

(公表用)

岩手県福祉サービス第三者評価の結果

① 第三者評価機関名

社会福祉法人 岩手県社会福祉協議会

② 施設・事業所情報

施設名称:和光学園	種別:児童養護施設	
代表者(職名)氏名:園長 白畑 勇	定員・利用人数:44名 12月1日現在38名 一時保護委託1名	
所在地:岩手県盛岡市青山一丁目25番2号		
TEL:019-647-2143	ホームページ: http://www.iwate-fukushi.or.jp/shisetu/wakou/index.html	
【施設・事業所の概要】		
開設年月日:昭和26年3月31日		
経営法人・設置主体(法人名・理事長名等):岩手県社会福祉事業団 理事長 佐々木 信		
職員数	常勤職員: 25名	非常勤職員: 11名
専門職員	園長 1名	保育士 1名
	副園長兼児童指導員 1名	当直専門員 7名
	業務係長兼児童指導員 1名	労務員 2名
	主任児童指導員(主任心理専門員) 1名	嘱託医 1名
	主任保育士 1名	
	児童指導員 8名 (個別対応職員、小規模グループケア担当職員)	
	保育士 8名 (家庭支援専門相談員 里親支援専門相談員)	
	主事 1名	
	学習指導員 1名	
	栄養士 1名	
看護師 1名		
施設・設備の概要	(居室 15室)	(設備等)
	幼児居室・10名:2室	食堂
	小学生居室・4名:5室	学習室兼図書館 集会室兼会議室
	小学生居室・2名:1室	娯楽室
	小学生居室・1名:1室	浴室
	中学生居室・2名:3室	体育館
	中学生居室・1名:3室	面接室兼心理室
	地域小規模グループケア 2カ所	医務静養室
		地域交流室
	親子生活訓練棟(のぞみホーム)2部屋	

③ 理念・基本方針

【岩手県社会福祉事業団経営理念】

岩手県社会福祉事業団は、極めて公共性の高い組織として、全ての人が相互に人格と個性を尊重し合いながら、共に生きる豊かな社会の実現に貢献します。

【岩手県社会福祉事業団経営基本方針】

- 1 お客様本位の良質かつ適切なサービスの提供
- 2 地域福祉の推進
- 3 人材確保・育成と働きがいのある職場づくり
- 4 信頼される組織運営と経営の安定・強化

【和光学園養育方針】

- 1 社会で自立できるように必要な強い「こころ（精神）」を養う。
- 2 社会で自立できるように必要な強い「からだ（体力）」を養う。
- 3 社会で自立できるように必要な豊かな「きもち（社会性）」を養う。

【和光学園経営方針】

児童福祉法に基づく児童養護施設として、「児童憲章」並びに「児童の権利に関する条約」の基本理念を踏まえ、児童の最善の利益を実現するために児童の権利を擁護し、一人ひとりが自立した社会人として生きていくことができるよう「こころ（精神）」「からだ（体力）」「気持ち（社会性）」を養い支援していきます。

また、自立援助ホームは、児童養護施設等退所児童の自立生活援助や市町村との協働による地域の子育て支援を推進します。

④ 施設・事業所の特徴的な取組（サービス内容）

- ・自立援助ホームの経営
- ・子育て短期支援事業委託（八市町と契約）
- ・子育て支援相談
- ・里親会との連携、里親委託の推進、県内里親支援専門相談員のリーダー的役割

⑤ 第三者評価の受審状況

評価実施期間	令和4年5月25日（契約日） ～ 令和5年4月18日（評価結果確定日）
受審回数（前回の受審時期）	6回（令和元年度）

⑥ 総 評

◇ 特に評価の高い点

リスクマネジメント体制の構築

リスクマネジメント体制を構築し、子どもの安心と安全を脅かす事例の収集と要因分析と対応策の検討・実施が適切に行われている。

リスクマネジメントの総括責任者は園長、ゼネラルマネージャーは副園長、リスクマネージャーは業務係長、担当職員を配置し、リスクマネジメント委員会を設置している。リスクマネジメント委員会は2か月に1回開催している。収集した事例について協議し、安全確保策の実施状況や実効性について確認している。委員会の内容は、毎月の職員会議でリスクマネジメント担当職員から報告し、職員間で共有されている。日々の業務日誌の見出しに「インシデント」と記載することで、月ごとに担当職員が事例を収集する仕組みを継続している。収集した事例から要因を分析し、インシデントが発生する頻度が高い時間帯に職員体制を手厚くする対策を講じたり、個別対応を図るなど、子どもの支援に活かす具体的な取組が行われている。

◇ 改善を要する点

養育・支援の標準的な実施方法

養育・支援について、標準的な実施方法が文書化されているが、それにもとづいた養育支援の実施が十分ではない。

養育支援計画に日課に応じた業務手順を定めている。さらに健康や食事、学習指導など生活場面における各種マニュアルを文書化している。また、子どもの尊重、プライバシー保護、権利擁護については事業計画及び職員の心構え（行動基準）に明記している。標準的な実施方法については、正規職員は6か月間、非正規職員（地域職専門員）は3か月間のOJTを実施している。また、毎月の職員会議において確認する仕組みがある。

しかし、標準的な実施方法としている現在の業務手順は、主に日課の流れに応じた職員の対応の内容が列挙され、養育・支援の具体的な方法や支援の際の留意点、配慮事項等に十分に触れられていない。様々な大人が養育に関わることを前提に、養育の一貫性、連続性、継続性が確保されるよう、養育・支援の具体的な方法、留意点、配慮事項等を含めた標準的な実施方法について、改めて整理し、文書として取りまとめることが望まれる。

⑦ 第三者評価結果に対する事業者のコメント

○ 施設のコメント

令和6年4月の改正児童福祉法施行に向けて、地域で生活する子育て世帯への支援強化をはじめ、社会的養護出身者への自立支援の強化、子どもの意見表明や権利擁護にかかる具体的な施策の検討が進められています。子どもたちを取り巻く社会や環境において、多くの複雑な課題がある中、児童養護施設に入所している子どもたちの背景も重篤化しており、様々な課題を抱えています。

和光学園は、「経営方針」「養育方針」を柱に、子どもたちの育ちを支えるとともに、自立に向けた支援を計画的に行っています。児童の権利擁護については、児童、職員が共に学習し、児童が権利の主体であることを明確にしながら、日々の養育にあたっています。入所している多くの子どもたちはケアニーズが高く、医療機関への相談、各関係機関との連携が不可欠となっています。そのため、養育には職員の専門性と大きなエネルギーが必要です。今回、専門職チームによる日常的なスーパービジョンやチーム支援の実践について評価いただいたことを糧

に、更なる取組を進めていきます。

また、自立支援に関して、子どもたち一人ひとりが進路の自己決定をするための情報提供や話し合いの充実、進路学習会などの取組に評価をいただきました。更なる自立支援及びアフターケアに関しては、改正児童福祉法でも求められている課題であるため、国や県の計画やビジョンを踏まえながら、取組みを継続していきます。

一方、養育の一貫性、連続性、継続性が確保される仕組みが弱いとのご指摘をいただきました。養育の標準化をさらに進めるため、具体的な実践方法について改めて整理していきます。また、子どもたちの声を大切にし、多様な方法で意見を表明できる体制を充実させ、生きる力を十分に引き出せるよう、養育していきます。

今回の受審において、子どもたちが日々懸命に取り組んでいることや、その成長に対し、評価者の皆様から温かい言葉をたくさんいただきました。成長を見守ってくれている大人がたくさんいることが、彼らの支えになります。ご指摘をいただいた課題につきましては改善に努め、施設運営に活かしてまいります。

○ 法人本部コメント

当法人では、近年の社会情勢の変化に応じるため、令和3年度を初年度とする中長期経営基本計画を策定し、経営の安定・強化と人材育成・働きがいのある職場づくりに努めているところです。

今年度、当法人では障害者支援施設1施設、児童養護施設1施設の2施設が福祉サービス第三者評価を受審し、リスクマネジメント体制の構築に向けた取組について高い評価をいただきました。今後もリスクマネジメント委員会における事例の収集や要因分析等を継続し、より質の高い安心・安全なサービス提供の実現を目指します。

一方で、障害者支援施設の評価においては、福祉人材の確保・育成について、「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いるが、それに基づいた取組が十分でない。」とのご意見をいただきました。福祉業界全体において人材不足が深刻化する中、当法人では中長期経営基本計画の重点項目に「職員の確保」、「人材の育成」を掲げ、ホームページや広報紙を活用した情報発信、養成校・関係団体との連携、個别人材育成計画に基づいた研修プログラムの充実など、様々な取組を行ってきたところです。

今後も、引き続き、人材確保・育成に向けた取組を進めて行くとともに、経営理念、経営基本方針に基づき、質の高いサービスの提供や地域福祉の推進、経営の安定・強化に努めて参ります。

⑧ 第三者評価結果

別紙の「第三者評価結果」に記載している事項について公表する。

第三者評価結果

受審事業所名：

和光学園

評価対象 I 養育・支援の基本方針と組織

I-1 理念・基本方針

I-1-(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	I-1-(1)-① 理念、基本方針が明文化され周知が図られている。	a
<p><コメント1> 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、子どもや保護者等への周知が図られている。 法人の経営理念を「極めて公共性の高い組織として、全ての人が相互に人格と個性を尊重し合いながら、共に生きる豊かな社会の実現に貢献します。」とし、経営基本方針(行動指針)に「お客様本位の良質かつ適切なサービスの提供」など、4つの重点事項が明記されている。法人の理念を踏まえて施設経営方針が策定され、児童養護施設として、児童の最善の利益を実現するための権利擁護と自立支援を目指すことや市町村との協働による地域の子育て支援の推進などが掲げられている。法人経営理念、施設の経営方針等はホームページに掲載され、年度初めに小学校低学年、高学年、中高生別の説明資料を用いて子どもたちに説明している。保護者には施設広報紙により、職員には職員会議や年度当初の職場研修で周知し、施設運営協議会でも地域関係者に対して施設の経営方針等が説明されている。</p>		

I-2 経営状況の把握

I-2-(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
2	I-2-(1)-① 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
<p><コメント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。 法人が運営する各施設、事業所ごとの経営状況が継続的に把握・分析され、法人のプロセスマネジメント会議(経営会議)等をつうじて、法人と施設とで課題が共有されている。児童福祉法の家庭養育優先原則や岩手県社会的養育推進計画、法人の中長期経営基本計画を踏まえて施設の事業計画及び予算が策定され、入所ニーズに適切に対応しつつ、施設の地域分散化・高機能化・多機能化に向けた取組が展開されている。施設の利用動向や事業及び予算執行の状況、運営課題等については、施設の経営会議で組織的に協議・検討されているほか、職員会議や園長と職員との個別面談等をつうじて職員の意見・提言が施設運営に反映されている。</p>		
3	I-2-(1)-② 経営課題を明確にし、具体的な取り組みを進めている。	a
<p><コメント3> 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。 法人のプロセスマネジメント会議(経営会議)で事業の進捗状況や課題の把握・分析を行うなど、施設と法人が課題を共有し、その実現に向けた具体的な取組が行われている。特に、施設の小規模化・地域分散化・高機能化・多機能化を重要課題と位置づけ、家庭支援専門相談員の2名配置による専門的支援体制の拡充や小規模グループケア2か所の運営を行うなど、具体的な取組の進展がみられる。また、愛着障がいや発達障がいにより養育・支援の困難性が高い児童への的確な対応が重要課題となっていることから、職種連携による対応を基本に据え、リスクマネジメント手法や心理教育的アプローチを活かした、より個別化された治療的支援を目指す取組が進められている。</p>		

I-3 事業計画の策定

I-3-(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
4	I-3-(1)-① 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
<p><コメント4> 経営や養育・支援に関する中・長期の事業計画及び中・長期の収支計画を策定している。 法人の経営理念、経営基本方針にもとづき、中長期経営基本計画が策定されており、法人全体の人員配置計画及び収支見通しが明らかにされている。現行計画(計画期間令和3年度～令和12年度)は令和2年度に見直され、児童養護施設(和光学園)については、児童福祉法の家庭養育優先原則や岩手県社会的養育推進計画等の新たな動向を踏まえ、今後の児童養護施設に求められる課題(施設の小規模化・地域分散化・高機能化・多機能化や里親支援の充実など)及び取組の重点項目が明確化されている。現在、前期実施計画(令和3年度～令和7年度)にもとづく取組が進められており、法人のプロセスマネジメント会議(経営会議)や施設の経営会議等で事業の進捗状況や収支について評価・分析が行われ、着実に計画が進められている。</p>		

5	I-3-(1)-② 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
<p><コメント5> 単年度の計画は、中・長期計画を反映して具体的に策定されている。 法人の中長期経営基本計画を踏まえた施設の単年度事業計画が策定され、法人と施設の適切な連携の下で、組織的、計画的に事業が推進されている。法人の「中長期経営基本計画等策定要綱」等にもとづいて各施設・事業所ごとに中・長期計画の実施計画が策定されている。施設の事業計画は、中・長期計画の実施計画にもとづき、施設の経営方針や取り巻く環境等を踏まえ、施設役付会議での合議を経て策定されており、6つの重点目標ごとに具体的な取組事項が明記されている。これまでも小規模グループケアの拡充、家庭支援専門相談員の複数配置、里親支援専門相談員を中心とした里親支援の強化、子育て短期支援事業等による施設機能の地域提供など、中・長期計画及び事業計画に位置づけられた課題の実現が図られている。</p>		

I-3-(2) 事業計画が適切に策定されている。		第三者評価結果
---------------------------------	--	---------

6	I-3-(2)-① 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6>
 事業計画が職員等の参画のもとで策定されているが、実施状況の把握や評価・見直し、または、職員の理解が十分ではない。
 法人の「中長期経営基本計画策定要綱」等にもとづき事業計画策定及び事業実施状況の評価・見直しが行われている。事業計画は、年度末における担当業務(係)ごとの取組状況の評価・反省結果や、児童会、施設運営協議会等で提起された意見、さらには制度改正の動向等を踏まえて計画案が作成され、施設の役付会議の協議、検討を経て策定されている。ただし、施設の「事業計画策定要領」では前期終了時と年度末までの2回の進捗状況確認を行うこととされているが、コロナ禍による業務の繁忙化などもあって、事業の評価・反省や計画の見直しは年度末に重点的に行われている。
 今後、年度の前期終了時における中間的な評価・見直しを適切に行い、把握された課題等を職員会議で多角的に検討するなど、さらなる取組の工夫が望まれる。

7	I-3-(2)-② 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。	a
---	---	---

<コメント7>
 事業計画を子どもや保護者等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。
 年度当初の児童集会で、小学校低学年、小学校高学年、中高生男子、中高生女子のグループに分けて、複数の職員によって事業計画の説明が行われ、その際には児童の年齢段階に応じて作成された説明資料が用いられている。説明の後に「和光学園生活ノート」の読み合わせを行い、施設での生活の目標やルール、年間の主な行事等について、子どもたちと職員とが確認し合う機会としている。保護者向けには、施設広報紙「げんきっ子」やホームページで事業計画の内容を周知するとともに、保護者代表や地域関係者等が参加する施設運営協議会で事業の重点項目や課題等を説明している。

I-4 養育・支援の質の向上への組織的・計画的な取組

I-4-(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
---	--	---------

8	I-4-(1)-① 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8>
 養育・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。
 法人の「第三者評価受審要領」に、児童養護施設について3年ごとの第三者評価の受審を必須とし、受審年度以外の年は自己評価を行うことが規定され、その結果を踏まえたサービス改善計画を作成し、法人理事長に報告することとされている。サービス改善計画にもとづく取組状況は、施設のサービス改善委員会で協議、検討され、児童集会や施設運営協議会で子どもや地域関係者に説明されている。ただし、ケア担当職員と専門職の連携による対応を基本に据え、子どもたち一人ひとりに対する個別化された養育・支援の充実に努めているが、コロナ禍による業務の繁忙化などもあって、施設全体での組織的な評価、分析の取組が十分に展開されていない状況がうかがえる。
 個々の実践をつうじて把握された課題や問題点を職員間でさらに共有し、組織的な評価、分析を行い、養育・支援の質の一層の向上につなげることが望まれる。

9	I-4-(1)-② 評価結果にもとづき施設として取り組むべき課題を明確にし、計画的な改善策を実施している。	b
---	---	---

<コメント9>
 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。
 法人の「第三者評価受審要領」及び施設の「サービス改善事業実施要綱」にもとづき計画的にサービス改善に取り組むこととされている。また、苦情解決や利用者満足度調査、リスクマネジメントなどの取組をつうじて、サービス提供にあたっての課題や問題点を把握する体制も定着している。ただし、支援が難しい児童の入所が増加し、一般的に業務が複雑化、困難化している中で、改善活動の定期的な評価、見直しの取組が十分に行われていない状況がみられる。
 年度の間にも個々の取組をつうじて把握された課題や問題点を総括し、施設全体で具体的な対応方を協議、検討する機会を設けるなど、取組の更なる工夫が望まれる。

評価対象 II 施設の運営管理

II-1 施設長の責任とリーダーシップ

II-1-(1) 施設長の責任が明確にされている。		第三者評価結果
10	II-1-(1)-① 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10> 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。 施設の運営管理に係る施設長の役割や責任について、法人の処務規程、施設の事務分担表に明示されている。施設長は、職員会議において、施設運営のあり方や取組み課題、日常の養育・支援における留意すべき事項等を的確に取りまとめた資料を作成し、自らの考えを職員全員に明確に示している。また、職員との個別面談の機会をつうじて、職員の意向等を丁寧に受け止めるとともに、園長自らの考えを職員に伝えている。このほか、施設運営協議会や広報紙で、自らの施設運営の考え方を地域に発信している。非常時の対応については、法人の災害対策要綱及び施設の防災訓練計画、事業継続計画(BCP)が策定され、園長の責任のもとで災害時等の対応を行う体制が整えられている。</p>		
11	II-1-(1)-② 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11> 施設長は、遵守すべき法令等を正しく理解するために積極的な取組を行っている。 法人の経営理念「信頼される組織運営と経営の安定・強化」の中に全職員が高いコンプライアンス意識をもってサービス提供にあたることなどが明記され、法人、施設が一体となってコンプライアンスの徹底を図る取組が進められている。園長は、社会的養護関係の全国施設長研修や各種会議に参加し、制度改正の最新の動向や関係法令の内容を的確に把握するとともに、職員会議や職員との面談等の機会をつうじて、遵守すべき関係法令等や人権尊重について丁寧に伝えている。また、毎月の業務自主点検や労務災害予防自主点検等により、業務全般にわたって取組状況を確認し、職員への指導、助言を行っている。このほか、職員や子どもへの交通ルール及び防犯指導、防災教育を行うとともに、働きがいのある職場づくりにも努めている。</p>		
II-1-(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
12	II-1-(2)-① 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12> 施設長は、養育・支援の質の向上に意欲をもち、施設としての取組に十分な指導力を発揮している。 施設では3年に1度の第三者評価及び毎年の自己評価を行うとともに、児童の満足度調査、嗜好調査、業務改善活動や職員提案制度等により、子どもたちの養育・支援の質の向上を図る取組が継続的に行われている。園長は、第三者評価等により把握された課題や問題点について、役付会議、職員会議、業務会議等で協議、検討を行い、必要な指導、助言を行うとともに、職員の意見、提言をその後の取組に活かしている。また、職員の個人人材育成計画を作成し、教育・研修を計画的に行うとともに、目標管理制度にもとづく職員との個別面談等をつうじて、職員一人ひとりの取組状況を把握し、業務目標達成に向けた指導、助言を行っている。園長は、社会的養護に関連する外部からの講師依頼に的確に対応するなど、児童養護施設が直面する課題や今後のあり方等について十分な見識を有し、施設運営全般にわたり指導力を発揮している。</p>		
13	II-1-(2)-② 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
<p><コメント13> 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。 園長は、児童養護施設の重要課題である地域分散・小規模化、高機能化、多機能化、さらには里親支援の充実等の課題の実現に向けて、養育・支援の質の向上や職員育成、職場環境の改善等に積極的に取り組んでいる。前年度決算にもとづく経営分析や事業の進捗状況の把握を的確に行い、当面の経営課題への対応策を明らかにしている。経営分析等の結果は、法人本部に的確に伝達し、職員にも周知するなど、法人と施設が一体となって、経営改善や直面する課題の解決に取り組んでいる。施設の経営会議(毎月開催)で人事、労務、財務等の把握、分析を行い、毎月の労務災害予防自主点検結果や超過勤務実績、年次休暇取得状況を踏まえて、日々の業務の進め方の工夫や見直しを行い、計画的な有給休暇の取得を促すなど、職員が働きやすい環境づくりに努めている。</p>		

II-2 福祉人材の確保・育成

II-2-(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
14	II-2-(1)-① 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
<p><コメント14> 施設が目標とする養育・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。 法人の中・長期計画の重点項目に「職員の確保」を掲げ、ホームページを活用した情報発信や保育士等の実習受入れ、福祉養成校への訪問等により、人材確保の取組が積極的に進められている。園長は、法人本部と連携して児童養護施設の職員配置要件に即した保育士等の確保や家庭支援専門員等の専門職の配置に継続的に取り組んでいる。職員の育成は、法人の「人材(人財)育成基本方針」にもとづき、「人事考課」及び「目標管理制度」と有機的に連携させながら、職員ごとの人材育成計画にもとづいて組織的、体系的に進められている。日常の養育・支援は、直接の支援担当職員と心理療法師担当職員、家庭支援専門相談員、個別対応職員等の専門職との連携による対応を基本とし、上司による指導・助言が随時行われ、職員相互の理解と協力のもとで、より質の高い支援の提供が目指されている。</p>		

15	II-2-(1)-② 総合的な人事管理が行われている。	a
<p><コメント15> 総合的な人事管理を実施している。 法人の基本理念・基本方針、人材育成基本方針にもとづき、職員に「期待する職員像」が明示され、人事考課制度、目標管理制度、教育研修制度を有機的に連携させながら、人材育成及び人事管理の取組が総合的に行われている。人事考課制度は、職務定義書・職務基準書にもとづいて職員の職務の状況を適正に評価する仕組みとなっており、目標管理制度にもとづく取組の状況や職員ごとに作成された個別人材育成計画にもとづき、法人の基本理念及び施設の経営方針の実現に向けた職員の職務能力の開発や専門性の向上が図られている。また、職員の経験、職責に応じた「福祉職員キャリアパス対応生涯研修課程」への参加の機会が設けられ、職員が自らの将来像を描き、キャリアアップを目指すよう支援が行われている。</p>		
II-2-(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
16	II-2-(2)-① 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
<p><コメント16> 職員の就業状況や意向を定期的に把握する仕組みはあるが、改善する仕組みの構築が十分ではない。 副園長が安全衛生及びメンタルヘルス推進担当として、毎月の労務災害予防自主点検や職員の就業状況の把握を行い、その結果を役付会議で確認し、職員の働く環境の改善に努めている。健康診断やストレスチェックの結果を職員に周知するとともに、全職員がメンタルヘルス研修に参加し、セルフケアについての理解を深めている。園長と職員との定期面談により職員の意向や希望を受け止めるとともに、職場内でメンタルヘルスの支援を行う体制を整えるなど、職員が相談しやすい職場づくりを進めている。 ただし、養育・支援に困難を伴う児童へのきめ細かな対応や、コロナ禍に伴う感染予防及び発症時対応等により、全般的に職員の業務が増え、超過勤務の増加や有給休暇の計画的取得が難しいなどの課題が残ることから、職員が安心して働ける職場づくりに向けて、一層の取組が望まれる。</p>		
II-2-(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
17	II-2-(3)-① 職員一人ひとりの育成に向けた取組を行っている。	a
<p><コメント17> 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。 法人の中・長期計画に「期待する職員像」が明記され、「和光学園職員の心がまえ(行動指針)」に児童養護施設の職員としての基本的姿勢や行動指針が示されている。これらを基本に据え、正規職員の場合は、法人の「目標管理制度実施要領」にもとづき、年度当初に上司(業務係長、副園長等)と当該年度の業務目標について話し合い、園長との面談のうえ目標を決定する仕組みとなっている。目標設定、中間、達成のそれぞれの時期(原則3回)に園長面談を行い、目標の進捗状況を確認するとともに、業務改善や職員相互のチームワークのあり方等について話し合っている。非正規職員(地域職専門員)についても、「和光学園地域職専門員目標管理制度実施要領」にもとづき、正規職員と同様の対応となっている。園長は、職員との面談をつうじて、業務の振り返りや必要な助言を行い、職員一人ひとりの意欲を高め、養育・支援スキルの向上を図るよう努めている。</p>		
18	II-2-(3)-② 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
<p><コメント18> 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。 法人の中・長期計画や施設の事業計画に「期待する職員像」が示され、職務定義書により職制に応じて求められる能力が示されている。職員の教育・研修は、法人の「人材(人財)育成方針」及び「教育研修実施要綱」等にもとづき、本部所管研修、施設等所管研修、自己啓発研修の3種類に分けて、体系的に実施されている。正規職員については、年度当初に園長と職員が面談のうえ、職員の希望や施設の運営方針等を踏まえた個人別人材育成計画が作成され、職制別研修や専門研修が計画的に行われている。年度末に振り返り面談が行われ、受講経過を職員研修履歴カードに記載し、その後の取組に活かしているほか、他職員への伝達研修が行われている。非正規職員(地域職専門員)についても、正規職員に準じた研修履歴を作成し、必要な研修を行っている。このほか、今年度、人事異動で転出した基幹的職員の後任者について、県主催の基幹的職員養成研修を受講し、配置要件を満たしている。</p>		
19	II-2-(3)-③ 職員一人ひとりの教育・研修の機会が確保されている。	a
<p><コメント19> 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。 正規職員については、個別人材育成計画が作成され、研修経過は研修履歴カードに記録され、職員自身が将来的に必要な専門資格や研修内容等を見通すことが可能であり、職員の研修意欲の向上につながっている。新入職員については、採用後6か月間、業務に必要な事項の研修やOJTを計画的に実施し、新採用の非正規職員(地域職専門員)についても、正規職員に準じた対応を行っている。権利擁護や感染症対策等をテーマに施設内の職場研修を実施するとともに、外部研修(WEBを含む)にも積極的に参加している。 より専門的で個別化された養育・支援が必要なケースが増えているため、上司等から適時に必要な指導・助言を行っている。また個別ケースの見立てや具体的支援方法等について、専門職を中心に職員が相互に協議し、検討している。こうした専門性に裏付けられた、より質の高い養育・支援を目指す取組が根づいてきており、職員個々の支援スキルの向上に役立っている。</p>		

II-2-(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
20	II-2-(4)-① 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
<p><コメント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、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。</p> <p>法人の「実習生受入要綱」及び施設の「実習生受入要領」に受入れの意義や基本姿勢が明記されている。本年度、施設の要領の「基本姿勢」に、受入れが地域福祉の拠点として社会の期待に応えることや、施設実践を社会に公開することで将来的な福祉人材確保の礎になることなど、新たな視点を明記し、実習生等の研修・育成に積極的に取り組んでいる。コロナ禍による予定変更等があったものの、本年度、7校19名を受け入れ、施設見学や大学での実習報告会等にも協力している。受入要領等には受入れに係る基本的事項が明記され、実習生が目指す専門資格に応じた実習プログラムが作成されており、専門資格を有する職員を中心に、施設的全職員が協力して対応している。実習生に施設で働くことの意義を感じてもらえるよう、実習生から職員へのヒアリングの機会を設けるなどの工夫を行っている。</p>		

II-3 運営の透明性の確保

II-3-(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
21	II-3-(1)-① 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
<p><コメント21> 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。</p> <p>法人のホームページで経営理念・経営基本方針、中・長期計画、事業計画、事業報告、予算及び決算報告、第三者評価受審結果、地域交流・地域貢献の状況等が公開されている。法人ホームページとリンクする施設ホームページには、「和光学園養護方針」や主な行事、事業計画等のほか、相談・苦情解決の仕組み等が掲載されている。年3回発行の施設広報紙「げんきっ子」は、保護者や関係機関、施設への寄付者等に配布され、地域の町内会で回覧されており、施設行事や満足度調査、苦情解決等の取組がわかりやすく紹介されている。施設の運営協議会は、利用者代表（児童の保護者）、教育関係者、地域住民の代表等によって構成され、施設本体のほか、自立援助ホーム「ステップ」の運営状況の説明が行われ、地域の理解を広げる機会となっている。</p>		
22	II-3-(1)-② 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
<p><コメント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。</p> <p>法人の処務規則、会計規則等により、施設における事務、経理、取引等に関するルール、職務分掌と権限・責任が明確にされている。毎年度の初めに全職員に事務分担表を配布し、施設内の職務分掌及び権限・責任の範囲等について周知するとともに、随時、職員会議等で予算経理及び事務処理に係る留意点等を職員に伝達し、適正な業務執行に努めている。法人事務局による内部経理監査及び事務指導、法人の監事監査のほか、外部監査人による監査によって事業及び予算経理等のチェックが行われており、その結果は施設の運営改善に活かされている。このほか、法人事務局による「利用者預かり金に係る事務指導」の実施により、施設入所児童及び自立援助ホームの利用者からの預かり金の適正な管理の徹底を図っている。</p>		

II-4 地域との交流、地域貢献

II-4-(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
23	II-4-(1)-① 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
<p><コメント23> 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行っているが、十分ではない。</p> <p>法人の中・長期計画に「地域社会との連携・協働」を重点項目として明記し、子どもたちと地域住民との交流の促進に努めている。これまで地域の子ども会やカブスカウト活動への参加、ボランティア交流会の開催、町内会行事や伝統の「さんさ踊り」への参加、隣接する県警察学校との交流（ドッジボールやミニ運動会、防災訓練への協力）、地域への施設の備品等の貸与など、幅広く地域との交流を進めてきたが、コロナ禍で地域行事への参加や施設での交流行事がほぼ中止となっている。感染予防に注意して理髪や買い物などの外出や一部のボランティアとの交流を続けている。</p> <p>しかし、今後はコロナ感染症の推移を見ながら、地域との交流を再開し、子どもたちが地域の人たちとの交流を広げていくことを期待したい。</p>		
24	II-4-(1)-② 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
<p><コメント24> 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。</p> <p>法人の中・長期計画や施設の事業計画にボランティアの積極的な受入れが明記されている。施設では、受入れの目的、受付・登録、事前研修、保険加入、個人情報に関する注意事項等を定めた受入マニュアルを作成し、担当者を含め、受入れの体制を整えている。事前研修では、説明パンフレットで注意事項等を丁寧に説明するとともに、子どもたちに対しても活動日時や内容等を説明し、理解してもらっている。ボランティア記録簿に参加者や活動内容を記録し、行事ボランティアの活動については、施設ホームページの行事紹介のコーナーに感謝をこめて掲載している。コロナ禍により、子どもたちと直接の接触がない活動に限定した受入れが続いているが、これまで多くのボランティアを受入れ、交流を重ねてきた実績があり、今後の本格的な受入れ再開が待たれる。</p>		

II-4-(2) 関係機関との連携が確保されている。		第三者評価結果
25	II-4-(2)-① 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
<p><コメント25> 子どもによりよい養育・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ているが、その関係機関等との連携が十分ではない。 法人の中・長期計画や施設の事業計画で「地域社会との連携・協働」を重点項目とし、事業計画に連携・協働の相手となる関係機関、団体を明記しているほか、「社会資源一覧」のファイルを作成し、職員間で情報を共有している。こども園、小中学校、児童相談所と定期的に連絡会を開催するとともに、子育て短期支援事業等をつうじて近隣の市町村との連携が広がってきている。医療機関(特に児童精神科)との連携が重要となっており、入所児童の個別の支援会議等をつうじて、医療機関を含め関係機関と緊密に連携している。なお、市町村要保護児童対策地域協議会への構成員としての参画は具体化していないが、自立支援及びアフターケアに際して同協議会との連携が極めて重要である。 今後の施設の専門的人材活用による地域支援の充実を図るうえでも、同協議会への参画の検討が望まれる。</p>		

II-4-(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
26	II-4-(3)-① 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。	b
<p><コメント26> 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行っているが、十分ではない。 施設・自立援助ホームの運営協議会は、地域代表、学区内こども園、小中学校長及びPTA会長等に委員を委嘱し、地域の関係者から幅広く意見、提言を聴く場となっている。市町村の子ども家庭福祉の担当課とは、随時、連携を図り、子育て短期支援事業等により地域の子育て支援ニーズに対応している。このほか、生きづらさを抱えた若者の支援については、主に自立援助ホームに相談が寄せられており、児童相談所と連携して、施設での一時保護(委託)や自立援助ホーム入居につなげるなど、個々のニーズに応じた支援を行い、地域若者サポートステーション等との連携も図っている。 ただし、施設の側から地域の具体的な福祉ニーズを積極的に把握するための取組が十分に展開されていないので、例えば、入所児童が通う中学校区にエリアを絞って、当該地区の民生委員・児童委員との情報交換の機会を設けるなど、地域のニーズ把握のための新たな取組みの工夫が望まれる。</p>		

27	II-4-(3)-② 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
<p><コメント27> 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・活動が十分ではない。 法人の中長期経営基本計画及び施設の事業計画に地域における公益的な取組について明記されている。県内の社会福祉法人と社会福祉協議会が連携・協力して、多様な生活課題を抱える人への日常生活上の福祉的な困りごとを支援する「IWATE・あんしんサポート事業」に法人全体で参画し、和光学園としては、令和4年度、4件について支援を行っている。施設独自の取組として、利用実績は少ないながら、地域の子育て家庭の保護者の養育不安や子どもの気になる行動等について、電話相談や一時預かりを行っているほか、地域住民に対して施設設備等を無料で開放している。 ただし、人的体制に限られていることから、地域の福祉課題・ニーズの積極的な把握やアウトリーチによる支援等を十分に行えない現状にあるが、今後、具体的な福祉ニーズの把握方法を工夫し、施設の専門的人材、機能を活かした地域支援の取組が望まれる。</p>		

評価対象 III 適切な養育・支援の実施

III-1 子ども本位の養育・支援

III-1-(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
28	III-1-(1)-① 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
<p><コメント28> 子どもを尊重した養育・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。 事業計画には経営方針として児童の最善の利益を実現するため、児童の権利を擁護し自立に向けた支援を行うこと、重点項目として「児童の権利擁護」を掲げている。毎月の会議で法人作成の手引書「手にして未来Ⅲ」を読み合わせている。さらに人権侵害自己チェックや全国児童養護施設協議会の人権チェックに取り組み、子どもを尊重した養育・支援について理解を促している。人権・被措置児童等虐待防止の研修として、令和4年度は、当直専門員も含めた全職員を対象に事例をもとにグループワークを実施し、共通理解をもつための取組を行なっている。 また、安全委員会を組織し、第三者を交えた毎月1回の会議をもち、施設内暴力、基本的人権について定期的に状況の把握と評価を行い、必要な対応を図っている。</p>		

29	Ⅲ-1-(1)-② 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。	a
<p><コメント29> 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、子どものプライバシーに配慮した養育・支援が行われている。 プライバシー保護について、「事業団倫理綱領・職員行動規範」「和光学園職員の心がまえ」「手にして未来Ⅲ」に明記しており、「和光学園プライバシーマニュアル」とともに職員会議で確認し理解を図っている。プライバシーに配慮して、入浴は子ども同士の関係性や希望にそって時間を区切って個別に対応している。また面会時は、別棟の親子生活訓練棟や地域交流室を用意し、気兼ねなく親子交流ができるように配慮をしている。保護者に対しては、入所時に子どもと一緒に「いわてこどもけんりノート」「和光学園生活ノート」を用いてプライバシー保護に関する取組を説明している。子どもに対しては、年に一度確認を行い、継続して周知している。</p>		
Ⅲ-1-(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
30	Ⅲ-1-(2)-① 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
<p><コメント30> 子どもや保護者等が養育・支援を利用するために必要な情報を提供しているが、十分ではない。 基本理念、基本方針、養育・支援の内容、施設の特徴等はパンフレット、ホームページ等に記載されている。生活や行事の様子については、施設広報紙に写真等を掲載し、活動の紹介をしている。見学希望者は、入所予定の子どものほか、必要に応じショートステイ、他機関からの相談があった児童へ対応している。 子どもや保護者に対して「和光学園生活ノート」を活用して、日課や生活のルールをわかりやすく伝えるように努めている。しかし、文字での説明文のみとなっている。今後はイラストや図、写真などを取り入れて誰にとってもわかりやすくする工夫が求められる。</p>		
31	Ⅲ-1-(2)-② 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
<p><コメント31> 養育・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子どもや保護者等に説明を行っているが、十分ではない。 「和光学園施設入所受入要領」にもとづいて対応している。養育・支援の開始にあたっては、本人・保護者の希望を確認し、児童相談所の方針や面会方法、必要な手続きについて説明している。学園のルールや生活については、「いわてこどものけんりノート」と「和光学園生活ノート」を用いて説明を行っている。養育・支援の開始・過程についてはケース記録にまとめている。子どもや保護者の障がい等について配慮しながら説明するよう対応し、支援過程の折々に、補足説明をすることで理解を深められるよう努めている。 今後は、子どもや保護者がわかりやすいように、イラストや図、写真などを取り入れた資料を整備することが望まれる。</p>		
32	Ⅲ-1-(2)-③ 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
<p><コメント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ているが、十分ではない。 養育・支援の内容の変更にあたっては、継続性に配慮し児童相談所、学校や医療機関等と支援会議を持ち、検討している。令和4年には、里親支援専門相談員はじめ家庭支援専門相談員や心理療法担当職員の専門職が中心となり、里親や関係機関と細やかに調整を重ね、里親委託への移行を実現している。退所にあたっての手続きは、「児童退所時要領」にもとづいて対応している。退所した子どもや保護者への対応は、家庭支援専門相談員が相談を受け付けるだけでなく、子どもの状況に応じて家庭訪問を実施する等の対応を行っている。 今後は、引き継ぎ書の様式と退所後の相談方法等の文書を定めることで支援の継続性へ配慮した更なる対応を期待したい。</p>		
Ⅲ-1-(3) 子どもの満足の向上に努めている。		第三者評価結果
33	Ⅲ-1-(3)-① 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
<p><コメント33> 子どもの満足を把握する仕組みを整備し、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。 「和光学園児童の満足度調査及び意見収集実施要領」を定めている。職員と児童の代表が参画し満足度向上委員会が開催されており、年に1回満足度調査を実施している。満足度調査は、質問項目や実施方法を工夫して幼児から高校生まで対象に行なっている。調査結果は同委員会で報告され、改善策を検討している。満足度調査の結果や児童集会で出された要望をもとに、業務やルールの見直しを毎月の会議で検討し、時間をおかずに対応している。また、児童の満足度の低かった項目のうち、進路については学習会を開催するなど、具体的に養育・支援の改善の取組を進めている。</p>		

III-1-(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
34	III-1-(4)-① 苦情解決の仕組みが確立しており、周知・機能している。	a
<p><コメント34> 苦情解決の仕組みが確立され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。 「苦情解決実施要領」を整備し、苦情解決責任者（園長）、受付担当者（主任保育士）、第三者委員（地域担当の民生委員・児童委員、元和光学園職員）を委嘱し、取り組んでいる。児童には入所時及び年度当初に、「いわてこどものけんりノート」と「和光学園生活ノート」を使用し、苦情解決の仕組みについて説明している。苦情ボックス及び記入用紙は、職員室前へ設置しているほか、年に2回、第三者委員の苦情解決相談日を設けているが、今年度は途中から隔月ごとに相談日を設けて、より相談の機会を確保している。寄せられた苦情は児童集会を開催し、話し合いを持ち解決に努めている。また、職員会議で報告し、業務体制の変更や個別対応の実施など積極的に養育・支援の質の向上に取り組んでいる。苦情に関する検討内容や解決結果については、プライバシーに配慮したうえで、年に1回、苦情解決委員会を開催し、第三者委員へ報告しているほか、運営協議会、広報紙に掲載し公開している。</p>		
35	III-1-(4)-② 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。	a
<p><コメント35> 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、そのことを子どもに伝えるための取組が行われている。 年度当初の児童集会で、「いわてこどものけんりノート」を活用して「意見を表す権利」「表現の自由」について説明するとともに苦情相談の第三者委員を紹介している。意見ボックスは、児童が投稿しやすいうちに学習室に設置しているが、職員に直接言えなかったり、文字に書くことをためらう児童もいるため、第三者委員による相談日を設けている。毎月、児童集会（小学生、中高校生男・女、各ホーム）を開催しており、児童が意見を表すことができる仕組みがある。また、安全委員会の毎月の聞き取り調査において、担当者が児童から個別に今後の希望についても聞き取りを実施しており、意思の表明が難しい子どもについても、意見を述べやすいよう配慮している。</p>		
36	III-1-(4)-③ 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
<p><コメント36> 子どもからの相談や意見を積極的に把握し、組織的かつ迅速に対応している。 「苦情解決実施要領」「満足度調査及び意見収集実施要領」にもとづき、意見ボックスの設置や毎月の児童会をつうじて、積極的に意見を把握する取組を行なっている。また、出された意見は、職員会議で協議し、結果を児童にフィードバックしている。さらに安全委員会で月に1回、担当職員からの聞き取りの時間を設けており、子どもから相談や希望を聞きだす機会になっている。職員は連携して日々の養育・支援をつうじて子どもとのコミュニケーションを大切にし、迅速な対応に努めている。</p>		
III-1-(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
37	III-1-(5)-① 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。	a
<p><コメント37> リスクマネジメント体制を構築し、子どもの安心と安全を脅かす事例の収集・要因分析と対応策の検討・実施が適切に行われている。 リスクマネジメントの総括責任者は園長、ゼネラルマネージャーは副園長、リスクマネージャーは業務係長とし、担当職員を配置しているほか、リスクマネジメント委員会を設置している。リスクマネジメント委員会は2か月に1回開催している。収集した事例について協議し、安全確保策の実施状況や実効性について確認している。委員会の内容は、毎月の職員会議でリスクマネジメント担当職員から報告し、職員間で共有されている。日々の業務日誌の見出しに「インシデント」と記載し、月ごとに担当職員が事例を収集する仕組みを継続している。収集した事例から要因を分析し、インシデントが発生する頻度が高い時間帯に職員体制を手厚くする対策を講じたり、個別対応を図るなど、子どもの安全を確保する具体的な取組が行われている。</p>		
38	III-1-(5)-② 感染症の予防や発生時における子どもの安全確保のための体制を整備し、取組を行っている。	a
<p><コメント38> 感染症の予防策が講じられ、発生時等の緊急を要する子どもの安全確保について施設として体制を整備し、取組を行っている。 感染症対応の責任体制は、事業継続計画（BCP）において園長が現地本部長、第1代行者が副園長、第2代行者が係長、第3代行者が寮棟主任、主任としている。また、和光学園感染症マニュアルを作成し、各感染症に対応した手順を示している。新型コロナウイルスが出現してからは、流行前より蔓延時の対応マニュアルを作成するなどして、予防に努めていたが、令和4年度は複数回陽性者が出て、クラスターとなるなど、対応の難しさを実感した。しかし、その経験から令和5年度には感染症対策委員会を立ち上げ、外部委員（医療専門職）より専門的な見地からの助言を得るなどし、さらに安全確保のための体制の強化を行う予定としている。</p>		

39	III-1-(5)-③ 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。	a
<p><コメント39> 地震、津波、豪雨、大雪等の災害に対して、子どもの安全確保のための取組を組織的に行っている。 災害対策総括責任者は園長、副担当者を副園長とし、防災担当者を事務分掌にて定めている。事業計画の中に自衛消防組織の責任と役割を明示し、職員に対して年度当初の職場研修で確認を行っている。また、事業継続計画(BCP)を定め、災害時の参集職員及び非常招集系統図により応援体制を定めている。実際、令和4年11月に施設内で新型コロナウイルス感染症クラスターが発生した際には、大規模災害等対応に準じて法人から応援職員を得て、重要業務である利用者支援を継続した。食料や備品類等備蓄リストを整備し、消防計画とともに消防署への届け出を行っている。今年度は中庭の増水に備えて土嚢と排水ポンプも整備した。防災訓練は、年度計画を示し毎月実施している。</p>		

III-2 養育・支援の質の確保

III-2-(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
40	III-2-(1)-① 養育・支援について標準的な実施方法が文書化され養育・支援が実施されている。	b
<p><コメント40> 養育・支援について、標準的な実施方法が文書化されているが、それにもとづいた養育・支援の実施が十分ではない。 養育支援計画に日課に応じた業務手順を定めている。さらに健康や食事、学習指導など生活場面における各種マニュアルを文書化している。また、子どもの尊重、プライバシー保護、権利擁護については事業計画及び職員の心構え(行動基準)に明記している。標準的な実施方法については、正規職員は6か月間、非正規職員(地域職専門員)は3か月間のOJTを実施している。また、毎月の職員会議において確認する仕組みがある。 しかし、標準的な実施方法としている現在の業務手順は、主に日課の流れに応じた職員の対応の内容が列挙され、養育・支援の具体的な方法や支援の際の留意点、配慮事項等に十分に触れられていない。様々な大人が養育に関わることを前提に、養育の一貫性、連続性、継続性が確保されるよう、養育・支援の具体的な方法、留意点、配慮事項等を含めた標準的な実施方法について、改めて整理し、文書として取りまとめることが望まれる。</p>		
41	III-2-(1)-② 標準的な実施方法について見直しをする仕組みが確立している。	b
<p><コメント41> 標準的な実施方法について定期的に見直し、必要な見直しを組織的に実施できるよう仕組みを定めているが、検証・見直しが十分ではない。 和光学園養育支援計画は、毎月の職員会議で確認の機会を設けている。また、年度末には、事業計画と同時に日課を含めた業務の反省を行い、総合的な見直しを行っている。 しかし、会議の記録からは、標準的な実施方法と業務手順が混同した記述が散見されるため、標準的な実施方法について改めて整理するとともに、養育・支援の実践における課題や問題点が標準的な実施方法の見直しに反映されることが求められる。</p>		

III-2-(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。		第三者評価結果
42	III-2-(2)-① アセスメントにもとづく個別的な自立支援計画を適切に策定している。	b
<p><コメント42> 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いるが、取組が十分ではない。 自立支援計画策定の責任者は事務分担に明示され、主任保育士が担当している。アセスメントは様式に従い、主担当、主任保育士とケースに応じて専門職員等、複数職員で行っている。また本人、園長、担当者が面談を行い、本人の意向を把握し、自立支援計画原案に反映している。計画原案は役付職員が確認したうえで自立支援計画を策定している。支援困難ケースについては学校など関係機関と支援会議等で検討し、共通理解を図り積極的に支援を行っている。 しかし、「自立支援計画策定要領」に示されている策定手順は、計画票記入の要領に大部分が割かれているため、自立支援計画策定における役割を明確化することと、アセスメントを自立支援計画に反映させるための合議の位置づけなど、計画策定、実施、見直しといった一連の流れを整理することが求められる。</p>		
43	III-2-(2)-② 定期的に自立支援計画の評価・見直しを行っている。	b
<p><コメント43> 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が、十分ではない。 「自立支援計画策定要領」にもとづき前期・後期ごとに評価と見直しを行っている。自立支援計画の見直しにあたっては、園長と担当職員が子どもとの面談の機会を設けている。自分の目標を認識している児童が多くなっていることは満足度調査の結果にも現れている。職員へは、年度当初と計画が更新された場合にも、児童一覽で周知している。自立支援計画の支援状況は、支援記録を月ごとにまとめており、一覧表を作成して役付職員が確認している。 しかし、自立支援計画を評価・見直しにあたり、子どもの課題のみならず、養育・支援の質の向上に関わる課題について明らかにされるよう、標準的な実施方法と自立支援計画策定要領との整合性を図られたい。</p>		

Ⅲ-2-(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
44	Ⅲ-2-(3)-① 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
<p><コメント44> 子ども一人ひとりの自立支援計画の実施状況が記録されているが、職員間での共有化が十分ではない。 法人で導入した業務管理システム「福祉の森」により、記録は統一した様式で管理されている。幼児日誌、業務日誌、家庭支援・個別支援・心理、医務と各日誌が設けてあり、職員が情報を共有できるよう整備されている。また、朝礼時と遅番職員の出勤時にも引継ぎの時間を設け、児童の状況を報告し、必要な対応を都度確認している。職員の手引書「手にして未来Ⅲ」を活用し、支援記録の標準化に取り組んでいる。 毎月の児童支援記録には、自立支援計画にそった支援の記録がまとめられている。ただし、日々の支援記録については、強みや長所など子どもの成長の記録という観点で不足しており、職員全体で記録の質を担保できるよう取り組むことが求められる。</p>		
45	Ⅲ-2-(3)-② 子どもに関する記録の管理体制が確立している。	a
<p><コメント45> 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。 法人は個人情報の保護に関する基本方針を定め、岩手県社会福祉事業団における個人情報の保護に関する規程、岩手県社会福祉事業団個人情報の保護に関する要領、個人情報保護マニュアルにより記録、情報の提供に関する規定や責任者等を定めている。職員は、職場研修や年に1回コンプライアンス自己チェックの取り組みを行い、個人情報保護について理解を図るとともに、USBの取り扱いが管理表を用いてチェックし、園内で使用することを徹底している。また、児童の入所時には、写真使用やメディア対応について個人情報保護法にもとづく同意書を保護者と取り交わし適正に運用している。</p>		

A-1 子どもの権利擁護、最善の利益に向けた養育・支援

A-1-(1) 子どもの権利擁護		第三者評価結果
A1	A-1-(1)-① 子どもの権利擁護に関する取組が徹底されている。	a
<p><コメント1> 子どもの権利擁護に関する取組が徹底されている。 子どもの権利擁護について法人の経営理念や施設の経営方針に明文化され、「和光学園虐待防止要綱」等を整備している。「事業団倫理綱領・職員行動規範」「和光学園職員の心がまえ(行動基準)」を職員会議で読み合せ、日々職員間の共通理解に努めている。また、毎月行われる「人権侵害に関する自己チェック」結果は、職員全体で振り返りを行っている。毎月の安全委員会では児童間にとどまらず、職員からの人権侵害が行われていないか、子どもからも聞き取りを行うなど、早期発見に努めている。虐待防止については全職員が年1回必ず研修を受けている。また各種研修に参加した際は、職員会議後の職場研修等で職員への伝達研修を実施するほか、日々のOJT、ガイダンスなどで人権擁護に対する取組が徹底されている。子どもの思想・信教の自由については、入所時に確認し、最大限に配慮し保障している。</p>		

A-1-(2) 権利について理解を促す取組		第三者評価結果
A2	A-1-(2)-① 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。	a
<p><コメント2> 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。 子どもたちには、自他の権利について「いわてこどもけんりノート」を用いて、児童集会や入所時に年齢に応じた説明を行っている。また、話し合いの機会を設けている。職員間では、子どもの人権侵害について研修を重ねており、安全委員会が中心となり、施設が暴力のない安心安全な生活の場となるよう養育・支援に取り組んでいる。コロナ禍においても感染対策を行いながら、カブスカウト、スポーツ少年団、いのちのおはなし等、様々な行事に参加することで、人間関係の大切さを学び、自分を大切に思うことで相手を思いやる気持ちの芽生えを促す養育・支援に取り組んでいる。子どもたちは、障がいのある子どもたちのパニック状態も受け止めることができている。</p>		

A-1-(3) 生い立ちを振り返る取組		第三者評価結果
A3	A-1-(3)-① 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。	a
<p><コメント3> 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。 子どもの発達状況に応じて業務会議等で個別の事情について話し合い、慎重に対応している。また、成長過程は日々の記録として整理され、自立支援計画策定に盛り込まれる。アセスメントや面談をつづけて子どものニーズを把握するよう努めている。成長節目の時には心理療法担当職員、家庭支援専門相談員が中心となり「あしあとワーク」(ライフストーリーワーク)を作成し、生い立ちを振り返る取組を行っている。また、「いのちのおはなし」の中で成長の様子をスライドで見せ、職員と一緒に振り返る取組を行い、命の大切さを話し合える機会となっている。</p>		

A4	A-1-(4)-① 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。	a
<p><コメント4> 不適切なかかわりの防止と早期発見に取り組んでいる。 「和光学園虐待防止要綱」「虐待防止ガイドライン」等を整備している。毎月「人権侵害自己チェックリスト」で確認し、結果は役付け会議や職員会議で報告されている。また、職員会議では経営理念や重点項目、行動基準等を確認したり「手にして未来」を活用し、研修する機会を設けている。新入職員や転入職員に対しては園長からガイダンスを行い、虐待防止の取組について周知している。子どもには「いわてこどものけんりノート」を利用し、入所時や年度初めの児童集会で権利について説明する機会を設け、知識や具体的に身を守る方法を伝えている。子どもの安心安全な生活を保障するため、安全委員会を設置し毎月第三者を入れての会議を開催している。事案が発生した場合は迅速に対応できるよう取り組んでいる。特に休日は不適切な関わり防止のため、児童の動向を職員間で把握し、巡回しながら支援にあたっている。</p>		
A5	A-1-(5)-① 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
<p><コメント5> 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。 「施設入所受入れ要項」「児童退所時要項」が整備され、家庭支援専門相談員2名を中心に、児童相談所や家庭と連携を取りながら、移行期の支援が行われている。入退所時は、児童相談所、関係機関と支援会議を開催し、情報の収集及び提供を行い、入退所の準備が整えられている。入所の事前見学も行っている。「進路学習会」はアフターケアを見据え、中学2年生から行っている。「担当職員」も一緒に参加することから、年齢に応じて進路や自立に係る必要な情報を段階的に相談することができ、先を見通した生活や勉学の不安の軽減につながっている。日々愛着関係を深め、安心感をもって生活できるよう努めている。</p>		
A6	A-1-(5)-② 子どもが安定した社会生活を送ることができるようリービングケアと退所後の支援に積極的に取り組んでいる。	b
<p><コメント6> 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を行っているが、十分でない。 家庭支援専門員を中心に、リービングケアを支援している。退所後は「家庭支援等記録簿」としてアフターケアの記録を整備している。業務改善活動をとおして、児童の自立を目指した取組を行っている。トラブル発生時は関係機関と連携し対応している。グループ内では自立援助ホームを運営しており、県内の児童養護施設等の児童への支援にもあたっている。また、退所者が自由に遊びに来れるオープンな環境を整えており、職員や子ども同士の交流が図られている。 しかし、専任の職員が配置されていないことから、退所者の定期的な把握や、職員の異動のため退所者の組織づくりには至っていない。今後、養育支援の継続につなげていくための人員配置や取組が期待される。</p>		

A-2 養育・支援の質の確保

A-2-(1) 養育・支援の基本		第三者評価結果
A7	A-2-(1)-① 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
<p><コメント7> 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ようとしているが、十分ではない。 近年入所理由で特に増えている被虐待児童について、心理面や行動特徴を理解するため、積極的に研修会に参加している。心理療担当職員から、子どもの表出する感情や言動について助言を受け、職員間で共有している。問題行動があった場合は、背景にある心理面を把握し対応するよう努めている。また、自立支援計画作成時には複数職員でのアセスメントや園長面談を行い、丁寧に子どものニーズを聞き取っている。幼児については、毎月「幼児月間計画表」、個別の「保育計画」を作成し、より細やかな養育・支援にあたっている。年1回行っている満足度調査では低学年の児童と職員の関係はおおむね良好なのに対し、高校生になると難しさも表出してくることから、担当職員を中心にその子の人生に寄り添い、理解を深めていく取組が期待される。</p>		
A8	A-2-(1)-② 基本的欲求の充足が、子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
<p><コメント8> 基本的欲求の充足が、子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。 自立支援計画をもとに基本的欲求の充足に努めている。学園の生活の決まりは、子どもの権利を尊重した「和光学園生活ノート」に明記され、説明されている。意見が出た時には児童集会で検討してもらい、職員会議での検討を受けて児童の納得のもと見直しを行っている。担当職員との誕生日外出は、外食や買い物等、個別対応時間として確保されている。子どもの生き生きとした様子が記載されているケース記録から、基本的欲求の充足や職員との信頼関係が築かれていることがうかがえる。外出等で遅くなる場合など連絡をもらえば勤務職員の判断で対応し、連絡等ない場合は帰園後に指導をするようにしている。ボランティアを積極的に受け入れ、児童とのふれあいの機会としている。現在宿直は1名、ほかに管理当直1名の体制であるが、数回の巡回や不安な時は宿直室を訪れやすいよう配慮し、安心感を持てるようにしている。</p>		

A9	A-2-(1)-③ 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
<p><コメント9> 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。施設の経営方針にもとづく職員の心がまえ(行動基準)が明示され、子どもを信じて見守るための養育・支援が行われている。年1回行われる中高生の自主行事では、子どもたちに話し合ってもらい店舗への予約や連絡、買い出し等の進行については全て子どもたちが行うよう支援している。また、携帯電話を所持することで起こるアプリ料金等のトラブルも経験の一つとして捉え、そばで見守りながら 処理の仕方を伝え、子ども自身が手続きをして解決していけるよう見守り、支援している。「つまずき」や「失敗」もチャンスと捉え、日々の対応で常に一緒に考え、子どもの主体的な生活の営みを支援している。</p>		
A10	A-2-(1)-④ 発達の状況に応じた学びや遊びの場を保障している。	a
<p><コメント10> 発達の状況に応じた学びや遊びの場を保障している。幼児は「幼児月間計画表」、個別の「保育計画」を作成し養育支援を行っており、近隣のこども園に通園している。小中高生は年間行事計画を作成し、登山、球技大会、水泳、茶道、カブスカウト、スポーツ少年団への参加、幼児体操教室等発達の状況に応じた様々な遊びや活動の場を保障している。行事に対応してボランティアも活用されている。中高生については、子どもたちが主体的に企画できるよう「自主行事」を行っている。子どものニーズについては、児童会、意見ボックス、満足度調査等をつづじて把握し、各種行事に意見が反映する等、発達の保障のための取組が行われている。コロナ禍により学校や地域との情報交換は最小限に留まっている。</p>		
A11	A-2-(1)-⑤ 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。	b
<p><コメント11> 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・支援しているが、十分でない。 支援会議において子どもの生育歴、家庭環境を共通理解し、子どもの状況に応じた支援・養育を行い、決まりや約束は一緒に考えている。オープンキッチンでのおやつ作りや調理実習、主に中学生からの洗濯や高校生の自炊生活を体験する自活訓練等、様々な機会を捉え日常生活のスキルを習得する支援を行っている。地域のさんさ踊り、交通安全教室、防犯教室は社会性を習得する機会となっていて、防犯教室では、SNS等インターネット利用による犯罪トラブルの講義を受けている。 小規模グループケアでは日々細やかに対応しているが、本体施設では人数の関係で難しい面があり、今後の取組みの工夫が期待される。</p>		
A-2-(2) 食生活		第三者評価結果
A12	A-2-(2)-① 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
<p><コメント12> 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。食堂はカウンター形式になっており、温かいものは温かく、冷たいものは冷たく、適温提供されている。また、食堂に電子レンジ等が配置され、帰園の遅い子どもにも配慮されている。「オープンキッチン」は、買い物から調理実習まで自分達で行う企画である。バイキングや夏祭りの屋台メニュー、麺類の選択メニュー、さんま一匹丸々提供など様々な食育支援は食に対する意欲に繋がり、心身の栄養となっている。小規模グループケアでは職員が手作りの料理を提供している。また、調理実習の機会も設けている。給食委員会には児童代表も出席しており、児童の立場での意見や意見ボックスの内容は給食委託先とともに給食に反映させたり、残食の改善に努めている。食堂は現在コロナ感染症予防対応仕様になっている。</p>		
A-2-(3) 衣生活		第三者評価結果
A13	A-2-(3)-① 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
<p><コメント13> 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。事業計画に衣生活について明記されている。洗濯は学園では中学生から、小規模グループケアでは小学生から行い、清潔や衣類の整理、保管の習得を支援している。簡単な縫い物やアイロンかけは目の前で行うなどしている。衣類購入は、担当職員と子どもが外出し、子どもの好みに合わせた衣類を購入する機会を設けていて、楽しんで買い物をする様子がケース記録に記されている。伝票での購入が基本であったが、チラシを見ながら好きな店舗で購入もできるよう資金前渡での方法も設けた。TPOIに応じた服装に心がけ、諸行事の参加(特に招待行事)の際は正装とし、季節や場面に合った服装になるよう支援している。クリスマス会に着飾って参加する様子が業務日誌に記録されている。</p>		

A-2-(4) 住生活		第三者評価結果
A14	A-2-(4)-① 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
<p><コメント14> 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が、十分でない。日課に居室等掃除の時間を設けているほか環境整備作業、年末大掃除等、全体での環境整美に取り組んでいる。小規模グループケアでは小学生から個室での生活となり、安心・安全を感じられるよう支援をしている。施設では高校生は一人部屋、中学生は二人部屋となるほか、発達障がいがある児童や支援課題が多い児童について、個室を提供する等の環境面での配慮を行っている。娯楽室は大きなソファ、テレビやビデオ、マンガの本棚等が設置され、寛げる雰囲気となっている。時間割を決め、撮りためていたビデオも見るができる。設備面についてはリスク点検票に沿って破損箇所や危険箇所の点検を行っている。軽微なものについては職員が修理等行うなど早めに対応するよう努めている。 施設の老朽化等に伴う電気機器の故障や破損箇所は予算化が必要なため、年次修繕計画作成などの対応が急がれる。</p>		

A-2-(5) 健康と安全		第三者評価結果
A15	A-2-(5)-① 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
<p><コメント15> 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。 健康管理台帳で健康状態や過去の病歴、予防接種の有無が確認されている。毎月第3月曜日に嘱託医の診察日を設けており、結果は健康記録、医務日誌等に記録されている。健康上特別な配慮を要する子どもには看護師や職員が付添い定期的に通院受診し、医療機関と連携している。精神科の薬を毎日服薬する子どもが複数名いるため、薬は医務室で管理し、薬管理マニュアルをもとに与薬時は複数の職員でチェックを行い、記録している。気持ち落ち込み医務室を訪ねてくる子どももおり、その都度、対応している。職員は、医療や発達障がい等の研修会に毎年度参加し知識を深めていて内容は職員間で共有している。</p>		

A-2-(6) 性に関する教育		第三者評価結果
A16	A-2-(6)-① 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。	b
<p><コメント16> 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が、十分でない。 事業計画において「性(生)に関する教育」が明記されている。小学生を対象とした「いのちのおはなし」は聴診器で友だちの心音を聞くところから始まり、赤ちゃん誕生のスライド、疑似子宮体験、子どもたちの成長の記録、友だちの「良いところ」を書いた色紙作成等、他者の性(生)を尊重する取り組みとなっている。体調に不安を抱えている中高生にも寄り添っている。性的問題行動の事例では職員間や他機関と連携し対応している。 心理療法担当職員を中心として、発達や年齢ごとのカリキュラムの作成やコロナ感染が落ち着いた後の外部講師による勉強会の開催など、懸案の課題への今後の取組が期待される。</p>		

A-2-(7) 行動上の問題及び問題状況への対応		第三者評価結果
A17	A-2-(7)-① 子どもの暴力・不適応行動などの行動上の問題に対して、適切に対応している。	a
<p><コメント17> 子どもの行動上の問題及び問題状況に適切に対応している。 子どもの問題行動や心理的課題に対し、外部研修への参加や心理療法担当職員による園内研修等で情報を共有し、問題行動の背景にある心理の理解に努めている。また毎月安全委員会が開催され、児童相談所や学校等、学園での様子や家庭状況について情報を共有し、問題の要因分析を行っている。業務会議等では職員間で対応方法を共有し、施設が安全、安心の場になるよう配慮している。状況に応じては児童相談所や警察、医療機関等と連携して問題行動の対応にあたっている。子どもから暴言、暴力を受けた職員は心理療法担当職員からコンサルテーションを受けている。職員は「人権侵害自己チェックリスト」を行いながら、常に人権擁護と人権侵害防止に取り組む、対応している。</p>		
A18	A-2-(7)-② 施設内の子ども間の暴力、いじめ、差別などが生じないよう施設全体で取り組んでいる。	a
<p><コメント18> 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。 施設が暴力がない、安全、安心の場になるよう安全委員会を設置している。毎月1回、子どもたちに暴力行為に関する聞き取りを行い、早期発見に努めている。暴力行為があった場合は、職員がチームワークで一丸となり対応していて、その姿勢は子どもたちに伝わっている。リスクマネジメント委員会でもインシデント等の集計を分析し、検証を行っている。「苦情第三者委員直接相談日」を設けており、子どもが第三者委員に直接相談できる機会となっている。子どもの暴力行為に対して適切な対応がとれるように学校や児童相談所、他機関と情報を共有している。暴力やトラブルになりそうな子どもについては、職員が寄り添い、早い段階での対応に努めている。</p>		

A-2-(8) 心理的ケア		第三者評価結果
A19	A-2-(8)-① 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
<p><コメント19> 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が、十分でない。 心理療法担当職員は、臨床心理士、公認心理師の資格を有し、心理的ケアが必要な子どもに対して、自立支援計画にもとづき心理的な支援を行っている。また、児童養護施設での心理職の役割を研究している。「週間処遇計画」を策定し、面接室兼心理室において個別の心理的ケアに取り組んでいる。心理療法担当職員は児童心理や障がいに関する専門研修に参加するほか、他施設との支援会議ではスーパーバイザーの役割も果たしている。学園でも愛着関係に関する研修会を主催し、全職員での心理的支援の向上に努めている。 しかし、心理療法担当職員は児童指導員を兼務しているため、専門職に専念できる時間が限られている。今後は必要に応じ外部の専門家からスーパービジョンを受けたり、専門分野に専念できる、ゆとりのある体制整備が期待される。</p>		

A-2-(9) 学習・進学支援、進路支援等		第三者評価結果
A20	A-2-(9)-① 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
<p><コメント20> 学習環境の整備を行い学力に応じた学習支援を行っている。 学習は下校後、学習室を中心に小学生、中高生が時間帯を分けて行っている。学習支援員を配置し、個々の学力を把握しながら学力レベルに応じた公文学習も取り入れている。宿題や未提出物等は職員が子どもの状況に応じて、支援にあたっている。中高生は希望に応じて学習塾に通っている。障がいのある子どもには、学校との連携のもと、特別支援学級への通学支援を行っている。小学校、中学校との連絡会を行いながら情報を共有し、支援の確認を行っている。高校生は公立・私立学校にかかわらず就学しており、大学進学に向けての学習権も保障されている。</p>		
A21	A-2-(9)-② 「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
<p><コメント21> 子どもが進路の自己決定をできるように支援している。 進路選択については様々な情報提供を行い、子どもと十分に話し合いを重ねている。希望は自立支援計画に盛り込み、保護者、学校、児童相談所、医療機関、福祉関係機関等と連携を図りながら、進路選択の支援に取り組んでいる。将来を見据えた支援に取り組み、中学2年生から高校2年生への「進路学習アンケート」を実施し、「進路学習会」を実施しながら不安の解消に努めている。学習会には、担当職員も一緒に参加することから、進路決定後まで寄り添うことができている。高校卒業後進学を希望している子どもには奨学金制度の情報を伝え、早めに申請手続きが取れるよう積極的に働きかけている。自立援助ホームを運営していることから、退園後のフォローアップにつなげている。</p>		
A22	A-2-(9)-③ 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
<p><コメント22> 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が、十分ではない。 「職場実習並びにアルバイト実施要項」が定められている。職場実習や職場体験は学校と連携しながら取り組んでおり、資格取得等をおして社会のルールや仕組みが身につくよう支援している。アルバイトをする場合は、履歴書や面接の受け方、給与振り込みの通帳作成等を助言し、支援している。事業主とは連絡を取り合っている。高校3年生時に「自活訓練」への参加等も行っている。 ボランティア活動としての実習や体験は行っているが、施設としての職場実習や職場体験の位置づけが明確化されておらず、実習先や体験先の積極的な開拓には至っていない。進学希望者も増えていることから、今後の取組が期待される。</p>		

A-2-(10) 施設と家族との信頼関係づくり		第三者評価結果
A23	A-2-(10)-① 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
<p><コメント23> 施設は家族との信頼関係づくりに取り組んでいるが、家族からの相談に応じる体制は十分ではない。 事業計画の「和光学園職員の心がまえ(行動基準)」において、家族とのかかわりについて職員の姿勢が明示されている。入所後は相談窓口と支援方針等を家族に説明している。家庭支援専門相談員を2名配置し、担当職員や児童相談所と連携を図りながら家族との信頼関係の構築に努めている。面会や外出、一時帰宅後は子どもの様子を注意深く観察し、児童相談所等と情報を共有している。広報紙で施設生活の様子や学校等の行事予定を保護者に知らせ、必要に応じて参加や協力を得ている。 事業計画の重点事項に「家庭支援」として明記されているが、家庭支援専門相談員は兼務となっているため、今後は役割を明確にし、施設全体で家族関係調整、相談に取り組むための体制整備が求められる。</p>		

A-2-(11) 親子関係の再構築支援		第三者評価結果
A24	A-2-(11)-① 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
<p><コメント24> 親子関係の再構築のために家族への支援に取り組んでいるが、十分でない。 家族とのかかわりは、「和光学園経営方針・事業」の重点項目に掲げている。自立支援計画には子どもの支援方針や目標、支援内容や方法を明記し、職員間で共有化されている。一時帰宅や家庭訪問等をおとして、親子関係の再構築や養育能力の向上に努めている。親子訓練棟を活用した家族支援にも取り組んでいる。 しかし、家庭復帰後2～3割が再入所するという状況にあり、ケースの見立てについては、児童相談所等と密接に協議し、家庭支援専門相談員を核とした家族支援への取組の充実が期待される。</p>		