

## 第三者評価結果入力シート（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：	児童養護施設子供の町
施設長氏名：	坂本 仁志
定員：	86名
所在地(都道府県)：	埼玉県

### ③理念・基本方針

【経営理念】私たちは目指します。 1. 子どもたちが「ここで暮らしてよかった」と思える施設づくり 2. 職員が「ここで働いてよかった」と思える施設づくり 3. 地域の親子に寄り添う施設づくり 【養育理念】 子どもたちが安心して、のびのび、学ぶ、力を育む。
--

### ④施設の特徴的な取組

入所の際に保護者及び子どもに気がかりや心配なことがないかを確認し、いつでも誰にでも相談しても用意ことを伝え、苦情受付や第三者委員の存在も伝えている。意見箱には、子どもたちの公募により名前を付け、子供の町にはどんぐりポスト、エンジェルホームにはスマイルポストと名付けている。苦情だけではなく要望や意見も投函されている。クリニックが併設されており、医療との連携が密接に行われている。子どもの心や体の心配事に専門家へ相談ができることで、子どもの納得感や安心感があり、職員にとっても外部通院の業務負担や、突発的な体調不良の際の不安感の軽減に役立っている。
---

### ⑤第三者評価の受審状況

評価実施期間（ア）契約日（開始日）	2024/5/1
評価実施期間（イ）評価結果確定日	-
前回の受審時期（評価結果確定年度）	令和3年度

## ⑥総評

### 良い点

○食育を重視し、調理体験も取り入れた給食提供と卒園生への給食を介したアフターケアへの取り組みを行っている。食育の観点を重視して献立を作成し、時には、半調理して各寮で仕上げられることも取り入れながら給食提供をしている。利用者調査でも「給食はおいしい」「楽しみにしている」という声が多く聞かれ、おいしい給食を楽しみにしていることが窺える。また、年に3回、各ユニットで食材購入から調理までを行い、調理技術、音や香りも楽しみながら調理体験する取り組みをし、調理の経験を通じて調理技術や食への関心を深める取り組みも行っている。自立する子どもたちに向けては「たべものけんきゅうBOOK」を作成し、「食べものと身体について」「食事のマナー」といった項目で食の大事さを伝えている。卒園生には「卒園生給食パスポート」を退所するときに渡し、いつでも給食を食べに来られるようにすることで、退所後もサポートできる良い機会となっている。診療所の看護師からは、近年はゲームなど遊びが変わったことで便秘がちな子どもが増え、入所当初は薬に頼っていた子どもたちも手作り栄養バランスも良く、食物繊維が豊富な給食を食べることで3か月くらいたつと薬に頼らなくなるとのことで、給食の効果も大きいと言える。給食担当職員は施設の子どものみならず、退所した子どもにも熱意をもって給食提供に努めている。

○心理士の役割を重視し、児童に対する心理的ケアのみならず、職員の研修にも関わり、組織の支援力を高めることに貢献している

心理士3名が配置されており、併設のクリニックの精神科診療も月2回受けられるなど、心理的ケアの取り組みの体制が充実している。児童相談所との連携を図りながら、施設心理でも子ども全体の2割程度に心理的ケアを継続的に実施している。CAPやセカンドステップを取り入れた人権教育にも、有志職員が中心となって8年前から取り組んでいる。子ども向けの学習会は職員が体験を兼ねて参加する形式で継続して行っている。子どもたちへの学習会を計画的に行うことで意識も高まってきており、研修後には職員アンケートを実施し子どもの変化等を確認している。

○子どもを第一に、意向や意思を尊重する取り組みを進め、人権の尊重等を伝え、ひとりで歩いていける支援をしている。自立支援計画の策定にあたっては、子どもの意向・意思に最大限配慮し、施設でできる対応を検討し、養育・支援の実践に活かしていきたいと考えている。子どもの意向を記録・共有するための欄を設け、面談の際には意識して聞き取るよう努め、子どもが本心で抱える不安や不満等の負の面を丁寧に把握し、好きなことや得意なことを活かせるよう取り組んでいる。寮ごとに子どもたちからの発案で約束事が定められたり、どんなことでも話し合える環境づくりが心がけられている。子どもたちと職員間の距離が近いと感じられ、施設長とも子どもが直接話に行き、不満や要望等を伝えている。給食室やクリニックにも子どもも自らが外向き、意見を言ったり感謝を伝える等、一人ひとりの人権が尊重された環境がベースとなっている。子どもたちが施設を出て自らの足で生活する際にも周囲の人を尊重し、ひとりで歩いていけるように養育・支援活動を進め、困った時にはいつでも相談に応じ対応してくれる場所として、施設が役立っている。

### 改善点

○子どもからの意見を把握するために、意見箱の設置や満足度調査をするなどの取り組みをしており、さらに子どもが参加する子ども会議の開催をするための工夫や検討を期待したい。子どもの意見を把握するために「スマイルポスト」や「どんぐりポスト」と子どもたちが命名した意見箱を、入れやすいようにクリニックの入り口に設置したり、夏休みには中高生を対象に子どもの声を聞き取り、支援の見直しができるように満足度の調査をしている。また、寮の職員が子どもと直接話す中で、スマホやネットの使用などの意見を聞き取り、運営会議で検討をした結果を子どもたちに伝えている。子どもが参画する下での子ども会議については、開催を検討しているが、幼児から高校生という年齢の幅とともに発言の差もあることから、成立することが難しいと感じている。同学年の集団ではないので、年齢や発言量の差への危惧は当然であるが、同じ場所でお互いの意見を聞き合ったり、話し合う経験をするのは、社会性を身につけるうえでも大事な機会になる。そのために、学校での体験を活かすことができる機会として中高校生の知恵や力を借りたり、ワールドカフェ方式を取り入れるなど、様々な工夫をした子ども会議の実現のための取り組みを期待したい。

○地域の中に徐々に、子どもの職場実習や職場体験のできるネットワークを育て、地域で生活することの体験ができる環境の整備に期待したい

職場実習や職場体験の機会を通じた社会経験の拡大については、前回から継続して引き続き取り組み課題となった。ここ数年はコロナ禍が障害となった面もあるが、子どもが将来、地域に戻って行くことを考えると、地域社会とふれあい、地域での生活を体験できる環境の整備が求められる。HPやブログの開設等で施設を紹介したり、地域の子育て相談にのる活動などの実行に合わせて、ネットワークを育てることを期待したい。

○寮毎の養育・支援活動をさらにスムーズに進め、理解しやすく・実践しやすい手順書的な決まり事も検討されたい。養護施設での業務は職域・専門性により多岐にわたっており、それらを日常生活上で支障なく柔軟に進めていくためには職員間で標準的な業務実践に関するマニュアルが重要になる。そのため施設では様々な規程やマニュアルを定め、職員に周知・共有することで普段の養育・支援活動が滞りなく進むように配慮している。寮毎に子どもたちの意見を反映した約束事等もあり、各寮での子どもの生活への意識を高める効果もあると考えられる。基本的に普段から実践されている手順等は身に着くようになるが、突然の対応が必要になる際の判断や実行に関しては経験値等が生きてくることもあり、職員体制・人員配置等には十分な検討がなされている。寮毎に建物構造や部屋の形状、子どもたちの構成等が異なっており、それぞれの寮における業務標準の定型化・文書化を求める声も聞かれる。今後は、子どもたちや直接養育・支援活動にあたる職員からの意見等も参考に、各寮で使いやすく共有できる標準的な手順書や決まりごと等も検討されたい。

## ⑦第三者評価結果に対する施設のコメント

### 1. 評価機関について

○評価機関については、これまでと同様の機関であったため、スムーズな進行をすることが出来た。前回からの違いについても明らかにしながらの評価を頂けたことで、当法人のこれまで改善してきた点と、引き続き改善を目指すべき点を客観的に評価していただいた。

### 2. 総評「良い点」について

○食育の重視については、栄養士や調理師が中心となり入所児に対してはもちろん、退所する児童と退所した元児童に豊かな食経験と実家の味を提供している。引き続き安全と安心な生活の基礎となる食を提供できるよう工夫を重ねていきたい。

○心理ケアとクリニックの医療ケアについて、特に児童のメンタルケアについて評価を頂いた。クリニックを内部に備えているからこそできる、医療心理と現場の連携を引き続き強化していきたい。

○児童の意見聴取については、FSWを中心に児童への以降の聞き取りを行い、自立支援計画に盛り込むこととしている。令和3年にはできていなかった部分ではあるが、改善を行った。今後もより児童の意見を聞き取る仕組みを強化していきたい。

### 3. 総評「改善点」について

○こども会議の開催については、かねてよりの課題としている部分であり、コーディネートに不安があり取り組みに二の足を踏んでいる。今後、職員のファシリテートやコーディネート能力を高め、こども会議による児童の意見形成の場を作りたいと考える。

○地域とのネットワークの構築については、不十分であり後援会を介しての関わりや、個別での関わりが主である。評価内容でも「C」評価となっているため、今後SNSを活用する等のネットワーク構築に努める。

○手順書の作成については業務標準として定める方向性としており、現場の若手職員の手に取りやすくわかりやすいものを作成するよう取り組みたい。

## 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>【コメント】</p> <p>経営理念・養育理念はパンフレットに掲載し、HPにも明記しており、入職時の研修等でも説明し伝えている。経営理念には子どもの生活を第一に考えることを筆頭に、職員の就労環境への配慮についても言及しており、地域との関係性も大切にすることを明記されている。職員全員で理念を共通認識として理解するため、クレドを作成し子どもたちがイラストを作成する等、一人ひとりが養育への方向性を共有できるよう努めている。またワールドカフェ形式で職員の思い等を話し合い、施設の取り組みの方向性を確認・基本姿勢として考えていけるよう進めている。クレド作成に関するエピソード等を会報として取りまとめ、子どもたちや保護者とも共有していきたいとの案もあり、施設の目指す養育支援の方向性の共有がさらに進むものと期待が持てる。</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。	a
<p>【コメント】</p> <p>国や県などの社会的養育や子ども・子育て、社会福祉事業に関する動き等を把握し、施設の事業計画等に反映している。身近な市や地域の抱える社会福祉ニーズにも対応できるよう、関係機関等と連携して取り組みを進められるよう中長期的な計画として検討している。最終到達目標を施設の小規模化・地域への分散化とし、GHへの展開・人財の課題等を協議しながら進めている。施設の老朽化に伴う建て替えに向けた検討も視野に入れつつ、財政上の概算計画も協議しながら、県の考えも考慮して最終目標に向け着実に小規模グループケア事業の展開を図っている。</p>	
② 3 経営課題を明確にし、具体的な取組を進めている。	a
<p>【コメント】</p> <p>小規模化・地域分散化に向けて、人材の確保と育成が重要であり、事業計画に掲げて取り組んでいる。また、中舎制と小規模ユニットが混在する運営体制となっており、収入面での課題や建物構造、さらに子どもたちの高年齢化に伴う居室の不足による入所率の低下も対応していかなければならない課題として認識している。将来構想委員会でのこれらの課題に関する協議内容や今後の方針等は、適宜職員にも周知しともに考えていくことで、法人の強みや魅力を活かしながら、子どもたちが安心して生活できる施設、療育支援を専門とする人財の育成や意識の向上にもつながっていると考えられる。</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。	a
<p>【コメント】</p> <p>中長期的ビジョンとして、施設の小規模化と地域分散化の目標に向けて大きく、建物の老朽化に伴う建て替え準備期、建て替え期、その後の収縮～統合期、体制整理期の考えが示されている。隣接する2つの養護施設を一法人一施設の規模へと縮小し、経営的な課題も視野に入れた定員の減員検討、小規模グループケア事業への展開、地域小規模施設の開設等の協議が進められている。また、職員の施設運営への積極的な参画にも取り組んでおり、「こまちわくわくプロジェクト」を継続し、職員間の意見交換や様々な提案等につなげ、施設をさらに良くし、子どもたちが楽しく安心して暮らせ、職員も長期にわたり働けるように進めることを目指している。</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。	a
<p>【コメント】</p> <p>中長期計画に基づき、年度ごとに事業計画と予算が取りまとめられ、事業報告書で計画の実施状況と評価が行われている。事業計画は本部・各施設の計画から構成されており、本部計画には小規模化・地域分散化、子どもが相談しやすい関係づくりと子どもの意向の尊重、安全な労働環境の改善、組織の活性化、様々なリスクへの対策の充実、法人の未来を担う人材の確保・育成、地域における公益的な取組みの推進の各項目が明示されている。また、各施設の計画には重点項目として目標内容を掲げられ、実施計画の中で具体的な数値目標も示すことで職員のモチベーション向上にもつなげている。</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。	a
<p>【コメント】</p> <p>各委員会の業務担当者を中心に事業計画及び事業報告が作成され、原案が施設内グループウェアを通じて周知され、職員全員からの意見を募って取りまとめが行われている。また、事業計画は年度初めの全体職員会議でも説明され、全職員の共有に重点が置かれている。事業の方向性を職員間で共有することで、人材の育成やモチベーションの向上、中堅層の意識を高めることにも役立っていると考えられる。関係資料は配布するほか、事務所でも保管しており、随時必要に応じて閲覧・確認ができるようになっている。事業報告には計画で示された項目ごとに実績や達成状況等が整理されており、項目によっては来年度に向けた取り組みの方向性等も記載され、次の実践につながる具体的な提言がなされている。</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
<p>【コメント】</p> <p>子どもが相談しやすい関係づくりに努め、子どもの意向を尊重し、関係機関とも連携した子どもの最善の利益を考えて支援を進めており、普段の生活から把握できる子どもの意見等を大切に計画に反映したりしている。各寮の子ども会や施設長面談、意見箱等を利用して丁寧な意向把握に努めている。事業計画については、建物の建て替えに関して言葉で伝えてはいるものの、その他の事業に関して説明する機会は持っていない。また、保護者へは子供の町だよりで活動や取り組み等は知らせてはいるが、事業計画に関する情報は提供できていないのが現状である。普段の養護生活の中で施設の事業に触れる機会が多い子どもたちに向けて、事業計画の内容を絵やイラストなどで表現する工夫をする等して伝えることも検討されたい。</p>	

#### 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
<p>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。</p> <p>【コメント】</p> <p>養育の専門職としての人材育成を目指して研修体系を整え、各種委員会による内部研修を計画的に実施し、質の高い養育・支援実践に向けて対応を進めている。全国児童養護施設協議会のセルフチェックリストを用い、年3回職員が自らの支援を振り返り、結果を管理職会議で分析するなどして理事会や職員会議で検討し改善に向け課題を明確にして取り組んでいる。また人事考課制度で目標の設定と上司による進行管理を行い、職員一人ひとりがステップアップできるよう配慮している。第三者評価を定期的に受審し、第三者委員会を行い、意見交換や改善に向けた助言等を受け協議を実施している。</p>	a
<p>② 9 評価結果にもとづき組織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。</p> <p>【コメント】</p> <p>セルフチェックや第三者評価、第三者委員会での話し合い、児童精神科医との学習会等を通じて得られた情報に基づき、考察された結果を整理・取りまとめ、職員会議・理事会などで共有し、改善に向けた取り組みに反映している。必要に応じてワーキンググループを立ち上げ、担当職員等の意見を参考にし、子どもたちの最善につながるよう改善策を実施できるように努めている。また、「わくわくプロジェクト」の一環として、職員によるワールドカフェでの協議を行い、職員一人ひとりが考える養育・支援についての考え・共通認識につながる柱的なものを話し合う等、振り返りを行い、やる気や働きがいの向上にもつなげている。</p>	a

## 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。	a
【コメント】	
組織図の中で施設長、副施設長、リーダー層の位置づけを明確にし、役割や責任をどのように引き受けているかを示している。事業計画書は職員意見を反映して作成するとともに、施設長が確認し実践につなげていくことになっている。また、施設長は、子どもの安心・安全を守り維持し、人権を尊重して養育・支援にあたることに責任を持っている。子どもたちは普段から施設長を尋ね、意見や要望等を伝えており、子どもの意見表明権が尊重され相談しやすい関係づくりが実現している。施設長は事業報告で年度の方針に関して伝えており、毎月の職員会議においても所感を報告し職員の意識を高めている。管理規定を取りまとめ、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決めて周知している。	
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。	a
【コメント】	
全国社会福祉協議会・全国児童養護施設協議会・県社会福祉協議会・県児童施設福祉協議会などの会合に出席する他、関係機関が行う研修会にも参加して関係法令や施策の改定に関する情報を把握し、施設の運営に活かしている。経営コンサルティング・人事労務会社の助言を受けながら労務管理にあたっている。労務関係の法令が改変された際には、社会労務士事務所を中心に規定類の改訂などを行い、すぐに対応できるよう進めている。法律上の疑義が生じた際には顧問弁護士と相談を行い、適切に対応するよう配慮している。倫理綱領やサービスマナーを文書化し整え、子どもの権利擁護の観点から職員が遵守すべき倫理や規範を示す等の対応を行っている。また、各職員への周知と意識向上に向け職員の研修への参加を促し、必要とされる内容であれば内部研修や事例の検討、グループ討議なども実施している。	
(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。	a
【コメント】	
施設長からの所見が職員会議や運営会議で伝えられ、年度初めの全体職員会議では児童養護施設の職員としての心構え・安心安全な施設づくり・健全な育成に向けた職員の姿勢を示している。各種委員会やケースカンファレンスに随時参加することで、職員への指導や助言などにもあたっている。自立支援計画の作成会議や計画の振り返りの会議では適切な養育・支援の実践を確認・評価し、担当職員からの意見を考慮しつつ助言や指導につなげている。また、施設会議では短時間の研修を設け、主任を指導することで、課題となる部分への取り組みを示し、担当職員に伝わるよう対応している。	
② 13 経営の改善や業務の実効性を高める取組に指導力を発揮している。	a
【コメント】	
人財委員会・将来構想委委員会があり、法人が直面している課題に関して、施設長をはじめとした管理職、担当職員、理事を交えた協議が適宜行われている。施設長を中心とする組織体制が構築され、経営層が主に財務状況の分析や労務課題への対応等にあたっている。経営コンサルティング・人事労務会社の助言を受けて労務管理が行われ、法令などへの対応は顧問弁護士と連携して実施されている。経営面での小規模化の影響や見通しについては、コンサルティング会社と協力し、経営陣とともに検討・対処を進め、全体職員会議で事業計画を説明する際にも、説明して周知・共有を図っている。	

## 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
【コメント】	
<p>人材の確保と養成を事業計画の柱に位置付け、未来を担う人材や養育を専門とするに相応しい適性の高い人材を対象として計画的に人材の確保を進め、インターン的な受け入れも行っている。県内の児童養護施設の合同説明会や他業種も参加する合同説明会に積極的に参加し、施設の特徴や良いところの情報をWEBを通じて発信したり、月1回の見学説明会を行い、昼食付きの座談会を開催するなど、人材の募集に取り組んでいる。6月以降に面接を予定し、採用試験には適性検査を取り入れ、養育・支援、子どもと接する就業環境により適性の高い人材を確保することを重視している。近年応募者が減少傾向にあり、職員の母校を訪問し施設をアピールしたり、体験実習の機会を増やすなど、実際に子どもたちと触れる場を提供して児童養護施設の魅力を最大限に伝える工夫も検討されたい。</p>	
② 15 総合的な人事管理が行われている。	b
【コメント】	
<p>人事制度マニュアルに基づき成長サポート制度を整え、キャリアパスとしての特色を持たせ、職員各自の目標管理と業務実践の状況を総合的に評価できるようになっている。人事評価制度としてスタートしていたが、職員からの要望を取り入れて「成長サポート」と名称変更を行い、より身近な人材管理システムとして活用している。現場職員から寄せられる意見も考慮しながら更新することで、より養育・支援の現場に沿った人材養成につながるよう配慮がなされている。現状では中堅クラスの職員が現場のトップを担っており、様々な実践経験に基づき養育の専門職を育んでいる。就労時間の長さや休暇の取得が困難といった就労環境の課題、また子どもたち一人ひとりの特性に見合う養成・支援の難しさなど、職員処遇の対応につながる適切な評価・分析が求められている。</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。	a
【コメント】	
<p>勤務表と出勤簿、グループウェアの記録で職員一人ひとりの就労状況を把握し、超過勤務が多くないかを確認している。また、普段の勤務状況から何か困っていることがないかなどのコミュニケーションを心がけ、身体的・精神的疲労の軽減への配慮に努めている。有給休暇の取得状況は出勤簿で確認し、管理表を配布して個人でも把握しており、主任・事務職員を中心に、職員全体の有給取得状況を管理し、取得を促している。さらに、併設されているクリニック職員による健康管理やメンタル面への配慮も含めてカウンセリング体験を行い、業務委託による相談窓口の開設もしている。新任職員への支援としてメンター制度を設け、違うユニットの先輩がフォローにあたり、月1回の面談・コミュニケーションを勤務時間内で実施することで、業務上の課題や私生活面での相談事にも対応でき、就労定着につながるよう配慮がなされている。メンターには手当も支給され、スーパーバイザーとして主任職が付き適切な支援が行われている。</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
【コメント】	
<p>成長サポート制度に準じて年度初めに各職員が目標案を設定し、直属の上司と話し合い、修正・確認を経て人事評価シートに記入、面談を通じて進捗を確認しフィードバックにつなげる管理をしている。評価基準には執務態度と発揮能力が設定され、執務態度は全職員共通で評価項目がある。発揮能力には等級や職種に沿って一定の基準があり、等級は6段階・職種は指導員・保育士・専門職に分類されている。定期的な上司とのコミュニケーションを図りながら、目標の進捗確認を行い進めている。人事評価シートを基に、職員一人ひとりが将来の姿を描き、そのために取得したい資格や知識、法人の中での位置づけを明記し、実現するために受講すべき研修等も盛り込んだ個別の育成シートの検討も期待したい。</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
【コメント】	
<p>研修委員会が中心となり、研修に取り組む考え方や研修の体系が整えられており、研修の計画検討・進行管理・評価と見直しにあたっている。また、成長サポート制度の中で法人内におけるキャリアパスが提示されており、職員一人ひとりの目標設定に役立っている。新任の職員研修は施設長と研修委員が計画検討と実施を担当し、法人の基本的な理念や養育・支援に関する考え方から業務の進め方を丁寧に伝えている。さらに、児童精神科の講師による学習会も計画に沿って開催されており、職員一人ひとりの養育・支援の向上を目指した取り組みが行われている。グループウェアなどの情報共有システムを活かし、内部研修の映像を希望する職員が後日視聴できるようにするなど、ライブラリー的な情報蓄積につながる検討も期待したい。</p>	



③	19 職員一人ひとりの教育・研修等の機会が確保されている。	a
---	-------------------------------	---

【コメント】

年間予算の枠はあるが独自の自己啓発援助制度（SDS）が整っており、外部の研修会への参加や学習会の開催等が計画的に実施されている。人材の育成は日常の養育・支援の実践を通じたOJTを基本として取り組んでおり、心理職職員によるSVを活かした振り返りやワールドカフェ方式を取り入れた話し合いの機会なども提供されている。職員は平均年2～3回研修に参加しており、得られた知識や技能、情報等は研修報告として整理され、職員間で共有し、子どもたちの養育・支援に活かされている。基本的に希望する研修には参加できるよう勤務シフト等を調整して対応している。非常勤職員も希望に応じて研修への参加が検討されており、自己研鑽の機会を可能な限り提供できるように努めている。

（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研修・育成について体制を整備し、積極的な取組をしている。	b
---	---	---

【コメント】

次世代の育成に向けて、実習生の受け入れを積極的に行っており、受け入れに関する基本的な考え方をHPや施設概要に掲載して伝えている。施設概要の説明、養育・支援への法人の考え方・姿勢を丁寧に説明し、施設見学を通じて子どもたちの生活の様子を感じてもらっており、基本、施設での養育・支援活動を通じて児童養護施設での対応や日常生活の様子、子どもたちの実態を知ってもらっている。学校側との情報共有を行い、実習生が掲げている実習課題を明確にし、より有意義な実習実践につながるよう配慮されている。実習生には宿泊施設も用意され、長期にわたる実習にも対応できるようになっており、保育士・社会福祉士・看護師・教員など、多くの実習生を受け入れている。

### 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。	a
【コメント】 施設の概要や子どもたちの様子をより丁寧に伝えるためホームページを刷新し、知りたい情報にアクセスしやすいよう配慮するとともに、最新のお知らせに更新するよう努めている。また、社会的養護総合情報サイトやSNS媒体を通じて、施設情報が把握できるようホームページとリンクすることで、様々なツールを準備して興味・関心のある方に向け情報を提供している。定期的に発行している広報誌は、地域の小中学校・市役所などの関係機関や民生員の方にも配布しており、チャリティーバザーの際にも配布し、多くの人に施設を伝えている。また、施設見学等も積極的に受け入れ、児童養護施設の使命や養育・支援の取り組みを知ってもらい、理解と共感を育んでいる。第三者評価を定期的に受審し結果を県や全社協のホームページにて公表している。	
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。	a
【コメント】 職員間で施設のルールや各職位の権限を服務規程等を通して確認・共有するとともに、日々の生活の中で養育・支援の施設を再確認できるようクレドを作成・所持して共通理解を深めている。コンサルティング会社や人事労務関係会社と契約し、専門家の確認や助言・指導等を受け適正な運営に活かしている。また、人事労務会社からの支援を受け給与制度の改善を行い、職員の待遇改善も進めている。行政による監査なども適宜受審し、実地と書面での確認を行い、施設運営の適正化と養育・支援活動の安定化等に取り組んでいる。	

### 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。	a
【コメント】 経営理念の中に地域の親子に寄り添う施設づくりを掲げ、地域との関係性を大切にされた養育・支援活動を展開している。近年積極的に地域へと子どもたちの生活の場を広げ、小規模化の推進にも力を入れており、「子どもたちがひとりで歩いていけるために」を積極的に実践している。行政と連携したショートステイの受け入れや生活困窮者支援活動を行い、施設や備品を地域の方々に貸し出し地域の活動にも貢献している。また、子どもたちが地域の活動やイベントに参加し交流を深め、職員がPTA活動に参加したり、講師や指導者として福祉・スポーツなどの支援にもあたっている。施設の中央には大きな園庭があり、地域の子どもたちと一緒にミニサッカーやバスケット、遊びなどに熱中したり、木陰で休憩をとるなどして利用している。	
② 24 ボランティア等の受け入れに対する基本姿勢を明確にし体制を確立している。	a
【コメント】 HPや施設概要にボランティアの受け入れに関する基本姿勢を示し、活動を通じて子どもたちへの理解を促進し、子どもたちにとっての交流の機会につなげている。担当者からの説明や面接・施設見学を行い、施設の養育・支援活動への考え方や個人情報保護への配慮と順守を伝えて確認・理解をしてもらっている。受け入れの際には、個人情報保護に関する誓約書を提出してもらい、保険にも加入して事故等に配慮している。教員OBの学習指導や遊び、伝統の技を教えてもらったり、創作活動や地域の方による生け花指導、書道・ダンス・臨床美術・音楽療法、お話ボランティアなどの活動を積極的に行い、子どもたちの生活を豊かにする多くの経験をしている。	
(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。	a
【コメント】 地域の関係機関、特に緊急時や災害時の連絡先等を整理し、職員各自が適切に活用できるよう取りまとめている。子どもたちの最善の利益につながるよう地域の関係機関との関係を大切にしており、特に子どもたちが通う小中学校とは定期的に連絡会を通して情報の交換・話し合いの場を持っている。学校の新任・転任の先生の研修や見学の機会を提供し、子どもたちへの相互理解と情報の共有に努めている。家庭支援専門相談員を中心に地域の社会資源の開拓や連携強化に努め、企業とも連携して子どもたちの職業選択の参考となる情報につなげたいとしている。今後は、放課後等デイサービスと連携した養育・支援活動の提供・実践、GHを通じた取り組みなど、地域との関係性を活かして行きたいとも考えている。	

(3) 地域の福祉向上のための取組を行っている。

①	26 地域の福祉ニーズ等を把握するための取組が行われている。	a
---	--------------------------------	---

【コメント】

地域の清掃活動等に参加し、居住者との交流を深め、地域で抱える福祉や子どもたちの生活に関する問題の情報共有につなげている。施設の講堂や会議室を地域活動に提供し、防災機器や災害時に対応できる備品等を貸し出し、地域の防災意識向上にも役立っている。里親サロンを開き、里親への研修や養成実習を受け入れることで、地域の養育・支援活動を後押ししている。大規模災害時に備えた市の緊急避難場所としての指定も受け、地域居住者への災害時対応にも貢献している。今後は、市の支援センターの取り組みを補う相談支援への取り組みも考えられており期待が持てる。

②	27 地域の福祉ニーズ等にもとづく公益的な事業・活動が行われている。	a
---	------------------------------------	---

【コメント】

自治会に加入し、地域の社会福祉や子ども支援に関する情報を把握しながら、施設の専門性や活動を活かした取り組みを進めている。講堂や会議室を地域の活動に提供することで、高齢者の健康維持や介護予防に向けた取り組みにも貢献している。緊急避難場所の指定を受け、備蓄品の確保と管理、市の防災課と連携した地域居住者の受け入れなど、災害時に備える対応が行われている。市のショートステイ事業を受託し、障害者を一時的に受け入れ、家族のレスパイトや相談にも対応している。生活困窮者への相談支援事業も行い、食品等の現物支給や生活相談にも対応している。また、小規模GHでは所在地の自治会に加入し、ラジオ体操に参加するなど地域との交流も進め、地域に根差した養育・支援活動を展開している。

### 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
【コメント】	
児童憲章や児童福祉法の基本理念を基に、養育理念として「子どもたちが安心して、のびのび、学ぶ、ちからを育む」と位置づけ、日常生活の中で、子どもたちに寄り添い、家庭復帰や自立に向け、さまざまな支援を通して、養育理念の実現をしたいと考えている。職員の倫理綱領や体罰防止規定を順守でき、児童の権利を主体とした支援ができるよう子どもの権利条約のポスターを掲示して、職員間で共有できるようにしている。また、職員会議や研修を通して、「被措置児童虐待防止」を徹底できるよう法令順守の意識を高めるようにしている。ケース会議で県が作成した「子どもの権利のためのガイドブック」を活用した学ぶ機会を年2回実施し、相談員がスーパーバイズして学びを深め、子どもの権利を尊重できるようにしている。職員と子どもたちが権利に関して話し合う機会を増やし、理解がさらに深まる取り組み等にも期待したい。	
② 29 子どものプライバシー保護に配慮した養育・支援が行われている。	b
【コメント】	
個人情報保護方針を定め、職員とは個人情報保護に関する誓約書を交わしている。子どものプライバシーへの配慮や不適切なかかわりを防ぐために、子どもの人権擁護のチェックリストを使用して、職員は年4回、個別に自分の言動を振り返る機会をもっている。施設長は提出されたチェックリストを集計し、結果を職員会議で報告をしている。一人ひとりの子どものプライバシーを確保できるように、居室は最大2名までとし、中高生は個室を用意できるようにしている。入所の受け入れ時に、保護者に対してパンフレットで苦情の受付窓口の説明をしている。また、児童相談所から保護者に伝えてもらう場合もある。	
(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。	a
【コメント】	
法人のホームページには法人の理念や基本方針とともに、子供の町だよりを毎月掲載している。また、パンフレットには施設紹介として、子どもたちの暮らしや寮舎、ユニット構成とともに、一日の過ごし方などを掲載したり、法人独自の取り組みとしての子供の町クリニックの紹介をしている。入所前の見学時には、子どもに説明をしたり、保護者にもパンフレットを渡して説明をしている。また、一時保護所に出向き、顔合わせと施設紹介をしている。入所前に保護者との面談が叶わない場合には、児童相談所から保護者に伝えてもらうようにしている。	
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
【コメント】	
入所にあたっては、子どもの意見表明を意識して、意思を尊重できるように確認している。入所の3つの約束として、①施設から飛び出さないこと、②けんかしてもたたかない、乱暴な言葉は使わないこと、③人の物を勝手に取らないことを伝えている。自立支援計画の策定に関しては、入所にあたって児童相談所で保護者や子どもに聞きとり、医療面や進路についての確認ができるようにしているが、子どもの特性や強み、弱みの把握や、家庭状況の把握の難しさを感じている。昨年度作成をしたアセスメントシートを活用して、子どもの意見を聞き取る機会にしている。	
③ 32 養育・支援の内容や措置変更、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。	a
【コメント】	
養育・支援の内容の変更については、自立支援計画を基に、本人や保護者の意思を聞き取りながら、児童相談所とともに決めている。現在は措置延期では、学生や未就労の2名のケースに対応している。措置変更の際には児童相談所を含め、関係者会議を開催し、本人の意向を踏まえながら、支援の方向を決めている。退所後は、自立支援担当の職員が20歳になるまでアフターケアを毎月1回実施し、状況を把握し必要ならば施設に来るように促している。	

<p>(3) 子どもの満足の向上に努めている。</p> <p>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。</p>	<p>第三者 評価結果</p> <p>b</p>
<p>【コメント】</p> <p>入所時に、この施設で生活することについて、年齢に応じたわかりやすい文章にした内容を説明して、嫌な事や困ったことがあったら、すぐに誰でもいいので職員に相談してほしいことを伝えている。子どもたちが命名した「スマイルポスト」と「どんぐりポスト」の意見箱をクリニックの入口に設置し、意見を言いやすい環境を作っている。夏休み中に中高校生に対して満足度調査をしたり、第三者評価を受審し、子どもたちからの意見や希望を把握し、調査結果を職員で共有し、養育や支援の改善ができるようにしている。子どもが参画する子ども会議の実施を提起しているが、幼児期から高校生がいる中で発言の差があり、会議が成立することが難しいため、実施することができないでいる。話し合うテーマを決めて、年齢を分けたり、小グループにする等、実施をするための知恵を中高校生に提起するなど、実施に向けた検討を期待したい。</p>	
<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。</p> <p>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。</p>	<p>b</p>
<p>【コメント】</p> <p>入所の際、子どもや保護者に対して、苦情申し出窓口があり、制度に沿って対応することを書面を添えて説明をしている。苦情があった場合の受付責任者は副施設長、解決責任者は施設長と定め、事案を受け付けた時には、解決責任者と第三者委員へ報告をしている。苦情の解決は、話し合いを基本とした解決に努め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」に記載し、受付担当者がファイルにして管理している。苦情内容は第三者委員会で報告がされ、解決や改善についての話し合いが行われ、改善に努めている。保護者に対しては、経過や改善策を面会の機会や電話をして説明をすることになっている。保護者への対応の方法や気になることの引き出し方等を、職員間で共有をさらに進められたい。</p>	
<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。</p>	<p>b</p>
<p>【コメント】</p> <p>入所時に、ひらがなや漢字でわかりやすく表現した文章を子どもに渡し、施設での生活や嫌なこと、困ったことがあったら、どの職員に相談してもいいことを伝えている。また、子どもの権利ノートは2年に1回は見直し改訂がされ、入所時に手渡し説明をしている。子どもが意見を述べやすいように、子どもたちから公募して命名した意見箱「どんぐりポスト・スマイルポスト」をクリニックの入口に設置し、直接言いにくいことも含め、なんでも投稿してもいいと伝えている。子どもからの相談ごとには、寮とは別の場所に相談室を設け、丁寧に話を聞いて対応し記録を残し、職員間で共有できるようにしている。</p>	
<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。</p>	<p>b</p>
<p>【コメント】</p> <p>意見箱に投函された意見や子どもから直接相談があった場合には、苦情解決受付責任者の副施設長から、責任者の施設長に報告がされている。意見に名前が記入されている場合には、施設長が直接子どもと話したり、手紙で返事をするなどの方法で対応している。また、内容によっては第三者委員に相談をして意見を参考にしたり、運営会議を開催して子どもと直接話をする機会が多い寮の職員からの報告を受けて検討したり、職員会議で話し合い、子どもたち全体に回答することもある。子ども会議の開催について、子どもの意見を聞くという子ども基本法の制定の趣旨も踏まえ、実施に向けた検討の促進を期待したい。</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。	a
【コメント】 危機管理マニュアルを作成し、園内・園外の事故、所在不明時の対応、災害避難などの項目を設け、発生時の対応や体制を明示している。リスクマネジメント委員会を設置し、月1回開催してヒヤリハットの基礎研修(年1回)やヒヤリハットを収集し、内容を活かすための分析研修を中堅の主任対象に事業継続計画(BCP)として実施している。ヒヤリハットは軽微な、あれっと思ったことも含め、職員には随時報告をあげることを促している。事故報告書の件数は増える傾向にあり、県や児童相談所に報告をし、再発防止に向けた取り組みを協議している。ヒヤリハット基礎研修として救命救急を実施し、AEDも本園と外出用、地域小規模施設に設置し、地域でも使用・活用できるように掲示板に貼り出している。		
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
【コメント】 危機管理マニュアルに感染症の項目を設け、感染症発生時の対応や寮ごとの応援を含め体制を明示している。感染症が発生した時には、マニュアルに沿った対応と報告を行い、感染拡大の予防に努めるよう職員に周知している。クリニックには、医師と看護師が配置され、感染症の予防やアドバイスを受ける機会や予防接種を受けやすい体制が確立している。子どもの体調に変化があるときには職員と一緒にいき、病状を看護師が判断をして、子どもや職員の健康に配慮できるようにしている。クリニックの医師・看護師による、感染症の知識や嘔吐処理等の研修を実施し、学びを深める機会がある。		
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。	a
【コメント】 危機管理マニュアルに、災害発生時の項目を設け、災害時の対応や職員体制、子どもの安否確認などの把握方法が明示されている。また、災害時の事業継続計画(BCP)を作成し、発生時とその後の再開を想定した対応や体制を整えることができるようにしている。リスクマネジメント委員会を中心に備蓄品のリストを作成し、施設の敷地内にある備蓄倉庫に置いている。年間の避難訓練の計画を作成し、担当者を決めて毎月地震や火災を想定して実施している。年に1回夜間の避難訓練を実施し、各寮から1名参加して、簡易トイレの組み立てや備蓄品を食べるなどの体験ができるようにしている。安全計画を作成し、適宜活用できるように職員に周知している。		

## 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
【コメント】	
法人の職員倫理綱領を定め、子どもの最善の利益や権利擁護、自立と自己決定、プライバシーの尊重、個人情報の保護のために、安心安全な暮らしづくりに努めるなど明文化されている。職員は子どもへの暴力防止のための研修に参加し、人権擁護のためのチェックリストを年4回記入して施設長に提出し、自身でも振り返る機会にしている。また、チェックリストは施設全体での集計結果を職員と共有する方法も効果的と思われる。	
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
【コメント】	
法人としての運営管理規定を養育・支援の基本方針としており、実際の標準的な実施方法は、寮ごとでの生活様式を重視する傾向が強い。マニュアル（業務標準）などの手引きについては、統一を目的にするというよりはこれまでのノウハウを元に、基本的な1日の流れなど目指す状態を明文化する必要性を認識している。衛生委員会を中心に、子どもの生活環境について望ましい事例を収集し共有する動きがあり、今後の取り組みが期待される。	
(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。	a
【コメント】	
自立支援計画は、施設長が最終決裁者として作成され、担当職員を中心に原案を作成し、専門職・管理職参加の会議のもと作成される。作成にあたってはアセスメントシートに基づきFSWを中心に子どもへの聞き取りを行っている。特に、「子どもの意向把握シート」として、子どもの意向を聞き取り記録して、職員がどうサポートできるかを検討している。また、支援困難な子どもについては、児童相談所との日ごろからのカンファレンスを重ね、支援方針を検討している。	
② 43 定期的に自立支援計画の評価・見直しを行っている。	a
【コメント】	
自立支援計画は、策定時・中間・年度報告の年3回、担当寮の職員と専門職、管理職が参加する会議を開いている。9月に自立支援計画の中間報告が行われ、計画の進捗を確認する。策定時と同様に担当職員、専門職、管理職が出席し、多角的に評価する。内容の変更時には、原案を作成して関係機関との協議も行い変更した計画書を共有している。年度末2月～3月には年度評価を行い、次年度の計画策定につなげるなど定着している。	
(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、職員間で共有化されている。	a
【コメント】	
児童擁護施設向けに開発された記録システムを導入し、統一された書式によって、生活場面の様子、医療面、心理面、関係機関、保護者とのやり取りについて記録がなされている。記載の仕方について入職時に研修を行い、事実と主観を分けることなどを重視し、記録を見て指導も行っている。様々な情報共有についてはグループウェアを使用し、回覧・伝言・文書管理などがされ、職員それぞれのスケジュール管理なども行われており、把握ができるようになっている。	
② 45 子どもに関する記録の管理体制が確立している。	a
【コメント】	
個人情報保護に関する規定では、対象となる書式を明確に一覧化して、取り扱う際の配慮や禁止事項を明記している。危機管理マニュアルにおいても、個人情報保護に対する職員の姿勢を明記している。情報の不適切な使用や漏洩が発生した際の対応についても規定されており、事故報告として記録するようになっている。職員には個人情報保護に関する誓約書を提出してもらい、研修を行い、また子どもの個人情報の使用については、学校・医療・広報などの項目に分けて文書化し、親権者等に同意を得るなど、徹底している。	

内容評価基準（24項目）

A-1 子どもの権利擁護、最善の利益に向けた養育・支援

(1) 子どもの権利擁護	第三者 評価結果
① A1 子どもの権利擁護に関する取組が徹底されている。	a
<p>【コメント】</p> <p>運営管理規定や就業規則によって子どもの権利を擁護することが規定されており、子どもに対する不適切な関わりを防止することを目的に被措置児童等虐待防止研修や児童精神科の医師との事例検討会や学習会を行っている。新任職員向けに月1回研修を行い、また、里親の方々に向けた研修も実施している。こうした様々な研修を通し、職員が子どもの権利への再確認ができるようにしている。また、寮を超えて輪番制でケースの事例を出し合っただけのケースの話し合いも行っていくなど「誰にでも起こる事」と受けとめ職員は意識を高め、研修に臨んでいる。併せて、子どもたちとの面談を通して、子どもたちの声に適切に対処していくことも行っている。</p>	
(2) 権利について理解を促す取組	
① A2 子どもに対し、自他の権利について正しい理解を促す取組を実施している。	a
<p>【コメント】</p> <p>子どもたち自身が権利について理解するために、CAPプログラムを年齢だけで分けるのではなく、発達段階や個人差などを考慮して、グループ分けにし理解できるように取り組んでいる。セカンドステップはアセスメントを基に見極めながら、幼児、小学校低学年・高学年に分かれて職員とともにプログラムを実施している。トレーナーの資格については、是非、学びたいという職員が自己研鑽の一環として学んで資格を取得するようになっており、初めは3名からスタートしたが、現在では6名になり、毎年取り組む職員がいるということは子どもの権利について意識を高める体制作りにもつながっていくといえる。</p>	
(3) 生き立ちを振り返る取組	
① A3 子どもの発達状況に応じ、職員と一緒に生き立ちを振り返る取組を行っている。	a
<p>【コメント】</p> <p>生き立ちの整理に関しては、入所してくる児童は過酷な状況であったり、今までのシーンがコマ切れになっている子どもも多くいる中、その子のストーリーをひとつにしていくことが、将来の力になっていくということで、児童の意向を尊重しながら、児童相談所と協力の上でライフストーリーワークを行っている。子どもの状況や家庭の背景などを踏まえ、また、子供からでた「家族って何」という疑問などを受けて、タイミングを判断して行っている。写真・データ・アルバムは退所の時に本人に渡すようにしている。また、生活の場面では、職員とアルバムを見返して思い出を語る時間も設けている。しかし、個々の状況により全員が取り組める事ではないが、すべての子どもに目を向け、将来につながる関わりができるように心がけている。</p>	
(4) 被措置児童等虐待の防止等	
① A4 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
<p>【コメント】</p> <p>就業規則、懲戒規定において体罰など虐待の事実があれば厳しく処罰されることは周知されている。虐待防止の対策については、被措置児童等虐待防止研修を行い、子どもの権利条約のポスター、被措置児童虐待防止ポスターを作成し、額に入れてて執務室の目立つところに掲示されている。また、子どもの権利に対する職員会議も定期的に開かれるとともに、ガイドブックやセルフチェックリストなどを通して意識を高めている。疑われる事実が発生した際には、関係機関への速報を行い、施設長を中心に聞き取り調査を行い、関係機関や理事長、第三者委員へ報告し、助言を受けながら対応していくことになっている。子どもたちに向けては「まちっこ新聞」などで自分自身の身を守るための知識を伝えている。このような体制の中で、職員は常に虐待防止に向けた意識を高め、子どもたちと関わっていくことが求められる。</p>	



(5) 支援の継続性とアフターケア

① A5 子どものそれまでの生活とのつながりを重視し、不安の軽減を図りながら移行期の支援を行っている。

a

【コメント】

本施設の理念や基本方針はホームページに掲載されていることに加え、入所前の見学時には、子どもや保護者にパンフレットを手渡し、施設の概要等を説明している。乳児院や一時保護所など、他の施設から入所する子どもについては、子どもの入所前に一時保護所に出向いて顔合わせと施設を紹介し、施設見学を行った後、児童相談所の協力のもと、本人の意向を確認してもらっている。施設の変更に当たっては、前の施設と連絡を取り合い、子どもたちが移行後も継続して安心して過ごせるように留意している。また、地域でのグループホームを開設したことによる施設移行や環境の変化などで子どもたちの不安がないような配慮は常に行っている。家庭復帰については、家庭支援専門相談員や心理職が面談を重ねて進めている。

② A6 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。

a

【コメント】

進学や就職により施設を退所して自立する子どもに向けた取り組みとしては、「巣立ちセミナー」としてコンパスナビやブリッジフォースマイルなどの機関を利用して退所後の衣食住、金融教育、社会的マナー等について教育を行っている。また、施設内においては自活訓練などを利用して、日常生活の営みを自身で行っていく経験など自立に向けた取り組みを行っていくとともに、自立支援担当職員を中心に、退所の1年前から関わりを深めていき、退所後の連絡窓口としても機能している。アフターケアについても、アフターケア台帳を整理して状況を確認して更新している。市町村や就労先とも連絡を取り、必要があれば児童自立援助を利用して施設に迎え入れることも行っている。ホームカミングにも力を入れており、「20歳を祝う会」や「夏まつり」はホームカミングデーとして招待し、さらに「卒園生給食パスポート」を退所時に手渡し、いつでも給食を食べに来られるようにしている。こうした取り組みは、子どもたちの近況を知るアフターケアの機会にもなっている。

## 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
<p>① A7 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。</p>	a
<p>【コメント】</p> <p>養育や支援にあたっては、子どもの成育歴を把握することに加え、アセスメントの際に児童の聞き取りシートがあることで子どもの思いを聞くことができ、入所後の関わりの役に立っている。また、子どもの行動に注目して対応するのではなく、成育の背景や子どもの思いを考慮したうえで、根本的な支援ができるように、児童精神科医や心理士、児童相談所の協力を得ながら方針を決めて関わるようにしている。月1回のケース会議では、対応に苦慮するケースを議題にして、寮の垣根を超えたグループでの事例検討を行っている。利用者調査でも「丁寧に関わってくれる」「ほめてくれる」などの声が聞かれ、職員の丁寧な関わりが窺える。</p>	
<p>② A8 基本的欲求の充足が、子どもと共に日常生活をいとなむことを通してなされるよう養育・支援している。</p>	a
<p>【コメント】</p> <p>各寮での生活のルールはあるものの、安全で秩序ある生活のための最低限のルールにし、子どもと担当職員らの関係の中で柔軟に決まりを作っている。個別的な関わりも、職員と子どもとの信頼関係づくりには大切な時間と考え、誕生日などには個別の意向を聞いて、個別外出や兄弟での外出などを決めて実施するなど、可能な限り個別対応を取るよう心がけている。その他、通院や買い物など1対1になる機会を大事にして、子どもとの信頼関係が深まるようにしている。夜間の宿直職員1名は決まった場所において、夜間でも声がかけられるようにすることで、子どもの安心感につながっている。</p>	
<p>③ A9 子どもの力を信じて見守るという姿勢を大切にし、子ども自身が自らの生活を主体的に考え、営むことができるよう支援している。</p>	a
<p>【コメント】</p> <p>寮の生活の決まりは、子どもたちの個々の意向を聞き取り、尊重しながら進めている。例えば、メイクについても子どもたちの意をくんで話し合いで決めた経緯もある。このように要望があったものについては、会議にかけながら、必ず子どもたちに返答をするようにしている。また、子どもの意思を尊重し、様々なことにチャレンジできる環境を用意して、見守り、励ますなどして支援している。進路については自己決定を大切にし、進路に限らずあらゆることに主体的に行動できるように職員がサポートしている。</p>	
<p>④ A10 発達の状況に応じた学びや遊びの場を保障している。</p>	a
<p>【コメント】</p> <p>幼児は、地域の幼稚園に通い3年保育を受けている。地域にも開放している園庭にはブランコや滑り台などの遊具もあり、サッカーコートやバスケットコートもあるため年齢に応じた遊びができる環境にある。ここでは、異年齢の関わりや地域の子どもたちとの交流できる場になっている。「こまち図書館」として寄贈の本を中心に土日には図書館が開かれ、子どもたちの憩いの場として、また学習の場としての役割を果たしている。子どもたちからのリクエストに応じて本を購入することもある。新しく建て替えられた建物の壁にはボルダリングがあり、子どもたちが楽しむ中、地域の方を交えたサークル活動も立ち上がり、地域交流も含め良い経験の場となっている。</p>	
<p>⑤ A11 生活のいとなみを通して、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。</p>	a
<p>【コメント】</p> <p>社会生活上に必要な知識や技術、衛生概念については、日常の中で必要性を説明しながら取り組んでいる。中高生は自分で自室の清掃や洗濯を行い身につくようにしている。高校生においては、地域の企業からも就労体験として受け入れてもらうこともあるが、学校の許可を得て適切な場所でのアルバイトをすることを認め、貴重な社会体験として、社会とのつながりをつくっていくことを大切にしている。アルバイトで得たお金は各自、将来の自立や学費のために貯金をする子もいる。ネットリテラシーや社会常識、金銭管理については、日常での教育を行うが、コンパスナビやブリッジフォースマイル、地域銀行等の機関での講習を利用して、専門家からわかりやすく教えてもらう機会を設けている。</p>	

(2) 食生活

①	A12 おいしく楽しみながら食事ができるように工夫している。	a
---	--------------------------------	---

【コメント】

子どもたちの希望献立を募ることもしつつ、栄養士が栄養計算したうえで献立を作成している。栄養士、調理士ともに経験豊富であり、リクエストに応えながら旬の食材を取り入れ、子どもたちに満足度の高い給食を提供している。子どもたちへの嗜好調査を年1回実施したり、給食職員が残食数の調査をするなどして、献立に生かしている。食育の観点も大事にし、各寮で年3回の調理体験を実施して調理技術のみならず、香りや音なども実感できる機会を作っているとともに、中高生を対象に地域施設での調理実習を行い、調理技術を教えている。退所時には「卒園生パスポート」を渡し、いつでも給食を食べに来ていいよとして、卒園生のアフターケアにも努めている。

(3) 衣生活

①	A13 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
---	---	---

【コメント】

衣服は子どもの好みに合わせて職員が購入することを基本としているが、成長に合わせて一緒に買いに行くことや、本人に任せて購入ができるようにしている。季節や気温、TPOに合わせた服装ができるように、職員が着替え終えた時に確認し、必要に応じて声をかけるようにしている。洗濯は中高生から自分で行き衣服の管理もできるように勤めている。汚れがひどいときなどは、職員が汚れを落としながらその方法を伝え、やり方を学ぶ機会としている。子どもが育ってきた環境・文化的な背景等、価値観をどのように共有していくかの検討も衣服を考える検討に活かされたい。

(4) 住生活

①	A14 居室等施設全体がきれいに整美され、安全、安心を感じる場所となるように子ども一人ひとりの居場所を確保している。	b
---	--	---

【コメント】

日々の清掃は職員が行い、共有スペースは清潔な状態を保つように努めている。また、中高生以上は個室での生活をする中、自室はプライベートを守る観点からも自分で清掃することになっている。その他、各寮の周囲を月1回全員で分担して清掃をしたり、花を植えるなど環境整備もみんなで行うようにしている。個人で使う日用品は自分の好きなものを購入し自己管理としている。中舎制の寮では最低限の個別の部屋を用意している現状であり、地域のグループホームや新しく建て替えられたユニットなどが混在している状況となっている。中舎制の寮などの古い建物はリフォームや修繕を繰り返し、住空間を保障する努力を進めている。今後は順次小規模ユニット化への建て替えを計画しており、子どもたちの生活基盤となる住空間のさらなる改善に期待が持てる。

(5) 健康と安全

① A15 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を管理するとともに、必要がある場合は適切に対応している。

a

【コメント】

施設内診療所としてクリニックが常設され、内科健診と耳鼻科健診を年2回、歯科健診を年1回実施し、子どもたちの健康を把握できるようにしている。小児科と内科の定期診察を可能な限り週3回は実施したいと考えている。外部の言語療法士によるコミュニケーション指導が月1回実施され、構音障害や言葉のやり取りの学びをする機会を設けている。また、精神科診療を月2回実施し、予診票を基に一人1時間程の個別面談、職員相談や助言をもっている。障害の特性に対する発達障害のクリニックの研修を受け、助言を受けて個別の対応に活かしている。

(6) 性に関する教育

① A16 子どもの年齢・発達の状況に応じて、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

【コメント】

性教育委員を各寮から1名選出し、生活の中で性の問題の予防や他者の性を尊重する心を育てることを目的に、生と性の土台を作ることができるよう月1回の会議を開催している。パーソナルスペースや境界線、言葉のチクチクなどを掲載した、まちっこ新聞（トイレ新聞）を年4回発行し、子どもたちに大切なこととして受け止めてもらえるよう、いつでも確認できるようトイレの中に掲示している。助産師を講師に、正しい知識を得ることができるよう、生まれることの大切さを確認できる機会として、職員に向けた話を予定している。今後、性の教育に対して、人権としての性の問題を包括的に捉える視点で職員の学びを深め、子どもとの関わりに活かすことを期待したい。

(7) 行動上の問題及び問題状況への対応

① A17 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。

a

【コメント】

法人の職員倫理綱領を定め、職員には懲戒権の乱用禁止を明文化している。職員は子どもへの暴力防止のための研修に参加し、不適切な関わりについて学ぶ機会をもっている。子どもに不適応行動が現れた時には児童相談所や医療機関に相談し、継続的に警察対応が必要になることが見込まれる場合には地域の警察署へ出向き、少年係と情報共有を行っている。必要に応じて、警察も含めた関係者会議を行い、子どもの処遇について検討している。

② A18 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施設全体で取り組んでいる。

b

【コメント】

組織的な暴力防止の取り組みとして、子ども・職員双方へのCAPの取り組みを長年引き続き行っており、セカンドステップの研修も8年継続している。子どもたちへの人権教育のみならず、職員向けの講習も行き、人権への意識を子ども・職員の共通の認識にする努力を続けている。

(8) 心理的ケア

①	A19 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。	a
---	-----------------------------------	---

【コメント】

3名の心理士により、全体の2割程度の心理ケアが必要な子どもについてプレイセラピーなどを受けられる環境を用意している。各寮で心理懇談を実施しており、現場職員と心理職員との間で相互の専門性が尊重され、有益な連携が見られる。併設されたクリニックがあり、月2回、精神科医の診察のサポートも安心感を高めている。心理職員にはSDS制度を利用して、職免でSVを受けてもらっている。

(9) 学習・進学支援、進路支援等

①	A20 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。	a
---	-----------------------------------	---

【コメント】

中学生以上の子どもにはできるだけ1人部屋を用意し、学習ができる環境を用意している。学校との連携を密にとっており、学校での様子や学習の習熟度については担当職員と共有し子どもの学習を支援している。子どもの状況によっては特別支援教育を受けられるよう親権者との調整を行い、子どもの能力に合わせた指導が受けられるよう配慮している。希望する子どもについては学習ボランティアの利用や学習塾へ通うことも積極的に調整している。

②	A21 「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
---	--------------------------------------	---

【コメント】

子どもが自己決定した進路の実現に向けて、担当職員や自立支援担当を中心に、各種奨学金の紹介や申請のフォロー、資金計画を一緒に立てるなどの支援を行っている。法人及び後援会から資金援助も行っており、自己実現のための支援を最大限行っている。中高生については、希望者全員が通塾するなど支援している。進学後については、親子関係などを理由に継続が難しくなるケースについて課題と認識している。

③	A22 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。	c
---	--	---

【コメント】

アルバイトについては、就労体験や金銭感覚の習得、社会体験のために推奨している。地域の店舗や工場、施設から、体験的な意味合いでの短期アルバイトがある場合、普段部活などでアルバイトができない子どもに勧めて就労を体験させている。一方、職場体験などの取り組みが実現していないが、県内などの取組事例を集め、子どもにとって継続的な就労体験を積み重ねられる仕組みを検討・工夫してほしい。

(10) 施設と家族との信頼関係づくり

① A23 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

【コメント】

FSWを中心に入所調整、家庭調整、児童相談所との窓口、家庭復帰への調整を行っており、継続的かつ統一された支援を行い、家族との関係形成に努めている。家庭との交流については、児童相談所との協議のもと進めていき、学校なども状況を共有し、行動上の変化があれば連絡をもらえるよう協力を要請している。現状、半数程度にとどまっている、連絡が取れ面会ができる子どもをさらに増やすため、家族支援への計画的な取り組みを期待したい。

(11) 親子関係の再構築支援

① A24 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

【コメント】

FSWが制度化されて7～8年が経過し、家族支援も徐々に安定を見せてきている。交流に工夫が必要な場合には、自活訓練室を親子交流に活用したり、施設内の空き部屋を利用した家庭体験を行うこともある。親子関係が再構築されるステップを共有し、必要に応じて医師等にも助言をもらいながら、支援を行っている。現状では、半数程度の子どもに対して、親子関係の再構築支援を行っている。さらなる計画的な取り組みを期待したい。