

第三者評価結果の公表事項(母子生活支援施設)

①第三者評価機関名

NPO法人 医療・福祉ネットワークせいわ

②評価調査者研修修了番号

14-024 SK15228

③施設の情報

名称：	真愛園光寮	種別：	母子生活支援施設
代表者氏名：	岩橋 一比古	定員（利用人数）：	15 世帯
所在地：	福岡県朝倉市甘木 1696-1		
TEL：	0946-22-9240	ホームページ：	http://www.kosodate-web.com/hikariryo
【施設の概要】			
開設年月日：	1951/3/1		
経営法人・設置主体（法人名等）：	社会福祉法人 真愛園		
職員数	常勤職員：	7名	非常勤職員 1名
専門職員	母子支援員	4名	少年指導員 2名
	調理員等	1名	
施設・設備 の概要	居室(2DK)	15室	バス
	トイレ		洗面台

④理念・基本方針

理 念：人の助けを願う。 基本方針：世のお役に立たせていただきます。 利用者サービス方針： ・利用者の独立心を損なうことなく援助されるよう支援する。 ・利用者の個人の尊重を保持しつつ、心身共に育成されるよう支援する。 ・利用者と共に職員も育ち、利用者からも育ててもらう。
--

⑤施設の特徴的な取組

・病児保育・病状により、病院への同行支援・母親の体調不良時の保育園送迎、食事の世話、子どもの風呂入れ、買い物、掃除。 ・母親の出勤時間に合わせて、職員の出勤を調整している。 ・子どもの自立に向けて、料理教室を行っている。(小学生以上) ・利用者のニーズに合わせての支援。・弁護士事務所、裁判所への同行支援・外国籍の方には、入国管理局・市役所の手続き同行支援。
--

⑥第三者評価の受審状況

評価実施期間	平成 29 年 9 月 12 日（契約日） ～ 平成 30 年 3 月 20 日（評価結果確定日）
受審回数(前回の受審時期)	1 回（平成 26 年度）

⑦総評

◇特に評価の高い点

- I. 支援の質の向上を図るために施設長が自らスーパーバイザーとしての役割を担われています。

現在の施設長は、施設が今の場所に移る前から職員として在籍されています。現場の経験も長く、専門的な知識と経験をあわせ持ち、且つ職員と利用者から信頼を得られている様子も伺えます。(子どもたちが施設長を「寮長先生」と呼んで笑顔で接する様子が特に印象的でした。)外部研修への積極的な参加や行政機関等との連携により、管理者として遵守すべき法令や専門的な福祉関係に関する情報収集に努め、施設内研修や会議、職員とのコミュニケーションを通じて、施設の理念や基本方針を踏まえた支援の質の向上にリーダーシップを発揮されています。利用者の為に「できることは可能な限り支援をする」という信念のもと、施設内にも同様の意識が形成されるように日々、支援業務の確認とアドバイスが繰り返されています。

- II. 母親と子どもの意向や一人ひとりに寄り添った丁寧で温かみのある支援は高く評価できます。

職員と利用者がまるで家族のように、自然に挨拶や談笑をする姿が施設内にあふれていることから、当たり前と思えるような日常における何気ないふれあいを大事にされていることがうかがえます。職員が、利用者の表情や仕草の変化などを注視して、体調不良や悩みなどを見逃さないように予見し、利用者が仕事や育児、健康、将来の生活設計を自ら思い描くことができるように常に温かく見守る支援を心がけられています。就労における支援や子どもの養育・学校に関する支援、また個人が抱える複雑な問題への情報提供・同行並びに代行など、利用者の様々なニーズや問題に対して前向きに支援する事を前提とした 24 時間 365 日体制による利用者へ寄り添った丁寧で温かみのある支援については高く評価できます。

- III. 利用者の安心・安全に配慮した住み良い生活の保障と環境が整備されています。

敷地内の花壇には季節の草花が咲いており、施設内は隅々まで掃除が行き届いています。また、防犯カメラや防犯フェンス、災害時における備蓄品、消防及び不審者対応を含む防災訓練など安全対策にも配慮されています。そのほか、緊急時の利用を想定した日常生活で必要と思われる電化製品や食器、衣類、寝具に至るまで、着の身着のままに入所されたとしても生活ができるような環境が整えられています。入所後においても様々な相談やニーズに可能な限り柔軟に対応され、利用者にとって安心で安全な住み良い日常生活の保障と環境が用意されています。

◇改善を求められる点

- I. 中・長期計画とその内容がより具体化された事業計画の策定並びに情報公開が求められます。

施設長をリーダーとして職員間で議論がなされ、試行錯誤を重ねながら中・長期計画を策定されたようですが、内容については再検討の必要性が感じられます。理念・基本方針を具現化するためにビジョンを明確にし、その実現に向けた中・長期計画・収支計画を策定して単年度の事業計画・予算書につなげていくことが求められます。あわせて、その評価と見直しを繰り返し、職員はもとより利用者及び地域への情報公開も求められています。当該評価における「支援の質の向上」、「人材の確保と育成」、そして「地域との交流や貢献」に関する項目などをしっかりと計画の中に盛り込みながら策定されることを期待します。

- II. 標準的な実施方法の文書化と規程・マニュアル類の充実を期待します。

前回の当該評価の結果を受け、職員参画のもとで規程とマニュアルの整備に努力をされたことは今回の評価の過程で確認できましたが、更なる取り組みが課題と言えます。施設として丁寧な支援を行われている事は十分伺うことができますので、その支援内容やプロセスなどを新入職員の教育にも活用できるように、更なる文書化の徹底と規程・マニュアルの補完が図られることを期待します。

Ⅲ. 人材の確保と育成への更なる取り組みが求められます。

福祉業界全般に言える問題ではありますが、人材の確保・育成は大きな課題と言えます。施設の将来を見据えて実習生及びボランティアの幅広い受入れと養成学校等との連携強化を図ると同時に、実習プログラムの工夫や実習生等が就職したいと思えるような施設づくりに取り組まれることが求められます。同様に職員における質の向上に向けた目標管理制度や、計画的な研修などについても更なる取り組みが求められます。

⑧第三者評価結果に対する施設のコメント

(H30.3.20)

今回、第2回目の第三者評価を受審し、評価の結果からまだまだ十分でない項目が多数見えてきました。ひとつひとつの評価項目を再点検し、特に、①中・長期計画と事業計画の具体性や整合性、②人材の確保及び質の向上を重点項目とし、次回の受審に向かい地域社会、利用者の方が満足できる施設を目指し、理念「人の助かりを願う」基本方針「世のお役に立たせていただきます」をもとに、役職員一体となり法人のもつ使命に向かって、福祉サービスの質の向上に努め、世のお役に立たせていただきます。

⑨第三者評価結果

別紙の「第三者評価結果」に記載している事項について公表する。

(別紙)

第三者評価結果（母子生活支援施設）

※すべての評価細目（共通評価基準 45 項目・内容評価基準 28 項目）について、判断基準（a・b・c の 3 段階）に基づいた評価結果を表示する。

※評価細目毎に第三者評価機関の判定理由等のコメントを記述する。

共通評価基準（45 項目）

評価対象 I 支援の基本方針と組織

I-1 理念・基本方針

		第三者評価結果
I-1-(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。	a・b・c
<コメント> 理念及び基本方針が利用者の目につきやすい場所に掲示され、周知が図られています。職員は朝礼で唱和し、周知の継続に努められています。理念及び基本方針をより具体的に示す為に、「利用者サービス方針」を掲げるなどの工夫にも取り組まれています。利用者や地域の方への定期的なアンケートを実施するなどの周知状況の確認を期待します。		

I-2 経営状況の把握

		第三者評価結果
I-2-(1) 経営環境の変化等に適切に対応している。		
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。	a・b・c
<コメント> 利用者の推移と職員体制などがわかり易くデータ化され、事業報告書に記載がなされ分析が行われています。社会福祉事業全体の動向や所轄の行政機関の福祉計画を把握するために、情報の収集と各研修においても積極的に参加をされています。今後はさらに、光熱水費や設備の整備などにおいても、わかり易くデータ化し分析がなされ把握された情報やデータが、中・長期計画や各年度の事業計画に反映されることに期待をします。		
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。	a・b・c
<コメント> 毎日行われるミーティングや職員会議では、様々な経営課題や具体的な改善策の議論がなされ、実行された内容においても一部確認はできますが、計画と記録の煩雑さがあるようです。委員会や担当者を設置するなどし、経営課題の現状分析を実施する時期や頻度、役員間での共有や職員への周知方法、そして改善へ向けての仕組みの再構築が求められます。		

I-3 事業計画の策定

		第三者評価結果
I-3-(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。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>中・長期における事業計画の策定には、理念や基本方針の実現に向けた目標(ビジョン)を明確にする必要があります。計画の中身においては、施設サービスの基本となる支援の内容、その内容を実現するための組織体制や設備の整備、人材(確保・育成等)に関する内容、地域のニーズなど多岐にわたる内容でなければなりません。また策定においては、評価並びに見直しを行う為にも目標数値や具体的な成果等をわかり易く提示する必要が求められます。計画が実現するために必要な財務面での収支計画の裏付けも必要となります。</p>		
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。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>「目指す職員像」や重点目標が単年度における事業計画に記載されている事は評価ができませんが、中・長期の内容をわかり易く反映され具体化された事業計画とは確認しにくい状況です。中・長期計画の内容と項目を合わせるなどの整合性が図られ、中・長期計画と同じく設備や備品の購入予定数や価格、人材の確保や育成における人数や資格、経費などをできる限り数値化し、収支計画書などに予算計上するなどの取り組みが求められます。</p>		
I-3-(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。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>職員からの意見の集約や事業計画への反映は、主に職員会議において取組が行われています。計画の追加や見直しが実行された事は伺い知る事ができますが、実施状況やあらかじめ定められた時期、手順にもとづく評価並びに見直しが行われているという記録の確認が難しい状況だと言えます。今後は、利用者へのアンケートを実施するなど意見やニーズを記録に残し、計画に反映していく事が重要です。</p>		
7	I-3-(2)-② 事業計画は、母親と子どもに周知され、理解を促している。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>利用者に事業計画の内容を「母の会」にて、丁寧に説明をする努力をされていますが、わかり易く説明した資料の作成と周知方法並びに頻度においては、更なる工夫と取組が求められます。必ずしも事業計画そのものを配布する必要はありませんので、支援内容や施設整備を含む居住環境の整備などの日常生活に密接にかかわる事項等において、懇切丁寧に理解を求める取り組みが必要です。施設の特徴からも外国籍の方の利用者もあると思われるので、英語表記や漢字にルビを打つなどのより個別的な配慮に期待が寄せられます。</p>		

I-4 支援の質の向上への組織的・計画的な取組

		第三者評価結果
I-4-(1) 質の向上に向けた取組が組織的・計画的に行われている。		
8	I-4-(1)-① 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・b・c
<p><コメント></p> <p>当該評価制度を活用し、職員会議で評価と見直しが行われているようです。利用者からの苦情相談にもとづく改善活動等においては、迅速かつ丁寧に処理がされており組織的にPDCAサイクルが機能していると言えるでしょう。しかし、記録の整備に不備があります。自己評価を継続的に行い且つ結果の分析を行い、分析内容についての検討を決められた書式により記録を残し、支援の質の向上に向けた体制整備がより確立されることに期待します。</p>		
9	I-4-(1)-② 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・b・c
<p><コメント></p> <p>「自己評価の手引き」を職員に配布し、内部研修などの取組も実施されていますが、評価結果にもとづく改善の課題の明確化と改善策並びに改善実施計画については課題が残ります。施設として課題の抽出方法や書式の統一、記録の残し方、中・長期計画と単年度における事業計画との整合性等において再度、精査を行い支援の質の向上に向けた改善計画が策定される必要があります。</p>		

評価対象Ⅱ 施設の運営管理

Ⅱ-1 施設長の責任とリーダーシップ

		第三者評価結果
Ⅱ-1-(1) 施設長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。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>施設長は職員会議やミーティング、各行事等に積極的に参加をされ、自らの役割と責任について表明し、理解が図られるように努力をされています。また、この分野における実務経験が長いことから、高い見識を持っておられ職員からの信頼も厚い事を伺い知ることができます。職務分掌や有事(災害、事故等)における施設長の役割と責任についても、細かく文書化が図られています。</p>		
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。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>関係行政機関並びに所属団体主催の研修や勉強会などに参加をされ、最新の情報の収集に努め資料のリスト化を行い、職員に会議などの場で自らが講師となり、コンプライアンス(法令遵守)に努められています。また、法令遵守規程や虐待防止、権利擁護に関するマニュアルや規程の整備が図られており、職員に対しても遵守すべき法令等の周知に努められています。</p>		
Ⅱ-1-(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 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・b・c
<p><コメント></p> <p>利用者への支援現場を日々自分の目で直接確認し、利用者とのコミュニケーションを図る事により、現状の把握と分析が行われています。職員の主体性を重んじられながらも、適切な気づきを職員に与えられるように意識をされ、常に利用者の目線を忘れないように利用者本位のサービスを提供する事を大事にするように、個人面談などを通じて周知が図られるように取組まれています。</p>		

13	Ⅱ-1-(2)-② 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。	①・b・c
<p><コメント></p> <p>1法人で複数の事業所を運営している事もあり、計画全てが実現には至っていない状況であります。実現に向けて職員の福利厚生の充実や処遇等において、与えられた職掌の範囲において拡充が図られています。人員配置や職員の働きやすい環境整備においては、法人内における人事異動や人材の交流が行われ、有給休暇の奨励や変則的な勤務の変更が行えるように配慮がされています。笑顔を持って業務に取り組むことや専門性に研鑽を重ね常に、自己の成長に努めることなどを「目指す職員像」に掲げられています。</p>		

Ⅱ-2 福祉人材の確保・育成

		第三者評価結果
Ⅱ-2-(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。	a・b・③
<p><コメント></p> <p>利用者に同法人内の保育園での就労を斡旋し、採用するなどの実績があります。社会福祉士及び心理療法担当職員等の配置を含む人員体制の確保や育成に関して、管理者を中心に構想はあるものの具体的に、事業計画などの書面において記載がない為、施設として計画の策定までは至っていない状況です。各種専門学校や養成校との連携強化をさらに図りつつ、法人独自の就職説明会を開くなど、福祉人材の確保の工夫や障がい者雇用を含む採用や育成に関する補助金の取得などの具体的な計画の策定が求められます。</p>		
15	Ⅱ-2-(1)-② 総合的な人事管理が行われている。	a・③・c
<p><コメント></p> <p>施設として「目指す職員像」が事業計画等において明確にされており、人事基準や職員処遇に関する基準は就業規則を含む各規程に記載がなされ、事務室にて誰もが閲覧できる体制が整えられています。施設として極力時間外労働をしないような取組もなされています。ただし、現状では人事考課制度の導入までは至っていません。客観的な基準にもとづく人事考課を行うことは、非常に難しいかもしれませんがトータル人事マネジメントを行う為には、最終的な評価の部分は必要条件だとも言えます。まずは、施設の目標と個人の目標を具体的に抽出することから取組まれることに期待します。</p>		
Ⅱ-2-(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。	a・③・c
<p><コメント></p> <p>有給休暇の取得や子どもを持つ職員への柔軟な勤務形態の対応など、ワークライフバランスに配慮された職場環境を目指し取組まれています。福利厚生においても予防接種の補助やユニホームの支給があり、職員旅行や食事会なども定期的に行われ、職員間の親睦が図られると同時に意見や相談が言えるような場が設けられています。職員の悩み相談の窓口は、個人のメールアドレスにて対応はされておりますが、今後は施設として外部の専門家を含む運用方法の工夫に期待します。</p>		
Ⅱ-2-(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。	a・b・③
<p><コメント></p> <p>事業計画の中に「期待する職員像」と重点目標が記載されており、職員会議で周知が図られています。管理者が職員とのコミュニケーションのもとで、支持的・援助的な姿勢で日常的に適切な支援が行われているようですが、職員一人ひとりの目標項目、目標水準、目標期限が明確にされた個人目標の整備が不十分のようです。職員個々の資格取得や研修の希望などを項目に含め、自己評価や事業計画、人材育成並びに人事管理との整合性を図りながら、目標達成度の確認ができるような体制を整え文書化することが望まれます。</p>		

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。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>研修目標や職員の経験年数に応じた内容等を「研修の施策」として、研修計画が策定されています。しかし、定期的な計画の評価と見直しについては実施されていると客観的に判断できる記録の整備が十分とは言えません。個人の目標の中に、専門資格の取得や希望する研修と支援の質の向上につながるような、施設が求める内容などを織り交ぜ、自己評価との整合性が保たれるような書式の見直しを行う必要があります。又評価・分析が実行され、その結果を踏まえて、次の教育・研修計画に反映させることが重要です。</p>		
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。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>社会人としてのマナーや倫理に関する研修、専門的な知識の習得や支援の質の向上に関する研修など、多くの外部研修に積極的に参加をされています。また研修受講後は、復命書並びに職員会議にて全職員への情報の共有化と学び合う機会の体制づくりに努められています。全職員が等しく個々の目標や課題を達成し、また施設の「期待する職員像」に近づき、スキルアップの為の教育・研修がより充実したものになるように、研修の選別方法の工夫とテーマ・種類等をより具体的に整理されることに期待します。</p>		
Ⅱ-2-(4) 実習生等の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・b・c
<p><コメント></p> <p>実習生受入における基本姿勢とマニュアル及びプログラム等においては、「実習にあたっての重要事項説明書」にて記載がされており、マニュアルに従って支援が行われています。社会福祉全般において慢性的な人材不足が叫ばれる中、人材の確保・育成の視点からも様々な人材の受入れが必要不可欠と言えるでしょう。実習生が社会福祉事業を魅力ある職場と考え、施設で働きたいと思えるような実習・研修になるように、指導者のスキルアップとプログラムの工夫に期待します。</p>		

Ⅱ-3 運営の透明性の確保

		第三者評価結果
Ⅱ-3-(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。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>法人・施設の理念や基本方針、支援の内容と決算報告がホームページや「入所者のしおり」等に掲載されており、情報の開示がなされています。職員が地域の行事や交流などを通じて地域の方に、施設を知って頂く機会を設けられています。苦情・相談の改善対応の状況については、迅速かつ適切に処理がされていますが、公表については課題が残りますので、発信する最新の情報を整理し、利用者や地域の方がわかりやすく見やすい内容の公開に努められるように、更なる積極的な取組みが求められます。</p>		
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。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>財務管理並びに取引・契約関係等の適切な業務執行におけるルールは、各規程が整備され公正性と透明性が図られ処理が行われています。権限と責任においては職務分掌に明確にされており、職員への明示についても体制が整えられています。外部監査は民間の会計事務所と契約を交わし定期的にチェックを受けられています。</p>		

II-4 地域との交流、地域貢献

		第三者評価結果
II-4-(1) 地域との関係が適切に確保されている。		
23	II-4-(1)-① 母親と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・b・c
<p><コメント></p> <p>町内の清掃活動や祇園山笠、須賀神社相撲大会などのボランティア活動と伝統行事への参加を通じて、地域と利用者の相互交流が年間を通じて図られています。また職員が女性消防団に入団されるなど、地域の役員さんとの活動にも積極的に取り組まれています。ただし、中・長期計画及び単年度の事業計画などにおいて、具体的な目的や内容の記載に不備があるようです。長年実施している活動やねらいを文書化し、利用者のニーズや自主性を汲み取り、より一層の地域と施設の交流及び利用者の社会参加の機会の充実に期待します。</p>		
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。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>ボランティアの受入れ実績はおもに納涼会などの行事が多いようです。事前の打ち合わせや利用者への配慮においては、丁寧なやり取りが行われている様子は伺うことができます。登録手続を含むマニュアルの整備は行われていないようですので、体制整備が求められます。また、施設の特性を考えると学習ボランティアや絵本の読み聞かせ、利用者の余暇活動をさらに充実できるような、多種多様なボランティアの受入れが望まれます。</p>		
II-4-(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。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>地域における医療機関や関係行政窓口等の情報は把握され文書化されていますが、「入所者のしおり」や「重要事項説明書」への記載漏れがあるようです。分野ごとに整理したり地図上で示したりするなどの工夫をし、関係機関・団体の機能や連絡方法を体系的に整理されると同時に、医療機関や関係する団体との定期的な連絡協議会を含むネットワークの構築に期待します。</p>		
II-4-(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 施設が有する機能を地域に還元している。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>地域自治会における役員を施設長が引き受けていることもあり、地域の事情やニーズが把握されており施設の学習室などのスペースを活用し、地域住民が会議などで使用できるように開放されています。さらに施設の保有する専門的な技術と知識を地域に還元するために、出前講座や子育て談義などの企画を工夫し、事業計画に記載しながら地域貢献に関わる事業・活動がより展開されるように期待します。</p>		
27	II-4-(3)-② 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・b・c
<p><コメント></p> <p>児童相談所、福祉事務所等の行政関係機関との情報交換や連携を行いながら、協働による養育・支援活動も展開はされているようですが、自治会や民生委員といった地域役員との定期的な会議、アンケートによる地域における福祉ニーズの把握においては、課題が残るようです。また、事業計画等により具体的な内容や方向性といった事が明記されていません。生活困窮問題等への支援や福祉相談窓口の開設など、地域の具体的な福祉ニーズの分析と施設独自に行う総合的な活動に期待が寄せられます。</p>		

評価対象Ⅲ 適切な支援の実施

Ⅲ-1 母親と子ども本位の支援

		第三者評価結果
Ⅲ-1-(1) 母親と子どもを尊重する姿勢が明示されている。		
28	Ⅲ-1-(1)-① 母親と子どもを尊重した支援提供について共通の理解をもつための取組を行っている。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>利用者の権利擁護を意識し、利用者本位の福祉サービスの実施と利用者が意見や要望などを述べやすい環境づくりを行うことが「目指す職員像」と「重点目標」に掲げられ、各マニュアルや規程においてより具体的に示されています。一方で、職員により差異が生じないように標準的な実施方法が記載された文書と、定期的な状況の評価においては課題が残ります。業務の振返りができるようなチェックシートを活用するなどのさらなる取組が求められます。</p>		
29	Ⅲ-1-(1)-② 母親と子どものプライバシー保護等の権利擁護に配慮した支援提供が行われている。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>利用者が快適に日常生活を営むことができるように、設備や備品の整備及び維持が図られており、プライバシーや権利擁護に配慮がされた丁寧な支援が行われています。個人情報に関する規程とプライバシーにおけるマニュアルが同じ書類として取扱いがされているようですので、考え方や運用の在り方をそれぞれ切り離して文書化し、体制を整えることが必要です。また、職員による虐待など不適切な事案が発生した場合の懲罰を含む、より具体的な規程の見直しと職員への周知が求められます。</p>		
Ⅲ-1-(2) 支援の提供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 母親と子どもに対して支援の利用に必要な情報を積極的に提供している。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>パンフレット並びに「入所者のしおり」、「重要事項説明書」等により個別で丁寧な説明を心掛けられており、見学者の要望にも柔軟に対応が行われています。文書にルビを振ったり、英語で表示したり、難しい表現を訂正するなど、利用者からよりサービス内容の理解と同意を得られるような工夫と、定期的なアンケート等による周知の確認を行うなどの評価と見直しが求められます。</p>		
31	Ⅲ-1-(2)-② 支援の開始・過程において母親と子どもにわかりやすく説明している。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>「重要事項説明書」とその他関係書類により、利用者にサービス内容の説明と同意が行われています。また「母の会」にて、追加の説明や再確認などのやり取りが進められています。日常における利用者とのコミュニケーションを大事にするように職員間で周知が図られ、疑問や不満などに対して率直に利用者が言えるような雰囲気づくりに努められています。外国籍の方への通訳派遣や障がいがある方への丁寧な説明を想定し、具体的なインフォームドコンセント(説明責任と同意)が得られるような体制整備に期待が寄せられます。</p>		
32	Ⅲ-1-(2)-③ 措置変更や地域・家庭への移行等にあたり支援の継続性に配慮した対応を行っている。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>「自立支援計画」に記載されてある内容においては、個人情報の遵守と利用者の同意を図りつつ、関係行政機関などの情報交換と引継ぎが行われています。退所後の相談や見守りにおいても担当者を決め、細やかな対応がされている事が伺えます。支援の継続性に配慮がされた手順や予め定められた引継ぎ文書、マニュアルの整備がされていないようですので、措置変更や地域・家庭への移行等にあたり支援の継続性が確実に担保できるように、書類の整備と体制の再構築が望まれます。</p>		

Ⅲ-1-(3) 母親と子どもの満足の向上に努めている。		
33	Ⅲ-1-(3)-① 母親と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・b・c
<p><コメント></p> <p>利用者の個別の意見・要望や相談は、毎月実施される「母の会」と年3回実施される親子面談などにより、傾聴と利用者の満足を向上させるための具体的な取組が行われています。把握した結果や分析の記録の残し方に課題がありますので、利用者への定期的な満足度調査におけるアンケートの実施や調査結果を分析・検討する担当者や委員会の設置、並びに定期的な検討会議の開催が求められます。</p>		
Ⅲ-1-(4) 母親と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。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>措置施設であることから法令に定められる苦情解決における仕組みと体制は確立されています。利用者への周知においても、書類や掲示、「母の会」にて説明を行うなどの取組が伺えます。しかし、利用者への定期的なアンケートの実施や苦情を申しやすい配慮や工夫において更なる取組に期待します。</p>		
35	Ⅲ-1-(4)-② 母親と子どもが相談や意見を述べやすい環境を整備し、母親と子どもに周知している。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>施設内に相談スペースが確保されており、相談内容の秘密保持が保たれるような配慮がされています。一方で、受付箱が事務室前に設置されているために、秘密保持や利用者が意見を述べやすくする環境づくりを考えると矛盾が生じます。利用者からの意見や相談をより多く汲み取る為には、秘密保持と複数の受付方法が必要です。無記名によるアンケートの実施やメールでの受付、第三者委員による聞き取りと受付箱の設置場所の工夫などの取組が求められます。</p>		
36	Ⅲ-1-(4)-③ 母親と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・b・c
<p><コメント></p> <p>日常において利用者とのコミュニケーションを大事に丁寧に対応されており、利用者の声に傾聴する職員の姿勢と雰囲気は伺い知ることができます。「入所者相談支援マニュアル」及び「要望・意見のためのマニュアル」に記載してある内容のとおり、利用者からの意見や要望、提案への組織的かつ迅速な対応は良好に対応がされている事が、記録等により確認ができます。対応マニュアルの見直しにおいては行われていないようですので、内容の変更点がない場合においても、検討内容やマニュアルに日付を入れるなどの記録を残すことが望まれます。</p>		
Ⅲ-1-(5) 安心・安全な支援の提供のための組織的な取組が行われている。		
37	Ⅲ-1-(5)-① 安心・安全な支援の提供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・b・c
<p><コメント></p> <p>施設の特性を考え利用者の安心・安全な生活を担保するために、特に不審者の侵入と災害時における備蓄品と対応について評価ができます。複数の防犯カメラ、センサーの設置と警備会社との連携システムや施設の壁とフェンスを高くするなどのハード面での整備が行われています。委員会の設置はないものの施設長がリスクマネジメントの統括者として、職員への安全確保・事故防止に関する啓発活動に努力をされています。リスクマネジメントにおける要因分析と評価においては課題がありますので、ヒヤリハットの活用とマニュアルや規程の整理が必要です。</p>		

38	Ⅲ-1-(5)-② 感染症の予防や発生時における母親と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・b・c
<p><コメント></p> <p>「感染症対策マニュアル」を整備すると同時に、職員が予防接種や手洗い・うがいを率先して行うことで予防対策に努力をされています。また、職員は各種研修に参加し、最新の予防対策と発生時の対応についての情報収集が行われています。マニュアルの見直しが行われていないようですので、最新の情報収集にもとづくマニュアルの見直しが必要です。マニュアルの内容に矛盾点がないか、より具体的な内容や手順の見直しなど、防災訓練と同じように実際にシミュレーションを実施するなどの取組に期待します。</p>		
39	Ⅲ-1-(5)-③ 災害時における母親と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・b・c
<p><コメント></p> <p>災害(地震、台風、大雨等)におけるマニュアルが「防災マニュアル」として詳細に策定されており、施設として意識の高さを確認できます。備蓄品においても、乳児用のおむつから日用品まで多種多様な物が複数箇所に分散され、リスト化され管理がされています。法人並びに施設が保有する機能(人員や知識、施設のスペース、備蓄品等)を災害時に有効活用するために、地域との連携体制や合同訓練などを具体化した防災計画の策定に期待が寄せられます。</p>		

Ⅲ-2 支援の質の確保

		第三者評価結果
Ⅲ-2-(1) 提供する支援の標準的な実施方法が確立している。		
40	Ⅲ-2-(1)-① 提供する支援について標準的な実施方法が文書化され支援が提供されている。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>ケース記録から「自立支援計画」にもとづき、利用者に丁寧な支援が行われている事が確認できます。しかし、標準的な実施方法についての文書化には至っていない状況が見受けられます。これまで申し合わせや伝達で行われてきた支援に関する基本的姿勢や手順、配慮点などを文書化する事で支援の基準が周知されるような、実践の確認ができる仕組みの整備に期待します。</p>		
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。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>支援に関する基本姿勢や方法などは、朝礼やミーティングなどを通じて共有がなされているようです。日常の支援に関しては、施設長のスーパーバイズと職員との協議によって随時、検証・見直しが行われています。標準的な実施方法が策定され、その検証と見直しが記録に残され定期的に行われる事が望まれます。</p>		
Ⅲ-2-(2) 適切なアセスメントにより支援実施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支援実施計画を適切に策定している。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>入所時の措置事由やアセスメント情報などによってニーズが抽出され、母親と子どもの意向を踏まえた目標設定が定められています。「自立支援計画」は世帯への支援が主であり、子どもに関しては母親への支援としての視点になっている部分が見受けられますので、母親と子ども一人ひとりの計画となる事が期待されます。支援経過や引継ぎノートなどから「自立支援計画」に基づいた支援が行われている事が確認できますが、仕組みとしての整備は不十分です。支援の実施方法が意図的に確認できる仕組みの整備が望まれます。</p>		

43	Ⅲ-2-(2)-② 定期的に支援実施計画の評価・見直しを行っている。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>「自立支援計画」を定期(半年)的に評価し見直す仕組みが確立され、適切に見直しが行われている事が書類にて確認できます。支援の基本姿勢や配慮事項及び計画などは日々の密なるミーティング、職員会議によって行われ共有されており、課題認識と支援の質の向上に向けた意思統一が図られています。</p>		
Ⅲ-2-(3) 支援実施の記録が適切に行われている。		
44	Ⅲ-2-(3)-① 母親と子どもに関する支援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・b・c
<p><コメント></p> <p>支援実施記録や会議内容は定められた書式にパソコン入力される他、引継ぎノートに母親と子どもに関する伝達を含む支援の一部分が記録されています。定期的な会議で母親と子どもの支援などに関する情報共有が行われています。記録内容や書き方に関しては先輩の記録を参考にしたり、管理者が直接指導したりするなどの体制があるようですが、職員によつての差異が見受けられますので記録要綱の策定などが必要です。</p>		
45	Ⅲ-2-(3)-② 母親と子どもに関する記録の管理体制が確立している。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>「個人情報管理規程」にもとづき、母親と子どもに関する記録が管理され、施設長は職員に対し個人情報の保護に関する意識付けを日常的に行い、会議の場にて周知を図られています。DVIによる入所事由が多い事から、母親と子どもには入所時より個人情報遵守の姿勢を丁寧に伝え、安心して自立に向かえる安全な環境作りに向け、積極的に取組まれています。個人情報が入っているパソコンはネットに繋がっていないという点は高く評価できます。</p>		

内容評価基準（28項目）

※「共通評価基準評価対象Ⅲ 適切な支援の実施」の付加項目

A-1 母親と子ども本位の支援

		第三者評価結果
A-1-(1) 母親と子どもの尊重と最善の利益の考慮		
A①	A-1-(1)-① 社会的養護が、母親と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、日々の支援を行っている。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>職員同士の信頼関係は良好のようで会議やミーティングでの確認や検討する以外に、随時の相談や意見交換が頻繁に行われていることが伺えます。支援の視点や考え方、認識及び支援方法に差がないように努められていますが、基本的指針やマニュアルの整備が不十分のようです。例えば「就業環境と人権を守るガイドライン」における“人権侵害防止宣言”などが法人で整備され、職員が人権尊重や職業倫理を更に学ぶ機会を持ち、資質向上に努めることに期待します。</p>		
A-1-(2) 権利侵害への対応		
A②	A-1-(2)-① いかなる場合においても、職員等による暴力や脅かし、人格的辱め、心理的虐待、セクシャルハラスメントなどの不適切なかかわりが起こらないよう権利侵害を防止している。	a・c
<p><コメント></p> <p>「法令遵守規程」内にハラスメント禁止・虐待防止と通報義務が謳われ、「社会福祉法人真愛園倫理綱領」には人権擁護と個人の尊重が明示されています。会議やミーティングにおいて権利侵害が発生しないよう職員への周知と指導も随時行われています。しかし、運用状況の確認や内容の見直しには至っていない部分が見受けられます。職員への計画的な教育や管理者などへの報告相談の徹底に向けた取り組みが実施される事が望まれます。</p>		
A③	A-1-(2)-② いかなる場合においても、母親や母親と子どもが、暴力や脅かし、人格を辱めるような不適切な行為を行わないよう徹底している。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>居室から大きな声が聞こえた際にはすぐに訪室し話をよく聴き、不適切な行為とならないよう支援の工夫がされています。その他にも、階段昇降時の援助や預かり保育などをして母子分離の時間を作る等の支援方法を用いて、母親と子ども双方のストレス軽減に努めるなどの支援が行われています。職員は各世帯で起こっている事象や母親同士の関係性を把握する事に努め、日々の生活の中で良好な人間関係を築く事ができる事への配慮もされています。不適切な行為や子どもの権利に関する周知の更なる取り組みが望まれます。</p>		
A④	A-1-(2)-③ 母親と子どもに対する暴力や脅かし、人格を辱めるような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・b・c
<p><コメント></p> <p>母親の様子(表情・言動)を注意深く観察すると共に、子どもからの訴えや身だしなみに留意して不適切な関わり防止と早期発見に努められています。事例により子ども達へ炊飯したご飯の提供なども行われています。子ども自らが自分を守る知識や方法を学び身につけられるような遊びを取り入れるなど、年齢や発達状態に応じた更なる取り組みの工夫に期待します。</p>		
A-1-(3) 思想や信教の自由の保障		
A⑤	A-1-(3)-① 母親と子どもの思想や信教の自由を保障している。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>「入所者のしおり」で宗教活動(勧誘等)を禁止していますが、母親と子どもの思想や宗教の自由については保障されています。職員はそれぞれの家庭の事情を把握し理解した上で、他世帯の母親や子ども同士のトラブルが発生しないようにきめ細かな配慮がされています。</p>		

A-1-(4) 母親と子どもの意向や主体性の配慮		
A⑥	A-1-(4)-① 母親や母親と子どもが、自分たちの生活全般について自主的に考える活動（施設内の自治活動等）を推進し、施設における生活改善に向けて積極的に取り組んでいる。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>月1回の「母の会」にて、行事や伝達事項についても話されています。「子ども会」は長期休暇前の年2回程、開催を予定されていますが、現在は乳幼児の入所が多く、自主的・主体的な取り組みができる活動として位置づける事が難しい状況となっています。子どもの年齢や発達状況に応じて職員がサポートしつつ、継続的に活動できる工夫に期待します。</p>		
A-1-(5) 主体性を尊重した日常生活		
A⑦	A-1-(5)-① 日常生活への支援は、母親や母親と子どもの主体性を尊重して行っている。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>母親や子どもと定期的に面談を実施し、一人ひとりの意向を把握した上でそれぞれの自尊心や強みに着目した支援に努められています。職員などからできた事を褒められる事で自己肯定感を高め、積み重ねる事で自ら持つ力を発揮できるようになり、生活主体者として自立した生活が営める自信に繋がられるように、エンパワーメントの様々な工夫が行われています。</p>		
A⑧	A-1-(5)-② 行事などのプログラムは、母親や母親と子どもが参画しやすいように工夫し、計画・実施している。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>行事などのプログラムは「母の会」で意向確認し、多くの母親と子どもが積極的に参加できるよう内容や時間などの工夫がされています。母親向けの行事やプログラムでは、職員が保育などをサポートすることにより安心して楽しむ事ができるような支援も行われています。行事終了後には振り返りを行い、次回の計画等に繋がられるように評価と分析も実施されています。</p>		
A-1-(6) 支援の継続性とアフターケア		
A⑨	A-1-(6)-① 母親と子どもが安定した生活を送ることができるよう、退所後の支援を行っている。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>退所後であっても母親と子どもが安定した生活を送れるように電話での相談や助言、必要な援助が行えるような体制を構築し取組まれています。具体例として、外国籍の母親に履歴書の作成支援を行ったり、退所後の入居先訪問、面談、様子観察、子どもの預かり保育など利用者のニーズに寄り添ったり、丁寧な支援が繰り返されています。しかし、記録については十分でない部分がありますので、退所後の支援計画を策定されることが求められます。</p>		

A-2 支援の質の確保

A-2-(1) 支援の基本		
A⑩	A-2-(1)-① 母親と子どもそれぞれの個別の課題に対応して、専門的支援を行っている。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>入所時の面談によって聴取した情報は所定の様式に記録され、施設長及び職員(母子支援専門員・少年指導員)全員が共有をされています。職員は常に母親と子どもに寄り添い、傾聴の姿勢を大切にし、ハローワークや裁判所、弁護士事務所、行政機関などでの手続き同行や代弁なども本人の了解のもと、手厚い支援の実施に努められています。母親と子どもの課題に対して施設長によるスーパーバイズにもとづいて、各専門職種による専門の見地からの支援が行えるように努められています。職員の入替わりによる知識や技術に課題があり改善の取り組みに期待します。</p>		

A-2-(2) 入所初期の支援		
A⑪	A-2-(2)-① 入所に当たり、母親と子どもそれぞれのアセスメントに基づき、生活課題・ニーズを把握し、生活や精神的な安定に向けた支援を行っている。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>入所当初から母親と子どもに寄り添い、施設長はじめ職員は声かけを多くし、不安の軽減と精神安定が図れるように配慮がされています。ケースによっては心理ケア、児童相談所、弁護士に繋ぐなど関係機関との連絡調整にも努められています。入所者の経済面を考慮し、生活に必要な家財道具や備品などの貸し出し、子どもの通園・通学、経済的安定に必要な支援にも柔軟に対応できる体制が整えられています。居室は2DKで浴室、洋式トイレが設置され、個々のプライバシーが守れる空間が確保されています。障がいがある方の利用を想定し、具体的な計画の策定に期待します。</p>		
A-2-(3) 母親への日常生活支援		
A⑫	A-2-(3)-① 母親が、安定した家庭生活を営むために必要な支援を行っている。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>入所時のアセスメントで母親の成育歴・生活歴・現状スキルをできる限り聴取し、基本的生活を営む上で必要な衣・食・住の維持と管理を一人ひとりのケース(課題)に応じて、個別的な支援に取り組まれています。健康不安のあるケースでは医療機関への受診、衛生面や清潔保持と食事面へのサポートの他、家計管理や貯蓄に向けた支援も行われています。母親が生活スキルを獲得し向上する為には職員が手を出しすぎる事なく、できた事による自己肯定感の高まりによって、意欲的に継続できるような配慮を心掛けられています。</p>		
A⑬	A-2-(3)-② 母親の子育てのニーズに対応するとともに、母親と子どもとの適切なかわりができるよう支援している。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>職員は母親の視点に寄り添い、子どもの子育てにおける悩みなどを共有し、見守るなどして不安の軽減が図られるように努められています。母親の就業状況に応じて送迎代行なども行い、子どもが通う保育園や学校との連携も図られています。不適切な関わりが起こる前に食い止められるように、母親と子どもの日々の事象を把握する事に努め、必要に応じて複数の職員が母親のリフレッシュ(クールダウン)支援を行っています。</p>		
A⑭	A-2-(3)-③ 母親が安定した対人関係を築くための支援を行っている。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>職員は日々の生活場面において顔を合せた際には挨拶に留まらず、一言二言でも会話することを心がけ、気軽に話せる関係作りに努められています。母親同士が集う「母の会」において、母親が安定した対人関係ができるよう参加・交流の促しに努められています。人とのコミュニケーションが苦手な対人関係にストレスがあったり、精神的な課題があったりする母親には、必要に応じて心理ケアの支援を行う他、専門機関への同行支援にも取り組まれています。</p>		
A-2-(4) 母親と子どもへの支援		
A⑮	A-2-(4)-① 健やかな母親と子どもの育ちを保障するために、養育・保育に関する支援を行っている。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>帰宅後に宿題をしたり母親が帰宅するまで遊んだりできる学習室があり、職員が見守りや学習支援などが行われています。学習室は畳スペースがあり書籍やおもちゃも備えられていて、家庭的な雰囲気の中で母親の帰りを子ども達が安心して待つ事ができるような配慮がされています。定期的に料理教室も行われており、米の研ぎ方から炊飯、味噌汁の作り方、おかず調理まで職員によるレクチャーがされています。退所した母親から、「仕事で遅くなった時に、子どもが食事の準備ができるように教えて貰いととても助かっている。」とのうれしい言葉も頂いているようです。</p>		

A⑯	A-2-(4)-② 母親と子どもが自立に必要な力を身につけるために、学習や進路、悩み等への相談支援を行っている。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>「学習支援マニュアル」が策定されており、学習室を平日は放課後から17時30分まで、休日は午前10時から17時まで開放し職員が支援をされています。子どもの中には居室に閉じこもりがちになるケースもありますが、母親と相談し工夫を施しながら子ども達に、学習習慣が定着するような先を見据えた支援にも粘り強く取組まれています。現在は、まだ学習ボランティアの活用や個別の目標を設定した支援には至っていないので、今後、子ども一人ひとりへの個別支援体制の構築に期待します。</p>		
A⑰	A-2-(4)-③ 母親と子どもに安らぎと心地よさを与えられるおとなのかかわりや、母親と子どもどうしのつきあいに配慮して、人との関係づくりについて支援している。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>DV被害経験などのある子ども達に、日々の生活の中で暴力を振るわず素直に甘え、心地よさを与えてくれる大人がいる事を分かってもらえるように支援されています。子ども一人ひとりに対する支援は細やかに行われていますが、人との関係構築に向けた専門的なプログラムを活用した組織的支援に取り組む等にも期待します。</p>		
A⑱	A-2-(4)-④ 母親と子どもの年齢・発達段階に応じて、性についての正しい知識を得る機会を設け、思いやりの心を育む支援を行っている。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>乳幼児期の子どもが多いという事もあって、性に関する正しい知識を得る為の具体的な取組はなされていないようです。大変難しく繊細さが求められる部分ではあると思いますが、命を大切にすることや育むことに繋がるような内容を工夫し、職員研修等によって対象年齢や発達状態に応じた性教育の方法を議論し、段階的な取り組みが求められます。</p>		
A-2-(5) DV被害からの回避・回復		
A⑲	A-2-(5)-① 母親と子どもの緊急利用に適切に対応する体制を整備している。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>「緊急一時保護マニュアル」を作成し、母親と子どもの一時保護のための居室があり、昼夜を問わずに受け入れられる連絡体制が整っています。安全確保の見通しが立つまでの間は、生活用品や食材などの買い物代行や離婚調停手続きに職員が同行支援を行うなどの支援にも積極的に取組まれています。子どもについても、福祉事務所・児童相談所・保育所・学校のほか診療内科(精神科)等とも連携し、同行支援が行われています。</p>		
A⑳	A-2-(5)-② 母親と子どもの安全確保のために、DV防止法に基づく保護命令や支援措置が必要な場合は、適切な情報提供と支援を行っている。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>入所している母親と子どもの安全確保の一貫として、防犯カメラと人感センサー付照明、警備会社の通報システムが導入されています。DV被害者である母親や子どもについては、必要な情報提供や法的手続きのための同行支援が丁寧に行われています。居所が知れたケースでは迅速な対応が必要となるため、母親と子どもの意向を確認し関係機関と連携して、保護命令手続きや他施設(広域的)への転居支援も行い『命と生活』を守る取り組みが行われています。</p>		

A ㉑	A-2-(5)-㉓ 心理的ケア等を実施し、DVの影響からの回復を支援している。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>今までは専門的な心理的ケアを必要とするケースが殆どなく、心理専門職の配置がされていない状況ですが、母子支援員等職員による心理的支援は随時行われているようです。措置事由がDV被害からの避難であるケースが増えている事を鑑みて、精神ケアの必要性も高まっていく事が想定されますので、心理専門職の配置や職員の知識と支援スキルの向上が求められます。</p>		
A-2-(6) 母親と子どもの虐待状況への対応		
A ㉒	A-2-(6)-㉑ 被虐待児に対しては虐待に関する専門性を持ってかわり、虐待体験からの回復を支援している。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>職員との面談や遊びなどの関わりの中でのコミュニケーションを大切に、自分の思いを安心して話せたり素直に甘えられたりする大人がいるという事が分かるように取組まれています。職員は虐待に関する研修会に参加し、専門性を高めるよう努められています。子どもへの心理プログラムが実践できる人材確保と組織的な支援体制の構築に期待します。</p>		
A-2-(7) 家族関係への支援		
A ㉓	A-2-(6)-㉒ 母親と子どもの権利擁護を図るために、関係機関との連携を行っている。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>児童虐待の恐れがあるケースでは支援記録や引継ぎ簿、申し送りなどによって全職員が情報共有し、必要に応じて児童相談所・保育所・学校・福祉事務所などの関係機関との情報交換や連携が図られるような体制が整えられています。今後は、心理判定や児童精神科医との相談などが必要に応じてできるよう、更なる連携関係の構築が求められます。</p>		
A ㉔	A-2-(7)-㉑ 母親や母親と子どもの家族関係の悩みや不安に対する相談・支援を行っている。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>母親の悩みや不安に対しては話しやすい職員が傾聴し、即時対応を心がけた支援が行われています。子どもからの相談があった場合にも傾聴を基本として、必要に応じて母親に子どもの気持ちを代弁したり、母子分離の時間を設けたりするなどの細やかな対応がされています。親族との関係調整のために電話連絡をするなどの必要に応じて対応がされています。</p>		
A-2-(8) 特別な配慮が必要な母親、母親と子どもへの支援		
A ㉕	A-2-(8)-㉑ 障害や精神疾患、その他の配慮が必要な母親と子どもに対する支援を適切に行い、必要に応じて関係機関と連携している。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>現状では、精神疾患や特別な配慮が必要な母親と子どもの支援ケースが少ない状況のようです。通院同行や関係機関などとの連携、保育支援などの体制はありますが、社会資源の積極的活用には至っていません。社会的ニーズを捉え、様々なケースに対応すべく更なる支援体制の強化に期待します。</p>		
A-2-(9) 就労支援		
A ㉖	A-2-(9)-㉑ 母親の職業能力開発や就労支援を適切に行っている。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>職員は母親の就労希望を丁寧に聞き取り、ハローワーク等から収集した求人情報を積極的に提供すると共に、必要に応じてハローワークへの同行や就労先との連絡調整等を行うなど丁寧な支援がなされています。また、資格取得に向けての手続きや費用の補助制度などに関する情報収集と提供においても丁寧な対応がなされています。母親の勤務継続支援として早出や残業時、子どもの病気時には母親の希望に応じて、保育園の送迎や預かり保育支援等が行われています。</p>		

A⑳	A-2-(9)-㉔ 就労継続が困難な母親への支援を行い、必要に応じて職場等との関係調整を行っている。	a・㉔・c
<p><コメント></p> <p>職員は、職場環境や人間関係に関する相談対応や必要に応じて、就労継続に向けた調整などの支援に努められています。就労意欲が低い母親への支援に苦慮する場合もあるとの事ですが、施設として母親の主体性を尊重した基本的支援方針や体制の構築に期待します。</p>		
A-2-(10) スーパービジョン体制		
A㉔	A-2-(10)-㉑ 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・㉔・c
<p><コメント></p> <p>施設長によるスーパーバイズや職員のスーパービジョン研修への参加などは行われていますが、組織的なスーパービジョン体制の構築には至っていません。入所している母親と子どもの支援は職種に関係なく皆で行うという施設長の方針のもと、職員相互が相談や助言を行い、個々の支援技術を高めようとする風土が醸成されています。今後は、国が求める基幹的職員の配置によってスーパービジョン体制を確立し、更なる質の高い支援への取り組みに期待します。</p>		