

令和 8 年度 乳児院 事業計画

1. 事業計画の概要

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

こ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進めその支援を行う、家庭引き取りに向け実親への育児手技取得の支援や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。

乳児院が期待される高機能化・多機能化として、発達特性を持つこどもや病虚弱児に対する専門性の向上、低月齢児を里親委託できるよう里親に対する育児手技を教える場の提供などを実施する

また、施設養育のこどもたちに対してはアタッチメントの視点を持ち、安心して生活できる環境の保障や高齢児に対しては生（性）教育について考え、年齢に応じた社会経験ができるような計画を立てていく。

職員に対しては働く環境への満足度を上げることにより、養育の質の向上や地域支援の充実を目指す。

2. 財務の視点（財務基盤等の安定）

（1）入所や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

- ・ホームページの更新を月 2 ～ 4 回記事掲載を継続し、乳児院の魅力を発信する SNS の活用につなげる
- ・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） 各施設 4 名を保つ

（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
- ・加算事業専属職員の配置を定着させる（ショートステイ専任 専門的援助事業 等）
- ・寄贈物品を有効利用（衣料・食品・おもちゃ）する
- ・超過勤務の偏りと超過勤務による支出を削減する
- ・令和 8 年度から実施する手当の改訂をし、職員の満足につながっているかを検証する（皆勤手当 勤務変更手当 期末調整 子育て介護応援手当 住居手当）

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）こ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 7 年度に作成した「養育のいろは」「こども憲章」を、養育会議・自立支援会議・各委員会・個別面談で全職員に周知し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）を施設内虐待防止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。
- ・大切な「食」を担う調理職員に対し、栄養士調理師とこどもの交流（食事介助・会話など）がより心地よいものとするために、安心感の輪やこどもの入所理由などの研修を実施する

（２） こ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

- ・こどもの人生をつなげていくために たまみず園との毎月の「あそびに行こう」の継続と里帰りを受ける（小学生以上含む）
- ・他の措置変更先・里親委託先・家庭引き取り先のこ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、こども一人ひとりに合わせたライフストーリーワークを実践する
- ・保護者とこ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する
将来的に徒歩圏内に地域小規模施設として活用できる物件を探す

（３） こどもの権利擁護のための生活の質の向上

- ・こどもの生と性を大切に作る委員会を発足させ、生（性）に対する学びを深める
- ・年齢や発達段階に合わせた日常の中での社会体験を充実させる 乳児の散歩 幼児の外食経験や遠足 高齢児の施設内のおつかい、食事内容の範囲を広げる
しおんとみろくを超え一緒に遊びの時間を持ち、発達に合わせた遊びをのびのびと展開できるようにする
- ・ユニットでの手作り朝食週２回を継続
- ・令和７年度階層別研修（リーダー）での提案「職員も一緒に食事をしよう」を実現し、こどもと大人が一緒に食を楽しむ

（４） 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協働する
- ・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が中心となり年２回実施する（乳児院からの特別養子縁組・養育里親など）
- ・里親や実親へ育児手技を教える（里親委託率を上げることへの協力）
- ・地域の児童発達支援「わか」や重症心身障がい児デイサービス「こすもす」とのつながりを生かし、障害や発達特性があるこどもの支援の質を高める
- ・地域の幼稚園や同法人のこども園に高齢児が通い、年齢や発達にあった社会経験を重ねる

(5) 地域貢献

- ・BP1 プログラムの年6回実施を目指す（寄付金・助成による運営）
BP1 終了後のグループの集いの場としてかりん ta を貸し出す
- ・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（自立支援会議に担当ワーカーを招く）
ショートステイ利用者の情報共有を家庭支援専門談員が中心となり地域や保育園と行う
- ・ホームページにBP1の活動報告を上げる
- ・こども家庭ソーシャルワーカー資格の取得を支援し、具体的な活動として住吉区の要対協ケースの協議の場に参加できるよう関係を構築していく
- ・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
- ・令和7年度の階層別研修（リーダー）での発案「ごちゃまぜカレー」への参加　こどもは新しい経験をし、職員は法人のバリューである「つながるって楽しい」を体験する

4. 内部統制の視点（働きやすい職場環境・労働環境等）

(1) 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）
希望あれば、週40時間契約の非常勤職員を、夜勤のない養育職の常勤化を実施
お子さんが小3までの場合　早出遅出、土日祝出勤のない時短勤務
- ・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日実施が決定　今後110日を目指していく
- ・より希望休がとりやすいように、年間で希望休を管理し、希望休が重なった場合、他ユニットからヘルプに入れるよう、日常的に他ユニットとの交流、交代勤務を組み込む
- ・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
- ・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）
- ・管理職の傾聴力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（共有スケジュールにノー残業 Day を記入し忘れないようにする）
- ・ワーキングにおいて業務の整理効率化　職務分掌を整理作成する
- ・皆勤手当、急な勤務変更手当、時短勤務者のフォロー手当などを設定し、職員の満足度を向上させる

- ・R7年度階層別研修（リーダー）での提案に上がった、各職員詰め所の整理整頓をシステム化し、効率よく気持ちよく働ける環境を作る

（２）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

（３）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２～４回更新する。
ミックスモダンと連携しインスタグラム掲載記事の作成
- ・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 相談員からの講義などを実施)
- ・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

- ・いろはのチェックシートと働く姿勢に関するチェックシートを新たに作成し、それを基に面談を実施し、個々の育成を図る
- ・キャリアプラン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
- ・階層別研修（リーダー）で提案されたごちゃまぜ食堂の積極的な参加を行う
- ・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にバックアップする。