

# 乳児院 慈愛園乳児ホーム

## 2022年度 事業計画

### 1 施設の基本理念など

#### 「目的」

わたしたち慈愛園乳児ホームは、キリスト教の精神に基づき、利用者の尊厳を守り、心身ともに健やかに育成され、自立した日常生活を地域社会において営むことができるよう支援することを目的としております。

#### 「理念」

##### 1-人権の尊重

利用者の人権を尊重し、個人の尊厳に配慮した安心・安全な福祉サービスの提供に努めます。(養育基本方針)

##### 2-地域福祉の推進

施設の機能を地域に還元できる組織を目指します。

(里親支援、ショートステイ、病児保育、もうすぐパパママ教室)

##### 3-サービスの質の向上

利用者の立場に立って良質かつ適切な福祉サービスを提供するため、職員の質を高め、同時に職員処遇全般の向上に努めます。(研修、職員目標管理)

##### 4-ガバナンスの徹底

事業の透明性を確保し、法令、社会的ルールやモラルを遵守、説明責任を果たします。

#### 「養育基本目標（求められる職員像）」

##### ・命に対し謙虚になる。

存在として与えられている命に対し感謝し、その命の前で仕事を行っている自覚を持つ。

##### ・子ども達の権利擁護者となる。

ワーカーとして利用者の真の代弁者（アドボケイター）となることに努める。

##### ・専門者として、常に客観的であれ。

私欲や都合ではなく、常に自分を俯瞰（ふかん）し、正しい判断が出来るように努める。

## 2 2021 年度の主な取り組み

- ・人事考課制度の定着
- ・保育士会、専門部会の仕切り直し
- ・フォスタリング機関「きらきら」の運営強化
- ・前庭ベランダの整備
- ・椅子、テーブルの買い換え購入

## 3 2022 年度の取り組み方針

### (1) 「ウィズコロナ」としての全面的な事業の見直し

前年度事業計画を読み返すと新型コロナに対するワクチンへの期待を膨らませる記述があったが、実際はワクチン接種後の数ヶ月だけ減少傾向が見られ、その後の感染拡大は 2021 年の比ではなくなった。先日の乳児院施設長会では乳児院でのクラスターが数件報告され、対岸の火事として傍観できない状況となっている。

### (2) 人材の確保と教育

乳児ホームに限らず、社会福祉業界の全体的な問題なのだが人材の確保については大きな課題の 1 つである。人材募集については今以上に直接、学校に打診するなど手を打っていく必要があるが、やはり問題なのは人材定着の部分であり、これまでのやり方では無理が出てきたように思える。

### (3) マンパワーと新しいルーティンの検討

本園では職員に対してアンケートを行い、職員が思う事業計画を自由記述式で書いて貰うのだが、どちらかというところ、それぞれが思う不満的なものを記述する職員が多かった。

## 4 2022 年度の具体的な取り組み

### (1) 「ウィズコロナ」としての全面的な事業の見直し

- ①上記のことから考えられるのは前年度よりの課題であった会議の実施についてはネットでの会議を実施し対応したいと考えている。これにはネット会議ソフトを導入し対応する予定である。
- ②またこれにより里親委託や再統合時のトレーニングが可能となる。当然、システム部分で新しいコンテンツが必要になるため、開発していく必要がある。これには年度を超えた時間が必要になると予想されるが、まず、現状のマニュアルを全員で共有することによって、何が必要でなにが不要なのかを検討する必要があるだろう。

### (2) 人材の確保と教育

- ①乳児ホームは今年度から人事考課を導入し、来年度実施するのだが、やはり、

形として見える評価は職員のやる気に多少なりとも貢献しているのではないかと感じる。責任ある仕事を任されている職員はそれなりの仕事の意味を見いだしているという意見を聞くことが出来た。

- ②また、労働者 1200 人のアンケートで「働きやすい職場」の回答の 1 位は「人間関係」という結果からも人間関係についてのモラルは重要な部分である。今までも人間関係の歪みから退職者を出しているところから、仕事上の平等性や言動について話し合う機会を会議の時間を活用してグループワークを行っていききたい。

### (3) マンパワーと新しいルーティンの検討

- ①「朝の環境整備が間に合わない」「パートを雇って欲しい」など意見も多く、仕事がうまく回らなかったり、スキルの部分で限界に来ている感もある。考えてもみれば私が入職したときのように有給が取れない中でオーバーワークを美德とする時代とは違い、有給も消化しなくてはいけない、オーバーワークはブラックだという現在では、人間の数は増えても実はマンパワー的には不足している現状だと言えるだろう。
- ②相変わらず、看護的ケアの必要な子どもが多いのと発達に問題のある子どもなど、対応に苦慮する子どもたちは多く入所している。マンパワーが低い中で集中力を欠き、事故を引き起こすならば本末転倒である。あくまで、職員のためと言う視点ではなく、子どもたちのために職員充足と現状のルーティンの点検は必要なのかも知れない。

## 5 その他一年間行事予定（コロナの状況次第では中止）

- 4 月－法人辞令交付式 パパママ教室 里親サロン
- 5 月－子どもの日 春の遠足 県養護協議会施設長会
- 6 月－総合防災訓練 熊乳講演会
- 7 月－七夕 全国乳児院研修 訪問調査
- 8 月－自己評価結果発表 パパママ教室 保育看護セミナー
- 9 月－遊友小子老デイ（慈愛園運動会） 砂取祭 里親サロン
- 10 月－親善ソフトボール ふれあい昼食会 全国乳児福祉協議会
- 11 月－熊乳研修会 パパママ教室 ボランティア週間
- 12 月－クリスマス会 おせち宅配 乳児保育セミナー
- 1 月－正月祝会 砂取会 県養護協議会
- 2 月－苦情解決・サービス向上委員会
- 3 月－雛祭り 研修委員会 法人新任研修 里親サロン