

第三者評価結果入力シート（児童養護施設）

種別	児童養護施設
----	--------

①第三者評価機関名

NPO法人 九州評価機構

②評価調査者研修修了番号

S18088
S2019062
18-002

③施設名等

名称：	湯出光明童園
施設長氏名：	谷川 嗣子
定員：	50名
所在地(都道府県)：	熊本県
所在地(市町村以下)：	水俣市湯出1575
T E L：	0966-68-0024
U R L：	http://yudehikari.com/
【施設の概要】	
開設年月日	1955/11/1
経営法人・設置主体（法人名等）：	社会福祉法人光明童園
職員数 常勤職員：	34 名
職員数 非常勤職員：	8 名
有資格職員の名称（ア）	保育士
上記有資格職員の人数：	13 名
有資格職員の名称（イ）	児童指導員
上記有資格職員の人数：	10 名
有資格職員の名称（ウ）	社会福祉士
上記有資格職員の人数：	1 名
有資格職員の名称（エ）	精神保健福祉士
上記有資格職員の人数：	1 名
有資格職員の名称（オ）	臨床心理士
上記有資格職員の人数：	2 名
有資格職員の名称（カ）	看護師
上記有資格職員の人数：	1 名
施設設備の概要（ア）居室数：	本体ホーム5、地域小規模ホーム2、厨房
施設設備の概要（イ）設備等：	事務室、天然温泉、プレイルーム、心理室、面談室、食堂
施設設備の概要（ウ）：	グラウンド
施設設備の概要（エ）：	

④理念・基本方針

【基本理念】 児童憲章 ○すべての児童は人として尊ばれる ○すべての児童は社会の一員として重んぜられる ○すべての児童は良い環境の中で育てられる。 『いつくしみ（慈愛）をたたえた まなざしをもとう（眼施）』 児童憲章を根本理念として、基本的人権の尊重のもと、子どもが心身ともに健全に発達し、自立した社会人として生活出来るように、子どもの最善の利益のために必要な支援を行う。
【基本方針】 ・人権を尊重し個性を大切に ・安心安全な生活の場の提供。 ・人との関わりや絆をしっかりと築き、心身の健康を守り育てる。
基本的な生活1日1日の積み重ねる生活を確認し、子どもが安全に安心して暮らすことのできる環境づくりと、年齢に応じ兄弟、友人、学校、地域の人々など様々な人間関係を育みながら、子どもの意思を尊重し生きる力を養っていくための生活支援、自立支援を行っていく。また、心身の療育を目標に、「強く明るく生きぬき、常にわが身を省み、互いにかみあひ助け合い感謝の生活」を信条に、職員と子どもが一体となつての生活家庭を目指す。

⑤施設の特徴的な取組

【スローガン】

「子どもの笑顔のための大人の笑顔！」～子どもの心に残るのは大人の優しい眼差し～

職員が身近な大人として子どもを愛し見つめていくことで、子ども自身が自分を大切に思える子になっていく。子ども達にとって家庭にかわる安心・安全な場となり、職員、子どもたちにとっての大きな家族を目指す。

【開かれた施設づくり】

湯出光明童園は、清い空気の湯の鶴温泉郷の高台にあって温泉を有しており、児童の養育に最適な環境にある。その地域の中にあって、常日頃各家庭と同じ立場の一家庭として学校、PTA関係、そして地域のあらゆる活動に積極的に参加活動し、常に児童・職員共に地域との交流を語るように心がけ、特に小中学校とは常に連絡を密に協力し合い、又、お世話になっている地域（各種団体を含め）との交流を深め理解を得て、隔たりを無くすように努めていきたい。内に在っては、小規模ホーム及び地域内の一戸建ての家において、家庭的な生活をするなかで子どもの自立訓練を行い、家庭復帰や社会での自立後に支障を来さないよう心掛けていきたい。すべての処遇は自立へ向ってであること、そのためには施設・職員一体となり、子どもたちが安心して生活が出来るよう支援し、開かれた施設づくりと子どもの自立支援・援助の実践を行っていく。

⑥第三者評価の受審状況

評価実施期間（ア）契約日（開始日）	2020/7/10
評価実施期間（イ）評価結果確定日	2021/1/6
前回の受審時期（評価結果確定年度）	平成29年度

⑦総評

特に評価が高い点

1. 見通しのある若手職員の育成方針

職員全体のうち、「3年未満」の若手職員が15名、4割を占めており、そのスキルアップが今後の課題のように感じられます。施設では、新人職員の研修を充実させ、入職後1年経過した職員に対しては面談して「この1年経過してどうか」、「今後何を勉強したいか？」を確認されており、また、①入職前研修、②新任研修（入職1～3年目）、③中堅職員（入職4～6年目）、④上級職員（入職7年目以上）という、体系的な研修計画の明示により「自分たちの5年後、10年後のすがた」が理解しやすい形で位置づけられています。また、多様な専門職によって構成される施設では、自分の固有の資格を越えた知識や技術の「質の高さ」が求められますが、部門と専門職が気軽に話し合える場の取組に努められ、それが保証されるような仕組みがあることが高く評価されます。

2. 子どもたちの自立に向けた確かな援助

「いつくしみ（慈愛）をたたえた まなざしをもとう（眼施）」という基本理念に基づき、子どもが心身ともに健全に発達し、自立した社会人として生活できるように、子どもの最善の利益のために必要な支援が行われています。また、子どもの自主性・自立性を育む為、週に1回子ども達と担当職員によるホーム会議が開催され、意見・相談・苦情・要望などを直接伝えることが苦手な子どもに対しては、意見箱を活用するように明記されています。子どもの意見表明権を踏まえた適切な援助と評価できます。

改善を求められる点

1. 職員一人ひとりに向けた目標管理の取組の強化

人材育成については、中長期事業計画に策定されています。園の今年度のスローガンの作成や、新人職員の研修を充実させ、入職後1年経過した職員に対しては面談して「この1年経過してどうか」、「今後何を勉強したいか？」を確認されていることがうかがえました。

今後は、目標達成度の確認などが行われるために、例えば、職員一人ひとりの目標管理が上司や先輩とのコミュニケーションのもとで推進される仕組みの構築、年度末の面接により設定した目標達成度の確認を行う為の組織的な仕組みなどの取組が期待されます。

2. 事業継続計画（BCP）の策定

防火避難訓練年間計画表を作成、出火想定場所、出火原因を変更して毎月避難訓練を実施されています。避難訓練は夜間を想定した訓練や、心肺蘇生法の講習、地域消防団に協力をお願いして合同訓練などを実施して、職員と子ども達に、災害や火災に対する意識の向上を図るように努められています。

今後は、施設の方でも事業継続計画（BCP）の策定がないことを認識しており、災害などでも養育・支援を継続するため対策を明記された事業継続計画（BCP）の策定が期待されます。

⑧第三者評価結果に対する施設のコメント

前回の受審にて気づかされた点も多く、大きな課題であった中長期計画を策定し、全職員でふり返り改善に努めてまいりました。今回の受審で細やかに見ていただき、その取り組みが評価されたことは職員皆の励みになります。同時に今後取り組むべき課題も明確になりました。職員と子どもの思いにギャップがあるという現状も真摯に受け止め、『子どもの笑顔のための大人の笑顔』をスローガンに、PDCAサイクルを軌道に乗せ、子どもの安心・安全な生活のために更なる改善向上に努めてまいります。

第三者評価結果（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>【コメント】</p> <p>理念、基本方針は「ホームページ」、「園のリーフレット」、「光輪（広報誌）」、「（単年度の）運営方針」、「（子ども・保護者用）事業計画」などに記載されています。</p> <p>職員への周知は、例年では園長が年度初めの全職員会議にて、運営方針を配布し、理念や基本方針、地域との連携に係る方針等について、説明が行われています。ただし、今年度は、コロナ禍に係る感染症の予防の為に全職員を集める会議は行わず、代わりに各部署での運営方針の読み合わせによる周知が実施されました。</p> <p>子どもや保護者などへの周知の工夫としては、「（子ども・保護者用）事業計画」を作成、その中で基本理念を「とても大事にしていること」、基本方針を「大事にしていきたいこと」とルビを振って相手に伝わるよう工夫がされています。例年では園長が子ども達に説明を行い周知に努められていることがうかがえました。</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>【コメント】</p> <p>施設経営をとりまく環境と経営状況を把握・分析された結果として、令和2年度から令和6年度までの施設の「中長期事業計画」を作成、その中で①現状と課題、②展開方針、③実施計画と3つの視点から、経営課題を明確にし、具体的な取組を進めています。それに基づいて、「中長期資金計画書」を作成されています。</p> <p>社会福祉事業全体の動向については、例年では、全国児童養護施設長研究協議会、九州児童福祉施設職員研究大会、熊本県養護協議会の研修などに参加して把握されていたことがうかがえました。地域の動向については、水俣・芦北地域の福祉施設関係職員で構成する「ISUIみらい作戦会議」や小学校校区で開催されている「鶴の子育成協議会」に参加されて、把握されていたことがうかがえました。</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>【コメント】</p> <p>施設の「運営会議」、法人の「法人経営会議」、「経営者会議」を定期的に行われ、その中で経営課題を明確にし、具体的な取組についての協議が進められています。昨年度は児童養護施設や園について、理事・評議員の理解を深める為に見学会を実施されました。よりよい法人運営のための「職員アンケート」に加え、「運営会議直便」という運営会議に参加していない職員のアイデアや意見を取り入れる仕組みを構築し、法人の運営に職員一人ひとりが参加しているという意識を高める工夫がされています。</p> <p>役員には、施設の現状や課題について「理事会」で適宜報告・検討されています。職員には、適宜「全職員会議」で説明がされており、年度初めに全職員会議で園長より「（単年度の）運営方針」について説明が行われ、共有に努めていることがうかがえました。</p>	

3 事業計画の策定

(1) 中・長期的なビジョンと計画が明確にされている。	第三者 評価結果
① 4 中・長期的なビジョンを明確にした計画が策定されている。	a
【コメント】 施設の令和2年度から令和6年度までの「中長期事業計画」「中長期資金計画書」が作成されています。「中長期事業計画」は第1章：計画の概要、第二章：事業目的・経営全般、第三章：社会的養育推進についての経営方針、第四章：児童処遇、第五章：職員処遇、第六章：権利擁護、第七章：危機管理、第八章：地域交流支援、第九章：施設整備から構成され、課題の明確化が図られています。項目ごとに①現状と課題②展開方針③実施計画が明記されています。③実施計画に、数値目標や具体的な成果等が設定されています。	
② 5 中・長期計画を踏まえた単年度の計画が策定されている。	a
【コメント】 「中長期事業計画」に基づいて「(単年度の)事業計画」が「(単年度の)運営方針」に明記されています。事業計画は「中長期事業計画」に準じて、第一章：事業目的・経営方針、第二章：組織体制、第三章：児童処遇、第四章：職員処遇、第五章：権利擁護、第六章：危機管理、第七章：地域交流支援から構成されています。章毎にその章での目的を明記、目的に対して実施すること、及び目指すことが明記されています。「(単年度の)事業計画」の実施状況の評価は、年度末に作成される「(単年度の)事業報告」に明記されています。	
(2) 事業計画が適切に策定されている。	
① 6 事業計画の策定と実施状況の把握や評価・見直しが組織的に行われ、職員が理解している。	a
【コメント】 当年度の事業計画の評価のため施設の各係及び委員会の前年度の反省を行い、その内容を更に職員会議の場で共有・検討を行います。その後、次年度の事業計画は、運営会議メンバーが分担して策定されています。事業計画は「(単年度の)運営方針」に明記され、例年では年度初めの全職員会議で園長より説明されていることがうかがえました。今年は、感染症の予防の為、年度初めには全職員が集まるような会議は実施せず、代わりに各部署で読み合わせを実施されました。	
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。	a
【コメント】 子どもや保護者などへの周知の工夫として、「(単年度の)事業計画」をわかりやすくして、「(子ども・保護者用)事業計画」を作成されています。例年では、園長が子ども達に説明を行い周知に努められていることがうかがえました。これに加え、事業計画の主な内容である利用者の生活に密接にかかわる事項については、年度初めのホーム編成時に園長から説明が行われており、毎週のホーム会議で周知に努められていることがうかがえました。	

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
【コメント】 養育・支援の質の向上に向けた組織的な取組として、ホーム会議、職員会議、園の運営会議、法人の経営者会議に加えて、「湯出安心安全委員会」を設立し、毎月園内で話し合うことに加え、3カ月に1度の頻度で外部の有識者を交えた検討会議を開くようにされています。組織的に評価を行う体制として、3年に1度の第三者評価の受審、毎年の職員の自己評価に加えて、毎年職員は、①よりよい法人運営の為に職員アンケート、②不適切ケアの予防の為に自己チェックリスト、③児童養護施設における人権擁護の為にチェックリストを実施、その結果を集計・分析し、それを踏まえた検討・改善が行われています。	

②	9 評価結果にもとづき組織として取り組むべき課題を明確にし、計画的な改善策を実施している。	a
---	---	---

【コメント】

3年に1度の第三者評価の受審、毎年の職員の自己評価を実施、自己評価の実行委員会を立ち上げ、結果をまとめ、職員間で共有し、改善に努められています。毎年職員は、上記の通り、職員アンケート、自己チェックリスト等を実施し、職員会議の中で共有・検討を行い、運営会議で改善策の検討をされています。職員アンケートは改善策を明文化し、例年では理事長から職員会議で直接お話をされていることがうかがえました。ただし今年は感染症の予防の為に、紙面にて代えて実施されました。

改善策や改善方法の実施方法は、項目ごとに、「①改善策実行中・検討済み。」、「②丁寧に説明し、理解を求める。」、「③改善策を実行し始めた。」という評価基準を用い、計画的な推進に努められていました。

II 施設の運営管理

1 施設長の責任とリーダーシップ

(1) 施設長の責任が明確にされている。	第三者 評価結果
① 10 施設長は、自らの役割と責任を職員に対して表明し理解を図っている。	a

【コメント】

園長は施設の経営・管理をリードする立場として、例年では年度初めに「(単年度の)運営方針」に基づいて、方針や取組を職員へ周知するとともに、園の会議(運営会議、全職員会議、ケース会議、情報共有会議、給食会議など)で周知に努められていることがうかがえました。園長は職員に「私が思う施設について」を伝え、職員に自分の思いをスローガンとして出してもらい、それらをまとめて園のスローガンを作成されました。

法人の経営者会議や、「光輪(広報誌)」の「ご挨拶」などで考えの表明に努められています。有事による不在時の権限委任については防災組織図などに防火管理者に委譲することが記載されていました。

②	11 遵守すべき法令等を正しく理解するための取組を行っている。	a
---	---------------------------------	---

【コメント】

管理者は自ら遵守すべき法令などに関する正しい理解の為に、全国児童養護施設協議会の施設長研修など勉強会や研修に参加して理解を深められています。職員に対して、法律研修を熊本県青年司法書士会人権委員会の方を講師に招いて周知に努められています。

(2) 施設長のリーダーシップが発揮されている。

①	12 養育・支援の質の向上に意欲をもちその取組に指導力を発揮している。	a
---	-------------------------------------	---

【コメント】

施設長は、養育・支援の質の向上について、職員の意見を反映するために、法人経営者会議・法人改善会議・法人経営会議・全職員会議・運営会議に参加して直接把握に努め、全職員が経営層に検討して欲しいことが提案できるように、「運営会議直行便」を開設するなど取組まれています。

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

【コメント】

施設長は、経営の改善や業務の実効性の向上に向けて、共通の意識を形成するための取組として、HKP(働き方改革・プロジェクト)を立ち上げ、「どうしたら働きやすくなるか」を話し合われています。その他に、「運営会議直行便」や各部門と専門職が気軽に話し合える場の開設などの取組が実施されています。

2 福祉人材の確保・育成

(1) 福祉人材の確保・育成計画、人事管理の体制が整備されている。	第三者 評価結果
① 14 必要な福祉人材の確保・定着等に関する具体的な計画が確立し、取組が実施されている。	a
【コメント】	
「中長期事業計画」の人材確保については、①現状と課題、②展開方針、③実施計画を策定されて、計画的に取り組まれています。法人の人材確保の組織として「HelloWork光明」があり、①障がい者雇用、②外国人雇用、③卒園生採用、④実習生採用、⑤法人内雇用などに取組まれています。必要な福祉人材について、事務部と協働で施設の経営状況と職員採用の方針についての資料を作成し、職員会議において共有化が行われています。	
② 15 総合的な人事管理が行われている。	b
【コメント】	
総合的な人事管理についての人事基準は策定されています。施設では「期待する職員像」の明文化に取り組まれ、中長期事業計画に記載して、調査時では「1～3年目の職員に期待されること」、「4～7年目の職員に期待されること」、「8年目以上の職員に期待されること」などを職員と話し合い、検討されていました。今後は、「期待する職員像」の明文化に基づく、総合的な人事管理が期待されます。	
(2) 職員の就業状況に配慮がなされている。	
① 16 職員の就業状況や意向を把握し、働きやすい職場づくりに取り組んでいる。	a
【コメント】	
労務管理に関する責任者を園長とし、労務担当者が働き方改革に伴う有給休暇の取得状況など把握されています。職員の働き方の意向については、園のHKP（働き方・改革・プロジェクト）でワークライフバランスに考慮した取組や、職員アンケートの結果に基づいた取組など、働きやすい職場づくりに取り組まれています。	
(3) 職員の質の向上に向けた体制が確立されている。	
① 17 職員一人ひとりの育成に向けた取組を行っている。	b
【コメント】	
人材育成については、中長期事業計画に策定されています。園の今年度のスローガンの作成や、新人職員の研修を充実させ、入職後1年経過した職員に対しては面談して「この1年経過してどうか」、「今後何を勉強したいか？」を確認されていることがうかがえました。今後は、目標達成度の確認などが行われるために、例えば、職員一人ひとりの目標管理が上司や先輩とのコミュニケーションのもとで推進される仕組みの構築、年度末の面接により設定した目標達成度の確認を行う為の組織的な仕組みなどの取組が期待されます。	
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
【コメント】	
「(単年度の)運営方針」に職員研修について明記され、①入職前研修、②新任研修(入職1～3年目)、③中堅職員(入職4～6年目)、④上級職員(入職7年目以上)、⑤基幹的職員、⑥施設長など、職種・勤務年数に応じた体系的な研修計画が明記されています。研修係が設置され、研修計画の策定、評価、見直しが行われています。	

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

【コメント】

研修係が設置され、研修後に「どうだった？」とその結果を確認したり、子ども達の支援で「今必要では？」と感じるテーマ等に基づいたら研修内容に追加するなど、研修計画の評価と見直しを実施されています。外部研修に関する情報提供を行い、参加したい人からの申し出や、勤務年数などから園より声かけを行い、参加の決定をされています。新入職員には、入職前研修を実施、暫くの間先輩の職員と一緒に業務を行うようになっていきます。人材育成として、職員が孤立しないようにスーパーバイズ機能やリーダー的職員の育成の為、基幹的職員研修の積極的受講に努められています。施設の組織力の向上として、「子どもの最善の利益を全職員で支える湯出光明童園を目指して」というテーマを掲げ、職員が一人で問題を抱え込まないで、組織として対応するための仕組み作りが取組まれています。

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

①	20 実習生等の養育・支援に関わる専門職の研修・育成について体制を整備し、積極的な取組をしている。	a
---	---	---

【コメント】

職員用の実習生対応マニュアルを策定し、そこには実習生について、「実習生を受け入れるという事は、未来の福祉人材の育成・確保に繋がる。また、在園している児童にとっては多くの人と関わることで人間性・社会性を養う機会になる。そして、職員自身の職務や担うべき役割の見直しを行い、実習担当職員による『スーパービジョンの力量』且つ、他職種間で職務調整を行う上での『マネジメントの力量』を向上させることにも繋がる。」と明記されています。実習生向けのマニュアルも策定されています。

今後は、施設の中長期事業計画でも課題として挙げられているように、(専門職種の特性に配慮した)実習生育成プログラムの開発が期待されます。

3 運営の透明性の確保

(1) 運営の透明性を確保するための取組が行われている。	第三者 評価結果
------------------------------	-------------

①	21 運営の透明性を確保するための情報公開が行われている。	b
---	-------------------------------	---

【コメント】

保護者の方々、地域の常々お世話になっている方々に子ども達の笑顔と生活の様子を届けるために、「光輪(広報誌)」及びホームページが活用され、理念や基本方針、施設で行っている活動などが掲載されています。法人のホームページの「情報公開」で、「決算報告書」「(単年度の)事業計画」、「(単年度の)事業報告」、「施設の苦情受付状況」の公開をされています。

今後は、社会・地域に対して法人、施設の存在意義や役割のより一層の理解を深めるため、中・長期事業計画にも明記されている施設についての理解を浸透させるための広報・啓発活動として、例えば、ホームページや広報誌などにおいて、施設が実施している地域の福祉向上のための取組や、施設の特色ある実践活動等の掲載内容の充実が期待されます。

②	22 公正かつ透明性の高い適正な経営・運営のための取組が行われている。	a
---	-------------------------------------	---

【コメント】

経理・会計に関する権限・責任と、取引のルールを明文化し、職員会議で職員への周知に努められています。会計責任者、出納職員を設定し、権限・責任を明確にされています。定期的な内部監査を実施され、今年度からは外部の専門家として、弁護士・税理士・社会保険労務士と契約し、必要に応じて相談し助言を得られるような態勢が作られています。

4 地域との交流、地域貢献

(1) 地域との関係が適切に確保されている。	第三者 評価結果
① 23 子どもと地域との交流を広げるための取組を行っている。	a
【コメント】	
<p>地域との関わり方について、地域交流支援に「湯出光明童園を社会資源の一つとして認識していただき、一体となって地域の活性化へとつながっていくよう、子ども、職員が積極的に地域交流に参加する」と明文化されています。例年では、施設主催で「童園祭」を開催し、地域の方々に声かけをして出し物やバザーなどしていました。また、地元の「湯の鶴夏祭り『鈴虫祭り』」に出店で参加したり、小学生が太鼓を披露したりするなど協力されました。2019年度から、①法人の取組を地域へ発信し周知する、②周知活動によって、相談窓口を知ってもらい、法人の持っているスキルを地域に還元する、③子育ての孤独感の解消、地域交流の促進の効果、④地域において、少子高齢化・人口減少などを踏まえた福祉ニーズに対応するために、「地域貢献委員 お役に立ち隊」を設立し、活動に努められています。</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
【コメント】	
<p>ボランティア等の受入れに対する態勢として、園に「志願者受入係」を設置し、ボランティアの受入れ、広報などを担当されています。ボランティアの受入れに対する目的・効果について「①住民啓発、②（子ども達の）職員には見せない一面の発見、③施設運営やサービスの透明化、④地域と繋がる」と明文化されています。ボランティア受入れマニュアルは、地域の福祉施設関係職員で構成する「ISUIみらい作戦隊」が作成したマニュアル本「ボランティアウェルカムノート」を利用されています。</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。	a
【コメント】	
<p>地域の社会資源のリストが作成されています。地域の福祉施設関係職員で構成する「ISUIみらい作戦会議」、地元の小学校が開催する「鶴の子育成協議会」などと定期的な連絡会に参加し、地域の共通の問題に対して、解決に向けて協働して具体的に取組まれていることがうかがえました。</p>	
(3) 地域の福祉向上のための取組を行っている。	
① 26 地域の福祉ニーズ等を把握するための取組が行われている。	a
【コメント】	
<p>法人が実施する事業との連携として「法人経営者会議」が開催され、普段の地域の方との交流に加え、地域の団体との連携として地域の福祉団体で構成される「ISUI会」、地元の小学校が開催する「鶴の子育成協議会」、地元の小学校のPTAなどに参加されています。</p> <p>施設（法人）が実施する事業や運営委員会の開催、関係機関・団体との連携、地域の各種会合への参加、地域住民との交流活動などを通じて、地域の福祉ニーズや生活課題等の把握に努めておられます。</p>	
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
【コメント】	
<p>中・長期計画に示された「地域交流支援」に、地域の福祉ニーズを聴取しながら、地域に根差し地域住民と共に子育てを共同できる施設を目指していくと明記されています。地域のニーズに基づいて貢献するために「地域貢献委員・お役に立ち隊」を設立されています。地域のニーズに基づき、市の3歳児検診や県の心の健康アドバイスをスタッフとして派遣したり、地域の小学生の放課後の時間帯に居場所を提供する取組を実施されています。</p>	

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>【コメント】</p> <p>「(単年度の)運営方針」の始めに、「いつくしみ(慈愛)をたたえたまなざしをもとう(眼施)」。児童憲章を根本理念として、基本的人権の尊重のもと、子どもが心身ともに健全に発達し、自立した社会人として生活できるように、子どもの最善の利益のために必要な支援を行うと明記されています。運営方針は例年では年度初めに全職員会議で読み合わせを行われたり、スローガン「子どもの笑顔のための大人の笑顔!子どもの心に残るのは大人の優しいまなざし」を作成されたりして職員の共通の理解を得る為に取り組まれています。定期的に「不適切なケアの予防の為の自己チェックリスト」、「児童養護施設における人権擁護の為のチェックリスト」を用いて職員の理解を深める取組をされています。</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>【コメント】</p> <p>子どものプライバシーの保護に関しては、「不適切なケアの予防の為のチェックリスト」のプライバシーの項目、「児童養護施設における人権擁護の為のチェックリスト」の施設生活における子どもの権利や尊厳、プライバシーを十分に守ることについての項目があり、定期的にチェックをすることでプライバシーの保護に配慮した養育・支援に努めています。</p> <p>今後は、より一層の権利擁護に配慮した取組として、園としての姿勢等を明記した規定・マニュアル等が整備され、職員研修によりその理解が図られることが期待されます。</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。	b
<p>【コメント】</p> <p>ホームページ、園のリーフレット、「ようこそ湯出光明童園へ」と養育・支援の内容や施設の特長、施設での生活をイメージできるように伝えるようにされています。子どもや保護者には家庭支援専門相談員が中心となって対応をされています。</p> <p>今後は、子どもや子どもを託す保護者の心情として知りたいことを、より一層積極的に提供するために情報提供の方法、内容などについて、さらなる取組が期待されます。</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。	b
<p>【コメント】</p> <p>施設が行う養育・支援についてできるだけわかりやすくなるような工夫や配慮として、ホームページの活用や、「ようこそ湯出光明童園へ」「(施設での生活における子どもの)諸事項の意向確認と同意について(お願い)」などの説明用の文書を策定して、説明と同意を得るように努められています。今年度は感染予防の為に「新型コロナウイルス感染予防に関する対策について」を策定し、それに基づいて説明と同意を得るように努められていることがうかがえました。</p> <p>意思決定が困難な子どもや保護者等へは配慮して説明するように努められているが、ルール化までは至っていないように感じられました。今後は、配慮についてルール化が期待されます。</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。	b
<p>【コメント】</p> <p>家庭支援専門相談員が中心となり「情報提供書」を作成しています。情報提供書は、担当職員に記入を依頼します。必要に応じて、専門職の意見を追加して、作成しています。退所時には、園の電話番号が記載された用紙をわたしていることがうかがえました。</p> <p>今後は、施設を退所した後に相談を希望した場合のために、例えば施設の担当者や窓口の設置や施設以外の社会資源を明記し、子どもや保護者に退所後の相談方法について説明を記載した文章を渡すことなどの取組が期待されます。</p>	

<p>(3) 子どもの満足の向上に努めている。</p> <p>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。</p>	<p>第三者 評価結果</p> <p>a</p>
<p>【コメント】</p> <p>子ども達との普段の関わりやホーム会議での意見の聴取、小学校4年生以上の児童が参加する全体会の開催、各ホームに意見箱の設置. 定期的に子ども達に実施される『楽しく暮らすためのアンケート調査』などを通して、意向や満足の把握に努められています。子ども達の要望や希望を職員会議などで検討し、改善に努められています。</p>	
<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。</p> <p>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。</p>	<p>a</p>
<p>【コメント】</p> <p>各ホームに意見箱を設置しており、苦情受付担当が定期的に確認を行い、園長を含め毎週情報共有会議を開催しています。苦情解決の仕組みについて「意見箱についてのお知らせ」「意見箱に入れてからの…流れ」を掲示しています。定期的に『楽しく暮らすためのアンケート調査』を実施しています。アンケートや意見箱に投函された内容に関しては必要に応じて職員会議などで検討し、苦情体制連絡会報告で施設の苦情受付状況について報告と検討をしています。</p>	
<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。</p>	<p>a</p>
<p>【コメント】</p> <p>子どもの意見を吸い上げる場として週に1回子ども達と担当職員によるホーム会議を開催されています。「ようこそ 湯出光明童園へ」に、「困ったり悩んだり、意見とか要望などがあれば、話しやすい先生でかまいません。まずは、相談してみてください」と明記し、直接伝えることが苦手な子どもに対しては、意見箱を活用するように明記されています。(意見の)受付係を決め、「(意見箱の)お知らせ」にホーム会議や全体会で、意見・相談・要望などを出し合えることを伝え、ホーム会議や全体会で出せない意見・相談・苦情・要望などは用紙に書いて、(意見)箱の中に入れて欲しいことを明記しています。各ホームに意見箱を設置、意見箱には第三者委員の名前と写真、直接連絡ができるように電話番号の掲示をされて、相談や意見を述べやすい環境づくりに努められています。</p>	
<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。</p>	<p>a</p>
<p>【コメント】</p> <p>意見箱の設置や子ども達と担当職員によるホーム会議の開催、更にホーム会議で出た意見を小学校4年生以上の子どもと職員で共有するために全体会が開かれます。定期的に「楽しく暮らすためのアンケート調査」を子ども達に実施するなど、子どもの意見を積極的に把握するように取組まれています。受付担当者は、園長を交えた情報共有会議を毎週開催し、必要に応じて職員会議などで対応を検討しています。法人の苦情解決体制連絡会議で、1年間の施設の苦情受付状況の報告と分析を報告されています。</p> <p>今後は、施設の方でも相談、意見、要望や提案などの対応について明記された「マニュアル」等の策定及び「マニュアル」等の定期的な見直しについては取組みが十分でないように認識しているため、マニュアル等の策定と仕組みを効果的なものとする仕組み作りが期待されます。</p>	
<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。</p> <p>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。</p>	<p>第三者 評価結果</p> <p>a</p>
<p>【コメント】</p> <p>インシデント・アクシデント委員を設置し、日常の中での安心・安全を脅かす事例は、日誌をパソコンで共有し、日誌内の該当箇所を「@」で囲み、職員全体で危険個所や状況の把握、安全基準等の意識が高まるように図られています。事故の再発防止・発生後の対応については、職員会議で報告・検討して共有化を図り、再発防止に努められています。子ども達に安心・安全な生活環境を提供するために、安心安全委員会を設置し、事案発生後の対応・再発防止や事故防止について外部の有識者から意見を得られるように検討会議を開くように取組まれています。事故発生時の対応と安全確保については、「危機対応マニュアル」を策定しています。</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
【コメント】 新型コロナウイルスについて、園長・看護師・主任・栄養士・事務等で、行政の動向を確認しながら、園の感染症の対応について「どうしたらいいか?」「もしも、出た時の行動指針など」等の対応に取り組まれています。ホーム内の衛生管理を保つために消毒液・ペーパータオル・空気清浄機を導入されています。保護者などには、感染症予防に関する対応についての文章を作成し、配布して説明と同意に努められていました。園の「危機対応マニュアル」に、食中毒・発熱時・嘔吐時の対応について明記され、感染症予防研修会を実施して職員への周知に努められています。		
③	39 災害時における子どもの安全確保のための取組を組織的にしている。	b
【コメント】 防火避難訓練年間計画表を作成、出火想定場所、出火原因を変更して毎月避難訓練を実施されています。避難訓練は夜間を想定した訓練や、心肺蘇生法の講習、地域消防団に協力をお願いして合同訓練などを実施して、職員と子ども達に、災害や火災に対する意識の向上を図るように努められています。食料や備品などの備蓄リストを作り、栄養士が担当となって備蓄の管理をされています。 今後は、施設の方でも事業継続計画（BCP）の策定がないことを認識しており、災害などでも養育・支援を継続するため対策を明記された事業継続計画（BCP）の策定が期待されます。		

2 養育・支援の質の確保

(1) 養育・支援の標準的な実施方法が確立している。		第三者 評価結果
①	40 養育・支援について標準的な実施方法が文書化され養育・支援が実施されている。	a
【コメント】 子どもの状況などを踏まえた標準的な実施方法として、園の「日々のルーティン業務」に共通意識をもって取り組みたいこととして明記し、「地域小規模マニュアル」に平日と休日の業務についての配慮、意識して取組んで欲しいこととして明記されています。また、法人研修・初級者向けを実施、子ども達の支援についての理解を深めるように努められ、「不適切なケアの予防の為に自己チェックリスト」、「人権擁護の為にチェックリスト」を用いて、標準的な実施方法にもとづいて実施されているかを確認する仕組みがあります。		
②	41 標準的な実施方法について見直しをする仕組みが確立している。	b
【コメント】 園の「日々のルーティン業務」、「地域小規模マニュアル」「初級者向けの法人研修」などの検証・見直しは実施されていますが、定期的な実施を行うことの明文化までは至っていないように感じられました。 今後は、標準的な実施方法について、子どもが必要とする養育・支援内容の変化や新しい知識・技術等の導入を踏まえ、定期的に現状を検証し、少なくとも1年に1回は必要な見直しの検証を行う仕組み作りが期待されます。		
(2) 適切なアセスメントにより自立支援計画が策定されている。		
①	42 アセスメントにもとづく個別的な自立支援計画を適切に策定している。	b
【コメント】 自立支援計画策定の責任者は家庭支援専門相談員がなり、児童相談所からの情報や自分が子どもと面接して知った情報を子どもの担当職員に提供し、自立支援計画の策定を依頼しています。気になることなどは各種専門職に相談して、策定されていることがうかがえました。 職員の自己評価から「取組が十分でない」という旨の認識が押し量られるため、今後は、子どもの意見の反映や策定のプロセスについて、例えば職員の理解を深めて共通理解を構築するなど、さらなる取組が期待されます。		

②	43 定期的に自立支援計画の評価・見直しを行っている。	b
【コメント】 自立支援計画の見直しは、入所後一カ月目に実施し、その後、原則は半年毎に必要な職員で話し合っ実施されていることがうかがえました。 今後は、施設の方でも認識しているように、怪我や病気など、自立支援計画を緊急に変更する場合の仕組みの整備が期待されます。		
(3) 養育・支援の実施の記録が適切に行われている。		
①	44 子どもに関する養育・支援の実施状況の記録が適切に行われ、職員間で共有化されている。	a
【コメント】 パソコンで「ほのぼの」というソフトを使い、記録を共有する仕組みに取り組まれています。記入する職員で記録内容や書き方に差異が生じないように、「日誌記載内容統一事項一覧」を作成し、日常の中での安心・安全を脅かす事例は、日誌内の該当箇所を「@」で囲むなどのルール作りをされるなど工夫をされています。		
②	45 子どもに関する記録の管理体制が確立している。	a
【コメント】 個人情報保護の責任者を園長として、個人情報保護規程を策定、入職時や適宜に個人情報保護に関して職員に説明と同意をして周知に努められています。 情報保護に対しては、入所時に確認する「諸事項の意向確認と同意について（お願い）」に情報提供の範囲など個人情報の取り扱いについて説明と同意に努められています。子どもに対しては、携帯電話の使用に関するルールなどで周知に努められています。		

内容評価基準（25項目）

A-1 子どもの権利擁護、最善の利益に向けた養育・支援

(1) 子どもの権利擁護	第三者 評価結果	
①	A1 子どもの権利擁護に関する取組が徹底されている。	a
【コメント】 子どもの権利擁護について、熊本県青年司法書士会人権委員会から講師を招いて法律研修を行ったり、にじいろCAP（Child Assault Prevention：子どもへの暴力防止の頭文字）から講師を招いて子ども・職員のCAP研修を行ったり、職員会議で児童憲章の読み合わせを行ったりすることで、権利についての理解を深めるための取組が行われています。子どもの権利については「子どもの権利ノート」「ようこそ湯出光明童園へ」などを用いて説明されたり、それぞれのホーム毎に決まり事・約束・ルールを共に作成されたり、ホーム会議や小学校4年生以上の児童が参加する全体会で話し合ったりされています。意見箱の設置、子どもアンケート、職員向け人権擁護の為にチェックリスト、虐待防止チェックリストの実施などを通じて、権利侵害の防止に努められています。		
(2) 権利について理解を促す取組		
①	A2 子どもに対し、自他の権利について正しい理解を促す取組を実施している。	a
【コメント】 高校生の法律講座への参加や、にじいろCAPから講師を招いた子どもの研修を通じて小学生・中高生ごとに自分の権利や他人の権利についての理解を深めるように努められています。週1回のホーム会議の実施、意見箱の設置のほか、子どもアンケートを実施して意見を吸い上げるように努められています。職員間では、外部講師を招いた法律講座やCAP、内部研修、職員向け人権擁護の為にチェックリスト、虐待防止チェックリストの実施を通じて、理解を深めるように努められています。		

(3) 生き立ちを振り返る取組

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

【コメント】

職員は「ライフストーリーワーク」の勉強会に参加し、子ども一人ひとりについて写真を収めたアルバムなどの成長の記録を用意しています。生き立ちの振り返りについては子どもの状態等を慎重に判断して実施し、伝える時期については職員会議で話し合い、担当職員が「いま落ち着いている」など判断した時に児童相談所と相談して、「点滴のように…」焦らずゆっくり伝えるように努められています。

(4) 被措置児童等虐待の防止等

① A4 子どもに対する不適切なかかわりの防止と早期発見に取り組んでいる。	a
---------------------------------------	---

【コメント】

職員の不適切なかかわりの防止や、子どもが自分自身を守る為に、外部の講師を招いて、児童の権利についての法律講座やCAP研修を実施し、子どもアンケート、職員向け虐待防止チェックリスト、人権擁護の為にチェックリスト等の実施に努められています。職員に対しては懲戒処分の指針を作成し、万が一不適切なかかわりが発生した際の態勢づくりに努められています。

(5) 子どもの意向や主体性への配慮

① A5 職員と子どもが共生の意識を持ち、生活全般について共に考え、快適な生活に向けて子ども自身が主体的に取り組んでいる。	a
---	---

【コメント】

ホーム毎に子ども達と職員で生活するためのルールを設け、子ども達の主体性や自立性を尊重した日常生活が営めるように、子ども達の意見を吸い上げる場として、週1回、各ホームで子ども達と担当職員によるホーム会議を開いており、ホーム会議で出た意見などを小学校4年生以上の子どもと職員が共有する為の全体会の場を設けています。

(6) 支援の継続性とアフターケア

① A6 子どものそれまでの生活とのつながりを重視し、不安の軽減を図りながら移行期の支援を行っている。	b
---	---

【コメント】

入所前に家庭支援専門相談員が子どもと面会に行き、その際に入所する子どもの好きな物や、どういう遊びが好きかなどを確認して、実際にその子が入所した時に本園が「安心できる場所」であることが少しでも伝えられるように努められています。

今後は、子どもの不安をより一層軽減するために、園のさらなる取組が期待されます

② A7 子どもが安定した社会生活を送ることができるようリービングケアと退所後の支援に積極的に取り組んでいる。	a
---	---

【コメント】

家庭支援専門相談員と担当職員が家庭復帰・自立に向けた情報共有を行い、個々に応じたプログラムと一緒に考えるなど、リービングケアやアフターケアについて、送り出しの準備作業など職員の研鑽に努められています。自立に向けた生活体験を積めるように多目的ホールを活用し、退所をするときにはエコマップを用いて、「(退所者は)一人ではなく、こんなに連絡が出来る場所があるんだよ」と伝え、安定した社会生活を送ることができるよう支援されています。

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>① A8 子どもを理解し、子どもが表出する感情や言動をしっかり受け止めている。</p>	a
<p>【コメント】 子どもの理解や適切なかかわりについて、新人研修や法人研修を通じて質の向上に努めています。問題が起きた時にはケース会議を開催していますが、単純に子どもの行動を問題にするのではなく子どもの生育歴を振り返るなど、そのときどきで子どもの心に何が起きているのかを理解するように努められています。</p>	
<p>② A9 基本的欲求の充足が、子どもと共に日常生活を構築することを通してなされるよう養育・支援している。</p>	a
<p>【コメント】 「ありがとう・優しいね」など、言われると心が温かくなることばの一覧を「ふわふわ言葉」として掲示しています。また、誰かに何かをしてもらった時とても温かくて嬉しい気持ちになります。そんな思いを皆に伝える為に「ありがとうの木・ありがとうボックス」を作成し、掲示をされています。施設では画一的なルールを設けずに、それぞれのホーム毎に決まり事・約束・ルールをホームの子どもと職員的意思に任せて柔軟な対応に努められています。職員と子どもが触れ合う時間を確保できるように、ホームの人員体制等の充実に取組まれています。</p>	
<p>③ A10 子どもの力を信じて見守るという姿勢を大切にし、子どもが自ら判断し行動することを保障している。</p>	a
<p>【コメント】 職員には、自立の為の援助として、子どもが園を出た後の生活イメージを持ちやすくできるようにし、家庭的な日々の中で自立に向けての支援という意識を持ってもらうよう指導が行われています。その際、強制的にならないように伝え、一緒にしたり、子どもが挑戦する気持ちを大切に、子ども自身が行うように見守ったりするように努められていることがうかがえました。朝夕の忙しい時間帯を充実させるために非常勤の職員を採用し、配慮に努められています。</p>	
<p>④ A11 発達の状況に応じた学びや遊びの場を保障している。</p>	b
<p>【コメント】 子どもの年齢に応じて通園や通学を保障されて、図書室を園内に設置し、子どものニーズを把握して書籍や玩具、教材等を購入するなど、子どもが健全に育っていく為の環境整備に努められています。 今後は、学力やコミュニケーションスキルのより一層の習得につながるような子どもの個別のニーズを充足の支援、子どもが好きなものや打ち込めるものをより多く見つけるための様々な機会の提供の支援、ボランティアなど社会資源の積極的な活用など、園のさらなる取組が期待されます。</p>	
<p>⑤ A12 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。</p>	a
<p>【コメント】 子どもの基本的生活習慣の確立や様々な生活技術を身に付けられるように、子どもの年齢に応じて掃除の方法、洗濯機の使い方など洗濯の方法、みそ汁や卵焼き、お菓子作りなど調理の方法、お小遣いの管理や買い物など金銭管理の方法、電話の対応の方法、行事の時に公共交通機関の利用の方法など、社会生活を営む上での必要な知識や技術を伝えるように努められています。高校生以上は携帯電話の所持ができ、携帯係を設置し、インターネット使用や携帯電話に関するルールなどを策定、職員を通じて子ども達にネットやSNSに関する知識が身に付くように努められています。子どもと職員が十分な話し合いのもとに「しなければならないこと」や「してはならないこと」を理解するように、子どもと個別に話し合っって個別の約束事を決めたり、ホーム会議や全体会議で話し合ったりしています。</p>	

(2) 食生活

①	A13 おいしく楽しみながら食事ができるように工夫している。	a
---	--------------------------------	---

【コメント】

園長と調理場の職員で「給食会議」を毎月開催し、小さいころからの身体づくりを意識して、好きな物ばかりにならないように配慮されていますが、定期的に全体会や嗜好調査で子ども自身の食事やおやつなどの希望を聞いて、子どもの好みも反映されるように努められています。各ホームに電子レンジ、炊飯器など調理器具が配置され、普段の献立の中でもホームで出来ることを増やすように取り組まれたり、食事時間が遅い子どもにはその子の帰宅時間に合わせて調理して、食事の適温提供に努められています。基礎的な調理技術を習得できるように、調理実習を実施したり、希望者には朝食作りを実施したりしています。

(3) 衣生活

①	A14 衣類が十分に確保され、子どもが衣習慣を習得し、衣服を通じて適切に自己表現できるように支援している。	a
---	---	---

【コメント】

職員が衣服の洗濯・アイロンかけ・補修など管理を行い、自立支援の為に中学生からは自分で洗濯をして干すように働き掛け、子どもの状況に応じて管理を任せています。衣服の購入は、中学生以上は一緒に店に行き直接選んで購入しています。小学生以下は担当の職員が子どもに「好きな色・嫌いな色・服の形状の好み」などを確認して購入しています。

衣服が季節に合ったものを着用するように声かけをしていますが、子どもによっては季節に合わないこだわりの服を着る場合もあります。その場合は、着替えの中に季節に合った服を入れ、口頭で保護者などに説明をされるなど工夫されています。

(4) 住生活

①	A15 居室等施設全体がきれいに整美され、安全、安心を感じる場所となるように子ども一人ひとりの居場所を確保している。	a
---	--	---

【コメント】

環境整備係を設置し、子どもにとって居心地の良い環境、環境点検・整備に努められています。中学生以上は個室にして、相部屋になってもルールを設けて仕切りをし、個人のプライバシーが守れる空間になるように努められています。持ち物（私物）に関するルールを策定し、入所時や面会、外出時に確認したり、貸し借りでトラブルにならないように注意喚起をされています。子ども自身が片付けや掃除ができるように日々職員が声かけをしたり、清潔を保つために職員が毎日の掃除を行ったりしています。年に二回の大掃除では職員も子どもと一緒に掃除をしています。

(5) 健康と安全

①	A16 医療機関と連携して一人ひとりの子どもに対する心身の健康を管理するとともに、必要がある場合は適切に対応している。	a
---	---	---

【コメント】

園の看護師が中心となり、子どもの健康管理に努めています。基本的に病院受診には担当職員や看護師が同行して、医療機関と連携して対応に努めています。服薬チェックリストを作成したり、感染症対策研修を実施されたり、研修や職員会議で医療的ケア技術に関する助言の場を設けることで、職員の医療的知識を深めるように努められています。今回の新型コロナウイルス感染症に対しては、園長・事務・主任・栄養士・看護師等により構成された係を設置、水俣市など行政の対応をチェックし、それに合わせて、「どうしたらいいのか」「万が一、感染症がでた時の対応」などを明文化し、職員・子ども達に説明して対応されています。保護者等には「新型コロナウイルス感染拡大予防に関わる対応について」を策定し、説明と同意を得られました。

(6) 性に関する教育

①	A17 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
---	--	---

【コメント】

個々の性発達や性的課題を理解した上での適切な対処の検討を重要として「性（生）教育委員会」を設置し、委員会で研修内容や園での取組について話し合い、実行されています。子ども達には、外部講師を招いて性教育の研修や、「プライベートパーツ」についての男女別の水着のイラストを用いた講話、「性に関するアンケート」を実施するなど、子どもの疑問や不安に適切に応えられるように努めています。「中長期計画」の性（生）教育の項目を策定し、計画的、組織的に取組まれています。

(7) 行動上の問題及び問題状況への対応

①	A18 子どもの暴力・不適応行動などの行動上の問題に対して、適切に対応している。	a
---	--	---

【コメント】

子どもの行動上の問題があった場合、施設の危機対応マニュアルに色々なケースを想定した対応を策定して、それに基づいて職員は被害者・加害者・周囲の子どもへの対応をするように努められています。マニュアルには応援要請や相談など職員が一人で悩み、抱え込まないように明記されています。職員が行動上の問題に対して適切な援助ができるように、CAP研修、法律講座、ケース会議を通じて職員の理解を深めたり、安心安全委員会を立ち上げて外部の有識者からの意見を頂くことで、子ども達が安定して生活できるように努められています。

②	A19 施設内の子ども間の暴力、いじめ、差別などが生じないよう施設全体で取り組んでいる。	a
---	--	---

【コメント】

職員相互の信頼関係を高める為に、職員会議の前の時間に部門ごとに話し合える時間を作り、ホーム担当者だけでなく子どもの最善の利益を全職員で支える施設を目指して全職員で各ホームの現状と課題を把握するように努めたり、職員不在の時間帯を少しでもなくするために朝礼の時間や参加者のルールを策定されています。生活グループの編成にあたっては、担当と園長で子どもの関係性等を配慮して決定されています。施設の危機対応マニュアルに、必要に応じて、児童相談所など関係機関に協力を得るように明記されています。

(8) 心理的ケア

①	A20 心理的ケアが必要な子どもに対して心理的な支援を行っている。	a
---	-----------------------------------	---

【コメント】

心理療法担当職員は、子ども達が相談しやすいように男性1名・女性1名と性別が異なるように努めて配置しています。心理室の設置や、必要に応じて心理支援プログラムが策定されたり、心理学について理解を深めるために「配られたトランプで勝負するしかないのさ」と表題された発表を随時職員会議で行われたりしています。

(9) 学習・進学支援、進路支援等

①	A21 学習環境の整備を行い、学力等に応じた学習支援を行っている。	a
---	-----------------------------------	---

【コメント】

小学校とは「鶴の子育成協議会」やPTA役員として連携があり、適宜連絡が取れています。もっと勉強したい子どもは学習塾に入学することができ、子ども自身がしたいと納得した学習ドリルを購入するなど、個別的な学習の支援に努められています。忘れ物などには、必要に応じて職員が声かけやチェックをするように努められています。

②	A22 「最善の利益」にかなった進路の自己決定ができるよう支援している。	b
---	--------------------------------------	---

【コメント】

進路決定のための経済的な援助の仕組みについての情報をまとめ、提供するようにされています。子どもの将来の最善の利益を考慮し、高校卒業資格取得を念頭に置いた支援に努め、学校の三者面談の時期よりも早めに進路について考え、保護者と電話や面会を始め、夏の帰省時に親子で話し合うよう働き掛け、職員も親と密接な連絡を取るよう努めています。

職員の自己評価から「取組が十分でない」という旨の認識が押し量られるため、今後は、「最善の利益」にかなった進路の自己決定について、例えば職員の理解を深めて共通理解の構築に向けた取組や、自己決定の支援の取組の強化など、さらなる取組が期待されます。

③	A23 職場実習や職場体験、アルバイト等の機会を通して、社会経験の拡大に取り組んでいる。	a
---	--	---

【コメント】

学校からはアルバイトに関して制約があるなど、施設のある地域では十分な職業体験をすることが難しいのですが、ブリッジフォースマイルやYMCAなど外部機関による自立に向けたセミナーへの参加や、職場体験や企業見学の機会のほか、施設内でも調理体験や夏祭りの出店アルバイトなど、出来る限りの社会経験を獲得できるように努められています。

(10) 施設と家族との信頼関係づくり

①	A24 施設は家族との信頼関係づくりに取り組み、家族からの相談に応じる体制を確立している。	a
---	---	---

【コメント】

家庭支援専門相談員の役割を明確にする為に「家庭支援専門相談員の業務内容」を明文化し、「家庭復帰・自立に向けた支援」に関わる取組が実施されています。「親子関係再構築支援について」を明文化して、子どもへの支援、保護者への支援の目的や職員としての心構えなどについて職員の理解を深め、施設全体で家族関係調整、相談に応じられるよう、スキルアップの取組に努められています。家庭支援専門相談員が中心となり、子どもとの面談や保護者への対応に応じる体制が整備され、関係機関と連携をして取組まれています。今年度の新型コロナウイルスの感染防止などから、外出や一時帰省後には、チェックリストを記入してもらうようにして、その日の様子が確認できるようにされています。

(11) 親子関係の再構築支援

①	A25 親子関係の再構築等のために家族への支援に積極的に取り組んでいる。	a
---	--------------------------------------	---

【コメント】

家庭支援専門相談員を中心として、家庭復帰・自立に向けた支援について担当職員や専門職と連携を行い、支援方針は職員会議などで検討・共有するように努められています。家庭支援専門相談員が保護者への対応や児童の面談などに努め、児童相談所や関係機関と連携して、家族支援の取組を実施されています。