

令和5年度児童養護施設事業計画

1. 事業計画の概要

国の方針により、2029（令和11）年度末までに本体施設の定員を45名以下にすることが求められている。令和5年2月1日現在、入所児童については四恩学園59名、四恩たまみず園は49名在籍しており、定員を45名以下にするためには、新たな地域小規模児童養護施設の開設が不可欠となっている。

特に四恩学園は1980（昭和55）年に建てられ、2階（学童男子部）、3階（学童女子部）ともに、それぞれ定員60名の生活空間を想定して設計されている。大規模な改修を済ませているものの建物の老朽化もあり、子どもの最善の利益を保障し子どもの安心安全を確保するためにも建て替えが喫緊の課題となっている。

また将来的な小規模化及び地域分散化に向けて職員の増員は必須であり、職員配置基準を遵守するだけではなく、主任がシフトに入らずフリーな立場でマネジメント業務に専念できる職員配置を設ける。職員を増員することで生じる「ゆとり」を子どもたちの養育につなげ、養育の質の向上を図る。

2. 財務の視点(財務基盤等の安定)

(1) 四：園内小規模（1か所）、地域小規模児童養護施設（3施設）を継続する

(2) 地域小規模児童養護施設の開設を図る

- ・地域小規模児童養護施設は本体施設と比較して、制度や仕組みで優遇されている。特に、毎月の収入の基準額となる保護単価は職員の加算が進むほど金額が加算され、本体施設の2倍となっており、財務の面でも大きな収入源となっている。
- ・令和5年度に1か所開設予定。

(3) 幼児の入所受け入れ部署を増やす

- ・学童よりも幼児の新規入所が多いこと、法人には乳児院があることなど今後幼児の入所が見込まれる。そのため、現在のように生活場所を四恩たまみず園幼児部に限定するのではなく、小規模養育の対象となる子どもを検討する。

(4) 継続支援児が生活する場所を増やす

- ・現在、自立訓練用の賃貸マンションを2園で2室契約しているが、訓練を継続するためには物件が不足している。（増やすために物件を探しているが制約があり契約に至らない）
 - ・22歳の年度末までの措置が認められており、2024（令和6）年度からは児童養護施設で生活可能な年齢の上限が撤廃される。
- また中学生や高校生で入所してきた子どもは、一人暮らしをするためには貯蓄額が不十分であり継続支援が必要となる（社会的養護継続支援事業の活用）

3. 顧客の視点（サービスの質の向上・新規サービス・環境整備・地域貢献等）

(1) 子どもの権利擁護を推進する

- ・子どもに落ち着いた生活環境を提供するためにも小規模化を進め、さらに新たな地域小規模児童養護施設の開設を図る。
- ・子どもの意見表明や参加する権利を保障する。
- ・施設としての養育方針を明文化することにより、統一した養育を展開する。
- ・権利擁護チェックシートの実施により、施設内虐待を防止する取り組みを強化する。
- ・子どもの満足度調査の実施により、日々の養育を振り返る。

(2) 養育のパーマネンシーを保障する

- ・入所児童の家族関係の再構築、自立支援計画策定及びアセスメント会議の充実を図るため、家庭支援専門相談員は専任配置とする。
- ・小規模にも幼児を受け入れる体制を作り、縦割りの体制を構築する。

(3) 自立（家庭復帰も含めた）に向けた体制整備

- ・リービングケア、アフターケアの強化を図る
自立支援担当は専任配置とする。
- ・障害サービス等社会資源の活用
児童発達支援、放課後等デイサービス、グループホーム開拓、就労支援事業所等の開拓及び連携。
- ・児童精神科等医療機関との連携

(4) 地域活動の推進

- ・大道荘1階スペースの活用
地域の子育て支援：プチ学習会の開催
公益的な取り組みの推進：駄菓子屋、100円市、地域開放
- ・天王寺地域活動協議会への参画と市及び区社会福祉協議会との連携
- ・子どもが戻ってこれる場所づくり
退所児や実家を出て生活する子どもが戻りたくなるイベントを開催する。

4. 内部統制の視点(働きやすい職場環境・労働環境等)

(1) 多様な働き方の促進

- ・産休、育休明け職員が働きやすい環境を整備する。そのための前提となる条件が職員配置の見直しであり、1か月間の宿直職員数が確保されていることである。

(2) 業務の効率化と改善

- ・すべてにおいて効率を優先するのではなく、コミュニケーションを重視するなかで最適な方法を選択する。
- ・業務の属人化を改善し、各マニュアルの作成とシステム化、ICT化を推進

5. 学習と成長の視点(雇用・人材育成・キャリアアップ等)

(1) 雇用の拡大

- ・採用戦略の策定
採用のための専門チームを立ち上げる
養成校との連携
SNSの活用、ICT化の推進、就活者用の広報誌を作成する

(2) 人材育成の強化

- ・研修計画、キャリアアップの構築
新任研修：令和5年度は新卒採用16名を予定している。令和4年度中の中途採用(3名)を含めると20名近い新任職員を迎えることになる。今後も小規模化及び地域分散化というだけでなく、国が求めている高機能化及び多機能化を実現するためにも、毎年10名程度の採用を見込んでいる。
管理職研修：児童養護施設の職員は転職や法人内の他の事業所からの異動などの経験者が少なく、新卒採用から児童養護施設で勤続している職員が多いことが特徴でもある。つまり他の組織を知らないという弱みがある。
新任研修も含めた研修体制の構築が喫緊の課題である。
- ・職員が集まり、考え、決定に参画する
天王寺ワーキング、アドバンス会議、TJJ委員会、行動委員会・部会、えんじん会議などの継続及び充実を図る。
- ・法人内の部署交換研修、他法人との合同研修等により、外部とのつながりを持ち視野を広げる。職員自身がスキルアップに努め、3年後2025年には全員がプチ講座やプチ学習会で園内講師を務める。さらに、5年後の2027年には園内研究発表会を行う。
- ・幼児部を中心にCRC(チャイルドリソースセンター)によるアタッチメント研修の開催