

平成 28 年度 四恩学園乳児院 事業報告

1. 総括

施設長の交代があり、新しい指導者の下、今までの養育の在り方や、人材確保と職員指導やスキルアップの方法、職場の人間関係を良好にすること、実習指導の方法など、1年間かけて見直してきた。

職場の人間関係を良好にすることに対しては、職員間のトラブルが起こったときに解決する方法を学び、トラブルに至らないよう早めに職員の状態に気付き、対応することができるようになった。また、管理職の階層別研修で、交流分析に入る前に、まず気持ちの良い挨拶ができることが、職場環境をよくする第1歩であることを再認識した。そして、特定の人だけでなくみんなで意見を出し合えることを、まず管理職ができるように取り組んだ。

入所児童の養育の見直しでは、少人数保育の実現や子どもの出す小さなサインに気付き寄り添えるように、子どもの人数を減らし、1ヵ月の平均入所児童数は57名（一時保護含む）、月平均新規入所児童数は4名であった。それに加え、院内研修で「乳児院養育指針」を主任が中心となり読み合わせをし、どのような考えで子どもを養育するのかを全体で学習した。それにより、日々の遊びや養育方法について意見を出し合うことができた。

人材の確保では、職員指導のスキルが未熟であり、指示を出す側・受ける側と言う体制から立て直しが出来ずに、新人職員のなかから途中で退職する者があった。しかし、事業計画策定プロジェクトや週1回の管理職会議で、話し合いの機会を多く持つことにより、年度の半ばごろから就職した採用者に対し、ていねいな指導を心掛けられるようになった。

実習指導では、養成校からの率直な意見と指導を頂き、就職につなげられるよう真摯に受けとめ実践した。

2. 目標の振り返り

職員の人材確保が不調であり、早出や遅出の人数が足りず、シフトを組む段階で残業が決まっている状態が、年間を通じて一人につき月平均2回程度あった。

少人数保育については、例年にはない年齢の低い子どもも実施でき、子どもの欲求を満たすとともに、職員が少人数保育を実施できたことに喜びを感じることもできた。

危険箇所については、随時修理してもらうことができたが、柵の老朽化などにより棘が刺さったりすることもあった。

建て替え委員を作り、建て替えに向けて他施設の見学に行き、ユニットの構造や、仮設の生活空間を考えた。仮設生活での子どもや職員のストレス緩和のための対策に目を向けることも考えられるようになった。

3. 今後の課題

仮設生活がこれから2年間続き、2度の引越しを経験するので、職員も子どもも環境の変化からくる戸惑いや事故などから受けるストレスが考えられる。この仮設生活をいかに楽しく過ごせるかは、職員一人一人がいろんなアイデアを出し、それを柔軟に取り入れる職場の雰囲気を持てるかにかかっている。子どもにとって何がよいのかを客観的に考えられる職員になれるよう、スキルアップにも力を入れたい。