

平成31年度 児童養護施設事業 事業計画

(児童養護施設四恩学園・四恩たまみず園)

1. 事業計画の概要

四恩学園の精神・使命（ミッション）・理念に基づき策定された中・長期計画を基本に見直し修正を図り取り組んでまいります。まず、入所児童及びその家族の支援の充実化を推進し、入所児童の確保に努め、安定的運営を目指します。そのため、入所から退所・退所後のアフターケア、社会的に自立した人間形成を目標として、継続したケアができるよう施設独自の支援を新たに展開するとともに、行政や学校、地域団体、ボランティア団体等の関係機関との連携の強化に努め、より高い処遇を目指します。

また、平成29年に示された「社会的養育ビジョン」において提示している「小規模で家庭的養育」を推進するとともに地域の児童や家庭の様々な課題に取り組む多機能な児童養護施設に向けて準備を行ってまいります。

これらを通して、入所児童はもとより天王寺地域を中心に地域貢献、地域共生・協働に努めてまいります。

2. 利用者視点「サービスの質の向上へ」

A) サービスの質の向上

入所児童への入所から退所・退所後のアフターケア、社会的自立に至るまでの支援を充実させるため、入所前ケース会議、各種マニュアルの充実、各種研修による援助技術の向上、自立支援、退所後の支援の充実に向けて取り組んでまいります。

B) 新規サービス・新たな取り組みの実施

アフターケア充実のために自立支援担当者を配置し、児童の自立に必要な社会的能力の養成や将来の生活設計のアドバイスに努め、退所後の自立生活の支援を行ってまいります。このため、28年度から実施している夢プロジェクト委員会の活動と29年度から実施しているアフターケア委員会による「縁ターンシップ」を発展させ、職業選択から自立への道筋を強化します。

また、児童の退所後の自立生活を確実・安定的なものにするためには学力の向上が不可欠であり、小学生段階からの学力強化が必要であり、小学生個々の発達度合いや個性を考慮しながら学習ボランティアの拡充、小学生の通塾支援等を行い、基礎学力の向上を目指します。

また、高校卒業後の一人暮らしを支えるために、施設との支援関係を継続するために成人式の参加支援や一人暮らし支援物資の提供、「四恩風の会」への参加、弁護士とのマッチングなどに取り組みます。

C) 小規模ケア・家庭的養育の推進

法人所有の天王寺区大道3丁目物件（5階建て建物）を地域小規模児童養護施設（定員6名）として開設するために、4月に改修工事の着工・6月末に竣工、7月に事業開始します。

小規模ケア及び高機能化・多機能化に向けた四恩学園の改修計画、それに伴う入所児童定員の調整計画策定に向けたプロジェクトを立ち上げ、計画の素案を策定します。

3. 地域への貢献「地域福祉課題への取り組み・コミュニティ形成」

A) 地域との協働・連携・貢献への取り組み

29年度に施行実施したCSPによる子育て支援講座を実施し、地域における児童や家族に関わる様々な課題に取り組んでまいります。また、上記「大道荘（仮称）」の1・2階を活用して地域の子育て支援に関わる「こども広場事業」や「こども食堂」等の展開を図ります。

B) 地域児童への健全活動の実施

地域の子ども会が実施する活動へ積極的に児童が参加するとともに、大阪市子ども会育成連合協議会へ職員を派遣してまいります。また、天王寺小学校フットボールクラブ、バスケットボールクラブ活動への協力、天王寺柔道協会、天王寺小ソフトボールクラブへの指導者の派遣を行ってまいります。

C) 地域交流を深める

学校 PTA の役員や地域のスポーツ団体へ職員を派遣します。

町会や地域活動協議会、地域防災リーダーなどに積極的に参加していきます。

河堀青年会活動に参加し、夏祭り、盆踊り、夜警、公園清掃等の活動を行っていきます。

一心寺が開催する行事に参加するとともに、誕生祭、新任研修においては一心寺の協力を得て実施してまいります。

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

人員体制の適正化や非常勤職員の活用により、公休の完全実施、年休の取得率の向上（全員 6 日以上）及び超過勤務の削減（20%削減）を目指します。また、職員個々の状況にあった働き方ができるよう、夜勤無し就労や、短時間就労を導入してまいります。

職場内のコミュニケーション活性化を図るために、事務所における労働環境を改善し、事務所内に「職員の集いの場」をつくってまいります。

B) 法人内連携・職員間連携強化

法人本部・他部署と協議しながら、部署間の交換実習や合同行事を開催し、法人職員としての連帯意識の強化に努めます。

C) 中期経営計画策定ワーキングチームの運営

児童養護施設の中期計画策定に向けて、副主任・主任・課長・部長で構成されるワーキングチームを発足させ、共通目標・貢献意欲の醸成・コミュニケーションの活性化を行い、組織の健全化を図ってまいります

5. 人材育成・定着・確保

A) 職員間の連携・コミュニケーションの向上

人事評価制度・目標管理制度における上司と部下の面談を充実しコミュニケーションを深めてまいります。また、職員間のコミュニケーション、組織としての指示・命令・責任関係を明確にするため、役職員の職務分担を再編し、周知の徹底を図ります。

B) 職員個々のスキルアップ

新任職員向けの研修の充実を図ります。

主任・副主任（ミドルマネージャークラス）を中心に、施設及び法人の全体的・組織的な視野に立った運営・管理についての研修に取り組んでいきます。

また、調理師資格、社会福祉士資格等サービスの向上につながる資格の取得を奨励してまいります。

6. 財務基盤の安定

A) 四恩学園においては、今年度は受け入れ態勢の充実を図り、入所率 80%を実現するよう努めます。四恩たまみず園については、現行の 90%を維持するよう努め財政基盤の安定を図ります。小規模化を推進するためには改修工事が必要であるが、定員削減を行う必要があり、小規模化計画の策定に取り掛かります。

B) 職員のコスト意識の向上を図り、超過勤務の削減だけでなく、様々な事業経費の適切な執行等により支出経費の削減を図ってまいります。