

## 第三者評価結果公表基準（児童養護施設）

種別	児童養護施設
----	--------

### ①第三者評価機関名

NPO法人 九州評価機構
--------------

### ②評価調査者研修番号

SK2021275
SK2021276
18-002

### ③施設名等

名称：	光明童園
施設長氏名：	堀 淨信
定員：	66 名
所在地(都道府県)：	熊本県
所在地(市町村以下)：	水俣市平町1丁目3-3
T E L：	0966-63-2074
U R L：	<a href="https://hikaridouen.net/">https://hikaridouen.net/</a>
<b>【施設の概要】</b>	
開設年月日	1949/6/1
経営法人・設置主体（法人名等）：	社会福祉法人 光明童園
職員数 常勤職員：	79 名
職員数 非常勤職員：	10 名
有資格職員の名称（ア）	保育士
上記有資格職員の人数：	33 名
有資格職員の名称（イ）	児童指導員
上記有資格職員の人数：	23 名
有資格職員の名称（ウ）	社会福祉士
上記有資格職員の人数：	5 名
有資格職員の名称（エ）	看護師
上記有資格職員の人数：	2 名
有資格職員の名称（オ）	
上記有資格職員の人数：	名
有資格職員の名称（カ）	
上記有資格職員の人数：	名
施設設備の概要（ア）居室数：	男子ホーム、女子ホーム、分園型小規模グループケア、地域小規模児童養護施設
施設設備の概要（イ）設備等：	地域交流紫光ホール、心理棟、親子支援室、里親交流ホーム
施設設備の概要（ウ）：	地域療育事業室
施設設備の概要（エ）：	アパート賃貸契約（3部屋 退所前一年間の自身体験のため）

### ④理念・基本方針

<p><b>【理念】</b>  「和顔愛語」をスローガンとし、光明童園を利用するすべての子どもの権利を確保し、最善の利益を追求するとともに、将来、社会の一員として自立できるよう支援することを目的とする。また、退所者への十分なアフターケアが行えるよう、積極的に地域・社会へ働きかけていく。</p> <p><b>【基本方針】</b>  「報恩感謝の生活を実践し、強く明るく生きぬき、常にわが身を省み、互いに敬い助け合う」そのような人間に育成するため、「浄土真宗のみ教え」を根幹とし、「よろこびあえる光明童園」の実現を目標に支援を行っていく。  全職員が光明童園の運営・発展の担い手として、主体的意識と責任をもつ。  縁があつてかかわつたすべての子どもに対して、分け隔てがあつてはならない。  子どもの養育・支援にあつては、その最善の利益を常に考慮する。  法令・制度や児童福祉のニーズを常に把握し、運営の発展、支援の向上および標準化を図る。</p>
--

### ⑤施設の特徴的な取組

<施設としてケア体制の小規模化(家庭的な養育環境の整備 個別化)>  
⇒分園型小規模グループケア1 地域小規模児童養護施設6

<自立のための取り組み>

- ・自立支援専門相談員の複数配置
- ・みらい会議、自立のためのチェックシート実施(年二回)
- ・遠方での措置延長、措置継続などの積極的実施

<児童養護施設としての地域支援>

児童家庭支援センターへ

- ・心理士1名配置 ・家庭支援専門相談員1名配置
- ・里親支援専門相談員2名

### ⑥第三者評価の受審状況

評価実施期間(ア)契約日(開始日)	2024/9/3
評価実施期間(イ)評価結果確定日	2025/3/23
前回の受審時期(評価結果確定年度)	令和3年度(和暦)

### ⑦総評

◇特に評価の高い点

1. 「子どもと一緒に!」のスタンスが養育・支援活動のキーワード

「和顔愛語」をスローガンとし、「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されています。自立支援計画の策定にあたっては、子どもが持っている現在の力を確認し、それを基に、自立支援計画を策定されています。子ども達自身が自分たちで生活を作っているという実感を持たせるために、どのように実現させるか一緒に考え、時に手伝い、必要があればホーム会議で一緒に話し合うように取組まれています。常に「子どもと一緒に」のスタンスが職員間で共有されていることが、ホームを生活自立の場として子どもたちの主体性・自立性を育む養育・支援活動の土台となっています。

2. 「児童の最善の利益」の視点に立つ多彩な地域交流活動

地域との関わり方について、「地域交流支援を積極的に行っていく。また、地域の社会資源の一つとして光明童園を利用していただく事で施設への理解を深めていく。」と明文化されています。「ひかりっ子セミナー」の開催、地域スポーツクラブでの競技指導、水保市自立支援事業連絡協議会への参加などの取組をされています。地域の福祉ニーズ等に基づく公益的な事業・活動については、児童家庭支援センター「オリーブの木」が主体となり、子ども地域食堂ポパイ、わかもの朝のおにかつ、おやとこホーム、地域の縁側事業、マナーブなど、多彩な分野で取組まれています。

◇改善を求められる点

1. 標準的な実施方法について定期的に見直しをする仕組み作りが期待されます。

各ホームのホーム会議で日々のルーティン業務の見直しをされています。

今後は、各種マニュアルについても、定期的(年に1度程度)検証、見直しを行い、それが実施されたことが確認できるような仕組み作りが期待されます。

2. 実習生等の養育・支援に関わる専門職の研修・育成についてより一層の体制を整備が期待されます。

実習受け入れマニュアルを策定しています。マニュアルには、施設実習受け入れの意義と目的として、「①施設の社会科。

②支援者(実習生)の育成。③ケア水準・内容の点検。人材確保。」について記載され、受け入れの心得として、「施設実習が『楽しい場』となるような働きかけを大切に。」と明文化して取組まれています。実習指導チェックリストを作成し、それに基づいて実習指導の確認が行われています。

今後は、現在作成中の、社会福祉士のための育成プログラムなどの策定などより一層の体制の整備が期待されます。

### ⑧第三者評価結果に対する施設のコメント

受審をとおして、わたしたち施設の特徴や強みに気づくことができました。いただいた評価を全職員と共有し、「更によくなるためにはどうすればいいのか」を職員と共に考えたいと思います。入所者のみなさんがより安心・安全に生活できるように、保護者や関係機関のみなさんにより信頼していただけるように、法人理念「子どもたちの幸せのために~子どもと共に働く人と共に~」の実現に近づくように、歩みをすすめてまいります。

## 第三者評価結果（児童養護施設）

### 共通評価基準（45項目）Ⅰ 養育・支援の基本方針と組織

#### 1 理念・基本方針

(1) 理念、基本方針が確立・周知されている。		第三者 評価結果
①	1 理念、基本方針が明文化され周知が図られている。	a
<p>【コメント】</p> <p>理念、基本方針はホームページや入所時の説明用冊子（リーフレット）、（単年度の）事業計画書、などに記載されています。職員への周知として、理念などを名札の裏面に記載し、朝礼や会議などで唱和をされています。人事考課表の項目に、「施設の理念を理解し、安全で安心できる生活を保障するための視点を理解し日常生活を営むことができる。」と明記し、共通理解を深めるように努められています。子ども達への周知として、入所時の説明や、年度初めには子どもたちのホーム会議で権利擁護等の話と併せて周知に努められています。</p>		

#### 2 経営状況の把握

(1) 経営環境の変化等に適切に対応している。		第三者 評価結果
①	2 施設経営をとりまく環境と経営状況が的確に把握・分析されている。	a
<p>【コメント】</p> <p>法人の経営者会議を毎月実施され、法人内の事業所の管理者と法人事務担当者が出席し、各施設の現状や課題、取組の共有をされています。各施設・事業所の部門ごとには運営・経営に関する現状と課題について情報共有及び審議を行うための管理部会議、施設の運営・経営面について協議するための副園長・統括リーダー会議を開催されています。それらの会で、施設経営をとりまく環境と経営状況について、把握・分析に努めていることがうかがえました。現在、来年度からの5年間を計画期間とする「中長期事業計画」の策定に取組まれています。それは上記の内容を踏まえ、職員にアンケートで今後の5年間で実現したいことなどを確認して、策定に取組まれています。</p>		
②	3 経営課題を明確にし、具体的な取組を進めている。	a
<p>【コメント】</p> <p>定期的に法人の経営者会議と管理部会議を開催、各施設・事業所の部門ごとには運営・経営に関する現状と課題について情報共有及び審議を行うための管理部会議、施設の副園長・統括リーダー会議を開催されています。経営課題について、法人の「中長期事業計画」に明記し、取組まれていることがうかがえました。経営課題の周知について、役員間での共有として理事会で報告し、職員への共有としては部門長会議や職員会議で周知に取組まれています。</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>法人の「中長期事業計画」の中に、「事業目的・経営全般。法人の現状。利用者に対する基本姿勢。社会に対する基本姿勢。福祉人材に対する基本姿勢。マネジメントに対する基本姿勢。職員の交流 福利厚生。その他」等の項目立てが行われ、その項目ごとに、「1. 現状と課題」、「2. 展開方針」、「3. 実施計画」を策定し、具体的に取組まれています。実施状況の評価は、中長期計画事業一覧評価表に、毎年度「既に達成（○）」、「取組中途（△）」、「取組無し（×）」、「保留（—）」の4段階で実施されています。「中長期資金計画書」も策定されています。</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】 「中長期事業計画」に基づいて、「(単年度の)事業計画」が策定されています。「(単年度の)事業計画」は「中長期事業計画」に準じて、事業目的・経営方針、組織体制、児童処遇、自立のための援助、アフターケア、職員処遇、権利擁護、危機管理、地域交流支援、重点目標、その他などの項目で構成され、項目ごとに具体的に明文化されています。</p>		
(2) 事業計画が適切に策定されている。		
①	6 事業計画の策定と実施状況の把握や評価・見直しが組織的に行われ、職員が理解している。	a
<p>【コメント】 単年度の事業計画の策定として、職員や子ども達の意見の把握は各ホームのリーダーが把握され、更に各部署と各委員会から今年度の評価・振り返りと来年度の要望を提出してもらっています。それらに基づいて事業計画を策定されています。事業計画の職員への周知は年度初めの職員会議で行われています。</p>		
②	7 事業計画は、子どもや保護者等に周知され、理解を促している。	a
<p>【コメント】 子どもや保護者などへの周知の工夫として、事業計画をわかりやすくした、本園版と地域ホーム版の2種類の事業計画を作成し、ホーム会議で説明し周知に取組まれています。</p>		

#### 4 養育・支援の質の向上への組織的・計画的な取組

(1) 質の向上に向けた取組が組織的・計画的に行われている。		第三者 評価結果
①	8 養育・支援の質の向上に向けた取組が組織的に行われ、機能している。	a
<p>【コメント】 養育・支援の質の向上に向けた組織的な取組として、法人の経営者会議、施設のホーム会議、就業改善委員会（決裁会議）、管理部会議、衛生委員会、副園長・統括リーダー会議、渉外広報委員会、環境衛生委員会（子どもの生活環境および職員の労働環境について、安全性・快適性の維持・改善を図る）、支援向上委員会（日常ケアの枠を超えて、子どもへの支援向上に必要な取組を検討・実施する）、研修調査委員会（研修を通じて職員の意識とスキルの向上を図る）、人財対策委員会などがあります。毎年度、子どもの満足度調査や各ホームごとに自己評価を実施され、それを職員会議で話し合い、改善に繋がられています。</p>		
②	9 評価結果にもとづき組織として取り組むべき課題を明確にし、計画的な改善策を実施している。	a
<p>【コメント】 毎年度、子どもの満足度調査や各ホームごとに自己評価を実施されています。子どもに関する課題については各ホーム単位で解決に取組まれています。自己評価結果は、ABCを3色で色分けし、課題が明確になるように工夫されています。</p>		

## II 施設の運営管理

### 1 施設長の責任とリーダーシップ

(1) 施設長の責任が明確にされている。		第三者 評価結果
①	10 施設長は、自らの役割と責任を職員に対して表明し理解を図っている。	a
<p>【コメント】 統括園長は、朝礼での園長訓話、職員会議などでの発言のほか、園内研修会で講師を務め、広報誌では「園長コラム」を執筆するなど、自らの方針、施設の経営・管理に関する方針などの周知に積極的に取組まれています。「災害対策要綱」には、有事の際に統括園長が不在の時は副園長が代行するように明記されています。</p>		

②	11 遵守すべき法令等を正しく理解するための取組を行っている。	a
<p>【コメント】</p> <p>遵守すべき法令等を正しく理解するために、統括園長は施設長会議、全国児童福祉施設長研究協議会、各事業所・県市の担当部署等が参加する経営勉強会などに参加しています。職員に対して遵守すべき法令等を周知するために、経営者会議（法人内の事業所の管理者と法人事務担当者の定期的な会議）でコンプライアンスの徹底に取組まれ、管理職全員が、熊本県社会福祉協議会が主催するコンプライアンス研修に参加させるなど実施されています。また、一般職員に対しては、内部研修や様々な会議、委員会などの機会を活用し、その共通理解に取組まれています。</p>		
(2) 施設長のリーダーシップが発揮されている。		
①	12 養育・支援の質の向上に意欲をもちその取組に指導力を発揮している。	a
<p>【コメント】</p> <p>統括園長は養育・支援の質の向上について外部コンサルタントによるスーパービジョンを実施したり、職員会議や広報誌の「園長コラム」で職員の良い取組事例を「キラリグッド」として紹介したりしています。体制として、法人の経営者会議や管理部会議、施設のホーム会議、就業改善委員会、管理部会議、衛生委員会、副園長・統括リーダー会議、渉外広報委員会、環境衛生委員会、支援向上委員会、研修調査委員会、人財対策委員会、年代別研修など、分野別に多様な会議体を設置、質の向上を図る取組を積極的に進められています。</p>		
②	13 経営の改善や業務の実効性を高める取組に指導力を発揮している。	a
<p>【コメント】</p> <p>法人の各事業所代表が参加する法人の経営者会議、各施設・事業所の部門ごとの運営・経営に関する現状と課題について情報共有及び審議を行うための管理部会議、施設の運営・経営面について協議するための副園長・統括リーダー会議、組織の意思決定の透明性の向上、未決定事項対応の迅速化、情報共有の効率化のための就業改善委員会（決裁会議）を開催されています。</p>		

## 2 福祉人材の確保・育成

(1) 福祉人材の確保・育成計画、人事管理の体制が整備されている。		第三者 評価結果
①	14 必要な福祉人材の確保・定着等に関する具体的な計画が確立し、取組が実施されている。	a
<p>【コメント】</p> <p>「中長期計画の福祉人材に対する基本姿勢」の中に、「(1)現状と課題、(2)展開方針、(3)実施計画」を策定し取組まれています。人財対策委員会を設置し、人材の確保・定着に取組まれ、チャボナビへの登録や、インスタグラムやYouTubeなどSNSでの広報活動に積極的に取組まれています。「YouTube・Instagram・SNSで雰囲気を見て訪問した。」という人もおり、Instagramフォロワーは5000を超える状況である。また、昨年、副園長3名で先進的事業所といわれる施設（大阪・東京）の見学に行かれています。</p>		
②	15 総合的な人事管理が行われている。	a
<p>【コメント】</p> <p>勤務年数に応じて、新任職員、中堅職員、上級職員ごとに「期待する職員像」を策定されています。職員はOJT計画表に基づいて自分の目標の策定、人事考課表に基づいて自己評価を実施、その後上司と共に振り返りを行われています。振り返りの時に、「将来どうなりたいか？」の聞き取りをすることで、「では、今のあなたにはどういうものがいいですね。」とアドバイスするようにされていることがうかがえました。その際には、モチベーションアップ（「こんなところはできていますよ。」）に心がけ、こうしたプロセスの中で、自分の能力の自覚をうながし、キャリアプランになるよう取組まれています。</p>		
(2) 職員の就業状況に配慮がなされている。		
①	16 職員の就業状況や意向を把握し、働きやすい職場づくりに取り組んでいる。	a
<p>【コメント】</p> <p>定期的にホームリーダーが毎月の個別面談に加え、意向調査アンケートを実施されています。7連休の奨励などを取組まれています。希望者は隔月で外部の心理士と精神科の医師に面談を行える仕組みがあります。以前は、働き方改革プロジェクト（委員会）がありましたが、委員会組織を5つに再編成した際に、無くなりました。しかし、その委員会が行っていた業務は新しく編成された委員会ごとに引き継がれていることがうかがえました。</p>		

(3) 職員の質の向上に向けた体制が確立されている。		
①	17 職員一人ひとりの育成に向けた取組を行っている。	a
<b>【コメント】</b> 「期待する職員像」は策定されています。職員は毎年OJT計画表に基づいて、「部門目標、個人目標、現状のレベル、目標のレベル、目標に向けて取組むこと、参加したい研修や所得したい資格／これからのキャリアパス（夢）」を記載し、スーパーバイザー（上司）と共有、半年ごとに振り返り（達成度の数値化）を実施するなど、組織的な取組が行われています。月に1回、外部の心理士と精神科の医師によるスーパービジョン（応援ミーティング）を実施されています。		
②	18 職員の教育・研修に関する基本方針や計画が策定され、教育・研修が実施されている。	a
<b>【コメント】</b> 経験年数に応じて、新任職員、中級職員、上級職員ごとに「期待する職員像」を策定されています。内部研修も、経験年数に応じて、新任職員、中級職員、上級職員の研修を実施されています。		
③	19 職員一人ひとりの教育・研修等の機会が確保されている。	a
<b>【コメント】</b> 新任職員には、入職前より専門性を高め、より安心したスタートが切れるように新任職員事前学習として、入職前にレポート課題を導入されており、子どもたちが抱える愛着・トラウマなどの課題をテーマとした学習教材を入職前に配布するという取組、1年間を通じた新任研修プログラムを実施されています。勤務年数に応じた研修を実施され、OJT計画表に基づいて自己の目標を策定し、スーパーバイザー（上司）と振り返りをなされています。個人研修費用を予算として設定し、その予算内で、自分が参加したい外部研修に参加する機会が確保されています。		
(4) 実習生等の養育・支援に関わる専門職の研修・育成が適切に行われている。		
①	20 実習生等の養育・支援に関わる専門職の研修・育成について体制を整備し、積極的な取組をしている。	b
<b>【コメント】</b> 実習受け入れマニュアルを策定しています。マニュアルには、施設実習受け入れの意義と目的として、「①施設の社会科。②支援者（実習生）の育成。③ケア水準・内容の点検。人材確保。」について記載され、受け入れの心得として、「施設実習が『楽しい場』となるような働きかけを大切にする。」と明文化して取組まれています。実習指導チェックリストを作成し、それに基づいて実習指導の確認が行われています。 今後は、現在作成中の、社会福祉士のための育成プログラムなどの策定などより一層の体制の整備が期待されます。		

### 3 運営の透明性の確保

(1) 運営の透明性を確保するための取組が行われている。		第三者 評価結果
①	21 運営の透明性を確保するための情報公開が行われている。	a
<b>【コメント】</b> ホームページやYouTubeやインスタグラムなどのSNSの活用により、法人、施設の理念や基本方針、保育の内容、事業計画などを公開されています。施設の渉外広報委員会を設置し、必要な情報の適切な発信を行っています。法人には魅力発信委員会が設置され、各事業所の取組（事業内容）や魅力（強みや見てもらいたいところ）をPRするために積極的に取組まれています。		
②	22 公正かつ透明性の高い適正な経営・運営のための取組が行われている。	a
<b>【コメント】</b> 法人の内部監査に加えて、外部の専門家による監査を実施されています。必要に応じて、外部の専門家（弁護士、社会保険労務士、税理士）に相談し助言を得られるような態勢が作られています。		

#### 4 地域との交流、地域貢献

(1) 地域との関係が適切に確保されている。		第三者 評価結果
①	23 子どもと地域との交流を広げるための取組を行っている。	a
<p>【コメント】</p> <p>地域との関わり方について、「(単年度の)事業計画」の地域交流支援に、「児童と職員が様々な形で地域交流支援を積極的に行っていく。また、地域の社会資源の一つとして光明童園を利用していただく事で施設への理解を深めていく。」と明文化されています。幼稚園や学校などのPTA活動への協力、子育て中の方や教育や福祉に携わっている方々なども参加できる「ひかりっ子セミナー」を開催、地域スポーツクラブでの競技指導、地元の消防団への参加、水俣市自立支援事業連絡協議会への参加などの取組をなされています。</p>		
②	24 ボランティア等の受入れに対する基本姿勢を明確にし体制を確立している。	a
<p>【コメント】</p> <p>渉外広報委員会がボランティア受入窓口となって対応されています。ボランティア受入れマニュアルを策定されています。コロナ禍で中断していましたが、お寺の方のボランティアや、クリスマスに歌のボランティアなど、少しずつ再開されています。学校教育への協力として、職員が小学校の陸上クラブで指導されたり、PTA役員を務められたりしています。</p>		
(2) 関係機関との連携が確保されている。		
①	25 施設として必要な関係機関・団体等の機能や連絡方法を明確にし、関係機関等との連携が適切に行われている。	a
<p>【コメント】</p> <p>地域の福祉施設の関係職員で構成する「ISUI会」や、水俣市の5区に所在する福祉事業所、地域の民生児童委員、市社協のコーディネーターが集って、地域の困りごとについて協議する「5区ハートフル会議」、児童相談所や市役所との定期的連絡会、水俣市自立支援事業連絡協議会…など、地域の関係機関などとの連携に努められています。</p>		
(3) 地域の福祉向上のための取組を行っている。		
①	26 地域の福祉ニーズ等を把握するための取組が行われている。	a
<p>【コメント】</p> <p>地域の福祉ニーズ等の把握は、社会福祉法人としての様々な活動や、先述した地域の関係団体との連携や行政などとの話し合い、法人として児童家庭支援センター「オリーブの木」による地域・家庭からの相談対応など、多様な活動を通じて把握に努められています。</p>		
②	27 地域の福祉ニーズ等にもとづく公益的な事業・活動が行われている。	a
<p>【コメント】</p> <p>地域の福祉ニーズ等に基づく公益的な事業・活動は法人の児童家庭支援センター「オリーブの木」が主体となり、子ども地域食堂ポパイ、わかもの朝のおにかつ（中学生以上の若者への朝食の提供）、おやとこホーム（子どもに関することなら一軒家を無料で貸し出す）、地域の縁側事業、マナーブ（地域の児童を対象とした学習ルーム）…など、多彩な分野で取組まれています。法人として、地域貢献を担う「お役に立ち隊」を発足させ、近隣の社会福祉施設へ子どもたちが植え付けた花苗を配布、福祉フォーラムや地域のイベントなどへの参加、地域向け研修会の開催、各事業所の近隣のごみ拾いなど、積極的に取組まれています。</p>		

### Ⅲ 適切な養育・支援の実施

#### 1 子ども本位の養育・支援

(1) 子どもを尊重する姿勢が明示されている。		第三者 評価結果
①	28 子どもを尊重した養育・支援の実施について共通の理解をもつための取組を行っている。	a
<p>【コメント】</p> <p>「(単年度の)事業計画」の基本方針には、「『和顔愛語』をスローガンとし、光明童園を利用するすべての子どもの権利を確保し、最善の利益を追求するとともに、将来、社会の一員として自立できるよう支援することを目的とする。」と明記されています。「(単年度の)事業計画」の権利擁護の項目に、権利擁護及び苦情解決体制について、具体的に策定されています。例えば、職員と子ども達への取組として、児童の虐待の防止の説明、体罰禁止の説明、意見表明権の説明、権利ノートの説明をなされ、職員向けの取組として、理念の周知、CAPプログラムの実施、年2回の人権擁護のためのチェックリストの実施…などを実施されています。</p>		
②	29 子どものプライバシー保護に配慮した養育・支援が行われている。	a
<p>【コメント】</p> <p>利用者のプライバシー保護マニュアルの基本的な考え方には「利用者の誰もが健康で安心して生活していくことができるような社会の実現を図ること、とりわけ利用者が『自立と尊厳』を持てることはとても重要な課題である。児童養護施設において利用者の人間としての尊厳が重視され、快適に生活できることはサービスの質においてきわめて重要な要素である。(個人情報の保護に関しては別マニュアルに譲り、ここでは『人権・人格保護』の観点でプライバシーを取り扱う。)」と明記して取組まれています。マニュアルには、例えば、行き過ぎのヒヤリングはないか(個人の尊厳を無視して行っていないか)など、具体的な内容を、基本的な事項に9つ、通信、面会に関するプライバシーに7つ、日常生活におけるプライバシーに7つ策定し、チェックして振り返りができるような仕組みになっています。プライバシーの保護で問題があるかと悩んだ場合はヒヤリハットに記載し、決議会議(新SKI)で検証し、問題がないかを確認する仕組みがあります。</p>		
(2) 養育・支援の実施に関する説明と同意(自己決定)が適切に行われている。		
①	30 子どもや保護者等に対して養育・支援の利用に必要な情報を積極的に提供している。	a
<p>【コメント】</p> <p>理念、養育・支援の内容や施設の特性等を紹介した冊子「ようこそ♪ 光明童園へ」を幼児・小学生低学年用と中高生児童用の2種類作成されています。ホームページやSNSを活用して、施設の情報を伝えることに取組まれています。入所前の情報提供として、見学に加え、事前にショートステイやトワイライトステイなどの取組が行われています。</p>		
②	31 養育・支援の開始・過程において子どもや保護者等にわかりやすく説明している。	a
<p>【コメント】</p> <p>保育の開始の説明は、「ようこそ♪ 光明童園へ」を幼児・小学生低学年用と中高生児童用の2種類作成し、年齢に応じた説明に努められています。保育の過程においては、説明し同意を得るように取組まれています。保護者によっては直接会えないケースもありますが、その場合はLINEなどを活用し、説明に努められています。外部の有識者へ相談ができるひかりっこ相談室や、熊本県の意見表明等支援員が訪問するなど、子どものアドボケートに努められています。</p>		
③	32 養育・支援の内容や措置変更、地域・家庭への移行等にあたり養育・支援の継続性に配慮した対応を行っている。	a
<p>【コメント】</p> <p>子ども達が退所後も安心した生活を送ることが出来るように、自立支援担当職員、担当していたケアワーカーが連携し、支援に努められています。自立支援担当が、卒園、退所者の生活状況を確認し、「ひかりどうえんを支える会」より卒園・退所された方へ送る【ひかり便】やパスデーカードなどを送付されています。卒園生が定期的に施設に集まって会食をする機会や、SNSを活用したメッセージのやりとりがあります。アフターケア用のスマホがあるので、LINEで連絡をとれるようになっています。</p>		

(3) 子どもの満足の向上に努めている。		第三者 評価結果
①	33 子どもの満足の向上を目的とする仕組みを整備し、取組を行っている。	a
<p>【コメント】</p> <p>子どもの満足度を把握する取組として、子ども満足度アンケート調査、給食アンケート、定期的に職員による子どもへの個別面談、子ども達が主体のホーム会議や、副園長が各ホームを定期的に訪問して会食などを通じて子ども達の意見を直接把握する機会を設けるなど取組が行われています。</p>		
(4) 子どもが意見等を述べやすい体制が確保されている。		
①	34 苦情解決の仕組みが確立しており、周知・機能している。	a
<p>【コメント】</p> <p>苦情解決の体制は整備されています。苦情解決委員が担当となり、一週間に一度、意見箱を確認したり、子どもの意見表明の場として、学期ごとに子ども達が主体となりホーム会議を行っています。外部の有識者へ相談ができるひかりっこ相談室や、熊本県の意見表明等支援員が訪問するなど、子どものアドボケイトに努められています。</p>		
②	35 子どもが相談や意見を述べやすい環境を整備し、子ども等に周知している。	a
<p>【コメント】</p> <p>子ども達が相談や意見を述べることができる場として、子ども満足度調査、定期的に職員による子どもへの個別面談、副園長が各ホームを定期的に訪問して会食などを通じて子ども達の意見を直接把握する機会、意見箱や子ども達が主体のホーム会議、外部の有識者へ相談ができるひかりっこ相談室、アドボケイトを導入し熊本県の意見表明等支援員が訪問して聞き取りを行うなど、相談や意見を述べやすい環境を整備されています。</p>		
③	36 子どもからの相談や意見に対して、組織的かつ迅速に対応している。	a
<p>【コメント】</p> <p>苦情解決に向けての手順や苦情解決に関する規定、苦情受付書を作成しています。前項目などで把握した相談や意見に対してはホームごとに話し合い、迅速に対応するように取組まれています。</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。	a
<p>【コメント】</p> <p>日常の中で安心・安全を脅かす事例は、日誌で該当箇所を「@」で囲み、日誌をパソコンで共有して職員全体でリスクに対して共有するように努められています。ヒヤリハットはホーム会議や決議会議（新SKI）で毎月検証し、更に対応委員会で外部の有識者の助言をもらい、改善策の再検討をされています。園で起こる様々な事故を想定した安全計画事故防止・事故対応マニュアルや日常的な危険予防について策定し、マニュアルを各ホームに配布し、定期的に読み合わせなどを実施することで職員への周知に取組まれています。</p>		
②	38 感染症の予防や発生時における子どもの安全確保のための体制を整備し、取組を行っている。	b
<p>【コメント】</p> <p>感染症対応マニュアルを策定し、感染症対策については、看護師が中心となり、対応に取組まれています。感染症対策についての園内研修や保健所より講師を招いて衛生講話などを実施されています。職員の自己評価から、取組のより一層の向上を望むような意見を感じられる為、今後は、職員の自己評価をより一層高めるような取組の工夫が期待されます。</p>		

③	39 災害時における子どもの安全確保のための取組を組織的に行っている。	b
<p>【コメント】</p> <p>災害対策要綱には火災、地震、洪水の対応について策定されています。アルソックと契約し、災害時には職員の個人のスマホにアルソックより確認メールが来るようになっています。施設の避難訓練の実施や水俣市が主催する総合防災訓練に参加されています。備蓄リストを作成し、備蓄食は栄養士が担当して整備されています。職員の自己評価から、取組のより一層の向上を望むような意見を感じられる為、今後は、職員の自己評価をより一層高めるような取組の工夫が期待されます。</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・支援について標準的な実施方法として、各種マニュアルやホームごとに「日々のルーティン業務」を策定、統括園長が職員のケアワークを取り上げて、「キラリグッド」として紹介されています。標準的な実施方法は、日々の業務の中のOJT、新任職員研修や毎月の上司とのスーパービジョン面接などを通じて、周知に努められています。</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。	b
<p>【コメント】</p> <p>各ホームのホーム会議で日々のルーティン業務の見直しをされています。      今後は、各種マニュアルについても、定期的に（年に1度程度）検証、見直しを行い、それが実施されたことが確認できるような仕組み作りが期待されます。</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。		
①	42 アセスメントにもとづく個別的な自立支援計画を適切に策定している。	a
<p>【コメント】</p> <p>自立支援計画策定の責任者に自立支援担当職員を配置し、自立支援計画票 策定手順書に基づいて実施されています。子ども達の意向確認ために、みらい会議を実施、年代別（幼児～2歳、3～6歳、小学1年～3年生、小学生4年～6年生、中学生、高校生）のチェックシートを使い、子どもの現在の状況を確認します。みらい会議で聞き取った子ども達の意向や、児童相談所などの意見を組み込み、自立支援策定会議を開催して自立支援計画票を策定します。策定した支援方法・内容を専門職が、家庭支援・社会的自立支援・看護面・心理面・里親支援の観点から確認とすり合わせを行っています。</p>		
②	43 定期的に自立支援計画の評価・見直しを行っている。	a
<p>【コメント】</p> <p>評価・見直しは自立支援計画票 策定手順書に基づいて行われています。策定された自立支援計画は、9～10月の前期振り返り、後期策定と3月の後期振り返りが実施され、その際に達成度を%で示し、その理由も記載するように取組まれています。子ども達に関する大きな変更があった場合は、緊急自立支援会議を実施するような仕組みになっています。</p>		
(3) 養育・支援の実施の記録が適切に行われている。		
①	44 子どもに関する養育・支援の実施状況の記録が適切に行われ、職員間で共有化されている。	a
<p>【コメント】</p> <p>「記録の書き方～基本的なポイント～」を策定し、職員はそれに基づいて記録するように努められています。普段の記録を他の職員が見て、誤字脱字、しゃべり言葉での記入など、書き方で気になった時は、その時に確認やアドバイスをするように努められています。記録はパソコンで共有されています。</p>		

②	45 子どもに関する記録の管理体制が確立している。	a
<p>【コメント】 個人情報保護委員を選定し、個人情報保護規定を策定されています。記録の管理については、新任職員研修で周知を行い、「情報の開示はどこまで、どうやって行うか。」など、情報開示の対応についても丁寧に周知をされています。個人情報保護については採用時に同意を得るようにされており、退職時には誓約書を提出してもらっています。</p>		

## 内容評価基準（24項目）

### A-1 子どもの権利擁護、最善の利益に向けた養育・支援

(1) 子どもの権利擁護		第三者 評価結果
①	A1 子どもの権利擁護に関する取組が徹底されている。	a
<p>【コメント】 「（単年度の）事業計画」の権利擁護の項目に、権利擁護及び苦情解決体制について、「①苦情解決委員が担当となり、毎週苦情箱確認や聞き取りを実施。②児童の意見表明の場として、学期ごとにホーム会議を行う。③副園長等が各ホームを定期的に訪問し、会食（昼ごはん）等を通じて子ども達の意見を直接聴取する場を設ける。④被措置児童など虐待防止の説明。⑤体罰禁止の説明。⑥意見表明権の説明。⑦権利ノートの説明。⑧自立支援計画書策定時の職員による面談。⑨職員による個別面談。⑩職員向けCAP（子どもへの暴力防止）プログラムの受講⑪ひかりっこ相談室の実施（外部の有識者へ児童たちが相談できる場）⑫人権擁護の為にチェックリストの実施（年2回）⑬アドボケイトの導入（アドボケイトの職員研修、熊本県の意見表明等支援員が施設の子どもの達を訪問など）」などを明記し、取組まれています。</p>		
(2) 権利について理解を促す取組		
①	A2 子どもに対し、自他の権利について正しい理解を促す取組を実施している。	a
<p>【コメント】 子どもに対して自他の権利について正しい理解を促す取組として、入所時に中・高生児童用と幼児・小学生低学年用の「ようこそ♪ 光明童園へ」に基づいて、権利などについて説明をされています。「（単年度の）事業計画」の権利擁護の項目に、「体罰禁止の説明。意見表明権の説明。権利ノートの説明。ひかりっこ相談室の実施（外部の有識者へ児童たちが相談できる場）。アドボケイトの導入（熊本県の意見表明等支援員が施設の子どもの達を訪問など）、児童の意見表明の場として、学期ごとにホーム会議を行う。副園長等が各ホームを定期的に訪問し、会食（昼ごはん）等を通じて子ども達の意見を直接聴取する場を設ける。」などを明記し、取組まれています。</p>		
(3) 生き立ちを振り返る取組		
①	A3 子どもの発達状況に応じ、職員と一緒に生き立ちを振り返る取組を行っている。	a
<p>【コメント】 「記録の書き方～基本的なポイント～」にライフストーリーワーク事案について、ライフストーリーワーク事案例を記載し、その内容については本文の頭に☆、最後に&lt;LSW&gt;と記入することで、職員間の情報の共有に努められています。定期的なアンケートで、自分の生き立ちを知りたいか、どうかを確認し、知りたいと答えた場合は、支援向上委員会でのように伝えるのかなどを協議、伝えた後の子どもの気持ちなども考慮して、対応方法について検討するように努められています。子ども一人ひとりに写真を収めたアルバムなどの成長の記録を用意されています。</p>		

(4) 被措置児童等虐待の防止等		
①	A4 子どもに対する不適切なかかわりの防止と早期発見に取り組んでいる。	a
<p>【コメント】</p> <p>子どもが自分自身を守るための知識、具体的方法について学習する機会として、入所時に中・高生児童用と幼児・小学生低学年用の「ようこそ♪ 光明童園へ」に基づいて、権利などについて説明と、困った時の対応方法の説明をされています。不適切な関わりなどがあつた時に把握するために、子ども満足度アンケートの実施、意見箱を設置して担当を決めて毎週確認、ひかりっこ相談室の実施（外部の有識者へ児童たちが相談できる場）、アドボケイトの導入（熊本県の意見表明等支援員が施設の子も達を訪問など）、性とじめのアンケートの実施、学期ごとにホーム会議の開催、副園長等が各ホームを定期的に訪問し、会食（昼ごはん）等を通じて子ども達の意見を直接聴取する場を設ける。などの取組を実施されています。職員は、職員向けCAP（子どもへの暴力防止）プログラムの受講、「日常的な危険予防について」にリスク発生時の対応方法についての明記、不適切な関りのチェックシートによる自己評価を実施されています。</p>		
(5) 支援の継続性とアフターケア		
①	A5 子どものそれまでの生活とのつながりを重視し、不安の軽減を図りながら移行期の支援を行っている。	b
<p>【コメント】</p> <p>入所前に、自立支援員が子どもと面会に行き、子どもの好きな食べ物や好きなキャラクターなどを含めてアセスメントを実施し、それに基づいて受け入れの準備に取組まれていることがうかがえました。また、ホームの他の子どもには事前にどのような子が来るのかアナウンスをして、子どもが少しでも暖かく迎えることができるように努められています。家庭復帰や施設変更にあたり、家庭復帰前の長期帰省や変更先への見学など、子どもが継続して安定した生活を送られるような支援に努められています。</p> <p>職員の自己評価から、取組のより一層の向上を望むような意見を感じられる為、今後は、職員の自己評価をより一層高めるような取組の工夫が期待されます。</p>		
②	A6 子どもが安定した社会生活を送ることができるようリービングケアと退所後の支援に積極的に取り組んでいる。	a
<p>【コメント】</p> <p>自立支援担当職員を配置し、普段の生活やみらい会議などで子どもの状況と希望の確認、入所中に一人暮らしができるように外食や調理実習、おやつ買い物学習、中学3年生以上を対象にした社会体験事業、アルバイトの奨励、日曜日の朝にフリータイムの導入など生活習慣やスキルの獲得をするための取組、さらに退所後の生活の訓練としてアパートでの一人暮らし体験などを実施しています。また、利用者に応じて適切な相談、助言、情報の提供、実習、講習などの支援により職業指導を行うとともに就労及び就労後の支援に取組まれています。退所後も、アフターケア専用のスマホで連絡を取れる体制を整備、バースデーカードの送付、日用品や食品を届けるひかり便、卒業生の集まりを開催して、交流をする機会を設けられています。</p>		

## 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
①	A7 子どもを理解し、子どもが表出する感情や言動をしっかり受け止めている。	a
<p>【コメント】</p> <p>子どもの理解や適切な関わりについて、新人職員研修や法人研修を通じて質の向上に努めています。子ども達と一番接する機会が多いホーム職員のホーム会議がメインになり、施設の専門職や定期的な応援ミーティングの際に医師等外部の専門家に相談をできる環境を整えられています。</p>		
②	A8 基本的欲求の充足が、子どもと共に日常生活をいとなむことを通してなされるよう養育・支援している。	a
<p>【コメント】</p> <p>子ども達から「～したい。」という相談や希望があつた場合、「できない」ではなく「どうしたらできるか」、「どうしたらいいか」というスタンスで、時には「作戦会議しようよ。」、「ホーム長に話してみようか。」などの言葉のやりとりを行いながら、子どもの意思を尊重して実現に向けて一緒に考えるように心がけられています。一人でなく、ホームに影響がある場合は、ホーム会で話し合つて決めるように取組まれています。全ホーム統一ではなく、それぞれのホームごとの「日々のルーティン業務」を策定し、そこで生活する子ども達に応じて対応できるように工夫されています。</p>		

③	A9 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。	a
<p>【コメント】</p> <p>みらい会議を実施し、年代別の自立に向けたチェックシートを基に、子どもが持っている現在の力を確認し、それを基に、自立支援計画を策定されています。子ども達自身が自分たちで生活を作っているという実感を持たせるために、どのように実現させるか一緒に考え、時に手伝い、必要があればホーム会議で話し合うように取組まれています。子どもを褒めるポイントを朝礼などで共有して、職員全体が適切に行えるように努められていることがうかがえました。</p>		
④	A10 発達の状況に応じた学びや遊びの場を保障している。	a
<p>【コメント】</p> <p>子どもの年齢に応じて、通園や通信制高校を含む通学を保障されています。子どものニーズを把握して書籍や玩具、教材などを購入するなど、子どもが健全に育っていくための環境整備に努められています。学習塾や部活動のほか、以前は華道やピアノなど子どもが興味を持った様々な体験ができるように努められています。農園を借りて、地域と連携し、サラダ玉ねぎを植えたり、園庭の遊具等の充実を図るなど、食育や遊び環境づくりに努められています。また、職員の特技を生かし、野球・アウトドア等、「体験の場」を作っています。</p>		
⑤	A11 生活のいとなみを通して、基本的生活習慣を確立するとともに、社会常識及び社会規範、様々な生活技術が習得できるよう養育・支援している。	a
<p>【コメント】</p> <p>自立支援担当職員を配置しています。みらい会議を実施し、年代別の自立に向けたチェックシートを基に職員が子どもに聞き取りを実施し、子どもの生活習慣や社会常識及び社会規範、生活技術の現状を確認されています。基本的な生活習慣やスキルを確立できるように、掃除や洗濯、外食や調理実習、おやつ買い物学習、中学3年生以上を対象にした社会体験事業、日曜日の朝にフリータイムの導入、小遣い帳の活用などの取組をされています。高校生には、アルバイトの奨励などをされています。携帯電話は許可制で、困った時は職員に相談するようにされています。</p>		
(2) 食生活		
①	A12 おいしく楽しみながら食事ができるように工夫している。	a
<p>【コメント】</p> <p>献立は基本的に栄養士がたてますが、ホームではそのホームの職員が食事を作ることから、調理担当の職員がメニューを変更することができます。栄養士は、ホーム調理確認表で、その日何の食材を使ったか、食べたかを書いてもらい、翌日確認します。給食ミーティングを定期的開催、毎年嗜好調査アンケートを実施し、食事に関して好きや嫌いなど子ども達の意見を把握し、その結果は2月の職員会議で発表されています。職員が「ひかり農園」を管理し、野菜の栽培を行い、子ども達が植物の育ちを感じる機会を多く作るように取組まれています。ホーム単位での誕生日会を行い、ケーキやホーム単位での誕生日外出や調理などを行い、「自分だけの特別な日」を演出し子ども自身が実感できるように取組まれています。基礎的な調理技術を習得できるよう、ホームdeクッキングとして、子ども達に何を食べたいかを聞いて、職員と子どもと一緒に作って食べたり、調理実習を実施されたりしています。</p>		
(3) 衣生活		
①	A13 衣類が十分に確保され、子どもが衣習慣を習得し、衣服を通じて適切に自己表現できるように支援している。	a
<p>【コメント】</p> <p>衣服について、子ども自身が自分の好みの物を購入でき、インターネットでの購入や職員と一緒に買い物についていくなど、自分で衣服を選択し購入できる機会の支援をされています。洗濯など原則は職員が行っていますが、洗濯のやり方が身につくように、年齢に応じて職員と一緒にいたり、自分で行ったりするようにされています。</p>		

(4) 住生活		
①	A14 居室等施設全体がきれいに整美され、安全、安心を感じる場所となるように子ども一人ひとりの居場所を確保している。	b
<p>【コメント】</p> <p>居室以外の施設全体は職員が環境の整美を行い、清掃や修繕に取り組まれています。子どもの居室は個室を基本とされ、居室は子どものプライバシーに配慮、勝手に掃除などは行わず、声かけや「〇〇日までに掃除をしないと一緒に掃除をするからね。」と前もって伝え、掃除をする気持ちを促していることがうかがえました。</p> <p>職員の自己評価から、取組のより一層の向上を望むような意見を感じられる為、今後は、職員の自己評価をより一層高めるような取組の工夫が期待されます。</p>		
(5) 健康と安全		
①	A15 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
<p>【コメント】</p> <p>園の看護師が中心となり、子どもの健康管理に努められています。医療的ケアが必要とされる子ども達が今後増えていくことを考え、看護師を複数配置することで、子ども達の健康管理の強化に取り組まれています。日々の様子からの把握や年に2回健康診断を実施されています。病院を受診した際は、重要事項については日誌やホーム会議による情報共有に努められています。職員には医療や健康に関して勉強会などを実施されています。ヒヤリハットについては、ホーム会議や就業改善委員会（決裁会議）で再発防止の改善策の検討を行い、年4回の対応委員会で外部の有識者の助言をもらい、改善策の再検討をされています。受診や服薬が必要な場合、子どもがその必要性を理解できるように説明に努め、自立に向けたチェックリストに、自分の体質の把握や服薬管理、通院のやり方などを確認する項目があり、自立に向けて必要な支援に取り組まれています。</p>		
(6) 性に関する教育		
①	A16 子どもの年齢・発達の状況に応じて、他者の性を尊重する心を育てるよう、性についての正しい知識を得る機会を設けている。	b
<p>【コメント】</p> <p>性について、年齢に応じて外部講師によるCAPプログラムの実施や、低年齢児には絵本などによる学習をし、「プライベートゾーン」などについても話をされています。職員は子どもに性教育をする大人のチェックリストを実施し、支援向上委員会により、性といじめのアンケートを実施されています。</p> <p>今後は、支援向上委員会で作成中の年齢別のパワーポイント資料などの年齢、発達の状況に応じたプログラムを策定し、活用するための取組が期待されます。</p>		
(7) 行動上の問題及び問題状況への対応		
①	A17 子どもの暴力・不適応行動などの行動上の問題に対して、適切に対応している。	a
<p>【コメント】</p> <p>行動上の問題に対して適切に対応できるように、職員はCAP（子どもへの暴力防止）プログラムや援助技術研修の受講をされています。さらに「日常的な危険予防について」に施設内での事故防止、外出時の事故防止、施設内外での問題行動の防止・早期発見について、色々なケースを想定したフローチャートや具体的なポイントを策定されています。マニュアルには、問題の被害が子ども達だけではなく、職員が被害を受けた場合を想定した内容についても記載しています。職員は、問題があると感じたときは一人で悩まず周りに相談し、ホーム会議、就業改善委員会（決裁会議）、ケース会議、援助技術研修などで対応策を協議し、外部の有識者や専門家から応援ミーティングや対応委員会の機会に助言をもらうことができる体制をつくっています。</p>		

②	A18 施設内の子ども間の暴力、いじめ、差別などが生じないように施設全体で取り組んでいる。	a
<p>【コメント】</p> <p>子ども間の問題の発生予防や早期発見のために、普段から観察することに加えて、子ども満足度アンケートの実施、意見箱を設置して担当を決めて毎週確認、ひかりっこ相談室の実施（外部の有識者へ児童たちが相談できる場）、アドボケイトの導入（熊本県の意見表明等支援員が施設の子供達を訪問など）、性といじめのアンケートの実施、学期ごとにホーム会議の実施副園長等が各ホームを定期的に訪問し、会食（昼ごはん）等を通じて子ども達の意見を直接聴取する場を設ける。などの取組を実施されています。一人で抱え込まず、他職員への相談や、会議などを通じて全職員で対応するように取組まれています。必要に応じて、児童相談所や他機関等の協力を得ながら対応されています。</p>		
(8) 心理的ケア		
①	A19 心理的ケアが必要な子どもに対して心理的な支援を行っている。	a
<p>【コメント】</p> <p>心理療法担当職員が配置され、普段やケース会議での助言や、必要な子どもに対して心理療法を実施されています。月に1回、外部の心理士と精神科の医師によるスーパービジョン（応援ミーティング）を実施され、その時に助言を受けることができるようになっています。職員は援助技術研修で、子どもが「こういう状況で困っています。」というモデル事例を想定し、アセスメントやどのように支援を行うのかロールプレイを学んでいます。</p>		
(9) 学習・進学支援、進路支援等		
①	A20 学習環境の整備を行い、学力等に応じた学習支援を行っている。	a
<p>【コメント】</p> <p>静かに落ち着いて勉強できるように、個室には一人一台机があります。子どもの希望に沿って、学習塾などを活用することができます。月1回検討会を行い、学校教員と連携を取り、一人一人の学力の把握に努めています。子ども達が宿題を行い、忘れ物が無いように声かけなどの支援をされています。通信制高校や特別支援学校への通学を支援されています。また、大学進学の希望を持つ子どもには、一般入試だけではなく、スポーツ推薦制度や奨学金制度について情報収集するなど、大学に行けるように支援をされています。</p>		
②	A21 「最善の利益」にかなった進路の自己決定ができるよう支援している。	a
<p>【コメント】</p> <p>みらい会議を前期策定、前期評価・後期策定、後期評価の3回実施、年代別の自立に向けたチェックシートを基に職員が子どもに聞き取りを実施し、子ども自身の今の状況を確認します。みらい会議シートを基に、現状と今後（自分の将来の夢や、進学か就職希望かなど）を確認し、本人、保護者、児童相談所などの意見を十分聞いたうえで、自立支援計画票を策定します。自立支援策定会議を開催し、内容を確認し追記、訂正を行い、情報を共有し、それに基づいて、自立支援担当職員・統括リーダー・担当のケアワーカーが連携して支援に取り組まれています。自立支援担当職員が進学のための経済的な援助についての情報収集、奨学金などの申請の支援や就労・アルバイト支援などに取組まれています。高校卒業後も、必要に応じて措置延長制度を利用して支援を継続されています。一時帰宅時には、保護者に声かけと「かけはしノート」を活用して家庭と園の情報共有に努められています。</p>		
③	A22 職場実習や職場体験、アルバイト等の機会を通して、社会経験の拡大に取り組んでいる。	a
<p>【コメント】</p> <p>高校生のアルバイトは将来の進路に向けて多様な経験を積むことのできる重要な機会という考えから、積極的に奨励されています。学校が許可し、本人が希望すれば、自立支援担当職員と担当のケアワーカーで、一緒にハローワークへ行ったり、アルバイト先に事前に挨拶に行ったりするなど、細やかな支援をされています。資格の取得や高校3年生で自動車免許の取得も奨励されています。</p>		

(10) 施設と家族との信頼関係づくり		
①	A23 施設は家族との信頼関係づくりに取り組み、家族からの相談に応じる体制を確立している。	a
<p>【コメント】</p> <p>入所時に「光明童園に入所される児童の保護者様へ」という冊子に基づいて、施設の支援方針及び相談窓口について説明されています。家庭支援対応は統括リーダーを中心に実施されています。「(単年度の)事業計画」の家庭支援活動事業計画に、①家庭再構築支援、②帰省支援・面会支援、③保護者向け「親支援プログラム」、④親子訓練室「いろどりルーム」の支援、⑤施設機能強化推進費運用について、必要に応じて支援されていることがうかがえました。</p>		
(11) 親子関係の再構築支援		
①	A24 親子関係の再構築等のために家族への支援に積極的に取り組んでいる。	a
<p>【コメント】</p> <p>統括リーダーを中心に、児童相談所などの関係機関と連携し、家庭支援に取り組まれています。親子関係の再構築のための支援方針などは自立支援計画を通じて、各ホームや職員に共有されています。電話、面会、外出、一時帰宅や家庭訪問、親子訓練室を活用して、家族との関係の継続、修復、養育力の向上などに取り組まれています。「(単年度の)事業計画」の家庭支援活動事業計画に、①家庭再構築支援、②帰省支援・面会支援、③保護者向け「親支援プログラム」、④親子訓練室「いろどりルーム」の支援、⑤施設機能強化推進費運用について、必要に応じて支援されていることがうかがえました。</p>		