

第三者評価結果シート（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

SK15202 (S24156)
S15045
S15044
S24157

③ 施設名等

名称：	あおぞら
施設長氏名：	永野孝男
定員：	本体施設56名+地域小規模児童養護施設2箇所12名 計68名
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614-1
T E L：	072-444-0100
U R L：	http://aozora-kids.net
【施設の概要】	
開設年月日	2008/4/1
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：	39
職員数 非常勤職員：	12
専門職員の名称(ア)	指導員・保育士
上記専門職員の人数：	29
専門職員の名称(イ)	心理士
上記専門職員の人数：	2
専門職員の名称(ウ)	栄養士
上記専門職員の人数：	1
専門職員の名称(エ)	調理士
上記専門職員の人数：	4
専門職員の名称(オ)	看護師
上記専門職員の人数：	1
専門職員の名称(カ)	事務職
上記専門職員の人数：	2
施設設備の概要(ア) 居室数：	
施設設備の概要(イ) 設備等：	
施設設備の概要(ウ)：	
施設設備の概要(エ)：	

④ 理念・基本方針

運営理念・基本方針：笑顔と笑い声のたえない おうちづくり

⑤ 施設の特徴的な取組

<p>児童養護の尊さを信念にぶれることなく、子どもたちの健全な成長に長らく実績を残されて来た阪南福祉事業会の力を結集して、平成20年に、より家庭的な環境での養育・支援を目指し、先駆的にユニット型児童養護施設を設立され、現在に至っています。</p> <p>子どもたちが住まいやすく、明るく・元気に生活ができるように「7つの小規模ユニット」を整備され、子どもの個性を大切に、養育・支援にはコモンセンス・ペアレンティング(CSP)の技法を取り入れ、実践されています。また、職員の配備については、これまでの大舎シフトが見直され、子どもへの時間を最大限確保しながら、職員のリフレッシュも考慮の上、働き方に融通の利く編成をとられ、働きやすい職場づくりに努められています。</p>

⑥ 第三者評価の受審状況

評価実施期間(ア) 契約日(開始日)	2017/12/28
評価実施期間(イ) 評価結果確定日	2018/3/12
受審回数	1
前回の受審時期	平成26年度

⑦総評

【特に評価される点】

<家庭的養護の促進に向けた施設の小規模化の実践>

先駆的な試みだった本体施設でのユニットケアは順調に推移しており、地域小規模施設も2ヶ所開設されています。10年目の節目を迎え、現状を見直してさらなる小規模ユニット化を推進すべく、将来構想やそのための体制構築を目指しておられる点が高く評価されます。

<子どもと向き合う姿勢を重視した多様な取組>

職員が大きく入れ替わった事情もあり、「つま先をきみに」と銘打った取組を今年度のテーマとして、職員が子どもと向き合う姿勢を徹底させています。月に1回、子どもと担当職員との個別の時間（お茶会）を設け、そこで担当者とゆっくり関わる機会が持てるよう配慮されています。また、食事前においては、半調理（厨房である程度の下ごしらえをしてもらった材料を各ユニットに運んでから調理する）という形で、各ユニットで職員が子どもと共に食事を作ることに取組んでいます。さらに、たくさんの習いごと（公文教室・書道教室・体操教室・ヨガ教室・学習塾）やクラブ活動（ダンスバトンクラブ・マラソンクラブ・バレーボールクラブ・だんじり太鼓）が実施されています。子どもが習いごとを披露するための場として、にじいろ“夢”コンサート（8月）とあおぞら祭り（11月）を開催しています。

<明確な方針と職員の高いモチベーション>

園長のリーダーシップのもとで明確な方針が出され、現場は副園長以下職員の裁量に任されていますが、朝会・昼会、ユニット会議、主任会議、コア会議、職場会議など各種の場で互いの意思疎通が図られています。職員研修の機会が多く、コモンセンス・ペアレンティング（CSP）の考え方が共通の軸として浸透しています。主任クラスによるスーパーバイズも行き届いていて、職員が同じ方向で養育・支援の実践することができています。さらなる小規模化が職員の能力アップを必要とする点をにらんで、事業計画に人材育成が大きく掲げられており、「あおぞらスタンダード」という標準マニュアルも作成中で、日常の詳細に至るまで養育の質を高める努力がなされています。また職場環境においては、ワークライフバランスが配慮され、職員のストレスチェックにも気を配られています。長期休暇や育児休暇が保証され働きやすい職場になっていることも職員のモチベーションアップにつながっています。

【改善が求められる点】

<子どもの権利に対するもう一段上の取組>

子どもの意見をよく聞き、子どもの最善の利益を考えつつできるだけ要望に応じていこうと真摯に取り組まれている姿勢は高く評価できます。しかしながら、権利ノートは入所時に説明されるだけでその後の実践に組み込まれていません。また子ども会がなく子どもが主体的に意見表明する場が整っていません。中学以上の子らで自己主張が強くなっているようです。これを自立のための自己決定力へとエンパワメントしていくための指導が求められます。すでに「暴言暴力ゼロ宣言」で子どもたちの参加を促す試みがなされていますので、その延長線でいま一步踏み込んだ取組が行われることを期待します。

⑧第三者評価結果に対する施設のコメント

今回の受審にあたり、職員間で一つ一つ現状を確認し、強みや課題を共有できたことは何よりの財産となりました。

特に評価される点として、お茶会やクラブ活動などの取組みや、SVの体制、働きやすい環境などを高く評価していただき、「笑顔と笑い声のたえないおうちづくり」を目指してきた私たちにとって、大きな励みとなりました。

また、課題として挙げられた、子どもの権利に対する取組については、子どもたちが自らの権利について理解を深め、他者の尊重へと繋がるよう努力いたします。子どもたちが主体となって意見表明できる場としてユニット会議を定期的に行い、満足度を高め、自立への活力となるよう支援していきます。

今回いただいた新たな気付きや課題を活かし、今後も「あおぞら」が子どもたち、保護者、職員にとって安心で笑顔あふれる場所であるよう、より一層努力して参ります。

⑥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】	
「あおぞら」は平成20年に、当時としては先駆的な取組として家庭的養護を推進するモデルとして、岸和田学園から分離独立して誕生しました。法人の理念・基本方針の確たることは疑う余地がありません。さらに、前回の第三者評価受審において、その明文化が不十分であることの指摘を受け、「笑顔と笑い声のたえないおうちづくり」という、簡潔明瞭な理念に明文化されています。パンフレット、ホームページはじめカフェ等、施設内の掲出もされ、職員への周知は出来ています。一方、子ども・保護者へは入所時の説明後は周知の工夫が充分ではありません。「生活のしおり」の日常的な活用を図り、分かりやすく示されるなど工夫が求められます。	

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】	
昨年通知された「新しい社会的養育ビジョン」では、施設養護から里親委託へと急速に舵を切る方針転換がなされました。児童養護施設の経営環境は大きな影響を避けられません。施設として、そうした政策の動向を見定め、適切に対応していくための問題分析が十分になされています。しかしながら、措置入所施設なので地域での入所ニーズ等の把握を主体的に行うことは困難です。	
② 3 経営課題を明確にし、具体的な取組を進めている。	a
【コメント】	
これまでの小規模ユニット・ケアの実践を経て、10年目の見直しを大きな課題とされています。さらなる小舎化、個室化など家庭的養護を一層進める観点から、次年度職員体制を変えることも検討されています。こうした内容は、理事会・施設長会議・施設内の主任会議等でその都度課題を取り上げ話し合われています。必要な事柄は施設内の職員会議で報告され、全体に周知されています。	

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】	
「新しい社会的養育ビジョン」を受けて、平成29年11月に「あおぞら中長期計画」が策定されました。職員の連携、職員のレベルアップ、人材確保及びケアの専門性や養育・支援体制の充実に向けた取組み等、具体的な内容が含まれています。	
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。	b
【コメント】	
今期中で中長期計画が改定されましたので、現在の平成29年度計画はこれを踏まえてはいません。子どもたちとの関係を再構築するための「つま先をきみに」や「暴言暴力ゼロ宣言」など具体的内容が盛り込まれています。また、平成28年度から継続して、養育・支援の標準化のために策定された支援マニュアル「あおぞらスタンダード」は職員間で認識され、日々の活動に活かされています。	

(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。	a
【コメント】 年度毎の計画作成には全職員が参加し、主に養育・支援についての職員間連携やチーム力の強化について実現可能な計画が策定されています。毎月の主任会議、コア会議で評価し、見直しが行われています。見直しのさらなる組織的・計画的な実施を期待します。	
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。	b
【コメント】 事業計画自体は公開されていませんが、普段の生活に関する「あおぞらスタンダード」の内容や、平成29年度の「つま先をきみに」の主旨などについて、必要に応じて家族にも伝えられています。事業計画への子どもや保護者等の主体的な参加を促すような、周知の取組を期待します。	

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。	a
【コメント】 「あおぞら」では、社会福祉士・保育士・心理士・看護師・栄養士・調理師など、さまざまな視点を持った専門職がチームワークを活かして養育・支援に当たっています。共通の養育・支援プログラム「コモンセンス・ペアレンティング(CSP)」の実践についても定着し、日頃のきめ細かい相互確認を大切にして、養育・支援の向上に取り組んでいます。	
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。	a
【コメント】 前回の第三者評価の結果が詳細に分析検討され、個別課題ごとに短期に出来るもの、中長期に亘るものなどを明確にし、改善施策を定めて実行に移しています。主任クラスが分担して作業した経過が文書できちんと残されています。	

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】 「あおぞら 職務分担表」にて、園長の役割及び責任について明示され、職員に周知されています。また、不在時には副園長への権限委任を明確にされています。	
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】 園長は阪南福祉事業会の理事長でもあり、法人全体で法令遵守の徹底を図っておられます。あおぞら行動規範でも具体的に示されています。また、必要に応じ顧問弁護士の助言を受けられ、幅広い分野について法令の把握に努められています。	
(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】 園長は阪南福祉事業会の経営全般のリーダーである傍ら、全国児童家庭支援センター協議会会長、大阪府社会福祉協議会児童施設部会長ほか、さまざまな役職を歴任される等、豊かな経験と大きな指導力を活かされ、あおぞらの運営においても職員からの信頼も厚く、卓越したリーダーシップを発揮されています。	

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。	a
【コメント】		
園長・法人理事長として、常に経営の改善や業務の実効性の向上に向け、法人全体に共通する課題について如何に取り組むかを考えておられます。あおぞらにおいては人事、労務関係及び働きやすい職場の環境整備について等、副園長、主任、リーダーに委ねています。ここでは指導的役割より、現場主導での体制づくりとされています。		

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】		
法人施設として、あゆみの丘・岸和田学園・あおぞら、三園を統合して人材確保の体制を取っておられます。社会福祉士、保育士、看護師・・・等、有資格人材の採用が主となっていますが、福祉専門領域学校等からの実習希望も多く、比較的、柔軟に対応されています。あおぞらにおける人材育成に関する方針は、事業計画のなかに盛り込まれています。		
②	15 総合的な人事管理が行われている。	b
【コメント】		
「あおぞらの」人事管理は阪南福祉事業会の社会的養護施設三園を統括して行われています。職員の専門性、職務遂行能力や経験、実績に応じて、また本人の希望にも応じて配属されています。しかし、人事考課の数値化は難しく、明確な人事基準は職員に周知されていません。そのため、職員には急な異動や指示に困惑するという声もあるなど、規程の確立が課題となっています。		
(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】		
主任による職員面接が定期的に行われ、職員の就業状況や意向の把握、ストレスについても打診されています。ワークライフバランスが考慮され、職員の長期休暇も保障されています。また、育児や介護などの家庭的事情にも配慮した取組みがあり、長く勤めて行ける環境が整えられています。事務棟1F、エントラスホームにはカフェ「てんとう虫」が設けられていて職員同士の気持ちをつなぐ場となっています。なにより、職員は成長する子どもたちの姿を見ることに喜び合い、評価の高い職場で働くことに誇りを感じています。		
(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】		
主任による個別面接を実施して、職員の就業状況やストレスをスチェックすると共に、個々の目標設定を行っています。養育・支援の基本としてコモンセンス・ペアレンティング（CSP）プログラムを全職員が実施しており、上司のスーパーバイズを受けて、援助技術の向上が図られています。しかしながら資質向上の数値目標化は難しく、期末における目標達成度評価は十分になされていません。		
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】		
毎月の職員会議では、倫理綱領が唱和され、養育・支援に携わるための「期待される職員像」の周知の徹底が図られています。また、コモンセンス・ペアレンティング（CSP）プログラムの効果的実践に向けて養育・支援の目標設定がされ、これに基づく研修計画が策定されています。		
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。	a
【コメント】		
全職員に共通の研修を行っている他に、朝会・昼会などの話しやすい場でのスーパーバイズが効果的に実施されています。また、職員の特性や職域に求められる外部研修を上司が指示して受講させるほか、本人が自主的に選択して研修に参加することを勧奨しています。		

(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。	a
【コメント】		
多くの大学や専門学校から、毎年多数の実習生を受け入れています。各年度の事業計画には実習生の教育・育成方針が明文化されており、指導担当職員も学校との連携によって、高い指導力を発揮しています。実習期間中の、実習生の姿勢を評価して、これを学校側にもフィードバックし、実習取り組み姿勢の改善を学校からも促すよう要請して、より効果的な実習成果をめざしています。		

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】		
阪南福祉事業会として、法人運営の情報はホームページでも詳細に公表されています。加えて「あおぞら」のホームページでも第三者評価の受審状況をはじめ、苦情・相談、の体制や、これらに基づく改善・対応の状況について公表しています。		
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。	b
【コメント】		
施設運営における事務、経理、取引等については法人所管の社会的養護3施設を統合して管理され、必要な監査や指導を受けて実施されています。しかしながら、各園の職員には、それらのルールや職務分掌上の権限・責任が周知されているわけではありません。法人運営を、トップダウン方式から、職員個々の資質と思いの集積に裏付けられた規程に基づく運営方式に改めて行くことが求められます。		

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】		
地域の行事や清掃活動へ、子どもたちは参加しており、法人が主催する夕涼み会など、イベントへの地域招待も行われています。これらを通じて、子どもたちの地域交流は一定水準を保たれていて、子どもが地域で育ち・育てられるという思いは感じ合っています。こうした実際の取組をまとめられ、子どもと地域の交流について基本的な考え方を文書にして、明示されることが求められます。		
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。	a
【コメント】		
無償ボランティアの受入れに積極的ではありませんが、「ボランティア等」を狭く限定せずに、「地域福祉の人材」と解釈したうえで、その受け入れや基本方針を明確にする必要があります。実際には、学習支援やクラブ活動の指導など、かなり高度な人材を有償で導入しており、養育・支援の質の向上に役立てています。マニュアルも整備されています。地域福祉の増進や社会性の広がりといった観点からも捉え直して、なお一層の取組を進めていかれることを期待します。		
(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。	a
【コメント】		
子どもの養育・支援に資する社会資源のリスト化はできており、教育機関や補導連絡会議、その他、多くの関係機関・団体との連携を図って、共通課題の解決に向けた協議が行われています。小中学校とは、毎月1回連絡会を持っています。		

(3) 地域の福祉向上のための取組を行っている。	
① 26 施設が有する機能を地域に還元している。	b
【コメント】 夕涼み会、地域交流ホールの開放など、施設のスペースや職員を動員して地域住民との交流や地域文化の活性化に寄与していますが、地域住民の生活に役立つ講演会や研修会を開催する等、参加を呼びかけての取組は出来ていません。今後の取組を期待します。	
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
【コメント】 地域の児童虐待防止ネットワーク部会や子育て支援協議会に参加して、具体的な福祉ニーズの把握に努めてはいますが、施設として公益的な事業・活動を展開してはしません。法人のなかに児童家庭支援センターがあり、住民の子育て相談などは専らそちらに委ねられています。	

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】 岸和田学園創設以来の理念・基本方針には子どもを中心に据えた養育・支援の姿勢が明示されています。また、倫理綱領が明文化されており、毎月の職員会議で唱和するほか、子どもの尊重や人権擁護の理念は研修を通じて徹底しています。職員の若返りもあって、養育・支援の技術継承に課題がありますが、子どもの「笑顔と笑い声のたえないおうちづくり」を目指した取組が志向されています。	
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
【コメント】 相部屋であっても個人用の机・収納を用意し、子どもは年齢に応じて固有のスペースを確保する事が出来ています。子どもが持つ固有の権利については入所時には権利ノートを使って説明をされていますが、その後の説明等が行われておらず、周知の取組が十分ではありません。	
(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】 ホームページで施設概要を公開し随時更新しています。パンフレットや入所のしおり（保護者版）を用いて施設での生活や入所の際に必要なもの、入所後の保護者と子どもとの関わり方（面会や外泊等）について説明されています。見学への要望にも対応されています。	
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】 入所時には、パンフレットや入所のしおりを用いて説明がされています。子ども用「せいかつのしおり」ではイラストを使ったりQ&A方式でより分かりやすい工夫がされています。個人情報の保護や医療面（予防接種など）については保護者からの同意をとられています。養育・支援期間中は、保護者の状況を配慮しながら、日々の生活のお知らせや広報誌「あおぞら」の送付を実施されています。	
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
【コメント】 状況に応じて地域の要保護児童対策協議会へ地域での見守り依頼をあうるとともに、子どもや家族の様子を伝え、ネットワーク・体制の構築に努められています。卒園した子どもには、いつでも来られるよう（実家機能）口頭で伝えられていますが文書化がされていません。前回の第三者評価をうけて職員個人の力量に頼らない仕組みとして「あおぞらサポートセンター」をつくられましたが十分に機能していません。今後有効に利用されることが望まれます。	

(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。	b
【コメント】	
生活アンケート、意見箱の設置、食事の嗜好調査が実施されています。さらに、子どもと担当者が親密にお話できる「お茶会」が頻繁に実施されており、子どもと向き合う姿勢が高く評価されます。しかしながら、子どもも中高生になると自我意識が芽生え、一部に不満層が出てきたりもしています。子ども会が組織されていません。子どもの要求を聞いて対処するだけでなく、子どもたちも参画して検討する場が求められます。	
(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】	
意見箱の設置や苦情担当者が設定されており、「苦情解決に至るまでの流れ」が作成されていて、苦情対応ファイルには苦情内容や解決結果が記録されています。子どもたちの一部で「意見箱ブーム」があったようです。一種のお遊びだったかもしれませんが、これを前向きにとらえて、今以上に「なんでもモノが言える」環境を創り、“やすらげるおうち”につなげていかれることを期待します。	
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。	b
【コメント】	
お茶会など、きめ細かい対応があり、多くの子供たちは担当の職員に拘わりなく話しかけることができる環境があります。職員は日々の教育・支援の実施においても、子どもが相談しやすく意見がのべやすいように「つま先をきみに」と心がけており、子どもと向き合う職員の姿勢は高く評価されます。相談の内容により、個別で話を聞くスペースもあります。しかしながら、話したがらない子や、担当職員が変わった場合の関係再構築など、なお一層の細やかな配慮や多様な声掛けを期待します。	
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
【コメント】	
意見箱やお茶会などを通じて収集された子どもの意見は、毎日の朝会・昼会で取り上げられ、主任会議で提案もされ、職員会議で承認した回答を子どもに返すという仕組みが形成されています。このように施設としては真摯に対応しています。しかしながら、責任ある支援者としての判断が子どもたちに納得のいく回答にならないケースもあります。その際の説明の仕方など、きめ細かな工夫と定期的なマニュアルの見直しが望まれます。	
(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】	
月1回の職員会議において、「うれしわっは」と共にヒヤリハットの報告と改善策が職員に周知され報告書が作成されます。しかしながら、リスクマネジメント担当者が設置されていません。安全確保・事故防止の観点から、より組織的な体制構築が求められます。	
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】	
健康管理・感染予防マニュアルが策定されており、「緊急時の対応について」のあおぞら講座が実施されています。また感染症に罹った子どもを隔離できる部屋が用意されており、感染の拡散・予防策が講じられています。非常勤の嘱託医が配置されているほか、看護師が常勤配置されています。	
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】	
消防計画書、地震時・火災時の行動対応マニュアル、災害・事故発生時緊急対応マニュアル、不審者侵入の際のマニュアルが作成されています。また、かもめ食堂において、2週間分の備蓄が準備・管理されています。しかしながら、子どもや職員の安否確認の方法の周知が行き届いていません。毎月実施していた避難訓練が最近滞っています。継続的な取組を求めます。	

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。	b
<p>【コメント】</p> <p>大阪府発行の「援助指針」をすべての職員に配布し、標準的な養育・支援の実施方法を周知しています。別途「あおぞらスタンダード」と名づけられたオリジナルの養育・支援の為のマニュアルを日常活用していることが確認できました。「あおぞらスタンダード」は職員も頼りにしており、付箋などでの書き込みも多く、日常的に活用されていることが窺えます。トップダウンではなく、養育・支援の現場実践に基づく方法を積み上げる形で活用されていることは大変評価できます。ただマニュアルの整理がいきとどいていない部分が見受けられ、実施状況を確認する仕組みまでには至っていない様ですので、今後の取組に期待します。</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。	b
<p>【コメント】</p> <p>「あおぞらスタンダード」という実践マニュアルがありながら、定期的な見直しが実施されていない事は大変残念です。随時必要な時に見直しはしているようですが、定期的に見直すことの意義は、養育・支援の質に関する共通認識を育てる事につながることにあります。最低限の共通ルールという観点から、まずは現段階のスタンダードの整理をし、PDCAサイクルにより質に関する検討が組織として継続的に行われることが、質の向上にむけての、まさに「あおぞらスタンダード」となる近道です。定期的な見直しの取組を求めます。</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。	
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>【コメント】</p> <p>児相からの情報や指針も踏まえて複数の職員がコア会議で話し合い、アセスメントシートと自立支援計画が策定されています。それらは子ども一人ひとりのファイルに綴じられて日常的に参照されています。その内容は、随時アセスメント会議で検討され更新もされています。ただ子ども一人ひとりの具体的ニーズは明示されていますが、それが子どもの意向を十分にふまえているかという点においては、職員の中には疑問を感じている者もいます。アセスメントは子供の身体状況や生活状況を把握するとともに、子供にどの様な養育・支援上のニーズがあるかを明らかにする事も目的となるものです。日々のモニタリングとの照合を少し意識付けいただき、アセスメントに取組む事を期待します。</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。	b
<p>【コメント】</p> <p>自立支援計画は年に1度の状況監査の時に、提出用に更新するという関わりなので年度途中の見直し時期の規定、仕組みがありません。ユニット会議で月2回見直し機会があるとの話も聞けましたが、組織全体でのシステムとは言えず改善が必要です。ただ随時とはいえユニット会議やアセスメント会議で養育・支援方針の見直しはされています。しかし自立支援計画への反映は形式的な手続きにとどまっています。組織全体のPDCAサイクルのなかに取り込むことが求められます。</p>	
(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。	a
<p>【コメント】</p> <p>今年度から導入された「Child Note」ソフトを活用して、統一した様式で養育・支援の実施状況が入力・管理出来ています。どの部署にいる職員も、子どもの記録が閲覧でき共有化が出来ています。ただ、様式は統一されているが導入して1年という事で、まだ書式などこれから調整する箇所はあるようです。職員が記録しやすく、情報が正確に伝わる仕組みが重要となり、今後の活用にも期待出来るシステムとして、大変評価できます。</p>	
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>【コメント】</p> <p>個人情報保護の観点から職場内研修を実施しており、記録も「Child Note」でしっかりパスワード管理されています。しかし個人情報の漏えいとしては子供同士の情報にも注意が必要であり、子供からは他者の情報を目や耳にする事もあるとの意見もあり、配慮に心掛ける事を期待します。そして子どもたちはプライバシー保護（自他の尊厳）と個人情報保護（安全管理）の区別がついていないように見受けられますので、子どもの理解を得る上で、学習の機会が必要かもしれません。</p>	

内容評価基準（41項目）A-1 子ども本位の養育・支援

(1) 子どもの尊重と最善の利益の考慮	第三者 評価結果
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。	a
【コメント】 基本方針として、岸和田学園由来の「なりたい自分になる」を目指す自立支援を基本に、「笑顔と笑い声のたえないおうちづくり」が謳われています。職員は朝会、昼会などで子どもの様子を確認し合うと共に、子どもが明るく・元氣よく暮らし、健全に成長して行けて、最終的には社会の中で「いきる力」を育めるよう、必要に応じスーパーバイズを受け、子どもの個性を大切に養育・支援に当たっています。	
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
【コメント】 子どもの発達段階に応じてライフストーリーワーク（LSW）を実施して、出生や生い立ち、家族状況を知らせています。個々の反応にはLSWの実施によって、心理が揺れることもあり、子どもの気持ちを大切にしながら、心理担当及びケースワーカーも交え慎重に取り組んでいます。	
(2) 権利についての説明	
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
【コメント】 園から「子ども権利ノート」などで、「あなたの権利について分かりやすく教えてもらえましたか？」という、利用者アンケートによれば、在園機関3年以下の児童では「はい」が6割を占めています。しかし在園機関が延びるほど低下し、4～8年で40%、9年以上になると14%となっています。職員各位の確認でも、入所時の説明に留まっているようです。子どもが自身の権利に目覚め、他者を尊重することは、対人関係を豊かにして、社会性を育む第一歩となるので、継続的な取組が求められます。	
(3) 他者の尊重	
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
【コメント】 子どもの個性を重んじ、大切にされているのが施設見学や職員の子どもの目に接する姿勢から感じられます。子どもとの関わりも、夕食後の「お茶会」が子どもと職員のコミュニケーションの場となっています。また、日常の喧嘩や小競り合いには、職員は出来るだけ関わらず、子どもたちの間で収まるまで見守って、子どもが自身も他者も大切に、思いやりをもって接し合うように支援しています。このように、場合に応じた静かな支援が、子ども同士の成長に繋がっています。	
(4) 被措置児童等虐待対応	
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。	a
【コメント】 体罰や虐待などについて、万一、発生した場合の対応マニュアルが整備されています。職員会議では倫理綱領が唱和され、子どもの権利擁護の理念に基づく養育・支援が徹底しています。体罰・虐待防止の内部研修会には全員が参加し、就業規則にも禁止行為を明示されています。	
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】 児童憲章や倫理綱領に謳われた、子どもの人権擁護の姿勢について、職員会議で繰り返し周知が図られています。その上で、各ユニットごとの朝会・昼会で職員間のコミュニケーションが交わされ、特定の職員に課題が固着することを避け、不適切な関わりの発生を抑止しています。	

<p>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。</p>	<p>b</p>
<p>【コメント】 被措置児童等虐待の届出・通告制度については対応マニュアルも整備され、届出者・通告者が不利益を受けることなく対応できる体制が整っています。しかしながら、子どもに通告制度の紹介は出来ていません。子どもが所持している「権利ノート」には自治体への苦情処理申し立てのハガキが添付されています。適切な使い方について第三者の意見を聞くなどして、説明の機会を持たれることを期待します。</p>	
<p>(5) 思想や信教の自由の保障</p>	
<p>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。</p>	<p>a</p>
<p>【コメント】 当法人は、特定の宗教に関連していないため、問題となるような制限は何もありません。子ども、保護者には、各々の思想・信教の自由は保障されています。</p>	
<p>(6) こどもの意向や主体性への配慮</p>	
<p>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。</p>	<p>a</p>
<p>【コメント】 入所に際しては、それまでの生活情報を可能な限り収集し、アセスメントに努めています。入所前の面談や施設紹介を丁寧に実施され、子どもの不安を取り除くため、生活のしおりに用いて、子どもに寄り添った対応に努められています。また、分離体験からの回復などで必要な場合には、施設内の心理療法が適切に行われています。</p>	
<p>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。</p>	<p>b</p>
<p>【コメント】 子ども会の設定はありませんが、お茶会の取組があります。お茶会では子どもと職員が自由に話せる機会となっています。主として楽しい事や面白い事などが話題となっているようです。困りごとや悩み事の相談には、改めて場を設けられています。今後は子どもたちが主体となって集える「子ども会」の設置を期待します。</p>	
<p>(7) 主体性、自律性を尊重した日常生活</p>	
<p>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。</p>	<p>a</p>
<p>【コメント】 子どものやりたいことを支援するという基本方針が「あおぞら・せいかつのしおり」に明記されていて、子どもに周知されています。クラブ活動や習いごとのメニューが豊富に用意されていて、子どもたちの自主的な参加を促しています。</p>	
<p>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。</p>	<p>b</p>
<p>【コメント】 金銭については、幼児・小学生は職員が管理し、中・高生は自主管理とされています。金額も年齢（幼・小・中・高）に応じて分けられていて、使い道は個々の思いを大切にしながら、無駄遣いにならないよう助言されています。高校生にはアルバイトも認め、社会との関わりの経験を通して、金銭の自主管理を促しています。小さい子どもたちの買い物には職員が同行して、お金の使い方や大切にすることなど体験させながら支援しています。しかしながら、自立を控えた子どもに、一定の生活費を設定して生活することを学ぶプログラムは行われていません。</p>	
<p>(8) 継続性とアフターケア</p>	
<p>① A13 家庭復帰にあたって、子どもが家庭で安定した生活が送ることができるよう復帰後の支援を行っている。</p>	<p>b</p>
<p>【コメント】 家庭復帰に当たっては、保護者からの相談や問い合わせがあった場合に関係機関とも慎重な協議を行って、可能な限り丁寧に対応されています。しかしながら復帰後の対応については受動的な立場にあり、全ての情報を得るのは難しく、本人の主体性を大切にしています。</p>	

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
<p>【コメント】</p> <p>専門学校や大学への進学を目指す子どもについては、措置継続・延長の取組を積極的に実施して自立への支援を行っています。高校進学又は中退の子どもたちへは、これからの自立のため、園としても出来る限り応援して、本人の気持ちを喚起しています。</p>	
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
<p>【コメント】</p> <p>毎年、定期的に催される夕涼み会には多数の卒園者も参加し、職員や入所児童との交流の場となっています。卒園者は社会で様々なトラブルや被害に直面することも多く、そうした場合は警察等第三者からの連絡もありますが、専ら入所時の担当職員が丁寧にフォローしています。しかしながら、担当職員の退職もあることなので、今後はアフターケアを組織的に取組む仕組みを構築することが求められます。</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
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。	a
<p>【コメント】</p> <p>職員は、子ども一人ひとりの生育歴を把握した上で、コモンセンス・ペアレンティング（CSP）に代表される援助技術をベースに、子どもたちの養育・支援に向き合っています。ことに、あおぞらでは昨年4月に職員が大きく交代したなかで、「つま先をきみに」のキャンペーンを推進しているところです。利用者調査では「職員があなたの気持ちを大切にしながら対応してくれていると思いますか」の問いに対し、半数近くの子どもの肯定率が高くなっています。職員に対する信頼の醸成が窺えます。しかしながら、否定的な子どもはまだ2割いるので、引き続き努力が必要と思われます。</p>	
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
<p>【コメント】</p> <p>子どもと個別の時間を過ごすお茶会を通じて、子どもの欲求は把握されています。門限に対して、中高生になれば友達とのつながりや部活、アルバイト等に配慮した柔軟な対応が図られています。中学生のケイタイ所持の問題についても、逃げずに対処法を考えていこうとしている姿勢が評価できます。</p>	
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
<p>【コメント】</p> <p>職員は、必要以上の指示や制止を控えて、子どもがもつ力を引き出す養育・支援に努めています。朝夕の、密な支援体制を実現するために、断続勤務の体制をとって対応しています。利用者調査の子どもの意見で、「話は聞いてくれる」という声が多く出ています。</p>	
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
<p>【コメント】</p> <p>幼児・低学年は中庭で自転車を乗り回したりして自由に遊んでいます。多彩なクラブ活動プログラムがあり、小学生は進んでいろいろな活動に参加しています。学習指導については、公文教室を園内で実施しているほか、小学生に宿題を見てくれる先生を配置しています。また中学生以上の学習支援として、必要に応じて塾に通うことができます。</p>	
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
<p>【コメント】</p> <p>「せいかつのおしおき」のなかに集団生活の規範ルールが定められ、わかりやすく説明されています。日常的には、小規模ユニットに分かれたグループごとに、身近に大人がいて指示や声掛けができる環境にあり、抑えつけるばかりではない丁寧な指導が心掛けられています。そのうえ、見やすいポスターを掲示して様々な社会規範や知識を習得できるよう、工夫が凝らされています。</p>	

(2) 食生活

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

【コメント】

あおぞらでは、充実した調理場に4名の調理士が務めています。調理場では半調理にとどめ、ユニットごとに温かい食事が提供できるようにしています。各ユニットでは年頃の近い友達とおしゃべりしながら楽しく団らんができています。職員も同席して会話に加わり楽しみながら食事しています。こうした家庭的雰囲気が良かったのか、利用者調査では在園3年未満の比較的新しく入った子の満足度が高くなっています。

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】

栄養士が、子どもの栄養摂取量に配慮しながら献立を決め、食材を発注しています。残食は毎日厨房に戻され、計量し記録がされています。こどもの嗜好調査が詳細に実施されており、献立に反映されています。なま物の提供はできませんが、例えば、スポーツ大会で好成績を収めた際の帰路に、普段食せない寿司などを楽しむこともあります。地域小規模園では、職員が子どもたちと共に買い物をして、食事をつくる取組を行っていますが、栄養面での配慮については、適宜に栄養士に相談しています。

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】

献立に関する情報、食材の豆知識、伝統行事料理の知識に触れ、食文化を育むことができるように、美しく見やすいポスターが掲示されています。食事やおやつ作りに参加する機会もあり、基礎的な調理技術を習得する事が出来ます。一部の地域小規模園を除いて、食材調達の買い物を手伝って材料知識を得る機会は設けられていません。食事の準備、片付けの習慣は身につけていますが、年少児については、お箸の持ち方などの習得がやや遅れている児童が見受けられます。食材をスーパーで購入する機会などは少なく、今後はユニット単位で取り入れていきたいと考えています。

(3) 衣生活

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】

訪問調査観察において、子どもたちの着用する衣服は極めて適切で、それぞれの個性が表出されています。年間衣服費が設定されており、担当職員の支援を受けて、子どもが好みの衣服を購入できるようになっています。子どもの身なりには職員が目配り、着古している場合などは声かけをして着替えを促すこともあるそうです。所持衣類の洗濯や管理は、中学生以上には基本的に児童本人に任せており、幼児については職員が子どもの見えるところで行うよう配慮しています。

(4) 住生活

① A25 居室等施設全体がきれいに整美されている。

a

【コメント】

あおぞらは10年前に当時としては先駆的に、小規模ユニット型の園舎を設営しましたが、その際には未だ前例の少ない小舎制についての研究から始まりました。養育・支援の基本を見直すうえで、居住環境の重要性にも着眼し、専門家の参加も得て試行錯誤を繰り返して完成しています。そこには、年齢各層に応じた細やかな配慮が施され、その後の小舎制園舎のモデルとなりました。さらに平成28年には、ユニット定員数を減少し、この時に浴室を改造して2つのユニットバスとし、グループ入浴から個浴に変更しました。これによって、より家庭的な入浴スタイルとするとともに、性的問題の発生を回避することができます。

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。

a

【コメント】

居室は基本的に個室であり、一部居室は可動式の間仕切りや家具により個別の空間をつくるできるようになっています。キッチンから、職員がリビング全体が見渡せるようになっており、安心・安全な生活の場となっています。

(5) 健康と安全		
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。	a
【コメント】 幼児棟では、排泄・夜尿・検温を毎日チェックしています。女子棟では、生理についてのチェックのほか、毎週日曜に爪のチェックをするなど、こどもの健康状態や理美容に配慮しています。ユニット内での調理について、包丁の使用をなるべく抑える目的もあって、食材の細断作業は厨房で行っていますが、キッチン内の危険物は完全になくすることはできません。そうした課題についても、単純に危険物を除去するのではなく、子どもの発達段階に応じて、子どもが自分の身を守ることを学ぶよう支援をしています。		
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。	a
【コメント】 子どもの健康状態や発達状態は、定期的な診断と管理が行われています。非常勤医師の配置があるほか、医療機関との適切な連携も図られています。看護師が通院等の情報を一括把握し、担当職員に適切な助言を行っています。地域の医療機関とも良好な関係が作れていることで、必要に応じて個別に対応し、子どもの健康維持に努めています。		
(6) 性に関する教育		
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】 プライベートゾーン（下着で隠れる所）に触れることはダメなことや、知らない人から声をかけられたら逃げる等、共通した声かけに加え、思春期の子どもは個別に職員と一緒に外部の勉強会に参加することもあります。訳あって一部に性に関する職員チームがありますが、施設全体の取組にはなっていません。子どもたちへの性教育カリキュラムを整えて実施することが求められます。		
(7) 自己領域の確保		
①	A30 でき得る限り他児との共有の物をなくし、個人所有とするようにしている。	a
【コメント】 食器類の個人所有化はできていませんが、衣類、日用品などは個人所有としています。個人の居住空間は収納スペースを含めて独立していて、自分の空間と他の場所との境界意識は進んでいます。また例えば、下着類にあからさまに名前を記すなど、子どもの自尊心を傷つけるような識別方法はとっていません。		
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
【コメント】 アルバムは、子どもが自分で保管しており、いつでも見て楽しむことができます。しかしながら、写真の整理作業は職員が行っており、量が多いためなかなか作業が追いつかない状況です。遅れをなくすという意味だけでなく、子どもと一緒に思い出を確かめながらアルバムを整理することを期待します。		
(8) 行動上の問題及び問題状況への対応		
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。	a
【コメント】 子どもどうしで、いじめはありませんが、けんかはしょっちゅうあります。毎日の朝・昼の申し送り時に『問題行動検討シート』を用いて問題を共有し、暴言暴力・不適切対応について話し合っています。必要に応じて担当以外の職員も介入し、問題解決にあたっています。		
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
【コメント】 あおぞらでは10年前の創設時にも『暴言暴力ゼロ宣言』を掲げて“笑顔と笑い声がたえないおうちづくり”をめざしましたが、近年この信念にややゆるみが生じたとの認識にたって、この度、全児童の話し合い（ワークショップ）の中から、新たな『暴言暴力ゼロ宣言』を復活して、子どもの意見を盛り込んだ手書きのポスターを完成させました。園長は各ユニットを回って、完成したポスターを提示して子どもたちと誓いを新たにしましたところ。		

<p>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。</p>	a
<p>【コメント】</p>	
<p>園としては、児童相談所との連携や、必要な場合は警察とも連携して、子どもの安全を第一とした対応を努めています。ただ園として反対したにも関わらず、医師の診断結果に基づいて児童相談所が判断し、引き取りが認められた結果、悲惨な結末を招いてしまった事案がありました。児童養護施設としての対応の限界と制度の不備が指摘されるところです。</p>	
<p>(9) 心理的ケア</p>	
<p>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。</p>	b
<p>【コメント】</p>	
<p>心理士2名体制で、心理的ケアが必要な子ども14名にセラピーを実施しており、効果をあげています。しかしながら保護者への対応は、専ら担当職員が対応しており、家庭支援相談機能の体制は十分ではありません。</p>	
<p>(10) 学習・進学支援、進路支援等</p>	
<p>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。</p>	a
<p>【コメント】</p>	
<p>小規模ユニット型園であって、身近な担当職員によって、宿題の提出状況等の日常的支援は行き届いています。その上で、公文教室が園内で行われ、子どもの成長段階にあった学習指導が行われています。中学以上の児童にあっては、必要に応じて外部の学習塾を利用させる取組もあり、個別の学習支援は行き届いています。</p>	
<p>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。</p>	a
<p>【コメント】</p>	
<p>進路の決定については、児童本人の意向を十分に聴き取り、子ども家庭センターや保護者との協議を踏まえて行っています。しかしながら、子どもアンケートでは、「職員は自分の進路をととても気にかけてくれていますか」の間に、中学生以上の男子児童にこれを否定する回答が多く見られます。こうした意見が、直ちに最善の利益に叶った自己決定の支援を否定するものではありませんが、取組の成果についての、現状把握の必要があるようです。現在のところ、中卒児・高校中退児に対して、就労させながら措置延長により社会経験を積めるよう支援する取組は行っていません。</p>	
<p>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。</p>	a
<p>【コメント】</p>	
<p>高校生以上の児童については、学業成績や登校状況による制限付きでアルバイトを許可・推奨し、社会経験の機会の拡大に取り組んでいます。習いごとからアルバイトへとステップアップするような支援団体の企画に、高校生を派遣する試みも実施しています。</p>	
<p>(11) 施設と家族との信頼関係づくり</p>	
<p>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。</p>	a
<p>【コメント】</p>	
<p>園では家族との面会を実施するほか、外出時には職員が直接に家族と情報交換をしています。場合によっては、家族から子育てや関わり方についての助言を求められることもあり、必要に応じて対応しています。施設行事や学校行事の案内を送付し、保護者の参加を呼びかけ、多様な機会づくりを進めています。</p>	
<p>(12) 親子関係の再構築支援</p>	
<p>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。</p>	a
<p>【コメント】</p>	
<p>養育・支援の対象児童の家族は、複雑で重層的な課題を抱えていることが多く、親子関係の再構築には家族への支援が欠かせなくなっています。親子関係の再構築については、措置機関と連携しながら取り組んでいます。家庭支援相談員の役割は明確ではありませんが、主任やケアワーカーが中心となって、面会や外泊を支援して助言に努めています。園には親子療法室の設置があり、活用されています。</p>	

(13) スーパービジョン体制

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。

a

【コメント】

ユニットごとに主任がスーパーバイザーの役割を担っています。主任は月に1回面談を実施して、職員の働き方について注意を払い、ヒヤリングを通じて公私ともにストレスチェックを心がけています。外部講習で得たノウハウで、主任はその役割をよくこなしています。主任自身が現場で助言が必要となった場合には、園長、副園長にそれを求めることにより、対応できています。昨年職員が大きく入れ替わりましたが、日常業務や朝会・昼会などの機会を通じてグループスーパーバイズもなされており、これまでの姿勢やノウハウの継承はしっかりできています。