

(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 鈴木美津子	定員・利用人数:44名 9月1日現在43名 *措置停止 入院中1名	
所在地:〒020-0133 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 <a href="http://www.iwate-fukushi.or.jp/shisetu/wakou/index.html">http://www.iwate-fukushi.or.jp/shisetu/wakou/index.html</a>	
【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: 12名
専門職員	園長 1名	児童指導員 1名
	副園長兼児童指導員 1名	保育士 1名
	業務係長兼児童指導員 1名	当直専門員 7名
	寮棟主任(家庭支援専門相談員) 1名	労務員 2名
	主任保育士(基幹的職員) 1名	嘱託医 1名
	児童指導員 10名 (心理判定員、個別対応職員、小規模グループケア担当職員)	
	保育士 6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、浴室、体育館
	小学生居室・1名:1室	面接室兼心理室
	中学生居室・2名:3室	医務静養室
	中学生居室・1名:3室	地域交流室
地域小規模グループケア 2カ所	のぞみホーム	

### 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、ご利用のお客様の人間の尊厳の保持を旨として、お客様の立場に立った質の高いサービスを提供するとともに、地域福祉を推進し、すべての人が相互に人格と個性を尊重し、支え合いながら、その人らしく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基盤の安定・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】

和光学園においては、「児童福祉法」「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、児童の自立に向けた個々の支援計画を策定し、一人ひとりの児童が個性豊かで逞しく、思いやりのある人間として育ち、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「ステップ」の経営による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）

- ・児童の一時預かり
- ・子育て支援相談
- ・ショートステイ事業
- ・トワイライト事業・休日預かり

### ⑤ 第三者評価の受審状況

評価実施期間	令和元年 5 月 24 日（契約日） ～令和元年 12 月 26 日（評価結果確定日）
受審回数（前回の受審時期）	5 回（平成 28 年度）

### ⑥ 総 評

#### ◇ 特に評価の高い点

##### 福祉人材の確保・定着等に関する具体的な計画の確立と取組の実施

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、それに基づいた取組が実施されている。

法人は人材（人財）育成基本方針に基づき、教育研修制度、人事考課制度、目標管理制度を連携

させた教育制度実施要綱を定めている。施設はこの要綱によって職員個々の個人人材育成計画を策定し育成を図る仕組みである。求められる職員像として「豊かな感性と人間性を持ち積極的・主体的に行動する職員」を掲げ、利用者本位、専門性、コンプライアンス、マネジメント力、組織経営力を備えた職員育成を図るとしている。施設では社会福祉士等の資格取得を奨励するとともに、専門職員の配置充実については、家庭支援専門相談員、小規模グループケア担当職員、医療的ケア担当職員等、8職種の配置を事業計画に位置付けるとともにそれに基づいた職員配置が行われている。

#### ◇ 改善が求められる点

##### 職員の就業状況や意向を把握した働きやすい職場づくり

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ない。

毎月開催される幹部職員による役付会議で職員の就業状況を把握し、職員会議や毎日の朝礼で改善の取組を周知している。就業状況の把握は、①労務災害自主点検、②時間外労働・年次有給休暇取得状況、③職員の意向・意見・相談、④パワーハラスメントの有無、⑤コンプライアンスを項目化し、確認がなされている。施設には安全衛生担当者を置き、健康管理や心の健康づくりを進めている。法人では毎月面談による健康相談を実施している。変則勤務類型の追加や休憩時間帯を変更するなど働き方を改善する努力をしている。しかし、小規模グループケアが2か所になった結果、勤務交替の制約が大きくなり配置基準を遵守した上で有給休暇を付与することが難しくなっている。職員の事情や希望を踏まえた有給休暇の計画的な取得の仕組みについて検討が望まれる。

#### ⑦ 第三者評価結果に対する事業者のコメント

##### (1) 施設のコメント

和光学園では、多くの児童が何らかの虐待を受け、愛着や発達上の課題を有しています。職員は、虐待に関連する専門研修を受講すると共に心理職員や個別対応職員等の専門職を配置し児童の支援にあたっています。また、家庭支援専門相談員（学童、幼児）2名、里親支援専門相談員を配置し、施設入所後の家庭復帰、また、家庭復帰が難しい場合は里親委託を想定した児童個々の最善の利益を考えた支援を行っています。

施設内の活動では、児童の権利擁護を経営方針に掲げ、児童の自立に向けた個々の支援計画の作成、児童集会、満足度調査や安心・安全に生活できる安全委員会活動、また、球技大会やさんさ踊り参加等を通し和光学園3つの養育方針を実践的に行ってきました。

平成28年度に児童福祉法の改正があり、児童が権利の主体として明確化されました。現在、児童養護施設は、大舎制による集団養育から、小規模なケア単位による家庭的な環境のもとで養育することが求められています。今年度8月には、新規に2か所目の地域小規模グループケアを開所しました。このことで児童個々の状況に応じ個別のきめ細やかな支援が可能になりましたが、一方で、職員の勤務体制等の働き方の課題が見えてきました。また、こうした環境下では、職員個々の力量が問われ、負担感やストレスを抱えることも想定されます。

こうした課題に対し、法人が定めている規定や制度を活用しながら、地域小規模グループケアへの応援体制を検討していきます。

## (2) 法人本部コメント

当法人では、社会福祉法人制度改革への対応等、近年の更なる情勢の変化に応じるため、平成30年度に中長期経営基本計画【中間見直し改訂版】の一部修正版を作成するとともに、令和3年度以降の次期中長期経営基本計画策定を見据え、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2つの障害者支援施設と医療型障害児入所施設、児童養護施設の計4施設が福祉サービス第三者評価を受審し、安心・安全なサービスの提供を目的としたリスクマネジメントの仕組や取組みについて高い評価をいただきました。今後も利用者の怪我等の未然防止のため、危険予知訓練等の取組みを継続し、より利用者に安心・安全なサービス提供の実現に努めてまいります。

一方、働き方改革に係るものとして、職員の欠員状態の長期化、事業数の増から、職員の有給休暇の取得が懸念される等、働きやすい職場づくりを求めのご意見もいただきました。

当法人では、利用者へのより良いサービスの提供、地域における公益的な取組みを実施する責務を果たすため、より一層地域福祉の向上に向けた活動を積極的に進めるとともに、業務の効率化、ワークライフバランスの推進強化等により、職員の確保と定着及び育成を図ってまいります。

## 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【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>評価者コメント1</p> <p>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周知が図られている。</p> <p>法人の理念は「ご利用のお客様の人間の尊厳の保持を旨として、お客様の立場に立った質の高いサービスを提供するとともに、地域福祉を推進し、全ての人が相互に人格と個性を尊重し、支え合いながら、その人らしく共に生きる豊かな社会の実現に貢献します。」とし、基本方針は、①お客様本位の良質かつ適切なサービス提供 ②地域福祉の推進 ③人材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基盤の安定・強化としている。施設の理念は、「児童の最善の利益を実現するため、児童の権利を擁護し、こころ、からだ、気持ちを養い、退所児童の生活援助や地域の子育てを支援する(要約)」として、児童養護施設の使命と役割が反映されている。これらの理念、方針は、職員研修や地域の関係者を構成とする運営協議会で周知されている。子どもや保護者に対しては資料を作成し説明するなどの取組がある。</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>評価者コメント2</p> <p>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。</p> <p>法人の経営企画室が毎年度経営ヒアリングを行い経営分析報告書が作成されている。これを基に法人及び施設の経営会議が開かれ経営状況の把握・分析が行われている。定員削減や養育単位の小規模化を進めるに当たっては、職員による検討報告書がまとめられ小規模養育の課題も検討されている。施設長は岩手県社会的養護推進検討会等に参画し、県における社会的養護の需要を踏まえた施設機能の高度化、多機能化、地域分散化等を視点に分析を進めているほか、国の新しい社会的養育ビジョン等の動向も研修等で把握している。収支や光熱水費の変動等は毎月確認されている。</p>		
3	I-2-(1)-② 経営課題を明確にし、具体的な取組を進めている。	a
<p>評価者コメント3</p> <p>経営環境と経営状況の把握・分析にもつき経営課題を明確にし、具体的な取組を進めている。</p> <p>施設の経営課題は、法人の中長期経営基本計画や年度計画の策定プロセス及び法人経営会議、施設職員会議等で明確にされ、法人本部とも共有されている。具体的な取組としては平成28年度に里親支援専門相談員、平成30年度に家庭支援専門相談員2人目の配置や他施設への視察研修を実施した。養育単位の小規模化に要する人員増や職員の処遇改善加算の対応についても具体的な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>評価者コメント4</p> <p>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。</p> <p>法人の中長期経営基本計画は平成23年度から32年度(令和2年度)までの計画期間であるが、28年3月及び31年3月に見直しされている。また、岩手県家庭的養護推進計画では定員削減や養育単位の小規模化が盛り込まれており、施設における28年度からの後期実施計画では、この目標を踏まえた取組が計画されている。具体的には、31年度に定員を44名に削減するとともに小規模グループケアを1拠点増やして2拠点にするなどの進展があった。一方、施設を県から貸与されていることから大規模修繕費は中長期収支に反映する必要はなく、県への予算要望事項として整理されている。中長期の収支は、中長期経営基本計画の①人員配置計画と収支の見通し、②補助金対象施設及び自主事業の収支見通しで整理されている。施設の収支予算は、期間中の定員削減、保護単価の増額、職員の増員、各種加算を年度予算編成の時点で反映されている。</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>評価者コメント5</p> <p>単年度計画は、中・長期計画を反映して具体的に策定されている。</p> <p>年度事業計画の策定に当たっては、平成30年度に要領を制定し、職員や子どもの意見反映や進捗管理等が定められている。年度の中間に進捗状況を評価し下期に向けた取組改善を図っているほか年度末には年間の評価が行われている。年度事業の重点は、中長期経営基本計画の目標に基づいて①児童の権利擁護、健やかな育ちの支え ②家庭支援とアフターケア及び自立支援 ③家庭的養護・里親支援の推進 ④働きがいのある職場づくり ⑤地域における公益的な取組などを掲げ、五つの領域に区分した実施計画が策定されている。職員向けに配付する事業計画は、法人の理念・基本方針、中長期経営基本計画、職員行動基準、組織の運営管理、子どもの養育支援の項目ごとに体系化して作成されている。</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
<p>評価者コメント6</p> <p>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ない。</p> <p>事業計画の策定及び評価・見直しは、法人の中長期経営基本計画策定要綱に基づいて行われている。法人が計画の大綱を定め、施設は前期と後期に分けて職員会議や幹部職員による役付会議で検討し、5か年の実施計画と年度事業計画を策定する仕組みであり、職員も業務反省と改善案を提出し計画策定に参画している。子どもの意見は児童会等から吸い上げ反映されている。計画の見直しに当たってSWOT分析を実施したところ、専門職の要件を備えた職員の不足、変則勤務に対応できる職員や宿直員の確保、小規模グループケアに対する支援や連携のあり方等の課題が明らかになっている。また、岩手県社会的養育推進計画の策定に向けた施設の小規模化、多機能化、高度化の目標については、一定の見通しを設定し、年度事業計画の重点としてこれらの事項が対応されている。しかし、養育単位の小規模化は子どもの養育方法の見直しが不可避であり、職員の確保・育成、配置の充実を図るとともに職員の理解を図る取組が必要である。</p>		
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
<p>評価者コメント7</p> <p>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。</p> <p>子ども用に事業計画を簡単にまとめた資料を作成し、児童集会で小学生、中学生に分けて説明されている。保護者向けには広報紙やホームページによって周知が図られているほか、保護者代表は施設の運営協議会に参加している。</p>		

#### 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
<p>評価者コメント8</p> <p>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。</p> <p>法人は第三者評価受審等要領を定め、毎年度の自己評価と3年に一度の第三者評価の受審及びサービス改善の進め方が定められている。施設ではサービス改善実施要綱を定めサービス改善委員会を設置するとともに責任者(園長)や担当者を置いている。また、サービス改善委員会では外部委員の助言も得られる仕組みとしている。自己評価及び第三者評価の結果とこれに基づく改善の取組結果は法人に報告されている。しかし、職員による自己評価の参加や改善の検討が交替勤務の影響もあり十分に深めることができていない。改善の取組は、マニュアル等の見直しによる仕組の改善や研修による知識技術の習得を組織的、継続的に推進する必要がある。</p>		
9	I-4-(1)-② 評価結果にもとづき組織として取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
<p>評価者コメント9</p> <p>評価結果を分析し、施設として取り組むべき課題を明確にしているが、改善策や改善実施計画を立て実施するまでには至っていない。</p> <p>自己評価、第三者評価により、職員の働き方や苦情受付などの課題を明確にし改善結果を法人に報告するなどの取組が行われているが、十分に定着していない。小規模グループケアへの支援方法、家族支援や里親支援、退所時の支援、アフターケア、複雑な背景を抱える子どもへの高度な支援に関しては支援方法の標準化や改善の検討が十分とは言えないことから、継続的な取組が必要である。</p>		

#### 評価対象II 組織の運営管理

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>評価者コメント10</p> <p>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。</p> <p>施設長は施設の諸会議、委員会等において、経営に対する方針や社会的養護をとりまく情勢を説明し、自らの姿勢を表明している。また、広報紙に経営の方針や姿勢が表明されている。災害時には施設長が災害対策本部長となる仕組みである。施設長の担当業務は22項目に具体的に規定され、施設長を補佐する副園長との分担も明確である。</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>評価者コメント11</p> <p>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。</p> <p>施設長は法人の理事であり、経営の責任者として利害関係者との適切な関係を保持している。全国施設長研修、感染症予防研修、子供の虐待防止フォーラム、メンタルヘルス研修等を施設長自らが受講し、または職員に受講させている。環境配慮の観点からエコセービング活動を取り入れ、月々の光熱水費の変動を確認している。職員に対しては人権擁護のチェックリストを実施しているほか、毎月の職員会議や年間10回の職員研修を通じて法令遵守の浸透が図られている。</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>評価者コメント12</p> <p>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に指導力を発揮している。</p> <p>目の前にいる子どもに最善の支援を行うことを職員と共有し、養育・支援の質に関して毎年度の自己評価を行うとともに、課題の改善結果を法人に報告する仕組みを活用し養育・支援の向上を図っている。サービス改善委員会、児童満足度向上委員会、虐待防止委員会、家庭の養護推進委員会、安全委員会等、8つの委員会を設け、施設長はそのうち6つの委員会に参画し指導力を発揮している。また、養育単位の小規模化を踏まえた業務改善検討を職員6人のグループで行ったほか、職員提案が5件採択されるなど、職員の取組も具体的である。施設内虐待防止や子どもとの不適切な関わりの防止、人権擁護等をテーマとした研修を推進しているほか、人権擁護のチェックリストが実施されている。子どもに対しては交通ルールの指導に努めている。また、職員の働き方改革に伴う有給休暇の取得や労働時間の管理等に配慮がされている。</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>評価者コメント13</p> <p>施設長は、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。</p> <p>施設長は、施設の経営を国の新しい社会的養育ビジョンの方向性を念頭に施設の地域分散小規模化、高機能化、多機能化の道筋を長期的視点で検討している。平成31年4月から定員の削減、令和元年8月から小規模グループケア2か所に対応した職員体制を整備した。超過勤務記録、年次有給休暇取得記録、光熱水費の推移等を経営会議で幹部職員と共有されている。法人本部による経営分析の取組を通じた施設整備積立資産の積立目標、過去5年間の収支推移、前年度との収支増減比較、岩手県社会的養育推進検討会の検討経過、岩手県内の児童養護施設の財務比較などの情報を職員に周知するなど積極的に取り組んでいる。</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>評価者コメント14</p> <p>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、それに基づいた取組が実施されている。</p> <p>法人は人材(人財)育成基本方針に基づき、教育研修制度、人事考課制度、目標管理制度を連携させた教育制度実施要綱を定めている。施設はこの要綱によって職員個々の個人人材育成計画を策定し育成を図る仕組みである。求められる職員像として「豊かな感性と人間性を持ち積極的・主体的に行動する職員」を掲げ、利用者本位、専門性、コンプライアンス、マネジメント力、組織経営力を備えた職員育成を図るとしている。施設では社会福祉士等の資格取得を奨励するとともに、専門職員の配置充実については、家庭支援専門相談員、小規模グループケア担当職員、医療的ケア担当職員等、8職種の配置を事業計画に位置付けるとともにそれに基づいた職員配置が行われている。</p>		
15	II-2-(1)-② 総合的な人事管理が行われている。	a
<p>評価者コメント15</p> <p>総合的な人事管理を実施している。</p> <p>法人が定める人材育成基本方針に基づき、施設では期待する職員像を「優しい心、高い専門性、強い責任感と自省心を持ち、向上発展する職員」と示している。研修の実施では職制ごとに求められる職務を明確にし、これに応じた個人ごとの人材育成計画を策定し、キャリアパス研修等の受講と受講履歴を管理する仕組みがあり、計画作成の手引きも用意されている。目標管理は年度事業計画が決まった後、職員が業務目標を設定し、5月に目標面談、9月に中間面談、2月に達成面談を行う仕組みである。目標管理は12月に行う人事考課に反映することとしており、人事異動の意向も含む身上調書の仕組みとも併せて総合的な人事管理が行われている。人事考課実施要領により、考課の留意点や職制単位に職務定義書、非常勤職員職務基準書を定めており、公平な考課が行われるよう配慮されている。</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>評価者コメント16</p> <p>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ない。</p> <p>毎月開催される幹部職員による役付会議で職員の就業状況を把握し、職員会議や毎日の朝礼で改善の取組を周知している。就業状況の把握は、①労務災害自主点検、②時間外労働・年次有給休暇取得状況、③職員の意向・意見・相談、④パワー・ハラスメントの有無、⑤コンプライアンスを項目化し、確認がなされている。施設には安全衛生担当者を置き、健康管理や心の健康づくりを進めている。法人では毎月面談による健康相談を実施している。変則勤務類型の追加や休憩時間帯を変更するなど働き方を改善する努力をしている。しかし、小規模グループケアが2か所になった結果、勤務交替の制約が大きくなり配置基準を遵守した上で有給休暇を付与することが難しくなっている。職員の事情や希望を踏まえた有給休暇の計画的な取得の仕組みについて検討が望まれる。</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>評価者コメント17</p> <p>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。          法人は平成21年度から目標管理制度を導入し、人事考課とも連動させて適切に実施されている。職員は年度事業計画を踏まえた業務目標を設定し、5月に目標面談を2回、9月に中間面談を2回、2月に達成面談を実施し、その都度施設長等からアドバイスをもらう仕組みである。面談は中間管理職と施設長が行っている。非正規職員についても実施要領を定め施設長が年3回面談し、達成度を評価するとともに次年度への期待などが施設長から話されている。管理職は各職員の目標を共有し、職員の目標達成を支援している。</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>評価者コメント18</p> <p>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。          法人は人材育成室を設置し教育・研修を体系的に実施している。教育研修制度実施要綱に基づいて「人材(人財)育成基本方針」と「求められる職員像」を定めている。法人所管の研修は職制別研修で初任者から施設長までの6段階で行われ、このほか派遣研修、部門別研修、課題別研修が実施されている。施設では毎月テーマを定めた職場研修を実施するとともに新採用となった非常勤職員に対する研修を15項目のテーマで実施している。また、OJTを実施するためのリーダー用マニュアルを整備し先輩職員に相談しながら業務を習得する仕組みが機能している。</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>評価者コメント19</p> <p>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。          職制別に求められる能力を法人が示し、職員の経験年数を考慮の上、①利用者本位の姿勢、②専門性、③コンプライアンス、④マネジメント、⑤組織経営力の分野ごとに研修メニューが組み立てられている。施設長は職員と面談し、5年を目途とした育成目標と1～2年を目途とした短期目標を設定した個人人材育成計画に基づいて研修の機会を確保している。本人の評価と施設長の評価を年度ごとに積み重ねている。個別人材育成計画作成の手引きも用意されており、職員の採用や異動の対応もしている。非正規職員についても職場研修を中心に研修の機会が確保されている。</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。	b
<p>評価者コメント20</p> <p>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ているが、効果的なプログラムが用意されていないなど、取組が十分ではない。          平成30年度はソーシャルワーク実習を3名、保育実習を16名受け入れた。法人は実習生受入要綱を定め、施設は具体的な対応を要領に定めるなど、実習生に関する基本姿勢を明文化している。実習は通いとし、1回当たり3名の受入れとすることや実習内容を定めている。実習生に関する職員の体制は、社会福祉士及び保育士資格に関する実習担当者を置くとともに、社会福祉士実習指導者講習会を職員に受講させ指導者育成にも努めている。また、卒業論文に関わる調査や実習報告会にも協力している。実習内容は、①施設の概要説明等のオリエンテーション ②施設の事業内容や子どもの状況の説明、事業計画と子どもの支援計画の説明、学習 ③生活指導、学習指導、幼児保育、行事等の直接援助 ④反省会などとなっているが、社会福祉士や保育士の専門性を高める指導プログラムの設定や実習に関するマニュアルの整備に課題を残している。</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>評価者コメント21</p> <p>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には、法人の経営理念、基本方針、中長期経営基本計画、事業計画、事業報告、予算決算、第三者評価受審結果、地域交流・地域貢献、役員報酬、役員名簿、組織図などが公開されている。施設情報も利用案内、苦情解決、事業計画などが公開されている。地域や関係機関、保護者に向けてはサービスの自己評価結果、施設の決算、経営方針等を記載した機関紙「げんきっ子」を年3回、170部が配布されている。</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>評価者コメント22</p> <p>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。          施設の事務、経理に関し、施設長は運営管理を総括するとともに、人事・予算・契約・会計責任者、利用者預り金等管理責任者、虐待防止責任者等の業務を分担している。出納業務は副施設長の分担である。給与、旅行命令、物品購入、小切手作成、郵便切手・葉書の出納、物品検収は庶務係の職員が分担している。法人の内部経理監査と事務指導が年1回実施され、指摘事項は是正改善されていた。また、法人は利用者の預り金に関する事務指導を実施しており、指摘があった事項は是正されている。法人は会計監査人設置法人であり、平成30年4月1日から31年3月31日までの期間について、計算関係書類及び財産目録の監査において無限定適正意見が表明されていた。また、監査報告書における強調事項又はその他の事項の記載に該当する事項はなく、未修正の虚偽表示もなかったことが確認されている。</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。	a
<p>評価者コメント23</p> <p>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。</p> <p>地域との関わり方について、法人と施設は地域福祉の推進や地域交流、地域貢献を基本方針に掲げており施設に隣接する警察学校とは総合防災訓練での協力のほかドッチボールやミニ運動会などの交流会が行われている。子どもは、地域子ども会や中学校の校外活動、カブスカウト、茶道、盛岡さんさ踊りパレードに参加するなど地域の子供、大人との交流がある。子どもは理髪、買物、外出で近隣の商店などを利用しているほか、施設には体育館があり、空調の効いた娯楽室にテレビやDVD、図書などが整備されていることから学校の友人も施設に遊びに来ている。</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。	b
<p>評価者コメント24</p> <p>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いるが、受入れについての体制が十分に整備されていない。</p> <p>法人は中長期経営基本計画で「ボランティアの受け入れにあたっては、利用者との直接的な交流を図る観点で、施設とボランティアと共同で計画を立てて育成、活動支援を行う」との目標掲げている。施設は子どもの社会性の習得や施設外活動への参加環境を提供するために積極的にボランティアを受け入れることとしており、平成30年度のボランティア受入れは延べ247人であった。ボランティアの受入れは3名が担当している。受入方法はマニュアルを整備し、登録票や活動記録を整備している。定例的に受け入れている団体等は、BBS会、赤十字奉仕団、ライオンズクラブ、タクシー組合などである。個人では学習と茶道、性指導のボランティアを受け入れている。しかし、定例的な受入れが定着している活動は継続しているが、子どもや施設が必要としているボランティアを新たに募集する取組は行われていない。子どもにとって有益なボランティア活動を募集する取組とボランティア活動の心得、注意事項を記載した事前説明資料を盛込んだマニュアルの見直しが求められる。</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>評価者コメント25</p> <p>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、その関係機関との連携が十分ではない。</p> <p>子どもに必要な社会資源は「SOS社会資源リスト」として住所・電話番号を把握している。把握の内容は、学校・教育委員会及び教育相談、医療機関及び医療相談、心の相談、児童養護施設、役所、児童館、公民館、文化施設、児童・青少年相談、ライフライン、交通事故、就労相談、消費生活相談、ゴミ、金融、マスコミ、高齢者相談、奨学金、法律人権相談、警察・消防、ボランティアなどである。児童相談所との連絡会議、警察と連携した防犯教室の実施、西和賀町へのホームステイなど多くの関係機関と連携した取組がある。しかし、子どもをとりまく状況が複雑になり、子どもの世帯が複合的な福祉課題を抱えるケースも少なくない。家庭養育支援や里親支援、アフターケアの充実などを図るためには、子どものための資源に限らない幅広い社会資源の把握とその活用が求められる。また、社会資源リストの見直しと新たな資源に関する職員間の情報共有が必要である。</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>評価者コメント26</p> <p>地域の具体的な福祉ニーズ・生活支援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。</p> <p>施設の運営協議会、小学校の教育振興協議会、中学校の教育相談関係連絡会議、子育て短期支援事業連絡会議、ボランティア交流会等で地域の福祉ニーズを把握する取組が行われている。子育てに関する電話相談を行い相談を通じたニーズ把握にも努めている。しかし、子どもやその家族の困窮、依存症、引きこもりなど、制度の対象とならないが社会的に孤立を深めている状態などを把握する体制、仕組みは十分ではない。民生委員や社会福祉協議会、地域包括支援センター等からのニーズ把握も必要である。</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>評価者コメント27</p> <p>把握した地域の具体的な福祉ニーズ等に基づく公益的な事業・活動が十分ではない。</p> <p>地域における公益的な活動として、子育て短期支援事業、電話相談、生活困窮者の相談に応じて現物支給等を行う「IWATE・あんしんサポート事業」の実施を事業計画に定めている。平成30年度からあんしんサポート相談員を養成し、公益的活動の担当者に位置づけた。災害時に避難者を支援する災害派遣福祉チームにも研修を修了したチーム員を登録している。しかし、困窮者等、課題を抱える地域住民への支援実践はまだない。また、災害時には地域住民を受け入れることとしているが、体制は整っていない。</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>評価者コメント28</p> <p>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、施設内での共通の理解をもつための取組が行われている。</p> <p>子どもを尊重する姿勢は、法人の経営理念、経営基本方針、施設の養育方針、事業計画(経営方針)に明示されている。法人として倫理綱領や行動規範を定めているほか、施設は「学園職員の心がまえ(行動基準)」を明示している。行動規範等は、職員会議で読み合わせが行われている。外部研修会に参加した職員が子どもの基本的人権について職場研修で報告している。法人職員に共通する手引書である「手にして未来Ⅱ」の読み合わせや職場研修で子どもの人権擁護の理解を促している。さらには、子どもの不適切な行為に対処する安全委員会では外部委員を交えて毎月会議を開催し、人権への理解に取り組んでいる。なお、小規模グループケアの場である住居では家庭的雰囲気重視していることから、施設の基本姿勢を示す貼紙などは掲示されていない。業務日誌の中に施設の基本姿勢が閲覧できるよう工夫がなされている。</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・支援の実施が行われている。	a
<p>評価者コメント29</p> <p>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。</p> <p>法人の倫理綱領、行動規範、学園職員の心がまえ、「手にして未来Ⅱ」に子どものプライバシー保護が明記されている。プライバシーマニュアルが整備されているほか、全国児童養護施設協議会の「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(職員用34項目・施設用91項目)」や倫理綱領が活用されている。チェックリストによる職員の自己チェックは毎月確認が行われている。職員には研修の機会を通じてプライバシー保護を周知している。玄関や食堂の建具のガラス面の目隠しや子どもの居室におけるパーティションの設置(希望者)などの設備面の工夫と入浴の個別化等の対応が行われている。子どもに対しては入所時と年に1回「いわてこどもけんりノート」、「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が説明されている。なお、子ども宛の手紙は担当職員から子どもに直接手渡される。ソーシャル・ネットワーキング・サービスの普及等に伴う子どものプライバシー(肖像権含む)の課題については、日本司法支援センター(法テラス)から講師を招いて平成29年度に研修が実施された。</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>評価者コメント30</p> <p>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。</p> <p>パンフレット、ホームページ等には、理念、基本方針、養育・支援の内容、施設の特性等が紹介されている。生活や行事の様子は、機関紙げんきっこ(170部発行)で紹介されている。見学希望者は2か月に1回程度である。相談機関を通じた入所予定の子どもやショートステイを予定している子どもの施設見学や説明も対応されている。ショートステイを利用する子どもについても虐待ケースが増えていることもあり、市町村を通じた情報提供にも努めている。ホームページは、担当者を決め毎月更新されている。ただし、保護者や子どもに配付する資料は、子どもの発達年齢を考慮した内容となっていないことから、年齢段階に応じた分かりやすい資料となるよう見直しの必要がある。</p>		
31	Ⅲ-1-(2)-② 療育・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>評価者コメント31</p> <p>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。</p> <p>施設入所受入要領に基づいて、養育・支援の開始の同意が得られている。預り金品、個人情報、予防接種についても同意書が得られている。子どもと保護者の希望、児童相談所の方針や面会方法、学校の転校手続き等についても確認されている。施設の生活については、「いわてこどものけんりノート」、「学園生活ノート」を用いて説明されている。子どもの入所前から児童相談所職員に施設職員が同行し家庭訪問や支援会議に参加するなど事前に子どもや保護者に説明する機会が得られている。ただし、発達年齢に配慮した分かりやすい資料の作成に課題を残していることから意思決定の力が弱い子どもへの配慮に改善が望まれる。保護者等への同意の取り方についても工夫・検討が求められる。</p>		
32	Ⅲ-1-(2)-③ 措置変更や地域・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>評価者コメント32</p> <p>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。</p> <p>養育・支援の内容の変更については、将来を踏まえ子どもの最善の利益を考え、児童相談所や学校、医療機関等の関係者と支援会議を通じてながら継続性が配慮されている。退所に当たっては児童退所時要領に基づいて対応されている。退所した子どもや保護者は2名の家庭支援専門相談員が担当し、子どもの状況に応じて家庭訪問が行われている。しかし、退所後の相談方法等を書面資料として渡すことなども効果的であることから退所時要領の見直しや資料の作成が必要である。</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。	<b>b</b>
<p>評価者コメント33</p> <p>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把握しているが、その向上に向けた取組が十分ではない。</p> <p>子どもの意見収集実施要領を定めて満足度調査が実施されている。子ども代表(小学生、中学生、高校生)が参画し、満足度向上委員会を年3回開催している。同委員会では満足度調査の項目や調査結果の報告までを話し合っている。満足度調査は、幼児から高校生までを対象とし、担当職員が今後の課題を含めて結果をまとめている。調査結果は子どもに知らせている。子どもたちからの意見・要望等は毎月の職員会議で議題として取り上げられている。ただし、満足度調査結果や子どもの意見要望を分析・検討した結果を次年度計画等に具体的に反映する取組は十分に行われていない。具体的な改善策に結び付く改善に期待したい。</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。	<b>a</b>
<p>評価者コメント34</p> <p>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。</p> <p>苦情解決実施要領に基づき苦情解決責任者(施設長)、受付担当者(心理担当職員)、第三者委員(町内会民生児童委員、元和光学園職員)の体制が整備されている。子どもには入所時と年度当初に「いわてこどものけんりノート」「学園生活ノート」を活用して子どもの権利と苦情解決の仕組みが説明されている。苦情ボックスと記入用紙は、職員室前に設置されているほか、年に2回、第三者委員による苦情解決相談日が設けられている。苦情用紙に記入された苦情件数は平成30年度は8件であった。寄せられた苦情は、職員会議で報告されているほか、役付職員会議では業務自主点検として行う保護者等からの苦情についても確認が行われている。苦情解決委員会は年1回開催され、第三者委員に苦情対応の内容が報告されているほか、地域住民や学校関係者も出席する運営協議会にも報告されている。機関紙げんきっこには苦情の状況が掲載され、子どもや保護者等へのフィードバックとなっている。児童集会や日常のコミュニケーションを通じて子どもたちからの苦情を吸い上げる姿勢がある。</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。	<b>a</b>
<p>評価者コメント35</p> <p>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。</p> <p>年度当初の児童集会で「いわてこどものけんりノート」を活用し意見を表す権利、表現の自由が子どもに説明されている。集会の場では苦情相談の第三者委員の氏名が書面で紹介されている。毎月の児童集会では「児童からの意見」が議題となり、子どもたちの意見要望が出される仕組みとしている。安全委員会の活動としては、暴力の有無や今後の希望を含めた意見要望を職員が子どもから聴き取っている。子どもに配付されている「学園生活ノート」には「意見ボックス」の取組が説明されている。子どもが意見を投函しやすいように意見ボックスは学習室に設置されている。また、子どもの相談電話である「チャイルドライン」のポスターが掲示され、子どもが外部に相談できるように取り組まれている。苦情解決の第三者委員が年2回、施設内を巡回して直接子どもたちからの意見を聴く取組が行われている。</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。	<b>a</b>
<p>評価者コメント36</p> <p>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。</p> <p>日々の養育・支援、子どもたちとのコミュニケーションを通じて把握された子どもの相談や意見は、各種会議や委員会で話し合わせ、組織として対応されている。また、児童会が組織され子ども主体で生活環境を整える仕組みがある。子どもからの相談は、心理室や会議室での個別対応が可能である。子どもの施設内の暴力への対応では安全委員会での聴き取りを通じて組織的、迅速な対応が図られている。子どもの相談や意見に対応する仕組みは、満足度調査・意見収集実施要領、苦情解決実施要領に基づいている。職員は子どもに寄り添う対応を目指している。</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。	<b>b</b>
<p>評価者コメント37</p> <p>リスクマネジメント体制を構築しているが、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。</p> <p>法人のリスクマネジメント実施要領及びリスクマネジメント取扱要領に基づく体制が整備されている。リスクマネジメントの体制は、総括責任者は施設長、ゼネラルマネージャーは副施設長、リスクマネージャーは業務係長となっている。事故につながる恐れのあるインシデント案件は平成30年度から業務日誌に「インシデント」の見出しを記載して報告される仕組みである。この取組によりインシデント事例が前年比の約3倍に増加した。事故を報告するアクシデントレポートは、SHELLモデルによって分析されている。収集したインシデント、アクシデント事例は、2か月に1回開催されるリスクマネジメント委員会で要因分析や対応策が検討されている。また、毎月の職員会議ではリスクマネジメントの状況が報告され、役付会議では事故等の状況が話し合われている。リスクマネジメント研修には毎年度職員が参加しており研修報告も行われている。しかし、収集した事例を基にした発生要因の分析が十分でなく、改善策・再発防止策が効果的に取り組まれるまでには至っていない。</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。	b
<p>評価者コメント38</p> <p>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ているが、取組が十分ではない。</p> <p>感染症の集団感染の責任体制は、災害時等の事業継続計画(BCP)に定められている。施設長が現地本部長、第1代行者が副施設長、第2代行者が係長、第3代行者が寮棟主任になることが明記されている。感染症マニュアルが整備されており、看護師が中心となり職員と連携した対応がなされている。毎年度、感染症集団発生予防研修会に職員が参加し、知識の習得に努めている。職場研修では看護師が講師となり感染症等への対応が周知されている。ただし、感染症マニュアルは、直近の見直しが行われていないことから最新の知見に基づいた定期的な見直しが必要である。</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積極的に行っている。	a
<p>評価者コメント39</p> <p>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行っているが、十分ではない。</p> <p>災害対策総括責任者を施設長、副担当者を副施設長、防災担当者を置くことなどが業務分掌や災害時の事業継続計画で定められている。事業計画で防災訓練、自衛消防隊組織の分掌表が明示され各職員に配付されている。災害時の体制は年度当初の職場研修で確認されている。また、事業継続計画(BCP)により災害時の参集職員、非常招集系統図、応援体制の整備が計画されている。盛岡市洪水ハザードマップ、岩手山火山防災マップではいずれも被災地域に想定されていないが、雨量が増えると幼児室付近の中庭が増水することがあり土嚢を準備するなどして非常時に備えている。食糧や備品等の備蓄リストも整備されている。防災訓練は毎月実施し、総合防災訓練は消防署や岩手県警察学校、地区婦人防火クラブの協力を得て実施されている。</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>評価者コメント40</p> <p>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。</p> <p>支援の標準的な実施方法は、施設の養育・支援計画及び健康・食事・生活支援など全般にわたる各種マニュアルにより文書化されている。また、日課に応じた職員の業務手順が定められている。子どもの尊重、プライバシー保護、権利擁護は事業計画にも明示して職員会議で周知されている。標準的な実施方法に基づく支援状況は、職員自身が確認する仕組みとなっている。ただし、標準的な実施方法を記すマニュアルに子どもの尊重、プライバシーの保護、権利擁護に関わる姿勢が十分に反映、明示されていないので、検討する必要がある。</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>評価者コメント41</p> <p>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ているが、検証・見直しが十分ではない。</p> <p>標準的な実施方法(マニュアル等)の見直し検討は、毎月の職員会議の議題として取り上げる仕組みとしている。年度末には、業務の反省、苦情対応、子どもの意見、満足度調査の結果等を職員から聴取して見直しに反映されている。しかし、子どもの自立支援計画に位置付ける支援項目や方法が養育・支援のマニュアルと整合性をもって見直しがされてるかといえ、十分ではない。また、見直し検討の場が、職員会議であることから検討時間の確保にも課題があり、見直しの仕組の改善も必要である。</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>評価者コメント42</p> <p>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。</p> <p>自立支援計画策定の責任者が事務分担に明示され、基幹的職員が担当している。自立支援計画策定要領に基づき、定められたアセスメントシートにより複数職員でアセスメントが行われ、一人ひとりのニーズに沿った自立支援計画が作成されている。自立支援計画には、アセスメント結果を踏まえ、本人及び保護者の意向、市町村・保育所・学校等の意見、児童相談所との協議内容をもとに支援方針と長期・短期目標が立てられている。計画作成時には子どもと施設長や担当者との面談が行われている。自立支援計画に基づく支援の状況は、毎月の支援記録に記載され、役付職員の確認が得られている。しかし、計画策定時に行われる支援検討会の機能が発揮されている様子がなく、検討会の位置づけの強化と機能化が求められる。支援困難ケースは、児童相談所とのケア会議等に基づいて支援が行われているが、自立支援計画に積極的に反映されているとまではいえない。</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>評価者コメント43</p> <p>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。</p> <p>自立支援計画策定要領に基づいて年2回、前期・後期に自立支援計画の評価・見直しが行われる仕組みがある。自立支援計画の見直し時には、子どもと施設長、担当職員との面談の機会が設けられている。ただし、見直しによって変更された自立支援計画を職員に周知する手順や方法が明確なものとなっていない。ケース記録による支援状況の月ごとの取りまとめと実施状況の評価の体制も固まっておらず、計画の策定から見直しまでの進捗管理に課題があるので改善が必要である。自立支援計画の評価・見直し当たっては、養育・支援の標準的な実施方法(マニュアル等)の見直しとも連動できるよう工夫が望まれる。</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>評価者コメント44</p> <p>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。子どもの支援に関する基本情報は入所児童個票、アセスメントシート、自立支援計画で整理され、ケース記録に養育支援の状況が記録されている。一人ひとりの自立支援計画の支援状況は毎月ケース記録にまとめている。法人が導入した「福祉の森システム」というソフトウェアによって記録の統一化が図られ、適切に管理がされている。職員間で支援記録の記述にばらつきが生じないよう、法人全体の職員の手引書である「手にして未来Ⅱ」が活用されている。「福祉の森システム」で支援記録、業務日誌、幼児日誌、医師日誌、心理療法記録、個別対応記録、家庭支援記録などを職員が閲覧できる仕組みとなっている。毎日の朝礼で子どもの変化や当日に必要な対応が引継ぎされ、職員間で情報が共有されている。しかし、支援計画の実施状況の評価をはじめとして記録が必ずしもタイムリーでない場合があり、職員の情報共有にも時間差が生まれていることから改善が求められる。</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>評価者コメント45</p> <p>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。法人が個人情報保護の保護に関する基本方針を定め、個人情報の保護に関する規程、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基づいて記録の管理、情報の提供に関する規程や責任者が定められている。子どもに関する記録は個別のメモリースティックに保存されており、インターネットから悪意のある侵入を防止する管理方法がなされている。職員には配属時に利用者の個人情報に関する誓約書の提出が求められている。個人情報保護に関する職場研修が行われたほか、コンプライアンスの自己チェックが取り組まれている。子どもの保護者からは施設入所時に写真やメディア対応について個人情報の使用に関する同意を求めている。「学園生活ノート」、「いわてこどもものけんりノート」を活用して子どもや保護者等に個人情報保護の姿勢、対応が説明されている。ソーシャル・ネットワーキング・サービスの普及によって個人情報等が拡散しやすくなっている状況も踏まえ、弁護士を招いた個人情報保護の研修が実施された。</p>		

### A-1 子どもの権利擁護、再残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>評価者コメント1</p> <p>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・経営基本方針、施設の経営方針に掲げられている。法人の経営理念・経営基本方針・職員倫理綱領・職員行動規範を毎月の職員会議の議題にあげ周知と理解を図る取組が行われている。全職員に配付されるサービス提供の手引き「手にして未来Ⅱ」の読み合わせも行われ、子どもの権利擁護の理解を図る取組が行われている。また、毎月の安全委員会活動として子どもからの聴き取りが行われ、その結果は職員会議において、業務自主点検での人権チェック項目に計上されている。職員会議は、聴き取りの結果や具体的な事例について検討が行われる場となっており、権利侵害の防止と早期発見につながる取組となっている。宗教的行事を行わないことが思想・宗教の自由の保障につながっている。</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>評価者コメント2</p> <p>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。児童集会では、小学校低学年、小学校高学年、中・高校生のグループに分けて、「いわてこどもけんりノート」について分かりやすく説明されている。毎月の職員会議では、議題として業務自主点検の一環として人権チェックを取り上げて確認されている。「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」が活用され、憲法と子どもの権利に関する外部研修に参加した職員から内容が伝達されている。このように職員間で子どもの権利を学ぶ機会がある。「虐待防止要綱」「被措置児童施設内虐待防止へ向けたガイドライン」「子どもの興奮・暴力時の対応についてのガイドライン」に基づき、子どもが自分や他者を傷つけないよう支援が行われている。カブスカウト、いのちのおはなし、茶道教室、いのちネット沢内ホームステイ、タートルズキャンプ、和光の森、球技大会等、自然や他施設子どもたちと触れ合う様々な学習は、子どもが自己評価を高めて成長していく機会となっている。</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>評価者コメント3</p> <p>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。心理担当職員と家庭支援専門相談員によって子どもの生い立ちが子どもに伝えられている。生い立ちを伝える際には子どもの発達状況等に配慮し、その内容は児童相談所とも連携している。伝えた後のフォローについても職員間で共有されている。子どもの個人アルバムは職員管理又は家族保管となっており、子どもが見たい時に見られる環境にある。「いのちのおはなし」では子ども一人ひとりの写真ファイルを用い、退所時にはスライドショーを用いて、生い立ちを職員と一緒に振り返る場がある。</p>		

<b>A-1-(4) 被措置児童等虐待の防止等</b>		第三者評価結果
<b>A④</b>	<b>A-1-(4)-①</b> 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>a</b>
<p>評価者コメント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。  職員就業規則に懲戒規程があり厳正に処分することが明記されている。①安全委員会実施要領における身体的暴力、②虐待防止要綱で4つに定義された虐待、③毎月行われる人権侵害チェックリストで不適切な関わりが職員に周知されている。職員会議では人権チェックを議題としている。児童集会は、子ども自身が身を守る知識、具体的方法を学ぶ機会となっている。被措置児童等虐待の届出・通告制度は、「いわてこどもけんりノート」を使用して説明されている。安全委員会実施要領・設置要綱に基づき、入所児童に対する調査が行われ暴力行為が発生した場合は、委員会が加害者、被害者に対する暴力聴取り調査を行い、毎月第三者を含めた安全委員会で検討し、審議結果が施設長に報告されている。</p>		
<b>A-1-(5) 子どもへの意向や主体性への配慮</b>		第三者評価結果
<b>A⑤</b>	<b>A-1-(5)-①</b> 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>a</b>
<p>評価者コメント5  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。  子どもたちの生活における問題や課題は、子どもの満足度調査や及び意見収集実施要領により検討がなされている。子どもたちの声としては、満足度調査や意見ボックスへの提案で意見を出すことができる。満足度向上委員会は、子どもの代表も含めた委員構成で検討されている。毎月の児童集会でも意見を出す場がある。集会では娯楽室の使い方やゲーム機購入のルールの見直し等が話し合われ、子どもが主体的に検討する機会となっている。子どもからの「私たちの生活にいくらかかっているの？」の声に対して、食費、光熱水費、学校の費用、その他に分けて具体的な数字を示し説明されている。学園生活ノートに「お小遣い」の項目があり、金銭管理やお金の計画的な使い方が示され、子どもは必要な買い物をしている。</p>		
<b>A-1-(6) 支援の継続性とアフターケア</b>		第三者評価結果
<b>A⑥</b>	<b>A-1-(6)-①</b> 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。	<b>a</b>
<p>評価者コメント6  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。  施設入所受け入れ要領、進路等支援マニュアル、就労支援要領、児童退所時要領が整備され、移行期の支援が行われている。児童相談所と協議し入所や退所に伴う子どもの不安軽減に努めている。家庭支援専門相談員は一時保護時に子どもと面会し、児童相談所ワーカーからの情報を基に受入準備が整えられている。入所希望の事前見学も行われている。入所する以前からの友達が施設に遊びに来られるよう人間関係の継続性が保たれた支援が行われている。家庭支援専門相談員が2名体制になったことから、家庭復帰や措置変更への対応の充実がみられる。</p>		
<b>A⑦</b>	<b>A-1-(6)-②</b> 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>b</b>
<p>評価者コメント7  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。  就労支援要領に基づく「巣立ちのための60のヒント」を使用して、子どもの退所後の課題と予測される効果を検討し支援が行われている。退所した子どもの相談窓口は基幹的職員と家庭支援専門相談員が担当し、アフターケアの責任が児童退所時要領に明記されている。退所した子どもの状況は家庭支援等記録簿に記録され、保存されている。児童相談所、薬物依存症に係る団体、福祉施設、警察等と連携し、問合せにも対応している。法人の人事異動に伴って、退所した子どもを知らない職員もあり課題である。また、職員と退所した子どもとの交流が行われていない。退所者が自ら施設を訪問したり、施設と連絡をとっているが、施設側から退所者への定期的な連絡や交流機会を設けるなどの継続的な取組が期待される。</p>		

## A-2 養育・支援の質の確保

<b>A-2-(1) 養育・支援の基本</b>		第三者評価結果
<b>A⑧</b>	<b>A-2-(1)-①</b> 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>b</b>
<p>評価者コメント8  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。  子どもの支援を話し合う幼児会議で、子どもの状況や課題を検討し、その時々で起きていることへの理解に努めている。暴力等に関する子どもへの聴き取りでは、暴力に至った原因のみならず将来展望や成長のエネルギーとなるよう感情や言動を受け止めるよう対応がなされている。子どもに問題行動があった場合、加害者側へ2名、被害者側へ1名の職員が対応することになっている。話し声が周囲に漏れない場所で聴き取りを行う配慮がなされている。年1回、2月に行われる満足度調査では「職員との関係の良好」について質問し回答を得ており、調査時点の関係性は把握されるものの、信頼の獲得までは把握されていない。子どもを中心に置いて、子どもの感情や言動を全職員が共有できる場づくりが期待される。</p>		

A⑨	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。	b
<p>評価者コメント9</p> <p>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・支援しているが、十分ではない。子どもからの要望に対して一人の職員で判断せず勤務職員体制の中で判断されている。就寝時の声かけや絵本の読み聞かせ、サッカーなど日々の生活で子どもと職員が個別的に触れ合える時間を過ごしているほか、個別外出や誕生日には担当職員と子どもと一緒に食事にへ出かけるなど信頼関係を構築できる時間が作られている。生活のきまりは、学園生活ノートに明記され子どもに説明されている。子どもの意見は児童集会や職員会議で検討され、秩序ある生活を柔軟に対応できる体制となっている。本体施設で宿直2名体制を試行し、夜間の子どもの不安解消に努めたが、業務時間への影響から長続きせず、現在は1名体制としている。今後は、子どもが夜間に不安を感じない職員配置を法人全体として検討することが期待される。</p>		
A⑩	A-2-(1)-③ 子どもの力を信じて見守るとい姿勢を大切に、子どもが自ら判断し行動することを保障している。	a
<p>評価者コメント10</p> <p>子どもの力を信じて見守るとい姿勢を大切に、子どもが自ら判断し行動することを保障している。施設の経営方針に基づく「学園職員の心がまえ(行動基準)」では「日常生活」「自主性・協調性」「社会性」を育むよう職員の基本的な姿勢を示し、子どもを見守り、子ども自らが判断するための具体的な行動が明示されている。まずは「どうしたいか」を子どもに投げかけ、子どもが自己決定に至るまでの助言が行われている。朝の忙しい時間帯には、起床から朝食までを担当する職員と、朝食中に送り出すための確認と準備を担当する職員が配置されている。</p>		
A⑪	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>評価者コメント11</p> <p>発達の状況に応じた学びや遊びの場を保障している。幼児月間計画表、保育計画・反省で年齢や発達に応じた学びや遊びの環境が用意されている。こども園に6名が就園している。年間行事計画で子どもの学びや遊びの環境として、マラソン、水泳、登山、ボランティア活動、球技大会、茶道、カブスカウト、スキー、プール、カラオケ、幼児体操教室等が用意されている。図書室・集会室・娯楽室に図書や漫画があり、漫画は1回5冊まで一週間借りられる。集団生活上、子どもの要望に答えられない場合は、学園のルール、地域のルールなどの根拠を示し説明が行われている。児童集会・意見ボックス・満足度調査等で子どものニーズが把握され、子どもたち自身が主体的に考え、企画したことを児童集会で話し合う仕組みが整えられている。</p>		
A⑫	A-2-(1)-⑤ 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。	a
<p>評価者コメント12</p> <p>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。おやつ作り計画、オープンキッチン、警察学校生との交流、交通安全教室、防犯教室など地域社会との関わりから社会性を学ぶ機会が多く企画されている。幼児は調理の様子を見たり、小学生は調理実習やバレンタイン用チョコ作りをしたり、中学生は自分で洗濯をするなど、日常生活の場で生活スキルを習得できるよう支援を行っている。生活のルールや、決まり事などの規範は、小学校低学年、小学校高学年、中・高生集会と年齢ごとに児童集会と一緒に考える支援が行われている。防犯教室は年2回計画されている。電話対応、インターネットやソーシャル・ネットワーク・サービスについては、その都度子どもに教えている。</p>		
<b>A-2-(2) 食生活</b>		第三者評価結果
A⑬	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>評価者コメント13</p> <p>おいしく楽しみながら食事ができるよう工夫している。生活の日課で食事の時間は決まっているが、ご飯とみそ汁を自分の好みの分量でよそい、おかずを受け取るカウンター形式となっている。調理室に温・冷蔵庫、食堂に電子レンジ・トースターがあり、帰園が遅くなる子どもも適温の食事をとることができる。小規模グループケア2か所では、職員が食事を手作りしている。残食は全体量で把握されている。検食からの意見や給食委員会設置要綱に基づく意見等を協議し、児童代表からの発言の機会もあり、食事をおいしく楽しく食べる工夫が行われている。おやつ作りやオープンキッチンは、買い物から調理・片付けと、食生活に必要な知識及び技術の習得の場となっている。</p>		
<b>A-2-(3) 衣生活</b>		第三者評価結果
A⑭	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>評価者コメント14</p> <p>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。事業計画では衣習慣の習得が掲げられている。洗濯は、小学生の分は職員が行い、中・高校生の子どもは自分で行うことになっている。リネン類などの大きな洗濯物等は洗濯予定表で洗濯できる曜日が示されている。担当職員が子どもと一緒に被服購入に出かけ、子どもの好みやサイズに合わせ被服費予算の範囲で購入できる機会がある。担当職員がTPOに合った服装や十分な衣類があるか確認している。小規模グループケアでは小学生から洗濯機を使用し、アイロンやボタン付けもその都度職員と行っている。招待行事の際は、その場にふさわしい服装にしている。</p>		

<b>A-2-(4) 住生活</b>		第三者評価結果
A⑮	<b>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>	<b>b</b>
<p>評価者コメント15</p> <p>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。掃除時間が決められており、居室の清掃や整理整頓などの生活習慣の習得を支援している。今年度2か所目の小規模グループケアを開所し、支援方法が検討されている。各居室に備え付けられているチェストに、個人の物が収められている。中学生以上は一人又は二人部屋となっているが、二人部屋の場合は子どもが向かい合わせにならないよう机やベッドが配置され、衝立を置くなどの配慮がなされている。娯楽室では、テレビにゲーム機器が取り付けられ、ソファに座ってゲームをしたり寛ぐことができる。職員は毎月リスク点検を行い建物の破損や危険箇所が確認されている。建物の軽微な修理は職員が行っている。経営会議では生活環境改善状況の確認が行われている。しかし、予算化を伴う破損箇所等は迅速な対応がなされておらず、計画的な修繕の実行が望まれる。</p>		
<b>A-2-(5) 健康と安全</b>		第三者評価結果
A⑯	<b>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。</b>	<b>a</b>
<p>評価者コメント16</p> <p>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。健康台帳で健康状態や過去の病歴等を確認し、医務日誌・健康記録で嘱託医の受診結果や通院結果が確認されている。毎月嘱託医の診察があり、健康上特別に配慮を要する子どもは、看護師や職員が付添い定期通院している。通院に至るまでの経過や服薬の必要性について医師から直接説明を受け、子どもとは医師との約束という形で服薬している。食事の際、子どもはテーブルに置かれた「服薬カード」と引換えに薬を受け取り薬を服用している。職員は服用記録をチェック表に記入し、薬ボックスに殻と「服薬カード」を入れ看護師へ返却する仕組みが薬管理マニュアル・与薬マニュアルで定められ、服用状況を確認している。看護職員が参加した医療等の研修内容は、職員会議で伝達されている。</p>		
<b>A-2-(6) 性に関する教育</b>		第三者評価結果
A⑰	<b>A-2-(6)-① 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>	<b>b</b>
<p>評価者コメント17</p> <p>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、十分ではない。事業計画で計画されている「性に関する教育」では、性に対する正しい知識と理解等を掲げ、小学4年生以上の女子及び中高生男子を対象に、外部講師による研修が計画されている。小学生には「いのちのおはなし」を開催、中高生には毎月助産師が来園する日を知らせて性の相談が行われている。「いのちのおはなし」に対応できる職員は増えているが、職員に対する性をめぐる学習機会の確保が期待される。</p>		
<b>A-2-(7) 行動上の問題及び問題状況への対応</b>		第三者評価結果
A⑱	<b>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。</b>	<b>a</b>
<p>評価者コメント18</p> <p>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。安全委員会実施要領・設置要綱により、暴力をなくし入所児童が安全で安心した生活ができるよう毎月1回安全委員会を開催し、第三者委員の参加により、学校の様子・家庭の状況等の情報提供や助言を受けている。問題行動があった子どもには担当職員が聴き取りを行い「暴力状況調査票」を作成し、状況の分析が行われている。子どもの気持ちの整理や言語化するための工夫として、子ども自身にその時の気持ちをメモに書いて振り返る機会が作られている。警察とも連携し、今年度は防犯教室の開催を計画している。</p>		
A⑲	<b>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。</b>	<b>a</b>
<p>評価者コメント19</p> <p>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。夜間は、男性職員2名・女性職員2名の勤務体制にしている。死角になりやすい調理室裏側は、定期的に掃除を行い職員の目が入るよう配慮されている。課題のある子どもについては、児童相談所と連携し個別援助に努めている。担当職員が子どもから聴き取りを行い、毎月の安全委員会で第三者からの助言や協力を得ながら暴力、いじめ、差別が生じないよう取り組んでいる。</p>		
<b>A-2-(8) 心理的ケア</b>		第三者評価結果
A⑳	<b>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>	<b>b</b>
<p>評価者コメント20</p> <p>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、十分ではない。心理的ケアが必要な子どもについては児童相談所に名簿を提出し、自立支援計画に基づき、心理療法担当者が、週間処遇計画で心理支援を行っている。心理療法担当職員は、施設心理担当職員勉強会、児童心理や障がいに関する専門研修に参加し、職員に対して愛着関係の助言や心理的支援の必要な子どもに対する助言を行っている。心理療法担当職員は臨床心理士の資格を有し、平成30年度には公認心理士の資格を取得するなど専門性の向上に努めている。令和元年度は、医務静養室との仕切りを壁を改装し、話し声が漏れない独立した心理室に改修された。しかし、心理療法担当職員は児童指導員を兼務しており、心理療法の業務に専念できない状況であり改善が望まれる。また、外部の専門家からのスーパービジョンを受けられ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>評価者コメント21</p> <p>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。          小学校との連絡会議、中学校情報交換会で個々の学力の把握に努めている。下校後に民間学習方式を取り入れた勉強、宿題、音読や中学生学習の時間が確保されている。学習の進み具合は学習指導日誌で確認でき、学習ボランティアも活用されている。子どもの居室に各自の学習机があり、学習室では各自の席が用意され、静かな環境で取り組みたい子どもは、地域交流室なども使用できる。民間学習方式の指導資格を持つ学習支援員が、学力の状態を判断し基礎学力向上の支援を行っている。現在4人の子どもが5科目の学習塾に通っているほか、毎週月曜日に学習ボランティアの支援がある。学校からの連絡帳に宿題や持ち物の連絡があり、帰園後に職員が準備し、さらに翌日の早番で確認が行われている。支援学級の子どもには、通学支援が行われている。</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>評価者コメント22</p> <p>子どもが進路の自己決定をできるように支援している。          中学生は高等学校一覧を参考に、高校生は学校からの進路情報を参考に子どもと職員の話合いが持たれている。保護者・学校・児童相談所・医療機関・福祉関係機関等と協議し、自立支援計画に進路選択の支援が位置付けられている。進路・就職における資金面の支援については、進路等支援マニュアルに基づき高校2年の時期に子どもに説明・情報提供しているほか、奨学金制度の情報を提供し早めに申請手続きができるよう支援されている。進路決定後のフォローアップや退学・就職等の進路変更についても支援がなされている。</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>評価者コメント23</p> <p>職場実習や職場体験、アルバイト等の機会を通じた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領が定められている。義務教育修了者や高校2年生以上で就職を希望する子どもを対象に8つの業種別の会社見学等を行い就労スキルを高める支援が行われている。子どものアルバイトについては、アルバイト先の店長らと連絡を取り合っている。学校で推進する資格取得の支援や自動車運転免許取得の機会がある。実習や職場見学、資格取得等を通して社会の仕組みやルールなどを子ども自身が習得できるよう取り組まれている。しかし、実習先や体験先となる協力事業主の開拓や実習内容の充実などは積極的な取組に至っていない。子どもの社会経験の拡大に向けた取組が期待される。</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。	a
<p>評価者コメント24</p> <p>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。          家族とのかかわりについて、ケースマネジメントの技法を掲げ、養育・支援における家庭支援専門相談員の役割が明確にされている。児童相談所と連携し、面会、外出、一時帰宅を通じて家庭状況に応じた継続的な関係づくりに努めている。学校行事、PTAレク活動、運動会、子供会の予定を家族に伝え、行事参加や協力が得られるよう支援している。</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。	a
<p>評価者コメント25</p> <p>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。          家庭支援専門相談員は入所時の措置理由と現状が変わっている場合、本人や保護者の意向を確認し、自立支援計画票に支援方針、支援目標、支援内容・方法を定め、施設全体で親子関係の再構築に向けた取組を行っている。一時帰宅や家庭訪問等を通して、家庭の実態や様子を把握し、家族との関係の継続、養育能力の向上に働きかけている。家庭に課題を抱えているケースについては、児童相談所等と連携を図り、家族と約束事を決めるなどの支援に取り組んでいる。親子生活訓練の活用による親子関係形成の取組が行われ、前年度以上の利用実績がある。</p>		