

2022年度 福祉サービス第三者評価結果報告書（児童養護施設）

種別	児童養護施設
----	--------

①第三者評価機関名

株式会社IMSジャパン (2408-006-04)

②評価調査者研修修了番号

SK2021080（全国社会福祉協議会）

SK2021090（全国社会福祉協議会）

SK2021091（全国社会福祉協議会）

③施設名等

名称：	さんあい
施設長氏名：	高瀬一使徒
定員：	36
所在地(都道府県)：	埼玉県
所在地(市町村以下)：	深谷市榎挽15-2
T E L：	048-585-0605
U R L：	https://san-ai-jidouyogo.org/

【施設の概要】	
開設年月日	1976年6月 1日
経営法人・設置主体（法人名等）：	社会福祉法人三愛学園
職員数 常勤職員：	37
職員数 非常勤職員：	2
有資格職員の名称（ア）	認定心理士、臨床心理士、公認心理師
上記有資格職員の人数：	2
有資格職員の名称（イ）	栄養士
上記有資格職員の人数：	1
有資格職員の名称（ウ）	保育士
上記有資格職員の人数：	18
有資格職員の名称（エ）	社会福祉士
上記有資格職員の人数：	5
有資格職員の名称（オ）	精神保健福祉士
上記有資格職員の人数：	2
有資格職員の名称（カ）	看護師
上記有資格職員の人数：	1
施設設備の概要（ア）居室数：	ユニット数：6 ホーム 1ホーム児童数：6 名
施設設備の概要（イ）設備等：	各ホームに、リビング、ダイニング、キッチン、トイレ×2、風呂、居室（主に1人部屋）、執務室
施設設備の概要（ウ）：	地域交流ホール、心理室
施設設備の概要（エ）：	中庭、グラウンド

④理念・基本方針

神を愛し 人を愛し 土を愛す

「三愛精神＝神を愛し、人を愛し、土を愛す」という言葉は、デンマークの偉大なる宗教家にして教育者であるニコライ・グルンドビーが、農業・教育・企業活動の基本理念として提唱し、実践したものです。

日本では大正初期以来、この理念に感銘・影響を受け、農業・教育（特にキリスト教系）・企業活動の創始者の基本理念として取り入れられ、実践されています。

⑤施設の特徴的な取組

1. 創設理念を重んじる

さんあいは、法人理念に賛同する職員を採用し育てます。そして養育目標を単なる標語と捉えずに、少しでも目標に近づくために努力します。

2. 小舎制家庭的養護と子どもの権利の重視

小舎制家庭的養護を目指し、各ユニット内で職員が調理し、温かい食事を提供します。恵まれた自然環境の中で土や動物等に触れることを通して、心の安定を図り自立を支援します。また、子どもの権利の一つ「参加する権利」を重視し、日常生活や子ども会議を通して、子どもの意見表明を大切にします。

3. 職場環境の向上に努める

さんあいは常に職場環境の向上に努めています。さんあいの人事考課制度は、「業績感謝制度」という、すべての職員に感謝を表し、年間成長目標を設定・評価する機会です。また、子育て等で離職しても復帰した際には、子育て期間を前歴加算に組み入れて給与査定します。

4. 全国そして世界へ貢献

「受けるより、与える方が幸いである。」という聖書の言葉に基づき、さんあいの思いやりを地域や国内そして世界の子どもたちに届けてゆくことを目指しています。さんあいでは年間を通して職員と児童の募金により国内外の被災地へ義援金を送っています。また、バザー等の売り上げの一部でタイの児童養護施設等へ支援を行っています。そして現地の子どもたちとの交流のときも持っています。

⑥第三者評価の受審状況

評価実施期間 (ア) 契約日 (開始日)	2022/6/8
評価実施期間 (イ) 評価結果 確定日	2023/1/18
前回の受審時期 (評価結果確定 年度)	平成元年度

⑦総評

【特に評価できる点】

[1] 「思いやりのある子ども」を育てるために「思いやりのある職員」を育成し、地域の子どもの福祉にも貢献して、創設の理念である「三愛精神」を具現化しています

創設の理念「三愛精神」を養育支援の拠り所としてとても大切にしています。神を愛し、人を愛し、土を愛すという理念のもと「思いやりのある子ども」を育てることを養育目標としています。思いやりを持って育てられた経験があるからこそ人に思いやりを持てるとして、子ども自身が大切にされていると思えるような養育を目指しています。そのため「思いやりのある職員」を育成することに力を注いでいます。「思いやりのある職員4か条」として、子どもを思いやる職員、職員を思いやる職員、自分自身を思いやる職員、地域社会を思いやる職員を定めています。アイメッセージという相手の気持ちを尊重しながら自分の意見を伝える方法や、ペアレントトレーニングの手法を使い子どもを見守りながら褒めて励ます支援をチームで行っています。また、児童相談所の一時保護所に定員以上の子どもが入っているという状況を踏まえて、園内に男女別の一時保護ホームを開設したり、卒園後の子どもたちのために自立援助ホームを作ったりするなどの取り組みも行っていて、「三愛精神」を具現化し子どもの社会福祉に貢献していることがわかります。

[2] 職員研修や自己チェック、子ども会議等の各種取り組みにより積極的に子どもの権利擁護に努めており、その成果は利用者アンケートの結果にも表れています

子どもの権利擁護の取り組みは、子どもの権利擁護タスクチームが中心となって推進しています。「子どもの権利擁護のためのガイドブック」の事例集を使った事例検討や職員研修、人権擁護に係る自己チェック等職員に対し各種の取り組みを実施しています。職員研修ではロールプレイを行い、言語化されにくい子どものニーズや意見を聞き取る練習を行い、自己チェックでは職員自身の振り返りとともに、全体集計を行い結果を検証し職員にフィードバックしています。自己チェックがマンネリ化しないように引き続き工夫も必要であるという課題も明確化しています。また、原則年9回の子ども会議、月1回以上のホーム会議を開催し、「子供の権利ノート」の読み合わせとともに、子どもの生活のルールや行事の希望等について子どもに対し意見表明の機会を設定しています。これらの取り組みの成果は利用者アンケートの結果にも表れています。

[3] 各タスクチームの活発な活動によって、現場の意向を取り入れた民主的で一体感のある運営を実現しているように見受けます

今回第三者評価の受審に伴って実施した職員アンケートの自由記述欄を見ると、組織としての活力の高さを感じられます。その理由の一つとして、タスクチームの存在があるように思われます。当施設には、広報や食育、職員研修など10を超える数のタスクチームがあり、職員は皆どこかのタスクに所属して活動します。複数のタスクに所属している人も珍しくないようです。それぞれのタスクチームが目的と目標を明確にし、随時集まって話し合いを繰り返し、施設運営における重要な役割を果たしています。現場の意向はこのタスクチームを通してリーダー会議や運営会議に運ばれ、施設の意思決定に反映されます。また、職員はタスクチームの活動を通して、所属ホーム・ブロックを超えた子どもや職員とコミュニケーションを取り人間関係を築いています。タスクチームの活発な活動によって、現場の意向を取り入れた民主的で一体感のある運営を実現しているように見受けます。

【今後の課題と思われる点】

[1] 個別のアフターケア計画と施設全体のアフターケアプログラムを作成し、計画的にアフターケアを実施することが期待されます

アフターケアタスクチームを中心に同窓会の企画や個別的なアフターケアを実施しているほか、SNSでつながることにより卒園生が気軽に連絡できるようにしています。また、広報誌「三愛学園」を手紙と一緒に送ったり、寄附の品物や野菜を卒園生に届けたりしています。卒園生と喫茶店で会い就労や就学継続の相談にのる様子や、トラブルに対応していることが記録からも分かります。

一方で、対応できる職員に限られていることや、本人から連絡を受けてからトラブルに対応するという受け身のアフターケアであることを課題としています。組織としてアフターケアを行うため、アフターケアの基本プログラムを作成し手順や役割分担を定めると同時に、個別の支援ニーズに応じた個別性のあるアフターケア計画を作成していくことが期待されます。そして、これらのプログラムや個別計画は、卒園前に子ども本人に書面で説明していくとよいでしょう。

[2] 着実に防災対策を充実させていますが、今後地震対応のBCP策定に合わせて現在の対策を更に充実させ、大規模災害対策に最善を尽くしていくことに期待します

施設では、毎年度夜間想定訓練や総合避難訓練を含む避難訓練を毎月実施し、併せて消火訓練、通報訓練、非常食の確認等も行っています。さらに今年8月に「台風を想定した事業プラン」を策定しています。台風上陸から床上浸水までのステージ1~7を設定し、それぞれ事務所の動き及び居室の動きが定められています。また、3月に「新型コロナ関連危機対応マニュアル」、9月には新型コロナウイルス等感染症防止対策としての「施設の感染症対策の基本的な考え方」が作成されており、着実に防災対策を充実させています。今後は1年後を目途に地震対応の事業継続計画（BCP）の策定を予定しています。大規模災害対策であるBCPは、一般的な防災対策に加えて、優先事業・業務の選定、ライフライン途絶対策、安否確認方法、職員参集基準、訓練等の事項を定めることが重要とされています。地震対応のBCP策定に合わせて現在の対策をさらに充実させ、大規模災害対策に最善を尽くしていくことに期待します。

[3] 職員間の情報共有の手段については、セキュリティ面を考慮して見直しをした方がよいように思われます

当施設では、ホーム会議やブロック会議、リーダー会議などを毎週開催して職員間の情報共有を密にしています。現場ではさらに迅速な情報共有を実現するため、各職員が所有するスマートフォンに搭載された、SNSのアプリケーションを使って日々やりとりをしているようです。確かに迅速な情報共有・情報交換を実現する良い手段だと思いますが、各人が個人の通信手段としても使っているアプリケーションであり、うっかりミス等で情報が漏洩する危険性も否めません。アプリケーションについては業務専用で信頼性の高いものを施設として導入していくことが期待されます。また、議事録等の電子ファイルを収納する共有フォルダについても、アクセス制限を掛けるなど、セキュリティを高めた方がよいように思われます。

⑧第三者評価結果に対する施設のコメント

今回、新しい評価者による評価となりました。コロナ禍という状況ではありましたが、前回の評価者より指摘を受けた点を含めて、改善の取り組みが続けられていることを確認することができました。今回、示された強みや課題についても、子どもたちの声に真摯に耳を傾け、児童福祉法の改正など、子どもを取り巻く社会環境の変化も意識しつつ、職員一丸となって取り組んでいく所存です。

自己評価結果表【タイプA】（児童養護施設）

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。	a
<p>○当施設では、創設の理念と児童養育目標をととも大切にしている、ホームページやパンフレットにわかりやすく解説を入れて掲載しているほか、事業計画書にも掲載して職員に伝えています。</p> <p>○当施設に入職する職員には、足掛け1週間超に及ぶ入職前研修を用意し、その冒頭で法人の理念および養育目標、法人の歴史等について施設長（法人の理事長を兼務）から伝えています。年に1回全職員が参加して行う一日研修（コロナ禍以前は一泊研修として実施）では、理念をいかにして具現化していくのかということも大きなテーマに掲げ、皆で話し合っています。</p> <p>○また、職員会議を法人の理念や養育目標の確認の場と位置づけていたり、施設長の大きな役割として「理念に基づく施設全体業務の運営管理」を掲げていることから、いかに理念や養育目標を大切にしているかが見て取れます。</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。	a
<p>○所属団体の全国組織や県単位組織が実施する研修や会議などに参加して情報を収集するほか、同じく所属団体からの情報配信などにより国や県の動きを把握しています。地域の動向については、要保護児童対策地域協議会に参加して把握しています。</p>	
② 3 経営課題を明確にし、具体的な取組を進めている。	a
<p>○税理士法人を入れていて、毎月収支状況を明確にして理事会に報告し、必要な検討を行っています。収支状況や理事会での話し合いの内容等、大まかな事は朝礼や職員会議などを通じて職員に伝えています。</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。	b
<p>○7カ年計画として2020年～2026年までの計画を立てています。この中期事業計画では、まず6つの基本姿勢を明確にして、その基本姿勢に沿って4つの目標を掲げています。そして、その4つの目標を実現するための具体的な施策をそれぞれ10個前後列挙しています。施策は、中期計画のレベルとしてできる限り具体的にしている、どういうことに取り組むか、何を達成しないといけないかがある程度明確にされています。</p> <p>△中・長期の収支計画は策定していません。</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
<p>○単年度の事業計画では、年度の重点目標のほか、10を超える数のタスクチームについてそれぞれの活動内容を規定し明示しています。重点目標は中期計画（7カ年計画）で掲げた4つの目標と連動した形で設定されていて、中期計画で提示した施策をより具体的に示しています。</p> <p>○年度の重点目標として大きく4つの目標を提示し、それを達成するための具体的な施策をそれぞれ3～9つ明示しています。それらの各施策は、10を超える数のタスクチームのいずれかで実践できるような構成になっているように見受けられます。</p>	
(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
<p>○年に1回全職員が参加して行う一日研修（コロナ禍以前は一泊研修として実施）では、今後施設として何に取り組んでいくべきかということも議題の一つに取り上げ職員間で話し合っています。その結果は事業計画に反映させていきます。また、各タスクチームの活動を通して現場の意向を収集・把握し、事業計画策定に生かしています。今回第三者評価受審に伴って実施した職員アンケート結果（自由記述方式）を見ると、現場の意見を取り入れた事業計画が立てられていることや、計画を立てて業務を進めていることを施設の長所と評価している意見が散見されました。</p> <p>○計画の実施状況の評価は、年度末に振り返りを実施して行っています。施設長による全体の総括のほか、各タスクチームごとにも総括を実施しています。</p> <p>△事業報告を見る限りでは、年度の重点目標の達成度合いが分かりにくいように感じられます。どこまで達成できたのか、客観的に分かりやすく示すと一層よいと思われれます。</p>	
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。	b
<p>○中期事業計画（7カ年計画）の内容をパンフレットに掲載して保護者や子どもに配布しているほか、広報誌「三愛学園」にも掲載して連絡の取れる保護者に送付するなどしています。中期事業計画については、ホームページにも掲載し誰でも見られるようにしています。</p> <p>△事業計画について子どもでも理解できるような工夫や、保護者会や子ども会議で説明するなどの対応は行っていません。</p>	

4 養育・支援の質の向上への組織的・計画的な取組

(1) 質の向上に向けた取組が組織的・計画的に行われている。	第三者 評価結果
① 8 養育・支援の質の向上に向けた取組が組織的に行われ、機能している。	a
<p>○第三者評価の評価項目を使った自己評価は毎年実施していて、集計結果についてはリーダー会議で話し合って振り返るようにしています。その他、職員一人一人が習得目標を立て、それを上長と振り返る制度や、一年間各職員がやってきた取り組みを施設長との個別面談で振り返るといった取り組みも実施しています。</p>	
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。	a
<p>○自己評価の結果はリーダー会議等で話し合い、そこで整理された課題については文書に整理しています。出された課題は、年に1回全職員が参加して行う一日研修（コロナ禍以前は一泊研修として実施）や、各タスクチーム等で話し合い、改善策を立てるなどしています。</p>	

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
<p>○施設長の役割と責任は、「さんあい職員の役割と責任」という表に明示しています。同表は事業計画書に掲載して全職員に配布し、職員会議で施設長から説明しています。</p> <p>○広報誌「三愛学園」の表紙には、施設長からの挨拶文を毎回掲載していて、その中で施設が目指す方向等を示すとともに自らがどのような役割を果たしていくかを明確に示しています。この広報誌は、連絡が取れる保護者には毎回送付しています。</p>	
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
<p>○施設長は、所属団体の全国組織や県単位の組織が実施する研修や会議などに参加して知識を高めるとともに法改正等に関する最新情報を収集します。同じく所属団体からの情報配信などによっても法改正等の動きを把握しています。把握した情報は、毎週の全職員による朝礼や職員会議、毎日の朝礼等を通して職員に伝えています。</p>	
(2) 施設長のリーダーシップが発揮されている。	
① 12 養育・支援の質の向上に意欲をもちその取組に指導力を発揮している。	a
<p>○施設長は、年度末の事業計画の振り返りや、毎年実施する第三者評価項目を使った自己評価等によって養育・支援の質について評価・分析を行い、事業計画の重点目標に乗せたり、各タスクチームの活動内容に振り分けるなどして解決を図っています。</p>	
② 13 経営の改善や業務の実効性を高める取組に指導力を発揮している。	a
<p>○施設長は、年に1回全職員が参加して行う一泊研修（例年は一泊だが昨年度はコロナ禍のため日帰りで実施）での話し合いや、各タスクチームからあがってくる意見等を基に、職員が働きやすい環境の整備や実効性を高めるための体制の構築等について、現状を分析し改善策を検討しています。例えば、各ホーム4人体制をした後は、年次有給休暇を取りやすくするために希望休制度を作ったり、リフレッシュ休暇を増やしたりするなどの取り組みをしています。</p> <p>○改善の実効性を高めるための取り組みとしては、タスクチームの活動を取り入れ、自らもいくつかのタスクチームのリーダーを務めるなどして職員に手本を見せています。</p>	

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
<p>○中期事業計画の進み具合によっていつ頃新たに何人程度職員が必要になるかを見定め、早め早めの手を打つようにしています。中期事業計画では、目標達成のための施策の中に人材確保についても入れ込んでいて、各目標を達成するためには人材確保も必要であることを、しっかり見据えていることが分かります。また、計画の遂行に加えて、既存職員の就労継続意向も確認し、それらを勘案して採用すべき人数を決めています。</p> <p>○職員の採用については施設長が責任を持って進めることを基本としていて、施設見学の対応も施設長が自ら行います。面接実施後の採用の判断も、施設長が人事権者として責任を持って行うようにしています。</p>	
② 15 総合的な人事管理が行われている。	b
<p>○求める職員像を明確にしている、「思いやりのある職員4カ条」を提示しています。求める職員像は新人向けの入職前研修でも伝えていきます。各職員はこの「思いやりのある職員4カ条」を基にした「成長目標シート」を使って、年度の成長目標を設定します。例えば、「子どもを思いやる職員」として自己の成長を図るために、今年度何をすべきかを考え記入します。そのシートを基に上長と面接をするという仕組みとしています。求める人材像と職員の成長目標の方向を一致させた良い仕組みと評価できます。</p> <p>○職員の職務成果や貢献度等は、「業績感謝制度」と呼ぶ人事考課の仕組みで把握します。職員は「相互感謝と成長のための自己チェック」というチェックシートを使ってA～Cの3段階で自己評価するとともに、他者になりきったつもりで他者評価の欄も自分で記入します。このチェックシートを使って上長と面接を行い、各職員の貢献を評価し称賛を与えるようにしています。</p> <p>○人事考課の仕組みはあるものの、評価結果を昇進、昇格、昇給等に反映させることはしていません。あくまでも称賛の場としていて、昇進、昇格、昇給等は年功序列を基本としています。この背景として、人事考課を導入する際に職員と話し合って年功序列は崩さないということを決めたとのことで、施設としての信念とも言えるでしょう。</p> <p>△昇進、昇格、昇給等に関する人事基準は文書化はされておらず、運営会議で話し合って決定しています。もし、ある程度の客観的な目安があるのであれば、明文化した方がよいでしょう。</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。	b
<p>○職員の就業状況は出勤簿で把握し、施設長が管理しています。超過勤務を減らそうという話や、どこまでを超過勤務として認めるかといったことは、一日研修（コロナ禍以前は一泊研修として実施）の議題に取り上げて皆で話し合って解決方向を検討しています。ここで話し合われたことは、翌年度には改善するように努めているとのことです。</p> <p>○職員のメンタルヘルス対策としてストレスチェックを年2回実施し、各職員の自己管理に生かせるようにしています。また、外部機関と連携して職員がいつでも相談できるメンタルヘルスの窓口を用意しています。この窓口では、相談したことは秘匿されるしくみとなっています。</p> <p>○職員が自由にレクリエーションを企画できる仕組みもあり、その費用の一部を施設が補助しています。</p> <p>△施設としてできることはさまざま行っているように感じられますが、今回実施した職員アンケート（自由記述方式）では超過勤務に関する意見が目につきました。超過勤務の定義などについて、皆で話し合い認識を合わせていく必要があるように思われます。</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。

a

○求める職員像を明確にしている、「思いやりのある職員4カ条」を提示しています。求める職員像は新人向けの入職前研修でも伝えています。各職員はこの「思いやりのある職員4カ条」を基にした「成長目標シート」を使って、年度の成長目標を設定します。例えば、「子どもを思いやる職員」として自己の成長を図るために、今年度何をすべきかを考え記入します。そのシートを基に上長と面接をするという仕組みです。面接は年度中間でも実施し、下半期に向けた取り組みの修正も行えるようにしています。

② 18 職員の教育・研修に関する基本方針や計画が策定され、教育・研修が実施されている。

a

○「『さんあい』児童養護要綱」の中に「法人の求める職員像」という章を置き、期待する職員像を明確にしています。この内容は新人職員向けの入職前研修でも伝えています。

○年度単位の計画として職員研修計画を立てていて、新人職員用の初任者向けパック研修や1～2日を対象とした施設内学習会を複数回実施するほか、全職員を対象とした施設内研修を2カ月に1回程度の頻度で実施しています。

○タスクチームの活動として「職員研修・チュータータスクチーム」を設置し、定期的に会合を開いて話し合いや振り返りをしながら進めています。

③ 19 職員一人ひとりの教育・研修等の機会が確保されている。

a

○当施設では、職員の階層別に修得目標を一覧にして提示していて、「業績感謝制度」による上長や施設長との面接の際に修得度合いを確認しています。階層は、1年目、2～3年目、中堅（4年目以降）、リーダー、専門職、管理職というように分けています。新人職員に限らず、全ての階層の職員に修得目標を持たせ、直属の上司や施設長からスーパービジョンを受ける体制を作っています。

○1年目職員には必ずチューター（指導員）が付き、1年目職員用の「業務把握・修得チェック表」や「チューター面接シート」を使って定期的に面談して修得状況をチェックしたり、分からない点を指導するなどしています。また、「新任職員の目標設定と振り返り」シートを使って、直属の上司との振り返りを毎月行っています。記録を見ると、新任職員の目標は毎月少しずつ変わっていて、徐々に進歩させながら進めていることが分かります。

○当施設のユニークな人材育成の仕組みに、自主研修制度というものがあります。例えば、外部研修の受講や資格取得のためのスクーリング参加、ボランティアなどの社会体験など職員が自分で見つけて参加するもので、認められれば費用は法人が出す仕組みです（経験年数ごとに上限あり）。自分の年次有給休暇を使用するのが条件ですが、施設側は勤務シフトの調整等を行って応援します。

(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

○実習生受け入れマニュアルを整備しているほか、保育士に関する実習のプログラムを整備しています。受け入れ窓口は統括主任が担っています。

○受け入れた実習生は各ホームに配属しますが、実習生が現場（各ホーム）の育成状況について評価する仕組みがあり、その結果を基に統括主任が各現場（ホーム）ごとに実習生指導の方法を指導するなどしています。

○実習終了時には施設長が実習生と面談し感想等を確認しています。また、実習生にアンケートを行って、気になった点などがあれば記入してもらうようにしています。アンケート結果は、その後の実習生受け入れ対応の改善に役立っています。

3 運営の透明性の確保

(1) 運営の透明性を確保するための取組が行われている。	第三者 評価結果
① 21 運営の透明性を確保するための情報公開が行われている。	b
<p>○ホームページでは理念や児童養育目標のほか、中期事業計画の内容、行事の際の子どもたちの様子、子どもたちの日課などが掲載されています。事業報告や組織図、利用者数の内訳なども載せています。また、広報誌「三愛学園」（季刊）を保護者に送付しているほか、近隣の住民やバザーに協力してくれる人たちなどに配布・送付しています。</p> <p>△苦情・相談の内容や改善・対応の状況等については公開していません。</p> <p>△ホームページの更新が一部滞っているところがあるようです（広報誌や事業報告、利用者数現況など）。施設のイメージをよくするためにも、更新はしっかり行っていった方がよいでしょう。</p>	
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
<p>○管理規程を整備しているほか、各役職別の役割と責任は「さんあい職員の役割と責任」という表に整理し、事業計画書に掲載して職員に配布・周知しています。</p> <p>○税理士法人と提携し、収支状況や経理、取引等の状況を見てもらっていて、その指摘を基に改善を行っています。また、決算の際には、法人の監事に内容を確認してもらっています。</p>	

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。	a
<p>○「さんあい児童養護施設要綱」に、地域交流について「地域の社会資源としての機能と責任を負う」等の基本方針、「地域の諸活動に積極的に参加する」等の達成目標、その他方法又は展開、留意点等が記載されています。</p> <p>○例年は、創立記念祭（さんあい祭り）等に地域住民を招待し、自治会の祭礼に参加するとともに、子どもが自治会の子ども会に加入し、レクリエーションや歓送迎会に参加しています。</p> <p>○コロナ禍の現在も、学校の友人が交流ホールやグラウンドに遊びに来ています。</p>	
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
<p>○「さんあい児童養護施設要綱」に、「地域のかげ橋となる」「施設に新しい風を入れる」「施設や児童の理解を促進する」と、ボランティア受入れの基本方針を明示するとともに、受入れ方法と諸基準を記載し、職員に周知しています。</p> <p>○ボランティアは、ヒップホップ・ダンスレッスン、ヨガ教室、ピアノレッスン、学習指導等さまざまな活動をしています。</p> <p>○ボランティアに対しては、事前オリエンテーションで「ボランティアへのお願い」を配布するほか、ボランティア活動内容・方法について周知しています。</p> <p>○OPTA活動や知的障害児の付き添い等の可能な学校教育への協力を行っていますが、施設の性格上子どもと同年齢の小中高生の職場体験活動等への協力は困難とのことです。</p>	

(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。

b

○事業計画に、「事故発生時の連絡体制」として、警察署、消防署、医療機関、児童相談所及び県の所管課が記載されています。これらの関係機関やその他支援団体等について、電話器に電話番号が登録されています。

○「市要保護児童対策地域協議会」に毎月出席し、地域関係機関との連携を確保するとともに、共通の課題の解決に取り組んでいます。その他児童相談所、市教育委員会、学校との連絡会で、不登校等の問題について話し合いを行っています。

△地域の社会資源のリストそのものは作成されていません。

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。

b

○「市要保護児童対策地域協議会」に毎月出席するとともに、県北児童養護施設連絡会に出席し、地域福祉ニーズの把握に努めています。

○昨年度県北児童養護施設合同で中堅職員意見交換会を実施し、地域福祉ニーズの把握に努めました。なお、講演会「他施設の性教育について知る」はコロナ禍で中止になりました。

△地域住民に対する相談に係る取り組みについては、中期事業計画にも掲げ取り組む方向性を有していますが、現在は検討中の段階です。

② 27 地域の福祉ニーズ等にもとづく公益的な事業・活動が行われている。

a

○平成29年度に女子対象の一時保護所を開設し、今年度男子対象の同保護所を開設しました。当時同保護所が県北地域になく、行政と協働して地域ニーズに対応しました。

○令和2年度に自立援助ホームを開設しました。施設を中途退所した子どもの支援の必要性という喫緊の地域福祉課題に当施設が主体的に対応し、行政に働きかけて開設が実現しました。

○毎年度実施する地域住民を招待して共に学ぶことを目的にした「さんあいセミナー」を、今年6月外部講師を招へいして「児童のネット依存・ゲーム依存への対処法」というテーマで開催しています。

○自治会と地域防災協定を締結しています。毎年度施設と地域住民が共同でバザーを実施していましたが、現在は中止しています。

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
<p>○県児童福祉施設協議会作成の「子どもの権利擁護のためのガイドブック」に掲載されている倫理綱領を職員の入職時に周知しています。</p> <p>○全国児童養護協議会作成のチェックリストを使用した自己チェックを年2回実施しています。</p> <p>○子どもの名前の呼び捨てを止め「さん」「くん」「ちゃん」付けを徹底しています。子ども同士の呼び捨ては暴力につながりかねないので、まず職員から止めようということで始めました。子どもの間でも次第に浸透してきているとのこと。</p>	
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
<p>○プライバシー保護を総括的に取り扱った規程、マニュアルは制定されていませんが、「さんあい児童養護施設要綱」中に、入浴マニュアルとして高年齢児は一緒に入浴しないことなどが記載され、洗濯マニュアルとして女の子の下着は周囲から見えないように干すことなどのプライバシーへの配慮が記載されています。また、子どもに対し家族の話しを禁止しています。</p> <p>○プライバシーを守るための設備として、子ども全員への個室、面会室・応接室等が整備されています。</p> <p>△パンフレットや広報誌の写真掲載について口頭で同意を得ていますが、一部子どもの顔が明瞭に識別可能なものについては、再度検討してみることを期待します。</p>	
(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
<p>○法人のパンフレットに、創設理念の重視、小舎制家庭的養護と子どもの権利の重視、職場環境の向上等の運営方針、施設の平面図、一時保護所や自立援助ホームの設置等の情報が掲載されています。また、ホームページは、広報タスクチームが適宜内容の更新を行い、今年度男子一時保護所の設置を掲載するなど内容の最新化に努めています。</p> <p>○パンフレットや広報誌は、たくさんの子どもの生活や活動の写真が掲載され、分かりやすさと親しみやすさを伝える内容になっています。</p> <p>○入所予定の子どもや保護者には、事前に施設を見学することを勧め、子どもについてはほぼ全員が事前に見学をしています。</p>	
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
<p>○入所インテークでは、「さんあい入所ご案内」を配布し説明しています。「ご案内」には「ご家族へのお願い」として、面会、外出、外泊、電話連絡の決まりが記載されています。その他学校、保育園のホームページの資料も使って説明しています。入所の説明時に、家庭支援専門相談員が保護者に対し必ず要望があるかどうか尋ねていて、保護者からは外出の頻度、場所等について質問・要望が出されることが多いとのこと。</p> <p>○子どもに対しては、「さんあいの生活の中での決まり(約束)」を渡して生活上の約束を説明し、質問や要望があるか聞いています。また、入所後にも、ホーム会議、子ども会議、個別面談等のほか困ったことがあればいつでも職員に相談できることを伝えています。</p> <p>○入所時に、予防注射の委任状を提出してもらい、子どもの写真掲載について口頭で同意を得ています。</p>	

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
<p>○措置変更が決まると、当施設、移行先の施設、児童相談所間で話し合いを行うとともに、当施設に来訪した移行先の施設関係者と子どもの生活状況等支援の継続性について打ち合わせを行っています。</p> <p>○移行先施設からの引継ぎに係る書式に、生活の様子、学校の様子、問題行動、服薬、家族との交流等の事項について回答しています。</p> <p>○家庭復帰の場合は、面会、外出等の際に順次保護者に対し、口頭で生活の様子、健康状態、学校の様子等について説明しています。退所の際は、心配ごとがあればいつでも家庭支援専門相談員に相談するよう伝えていきます。</p>	
(3) 子どもの満足の向上に努めている。	第三者 評価結果
① 33 子どもの満足の向上を目的とする仕組みを整備し、取組を行っている。	b
<p>○子どもの満足度を把握する手段として、原則年9回の子ども会議、月1回以上のホーム会議、年1~2回の個別面談、その他行事や食事等生活に係るアンケート、3年ごとの第三者評価の利用者アンケートがあります。</p> <p>○子ども会議には職員も参加し、子どもの満足や意見を把握しています。また、第三者評価の利用者アンケートの結果について、リーダー会議で話し合っています。</p> <p>○最近の子どもの満足・要望等の把握結果により、リビングルームでスマートフォンを使えるようにしたり、誕生日プレゼント代を増額したりした事例があります。</p> <p>△把握した結果を子ども参画のもとで検討することまでは行われていません。なお、第三者評価利用者アンケートの結果を子どもにフィードバックすることは行われていませんが、今後可能な範囲において検討することに期待します。</p>	
(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
<p>○苦情解決マニュアルが作成され、目的、基本方針、苦情解決体制、利用者への周知が定められています。苦情受付の仕組みや申出窓口等について入所時に説明するとともに、ポスターを玄関や各ホームに掲示しています。</p> <p>○「ロバの耳ボックス」と親しみやすく名づけられた意見箱が各ホームに設置されており、子どもが申し出しやすい環境づくりに努めています。昨年度意見箱に2件の投函がありました。いずれも子ども同士の関係についてで、相談者、処理日、相談苦情内容、話し合いの内容がシステムに記録されています。子どもとの話し合いの結果子どもの納得が得られていることが記録されています。なお、秘密保持のため、当記録のアクセス権限を施設長と事務長に限定しています。</p> <p>△一連の経過について当該ブロックの主任に説明し、第三者委員に報告していますが、プライバシーに配慮した上での公開はしていません。</p>	

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。	a
<p>○子どもが相談したり意見を述べる手段として、子ども会議、ホーム会議、個別面談、苦情申出があります。これらの手段は、入所時に子どもや保護者に説明しています。苦情受付については玄関と各ホームにポスターが掲示されています。</p> <p>○子ども会議は、春・夏・冬の全子ども会議と、原則各学期中に中高生会議、小学生会議が開催されることが定着しています。議事進行は子どもが行い、各種計画、ルール等について希望を述べ、質問をし、意見表明を行っています。</p> <p>○ホーム会議は、毎月1回以上開催し、各ホームの生活上の約束事の確認、行事、外出計画等について話し合いを行っています。4月は各ホームの年間目標を説明し、子どもから意見を聞いています。</p> <p>○子どもや保護者からの相談を受けるときは、面会室や応接室を使用しています。</p>	
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
<p>○春・夏・冬の全子ども会議と、原則各学期中に中高生会議、小学生会議を開催し、子どもの意見を聴取しています。また、毎月1回以上ホーム会議を開催し話し合いを行っています。また、自立支援計画を作成するにあたり個別面談を実施し、子どもの要望等を聴取しています。その他各ホームへの意見箱の設置、行事、食事等子どもの生活に係るアンケート調査を実施しています。これら各種手段により聴取した子どもの意見は全て記録しています。</p> <p>○子どもの意見・要望に基づき、最近ホームのリビングルームでスマートフォンを使えるようにしたり、誕生日プレゼント代を増額したりした事例があります。</p> <p>・苦情解決マニュアルや児童自立支援計画作成要領は整備されていますが、相談や意見を受けた際の記録の方法の手順や対応策の検討等を定めた総括的なマニュアル等は作成されていません。</p>	
(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。	a
<p>○「さんあい児童養護施設要綱」中の危機管理マニュアルに、平常時の対応、危機発生時の対応、事故後の対応、具体的な連絡・対応が定められています。別表に危機発生時の連絡手順がフローチャートで示されています。マニュアルは職員の入職時のほか、事故発生時、改正時等に職員に周知しています。</p> <p>○施設のリスクマネジメントは、危機管理タスクチームが中心となって推進しています。チームのリーダーがリスクマネージャーとなっています。ヒヤリハット報告、職員向けの学習会、子ども向けの学習会に力を入れています。</p> <p>○ヒヤリハットが発生すると日誌に「ヒヤリハット」とハッシュタグをつけ施設内に周知するとともに、重要なものは朝礼で口頭で周知します。その上で、日時、場所、リスクの評価、種類、内容、発生要因、再発防止策、教訓を記載する報告書を作成しています。1カ月平均30~40件報告されており、職員は積極的に報告していることが分かります。また、タスクチームが月ごとに内容の検証を行い、特に必要なものは「ヒヤリハットしんぶん」に掲載し注意喚起しています。一貫性のある積極的な取り組みとなっています。</p> <p>・現在ヒヤリハットの月別、ホーム別の集計分析を行っていますが、今後集計分析対象を時間別、リスク別、種類別、年次推移等に広げ、貴重な資料をより有効活用することに期待します。</p>	

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。	a
<p>○施設の感染症予防対策は、危機管理タスクチームの看護師を中心に推進されています。</p> <p>○今年2月に新型コロナウイルス感染症の陽性者が発生したことを踏まえ、施設は、3月に「新型コロナ関連危機対応マニュアル」を作成しています。当マニュアルはシステムの共有フォルダに保存され、今年度の事業計画にも掲載されています。</p> <p>○更に今年度職員を対象に実施した「コロナ対応に関するアンケート」に基づき、9月に看護師が中心となって「施設の感染症対策の基本的な考え方」をまとめ、全職員を対象に職員研修を行っています。本資料には、「他人にうつさない」「持ち込まない」「広げない」の考え方に基づき、それぞれの対策、感染経路、手指衛生の方法、防護服やマスクの着脱方法・注意点が記載されており、新型コロナウイルス感染症にとどまらず、感染症一般にも活用できるマニュアルになっています。</p>	

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している。	b
<p>○施設の防災対策は、危機管理タスクチームが中心となって推進しています。消防計画書が作成されており、災害発生時の措置や非常・火災対策の組織が定められています。</p> <p>○夜間想定訓練や総合避難訓練を含む避難訓練を毎月実施しています。避難訓練の一環として、消火訓練、通報訓練、非常食の確認等も行っています。非常食は3日分を確保しています。</p> <p>△今年8月に、「台風を想定した事業プラン」を策定しています。ただし安否確認方法を含め更に内容を拡充させる余地があるとともに、周知が行き渡っていない傾向がみられ、また、当プランに基づく実地訓練は現在未実施の状況です。</p>	

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
<p>○「さんあい児童養護施設要綱」中に日常業務マニュアルが掲載され、食育、食事支援、洗濯、掃除、入浴支援、外出計画、携帯電話、誕生日会、子どもPC使用、ホーム会議等の各種マニュアルが定められています。入浴、洗濯マニュアル等にはプライバシーの保護等に係る内容も定められています。本要項はシステムの共有フォルダに保存され、職員は必要な時に確認できるようになっています。</p> <p>○養育・支援の実施方法は、入職前研修でも概要を周知していますが、入職後に現場OJTとしてホームのリーダーや先輩職員が職員個別に修得させています。入職後の修得状況について「業務把握・修得チェック表」で自己点検し、毎月のリーダーとの面談やチュータータスクチームとの側面的な面談で振り返りを行っています。</p> <p>○入職2～3年目の職員用の「修得目標チェックシート」が作成されており、ペアレントトレーニング、保護者支援、リービングケア、危機管理等16項目について自己チェックし、上司との面談で振り返りを行っています。</p>	

② 41 標準的な実施方法について見直しをする仕組みが確立している。	b
<p>○養育・支援の実施方法については、ホーム会議、ブロック会議での話し合い、各タスクチームでの検討結果やヒヤリハットの検証結果に基づき随時内容の見直しを行っています。また、子ども会議等での子どもの意見、要望に基づき随時内容の見直しを行っており、最近子どもの意見に基づきホームのリビングルームでスマートフォンを使えるように改めた事例があります。</p> <p>○自立支援計画の作成過程での検討や計画どおりに支援が進まなかった場合等の検討を踏まえて、養育・支援の実施方法を見直しています。</p> <p>△養育・支援の実施方法を定期的に見直す仕組みは構築されていません。</p>	
(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
<p>○「さんあい児童養護施設要綱」に自立支援計画作成要領が掲載されており、作成の意義、重要事項、作成手順及び再評価が定められています。作成の手順は、新規入所の場合、児童相談所から提供される児童票等に基づき「ケース概要表」を作成し、子どもの個別面談を経て入所の1か月後に計画を作成しています。継続入所の場合は、個別面談及びケース会議を経て6～7月に計画を作成しています。計画の作成責任者は家庭支援専門相談員となっています。</p> <p>○自立支援計画には、本人・学校等・保護者・児童相談所の意向、長期目標、生活・学校・進路・家族・心理・医療・その他の事項別の短期目標と短期目標ごとの具体的な取組み、評価を記載するようになっています。</p> <p>○ホーム会議やブロック会議での検討等計画を作成する過程で、ブロックの全職員、統括主任、心理、看護師、家庭支援専門相談員、里親支援専門相談員、施設長補佐等多くの職員がそれぞれ専門的立場で参画しています。ケアニーズの高い子どもについては、全職員が参加する職員会議で話し合いを行い、対応の統一性を確保しています。</p>	
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
<p>○自立支援計画の評価・見直しについて作成要領に定められており、毎年1～2月に行うことになっています。作成した自立支援計画はシステムの共有フォルダに保存され、全職員が閲覧できるようになっています。</p> <p>○急な家庭引き取りや高校中退等緊急に計画を変更する必要がある場合は、ホーム会議及びブロック会議で検討した上で、計画を修正しています。</p> <p>△現在計画の評価・見直しは子ども全員について年度末近くの時期に1回行っていますが、第三者評価基準において半年ごとに定期的に行うことが適当であるとされており、子ども個々の特性を考慮した評価・見直しの時期の設定について検討することに期待します。</p>	

(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

○子ども個々の育成記録、日誌、通院・健康記録、家族関係、学校関係等子どもの情報のほとんどが「管理システム」に記載・保存されています。また、共有フォルダには、自立支援計画票等が保存されています。これらの記録は全職員が閲覧することができます。

○記録要領は作成されていませんが、「管理システム」の入力・閲覧方法について入職前研修で教え、入職後の現場OJTでホームのリーダーや先輩職員が修得させています。

○ブロックの全職員が参加するブロック会議、ホームの全職員が参加するホーム会議がそれぞれ毎週開催され、ブロック内、ホーム内の子どもの処遇の情報共有や検討が行われています。自立支援計画作成前のケース会議もこの場で行われています。また、各ブロック主任以上、一時保護所リーダー、専門職で構成される横断的なリーダー会議が隔週に開催され、子どもの処遇の情報共有や検討が行われています。なお、全職員が参加する毎月の職員会議ではケアニーズの高い子ども等の情報共有が行われています。

○各種会議での子どもの情報共有・検討や管理システムを通じての情報共有により、担当以外の子どもについても適切に対応できると多くの職員が評価しています。

② 45 子どもに関する記録の管理体制が確立している。

b

○個人情報保護規程が制定され、個人情報の取得、利用の原則、目的外利用、体制整備、教育訓練等について規定されています。記録管理の責任者は施設長とされています。

○入職前研修で個人情報保護について周知し、誓約書を徴取しています。また、職員に対し、県児童福祉施設協議会作成の「子どもの権利擁護のためのガイドブック」の配布や倫理綱領の読み合わせ等により、個人情報保護の周知に努めています。なお、個人情報の外部持ち出しは全面禁止とし、特別に持ち出しが必要な場合は施設長の許可を得ることとしています。

△職員研修の拡充、職員の退職時の誓約書徴取、入所時の子ども・保護者へのより詳しい利用の説明や同意書徴取、電子データの取扱い規程の整備等更なる個人情報保護の徹底の検討について期待します。

内容評価基準（24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
<p>○施設における子どもの権利擁護の取り組みは、子どもの権利擁護タスクチームが中心となって推進しています。県児童福祉施設協議会作成の「子どもの権利擁護のためのガイドブック」を全職員に配布しています。職員研修として、ロールプレイを行い、言語化されにくい子どものニーズや意見を聞き取る練習やガイドブックの事例集を使った事例検討を行っています。</p> <p>○毎年全国児童養護施設協議会が作成した人権擁護チェックリストを活用した自己チェックを行っています。施設版と職員版の両方を実施しています。年2回無記名方式で行い、職員自身が自己の行動の振り返りを行うとともに、全体の集計を行い、前回との比較等リーダー会議で結果を分析しています。分析結果は職員にフィードバックしています。また、年1回全職員が「相互感謝と成長のための自己チェック」を行い、その中で14項目の「子どものケア」に係る職員自身の言動について振り返る機会を設けています。</p> <p>○施設は、子どもの信教の自由に配慮しています。七五三や除夜の鐘を聞くなど仏教行事を実施しています。親の命日に部屋で花を供える子どももいます。日曜日の礼拝に小学生は原則として参加することになっていますが、拒否した場合は不参加を認めています。中高生は希望者のみの参加で、不参加者が多いのが実情です。</p>	
(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。	a
<p>○今年度の事業計画の重点目標に「子ども会議等で意見表明の機会拡充」を掲げています。子ども会議は、原則年9回開催し、子どもの生活に係るルールや行事等の希望等について子どもに対し意見表明の機会を設定しています。また、ホーム会議では、各ホームの生活上の約束事の確認や外出計画・行事について子どもと話し合いを行っています。</p> <p>○子どもたちから表明された意見・要望については、施設として検討し、その結果を子どもたちにフィードバックし、行事内容やルールの変更等に反映させています。最近ではリビングルームでスマートフォンを使えるようにしたり、誕生日プレゼント代を増額したりした事例があります。</p> <p>○子ども会議の場では、県作成の「子供の権利ノート」について子どもたちと読み合わせを行い、第三者委員を子どもたちに紹介しています。ホームに「みんなのけんり」が掲示され、「いや!」「にげる」「はなす」の言動の大切さを伝えています。また、他の子どもや職員を傷つけてしまった際は、当該児童と振り返りを行っています。</p>	
(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。	a
<p>○ライフストーリーワークは、子どもの自己肯定感を育む重要な要素として実施しています。子どもが家族を意識した時や進路について考える時など、タイミングを考慮して行うようにしています。子どもがトラウマを抱えているケースもあることから、ホーム会議などで何度も協議を重ねながら児童相談所に相談の上実施しています。</p> <p>○現在、高校生を中心にライフストーリーワークを進めています。エコマップを作ったり思い出の場所を職員と一緒に巡ったり、アルバムを一緒に作るなどしています。アルバムは各ホームで作成していて、いつでも子どもが見られるようになっています。</p> <p>○家庭支援専門相談員は、児童票などをもとに「ケース概要票」を作成しています。子どもの出生から現在に至るまでの子ども自身、学校、健康、家族の出来事を時系列で一覧表にまとめています。随時更新することで情報を整理しています。</p>	

(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。

a

○不適切な関わりを防止するため、年2回関係性チェックを行っています。子ども一人一人、全員に聞き取りをする取り組みで、担当職員ではない職員が聞き取ることで、ホーム内の困り事も子どもが話しやすいように考慮しています。

○各ホームに「ロバの耳ボックス」というユニークな名称の意見箱を設置して、いつでも子どもが意見を出せるようにしています。上がった意見は、施設長が中心となり対応することになっています。

○施設内虐待対応マニュアルや、施設内通報マニュアル、連絡マニュアルなどにより、不適切なかかわりを発見したときの対応を明確化しています。

○県児童福祉施設協議会が作成した「子どもの権利擁護のためのガイドブック」を職員全員に配布し、不適切な対応についての事例を共有しています。

(5) 支援の継続性とアフターケア

① A5 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

○入所までのプロセスを大切にしています。乳児院から措置変更をしてくるケースでは、担当職員がまず乳児院にいる子どもに会いに行き、その後は施設に遊びに来てもらうなどして、事前に行き来をしています。子どもの不安を軽減できるように取り組んでいます。

○一時保護所からくる子どもについても、事前に担当職員が子どもに会いに行き、パンフレットや写真を用いて施設について説明しています。その後、施設に見学に来てもらうようにして心の準備ができるように段階を踏んでいます。

○事前に好きなキャラクターや好きな食べ物を子どもに確認しています。入所当日は、ホームの子どもが揃うようにし、好きな食べ物や好きなキャラクターのパジャマを用意して、温かい雰囲気子どもを迎えています。

○家庭復帰については児童相談所が主導しています。保護者にペアレントトレーニングのスキルなどを伝え、定期連絡するなどして、安定した生活を送ることができるよう支援をしています。他施設への措置変更については、生活や学校、服薬、家族交流などについて情報提供しています。

② A6 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

○リービングケアに向け、高校生には「自立に向けたチェックシート」を用いて、身体的自立、社会的自立、精神的自立、経済的自立の各項目を子どもと共に確認しながら自立度を点数化しています。自立度を可視化した上で具体的な支援につなげています。

○一人暮らし体験は、施設内のファミリールームや法人で契約しているアパートを利用して行っています。「自活訓練実施計画書」を作成し、個々の状況に合わせて2泊3日～1カ月と少しずつ実施期間を延ばしながら、自立の準備を進めています。また、児童養護施設出身者から中高生が話しを聞く機会も設けています。

○アフターケアタスクチームを中心に、同窓会の企画や個別的なアフターケアを実施しています。恒例となっている5月の創立記念祭「さんあい祭り」の後に行う同窓会は、コロナ禍の影響で中止が続いています。感染状況が落ち着く頃を見計らい、卒園生が集まる機会を設けたいとしています。

○卒園生への個別支援については、SNSでつながることで卒園生が気軽に連絡ができるようにしています。広報誌「三愛学園」を手紙と一緒に送ったりカードを送ったりしています。寄附の品物や野菜を卒園生に届けています。上位校進学者の奨学金管理に向けて、書類を整理したファイルを渡し自己管理を促しています。

・アフターケアの記録をみると、就労や就学継続の相談、金銭トラブルに対応していることが分かります。一方で、職員の入れ替わりがあることで対応できる職員が限られていることや、頼られてから支援するという受け身のアフターケアになっていることを課題としています。

A-2 養育・支援の質の確保

(1) 養育・支援の基本	第三者 評価結果
<p data-bbox="183 219 1316 291">① A7 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。</p> <p data-bbox="113 291 1316 421">○「子どもたちが愛されている/大切にされていると思えるケアワークの実践」を事業計画に掲げ、職員全体で取り組んでいます。子ども6名の小規模グループによる生活単位とし、家庭に近い温かく落ち着いた生活環境の中で個別の時間を大切にしています。同時に、ホームのみんなで行うことも大切にしています。誕生会やホーム旅行などを行っています。</p> <p data-bbox="113 443 1316 551">○子どもの行動や表出する感情、言動について、毎週のホーム会議で話し合っています。子どもの心に何が起っているのか理解するため、ケースカンファレンスをブロック会議で行い子どもの生育歴を辿っています。ブロック会議には心理職も参加して心理的な背景について助言をもらっています。</p> <p data-bbox="113 573 1316 645">○外部のスーパーバイザーとして、児童養護施設の元職員や大学の講師を招いています。新任職員、2～3年目職員、リーダー職員など階層ごとや、職員全体で学ぶ機会を用意しています。</p> <p data-bbox="113 667 1316 775">○利用者アンケートの自由意見では、困ったことも職員に気軽に話せてすごくよい、自分の気持ちをちゃんと伝えられている、将来に向けて応援してくれているなど、肯定的な意見が複数でていました。</p>	a
<p data-bbox="183 792 1316 891">② A8 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。</p> <p data-bbox="113 891 1316 1061">○基本的欲求の充足に向けて衣食住を整えた上で、子どもと職員の個別の時間を大切にしています。一緒に遊んだり、話を聞いたり、寝かしつけをしたりと日々の生活を共に過ごし丁寧な個別支援を実践しています。個別外出や特別外出なども年数回取り入れています。買い物やショッピングセンターの遊び場、総合スポーツ施設、カフェ、プール、博物館に行くなど、特別な時間を楽しんでいます。</p> <p data-bbox="113 1084 1316 1214">○子どものグループ活動やクラブ活動が充実しています。幼児グループ、小学生グループ、中高生グループという横割りグループに分かれて活動をしたり、ペットのお世話をするアニマルクラブ、ワクノビというボランティアのクラブなど希望制によるクラブ活動や、ソフトボール、ヒップホップクラブ、ヨガレッスンなども行っています。</p> <p data-bbox="113 1236 1316 1308">△夜間は複数のホームに1名職員を配置しています。特に幼児など、夜目が覚めた時大人の存在が感じられるような職員の配置にするまでには至っていません。</p>	b
<p data-bbox="183 1352 1316 1464">③ A9 子どもの力を信じて見守るという姿勢を大切に、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。</p> <p data-bbox="113 1464 1316 1662">○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、子どもが意見表明できる場を多数作っています。各ホームのことは毎月の部屋会議でみんなで考えています。施設共通のことについては、学期毎に行う中高生会議や小学生会議で意見表明できる場を設けています。子どもから出た意見はリーダー会議や運営委員会で1つずつ検討し、対応が難しい場合にはその理由も付して子どもに返答しています。活発に意見が出されていることや、出た意見に対して丁寧に回答していることが記録から分かります。</p> <p data-bbox="113 1684 1316 1814">○子どもを見守りながら賞賛、励ます取り組みとして、ペアレントトレーニングを職員全員で継続的に学び、養育・支援の標準化を図っています。また、子どもを褒めることを大切にしながら、望ましくない行動については、アイメッセージという手法を用いて伝えることとし、子どもの気持ちを尊重しながら、どのようにすれば良かったのか一緒に振り返ることにしています。</p> <p data-bbox="113 1836 1316 1935">○「思いやりのある子」という養育目標に対して「思いやりのある職員4ヶ条」を設定し、思いやりのある子に育つためには思いやりのある職員の存在が必要であることを、求める職員像で明確にしています。</p>	a

<p>④ A10 発達の状況に応じた学びや遊びの場を保障している。</p>	<p>a</p>
<p>○療育タスクチームにより、子どもの発達の状況に合わせて、言葉のトレーニングや体のトレーニングを行っています。学習支援タスクチームでは、小学生に対して長期休暇中の宿題確認や、中高生の学習会を企画して実施しています。</p> <p>○2歳児から無認可保育園に入園しています。3歳児からは認定こども園に移行しています。通園や集団保育による刺激を受けながら発達支援をしています。</p> <p>○中庭やグラウンドを園内に整備し、日常における子どもの遊びを豊かにしています。中庭では追いかっこ、かくれんぼ、おままごとなどをし、夏場にはテントをはってプール遊びもしています。グラウンドは芝生になっていて、自転車、サッカー、野球などで遊んでいます。</p> <p>○各ホームには、ブロックやゲームなどの玩具が置いてあるほか、本棚も設置しています。事務棟には書庫があり、マンガやDVD、絵本、図鑑などを保管しています。書庫にある本を子どもが借りることもできるようになっています。</p> <p>○子どものグループ活動やクラブ活動が充実しています。幼児グループ、小学生グループ、中高生グループという横割りグループに分かれて行事などの活動をしたり、ペットのお世話をするアニマルクラブ、ワクノビというボランティアのクラブなど、希望制によるクラブ活動も行っています。</p> <p>○ピアノやヒップホップ、ヨガ、個別学習など、ボランティアの協力を得て実施しています。</p> <p>○行事は目的を明確にして実施しています。園内行事、グループワーク、招待行事、英語や他国の文化にふれあう「カフェさんあい」などのほか部屋行事も行い、非日常を楽しむ機会となっています。</p>	
<p>⑤ A11 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。</p>	<p>a</p>
<p>○小規模グループでの生活を通して、基本的な生活習慣を習得しやすい生活環境となっています。子ども個々については、自立支援計画書作成時に生活習慣獲得に向けた支援について検討をするほか、毎週のホーム会議や養育状況報告書で共有しながら養育支援の実践につなげています。</p> <p>○ホーム内のキッチンで完全調理をすることにより、日常のなかで食事づくりに触れることができるようにしています。お菓子づくりなど、お楽しみの機会も設けながら、生活技術を習得できるようにしています。</p> <p>○金銭管理については、高校生は自己管理できるように支援をしています。中学生以下の子どもは職員が預かることにしています。小遣い帳は、年齢にかかわらず付けていて、主任が定期的に確認しています。</p> <p>○スマートフォンは中学校卒業時には持てるように子どもの意見をもとに変更しています。携帯電話のマニュアルを作成して、スマートフォンの適切な利用方法やSNSなどのトラブルについて子どもに説明をしています。</p>	

(2) 食生活

① A12 おいしく楽しみながら食事ができるように工夫している。

a

○各ユニット完全調理を行うことで、子どもにとって調理が身近なものになっています。献立は共通のものとなっていて、嗜好調査の結果や日々の喫食量、リクエストボックスに入った希望献立などを献立に反映しています。余った食材の無駄を無くすために「エコの日」や「さんあいレストラン」と題して、食べ物に感謝をして、食材を残さず調理する取り組みを行っています。

○子どもの誕生日や実習生のお別れ会などは、ホームで献立を考える部屋調理の日とし、子どもの楽しみになっています。誕生日の子どものリクエストに応じて、唐揚げやピザなどを提供しています。行事食もお楽しみの機会になっていて、クリスマス、節分、ひな祭り、七夕、お月見など、年中行事に合わせた食事を提供しています。

○子どもが調理に関わる取り組みについては、日常生活のほか、小学生のお菓子作りや中高生レストランなどを行っています。中高生レストランは、中高生が食事をつくって皆にふるまう楽しい企画となっています。

○施設の近隣に畑があり、ジャガイモ、サツマイモ、ダイコン、カブなどを栽培しています。子どもたちと収穫をして、季節の野菜をみんなで味わっています。

○食育タスクチームは、月1回キッチン点検の日を設けて、コンロや流し、スポンジ、冷蔵庫の中などを点検して担当職員にアドバイスをしています。また、痩せや肥満など子どもの健康と食事量について、栄養士と看護師が担当職員にアドバイスをしています。今後は、新任職員が基本的な調理技術を取得できるような取り組みを検討してみてもよいでしょう。

(3) 衣生活

① A13 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

○季節に合わせた洋服の補充などを計画的に行っています。衣類の購入について、幼児や小学生は職員と一緒に買いに行き、子どもの希望を反映させながら身体や季節にあったものを選んでいきます。中学生以上は、自分で買いに行くように促しています。

○一人一人の子どもに手をかけていくことを大切に考え、洗濯は基本的には職員が行っています。性教育も兼ねて中学生以上の女子には下着は見えないところに干すことなどを指導しています。

○「トイレ新聞」を生教育タスクチームが年4回発行しています。子どもの目にとまりやすいトイレなどに貼っています。最新号では、温度に合わせた服装について記事にしている、上着を使った温度調節の方法を伝えています。

(4) 住生活

① A14 居室等施設全体がきれいに整美され、安全、安心を感じる場所となるように子ども一人ひとりの居場所を確保している。

a

○「安心して快適に生活することが出来るように人的環境・物的環境を整える」という方針のもと、住環境の整備を行っています。子どもたちが掃除に参加する機会として年末の大掃除があります。部屋の掃除や装飾、ホーム専用の畑への関わり方は各ホーム単位で決め、ホームごとに個性を発揮しています。

○環境美化の職員を配置しているほか、朝礼の後には職員全体で草むしりをすることもあります。ワクノビ・クラブという子どものボランティアクラブを施設長が発足して、園内の清掃や花植えなどの活動を子どもと一緒にしています。

○子どもの居室は、一人部屋または二人部屋としています。各ホーム（6名定員）には個室が4つあるため一人部屋を提供しやすくなっています。職員の自由意見では、家庭的な住環境や死角の少なさなどが良い点として複数上がっています。

(5) 健康と安全

○今年度から看護師を配置し、子どもの健康管理を強化しています。看護師は、危機管理タスクチームに所属して、感染症予防対策などにも努めています。

○嘱託医による健康診断を定期的実施しています。健康診断の結果や日々の検温については、「健康診断表」や「検温表」に記録しファイルに綴じています。

○夜間の急な体調変化などに備え、夜間救急の体制を組んでいます。運営層4名に速やかに連絡が取れる体制となっています。

○処方薬の管理は看護師が行い、看護師が各ホームに配薬しています。特に精神科医からの処方薬の服薬には注意を払い、チェック体制を強化しています。また、外部の薬剤師より「薬を知ろう」というテーマで職員が学ぶ機会を持っています。

(6) 性に関する教育

① A16 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。

a

○生きるために必要な力を育むことを目的に生教育タスクチームが中心になり、生と性に関する取り組みを進めています。トイレ新聞の発行、ドラマ・アニメの内容の確認、個々の課題に応じた生教育、グループプログラム、子ども間の関係性チェック、職員の学習会などを行っています。

○個別の生教育では、身体の洗い方、身体の変化、生理などについて個々の発達に合わせて説明しています。特に生教育を必要とする子どもには、専用のプログラムを作り、心と体、命についてスライドで話しています。定期的にグループでの生教育も行っており、幼児、小学生、中高生のプログラムを実施しています。なかでも、プライベートゾーンや境界線については、毎月部屋会議で子どもに話しをするなど取り組みを強化しています。

(7) 行動上の問題及び問題状況への対応

① A17 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

○危機管理マニュアルを整備して、子どもの暴力や暴言、不適応な行動に対応できるようにしています。事業計画にも警察への通報マニュアルや連絡マニュアルを掲載しています。

○暴力の発生時には、ホールディングなどの技術を用いて対象の子どもを引き離し、クールダウンすることや、一対一で話しを聞くことにしています。各グループがつながっている建物の構造であるため、お互いの状況を把握しやすく、管理棟にも助けを求めやすくなっています。

○子どもの行動上の問題については、ブロック会議で話し合い、心理職から子どもへの関わり方について助言を得ています。外部スーパーバイザーを招いてケースを検討し、支援の方向性を話し合っています。チームで子どもを養育することにより、特定の職員と子どもの関係が悪化した場合は、他の職員がサポートしやすい体制としています。職員からは、チーム支援の良さをあげた意見が複数出ています。

② A18 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に施設全体で取り組んでいる。	a
<p>○子ども間の暴力やいじめ、差別等が生じないように、子ども間の関係性チェックを年2回実施しています。担当職員以外の職員が聞き取りを行い、◎すごく仲が良い、○仲が良い、△普通、×仲がよくないなど表に記し検討しています。子どもの安心安全な生活を最優先に、ホームの子どもの構成を検討しています。</p> <p>○事故の起きた時間や場所を確認し、園内マップをつくり職員間で共有の上、防犯カメラを設置するなど取り組んでいます。</p> <p>○重大な事故や問題が起きたときには、特別子ども会議を開き子どもたちを集めて説明する体制としています。特別子ども会議の実施は、運営委員会で決定しています。</p> <p>○子ども間のトラブルにより、子どものスマートフォンを預かることや外出範囲を制限することなど、行動制限を行う場合には、組織として対応することにし、委員会を開催して協議しています。</p>	
(8) 心理的ケア	
① A19 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。	a
<p>○心理職は各ホームの食事場面や遊びの場面に入り子どもの行動観察をしたり、子どもへの心理面接やプレイセラピーを行っています。リーダー会議やブロック会議のほか、必要に応じてホーム会議にも心理職が参加し、職員へのコンサルテーションを行っています。職員アンケートでは、心理的ケアについて評価する意見が複数出ています。</p> <p>○心理的ケアは、施設の約半分の子どもに対して実施しています。自立支援計画票に、心理の短期目標や具体的な取り組みを明示し、個々の心理的ケアを実施しています。屋外から入る心理室専用の出入口をつくり、施設内とは別空間で実施できるようにしています。より充実した心理的ケアのために心理職の複数配置を課題としています。</p> <p>○アニマルセラピーを取り入れ、子どもたちは日常のなかで犬やウサギなどを飼育し動物と触れあっています。玄関にはメダカや金魚、グッピーを飼っています。子どもたちが有志で動物のお世話をするアニマルクラブもあります。気持ちが落ち着かないときに犬に会いに行く子どももいるようです。</p> <p>○子どもの心理検査の結果を保護者にフィードバックするなどして、心理職は保護者に関わっています。心理的ケアについて保護者に助言・援助する取り組みは、児童相談所が担うことになっています。</p>	
(9) 学習・進学支援、進路支援等	
① A20 学習環境の整備を行い、学力等に応じた学習支援を行っている。	a
<p>○「本人の能力に合った学習形態を考慮する」という方針のもと、学習支援を行っています。学習支援タスクチームを中心に、中高生の中間テスト、期末テストに向けた学習会を行っています。小学生については、夏休みや冬休みなどの長期休暇中の宿題の進捗確認をしています。</p> <p>○日常生活における学習支援については、帰宅をしたら学校の宿題に取り組む習慣付けをしています。その子どもにあった学習ができるように、特別支援学級の教員とも連携をしています。</p> <p>○学習ボランティアを6名程度受け入れています。小学生や中学生の基礎学力向上を目指すほか、職員以外の大人と一対一の関わりを持つ大切な機会としています。中学生は通塾することも可能ですが、現在塾の利用はしていません。</p> <p>○学校用のタブレットのほか、各ホームにも子ども用タブレットを設置しWi-Fiも使えるようにするなど、時代に合わせたITの取り組みがあります。</p> <p>○宣教師を招いて、英語に触れる機会を設けています。子どもたちに世界を知ってもらえるような取り組みも行っています。</p>	

② A21 「最善の利益」にかなった進路の自己決定ができるよう支援している。	b
<p>○「進学は本人の選択を重視する」として、進路について本人が自分で選択できるように情報提供をしています。高校進学については中学2年生からスタートし、就労自立するか、上位校に進学については、高校2年生から検討を始めて、自立支援計画策定時に子どもに確認をしています。</p> <p>○本人の希望は、ホームのリーダーが確認をしていくほか、統括主任や主任、家庭支援専門相談員も交えて確認をしています。奨学金については、家庭支援専門相談員が情報を収集して、担当職員と共に子どもに説明しています。</p> <p>△高校中退などで措置延長を利用したケースはありません。同法人の自立援助ホームの利用を検討したケースはありますが、今後措置延長についても検討していく必要があると施設では考えています。</p>	
③ A22 職場実習や職場体験、アルバイト等の機会を通して、社会経験の拡大に取り組んでいる。	b
<p>○高校生のアルバイトを推奨し、社会の仕組みやルールを知る機会や、自立に向けて貯金をする機会としています。主にコンビニエンスストアやファミリーレストランなどでアルバイトをしており、アルバイト代の貯金額については、担当職員と話し合っています。</p> <p>○子どもの職場体験の機会として、NPO団体などの自立プログラムを活用するほか、特別支援学校の職場実習の機会を使っています。</p> <p>○資格については、県の補助金を活用して、普通自動車免許の取得を推奨しています。</p> <p>△職場体験先や実習先の開拓について、積極的に施設独自で取り組むまでには至っていません。</p>	
(10) 施設と家族との信頼関係づくり	
① A23 施設は家族との信頼関係づくりに取り組み、家族からの相談に応じる体制を確立している。	a
<p>○「児童の現在、そして将来にわたってもっと好ましい状態を作り出すために家庭調整（支援）に取り組む必要がある」という方針のもと、家族との信頼関係づくりに取り組んでいます。</p> <p>○家庭支援専門相談員を2名配置し、家族支援が充実するように体制を整えています。最も重視することは子どもの気持ちであるとしています。子どもの気持ちを確認した上で家庭復帰を検討し、子どもの状況に応じて里親委託も視野に入れていきます。</p> <p>○連絡の取れる保護者には、広報誌「三愛学園」を発送すると共に、子どもの手紙や写真、行事予定などを送っています。</p> <p>○家族との交流が難しいケースでは、「ふれあい家族」という独自事業を行い、週末や休暇に限定した週末里親を受け入れています。子どもが少しでも家庭を体験できるように取り組んでいます。</p>	

(11) 親子関係の再構築支援

①

A24 親子関係の再構築等のために家族への支援に積極的に取り組んでいる。

a

○自立支援計画票に家族の欄を設け、個々の支援方針を明確にしています。まずは担当職員が家族に関する短期目標について記載し、ブロック会議で質問しあい家庭支援専門相談員が助言するなどして支援方針を決定しています。

○家族関係調整に向けて、まず児童相談所同席のもと初回の面会を行い、児童相談所と協議しながら、面会や学校行事のお誘い、個別外出、ファミリールームや和室での交流、家庭訪問、外泊とステップを踏んでいます。年間数ケース家庭復帰をしている現状となっています。

○外出や外泊については、保護者と約束事を共有し、子どもの安心安全に配慮して実施しています。保護者には外泊記録をつけてもらい、実施後は、子どもの様子を注視しながら担当職員が、家でのことについて聞いています。