

令和5年度 乳児院事業報告

1. 事業計画の概要

乳児院は、乳幼児総合支援センターとして高機能な専門的支援を国から要望されており、増加する虐待問題に対して予防的な取り組みや里親支援の拡充など幅広い支援を期待されている。その実現のためには、職員個々のスキルアップの充実と組織の強化が必要であり、FY2023-2027 中期経営計画を基にアクションプランを策定し計画的に実施する。

- ・こどもたちの『最善の利益』を中心に考察する中で他機関との連携強化を図る。

→一時保護児童のアセスメント会議にこども相談センターの CW が参加し今後の見通しを立てたり、住吉区子育て支援会議に参加し地域の状況の把握をした。

- ・虐待が起きない予防的な関りとして、BP1 プログラムを乳児保育園の職員と一緒に開催し、各子育て家庭の孤立感を払拭し地域の連帯感を深める場を提供する。

→BP1 プログラムは 1 回しか実施できなかったが、互いの育児の情報共有をしながら困りごとの解決や仲間づくりができていた。保育園と一緒に開催することは難しかった。

- ・尊い命の安全と安心を守るため、一時保護専用室の運営を継続する。

→同じこどもが繰り返して保護される場合は、2 才を過ぎても受け入れた。

- ・入所児童に対しては、アタッチメントを軸に関わることで心の安心と安全を保障する。

→アタッチメントの研修を継続し、職員がこどもに関わる視点を整理したり、理解を深めた。

- ・フォスタリング機関（結い）への人材配置や人材育成を充実させ、リクルート～研修～マッチング～支援と一貫したフォスタリング業務を実現し、関係機関と連携しながら結いらしさを活かした包括的な里親支援体制を確立する。

→里親同士の交流やピアサポートにつなげるためのイベントを月に 1 度開催した。また、里親が活動を継続できるようレスパイトの調整をし、困難な部分をサポートした。

2. 財務の視点（財務基盤等の安定）

(1) 財務基盤の安定を図る

- ・入所定員を満たせるように職員を確保する。

- ・加算事業及び補助金助成金の申請をする。

- ・ショートステイ事業と一時保護専用室の利用児童の増加。

- ・支出の見直しを行う（高熱水費・消耗品費等）。

- ・里親支援機関結いへの必要な人材の配置。

→入所児童の月平均は、しおん：28.1 人、みろく：28.3 人、一時保護専用室受け入れは年間 16 人であった。0 才児の一時保護については、職員不足により断ることもあった。ショートステイは、19 人（90 日）受け入れた。

里親支援機関へはケースワーカー 1 名と、非常勤心理士 1 名を配置することができた。

3. 顧客の視点（サービスの質の向上・新規サービス・環境調整・地域貢献等）

(1) 養育の質を高める

- ・家庭的養育についての考え方の共有をするためのマニュアルを作成する。

→乳児院の理念・施設養育の基本方針・ユニットの養育指針まで作成できた。

- ・ユニット調理を週2回実施する。

→平日週5日はユニットのキッチンを使い、調理場職員が昼食と夕食を作ることができるようにした。

- ・リハビリを必要とするこどもに対する院内でのリハビリ時間の確保をする。

→元々考えていた看護師によるリハビリの時間は確保できなかったが、ぱぷりか専属職員によるリハビリの実施や、1月～理学療法士に月1回SVを受けることができた。

- ・ぱぷりかに参加できない年長児の保育の時間を確保する。

→なないろおして、専属の職員が1対1や1対2で取り組むことができた。

- ・個別外出や社会体験の積み重ねを計画的に取り組み個別化を意識した養育を行う。

→コロナが5類に移行したあとから、徐々に取り入れることができた。

(2) 育ちをつなげる

- ・四恩たまみず園との事例検討会を実施する。

→元々計画していた外部講師を招いての検討会はできず、措置変更児の情報共有を行った。

- ・他施設とのライフストーリーワークの継続的な関りのためのルールを作る。

→各施設考え方が違うので、措置変更の都度FSWが調整を行っている。

(3) 多機能化を進める

- ・ショートステイのルールの見直し。

→しおんから家庭引き取りとなったこどもに対しては、2才を超えても受けることにした。一時保護専用室にこどもがいないときは、ショートステイを受けることにした。

- ・里親支援専門相談員を増やす。

→各施設の里親支援専門相談員が児福連里親委員会の役割があるときは不在になるため、1名を特別養子縁組前の実習を担当するために増やした。

- ・フォスタリング機関（結い）の継続と機能強化。

- ・里親との信頼関係の構築、相談しやすく協働できる環境の創造。

→結いもあるやレスパイトの相談などで関係性ができてきている。

(4) 地域子育て支援活動を進める

- ・BP1プログラムを乳児院と乳児保育園の職員が共催する。

→住吉区から委託はなくなったが継続するためにファシリテーターを1名増やしたが、年に1回しかできていない。乳児保育園との共催はできていない。

- ・大阪市家事育児応援事業を受託するための環境整備を行う。

→受託後1名の依頼があり、週に1回半年間実施した。

- ・啓発活動の継続と新規開拓やSNS（ホームページ・インスタグラム）の活用。

→インスタグラム等での新規開拓はできていない。

(5) 雇用環境の充実

- ・ユニットリーダー、グループリーダー退任後にサポートしてくれる『黒子手当』の新設や、夜

勤手当、家賃補助などの全体的な手当の見直しをする。

→黒子手当をつけ、ユニットリーダー・グループリーダーのフォローをしている。家賃補助の見直しはできなかったが、夜勤手当については来年度から 500 円増やす見込みである。

・階層別にできることを作り働きがいのある実力を発揮できる職場作りをする。

→うまくできていない。

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

・管理職のノー残業デイを実施する。

・ユニットリーダーと主任、副主任の残業を月 20 時間以内とする。

・会議の整理と権限委譲を取りまとめる。

→全てに対して具体的な取り組みがなされていなかった。

(2) 人材確保

・養成校へのアルバイト求人の送付を行う。

→学生アルバイトは実習生や求人票から採用できた。

・ボランティア受け入れの整備と見直しを行い受け入れ体制を整える。

・部分的パート職員の採用を行う。

→ボランティア・パートの受け入れの整備ができなかった。

(3) 施設のプロモーション

・ホームページのブログを月 1 回更新する。

→ホームページ担当者により、月に 1 回ホームページを更新している。

・ホームページのブログに動画を載せる。

・出身校への訪問とパンフレット設置をお願いする。

(4) 働きやすい職場作り

・新規雇用形態の作成をする。

・OJT ができる環境整備を実施する。

・メンター制度の充実を図る。

→かるがも制度の整備をして再開した。

(5) 関係機関との協働

・住吉区子育て支援室と情報共有を行いショートステイの案内を行う。

・個別ケース会議へ参加する。

・住吉区子育て支援室との連携を強化する。

→すみちゃん会議への参加、家庭引き取り児の情報共有を行っているが、さらに充実させる必要がある。

5. 学習と成長の視点（雇用・人材育成・キャリアアップ等）

(1) 職員のスキル向上

・乳児院の振り返りチェックシートを継続し丁寧な面談を実施する。

→面談回数は増やせなかったが、個人に沿った面談が可能になっている。ただ、満足度調査では適性に評価されている項目のパーセンテージが下がっていることから、評価については再考が必要である。

- ・研修の充実と強化を図る。

- ・フォスタリング機関（結い）の職員を養成する。

→やるべきことの研修に参加している。

(2) 法人施設間の連携

- ・地域子育て支援を保育園と実施する。

- ・児童養護施設四恩たまみず園と事例検討会を開催する。

- ・地域密着型特別養護老人ホームと一緒に行事を実施する。

- ・障がい者雇用の仕事内容を法人全体で考える。

- ・児童館の夏休みボランティアの受け入れを実施する。

→連携の強化の方法を考えなければならない。