

## 第2回新潟市立乳児院指定管理者申請者評価会議 会議録

開催日時：令和6年10月15（火）午後2時から午後4時15分

開催場所：新潟市陸上競技場 1階 第1会議室

出席委員：内山委員、玉木委員、水品委員、五十嵐委員、藤瀬委員

（出席5名、欠席なし）

事務局出席者：こども未来部こども家庭課長、同課課長補佐、他3人

傍聴者：2名

### 会議内容

（事務局）

それでは、次第「4 申請者プレゼンテーション・ヒアリング」を行います。委員の皆様、申請者に入ってもらってよろしいでしょうか。

（申請者、入室）

（事務局）

それでは、プレゼンテーションの準備ができましたので、これより始めさせていただきます。プレゼンテーションを始めてください。

（申請者）

社会福祉法人愛宕福祉会の一ノ瀬と申します。

（申請者）

愛宕福祉会、法人本部事務局より参りました企画部の伊藤と申します。本日は、よろしく願いいたします。

（申請者）

同じく法人本部事務局、経理部の松井と申します。どうぞよろしくお願い致します。

(申請者)

これよりプレゼンテーションを始めさせていただきます。スライドを使ってお話しさせていただきますと思いますので、どうぞよろしく願いいたします。

ご存じかと思いますが、乳児院は児童福祉法第 37 条に定められている児童福祉施設です。「院」となっているため、一般的に病院のイメージを持たれがちで、里親自身が見学に来られる方の中にも病院のようなイメージとか、可哀想な赤ちゃんがいるイメージを持って来られる方もいらっしゃいますが、全国乳児福祉協議会が示している施設のコンセプトは、「もうひとつのあったかいおうち」となっています。

乳児院は、赤ちゃんから 2 歳までの子どもたちにとっては、あったかいおうちであるとともに、各専門職が子どもたちだけでなく、保護者や里親さんを支援し、地域のご家庭をも支援していくという位置づけになっております。

乳児院のイメージ図です。いちばん下が施設運営の基本的な基盤の土壌となり、そこにセンター拠点機能を幹の根幹として根付いているというイメージにしました。この木のイラストは、全国乳児福祉協議会が作成したのですが、その下の土壌のところは施設運営としての必要要素を基盤にしてというところを私どもで付け加えています。

センター拠点機能は、すべての機能を統括し、子どもや保護者等の当事者のニーズに合わせて各機能を選択し、統合して適切に提供できるようマネジメントする中心的機能と位置づけています。その内容として、マネジメント、包括的アセスメント、他機関連携、養育の評価、人材育成、アドボケイト、緊急対応が含まれます。

そして、木の幹の中核部分の養育は、小規模養育となっています。センター拠点機能は、小規模養育を支えるというイメージになっています。小規模養育とともに、被虐待児への養育、病虚弱児・障がい児への養育も専門養育機能としています。実際に私たちは平成 27 年から 9 年半、小規模グループケアを手探りで実施してきました。

この小規模グループケアについては、乳児院の業態の中ではどのような状況が望ましいのかというモデルが示されることはなく、非常に難しいケアだと感じながらやってまいりました。自分たちで小規模養育のエビデンスを作るために、たくさんの時間を費やしてきています。まさに専門養育機能ということをもって感じているところです。

その小規模養育機能の中に、被虐待児、病虚弱児、障がい児も含めており、そのような状況の中でも、子どもたちにとって「もうひとつのあったかいおうち」と感じて過ごしてもらおうこととなります。

大きな乳児院や病院併設の乳児院などでは、病虚弱児のみの居室に看護師のみが勤務するなどの状況もあるようですが、新潟市立乳児院は 5 名定員が 2 部屋という中で、さ

さまざまなこどもと一緒に暮らしながら、それぞれに合ったケアを受けていくこととなります。そして、家庭に戻るための支援、戻らないけれども、親子のつながりや絆を切らない支援、家に帰ってからのアフター支援、里親さんへつなぐ支援、つないだあとの支援、ショートステイ、一時保護などのさまざまな機能が稲穂のように多くついている、それが現在の乳児院の姿となります。

ビジョンとはなっていますが、多くの乳児院がそもそもこのような状態にあり、乳幼児の養育だけが機能ではないということを体現しています。新潟市立乳児院も現在のキャパシティの中で、その図に示されているところの中でできることを実施しており、現在の状況としては、それぞれの質の確保、向上に注力しているというところです。

イメージ図の中を具体的に重要な部分を選んでお話ししていきたいと思います。木がしっかり立っていくには、その土壌の部分、まずは理念、方針がしっかりと施設に根付いていかなければなりません。私たちは法人の理念に基づき、施設の理念を策定しています。

理念は、絵に描いた餅ではなく、日々の支援の中で意見の相違があったときには、より理念に近いものはどちらの考え方なのだろうかと掘り下げて検討するようにしています。

支援の質、施設運営の質の向上についてです。3年に一度の第三者評価、毎年の自己評価は義務となっています。毎年の自己評価もきちんと仕組みを作って実施しています。第三者評価基準を使用して自己評価を行いますが、A、B、Cという自己評価に着目するのではなく、評価基準が施設運営指針に基づいて、施設のあるべき姿を目指すものであることを理解し、自己評価を行う際には自分たちの支援、業務は今年度の基準に照らし合わせてどうだったのだろうと話し合いながら振り返りをしています。そして、課題となったものは翌年の事業計画に反映したり、マニュアルの見直しなどが必要になれば年度末などに改定をしていきます。今年度できていても、次の年にはできていないことも出てきたりしますので、毎年、自己評価することは非常に重要なことだと感じています。

安心・安全の担保というところでは、リスクマネジメント委員会を設置し、開設時の受託依頼、ヒヤリハットの収集分析を実施しています。開設時の初年度、さまざまな職場から集まった職員の中には、ヒヤリハットは悪いことと捉えており、それを出すことは自分のマイナス評価と思っていた人も多くいましたが、愛宕福祉会では、ヒヤリハットの収集はこどもの命を守るために重要な取組みだと考えていることを職員に説明し続けました。

これは 10 年間のヒヤリハットの枚数の推移です。いちばん多かったのは 2020 年の 2,298 枚で月平均 190 枚のヒヤリハットが収集されていたこととなります。環境維持、施錠やベッド関係、部屋の環境などのヒヤリハットが多く見られていました。また、薬をこぼしてしまったなど、薬のヒヤリハットが多く出たときには、薬の管理の改善につながるなどの状況もありました。

ヒヤリとしたことが起きても、それを共有していかなければ改善につながることもないということを職員一人一人が意識をして、ヒヤリハットを記入していくようにしています。書くのも大変ですし、集計する係も大変ですが、こどもの安全のための業務として、施設の中でも非常に重要視しています。年 2 回、5 月と 10 月に半年、年間のヒヤリハットの分析結果から事故防止について研修する機会を設けています。今年度は、8 月時点という集計で、534 件と今までに比べて件数は少なくなっています。少ないからよいというわけではなく、もしかしたら、今まではヒヤリハットとして挙がっていたものが挙げられていない可能性があるかもしれませんが、その分析まではできていません。事故を起こさないための対策として、今後の 5 年間もこの取組みは続けていきたいと考えています。

健康管理についても、命にかかわる部分という認識で細かな配慮を行っています。24 時間シートと呼ばれる 24 時間軸のシートで、こどもの排泄、ミルクや食事、冬だと体温などの管理をしています。また数字に表れない顔色、元気のなさなどを記述していくことで、シフト制であっても日々の体調、健康面が引き継がれていきます。日々の様子をよく観察して、「いつもと違う」を共有していきます。肺炎などの既往があるこどもに関しては、「まだ大丈夫」ではなく、早めの受診を行い、管理しています。服薬に関しては、忙しい時間帯の中でもダブルチェックを行い、誤薬事故につながらないようにしています。感染症の知識については、流行始めた際に、その病気の特徴や、気をつけてみるべきポイントなどを OJT で看護師等からレクチャーしていくようにしています。施設内研修では、病気の基本的知識等を座学で学ぶ機会を設けていますが、それが現場で活かせるためにはタイムリーな OJT が有効だと感じています。

関係機関や地域とは日頃から共有と連携を意識して業務にあたっています。現在、新潟市立乳児院では、子育て短期支援事業、いわゆるショートステイも受託していますので、地域と連携しながらショートステイを利用される子育て家庭への支援を実施しているところです。そのほか、退所、里親委託に向けての地域との連携会議、退所後のアフターの支援の共有、新潟市の要保護児童対策地域協議会で情報共有させていただきながら、包括的なアセスメントというところに役立てています。

こどもの権利擁護に関しては、ここにお示ししているとおりのことを継続的に実施しています。私たちの支援の根幹である赤ちゃんだから分からないということはないという信念のもと、こどもに聞かせたくない親の情報が耳に入らないよう、細心の注意を払っておりますし、大人が嫌だと思ふことはこどもも嫌だというところを常に持ちつつ、赤ちゃんは大人の付属のものではない、独立した人格を持っていることを日々振り返るようにしています。こどもたちは小さくても意思があり、大人顔負けの会話を繰り返したりすることもあります。わざと養育者を真似するようなことをしたり、いくらお話ししてもまったく聞いてくれなかったりして、養育者もイライラしてしまう気持ちになりますが、その先に進まないよう、こどもの気持ちを考えたり、イライラする気持ちを職員間で共有したりしながら、こどもの権利擁護、被措置児童虐待防止に取り組んでいます。

支援のベースである小規模グループケアでは、1対1の担当者は決めずに、こどもも大人も自分の個性の中で、家族的な関係を築いていくようにしています。あなたの担当は私、あなたの担当は〇〇さんなど、同じ屋根の下で大人がこどもの意向を無視した枠で括らないようにし、こどもの気持ちを優先させながら、家族の中でこどもを育てているイメージとしています。しかし、こども一人一人の背景の違い、面会のあるなし、年齢差、障がい、病虚弱児などもあり、細かな情報共有が支援の肝になっていきます。

ユニット内の一人一人のこどもに責任を持ち、「この子の担当は私じゃないから担当者に聞いてください」という発言が出ない支援を展開しています。ユニットの職員にはなんとなく役割があって、お母さんのような人、お父さんのような人、おばあちゃんのような人、お姉さんのような人など、家族のようなかかわりで過ごしています。今後もこの養育の質の追求をしていきたいと考えています。

また、現在はライフストーリーワークと言われる支援をこどもの支援のベースとして取り入れています。入所したその日から、または一時保護で来たその日から、きちんとこどもの人生をこどもに残していく取組みを行っています。人は赤ちゃんの頃の自分を自分が覚えていることはできませんが、周りの大人が語ってくれるから赤ちゃんの頃の自分のことを知る機会を日常的に得ています。乳児院に措置されたこどもは、今までは2歳、3歳になって、次の行き先に行くときになって初めて、なぜ乳児院に来て、どうしてもう乳児院にいられないかを一気に知ることになり、こどもの心の負担は計り知れなかったと考えています。乳児院に来たときから誰とどうしてここに来たのかを折に触れて、嘘ではないけれども、こどもが傷つかないような表現で伝える機会を日常的に持ち、改めて家に帰る、または里親さんのところに行くことが具体的になったときに背中

を押す作業をワークをとおして実施していきます。

家庭引き取りのときは、その作業に保護者にも参加してもらうなど、心理職、ファミリーソーシャルワーカー、養育者等チームで実施していきます。この支援に関しては、繊細で高度な支援であり、勉強しながら相談しながらコンサルを受けながらということで、現在進行形で実施しています。今後も継続していきたいと考えております。

保護者支援もこどものための大事な支援として実施していきます。家庭への引き取りができないときには、こどものために、どれだけのものを残していけるかに心を砕いていきます。それが乳児院に今しかできない支援だと考えています。こどもが将来、なぜ家に帰ることができなかったのか、親は自分をどう思っていたのか、かわいいと思ってくれたのか、それはこどものアイデンティティーにかかわることだと考え、できるだけ保護者に関する多くのものを残していくよう努力していきます。面会時には最後の面会になる可能性もあることを考え、最低でも月に一度はインスタントカメラで写真を撮り、そこに保護者のメッセージを手書きで残してもらう取組みをしています。

里親支援については、里親さんとはパートナーシップという社会的養育をともに担う同士として、悩みなどを共有する関係の構築を目指しています。里親さんにお話をたくさん聞かせていただき、支援の質を高めていきたいと考えています。そのためたくさん里親支援の情報を収集している最中となっています。

これらすべての支援は、包括的なアセスメントにより見いだされたニーズから、自立支援計画を試算して実施します。目標を達成するため、具体的な支援をいくつも検討し、実施していくこととなります。その支援の状況をひと月ごとにモニタリング、評価し、多職種によるカンファレンスを実施し、目標の確認、再アセスメント、新たな計画という循環で日々の養育を根拠あるものにしていきます。日々の生活の記録、保育士、看護師、ファミリーソーシャルワーカー、心理職、管理栄養士等の専門職の視点から作成された自立支援計画に基づいた支援が展開されています。自立支援計画は立てて終わりということにならないよう、仕組みも独自で構築しています。今後も多職種を含め、チームで根拠ある支援を実施していきます。

令和7年度からの5年間の運営については、このスライドにお示したように、今後の社会的養育の制度などを注視しながら、新潟県・新潟市の社会的養育推進計画や全国乳児福祉協議会の示すビジョンに沿って施設運営全般の質の向上を目指して努力していきたいと思っておりますし、新潟市様にもその都度ご相談させていただきながら、実直な運営をしていきたいと考えています。

ぜひこのたびの5年間の新潟市立乳児院の運営を引き続き受託させていただきたく、

お願い申し上げます。

以上となります。ご清聴ありがとうございました。

(事務局)

ありがとうございました。それではプレゼンテーションが終わりましたので、これからヒアリングに移りたいと思います。委員の皆様から、只今のプレゼンテーションについて質問などをお願いします。なお、事務局からも質問することがありますので、よろしく願いいたします。

(藤瀬委員)

ご説明ありがとうございました。非常に養育、看護、ソーシャルワーク、そして心理的な見立て、支援等、それぞれの機能を十分に執行されながら、うまく有機的に繋げながらお子さんへの支援をしているということが伺っていて分かりました。また、これまでの実践があつてこそその記述だなというところも、いくつか拝見いたしましたところでは。

資料の中で、まず1点目にお伺いしたいなと思いますのが、先ほどもプレゼンでありましたけれどもヒヤリハットのところです。資料ですと様式 11-15 の安全管理体制のところ、データの資料をいくつか付けていただいているところにつきまして、少し補足でご説明していただければと思った点がございます。

具体的には、年度ごとにいただいている資料「ヒヤリハットの集計分析表」があつて、例えば 2020 年度、発生時間、発生場所、裏にいきますと発生状況、発生内容というふうにあります。年度ごとに同じような資料を付けていただいているのですが、この発生内容の中に、「職員の行動・言動」というふうに分類しているものがありまして、例えばヤケドした、打撲したみたいなものは分かりやすいのですが、「職員の行動・言動」に括られているものの中身について、教えていただきたいです。また、経年的に見せていただくと、その数は減ってきているようなのですが、その背景というか、減ってきた理由、取り組みの成果というのでしょうか、「職員の行動・言動」の中身と、それから数の変化の理由をまず教えてください。

(申請者)

ありがとうございます。「職員の行動・言動」の中身は、多岐にわたっていて、行動に関しては、例えば〇〇するのを忘れてしまったとか、〇〇をしなかったとか、そういうしなかったこと、忘れてしまったことや、やるべきことをやらなかったこと、そういう

うことも含まれています。言動の「言」の方に関しては、言ってはならないことを言ってしまったとか、そういうようなことが含まれています。ヒヤリハットに関しては、例えば子ども自身が転んでしまった、転倒してしまったというのは「子ども」が主語になるのですけれども、職員が何かをしていて、関わってそういうことが起きてしまったことは、「職員の行動・言動」にも入ってくるかなというところになっております。

ヒヤリハットが減ってきたというところは、それを共有することで「ああそういうことをしないように気をつけよう」ということが職員の中で共有されていって、同じようなことが減っていくというのが減ってきた要因になるかもしれません。ただ、数に関しては、多い年、少ない年あるのですけれども、どうしてもこどもの動きやこどもの状態によって、それがやはり増えることもあります。こどもの状態が落ち着いているときは少ないですし、こどもの動きが激しいときは増える傾向にあって、減ってきているかどうかというところだけを見ると、もしかしたら共有したから減ってきたというところではない部分もあるのかもしれないというふうには考えています。

(藤瀬委員)

ありがとうございました。

(玉木)

非常に理念がしっかりされていて、資料もマネジメントに対しても、とてもしっかりと整合性が取れており、大規模法人ならではのところを全部見せていただきました。

私は社労士をしているので、勤務表を見ていて、ちょっと確認をさせていただきたいと思います。まず、こちら夜勤は居室が5で、夜勤は基本的に宿直対応ではなくて、実労働の夜勤が1名という割り振りでよかったですでしょうか。

(申請者)

居室は2つあります。

(玉木委員)

2つ。失礼しました。

(申請者)

2つの居室にそれぞれ1名の夜勤になっています。



(玉木委員)

夜勤2名体制ということでしょうか。

(申請者)

そうです。22時から7時までの夜勤が2名という形になっています。

(玉木委員)

そうしますと、法人の給与等支給規則第23条の宿直手当もあるのですが、ここの夜勤はオンコールではなく、現場にリアルにいるということで大丈夫ですね。

(申請者)

はい。2名でされています。

(玉木委員)

給与等支給規則に宿直手当の記載がありますが、この施設では通常、オンコールや宿直体制は具体的に設定されているということは特になくということで大丈夫でしょうか。

(申請者)

当施設においてはオンコールという体制はとっておらず、何か緊急事態があったら近い順に電話をかけていくというような形で応援を呼ぶ体制を作っております。

(玉木委員)

そうですね、非常に感染症が流行っているときや職員さんの体調管理等、一生懸命努力していてもやはり夜勤2名というのはすごく大変なのかなと思ひまして質問させていただきました。

あとはこうした施設で、基本的にいつも感じることなのですが、大人が入所している施設の夜勤や夜間警備よりも、もっと繊細に細やかに考えていかないといけないのかなと思うのですが、それに対して、どのようなメンバーであるとか、少し質問が分かりにくく大変申し訳ないのですが、職員さんの対応力みたいなものはどのように測っているのかなというのが単純に市民としても疑問に思ったので、確認させていただきたいです。

(申請者)

対応力というのは、職員それぞれの個人的なスキルということでしょうか。

(玉木)

そうです。

(申請者)

職場内研修もありますし、それからOJTで入ったばかりの職員には一通りのことができるまできちんと教えていくという仕組みを持っていますし、ユニットでそれぞれ教える体制になっているというか、毎回困ったことがあれば、そこにきちんと対応して教えていくとか質問に答えていくというような体制もあります。きちんと仕事を覚えるまで無理をしないようにしながら、勤務上も配慮をして、同じ勤務についてやっていくなどもしているので、その辺については一気にスキルが上がっていくわけではなくて、だんだん身につけていくというような仕組みの中でやっているような形になります。

(玉木委員)

分かりました。非常に大変な夜勤をされていて、例えば乳幼児の対応というのは、普通の保育士さんというか、他の施設ではなかなか経験できないようなすごく特別な経験や状況判断みたいなものが必要になるので、質問させていただきました。ありがとうございました。

(五十嵐委員)

365日24時間、小さい命を守っているということがどんなに大変かというのは、私も養育者の一人として感じており、本当に尊敬しております。

資料を見て分からないところがあるのでお聞きしたいのですが、様式11-13②の職員配置の資料の中で、「組織体系図」に記載されている栄養士・調理師は常勤3人、非常勤1人という体系になっているのですがけれども、様式11-13③の別紙「勤務表」を見ますと、「栄養・調理」の部分が栄養士さんお2人と調理員さんお1人ということで、このあたりの栄養・調理の1名分が見当たらなかったのも、このあたりはどうされているのかなというのをお聞きしたいというのが1点目の質問です。

続けて、先ほどもありましたように、職員さんの勤務年数がベテランの方と若い方と結構二極化しているようにお見受けしました。里親にとってはこどもの育ちと一緒に分

かち合える職員さん、乳児院さんとともに育てたいという気持ちもありますし、里子ちゃんにとっては自分の生い立ちを辿る土台となる乳児期に、乳児院で過ごしたことを知っている人がいるというのがとても重要と思いますし、ベテランの方も若い方も意欲を持って続けていってほしいと思います。研修についてはすでにお聞きしたところですが、長く勤めてもらうために若い職員さんの定着について工夫しているようなところがありましたらお聞きしたいです。

また、様式 11-7③里親への支援の取り組みのところで、2023 年度の里親支援の実績報告という資料がありますが、本当にたくさんの方の里親支援をされているのは私も里親の一人として、本当にありがたいなと思って見ておりました。ここに記載されている離乳食講座の対象は、乳児院の卒園児さんを育てている方なのかなと思いましたが、対象はどなたになるのでしょうか。私どもファミリーホームで一時保護のお子さんを預かりますけれども、食事というのがものすごく深い悩みで、本当に食べない子が最近多くて、食べる品目が少ない、口に入れたまま飲み込まない、食べるのにすごい時間がかかるということで、里親仲間でも非常に苦労しています。こういった苦労を乳児院の栄養の専門の方と分かち合いたいというか、アドバイスしていただけたらどんなにいいだろうと思います。また、様式 11-10①に記載されている地域の支援の中に、市民向けの離乳食講座というのでも展開したいというようなことが書いてありましたが、本当に必要な取り組みだなと思っています。私もどうやったら食事を楽しく、できるだけ学校給食の時間内に食べられるかなど考えていますが、資料にあった「はるかぜスタンダード」もものすごく勉強になって、里親の家庭なりのやり方でやっていくのが大事だなということがとてもよく分かったので、共有したいなと思いました。よろしくお願ひします。

(申請者)

ありがとうございます。1 点目の栄養士の数について、最後のご質問とも関わるのですけれども、栄養士を増やしたいということもありまして、この資料を作った段階より後に採用をしていくところだったということで、様式 11-13②は栄養士を 1 人増やした形で記載しております。現在、採用に至った状態ではあるのですが、様式 11-13③は現実の勤務表を出しているものですから、まだそこには反映されていなかったということで、現在はプラス 1 の栄養士さんに入らせていただいて養育をしているというような状況になります。

2 番目の職員の二極化というところなのですが、この 10 年間運営してきました

て、やはりすごく難しい仕事かなというのはすごく感じているところです。負担がどうしても偏りがちといたしますか、例えばリーダーさんに負担が偏ってしまったりとか、よく分かる人たちに負担がかかってしまったりするところもありまして、その辺のところをもう少しみんなでスキルアップしながらやっていきたいなというところも考えているところです。ただ、若い人たちにとっても、すごく難しい仕事だな、大変な仕事だなというのは今まで感じていた部分もあったのではないかなと思います。ただ、大変なだけではなくて、やり甲斐もあるし、本当にこどもたちの未来に繋がっていく仕事だということも、若い職員の人たちには見ていただきたいと思っています。少し大変なところも担ってもらうなど、今、若い人たちにも色々なことをしてもらいながら頑張っているところではあるのですが、やはり 24 時間勤務の中で、こどもをシフト制で見っていくところの難しさというのはあるなど感じているところです。なるべく若い人たちにも頑張ってもらいたいというふうに声をかけたり、励ましたりというところが主になるのかなと思ひまして、そのような形でやらせていただいております。

離乳食の講座ですけれども、こちらのほうは、特にはるかぜから里親さんに行ったこどもたちだけではなくて、新潟市の児童相談所でやっている里親交流会などで食に関するお悩みを聞いたときには、どなたでもご案内するという形で、特段はるかぜに関係があるとか、はるかぜにいたとかそういうことは関係なく、お困りの声を拾って離乳食講座のほうに来ていただいているというところもあります。コロナ前には一般家庭向けに子育て講座をやっていて、そこから離乳食にお困りの方たちに個別に離乳食講座をやっていました。この離乳食講座なのですけれども、やはりこどもさんと親御さんの悩みというのは、すごく人それぞれであり、大勢でやるにはあまり向かない講座なのかなというのはすごく感じていまして、その人の悩みに向き合いながら丁寧にそこに関わっていくということで、今は個別対応ということで実施しているというところです。今後、離乳食講座はこのように展開していこうかなと考えておりまして、課題としてやっていきたいと思っております。

(司 会)

ありがとうございました。

今だいたい 20 分くらい経つのですが、水品委員、内山委員、もし質問があればお願いいたします。

(水品委員)

児童相談所といたしますか、県全体の社会的養護がどうなるかなと気にしている立場から少し質問させていただきます。

具体的な日々の支援、本当にお疲れさまといたしますか、こどもたちのために頑張っていていただいて本当に感謝いたします。この資料の最初の方に書いてありましたけれども、乳幼児総合支援センターの形を目指していくとすると、今、働いて直接支援をしている人たちだけで、どれくらいのことのできるのかなとか、もう少し色々なことに取り組んでいくための組織としての人の充当だとかというところが、どれくらい考えられているかなと思いました。というのは、新潟県はほかの県に比べて乳児院や児童養護施設等、資源がすごく少ないので、一つの施設が頑張ろうとしても、なかなか限界があると思うのですけれども、でも取りかかってくれただけで、あそこにこういう資源があるということが知られていくと利用されていくだろうと思っています。例えば、乳児院というこどもを入所の形で預かるということまでいかなくても、里親支援ってこういうことができる、となつて里親支援センターを立ち上げるということが他に出てきたりするかもしれません。そのパイオニアにもしかして新潟市立乳児院はるかぜはなっていくのかなと思うと、どれくらい、どのようにこの先、乳幼児総合支援センターという形で様々な多機能化に取り組んでいくのかなということが申請書にたくさん書いてあって、これもいいな、あれもいいなと思いましたが、もう少し具体的にどんな感じで展開していくというのが分かりますとありがたいなと思いました。

この中にも、乳児院は地域の子育て資源の一つだと書いてあって、本当にそうだなと思っていますし、ほかにも法人さんで色々な里親支援に取り組んでいるところが増えるといいなと私は本当に思っているので、お手本になるような取り組みを期待するのですが、何かその辺りのお話をいただければと思います。

(申請者)

ありがとうございます。資料の中にも書かせていただいたかなと思うのですが、今のキャパシティの中では多機能型というところは結構幅広く展開してやっているかなというふうには考えています。特にアフター支援に関しては、最長で1年半以上という形で続けておまして、そういった支援を必要とするこどもが増えていて本当にそれだけ時間にかかる支援になっております。今やっている支援の質を高めていくというところが、今、私たちがやらなければいけないところなのかなというふうには考えているところです。

また、少し足りていないなと思うところ、もしそうだったらいいなと思うのが、資料の中にも書かせていただいたのですけれども、妊産婦の支援というところだと思います。やはり一時保護で一旦お別れして、赤ちゃんだけ乳児院に来てお母さんは一人で生活するというのが、なんとかなるといいのかなと思うことがたくさんあり、親子が離れないで、そのまま支援できるということができれば、とてもいいと考えています。ただ、今の建物ではそれをやる場所がないかなということで、何かしら新しい事業みたいなものと抱き合わせて、セットでやることができるのであれば、やはりそういうところも取り組めれば少し広がっていくのかなというふうには考えていました。

(内山委員)

ご説明ありがとうございました。すみません、基本的なところなのですけれども、収支計算書のところで、役員報酬が毎月あがっているのですけれども、これはどなたに対して役員報酬を払っているのですか。

(申請者)

経理部がお答えします。法人本部の費用は、はるかぜを含めて事業所で一定の割合で負担をするという考え方で、本部費を按分しております。実際に施設には役員の者はおりませんが、本部費を按分している関係でその科目を使っているというものでございます。

(内山委員)

分かりました。

もう1点、手数料支出のところで、毎年3月になると100万、200万単位で結構大きな金額があがってきているのですけれども、これは何の手数料になりますか。

(申請者)

人材紹介料をこちらで計上させていただいています。

(内山委員)

それは法人全体のということですか。

(申請者)

いいえ。これに関しては、乳児院の採用に関するものです。

(内山委員)

乳児院の採用に関しての人材募集手数料が追加でかかってくるので計上しているということですね。

(申請者)

はい。

(内山委員)

分かりました。これは毎年金額が若干上下しておりますけれども、これは何か理由はありますか。令和7年は300万と結構大きいのですけれども、それ以降の年を見ると200万の年もあれば140万くらいの年もあって、年によって多少、金額が異なっています。

(申請者)

紹介を何人受けるかによりますし、会社によっても料金が一定のものではありませんので、少し安全を見て計上しております。

(内山委員)

紹介する業者や、何人紹介してもらうかによるということでしょうか。

(申請者)

そうです。それは本当に想定で計上しているものです。

(内山委員)

分かりました。ありがとうございました。

最後に1点、具体的なところで、今、受託している5年間、あとはこれから受託しようと思っている5年間の中で、特に意識してここに力を入れていきたいとか、ここをもう少し頑張っていきたいとかというのがあれば簡潔に教えていただけますか。

(申請者)

やはりやっと 10 年目というところで、先ほどお話しさせていただきましたけれども、こどもを小規模のユニットの中で色々なこどもたちを見ることのすごく難しさを感じています。それからライフストーリーワークという、こどもたちがなぜここに来て、どうしてここから出ていかなきゃいけないのかということ、こどもたちにお話をしていくというところは、やはり今始めて 2 年、3 年というところで、そこをみんなで質を上げていって、こどもたちが自分の足でちゃんと将来立って歩けるような支援というところを、この 5 年間でしっかりやっていきたいなと思っています。

(内山委員)

ありがとうございました。

(事務局)

事務局から 1 点お聞きしたかったですけれども、先ほどの内山委員の質問にも若干重なる部分はあるのですが、様式 11-13⑤で、「当法人では 10 社を超える人材派遣会社に紹介を出している」という記載がありました。これはどういったことを想定しているというか、どういう活用をされているかというのを教えていただきたいと思います。

(事務局)

補足で、なぜこの質問をしたかという、今、身体の弱いお子さんや、入院・退院を繰り返しているお子さんが一人ではなくて何人もいらっしゃる中で、1 人ではなく 3 人程度の職員が入院に付き添うことになり、とてもシフトが大変と聞いています。そうすると、乳児院本体のほうも大変になるというのが今、実際発生しているところかなと思うのですが、もしこのようなときに人材派遣から人材を入れることが可能であれば解決できるのかなと思っています。また、例えば愛宕福祉会のグループ会社と連携しながら人を出向させるということが可能だとなれば、現在起きている、人が少し足りないとか、困っているというのが解決していくのかなと思っています。ここに書いてあるのは具体的に今起きている「入院が多くて人が今現在足りない」を解決するために、一時的な補充のために書いてくださっているのか、それとも例えば急に職員が辞めてしまった場合のために書いてあるのか、どういう場面を想定して書いてくださったのかというのを伺いたかったので、ご質問させていただきました。



(申請者)

こちらに関しては、法人全体の取り組みというところで書かせていただいているところもありまして、現状の乳児院に関しては、今も採用を出しているのですけれども、なかなか採用は来ない、充当されないというところもありまして、人材派遣会社をお願いをすることも出てくるかもしれないというところは想定しています。できればそういうものを使わずに採用していけばいいのかなと考えているのですが、なかなかそれでは追いつかないところもあるのかなというところで、今のことではなくて、将来的な想定というところで書いております。入院等に関しては人材を少し増やして対応していくのが正しいのかなというふうには思っております。

(事務局)

ありがとうございました。

委員の皆様、時間の関係もございますのでヒアリングはここまでとしたいと思います。どうしてもお聞きになりたいことがありましたらお願いします。

よろしいでしょうか。

それでは以上をもちましてプレゼンテーションとヒアリングを、終了いたします。ありがとうございました。申請者は退出願います。

また、評価会議の公開部分についてはここまでとなりますので、傍聴の方は退出願います。