

第三者評価結果の公表事項(児童養護施設)

① 第三者評価機関名

一般社団法人 沖縄県社会福祉士会

② 評価調査者研修修了番号

SK15150
S18147
S18148
17保 B004

③ 施設の情報

名称：美さと児童園		種別：児童養護施設	
代表者氏名：理事長 稲嶺 勇 施設長 前川 英伸		定員（利用人数）： 50 名	
所在地：沖縄市知花6丁目34番23号			
TEL：098-938-9138		ホームページ：www.misatozidouen.com	
【施設の概要】			
開設年月日 1980年5月1日			
経営法人・設置主体（法人名等）：社会福祉法人 国際福祉会			
職員数	常勤職員： 46 名	非常勤職員	3 名
有資格 職員数	社会福祉士 7 名	認定心理士	2 名
	精神保健福祉士 1 名	保育士	7 名
	公認心理師 1 名		
専門職員	家庭支援専門員 1 名	心理療法担当職員	3 名
	被虐待児個別対応職員 1 名	里親支援専門員	1 名
施設・設備 の概要	(居室数)		(設備等)

④ 理念・基本方針

【基本理念】
 愛：尽きることのない心の財産、その愛の芽を育てる
 和：調和のとれた豊かな人間関係と平和をめざす心を育てる
 自立：自分の境遇にくじけず、自己実現に挑む根性を育てる
 【めざす児童像】
 ・思いやりのある子
 ・みんなと仲良く協力できる子
 ・自分で考えて行動できる子

⑤ 施設の特徴的な取組

沖縄県被虐待児支援・療育支援体制構築モデル事業（こころサポート事業）を通して地域の里親家庭やファミリーホームで養育される児童やその養育者に対し、相談支援や福祉ニーズの把握を行なっている。

地域小規模児童養護施設「のぼりかわホーム」（男子）「みさとホーム」（女子）の2か所を運営し、より個別的な対応の提供、地域社会との交流や助け合いなどの生活経験、児童の自立への支援などを積極的に行っている。

被虐待経験等成育歴からくる影響を乗り越え、一人ひとりが人生を生きぬいていけるように、在園中の様々な支援内容、卒園後の支援体制まで先駆的・意欲的な実践を行っている。

⑥ 第三者評価の受審状況

評価実施期間	2020年6月26日（契約日）～ 2021年2月15日（評価結果確定日）
前回の受審時期（評価結果確定年度）	2017年度

⑥ 総評

◇特に評価の高い点

① 卒園後の手厚いバックアップ体制が充実している

美さと児童園自立支援会が結成されており、卒園後の自立を支援している。年に1回児童自立支援だより「花きりん」を発行し、賛同者や社会へ広報活動を行っている。卒園後の学費・家賃・自動車運転免許取得等の助成があり、活用されている。

② 児童の権利擁護体制が整備されている

児童の権利擁護体制が整備され、苦情解決のしくみが機能している。第三者委員は、定期的に訪問し、児童と顔見知りの関係を築き、相談しやすい関係性を維持している。児童の要望については、回答を掲示し、全児童への周知を図っている。支援会、第三者委員、ボランティアと外部に開かれた運営が行われている。風通しのよい組織づくりが反映され、児童と職員のコミュニケーションは良好である。

③ ICT（Information&Communication Technology）の整備による情報の共有・活用がなされている

ICTを活用することにより、日々の支援記録・会議録等が一元化され、職員間で共有されている。支援の質の向上につながっている。

◇改善を求められる点

① 人材確保の強化に期待したい

規定の職員数は確保できているが、事業計画実践のために、更なる人材確保が課題である。養成校やホームページへの告知、就職説明会への参加等を行っているが、人材確保の努力に期待したい。

② 人事考課制度の活用が期待される

外部機関に業務委託した人事考課制度構築が4年目となる。考課者（管理者）による業務の標準化、年2回の面談が実施されている。業務の標準化等、一定の効果はあるが、各考課ツールの効果的な活用による、支援の質の向上が期待される。

⑦ 第三者評価結果に対する施設のコメント

当園は今回で3回目の第三者評価受審となり、全職員個別の自己評価、訪問調査を通して施設全般の管理運営等を客観的に評価・検証していただきました。

受審することで施設の現状と改善を求められる点が明確になり、特に人事考課制度については支援の向上に向けて有効活用できるよう努めていきたいと考えています。

今後も引き続き、「子どもの最善の利益のために」職員にできることは何かを常に考え、施設職員一丸となり養育・支援及び施設運営の質の向上に取り組んでまいります。

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。

自己評価結果表【タイプA】（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。		自己評価結果
①	1 理念、基本方針が明文化され周知が図られている。	a
	<input type="checkbox"/> 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。	○
	<input type="checkbox"/> 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。	○
	<input type="checkbox"/> 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。	○
	<input type="checkbox"/> 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。	○
	<input type="checkbox"/> 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。	○
	<input type="checkbox"/> 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。	○
【判断した理由・特記事項等】		
<p>基本理念の「愛」「和」「自立」と3つの目ざす児童像、運営の原則・指針等が明文化されている。パンフレット、広報誌、事業計画書、ホームページ等に記載され、事務所、研修室、各ユニット、集団指導棟(体育館)等に掲示されている。職員には園長から、入職時の施設概要説明や研修会、会議、事業計画の作成・説明会等で説明している。入所児童には各ユニットでの掲示やミーティング等で説明している。入所時には、分かり易く説明した「しおり」や、毎月の「園だより」を保護者へ送付することで周知を図っている。</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。		自己評価結果
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
	<input type="checkbox"/> 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。	○
	<input type="checkbox"/> 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。	○
	<input type="checkbox"/> 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。	
	<input type="checkbox"/> 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。	
【判断した理由・特記事項等】		
<p>社会福祉事業の動向については、改正児童福祉法や県社会的養育推進計画等をはじめ、関係団体の会議やセミナー等への参加により把握している。地域の福祉や子どもの状況については、市の福祉計画、要保護児童対策地域協議会（要対協）、学校、民生委員児童委員協議会（民児協）等との情報交換、児童相談所との情報交換により把握し、施設運営の方向性を定める上での参考としている。また、税理士による会計月次監査から経営環境、経営状況を把握、分析し経営の健全化に努めている。しかし、地域の子どもに関するデータや養育・支援のニーズ、施設入所支援を必要とする子ども等の経営環境に係る情報、課題の把握・分析については、今後の工夫を待ちたい。</p>		

	②	3 経営課題を明確にし、具体的な取組を進めている。	b
		<input type="checkbox"/> 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="checkbox"/> 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="checkbox"/> 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="checkbox"/> 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。	○
【判断した理由・特記事項等】			
<p>年度毎に事業計画を作成し、取り組む課題を明確にしている。今年度は本体施設の完全ユニットケア化に努め、2か所目の地域小規模児童養護施設を設置しその安定運営を目指している。そして、働きやすい職場環境の整備や働き方改革に対応する年次有給休暇の取得率の向上に取り組んでいる。また、税理士による会計月次監査において経営状況や経営課題が把握、分析され、それを理事会に報告し、会議や朝会を通して職員に周知しその改善に取り組んでいる。それらの事業の実施に必要な職員の確保については、その体制づくりのため職員育成事業のもと、人事考課や研修、キャリアパス等の構築を継続し、仮運用するとともに、具体的な採用活動にホームページや就職説明会、実習生へのアプローチ等を行っている。厳しい採用環境の続く現状においては、更なる工夫や積極的な採用活動が望まれる。</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。			自己 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
		<input type="checkbox"/> 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="checkbox"/> 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="checkbox"/> 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="checkbox"/> 中・長期計画は必要に応じて見直しを行っている。	○
【判断した理由・特記事項等】			
<p>施設の小規模化、地域分散化、家庭的養護の推進等の国や県の方針に対応し、家庭的養護推進計画という中長期計画案を策定している。今年度は、本体施設の完全なユニットケア化のための体制づくりと今年5月に設置した地域小規模児童養護施設の安定運営を計画している。中長期的には、人事考課や研修、キャリアパス等を含む職員育成事業の継続推進と児童家庭支援センターや市町村子育て短期支援事業の実施が一部見直しを経てスケジュール化され、計画が明確になっている。</p>			

0			
	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
		<input type="checkbox"/> 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。	○
		<input type="checkbox"/> 単年度の計画は、実行可能な具体的な内容となっている。	○
		<input type="checkbox"/> 単年度の事業計画は、単なる「行事計画」になっていない。	○
		<input type="checkbox"/> 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。	○
【判断した理由・特記事項等】			
<p>中長期計画を受けて、単年度（令和2年度）の事業計画を策定している。施設のユニットケア化や地域小規模児童養護施設の運営等をはじめ、職員育成事業の内容、実施スケジュール、事業費概要等が記されている。外部専門家と連携して事業標準、人事考課要綱、キャリアパス要綱、研修制度実施要綱等が整備され、仮運用を開始している。また、それらの単年度計画は令和2年度収支予算として計上され、実施状況が評価できる内容となっている。なお、行事については子ども達の意見を取り入れ、計画している。</p>			
	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
		<input type="checkbox"/> 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。	
		<input type="checkbox"/> 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。	○
		<input type="checkbox"/> 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。	○
		<input type="checkbox"/> 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。	○
		<input type="checkbox"/> 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。	○
【判断した理由・特記事項等】			
<p>事業計画は、年度末に園長、課長、主任等が中長期計画を踏まえて素案を作成し、担当者、担当部署が前年度の状況を評価・見直し計画案を策定している。この計画案は理事会の承認を経て職員に会議等の場で説明し周知を図っているが、計画の実施状況があらかじめ定めた時期、手順で評価・改善には至っていない。計画実施後の評価・見直しが組織的に行われるような仕組みづくりについて更なる改善に期待したい。</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。	b
		<input type="checkbox"/> 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。	○
		<input type="checkbox"/> 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。	
		<input type="checkbox"/> 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。	○
		<input type="checkbox"/> 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。	○
【判断した理由・特記事項等】			
<p>事業計画については、行事計画を中心に子どもの生活にかかわる養育、支援、居住環境等について、保護者にはその月の園だよりとして送付し、また、必要に応じて個別の面談や電話等を活用して周知を図っている。入所児童については、各ユニットで掲示したり、ミーティングの機会を利用し、説明している。しかし、保護者について組織的な活動が難しいことから、更なる周知、説明の工夫が求められる。</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。			自己 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。	b
		<input type="checkbox"/> 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="checkbox"/> 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="checkbox"/> 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を受審している。	○
		<input type="checkbox"/> 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。	○
【判断した理由・特記事項等】			
<p>養育・支援の質の向上については、自立支援計画票を活用し、入所児童の状況、支援目標、課題等を記録。また、個別記録等はシステム化され、情報の共有化と業務の簡素化が図られている。計画実行後の評価と計画の見直しは半年に1回自立支援計画・評価策定会議で合議され、緊急の見直しは個別ケース会議で行われている。年2回の児童相談所との施設ケア会議で養育・支援の確認が行われている。園長、課長、スーパーバイザー等によるスーパービジョン体制も確立され、職員個々の養育・支援技術の向上に寄与している。人権の擁護、侵害防止のためのチェックリストを活用した自己評価や人事考課の中で養育・支援についての評価も毎年行われている。また、第三者評価の受審と自己評価の実施の結果の分析と内容の検討、課題の明確化等も行われている。評価結果を施設として組織的に分析、検討し、共有する事については今後の工夫に期待したい。</p>			

	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
		<input type="checkbox"/> 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="checkbox"/> 職員間で課題の共有化が図られている。	○
		<input type="checkbox"/> 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="checkbox"/> 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="checkbox"/> 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。	○
【判断した理由・特記事項等】			
<p>養育・支援については自立支援計画実施後の評価結果、自己評価、第三者評価受審の結果により、明確になった改善課題が文書化され、職員間で共有化が図られている。改善課題については、管理者等により計画が策定され、取組が実施されている。その実施状況の評価・見直しも行われている。さらに組織的な取組の仕組みづくりのために、職員の参加等を期待したい。</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。			自己 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
		<input type="checkbox"/> 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="checkbox"/> 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="checkbox"/> 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="checkbox"/> 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。	○
【判断した理由・特記事項等】			
<p>園長の役割・責任は管理規程や決裁規程に示され、各部署に配布し、広報誌「愛する星たち」に掲載されている。職員会議、ケース会議等への出席や、学校、自治会等の外部の諸会議に出席する等、関係団体や地域にも役割、責任を明らかにし理解されるよう努めている。また、火災、事故等の有事に備えて安全対策管理指針、危機対応マニュアル等を整備し、不在時の委任を含め、対応を明確にしている。警察との連携や消防本部との合同訓練の実施、防犯カメラの設置等、対応に取り組んでいる。財務では税理士の会計月次監査により経営状況を把握し、支出管理、職員配置等の運営改善に努めている。また、中長期経営計画策定、総合的な人事管理制度の導入による職員育成事業も計画され、実施が進められている。</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
		<input type="checkbox"/> 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="checkbox"/> 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="checkbox"/> 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。	○
		<input type="checkbox"/> 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。	○
【判断した理由・特記事項等】			
<p>園長は全国施設長会議・セミナーや全国社会福祉法人経営者協議会（経営協）の経営管理等のセミナーに出席、インターネットを活用し、児童福祉法改正、経営、法律、政・省令等幅広い分野に関する最新情報を入手している。規程の改訂・新設、全国児童養護施設協議会（全養協）の倫理綱領や運営指針、更には法人の定款、管理規定、就業規則、経理規程等の緒規程について正しい理解と運用に積極的に取り組んでいる。法令等を遵守した法人・施設経営を目指し、職員にも会議等の場で、その周知・指導を行い、職員の意識向上に努めている。</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
		<input type="checkbox"/> 施設長は、養育・支援の質の現状について定期的、継続的に評価・分析を行っている。	○
		<input type="checkbox"/> 施設長は、養育・支援の質に関する課題を把握し、改善のための具体的な取組を明示して指導力を発揮している。	○
		<input type="checkbox"/> 施設長は、養育・支援の質の向上について施設内に具体的な体制を構築し、自らもその活動に積極的に参画している。	○
		<input type="checkbox"/> 施設長は、養育・支援の質の向上について、職員の意見を反映するための具体的な取組を行っている。	○
		<input type="checkbox"/> 施設長は、養育・支援の質の向上について、職員の教育・研修の充実を図っている。	○
		<input type="checkbox"/> 施設長は、職員の模範となるように、自己研鑽に励み、専門性の向上に努めている。	○
【判断した理由・特記事項等】			
<p>自立支援計画の策定、実施、評価、評価の見直し等に関し、担当職員、養護課長、各専門職員とともに自立支援計画・評価策定会議や個別ケース会議、リーダー会議に出席し、助言や課題解決に努めている。また、養護課長、スーパーバイザー、主任とでスーパービジョン体制を確立し、職員の援助技術の向上を積極的に進めている。日頃から子ども達の記録に目を通し、各ユニットを訪問し、子ども達の様子を把握したり、また、年2回の職員との個別面談を通して得た養育、支援の問題や要望等から研修計画に反映させたり、必要な助言を行ったりしている。職員育成のための人事考課の導入や職員研修のための研修制度実施要綱も規定され、計画的に研修が実施されていて、養育・支援力の向上に向けた環境整備が行われている。</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。	b
		<input type="checkbox"/> 施設長は、経営の改善や業務の実効性の向上に向けて、人事、労務、財務等を踏まえ分析を行っている。	○
		<input type="checkbox"/> 施設長は、施設(法人)の理念や基本方針の実現に向けて、人員配置、職員の働きやすい環境整備等、具体的に取り組んでいる。	○
		<input type="checkbox"/> 施設長は、経営の改善や業務の実効性の向上に向けて、施設内に同様の意識を形成するための取組を行っている。	○
		<input type="checkbox"/> 施設長は、経営の改善や業務の実効性を高めるために施設内に具体的な体制を構築し、自らもその活動に積極的に参画している。	○

【判断した理由・特記事項等】

財務については、税理士による会計月次監査の収支分析や入所児童の動態報告から運営状況を把握している。経費節減等の支出管理は職員の協力を得ながら改善を図っており収支状態、財政状態は安定的で健全に保たれている。また、職員との個別面談を通して要望を受け、設備改善、職員配置増、処遇の向上、有給休暇や育児休業の取得等、ワークライフバランスや働き方改革の実施による働きやすい職場環境の整備に努めている。園長、課長、主任による運営会議を開催し、将来の事業展開、経営上・運営上の課題の検討、中長期経営計画の作成に指導力を発揮している。今後は、施設内に同様な意識を形成し、職員全体で効果的な施設運営に取り組むための環境整備について更なる工夫に期待したい。

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。

自己
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。	b
		<input type="checkbox"/> 必要な福祉人材や人員体制に関する基本的な考え方や、福祉人材の確保と育成に関する方針が確立している。	○
		<input type="checkbox"/> 養育・支援に関わる専門職(有資格の職員)の配置等、必要な福祉人材や人員体制について具体的な計画がある。	○
		<input type="checkbox"/> 計画にもとづいた福祉人材の確保や育成が実施されている。	○
		<input type="checkbox"/> 施設(法人)として、効果的な福祉人材確保(採用活動等)を実施している。	○
		(5種別共通) <input type="checkbox"/> 各種加算職員の配置に積極的に取り組み、人員体制の充実に努めている。	○

【判断した理由・特記事項等】

現在、本体施設と2つの地域小規模児童養護施設には必要とされる職員を確保し、専門職員についても社会福祉士、精神保健福祉士、公認心理師、保育士、栄養士等の有資格者が配置され、加配職員も確保し職員充実に努めている。研修には研修計画とその実施要綱も策定され、専門職を含めた研修が実施されている。短期・中期目標とする本体施設の完全ユニット化や児童家庭支援センターの設置等に向けた職員育成・職員体制づくりのために、人事考課・キャリアパス・研修制度等の要綱が整備され、総合的な人事管理制度が仮運用されている。また、計画に基づいた人材確保については、ハローワークや福祉人材センターだけではなく、ホームページへの求人票の掲載、内定制度の導入、大学・専門学校・職員出身校訪問、実習生への接触等に工夫しながら採用活動に取り組んでいるが、年々厳しくなる人材確保についてはこれまで以上に積極的に工夫を重ねながら、採用の成果を上げるよう取り組む必要があり、更なる努力に期待したい。

	②	15 総合的な人事管理が行われている。	b
		<input type="checkbox"/> 法人、施設の理念・基本方針にもとづき「期待する職員像等」を明確にし、職員自らが将来の姿を描くことができるような総合的な仕組みができている。	○
		<input type="checkbox"/> 人事基準（採用、配置、異動、昇進・昇格等に関する基準）が明確に定められ、職員等に周知されている。	○
		<input type="checkbox"/> 一定の人事基準にもとづき、職員の専門性や職務遂行能力、職務に関する成果や貢献度等を評価している。	○
		<input type="checkbox"/> 職員処遇の水準について、処遇改善の必要性等を評価・分析するための取組を行っている。	○
		<input type="checkbox"/> 把握した職員の意向・意見や評価・分析等にもとづき、改善策を検討・実施している。	○

【判断した理由・特記事項等】

職員育成事業のもと、外部専門家と連携し、業務標準、働き方の指針の中で「期待する職員像」を明確にし、関連する人事考課・キャリアパス・研修制度等の要綱が作成され、総合的な人事管理制度が仮運用されている。これによって人事基準にもとづく評価、評価に連動した新しい給与制度の実施に向けて、仮運用しながら改善を検討し、本運用の実現に向けて取組み中であり、その結果が期待される。

(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
		<input type="checkbox"/> 職員の就業状況や意向の把握等にもとづく労務管理に関する責任体制を明確にしている。	○
		<input type="checkbox"/> 職員の有給休暇の取得状況や時間外労働のデータを定期的に確認するなど、職員の就業状況を把握している。	○
		<input type="checkbox"/> 職員の心身の健康と安全の確保に努め、その内容を職員に周知している。	○
		<input type="checkbox"/> 定期的に職員との個別面談の機会を設ける、職員の相談窓口を施設内に設置するなど、職員が相談しやすいような仕組みの工夫をしている。	○
		<input type="checkbox"/> 職員の希望の聴取等をもとに、総合的な福利厚生を実施している。	○
		<input type="checkbox"/> ワーク・ライフ・バランスに配慮した取組を行っている。	○
		<input type="checkbox"/> 改善策については、人材や人員体制に関する具体的な計画に反映し実行している。	○
		<input type="checkbox"/> 福祉人材の確保、定着の観点から、施設の魅力を高める取組や働きやすい職場づくりに関する取組を行っている。	○

【判断した理由・特記事項等】

外部の専門家と連携し仮運用中である人事考課制度を含め、働きやすい職場環境づくりを旨とし、労務管理体制を整備しているところである。有給休暇、育児休業の取得状況や時間外労働が職員別に把握され改善が進められ、ソウエルクラブの活用、互助会の親睦活動、年2回の健診の実施をはじめ、職員の要望に応じ、スーパーバイザーやこころサポート事業嘱託医との職員面談が実施されている。また、ハラスメント防止規定が作成され、園長による半年に1回の職員との個別面接を通して職員の悩みや職務に関する要望、提案の把握とそれらの改善、解決も行われている。非常勤職員の正職員化や働く環境の改善が進められ、産業医の配置についても検討している。

(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。	b
		<input type="checkbox"/> 施設として「期待する職員像」を明確にし、職員一人ひとりの目標管理のための仕組みが構築されている。	○
		<input type="checkbox"/> 個別面接を行う等施設の目標や方針を徹底し、コミュニケーションのもとで職員一人ひとりの目標(目標項目、目標水準、目標期限)が明確かつ適切に設定されている。	○
		<input type="checkbox"/> 職員一人ひとりが設定した目標について、中間面接を行うなど、適切に進捗状況の確認が行われている。	○
		<input type="checkbox"/> 職員一人ひとりが設定した目標について、年度当初・年度末(期末)面接を行うなど、目標達成度の確認を行っている。	○
【判断した理由・特記事項等】			
<p>業務標準、働き方の指針の中で「期待する職員像」が示された人事考課制度が仮運用されている。研修計画や実施要綱も作成され、園長による半年に1回の個別面談を実施し、職員一人ひとりの期限を含む目標設定、育成目標の進捗状況及び達成状況の把握等を行っている。目標管理を通しての職員育成については改善の余地があり、課題としたい。</p>			
	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。	b
		<input type="checkbox"/> 施設が目指す養育・支援を実施するために、基本方針や計画の中に、「期待する職員像」を明示している。	○
		<input type="checkbox"/> 現在実施している養育・支援の内容や目標を踏まえて、基本方針や計画の中に、施設が職員に必要とされる専門技術や専門資格を明示している。	○
		<input type="checkbox"/> 策定された教育・研修計画にもとづき、教育・研修が実施されている。	
		<input type="checkbox"/> 定期的に計画の評価と見直しを行っている。	
		<input type="checkbox"/> 定期的に研修内容やカリキュラムの評価と見直しを行っている。	
【判断した理由・特記事項等】			
<p>研修計画や実施要綱も策定され、また業務標準、働き方の指針の中で「期待する職員像」が明文化され、職員に必要とされる専門技術・資格が分かる仕組みになっている。人事考課制度も仮運用されている。職位・職種に応じた内部研修と専門性や勤務経験等に応じて受講を促す外部研修があり、報告と資料の配布で組織内の共有を図っている。研修内容の評価・見直し等については、今後の課題としたい。</p>			

	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。	b
		<input type="checkbox"/> 個別の職員の知識、技術水準、専門資格の取得状況等を把握している。	○
		<input type="checkbox"/> 新任職員をはじめ職員の経験や習熟度に配慮した個別的なOJTが適切に行われている。	○
		<input type="checkbox"/> 階層別研修、職種別研修、テーマ別研修等の機会を確保し、職員の職務や必要とする知識・技術水準に応じた教育・研修を実施している。	○
		<input type="checkbox"/> 外部研修に関する情報提供を適切に行うとともに、参加を勧奨している。	○
		<input type="checkbox"/> 職員一人ひとりが、教育・研修の場に参加できるよう配慮している。	○
		(5種別共通) <input type="checkbox"/> 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。	○
【判断した理由・特記事項等】			
<p>研修は年度研修計画に示し、初任者は初任者研修や中堅職員によるOJTをはじめ、専門職員やスーパーバイザー等による内部研修や事例検討会が実施されている。また、関係団体の主催する各種研修、説明会、セミナー等が開催され、職員の必要とする知識、技能等を習得する機会が確保されている。また、スーパービジョン体制も確立され、職員個々の養育、支援技術向上に生かされている。園長・課長は研修効果を確認し、次年度研修に繋げている。職員一人ひとりが、教育、研修の場に参加し、計画的に受けることができる環境の整備については更なる改善を待ちたい。</p>			
(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
		<input type="checkbox"/> 実習生等の養育・支援に関わる専門職の研修・育成に関する基本姿勢を明文化している。	○
		<input type="checkbox"/> 実習生等の養育・支援の専門職の研修・育成についてのマニュアルが整備されている。	○
		<input type="checkbox"/> 専門職種の特性に配慮したプログラムを用意している。	○
		<input type="checkbox"/> 指導者に対する研修を実施している。	
		<input type="checkbox"/> 実習生については、学校側と、実習内容について連携してプログラムを整備するとともに、実習期間中においても継続的な連携を維持していくための工夫を行っている。	○
【判断した理由・特記事項等】			
<p>実習生受入のために、心構えや態度、注意事項等が記された「実習に向けて」のマニュアルが用意されている。受入担当者（専門相談員）を配置し、オリエンテーションを実施している。実習生には、学習内容に関し学校側との連携による相談援助実習・保育実習等のプログラムを準備し、期間中にも実習担当教官との進捗状況の確認等の連携を維持している。相談援助実習においては、実習生に自立支援計画を策定して貰い、園内で発表する場も設けている。指導者に対する研修については、外部専門職団体等が主催する養成研修プログラム受講の推奨と、園内での研修体制の構築に期待したい。</p>			

