

第三者評価結果（乳児院）

種別	乳児院
----	-----

①第三者評価機関名

一般社団法人 京都ボランティア協会

②施設名等

名称：	乳児院 積慶園
施設長氏名：	古村絢子
定員：	23名
所在地(都道府県)：	京都府
所在地(市町村以下)：	京都市西京区樫原前田町1-20
T E L：	075-392-2181
U R L：	http://www.sekkeien.or.jp/

③理念・基本方針

法人の理念「信教を肯定した人間形成（信念・礼節・善行・感謝）」
 基本方針 ・子どもと「共に生き」「共に生活し」「共に成長」出来る環境づくり、人づくりを目指す。
 ・心身ともに健康な子どもに育て、丈夫な身体をつくる。

④施設の特徴的な取組

小規模化の養育・支援で家庭的な安定した大人との関わりから、愛着関係・信頼関係を築くことに重きを置き、入所から退所まで同じ担当者が一貫してかわり、安心して安全に暮らせるように保育士・看護師・栄養士・心理士など専門的な知識とスキルを持った職員が応答的養育を心掛けています。又家庭と共に養育させて頂くスタンスを大切に家庭支援専門相談員や臨床心理士・里親支援専門相談員が保護者に寄り添いながら家庭再統合を目指しています。

⑤第三者評価の受審状況

評価実施期間（ア）契約日（開始日）	2016/6/2
評価実施期間（イ）評価結果確定日	2017/2/6
受審回数	2回
前回の受審時期	平成 25 年度

⑥総評

すべての子ども・家庭を視野に入れた「新たな社会的子育て支援システム」の構築を目指し、小規模グループケアの増設と小規模化・ショートステイ・レスパイトケア・里親委託家庭への訪問・地域への子育て支援など多くの事業がおこなわれています。職員は学び合い育ち合う体制をとり、それぞれの専門分野をいかし、乳幼児一人ひとりに目を向け愛着関係を構築しながらの養育に取り組んでいます。職責を明確に示した仕事の分担で責任をもち、質の向上に力をそそぎ仕事のやりがいにつなげています。職員のヒアリングにより「相談・指導体制が確立しており、安心して仕事ができる職場だ」と聞き取りました。

《評価の高い点》

「乳幼児への養育・支援の実施」

個々の子どもに担当職員を決めて、子どもの基本的信頼感や自尊感情が持てる育ちに重きをおき、同じ担当者で継続しています。乳幼児一人ひとりの個別支援計画・個別援助計画を立案し、担当職員は個別援助計画の内容に沿い、毎月、前月の様子と今月のかかわりや配慮事項をグループ会議で検討しています。会議には保育士・家庭支援専門相談員・心理士・看護師・栄養士・基幹的職員が参加し、専門的立場からのアドバイスをこなっています。困難なケースは、外部専門家の「ケースカンファレンス」に回ることもできる体制がとり、子どもの気持ちに寄り添い受け止め、子どもからの思いの表出を大切にされた養育をされています。

「研修体系の確立」

キャリアパスはレベル1：就任時・レベル2：新任職員（入職1年目から3年目）・レベル3：中堅職員（4年目から6年目）・レベル4：上級職員（7年目以上）・レベル5：基幹的職員（7年目以上で基幹的職員認定研修を修了した者）と施設長で研修体系を明確化し職員は一覧表で自分がどのグループに属しているのかを確認できます。また、職員一人ひとりの研修履歴も整備されています。研修委員会は院内研修で新人研修を中心に人権研修・救急法・医者による講演・施設見学などを組み立てて取り組んでいます。院外研修は年間計画に沿って年度当初に出席者を決めていきます。プログラム外の希望の研修にも参加出来るなどあらゆる機会自己研鑽がおこなわれています。

「実習生の指導」

実習生の受け入れマニュアルは整備され、事前教育を受けた実習担当職員がオリエンテーションで詳細に説明をおこなっています。「学習のまとめ」の小誌には実習内容を反映させた質問が多くみられ、最終日には小誌に沿い、学習の振り返り・レポート提出・実践での作品作りなど、効果的な実習を提供しています。

《改善が望まれる点》

「各種マニュアルの見直し規定の作成」

マニュアル類は必要に応じて見直し内容改善などがおこなわれています。今年度は全マニュアルの見直しがおこなわれていたましたが、マニュアルの見直し基準は定められていず、定期的な見直しには至っていませんでした。

⑦第三者評価結果に対する施設のコメント

私たち乳児院は、平成28年12月に3回目の第三者評価を受診致しました。受診に際し、委員会を立ち上げ養育グループごとの自己評価を実施。全職員が評価項目ごとに養育のあり方や振り返る機会、また今後の在り方等の話し合いをおこないました。今回の評価結果は、こうした職員のとゆまめ努力の実践が評価に表われたと実感しています。これでよし、と終わるのではなく、今をスタートラインとして次につながる施設づくり、そして日々進展する社会情勢に目を向け、全員参加型の「より良き施設づくり」「あり方」を求め邁進したいと考えています。一人ひとりの努力の積み重ね、学びが、子どもたちや保護者の方々、そして地域の方々の信頼に繋がり、社会的養護の責務を果たせるよう、今後も努力していきたいと考えています。

⑧第三者評価結果

第三者評価結果（乳児院）

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
【コメント】	
理念はホームページや積慶園要覧（パンフレット）に明示しており、年度当初の会議で職員には説明し周知している。施設内の見やすい場所に、理念・基本方針（処遇方針）は掲示している。保護者には、積慶園要覧・別紙での処遇方針・入所のしおりなどで説明している。理念・基本方針は全てのマニュアルと共に「養育ガイドブック」にファイル化され全職員の手持ちとなり、職員の行動規範となっている。	

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
【コメント】	
施設長と職員は、全国乳児福祉協議会議・近畿乳児福祉協議会・京都市施設長会議や檜原学区子育て支援ネットワーク会議・西京区子育てネットワーク連絡会など、多くの会議・研修会に参加し社会福祉事業全体の動向や地域での福祉の状況や需要の状況を把握し経営課題を各委員会や各会議（主任会議・リーダー会議・職員会議など）で報告し分析をしている。また、インターネットで「全国乳児院入所状況実態調査」を検索して会議の資料として経営環境や課題を把握して分析をしている。	
② 3 経営課題を明確にし、具体的な取組を進めている。	a
【コメント】	
書記が経理事務を担当しているが、事務費・事業費は各職員が分担し年間予算計上・実施・決算報告まで、書記や施設長に相談し主任会議・職員会議、リーダー会議で周知を図りながら改善課題を明確にしている。理事会にも施設長から改善課題などを図り共有している。「布おむつから紙おむつに変える時」や「食器洗剤は赤ちゃん石鹸に変える時」など、子どもの利益を優先しつつコストを下げる検討をするなど、職員の経費を適正に使用する意識は高い。労務管理は施設長がおこなっている。	

3 事業計画の策定

(1) 中・長期的なビジョンと計画が明確にされている。	第三者 評価結果
① 4 中・長期的なビジョンを明確にした計画が策定されている。	a
【コメント】	
中・長期計画は「家庭的養護推進計画（平成27年～平成41年）」で3期に分けビジョンを明確にしている。本体施設の定員削減・本体施設の小規模グループ化・分園型小規模グループケア施設の設置・里親委託の推進・ファミリーホームの推進・アフターケアの充実・ショートステイの受け入れ継続・地域の子育て支援の充実・専門職員の充実・職員の資質向上や確保など、乳児院の指標が具体的な内容になり、必要に応じて見直している。中・長期の収支計画も策定されている。	
② 5 中・長期計画を踏まえた単年度の計画が策定されている。	a
【コメント】	
「家庭的養護推進計画」実現に向け、年度始めに事業計画を策定し、全職員に周知が図られ計画推進の取り組みがおこなわれている。中・長期計画の大きな柱である施設の養育単位の小規模化については、入所児童の状況や国の動向などを見ながら柔軟に対処できる様に計画をしている。	
(2) 事業計画が適切に策定されている。	
① 6 事業計画の策定と実施状況の把握や評価・見直しが組織的に行われ、職員が理解している。	a
【コメント】	
事業計画の策定に当たっては、各グループで検討したものを職員会議に提案し、検討を積み重ねることで全職員が共通に認識している。研修・事業・環境の各委員会で話し合い職員会議に提案するなど、職員が共に認識することを大切にしている。職員会議に参加できない職員は事前に書面に意見を記入し書面参加をしている。欠席者は記録で会議の内容を把握し押印することで全職員が参画する仕組みが確立されている。	
② 7 事業計画は、保護者等に周知され、理解を促している。	a
【コメント】	
保護者には養育状況や事業内容などを毎月の手紙で知らせている。また、保護者の来所時に家庭支援専門員が個別対応で分かりやすく説明をおこなっている例もある。特に保護者参加の行事には参加を促している。事業計画として発行する事で保護者の受け止め方も考慮しながら個別の対応を行っている。	

4 養育・支援の質の向上への組織的・計画的な取組

(1) 質の向上に向けた取組が組織的・計画的に行われている。	第三者 評価結果
① 8 養育・支援の質の向上に向けた取組が組織的に行われ、機能している。	a
【コメント】	
養育を担当するグループが作成した援助計画をもとに個別担当職員が個別援助計画を作成している。グループ会議で家庭支援専門員・心理士・看護師・栄養士など専門職からみた視点も入れ個別援助計画を検討している。毎月の援助計画も見直して、職員会議で全職員に周知している。職員は全国乳児福祉協議会の作成した「より良いかわりを行うためのチェックポイント」で毎月、自己評価をして自らの関わりを振り返っている。年1回グループ毎に総合的な自己評価を行い第三者評価検討委員会で纏めている。第三者評価は3年毎に受診をしている。	
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。	a
【コメント】	
養育グループごとに出された課題・第三者評価検討委員会から出された課題は、リーダー会議で改善のための課題の明確化や改善策・改善計画の作成に向けて取り組んでいる。	

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】 施設長の役割は職務分掌に明記し全職員が把握している。施設長は、職員会議・リーダー会議・主任会議に参加し、施設長としての責務（有事時を含む）について表明している。不在時は主任が代行することは、全職員に知らせ、併設の児童養護施設にも通知している。毎年度発行している『あゆみ』の「はじめに」と「乳児院の窓から」で施設長の役割と責任について表明している。	
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】 施設長は全国施設協議会や全国乳児院福祉協議会・近畿乳児福祉協議会・京都市施設長会議などに参加したり厚労省局長通知などで遵守すべき法令を学び毎月行う研修時に伝えている。「養育ガイドブック」に関係法令一覧リストを載せ職員に周知し、福祉関係の法令は図書室と会議室に置き、いつでも閲覧できるようにしている。	
(2) 施設長のリーダーシップが発揮されている。	
① 12 養育・支援の質の向上に意欲をもちその取組に指導力を発揮している。	a
【コメント】 施設長は、援助計画や個別援助計画を把握し、改善すべき課題には指導をおこなっている。また、リーダー会議では、小規模グループ化で質の向上を図る方向性など職員の意見を反映させるために各委員会の設置をする等、リーダーシップをとり方向性を示している。施設長は自らも研修に積極的に参加をすると共に、全職員に研修への積極的な機会を与えるなど、職員の資質向上を図っている。	
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】 施設長は効果的な業務の実現を目指し人事・労務・財務の管理をおこなっている。特に、人員配置は常に考え、職員会議やリーダー会議でも検討をおこない施設長が毎月統計をだしている。職員の状況（若い子どもがいる）に応じた夜勤免除や就業パターンを考慮して継続して働けるようにしたり、職員会議に出られない時は書面参加出来るなど、リーダー会議や職員会議で検討して職員の理解のもと働き易い体制を構築している。	

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】 月初に入所児童に応じた職員配置の検討を主任・リーダー会議で行い事業計画を達成する為の人材確保に努力している。人数を満たすだけでなく、良い人材を得られるように、学生アルバイトやボランティアの中から、就職に繋げてもらう働きかけをおこなっている。また基幹的職員・家庭支援専門相談員・心理療法担当職員・里親支援専門相談員などの専門職員の機能をいかしている。	

② 15 総合的な人事管理が行われている。

a

【コメント】

「期待する職員像」は全国乳児福祉協議会の「乳児院倫理要綱」で明確にされており、それでもって資質向上に対する考え方の基本にしている。「乳児院の研修体系 平成27年3月 社会福祉法人全国社会福祉協議会・全国乳児福祉協議会」に沿い、キャリアパス・教育体系で職員個人のレベルは示されているが、京都市社会養護改善委員会の要綱に則って、給与を適用している。施設長は職員個々にヒアリング（年1回）をおこない、意向や希望を把握し目標設定をしている。

(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】

施設長は定期の職員ヒアリング以外にも、随時相談に応じている。職員の事情に合わせ、働き方を考慮し継続できるようにすると共に、働き方・働きやすくの観点から皆で話し合い意見を取り入れている。会議に参加できない職員には、事前に意見を聞く書面参加も可能である。議事録には確認印を受けている。福利厚生は、定期健康診断・インフルエンザ予防注射を受けている。京都市民間社会福祉施設共済会・ソウエルクラブに参加しており、心の相談などを外部機関で受けることが出来る。超過勤務手当は申告し決裁は施設長がしている。「人材の確保・定着には、より一層の努力をしていきたい」との意向を示されている。

(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

【コメント】

職員の「期待する職員像」は「乳児院倫理綱領」に明示している。年度開始前の施設長との面接時には、事前に書いたアンケートを使い、ヒアリングに基づいて、目標設定を行っている。目標期限は明確には成っていないが、年度末には研修誌「あゆみ」に子どもの事、関わりの様子、クラス運営など職員それぞれが1年間を振り返っている。スーパービジョン体制を確立し質の向上に向けてはグループ会議でもアドバイスがある。

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】

研修委員会が人材育成に向けて、入職時・初任・中堅・上級・基幹職員と研修体系を組み、階層別研修と職種別研修を内部・外部研修で組み立てている。研修受講後はレポートを作成し施設長に提出し職員会議の研修の場で報告をしている。採用者研修は内部・外部両方にありそれぞれに参加している。研修委員会で年度末に研修内容の見直しをし次年度に繋げている。

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】

研修体系でレベル別職員一覧が作成され、就任時・初級・中級・上級・基幹的職員と明確にしている。研修の個人履歴を作成し、知識・技術・専門資格の習得状況を把握している。新任職員へのOJT・階層別研修・職種別研修・大学の教授に教を乞うケースカンファレンスなど教育の機会を提供している。プログラム外の希望する研修は施設長に申請するなど、あらゆる機会での自己研鑽をおこなっている。施設長自身も多くの研修・会議に参加している。外部研修は、旅費・日当・参加費の全額補助制度がある。

(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】

「養育ガイドブック」に「実習生の受け入れマニュアル」を整備している。オリエンテーション時に心構え・身だしなみ・子どもへの接し方・学習内容・デイリープログラムなどを説明している。「学習のまとめ」の小誌に沿い、学習の振り返り・レポート提出・実践での作品作りなど、効果的な実習を提供している。実習を担当する職員には事前教育を行い指導力を高めている。実習懇談会に参加して養成校との連携を図り、多数の学校から実習生を受け入れている。

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
【コメント】	
ホームページ・積慶園要覧・広報誌（積慶園だより）で事業全般の情報を公開して地域にも配布している。これらの情報誌は冊子にして会議室にもおいてあり、保護者や地域の方に随時見て頂いている。保護者には毎月の手紙に載せて通知するほか、面会時に説明をおこなっている。苦情や意見はリーダー会議や職員会議・苦情解決委員会で検討して本人にフィードバックをし、広報誌で公表している。	
② 22 公正かつ透明性の高い適正な経営・運営のための取組が行われている。	a
【コメント】	
書記の業務内容を「養育ガイドブック」に明記し周知している。また、職務分掌の中で事務費・事業費を細分化し、職員が担当をしている。例として保育材料費は院外保育、誕生日・退所・クリスマス・正月・七五三写真、玩具・絵本、園芸、写真・アルバムに分かれ担当者を決めている。担当者は予算を計上し、理事会の承認を得て年間経費を使用後、収支決算をおこなう等、職員は経営に参加している。内部監査は年に1回監事により実施している。財務は税理士による外部監査を受けている。	

4 地域との交流、地域貢献

(1) 地域との関係が適切に確保されている。	第三者 評価結果
① 23 子どもと地域との交流を広げるための取組を行っている。	a
【コメント】	
地域への貢献は、法人の事業目標の中で表明している。平成4年から継続している「ピヨピヨ教室」では、歌や手遊び・製作・リトミックなどの取り組みをしている。各種イベントに継続して参加される親子が多い。京都市の委託事業の『つどいの広場「バンブーホーム」』を平成28年1月開設し連日多い利用者で定着して来ている。ハローサービスは一般の人から電話サービスを受け付けている。また、職員は有志で『「ポテト劇場」人形劇団』を結成し、園内や地蔵盆など地域の要請に応じ出張上演している。地区の子育て支援連絡会・ネットワーク会議・社会福祉協議会とも連携し、地域の子育て支援の拠点になるべく努めている。日常的に子ども達が地域社会と触れる機会としては日々の町内散歩や買い物・区民運動会の参加・ウエスティの音楽会等公共機関の取り組みにも参加をしている。	
② 24 ボランティア等の受入れに対する基本姿勢を明確にし体制を確立している。	a
【コメント】	
ボランティア受け入れマニュアルは整備し、基本姿勢を明確にしている。面接後に「守秘義務誓約書」も書いて貰っている。縫製奉仕（2グループ）・理髪奉仕・読み聞かせ奉仕・学習ボランティア、各種イベントにも大勢のボランティアを受け入れている。養育に係わるボランティアは、各学校から受けている。ボランティア対象の研修はオリエンテーションで行っている。	
(2) 関係機関との連携が確保されている。	
① 25 施設として必要な社会資源を明確にし、関係機関等との連携が適切に行われている。	a
【コメント】	
必要な社会資源は、各関係機関のリストを作成し、よく使用する関係機関は掲示している。檜原子育て支援連絡会・西京区や学区のネットワーク会議・西京区社会福祉協議会などの会議に参加し地域の課題を共有している。子どもの退所時は、児童相談所とともに地域の関係機関とのカンファレンスを開催し、アフターケアに繋がられるように積極的に働きかけている。	

(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。	a
【コメント】		
地域への子育て支援「ピヨピヨ教室・おしゃべり広場・つどいの広場」をおこなっている。つどいの広場では栄養士による「離乳食の作り方」や音楽療法「リトミック」・「相談事業」など専門職が力を発揮している。地域への支援としては、地域の高齢者の集まりや健康すこやかサロン・卓球サークルに活動場所の提供をしている。災害時の福祉避難所に指定されており、区内の緊急時には、人材派遣などの役割を担っている。		
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】		
西京区ネットワーク会議や椋原子育て支援連絡会で、民生委員や児童委員と定期的に意見交換がおこなわれており、福祉ニーズの把握をしている。職員の地域活動や自治会、または、つどいの広場開催時に相談を受けることが多くある。把握した福祉ニーズにもとづき事業計画を作成し実施している。平成4年から取り組んでいる地域の子育て支援活動「ピヨピヨ教室」は地域のニーズに基づいた地域貢献事業として実施している。		

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】		
子どもの尊重や権利擁護・プライバシー保護・基本的な生活習慣の援助・養育支援の実際など、乳児院の職務の根本をなす基本姿勢をマニュアルとして明記した「養育ハンドブック」を入職時に貸与される。この内容に沿い学習会をおこない、認識の共通化を図っている。全国乳児福祉協議会の定める「乳児院倫理要綱」や「より適切なかわりをするためのチェックポイント」を活用し、全職員は毎月振り返りをおこなっている。毎月のグループ会議で理念の読みあわせも行い、子どもへの理解・養育の内容など職員はお互いにアドバイスをしている。人権研修は内部研修で受講している。		
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。	a
【コメント】		
権利擁護マニュアルの中でプライバシー保護の規定があり、子どもの思いに心を寄せ人としての尊厳を重視することで安心して生活ができることを明記している。人権研修では非言語的な表現からも思いをくみとる・子どもの思いに気づき、心に寄り添う姿勢を持つことを学んでいる。プレイルームで面会時に遊ぶ姿が廊下から見えなように衝立を設置している。面会が多いこともあり、話し声や電話の声にも注意をしている。おむつ交換時・入浴介助や着替えの時も配慮が求められている。「職員行動規範」のなかでも子どものプライバシー保護について明記されている。		
(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 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】		
入所予定の保護者には、「積慶園要覧」や「入所のしおり」を渡し、施設長と家庭支援専門員が説明し、質問には心配ごとや不安などが軽減するように丁寧に答えている。入所のしおりは利用の手続きに始まり、生活全般についてイラスト入りで説明されている。見学者はショートステイ利用の方や施設間での情報交換などが多く年間を通して適宜対応している。		

② 31 養育・支援の開始・過程において保護者等にわかりやすく説明している。	a
【コメント】	
保護者対応の窓口は家庭支援専門員が担当し、一貫した対応で信頼関係を築くようにしている。また、必要に応じて他の専門職が説明している。乳幼児の状態の変化があるときはその都度保護者に報告しているが、面会時にもその後の経過や発達状況について説明している。説明時には図に表し分かりやすいように工夫をしているケースもある。連絡は、電話やファックスで保護者の理解しやすい方法でしている。	
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。	a
【コメント】	
「養育ガイドブック」の心理支援の中に、退所時のマニュアルがあり、他施設への移行に当たっては「乳幼児が理解できる内容での話す」をステップ1としてステップ5まで段階的に、乳幼児に負担をかけず徐々に安心して暮らせるように子どもに合わせた形で実施している。家庭への引き取りの際は、児童相談所が各関係機関（乳児院・保育者・医師・保健所など）とのカンファレンスをおこない、役割分担を決め見守り隊を作っている。乳児院も家庭訪問や電話の様子伺いで保護者と連絡をとって、退所後も相談し易い関係性が継続出来るようにしている。	
(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】	
乳幼児一人ひとりに担当者が決められ、日々の係わりの中で子どもの表情や機嫌を常に確認し、生き生きとした生活を送ることができる安全基地となれるように努めている。子どものちょっとした変化も見逃さず、必要に応じて専門職のアドバイスやグループ会議や職員会議等で話し合っている。養育支援は毎月の子どもの姿を振り返り、次の月の計画にいかしている。保護者には毎月の便りや面会時や電話で丁寧に説明し保護者の思いを聞き取っている。	
(4) 保護者等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
【コメント】	
苦情解決委員会が設置され、第三者委員が委員長に任命されている。苦情窓口は入所のしおりや施設内にも提示されている。親子サポートルームと玄関にはアンケート用紙や意見箱を設置しているが、利用は少なく、電話や直接顔を見て話される保護者が多い。苦情は迅速な対応を心がけ、苦情解決委員会で早期に検討をしている。申し出た人には直接結果を説明している。職員には、リーダー会議・職員会議で報告し改善に努めている。また、個人の特定が出来ないように配慮したうえで「積慶園だより」で公表している。	
② 35 保護者等が相談や意見を述べやすい環境を整備し、保護者等に周知している。	a
【コメント】	
保護者対応は家庭支援専門員を中心におこない心理担当職員や個別担当職員・専門職員を配置し全ての乳幼児の状態を把握している。話しやすい人に話しても良いことを日頃から保護者には伝えている。相談時はサポートルームや会議室など個室で相談を受けるようにしている。「入所のしおり」にも記載し知らせている。	
③ 36 保護者等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
【コメント】	
保護者からの意見や相談に対する対応マニュアルは整備され、見なおしている。個室で相談するようにしている。面会も重ならないように時間調整をしている。保護者からの相談件数は多く、その思いを汲み取るようにして、必要に合わせ関係機関とも連携をとっている。内容は面会簿に記録している。アンケート用紙と意見箱は玄関と親子支援サポートルームに置き、意向を聴きとれる仕組みを用意しているが利用は少ない。	

(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
【コメント】		
事故発生時は職員会議やリーダー会議で検証した事案をヒヤリ・ハット検証委員会に上げている。環境委員会による遊具の安全点検や職員会議当番による設備点検を実施し、事故防止や安全な環境づくりに努めている。報告用紙を以前は気づきノートと事故報告書に分けていたが、インシデント・アクシデント報告と改め、書きやすく分かりやすいように改善している。喧嘩・誤投薬・かみつきなどの集計・分析はヒヤリハット検証委員会で行っている。		
②	38 感染症の予防や発生時における子どもの安全確保のための体制を整備し、取組を行っている。	a
【コメント】		
感染症の発生に関してはリーダーから施設長・看護師・調理師・主任と連絡を取り、看護スタッフが中心になり感染の拡大を防ぐため感染症マニュアルに沿って対策を講じている。例えば、看護師を中心に患児を隔離し看護をおこなうと共に保健所への通知・毎日の報告をおこない嘱託医にも臨時の往診体制で診察を受ける。嘱託医からは医療に関する研修会の実施や新しい情報の提供がある。京都市からの情報も加えマニュアルを見直している。		
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。	a
【コメント】		
火事・台風・地震等の災害発生時は防災委員会・防火管理組織体制・自衛消防隊組織体制が機能し、必要な対策が講じられている。子ども及び職員の安否確認の方法は決められ外部の人にも分かるようにしている。平成27年度に防災委員会を設置し、マニュアルの整備や消防計画により、毎月の昼夜想定した避難訓練や備蓄リストを作り整備している。職員は毎年防火管理者講習に参加している。		

2 養育・支援の質の確保

(1) 養育・支援の標準的な実施方法が確立している。		第三者 評価結果
①	40 養育・支援について標準的な実施方法が文書化され養育・支援が実施されている。	a
【コメント】		
「養育ガイドブック」に標準的な実施方法の各マニュアルを整備している。入職時に職員個々に配布し研修で共通理解が出来るようにしている。マニュアルにはプライバシー保護や権利擁護に関わる姿勢が明示されている。グループ会議・職員会議・ケース会議で、実施している養育・支援について話し合い、各専門職からのアドバイスを受けるなど、マニュアルに基づいて実施されているかを振り返っている。		
②	41 標準的な実施方法について見直しをする仕組みが確立している。	b
【コメント】		
各マニュアルは必要に応じて適時見直し内容改善をしている。今年度は全マニュアルの見直しがおこなわれた。マニュアルの見直し基準は定められていず、定期的な見直しには至らなかった。		

(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
---	-------------------------------------	---

【コメント】

自立支援計画策定の責任者を家庭支援専門員とし、児童相談所援助指針票(1・2)・ケース概要・医学判定書などや、入所時の様子観察記録表・保護者の意向を踏まえ、スタッフ会議(家庭支援専門員・担当保育士・心理士・栄養士)を開催し検討している。「児について」「家庭・家族について」双方から自立支援計画を立案し、最終は、施設長が確認し毎日の処遇に繋げている。支援困難ケースにはスーパーバイザー体制が採られ、心理士のスーパーバイズや児童相談所も入るカンファレンスがおこなわれている。同時に個別援助計画(全体運動、微細運動、社会性・情緒、言語・理解、健康・理解、睡眠・清潔)を個別担当職員を中心に各項目に沿って立案している。

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

【コメント】

自立支援計画は4月と10月、個別援助計画は毎月グループ会議で見直しをしている。会議にはグループ職員全員・家庭支援専門員・心理士・看護師・栄養士が参加している。個別援助計画は、先月の子どもの様子・今月の関わりと配慮がまとめられ、家庭支援専門員・心理士の考察の欄も書かれている。これらは、毎月児童相談所に送付している。乳幼児には自立支援計画が確定した時点で、気にかけている大人の思いが伝わるように、絵本や積み木を利用して話している。保護者へは毎月の手紙と面会時に説明している。

(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、職員間で共有化している。	a
---	---	---

【コメント】

日々の記録は昼間観察日誌・夜間観察日誌でおこない、体温表や睡眠時の状態・日誌も付けている。睡眠時は15分間隔での観察をおこない乳幼児の状態を細部にわたり記録している。「記録の在り方」のマニュアルに記録の取り方を記載し、職員間の記録の統一が図られている。引継ぎ時(9時・15時30分)や申し送りノートで日々の情報共有がおこなわれており、職員は、勤務前には申し送りノートに目を通し捺印をしている。定例職員会議を月2回開催し、そのうち1回は主に情報共有や研修の時間としている。

②	45 子どもに関する記録の管理体制が確立している。	a
---	---------------------------	---

【コメント】

個人情報保護管理規定・文書管理規定が整備されており、研修や会議などを通し職員に周知している。職員やボランティアは辞めた後も守秘義務があることを説明している。乳幼児の記録の保管は鍵のかかる場所でおこなっている。個人情報の取り扱いは保護者には入所時「入所のしおり」で説明し、折を見て面会時に話している。

内容評価基準（22項目） A-1 子ども本位の養育・支援

<p>(1) 子どもの尊重と最善の利益の考慮</p>	<p>第三者 評価結果</p>
<p>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。</p>	<p>a</p>
<p>【コメント】</p>	
<p>月2回の職員会議、グループ会議、リーダー会議で、子どもの最善の利益を目指して前月の子どもの姿を振り返り検証をし共通理解を深めている。子どもの生活に合わせて職員の勤務時間を調整していることや研修誌「あゆみ」・「青い鳥だより」で学び合っている職員の姿勢を確認できた。全国乳児福祉協議会作成の「より適切なかかわりをするためのチェックポイント」を活用し日頃の養育を振り返る機会としている。</p>	
<p>(2) 被措置児童等虐待対応</p>	
<p>① A2 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。</p>	<p>a</p>
<p>【コメント】</p>	
<p>被措置児童虐待防止マニュアルに体罰の禁止や対応の仕組みが明記されている。入職時には「養育ガイドブック」で学習している。隔月におこなう、自主カンファレンスにより職員が抱え込まないような感情コントロールや、内部や外部研修で不適切な関わりにならないように援助技術を習得している。毎月行う「チェックポイント」を活用して振り返りをおこなっている。</p>	
<p>② A3 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。</p>	<p>a</p>
<p>【コメント】</p>	
<p>養育単位の小規模化に伴い、住環境の個室化や直接処遇職員の孤立化・抱え込みの予防の為にチームで養育できる体制づくりに、意識的に取り組んでいる。不適切な係わりに繋がる可能性がある時は、施設長から速やかに指導があり、職員が情報を共有している。職員自身の係わりを振り返る機会としてスーパーバイズが配置され相談できる仕組みがある。子どもの係わり方に困難を感じた場合には、自主カンファレンスで関係調整が出来る様にしたし、抱え込まないように職員全体で意識をしている。</p>	
<p>③ A4 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。</p>	<p>a</p>
<p>【コメント】</p>	
<p>被措置児童虐待防止マニュアルを整備し「児童虐待防止法第6条」で届出・通告の体制を整備している。「養育ガイドブック」で対応の仕方が示され、気になる言動が見られた際は迅速に職員間で共有し、起こりうる要因などについて検証を行う等の体制が図られている。子どもとの関係性に焦点を置いた研修などにも参加をしている。</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
<p>① A5 子どものこころによりそいながら、子どもとの愛着関係を育んでいる。</p>	a
<p>【コメント】</p> <p>入所から退所まで一貫した担当養育制で個別の係わりを意識しながら、子どもの目に見えない思いを受け止め、愛着関係が構築されるようにしている。子どもが誰に頼れば良いのか、心のよりどころとしての存在が子ども側から見ても明確に成るように関係作りを行っている。被虐待経験のある子どもとの関係作りは職員が一人で抱えるのではなく、スーパーバイザーや心理担当職員に相談する等、関係作りを支える仕組みが整っている。</p>	
<p>② A6 子どもの生活体験に配慮し、豊かな生活を保障している。</p>	a
<p>【コメント】</p> <p>少人数での養育を心掛け、出来る限り個別化を実施し[自分は大事にされている]という心が育てられるようにしている。自分のもの、他者のものの区別がつくような係わりや、大人が個人のを大切にすることを伝える中で、自他のものを大切に出来る心を育てている。「自分のもの」は、衣類やシーツに好きなマークが縫い付けられ、衣類の引き出しと玩具にも同じマークで「自分のもの」と分かるようにしている。食器（スプーン・コップ）・布団・毛布も個別化を図っている。子どもと一緒に家庭菜園を楽しんだり、ふれあいクッキングやふれあい保育を通して子どもと楽しい時間を共有している。</p>	
<p>③ A7 子どもの発達を支援する環境を整えている。</p>	a
<p>【コメント】</p> <p>子どもの発達特性は大きな発達の土台となる事を大切に、受け止めて貰う事で安心して自分が出せ、出すことを認めている。言葉かけやかかわり方に配慮して（適切なタイミングで適切な応答が出来るように）子どもの側から選ばれる養育者でありたいと感性を磨く努力をしている。子どもが安心できるように声のトーンなどにも気を付けている。</p>	
(2) 食生活	
<p>① A8 乳幼児に対して適切な授乳を行っている。</p>	a
<p>【コメント】</p> <p>授乳はお腹を満たすだけでなく、抱いて視線を合わせながら、心も満たす事が出来る様な気持ちで行っている。基本的には子どもの欲求に応じて、欲しいタイミングに欲するだけの授乳を行っているが、コントロールが必要な子どもに対しては、医師の指示を仰ぎながら、個々の状態に応じた授乳を行うようにしている。哺乳瓶が自分で持てるように成っている子どもが得意そうに自分で持って飲む事もあるが、子どもの傍にいて養育者を確認出来るようにしている。調乳は纏めてするのではなく、その都度調乳している。冷凍母乳も預かって飲ませている。</p>	
<p>② A9 離乳食を進めるに際して十分な配慮を行っている。</p>	a
<p>【コメント】</p> <p>栄養士か調理師が入所時のスタッフ会議に入り、アレルギーなど特別に配慮の必要な子どもへの対応を協議している。離乳食の開始時期も子どもの食への関心や医療的なケアも考え、母親とも相談しながらグループ会議（調理師か栄養士が入る）で話し合い、食事栄養費を立てて実施している。朝礼や職員会議で職員に周知徹底している。栄養状況や離乳食の進み具合を見ながら直接処遇職員や栄養士・調理師が連携を取りながら、栄養費の変更などを適宜実施している。</p>	

<p>③ A10 食事がおいしく楽しく食べられるよう工夫している。</p>	<p>a</p>
<p>【コメント】</p>	
<p>食事をする場所は明るく清潔な空間である。大きな口をあけてゆっくりと美味しそうに食事をする様子が見られた。栄養士、調理師は子どもが食べる様子をそばで見守りながら、お代わりは子どもの思いを聞き、食べやすいように一口大のおにぎりにふりかけをふるなど、子どもの思いを受け止め、食事への意欲を育てている。テーブルと椅子の高さは子どもの身長や座高に合わせ適宜調整し正しい姿勢で食事をしている。お箸とコップは個人用のものを使用し、立ち上げのある食器を使いひとりで食べられる意欲を大切にしている。食べ終わると「ピッカピカ」と嬉しそうに空になった食器を見せてくれた。</p>	
<p>④ A11 栄養管理に十分な注意を払っている。</p>	<p>a</p>
<p>【コメント】</p>	
<p>栄養士、調理師と担当で、カロリーと栄養のバランスを考慮した献立が準備されている。食育の取り組みの一つとして、家庭菜園で種まきから収穫、クッキングを体験する取り組みを通し、職員とともに食を楽しみ・季節感を味わうことを大切にしている。食物アレルギーの除去食はトレーに名前と除去の食材を明記し誤食を防いでいる。</p>	
<p>(3) 衣生活</p>	
<p>① A12 気候や場面、発達に応じた清潔な衣類を用意し、適切な衣類管理を行っている。</p>	<p>a</p>
<p>【コメント】</p>	
<p>「養育ガイドブック」に衣類の選び方として、肌ざわりのよい物・子どもの体に合ったもの・通気性や吸湿性に優れているもの・着脱に便利なもの・肌着やインナーの枚数や素材で体温調節をする・子どもの動きを最優先し生活実態に合わせ前開きの物や上下分かれたセパレートタイプのものとし、衣類管理をおこなっている。又、衣類の個別化や引き出しの個別化を図り、子どもに分かりやすいマークを明記し自分で着る衣類を選んで出している。</p>	
<p>(4) 睡眠</p>	
<p>① A13 乳幼児が快適に十分な睡眠をとれるよう取り組んでいる。</p>	<p>a</p>
<p>【コメント】</p>	
<p>睡眠が快適に十分とることができるよう室温、湿度、換気、明るさ、静かさ等が適切に管理され、睡眠の際にぬいぐるみ等を持つ子どもへの配慮もされていた。寝具は硬さや素材を考慮し安全面に配慮されている。寝具も個別化され担当の職員により刺しゅうが施されている。夜間は2つの部屋に職員が1名ずつ配置され15分ごとに子どもの状態確認を行って記録をしている。</p>	
<p>(5) 入浴・沐浴</p>	
<p>① A14 快適な入浴・沐浴ができるようにしている。</p>	<p>a</p>
<p>【コメント】</p>	
<p>清潔と感染症予防のため毎日入浴をしている。沐浴は午前中に行い、入浴は夕方に信頼できる大人と一緒に入り、清潔に管理した玩具を用いてゆっくりと遊びながら楽しく入浴している。この心地よい体験を通し、信頼関係が育まれることを大切に、日々楽しい時間となるよう工夫をしている。</p>	
<p>(6) 排泄</p>	
<p>① A15 乳幼児が排泄への意識を持てるように工夫している。</p>	<p>a</p>
<p>【コメント】</p>	
<p>「養育ガイドブック」で排泄に関する具体的な援助方法のマニュアルがある。おむつ交換は決められた場所で言葉をかけながら身体をマッサージすることで、おむつ交換が心地の良いものであることを伝えることを大切にしている。おむつ交換をする所にトイレがあるので、小さい時から大きい子がトイレをしているのを見ていて、便器に座ることに興味を持っている。大人との信頼関係の中で一人一人の状況に合わせ「ちょっとすわってみようかな」という思いを大切にしている。</p>	

(7) 遊び

① A16 発達段階に応じて乳幼児が楽しく遊べるように工夫している。

a

【コメント】

「養育ガイドブック」や「こんにちは赤ちゃん」に、子どもの発達段階に応じた玩具やその使い方について記載し発達段階に応じて楽しく遊べるように、手の届くところに玩具を置き、収納は、色別や写真を貼って分かりやすくしている。個人持ちの玩具には保護者に了解の上、名前と子どものマークを書いている。

(8) 健康

① A17 一人ひとりの乳幼児の健康を管理し、異常がある場合には適切に対応している。

a

【コメント】

看護師が中心になり、嘱託医、施設の近くの小児科医、子どもが出生した医療機関と必要に応じて常に連携し、子どもの健康管理をしている。2週間分の体温表に体温（1日2回測定）・服薬・食事・面会などを記し、子どもの様子が一目で分かるように記録をしている。引き継ぎで次の養育者に申し送りをしている。毎月の健康診断や適宜予防接種を行っている。離乳食など新しい食材を開始する時は医療機関と連携が取れる時間帯とし少量ずつ確かめながら実施している。ぜんそく・アレルギー症状が多く見られるので、医療機関と常に連携を取っている。

② A18 病・虚弱児等の健康管理について、日常生活上で適切な対応策をとっている。

a

【コメント】

病・虚弱児の健康管理については、嘱託医、施設の近くの小児科医、子どもが出生した医療機関との連携で健康管理をし必要に応じてカンファレンスがおこなえる体制を取っている。健康観察記録、投薬管理表は一覧表にし、職員が共有認識をしている。耳鼻科検診は年1回 歯科検診は3歳児検診でおこなっている。歯磨きは歯科医の指示のもと1歳半から夜寝る前に子どもが嫌にならないことを大切におこなっている。薬は小児科と薬局の協力を得て薬袋に名前と朝昼晩ごとに色分けされた薬を届けて貰っている。投薬管理は夜勤者が昼、夜、朝、の薬を準備し看護師が体温表で出し忘れのチェックをして投薬時は複数の職員で確認し、空袋は専用の容器で一日保管し夜勤者が確認をしている。授乳などで投薬時間にずれが生じた場合は、袋に投薬時間を記入し、次の投薬時間を確認している。

(9) 心理的ケア

① A19 乳幼児と保護者等に必要な心理的支援を行っている。

a

【コメント】

「養育ガイドブック」で「乳児院における心理支援・具体的な心理支援・個別の心理支援・保護者への心理支援」と具体的に心を支援していく方法が明記され職員の共通理解が出来るように努めている。心理担当職員は、里親支援専門相談員・家庭支援専門相談員と共に支援の方法についてケース毎に協議をする場を持っている。必要に応じて子どもや保護者等へのセラピーの実施と、職員の情動コントロールの仕方等について臨床心理士やスーパーバイザーとして専門家が定期的に来院され相談できる体制がある。

(10) 施設と家族との信頼関係づくり

① A20 施設は家族との信頼関係づくりに取り組み、家族からの相談に応じる体制を確立している。

a

【コメント】

面会には、家庭支援専門相談員を中心に心理担当職員等の専門職員が立ち会い、子どもと家族との信頼関係の構築に向けて、家族の思いを聴き取り子どもとの関係作りの橋渡しを担っている。親子サポートルームを利用しての、養育体験や宿泊体験をしながら、親子関係構築に努めている。子どもの成長を共に喜び合い、共に養育をさせて頂いているスタンスで、毎月子どもの写真や便りを送付している。保護者アンケートでは「子どもが明るく元気に成長している姿を見て保育士さん方がしっかり関わってくださっていることが分かり安心して預けています。」という声があった。

(11) 親子関係の再構築支援

① A21 親子関係の再構築等のために家族への支援に積極的に取り組んでいる。

a

【コメント】

入所時には、スタッフ会議を開催し、多職種専門職員が様々な視点から協議しアセスメントを行っている。児童相談所の援助計画や方向性を共有出来るよう、適宜協議会を持つように努めている。外出泊や面会の前・中・後の子どもの様子観察を行い変化に気付けるように努め、他の職員とも共有し双方に負担の無い形で進めている。

(12) スーパービジョン体制

① A22 スーパービジョンの体制を確立し、職員の専門性の向上や施設の組織力の向上に取り組んでいる。

a

【コメント】

研修体系により、上級職員は「スーパーバイズの実施と効果について」の研修を受講した後就任時・初級・中級職員へスーパーバイズを行う。基幹的職員は上級職員へスーパーバイズを行う。施設長は全職員を対象に年1回ヒヤリングを実施すると『養育ガイドブックの「職員の資質向上」』に記載されている。また聞きとりの中で、職員一人で問題を抱え込まないようスーパーバイザーを通じて組織として働きかけていることが確認された。職員のアンケートで「自分の中で困った問題が起ってしまい、しんどさが出てしまい、周りまでも見られなくなった時、上司の言葉で気持ちが楽になり、解決できないと思っていたのに、また頑張ろうと思える。」という記述が多く、職員が相互に助言しあうチーム支援が適切におこなわれ、質の向上を目指しているのが確認できた。