

## 第三者評価結果入力シート（児童養護施設）

種別	児童養護施設
----	--------

①第三者評価機関名

介護と福祉の調査機関おきなわ
----------------

②評価調査者研修修了番号

③施設名等

名称：	なごみ	
施設長氏名：	島袋 信子	
定員：		36名
所在地(都道府県)：	沖縄県	
所在地(市町村以下)：	名護市字辺野古1009番地7	
T E L：	0980-55-3033	
U R L：	<a href="http://www.hinpunkai.com/index.html">http://www.hinpunkai.com/index.html</a>	
<b>【施設の概要】</b>		
開設年月日	1999/10/1	
経営法人・設置主体（法人名等）：	社会福祉法人 ひんぷん会	
職員数 常勤職員：		30名
職員数 非常勤職員：		5名
有資格職員の名称（ア）	社会福祉士	
上記有資格職員の人数：		2名
有資格職員の名称（イ）	保育士	
上記有資格職員の人数：		6名
有資格職員の名称（ウ）	公認心理士	
上記有資格職員の人数：		2名
有資格職員の名称（エ）	栄養士	
上記有資格職員の人数：		1名
有資格職員の名称（オ）	調理士	
上記有資格職員の人数：		1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：	2人部屋：12室、4人部屋：2室、地域小規模施設：12室	
施設設備の概要（イ）設備等：	（本体施設）入浴室3箇所、トイレ4箇所、洗面所2箇所、寮母室：2箇所、健康観察室：2箇所、事務室2箇所、施設長室、心理療法室、面談室、厨房、給湯室、大・小キッチン、洗濯機、乾燥機、ベッド、勉強机、テレビ、クーラー、電気調理器、扇風機、ロッカー、冷蔵庫 （小規模施設）居室12部屋、寮母室2箇所、トイレ4箇所、キッチン、冷蔵庫、洗濯機、ベッド、クーラー、扇風機、勉強机、ロッカー	

#### ④理念・基本方針

- 1) 子どもの「最善の利益のために」安全・安心感を持った生活を保障する。
- 2) 年齢発達に応じた養育を通して、愛着関係・信頼関係の構築、自己肯定感の向上に努める。
- 3) 基本的生活習慣・社会生活のマナーやルールの定着。
- 4) 地域との共生・協働に努め、社会全体で育む支援を行う。
- 5) 各種専門職による連携アプローチを通して自立支援の強化を図る。

#### ⑤施設の特徴的な取組

2019年4月、地域小規模児童養護施設なごみ（女子定員6名）の開設に続き、2023年9月、地域小規模児童養護施設なんぼう（男子定員6名）を女子と同じ学校区に開設することができました。9月の開設に向けて4月より必要な職員数を採用し、本体施設での研修期間を経て万全の体制でスタートすることができました。地域小規模児童養護施設開設により本体施設の定員も減ったことから、小規模施設、本体施設ともに、よりきめ細やかな支援ができる体制となっています。近年は、ケアニーズの高い児童が増加傾向にあり、児童対応に専門的な知識や技術が求められています。施設内OJTをはじめ、県内外への職員研修への派遣を行い、職員の資質向上に努めているところです。児童の権利擁護を前提に、日々のあらゆる関わりにおいて、児童自身が職員から大切にされているという実感がもてるよう支援することを目指し、職員一丸となって子ども達と向き合っています。

#### ⑥第三者評価の受審状況

評価実施期間（ア）契約日（開始日）	2024/9/30
評価実施期間（イ）評価結果確定日	2025/2/3
前回の受審時期（評価結果確定年度）	令和3年度

#### ⑦総評

##### <特に評価の高い点>

#### 1. 子どもの権利擁護、最善の利益に向けた養育・支援が充実している。

社会的養護施設における子どもの権利擁護の取組は、子どもの最善の利益を中心に据え、「安全」「自己肯定感」「地域共生」を基本方針としている。入所時や年2回の定期説明では「権利ノート」や絵本を活用し、子どもの権利理解を促進している。こども会で意見表明の場を提供し、寮のルールは子どもの意見を反映して決定している。出生や生い立ちの伝達は、子どもの発達段階を考慮し、児童相談所と連携して行う。歓迎会や1対1の関わりを通じて不安を軽減し、絵本の読み聞かせや夜間対応で家庭的環境を整備している。子どもの主体性を尊重し、自立を支援している。

#### 2. 職員が連携し、食生活や衣生活、性に関する教育など様々な養育支援の質の確保もできている。

社会的養護施設では、地域行事への参加を通じて地域との関係を深めるとともに、生活習慣や社会規範、生活技術の習得を支援している。子どものリクエストを反映した献立作成や衣服の購入時の同行など、主体性を尊重する取組を実施している。性教育は年齢や性別に応じ体系的に行い、職員も勉強会で知識を更新している。問題行動や心理ケアについては、児童相談所や医療機関と連携し、心理療法士が中心となり支援を行う。進路支援では奨学金の説明や職場体験を提供し、退所後も24時間対応で支援を継続している。親子関係再構築のため、家族との面会や外泊を定期的の実施し、信頼関係の構築を図っている。

#### 3. 施設長は、養育・支援の質の向上に意欲を持ち、前回の第三者評価結果の全項目について検討・課題を把握し、改善に向けて指導力を発揮している。

前回実施した第三者評価結果から、養育・支援の質の現状を把握し職員とともに運営委員会や三役会議において確認・評価・改善に検討が行われている。評価結果を項目ごとに検討内容がまとめられ、3年間をかけて改善に取り組んでいる。その結果から参与としてスーパーバイザーを配置し、全職員対象に毎月研修を実施している。小規模開設前に職員を採用し新任職員へのOJTの実施等に取り組んでいる。さらに施設長においては県内外の研修受講や職員と伴に受講する等専門性の向上に努めている。今回の評価調査から養育・支援の質の向上に目を見張る結果が得られている。

#### 4. 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。

経営改善と業務実効性向上のため、労務は社労士に相談し、財務は公認会計士の助言を得て月次報告を作成し、そして人事は運営会議を経て理事会で決定される。スーパーバイザー（参与）を配置し、各専門職員の配置や増員、通勤手当の増額など、働きやすい環境の整備に取り組んでいる。業務効率向上のため、ネットワークシステム導入やZoom参加を認め、小規模施設や遠隔地の職員も会議に参加可能としている。また、運営会議や三役会議で施設長が職員の意見を聴き、対応している。職員自己評価では、各専門職の配置や小規模開設前に新任職員を採用することで、支援がスムーズに対応出来るようになったことなど施設長の姿勢に対して高評価のコメントが寄せられている。

#### <改善が求められる点>

##### 1. 職員の質の向上に向けた体制が確立が望まれる。

職員一人ひとりの育成に向けて「期待する職員像」を明確にし、施設長が毎月、職員一人ひとりとの面談を実施している。

「期待する職員像」の達成に向けて、職員一人ひとりに目標（目標項目、目標水準、目標期限）を設定させ、設定した目標について年2回の面接による目標達成度の確認が望まれる。「職員研修実施要綱」（研修計画）への「期待される職員像」全文の追記、及び年度の施設内研修計画の作成が望まれる。

##### 2. 地域の福祉ニーズ等にもとづく公益的な事業・活動が行われることが望まれる。

ハーリーや区民運動会・学事奨励会・グランドゴルフ大会などに積極的に参加し、地域の美化作業にも協力し、地域の活性化に貢献している。地域で1月3日に実施される「新春走り初め大会」で施設より、給水や飴などを配布する予定である。

施設独自の主体的な取組等により、組織として地域の具体的な福祉ニーズを把握し、これらを解決・改善するための施設による公益的な事業・活動の実施し、計画等で明示することが望まれる。

#### ⑧第三者評価結果に対する施設のコメント

第三者評価受審を通して運営や業務に関わる改善点を確認することができました。改善点については以下のように対応に努めたいと思います。

1. 職員の質にに向けた体制の確率が望まれるに関しましては、「期待する職員像」を基に職員に目標を設定してもらい、その目標に届くよう職員のスキルアップ、モチベーション向上、また、施設長面談を年2回実施致したいと考えております。

2. 地域の福祉ニーズ等に基づく公益的な事業・活動が行われることが望まれるに関しては、1月3日、区主催「新春走り初め大会」で、なごみ入口前で給水・黒糖等の提供をいたしました。今後、好例といたします。学校での読み聞かせにも参加いたしたいと考えております。

地域の福祉ニーズに関しては、児童家庭支援センターとも情報を交換し、地域のニーズを把握し、施設としてできる事業を計画・活動実施いたしたいと思います。

また職員の自己評価に関しては、職員一人ひとりが養育・支援や運営に関して現状や課題を確認することができました。今後も子ども達の最善の利益のために、職員一丸となって、養育・支援・施設運営それぞれの質の向上を目指し、取り組んでいきたいと思っております。今回の第三者評価受審を通して、職員が自身の養育を振り返り、課題を整理する大変貴重な機会になったことに、深く感謝申し上げます。

#### ⑨第三者評価結果（別紙）

（別紙）

## 第三者評価 自己評価シート（児童養護施設）

共通

評価項目		評価結果
<b>I 養育・支援の基本方針と組織</b>		
<b>I-1 理念・基本方針</b>		
<b>I-1-(1) 理念、基本方針が確立・周知されている。</b>		
1	① 理念、基本方針が明文化され、周知が図られている。	
着眼点	○ 1	理念、基本方針が法人、施設内の文書や広報媒体（パンフレット、ホームページ等）に記載されている。
	○ 2	理念は、法人、施設が実施する養育・支援の内容や特性を踏まえた法人、施設の使命や目指す方向、考え方を読み取ることができる。
	○ 3	基本方針は、法人の理念との整合性が確保されているとともに、職員の行動規範となるよう具体的な内容となっている。
	○ 4	理念や基本方針は、会議や研修会での説明、会議での協議等をもって、職員への周知が図られている。
	○ 5	理念や基本方針は、わかりやすく説明した資料を作成するなどの工夫がなされ、子どもや保護者等への周知が図られている。
	○ 6	理念や基本方針の周知状況を確認し、継続的な取組を行っている。
コメント	<p>■取組状況</p> <p>理念と基本方針は事業計画や各種媒体に記載され、「子どもの最善の利益」を目的として安全な生活の保障、自己肯定感を育む支援、地域社会との共生を掲げている。基本方針は信頼、協調、共生を柱とし、職員の行動規範となっている。理念と基本方針は各施設内で掲示し、会議や子ども会（「子ども会議」を以下「子ども会」とする。）、保護者向け資料を通じて継続的に周知している。「なごみだより」は保護者に配慮した内容で作成され、職員自己評価では90.3%がaと評価している。</p>	
<b>I-2 経営状況の把握</b>		
<b>I-2-(1) 経営環境の変化等に適切に対応している。</b>		
2	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。	
着眼点	○ 1	社会福祉事業全体の動向について、具体的に把握し、分析している。
	○ 2	地域の各種福祉計画の策定動向と内容を把握し、分析している。
	○ 3	子どもの数・子ども像等、養育・支援のニーズ、潜在的に支援を必要とする子どもに関するデータを収集するなど、施設（法人）が位置する地域での特徴・変化等の経営環境や課題を把握し分析している。
	4	定期的に養育・支援のコスト分析や施設入所を必要とする子どもの推移、利用率等の分析を行っている。
コメント	<p>■取組状況</p> <p>施設経営を取り巻く環境と経営状況について、社会福祉事業全体の動向は全国養護施設施設長会議や九州児童福祉施設研究大会等への出席、福祉新聞や季刊誌「児童養護」等から情報を収集している。地域の状況は、沖縄県児童養護協議会や児童家庭支援センターからの情報を基に把握している。施設長は民生委員や児童委員、児童家庭支援センター長を兼務し、地域における若年妊産婦や朝食を摂らない子どもといった課題を認識している。</p> <p>■改善課題</p> <p>支援を必要とする地域の子どものに関するデータの収集・分析、及び養育・支援のコストや施設に入所する子どもの利用率等の分析の実施が望まれる。</p>	

評価項目			評価結果
3	② 経営課題を明確にし、具体的な取組を進めている。		a
着眼点	<input type="radio"/>	1 経営環境や養育・支援の内容、組織体制や設備の整備、職員体制、人材育成、財務状況等の現状分析にもとづき、具体的な課題や問題点を明らかにしている。	
	<input type="radio"/>	2 経営状況や改善すべき課題について、役員（理事・監事等）間での共有がなされている。	
	<input type="radio"/>	3 経営状況や改善すべき課題について、職員に周知している。	
	<input type="radio"/>	4 経営課題の解決・改善に向けて具体的な取組が進められている。	
コメント	<p>■取組状況</p> <p>中・長期の事業計画では、職員の資質向上や体制構築、情報共有の仕組み、本体施設のグループケア化といった経営課題が明確にされている。財務状況は公認会計士の助言を得て事務職員が月次報告を作成し、課題は運営会議で検討後、理事会に諮り全体会議で周知している。昨年度は地域小規模男子寮開設に向け副施設長を配置し、新任職員の採用やOJT研修の実施で体制を整備した結果、9月に開設を実現している。さらに、職員の資格取得支援や交通費見直しなど、働きやすい環境づくりにも取り組んでいる。</p>		
I-3 事業計画の策定			
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	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。		b
着眼点	<input type="radio"/>	1 中・長期計画において、理念や基本方針の実現に向けた目標（ビジョン）を明確にしている。	
	<input type="radio"/>	2 中・長期計画は、経営課題や問題点の解決・改善に向けた具体的な内容になっている。	
	<input type="radio"/>	3 中・長期計画は、数値目標や具体的な成果等を設定することなどにより、実施状況の評価を行える内容となっている。	
	<input type="radio"/>	4 中・長期計画は必要に応じて見直しを行っている。	
コメント	<p>■取組状況</p> <p>「新しい社会的養育ビジョン」を反映した10年の長期計画（令和4～14年）と5年の中期計画（令和4～9年）が策定され、理念や基本方針の実現に向けた具体的な目標が設定されている。長期計画には本体施設のグループケア化が含まれ、達成度の確認を基に令和4年度と5年度の達成度に基づいて計画が見直されている。地域小規模男子寮の開設においては設備費が計画に盛り込まれ、施設整備費や人件費、備品購入のための積立金が活用されている。</p> <p>■改善課題</p> <p>策定されている長期計画に基づいた中期の予定年度ごとの計画作成、及び人員体制や設備整備等の数値目標の追記、収支計画の策定が望まれる。</p>		

評価項目			評価結果
5	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。		b
着眼点	○	1 単年度の計画（事業計画と収支予算）に、中・長期計画（中・長期の事業計画と中・長期の収支計画）の内容が反映されている。	
	○	2 単年度の計画は、実行可能な具体的な内容となっている。	
	○	3 単年度の事業計画は、単なる「行事計画」になっていない。	
	○	4 単年度の事業計画は、数値目標や具体的な成果等を設定することなどにより、実施状況の評価を行える内容となっている。	
コメント	<p>■取組状況 単年度の事業計画は、中・長期計画を基に「児童の養護」「保護者との連携」「地域小規模の充実」など10の柱で策定されている。各柱には児童自立支援計画や生活支援、学校との連携、職員研修、保健衛生、食育といった具体的な取組が明記され、実施状況が評価可能な内容で作成されている。</p> <p>■改善課題 単年度の事業計画は具体的な内容で作成されているが、数値目標の設定が望まれる。</p>		
I-3-(2) 事業計画が適切に策定されている。			
6	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
着眼点	○	1 事業計画が、職員等の参画や意見の集約・反映のもとで策定されている。	
	○	2 計画期間中において、事業計画の実施状況が、あらかじめ定められた時期、手順にもとづいて把握されている。	
	○	3 事業計画が、あらかじめ定められた時期、手順にもとづいて評価されている。	
	○	4 評価の結果にもとづいて事業計画の見直しを行っている。	
	○	5 事業計画が、職員に周知（会議や研修会における説明等）されており、理解を促すための取組を行っている。	
コメント	<p>■取組状況 事業計画は「事業計画書策定マニュアル」に基づき、各寮や部署で評価・見直しを実施後、運営会議で職員の意見を反映した案を施設長が決定している。案は文字色で変更点を明示し、理事会で承認後、全体会議で職員に配布・説明し、各会議で周知している。</p>		
7	② 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
着眼点	○	1 事業計画の主な内容が、子どもや保護者等に周知（配布、掲示、説明等）されている。	
	○	2 事業計画の主な内容を子ども会や保護者会等で説明している。	
	○	3 事業計画の主な内容を分かりやすく説明した資料を作成するなどの方法によって、子どもや保護者等がより理解しやすいような工夫を行っている。	
	○	4 事業計画については、子どもや保護者等の参加を促す観点から周知、説明の工夫を行っている。	
コメント	<p>■取組状況 事業計画は施設内に掲示され、子ども会議で子どもに説明している。保護者には「なごみだより」を郵送し、面談時にも説明している。実施に際しては、子どもには地域行事への参加を促し、家族には家庭支援専門相談員がSNSで連絡している。</p>		

評価項目			評価結果
I-4 養育・支援の質の向上への組織的・計画的な取組			
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	① 養育・支援の質の向上に向けた取組が組織的に行われ、機能している。		b
着眼点	<input type="radio"/>	1 組織的にPDCAサイクルにもとづく養育・支援の質の向上に関する取組を実施している。	
	<input type="radio"/>	2 養育・支援の内容について組織的に評価（C：Check）を行う体制が整備されている。	
	<input type="radio"/>	3 定められた評価基準にもとづいて、年に1回以上自己評価を行うとともに、第三者評価等を定期的に受審している。	
	<input type="radio"/>	4 評価結果を分析・検討する場が、施設として位置づけられ、実行されている。	
コメント	<p>■取組状況 支援内容の評価は毎月の全体会議で行い、2月には全職員で事業計画の振り返りを実施している。各寮や部署で検討後、全体会議で見直しを行っている。定期的に第三者評価を受審し、年2回人権擁護チェックリストを活用し、評価結果は評価委員会で分析・検討し改善に取り組んでいる。</p> <p>■改善課題 定められた評価基準に基づいた自己評価を毎年実施し、自己評価結果によるPDCAサイクルに基づく取組が望まれる。</p>		
9	② 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
着眼点	<input type="radio"/>	1 評価結果を分析した結果やそれにもとづく課題が文書化されている。	
	<input type="radio"/>	2 職員間で課題の共有化が図られている。	
	<input type="radio"/>	3 評価結果から明確になった課題について、職員の参画のもとで改善策や改善計画を策定する仕組みがある。	
	<input type="radio"/>	4 評価結果にもとづく改善の取組を計画的に行っている。	
	<input type="radio"/>	5 改善策や改善の実施状況の評価を実施するとともに、必要に応じて改善計画の見直しを行っている。	
コメント	<p>■取組状況 前回の第三者評価結果を運営会議や三役会議で分析し、改善点や努力すべき項目を検討し、改善策を全体会議で共有し、子どもの権利擁護への取組みや中・長期計画、職員研修計画、委員会体制等を見直している。改善策の策定は評価委員会を通じて行い、改善計画の見直しも実施している。改善例として、パンフレットの見直しや子ども部屋のプライバシー保護のため、パーテーションが設置されている。</p> <p>■改善課題 定められた評価基準に基づいた毎年の自己評価結果から課題を明確にし、改善計画を作成して計画的に改善に取り組むことが望まれる。</p>		

評価項目			評価結果
Ⅱ 施設の運営管理			
Ⅱ-1 施設長の責任とリーダーシップ			
Ⅱ-1-1 (1) 施設長の責任が明確にされている。			
10	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
着眼点	<input type="radio"/>	1 施設長は、自らの施設の経営・管理に関する方針と取組を明確にしている。	
	<input type="radio"/>	2 施設長は、自らの役割と責任について、施設内の広報誌等に掲載し、表明している。	
	<input type="radio"/>	3 施設長は、自らの役割と責任を含む職務分掌等について、文書化するとともに、会議や研修において表明し、周知が図られている。	
	<input type="radio"/>	4 平常時のみならず、有事（事故、災害等）における施設長の役割と責任について、不在時の権限委任等を含め明確化されている。	
コメント	<p>■取組状況</p> <p>施設長の役割と責任は管理規程や職務分掌で明確にされ、施設の機関誌「なごみ」とパンフレットに施設長の挨拶を掲載して表明されている。施設経営に関する方針は事業計画で表明され、全体会議や新任研修で周知される。事業継続計画（BCP）では、施設長不在時の対応として事務長が明記され、消防計画では施設長の責任が明示され、不在時には事務長と養護課長が副隊長として権限委任されている。</p>		
11	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。		b
着眼点	<input type="radio"/>	1 施設長は、遵守すべき法令等を十分に理解しており、利害関係者（取引事業者、行政関係者等）との適正な関係を保持している。	
	<input type="radio"/>	2 施設長は、法令遵守の観点での経営に関する研修や勉強会に参加している。	
	<input type="radio"/>	3 施設長は、環境への配慮等も含む幅広い分野について遵守すべき法令等を把握し、取組を行っている。	
		4 施設長は、職員に対して遵守すべき法令等を周知し、また遵守するための具体的な取組を行っている。	
コメント	<p>■取組状況</p> <p>経理規程において、利害関係者との適正な関係保持が明示され、法人の決裁規則に基づき施設長は法令遵守を理解している。法令遵守の一環として、職員と共に虐待防止や権利擁護に関する研修を受け、ハラスメント防止規程や年休取得についても職員に周知し取り組んでいる。さらに、新任職員研修や児童権利擁護に関する研修を毎月実施し、スーパーバイズ研修にも取り組んでいる。</p> <p>■改善課題</p> <p>ハラスメント禁止に関する研修の実施、及び雇用・労働や消費者保護関連、防災や環境への配慮等、幅広い分野について把握した法令の資料等を作成して職員に周知し、取り組むことが望まれる。</p>		