

第三者評価の公表事項

種別	母子生活支援施設
----	----------

①第三者評価機関名

社会福祉法人 秋田県社会福祉協議会

②評価調査者研修修了番号

17-11b
SK2021033
17-10b

③施設名等

名 称：	秋田聖徳会若草ハイム
施設長氏名：	吉村 美奈子
定 員：	20世帯
所在地(都道府県)：	秋田県
所在地(市町村以下)：	秋田市川元小川町1番4号
T E L：	018-823-1208
U R L：	http://www.akita-shoutokukai.jp/wakakusa.html
【施設の概要】	
開設年月日	昭和11年10月1日
経営法人・設置主体(法人名等)：	社会福祉法人 秋田聖徳会
職員数 常勤職員：	13 名
職員数 非常勤職員：	2 名
有資格職員の名称(ア)	保育士
上記有資格職員の人数：	10 名
有資格職員の名称(イ)	臨床心理士
上記有資格職員の人数：	1 名
有資格職員の名称(ウ)	嘱託医
上記有資格職員の人数：	1 名
施設設備の概要(ア)居室数：	20 室
施設設備の概要(イ)設備等：	集会室、学習室、相談室他

④理念・基本方針

■理念■

聖徳太子の教えである「和」の精神を基盤とし、母と子の権利と尊厳を擁護する。

■基本方針■

- ・基本理念に基づき、信頼関係のある人間関係の下に安定した生活の場を提供し、就労・教育・保育等の支援をすると共に地域との交流を積極的に進めるよう努める。
- ・地域のニーズに対して母子家庭等福祉サービスの推進を図る。

⑤施設の特徴的な取組

【トワイライトステイ】

仕事上の理由で帰宅が遅くなる場合や休日出勤の場合、他に養育する人がいない場合、及び緊急に保護を必要とする家庭の児童を預かっている。保護者が仕事を終えて帰宅するまでの間、家庭的な雰囲気の中で学習や生活の援助を行っている。

⑥第三者評価の受審状況

評価実施期間（ア） 契約日（開始日）	令和6年8月6日
評価実施期間（イ） 評価結果確定日	令和7年2月1日
前回の受審時期（評価結果確定年度）	令和2年度

⑦総評

◆特に評価の高い点◆

- ・施設の運営基本方針に、地域との関わり方についての基本的な考えを示し、母親、子どもと地域との交流を広げる取り組みをしている。

各家庭が町内会に加入しており、町内会行事や町内清掃などの奉仕活動にも参加し、また、施設行事には地域住民等を招いて交流している。

子ども達の友人が施設へ遊びに来た時は、園庭や集会室で一緒に過ごすことができるような環境を整えている。

- ・自立支援計画の策定については、「自立支援計画策定マニュアル」にアセスメントの手法が確立されており、母親と子どもが提出する「わたしのプラン」によってアセスメントができるようになっている。

施設長、心理担当職員、福祉事務所による面接は母親と子どもの意向に合わせて日程調整し、その後の会議では職員間で意見を出し合い、心理担当職員と情報共有して、施設と本人が足並みをそろえて自立に向けて取り組む流れが整っている。

◆改善が求められる点◆

- ・中・長期的な方針や計画は、現在策定に向けて取り組みを行っているとのことだが、策定に至っていない。施設、事業の課題について、理念や基本方針の実現に向けた具体的な取り組みが示された中・長期計画並びに中・長期収支計画の策定を期待する。

- ・単年度の計画は、重点目標に対しての実施方法と年間行事・研修計画等からなっているが、中・長期計画を踏まえたうえで、数値目標や具体的な成果等の実施状況の評価が行える単年度計画の策定を期待する。

⑧第三者評価結果に対する施設のコメント

前回の受審後、毎年施設内で自己評価を行い課題の改善やサービスの質の向上に努めてきました。その取組の中から新たな課題を見つけ、それに向かい職員で改善方法を模索し見直しに取り組んできました。

評価いただいている点は今後もしっかりと継続し支援の充実に努めてまいります。

評価結果を踏まえた課題についてはPDCAサイクルを活用しさらなる向上を目指すと共に、今後は福祉分野以外の法令等にも関心を持ち意欲をもって取り組んでいきたいと思います。今回の受審により新たな気づきや学びがあったことに感謝申し上げます。今後も職員一同「寄り添い支援する」ことを大切にし、母子の自立に尽力してまいりたいと思っております。

⑨第三者評価結果（別紙）

（別紙）

第三者評価結果（母子生活支援施設）

共通評価基準（45項目）

I 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。	a
法人、施設の理念、基本方針が適切に明文化されており、職員、母親と子どもへの周知が図られている。 「運営基本方針」に理念、基本方針を明記し、施設の支援に対する考え方や姿勢を示している。職員には、年度初めの職員会議での読み合わせと法人の研修により周知している。母親には、配布する「生活のガイドブック」に綴り、子どもには年度初めの子ども会で、分かりやすい資料をもとに話をしている。 中学生、高校生には、年度末の自立支援計画の面談時に説明している。また、障害のある母親や子どもなど、個別的な配慮を必要とする場合は、繰り返し丁寧に説明している。	

2 経営状況の把握

(1) 経営環境の変化等に対応している。	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
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。 法人の幹部職員会議で、経営状況を把握・分析し、課題を明確にしている。市の福祉計画等について、内部研修を2回実施し理解を深めている。入所希望の母親と子ども像や支援のニーズの変化についても把握している。また、施設行事の「ふれあいまつり」の際にアンケートを実施し、施設が位置する地域の福祉ニーズについての把握に努めている。民生委員が定期的に施設を訪問しており、地域の課題などの情報交換も行っている。 また、定期的にコスト分析や利用率等の分析も適切に行われている。	
② 3 経営課題を明確にし、具体的な取組を進めている。	a
経営環境と経営状況の把握・分析にもとづき経営課題を明確にし、具体的な取組を進めている。 経営状況や改善課題については、法人策定の令和5年度までの中期計画の振り返りで分析し、課題や問題点を明らかにしている。令和6年度からの中期計画を策定中である。明らかになった経営課題については、職員会議や研修会で周知している。事業経営上の課題として、「母子生活支援施設に求められている支援の多様化とその充実」を挙げている。	

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。	c
経営や支援に関する、中・長期の事業計画も中・長期の収支計画のどちらも策定していない。 令和6年度からの中・長期の事業計画は策定中である。現在策定に向けて取り組みを行っているが、策定には至っていない。速やかに策定することを期待する。	
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。	c
単年度の計画は、中・長期計画を反映しておらず、内容も十分ではない。 中・長期計画を踏まえた単年度の計画は策定されていない。単年度の計画は、重点目標に対しての実施方法と年間行事・研修計画等からなっているが、具体的な成果等を設定した内容とはなっていない。数値目標や具体的な成果等の実施状況の評価を行える単年度の計画となることを期待する。	
(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
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。 全職員を対象に12月末に実施するアンケート結果をもとに、今年度の反省と評価を職員会議で話し合っている。さらに、法人の人事考課の「行動評価シート」に施設の課題・問題点を記入し、1月末までに提出された意見を集約・反映して事業計画案を作り、最終的に理事会の承認を得て策定される。事業計画は職員会議で説明し、新年度書類として配布し周知を図っている。	
② 7 事業計画は、母親と子どもに周知され、理解を促している。	a
事業計画を母親と子どもに周知するとともに、内容の理解を促すための取組を行っている。 「定例会」（母の会）で、事業計画の主な内容について資料を配布している。子どもには、子ども会でフリガナをした分かりやすい資料で説明している。また、母親と子どもに一年を振り返ってのアンケートを実施し、単年度の事業計画の行事計画等に反映させている。	

4 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 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
支援の質の向上に向けた取組が組織的に行われているが、十分に機能していない。 施設全体の支援の質の向上に向けた取り組みとして、人事考課実施要綱が整備され、役職段階に応じて「行動評価シート」で振り返りを行っている。また、毎年第三者評価項目に準じて自己評価を行い、結果をチームごとに取りまとめ、期末の職員会議で評価結果を分析し今後の課題について話し合っている。 さらに、第三者評価を定期的に受審し、苦情解決の取り組みも行っている。 今後は、自己評価及び第三者評価結果を分析した課題について、職員の資質や支援の向上を図るために、PDCAサイクルを活用し具体的な取組を行う事を期待する。	
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、明確になった施設として取り組むべき課題について、改善策や改善実施計画を立て実施しているが、十分ではない。 自己評価結果については、職員会議で周知し共有化を図っている。その中で子どもの病気やその対応、救急救命、感染症などの課題が明確になり、それを今年度の施設内研修に取り入れている。 今後は、職員参画のもとで改善策や改善計画を策定し、改善のための取り組みを計画的に実施することが望まれる。	

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、自らの役割と責任を職員に対して明らかにし、理解されるよう積極的に取り組んでいる。 職務分担に施設長の職務内容が記載されている。母親には、入所時に「生活のガイドブック」を配布し、その中に施設長の役割を示している。毎年4月の職員会議で、施設長として大切にしていることや方針について表明している。施設長不在時の権限委任は「危機管理マニュアル」に明記されている。	
② 11 遵守すべき法令等を正しく理解するための取組を行っている。	b
施設長は、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が、十分ではない。 施設長は、「社会的養護を担う児童福祉施設長研修会」や「全国母子生活支援施設職員研修会」、「感染症予防研修会」などの研修会に積極的に参加している。研修後は、復命書で全職員に周知している。そのほか「児童福祉法」についても理解に向けた取り組みを行っている。 今後は、福祉分野以外の雇用、防災、環境等の法令にも関心を持って取り組むことを期待する。	

(2) 施設長のリーダーシップが発揮されている。		
① 12 支援の質の向上に意欲をもちその取組に指導力を発揮している。		b
施設長は、支援の質の向上に意欲をもち、施設としての取組に指導力を発揮しているが、十分ではない。 施設長は、毎月の職員会議に参加し、日々の支援状況を把握して、的確に助言・指導している。 また、職員の個別研修計画を作成する際は、今年度の研修課題の欄に施設長としての要望を記載し、研修計画の反省と評価をして研修の充実を図っている。さらに、施設長自らも積極的に各種研修会や関係機関との会議に出席し自己研鑽に努めている。 今後は、把握した課題の改善に向けた具体的な取組を進めることで、指導力を発揮することを期待する。		
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を高める取組に十分な指導力を発揮している。 法人の「経営改善の取り組み状況（経過報告）」で、人事、労務、財務などの分析を行い、人員配置、職員の働きやすい環境整備など具体的に取り組んでいる。施設長は、経営状況や経営の改善等を職員会議で説明し職員と共有している。		

2 福祉人材の確保・育成

(1) 福祉人材の確保・育成計画、人事管理の体制が整備されている。		第三者 評価結果
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
施設が目標とする支援の質を確保するため、必要な福祉人材や人員体制に関する具体的な計画が確立しており、それにもとづいた取組が実施されている。 必要な福祉人材や人員体制に関する基本的な考え方を中期計画に明記している。採用は法人が実施しており、今年度は1名を採用している。 今年度は8名の実習生の受け入れをしているが、そのまま実習生が職員として採用されるケースも増えており、人材確保に繋がっている。		
② 15 総合的な人事管理が行われている。		a
総合的な人事管理を実施している。 「運営基本方針」に、「期待する職員像」を示し、職員にも周知している。人事管理や福利厚生は、法人の規程に定められ職員に周知されている。また、施設長が職員と面談し、意見を聞き職務に関する成果等を評価している。人事考課は、職員の評価に基づいて昇給、配置及び教育の適正を図ることを目的としており、職員育成の総合的な人事管理が行われている。		

(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
職員の就業状況や意向を定期的に把握し、必要があれば改善する仕組みが構築され、働きやすい職場づくりに積極的に取り組んでいる。 年度末、人事考課の自己評価を提出後に施設長が個別面談を実施している。 職員からの相談は相談室で行うほか、机の配置を対面にし日々の業務の中でも相談しやすいように工夫している。また、就業状況を把握しワークライフバランスにも配慮している。 10年勤続の職員は土日を含め7日間の連続休暇を取得できるなど、働きやすい職場づくりに取り組んでいる。		
(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。		a
職員一人ひとりの育成に向けた目標管理等が、適切に行われている。 人事考課の自己評価シートに個別の目標を設定している。職員個々が設定した目標について、年1回施設長が個別面談を行い、助言・指導・評価を行っている。また、職員は研修課題・目標を設定した「個別研修計画」を提出し、年度末、上司から評価を受けることとなっている。		
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
施設として職員の教育・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。 事業計画に、研修に関する重点目標を明記し、支援に対しての自己評価に基づく課題を踏まえ、外部・内部研修を通じて必要な知識及び技術の習得に積極的に努めている。単年度の個別研修計画で、今年度の研修課題・今年度の重点テーマと目標を設定し、年度末に反省と上司の評価をもって、次年度の計画に反映させている。		
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
職員一人ひとりについて、教育・研修等の機会が確保され、適切に教育・研修が実施されている。 階層別研修、職種別研修、テーマ別研修を受講できるよう研修計画を策定し、職員の職務や知識・技術に応じた研修の機会がある。外部研修を受講後は、復命し職員間で共有している。また、「新任職員OJTマニュアル」を整備し、個別的OJTが適切に行われている。今年度は、スーパービジョン研修を受講し、スーパービジョンの体制づくりに取り組んでいる。		

(4) 実習生等の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
実習生等の支援に関わる専門職の研修・育成について体制を整備し、効果的なプログラムを用意する等、積極的な取組を実施している。 マニュアルの「実習生の受け入れに関する基本姿勢」に、実習生を積極的に受け入れ、社会福祉に貢献できる人材育成を目的とすると明記している。今年度は、介護体験・保育士8名の実習生を受け入れ、専門職種の特性に配慮したプログラムを用意している。介護等実習受け入れ担当が実習担当となっており、学校側と連携して受け入れをしている。		

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
施設の事業や財務等に関する情報について、適切に公開している。 法人のホームページで、事業計画、事業報告、予算・決算の情報が適切に公開されている。また、年2回発行している施設の広報誌で、地域とのふれあい行事の状況や職員異動などについても公開をしている。第三者評価の受審結果も公表し、透明性を確保する取り組みを行っている。		
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
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。 法人の定款に会計処理の基準は、経理規程により処理すると定めている。職務分掌に、職務内容に係る権限や責任を明確にし職員に周知している。法人の税理士の内部監査を実施しているほか、県外の会計事務所から年4回の監査を受け、施設運営の適正性を確保をする取組を行っている。		

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 母親、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。		a
母親、子どもと地域との交流を広げるための地域への働きかけを積極的に行っている。 地域との関わり方についての基本的な考え方は、「運営基本方針」に示されている。各家庭が町内会に加入しており、町内会行事の「鹿嶋まつり」や「合同納涼会」、町内清掃などの奉仕活動にも参加し、地域との交流がある。また、施設行事の「ふれあいまつり」や「みんなのひろば」には地域住民等を招いて交流している。 日常的な活動について支援が必要な利用者には職員が同行して支援している。 また、子どもたちの友人が施設へ遊びに来た時は、園庭や集会室で一緒に過ごすことができるような環境を整えている。		

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
ボランティア等の受入れに対する基本姿勢が明示されており、受入れについての体制が整備されている。 マニュアルとして「ボランティアの受入れに関する基本姿勢」を整備している。 学習ボランティアや施設行事の協力者を受入れているほか、大学生や短大生の職場体験、職場実習の場として協力している。 ボランティア受入れの際は、マニュアルの規定により必要な研修・支援を実施している。	
(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
母親と子どもによりよい支援を実施するために必要となる、関係機関・団体の機能や連絡方法を体系的に把握し、その関係機関等との連携が適切に行われている。 社会資源のリストを作成し、「若草ハイムマニュアル」（職員用支援マニュアル）に綴ることによって職員間の共有化が図られている。 保育所、小学校、中学校との定期的な情報交換を行っているほか、地域の関係機関・団体が主催する会議に参加して連携を図っている。また、個別のケース検討としては、市子ども家庭センターや児童相談所と協働して取り組んでいる。	
(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
地域の具体的な福祉ニーズ・生活課題等を把握するための取組を積極的に行っている。 施設行事の「みんなのひろば」、地域の民生委員や町内会役員との「地域福祉懇談会」で地域住民との交流や情報交換を行っている。また、施設行事の「ふれあいまつり」では、施設事業の紹介を載せたり、来訪者にアンケートを実施して地域の福祉ニーズの把握に努めている。 「母子家庭等子育て支援事業」により地域住民の相談に応じる機能を有している。	
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。	a
把握した地域の具体的な福祉ニーズ等にもとづく公益的な事業・活動を積極的に行っている。 地域で生活する母子家庭等の子育てを支援するため、子育ての悩みや楽しさを語り合う機会として「母子家庭等子育て支援事業」を実施している。また、町内会行事では、施設備品の貸し出しや交流場所の提供をしている。 施設行事の「みんなのひろば」では、地域住民を対象としてCAP研修を実施し、人権や子育てについての勉強会を実施している。 「地域福祉懇談会」では地域の民生委員や町内会役員と情報交換を行い、緊急時、災害時の施設の役割について理解を深めている。	

Ⅲ 適切な支援の実施

1 母親と子ども本位の支援

(1) 母親と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 母親と子どもを尊重した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
母親と子どもを尊重した支援の実施についての基本姿勢が明示され、施設内で共通の理解をもつための取組が行われている。 母親と子どもの権利擁護については、「生活のガイドブック」、「若草ハイムマニュアル」に明記されている。 職員は毎月の職員会議で倫理綱領の読み合わせをして職員としてのあるべき姿を確認し、実践するための取組を行っている。 基本的人権への配慮については、「定例会」、子ども会で説明している。また、CAP研修を受け、今年度は母親向け、子ども向け、職員向けのワークショップを開催している。	
② 29 母親と子どものプライバシー保護に配慮した支援が行われている。	a
母親と子どものプライバシー保護に関する規程・マニュアル等を整備し、母親と子どものプライバシーに配慮した支援が行われている。 「プライバシー保護マニュアル」が整備されている。職員に対しては研修により理解が図られ、マニュアルに基づいた養育・支援が実施されている。 「生活のガイドブック」にも明記され、子ども会では子どもの権利ノートの読み合わせをしている。 防犯カメラや玄関の管理、郵便受けの表示やブラインドなどで、母親と子どものプライバシーが守られるよう設備の工夫をしている。	
(2) 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 母親と子どもに対して支援の利用に必要な情報を積極的に提供している。	a
母親と子どもが支援を利用するために必要な情報を積極的に提供している。 施設を紹介する資料として、「若草ハイム」（パンフレット）、「生活のガイドブック」を準備している。資料は、写真を使用するなど誰もがわかりやすい内容になっており、子ども向けの資料「児童のくらしについて」にはふりがなをつけている。 入所予定の母親と子どもには、個別に丁寧な説明をしており、見学の希望にも対応している。 また、資料は適宜見直しをしている。	

② 31 支援の開始・過程において母親と子どもにわかりやすく説明している。	a
支援の開始・過程において同意を得るにあたり、施設が定める様式にもとづき母親と子どもにわかりやすく説明を行っている。 支援の開始にあたっては、資料を使って施設での生活を説明した後、アセスメントと面接によって得られた情報を基に、施設が行う支援について母親と子どもがわかりやすいように説明し、同意を得ている。 説明項目ごとに説明を受けたかを「入所時確認事項」にチェックしてもらい、署名した書面を受け取っている。 意思決定が困難な母親と子どもに対しては、連絡会議で話し合いながら適切に対応するようにしている。	
③ 32 支援の内容や措置変更、地域・家庭への移行等にあたり支援の継続性に配慮した対応を行っている。	a
支援の内容や措置変更、地域・家庭への移行等にあたり支援の継続性に配慮している。 他の施設への移行等の際は、「入所者引継ぎ票」による申し送りが適切に行われており、支援の継続性に配慮している。 退所後の支援については、母親と子どもの意向を書面で確認し、アフターケアを希望する母親と子どもにはその内容を記載した書面を渡して実施している。 希望のあった受診同行や訪問相談を実施した場合は、訪問時の様子や内容も記録している。 また、退所した母親と子どもには施設行事への案内をしている。	
(3) 母親と子どもの満足の向上に努めている。	第三者 評価結果
① 33 母親と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。	a
母親と子どもの満足を把握する仕組みを整備し、母親と子どもの満足の結果を踏まえて、その向上に向けた取組を行っている。 母親と子どもに対して年1回アンケートを実施し、満足に関する調査を行っている。その結果については、4月の「定例会」、子ども会で知らせている。 また、意見箱に寄せられた意見や日常生活の中で母親と子どもから直接聞いた意見を職員会議で分析・検討し、次年度の事業計画に反映できるものは取り入れて改善している。	
(4) 母親と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。	a
苦情解決の仕組みが確立され母親と子ども等に周知する取組が行われているとともに、苦情解決の仕組みが機能している。 「苦情解決対応マニュアル」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や配布している「生活のガイドブック」に相談や意見を述べる際の方法を説明しており母親と子どもに周知されている。また、「定例会のお知らせ」や「青麦だより」（子ども会のお知らせ）でも苦情解決の仕組みを知らせている。 苦情内容に関する対応策や結果については所定の様式で記録を残しており、「定例会」や子ども会でフィードバックしている。	

② 35 母親と子どもが相談や意見を述べやすい環境を整備し、母親と子どもに周知している。	a
母親と子どもが相談したり意見を述べたい時に方法や相手を選択できる環境が整備され、そのことを母親と子どもに伝えるための取組が行われている。 相談や意見を述べる際に複数の窓口を設けている。掲示場所や意見箱の設置場所を工夫したり、記入用紙を準備することで苦情を申し出しやすい環境としている。また、「生活のガイドブック」に相談や意見を述べる際の方法を説明している。 相談室を設置しているが、使用中の時は保育室や宿直室などを利用することもあり、その際はカーテンを引くなどプライバシーに配慮している。	
③ 36 母親と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
母親と子どもからの相談や意見を把握しているが、対応が十分ではない。 利用者等からの相談や意見に対しては、「苦情解決対応マニュアル」の手順に準じて対応しており、相談・意見があった場合は、受付、報告、職員会議等での検討、記録、回答、周知の手順で迅速に対応している。 今後は、相談や意見に対する組織的な取組を明記した対応マニュアルを整備すること等を期待する。	
(5) 安心・安全な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体制を構築しているが、母親と子どもの安心と安全を脅かす事例の収集や要因分析と対応策の検討・実施が十分ではない。 事故発生時の対応と安全確保については、責任者が明確にされ、「危機管理マニュアル」を整備して全職員に配布、周知されている。 「ヒヤリハット報告書」や「怪我事故状況記録」等の内容を職員会議で議題にし、再発防止に努めている。 包丁、カッター等の危険物の数や、子ども遊具のチェックを年に3回実施している。誰でも入ることができる調理室には刃物は置かず、事務室で管理するなど、リスクマネジメント体制の構築に努めている。 安全確保・事故防止等に関しては、警察官や消防士を講師として職員研修を行っている。 今後は、母親と子どもの安心と安全を脅かす事例の収集を積極的に行い、その発生要因を分析し、改善策・再発防止策を検討・実施することを期待する。	
② 38 感染症の予防や発生時における母親と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
感染症の予防策が講じられ、発生時等の緊急を要する母親と子どもの安全確保について施設として体制を整備しているが、取組が十分ではない。 「衛生管理マニュアル」が整備されており、予防の必要性、予防体制、発生時の迅速な対応について記載している。発生時の関係機関への速やかな報告体制等が明文化され、職員に周知徹底することで安全確保に努めている。 また、法人の保育所看護師による感染症の対応や嘔吐処理方法についての勉強会を行っている。 今後は、各感染症への対応や処理方法等を記載するなど、マニュアルの内容を充実することを期待する。	

③ 39 災害時における母親と子どもの安全確保のための取組を組織的に 行っている。	a
地震、津波、豪雨、大雪等の災害に対して、母親と子どもの安全確保のための取組を組織的に 行っている。 「若草ハイム事業継続計画」(BCP)を定め、必要な対策・訓練を行っている。また、「危機 管理マニュアル」には防災(火災、地震、水害等)対応体制、市のハザードマップに基づく避 難行動計画が定められている。 備蓄については、備蓄の管理者がリストを作成し、施設でも各世帯の3日分を用意しており定 期的に入れ替えをしている。 母親と子どもの安否確認については、施設からの一斉メールにより確認し、子どもには外出 時は「こども110番」に駆け込むよう周知している。	

2 支援の質の確保

(1) 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 支援について標準的な実施方法が文書化され支援が実施されてい る。	a
支援について、標準的な実施方法が文書化され、それにもとづいた支援が実施されている。 「若草ハイムマニュアル」に綴られている「運営基本方針」に標準的な実施方法が明記され ており、これには母親と子どもの権利擁護やプライバシーの保護に関する姿勢についても明記 されている。 標準的な実施方法に基づいた支援が実施されているかについては、個別の自立支援計画を見 直す際に実際に行われている支援内容を確認することとしている。	
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。	a
標準的な実施方法について定期的に検証し、必要な見直しを組織的に実施できるよう仕組み を定め、仕組みのもとに検証・見直しを行っている。 「運営基本方針」については、毎年12月から3月にかけて職員個人での見直し、職員会議での 検討を経て改正している。 検証・見直しにあたっては、職員の提案や母親と子どもから寄せられた意見を反映するよう にしている。	
(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
母親と子ども一人ひとりの自立支援計画を策定するための体制が確立しており、取組を行っ ている。 「自立支援計画策定マニュアル」により、アセスメントの手法が確立されている。 母親と子どもが提出する「わたしのプラン」で評価、アセスメントができるようになってお り、福祉事務所、施設との間で情報を共有することに対しての同意書も得ている。 福祉事務所、施設長、心理担当職員による面接は母親と子どもの意向に合わせ日程調整を行 い、その後の会議等では職員間で意見を出し合ったり、心理担当職員と情報共有し、施設と本 人が足並みをそろえて自立に向けて取り組む流れが整っている。	

② 43 定期的に自立支援計画の評価・見直しを行っている。	a
自立支援計画について、実施状況の評価と実施計画の見直しに関する手順を施設として定めて実施している。 「自立支援計画策定マニュアル」にもとづいて、9月と3月に見直すことになっている。 計画変更のための利用者との面談は、母親と子どもにそれぞれに希望を聞き日程調整を行っている。 連絡会議で各担当から気になる案件の相談や計画通りの支援が行われているかを確認し、必要に応じて計画変更についても話し合う仕組みになっている。また、緊急に変更する必要がある場合の仕組みについても「自立支援計画策定マニュアル」の中に明記されている。 変更された自立支援計画については、母親と子どもとの面接記録を職員に回覧することで内容を周知している。	
(3) 支援の実施の記録が適切に行われている。	
① 44 母親と子どもに関する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
母親と子ども一人ひとりの自立支援計画の実施状況が適切に記録され、職員間で共有化されている。 支援の実施状況については、施設が定めた様式によって記録されており、職員は支援内容を記録によって確認することができるようになっている。 職員に配布している「日誌の書き方」に記録の書き方が明記されており、記録内容に差異が生じないようにしている。また、先輩職員や施設長が書き方のアドバイスすることもある。 ケース記録はパソコンに入力し、データや紙ベースのファイルによって職員間で共有することができるようになっている。	
② 45 母親と子どもに関する記録の管理体制が確立している。	a
母親と子どもに関する記録の管理について規程が定められ、適切に管理が行われている。 法人の個人情報保護規程等に個人情報の保護について定めているほか、「運営基本方針」にも明記されている。また、職員はこの規程にもとづき採用時に誓約書を書いている。 年度初めの職員会議では施設長による個人情報に関する研修が行われた。 利用者へは入所時に「生活のガイドブック」で説明し、個人情報の取扱いに関する同意書を取っている。また、自立支援計画の策定、変更時に提出する「わたしのプラン」に記載された情報に関しても毎年度同意書をもっている。	

内容評価基準（25項目）

A－1 母親と子どもの権利擁護、最善の利益に向けた養育・支援

(1) 母親と子どもの権利擁護	第三者 評価結果
① A1 母親と子どもの権利擁護に関する取組が徹底されている。	a
母親と子どもの権利擁護に関する取組が徹底されている。 「運営基本方針」に職員の心構え、個人情報保護、人権侵害と危機管理等が明記されている。職員会議では、権利擁護の読み合わせ、自身の支援方法の確認など、権利侵害の防止と早期発見に努めている。 外部研修の機会も徐々に増え、県母子福祉協議会の分科会、県の処遇改善研修等必要な研修には担当職員が参加している。 「生活のガイドブック」にも権利擁護及び守秘義務、母親と子どもの思想・信教の自由について明記されている。 外部講師を招きCAP研修を母親と子ども、職員向けに行っている。	
(2) 権利侵害への対応	
① A2 いかなる場合においても、職員等による暴力や脅かし、人格的辱め、心理的虐待、セクシャルハラスメントなどの不適切なかかわりが起こらないよう権利侵害を防止している。	a
いかなる場合においても、職員等による暴力や脅かし、人格的辱め、心理的虐待、セクシャルハラスメントなどの不適切なかかわりが起こらないよう権利侵害防止を徹底している。 不適切なかかわりの防止については、全職員に配布されている「運営基本方針」に明記され、職員会議で読み合わせする等により、周知徹底されている。 職員による不適切なかかわりを発見した者は、施設長等に報告の義務があり、当事者は「就業規則」の処分規定により厳正に対応される。 全職員は権利侵害防止関連の研修を受講している。	
② A3 いかなる場合においても、母親や子どもが、暴力や脅かし、人格を辱めるような不適切な行為を行わないよう徹底している。	a
いかなる場合においても、母親や子どもが、暴力や脅かし、人格を辱めるような不適切な行為を行わないよう徹底している。 母親、子どもは数年前からCAP研修を受講し、具体的な例を示し、わかり易く不適切行為を行わないよう学んでいる。 職員は日常の会話、生活の中で、母親や子どもの様子の変化を見逃さないようにし、場合によっては、職員会議にはかり、心理担当職員につなぐこともある。	

③ A4 子どもに対する暴力や脅かし、人格を辱めるような不適切なかかわりの防止と早期発見に取り組んでいる。	a
子どもに対する暴力や脅かし、人格を辱めるような不適切なかかわりの防止と早期発見に取り組んでいる。 職員は、学校の登下校の様子、表情や態度を見て、普段と違うところがないか注意している。 母親の出勤や外出、帰宅時の様子にも注意している。普段の観察が早期発見の取組みとなっている。 気になる案件は、申し送りで共有し、対応を検討する。 子ども会では「いかのおすし」・子どもの権利ノートの読み合わせを行い、自身を守る知識・方法を学んでいる。読むとスタンプがもらえるなど、飽きない工夫もされている。 母親のCAP研修で不適切なかかわりを持たない子育ての気づきや確認、良好な親子関係の構築も図っている。	
(3) 母親と子どもの意向や主体性の配慮	
① A5 母親や子どもが、自分たちの生活全般について自主的に考える活動（施設内の自治活動等）を推進し、施設における生活改善に向けて積極的に取り組んでいる。	a
母親や子どもが、自分たちの生活全般について自主的に考える活動（施設内の自治活動等）を推進し、施設における生活改善に向けて積極的に取り組んでいる。 年4回の「定例会」は、施設からの情報提供と、母親からの要望を受けたり、母親同士の話し合いの場となっている。母親が出席しやすいように、保育や夕食の支援をすることもある。母親の自動車保有率が高く活動的なことと、SNSを使った就職活動、医療機関の検索、福祉制度の検索など自主的に動く母親が多くなっている。職員は自主性を尊重しながらも、半面、何らかのトラブルに巻き込まれないように見守り、相談、助言を行う。 月1回の子ども会は、現在は低学年の小学生のみで、職員が補助的に会を進めている。子どもたちは自主的に「青麦子ども会」というノートを作って学習室に置き、子どもたちで回覧、母親にもプリントして渡している。	
(4) 主体性を尊重した日常生活	
① A6 日常生活への支援は、母親や子どもの主体性を尊重して行っている。	a
日常生活への支援は、母親や子どもの主体性を尊重して行っている。 毎年度見直す「わたしのプラン」は母親と子ども自身が課題を明確にできるよう支援している。 明確になった課題に対し、母親と子どもの考えを尊重しつつ、ストレングスの視点を重視し、「自立支援計画」を作成している。 様式は「課題」「解決策」「具体的な取り組み・目標」「振り返り」「施設側が行う支援」等とわかりやすい書式になっている。 主体的に決めたこと、施設からの助言はそれぞれ色分けされており、一目でわかるように工夫されている。	

② A7 行事などのプログラムは、母親や子どもが参画しやすいように工夫し、計画・実施している。	a
行事などのプログラムは、母親や子どもが参画しやすいように計画・実施している。 「定例会」や母親学習会は、例年人気のある企画や事前アンケートで母親の希望を反映させたプログラムとなっている。 親子での外出企画は、母親が勤務調整できるよう、2～3カ月前に知らせている。 母親対象の行事の際は、母親と子どもの食事を準備したり、幼児は職員が保育する等、参加しやすいよう工夫されている。 行事後はアンケートや聞き取りを行い、次回の企画につなげている。	
(5) 支援の継続性とアフターケア	
① A8 母親と子どもが安定した生活を送ることができるよう、退所後の支援を行っている。	a
母親と子どもが安定した生活を送ることができるよう、退所後の支援を行っている。 退所後3年をめどに支援している。退所者全員に聞き取りし、希望しなければ退所後の支援は強制していない。 アフターケアマニュアルに基づいた様式で、退所後に希望する支援内容を記載している。あくまでも母親の意向を尊重しているが、退所後も往訪や架電等、相談、受診同行ができること、施設行事の案内を出すことができること等を伝えている。 「退所後の支援経過」は時系列で訪問や連絡状況が記載されている。	

A-2 支援の質の確保

(1) 支援の基本	第三者 評価結果
① A9 母親と子どもそれぞれの個別の課題に対応して、専門的支援を行っている。	a
母親と子どもそれぞれの個別の課題に対応して、専門的支援を行っている。 自立支援計画策定マニュアルがある。 母親は自身と子どもの課題を明確にし、自立支援計画がたてられる。 「わたしのプラン」には子ども自身が記載する目標の欄もあり、子どもの計画は母親と少年指導員が確認しながら「児童支援目標（児童）」「児童支援目標（幼児）」を作成している。 計画策定には心理担当職員も参加、協議が図られる。	

(2) 入所初期の支援		
① A10 入所に当たり、母親と子どもそれぞれのアセスメントに基づき、生活課題・ニーズを把握し、生活や精神的な安定に向けた支援を行っている。		a
入所に当たり、母親と子どもそれぞれのアセスメントに基づき、生活課題・ニーズを把握し、生活や精神的な安定に向けた支援を行っている。 入所時、速やかに福祉事務所からの資料や聞き取りにより「課題解決のため」の用紙に書き込むことで、生活課題、各種手続き、必要な支援等を明確にしている。 同時に「わたしのプラン・新規入所者用」を入所後1ヶ月を目途に作成し、施設長、心理担当職員との面談、生活全般の状況確認を行っている。 子どもの保育所・学校等は母親と子どもの意向に沿って支援している。希望する保育所に空きがない場合は、空きが出るまで施設で保育して待つことができる。 生活用具・家財道具等の貸し出しを行っている。 各居室窓は防犯面に配慮され、広さは全室同じで、浴室内、トイレには手すりが設置されている。車いす用トイレは1階にある。		
(3) 母親への日常生活支援		
① A11 母親が、安定した家庭生活を営むために必要な支援を行っている。		a
母親が、安定した家庭生活を営むために必要な支援を行っている。 母親が「わたしのプラン」を書くことで、生活状況把握、課題を明確にし職員と共有している。 職員は課題に沿って金銭管理、貯蓄計画、衛生管理、清掃支援等を行っている。 母親自身が医療機関の受診に不安な場合や、子どもの通院に手助けが必要な場合は、受診や治療が安定するまで同行することもある。		
② A12 母親の子育てのニーズに対応するとともに、子どもとの適切なかわりができるよう支援している。		a
母親の子育てのニーズに対応するとともに、子どもとの適切なかわりができるよう支援している。 日常生活の場面場面で母親の育児に関する不安を早期発見できるように心がけている。 子どもの発達や状況を踏まえ、様子が気になる母親には職員から声をかけることもある。また、学校に行きたがらない子どもと一緒に学校まで行ったり、母親と子どもの両方から話を聞いて調整することもある。 子育てに行き詰まりを感じている母親から相談を受けた場合は、必要に応じて心理担当職員等との連携を図っている。 必要に応じて母親の代わりに保育所へ迎えに行き、母親が帰るまで施設内で保育を行っている。 乳児や幼児を保育した際は、食事、排せつの様子などを母親に伝え、離乳食のアドバイスなどの育児支援を行っている。		

③ A13 母親が安定した対人関係を築くための支援を行っている。	a
母親が安定した対人関係を築くための支援を行っている。 職員は挨拶や声かけ、話しやすい雰囲気や関係性を心がけている。 対人関係のストレスや難しさを感じている母親には、心理担当職員が週2日、1時間の枠で心理療法を行っており、希望により個人面談も受け付けている。 表立った母親同士のトラブルはないが、近年は母親同士のSNSに起因するトラブルもあり、関係修復や改善のために、距離を置いた関係を保つように助言することもある。 子ども同士のトラブルや子どもに起因するトラブルには中立を心がけ、職員が間に入ってそれぞれの話を聞き、その内容については経緯を記録するようにしている。	
(4) 子どもへの支援	
① A14 健やかな子どもの育ちを保障するために、養育・保育に関する支援を行っている。	a
健やかな子どもの育ちを保障するために、養育・保育に関する支援を行っている。 放課後は子どものために学習室が解放されている。子どもの成長、発達段階に合わせた「生活のカリキュラム」があり、それに沿って養育支援を行っている。 必要に応じて保育所への送迎、休日や夜間保育、通院の付き添いも行っている。 施設内での保育内容は母親に「連絡帳」で知らせている。 保育指針を参考に、障害等個別の状況にも配慮しつつ、子どもの年齢や悩みに応じた適切なアドバイスを行っている。	
② A15 子どもが自立に必要な力を身につけるために、学習や進路、悩み等への相談支援を行っている。	a
子どもが自立に必要な力を身につけるために、学習や進路、悩み等への相談支援を行っている。 小学生には一人ひとりの個性を重視し、学習進度に合わせながら学習室で、17時～18時と時間を決めて、宿題や自主学習を支援している。 中高生は小学生とは時間をずらし、学習室を22時まで開放、休日も施設の空室や相談室の利用など臨機応変に対応している。 学費の負担軽減のために、入学支度金や塾の費用の支援制度の活用と申請手続きの支援等を行っている。 学習指導のために教員を目指す大学生の学習ボランティア等の情報を提供している。 塾に行く子どもに対しては支援制度を活用している。	
③ A16 子どもに安らぎと心地よさを与えられるおとなのかかわりや、子どもどうしのつきあいに配慮して、人との関係づくりについて支援している。	a
子どもに安らぎと心地よさを与えられるおとなのかかわりや、子どもどうしのつきあいに配慮して、人との関係づくりについて支援している。 悪意や暴力のない大人モデル、甘えられる経験をさせるために、職員も日頃から信頼関係の構築に努めている。 町内会行事の「鹿嶋まつり」や「合同納涼会」では、地区内に子どもが少ないこともあり、施設の子どもの頼りにされている。様々な大人との良い交流機会になっている。 専門的なプログラムということで、子ども対象のCAP研修を行っている。	

④ A17 子どもの年齢・発達段階に応じて、性についての正しい知識を得る機会を設け、思いやりの心を育む支援を行っている。	b
子どもの年齢・発達段階に応じて、性についての正しい知識を得る機会を設け、思いやりの心を育む支援を行っているが、十分ではない。 子ども会では子どもの権利ノートの読み合わせを行い、「生きるための教育」は行われている。思いやりの心を育むために、子ども向けのCAP研修を毎年行っている。 DVを受けた経験など、研修を受け入れられない母親の気持ちに配慮しつつ、子どもの年齢や発達段階に応じた正しい性知識を得る機会を設けることが期待される。	
(5) DV被害からの回避・回復	
① A18 母親と子どもの緊急利用に適切に対応する体制を整備している。	a
母親と子どもの緊急利用に適切に対応する体制を整備している。 「緊急一時保護マニュアル」があり、詳細な引き受け手順に沿って引受業務ができるようになっている。 夜間対応も、職員による宿直となっており、女性相談所、福祉事務所とも連携を図りながら安全に避難できる体制をとっている。 家具、家電、ライフライン、食料の備蓄があり、侵入者を防ぐセキュリティーも完備されている。	
② A19 母親と子どもの安全確保のために、DV防止法に基づく保護命令や支援措置が必要な場合は、適切な情報提供と支援を行っている。	a
母親と子どもの安全確保のために、DV防止法に基づく保護命令や支援措置が必要な場合は、適切な情報提供と支援を行っている。 DV被害が要因の母親と子どもには、DV防止法に基づく保護命令や支援措置について情報提供、必要に応じて手続きの同行支援も行っている。 「わたしのプラン・新入所者用」には、離婚関係（安全確保・債務関係）、児童手当、福祉医療、健康保険、学校関係等のチェックリストがあり、必要な社会資源と連携を持ち、安心して生活できるように支援している。	
③ A20 心理的ケア等を実施し、DVの影響からの回復を支援している。	a
心理的ケア等を実施し、DVの影響からの回復を支援している。 DVの影響からの心理的な回復、自己肯定感の回復を図るために、心理担当職員からカウンセリングを受けている。 職員も心理担当職員から入所者の支援についてのコンサルテーションを受けて支援している。場合によっては、心理担当職員からの助言で医療や専門機関へつなぐこともあり、希望があれば母子支援員が同行している。	

(6) 子どもの虐待状況への対応		
① A21 被虐待児に対しては虐待に関する専門性を持ってかかり、虐待体験からの回復を支援している。		a
被虐待児に対しては虐待に関する専門性を持ってかかり、虐待体験からの回復を支援している。 施設内で母親の子どもに対する虐待を発見した場合は、児童相談所に通報のうえ、施設内母子分離する一方、子どもの意思により同居継続した場合もある。 個々に関わり、一人ひとりがかけがえのない大切な存在であること伝え、自己肯定感を持てるような支援を心がけている。 子どもが母親との関係に悩んでいるような時も注意して声をかけ、少年指導員から心理担当職員へ相談し、専門的見地から対応を検討している。 県主催の処遇改善研修には全職員が参加し、被虐待児に対する支援の専門性を高めている。		
(7) 家族関係への支援		
① A22 母親や子どもの家族関係の悩みや不安に対する相談・支援を行っている。		a
母親や子どもの家族関係の悩みや不安に対する相談・支援を行っている。 家族関係の悩みには、基本的に母子支援員、少年指導員と個々に別れて相談を聞いている。その後、担当間で情報共有し、適切な介入など連携して支援を行っている。相談内容は業務日誌、ケース記録にまとめ、施設全体で共有し、連絡会議で検討している。また、心理担当職員にも相談できるようになっている。 近年そういう事例は無いが、必要に応じて、一時的に母親の親族の支援（外泊等）を受けられるような体制は整えている。		
(8) 特別な配慮が必要な母親、子どもへの支援		
① A23 障害や精神疾患、その他の配慮が必要な母親と子どもに対する支援を適切に行い、必要に応じて関係機関と連携している。		a
障害や精神疾患、その他の配慮が必要な母親と子どもに対する支援を適切に行い、必要に応じて関係機関と連携している。 毎日届くハローワークからの求人情報は、プリントして情報提供している。 近年SNSを利用して自身で仕事や支援制度を見つけ、自主的に動く母親もあり、その場合は否定せず「よく調べたね」とねぎらいながら、トラブルにならないよう必要に応じた介入を心がけている。 障害や精神疾患による通院の同行、医療機関との連携や、必要に応じて一時的に服薬管理を行うこともある。 母親には、相談の上、福祉的就労など必要な各種手続の支援も行っている。 母親の就労のために、放課後デイサービスの利用、施設での預かり等の対応をしている。		

(9) 就労支援		
① A24 母親の職業能力開発や就労支援を適切に行っている。		a
母親の職業能力開発や就労支援を適切に行っている。 母親から提出される「わたしのプラン」は、現在の仕事内容、取組み、今後の希望（転職等）を含め、仕事をして経済的に自立を目指す内容になっており、そのプランに基づいて、能力開発や就労支援を行っている。 また、談話スペースにハローワークの求職票をプリントして情報提供し、履歴書の書き方、ハローワークへの同行、ひとり親就労・自立支援センターへの登録等の支援を行っている。 パソコン、簿記、調理師などの講習に関する情報提供もしている。		
② A25 就労継続が困難な母親への支援を行い、必要に応じて職場等との関係調整を行っている。		a
就労継続が困難な母親への支援を行い、必要に応じて職場等との関係調整を行っている。 職場環境、人間関係に関する相談には主に母子支援員が対応するが、心理担当職員へも相談できる。必要があれば、療養休暇届けの提出代行や、職場復帰に伴う関係調整等、職員が職場との関係調整を行うこともある。 施設が障害者支援事業所を紹介し、障害者雇用につながった母親もいる。また、母親の希望に応じて施設が仲介するなどの支援をしている。		