

令和 6 年度児童養護施設事業報告（四恩学園・四恩たまみず園）

1. 総 括

令和 6 年度においては、（１）地域小規模児童養護施設（以下、「地域小規模」とする）の新規開設に向けた準備、（２）子どもの権利擁護の推進、（３）人材確保と育成 を重点項目として取り組みました。

（１）については、収入を安定させることと本体施設の小規模化を図るため、新たな地域小規模の開設を目指しましたが、新規開設には至りませんでした。一心寺様のご厚意により、令和 9 年 4 月には四恩たまみず園の管轄として、地域小規模を 2 ホーム（同じ建物「報告館」の 2 階と 3 階）開設予定です。一方で、四恩学園の本園で生活する 55 名の子どもの生活環境の改善は喫緊の課題です。

（２）については、入所児童の心の安定と自己肯定感を高めることを目的とし、より丁寧な関わりを目指しました。安心安全な生活空間を守るために、『安全の約束ハンドブック』を作成し、運用しています。

（３）については、小規模化に向けて、人材確保と育成に取り組みました。その結果、6 名の新卒採用につながりました。この人材の育成を進めて参ります。

2. 財務の視点「収入を安定させる」

四恩学園は、令和 7 年度も令和 6 年度同様に暫定定員 67 名となっています。本園の住環境の整備をふまえて新規入所を制限していたこともあり、今後の整備計画を早急に作成するとともに、医療的ケアや将来的にグループホームを必要とする子どもが増えている等の現状を分析し、新たな戦略が必要となっています。

四恩たまみず園は、令和 7 年度は定員 55 名を 48 名に変更しました。

財務の視点では、地域小規模の運営において、職員の加配による収入が全体の収入安定につながっています。今後も加配職員を配置することにより、漏れることなく配置加算を得ることが求められています。

3. 顧客の視点「自分も他人も大切に作る心を育みます」

①子どもの権利擁護を推進します

入所児童の心の安定と自己肯定感を高めることを目的とし、より丁寧な関わりを目指しました。

・『安全の約束ハンドブック』を作成しました。

安心安全な生活空間を守るため、ハンドブックの作成に取り組み、職員間で議論を重ねました。

四恩学園女子部およびたまみず赤光ホームにおいて子どもへの不適切な関わりが明らかとなりました。発生要因としては職員個人というより教育体制や職員間のコミュニケーション不足など組織体制上の問題でもあり、再発防止に向けて定期的な面談の実施、人権研修の積極的な受講および養育指針の明文化を早急に進めていきます。

- ・『施設のあたりまえ』の見直し

中高生の門限に柔軟性を持たせる、中学生の携帯電話の契約、公道での小学生の自転車使用、小学生の習い事の推進などに取り組みました。

さらに、見直しを進めるためには、集団生活の中でどのように支援の個別化を図るのかという課題があります。

②自立（家庭復帰）に向けた体制整備

- ・1 ルームマンションを活用し、一人暮らし体験を進めています。実際に体験した子ども達もイメージを持つことで、その後の方向性の決定に繋がっています。
- ・奨学金、助成金などを活用することで、進路の選択肢が増えました。4 名の子どもが進学を選択しました。
- ・在籍期間が長い子どもは 300 万円近い貯蓄があります。1 年足らずで、ほぼ全額使ってしまった子どももあり、退所児の資産管理が課題となっています。
- ・入所年齢期限の撤廃による新規事業である「児童自立生活援助事業」の運営に向けて、物件の確保や各種申請を実施しました。但し、対象者がありませんでした。

③地域活動の推進

- ・学習塾「ふらいおん」（場所提供）
- ・半熟たまごの会
- ・駄菓子屋しおん（毎月第 3 土曜日、隔月でテイクアウトを実施）
- ・地域小規模大道荘の 1 階スペースを活用した地域活動も 4 年目を終えました。新たに見えてきた地域課題もあり、地域住民と協働して解決に向けた取り組みを進めます。
- ・みんな食堂おかえり（偶数月第 2 木曜日）の実施など地域の子育て世代の方々とも連携を図っています。

4. 内部統制の視点「職員の労働条件を改善し、働きやすい職場環境を整備する」

①職員配置について

職員配置が 4 人の小規模グループがあり、1 か月に 7 回以上の泊まり勤務或いは他部署からの泊まり勤務のサポートが必要となっています。職員の負担を減らすためにも 5 人配置とするため採用活動に取り組んでいます。

人員不足等により夜勤回数の負担増があり、夜勤専従や学生アルバイトによる宿直など多様な働き方の仕組みを構築しており、令和7年度以降に実施予定。

②個別対応が必要な子どもへの支援

それぞれに対する個別対応が求められていること、より丁寧な関わりを実現するため、個別外出や情報共有などの会議が増えていることなどを理由に、超過勤務時間の減少には至らず、職員に負担をかけています。

5. 学習と成長の視点「各学校へのプロモーションを強化する」

人材確保につなげるため、実習生や就職説明会・見学会来園者への丁寧な対応、各学校とのパイプの強化などに取り組みました。学生と施設が会う機会として「実習」を大切に扱いました。「実習生部会」を中心に実習生への指導内容の確認、各職員の実習生への対応確認等をまとめた「実習生受け入れマニュアル」を活用し、適宜、見直しを図り、より良い実習を目指しています。

また、採用チームの編成により、法人及び施設単体での職場説明会を同じメンバーで実施しました。児福連就職フェア、福祉ミーツ等学生向けイベントの参加に加え、実習生部会による養成校への講義など採用に向けた積極的な取り組みを実施しました。

令和7年度常勤職員 新卒6名 中途採用3名。

育成面では、外部研修への参加を促すとともに、「研修部会」を中心に園内研修体制を構築し、階層別研修にも取り組んでいます。その他に法人主催によるリーダー層向けや他法人との合同の研修にも参加。

四恩たまみず園については、CRC（チャイルドリソースセンター）主催によるアタッチメント研修を開催しています。