

第三者評価結果シート (児童養護施設)

種別	児童養護施設
----	--------

①第三者評価機関名

株式会社 地域計画連合

②施設名等

名称:	エンジェルホーム
施設長氏名:	高橋 育弘
定員:	65名
所在地(都道府県):	埼玉県

③理念・基本方針

<p>【経営理念】</p> <ol style="list-style-type: none"> 子どもたちが“ここで暮らして良かった”と思える施設づくり 職員が“ここで働いて良かった”と思える施設づくり 地域の親子に寄り添う施設づくり <p>【養育理念】 子どもたちが安心して、のびのび、学ぶ、力を育む</p> <p>【キャッチフレーズ】</p> <p>子どもらが集う・憩う・学ぶところよ子供の町 (子供の町の歌よりアレンジ)</p>

④施設の特徴的な取組

<p>施設内にはクリニックが設けられており、子どもたちや職員の健康管理などに役立っている。内科、小児科は週3回、耳鼻科は月2回、児童精神科は月2回、歯科は年2回の診察が行われている。診療時間は概ね15時以降で、入所の子どもたち・職員の診察を行っている。</p> <p>施設敷地内には、子供の町とエンジェルホームの2つの施設が併設されており、子どもたちが生活するユニットと給食室、講堂、事務所棟などの建物から構成されている。</p> <p>入所の際には保護者及び子どもに対して、気がかりなことはどのような事でも寮舎職員に聞いてほしいと伝えている。また、寮舎職員には直接言いにくいことは施設長・苦情受付担当者・第三者委員に相談できるよう文書を渡して説明している。苦情受付ポストを子どもたちも利用する玄関に設置しており、苦情受付ポストの紹介は退避訓練などの子どもたちが集まる機会にその都度伝え周知している。</p>
--

⑤第三者評価の受審状況

評価実施期間(ア) 契約日(開始日)	2017/9/10
評価実施期間(イ) 評価結果確定日	2018/3/31
受審回数	2回
前回の受審時期	平成26年度

⑥総評

<p>◇特に評価の高い点</p> <p>○施設内にクリニックを設置し、医師・看護師を配置するとともに、調剤薬局も設置しており、子ども及び職員の安心につながっている</p> <p>小児科・内科の週3回の定期診療に加えて耳鼻科診療・小児精神科の医療相談と、年1回の歯科検診も行っている。嘱託医が勤務し、在籍児童を対象に診察や指導を行っている他、職員自らの受診も可能としている。嘱託医の勤務時間外は、近隣の医療機関と連携して対応する体制をつくっている。予防接種を受けることもでき、インフルエンザの予防接種の接種率はほぼ100%となっている。慢性疾患を抱え、定期的な診療を必要とする在籍児童も多く、医療的ケアが重要な課題となっている中、児童にとっては身近に診療を受けられ、職員にとっては医師との密な連携を図ることができる、施設内でのクリニックの存在は、在籍児童、職員にとって大きな安心につながっている。</p> <p>○家庭支援専門相談員を複数名配置し、家庭復帰・家族関係の再構築に向けて取り組んでいる</p> <p>今年度から家庭支援専門相談員(FSW:ファミリーソーシャルワーカー)を複数名配置した。これにより子どもと家庭双方の課題を把握して整理を行い、職員全体や児童相談所との連携の中でよりの確な家庭復帰に向けた見立てと、きめ細やかな家族関係の再構築に向けた支援への取り組みを模索している。さらには、里親同士が親睦とともに情報や意見の交換を行う「里親サロン」の中で行っている、里親への相談支援の拡充も図っている。</p> <p>○子どもたちの嗜好などに配慮した食事を提供し、自立生活に向けた調理実習やユニットでの食事作りも行っている</p> <p>施設での食事は給食室での一括調理のもと、栄養価や子どもたちの嗜好などに配慮して提供されており、アレルギー食への対応も丁寧に行われている。給食委員会が中心となり、希望者を中心とした調理実習や月1回各寮を巡回し調理師や栄養士も参加して調理をする機会も提供されており、自立生活を視野に入れた支援につながっている。正月には帰宅しない子どもたちでお節料理を作ってみんなで食べる機会を持つなど、日本の伝統料理に触れる機会も大事にしている。給食室から食材を提供してもらいユニットで夕食を作ることもあり、将来的には各ユニットで食事を作ることも視野に入れて検討している。</p> <p>た、個別面談の中で職員一人ひとりの成長度合いの確認指標としても反映されたい。</p>

◇改善を求められる点

○ベテラン職員の経験値・培われた技能などを手順書・マニュアルとして取りまとめ、人材の育成などに活かされたい
施設ではベテラン職員から新任職員まで、資格や様々な人材の各種素養などを活かした養護活動が展開されている。子どもたちの状況や生活環境などに合わせて、各職員の経験値などが活かされ日々の支援が行われている。クリニックの医師や看護師の知識・技能などが子どもたちの健康管理などにつながっている。また、経験の豊富な職員からの指導や助言などが新任職員などの経験の浅い職員が養育活動などにあたる際に大きく役立っている。これらの経験値や培われた技能などを手順書・マニュアルとして取りまとめ、標準的な対応の仕方の共有、専門性に基づいた的確な養護に活かされたい。手順書やマニュアルなどは現在検討が進められている階層別研修にも役立つものと考えられる。

○子どもの権利を職員間で共有する仕組みを作っており、権利を守る視点を活かす取り組みに期待したい
暴力防止プログラムを毎年実施し、在園児の60名以上は受講している。また、職員も大人向けのプログラムを受講するなど、子どもの権利について、子どもや職員で共有する仕組みをつくっている。職員は「人権擁護のためのチェックリスト」に基づき、年4回自己チェックをして施設長に提出している。しかし、プログラムを受けた後の振り返りや自己チェックをした後の施設長との面談などがなく、学んだことが日常生活に活かされないまま推移してきていると思われる。虐待防止プログラムを研修委員会から独立させた意味を踏まえて、子どもの権利を守る視点を活かす取り組みを期待したい。

○子どもの権利について考える機会を提供し、子どもたち自らが主体的に考えるきっかけを検討されたい
利用者調査結果から子どもの権利ノートや子ども会議に関する子どもたちの認知度が低いことが確認できた。職員間での子どもの権利を共有する取り組み成果を活かして、広く子どもたちに「子どもの権利」について伝え説明することで「子どもの権利」について考える機会を設けられたい。また、子ども会議などの機会を提供することで、子どもたち自らが主体的に施設生活に取り組み・参加する機会を考えるきっかけとして、子どもたちによる生活のルール作りや施設行事の内容などを企画提案する場を検討されたい。

○研修の成果を職員間で確認・認識し合い、資質のさらなる向上、成長度合いの確認指標として活かされたい
職員の育成に資することなどを旨として、「ふりかえりノート」を活かした支援活動への活用が進められている。研修に関しては個別の研修計画が策定され、職員自らが目標を決めて研修に取り組んでいる。研修成果などは施設長との個別面談などの機会を通して確認がなされている。今後は研修報告書などの回覧や職員会議などでの報告に留まらず、研修受講後、日々の支援活動の実践とのつながり、子どもたちへの言動や声かけ、対応などのどこに研修成果が活かされてきたかなどを職員間で確認して認識し合うことで、資質のさらなる向上に活かされたい。また、個別面談の中で職員一人ひとりの成長度合いの確認指標としても反映されたい。

⑧第三者評価結果に対する施設のコメント

1. 総体的に前回の評価機関よりも客観的で福祉領域専門家による評価がなされたと受け止められる結果であった。
2. 総評の「特に評価の高い点」とされた事項の中で、特に「子供の町クリニック」の経営、クリニックの医師・看護師との連携により医療的ケアが充実していることが評価されたことは、今後とも当法人の将来構想の中で最重要課題としていることから大変心強い。

3. 「改善を求められる点」として指摘された下記の事項は職員間でも共有化されている課題であり、すでに取り組みが始動していることでもあるため、可能な課題は今年度内に完了したい。

① すでに在る規程・文書などを含めてクリニック・事務所・給食室など部署ごとのマニュアルを整理し、職員間の共有化と新任職員養成の手順書として活用する。

② 子どもの権利擁護に関して学んだこと、自己チェックなどの取り組みを日常生活の中に取り入れる工夫を職員間で協議して実行に移したい。

③ 埼玉県児童福祉施設協議会で作成発行した『子どもの権利擁護のためのガイドブック』の事例をもとに寮舎会議・ケース会議で繰り返し協議していく。

④ 「子どもの権利ノート」は本来的には入所前に児童相談所職員が子どもに説明する内容が主になっているが、施設内での暮らし・進路選択などに関する事項もあり、毎年度子どもの年齢・発達段階に応じて説明を繰り返すよう職員全体で共有化する。

⑤ 「子ども会議」がない状況がしばらく続いているが、テーマによって子ども代表に集まってもらい意見を聴く機会を持つなど工夫したい。当面は園内に完成したグラウンド（バスケットコート・ミニサッカーコート）の使用ルールを決めるに際して、各寮舎の子ども代表を集めて意見を聴く機会を設定した。想像以上に、子どもたちからは建設的な意見・年少児に配慮した意見が出され、ルールをまとめることに繋がった。

⑥ 職員研修は社会福祉協議会研修センター・児童養護施設協議会等が主催する研修会のほか、職員が自ら情報を集めて申請する自己啓発研修も軌道にのってきている。ただ、研修報告会を実施する余裕がないまま、職員会議で概要報告する程度になっているため、共有化の機会と取り組みを強化したい。

4. 「C」評価となった下記事項については早急に取り組みたい。

① 中長期的ビジョンの計画化（具体的な目標指標・達成状況が確認できる内容）

② 提供する養育・支援について標準的な実施方法が文章化され、養育・支援が提供されている。

③ 職員と子どもが共生の意識を持ち、子どもの意向を尊重しながら生活全般について共に考え、生活改善に向けて積極的に取り組んでいる。

5. 利用者調査結果報告書の中で「はい」の回答率が低かった事項については重大に受け止め、職員と共有化し、改善のために具体的に必要な取り組みを模索し試行実践する。

◆エンジェルホーム 小学生以下 「はい」の比率が低かった質問

① 施設でのくらしで「いやだなあ」「こまったなあ」と思ったときに、施設の外の大人の人にも話すことができることを知っていますか。 1名（4%） 無回答54%

② 施設でのくらしでは、あなたのプライバシー（人に知られたいくないことや自分の居場所）は守られていますか。 12名（46%）

◆エンジェルホーム 中学生・高校生で「はい」の比率が低かった質問

① 施設では「子どもの権利ノート」や「子ども会議」などで、あなたの権利についてわかりやすく教えてくださいましたか。 0名（0%）

② あなたには、自分の気持ちやあなたの考えを話しやすい施設の大人の人がありますか。 10名（42%）

③ 施設でのくらしで「いやだなあ」「こまったなあ」と思ったときに、施設の外の大人の人にも話すことができることを知っていますか。 11名（46%）

第三者評価結果（児童養護施設）

共通評価基準（45項目）Ⅰ 養育・支援の基本方針と組織

1 理念・基本方針

(1) 理念、基本方針が確立・周知されている。		第三者 評価結果
①	1 理念、基本方針が明文化され周知が図られている。	b
<p>基本理念・施設運営の基本方針・養育の基本方針を取りまとめ、理事会において確認され、職員間で共有して児童養護活動を進めている。養護の基本方針には、子どもの権利擁護に対する十分な配慮の下に処遇に取り組む、安心できる生活環境の整備、身体的・精神的苦痛を与える体罰行為、その懲戒権の乱用は行わない、全ての職員は常に専門的資質の向上に努めるが明示されている。また、子供の町の歌を作り、子どもたちにも目指している施設の姿を示し、職員とともに協力して目指す姿の実現につながるよう努めている。養育理念は職員のグループ討議を経て定められており、今後は子どもたち及び保護者にどのように伝え、周知と理解の促進につなげるかが課題と認識している。リーフレットの更新も予定されており、子どもたちにも分かりやすい内容と表現で、さらなる理解と共有に活かされることを期待したい。</p>		

2 経営状況の把握

(1) 経営環境の変化等に適切に対応している。		第三者 評価結果
①	2 施設経営をとりまく環境と経営状況が的確に把握・分析されている。	b
<p>児童虐待や育児放棄などの境遇に置かれる子どもたちが増える現状を踏まえつつ、家庭的養護推進計画を目指して、施設の将来的な定員削減を実現している。職員配置基準の引き上げ・職員処遇改善の適用もあり、子どもたちに適切な養育環境を提供できるように園舎の建て替えや周辺環境の整備、職員の資質向上などに力を入れて取り組んでいる。また、一時保護事業を実施し、受け入れなどにも努めている。</p>		
②	3 経営課題を明確にし、具体的な取組を進めている。	b
<p>施設定員の削減に伴い、施設内に設置しているクリニックの経営悪化が課題となっているが、子どもたちへの適切な医療的ケアの質的確保・強化という法人最大の強みを継続していくことが共通認識化されている。また、老朽化している園舎・事務所棟などの建て替えや子どもたちの遊び場や運動場所の整備・確保に向けて、計画的に事業を進めている。</p>		

3 事業計画の策定

(1) 中・長期的なビジョンと計画が明確にされている。		第三者 評価結果
①	4 中・長期的なビジョンを明確にした計画が策定されている。	c
<p>将来的には施設内定員を50名とする長期目標が掲げられている。生活ユニットの6名化を図り、本園38名、地域小規模6名、ファミリーホーム6名の50名の2施設体制を目指している。今年度、給与制度改定を実現し、職員待遇の改善につなげたい意向である。クリニックの経営に関しては医師の報酬制度の見直しを図り、施設整備に関しては老朽化が進む管理棟ほかの建物の改築を計画している。これらの計画されている改善内容や施設などの更新に伴う人員体制・職員の配置や人材の育成、養育活動への配慮などを中長期的に取りまとめた計画の取りまとめなどを期待したい。なお、中長期計画の策定にあたっては職員全員による協議と合議をもとに、具体的な目標指標・達成状況が確認できる内容なども整理されることが望まれる。</p>		
②	5 中・長期計画を踏まえた単年度の計画が策定されている。	b
<p>年度毎に事業計画を策定し、年度末には事業報告書並びに収支決算書が取りまとめられ、職員間で周知・共有されている。今年度は一部園舎の取り壊し・防災倉庫の設置・簡易駐車場の整備、バスケットコートやサッカー場などの子どもたちの運動場所・遊び場の整備、一時保護事業の受け入れなどが行われている。また、年度毎に子どもたちの状況に合わせて自立支援計画を見直し・策定して、的確な養護活動に活かしている。</p>		

(2) 事業計画が適切に策定されている。

①	6 事業計画の策定と実施状況の把握や評価・見直しが組織的に行われ、職員が理解している。	b
<p>将来構想委員会を立ち上げ、法人役員・管理職・現場職員が出席して事業計画などの検討・策定にあたっており、職員会議で伝えて説明し共有できるように配慮している。関係資料などは職員に配付するほか、事務室で保管しており必要に応じて適宜確認ができるようになっている。老朽化した園舎の一部を解体し、災害倉庫・簡易駐車場の設置を行っており、子どもたちが利用する運動スペースの整備計画に関しては子どもたち・職員双方から意見や要望などを聞き取り、反映させている。また、法人理事会・評議会においても紹介し意見交換を行っており、双方の承認を得た上で計画を実施している。</p>		
②	7 事業計画は、子どもや保護者等に周知され、理解を促している。	b

運動スペースの整備に関しては子どもたちからの要望を把握して取り入れており、毎月実施される避難訓練などの機会を活かして説明・紹介して適宜希望を収集するように努めた。反面、保護者に向けては周知・説明は行っていないため、今後は年度毎の事業計画自体を含めて伝えることも検討されたい。また、子ども会などの子どもたち自身が施設での生活や活動などに関して話し合う機会や体制がないことから、自主性や主体性を育み、自らで考え・行動することを話し合う場の創設なども期待したい。

4 養育・支援の質の向上への組織的・計画的な取組

(1) 質の向上に向けた取組が組織的・計画的に行われている。		第三者 評価結果
①	8 養育・支援の質の向上に向けた取組が組織的に行われ、機能している。	b
<p>研修委員会・性教育委員会・衣類委員会・給食委員会・衛生委員会を設け、年間計画を策定して実践活動に反映し、年度末には振り返り・見直しの機会を持って確認と反省を行い事業報告として整理し、次年度の計画策定に反映している。また、子どもへの暴力防止プログラム（CAP）や子どもの衝動的・攻撃的な行動を緩和して社会への適応性を高める事を目的にしたプログラム（セカンドステップ）の暴力防止への取り組みを毎年度定期的実施することで、職員間での共通認識化を促し、子ども一人ひとりの状況に合わせた対応につなげている。子どもたちのメンタルヘルスなどにも配慮して児童精神科医師との学習会を毎月行い、職員間での知識・技能・対応などの向上に活かしている。第三者評価を3年に1回受審し、自己評価も定期的に行い、結果は管理職会議などで分析・取りまとめ、理事会や職員会議で報告し検討・協議材料として活用している。</p>		
②	9 評価結果にもとづき施設として取り組むべき課題を明確にし、計画的な改善策を実施している。	b
<p>第三者評価や自己評価の結果分析は文章として取りまとめ、職員会議で説明し、その後の検討・協議資料として活用している。児童養護施設に関する社会的な状況は大きく変化してきており、家庭内暴力やネグレクトなど子どもたちを取り巻く環境は厳しい現状となっている。反面、職員間での課題認識にも差が見られ、経験年数による理解度や経験年数の高い職員でも問題意識の濃淡による認識のズレが生じていると施設では感じている。特にベテラン職員・主任クラスを中心に懸案事項などに関する課題認識を高め、職員間での共有・共通認識化を図ることが課題であると認識しており、今後の対応などに期待が持てる。</p>		

II 施設の運営管理

1 施設長の責任とリーダーシップ

(1) 施設長の責任が明確にされている。		第三者 評価結果
①	10 施設長は、自らの役割と責任を職員に対して表明し理解を図っている。	b
<p>委員会・分掌業務一覧表などを取りまとめ、それに沿って施設の運営などが進められている。施設長及びリーダー層は年度毎に作成される事業計画において役割や責任などを明確し、職員間での周知・共有に努めている。職員会議は月2回行い、資料を取りまとめて法人の経営状況・施設の運営・財務状況・子どもへの支援活動に関する事案について適時情報を提供し、状況の分析・課題・対応策・協力依頼内容などを明示して共有している。子供の町だよりを年間3～4回発行し、施設長が施設の近況・課題認識・時季の出来事・社会的な事象に関する随想などを掲載しており、学校や児童相談所、施設への協力者・ボランティアなどに配付して施設の情報を伝えている。施設運営に関する管理規定を整え、緊急時における施設長不在の際の対応、権限委任者の優先順などを定めている。</p>		
②	11 遵守すべき法令等を正しく理解するための取組を行っている。	b
<p>全国社会福祉協議会・全国養護施設協議会・県社会福祉協議会・県児童施設福祉協議会をはじめ、関係機関の研修会には積極的に参加し、関係法令や施策の改定などの情報を適宜把握して施設運営につなげている。労務関係法令の改変に対応して、適時法人規定に反映できるよう努めており、施設長経験者との自主学習会にも継続的に参加して情報・経験・知識などを受け取ることができる貴重な機会として活用している。関係法令の改変・廃止などに伴う法人規定などの改定にも適宜対応できるようにしており、職員会議でも資料を提供して共有を図っている。各種の法令やガイドラインなどを施設の運営に関連する一覧表として整理し、職員間で共通認識として把握できるよう取りまとめ、必要な時に職員各自が思い出して関連法令を紐解けるよう配慮することも望まれる。</p>		

(2) 施設長のリーダーシップが発揮されている。		
①	12 養育・支援の質の向上に意欲をもちその取組に指導力を発揮している。	b
<p>今年度は会議体系を再編成して、里親支援専門員・家庭支援専門相談員・心理職・施設長から構成される専門職会議を立ち上げ、専門的な見地から支援活動の適切さとさらなる質的な向上を図る体制を整えている。職員は施設内研修・派遣研修・自主的研修に積極的に参加し、自身の知識・技能・コミュニケーションなどの向上を目指して、施設独自の自己啓発援助制度を活用して資質向上に取り組んでいる。また、施設長自ら関係機関の子どもへの暴力防止プログラム（CAP）研修や、子どもたちとの良好な関係構築・子どもの社会自立のための援助技術（コモンセンスペアレンティング（CSP））・子どもの衝動的・攻撃的な行動を緩和して社会への適応性を高める事を目的にしたプログラム（セカンドステップ）などの自主的研修会、研修委員会に参画し学びを進め、養護活動への指導・助言に活かしている。</p>		
②	13 経営の改善や業務の実行性を高める取組に指導力を発揮している。	b
<p>施設の経営層は財務状況の分析や労務課題への対応などを主体に取り組んでおり、施設長を中心としたまとまりと風通しの良い組織体制となっている。収支決算報告書の総括表を取りまとめ、現場職員と関係性の深い事業活動収支・施設設備などを抽出して職員会議で資料を用いて説明することで周知と共有に努めている。また、法人全体における財務状況を説明して伝えることで、透明性のある経営につなげ、安定した経営状況であることを周知・共有している。職員のストレスチェックの分析結果を活かして、今年度の人事異動案を作成し、職員の異動・配置に配慮した対応がなされており、職員の賛同も得ている。</p>		

2 福祉人材の確保・育成

(1) 福祉人材の確保・育成計画、人事管理の体制が整備されている。			第三者 評価結果
	①	14 必要な福祉人材の確保・定着等に関する具体的な計画が確立し、取組が実施されている。	b
<p>実習生の受け入れをきっかけに就職につながるケースもあり、実習生の受け入れは積極的に行っている。また、近年適性の高い人材の確保ができており、国公立大学の新卒者の採用を達成している。合同見学会や採用試験の早期実施、ホームページを活用した採用情報の提供など、既卒者や転職者などの採用も含めて年間を通じて対応している。法人の魅力や強みなどを活かした人材採用に関する努力をさらに強化したいと考えており、家庭支援専門相談員などの加算職員の複数配置や看護師加算も継続して取り組み、人員体制のさらなる向上と強化を図っている。</p>			
	②	15 総合的な人事管理が行われている。	b
<p>職員の俸給表は毎年度文章で配付し伝えており、理事会で承認を受けている評価制度の導入を外部機関に委託して取り組んでいる。評価制度の導入検討にあたっては職員への聞き取りやアンケート調査などを行い、意見や要望などを踏まえ職員も参加して検討・協議を進めている。また、職員の待遇改善については、職員の自主的な企画である勤務実態調査を実施し、その結果を分析して改善策を提示している。待遇改善に関する提案も作成されており、外部機関との取りまとめ作業に活かしていく予定である。昨年度、養育理念の再確認を行っており、早い時期に「期待する職員像」の再構築を行う予定であり、評価基準の整理と合わせて養護活動の実践につながることを期待できる。</p>			
(2) 職員の就業状況に配慮がなされている。			
	①	16 職員の就業状況や意向を把握し、働きやすい職場づくりに取り組んでいる。	b
<p>年休取得状況などは出勤簿に付与日数・消化日数を明記し、いつでも確認ができるように工夫しており、意識して休暇の取得に努められるよう配慮している。職員は施設内のクリニックを利用して健康診断なども受けられるようになっており、クリニックの医師・看護師を中心に健康面での状況把握が行われている。衛生委員会での話し合いをもとに報告が行われ、産業医からの助言・指導なども参考に健康管理に取り組んでいる。定期的な職員の個別面談は昨年度から行っているが、ベテラン職員を対象にした面談は実施できていないことから、今年度は職員全員を対象に実施するよう図っている。また、職員の定着化を進めるための環境改善にとって人員増は必須要因であり、理事長が目指している理念にも合致することから最大限の努力をはらうことを基本としている。</p>			
(3) 職員の質の向上に向けた体制が確立されている。			
	①	17 職員一人ひとりの育成に向けた取組を行っている。	b
<p>養育理念の再確認を昨年度に行い、今年度は「期待する職員像」の再構築・検討を実施している。また、全国社会福祉協議会の「ふりかえりノート」を全職員に配付して、人材の育成に活用している。個別研修計画を職員が作成し個人目標を設定して、外部研修に参加し施設長との個人面談を行い、支援に関する資質向上につなげ、養護活動の実践に活かしている。研修で習得した知識や技能などを具体的にどのように支援活動に活かすかを自ら考え、実践につなげていくことが大切であると考え、研修報告書の書式を「ふりかえりノート」と連動して記録できるよう変更しようとしており、今後の展開に期待が持てる。</p>			
	②	18 職員の教育・研修に関する基本方針や計画が策定され、教育・研修が実施されている。	b
<p>新任職員への諸規定類に関する研修は施設長が担っており、経営理念や養育理念などが合わせて伝えられ、施設が目指す養護支援の方向性が周知されている。また、ロールプレイを取り入れた「ボーイズタウン幼児版CSP研修」を新任職員向けに年7回実施し、具体的な支援活動の実践に活かせるよう取り組んでいる。児童精神科医による学習会も新任職員を対象に年3回、2年目・3年目職員向けに年に各1回ずつ実施しており、実際のケースに合わせて困った場面などを想定し共有しながら医師の助言を受けながら研修に取り組んでいる。施設では児童精神科医とも相談しながら、1年目～3年目の職員研修に力を入れて人材の育成に努めている。新任職員が息抜きできる雰囲気づくりのため、グループで集まる機会を定期的に作ることで、緊張感の中にもリラックスできる場を提供している。</p>			
	③	19 職員一人ひとりの教育・研修の機会が確保されている。	b
<p>職員自らが記入する個別研修計画をもとに目標を設定して外部研修などに参加し、その成果などを養育支援に活かしており、施設長との個人面談を介して振り返りと見直しが行われている。心理職からのスーパーバイズを活かした保育士指導員の研修なども実施されている。施設独自の自己啓発援助制度が設定されており、年間予算を確保して研修会への参加や学習会の企画などに活かされている。研修委員会で宿泊を伴う新任職員研修を検討しており、来年度実施が予定されている。また、現状でそれぞれが別々に行われている各研修を集約して階層別研修プログラムとして編成し、さらなる人材の育成・資質の向上などに役立てていく方針である。</p>			
(4) 実習生等の養育・支援に関わる専門職の研修・育成が適切に行われている。			
	①	20 実習生等の養育・支援に関わる専門職の教育・育成について体制を整備し、積極的な取組をしている。	a
<p>実習生受け入れに関する基本的な考え方を施設のホームページや「施設概要」などに明記している。活動を通して施設の子どもたちへの理解を深めてもらうことや、子どもたちとの交流の機会となるようにしている。また、実習生を受け入れることで次の児童養護を担う人材の育成につながるよう努めている。受け入れのオリエンテーションで、施設概要を説明し施設内見学を行い、実習生としての心がけなどを丁寧に伝えている。実習生受け入れ機関や担当講師との情報交換を行い、実習生の育成にあたっている。実習を契機に就職につながるケースもあることから実習後にボランティアなどとして受け入れたり、卒業論文などのアンケート調査にも協力したりしている。</p>			

3 運営の透明性の確保

(1) 運営の透明性を確保するための取組が行われている。			第三者 評価結果
	①	21 運営の透明性を確保するための情報公開が行われている。	b
施設情報を広く伝える媒体としてはホームページがあり、できるだけ最新の情報に毎月更新するように努め、施設の取り組みや子どもたちの活動などを丁寧に伝え、理解と協力などの促進につながるよう配慮している。ホームページを介してボランティアや施設見学などの連絡が受けられるようになっており、理解につながるよう丁寧な説明と対応を心がけている。また、現状では周辺地域に向けた施設の印刷物や広報誌などの配付は行われておらず、施設でも今後の課題として捉えている。また、県の第三者評価は3年に1回受審し、受審結果は県のホームページなどで公開されており、安定した施設運営や養護活動の質的向上などを進めている。			
	②	22 公正かつ透明性の高い適正な経営・運営のための取組が行われている。	b
施設経営に関してはコンサルティング会社や人事労務関係会社と契約して、専門家からの確認や助言、指導などを受けて適正な運営を心がけている。今年度は理事長・施設長・現場職員から構成されるプロジェクトチームを立ち上げ、人事労務会社からの助言を受けながら、給与制度の改善などの見直しを行い、職員の待遇改善につなげている。また、県の監査を実地と書面で交互に受けしており、適正な運営と養護活動に活かしている。			

4 地域との交流、地域貢献

(1) 地域との関係が適切に確保されている。			第三者 評価結果
	①	23 子どもと地域との交流を広げるための取組を行っている。	b
経営理念の一つに「地域の親子に寄り添う施設づくり」を掲げている。地域との連携については、「施設概要」に「地域との関係性は施設にとって大切なことであり、各種行事への協力や参加などで交流している」と記載し、小中学校のPTA活動への参加、サッカークラブの交流、祭りへの協力などを行っている。今後は学校の友だちなどが施設へ遊びに来やすい環境づくりが課題になると、施設では考えている。			
	②	24 ボランティア等の受入れに対する基本姿勢を明確にし体制を確立している。	b
ボランティア受け入れの基本姿勢を施設のホームページや「施設概要」などに明記している。活動を通して施設の子どもたちへの理解を深めてもらうことや、子どもたちにとって交流の機会となるように努めている。受け入れにあたっては担当者が説明と面接を行っている。具体的なボランティアの活動内容としては、学生による学習指導、遊びや創作活動、地域の方による生け花指導、お話ボランティア、幼児の遊びや介助などがある。昨年度のボランティア受け入れは個人15名、団体数は2団体であった。学校との関係では、特に通学区の小中学校との連携に努めている。PTA活動への協力の一環として、職員が小学校のPTA役員を担っている。			
(2) 関係機関との連携が確保されている。			
	①	25 施設として必要な社会資源を明確にし、関係機関等との連携が適切に行われている。	b
通学区の小中学校の新任教員を招いて施設見学や説明会を行い、子どもたちと夕食を食べてもらい、施設の生活について理解を深めてもらう機会としている。学期毎に小中学校との連絡会を実施し、子どもに関する情報交換を通して一人ひとりを多面的に捉える一助としている。市、児童相談所、乳児院、自立援助ホーム、在園児のアルバイト先として紹介している高齢者施設などと連携を図っている。将来の職業選択の参考になるよう、子どもたちのニーズに応え、県内のNPO法人を通して子どもたちが様々な職業の人たちから仕事の話聞く機会を設けている。			
(3) 地域の福祉向上のための取組を行っている。			
	①	26 施設が有する機能を地域に還元している。	b
立地的に地域の5自治会と交流があり、自治会のクリーンディなどに参加している。自治会など地域の団体に対して、講堂などの施設や備品の無償貸し出しを行っている。現在は高齢者の団体の体操の会場として、講堂が多く利用されている。災害が発生し、または発生する恐れがある場合に危険から逃れるための指定緊急避難場所として、市の指定を受けている。地域の祭りへダンスクラブの子どもと職員が参加し、ダンスを披露している。			
	②	27 地域の福祉ニーズにもとづく公益的な事業・活動が行われている。	b
「生計困難者に対する相談支援事業計画」を定め、第二種社会福祉事業に位置付けられた生計困難者に対する相談支援事業を実施している。関係機関と連携しながら、地域の中で援護を必要とする人に対する相談活動を行い、心理的不安を軽減し、必要な制度、サービスにつなぐものである。事業を担当する職員は、相談援助技術の向上を目的に、各種研修会などに参加している。民生委員、主任児童委員などによる施設視察を、市内に限らず広く受け入れている。これらの取り組みを通して、地域の福祉ニーズも把握し、今後の計画へ反映させている。県内の児童相談所が取り扱う児童の一時保護委託を受け入れている。			

Ⅲ 適切な養育・支援の実施

1 子ども本位の養育・支援

(1) 子どもを尊重する姿勢が明示されている。			第三者 評価結果
	①	28 子どもを尊重した養育・支援の実施について共通の理解をもつための取組を行っている。	b
<p>児童憲章、子どもの権利条約を尊重するとともに、子どもたち一人ひとりの安心と安全を保障し、健全な成長・発達が図れるよう援助することを目的とした、職員倫理綱領を法人として定めている。「施設概要」に「児童処遇の基本方針」として、児童福祉法の基本理念に基づく4つの基本方針を明示し、採用面接時や職員会議などで確認をしている。職員会議では子どもの権利について4月・7月・1月に説明し、職員は「子どもの人権擁護のためのチェックリスト」を記入して提出している。暴力防止プログラム(CAP)を毎年度実施している。</p>			
	②	29 子どものプライバシー保護等の権利擁護に配慮した養育・支援の実施が行われている。	b
<p>法人として、「体罰および不適切なかかわり防止規定」を定め、子どもに対する不適切なかかわりを防ぐための施設長の心得、職員の心得が明示されている。この規定を踏まえて、施設長のリーダーシップのもと、保育士、児童指導員以外の職種や非常勤職員も含むすべての職員が日常的に自己点検に努めていくこととしている。職員による不適切な対応があった場合は施設長へ報告するよう随時確認している。入所児童や保護者からの苦情があった場合の受付責任者を家庭支援専門相談員、解決責任者を施設長と定め、「苦情申し出窓口の設置について」の書面へ記載して入所児童と保護者へ周知している。不適切な対応の事案があった場合の対応をマニュアルに定め、第三者委員や児童相談所を経由して訴えがあった場合も、当該職員の聴き取りや注意を行うことなどが定められている。</p>			
(2) 養育・支援の実施に関する説明と同意(自己決定)が適切に行われている。			
	①	30 子どもや保護者等に対して養育・支援の利用に必要な情報を積極的に提供している。	b
<p>施設のホームページに基本理念、施設運営の基本方針、養育基本方針、職員倫理綱領、施設紹介、子どもたちの生活、主な日課、年間行事予定などをわかりやすく掲載している。「施設概要」は掲載データを毎月更新し、最新のものを提供している。見学者は随時受け入れるとともに、丁寧に対応している。今後へ向けて、施設紹介の資料は新しいものを作成したいと、施設では考えている。</p>			
	②	31 養育・支援の開始・過程において子どもや保護者等にわかりやすく説明している。	b
<p>養育・支援の開始にあたっては、「施設概要」などを用いて、子ども、保護者へ対して丁寧な説明を行っている。子どもに対しては、施設の役割や在籍児童数、子どもへの3つのお願いなどを、年代に応じたわかりやすさに配慮して書き分けた説明文書へ記載している。児童相談所と連携しながら、子どもや保護者の自己決定を尊重している。養育・支援の過程においては、予防接種は同意書に保護者のサインを得た上でを行っている。子どもの進路は保護者と連携しながら決定している。</p>			
	③	32 措置変更や地域・家庭への移行等にあたり養育・支援の継続性に配慮した対応を行っている。	b
<p>措置変更については、児童相談所と連携しながら決定している。家庭支援専門相談員を配置し、退所後のアフターケアの中心となって対応している。退所後に困ったことがあれば施設へ来てよいことを、主に担当した職員が個別に伝えている。退所児が成人式の日施設を訪ねてきた場合は、部屋とお菓子などを用意して出迎え、対応している。</p>			
(3) 子どもの満足の向上に努めている。			第三者 評価結果
	①	33 子どもの満足の向上を目的とする仕組みを整備し、取組を行っている。	b
<p>定期的に第三者評価を受審し、利用者調査の結果を職員間で共有の上、養育・支援の改善に活かしている。子どもに対しては、年代に応じてわかりやすい言葉で記した説明文書の中で、嫌なことや困ったことがあった場合は職員の誰にでも相談できることを記し、入所時に周知している。施設長、臨床心理士、家庭支援専門相談員などによる面談を必要に応じて行っている。食事について、年1回の希望献立を取り入れたり、一人ひとりの嗜好調査を行ったりしている。</p>			
(4) 子どもが意見等を述べやすい体制が確保されている。			
	①	34 苦情解決の仕組みが確立しており、周知・機能している。	b
<p>苦情があった場合の受付責任者を家庭支援専門相談員、解決責任者を施設長と定め、「苦情申し出窓口の設置について」の書面へ記載して入所児童と保護者へ周知している。苦情を受け付けた場合は解決責任者と第三者委員へ報告し、苦情解決に向けた話し合いを基本に解決に努めること、法人内で解決できない場合は県社会福祉協議会に設置された運営適正化委員会への申し出が可能であることが定められている。苦情内容や経過については、「苦情受付・解決等の状況報告書」に受付時期・申し出者、内容・対応などを記載し、定期的に行われる第三者委員会で報告の上、対応に関する助言や改善点を議論するとともに、次年度の事業計画書へ掲載し、今後の運営改善へ活かしている。保護者に対しては経過や改善策を報告した上で、必要に応じて面談を行っている。</p>			
	②	35 子どもが相談や意見を述べやすい環境を整備し、子ども等に周知している。	b

<p>子どもに対して、年代に応じてわかりやすい言葉で記した説明文書の中で、嫌なことや困ったことがあった場合は職員の誰にでも相談できることを記載し、入所時に周知している。玄関に意見箱を設置し、子どもの意見などの把握に努めている。入所児童が生活する寮とは別の建物の、他児からの目につきにくいフロアへ相談室を設置し、直接の相談があった場合は丁寧に対応している。苦情については、受付責任者を家庭支援専門相談員、解決責任者を施設長と定め、「苦情申し出窓口の設置について」の書面へ記載して入所児童へ周知している。</p>			
	③	36 子どもからの相談や意見に対して、組織的かつ迅速に対応している。	b
<p>玄関に設置した意見箱や直接の申し出によって、子どもからの意見が出された場合の課題解決責任者を施設長と定め、具体的な意見などが出された場合は対応方法を検討している。苦情などの内容によっては第三者委員に相談し、解決に努めている。今後へ向けては、子どもが意見を出しやすい雰囲気づくりのためのさらなる工夫が必要であると、施設では考えている。</p>			

(5) 安心・安全な養育・支援の実施のための組織的な取組が行われている。		第三者 評価結果
①	37 安心・安全な養育・支援の実施を目的とするリスクマネジメント体制が構築されている。	b
<p>「危機管理マニュアル」に、学校・地域での事故への対応、所在不明への対応、園内における安全対策、交通事故への対応、災害避難などの項目を立て、事故発生時の対応、安全確保の対応、体制などを明確にしている。事故の事案は事故報告書へ記載して施設長へ報告するとともに児童相談所へも報告することを徹底している。事故発生後は対応や再発防止策を検討している。ヒヤリハット報告書には発生形態と場所、ヒヤリハットの種類、事故に至らなかった理由などを記載し、職員会議で共有しながら事故防止に役立てている。他施設での侵入事件の事例を受けて防犯カメラを設置し、活用している。救急救命の施設内研修を年1回実施し、各職員が2年に1回以上受講することになっている。園庭の遊具について、県の補助金を受けて修繕を行っている。敷地内で自転車遊びをしたいという子どもの声を受け、自転車に乗れるところ、乗ってはいけないところ、立ち入り禁止の場所を敷地図上に示した「乗り物遊びについて」を運営会議が作成し、掲示している。</p>		
②	38 感染症の予防や発生時における子どもの安全確保のための体制を整備し、取組を行っている。	a
<p>「危機管理マニュアル」に、感染症の項目を立て、感染症発生時の対応方針と体制などを明確にしている。今後は職員に対するさらなる周知へ向けて、研修時などのマニュアルの活用方法を一層充実させていきたいと、施設では考えている。非常勤を含む全職員とボランティアが、毎月検便を行っている。施設内にクリニックを設置し、医師、看護師が配置されていることから、感染時の受診や、感染症予防へ向けた相談、アドバイス、予防接種などを受けやすい体制がある。衛生委員会による衛生と安全の点検を行っている。</p>		
③	39 災害時における子どもの安全確保のための取組を組織的に行っている。	b
<p>「危機管理マニュアル」に、災害避難の項目を立て、災害発生時の対応方針と体制、子どもの安否と所在確認などの方法を明確にしている。担当者を定め、月1回の避難訓練を行っている。年1回、消防署による指導を含む消火訓練を行うとともに、署員による火災、地震などのリスクと対応方法についての講義を聞いている。非常食などの備蓄リストを作成している。</p>		

2 養育・支援の質の確保

(1) 養育・支援の標準的な実施方法が確立している。		第三者 評価結果
①	40 養育・支援について標準的な実施方法が文書化され養育・支援が実施されている。	b
<p>子どもたち一人ひとりの安心と安全を保障し、健全な成長・発達が図れるよう援助することを目的とした、職員倫理綱領を法人として定めている。職員は「子どもの人権擁護のためのチェックリスト」を記入し、自らの養育・支援を振り返る機会としている。今後へ向けては、ベテラン職員の多くが定年退職時期を迎えることも踏まえて、養育・支援の標準的な実施方法の手引き書などの文書をまとめることが課題であると、施設では考えている。</p>		
②	41 標準的な実施方法について見直しをする仕組みが確立している。	b
<p>毎月1回の寮舎会議、心理懇談で、子どもの状態を確認しながら、養育・支援の実施方法の見直しを行っている。今年度から、家庭支援専門相談員、里親支援相談員も各会議へ同席し、家族や里親も視野に入れた見直しを行っている。</p>		
(2) 適切なアセスメントにより自立支援計画が策定されている。		
①	42 アセスメントにもとづく個別的な自立支援計画を適切に策定している。	b
<p>担当職員が自立支援計画を策定し、主任の確認、施設長の最終確認を行っている。策定にあたっては、臨床心理士、家庭支援専門相談員、里親支援専門相談員などの意見も取り入れるように努めている。自立支援計画は、年度反省、家族欄、健康欄などとともに個人台帳のファイルへ収録し、施設長室に施錠の上保管している。</p>		
②	43 定期的に自立支援計画の評価・見直しを行っている。	b
<p>自立支援計画策定の見直しを行い、必要に応じて変更を行っている。今後へ向けては、見直し方法について、さらなる向上が必要であると、施設では考えている。</p>		

(3) 養育・支援の実施の記録が適切に行われている。			
	①	44 子どもに関する養育・支援の実施状況の記録が適切に行われ、職員間で共有化している。	b
<p>子ども一人ひとりの生活記録として、児童生活記録の書式があり、生活全般、学校行事、・健康・家庭学校・学習、健康・診察・通院・心理、家庭・児童相談所の各記載欄が設けられている。児童生活記録は月毎に記入することになっており、個人ファイルへ収録し、施設長室へ施錠の上、保管されている。適切な養育・支援へ向けて、寮舎会議、心理懇談、専門職会議、運営会議などで子ども一人ひとりに関する情報共有に努め、会議へ出席できなかった職員は議事録を確認している。</p>			
	②	45 子どもに関する記録の管理体制が確立している。	b
<p>「危機管理マニュアル」に、個人情報保護の項目を立て、個人情報保護に必要な対応方針と体制などを明確にしている。個人情報の扱いについて、随時、職員会議などで説明し、職員は個人情報保護法、「危機管理マニュアル」に定めた方針などを遵守し、非常勤職員を含む全職員で個人情報保護に取り組んでいる。児童生活記録、自立支援計画、家庭の状況の記録などを収録した個人別のファイルは、施設長室に施錠の上保管している。</p>			

内容評価基準 (41項目) A-1 子ども本位の養育・支援

(1) 子どもの尊重と最善の利益の考慮			第三者 評価結果
	①	A1 社会的養護が子どもの最善の利益を目指して行われることを職員が共通して理解し、日々の養育・支援において実践している。	b
職員会議や寮舎会議、運営会議やケース会議など、子どもたちへの支援に関わる内容を話し合う場面が多数ある。その中で職員が寮舎担当や専門職などそれぞれの視点に基づいて、子どもたちへの最善の利益を考えるための問題提起を行っているほか、子どもの尊重と最善の利益をテーマとした職員の研修会も開催している。			
	②	A2 子どもの発達段階に応じて、子ども自身の出生や生い立ち、家族の状況について、子どもに適切に知らせている。	b
子ども一人ひとりの発達段階に応じて、児童相談所との確認や心理士など専門職の助言を得ながら寮舎担当の職員が中心となって、子どもが成長の中で必要となる生い立ちの整理と理解を促すための検討を行っている。その上で子どもたちがその後の生活の糧となるような真実告知に取り組んでいる。			
(2) 権利についての説明			
	①	A3 子どもに対し、権利について正しく理解できるよう、わかりやすく説明している。	b
暴力防止プログラムのワークショップを毎年実施し、在園児童の60名が受講し、子どもたちが権利について学ぶ機会をつくっている。また、同じプログラムを職員も受講している。ワークショップ終了後にはアンケートをとってはいるが、子どもが嫌な思いをしているケースもあるので、振り返りや日常生活に活かすことは喫緊の課題と考えている。職員会議では、年3回子どもの権利についての説明をし「子どもの権利擁護のためのチェックリスト」で年4回自己評価し、施設長に提出している。			
(3) 他者の尊重			
	①	A4 様々な生活体験や多くの人たちとのふれあいを通して、他者への心づかいや他者の立場に配慮する心が育まれるよう支援している。	b
異年齢で生活することが基本なので、日常的に上の年齢や同年齢、下の年齢などの関係を経験できる環境がある。子ども同士の関係は職員の支援により調整が行われている。誕生日に職員と2人で外出をしたり、学年別のキャンプを企画し、自然体験を通して助け合うなどの機会をつくっている。外部講師から臨床美術を学んだり、地域のダンスクラブに入部するなど地域の人とふれあう機会もある。			
(4) 被措置児童等虐待対応			
	①	A5 いかなる場合においても体罰や子ども的人格を辱めるような行為を行わないよう徹底している。	a
毎年度4月、7月、1月の職員会議の中で、子どもの権利擁護に関する説明を行っている。また、全国児童養護施設協議会作成の「児童養護施設における人権擁護のためのチェックリスト(職員版)」を子どもに関わる全職員が行って施設長に提出している。今後は、子どもたちから定期的に具体的な評価を得るなど、一方的ではない視点に基づく対応の徹底が求められる。			
	②	A6 子どもに対する不適切なかかわりの防止と早期発見に取り組んでいる。	b
子どもがいじめ・虐待・体罰・誘拐・痴漢・性暴力など様々な暴力から自分の心とからだを守る暴力防止のための予防教育プログラム(CAP)に基づくワークショップを職員と子どもたちそれぞれに対して定期的に行っている。子どもたちから職員や学園に対する苦情を伝える手段としては、園内に苦情ポストを設置しているが、利用実績は少ない。今後は、職員との信頼関係を構築する中で子どもたちが積極的に職員に対する評価を表明できる体制づくりが求められる。			
	③	A7 被措置児童等虐待の届出・通告に対する対応を整備し、迅速かつ誠実に対応している。	b
措置児童等虐待の届出・通告は、子どもからの日常における直接的な申告ほか、年1回行っている子どもたちへのアンケート調査、児童相談所による子どもへの面接、子どもの保護者からの申告、第三者委員など施設外部者からの報告によって把握に努め、その内容は施設長に集約される。不適切な対応や言動を行った職員に対しては厳重注意や指導などを行っている。今後は、不適切な対応が指摘された職員に対しては、定期的なスーパービジョンの中で職員個人による改善への取り組みや実践の状況について確認するなど、資質向上に対する支援としての取り組みが求められる。			
(5) 思想や信教の自由の保障			
	①	A8 子どもや保護者等の思想や信教の自由を保障している。	b
子どもの安全と安心に反しない限り、子どもたちや保護者に対して思想や信教の自由を最大限に保障している。実際に、宗派に属する教会など宗教施設の利用も保障している。さらには、すべての子どもたちに対して人間や社会には相互の尊厳や権利に反しない限り、様々な考え方が認められていることを、日常生活の中で伝えるように努めている。			

(6) こどもの意向や主体性への配慮			
	①	A9 こどものそれまでの生活とのつながりを重視し、そこから分離されることに伴う不安を理解し受けとめ、不安の解消を図っている。	b
<p>こどもの気に入った物やゲームなどを持ち込むことは許可しているが、ゲームについては、職員が預かるなどのルールは作っている。乳児院からの入所の場合は、職員が乳児院を訪問する・見学に来る・半日ほど一緒に遊ぶなど2カ月ぐらいをかけ安心して生活の場を移れるようにしたり、好きなキャラクターの食器や嗜好品を準備するなどして、受け入れにあたっての配慮をしている。その後、乳児院職員には夏祭りや夕涼み会などに招待をして、子どもと養育者の関係が継続できるようにしている。</p>			
	②	A10 職員と子どもが共生の意識を持ち、子どもの意向を尊重しながら生活全般について共に考え、生活改善に向けて積極的に取り組んでいる。	b
<p>子どもは、言えないことや言いづらいことは設置されている意見箱に入れることもできると伝えられているが、入っていることはない。寮毎に日課やルールについて、部屋の使い方などは、職員が子どもの意見を聞いてそれを反映できるようにしている。また、行事に向けての役割分担などは話し合いで決めて、責任をもって行う姿が見られている。利用者調査の結果では、子ども会議の開催を希望する声も散見されることから、生活の中で生じる問題や課題を、子どもが主体的に話し合うなどの機会を持つことを期待したい。</p>			

(7) 主体性、自律性を尊重した日常生活			
	①	A11 日々の暮らしや、余暇の過ごし方など健全な生活のあり方について、子ども自身が主体的に考え生活できるよう支援している。	b
<p>クラブ活動がサッカー・ソフトボール・ダンス・華道・音楽療法・臨床美術など6種あり、多くは職員が担当し、参加してみたいと思えばどのクラブにも参加でき、やめることも自由になっている。クラブによっては大会に参加したり、作品を出品するなどもあり、より充実した生活を過ごす機会にもなっている。職員が子どもの要望を聞いて企画し、スキーや雪遊びに出かけたり、スノーボードや星の観察、ナイトハイクに行く機会もある。また、社会体験の一環として高校生と男子職員とで1泊のサイクリングに出かけるなど、多様な経験ができるようにしている。</p>			
	②	A12 こどもの発達段階に応じて、金銭の管理や使い方など経済観念が身につくよう支援している。	b
<p>毎月年齢の違いはあるが定額で小遣いが子ども一人ひとりに渡され、自分で管理することになっている。幼児や小学生は職員と一緒に買い物に出かけるが、中高校生は友だちと一緒に出かけ衣類などの購入をしている姿が見られている。児童手当は貯蓄をすることを進めているが、趣味や習い事の費用として使用する児童もいる。自立を控えた子どもにとって金銭管理の経済観念がさらに身につくよう、小遣いの値上げを検討したいと考えている。</p>			

(8) 継続性とアフターケア			
	①	A13 家庭復帰にあたって、子どもが家庭で安定した生活を送ることができるよう復帰後の支援を行っている。	b
<p>家庭復帰はここ数年少なくなってきたが、復帰後の生活を想定し児童相談所と連携を強化するなどして、情報の共有をきめ細かくしている。家庭復帰する時には、外出や外泊を重ね、帰園後の子どもの様子を観察したり、家庭支援相談の職員が子どもから話を聞くなどして、不安をできるだけ少なくするよう配慮している。学校の転校については、転校先の学校と連絡を取り情報交換を行いスムーズに生活の移行ができるよう支援している。家庭復帰後1カ月3カ月6カ月経つと連絡をして様子を聞くなどして所定の用紙に記録している。職員によっては年賀状を出すなどして連絡を取っている。</p>			
	②	A14 できる限り公平な社会へのスタートが切れるように、措置継続や措置延長を積極的に利用して継続して支援している。	b
<p>就労支援は子どもへの情報提供をして就活の支援をしている。進学を希望する児童に対して給付型の学費支援の情報を提供している。ファミリーホームに委託した児童に対しては家庭支援相談員が訪問したり、児童は夏休みに1泊春休みに2泊するなどの機会もある。20歳までの措置延期もあり、空いている居室を利用して通学するケースや就労が決まっても生活ホームが決まらず施設から通勤するなどのケースもあり、事情に応じた支援が行われている。</p>			
	③	A15 子どもが安定した社会生活を送ることができるようリービングケアと退所後の支援に積極的に取り組んでいる。	b
<p>生活の訓練の場として給食委員会が企画する調理実習や居住単位で調理できる機会もある。自分でお弁当を作ったり、職員と一緒に必要な書類を取りに行く経験をしたり、貯金を下ろしに行くなどの機会もつくっている。また、自立に必要なことの研修や一人暮らしのための冊子を渡すなどして支援している。退所後のアフターケアの窓口は家庭支援相談員2名が対応し、退所後の様子を所定の用紙に記録しファイリングされている。早期退職の場合には再就職の支援をしたり、職場と連携をとりながら児童の状況の把握をしている。20歳を迎える卒園生には園舎を開放したり、大学に行っている卒園生がサッカーのコーチとしてボランティアに来るなど子どもと交流する機会になり、在園生が進学への影響を受けている。</p>			

A-2 養育・支援の質の確保

(1) 養育・支援の基本		第三者 評価結果
①	A16 子どもを理解し、子どもが表出する感情や言動をしっかり受け止めている。	b
<p>子どもの入所にいたるまでの成育歴に関しては、担当職員や専門職らによるケース会議において分析や検討を行い、全体による認識と支援方針の共有に努めている。その上で、子どもたちのいわゆる問題行動や葛藤に対しては、児童精神科医や心理職などの連携による専門性に基づく多角的な支援を行っている。今後はさらに、子どもたちからの職員集団全体に対する信頼と安心の評価を得るための取り組みが求められる。</p>		
②	A17 基本的欲求の充足が、子どもと共に日常生活を構築することを通してなされるよう養育・支援している。	b
<p>成長段階で必要となる基本的欲求の充足については、子ども一人ひとりの発達段階や状況に応じて対応したいと考えている。そのため、ケース会議や研修会などを通じて職員に対し、専門性に基づく対応について考えて習得する機会を提供している。幼児期にある子どもたちに対しては、愛着関係を通じた生命に対する安心感に配慮している。社会的自立を控えた高齢児に対しては、将来や自立することへの不安を踏まえた一人ひとりへの対応に取り組んでいる。</p>		
③	A18 子どもの力を信じて見守るという姿勢を大切にし、子どもが自ら判断し行動することを保障している。	b
<p>子どもたちの成長には、自主的な判断と行動に対する失敗体験と成功体験の積み重ねが必要であり、特に失敗体験は子どもの成長に大きな役割をもっていると考えている。子どもへの側面的支援として失敗により生じる様々なリスクへの対処をあらかじめ準備するとともに、失敗の中で学ぶことの大事さを子どもに伝えるための検討を行うなど、子どもたちの自主的な判断による試行錯誤を見守る体制づくりに取り組んでいる。</p>		
④	A19 発達段階に応じた学びや遊びの場を保障している。	b
<p>3歳以上の幼児は基本的に、外部の幼稚園に通園している。それ以外の幼児は専門の職員による園内保育を提供している。敷地内には滑り台や砂場などがある児童遊園が共有スペースに設置されており、指定された区域では自転車を使用して遊ぶ事もできる。今年度は子どもたちからの要望でグラウンドの整備を行い、バスケットボールやサッカーが楽しめる設備の設置を行った。また、大学生によるボランティアグループが長年にわたり定期的に来園して、遊びや絵本の読み聞かせ、創作活動などの機会を提供している。</p>		
⑤	A20 秩序ある生活を通して、基本的生活習慣を確立するとともに、社会常識及び社会規範、様々な生活技術が習得できるよう養育・支援している。	b
<p>子どもたちの生活に関するルールについては、子どもたちからの要望や意見などを踏まえて、職員会議などの場で職員による調整を行った上で決めている。しかしながら、その決まりに対する根拠については、子どもたちにわかりやすい内容で明文化されておらず、必ずしも子どもたちへの説明が十分であるとはいえない。子どもたちが自分として責任ある行動を取るためにも子ども自身の理解と納得は不可欠である。そのためには、子どもたちとの話し合いの中でルールなどを決める経験を提供する仕組みづくりや、子どもたち自らが自分たちの生活をコントロールできるような社会体験の提供など、さらなる取り組みが求められる。</p>		
(2) 食生活		
①	A21 食事は、団らんの場でもあり、おいしく楽しみながら食事ができるよう工夫している。	b
<p>調理室で一括調理が行われているが、盛り付けなどは各寮で行われている。食事の時間は決められ、朝食は平日には7時から休日では7時30分から、夕食は18時からになっている。クラブ活動などで遅くなった子には各寮にコンロやレンジがあるので、温めなおして提供できるようになっている。職員と一緒に衣類を購入する時に、外食をするようにしている。中学2年生以上はテーブルマナーを学ぶ機会としてフランス料理を食べに行く企画もあり、食に関心のある子の就学や就労につながることを期待している。</p>		
②	A22 子どもの嗜好や健康状態に配慮した食事を提供している。	b
<p>栄養士が栄養摂取量を計算して、献立を作成している。入所時に嗜好調査を行い、把握している。希望月に各寮毎に話し合った1日2食または3食の希望の献立が提供されたり、その他の希望メニューが献立内容に組み込まれるなどの取り組みも行われている。家庭で食べたことのない食事も多いことから、年齢の大きい子には嫌いとわかっていても盛り付け食べることを促すこともある。食物アレルギーの児童は入所時に把握をして、クリニックから食事箋を出してもらい、アレル源の食材を使わない、除去食を中心にしたメニューを作成して対応している。クリニックで定期的のアレル源の検査をして解除の判断をしている。</p>		
③	A23 子どもの発達段階に応じて食習慣を身につけることができるよう食育を推進している。	b
<p>給食委員会が中心になり、希望者を中心にした調理実習や月1回各寮を巡回して、調理師や栄養士も参加しての調理をする機会をつくっている。今年は1年生を中心にした調理実習が行われ、好評で調理棟の入り口に実習の様子を写真で掲示して知らせている。正月には、帰宅しない子が多くなっているため、お節料理を作ってみんなで食べる機会を持つなど、伝統の料理にふれる機会も大事にしている。給食室から食材を提供してもらいユニットで夕食を作ることもあり、将来的には各ユニットで作るモデルとしての検討ケースとしている。食後の後片付けは職員が中心に行うことが多いが、当番にして片付けの方法を知る機会をつくるなど習得できるよう支援している。</p>		

(3) 衣生活			
	①	A24 衣類が十分に確保され、子どもが衣習慣を習得し、衣服を通じて適切に自己表現できるように支援している。	b
衣類委員会が設置され、学校で必要な制服や体育着などの購入が定期的に計画されている。また、子どもの成長に伴い、必要に応じて購入できるように年間の衣類費の見直しも行っている。日常の衣類は、幼児や小学生は色や好みのもを身につけられるよう、職員と一緒に買い物に行く機会も持っている。中学生以上は自分で購入し、レシートを提出している。高校生になると自分でアイロンをかけるなど衣習慣を習得できるように支援している。			

(4) 住生活			
	①	A25 居室等施設全体がきれいに整美されている。	b
施設に囲まれた中庭には樹木が植えられ、寮の周りには花壇や野菜を育てる場所が確保され、季節に応じて活用できるようになっている。寮内の食堂やリビングなどの共有スペースは飾りつけをするなど温かみのある環境に配慮している。また、床から1m位は板張りにするなど清潔を保てるようにしている。衛生委員会による「衛生巡視」が毎月1回抜き打ちで行われ、衛生環境のチェックを実施している。居室内の整理整頓などの習慣が身につくように、子どもの発達段階や状況に応じた丁寧な働きかけの検討を期待したい。			
	②	A26 子ども一人ひとりの居場所が確保され、安全、安心を感じる場所となるようにしている。	b
小グループで生活できるよう環境作りを工夫している。中学生以上については基本として個室にできるよう和室を寝室に当てるなどの配慮をしているが、相部屋でも個人の空間をつくるようにしている。リビングの壁紙を子どもたちや職員で話し合いながら選び張り替えるなど、過ごしやすい環境になるように工夫している。			

(5) 健康と安全			
	①	A27 発達段階に応じ、身体の健康(清潔、病気、事故等)について自己管理ができるよう支援している。	b
入浴は幼児17時~18時の間には職員が介助し、小学生から中学生は18時から19時半の間に入り、小学生は小グループで中学生以上は一人ずつ交代で入っている。高校生は21時~22時に入浴するなど子どもの状況にあった支援が行われている。3カ月に2回は理美容に行くことを働きかけている。また、春と夏には理美容業者が子どもの髪のカットするために訪問をしている。月1回行われる避難訓練が子どもが集まる機会になることから、安全に生活するために気をつけることとして交通ルールについて話をしている。衣類委員会から布団をこまめに干して万年床にならないよう、気持ちの良い状態を子どもたちに知らせるよう職員に促している。			
	②	A28 医療機関と連携して一人ひとりの子どもに対する心身の健康管理するとともに、必要がある場合は適切に対応している。	b
施設内にクリニックが設置され、内科・小児科・皮膚科・耳鼻科・児童精神科などの嘱託医が交代で対応している。また、看護師がカルテを管理し、診察伝票を出し、処方薬の対応もしている。歯科検診は年1回行い、予防接種は保護者の同意のもと100%受けている。クリニックが開いていない時には夜間診療先の一覧表を掲示し、救急車対応も含め医療機関と連携できるようにしている。薬の管理については、手の届かないところに管理し、服薬時には飲んでいいのか目視して確認している。薬の管理チェック表が作成されているが、チェックは義務付けにはなっていないことから、管理方法の見直しをするなどの検討も必要かと思われる。感染症に罹患した時には休養室か個室で入るなどの隔離状態をつくり、感染拡大に配慮している。			

(6) 性に関する教育			
	①	A29 子どもの年齢・発達段階に応じて、他者の性を尊重する心を育てるよう、性についての正しい知識を得る機会を設けている。	b
性に関するトラブルの予防や事後対応に関する情報提供だけではなく、「生きる」ことを見ずえて子どもたちの自立に向けた働きかけをしたいと考えている。そのために、性(生)教育委員会を立ち上げて、子どもたちへの学習会や座談会だけではなく、学習会や外部研修への参加を促して子どもたちを支援すべき職員のスキルアップにも取り組んでいる。			

(7) 自己領域の確保			
	①	A30 でき得る限り他児との共有の物をなくし、個人所有とするようにしている。	b
基本的に中学生以上(寮舎によっては小学生から)に対しては個室を提供している。衣類や食器はもとより、机やロッカー、タンスについても子どもたち一人ひとりに提供している。子ども同士での私物の貸し借りについては、入所時に子どもに渡す手紙の中で注意を促すなど、私物の自己管理に対する働きかけを行っている。			
	②	A31 成長の記録(アルバム等)が整理され、成長の過程を振り返ることができるようにしている。	b
子ども一人ひとりにアルバムを作成している。学園内での日常や行事、外部でのイベントや外出時など、子どもたちが思い出を語れる場面を可能な限り写真に収めている。アルバムは子どもが退所する際に渡しているほか、日常的にも誕生日などにそれまでの成長を振り返る際に活用している。			

(8) 行動上の問題及び問題状況への対応			
	①	A32 子どもの暴力・不適応行動などの行動上の問題に対して、適切に対応している。	b
<p>子どもの「行動」に着目して、社会生活に必要なスキルの習得や予防教育、効果的なほめ方などの教育法を用いて子どもと向き合う方法が学べる「ボーイズタウンGSP(幼児版)研修」を新任研修として年7回実施して、子どもの不適応行動そのものへの対応だけではなく、職員と子どもとの関係が改善される中で子どもの不適応行動が減る事を学んでいる。また、昨年度から一部の子どもたちに対して試行的に提供している子どもの衝動的・攻撃的な行動を緩和して社会への適応性を高める事を目的にしたプログラム(セカンドステップ)を引き続き提供している。その上で、実際の対応の際には、児童精神科医や心理職などとの学習会やケース会議などにおいて、具体的な対応を検討している。</p>			
	②	A33 施設内の子ども間の暴力、いじめ、差別などが生じないように施設全体で取り組んでいる。	b
<p>子ども同士はもとより、職員と子どもの関係においても、不適切な対応を抑止したいと考えている。そのため、子どもがいじめ・虐待・体罰・誘拐・痴漢・性暴力など様々な暴力から自分の心とからだを守る暴力防止のための予防教育プログラム(CAP)に基づくワークショップを職員と子どもたちそれぞれに対して定期的に行っている。子ども間での暴力やいじめ、差別的な言動の発生時には、把握した職員が速やかに施設長への報告を行い、施設長や心理職による事実確認によって状況を把握し、必要な対応を検討して一次的に実施している。その内容は児童相談所にも報告して、必要に応じて児童相談所や医療機関などからの被虐待、加害双方の子どもに対する支援も得ている。</p>			
	③	A34 虐待を受けた子ども等、保護者等からの強引な引取りの可能性がある場合、子どもの安全が確保されるよう努めている。	b
<p>虐待を受けた子どもの家庭復帰に対しては、家庭支援専門相談員が中心となって児童相談所との緊密な連携の中で判断と対応を行っている。子どもと家庭双方が抱える状況や不安の把握と分析、対応について子どもに関わるすべての職員で検討している。今後は更に、家庭による学園への押しかけや登下校時の連れ去り、子どもへの強制的な呼び出しなど、強引な引き取りの実行に対する具体的な対応や連絡体制の構築が求められる。</p>			
(9) 心理的ケア			
	①	A35 心理的ケアが必要な子どもに対して心理的な支援を行っている。	b
<p>心理職として臨床心理士有資格者1名を配置しており、寮舎担当の職員が子どもの心理面や支援について相談できる心理懇談会を毎月実施している。さらに、児童相談所からの意見や心理懇談会での検討において必要とされた子どもについては、心理職との定期的な面接を実施しているほか、児童精神科医や外部の医療機関との連携なども行っている。</p>			
(10) 学習・進学支援、進路支援等			
	①	A36 学習環境の整備を行い、学力等に応じた学習支援を行っている。	b
<p>基本的に中学生以上(寮舎によっては小学生から)に対しては個室が提供されているほか、子どもたち一人ひとりに机も提供されている。しかし、年齢層が幅広い生活空間の中では学習に集中できない側面もあり、自習室の設置などの工夫が望まれる。更に、実質的な学力に合わせた学習支援を行うために、学校との連携の中で子ども一人ひとりの学力分析を行い、効果的な対応が検討できる明確な体制づくりが期待される。それとともに、子どもたちが自主的に学習に取り組めるよう、早い段階から将来に対して積極的に考えられる支援についても検討が求められる。</p>			
	②	A37 「最善の利益」にかなった進路の自己決定ができるよう支援している。	b
<p>この5年間に2人の4年制大学の卒業者を輩出している。現在も、中高生20余人中5人が大学への進学を希望している。進学希望の子どもたちに対しては、一般の奨学金に関する情報を提供しているほか、法人の後援会が独自に給付金の支給や無利子での貸し付けが行える体制も持っている。</p>			
	③	A38 職場実習や職場体験、アルバイト等の機会を通して、社会経験の拡大に取り組んでいる。	b
<p>高校生のアルバイトは、学業への支障がない範囲で奨励している。自動車運転免許やフォークリフトの免許などの取得に際しては、国の補助金や法人の後援会による助成金の利用で自己負担の軽減を図っている。職場実習などは主に学校を通して行っているが、今年度からは地域の高齢者の介護施設との連携により、アルバイトの形態で就労の状況を定期的に把握しながら職業体験の機会を提供している。今後は、就職や卒園などで直前に社会的自立を控えた子どもたちだけではなく、すべての年齢層の子どもたちに対して「生きる事」と「生活する事」と「働く事」が日常の積み重ねの中でふれて、体験ができる環境と機会の提供が望まれる。</p>			
(11) 施設と家族との信頼関係づくり			
	①	A39 施設は家族との信頼関係づくりに取り組み、家族からの相談に応じる体制を確立している。	b
<p>今年度から配置した家庭支援専門相談員(FSW)が家族に対する窓口となり、家族の不安や課題に配慮した丁寧な対応を専門性に基づいて心がけている。今後は更に、学園内で子どもと家族が宿泊する機会を提供するなど、子どもと家庭との関係の把握や改善に向けたきめ細やかな対応の拡充が期待される。</p>			

(12) 親子関係の再構築支援			
	①	A40 親子関係の再構築等のために家族への支援に積極的に取り組んでいる。	b
<p>基本的に、家族との関係調整は児童相談所主体で行っている。学園においては今年度から配置した家庭支援専門相談員（FSW：ファミリーソーシャルワーカー）が中心となって、児童相談所との連携の中で対応している。今後はさらに、子どもたちの自立支援計画に、実家庭や里親などへの家庭復帰も含めた自立への見立てを明確にするなど、専門職だけでなく子どもに関わるすべての職員が子どもと家族の双方を見守り、多角的な検討の中で子ども主体の家族関係再構築への取り組みが提供できる体制づくりが期待される。</p>			

(13) スーパービジョン体制			
	①	A41 スーパービジョンの体制を確立し、職員の専門性や施設の組織力の向上に取り組んでいる。	b
<p>心理職や家庭支援専門相談員、里親支援専門相談員のほか、学園の施設長経験者や心理職経験者もスーパーバイザーとして認定して、すべての職員が必要に応じて相談できる環境を持っている。日常の業務においては、主任職員が寮毎の担当職員に対するスーパービジョンを行っている。しかしながら、今回の調査では主任職員への信頼感に対する課題も指摘されている。今後は、スーパービジョンが持つ職員への支持的機能、業務に対する管理的機能、専門職スキルへの教育的機能を深め、主任職員に対しても定期的に専門性に基づいたスーパービジョンが提供できる体制づくりが求められる。</p>			