

## 第三者評価結果入力シート（児童養護施設）

種別	児童養護施設
----	--------

①第三者評価機関名

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

SK18233

SK18234

SK18235

1801C021（大阪府）

③施設名等

名称：	あおぞら
施設長氏名：	永野孝男
定員：	68名（地域小規模12名を含む）
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：	<a href="https://aozora-kids.net/">https://aozora-kids.net/</a>
<b>【施設の概要】</b>	
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：	34名
職員数 非常勤職員：	20名
有資格職員の名称（ア）	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（イ）	看護師
上記有資格職員の人数：	2名
有資格職員の名称（ウ）	保育士
上記有資格職員の人数：	13名
有資格職員の名称（エ）	社会福祉士
上記有資格職員の人数：	2名
有資格職員の名称（オ）	児童指導員
上記有資格職員の人数：	26名
有資格職員の名称（カ）	教員免許・幼稚園教諭・中学校教諭・高等学校教諭
上記有資格職員の人数：	16名
施設設備の概要（ア）居室数：	41
施設設備の概要（イ）設備等：	事務室 医務（静養）室 相談室 サロン 学習室（寺小屋） 心理室
施設設備の概要（ウ）：	厨房 浴室 便所 洗濯室
施設設備の概要（エ）：	

④理念・基本方針

<p><b>【理念】</b>          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</p> <p><b>【基本方針】</b>          “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</p>
--

### ⑤施設の特徴的な取組

- ・6か所の小規模グループケアと2か所の小規模児童養護施設を設置している。
- ・福祉サービスの質の向上を目的とした、月1回の「あ会議」（法人内施設の主任以上の管理職が出席）を開催している。
- ・各棟主任による月1回の職員ヒアリングの実施。
- ・意見箱の積極的な活用。
- ・公文教材を活用した学習支援。
- ・トラウマ治療を目的としたクラブ活動。
- ・職員の働きやすさを追求するココロング委員会。
- ・職員会議を利用したグループワークやおおぞら講座などの施設内研修、OJTカードを活用した人材育成。
- ・積極的な海外研修。
- ・法人内保育施設との連携。

### ⑥第三者評価の受審状況

評価実施期間（ア）契約日（開始日）	2019. 9. 12
評価実施期間（イ）評価結果確定日	2019. 12. 23
前回の受審時期（評価結果確定年度）	平成29年度

### ⑦総評

「おおぞら」は2008年に岸和田学園から分離して、先駆的に小規模ユニット化を実現して早くも11年が経過しました。家庭的な養育環境の中で、新しい社会的養育ビジョンの目指すべきモデルを追求してきました。しかしながら、近年、様々な難しい養育課題を背負った子どもの入所が増加しており、「おおぞら」においても平穏な生活リズムを維持することが困難になりつつあります。そうした中でも、施設の危機管理は堅実に機能しており、職員は一丸となって施設の理念・基本方針を全うすべく努めています。困難事例をバネとして、そこからさらなる高み（雲の上に広がるおおぞら）を目指す仕組みの創造を期待します。

#### 【特に評価の高い点】

- ・中長期計画で「小規模かつ地域分散化、高機能化および多機能化・機能転換」に向けて、と題する家庭的擁護推進計画を令和元年6月に見直し、改訂を行っています。それは2020年からの10ヶ年を5年づつの前・後期にわけ、段階を追って地域分散・小規模化を図るとともに、里親支援やファミリーホームの整備、在宅支援、特定妊婦の支援、一時保護機能の整備等を見通しています。
- ・様々なチャンネルを通じて組織的に人材確保に取り組むとともに、実効性ある職員育成と、良好な人間会計の醸成に努め、また「ココロング委員会」が働きやすい職場環境を推進することによって、職員の定着を図っています。
- ・小規模ユニットの家庭的なつながりと様々な工夫をこらしたハード環境があり、子ども本位の支援の中で、子どもの基本的欲求が充足され、自主性が育まれています。安心・安全な生活のいとなみの中で社会生活や生活技術の習得が図られています。
- ・多様なクラブ活動プログラム、にじいろ“夢”コンサートの発表の場があり、子どもの自己肯定感を高める取組が豊富です。学習環境についての取組も高く評価できます。
- ・各ユニットのキッチンで食事の最終調理が行われ、温かい湯気と美味しい匂いが漂う、家庭的雰囲気があります。
- ・学習環境と指導体制を整え、進路決定に必要な情報を提供するとともに、経済的支援を含む手厚い配慮を施して、子どもが最善の進路決定ができるように支援しています。

#### 【改善を求める点】

- ・事業計画の主な内容を分かりやすく子どもに伝えるということは果たせていません。児童養護施設では、子どもや保護者の参加を促す観点から、子どもの養育・支援に直接かかわる事業計画を分かりやすく説明して、理解を得ることが求められます。
- ・管理者は主任・リーダー会議、職員会議等を通じて、経営課題の周知を図っていますが、すべての職員に対しての共有が不十分です。経営の改善や業務の実効性を高めるためには、職員の関心度を高め、経営参画を促す取組の徹底が求められます。

### ⑧第三者評価結果に対する施設のコメント

「前回以降に改善された点、改善が進まない点など分かりやすく示していただき、多くの気づきを得ることができた。全職員で共有し、さらなるより良い運営を図っていきたい。」

### ⑨第三者評価結果（別紙）

# 評価結果表

## 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>事業所の理念・基本方針は、パンフレットやホームページに明記されています。「子ども一人ひとりを大切に て、『笑顔と笑い顔が絶えない』共同生活を目指して、子どもたちにも母の想いを伝えたい」という想いを 読み取ることができます。基本方針には職員の行動指針となる具体的な内容が含まれています。 子どもたちや家族には「せいかつのおしおき」を入所時に渡して、その想いを伝えようとしています。しかしな がら、児童養護施設の特長として、すべての家族との直接コンタクトを取ることが、そもそも難しいなかで、職員は 施設内での日々の養育支援に努めながら様々な事情の家族のすべてに周知を図ることは困難な状況です。周知状況 も確認できていません。</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>児童養護施設の運営は、事業所が位置する地域の特性等に左右される要素よりも、国および大阪府の施策動向に影 響されるところが大となります。「あおぞら」は11年前に先駆的に小規模ユニット化に取り組むなど、児童養護事業 の動向をいち早く把握して実践してきました。その後も、「新しい社会的養育ビジョン」に代表される激しい変革 の流れの中で、中長期の見通しを丁寧に把握して運営を図りつつ、さらに次のステップへと展望を模索していま す。そこにおいては、利用率やコストの分析は二の次となっています。 児童養護施設に入所する子どもの性向も11年前とは様変わりして処遇困難ケースが増え、これまで経験しなかつた ような事案も発生しており、その要因分析と対応を喫緊の課題として認識しています。利用率やコスト分析には 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>経営課題は、中長期の課題や喫緊の課題を含め、法人理事会・施設長会議・施設内主任リーダー会議等で明らかに され、必要な事柄は職員会議を通じて全体化が図られています。 中長期的な課題については、さらに小規模化・地域分散化、多機能化、高機能化に向けて、具体的な展望が示され ており、喫緊の課題については関係機関との連携をとりながら、2020年以降の10年を前後期に分けて具体的に進め られています。職員に対しては職員会議を通して周知が図られていますが、職員アンケートによれば一部職員への 周知が不十分です。</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。	a
【コメント】	
<p>同法人が運営する児童養護施設「岸和田学園」と共に「小規模かつ地域分散化、高機能化および多機能化・機能転 換」に向けて、と題する家庭的擁護推進計画を令和元年6月に見直し、改訂を行っています。それは2020年からの 10ヶ年を5年づつの前・後期にわけ、段階を追って地域分散・小規模化を図るとともに、里親支援やファミリーホ ムの整備、在宅支援、特定妊婦の支援、一時保護機能の整備等を見通しています。</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。

a

## 【コメント】

2020年度以降の中長期計画は令和元年6月に改訂されたものですが、その以前の中長期計画も同様の趣旨に沿っており、平成31年度事業計画はこれを踏まえて策定されています。その重点項目の(1)に児童福祉法の改正や「新しい社会的養育ビジョン」を踏まえ「家庭的養護推進計画」を策定する、と明記しており、中長期計画との整合性は保たれています。

それらは単なる行事計画ではなく、6つの重点項目を挙げるとともに、施設運営と児童支援の多岐に亘る課題について詳細かつ具体的な内容としています。半期を経過した現在、すでに実現が見えている課題も少なくありません。課題の性格上、数値目標設定に馴染まないものがありますが、実施状況の評価を行える内容となっています。

## (2) 事業計画が適切に策定されている。

①

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

b

## 【コメント】

事業計画は園長のリーダーシップのもと、主任以上の職員が参画して策定しています。職員の意見反映や計画内容の周知は、主任・リーダー会議や職員会議を通して行われています。しかしながら、その進捗状況を予め定められた時期に、組織的に評価し、その結果に基づいて事業計画を見直すという仕組みの整備が不十分です。計画の確実な実施に向けて、予め定められた時期と手順に基づく評価と見直しの仕組みが求められます。

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】

児童養護施設の特性として、保護者と直接に関わる機会を持てるケースは少なく、家族会の設置も困難です。また、「あおぞら」では子ども会が設置されていません。職員は日々、子ども一人ひとりとの関わりの中で、「あおぞら」の理念・基本方針および事業計画に即した養育・支援に努めていますが、事業計画の主な内容を分かりやすく子どもに伝えるということは果たせていません。

児童養護施設では、子どもや保護者の参加を促す観点から、子どもの養育・支援に直接かかわる事業計画を分かりやすく説明して、理解を得ることが求められます。

## 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】

職員の資質向上については、OJTカード（スタンプラリー形式で研修の実績を確認する）によって、OJTを充実するとともに、業務の基本を学ぶ講座を開設して、新任職員の資質向上に努めています。また、毎月の職員会議において研修報告等を行い、知識の共有を図っています。

阪南福祉事業会では本施設のほか、児童養護施設「岸和田学園」、児童心理治療施設「あゆみの丘」を運営しており、そのスケールメリットを活かした仕組みがあります。すなわち、これらの施設から主任、リーダー等が集まり開催される「あ会議」や「施設長会議」では第三者評価や自己評価および支援現場で確認された課題について検討し、共有しています。また、各施設に所属する心理士によるグループスーパーバイスも行われ、相互に専門性を高めています。検討課題は施設の運営課題から、処遇困難事例など多岐に亘り、問題提起と検討経過が文書化されています。ただ、多くは問題意識の共有にとどまり、持続的な改善の取組が不十分です。提起された課題の緊急性や困難度に配慮して優先順位を設け、目標の時限設定をするとともに、進捗状況を把握・評価する仕組み（司令塔の設置）が求められます。

また、第三者評価を受審する年度以外の年度においては、自己評価を定期的実施することを期待します。

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】

第三者評価や自己評価および支援現場で着目された課題は、主任・リーダー会議、職員会議等、各層の会議で取り上げて検討し、共有しています。

課題は会議記録として文書化されて、いくつかの課題に対しては、主たる担当を決めて取り組んでいます。多くの課題については、問題提起にとどまっています。

提起された全ての課題について、職員参画のもとで改善策や改善計画を策定するとともに、その実施状況を把握・評価して見直すなど、継続的・計画的な取組が求められます。

## 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
【コメント】	
園長は自らの役割りや責任については「あおぞら職務分担表」に明記するとともに、法人（阪南福祉事業会）理事長の立場からも直近の大きな投資やこれからの展望等、経営に関する方針及び諸課題について毎月の職員会議で詳しく伝え、職員の理解を図っています。また、不在時や有事の際の対応については副園長、総括主任への権限委任を明確に示しています。	
② 11 遵守すべき法令等を正しく理解するための取組を行っている。	a
【コメント】	
園長は法人理事長として法人全体で法令遵守の徹底を図っています。「あおぞら」においても行動規範で示し、職員会議において諸法令について具体的に説明し、周知を図っています。また、自ら、法令遵守に関する研修に参加するとともに、事業所内外で発生する事例対応には顧問弁護士の指導を受けるなど、きめ細かい取組みに努めています。	
(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。	b
【コメント】	
園長は法人の運営全般のリーダーとして、「あおぞら」に於いても職員からの信頼も厚く、存在そのものが大きな支えになっています。養育・支援の方針は児童憲章に基づき、「あおぞらスタンダード」と称する養育支援マニュアルで示されています。一方、園長は児童福祉に関わる主要諸団体の役職から退かれたものの、これまで担ってこられた諸経歴から地域での信頼も厚く、現在も三田町会長や府議員時代から継続して活動して来られた近隣国との民間外交の役職等にも就かれています。そのため、自法人の運営に関する諸案件だけでなく様々な重要諸事に時間を取られ、園におられないことが多く、養育・支援についての課題や改善のための取組は副園長以下に任せています。現場では「職員と接する時間や子どもの様子を見る機会をもう少し多くしていただければ」と言う想いが聞かれる中、園長のスケジュール調整に期待せざるを得ません。	
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
【コメント】	
園長は、同時に法人理事長として経営全般の掌握に努め、課題等について主要な事項は詳しく伝えられています。その上で、「あおぞら」に於いては人事、労務、働きやすい職場の環境整備等についての課題改善検討は副園長、主任に委ねています。また、「あ会議」（あおぞら、あゆみの丘、あんだんて、あにまあと・・・の主任、リーダーによる会議）に於いても法人内の共通課題の改善検討が行われています。ここでも、園長は経営の改善や業務の実効性を高めるための取組みに自らも参加し、職場内に共通の意識づけを図られるよう期待します。	

## 2 福祉人材の確保・育成

(1) 福祉人材の確保・育成計画、人事管理の体制が整備されている。		第三者 評価結果
①	14 必要な福祉人材の確保・定着等に関する具体的な計画が確立し、取組が実施されている。	a
【コメント】		
<p>必要な福祉人材の確保については施設運営に関わる重要な取組みのため、法人の継続した求人活動とともに各施設での活動が一体となって実施されています。法人全体に共通する取組みでは園長（理事長）自ら、これまでの豊富な経歴で密に繋がっている各関係先や大学の就職担当及び教授に学生の紹介要請等の地道な活動や、ハローワークへの登録を行い、HPでも採用情報をアップしています。「あおぞら」では、副園長を主担当とし男女両心理士も加わって、年2回、就職フェアにあおぞら案内ブースを出展し会場での直接案内を行うとともに施設案内パンフレットを岸和田市社協、専門学校等へ送付しています。また、最近では予算を取ってマイナビで案内するなど、積極的に取組まれています。また、フェア出展と併せ、あおぞら見学会を3、4、5月の週一回実施しています。この継続した取組みの成果で必要な福祉人材の確保に繋がっています。さらに、新任研修として独自のプログラム「スタンプリーOJTカード」や「心ろんぐ」（心理士によるメンタルヘルスケア）及び主任による月1回の寄り添いヒアリング等を実施して定着を図っています。</p>		
②	15 総合的な人事管理が行われている。	b
【コメント】		
<p>「あおぞら」の「期待する職員像」は法人の「倫理綱領」の中に「子どもと生活を共にするこの仕事に誇りと責任を持って、自らの人間性と専門性の向上に努める。」と示されています。また、職員就業規則では採用、異動、服務、給料、福利など詳細に示されています。しかしながらこれらに基づいて、新任から中堅、管理職、各々に職務に関する成果や貢献度を評価する仕組みは今の所、整えられていません。これまで築き上げて来られた職場の風土を活かし職員個々の成長とともに職場全体のレベルアップに繋がるよう、「あおぞら」に相応しい人事基準の策定を期待します。</p>		
(2) 職員の就業状況に配慮がなされている。		
①	16 職員の就業状況や意向を把握し、働きやすい職場づくりに取り組んでいる。	a
【コメント】		
<p>働きやすい職場づくりに関しては、2008年4月に「小規模ユニット型児童養護施設・あおぞら」を創設した契機に、従前の大舎制施設・岸和田学園の仕組みを見直し子どもへの時間を最大限確保しながら職員のワーク・ライフ・バランスを配慮した編成を取って来ました。ココロング委員会が職員の働きやすさを追求しています。これを土台にして、現在も子育てをしながら仕事を続けられる環境づくり（同法人が運営する企業主導型保育園あおばがあります）や主任による職員面談が月1回行われ、各職員の就業状況の確認や意向の把握に努めています。法人内に企業主導型保育園が完成し、働きやすい職場の要件がまた一つ加わりました。</p>		
(3) 職員の質の向上に向けた体制が確立されている。		
①	17 職員一人ひとりの育成に向けた取組を行っている。	b
【コメント】		
<p>「あおぞら」では、期初に主任との個別面談を実施して、個々の目標設定が行われています。また、毎月、主任による個別面談を通して就業上の確認やストレスチェックを行いモチベーションアップが図られています。しかしながら、この評価項目の要点である、年間を通して設定目標の進捗状況や達成度の確認を行うなど、プロセスチェックやフォローの仕組みは不十分な状況です。職員一人ひとりの育成は職場全体のレベルアップに繋がる大切な取組みです。目標管理の在り方及び仕組づくりについて再検討が求められます。</p>		
②	18 職員の教育・研修に関する基本方針や計画が策定され、教育・研修が実施されている。	a
【コメント】		
<p>研修計画は各年度・事業計画の中で示されていて、年間を通して計画に沿って実施しています。また、職員各々には外部研修の受講については1ヶ月前に予定が確認され、研修受講が計画通り実施出来るよう配慮されています。海外研修にも積極的に取り組んでいます。さらに期待する職員像（前述の法人の倫理綱領）を毎職員会議の冒頭で唱和して、養育・支援の方針を確認し合っています。</p>		

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
---	-------------------------------	---

【コメント】

職員一人ひとりの教育・研修についても前評価項目と同じく年度計画において示され、職員へ事前周知が図られています。ここでは、階層別、職種別、テーマ別に、主に大阪府福祉人材支援センター、近畿児童養護施設協議会等のプログラムの中から選択して、職員個々の研修計画を設定し、実施しています。また、職員の希望する研修にも受講出来るよう配慮されています。

(4) 実習生等の養育・支援に関わる専門職の研修・育成が適切に行われている。

①	20 実習生等の養育・支援に関わる専門職の研修・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】

実習生を受け入れる姿勢や福祉サービス専門職の育成については、「あおぞら実習のしおり」、受入れガイド、誓約書等で明示しています。毎年、多くの大学、専門学校から保育系、福祉系を合わせ多数の実習生を受入れていますが、受入れから実習指導、修了まで一連の実習生育成・管理には担当主任が中心となり、各ユニットの担当とのチームで、適切な研修・育成に取り組んでいます。また、各学校と連携し、実習内容の要望受入れやより効果的な実習生育成について情報交換に努めています。

### 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。	b

【コメント】

運営の透明性を確保するための情報は、法人のパンフレット及びHPで公開しています。また、第三者評価の受審は継続して行われ、苦情・相談への体制も整えられています。さらに、法人・施設の存在意義や、特色ある実践活動についての広報については、HPで運営理念、基本方針及び施設概要等を明示し、社会・地域に対して発信しています。

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
---	-------------------------------------	---

【コメント】

公正かつ透明性の高い経営・運営については事務、経理、取引等の基本姿勢が法人の管理規定、経理規定で示されていて、これに基づき担当職員は各規定を理解・遵守して職務に当たっています。これらの適正化については公認会計士により年3回の指導、チェックを受け、公正かつ透明性の高い経営に努めています。また、法人のHPでも会計報告を公開しています。

### 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 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】

子どもと地域との交流を広げるための取組については、事業計画「行事習い事」の実施の項で地域との関わり方が示されています。法人が開催する夕涼み会、にじいろコンサート、「あおぞら」が企画して実施するあおぞら祭りでは地域の方々を招待しています。加えて地域の催しには、だんじり祭り、和泉会のキックベースボールなどがあり、子どもたちも楽しみにしています。これらは、子どもたちと地域との交流の大切な機会となっています。一方、学校の友人等が施設へ遊びに来やすい環境づくりについては、施設を訪ねてくる友達にはいつでも明るく、気持ちよく応じていますが、現在は施設内に入れることは認めていません。何とか施設内で一緒に遊べるようにしてあげられないかと思案もされています。今後の取組みに期待します。

② 24 ボランティア等の受入れに対する基本姿勢を明確にし体制を確立している。

a

【コメント】

ボランティアの受入れについては、募集方法、ボランティア希望を受けた時の対応（施設案内、オリエンテーション登録ガイド等々）ボランティア委員対応マニュアルで明示されています。また、担当責任者（主任）を定めています。現在受けいれているボランティアには保育V.（幼児の遊び相手）、あおぞらの行事応援、英会話教室、音楽V.、週末里親のための練習V.等、多岐に亘っています。さらに、学校教育等への協力については施設職員が小学校PTA役員を担い学校行事への協力や教職員に向け「あおぞら」の見学会を実施するなど、積極的に取り組んでいます。

(2) 関係機関との連携が確保されている。

① 25 施設として必要な社会資源を明確にし、関係機関等との連携が適切に行われている。

a

【コメント】

地域関係機関との連携についての方針は事業計画の中で示されています。小学校との連携では教職員とあおぞら職員が協働して、子どもたちの成長支援についてコア会議を定期的実施し、情報交換をしています。また、小中学校共に増加傾向にある個別対応必要児童について子ども家庭支援センターとも連携して合同カンファレンスを実施しています。その他、所管の警察では要保護児童対策地域協議会への参加、こども家庭センターでの虐待防止・CAP研修会への参加など、子どもによりよい養育・支援をしていくために必要な取組みとなっています。  
[「CAP」=Child Assault Prevention.]

(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

【コメント】

地域の福祉ニーズの把握については地域に根ざした法人（施設）として、園長（理事長）が中心となって、三田町CSWミーティング、町内会などに参加して福祉ニーズの確認・把握に努めています。また、要保護児童対策協議会に参加して児童福祉関係の身近な情報収集にも努めています。  
[「CSW」=和英：Community Social Worker. (work)]

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

【コメント】

地域の具体的な福祉ニーズは前評価項目で示した通り把握しています。同法人が運営する児童心理治療施設「あゆみの丘」には児童家庭支援センター岸和田を併設しており、子育て相談はじめ子育て支援のノウハウや専門的な情報を提供しています。他の取組みとしては主に地域の催事、お祭りなどへ協力するほか、秋に開催の「あおぞら祭り」では地域の方々を招待しています。今後はさらに、地域住民の福祉に対する理解促進のため、地域の方々の生活に役立つ講演会・研修会等の開催の検討や、災害時において「あおぞらが出来る」地域の方々の安全・安心に繋がる取組みについても検討が望まれます。

### Ⅲ 適切な養育・支援の実施

#### 1 子ども本位の養育・支援

(1) 子どもを尊重する姿勢が明示されている。

第三者  
評価結果

① 28 子どもを尊重した養育・支援の実施について共通の理解をもつための取組を行っている。

a

【コメント】

職員会議で施設内研修（被措置児童等虐待・個人情報保護）を行っているほか、施設外研修への積極的な職員派遣をしています。また、毎日の朝会で職員が児童憲章・倫理綱領を唱和し、その精神の徹底を図っています。さらに、「チーム・オブ・あおぞら」のポスターのなかで「子ども優先」をうたい施設に掲示するなど、重層的に取り組んでいます。状況の把握・評価においても、ユニット会議で取り上げるほか、人権チェックリストを活用するなど、きめ細かく対策を講じています。

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】	
個人用の机・ロッカー・引き出しなど、年齢に応じて、個人のためのスペースを確保しています。中学生以上の子どもの多くは、個室が利用できるよう配慮しています。そして、他のユニットや個室に無断で踏み入らないよう、境界線を図示して指導もしています。ただこの間、子どもたちが指示を無視して他人の領域に入り浸る行為が一部で発生し、対策に追われました。	
(2) 養育・支援の実施に関する説明と同意（自己決定）が適切に行われている。	
① 30 子どもや保護者等に対して養育・支援の利用に必要な情報を積極的に提供している。	a
【コメント】	
措置入所においては、子ども、児童相談所のケースワーカー、施設の3者で面談する形で、保護者が同席することはほとんどありません。子どもが事前見学するケースもあまりありません。措置されて突然やってくる子どもに対し、パンフレットや入所のしおり、生活のしおりを使って、施設生活やその際に必要になるもの、入所後の保護者との関わり方等、ていねいに伝えています。	
② 31 養育・支援の開始・過程において子どもや保護者等にわかりやすく説明している。	a
【コメント】	
子どもには、入所のしおり（施設に入所することやそのために必要なもの、家族との関わりについてを説明した冊子）や生活のしおり（生活上のルール等を説明した冊子）を用いてわかりやすく説明をしています。個人情報の保護や、医療面（予防接種など）については、児童相談所を通じて保護者から同意書で承諾をいただく形を取っており、その書面の写しは個人ファイルに綴じられて管理されています。	
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
【コメント】	
家庭への移行に際しては、地域の要保護児童対策協議会へ出席し、地域での見守りの依頼や、子どもや家族の様子について伝えています。退所後のアフターケアについては、担当職員が定期的な面会等の支援を行っているほか、担当職員がいなくなっても関係が継続するよう窓口担当者も設置しています。	
(3) 子どもの満足の向上に努めている。	
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】	
個別に子どもの意見を聞く機会として、お茶会（子どもと担当職員とが1対1でともに過ごす場）を月1回行っています。また、設置された意見箱には子どもたちからたくさんの投書が寄せられています。それらの意見に対しては必ず返答を返し、また職員全体で共有して必要があれば改善を行っています。しかしながら、子ども会はありません。文化祭などで子どもたちの意見を取り入れたりすることはありますが、現在、制度として設けられた集まりがありませんので、子ども会議を地域小規模のような小さな単位で実験する試みを開始しています。	
(4) 子どもが意見等を述べやすい体制が確保されている。	
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】	
苦情解決の仕組みは機能していますが、苦情解決の全体の取組みについての説明文書は配布していません。子どもたちに対しては、意見箱を設置しておりたくさんの意見が寄せられています。検討の流れをユニット内に掲示していたりして、子どもたちはよく理解しています。ほか、子どもたちに「大阪府に出す手紙」も配布し、施設外の第三者に申し立てできることを伝えてもいます。ただ、保護者に対しては、電話や面談時に直接口頭で聞く以外にとくには周知していません。広報誌等で苦情解決の仕組みを記載するなど、何らかの形で保護者に周知することが望まれます。	

② 35 子どもが相談や意見を述べやすい環境を整備し、子ども等に周知している。	b
【コメント】	
入所時に説明する「生活のしおり」で、困ったことがあった時の対応について説明しています。そこには、施設内の担当者や子ども家庭センターの担当者を写真掲示しています。また、権利ノートの保持調査を行い、持っていない子には取り寄せて揃え、ミーティングを行いました。さらに、相談しやすい環境として、事務所など自由に出入りできて話を聞いてもらえる雰囲気を作っており、内容によっては個別で話を聞くスペースも用意しています。ただし、保護者への文書配布はしていません。	
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。	a
【コメント】	
意見箱を設置しています。職員との個別の時間（お茶会）を設定し、子どもたちが相談しやすい場作りに配慮しています。収集した意見は主任会議や職員会議、毎日の朝会・昼会の中で取扱い、回答を子どもたちに返しています。ユニット単位ですぐに改善できることならすぐに対応できますが、大きな問題になると時間がかかって、子どもたちが不満に思うこともあります。それでも、外遊びの時間延長など、子どもの意見を採用して変更するなど、可能な範囲で前向きに対応しています。	
(5) 安心・安全な養育・支援の実施のための組織的な取組が行われている。	
第三者 評価結果	
① 37 安心・安全な養育・支援の実施を目的とするリスクマネジメント体制が構築されている。	b
【コメント】	
各ユニット内でヒヤリハットを収集し改善策を協議して記録に残します。そして、月に1度の職員会議で報告し職員間で共有して、事故が起きることを防いでいます。しかしながら、防災以外の委員会がなく、リスクマネージャーも明確には定まっていません。組織全体の取組み体制の明確化が求められます。	
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】	
感染症の予防・対応マニュアルがあり、各ユニット内に備えられています。感染症に罹った子どもを隔離するための部屋があります。マニュアルの定期的な見直しはしていませんが、その年の流行り病など、看護師が研修して職員会議の場で共有しています。	
③ 39 災害時における子どもの安全確保のための取組を組織的に行っている。	b
【コメント】	
火災・地震・不審者侵入の際のマニュアルを作成し、日直室に置いています。安否確認の方法があいまいになっていましたが、連絡網を再度チェックして更新しました。BCPについては、これまで意識されていませんでしたが、まず研修に行きました。取組みとしてはこれからになります。	

## 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。	a	
【コメント】		
基本として、大阪府が発行している援助指針をすべての職員に配布しています。具体的な手順書として、「あおぞらスタンダード」と名づけられた、養育のためのマニュアルがあり、職員室のキャビネットに置いてあって随時参照されています。問題なく実施されているかどうかは、各ユニット内の毎日の申し送りのなかで確認しています。		

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。

a

【コメント】

あおぞらスタンダードは、具体的な手順書として日常的に活用されており、変更の必要が生じた箇所は追記や書き換えをしています。その際は改訂日付も残しており、将来の全面的な検証・見直しに備える形になっています。

(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

【コメント】

自立支援計画はそれぞれの子どもの担当者が作成しますが、一人には任せないという方針で、策定時には、担当者、各棟の主任、心理士らが集まって、子どもを多面的にアセスメントしながら計画を立てるという方法が取られています。

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

【コメント】

自立支援計画は毎年更新しており、その時期にはアセスメント会議で協議して進めています。子どもに対しては、お茶会で話題にする程度で、とくに同意は取っていません。自立支援計画とは別に、各ユニット内で月2回アセスメント会議を開催しており、その結果をアセスメントシートにまとめています。緊急な問題がある場合は、再度ケースカンファレンスを開き、担当者を中心とした職員らで、子どもの再アセスメントやニーズの整理を行なって、適切な養育ができるような取り組みを決め、実行しています。

(3) 養育・支援の実施の記録が適切に行われている。

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

a

【コメント】

チャイルドノートというソフトを使って、子どもの記録は園内のパソコンから、どの職員も記入と閲覧が可能になっています。また、毎日の朝・昼の申し送りや日々の子どもの様子を伝えあい、月に1回の職員会議でも、1か月間の子どもたちの様子を伝えあう機会を設けています。職員会議の議事録のなかにその記録が残されています。さらに、一人ひとりの子どもの家族事情や成育歴等の記録が別途個人ファイルに整理されており、いつでも職員が参照できるようになっています。

② 45 子どもに関する記録の管理体制が確立している。

a

【コメント】

子どもの記録の管理は、主任が責任者となり行っています。職員向けの研修の中で、個人情報保護について伝える講座も設けられています。チャイルドノートはIDとパスワードが設定されており、個人ファイルは事務所で鍵付きのキャビネットに保管されています。子どもたちにはいずれも閲覧禁止を通告しています。将来卒園児が開示を求めてくる可能性も考慮すれば、ケース記録の保存期間などルールを再検討することも必要になってくると思われます。

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】

虐待防止マニュアルを整備し、早期発見のため取組み、通告と届出に関する体制を整えて、①風通しの良い組織運営、②開かれた組織運営、③職員の研修・資質向上、④子どもの意見を汲み上げる仕組みづくりを目指しています。  
職員には「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（施設版）」を配布して、年2回のセルフチェックを求めています。子どもの権利擁護の取組状況について、管理職や非正規職員が肯定的であるのに比して、若手の正規職員の評価がやや弱くなっていますので、職員間の共通認識を深める取組を期待します。

(2) 権利について理解を促す取組	
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】

入所時には、子ども家庭センターのケースワーカーと共に、権利ノートについて説明をしています。入所後は日々の共同生活の中で起こる、子ども同士の様々なぶつかり合いに際して、職員は“母の想い”をもって子どもに寄り添い、自他の権利について丁寧に伝えていますが、職員ともども子どもを巻き込んでの学習の機会が十分ではありません。  
「あおぞら」は他の施設に先駆けて小規模ユニット化を実現し、子どもたちにとって安心・安全な生活を保障してきましたが、その「あおぞら」をもってしても、子どもが自他を愛し、共生の想いをもって理解しあうことの難しさを痛感する事態が発生しています。初心に立ち返って子どもとの信頼関係を再構築し、子どもの健全な心身の育成を図る体制の持続的な維持・運営を期待します。

(3) 生き立ちを振り返る取組	
① A3 子どもの発達状況に応じ、職員と一緒に生き立ちを振り返る取組を行っている。	b

【コメント】

子どもの成長の記録は、一人ひとりのアルバムに収集・整理されています。子どもの生き立ちに係る事実を伝えることについては、その時期設定や方法・内容等について職員間で共通の理解をしたうえで、ケースによってはライフストーリーマークの手法を用いて適切に取り組んでいます。  
しかしながら、子どものおいたちをふりかえる取組についての職員評価は、地域小規模施設を中心として否定的な意見が少なくありませんので、改めて取組状況の点検が求められます。

(4) 被措置児童等虐待の防止等	
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】

組織として体罰や不適切な関わりを禁じ、発生した際の事実確認や処分の規定を定めています。職員は「問題行動検討シート」を活用して、子どもとの関わりを文書化して共有するとともに、相互に評価しあって早期発見に努めています。ただ、子どもからの訴えを促すための取組として、不適切な関わりの具体例を示すとともに、訴え出る方法を分かりやすく伝えることが求められます。

(5) 子どもの意向や主体性への配慮		
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>余暇の過ごし方や金銭管理など、一人ひとりの日常生活については、子どもの主体的な希望や意見をなるべく汲み取り、生活ルールや施設運営に反映させることによって、子どもには職員との共生の意識を育めるよう努めています。それでも、子どもたちの反抗的な行動を払拭することは困難な状況です。「あおぞら」では、子ども会のような、子ども自身が共同生活における問題や課題について、主体的かつ協調性をもって話し合うことによって快適な生活づくりに取り組む仕組みが整っていません。子どもにとっては、集まって向き合うストレスは大きく難しい課題ですが、子どもの力を信じて、引き出す取組を期待します。これはやがて卒園して社会で自立するときに求められる人間力を育む取組みでもあります。</p>		

(6) 支援の継続性とアフターケア		
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>子ども家庭センターから措置入所する子どもについては、十分な移行期間がない中で、できる限りの手を尽くして暖かく迎え入れています。アセスメントシートから成育歴を把握して、それまでに築いてきた人間関係を持続できるよう配慮して、不安の解消に努めています。また、家庭復帰や施設変更にあたっては同様に子どもの揺れ動く心理に配慮して寄り添い、必要に応じて退所後の支援に努めています。</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>退所してゆく子どもには、退所前から進学・就労・住まい探しから引越しの手伝い、一人暮らしに伴う経済観念の指導など、多面的な支援をしています。退所後も新しい生活が安定するよう、担当者を中心に連絡を取り相談に乗っています。トラブルに遭遇した際には、ケースによっては弁護士に委託して支援することもあります。年間の施設行事を恒例化して、帰ってきやすい環境づくりにも努めています。</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と受け止めている。	b
【コメント】		
<p>施設として利用者アンケートは実施していませんが、職員は子どもの気持ちを受け止め、寄り添うように努めています。第三者評価に付随して実施した子どもアンケートによれば、前回(2017年)に比して肯定的評価が増しており、努力の成果が窺えます。新任職員も子どもの行動を理解するために生育歴を見直したり主任等からアドバイスを受けながら子どもを理解することに努めています。しかしながらケース記録にも記載漏れがある場合もあり、子どもの生育歴の精緻さが求められます。様々な成育歴によって、対応が困難な子どもが同化するなかで、集団化して大人に反抗する事案が多発しており、そのために疲弊する職員も少なくありませんが、施設としての陸リスク管理はしっかりとしており、混乱は収束に向かっています。</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。	a
【コメント】		
<p>小規模ユニットの家庭的なつながりの中で、職員は子どもに寄り添い、子どもの安心・安全な日常生活を保障しています。職員と子どもが個々に話せる場として月に1~2回、30分程度のお茶会を行っています。子どもが夜に目覚めたときも職員は、存在がわかるような場所において、子どもの不安を解消して良質な睡眠を保障しています。そのような職員の対応には、子どものアンケート調査でも肯定的に評価していることがわかります。ただ、一部の子どもに“集団化”して和を乱す事件がありました。そのために、一部のユニットではお茶会が中断していましたが、その後再開しています。</p>		

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。

a

【コメント】

朝夕の忙しい時間帯には、非常勤職員等を増員して家事を賄い、担当職員は子どもの身近に寄り添っています。子どもには、自身でできることは主体的に取り組むよう支援し、躓いたり失敗することをいとわず、むしろ貴重な体験として共に考えながら励まし、フォローしています。

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。

a

【コメント】

施設近辺には図書館、公園（トンボ池公園）があります。また施設の取組として体操教室やダンスなど多様なクラブ活動プログラムがあり、子どもたちはいろいろな活動に参加しています。クラブ活動を通じて、子どもの胸に沈むトラウマを解消し、自己肯定感を高めています。担当職員と遊びに行きたい、買い物に行きたいと希望する子どももいます。そうした思いが叶えられないと、暴れてしまう子どももいますが、きちんとできない理由を説明し、代案を出しています。学習支援としては、園内で行う公文教室、宿題を見てくれる先生の配置のほか、学校との連携を図って支援学級の利用など、子どもの発達状況に応じた学習支援に努めています。

⑤ A12 生活のいとなみを通して、基本的な生活習慣を確立するとともに、社会常識及び社会規範、様々な生活技術が習得できるよう養育・支援している。

a

【コメント】

生活のいとなみを通して基本的な生活習慣を確立するとともに、社会常識や社会規範を習得できるように養育・支援することは岸和田学園時代からの基本であり、「生活のしおり」の中にあおぞらでの生活のルールについて分かりやすく記載するとともに、ポスター等掲示物で示しています。自身の健康管理や、電話・SNS等への適切な対応知識が育まれるように支援しています。重い支援課題を有する子どもが増加する中で、一部のユニットで発生した子どもの集団化行為も、子どもたちがもっと大人にかかわってほしいというSOSであると認識し、さらに丁寧な養育・支援を目指しています。

(2) 食生活

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。

a

【コメント】

「あおぞら」では、2019年以降、調理を委託方式に変更しました。副菜は施設内厨房で調理されて各ユニットに届けられていますが、汁物は半調理に留められ、各ユニットの台所で仕上げています。炊飯も各ユニットごとに行って、家庭的な雰囲気醸成するとともに、適時適温給食に配慮しています。子どもは職員と一緒におしゃべりを楽しみながら食事をしています。また、お茶会などで職員と一緒におやつをつくる機会も設けています。地域小規模施設においても、従前は独立して食材を買い付けしていましたが、同様に本園厨房から副菜や汁物材料が届けられています。

(3) 衣生活

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。

a

【コメント】

年間衣服費が設定されており、子どもの好みに合わせた服が購入できるようになっています。担当職員と一緒に買い物に行ったり、子どもに色など好みを聞いて職員が購入していますので、子どもの体に合い、季節にあった衣類が十分に用意されています。中学生以上の女子は子どもたち自身で洗濯を行い、小学生は職員が洗濯し畳んだ衣類を各自で片づけを行い、衣類の整理等習慣づけられるようしています。

(4) 住生活		
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】		
<p>小規模ユニットの食堂・リビングは、キッチンから見渡すことができ、職員の見守りのなかで家庭的な養育環境が整えられています。全室個室ではありませんが、2人室でも、子どもそれぞれの空間が確保されています。共有スペースの掃除は職員が定期的に行っており、きれいに保たれています。小学生以上の子どもは、自身の部屋の掃除は各自で行い、低学年や片付けが苦手な子どもの場合は職員と一緒にしていますが、子どもによっては各部屋の整理整頓・掃除が十分できてない場合もあります。居室の整理整頓、掃除等の習慣を身につけさせる取組が求められます。破損場所については職員が修繕依頼書を事務所へ提出し、迅速な対応ができるようにしていますがすぐに対応できない場合があります。</p>		

(5) 健康と安全		
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】		
<p>「あおぞら」には看護師が常駐し、健康管理や通院への付き添いを行っています。幼児ユニットでは排泄・夜尿・検温を毎日チェックし、女子ユニットでは生理についてのチェックを行っています。健康上特別な配慮を要する子供については、嘱託医の指示を受けて対応を行っています。服薬についてはバインダーに薬の種類、服薬の時間を記載し、服薬を確認した職員が書き込むことにより飲み忘れの防止等を行っています。</p>		

(6) 性に関する教育		
①	A17 子どもの年齢・発達状況に応じて、他者の性を尊重する心を育てよう、性についての正しい知識を得る機会を設けている。	b
【コメント】		
<p>幼児ユニットのトイレは、安全面に配慮して職員が上から覗き込めるような構造になっていましたが、性差に伴うアイデンティティを尊重して個別のブースに改造しました。また、入浴も一人ずつに改めています。学齢期以上の児童に対するカリキュラムに基づいた性教育については2年前から途絶えていて、日常生活支援の場面で、必要に応じて職員が知識を伝えています。職員の力量差が大きく、新任職員等への学習機会の充実が求められます。</p>		

(7) 行動上の問題及び問題状況への対応		
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】		
<p>各ユニットでは毎日の朝・昼の申し送りで、暴力・不適応行動についての対応を話し合うと共に、組織全体でも『問題行動検討シート』を用いて、課題を共有しています。問題が重度化するケースでは児童相談所のケースワーカー等、関係機関とも協議を重ねて、措置変更も含めた対応を取っています。一部のユニットで、些細なトラブルから子どもの集団的問題行動に発展しました。施設としては、事態に迅速に対応して、周囲の子どもの安全や憔悴した職員へのフォローに努めて、沈静化を図っていますが、完全な復元には時間を要するようです。今後は、今回の事案を糧として、子どもの健全な共生観念の育成と、職員のさらなる支援技術の向上を期待します。</p>		

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】		
<p>「あおぞら」では、創設以来の「暴力ゼロ宣言」を見直してポスターも創作し、大人も子どもも安心・安全・平和に暮らせるよう、暴力・暴言をしないことを徹底して伝えています。しかしながら、集団生活の中で、子どもたちの間で序列ができたり、いじめに近いような関係性が断ち切れていません。職員と子どもの関係は概して良好ですが、子ども同士のけんかやいじめがあった場合の職員の適切な対応について、子どもの意識調査では否定的な回答が2割を超えています。近年、入所児童には支援困難事案が増加傾向にあり、本評価項目にかかる課題については一層の努力が求められます。</p>		

(8) 心理的ケア

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】

心理的ケアを必要とする子どもへは、心理療法士を2名配置して自立支援計画に基づいた心理支援プログラムを実施しています。心理療法室は、外部から直接入れる独立した構造になっていて、子どもは安心して心理療法を受けることができます。また、内外の心理士がスーパーバイスして職員研修を行い、施設全体での職員連携のもとで、子どもの心理支援が行われています。一方、子どもの保護者等への助言・援助については、一義的には児童相談所が当たっており、施設が直接関わることは多くありません。家庭復帰を控えた子どものケースや、週末帰郷ができる子どものケースについては、児童相談所とも連携し、一定の助言・援助が行われています。

(9) 学習・進学支援、進路支援等

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。

a

【コメント】

施設では、公文式学習を取り入れて、子どもの習熟度に応じた学習支援を行っています。中学生以上の子どもには、必要に応じて学習塾を利用させ、特別支援学級や特別支援学校についても、子ども・保護者の了承を得たうえで、積極的な利用を支援しています。

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。

a

【コメント】

進路の自己決定について、施設は必要な情報を提供し、相談に応じています。こうした対応について、子どものアンケートによると極めて高い肯定的な回答があります。また、法人は子どもの進学や自立について、経済的支援を含めて手厚いフォローアップ体制をとっており、つまりいたり失敗した場合にも必要な支援を継続しています。

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。

a

【コメント】

従前は、アルバイトよりも部活を奨励していましたが、社会体験を促進するためにアルバイトを勧めるようにしています。なお部活が中心でアルバイトができない子どもにも社会生活に馴染めるよう、携帯を所持できるように5000円を支給することになりました。支援学校へ通う子どもには、支援学校と連携して実習体験のみちも開いています。

(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。

a

【コメント】

家族との対応は、一義的には児童相談所が担っており、すべての家族と施設が関われるわけではありませんが、家族との面会や外出が可能な子どもの保護者等とは、機会あるごとに子どもとの関わりについて伺い、必要に応じて子育て法などの助言を行っています。家族からの相談等はFSWが窓口となりますが、実際には担当職員が動いて対応し、交換日記を交わしているケースもあります。このほか、学校や地域、施設の行事予定など、子どもに関わる情報を伝えて、保護者にも参加や協力を促しています。

(11) 親子関係の再構築支援

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。

a

【コメント】

前評価項目で評価したように、「あおぞら」ではFSWを中核として、家族との信頼関係を深めています。様々な家族がいますが、中には、児童相談所職員よりも、施設職員に相談したがる家族もいるようです。職員も児童相談所職員以上に積極的に家族支援に努めています。