

令和 7 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、令和 11 年度末には本体施設の定員を 16 名（4 名×4 ホーム）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（以下、「地域小規模」とする）の開設が必要である。一心寺様のご厚意により、令和 9 年 4 月には 2 か所の地域小規模を開設予定。

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はなく、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配により増額され、財務の面でも大きな収入源となっている。
- ・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。
- ・特に資金面で、法人独自の取り組みでは限界がある。新たな提案にも対応できるよう、人材育成など小規模化に向けた準備を進める。

(2) 18 歳以降の継続支援を活用する

- ・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。積極的な措置延長により、進学後の学校生活や就職後の安定した生活に繋げていく。自立に向けた取り組みとして貯蓄だけでなく、お金の管理に並行してお金を使う訓練も必要である。
- ・児童自立生活援助事業の運営により、措置解除した子どもがリスタートできる機会や、措置延長（2年間）後も継続支援が必要なケースに対応できる体制を構築する。

(3) 幼児の入所受け入れ部署を増やす

- ・一時保護所の定員超過が状態化しており、これまでも学童に比べて幼児の新規入所が多く、また法人には乳児院があるものの年齢超過児が在籍していることなどをふまえ、現在のように未就学児の生活場所を四恩たまみず園の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でも未就学児を受け入れる。（令和9年4月地域小規模に入所予定）

(4) 協定定員の見直しによる職員配置等の適正化

- ・四恩学園 84 名→75 名 四恩たまみず園 55 名→48 名

建て替えや小規模化を想定した入所枠の調整、人員不足や職員異動による稼働ユニットの減少などが要因となり、現在は暫定定員となっているが、社会的養育推進計画を進めていくにあたって、入所定員数を徐々に減少する必要があることと、幼児部における養育環境の改善および措置費の安定的な収益を目的として協定定員を見直す。

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、本園の整備計画（建て替え或いは改修など）を確定させる。
- ・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。
- ・他の地域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。
- ・里親支援センターとの連携、幼児部における特別養子縁組の推進
- ・乳児院との連携（交換研修、里帰り、園庭開放）

(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、ワンコイン市、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のが職員配置の見直しである。1 か月間の宿直職員数の確保を図り、負担軽減につなげる。
- ・夜間専従の非常勤職員の雇用や学生アルバイトによる宿直の実施

(2) 働きやすい環境づくり

- ・アドバンス会議を中心に、権限委譲に取り組み、業務環境の改善に取り組む。

(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

学生へのファーストタッチや施設見学会や就職フェアにおける自施設のアピール、インターンシップの受け入れによる学生の早期確保、実習生を通じた養成校へのアプローチなどを効果的に取り組む。採用チームを再編し、部長を中心に、研修部会、実習生部会、各部署の主任が一体となって、採用活動を実施していく。

養成校向けに懇談会を開催し、四恩学園の魅力を伝えながらお互いの連携を深める場を設ける。

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 7 年度は新卒採用 6 名を予定している。今後も小規模化及び地域分散化だけではなく、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は、人員確保だけでなく、その育成が求められている。

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。

新任研修、管理職研修ともに園内のみならず、他法人との連携を含め学びの機会を提供する。

- ・ 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。
- ・幼児部および園内小規模ホームに対して CRC（チャイルドリソースセンター）による CRC 子育てプログラム DoReMi(どれみ)の導入（予定）と、FDW（ファミリーデベロップメントワーカー）の養成