

## 第三者評価結果シート・コピー（児童養護施設）

種別	児童養護施設
----	--------

### ①第三者評価機関名

特定非営利活動法人ふくてっく
----------------

### ②評価調査者研修修了番号

SK15202 (S24156)
S15045
S15044
S24157

### ③施設名等

名称：	岸和田学園
施設長氏名：	永野良子
定員：	61
所在地(都道府県)：	大阪府
所在地(市町村以下)：	岸和田市三田町911 (分園あんだんて：岸和田市三田町810-1)
T E L：	072-445-0710 (分園：072-440-0300)
U R L：	http://www.kishiwada-gakuen.or.jp
<b>【施設の概要】</b>	
開設年月日	1948/4/1
経営法人・設置主体(法人名等)：	社会福祉法人 阪南福祉事業会
職員数 常勤職員：	38
職員数 非常勤職員：	10
専門職員の名称(ア)	指導員・保育士
上記専門職員の人数：	29
専門職員の名称(イ)	心理士
上記専門職員の人数：	1
専門職員の名称(ウ)	栄養士
上記専門職員の人数：	1
専門職員の名称(エ)	調理士
上記専門職員の人数：	4
専門職員の名称(オ)	看護師
上記専門職員の人数：	1
専門職員の名称(カ)	事務職
上記専門職員の人数：	1
施設設備の概要(ア) 居室数：	
施設設備の概要(イ) 設備等：	
施設設備の概要(ウ)：	
施設設備の概要(エ)：	

### ④理念・基本方針

運営理念：なりたい自分になるお手伝いをする。 基本方針：権利擁護と自立心の育成
--

### ⑤施設の特徴的な取組

岸和田学園は長年、大舎制をとってきましたが、家庭に代わる安心安全な環境を提供するために小規模ケアへの移行を行っています。一般家庭に近い住環境の中で小人数での暮らしを営むことで自然に生活技術を身につけられるようにしています。子どものやりたい・やってみようを大切に、クラブ活動・習い事のメニューも豊富に用意しています。また、習いごとの成果を披露する場として、にじいろ“夢”コンサートを行い、達成感と自信を育む機会としています。援助技術としてコモンセンスペアレンティング(CSP)を取り入れ、子どもの適応行動に注目して「褒める」ことで関わり、大人との信頼関係を構築し、自己肯定感を高められるよう支援しています。
--

### ⑥第三者評価の受審状況

評価実施期間(ア) 契約日(開始日)	2017/12/28
評価実施期間(イ) 評価結果確定日	2018/3/14
受審回数	1
前回の受審時期	平成26年度

## ⑦総評

### 【特に評価される点】

《明確な事業方針とその推進・園長のリーダーシップ》岸和田学園は1948年の創立以来、子どもたちの権利擁護と自立（なりたい自分になる）を支援することを理念として一貫してきました。創設時は定員170名の大舎でしたが、平成20年にユニット型児童養護施設「あおぞら」（定員66名）を分離独立して定員減を行い、さらに学園の建替事業により、昨年完成した女子棟「あんだんて」と本年完成予定の男子棟「あにまあと」の、それぞれ小規模ユニット型児童養護施設に分園化を進めています。すでに地域小規模園（定員6名）を2園設置しており、家庭的養護への移行を積極的に進めているところです。単純に形態的な小規模ユニット化を進めるのではなく、柔軟で複層的な職員と子どものかかわりや、職員間連携の密接さ、配置の融通など、大舎制のよき伝統も切り捨てることなく、そこに「あおぞら」で培った小規模処遇の真価を重ねようとしています。園長の積極的な企画力、事業推進力は力強く、適所に配置された有能な職員の信望を集めています。子どもたちや職員には、大舎から小舎への急激な体制変化に伴う、多少の混乱はありますが、児童養護事業の先駆的なモデルとして、ビジョンの具現化を完成されることを期待します。

《積極的な地域交流》夕涼み会やにじいろコンサートなど、地域に開かれた催しを实践し、地域との豊かな交流の中で、子どもたちの成功体験を積み重ねています。そのことが、子どもたちの生きる力を大きく育てています。また、地域にとってもインクルーシブな福祉文化の醸成に寄与していることは高く評価できます。

《学習支援と活動機会》園内に公文教室の場と指導に当たる職員を配置して、学習支援しています。また多様なクラブ活動のメニューを用意して、子どもたちが主体的に活動を選択できるようにしています。

### 【改善すべき課題】

《事業計画の周知徹底》小規模ユニット化を急速に進めていますが、事業計画の子どもや保護者等への周知がやや遅れています。子どもにとって、小舎化は家庭的養護が目指す多くのメリットがあり、岸和田学園では「あおぞら」で培ったユニットケアと、同法人の関連施設である、児童心理治療施設「あゆみの丘」からの専門職員の異動も加え、ソフトの再構築をめざしていますが、そうした計画方針が子どもには伝わっていません。大舎制のころの自由さが失われたと感じている子どももいます。一部の職員にも、今後の展望が理解できず、不安と困惑があります。10年前、「あおぞら」を新規に立ち上げた時の、職員も子どもも一丸となって盛り上がった気運を、ふたたび岸和田学園にも起こしてゆくことが、事業の成功には不可欠ですので、子どもや保護者等、そして全職員で事業計画の趣旨を全体化させることを求めます。

《広報活動》福祉事業を推進してゆくうえで、地域の理解と支援は欠かせません。また事業所が公益的の事業を展開してゆくには、地域のニーズを把握することが必要ですが、地域に事業所の機能を知らしめることも欠かせません。新しい男子棟の完成で、建替え事業が一段落する機会に、園としての広報活動を活性化することが求められます。

《組織的なアフターケア》卒園者に対するアフターケアを在園当時の担当者が鋭意取り組んでいることは、大いに結構なことですが、組織的な体制の整備も必要です。

《性教育の実践》性教育のカリキュラムを整備し、実践することを期待します。

## ⑧第三者評価結果に対する施設のコメント

現在岸和田学園は、「岸和田学園家庭的養護推進計画」における大規模な建替事業の真つ只中で、家庭的養護への移行を先駆的に進めております。

そんな中、二回目の第三者評価を受審し、評価や課題を的確に示していただいたことは、これから完成させる私たちのビジョンの具現化における大きな指針となりました。

特に評価される点として挙げられた、小規模ユニット化を進める中での柔軟で複層的な職員と子どものかかわりや、職員間の連携の密接さ、職員配置の融通などの大舎制のよき伝統を守りつつ、「あおぞら」で培った小規模ケアの真価を重ねていき、小規模化の多くのメリットを活かしていきたいと思えます。

また、課題として見えてきた施設の運営方針や事業計画などの説明責任を果たせるよう、子どもたちやご家族に対しては、わかりやすく理解できるような掲示や印刷物の作成を急ぎます。そして、社会に対してはホームページ等の活用により運営の透明性を確保していきます。

これからも子どもたちと一緒に作りあげる暮らしを大切に「笑顔と笑い声のたえないおうちづくり」に向けて、さらに努力を重ねて参ります。

## 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。	b
<p>【コメント】</p> <p>岸和田学園はS6年に少年保護事業を開設したことに始まり、少年救護院（S23）を経てS24年に児童養護施設へと種別変更されました。児童憲章と倫理綱領に則り、子どもの権利擁護と自立（なりたい自分になる）を支援することを理念としています。それは「生活のしおり」にも明記され、周知は徹底しています。近年は、これに家庭的養護の推進を加えており、その姿勢とビジョンは職員には良く周知されています。ただ、子どもや保護者等への周知は入所時の説明に留まり、その周知状況を確認し、周知を徹底する取組が十分ではありません。</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。	b
<p>【コメント】</p> <p>児童養護施設の運営は大舎制から小舎制の移行を迫られていますが、岸和田学園では10年前に先駆的なユニット型児童養護施設「あおぞら」を分離独立園として設立し、本園の定員を大幅に減少させました。そしてさらに昨年には分園「あんだんて」（女子棟）を新設し、続けて本園を建て替えて「あにまあと」（男子棟）を今春開設することによって、小規模ユニット化を完成させます。このように児童養護に課せられた社会的ニーズの変化を的確に把握し、他に先んじてこれを実践してきた経緯は大いに評価されます。しかしながら、児童の施設入所は他律的に決定されるものであり、利用率やコストの分析は容易ではありません。またさらに、昨年通知された「新しい社会的養育ビジョン」によれば、さらなる家庭的養護の推進が謳われ、児童養護施設の経営環境は大きな影響を避けられません。岸和田学園では、こうした環境変化を的確に把握・分析されていますが、その対応は困難であると言わざるをえません。</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>前評価基準項目で示したように、岸和田学園ではユニット型小舎制への完全移行を急速に推進しており、それに対応する養育・支援の仕組を構築することが喫緊の課題となっています。職員の再配置や、子どもとの関係性の再構築が急がれています。法人では、そうした認識のもとに、同法人が所管する児童養護施設2園と児童心理治療施設（あゆみの丘）を含めた社会的養護関係施設職員の再配置の取り組みを行い、課題の解決・改善を図っています。</p>	

#### 3 事業計画の策定

(1) 中・長期的なビジョンと計画が明確にされている。	第三者 評価結果
① 4 中・長期的なビジョンを明確にした計画が策定されている。	a
<p>【コメント】</p> <p>中長期的なビジョンは、「児童養護施設岸和田学園・あおぞら家庭的養護推進計画」（H26.4）に明記されており、今春のユニット化完成に向けて、毎年度適切に見直しを図りながら取組が進められてきました。まもなく完成する男子棟（あにまあと）も、昨年完成した女子棟（あんだんて）同様に、すばらしい園舎の完成が期待できます。今後はハードの整備に相応しい、ソフト面の体制整備を期待します。</p>	
② 5 中・長期計画を踏まえた単年度の計画が策定されている。	a
<p>【コメント】</p> <p>H28年度はユニット型女子棟「あんだんて」を完成させ、（H29.4）、H29年度にはユニット型男子棟「あにまあと」を完成（H30.4）します。このように、各事業年度計画は中・長期計画の内容を踏まえて策定され、確実に遂行されています。</p>	

(2) 事業計画が適切に策定されている。		第三者 評価結果
①	6 事業計画の策定と実施状況の把握や評価・見直しが組織的に行われ、職員が理解している。	b
【コメント】		
相次ぐユニット型新園舎の完成と養育・支援の新体制の確立に向けて、同法人各事業所からの異動で、岸和田学園に経験豊かな職員が集められています。大舎制からの脱皮に向けて、多くの職員参画のもとで新たな仕組みづくりが組織的に急がれているところですが、あまりにも急激な環境変化であることもあって、職員の一部には見通しの不透明感に起因する不安も見られます。定期的な職員会議では、事業計画の説明がなされていますが、計画に伴う具体的な人事等細部施策の明確化とその周知・理解を促す取組が求められます。		
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。	c
【コメント】		
小舎制への移行や、それに伴う処遇の変更について、子どもや保護者等への周知の取り組みが十分ではありません。とりわけ、ユニット型新園舎への移行を間近に控える男子児童に対しての、わかりやすい資料による周知・理解が浸透していない状況です。		

#### 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】		
子どものアセスメントは担当職員に基幹的職員や心理士その他職員を加えたチームで実施され、支援の実施状況の評価・分析も組織的に行われています。園共通の援助技術として全職員がコンセンサスペアレンティング（CSP）プログラムを受講し、これに基づいた支援が行われるとともに、新任職員に対する中堅職員によるスーパーバイズも行き届いています。ただ、職員の自己評価では、まだまだ過渡的な状況にあってなお未完成とされています。しかしながら、取り組むべき課題を明確にして計画的な改善策が実施されているものと評価します。		
②	9 評価結果にもとづき施設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。	b
【コメント】		
岸和田学園では、ユニット型園舎への移行と、新たな支援体制の構築が急がれていて、前回の第三者評価受審時とは事情が大きく異なります。従って、評価結果にもとづく改善には当たらず、急速な環境変化に対応する、組織の再構築を目指して結集した職員間で課題が共有され、改善策が検討されています。しかしながら、これもまだまだ過渡的な状況にあって、今回の自己評価ではなお未完成とされています。早期の支援体制の確立と改善策の実施を期待します。		

## 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】		
職務分掌表において、園長の役割と責任が明示され、職員に周知が図られています。また、広報誌等への意思表明とともに、定期的に関催される職員会議においても、説明されています。園長は、基本的に施設に常駐されていますが、不在時には統括主任がその任に当たっており、権限移譲する基幹的職員の配置も明確です。		
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】		
園長は、児童養護に係る法令に限ることなく、環境等への対社会的気配りや、児童の“当たり前の生活”を保障する配慮にも造詣が深く、それらは新園舎整備の形にも顕れています。		

(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】

園長は児童養護施設における養育・支援に長く指導的立場を務めてこられ、社会的養育の展望にも深い造詣を持たれています。また、園長の行動力や情報発信力はとても強く、決断も早いので、職員にもよく理解され、信望を得ています。

②	13 経営の改善や業務の実行性を高める取組に指導力を発揮している。	a
---	-----------------------------------	---

【コメント】

岸和田学園では、今春から2つのユニット型小舎（女子棟「あんだんて」定員24、男子棟「あにまあと」定員30）及び2か所の地域小規模園（いずれも定員6）に分散した構成となります。これは、家庭的養護の推進を先駆的に実践するものですが、経営面においては少なからず負担を強いるものとなります。そうした中で、園長は増大する負担への対処に留まらず、小舎化による児童の処遇改善はもちろん、職員の働き方改善の取り組みにも指導力を発揮されています。

## 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】

園長は、福祉専門領域に限定しない範囲から優秀な人材を確保して育成するという観点を持たれています。また、家庭的養護の推進を先駆的に実践してきた事業所として、福祉専門領域の学校等からの実習希望も多く、福祉人材育成にも寄与してきています。その結果もあり、優秀な人材の確保に成功しています。また、職場内に職員が集える場（カフェ）を設けるなど、職員間の自然なコミュニケーションを図る工夫も豊かで、温かい人間関係が醸成されるとともに、ワークライフバランスを整える配慮もあって、職員の定着率は比較的に良好です。新任研修や各種の専門研修も充実しています。

②	15 総合的な人事管理が行われている。	b
---	---------------------	---

【コメント】

岸和田学園の人事管理は、阪南福祉事業会が所管する社会的養護関係施設3園を統括して行われています。職員の専門性や職務遂行能力、経験、実績に応じて、また本人の希望も聴取したうえで配置を決定しています。しかしながら、人事課は数値化が難しい事業内容であることもあって行われていません。そのため人事基準が明確に定められ、職員等に周知されているとは言えません。職員には急な異動や指示に困惑するという声もあるなど、ガバナンスの確立には課題を残しています。しかし処遇への配慮も一定水準が確保されていて、職場の自由さやおおらかさ、働きやすさを評価する職員が多数を占めています。小舎化の中で、職員個々の力量がいよいよ問われることとなりますので、組織としての総合的な人事管理の確立が求められます。

(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】

基幹的職員による職員面接が定期的に行われ、職員の就業状況や意向、ストレスの把握と緩和が行われています。また、ワークライフバランスに配慮した取組があり、長く勤めてゆける環境が整えられています。職場内にカフェコーナーが設けられ、日常勤務の中で園長から新任職員にいたるまで気安く懇談できる場があって、職員間の人間関係も良好です。なにより、職員は成長する子どもたちの姿を見ることに喜びを感じており、また他園に先駆けて家庭的養護の推進を牽引する、評価の高い職場で働くことに誇りを持っています。

(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】

基幹的職員による個別面接を実施して、職員の就業状況やストレスをチェックするとともに、個々の目標設定を行っています。援助技術の基本としてコモンセンスペアレンティング（CSP）プログラムを全職員が実施しており、上司のスーパーバイズを受けて技術向上が図られています。ただ、資質向上の数値目標化は難しく、従って期末における目標達成度評価は十分になされていません。

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】 職員会議の冒頭で、毎回倫理綱領が唱和され、養育・支援に携わるための「期待する職員像」の周知が徹底しています。コモンセンスペアレンティング（CSP）プログラムの効果的実践に向けて、養育・支援の目標設定がされ、これに基づく研修計画が策定されています。		
③	19 職員一人ひとりの教育・研修の機会が確保されている。	a
【コメント】 職員会議において、全職員に統一的な研修を行っているほかに、朝会・昼会などの話しやすい場でのスーパーバイズが効果的に実施されています。また、職員の特性や職責ごとに求められる外部研修を上司が指示して受講させるほか、本人が自主的に選択して研修に参加することを勧奨して、必要な受講費用の予算化が認められています。		
(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教育・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】 多くの大学や専門学校から、毎年多数の実習生を受け入れています。各年度の事業計画には実習生の教育・育成方針が明文化されており、指導職員も学校との連携によって、高い指導力を発揮しています。実習期間中の、実習生の姿勢を評価して、これを学校側にもフィードバックし、実習取り組み姿勢の改善を学校からも促すよう要請して、より効果的な実習成果をめざしています。また、児童養護における養育・支援に関する直接的な実習だけではなく、例えば司法修習生の人権擁護に関する現場体験学習にも機会を提供しています。		

### 3 運営の透明性の確保

(1) 運営の透明性を確保するための取組が行われている。		第三者 評価結果
①	21 運営の透明性を確保するための情報公開が行われている。	b
【コメント】 社会福祉法人阪南福祉事業会として、法人運営の情報は詳細に公表されています。岸和田学園としても、第三者評価の受審状況は勿論、苦情・相談の体制や、これらに基づく改善・対応の状況について公表しています。しかしながら、学園の小舎化事業の急速な進捗の中、学園としてのホームページの更新や、地域に向けての広報誌配布等の取組が進んでいません。		
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。	b
【コメント】 施設運営における事務、経理、取引等については、法人が所管する社会的養護3施設を統合して管理され、必要な監査や指導を受けて実施されています。しかしながら、各園の職員には、それらのルールや職務分掌上の権限・責任が周知されているわけではありません。法人運営を、トップダウン方式から、職員個々の資質と思いの集積に裏付けられたガバナンスに基づく民主的運営方式に改めてゆくためには、より公正かつ透明性の高い経営の取組が求められます。		

### 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。	b
【コメント】 地域行事や清掃活動へ子どもたちは参加しており、また法人が主催する夕涼み会などイベントへの地域招待も行われています。これらを通じて、子どもたちの地域交流は一定水準を保たれていて、子どもが地域で育ち・育てられるという概念は確立していますが、そうした基本的な考え方を文書として明示していません。		

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。	b
---	---------------------------------------	---

【コメント】

岸和田学園では、基本的に無償ボランティアの受入れには積極的ではありません。「ボランティア等」を、無償ボランティアに限定せずに、「地域の福祉人材」と解釈したうえで、その受入れや基本姿勢を明確にする必要があります。その受入れ意義は、①多様な人材活用による養育・支援の質の向上に留まらず、②園内活動を通じて福祉人材を育成して地域福祉を増進する、③施設に外部の目と風を導く、など多大な効果が期待できます。一方、多くの課題を有する子どもたちの生活の場に、不用意に人を入れることには注意と対策が欠かせないことも勿論です。園では、そうした観点からボランティア受入れについては、慎重かつ詳細な規定を用意して、事前説明や注意事項の指導を徹底しています。クラブ活動の指導など、かなり高度な人材を有償で導入していて、上記の①目的を達成していることは高く評価できるのですが、同じく②および③の視点についても、なお一層の取組を期待します。なお、着眼点(5)の「学校教育への協力」とは、園の職員がPTA活動に参加することを指すものではなく、学生へのボランティア教育や職場体験の実施をいうものであり、そうした取組は行われていません。

(2) 関係機関との連携が確保されている。

①	25 施設として必要な社会資源を明確にし、関係機関等との連携が適切に行われている。	b
---	---	---

【コメント】

社会資源のリスト化は行っていないが、教育機関や補導連絡会議その他、多くの関係機関・団体との連携を図って、共通課題の解決に向けた協働が行われています。なお、5番目の着眼点は地域に適切な関係機関・団体がない場合を問うものであり、4番目の着眼点にチェックが入る以上、非該当項目と解されます。

(3) 地域の福祉向上のための取組を行っている。

①	26 施設が有する機能を地域に還元している。	b
---	------------------------	---

【コメント】

夕涼み会やにじいろコンサートなど多彩なイベントが、施設のスペースや人的資源を活用して実施されており、地域住民との交流や地域文化の活性化に寄与しています。施設の専門性や特性を活かした地域貢献としては、コモンセンスペアレンティング(CSP)プログラムの援助技術を地域の子育て支援に活かすことが一番に考えられますが、この点については同法人が運営するあゆみの丘に設置している「児童家庭支援センター」が一元的に実践しています。児童養護施設としては、まずは入所児童の保護者に対する支援や、里親の普及促進や支援を第一とするほか、各市町村と契約して子育て短期支援事業を実施しているところです。今後は、こうした児童養護事業の枠を超えた、地域貢献事業にも取り組むことを期待します。

②	27 地域の福祉ニーズ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】

今や地域には、複層的で見え難い福祉ニーズが山積しており、オフィシャルに実施されてきたフォーマルな福祉施策が効果を上げにくい現実があります。そうしたなかで、専門的な援助技術を有する福祉事業所が創意工夫して取り組むインフォーマルな公益的な事業に期待するところは大きく、より広範囲の視点から地域の福祉ニーズを捉えて公益的な事業・活動を行うことが求められています。岸和田学園では、虐待ネットワーク会議に参加して、具体的な福祉ニーズの把握に努めており、さらに岸和田警察少年係、補導協会補導員、岸和田市各中学校生徒指導主事、岸和田市小学校生徒指導代表者らが参画する補導連絡会議に参画し、地域の青少年児童の非行問題の解決に取り組んでいます。

### Ⅲ 適切な養育・支援の実施

#### 1 子ども本位の養育・支援

(1) 子どもを尊重する姿勢が明示されている。	第三者 評価結果
-------------------------	-------------

①	28 子どもを尊重した養育・支援の実施について共通の理解をもつための取組を行っている。	a
---	---	---

【コメント】

理念・基本方針の表記に不統一が見られ、職員の理解もやや不徹底な面もありますが、子どもを尊重する概念は共通しています。子どもを中心とした学園の基本的な理念や方針が示すものを全職員がよく理解し実践されていることは高い評価に値します。「倫理綱領」を職員会議で唱和するなど、子どもを尊重した養育・支援に対する意識も高く、研修の実施や取り組みへの評価も定期的に行われています。理念・基本方針のより明確な文書化を今後の取り組みとして期待します。

②	29 子どものプライバシー保護等の権利擁護に配慮した養育・支援の実施が行われている。	b
---	--	---

【コメント】

プライバシー保護に関して規定・マニュアルが整備されており、施設内外に於いて研修の機会も多く、職員全員がよく理解を示し、かつ実践しています。昨年6月から女子児童が生活を始めた「あんだんて」は全室個室で、子どものプライバシーを守るためには最適な環境であると言えます。学園は現在小規模ユニット化に移行中であり、男子児童が一時的に生活している仮園舎では行き届かない点あることは否めませんが、本年3月に完成する新園舎は全て個室となるので、全てのこどもに生活の場としてふさわしい快適な環境が提供されることになると期待されます。子どもが持つ固有の権利については入所時には権利ノートを使って説明をされていますが、その後の説明等が行われておらず、周知の取組が十分ではありません。

(2) 養育・支援の実施に関する説明と同意（自己決定）が適切に行われている。

①	30 子どもや保護者等に対して養育・支援の利用に必要な情報を積極的に提供している。	a
---	---	---

【コメント】

養育・支援の利用に必要な情報を記載した「生活のしおり」を子ども用と保護者用に準備されています。低学年の子どもにも理解しやすい表現でまとめられており、入所する際には保護者と子どもに内容のい説明が行われています。施設見学の希望者への対応にも応じられており、こどもや保護者への情報提供についての見直しは、会議などで必要に応じて行われています。

②	31 養育・支援の開始・過程において子どもや保護者等にわかりやすく説明している。	a
---	--	---

【コメント】

子どもや保護者への対応に関するマニュアルは整備されています。養育・支援の開始・過程にあたっては「生活のしおり」を基に子どもや保護者等に説明を行うなど、理解されやすいような工夫や配慮がなされており、同意については自己決定を尊重したうえで書面が保管されています。意思決定が困難な子どもや保護者等へは、特段のルール化はされていませんが、個々の職員がその場面に応じた配慮をしながら対応しています。

③	32 措置変更や地域・家庭への移行等にあたり養育・支援の継続性に配慮した対応を行っている。	b
---	---	---

【コメント】

養育・支援の内容の変更や他施設への措置変更、地域・家庭への移行にあたっての手順と引継ぎについては、可能な限り養育・支援の継続性に配慮しており、その手続きや引継ぎの文書が作成されています。施設を退所した後も、子どもや保護者等が相談できる窓口は、児童が施設にいたときの担当職員があたと定めており、そのことを含めて退所後の相談方法が記載された文書は用意されています。ですが、その文書が十分に活用されるまでは至っていません。担当職員の移動や退職の可能性を想定すれば、養育・支援の継続性を受け持つ専用窓口の設置が求められます。

(3) 子どもの満足の向上に努めている。

第三者  
評価結果

①	33 子どもの満足の向上を目的とする仕組みを整備し、取組を行っている。	a
---	-------------------------------------	---

【コメント】

子どもが自主的に進める子ども会議が定期的（月1回）に開催され、必ず職員も参加しています。こども会議で出た意見は、棟会議や主任会議で取り上げられ、意見や要望への回答を添えて、掲示することによって子どもにフィードバックされています。また「お茶会」という個別面談の時間を持つことで個々の要望や満足度の把握に努めています。建替え工事中で仮園舎処遇の男子児童についても新園舎移行後に同様の取組がなされることを期待します。

(4) 子どもが意見等を述べやすい体制が確保されている。

①	34 苦情解決の仕組みが確立しており、周知・機能している。	b
---	-------------------------------	---

【コメント】

苦情解決の責任者は園長に、苦情受付の担当は副園長と統括主任に定められ、第三者委員も設置されています。受け付けた苦情の内容や解決結果は、苦情申し出者には必ず返答するとともに、一定の配慮のもとに公表されています。しかしながら苦情解決の仕組みをわかりやすく子どもや保護者等に伝える取組が十分ではありません。意見箱の設置はありますが、子どもや保護者等の利用はほとんどなく、苦情を汲み上げる仕組みが十分に機能していません。

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。	b
<p>【コメント】</p> <p>生活のしおりに希望や不満についての対処方法が記載されており、複数の方法が示されています。また、職員には「つま先をきみに」を標語に、可能な限り子どもの声を真摯に聴く姿勢を求めるなど、子どもが相談や意見を述べやすい環境整備に努めています。このように職員一人ひとりが、子どもたちの意見をよく聞こうという姿勢で子どもたちに接していることは評価に値しますが、新園舎の女子棟と建替え中の男子棟では、相談しやすいスペース確保にも差があり、また担当職員個々の対応にもバラつきがあることは否めません。</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。	b
<p>【コメント】</p> <p>意見箱の設置、子ども会議の開催、お茶会の実施など複数の方法により、子どもからの意見を受けて棟会議・職員会議でその対応が迅速に図られています。職員には「つま先をきみに」を標語に、可能な限り子どもの声を真摯に聴く姿勢を求めるなど、子どもが相談や意見を述べやすい環境整備に努めています。今後は、そうした対応の記録や報告手順、対応策検討についてのマニュアル等が整備されることを期待します。</p>	
(5) 安心・安全な養育・支援の実施のための組織的な取組が行われている。	第三者 評価結果
① 37 安心・安全な養育・支援の実施を目的とするリスクマネジメント体制が構築されている。	b
<p>【コメント】</p> <p>子どもの安心と安全を脅かす事例の収集については「ヒヤリハット報告書」の提出という取り決めがなされていますが、日々の申送り等ですまされている傾向があるようで、報告書として提出されることが少ないのが現状です。個別に起こった問題に対しては迅速に対応を検討し対策を講じられていますが、事故防止策等の安全確保策に対しての横断的な取り組みには至っていません。より積極的にヒヤリハット報告がなされ、これをリスクマネジメントの観点から分析して、事故防止につなげる仕組みの整備が求められます。</p>	
② 38 感染症の予防や発生時における子どもの安全確保のための体制を整備し、取組を行っている。	a
<p>【コメント】</p> <p>感染症の予防と発生時等の対応マニュアルが作成されており、感染症対策についての管理体制が整備されていますが、定期的な見直しは行われていません。感染症の予防や安全確保に関して、担当者が内部の勉強会を実施したり外部研修を受講する機会も用意されていますが、定期的ではありません。</p>	
③ 39 災害時における子どもの安全確保のための取組を組織的に行っている。	b
<p>【コメント】</p> <p>災害対策マニュアルや防災計画書、不審者侵入時マニュアルが整備され、災害に備えた備蓄も十分です。職員の緊急連絡網や緊急時対応職員配置の取り決めも行われています。しかしながら、園が分散している為、全園での総合的な防災訓練の実施は困難であり、実施されていません。女子児童棟「あんだんて」では避難訓練が実施されましたが、建替え中仮園舎の男子棟や地域小規模園では実施されていません。児童の外出時の被災も想定して、その安否確認や被災時対応の取組が求められます。また、被災後速やかに養育・支援を平常化して継続するための備えも検討することが必要です。</p>	

## 2 養育・支援の質の確保

(1) 養育・支援の標準的な実施方法が確立している。	第三者 評価結果
① 40 養育・支援について標準的な実施方法が文書化され養育・支援が実施されている。	a
<p>【コメント】</p> <p>養育・支援についての標準的な実施方法が文書化されており、そこには子どもの尊重、プライバシーの保護や権利擁護にかかわる姿勢が明示されています。職員に周知するための個別の指導や研修が適宜実施されています。標準的な実施方法に基づく実施状況を確認するための特別な仕組みはありませんが、朝会昼会の場や記録によって行われる日常的なスーパーバイズにより確認されています。</p>	
② 41 標準的な実施方法について見直しをする仕組みが確立している。	a
<p>【コメント】</p> <p>養育・支援の標準的な実施方法の検証・見直しに関する時期やその方法が定められています。またその際には、職員は勿論、子ども等からの意見・提案が反映される仕組みとなっています。</p>	

(2) 適切なアセスメントにより自立支援計画が策定されている。		第三者 評価結果
①	42 アセスメントにもとづく個別的な自立支援計画を適切に策定している。	a
【コメント】 「アセスメントシート」を用いて、関係職員が参加して適切なアセスメントが実施されています。事務量を軽減するために、敢えてケース会議記録は作成していませんが、職員各層の重層的視点で、子ども一人ひとりの課題を共有し、支援困難ケースを含め、個別の自立支援計画が作成されています。自立支援計画どおりに養育・支援が行われているかを確認するための特別な仕組みはありませんが、朝会・昼会における基幹的職員のスーパーバイズの場合が機能しています。		
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】 自立支援計画は5月に立て、半年ごとの見直しを行うことになっているが、現状としては、児童相談所の訪問調査時に見直し評価を行っているなど、年1回程度に留まっています。計画の見直し時には支援方法を振り返りて支援の成果についての検証などが行われており、見直しによって変更した内容は会議などで関係職員に周知されています。但し、自立支援計画を緊急に変更する場合の仕組みは整備されていないことも含め、今後は見直しの時期と方法についての規定の整備と実施の徹底が求められます。		
(3) 養育・支援の実施の記録が適切に行われている。		第三者 評価結果
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、職員間で共有化している。	b
【コメント】 Child Noteというパソコンソフトで記録の管理が行われており、施設内での共有化が図られています。自立支援計画にもとづく養育・支援が実施されていることも記録により確認することができます。それ以外に申し送り書や会議の記録なども所定の書式を利用して保管されていますが、記入すべき箇所に空欄があるなど記録する職員により記録内容や書き方に差異が生じていることは否めず、記録要領の整備や職員への指導が求められます。		
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】 子どもの記録の保管、保存、廃棄、情報の提供に関する規定や個人情報の取り扱いについては、個人情報保護規程等に基づき定められています。記録管理の責任者が定められており、管理や取り扱いについて園内研修などを通して職員に周知され、遵守が図られています。個人情報の取扱いについては、子どもや保護者等へ入所時に説明が行われています。		

## 内容評価基準（41項目） A－1 子ども本位の養育・支援

(1) 子どもの尊重と最善の利益の考慮		第三者 評価結果
①	A1 社会的養護が子どもの最善の利益を目指して行われることを職員が共通して理解し、日々の養育・支援において実践している。	a
【コメント】 基本理念として「なりたい自分になるお手伝いをする」とあるように、子ども本位の養育・支援の方針が徹底しています。職員間では朝会昼会など、日常業務の中で頻繁に子ども達への課題を話し合う環境も設けられています。朝会昼会には主任も同席しており、スーパーバイズが受けられる環境も整っています。		
②	A2 子どもの発達段階に応じて、子ども自身の出生や生い立ち、家族の状況について、子どもに適切に知らせている。	a
【コメント】 子どもの発達段階に応じてライフストーリーワーク（LSW）を実施して、出生や生い立ち、家族状況を知らせています。ケースによってはLSWの実施によって子どもの心理が揺れることもあり、主任やケースワーカー、子ども家庭センターとも協議を行い、慎重な取組と適切なフォローを行っています。		

(2) 権利についての説明

①	A3 子どもに対し、権利について正しく理解できるよう、わかりやすく説明している。	b
---	--	---

【コメント】

入所前に子ども家庭センターから「権利ノート」を使用し、権利についての説明はされています。また「あおぞら」での「暴力暴言ゼロ宣言」は本園でも実施されています。しかしながら「園から『子どもの権利ノート』などで、あなたの権利についてわかりやすく教えてもらえたか」という利用者調査によれば、在園期間3年以下の児童では「はい」が6割を占めていますが、在園期間が延びるほど低下し、4～8年で40%、9年以上では14%となっています。職員ヒアリングでも、「入所時の説明に終わっている。」とのお話も聞きました。子どもが自身の権利に目覚めることが、他者を尊重し対人関係を豊かにして社会性を育む第一歩になるものです。今後は定期的な学習会等を行い、子ども達に権利についての理解を促すような取り組みが必要です。

(3) 他者の尊重

①	A4 様々な生活体験や多くの人たちとのふれあいを通して、他者への心づかいや他者の立場に配慮する心が育まれるよう支援している。	a
---	--	---

【コメント】

定期的に担当職員との個別の時間（お茶会）を設けています。子ども間でトラブルが生じた場合は、基本的に子ども同士で解決できるように促していますが、対人関係に問題がある児童が多く、職員が介入したほうが良い場合も多いようです。子どもアンケートによれば、こうしたケースへの職員対応に対する信頼度は高いようです。

(4) 被措置児童等虐待対応

①	A5 いかなる場合においても体罰や子どもの人格を辱めるような行為を行わないよう徹底している。	a
---	--	---

【コメント】

大阪府社会福祉協議会・児童施設部会が定めた倫理綱領の冒頭に子どもの人権を擁護する理念が謳われていますが、岸和田学園は、この綱領策定において指導的役割を果たしました。職員会議の冒頭では倫理綱領が唱和され、園内外の研修等でも周知され、この理念に基づく養育・支援が徹底しています。内外研修も十分に実施しており、就業規則にも禁止すべき行為を明示し、違反した場合の処分規定や、万一不適切行為が発生した場合の対応が記されています。

②	A6 子どもに対する不適切なかかわりの防止と早期発見に取り組んでいる。	b
---	-------------------------------------	---

【コメント】

児童憲章や倫理綱領に謳われた子どもの人権擁護の姿勢は、職員会議で繰り返し周知されています。その上で、小規模ユニットごとの朝会屋会で職員相互の親密なコミュニケーションが交わされ、日常的なスーパーバイズ機能が発揮される事で、特定の職員に課題が固着することを避け、不適切なかかわりの発生を抑止しています。主任を通じて園長への報告も早く、早期の発見と対応の仕組が整っています。しかしながら、子ども達への具体的な例を示した周知がなされていません。今後は子ども達への、自身を守るための知識、具体的方法に付いて学習する機会を設けることが望まれます。

③	A7 被措置児童等虐待の届出・通告に対する対応を整備し、迅速かつ誠実に対応している。	b
---	--	---

【コメント】

被措置児童等虐待の届出・通告制度については、対応マニュアルも整備され、届出者・通告者が不利益を受けることなく対応できる体制が整っています。子どもたちも入所時の説明を受けており、権利ノートの使用による訴えが可能ですが、園が整えている体制やマニュアルの周知には至っていません。また子ども達の一部では、届出や通告に対して「他の子らの目が気になる」等、環境面での難しさがあるとの意見もありました。

(5) 思想や信教の自由の保障

①	A8 子どもや保護者等の思想や信教の自由を保障している。	a
---	------------------------------	---

【コメント】

阪南福祉事業会は、特定の宗教思想に立脚する福祉法人ではありません。従って、子どもたちや保護者等に対して思想・信教を強要することはなく、思想・信教の自由を保障しています。

(6) こどもの意向や主体性への配慮

①	A9 こどものそれまでの生活とのつながりを重視し、そこから分離されるに伴う不安を理解し受けとめ、不安の解消を図っている。	a
---	--	---

【コメント】

アセスメントシートには、こどものそれまでの生活情報や現状が記録されており、支援計画には心理士による分析結果も記載されており、職員間の認識の統一が図られています。入所前の面接や施設紹介を丁寧に実施してこどもの不安を取り除き、施設全体で迎え入れる準備も十分配慮して行われています。

②	A10 職員とこどもが共生の意識を持ち、こどもの意向を尊重しながら生活全般について共に考え、生活改善に向けて積極的に取り組んでいる。	a
---	--	---

【コメント】

子ども会議が、各ユニットごとに月1回をめぐりに開催され、生活の困りごとや希望を聞く機会が設定されています。会議で出されたこどもの意見は、そのコピーが掲示され、職員とこどもが共に取り組む環境が整えられています。全ての案件がこども側としては納得できる結果になるとは限らず、不満をのべるこどももいますが、職員は何故こどもの意見が通らないかを説明しており、ともに考える場としての会議が健全に機能しています。

(7) 主体性、自律性を尊重した日常生活

①	A11 日々の暮らしや、余暇の過ごし方など健全な生活のあり方について、こども自身が主体的に考え生活できるよう支援している。	b
---	---	---

【コメント】

多種多様なクラブ活動、年1回の発表会、施設が主催する行事（夕涼み会）、地域の清掃活動など、「入所のしおり」にあるように子ども達の『やりたい』を支援する取り組みは出来ています。ただ、外出制限や門限など年齢や性別によって違いがあり、子ども達はその理由については不満を持っています。こどもの健全な育成には不可欠な要素ですが、子どもたちの理解を得られるようにすることも大切であると考えます。

②	A12 こどもの発達段階に応じて、金銭の管理や使い方など経済観念が身につくよう支援している。	b
---	--	---

【コメント】

こどもには小遣い帳の記帳を行わせるとともに、学齢別に小遣いの月額や一度に使える金額の上限を定めて、経済観念が身につくよう支援しています。衣類や日用品の購入には職員も同行して買い物を体験する機会があり、地域小規模園では、日々の食材の購入にも子どもたちが職員と一緒にしています。しかしながら、自立を控えたこどもに、一定の生活費を設定して生活することを学ぶプログラムは行われていません。退所後に金銭トラブルに巻き込まれる児童が多いことを踏まえて、より現実的なトレーニングの実施が求められます。

(8) 継続性とアフターケア

①	A13 家庭復帰にあたって、こどもが家庭で安定した生活を送ることができるよう復帰後の支援を行っている。	b
---	---	---

【コメント】

家庭復帰に当たっては関係各機関と慎重な調整を行い、復帰後の情報も収集しています。また重篤な虐待ケースであれば、定期的に関係機関との協議を行い情報収集に努めています。その対応は受動的であり全ケースの情報収集が行えている訳ではありません。

②	A14 できる限り公平な社会へのスタートが切れるように、措置継続や措置延長を積極的に利用して継続して支援している。	b
---	---	---

【コメント】

岸和田学園では措置延長を利用して大学等に通っているケースが複数あり、園としての体制は整っています。高校生にはアルバイトを認め、就労体験を通じて自立への取組も行っています。しかしながら、高校進学が困難な子どもや高校中退の子どもに措置延長を行うには至っていません。

③	A15 こどもが安定した社会生活を送ることができるようリービングケアと退所後の支援に積極的に取り組んでいる。	b
---	--	---

【コメント】

こどものニーズに併せて、リービングケア、アフターケアが行われています。また、「夕涼み会」等の行事を通して、退所者と職員、入所している子ども達とが交流を持てる機会も設けられています。しかしながら退所後の相談はもっぱら入所当時の担当職員が行っており、選任の窓口や担当者が存在しません。担当職員が退職した場合でもアフターケアに支障が無いように、組織的に対応する仕組みが構築されることが求められます。

## 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 A16 子どもを理解し、子どもが表出する感情や言動をしっかりと受け止めている。</p>	b
<p>【コメント】 職員は、子ども一人ひとりの生育歴を把握した上で、CSPに代表される援助技術を講じて、子どもたちの養育・支援に向き合っています。一方、利用者調査において「あなたは、職員があなたの気持ちを大切にしながら対応してくれていると思いますか」の問に対して、4割を超える子どもは肯定して職員に対する信頼があることが窺えますが、14%の子どもは懐疑的です。男女別で見ると、男子児童に否定的見解がやや少なく、女子児童に否定的見解が多い傾向があり、成長期におけるこころの揺れに微妙な男女差が窺えます。</p>	
<p>② A17 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】 子ども会を通じて子どもの欲求は把握されています。部活、アルバイトなど子どもの生活に合わせた日課調整が、子どもにとって身近な職員に一定の裁量権をもって行われています。また、基本的欲求の原点とすべきプライバシー保護について、利用者調査の結果によれば肯定的回答が6割近くに及び、否定はわずかに7%となっています。ただ、子どもヒアリングでは一部の子ども達が施設に在籍していることへの負い目を感じていることが窺えました。職員の日常的な何気ない一言や態度に不信感を抱くことも有るようです。少数とはいえプライバシー保護は大切です。職員は日々の言動にいっそうの注意を払うよう期待します。</p>	
<p>③ A18 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>	b
<p>【コメント】 運営理念である「なりたい自分になるお手伝いをする」をモットーとして、職員はこどもの自立的な生きる力の育成をこころがけています。子ども同士のいさかいが発生しても過度の介入を控えて、子ども自身が主体的に問題を解決していくよう支援し必要に応じたフォローをしています。「過干渉になりすぎたかもしれない」と感じる職員も一部に存在します。また逆に職員が日々の仕事に追われ、対応が不十分だと感じている児童も存在します。</p>	
<p>④ A19 発達段階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】 本園はCSPを援助の基本としてプログラムが作成され実施されています。また子どものニーズを把握するようにアンケート等も実施しています。園内に運動場もあり図書などの文化資源や遊具・玩具も用意されています。園舎の建て替え事業が進行中のため、単発的なボランティアの受入れは停止していますが、継続的にクラブ活動を指導いただける地域人財の活用は続けています。学習指導については、公文教室を園内で実施しています。しかしながら、当然のことながら、様々な制約等があり、全ての児童のニーズに応えることは出来ません。子ども達の中には、その理由の説明に納得できていないと言う意見もあり、今後は子ども達が納得する説明を心がける必要があります。</p>	
<p>⑤ A20 秩序ある生活を通して、基本的な生活習慣を確立するとともに、社会常識及び社会規範、様々な生活技術が習得できるよう養育・支援している。</p>	b
<p>【コメント】 集団生活の規範ルールが定められています。守るべきルールや社会的ルールを理解・習得する機会として、紙芝居によるわかりやすい説明を実施しています。子どもたちの養育・支援の基本をCSPとしており、抑えつけるばかりではない指導も心掛けています。建て替え中の男子棟の仮園舎も含めて小規模ユニット制に移行を完了しており、少人数集団に対して身近に大人が接する環境も整っています。しかしながら、子どもアンケートでは、一部の児童に「職員の言葉遣いや態度、服装などの適切さ」に対して否定的な意見もみられます。細心の配慮が求められます。</p>	
<p>(2) 食生活</p>	
<p>① A21 食事は、団らんの場でもあり、おいしく楽しみながら食事ができるよう工夫している。</p>	a
<p>【コメント】 岸和田学園では、女子児童は昨年完成した新園舎の恵まれた給食環境とおちついた団らんの場も整っており、食事の時間を楽しみにしているものが8割（否定はなし）と圧倒していることは当然として、仮園舎で生活する男子児童へは新園舎からの搬送によっているという悪条件ながら、それでも半数が食事時間の楽しみを肯定し、否定は2割にとどまっています。調理スタッフの努力と、ユニット職員の工夫が窺い知れます。</p>	

<p>② A22 子どもの嗜好や健康状態に配慮した食事を提供している。</p>	a
<p>【コメント】          栄養士が、子どもの栄養摂取量に配慮しながら献立を決め食材を発注しています。給食会議や子ども達への嗜好アンケートを定期的に行い、子ども達の嗜好や健康状態に配慮した食事を提供しています。給食会議の記録には子ども達の健康状態を記入しており、その時の子ども達の体調に応じた適切な対応がなされています。</p>	
<p>③ A23 子どもの発達段階に応じて食習慣を身につけることができるよう食育を推進している。</p>	b
<p>【コメント】          献立表を作成し、食材や栄養に関する豆知識を付け加えて情報提供も行ってます。郷土料理、季節の料理、伝統行事の料理なども行事等の際に提供し、食文化への理解を育むことが出来る機会も作ってます。ただ一部の地域小規模園を除いて、食材調達の買い物を手伝って材料知識を得る機会は設けられていません。食事の準備、片付けの習慣は身につけていますが、年少児についてはお箸の持ち方などの習得がやや遅れている児童が見受けられました。また本園の建て替えのため男子仮園舎の食事を一部のユニットで最終調理しています。そのことで、他のユニットのこどもが調理の手伝いが出来ない事への不満があるようです。</p>	
<p>(3) 衣生活</p>	
<p>① A24 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。</p>	a
<p>【コメント】          衣服は清潔で、季節にあったものTPOに合わせた服装ができるように必要に応じて職員が声かけを行っています。年間衣服費が設定され、子どもたちの好みに合った衣服を購入できるように支援しています。一緒に出かけることができない場合も子どもたちからの要望を確認して職員が購入しています。洗濯などはリビングに隣接されている洗濯室でユニットごとに職員が行っていて、誰でもその様子を見ることができるようになっています。</p>	
<p>(4) 住生活</p>	
<p>① A25 居室等施設全体がきれいに整美されている。</p>	a
<p>【コメント】          岸和田学園は、同法人が開設した先駆的ユニット型児童養護施設「あおぞら」の運営10年の経験を踏まえ、より優れた居住環境をめざして、小規模ユニット化を推進しています。既に昨年に女子棟「あんだんて」が完成し、今春には男子棟「あにまあと」の完成を控えています。「あんだんて」では、3つのユニットを完全独立型とし、子どもたちのユニット間往来がない形としました。天窗からの採光は館内を明るく照らし、各部の色彩も鮮やかにコーディネートされています。環境を整える設備も申し分なく、子どもたちにとって理想的な“おうち”となっています。また、共有スペースで掃除が行き届いていないところは、日中の非常勤職員が行う等、職員が連携して支援する体制も整っています。</p>	
<p>② A26 子ども一人ひとりの居場所が確保され、安全、安心を感じる場所となるようにしている。</p>	a
<p>【コメント】          建て替え中のため、仮園舎となっている男子棟では小学生は相部屋となっていますが、既に完成している女子棟「あんだんて」及びまもなく完成する男子棟「あにまあと」では、基本的に完全個室となります。「あんだんて」は、3つのグループホームの集合のような構造で、各ホームは2階に子どもたちの居室、1階にキッチンや団らんのスペースがあります。階段の途中や、階段の下にちょっとしたコーナーが設けられており、プライベートとパブリックの混じり合う“なごさ空間”が印象的です。地域小規模では就寝を共にしており、常に大人がいる安心感を感じることができるよう配慮されています。</p>	
<p>(5) 健康と安全</p>	
<p>① A27 発達段階に応じ、身体の健康（清潔、病気、事故等）について自己管理ができるよう支援している。</p>	a
<p>【コメント】          常に良好な健康状態を保持できるように「生活のしおり」に基づき、睡眠や食事などの支援を行っています。「規則正しい生活を送ることで自分も気持ちいいけどまわりのみんなも気持ちいいよ」というように子ども達にも理解しやすい声かけを常に行っています。公道を走ることが増えた自転車の交通ルールについては、施設独自の自転車テストを行い、それをクリアしなければ自転車に乗ることができないというルールを設けています。小さな目標を設定し、クリアするという達成感と共にサイクリングを楽しめるように支援を行っています。健康の維持や成長に伴う身体の変化、危険防止、理美容等々、子どもの発達段階に応じた諸課題について、職員は必要な養育に努めつつ、最終的には子ども自身が自己管理できるよう支援しています。</p>	

②	A28 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】

健康管理マニュアルや感染予防マニュアルが整備され、医療関係機関とも連携が取れており、定期的な子どもたちの健康管理に努めています。担当職員による服薬管理も適切に行われています。今後は、職員間で医療や健康に関して学習する機会を設け、一人ひとりの子どもに沿った適切な支援を行うための知識をさらに深める取り組みを期待します。

(6) 性に関する教育

①	A29 子どもの年齢・発達段階に応じて、他者の性を尊重する心を育てるよう、性についての正しい知識を得る機会を設けている。	b
---	--	---

【コメント】

性についての正しい知識・関心が持てるように年齢に応じたカリキュラムは用意できていませんが、担当職員から年齢・発達段階に応じて話をする機会は設けています。その裁量を個人の能力に任せるのではなく、外部研修等学習する機会を設けたり、個々の子どもの年齢・発達段階・状況に応じた性教育プログラムの検討が望まれます。

(7) 自己領域の確保

①	A30 でき得る限り他児との共有の物をなくし、個人所有とするようにしている。	a
---	--	---

【コメント】

食器、弁当箱、水筒、衣類などは個人所有物となっています。個室に1人ひとりの収納スペースが設けられ、衣類・玩具等個別の物を収納しています。個人の居住空間も独立していて、自分の空間と他の場所との境界意識は進んでいます。また例えば、下着類にあからさまに名前を記すなど、子どもの自尊心を傷つけるような識別方法はとっていません。こども会議でも片付けすることや他人のものを勝手に使わないなどが議題となっています。それに対して職員は、子ども達を交え話し合いを行い、一緒に片付ける等適切に支援を行っています。

②	A31 成長の記録（アルバム等）が整理され、成長の過程を振り返ることができるようにしている。	b
---	--	---

【コメント】

行事その他の写真を多く残しています。写真の整理は、職員が子どもと一緒にこなしているのですが、なかなか追いついていない現状です。また、職員室や倉庫などに保管されているためいつでも見ることができていません。アルバムは自分の生い立ちの整理につながる重要な資料です。今後は、子どもと共に成長の記録を整理する取り組みが望まれます。

(8) 行動上の問題及び問題状況への対応

①	A32 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】

生活のしおりに、暴力・暴言（人をなぐる・ける、悪口を言う、人の嫌がることをする、物にあたる）は絶対にしては行かせないと明記してあります。子ども達の一部には、発達段階特有の反発やわがまま、粗暴な言動もつきものです。園舎の建て替えに際して、職員にも子どもたちにもストレスが重なっており、特に仮園舎暮らしにある男子棟においては、一部職員に無力感も生じています。そうした中で、児童の暴力・不適応行動については、職員間で共有し、担当職員に任せきりにならないよう、中堅職員の配置に配慮した体制がとられています。利用者アンケートによれば、子ども同士のいさかやいじめ等があった場合の職員の対応に、比較的多数の子どもが信頼を寄せています。

②	A33 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】

子ども同士の関係性は良好に保たれています。また、学園では年度スローガンに『暴言暴力ゼロ宣言』を掲げ、施設全体で取り組みを行っています。些細なことでのけんかは絶えませんが、子ども間の暴力などで衝突が生じた場合は、徹底的に双方から話を聞くこと、さらに、施設内ユニットの組み換えを一時的に行い、クールダウン時間を設ける等の取り組みも行っています。不適応行動の情報は職員間で共有され、特定の職員に負担がかからないように、チームケアの体制も整っています。利用者調査の結果によっても、子どもたちは職員に信頼を寄せていることがわかります。

③	A34 虐待を受けた子ども等、保護者等からの強引な引取りの可能性 がある場合、子どもの安全が確保されるよう努めている。	a
---	--	---

【コメント】

強引な引き取り等の電話対応マニュアルが用意され、児童相談所との連携を密にして、子どもの安全確保を第一として対応しています。今後も警察などの他機関との連携を図りながら、子どもの安全確保に対応していくことが期待されます。

(9) 心理的ケア

①	A35 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】

既に完成した女子棟「あんだんて」には臨床心理室が用意され、そこは同じ敷地内建物ですが各ユニットの玄関を出て庭を廻って訪れるように配置されています。児童養護施設への措置児童の心理的な特性を勘案して、今後も心理的支援を必要とする児童全員への心理職と養育支援担当職員とが密に連携していく体制を継続していくことが期待されます。

(10) 学習・進学支援、進路支援等

①	A36 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】

日常の養育支援を行わない学習指導専門職員を配置し基礎学力向上のために公文学習室を開催しています。また、非常勤職員と一緒に宿題をする部屋も用意されています。子どもたちは下校してまず、公文教室と宿題教室に通って、宿題等を済ませた後に帰宅するルールになっています。新園舎「あんだんて」は基本的に個室処遇で、各室に個人の学習机が整備されています。学校とも十分な連携が図られ、必要に応じて塾を利用する等、個別事情に配慮した支援がなされています。

②	A37 「最善の利益」にかなった進路の自己決定ができるよう支援している。	a
---	--------------------------------------	---

【コメント】

進路の決定等が必要なときには、保護者、学校、子ども家庭支援センター等と話し合いや連絡調整を行い、子どもの「最善の利益」にかなった自己決定ができるよう支援しています。子どもアンケートでも、男女、年齢別を問わず半数程度の児童が、自身の進路について、職員が相談に対応し支援してくれていると評価しています。現在、就労に伴って措置延長するケースはありません。今後も、子どもたち個々に応じた「最善の利益」にかなう進路選択ができる体制の構築が期待されます。

③	A38 職場実習や職場体験、アルバイト等の機会を通して、社会経験の拡大に取り組んでいる。	b
---	--	---

【コメント】

高校生以上の児童については、学業成績や登校状況による制限付きでアルバイトを許可し、社会経験の拡大に取り組んでいます。職場実習の開拓先については学校に任せていますが、子どもたちが実習に行く際には事前に子どもたちの様子等を伝えるように支援しています。今後は、更なる社会経験の拡大への充実した取り組みが期待されます。

(11) 施設と家族との信頼関係づくり

①	A39 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。	b
---	---	---

【コメント】

施設行事や学校行事の案内を保護者に送付して参加を呼び掛けています。また、保護者との関係性をもてる児童については、面会や外出の際に子どものかかわりについて話し合う機会を設け、必要に応じて助言をしています。家族からの相談は担当職員及び主任リーダーが行っています。親子関係の再構築等について、家庭支援専門相談員の果たす役割の重要性に鑑み、今後は、家庭支援専門相談員を中心とした家族支援の体制のしくみを構築するとともに、継続性のある家族支援が期待されます。

(12) 親子関係の再構築支援

①	A40 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。	b
---	--------------------------------------	---

【コメント】

面会・外出・外泊については、子ども家庭支援センターのケースワーカーと協議を重ね実施されています。しかしながら、A39でも指摘したように、家庭支援相談員の役割が明確ではありません。今後は、家庭支援専門相談員を中心とした家族支援体制のしくみを構築し、継続性のある家族支援が期待されます。

(13) スーパービジョン体制

① A41 スーパービジョンの体制を確立し、職員の専門性や施設の組織力の向上に取り組んでいる。

a

【コメント】

各ユニットごとに主任リーダーがスーパーバイズの役割を担っており、日常業務や朝会・昼会などの機会を通じ、職員が意見を述べやすい環境づくりを意識したスーパービジョンの体制が整備されています。今後も、職員の専門性や施設の組織力向上のために継続した取り組みが期待されます。