

2025 令和7年度

事業報告

社会福祉法人 東京育成園

児童養護施設 東京育成園
オリーブ保育園
里親支援センター ともがき



I 社会福祉法人 東京育成園

1. 東京育成園の基本理念と事業

「子ども中心主義」

聖書が示す「わたしの兄弟であるこの最も小さい者の一人にしたのは、わたしにしてくれたことなのである。」(マタイ福音書 25 章 40 節)の聖句が、当園の理念の土台です。

当園は、このイエス・キリストの言^{ことば}に真摯に応答し、最も小さい者のひとりである子ども達をありのまま受容し、愛することを使命としています。当園の事業の理念は、この聖書の言^{ことば}を基に、加えて「児童権利条約」、「児童福祉法」、「児童憲章」の理念を大切にし、「子ども中心主義」という言葉で表しています。

当園の事業の目的は子ども達の幸せを創造するためにあります。そのためには常に、子どもを敬愛し、尊厳、人権を尊び、子どもの想いや言葉にできない願いを受け止め、事業の全てが「子どもの最善の利益」につながるものであることに努め、子どもとその養育者を含めた幸せが実現できるように取り組みます。その実現ために常に専門性を高めることに努め、自己改革(イノベーション:innovation)を怠らず、神様から委ねられた子ども達の健全育成のために事業を発展させるための取り組みをして来ております。

「子ども中心主義」の理念を実践に具現化するために次の3原則を明確にしています。

原則1：子どもの福祉を護る。

原則2：専門性の向上に努める。

原則3：職員が意欲的に活躍できる環境を整える。

最初に、原則3の職員の処遇向上に務め、報酬の改善、労働基準法順守と快適な職場環境の創造に努力し、ワークライフバランスが守られることにより、原則2の職員が専門性向上へ意欲的に取り組める環境を整え、子どもの最善の利益となる支援と発展に視点をおいた実践が行われ、原則1の子どもの最善の福祉の実現が行われると考えています。これらの理念を実践する当法人の事業は次の通りです。

1.第一種社会福祉事業

(1) 児童養護施設東京育成園の運営 (定員 55 名)

①本体施設

定員 30 名 所在地：東京都世田谷区上馬 4 丁目 12 番 3 号

②地域小規模型児童養護施設 (国型グループホーム) ヒソップホーム

定員 4 名

③地域小規模型児童養護施設 (国型グループホーム) マナの家

定員 4 名

④地域小規模型児童養護施設（国型グループホーム）さくらホーム

定員 4名

⑤地域小規模型児童養護施設（国型グループホーム）凧の家

定員 5名

⑥地域小規模型児童養護施設（国型グループホーム）シオンの家

定員 4名

⑦地域小規模型児童養護施設（国型グループホーム）カナンの家

定員 4名

令和7年度 児童養護施設東京育成園在籍実績

定員：55人 年間平均在籍 53人（96%）



2. 第二種社会福祉事業

(1) オリービア保育園の運営

定員：60名 所在地：東京都世田谷区上馬4丁目12番3号

(2) オリービア保育園一時預かり事業（ほっとステイ“ぽっぽ”）の運営

定員：7名 所在地：東京都世田谷区上馬4丁目12番3号

(3) 里親支援センター“ともがき”（里親支援制度）の運営

①リクルート事業 ②トレーニング事業 ③マッチング事業

④養育支援事業 ⑤里子自立支援

所在地：東京都世田谷区上馬4丁目12番3号

3. 公益事業

(1) フォスタリング事業（養子縁組包括支援事業）

4. 地域における公益的な取組

(1) 東育子ども・子育て研究所の運営

所在地：所東京都世田谷区上馬4丁目12番3号

II.法人の運営の柱「第5期5カ年事業計画 New Project21」

[第1期：2002年4月1日、第2期：2009年4月1日、第3期：2014年4月1日、第4期：2019年4月1日、第5期2024年4月1日～2029年3月1日]

子ども家族福祉と呼ばれる今日、児童養護施設、里親制度推進、保育園において、子どもと親または養育者と家族を包括した支援が求められております。これらの実践のために、地域福祉に視点をおいて取り組みをして来ました。

児童養護施設は措置児童と家族の危機的な状況の間において支援する利用型施設にニーズ変化している事に対応し、短期に元の家族に復帰できるように取り組みました。

一方、家庭に帰る事が出来ない子ども達には、専門学校や大学進学への環境を整え確実な社会自立を支援しました。また、本格的に里親制度の推進を図り、里親研修、里子支援を行って来ました。保育園では、働く保護者の家庭支援として子どもの福祉を第一にして、安心して当園の保育が利用できるように努めました。

1. 第5期5カ年計画プロジェクト21の基本目標

[児童養護施設 東京育成園・第5期5カ年計画基本目標]

- I 基本理念に基づく事業展開の推進
- II 子どもたちが安心・安全に暮らせる生活環境の向上
- III 子どもの持つ課題軽減への支援
- IV 子どもたちの学力・得意分野を伸ばす取り組み
- V 「利用型施設」の推進とアフターケアの充実
- VI 里親制度の推進（フォスターホームサポートセンター「ともがき」の運営
- VII 施設の設備機能強化の推進
- VIII 職員の専門性の向上
- IX 職員福利厚生への向上
- X 経営安定化の継続と向上
- XI 地域の子どもの家庭福祉支援の取り組み
- XII 海外子ども福祉の支援

2. 第5期新5カ年計画の推進

今年度は、児童養護施設、里親支援センター「ともがき」、オリーブ保育園、の第5期5カ年計画の2年目として目標の達成に努力しながら進めました。

5カ年計画の目標達成を図るために、約一月に1回程度「プロジェクト21推進委員会」を開催し、理事長を推進委員長とし、副理事長（財務担当理事 FD: Financial Director）、児童養護施設園長、副園長、統括主任、主任、副主任、ともがき副センター長、オリーブ保育園園長、副園長その他必要に応じた職員により構成され、計画の遂行、評価、課題

等の検討やマネジメントを合議によって推進しました。

また、同じようにオリーブ保育園においても「プロジェクト21推進委員会」を、約一月に1回程度開催し、理事長、副理事長（財務担当理事；FD）、園長、副園長・主任、その他必要に応じた職員を加えて行われ、それぞれの基本目標を着実に達成するために取り組みました。さらに、令和6年4月から第2種社会福祉事業に位置付けられた里親支援センター「ともがき」並びにフォスタリング事業は、センター職員全員参加による「プロジェクト21推進委員会」を、約一月に1回程度開催しました。

3. 今年度の5カ年計画の重点的取り組み

(1) 改築・新築の取り組み

- ①子ども部屋の全室個別化のための改築計画は、予定通り工事を進め3月に完成しました。子ども達はそれぞれプライバシーが守られた自由な空間で、自分の時間を過ごせる場所ができました。



- ②里親支援センター“ともがき”の事務所を主として、鳩、のぞみの家の新築、保健室、自立訓練室等多目的施設、職員用図書室兼会議室等の建設に向けて今年度中に設計段階まで取り組む計画でしたが、理事会の承認により当園の隣地を購入することができたので計画を変更し、その隣地に里親支援センター“ともがき”の事務所と地域の子ども子育て支援に繋がる事業を行うための建築を行う計画としました。

なお、鳩、のぞみの家の新築、保健室、自立訓練室等多目的施設、職員用図書室兼会議室等の建設は、第6期5カ年計画の取り組みとしました。

(2) 地域福祉事業として子ども子育て研究所の本格的実施

- ①相談事業“ぼると”を開設しましたが、活動の認知が拡がらず地域からの相談はありませんでした。

- ②地域子育て支援事業として「囲碁将棋倶楽部」「デュエマ塾」「えいごであそぼう」「お母さんと幼児のヨガ」「ふえのふしぎ（音楽と朗読の会）」「ふれあいガーデン（ポニー乗馬と小動物ふれあい）」、「子どもアニメ上映会」などを企画しました。

囲碁クラブは月1回、デュエマ塾は2ヶ月1回が定期的に行われました。その他、「ふえのふしぎ（音楽と朗読の会）」、「子どもアニメ上映会」は当園聖堂で会場を満たす参加者があり盛会な催しとなりました。さらに、「ふれあいガーデン（ポニー乗馬と小動物とのふれあい）」は沢山の近隣の親子が参加し楽しい催しとなりました。「将棋倶楽部」、「えいごであそぼう」、「お母さんと幼児のヨガ」は実施できませ

んでした。

(3) 職員処遇の改善のとりくみ

- ①年間を通してホームの職員の配置人数に対する子どもの支援人数の差による不公平感の是正を昨年度に続き行いました。負担の公平化が図られることは職員から高評価を得ています。
- ②子どもの支援における職員の体制を、複数人による支援を日常的に行えるように取り組みました。365日全てに職員の複数化を図ることは課題がありますが、この方向性は今後も取り組んでいきます。
- ③子育て中の職員の勤務を子どもの年齢に応じた勤務に見直すことは、まだ十分な改正に至らず来年度に継続します。

(4) 「自動車運転手当」の実施

園車の運転に対する負担に対して、「自動車運転手当」を昨年度に続き実施しました。職員からは負担の報いを得られることから好評でした。

4. 5カ年計画の各基本目標の取り組み

I 基本理念に基づく事業展開の推進

“子ども中心主義”の理念とその具現化の3原則を基に、全職員が理念を覚え、理解して、当園の運営、子どもの支援、地域福祉の展開を行って来ました。理念が額の中に飾られて終わることなく、職員一人ひとりの中に理念が活きる職員像を目指しました。

II 子どもたちが安心・安全に暮らせる生活環境の向上

(1) 子どもの生活空間の最適化の取り組み

①子どもたちのプライバシーを守る個室化の取り組み

子どもたちの生活環境は、高齢児を中心に個室化が進められてきたが、子どもたちのプライバシーを尊重するために全ての子どもたちの個室化を進めました。

②ホームの設備等の必要に即応し適切な環境を維持する

ホーム運営上に必要な設備の設置や壊れた所の迅速な修理を行い、生活環境の利便性の向上と快適生活の常態化を進めて来ました。

(2) 子どもの生活集団の小規模化と安心できる生活

①子どもの定員を園内ホーム6人、グループホーム4人で、ゆとりのある生活を推進

②日々、職員の複数配置による安心できるホーム生活の運営に努めて来ました。

(3) 安全で清潔な生活環境の推進

①主任・副主任によるホームチェックを定期的に行い、子どもの生活環境が安全安心で、清潔が保たれるように努めました。

②食生活部門によるキッチンチェックを定期的に行い、食育指導、キッチンの安全、

整理整頓、清潔の保持、食卓環境の指導を行い食の大切さを伝えて行きました。

(4) 子どもの健康維持のための「医療保健部門」の推進

子どもたちの日々の健康を守るために「医療保健部門」を2022年度4月に新設し看護師を配置しました。子どもの健康維持を始め職員の医学知識の支援に大きな効果が見られました。さらなる保健知識の獲得と有効な子ども達の健康維持のために推進をしました。

III 子どもの持つ課題軽減への支援

(1) ケアワークによる支援

過去の体験によるトラウマ、愛着障害、発達課題、心理的課題などに対して安心、安定した日常生活の提供を基本として、個々の子どもたちの課題に対応して来ました。

(2) ケースワークによる支援

家族問題を含めて、各子どもの措置理由の原因をアセスメントし計画的に課題の軽減に努めました。

(3) 心理治療部門との連携

心理の専門性を活用し、各子どもが内包する心的課題を理解し支援しました。

(4) 園外の専門機能活用と連携

子どもの課題に解決に向けて、積極的に園外の専門機関を活用して来ました。

IV 子どもたちの学力・得意分野を伸ばす取り組み

(1) 学力向上を図るために園内塾と園外塾の活用

子どもたちの個々の能力や教育進度に応じて、①園内そろばん塾、②園内科目別の個人塾、③園外各種塾を活用して、学力向上、回復に努めました。

(2) 子どもの個性、得意を伸ばす支援の充実

子どもたちの興味に応じて個性を伸ばす一環として、①園内のピアノ教室、②書道教室、③生け花、④茶道、⑤ダンス、⑥囲碁等の習いを支援しました。また園外のボーイスカウトをはじめ、各種の活動を支援しました。

(3) 大学、専門学校等への進学奨励

①進学の支援と奨学金制度の充実

子どもたちの将来を拓く一つとして積極的に専門学校、大学等への進学を支援しました。また、進学の資金についても園内の奨学金制度をはじめ園外の各種奨学金制度の情報提供と利用を支援し、進学時における経済問題の解決を図りました。

②専門学校・大学継続の経済的課題に対する奨学金利用支援

子どもたちの可能性と進学希望を叶えるための経済的支援について、日本学生支援機構、世田谷区奨学金、西脇基金、アザレア基金など外部の様々な奨学金の他、当園独自として松島奨学金、大久保奨学金と藤田奨学金による大学進学等への支援制度が整備され、それらを利用するための支援を行いました。

また、アフターケアとして、最低3ヶ月に一度、または必要に応じて来園させたり訪ねたりして学びの継続を支援して来ました。

今年度支援した児童は9名で、そのうち1名は美容専門学校を卒業し、美容師国家試験も合格して美容室に就職しました。来年度の進学予定児童は、大学生1名、専門学校生1名です。

V 「利用型施設」の推進とアフターケアの充実

(1) 児童在籍短期化と家庭復帰の推進

子どもは誰でも、優しい父母に愛されて一緒に暮らしたいと願っています。児童養護施設ではそれらの願いが叶わないことから、子どもたちは親から離れて施設で生活をせざるを得ない状況にあります。当園は、子どもたちの願いに沿って支援を行います。親や家族と再び共に暮らしたいという、子どもたちのアドヴォケイト（本当の願い）に応じて、家族の再統合への支援を進めて来ました。

当園では、子どもたちの在園期間を平均3年と目標を定めています。この実現のために、子どもと家族の再統合に重点をおいていますが、最近の保護者の状況は子どもへの視点が薄くなり自分の生活に重きが置かれて引き取りの意識や環境改善の努力が後退して来ており、在園期間が長くなる傾向が続いています。

ケースワーク推進部門は、子どもと家族の再統合や子どもとの家族関係の再構築支援のための、さらなる専門性の向上に取り組んでいます。

(2) 退園児の安定した生活の支援

①就職した児童の支援

就職先の安定した定着のために、常に状況確認と適時必要な支援を行い、当園の行事等へ参加を促し支援を行いました。

②進学後の学校継続支援体制の充実

専門学校、大学等への進学後の学びが順調に進み卒業に至るために、アフターケアとして最低2か月に一度は園において状況を確認し必要を支援しました。

③家庭復帰児童

ファミリーソーシャルワーカーやアフターケア職員、また、元担当職員によって、退園した児童とその家族の状況を常に把握し、子ども家族の課題に対して、児童相談所をはじめ各機関と連携して解決を図ってきました。

④里親委託児童

里親家庭に委託された支援として、里親支援センター“ともがき”の職員が中心に、児童相談所をはじめ各機関と連携して里親子の支援を行いました。

VI 里親制度の推進

(1) 第2種社会福祉事業になる里親制度の推進

2020年（令和2年）4月1日から世田谷区の委託事業として、①リクルート事

業、②トレーニング事業が行われて来たフォスターホームサポートセンター「ともがき」は、令和4年に包括支援の事業委託を希望してプロポーザルを行い、令和5年4月に、③マッチング事業、④養育支援事業を加えた里親養育包括支援事業委託となり進めて来ました。

2024年（令和6年）4月に、里親支援事業が第2種社会福祉事業として法的に位置付けされたことにより1年間の行政の準備期間を経て、2025（令和7）年4月1日から国の事業として受託し、センターの名称を「里親支援センター“ともがき”」に変更して運営することにしました。主な事業内容は、①リクルート事業、②トレーニング事業、③マッチング事業、④養育支援事業、⑤里子自立支援です。

なお、フォスタリング事業（養子縁組包括支援事業）は、公益事業として世田谷区からの委託事業として継続実施して来ました。

本事業は、児童養護施設の支援対象と同じ要保護児童であるため、当園児童養護施設が積み重ねて来た援助技術、組織、機能、設備等を活用するとともに、常に相互に連携して運営を行いました。なお、詳細な事業報告は後述する里親支援センター“ともがき”の“のところを参照して下さい。

VII 施設の設備機能強化の推進

（1）設備等の近代化の取り組み

IT、AI、パソコンなどの機器を積極的に導入し、効率的で確実な業務の展開を行いました。また、会計事務処理、職員管理、庶務作業などさまざまなデータ処理の効率化にAIなどの活用を行いました。

（2）新事務棟の建設

里親支援センター“ともがき”の新部門開設が行われたこと、また、近年の職員増員に伴い本館機能が手狭になっていることから新たな建築を計画してきましたが、当園の隣地を購入することが理事会承認の下で行われました。その土地に里親支援センター“ともがき”の事務所と地域福祉の拠点となる建設を行うことに計画を変更しました。また、鳩、希望の家の新築や小会議室等が当初の計画に含まれていましたが、次期の第6期、5か年事業計画において行います。

VIII 職員の専門性の向上

（1）社会福祉事業の本質である”福祉のこころ“を全職員の基本とし、当園の「子ども中心主義」の理念のもと子ども達への慈愛、尊厳、人権を尊重し、子どもの最善の利益となる取り組みが出来ることを専門性の基礎としています。

（2）ケアワーク、ケースワークの専門性の推進

職員は常に新しい知識、技術の学びに取り組み、常に成長していく者としての姿勢を大切にして実践してきました。

（3）東京育成園運営ハンドブックによる業務基準の設定

当園の働き規範とである「東京育成園運営ハンドブック」を熟知し、当園の子ども支援リテラシーを身に着けて行きました。

(4) 組織的支援体制の確立

当園の子ども支援は、常にチームワークを基本として行い相互の力を補完しながら行います。各ホームの課題はホーム職員のチームで解決を図り、越える課題に対しては、リーダー層による支援が行なわれます。また、必要に応じて各専門部門の支援も行い、園全体の各種の専門の活用を行ってきました。

(5) 「部門長会議」による日常の問題、課題の早期発見、早期解決の取り組み

令和6年度4月から始められた「部門長会議」は、園長のリーダーシップの下に各部門の代表者により構成されています。日常のこどもたちを取り巻く様々な課題やトラブルの解決、支援する職員のストレス軽減など現場は様々な問題や課題が表出しますが、それらを迅速に取り組み解決して行くための会議です。

今年度もこの活動により様々な事案を職員個々が孤立して重荷を背負うことなく、組織的に解決を図る取り組みを行い、子どもたちの健全育成が図られたり、職員のストレス軽減が図られたり、施設生活が安心・安全が守られる取り組みが行われました。

(6) キャリアアップ部門により職員の専門性向上を支援

各職員の専門性の向上の支援として、職員個々人の各年度のキャリアプランシートを作成、園内研修の開催、園外の研修情報を行い、積極的な研修参加を促しました。

(7) オン・ザ・ジョブ・トレーニング

先輩職員からの学びは日々行われるものであるため、互いに尊重し優しく教え謙遜に学ぶことに努めて来ました。その他に次のような研修カリキュラムを、キャリアアップ部門の主催により実施しました。

- ① 新任職員への援助技術実践演習
- ② 中堅職員への援助技術実践演習
- ③ ホーム長へのホーム運営の実践演習
- ④ 子ども家族再統合におけるファミリーソーシャルワーカーとの連携
- ⑤ 調理部門により料理教室、実習
- ⑥ 心理部門によるコンサルテーション

(8) オフ・ザ・ジョブ・トレーニング

各職員は年間2回の園外研修に参加することが出来るが、そのために、園外で開催されている研修の情報を提供し、また、職員のニーズに合った研修のマッチングを行い有意義な学びを支援しました。

(9) 資格取得の援助

社会福祉士、こども家庭ソーシャルワーカー等の資格取得の奨励、また、大学院等での学びについても支援しています。

(10) 研究活動の推進

ワークショップ (workshop:小研究会) 活動は、2011年度4月に、それまでの「見

「児童養護に関する検討会」を発展的に解消して立ち上げたもので、児童養護実践における身近な問題や課題を研究テーマとして行い、今年で15年間継続して来ました。

日々子どもたちを支援して行く中で起きる身近な課題や問題を、また、支援のあり方、新しい考え方などについて職員自ら考え研究して行くことを重視した活動です。ケースワーカーだけでなく園内の各専門職員も研究仲間となり相互の考えを交えてまとめています。3年ごとに研究成果を紀要としてまとめています。また、3年間の中間点には園内で大学や他の施設の職員の参加のもと研究成果の中間発表をおこない意見交換を行いました。さらに毎年、日本児童養護実践学会で発表し園外からの意見交換を行いました。第5期の活動は2023年4月から始まり、今年度がまとめの年となりましたので、次年度紀要第5号を発刊します。

(1) 将来性のある人材確保

将来性のある新職員を採用するために、東京育成園やオーリーピア保育園、里親支援センター“ともがき”などで実習した学生の中で、将来性のある学生を有給のインターン生として採用し人材確保につなげて来ました。学生はインターン中に当園の事業運営の内情を理解し、また、先に述べた当園の働く環境改善の様々な取り組みの果実を納得して職員採用試験に応募しており、当園も学生のインターン中の働きを評価が出来、確実に優秀な職員採用が実現をしております。

来年度のための職員採用は、ケアワーカー4名、心理治療職員2名の計6名を採用しました。

IX職員福利厚生向上

(1) 職員処遇の改善の努力

子ども中心主義の第3原則に位置づけられている職員処遇向上の取り組みは大切な事として、常に、プロジェクト21推進委員では職員の福利厚生について考え検討し多くの課題を克服してきました。

(2) 週休2日制の安定した継続

週休2日制度は、2016(平成28)年度から導入されました。長年小舎制の体制では職員の不足で実現不可能でしたが、職員の増員が図られたことと、勤務体制の工夫により実現し安定して継続できました。

(3) 有給休暇の見直しと長期休暇制度の推進

第5期5ヶ年計画の新たな取り組みとして、職員の年間の有給休暇数を見直し、休暇日数の増加と既に実施されている連続7日間休暇制度も見直して、職員が有意義にリフレッシュできる機会を創造していく取り組みは来年度も継続します。

(4) 超過勤務の更なる軽減化の定着

2018(平成30)年度に職員による「超過勤務削減の研究」に基づき、夏行事や年度末の子ども支援計画や総括作成の繁忙期以外、日常勤務の超過勤務削減を大きく改善する事が出来ました。また、さまざまな不測の事態が生じても予定の勤務が不規

則に変更することない体制が確立されました。さらにこの取り組みが安定して職員のワークライフバランスが図られるように努めました。

(5) 産休・育休後の復職支援

第2期5ヶ年計画で、産休育休制度を実現する事が出来、当園独自の「常勤的・非常勤制度」の創設で安定した育児と仕事の両立が図れるようになりました。この制度は、常勤の保障を行い、働き方は、20時間から40時間の間で、子育てを優先して働く時間を申告して行うものです。また、男性職員の育児休業取得も推進しています。これらの取り組みにより結婚、出産、育児を理由で辞める職員は殆どなくなりました。

今年度は男性の育休を含め産休育休取得者は、児童養護施設東京育成園4名（内男性1名）、オリービア保育園3名、里親支援センター”ともがき”2名（内男性1名）の合計9名でした。

X 経営安定化の継続と向上

(1) 経営安定化への努力

第1期5か年計画の取り組みにより、長年の赤字経営を解消し黒字経営への転換を成し遂げることが出来ました。今後も、無駄な経費の削減や効率的職員配置などの努力を行い、さらに、2004（平成16）年度から行われた措置費制度の改革に沿って、さまざまな取り組む施設に加算措置が行われる制度を積極的に取り組み、措置費の増収を図って来たことを、今年度も継続出来ました。

(2) 寄付金等の援助増進への取り組み

民間施設の最大の収入源は、公的資金を除くと寄付金となります。今後も企業や篤志家に働きかけて、協力を求め経営の安定化を図りました。

(3) 福祉サービス第三者評価の受審-*

当法人の運営内容を、福祉サービス第三者評価機関の評価を活用してサービス向上を促進して来ました。2025年度も、児童養護施設東京育成園、里親支援センター及びオリービア保育園ともに、福祉サービス第三者評価を受審し高い評価となりました。

(4) 法人監事監査、内部経理監査の実施

法人の健全な運営を目的として、5月の決算理事会開催前に法人監事監査を実施しました。「監事監査重点5項目指針」にしたがい①理事の業務執行状況等、②不動産等資産の状況等、③事業計画の執行状況等、④決算報告書等による会計経理の状況等について実施され、いずれも問題が無いことが確認されました。

(5) 情報の開示による信頼性の推進

地域住民や一般市民に積極的に情報を開示し事業の透明性を図るために、当園の定款、法人現況報告、事業報告書・決算書、東京都が指定する「福祉サービス第三者評価を活用したサービス改善計画・実施状況」並びに「財務情報」を、ホームページに掲載し、本園本館ロビー及びオリービア保育園ロビー等でも閲覧できるようにし

ました。また、必要に応じて利用者等関係者に配布します。

XI 地域の児童家庭福祉支援の取り組み

(1) 地域の社会福祉資源としての施設機能推進

当園の事業は、地域住民に期待される有用な社会福祉資源として、当園の事業が蓄積してきた児童福祉の専門性やこども・子育て支援の技術、社会福祉の制度の知識等の提供、また、施設等を可能な限り解放し、地域の福祉文化創造に取り組みました。

(2) 「子ども・子育て研究所」の充実

2017（平成28）年度4月から「子ども・子育て研究所」を創設しました。その中の事業として、2025（令和7）年度から準備中であった相談事業を“ぽると”（扉：フランス語）と命名して本格実施しました。相談内容は以下の通りです。今年度、相談依頼はありませんでした。

①相談事業“ぽると”

- * こどもからの相談
- * 思春期相談
- * 乳幼児期相談
- * 児童発達相談
- * 学童期相談
- * 児童福祉に関する公的サービス等の利用相談

②子どものためのイベントの開催

「囲碁、将棋倶楽部」、「えいごであそぼう」、「お母さんと幼児のヨガ」、「ふれあいガーデン：ポニー乗馬と小動物ふれあい」、「子どもアニメ上映会」などを企画しました。

囲碁クラブは月1回、デュエルマスターズカードゲーム塾は2ヶ月1回が定期的に行われました。その他、「ふえのふしぎ（柴夫妻の朗読と笛の演奏）」、「子どもアニメ上映会」は当園聖堂で会場を満たす参加者があり盛会な催しとなりました。さらに、「ふれあいガーデン：ポニー乗馬と小動物ふれあい」は沢山の近隣の親子が参加し楽しい催しとなりました。「将棋倶楽部」、「えいごであそぼう」、「お母さんと幼児のヨガ」は実施できませんでした。

③研修・研究事業など

地域に対する研修などは実施しませんでした。



XII 海外子ども福祉の支援

(1) 海外児童の教育支援

全職員の寄付により長年続けている、NPO 法人チャイルド・ファンド・ジャパンが行っているフィリピンの経済的に恵まれない子供たちの教育支援に協力してきました。今年も2名の子どもたちの支援を行いました。

(2) 海外児童養護施設との異文化交流

2015（平成27）年度からクロスボーダー・ウイングが主催し、当園が協力して韓国の児童養護施設の子どもたちとの交流が行われてきました。2019（令和1）年度から、韓国の児童養護施設「セトゥルウォン」も加わり、日本も当園だけでなく福岡と愛知の施設の子どもたちも参加することになり、韓国を訪問し交流を持ちました。しかし、2020（令和2）年度から、コロナ禍の影響により交流がしばらく中止になりましたが、2022年度に当園の子ども達だけで東京ディズニーランドに招待され、2023年から海外訪問が再開されベトナムに訪問、2024年度と、2025年度はカンボジアを訪問する企画が行われ、今年度は、当園から1名の高校2年生女子が参加し貴重な経験と異文化の学びをして来ました。



クロスボーダー・ウイングホームページより

[オリーブピア保育園]

[オリーブピア保育園・第4期5ヵ年計画基本目標]

- I 基本理念の具現化の継続
- II 保育理念の具現化
- III 保育内容の活性化と充実
- IV 年間行事の充実と発展
- V 組織、運営の向上を図る各種会議、研究会
- VI 職員の専門性
- VII 職員福利厚生への向上
- VIII 経営安定化の継続と維持
- IX 地域福祉文化の推進

I 基本理念の具現化の継続

伝承されてきた当法人の理念は、「子ども中心主義」と単純化して職員一人ひとりの自覚を図り、保育実践の土台として日々具現化を図る努力を推進してきた。この目標は法人として永続される目標であるため、事業遂行においても重要な当園の基盤として継続している。どの職員も理念を理解し実践に活かし、子どもの最善の利益の視点に立った支援を行う。

II 保育理念の具現化

(1) 聖書に基づくキリスト教保育を基軸に展開

社会福祉法人東京育成園が聖書の教えを基盤としていることから、オリーブア保育園は聖書の御ことばに基づき、子どもを敬愛し、尊厳、人権を大切にするキリスト教保育の具現化を全ての保育内容の基本とする。

III 保育内容の活性化と充実

(1) 保育内容の活性化と充実を図る

- ① 1歳から就学前までの5カ年に提供する保育は、各年の保育を系統立てて積み重ねて年齢ごとの発達を保障しつつ、異年齢の中での育ち合いを取り入れながら、保育内容を形成する。
- ② 配慮の必要な園児は、個々の発達の状態を捉えて集団保育だけではなく、毎月個人目標を作成し、子どもが力を発揮できるための支援を心掛けた。園外散歩などでは配慮児に対してのサポート体制を整えて積極的に園外へ出かけるようにした。保護者との面談を定期的に行い、情報共有を図っている。
- ③ 指導計画、月・週案は、各年齢の発達段階を保障しつつ、園児一人ひとりの発育に寄り添い、きめ細やかにカリキュラムの作成を行う。乳児リーダー・幼児リーダー・副主任・副園長・園長が確認し、アドバイスをしている。
- ④ 音楽あそび・絵画造形あそびのカリキュラムを充実することに努め専門職員を採用して子どもたちの情操の発達を図る。
- ⑤ 運動あそびを通して発育・発達に添った運動を積極的に取り入れ、身体の発達を図る。
- ⑥ オリーブア保育園の保育内容の研究と充実を図る。

外部よりスーパーバイザーを招き全職員で園内研修を行い、子どもの育ちに視点を置いて研修を重ね、様々なケースでの検討を行った。研修を重ねることで、「子どもの主体性を大切にする保育」をもとに、育ちの流れを話し合い、園としての保育の方向性を確認し合う。

IV 年間行事の充実と発展

(1) 年間行事の充実と発展を図る

① 入園式

新入園児及び保護者が一同に集まり、和やかな入園式となった。子どもたちは保護

者のそばで落ち着いて過ごすことができた。

②園児と保護者が共に行う3大行事の充実

親子の触れ合いを大切にするために保護者も参加できる行事として、下記の3大行事を企画した。

1) 夏まつり

暑さ対策として、保育室（1F.2F）とグラウンドの2か所で開催した。保育室では年長児の担当の金魚すくい、お化け屋敷、保育士の2か所のゲームコーナー、卒園児のヨーヨーすくいを楽しむことができ、グラウンドでは園児が作った梅シロップのかき氷が振舞われ、みんなで参加者全員での盆踊りを楽しむことができた。

園児・保護者及び家族・卒園生・保育士の夏の触れ合いのひと時となった。

2) 親子プレイデイ

あいにく雨天となり雨天案での実施となった。乳児クラスは保育室で、幼児クラスは予備日となる平日の午前中（保育時間）での実施となる。1, 2歳児はそれぞれ時間をずらして慣れた保育室で、お家の人との体操や親子競技を通して親子の触れ合い楽しんだ。親子の笑顔がたくさん見られた。幼児クラスは平日開催となったが多くの保護者・家族が参観された。保育時間内での開催となり保護者競技はカットされたものの各クラスのダンス、サーキット競技、リレー等、日頃の運動あそびやプレイデイに向けての練習の成果をいかに発揮し、自信に満ちた堂々とした姿をお家の人に披露することができた。

3) クリスマス会

乳児クラス（保育園内）と幼児クラス（育成園聖堂）が場所と時間を分けて会を持った。室内である為、各園児と保護者及び兄弟の参加となった。乳児クラスの1歳児は保育園の1階で、2歳児は保育園の2階で、クラスごとに楽器あそびをしたり、賛美歌を歌ったり、クリスマスのお祝いを親子で一緒に楽しんだ。

幼児クラス（3歳児・4歳児・5歳児）は、クリスマスページェント礼拝・祝会を聖堂で行った。特にページェントは子どもたちがそれぞれの役を演じることで聖書の教えに触れ、そして親しむよい機会となった。また祝会は縦割りで合唱をしたり、クラスごとに歌を歌ったりとクリスマスのお祝いを親子で一緒に楽しんだ。

③卒園式

卒園児一人ひとりがしっかり自覚をもって卒園式に参加し、その成長を保護者と共に喜ぶとともに小学校進学に向けての期待を膨らます機会となった。特に保護者の皆様にとっては5年間の保育園での思い出を振り返ることができ感慨もひとしおであったようである。

V 組織、運営の向上を図る各種会議、研究会

(1) 組織的支援体制の確立

①園長、副園長、副園長兼主任、副主任、幼児リーダー、クラスリーダーの組織体制の中で、それぞれの役割を自覚し、職員相互の連携、連帯を図り、効率的な保育運営を行う。

(2) 職員会議の充実

①保育運営の基軸となる職員会議は、全職員の保育運営上の確認の場である。上意下達、下意上達がスムーズに行われ、組織として機能が果たされるようにした。内容も事前に準備し、短時間で効率よく会議をするよう努めた。(各園児の事柄の情報共有、各クラスの情報共有、行事などの確認、研修の報告等)

また年6回土曜日に職員会議に持ち、全職員で時間をかけて話し合える場を持った。

(3) 課題別検討会議の推進

①保育運営・保育内容を向上させるため、各組織の会議図に従い各会議で課題検討し、全体で情報を共有し、充実を図った。

各会議：クラス会議・リーダー会議・パクパク会議・管理職会議

②勤務体制の検討会議を開催した。

超過勤務を極力少なくし、休憩時間を確保するために、副主任・幼児リーダー・クラスリーダーが中心となり勤務時間の調整を行った。クラスの状態をクラスリーダーが把握し連携をとることで、抜けの時間を確保し、それぞれの事務業務時間を確保すると共に、効率を上げることに努め、より良い勤務体制の構築に取り組んだ。

VI 職員の専門性向上

(1) オン・ザ・ジョブ・トレーニング

①クラスリーダー・幼児リーダーが中心となり保育実技実践指導を実施。

②クラス担任はクラスリーダー・幼児クラスリーダー・副主任との意見交換の機会を日頃から持ち保育技術実践指導を実施。

③全職員対象に外部講師を招き、園内研修の企画、課題別学習会、実践演習・実施研修を実施。

(2) オフ・ザ・ジョブ・トレーニング

①積極的に外部研修・キャリアパス研修を受講。

VII 職員福利厚生への向上

(1) 長期休暇取得制度の推進

有給休暇取得率の推進として、2009（平成21）年に制度化した7日間連続長期休暇制度の活用。連続しての休暇を取得する職員、休暇を分散させて取得する職員と様々であった。

(2) 職員増員による業務の軽減化

新卒の保育士2名と栄養士1名を採用した。

(3) 超過勤務の改善と計画どおりの勤務の実施

第3期5カ年計画で超過勤務改善に取り組み、超過勤務が発生する要因等を洗い出し、業務の能率を上げる努力をするとともに、不必要な超過勤務の削減に取り組んでいる。また、改正労働基準法に基づく職員のワークライフバランスを図れる勤務体制作りにも取り組んでいる。

(4) 職員処遇の改善の努力

職員の処遇改善は常に課題として取り組んでいく。また、諸手当の改定を含めた努力は、限定された条件の中でも可能な限り行っていく。

(5) 産休・育休後の復職支援

5カ年計画の取り組みの結果、第2期では結婚、産休前まで仕事を継続することが実現できた。第3期では育休後に職場復帰をして、育児と仕事との両立を実現するモデルとなる職員も見られるため、今後も安定的な運用を継続的に行っていく。

(6) 将来性のある人材確保

将来性のある新職員を採用するために、当園で実習した学生の中で優秀な学生を有給のインターン生として採用し、人材確保に繋げる。本年度採用した保育士2名、栄養士1名はインターンでの経験からスムーズに入職後の勤務にあたることができた。

VIII 経営安定化の継続と維持

(1) 経営努力

園児・保護者から求められる保育運営に努め、安定した園児の在籍を図る、また、無駄な経費の削減や効率的職員配置などの工夫を行い、安定した経営の継続に努める。

(2) 行政の提案する企画への積極的な取り組み。

行政が提案する様々な企画に対して、運営方針に合致するものは積極的に取り組み増収を図る。

IX 地域福祉文化の推進

地域の子育て支援として、また、有用な社会福祉資源として地域住民に当園が期待されるために、年3回「給食試食会」「敬老の日メッセージカード作り」「クリスマス会」の親子サロンを開催し、親子での制作活動を楽しんだ。「クリスマス会」では本園年長児がハンドベルの演奏を披露し、好評を得た。また10回の「保育園の見学会（親子参加）」を企画し、本園の園児（乳児）との触れ合いの機会を持つことで、お子様の成長をイメージできる良い機会となったのではないかとと思われる。

2.法人の実施事業の概要

1.第一種社会福祉事業

(1)児童養護施設東京育成園の運営 総定員 55 名

本体施設 定員 30 名

① 本園 所在地：東京都世田谷区上馬 4 丁目 12 番 3 号 定員 30 名

地域小規模型児童養護施設 定員 25 名

②地域小規模型児童養護施設（国型グループホーム）ヒソップホーム 定員 4 名

③地域小規模型児童養護施設（国型グループホーム）さくらホーム 定員 4 名

④地域小規模型児童養護施設（国型グループホーム）マナの家 定員 4 名

⑤地域小規模型児童養護施設（国型グループホーム）凧の家 定員 5 名

⑥地域小規模型児童養護施設（国型グループホーム）カナンの家 定員 4 名

⑦地域小規模型児童養護施設（国型グループホーム）シオンの家 定員 4 名

2.第二種社会福祉事業

(1) 里親支援センター「ともがき」の運営

所在地：東京都世田谷区上馬 4 丁目 12 番 3 号

(2) オリービア保育園の運営

定員：60 名 所在地：東京都世田谷区上馬 4 丁目 12 番 3 号

(3) オリービア保育園一時預かり事業「ほっとステイぽっぽ」の運営

定員：7 名 所在地：東京都世田谷区上馬 4 丁目 12 番 3 号

3.公益事業

(1) フォスタリング事業「ともがき」の運営

所在地：東京都世田谷区上馬 4 丁目 12 番 3 号

4. 地域における公益的な取組

(1) 東育こども・子育て研究所の運営

所在地：東京都世田谷区上馬 4 丁目 12 番 3 号

3.役員状況

社会福祉法人東京育成園 理事（7 名） 監事（2 名） 評議員（8 名）

4.理事会・評議員会の開催

開催回	開催日	議案
第242回理事会	令和7年6月7日	令和6年度 事業報告 令和6年度 決算 新理事、監事候補者の承認 定時評議員会招集の決議
第243回理事会	令和7年6月28日	理事長の選定 職員の就業規則違反
第244回理事会	令和7年10月4日	土地の購入 施設整備積立金の取り崩し 予算の補正 定款の変更 諸規定の改定 入札参加基準、参加業者選定基準
第245回理事会	令和7年10月25日	評議員会の開催日程
第246回理事会 第247回理事会	令和7年11月7日 令和7年12月24日	個室化改装工事の契約締結 電話設備工事の入札業者 電話設備工事の入札予定価格
第248回理事会	令和8年1月16日	電話設備工事落札業者 電話設備工事落札業者との契約の承認
開催回	開催日	議案
第249回理事会	令和8年3月23日	令和8年度 事業計画 令和7年度 補正予算 前期未支払資金残高の取崩しと法人本部への繰り入れ 令和8年度 予算 苦情解決第三者委員の委嘱 役員賠償責任保険の加入 諸規程の改定 理事長専決事項の報告
第174回評議員会	令和7年6月24日	令和6年度決算 理事、監事の選任
第175回評議員会	令和7年11月7日	定款の変更

5. 監査の実施

実施日	監査名称	監査対象	監査実施機関	指摘事項
6月5日	内部経理監査	法人本部、児童養護施設 東京育成園、オリーブ 保育園	内部監査人	適正に経理が執 行されている
6月6日	法人監事監 査	法人本部、児童養護施設 東京育成園、オリーブ 保育園	当法人監事	適正に事業が執 行されている
9月18日	児童養護施 設指導監査	児童養護施設東京育成園	世田谷区子ども 若者部保育認定 調整課	適正に事業が執 行されている
7月23日	オリーブ 保育園指導 監査	オリーブ保育園	世田谷区子ども 若者部保育認定 調整課	適正に事業が執 行されている

6. 福祉サービス第三者評価の結果

(1) 児童養護施設 東京育成園の評価

評価機関名称 株式会社 IMS ジャパン

評価実施期間 令和7年9月4日（利用者調査）・令和8年1月29日（結果報告）

今年度も第三者評価を受審しました。組織に対する調査・職員調査と、利用者調査として児童それぞれへの聞き取り調査が行われました。評価結果詳細は「東京福祉ナビゲーション」ホームページで公表されています。

【特に良いと思う点】

温かみのある手書きの献立表やレシピ集を通して食への関心を育み、自立支援にもつながる工夫を凝らした資料づくりに取り組んでいます

本園向けに献立表を作成し、各ホームにも参考資料として配布しています。手書きの献立表には、可愛らしいイラストを添えると共に、旬の野菜や栄養面、行事食の由来（おせち料理など）を紹介するコラムを掲載する等工夫しています。また、高校生対象の夏休み料理教室では、自立後にも活用しやすいメニューを取り上げ、写真入りで工程を示した資料を作成しています。レシピ集にはメッセージを添え、継続的な活用につながるよう配布しています。手書き資料はデータ化し、温かみのある内容から他施設から貸し出しの要望が寄せられるほど評価されています。

児童自立支援計画を基盤に、ケースワーク推進部門と児童相談所等が連携し、リービングケアと切れ目のないアフターケアをおこなっています

当園では、児童自立支援計画を基盤に、入園時の丁寧なアセスメントから退所後の支援まで、一貫した視点で子どもの自立を支えています。生活の中で把握した子どもの思いや変化を記録し、会議等で共有することで、信頼関係を大切にした支援を積み重ねています。中高生には自立訓練や進路体験等を通して主体的な選択を支援しています。退所に向けては、ケースワーク推進部門が中心となり、児童相談所や関係機関と連携し、同居に限らない家庭復帰を多様な形で捉え、本人の意思を尊重した段階的な支援と切れ目のないアフターケアにつなげています。

新規職員の採用にあたっては、実習生としての受け入れからインターン経験を経て、現場職員の意見を踏まえて判断する仕組みを整えています

職員育成に対する意識が高く、組織として人材を大切に育てようとする姿勢が一貫しています。新規職員の採用にあたっては、実習生としての受け入れからインターン経験を経て、現場職員の意見を踏まえて判断しており、業務適性や子どもとの関わりを丁寧に見極める仕組みが整えられています。また、採用後は職歴や経験年数に応じた OJT が計画的に実施され、段階的に役割や責任を担えるよう配慮されています。さらに、キャリアアップ部門を中心として園内研修に加え、外部研修への参加も体系的に位置づけ、専門性と支援力の向上につなげています。

【さらなる改善が望まれる点】

ホーム長や部門長に集中しがちな職責や業務内容を整理し、役割分担の明確化と業務負荷の分散を図る体制づくりが望まれます

支援の質的向上に向けて不断の努力が重ねられています。一方でチームワークのさらなる充実が課題として認識されています。日々の業務においては公平な役割分担を意識しているものの、職員によっては業務負担の受け止め方に差が生じ、「自分ばかりが担っている」と感じる場面も見受けられます。こうした認識のずれは、子どもが抱える課題に対するチームとしての支援の一体性や質に影響を及ぼすおそれがあります。今後は、ホーム長や部門長に集中しがちな職責や業務内容を整理し、役割分担の明確化と業務負荷の分散を図る体制づくりが望まれます

座談会の機会を通じて、子どもの意見表出から検討、結論に至るまでの経験を積む機会を保障し主体性の育みに向けた取り組みが望まれます

高校生プログラム内の座談会において、子どもが自由に意見を表出できる機会が保障されています。日々の生活の中で不満の声が挙がった際には、子どもから「座談会で言ってみたら」との声が聞かれるなど、意見を発信する場として定着しています。最近では、スマートフォンの使用ルールの緩和や昼食代の増額などの要望が挙がり、職員間で検討が重ねられ、ルールの見直しが実現しました。今後は、職員による検討にとどまらず、子ども

自身が議論に参加し考える機会を設け、段階を踏みながら自己決定を経験し主体性が育まれる取り組みが期待されます。

体系化された業務マニュアルについて、必要な情報にアクセスしやすい整理と活用を進め、実効性のさらなる向上が期待されます

当園では、業務マニュアルを体系的に整備し、職種ごとの手引書も含めて、職員が共通理解のもとで支援にあたる体制を整えています。現場職員の気づきや意見を生かし、実情に即した見直しを重ねています。一方で、マニュアルの量が多く、必要な情報にアクセスしにくいという点がみられ、日常業務における実効性のさらなる向上が求められます。現在は園長を中心に、クラウドを活用した整理や検索しやすい管理方法の検討が進められており、活用場面や優先度を意識した整理と周知を重ねることで、業務の標準化と実効性が一層高まること が期待されます

(2)オリービア保育園の評価

評価機関名称 特定非営利活動法人ほいくオーアールジー

評価実施期間 令和7年11月～令和8年1月

特に良いと思う点		
1	タイトル	園全体が組織として機能する仕組みが構築され、統一した方向性のもとで保育が進められる環境が作られている
	内容	本年度から法人出身の園長を務める体制を作り、これに先立ち前年度には同じく法人から副園長が就任している。共に法人理事長の考え方を理解している人材であり、法人としての統一した方向性を確実に共有できる環境となっている。この体制のもと組織の構成もより明確な形で示され、仕組みを整えることで職員がそれぞれの職域・階層に応じて求められる要件を理解できている。リーダー会議などの各種会議の在り方も定着し、管理者層と現場との意思疎通もより確実に、理念に沿って保育の質の向上を図り続けられる組織体制になっている。
2	タイトル	「オリービア保育園の保育」の理解と浸透を図るための活動を取り入れ、保護者・職員・地域の共通認識を得られるようにしている
	内容	今年度初めて保護者・地域・保育士の三者で「子どもの育ち勉強会」を実施している。「乳児期の心理と発達」「乳幼児の生活と運動」の2つのテーマで、2名の講師を招いた勉強会をとっている。講師の1名は園内保育士研修で長年講師を依頼している先生で、もう1名は運動あそびで子どもたちを指導している先生であり保護者にも身近な存在である。園や園の子どもたちを理解しているため具体的でわかりやすい内容

		となっており、参加者から好評を得ている。これによりオーリーピア保育園の理解と共通認識を得ることができるようになってきている。
3	タイトル	キリスト教保育を基盤に子どもの主体性を育む保育が実践されており、多彩な活動も効果的に取り入れられている
	内容	キリスト教保育を基盤に子どもの主体性を育む保育が実践されている。室内環境も年齢・発達に応じてきめ細かく作り込まれ、子どもたちが自在に遊び込むことができるようになってきている。同時に年間を通して音楽あそび・絵画造形あそび・運動あそび・食育活動など、多彩な取り組みが盛り込まれている。特に食育に関する取り組みでは野菜の栽培・収穫・調理といった活動があり、お泊り保育時のメニューを子どもたちの話し合いで決める等につなげている。栄養士による年齢に応じた栄養指導や保護者向けの情報発信も積極的に行われている。
No.	さらなる改善が望まれる点	
1	タイトル	計画的に職員体制を調整していくことも課題となっている
	内容	中長期計画や事業計画に職員の処遇向上を盛り込む等、法人として職場環境の向上・改善に向けて計画的な取り組みが行われている。これにより安定した職員体制が作られ、配置的にもゆとりのある状態となっている。現在産休明けの職員の復帰が見込まれていることから、次年度は新規採用を見送ることとしている。今後も、この傾向が続く可能性があることから、中期的な職員体制の見通しを立てることが重要となっている。また、計画的な職場作りのもとで、職員全体のレベルアップにもつなげたいとしている
2	タイトル	今年度の取り組みの成果を基に、今後も地域に向けた活動の充実を図りたいと考えている
	内容	地域の子育て支援事業には積極的に取り組んでおり、一時保育の受け入れや地域支援活動「ぼっぼサロン」の多彩な活動等の継続により、地域への定着が図られている。特に、今年度から実施した「子どもの育ち勉強会」は専門の講師を招いて保護者・職員・地域が学ぶ機会となっており、園の保育の理解につながっている。参加者にも好評なことから、今後の取り組みを継続すると共に、より多くの参加が得られるように広く周知・広報を行っていきたいと考えている。
3	タイトル	保護者向けの保健・衛生情報の提供をより充実できるように、取り組みを工夫していくことを考えている

	内容	<p>保護者向けの保健・衛生情報等は掲示物や園だよりなどで伝えており、懇談会などでも情報共有を図っている。しかしながら、園としては十分ではないとの思いもあり、今後さらに充実させていくことを計画している。定期的な保健だよりの発行やWEBサイトを通じた情報提供、掲示物の充実、リアルタイムでの情報提供などのさまざまな手法を検討すると共に、隣接する法人施設の看護師からの協力も仰ぎながら、一層の充実につなげていくとしている。</p>
--	----	---

(3) 里親支援センターともがきの評価

評価機関：特別非営利活動法人 家庭養育支援機構

	<p>〈特に評価が高い点〉</p> <p>第一に、児童相談所との連携が緊密で、一体的に包括的な支援が行われておりながらも、両者が対等なパートナーシップを構築していることが高く評価できます。</p> <p>具体的には、センター職員の席が児童相談所執務内、児童相談所建物内、法人本部敷地内の事務室と多様な形で用意されていることで、児童相談所との十分な意思疎通を行いながらも、センターとしての独立性を担保するものとなっており、貴センターの活動にあたっての大きな特徴となっています。また、児童相談所の閉庁時間を補う開所時間の設定など、里親や子どものニーズに応える体制が整えられており、全国の里親支援センターがめざす、一つのモデルになると思われました。</p> <p>第二に、年長児の自立に向けた支援の充実が挙げられます。貴センターでは、児童養護施設における自立支援の知見を活かし、子どもの意向を尊重しつつ、自立に向けた体験の機会を提供するなど非常に充実した支援が行われていますが、これは児童養護施設を持つ社会福祉法人が里親支援センターを運営する強みと考えられ、これも、全国の里親支援センターに横展開できると考えられます。</p> <p>第三に、里親家庭で生活する子どもへの関わりと関係性構築の取り組みです。「児童相談所は子ども、フォスタリング機関は里親」というフォスタリング機関の名残で、子どもとの関わりが希薄な里親支援センターも少なくない中で、子ども中心の支援を展開している点は、高く評価できます。また、里親家庭の実子のサロンを開催するという全国でも例を見ない取り組みは、里親家庭で育つすべての子どもを支援するという非常に意識の高い取り組みで、この点も高く評価します。</p>
	<p>〈改善が求められる点〉</p> <p>まず、里親リクルートのための戦略立案が必要であると考えます。養育里親の伸び悩みについて、現状分析を行い外部の里親リクルート研修を受講するなどの取り組みが見られますが、ターゲット層の見直しや新たな手法の導入には至っていないようです。世田谷区としてどのような里親を必要とするのか、区本庁や児童相談所と協議のうえ、登録前研修の実施方法等についても見直すことも必要と思われます。</p>

自立支援計画については、里親や子どもが十分理解していない様子が伺えたので、里親支援センターからも理解に向けてのアプローチが必要と思われました。作成や見直しにあたっては、実親の同席等は今後の課題です。

子どもと実親との面会交流支援、措置解除後の喪失感への配慮も含めた里親へのサポート、里親家庭での養育が不調になった場合の対応、子どもの権利ノートの活用等、総合的な里親ソーシャルワークの展開についてセンターが主体的に力を発揮することを期待します。さらには、苦情受付の仕組みについても、児童相談所とともに取り組んでいくことが望まれます。

〈その他〉

児童相談所との役割分担、子どもや里親との継続的な関係性構築、子ども中心の支援など、民間の里親支援センターに期待される本質的な活動が初年度から意欲的に展開されている事は高く評価できます。児童養護施設や保育所等を運営する法人ならではの、豊富な人材がそろっており、区本庁や児童相談所との協働関係も秀逸であることも含めて、今後の活動のさらなる展開が期待されます。貴里親支援センターの更なるご活躍を願っています。

7.松島奨学金の支給

児童養護施設退園児童、または在園児童への進学自立と、職員の専門性向上を支援する目的の支給において、令和7年度は、当園出身者9名の進学自立の支援として松島奨学金を支給しました。

8.情報の開示

情報開示の方法	<p>当園の定款、法人現況報告、事業報告書、決算書、福祉サービス第三者評価結果、都サービス推進費関係書類を、当園のホームページに掲載し、当園本館ロビー等でも閲覧できるようにしています。地域住民や一般市民に積極的に情報を開示し、経営の透明性の確保に努めました。</p>
---------	---



子ども権利擁護の取り組み（児童養護施設）

苦情解決第三者委員会の開催

今年度も3名の方に第三者委員を委嘱し、児童および保護者等からの苦情に適切かつ早急な対応を心がけ、児童の人権擁護、児童の健全育成のためのより良い環境作りに努めました。

開催日 5月29日、9月25日、1月22日

子どもからの苦情受付

- ポストくん（意見箱） 0件
- ポストくん Online 2件 （児童について、職員の対応について）
- 苦情解決委員への相談 2件 （児童について、職員の対応について）
- 東京都権利擁護担当へのハガキ 1件 （園の支援内容について）
- 意見表明等支援員への意見表明 1件 （園の支援内容について）

全養協 権利擁護チェックリストの実施

今年度も全職員を対象に全国児童養護施設協議会による「児童養護施設における人権擁護のためのチェックリスト」を実施いたしました。

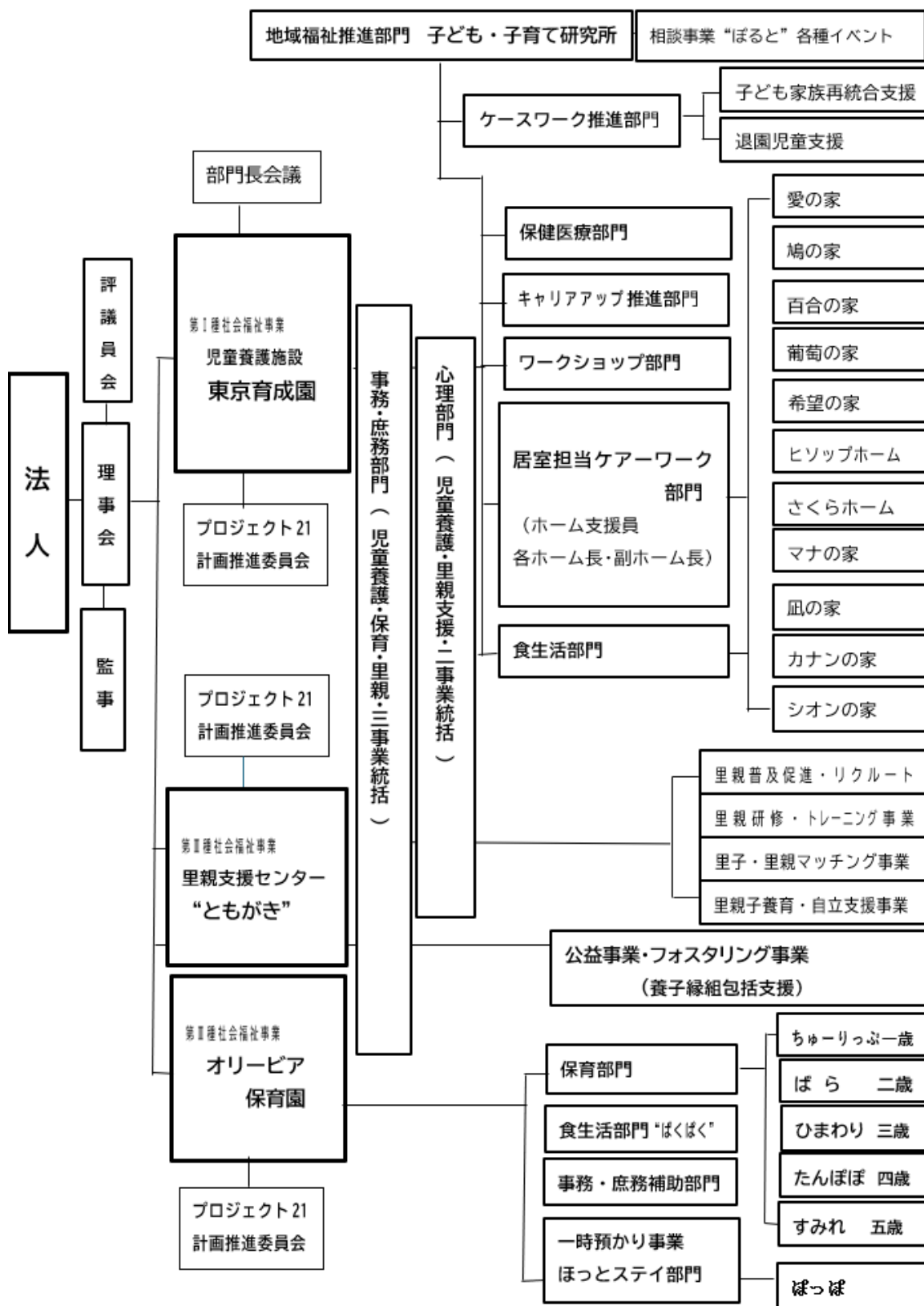
福祉サービス第三者評価の受審

評価機関名称 株式会社 IMS ジャパン

評価実施期間 令和7年9月4日（利用者調査）・令和8年1月29日（結果報告）

今年度も第三者評価を受審しました。組織に対する調査・職員調査と、利用者調査として児童それぞれへの聞き取り調査が行われました。評価結果詳細は「東京福祉ナビゲーション」ホームページで公表されています。

社会福祉法人東京育成園 組織図



令和 7 年度 事業報告



社会福祉法人 東京育成園