

令和 8 年度（児童養護施設）事業計画

1. 事業計画の概要

令和 8 年度は施設長をはじめとした新たな体制での発進となる。令和 6 年度、7 年度に発生した職員による不適切な養育と被措置児童虐待、および地域小規模をはじめとした休職者が多数となった状況に対し、四恩学園・四恩たまみず園が一丸となって再発防止に全力で取り組み、子どもたちにとってより良い生活環境、職員にとって働きやすい職場環境の構築を目指す。

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 年度末には基本的に本体施設の定員を 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、高額な建て替え費用の捻出が難しく、当初の本体施設の建て替えから改修へとシフトチェンジしている。そのため男子部・女子部の段階的な改修とし、入所児の生活環境を維持しながら工事を進める方向である。四恩たまみず園では本体施設における 5 カ所の小規模グループケアを運営し、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」）の開設が必要であり、令和 9 年 4 月の地域小規模「報答館」2 カ所の開設に向けた準備に取り組む。

加えて将来的な小規模化およ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なく、主任をはじめとしたフリー職員を適切に配置し現場のバックアップ体制を充実させる。

→具体的な配置体制について「天王寺マネジメントミーティング（TMM）」および「えんじん会議」にて検討、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。

昨年度に発生した職員による被措置児童虐待および不適切な関わりの要因として、養育方針が明確になっていないことが指摘された。また第三者評価での改善項目として明文化が求められたことと併せ、「天王寺ワーキング」における施設の理念と養育方針を策定し再発防止に取り組む。

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

- 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、財務面でも大きな収入源となっている。

- 令和 9 年度開設予定「報答館」に加えて、四恩学園の改修を見据えた更なる地域小規模の開設を目指す。物件の確保については賃貸物件での開設も可能であり、地域の協力をはじめあらゆる方法を模索する。
- 資金面では法人独自の取り組みに限界があるため、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）年度から児童養護施設で生活可能な年齢の上限が撤廃され、高校卒業後の支援のあり方が問われている。
- 積極的な措置延長及び、ほほえみホームの拡充など自立に向けた生活支援を実施し、進学後の学校生活や就職後の安定した生活につなげる。
- 進路応援会議・資金シミュレーション等自立に向けた取り組みをチームとして実施する。
- 児童自立生活援助事業Ⅱ型の運営により、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、幼児の新規入所が多い。
- 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を踏まえ、未就学児の生活場所を四恩たまみず園の幼児部に限定せず、四恩学園の地域小規模でも受け入れる体制を構築する（令和 7 年度実施）

(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 75 名（R8 暫定 61 名）、四恩たまみず園 48 名（R8 暫定 43 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により暫定定員となっている
→TMM および経営戦略会議にて入所可能枠の把握と業績の改善を検討し翌年度の定員増を目指す。
- 社会的養育推進計画を進めるにあたり、入所定員数を徐々に減少させる必要がある。
→四恩学園の改修計画を最終決定し、入所枠（年代・男女）を確定
- 推進計画を見越した幼児部の養育環境の検討および措置費の安定的収益と段階的な協定定員の見直しを実施する。

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) 子どもの権利擁護を推進し、被措置児童虐待の再発を防ぐ

- 子どもに落ち着いた生活環境を提供するため、本園の整備計画（建て替え・改修）を確定させる。
→R8 費用の概算・業者の選定、R9 年以降のスケジュール
- アドボケイトによる子どもの意見表明や参加する権利を保障し、意見箱の投稿に迅速に対応する。
- 権利擁護チェックシートを実施する（こころのパートナー委員会）
- 子どもの満足度調査を実施し、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、アセスメント会議の充実を図る
→家庭支援専門相談員 FSW の加配および後継者の育成
- 他の地域小規模にも幼児を受け入れる体制を作り、年齢構成における縦割り体制を構築する。
- 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。
- 週末里親懇談会の実施
- 乳児院との連携（交換研修、里帰り、園庭開放）

(3) 自立（家庭復帰を含む）に向けた体制整備

- リービングケア、アフターケアの強化
→自立支援担当の完全専任およびⅡ型の指導員を配置
- 障害サービス等の社会資源を活用（児童発達支援、放課後等デイサービス、グループホーム、就労支援事業所など）
- 児童精神科等医療機関との連携
- 子どもが「小さな失敗」を経験し支える体制づくり
→スマートフォン所持や SNS の運用・金銭管理等
- 「四恩風の会」を退所児童や退職者が集う場として有効活用する

(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 階スペースを活用し、「半熟たまごの会」を全面的にバックアップする
- 地域の子育て支援（プチ学習会）、公益的取り組み（駄菓子屋、ワンコイン市、学習支援、地域開放）を推進する
- 天王寺地域活動協議会への参画、市・区社会福祉協議会との連携

- ミックスモダン焼の会への参画

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・育休明け時短職員が働きやすい環境を整備する
- 宿直回数の見直しと夜勤の導入により職員の負担を軽減する
→2歳児夜間見守りの必要性により、幼児部をはじめとした夜勤体制の導入
→宿直と夜勤を並行したシフト体制とする
- 非常勤職員の積極的雇用と学生宿直アルバイトの拡大

（2）働きやすい環境づくり

- 令和7年度に多数の休職者が発生したことを踏まえ、職員のメンタルヘルスケアに取り組む。
- アドバンス会議を中心に、課長・主任への権限移譲や業務環境の改善を進める。

（3）業務の効率化と改善

- 支援経過記録ソフトの見直し、議事録作成へのAI導入などICTを活用し業務負担を軽減する。
- 効率のみを優先せず、無駄を省きつつコミュニケーションを重視した最適な方法を選択する。
- ハード面の充実（パソコン、ネットワーク環境の増強）

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

- 5年目以内の職員を中心としたリクルートチームを編成し、職場説明会や見学会、就職フェアなど、若手が先頭に立って施設の魅力を発信する
- インターンシップ制度を導入し、仕事内容や職場の雰囲気を知ってもらう機会を設ける
→R8は試験導入とし、R9に本格的実施
- 実習生部会による養成校との連携（懇談会の実施など）
- 研修部会による内定者向け研修を実施する

（2）人材育成の強化

- 研修計画・キャリアアップ体制を構築する。令和8年度は大規模な人事異動および雇用の拡大があり、研修体制の整備が喫緊の課題である
階層別研修を実施し、新任・管理職ともに園内外で学びの機会を提供する
→部課長・主任副主任・GLの業務分掌について明確化
- OJT体制を構築し、相談体制の不備による不適切養育を防ぐ

→えんじん会議にて体制の具体化を行う

- 天王寺ワーキング、えんじん会議、アドバンス会議、各委員会・部会などを継続・充実させる
- 法人内の部署交換研修、他法人との合同研修により視野を広げ、職員のスキルアップを促す
- 幼児部および園内小規模ホームに対し、CRC 子育てプログラム DoReMi の導入（予定）と FDW の養成を進める
- こども家庭ソーシャルワーカー資格取得を推進（FSW の加配）