

第三者評価結果（児童養護施設）

種別	児童養護施設
----	--------

①第三者評価機関名

サード・アイ合同会社

②評価調査者研修修了番号

SK15002
SK16001
S24515

③施設名等

名称：	わかすぎ学園
施設長氏名：	伊藤 裕司
定員：	28名
所在地(都道府県)：	北海道
所在地(市町村以下)：	室蘭市母恋南町5丁目5番39号
T E L：	0143-23-7984
U R L：	http://www5.plala.or.jp/gensen
【施設の概要】	
開設年月日	1973/7/1
経営法人・設置主体（法人名等）：	社会福祉法人室蘭言泉学園
職員数 常勤職員：	17名
職員数 非常勤職員：	5名
専門職員の名称（ア）	心理療法担当職員
上記専門職員の人数：	1名
専門職員の名称（イ）	里親支援専門相談員
上記専門職員の人数：	1名
専門職員の名称（ウ）	個別対応職員
上記専門職員の人数：	1名
専門職員の名称（エ）	基幹的職員
上記専門職員の人数：	1名
専門職員の名称（オ）	家庭支援専門相談員
上記専門職員の人数：	1名
専門職員の名称（カ）	
上記専門職員の人数：	名
施設設備の概要（ア）居室数：	16居室
施設設備の概要（イ）設備等：	食堂・浴室・乾燥室・プレールーム・湯沸室・会議室・遊戯場（言泉学園と併用）
施設設備の概要（ウ）：	
施設設備の概要（エ）：	

④理念・基本方針

1、子ども一人ひとりの個性を尊重し、子どもの権利擁護と養育に努めると共に、個人の特性に応じ専門職による個別支援を行います。2、児童養護施設に於ける、小規模化及び家庭的養護の推進、環境整備について検討・実施していきます。3、アクションプラン29の重点推進事業との連動を図り、職員の意欲を高めていきます。
--

⑤施設の特徴的な取組

○児童養護施設に於ける、小規模化及び家庭的養護の推進。○学園独自の奨学金制度を立ち上げ大学等の進学率の向上を図り、子どもの貧困問題の改善。○高校等卒業後の社会自立にむけてのアフターケアの充実。
--

⑥第三者評価の受審状況

評価実施期間（ア）契約日（開始日）	2017/4/26
評価実施期間（イ）評価結果確定日	2018/2/22
受審回数	1回
前回の受審時期	平成26年度

⑦総評

別紙による

⑧第三者評価結果に対する施設のコメント

第三者評価に於いて、多角面からの評価また、改善点等々ご指摘・ご助言頂いた事を真摯に受け止め改善に向け努力していきます。前回の評価より、全体的に厳しい結果となった事を反省し、我々の支援の改善・見直しを行います。特に基本理念・基本方針については、法人全体として掲げており、社会的養護から捉えると脆弱であったため、今後、職員全体で協議し基本方針の明確化に努めると共に、ご指摘頂いた課題についても、支援手引き書（サポートマニュアル）や各種規程等の改訂を行うなどして明確にして行きたいと考えております。
--

⑥第三者評価結果（別紙）

（別紙）

総 評

<評価の高い点>

1 「茶話会形式による食育」

学園では、嗜好調査アンケートを定期的に行っています。アンケートではメニューやご飯の硬さ等の子どもの好みをデータ化して反映できますが更に一步進めて、栄養士と子どもとが直接お話をする場を設けました。学園には自治会「みつばっち」があり、茶話会の中で食に関するいろいろなお話をします。

栄養士は、エビフライをメニューに加えてほしいという子どもの要望に対して、大好きなエビフライには、エビの頭や背筋のワタを取り、衣を付けて揚げるという工程があることを説明しています。その上で、栄養士と調理部門が協議し、エビの冷凍を使用することでエビフライをメニューに加えました。また、お弁当に生野菜を入れたいという声には、水分と夏の気温では細菌が増えて食中毒になる恐さを説明して、食品の衛生管理の必要を教えています。このように、嗜好アンケートから一步進んだ茶話会でのやり取りの中で、日々の調理の大変さと大切さ、食品の衛生管理までが自然と学べる食育のひとつとなっています。

2 「職員個々の研修計画」

研修要綱には4つの基本方針があり、3つの研修体系と研修体制は「職場研修管理者」と「職場研修担当者」の設置により運用することになっています。研修は、中期事業計画と年度のアクシンプランでも進捗が管理されるようになっていきます。

法人内に、施設長・事務長・各事業所の職場研修管理者で構成される職場研修推進委員会が設置されています。階層別研修の他、OJT（職場内研修）やSDS（自己啓発研修）まで幅広く管理することになっています。加えて学園では、職員の個別研修計画が作成され年度で評価を自ら行い次年度に繋げようとしています。計画にはSDS研修の色合いが濃く、職員自ら目標を立てています。目標に対して書籍資料にあたり、収集する等具体的な行動を起こし、次年度に対して奮起しています。職員の子どもの支援に対する真摯な気持ちが表れています。

3 「ボトムアップな業務改善の努力」

毎年、年度末2月～3月には全職員に対して、今年度の振り返りを行っています。その際、全職員にアンケートを行い課題について具体的に記載してもらい、業務改善につなげていく努力を行っています。ともすれば管理職等で決めていってしまう流れもある中で、ボトムアップ方式で職員の意見を細かく拾うことを実施することで継続的な改善を図っています。

<更なる質の向上のために求められる点>

1 「命の教育としての性教育の必要性」

性教育委員会が設置され、本体施設主導で合同研修が実施されています。子どもの携帯やゲーム機には、必ずフィルターをかけています。性的な課題を持つ子どもに対しては、年齢に合わせて絵本等を使って、子どもに分かりやすい方法で伝えています。

但し性教育とは、課題のある子どもに対する方法だけではなく、全ての子どもに対する命の教育であり、子どもが自立と共生の力を育てるための基本的な考え方です。つまり性教育は、子ども達が社会に出て大人に至るためのリービングケアでもあります。そのため、全ての子どもに対して、子どもの年齢や発達に応じた教育の仕組みが求められます。何より、子ども同士が、性的な加害・被害関係とならないように、十分な配慮も必要となります。小規模施設と本体施設とが連携した、今後の取り組みに期待します。

2 「記録の充実とヒヤリハットの分析」

自立支援計画票、個別重点月間集約表、養護記録、ケース記録等の連動性が不十分のため、子どもの支援状況の動きが見えづらくなっています。また自立支援計画票の評価を行う個別支援会議の記録がないため、どのような視点で評価を行ったのか第三者からは見えません。職員間では口頭でもよく話し合っていますが、書式を統一して個別記録の一元化を検討することを期待します。

月に数件あるヒヤリハットは、集計して要因分析を行っていません。そのため、発生傾向が不明で支援の質的向上に寄与していません。ヒヤリハットの積極的な提出を職員に啓発しながら、要因分析を行うことで支援の質向上となることを期待します。

3 「就業規則の見直しと被措置児童等虐待の届出・通告に対する対応の整備」

法人では法人企画の研修、サービス向上委員会、会議での再三の周知等様々な取組をしています。しかし、被措置児童等虐待防止ガイドラインにある届出・通告に対する対応の明記が充分ではありません。

施設は、公益通報者保護規定や被措置児童虐待児の届出用紙等を整備し、苦情対応規定には、被措置児童虐待の節も設けられていますが、虐待の対応マニュアルには、届出・通告に対する対応の整備が必要です。児童福祉法第33条を再検討して職員の十分な理解が望まれます。

また、「就業規則」にある職員の懲戒処分は一般企業と変わらない内容なので、福祉施設として体罰等の虐待禁止の明文化が望まれます。

第三者評価結果（児童養護施設）

G0 共通評価基準（45項目） I 養育・支援の基本方針と組織

G1 1 理念・基本方針

G2	(1) 理念、基本方針が確立・周知されている。	第三者 評価結果
AF	① 1 理念、基本方針が明文化され周知が図られている。	c
T	<p>理念は、主に障がいサービス事業を展開している法人理念を共通にして明文化しているが、基本方針が不明確である。社会的養護の理念においては子どもの人権尊重等に関わる姿勢が明確にされていることが重要である。基本方針は、理念に基づいて子どもに対する姿勢や地域との関わり、施設機能を示すものである。職員は、法人の基本理念の他、職員の行動指針を読み上げを行っているが、行動指針は理念に基づいた基本方針が定められていることが前提である。職員の理念・基本方針の理解と子ども・保護者等への周知の前提として、基本方針も明確にすることが望まれる。</p>	

G1 2 経営状況の把握

G2	(1) 経営環境の変化等適切に対応している。	第三者 評価結果
AF	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
T	<p>北海道児童養護施設協議会からの通知、各種会議への出席等から得られた情報から措置児童数の把握を行っている。管内の児童相談所とのやり取りから措置児童の傾向も把握して、現在の入所児童と今後措置される児童の傾向も把握している。しかし、社会的養護施設の経営課題としては、法人の第三次中期事業計画（平成29年度～31年度）に組み込まれているのみである。学園は圏域で唯一の児童養護施設であり、室蘭市要保護児童対策協議会の会長を務める等の地域福祉に欠かせない存在である。今後の地域の子ども・子育て支援のためにも、中期事業計画に盛り込める十分な経営分析を期待したい。</p>	
AF	② 3 経営課題を明確にし、具体的な取組を進めている。	a
T	<p>学園は、社会的養護の新ビジョンが平成29年8月に出される以前に小規模ケアをすすめている。本体施設から離れた地域に、平成19年4月1日より小規模ケア「桜」、平成16年5月30日より地域小規模児童養護施設「楓」を運営している。直近では、苫小牧市に平成28年4月1日より地域小規模児童養護施設「鈴蘭」を開設している。「社会的養護推進計画」を策定、分園型グループホームの市外設置や本園内小規模グループケアを予定している。</p>	

G1 3 事業計画の策定

G2	(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
AF	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。	b
T	<p>法人の第三次中期事業計画（平成29年度～31年度）項目のセーフティネットの強化と新規事業開拓として、「小規模な環境できめ細やかな支援の提供」「児童養護施設のユニット化」が項目として定められ、その課題として小規模ケア及び家庭養護のあり方と検証と資金計画に対して年度毎に進捗と予算処理欄を設けている。計画には、法人全体に向けた考え方・方向性、位置づけ等が示され、事業所のビジョンが記載されている。同法人は、小規模化推進の政策促進以前に、本体施設から離れた一般住宅を借り上げてグループホームを運営しており、先進的ではあるが中期計画には具体的な記載が乏しい。小規模化を進めるのであれば、そのための人員配置、人材育成、中期の収支予算についての計画も期待したい。</p>	
AF	② 5 中・長期計画を踏まえた単年度の計画が策定されている。	b
T	<p>年度毎の「アクションプラン」が作成され、重点推進事項に公益的事業の推進、職位階層研修等が挙げられているが、児童養護施設や小規模ケアに関する記載が乏しい。「支援手引書（サポートマニュアル）2017年度」に事業方針と運営重点項目が挙げられているが、具体的な実施事項ではないため計画後の評価がどうなるのか不明である。しかし、単年度においては、月毎に「重点生活支援計画書」や「地域療育現況報告」が作成され、子どもに対する具体的な支援へと落とし込んでいる。法人の第三次中長期計画に謳われているPDCAサイクルのためにも、単年度計画には、より具体的な記載が期待される。</p>	

G2	(2) 事業計画が適切に策定されている。		
AF	【コメント】	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
T	「アクションプラン」は、法人規模の単年度事業計画として、推進委員会と委員会内部に設けた6部会の構成で進行、作成される。「支援手引書（サポートマニュアル）」は、2月、3月の会議で一般職員の意見も出し合い次年度へと更新している。「支援手引書（サポートマニュアル）」には、「保健衛生支援計画」の他に、「2017年度事業所衛生推進委員計画」があり、「学習支援計画」「研修計画」「地域・ボランティア計画」「年内保育計画」を設けている。年度の事業報告書が法人規模で作成されているが、計画実施後の評価と見直し経過がどうなっているかに関しては不十分である。職員の計画理解は、子ども支援の実践に繋がる内容なので今後期待したい。		
AF	【コメント】	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
T	保護者会の開催時に説明する他、来園できない保護者が殆どなので「わかずぎ便り」に事業計画書を同封し郵送している。子どもには、直接関係する行事を中心に掲示している。周知には努めているが、事業計画の理解を促すためには、配布資料のわかりやすい工夫が期待される。		
G1	4 養育・支援の質の向上への組織的・計画的な取組		
G2	(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
AF	【コメント】	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
T	毎年度の第三者評価基準による自己評価の他、法人のサービス向上委員会企画の「職員セルフチェックリスト」や「虐待早期発見チェックリスト」等のアンケートを実施している。様々な手段で組織的に取組もうとしているが、実施した結果を次にどうしたかの経過が不明瞭となっている。次年度に反映して機能できるように今後期待したい。		
AF	【コメント】	② 9 評価結果にもとづき施設として取り組むべき課題を明確にし、計画的な改善策を実施している。	b
T	毎年度の第三者評価基準を使用した自己評価や法人独自の職員用虐待防止チェックリスト等が実施されている。しかしその後の経過を記録、改善策とその結果を活かした計画にまで至っていないので今後期待したい。		
GC	II 施設の運営管理		
G1	1 施設長の責任とリーダーシップ		
G2	(1) 施設長の責任が明確にされている。		第三者 評価結果
AF	【コメント】	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
T	施設長は、法人の障がい福祉事業所と常務理事を兼務し、法人全体の経営と各事業所の運営に責任を負っている。役割に関しては、会議時に主に権利擁護について職員に喚起を促している。課長・主任職、一般職の裁量を尊び子どもをのびのびと支援させている。なかでも、子ども貧困防止のために奨学金手続きを自ら調査、進学実現につなげるなど、職員の信頼感を高めた。施設長としての表明は、内部では職員の理解、外部では施設の理解に繋がるため、広報誌への文書掲載や地域催事でのスピーチなど学園の理念・基本方針の周知も含めた活動にも期待したい。		
AF	【コメント】	② 11 遵守すべき法令等を正しく理解するための取組を行っている。	b
T	全国と北海道の児童養護施設協議会や児童相談所との会議や研修、メール配信により遵守すべき法令の理解に努めている。職員への周知の取組としては、法人内研修等が挙げられる。また、会議の席での発言もあるが、被措置児童虐待の届出・通告の制度（福祉法33条）への取組に不十分な点が見られる。公益通報者保護制度の定期的周知や就業規則の制裁条項の見直し等が期待される。		

G2	(2) 施設長のリーダーシップが発揮されている。		
AF	【コメント】	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
T	平成29年度より、奨学金制度を設けて子どもの卒園後の貧困防止を図っている。退所後のアフターケアのために、体制を検討中である。施設内の定期巡回は行わないが、職員を信頼して支援現場を尊重している。役職上、直接に子どもの支援に関わって範を示すことはないが、室蘭市要保護児童対策地域協議会の会長を務めるなど、学園に留まらない地域全体の養育・支援の質向上にも意欲的である。		
AF	【コメント】	② 13 経営の改善や業務の実行性を高める取組に指導力を発揮している。	b
T	経営改善に関しては、常務理事として四役会議等に出席、発言している。業務の実効性としては、行政監査の助言を得て職員の勤務体制の改善に着手し、25時間勤務の宿直を廃止して16時間勤務の夜勤体制に変更した。職員からは、体力的に楽になったとの声がある。人事面では処遇アップによる職員定着も検討しており、今後が期待される。		

G1 2 福祉人材の確保・育成

G2	(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
AF	【コメント】	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
T	法人の「第三次中期事業計画」内にある人材育成の強化推進項目に、新採用職員の強化プログラム作成と実行等が掲げられている。年度事業計画では、「アクションプラン29」に職員階層研修準備年度として、担当職員育成とプログラム作成を方向付けている。「アクションプラン29実行計画書」には、実効性のあるプログラム作成立案を目指す、と明記され、職員階層からの人材定着への取組がうかがえる。しかし、人材の確保のための具体的な計画としては不十分である。計画の見直し時には、人材の定着と確保への具体的な記載が期待される。		
AF	【コメント】	② 15 総合的な人事管理が行われている。	b
T	人事考課は、一般職、指導監督職のそれぞれで自己点検表をもとに一次考課、二次効果と面談を進めていく。面談では、SDS（自己啓発研修）を含めた個別研修計画についても確認される。この個別研修計画とキャリアプランが職員の総合的な人事管理にも資するように、今後に期待したい。		
G2	(2) 職員の就業状況に配慮がなされている。		
AF	【コメント】	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
T	職員は、児童養護施設・小規模ケアの他、法人内事業所への配属先の希望も申し出ることができる。法人内に悩み相談の窓口設置はないが、人事考課面談時に個別に上司と話すことができる。今後は、職場定着の効果もあるメンタルヘルスの取組が期待される。		
G2	(3) 職員の質の向上に向けた体制が確立されている。		
AF	【コメント】	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
T	法人共通の10の行動指針を研修要綱の求められる職員像としている。職員の個別研修計画は年度ごとに評価を自ら行い、次年度に繋げようとしている。個別研修計画はSDS（自己啓発）研修の色合いが濃く、職員自ら目標を立てている。計画の達成具合は上司との面談はあるが、具体的な目標管理までには至っていない。目標管理には、社会的養護施設が組織として求めるスキル等の記載も求められる。個別研修計画は平成28年度より始めたばかりである。今後は、職員個々の目標が組織の求める専門性へと具体的な目標管理となることが期待される。		
AF	【コメント】	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
T	研修要綱には4つの基本方針により、3つの研修体系と、研修体制は「職場研修管理者」と「職場研修担当者」の設置により運用することになっている。研修は、中期事業計画と年度アクションプランでも進捗が管理されている。職員個別研修計画と年度に開催される研修会やOJT等との連動性が不十分なため、見直し時には学園が求める期待する職員像との合致を具体的に目指すことが期待される。		
AF	【コメント】	③ 19 職員一人ひとりの教育・研修の機会が確保されている。	b
T	法人内に、施設長・事務長・各事業所の職場研修管理者で構成される「職場研修推進委員会」が設置されている。階層別研修の他、OJTやSDSまで幅広く管理することになっているが、個別職員計画との乖離がみられる。企画実行された研修そのもの見直しも重要であるが、受講した職員個々の計画の見直しにより充実した教育・研修の確保となることが期待される。		

G2	(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。		
AF	【コメント】	① 20 実習生等の養育・支援に関わる専門職の教育・育成について体制を整備し、積極的な取組をしている。	b
T	社会福祉士実習プログラムはあるが、実習指導者が不在である。このため指導者研修を履修した実習指導の職員が欠員となっている。保育士等の実習の受け入れはあるため、「実習のしおり」の「はじめに」にある事柄が十分に伝わるように、担当する職員への何らかの指導が期待される。また、基本姿勢の明文化として、学園と法人の意気が伝わるような文言の見直しにも期待したい。		

G1 3 運営の透明性の確保

G2	(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
----	------------------------------	--	-------------

AF	【コメント】	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
----	--------	---------------------------------	---

法人のホームページには事業所の基本情報と共に、情報公開のページを設けている。苦情解決体制のページには、事業所毎に年度の結果を表にして掲載している。様々の公開はあるが、学園の理念と基本方針は養育・支援の内容に反映する重要なものであるため、基本方針も含めて掲載することが期待される。

AF	【コメント】	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
----	--------	---------------------------------------	---

外部監査は行政監査や法人内監査ではなく、外部の機関による会計監査等を指す。法人規模としては5年に1回の外部監査は必要ないが、法人運営の透明性の確保には5年に1回程度の外部監査が期待される。

G1 4 地域との交流、地域貢献

G2	(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
----	------------------------	--	-------------

AF	【コメント】	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
----	--------	---------------------------------	---

地域に関しては、年度毎に作成する支援手引書（サポートマニュアル）に「地域・ボランティア計画」がある。重点方針と重点目標と着眼点がそれぞれ3つ挙げているが、学園が地域とどのように関わっていくのかという基本的な考え方が読み取りにくい。記録のファイル名は「地域・ボランティア」とあり、主旨としては理解できるが、ボランティアとは分けた方が子どもが地域と関わるための力点に重心をおける。次回の支援手引書（サポートマニュアル）には、地域との基本的な考え方を記載することが期待される。

AF	【コメント】	② 24 ボランティア等の受入れに対する基本姿勢を明確にし体制を確立している。	b
----	--------	---	---

ボランティアに関しては、年度毎に作成する支援手引書（サポートマニュアル）に「地域・ボランティア計画」がある。重点方針と重点目標と着眼点がそれぞれ3つ挙げられ、子どもがボランティアすることと、ボランティア自体の育成が記載されているのは画期的である。しかし、本項目はボランティア等の受入れと体制に関してである。ボランティア受け入れの基本姿勢として読み取ることもできるが、学園として文言を整理することと受入れマニュアルの整備が期待される。

G2	(2) 関係機関との連携が確保されている。		
----	-----------------------	--	--

AF	【コメント】	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
----	--------	---	---

カンファレンス等で学園外の機関と連携した事例は報告、協議されている。子どもに関する関係機関等のリストはある。例えば、職員の担当がリービングケアの必要な子どもに変わったときにも、即時に情報共有できるように整備することが期待される。また、本体施設のある室蘭市から苫小牧市に地域小規模児童養護施設を設け、今後も増設の予定がある。地域連携のネットワーク化はリービングケアにもつながる。今後のネットワークの拡充に期待したい。

G2	(3) 地域の福祉向上のための取組を行っている。		
----	--------------------------	--	--

AF	【コメント】	① 26 施設が有する機能を地域に還元している。	a
----	--------	--------------------------	---

2つの町内会と災害協定書を締結し、近隣地域と協力関係にある。平成29年度は、第1回目の映画上映会を体育館で実施した。子どもが集まりやすいアニメを選択し、母子家庭、高齢者を問わず近隣住民が来園できる場を設けようとしている。

AF	【コメント】	② 27 地域の福祉ニーズにもとづく公益的な事業・活動が行われている。	b
----	--------	-------------------------------------	---

苫小牧市に地域小規模児童養護施設を増設し、社会的養護の小規模化を進めている。小規模化推進の政策以前から、グループホームによる小規模ケアを本体施設から離れた一軒家を借り上げて運営している。こうした経緯から地域の福祉ニーズを肌で感じてはいる。平成29年度より始めたアニメ上映会周知の過程で福祉ニーズを把握し、これに基づく公益的な活動等につなげる構想があるので今後期待したい。

GC III 適切な養育・支援の実施

G1 1 子ども本位の養育・支援

		第三者 評価結果
G2 AF	(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。	b
T	理事長は、ビデオレターを作成して、職員に法人理念の理解を促している。生活支援方針で基本的な施設の方針を示し、年度で支援の重点目標を示している。子どもを尊重した養育・支援に関する姿勢を強化しつつあるが、具体的な支援場面での共通認識を高めることが求められる。標準的な実施方法等の見直しをすすめ、個々の養育・支援に具体的に反映することに期待したい。	
AF	② 29 子どものプライバシー保護等の権利擁護に配慮した養育・支援の実施が行われている。	b
T	学園では、虐待防止等の権利擁護についての研修や、虐待防止チェックリストがあり、職員へプライバシーについて周知している。生活支援の場で、私物は勝手に触らない、居室にはノックをして入る等の基本的なルールはある。日々の子どもの支援におけるプライバシー保護と個人情報保護の観点が混同される面もあり、職員参画のもと、子どものプライバシーについての再確認をして、マニュアルを見直すことに期待したい。	
G2	(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。	
AF	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
T	入所が必要と思われる子どもや保護者に対して、法人としての要覧や施設のパンフレットはある。但し、施設の養育・支援内容がわかりやすく説明された印刷物はない。児童養護施設への理解を促し、必要な情報を周知するためにも、現在のホームページの活用・充実に期待したい。	
AF	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
T	子どもには、各ブロックで日課やルールの説明をし、新しい環境に慣れた入所後約1か月を目途に、改めて説明をしている。但し、子ども自身が、ルールや行事を確認できるような分かりやすい子ども用資料の配布はないので今後に期待したい。また、保護者の同意書に苦慮する例が多く、児童相談所との連携とともに、連絡が困難な保護者には、電話や学園便りの送付を通して確認をしている。今後の一層の取り組みに期待したい。	
AF	③ 32 措置変更や地域・家庭への移行等にあたり養育・支援の継続性に配慮した対応を行っている。	b
T	他の施設や家庭への移行には、必ず児童相談所が介入し、求められる資料を提出している。また、要保護児童対策協議会を開き、移行する地域との連携を図っている。必要な資料も作成しているが、定められた引継ぎ文書はない。子どもや保護者に対する退所後の相談方法についての内容記載文書もなく、今後の改善に期待したい。	
G2	(3) 子どもの満足の向上に努めている。	
AF	① 33 子どもの満足の向上を目的とする仕組みを整備し、取組を行っている。	b
T	子ども自治会「みつばっち」、各ブロック、年齢ごとでの話し合い、また、個別にメールでのやり取りをして、子どもの満足を把握している。但し、要望等に対応するのみでは、有効で継続的な改善対応とはいえない。今後は、把握した結果を分析・検討し、施設全体として共通の問題意識のもとに改善の取り組みを行うことに期待したい。	
G2	(4) 子どもが意見等を述べやすい体制が確保されている。	
AF	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
T	苦情解決の仕組みはあるが、子ども及び保護者への周知と理解の促進については不十分である。苦情解決の仕組みは、支援の質の向上のために有効な手段として位置付けられることが重要である。第三者委員の活用方法も含め、苦情解決の仕組みを機能させる取り組みに期待したい。	

AF	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
T	<p>【コメント】</p> <p>日々の支援の中で、子どもと職員との関係づくりに取り組み、子どもが相談しやすい環境づくりをしている。但し、外部への相談窓口の周知は不十分である。今後は、複数の相談方法や窓口が用意されていることを、子どもにわかりやすい方法（日常的な言葉がけや、わかり易い場所と内容で掲示する）で周知することに期待したい。</p>		
AF	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
T	<p>【コメント】</p> <p>子どもへの対応方法には、担当職員の裁量に任せられる内容と、全体での話し合いが必要で返答に時間を有する内容がある。今後は、子どもへの具体的な対応方法を職員間で再確認をして、マニュアルに活かしていくことに期待したい。</p>		
G2	(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
AF	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
T	<p>【コメント】</p> <p>ヒヤリハット報告は、月2~3件程度である。報告書は、結果への対策を記載して管理職のコメントを附記して決済を受けるようになっている。しかし集計分析をしていないため、リスクの傾向が不明のままであり、支援の質に影響している。今後、ヒヤリハット提出を増やすことの意義を周知し、分析を通して標準的な支援の向上につなげていくことを期待したい。</p>		
AF	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
T	<p>【コメント】</p> <p>法人の衛生推進委員会は、年3回会議を開き、直近で流行しそうな感染症の情報と対応について各施設に申し送りを行っている。しかし日々の湿度の管理対策等は不十分なところもあり、総合的な対策に期待したい。</p>		
AF	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
T	<p>【コメント】</p> <p>地震、火事、台風等の想定で毎年避難訓練を実施している。そのうち2回は消防署立ち会いで実施している。また近隣の町内会とも協定を結び、緊急避難場所として町内会館を使用することにもなっている。その際の備蓄品等もリスト化されている。</p>		
G1	2 養育・支援の質の確保		
G2	(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
AF	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
T	<p>【コメント】</p> <p>支援手引書（サポートマニュアル）には、「生活支援計画」「保健衛生計画」「防災支援計画」「学習支援計画」「自立支援計画策定の手引き」「基準日課表」がある。しかし、子どもへの声のかけ方等の具体的な実施方法の記載としては不十分である。標準的な実施方法には、ヒヤリハット分析からの質的向上につながる視点や、支援上のプライバシーとストレングスやエンパワメントの視点による具体的な記述が期待される。記載に際しては、職員個々の裁量に任せられていることを共通ルール化してしていくことに期待したい。</p>		
AF	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
T	<p>【コメント】</p> <p>支援手引書（サポートマニュアル）の見直しは、年度末の反省会で各職員から年度中の振り返りを提出して改善につなげている。また、ブロック・ミーティング等で各職員の支援方法について振り返りを行っている。基準日課は、年度初めに子どもたちとも話し合い、確認を行っている。今後新たに作成される具体的な標準的な実施方法についても、同様に見直しされていくことを期待したい。</p>		
G2	(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。		
AF	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
T	<p>【コメント】</p> <p>自立支援計画は、個々の子どもの担当者、ブロック主任、心理職、管理職等と個別支援会議を開催して策定している。その際の根拠となるアセスメントは、毎月個別にまとめている「個別重点月間集約表」である。しかし個別支援会議の記録がないため、どのような視点でアセスメントと目標が策定されたのかが不明瞭になっている。また、自立支援計画の目標に対しての養護記録、個別重点月間集約表の連動性がわかりにくく、どのように評価されたのかが不鮮明である。目標に対する支援は客観的にどうであったのかを明示することが期待される。</p>		

AF	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
T	【コメント】	自立支援計画は毎年5月、11月に定期的に評価・見直しを行っている。しかし個別支援会議の記録がないことで評価方法が不透明である。また、個別の支援方法等が口頭で伝達されている場合と養護記録に記載されていることがある。自立支援計画書に記載して共通化していく支援方法としては課題が残る。今後の見直しに期待したい。	
G2	(3)	養育・支援の実施の記録が適切に行われている。	
AF	①	44 子どもに関する養育・支援の実施状況の記録が適切に行われ、職員間で共有化している。	b
T	【コメント】	「自立支援計画票」「個別重点月間集約表」「養護記録」「ケース記録」等の運動性が不十分なため、子どもの支援状況の進捗状況が不明瞭である。また様々な障がいを持つ子どもが増えてきていることから、個別での支援方法が重要になってきている。自立支援計画そのものが個別支援でもあるので、子ども一人一人の支援経過が明瞭となるように、また記録の差異がなくなるように、今後の取り組みに期待したい。	
AF	②	45 子どもに関する記録の管理体制が確立している。	b
T	【コメント】	法人には個人情報保護規定があり、職員への教育は初任者研修で実施されている。しかし、全職員に向けた管理体制としては不十分である。昨今、SNS（ソーシャル・ネットワーキング・サービス）等による個人情報の拡散が社会問題化している。ガバナンスとしては課題があるので、継続的に職員教育を行い、個人情報保護の管理水準を上げていくことを期待したい。	

G1 内容評価基準（41項目）A-1 子ども本位の養育・支援

G2	(1)	子どもの尊重と最善の利益の考慮	第三者 評価結果
AF	①	A1 社会的養護が子どもの最善の利益を目指して行われることを職員が共通して理解し、日々の養育・支援において実践している。	b
T	【コメント】	法人の行動指針を読み上げることもあり、ケアカンファレンスを始めとする会議で職員間の子どもに対する支援の方向性を図っている。ブロックミーティングに限らない、わかすぎ学園内での同僚間のやりとりや上司からのスーパービジョンにより、個人ではぶれてしまう支援の判断を振り返るようにしている。これらがよりよい実践に結びつくために更なる共通理解の取組が期待される。	
AF	②	A2 子どもの発達段階に応じて、子ども自身の出生や生い立ち、家族の状況について、子どもに適切に知らせている。	a
T	【コメント】	子どもが自分の出自を知りたいと思っているのを察知するのは、主に担当の職員である。会議での情報共有後に、児童相談所や保護者等と伝える時期やタイミングを話し合う。子どもへ直接伝えるのは、十分な配慮と伝え方が可能な職員に任される。	
G2	(2)	権利についての説明	
AF	①	A3 子どもに対し、権利について正しく理解できるよう、わかりやすく説明している。	b
T	【コメント】	個別には、職員が担当の子どもを中心に生活場面の中で権利に関わることを注意喚起している。子ども自治会「みつぱっち」活動はあるが、定期的な権利についての学習会にまでは至っていない。職員自身も子どもの権利の具体的な中身を再検討して、今後の取組に期待したい。	
G2	(3)	他者の尊重	
AF	①	A4 様々な生活体験や多くの人たちとのふれあいを通して、他者への心づかいや他者の立場に配慮する心が育まれるよう支援している。	a
T	【コメント】	幼児だけの居室の他に、小中学生を含めたブロック構成をとっている。行事の役割分担も含めた日常生活の中で子ども同士が助け合えるような支援に努めている。	
G2	(4)	被措置児童等虐待対応	
AF	①	A5 いかなる場合においても体罰や子どもの人格を辱めるような行為を行わないよう徹底している。	c
T	【コメント】	法人研修、サービス向上委員会、会議での再三の周知等様々な取組はされている。しかし、虐待があることを想定した対応としては不十分である。改めて虐待防止のためのフロー図の見直しが望まれる。また、「就業規則」にある職員の懲戒処分は一般企業と同様なので、福祉施設として体罰等の虐待禁止の明文化が望ましい。	

AF		② A6 子どもに対する不適切なかかわりの防止と早期発見に取り組んでいる。	b
	【コメント】		
T	子ども間の不適切な関わり防止のために、ブロックごとの掲示板にイラストでいじめ防止を周知するようにしている。職員は、集団生活に隠れたいじめや子どもの小さなサインを見逃さないように生活全般に関わっている。職員と子どもとの間に起こりうる不適切な関わり防止のためには、法人研修を始め会議やサービス向上委員会の取組がある。職員に向けて虐待防止チェックリストを実施したが、集計・分析による次策の検討に至っていないので今後期待したい。		
AF		③ A7 被措置児童等虐待の届出・通告に対する対応を整備し、迅速かつ誠実に対応している。	c
	【コメント】		
T	公益通報者保護規定があり、被措置児童虐待児の届出用紙を準備してあるが、虐待の対応マニュアルが不十分である。苦情対応規定に被措置児童虐待の節があるので、児童福祉法第33条を再検討して職員の十分な理解が望まれる。		
G2	(5) 思想や信教の自由の保障		
AF		① A8 子どもや保護者等の思想や信教の自由を保障している。	b
	【コメント】		
T	信教の自由を入所時に確認しているが、子どもの思想を含めて最大限の配慮としては不十分である。入所時の確認に漏れがないことを始め、職員間で話し合う機会をもつことを期待したい。		
G2	(6) こどもの意向や主体性への配慮		
AF		① A9 子どものそれまでの生活とのつながりを重視し、そこから分離されることに伴う不安を理解し受けとめ、不安の解消を図っている。	b
	【コメント】		
T	入所決定時に児童相談所へ担当職員が複数回出向き、顔なじみになって慣れてもらうようにしている。一時保護では、お気に入りの人形を身につけることを他の子ども達にも説明して精神的に安定できるような支援に努めている。しかし、子どもからは入所時の説明が不十分との不満の声もあるため、学園での生活の見通しを丁寧に説明することが期待される。		
AF		② A10 職員と子どもが共生の意識を持ち、子どもの意向を尊重しながら生活全般について共に考え、生活改善に向けて積極的に取り組んでいる。	a
	【コメント】		
T	子ども自治会「みつばっち」の席で子どもの意見を聞いている。幼児グループ「あじさい」の他、ABCのブロックごとに「お話し会」を取り入れて、毎日の生活の「どうしたらいいかな」を一緒に考えるように努めている。		
G2	(7) 主体性、自律性を尊重した日常生活		
AF		① A11 日々の暮らしや、余暇の過ごし方など健全な生活のあり方について、子ども自身が主体的に考え生活できるよう支援している。	b
	【コメント】		
T	塾や少年団活動に参加する子どもを職員が送迎している。居間には、過去に公務員になった先輩の新聞記事を掲示している。また、漁師になった卒園生が魚をお土産に持参して、子どもに仕事の話をすることがあった。子ども自治会「みつばっち」の活動もあるが、例年行事になりがちである。卒園生が来園して話をするのは良い機会なので、意図的な定期開催に期待したい。こういった好機には、話を聞くだけに留まらない個々の子どもが自分に振り返って自立に向けた自己肯定感が高まるような支援となることも期待したい。		
AF		② A12 子どもの発達段階に応じて、金銭の管理や使い方など経済観念が身につくよう支援している。	b
	【コメント】		
T	年齢などその子どもに応じたお小遣い帳を使用して、自己管理できるような支援に努めている。計算や我慢が難しい子どもへの対応は、担当の職員の裁量でおこなわれているので、サポートマニュアルより具体的な手順書が期待される。		
G2	(8) 継続性とアフターケア		
AF		① A13 家庭復帰にあたって、子どもが家庭で安定した生活を送ることができるよう復帰後の支援を行っている。	b
	【コメント】		
T	家庭復帰を目標にする子どもの数は少ないが、退園後も相談可能なことを子どもと保護者に伝えている。電話による相談など学園で直接対応する他、児童相談所を始めとする要保護児童対策協議会等との連携も行っている。しかし、その経過の記録が不十分なため、子どもの退園後の体制や協議の取組が不明瞭である。家庭復帰専門支援員の配置もあるが、今後の専門職育成のためにも支援経過の記録の整備を期待したい。		

AF	②	A14 できる限り公平な社会へのスタートが切れるように、措置継続や措置延長を積極的に利用して継続して支援している。	a
T	【コメント】	子どもの貧困防止のために、進学率を高めるようにしている。特別支援学校卒業後に専門学校へ進学したり、福祉作業所への就職後の生活が落ち着くように支援している。子どもが就職後に多人数の職場の人間関係に躓いても、少人数で家庭的な雰囲気職場へ転職するようにアドバイスする等の支援をしている。	
AF	③	A15 子どもが安定した社会生活を送ることができるようリービングケアと退所後の支援に積極的に取り組んでいる。	b
T	【コメント】	北海道児童養護施設協議会実施の退園児童アンケート調査に協力し、集計結果を得ている。この調査以前に、退園後の生活安定を目的にした奨学金制度を法人で設けた。今後は、アンケート結果を踏まえた取組と積極的な退所者支援に期待したい。	

A-2 養育・支援の質の確保

G2	(1) 養育・支援の基本		第三者 評価結果
AF	①	A16 子どもを理解し、子どもが表出する感情や言動をしっかり受け止めている。	b
T	【コメント】	支援会議の場を通じて、一人ひとりの状況を把握するようにしている。対応の難しい子どもに関しては、カンファレンスにより個別の理解を深めるように努めている。しかし、利用者調査では、子どもに、職員が子どもを受容していることが伝わっていないことも感じられる。様々な生活場面において宿題、学校、習い事など、小さなことから褒めたり、励ましたり支援を意識して増やすことが期待される。	
AF	②	A17 基本的欲求の充足が、子どもと共に日常生活を構築することを通してなされるよう養育・支援している。	a
T	【コメント】	幼児は基準日課を基本に、幼稚園への通園児とそれ以外の子どもに分かれて養育されている。昼食は在園の子ども、朝食と夕食は全幼児が複数の職員の目と手が行き届くように、ひとつのテーブルを囲んでいる。職員は、小学4年生以上が参加する全体会・リーダーブロック代表会などでは、入浴順やゲームのルール等を話し合いで決められるように支援している。	
AF	③	A18 子どもの力を信じて見守るという姿勢を大切にし、子どもが自ら判断し行動することを保障している。	a
T	【コメント】	朝夕の忙しい時間帯に職員配置を少しでも多くできるように、勤務時間を30分ずらして職員間で協力している。幼児が大声で長時間自己主張していても、本人が納得いくまでそのまま見守っている。夕食後は、テーブル席のグループで食事を終えるようにしているが、事情のある子どもは先に席を立つこともできる。	
AF	④	A19 発達段階に応じた学びや遊びの場を保障している。	a
T	【コメント】	幼児は幼稚園へ、必要な子どもには特別支援学校への進学をすすめている。教材・玩具は年齢に応じて揃え、小学生は学校から帰ると宿題をすることになっている。室蘭社会福祉協議会のボランティア登録を通して学習ボランティアを募集しているが応募はない。行事に付き添うボランティアは不定期ではあるが実施している。	
AF	⑤	A20 秩序ある生活を通して、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
T	【コメント】	食事中に立ち歩いってしまう子どもに対して「がんばり表」を作り、約束が守れたらシールを貼ることで食事中のマナーが定着してきた。「がんばり表」は、そばで見ていた小学生も関心を示し、マナー等のルール定着のツールにしている。	
G2	(2) 食生活		
AF	①	A21 食事は、団らんの場でもあり、おいしく楽しみながら食事ができるよう工夫している。	a
T	【コメント】	食事は、幼児、小中高女子、小中高男子の3つのテーブルに分かれて職員と一緒に摂っている。夕食にリンゴが出ると、職員が切り分けて、皮つきがよいかを一人ひとりに聞いて皮むきもしてラップに包んで渡している。テーブルごとに「ご馳走様でした」と食事を終了するのが基本だが強制はなく、早く食べ終わって席を立つ高学年の子どももいる。タ2階の居室棟にはユニット毎に調理スペースがあり、炊飯器を備えている。	

AF		②	A22 子どもの嗜好や健康状態に配慮した食事を提供している。	a
	【コメント】			
T	嗜好調査アンケートも実施しているが、栄養士と自治会「みつばっち」の子どもが茶話会形式で食育を進めている。調理部門も子どもの要望を受けて、エビフライを冷凍品で代用する等の協力をしている。お弁当に生野菜を希望する声には、食品の保存状況による細菌繁殖による食中毒の恐さを説明している。			
AF		③	A23 子どもの発達段階に応じて食習慣を身につけることができるよう食育を推進している。	b
	【コメント】			
T	調理台には、ガスコンロと電気コンロがあり、ココアやおやつ作りは人気がある。ユニットに置いてある炊飯機を使い、お米とぎから始めて炊き立てご飯を食べることもある。子ども自治会「みつばっち」と栄養士の茶話会を通じた食育はある。しかし、食材を購入して調理するまでの過程を含めた食育の推進には至っていないので、今後期待したい。			
G2	(3) 衣生活			
AF		①	A24 衣類が十分に確保され、子どもが衣習慣を習得し、衣服を通じて適切に自己表現できるように支援している。	a
	【コメント】			
T	季節に応じて衣替えを支援している。一定の金額で好みの服を購入できる。保護者が与えた衣服に愛着があっても成長しても手放さない子どもには、繕って長く着れるようにしているが、外出時のTPOは他の子ども同様に指導している。			
G2	(4) 住生活			
AF		①	A25 居室等施設全体がきれいに整美されている。	b
	【コメント】			
T	設備の改修等を進めている。備品は修繕しながら大切に使用している。女性職員が男子ブロックに配置されたことで整美が促進された。施設自体が老朽化しているのは致し方ないが、なにかしら温かみのある装飾の工夫も期待したい。			
AF		②	A26 子ども一人ひとりの居場所が確保され、安全、安心を感じる場所となるようにしている。	b
	【コメント】			
T	定員数が減少した分、個室化が促進された。自室以外にリビング、玄関前の籐製ソファでもくつろげることができる。掲示板の学校のお知らせは最新版に更新され、写真の位置変更など、前回評価時から改善が見られた。女子職員の配置で居室整美にも整頓感が出たが、ブロック間での差異にもなった。子ども自身が自分の部屋やリビングを大切にすることを育む支援にも期待したい。			
G2	(5) 健康と安全			
AF		①	A27 発達段階に応じ、身体の健康（清潔、病気、事故等）について自己管理ができるよう支援している。	b
	【コメント】			
T	インフルエンザ発生時には空き部屋を使用して感染拡大を防止している。ヒヤリハットの結果から階段や脱衣場等の危険個所にステッカーを貼り子ども自身の注意喚起力を促している。学園では過去に、子どもを交えてのGAP(子どもへの暴力防止プログラム)学習会を実施していた。地域性に関係なく不審者対応が必要となっている現代社会である。継続的な取組にも期待したい。			
AF		②	A28 医療機関と連携して一人ひとりの子どもに対する心身の健康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】			
T	近年、服薬の必要な子どもが増加している。自己管理が可能な子どもにはお薬カレンダーを利用している。職員は個別に資料を集めるなど医療・健康に関して学ぶ姿勢はあるが、学園としての取組みまでには至っていないので今後期待したい。			
G2	(6) 性に関する教育			
AF		①	A29 子どもの年齢・発達段階に応じて、他者の性を尊重する心を育てるよう、性についての正しい知識を得る機会を設けている。	b
	【コメント】			
T	「性教育委員会」が中心となって企画した外部講師による職員向け研修が平成29年10月に実施され、平成30年には子どもも交えて、外部の保健師を招き研修を予定している。日常的には、生活の場面で子どもの動きを注視している。しかし、課題のない子どもへの配慮は十分ではなく、子どもが正しい知識を得る機会は今後期待したい。			

G2	(7) 自己領域の確保		
AF	①	A30 でき得る限り他児との共有の物をなくし、個人所有とすようにしている。	a
T	【コメント】	幼児はイラスト付きのプラスチック製の食器だが、小学生以上は陶磁器を使用している。お箸は個別にすると面倒だからという子どもの声から個別化はしていない。洗面台には、個別の用具が並んでいる。	
AF	②	A31 成長の記録（アルバム等）が整理され、成長の過程を振り返ることができるようにしている。	b
T	【コメント】	園の思い出としては、DVDといった電子媒体で記録をしている。アルバムという形では子どもの手元に必ずしもないが、居間で寛ぐ子どもの雰囲気で行事の記録を上映することがある。職員との会話で「あの頃はこうだったね。」と思い出を語ることがある。しかし、個別の子どもと職員が成長を振り返ることで生い立ちを整理するという取組までには至っていないので、今後に期待したい。	
G2	(8) 行動上の問題及び問題状況への対応		
AF	①	A32 子どもの暴力・不適応行動などの行動上の問題に対して、適切に対応している。	b
T	【コメント】	この数年、子どもの施設内での生活は落ち着いている。子どもが不穏な時は職員が声をかけて、自ら落ち着くために一人になる環境を設けている。子どもの怒りなどの感情表出を受けた職員のメンタルヘルスは、会議の席に限らず同僚間で話せる関係性をもっている。現状維持と対応向上のためには、養育プログラムの伝達研修の継続やメンタルヘルスの取組も期待したい。	
AF	②	A33 施設内の子ども間の暴力、いじめ、差別などが生じないよう施設全体で取り組んでいる。	a
T	【コメント】	居室編成に気を配り、居間にはいじめ禁止のイラストを掲示している。職員の目が届かないところで子ども間のいじめ等が垣間見られたときは、個別に話し合う機会を設けている。子ども自治会「みつばっち」の話題に、それとなく盛り込んで子どもの気付きを促している。	
AF	③	A34 虐待を受けた子ども等、保護者等からの強引な引取りの可能性がある場合、子どもの安全が確保されるよう努めている。	a
T	【コメント】	強引な引き取りが予想される子どもが在籍する場合は、特に留意して玄関を施錠するなど全職員で体制をあらためている。	
G2	(9) 心理的ケア		
AF	①	A35 心理的ケアが必要な子どもに対して心理的な支援を行っている。	b
T	【コメント】	心理職を配置して、年度毎に対象児童の計画と報告書の提出を行っている。心理的支援は支援会議やケアカンファレンスで、職員とケアのあり方が伝えられている。心理的支援は、対象となる子ども以外にも潜在することから、職員はブロック等の遊びをとしたケアにも努めているが、心理的支援が目的共有されるスーパービジョンを充実することが期待される。	
G2	(10) 学習・進学支援、進路支援等		
AF	①	A36 学習環境の整備を行い、学力等に応じた学習支援を行っている。	b
T	【コメント】	本体施設の定員減少により個室化が進んだが、個別学習する部屋までは設けていない。過去に土曜日の午前中を勉強時間として、会議室を開放したが、徐々に集まる子どもが減って取りやめになった。小学生は学校から帰ったら宿題をする習慣作りをしている。日によっては幼児の大きな声もあるので学習環境を場所・時間等、指導のあり方等、再考が期待される。	
AF	②	A37 「最善の利益」にかなった進路の自己決定ができるよう支援している。	a
T	【コメント】	進学は学校と連携して準備を進めている。卒園後の子どもの将来を考えて極力進学可能となるために、法人後援会の奨学金制度も平成29年度より創設した。進学を控えた子どもの担当職員が過去の資料や児童養護施設協議会ホームページ等を活用して奨学金の申し込みをしている。進学初年度は特に費用が掛かるため保護者の協力も得られるように働きかけている。	

AF		③ A38 職場実習や職場体験、アルバイト等の機会を通して、社会経験の拡大に取り組んでいる。	b
T	【コメント】	特別支援学校に通学する子どもの割合が高くなり、カリキュラム上の実習が主になっている。アルバイト先からの帰りが遅くなった時には、送迎する便宜をはかっている。社会経験の拡大としては、個々の子どもに対して計画的とまではいけない。園の所在地は住宅街と商店も点在するところから、何らかの職場体験につながる取組が期待される。	
G2	(11) 施設と家族との信頼関係づくり		
AF		① A39 施設は家族との信頼関係づくりに取り組み、家族からの相談に応じる体制を確立している。	a
T	【コメント】	家族との信頼関係づくりは、子どもの担当職員が担っている。家庭専門相談員を配置し、家族の相談に応じている。困難事例は児童相談所を始めとする関係機関と連携している。	
G2	(12) 親子関係の再構築支援		
AF		① A40 親子関係の再構築等のために家族への支援に積極的に取り組んでいる。	b
T	【コメント】	入所児童全体の中では、親子再構築に向けたケースは少ないものの、児童相談所との連携で家庭に戻った子どもの生活安定のために、保護者の電話相談に丁寧に対応している。子どもが帰った家庭のある地域での様子は要保護児童対策地域協議会を通じてフォローし、連携している。ただし、再構築に向けた支援計画としては経過が明瞭ではない。園全体で支援過程を共有できるようなアセスメント化と計画の可視化が期待される。	
G2	(13) スーパービジョン体制		
AF		① A41 スーパービジョンの体制を確立し、職員の専門性や施設の組織力の向上に取り組んでいる。	b
T	【コメント】	ケアカンファレンスを主なスーパービジョンの場としている。ピアスーパービジョンの場としてはブロックごとに職員同士が話し合うことになっている。職員個々のスーパービジョンは、上司との面談の機会がある。前回の評価時より新任職員も増えたところから、職員間で支援場面を振り返ってのスキル向上や児童養護施設職員としての価値の共有により、更なる支援技術の向上となることにも期待したい。	