

令和 7 年度児童養護施設事業報告（四恩学園・四恩たまみず園）

1、事業報告の概要

令和 7 年度においては、国および大阪府が進める令和 7 年度から令和 11 年度末までを下期とする『社会的養護推進計画』にむけた取り組みとして、本体施設の小規模化とさらなる地域分散化に加えて高機能化・多機能化を念頭に置き施設運営を展開した。重点項目の一つである、地域小規模児童養護施設の増設については令和 9 年 4 月に開設予定である「報答館」（四恩たまみず園所属）の建設が着工となった。四恩学園、四恩たまみず園とも推進計画にはさらなる開設が必要であるが、現時点では適当な物件は見つかっておらず開設の目途はたっていない。また四恩学園の小規模化については高コストとなる建替えから改修へとシフトチェンジとなり、報答館の開設や措置解除となる子どもの異動を踏まえた段階的な工事を計画することとなった。子どもの権利擁護の推進については、小規模ホームでの被措置児童虐待および子どもへの不適切な関わりが発生し、施設における養育方針、職員の適正な配置と育成の仕組みなどについて改めて見直すこととなった（えんじん会議・天王寺ワーキング）。小規模化および地域分散化を見越した人員の確保および育成については、法人職場説明会や施設見学会、各種就職フェアの運営および採用サイトの活用等により、新卒・中途ともに計画していた人材の確保ができた。

2、財務の視点

地域小規模児童養護施設のさらなる開設を検討していたが、校区内での適当な物件を見つけることが困難な状況である。地域住民からの提案による建築計画については白紙となり、令和 8 年度以降は物件を探す対象範囲を広げることとする。

事業計画に位置付けた積極的な措置延長と児童自立生活援助事業Ⅱ型の運営により、18 歳以降の継続支援を展開することで児童のアフターケアを実施している。Ⅱ型については大きな収入源となることから 8 年度以降は四恩たまみず園でも実施を予定している。幼児部以外での未就学児の入所については地域小規模の「洗心館」で未就学児を受け入れたが、推進計画に則った幼児部「アイリス」での小規模グループケア展開のため幼児部が 4 ユニット→3 ユニットとなる。一時保護所の定員超過および乳児院の年齢超過児受け入れのためには、地域小規模だけでなく他のグループにも幼児を入所できる体制が必要と考えている。

推進計画に基づき段階的な協定定員の見直しとして、四恩学園 89 名→75 名（暫定 65 名）、四恩たまみず園 55 名→48 名としたが、四恩は建替え（改修）のため、たまみずは人員不足のため新規入所を調整せざるを得なかったことから現員について 8 年度はともに暫定定員となる。安定的な収益の為には、天王寺マネジメントミーティング（TMM）にて、報答館異動の子どもたちを早急に確定し、計画的な入所コントロールが必要である。

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）

子どもの権利擁護の推進として、落ち着いた生活環境など養育環境の整備をすすめるも、養育環境、職員配置の未整備など様々な要因が重なり、四恩たまみず園園内小規模ホームにて被措置児童虐待と子どもに対する不適切な事案が発生した。要因として職員間のコミュニケーション不足やホームにおける養育マニュアル等の未整備、人員配置や育成体制における課題などが指摘されたことを受け、施設理念や養育方針の明文化に向けた検討会議（天王寺ワーキング）を開催、職員会議にて事案の経緯を報告のうえ全体研修と階層別グループワーク、部署内での協議を実施。8年度には外部講師を招いた人権研修を開催予定。8年度の職員配置については新任と中堅・ベテランおよびジェンダーバランスを考慮した体制とした。

養育環境面やサービスの質向上では、クローゼットの入れ替え・パーティションの設置（女子部）、全部署でのホーム調理、調理リクエストの実践（調理部）

地域貢献の面では、大道荘 1 階の地域交流スペースを拠点に、「半熟たまごの会」による定期的なこども支援事業の実施、河堀青年会ほか地縁組織との各種行事を介した交流などこれまでの取組みを継続的に行うほか、「報答館」開設を踏まえ逢阪伶人町地域にも交流の輪を広げる。幼児部でのショートステイの受け入れを継続し、リピーターによる定期的な利用など地域の子育て支援に取り組んだ。

4、内部統制の視点（働きやすい職場環境・労働環境）

長時間労働の要因となる宿直体制については、子どもの生活に合わせた働き方であることから廃止は難しいが休憩時間の確保、夜勤専従の非常勤職員や学生アルバイトの雇用による宿直回数の見直しに取り組んだ。特に学生アルバイトの宿直については実習生からの希望者が増加しており 9 年度の新規採用に繋がることが期待できる。業務分掌や権限移譲の推進については、主任で構成されるアドバンス会議（毎週月曜）にて、各種取り組みや職場環境における意見の取りまとめを行い管理職会議にて提案、決定のスキームを構築、施設全体の課題解決の場である「えんじん会議」との棲み分けができていく。

業務の効率化については job magic サービス廃止に伴い Google workspace とラクモへの移行となったが年度当初は混乱したものの、徐々に活用が進んでいる。「地域のこどものための福祉の助成金」を活用した施設内 Wi-Fi ネットワーク環境の向上と合わせて今後の ICT 化促進への準備が進んでおり、次年度以降は会議録作成における Ai の活用などと併せて書類業務の効率化を目指していく。

地域小規模においては、「地域小規模人材育成モデル」をベースに主任を中心に定期的な面談を実施、階層別に外部講師を招いた勉強会の開催（「わかばの会」「あおばの会」など、孤立化を防ぐ独自の取り組みを展開した。

男子部では主任の退職や職員の休職があったが、現時点では 3 年間退職者がゼロであり、男性職員による育休の取得など、実習生から宿直アルバイト→新卒として就職など部署全体で働きやすい環境を構築している。

5、学習と成長の視点

雇用の拡大については、法人職場説明会のほかに施設見学会を学生のニーズに合わせて随時開催。各学校が開催する職場説明会、児福連や社協、民間団体の開催による就職フェアなどに若手職員が積極的に参加し、児童養護施設に興味を持つ学生に対して施設職員としての魅力をアピールできた。最終的には 9 名の新卒常勤職員（調理員・心理士含む）を確保し、2 名の常勤的非常勤職員の雇用と併せて、計画数である 10 名を超える新規雇用を確保することができた。8 年度についてはより効果的な採用活動につながるよう、また日常業務との調整がしやすく、採用活動が特定の職員に偏ることのないようにリクルートチームを編成、実習生部会との連携によりインターンシップに取り組む。

人材育成の強化においては、法人主催の研修として、中堅・管理職等階層別の研修に参加、また理念研修では部課長が中心となって法人理念についてその歴史を学び直し現在の施設運営に通じるものに再構築したうえで、各職員に伝えていくことができる取り組みを行った。法人間連携の研修では、博愛社やライフサポート協会との連携研修に参加として各施設の職員が互いの職場に足を運び、子どもの養育や地域との連携など様々な取組みを学んだうえで自部署にフィードバックする。またその実践を全体に報告することでより深い学びに繋がった。

研修部会を中心とした階層別研修の開催を実施、新任・ホップ・ステップ・ジャンプの 4 階層ごとの研修、その他合同研修を開催した。四恩たまみず園では令和 7 年度よりチャイルドリソースセンター（以下 CRC）主催による養育支援アセスメントツール「DoReMi」を導入し、養育職全員がフォローアップ含め計 3 回の研修を受講した。またファミリーデベロップメントワーカー（FDW）養成の研修についても副主任 2 名が受講した。