

【事業所名】 統轄事業所 あすなろ

I 事業の年間報告

事業の概要	自己評価	下半期の取組と年間評価	取り組むべき課題
1 利用者への取組			
(1) 人権尊重の徹底	B	虐待の芽チェックリスト1 回実施し、虐待とは何かの研修を行った。 個人情報等、コンプライアンスの周知を会議にて図った	支援の基礎である人権の尊重にかかる法や規程を改めて学ぶ機会を増やす。
(2) 苦情解決・相談体制の整備	A	苦情 3 件 ① 利用者から職員対応(言葉遣い 2 件)について相談があった際は苦情として取り上げ、関係性構築のために真摯に向き合っていく機会とする。 ② 福祉事務所も交え、苦情を複数回申し立てしている利用者が退所時に「今までのことはみずにながし、これからよろしくお願いします。」とあり苦情申し立ての対応が信頼関係の構築につながった。	利用者から寄せられる苦情や要望等への適切な対応は事業者への信頼の確保と支援の質の向上、サービスの均一化につながるこであるため、職員へ対応の周知を図り、職員の質の向上を図る。
(3) 事故防止対策	B	① ヒヤリハット・事故報告件数 A0:2、A1:10、A3:2＝学童中の足の指骨折2件、B0:11、B1:32、B3:2件（無断外泊からの退所） 重大事故(骨折)のあった学童においては、事故の状況を分析し、再発防止に向けて対応マニュアルを作成した。今後もマニュアルは改定していく予定。無断外泊については、SNS 等で安否を確認しながら帰所を促すが退所となる。 ② 保育室、学童室内の玩具、備品の破損状況を確認。学童が地域スペースを活動に使うときは靴の着用と障害物の除去を行った後活動することを取り決めた。	① リスクの傾向分析等の細かな分析が不十分であり実施していく。 ② 散歩で使用する道や公園内に危険な箇所がないか、確認をおこない、職員間で共有をしていく。
(4) サービスの質の確保	A	① 第三者評価受審(職員14名入所者18世帯中8世帯に回答を得た) 評価された点 ア 利用者が SOS を出すことも含めて必要なスキルを得て、それぞれの将来像での自立に向かえるよう、リカバリーの視点で支援している イ 入所中からさまざまな社会資源に繋ぎ、各種手続きの方法等も知らせて、退所後の安定的な生活に向けた支援をおこなっている ウ ホールを開放して活動を支援したり勉強会を開催する等、地域ネットワークを育て、地域の活性化に貢献している ② 外国籍で言葉の疎通が難しい利用者や、母子再統合で育児の一からの支援など個別の対応を密に要する利用者の入所が続いた。母子分離 3 件、無断退所 1 件、都営転居 4 件。 ③ 保育園入所ができない子のための所内保育は無し。 乳幼児世帯の増加に伴い(2024 年度当初 15 人、2024 年度末 14 人)、養育相談や補助保育といった保育へのニーズの継続が必要とされた。養育相談、レスパイト、家事や買い物、面談時の補助保育は年間を通して実施した。(延べ 448 件)保育士をはじめ、その他職員も保育に携わり、保育、相談環境を整えた。 エ、個人面談や季節行事への同席、電話連絡など、保育園との関係構築を図った。 ④ 不登校傾向の児童に対し、スクールソーシャルワーカーや学習支援制度などに繋げた。	① 第三者評価「さらなる改善が必要な点」 ア 少年指導員の定着に向け、事務専門とする職員の採用や、子どもの権利を守る職員としての役割を共有すること。 イ 新たなマニュアル集の完成させた後は、定期的な見直しサイクルの定着。 ウ 制度政策等に関する研修に加え、法人のコンプライアンスルールの振り返りを行う。 上記を  ② 言葉が通じないながらも心情に寄り添うためのコミュニケーションを丁寧に行いたい ③ 退所者を含めた育児支援の充実を図る ④ 学童室などのグループワークに乗らない子供絵の個別支援の体制を整えたい
2 職員への取組			
(1) 人材の確保・育成・定着	C	① 少年指導員と母子支援員は2名採用できた。体調不良の職員が重なり、負担感が増し業務が回らないため募集をかけているが採用には至っていない。 退職者は常勤1名、非常勤1名。 ② 外部研修は関ブロ1名、BCP、セキュリティ等各1名、 関係団体の主催する実務的研修延べ24名	① 法人契約広告業者を含め、募集職種に応じた求人を行っていく。 ② 法制度の改正への対応、多機能化への変革、支援力の強化

		学校、福祉事務所、外部団体への講演依頼・勉強会に職員を同行させ学びの機会を広げた。(延14人) 職員のメンタルヘルス研修を心理担当職員が行った(7名参加)	のため、内外の研修は積極的に受ける。
(2)人材の活用	B	職員の特性や能力、特技を生かせるような業務を振り分ける等の配慮をした係分担など働きやすい職場を目指した。 65 歳以上 1 名、 手帳所持者2名	個別研修計画の中で適性に合った育成計画の策定と実施を意識して取り入れる
(3)職場環境づくり	B	① 法人契約をしているストレスチェックを受診、傾向分析も業者より提供されている。 ② 会議においてカスタマーハラスメント規程の説明を行った ③ 育児休業より復帰2名。時短勤務にて就業中。	① ストレス軽減のための業務見直し、職員連携を行う。 ② 実際にカスタマーハラスメントが起きたときの対応の手順の理解を深める
3 地域社会への取組			
(1)地域貢献	A	① 地域エリア「ポルテホール」を活用し、場所・資材貸出しの地域貢献と共に活動を行う地域貢献を行った。(延べ 390 回、6294 人利用) ② 学校等(5校)や諸団体(14団体)、福祉事務所・民生委員主催の勉強会や講演に担当職員が依頼を受け情報提供とネットワーク作りをした。	地域担当の後継者の育成が課題である。
(2)災害対応	C	地域戸の合同の防災訓練は行われなかった。ポルテあすなろの園庭出入り口を利用し春と秋の交通安全運動を自治会で行っている。	地域エリアは開放できているが本体である母子生活支援施設と地域との密接な協働は今後の課題である。
4 経営基盤強化への取組			
(1)収入増への取組	A	退所世帯が予想外に多かったため(8世帯退所)、区内各福祉事務所に入所要請文を送付し、入所依頼が増えた。(6世帯入所)	福祉事務所との良好な関係を継続していく。そのために支援の状況、経過を報告し連携していく。
(2)コスト削減への取組	B	消耗品は可かう比較を行い、安価なものを購入するよう努めた。 光熱水費はソーラーシステムの効果もあり削減できた。	コスト意識を全職員が高められるような取り組みを行う。
(3)法人全体の財政基盤の強化	A	加算取得などを有効に取り入れ、計画的、安定的に法人繰入を行った。	定員充足の努力を継続していく。
(4)施設設備等物的基盤整備	A	長期修繕計画の見直しについては必要ないため、消耗品の交換や機器の劣化監視(エアコン等)に対する対応を行った。初期設置不良による居室エアコン漏水、下水マンホールの管理費用がかさんだ。	初期設置不良個所(エアコン排水、下水マンホール)設置不良機器のメンテナンス、消耗品交換を適時行い、機器の寿命を延ばす。
(5)組織・システム	A	NI コラボの 2025 年度本確実視に向け試験導入を開始した。決済や情報伝達の周知が簡潔に行えるようになった。	NI コラボの本格実施に向け、活用上の課題をあげていき業務の流れを構築していく必要がある。
(6)災害・感染症対応	A	マスク着用は緩和したが、換気や消毒は継続して実施(事務所、保育室、心理室など)。施設内感染クラスターはなかった。	感染症の流行期とそうではない時期とのメリハリを持った対策を行う。
(7)危機管理	B	備蓄食品のローリングをきっかけとして食品の配布方法の見直しを行い、それに基づいた食品に変更した(被災初日分は火を使わないもの3食分袋詰めを一度に配布)。	ゲリラ豪雨等の水害対策品の確保が必要。
(8)情報セキュリティの強化	A	法人主催の情報セキュリティ研修を受講。足立区の委託事業については区の定める情報セキュリティを遵守した。(毎月報告)	職員個々のセキュリティの意識の醸成と学童のネットリテラシーの指導。母の SNS 登校の注意喚起
5 持続可能な社会の実現に向けての取組			
7. エネルギーをみんなに、そしてクリーンに、 1 3. 気候変動に具体的な対策を	A	ソーラー発電を共有部に導入しており、その効果は、2024 年度の電気の総使用量が 42220.3KW に対し発電量が 18425.8KW となり、自給率が平均 43.6%となった。ソーラー発電は夜間発電はできないが、夜間の消費電力が少ない事業所であり、運用効率が高い状況となっている。 設置からの 1 月あたりの平均環境実績は CO2 の削減が 709kgとなり、成木に換算すると 50.6 本分、石油換算で 301.6ℓの削減となった。	SDGS 他の各項目を意識した取り組みを行っていく。

