

令和6年度児童養護施設事業計画

1. 事業計画の概要

2025（令和7）年度から2029（令和11）年度末を下期とする『社会的養育推進計画』により、小規模化による家庭的養育が推進され、本体施設の定員を45名以下とすることが求められている。

四恩学園では、令和4年4月から職員間で議論を重ね、本体施設の建て替えを基本とした設計図案が完成したが、総工事費が高額であり計画の見直しが必要となっている。

四恩たまみず園でも、現行1グループ定員8名とする幼児部の小規模化、財務を安定させるためにも地域小規模児童養護施設の開設が必要である。

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) 地域小規模児童養護施設の開設を目指す

- ・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、財務の面でも大きな収入源となっている。
- ・新規開設に向けて、乳児院と連携した乳幼児を対象としたホーム、自立訓練を目的とした高齢児を対象としたホームなどを想定し、各々に特色を持たせる。
- ・賃貸物件での開設も可能であり、あらゆる方法を模索する。

(2) 18歳以降の継続支援を活用する

- ・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、高等学校卒業後の支援のあり方が問われている。
- 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。

(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も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、四恩学園で実施している地域小規模児童養護施設でも受け入れ準備を進める。

※入所の受け入れについては、小規模化に向けた取り組みの進捗状況により、見直しが必要となる。

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目指す。
- ・子どもの意見表明や参加する権利を保障し、ドラえもんBOX（意見箱）に対しても迅速に対応する。
- ・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
- ・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

- 職員だけでなく、在籍児童の参画を促進する。
- ・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、学習支援、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

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の確保を図る。それにより、非常勤職員の常勤への切り替えにつなげる。

(2) 働きやすい環境づくり

- ・居心地の良い環境づくりとして、職員詰所・仮眠スペース・休憩スペースの改善に取り組む

(3) 業務の効率化と改善

- ・効率化を図るため改善をするところ、現行の方法を継続するところなどを整理する。
- ・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。

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

採用のために立ち上げた専門チームを中心に採用活動に取り組む。

養成校との連携を強化する。

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

研修体制の構築が喫緊の課題である。

新任研修

令和 6 年度は新卒採用 10 名を予定している。今後も小規模化及び地域分散化というだけではなく、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。

・定期的な面接を実施する

職員の悩みを共有することで抱え込みを防止し、さまざまな問題に迅速に対応する。

聴く側のスキルアップが求められる。

・職員が集まり、考え、決定に参画する

えんじん会議、アドバンス会議、行動委員会・部会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、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、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