

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 中部評価センター
-----------	---------------

②評価調査者研修修了番号	SK18127
28地福第1744-17号	

③施設名等	
名 称：	ひまわり園
施設長氏名：	種田 賢二
定 員：	75名
所在地(都道府県)：	静岡県
所在地(市町村以下)：	富士市今泉2220番地
T E L：	0545-52-0402
U R L：	

【施設の概要】	
開設年月日	1900/1/0
経営法人・設置主体(法人名等)	社会福祉法人 芙蓉会
職員数 常勤職員	36名
職員数 非常勤職員	2名
有資格職員の名称(ア)	福祉施設士
上記有資格職員の人数：	1名
有資格職員の名称(イ)	社会福祉士
上記有資格職員の人数：	2名
有資格職員の名称(ウ)	保育士
上記有資格職員の人数：	20名
有資格職員の名称(エ)	児童指導員
上記有資格職員の人数：	5名
有資格職員の名称(オ)	公認心理師
上記有資格職員の人数：	1名
有資格職員の名称(カ)	栄養士
上記有資格職員の人数：	1名
施設設備の概要(ア) 居室数	24室
施設設備の概要(イ) 設備等	居室・リビング・トイレ・浴室・キッチン
施設設備の概要(ウ) :	医务室・保母室・集会室・学習室
施設設備の概要(エ) :	

④理念・基本方針	
★理念	
・法人理念 自分を愛するように隣人を愛しなさい	
・施設理念 キリスト教の教えを基本に、児童至上の信念に基づき人格の完成を目指し、人を愛する心を育て、教養ある社会の一員として自立するよう援助する。	
★基本方針	
養育方針	
①子どもと生活を共にし、喜びを分かち合います。	
②子どもに寄り添い、問題や課題を共有します。	
③愛着・信頼関係を築き、「自立」と「自律」を支援します。	
④自己肯定感を高める関わりを大切にします。	

⑤施設の特徴的な取組	
「ひまわり園」の前身である「富士育児院」の創立は明治36年です。当時から家族的な關わりの中で子どもたちを養育しており、平成7年まで職員は住み込み制で子どもたちの生活を支えてきました。以前は小舎と中舎で子どもたちは生活していましたが、住み込み職員の確保の困難さと建物の老朽化により、平成7年に園舎を改築し、平成8年より現在の建物での生活が始まりました。ひまわり園には幼児寮はありません。幼児から高校生までの縦割りユニットで子どもたちは生活しており、各ユニット3名の保育士配置を基本とされています。その他2ユニットに1名の統括職員を配置し、ケアワーク中心の職員と家庭支援等対外的な対応を主とする統括職員と役割分担しています。子どもたちは入所から退所まで同じ場所で同じ人と生活できるようにすることを基本とっています。また、ユニット担当の保育士の基本勤務は断続勤務で、1日の「おはよう」から「おやすみ」まで同じ顔がそこにあることを大切にしています。これは法人が乳児院を運営していることで、以前は8割の子どもたちが乳児院からの措置変更であるという特徴と入所期間が長いことが背景にあったためでもあります。平成13年からは地域小規模児童養護施設を開設し、より地域とのつながりの中での児童養育を行っています。また、入所児童で構成したボーカル活動やサッカー少年団の活動を行っており、地域で最も古い歴史を持ちます。地域への施設開放では毎年行われる町内の天王祭の会場としてひまわり園のグラウンドを提供したり、地域のサッカー少年団の会議室として学習室を利用していただいています。昨年度より法人の公益的事業として地域の高齢者の買物送迎を実施しており、ひまわり園からも職員を派遣しています。	

⑥第三者評価の受審状況	
評価実施期間(ア) 契約日(開始日)	2019/5/27
評価実施期間(イ) 評価結果確定日	2020/2/7
前回の受審時期(評価結果確定年度)	平成28年度

⑦総評

◇特に評価の高い点

◆地域における存在価値のアピール

地域との交流において非常に積極的に関わっている。施設の開放や高齢者対象の買い物プロジェクト、病院への送迎など、施設の存在を地域に浸透させていく効果的な活動である。児童養護施設という事業の性格上、対外的な活動に制約はあるが、地域貢献活動を通して存在価値を地域に示している。

◆施設長のリーダーシップ

施設長は法令や経営管理への理解を深める意識が強く、自己研鑽に努めている。立場を踏まえた上で職員への配慮も忘れないその意識が職員との信頼関係に繋がっている。

◆退所後を見据えた支援

学校を卒業後も引き続き措置延長し、就労の様子を見守り必要に応じた支援を展開しており、施設が持つうる機能を最大限活用して支援が行われている。退所後の生活が少しでも安定するようにとアルバイトを奨励し、地域の商工会とも連携した就労支援が行われている。

◇改善を要する点

◆職員意識の方向づけ

施設として「中・長期計画」と「期待する職員像」が明確に示されていない。目標設定を含め抽象的な部分が多く、職員は日々の業務に追われるのみで目標に対する意識付けが難しい状況にある。施設の目的（子どもの最善の利益）を果すために、あるいは自らの資質向上のために、職員の行動の方向性を定めるための明確な目標や到達点を示すことが求められる。

◆一つの理念の下に

ユニットごとに支援に対する姿勢が異なり、互いに介入しづらいという職員の声があった。施設の理念を共有すること、標準的な実施方法をマニュアル化し、施設としての一つの姿勢を確立して頂きたい。それを職員教育にて職員一人ひとりに落とし込み、施設の理念を理解した職員集団の確立を図られたい。

⑧第三者評価結果に対する施設のコメント

改善を要する点については、施設長の姿勢や意志を明確に示し、また園内研修、人材育成のあり方を見直していくことが必要だと考えます。

更なる自己研鑽に努めます。

⑨第三者評価結果（別紙）

自己評価結果表【タイプA】(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。	① 1 理念、基本方針が明文化され周知が図られている。	第三者評価結果	自己評価
【コメント】 法人の基本理念に基づき、ひまわり園の養育理念を掲げ、より具体的な養育方針にまで文書化してパンフレット等に記載している。養育方針を、職員をはじめ子どもや保護者に周知するにあたり、「養育の基本」に具体化された内容をより分かりやすく記載し、意識付けするための工夫が望まれる。			

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。	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。	第三者評価結果	自己評価
【コメント】 静岡県児童養護施設協議会をはじめ、東部児童福祉連絡会などが主な情報収集の場となっている。「新しい社会的養育ビジョン」による施設の小規模化や地域分散化の推進により、養育や支援のニーズも急速に様変わりしている。ニーズに対して経営と現場がどの程度対応していくのか、まだ情報収集をしている段階であり、分析するまでには至っていない。			
② 3 経営課題を明確にし、具体的な取組を進めている。			
【コメント】 基本目標である小規模グループケアを実践するにあたり、施設長は経営分析と経営課題を明確化する必要性を強く感じている。自ら経営理解を深めるべく分析に繋がる糸口を探っているが、課題や改善点は漠然としており明確化するまでには至っていない。取り組みまでのプロセスを模索中である。			

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。	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。	第三者評価結果	自己評価
【コメント】 敢えて中・長期計画として位置づけするとすれば「小規模グループケアの拡大」であるが、中・長期計画として明確にしていない。現状として具体的な計画を策定するまでには至っていないが、拡大していく方向性を持って維持管理についてを精査している段階である。同じ建物内で拡大していくには職員間の転轍が生じる可能性が高く、現実的には厳しい状況である。従って、今年度は項目別に評価する事は難しい。			
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。			
【コメント】 単年度の事業計画は細かく目標設定されているが、中長期計画を踏まえた内容ではなく、意識付けしにくい抽象的な内容となっている。事業計画は10の基本目標に対して更に細かく実施目標が設定されており、単年度の計画とするにはボリュームがある計画となっている。「小規模グループケアの拡大」を中・長期計画として位置づけるなら、目標に準じた単年度の計画である必要があり、特に業務を実践する職員にとって繋がりを感じられる目標設定である事が望ましい。			
(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。			
【コメント】 事業計画の基本目標に関する実施状況については、評価や見直しの時期また意見を取り込むための手順は慣例的に定められているが、あくまでも中・長期計画に直結した目標設定でないことを踏まえた上での評価である。現状に則し、全体を網羅した目標設定になっている事に対しては達成度が高いと言える。			
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。			
【コメント】 事業計画にある目標について周知する機会として、子ども会や保護者会は考えていない。周知するに値する冊子として「ひまわり園で生活するみなさんへ」や「保護者の皆さんへ」を考えた場合、事業計画そのものを明記する必要はなく、分かりやすい言葉で簡潔にまとめたものを端的に示す事が望ましい。子どもや保護者に周知することで、施設の養育や支援に対する姿勢を伝えることが目標達成に繋がっていく。			

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	自己評価
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	b

【コメント】

職員は「接遇マナー及び業務の自己チェックシート」で毎月自己チェックを行い、統括と施設長の評価を受けて各自で見直している。チェックシートの内容は、「養育の基本」にある子どもの支援に則した内容である事が望ましく、より具体的な項目を盛り込む事で職員の意識付けに繋がり、本来の子どもの養育にプラスに働くことが期待される。

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。	b	c
---	---	---

【コメント】

年に2回、自己評価を実施している。1回目は集計して職員全員に公表し、施設長による評価を受けているが、分析結果による課題までは文書化していない。文書化することで課題の内容や改善期間がより明確になり、段階的に解決に取り組む事ができる。2回目の自己評価は公表せず、職員の業務評価に反映させている。

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	自己評価
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	b

【コメント】

施設長のサポートは、慣例的に養育課長が行っているが、「管理規定」には管理者不在時の役割や権限委任は明記されていない。新たな役職の職種や役割、また緊急時の対応について、「管理規定」に加筆修正の必要性を感じている。しかし、詳細に役割を網羅するための様々な場面や状況が想定しきれていない。

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	a
-----------------------------------	---	---

【コメント】

施設長は、社会福祉関係の法令をはじめ行政事情、施設理念から養育方針に至るまで、職員会及び職員研修会で折に触れて伝えている。施設長自らが経営に関する基礎知識から学ぶ姿勢があり、より具体的に正しく理解することを希求している。福祉や経営分野に限らず、職員のスキルアップを目指した研修への参加を積極的に実施し、施設長自らも大学保育課で社会的養護や児童家庭福祉などに関する講義を受講している。

(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	b
---------------------------------------	---	---

【コメント】

施設長は養育、支援の質の向上にとって、人材育成が基本であり最も重要であると認識している。中堅職員はもとより、特に新人教育に力を入れていることが研修内容からも読み取れる。働き方改革が進行する中での施設のあり方や方針を模索しながら、常に職員の模範となるように自ら研修に参加し、自己研鑽を重ねている。リーダーシップを発揮するためには、職員との信頼関係が不可欠であり、職員ヒアリング的回答からも職員の施設長への信頼が厚いことが確認できた。

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。	b	b
-------------------------------------	---	---

【コメント】

経営改善については、小規模化を求められる中で、施設本来のあるべき姿に向かいかに体制を整えていくべきか、コスト面も含めて苦悩している。人員配置や就労環境については、昨今急増している一時保護の対応により職員の負担が増えているが、園で一番の特徴である「縦割り」を崩さないという職員の意見を踏まえた体制を構築すべく取り組んでいる。「縦割り」を継続させるためには、人員配置や児童構成もさることながら、財務面の分析が不可欠である。

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	自己評価
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	c

【コメント】

各専門職員の役割を文書化し、機能が活かされる計画を具体化していくことで、よりチームとしての強みができるものと思われる。特に小規模養護施設「ひろみ」における専門職との関わりが表面化していない。必要とする福祉人材として、新たに職業指導員を配置して人材体制の強化を図っているが、今年度の事業計画にはまだ具体的な役割が明確になっていない。

②

15 総合的な人事管理が行われている。

b

b

【コメント】

職員に求める養育のあり方として「共有化に努める」を目標に掲げているが、「期待する職員像」は明示されていない。仕事に対する価値観が似ても、求める者と求められる者の意識の相違から全体の基本が崩れる可能性を考慮し、施設理念や支援方針に沿った職員像を明確化することが、職員の達成感やキャリアアップに繋がっていく。合理性のある法人の人事基準に基づく運用や育成、人事考課などの処遇評価までの仕組みに一貫性があるかなど、分析の取り組み強化が望まれる。

(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

c

【コメント】

現状の最優先課題として、勤務体制の整備と人員確保を掲げている。職員の就業状況や意向を把握して定期的な面談等で確認しているが、現実問題として職員に負担を課してしまっている。メンタルチェックは法人全体で実施しているが、本人だけにフィードバックされるため、職員向けのカウンセリングの場を設けたり、健康上の悩み相談窓口を設置するなど、その場で対応していく事の検討が望まれる。

(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

b

【コメント】

面談は年1回で、人事考課評価測定の際に施設長が実施しているが、自己評価が明確になっていない職員が多い。施設の基本目標をベースとしたチーム目標と自己目標を設定する事で、より明確な目標や意向を表出する事が可能となる。必要と思われる時期に合わせて3ヶ月毎の中間面接の実施を決定しており、面接が自己目標に合わせた内容になる事を期待したい。

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

a

【コメント】

職員の養育に対する姿勢や役割は「養育の基本」に列記されているが、組織の「期待する職員像」を職員が明確に把握しているとは限らない。職員がイメージしやすい職員像を的確に示す事が望まれる。教育や研修に関しては、施設が必要とする職員の技能や専門資格に則した目標設定により、目標達成のために体系化された研修計画が組まれている。研修の割合は内部研修が多く、数年前から研究発表を取り入れて「進行役」を交代で担当している。職員各々が、資質向上の機会を有している。

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

b

【コメント】

チームで養育に当たっており、経験のある職員がその時の状況に合わせて現場で個別に指導している。今年度は、新任職員の育成を中心とした内部研修の見直しと充実を図り、幅広い知識を身につける事を目的とした職員個々のスキルや経験に合わせた外部研修に派遣するなど、更なるステップアップを目指している。

(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

b

【コメント】

受け入れた実習生を職員として採用した実績がある。保育士養成校などの連絡会への参加や近隣養成校との情報交換を積極的に行い、人材確保と定着に努めている。自主実習生も積極的に受け入れている。受け入れ体制の整備としては、施設長が行うオリエンテーションの実施方法の項目をマニュアルに記載することや、実習生の目的や職種を考慮したプログラムを作成することが望まれる。実習指導者に研修の機会を与え、指導者としての資質向上を図ることを目的とした研修会を検討している。

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	自己評価
---------	------

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

a

【コメント】

法人全体の情報を網羅したホームページは分かりやすく、法人理念はもとより施設の理念や基本方針、養育の基本等、事業に関する項目を事細かに載せている。行動計画として、今年度より3年間の目標と対策も公開している。行事等の新着情報は更新されているが、苦情受付情報は平成28年以降更新されていない。法人の広報誌「芙蓉会」は年4回の発行で、地区の学校や行政、他施設に配布している。施設の様子が分かるページには、行事を通じた児童の様子が毎号載せられている。

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

a

【コメント】

施設における職務分掌と権限、責任は明確にしており、周知も図られている。事務は直接職員に關わる分野のためルールも明確で、周知共有しやすいが、経理や取引に関するルールの周知は特定の職員に限定されやすい。職員全員が財務状況に關わる機会が増える仕組みが構築される事に期待したい。年度末には法人監事による監査を実施しており、公認会計士からも定期的に助言を受け、適正な運用に努めている。

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。

- 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。

第三者評価結果	自己評価
---------	------

a	b
---	---

【コメント】

地域との関わりについては、「地域住人としての自覚が育つように支援します」を基本目標として掲げており、子ども会や地域ボランティアと関わりを持てる機会を更に充実させていく考えである。例年、地域の祭りにグランドを開設したり、小学校の子ども会活動でフリーマーケットに参加したりと、積極的に地域と交流している。小規模児童養護施設「ひろみ」は、日常の中で地域住民との交流を大切にした生活をしている。

- 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。

b	b
---	---

【コメント】

学習ボランティアは前回受審時より増えているが、施設側の姿勢や受け入れ方針、体制に関するマニュアルは整備中の段階である。ボランティア受け入れの際の流れ、事前説明の方法などを具体的にマニュアルに取り入れていく事が望まれる。特に、不適切な関わりや予期せぬ危険性についての予備知識を事前に説明することが事故回避に繋がることを想定すれば、受け入れ時の研修は必須であり、早急な研修プログラムの作成が期待される。

(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	b
---	---

【コメント】

行政や児童相談所、他の児童養護施設、子どもに関する教育機関や病院など、最低限の社会資源のリストは作成している。関係機関とは必要に応じて連絡会を行い、職員会議等で情報共有をしている。特に、自立した子どもへのアフターケアに対応するためのリストや資料の作成、またその内容が必要な時に職員が活用できるものであることが望まれる。地域のネットワーク化を進めていく上で、課題の具体化に向けた取り組みが大きな課題として残る。

(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	b
---	---

【コメント】

地域活動としてボーイスカウトや小学校の子ども会活動に参加しており、学校とも連携している。施設として地域の祭りにグランドを開設したり、サッカー少年委員会の指導者会議で学習室を開設するなど、積極的に協力している。法人の夏祭りやクリスマス会には理事や評議員、毎月のボランティアを招待している。災害時の施設の役割りとして、防災時の停電や水不足への対応が挙げられる。地域との様々な関わりを通して、積極的にニーズ把握に努めている。

- 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。

b	b
---	---

【コメント】

公益的な事業として、ショートステイ事業を継続的に実施している。法人全体で実施している高齢者対象の買い物プロジェクトや病院への送迎サービスにも参加し、好評を得ている。施設の専門性や特性を活かす取り組みとして、従来対象としている範囲以外の生活課題や福祉課題を把握し、解決緩和に向けて主体的に動く工夫が期待される。

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。

- 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。

第三者評価結果	自己評価
---------	------

b	b
---	---

【コメント】

「養育の基本」を定め、施設の理念を明文化している。入社時には新任者研修を実施し、内容の説明に努めている。子どもには、毎月の個別ヒアリングと園長自らの「子どもの生活アンケート」を年に1回行い、人権が侵害されるような状況が発生していないか確認している。一方で、2年目以上の職員には「養育の基本」にある養育の基本姿勢に関する研修を実施していない。職員間での共通理解に至っているとは言い難い。

- 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	a
---	---

【コメント】

プライバシーの保護に関する規程は制定されており、初任者には研修を実施している。変更があった場合には既存の職員にも周知している。生活環境においては、2人部屋であっても個人のスペースが確保されるような環境的配慮が望まれる。また、子ども達に対しても「自らの権利」という意味合いも含めて、プライバシー保護に関して学習する機会を設ける取り組みが期待される。

(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。

b b

【コメント】

入所の際には、子ども用、保護者用と入所にあたっての説明文を作成して説明している。変更箇所があればその都度変更しているが、新規入所でない限り説明は文書ではなく口頭で行われており、記録には残していない。既に入所している保護者に対する説明文の用意と、説明したことの記録を残すことが期待される。

- 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。

c c

【コメント】

措置の同意に関しては、児童相談所が同意を取っている。自立支援計画による支援の開始や過程において、こどもに計画を開示することではなく、説明も行われていない。自立支援計画に基づく支援を子ども達に行うため、その支援の開始時には説明や同意を必要とすると考えた場合、自立支援計画の子どもに対する説明などの対応が望まれる。

- 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。

b b

【コメント】

措置変更の受け入れにおいて、法人内の乳児院からの変更ではマニュアルに基づき丁寧に行われている。また家庭復帰するケースにおいても、引き継ぎ文書を作成して対応している。一方で、自立していく子どもに対しては、職員個人の連絡先を開示するなど、あくまでも施設ではなく職員個人の努力による取り組みに依存しており、定められた手順はない。職員の個別対応による不安定な関係性ではなく、施設としての安定した退所後の窓口を用意することが期待される。

(3) 子どもの満足の向上に努めている。

- 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。

第三者評価結果 自己評価

b a

【コメント】

子ども達が施設での生活を検討する「ひまわりの種の会」を開催し、意見箱の設置もされている。子どもの意見に耳を傾けようという姿勢があり、意見に対応していくこうとする丁寧な姿勢も見られる。一方で、集まった意見を分析して検討することに時間がかかることもあり、その体制のあり方には改善の余地がある。

(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 b

【コメント】

苦情に関しては随時対応している。第三者委員会についての活用が見られなかったり、様式でも活用の有無を申立人に確認できていないことがあった。第三者委員の活用や、苦情情報をホームページを使って公表することについては、申立人に確認して（公表同意を取って）運用することが望ましい。

- 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 a

【コメント】

毎月の個別ヒアリングの中で、子どもの意見を聞く機会を用意している。普段生活しているスペースとは異なる場所でヒアリングすることで、意見が述べやすいうように配慮している。ユニットごとに職員が固定されているため、ユニットの職員に対しては意見が述べにくいことも予想される。他ユニット職員の活用など、広く選択できるような体制の検討が望まれる。ヒアリングの基本姿勢を明文化し、職員毎に対応が異なることがないような工夫も必要である。

- 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 c

【コメント】

子どもからの意見にどのように対応するのか、手順が明文化されていない。意見の受け入れから対応、子どもへのフィードバックに至るまでのマニュアルの策定が求められる。また、その対応の課程を記録することも求められる。理念に基づき、ユニット間での意見の統一を行うことで、意見への回答のスピードを向上させていくことが期待される。

(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。

- 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。

第三者評価結果 自己評価

b c

【コメント】

ヒヤリハット事例や事故ケースにおいては記録されており、ユニットを超えて共有している。しかし、その再発防止等の対応については共有されておらず、適切な対応が必要である。ヒヤリハットや軽微な事故においては幹部職員での検討に留まっているため、広く職員が参画できる体制の検討、さらには不審者に対する対応マニュアルの策定と研修も同様に期待される。

	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	a
--	---	---	---

【コメント】

法人の衛生委員会により、適切な対応について法人全体で共有できている。毎年職員全員が研修を受けることで、実際の場で職員が対応できる仕組みが構築されている。

	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。	b	a
--	---------------------------------------	---	---

【コメント】

計画に基づく訓練が実施されており、発生時間帯をずらして想定する工夫もされている。しかし、有事の際の指揮命令系統や判断基準が一部職員の中でのみ共有されるに留まっており、職員全員への研修を行うなどの取り組みが期待される。

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。	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。	第三者評価結果	自己評価
	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。	c	b

【コメント】

職員個々の支援に対する熱意とユニット内で共有しようとする姿勢は認められるが、適切な文書として明文化されるには至っていない。養育・支援についての方針を明確にして職員間で共有すること、それに基づく標準的な実施方法の文書化とそれらを見直す仕組みづくりに期待したい。

	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。	c	a
--	------------------------------------	---	---

【コメント】

標準的な実施方法について、施設内で検討して文書化することが望まれる。その後検証を繰り返し、定期的な見直しも行えるようなシステムを用意していきたい。

(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	b
--	---------------------------------------	---	---

【コメント】

自立支援計画は作成されており、「養育の基本」の中でも明文化されている。しかし、職員間の意識としては形骸化しており、活用には至っていない。アセスメントについても随時実施されているが、書面としてまとめられていない。支援の根拠となるものであることを改めて職員一人ひとりが認識し、組織的に活用していくように改善が求められる。

	② 43 定期的に自立支援計画の評価・見直しを行っている。	c	c
--	-------------------------------	---	---

【コメント】

自立支援計画が日々の支援と直結しておらず、機能しているとは言い難い。新たなアセスメント情報に対応しきれず、形骸化している。また、自立支援計画作成時にも同じ事が言えるが、計画を決定するにあたって子どもに説明して同意を得るプロセスが欠落している。

(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なわれ、職員間で共有化されている。	b	b
--	---	---	---

【コメント】

養育・支援の実施状況は統一様式に基づき記録されているが、自立支援計画に基づく支援の記録はない。生活の様子を切り取った記録が多い。ユニット毎の記録に関する基準や量、視点に差多いため、標準化するためのマニュアルの策定と研修の実施が求められる。

	② 45 子どもに関する記録の管理体制が確立している。	b	b
--	-----------------------------	---	---

【コメント】

初任者研修において、個人情報に関する研修が実施されており、変更点があれば他職員へも周知されている。ユニット毎のサーバーが存在し、他ユニットのサーバーへはアクセスできないように規制されている。個人情報の保護の重要性から、定期的な研修の開催が期待される。

内容評価基準（25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	① A1 子どもの権利擁護に関する取組が徹底されている。	第三者評価結果	自己評価
【コメント】 職員を毎年外部研修に派遣し、復命書により他職員にも情報を発信している。施設長自らのアンケートも行われており、職員全体の権利擁護の意欲を向上させる一助となっている。また、当該施設はキリスト教の施設ではあるが、他宗教の子どもの信教の自由にも配慮しており、保障もされている。			
(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。	b	b
【コメント】 人権ノートだけでなく、性教育やセカンドステップを通して子ども一人ひとりの権利について説明している。職員間での継続的な学習機会を設けることで、より職員の意識が向上すると考えられる。			
(3) 生い立ちを振り返る取組	① A3 子どもの発達状況に応じ、職員と一緒に生い立ちを振り返る取組を行っている。	b	a
【コメント】 子ども達のアルバムが整えられているが、職員が宿直に使用する部屋で管理されている。児童が本当の意味でアルバムを見たい時に見ることができるよう、本人が管理できるような配慮が必要である。子どもの生い立ちを振り返る作業についても、マニュアルは用意されているが手が回らず、適切な対応が取られていない。マニュアルに沿った支援ができるような体制を整えることが期待される。			
(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	b
【コメント】 不適切な係わりを防止するための規程については作成されているが、その存在や内容については職員に周知されていない。規程については新任研修で説明するものの、その後の継続的な研修は実施されていない。施設内での暴力事案や性問題に関して、毎月聞き取りを行うなど職員間での意識は高いが、システム化には至っていない。職員全体が規程を理解し、子どもも含めて発生時にどのように対応すべきか理解することが求められる。			
(5) 子どもの意向や主体性への配慮	① A5 職員と子どもが共生の意識を持ち、生活全般について共に考え、快適な生活に向けて子ども自身が主体的に取り組んでいる。	b	b
【コメント】 小遣いの自己管理や買い物体験を通して、金銭感覚が身につくように支援している。子どもが自分達で生活について話し合う機会が月に1回確保されており、職員に要望を提出することもできる。実際に、いくつかの事案については改善されている。ただ、職員間の意識が統一できていない部分があり、施設としての回答が遅れることもある。回答が遅れる場合には、その理由を子どもに正しく伝え、理解や納得を得ることも必要である。			
(6) 支援の継続性とアフターケア	① A6 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。	b	b
【コメント】 措置の事前面接の際には、なるべく担当職員が参加するようにしている。また、乳児院からの変更については長い時間をかけて調整しており、丁寧な移行期の支援が行われている。今後は、誰が移行期支援を行っていても変わらず支援できるようなマニュアルの整備が求められる。			
	② A7 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	b
【コメント】 リービングケアとして、職業指導やアルバイト実施に伴うスケジュール管理の支援などが行われている。外部機関との連携を行い、職業指導に力を入れている。さらに生活能力を向上させるための支援も期待される。退所後の支援として、職員個人の連絡先を用意しているが、安定した連絡窓口を施設として準備することを一考されたい。			

A-2 養育・支援の質の確保

(1) 養育・支援の基本

- ① A8 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。

第三者評価結果	自己評価
---------	------

b	b
---	---

【コメント】

子どものケースカンファレンスを実施しているが、実績は年に数件であり、実施回数を増やすことが望ましい。また、アセスメント情報を集約できていないことから、生育歴や状況の職員への周知には改善の余地がある。

- ② A9 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	a
---	---

【コメント】

生活の決まりについては、子ども達とも改善について話し合っており、ニーズの把握と理解に努めている。職員の裁量については、ユニット毎に差異が見られる。職務分掌や職務権限を定めた規程類を参照し、統一した裁量による支援が実践されることが望ましい。その共通理解を得るための研修も必要となる。

- ③ A10 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	b
---	---

【コメント】

子どもに対して必要以上の支援をせずに、信じて見守る姿勢について、ユニット間での差異が生じている。それぞれが異なる養育感を持つことはあるが、施設として理念の下に統一することや、職員間で互いの思いを共有することに期待したい。

- ④ A11 発達の状況に応じた学びや遊びの場を保障している。

b	a
---	---

【コメント】

ボランティアによる学習指導等、子どもの個別の時間を設け、それぞれの発達段階にあった学習支援が行われている。遊びにおいて、小学生が休日の余暇に不適切な行動を起こしたことがあったため、自由参加型のプログラムの用意も検討されたい。

- ⑤ A12 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。

a	b
---	---

【コメント】

日々の生活の中で、基本的生活習慣の確立には努めている。アルバイトをする子どもにおいては、電話連絡の方法についても説明している。施設入所歴が長い子どもは、概して外部に電話連絡する経験が乏しいケースもあるため、他にも範囲を広げられると理想的である。

(2) 食生活

- ① A13 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。

b	b
---	---

【コメント】

調理実習の機会などが用意されており、食事を楽しむことへの配慮が見られる。アレルギー食への対応もされている。食事の際に子ども同士のトラブルが多いが、小規模ユニットでは同様のトラブルは少ない。根本的な要因はどこにあるのかを検討し、食事が楽しくなる環境を整えることが望まれる。

(3) 衣生活

- ① A14 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。

a	a
---	---

【コメント】

中学生、高校生には費用を準備し、子どもが自ら身につける衣服を購入できるように配慮している。傷んだ衣類の修繕についても子どもの前で行われており、衣服管理についての支援も行われている。

(4) 住生活

- ① A15 居住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。

c	c
---	---

【コメント】

個室を持つ子どももいるが、それは入所比率による偶発的なものであり、基本は複数人で利用する居室（相部屋）となっている。子ども自身が、使われていないベッドを自ら倒して仕切りを作っている様子からも、環境の改善・整備が求められる。また、壊れた備品が居室に放置されたり、破損した箇所が修復されていないなど、生活環境には改善の余地がある。

(5) 健康と安全

- ① A16 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。

b b

【コメント】

通院の記録があり、体調不良についても記録にて職員の共有が図られている。医療に関する知識を習得するための職員研修はなく、個人が自発的に外部研修に赴くことが多い。施設として、組織的に専門的な知識を学ぶ機会を用意されたい。

(6) 性に関する教育

- ① A17 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 b

【コメント】

担当委員会を立ち上げ、子どもが「性」に対する正しい知識を学ぶカリキュラムを用意している。一方で、「いつ、誰が、誰に」という点が明確でないため、支援を受けている子どもと受けていない子どもが存在している。全ての子どもが、適切な支援を受けられる仕組みづくりが求められる。

(7) 行動上の問題及び問題状況への対応

- ① A18 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 a

【コメント】

不適切な問題行動を起こした子どもに対応する際は、経験年数の長い職員に「ヘルプの連絡を入れる」こととなっている。子どもが問題行動を起こした際の対応はマニュアル化には至らず、記録もなく、研修も行われていない。職員の入れ替わりや緊急時に際して、どの職員でも適切に対応できるように、様々な事案を想定したマニュアルを整備し、対応を標準化していくことが期待される。

- ② A19 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 a

【コメント】

施設内での暴力やいじめなどについては、毎月のヒアリング時に聞き取り、早期発見・早期対応に努めている。ヒアリングは月ごとに対応職員が異なるため、ヒアリング項目や配慮すべき内容、聞き取りから解決までのプロセスを明文化する必要がある。また、発生事案については、他ユニットでも発生する可能性があり、記録を残して他ユニットの職員にも周知することが重要である。事案単体で完結させず、施設全体での取り組みとなるような仕組みづくりが望まれる。

(8) 心理的ケア

- ① A20 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 b

【コメント】

心理療法担当職員が、ユニット会議の中で心理療法担当者としての見立てを述べたり、反抗期など子どもの発達の過程での心理的变化について研修を行っている。また、心療科の医師が来園し、職員への教育も行われている。今後、自立支援計画作成の段階での心理療法担当職員の役割りや、自立支援計画に沿った支援の過程の中での役割りを見いだし、確立することが期待される。

(9) 学習・進学支援、進路支援等

- ① A21 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 b

【コメント】

学習ボランティアを活用し、発達に応じて学習ベースを変えている。また忘れ物が多い児童にはチェックリストを用意し、宿題の取り組み方に配慮が必要な児童には、改善するための対応方法がユニット内に用意されている。今年度から、高校生だけでなく、中学生も地域の塾に通うことが認められるなど、学習意欲に対する対応も取られている。

- ② A22 「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。

a b

【コメント】

これまでに、学校卒業後も就労しながら措置継続したケースがある。退所後の就労が上手くいかなかった場合に、生活資金が確保できるまでの期間、施設の厨房でアルバイトしながら生活をすることを支援したこともある。今後も、施設を出た後の子どもの生活が安定するように、施設が持つ資源を最大限活用した支援を行う方針である。

- ③ A23 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。

a b

【コメント】

施設の方針として、アルバイトを幅広い社会経験の場として奨励している。地域の商工会の防犯協会に協力してもらい、職業体験の場を提供してもらっている。また、外部から講師を招いて職業講話も行っている。

(10) 施設と家族との信頼関係づくり

- ① A24 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。

a a

【コメント】

FSW（家庭支援専門相談員）を含む3人の統括責任者が家庭支援の中心となって取り組み、保護者からの相談にも応えている。そこで得た情報をアセスメント情報に追記し、職員が情報を共有している。3人の統括責任者以外の職員でも、保護者からの言葉にできないSOSを汲み取れるような体制作りを行っている。

(11) 親子関係の再構築支援

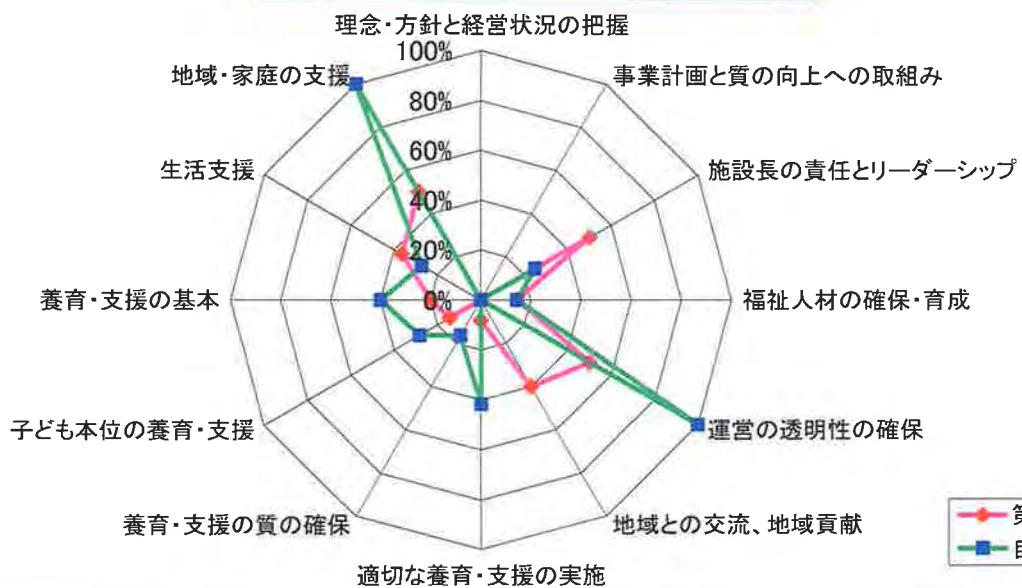
- ① A25 親子関係の再構築等のために家族への支援に積極的に取り組んでいる。

b a

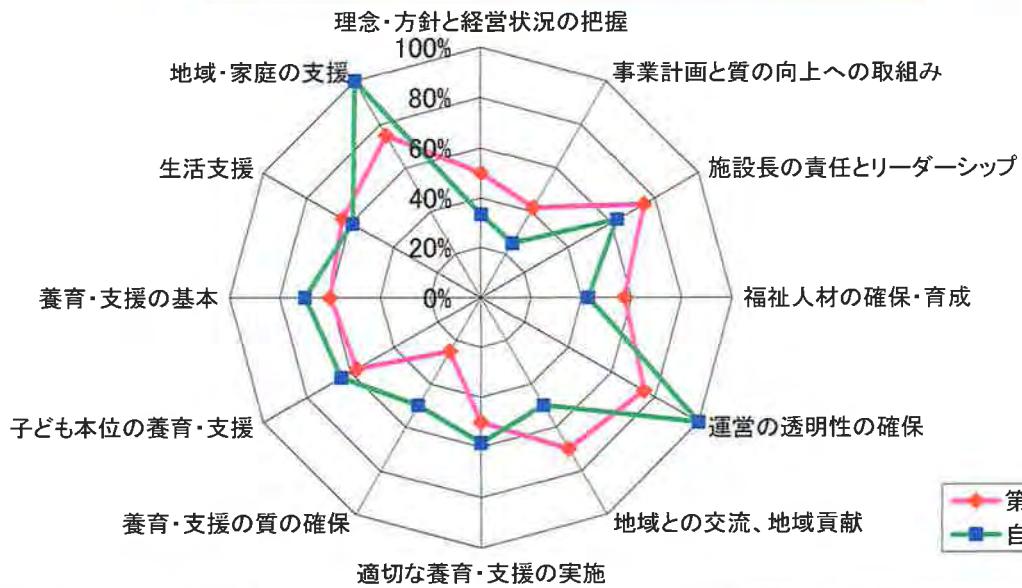
【コメント】

FSW（家庭支援専門相談員）には、保護者とのやりとりや児童相談所から得た情報をアセスメント情報に集約し、自立支援計画に反映させて施設全体で共有できるような仕組み作りを期待したい。また、養育能力向上のため、外出や帰省までの面会が施設の支援としては重要な位置にあることから、親子訓練室を用意して保護者への養育支援を行うことも期待される。

評価項目数に対してa(出来ている)項目数の割合



評価項目数に対してa+0.5b(ある程度出来ている)項目数の割合



第三者評価

自己評価

	評価項目数	第三者評価						自己評価							
		結果数a	結果数b	結果数c	a%	b%	c%	a+0.5b/項目数	結果数a	結果数b	結果数c	a%	b%	c%	a+0.5b/項目数
理念・方針と経営状況の把握	3	0	3	0	0%	100%	0%	50%	0	2	1	0%	67%	33%	33%
事業計画と質の向上への取組み	6	0	5	1	0%	83%	17%	42%	0	3	3	0%	50%	50%	25%
施設長の責任とリーダーシップ	4	2	2	0	50%	50%	0%	75%	1	3	0	25%	75%	0%	63%
福祉人材の確保・育成	7	1	6	0	14%	86%	0%	57%	1	4	2	14%	57%	29%	43%
運営の透明性の確保	2	1	1	0	50%	50%	0%	75%	2	0	0	100%	0%	0%	100%
地域との交流、地域貢献	5	2	3	0	40%	60%	0%	70%	0	5	0	0%	100%	0%	50%
適切な養育・支援の実施	12	1	10	1	8%	83%	8%	50%	5	4	3	42%	33%	25%	58%
養育・支援の質の確保	6	0	3	3	0%	50%	50%	25%	1	4	1	17%	67%	17%	50%
子ども本位の養育・支援	7	1	6	0	14%	86%	0%	57%	2	5	0	29%	71%	0%	64%
養育・支援の基本	5	1	4	0	20%	80%	0%	60%	2	3	0	40%	60%	0%	70%
生活支援	11	4	6	1	36%	55%	9%	64%	3	7	1	27%	64%	9%	59%
地域・家庭の支援	2	1	1	0	50%	50%	0%	75%	2	0	0	100%	0%	0%	100%
合 計	70	14	50	6	20%	71%	9%	56%	19	40	11	27%	57%	16%	56%