

令和7年度（乳児院）事業報告

1. 事業計画の概要

今年度は、高齢児の措置変更や里親委託、家庭引き取りの動きが少なく、こどもの年齢が2才～5才のユニットがあり、乳児院の役割や機能が変わってきていることを実感した。

里親委託においては、養育里親1件、特別養子縁組8件であったが、特別養子縁組のうち1件が不調になり、継続中の1件も中断している。3才を超えるこどもとの養子縁組の難しさがあり、実習の内容やマッチングなどの検討が今後の課題である。

一時保護については、一時保護専用室の受け入れは年間28人で、夜間の受け入れは半数を超えている。0才児の一時保護については、大阪市の乳児院は満床であり、他府県に委ねているケースもあり、退所があればすぐに大阪市に戻すことが行われている。

このような中、こどもの生（性）について具体的に話し合いを始める、ライフストーリーワークを積極的に行う、地域のこどもの虐待予防の一環としての子育て支援を継続的に実施するなど、こどもにとっての最善を考えることに努めた。

また、ショートステイでは、39名のこどもを受け入れた。

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

→7年度の一時保護専用室の受け入れ人数は28人、退所は27人、夜間に4人の定員の部屋に5人目として受け入れ、翌朝ユニットへ移動させることもあった

0才児の一時保護はユニットで受け入れている

（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

→自己都合で3名が退職した

（3）財務基盤の安定

- ・寄贈物品は遊び委員会であびんこのおもちゃとして有効利用した
- ・超過勤務の偏りについては、職員によっては超勤が月20時間を超えているため、再考が必要である
- ・勤務変更手当・期末調整・年末年始出勤の手当の改訂を行い、次年度から実施する

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）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5年度に作成した「乳児院の理念」と令和7年度に「養育のいろは（アタッチメントの視点とマニュアルと自己評価をあわせもつもの）」を完成し、職員会議で全職員に周知した

次年度、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

- ・ユニット調理が定着し、栄養士調理師とこどもの交流が増えた
調理場職員にも社会的養護について理解してもらうための研修は次年度に持ち越しとなった

(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

- ・四恩たまみず園に措置変更したこどもと、心理士が継続的に関わるケースも始めた
また、毎月の「たまみずにあそびに行こう」を継続している
- ・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し（面会・行事参加・家庭訪問・お手紙など）実践できている施設や里親もある
- ・日常生活の中で、こ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
- ・国と大阪市の動向を見ながらの定員減の検討は、現在の動向を見ているとまだ難しいと予測する

(3) 多機能化に向けた体制作り

- ・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回実施し、盛況である
- ・子育て支援として、BP1 プログラムを年4回の実施できた
- ・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）を継続し、3件の依頼があった（内1件は家事育児支援中に一時保護となった）
- ・関係機関に、情報共有と今後の方向性を考えるため、自立支援会議・アセスメント会議にCWがケースにより参加している
こどもの様子を伝えたり、今後の養育方針が定まりやすく良い機会となっている

(4) 働きやすい職場環境

- ・公休を108日に増やすことを次年度実施する
- ・働きやすい職場を作る委員会により、定期的に座談会を実施し、他ユニットの職員や調理場とつながりが深まる機会を作れた

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・ワーキング等で次年度実施する

(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を次年度実施する
- ・希望休を増やすことに対し、職員からボトムアップあり整備した

(3) 人材確保

- ・ボランティアを受け入れる体制を作り、7年度2名、8年度4名が参加する予定である

(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回更新しており、閲覧数をあげている
- ・実習生へのていねいな指導の一環として、里親制度や乳児院の養育について実習生全員に1時間の講義を実践している
- ・関係機関や関係者の見学は、こども相談センター実習生・公大大学院助産師コース・国会議員・京都府議会議員・児福連絡食委員会を受け入れ、一時保護専用室の研修も2施設を受け入れた

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

- ・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」を実践している
- ・「アタッチメント研修」「階層別研修」「院内研修」による人材育成を継続した
- ・施設相談員・心理士の人材育成として、毎週の相談員会議、月に1回程度心理士会議を実施し、SVとして施設長・補佐が入っている

（2）法人施設間の連携

- ・児童養護施設と交換実習を行い学びを深めた
- ・児童養護施設四恩たまみず園と心理士同士で毎月情報共有をしている
- ・地域密着型特別養護老人ホームと一緒に行事を実施し、連携を深め、気軽に遊びに行ける距離に近づいている
- ・障がい者雇用を継続できるよう、中堅職員があびんこの使い方を一緒に考えている