

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

サード・アイ合同会社

②評価調査者研修修了番号

SK2021003
SK2021001
SK2021004
H0013
H0082

③施設名等

名称	札幌南藻園
施設長氏名	栗本 信明
定員	42名
所在地(都道府県)	北海道
所在地(市町村以下)	非公表
TEL	011-561-0668
URL	http://www.kousaikai.or.jp

【施設の概要】

開設年月日	1953/2/1
経営法人・設置主体(法人名等)	公益財団法人鉄道弘済会
職員数 常勤職員	55名
職員数 非常勤職員	24名
有資格職員の名称(ア)	看護師
上記有資格職員の人数	1名
有資格職員の名称(イ)	臨床心理士・公認心理師
上記有資格職員の人数	3名
有資格職員の名称(ウ)	栄養士
上記有資格職員の人数	1名
有資格職員の名称(エ)	保育士
上記有資格職員の人数	23名
有資格職員の名称(オ)	社会福祉士
上記有資格職員の人数	4名
有資格職員の名称(カ)	精神保健福祉士
上記有資格職員の人数	2名
施設設備の概要(ア)居室数	7室(内1室はショートステイ用)×4ユニット
施設設備の概要(イ)設備等	事務室・面談室・小会議室・研修会議室・医務室・静養室・物品庫
施設設備の概要(ウ)	音楽室・プレイルーム・実習生宿泊室・更衣室・地域交流サロン
施設設備の概要(エ)	リフレッシュルーム・厨房・洗濯室・食品庫・心理治療室ほか

④理念・基本方針

理念： ・子どもの人格を尊重するとともに「子どもの最善の利益」を確保し、「不適切な関り」を排除して子どもの権利擁護に努める。 ・子ども一人ひとりの特性や発達段階に応じた発達の保障のため、信頼関係を築き、保護者とも協力し、計画的で一貫性のある擁護を図る。 ・子どもが健全・安全で情緒豊かな生活環境のもとに、生活に必要な技術や知識を習得し、人に対する愛情と信頼感を育み、自主性・協調性を養い、健全な心身の発達を援助する。 ・子どもの「家庭復帰」と「自立」を目標として、最適な処遇と家庭環境の調整に努める。

⑤施設の特徴的な取組

家庭的養育推進の取り組み
①本体施設の生活スペースのユニット化を実施(2023年4月)
②本園ユニット・分園・地域小規模における個別的ケアの取り組み
③本体施設の高機能化・多機能化の推進
なんそうえん子ども家庭支援センターの開設(2023年4月)
④アウターケア制度の充実
⑤高校、専門学校、短大、大学生等に対する奨学金の貸与・給付制度

⑥第三者評価の受審状況

評価実施期間(ア)契約日(開始日)	2023/5/27
評価実施期間(イ)評価結果確定日	2024/2/3
前回の受審時期(評価結果確定年度)	令和2年度

⑦総評

<評価の高い点>

1. 「アフターケアの充実」

アフターケアには、担当職員や家庭専門支援相談員とともに、2023（令和5）年度から専任の児童自立支援専門員が配置されました。子どもには、入所時に退所後も継続して支援していくことを伝えています。パソコンソフトにはアフターケアの項目があり、退所後の様子も記録されます。退所の最初の4年間は、全退所児童の状況報告書を自立支援コーディネーターに提出しています。5年目以降も支援が必要な退所者は10年を目途に継続しています。

子どもの悩みには、Wi-Fi契約といった些細なことから、退職・退学があります。職員は、生活保護申請の同行や転居の支援をしたり、精神科受診に看護師が付き添ったりしています。

退所後に子どもが本州など道外に居住していた場合でも、担当職員が訪問して悩みを聞き取りました。

既に、子どもとの連絡方法として各ユニットのLINEアプリを使っていましたが、子どもがより連絡しやすいように、施設としてのLINEアプリを作ることが決定しています。

2. 「親子関係再構築のための調整役」

親子関係の再構築のためには、子どもが成育歴を理解して、保護者の気持ちや関係を見直し整理することが大切であり、家庭支援専門相談員は、子どもが担当職員とともにライフストーリーワークの実践をすることを支援しています。

子どもが、入所してから連絡のない母親に対して見捨てられ感を抱いていた例では、子どもは、残された母子手帳から、母親が子どもの病気を心配する姿のエピソードを受け止め、信頼している担当職員とともに振り返りをしました。

また、母子世帯の母親が死亡した例では、里親支援専門相談員とともに、養育里親を視野に入れて、ふれあい里親から始めている事例もあります。

家庭支援専門相談員は、家族との会話を積み上げ、時間をかけて家族との信頼関係を作っています。その過程で、子ども・家族・子どもの代弁者である担当職員それぞれの気持ちを関係調整しながら、親子関係の再構築の見通しを立てています。

3 「業務の改善と実効性を高めている」

分園ケア施設の4棟と、本園もユニットケアの4つの会計処理を円滑化するために、電子カードの利用を進めています。また、看護師による配薬ミス防止の改善策は、法人共通の業務改善運動である「GOGOKAIZEN」で全国表彰され、ケアワーカーの業務負担軽減と正確な投薬に繋がりました。

さらに、退所後の自立計画のために制作されたファイナンシャルプランのプログラムも受賞し、子どもに将来の見通しを分かりやすく説明できるようになりました。

2020年5月からは研修委員会を設け、2023年度はミニ学習会を開催しました。外部研修だけでなく、内部でのOJT（職場内研修）とSV（スーパービジョン）体制の強化や、メンター制度の導入も始めています。全体会議の時間を縮小し、セクション会議の拡充を図ることで、個々の職員の支援を活性化しています。

4 「災害時における子どもの安全確保」

施設の駐車場は、地域住民の一時避難所となっており、非常時における発電機や災害用トイレなどの準備があります。備蓄品は、子どもへの継続した養育・支援のために職員の分も備えています。リスト化された備蓄品の見直しは、予算案のタイミングで検討し、消費期限はマニュアルに従って管理されています。

ハザードマップに従い土砂災害を想定して近隣の小学校への避難訓練を実施しています。外出時の連絡方法として、小学生はキッズ携帯、中学生は貸出スマホ、高校生は個人所有スマホにより、日頃より外出先を職員に報告するように習慣づけています。

事業継続計画の外部研修に参加して、施設内伝達研修が予定されています。安否確認の流れを強化するために、マニュアルを見直して作成中です。

<質の向上のために求められる点>

1. 「外部へ子どもが直接苦情を出せる仕組み」

職員は日頃から子どもとの信頼関係を深め、子どもの希望や要望にアンテナを張り、支援に役立っています。年に2度の面談時には、第三者委員についての役割や苦情を申し立てられることを説明して、連絡先を伝えています。しかし、スマホなどの通信手段を持たない子どもから連絡をする方法は、「手紙を書いて園長に手渡す」というものです。すべての子どもが、苦情を直接外部へ知らせる環境とはいえません。

どのような手立てがあれば、外部に直接知らせることが可能であるかを、子どもの立場から苦情解決の体制の整備について検討することが望まれます。苦情解決を支援の質の向上につなげる方策と捉え、どのような能力や年齢の子どもであっても、「あなたは外へ直接苦情を出せるのです。」とその方法や内容を説明し周知することに期待します。

2. 「子どもの不適応行動への対応」

個室となって、子ども自身が居場所を得たことで、パニックは減少しましたが、職員が子どもによって感情を揺さぶられる場面も多く、定期的に事例検討会議を開いて、子どもの背景を理解するようにしています。但し、職員には、子どもの不適応行動に対して判断となる目安が十分に周知されていません。特に1人体制の新人職員は、相談ができるかどうかを悩み、不安感を抱える場合もあります。

子どもは、職員によって態度を変える傾向もあります。そのため、子どもの不適応行動には、個々の職員の力量に任せるのではなく、組織的な対応が求められます。今後、子どもの行動への判断や対応、相談の流れを明確にした上で、緊急性のある場面を想定した職員配置に期待します。

3. 「性教育マニュアルを活かして」

職員の中には、子どもに対して性の話題をとりあげることには抵抗を持つ場合があり、性教育に対して一貫した方針や対応とはなっていません。現在のところ、女子の初潮や性被害の防止に努めるような話題に留まっています。学校での性教育の取り組みについても、情報の共有はありません。

2023（令和5）年度、研修委員会で「性教育マニュアル」を作成しましたが、関心のある職員に委ねられている現状があります。

自立して社会で生きていく中で、他者を尊重し正しい性の知識を持つことは、自分自身の命を守っていくことにもつながる重要な支援です。子どもを保護し、性からの情報から遠ざけるだけではなく、年齢や理解度に合わせた知識や関心が持てるように、子どもとともに「性教育マニュアル」を活用していくことに期待します。

4. 「養育・支援の場から事業報告書を（職員による計画の評価・見直し）」

年度の業務遂行計画には、自立支援のためのプログラム、卒園者のアフターケア、子どもの余暇活動・宿泊旅行にも予算を計上しています。業務遂行計画だけでは読み取れませんが、かねてより奨学金制度は充実しています。職員は、自身の業務の振り返りを計画と関連付けていなければ計画の評価・見直しはできません。支援する側から事業報告書を作成することで、計画の評価・見直しを計ることが出来ます。

本園・分園ともに新築の我が家のようなものです。子どもと職員の過ごしやすい我が家のためにも業務遂行計画の評価・見直しを日々、意識化して事業報告書を作成する一歩を期待します。

5. 「支援マニュアル作成とPDCAサイクル」

各ユニット・分園には、子どもの日課やユニットのルールなどが書かれたマニュアルがあり、子どもは、職員とともにルールの確認をしています。但し、ユニット・分園では職員の一人体制となる時間帯が多く、新人職員からは、具体的でわかりやすい支援の場の実践的なマニュアルが求められています。人権擁護委員会がまとめている人権ガイドラインに基づいて、現在の支援マニュアルを見直していくことも検討され、「南藻園ノオト」も作成済みですが、ユニット・分園での活用方法の周知は不十分です。

今後は、施設全体として、新人職員からベテラン職員までが、支援の場で活用できる実効性のある支援マニュアルを作成し、実践に合わせて見直していくPDCAサイクルに期待します。

⑧第三者評価結果に対する施設のコメント

一つひとつの項目をきめ細やかに点検していただき、丁寧に評価していただいたと思っています。評価された項目と更なる向上が求められた項目を指摘・評価していただき、評価された項目については 更なる深化をさせ、向上が求められた項目についてはできることから改善していくことができると考えています。

家庭的養護推進計画に基づき、今年度、児童6人が居住するユニットが8棟整備し、併せて児童家庭支援センターを設置し本施設の高機能化・多機能化も図ったところです。これらのことを踏まえて、今後、より質の高い児童のケアと子育て支援など地域支援に務めていくことができると考えているところです。

⑨第三者評価結果

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	
【コメント】	① 1 理念、基本方針が明文化され周知が図られている。	b
本園全面建て替えを機に、2024（令和6）年4月にパンフレットを刷新するところである。新版には、児童養護施設設立以来馴染みのある指導目標「優しく正しく朗らかに」を理念に、4つの養護理念を基本方針に、掲載予定である。理念と基本方針は、職員が養育・支援で迷いが出た時に立ち返って考える施設が目指す指針である。職員の理解はもとより、子どもや保護者への周知と、地域からの児童養護施設の理解も促進されることが期待される。		

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。	第三者 評価結果	
【コメント】	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
母体は公益財団法人として全国に保育所を運営している他、義肢装具サポートセンターや福祉資料室等の公益事業を展開している。法人の中長期計画として児童養護施設「札幌南藻園」は家庭的養育と自立支援等の更なる向上がうたわれている。社会的養護推進のために、本園建て替え後のユニットケアの導入や合計4棟の分園ケアの実施にも予算が投じられた。「札幌南藻園」としては、北海道児童養護施設協議会で実施した施設アンケートを分析して道内における自園の立ち位置を把握している。社会的養護推進において小規模ケアを実施するには人員配置は満たしているものの、政令指定都市にある施設であっても近年の人手不足が生じており職員の確保と人材育成が課題と分析している。		

【コメント】	②	3 経営課題を明確にし、具体的な取組を進めている。	b
<p>2015年より開始していた「小規模かつ地域分散化、高機能化及び多様化・機能転換に向けた整備計画」の建築関係が完了した。本園は、2022年4月に新築され4つのユニットケアとなった。かねてよりあった4棟の分園ケアと合わせて、より家庭に近い養育・支援の全面開始となった。人員配置に関しては、早期に募集をかけた定員を満たして育成に励んだ。家庭的養護の始まりでは、小規模ケアの支援スキル不足や各ユニットでの運営課題が重なった。2024年4月には児童家庭支援センターを設置、専門職として相談員3名の他、本園には里親専門相談員、自立支援相談員等を配置して経営の安定にも努めている。職員体制と人材育成・定着は途上にあるが、中堅職員の側から新人にスーパービジョン的な働きかけがある。ケアワーカーの支援上の悩みには、心理士や先輩職員の問いかけによって受け止め、緩和されるようになってきた。また、過去には心理職を外部に設けていたところを2名は本園勤務、1名は児童家庭支援センター勤務として、子どもの支援に心理的側面を踏まえた助言等が得られるようになってきた。こうした職員間の動きを体制へ取り込めるように期待したい。</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
【コメント】	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
<p>「札幌南藻園」家庭的養護推進計画イメージ図には、2017年からの主にハード面での推移が記載されている。分園ケアホームの土地取得から設計・建設と合わせて本園の移転新築迄の進捗が年度で表されている。勤務する基準の職員数と体制に伴い募集と育成が同時進行してきた。建築に伴う予算は法人本部が担い、総務には、建築に関する専門職員も計画開始の頃より派遣されていた。施設の高機能・多機能に向けた専門性のために、里親支援専門相談員、自立支援専門相談員等も配置されている。2024年4月には、児童家庭支援センターを設置した。中長期ビジョンとしては、「札幌南藻園・家庭的養育推進及び高機能化・多機能化について～本体施設に求められる機能や施設整備に向けて～」が表されている。検討課題として2点あげられている。ケアの充実とケアニーズの高い子どもへの対応についてであるが、解決に向けた具体的な内容までにはなっていない。どのようなことが必要なのかは、別途、職員研修計画等を併読しなければならない。</p>			
【コメント】	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
<p>中長期ビジョンである「札幌南藻園・家庭的養育推進及び高機能化・多機能化について～本体施設に求められる機能や施設整備に向けて～」をもとに業務遂行計画が毎年度の事業計画として作成されている。4棟の分園ケアのグループホームと本園の4つのユニットケアを開始している。家庭的養育推進としての養育・支援の質がいよいよ問われる時期に入ってきた。大舎制では伝達しやすかった子どもへの支援・姿勢・倫理が、支援が分散した場とソフト（勤務体制）では容易ではない。家庭的養育推進を養育・支援の面でも充実させるには、職員が実施状況の評価を行いやすい目標や成果の設定にも期待したい。</p>			
(2) 事業計画が適切に策定されている。			
【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
<p>事業計画の策定経緯は例年同様である。職員は、2022年4月の本園新築移転準備に忙殺された現実がある。単年度事業計画書である業務遂行計画は、前年度とほぼ同じ内容で、評価・見直しが行われた形跡があまりみられない。しかし、社会的養育推進のための中長期ビジョンを反映させた自立支援のためのプログラム、卒園者のアフターケア、子どもの社会見学旅行（ディズニーランド等）にも予算が計上されている。業務遂行計画だけでは読み取れないが、かねてより奨学金制度は充実している。しかし、計画の実施状況の把握・評価・見直しに関しては職員の理解が十分とはいえない。職員が業務の振り返りにおいて、事業計画と関連付けて、支援の側から事業報告書案を作成することも可能である。本園・分園ともに新築の我が家のようなものである。子どもと職員の過ごしやす我が家のためにも計画の評価見直しを意識化していくことに期待したい。</p>			

【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
<p>単年度事業計画である業務遂行計画は、保護者向けに概要版として作成し、年度初めに郵送している。施設内では子ども向けにルビを振って掲示している。分園ケアのホーム、本園ユニットのそれぞれで職員が子どもに関連のある内容から伝えている。小規模ケアの特性を活かして、学齢に応じた伝え方をしている。学習塾や習い事、アルバイト、進学に伴う奨学金や退園後の生活相談など、計画の周知というより生活に根差した伝え方になっている。2024年1月の訪問時には、リーフレットの刷新、ホームページの更新が予定されていることを総務課より聞いた。</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
【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
<p>社会的養護関係施設は、3年に一度の受審と毎年度の自己評価が義務付けられている。小規模ケアのグループホームが前回より2棟増えたことと、本園の移転新築とが続いた。また、職員の新規雇用等様々な要因が重なり第三者評価の自己評価の実施までには至らなかった。しかし、自己評価チェックリストは実施して、職員の振り返りは行っている。前回に積み残した課題も含めて、新園舎ユニット・小規模分園ケアが共に組織的に動けるよう、今後に期待したい。</p>			
【コメント】	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>前回の評価結果を活かすには3年という期間は本園の引っ越し、新任職員の育成、更に新規に入所してくる子どもの対応に追われて短かった。児童養護施設の運営の難しさは、年を追うごとに成長する子どもと新規入所の子ども、職員の退職・入職による変化などがある。これはそのまま組織の体制に直結する。人材育成とキャリアパスプランがどの年代でも継続する運営が必要となる。改善として、子どもの状況に応じて、セクション会議の回数を増やしたり、ケース会議を緊急に開催したりなどしている。内容評価基準評価の面談では、職員の支援の悩みと同時に、前向きな発言が多く聞かれた。今後に期待したい。</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
【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
<p>平常時と有事における施設長の役割・責任等が文書化されている広報誌には、時節により施設長として寄稿している。副施設長を置き、本部の社会福祉第二部調査役を兼務させている。分園4棟と2022年4月の本園新築移転までハード面での家庭的養護推進計画を完遂させた。職員一丸となって子どもへの支援の質を高めるためには、児童養護施設「札幌南藻園」としての理念と基本方針を明確化に務め、職員と共に具現化することが期待される。</p>			
【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
<p>法令遵守を旨として、施設単体で判断できない内容は法人本部に法務担当が置かれているので総務課を通して相談ができる体制がある。法令・通知に関連する各種の研修参加を促し、派遣している。ハラスメント関連の受付窓口を設置、本部との連携体制があり職員の労務管理も行われている。被虐待児童等虐待の届出・通告については、子どもから外部への通告に関して不十分な点がある。改めて「被措置児童等虐待対応ガイドライン」等を活用した研修を期待したい。</p>			

(2) 施設長のリーダーシップが発揮されている。

【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。

b

職員個々の業務に対するモチベーションアップとその維持を目的に外部講師にセミナー依頼をして実施した。研修の受講は外部・内部共に参加を促し、2023年度はミニ学習会を開催した。職員の学びたい内容として、子どもの支援において即効で知りたいこと・できることを企画させた。実施後は個々にアンケートを取り、分析中である。2023（令和5）年度より、施設長自ら一般社団法人北海道中小企業同友会への受講を申し込み、子どもの就職ガイダンスに活かそうとしている。養育・支援の質についての課題解決のために、メンティ制度の導入等を始めている。ユニット・セクションでのOJT（職場内研修）が全体の成果へと導くリーダーシップにも期待したい。

【コメント】

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

前回の受審より分園ケアの施設が2棟増え、本園もユニットケアが4つとなり会計処理の円滑のために、電子カードの利用を進めている。「GOGOKAIZEN」は法人共通の業務改善運動である。看護師による配薬ミス防止の改善策が全国表彰された。また、退所後の自立計画に役立つようにファイナンシャルプランのプログラムも受賞した。前者はケアワーカーの業務負担軽減と正確な投薬となった。後者は、子どもの卒園後の将来の見通しとして、わかりやすく説明ができるので進学・就職に向けた自立心を促せる。ユニット化や分園ケアの24時間体制の勤務時間が効率的になるように、2024（令和6）年4月から変更予定である。2020年5月より研修委員会を設け、外部研修の受講に留まらない内部でのOJT（職場内研修）とSV（スーパービジョン）体制を検討中である。同じ時期に運営委員会も発足、同年4月からは安全衛生委員会も月1回開催することで、有機的に業務改善を図ろうとしている。全体会議の時間を縮小し、セクション会議の充実を図り個々の職員の支援を活性化している。

2 福祉人材の確保・育成

(1) 福祉人材の確保・育成計画、人事管理の体制が整備されている。

第三者
評価結果

【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

「退職者の動向と今後の人材育成について」に、必要とする人材や体制について考察され、養育・支援の質を確保するための考察が分析、記述されている。家庭支援専門相談員を1名から2名に増員、自立支援専門相談員・里親支援専門員の配置があり、心理職を支援現場に配置するように変更している。一時期に退職者が続き、人員不足から勤務歴に応じた人材育成プランが中断している。今後に期待したい。

【コメント】

②

15 総合的な人事管理が行われている。

b

職員個々の年齢・経験年数・研修履歴等よりキャリアアップのステージを考えていたが、6年前から始めたキャリアパスの構築が人事考課基準の現状にそぐわないので取りやめている。人事考課面接自体は通常通り実施され、職員個々の目標と達成度が確認されている。2023年度には小規模の分園ケアが4棟に増え、本園も4つのユニットケアを導入している。これに伴い、正規職員以外に雇用される職員も増えている。キャリア形成にかかわる職員の計画だけではなく、今後も増加が予想される非正規やパート、嘱託といった全職員をトータルにマネジメントする考え方で育成を進めることを期待したい。

(2) 職員の就業状況に配慮がなされている。

【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

公益財団法人の福利厚生は充実しており、ワークライフバランスに配慮されている。メンタルヘルス等の相談窓口は、園内では総務課長が担当となり、その他各種ハラスメント等は法人本部にも相談窓口が設けられている。産業医として精神科医がメンタルヘルスも含めて月に1回、訪問指導に訪れている。現場サイドでは、課長職だけではなく、各セクションのリーダーが職員の様子を気にかけて話を聞くようにしている。この点は職員の自発的動きでもあるので、メンティ制度やスーパービジョン体制に組み入れることが期待される。

(3) 職員の質の向上に向けた体制が確立されている。		
【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
<p>研修委員会があり、職員個々の育成としても研修の企画を行い、実施している。職員が希望するのは、具体的にすぐに使える養育・支援のスキル取得に偏り、職業倫理の系統は敬遠されがちである。組織として求めるスキルもさることながら、職場の帰属意識も含めた児童養護福祉の倫理や職業人として継続する意識の醸成も求められる。「期待される職員像」が十分に伝わるように期待したい。</p>		
【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
<p>階層別研修は、初任・2年目といった経験年数や課長・係長といった役職・専門職に応じて年度で計画されている。アルバイトと児童家庭支援センターの職員も研修を受けており、ZOOM形式の講義も利用している。前回の課題として、職員個々の育成との関連性については、2020年4月より研修委員会の立ち上げがあり、ミニ学習会など日頃の支援に結びつくように企画している。実施後はアンケートを取っているが、分析はこれからである。今後に期待したい。</p>		
【コメント】	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
<p>外部研修への多数の職員派遣があり、研修企画委員会でメンター制度を活かした養育・支援の伝達を試みている。分園ケアとして「ひまわり」「たんぽぽ」に続き「あじさい」「すずらん」の2棟が増えた。また、本園が2022年度に新築され4つの「さくら」「しらかば」「かえで」「いちよう」のユニットケアも始まった。従来の大舎制のようにベテランの支援をまじかに見てのスキル獲得が難しくなった。しかし先輩職員が質問されるのを待たず、意識的に新人職員に声を掛けるといった動きがあり、メンター制度が実質的なスーパービジョンとして機能することに期待したい。</p>		
(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。		
【コメント】	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
<p>実習生マニュアルを配布し、子どもとの距離間については特に配慮するよう伝えている。実習生の受入れでは、職員と実習生は、実習開始日にお互いに自己紹介を交わす場を設け、終了日には感想を述べる場を設けている。子どもには口頭で知らせている。しかし、中学生以上となると、実習生に対して拒否感を抱く場合もあるため、実習生には様々な子どもがいることの理解を促している。実習では、なるべく自然に普段の日常の様子を伝えることを重視している。今後は、施設全体で受入れる姿勢として、職員に対する実習実施の理解や周知を徹底し、子どもには、受入れに関する事前説明を行うなど、受入れのマニュアル作成にも期待したい。</p>		

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
【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
<p>母体が公益財団法人であり、法人のホームページが更新され、法人の事業計画・予算等が公開されている。法人のホームページから各施設にページが移動するようになっており、「札幌南藻園」は苦情の有無を記載した「園だより」をホームページに掲載している。2024(令和6)年4月よりパンフレット等が刷新される。新・パンフレットだけでなく園の様々なことがホームページに掲載されることは、児童養護施設として地域への発信力が透明性の確保にもなるので今後期待したい。</p>		
【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。	a
<p>園内における会計処理として、前回に課題だった電子カードの利用を進めている。まずは近隣で使用する店舗から始め、小口現金の取り扱いルールを円滑処理している。内部監査は東京本部から職員が定期的に派遣されて受けている。外部監査は、本部において2023年5月26日付けで監査法人の審査を受けている。</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
【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
<p>小規模ケアになってから子どもと日常の買い物に出かける機会が増えた。分園は戸建て住宅であり、本園も新築後はユニットケアの4つの造りはメゾネットタイプで子どもの友だちが遊びに来やすくなった。本園所在地の町内会がなくなり運動会はなくなったが神社祭りは継続されているので、子どもが地域で交流する機会は残っている。町内会がなくなったということは自宅で孤立している住民もあるかもしれない。本園に設けた交流サロンの周知等で子どもが従来のように地域住民と触れ合う機会の創出に期待したい。「札幌南藻園ボランティア受入規程」には、「・・・ボランティアの受入れにより、児童の生活並びに南藻園と地域の交流の充実を図ることを目的として・・・」とある。しかし、中長期的ビジョンである「家庭的養護推進及び高機能化・多機能化等について」や単年度の業務遂行計画には、地域との関わりについての記載が乏しい。既に実施している地域への働きかけも含めた文書化にも期待したい。</p>		
【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
<p>子どもの希望に合うように、学習ボランティア・ピアノ・お茶や着付け、調理等の多様なボランティアの受入れをしている。コロナ禍や園舎建替えて中断されていたボランティアも再開されつつある。ボランティアの来園回数は、週単位から年に一回程度まで活動内容により様々である。活動日・内容は、職員へは会議や回覧で周知し、子どもたちへは口頭での周知となっている。今後は、活動時の事故防止のためにも、受入れマニュアルの改善と、ボランティアに対する具体的な配慮事項や施設への理解を求める研修等を加え、ボランティア活動を充実させることに期待したい。</p>		
(2) 関係機関との連携が確保されている。		
【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
<p>施設は学校と連携することが多く、必ずしも現在通っている子どもばかりではなく、卒園している場合であっても過去の経緯から相談も含めて問い合わせ等がある。一方、自立支援専門相談員を配置したことや児童家庭支援センターを2024(令和6)年4月から開設したことにより、更に社会資源につなげる支援も求められるようになってきた。アフターケアとして、札幌市や道の自立支援コーディネーターと連携することが増えた。社会資源リストとしては、若者サポートステーションのような卒園者が使える機関が増えている。子どもの発達に関する機関・病院のリストも充実してきている。「なんそうえん子ども家庭支援センター」が設置されたことから、今後も地域とのネットワーク化が期待される。</p>		
(3) 地域の福祉向上のための取組を行っている。		
【コメント】	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。	b
<p>母体である公益財団法人とは公益事業として、社会的責任を遂行する行動指針をもっている。児童養護施設を運営する過程で地域の子育てニーズを把握している。近隣の小中学校には、年2回の連絡協議会へ参加して最近の子どもの動向として教室内で落ち着かないことなどを聞いている。2023年4月より施設に児童家庭支援センターが設置され、相談件数が増えているところである。更に地域ニーズを把握していくことが期待される。</p>		
【コメント】	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
<p>母体法人は、公益財団法人として多様な公益活動をしている。福祉資料室は、一般に公開されており、中でも1967年12月より創刊された「社会福祉研究」は研究と実践をつなぐ書籍として購入もできる。年に1回開催される社会福祉セミナーは一般市民も受講できる。2023年度に建て替えた南藻園には、児童家庭支援センターが4月より開所した。相談件数の増加と共に子育てニーズに限らない地域ニーズの把握にも繋がっていくだろう。児童養護施設が地域住民に理解されるよう、今後の公益的な活動にも期待したい。</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
【コメント】	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
<p>2023（令和5）年4月から権利擁護委員会を立ち上げ、南藻園として新人職員にも理解しやすく実践の場で活用しやすい内容の人権ガイドラインを検討している。研修委員会では、子どもの人権への配慮等、課題となる支援項目についての話し合いをしている。職員の意見箱には子どもの支援についての意見も出され議題に上げている。ショートステイの受入れについては、2023（令和5）年4月から併設・開所した「なんそうえん子ども家庭支援センター」が介入することで、子どもを受入後に円滑な支援が可能となった。但し、ユニットによって子どもへの対応に違いがあるため、支援業務の標準化が課題であると感じている。今後は、人権ガイドラインや研修委員会での話し合いをもとに、具体的な個々の支援の標準的な実施方法に反映させて、施設全体で共通理解を持つことに期待したい。</p>		
【コメント】	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
<p>個室化となったことで、自分だけの空間という意識が高まり、「ノックをする」「私物に触らない」等、職員とともに子ども自身も、プライバシーに対して意識ができるようになってきている。子どもの写真掲載については、保護者へ説明し同意書を得ているが、保護者によっては、家庭支援専門相談員が個別に説明をしている。職員は、生活場面で、必要なプライバシーについて子どもに説明をしているが、目安となるガイドラインの作成を希望する声があり、人権ガイドラインと共に検討を重ねている。今後は、作成されたガイドラインをもとにして、ユニット化に即したプライバシー保護のルールを日々見直すことで、職員全体でプライバシー保護についての理解が更に深まることに期待したい。</p>		
(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。		
【コメント】	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
<p>2023（令5）年4月に、新園舎が完成したため、現在パンフレットを刷新中である。入所が決まった子どもや、希望した保護者が施設見学に来る場合には、見学時にパンフレットを渡して説明し、個別に不安感を聴き取り対応している。施設での生活やルールについて、各セクションで子ども向けのマニュアルが作成され、入所前の子どもに用いて説明している。また、幼児には施設内の写真を利用して説明しているなど、個別に子どもの不安を軽減するための対応や配慮をしている。但し、施設の情報の周知など積極的に理解を求める姿勢は不十分である。今後はHPやパンフレットなどを通して、地域の人々を含めた保護者・子どもに分かりやすい情報提供が期待される。</p>		
【コメント】	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
<p>養育・支援の開始・過程において、必要な同意を取り書面にしている。子どもの冊子「南藻園ノート」の雛形は出来上がっているが、ユニット毎の具体的な活用方法は検討中である。支援の開始には権利ノートと各セクションで作成された子ども向けマニュアルを使用し、必要に応じて園内の写真も加え説明している。入所後に始まる子どもの生活の権利擁護のためにも、「南藻園ノート」の有効活用によるわかりやすい説明が期待される。</p>		
【コメント】	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
<p>措置変更後には、担当職員と家庭支援専門相談員が、面会可能な子どもに年に一度会いに出かけている。家庭への移行では、家庭へ電話をしたり学校へ連絡したり、家庭支援専門相談員から子どもの情報を得ることもある。退所後の子どもには、何もなくても遊びに来よう声掛けをし、来所した子どもの様子は、児童記録に残している。施設の玄関には旧園舎の思い出の品々を飾り、来園する子どもをいつでも受入れる雰囲気を作り、支援が途切れないように配慮をしている。しかし、前回の受審でも課題だった移行の手順と退所後の相談方法等の説明内容を明確にした書面等が不十分であるため作成に期待したい。</p>		

(3) 子どもの満足の向上に努めている。		第三者 評価結果
【コメント】	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
<p>定期面談としては、年に2回、子どもが面談場所を選んで実施している。ユニット化になり、子どもと職員との距離が近くなったことで、日常的な雑談の中から職員へ要望を伝えることが多くなった。子どもからの「ノックをしてほしい」という声に対し、改めて職員全体で見直した。子どもが、日々の小さな目標でも達成できた時には、ご褒美シールで視覚化して、職員とともに喜び、意識して褒めることを実行している。言葉での自己表現が苦手な子どもに対しては、日常の様子を観察して声かけを行っている。セクション内で話し合い、それぞれ対応できることは生活ルールに反映している。今後は、随時出される子どもの要望等に対応するだけでなく、組織的に調査、分析、検討することで、子どもの満足を把握することに期待したい。</p>		
(4) 子どもが意見等を述べやすい体制が確保されている。		
【コメント】	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。	c
<p>苦情解決の仕組みについては、家庭支援専門相談員が保護者対応の窓口となっているため、施設から保護者に対して、直接、第三者委員へ苦情申し立てができるという周知はしていない。子どもに対しては、年に2回の面談時に、第三者委員について説明し連絡先も伝えている。外部への連絡方法は、中学生以上の携帯電話を所持する子どもは、直接電話をすることができるが、持っていない子の場合、第三者委員に手紙を書き、園長経由で郵送することになっている。保護者への周知と、子どもが第三者委員に直接連絡できるようにすることなど、苦情解決の仕組みの整備が望まれる。</p>		
【コメント】	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
<p>各ユニットに意見箱が設置されており、内容によっては児童相談所や第三者委員へ相談し解決のための意見を求めることもある。子どもが相談したい時には、相談する場所と相談しやすい職員を選択できることを日頃から伝え実行している。ユニット化になったことで少人数での行動が可能となり、子どもからの希望や要望に対応できる機会が多くなった。子どもの態度の変化を観察し、変化のある子どもへは職員から声かけをしている。</p>		
【コメント】	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
<p>子どもから相談や意見があった時は、その場で職員が判断できる場合と、即答できない内容ではリーダーや管理職に相談することを伝えている。施設長は、職員に対して、組織的に系統的な流れを進めることを、マニュアルではなく組織図において周知している。今後は、相談や意見要望を受けた後の判断基準や対応方法の手順、記録方法などが具体的に記載されているマニュアルを策定し、職員全体で組織的かつ迅速に対応する体制を整えることに期待したい。</p>		
(5) 安心・安全な養育・支援の実施のための組織的な取組が行われている。		第三者 評価結果
【コメント】	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
<p>安全衛生委員会では、月に1回、子どものヒヤリハット要因の分析・解析や事故報告の会議を開いている。ヒヤリハットは、1日に2回のミーティングで周知し、パソコンでも確認している。新園舎では電子錠になり、関係者以外の侵入防止となり安全面が向上した。子どもの服薬管理は、看護師が行い、ユニット職員と連携することで、服薬ミスが激減した。ユニット化に伴い、日常的に刃物や電化製品が身近になることで、子どもが触れる機会も多くなる。今後は、ユニットに即した対応マニュアルを作成して、安全確保の実施状況や実効性について、定期的に見直しをしていくことに期待したい。</p>		

【コメント】	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
<p>ユニット化になり、トイレには感染者専用を設け、感染者の隔離対応などの環境改善が行われたことで、感染症リスクは減少した。看護師が主導して、感染症対策や研修を行っている。但し、ノロなどの嘔吐時の対応の実務研修には、夜間対応のアルバイト職員は参加していない。一人対応の夜間こそ、対応職員への実務研修の実施が求められる。今後はユニット化に即した感染症マニュアルの定期的な見直しと、全職員への実務研修の実施が期待される。</p>			
【コメント】	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
<p>施設の駐車場は、地域住民の一時避難所となっている。非常時における発電や災害用トイレなどの準備もあり、備蓄品は子ども用の他に職員の分も備えている。備蓄品はリストがあり、見直しは予算案のタイミングで検討し、消費期限の管理はマニュアルに従って行っている。ハザードマップでは土砂災害の危険地域であるため、年に1回、土砂災害を想定して避難訓練を実施し、避難場所は、近隣の小学校である。小さい子はキッズ携帯、中学生は貸出スマホ、高校生はスマホを個人で所持して、外出先は職員に報告するように習慣づけている。事業継続計画の外部研修があり、施設内での伝達研修を4月までに実施する計画がある。2025（令和6）年4月までに、安否確認のマニュアルを作成する予定であり、災害時の安全確保のために早期実行することに期待したい。</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
【コメント】	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
<p>各ユニットには、子どもの日課やユニットのルールなどが書かれたマニュアルがあり、子どもは、職員とともにルールの確認をしている。但し、ユニットでは職員の一人体制となる場面が多く、新人職員からは、具体的でわかりやすい支援の場の実践的なマニュアルが求められている。今後は、人権擁護委員会がまとめている人権ガイドラインに基づいて、現在の支援マニュアルを見直していくことも検討されている。「南藻園ノート」の活用とも合わせて、今後は、新人職員からベテラン職員までが、支援の場で活用できる実効性のある支援マニュアルの作成に期待したい。</p>			
【コメント】	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
<p>ユニット化になったことで、支援マニュアルを見直していく必要性は、現場からも声が上がっている。生活環境の変化に伴い、支援方法や業務手順も変化するのは必然的であることから、標準的な実施方法の検証・見直しを実施する必要がある。今後は、定期的に職員や子どもの意見や提案も反映した見直しを継続的に行い、日常の支援に活用できる内容となることに期待したい。</p>			
(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。			
【コメント】	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
<p>自立支援計画の長期目標は、家庭への移行か施設卒園かで方向性を考えている。自立支援計画の書き方の研修を実施し、標準化を目指して進めている。子どもの意向は、面談で汲み取るが、保護者の意向は、電話で聞き取ることが多い。但し、連絡が取れない保護者も多く、児童相談所等を通して出来るだけ意向把握に努めている。アセスメントの重要性を認識して、事例検討会に使用するアセスメントシートは作成したが、自立支援計画の作成のためのアセスメントシートはない。今後は、アセスメントに基づき、子どもの長所を取り入れ、子どもとともに目標達成を目指す自立支援計画の作成に期待したい。</p>			

【コメント】	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
<p>自立支援計画は、年に2回、児童相談所への提出に合わせて見直ししている。児童相談所から内容についての意見がフィードバックされた場合には、セクション内で回覧して、改めて自立支援計画の目標を共有し支援に活かしている。担当セクション外の子どもの支援計画もパソコン上で閲覧することもできる。年2回の定期的見直し以外の必要な見直しについては定まっていない。今後は、自立支援計画の見直しの手順を組織的に定め、定期以外の必要な見直しの方法も加筆して周知していくことに期待したい。</p>			
(3) 養育・支援の実施の記録が適切に行われている。			
【コメント】	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
<p>養育・支援の記録の書き方は、新人研修で周知しているが、まだ全職員へは浸透していない。不適切な表現の場合は、都度、訂正を求めている。他方、子どもが小さな目標を達成したことを褒める記録もある。職員からは標準的に統一された表現や書き方のマニュアル作成の要望があり、施設としても必要性を感じている。また、パソコン上には、回覧については、既読の確認ボタン機能があり、確認漏れのないようにしている。情報の分別はアクセス権で分別している。今後は、現在検討している記録の書き方マニュアルを完成させて、職員間で著しい差異がないように、適正な表現での記録を期待したい。</p>			
【コメント】	②	45 子どもに関する記録の管理体制が確立している。	a
<p>個人情報保護マニュアルがあり、新人研修では必須の研修となっている。職員は情報開示を経験したことはないが、法人本部の総務課で対応できる体制がある。保護者等からの問い合わせについては、管理職が施設内会議に図り対応している。個人情報の持ち出しについては、電子データにおいても情報漏洩対策として禁止されている。パソコンにはアクセス権が設定され、不正アクセスが防止されている。情報の保存と廃棄についても規定により管理されている。個人情報の取扱いについては、子どもにもわかりやすく口頭で伝えている。</p>			

内容評価基準（24項目）

A-1 子どもの権利擁護、最善の利益に向けた養育・支援

(1) 子どもの権利擁護			第三者 評価結果
【コメント】	①	A1 子どもの権利擁護に関する取組が徹底されている。	b
<p>子どもの権利擁護については、年に1~2回、園内研修がある。また、職員は人権擁護チェックリストを用いて、日頃の支援の見直しをしている。園内の研修委員会では「南藻園ノオト」を見直し、子どもとともに権利を学ぶ機会に活用することを目的としたが、ユニットへの配布や、活用方法、説明の仕方など、施設全体への周知が充分とはいえない。職員自身が、日々の生活の場面で、子どもの権利条約に謳われる権利を具体的に理解することで、対応方法の周知徹底が求められる。今後は、職員が子どもとともに権利を学ぶ機会として、「子どもの権利ノート」「南藻園ノオト」の活用方法の周知に期待したい。</p>			
(2) 権利について理解を促す取組			
【コメント】	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
<p>子どもに「権利」の説明をする機会には、自他の権利について留意している。自分の権利のみを主張する場合には、具体的な生活場面に即して、子どもが理解しやすいように説明している。自分から声を上げられない子どもには、自分を大切にす意味と、自分が持っている権利の理解を促している。子どもに対しては、権利と義務・責任についても年齢に応じた説明が求められるが、新人職員であったり、子どもとの関係性が充分ではない場合には、説明に苦慮する場面も多い。職員が日常的な関りを通して、子どもとともに学び、理解を深めていくためにも「子どもの権利ノート」「南藻園ノオト」等を活用していくことに期待したい。</p>			

(3) 生い立ちを振り返る取組

【コメント】	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
<p>子どもの生い立ちの振り返りについては、家庭支援相談専門員が、カルテの情報や、絵を描いたり写真を使って実施したケースもある。また、担当職員が、児童精神科から勧められ、ライフストーリーワークとして、児童相談所とともに実施したケースもある。但し、現時点では、重要性を認識している職員のみが実施している現状であり、子どもにライフストーリーワークという方法を提案されていない場合が多い。そのため、次年度は、研修委員会でライフストーリーワークのマニュアルを作成しようとする動きがある。子どもの成長や自立、自己形成に役立つためにも、ライフストーリーワーク等の生い立ちの振り返りを組織的に実施することを期待したい。</p>		

(4) 被措置児童等虐待の防止等

【コメント】	① A4 子どもに対する不適切なかかわりの防止と早期発見に取り組んでいる。	b
<p>「管理規程」が作成され「人権擁護チェックリスト」を実施している。被措置児童等虐待の届出・通告は通知として周知した。「事故防止・対応マニュアル」を作成して、危機管理対応をフローで図式化している。但し、フロー図の流れは、園内対応に止まっている。外部への届出・通告制度は、施設体制の検証とともに、必要とされる仕組みの整備とその徹底である。職員と子どもの双方に、届出・通告制度の一層の周知徹底を期待したい。</p>		

【コメント】	① A5 子どものそれまでの生活とのつながりを重視し、不安の軽減を図りながら移行期の支援を行っている。	a
<p>入所受入れ前には、「南藻園ウエルカムシート」を作成して、家庭支援専門相談員と担当職員が、児童相談所等に面会訪問をしている。シートには、園舎の全体写真と居室内部、食事の様子、在園児が遊んでいる様子、担当職員と、2名の家庭支援相談専門員の写真を紹介している。写真は、マスクをしている顔と外した顔の両方を載せて、子どもが混乱しないように配慮し、入所までの気持ちをフォローしている。入所後は、担当職員が子どもの不安状態に合わせて接している。</p>		

【コメント】	② A6 子どもが安定した社会生活を送ることができるようリービングケアと退所後の支援に積極的に取り組んでいる。	b
<p>2023(令和5)年度から、専任の自立支援職員を配置して、主にアフターケアに繋がる支援を担当している。アフターケアは10年を目途にし、その内、最初の4年間は、自立支援コーディネーターに、退所児童全員の状況報告書を提出し、ともに支援をする場合もある。子どもが、仕事や学校を辞めてしまう場合には、生活保護の申請や、精神科受診に看護師が付き添っている。リービングケアとして、将来的な職業の視野を広げるために、小学生に職業体験の機会を設けている。退所後にWi-Fi契約で蹟いたり、進学して中退したことなどを在園児と話し合った。また、家庭専門支援相談員が、アフターケアとして、生活保護の申請や転居支援、受診の同行をおこなった。退所児童への連絡方法として、各ユニットごとのLINEアプリを作り、さらに施設としてのLINEアプリも予定している。今後はアフターケアでの気付きを、リービングケアに活かすとともに、LINEやSNSなどを通して、子どもの安心安全につながるように、自立支援職員の役割を強化することを期待したい。</p>		

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
【コメント】	① A7 子どもを理解し、子どもが表出する感情や言動をしっかり受け止めている。	b
<p>子どもの成育歴等の理解のために、子どものカルテは共有化されている。気持ちを聞き取ることを重要視し、個別面談の機会を持っている。心理士のワークデスカッションでは、アセスメントシートをつくり事例検討をして、子どもの感情の背景に何があるのかを学んでいる。感情表出方法として、子どもの好きなキャラクターで、笑顔と嫌な顔をつくって、子どもに気持ちの出し方を学ばせている。但し、外部研修などを活かした方法は、中心となる職員がいるユニットでおこなわれることが多く、今後は、施設全体で共有化して全体でのスキルアップとなることに期待したい。</p>		
【コメント】	② A8 基本的欲求の充足が、子どもと共に日常生活をいとなむことを通してなされるよう養育・支援している。	b
<p>職員は、子どもの話しを聞く場合には、「順番に話を聞く・話を聞くときには子どもの目を見る」というルールを作っている。ユニット内での生活ルールは、日課の基本部分以外は、ユニット職員の裁量に委ねられているため、職員が判断に迷う時には、都度セクション会議や引継ぎ簿で確認・相談している。また、ユニットケアは、職員体制として1人勤務が多い。子どもと一定の関係性をつくり、心に余裕を持って子どもと接するには、先輩職員の見守りを求める声がある。子どもとの基本的な信頼関係のためにも、体制等の改善が期待される。</p>		
【コメント】	③ A9 子どもの力を信じて見守るという姿勢を大切にし、子ども自身が自らの生活を主体的に考え、営むことができるよう支援している。	b
<p>日課の基本的な流れはあるが、共有部分の利用方法や掃除等の大枠を、各ユニットが担当職員の裁量で決めている。ゲームの割振りなどの日常の細かい部分は、子ども同士で話し合っ決めてはいるが、喧嘩もある。職員は、子どもに喧嘩と話し合いの違いを伝えているが、職員が子どもを見守るためには、子どもとの関係性を前提として、子どもの要望を聞きつつ、他方では出来ないことについては丁寧な説明をすることが求められる。子どもが生活の場で自らルールを決めることを通して、主体性を伸ばす支援に期待したい。</p>		
【コメント】	④ A10 発達の状況に応じた学びや遊びの場を保障している。	b
<p>学習ボランティアは、年度初めに札幌市に申し込み、希望者は利用している。精神的な波がある子どもは、利用できないので課題となっている。希望すれば塾に通える。支援学級に在籍の子どもは、放課後等児童デイサービス事業所と連絡を取り合いながら通所している。未就学児は幼稚園に通園している。友人宅に遊びに行くルールが細かく決められている。防音設備のある音楽室がある。新しくできた体育館は地域ホールとなり、ボール等を利用した遊びには制限がある。少子高齢化で町内会もなくなり、子どもの地域行事も稀少となった。広範囲の社会資源の発掘を期待したい。</p>		
【コメント】	⑤ A11 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。	b
<p>過去の成育歴によるセルフネグレクトが少なくない。基本的な生活習慣の習得とともに、育てなおしを意識し、特に身体を清潔にするなどの自己管理に留意している。高年齢児になると、伝え方が難しくなるため、洗面所にイラストを貼っている。髪の毛の洗い方や身体の洗い方等を低年齢児に教えるように見せて伝えている。スマホは、小学校から注意点を教えているが、2023（令和5）年度から中学生へのスマホの貸し出しが始まり、警察の生活安全課署員が来園して、注意事項の説明をした。職員も、月に1度、子どもの使用方法を確認し、犯罪に繋がる危険性について教えている。今後は、将来を見据えた金銭管理についても学ぶことに期待したい。</p>		

(2) 食生活

【コメント】

①

A12 おいしく楽しみながら食事ができるように工夫している。

b

コロナ感染症が落ち着き、子どもと職員と一緒に食事ができるようになった。主食のご飯とみそ汁は、各ユニットで担当職員が調理し、副菜は本体施設の食堂で一斉調理をしている。食事マニュアルのプログラムで、食事マナーの習得など、目標を立て、半期ごとの達成度に合わせて表彰している。「好き嫌いや食べ残しは、次の食事に食べる」とのルールはあるが、盛り付けの加減は、職員の裁量となっている。1週間ごとの一斉献立のため、随時の希望には応じられないが、リクエストメニューとして応えている。食物アレルギーの有無は、入所時に血液検査をして除去食として対応している。日常的に、子どもと一緒に米とぎやみそ汁を調理している。更に、子どもと食事やおやつを作る機会を設ける意向を示しており、基本的な調理技術を習得のため、今後期待したい。

(3) 衣生活

【コメント】

①

A13 衣類が十分に確保され、子どもが衣習慣を習得し、衣服を通じて適切に自己表現できるように支援している。

b

衣類や履物等は、子どもの成長に合わせて、子どもと一緒に随時購入している。しかし、年間の予算枠があるため、子どもの成長が年間予算枠を超える場合には、次年度購入となり、子どもの成長に合わせた購入にまでは至らない場合がある。アルバイト収入がある高校生の場合には、収入の中から衣類購入も可能である。しかし、子どもは「衣類は施設が買ってくれるもの」として、自分の小遣いから衣類購入を希望しないことが多い。子どもの衣習慣の習得のための工夫に期待したい。

(4) 住生活

【コメント】

①

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

a

子どもの居場所として個室も増えた。ベットカバーやカーテン等は、子どもの好みに合わせて一緒に購入した。遊ぶ場合には、居室ではなく、共有スペースで遊べるにして、職員が目が届くようにしている。共有スペースのルールは、各ユニットで話し合って決めている。休日には、子どもたちは個室・共有スペースの掃除をしている他、夜間職員が共有スペースの掃除をしている。ルールについては、子どもから自由の範囲を広げたいとの希望はあるが、何故、そのルールが必要なのかを伝えて話し合っている。

(5) 健康と安全

【コメント】

①

A15 医療機関と連携して一人ひとりの子どもに対する心身の健康を管理するとともに、必要がある場合は適切に対応している。

b

子どもの通院は看護師が対応し、記録で共有化している。療育を受ける場合には、ユニットリーダーと看護師が同行している。服薬の安全確保ために、看護師が個別に1週間分の薬をセットして、ユニットでは、服薬チェック表と、服薬済みの袋を保管して確認している。看護師から体調の変化に対応する書面が配布され、チェックリストもあるが、活用には至っていない。夜間はアルバイトの一人体制となり、子どもの体調や病状の変化を、夜間アルバイトの判断に委ねるには課題がある。子どもの安全確保のためには、連絡体制の見直しや、夜間職員を交えて、わかりやすく使いやすいマニュアルを用いた看護師によるレクチャーを実施することで、緊急時対応の強化に期待したい。

(6) 性に関する教育

【コメント】

①

A16 子どもの年齢・発達状況に応じて、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。

b

性教育としては、初潮等や身体の変化や成長、子どもの側からの質問に答える形で返答している。性的な事案が起きた時には、子どもが安心して話せるように、一番関係性を作っている職員が対応している。学校からは宿泊研修の前に子どもに説明をした旨の連絡がくる。しかし、学校での性教育について情報の共有はない。2023（令和5）年度、研修委員会で「性教育マニュアル」を作成した。マニュアルは関心のある職員に委ねられ、施設全体の充分な周知にまでは至っていない。今後、マニュアルの理解と活用を進めていくことに期待したい。

(7) 行動上の問題及び問題状況への対応

【コメント】

①

A17 子どもの暴力・不適応行動などの行動上の問題に対して、適切に対応している。

b

個室となってから、居場所を得た子どものパニックは減少した。しかし、職員が子どもによって感情を揺さぶられる場面は多い。毎月、来所する産業医は精神科の医師を配置しており、定期的に事例検討会議を開いて、子どもの背景を理解するようにしている。但し、子どもの問題行動に対しては、対応の判断となる目安が十分に周知されていない。特に1人体制の新人職員は、相談の可否にさえ悩み、不安を募らせる。子どもは、職員によって態度を変える傾向もあり、OJT（職場内訓練）の強化も考えられている。子どもの不適応行動は、個々の職員の力量に任せるとはならず、組織的な対応が求められる。今後、子どもの行動への対応の判断、相談の流れを明確にして、職員の配置にも配慮することに期待したい。

【コメント】

②

A18 施設内の子ども間の暴力、いじめ、差別などが生じないように施設全体で取り組んでいる。

b

子どもの中には、加害を受けていてもその認識がない場合があり、セルフネグレクトの傾向もある。自分を大切に、嫌なことは嫌だと言えるように伝え、同時に、加害側の気持ちも受け止めている。部屋をプライベート空間として、遊びや活動は共有スペースでおこない、職員の目が届くようにしている。子ども間で暴力行為がある場合には、一人体制での対応は難しく、先輩職員から新人職員に声掛けをするようにしている。年に2回、新人と中堅に分かれて、アンガーマネジメント研修を受けているが、気持ちの出し方、伝え方の実践は、関心のある職員のユニットが中心となる傾向がある。子ども一人ひとりの気持ちの聞き取りを重視していることから、施設全体で、活かしていくことに期待したい。

(8) 心理的ケア

【コメント】

①

A19 心理的ケアが必要な子どもに対して心理的な支援を行っている。

b

2名の常勤の心理職が、遊戯療法・箱庭療法を用いて15名の子どもたちに心理プログラムを実施している。ケアワーカーは、心理職が常勤となったことで、プログラムの対象児以外についても、日頃の質問や随時の相談がしやすくなった。心理記録は共有化されており、年に2回、ケアワーカー向けの心理のワークデスクッションがある。2か月に1回の事例検討会では、アセスメントシートを作成して、心理職が具体的な助言をしている。今後は、ケアワーカーに対する心理職からのスーパービジョンを強化し、対象児の保護者に対する助言にも期待したい。

(9) 学習・進学支援、進路支援等

【コメント】

①

A20 学習環境の整備を行い、学力等に応じた学習支援を行っている。

a

基礎学力が低い子どもには、学力に応じたステップごとに分かりやすい「ご褒美」を用意している。特別支援学級等に通う子どもには、発達に応じて、学校とともに教材を用意する等、学習プログラムを進めている。年度初めに札幌市が派遣する学習ボランティアも利用している。学習ボランティア利用は、子どもの希望に沿っており、通塾もある。学習ボランティアや塾の費用の予算は保証されている。障がいのある子どもには、特別支援学級・放課後等児童デイサービス等を利用している。

【コメント】	② A21 「最善の利益」にかなった進路の自己決定ができるよう支援している。	b
<p>奨学金は、札幌市や社会福祉振興基金、日本学生支援機構等の他に、母体法人である鉄道弘済会独自の給付と貸付の奨学金がある。進路の希望によっては、措置延長や社会的養護自立支援事業の活用もしている。2023（令和5）年度、専任の自立支援職員が配置されたことで、就学者自立生活支援事業、身元保証人確保対策事業等、子どもが社会に出るための援助の窓口が一本化された。自立支援職員と自立支援コーディネーターとの連携や、入学予定の学校との連携も始まっている。またオープンキャンパス情報や、学校や企業の合同説明会の情報などを提供して、子どもの視野や選択肢を広げている。今後は、中退や不登校から施設入所のまま就労する場合の措置継続や、精神的な不安定状態に応じた措置延長の利用等、自立支援職員の役割強化に期待したい。</p>		
【コメント】	③ A22 職場実習や職場体験、アルバイト等の機会を通して、社会経験の拡大に取り組んでいる。	b
<p>特別支援学校の場合には、学校主導で実習先を選択して、卒業後を見据えて準備している。中小企業家同友会を通して職業体験の機会をつくろうとしている。高校生では、希望があれば居酒屋以外のアルバイトが許可され、コンビニで働いている。アルバイト収入の1割が自由に小遣として使えるが、週に2回程度の収入の1割では、あまりに少額ではないかとの意見も出ている。クレジットカードや電子マネーが消費の中心となっているが、在園中には、練習の機会が全くない。金銭管理は、自立生活の最も大きな課題である。リービングケアと連動させて、生活費を意識できる実効性のある金銭管理の練習に期待したい。</p>		
<p>（10） 施設と家族との信頼関係づくり</p>		
【コメント】	① A23 施設は家族との信頼関係づくりに取り組み、家族からの相談に応じる体制を確立している。	a
<p>家庭支援専門相談員は、子どもの入所から退所まで一貫して担当している。家族との窓口となり、子どもの外出・外泊の送り出しと受け入れも担当している。家族との連絡は9割が電話で、月に1回程度である。1割程度毎日連絡があり、全く音信がない家族もある。施設環境に不安と不信感を抱く家族があるので、会話を積み上げ、時間をかけて信頼関係を作っている。家庭支援専門相談員と担当職員の役割と立場の違いから、考え方の違いが生じることもある。家庭支援専門相談員は、セクション会議への参加や担当職員との面談、子どもに直接会う機会を意図的に作り、短期的なトラブルは、長期的な目標として必要なトラブルであることを、総合的なアセスメントをもとに説明している。園内に2023（令和5）年4月より「なんそうえん子ども家庭支援センター」が併設されたことで、家庭引き取りになった心配なケースについての情報が把握しやすくなり、家庭支援専門相談員が、引き続き退所後の面談等を担当する場合もある。</p>		
<p>（11） 親子関係の再構築支援</p>		
【コメント】	① A24 親子関係の再構築等のために家族への支援に積極的に取り組んでいる。	b
<p>家庭支援専門相談員は、子どもの「出口（退所時）」の目標について、保護者や子どもの気持ちを聞き取り、可能な限り具体的で選択可能な計画を立て、児童相談所と共有している。子どもには、ライフストーリーワークの実践を試みている。担当職員が、子どもの受診同行時に、直接保護者と会って子どもの様子を伝える場合もある。「親子訓練室」はできたが、担当職員の人員配置などが具体的にならず、活用方法は今後委ねられている。家庭専門相談員は、今後の目標として、基本に立ち返り、分かったような気持ちにならずに、一人ひとりと会って話すことの重要性をあげた。今後は、家族連絡票の一覧を作成して、連絡頻度の見える化をし、連絡が滞っている保護者には、施設側からアプローチをかけていくことに期待したい。</p>		