

令和7年度 社会的養護第三者評価結果

《基本情報》

対象事業所名	横浜中里学園
経営主体(法人等)	社会福祉法人 幼年保護会
対象サービス	児童養護施設
設立年月日	2017 年 4 月 1 日
定員（利用人数）	45 名 （41 名）
事業所住所等	〒227-0047 神奈川県横浜市青葉区みたけ台 26-53 電話番号 045-511-7650
ホームページ	http://ynakazato.jp
職員数	常勤職員 38 名 ・ 非常勤職員 10 名
評価実施年月日	2025 年 10 月 7 日・10 月 8 日
第三者評価受審回数	2 回
実施評価機関	株式会社 R-CORPORATION

《実施方法》

評価項目	全国社会福祉協議会版
自己評価実施	<p>期間：2025 年 6 月 3 日～2025 年 8 月 22 日</p> <p>（評価方法）</p> <p>自己評価結果表【タイプ A】を常勤職員それぞれで記入し、達成度を集計して職員の評価としてまとめた。また、管理職（園長・副園長）で協議し評価をまとめた。</p> <p>（当施設では、職員の評価と管理職の評価の 2 本立てで評価が行われた。）</p>
利用者調査	期間：2025 年 7 月 1 日 ～ 2025 年 8 月 15 日
●利用者アンケート	利用者（本人）アンケートを実施（小学 4 年生以上）
●利用者本人面接	2025 年 10 月 7 日：3 名実施（小 6 (女性)・中 2 (男性)・中 3 (女性)）

<横浜中里学園の概要>

●横浜中里学園（以下「園」という。）は、横浜市北部の青葉区に位置し、東急田園都市線「青葉台駅」から北へ約 2km の丘陵地にあります。周辺は住宅地ですが、園は地域の中でも最も高い場所にあります。道路や緑地、中学校、神社に囲まれているため、住宅地とは一線を画した静かで落ち着いた養育環境を備えています。また、近隣には約 1.3 ヘクタールの「みたけ台公園」や寺院が点在し、鶴見川にも近接していることから、豊かな自然に恵まれた環境の中にあります。

●園の運営は、社会福祉法人幼年保護会（以下「法人」）が担っています。法人は、児童養護施設である当園の他、児童自立支援施設、更生施設、低額診療所、障害者グループホーム、児童家庭支援センター（当園併設）、包括相談支援センター等を横浜市内で運営しています。法人は昭和 27 年に設立認可を受けましたが、その起源は明治 39 年、小田原にて創設された「幼年保護会」に遡ります。創設者である有馬四郎助は、「人間は生まれながらにして悪人はいない。こどものころからの成育環境が大事である」との信念の下、私財を投じて児童福祉事業に尽力しました。その志と事業は、今日まで受け継がれています。なお、当園は神奈川県立中里学園を前身とし、県立施設の機能移転に伴う廃止の際、児童自立支援施設の受け皿としての役割も期待され、法人が児童養護施設機能を引き継ぎました。そして 2017 年（平成 29 年）4 月、横浜中里学園として新たに設立され、運営が開始されました。

●児童養護施設である当園には、保護者の不在や養育困難、虐待等の理由により、保護者と共に暮らすことができない 2 歳から 18 歳まで（措置延長により最長 22 歳）のこどもたちが生活しています。施設は A・B・C の 3 棟に分かれており、それぞれに異なる機能を持っています。A 棟の 1 階には事務室や心理療法に関する部屋があり、児童家庭支援センターも併設されています。2・3 階は男子棟で、小学 3 年生以上の男児 20 名（定員 20 名）が 3 つのユニットに分かれて生活しています。B 棟には、「有馬ホール」と呼ばれる多目的ホールがあり、職員会議等に使用される他、厨房も設置されています。C 棟は、1 階は年少棟で、2 歳から小学 2 年生までの男女児 12 名（定員 13 名）が 2 つのユニットで生活しています。2 階は女子棟で、小学 3 年生以上の女児 11 名（定員 12 名）が同様に 2 つのユニットに分かれて生活しています。

●園の特徴的な取組として、今年度より独自に「保健福祉コーディネーター」を配置し、退園後に就労移行支援等の福祉サービスが必要なこどもたちへのサポート体制の充実を図っています。さらに、「横浜中里学園自立支援基金」の創設をはじめ、家庭支援専門相談員や里親支援専門相談員の配置、ブリッジフォースマイル等の民間団体との連携を通じて、こどもたちの退所後の支援体制の強化に学園全体で取り組んでいます。

<運営方針>

1. いかなる差別や虐待も許さず、権利侵害防止に努め、子どもが社会の一員として自立していけるよう支援します。
2. 幅広い層の子どもたちを受入れ、それぞれの発達段階に応じた生活空間が提供できるよう小規模運営を行います。また、一人一人のライフヒストリーを大切にし、自己肯定感が持てるよう支援します。
3. 自立を目指す高齢児等を積極的に受け入れ、社会への足掛かりを築くことが出来るよう支援します。
4. 地域と共に歩む運営を目指し、ボランティアや里親等の協力のもと養育支援を行うとともに、自治会・学校との連携に努めます。
5. 良好な職場環境を作るとともに、法人研修・園内研修の実施や外部研修への参加を計画的かつ積極的に行い、自己研鑽に努め、専門性の強化を図ります。

<特に評価が高い点>

1. 【戦略的で実効性のある組織体制の構築】

当学園の設立準備における最大の課題は、県立中里学園からの異動職員と新規採用職員等、経歴や経験の異なる職員が、共通の目標を持ち協調しながら組織力を高めていける体制づくりでした。この課題に対する解決策として、組織の中核に「運営会議」と「職員会議」を位置づけました。両会議は毎月第1火曜日に開催され、午前に「運営会議」、午後に「職員会議」が行われます。両会議には理事長及び法人の事務長が出席します。「運営会議」では園長、副園長、庶務主任、年少・女子・男子各棟の主任、心理士等の専門職が出席し、運営課題について協議します。「職員会議」は、当日出勤の常勤職員が参加し「運営会議」での検討結果を下に協議を行います。法人の組織に例えるなら、「運営会議」は理事会、「職員会議」は評議員会に相当し、特に「職員会議」が学園運営の意思決定機関として機能している点が、組織体制の大きな特徴です。さらに、「棟会議」や「ユニット会議」を通じて、運営会議・職員会議の情報共有や職員間の連携が図られています。また、「環境・防災委員会」、「保健・衛生委員会」、「広報・研修委員会」、「性教育委員会」等の委員会・部会が設けられ、それぞれの担当職員が諸課題に精力的に取り組む、成果を職員会議で発表しています。このように、運営や諸課題に職員が主体的に関わることで、職員の意識向上、業務改善、人材育成、良好な人間関係の構築、そして働きやすい職場づくりが実現されています。なお、職員ヒアリングでは、「人間関係が良好で働きやすい」と述べており、組織体制の成果が表れていることが窺えます。

2. 【退所後を見据えた自立支援とアフターケア体制の充実】

現在の児童福祉制度においては、児童養護施設に入所している間はこどもたちの生活が守られています。退所後の進学や生活に必要な物的・人的支援は十分とは言えません。このような現状を踏まえ、当学園ではこどもたちの退所後の「自立」と「自律」を見据え、入所中から生活スキルの向上を図るリービングケアに力を入れると共に、独自のアフターケア体制を構築しています。主な取組は、①「横浜中里学園自立支

援基金」の設置、進学に必要な入学金や授業料、生活費、資格取得費用等を支援するための基金を設け、経済的な支援を行っています。②「保健福祉コーディネーター」の配置、精神的・発達的な課題を抱えるこどもが増加する中、精神保健福祉士の資格を持つ職員を「保健福祉コーディネーター」として任命し、退園後に就労移行支援等の福祉サービスが必要なこどもたちへのサポート体制を強化しています。③「専門相談員の配置、家庭支援専門相談員や、横浜市内の11か所の児童養護施設の内、3か所のみが設置している里親支援専門相談員を配置し、こどもたちの自立支援体制を整えています。④「民間団体との連携」、ブリッジフォースマイル等の民間団体と連携し、退所後の支援ネットワークを広げています。これらの取組を通じて、当学園はこどもたちが安心して社会に巣立ち、自立した生活を築いていけるよう、全力で支援を行っています。

3. 【家庭的な養護環境を支える多彩な食育の取組】

当学園では、厨房職員をはじめ、各ユニット、家庭支援専門相談員、心理士による多彩な食育活動が展開されています。厨房職員は、献立に季節の食材を取り入れる他、行事食や郷土料理を毎月1回以上提供しています。また、毎月のお誕生日には、こどもたちのリクエストに応じた好きなメニューを用意し、学園内の「有馬ホール」で職員とこどもたち全員で食事を楽しんだ後、各ユニットでケーキを囲んでお祝いをしています。各ユニットでは、職員とこどもたちが家庭的な雰囲気の中で調理と食事を共にし、令和6年度には26回実施されました。家庭支援専門相談員は、保護者の面会が少ない兄弟間の交流を目的に、家族ルームで調理実習を行い、こどもたちに家庭的な体験の機会を提供しています。さらに、心理士は調理やおやつ作りを通じて疑似家庭体験を行い、こどもたちが表出する気持ちを汲み取りながら共に考える作業療法の一環として、こどもの希望に沿った調理実習を実施（令和6年度101回）しています。このように、家庭的な養護環境の構築と、こどもたちの生活スキルの獲得を明確な目的として、職員の努力と工夫による多種多様な食育活動が行われています。

4. 【人材育成に向けた積極的な研修体制の推進】

法人では、中・長期計画の7つの柱の一つとして「職員人材確保・定着・育成の推進」を掲げており、当学園の事業計画にも「他施設見学・研修の実施」を位置づけ、研修を通じた人材育成に力を注いでいます。事業活動計算書では、他の類似施設と比較しても多額の研修研究費が計上されており、令和6年度の事業報告においても、次のような積極的な研修受講が実施されています。「内部研修」では、法人研修、他施設見学、園内研修を合わせて14回実施し、延べ196名の職員が受講しました。内、園内研修は9回行われ、1回を除き全て外部専門家を講師として招いています。「園外研修」は、階層別研修を7回、延べ32名の職員が参加し、「職種・役割別研修」は12回、延べ29名が参加。「テーマ別研修（発達障害の理解等）」を6回、延べ30名が参加しています。「園外研修」の参加候補者は、総合的に勘案し職員会議で協議の上決定しています。研修参加後は、回覧や職員会議で報告し、職員間で情報共有を図っています。これらの研修の成果は、職員のスキル向上を通じて、こどもたちへの質の高い支援に生かされています。

1. 【一層の組織力向上に向けた人事管理システムの導入への期待】

学園では、職員の意向や現在の職務状況を把握することを主な目的として、毎年度末に園長と職員との面接を「個人面接シート」を用いて実施しています。この面接では、当該年度の自己評価や次年度の目標などが話し合われています。しかしながら、職種や職位・職層に応じて、個々の職員の資質向上を支援するための体系的な目標管理の仕組みは、現時点では整備されていません。今後は、以下のような人事管理体制の構築が求められます。①職種・職位・職層ごとに求められる職責、業務姿勢、組織力、知識、能力、技術等の水準を明確化、②経験年数、研修、資格等の達成手段を含めた「人事基準」の策定、③職員・上司・管理者が、年度当初・中間・年度末の各段階で目標達成度を評価、④評価結果を職員の成長支援や人事考課（処遇）に活用、⑤職員にとって分かりやすく、納得感のある人事管理の仕組みの整備等、これらの取組により、職員の能力開発を促進し、組織全体の力を高めることが期待されます。学園ではこれまでも、研修受講等を通じて人材育成に力を注いできました。資質のさらなる向上を図ると共に、「個」「チーム」「組織」の視点を意識した組織力の強化を実践することが求められます。その為には、職員の成長と組織の発展を両立させる「人事管理システム」の導入が期待されます。こうした仕組みにより、職員の能力開発を促進し、組織全体の力を高める持続的な人材育成の基盤が整えられることでしょう。

2. 【業務継続計画（BCP）の策定について】

学園では、感染症発生時には「感染症対応マニュアル」、自然災害発生時には「危機管理マニュアル」や消防計画に基づき、それぞれの状況に応じた対応が図られることとしています。一方で、感染症や災害の発生後に業務を再開する際の優先順位、再開手順、関係機関との連携等については、現行のマニュアルでは十分に明確化されていません。今後は、感染症や災害の発生に備えた以下の一連の対応を体系的に整理し、関連マニュアルを統合した「業務継続計画（BCP）」の策定が望まれ、以下、①予防・準備段階での対応、②発生時の初動対応、③発生後の関係機関との連携、④安全確認後の業務再開手順、等が挙げられます。また、前回の第三者評価において「緊急時のこども及び職員の安否確認が必要なケースについて検討中」との課題が指摘されています。これを踏まえ、安否確認が必要なケースの明確化や、具体的な安否確認方法についても、BCPの災害対応項目や資料編に位置付けることが望ましいと考えられます。BCPの策定により、非常時における対応力と業務の継続性を高め、学園の安全・安心の確保につながることが期待されます。

令和7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 社会福祉法人幼年保護会 横浜中里学園	
評価年度	令和7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 A	

評価の理由

法人の理念は、学園のパンフレットをはじめ、職員就業規則、園事業計画、法人の中長期計画等に掲載され、パンフレットには、有馬四郎助による法人設立の趣旨が併せて記載されています。基本方針は職員の行動指針となるもので、パンフレットを除いて、上記の規則・計画等に掲げられています。運営指針第一部第一項に、「基本理念・基本方針の周知」が規定され、入職時や、職員会議等で職員への周知が図られています。また、入所に親の同意が得られない「児童福祉法第28条」による措置入所等、一部の保護者を除いては、入所の説明時にパンフレット等を用いて基本方針の周知が図られています。

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

園長は、横浜市社会福祉協議会児童福祉部会や、神奈川県児童福祉施設職員研究会、同県児童福祉文化体育協会等に会長、役員として参画しており、神奈川県や横浜市の福祉政策の動向や、県・市内の児童福祉施設の経営環境や経営状況等を熟知しています。また、法人の理事を務めており、法人経営に携わっています。園長は、入手した施設経営に関わる情報を分析し、法人の中・長期計画や園の事業計画に反映しています。

【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 A	

評価の理由

園の中・長期的な課題として、「施設の高機能化」、「分園型小規模グループケアの実施」、「雇用環境の周知を図る情報共有の推進」、「大規模厨房機能の更新」が挙げられます。施設の高機能化に関しては、精神的・発達的な課題を抱えるこどもへのアフターケアを担う「保健福祉コーディネーター」の設置を目指し、職員の精神保健福祉士資格取得を支援しています。分園型小規模グループケアについては、来年度に向けて担当職員数名を先行採用し、育成を進める予定です。また、雇用環境の周知に関しては、社会保険労務士による月例の労働相談を実施すると共に、ホームページを活用した情報発信を行う計画です。厨房機能の更新についても、計画的な整備を進めていく方針です。これらの課題は理事会にて協議され、中・長期計画に位置付けられています。職員には、園の方針を決定する「職員会議」を通じて、課題や取組内容の周知を図っています。

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 A	

評価の理由

令和7年度から令和11年度までの5か年計画として、法人の中・長期計画「私たちの33の約束」が令和7年4月に策定され、現在その推進が進められています。本計画は2部構成となっており、第1部では、計画の枠組みとして「策定の背景と目的」「計画の構成」「策定・管理方法」等、5つの大項目が示されています。第2部では、具体的な事業の実施計画が記載されています。実施計画には、33の事業それぞれに個別表（個表）が付されており、「期待される効果」「取組み方法」「年度ごとの成果目標」「推計予算」「年度別の取組み内容」等の内容が盛り込まれています。これにより、各事業の進捗状況や成果を具体的に評価することが可能となっています。期待される効果や取組み方法内容等が盛り込まれています。これにより、各事業の進捗状況や成果を具体的に評価することが可能となっています。

【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 A	

評価の理由

園では毎年度事業計画を策定しています。事業計画では、事業部門の重点事業は重点支援目標に、運営面での重点事業は管理運営部門の事業に位置付けられ、法人の中・長期計画と園の事業計画との連動性・整合性が図られています。単年度の事業計画には数値目標は設定されていませんが、中・長期計画に位置付けられた重点事業は、中・長期計画と照らし合わせることで進捗状況が把握できます。その他の重点事業は、実施内容が具体的に記載されているため、年度末に事業の成果を評価することが出来ます。

(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

事業計画の実施結果は、実施内容が把握され、毎年度事業報告書が作成されています。事業計画には、理念・方針、組織図、運営体系図、児童在籍状況等の定型的な内容の記載はありますが、支援部門・管理部門の事業計画、年少・女子・男子棟の運営計画はそれぞれの担当部門が作成しています。担当部門は、実施計画の実施状況の評価に、年度末の2月から取組み、事業報告として取りまとめると共に、評価結果等を次年度の事業計画の策定に反映しています。さらに、園の特徴的な取組として、人権や研修、防災、リスクマネジメント、性教育等、諸課題に取組む各種委員会が、活動計画の策定・評価・見直しを行っています。

【7】	I－3－(2)－② 事業計画は、こ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

事業計画そのものの園内配架や、こども・保護者に対する説明は行われていません。権利擁護やアフターケア事業、それら事業を実施する職員体制、感染症予防等、事業計画中のこどもに関わる内容や、こどもが参加する主要な行事等を抽出して分かりやすく工夫し、「こども会議」等で説明しています。面会のできる保護者にも同様に面会時等で話しています。園の事業計画及び事業報告は、事業を網羅し、簡潔に内容を記載しており、園を理解する上で効果的な資料と認められます。今後、ファイル化して玄関や事務室などに備え、こどもや保護者、来訪者の閲覧に供すると尚良いでしょう。

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】	II-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

こどもの日常の支援に係わる課題の共有や支援方法のアドバイスは、年少・女子・男子棟の各主任を中心に各棟の職員間で行われると共に、毎朝の朝礼で、園全体で課題等を共有して園長・副園長のスーパーバイズが行われています。また、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（施設版）（個人版）」を活用した園と職員の自己評価と改善の取組が毎年なされています。さらに、社会的養護第三者評価を3年ごとに実施しています。

【9】	II-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

園・職員の自己評価結果で明らかになった課題は、運営会議を通じて職員会議で改善策を定め、事業計画の関連項目に位置付けて改善を図っています。第三者評価結果についても同様に検討がなされて改善されています。前回の第三者評価で提案された諸課題については、児童自立支援施設「横浜家庭学園」からのこどもの受入れや、こどもの措置延長など横浜市との調整が必要な課題等を除いて、「中・長期計画の策定」など、課題の実現が図られています。

共通評価II 施設の運営管理

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

運用規則に、「職員の職務」、「職務分掌」を定めて、園長が園の業務の統括者であることを明記すると共に、園長の専決事項を掲載しています。また、運営指針にも園長の責任を明示し職員就業規則に、「組織図」と「運営体系図」を掲載して指揮命令系統と権限の委任関係を明らかにしています。なお、「組織図」及び「運営体系図」は毎年度の事業計画に掲載され、職員への周知が図られています。園広報誌「丘の上便り」の6月号に、毎年度の運営方針等を掲載しています。さらに、「運営会議」と「職員会議」で、園長は、園の運営方針やこどもの支援について自らの考えを表明しています。

【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

園長は、法人系列の横浜家庭学園と本園の長い園長経験を有しており、園運営に必要な法令を熟知しています。また、福祉に関する制度や法令の制定・改廃の情報は、全国児童養護施設協議会や横浜市、さらには県・市の児童福祉に係る各種協議会等を通じて即時に入手することができます。法人が委嘱する税理士や弁護士、さらに社会保険労務士である園の庶務主任を通じて、税務や法務、労務に関わる情報を入手しています。入手した法令等の情報は、運営会議、職員会議で職員に周知が図られています。第三者評価当日に開催されたこれらの会議において、上記の庶務主任から、分かりやすく図表化した資料を用いて、育児・介護休業法の改正のポイントが説明されていました。

(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

園長は、施設機能、職員の能力、予算等の園内資源を踏まえて、専門職の確保、各棟の職員配置、リーダー層の育成、配置等を通じた養育・支援体制の充実・強化を常に図っています。こどもの支援検討会議や棟会議等に参加して、スーパーバイズを行うことにより職員のスキルアップに力を入れています。また、園や職員の自己評価結果を踏まえて、職員の質の向上を運営会議等職員参加で検討し、改善を図っています。さらに、毎年の職員面談で、職員の担当業務状況について、個人面談シートのチェック表を下に、働く上での課題や要望等を把握して、改善の方向を職員と共有することにより勤務意欲の向上を図る等、組織力のアップに指導力を発揮しています。

【13】	Ⅱ－２－（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

重層的な運営体系が整備されています。園長直属の職員会議・運営会議を置くと共に、日常の児童の支援体制として「棟会議」、「ユニット運営会議」を、個別児童支援の協議体として「支援検討会議」、「家庭支援チーム会議」、「ケースカンファレンス」を、個別課題については各種委員会を、それぞれ設置し、各組織に責任者を置いて実行性の確保を図っています。園長は、組織の責任者に権限を委任するとともに、必要に応じて責任者や協議体にスーパーバイズを行うことにより、組織の活性化、職員の意欲の増進、風通しの良い働きやすい職場づくりに向けて指導力を発揮しています。

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 A	

評価の理由

福祉人材の確保・定着に向けて、当園では中・長期計画に「職員人材の確保・定着・育成の推進」を位置付け、計画的な取組みを進めています。今年度の事業計画では、この中・長期計画と連動し、「人材確保と職員育成、適切な労務管理の実施」を重点項目として掲げています。具体的な取組としては、以下の施策を実施する計画として「就職希望者がホームページへアクセスしやすい環境の整備」、「福利厚生制度の充実とその周知」、「ライフスタイルに応じた産休・育児・介護制度の活用促進」、「法人内での人材交流の推進」、「国家試験資格取得者への顕彰」、「職員の自己研鑽意欲の向上支援」に取組んでいます。求人活動においては、ホームページの活用に加え、保育実習の機会を通じて大学・短期大学・専門学校等、保育士養成校へ直接働きかけを行っています。職員の採用は園が主体となって実施し、採用内定者の手続きについては法人に依頼しています。また、中・長期計画に基づく分園型小規模グループケアの実施に向けて、来年度の採用予定者を既に複数名確保しており、着実な体制整備を進めています。

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

評価の理由

期待する職員像については、職員就業規程及び職員倫理綱領において、専門職としての使命や行動指針として明示されています。また、給与規程には昇任・昇格時の待遇に関する規定が盛り込まれており、職員の質の向上を目的とした戦略的な研修体系の充実も図られています。一方で、職員一人ひとりの資質や能力に応じた処遇を行うための「人事基準」が明確に定義されていない状況です。今後は、職種・職位階層ごとに求められる職責、業務姿勢、組織力、知識、能力、技術等の水準に加え、経験年数、研修履歴、資格取得等の達成手段を体系的に位置付けた「人事基準」の整備が求められます。さらに、職員・上司・管理者が年度当初・中間・年度末の各段階で目標達成度を評価し、その結果を職員のステップアップや人事考課（処遇）に反映させる、職員にとって分かりやすく納得感のある人事管理の仕組みが必要です。「個」「チーム」「組織」の視点を意識しながら、組織力の向上を実現するための「人事管理システム」の導入が強く期待されます。

(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

当園では、職員の働く意欲の向上と働きやすい職場環境の整備を目的として、以下のような多面的な取組を行っています。①「福利厚生の充実と制度の活用」として、ライフスタイルに応じた産休・育児・介護制度の積極的な活用支援、法人内での人材交流の促進、国家試験資格取得者への顕彰制度の実施、夏季・冬季に各3日間の特別休暇を付与、法人が費用の大半を負担するアロママッサージを月2回実施等、②「職員の意向把握と職場参加の促進」では、毎年「個人面接シート」を活用し、職員の就業状況や意向の把握、職員会議・運営会議・各種委員会を通じて、園運営への職員参加意識を高め、風通しの良い職場づくりの推進等を図っていきます。③「メンタルヘルス対策と健康管理」については、社会保険労務士資格を持つ職員による労働相談の実施、産業医による面談の実施、ストレスチェックの実施と結果の健康管理への反映等。これらの取組により、職員が安心して働ける環境づくりと、モチベーションの向上を図っています。今後も、職員一人ひとりの声を大切にしながら、より良い職場づくりを目指していきます。

(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

当園では、組織力の向上を目指し、専門職の配置や専門資格取得支援を積極的に進めています。職員一人ひとりの研修受講歴を把握した上で、職種・経験・能力に応じた育成計画を策定し、計画的な研修受講を推進しています。特に、職員の能力向上と職員処遇加算の対象となる「スキルアップ研修8分野」については、各職員の研修計画に組み込み、順次受講を推奨しています。これにより、職員の専門性と実践力の向上を図っています。また、中・長期計画に位置付けられている保健福祉コーディネーターの確保に向けて、精神保健福祉士の資格取得を支援・顕彰する等、職員の能力に応じた育成支援を行っています。外部研修の受講に際しては、職員会議にて候補者と選定理由を説明し、職員会議の了承を得た上で派遣する体制を整えています。

【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

職員の教育・研修については、中・長期計画と、園の事業計画の重点事業に位置付けています。園内研修については、広報・研修委員会が企画し、主に外部の専門家を招聘して質の高い研修が行われています。外部研修については、積極的に情報提供をし、希望者を募ると共に、職員の受講歴や経験年数、能力に応じた人材育成のため、職員を選抜して戦略的に研修派遣を行っています。外部研修には、階層別研修、職種・役割別研修、テーマ別研修等に、令和6年度は延べ91名の職員が派遣されています。

【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

常勤職員については【17】・【18】に記載のとおり多様な研修の受講機会が確保されています。また、新採用職員については、法人・園でそれぞれ入職時に研修が行われると共に、各棟で主任による OJT が行われ、業務の習熟が図られています。一方、非常勤職員については、勤務時間の制約から外部研修等の研修機会の確保が困難な状況です。非常勤職員については、法人の研修や園内研修の一部を指定して、職員の応援体制を整えて受講を促すと共に、研修報告書の回覧や動画等を活用してスキルアップを図っています。

(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

運営指針に「実習生の受入れ」を掲げ、事業計画にも毎年度の受入れ計画を掲載することで、計画的かつ継続的な実習生の受入れを実施しています。令和6年度は、9校から11名の実習生を受入れました。今年度は、4年制大学8校から9名、専門学校2校から3名、計10校12名の実習生を受入れる予定です。実習生の受入れに際しては、園独自の「実習・研修マニュアル」及び「実習生の手引き」に基づき、社会福祉士を実習担当者として配置し、受入れ体制を整備しています。実習カリキュラムは、各養成校の希望を踏まえて園が作成し、実習内容の充実を図っています。また、実習の最終日には園長による面接を実施し、実習の振り返りを行うことで、学びの定着と今後の成長につなげる機会を提供しています。

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

法人では、法人及び園の概要を広く周知するため、積極的な情報公開を行っている。ホームページによる情報発信では、理事長あいさつや法人創設の趣旨・沿革、園の理念、施設案内、採用情報等が掲載されると共に、第三者評価結果、園長・副園長あいさつや広報誌「丘の上だより」、寄附・園自立支援基金に関する情報が添付されています。これらを通じて、法人及び園の活動内容や理念が広く発信されています。また、WAMNETでは、法人の現況報告書や各種計算書類が閲覧・入手可能となっており、外部からの透明性も確保されています。園のパンフレットは見学者や入所希望者、児童相談所等の関係機関に配布され、概要や内容を紹介しています。一般には配布していないものの、毎年度の事業計画及び事業報告は関係機関に配布されており、事業の実施状況が明確に示されています。

【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

経営面を担う組織体制として、庶務主任及び庶務担当を配置し、経理規程・給与規程・文書保存規程等の管理・運営規程に基づき、予算執行や契約事務を適正に行っています。経理事務については、外部の会計士によるチェック体制を整備しており、さらに2か月に一度「事務担当者会議」を開催することで、事務執行の適正化と業務の効率化を図っています。法人の経営方針や課題については、理事長・施設長等による「合同会議」にて協議され、理事会へ上程される体制が確立されています。また、法人・園の特徴的な取組として、横浜市、児童相談所、警察署、青葉区社会福祉協議会、小・中・支援学校の校長、主任児童委員、自治会長等が参加する「地域ネットワーク会議」が設置されています。この会議は毎年開催されており、園の運営状況やこどもの養育状況について、外部関係機関が把握・共有する機会となっています。

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 こ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

地域とのつながりを大切にし、こどもたちの社会的経験の機会を提供しています。地域行事への参加と交流では、園は自治会に加入しており、こども会の行事や夏祭り、餅つき大会、さつま芋堀等、地域の行事にこどもたちと共に参加しています。また、毎月、近隣のみたけ台公園の清掃活動にも職員とこどもたちが参加し、地域住民との交流を深めています。ボランティアとの関わりでは、園では学習支援等を行うボランティアを受入れており、【24】に記載されている各種ボランティアとこどもたちとの交流が行われています。これにより、こどもたちが多様な大人と関わる機会を得ています。社会体験と友人との交流支援では、高校生には社会体験の一環としてアルバイトが認められており、実社会との接点を持つ機会が提供されています。また、こどもとその友人との交流については、友人宅への訪問が認められている他、園庭、有馬ホール、学習室を交流の場として開放し、自由な交流を支援しています。

【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

運営方針の第４の柱に「地域と共に歩む運営を目指し、ボランティアや里親等の協力のもとに養育支援を行う（以下略）」と明記、地域との連携を重視した取組として、積極的にボランティアの受入れを行っています。ボランティア受入れ体制の整備では、「ボランティア活動受入れ要領」を備え、受入れの基本方針を明確化し、ボランティア保険の手引きを定め、横浜市の「市民活動保険」等を活用した安全管理体制を構築しています。令和６年度のボランティア受入れ実績は、個人６名延活動人数２６名、団体６団体延活動人数１６８名です。受入れ分野は、学習が最も多く延べ活動人数１３５名で、以下延べ活動人数が多い順に、縫製１６名、遊び１５名、理・美容１２名、ヨガ教室１１名、和菓子ワークショップ５名と多様な分野でボランティアを受入れ、こどもたちの豊かな体験と地域とのつながりを育んでいます。

(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

こどもの支援、保護者の相談等に必要な関係機関のリストが整備され、事務室及び年少・女子・男子の各棟に備えられています。児童相談所や横浜市、地域療育センター等の関係機関とは何時でも連携が図られる体制が整っています。また、横浜市児童相談所との業務連絡会や、みたけ台小・中学校との業務連絡会は必要の都度、頻回開催されています。さらに、園の特徴的な関係機関連携のツールとして「地域ネットワーク会議」が毎年開催されています。当該会議の構成は、【22】に記載のとおりですが、主要な関係機関が網羅されており、会議では園や各機関の情報や意見交換等がなされています。

(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

地域の福祉ニーズは、横浜市児童相談所との業務連絡会や、みたけ台小・中学校との業務連絡会、地域ネットワーク会議等を通じて把握すると共に、併設する児童家庭支援センターの相談機能を通じて入手しています。同センターは園とは別組織ですが、園長が同センター長を兼務しており同センターの相談員が園の運営会議及び職員会議に出席し、園職員との情報交換を図っています。当該センターは、ショートステイ等地域の子育て支援を行っています。また、園は、里親の認定前研修を受入れると共に、見学者の受入れを行っており、里親や見学者からの福祉ニーズの聴取が行われています。

【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 A	

評価の理由

「施設の機能強化と地域連携」を重点支援目標に掲げ、地域とのつながりを深めながら、こどもたちの育成支援を多面的に展開しています。園では、実習生、ボランティア、里親認定前研修、見学者の受入れを通じて地域との交流と支援体制の強化を図っています。また、青葉区内の幼児から高校生を対象にした、「こどもアート（主催：児童家庭支援センターみたけ）」に協力し、有馬ホールを開催場所として提供することで、地域のこどもたちの芸術体験を支援しています。さらに、こどもの卒園後のアフターケアを目的として、園独自に「横浜中里学園自立支援基金」を創設すると共に、精神的・発達的な課題を持つこどもに対して、卒園後の進路開拓や生活支援を行う「保健福祉コーディネーター」を新設し個別支援体制を強化しています。横浜市内の児童養護施設ではまだ設置例の少ない「里親支援専門相談員」を配置し、里親との連携や里親への継続的な支援を行い養育環境の安定化に努めています。

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 こ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

事業計画の冒頭に、運営理念、運営方針を毎年度掲げて職員の共通理解の促進を図っています。さらに、今年度の重点支援目標６本の柱の第１に、「入所児童の権利擁護」を掲げ、「こども一人ひとりの声に耳を傾け、アドボカシーを実践し、成育歴や特性を踏まえた自立支援計画を策定し、自立支援の充実に努めます」、「園全体でこどもたちを養育し、棟を超えた温かい人間関係の醸成を目指し（以下略）」等、こどもを尊重する園・職員の姿勢を明確にしています。さらに、【13】で記載した重層的な運営体系が機能することにより、こどもたちの養育・支援が適切に図られています。また、運営体系内の「リスクマネジメント・人権擁護推進委員会」によって、入所児童への人権聴き取り調査が毎年行われると共に、権利擁護・虐待防止の職員研修、人権擁護チェックリストの実施、運営要綱の確認等が行われています。なお、園は、横浜市のこどもの意見表明事業にも参加しており、毎年数名のこどもが希望してアドボケイト（こどもの権利の代弁者）と面談を行っています。

【29】	Ⅲ－１－（１）－② こ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 B	

評価の理由

運営方針の第１に「権利侵害の防止に努め」と明記し、こどもたちの健やかな成長を支援しています。運営方針の下に、職員倫理綱領を定め、前文に「権利擁護の遵守」を掲げ、同綱領に基づく行動指針にプライバシーの保護を位置付けてこどものプライバシーに配慮した取組を進めています。こどもの住居はユニット化され、幼児を除いて、個室が与えられています。職員が個室に入る際は、必ず声掛けをしています。なお、保護者に対しては、こどものプライバシー保護に関する取組について特に周知していません。園の入所のしおり等と同取組みを記載する等、保護者への周知方法を工夫されると良いでしょう。

(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 こ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

ホームページに、園の理念を掲載すると共に、園内の施設について紹介しています。施設紹介では、A・B・C３棟内の各施設機能と支援内容が写真を付して、分かりやすく簡潔に記載され、園での生活をイメージできるよう工夫されています。また、園の設立経緯、基本理念、生活の流れ、学園行事、園内・施設案内図等を写真や図で紹介した園のパンフレットが作成され、横浜市や児童相談所に備えられると共に、見学等の来園者に配布しています。なお、見学はホームページ等で受付け、通学時のこどものいない時間帯に園長・副園長が対応しています。令和６年度は、専門学校、青葉区内の民生児童委員や中学校等の協議会、横浜家庭裁判所等から 66 名の見学者を受入れており、中には青森県の児童養護施設や静岡県の子生児童委員等県外からの来訪もありました。

【31】	Ⅲ－１－（２）－② 養育・支援の開始・過程においてこ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

入所するこどもには、園の「入所のしおり」を、小学校３年生以上児版と２年生以下の年少児版の２種類に分けて作成しています。こどもが入所する棟の職員が、こどもの理解度に応じて、丁寧に内容を説明します。両方のしおりには同じ内容が記載されていますが、年少児版は漢字にひらがなが付けられています。主な記載内容は、ユニットの概要、日常生活の流れ、面会・外出に関するルール、健康管理と病気への対応、就学に関する事項、職員の職種と役割、苦情・相談窓口、児童相談所の連絡先（TEL）等です。また、しおりの冒頭には保護者への協力依頼が記載されています。保護者は児童相談所にて園の概要説明を受けますが、面談が可能な場合には、パンフレットや入園のしおりを用いて職員が直接説明を行います。なお、意思決定が困難な保護者への説明については児童相談所が対応しています。

【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 B	

評価の理由

園では他施設への措置変更や家庭への移行は少なく、こども自身による就学・就職に伴う地域移行が多くなっています。退園時の手続きは児童相談所が主導して行うため、園では児童手当や小遣い等の預り金を含むこどもの所有物を整理し、保護者または未成年後見人に手交した上で受領証を取得する等、他の児童養護施設と同様の対応を行っています。但し、退園後の連絡方法や窓口を記載した書類を保護者や未成年後見人に渡す対応は行っていません。一方で、自立に向けて退園するこどもに対しては、事業計画の重点支援目標としてアフターケア事業を位置づけ、自立支援担当職員および保健福祉コーディネーターが、就学・就職の継続等を支援しています。なお、国が奨励する措置延長については、新規入所児童によって定員枠がすぐに埋まってしまうため、利用が困難な状況です。これは都市部に所在する児童相談所に共通する課題と認められます。

(3) 子どもの満足の向上に努めている

【33】	Ⅲ－１－(3)－① こ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

運営体系図に「こども会議」を位置付け、こどもの意見・要望を園運営に反映する仕組みが構築されています。また、園では入所児童の権利擁護の一環として、重点支援目標に「園全体でこどもたちを養育し、棟を超えた温かい人間関係の醸成を目指して、外泊を含めた全体行事を行う」ことを位置付けています。この方針の下で、ユニットや棟の行事の企画にこどもが参加すると共に、園全体の行事はこども会議で意見を汲み上げて内容を検討しています。毎月の誕生会をはじめ、季節ごとに全体行事を設定し、各棟企画行事がほぼ毎月行われています。さらに今年度は、3年に1度の大きな全体行事が「妙高」で行われる予定であり、スキーやかまくら、そり遊び等、こどもがそれぞれメニューを選んで参加することも中心の企画が進められています。こどもへのヒアリングでは、当該行事を待ち望む声が、全てのこどもから聞かれました。

(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 A	

評価の理由

各棟の主任を苦情相談窓口、園長を苦情解決責任者とし、外部の有識者2名に第三者委員を委嘱する苦情解決の仕組みが確立しています。苦情解決の仕組みは各棟に掲示されると共に、入園のしおりにも掲載され、こども、保護者への周知が図られています。なお、入園のしおりには苦情・その他の相談窓口として、よこはま子ども虐待ホットラインや、かながわ福祉サービス運営適正化委員会が併せて掲載されています。また、意見箱がA棟の正面玄関に設置され、主にこどもの活用がなされています。意見箱の苦情や要望は、苦情解決規程に沿って運営会議と職員会議で職員に周知され、対応が検討されています。苦情内容は公表する方針ですが、第三者委員まで上がる前に解決が図られているため、近年は公表事例がありま

せん。

【35】	Ⅲ－１－（４）－② こどもが相談や意見を述べやすい環境を整備し、こども等に周知している
評価結果 A	

評価の理由

入所の際に、こどもに、こどもの担当職員と相談員を伝え、担当者や相談員がいつでも相談に応じることを説明しています。また、運営指針に「こどもが意見や苦情を述べやすい環境」を位置付け、家庭的な温かい人間関係の醸成を重視して、日常生活や多様な行事を通じて職員とこどもの良好な関係づくりに取り組んでいます。こどもは主に担当職員に相談等を行っていますが、こうした環境づくりの中で、内容によっては、棟の中の職員を選んで相談をしています。こどもの相談は、リビング等こどもの話しやすい場所を選定して行われますが、プライバシーに関わる相談はA棟の面接室等を利用しています。

【36】	Ⅲ－１－（４）－③ こ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

こどもからの相談や意見に対して、職員は迅速な対応に努めています。相談・意見の内容及び対応状況は、毎朝のミーティングにて職員間で共有されています。即時対応が困難な場合には、棟主任や園長・副園長に報告し、助言を得た上で対応を行っています。また、園全体に関わる内容については、運営会議や職員会議にて検討し、その結果をこどもに伝えています。意見箱に寄せられた苦情・意見・要望についても、運営会議・職員会議で取り上げ、速やかな対応に努めています。例えば、第三者評価当日に開催された会議では、こどもから「メロンパンとあんこパンとシュークリームとドーナツとケーキを出してください」との要望があり、即時に了承され、対応が図られました。令和6年度に意見箱へ寄せられた意見・要望は計9件であり、内容と対応結果は事業報告書に掲載しています。

(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

リスクマネジメント・人権擁護推進委員会が運営体系に位置付けられ機能しています。当該委員会は、リスクマネジメントに関しては、各ユニットのヒヤリハット（インシデント）報告の集計・分析や再発防止策を検討するとともに、運営要綱の関係規程の確認・見直し作業や、事故防止に向けた職員研修等を行っています。また、園では、ヒヤリハット報告書作成要領や事故等対応要領、危機管理マニュアル、不審者対応マニュアルを備えて、不測の事態への対応に備えています。ヒヤリハット報告書は、ヒヤリハットの種類や要因についてチェックする形式を採用しており、記載する部分は発見内容等に簡略化され、提出し易く工夫されています。令和6年度のヒヤリハット報告件数は、様態別・発生場所別に集計され総数は100件に上っていました。また、事故については、児童相談所等行政への提出事案を含めて、事業報告書に、その概要と対応・処理内容が掲載されています。

【38】	Ⅲ－１－（５）－② 感染症の予防や発生時におけるこ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

園では、過去に新型コロナウイルスの感染を経験しており、保健・衛生委員会を中心に、感染症対応への備えを特に重視しています。同委員会は、健康診断や理髪ボランティア等、こどもの保健行事への対応を担うと共に、年４回の保健衛生委員会を開催し、以下の取組を行っています。感染症対応グッズの整備では、インフルエンザ、新型コロナウイルス、ノロウイルス等の予防に関する研修、感染症発生時の対処方法に関する実習を行い、また、園ではマニュアル（感染症対応マニュアル・食中毒発生時対応マニュアル・食品管理衛生マニュアル）を整備し、感染症等の予防及び発生時の対応に備えています。主任以上の幹部職員は、新型コロナウイルス感染時の対応経験を有しており、その知見が感染症予防や発生時対応に活かされていることは、園の強みの一つです。こうした経験と知見を基に、感染症に関する業務継続計画（BCP）を策定することで、さらに体制の強化が図れるでしょう。

【39】	Ⅲ－１－（５）－③ 災害時におけるこ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 B	

評価の理由

環境・防災委員会を設置し、毎月の避難訓練・消火訓練を企画・実施しています。年間では、不審者対応訓練２回を含む計１４回の訓練を行っています。訓練においては、消防署や消防設備点検会社と連携した消火器訓練や通報訓練を実施している他、地域の町内会が実施する安否確認訓練にも参加しています。また、防災備品の整備や消防設備の定期点検も行い、日常的な防災体制の強化に努めています。園は、災害に強い立地条件にありますが、火災を想定した消防計画は整備されている一方で、地震等の自然災害を想定したマニュアル類は十分とは言えず、課題が残っています。特に、地震等災害発生後の業務再開に向けた優先順位の設定、再開手順、関係機関との連携体制等が明確化されていません。その為、災害発生に備えた「準備」、「発生時対応」、「発生後の関係機関連携」、「安全確認後の業務再開手順」等を一連の行動計画として体系化し、関連マニュアルを組み込んだ「業務継続計画（BCP）」の策定が望まれます。なお、前回の第三者評価においては、「緊急時のこども及び職員の安否確認が必要なケースについて検討」との課題が指摘されており、今後は、安否確認が必要となる具体的なケースの明確化、安否確認の方法及び手順の整備の点についても BCP や資料編に明記することが求められます。これらの取組みにより、災害時における迅速かつ的確な対応体制の構築が期待されます。

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

職員就業規程の第１部に職員倫理綱領や行動指針が位置付けられると共に、第２部に会議・委員会要領が、第３部に苦情解決規程や事故対応要領等園運営の基幹となる各要領・マニュアルが掲載されています。さらに、運営指針の第１部の中に「標準的な実施方法の確立」が掲げられ、第２部に「生活の指針」として、養育の基本的な姿勢、成長の各段階における課題と支援、具体的な日常生活支援、家族への支援、児童自立支援計画・記録、権利擁護等の９項目が設けられています。各項目には、例えば、具体的な生活支援では、食生活、衣生活、住生活、健康と安全、自己領域の確保（プライバシー）等、マニュアル的な内容を有する細目が設けられています。これらのマニュアルは職員会議で周知されると共に、各棟に配架され、日常の支援や、自立支援計画の策定内容等に反映・活用されています。

【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 B	

評価の理由

運営指針の第２部に児童自立支援計画・記録が位置付けられ、「アセスメントの実施と自立支援計画の策定」、「こどもの養育支援に関する適切な記録」の方法が記載されており、自立支援計画が、PDCA サイクルに沿って評価・見直し改善が図られる仕組みがあります。一方、【40】のマニュアル全体については、見直しの経過が不明です。リスクマネジメント・人権擁護推進委員会の活動計画には、年度当初に運営要綱等の確認が位置付けられ、委員会に関係する部分の確認等が図られていることが推測されます。各種マニュアルについて、関係する委員会で定期的に確認・見直し作業をされ、その経過を改定年月日等で明らかにする取組が期待されます。

(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

【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

入所当初のこどもの自立支援計画の策定に当たっては、運営指針の第２部に位置付けられた「アセスメントの実施と自立支援計画の策定」に基づいて、児童相談所から入手した児童記録、成育歴、健康記録、家族状況等を基に、こどもの心身の状態、成育の状況等を踏まえ、こどもや、保護者から、園での生活支援についての要望や意向についてヒアリングを行った上で、園のアセスメント会議を開催して、園の自立支援計画を策定します。アセスメント会議には、棟の主任や担当職員の他、心理士・家庭支援専門相談員等の専門職員が参加すると共に、必要に応じて児童相談所のケースワーカー（児童福祉司）や児童心理司が参加しています。自立支援計画は児童相談所の手承を得て成案となります。作成された自立支援計画は、こどもや保護者に説明され同意を得ています。

【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

園では、運営指針の「アセスメントの実施と自立支援計画の策定」に基づき、PDCA サイクルに沿った自立支援計画の見直しを継続的にを行っています。アセスメントは、まず棟会議にて実施され、その後、心理職などの専門職に加え、必要に応じて児童相談所のケースワーカー（児童福祉司）等が参加するアセスメント会議を経て、自立支援計画が策定されます。アセスメントは、年度当初・年度途中・年度末の年３回実施されています。見直された自立支援計画は、児童相談所との連絡会を通じて正式な計画として確定されます。自立支援計画票には、関係者（児童本人・保護者・児童相談所（児童福祉司・児童心理司）・学校・園の心理士・家庭支援専門相談員）による支援に関する意見欄が設けられており、多面的かつ専門的な視点からの意見が反映されます。これらの意見に加え、こどもや保護者の要望も計画内容に反映されるよう配慮されています。なお、支援が困難なケースについては、児童相談所とケース会議を開催し、合意された支援方法を自立支援計画に盛り込むことで、より適切な支援体制の構築に努めています。

(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 こどもに関する養育・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 A	

評価の理由

運営指針の第２部に位置付けられた「こどもの養育、支援に関する適切な記録」に基づいて、各種記録様式に則り、適切な記録がなされています。また、記録の書き方について、職員就業規則に、「児童自立支援計画票作成要領」や、「児童育成記録作成要領」が定められています。また、日々のこどもたちの活動等を記録する園やユニットの日誌についても作成要領が定められています。これらのこどもに係わる記録類はデータベースに登録され、園内のラインを通じて共用が図られています。

【45】	Ⅲ－２－(３)－② こどもに関する記録の管理体制が確立している
評価結果 B	

評価の理由

園では、個人情報の保護に関して、運営規則に「秘密の保持」を定め、個人情報の秘匿、第三者への利用制限、守秘義務等を規定しています。職員就業規則にも「個人情報保護」に関する項目を設け、「個人情報の管理義務」「職務外での情報取得の制限」「守秘義務の遵守」を明記しています。入職時には、職員に対して守秘義務に関する誓約書の提出を求めており、違反があった場合には懲戒対象としています。情報管理面では、データはID・パスワードで保護し、紙書類は鍵付きロッカーで保管されています。文書管理規程に基づき、保存文書も適切に管理されています。但し、現行規程類は守秘義務に重点を置いており、個人情報の具体的範囲や開示・利用手続きについては明確にされていません。今後は、「個人情報保護の目的」、「保護対象となる情報の範囲」、「個人情報の利用・開示に関する手続き」、「担当部門の開示」等を明示した「プライバシー・ポリシー」を策定し、HP等で公開することが望まれます。これにより、利用者や関係者への透明性と信頼性の向上が期待されます。

A-1-(1) 子どもの権利擁護

【A①】	A-1-(1)-① こ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

園では、運営方針の第1に「いかなる差別や虐待も許さず、権利侵害防止に努め、こどもが社会の一員として自立していけるよう支援します」と掲げ、こどもの権利擁護を最重要課題として位置付けています。中・長期計画においても、7つの基本方針の第1に「利用児・者の権利擁護の推進」を掲げ、権利擁護を基盤とした養育支援の徹底を組織的に図っています。今年度の事業計画では、重点目標の第1に「入所児童の権利擁護」を掲げ、「こども一人ひとりの声に耳を傾ける姿勢の強化、アドボカシーの実践による意思表明の支援、発達等に課題を抱えるこどもへの支援の充実、園全体でこどもたちを養育する温かい人間関係の醸成」の取組を進めています。また、「リスクマネジメント・人権擁護推進委員会」を設置し、毎年入所児童への人権聴き取り調査を実施しています。加えて、全国児童養護施設協議会が作成した人権チェックリスト（職員版）を活用し、職員による振り返りを行うことで、継続的な改善に努めています。当該委員会では、「こども会議」の活性化にも取組んでおり、こどもたちの主体的な参加を促進しています。さらに、横浜市が推進する「こどもの意見表明事業」にも参加し、地域との連携を深めています。なお、園の基本理念はキリスト教精神に則っていますが、こども及び保護者の信教の自由は十分に保障されています。

A-1-(2) 権利について理解を促す取組

【A②】	A-1-(2)-① こどもに対し、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

こどもは入所時に、児童相談所のケースワーカーから「権利ノート」を通じて、自他の権利擁護の重要性について説明を受けています。入所後も、個別面談や「こども会議」を通じて、職員が「権利ノート」の趣旨や、自他の権利の尊重・擁護について継続的に伝えています。園では、こどもたちを園全体で養育する温かい人間関係の醸成を目指しており、園内及び各棟で実施される多種多様な行事を通じて、仲間意識の育成や、年長児が年少児を思いやる関係性が自然に育まれています。職員に対しても、権利擁護の意識向上を図る取組が行われています。職員倫理綱領の前文第1項には「権利擁護の遵守」が掲げられており、職員は毎年「人権チェックリスト」を用いて、こども支援の取組を振り返っています。さらに、法人研修及び園内研修では毎年人権に関する研修を企画しており、令和6年度には外部講師を招いて「こどもの聴かれる権利について」の研修を実施しました。加えて、毎年「人権聴き取り調査」を実施しており、職員が他の棟のこどもたちの意見を聴取することで、客観性と多角的な視点を確保しながら、こどもの声を反映した支援体制の充実を図っています。

A-1-(3) 生い立ちを振り返る取組

【A③】	A-1-(3)-① こ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
評価結果 A	

評価の理由

運営方針の第2には、「一人一人のライフヒストリーを大切にし、自己肯定感が持てるよう支援します」と掲げ、こどもの過去と現在を尊重した支援に取り組んでいます。ライフヒストリーの伝達は主に児童相談所が担っていますが、園では担当職員や心理士がこどもの理解度や心身の状況を丁寧に把握しながら、伝えるタイミングや内容について児童相談所と密に連携しています。ライフヒストリーが伝えられた後は、心理士や担当職員を中心に、園全体でこどもの心のケアに配慮した支援を行っています。また、入所児の成長は写真に記録し、アルバムとして整理・保存しています。アルバムは常に充実を図っており、こどもと職員と一緒に生い立ちを振り返る機会を適宜設けることで、こども自身が自分の歩みを肯定的に受け止められるよう支援しています。

A-1-(4) 被措置児童等虐待の防止等

【A④】	A-1-(4)-① こ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

運営方針の第1に「いかなる差別や虐待も許さず、権利侵害の防止に努め（以下略）」を掲げると共に、職員倫理綱領に基づく行動指針に「虐待や権利侵害の防止」を規定して、こどもに対する職員の不適切な関わりの防止を図っています。また、職員就業規則に「利用者虐待の禁止」を位置付け、虐待は懲戒事由として厳正に対処しています。こどもには権利ノートで自分を守ることや、権利侵害を受けた時の通報先を伝えています。また、毎年、人権聴き取り調査を、職員が他の棟のこどもに行っています。さらに、苦情解決の仕組みの掲示や意見箱の設置、温かい人間関係の醸成等話しやすい雰囲気づくりを通じて、こどもが虐待等を訴えやすい環境を整えています。日常の養育支援の場でも、不適切な声掛け等があれば職員相互で注意し合い、不適切な関わりの防止に努めています。

A-1-(5) 支援の継続性とアフターケア

【A⑤】	A-1-(5)-① こ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

こどもの入所に際しては、事前に児童相談所からこどもの特性や背景を把握し、入所後に適切な支援が行えるよう養育体制を整えています。これにより、こどもが不安なく園生活をスタートできるよう努めています。また、小学校3年進級時に年少棟から女子棟・男子棟へ移行する際には、移行先での生活について丁寧に説明すると共に、事前に移行先の棟のこどもたちや職員との交流の機会を設けることで、こどもの不安軽減を図っています。卒園を控えたこどもに対しては、退所後の進路や生活の場について時間をかけて十分に話し合いを行い、資金面での準備も含めて相談を重ねることで、安心して進路選択ができるよう支援しています。なお、現在園から里親に委託しているこどもはいませんが、里親支援専門相談員を配置し、関係機関と連携しながら里親を支えるネットワークづくりに取り組んでいます。これにより、里親に委託されたこどもたちの養育支援の質の向上を目指しています。

【A⑥】	A-1-(5)-② こ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	

評価の理由

運営方針の第3には、「自立を目指す高齢児等を積極的に受入れ、社会への足掛かりを築くことが出来るよう支援します」と掲げており、これを受けて、今年度の重点支援目標の第3に「アフターケア事業」を位置付け、卒園後のこどもへの継続的な支援に取り組んでいます。卒園を控えたこどもたちには、リービングケアの一環として「自立訓練室」を活用し、一人で生活する経験を通じて、自立・自律に向けた生活スキルの習得を支援しています。卒園時には、アフターケア事業として、自立支援担当職員と保健福祉コーディネーターが中心となり、「自立援助ホーム等の住まいの確保」「生活面や就労面での支援」「児童自立生活援助事業」の活用による包括的支援」「発達等に課題のあるこどもへの切れ目のない支援のため、包括支援相談センター等関係機関との連携」等の支援を行っています。さらに、「中里学園自立支援基金」を設置し、生活や就学に必要な資金面での支援も行うことで、こどもが安心して進路を選択し、社会に踏み出せるよう支援体制を整えています。

A-2- (1) 養育・支援の基本

【A⑦】	A-2-(1)-① こどもを理解し、こ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

運営指針の第2部生活の指針の第6項目の権利擁護の中に、「子どもの尊重と最善の利益の考慮」、「子どもの意向への配慮」、「子どもが意見や苦情を述べやすい環境」を規定しています。運営指針に沿って事業計画の第1に児童の権利擁護を位置付け、「こども一人ひとりの声に耳を傾け、アドボカシーを実践し（後略）」と記載して、こどもが話しやすい環境の中で、こどもの話を丁寧に聞いています。自分の意思や意見の表明が難しい幼児等には、こどもたちの意思を汲み取ることに努め、こどもたちの代弁者として、意思や要求を理解し、その実現を図っています。汲み取ったこどもたちの意思やニーズは、朝のミーティングや職員会議、アセスメント会議等で、職員間で共有すると共に、こどもの自立支援計画への反映を図っています。

【A⑧】	A-2-(1)-② 基本的欲求の充足が、こ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

園では、こどもたちが主体的に日常生活を送ることができるよう、なるべく一律のルールを設けず、生活の中で職員とこどもたちが合意形成を図ることを重視しています。これにより、こどもたちが納得した上で安心して暮らせる環境づくりに努めています。衣・食・住等の生活の指針は定められていますが、年齢や発達状況、個別の事情に応じて柔軟に運用されており、画一的な対応ではなく、個を尊重した支援が行われています。また、ユニットや棟、園全体での行事については、こどもと職員が協議を重ねて企画・実施しており、こどもの主体性を尊重する姿勢が貫かれています。こうした取組を通じて、こどもたちの欲求の充足や自己決定の機会が確保され、生活への満足感が高まっています。今回の利用者（こども）アンケートでは、「この施設は、くらしやすく、安心して生活できますか」という問いに対し、「はい」と回答したこどもが82%に上り、「いいえ」は0%でした（その他は「どちらともいえない」または無回答）。この結果からも、園での生活に対するこどもたちの高い満足度がうかがえます。

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

園の支援体制は、こどもの権利擁護と主体性の尊重を基盤に、安心・安全な生活環境の提供と自立支援に向けた取組が組織的かつ継続的に行われている点が高く評価されます。1. 権利擁護の徹底、2. ライフストーリーへの配慮、3. 自律支援とアフターケア、4. 日常生活における主体性の尊重、5. 職員の支援姿勢と専門性等から、こどもの権利と成長を多面的に支えています。職員へのヒアリングでは、日常的なケアの視点として「なんとなく自分がいたら安心するという雰囲気づくりを大切にしている。見守りながら、だめなことはだめとはっきり伝えたと共に、一緒に楽しく過ごすよう心掛けている」との声が聞かれました。このように、こどもとの信頼関係を築きながら、安心感と適切な指導の両立を図る支援が実践されています。

【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

園では、こどもの学びや遊びの場として、学習室・園庭・有馬ホールを開放し、自由で安心できる環境づくりに努めています。未就学児については、近隣の保育園にて3年保育を受けられる体制を整えています。年長児童は、近隣にある公園を遊び場として活用しており、自然の中でのびのびと過ごすことができる環境が整っています。学習室の図書は、寄附金を活用して充実を図っており、こどもが希望する図書は、誕生会の際に篤志家から寄贈される等、こどもの興味関心に寄り添った支援が行われています。こどもたちが好むゲームについては、「こども会議」で話し合いを行い、ゲームができる時間帯を自ら定めることで、主体的に楽しみながらルールを守る姿勢が育まれています。また、遊びや学習の場面では、地域のボランティアの協力を得て、こどもたちに多様な体験の機会を提供しています。高校受験を控えたこどもには、塾に通うことができる支援体制も整えられており、学びの継続と進路選択に向けた支援が行われています。

【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

運営指針の第2部「生活の指針」では、「成長の各段階における課題と支援」を明示し、こどもの発達段階に応じた日常的な支援に取り組んでいます。学童期には、「基本的生活習慣の獲得」や「地域社会での人との付き合い方の学習」を重視し、社会性と生活力の基礎を育む支援を行っています。中学生・高校生に対しては、「一人暮らしのイメージづくり」や「生活技術の獲得」を目指し、将来の自立に向けた具体的な力を身につけられるよう支援しています。園長からは、「トライする意欲を大事にしている。アルバイトや習い事等三日坊主でも構わない。本人に意欲があればやらせたい。他のこどもに影響が及ばない範囲であれば、社会に出て失敗しないように、何度失敗してもよい。失敗経験が人生の強みになる」との言葉があり、こどもの挑戦する気持ちを尊重し、失敗を成長の糧とする姿勢が園全体に根付いていることがうかがえます。

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

園が目指す「温かい人間関係の醸成」において、ユニットの子どもたちと職員との会食は、非常に重要な機会となっています。面接での子どもたちの発言からも、食事が園生活の中で最も楽しみにしている時間であることが窥えます。献立には、毎月の誕生会で子どもたちのリクエストメニューが取り入れられている他、行事食や郷土料理、季節感のある料理が工夫されており、毎月の食事に彩りが添えられています。食事はB棟の厨房で、栄養士と調理師によって全て手作りで調理され、朝・昼・夕の三食が各棟へ搬送されます。各棟ではご飯と汁物を用意し、汁物の具材も厨房から届けられます。ユニットごとに職員が盛り付け・配膳を行い、高齢児が手伝う場面も見られ、食事の時間がユニットの団らんの場として機能しています。アルバイトや部活動等で帰宅が遅くなる子どもには、食事を取り置きし、温め直して提供する等、個々の生活リズムに配慮した対応がなされています。また、弁当が必要な子どもには、厨房とユニット職員が協力して弁当づくりを行っています。さらに、園の特徴として、厨房・ユニット・家庭支援専門相談員・心理士が連携して食育や調理実習を実施しており、子どもたちの食への関心を高めると共に、生活スキルの向上にも効果をあげています。

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 A	

評価の理由

運営指針の第2部生活の指針に「具体的な日常生活支援」を置き、同支援に「衣生活」を位置付けて、季節ごと、場面ごとの適切かつ快適な衣類の選択・着用や、衣類の洗濯などの清潔の保持、整理・整頓等を教えています。また、アイロンがけ等をこどもの見えるところで行うと共に、洗濯はこまめにする、洗濯物は裏返して干す等の生活のノウハウを伝え、衣習慣の習得を促しています。衣類については、季節に応じて適切に購入が行えるだけの予算を確保しています。衣類の購入には子どもと職員が一緒に出掛けることはありますが、基本的には子どもが自らの嗜好で服を選び、職員は子どもから求められればアドバイスをしています。

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
評価結果 B	

評価の理由

施設は平成 29 年に新築されたもので、比較的新しく、機能的な設計が施されています。こどもたちの住居はユニット化されており、玄関・リビング・キッチン・トイレ・浴室等が個別に整備され、1 ユニットに 5 名から 7 名が生活する、一般家庭に近い環境が整えられています。年少児の居室には畳の部屋や 2 人部屋が設けられていますが、女子・男子のユニットでは基本的に個室が用意されており、こどもたちはプライバシーを確保しながら生活しています。ユニット内は利便性が高く、快適な室内環境が整えられており、各室は窓に面しているため、採光や通風にも恵まれています。居室以外の共用部分についても、整理・整頓・清潔が保たれており、全体として優れた住環境が提供されていると評価されます。一方で、女子ユニットの一部では、二人部屋を間仕切りして個室化した結果、窓に面していない部屋が生じており、採光や通気に課題が見られます。これは満床状態における止むを得ない対応と考えられますが、今後予定されている定員内での分園型小規模グループケアの整備に際して、こうした課題が解消されることが望まれます。

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こ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 B	

評価の理由

こどもの健康管理は、保健・衛生委員会が中心となって実施されています。特に小学生未満児に対しては、健康診断やインフルエンザ予防接種等の対応が行われており、早期の健康支援に努めています。同委員会では、年 4 回の保健衛生委員会を開催し、年間保健計画の策定をはじめ、感染症の流行時期には感染症予防に関する情報を盛り込んだ新聞を年 3 回発行しています。また、こどもや職員を対象に、感染症予防や対応に関する研修・講習を実施し、感染症の罹患防止に取り組んでいます。日常の健康管理は各棟の職員が担っており、こどもがケガや病気をした際には、通院への同行等適切な対応がなされています。園では、薬を常用するこどもが多く生活しており、服薬管理にも細心の注意が払われています。薬は各棟の職員室で職員が管理し、薬ポケットの活用や朝・夕の薬袋の色分け等、誤与薬防止の工夫が施されています。しかしながら、ヒヤリハット報告では服薬に関する事案が最も多く、誤与薬は少ないものの、職員の飲ませ忘れやこどもの服薬忘れが主な要因となっています。人的体制が厳しい中での対応と考えられますが、今後は複数名によるチェック体制の強化等により、服薬関連のヒヤリハット事案の遁減が期待されます。

A-2-(6) 性に関する教育

【A16】	A-2-(6)-① こどもの年齢・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

運営指針の第2部「生活の指針」では、「成長の各段階における課題と支援」を明示し、中高生への支援項目として「性に関する課題」を位置付けています。これを受けて、園では性教育委員会を中心に、こどもの発達段階や年齢に応じた性教育に取り組んでいます。同委員会では、性教育についての知識の職員への還元、こどもの特性（発達・年齢）に応じた性教育の実施、園内の性的な問題への検討・対応、携帯電話（SNS等）による性犯罪に関する性教育の実施等、活動を通じて子どもと職員双方への支援を行っています。性教育の実施に当たっては、専用教材を準備し、夏休みを中心に小学校低学年、小学校高学年・中学生、高校生、その他特別な配慮を要するこどものグループに分けて教育を行っています。教育の実施結果は職員会議で報告され、年度末には取組の振り返りを行い、性教育教材の見直しや内容の改善を図ることとで、継続的な質の向上に努めています。

A-2-(7) 行動上の問題及び問題状況への対応

【A17】	A-2-(7)-① こどもの暴力・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

こどもの行動上の問題に対しては、ケース会議を開催し、対応方法を職員間で協議することで、統一した支援が行われています。問題の程度が大きく、園のみでの対応が困難な場合には、児童相談所と連携し、一時保護の活用等を通じて、他の子どもへの影響を最小限に抑える対応が図られています。こどもの暴力や不適応行動への対応について、園長は「そこまで行く前の対応が大切である。こどもが安全だと思ってもらえる、こどもが守られている、孤立していないと感じられる環境づくりが一番の対処方法である」と述べており、予防的な支援の重要性が強調されています。職員は、ユニット内でのこどもとの人間関係づくりに努めると共に、こどもの特性や不適応行動への理解を深めるための研修を受講しています。特に、対処技術の習得やアンガーマネジメント研修等を通じて、こどもの行動上の問題に対する適切な対応力の向上が図られています。

【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り組んでいる
評価結果 A	

評価の理由

運営指針の第1には、「いかなる差別や虐待も許さず、権利侵害防止に努め（以下略）」と明記されており、職員による差別や虐待の防止はもとより、子ども間における暴力・いじめ・差別の発生を防ぐため、職員は日常の養育の中で細やかな配慮をもって取り組んでいます。子どもには「権利ノート」を活用し、自他の人権の大切さについて理解を深める支援が行われています。職員のヒアリングでは「子どもたちには、人の気持ちを理解し、思いやりを持った行動をしようと常に伝えている。トラブルがあった時は時間を置いて子どもと一緒に振り返りを行っている。子ども会議でも、トラブルがあった際に相手の気持ちを考えたかどうかを子ども自身に問いかけている」等の話を伺い、子どもの内省と共感力の育成が重視されていることが窺えます。また、子ども間で暴力・いじめ・差別等の問題が生じた際には、朝のミーティングで情報を共有し、園長・副園長のスーパーバイズを得ながら適切な対応に努めています。子どもが安心して生活している環境づくりに寄与しています。

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 A	

評価の理由

心理士は、施設開所前から県立中里学園に勤務し、園と子どもたちの成長を熟知しています。令和6年度では心理的ケアが必要な児童26名に対して、435回にも上る心理療法を行うと共に、101回の作業療法を行う等丁寧な心理的なケアに努めています。心理士は子どもとの関係づくりを重視し、作業療法に調理実習を取り入れています。調理実習では調理やおやつ作りを通して疑似家庭体験をしながら関係を構築し、子どもが表出する気持ちを汲み取っています。調理実習は子どもの希望によりメニューを設定します。なお、ケースカンファレンスにも令和6年度は31回参加し、専門職としての知見を子どもの支援に生かしています。

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

学習室を整備し子どもの学習環境の向上を図ると共に、寄付金を活用して学習図書等の充実を図っています。また、学童に対しては、ボランティアを活用して土曜日の午後等に定期的な学習支援が行われています。さらに、進学を希望する中・高校生については、学習塾を活用する等、年齢・学力に応じた学習支援が行われています。

【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

卒園後の進路の選択にあたっては、こどもの意思を尊重すると共に、こどもの通う学校や児童相談所と連携して、こどもの能力や適性に応じた卒園後の進路を検討しています。こどもが進路を自己決定できるよう、検討結果を踏まえて適切なアドバイスを行うと共に、奨学金や児童自立生活援助事業の活用、こどものアフターケアを支援する民間の支援団体の援助活用等、進路の実現に向けた諸条件や資金の計画等をこどもと話し合っています。また、精神や発達に課題のあるこどもの卒園後の継続的な支援を目指し、精神保健福祉士の資格を得た職員を「保健福祉コーディネーター」に今年度任命して、障害福祉へのつなぎ等を包括相談支援センターと連携して取組むこととしています。

【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

園では、こどもの社会体験の一環として、希望するこどもに対してアルバイトの機会を提供しています。これにより、こどもたちが実社会に触れ、自立に向けた意識や責任感を育むことができるよう支援しています。また、継続的に受け入れてくれるアルバイト先の開拓にも取り組んでおり、地域との連携を深めながら、こどもたちの体験の場を広げています。一方で、就業に向けた準備としての職場実習や職場体験の場の確保については、園の希望する内容やこどもの特性に合致する受け入れ先を見つけることが課題となっています。今後は、より多様な業種や柔軟な受け入れ体制を持つ事業所との連携を強化し、こども一人ひとりに適した社会体験の機会を確保していくことが望まれます。

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

現在、被虐待児童の家族等から「養育を不当に妨げる行為」は見られず、家族との関係は比較的良好に保たれています。進学や家族統合に関する相談については、家庭支援専門相談員を中心に対応が行われており、こどもと家族双方の状況に応じた支援が図られています。家族からの相談内容は、家庭支援専門相談員から園長・副園長・該当するこどもの棟主任へと伝達され、運営会議や職員会議にて報告・共有されます。これにより、職員全体への周知が図られると共に、対応方針の検討・決定が組織的に行われています。また、家庭復帰に関する相談等、内容に応じて児童相談所や学校と情報を共有し、関係機関との連携を通じて、こどもにとって最善の支援が提供されるよう努めています。

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

親子関係の再構築を支援するため、ユニットタイプの家族ルームを整備し、親とこどもが短期間生活を共にする機会を継続的に提供しています。こどもの家庭復帰の可能性があり、安全な生活が見込まれる場合には、家庭復帰を望ましい選択肢と位置づけ、家庭支援専門相談員を配置して、こども及び家族への支援に努めています。こどもの安全が確保できると判断された場合には、児童相談所と協議の上承認を得て、面会に加えて親子外出や一時帰宅を認める等、親子関係づくりを積極的に支援しています。一方で、近年は親子関係が改善された場合でも、家庭復帰を希望しないこどもが増加傾向にあります。進学や就労、福祉的支援を受けながら自立を目指すケースが大勢を占めており、園としてもこどもの意思を尊重しつつ、自立支援に重点を置いた対応が求められています。

事業者コメント

施設名	横浜中里学園
施設長名	井莉 献太

《第三者評価を受審した感想・自己評価での取組の感想》

10月の職員会議日とその翌日に、訪問調査として来園いただき、短い時間ではありましたが、丁寧に職員・在籍児童からの聞き取りを行っていただき、各種書類にも目を通していただきました。

自己評価項目についても、管理職と1つ1つ丁寧に振り返りを行っていただき、あらためて今の施設の現状を振り返る良いきっかけとなりました。また、2日目の最後には、講評もいただき、自分たちが今後取り組んでいく方向性を感じることが出来ました。

《評価後取組んだこととして》

1. BCP導入に向け、法人合同会議（理事会）での検討を始めた。
2. 職員一人一人が健康で、働きやすい職場を目指し、産業医を中心とした保健衛生委員会を11月より開始し、希望者を募り、産業医の来園日に合わせて個別健康相談を始める事とした