

令和7年度 乳児院事業計画

1. 事業計画の概要

「子ども基本法」に則り、子どもの権利擁護を軸に、子どもたちの「最善の利益」について考え「子どもの声を聴く」ことを意識する。

子どもたちが良好な家庭環境で育つために、特別養子縁組・養育里親への委託を勧めその支援を行う、家庭引き取りに対するアフターフォローを行う、地域の子育てに対する見守り支援を行う。

また、家庭での養育が適さない子どもについては、命を守るための緊急一時保護を定員まで受け入れる。

さらに、上記のいかなる方向性も定まらず施設に残らざるを得ない子どもに対しては、アタッチメントの視点を持ち、ユニットで安心して成長できる環境を保障する。

管理職、養育現場職員、相談業務職員、里親支援センター職員の人材育成と、人材の確保をすることで、乳児院が期待される多機能な分野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人を継続する
- ・ホームページの更新を増やし、乳児院の魅力を発信する
- ・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
- ・看護師の確保（常勤）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の配置を定着させる
- ・支出を見直し、使い方の工夫をする

衣類代を見直し、各ユニットの予算を60万から36万円に減らすことを、衣類係を中心に検討する

- ・寄贈物品を有効利用（衣類・食品・おもちゃなど）する
- ・超過勤務の偏りと超過勤務による支出を削減する
- ・手当の改訂（夜勤手当 勤務変更手当 住居手当 期末調整 年末年始出勤手当 相談員手当 看護師手当）を考える

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）子どもの権利擁護のための、安心感の輪（アタッチメント）の視点を持つ

- ・令和5年度に作成した「乳児院の理念」と令和7年度前期中に完成予定の「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解説を重ね養育に落とし込む
- ・ユニット研修（安心感の輪を使ったアタッチメント研修）を施設内虐待の観点からも継続し、一人一人のこどもの関わり方を検討・共有する。
- ・ユニット調理を毎日実施し、栄養士調理師とこどもの交流（食事介助・会話など）及びそのための研修を実施する。

（2）子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子どもと継続的に関わり、子どもの人生をつなげていくために、毎月の「あそびに行こう」の継続と 里帰りの受け入れ（小学生以上含む）を行う
- ・他の措置変更先・里親委託先・家庭引き取り先の子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、子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
- ・保護者と子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
- ・国と大阪市の動向を見ながら、分園や定員減の検討を開始する

（3）多機能化に向けた体制作り

- ・同法人里親支援機関「結い」「eye」と情報交換会、職員育成のための施設実習を提供したり、啓発活動の協力などを行う
- ・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年2回実施する（乳児院からの特別養子縁組・養育里親など）
- ・子育て支援として、BP1 プログラムを年4回の実施を目指す（寄付金・助成による運営）
- ・子育て支援として、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の開催 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
- ・ホームページに BP1 の活動報告を上げる

- ・入所、一時保護枠以外で空きがあればショートステイを積極的に受け入れ、地域の家庭支援力向上を目指す
- ・作成中の「養育のいろは」を地域の子育て世帯にも活用できる形に発展させる

(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）
- ・9日間連続の公休を、連続も含め自由に取れることを継続する
- ・公休を108日もしくは年休の取得率を上げることを検討する
- ・個人に合わせたOJTができる環境整備に取り組む（勤務内での実施 聞きやすい雰囲気づくり）
- ・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
- ・管理職の傾聴力、職員の迷いを言語化して整理する面談力の向上を目指し、研修受講を企画する
- ・管理職のノー残業Dayを週に1回実施する
- ・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（調理部の参加も検討）

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、ファシリテーターの養成研修を継続する

(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ての新設、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

1ヶ月9日の公休×12=108日公休設定もしくは年休取得率アップを目指す

(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2回更新する。
- ・実習生へのていねいな指導、対応を行う（毎日の振り返り 最終日の主任との振り返り 相談員からの講義 実習担当の設定などを検討する）
- ・関係機関や関係者の見学を積極的に受け入れる

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（法人の人事考課に戻すか検討要）
- ・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」し、実践できる環境を設定する
- ・「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（家庭支援専門相談員 里親支援専門相談員 こども家庭ソーシャルワーカー）・里親支援センター職員・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
- ・児童養護施設四恩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
- ・障がい者雇用を継続できるようバックアップする