

令和6年度 社会的養護第三者評価結果

《基本情報》

対象事業所名	杜の郷
経営主体(法人等)	社会福祉法人 ル・プリ
対象サービス	児童養護施設
設立年月日	平成21年6月1日
定員（利用人数）	30名（27名）
事業所住所等	〒245-0003 横浜市区岡津町1343-2／電話番号 045-815-2580
ホームページ	https://le-pli.jp/
職員数	常勤職員26名 ・ 非常勤職員10名
評価実施年月日	令和6年10月8日・10月9日
第三者評価受審回数	4回
実施評価機関	株式会社 R-CORPORATION

《実施方法》

	全国社会福祉協議会版
自己評価実施	期間：令和6年6月17日～令和6年9月6日
	（評価方法） ●各家（ユニット：5グループ）と事務所職員の6グループの職員が自己評価をし、副主任、主任、施設長で集計、検討して自己評価表を完成させる。
利用者調査	期間：令和6年8月5日～令和6年8月31日
	利用者（本人）アンケートを実施
	本人面接 4名（小学校2年生（女性）・同5年生（女性） 中学校2年生（男性）・高校3年生（女性）

<理念>

- ル・プリに集うすべてのひとのウェル・ビーイング（良い状態/良い状況であること）を目指します。
- 利用者に対し、その人格の尊厳を尊重し、その人ごとの様々なヒューマンニーズを充足させる支援を行います。
- 人々がそれぞれに持つ脆弱性（ヴァルネラビリティ）を包み込める共生社会の実現に、社会福祉の実践者として参画します。

<支援方針>

- 各家の担当職員がチームとして、そして職員集団が杜の郷の組織として、一人ひとりの子ども達の事情や背景を理解しながら、職員チームが特定の養育者となりながら一貫性があり、継続的な養育、支援に取り組みます。

<杜の郷の概要>

●児童養護施設「杜の郷」（以下「施設」という。）は、相鉄いずみ野線「弥生台駅」の東方約 1.5 km、丘陵地の高台にあります。施設周辺は住宅地ですが、畑や緑地が各所に残り豊かな自然の中に位置しています。さらに、施設の前には比較的大きな街区公園があり、恵まれた環境にあります。

●施設の運営主体は、社会福祉法人「ル・プリ」（以下「法人」という。）です。「ル・プリ（LE PLI）」とは、フランス語で「襷（ひだ）」のことです。法人の命名の趣旨は、襷を持つ布地のよう
に、あるときは相手との関係を優しくくるみ、あるときは襷と襷が折り重なり合うように人と人とかかわり合うことで、ル・プリに集う全ての人の「ウェルビーイング（well-being）」を実践することにあります。法人は、平成 29 年に「くるみ会」、「杜の会」、「試行会」の 3 法人の合併により設立されました。法人は、障害福祉、高齢福祉、児童福祉、保育に関わる多数の事業所を、横浜市内で運営しています。

●施設の敷地内には、事務所棟と A 棟、B 棟、C 棟の 4 つの建物が中庭の大きなくすの木を囲んで建っています。A・B・C 棟は児童の入所棟です。入所棟は、それぞれ 2 つのユニットから構成された 2 階建てでそれぞれ 1 階に玄関を有していますので、2 世帯住宅と思わせるような外観です。A 棟は「一の家」と「二の家」に、B 棟は「三の家」と「四の家」に、C 棟は、「五の家」と「家族棟」に、それぞれ分かれています。施設は、児童養護施設として、保護者がいない児童（乳児を除く）を養育し、自立支援を行うことを目的に、定員 30 人の子どもたちを 5 つのグループ（以下「家」という。）に分け、4 歳から高校 3 年生までの児童が男女別にそれぞれの家で生活しています。

●施設では、家族と子どもが交流を深めるために、面会や宿泊を行うための場所として家族棟が設けられています。また、地域の子育て家庭を支援する「児童家庭支援センター」の分室が併設されており、当該センターの子育て短期支援事業の「ショートステイ」や、「トワイライツステイ」「日中預かり」が行われています。施設の特長の 1 つとして、近隣に、「浅右衛門農場」を有し、子どもたちが野菜を育て、土や自然に触れることで、「命」の尊さを実感する目的と共に、近隣住民の憩いの場や、収穫祭等、杜の郷と地域を結ぶ場として活用されています。

1. 【地域の中で育まれる子どもたち】

開所当初は、地域の方々にとってあまり馴染みのない児童養護施設ということもあり、地域との距離感もありましたが、施設が所属している自治会の活動や、お祭り等の行事の手伝いや参加、防災訓練等に参加してきました。また、施設の前にある公園は、施設の子どもたちがよく利用していることもあり、公園を管理しているマンションの方々と一緒に掃除をしています。積極的に地域に出て、地域の方々との関係作りに取組んできました。さらに、施設が所有する「浅右衛門農場」での畑作業のボランティアとの交流や、収穫祭、ひまわりの開花時期等での交流等、子どもと地域との交流の機会が多く用意されています。こうした中で、施設の子どもたちは、「隣のおうちの子」として違和感なく地域に受け入れられており、子どもたちは近所付き合いを通して、社会的な常識や規範を自然に身に付けています。「地域で育ててもらっている」との施設長の言葉が印象的でした。

2. 【愛情溢れる職員の支援の下、健全に成長する子どもたち】

職員は、様々な背景を持った子どもたちを受入れて、愛情を注ぎながら子どもたちの養育・自立支援に日夜取り組んでいます。調査当日、4 名の子どもたちのヒアリングを行いました。年少児から年長児まで、いずれの子も明るく素直で、自分の考えをはっきりと調査員に伝えることができ、愛着関係を築きながら適切な養育支援がなされていることが窺われました。特に、高校3年生の女子からの「一般家庭の子はアルバイトをして得たお金を自由に使うことができるが、施設の子は将来の自立に備えて蓄えなければいけない。」「高校総体の陸上競技で今まで勝ったことのなかったライバルに、一生懸命練習して最後の学年で勝つことができた。」との発言は、特に印象に残りました。こうした子どもたちが退所後に、幸せに暮らしていける社会の実現が切に望まれるところです。

3. 【計画的・組織的な職員の育成と定着支援】

職員の育成については、法人の研修制度が充実しています。法人の事業方針に、「人材確保・育成」を重点項目に掲げ、法人本部所管研修では、管理職及び中堅職員には労務管理研修、主査昇任者研修、副主任・主任職昇任者研修が行われると共に、新採用職員には、採用前研修が実施されています。また、横浜市域を北部・西部・南部の3つのエリアに分けて、エリア内職員研修が実施されています。施設が立地する南部エリア研修では、新採用職員研修や、エリア内の法人事業所や他事業所の見学、個人情報保護・プライバシー保護研修、身体拘束・虐待防止研修、人権・権利擁護研修等が令和6年度中に計画されています。施設での研修は、毎年度研修計画を立案し、基本方針、OJT、外部研修を定め、施設内研修では外部講師による子どもの事例研修を毎月行っています。外部研修はスキルアップ研修を中心に受講を図ると共に、オンライン研修を活用した子どもの発達や、虐待防止、権利擁護等の研修を行っています。職員の定着については、法人では、次世代法・女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」を策定して、産・育休の取得促進、残業時間の把握・削減、短時間勤務等の柔軟な働き方実現等、特に女性が働きやすい職場作りに取組んでいます。福利厚生制度については、退所金制度や住宅手当等の他施設同様の制度に加え、ハマふれんど（横浜市勤労者福祉共済）に加入しています。さらに、奨学金の返済支援の他、法人独自の奨学金制度も有しており、福利厚生制度は、比較的充実していると認められます。法人・施設が一体となった職員の育成・定着の取組は評価に値します。

4. 【より良い支援に向けた、日課支援のマニュアル作成への取組】

施設独自の課題として、「障害児支援の知識の乏しさ」、「支援マニュアルの作成」、「職員が満足して働けるような環境整備」を挙げています。そして、これら課題が生じる根底には、ベテラン職員と若手職員間の利用者支援方法に関する認識のズレが原因となっていると、管理的な職員は捉えています。このため、施設では、一日の日課支援について、相互の認識や支援方法のバラつきを改善するため、日課ごとの支援の意義を再確認すると共に、大切にしていけるべき支援内容や方法を、「杜の郷の養育」として確立するためマニュアル作成に取り組んでいます。難しい作業と認められますが、マニュアルの完成が期待されます。

<改善が求められる点>

1. 【総合的な視野を持った後継者育成が期待されます】

調査で気が付いた諸点は、それぞれの評価項目内に付記していますが、今後、特に、法人・施設で取組まれていく課題は、バランスの取れた資質を有する後継者の育成であると認められます。法人・施設では、階層別の職員の育成を計画的に進めており、養育支援や自立支援の知識やノウハウを備えた職員が育っています。一方、今回の第三者評価では、児童の支援に関する内容評価基準については、職員は自信を持って評価していますが、施設運営に関する共通評価基準については、空欄や低い評価が目立っています。今後、施設長や、施設長を補佐する立場の職員、ひいては法人の運営に携わるに足る職員の育成について、戦略的な研修によりマネジメントの知識を身に付けると共に、理事会の傍聴や、理事会の課題や審議内容、施設の決算状況や課題等を職員に伝えて共に考える等、施設経営への理解を促進する取組が必要と思慮されます。

令和6年度 社会的養護施設第三者評価結果

<全国社会福祉協議会版>

第三者評価受審施設 社会福祉法人ル・プリ 児童養護施設 杜の郷	
評価年度	令和6年度
評価機関	株式会社 R-CORPORATION

<共通評価項目（45項目）>

I	養育・支援の基本方針と組織 【1】～【9】	「理念・基本方針」「経営状況の把握」「事業計画の策定」 「養育・支援の質の向上への組織的・計画的な取組」
II	施設の運営管理 【10】～【27】	「施設長の責任とリーダーシップ」「福祉人材の確保・育成」 「運営の透明性の確保」「地域との交流、地域貢献」
III	適切な養育・支援の実施 【28】～【45】	「子ども本位の養育・支援」「養育・支援の確保」

<内容評価項目（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 ①～⑥	「子どもの権利擁護」「権利について理解を促す取組」「生い立ちを振り返る取組」「被措置児童等虐待の防止等」「支援の継続性とアフターケア」
A-2	養育・支援の質の確保 ⑦～⑳	「養育・支援の基本」「食生活」「衣生活」「住生活」「健康と安全」 「性に関する教育」「行動上の問題及び問題状況への対応」「心理的ケア」 「学習・進学支援、進路支援等」「施設と家族との信頼関係づくり」「親子関係の再構築支援」

共通評価 I 養育・支援の基本方針と組織

I-1 理念・基本方針

(1) 理念、基本方針が確立・周知されている

【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
評価結果 B	

評価の理由

法人・施設の理念は、法人のホームページに掲載されると共に、法人の事業方針の冒頭に掲げられています。施設の基本方針（支援方針）は、施設の事業計画に位置付けられています。法人・施設の理念と施設の事業計画は、毎年度初めの職員会議で説明され、職員への周知が図られています。理念は、利用者支援に携わる職員の心得（マインド）となっています。子どもには子ども会議等で、理念・支援方針を分かり易く説明しています。措置入所ですので、家族に対する説明は行っていないですが、横浜市内の4児童相談所とは、毎年6月頃に連絡会を開催し、法人の事業方針や、施設の事業計画を説明しています。

I-2 経営状況の把握

(1) 経営環境の変化等に対応している

【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
評価結果 A	

評価の理由

県域や市域の施設長会や、児童相談所との連絡会等を通じて、国や県・市の児童福祉施策の動向や、他施設の運営状況、児童福祉に関するトピックス等を把握しています。法人経営や法人内施設運営に関する情報については、経営会議や、児童福祉部門会議、南部エリア会議で、情報交流と入手を図っています。入手した施策動向や運営環境・状況に関する情報は、重要な事項を整理して、リーダーミーティング、職員会議を通じて職員に周知しています。

【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
評価結果 B	

評価の理由

事業経営上の課題を、「福祉人材の確保」、「勤務形態の維持」、「職員の定着」と捉えています。これら課題は、いずれも究極は職員確保に懸かっており、施設の努力のみでは解決が困難な課題です。法人では、若者や女性に魅力のある働きやすい職場作りに向けた制度作りに取り組んでいますが、実習生等、施設に馴染んだ人材を、希望に沿って施設に配属できる仕組みの構築を図る等、法人の戦略的な職員採用活動の一層の推進が望まれます。一方、施設独自の課題として、「障害児支援の知識の乏しさ」、「支援マニュアルの作成」、「職員が満足して働けるような環境整備」を挙げています。そして、これら課題が生じる根底には、ベテラン職員と若手職員間の利用者支援方法に関する認識のズレが原因となっていると、管理的な職員は捉えています。このため、一日の日課支援について、相互の認識や支援方法のバラつきを改善するため、日課ごとの支援の意義を再確認すると共に、大切にしていくなすべき支援内容や方法を、「杜の郷の養育」として確立するためのマニュアル作りに取り組んでいます。難しい作業と認められますが、マニュアルの完成が期待されます。

I-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

【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
評価結果 B	

評価の理由

法人、施設共にビジョンの明確化は図られていますが、中・長期計画の策定には至っていません。法人では、令和6年度からの中・長期計画を策定することとして、令和5年度の前半に検討のたたき台となる課題を各事業本部に提案しましたが、計画を進める事務局体制を整備できず、継続的な取組課題となっています。施設の中・長期的なビジョンは、「一人ひとりが福祉マインドを高め、子どもたちの支援に向き合っていく。職員が働きやすい環境を整えながらも、優先すべき事は「子ども達の幸せ」という所に気持ちがあり続けるようにする。愛情と責任を持ち共生していき、困難があった時にも一人の職員が悩みや辛さを抱えず、苦しい時こそ組織全体が一丸となり、その困難を組織全体で乗り越えていけるような職員集団であるようにする。」として、事業計画にその趣旨を掲載すると共に、職員会議で繰り返し徹底を図っています。尚、【3】に記載した「一日の日課のマニュアルづくり」が施設のビジョンを実現するための重要な方策の一つであると認められます。

【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
評価結果 B	

評価の理由

中・長期のビジョンの趣旨を反映した事業計画が毎年作成されています。また、「SWOT（強み・弱み・機会・脅威）シート」を用いて、「経営力、人材力、組織力、支援力、営業・マーケティング力、財務力、総括」の各資源項目に照らして、施設の強みや弱み等を踏まえ、「重点目標（現状の課題）」と、重点目標に対する「課題解決に向けた具体的な活動」を記載し、取組の成果（年度当初と年度末の状況）を職員それぞれが振り返る取組を行っています。このSWOTシートの結果は、管理者が取りまとめ、次年度の事業計画へ反映させています。事業計画の策定方法・手順は適切ですが、事業計画は文章形式で、数値目標や達成目標等の実施状況の具体的な評価が行える形式にはなっていません。また、記載方式が書簡型ですので、取組ごとに、見出しを付けて項目に分けて整理をされることがより分かり易いものとなると思われますので、ご一考願います。

(2) 事業計画が適切に策定されている

【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
評価結果 A	

評価の理由

各年度の事業計画は、年度ごとに振り返りが行われ、事業報告書としてまとめられています。事業の振り返り結果は、SWOTシートのとりまとめ結果と共に、次年度の事業計画に反映されています。また、事業計画及び事業報告内容は、職員会議で説明・周知され、パソコンのシステム内でも情報共有化が図られています。この項目に関する職員評価は「a」であり、事業計画や事業報告の周知が図られていると認められます。

【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
評価結果 B	

評価の理由

子どもたちには、毎年3月末に開催する「巣立ちの会」の後で、次年度の職員体制や、主な取組、行事予定等、次年度の事業計画を分かり易い資料を用いて説明しています。こうした内容は、面談等が可能な家族へも周知に努めています。

I-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

【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
評価結果 A	

評価の理由

毎月、家ごとにミーティングを行い、子どもの状況や課題を職員間で共有し、結果を支援内容に反映することにより、適切な利用者支援に努めています。また、全国児童養護施設協議会が作成している「人権擁護チェックリスト」により、夏前と年度末の2回、養育・支援の振り返りを行っています。第三者評価は、3年ごとに受審して、振り返りを行うと共に提案された内容に沿った改善を図っています。

【9】	I -4- (1) -② 評価結果にもとづき施設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
評価結果 A	

評価の理由

事業計画をはじめ、SWOTシート、自立支援計画等により、施設として取組むべき課題や利用者支援上の課題を明らかにして改善に取り組んでいます。前回の第三者評価で提案された諸課題についても、「事業計画策定への職員の積極的姿勢期待」にはSWOTシートの取組で、「働き方改革への対応」にはワーク・ライフ・バランスの意識醸成で、「性教育」には心理職を中心とした取組が、「進学・就労のノウハウの蓄積や、民間機関の協力を得た退所後支援」には提案に沿った取組がそれぞれ図られる等、計画的な改善が行われています。

Ⅱ－１ 管理者の責任とリーダーシップ

(1) 管理者の責任が明確にされている

【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
評価結果 A	

評価の理由

施設長の役割は、「杜の郷運営規程」に、職員の任命、施設業務の統括等の職務分掌が明記されると共に、組織図で指揮命令系統が明らかになっています。施設長不在時は、組織図の第二順位である統括主任が施設長権限の代行を担い、感染症や、地震等の自然災害を想定した事業継続計画（BCP）に、意思決定者と代替意思決定者が明記されています。施設長は、職員会議で運営方針等を職員に説明を行い、広報誌の「杜の郷から」に施設運営の考え方や、利用者支援に関する自らの思い等を表明しています。

【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
評価結果 A	

評価の理由

行政の事業者説明会や福祉施設の協議会、さらには法人の経営会議や、児童福祉部門会議等で、法令や条例・規則の制定・改廃内容の情報共有が図られています。また、主任以上の管理職を対象として、職場管理に必須となる労働関係法規の最新情報を含めた労務管理研修が法人研修として行われています。さらに、法人の顧問弁護士や、社会保険労務士、会計士等、法令の専門家への問い合わせや、これら専門家からの情報提供等、法令改廃情報の取得ツールがあります。職員には職員会議やリーダーミーティングあるいは、パソコン内の回覧を通じて、これらの情報が周知されています。また、権利擁護や虐待防止に関わる職員が遵守すべき法令等は職員研修の受講や、研修動画の視聴等により、職員の理解の促進を図っています。

(2) 施設長のリーダーシップが発揮されている

【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
評価結果 A	

評価の理由

職員の質の向上に向けて、施設長が重視していることは、支援の意味の理解と振り返りです。このため、家ごとのミーティングと職員会議を重要な機会と捉えています。これらの会議では、質問を投げかけて相手の支援の意図を確認すると共に、支援に関して重要なことは説明や周知で終わらないよう、振り返りを行い、今後どのようにしていくことがよいのか、職員が自ら考え、職員間で共有を図り、家ごとにチームとなって、より適切な支援が図られるよう促しています。一日の日課のマニュアル作成もこの考え方の延長線上にあります。

【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
評価結果 A	

評価の理由

前回の第三者評価で「残業の課題に、働き方改革を含めた検討」との提案がありましたが、施設としても、人材確保が難しい中で、ワーク・ライフ・バランスをどのように保つか、を人事・労務の重点課題として取組んでいます。取組の一つは職員の意識改革、二つ目はシフト管理です。業務の ICT 化等による残業の削減が図られる一方、「何もないれば早く帰る」と継続的にアナウンスすることで、ワーク・ライフ・バランスが意識されてきています。職員が休みやすいよう、早めに仮のシフト表をつくと共に、フリーの職員の応援体制を講じることにより、職員の希望ができるだけ反映できるように図っています。職員ヒアリングでも、「休暇も取れており、働きやすい」との発言が複数ありました。

Ⅱ-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

【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
評価結果 B	

評価の理由

福祉人材の確保・育成については、法人の事業方針の中で、法人本部の 5 つの重点課題の 2 番目（1 番目は法人運営）に位置付けて、新規卒卒者のリクルート活動やキャリア採用者の通年採用に取組んでいます。法人のホームページにも、採用情報をはじめ、「代表メッセージ」、「仕事内容」、「教育制度」、「スタッフインタビュー」、「数字で見るル・ブリ」等の就職関連サイトを多数用意して、法人本部が積極的な採用活動を行っています。募集人員に対する充足率は比較的高いものと認められますが、それでも毎年欠員が生じています。施設では、非常勤職員の活用を図っていますが、学習指導員等の加算職員の確保が難しい状況です。実習生等、施設に馴染んだ人材を、施設に配属できる仕組みの構築が望まれます。

【15】	Ⅱ-2-（1）-② 総合的な人事管理が行われている
評価結果 A	

評価の理由

「期待される職員像」については、法人・事業所の理念や基本方針（支援方針）で基本的な利用者支援姿勢が示されています。人事基準については、給与規定にキャリアパス基準表が掲げられ、昇給・昇格の判定に用いられています。キャリアパス基準表は、「経営職」・「管理職」・「主任職」・「一般職」ごとに、業務内容、求められる能力、必須（目標）資格、能力開発制度（受講すべき法人・内部・外部研修）が掲げられています。また、SWOT シートによる能力開発状況も人事考課に反映されており、総合的な人事管理制度が構築されていると認められます。

(2) 職員の就業状況に配慮がなされている

【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
評価結果 A	

評価の理由

施設は、ワーク・ライフ・バランスに配慮して、業務の効率化や意識改革、柔軟なシフト管理等に取り組んでおり、職員評価でもこの項目に「○」が付されると共に、職員ヒアリングでも「休みやすい・働きやすい」との発言がありました。法人では、次世代法・女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」を策定して、産・育休の取得促進、残業時間の把握・削減、短時間勤務等の柔軟な働き方実現等、特に女性が働き易い職場作りに取り組んでいます。福利厚生制度については、退所金制度や住宅手当等の他、施設同様の制度に加えて、ハマふれんどに加入しています。さらに、奨学金の返済支援の他、法人独自の奨学金制度も有しており、福利厚生制度は、比較的充実していると認められます。なお、職員のメンタルヘルス対策（相談窓口設置、ヘルスチェック実施、医師等による巡回相談等）に取り組まれると尚良いでしょう。

(3) 職員の質の向上に向けた体制が確立されている

【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
評価結果 A	

評価の理由

法人では、キャリアパス基準表に基づいて、階層別に必要な能力・知識・技術の習得を促進しています。そのために、階層ごとに必要とされる資格や内・外部の研修を明示して、資格取得助成や研修受講促進を図っています。また施設では、職員が福祉的な視点—子どもの変化を掴める視点（子どもから学ぶ）—を身に付けるような資質の養成を図っています。特に、各家のリーダー以上の管理者・指導者がこうした視点で同じ方向を向いて、職員の指導・育成が図られるよう、主任・リーダー会議で合意形成や指導の振り返りを行っています。また、SWOT シートによる分析を年度末に実施して、支援等業務の取組の1年間を職員が振り返り、次年度へつなげる機会を設けています。

【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
評価結果 A	

評価の理由

法人の研修制度が充実しています。法人の事業方針に、「人材確保・育成」を重点項目に掲げて、本部所管研修では、管理職及び中堅職員には、労務管理研修、主査昇任者研修、副主任・主任職昇任者が行われ、新採用職員には、採用前研修が実施されています。また、横浜地域を北部・西部・南部の３つのエリアに分けて、エリア内職員研修が行われています。エリア研修（南部）では、新採用職員研修や、エリア内の法人事業所や他事業所見学、個人情報保護・プライバシー保護研修、身体拘束・虐待防止研修、人権・権利擁護研修等が令和６年度中に計画されています。施設での研修は、毎年度研修計画を立てて、基本方針、OJT、外部研修を定め、施設内研修は、外部講師による子どもの事例研修を毎月行っています。外部研修はスキルアップ研修を中心に受講を図ると共に、オンライン研修を活用した子どもの発達や、虐待防止、権利擁護等の研修を行っています。

【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
評価結果 B	

評価の理由

年度初めに、職員が希望する研修について職員アンケートで把握し、学会や外部研修等、職員の希望に沿った受講に配慮する等、常勤職員については、研修の機会の確保が図られています。非常勤職員については、短時間勤務や年収 103 万円の壁等の時間的制約があり、内・外部の研修の受講が困難な状況です。職員受講必須の研修科目（例えばアンガーマネジメント等）は、非常勤職員の受講機会に配慮し、受講が困難な場合は、動画やオンライン（ズーム）を活用して受講促進を図っています。

（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

【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
評価結果 A	

評価の理由

実習担当を統括主任とベテラン職員の２名配置して受入れ体制を整備しています。実習受入れは、福祉人材育成の社会貢献と共に、人材確保の機会として、法人の事業方針に位置付けて各事業所・施設において積極的に行っています。施設では、毎年 10 校以上の保育士養成校から、20 名以上の実習生を受入れています。研修のプログラムは、養成校のプログラムが提示されればそれに沿って、提示がなければ、実習担当がプログラムを作って実習を行っています。実習に際しては、実習前に施設の概要や実習の注意事項等を説明し、実習後は振り返りを行っています。また、今年度「実習生への対応について」を作成し、各職員の実習生の受入れ方法を明確にしました。

Ⅱ－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

【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
評価結果 A	

評価の理由

他の社会福祉法人と同様に WAMNET（全国社会福祉協議会の福祉・保健・医療情報サイト）に法人の現況報告書と各事業所の計算書類や、第三者評価結果を掲載し、法人のホームページに多様な法人・事業所・施設情報を掲載しています。法人のホームページには、「代表あいさつ」、「理念・ポリシー」、「法人概要」、「組織図」、「沿革」、「事業方針」、「事業報告」、「法人予算・決算」、「一般事業主行動計画等の法人情報」が掲載され、利用希望者や就職希望者の理解を促進するための「ル・ブリのおしごと」や「施設情報」等の多様な情報がビジュアルに分かり易く掲載されています。苦情・相談体制については、施設内に掲示すると共に、苦情等の内容は公開することとしています。また、地域に向けて、広報誌「杜の郷から」を自治会や関係機関、学校に配布する他、「浅右衛門農場」のひまわりや、菜の花の開花時期には、広報誌を配架して見学者への理解の促進を図っています。

【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
評価結果 A	

評価の理由

施設の運営規程、就業規則、経理規定等組織の運営・管理に係る諸規定が整備され、適正な運営が図られています。経理規定に基づき、杜の郷の拠点区分の会計責任者を施設長とし、さらに、経理等に携わる専門の事務職員が配置されています。経理の内容については、毎月、本部と委託先の会計事務所のチェックがなされると共に、会計事務所や法人の監事による内部監査が適時に行われています。

Ⅱ－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

【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
評価結果 A	

評価の理由

近隣の自治会に施設が参加し積極的に交流を図ること、職員が自治会活動にも参加することで、地域との連携が強まっています。施設の子どもたちも「隣のおうちの子」として違和感なく地域に受け入れられ、「地域で育ててもらっている」感を抱いています。積極的に地域に出ていくとの施設の考え方の下、子どもたちは、施設前の児童公園で、地域の子どもたちと交流したり、定期的に公園の清掃活動に参加しています。近隣のマンションで行われる自治会の祭り（11月）にも子どもたちが参加しています。学習ボランティアとの交流、さらには施設が所有する「浅右衛門農場」での畑作業のボランティアとの交流や、収穫祭、ひまわりの開花時期等での交流等、子どもと地域との交流の機会が多く用意されています。尚、学校の友人の施設の受け入れは、以前は行っていましたが、忌避する子どももいるため、子どもを含めたルール作りの中で、受け入れを止めて、友人宅への訪問は認めることで交流を図っています。

【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
評価結果 A	

評価の理由

ボランティア規程及び学習ボランティア規程の整備を行い、組織図にボランティア担当者を定め、積極的な受入れを図っています。ボランティアは、現在は、畑作業のボランティア（農業応援隊）と、毎週金曜日に開催している「くまさんがっこう」の学習ボランティアです。ボランティアの受入れに当たっては、両ボランティア規程に基づき、事前研修を行うと共に、守秘義務についても徹底しています。尚、地域の学校教育への協力については、小・中学校ともに近隣で子どもたちが通っていますので、上記【23】の理由により受入れていません。大学生の学習ボランティアは受入れてしています。

（2）関係機関との連携が確保されている

【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
評価結果 A	

評価の理由

泉区や各児童相談所、療育センター、警察署、消防署、医療機関、学校、関係施設等の関係機関・団体の情報は、リスト化して必要時に連携が図れるよう整備され、各家に配備されています。学習塾や、習い事、地域のスポーツクラブ等の情報は家ごとにリストに加えて備えています。地域課題への取組については、自治会活動や子供会活動に主体的に参加し、地域の虐待防止ネットワークや、泉区子育て支援ネットワーク連絡会、泉区こども若者の居場所連絡協議会に参画しています。子どもの退所後の支援については、NPO法人ブリッジフォースマイル(自立支援・退所支援機関)や、フェアスタート（仕事相談）と連携を図りながら取組んでいます。

（3）地域の福祉向上のための取組を行っている

【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
評価結果 A	

評価の理由

泉区や児童相談所との会合や、虐待防止ネットワーク、子育て支援連絡会、泉区子ども若者居場所連絡協議会への参画等を通じて、地域の入所ニーズや子育て支援ニーズの把握に努めています。また、法人内でも児童部門連絡会や、南部エリア連絡会で児童養育に関するニーズや情報を収集しています。自治会、子供会、泉区内の民生・児童委員との交流や、併設する「杜の郷こども家庭支援センター」の相談事業や、同センターが実施するショートステイやトワイライトステイの受け入れ等も、地域の子育て支援ニーズを把握する機会としています。また、毎年数回は、家庭や子どもから保護や入所の問い合わせや訴えがあり、切実なニーズを直接伺っています。

【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
評価結果 B	

評価の理由

「杜の郷子ども家庭支援センター」の地域交流事業として、畑作業やサツマイモ等の収穫体験場として浅右衛門農場を提供し、職員が地域の親子と共に畑作業を行っています。さらに、事務所棟の２階には調理室付設の多目的ホールがあり、「地域交流スペース運営規程」を設けて、自治会や、子供会、老人会やサークル活動等、地域福祉・保健活動の推進団体に貸し出しが可能となっています。地域の防災対策については、自治会活動や泉区火災予防協会活動に参画し、災害時には浅右衛門農場の井戸水を地域住民に提供することとしています。尚、施設福祉から地域福祉への流れの中で、里親委託の促進が求められています。家庭支援専門相談員の配置により、里親育成、里親相談支援、里親委託に施設のノウハウや資源を活用して取組まれることが期待されます。

共通評価Ⅲ 適切な養育・支援の実施

Ⅲ－１ 子ども本位の福祉サービス

（１）子どもを尊重する姿勢が明示されている

【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持つための取組を行っている
評価結果 A	

評価の理由

子どもを尊重した養育・支援については、「杜の郷運営規程」の冒頭の趣旨に、「児童福祉法の基本理念に基づいて、入所児の養護及び福祉の増進を図ることを目的とする」と明記し、人権の擁護及び虐待の防止のための措置や、苦情対応、個人情報保護等の関係規定を位置付けて職員理解を図っています。法人のエリア研修で、人権・権利擁護研修と、身体拘束禁止・虐待防止研修、個人情報保護・プライバシー保護研修を毎年行い、全国児童養護施設協議会が作成している「人権擁護チェックリスト」により、夏前と年度末の２回、養育・支援の振り返りを行っています。さらに、ル・ブリ虐待防止委員会設置・運営規程を設け、児童・高齢者・障害者部門ごとに委員会を設けています。部門別の委員会は、虐待分類の職員周知や、虐待早期発見チェックリスト等を用いて、上記のエリア研修を毎年行っています。子どもに対しては、「権利ノート」の内容を分かり易く説明すると共に、子ども会議の合意事項を「みんなのルール」に反映する等、子どもを尊重した養育・支援を実施しています。

【29】	Ⅲ-1- (1) -② 子どものプライバシー保護に配慮した養育・支援が行われている
評価結果 A	

評価の理由

各家とも全室個室化されており、一般家庭と同様な造りのトイレ、浴室、洗面・脱衣所ともに施錠可能となっており、プライバシーの確保が図られています。また、個人情報については、施設の運営規程に位置付け、個人情報管理規程を設けて厳格に保護されています。法人のエリア研修で、個人情報保護・プライバシー保護研修が毎年行われており、職員の意識啓発が行われています。子どもたちは、「みんなのルール」で、相互のプライバシー保護について合意形成が図られています。家族からの手紙は本人宛であれば、直接本人に手渡ししており、この旨を「保護者の皆様へ」の文書内に記載しています。

(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

【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
評価結果 A	

評価の理由

杜の郷を保護者や子どもたちに分かり易く知ってもらうための資料として、杜の郷のパンフレット、杜の郷案内を作成しています。杜の郷パンフレットには、「杜の郷概要」、「杜の郷命名の由来」、「浅右衛門農場」、「住所・アクセス」が写真を掲載して簡潔に記載され、法人の情報にアクセスできるインスタグラムも掲載されています。家族へは、これら資料に子どもが安心して生活ができるよう配慮事項等を記載した「保護者の皆様へ」を添えて、主に入所前に児童相談所から説明がなされています。子どもたちには、これら資料に、「みんなのルール」や「権利ノート」を添えて分かり易く説明に努めています。面会等ができる家族については、面会時に、子どもの情報等、継続的に情報提供を行っています。尚、説明資料は内容の変更の都度見直しています。見学の場合は、上記の資料を用いて丁寧な対応に努めています。

【31】	Ⅲ-1- (2) -② 養育・支援の開始・過程において子どもや保護者等にわかりやすく説明している
評価結果 B	

評価の理由

施設利用の開始時には、面談可能な家族へは直接、そうでない家族には児童相談所と連携して、施設の生活等を説明すると共に、子どもが安心して生活ができるよう配慮事項等の説明を行い、医療行為や予防接種、子ども手当等の金銭管理等の重要事項の取り扱いについて同意書を徴しています。子どもには、【30】で記載したとおり施設の概要や、日々の生活の状況、共同生活を行う上でのルールや、自らの権利擁護等について、できるだけ分かりやすく説明に努めています。一方、措置入所であり、子どもと家族に選択の余地が乏しいこと、特に子どもについては、生い立ちの中で選ぶ経験が不足しているため、支援や養育の方法等の理解や選択は、入所当初では難しい状況です。

【32】	Ⅲ-1- (2) -③ 養育・支援の内容や措置変更、地域・家庭への移行等にあたり養育・支援の継続性に配慮した対応を行っている
評価結果 A	

評価の理由

子どもたちには、適切かつ一貫性のある、継続した養育が不可欠であるため、退所に当たっても、継続的な養育が図られるよう特に配慮して取組んでいます。退所支援・リービングケア担当として、統括主任（自立支援担当）をキャップとして、主任級のベテラン職員を加えた、4名の職員を配置し体制を整えています。退所に当たっては、家族や児童相談所や移行先等の関係機関とカンファレンスを行い、養育支援の継続性の確保を図ると共に、児童相談所の統一様式による文書で引継ぎを行っています。また、家族等に、退所した後、施設ができることや窓口等を記載した文書を渡し、子どもの退所後のアフターフォローにも対応しています。

(3) 子どもの満足の向上に努めている

【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
評価結果 A	

評価の理由

子どもの満足の向上については、職員が、日々の支援や会話の中で、子どもの様子や意見・要望の把握に努めています。変わった様子や、意見・要望等があれば、相談等で対応し、その場での解決が難しい案件は、主任や施設長等管理職に報告・相談すると共に、家会議や、リーダーミーティング、職員会議等に諮って統一的な対応を行っています。家担位の子ども会議を毎月開催し、子どもたちの要望・意見を聴取し、共通課題については子どもたちの合意形成を図って「みんなのルール」に反映しています。最近では携帯電話の保持に関する要望が強く、中学生と時間をかけて協議した結果、中学3年生の受験終了後に保持できることに施設と子どもの合意形成が図られました。尚、施設内のWi-Fiのみが使用できる契約のいない携帯電話は、中学生は持てることになっています。

(4) 子どもが意見等を述べやすい体制が確保されている

【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
評価結果 B	

評価の理由

苦情解決については、「杜の郷運営規程」に、苦情対応の項目を設けて、苦情解決責任者、苦情受付担当者、第三者委員の設置を明記しています。苦情対応手続については、「苦情解決規程（杜の郷相談・苦情解決システム）」に沿った対応を行っています。第三者委員は大学教授等の2名に委嘱し、苦情受付の仕組みを施設内に掲出すると共に、意見箱を施設玄関に置いています。尚、苦情解決結果等の公表は行うこととしていますが、苦情に至る案件がないため、近年公表事例はありません。

【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
評価結果 A	

評価の理由

各家では、子どもが最大6人に対して、担当職員3名が配置され、家庭的な環境の中で生活していますので、相談等も比較的行いやすい状況です。子どもが相談や意見を述べる際に複数の相手を選べることや、いつでも相談に応じることは、日頃、職員が子どもたちに伝えていますが、実際には、子どもたちが相談しやすい職員を選んで相談等をしています。子どもとの相談の場所は、主には子どもの個室ですが、事務所棟に相談室が設けられています。保護者の相談には、相談室が主に利用されています。

【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
評価結果 A	

評価の理由

苦情や相談等への対応マニュアルとして「苦情解決規程（杜の郷相談・苦情解決システム）」があります。苦情等重大なものは、マニュアルに沿って対応することとされていますが、意見箱に入った意見や要望については、施設長が読んだ後、家の職員と相談して、遊具等の購入要望等には即時に購入して配布するよう、速やかな対応を図っています。また今年度より、横浜市子ども意見表明支援事業が始まり、専門のアドボケーターが施設に訪問予定です。

(5) 安心・安全な養育・支援の実施のための組織的な取組が行われている

【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
評価結果 A	

評価の理由

「杜の郷運営規程」に、事故発生の防止及び発生時の対応を項目として明記して、当該規程に基づいて、事故防止マニュアルと事故対応マニュアルが整備されています。マニュアルに沿ってヒヤリハット報告書、事故報告書の様式が定められています。ヒヤリハットや事故の発生状況や内容は、家の職員が情報を共有すると共に、それぞれの報告書に今後の対応策を付して記載され、稟議によって施設長まで報告されます。ヒヤリハット・事故報告書の内容は、職員会議で共有され、パソコンのシステムにも搭載されて、施設内の周知が図られています。また、負傷や骨折等で医療機関を受診したケースは、該当する子どもを担当する児童相談所への報告がなされています。

【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
評価結果 A	

評価の理由

「杜の郷運営規程」に感染症対策を項目として明記し、当該規程に基づいて、感染症対応マニュアルや、汚物（吐物・下痢便等）の処理手順が定められています。さらに、コロナウイルス等の重大な感染症が発生した場合に備えて、「新型感染症発生時における事業継続計画」（BCP）を定めています。当該計画には、「意思決定者と代替意思決定者」、「施設全体方針と対処」、「入所者対応班・ゾーニング」、「施設内業務・食料関係」、「優先業務選択」、「当座休止する事業」、「南部エリア内事業連携」等が記載され、有事の際に活用が図られることとなっています。コロナ禍の時期には、発生源や濃厚接触者等を全職員に伝え、横浜医療センターと連絡を取りながら、施設長と看護師が中心となり、施設をあげて徹底して対応に努めました。こうした経験もあり、「感染症対策には特に配慮している」との施設長からの発言がありました。

【39】	Ⅲ-1-（５）-③ 災害時における子どもの安全確保のための取組を組織的にやっている
評価結果 A	

評価の理由

「杜の郷運営規程」に災害・非常時への対応を項目として明記して、これに基づき火災や地震を想定した消防・防災計画が策定され、消火・避難訓練が毎月実施されています。さらに、大規模地震や集中豪雨等の大規模な自然災害を想定した、「自然災害発生時における事業継続計画」（BCP）を策定して、非常事態に備えています。年２回、消防設備と消防機器、AEDの点検を行っています。災害備蓄品は、栄養士を担当として、リスト化や、適宜入れ替えを行っています。災害時には、自治会や南部エリア内の法人施設と連携した取組を行うこととしています。施設が所有する「浅右衛門農場」の井戸が災害時に活用できるため、施設利用や、近隣住民への提供を予定しています。尚、施設の建物は震度７まで対応できる構造設計がなされています。施設は、丘陵地の高台にあり、ハザードマップの危険区域にも編入されていないため、自然災害に強い立地条件を有しています。

Ⅲ-2 養育・支援の質の確保

(1) 養育・支援について標準的な実施方法が確立している

【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
評価結果 A	

評価の理由

子どもの養育支援については、「杜の郷運営規程」に、児童等に対する擁護及び自立支援が章立てされ、日常生活や食生活等、児童の養育支援について基本的に職員が行うべき事項が掲げられています。また、実施する上での手順や詳細は、マニュアル等に委任され、養育・支援に関する統一的な考え方や、実施方法は明確になっています。各家では、これらマニュアルをベースに、子どもの特徴や状態に合わせた対応を行っています。一方、各家の養育・支援方法が、恣意的、画一的になりがちなデメリットがあるため、一日の日課の支援について、養育・支援の意味や、養育・支援で大切にしてきた方法を、共有し、次世代に引き継いでいくための、業務支援マニュアルの策定が、リーダークラスを中心に進められています。現在、そのたたき台が作成されている段階とのことです。早期に策定され養育・支援に活用されることが期待されます。

【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
評価結果 A	

評価の理由

一日の日課等に関わるマニュアルに沿った養育・支援の標準的な実施方法は、毎月の家ミーティングで、施設長等管理職や心理職等の専門職も参画して、児童の個別ニーズや個別支援計画の内容を踏まえて検討され、児童の特性や心身の状態に応じた適切な養育・支援が図られています。

(2) 適切なアセスメントにより自立支援計画が策定されている

【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
評価結果 A	

評価の理由

自立支援計画のアセスメントについては、まず、前年度の担当者が子どもの一年の成長や課題を年度末に評価しています。その後、自立支援計画は、前任者が評価した内容を基に、6月に開催される児童相談所との連絡会までに、子どものニーズや特性、心身の状態等に照らし、新たな担当者を中心に施設長や主任、専門職員や関係職員が参加して再度アセスメントが行われ、自立支援計画の見直しに反映されています。

【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
評価結果 A	

評価の理由

個別支援計画の見直しは、上記の【42】に記載の通り、毎年年度末に行われ、前年度の担当者が見直し結果を報告し、新たな個別支援計画案を提出し、家ミーティングで検討され次年度の個別支援計画案が策定されます。この個別計画案は、新たな担当者に引き継がれ、再度、子どものアセスメントを行った上で、見直し案が5月の家ミーティングで検討された後、新たな自立支援計画として施設で承認されます。自立支援計画の検討経過は、個々の子どもの「すこやか日誌」に記載され、パソコンのシステムで職員周知が図られています。

(3) 養育・支援の実施の記録が適切に行われている

【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
評価結果 B	

評価の理由

毎朝のミーティング記録をはじめ、職員会議録、児童に関する自立支援計画表、ケース記録、すこやか日誌等の各種記録は、記録ソフトにより統一した形式で適切に行われています。これらの記録は、パソコンに搭載され、職員の共有化が図られています。特に、記録の書き方に関する記録要領の作成は行っていないませんが、パソコンに搭載された不適切な記載や不明確な内容は、管理者、主任、副主任等、職員間相互により改善がなされています。

【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
評価結果 A	

評価の理由

子どもの記録については、「個人情報管理規程」に沿って、記録管理の責任者を施設長と定めて厳格に管理を行っています。児童の個別ファイル等、紙ベースの書類は事務所の鍵のかかる書棚に保管すると共に、職員が使用するUSBは日々の業務終了時に事務所に返却してロッカーで施錠・管理を行っています。また、パソコンのネットワークに不正なアクセスがなされないよう、セキュリティソフトを導入しています。通帳類は子どもの通帳も含めて金庫に保管し、印鑑は施設長が鍵のかかる机に保管する等、事故防止や情報の流失防止に万全を期しています。

A-1-(1) 子どもの権利擁護

【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
評価結果 A	

評価の理由

「杜の郷運営規程」の冒頭の趣旨に、「児童福祉法の基本理念に基づいて、入所児の養護及び福祉の増進を図ることを目的とする」と明記し、人権の擁護及び虐待の防止のための措置を位置付けて職員理解を図っています。法人のエリア研修で、人権・権利擁護研修等を毎年行くと共に、毎月外部講師を招いて子どもとの個別ケースに照らしながら適切な関わり方を学んでいます。さらに、全国児童養護施設協議会が作成している「人権擁護チェックリスト」により、夏前と年度末の2回、養育・支援の振り返りを行っています。

A-1-(2) 権利について理解を促す取組

【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
評価結果 A	

評価の理由

子どもに対しては、継続的に、「権利ノート」を使用して、生活の中で保障される権利の内容を分かり易く説明すると共に、自らの権利を大切にすることと同様に他の子どもたちの人権も貴重なものであることを伝えています。また、子どもたちが自他の考えを尊重しながら共に暮らしていくため子ども会議を子ども主体で運営しています。子ども会議の合意事項は、「みんなのルール」に反映され、共同生活の中で子どもを尊重した養育・支援の実施が図られています。職員が子どもの権利を学習する機会は、【A①】に記載の通り、多様に講じられています。

A-1-(3) 生き立ちを振り返る取組

【A③】	A-1- (3) -① 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
評価結果 A	

評価の理由

子どもが生き立ちを振り返る取組は、子どもの意思の表出を捉えながら、職員間で適切な機会を検討しつつ、その子の退所前までに行うこととしています。生き立ちを振り返る適切な時期と判断される段階に至れば、児童相談所と子どもへの伝え方や、伝える内容等を調整した上で、子どもへの心理的な負担が生じないよう配慮しながら、職員、児童相談所職員が子どもと一緒に生き立ちを振り返っています。写真や動画、子どもの作品等、子どもの成長・発達の記録は、いつでも振り返りができるように、子ども個々に整理・保管がなされています。

A-1-(4) 被措置児童等虐待の防止等

【A④】	A-1- (4) -①	子どもに対する不適切なかかわりの防止と早期発見に取り組んでいる
評価結果 A		

評価の理由

子どもへの不適切な関わりの防止については、【A①】に記載した、職員に対する様々な教育と共に、就業規則の中に、服務規律として施設利用者に対するサービス上の禁止事項を明記し、サービス規律違反者への懲罰規程を掲げています。さらに、就業規則では、サービス規律違反行為の内部告発者に不適切な取り扱いを行わない旨の規定を併せて設けています。また、日々の子どもの支援に当たっては、不適切な行為等の人権侵害が起こらないよう、職員2人体制を維持すると共に、ベテランのフリー職員が適時に各家に入る等、複数の目を通して、対策を講じています。

A-1-(5) 支援の継続性とアフターケア

【A⑤】	A-1- (5) -①	子どものそれまでの生活とのつながりを重視し、不安の軽減を図りながら移行期の支援を行っている
評価結果 A		

評価の理由

入所児童は、ネグレクトや心理的虐待を含めて、全ての児童が何らかの虐待を受けて入所しています。また、乳児院からの移行等、幼児期からの入所児童が多く、自我の養われる大切な時期を過ごす子どもたちですので、特に適切かつ丁寧なケアが必要です。子どもたちの受入れに際しては、これまでの成育歴や生活環境、施設移行であれば支援方法や特別な配慮事項等を把握して、職員間でケース会議や家ミーティングを行い、ベテラン職員が担当して移行期の支援を行っています。移行期支援にも適切に対応できるよう、施設では看護師や心理士を配置しており、担当職員はこれらの専門職員や児童相談所の職員とも連携を図りながら、受入れ時の支援を行っています。また、家庭等地域や他施設等の移行に際しては、施設開設時から子どもたちを支援しており、全ての子どもたちの状況を熟知した職員を、自立支援担当に配置し、円滑かつ適切な移行支援を図っています。

【A⑥】	A-1- (5) -②	子どもの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
評価結果 A		

評価の理由

リービングケアについては、社会に出て困らないよう、掃除や洗濯、調理等の生活習慣や金銭管理等ができるよう実践的な学習の機会を設けています。また、高校生にはアルバイトを奨励して社会経験を積みせると共に、学校やブリッジフォースマイル（自立支援・退所支援機関）と連携した進路相談や、社会生活に向けた研修を行っています。さらに、自立の近い子どもには、家族棟を活用して生活体験を行っています。退所後の支援については、前回の第三者評価で、「施設が新しく退所経験が少ないのでノウハウの蓄積等」の課題が挙げられていましたが、現在は退所支援をスタートして5年以上が経過しており、毎年2～3名の退所する児童があり、経験が積み重ねられています。また、【A⑤】に記載した、施設開設時から子どもたちを支援し、全ての子どもたちの状況を熟知した職員を自立支援担当に配置して、積極的な移行支援に取り組んでいます。

内容評価 A-2 養育・支援の質の確保

A-2- (1) 養育・支援の基本

【A⑦】	A-2- (1) -①	子どもを理解し、子どもが表出する感情や言動をしっかり受け止めている
評価結果 A		

評価の理由

子どもの成育歴や特性等から、自分の意思を表明することや、意思の伝え方が上手くできない、あるいは、物事を選択する経験の少ない子どもが、少なからず生活しています。職員は、子どもの成育歴や特性を理解して、受容することを基本に、家ミーティング等で支援方法を協議する等、合意形成を図りながら支援に努めています。職員ヒアリングでは、「こどものSOSを察知する配慮を行っている」等の発言がありました。子どものアンケートでは、「良いところを褒めてくれるか」、「取り組む目標、将来について話を聞いてくれるか」の項目について、「はい」がそれぞれ、100%、94%で、子どもの職員に対する信頼感の高さが覗われました。

【A⑧】	A-2-(1)-②	基本的欲求の充足が、子どもと共に日常生活を営むことを通してなされるよう養育・支援している
評価結果 A		

評価の理由

法人の理念に、「すべてのひとのウェルビーイングをめざす」、「その人ごとのヒューマンニーズを充足させる支援」、「共生社会の実現に社会福祉の実践者として参画する」を掲げています。さらに施設では、杜の郷が「心を支えてくれる場所」であることを目指して、『子ども達が、朝に子ども達の社会（学校やアルバイト）に出発するときに「いってらっしゃい」と送り出し、子ども達が一日頑張って帰宅した際に「おかえりなさい」と朝送り出した人が言えることを大切にして生活しています』との姿勢で、子どもたちと共生していくことを大切にして支援に取り組んでいます。職員ヒアリングでは、「施設での集団生活の枠組みはあるが、できるだけいろいろなことを経験して欲しい。そのために、何かして欲しいことを相談して一緒に考えている」との発言がありました。

【A⑨】	A-2-(1)-③	子どもの力を信じて見守るという姿勢を大切に、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
評価結果 A		

評価の理由

基本的には、子ども自身が主体的に生活を送ることができるよう、子どもの意思や要求を受け止めながらアドバイスをを行い、子どもが行動を選ぶことができるよう支援を行っています。一方、人に世話をされた経験のない子どもが多く生活をしているため、先の職員のコメントにもあるように、「こどものSOSを察知する配慮を行っている」、「何かして欲しいことを相談して一緒に考えている」との姿勢で、それぞれの子どもの能力や特性に応じて、様々な場面にに応じて必要な支援を行っています。また、各家担位での子ども会議が自分たちで生活ルールを考える機会になっています。

【A⑩】	A-2-(1)-④	発達の状況に応じた学びや遊びの場を保証している
評価結果 A		

評価の理由

子どもたちは、年齢に応じてそれぞれ幼稚園、小・中学校、高校に通っています。放課後児童クラブが市立岡津小学校に併設され、希望する小学生は利用しています。幼稚園の子どもたちは、帰宅後は施設に併設されている家庭支援センターのショートステイ棟で、日中対応職員と触れ合う機会があります。さらに、施設前に大きな街区公園がありますので、サッカー等の危険の少ないボール遊び等で体を動かすことができます。施設内には図書館があり人気の漫画等の書籍が充実しています。ボランティアの協力を得て、毎週金曜日には「くまさんがっこう」が開かれ、小学生の学習支援が行われています。中学生、高校生は、措置制度の支援により学習塾に通うことができます。休日は家ごとに計画して、外食等の余暇活動が行われています。

【A⑪】	A-2-(1)-⑤ 発達の営みを通して、基本的習慣を確立すると共に、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
評価結果 A	

評価の理由

退所後の自立生活が営めるよう日頃から身の回りのことは、自分でできるよう掃除・洗濯・食事・片付け・金銭管理等、年齢や能力に応じて支援を行っています。社会常識や社会規範については、学校や施設での教育に加えて、実践的に身に付く機会としてアルバイトを奨励しています。家族棟も自立生活を経験する場として活用しています。インターネットやSNSのトラブル防止等、ブリッジフォースマイル（自立支援・退所支援機関）とも連携して啓発に取り組んでいます。そして、公園や、自治会の清掃活動、浅右衛門農場等での地域の住民との関わるの機会が多いことも、子どもたちの社会常識や社会規範の自然な習得に役立っていると認められます。

A-2- (2) 食生活

【A⑫】	A-2-(2)-① おいしく楽しみながら食事ができるように工夫している
評価結果 A	

評価の理由

食事は、朝・夕食について、栄養士が献立をし、食材を発注して、レシピを付した指示書と共に各家に提供しています。各家では、指示書やレシピに沿って、温かいものは温かく、冷たいものは冷たく食材を調理して提供し、家庭と同様に会話に心がけながら一緒に食事を行い、子どもたちが食事を楽しめるように取り組んでいます。休日は、子どもたちの希望に応じたメニューの提供や、時には外食を日課に組み込んでいます。栄養士のヒアリングでは、「ごはん、味噌汁を基本とした家庭料理を食べさせたい。味噌汁は煮干し昆布で出汁をとる」、「メニューは学校給食と夕食が重ならないようにしている。季節や日本の文化、外国の著名な料理等に配慮したメニュー作りを行っている。誕生日にはリクエストメニューを提供している」等の考えや工夫を聞くことができました。食育については、子どもたちも参加して自前の農園での野菜栽培や、収穫物の給食利用が行われています。給食会議は毎月実施され、子どもたちの喫食状況や献立・味付け等を、施設長、主任を含め栄養士と各家で話し合っています。また、栄養士は、週ごとに各家を巡回して子どもの喫食状況を把握しています。

A-2- (3) 衣生活

【A⑬】	A-2-(3)-① 衣類が十分に確保され、子どもが衣習慣を習得し、衣服を通じて適切に自己表現できるように支援している
評価結果 B	

評価の理由

衣類は、季節ごとに、子どもたちの年齢に合わせて予算を決めて購入しています。自分の好みで衣類を選べる子どもは自分で、そうでない子どもは職員がアドバイスして選んでいます。衣類の選択に特に制限は設けていませんが、肌の露出をしない服装を選ぶように職員がアドバイスをしています。また、TPOに配慮した服装のアドバイスも行っています。衣類の整理、保管もできるだけ子どもたち自力行えるよう支援しています。ボタン付けや衣類の繕い、アイロンがけ等は、リビングで行い、子どもたちに見えるよう配慮しています。

A-2- (4) 住生活

【A14】	A-2-(4)-① 居住等施設全体がきれいに整備され、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
評価結果 A	

評価の理由

建物が築15年と比較的新しいこと、各家が一般住宅と見紛うような外観をしていること、室内が完全にユニット化され、家庭と同様の広さや間取、バス・トイレ等の設備を有していることから、施設そのものが安心感を与える佇まいを有しています。室内の共用部分（玄関・階段・廊下・リビング・バス・トイレ等）は清掃・整頓されています。子どもたちは幼児から個室が与えられ、プライバシーが確保されています。個室の整理整頓は子どもたちに任されていますが、目に余る乱雑さであれば、「来週までこの状態だったら片付けるよ」と伝え、職員が片付けることもあります。子どものアンケートでは、「この施設は、暮らしやすく、安心して生活できますか」の項目について「はい」が14名、「いいえ」が0、「どちらともいえない」が2名でした。

A-2- (5) 健康と安全

【A15】	A-2-(5)-① 医療機関と連携して一人ひとりの子どもに対する心身の健康を管理すると共に、必要がある場合は適切に対応している
評価結果 A	

評価の理由

看護師を配置して、子どもたちの健康管理に努めています。嘱託医や医療機関と連携して、子どもたちの健康診断結果の把握・分析や、子どもの健康管理に関する職員へのアドバイスをを行っています。施設内には、向精神薬やアレルギー薬を服用している子どもが生活していますので、薬の取り扱いや保管方法等を各家の職員に指導しています。

A-2- (6) 性に関する教育

【A16】	A-2-(6)-① 子どもの年齢・発達の状況に応じて、他者の性を尊重する心を育てよう、性についての正しい知識を得る機会を設けている
評価結果 A	

評価の理由

性に関する教育については、前回の第三者評価で「性についての正しい知識を子どもたちが得られる工夫を」との提案がありました。その後、施設では性教育委員会を組織して、昨年度に性教育プログラムを策定し、担当者を臨床心理士（女性）とする等、体制を整えました。臨床心理士は、昨年度から世代別に性教育に取組み、昨年度は幼稚園児に、今年度は、夏休みを利用して小・中・高校生に、それぞれ性教育を行っています。教材は、イラスト等分かりやすいものを手作りや購入したものを使っています。また、退所前の女兒の入居者には、身を守ることの重要性等を個別に伝えています。

A-2-(7) 行動上の問題及び問題状況への対応

【A⑰】	A-2-(7)-① 子どもの暴力・不適応行動等の行動上の問題に対して、適切に対応している
評価結果 A	

評価の理由

子どもの人や物に対する暴力行為や刑法に抵触するような不適応行動は、数人の子どもたちに見られるとのことでした。暴力行為等が発生した場合は、直ぐに職員が間に入り、クールダウンや場面転換を行っています。また、暴力行為や不適応行為が起り易い場面やタイミングについて、データを取る等して職員間で共有しています。また、こうした行為が常習的にみられる子どもについては、心理療法を行うと共に、児童相談所や医療機関と相談をして、軽減に向けた取組を図っています。職員が困難ケースを抱え込まないように、支援方法についてベテラン職員が相談やOJTを行っています。尚、物等が暴力行為により破損した場合は、直ぐに修繕を行う等、破損した状況のままにしないように対応しています。

【A⑱】	A-2-(7)-② 施設内の子ども間の暴力、いじめ、差別等が生じないよう施設全体で取組んでいる
評価結果 A	

評価の理由

各家では、職員2名の支援体制を採り、暴力やいじめ、差別等の子ども間の不適切行為の未然防止と発生した場合の即時対応を図っています。同性で生活していますが、個室内では2人きりにならないよう注意しています。子ども間の暴力行為には、状況に応じて職員が介入し、子どもを交えて話し合いを行い、和解につながるようアドバイス等を行っています。万一、施設内でいじめや性加害等の問題が生じた時は、職員が聞き取りをして、状況や事実関係を確認した上で、児童相談所と対応を協議しています。子どもの不適切行為の状態が重大な場合は、措置変更や、児童相談所の一時保護を行う等、他の児童への影響が及ばないよう取組んでいます。

A-2-(8) 心理的ケア

【A⑲】	A-2-(8)-① 心理的ケアが必要な子どもに対して心理的な支援を行っている
評価結果 B	

評価の理由

【A⑤】に記載のとおり、入所児童は入所前に何らかの虐待を経験して、施設に入所しています。施設では、臨床心理士を配置して、こうした子どもの心理的なケアに取り組んでいます。臨床心理士は、個々の子どもの心理支援プログラムを作成して、相談室や心理療法室において、子どもとの面接を継続的にを行い、年度末に面接の経過や状態の変化等を基に、今後のケアの見立て等を、児童のファイルに記入しています。子どものカンファレンスには、心理面での要請に応じて参画しています。尚、この施設だけの問題ではないのですが、心理面接は強制ではないので、ケアの必要な子どもが面接を拒否する問題や、子どもが家の職員と心理士に見せる顔が違うこと等もあり、児童の心のケアの必要性について職員と心理職の意向が必ずしも一致しないという課題があります。

A-2-(9) 学習・進学支援、進路支援等

【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
評価結果 A	

評価の理由

学習支援については、家庭と同様に、学校からの家庭への便りや宿題や課題の提出物について、必ず職員が確認を行い、必要に応じて宿題等の取組の促しや、学習の支援をしています。学習を行う場所として図書室を整備しています。また、この施設の特長として、小学生を対象とした学習ボランティアによる「くまさんがっこう」が毎週金曜日に開かれています。中学生・高校生には学習塾に通う機会が設けられています。尚、予備校の受講機会の拡充等、高校生に対する学習・進学支援についての措置制度の充実が望まれます。

【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
評価結果 A	

評価の理由

施設では、統括主任を自立支援担当とすると共に、主任級のベテラン職員をさらに4名配置して、子どもの自立支援や進路選択支援、退所後のアフターフォロー体制を構築しています。さらに、子どもの進路支援やアフターフォローを行うブリッジフォースマイルとも連携し、進路相談や奨学金等の資金相談も行っています。就職を希望する子どものためには、子どもの希望をよく聞いた上で、能力と適性を勘案して、ハローワークと相談して、結果を子どもにフィードバックして何度も検討を重ねる等、子どもの最善の利益に適った進路の自己決定ができるよう努めています。尚、近年は、障害雇用に適する子どもが増えており、こうした子どもが一般就労を望む等、能力と希望のミスマッチが生じるケースが増えているとのことでした。

【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
評価結果 B	

評価の理由

施設では、子どもの社会体験の場の一つとしてアルバイトを推奨しています。アルバイトの協力先として、近隣のスーパーがあり、継続的に受入れを行ってくれています。アルバイト先についての、子どもたちの情報共有や、アルバイト先と施設との連絡・協力関係の構築が図られており、施設としても安心して子どもを任せることができます。一方、職場実習や職場体験については、ハローワークに問い合わせながら職場の開拓に努めていますが、相手先の条件と、子どもの希望とのミスマッチにより、企業での就業体験を得ることは難しい状況です。

A-2-(10) 施設と家族との信頼関係づくり

【A23】	A-2-(10)-① 施設は家族との信頼関係づくりに取組み、家族からの相談に応じる体制を確立している
評価結果 A	

評価の理由

家族との連絡調整は、家族統合を究極の目的に、児童相談所と連携を図りながら、積極的に取り組んでいます。子どもとの面会や外泊が可能な家族には、子どもの様子や施設の情報を伝え、適時に親子統合や親子交流に向けた相談に応じています。こうした関係が構築された家族からは、施設は親和的で相談しやすいとの評価を得ています。

A-2-(11) 親子関係の再構築支援

【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
評価結果 B	

評価の理由

施設では、子どもは家に帰すべきとのスタンスで、【A23】のように家族との信頼関係作りや、親子統合等に向けた相談支援に取り組んでいます。家族棟を活用した親子の交流機会の提供も行っています。一方で、家庭復帰が難しい子どもについては、事業計画に基づいて、里親制度の活用やファミリーホームへの移行等、個々の子どもの状況に応じて取り組んでいます。昨年度は1名の里親委託がありましたが、現実はどうした地域移行は難しい状況です。家庭支援専門相談員を配置して、里親委託の増や家族統合を図る等、子どもの地域移行に向けた一層の取組が期待されます。

業者コメント

施設名	児童養護施設 杜の郷
施設長名	遠山 博之

《第三者評価を受審した感想・自己評価での取組の感想》

毎回第三者評価を受診する度に、できていること、できていないことの整理に繋がります。今回も評価者の方とお話をさせていただくことで、自分たちはできていないと思っていたことが、実はできていることがあったり、その逆もあるということを実感することができました。

児童養護施設で暮らしている子どもたちが、どのように感じているのかということをデータや具体的な意見として確認することができたことも、私達の次の具体的な取組として、とても参考になりました。

評価の中にも表れていますが、施設職員の確保、人材育成、定着に課題があると思われます。児童養護施設の子どもたちにとって、職員（大人）の存在が一番重要なファクターです。

今後、この課題にしっかり向き合っていくことが重要と改めて実感しています。

《評価後取組んだこととして》

1. 毎月1回実施の外部講師による、社会的養護施設職員に必要な資質についての継続研修
2. 来年度へ向けての意向調査も含めた、職員面談