

2022 年度 社会福祉法人愛恵会乳児院事業報告

1. はじめに（概況）

2022 年度はコロナの感染で入所を制限した時期もあり、入所人数は定員を維持できない水準であったが、特例措置により来年度も暫定定員 50 人が継続されることになった。

立川児童相談所のフォスタリング機関を受託し、スタートさせた。

ショートステイの受託は、町田市・八王子市と世田谷区で定員は 3 人だった。コロナ禍で利用を制限した時期があったものの、利用実績は前年度より大幅な増加となった。

新たに新規事業の親子支援事業を実施するとともに、地域巡回支援の家庭支援専門相談員を配置し、地域子育て支援の体制を拡充した。CoCo ひろばは、毎週開催を基本としたこともあり、コロナ禍で休止することもあったにもかかわらず、延べ利用人数は前年度比で 3 倍になった。

乳児院では、小規模グループケアの実践の充実に取組んだ。

職員の結婚が相次いだこともあり、出産休暇育児休暇の取得者が相次いだ。前年度から持ち越した地域担当の心理療法担当職員の増配置を決定し採用した。町田市から要支援家庭を対象としたショートステイの受託に伴うショートステイ支援員の増配置が決まった。産休育休の代替、増員、退職補充に対応した職員採用を行った。

事業の発展、拡大を担う人材育成のため、前年度制定した職員資質向上助成事業への利用申し込みが 2 名からあった。

<収支>

これらの結果、当期の事業収益は 742 百万円となった。前年度の 643 百万円からの増加は、乳児院事業、子育て短期支援事業がそれぞれ伸びたこともあるが、新規事業であるフォスタリングの純増が大きかった。事業費用は 691 百万円で、経常増減差額は 51 百万円となった。前年度の経常増減差額は 49 百万円であり、売上高に対する比率は縮小している。これは、新規事業の立ち上げ費用が生じたことと、年度後半から水光熱費をはじめとする諸物価の高騰によるものである。なお、財産総額は 1,129 百万円となり、初めて 10 億円超となった。

2. 会議の開催

(1) 評議員会の開催

2022 年度定時評議員会 2021 年 6 月 27 日（月）

第 1 号議案 2021 年度計算書類及び財産目録の承認について

第 2 号議案 役員報酬規程の変更について

報告事項

- 1 2021 年度事業報告について
- 2 2022 年度予算について

(2) 理事会の開催

2022年度第1回理事会 2022年6月4日(土)

第1号議案 2021年度事業報告(法人、施設、子育て短期支援)

第2号議案 2021年度決算について

第3号議案 2022年6月賞与について

第4号議案 定時評議員会の開催について

第5号議案 評議員の推薦について

第6号議案 就業規則の改正

第7号議案 経理規程の改正

2022年度第2回理事会 2022年10月20日(木)

第1号議案 新型コロナ対応 特別手当の支給について

第2号議案 中長期計画の取組み課題の「法人が望む人材像」について

第3号議案 諸規定の改定及び新設について

第4号議案 B棟の改修について

2022年度第3回理事会 2022年12月8日(木)

第1号議案 冬季一時金について

2022年度第4回理事会 2023年1月18日(水)

第1号議案 2023年度事業計画について

(法人、乳児院、ショートステイ、フォスタリング機関)

第2号議案 年度末賞与支給月数について

2022年度第5回理事会 2022年3月21日(火)

第1号議案 2023年度事業計画(案)について

(法人、乳児院、ショートステイ、フォスタリング機関)

第2号議案 2022年度第一次補正予算(案)について

第3号議案 2023年度当初予算(案)について

第4号議案 2023年度処遇改善手当等について

第5号議案 就業規則改定について

3. 法人事業計画の具体化・実施

(1) 法人事業計画の具体化

1) 中長期計画(五ヵ年計画 2019年度~2023年度)の取組み

乳児院の養育において、小規模グループケアを基本とした取組みの充実に取組んだ。

「法人が望む人材像」についてについて検討を行い制定した。

地域子育て支援の専任職員として、地域巡回の家庭支援専門相談員を配置し、子育て支援事業の充実に図った。新たに親子支援事業を実施し、CoCoひろばの体制を強化して、開催回数を拡大した。

ショートステイ事業の拡大に取組み、新たに町田市から要支援家庭を対象としたショートステイ事業を受託することになった。

立川フォスタリング機関を受託し発足させた。

2) 乳児院の充実

入所状況は、年度当初は例年を上回るほどであったが、7月と8月に新型コロナの感染が広がったことで一時新規入所を停止した。入所再開後は、入所依頼があり、入所人数は増加したものの、定員を維持できる水準には至らなかった。コロナ禍の特例措置を、行政に要望し1年延長されることになった。

妊娠して勤務する職員が相次いでいることから、妊娠時の業務軽減、夜勤の免除について取組むとともに、就業規則の改定を行い実施の考え方を明確にした。

5～6名のユニット単位の養育体制を敷き、少人数でゆとりあるかかわりを目指している。個別担当養育制による授乳・食事、遊び、排泄、散歩などの日常生活での積極的なかかわりを通じて、愛着関係の形成に努めた。行事や院外の対一の活動では、子どもと感情を共感することで関係性を深め、乳児においてはスキンシップを心がけ、一人ひとりの気持ちに寄り添うことで受容的・応答的な養育へとつなげてきた。

3) 法人経営力の強化

①事業拡大と将来展望

2022年度は、新たにフォスタリング機関の開設、親子支援事業の実施、地域巡回の家庭支援専門相談員の増配置をした。

2023年度に向け、地域担当の心理療法担当職員の増配置を決定し採用に取り組んだ。また、町田市から要支援家庭を対象としたショートステイの受託が決まった。

東京都が多摩地域における新たな児童相談所設置について検討を進めていたことから、町田市、東京都へ要望を行った。計画には、町田市に新たな児童相談所が開設されることが盛り込まれた。2023年度の八王子児童相談所のフォスタリング機関の募集、さらに町田児童相談所(仮称)のフォスタリング機関の受託に向けて、取組みを進める。なお、フォスタリング機関は、法改正により2024年度から児童福祉施設「里親支援センター」になる。

豊島区は、2月に児童相談所を開設したことで、今後、施設誘致に本格的に取り組むことから、情報を収集して対応を進める。また、他区の乳児院誘致の動向についても、情報を収集していく。

②法人の財政基盤の確立

愛恵会乳児院の多機能化を進めること、新たな施設を開設することで事業収入の柱を増やし、安定した経営基盤を確立することを目指す。

2022年度は、新たにフォスタリング機関と親子支援事業を実施、地域巡回の家庭支援専門相談員の増配置等により、法人全体として98百万円余りの増収となった。

ショートステイの委託費の充実及び定員枠の増加に向け、自治体への要望をした。国へは「専任人員配置支援」制度を、1施設当たり1名から、1自治体当たり1名の

補助とするよう要望をした。

4) リスクマネジメント（事件事故対応、ヒヤリハット等）の取り組み

事故予防対策検討委員会では、事故やヒヤリハットを毎月集計し、職員全体で情報共有するとともに対策を検討し、事故予防に努めた。事業所内の注意すべき箇所については、写真を用いた「危険予知シート」を作成してリスクをアセスメントし、職員個々の危機管理能力の向上を目指した。事業所の空気清浄機など家電の清掃、玩具の消毒・点検を行い、子どもが安全で快適に過ごせるように努めた。

乳幼児突然死症候群（SIDS）の予防のため「呼吸モニター」を設置するとともに、窒息予防のため固い寝具を使用することなどしている。睡眠中は15分ごとに健康観察を行ってきた。睡眠時の注意事項は「養育マニュアル」にまとめ、職員間の共通理解に努めた。新人職員には乳幼児突然死症候群の予防等を学ぶDVD研修を実施し、さらに月1回以上の心肺蘇生術の訓練やAEDの点検も行い、技術習得に取り組んだ。「緊急夜間想定マニュアル」に基づくロールプレイ訓練で職員同士のスムーズな動きを確認し、子どもの安全の確保に努めてきた。

（2）人材対策（職員確保、育成、定着策等の総合的な取り組み）

1) 人材確保の取り組み

職員の確保・育成・定着に向けた総合的な人材対策を重点課題の一つに掲げ、取り組んだ。職員募集では、ホームページや求人サイトに求人情報を掲載した。採用試験前に「就職説明会」への参加を必須として、法人と施設の理念・基本方針や養育方針を伝え、理解を深めてもらえるよう工夫した。理念に合った意欲的な人材を確保するとともに、ミスマッチによる早期離職の防止にも取り組んだ。

養育者の説明会への参加人数は、新卒・既卒合わせて計49名あった。内17名の応募があり、5名を採用した。心理職の就職説明会への参加人数は10名で、内6名の応募があり、増員分とフォスタリング機関への配置で3名を採用した。

年度末に、出産休暇・育児休暇取得予定者が分かり、採用活動を継続している。現在の採用活動は、必要になったら始めるのではなく、通年活動になっていることから、当初から年間活動計画を作ることとした。

2) 人材育成・専門力の向上の取り組み

部署ごとの研修方針に基づき、職員の個人別育成計画を策定する流れを整備した。職員の個人別育成計画は、年間目標・それを達成するための研修・年間の振り返りを行うためのシートを用い、リーダーとの面接と連動させたシステムを定着させた。

院内研修は、研修委員会が研修計画を作成し、外部研修に参加することを促した。第三者評価では、職員の8割強が「さまざまな研修の機会が与えられている」と回答した。

新任職員の育成は、「新任職員指導マニュアル」に沿い、各ホームに配置された新人育成係を中心にホーム全体で育成する体制をとって進めてきた。

新任職員の気持ちに寄り添い細目にコミュニケーションを取りながら相談しやすい環境を整えた。職員間で新任職員への支援に差が生じないように、共有ノート等を利用し細目に情

報共有をした。又新人育成係だけでなく指導にあたる職員は、マニュアルを確認した上で指導を行うよう取り組んだ。

職員資質向上助成事業に2名から申し込みがあり、審査委員会において承認された。

3) 職員の定着の取り組み

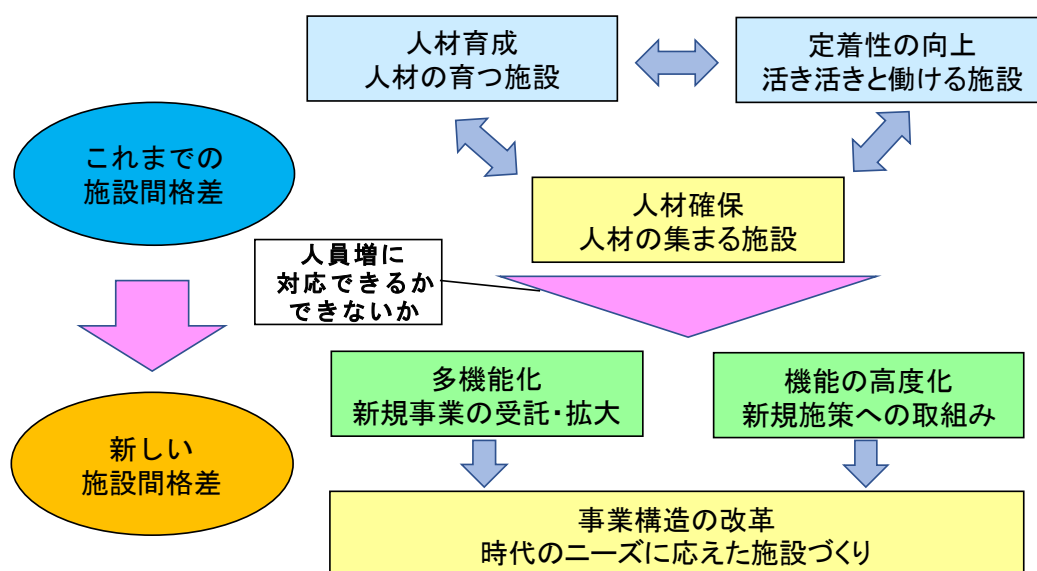
昨年度から実施した会議日を月2日に増やし、会議のために超過勤務する職員をさらに減らした。

パートの職員を配置することで、養育が手薄になってしまう時間帯の要員を確保できるようにした。早番、遅番、夜勤等が配置できたので、新人育成にも無理なく対応できた。

有期雇用者の育児休業および介護休業取得要件の緩和をした。これまで、有期雇用者は勤続1年以上の者でないと育児・介護休業の取得ができなかったが、法改正によりこの要件を廃止した。

1歳到達日後（延長期間中）の育児休業の取得時期を柔軟化した。これまで、子の1歳到達日後の育児休業開始日は、子の1歳到達日の翌日または1歳6か月到達日の翌日とされていたが、法改正により、配偶者が子の1歳到達日の翌日または1歳6か月到達日の翌日から育児休業をする場合においては配偶者の育児休業終了予定日の翌日以前の日、のいずれでも良いことにした。

労働施策総合推進法の改正（「パワハラ防止法」）により、就業規則にもパワハラの定義規定やパワハラを行ってはならないことを盛り込むことが必要になり就業規則を改定した。



2

4 所轄庁の指導検査結果

①文書指摘：「消火訓練を実施していない月があった」

消防署よりクラスターの場合、実施できなくてもやむ得ないとの回答得ていた
改善対策 予定日に、全体では集まらずにホームごとに実施する

②口頭指摘事項

- ・24 協定の内容が不十分です
- ・地域子育て支援事業に関わる日誌が備えられていません
- ・昼食後、養育者が皿を洗うため離れ、泣いている子に関われない状況があったので、保育を優先できるよう他職種の協力等について検討してください
- ・車両リースの契約に関して複数業者から見積もりを徴収していない。単数見積の場合、合理的理由を稟議書などに詳細に記録してください
- ・IC カードの使用規定の作成を検討してください
- ・寄付等ののし袋について、受付日及び金額を記載してください

以上