

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 NPOかなびの丘

②評価調査者研修修了番号

SK18224

S18060

③施設名等

| | |
|------------------|--|
| 名称： | 児童養護施設 四恩学園 |
| 施設長氏名： | 井川 満裕 |
| 定員： | 四恩学園：89名 地域小規模児童養護施設：18名 |
| 所在地(都道府県)： | 大阪府 |
| 所在地(市町村以下)： | 大阪市天王寺区逢阪2丁目8番41号 |
| T E L： | 06-6771-9360 |
| U R L： | http://www.shiongakuen.or.jp |
| 【施設の概要】 | |
| 開設年月日 | 1948/7/23 |
| 経営法人・設置主体（法人名等）： | 社会福祉法人 四恩学園 |
| 職員数 常勤職員： | 55 名 |
| 職員数 非常勤職員： | 4 名 |
| 有資格職員の名称（ア） | 社会福祉士 |
| 上記有資格職員の人数： | 5 名 |
| 有資格職員の名称（イ） | 保育士 |
| 上記有資格職員の人数： | 28 名 |
| 有資格職員の名称（ウ） | 社会福祉主事 |
| 上記有資格職員の人数： | 16 名(非常勤 1名) |
| 有資格職員の名称（エ） | 看護師 |
| 上記有資格職員の人数： | 1 名 |
| 有資格職員の名称（オ） | 公認心理士/臨床心理士 |
| 上記有資格職員の人数： | 1 名(非常勤 2名) |
| 有資格職員の名称（カ） | 栄養士 |
| 上記有資格職員の人数： | 2 名 |
| 施設設備の概要（ア）居室数： | 四恩学園： 43 室 <input type="checkbox"/> 地域小規模： 16 室 <input type="checkbox"/> |
| 施設設備の概要（イ）設備等： | 自立体験ルーム（賃貸マンション） |
| 施設設備の概要（ウ）： | |
| 施設設備の概要（エ）： | |

④理念・基本方針

◆基本理念

[ミッション] 願わくば 感謝の心でふれあい ぬくもりのある幸せな社会をつくります

[ビジョン] 0歳から100歳まで地域共生の結び目となる

◆事業活動の方針

1. 健全な事業活動

社会福祉法人四恩学園は、経営の透明性を高め、利用者である児童・高齢者、関係諸機関、役職員、所轄庁、地域社会等のあらゆる利害関係者との関係において、法令はもとより倫理に基づき健全で公正な事業活動を行ないます。

2. 利用者である児童・高齢者原点の行動

社会福祉法人四恩学園は、「利用者である児童・高齢者が真に求める価値ある福祉サービスは何か」を常に探求し、利用者である児童・高齢者の情報の保護に十分配慮して、社会に認められる安心かつ高品質な福祉サービスを提供します。

3. 人間尊重

社会福祉法人四恩学園は、あらゆる事業活動において、利用者である児童・高齢者のみならず職員についても多様性、人格、個性を尊重するとともに、職員に対しては差別のない安全で働きやすい環境を確保し、ゆとりと豊かさを実現していきます。

4. 活力ある職場環境

社会福祉法人四恩学園は、職員の安全と健康に配慮するとともに、個人の成長を促す職場風土を提供し、職員一人ひとりが専門知識の習得や福祉サービス技術の向上に努め、社会の求める福祉サービスを提供します。

5. 社会との関わり

社会福祉法人四恩学園は、人々の安全・健康とそれを支える自然のいとなみを尊重し、環境に調和する業務の手順の創意工夫と事業活動を通して、持続的発展が可能な人間関係と健全な環境の実現に貢献します。

6. 社会との融合

社会福祉法人四恩学園は、事業活動を行う国や地域の文化や慣習を尊重し、地域社会と協調してその発展と向上に貢献します。

◆信条

わたくしたちは 助け合って 勉強する 子どもに なりましょう

わたくしたちは 他人に 幸せを与える 子どもに なりましょう

わたくしたちは たのしく明るい社会を つくりあげる 子どもに なりましょう

⑤施設の特徴的な取組

①学校との連携がよくとれ、学校協議会の委員やPTA活動の委員にも就いている。特に小学校とは毎週月曜日に子ども達が週末どのように過ごしたのかや今後の予定などを伝え、学校での教育・支援に繋げていただいています。

②子どもの意見を取り入れ、決まりを変更するなど柔軟に対応している。子どもの「やりたい」を応援するため、スイミングや絵画教室など習い事の機会を活用するなどして支援に取り組んでいます。

③会議や委員会など職員が話し合う機会を多く設けている。トップダウンで物事を決めるのではなく、職員も決定の場に参加して物事を決めることを大切にしています。

⑥第三者評価の受審状況

| | |
|-------------------|------------|
| 評価実施期間（ア）契約日（開始日） | 2021/10/22 |
| 評価実施期間（イ）評価結果確定日 | 2022/3/15 |
| 前回の受審時期（評価結果確定年度） | 平成29年度 |

⑦総評

◇法人・施設の概要

社会福祉法人四恩学園は、浄土宗の僧侶を中心に設立された四恩報答会を前身としており、創設100年を超える歴史のある法人です。歴代の理事長・施設長を中心に時代の要請に応えた様々な社会福祉事業を展開してきており、現在は、乳児院・保育園・児童館・児童養護施設といった子どもの福祉施設を中心に高齢者の自立支援事業等まで幅広く事業展開しています。四恩学園ミッションとして、「願わくば 感謝の心でふれあい ぬくもりのある幸せな社会をつくります」や四恩学園ビジョン「0歳から100歳まで地域共生の結び目となる」を掲げ、地域住民や社会の抱える様々な福祉課題・解決が困難な社会問題に取り組んでいます。また法人全体においては、地域創発スペースを活用しながら、地域後援会やごちゃまぜ食堂、子ども食堂、里親サロン、駄菓子屋等の活動を積極的に行い、地域ニーズに即した新たな活動に取り組んでいます。

施設の立地は、大阪市内の中心地の交通至便の場所で、近くに市営の公園や動物園があり、また寺院や病院、学校の多い地域でもあります。商業地も多く、子どもたちの買い物やアルバイトなど社会経験の機会にも恵まれており、この環境を活かしながら子どもたちの養育支援が行なわれています。

【本体施設】

2015年同一敷地内に「たまみず園」が隣接して開設され、定員も89名となりましたが、施設の運営管理は一体的に行なわれています。個室ではない居室であっても机やベッドの配置を工夫してプライベート空間を確保したり、リビングに代えて廊下等の限られたスペースにソファやテレビなどを置いてリラックス空間への配慮などに努力されていますが、くつろぎの場とは言えません。築後42年を経過し傷んだ箇所も多く、早期の改築が待たれる状況にあります。

2010年からは地域小規模施設を展開し始め、現在、車で数分以内の範囲に3箇所を有しています。

【地域小規模児童養護施設】

(1) 洗心館子どもの家(男女6名)：地下1階、2階建て建物の1階部分を使用しています。居室はすべて個室で、小学生から高校生までの男子が入居しています。地下1階は柔道場になっていて、柔道教室が開かれています。2階部分は、建物を提供していただいた寺院が別の事業に使用しています。

(2) 河堀荘(男女6名)：地下1階、地上3階の建物で、小学生から高校生までの女子が入居しています。居室は2人部屋もありますが、個人のスペースを確保できるように工夫されています。住宅街にあって、地区の行事にも参加するなど周辺地域とは強く良好な関係性を保っています。

(3) 大道荘(男女6名)：市街地の住宅に囲まれた位置にある3階建てで、3階部分がホームの居住スペースとなっています。狭小感はあるものの、リビングや浴室・トイレ、職員詰所等をうまく配置し、WiFi環境も整っています。2階は学習支援ボランティアによる学習塾や、カレー(テークアウト)・駄菓子店などを定期的に開催できる場所で、里親支援機関「結い」も併設されています。

◇特に評価の高い点

■法人・施設の経営・運営マネジメント体制の充実

法人規程の行動憲章や行動規範に、法人・施設の理念やビジョンや事業方針等を明記し、「期待する職員像」等が明確になっています。また人事評価制度や昇格試験(副主任・主任・課長・部長)を導入して評価基準や昇格の仕組みが明確になっており、階層別に求められる職員像を示して自らが将来の姿を描くことのできる総合的な仕組みとなっています。さらには職員の資格取得にお祝い金を支給する制度など、職員の専門性の向上につなげる取り組みを行なっています。

経営・運営に関しては、地域の幼稚園・学校の協議会や区子ども会育成連絡会・コミュニティ協会・社会福祉施設連絡会等への参加や大阪市との協議を通して、ショートステイ事業や病児・病後保育事業等の地域のニーズに即した施設運営も行なっています。養育・支援のコスト分析や子どもの推移、利用率などは、管理職会議や各部会議、グループ合同会議等を通して情報共有し、部長や部長補佐・課長・経理職員等が業績評価シートや年報を作成しています。さらに経営コンサルタントや監査法人等の外部専門家の協力も得、業績評価会議で定期的チェックを行ない、その情報は施設職員全体で共有化されています。

■地域や関係機関との連携や交流による様々な地域貢献にもつなげる取り組み

ミッションやビジョン・事業方針では、地域との関わり方について文書化し、施設長や各担当職員が、地域の学校協議会や子ども会育成連合協議会、コミュニティ協会、区社会福祉連絡会等々の諸会議に出席し関係づくりを行なっています。また(現在はコロナ感染状況により地域交流は制約がありますが)、施設として、子どもの年齢に応じて伝統ある地域の社会活動(青年会・夏祭り・夜警・ラジオ体操等)への参加を推奨し、地域の幅広い年齢層や多種多様な活動に従事している人々と交流を通して、さまざまな社会スキルの体験に積極的に取り組んでいます。このような経験をを通して子ども自身が地域住人としての意識を持つとともに、将来、里帰りや居住場所にもつなげる地域資源を活用した交流支援・援助の取り組みは高く評価できます。

◇改善を求められる点

■子どもが意見が述べやすい環境についての周知

子どもが相談したり意見を述べたりする際に、意見箱や自治会、また家庭支援専門相談員や心理療法担当職員に相談できる体制があることについては、口頭で伝えられています。今後は、話を聞いてもらったり、相談に乗ってもらえる人や場所がそれ以外にもあることを、分かりやすく説明した文書を作成したり、またホームページでも触れ、家族等も含めて周知を図っていくことが求められます。

⑧第三者評価結果に対する施設のコメント

当施設の強みは、地域や関係機関との連携や交流ができていることです。長年にわたる職員の取り組みにより、現在の関係性があります。この点については高い評価をいただき、励みになります。子どもたちの地域の社会活動参加にもつながっており、今後も取り組みを継続してまいります。

今回の受審で改善が求められている点として「周知」についてご指摘をいただきました。口頭で伝えるだけでなく、体系化や文書化を図り、ホームページも有効に活用するなど改善に取り組めます。

⑨第三者評価結果(別紙)

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 |
| 【コメント】 | |
| <p>■法人の理念・信条に使命や目指す方向性が謳われており、ホームページやパンフレット、季刊誌「ともだち」にも理念・信条等を記載しており、法人や施設が実施する養育・支援の内容を示しています。また職員間では、理念や信条を2019年作成の「ハンドブック」や事業計画で周知、確認をしています。</p> <p>■子どもや保護者に対しては入所時にパンフレット等により説明し、また入所後は両施設長が発行している「四ツ葉のクローバー」を作成し、子どもたちの様子や各関係者、支援者に配布して施設への理解を図っています。</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 |
| 【コメント】 | |
| <p>■社会福祉事業全体の動向は、施設長が全国児童養護施設協議会や大阪市児童福祉施設連盟等を通して、同種施設における社会福祉事業の動向について情報交換を行なっています。また地域の幼稚園・学校の協議会や区子ども会育成連絡会、コミュニティ協会、社会福祉施設連絡会等への参加や大阪市との協議を通して、ショートステイ事業や病児・病後保育事業等の地域のニーズに即した施設運営も行なっています。</p> <p>■養育・支援のコスト分析や子どもの推移、利用率は、管理職会議や各学童部、幼児部、グループ合同会議の会議等を通して情報共有を行ない、部長や部長補佐、課長、経理職員等が業績評価シートや年報を作成しています。また経営コンサルタントや監査法人の外部専門家の協力も得ながら、経営・運営を定期的にチェックする業績評価会議を行ない、その分析した情報は施設職員全体での共有化を図っています。</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>■法人・施設内で管理職会議や天王寺ワーキング、各委員会、部会体制（こころのパートナー委員会やライフケア委員会、学力・夢プロジェクト委員会、コミット委員会、広報委員会、研修部会、実習生部会、防災部会）が組織化され、法人・施設の経営環境や養育・支援の内容、組織体制や設備の整備、職員体制、人材育成等の各課題について具体的に取り組んでいます。</p> <p>■一般社団法人大阪市児童福祉施設連盟にも加盟しており、生活指導分科会や乳幼児分科会、給食衛生分科会、職員研修、実践報告会等を通して、他施設の交流や連携を図りながら、自組織における経営課題の解決や改善に向けての情報収集を行なっています。</p> <p>■経営課題については、日頃より施設長や管理職で忌憚なく話し合われています。今後は、職員全体に職員会議等でより周知・理解を促しながら、具体的かつ計画的に話し合いを重ね取り組んでいくことが望まれます。</p> | |

3 事業計画の策定

| | |
|--|---------------------|
| <p>(1) 中・長期的なビジョンと計画が明確にされている。</p> | <p>第三者 評価結果</p> |
| <p>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。</p> | <p>a</p> |
| <p>【コメント】</p> <p>■法人内で高齢・児童・乳児・保育の四部門による業績評価会議を実施し、四恩学園の建替えも含め、施設の高機能化及び多機能化・機能変換、小規模かつ地域分散化等推進計画に向けた3か年計画を作成しています。また、この計画は管理職会議やアドバンス会議、学童部、幼児部、グループ会議等を通して、子どもや職員の配置等の具体的な内容についても、職員全体で話し合いを重ねながら取り組まれています。</p> <p>■高機能化及び多機能化・機能変換、小規模かつ地域分散化等推進計画の中で、中・長期の資金計画や人材確保等の現状の課題抽出を行なっています。</p> | |
| <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。</p> | <p>a</p> |
| <p>【コメント】</p> <p>■単年度の事業計画は、財務の視点や顧客の視点、内部統制の視点、学習と成長の視点等の目標を設定し、計画は実行可能な具体的な内容となっており、施設の当年度における計画の取り組みを具体的に示しています。</p> <p>■今後は、大阪市と連絡・調整等を行いながら、現在の高機能化及び多機能化・機能変換、小規模かつ地域分散化等推進計画の課題（本体施設の建替えや子どもの養育環境、人材確保・育成、財務等の視点）を踏まえて適宜見直しを図り、その都度実行可能な単年度の事業計画や収支計画との関係性を明確にしていくことが期待されます。</p> | |
| <p>(2) 事業計画が適切に策定されている。</p> | |
| <p>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。</p> | <p>a</p> |
| <p>【コメント】</p> <p>■事業計画の策定は、概ね決められた時期（2月頃）に各ホームで今年度の振り返りを行い、次年度に向けて意見や評価を集約したものを管理職会議で反映し、施設長や部長補佐、課長等の管理職が中心となっで行なっています。</p> <p>■事業計画等の周知については、管理職会議や天王寺ワーキングの会議内容が紙媒体やパワーポイントで作成されたものを各主任に伝達し、その後各主任から各部署へと理解を促すための周知を図っています。</p> | |
| <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。</p> | <p>b</p> |
| <p>【コメント】</p> <p>■法人のホームページに事業計画を掲載し、パンフレットや四恩学園、四恩たまみず園の両施設長による「四ツ葉のクローバー」、法人の季刊誌「ともだち」を刊行しています。その様々な媒体を活用し、事業計画の中で法人理念や理事長の想い、法人内における高齢、児童、乳児、保育部門での魅力的な活動や取り組みを紹介し、また里親支援機関「結い」や四恩子育て支援センターの活動プログラムや予定、ハイキングやカヤック体験等の子どもたちの行事や防災活動の様子を報告など多彩な取り組みの情報を伝えています。</p> <p>■入所時に施設での日課や年間行事、生活する場所のイメージができるように、パンフレットや施設紹介用の写真アルバムを活用し施設での取り組みを説明しています。また幼児部は、入所する子どもそれぞれに新しく生活する施設についての冊子を用意し、できるだけ安心できるような配慮を行っています。</p> <p>■今後は、ホームページ等の改訂や随時更新を行い、また様々な媒体の活用により、事業計画の中の養育目標や事業の骨子（子どもの権利擁護のための取り組み）をより分かりやすく記載する等、可能な限り子どもや保護者等へのさらなる周知の取り組みの工夫が望まれます。</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 |
| 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>【コメント】</p> <p>■幼児部や学童部、地域小規模等の各グループ会議や管理職会議、アドバンス会議、毎日の朝礼等において、子どもの情報共有を行ない、日々の養育・支援について検討しています。</p> <p>■職員集団の安定が子どもの安定に繋がると考えられ、必要に応じて緊急会議や進路応援会議を実施しています。会議には部長や部長補佐、課長も同席し、また家庭支援専門相談員や自立支援担当職員、心理療法担当職員等も参加して施設全体のSV体制を整え、重層的な組織づくりを行なっています。</p> <p>■養育の自立支援計画やアセスメントについては、定められた手順に沿って計画・実行・評価・改善といったPDCAサイクルによる取り組みを行っています。</p> <p>■今後は、毎年の自己評価や全国児童養護施設協議会の人権チェックリスト、また第三者評価受審の評価結果等を活用しながら、さらなる養育支援の質の向上を目指した組織的な取り組みが望まれます。</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 |
| <p>【コメント】</p> <p>■評価結果における課題は、管理職会議や各グループ会議等で職員に周知し、各会議録の中に協議や分析の中身、改善の方向性などについて文書化されています。</p> <p>■前回改善が求められていた養育支援のマニュアルの作成については、「四恩ハンドブック」を作成し生活における子どもたちの対応や施設内のルール、緊急時の対応、また業務遂行における具体的な実施方法などについて記載しています。</p> <p>■施設運営会議等で意見交換を行ない、全職員参画のもと改善に向け取り組まれています。今後は、改善がより組織的かつ継続的・計画的に実施されていくことが望まれます。</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 |
| <p>【コメント】</p> <p>■施設における経営・運営に関する検討・指示及び承認、また行政や関係機関との交渉、緊急時の対応 等々、施設長の責任や役割が「管理規程」に明記され、また、新任研修や諸会議等においては、自ら、その役割と責任を表明しています。</p> <p>■今年度よりほぼ毎月、両施設長が交互に「四ツ葉のクローバー」を発行し、保護者や関係機関等に対して施設への理解や協力を求め、またさまざまな情報の提供を行なっています。</p> <p>■日常の養育・支援における対応や災害時の対応等については、「連絡の順序について」として、施設長の不在時の権限委任等も含め明確化しています。</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 |
| <p>【コメント】</p> <p>■施設長は、遵守すべき法令等を隔年に受講する施設長研修や様々な外部研修へ参加し、また大阪市児童福祉施設連盟の施設長会議や毎月行われている外部コンサルタントや監査法人との業績評価会議等にも出席しています。さらには行政関係者や取引事業者と積極的に関わり、常に社会情勢を把握し適正な関係を保持するよう努めています。</p> <p>■施設長は法令遵守を常に念頭に置き、職員研修や各会議等の機会に職員への周知徹底を図るなど、職員の自覚や意識の向上に努めています。</p> <p>■年間5日の有給休暇取得の実施や育児・介護休業にも配慮し、それらを1時間単位で取得できるようにするなど柔軟な対応を行なっています。</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】 | | |
| <p>■施設長は、バランスを考慮した職員体制を構築し、日々の集いや会議で報告される養育状況を把握したうえ、課題の抽出・整理・対応を提案し、養育・支援の質の向上を図っています。</p> <p>■大阪市児童福祉施設連盟の施設長会議や研修への参加、大学院への通学等、様々な形で自己研鑽に励み、専門性の向上に努めています。</p> <p>■コロナ禍においては、安全衛生委員会等を随時開催し対応策を話し合い、子どもや職員、施設全体の安心・安全に向けた取り組みを行なっています。</p> <p>■「愛着障害」や「支援における感情のゆらぎ」等をテーマとした合同研修会を開催すると同時にアンケートを実施し、職員の意見を反映する具体的な取組みを行なっています。</p> | | |
| 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】 | | |
| <p>■施設長は、職員の労働環境改善や業務の実効性の向上に向けて法人内の業績評価会議に出席し、人事・労務・財務等を踏まえた分析を行なっています。また現状のコロナ禍への対応、育児休業・介護休業や有給休暇の取得等に関して、職員ニーズに配慮し働きやすい職場環境の整備に努めています。</p> <p>■人事評価体制を構築し、組織的な人材育成を行なっています。また組織マネジメントが円滑に行われるようアドバンス会議で自己研鑽による学びを施設内で発信する等、業務の実効性向上に向けて職員の意識形成への取り組みを行なっています。</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。 | a |
| 【コメント】 | | |
| <p>■当年度の事業計画や『推進計画』に人材確保・育成に関する方向性を明示し、ホームページやハローワーク、民間の求人検索エンジンの活用、また福祉就職説明会や養成校訪問、実習生の受け入れ等によって人材確保に努めています。</p> <p>■施設内で実習生部会を設け、受け入れ態勢の強化を図り、実習後は非常勤職員として採用するなど人材確保に努めています。</p> <p>■「行動憲章」や「行動規範」等で、法人が求める人材の姿を明確にして人事評価表等を用いた階級別研修を計画・実施し、全職員が人材育成について「当事者意識」を持てるよう工夫をしています。</p> | | |
| ② | 15 総合的な人事管理が行われている。 | a |
| 【コメント】 | | |
| <p>■法人の行動憲章や行動規範に、法人・施設の理念やビジョン、事業方針等を明記し、「期待する職員像」等が明確になっています。</p> <p>■人事評価制度や昇格試験(副主任・主任・課長・部長)等を導入し、評価基準や昇格の仕組みが明確になっており、階層別に求められる職員像を示し将来の姿を自ら描くことができる総合的な仕組みができています。</p> <p>■職員の資格取得に関して、祝い金を支給する制度等もあり、専門性の向上につながる取り組みを行なっています。</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

【コメント】

■職員の福利厚生について検討するコミット委員会の体制を構築し、子どもたちの支援面と職員の労働処遇との兼ね合いを見ながら、有給休暇取得や時短勤務等の配慮を行ない、また職員の結婚・出産報告、景品付福引き等様々な催しを実施するなど、「働きやすい環境」を目指して取り組んでいます。
■年2回の人事評価や個別面談等を実施し、職員の相談窓口としては部長(施設長)や部長補佐、課長等が分散して取り組み、日々の職員の心身の健康やワーク・ライフ・バランスに配慮した取り組みを行なっています。また職制ラインによる相談が困難な場合は、行動規範の中に「ヘルプライン」制度を設け、法人の事務局長が窓口となり相談できるようになっています。
■地域小規模児童養護施設や各部署等の就業体制による孤立を防ぐために、日常的に各部署で新任職員や中堅職員が副主任に相談できる体制を整備し、職員の心身の健康と安全の確保に努めています。また毎月副主任が主任に相談できる時間を定期的に設ける等、職員が日常的に相談できる体制の仕組みを構築しています。

(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。

a

【コメント】

■素直さや協調性等の「社会人としての基本姿勢」や地域や法人への責任、子どもや利用者の意向に沿った思いやりと感謝の精神等の「社会福祉法人職員としての基本姿勢」、創意工夫・応用力・行動力・実行力等の「職務遂行能力」、仕事の量と質による「成果」や「自己目標」といった各項目に沿った人事評価を行ない、職員一人ひとりの育成に向けた仕組みを構築しています。
■人事評価制度の導入により、各等級に分けて職員個々の目標を設定し半期ごとに面接をし、各項目の進捗状況と目標達成度の確認を行ないながら各人に見合った質の向上に取り組んでいます。
■今後も、人事評価制表を用いての法人全体の組織体制づくりと職員個々の目標管理の一貫性を持たせたキャリアパス等の仕組みを構築し、組織的に職員の育成に向けたさらなる取り組みの充実が期待されます。

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】

■施設が目指す養育・支援の実現のために、法人の理念や行動憲章・行動規範・事業計画等で職員の教育・研修に関する基本方針や計画を明示し、また職員一人ひとりの人事評価表を用いて、「期待する職員像」や専門技術等の習得について示されています。
■職員のスキルアップ、キャリア形成につながるよう、各職員がCSP、セカンドステップ、愛着障害など、子どもの発達等に関する研修に参加し、また施設独自で合同研修会を催すなど、研修委員会が中心となつての組織的な教育体制が構築されています。
■今後も研修委員会を中心として、職員の教育・研修の計画・実施・評価・見直しが図れるよう現場全体で話し合い、人間力やチームケア、OJTを実施していく中で、より人材育成を目標にした取り組みが期待されます。

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。

b

【コメント】

■ 処遇改善加算対応研修をはじめ各階層別に応じて様々な外部研修に参加しています。また研修委員会を中心として、「愛着障害と発達の理解」や「支援における感情のゆらぎ」等のテーマで内部での合同研修を実施するなど、職員の知識や技術の向上に向け、職員一人ひとりに教育・研修等の機会を組織的に保障しています。

■ SDS(Self Development System) 制度を設け、研修の案内情報等が各部署でPCでの閲覧ができ、職員自らが参加を申し出られるような仕組みが築かれ、各職員ごとに予算が割り振られてはいます。

■ 人事評価制度とも連動するよう、各階層別(年数やポジションによる1等級から7等級)に応じた研修計画や、プリセプター制の導入等が現在検討されていますが、今後は、よりキャリアパス等での見える化を図りながら、効果的かつ組織的に職員の教育・SV体制を構築し、教育や研修の機会を継続的に確保していくことが望まれます。

(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】

■ 実習生の受け入れをより丁寧にするため、実習生部会を立ち上げ、「実習生受け入れマニュアル」を作成して、養育・支援に関わる専門職の研修・育成に関する基本姿勢を明文化し、各職員に周知を図っています。

■ 事業計画等に人材の確保と育成に向けた取り組みの一つとして実習生の養育・支援を重点項目として据え、実習生部会の担当職員や各学校の出身者が各養成校の実習懇談会の全てに参加しています。また実習中には、進捗状況を各部署から情報収集しながら各養成校との連絡を密にし、学校との連携に努めています。

■ 実習プログラムに関しては、社会福祉士・保育士・臨床心理士(公認心理師)・学校教員・司法修習生、また都市銀行等からの受け入れも行ない、各種の専門性に応じた実習を実施しています。

■ 今後も、より実習生等の養育・支援に関する専門職の研修の充実を図るため、さらなる受け入れ体制の充実が期待されます。

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。

b

【コメント】

■ ホームページが作成され、法人・施設の様々な情報が公開されており、定款・役員名簿・事業計画・事業報告・決算・苦情の有無等の公開を行なっています。また第三者評価の受審結果は全国社会福祉協議会のホームページで公開しています。

■ 法人全体の広報誌「ともだち」や児童養護施設の広報誌「四ツ葉のクローバー」を発刊し、理事長や施設長のメッセージ、法人全体の取り組み、各児童養護施設内の子どもたちの生活の様子や活動内容等を、保護者や地域、各関係機関に情報の発信・開示を行なっています。

■ 今後は、毎年自己評価によって第三者評価が求める内容等が適切に公開され、また予算に関しても情報公開し、ホームページのさらなる充実や内容更新等、より施設運営の透明性の確保に向けた取り組みが望まれます。

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】

■ 業績評価会議が月1回開催され、外部のコンサルタントや監査法人も介入し、事務・経理・取引等について定期的に確認しています。

■ 事務・経理・取引等に関するルールは経理規程に定められており、また職務分掌と権限・責任は管理規程等に明確にされています。さらに法人規程(行動憲章・行動規範・就業規則)や「四恩ハンドブック」を各職員に配布し、子どもの私金管理、書類の作成等についての決まりの周知を図っています。

4 地域との交流、地域貢献

| | |
|---|---------------------|
| <p>(1) 地域との関係が適切に確保されている。</p> | <p>第三者 評価結果</p> |
| <p>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。</p> | <p>a</p> |
| <p>【コメント】</p> <p>■地域との関わり方についての基本的な考え方は、法人規程(行動憲章・行動規範・就業規則)の中で、四恩学園ミッション、ビジョン、事業方針に「地域との関わり方について」などとして文書化されています。</p> <p>■施設長や各担当職員が、地域の学校協議会や子ども会、育成連合協議会、コミュニティ協会、区社会福祉連絡会、幼稚園学校協議会等々の会議に出席をし、地域との関係づくりを行なっています。</p> <p>■PTA活動や地域の青年会、子ども会の会議にも担当職員が参加し、日常的にコミュニケーションを取りながら、子どもたちと共に地蔵盆等の地域行事にも参加し、年間を通して社会性や協働性等を養う活動の機会を保障しています(現在はコロナ感染状況により地域交流はできていません)。</p> <p>■学校の友人が遊びに来た場合は、施設内1階のご挨拶スペースに、一定のルールのもと受入れ、交流ができるようになっています。</p> <p>■地域小規模施設「大道荘」の1階スペースを活用し月1回駄菓子屋やバザー等のイベントが催されています。</p> | |
| <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。</p> | <p>b</p> |
| <p>【コメント】</p> <p>■ボランティア受け入れ規程には、受入れの目的、対応、オリエンテーション等について明示されています。またオリエンテーションのポイントを示し、手続きの手順・方法をまとめています。さらには、フォローアップ、振り返り、反省会の実施等についても言及されています。</p> <p>■ボランティアの内容や必要に応じて、ボランティア保険に加入しています。</p> <p>■公文教室や学習ボランティアの実施に向けて、現在、近隣の学生と話し合いをし、施設の子どもの様子やニーズについて伝え理解を求めています。</p> <p>■今後は、ボランティアの方々の疑問に答えたり施設側の要望を伝えるなど、施設の役割や子どもたちへの理解を促すための機会を継続的に持つていくことが望まれます。</p> | |
| <p>(2) 関係機関との連携が確保されている。</p> | |
| <p>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。</p> | <p>a</p> |
| <p>【コメント】</p> <p>■施設として必要な社会資源に関するリスト等を「四恩ハンドブック」の中に載せており、各職員への周知を図っています。</p> <p>■施設長や担当職員が、地域や教育機関・病院・学校・各種団体等との会議や話し合いに参加するなど、連携に積極的に取り組んでいます。また大阪府社祉協の「大阪しあわせネットワーク」に登録し、ボランティアや実習の受け入れ、防災・災害支援の協力、地域への講座・研修の実施、地域活動・行事への参加、施設入退所者の自立支援、継続支援等の地域貢献事業にも積極的に取り組んでおり、四恩学園のビジョン「0歳から100歳まで 地域共生の『結び目』となる」ことを掲げ、様々な取り組みを行なっています。</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】 | | |
| <p>■コロナ禍により地域での各会合や学校のもちつき等の行事が中止になることが多い中でも、子ども会による写生大会や地域のサッカー教室等に子どもや職員が地域の活動に参加し交流を深めています。</p> <p>■PTA活動での交流により、学校担当施設職員が子どもの養育相談を受けたり、また町会での夜警や櫓を組む夏祭り等、地域行事の準備段階から一緒に活動することで地域ニーズや生活課題等の把握に努めています。</p> <p>■地域小規模施設「大道荘」の1階においては、近くの大学の学生による地域の子も含めた学習ボランティアの実施に向けた取り組みなどを通じて、地域の福祉ニーズ等の把握に努めています。</p> | | |
| 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】 | | |
| <p>■地域小規模施設「大道荘」の1階の空きスペースを利用し、駄菓子屋・カレー市・バザー等を実施し、地域の方々のニーズに基づく公益的な事業や活動を行なっています。また各イベントの開催については、のぼりや看板の設置や貼り紙、地域の回覧板を活用して案内するなど、地域コミュニティの活性化やまちづくり等にも貢献しています。</p> <p>■法人全体の取り組みとしては、四恩子育て支援センターによる栄養士や看護師、保健師等の専門職の講座、また外部機関による講演会の実施、さらには地域創発スペースによる様々なイベントの開催等を実施しており、多様な関係機関、民間団体等と連携して法で定められた社会福祉事業にとどまらない地域貢献に関わる事業・活動を実施しています。</p> <p>■大阪府社会福祉協議会の「大阪しあわせネットワーク」に登録し、防災・災害支援の協力、地域への講座・研修の実施等、施設が有する養育・支援に関するノウハウや専門的な情報や知己の防災対策、安全・安心のための支援等を行っており、今後も様々な形で地域の福祉ニーズ等にもとづく公益的な事業・活動をさらに行っていくことが期待されます。</p> | | |

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】 | | |
| <p>■法人規程(行動憲章・行動規範)、ホームページ、事業計画理念やミッション・ビジョン・事業方針等の中で、子どもを尊重した養育・支援について明示し、職員が共通理解し実践するために規程の配布・周知を行なっています。また子どもの尊重や基本的人権への配慮について、GSP研修やセカンドステップ等の勉強会を継続的に実施し、支援技術の向上に努めています。</p> <p>■各部署における意見箱の設置や子どもへの定期的な聴き取り等を実施し、また各部署会議やグループ会議、専門職会議等で職員間での情報共有を図り、子どもの状況把握や支援方法の確認、評価などを行なっています。</p> <p>■「四恩ハンドブック」は、施設生活におけるルールや様々な事象への対応マニュアル的な形式となっています。今後、子どもを尊重する基本的な姿勢を、一人ひとりの子どもへの、より具体的な日常の支援に反映した標準的な実施方法にしていくことが望まれます。</p> | | |

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】

■法人規程の中の行動規範や就業規則等で、子どもや職員間における機密情報管理や個人情報、またパワーハラスメント等の禁止や、子どもの権利擁護と満足の向上を目指していくことを明示し、プライバシー保護等に配慮した養育・支援を行なうよう職員間での共有を図っています。
■生活エリアごとに設置している意見箱の活用をはじめ、それぞれの自治会、お話タイム等を実施し、全体ルールについての確認や各エリアでの取り決め等を子どもたちと職員とで話し合いを行なっています。
■男子児童エリアで、食堂からトイレ内が見える箇所があります。カーテンの取付けなどでプライバシーを守る対応が早急に必要です。
■プライバシーポリシー等の明示によって、プライバシー保護の取り組みについて、子どもや保護者等に周知することが望まれます。

(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。

b

【コメント】

■入所時に子ども・保護者に対して、一人ひとりの子どもにとって安心・安全な生活の場となるように支援していることを、子どもの権利ノートや施設のパンフレット、ホームページ、広報誌、施設紹介アルバム等を活用し、事前の説明や入所時の説明を丁寧に対応しています。また、入所前の見学や一時保護所への面会等も行なって、必要な情報を積極的に提供しています。
■年少児については、写真や手書きのイラストを多く入れるなど、少しでも理解しやすい内容になるよう工夫しています。
■今後、現在開設しているホームページの内容の充実を図り、子どもや保護者等に対する情報提供のさらなる充実が望まれます。

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。

b

【コメント】

■養育・支援の開始時は、施設のパンフレットやホームページ、施設紹介用のアルバム等を活用しわかりやすい説明に努めています。また一時保護所への事前面会に行くなど、できるだけ丁寧な対応を心がけています。
■「健康に関する同意書」「自転車に乗るにあたって」等、書面での同意をとっています。
■子どもと一緒に服や生活用品を買いに行く機会を設け、できるだけ主体的に選択できるように配慮しています。
■意思決定が困難な子どもや保護者等に対しては、児童相談所とも相談しながら、確認・配慮した上で、適正な取り決めを行なっています。
■今後は、主体的な選択がさらに進むよう、ホームページの見直しや保護者用のしおりの作成など、より分かりやすい説明への工夫や配慮が望まれます。

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。

b

【コメント】

■施設変更や地域・家庭への移行等にあたっては、継続支援会議を実施し不利益が生じないように配慮しています。また自立支援担当職員を配置し、施設を退所した子どもがその後の生活を円滑に送ることができるよう、相談方法等を説明し支援しています。
■今後は、措置変更、地域・家庭への移行等にあたり、養育・支援の継続性により配慮した対応のために、退所後の相談方法等に記した文書の作成など、様々な支援体制のさらなる整備が望まれます。

第三者
評価結果
a

(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。

【コメント】

- 個別の聴き取りや外出時での意向確認、意見箱の設置、自治会、食事に関する嗜好調査の実施等々、子どもの満足の向上に向けた取り組みに努めています。
- 各エリアでの自治会活動では、生活のルール決めや行事の紹介を行ったりするなど、生活向上のための取り組みをほぼ毎月行なっています。
- 意見箱の意見内容や日々の生活の課題等について職員も参加して話し合われています。また施設運営に関わるような検討事項については、グループ会議等での協議の中身をできるだけ早く子どもたちにフィードバックするようにしています。
- 家庭支援専門相談員や心理療法担当職員が面接を行う機会を設け、話しやすい雰囲気を心がけています。今後も、更なる子どもの満足の向上に向けた積極的な取り組みが期待されます。

(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】

- 苦情解決の仕組みが確立し、事務所前に苦情解決責任者や第三者委員の氏名等が公示され、またホームページによって苦情解決体制の仕組みや「福祉サービスに関する苦情解決の規程」の説明をはじめ、苦情の有無やその内容についても開示しています。
- 平成30年に、厚生労働省のモデル事業である「施設訪問型アドボケート事業」のモデル施設として訪問アドボケートを受け入れ、児童の権利擁護推進に努めています。
- 今後は、子どもや保護者等により分かりやすいよう、意見への対応プロセスの周知を図り、保護者用の意見箱や苦情カードの準備、またアンケートを配布するなどして、より積極的に意見を受けていく姿勢を明瞭に示していくことが望まれます。

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。

c

【コメント】

- 意見箱や自治会、外出時等に自由に意見を述べたり、また家庭支援専門相談員や心理療法担当職員に相談できることを口頭で伝えています。
- 個別の聴き取りでは、クールダウン室やフリースペース、親子訓練室等の活用など、子どもが相談したり意見を述べやすい環境が用意され、また、担当職員は子どもたちとの信頼関係の構築に努めています。
- 今後は、複数の方法や相手を自由に選べることを分かりやすく説明した文書の作成やホームページの整備を行い、また保護者等の来園時にも意見が述べやすい環境作りの更なる取り組みが求められます。

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。

a

【コメント】

- 各エリアの意見箱や自治会、ミーティング、個別面談等による相談や意見に対しては、自治会や各エリア会議、グループ会議、アドバンス会議等で話し合われ、組織的にフィードバックされています。
- 「四恩ハンドブック」の中に、生活の諸ルールや無断外泊への対応等についても定められています。また「携帯電話の取り扱い」に関しては、「評価チェックリスト」を必要に応じて見直しを行なっています。

| | | |
|--|---|-------------|
| (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 |
| 【コメント】 ■日々の事故防止の見回り点検とともに、発生時の組織的な対応手順が職員に周知されています。また、事故につながりかねない事例もしっかりと報告・共有がなされています。 ■今後、収集された事例を、一つひとつの対応にとどめることなく、報告書の項目にある「対象児童・日時・場所・職員体制・行事等」各々について集計・分析し検証するなどし、施設としての再発防止体制につながるさらなる安全確保の取り組みが望まれます。 | | |
| 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】 ■感染症や食中毒予防対策の外部研修に職員を派遣するとともに、施設内では栄養士や看護師を中心に発生時の対応・留意点などを全職員・子ども・保護者等に周知し、特にコロナウイルス対策では、手洗い・うがいの励行について生活場面に掲示するなど、徹底した予防策が実施されています。 | | |
| 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 |
| 【コメント】 ■火災・地震・台風等、災害別に対応マニュアルが整備されています。一方、発生時における初期対応や職員の緊急参集、職員・利用者の安否確認のあり方など、作成中のBCPIにしっかりと対応が規定されることが望まれます。 ■災害用備蓄物資は2ヶ所に分けて置かれていますが、共に施設内にあります。建物崩壊等を想定し施設外にも設置が望まれます。 | | |

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。 | c |
| 【コメント】 ■ハンドブック上での「定め」や、幼児・学童・地域小規模などエリアごとの「決まり」もありますが、それらはいくまで取り扱い事項の域のものでしかなく、支援の基本を示すものではありません。子どもの権利条約に示された4つの権利を基調に、4つのケアプロセス(アドミッション・イン・リービング・アフター)を軸とした『児童養護施設への期待と利用者のニーズ』に応える生活をはじめ多様な支援について、そのあり方や姿勢を検証して構築するとともに可視化をし、広く社会に情報提供できる取り組みも求められます。 | | |
| 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】 ■前項目40に同じ | | |
| (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】 ■家庭支援専門相談員が中心となり、適時、横断業務職員によるアセスメント会議の開催をはじめ、子ども一人ひとり個別に聞き取った意見や意向を加味した自立支援計画がしっかりと策定されています。 | | |

| | |
|---|----------|
| <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。</p> | <p>b</p> |
| <p>【コメント】</p> <p>■自立支援計画の策定と同様に定期的な見直しについても、アセスメント会議を主軸に書面化されています。その一方で、支援方針の大きな変化への対応に関する記載は、現場職員の日々の児童記録にとどまっています。</p> <p>■今後は、自立支援に関わる状況の変動及びその対応について、個々の記録から、施設として書面様式への記録・保管が求められます。</p> | |
| <p>(3) 養育・支援の実施の記録が適切に行われている。</p> | |
| <p>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。</p> | <p>a</p> |
| <p>【コメント】</p> <p>■日々の子どもの養育・支援の記録はPCデータとして登録され、決裁は紙媒体でなされています。各職員は電子データを介して子どもの状況を随時把握するとともに、主任等は担当職員への援助・支援アドバイスを適時行なえる体制が稼働しています</p> <p>■一方、支援職員のグループ内での情報共有と、他グループの子ども・職員の動向や支援実態の情報密度には差が見受けられます。今後、グループ間の情報把握の仕組みを工夫することで、施設全体の更なるスキルアップへの取り組みが期待されます。</p> | |
| <p>② 45 子どもに関する記録の管理体制が確立している。</p> | <p>b</p> |
| <p>【コメント】</p> <p>■個人情報保護規程に基づき、職員に対して電子データ記録の取り扱いや写真、ネット環境に関する留意点等の周知がなされています。</p> <p>■今後、個人情報・プライバシー保護重視について、職員一人ひとりが支援現場に反映できるよう、具体的事象の理解とともに保護者や子どもに対しては「生活ルール」の遂行を求めるだけでなく、入所に至る個々の事由に鑑み、学校活動での写真や氏名の取り扱い・通信・私物管理等について、適時丁寧な説明と同意の徹底が望まれます。</p> | |

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

| | |
|--|---------------------|
| <p>(1) 子どもの権利擁護</p> | <p>第三者 評価結果</p> |
| <p>① A1 子どもの権利擁護に関する取組が徹底されている。</p> | <p>c</p> |
| <p>【コメント】</p> <p>■直接支援現場での養育にあたっての取り決めは整備されていますが、児童福祉施設運営・支援の根幹である子どもの権利擁護の取り組みについての「施設の指針を示す文書」等が見受けられません。</p> <p>■外部研修等への参加で職員は子どもの権利と責任について学ぶ機会がありますが、施設として、ベテラン職員の経験に依存することなく、権利擁護の取り組み指針を可視化し、子どもの健全な育成に反映する積極的な体制の整備が求められます。</p> | |

| | | |
|--|--|----------|
| <p>(2) 権利について理解を促す取組</p> | <p>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。</p> | <p>b</p> |
| <p>【コメント】</p> <p>■権利ノートは子ども一人ひとりが所持するとともに、職員は日常生活場面を通して自助・共助の具体的な言動について伝えています。</p> <p>■今後は、権利ノートの趣旨を「生活のしおり」に具体化するとともに、「18歳成人」に伴う権利や義務について周知し、対象児童に健全な情報を提供する取り組みが期待されます。</p> | | |
| <p>(3) 生き立ちを振り返る取組</p> | <p>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。</p> | <p>a</p> |
| <p>【コメント】</p> <p>■ライフストーリーワークをはじめ子どもの成長に応じた適切な対応(例えば長期在園の高校生には、現担当職員に加え幼児期・小学期・中学期の元担当職員もニーズに合わせて援助する)と、それを裏付ける品々がしっかりと整理保管されています。</p> | | |
| <p>(4) 被措置児童等虐待の防止等</p> | <p>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。</p> | <p>b</p> |
| <p>【コメント】</p> <p>■不適切なかかわりの防止は、乳児院・児童養護施設管理規定に具体的事例とともに記されています。一方、事象発生に伴う報告については、被害児童の児童記録に記すだけでなく、事故報告書にならって「不適切な関わり発生に伴う報告書」等の様式とともに、施設長はじめ児童相談所や保護者への報告の手順についての可視化も望まれます。コモンセンスやセカンドステップは、積極的活用が図られています。</p> | | |
| <p>(5) 子どもの意向や主体性への配慮</p> | <p>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。</p> | <p>a</p> |
| <p>【コメント】</p> <p>■自治会活動を中心に、子どもの意見・要望の把握と、職員との建設的な意見交換を通して日々の生活の活性化に努められています。</p> | | |
| <p>(6) 支援の継続性とアフターケア</p> | <p>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。</p> | <p>a</p> |
| <p>【コメント】</p> <p>■入所する子どもに対しては、入所前・入所当日・入所後しばらくの期間に至るまで、職員は在園中の子どもとともに細やかな配慮をもって迎えるなど、新入生や保護者の不安を軽減する寄り添った支援を行なっています。</p> | | |
| | <p>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。</p> | <p>a</p> |
| <p>【コメント】</p> <p>■自立支援担当職員を主軸に、退所を迎える一人ひとりについて「〇〇ちゃんのシミュレーション」「〇〇君の応援会議」などを持ち、施設としてリービングケア・アフターケアの取り組みが稼働しています。また、退所生には個々に応じて、職員からの働きかけ(LINE・通信・訪問など)や、子どもの来園に丁寧に対応しています。</p> <p>■毎年9月には、「四恩の風の会(退所者の会)」を開催し、職員や在園児童との交流を図っています。</p> | | |

A-2 養育・支援の質の確保

| | |
|---|---------------------|
| <p>(1) 養育・支援の基本</p> | <p>第三者 評価結果</p> |
| <p>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。</p> | <p>b</p> |
| <p>【コメント】</p> <p>■担当職員や主任、里親支援専門相談員・家庭支援専門相談員・心理士とともに子どもの心身の状況や家庭、学校関係などのアセスメントを適時行ない、複眼で子どもの言動を捉え、気持ちに寄り添う支援にしっかりと取り組んでいます。</p> <p>■利用者アンケートを実施されていませんが、今後、行事後のアンケートや、職員との外食や買い物日など特定日の喜楽に伴う言語表出の記録(感想文)を通して、子どもの心情を職員全体で把握する取り組みも望まれます。</p> | |
| <p>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。</p> | <p>b</p> |
| <p>【コメント】</p> <p>■法人の理念・信条に使命や目指す方向性が謳われており、ホームページやパンフレット、季刊誌「ともだち」にも理念・信条等を記載しており、法人や施設が実施する養育・支援の内容を示しています。また職員間では、理念や信条を2019年作成の「ハンドブック」や事業計画で周知、確認をしています。</p> <p>■子どもや保護者に対しては入所時にパンフレット等により説明し、また入所後は両施設長が発行している「四ツ葉のクローバー」を作成し、子どもたちの様子や各関係者、支援者に配布して施設への理解を図っています。</p> | |
| <p>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。</p> | <p>a</p> |
| <p>【コメント】</p> <p>■法人の理念・信条に使命や目指す方向性が謳われており、ホームページやパンフレット、季刊誌「ともだち」にも理念・信条等を記載しており、法人や施設が実施する養育・支援の内容を示しています。また職員間では、理念や信条を2019年作成の「ハンドブック」や事業計画で周知、確認をしています。</p> <p>■子どもや保護者に対しては入所時にパンフレット等により説明し、また入所後は両施設長が発行している「四ツ葉のクローバー」を作成し、子どもたちの様子や各関係者、支援者に配布して施設への理解を図っています。</p> | |
| <p>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。</p> | <p>a</p> |
| <p>【コメント】</p> <p>■子どもたちは、ゲームやタブレット使用・外出などに関して「特権表」を自作するなど、自由時間の活用について工夫した活用を図っています。</p> <p>■室内構造上の制約はありますが、テレビ鑑賞や図書の配置などについて、空間的な整備や工夫が期待されます。</p> | |
| <p>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。</p> | <p>a</p> |
| <p>【コメント】</p> <p>■施設内外の活動への参加を通して、基本的なソーシャルスキルの獲得や自他の役割、協調性を習得する機会を積極的に推奨しています。</p> <p>■地域の特性を活用して「夏祭り」「夜警」「ラジオ体操」「青年会」などへの参加を通して、地元の老若男女との交流に積極的に取り組み、SSTとともに退所後も地域の一員としての繋がりを持てる場の確保など、先を見据えた取り組みは今後も期待されます。</p> | |

(2) 食生活

【コメント】

■食育として、調理員が子どもと一緒に調理する時間を設けるとともに、レトルト食品を食材にした簡単レシピ集を作成・配布するなど、退所後の食生活の充実に向けた取り組みに努めています。
■誕生日には子どもからのリクエストの「手作りおやつ」を提供するなど、支援職員とともに食を通して子どもの記念日を大切にしています。
■嗜好調査は子どもだけでなく職員にも実施し、喫食を共にしている職員からの「食事場面を通じた子どもの情報」を吸い上げ、子どもの満足に沿った献立に反映できるよう努力されています。

(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】

■部屋のスペースにあわせ、衣類ロッカーや引き出しを整備するとともに、衣替え時期には別途衣類箱の保管場所を提供するなど季節また日課に見合った服装のTPOが身につくよう取り組んでいます。
■中高生は自分で洗濯やアイロンがけを行ない、衣類の購入から着こなし、自己管理まで社会での活動場面ごとの着衣のスキルが身につくよう見守りと助言を行なっています。

(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。

b

【コメント】

■大舎の四恩学園では建物の構造面で制約はあるものの、共有スペースや居室ともども整備と整理・整頓に、いまだ、さらなる工夫の余地があると考えられます。
■共有スペースでは、トイレの出入りが丸見え状態であったり、二人居室でのプライベート空間の確保や廊下の照明の工夫、音の遮断は無理でも視界を遮ること(カーテンの設置など)は可能なはずですが、近々予定されている業者を入れての補修にも期待します。

(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】

■コロナ禍のさ中にあり、感染防止から職員・子どもともども、手洗い・うがい・マスク着用の徹底を図っています。
■服薬や応急措置などに関しては、看護師による研修を実施しています。また、心理士が精神科受診に同行したり、キャンプ前には職員は救急救命講習を受けるなど、子どもの心身の健康管理・維持には細心の注意を払って取り組んでいます。

(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よう、性についての正しい知識を得る機会を設けている。

a

【コメント】

気持ホット委員会で性に関する教材(気持ホットノート)を作成し、定期的に職員が教材を使って幼児低学年、高学年、中高生を対象に子どもに伝えています。また、職員にはコロナ禍の中、オンラインで性教育の講習を受けた委員会のメンバーから全職員に伝達研修を実施しています。

| | | |
|---|---|---|
| (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】 | | |
| <p>■子どもの加害などの問題行動への対応は、当該児童への関わりとともに、被害を受けた子どもや周りの子ども、職員の安心・安全の確保も視野に、場合によれば施設外分離も含め、児童相談所と共同してその対応に取り組んでいます。</p> <p>■また、事態が水面下のものにならないよう、日ごろからさまざまな職種の職員によるアセスメント会議を実施し、子どもの間のソシオメトリー把握や、個々の児童には心理士によるストレスマネジメントの実施など、子どもたちの安定した生活の確保・維持に努めています。</p> | | |
| 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に施設全体で取り組んでいる。 | a |
| 【コメント】 | | |
| ■前項目 (A18) に同じ | | |
| (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。 | a |
| 【コメント】 | | |
| <p>■支援職員や、時に子ども自身からの希望を受け、家庭支援専門相談員・主任との協議を経てセラピー実施に至る仕組みが稼働しています。</p> <p>■現在、6人の心理士が児童40人のセラピーを担当するとともに、別途、入所3ヶ月時の心理面接、不適応児童への聞き取り、精神科受診の同行、退所前の心理判定等、入所から退所に至るまで支援現場と協働した取り組みが実効的に機能し、子どもの安定につながっていることは高く評価できます。</p> | | |
| (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。 | b |
| 【コメント】 | | |
| <p>■年度途中の入所児童の転校や、中・高進学年度の対象児童については、学校と綿密な引継ぎを行ない、スムーズな学校生活への導入を図っています。</p> <p>■学力の向上には、小学生では公文式を取り入れ、中高生は通塾など外部資源の活用と、あわせて学習ボランティアによる施設内学習の充実を図っています。また、課題のある児童には連絡ノートを作成し生活と教育の一貫性に取り組んでいます。</p> <p>■施設内の学習環境に関しては、構造上の制約はあるとしても、図書や机の配置、照明などについても、さらなる整備・工夫が望まれます。</p> | | |
| 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】 | | |
| <p>■高校進学希望の児童には中3の夏休みから、専門学校・大学を志望する児童は高2の12月から「進路応援会議」が開始して、子どもの進路保障に早期から取り組んでいます。</p> <p>■就職や進路中途変更を希望する子どもに対しても、自立支援担当職員を中心に、施設支援枠を広くかつ柔軟に開放し子どもの自立に積極的に取り組んでいます。</p> | | |
| 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 |
| 【コメント】 | | |
| ■施設や法人の関係事業先に協力を求め、就労前の心構えとしての職場体験やアルバイト就労体験を通して、社会人スキルの体得を進めるとともに、それに伴うストレスのケアも並行して気配りを行なっています。 | | |

(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】

■家庭支援専門相談員が中心となって、担当者(施設)⇔保護者⇔措置機関、保護者⇔学校とのパイプを強固にするとともに、親子関係の改善・構築の協同体制が機能しています。

(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。

a

【コメント】

■前項目(A24)に加え、親子関係の再構築に向けて、今後、親子訓練室を活用した「親子関係支援のプログラム」の策定・実施への計画的取り組みが期待されます。