

第三者評価結果入力シート（弘済みらい園）

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

SK18232

SK18233

SK18235

1201C029 大阪府

1102C009 大阪府

③施設名等

名称：	大阪市立 弘済みらい園
施設長氏名：	加藤優美子
定員：	40名
所在地(都道府県)：	大阪府
所在地(市町村以下)：	吹田市古江台6-2-1
T E L：	06-8811-8011
U R L：	http://kohsaimirai-nozomi.jp/
【施設の概要】	
開設年月日	2006/4/1
経営法人・設置主体(法人名等)：	社会福祉法人みおつくし福祉会
職員数 常勤職員：	28名
職員数 非常勤職員：	5名
有資格職員の名称(ア)	精神保健福祉士
上記有資格職員の人数：	1名
有資格職員の名称(イ)	保育士
上記有資格職員の人数：	16名
有資格職員の名称(ウ)	看護師
上記有資格職員の人数：	1名
有資格職員の名称(エ)	臨床心理士
上記有資格職員の人数：	2名
有資格職員の名称(オ)	管理栄養士
上記有資格職員の人数：	1名
有資格職員の名称(カ)	調理師
上記有資格職員の人数：	2名
施設設備の概要(ア)居室数：	児童居室15室、保育士室、プレイルーム、浴室、便所
施設設備の概要(イ)設備等：	食堂、テラス、中庭、食堂、調理室、心理検査室、工作室
施設設備の概要(ウ)：	玄関、事務室、施設長室、更衣室、各種倉庫、会議室、児童玄関
施設設備の概要(エ)：	

④理念・基本方針

<p>【経営理念】 法人設立から50余年にわたり設立の志を継承、時代の変遷とともに多様化する福祉ニーズに積極的に取り組み、施設利用者の笑顔あふれる満足感達成のため、職員が丸となってより質の高い福祉サービスを提供するとともに、地域福祉の信頼ある担い手として、活力ある法人経営を目指します。</p> <p>【経営方針】</p> <p>1. 法令の遵守 関連する法令の内容を正しく理解し、諸規定の整備や職員への周知徹底を継続的に行うとともに、公共的・公益的かつ信頼性の高い経営に努めます。</p> <p>2. 権利擁護と自立支援 利用者の人権を尊重、あまた個人の尊厳に配慮した質の高い安心・安全なサービスの提供に努めます。</p> <p>3. サービスの質の向上と人材育成 福祉の専門職として、職員の専門的知識と技術の向上を図ることによって、法人全体の組織能力を向上させ、利用者・家族・地域の意向に沿った質の高い福祉サービスを還元します。</p> <p>4. 安定した経営体制の構築 規制緩和による多様な主体の参入により、社会福祉法人の経営が厳しさを増す中、各事業所の相互理解と連携のもと、法人全体で事業運営の透明性と効率化を図り、地域に根ざし安心して利用できる安定した経営体制の構築に努めます。</p> <p>【職員理念】</p> <p>一、こども一人一人を大切に、安心・安全な生活の中で愛情を持って育てます。 一、こどもたちは共に暮らす仲間、信頼できる大人から多くのことを学びながら成長します。 一、職員はこどもたちの成長をうながす理論と、適切な援助技術を学び続けます。 一、専門的なケアを十分におこない、家庭・地域や関係機関と協力して、自立できるよう援助します。</p>
--

⑤施設の特徴的な取組

①ハイブリッド施設

児童心理治療施設と併設していることで、お互いの長所をいかしながらの協力体制がある。また、大人だけでなく、子ども達にとっても、グループワークを通して、「育ちあい」を基本に成長できる環境にある。

②それぞれの子どもにあわせた学習環境

施設の子ども達だけが通う学校（大阪市立弘済小中学校）が施設のすぐ隣にある。施設の職員と学校の教員の連携を密にすることで、子どもに一貫性のある支援を行うことができている。

また、中学生を中心に、家庭教師、あすはな出張塾（特別なニーズを持った子どもへの学習支援）、園外学習塾と個別のニーズにあった、学習環境を提供している。

③グループワーク活動

弘済の3大グループワーク（話し合い活動・クラブ・作業）を始めとして、様々な所でグループワークを展開し、子ども達の社会性・自尊心向上などにつながる支援を行っている。

⑥第三者評価の受審状況

評価実施期間（ア）契約日（開始日）	2020/6/6
評価実施期間（イ）評価結果確定日	2021/1/26
前回の受審時期（評価結果確定年度）	平成29年度

⑦総評

■特に優れた点

【ハイブリッド施設の特質】 児童養護施設と児童心理治療施設が併設されており、両施設長はじめ多様な職員の協働体制が活かされている。また、子どもたちにとっても集団行動を基本とする育ちあえる環境があります。

【学習環境】 施設に隣接して入園児童だけが通う小中学校があり、加えて外部塾や出張塾の取組があって、子どもの個別ニーズに即した学習環境が整っています。

【人材育成】 手厚い新任研修が施されており、また人材育成委員会が頻りに検討会議を重ねて職員一人ひとりの目標管理に即した研修体制を整えるとともに、綿密な人事考課と充実した面接を重ねて人材育成しています。

【子どもからの意見や相談が受けやすい体制作り】 安心安全アンケートや子ども会議、棟会議、意見箱等、子どもたちの意見をくみ取る仕組みを構築しています。出て来た意見や相談事には、迅速に対応する取り組みも行われています。

【性教育の取組】 性教育委員会を中心に、年齢に応じたプログラムを用意し、生の大切さや性問題に関する教育が行われています。また、性問題発覚時の対応マニュアルも充実しています。

■改善を求め点

【中長期ビジョンの明確化】 みおつくし福祉会という大法人の一施設であり、法人全体の中長期ビジョンを基本としていますが、大阪市指定管理施設であること、また市管施設でありながら市外に立地するなどの特殊性があり、その特性に応じた独自の中期計画の明確化が求められます。

【ケアニーズの高度化に対する支援について】 益々専門性が求められるインケアに加え、アフターケアや親子関係再構築など、子どもの自立支援に向けた機能強化を組織的に行うことができる体制づくりが求められます。

【教育の場と生活の場の関係性】 教育の場と生活の場が完結していることは強みである反面、子どもの社会性を育む上での制約にもなっています。

また施設の小規模化や家庭的環境の創造を目指す上で、職員を「先生」と呼ぶことは不自然です。

食事や生活全般における設えの施設特有の雰囲気や工夫が求められます。

【地域との関係性構築】 子どもと地域との交流を広げる取組が十分ではありません。また、地域の福祉ニーズ等を把握し、

これに基づく公益的な事業・活動が行えていません。

【施設建物の保全】 公共建築物法定点検報告書に記載されている「既存不適格事項」の一部は、子ども達や職員の安全を損なう重要な指摘があります。早急に改修されることが強く求められます。

【計画的な環境整備の取組】 共用空間の損傷が目立ちます。子どもの情操教育の面でも適切な修繕や改善の取組が求められます。

【問題行動への対応】 子ども間の暴力、いじめ、差別などの早期発見、要因の把握、その後の対応策や問題克服に向けた取組の充実が求められます。

【社会的スキルや社会的ルールの習得のための取組】 園内で生活が完結する環境ゆえに、難しい社会的スキルやルールを習得する機会を増やし、高校や退園後の生活に対する順応力を向上させる対策が望まれます。

⑧第三者評価結果に対する施設のコメント

この度は第三者評価を実施して頂きありがとうございました。細かい部分まで丁寧に見て頂き、施設の特性をより伸ばしていく部分と、特性があるが故にあまり開拓できていなかった部分など、気付かされた課題がたくさんありました。こどもと職員に対するアンケートからも様々な意見が出ており、職員としての意識の持ち方、姿勢の在り方を改めて考えさせられました。今後は、多くの課題を職員間で共有して計画的な改善に努め、こどもも職員も満足できるような施設を目指していきます。

⑨第三者評価結果（別紙）

評価結果表【タイプA】（弘済みらい園）

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>社会福祉法人みおつくし福祉会（以下「法人」とする）の経営理念・経営方針を土台とし、大阪市立弘済みらい園（以下「園」とする）の職員理念をホームページやパンフレットに記載しています。毎年度の事業報告書には、職員理念に加え運営理念や入所児童の傾向、基本理念、生活援助の基本姿勢を掲載し、4月の職員会議で説明しています。さらに、朝のミーティング、連絡会等で職員理念を唱和し周知にも努めています。子どもたちや保護者等は養育・支援の大切なパートナーですので、職員理念等をわかりやすく説明し周知するための仕組みの検討を期待します。</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。	b
【コメント】	
<p>平成28年の抜本的な児童福祉法の改正を受けて、平成29年に「新たな社会的養育ビジョン」が取りまとめられる等、児童福祉を取り巻く社会環境は大きく変化しています。そのような変化の中で両園長は協力して全国児童養護施設協議会や近畿児童養護施設協議会、大阪市児童福祉施設連盟の部会等の研修や会議に参加し、業界の動向の把握に積極的に努めています。それらの情報は、法人全体の取り組みとして精査・共有にも努めています。また、園の子どもたちは、児童相談所からの措置として受け入れる規程上、「経営環境」という言葉はなじみにくいのですが、社会が生み出す「今日的児童福祉課題」に対応しようと努めています。大阪市立の指定管理施設でありながら、吹田市に位置している園は、市の動向にも注視しなければならず、その明確な方向性が示されない現状から、課題等を把握し分析するまでには至っていません。</p>	

② 3 経営課題を明確にし、具体的な取組を進めている。	b
【コメント】	
<p>運営状況や家庭支援、学校との連携等の実施事業状況や経営状況については「事業報告書」で毎年度の入所・退所の利用状況など一年間の状況について資金収支計画書とともに報告しています。「事業計画」には、①基本運営方針と今後の取り組み、②利用者サービスの質の向上への取り組み、人材育成に向けた取り組み等を包括的に取りまとめつつ、より具体的な職員の目標となるように「支援目標」として掲げ、4月の職員会議で報告しています。しかしながら、職員ヒアリングでは経営課題が明確にされ、具体的な取り組みが進められているという認識は低いように思いました。指定管理の動向が見通せず、先行き不透明なために説明できていないという状況ではありますが、役員や職員に課題及び重点事項について、周知する取組を期待します。</p>	

3 事業計画の策定

(1) 中・長期的なビジョンと計画が明確にされている。	第三者 評価結果
① 4 中・長期的なビジョンを明確にした計画が策定されている。	b
【コメント】	
<p>法人の「中長期計画」には、令和4年に大阪市指定管理の延長か民間移管予定とあり、令和11年までに小規模化完了予定と記されています。また、本園の平成30年度の「中期計画」では、指定管理が外れることも念頭に置き、安定した施設運営と財政基盤の整備や人材確保などの取り組み、大阪市の動向を踏まえつつ現在と将来のあるべき姿を捉え、理念や基本方針を実現するための具体的取り組みを策定し、必要に応じて見直しも行っていきます。今後は、数値目標や具体的な成果等を設定することなどにより、実施状況の評価が行える「中・長期計画」の策定が期待されます。</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。	b
---	------------------------------	---

【コメント】

単年度の「事業計画」及び職員の「支援目標」は、法人及び園の中・長期的な展望に基づいて作成されています。その内容は単なる行事計画ではなく、園としての基本的な考え方が明文化されています。しかしながら、「中・長期計画」と同じく、数値や具体的な成果などが設定できておらず、その実施状況の評価が行える内容には至っていません。「いつまでに、何が、どれ位の、状態になる」といった具体性を持たせ、それぞれの計画を遂行する責任者や担当者、委員会等を関連付け実行可能な「事業計画」の策定を期待します。

(2) 事業計画が適切に策定されている。		第三者 評価結果
----------------------	--	-------------

①	6 事業計画の策定と実施状況の把握や評価・見直しが組織的に行われ、職員が理解している。	b
---	---	---

【コメント】

「事業計画」は、前年度の実施状況と次年度の課題について話し合う会議を各委員会が開催し、その内容に基づき園長がたたき台を作成し、リーダー会議、主任会議等で検討し策定しています。策定された「事業計画」は、新年度4月の職員会議で配布し、説明しています。しかしながら、「事業計画」の定期的な見直しは適宜実施していますが、見直しの手順や時期が定められるまでには至っていません。また、職員への周知や意識づけが十分とは言えない点もあり、理解を促す取組に期待します。

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。	c
---	---------------------------------	---

【コメント】

法人のホームページにおいて、「事業計画」を公開していますが、子どもや保護者への説明はなく、周知には至っていません。子どもや保護者等に「事業計画」を周知し、理解を促すための取組は、園が行っている養育・支援の意図が理解されるために必要なことです。「事業計画」すべてについて説明することはありませんが、「事業計画」のうち、子どもに関わる主な内容を簡潔にまとめるなどの工夫をし、フロアの代表者からフロアへ報告する機会をつくったり、機関紙等何らかの機会をとらえて周知することにより養育・支援に対する安心感や信頼感を高める取組に期待します。

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。	b
---	------------------------------------	---

【コメント】

園では、職員の経験や職種に応じた評価項目について毎年自己評価を行い、第三者評価を定期的に受審しています。自己評価で把握した課題についてフローごとに検討し、改善計画を立て実行した上で、主任や園長から評価を受けるというPDCAサイクルができていますが、組織的な計画性が十分ではありません。また、業務改善委員会を設置し、チューターマニュアル（標準的实施方法）の見直しを行っていますが、多数のマニュアルの作成に追われていて、評価目標の達成度が低い項目について改善に努め、養育・支援の質の向上に関する取組を組織的に実施・評価する体制づくりにいっそうの努力を期待します。

②	9 評価結果にもとづき組織として取り組むべき課題を明確にし、計画的な改善策を実施している。	b
---	---	---

【コメント】

前回の第三者評価受審で把握された課題は文書化され、チューターマニュアルの見直し等の取組が行われていますが、毎年度実施している自己評価からの課題は文書化されておらず、職員への周知も不十分なようです。業務改善委員会が中心となって仕組みができつつあります。今後は、評価結果（自己・第三者）にもとづく課題に対して、すぐにできる課題、困難で長期にわたる課題、予算化が必要な課題など仕分けすることによって、改善課題の特性を明確にし、計画的に行うための取組を期待します。さらに、改善策や改善の実施状況の評価を行うための仕組みづくりも期待します。

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
<p>【コメント】</p> <p>園における園長の役割と責任は、法人の職務遂行基準に明確に規定され、園長はそこに示された職務に基づいて園の経営管理方針を会議等で示しています。園は、併設する弘済のぞみ園（児童心理治療施設）とで構成するハイブリッドな施設運営をしています。両園の園長はよく協働することによって、そろって不在であるという状況になるべくつくりたくないよう連携しています。両園長をツートップとした職員体制は両園を横断して有機的に連合しており、主任以下の職務分掌や報連相（指示系統）は職務分担図や会議関係図に詳細に文書化して、各種会議の構成や各層職員の役割も明確になっています。</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>園は、大阪市立の施設であるとともに、大法人が経営する一施設であり、また大阪府吹田市に立地するという特性があります。このために、園長は様々な会議や協議会、研修会等に参加する機会があり、広く関連法令等の情報を得る機会を持っています。全国、大阪府、北摂の児童養護施設連携からも、法令に限らず具体的取組や発生した法令違反の事案情報も知ることができています。また、ここでもハイブリッドな施設運営の利点で、両園長が情報を共有することによってさらにその幅を広げています。このようにして得た知見について、園長は朝礼や職員会議等の場で文書を提示して職員に周知しています。今後は遵守すべき法令等の幅をさらに広げるとともに、職員の周知度と養育・支援の実践が伴っているかを確認する取組を期待します。</p>	
(2) 施設長のリーダーシップが発揮されている。	第三者 評価結果
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
<p>【コメント】</p> <p>園は併設の弘済のぞみ園と連携するハイブリッドな運営体制、そして敷地内に専属の小中学校を持つ完結型機能を強みとして、安定した生活と学習指導を保障する中で、入所児童のケアニーズの高度化に対応した養育・支援を実施しています。園長はのぞみ園の園長から本園の園長に異動した豊富な経験を活かして、養育・支援の質の向上に指導力を発揮しています。両園を横断して多様な委員会構成を設置し、職員参画のもとで改善のための具体的な取組を検討し、その推進を4名の主任に委ねながら、のぞみ園の園長と共に統括指揮しています。直接現場を指揮するのではなく、組織的な職員のチームワークの働きを高めようとする取組は高く評価できます。職員の側からは、もう少し具体的な指示を求める声がありますが、園長のとるべきリーダーシップのあり方についての意思表示を明確にして、職員個々の自発的な資質向上志向を促す取組を期待します。</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。	b
<p>【コメント】</p> <p>目下の経営課題は家庭的養護の推進にかかる施設の小規模化・地域分散化スケジュールの具体化と、それに伴う人材確保と育成、組織改革にあります。しかしながら大阪市立施設としての指定管理体制の継続如何が定まらず、園長として取組に指導力を発揮することを困難にしています。そんな中でも、大きな変革を見越して組織内に多様な委員会を設置して業務の実効性を高める取組を指揮しています。園長はそのような多数の取組に直接参画するのではなく、4名の主任をSVとして各委員会を分担して担わせ、各委員会に職員を所属させて各々の主体的な参画とチームとしての力量を向上させることを企図しています。しかしながら、ハイブリッドな運営体制の層の厚みに伴う強みの反面として、相互に譲り合う甘さといった弱みも露呈しています。指定管理の趨勢や家庭的養護体制への移行という、未だ明確な指針が示されないとはいえ大きな変革が眼前に迫っています。大舎制ホームの強みに安住していることはできません。園長以下全職員が共通の意識を形成して一丸となる組織運営体制を創ることによって、危機を組織改革のチャンスとするよう期待します。</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】

人材の確保は法人が方針を立てて計画的に取り組んでおり、園長が法人の人材確保委員・育成委員として参画しています。職員の資質向上についても法人の事業計画に、チームケアの推進やSV体制の整備等の方針が示されています。養育・支援に関わる専門職、各種加算職員の配置にも積極的に取り組み、必要な福祉人材の確保は計画に沿って実施されています。職員の間には部門により人員不足感がありますが、一定水準の人員確保がなされている状況です。新規採用職員を入職前から研修し、あるいはアルバイト採用して、4月からの職務に馴染みやすくするとともに、手厚い新任研修を実施して早期離職を防ぐ工夫も凝らされています。ただ、今後予定される施設の小規模化等、家庭的養護の推進においては、施設のますますの専門性と多機能化が求められており、さらなる人材確保・育成と定着の取組を期待します。

② 15 総合的な人事管理が行われている。	b
-----------------------	---

【コメント】

「期待する職員像」については職員理念に基本的（法人全職員に共通）な指針が示され、その上で「職務遂行基準」で園長、主任から初級職員に至るまで、それぞれの役割や求められる能力を詳細に規定しています。職員には、自らの将来像を描きにくいという声もあります。これには組織としての支援も欠かせませんが、課題は当人の意欲と行動にあります。

人事管理に関しては法人の「人事考課制度実施要綱」に、その目的と取組の詳細が規程されて職員への周知が図られています。人事考課は目標管理のみならず、職能評価考課、経験評価考課を合わせ、フィードバック面接を経て職員の育成に資することを目標として詳細な取組となっています。しかしながら福祉の仕事を定量的に評価することは難しく、昇給、昇格等の職員処遇に結びつけることはできていません。難しい課題ですが、フィードバック面接等を通して職員個々の納得度の確認やモチベーションの高揚につながる人事考課制度の実効化を期待します。

(2) 職員の就業状況に配慮がなされている。	第三者 評価結果
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】

園長が園内の就業状況を把握して、人事管理に関する業務を統括する法人に報告し、職場環境を調整しています。組織としての仕組みはよく整っていますが、反面、職員の側からは管理的で現場の声が反映されていない、部門間でワークライフバランスの評価が分かれる、といった声があります。その中でも仕事内容や勤務状況については肯定的評価が多数で、特に若い職員層にその傾向がうかがえます。職員間の人間関係については組織としては悪くないと判断しており、離職率は同業他施設に比して抑えられています。それでも職員の意識調査によれば職員間や上司との関係を問題視する指摘があり、その傾向は間接支援職員に強く出ています。超過勤務時間の短縮には取り組んでいますが、残業の根絶には至っていません。こうした課題を改善するにはチームケアの推進が欠かせず、令和2年度の事業計画にも挙げられています。

今後は、休憩時間の確保を含む勤務時間の適正化、職域間のバランスを図るとともに、日常的なOJTの充実やチューター制度の活用を通して、職員間に協調的な関係性を育むことが求められます。

(3) 職員の質の向上に向けた体制が確立されている。	第三者 評価結果
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】

園では「期待する職員像」を4項目の職員倫理や、各職域ごとの職責を人事考課で明示しています。職員はそれに基づいて個々の目標を年度初めに設定し、5・6月の個別面談、11月の中間面談、12月の人事考課のプロセスを経て目標管理を行う仕組みが整備されています。また、初任者、中堅、リーダー各層ごとに手厚い研修体制が組まれています。

ただ一部の職員については、面接が定期的に確実に実施できなかったこともあったようですので、今後は確実な実施を期待します。

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。	b
---	--	---

【コメント】

近年の入所児童の変化や施設の家庭的養護推進計画のもと、児童養護施設には高い専門性と多機能性が求められています。園では令和2年度支援目標に①児童との関係性の深化、②児童の自立支援、発達支援、③職員のチームワーク強化、④対人援助技術の向上を通じて「生活そのものがケアとなる」を目標に掲げ、人材育成委員会が頻りに検討会議を重ねて職員各層の研修を計画・実施しています。研修後の報告や伝達研修の取組もあり、研修内容の評価や組織的共有もできています。職員の研修意欲も高く、学びたいテーマも専門的な援助技術に限らず、一般常識、雑学、人間力を高めるテーマなど多岐に及んでいます。ただ、今期はコロナ禍の影響もあって、園外研修への派遣や職員間の自主研修などの取組が難しくなっています。今後は、感染症の抑制に留意しながら「新しい日常」を確立して、積極的な教育・研修の取組を再構築することを期待します。また、養育・支援の専門的技術に求められる水準は今後ますます高度化していきますので、職員個々に求められる専門資格や専門技術を明示して、研修計画に反映することも大切です。

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】

前項で指摘したように、人材育成委員会を中心とする職員の教育・研修の取組は手厚く、また、本項目が問う「一人ひとりの機会確保」についても、厳しい労務環境の中で一定水準の配慮や工夫がなされています。スーパービジョンの体制についても、精神・心理の専門家によるSVや、LSWなどテーマを設定したSVの体制とともに、園内では主任がSVとして各委員会をリードして職員の資質向上を図っています。ただ、こうした研修の成果を、組織のチームワークに支援力の実効性につなげるためには、研修成果を個々人に内在化させずに全体化することと、職員各層に対するOJTの充実が欠かせません。前回の第三者評価受審時にも指摘されたチューター制度も準備中でまだ十分に機能していませんが、早急に体制を整えるとともに、これを導入したOJTマニュアルの策定と実施、それに欠かせないリーダー層の指導力強化が急がれます。

(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。	第三者 評価結果
--	-------------

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】

園では、実習生受入れの基本姿勢を「実習生指導マニュアル」に明文化するとともに、「同チェックシート」で確認しながら実習生を受け入れています。保育士実習と社会福祉士実習、それぞれ独自の実習プログラムを作成し、実習期間中の状況確認には実習派遣校とも連携を図っています。実習指導にあたる職員は年度初めに留意事項等について意見交換して理解を共有するとともに、指導者研修を受講して指導に当たっています。今後は、ますます専門性を高める児童養護施設の養育・支援ノウハウを活かした福祉人材育成を期待します。

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】

園（法人）ではホームページ等を活用して施設（法人）の理念や基本方針、養育・支援の内容、事業計画、事業報告そして各種財務諸表を適切に公開しています。しかしながら、園が立地する地域へアウトリーチしていくような認識が組織として不足しています。地域の福祉向上のための取組として特筆できることはなく、また地域からの苦情・相談体制や、苦情・相談に基づく対応状況の公開も確認できません。法人の経営理念・方針・事業計画には「地域に密着し貢献できるサービスの拡充」と、そのための人材確保・育成が謳われています。また、園の職員理念にも「家庭の回復力への支援、地域社会との連携」を明記しています。吹田市に立地しながら大阪市管施設という特性があって難しいという側面は理解できますが、だからこそより強い意志をもって取り組むことが求められます。

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】

法人の事業計画には「社会福祉法人として、運営の透明性を保ち、説明責任を果たしていくためには、ガバナンスの強化とコンプライアンスの徹底は不可欠な要素である。」として、監事監査とともに、2017年からは新法に基づく外部監査を実施しています。これらの監査で得られた監査指摘の結果や改善点等については、法人全体で共有して改善を図っていくこととしています。
園内においては、説明が不十分という声もありますが、職務分掌と権限・責任並びに諸ルールを明確にして周知しています。その上で、生活支援職員が精算などの事務処理にも携わることによって一定の内部監査機能（ダブルチェック）も活かされています。

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】

園は大阪市立施設ですが吹田市に立地し、園内に専用の弘済小中学校があって子どもたちは中学生までは地域の学校に通うことはありません。その特性から、地域で暮らすことが困難な児童に安心・安全な協育環境を整えて養育できる強みがあります。その反面、地域との交流は少なく、古江台地区あおぞら子ども会への参加と園が主催する弘済フェスタへの地域招待などに限られています。このため地域に向けた日常的なコミュニケーションは十分ではありません。一部活発な児童は地域の友だちを園に連れてくることもあり受け入れています。園内道路を經由してアクセスする園は外来者が訪問しやすい環境ではありません。それでも様々なボランティアの受入れを積極的に行っています。また、買い物や塾通い、地域の理髪店の利用などを促して支援していますが、十分とはいえず、子どもが高校生になるといきなり外の世界に触れることが課題となっています。令和2年度弘済みらい園・弘済のぞみ園支援目標にも【児童の目標・自立支援にむけ、成長・発達を支援する】の中で、「自立していけるように育てるとは、一人で生きていける強さを身につけさせることではなく、人と関わる力を育てることである」とされているように、子どもたちと地域社会の交流を促進す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。	b
---	---------------------------------------	---

【コメント】

ボランティアを受け入れる目的（姿勢）は、①子どもが多くの人と関わる機会を増やす、②職員と子どもが関わる時間を増やす手助け、③園を知り地域に伝えてもらうこととしています。まゆみ会（裁縫ボランティアグループ）、クレヨン教室（クレヨンセラピー活動）、さをり織り教室、理容やヨガ教室など、多岐に亘る支援を受け入れています。地域BBSの会合に出席してボランティア支援のネットワークを拡充しようとしています。ボランティアの導入は、子どもたちのQOLを高めることにもつながり重要な取組ですが、一方では子どもの養育・支援の上でリスクとなることもありますから、受け入れにあたっては基本姿勢を明確にしてマニュアル等を再度見直して、職員にしっかりと周知するとともに、ボランティアに対する研修の実施も課題となります。
学校教育等への協力については、弘済小中学校と連携を図り、新任教諭に対して施設見学や養育・支援の課題等を伝えることはしていますが、「地域の学校」に対する取組は行えていません。ただ、あおぞら子ども会を通じた部活交流は実施しています。

(2) 関係機関との連携が確保されている。	第三者 評価結果	
①	25 施設として必要な社会資源を明確にし、関係機関等との連携が適切に行われている。	b

【コメント】

園では、学校教育を始め医療・心理治療面でも併設施設とのハイブリッド性を活かし、精神科医の往診を得るとともに、生活面でも多様なボランティアを導入して、内部完結型の環境が整っています。このため必要な社会資源としては消防署や自治体、社会福祉協議会および大阪市の諸機関などに限られています。それらについては連絡先リストが事務所に掲示されていますが、全ての職員間に周知されているとは言えません。また子どもたちが直接に利用して社会との関りをもつための資源等ではなく、資料の掲示も子ども向けとはなっていません。子どもが入所期間中に利用できる地域資源には図書館等の文化施設や衣服・日用品等の販売店、理美容サービス、公園など、多岐にあるはずですが、また、退所後に利用する可能性のあるグループホーム等については、一定の連携は保って、そこからの退所児についての相談等には応じていますが、園から積極的に関与することは控えています。

(3) 地域の福祉向上のための取組を行っている。	第三者 評価結果
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。	c
【コメント】	
<p>地域との関わりは地域の子ども会への参加や、弘済フェスタにおける子育て相談ブースの設置、地域の民生委員の施設見学などに限られています。そこには地域の福祉ニーズ等を把握するといった意図はなく、本評価項目が求める取組とはなっていません。社会福祉法人の責務として、次の評価基準項目で問う地域に対する公益的事業の推進は欠かすことができませんが、そのためには園が立地する地域（吹田市あるいは古江台地区）に内在する福祉ニーズ等（生活課題を含む）を把握することが求められます。</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。	c
【コメント】	
<p>大阪市の指定管理施設としての制約や施設の構造的な側面から地域とのかかわりが困難とのことですが、今後進めていくことになる施設の小規模化や地域分散による家庭的養護の推進においては、地域との共生は避けることができません。法人の令和2年度児童養護施設事業計画には（4）地域との交流についての項において「施設の有する職員の専門性が地域社会に貢献できるよう努める。」と明記されています。その経営理念・方針によれば、地域の子育て支援や要保護対象児童に対する民生委員活動の支援など、園が有する人的資源の活用が想定できます。あるいは、園が有する物的資源を開放することによる地域の防災対策や被災時における支援に有用な機能が発揮できるはずです。</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。	a
【コメント】	
<p>理念や基本方針に、子どもを尊重した養育・支援について明示されており、権利擁護に関する規定やマニュアルも整備され、職員会議や研修などで、それらを理解する取り組みも行われています。また、個別支援に於いても、子どもを尊重した養育・支援の基本姿勢が反映されています。ただ養育の現場では、チームとしてのフォローは為されていますが、高圧的な言動も時々見られるようです。職員自身の感情をコントロールする技術を習得する取り組みも必要です。</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】	
<p>プライバシー保護規定及びマニュアルが整備され、職員へは研修等でその理解が図られています。また養育・支援はそのプライバシー保護規定及びマニュアルに基づいて行われています。ただ、大舎制であることや施設建物の老朽化等ハード面の制約の為、子どもたち一人ひとりのプライバシーを確保するのは難しい状況です。その様な中でも、ベッドをカーテンで仕切るなどの工夫を行い、個別の空間を確保するように努めています。また、個別の相談時は同室の子どもが居ない時などに時間を設定するなどの工夫も行っています。子どもや保護者等にプライバシー保護に関する取り組みの説明は、入園時に行っていますが、その後の取組がなされていません。定期的に見直し、説明する機会を設けることを期待します。</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。	第三者 評価結果
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】	
<p>理念や基本方針、養育・支援の内容や施設の特長等については、パンフレットや園のしおりに記載されており、入園時に子どもや保護者等に丁寧に説明もされていますが、多様で深い家庭事情により、必ずしも全ての保護者等に説明出来ている訳ではありません。また施設を紹介する資料については、低年齢の子どもにとって必ずしも分かりやすいとは言えず、資料について知らない職員もいるようです。今後は資料の見直しを定期的に行い、職員への周知に努めることが求められます。</p>	

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】

入園の理由や背景は様々なので、全ての子ども保護者等に説明出来ている訳ではありません。また自己決定が難しい子どもたちや保護者等もおられますが、出来るだけ、養育・支援の開始・過程において、子どもたちや保護者等にわかりやすく説明するようにしています。その場合、子どもたちや保護者等の自己決定を尊重するようにもしています。しかしながら、養育・支援の開始・過程において子どもたちや保護者等の同意を得たうえでその内容を書面で残すことは行われていませんし意思決定が困難な子どもや保護者等への配慮についてはルール化されてもいません。今後は、施設内でのルール化と書面に残す取り組みを構築されることが望まれます。

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】

養育・支援の内容を変更する際は、子どもたちの意見も聞き、職員会議等で吟味されて行われています。他の施設や地域・家庭へ移行する場合には、養育・支援の継続性に配慮した手順と引き継ぎ文書の作成も行っています。また、退園した後も園として子どもや保護者等が相談が出来るようにし、その説明もしていますが、文書を手渡すことは出来ていません。更に退園後の対応も退園時の担当が行っているようで、園全体での対応となっていません。園自体でも問題意識はもっており、3年ほど前にアフターケア委員会を設置し、アフターケアに付いての取り組みを始めた事は評価出来ます。

(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】

子どもたち同士での話し合い活動や男子棟、女子棟会議、フロア会議等、子どもたちの意見を聞く機会は、定期的に持たれています。安心安全アンケートも定期的の実施して、園内の問題や子どもたちの要求にも耳を傾けるようにしています。個別相談は職員が子どもたちの変化に気づいた時や、子どもたちの方から要求があった場合にも、建物の構造上個室が用意しにくいですが、様々な工夫をして、聞き取るようにもしています。子ども参画のもとでの検討会議は行われていないようですが、職員で検討した内容や結果は、丁寧に子ども達へ伝えるようにもしています。

(4) 子どもが意見等を述べやすい体制が確保されている。	第三者 評価結果
------------------------------	-------------

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】

苦情解決の責任者は園長で、苦情は子どもたちや保護者等の担当者が受付ける仕組みとなっています。苦情が来た場合は第三者委員会にて協議が行われて、解決に向けての経過や結果は文書に保管されて、苦情申し出の子どもや保護者等に報告もしていますが、苦情を申し出た子どもや保護者等のプライバシーに配慮した公開は法人のHPで公開されているに留まっています。また苦情解決の仕組みは、子どもや保護者等に説明はされていますが、掲示物を掲示したり文書を手渡すなどは行われていません。今後は、苦情解決の仕組みをわかりやすく説明した掲示物を掲示したり、資料を子どもや保護者等に配布する取り組みを行い、園として公開する取り組みが必要です。

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】

入園の際や養育・支援の現場で、子どもが相談や意見を述べたりする際に、複数の方法や相手を自由に選べることは説明されていますが、文書を掲示したり配布することは行われていません。建物の構造上、意見を述べやすいスペースを確保するのは難しいですが、職員は工夫して個別に相談に乗れるようにしています。今後は、子どもが相談したり意見を述べたりする際に、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掲示や配布を行うよう望みます。

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】

安心安全アンケートや子ども会議、棟会議など話し合いの機会を多く持って、子どもたちの意見をくみ取る仕組みを構築しています。意見箱が設置され、意見箱は園長のみ開けられるようになっていて、直接園長に意見が届くようになっています。意見箱に投函された意見や相談に対する対応や結果については、その内容によって様々な方法で子どもたちに伝えています。子どもから相談や意見を受けた際の記録方法、報告手順、対応等が記されたマニュアルが整備され、毎朝の連絡会、月1回のリーダー会、フロア会議、安全委員会などで、処遇や対応が検討されていますが、職員へのマニュアルの周知が不十分な様です。また、マニュアルを定期的に見直していません。今後はマニュアルの内容を見直し充実させ、職員への周知を徹底することが必要です。

(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】

園長をリスクマネジメントに関する責任者とし、安全委員会を設置して定期的に会議も行っています。安全確保・事故防止に関する研修も行っています。ヒヤリハット・インシデント事例は収集され、職員参画のもとで分析・検討もされていますが、その後の実施状況や実効性に付いての振り返りが不十分です。今後は、事故防止等の安全確保策の実施状況や実効性について、定期的に分析、見直しを行って、リスクマネジメント体制を強固にする取り組みが求められます。

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。	b
---	---	---

【コメント】

感染症に対する予防マニュアルは整備されています。感染症対策について、園長を責任者として管理体制は整備されていますが、緊急時における役割が園長以外は明確ではありません。緊急時の職員の役割を明確にすることが必要です。今年度は新型コロナウイルスへの対応が急務の事となりましたが、国の方針が度々変化中、看護師や栄養士がその都度マニュアルや対策を文書にして、職員会議等でシミュレーションを行い対応していたことは評価出来ます。

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】

災害時における各種マニュアルは整備されています。賞味期限を記載した備蓄食一覧も作成され、賞味期限が迫った食材は施設内で消費し、消費した食材を追加する体制も構築されています。立地条件等から災害の影響を把握し、発災時においても養育・支援を継続するために「事業継続計画（BCP）」を定め、必要な対策・訓練等が行われていますが、定期的な見直しは行われていません。今後は「事業継続計画（BCP）」の見直しが求められます。また、公共建築物法定点検は毎年行われていますが、①南棟階段室堅穴区画なし（1-3階間）②排煙設備（自然排煙口）不備 ③非常照明の不良及び未設置箇所有り が毎年指摘されています。報告書では「既存不適格」とされていますが、子ども達や職員の安全を脅かす重大指摘です。建物自体は大阪市の建物ですので、園の独自判断で手を加える訳にはいきませんが、3件とも避難時の安全確保に重要な基準ですので、早急に改善されることが大阪市にも強く求められます。着眼点は全てクリアしていますが、基本的な要件不備が放置されています。

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
---	--	---

【コメント】

養育・支援についての標準的な実施方法はチューターマニュアルとして文書化されています。また、チューターマニュアルの他にも15のマニュアルがあり、各マニュアルには子どもの尊重や権利擁護とともにプライバシーの保護に関わる姿勢も反映されています。しかしながら、各マニュアルにもとづいて養育・支援が実施されているかどうかを確認する仕組みは構築されていません。また職員への研修等もマニュアル全てにおいて行われている訳ではありません。コロナ禍の中、職員を一同に集めての会議や研修等は難しいですが、文書の回覧等の工夫で、養育・支援が実施されているかどうかを確認し、職員の研修の代わりとなるような取組みが望まれます。

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。	b
---	----------------------------------	---

【コメント】

前項に記載したように、養育・支援の標準的な実施方法はチューターマニュアルとして文書化されています。チューターマニュアルは 気づく→チューターに報告→チューターがコメント欄に記入→コメントを精査→採用ならマニュアルに赤字で表示→各業務分類の更新、日時を更新 と言うプロセスで、日々の養育・支援のなかで検証・見直しがされています。ただ、検証・見直しは職員からのものが多く、子ども等からの提案が反映されていない場合もあるようです。また前項で記したように、チューターマニュアルの他15ものマニュアルがあり、見直しが追いつかないとの意見もあります。今後は子ども等からの提案も取り入れ、見直しの方法を工夫して、より充実したマニュアルとなることが望まれます。

(2) 適切なアセスメントにより自立支援計画が策定されている。

①	42 アセスメントにもとづく個別的な自立支援計画を適切に策定している。	b
---	-------------------------------------	---

【コメント】

個々の自立支援計画は園長を責任者として、職員2名が作成し主任が確認するという手法で策定されていますが、アセスメント手法が確立されているとは言えません。また、部門を横断したさまざまな職種の関係職員（種別によっては施設以外の関係者も）が参加して、アセスメント等に関する協議は行われていますが、子どもの同意は含まれていません。アセスメントは3ヶ月に1度の見直しと規定されていますが、日々の養育・支援に追われ、それもままならない状況ですし、在園期間の長い子どものアセスメントは怠りがちとの意見もあります。今後は、アセスメント手法を確立し、子どもの意向把握と同意を含んだ自立支援計画の策定を行ない、定期的な見直しの取り組みが必要です。

②	43 定期的に自立支援計画の評価・見直しを行っている。	b
---	-----------------------------	---

【コメント】

自立支援計画は、職員会議やフロア会議等で年に1度、検証と見直しが行われています。しかしながら、見直しを行う際、子どもの意向把握と同意を得るための手順等、組織的な仕組みの構築が不十分な様です。また、自立支援計画を緊急に変更する場合の手順も確立されていません。自立支援計画は子どもの養育・支援に関わる大事な事項ですので、組織的に検証、見直しを行う取り組みを確立することが必要です。

(3) 養育・支援の実施の記録が適切に行われている。

第三者
評価結果

①	44 子どもに関する養育・支援の実施状況の記録が適切に行われ、職員間で共有化されている。	b
---	--	---

【コメント】

子どもに関する養育・支援の実施状況は一定の様式で記録されています。記録はPCで入力するようにされ、園内のネットワークでいつでも閲覧するようにも出来ています。記録に関する入力は、統一された様式で行われるよう新人研修等で指導も出来ています。園における情報の流れは明確ですし、情報の分別はされていますが、記録する情報の選択が各担当者任せであり、必要な情報が的確に届かない事があるようです。また、園内サーバーは単なるファイルサーバーであり、記録はWordやExcelで行われていますので、必要な情報がどのファイルに記載されているか分かりにくいので、すぐに必要な情報を見つけ出しにくいようです。サーバーのデータも数日ごとにバックアップが行われていますが、バックアップ期間のうちにファイル破損等の事故が起きた場合の対策も構築されていません。今後は記録ソフト等の導入も視野に入れたシステムの構築が必要です。

②	45 子どもに関する記録の管理体制が確立している。	b
---	---------------------------	---

【コメント】

個人情報保護規定により、子どもの記録の保管、保存、廃棄、情報の提供に関する規定は定められています。個人情報のファイルは鍵付きのロッカーに保管され、PC内のデータもパスワードがなければ、安易に閲覧出来ない様にされています。記録の管理に関しては職員に対し教育や研修等も行い、職員も個人情報保護の観点から理解も出来ています。ただ、個人情報の取り扱いについて、子どもや保護者等への説明が不十分なようです。今後は個人情報の取り扱いに付いての理解を得られるよう、子どもや保護者等への説明が十分行われることが望まれます。

内容評価基準（25項目） □

A-1 子どもの権利擁護、最善の利益に向けた養育・支援

(1) 子どもの権利擁護	第三者 評価結果
① A1 子どもの権利擁護に関する取組が徹底されている。	a
【コメント】	
園の職員理念には「こども一人一人を大切に、安心・安全な生活の中で愛情を持って育てます」と子どもの権利擁護に基づく職員の行動規範が示され、朝礼でこれを唱和しています。マルトリートメント（避けるべき子育て）等権利擁護に関する研修が全職員参加で実施され、研修記録を共有しています。各フロアー会議では子どもたちの生活状況や職員対応について確認と検証を行うと共に、チェックリスト「人権擁護、人権侵害の防止のための点検事項47項目」による自己評価に年2回取組んでいます。子どもたちには「安心・自信・自由」の3つの権利があること、ほかの子どもたちにもこの権利があり守られなければならないことを説明しています。また、CAP（子どもへの暴力防止プログラム）やセカンドステップ（子どもが加害者にならないためのプログラム）を実施し、自分を守るための知識とスキルが身に付くように支援をしています。職員は子どもとの日々の触れ合いや様々な場面で、子どもの感情や心の動きから権利侵害の防止と早期発見に取り組んでいます。	
(2) 権利について理解を促す取組	第三者 評価結果
① A2 子どもに対し、自他の権利について正しい理解を促す取組を実施している。	b
【コメント】	
子どもの入園時に、冊子「弘済で生活をするあなたへ～生活のしおり～」を渡し「弘済のルール（9つの目標+恋愛について）」「CAP」「コモンセンス」「セカンドステップ」「性教育」を説明しています。冊子には、最初に「あなたの権利」、「安心」して「自信」を持って、「自由」に生活する権利があると明示され、子どもに自分が大切な存在であるということ、他の子どもにも権利があることを伝えています。入園後は、冊子や児童相談所から渡される「権利ノート」を読み返す取組は行われておりませんが、子どもの「安全安心アンケート」を介して個別に自他の権利について話し合う場を設けています。子どもの中には、自我を強要する場面もありますが、自分の権利と同様に他児にも権利があることを伝えています。一方、権利侵害を受けている事を自覚していない子どももいます。権利について意識することが少ない子どもにも、自他の権利について理解を深める、より一層の取組を期待します。	
(3) 生い立ちを振り返る取組	第三者 評価結果
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
【コメント】	
児童相談所との協議のもと、個々にライフストーリーワークを実施しています。子どもの成長や発達状況等によって、伝えるタイミングや内容は担当者・リーダー・フロアー主任や園長と検討して行っています。子どもの年齢によって、アルバム等の資料を使い他児のいない場所で話をするようにしています。外部講師を招いてのライフストーリーワークの研修や、生い立ちを振り返るケーススタディーも実施しています。生い立ちを自発的に知りたい意向が明確でない子どもや、生い立ちに向き合うことができない子ども、様々な課題を抱えた子どもに対しては慎重に対応していますが、職員間で差異も見受けられます。経験の少ない知見を高める取組をを期待します。	
(4) 被措置児童等虐待の防止等	第三者 評価結果
① A4 子どもに対する不適切なかかわりの防止と早期発見に取り組んでいる。	b
【コメント】	
職員による虐待の禁止についてはマニュアルを整備するとともに管理規程に罰則規定を明文化しています。他の職員に気になる言動が見られた際は、フロアー主任に速やかに相談し、職員による不適切な関わりを防止するように努めています。また、子どもの様子や関係性の異常は職員間で共有し、早期に対応することを職員の共通認識としています。子どもが自分自身を守るための知識CAPを実施しています。不適切なかかわりの具体的な例を示すことにより、フラッシュバックする子どももいるため、不適切事例を子どもたちに周知することは控えています。権利ノートや生活のしおりは子どもが所持していますが、発達特性や年齢によっては、理解が不十分な場合も考えられます。子どもの理解度を確認しながらより細やかな取組を期待します。	

(5) 子どもの意向や主体性への配慮	第三者 評価結果
① A5 職員と子どもが共生の意識を持ち、生活全般について共に考え、快適な生活に向けて子ども自身が主体的に取り組んでいる。	b
【コメント】	
<p>子ども3大グループワークとして「話し合い活動」「クラブ活動」「美化作業」を実施しています。「話し合い活動」はフロア毎に自分たちの生活を良くするためにどんな事が必要なのかを話し合う場になっています。各フロア2名の代表者と職員で構成され、園全体に関わる内容については、ユニットの代表による「代表者会議」も行われ、ルールや日課なども、できる限り子どもと職員が話し合っ決めていく方針をとっています。「クラブ活動」は中学生男子・女子、小学生男子・女子に別れたスポーツクラブで子ども全員が参加するルールとなっています。「美化作業」は毎週水曜日作業活動という時間を設け、園内の美化活動や畑活動を主に行っています。余暇の過ごし方については子どもの意向を尊重しています。しかし、一人ひとりの趣味や興味にあった活動がおこなえる状況には至っていません。子ども自身が主体的に取り組みたい活動が叶えられる環境整備が望まれます。</p>	

(6) 支援の継続性とアフターケア	第三者 評価結果
① A6 子どものそれまでの生活とのつながりを重視し、不安の軽減を図りながら移行期の支援を行っている。	a
【コメント】	
<p>入所時の対応マニュアルが明文化されています。入所初日～2日目に、園での生活の目標の確認や荷物の整理等を行い、生活のルール等を説明、2日目にはクラブ活動の見学、3日目になって登校、5日目からクラブ活動参加など、子どもが徐々に園生活に慣れるように手順が決められています。また、事前に迎え入れるフロアの子どもたちにも入所があることを伝え、気持ちを整えてフロア全体でスムーズに温かく迎えられるように配慮しています。家庭復帰や施設変更にあたっては、子どもが継続して安定した生活を送れるために、躰き等の情報を掴む前に対応できるよう、繋がりを絶やさないように支援しています。</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。	a
【コメント】	
<p>子どもは退所に向けた練習「退所前スタディ」を高校2年生から開始しています。自立生活に必要な基本的な生活習慣や日常生活でも将来の生活を見据え貯金についてアドバイスをしたり、一人暮らしに要する費用を一緒に考える等、金銭管理についても状況に応じて個々にサポートしています。アフターケア委員会の努力もあり、退園生対応の体制も整いつつあります。退所後も困った事があればいつも施設に相談するように伝え、担当職員とはLINEを介して定期的に連絡をとっています。退所した子どもの希望を聞き、好きな食品を送ったり、誕生日に「おめでとう」を伝えています。成人式を迎える子どもたちには、ACHAプロジェクト（児童養護施設を巣立ち頑張っている人たちに振袖と前撮りを提供）の協力を得て園でお祝いをしています。</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 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。	b
【コメント】	
<p>職員は子ども一人ひとりの生活歴の理解に努め、表面に見える言動や表情に限らず、根底にある感情に少しでも近づき、汲み取れるように日常から受容の姿勢をもってかかわる事を心がけ、職員間で子どもへの適切な支援が継承、共有されるように努めています。子どもの生活の様子を観察して心理療法担当職員が専門的視点から行う助言によって、職員の子どもの理解を深めています。しかしながら、職員間の引継ぎ漏れ等により対応が遅れ、その間子どもは無視されたと感じる事もあります。些細な事の積み重ねが一度芽生えた愛着や信頼を損なうことのないような取組を期待します。</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。	b
---	--	---

【コメント】

子どもが安心して日常生活を営めるように担当職員制をとり、子どもとの関係構築を進めています。園の生活の決まり事はおおまかなもので、子どもと職員で決めたフロア独自のルールがあり、秩序ある生活の範囲内で子どもの意思を尊重し、基本的欲求に対応するように努めています。また、各フロア毎に年間活動費を予算化し、職員と子どもで計画・運営しています。個別にもっと触れ合う時間をつくりたいという思いが職員にはありますが職員体制から十分な時間を確保できていません。中高生になって自立心が芽生えてくる子どもたちからは生活のルールに関して窮屈等の不満の声も上がっています。子どもたちが「秩序ある生活とは何か」を理解し共有できる積極的な取組を期待します。

③	A10 子どもの力を信じて見守るという姿勢を大切にし、子どもが自ら判断し行動することを保障している。	b
---	--	---

【コメント】

園では、基本的には子どもたちのやりたいことや自主性を尊重しています。集団生活の中で問題が起こった時には、まず子どもの想いを受け入れ子どもの発達状態に応じた対応方法についてフロア会議等で内容を共有し、話し合いを行っています。しかし、職員が必要以上に関わっていることがあるという声も聞かれました。子どもが成長過程で体験する様々なつまづきや失敗を主体的に解決していける、見守る姿勢も大切です。

④	A11 発達の状況に応じた学びや遊びの場を保障している。	b
---	------------------------------	---

【コメント】

子どもたちの発達の状況をよく観察しながら、子どもに合った養育をどのようにしていったら良いか探っています。発達状況に配慮した支援を行う努力はフロア毎や個人で行われています。性教育は小中高それぞれの年齢に合わせたプログラムが整備されていますが、発達の状況や課題等に応じたプログラムは確認できず、園全体としてプログラム等の整備は不十分です。学びに関しては、通塾や家庭教師、ボランティアによる学習支援等、本人の希望や特性等に応じて個別に対応しています。また、皆で使う共有おもちゃは学習室等で遊び、個人のおもちゃは個人のスペースで遊ぶようにルールが決められています。裁縫、クレヨンセラピー、さをり織、理容、キッズヨガ等、子どもへの多様なボランティアを受け入れています。様々なニーズを持つ子どもが増える中で、さらなる多様性が実現できることを期待します。

⑤	A12 生活のいとなみを通して、基本的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
---	---	---

【コメント】

日常生活でのやりとりを始め、話し合い活動や個別の聞き取りの機会に、生活のルールや他者との関係構築等に関する話をおこない、社会常識や社会規範への意識と理解を深めるよう働きかけています。SSTプログラム（社会生活スキルトレーニング）として、グループワークや個別トレーニング、外部講師の招聘など多様なプログラムを用意して子どもが積極的に参加するように促しています。中学生の子どもたちには外出訓練として、土・日曜日は出かけるよう促していますが、買い物行動や地域社会への積極的な参加は十分とは言えません。子どもの居場所が守られ、身近な大人に大切にされる安心感の中で、将来の自立生活の基盤となる個人としての価値観や生活習慣、生活技術が取得できるように養育・支援をおこなっています。また、園内ではSNSやスマートフォンの使い方等、インターネットに関する勉強会、携帯委員会に子どもが参加する機会を設けています。身体の健康に関して、職員は子どもが自己管理ができるように支援していますが、職員の声かけが多かったりすると職員への依存度が高くなる可能性もあり注意が必要です。

(2) 食生活	第三者 評価結果
---------	-------------

①	A13 おいしく楽しみながら食事ができるように工夫している。	b
---	--------------------------------	---

【コメント】

食事意向調査を年1回実施しています。子どもからのリクエストメニューは献立に入れ、お別れ会の時は退園生・卒園生のリクエストにも応え、日常のおやつもフロア毎に子どもたちのリクエストに応じて準備しています。フロア毎のハッピークッキング（お誕生日会）では子どもと職員と一緒に買い出しをおこない買い物と調理のスキルを習得する機会をつくっています。本来は、食事は厨房で一括調理し、大舎制の食堂での提供ですが、現在はコロナ禍により朝食はフロアで提供し、昼食や夕食は食堂・小部屋に分散し、時間も男女ずらして提供しています。高校生になるとお弁当を自分たちで作っていますが、大舎制の多人数での食事環境では家庭的な雰囲気での食事とはほど遠く、子どもたちが将来、どのような食事場面をつくっていくか想像できる食事環境の整備を期待します。

(3) 衣生活	第三者 評価結果
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。	b

【コメント】

中学生以上は自分で、小学生以下は職員が衣類等の洗濯を行い、常に清潔な衣類を身に着けられる環境を整えています。TPOに合わせた服装など、社会生活上のマナー等も意識して助言や声掛けなどをおこなっています。購入は職員と一緒にいたり、中高生は友人と行く等、年齢や希望に応じて行き、個々の好みを反映しています。着替えや衣類の整理については、これまでの生活習慣やこだわりもあるため子どもの意思を尊重しながら丁寧に関わっていますが衣類管理の習得には至っておりません。小学生から衣類管理を生活習慣として定着するための工夫・取組を期待します。

(4) 住生活	第三者 評価結果
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】

個室がなく、2人・4人部屋にベッド周りをカーテンで仕切り個人の空間を確保しています。身辺整理として休日に30分の時間をとって個々の環境整備をおこなっています。個人のスペースは自分で掃除することになっていますが、それが難しい子どもには職員と一緒に掃除をしています。食堂や娯楽室は機能性や部屋の使用勝手を優先として使われており、きれいにすることは心がけておりますが、決して家庭的な雰囲気になっていないとは言えません。また、建物も経年劣化して園内の廊下等の共有スペースの破損や汚れ等が放置したままになっています。子どもたちが気持ちよく暮らしていくためにも迅速な対応が求められます。

(5) 健康と安全	第三者 評価結果
① A16 医療機関と連携して一人ひとりの子どもに対する心身の健康を管理するとともに、必要がある場合は適切に対応している。	a

【コメント】

子どもの健康状態はフロアの職員が観察して把握しています。身体測定は学校で実施し、健康管理に関しては学校と連携しています。精神科医が月に2回来園し、治療にあたり、その結果を心理士や職員にフィードバックしています。看護師が体調不良の子どもを通院同行や毎日の服薬管理・指導をおこなっています。保育士・指導員や学校職員と連携しながら、服薬漏れや誤飲の防止に注意しています。コロナやインフルエンザ等日々の感染症対策にも努めています。

(6) 性に関する教育	第三者 評価結果
① A17 子どもの年齢・発達の状況に応じて、他者の性を尊重する心を育てるよう、性についての正しい知識を得る機会を設けている。	a

【コメント】

子どもたちの中には、性的虐待の被害を受けた子どもや性的モラルに欠ける家庭で育った子ども、知的なハンディを抱えた子どもも多くいます。園内では性教育委員会を中心に、日々の生活の中で、小・中・高それぞれの年齢に合わせた学習内容で、年間に亘って計画的な性教育プログラムを実施し、正しい性の知識、男女の適切な距離や恋愛等、生命の大切さについて理解できるように教育しています。

(7) 行動上の問題及び問題状況への対応	第三者 評価結果
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。	b

【コメント】

子どもの暴力、不適応な行動等については、その都度、児童相談所や専門医療機関、学校等と連携を図り、迅速な対応に努めています。子どもが抱える問題は内在化し、表出の仕方も様々で対応が難しくなっています。無断外出への対応については、マニュアルが整備され、不測の事態が生じた際にも適切な対応がとれる体制づくりに配慮しています。一方で暴力を受けた職員に対して配慮が不十分という声も聴かれました。職員が個人の課題として抱え込まないように仕組や配慮を期待します。

②	A19 施設内の子ども間の暴力、いじめ、差別などが生じないよう施設全体で取り組んでいる。	b
---	--	---

【コメント】

職員は、子どもたちの何気ない言動にも注意を払い丁寧に話を聞くことで問題行動の抑制につなげることを心がけています。DV等を受けた子どもの中には園の平穏な生活を維持できていても、子どもの入れ替わりによってリセットしてしまう可能性を含んでいます。子どもはDVや力に憧れがあり、また、子ども間では「支配する人・される人」の関係が生じやすく、園では早期発見することを優先し、要因の把握、その後の対応策や問題克服に向けた取組を実施していますが、しかし、建物が古く、施設内の共有、専有スペース等、環境面において職員の目の届かない死角もあり、また、職員がいない場で問題が起こるなど、大舎ゆえに限界や難しさが生じています。子どもたちには、発達段階に応じてセカンドステッププログラム実施しています。一方職員には「事後指導・後追い指導から予防教育へ」「子どものお客さん化から生活の主役へ」をキーワードにセカンドステップ勉強会を実施しています。

(8) 心理的ケア	第三者 評価結果
-----------	-------------

①	A20 心理的ケアが必要な子どもに対して心理的な支援を行っている。	b
---	-----------------------------------	---

【コメント】

心理的ケアが必要な子どもには、心理士が面談しています。心理士の見立てと担当職員の目を総合して、子どもを理解し対応するように心がけています。心理士は自立支援計画の策定や各会議にも携わり、多職種での協働によって子どもの支援にあたっています。しかし、心理療法室の数が不足しているため、子どもたちはセラピーを受ける回数が少なくなっています。また、保護者等への助言・援助も十分ではありません。

(9) 学習・進学支援、進路支援等	第三者 評価結果
-------------------	-------------

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】

学校とは適宜連絡を取り合い学習状況や宿題、忘れ物等について情報共有をおこなっています。子どもの将来の夢の聴き取り、夢を実現するためには学習が必要であることに気付く事ができるように、自分の意思で学習に取り組む事を目指した支援をおこなっています。個別の学習スペースはありませんが家庭教師、塾、また、子どもの心理面や発達特性に応じた学習支援が行われています。園内に個別の学習スペースは確保されていません。

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。	b
---	--------------------------------------	---

【コメント】

みらい園では専属の学校教育を併設するなど、子どもの学習支援に力を入れており、基本的に進学を支援しています。進学に際しては、金銭面の課題が大きいのですが、できるかぎりの情報を提供し、自己決定を尊重しつつ共に考える姿勢で寄り添っています。ただ、諸々の経済的支援制度の具体的な情報については、(児童により適用の可否に差もあり)園内での開示は控えて、個別に伝えています。不登校や中退などで、学業修得が思わしくない子どもについては、就労も視野に入れて、行く先を探すなどの支援も行っています。しかしながら、退園後に中退や離職をする子どももいて、そうした子どもへの支援は十分ではありません。今後は、進学にしる、就職にしる、退園後の生活が不安定になると予想される子どもへの措置延長継続支援を含め、社会的自立を支援する取り組みの充実が求められます。

③	A23 職場実習や職場体験、アルバイト等の機会を通して、社会経験の拡大に取り組んでいる。	b
---	--	---

【コメント】

職業実習や職場体験は学校からの指定された実習先のみになっており、園が主体としての実施や開拓には至っていません。園としてアルバイト等を奨励し、必要に応じて帰宅の遅い子には迎えなどおこなっています。子どもが実際に見聞きする体験を得ることで、具体的な社会生活のイメージが描ける等、園内の支援だけでは果たせない社会体験の拡大が図れます。園独自に職場実習や職場体験等の開拓の取組を期待します

(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。	b
【コメント】		
<p>家庭支援専門相談員は専任ではなく、相談員として十分に機能していません。保護者等とは児童相談所が中心となって調整を図り、個別に応じて面会、外出、外泊等を行っています。また、子どもの様子や言動から推察される状況によっては児童相談所と共有し、リスク回避にも留意しています。家庭支援専門相談員を中心に、子どもの状態や子どもの保護者への思いを汲み取り、保護者等への積極的な支援を期待します。</p>		
(11) 親子関係の再構築支援		第三者 評価結果
①	A25 親子関係の再構築等のために家族への支援に積極的に取り組んでいる。	b
【コメント】		
<p>親子関係の再構築の支援の一つとして、担当職員を中心に子どもや保護者等の意向を踏まえ、児童相談所と連携を図りながら支援を行っていますが、親子生活訓練室等の専用の部屋は整備されていません。保護者等への支援は面会・外泊だけの対応にとどまっています。家庭支援専門相談員を中心に、子どもの状態や子どもの保護者等への思いを汲み取り、親子関係の再構築等のための積極的な支援を期待します。</p>		