

## 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

特定非営利活動法人ふくてっく

### ②評価調査者研修修了番号

SK18233

SK18234

SK18235

1102C009（大阪府）

0601B010（大阪府）

### ③施設名等

名称：	岸和田学園
施設長氏名：	永野良子
定員：	66名（地域小規模12名を含む）
所在地（都道府県）：	大阪府
所在地（市町村以下）：	岸和田市三田町911（分園「あんだんて」：三田町810-1）
T E L：	072-445-0710（分園072-440-0300）
U R L：	<a href="https://kishiwada-gakuen.or.jp/">https://kishiwada-gakuen.or.jp/</a>
<b>【施設の概要】</b>	
開設年月日	1948/12/27
経営法人・設置主体（法人名等）：	社会福祉法人 阪南福祉事業会
職員数 常勤職員：	43名
職員数 非常勤職員：	14名
有資格職員の名称（ア）	社会福祉士・精神保健福祉士
上記有資格職員の数：	6名
有資格職員の名称（イ）	保育士
上記有資格職員の数：	13名
有資格職員の名称（ウ）	臨床心理士
上記有資格職員の数：	1名
有資格職員の名称（エ）	看護師
上記有資格職員の数：	1名
有資格職員の名称（オ）	医師
上記有資格職員の数：	1名
有資格職員の名称（カ）	栄養士
上記有資格職員の数：	2名
施設設備の概要（ア）居室数：	66
施設設備の概要（イ）設備等：	事務室 静養室 相談室 サロン 学習室（寺子屋） 多目的室 心理室
施設設備の概要（ウ）：	厨房, 浴室, 便所, 洗濯室, ユニットごとの食堂・リビング（吹き抜け）
施設設備の概要（エ）：	セカンドリビング（全室個室とあわせて、一人になれる場所）

### ④理念・基本方針

【理念】 “笑顔と笑い声のたえないおうちづくり”

【基本方針】

- ・ 親と離れて、施設で生活する子どもたちに愛を伝えること
- ・ 子どもたちの心の中に住み込み、安心・安全の基地となること
- ・ 命の尊さを教え、子どもたち自身も愛情深い人となるように寄り添うこと

## ⑤施設の特徴的な取組

- ①にじいろ“夢”コンサート  
体を動かすこと、リズムを獲得すること、大きな舞台に立つことが、子どもたちのトラウマを解消し、自己肯定感を高める。
- ②にじいろ“夢”基金  
退所後の自立支援のための基金（寄付による財源）
- ③“笑顔と笑い声のたえないおうちづくり”のための日常的な取り組み
  - ・良質な睡眠、元気な目覚めのための就寝前の職員との個別の時間
  - ・個々のレベルに合った学習支援（公文学習）
  - ・日常から非日常へ（心理治療）
  - ・集団のなかでも一人になれる場所（全個室・セカンドリビング）
  - ・お茶会で職員を独り占め
  - ・ユニットに2か所づつ、一人でゆったり入浴
  - ・ユニットキッチンで調理（吹き抜け構造で、温かい湯気や美味しい匂いが漂う）

## ⑥第三者評価の受審状況

評価実施期間（ア）契約日（開始日）	2019.9.12
評価実施期間（イ）評価結果確定日	2019.12.23
前回の受審時期（評価結果確定年度）	平成29年度

## ⑦総評

「岸和田学園」では、2017年4月に分園「あんだんて」、2018年4月に本園「あにまあと」を相次いで新築建替えし、それぞれ完全個室の小規模ユニット型児童養護施設としました。「あにまあと」開園に伴って、子どもや職員の配置を見直し、既に半年余りを経過していますが、建て替え事業に伴う経済的負担や、組織変更に伴う諸課題への対応を進めているところです。

「岸和田学園」では、中長期計画でさらに施設の小規模化や地域分散、多機能化・機能転換を目指しており、これを契機として、眼前の課題克服に留まらない展望をもって、人材育成と組織の基盤強化に努められることを期待します。

### 【特に評価の高い点】

- ・中長期計画で「小規模かつ地域分散化、高機能化および多機能化・機能転換」に向けて、と題する家庭的擁護推進計画を令和元年6月に見直し、改訂を行っています。それは2020年からの10ヶ年を5年づつの前・後期にわけ、段階を追って地域分散・小規模化を図るとともに、里親支援やファミリーホームの整備、在宅支援、特定妊婦の支援、一時保護機能の整備等を見通しています。
- ・様々なチャンネルを通じて組織的に人材確保に取り組むとともに、実効性ある職員育成と、良好な人間会計の醸成に努め、また「ココロング委員会」が働きやすい職場環境を推進することによって、職員の定着を図っています。
- ・小規模ユニットの家庭的なつながりと様々な工夫をこらしたハード環境があり、子ども本位の支援の中で、子どもの基本的欲求が充足され、自主性が育まれています。安心・安全な生活のいとなみの中で社会生活や生活技術の習得が図られています。
- ・多様なクラブ活動プログラム、にじいろ“夢”コンサートの発表の場があり、子どもの自己肯定感を高める取組が豊富です。学習環境についての取組も高く評価できます。
- ・各ユニットのキッチンで食事の最終調理が行われ、温かい湯気と美味しい匂いが漂う、家庭的雰囲気があります。
- ・学習環境と指導体制を整え、進路決定に必要な情報を提供するとともに、経済的支援を含む手厚い配慮を施して、子どもが最善の進路決定ができるように支援しています。

### 【改善を求める点】

- ・事業計画の主な内容を分かりやすく子どもに伝えるということは果たせていません。児童養護施設では、子どもや保護者の参加を促す観点から、子どもの養育・支援に直接かかわる事業計画を分かりやすく説明して、理解を得ることが求められます。
- ・管理者は主任・リーダー会議、職員会議等を通じて、経営課題の周知を図っていますが、すべての職員に対しての共有が不十分です。経営の改善や業務の実効性を高めるためには、職員の関心度を高め、経営参画を促す取組の徹底が求められます。

## ⑧第三者評価結果に対する施設のコメント

「評価や職員と子どものアンケートなどから、多くの気づきを得ることができた。大舎で大規模な児童養護施設を12年かかって小舎で小規模なグループに分けてきたが、毎年ほどにハード面や組織面での改善があり、理念や支援方針など隔々にまでいきわたらせることが難しかった。ハード面での整備がほぼ完了したので、今後は法人の理念や支援方針を職員と共有し、子どものさらなる安心安全の居場所づくりに職員全員で取り組みたい。

## ⑨第三者評価結果（別紙）

# 評価結果表

## 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
【コメント】	
<p>事業所の理念・基本方針は、パンフレットやホームページに明記されています。「子ども一人ひとりを大切に して、『笑顔と笑い顔が絶えない』共同生活を目指して、子どもたちにも母の想いを伝えたい」という姿勢を読み 取ることができます。基本方針に謳われている「つま先を君に」には職員の行動指針となる具体的な内容が象徴 的に含まれています。 子どもたちや家族には「せいかつのおしおり」を入所時に渡して、その想いを伝えようと図っています。しかしな がら、児童養護施設の特長として、すべての家族との直接コンタクトを取ることが、そもそも難しいなかで、職 員は施設内での日々の養育支援に努めながら様々な事情の家族のすべてに周知を図ることは困難な状況です。周 知状況も確認できていません。</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
【コメント】	
<p>児童養護施設の運営は、事業所が位置する地域の特性等に左右される要素よりも、国および大阪府の施策動向に 影響されるところが大となります。「岸和田学園」ではこれからの児童養護施設に求められる、家庭的養護、多 機能化、高機能化等の社会情勢を的確に把握しており、その目標に向かって施設の建替えを含め、組織の再構築 を図っています。そこにおいてはまずは目標達成が重視され、派生する経営課題の把握・分析を急いでいます。 目下の課題は、1. 施設の建替え・新築に伴う経済的負担の克服、2. 増加する処遇困難児童の受入れ体制の整備、 3. 処遇ユニットの小規模化に伴う職員の資質向上と人員確保としています。利用率は70%前後を維持していま すが、児童養護施設の収益は措置状況に左右され、主体的なコスト分析が可能な状態ではありません。</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
【コメント】	
<p>「岸和田学園」は、平成29年に分園型小規模グループケア施設「あんだんて」（開所当初は女子棟）を開設し、 続けて本園を建替えて「あにまあと」（開所当初は男子棟）を開設。いずれも完全個室の児童養護施設としてい ます（合計定員54名）。2か所の地域小規模施設を含めて総定員66名としました。 措置入所児童の支援課題が急速に重度化するなかで、これに応えるべくさらに小規模化・地域分散化、多機能 化、高機能化・機能転換に向けて具体的な取組を進めようとしています。その計画骨子は、職員に対しては職員 会議を通して周知が図られていますが、職員アンケートによれば一部職員への周知が不十分です。</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
【コメント】	
同法人が運営する児童養護施設「あおぞら」と共に「小規模かつ地域分散化、高機能化および多機能化・機能転換」に向けて、と題する家庭的擁護推進計画を令和元年6月に見直し、改訂を行っています。それは2020年からの10ヶ年を5年ずつの前・後期にわけ、段階を追って地域分散・小規模化を図るとともに、里親支援やファミリーホームの整備、在宅支援、特定妊婦の支援、一時保護機能の整備等を見通しています。	
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
【コメント】	
阪南福祉事業会では、国の方針である施設の小規模化・地域分散化を目指した中長期計画を策定し、同法人が運営する児童養護施設「あおぞら」と共に進めてきました。本園の『あにまあと』と分園『あんだんて』および地域小規模児童養護施設『あまあびれ』と『ステラ』の入所定員合計66名は全個室の施設整備が完了しています。今後10年のスパンでさらに小規模化を図るとともに、里親支援体制や一時保護機能を付加するなど、高機能化・機能転換を目指していますが、これに呼応して平成31年度事業計画は、施設運営面では職員研修・人材育成、里親支援、広報・啓発など、児童支援の面ではハード面の変化に合わせたソフト面の取組の見直しを含む具体的な内容となっています。	
(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
【コメント】	
事業計画は園長のリーダーシップのもと、主任以上の職員が参画して策定しています。職員の意見反映や計画内容の周知は、主任・リーダー会議や職員会議を通して行われています。しかしながら職員の意識調査によれば、比較的勤務年数の若い職員に事業計画の詳細や評価の仕組みを認知しない職員の数が少なくありません。計画の確実な実施に向けて、職員への周知を徹底するとともに、予め定められた時期と手順に基づく評価と見直しの仕組みが求められます。	
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。	c
【コメント】	
児童養護施設の特徴として、保護者と直接に関わる機会を持てるケースは少なく、家族会の設置も困難です。また、「岸和田学園」では子ども会を設置する仕組みはありますが、施設の建替えやユニットの組み替えから間もなく、事実上休止状態にあります。職員は日々、子ども一人ひとりとの関わりの中で、「岸和田学園」の理念・基本方針および事業計画に即した養育・支援に努めていますが、事業計画の主な内容を分かりやすく子どもに伝えるということは果たせていません。児童養護施設では、子どもや保護者の参加を促す観点からも、子どもの養育・支援に直接かかわる事業計画を分かりやすく説明して、理解を得ることが求められます。	

#### 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
【コメント】	
<p>「岸和田学園」では職員研修を充実しています。研修を受講した職員は、研修内容を報告書にまとめて提出したり、職員会議で報告するなどにより、その成果を共有しています。</p> <p>阪南福祉事業会では本学園のほか、児童養護施設「あおぞら」、児童心理治療施設「あゆみの丘」を運営しており、そのスケールメリットを活かした仕組みがあります。すなわち、これらの施設から、主任・リーダー等が集まり開催される「あ会議」や「施設長会議」では第三者評価や自己評価および支援現場で確認された課題について検討し、共有しています。また、各施設に所属する心理士によるグループスーパーバイスも行われ、相互に専門性を高めています。検討課題は施設の運営課題から、処遇困難事例への対応など多岐に亘り、問題提起と検討経過が文書化されています。ただ、多くは問題意識の共有にとどまり、持続的な改善の取組が不十分です。提起された課題の緊急性や困難度に配慮して優先順位を設け、目標の時限設定をするとともに、進捗状況を把握・評価する仕組み（司令塔の設置）や、個々の課題について改善に向かって検討する委員会等の設置が求められます。</p> <p>また、第三者評価を受審する年度以外の年度においては、自己評価を定期的実施することを期待します。</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。	b
【コメント】	
<p>第三者評価や自己評価および支援現場で着目された課題は、主任・リーダー会議、職員会議等、各層の会議で取り上げて検討し、共有しています。</p> <p>課題は会議記録として文書化されて、いくつかの課題に対しては、主たる担当者を決めて取り組んでいます。多くの課題については、問題提起にとどまっています。</p> <p>提起された全ての課題について、職員参画のもとで改善策や改善計画を策定するとともに、その実施状況を把握・評価して見直すなど、継続的・計画的な取組が求められます。</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。	a
【コメント】	
<p>「岸和田学園」の管理規定における職員及び業務の項で、園長の役割、責任について明示し、職員への周知を図っています。また、職員会議では新しく大きく変化した施設運営に関して自らの職責を伝えるとともに職員の役割を確認し合うなど、一体となって運営に当たって行くための理解を図っています。さらに、園長の不在時や有事の際の対応については副園長、総括主任への権限委任を明示しています。</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。	a
【コメント】	
<p>園長は法人の基本姿勢に基づき、関係法令等遵守の徹底を図っています。最近では大きな社会的問題になっている児童虐待防止をはじめ、権利擁護、個人情報保護などについて職員会議等で詳しく伝え、職場全体での法令遵守に取り組んでいます。また、取引業者、行政関係者等とは適正な関係保持に努めています。</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。	a
【コメント】		
園長は闊達な姿勢と親しみやすい人柄から職員からの信望も厚く、養育・支援の現場において職員からの相談にも気さくに応じるとともに分かりやすい助言に努めています。また、平成29年完成の「あんだんて」に続き、岸和田学園の新館として「あにまあと」が令和元年に完成することにより、新しい「お家」で暮らす事になった子どもたち一人ひとりに職員と一緒に「これからの自分、なりたい自分」について確認し合い、子どもの将来を見通した養育・支援に当たって行く再スタートの機会とされています。		
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
【コメント】		
子どもに、より質の高い家庭的な養育・支援を目指して、平成28年から続く二つの小規模ユニット型児童養護施設への建替え計画は達成され、子どもたちが生活して行く環境が整えられました。これは法人（施設）の理念・方針に添って取組まれた非常に大きい投資です。園長はこれに関わる大きな経営上の課題をはじめ、これからの運営にとって、経営改善の重要性について職員会議等で詳しく説明して職員の理解を図っています。しかしながら、経営の改善や業務の実効性を高める取組みについて職員の関心度には温度差が窺えます。まずは、職員どうしで課題に気づける勉強会や検討会を実施して、それに園長も参加して、意識の向上を図ることが大切です。また、業務改善委員会を設けられることも一策です。		

## 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。	a
【コメント】		
必要な福祉人材の確保については法人の各施設を統合した計画に基づき取組まれています。その中、「岸和田学園」でも副園長が主担して就職説明会に出展し、会場では来場者に直接面談して理念・方針や施設での実践内容を詳しく説明するとともに、岸和田市社協、大学、専門学校等へ求人案内を送付しています。また、直近では新しい園舎（あんだんて、あにまあと）の見学会を随時実施しています。これらの取組によって、必要な福祉人材の確保に繋がっています。さらに、新任職員へは安心して就業出来るよう、職員間の気楽な会話が相談しやすい雰囲気づくりに繋がるため、朝会、昼会を大切にするとともに、主任、ユニットリーダーにより日常的なOJTが実施されています。加えて心理士によるメンタルヘルスケアを毎月行う等して、定着を図っています。		
②	15 総合的な人事管理が行われている。	b
【コメント】		
「岸和田学園」の「期待する職員像」は法人の「倫理綱領」の中に「子どもと生活を共にするこの仕事に誇りと責任をもって、自らの人間性と専門性の向上に努める」と示されています。また、就業規則では採用、異動、服務、給料（本俸）、手当など詳細に示されています。しかしながら、これらに基づいて新任から中堅、管理職、各々に職務に於ける成果や貢献度を評価する基準は今の所、整えられていません。新しい小規模ユニット型施設に移り、職員にとっても新しい環境での職務に就くことになったこの機会に、地域小規模施設の職員を含め、岸和田学園全職員が自らの将来に向け、一層職務に精励できるような人事基準の策定を期待します。		

(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】

「岸和田学園」では、より家庭的な環境での養育・支援を目指し、法人の熱い想いと力を結集して最新の小規模ユニット型施設の設立に取り組み、2018年の分園型小規模グループケア施設「あんだんて」に続いて2019年に岸和田学園本園となる「あにまあと」を完成し、子どもたちの引っ越しも終え現在に至っています。職員にとっても全く新しい環境での職務となりましたが、従前の職員同士のコミュニケーションや日々の養育・支援について、いつでも相談できる職場風土は継承されています。就業編成も有給休暇の取得やワーク・ライフ・バランスを配慮するとともに、主任による職員面談が毎月行われ就業状況の確認や意向・意見の把握に努めています。働きやすい職場づくりは、園の方針として全体で取組まれています。

(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】

「岸和田学園」では期初に主任と職員の個別面談を実施して職員個々の目標設定が行われています。また、毎月の主任面談や日々のOJTを通して就業状況や意向の確認を行いモチベーションを高めるため取組んでいます。しかしながらこの評価項目の要点である、年間を通して設定目標の進捗状況や達成度の確認を行うなど、プロセスチェックやフォローの仕組みは整えられていません。職員一人ひとりの育成は職場全体のレベルアップに繋がる大切な取組みです。目標管理の在り方及び仕組づくりの再検討が求められます。

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。

a

【コメント】

研修計画は各年度・事業計画のなかで示されていて、年間を通して計画に沿って実施しています。研修受講の報告やこれからの実践に役立つことなどについて等、研修記録ファイルでまとめられていて職員間で共有できる仕組みになっています。また、日常的に職員の育成に繋がるOJTが主任、ユニットリーダーより行われています。さらに期待する職員像（前述の法人の倫理綱領）を毎職員会議の前に唱和して、養育・支援の方針を確認し合っています。

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】

職員一人ひとりの教育・研修についても前評価項目と同じく年度計画に於いて示され、職員への周知が図られています。ここでは、当年度の主要テーマに法令関係が挙げられ、権利擁護、被措置児童虐待防止、個人情報保護についての研修をはじめ、専門分野別研修、階層別研修等が実施されています。さらに、宿泊研修として、西日本児童養護施設職員セミナー、近畿児童養護施設協会、大阪府内福祉施設職員研修会など、養育・支援の質の向上に向け、充実した内容で取組まれています。各職員の研修報告や記録は前評価項目と同じです。

(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。

a

【コメント】

実習生を受け入れる姿勢や福祉サービス専門職の研修・育成については「実習生・ボランティアの受け入れについて」で示されています。平成30年度は保育系、福祉系を合わせ各大学、専門学校から33名の実習生を受け入れ、オリエンテーション、実習指導、修了まで、一連の実習生育成・管理には総括主任が中心となり各ユニットの担当とのチームで適切な研修・育成に取り組んでいます。また、実習生指導者研修（府社協・ホットライン指導者講習会）には総括主任が受講し、より効果的な実習生研修・育成を目指しています。

### 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】		
<p>運営の透明性を確保するための情報は、法人のパンフレット及びHPで公開しています。また、第三者評価の受審は継続して行われ、苦情・相談への体制も整えられています。さらに、社会・地域に対して法人・施設の存在意義や特色ある実践活動についての明示・説明によって、地域に根ざした法人・施設として、その実績から地域の方々にはよく認識されています。法人のHPでも運営理念、基本方針及び施設概要等を公開しています。</p>		
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】		
<p>公正かつ透明性の高い経営・運営についての法人の基本姿勢は事務、計理、取引等について管理規定、経理規定で示されています。これに基づき担当職員は各規定を理解、遵守して、職務に当たっています。これらの適正については公認会計士の監査・指導を受け、公正かつ透明性の高い経営に取組んでいます。また、法人のHPでも会計報告を公開しています。</p>		

### 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
【コメント】		
<p>子どもと地域との交流を広げるための取組については事業計画「地域との関係」で示されています。毎年、開催の夕涼み会、にじいろコンサートはじめ地域の一大行事のたんじり祭りでは、子どもたちは青年団、少年団に入り、炊き出しの協力に参加しています。また、和泉会のキックベースボール大会ではチーム参加とともに応援の子どもたちも一緒にたいへん楽しみな大会となっています。これらは、地域の人々と交流できる貴重な機会です。一方、学校の友人等が遊びに来やすい環境づくりについては、お友達を施設内に入れることは認めていませんが、お友達は学園の子どもを遊びに誘ったり。学園の子どももお友達を誘って地域で楽しく遊んでいます。</p>		
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
【コメント】		
<p>ボランティアの受入れの姿勢はボランティア受け入れマニュアルで示されています。また、ボランティア担当責任者（主任）を定めています。当園では長く続けてもらえるボランティアを希望していて、餅つきボランティアは40年も続けられています。他には将棋のボランティア、クリスマスには民生委員による物語の読み聞かせ等が定着しています。最近では盲導犬訓練士を受入れ、子ども達は退役した盲導犬に接し、初めての体験を喜びました。一方、新しく受け入れる際には、子どもにうまく馴染むかどうか、トラブルは起きないだろうか等を考慮して慎重な姿勢で取組まれています。また、学校との繋がりを大切にするため小・中学校の教職員を招いて最新の「ユニット園舎」の見学会を実施して、「子どもの新しいお家」を案内しています。</p>		

(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
【コメント】		
<p>関係機関・団体のリスト化は出来ていませんが、連携各先との、活動内容や取組み状況等は記録ファイルに綴られています。岸和田市子育て支援協議会では「虐待防止ネットワーク部会」「子育て支援部会」に参加し、子どもの養育・支援に関わる諸課題について協議しています。また、要対協（要保護児童対策地域協議会）でも同様の協議に参画しています。また、警察署では補導連絡会に、小・中学校ではPTAに役員参加し、それらにおいて子どもの成長に関わる諸課題の協議に参画する等、積極的に取組んでいます。</p>		

(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】		
地域の福祉ニーズ等を把握する取組は、小・中学校のPTA会合に参加し地域の方々との交流を多くして情報収集に努めています。また、要対協でも児童福祉関係の身近な情報を収集するとともに入手した地域の福祉ニーズや生活課題等について毎月の施設長会議（法人各施設の責任者による）で報告し、共有を図っています。		
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
【コメント】		
把握した福祉ニーズ等に基づいた公益的な事業・活動は、本年度事業計画書「地域との関係」の項で示されています。同法人が運営する児童心理治療施設「あゆみの丘」には児童家庭支援センター岸和田を併設しており、子育て相談はじめ子育てについて身近に活用できる情報提供が行われています。また、里親支援専門員による訪問活動では里親支援や里親についての理解・啓発に取組んでいます。他には、法人・施設で開催の夕涼み会、にじいろコンサート等では地域の方々楽しんでもらえる様、招待しています。今後はさらに、地域防災対策や被災時における住民の安全・安心に繋がるような岸和田学園の取組について検討が望まれます。		

### 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。	a
【コメント】		
毎月の職員会議で児童憲章と倫理綱領を全員で唱和しています。さらにパンフレットや事業計画書・報告書の冒頭には、“笑顔と笑い声のたえないおうちづくり”の基本方針が掲げられ、施設内各所には”つま先をきみに！”のキャンペーンポスターを貼って、その姿勢を明示しています。また、職員には基礎研修を通じてCSP（コモンセンスペアレンティング）の考え方がベースになるよう指導しています。		
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】		
マニュアルはありますが、それに基づいた職員研修が行われてはいないので、職員の多くはマニュアルの存在を知りません。しかしながら、主任・リーダークラスの意識共有は各種会議を通してなされており、各ユニット職員へは主任を通して伝達されています。そして、他の子の部屋には無断で入らない、用事がある時は必ずノックをするといった方針が徹底されており、手書きの注意事項を掲示しているユニットもあります。		
(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】		
入所前面接時には、子どもに入所のしおり、生活のしおりだけでなく、紙芝居や動画を見せて施設での生活をわかりやすく説明しています。また、子ども家庭センターのケースワーカーからのメッセージや、子ども本人と話し決めて“がんばること”などを盛り込んだ同意書を取り交わしています。保護者とは事前に面会するケースがほとんどありませんので、必要な同意書等については子ども家庭センターが受理して、後日施設に送られてくるケースが多くなっています。		

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。

a

【コメント】

養育・支援の開始時には、児童相談所を通じて養育・支援の取り組みについて書面で同意を得ています。また子どもに対し、入所のしおりや生活のしおりを使って、生活するうえでのルールや家族との面会・外泊等の約束事をていねいに説明しています。進路など大きな変化に対しては、子ども本人や学校、子ども家庭センターなどと連携し、保護者へは窓口として電話をかけて相談したりしています。ただ、施設と話し合える関係を結べない保護者も多く、その場合は家庭支援センターの方で連絡を取ってもらうこととなります。

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】

家庭復帰の場合は、子ども家庭センター、地域の学校、要保護児童対策地域協議会、場合によれば生活保護のケースワーカー等とも連携し、見守り体制を構築します。卒園する子どもには、直接の担当職員が離職する場合も考えて相談窓口も設けており携帯番号を伝えています。成人式には帰って再会することを約束し、さらに実家便と称して毎年の行事案内や正月帰省のお誘いなども送っています。

(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。

a

【コメント】

あにまあとの新築移転、ユニット化・個室化に伴い子どもたちの環境が大きく変わった時期に、園長が子どもたち一人ひとりと面談を行いました。また、毎年「がんばったこと」「成長したこと」のメモを担当に申告する個人面談や、いじめ、性問題など特定のテーマアンケートや嗜好調査など、きめ細かく意見を聴く取り組みをしています。さらに、担当職員と子どもとで1対1の時間が持てる”お茶会”や、子どもたちとイベントのアイデアを出し合ったりするユニット会議（子ども会議）を設けるなど、積極的に子どもたちの声を聴いていこうとする姿勢が大いに評価されます。さまざまの事情を抱えた子どもたちにとって、100%の満足は望むべくもないことかもしれませんが、この努力を継続していくことを期待します。

(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

【コメント】

ユニット化によって職員が子どもに目を向けられる時間が増えました。従来からのお茶会や子ども会議以外に、個室化に対応して”ねかしつけ”の習慣が組み込まれました。寝る前のたった5分ですが、幼児、小学生だけでなく、中学以上の子どもたちにも貴重な時間として定着してきています。ほかに意見箱も設置されていますが、こちらは暴言ばかりで意味のある意見があまり寄せられないとのことで、今は重視されなくなっています。しかしながら、匿名情報も大切だと考えれば、意見箱の仕組みをもう少し工夫して有効なものにしていくことも望まれます。

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。

a

【コメント】

個人面談、お茶会、子ども会議、ねかしつけ、意見箱以外にも、毎年”大阪府あてに出すはがき”が配られ実際活用されたケースもあります。今は”つま先を君に!”の精神に沿って、生活の場で担当職員との対話することが重視され機能していますが、同時に多くのチャンネルがあることを知らせている点も評価できます。

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
<b>【コメント】</b>	
<p>子どもからの意見、要望に対して、正式な手順としては主任リーダー会議で検討されることとなりますが、会議が月に1回しかないの、日報に記載された事項を毎日の会議（朝会、昼会、夜会）の場で討議されることも多くなっています。ユニット内で対応するか、全体協議にあげるか、主任が判断して決めますが、子どもたちにはその経過を話すことになっています。ただ、内容によっては返答できないこともありケースバイケースになります。意見箱等の処理マニュアルはありますが、個々の職員はそれを知らず、各主任が口頭で集約している状況です。マニュアルを現状に沿って見直し、全職員に周知することが求められます。</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
---	---

<b>【コメント】</b>	
<p>さまざまな問題に対して、日々の日報の内容が毎日の会議（朝会、昼会、夜会）で取り上げられ、主任リーダー会議で重要案件を抽出・検討し、職員会議の場で全員に共有されます。リスクマネジメントもその流れのなかの一つという位置づけにあり、単独の委員会等はありません。事故報告書はありますが、ヒヤリハットは職員からなかなか出てこず、残していません。ヒヤリハットのフォーマットが書きにくかったという反省を踏まえ、新フォーマットを整えて毎日の夜会で聞き出す方針が打ち出されました。今後に期待します。</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。	b
---	---

<b>【コメント】</b>	
<p>マニュアルが事務室にあります。誰でもいつでも見られる形にはなっていません。看護師が研修を受けて職場会議で報告することはありますが、他の職員が感染症について研修を受ける機会はとくにありません。何かあれば看護師や病院に連絡することになってはいますが、看護師は「あにまあと」に常駐して「あんだんて」とは電話相談ということになるので、備えとしては不十分と言わざるを得ません。計画として、いま事務室に1部しかないマニュアルを看護室と各ユニットにも置くことになりました。これだけにとどまらない、より一層の手立てを望みます。</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している。	b
--------------------------------------	---

<b>【コメント】</b>	
<p>火災を想定した避難訓練を年に数回実施しています。災害時に備えた備蓄は、栄養士が中心となって、施設用3日分と地域住民用にプラスアルファの量を確保しています。BCPについては近々研修に参加する予定で、そこからマニュアル作成を開始するになっています。しかしながら、連絡網が整っておらず、安否確認の方法等が不明瞭になっています。早急な対応が求められます。</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
--	---

<b>【コメント】</b>	
<p>支援の手引きや各種マニュアルは網羅・整備され1つのファイルに綴じられています。しかしながら、それはあにまあとの事務所に1冊あるだけで、存在が知られておらず普段ユニットの職員が参照することはありません。実際は、各ユニットに備えられた日課のマニュアルと、口頭や手作り書面によるOJT、毎日の会議（朝会、昼会、夜会）、主任リーダー会議での合議と職員会議での共有などに委ねられています。今回の移転・ユニット化で大きく業務のやり方が変わり、現在最適な方法を模索し固めている段階だと推察されます。いずれ新たな標準化を行うことを想定して臨むことを期待します。</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。

c

【コメント】

小規模化・ユニット化に伴い、当然ながら養育・支援の標準的な実施方法も変わり、旧来の支援手続きを大きく再編する必要が生じていると思われます。すぐにできることではないので、事業計画のなかに盛り込んで着実に進めていくことを期待します。また、この間の過程で、支援手続き以外の各種マニュアルも多くが埋もれてしまっています。必要な文書は分離して配布するなり、PCに移行するなどの措置を加速し、広く周知していくことが望まれます。

(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】

アセスメントは自立支援計画を作成するためのベースとして重視され、アセスメント会議で徹底した話し合いが行われます。会議には施設内の全職員が参加し、結果は定型のフォーマットでアセスメントシートに記載されます。自立支援計画はその子どもの担当職員が書きますが、主任、リーダー等と協議し、一人では作成しないという姿勢が徹底されています。

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

【コメント】

自立支援計画は毎年見直されますが、その前には必ずアセスメント会議を開いて協議されます。ただ、日報によるモニタリングが十分には反映されず、形式的な更新になっている面もあります。

(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。

b

【コメント】

日々の日報は現場の職員が手書きし、毎日の会議（朝会、昼会、夜会）を通じて共有しています。事務職員がこれをPC化し主任リーダー会議や職員会議の資料に利用しています。その意味ではモニタリング記録が、現場で参照する手書き文書と、記録のためのPC文書の2本立てになっており、使い方の整理が求められます。記録としてはほかに、棟会議・職員会議・事例検討会などの議事録や、ケース記録、問題行動記録、こころケア記録、通院記録など多彩にあり、これらも文書とPCファイルの両方に混在しています。

② 45 子どもに関する記録の管理体制が確立している。

b

【コメント】

養育・支援の現場で頻繁に参照されるのは日報とケース記録ですが、これらはいずれもドアに鍵のついた職員室で管理され、子どもたちに見られないように、また要求しても見せないようにしています。日報は書棚に、ケースファイルはキャビネットに保管しています。ただし、この件に関して、管理責任者を定めていたり、個人情報保護の研修を受けたりすることはしていません。

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	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。	c

【コメント】

権利擁護等の研修会参加職員に報告書の提出を求め習熟度の確認を行っています。習熟の状況に応じて主任等からの指導する体制は確立しています。子どもには権利ノートを配布し啓発しています。職員間で認識や支援方法の共通理解を会議等で確認しあっていますが、検討会を定期的には実施するに至っておりません。また、職員アンケートでは、権利擁護取組の徹底について「わからない」との回答は29.3%あり、職員間の共通認識が十分ではありません。

(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

【コメント】

入所時には、子ども家庭センターのケースワーカーと共に、権利ノートについて説明をしています。施設では、入所時に紙芝居や動画等を用いて理解を深める取組をおこなっています。子ども同士の争いが発生した時には、職員が入り其々の子どもの年齢・発達に合せ個々に理解を促しています。職員間での学習会を特別に設けてはいませんが、職員会議や引継ぎの中で意見交換などをおこなっています。また、子ども同士の様々なぶつかり合いがあった場合の職員の対応については、子どもたちには肯定的な意見が多く見られます。一方、職員アンケートでは、「子どもに対し、自他の権利について正しく理解をうながしているとか」の問いに「わからない」との回答は34.1%あり、取組の徹底が望まれます。

(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。	b

【コメント】

子どもの生き立ちや施設へ来た経緯等の説明は、子ども家庭センターと相談して進めています。施設内での成長を写真に撮ってアルバムにし、子ども自身が自分の人生を語る事ができるように職員が支援をおこなっています。しかしながら職員アンケートでは、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について「そうでない」9.8%「わからない」31.7%の回答があり、約4割の職員に取組が共有されていません。

(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

【コメント】

職員の児童への不適切な関わりの予防として、岸和田学園被措置児童等居待マニュアルを作成しています。職員による不適切な関わり事例や支援については、職員間でチェックし合い、また、上司に相談しその都度会議で説明や指導がなされています。少人数ユニットの生活環境の弱点として、目が届かない環境に陥らないように、主任・リーダーはフリーで各ユニットに出入りし、子どもたちの生活を観察できる体制がつけられています。子どもたちには、不適切な関わりがあった時の自己防衛手段として通報制度の説明をおこなっています。職員アンケートでは、子どもに対する不適切な関わりの防止と早期発見の取組について肯定的な意見が多くみられましたが、「わからない」にも19.5%の回答があり、職員への周知徹底が望まれます。

(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

【コメント】

ユニットでの生活ルールは職員が管理し運営しています。余暇の過ごし方や金銭管理など、一人ひとりの日常生活については、子どもの主体的な希望や意見をなるべく汲み取り、生活ルールや施設運営に反映させることによって、子どもには職員との共生の意識を育めるよう努めています。習い事や塾、アルバイトなど、子どもの意思を尊重し支援をおこなっています。職員アンケートでは、職員と子どもが共生の意識を持ち、共に考え、生活全般で子どもの意向や主体性を尊重した取組について肯定的な意見が多い中で、一部否定的な意見をもつ職員も見られます。今後は更に、職員間の意識共有を図り、子ども自身が主体的に意思決定できる力を育むような支援を期待します。

(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。	a
【コメント】	
子ども家庭センターから措置入所する子どもについては、十分な移行期間がない中で、可能な限り入所前に施設見学の機会をもち事前面談をおこなっています。「生活のしおり」を準備し、理解しやすいように紙芝居・動画も準備しています。また、入所前に担当職員と顔合わせできるように配慮しています。子どもたちの集団に入りやすいように、慣れるまでは生活場面毎に職員が寄り添っています。兄弟姉妹で入所する場合はできる限り同じユニット、住まいになるように配慮しています。家庭復帰や施設変更にあたっては同様に子どもの揺れ動く心理に配慮して寄り添い、必要に応じて退所後の支援に努めています。	
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。	a
【コメント】	
退所してゆく子どもには、退所前から進学・就労・住まい探しから引越しの手伝い、一人暮らしに伴う経済観念の指導など、多面的な支援をしています。退所後も新しい生活が安定するよう、担当者を中心に連絡を取り相談に乗っています。年間の施設行事を恒例化して、帰ってきやすい環境づくりにも努めています。直接連絡がつかない退所者については、子どもたちのネットワークを使い状況を把握するように努めています。退所者が成人式を迎える時は衣装や撮影は施設側が準備し、子どもの成長を祝い見守っています。家庭復帰に際して、なお支援課題が払拭しきれない子どもについての継続支援は、施設として直接には行われていませんが、子ども家庭センターによる家庭訪問の見守りに繋げています。	

## 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 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。	a
【コメント】	
職員は「つま先を君に」という取り組みを崩すことなく、子どもの気持ちを尊重したうえで、子どもの表出する感情や言動を受け止めようと子どもたちに向き合っています。自分の感情をうまく表現できない子どもに対しても、その子の特性やそのときの状況から問題の要因をくみ取る努力をし、問題解決には子どもと一緒に向き合う姿勢で接しています。第三者評価に伴って実施した子どもの意向調査では、所々に否定的な意見もあるものの、概ね肯定的な意見が多いことから、子どもたちの職員に対する信頼感が汲み取れます。	
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。	a
【コメント】	
職員は子どもの基本的欲求は充足したいという考えのもとで、常に子どもと接しています。そのためにお茶会の開催といった子どもと話をする機会を持てるような仕組みが作られており、子どもにとっては職員を独り占めに見える大切な時間となっています。さらに1対1で向き合う機会の重要性を考慮し、職員は毎日就寝前にそれぞれの部屋を訪ねて5分程度話をすることを続けています。また、子どもたちが就寝した後も職員は子どもが夜中に目が覚めた時も直ぐに訪ねていける場所に待機しており、子どもが感じるであろう不安の解消に心掛けており、良質な睡眠を保障しています。このような取り組みを経て、子どもとの信頼関係の構築が進んでいます。また、日々の暮らしでの決まり事は、秩序ある生活を送る上で必要な事として守るように指導が行われていますが、ある程度柔軟な対応が取られる場合もあり、子どもの意思を尊重する事が大切という姿勢は守られています。	

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。

a

【コメント】

職員は、子どもの成長に合わせて自分で出来ることは自分でやるような働きかけをしています。また出来ることが徐々に増えるように、色々な場面でやってみるかどうかといった問いかけを行ったりしていますが、無理強いはありません。また、うまく行ったときには称賛の言葉を忘れず、出来なかつたりうまくいかなかった場合でも、前向きな感想や励ましの言葉をかけて次の機会に繋がるように働きかけをしています。朝・夕の忙しい時間帯には、増員して配置する非常勤のスタッフが主に家事を担当し、直接子どもへ行うサポートは日常的に子供と触れ合っている職員が担当して子どもの生活の掌握及び援助ができるように行われています。

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。

a

【コメント】

施設ではダンスや習字といった習い事をする機会が用意されており、種類も多く希望すれば子供たちは自由に参加することができます。また、習いたいことについては子どもたちの意見を聞く機会も設けられています。にじいろ“夢”コンサートでは体を動かすこと、リズムを獲得すること、大きな舞台に立つことが、子どもたちのトラウマを解消し、自己肯定感を高めています。書籍や遊具は年齢や発達段階に応じたものが用意されていることに加え、毎年寄贈があり、購入するものは子どもたちの希望や学校から得た情報を参考にして決められています。子どもの希望に沿わない場合は、その理由について子どもが納得できるような説明がなされています。

⑤ A12 生活のいとなみを通して、基本的な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

【コメント】

子どもが社会生活をいとなむ上での必要な知識や技術は日常生活の中で伝えられており、子どもがそれらを習得できるよう支援が行われています。日常生活の中で守らなければならない決まりや約束は施設内の要所要所に掲示されており、なぜ守らなければならないのか、守れなかったときには何故守れなかったのかについて、職員は子どもと向き合って話し合い、必要に応じて内容を変えるといった柔軟な態度で接しています。地域社会へは、地域の掃除活動や夏祭りへの参加が図られています。また、発達の状況に応じて身体健康について自己管理ができるように、さらには電話の対応方法やSNS等の新しい情報ツールに関する知識が身に付くよう働きかけが行われています。

(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。

a

【コメント】

調理は外部の業者に委託してしますが、温かいものは温かく、冷たいものは冷たく食べられるよう半調理された状態で運ばれて、食事時間の直前に各ユニットの台所で最後の仕上げをするという流れになっています。ユニットのキッチンには吹き抜け空間となっており、温かい湯気や美味しい匂いが漂います。食堂は明るい雰囲気であり、職員と子ども、そして子ども同士のコミュニケーションの場として機能するように、食事は皆で食べることを基本としています。定期的に行われている子どもの嗜好アンケートはファイルに保管されており、所属の栄養士が献立を決める際に参考にしてしています。また、基礎的な調理技術を習得できるよう、お菓子などを作る機会も設けられています。特に、兄弟姉妹で入所できる地域小規模施設では、子どもの希望するメニュー（たこ焼きなど）を取り入れることもあり、その場合は食材の購入のため職員が子どもたちと一緒に買い物に出掛けたりしています。

(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

【コメント】

発達状況や好みに合わせて子どもが衣服を選択し購入できるように、定期的買い物に行く機会が設けられています。衣服の管理・保管は各自で行い、気候、生活場面、汚れなどに応じた選択、着替えなどの衣習慣は習得できています。洗濯、アイロンかけ、補修等衣服の管理を行う際、職員は子どもの見えるところで行うようにし、時には一緒に作業をするよう促したりしています。

(4) 住生活

- ① A15 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。

a

【コメント】

施設は全室個室であり、吹き抜けの階段踊り場にちょっとしたセカンドリビングを設けて、集団生活の中でも一人になれる場所を確保しています。各ユニットにお風呂は2か所あり、子どもは一人でゆったり入浴することができます。各居室の掃除は幼児以外自分で行う事になっています。共用空間については日常は職員が清掃を行っていますが、定期的には大掃除などをして、整理整頓、掃除等の習慣が身につくような取り組みが行われています。壁面にはユニットで暮らす子どもたちが描いた絵などが貼られており、常に安心・安全を得られる場所となるような居場所を確保する取り組みがなされています。

(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

【コメント】

子どもの平常の健康状態や発育・発達状態については職員会議やミーティングの際に情報交換が行われ、日誌等に記録して職員間の情報共有が図られています。健康上特別な配慮を要する子どもについては、医療機関と連携を取ったうえで、日常の観察に従って対応しています。また、受診や服薬が必要な子どもにはその必要性を理解できるような説明をしており、服薬や薬歴のチェックを行い記録されています。しかしながら、職員間で医療や健康に関して学習する機会は殆ど無く、知識を深める努力をしているとは言い難いのが現状です。中には、子どもが持っている病気について詳しい説明を受けていないと考えているスタッフもいますので、定期的に医療や健康に関する研修の機会を設ける必要があります。

(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

【コメント】

施設としては、子どもたちには人との距離を「手の長さ分」確保するという指導をしており、他者を尊重し、年齢相応で健全な他者とのつき合いができるような配慮はなされていますが、性に関する子どもの疑問に対する対応は、各職員の考えのもとで行われています。性についての正しい知識、関心を持つための、年齢、発達の状況に応じたカリキュラムは施設としては用意されておらず、性に関する教育に熱心に取り組んでいる学校や地域団体に委ねられています。今後は、必要に応じて外部講師を招く等して、性に関する諸課題への支援や学習会などを、職員や子どもに対して実施することを望みます。

(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。

a

【コメント】

子どもの暴力・不適応行動などを防ぎ、日々の生活が持続的に安定したものとなるよう、施設、職員は常に子どもの様子を注意深く見守っています。しかしながら、子どもの暴力・不適応行動などの行動上の問題が起こってしまった場合、施設はその都度、周囲の子どもの安全を考慮すると同時に、問題の要因を十分に分析して施設全体で立て直す努力をしています。職員会議では度々子どもの人権擁護の重要性について示されています。不適応行動の状況によっては児童相談所等と協議を重ねることもあります。ここでも、子どもの不適切な行動そのもので、その人格を否定すべきではないという配慮を持って解決に臨んでいます。職員が、行動上の問題に対して適切な援助技術を習得するために、外部研修に参加する機会が設けられています。今後も職員全員が子どもの行動上の問題に対して適切な援助技術の習得を目指して、さらなる研修の充実に期待します。

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。

a

【コメント】

施設内で子ども間の暴力、いじめ、差別などが生じないよう、職員は細心の注意を払いながら子どもに向き合っています。子どもたちには暴力、いじめ、差別などは良くないことであると機会がある度に話しており、職員は少しでもそのような兆候を感じ取った場合、職員間で情報を共有した上で子どもとよく話をし、問題解決に向かう努力をしています。生活グループの構成には、子ども同士の関係性、年齢、障害などへの配慮の必要性等に配慮し、課題のある子どもや入所間もない子どもの場合は特別な配慮が必要となることから、児童相談所と連携しながら支援を行っています。問題が発覚した場合は、園長を中心に全職員が一丸となって適切に対応する体制が取られており、施設だけで対応するのが困難と判断した場合には、児童相談所や他機関等の協力を得る準備ができています。

(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

【コメント】

心理療法を行うことができる有資格者が配置されており、心理療法を実施するスペースも確保されていて、心理的ケアが必要な子どもに対し、定期的に心理的な支援が行われています。一方、保護者等への定期的な助言・援助は児童相談所が主担当であり、児童養護施設として支援機能を発揮できる対象は限られています。心理的ケアが必要な子どもへの対応については、処遇困難事例検討会やGSVに心理士が出席して専門的な知見で指導が行われるとともに、職員は外部研修に参加する機会があります。

(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

【コメント】

施設は全室個室ですので、静かに落ち着いて勉強できる環境は確保されています。学校教師と連携をとり、常にそれぞれの子どもの学力を把握して学力に応じた支援がなされており、子どもが希望すれば地域の学習塾等に通う機会も提供されています。忘れ物や宿題の提出状況については子どもに細かく確認し、連絡帳を通して学校と情報交換を行う事で状況把握を行っています。障害のある子どもへは、通級による指導や特別支援学級、特別支援学校等への通学の支援を行っています。

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

【コメント】

進路については子どもたちの希望を尊重しつつ、「最善の利益」に繋がるような決定を自分でできるようにという姿勢で、支援が続けられています。また子どもの意見だけでなく、学校、児童相談所、可能な場合には親の意見も聞き、各機関と連携をとりながらの支援が行われていますし、進路決定後のフォローアップや、失敗した場合にもその都度、「最善の利益」を考えながらの対応がなされています。にじいろ“夢”基金を活用して、退所後の自立支援に努めています。

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。

b

【コメント】

施設としては子どもにアルバイトをすることや各種の資格取得を推奨していますが、子どもによってはアルバイトを積極的にしようとは思わなかったり、学校から許可が下りない場合もあって、子どもたちが社会経験を拡大しているというまでには至っていません。現在、施設自ら実習先や体験先を開拓する取組はなく、職場実習は行われていません。しかしながら、アルバイトをしている子どもに対しては、その体験が自立に繋がるよう、時折様子を聞いたり相談に乗ったりするなどの支援が行われています。今後、できるだけ多くの子どもたちが安心して実習やアルバイトに就けるよう、体験先の開拓などの積極的な環境づくりが望まれます。

(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

【コメント】

施設は家族との信頼関係の構築のための努力を怠らない姿勢で、子供たちやその家族と関わろうとしています。しかしながら、家族と密に連絡を取る事が難しいケースが少なくないので、施設としてすべての家族との関係調整に取り組んでいるとは言えないのが現状です。それでも可能な限り家族と連絡取る努力は惜しまずに、子どもと家族の継続的な関係づくりに向けて取り組む姿勢を持ち続けています。今後も働きかけが継続的に行われる事を期待します。

(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

【コメント】

家庭支援専門相談員を中心に親子関係の再構築に向けての問題点の整理などが行われていますが、個々に様々な事情があって、家族への連絡もままならないケースも少なくありません。全ての家族に対して、再構築のための支援方針が明確にされており施設全体で共有しているとは言い難い状況にあります。家族に対するアプローチは、基本的には児童相談所が前面となって行っており、必要に応じて連携を図ることはありますが、密接な協議の上でというよりは、児童相談所が決定する支援の方針に従って働きかけを行うという取り組み方となっています。日々の養育・支援の中から、親子関係の再構築のための支援方針を施設として明確化し、施設として主体的に児童相談所や家族に働きかけることが望まれます。