

# 令和2年度 乳児院事業報告

## 1. 事業報告の概要

コロナ禍にあつて、感染拡大防止のために、入所児童の生活や保護者との面会外出泊等制限を余儀なくされたが、一方で新規入所児童（一時保護含む）は昨年を上回った。傾向として保護者の精神疾患や心理的虐待等の理由での入所が多く、養育環境の悪化により入所児童の心身の発達の遅れなどケアニーズの高いケースへの対応が求められた。養育スキルの向上を図るためオンラインでの研修や院内研修を積極的に行い、とくに乳児院におけるアタッチメント形成を中心に実践的学習を重ねた。

一時保護委託についても、少ない情報の中、アセスメント会議を定着させ、専任職員を配置し、専用室で試行的に一時保護を行った。

また地域への社会貢献として住吉区子育て世代包括支援センター「はぐあっぷ」との連携、0歳児を持つ母親への支援プログラムや（BPI）や育児応援サポーター派遣事業の受託など、地域の子育て支援や虐待予防に取り組んだ。

## 2. 財務の視点 収入の確保

入所児童は四恩・みろくとも昨年より年間延べ人数では1500名ほど増加し令和3年度の定員も暫定になることはなくそれぞれ35名定員をキープした。またコロナ関連での補助金の増収により余剰金を人件費積み立てや建設積立金に繰り入れることができた。ショートステイについてはコロナ感染予防のため、休止せざるをえなかった。今後は一時保護専用室をショートステイにも活用し、児童自身の環境の変化に対応し、心身の安定につなげていく。

処遇改善加算については、研修受講の整合性を図りながらもれなく加算を取ることができ、リーダークラス等の処遇向上が図ることができた。職員数については基準をクリアできているが、小規模ユニットとしての必要数の確保が課題である。

## 3. 顧客の視点

### ① 入所児童へのサービスの充実

- ・被虐待児のケアを理解するため「第56回虐待防止セミナー」（全乳協オンライン）を全職員が受講し、虐待防止研究集会への参加も複数名派遣した。また院内研修としてCRC（チャイルドリソースセンター）主催のアタッチメントや虐待予防に関する研修や家族の成長発達を支援するワーカー（Family Development Worker）養成講座をそれぞれ通年で受講した。
- ・年度後期においては入所後1週間以内に情報共有会議を実施し、その後アセスメントを入所児全員に行うことができた。

- ・養育上の看護面への知識や技術の向上のためにその中核としてナース会議を月1回定例化し、健康の維持と感染症の予防の発信、実践に努めた。
- ・施設での家庭的養育について、ユニット調理への試行（金曜日の朝食づくり等）おこなったが、業務の見直し、職員の増も含め今後の最重要課題として継続して考えていく。

## ② 一時保護・ショートステイへのケアの充実

- ・1才以上の一時保護やショートステイの生活空間を入所児と分け、感染症の予防及び慣れない子どもの出入りによる入所中の子どもたちの情緒の乱れを防いだ。
- ・一時保護後は、1～2週間程度一時保護専用居室で一時保護専任職員が安全を確保し、子どもをよく観察するとともにアセスメントを実施した。
- ・その後ユニットへ移動し、安心できる環境で大人との関係を築いた。
- ・一時保護については6月より可能な範囲で試行を行い、のべ〇〇人の専用室での保護を行った。
- ・ショートステイは、一時保護児童の様子や、ショートステイ児の体調・月齢・発達を見ながら、一時保護専用室に入るかユニットに入るかを検討していく予定であったが、コロナ感染拡大により休止した。

## ③ 住吉区との連携

- ・育児応援サポーター事業を受託し、家庭を見守りつつ、住吉区との情報共有を密にする
  - ・9月よりBP1プログラムを8組2クール実施した。
  - ・子育て支援会議へ参加（毎月参加）。
- BPIプログラムのファシリテーター、ペアレントトレーニングの受託、乳児保育園との「こんにちは赤ちゃん支援センター」に向けての協働はいずれも実践できなかった。

## ④ フォスタリング機関（A型）の委託を受ける準備をする

大阪市里親支援機関A型として大阪市プロポーザル方式により選定され令和3年4月より3名の職員（啓発担当1名研修担当2名）を配置した。担当地域は中央子ども相談所管轄の13区で、3フォスタリング機関のリーダー的役割を期待されている。事業場所は天王寺区の大道3丁目の地域小規模児童養護施設内2階部分を使用し、なじみのある地域での活動展開の広がりや研修会場に一心寺南会所を借用するなど多くの社会資源や第3のネットワークづくりも並行して行っていきたい。

### 地域への虐待予防の発信

- ・乳児院の機能や虐待予防の知恵などを載せた広報誌を作成し（年2回）、関係機関や関係者、近隣に配布した。

## 4. 内部統制の視点

### ① 労働環境の改善

- ・職員の増員（小規模加算のメンバーは現場で確保する＝さらに最低4名は採用する。）により、以下の項目を実現する。
- ・実習指導を充実させて採用希望者を増やす。（コロナにより一部制限した）
- ・みろく乳児院の事務員を採用し（措置費、残業等の計算をパソコン操作できる人）、事務をスムーズに行う。（令和3年度常勤1名非常勤1名採用）
- ・年休は計画的付与から希望休にしていく。
- ・残業時間を減らす。（コロナ感染拡大防止のため欠勤者増加により残業も増加）
- ・現場に残る職員を確保し、委員会活動や会議時間を保障する。また職員が研修に参加しやすい労働環境を目指したが、とくに委員会への参加の確保が難しかった。
- ・変則勤務や長時間勤務にならないように学生アルバイトやスポットに必要な時間に働ける人を積極的に雇用した。
- ・事務作業を勤務時間内に行えなかった。今後意識の改革が必要。

### ② 養育の質の向上

- ・第三者評価を受審することによって顧客サービスの客観的な評価を受ける。  
（コロナ感染拡大防止のため令和3年度受審となる）
- ・相談職・心理職等専門職のSV体制を構築し、実施する。（令和3年度より心理職の総括として横山施設長が就任）
- ・養育上の看護面の知識や技術を向上させるための「手順」を作成した。
- ・委員会の運営体制を再考する。委員会への参加は1委員会とし重複を避けた  
（運営体制については別紙資料）
- ・かるがも制度の運営体制を再考できなかった。

## 5. 学習と成長の視点

### 研修を体系化し階層別の役割を担う

- ・階層に応じてどのような役割を担うのかを明確にし、職員が求められる役割を担う。
- ・キャリアパス研修は受入れ人数が可能な限り、各階層で受講する。  
院内研修では 良好な職場関係を作るための階層別研修（マンズ・リソースによる）およびアタッチメント形成のためのCRCによる安心感の輪を中心とした各種研修を1年を通じて全職員が受講した。  
また新任・中堅・ベテラン・管理職の4階層でそれぞれ短期目標、長期目標をたて、乳児院の目標である「研修を人材育成の柱」を目指し、課題であった職員生涯研修体系のベースが完成した。今後運用しながら修正を行っていく。（別紙研修体系参照）