

# 令和6年度 乳児院事業計画

## 1. 事業計画の概要

令和5年度に子ども家庭庁が発足し、こどもの権利擁護を掲げ、子育て施策の推進や家庭養育の再構築を目指している。大阪市の社会的養育推進計画も後期を迎えるにあたり、同じく家庭養育の推進を強化する方向性である。

そのような中、乳児院は中期経営計画にもあるように、「乳幼児総合支援センター」という位置づけに向かい、こどもたちの最善の利益を考え、入所児童に対してはアタッチメントを軸にした養育を実践するとともに、家庭での虐待予防の取り組みとして、家庭引き取りとなった親子の支援、里親子の支援、地域の子育て支援を行う。

管理職、養育現場職員、相談業務職員、フォスタリング機関職員の人材育成と、人材の確保をすることで、乳児院の多機能に対する高機能化を図る。

## 2. 財務の視点（財務基盤等の安定）

### (1) 入所・一時保護専用室の定員を満たす

- ・入所や一時保護を断らないよう職員を配置する

### (2) 職員数の維持・人材確保

- ・年度途中の離職者0人を目指す
- ・夜勤専属職員の募集、過去の退職者への声かけ、栄養士・調理師の資格が取れる大学・専門学校への求人募集を行う

### (3) 財務基盤の安定

- ・加算事業及び補助金、助成金の申請漏れをなくす
- ・ショートステイ事業専属職員を配置する
- ・支出を見直し、使い方の工夫をする

## 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) こどもの権利擁護のための、安心感の輪（アタッチメント）の視点

- ・令和5年度に作成した「乳児院の理念」と「養育のいろは」を、職員会議で全職員に周知し、養育会議・自立支援会議・各委員会・個別面談・乳児院ワーキング等で落とし込んでいく
- ・ユニット研修（安心感の輪を使ったアタッチメント研修）を継続し、一人一人のこどもの関わり方を検討・共有し、シェアブルミーティングで評価し、個別計画を見直す（PDCA）
- ・ユニット調理を週5日実施し、調理師とこどもの交流（授乳・食事介助・会話など）を図る
- ・委員会を編成し、目的を具体的に設定して充実させる

### (2) こどもの権利擁護のための、パーマネンシー（育ちをつなぐ）の視点

- ・四恩たまみず園に措置変更したこどもと継続的に関わり、こどもの人生をつなげていく
- ・他の措置変更先・里親委託先・家庭引き取り先のこどもとの継続的な関わりについて、

家庭支援専門相談員・里親支援専門相談員が確認する（面会・行事参加・家庭訪問・お手紙など）

- ・日常生活の中で、こどもひとりひとりに合わせたライフストーリーワークを実践する
- ・保護者とこどもをつなげるため、保護者をアタッチメントの視点で支え、親子の支援を行う
- ・地域小規模乳幼児ホームの検討を開始する

### （3）多機能化に向けた体制作り

- ・一時保護、ショートステイのルールの見直しを、一時保護専用室運営会議で行う
- ・同法人フォスタリング機関「結い」、南部フォスタリング機関「mikata」と協働する
- ・里帰りや里親同士をつなぐために、里親サロンを里親支援専門相談員を中心に実施する（乳児院からの特別養子縁組・養育里親など）
- ・BP1 プログラムを継続する（寄付金・助成による運営）
- ・家事育児訪問支援事業（住吉区・東住吉区対象）を継続する（第2種事業）
- ・関係機関と個別ケース会議を持ったり、ショートステイ利用者の情報共有を、家庭支援専門相談員が中心となり行う
- ・子育て支援についてホームページを活用する（活動の広報やコラムなど）

### （4）働きやすい職場環境

- ・多様化する働き方の体制を作る（短時間労働者の雇用など）
- ・更衣室、夜勤休憩室などを、性別や国籍に配慮できるよう準備する
- ・9日間の公休を、連続も含め自由に取れることを継続する
- ・個人に合わせた OJT ができる環境整備に励む
- ・かるがも制度を、アンケートで職員の意見を取り入れるとともに継続する
- ・管理職のノー残業 Day を週に1回実施する

## 4. 内部統制の視点（働きやすい職場環境・労働環境等）

### （1）業務の効率化

- ・主任、副主任、UL、GLに残業が偏る傾向にあるため、月20時間以内に減らす方法について、管理職会議・GL以上の会議・ワーキング等で検討する
- ・会議時間を短縮し、会議を充実させるため、会議内容を事前に考えておくことを意識し、また、ファシリテーターを養成する

### （2）雇用環境の充実

- ・急な欠勤者の勤務変更に応じた職員への手当での新設、住居手当の増額を管理職会議で検討する
- ・希望休を増やす、年休取得率を上げるための仕組みを管理職会議・GL以上の会議・GL会議等で検討する
- ・定期的に座談会を実施し、他ユニットの職員と階層別のつながりが深まる機会を作る

### (3) 人材確保

- ・採用活動に参加するチームを4年目～5年目の職員で構成する
- ・職員が出身校への訪問を行う、養成校へのアルバイト求人を送付する
- ・ボランティアを受け入れる体制作りを、ボランティア担当者が中心となって行う
- ・無資格者を保育補助で採用し育成を行う

### (4) 施設のプロモーション

- ・ホームページのブログを、広報担当により月に1回更新する。
- ・実習生へのていねいな指導、対応を行う
- ・関係機関の見学を受け入れる

## 5. 学習と成長の視点（雇用・人材育成・キャリアアップ等）

### (1) 職員の人材育成

- ・乳児院の振り返りチェックシートを基に面談を実施し、個々の育成を図る
- ・職員の評価方法について検討する
- ・キャリアアップ・専門性・人格形成等の個々の希望や階層に合わせた研修を受けられるよう、研修委員会で計画を立てる
- ・研修受講後、学んだことをアウトプットにより深め、また、実践できる環境を作るため、実践したいことや学びをシェアプルミーティングで「1分報告」する
- ・「アタッチメント研修」「階層別研修」「院内研修」による人材育成を行う
- ・施設相談員、フォスタリング機関相談員・心理士の人材育成を行う

### (2) 法人施設間の連携

- ・各部署で希望者を募り交換実習を行うことで、新たな学びや横のつながりを作り、四恩全体の人材確保・人材育成と離職率の低下を図る
- ・保育園と連携し、地域子育て支援を実施する
- ・児童館の夏休みボランティアを受け入れ、将来の福祉の担い手を増やす
- ・児童養護施設たまみず園と情報共有をする
- ・地域密着型特別養護老人ホームと一緒に行事や防災や感染予防を考え、連携を深める
- ・障がい者雇用について理解する

