

平成 30 年度 乳児院事業報告

1. 総括

7月に2度目の生活の場の移動があり、全員がゼロからのスタートを切った。それを機会に、新しい建物の使い方や、職場のルール作り、マニュアル作りと多くの決め事を職員全体で決めていった。

職員が「子どもたちのために」という思いで、委員会やリーダーミーティング、グループミーティングなどの話し合いの時間を多く持った。また、迅速な情報交換のためにjobmagicの活用を推進し、経験年数関係なく意見を言える環境づくりを目指し、徐々にではあるが実行できてきた。

一部屋の養育人数が半分になった事で、以前に比べ細かい対応ができるようになり、泣いたり、笑ったり、喧嘩したりと子どもたちの気持ちの表現が豊かになった。

次年度のユニットに向けて、養育の質を上げられるよう、子どもの環境の整備、職員の環境の整備に取り組んでいきたい。

2. 利用者の視点「サービスの質の向上へ」

A) サービスの質の向上

- ・家庭引き取り、親子関係の再構築を目指し、超過児のなかで家庭引き取りの調整の目途があるケースに対しては、措置変更せずに家庭引き取りを目指す
→目標通り、4名が家庭引き取りとなった。
- ・家庭復帰のめどが立たない時は、養育里親・特別養子縁組に繋げる
→特別養子縁組 6名、養育里親 2名と、目標5名を上回った。
- ・一時保護のアセスメントの方法を、子ども相談センターと連携し・確立するとともに、一時保護の現状の把握をする
→心理士が中心となり、後期にアセスメント会議を4件実施できた。結果に対しては、相談員・心理士から子どもセンターに報告し、道筋を作ることができた。
- ・被措置児等虐待対応マニュアルに基づき、徹底した子どもの人権擁護への実践を行う
→人権について、施設長から全職員への講義を実施し、毎月の振り返りチェック表で、自分の実践の振り返りを行った。

B) 新規サービスの実施

- ・定期的な発行物（機関紙）・ライフストーリーワークについて、具体的に進めていく
→機関誌は、広報委員会でプレ号を法人格部署向けに作った
ライフストーリーワークは、ライフストーリーワーク委員会ではほえみノーを仕上げ一人一人に今から作るどころまで進んだ
- ・リスクマネジメント・ヒヤリハットに取り組み、安心・安全な環境づくりをする
→7月の引っ越し後、ケガが多かったため、リスクマネジメント委員会で統計を取り、課題の分析を行った
- ・特別養護老人ホームと生活の中で連携・交流する
→敬老の日・ハロウィンで交流があった

3. 地域への貢献「地域の福祉課題への取り組み・コミュニティ形成」

- ・昨年に続き、保育園の子育て支援事業に講師として参加する→3回参加
- ・ショートステイ希望者が引き取り後も、相談に乗れるシステムを作る

- ショートステイ利用者・引き取り者に案内をし、引き取り者に対し1例は3時間程度預かる制度を作り、1例は引き取り後毎週週末にショートステイを受けることになった
- ・ファーストベビー事業の基盤を作る→ファーストベビー委員会で作っているが、来年度に持ち越しとなった。
- ・要保護家庭への育児支援家庭訪問事業（エンゼルサポータ派遣）を引き続き、行う→2件実施した。

4. 組織プロセス（実施体制・労働環境等）の再構築

A) 働きやすい職場環境の整備

- ・組織図に基づいた職務分掌を文章化し、徹底する
 - 記録物、jobmagicの作り方、1日の責任者の練習をグループリーダーに権限を渡した
- ・休憩、休み、年休、定時退勤の確保をする
 - 超勤の偏りがあった。年休消化率は70.6%であった。
- ・レクリエーションを通じて、階層別の交流を行う
 - 子どもがいる人などは日帰り、その他の職員は泊りで参加し良い交流を持てた。

B) 事業所のプロモーション強化

- ・実習プログラムを実施し、乳児院の仕事内容と魅力を伝える
 - 実習の終わりに記入しているアンケートを作り直し、プログラム（家庭・里親相談員、看護師等からの話）についての意見をもらう。役に立たないなど、厳しい意見も2名あった。
- ・実習指導の研修を全職員に実施し、指導力をアップし、質の良い実習生に来てもらうように実習校と連携する
 - 実習指導の研修を実施した。
 - 実習からの採用者は4名で、全実習生の8%であった。

5. 人材の育成・定着・確保

A) 職員間の連携・コミュニケーションの向上

- ・子どもとの愛着形成のスキルを身に付けるため、全職員が同じ研修を受ける
 - 一人の子どもに対し、職員が話し合いをできる良い機会となった。
- ・乳児院独自の方法で、指導者を付けた指導を行う
 - かるがも制度を作ったが、OJTをする側への指導が行き届いておらず、まだうまく機能しなかった。メンターの毎月の話は実施できた。

6. 財務の基盤の安定

- ・看護師を最低8名確保し、定着させる
 - 非常勤が1名退職した。人数は足りているがあと1~2人増やしたい。
- ・保育士人数は1.3:1の確保を目指し、定着させる
 - 常勤5名（うち、2年目が4名）、非常勤2名が退職した。
- ・ショートステイを積極的に受け入れる
 - 引っ越し後にショートステイを受ける必要性を話し合い、受ける方向で行くようになった
- ・一時保護を積極的に受け入れる→一時保護は多かった（別紙参照）

以下、参考資料：職員に向けての「かるがも制度」の説明

＜乳児院 かるがも制度について＞（案）

☆メンター制度は新人などの一般常識や職場での心得、さらに精神面も含めて支えていき、離職率を下げようという狙いがあるもので、できれば同じ所属のところでつけるのではなく他部署でつけた方が話しやすいだろうと言われており、メンターの成長も視野に入れた制度でもある。

しかし、乳児院以外の他部署でつけるのは現実的には想像できにくいいため、他クラスでつけることにした。

今後の引っ越し後のメンバーのことも考えて、引っ越し後も同じメンターに受けられるようメンバーを構成した。

☆プリセプター制度は、看護や介護業界で行われていることが多いが、乳児院では勤務ですと1対1でつけるのは難しいため、OJTを丁寧に行うために担当を付け、業務でわからないことなどの指導を行っていくものとする。

今後の引っ越し後も同じプリセプターに指導を受けられるようにメンバーを構成した。

☆乳児院における「かるがも制度」では、上記2点を参考に、当乳児院で独自性を出したものを考え実施していく。

- ・各階で新人（メンティ・プリセプティ）一人ずつのメンターとプリセプターを決め、メンターは他クラス、プリセプターは同クラスの職員を付ける。
- ・メンターは新人に近い経験年数の職員を付け、プリセプターは将来グループリーダーやユニットリーダーになる人を付ける
- ・メンターは最低月に1回、メンティが希望すればその都度話を聞く時間を作る。
- ・メンターには、4月中にメンターの役割を伝え、メンターアドバイザーを各クラスに付け、メンティのクラスのアドバイザーと月1回程度会議を持つ。問題が発生した時点で、主任に報告を上げる。
- ・プリセプターには、4月中にプリセプターの心得等の指導をし、2～3ヶ月に1回進捗状況の確認と困ったことなどを聞く。
- ・以上の「メンター+プリセプター」を乳児院の「かるがも制度」とする。