

第三者評価結果入力シート（あおぞら）

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
SK2025039
SK2021202
2101C017（大阪府）

③施設名等	
名称	あおぞら
施設長氏名	西田 幸市
定員	60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	https://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	38名
職員数 非常勤職員	21名
有資格職員の名称（ア）	社会福祉士
上記有資格職員の人数	5名
有資格職員の名称（イ）	保育士
上記有資格職員の人数	21名
有資格職員の名称（ウ）	医師
上記有資格職員の人数	1名
有資格職員の名称（エ）	看護師
上記有資格職員の人数	1名
有資格職員の名称（オ）	臨床心理士、公認心理士
上記有資格職員の人数	1名
有資格職員の名称（カ）	栄養士
上記有資格職員の人数	1名
施設設備の概要（ア）居室数	本体施設36人と一時保護ユニット6人 地域小規模6人×3ホーム
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
【理念】 私たちは、一人ひとりを大切に笑顔と笑い声のたえない共同生活をめざします。子どもと大人が、ともに助け合い、励ましあって、一緒に暮らす、一緒に育つ、雨の日も風の日も雲の上には『あおぞら』が広がっていることを感じていたいと思います。悲しみや苦しみにくじけそうな時も、みんなの笑顔やなにげない言葉があたたかく包んでくれる雲の上の『あおぞら』をめざして！いつも前向き、いつも上を向いて！今日も一日楽しく過ごせました。明日もまた、幸せな一日でありますように・・・おやすみなさい
【基本方針】 “笑顔と笑い声のたえないおうちづくり” 親と離れて、施設で生活する子どもたちに母の思いをつたえること 子どもたちの心の中に住み込み、子どもたち自身も母のように、愛情深い人となるよう寄り添い育むこと

⑤施設の特徴的な取組
令和7年度より、国は1ユニットの人数を8名から6名に改正した。そのため本体定員を40名から36名に減員した。6か所の小規模グループケアユニットと3か所の地域小規模児童養護施設を設置しており、また、本園に一時保護専用施設（ひばり）を設置している。社会的養護施設が4施設あることを生かし、法人主任会議・同期会を開催している。また、施設長も月1回の会議を行い、こども達への支援の向上、職員の福利厚生等について話し合いをしている。各棟主任による月1回の職員ヒアリング（1on1ミーティング）を実施しこども・職員・施設等についての意見・提言を聞く機会としている。自立担当職員を配置し、退園前後のこどもの自立・自活の支援を行っており、高校3年生には一人暮らし体験を実施している。（法人でマンションを借用）令和5年度より、「チームで養育するために」をスローガンにしてよりよいあおぞらをめざして、外部の心理のコンサルテーションのもと、各棟よりスキルアップ委員を選出して「あおスキ」を設置した。また職員が子育てをしながら働き続けることができるように法人内に設置された企業主導型保育園を活用している。現在2名の職員が育児休暇を取得している。

⑥第三者評価の受審状況	
評価実施期間（ア）契約日（開始日）	2025/9/11
評価実施期間（イ）評価結果確定日	2026/3/19
前回の受審時期（評価結果確定年度）	令和4年度

⑦総評

【特に評価の高い点】

■将来を見通した組織改革の実行

園長は、福祉の動向や施設の置かれている状況をよく理解し職員に伝えとともに、強い課題意識をもって組織改革のための各種施策を実行に移しています。具体的な進行を各部署や委員会の自主性に委ねる指導の在り方も評価に値します。

■こどもへの丁寧な説明、情報提供

入所前の情報提供や、入所時のしおりや紙芝居を用いた説明が丁寧に行われており、こどもが施設での生活を理解でき、これを主体的に受け入れる（自己決定）ことができるように支援しています。

■地域移行等に際して、支援の継続性に配慮

アフターケア担当職員を配置して、退所前後の支援の継続性に努めるべく、退所児童への実家便の送付やメッセージアプリ等による連絡・相談体制を整えています。

■丁寧なL S Wの取組

高校進学に際して、センターのC Wや可能な場合は家族の参加を求めてL S Wを丁寧に実施しています。施設での暮らしをハンディサイズのアルバムに整理して子どもとともに振り返っています。

■支援の継続性重視による不安の払しょく・充実したリービングケア・アフターケア

入所時や施設内ユニット移動、里親委託、家庭復帰など、生活環境の様々な移行期に際して、丁寧な対応を尽くして子どもの不安・不満を解消しています。アフターケア担当職員の役割を明確化して、退所前・退所後を通じて子どもが安定した社会生活を送ることができるよう取り組んでいます。施設としても夕涼み会の実施や実家便の取組、基金による経済的支援を尽くしています。

【改善を求める点】

■人材の確保・育成

人材確保が難しいなか、組織をあげて職員のスキル向上に努めている点はおおいに評価できますが、改革を急ぐあまり業務が過大になっています。意欲的な取組と同時に、働きやすさも考慮した舵取りが求められます。

■子どもの問題行動への組織的な取組

性問題を含む、子どもの問題行動について、子どもに対する教育プログラムや職員の援助技術向上のための研修体制、職員間連携やO J T体制の充実など、総合的な体制づくりを期待します。

■心理的ケア体制の充実

心理的ケアを必要とする子どもの増加に対応して、心理担当職員の増員と、生活支援担当職員との協同関係の強化が求められます。

■家庭支援専門相談員（F S W）の職能確立

家族との信頼関係づくり及び親子関係の再構築支援についてF S Wの役割の明確化と職能実践の確立を期待します。

⑧第三者評価結果に対する施設のコメント

「施設の取り組みを含めた現状を丁寧に評価していただいた」と言うのが第一印象です。

ハード面や取り組みの根拠となる提出資料・こども・職員のヒアリングを通じて気付いていない「ここはできていますよね」などご指摘をいただいたことで普段は気付いていないことへの気づきがあり、自信に繋がることも多くありました。

また資料の提出内容や期限・受審日の調整など 事前にメールでやり取りをさせていただけたので、当日をスムーズに迎えることができました。

評価内容については、施設の強みや課題を分かりやすく書面や口頭で説明をいただきました。特に事業計画の児童・保護者への周知については、早急に対応策を検討し改善に努めるとともに、それ以外の「改善の余地がある」と指摘のあった項目・取り組みや資料がある中で、全職員への周知が十分なされていない部分についても計画を立てて進めていきたいと思っております。

今回の受審にあたり、多くの事前準備や資料の作成をして対応していただきありがとうございました

第三者評価結果（あおぞら）

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
	□理念、基本方針が法人、施設内の文書や広報媒体（パンフレット、ホームページ等）に記載されている。	○
	□理念は、法人、施設が実施する養育・支援の内容や特性を踏まえた法人、施設の使命や目指す方向、考え方を読み取ることができる。	○
	□基本方針は、法人の理念との整合性が確保されているとともに、職員の行動規範となるよう具体的な内容となっている。	○
	□理念や基本方針は、会議や研修会での説明、会議での協議等をもって、職員への周知が図られている。	○
	□理念や基本方針は、わかりやすく説明した資料を作成するなどの工夫がなされ、子どもや保護者等への周知が図られている。	
	□理念や基本方針の周知状況を確認し、継続的な取組を行っている。	○
【コメント】		
理念や基本方針は明文化され、パンフレットやホームページ（以下「HP」）に記載しています。長年掲げている理念なので浸透してはいますが、現在施設での掲示は園長室だけで、職員や子どもたちに対して積極的な広報はしていません。職員会議では、上位規範である児童憲章に沿った倫理綱領の方を唱和しています。なお、理念や基本方針の保護者への周知は特にはしていません。今後、保護者との信頼関係づくりの一環として取り組むことを期待します。		

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。	a
	☐ 社会福祉事業全体の動向について、具体的に把握し分析している。	○
	☐ 地域の各種福祉計画の策定動向と内容を把握し分析している。	○
	☐ こどもの数・こども像等、養育・支援のニーズ、潜在的に支援を必要とするこどもに関するデータを収集するなど、施設(法人)が位置する地域での特徴・変化等の経営環境や課題を把握し分析している。	○
	☐ 定期的に養育・支援のコスト分析や施設入所を必要とするこどもの推移、利用率等の分析を行っている。	○
【コメント】		
おもに園長が各種会議を通じて情報収集しています。法人内では、13施設の施設長会議が毎月行われています。また、園長は理事の一員として半期ごとに理事会に出席して、経営情報等を掌握しています。外部との関係では、園長は大阪府社協の児童施設部会の副部会長として、月1回の会合に参加して広く情報収集できています。		
②	3 経営課題を明確にし、具体的な取組を進めている。	a
	☐ 経営環境や養育・支援の内容、組織体制や設備の整備、職員体制、人材育成、財務状況等の現状分析にもとづき、具体的な課題や問題点を明らかにしている。	○
	☐ 経営状況や改善すべき課題について、役員(理事・監事等)間での共有がなされている。	○
	☐ 経営状況や改善すべき課題について、職員に周知している。	○
	☐ 経営課題の解決・改善に向けて具体的な取組が進められている。	○
【コメント】		
園長を中心に、主任会等で経営課題を明確にし、都度状況などを職員会議で全職員に周知しています。具体的には、各ユニットの空き状況など職員室に掲示したり、将来の大規模修繕に向けた積立を含めた収支バランスを職員にも伝えたりしています。現在園長は、保育士養成校の閉鎖が相次ぐなか、人材確保が難しくなっている点が大きな課題だと考えています。		

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。	b
	☐ 中・長期計画において、理念や基本方針の実現に向けた目標(ビジョン)を明確にしている。	○
	☐ 中・長期計画は、経営課題や問題点の解決・改善に向けた具体的な内容になっている。	
	☐ 中・長期計画は、数値目標や具体的な成果等を設定することなどにより、実施状況の評価を行える内容となっている。	
	☐ 中・長期計画は必要に応じて見直しを行っている。	○
【コメント】		
児童養護に係る法人全体の長期計画として「小規模かつ地域分散化、高機能化及び多機能化・機能転換に向けた計画」が策定され、各施設の将来像や重点課題が示されています。そしてこの計画は逐次見直しが行われ、2025年（昨年）の改訂が最新になっています。ただ、法人全体の計画をを施設独自の中・長期計画として、より具体的に肉付けした内容に落とし込むまでには至っていません。園長に課題意識はありますので、施設としての中・長期計画作成の実施を期待します。		
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
	☐ 単年度の計画(事業計画と収支予算)に、中・長期計画(中・長期の事業計画と中・長期の収支計画)の内容が反映されている。	○
	☐ 単年度の計画は、実行可能な具体的な内容となっている。	○
	☐ 単年度の事業計画は、単なる「行事計画」になっていない。	○
	☐ 単年度の事業計画は、数値目標や具体的な成果等を設定することなどにより、実施状況の評価を行える内容となっている。	
【コメント】		
単年度の事業計画は詳細かつ具体的で、十分実行可能な内容になっています。ただ、達成水準や評価尺度などが示されておらず、振り返りへの備えが十分ではありません。中・長期計画との関連性もとくに触れられてはならず十分とは言えません。今後は、前年度の達成度を踏まえ、次につながるような一年間の到達目標を明示していくことを期待します。		
(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。	b
	☐ 事業計画が、職員等の参画や意見の集約・反映のもとで策定されている。	○
	☐ 計画期間中において、事業計画の実施状況が、あらかじめ定められた時期、手順にもとづいて把握されている。	○
	☐ 事業計画が、あらかじめ定められた時期、手順にもとづいて評価されている。	
	☐ 評価の結果にもとづいて事業計画の見直しを行っている。	
	☐ 事業計画が、職員に周知(会議や研修会における説明等が)されており、理解を促すための取組を行っている。	○
【コメント】		
事業計画は、各ユニットや委員会などの担当者が受け持ち部分を立案し、施設長の決済を経て確定しています。職員参加を大切にしている点は評価できますが、個々の職員が細かな詳細まで理解できているかどうかは不明です。毎月の職員会議で各セクションの状況報告はなされますが、計画の中間振り返りなどをとくに定めてはいません。ボトムアップの色彩が強い分、期末の振り返りは実行したことの列挙が多くなり、長期を見通したステップや積み残した課題への言及が少なくなっています。重点課題の継続性や優先順位など全体的な視点をもっと打ち出すことを期待します。		

②	7 事業計画は、こどもや保護者等に周知され、理解を促している。	c
	□事業計画の主な内容が、こどもや保護者等に周知（配布、掲示、説明等）されている。	
	□事業計画の主な内容をこども会や保護者会等で説明している。	
	□事業計画の主な内容を分かりやすく説明した資料を作成するなどの方法によって、こどもや保護者等がより理解しやすいような工夫を行っている。	
	□事業計画については、こどもや保護者等の参加を促す観点から周知、説明の工夫を行っている。	
【コメント】		
事業計画のうち、ユニット構成、ユニット調理、各棟・拠点のスローガン、こども会議や意見箱など、こどもに直接関係する内容については、こどもたちにていねいに説明しており問題ありません。一方、保護者に対しては、日常的に連絡を取り合う保護者の数が少なく、事業計画の周知はほとんどできていません。施設側からの働きかけは行事案内程度に限られています。施設の特性から限界もあるでしょうが、保護者への情報提供の機会や手段を増やしていくことを期待します。		

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
	□組織的にPDCAサイクルにもとづく養育・支援の質の向上に関する取組を実施している。	○
	□養育・支援の内容について組織的に評価(C: Check)を行う体制が整備されている。	
	□定められた評価基準にもとづいて、年に1回以上自己評価を行うとともに、第三者評価等を定期的に受審している。	○
	□評価結果を分析・検討する場が、施設として位置づけられ実行されている。	○
【コメント】		
小ユニット化、児童自立支援、里親支援、一時保護の受託、ショートステイなど、小規模・多機能化に向けた計画を着実に実行しています。さらに、チーム力の向上を目指して「あおぞらスキルアップ推進委員会」（略称あおスキ）を2023年に立ち上げ、外部コンサルティング会社の協力も得て精力的に取り組んできました。あおスキでは、月1回のメンバーミーティングを通じて、意思決定の在り方の見直し、昼会の活性化、職員会議前のグループワーク、アセスメント会議の強化、各棟スローガン・行動指針の策定など、数多くの提言をまとめ実行に移しています。		
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
	□評価結果を分析した結果やそれにもとづく課題が文書化されている。	
	□職員間で課題の共有化が図られている。	○
	□評価結果から明確になった課題について、職員の参画のもとで改善策や改善計画を策定する仕組みがある。	
	□評価結果にもとづく改善の取組を計画的に行っている。	
②	□改善策や改善の実施状況の評価を実施するとともに、必要に応じて改善計画の見直しを行っている。	
【コメント】		
職員間で問題意識を共有し、組織改革など数多くの取組を実践している点はおおいに評価できますが、成果の確認や問題の絞り込みが十分とは言えません。限られた人員のなかでの意欲的な取組が、負担増や不消化感につながっている側面も見られます。あおスキ委員会メンバーとその他職員とで目に見えない温度差も生まれているように見えました。組織全体の底上げと改革スピードの加減と、難しいコントロールが求められます。		

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
	□施設長は、自らの施設の経営・管理に関する方針と取組を明確にしている。	○
	□施設長は、自らの役割と責任について、施設内の広報誌等に掲載し表明している。	○
	□施設長は、自らの役割と責任を含む職務分掌等について、文書化するとともに、会議や研修において表明し周知が図られている。	○
	□平常時のみならず、有事(事故、災害等)における施設長の役割と責任について、不在時の権限委任等を含め明確化されている。	○
【コメント】		
管理規程や職務分掌のなかに施設長の役割が簡単に触れられていますが、別途園長自身が「施設長の役割と責任」を具体的文章にして職員に配布しています。施設の広報誌には園長コラムで自身の考え方を伝えています。また園長は、毎月の主任会や職員会議などを通じて施設の方針を伝え理解を得ています。そして、現場の運営はできるだけ主任やリーダー等に任せ、最終決裁を園長が行うようにしています。園長不在時には総括主任が代行にあたる体制ができています。		
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
	□施設長は、遵守すべき法令等を十分に理解しており、利害関係者(取引事業者、行政関係者等)との適正な関係を保持している。	○
	□施設長は、法令遵守の観点での経営に関する研修や勉強会に参加している。	○
	□施設長は、環境への配慮等も含む幅広い分野について遵守すべき法令等を把握し、取組を行っている。	○
	□施設長は、職員に対して遵守すべき法令等を周知し、また遵守するための具体的な取組を行っている。	○
【コメント】		
園長は、施設長研修や法人内の施設長会議等を通じて、児童福祉のニーズや動向、必要な法令等に目を配り、新たな動きや変更等があれば、職員会議等で説明しています。自転車使用における法律の改正など、身近な法律についても職員に周知しています。さらに、法人では「施設職員としての心構え」の文書を作成し、そのなかで人権擁護等、法令順守の姿勢もうたっています。		
(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
	□施設長は、養育・支援の質の現状について定期的、継続的に評価・分析を行っている。	○
	□施設長は、養育・支援の質に関する課題を把握し、改善のための具体的な取組を明示して指導力を発揮している。	○
	□施設長は、養育・支援の質の向上について施設内に具体的な体制を構築し、自らもその活動に積極的に参画している。	○
	□施設長は、養育・支援の質の向上について、職員の意見を反映するための具体的な取組を行っている。	○
	□施設長は、養育・支援の質の向上について、職員の教育・研修の充実を図っている。	○
	(社会的養護共通) □施設長は、職員の模範となるように、自己研鑽に励み、専門性の向上に努めている。	○
【コメント】		
園長は、主任会や職員会議で、多角的な視点から施設の方針を伝え理解を得ています。そして、単年度事業計画、各棟のスローガン作りなど、現場の運営をできるだけ現場職員に委ね、自らは組織調整など全体最適を図る姿勢を基本としています。主任会やコア会議への参加以外に、各主任が行う職員との対話「1on1ミーティング」の聞き取り結果を共有したり、こどもの支援を決定する話し合いにも出席しています。園長は職員との個別面談も行っていますが、不測の事態が重なって対応に追われ、昨年度来実施できていません。復活を期待します。		

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
	□施設長は、経営の改善や業務の実効性の向上に向けて、人事、労務、財務等を踏まえ分析を行っている。	○
	□施設長は、施設(法人)の理念や基本方針の実現に向けて、人員配置、職員の働きやすい環境整備等、具体的に取り組んでいる。	○
	□施設長は、経営の改善や業務の実効性の向上に向けて、施設内に同様の意識を形成するための取組を行っている。	○
	□施設長は、経営の改善や業務の実効性を高めるために施設内に具体的な体制を構築し、自らもその活動に積極的に参画している。	○
【コメント】		
園長は、施設の現状と将来への布石を考慮し、人材配置や働き方の工夫など環境整備に努めています。具体的には、進む小ユニット分散化、高機能・多機能化をにらんで、縦横のチーム連携や職員のスキル底上げのための各種施策を実行に移しています。人材確保の難しさや退職者の問題等で人員は不足ぎみですが、園長が一時保護ユニットの当直に加わるなど、現場をカバーする努力もしています。		

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。	b
	□必要な福祉人材や人員体制に関する基本的な考え方や、福祉人材の確保と育成に関する方針が確立している。	○
	□養育・支援に関わる専門職(有資格の職員)の配置等、必要な福祉人材や人員体制について具体的な計画がある。	○
	□計画にもとづいた福祉人材の確保や育成が実施されている。	
	□施設(法人)として、効果的な福祉人材確保(採用活動等)を実施している。	○
	(社会的養護共通) □各種加算職員の配置に積極的に取り組み、人員体制の充実に努めている。	○
【コメント】		
採用活動は法人が計画的に行っていますが、人材確保が難しい状況です。施設としては、養成学校に広報誌を配ったり、実習生が志望動機につながるようないいな対応を心掛けています。新入職員に対しては、定着につながるよう、若手職員によるチューター制度を導入しました。ただ、家庭の事情や業務過多による心の問題などで退職者が出ることが避けられず、人員不足の解消には至っていません。計画的な人材の確保・育成が実を結ぶことを期待します。		
②	15 総合的な人事管理が行われている。	b
	□法人、施設の理念・基本方針にもとづき「期待する職員像等」を明確にし、職員自らが将来の姿を描くことができるような総合的な仕組みができている。	○
	□人事基準(採用、配置、異動、昇進・昇格等に関する基準)が明確に定められ、職員等に周知されている。	○
	□一定の人事基準にもとづき、職員の専門性や職務遂行能力、職務に関する成果や貢献度等を評価している。	
	□職員処遇の水準について、処遇改善の必要性等を評価・分析するための取組を行っている。	○
	□把握した職員の意向・意見や評価・分析等にもとづき、改善策を検討・実施している。	
【コメント】		
人事制度は総合的と言えるほどシステム化、見える化されてはいません。基本的な姿勢を求める「施設職員としての心構え」を法人で文書化しているほか、階層別に必要なスキルを「求められる人材像」で明示しています。給与は勤続年数や資格に基づいた給与規定が定められ職員に公表されています。ただ、人事評価にあたりポイントによる等級ではなく階層もおおまかな区分にとどまっていて、評価制度と言えるほどシステム化されてはいません。評価がそのまま給与や賞与に結びつくことはありませんが、昇格等につながることはあり、その場合は個別に告知しています。		

(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。	b
	☐ 職員の就業状況や意向の把握等にもとづく労務管理に関する責任体制を明確にしている。	○
	☐ 職員の有給休暇の取得状況や時間外労働のデータを定期的に確認するなど、職員の就業状況を把握している。	○
	☐ 職員の心身の健康と安全の確保に努め、その内容を職員に周知している。	○
	☐ 定期的に職員との個別面談の機会を設ける、職員の相談窓口を施設内に設置するなど、職員が相談しやすいような仕組みの工夫をしている。	○
	☐ 職員の希望の聴取等をもとに、総合的な福利厚生を実施している。	○
	☐ ワーク・ライフ・バランスに配慮した取組を行っている。	
	☐ 改善策については、人材や人員体制に関する具体的な計画に反映し実行している。	
	☐ 福祉人材の確保、定着の観点から、施設の魅力を高める取組や働きやすい職場づくりに関する取組を行っている。	
【コメント】		
就業規則に沿った運営がなされています。育休制度を活用している職員も多数いますし、法人には企業主導型保育園もあります。有給休暇や残業は申請に基づいて受け付けられますが、タイムカードをチェックして事務所から確認するなど、サービス残業をなくすための配慮もしています。ただ、定められた定員数を超えて非常勤職員を配置するなど工夫はしていますが、職員の人手不足感がぬぐえません。組織改革の途上にあり、各種会議や委員会活動などで業務量が過大になっています。働き方改革の観点からの検討を期待します。		
(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
	☐ 施設として「期待する職員像」を明確にし、職員一人ひとりの目標管理のための仕組みが構築されている。	
	☐ 個別面接を行う等施設の目標や方針を徹底し、コミュニケーションのもとで職員一人ひとりの目標(目標項目、目標水準、目標期限)が明確かつ適切に設定されている。	○
	☐ 職員一人ひとりが設定した目標について、中間面接を行うなど、適切に進捗状況の確認が行われている。	
	☐ 職員一人ひとりが設定した目標について、年度当初・年度末(期末)面接を行うなど、目標達成度の確認を行っている。	
【コメント】		
各主任が職員と個別に面接する「1on1ミーティング」を定期的に(原則月1回)実施しています。そこでの面接シートには目標の項目を設けて各自の自発的な向上を促しています。ただ、立てた目標の進捗状況や達成度を測るような目標管理制度としては運用していません。そのときどきのスーパービジョンとしての性格が強くなっています。今後は、年度単位の目標管理としても生かしていくことを期待します。		
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
	☐ 施設が目指す養育・支援を実施するために、基本方針や計画の中に、「期待する職員像」を明示している。	○
	☐ 現在実施している養育・支援の内容や目標を踏まえて、基本方針や計画の中に、施設が職員に必要とされる専門技術や専門資格を明示している。	
	☐ 策定された教育・研修計画にもとづき、教育・研修が実施されている。	
	☐ 定期的に計画の評価と見直しを行っている。	
	☐ 定期的に研修内容やカリキュラムの評価と見直しを行っている。	
【コメント】		
教育・研修の方針はしっかり定めていますが、具体的な実行計画がやや薄くなっています。法人作成の「施設職員としての心構え」を基本とし、年度事業計画のなかに、OJT、OFFJT、自己研鑽の3つを柱とする育成のための骨子を記載しています。OJTでは、話し合いを通じて職場の良好な雰囲気づくりを志向しています。OFFJTとしては、多数の外部研修に積極的に職員派遣するとともに、内部研修では外部講師を招いて虐待防止や性問題の研修をしました。自己研鑽では、自主的な学習や資格取得のための補助・支援をしています。年度ごとの研修計画等の整理を期待します。		

③	19 職員一人ひとりの教育・研修等の機会が確保されている。	a
	☐ 個別の職員の知識、技術水準、専門資格の取得状況等を把握している。	☐
	☐ 新任職員をはじめ職員の経験や習熟度に配慮した個別的なOJTが適切に行われている。	☐
	☐ 階層別研修、職種別研修、テーマ別研修等の機会を確保し、職員の職務や必要とする知識・技術水準に応じた教育・研修を実施している。	☐
	☐ 外部研修に関する情報提供を適切に行うとともに、参加を勧奨している。	☐
	☐ 職員一人ひとりが、教育・研修の場に参加できるよう配慮している。	☐
	(社会的養護共通) ☐ 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。	☐

【コメント】

職員一人ひとりの成長に向けて組織をあげて取り組んでいます。施設内のOJTとして、昼会の話し合いや職員会議でのグループワーク、新任職員に対する法人研修やチューターによる指導、「1on1ミーティング」を通じた主任からのスーパービジョン等、手厚い取組がなされています。また、外部研修に積極的に参加するよう各人に推奨しています。現在、階層別の研修プログラムを作成中で、さらに踏み込んだ展開が期待されます。

(4) 実習生等の養育・支援に関わる専門職の研修・育成が適切に行われている。		
①	20 実習生等の養育・支援に関わる専門職の研修・育成について体制を整備し、積極的な取組をしている。	b
	☐ 実習生等の養育・支援に関わる専門職の研修・育成に関する基本姿勢を明文化している。	☐
	☐ 実習生等の養育・支援の専門職の研修・育成についてのマニュアルが整備されている。	☐
	☐ 専門職種の特性に配慮したプログラムを用意している。	☐
	☐ 指導者に対する研修を実施している。	☐
	☐ 実習生については、学校側と、実習内容について連携してプログラムを整備するとともに、実習期間中においても継続的な連携を維持していくための工夫を行っている。	☐

【コメント】

実習の受け入れ体制は堅実です。実習担当を設け、スケジュール管理・オリエンテーション・実習中の面接などを担っています。また、「実習生受け入れの手順」や実習生本人向けの「実習のしおり」を作成しており、実習担当職員も必要に応じて外部研修を受けています。現在、保育士、社会福祉士、心理士の実習を受け入れ、それぞれに養成校と協議して実習プログラムを整えています。ただ、多様な実習に応える難しさもあるようで、実習現場からは指導内容や対応の仕方について連携やマニュアル等による標準化を求める声が挙がっています。

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
	☐ ホームページ等の活用により、法人、施設の理念や基本方針、養育・支援の内容、事業計画、事業報告、予算、決算情報が適切に公開されている。	☐
	☐ 施設における地域の福祉向上のための取組の実施状況、第三者評価の受審、苦情・相談の体制や内容について公開している。	☐
	☐ 第三者評価の受審結果、苦情・相談の体制や内容にもとづく改善・対応の状況について公開している。	☐
	☐ 法人、施設の理念、基本方針やビジョン等について、社会・地域に対して明示・説明し、法人、施設の存在意義や役割を明確にするように努めている。	☐
	☐ 地域へ向けて、理念や基本方針、施設で行っている活動等を説明した印刷物や広報誌等を配布している。	☐

【コメント】

情報公開等に問題はありません。施設のHPで、運営理念や基本方針、施設の概要等を記載するとともに、施設行事や寄付御礼などをこまめに更新しています。地域や関係先等からの苦情についても内容と結果を具体的に報告しています。法人のHPでは、法人全体の財務諸表を公開し、定期的に受信している各施設の第三者評価結果も開示しています。また、施設の広報誌を年2回発行し、関係先に配布して施設の活動等を紹介しています。

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。	a
	☐ 施設(法人)における事務、経理、取引等に関するルール、職務分掌と権限・責任が明確にされ、職員等に周知している。	☐
	☐ 施設(法人)における事務、経理、取引等について内部監査を実施するなど、定期的に確認されている。	☐
	☐ 施設(法人)の事業、財務について、外部の専門家による監査支援等を実施している。	☐
	☐ 外部の専門家による監査支援等の結果や指摘事項にもとづいて、経営改善を実施している。	☐
【コメント】		
運営の透明さについてもとくに問題はないとみられます。外部監査として、月1回税理士が訪問し経理等の確認をしています。社労士とも契約しており、必要に応じて相談しています。また、法人内の4施設の会計担当者が月1回WEB会議を開いて情報交換をしています。		

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 こ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
	☐ 地域との関わり方について基本的な考え方を文書化している。	
	☐ こどもの個別的状況に配慮しつつ地域の行事や活動に参加する際、必要があれば職員やボランティアが支援を行う体制が整っている。	☐
	☐ 施設やこどもへの理解を得るために、地域の人々に向けた日常的なコミュニケーションを心がけている。	☐
	☐ こどもの買い物や通院等日常的な活動についても、定型的でなく個々のこどものニーズに応じて、地域における社会資源を利用するよう推奨している。	☐
	(児童養護施設) ☐ 学校の友人等が施設へ遊びに来やすい環境づくりを行っている。	
【コメント】		
イベントは「にじいろ夢コンサート」を例年通り8月末に岸和田波切ホールで開催しました。また地域住民を招待していた8月の「夕涼み会」と11月の「あおぞら祭り」については「夕涼み会」を法人内4施設合同の行事に、「あおぞら祭り」を園内のみの行事に縮小して開催しました。「だんじり祭り」はこどもも祭りに参加したり、職員と見学する等地域の人と共に楽しんでいます。学校の友人等はコロナ前は芝生のある緑豊かな園庭で一緒に遊んでいましたが、コロナ後はゲート内には入れていません。他児のプライバシーや園内での怪我など様々なリスクを考慮しながら今後の取組を検討しています。		
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
	☐ ボランティア受入れに関する基本姿勢を明文化している。	☐
	☐ 地域の学校教育等への協力について基本姿勢を明文化して取り組んでいる。	☐
	☐ ボランティア受入れについて、登録手続、ボランティアの配置、事前説明等に関する項目が記載されたマニュアルを整備している。	
	☐ ボランティアに対してこどもとの交流を図る視点等で必要な研修、支援を行っている。	☐
【コメント】		
事業計画に「社会福祉現場における後輩の育成と、社会に開かれた施設づくりのために、実習生やボランティアを受け入れる」「受け入れを通じて児童養護施設への理解を深めてもらえるよう支援していく」と記載しています。「ボランティア受け入れの手順」を作成していますが、職員への周知は十分ではありません。月1回、5～6人の外国人の来園があり、こどもたちと交流しています。また、幼児ユニットでは継続してボランティアを受け入れています。新規の受入はありません。こどもが多様な人と交流できるように、ボランティアの積極的な受け入れを期待します。		

(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
	☐ 当該地域の関係機関・団体について、個々のこどもの状況に対応できる社会資源を明示したリストや資料を作成している。	☐
	☐ 職員会議で説明するなど、職員間で情報の共有化が図られている。	☐
	☐ 関係機関・団体と定期的な連絡会等を行っている。	☐
	☐ 地域の関係機関・団体の共通の問題に対して、解決に向けて協働して具体的な取組を行っている。	☐
	☐ 地域に適当な関係機関・団体がない場合には、こどものアフターケア等を含め、地域でのネットワーク化に取り組んでいる。	
【コメント】		
地域の関係機関等のリストを見直して更新しました。小中学校の教職員と施設職員が協働し、年度初めに合同コア会議を実施して情報を交換し、専門的な知識と技術を共有できるように合同研修を実施しています。必要に応じて学校、児童相談所、施設の関係機関で連携し、個々のこどもについてのカンファレンスを実施して情報や意見の交換を行っています。また、地域の清掃活動に参加しています。		
(3) 地域の福祉向上のための取組を行っている。		
①	26 地域の福祉ニーズ等を把握するための取組が行われている。	a
	☐ 施設(法人)が実施する事業や運営委員会の開催、関係機関・団体との連携、地域の各種会合への参加、地域住民との交流活動などを通じて、地域の福祉ニーズや生活課題等の把握に努めている。	☐
	(社会的養護共通) ☐ 施設のもつ機能を地域へ還元したり、地域の関係機関・団体との連携等を通して、地域の具体的な福祉ニーズの把握に努めている。	☐
	(5種別共通) ☐ 地域住民に対する相談事業などを通じて、多様な相談に応じる機能を有している。	☐
【コメント】		
施設が属する泉州児童福祉施設部会に職員を派遣したり、岸和田市の児童虐待防止ネットワークの会議に園長・主任が出席して、地域の福祉ニーズの把握に努めています。また法人内に児童家庭支援センターを配置しており、24時間電話相談(対応時間外は専門相談員以外の対応)・来所相談・訪問相談に相談支援員・心理士が応じています。今後の福祉ニーズを拾い上げる、より積極的な取組に期待します。		
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
	☐ 把握した福祉ニーズ等にもとづいて、法で定められた社会福祉事業にとどまらない地域貢献に関わる事業・活動を実施している。	
	☐ 把握した福祉ニーズ等にもとづいた具体的な事業・活動を、計画等で明示している。	
	☐ 多様な機関等と連携して、社会福祉分野のみならず、地域コミュニティの活性化やまちづくりなどにも貢献している。	☐
	☐ 施設(法人)が有する養育・支援に関するノウハウや専門的な情報を、地域に還元する取組を積極的に行っている。	☐
	☐ 地域の防災対策や、被災時における福祉的な支援を必要とする人びと、住民の安全・安心のための備えや支援の取組を行っている。	
【コメント】		
地域のレスパイト事業としてショートステイや日帰りの一時支援を行い、職員が幼小中学校のPTA実行委員会に参加し、PTA活動を通して地域の一員としての役割を担っています。法人内の児童家庭支援センターでは子育て講座や赤ちゃん広場(ベビーマッサージ)等の子育て支援事業を行っています。今年から、社協が中心になって始めている岸和田市民間社会福祉連盟に参加して、児童福祉に限定しない広い視点で連携して活動しようとしています。また青年団等と連携して地域の防災対策や被災時の備え及び支援に取組む事を今後の課題としています。		

Ⅲ 適切な養育・支援の実施

1 こども本位の養育・支援

(1) こ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 こ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
	☐ 理念や基本方針に、こどもを尊重した養育・支援の実施について明示し、職員が理解し実践するための取組を行っている。	○
	☐ こどもを尊重した養育・支援の実施に関する「倫理綱領」や規程等を策定し、職員が理解し実践するための取組を行っている。	○
	☐ こどもを尊重した養育・支援の実施に関する基本姿勢が、個々の支援の標準的な実施方法等に反映されている。	○
	☐ こどもの尊重や基本的人権への配慮について、施設で勉強会・研修を実施している。	
	☐ こどもの尊重や基本的人権への配慮について、定期的に状況の把握・評価等を行い、必要な対応を図っている。	

【コメント】

「一人ひとりを大切に笑顔と笑いのたえない共同生活をめざします」とした運営理念に基づき、職員がこどもを尊重した養育・支援を行うために、時期を決めた計画的な開催ではありませんが、勉強会や権利擁護の研修を実施しています。また職員は自ら「人権擁護チェックリスト」を使って日々の働き方の振り返りを行い、外部に委託して分析し、その結果を掲示しています。不適切な事例があった場合には児童虐待防止協会に研修を依頼し事例の振り返りを行いました。職員にも人権のアンケートをとっていますが、結果分析を深められていません。

②	29 こ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。	a
	☐ こどものプライバシー保護について、社会福祉事業に携わる者としての姿勢・責務等を明記した規程・マニュアル等が整備され、職員への研修によりその理解が図られている。	○
	☐ 規程・マニュアル等にもとづいて、プライバシーに配慮した養育・支援が実施されている。	○
	☐ 一人ひとりのこどもにとって、生活の場にふさわしい快適な環境を提供し、こどものプライバシーを守れるよう設備等の工夫を行っている。	○
	☐ こどもや保護者等にプライバシー保護に関する取組を周知している。	

【コメント】

施設の規定やマニュアルはプライバシーに配慮する取組や手順を盛り込んでいます。幼児便所の扉は便器等が見えないようにし、入浴は一人で入り、他のこどもが入っている時は脱衣所には入らないようにしています。こどもに安心安全アンケートを毎月行いプライベートゾーンについてや人の部屋やユニットに入っていないか等確認しています。施設で生活していることを知られたくないこどももいるので、公用車は1台を除いて施設名を入れていません。保護者にはHP等に写真、動画等を載せる事は同意を得てますが、プライバシー保護の取組を周知することが課題となっています。

(2) 養育・支援の実施に関する説明と同意（自己決定）が適切に行われている。

①	30 こ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
	☐ 理念や基本方針、養育・支援の内容や施設の特性等を紹介した資料を準備している。	○
	☐ 施設を紹介する資料は、言葉遣いや写真・図・絵の使用等で誰にでもわかるような内容にしている。	○
	☐ 施設に入所予定のこどもや保護者等については、個別に丁寧な説明を実施している。	○
	☐ 見学等の希望に対応している。	○
	☐ こどもや保護者等に対する情報提供について、適宜見直しを実施している。	○

【コメント】

施設の紹介や運営理念、生活について優しい言葉使いで漢字にはルビをつけ、イラスト・案内図・写真等を用いた「せいかつのしおり」を準備しています。見学等の希望に応じて施設の案内を行い、こどもが入所する時は保護者が同席するケースはほとんどありませんが、こどもや保護者等には「せいかつのしおり」や幼いこどもには紙芝居を用いて説明しています。こどもや保護者に渡す資料等は園長や主任が適宜見直しをしています。

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
	☐ 子どもや保護者等が自らの状況を可能な限り認識し、施設が行う養育・支援についてできるだけ主体的に選択できるよう、よりわかりやすくなるような工夫や配慮をして説明している。	☐
	☐ 養育・支援の開始・過程における養育・支援の内容に関する説明と同意にあたっては、子どもや保護者等の自己決定を尊重している。	☐
	☐ 養育・支援の開始・過程においては、子どもや保護者等の同意を得たうえでその内容を書面で残している。	☐
	☐ 意思決定が困難な子どもや保護者等への配慮についてルール化され、適正な説明、運用が図られている。	

【コメント】
保護者等への対応は主にセンターのCWが担っていますが、入所前に面接をして家庭の状況や子どもや保護者等の意見等を踏まえ、センターのCWや心理司と連携して養育・支援を行っています。子どもが自分の状況を理解できるように分かり易い言葉で説明をし、自分で養育・支援を選択できるように配慮しています。幼児棟から男子棟や女子棟に移る際は子どもが理解できるように丁寧に説明し、本園から地域小規模に移る際には職員が提案をして、子どもが納得するまで話し合います。意思決定が困難な子どもや保護者等には、意見を引き出し思いを汲み取るように配慮しています。

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。	a
	☐ 養育・支援の内容の変更にあたり、従前の内容から著しい変更や不利益が生じないように配慮されている。	☐
	☐ 他の施設や地域・家庭への移行にあたり、養育・支援の継続性に配慮した手順と引継ぎ文書を定めている。	☐
	☐ 施設を退所した後も、施設として子どもや保護者等が相談できるように担当者や窓口を設置している。	☐
	☐ 施設を退所した時に、子どもや保護者等に対し、その後の相談方法や担当者について説明を行い、その内容を記載した文書を渡している。	☐

【コメント】
アフターケア担当者を配置し、施設を退所した後も子どもや保護者が相談できるように相談窓口を設けるなど、アフターケア体制を整備しています。アフターケア担当者は退所した子どもに実家便で施設の行事案内や食料等を送り、生活支援と生活状況の把握に努めています。アフターケア担当者はアフターケア専用のスマホで、退所後の子ども等とメッセージアプリで連絡を取り合い、退所後の支援をしています。

(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
	☐ 子どもの満足に関する調査が定期的に行われている。	☐
	☐ 子どもへの個別の相談面接や聴取等が、子どもの満足を把握する目的で定期的に行われている。	☐
	☐ 職員等が、子どもの満足を把握する目的で、子ども会等に出席している。	☐
	☐ 子どもの満足に関する調査の担当者等の設置や、把握した結果を分析・検討するために、子ども参画のもとで検討会議の設置等が行われている。	
	☐ 分析・検討の結果にもとづいて具体的な改善を行っている。	

【コメント】
安心安全アンケートを月に一回行い、嗜好調査も行っています。月に一回行っているお茶会では、子どもと担当職員とで30分間好きなお菓子を食べながら話をするなど、1対1で接する機会を設けています。ユニットごとで月に一回開催する子ども会議に職員も参加し、子どもの意見を吸い上げています。今後は、子どもに納得のいく説明をする事や、吸い上げた意見を踏まえたうえで、子どもの満足度が向上するような積極的な取組に期待します。

(4) こ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。	a
	☐ 養育・支援の実施等から生じた苦情に適切に対応することは責務であることを理解し、苦情解決の体制(苦情解決責任者の設置、苦情受付担当者の設置、第三者委員の設置)が整備されている。	○
	☐ 苦情解決の仕組みをわかりやすく説明した掲示物が掲示され、資料をこどもや保護者等に配布し説明している。	
	☐ 苦情記入カードの配布やアンケート(匿名)を実施するなど、こどもや保護者等が苦情を申し出しやすい工夫を行っている。	○
	☐ 苦情内容については、受付と解決を図った記録を適切に保管している。	○
	☐ 苦情内容に関する検討内容や対応策、解決結果等については、こどもや保護者等に必ずフィードバックするとともに、苦情を申し出たこどもや保護者等のプライバシーに配慮したうえで、公開している。	○
	☐ 苦情相談内容にもとづき、養育・支援の質の向上に関わる取組が行われている。	○
【コメント】		
苦情解決責任者、苦情受付担当者及び第三者委員を3名設置して苦情解決の体制を整備し、担当者名や連絡先等を玄関の扉の横に掲示しています。苦情内容は記録し、苦情受付担当者名と連絡先及び苦情を申し出たこども等のプライバシーに配慮したうえで、苦情内容を公開しています。第三者委員には年2回報告会を行っています。困った時は職員に相談するか意見箱や第三者委員を利用するように「せいかつのしおり」に表記し、第三者委員の連絡先を書いた権利ノートはこどもが各自で所持しています。しかし保護者等に資料等は配布していません。		
②	35 こどもが相談や意見を述べやすい環境を整備し、こども等に周知している。	b
	☐ こ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わかりやすく説明した文書を作成している。	○
	☐ こどもや保護者等に、その文書の配布やわかりやすい場所に掲示する等の取組を行っている。	
	☐ 相談をしやすい、意見を述べやすいスペースの確保等の環境に配慮している。	○
【コメント】		
「せいかつのしおり」に、希望することや不満があれば、いつでも職員に相談したり、職員に直接言いにくいことは意見箱や第三者委員を利用するように、記載してこどもに配布しています。園長は常に執務室の扉を開いており、他の人に聞かれたくない場合は応接室等を利用するなど、こどもが相談や意見を述べやすい環境を整えています。意見箱をカフェの目につく場所に置き、相談窓口や連絡先、連絡方法等を記載したポスターを掲示しています。今後は意思表明支援員（アドボケイト）の導入を検討するとともに、こどもへの説明に取り組むことを期待します。		
③	36 こ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
	☐ 職員は、日々の養育・支援の実施において、こどもが相談しやすく意見を述べやすいように配慮し、適切な相談対応と意見の傾聴に努めている。	○
	☐ 意見箱の設置、アンケートの実施等、こどもの意見を積極的に把握する取組を行っている。	○
	☐ 相談や意見を受けた際の記録の方法や報告の手順、対応策の検討等について定めたマニュアル等を整備している。	
	☐ 職員は、把握した相談や意見について、検討に時間がかかる場合に状況を速やかに説明することを含め迅速な対応を行っている。	○
	☐ 意見等にもとづき、養育・支援の質の向上に関わる取組が行われている。	○
	☐ 対応マニュアル等の定期的な見直しを行っている。	
【コメント】		
意見箱等により受け付けた相談や意見に対する報告は、玄関扉の横に毎月張り出して迅速に対応しています。また、職員が日々のこどもとのコミュニケーションに配慮して、気持ちを汲み取るように心がけている事は十分に評価できます。今後は、相談や意見を受けた際の記録方法や報告の手順、対応策についてマニュアルを整備して、こどもからの相談や意見により組織的かつ迅速に対応できる体制を構築することを期待します。		

(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
	☐ リスクマネジメントに関する責任者の明確化(リスクマネジャーの選任・配置)、リスクマネジメントに関する委員会を設置するなどの体制を整備している。	
	☐ 事故発生時の対応と安全確保について責任、手順(マニュアル)等を明確にし、職員に周知している。	○
	☐ こどもの安心と安全を脅かす事例の収集が積極的に行われている。	○
	☐ 収集した事例をもとに、職員の参画のもとで発生要因を分析し、改善策・再発防止策を検討・実施する等の取組が行われている。	○
	☐ 職員に対して、安全確保・事故防止に関する研修を行っている。	
	☐ 事故防止策等の安全確保策の実施状況や実効性について、定期的に評価・見直しを行っている。	
【コメント】		
リスクマネージャーや委員会は決めていませんが、リスク管理については法人全体の課題として、4園合同の主任会議を月1回開催して検討しており、あおぞらからは主任に加えてリーダーも出席して、その内容を職員会議で報告しています。ヒヤリハット事例はICT化により記録を共有し、毎月職員会議で発生要因を分析し、再発防止の検討を行っていますが、定期的な評価・見直しは十分ではありません。今後はヒヤリハットの定期的な評価・見直しや研修を行う等より積極的な取組を期待します。		
②	38 感染症の予防や発生時におけるこ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
	☐ 感染症対策について、責任と役割を明確にした管理体制が整備されている。	○
	☐ 感染症の予防と発生時等の対応マニュアル等を作成し職員に周知徹底するとともに、定期的に見直している。	○
	☐ 担当者等を中心にして、定期的に感染症の予防や安全確保に関する勉強会等を開催している。	
	☐ 感染症の予防策が適切に講じられている。	○
	☐ 感染症が発生した場合には対応が適切に行われている。	○
【コメント】		
幼児棟に配属されている看護師を中心に各棟で担当委員を設置して、感染予防や発生時におけるこどもの安全確保のための体制整備、取り組みを行い、その都度対策を講じています。しかし看護師は医療・看護以外の仕事も担っており、幼児棟以外については各棟の担当委員に委ねる事が多くなっています。今後は感染症対策やマニュアルの周知を図り、看護師による定期的な勉強会を行う等、より積極的な取組を期待します。		
③	39 災害時におけるこどもの安全確保のための取組を組織的にやっている。	b
	☐ 災害時の対応体制が決められている。	○
	☐ 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、必要な対策を講じている。	
	☐ こども及び職員の安否確認の方法が決められ、すべての職員に周知されている。	
	☐ 食料や備品類等の備蓄リストを作成し、管理者を決めて備蓄を整備している。	○
	☐ 地元の行政をはじめ、消防署、警察、自治会、福祉関係団体、学校、病院等と連携するなど、体制をもって避難訓練等を実施している。	○
【コメント】		
毎月避難訓練を実施し、消防署の指導による避難訓練は年2回行い、年に1回行う小学校の引き渡し訓練に参加しています。備蓄リストを見直し、食料備蓄の支援が期待できる給食の委託業者がリストを作成し、備蓄品は地域交流ホールに保管しています。社協が中心になって発足した岸和田市社会福祉連盟に参加することで、災害時には地域と連携した取組を行おうとしています。2年前に園長・主任であおぞらのBCP計画のひな形を作成し、法人に提示しましたが、法人としての策定は停滞しています。今後は、法人全体を俯瞰したBCP計画を進め、安否確認の方法等をすべての職員やこどもに周知する事を期待します。		

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
	□標準的な実施方法が適切に文書化されている。	○
	□標準的な実施方法には、こ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が明示されている。	○
	□標準的な実施方法について、研修や個別の指導等によって職員に周知徹底するための方策を講じている。	
	□標準的な実施方法にもとづいて実施されているかどうかを確認する仕組みがある。	
【コメント】		
施設のマニュアル全般を令和4年に見直し「令和スタンダード」と改称しました。各マニュアルはこどもの尊重や権利擁護とプライバシーの保護に配慮して作成しています。令和スタンダードの係を設け、園長も加わって年1回評価しています。令和スタンダードをベースにして各棟の特性に留意し、棟ごとに使いやすいように工夫したマニュアルを使用しています。マニュアルは棟会議で振り返り、見直しをしています。職員への周知とマニュアル通りに養育・支援が実施されているかの確認の仕組みにはなお改善の余地がありますので、今後の取組を期待します。		
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
	□養育・支援の標準的な実施方法の検証・見直しに関する時期やその方法が施設で定められている。	
	□養育・支援の標準的な実施方法の検証・見直しが定期的に実施されている。	
	□検証・見直しにあたり、自立支援計画の内容が必要に応じて反映されている。	
	□検証・見直しにあたり、職員やこども等からの意見や提案が反映されるような仕組みになっている。	
【コメント】		
棟ごとのルールや手引きは随時見直しが行われており、それを施設全体の標準として「令和スタンダード」に加えるかどうかを、各棟のスタンダード委員が集まって協議しています。しかしながら棟により、令和スタンダードの評価や見直しに取り組むスタンスに差があり、定期的な見直しも不十分です。こどもの意見をより積極的に取り入れて、各棟の特性を踏まえたうえで、定期的に施設全体として令和スタンダードの評価・見直しに取り組む事を期待します。		
(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。	a
	□自立支援計画策定の責任者を設置している。	○
	□アセスメント手法が確立され、適切なアセスメントが実施されている。	○
	□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を実施している。	○
	□自立支援計画には、こども一人ひとりの具体的なニーズ、具体的な養育・支援の内容等が明示されている。	○
	□自立支援計画を策定するための部門を横断したさまざまな職種による関係職員(種別によっては組織以外の関係者も)の合議、こどもの意向把握と同意を含んだ手順を定めて実施している。	○
	□支援困難ケースへの対応について検討し、積極的かつ適切な養育・支援が行われている。	○
【コメント】		
個別の自立支援計画の策定については、部門を横断した様々な職員の合議やこどもの意向やニーズを反映することが大切です。施設では担当職員が心理療法担当職員やセンターのCWと連携するほか、入所時に疾病等の情報がある場合は看護師の参画も求めています。こどもにアレルギーがある場合は、保護者の同意を得てアレルギー検査を実施し、看護師がその状況やその後の変化を把握して、調理部門に対応を指示しています。そのほか、処遇困難事例を毎年適宜に実施して自立支援計画の策定に反映しています。		

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
	☐ 自立支援計画どおりに養育・支援が行われていることを確認する仕組みが構築され、機能している。	
	☐ 自立支援計画の見直しについて、見直しを行う時期、検討会議の参加職員、こどもの意向把握と同意を得るための手順等、組織的な仕組みを定めて実施している。	
	☐ 見直しによって変更した自立支援計画の内容を、関係職員に周知する手順を定めて実施している。	
	☐ 自立支援計画を緊急に変更する場合の仕組みを整備している。	
	☐ 自立支援計画の評価・見直しにあたっては、標準的な実施方法に反映すべき事項、養育・支援を十分に実施できていない内容(ニーズ)等、養育・支援の質の向上に関わる課題等が明確にされている。	
【コメント】		
施設では、1年に1回自立支援計画の評価・見直しを行っていますが、国の児童養護施設運営指針では6カ月に1回以上自立支援計画を見直すことを推奨しています。こどもや保護者等の変化に応じて緊急に見直す場合も合わせて、国の児童養護施設運営指針に沿って評価・見直しを行う時期等を定め、関係職員で改訂内容を周知するための仕組みを構築することに期待します。		

(3) 養育・支援の実施の記録が適切に行われている。		
①	44 こどもに関する養育・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
	☐ こどもの身体状況や生活状況等を、施設が定めた統一した様式によって把握し記録している。	○
	☐ 自立支援計画にもとづく養育・支援が実施されていることを記録により確認することができる。	○
	☐ 記録する職員で記録内容や書き方に差異が生じないように、記録要領の作成や職員への指導等の工夫をしている。	○
	☐ 施設における情報の流れが明確にされ、情報の分別や必要な情報が的確に届くような仕組みが整備されている。	○
	☐ 情報共有を目的とした会議の定期的な開催等、部門横断での取組がなされている。	○
	☐ パソコンのネットワークシステムの利用や記録ファイルの回覧等を実施して、施設内で情報を共有する仕組みが整備されている。	○
【コメント】		
ICT化により、こどもの日々の記録等を経過記録システムに入力して、こどもの状況や業務内容を共有しています。必要な情報が届くように整備されたので、どの部署からでも閲覧が可能となり、情報交換の掲示板の役割も担っています。日々の記録を定まった方法で入力していくので、記入者による書き方の差が改善されました。		

②	45 こどもに関する記録の管理体制が確立している。	b
	☐ 個人情報保護規程等により、こどもの記録の保管、保存、廃棄、情報の提供に関する規定を定めている。	○
	☐ 個人情報の不適正な利用や漏えいに対する対策と対応方法が規定されている。	○
	☐ 記録管理の責任者が設置されている。	
	☐ 記録の管理について個人情報保護の観点から、職員に対し教育や研修が行われている。	○
	☐ 職員は、個人情報保護規程等を理解し、遵守している。	○
	☐ 個人情報の取扱いについて、こどもや保護者等に説明している。	
【コメント】		
記録については、個人情報管理責任者を法人の理事長、個人情報保護管理者を施設長として「個人情報保護に対する基本方針」「個人情報保護規程」に沿って管理をしています。記録の方法はマニュアルを作成し、職員間で周知して差異が出ないようにしています。個人情報の記録は鍵のかかる棚に保管して、鍵は事務室で管理しています。個人情報の取り扱いについて、こどもや保護者等に説明することが課題となっています。		

内容評価基準（24項目）

A－1 こどもの権利擁護、最善の利益に向けた養育・支援

(1) こどもの権利擁護		第三者 評価結果
①	A1 こどもの権利擁護に関する取組が徹底されている。	b
	□こどもの権利擁護について、規程・マニュアル等が整備され、職員の理解が図られている。	○
	□こどもの権利擁護に関する取組が周知され、規程・マニュアル等にもとづいた養育・支援が実施されている。	
	□権利擁護に関する取組について職員が具体的に検討する機会を定期的に設けている。	
	□権利侵害の防止と早期発見するための具体的な取組を行っている。	○
	□こどもの思想・信教の自由について、最大限に配慮し保障している。	○
【コメント】		
職員管理規則に権利擁護規程を明記し、「安心安全アンケート」によりこどもの権利意識や理解状況、困りごとなど、言葉では表現しきれないこどもの意思を把握しています。職員は「児童養護施設における人権擁護のためのチェックリスト（職員版）」を用いて人権擁護を徹底した養育・支援を振りかえっています。規程・マニュアルよりも、こども一人ひとりの特性やアセスメントを踏まえて丁寧な養育・支援に努めています。今後は、都道府県事業であるアドボケイトの活用や規程・マニュアルに基づいた養育・支援の実施と評価の仕組みを構築することを期待します。		

(2) 権利について理解を促す取組		
①	A2 こどもに対し、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。	a
	□権利についての理解を深めるよう、年齢に配慮した説明を工夫し、日常生活を通して支援している。	○
	□こどもの年齢や状態に応じて、権利についての理解を深めるよう、権利ノートやそれに代わる資料等を使用して、生活の中で保障されるさまざまな権利についてわかりやすく説明している。	○
	□職員間でこどもの権利に関する学習機会を持っている。	
	□こども一人ひとりがかけがえのない大切な存在であり、自分を傷つけたりおとしめたりしてはならないこと、また、他人を傷つけたり脅かしたりしてはならないことが、日々の養育の中で伝わっている。	○
	□年下のこどもや障がいのあるこどもなど、弱い立場にあるこどもに対して、思いやりの心をもって接するように支援している。	○
【コメント】		
法人では、こどもと共に作り上げた「暴言・暴力ゼロ宣言」を共通概念として、こどもも職員も徹底しています。近年、こどもの権利を尊重する趣旨の法改正が進み、その都度研修で取り上げていました。ただ、こどもに正しい権利意識を形成する取組としては権利ノートを振り返ることに留まっています。自他の権利意識を十分に持ち得ていないこどもに、職員がわかりやすく指導できるように、権利に関する学習機会をさらに充実することを期待します。		

(3) 生い立ちを振り返る取組		
①	A3 こ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。	a
	□こどもの発達状況等に応じて、適切に事実を伝えようと努めている。	○
	□事実を伝える場合には、個別の事情に応じて慎重に対応している。	○
	□伝え方や内容などについて職員会議等で確認し、職員間で共有している。	○
	□事実を伝えた後、こどもの変容などを十分把握するとともに、適切なフォローを行っている。	○
	□こども一人ひとりに成長の記録(アルバム等)が用意され、空白が生じないように写真等の記録の収集・整理に努めている。	○
	□成長の過程を必要に応じて職員と一緒に振り返り、こどもの生い立ちの整理に繋がっている。	○
	【コメント】	
ライフストーリーワーク（以下「LSW」）は、センターの判断と主導で実施していますが、施設においても、センターと連携してこれに同席することもあるほか、LSW実施に先立ってセンターへ施設での生活情報を提供したりLSW後にこどもの動揺に対応してフォローしています。特に、高校へ進学するタイミングでは、職員がこどもと一緒に生い立ちをCWや可能であれば親の同席を求めて振り返っています。職員は、こどもの施設での生活を写真にとり、ポケットサイズのアルバムに整理してこどもがいつでも振り返ることができるようにしており、アルバムは退所時に渡しています。		
(4) 被措置児童等虐待の防止等		
①	A4 こ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
	□体罰や不適切なかかわり(暴力、人格的辱め、心理的虐待など)があった場合を想定して、施設長が職員・こども双方にその原因や体罰等の内容・程度等、事実確認をすることや、「就業規則」等の規程に基づいて厳正に処分を行う仕組みがつくられている。	○
	□不適切なかかわりの防止について、会議等で具体的な例を示すなどして職員に徹底し、行われていないことを確認している。また、不適切なかかわりを発見した場合は、記録し、必ず施設長に報告することが明文化されている。	○
	□こどもが自分自身を守るための知識、具体的方法について学習する機会を設けており、不適切なかかわりの具体的な例を示して、こどもに周知し、こども自らが訴えることができるようにしている。	
	□被措置児童等虐待が疑われる事案が生じたときに、施設内で検証し、第三者の意見を聞くなどの迅速かつ誠実な対応をするための体制整備ができており、被措置児童等虐待の届出・通告があった場合には、届出者・通告者が不利益を受けることのない仕組みが整備・徹底されている。	
	□被措置児童等虐待の届出・通告制度について説明した資料をこども等に配布、説明している。また、掲示物を掲示するなどして、こどもが自ら訴えることができるようにしている。	○
【コメント】		
施設では昨年、一昨年と続いた不適切な事案の発生を受けて、再発防止を徹底しています。「施設職員としての心構え」に注意することとして、「先の約束をしない」「必要のない身体接触を避ける」「境界線の意識」「児童との私物の貸し借りや連絡先の交換、物品や金銭のやり取りの禁止」「密室化しない」を謳っています。不適切なかかわりは、困難ケースの支援の場で起こりやすく、複数職員によるチーム対応を基本とし、必要に応じて職員が交代するなどしています。今後は、それでも万一不適切な事案が発生した場合の仕組みの明確化を期待します。		

(5) 支援の継続性とアフターケア		
①	A5 こ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
	☐ こどもの生活の連続性に関して、施設全体でその重要性を理解し、入所や退所に伴う不安を理解し受け止めるとともに、こどもの不安を軽減できるように配慮している。	☐
	☐ 入所した時、温かく迎えることができるよう、受け入れの準備をしている。	☐
	☐ こどもがそれまでの生活で築いてきた人間関係などを、可能な限り持続できるよう配慮している。	☐
	☐ 家庭復帰や施設変更、里親等委託にあたり、こどもが継続して安定した生活を送ることができるよう、支援を行っている。	☐
	【コメント】	
措置入所が決まったこどもには事前の面会や施設見学などを行うほか、生活用品を一緒に買いに行き本人に選ばせるなど、丁寧な迎え入れの手順を定めています。温かいコミュニケーションによって不安要素を解消し、安心感の形成に努めています。新しい学校とも連携して情報共有し、滑らかな受け入れを支援しています。ユニットの変更、特に地域小規模への移動に際しては、そのことによるメリットを説明するとともに、なるべく同じメンバーで移動する配慮をしています。家庭復帰や里親委託にあたっては、アフターケア担当が措置変更の前から継続して支援しています。		

②	A6 こ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
	☐ こどものニーズを把握し、退所後の生活に向けてリービングケアの支援を行っている。	☐
	☐ 退所後も施設に相談できる窓口(担当者)があり、支援をしていくことを伝えている。	☐
	☐ 退所者の状況の把握に努め、記録が整備されている。	☐
	☐ 行政機関や福祉機関、あるいは民間団体等と連携を図りながらアフターケアを行っている。	☐
	☐ 本人からの連絡だけでなく、就労先、アパート等の居住先からの連絡、警察等からのトラブル発生の連絡などにも対応している。	☐
	☐ 退所者が集まれる機会や、退所者と職員・入所しているこどもとが交流する機会を設けている。	☐
	【コメント】	
施設生活を支えた担当やチームも支援を継続しますが、アフターケア担当の役割を確立して窓口を一元化することにより、特定の担当職員が抱え込むことなく組織としての専門的支援体制を構築して、卒園児が安定した社会生活をおくることができるよう、リービングケアとアフターケアに取り組んでいます。法人が運営する社会的養護関係4施設合同で夏に夕涼み会を催すほか、「実家便」に便りを同封して繋がりを維持しています。また、にじいろ“夢”基金から、貸付金を拠出して生活を支援しています。		

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	A7 こどもを理解し、こ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
	☐ 職員はさまざまな知見や経験によって培われた感性に基づいてこどもを理解し、受容的・支持的な態度で寄り添い、こどもと共に課題に向き合っている。	☐
	☐ こどもの生育歴を知り、そのときどきでこどもの心に何が起こっていたのかを理解している。	☐
	☐ こどもが表出する感情や言動のみを取り上げるのではなく、被虐待体験や分離体験などに伴う苦痛・いかり、見捨てられ感も含めて、こどもの心に何が起きているのかを理解しようとしている。	☐
	☐ こどもに行動上の問題等があった場合、単にその行為を取り上げて叱責するのではなく、背景にある心理的課題の把握に努めている。	☐
	☐ こどもたちに職員への信頼が芽生えていることが、利用者アンケートを通じて感じられる。	☐
	【コメント】	
職員とこどもが1対1の時間をもつ「お茶会」を実施しています。また、各ユニットで月1回の子ども会議を実施し、そのあとは「安心安全アンケート」でこどもの意見や思いを受け止め、養育・支援に反映しています。職員は、こどもに行動上の問題があっても、単にその行為を叱責するのではなく、その背景に着目して対応するよう努めています。今後は、心理的課題の把握や分析にかかる学習機会を充実して、職員に対するこどもの信頼状況をより確実に把握できるよう取り組むことを期待します。		

②	A8 基本的欲求の充足が、こ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。	a
	☐ こども一人ひとりの基本的欲求を満たすよう努めている。	☐
	☐ 基本的欲求の充足において、こどもと職員との関係性を重視している。	☐
	☐ 生活の決まりは、秩序ある生活の範囲内でこどもの意思を尊重した柔軟なものとなっている。	☐
	☐ こどもにとって身近な職員が一定の裁量権を有し、個々のこどもの状況に応じて柔軟に対応できる体制となっている。	☐
	☐ 基本的な信頼関係を構築するために職員とこどもが個別的に触れ合う時間を確保している。	☐
	☐ 夜目覚めたとき大人の存在が感じられるなど安心感に配慮している。	☐

【コメント】

「施設職員としての心構え」の一つに「そばに居ること」をあげ、こどもの変化に気づけること、そしておとなへの安心感・信頼感を取り戻すことに努めています。こどもには十分な食事やプライバシーが守られ安心して生活できる環境を提供しています。担当児童と個別に触れあうお茶会を実施して、こどもとの信頼関係の構築に努めています。各ユニットでは、子ども会議で出たこどもの意見について、ユニットとして対応できることには迅速・柔軟に対応しています。また、幼児棟では、職員がこどもたちと同じ部屋で就寝しており、こどもは安心して過ごすことができます。

③	A9 こどもの力を信じて見守るという姿勢を大切にし、こ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。	a
	☐ 快適な生活に向けての取組を職員とこどもが共に考え、自分たちで生活をつくっているという実感を持たせるとともに、施設の運営に反映させている。	☐
	☐ こどもが自分たちの生活における問題や課題について主体的に検討する機会を日常的に確保している。	☐
	☐ こどもがやらなければならないことや当然できることについては、こども自身が行うように見守ったり、働きかけたりしている。	☐
	☐ こどもを見守りながら状況を的確に把握し、賞賛、励まし、感謝、指示、注意等の声かけを適切に行っている。	☐
	☐ つまずきや失敗の体験を大切に、主体的に問題を解決していくよう支援し、必要に応じてフォローしている。	☐

【コメント】

施設では、こどもを型にはめて養育・支援するのではなく、一人ひとりの内なる力を信じて委ねるようにしています。施設に居るうちの試行錯誤や失敗も成長の糧と考えて、こどもの夢や挑戦を支持し、悩んだときは一緒に考えて「どうならできる？」と応援しています。こどもへの励ましや指示は、長々と話すことなく具体的・端的に示すようにしています。子ども会議での意見がユニットの生活に反映される経験を経て、こどもに自治意識の芽生えを促しています。人生経験や情報が十分ではないこどもが主体的に考え、営むための知識や体験機会を充実するように努めています。

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
	☐ 施設内での養育が、年齢や発達の状況、課題等に応じたプログラムの下、実施されている。	☐
	☐ 日常生活の中で、こどもたちの学びや遊びに関するニーズを把握し、可能な限りニーズに応えている。	☐
	☐ 幼児から高校生まで、年齢段階に応じた図書などの文化財、玩具・遊具が用意、利用されている。	☐
	☐ 学校や地域にあるこどもたちの学びや遊びに関する情報を把握し、必要な情報交換ができている。	
	☐ こどものニーズに応えられない場合、こどもがきちんと納得できる説明がされている。	☐
	☐ 幼稚園等に通わせている。	☐
	☐ こどもの学びや遊びを保障するための、資源（専門機関やボランティア等）が十分に活用されている。	

【コメント】

こどもには、落ち着いて学習できる個室を提供しています。こどもの年齢や発達の状況に応じて、公文学習や通塾、放課後等デイサービスを利用しています。幼児棟では、こどもの身近に絵本やおもちゃを揃えています。学童には多様な習い事のプログラムを用意しています。各ユニットが保有する図書については適宜交換しており、こどもが多くの図書を楽しむことができるようにしています。地域の資源も利用されていますが、こどもが各種の専門機関やボランティアをより積極的に活用できるよう、情報の把握と周知に努めることを期待します。

⑤	A11 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
	□こどもが社会生活をいとなむ上での必要な知識や技術を日常的に伝え、こどもがそれらを習得できるよう支援している。	○
	□こどもと職員が十分な話し合いのもとに「しなければならないこと」と「してはならないこと」を理解し、生活するうえでの規範等守るべき決まりや約束を一緒に考え作っていくようにしている。	
	□地域社会への積極的参加を図る等、社会性を習得する機会を設けている。	
	□発達の状況に応じ、身体の健康(清潔、病気、事故等)について自己管理できるよう支援している。	○
	□発達の状況に応じて、電話の対応、ネットやSNSに関する知識などが身につくように支援している。	○

【コメント】

こどもは、それぞれの自室を毎週土曜日に掃除し、共用部は職員が整美しています。小学生以下の衣類と中高生女子の制服は職員が洗濯するほかは、こどもが自分で取り組むようにしています。食事はユニット調理で、なるべく職員がこどもたちと一緒に摂るようにして、調理習慣や食事マナーを伝えています。スマートフォンの利用については、毎年度はじめに使い方の留意点を伝えています。施設での共同生活を送る上で、「暴言暴力ゼロ宣言」を共有していますが、その他の社会規範をこどもと共に体得するために社会的な活動への積極かつ持続的な参加を促すことを期待します。

(2) 食生活		
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。	a
	□楽しい雰囲気で食事ができるように、年齢や個人差に応じて食事時間に配慮している。	○
	□食事時間が他のこどもと違う場合にも、温かいものは温かく、冷たいものは冷たくという食事の適温提供に配慮している。	○
	□食事場所は明るく楽しい雰囲気、常に清潔が保たれたもとで、職員とこども、そしてこども同士のコミュニケーションの場として機能するよう工夫している。	○
	□定期的に残食の状況やこどもの嗜好を把握するための取組がなされ、それが献立に反映されている。	○
	□基礎的な調理技術を習得できるよう、食事やおやつをつくる機会を設けている。	○

【コメント】

令和7年度からユニット調理を本格的に開始したことにより、温かく家庭的な食事を提供することができ、こどもたちは職員との会話も活性化して食事を楽しむことができています。年一回嗜好調査を行い、メニューに反映するほか、各ユニットが輪番でメニューを提案するスペシャルメニューの日もあります。職員が大変ですが、こどもに調理を見せることにより、手伝う習慣も生まれ、こどもの食育や自立支援としての効果が認められます。本園から最も遠距離にある地域小規模では、買い物から独自で行う、完全ユニット調理を実施しており、最終的にはこれを目標としています。

(3) 衣生活		
①	A13 衣類が十分に確保され、こ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
	□常に衣服は清潔で、体に合い、季節に合ったものを着用している。	○
	□汚れた時にすぐに着替えることができ、またTPOに合わせた服装ができるよう、十分な衣類が確保されている。	○
	□気候、生活場面、汚れなどに応じた選択、着替えや衣類の整理、保管などの衣習慣を習得させている。	○
	□洗濯、アイロンかけ、補修等衣服の管理をこどもの見えるところで行うよう配慮している。	○
	□衣服を通じてこどもが適切に自己表現をできるように支援している。	○
	□発達状況や好みに合わせてこども自身が衣服を選択し購入できる機会を設けている。	○

【コメント】

年間定額の被服費が夏・冬・正月服、履物に分けて支給されており、こどもは職員の支援も得て自由に服を選んで購入することができます。その他に、企業等からの寄贈もあり、十分な衣類が保障されています。衣服のアイロンかけや繕いは職員が行いますが、できるだけこどもに見せるようにして衣習慣を習得させています。季節やTPOにあった着衣選択については、こどもによっては拘りや多少の違和感が生じることもありますが、職員はこどもの意思を尊重しつつ適切に助言して支援しています。

(4) 住生活		
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こども一人ひとりの居場所を確保している。	a
	☐ こどもにとって居心地の良い安心安全な環境とは何かを考え、積極的に環境整備を行っている。	☐
	☐ 小規模グループでの養育を行う環境づくりに配慮している。	☐
	☐ 中学生以上は個室が望ましいが、相部屋であっても個人の空間を確保している。	☐
	☐ 身につけるもの、日常的に使用するもの、日用品などは、個人所有としている。	☐
	☐ 食堂やリビングなどの共有スペースは常にきれいにし、家庭的な雰囲気になるよう配慮している。	☐
	☐ 設備や家具什器について、汚れたり壊れたりしていない。破損箇所については必要な修繕を迅速に行っている。	☐
	☐ 発達やこどもの状況に応じて日常的な清掃や大掃除を行い、居室等の整理整頓、掃除等の習慣が身につくようにしている。	☐
【コメント】		
こどもは、毎週土曜日に各自の部屋を掃除しています。職員は勝手にこどもの居室を掃除しませんが、こどもに声掛けして促し、時には一緒に片付けをしています。共用部は職員が掃除をしており、気づいた損壊部分については上長に報告し、その修繕については、業者に発注すべきものと職員によるDIYで繕うものを、施設長と総括主任が仕分けて取り組んでいます。ただ、職員の気づきや姿勢にバラつきがあり、迅速に対応していないことがあります。ユニット調理の衛生管理については「大量調理衛生管理」には該当せず、一般家庭同等の基準で清潔の保持に努めています。		

(5) 健康と安全		
①	A15 医療機関と連携して一人ひとりのこ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
	☐ こどもの平常の健康状態や発育・発達状態を把握し、定期的にこどもの健康管理に努めている。	☐
	☐ 健康上特別な配慮を要するこどもについては、医療機関と連携して、日頃から注意深く観察し、対応している。	☐
	☐ 受診や服薬が必要な場合、こどもがその必要性を理解できるよう、説明している。服薬管理の必要なこどもについては、医療機関と連携しながら服薬や薬歴のチェックを行っている。	☐
	☐ 職員間で医療や健康に関して学習する機会を設け、知識を深める努力をしている。	
【コメント】		
施設には看護師が常駐しており、各ユニットから代表が参加する昼会に、看護師も参加して気になることや最新の医療情報や留意点を伝えています。職員は、わからないことはナースに聞くようにしています。現職は施設に定着しているので退所児からの相談にも対応しています。ただ、夜間は不在で、オンコール体制もとっていないので、夜間の急変にはユニットリーダーが救急対応しています。職員は、看護師が主導する学習会の実施により医療や健康に関する知識を身につけることを欲するなど、高い意識を持っています。		

(6) 性に関する教育		
①	A16 こどもの年齢・発達の状況に応じて、他者の性を尊重する心を育てよう、性についての正しい知識を得る機会を設けている。	b
	☐ 他者の性を尊重し、年齢相応で健全な他者とのつき合いができるよう配慮している。	○
	☐ 性をタブー視せず、こどもの疑問や不安に答えている。	○
	☐ 性についての正しい知識、関心を持てるよう、年齢、発達の状況に応じたカリキュラムを用意し、活用している。	
	☐ 必要に応じて外部講師を招く等して、性をめぐる諸課題への支援や、学習会などを職員やこどもに対して実施している。	
【コメント】		
一昨年、昨年と続いて性問題が発生した際、センターが対象児に聴き取りを行い、合同研修を実施しました。園内セラピーにも取り組みましたが、不完全なまま終了しており、再発防止が課題となっています。性教育委員会を立ち上げ、月1回の会議には心理士もオブザーバー参加しています。委員会ではマニュアル等の見直しに着手していますが、性教育プログラムとしてはまだ確立していません。性教育が必要なこどもは、センターに通所して性教育を受けています。施設における性問題についての心理的支援には、全職員の連携・協力を必要としています。		

(7) 行動上の問題及び問題状況への対応		
①	A17 こどもの暴力・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
	☐ 施設が、行動上の問題があったこどもにとっての癒しの場になるよう配慮している。また、周囲のこどもの安全を図る配慮がなされている。	☐
	☐ 施設の日々の生活が持続的に安定したものとなっていることは、こどもの行動上の問題の軽減に寄与している。またこどもの行動上の問題が起きた時も、その都度、問題の要因を十分に分析して、施設全体で立て直そうと努力している。	☐
	☐ 不適切な行動を問題とし、人格を否定しないことに配慮をしている。職員の研修等を行い、行動上の問題に対して適切な援助技術が習得できるようにしている。暴力を受けた職員へ無力感等への配慮も行っている。	
	☐ くり返し児童相談所、専門医療機関、警察等と協議を重ね、事態改善の方策を見つけて出そうと努力している。	☐
【コメント】		
施設では「暴言暴力ゼロ宣言」の共通理解を図っています。行動化することに対して、職員は一人で抱え込まず複数職員で対応する、あるいは他の職員と交代するなどにより、沈静化を図っています。こどもからの暴言暴力を受けた職員の無力感については、法人全体の取組である「ココロング」でメンタルケアを実施しています。心理士は苦悩する職員からの相談に対応するとともに、その様子を主任等に伝えて組織的に支え合う環境づくりを講じています。職員は、こどもの行動上の問題に対して、適切な援助技術が習得できる研修やOJTの充実を希望するなど、高い意識を有しています。		
②	A18 施設内のこども間の暴力、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
	☐ 問題の発生予防のために、施設内の構造、職員の配置や勤務形態のあり方について定期的に点検を行っており、不備や十分でない点は改善を行っている。	☐
	☐ 生活グループの構成には、こども同士の関係性、年齢、障害などへの配慮の必要性等に配慮している。	☐
	☐ 課題のあるこども、入所間もないこどもの場合は特別な配慮が必要となることから、児童相談所と連携して個別援助を行っている。	☐
	☐ 大人(職員)相互の信頼関係が保たれ、こどもがそれを感じ取れるようになっている。こども間での暴力やいじめが発覚した場合については、施設長が中心になり、全職員が一丸となって適切な対応ができるような体制になっている。	
	☐ 暴力やいじめに対する対応が施設だけでは困難と判断した場合には、児童相談所や他機関等の協力を得ながら対応している。	☐
	☐ こども間の性的加害・被害を把握し適切に対応している。	☐
【コメント】		
各ユニットのこどもおよび職員配置については、その関係性に配慮して構成しています。こども間で発生する問題行動は、男子・女子棟それぞれの特性が異なるため、各ユニットごとの対応となりがちですが、主任・リーダーを中心に適切に対応したうえで、園長に報告しています。職員はチームワークを大切にして相互に支え合う関係性を築いています。A16で評価したように、男子棟においては一昨年、昨年と行動上の問題発生があり、その都度事後対応を丁寧に実施していますが、再発防止の体制構築に向けて組織をあげて取り組んでいます。		
(8) 心理的ケア		
①	A19 心理的ケアが必要なこどもに対して心理的な支援を行っている。	b
	☐ 心理的ケアを必要とするこどもについては、自立支援計画に基づき心理支援プログラムが策定されている。	
	☐ 施設における職員間の連携が強化されるなど、心理的支援が施設全体の中で有効に組み込まれている。	
	☐ 心理的ケアが必要なこどもへの対応に関する職員研修やスーパービジョンが行われている。	
	☐ 職員が必要に応じて外部の心理の専門家からスーパービジョンを受ける体制が整っている。	☐
	☐ 心理療法を行うことができる有資格者を配置し、心理療法を実施するスペースを確保している。	☐
☐ 児童相談所と連携し、対象となるこどもの保護者等へ定期的な助言・援助を行っている。	☐	
【コメント】		
心理士は、あゆみの丘（同法人が運営する児童心理治療施設）を中心とする心理士の会議に参加するとともに、外部の専門家によるスーパーバイズを受けて心理的ケアのスキル向上に努めています。心理的ケアが必要な児童が増加する中で、心理士は一人勤務であるため、セラピー以外の場づくりが十分ではなく、孤立しがちですので、その増員が課題となっています。支援困難ケースについては、アセスメントやケース会議で検討していますが、会議は主として主任がリードしており、心理的支援についての職員間連携や、知見の向上を目的とした研修の充実が求められます。		

(9) 学習・進学支援、進路支援等		
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。	b
	☐ 静かに落ち着いて勉強できるようにその時の本人の希望に沿えるような個別スペースや学習室を用意するなど、学習のための環境づくりの配慮をし、学習習慣が身につくよう援助している。	☐
	☐ 学校教師と十分な連携をとり、常にこども個々の学力を把握し、学力に応じた個別的な学習支援を行っている。一人ひとりの必要に応じて、学習ボランティアや家庭教師、地域の学習塾等を活用する機会を提供している。	☐
	☐ 学力が低いこどもについては、基礎学力の回復に努める支援をしている。	
	☐ 忘れ物や宿題の未提出について把握し、こどもに応じた支援をしている。	☐
	☐ 障害のあるこどものために、通級による指導や特別支援学級、特別支援学校等への通学を支援している。	☐
【コメント】		
こどもたちには個室が用意されており、落ち着いた環境で学習することができます。職員は、こどもたちの学習を見守り、質問があれば対応しています。小学生までは施設内に教師を招いて公文教室を行い、中学生以降には本人の希望により通塾を支援しています。また、障がいのあるこどもには通級指導や支援学級・支援学校への通学を支援しています。傾向としてこどもの学習力や意欲は弱く、今後はこどもの学力や志望を把握したうえで課題を明確にし、計画的な学習支援に積極的に取り組む工夫が求められます。		
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。	a
	☐ 進路について自己決定ができるよう進路選択に必要な資料を収集し、こどもに判断材料を提供し、こどもと十分に話し合っている。	☐
	☐ 進路選択に当たって、本人、親、学校、児童相談所の意見を十分聞き、自立支援計画に載せ、各機関と連携し支援をしている。	☐
	☐ 児童自立生活援助事業、社会的養護自立支援拠点事業、身元保証人確保対策事業、奨学金など、進路決定のための経済的な援助の仕組みについての情報提供をしている。	☐
	☐ 進路決定後のフォローアップや失敗した場合に対応する体制ができており、対応している。	☐
	☐ 学校を中退したり、不登校となったこどもへの支援のなかで、就労(支援)しながら施設入所を継続することをもって社会経験を積めるよう支援している。	☐
	☐ 高校卒業後も進学を希望するこどものために、資金面、生活面、精神的面など、進学の実現に向けて支援、情報提供をしている。	☐
	☐ 高校卒業して進学あるいは就職したこどもであっても、不安定な生活が予想される場合は、積極的に措置延長を利用して支援を継続している。	☐
【コメント】		
親、学校、センターの意見を踏まえつつ、本人の意向を尊重して自立支援計画に反映しています。ただ、こどもの意向が果たして確かな気持ちに基づくものか、真に本人の最善の利益に叶うものかを判断することはとても困難です。アフターケア担当が、こどもの在籍中から進路決定にかかる様々な支援体制や社会資源を説明して、本意を確認しています。法人では児童自立生活援助事業をはじめ、独自の資金援助（貸付）や措置延長など、多角的な支援を実施しています。今後は、こうした手厚い取組を全職員が周知・理解することによって取組の実効性が高まることを期待します。		
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
	☐ 実習を通して、社会の仕組みやルールなど、自分の行為に対する責任について話あっている。	☐
	☐ 実習を通して、金銭管理や生活スキル、メンタル面の支援など、こどもの自立支援に取り組んでいる。	☐
	☐ 実習先や体験先の開拓を積極的に行っている。	
	☐ 職場実習の効果を高めるため、協力事業主等と連携している。	
	☐ アルバイトや、各種の資格取得を積極的に奨励している。	☐
【コメント】		
施設では、こどもの職場実習や職場体験は学校が行うものと考えており、実習や職場体験先の開拓を主導して行うことや協力事業主との連携を図ることはしていません。ただ、アルバイトについては学校の承認や施設のアルバイト規約を守ることを条件に積極的に勧めています。アルバイト先は、こどもが自ら探してきますので、施設が斡旋することはありませんが、実習や職場体験、アルバイトの取組を通して、こどもが社会的規範や責任感を取得することを支援しています。今後は、実習やアルバイト先との連携も図って、こどもの社会活動をバックアップする取組を期待します。		

(1 0) 施設と家族との信頼関係づくり		
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。	b
	☐ 施設の相談窓口および支援方針について家族に説明し、家族と施設、児童相談所がこどもの成長をともに考えることを伝え、家族と信頼関係を構築できるよう図っている。	○
	☐ 家庭支援専門相談員の役割を明確にし、施設全体で家族関係調整、相談に取り組んでいる。	
	☐ 面会、外出、一時帰宅などを取り入れこどもと家族の継続的な関係づくりに積極的に取り組んでいる。	○
	☐ 外出、一時帰宅後のこどもの様子を注意深く観察し、不適切なかかわりの発見に努め、さらに保護者等による「不当に妨げる行為」に対して適切な対応を行っている。	○
	☐ こどもに関係する学校、地域、施設等の行事予定や情報を家族に随時知らせ、必要に応じて保護者等にも行事への参加や協力を得ている。	○
【コメント】		
法人では児童家庭支援センターを設置して、母子保健機能と児童福祉機能を一体的に展開する切れ目のない家庭支援を行っています。施設に配置している家庭支援専門相談員（以下「FSW」）の役割は、1. 保護者への支援、2. 関係機関との連携、3. 関係機関との連携、4. 退所後のフォロー、そして5. 里親支援と大変多岐にわたるものであり、児童養護施設には必置義務ある専門職であり重要な位置づけですが、これらの重い業務をFSWに一元化することは現実的ではないとして、組織全体で取り組んでいます。		

(1 1) 親子関係の再構築支援		
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
	☐ 家庭支援専門相談員を中心に、ケースの見立て、現実的な取組を可能とする改善ポイントの絞り込みを行うなど、再構築のための支援方針が明確にされ施設全体で共有されている。	
	☐ 面会、外出、一時帰宅、あるいは家庭訪問、施設における親子生活訓練室の活用や家族療法事業の実施などを通して、家族との関係の継続、修復、養育力の向上などに取り組んでいる。	○
	☐ 児童相談所等の関係機関と密接に協議し連携を図って家族支援の取組を行っている。	○
【コメント】		
親子関係再構築に関わる援助方針の決定はセンターが主権としているところです。その中で施設では、親子関係の再構築に関わるケースの見立てや支援をセンターとの密接な連携のもとに施設全体で取り組んでいます。ただ、この取組においてもFSWを中心にしているのではなく、担当職員やアフターケア担当を窓口として組織全体として取り組む課題としています。		