここ数年右肩上がりであった利用実績が、今年度かなり利用が減少したことで、昨年度を下回る状況となっています。そんな状況下でも利用する児童の難しさ（特性や服薬など）は複雑なものとなっていることが多く、難しい場面や対応が多々ありましたが、複数対応による丁寧な支援で臨むことができ安心、安全な生活提供が出来ていました。また職員として利用児支援にあたるうえで権利侵害についてもそれぞれにあらためて学ぶ必要があり、対応に繋がっています。個々のケースについてはより足立区と密に連携して進めることが出来ました。

	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	
	月	月	月	月	月	月	月	月	月	月	月	月	合計
利用日数	202	183	168	207	241	179	161	213	162	164	153	179	2212
利用人数	52	47	55	56	56	51	43	56	47	53	45	51	155
利用世帯	36	32	33	36	38	34	28	38	32	36	31	36	104

### 【地域社会への取組み・ボランティア・実習生の受け入れ等】

子ども家庭庁との懇談、宿舎提供施設（栄荘）への見学や座談会など、交流やショートステイの周知を図りつつ、情勢や現状の課題、ニーズを知り得て支援に繋げるきっかけにするなど、連携や交流を図ることができました。まだまだ課題は多く、引き続きこども家庭支援センターとの連携による対応が不可欠です。今年度においてもボランティアからアルバイトに繋がっているケースがあり、交流がある学校からの学生の見学、ボランティア受け入れも積極的に受けています。

### 【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、異動職員に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が、途中退職や途中での職員入れ替えも多く、伝えていくことの難しさもありました。そのため次年度の変更にも備え、マニュアルの再整備にも取り組みました。

本体施設との連携を目指すにあたり、まずはあらためてショートステイの現状を学んでもらうべく、職員会議での学習会にて複数回ショートステイについて取り上げ、理解と周知を図りました。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、休憩時間や退勤時間を本人のみならずその日の勤務職員も意識し、お互いに声をかけ合うことで、休憩をとる、時間に動くなどのさらなる意識向上を図り、意識した勤務を行う働きやすい環境を作っています。また、異動職員や新任職員にも業務が分かるようマニュアルや業務の一覧の書面を作成し、誰もが出来るように対応しています。

### 【安全管理・防災対策等】

難しい特性のある利用児童が増えている中、手厚い対応による安全面の確保を優先に、柔軟な勤務体制で支援、対応にあたる事が出来ました。防災対策としてはあらためて、災害によってどう避難するのか定期的に会議で話し合い、確認や意識向上に繋げ、視覚的にも分かるようにイラスト付きで書面にして貼り出しています。また、老朽化した複数人乗りのカートも新しく買い替えて、緊急時の対応の際にも安全に避難、使用できるよう準備しました。

### 【財務基盤の強化に向けた取り組み】

一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っており、右肩上がりの実績に伴って上がっていましたが、今年度は利用が減少傾向で、大幅な委託費減となりました。大きくは小学生の平日利用の減少（義務教育の為学校登校を優先）が考えられますが、明確な原因や理由の解明にはこども家庭支援センターとも至っていません。今後、分析も必須で

はありますが、地域のニーズ、家庭のニーズには応えていけ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】

令和 7 年度は、引き続き感染症対策を継続しながら、コロナ禍で停止していたもの（ex.外出イベント、新規ボランティアの受け入れ）を復活させるなど、ご利用者様の生活の質の向上に向けて取り組んだ一年となった。年間稼働率は 95.6%となった。

人材確保については、ハローワークや就職フェアへの出展、求人サイトの更新等求人活動に加え、スポットワークの人材活用を進め、外国人介護職員の受入れに向けた体制構築を進めた。

施設の老朽化への対応として、令和 7 年度を通し、優先度の高い箇所から大規模修繕工事を行った。また次年度以降、東京都、足立区の補助金を活用し、浴室改修・給水システム更新・居室環境整備等の大規模修繕工事が行えるように申請書類を準備し、提出するなど、今後の改修に向けた準備を進めた年となった。

## 【重点取組みと成果】

・コロナ禍や介護支援ソフトの導入により、フロア単位に縮小していた申し送りから、施設全体での対面での毎日の申し送りを復活させたことにより、職種を越えた迅速な状況把握と連携が可能になり、ケアの質が向上した。また、直接顔を合わせることで職員間のコミュニケーションが活性化した。

・例年課題として挙がっていた介護職員の人材確保について、ハローワークや就職フェアへの出展、求人サイトの更新などを行ってきたが、十分な人材の採用・定着にはつながらなかった。内部には確保が出来なかったが、昨年夏から人員不足の解消に向け、即戦力として期待できるスポットワークの人材活用を推進し、施設職員同等に施設の職務を担って頂ける方を複数名確保することができた。外国人介護職員の受入れについては年間を通し、実際に受け入れいれている施設へ見学等を行い情報収集に努めた。また、受け入れに必要な協会への加入等を行い、外国人介護職員の受け入れる準備を進めた。

・看取り介護については、ご利用者様・ご家族の意向を丁寧に確認しながら、最期まで寄り添う支援を継続した。デスクカンファレンスを実施し、終末期ケアの振り返りと職員の学びにつなげた。

## 【利用者支援】

・季節行事（母の日・夏祭り・敬老会・ハロウィン・クリスマス会等）を各階で実施し、ご利用者様の生活意欲の向上と日々の楽しみの充実を図った。

・通常の季節行事とは別に、職員起案の外出イベント（近隣店舗へご利用者様をお連れする

おやつ外出、イルミネーションツアー等)、ボランティア誘致によるイベント（プロバレエダンサーによるバレエ公演）など既存のイベント以外にご利用様に楽しんでもらえるイベントを増やすことができた。

・日々の介護の中での職員の気付きを大切に、ご利用者様の状態変化を適切に把握するとともに、全体での申し送りや記録等により、情報共有を行う事で通ケアの質の向上に努めた。多職種が連携しながらアセスメントを行い、ケアプランに基づいた支援を実施することで、ご利用者様・ご家族が安心して生活できる環境づくりに努めた。

### 【地域社会への取組み・ボランティア・実習生の受け入れ等】

・将棋のボランティアの受け入れを継続し、月 2 回程度ご利用者様と将棋を指して頂くなど地域住民との交流を図った。

・地域住民や地域包括支援センターとの連携を継続し、地域包括支援センターのイベントへ講師として職員を派遣するなど、地域福祉の担い手として可能な範囲で活動を行った。

・コロナ過で停止していた教職を目指す大学生（体験学生）の受け入れを再開し、新しく近くの看護学校の実習生の受け入れを開始するなど、地域福祉の人材育成への貢献にも取り組んだ。

### 【人材育成・職員研修体制】

・ジョブメドレーアカデミーを活用した e ラーニング研修を継続的に実施し、プライバシー保護や倫理的な支援について職員全体の意識向上を図った。

・特養職員を一定期間デイサービスへ配置し、通所介護業務を経験する試験的な取り組みを実施した。事業所間の理解促進や職員の視野拡大につながるように努めた。

・職員の研修についての現状を把握し、施設の方針として外部研修への参加を促進し、他施設職員との交流を通じて新たな視点と学びを得る機会を提供できるように、各種団体の研修会予定など情報収集を行い、次年度に向けた準備を行った。

### 【職場環境の整備】

・生産性向上委員会からの発信により、各フロア内の備品等の整理整頓が進んだ。

・全館の照明を LED 化し、館内の明るさ向上による安全性・視認性の改善を図った。併せて省エネルギー化による電気使用量の削減や、職員・ご利用者様双方の快適な環境整備につなげた。

・経年劣化による設備（ex.ボイラー、業務用洗濯機、乾燥機、トイレ）の不具合に対し、業者への連絡を含め、即日対応を行うなどし、運営に影響が出ないように努めた。

・大規模改修工事により、1年間停止していた小エレベーターが復旧し、長らく続いていた移動時の待ち時間や混雑が大幅に解消され、ご利用者様や職員の移動がスムーズになった。

## 【安全管理・防災対策等】

- ・自然災害発生を想定した避難訓練・机上訓練を実施し、BCP 計画への理解を職員全体で深めた。自衛消防訓練効果確認に西新井消防署の職員に施設に来ていただき、指導を受けた。
- ・非常食・防災備品を実態に合うように現状の確認を行い、実際に活用できるかを想定した上で新たに非常食、防災備品を整え、災害への備えを強化した。
- ・足立区危機管理部防災戦略課と協議し、協定書を結んだ。災害時の福祉避難所（第二次避難所）としての利用、備蓄物品の保管場所の提供等取り組みを進めた。
- ・設置から 29 年が経過し、故障や波及事故のリスクが高まっていたキュービクルを更新し、老朽化による突発的な停電や部品廃盤への不安が解消され、電力供給の安定性が格段に向上した。インフラの不安が解消され、より安全で持続可能な施設運営が可能になった。
- ・主にスプリンクラーの稼働に使われる非常用発電機が更新されたことにより、火災発生時に稼働しないリスクが軽減された。
- ・新型コロナやインフルエンザへの感染症への対応策として、1 人でもご利用様が感染症に罹患した場合、即臨時感染症対策委員会を開き、情報共有、今後の対策を決定する、そのご利用者様に係る職員全員が、検査キット（1 回目）を使用し、結果を医務へ報告する、中 2 日空けて再度検査キットを使用するなど、初期対応も含めた感染症対策の見直しを図り、感染症を拡げない工夫を行った。

## 【財務基盤の強化に向けた取り組み】

- ・節電・節水の徹底について職員への周知を継続し、光熱費の削減に努めた。電力使用量の分析および空調運用の最適化についての検討を開始した。
- ・各種加算の算定要件を確認し、算定可能な加算については、新規に加算を取りに行くなど適切に対応することで収入の安定化を図った。
- ・消耗品等の調達については、複数業者からの見積取得を行い、コスト削減に努めた。
- ・足立区内の他施設での取り組み状況を確認し、令和 8 年度の食費適正化に向けた検討を進めた。

## 【その他】

- ・施設開設 30 周年（令和 8 年 9 月）に向けた記念イベントの企画・準備を開始した。

## 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】

令和 7 年度も引き続き積極的な受入れ体制を維持し、緊急ショートステイや措置の受入れにも柔軟に対応した。毎月新規申し込みが継続的にあり、相談員を中心としたチームでの丁寧な対応によりリピーターの増加を図ることができた。年間稼働率は 95.0%となった。ご利用者様・ご家族への利用前後の丁寧な連携が信頼関係の構築につながり、口コミによる新規紹介にもつながった。新規利用者の初回利用時における不安軽減に配慮した支援を意識的に行い、継続利用につなげる対応を強化した。

### 【重点取組みと成果】

- ・新規利用者の初回利用時における不安軽減に配慮した丁寧な支援を行い、リピーターの確保につなげた。
- ・緊急ショートステイ・措置の積極的受入れを継続し、地域の在宅生活を支える機能を果たした。

### 【利用者支援】

- ・ご利用中の様子を定期的にご家族や担当ケアマネジャーへ報告し、食事形態の見直しや生活上の助言を行うなど、在宅生活の継続につながる支援に努めた。利用前後の連携を強化することで、在宅との連続性のある支援を実現した。
- ・ご家族の身体的・精神的負担（レスパイト）の軽減を図るため、必要な時に安心して利用できるサービス提供体制を維持した。

### 【地域社会への取組み・ボランティア・実習生の受け入れ等】

- ・足立区高齢者生活支援型緊急ショートステイ事業を継続して実施し、支援が必要な高齢者の緊急一時宿泊と在宅生活支援を行った。

### 【人材育成・職員研修体制】

介護報酬に関する研修へ参加し、法令遵守への意識向上と専門性の向上に努めた。

### 【財務基盤の強化に向けた取り組み】

- ・緊急・新規ショートステイの受入れ体制を整備し、稼働率の安定的な維持に努めた。

### 【総 評】

令和7年度も、「食のデイサービス」としての特色を活かした行事・レクリエーションを充実させ、ご利用者様から「今日も楽しかった」との声を多くいただくことができた。また、コロナ過で停止していた教職を目指す大学生（体験学生）の受入れを再開するなど、地域福祉の人材育成への貢献にも取り組んだ一年となった。環境面としては、照明設備、送迎車両、物品の更新を行ったことで、職員・ご利用者様双方の快適な環境整備を行う事ができた。年間稼働率は78.9%となった。

### 【重点取組みと成果】

- ・季節ごとの食に関する行事（お花見・お楽しみ食事会・納涼祭・さんま祭り・忘年会・新年会等）を実施し、「食のデイサービス」としての特色を発揮した。ご利用者様から好評をいただき、新規利用者のご紹介にもつながった。
- ・居宅介護支援事業所のケアマネジャーへのご利用中の様子の細やかな連絡・報告を継続したことで、信頼関係の構築と稼働率の維持・向上に努めた。
- ・監査や運営指導に向けて、現行の運営規程を確認し、近年の改正に伴う追加事項（必須事項）を盛り込み、修正を図った。
- ・補助金を活用し、長年不具合が起きていた送迎車両を処分し、新しい送迎車両を購入し、送迎効率の向上、職員の負担軽減、利用者満足度の向上につなげた。

### 【利用者支援】

- ・年間行事計画に沿って、お花見・お楽しみ食事会・納涼祭・敬老会・外食・さんま祭り・忘年会・新年会等の行事を実施し、ご利用者様の楽しみと生きがいの向上を図った。
- ・中庭での炊き出しや季節の食に関する行事を継続実施し、「食べる」以外の体験を提供することでご利用者様の生活の豊かさにつなげた。

### 【地域社会への取組み・ボランティア・実習生の受け入れ等】

- ・地域のカラオケ・将棋等のボランティア団体・個人を積極的に受け入れ、ご利用者様の生活意欲の向上と地域との繋がりを深めた。
- ・教職を目指す大学生（体験学生）の受入れを開始し、福祉の魅力発信および将来的な人材確保につながる取り組みを始めた。
- ・足立区社会福祉協議会発行の「ボランティアあだち」へのボランティア募集掲載を行い、地域住民の参加機会を広げた。

### 【人材育成・職員研修体制】

- ・ジョブメドレーアカデミーを活用した e ラーニング研修を毎月実施し、職員の継続的なスキルアップを図った。
- ・特養で勤務している看護職員を一定期間デイサービスへ配置し、通所介護業務を経験する試験的な取り組みを実施した。事業所間の理解促進や職員の視野拡大につながるように努めた。
- ・職員の研修についての現状を把握し、施設の方針として外部研修への参加を促進し、他施設職員との交流を通じて新たな視点と学びを得る機会を提供できるように、各種団体の研修会予定など情報収集を行い、次年度に向けた準備を行った。

### 【職場環境の整備】

- ・ダイルーム内の整理整頓、ご利用者様退室後の清掃・消毒を徹底し、衛生管理に努めた。危険箇所の定期点検を実施し、事故防止に努めた。
- ・長年業務で使用しているが不具合のある備品を確認し、新規に購入するなど備品の更新を行った。(ex.職員用 PC やプリンター、洗濯機)
- ・全館の照明を LED 化し、館内の明るさ向上による安全性・視認性の改善を図った。併せて省エネルギー化による電気使用量の削減や、職員・ご利用者様双方の快適な環境整備につなげた。
- ・経年劣化による設備 (ex.ボイラー、業務用洗濯機、乾燥機、トイレ) の不具合に対し、業者への連絡を含め、即日対応を行うなどし、運営に影響が出ないように努めた。

### 【安全管理・防災対策等】

- ・車両事故防止のため、運転手間での情報共有・道路状況の共有を継続し、安全運転第一の文化を維持した。
- ・危険箇所の定期点検を実施し、施設内の安全管理に努めた。
- ・新型コロナやインフルエンザへの対応策として、職員用に検査キットを施設に常備し、感染症を拡げない工夫を行った。

### 【財務基盤の強化に向けた取り組み】

- ・居宅介護支援事業所のケアマネジャーへの定期的な連絡・報告を継続し、信頼関係を築きながら稼働率の向上に努めた。
- ・物価高騰への対応として、足立区内の他施設の食費を調べた上で、食費の改定に向けた準備を行った。令和 8 年 4 月 1 日から始められるように規程を整備し届出等を行った。
- ・各種加算の算定要件を確認し、取得可能な加算について体制整備を進めた。
- ・毎月の稼働率とその要因について、新規と解約、長期欠席、回数追加、回数減少、当日欠

席・単発利用、ショート利用による欠席などに分けて分析を行い、次年度以降にデータを活かせるように対策を練った。

**【その他】**

- ・施設開設 30 周年（令和 8 年 9 月）に向けた記念イベントの企画・準備を開始した。

### 【総 評】

令和7年度は、開設8年目を迎えた本施設において、児童の健全な成長を支える支援の充実と、施設運営上の課題への対応が並行して求められた一年であった。

五月晴れの空に開設初の掲揚した鯉のぼりが大空を悠然と泳ぎ、児童の笑顔と歓声が響き渡った令和7年度の始まりは、特に印象深いものであった。また、園庭に広がる児童の活気ある声や、分校における学習活動の広がりや、ユニット活動の活性化を象徴するものであり、施設内外において多様な活動が展開された。

本年度は、GW レクリエーション・映画鑑賞、夏季の各種活動（BBQ、夏祭り、水泳教室、海水浴）プロ野球観戦、カラオケ、宿泊体験、NAHA マラソン応援、クリスマス会、ピザ窯焼き体験、リゾートホテル出張ディナーバイキング、ボウリング、サイクリング、県児童施設球技大会など、多岐にわたる行事を実施し、児童に豊かな体験の機会を提供することができた。措置入所児童数については一時定員を満たし、年間の稼働率は92%に達するなど、財源の安定化に寄与する成果が得られた。

一方で、稼働率の向上と相反して、職員不足による人員配置の困難が顕在化し、限られた職員で支援を継続せざるを得ない状況が続いた。開設以来蓄積してきた諸課題への対応も重なり、職員の負担は大きなものとなった。特に、解決済みと認識されていた職員間パワハラ問題に変わり職員間の不和事案が新たに発生し、円満な解決に至らず離職者を生じたことは、職場環境上の重大な課題として受け止める必要があった。また、同様の職場環境に関する問題として労働基準監督署へ申告される事案が1件発生し、その対応にも多くの時間と労力を要した。結果として、職員間不和やキャリア上の理由による離職者が8名に達し、離職率は30%と高い水準となった一方、新規採用は2名にとどまり、職員数の減少は施設運営に深刻な影響を及ぼした。

また、児童支援においても、「死にたい」といった自傷関連の訴えや、「職員を殺す」など職員への攻撃的言動、施設外への逸走など、特性の強い児童への対応が求められ、職員の負担は一層増大した。しかしながら、診療所医師による診察・SVおよび分校職員による支援、アドボケイトや第三者委員との面談等、多機関連携を通じて、入所・通所児童および保護者への支援を継続することができた点は重要な成果であった。

さらに、昨年度の第三者評価において指摘された事項については、全体職務会および運営会議等を通じて全職員と共有し、改善に向けた取り組みを進めた。「期待する職員像」の明確化については、運営会議での検討を経て事業計画書に明記し、全体職務会にて周知した。また、苦情解決および情報公開に関する指摘については、児童が意見を述べやすい環境整備に努め、意見箱の回答方法を見直し、管理職のみならず職員の意見も反映できる体制へと改

善した。

その結果、外部からの苦情がなくなり、児童からの苦情（要望）が 27 件発生、解決 27 件と改善につながった。（詳しい内容は、事業計画書に掲載）

しかし、職員間不和による苦情が 3 件発生、解決に至らずいずれも離職となった。労働基準監督署へ申告のあった事案については、その後、報告のない状態となっている。また、児童からの苦情（要望）については、その内容を事業計画書に掲載するなど、透明性の向上に努めた。そして、中・長期計画については、小規模ケアへの移行、通所児童の継続支援、地域支援体制の強化等を含む素案を作成し、運営会議にて検討を進めており、今後は文書化および職員周知、数値目標の設定、定期的な見直し体制の構築を図る予定である。

沖縄県受託事業である「保護者支援事業」においては、連続プログラム（トリプル P 前向きな子育てプログラム・怒鳴らない練習法等）、単発プログラム（ティーントリプル等）、個別プログラム（保護者ニーズ）を実施、延べ人数 140 名の参加があり子育ての支援に繋げることができた。

このように、職員体制の課題や児童支援の困難さが重なる中であっても、サービスの質の向上と職員処遇の改善に取り組んだ一年であった。今後も沖縄県で唯一の児童心理治療施設としての社会的役割と責務を踏まえ、施設の健全化・安定化および風通しの良い職場環境の整備に努め、児童にとって安全・安心が確保され、個々の課題改善が図られる「子ども中心」の支援体制の構築に引き続き取り組んでいく所存である。

結びに、宜野湾市在住の山内 繁雄 様よりご寄贈いただいたひな人形を開設 8 年目に初めて飾った際、女子児童が羨望のまなざしで見つめ、笑みを浮かべる姿が見られたことは、鯉のぼりと同様に、子どもたちの成長を願う行事の意義を改めて認識させるものであった。こうした児童の姿に触れ、本施設が果たすべき使命の重さと重要性を再確認した一年であった。

## 【重点取組みと成果】

### 1 入所児童について

令和 7 年度は 4 月 1 日の措置児童数として入所 21 名でスタートした。年間を通じた新たな措置児童は入所 7 名。年間の措置解除の数を差し引くと、年末(令和 8 年 3 月 31 日)時点では、入所児童 22 名となっている。

新規入所ケースを含め、措置児童の 65%以上が何らかの被虐待歴を有し、その他児童は発達特性による養育困難となっている。以前は、例年 85%以上の被虐待歴を持った児童が多く見られたが、養育困難児童が増加傾向にある。

令和 7 年度は、児童 3 名が高校受験に挑み無事に合格した。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。

令和 7 年 4 月には、前年度から継続入所中の児童 2 名が高校に進学し、進級して高校 2 年生、3 年生となった児童、途中入退所した児童をあわせると、令和 7 年度は計 5 名が施設か

ら外部の高校に通った(普通高校2名、特別支援学校高等部2名、通信高校1名)。

(1) 児童の入退所状況 (令和7年度) (令和8年3月31日 時点)

	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
在籍者数	21	20	20	20	22	21	21	23	24	23	21	22	258	22
月間入所	0	1	0	1	2	0	1	1	1	0	1	0	8	0.8
月間退所	1	1	0	1	1	0	0	0	1	2	0	3	10	0.6
一時保護委託	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	2	0.2

## 2 通所児童について

令和7年度は定員14名から暫定11名となり、4月1日の措置児童数として通所8名でスタートしている。年間を通した新たな通所開始は2名。年間の措置解除の数を差し引くと、年末(令和8年3月1日)時点では通所措置児童6名となっている。

当施設においては、児童相談所との調整のうえ退所後一定期間は通所措置をとっていただき、手厚いアフターフォローを提供した。しかし、今年度の退所児童が北部の児童養護施設や離島への家庭復帰が多かったため、通所に至らないケースがあった。また、家庭復帰後の通所利用料金が負担になるとのことで、利用されない場合もあった。

今後、通所支援の方法や利用者への負担軽減方法等検討していく必要がある。

(1)通所児童の措置開始・解除状況(令和7年度)

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	平均
月初日 在籍者数	8	9	8	8	6	6	6	6	6	6	6	6	81	7
月間開始	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	
月間解除	0	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	3	

### 【利用者支援】

安全・安心した生活の場を提供し、基本的な生活習慣の確立及び学校生活や行事活動等の集団活動をとおして、協調性や適応力を育成し、一人ひとりの育ちのペースに合わせ、諸活動

や成功体験を積み重ね、自信や自尊心を育て、自己肯定感の向上を目指して諸活動に取り組んだ。

#### <女子ユニット>

・日々の申し送りやユニット会議等で各児童の現状把握を行い、起きている行動に対する理解、どのように対応していくかを話し合うことができた。

・入所児童に関しては、事前にケース資料を読み込み、想定される行動等を話し合い、対応を考えることができた。

・日々の申し送りは夜勤者が引継ぎ用紙を作成し、また、引継ぎノートに記録する等、二重で記録を残し、漏れがないよう努めた。勤務体制上、引継ぎが上手くいかない場合や職員配置不足で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。

・子ども会議の開催は職員配置不足や予定だった当日に問題行動が発生する等で毎月実施することはできなかった。だが、日々の生活で児童間での意見の違いや問題行動等が発生した場合はその都度、職員が介入し、個人や集団で話し合う場を設けて解決に努めることができた。必要に応じて、個人での振り返りも丁寧に言い、支援することができた。

・初めての取り組みとして、両担当個別活動と児童企画による行事を行った。両担当個別活動は、児童と両担当で活動内容を話し合い、計画に沿って取り組むことができ、関係性を深めることができ良い機会となった。児童企画による行事は、学年別（小学高学年から中学生1年生まで。中学2年生から高校生まで）の2グループに分け、話し合いを行い、児童たちで計画を立て、活動することができた。

#### <男子ユニット>

・ルールの整理を進め、児童・職員双方がケースごとでの対応にムラがでにくいようにした。日課である居室の整頓の確認を欠かさず、居室の環境を一定に保つように働きかけた。また、職員も児童の居室には入室はせず、ノックで来訪を知らせ、入室しても良いかを尋ねるようにした。

・退所に向けての取り組み、それに関するCWとのやり取りなど、状況変化の頻度が高いものについての共有が不十分であった。

：遊びや生活を通じたやり取りの中で、児童の興味関心に目を向け、共感や職員の経験や思い出を話すなどした。また、児童の不適切な行動があれば場面ごとに適切なやり取りのアドバイスやモデルを示して教えていくようにした。

・子ども会議で児童の意見を拾うのではなく、毎食後にはユニットごとで生活の振り返りや、注意事項を伝え、児童からの要望や質問を受ける時間を設けた。また、児童から要望があればその都度時間を作って話し合う場を設けた。

・今年度は新たにカラオケと映画鑑賞を実施している。カラオケでは普段から音楽番組を視聴して歌を口ずさむ児童が多くいるためみんな喜んで盛り上がっていた。外部施設への宿

泊体験も数年ぶりに実施している。宿泊できる児童は選抜制とし、より生活で落ち着いている児童をピックアップした。また、残るメンバーにもレンタルビデオを自分で選んで視聴するなど楽しめる企画を用意した。

#### <心理治療>

① 今年度、心理士の退職が重なり、児童との個別心理面接の機会を十分に確保できない状況が続いた。心理士のみならず、支援員についても不足している状況もあり、生活支援に入る時間が多かった。

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8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2～5日、自らが希望するF勤務日(9～18: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、休日の日勤帯を用いており、また、その際に分校や支援員から心理面接の理解と協力を得て実施している。一方、F勤務日に児童対応職員の不足や不穏になった児童対応等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。

○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―新城由紀恵 代表)を招き、石川舞子/川上喜丈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、児童ら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。

○アートセラピーは毎回50分を行っている。毎回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月末には次年度の目標を記入した絵馬を作成するなど、テーマを決めて実施している。子どもたちは、自由に伸び伸びと自身が表現したいものを作成している。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。

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、施設内行事や担当職員との兼ね合いで日程変更を余儀なくされ安定して実施できなかった。また、勤務上の兼ね合いで、子どもたちからの要望(回数や時間を増やしてほしい)を吸い上げることができなかったため、次年度実施日の固定化を図ると共に、時間変更にも努めたい。その他、各児童の変化や成長について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、昨年度末より仲宗根貴洋が担当している。毎月第三土曜日の午後にある程度、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。

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・大学院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テーマを準備し、児童が安心して表現出来る環境を整え、表現する楽しさを味わいながら成長していける場にしていきたい。

上述した通り、今年度は生活支援に入る時間が圧倒的に多く、施設内の支援員をはじめとする他職種との連携については比較的、意識しながら進められたと感じる。一方で、児童相談所や病院、他の児童施設等との連携に関しては、調整会議に出席出来ない状況が発生し、連携が不十分だったと言わざるを得ない。

心理検査の講習については、12月に東京で開催された WISC-V の実施研修へ仲宗根が参加することが出来、今後心理士間で検査方法、解釈等を共有、伝達する時間を設けていきたい。

#### <家庭支援>

家族関係の修復・改善を図るため、家庭支援専門相談員 (FSW) を中心に各専門職が連携して支援に取り組んできた。具体的には、①家族面接 (家族と施設職員との面接)、②家族交流 (施設内での面会、外出、外泊等)、③親子訓練室を活用した交流・宿泊体験 (自宅での宿泊が困難な児童について、家庭復帰のステップとして施設内で家族と宿泊体験を実施する等)、④家族心理教育 (児童の特性や課題、家庭復帰に向けた配慮事項等について心理士・主治医・FSW 等が行う働きかけ)、⑤治療帰省 (自宅での宿泊体験を通して家族と児童の関係性の変化をアセスメントするもの)、⑥家庭訪問・電話による相談調整等を行ってきた。以下に、令和 7 年度事業計画書に示した内容に基づく実施状況を報告する。

##### ① 入所前の保護者への家族支援説明

入所前に、施設見学の実施や入所後の家族支援内容について説明するよう努めてきた。ただし、保護者の都合や児童の状況により、入所前に実施できないケースもあった。

##### ② 家族交流開始前の家庭訪問

家庭訪問を実施し、家族の現状や児童が育った環境を把握した上で、個々のケースに応じた家族交流の進め方を提案してきた。

保護者との関係性が難しいケースについては、児童相談所と連携し、同行訪問を行うなどの工夫を行った。一方で、遠隔地 (離島) などのケースでは、家庭訪問の調整が難しく、保護者の都合によるキャンセルや交通費の負担等の課題があった。

##### ③ 保護者への継続的な連絡支援

分校の学習発表会などの行事案内や、定期的な電話連絡等を通して児童の状況を伝え、保護者が児童に関心を持ち続けられるよう支援してきた。

#### ④ 面会・外出・外泊の計画的な家族交流

家族交流の段階的な進め方を保護者へ説明し、保護者からの要望については、担当・課長・施設長を含めた所内会議で検討した上で、児童の最善の利益を第一に考えて調整を進めてきた。

#### ⑤ 児童の生活・学校・心理治療の情報共有

必要に応じて担当支援員や心理士が面談に同席し、生活状況や心理治療の内容について説明を行うなど、多職種が連携して保護者の理解促進に努めてきた。

#### ⑥ 家庭復帰に向けた相談援助・環境調整

児童相談所と連携し、利用可能な社会資源の情報提供や要保護児童対策地域協議会での情報共有等を行った。また、保護者からの相談には適宜助言を行い、早期の家庭復帰に向けた環境調整を進めてきた。

#### ⑦ 保護者支援事業・ペアレントトレーニングの紹介

当施設が行う保護者支援事業と連携し、必要と思われる保護者へ案内や紹介を行うことができた。

#### ⑧ 退所後のアフターケア

退所した児童や保護者等から相談があった場合には、所内で検討し、必要に応じて関係機関へ情報共有を行った。また、必要に応じて面談等の対応も行ってきた。

#### ⑨ 各ユニットとの連携

担当職員を中心に、各ユニットのリーダーと連絡・相談・報告を密に行い、支援方法について協議しながら進めてきた。必要に応じて管理職とも協議し、各ケースの支援方針を検討した。

#### <ノアーズ・ガーデン診療所運営>

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とおり、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を行うことが出来ている。

また、児童支援に携わる職員（心理士や、生活支援員、分校職員など各専門職）ドクターフィードバックを行っており、建設的な意見交換や質の高い支援ができた。

しかし、直近の数か月間、職員配置人数が厳しくなり、Dr フィードバックに参加する人数が限られてくる様になった。その為、フィードバックで話す主治医の意図が正確に伝えられているか、情報共有の場に、課題を感じている。

#### <医療的ケアを必要とする児童>

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、処方される薬剤も増えてきている。覚せい剤原料に指定されているコンサータ、ピバンセ錠の取り扱いや、他、注射薬剤など、施設のできる薬品庫で適切に管理をすることができた。

#### <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た。

- ・感染防止対策三原則（手洗い・うがい・マスクの着用）など奨励し、概ね達成できている。
- ・室内の換気、室温、空調管理も適切に行えている。

#### ① 感染対策

- ・感染対策マニュアルの内容は、状況見ながら感染対策委員会にて手直しを行う。

しかし、今回10月後半頃に、ユニット内で1人の感染者から、複数人に広がった経緯から、ユニット内での対応や、児童の居室安静の部分の周知に課題を感じ、見直す機会となった。

- ・感染性の疾病が生じた場合には、速やかに医療機関に繋げ、通院、与薬などの必要な処置は講じている為、対応はできている。

#### ② 予防接種

- ・法定予防接種においても計画的に接種が受けられる様に取り組みます。
- ・インフルエンザの予防接種については、11～12月の施設健康診断の方で、連携先クリニックで予防接種を行っている。

毎年、注射拒否児童がおり数名未接種がでるが、今年度は、児童全員が予防接種を行うことができた。

#### ③ 児童の健康診断

- ・児童には、4～6月にかけ学校で行う健康診断と、11～12月に行う施設健康診断を含めて、年2回の健康診断がある。今年度は医療機関側の日程の厳しさもあり、日程調整に幾度か重ねたが、滞りなく行うことができた。

- ・中途入所で学校健康診断が受けられない児童についても、当施設において健康診断が受けられる様に柔軟に対応することができた。

#### ④ 職員の健康診断

- ・職員法令定期健康診断や、夜勤者の特定診断の実施を積極的に呼びかけ、概ね上半期の法定健康診断は実施できている。夜勤者対応の健康診断がある為、集計をしてゆく予定。
- ・職員自ら健康に関心が持て、体調管理ができる様に、健康診断の期間には、掲示物を活用し広報を行っている。今後も継続して行く。

#### <教育支援>

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ため、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。今年度始めは小学生が2名のスタートとなり、小学校の教諭配置が少なかった。年度途中で4名の小学生が転入してきたが、年度途中で教員を増員することが難しく、授業の工夫が求められた。

今年度は中学生が多く在籍したこともあり、学校でのトラブルが多く観られたが、当施設職員と分校とで月に一度の定例合同会議の実施、毎日の情報共有、児童対応についてその都度話し合いを行い、丁寧に児童支援が行えるよう連携を図った。

不登校児童、授業態度の悪さ、こども同士の関係性等様々な課題はあるものの、全体的には学習への意欲、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・協調性も生まれ、こども達は日々成長に繋がっている。

○登校拒否児童が 1 名いたが、現在は徐々に登校できるようになってきている。それ以外の児童は学校に元気よく登校している。

○学校の年間行事には職員も積極的に参加している。また、毎月行われる授業参観や夏に行われたプールへの引率も対応した。

○合同連絡会議は施設・分校とで毎月実施することができ、情報共有に努めた。

○児童が分校で不適応や気になる行動があった場合には、その都度カンファを行い、情報共有や対応検討に努めた。

○基礎学力は確実に児童一人ひとり身につけている。毎日の宿題の習慣も身に付き、職員が声を掛けずとも子どもたちが気づき、自分から動くようになっている。

○各種検定についても積極的に受け、自主学習を行う児童もいる。また、入所当初は高校進学に否定的な児童も学習に自信を持ち、苦手意識が薄れ、将来について考える力が育つことで、高校進学・大学進学を目標にする児童もいる。

高校(外部)との連携について、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 8 年目となり、令和 7 年度には高校生(普通高校 2、特別支援学校高等部 2、通信高校 1)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。

○大度分校学級種別児童数

	(和 8 年 3 月 31 日 時点)		
	小学校	中学校	計
通常学級	1	6	7
自閉症・情緒障害 特別支援学級	5	5	10
知的障害 特別支援学級	0	3	3
合 計	6	14	20

\* 西崎特別支援学校高等部 1 名      \* 南部農林高校 1 名

### 【地域社会への取組み・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、自立援助ホームへの職員見学、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。6 月には糸満市社会福祉協議会が主催する社会福祉法人連絡会に参加し、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。

一方、施設職員を講師として地域に派遣、公認心理師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については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 b」 知名、比嘉ゼミ合同(2年次)	12月3日	金城佳孝 (個別対応職員)
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	7月17日 2月10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/1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/9名
沖縄国際大学	ソーシャルワーク実習Ⅰ	2月～3月(60時間)	2年次/1名
沖縄大学			2年次/1名
琉球大学			2月～3月(180時間)
琉球大学大学院	心理実践研修Ⅳ	7月～8月(80時間)	2年次/4名
		2月～3月(80時間)	

【人材育成・職員研修体制】

施設内外の各種会議や関係機関との連絡会、更に全国児童心理治療施設協議会及び同九州ブロック会が実施する研修会等への参加を始め、専門領域に関する研修会等に職員を派遣し資質向上を図った。また、全体職務会の場で会議・研修報告会を実施し、職員全体の資質向上に繋げた。

また、児童部門間での交流と資質向上を目的として、年に数回ヴィレッジ又はフォレストに職員の派遣研修を実施し、施設間同士で風通しの良い職場環境を目指した。

○職員の退職により一部、計画通り実施できなかったものもあるが、概ね計画通り実施できた。今年度参加できなかった研修は次年度再調整を行いたい。

○担当者部会、個別担当職員、FSW、心理士、課長等の外部との会議にも積極的に参加した。情報共有や他施設との繋がり強化ができた。

○県外の施設研修にも概ね参加できた。九州地区の心理治療施設との会議が今年度新しく始まったこともあり、計画外の研修も増えたが、職員のやる気やスキルアップに繋がるのであれば、次年度も積極的に情報を得て参加できるように調整したい。

○勤務調整や自主的に参加したい職員への研修配置を可能な限り実施した。

○令和7年度も職員から「次年度はこの研修に行きたい」という意見があり、前向きに職員のスキルアップに繋がる話が積極的に出てきていた。

当施設は離島地のため、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
令和7年度 沖縄県児童福祉施設等職員初任者研修会	7月	支援員 支援員 支援員 栄養士 支援員	吉田治奈 當間大介 鳩間ゆかり 山城あすか 本間拓磨	沖縄県総合福祉センター
食物アレルギー研修会	7月	栄養士	山城あすか	沖縄産業支援センター
令和7年度 給食施設（児童福祉施設）職員研修会の参加について	7月	栄養士	山城あすか	豊見城市立中央公民館 2階中ホール
令和7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	7月	支援員	宮城弘幸	長崎県・大村椿の森学園
令和7年度 全国児童心理治療施設 職員研修会	9月	心理士 栄養士	石川舞子 山城あすか	名古屋クラウンホテル (愛知県 名古屋)
令和7年度 全国児童心理治療施設 新設・新任職員研修	10月	支援員	赤山夏香	子どもの虹情報研修センター(神奈川県)

九州地区児童心理治療施設協議会 交流研修	10月	支援サブリーダー	ウエンツ美那子	くまもと県民交流館パレア(熊本県)
第42回沖縄県児童養護施設研究大会	11月	治療課長 支援サブR 心理士 支援員 栄養士	松本一史 宮城弘幸 川上喜丈 吉田治奈 山城あすか	沖縄県総合福祉センター
CVPPP(包括的暴力防止プログラム)トレーナー養成研修	11月	支援サブリーダー	植木喜未	琉球病院施設内
令和7年度全国児童心理治療施設研修生活部会	11月	支援員	川瀬隆一	シーサイドホテル舞子ビラ神戸 本館2階六甲(兵庫県)
第15回WISC-V知能検査講習会	12月	心理リーダー	仲宗根貴洋	品川フロントビル会議室(東京都)
令和7年度ファミリーソーシャルワーク研修会	12月	FSW	本間拓磨	中央福祉学院(ロフォス湘南)(神奈川県)
甲種防火管理者取得講習	2月	FSW	本間拓磨	浦添市
令和7年度クリスマス・ヴィレッジ派遣研修	3月	心理リーダー	仲宗根貴洋	児童養護施設クリスマス・ヴィレッジ(東京都)

○施設内研修実施状況

研修・会議名	開催月	講師名等
児童支援・権利とは (生活支援リーダー向け)	6月	本村真(琉球大学講師) *参加職員 與那國貴子・ウエンツ美那子・植木喜未 瀬底正虎・本間拓磨
トリプルPセミナー(施設職員向け)	11月	アンダーソン美南子
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) 職員向け	12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	11月	心理士/石川舞子 支援員/赤山夏香

設職員研修会 参加報告：新設児童心理治療施設 設新任職員研修		* 全体職務会内でのミニ研修(報告会)
参加報告：九州地区児童心理治療施設協議会 交流研修 参加報告：全国児童心理治療施設研修生活部会	1月	支援サブリーダー/ウエッツ美那子  支援員/川瀬隆一  * 全体職務会内でのミニ研修(報告会)
参加報告：CVPPP(包括的暴力防止プログラム)トレーナー養成研修	2月	支援サブリーダー/植木喜未

### 【職場環境の整備】

多職種が集まり、協働作業を行い子ども達へより良い支援に繋がるよう努めた。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した。

○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、リーダー会議は毎月実施している。

○治療課会議は今年度、運営での話し合いにより実施を取りやめ、支援員会議を充実させていこうという方向となったが、職員の退職や児童の動態等も含め、支援員会議が計画的に実施することができなかった。次年度の反省に生かし、計画的に取り組めるよう調整したい。

○年度始めに、外部講師の本村先生に来所していただき、支援リーダーへ「生活支援について」講話をしてもらった。

○令和7年3月に第三者評価の結果報告があり、それを受けて職場内の情報発信や情報共有方法の見直し、職員の負担軽減をどのようにしたら良いのかを考え、職員配置や勤務の工夫を実施した。

○意見箱の集計を毎月行った。投函されている月もあれば、ない月もあった。各職員へ児童の願い・気持ちを知ってほしいということもあり、児童への返答に少し時間がかかってはいるが、以前よりも早く、丁寧に対応することができている。

○第三者委員の先生方にも返答内容を確認してもらっている。

○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ている。

○現場職員が休憩できる部屋をもう一部屋作り、整備した。また、クールダウン室の床にケガをしないようなマット、児童が少しでも落ち着けるようクッションを配置。去年度、二人

部屋をなくしたが、家具やベッドなどがそのままになっていたため、狭い空間となっていたこともあり、解体し居住空間を広めた。男子ユニットの洗面台の空間に余った木材で児童と一緒に棚を作った。

○全体職務会を分校のカンファレンス室を借り、職員同士顔を合わせながら話ができるような環境を整えた。また、会議も1時間で終われるよう調整した。

次年度は児童の自立支援会議に担当以外の職員も参加し、情報共有が図れるようにしたい。

○施設長が中心となり、園庭の草花がキレイに咲いていた。畑を作り、子どもたちと芋ほりをしてくれ、施設が明るくなったように感じる。

施設美化に他職員も少しずつ意識して、考えるようになったように思うが、まだまだ足りないので、次年度も継続して目標にあげたい。

### 【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。職員のみで行う訓練も継続し、避難時の職員連携の確認、避難経路や防災設備等の設置場所と使用法の浸透をはかった。また、年2回の夜間を想定した避難訓練では、実働職員を減らして実施し、手薄な夜間の避難をイメージしやすいようにした。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が、訓練実施が分校となると職員の参加意識が低くなることがあったため、参加への促しを強化する。

今年度は新たに、災害時における業務継続計画（BCP）の策定を行った。次年度からは実践訓練の実施と内容の検討を進め、より実践的な計画となるよう作成していく。加えて、安全管理の面では不審者対応や施錠強化策について検討していく。

訓練年間実施表

	訓練種別	想定	内容
4月	部分訓練	火災	男子ユニット側洗濯乾燥室より火災、通報訓練、避難訓練（職員のみ）
5月	部分訓練	火災	ナウシカユニットより火災、通報訓練、避難訓練
6月	部分訓練 （分校との合同）	火災	大度分校より火災、通報訓練、避難訓練
7月	総合訓練	地震→火災	男子ユニット側洗濯乾燥室より火災、通報訓練、避難訓練、消火訓練（職員のみ）
8月	部分訓練	火災	厨房より火災、避難訓練
9月	部分訓練	火災	ムーミンユニットより火災、通報訓練、避難訓練（職員のみ）
10月	部分訓練	火災(夜間)	ワンピースより火災、通報訓練、避難訓練

11月	総合訓練 (分校合同)	火災	地震による火災発生、消火訓練、通報訓練、避難訓練
12月	部分訓練	地震→火災	厨房より火災、通報訓練、避難訓練、消火訓練
1月	部分訓練	火災	女子ユニット側洗濯室より火災、通報訓練、避難訓練 職員のみ
2月	部分訓練	火災	非常口を使った避難経路の確認、消防設備の確認、職員のみ
3月	未実施		児童参加で実施予定だったが、調整がつかず未実施

### 【財務基盤の強化に向けた取り組み】

常勤事務員が、非常勤に雇用形態変更となり、具体的な実践目標で挙げていた内容が思ったような形で進める事が出来なかった。特に、年4回運営会議にて収入と支出及び人件費の報告が出来なく、現場の意見を反映させた予算、備品購入等細かい調整が出来なかった。しかし、治療課長と連携し、入退所の状況把握は行うことができたが、通所に関しては暫定定員となってしまった。

次年度の課題として、通所の暫定定員改善に向けた関係機関との連携協議は必要と感じる。また、事務員の知識向上を図り、安定的な運営に繋げることが求められていることを改めて感じた。

## 【総 評】

稼働率について昨年度よりアップしたものの目標には届かなかった。入院による空床期間や退所から新規入所までの空床期間が稼働率の低下に影響していると考えられる。空床期間を減らす為、待機者への入所の声掛けを早めに行ったが体調不良等もありスムーズな入所につながらなかった。また、年々待機者数は減少し、待機者の要介護度も重度（要介護4・5）の方が少なく、要介護3の方が中心となっている。今後もこの傾向は続くと思われる。待機者の増加に向け近隣の居宅介護事業所や病院の地域連携室の方々との連携を図ったが、明らかな待機者の増加にはつながらなかった。今後も継続した活動と新たな取り組みの検討をしていく。

## 【重点取組みと成果】

看護、介護職員における人員不足は続いており、多方面への求人活動を行いながら業務内容及び、役割分担の整理を進めた。

面会については面会時間制限なし、外泊や外出も感染対策をしながら可能となっており、面会者や外出、外泊も増えている。ご利用者のご家族と過ごす時間を大切に考え、また、ご家族と職員とがコミュニケーションをとることで、施設生活でのご理解を得られる機会となっている。

## 【利用者支援】

レクリエーション委員会を中心に今年も毎月の季節行事を行った。施設内で過ごすご利用者にとって季節を感じていただくことは大切なことであり、感染対策を意識しながら支援した。

当施設ではおやつはご本人の好む物を提供しており、楽しみの一つとなっている。飲酒も可能な為、その対応にご利用者ご家族共に喜ばれている。

## 【地域社会への取組み・ボランティア・実習生の受け入れ等】

感染対策をしながら、ボランティアや実習生の受け入れも行った。普段接することのない出し物等にご利用者が大変喜ばれており、良い気分転換の機会となった。

近年なかった介護の実習生も1名受け入れができた。実習生から学ぶことも多くあり、今後も積極的に受け入れをしていきたい。

## 【人材育成・職員研修体制】

人員不足の影響もあり、外部研修への参加は積極的に行えなかった。代わりに WEB 研修については広く参加者を募り、職員の希望する研修に参加できる機会が持てる 1 年となった。

施設内の研修において、昨年までは感染予防の観点から資料配布や動画視聴の研修が主体であったが、今年度は集合研修を複数回開催することができ、スキルアップの機会、また職員間の交流も図れ良い効果が得られた。

### **【職場環境の整備】**

定期的な委員会やケース会議を通し、情報の共有や手順等の整備をすすめ、働きやすい職場の環境づくりに努めた。

人員不足を補うための ICT 機器の導入は進められておらず、来年度以降検討する。

### **【安全管理・防災対策等】**

今年度は防犯訓練を行い、不審者への対応を学んだ。面会も有り、普段自由に出入りができる玄関となっていることから、いつ不審者への対応が必要となるかわからない。学んだことを職員間で共有し危険への意識が高まった。

自然災害訓練、原子力災害訓練、津波避難訓練、事業継続訓練、消火通報訓練等、基準の訓練を実施した。

### **【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、長期入院者が多く稼働率が低下したが、入院や退所による空床をショートステイの利用に取り組み、ショートステイの稼働率増加につながった。

新たな加算の取得が出来なかったため、来年度は必要な体制を整え、新たな加算の取得を目指したい。

施設内設備の経年劣化による修繕においては、緊急性の有無に基づき計画的に実施した。来年度も引き続きご利用者に不自由がないよう適切に機器等の修繕を行う。

## 【総 評】

在宅介護をされているご家族が安心して介護を続けられるよう、定期的なご利用、ご家族に用事がある時のご利用やミドル利用等、居宅介護事業所の介護支援専門員と連携し、今年度も100%以上の稼働率が維持できた。毎回ご利用前にはご家族に連絡し体調等の確認を行っている。その情報を多職種で共有し連携できたことが感染症の拡がりも無く運営でき、稼働率の維持につながったと考えられる。

## 【重点取り組みと成果】

ご利用者毎に合わせた荷物の管理を行った。それにより荷物の紛失や忘れ物等が減り、ご家族への安心へとつながっている。また、居室の家具の配置もその方のこだわりに合わせて、転倒等の事故予防や過ごしやすさを感じていただけたと思う。

## 【利用者支援】

毎日のレクリエーションを工夫し、創作活動、ゲーム、体操等、他者との交流機会を持ちながら取り組んだ。また、外出活動として散歩やドライブも行い、気分転換の機会を持たせた。

## 【地域社会への取組み・ボランティア・実習生の受け入れ等】

舞台発表のボランティアの来苑があり、楽しい時間を持つことができた。

## 【人材育成・職員研修体制】

施設内研修に参加し、また委員会活動を通し知識の向上が図れた。月1回のユニット会議を開催し、ケアの統一や職員間の情報の共有が行え、レポート利用につながっていると考えられる。

## 【職場環境の整備】

人材の不足を補うため、土日の入浴支援のスポットワーカーを導入し、介護職員の負担の軽減や、ご利用者の入浴回数の増加につながった。

## 【財務基盤の強化に向けた取り組み】

稼働率の維持、向上の為、新規や緊急ショートステイなどの依頼があった際には長期相談員も協力し受入れを行い、その対応により居宅介護支援事業所との信頼関係も築け新たなご利用者の紹介が増えた。

## 【総 評】

年間の稼働率は62.7%となり、前年度(53.7%)と比較して大幅な改善が見られた。6月には60%台に到達したものの、7月には一時的に57.0%にまで低下した。その後は利用調整や営業活動の継続により回復し、8月以降は再び60%台を維持、10月から12月にかけては65%前後にまで上昇するなど、安定した稼働につなげることができた。ポスティングや関係機関への訪問などの営業活動に加え、既存利用者への利用回数調整や振替利用・追加利用への対応が、稼働率向上の要因と考えられる。しかし冬季には体調不良や入院等による利用休止も見られたため、今後は継続利用の安定化に向けた支援が課題として残る。

## 【重点取り組みと成果】

利用者・家族・関係機関との信頼関係構築を重点とし、丁寧な対応とこまめな情報共有に努めた。居宅介護支援事業所への訪問や挨拶を継続し、さらに見学会も開催して、顔の見える関係作りを行い、相談や問い合わせにつながる機会も増えた。これらの取り組みにより新規利用者の獲得や利用調整に結びつき、一定の成果を得ることができた。

## 【利用者支援】

利用者一人ひとりの気持ちに寄り添い「また来たい」と思えるような明るく家庭的な雰囲気づくりを実践した。制作活動、外出行事、生活リハビリ、運動、調理レクリエーションなど、多様な活動を行い、楽しみながら身体機能の維持・向上を図った。利用者の状態や希望に応じて利用日の変更や振替・追加利用についても柔軟に対応し、安心して継続利用できる環境づくりに努めた。

## 【地域社会への取組み・ボランティア・実習生の受け入れ等】

ボランティアや実習生の受け入れを行うことで交流の機会を確保した。また外出行事では地域の施設や店舗を活用し、社会参加の機会を提供した。今後も引き続き地域との関係性を維持するとともに、開かれた事業所としての役割を果たしていく。

## 【人材育成・職員研修体制】

施設内研修へ積極的に参加することで職員の知識の定着・意識向上に努めた。月1回の定期デイサービス会議を通して情報の共有や対応方法の検討を行い、課題の発見や解決に向けて早期に取り組むことができた。ケアのばらつきを軽減し、職員の認識を統一することができた。

### **【職場環境の整備】**

毎朝のミーティングや定期会議を継続し、職員間の情報共有を徹底した。注意点や変更事項についても事前に確認することで、業務上のミス予防につながった。日常的に声を掛け合える関係づくりを意識し、意見交換しやすい雰囲気を整えた。一方で、業務分担の見直しや効率的な運用については引き続き検討が必要で、残業時間の削減と時間内での業務完結が可能となるように改善していく。

### **【安全管理・防災対策等】**

感染症や災害に備えてBCPに基づいた研修や訓練を実施し、スタッフの防災意識の向上や対応力を高めた。また緊急時対応についても確認を行い、課題の共有を図った。今後も継続した訓練と見直しを行い、より実効性のある体制の整備を強化する。

### **【財務基盤の強化に向けた取り組み】**

デイサービスでの取り組みや日々の様子をホームページに掲載し、活動内容の周知に努めた。ポスティングやチラシ設置先の管理を行い、次の営業活動へと活かせるように整理を進めた。加えて既存利用者の利用回数の調整や振替・追加利用の提案を行い、稼働率の向上を目指した。引き続き継続的な営業活動と関係機関との連携を図り、安定した稼働の維持につなげていく。

### 【総 評】

高浜町内における高齢者の割合は年々増加傾向にあり、その中でも独居高齢者や高齢者世帯で在宅介護されている方もおられます。日中のサービス調整は行えても夜間帯のサービスはなく対応困難。日中であっても訪問系サービスや通所系サービス利用も一定時間の利用でありそれ以外は一人もしくは高齢者二人で過ごすことになります。夜間帯の転倒や体調不良にて急遽、入院となり以後在宅での介護が難しくなる事例もあります。介護人材の不足によりサービス調整がご本人、ご家族の希望に添えない現状にもあり、町内及び近隣の利用できるサービスを把握しながらサービスの調整を行い、出来る限り在宅での生活が継続できるよう今後も支援していききたいと思います。

### 【重点取組みと成果】

癌や脳梗塞等の持病がありながら在宅での生活を希望されるケースが数件ありました。緊急時の対応や医療サービスと介護サービスとの調整、医療機関との連携など様々な関係機関との連絡調整を行いました。特に入退院の際には地域連携室担当者と密に情報交換を行いご利用者の状況を医療機関もしくは在宅サービス事業所に適切に伝え、在宅療養が円滑に行えるよう支援できたと思います。今後も継続し行っていきます。

### 【利用者支援】

今年度も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です。ご利用中の様子の確認、担当者からの聞き取り、ご本人やご家族の思いを伺いながらサービス回数や利用日を調整しました。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います。

### 【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。事業所として必須の研修であり毎年研修に参加し自身の知識向上に努めたいと思います。

### **【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】**

独居や高齢者世帯の方など災害時に支援が必要な方の緊急時の対応を常に意識しておく必要があると感じています。個々の避難先の確認や緊急時の連絡体制など整備が不足している部分があり今後も随時行っていきたいと思えます。

### **【その他】**

高齢者の増加により在宅での介護が難しくなった場合に入所施設がなかなか決まらない現状があります。介護人材の不足もあり当施設も10床閉鎖しています。今後も人材不足が大きな課題といえます。

## 【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

## 【重点取組みと成果】

介護サービスを利用していない方からの相談に応じたり入院中の方から退院の際の支援やアドバイス、医療保険での訪問看護の調整などを行いました。月 1 回の地域ケア会議で地域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、情報共有を行いました。今後もお互いに連携し協力対応して行きます。

## 【利用者支援】

サロンや介護家族の会などの活動を通じ質問があった場合には町内で利用できるサービスや介護サービスの説明を行い、介護保険未申請の方には申請相談等にも応じました。今後も質問に適切に応えられるよう町内の事業の把握を行っていきます。

## 【地域社会への取組み・ボランティア・実習生の受け入れ等】

各地区で開催されているサロン活動に参加しています。今年度は町内で六年に一度行われる大規模な祭りの影響で前年度より開催数自体が少なくなり計 81 回参加しました。前年度行われた合同サロンについては開催に向け検討会も行いましたが行政の判断で開催されませんでした。予算的な問題や移動手段の確保が困難なこともあり今後も行われぬ方向とのことです。認知症の施策としましてはキャラバンメイトとして今年度は 2 ヶ所で認知症サポーター養成講座を行い、小学校では福祉教育にも参加しました。月 1 回の認知症カフェの運営についても参加協力を行いました。今後も地域包括支援センターと青郷地区在宅介護支援センターと共に地域支援のための活動を行って行きたいと思えます。

## 【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いました。職場内でコミュニケーションをとるように心がけています。

### **【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ます。幸い大きな災害が発生することなく経過しています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ます。今後も災害の情報の把握を行い迅速に対応できるよう努力し関係機関と協力し住民の安全確保に協力していきたいと思えます。

### **【その他】**

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いました。今後も継続して行っていきます。

### 【総評】

開設して3年が経過し、クリスマス・フォレストとして初めて2名の卒園生を送り出しました。年度途中の10月に施設長の交替があり、新体制のスタートとなりましたが、昨今の児童相談所の一時保護所の定員超過の入所状況を踏まえ、クリスマス・フォレストの入所定員を充足させることに加え、可能な限り一時保護児童を受け入れ、施設としての社会的な役割を果たすことに努めました。

また施設のさらなる高機能化に向けて、運営会議と支援会議を分けたことやケース検討会議を月1回の定期的実施すること等、子ども支援に関わる会議を再体系化しました。人材育成においては年間を通して計画的な階層別研修を実施し、育成面談の実施も定着してきました。地域分散化については、町屋のグループホームの移転や本園からグループホームへの移転は来年度以降の継続的な課題となっています。

人材の確保については法人本部やクリスマス・ヴィレッジと協働しながら、新たな取り組みを形にしていき、人材の定着に向けて施設全体でより一層力を入れていきます。

### 【重点取り組みと成果】

#### (1) 支援の見直しとその質の向上

治療的養育をキーワードとして支援の質の向上に努めました。その足がかりとして、園内研修にて西澤哲先生に「虐待を受けた子どもの治療的養育」をテーマにご講演をいただき治療的養育の本質的な要素を学びました。さらにその後の園内研修にて治療的養育を扱い、各ホームで治療的養育の実践を内省的に話し合う機会を設け、クリスマス・フォレストが目指すべき支援の姿勢を明確化しました。アセスメント力の向上、権利擁護、子どもアドボカシー、ケースワーク、ライフストーリーワーク、家族再統合等と治療的養育は密接に関連し合っているため、各々の質を向上させていく必要があります。そして、それらの専門性を支える土台には支援者としての高いモラルと人間性に加え、相互に尊重し連携し合える他者との適切な関係性が必要となってきます。支援の質の向上のためにさらに治療的養育を推進し支援の標準化を図っていきます。また、自立支援計画書の策定前にホーム職員と専門職を含めたアセスメント会議を実施し、さらに中間の自立支援計画書の見直しの会議を行い、支援の方向性を可視化しその進捗を確認しました。

#### (2) 児童の権利擁護

権利擁護委員会が中心となり、子どもの権利擁護の観点と意見表明権の観点から子どもへインタビューを年2回実施しました。また、意見表明の機会である「流れ星シート」を投函できるポストの利用も定期的に見られました。今後は生活場面において子どもの声をよ

り一層聴くことができるために工夫点や第三者委員の施設としての活用を検討していく必要があります。

### (3)組織運営の改善

年度の前半は本園・グループホームともに各ホーム5～6名の職員体制を確保できていた時期もありましたが、年度途中の退職者や休職者が出たこと等、職員の異動があり、安定した職員体制及びその強化には至りませんでした。一方で、グループホームの生活に不安定さが表現された子どもを本園で、一時的に個別支援を展開した際には、施設全体で体制を整え、個別支援の実現のために支え合いました。

組織運営の根幹となる各種会議については、支援会議と運営会議と職員会議の位置づけと意思決定のプロセスを明確にしました。一方で、委員会活動は進捗にばらつきがあり、委員会として機能しきれていない面も見受けられています。職員会議における委員会の活動報告にも差があり、今後の課題となっています。

### (4)環境改善

各ホームの子どもの居室への鍵の取り付けを要望する子どもの声が上がっており、上半期にすべての居室の鍵の取り付け、子どもの安心感や安全面及びバウンダリーの意識向上に環境面からアプローチすることができました。また職員玄関に設置されている職員の下駄箱を整備し、安全面に考慮したシューズロッカーを設置することができました。環境面での未整備な箇所についても今後精査して順次対応していく予定です。

また喫緊の課題として、環境面での老朽化と衛生面の観点から町屋のグループホームの移転を優先的に行う方針としていますが、今年度は実現できませんでした。来年度こそは実現できるように努めていきます。

## 【利用者支援】

ケースアセスメント力を向上させることは子ども支援において重要であり、そのひとつの方法として、全職員が参加するケース検討会議を月に1回実施しました。1つのホームが1人の子どものケースを発表し、基礎情報、支援の経過、現状、課題、検討点等を書面にまとめ、発表し、ホームごとに検討し、検討内容をシェアするというやり方で進めました。子ども自身やケースの理解が多角的に深められる機会となりました。今後はケース検討会議のやり方をさらに工夫することやケース検討会議以外の場において、ケースアセスメント力が向上できる仕組みを整えていきます。

また、体系的な研修の受講は日頃の支援を内省し専門性の向上へとつながる機会となります。外部の研修のお知らせを積極的に発信し、外部研修への参加を促しました。結果、児童部会主催の新任職員研修や中堅職員研修のほか、様々な外部研修にほとんどの職員が参加し、職員としての資質や専門性の向上に努めました。また、2月2日から2泊3日でノアーズ・ガーデンへの派遣研修に2名の職員が参加し、その後の職員会議にて研修報告を行いました。自施設の支援や日々の取り組みを客観的に捉え直す機会となりました。今後も見

童の施設間での学び合いを推進していきます。

2名の卒園生のアフターケアについては、主に元担当職員が自立支援担当職員や関係機関と連携しながら実施しました。生活面の支援に加えて、経済面の支援として自立支援強化事業の居住費支援を活用しています。突発的なトラブルへの対応等でインケアとは異なる支援の難しさに直面することもありましたが、卒園生のニーズを第一に汲み取りながら支援を展開しました。結果、現在でもつながりを持ち続けて、アフターケアを継続できています。

### 【地域社会への取組み・ボランティア・実習生の受け入れ等】

#### (1)実習生の受け入れ

今年度は13名（保育士実習11名、社会福祉士実習2名）の実習生を受け入れました。可能な限り施設長および専門職の講義を聞く機会を設け、実習が充実したものになるように配慮しました。

#### (2)ボランティアや協力者の受け入れ

今年度はボランティア受け入れのためのマニュアルを整備し、初めて個別の学習ボランティアを受け入れました。ボランティア受け入れ前には、必ずボランティア係と施設長が面談を実施し、遵守すべき事項を説明し、ボランティア活動を安全に実施できるようにしました。

#### (3)地域行事への参加

子どもの神輿担ぎに参加させていただき、地域とのつながりを実感する機会となりました。またPTA関連の行事へのお誘いをいただき、各ホームの子どもたちの参加を促したものの、今年度の子どもの参加はありませんでした。一方で、昨年度同様に職員が「社会を明るくする運動」にボランティアとして参加し、地域活動にわずかながらに貢献できました。

### 【人材育成・職員研修体制】

#### (1)研修の体系化

全職員を対象とした園内研修、新任職員・中堅職員・リーダー的職員を対象とした階層別研修、個々の目的に応じた外部研修と研修の体系化はある程度達成できたといえます。また、これまでの職員会議の在り方を変えて、会議の後半を学習会として、特に外部研修で学んだことを発表する機会としました。研修以外で、職員が学び合い議論する機会を増やすことができ、研修の学びをそのままにせずに、活かす仕組みを作ることができました。

#### (2)他施設及び隣接分野との人事交流や相互学習

施設内の子ども支援に関連する他害自傷や外部からの侵入に直面した際の職員間の連携や対処システムを学ぶためにリスク防災委員会が他施設に見学に行き、その実際を学びました。また児童部会の子育て支援委員会やブロック会がクリスマス・フォレストを会場として開催され、施設間の相互学習の機会となりました。

## 【職場環境の整備】

現状のタイムカードでの打刻は定着しており、勤務時間は可視化され、勤怠管理の基本的な条件は整備されています。臨機応変さや緊急対応が求められる業務の性質上、休憩時間の確保は課題でありました。引き継ぎ時の休憩時間の確認を徹底することで、職員の意識が少しずつ変容してきた結果、昨年度に比べて休憩時間は確保できるようになりました。一方で、職員体制が不十分なホームや子どもの支援の状況によって超過勤務が重なってしまうこともあり、スケジュールの確認や勤務シフトの調整等、勤怠管理の原則の理解に基づいて、より一層の勤怠管理の精度を高めていきます。加えて、養育者連携の前提となる心理的安全性の高い組織を目指していくことを職員会議等で伝え、治療的養育と同様にキーワードとして定着させられるように努めました。職員一人ひとりが主体的に心理的安全性の高い組織を作っていくために、さらに施設として議論を重ねていきます。

## 【安全管理・防災対策等】

災害時用備蓄品の完備については、リスク防災委員会が中心となり、災害時を想定した水や食糧の確保を行い、4階の倉庫に備蓄しています。備蓄品を日にちごとに分かりやすく表記し、取り扱いしやすくしました。また災害時の電源の確保の観点から、現状緊急用の発電機が設置できず、代替として災害用のポータブル電源を購入し、各階に設置しました。引き続き不足の備品を整備し、既存の物品を定期確認することに努めていきます。また、定期的に火災や地震や不審者の侵入等を想定した避難訓練を実施している一方で、BCPの内容の改善は途中の段階となっています。まずは新たなBCPを完成させ、職員全体への周知とそれに基づいた訓練を実施する必要があります。

## 【財務基盤の強化に向けた取り組み】

### (1)地域分散化の推進

運営会議において本園内の1つのホームをグループホームとして地域分散化していくことへの理解と承認は得られている一方で、環境面での老朽化と衛生面の観点から町屋のグループホームの引っ越しを優先的に行う方針としています。新たなグループホームの開設には職員の確保やリーダー的な職員の配置が必須の条件となっているため、施設全体の状況を鑑みながら判断していく必要があります。

### (2)ケアニーズが高い子どもの入所促進

現状入所促進加算のついでに子どもは3名入所しています。入所促進加算のついていない子どもでもケアニーズの高い子どもは数多く入所しており、医療機関につながり、場合によっては入退院を繰り返しながら生活をしているのが現状です。

より一層、組織全体が子ども支援の専門性を向上させ、最新の情勢や児童養護施設の社会的な役割を常に確認し、ケアニーズの高い子どもの入所促進に貢献していきます。

### 【総評】

令和 7 年度における子どもショートステイ事業は、荒川区・台東区ともに利用実績が増加し、需要の高まりが顕著に見られた。荒川区では延べ利用日数 705 日、年間稼働率 64.4%（前年度 60.2%）、台東区では延べ利用日数 537 日、年間稼働率 49.0%（前年度 47.2%）と、いずれも前年度を上回る結果となり、新規利用者およびリピーターの増加が事業の定着と信頼の向上を示している。一方で、希望日の早期充足への対応として入れ替え制を導入するなど、運営面での工夫が求められる状況となった。

### 【重点取り組みと成果】

送迎サービスは 11 月末に前年の実績を超え、両区において高い評価を得て、利用増加に直結したが、それに伴い人的・物的資源の確保が課題となった。このため、安全性を最優先とし、法人契約によるタクシー送迎への移行が決定された点は、持続可能な運営体制構築に向けた重要な判断である。また、利用増加に対応するため予約方法の見直しを行い、関係機関間の情報共有の円滑化にも取り組んだ。

### 【利用者支援】

体験格差に配慮した生活体験（買い物や清掃等）や、五感を活用した遊びを通じた発達支援を実施し、子どもの社会性やコミュニケーション能力の向上に寄与した。加えて、保護者との関係性の深化により、送迎時の対話を通じた心理的支援や情報共有の機会が増加しており、家庭支援機能の強化が図られている。

### 【地域社会への取り組み・ボランティア・実習生の受け入れ】

素戔鳴神社の祭礼や、町内会の神輿担ぎ、荒川さつき会館やふれあい館で行われる地域イベントへの参加を通じて社会的交流の機会を提供した。令和 7 年度の実習生やボランティアの受け入れ実績は無かったが、学習支援ニーズの高まりを踏まえ、今後はボランティア等の外部資源の活用が課題として挙げられる。

### 【人材育成・職員研修体制】

東京都地域子育て支援事業委員会に各回参加し、ショートステイ内の会議で共有を行い、外部のショートステイの取り組みを積極的に取り入れている。令和 7 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 2 名が参加し支援の質の向上に努めている。

### 【職場環境の整備】

安全管理および環境整備においては、防災体制の強化や設備改善、医療的配慮を要する児童への対応基準の明確化など、具体的かつ実効性のある取り組みが実施された。特に「緊急対応指示書」の運用徹底は、安全確保の観点から重要な成果である。

一方で、DX化の推進においては、コストおよび情報セキュリティの課題により実装に至っておらず、今後の検討事項として残されている。

### 【安全管理・防災対策】

利用児が道具等を用いて容易に開錠できてしまうトイレおよび脱衣場について、新たに鍵を設置し、安全性向上に向けた環境整備を行った。

また、非常持ち出し用リュックおよび送迎時の緊急対応用バッグを整備し、外出時には必ず携行することで、不測の事態に備える体制を構築している。加えて、本園と合同で実施される防災訓練に毎月参加し、職員の防災意識および対応力の向上を図った。

さらに、体幹が不安定な低年齢児に配慮し、2歳児向けの座卓テーブルおよび専用椅子を導入することで、安全に食事や机上活動が行える環境を整備した。

医療的配慮を要する児童への対応として、てんかんのある児童の受け入れに際しては、事前に両区の下承を得たうえで医師の指示書の提出を必須とし、「緊急対応指示書」を作成・運用している。なお、緊急対応の要否にかかわらず、すべての該当ケースにおいて医師記載の「緊急対応指示書」の提出を求める運用とし、安全管理体制の徹底を図っている。

### 【その他】

また、ケアニーズの高度化や集団対応の難しさにより、利用調整や新規利用者受け入れ方法の工夫が求められている。さらに、虐待対応や措置利用に関する関係機関との連携を通じ、制度運用上の整理と共通認識の形成が図られた点も重要である。以上より、本事業は利用拡大とともに支援の質的向上を実現している一方で、運営体制の強化、専門的支援への対応、外部資源の活用およびデジタル化の推進が今後の主要な課題である。引き続き、子どもおよび保護者双方にとって安心かつ有効な支援基盤としての発展が期待される。

### 【総評】

本事業は3年目を迎えた。今年度は、新規スタッフ2名、産休・育休から復帰した職員1名、継続職員1名の計4名体制でのスタートとなり、業務の継続性の面で難しさがあった。しかし、日々の情報共有を大切にして、互いを思いやり尊重しながら支え合い、大きな混乱もなく一年を通して業務を遂行することができた。

さらに、次年度は職員の変更なく体制を維持できる見込みであり、この積み重ねが今後の安定した支援につながっていくことに、大きな意義と喜びを感じている。それは同時に、里親家庭と里子たちにとっても、より安心できる環境づくりにつながるものと考えている。

また、荒川区が掲げた今年度の里親登録家庭数の目標（23家庭）を達成できたことは、評価すべき成果である。一方で、フォスタリング機関としては、数値の達成だけにとどまらず、里親制度や社会的養護のもとにある子どもたちの状況について理解を深め、それぞれ異なる背景や特性を持つ子どもに寄り添い、深い愛情と共感をもって関わることのできる里親を育てていくことが、より一層重要であると考えている。今後もその視点を大切に、取り組みを進めていきたい。

### 【重点取り組みと成果】

#### ○里子の更なる権利擁護の推進

里子が自身の状況を理解し、里親家庭において安心して生活できるよう、小学校入学前までに「生い立ちの整理」を行っている。今年度は2名の里子に対して生い立ちの整理を行い、必要に応じて遊びを通じた継続的な面談も実施した。

また、里親に対しては、生い立ちの整理の目的や意義について伝えるとともに、里子からの質問にどのように応じていくかを一緒に考えることで、理解を深めながら安心して養育に向き合えるよう支援した。

今後も里子一人ひとりの状況に応じた生い立ちの整理を行い、里子が安心して過ごせる環境づくりと、里親子関係の安定につなげていく。

#### ○里親への支援力の向上

今年度は、一部の里親家庭において養育上の課題が見られたため、児童相談所と連携しながら、里親に対する継続した面談や支援を行った。また、別の里親家庭においても、子どものニーズに十分に応じきれていない状況が見られた。これらの支援を通して、里親の支援力を高めていくことの重要性とともに、対応の難しさについても改めて認識する機会となった。フォスタリング機関としては、今後も里親と里子の双方に寄り添いながら、継続的な支援を行っていく。

## 【利用者支援】

○今年度は、養育家庭に3名、養子縁組家庭に1名の児童が新たに里親宅へ措置され、さらに養子縁組家庭と交流中の児童が1名いるなど、例年に比べて動きの多い一年となった。フォスタリング機関による交流支援は年間160回実施し、過去最多の回数となっている。今後も、里親・里子双方が安心して交流から委託へと進めるよう、乳児院や児童相談所と連携しながら、継続的な支援を行っていく。

○昨年度までは、里親と里子を分けてそれぞれの時間を過ごす形式で茶話会を実施していたが、今年度は同年代（4～6歳）の里子が5名集まったことを受け、里親子が一緒に参加できる「クリスマス会」として初めて開催した。当日は、クリスマスリース作りやマジックショー、ケーキ作りなどの活動を行い、里親子がともに楽しい時間を共有する機会となった。今後も里親子が楽しめる茶話会の企画を考えるとともに、未委託家庭が参加できる茶話会も企画していく。

○昨年度まで東京養育家庭の会が東京都内在住の里親希望者に対して一括で実施していた登録前研修等について、今年度からは各区で実施されることとなり、講師の手配から当日の運営までをフォスタリング機関が担う体制へと移行した。区ごとの実施となったことで、受講者が少人数となる場合や、やむを得ず中止となるケースも見られるなど、運営面での難しさもあるが、地域に即したきめ細やかな対応が可能となっている。今後も、安定的な研修実施に向けて工夫を重ねながら、里親希望者にとって実りある研修となる体制づくりに取り組んでいく。

## 【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】

里親リクルート事業として、荒川区民に向け、今年度は新たに都立尾久の原公園で毎月開催されている「park: motto (パークモット)」に隔月で出展したほか、「地域感謝の集い」や「西日暮里エキマエピクニック」にも初めて出展した。これにより、これまで以上に地域イベントへ参加する機会を広げることができた。

イベント参加との直接的な因果関係は明確ではないものの、里親個別説明会や相談会の申し込みは過去最多となる計23件に上り、里親制度を知ってもらう機会の広がりがうかがえる。説明会参加者からは、里親について知ったきっかけを「区営掲示板のポスターを見て」との声が多く聞かれ、継続的な周知の重要性を改めて実感した。次年度は、より区民の関心につながるよう、ポスター内容の工夫・見直しを行っていく。

なお、ボランティアについては現時点で里親からの具体的なニーズがないため受け入れは行っていない。実習生に対しては、里親制度およびフォスタリング機関の役割について説明を行っている。

### 【人材育成・職員研修体制】

日本子ども虐待防止学会の学術集会には、フォスタリング機関から毎年 1 名が参加しており、虐待に関する知見に加え、里親支援の方法や研修内容などについて幅広く学ぶことができる貴重な機会となっている。今後も継続して職員を派遣し、得られた学びを機関内で共有するとともに、里親支援へ還元していく。

また、子どもの虐待防止センターが実施する「親と子の関係を育てるペアレンティングプログラム」に、今年度は職員 1 名が初めて参加し、実践に活かせる有益な学びを得ることができた。次年度以降も継続的に参加者を募り、里親子支援の充実につなげていく。

### 【職場環境の整備】

令和 9 年度途中の荒川区里親支援センター設立を見据え、現在、設置場所について検討を進めている。具体的には、荒川区子ども家庭総合センター内への設置、または区内の別の場所への設置など、複数の可能性を踏まえながら検討している。里親や里親を希望する方が入りやすく、安心して相談できるとともに、気軽に立ち寄れる場となることを重視している。一方で、予算面や物件の確保などについては引き続き検討が必要な状況である。今後も関係機関と調整を図りながら、より良い環境整備に向けて検討を進めていく。

### 【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は毎年参加し、防災意識を高めている。

### 【財政基盤の強化に向けた取り組み】

里親支援センター設立にあたり、現在の 4.2 名体制から 5 名体制への職員配置を目指し、荒川区と調整を進めている。里親数が徐々に増加していることに加え、研修の自前実施やリクルート事業の拡充など、業務量も拡大している状況にある。こうした状況を踏まえ、安定的かつ質の高い里親支援を継続していくためにも、体制の強化が必要であると考えている。

### 【総 評】

令和 7 年度は、ご利用者様・ご家族の意思を尊重した居宅サービス計画書の作成を基本とし、公正中立な立場での支援を継続した。足立区内の居宅介護支援事業所間で行われる事例検討会（いちもく会）への参加や、区・地域包括支援センター主催の会議・研修への参加を通じて、ケアマネジャーとしての専門性向上に取り組んだ。人員の変更により特定事業所加算を取り下げたが、引き続き質の高いケアマネジメントの提供に努めた。また、業務効率化の取り組みとして ICT 活用に向けた検討を進め、令和 8 年度の本格導入に向けた基盤整備を行った。年間稼働率は 91.5%となった。

### 【重点取組みと成果】

- ・令和 8 年 4 月に居宅事業所の更新手続きがありその他運営指導があった。体制の変化や改善を図る必要性があることが可視化された。
- ・足立区内の居宅介護支援事業所間の事例検討会（いちもく会）に参加し、個々のケアマネジャーの資質向上と困難事例への対応力強化を図ることができた。
- ・業務効率化に向けた ICT 活用の検討を進め、令和 8 年度の本格導入に向けた基盤整備を行った。
- ・業務委託による認定調査を継続して受け入れ、地域行政との連携を維持した。

### 【利用者支援】

- ・ご利用者様の心身の状況や生活環境を丁寧に把握し、ご利用者様・ご家族の意向を尊重した居宅サービス計画書を作成し、自立した在宅生活の継続を支援した。
- ・施設見学やデイサービスへの見学提案など、一か所の事業所に囚われずご利用者様のニーズに沿ったサービス選択を積極的に支援した。
- ・感染症・自然災害発生時に備え、平時の定期訪問時にご利用者様の安否確認手段・避難場所等を確認し、BCP 計画に基づいた対応体制を整えた。

### 【地域社会への取組み・ボランティア・実習生の受け入れ等】

- ・見守り協力隊員として地域住民・地域包括支援センターとの交流を図り、地域連携に取り組んだ。
- ・地域の課題解決に向けた多職種連携に取り組んだ。

### 【人材育成・職員研修体制】

- ・職員が一人体制となったことで研修参加が増えた。
- ・区主催・包括主催の定期的な会議・研修・勉強会への参加を継続し、ケアマネジャーの専門性向上に努めた。
- ・CMAT研修等の外部研修への参加を通じ、スキルアップを図った。

#### **【職場環境の整備】**

- ・ライフワークバランスを重視した柔軟な働き方・相談体制の整備を継続し、ケアマネジャーが長く働き続けられる職場づくりに取り組んだ。
- ・令和8年度に向けたBCP（事業継続計画）の見直し・強化を行い、急病・事故等による事業停止リスクへの対応策の整備に着手した。
- ・メンタルヘルス対策の検討を開始し、職員の心身の健康管理体制の整備に着手した。

#### **【安全管理・防災対策等】**

- ・利用者訪問時の自宅の安全管理・リスクの把握と職員間共有を継続した。
- ・定期的な避難訓練・机上訓練・研修を実施し、非常時対応能力の維持・向上に努めた。

#### **【財務基盤の強化に向けた取り組み】**

- ・業務委託による認定調査の受入れ（月2件）を行い、収入の安定化に努めた。
- ・書類整備・記録の精度向上および給付管理の整合性確保により、適正な請求体制の維持に取り組んだ。
- ・業務効率化に向けた取り組みを継続し、残業の削減と働きやすい環境づくりに努めた。