

令和4年度児童養護施設事業報告（四恩学園・四恩たまみず園）

1. 総括

令和4年度においては、(1)充足率の上昇 (2)アセスメント会議の充実 (3)人材確保 を重点項目として取り組みました。

(1)については、収入を安定させることと児童養護施設としての使命を果たすため、四恩学園は70%（62名※本体施設のみ）、四恩たまみず園は90%（50名）を目標数値としました。

(2)については、入所児童の心の安定と自己肯定感を高めることを目的とし、より丁寧な関わりを目指しました。

(3)については、将来的に想定される「小規模化」に向けて、人材確保に取り組みました。その結果、15名（新卒は12名）の採用につながりました。この人材の育成を進めて参ります。

2. 財務の視点「収入を安定させる」

収入を安定させることと児童養護施設としての使命を果たすため、充足率の向上に取り組みました。

- ・四恩学園：令和5年4月1日は70%（62名※本体施設のみ）
- ・四恩たまみず園：令和5年4月1日は75%（41名）

四恩学園は令和5年度も暫定定員となっています。新規入所が少ない、医療的ケアを必要とする子どもが増えている等の現状を分析し、建て替えを想定した長期的な視点で新たな戦略が必要となっています。

四恩たまみず園は、令和5年度は暫定定員が外れました。

財務の視点では、措置費収入で優遇されていることもあり、地域小規模児童養護施設の運営が、収入の安定につながっています。

3. 顧客の視点「自分も他人も大切に作る心を育みます」

①自分を知り、自己肯定感を高める

入所児童の心の安定と自己肯定感を高めることを目的とし、より丁寧な関わりを目指しました。

・アセスメント会議

令和3年度実績：四恩学園 127 ケース、四恩たまみず園 118 ケース

令和4年度実績：四恩学園 131 ケース、四恩たまみず園 144 ケース

②心に寄り添われた経験の構築

存在を認められていると感じる日常生活を実現させるため、「コロナ禍でもできること」を念頭に、日常生活の品質向上に取り組みました。

4. 内部統制の視点「職員の労働条件を改善し、働きやすい職場環境を整備する」

①職員配置について

職員配置が4人の小規模グループがあり、1か月に7回以上の泊まり勤務を担っています。職員の負担を減らすためにも、5人配置とするため採用活動に取り組んでいます。

②新型コロナウイルス感染症対応

各グループで陽性者が発生したこと、感染防止のために行動が制限されたこと等現場で対応する職員の負担が増えたことも、超過勤務時間の増加につながりました。また、職員自身も感染の恐怖による緊張感を抱えての勤務は精神的な疲労にもつながりました。

(超過勤務時間)

令和3年度実績：四恩学園 2,613 時間、四恩たまみず園 1,489 時間

令和4年度実績：四恩学園 3,468 時間、四恩たまみず園 1,927 時間

各グループでコロナウイルス感染症の陽性者が発生したこと、学校や幼稚園の休業等により超過勤務時間が増え、現場で対応する職員の負担が増えました。特に、職員自身も感染の恐怖による緊張感を抱えての勤務は精神的な疲労にもつながりました。

5. 学習と成長の視点「各学校へのプロモーションを強化する」

人材確保につなげるため、実習生や就職説明会・見学会来園者への丁寧な対応、各学校とのパイプの強化などに取り組みました。コロナ禍において、「各学校へのプロモーション強化」にはつながりませんでしたが、学生と施設が会う機会として「実習」を大切に扱いました。

「実習生部会」を中心に実習生への指導内容の確認、各職員の実習生への対応確認等をまとめた「実習生受け入れマニュアル」を作成し、活用しています。

実習や見学経験者からは、「職員の言葉に温かみがある」、「職員と子どもとの距離感が良い」等の評価を得ています。

その結果、15名（新卒は12名）の採用につながりました。