

## 第三者評価結果入力シート（母子生活支援施設）

種別	母子生活支援施設
----	----------

### ①第三者評価機関名

サード・アイ合同会社
------------

### ②評価調査者研修了番号

SK2021003
SK2021006
S20210001
H0013
H0082

### ③施設名等

名称：	旭川隣保会トキワの森
施設長氏名：	地口 ひとみ
定員：	30世帯
所在地(都道府県)：	北海道
所在地(市町村以下)：	
T E L：	
U R L：	
【施設の概要】	
開設年月日	1939/5/4
経営法人・設置主体（法人名等）：	社会福祉法人 旭川隣保会
職員数 常勤職員：	11名
職員数 非常勤職員：	6名
有資格職員の名称（ア）	保育士
上記有資格職員の人数：	9名
有資格職員の名称（イ）	社会福祉士
上記有資格職員の人数：	3名
有資格職員の名称（ウ）	精神保健福祉士
上記有資格職員の人数：	2名
有資格職員の名称（エ）	公認心理師
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：	30室
施設設備の概要（イ）設備等：	
施設設備の概要（ウ）：	
施設設備の概要（エ）：	

#### ④理念・基本方針

旭川隣保会理念 子どもの生命を育み 慈しみ 育てる

旭川隣保会トキワの森理念 母と子の権利と尊厳を擁護する

#### ⑤施設の特徴的な取組

日常生活支援、就労支援、学童保育

ショートステイ事業、トワイライト事業、学習支援事業

#### ⑥第三者評価の受審状況

評価実施期間（ア）契約日（開始日）	2024/4/8
評価実施期間（イ）評価結果確定日	2024/8/31
前回の受審時期（評価結果確定年度）	令和4年度

#### ⑦総評

##### <評価の高い点>

##### 1. 「退所後を見据えた学童保育活動」

学童保育では、SST（ソーシャル・スキル・トレーニング）を活用して、楽しみながら人と接する方法を子どもが学べるようにしています。また、外部講師によるコーディネーショントレーニングを導入し、体幹を高め、体の動きや力の加減を調整することを学んでいます。子どもの身体のバランスがよくなり、ドッチボール、サーキットなどで、集団でルールを決めて遊べるようになりました。学習面では、徐々に集中できるようになってきました。

施設では、野菜等の栽培を行ったり調理をしたり、子ども同士で活動ができる環境を整えています。地域交流スペースがあり、遊びの空間としても活用しています。さらに、退所後の生活を見据えて、施設外へ活動範囲を広げています。小学4年生から成長に合わせて、児童センター・プール・公園の利用や、自転車で遠出できるようになりました。

また、かつて入所していた子どもが大学生や社会人となり、ボランティアとして来所しています。成人した利用者が、クリスマス会や夏まつり、キャンプ等の行事や、日頃の活動に参加することで、今、入所している子どもの身近なモデル像にもなっています。

##### 2. 「情報共有意識の高さ」

母親と子どもを支援する基本な考え方として、職員間における情報の共有意識の高さがあります。職員全体での情報共有、新任職員の育成の視点での、先輩からの情報の提供などが、ケース記録の充実や自立支援計画の作成と、それに対する職種別会議やケース会議、新任職員教育の場等で随時行われています。個別の課題を抱えている母親や子どもに対する支援は、数々の意思決定・自己決定支援によるものです。

職員間連携における情報共有の意識の高さが、日々の「報・連・相」の原動力になり、母親と子どもの日々の支援に反映されています。

##### 3. 「施設長のリーダーシップ」

施設長は、「責任は自分（施設長）が取る」と表明して、職員の意欲を喚起しています。常にボトムアップの考えを持ち、職員の考えや、やり方を取り入れています。職員の年齢層が2極化しているために、上からの指示ではなく、現場の発案で新しいことにチャレンジすることを促しているのです。

施設の採用等の人事権と固定資産購入は本部の権限ですが、決済印が必要な場合には、法人本部に対して施設の状況を伝えつつ、実質的には施設長が裁量権を発揮しています。

また、施設長には、母子生活支援施設が、社会的に必要かつ十分な認知をされていない危機感があります。まず関係機関へ理解を促す必要性・重要性から、警察や行政窓口にも、施設の役割や機能の説明をする働きかけを意図的に進めています。令和6年度は、地区総合振興局担当へのアピールを積極的に進めています。

<質の向上のために求められる点>

1. 「性教育の重要性」

性教育については、年に1回、助産師を講師として、職員・母親・子どもに分けて講演会を行っています。講師からの講義をもとに、職員で話し合い、性について子どもに伝えています。

しかし、実際には職員個々の経験知による伝え方になりがちなので、専門的な知識を重ねて学ぶ必要はあります。このため、職員が性のあり方についての学習会を実施して日々の支援に活かしていくことに期待します。

また、適宜、学校との連携を取ることも期待します。

2. 「施設の専門性を活かした福祉ニーズの発掘」

市役所からの委託事業として、レスパイト等のトワイライト・ショートステイ事業を実施し、地域の課題を把握しています。また、新たに親子で利用できるショートステイ事業の打診も市役所から受けています。子ども総合相談センターとの協力体制があり、必要な情報の把握に努めています。施設行事には、施設開放をして地域からの情報を収集する機会としています。地域町内会には、施設設備の定期的な貸し出しを行い、情報交換の場にもなっています。

但し、これらは施設が自ら福祉ニーズを掘り起こして始めた事業や活動ではありません。今後は、施設の専門性を活かしたアウトリーチが望まれます。施設として、子ども総合相談センターに出向き、育児相談の場を設け、潜在的な養育不安のリスクをくみ取ることが検討されています。

施設の専門性を活かせる地域の福祉ニーズを分析し、活動につなげていくことが期待されます。

3. 「共通の認識を明確化するためのツールの活用」

施設内では、様々な支援が言葉となって、職員間で伝達されています。しかし、情報共有されていることの根拠となるツールが十分ではありません。マニュアルなどの確認できる共有するためのツールは、専門職が安定した業務を遂行する上で欠かせないものです。

整備されていない書式については、作成が求められます。職員の業務を振り返る機会として、各種マニュアルなどの整備や検証が期待されます。

⑧第三者評価結果に対する施設のコメント

「より良い施設運営のための第三者評価」と聞き、気負いすぎることなく受審することができました。コロナ禍で様々なことに制限がかかっていた為、以前のような行事を行おうとしても、経験のない職員ばかりで、1から皆で考えて進める必要がありました。そのおかげでマンネリ化していた行事の在り方を見直すことができました。母子生活支援施設の支援や役割は、高機能、多機能化してきています。今まで通りの支援ではなく、日々、自分たちの在り方を振り返る必要があり、この第三者評価がその機会になったと感じています。今回、改善を求められた点については、改めて職員間で見直し、現状に即した支援ができるように取り組んでまいりたいと思います。

⑨第三者評価結果（別紙）

（別紙）

## 第三者評価結果（母子生活支援施設）

### 共通評価基準（45項目） I 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
【コメント】	① 1 理念、基本方針が明文化され周知が図られている。	b
<p>ホームページでは、法人の理念とともに全母協の理念を施設の理念として掲げている。また理念は、パンフレットや事業計画・事業報告、自己評価票にも記載されているが、基本方針は、理念の説明のような記述となっており、統一されていない。職員は、理念について会議などで繰り返し理解を深めている。利用者には、入所時の混乱時期が落ち着いてから、理念のかみ砕いた説明を試みているが、母の会などの機会を活用して、定期的に説明を重ねる意向を示している。理念・基本方針は、施設の基本的な考えや姿勢を明示したものであり、基本方針の統一とともに、今後の一層の周知に期待したい。</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
【コメント】	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
<p>法人内で閲覧する福祉新聞や、メールや書面で送られてくる北海道からの通知、全国研修での厚生労働省からの行政説明等から、今求められている施設の方向性を検討している。予算書・決算書の作成や、日々の施設経営は、施設長に委ねられているが、固定資産取得や職員採用等の人事権は、法人本部・理事会の権限である。今後は、母子生活支援施設の特質や方向性の理解を促すためにも、法人本部とともに、ニーズの把握や分析を進めることに期待したい。</p>		
【コメント】	② 3 経営課題を明確にし、具体的な取組を進めている。	b
<p>基本的な施設経営は、収入や固定資産などの支出のいずれもが、本部に伺書を提出して決済印を受けている。また、通帳からの引き出しについても、大口であれば本部の許可が必要とある。年に3回、理事会があり、次年度の予算を立てる時には、固定資産などの取得は、事前に本部に対して、施設の意向を伝えている。現在76%の入居率であるが、将来を見据えて、市役所から打診のあった特定妊婦等の受け入れを受諾する旨を返答している。施設長は、母子生活支援施設の役割に対して理解を促す必要性を強く認識しており、行政や関係機関に対する働きかけの強化に期待したい。</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
【コメント】	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。	b
<p>法人本部は、令和2年に人口動態や合計特殊出生率などから、保育園・母子生活支援施設の中長期計画を作成したが、現在は作成していない。今回、施設は、中長期計画の必要性を認識し、職員とともに作成した。但し、重点的な項目はまとめられているが、具体的な行動計画として、数値目標や達成時期などの記載はない。施設長には職員採用等の人事権はないため、雇用計画は立てづらい面がある。単年度計画と連動させて、目標を実行させるためには、予算を含む具体的な措置が求められる。今後に期待したい。</p>		

【コメント】	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。	b
<p>単年度の事業計画・事業報告を作成し、施設・設備整備計画は、具体的な予算を示して実行している。施設ミッションを掲げ、利用者支援サービスの充実や学童保育内容の向上など、項目別に目標を記載しているが、法人の書式として定められていることから、例年同じ文言でまとめられている。単年度計画として、目指すべき方向性だけでなく、具体的な到達点を明示して、PDCAが明確となる事業計画・報告となることを期待したい。</p>			
(2) 事業計画が適切に策定されている。			
【コメント】	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
<p>単年度の事業計画・事業報告には、利用者支援サービスの充実や学童保育内容の向上など、項目別に目標を記載しているが、法人の書式として定められていることから、例年同じ文言でまとめられている。職員には新年度に周知して、年度末にそれぞれの反省や見直しを行っているが、法人の書式に則っているため、見直しを活かし次年度に反映させた具体的な計画・報告となっていない。PDCAサイクルとして職員等の参画で計画が作成され、見直しが行われていることが明確となる事業計画となることに期待したい。</p>			
【コメント】	②	7 事業計画は、母親と子どもに周知され、理解を促している。	b
<p>入所時は、母子ともに混乱した時期であり、施設のルールの周知を優先させている。事業計画は掲示に止まり、入所後、徐々に伝える方法をとっている。行事計画は学童だよりとして、周知している。毎月の「えがお」（おたより）で施設内の行事や必要な情報を知らせている。今後、母の会等の機会を活用して、定期的に説明する意向を示しており、今後に期待したい。</p>			

#### 4 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
【コメント】	①	8 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
<p>職員は、自己評価を行い、職務に対する成果や将来の目標を立て、キャリアパスにも活かされている。施設長・副施設長は、人材育成等個人記録から現職の適性をチェックしている。心理職を増員することで、職員のフォロー体制も含めた職場環境の改善を図った。外部研修に加えて内部に学習会を企画して、研修体制を強化した。令和6年度、職員の参画のもと中長期計画を立てたことで、長期展望が明確となった。今後は、PDCAサイクルで優先課題を分析・検討し、さらなる質の向上に繋げることに期待したい。</p>			
【コメント】	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。	b
<p>令和6年度に、職員の参画のもと中長期計画を策定し、目標や課題を明確にした。今後は、優先順位を立て、具体的に改善策・改善計画を策定して、PDCAサイクルのもと、さらに改善の実施状況を評価・分析・検討し実行していくことに期待したい。</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。			第三者 評価結果
【コメント】	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>施設長は、現場の状況を熟知しているため、常にボトムアップの考え方で現場職員の考えややり方を取り入れ、「責任は自分（施設長）が取る」と表明し、職員の意欲を喚起している。年度に、職員と事業計画を話し合っている。採用等の人事権と固定資産購入は本部の権限であるが、案件によっては法人本部の決済印が必要であっても、施設長に裁量権がある。職員層が年代別に2極化傾向であるが、施設長からの指示ではなく、職員の発案で新しいことにチャレンジすることを促している。施設長の職務は、職務分担表に明記している。指示系統は、通常の実務で、常に確認している。</p>			

【コメント】	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>入職時に、就業規則をもとに遵守すべき法令等の基本的な説明をしている。メールや郵送からの関係通知についても、会議で随時周知している。コンプライアンスやハラスメント等は、法人本部に相談窓口がある。虐待に関しては、市役所とも連携をとり、職員だけではなく利用者に対しても知らせている。共同親権等、母子生活支援施設として直結する課題については、弁護士の研修に参加して、理解を深めている。福祉サービス利用に関しても、相談支援事業所と連携をとり、関係機関から情報を受けとることで、法令に関する理解に繋げている。</p>			
(2) 施設長のリーダーシップが発揮されている。			
【コメント】	①	12 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>母子生活支援施設として、母親に対する支援方法は確立しつつあるが、令和6年度、子どもの保育や支援方法を重点化することを、職員間で話し合った。その一つとして、学童保育の仕組みを変更した。今までは、施設内学童保育は、小学生が対象であったが、今年度からは、4年生以上の高学年は、利用日を減らし、地域の公園や体育館などの利用を促している。施設内で完結するのではなく、退所後の生活を見据えて、地域での生活を体験させることを目的としている。また、不登校児についての対応も改善策を模索している。子どもは、母親の成育歴や家庭環境から強い影響を受け、様々な課題を持つ場合が多い。個々に対応できるように、職員の子どもに対する支援スキルの強化も目指している。</p>			
【コメント】	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>施設内の掃除や草刈り、用務等の仕事を外注することで、職員の業務の軽減化を図る考え方と、他方、外注を継続できるかとの危惧もある。さらに、施設内環境を整えるのも職員業務の一旦との考えもある。コストバランスと職員に対する意識づけの両面から、業務改善に向けて検討中である。現時点で経営が安定している施設として、将来を見据え、離職者を防ぐという点からも、再度、職員の業務量と、時間配分の在り方を検討している。</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
【コメント】	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
<p>法人は、認定こども園・乳児保育所も経営しており、母子生活支援施設を目指して応募してくる人材があっても、保育士不足から、優先的に子ども園側に採用する場合もあり苦慮している。施設では、精神的な課題を持つ母親の不安定状態から、バーンアウトする職員が一定数いる。心理職を増員してメンタルケアの環境を整え、同法人内の保育園に施設の求人票を掲示するなど、人員体制の改善を試みつつ、職員の増員を目指している。但し、職員の採用等人事権は本部にある。施設長は、必要な人材を確保したいとの要望があり、今後も本部に対して、施設の実態の理解を促す働きかけに期待したい。</p>			
【コメント】	②	15 総合的な人事管理が行われている。	b
<p>人材育成等個人記録票では、能力・態度のそれぞれに、13項目で仕事の成果を確認して、主任・施設長が指揮監督の留意点や現職の適性をチェックしている。また、自己評価・目標による書式では、職務に対する成果や将来の目標を記録している。これらは、キャリアパスとして職員にも周知されている。今回、評価機関提出用紙「事業プロフィール」に、期待する職員像を明記した。今後は、期待する職員像をキャリアパスに活かしていくことに期待したい。</p>			

(2) 職員の就業状況に配慮がなされている。

【コメント】	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。	b
--------	---	---

法人本部による行動計画として、5年間を目途に、「妊娠中の女性職員の母性管理について」のパンフレット作成と、「産前産後休暇や育児休業・給付、育休中の社会保険料免除」の周知されている。コンプライアンスやハラスメントは、法人本部に窓口があり、施設では、施設長・副施設長が、相談窓口となっている。夜間のシフト変更には、基本的に副施設長が対応して、職員が有休を取得しやすくしている。また、施設では、業務でバーンアウトして離職する職員も一定数いることから、心理職を3名に増員して職場環境の改善を行っている。今後は、人材確保・定着の観点から本部との話し合い・理解のもとに、実行していくことに期待したい。

(3) 職員の質の向上に向けた体制が確立されている。

【コメント】	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
--------	------------------------------	---

年度当初に、外部研修計画を立て、必要な研修費用の予算の裏付けがある。職員は、「自己評価・目標」で年度を振り返り、次年度の目標や研修希望を記載している。但し、計画自体の本人希望欄には、ほとんどの職員が希望なしと記載し、研修実績は復命書による受講となっている。「期待される職員像」は、「相手の思いに寄り添える力、相手の話を傾聴する力、相手の心の奥を感じ取る力」と明文化されており、内部研修の充実とともに、個々の職員にとって何が必要なのかを、育成計画として作成することに期待したい。

【コメント】	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
--------	--	---

研修は、予算化され内部・外部研修が行われている。職員会議時にWebでの研修を実施するために、カメラ付きのパソコンを増やした。中長期計画・単年度事業計画には、人材育成として研修が位置づけられている。しかし、研修に対する目標を明確にして、計画の中に具体化しているとまではいえない。現在、実施している支援の内容や目標を踏まえ、職員に必要とされる専門技術・資格に基づいた研修計画の策定・実施に期待したい。

【コメント】	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
--------	---------------------------------	---

「学習会」を設け、内部研修体制を強化している。外部研修受講者による報告や、ケース検討会議から焦点化した課題、外部講師による研修を開催して、内部研修の充実を図っている。外部研修受講者は、詳細な報告書を作成して、内部伝達研修として「学習会」で発表している。また、子どもが利用している放課後等デイサービス等の児童発達支援施設の見学等をして、関係機関への理解を深めている。Web研修を活用するために、カメラ付きパソコンを増台した。非常勤であるが心理職を増員して、スーパービジョン体制を整えつつある。

(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。

【コメント】	① 20 実習生等の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
--------	--	---

事業計画の人材育成と労働環境の整備の項目で、理念として「実習生を受け入れ、将来の福祉人材の育成を図る」と示し、社会福祉士、保育士の資格を目指す学生の受入れを進めている。実習生の受入れは事前に職員会議で共有し、実習生への説明資料、社会福祉士用及び保育士用の説明文書が整備されている。養成校との連携では、実習生の配慮すべき事項など、実習生個人に合わせた対応をできるようにしている。実習は、シフト勤務の職員が対応し、情報を実習担当職員に提供している。今後は、指導者との直接的な指導体制をより向上するために、それに合わせて基本実習プログラムを更新し、個別実習プログラムを整備して、実習指導者に向けたフォローアップ研修の受講などに期待する。

### 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
【コメント】	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。	b
<p>施設のホームページには、理念や支援目標・内容、施設が行う委託事業、年間行事などを掲載している。情報開示は、法人ホームページに基本的な経営状態や第三者評価の結果を掲載している。しかし、苦情相談体制の結果の掲載はない。昨今の施設情報は、インターネットからの入手が多い。今後、施設の役割についての説明の仕方等の工夫を含めて、ホームページの見直しを含めた改善に期待したい。</p>		
【コメント】	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。	b
<p>法人として、内部監査は、会計士である監事が年に2回実施している。施設としては、10万円以上の固定資産物品の購入には理事会の決議が必要だが、予算・決算に関する裁量権は施設長にある。法人は外部監査の実施はない。社会福祉法人として、ガバナンスの強化や財務規律の確立・説明責任を果たす観点から、専門家の活用が求められている。今後を期待したい。</p>		

### 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
【コメント】	① 23 母親、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。	b
<p>町内会に入り、施設長が町内会行事に参加して、日頃のコミュニケーションをとることで施設理解に繋げている。施設には、町内会の年間計画書が届けられ、施設設備の貸し出しなどを行っている。玄関の掲示板には、地域の行事案内を更新して周知している。町内会の子どもの行事についても、母親が不参加で子どもが参加できない場合は、職員が同行することで参加を可能にしている。また、コロナ禍で中断していた「子ども食堂」などへの参加についても、情報を提供するだけでなく、職員が同行することで、参加を促す試みも再開する意向を示している。今後は、地域との関りの基本を計画書などに明示して、母親や子どもが地域と交流するための支援の継続に期待したい。</p>		
【コメント】	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。	b
<p>ボランティアの受入れマニュアルを整備している。誓約書や説明資料を準備し、受け入れに対する事前面談を実施して、個人情報保護への配慮をしている。学校などへのボランティア募集チラシを掲示する他、クリスマス会などの行事では福祉専門学校などへのボランティアの要請を行っている。今後は、小中学校への職場見学、職場体験、高校のインターンシップの受入れなどの学校教育等への協力体制を整えるための姿勢を明文化するなど、マニュアルの見直しを含めて、受け入れの周知に期待したい。</p>		
(2) 関係機関との連携が確保されている。		
【コメント】	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
<p>職員が、ケースに応じてアンテナを張り、ケース会議や日々の業務の相談事から、社会資源・関係機関に繋がっている。ハローワークからの求人案内・資格取得の情報を掲示し、職業訓練受講給付制度の説明をしている。母子家庭等就業・自立支援センターが定期的に施設を訪問して、説明・面接をしている。施設長は、年に3回のネットワーク会議に参加している。母子生活支援施設への問い合わせは、警察や行政機関からが多く、利用申し込みの窓口は、市役所である。施設長は、行政・警察等への理解を促す必要性・重要性から、施設の役割や機能の説明をする働きかけを進めている。2024年度は、地区の総合振興局の行政担当へのアピールを進めている。</p>		



(3) 地域の福祉向上のための取組を行っている。		
【コメント】	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。
市役所の委託事業として、レスパイト等のトワイライト・ショートステイを実施しているため、そこから地域の課題の把握をしている。子ども総合相談センターとの協力体制があり、必要な情報の把握に努めている。施設行事には、施設開放をして情報を収集する機会としている。同一法人内で母子生活支援施設の役割を周知して、課題を掘り起こしている。町内会には、施設設備の定期的な貸し出しを行っており、今後とも、必要な情報の把握・分析に努めることに期待したい。		
【コメント】	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。
行政等に対して、母子生活支援施設についての理解を促すことから始め、施設の必要性・役割を説明する中で、施設が果たす地域の福祉ニーズを分析・活動に繋げようと模索している。避難訓練は、近隣の乳児保育所と合同で実施し、避難場所となっている。今後、子ども総合相談センターに出向き、育児相談をする中で、養育不安のリスクをくみ取ること検討しており、施設の専門性を活かしていくことが望まれる。		

### Ⅲ 適切な支援の実施

#### 1 母親と子ども本位の支援

(1) 母親と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
【コメント】	①	28 母親と子どもを尊重した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。
母親と子どもを尊重する姿勢が、パンフレットにおいて隣保会の法人理念、トキワの森の理念として明示されている。職員の共有と理解のために、年度末には理念や倫理綱領で業務を振り返り、月初めの職員会議では、理念を読み合わせしている。基本的人権に対する配慮としては、職員間で定期的に利用者の状況の把握を行い必要な支援につなげている。今後は、定期的に職員学習会の機会を持ち、支援の標準的な実施方法には、母親と子どもを尊重する支援の実施に関する基本姿勢が示されることが期待される。		
【コメント】	②	29 母親と子どものプライバシー保護に配慮した支援が行われている。
職員がプライバシー保護の意識を持つことで、母子間であっても本人が話さないでという内容は伝えないように配慮している。職員間での情報共有は記録によるが、内容によっては心理職で留める配慮をしている。新人職員には、ベテラン職員がプライバシー保護の指導・引き継ぎを行っている。今後は、支援や生活場面におけるプライバシー保護の規定やマニュアルを作成し、プライバシー保護への理解を深めるためにマニュアルの説明・周知の機会を設定していくことが望ましい。		
(2) 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。		
【コメント】	①	30 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。
パンフレットやホームページにおいて情報の提供をしている。アクセス方法を追加したり、写真を多くした情報の伝達方法を心掛けている。ホームページは外部業者が作成しているが、職員がどのような写真を載せるのかなどのアイデアを出し合っている。入所希望の場合、施設見学や「利用者のころえ」の資料に基づいて説明し、利用の具体的な検討ができるようにしている。見学は随時対応し、市役所の女性活躍推進課との連携を行っている。利用した場合の保育や学童支援の利用に関する情報、退所に向けた情報などを提供している。理解が難しい利用者には、状況を職員間で共有し、繰り返しの説明などの対応を行っている。情報の提供をカレンダー式にすることで分かり易さが増している。今後は、母親だけではなく、学童用の情報提供資料や理解度に合わせた分かり易い資料の作成、作成に当たっての利用者の意見を受け入れる機会の設定、作成後の周知して活用することが期待される。		

【コメント】	② 31 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。	b
<p>入所後、落ち着いた頃に、母子と職員とで必要な課題と一緒に整理している。母子の自己決定の尊重として、複数の選択肢を提供し決定を促している。母親から課題が出ない場合は、現状を伝え共に振り返り、課題に気づいてもらう対応がなされている。今後は、施設支援の分かり易い説明や同意に向けた流れをルール化し、意思決定が困難な母親や子どもへの個別の対応が充実することが期待される。</p>		
【コメント】	③ 32 支援の内容や措置変更、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。	b
<p>関係者会議を開催することでケースが抱える課題に対応できるようにしている。関係者会議の経過はケース記録に落とし込み職員で共有している。外部に情報を提供する場合は、本人の同意を得るようにしている。退所後の支援については、特に期限を設けることはなく長期間にわたって対応している。退所時にアフターケアの希望を口頭で聞き、その後は柔軟に職員が行っている。今後は、アフター対応のルール化の文書作成、対応の窓口・担当者の設定などを行い、資料の提供や説明に基づき周知していくことが期待される。</p>		
(3) 母親と子どもの満足の向上に努めている。		第三者 評価結果
【コメント】	① 33 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。	b
<p>利用者アンケートは、母親と子どもそれぞれを対象に年1回実施している。行事後には、満足度調査を行い次回の行事の実施に活かすようにしている。学童保育では生活クイズを行い、「自転車に乗れていない。」との返答があったために、自転車に乗れる機会としてサイクリングなどを行い、満足度向上に繋げた。「母の会」には、担当者を中心に参加できる全職員参加して母親との交流をしている。加えて「茶話会」を設けており、母親の参加率が高くなった。アンケートは、副施設長が取りまとめ、課題は会議で検討をしている。回答は事務室前に掲示されている。今後は、検討による分析を担当する職員の位置づけ、母親と子どもが参画して検討できる場の設定、検討された内容の効果測定が期待される。</p>		
(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。		
【コメント】	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。	c
<p>苦情解決の体制として、苦情解決責任者・苦情受付担当者・第三者委員を決め明示している。事業所の利用時に説明をし、その後は日頃の関りの中で、苦情や希望・要望を聞き出すようにしている。実際の意見は口頭が多いため職員が記録に残している。苦情BOXは設置しているが利用する人がいない現状にある。今後は、苦情の受付の流れをフローチャートとして示すことや、苦情解決の結果を公表することが望まれる。</p>		
【コメント】	② 35 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。	b
<p>相談については、日頃の見守りと言葉掛けによって働きかけている。玄関やロビーなど母親が外出する機会を、言葉掛けの機会として多く活用している。生活支援と心理の職員が連携し、必要に応じて心理職に働きかけている。利用者から直に、心理職に話すこともできる。母親が相談することを避けてしまわないように、日頃の関係作りを意識している。相談の場所は多目的室を中心に面談室・居室・保育室などを状況と場面に応じて使用できるようにしている。ケースに応じて誰と相談したいかという流れを柔軟につくり出している。今後は、相談の規定やルールに関する資料の作成や配布や、相談することが難しい利用者への働き掛けの工夫などが期待される。</p>		

【コメント】	③	36 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。	b
相談を受けた場合、ケース記録に記載し職員で共有し、内容によっては即日の解決を目指し、難しい場合は会議検討を通して解決されることを利用者に伝えている。施設長、副施設長の判断によって、解決方法、解決の流れが示され、協議の結果や解決結果が利用者に報告される流れとなっている。聞いた内容と記録の齟齬がないように、職員の協力体制を強化している。今後は、対応に関する規定やルールの明確化、記録方法に関するマニュアルを整備し、記録の質を高める学習会の実施などが期待される。			
(5) 安心・安全な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
【コメント】	①	37 安心・安全な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。	b
事故発生時のマニュアルを整備し、職員の対応方法については事務室に掲示していつでも確認できるようにしている。さまざまな外部事例を収集し職員に伝えることで意識の向上を図っている。アクシデント、ヒヤリハット、インシデントの区別はフローチャートで分かるようにしてそれぞれの区分での書類提出となっている。交通安全教室を実施しており、出かける前の子どもに注意喚起を行うなど施設全体の意識向上を図っている。リーダー研修としてリスクマネジメントを学び、職場内にフィードバックが行われている。リスク対応した内容は、会議で次には回避・管理できるように話し合われている。今後は、リスクマネジメント体制の整備と会議で協議された内容の実施が効果的であったのかを検証することが期待される。			
【コメント】	②	38 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。	b
感染症対策のマニュアルを作成し職員で共有している。感染症の場合は、情報を伝えたり共有したりすることで広がり防止を図っている。情報は個人の特定がされない範囲での開示としている。感染症対策については厚労省が示した指針を参考に施設長が職員に周知をしている。吐物などの対応マニュアルは職員が確認しながら対応をしている。今後は、実地訓練の開催などで感染時対策における支援の強化が期待される。			
【コメント】	③	39 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やっている。	c
中・長期計画において風水害マニュアルの一定水準の確保について示されており、危機管理マニュアルが作成され、体制について明記されている。他にも水害・停電・断水の時の対応マニュアルを整備し、防災担当者が場所ごとに示されている。日頃より、利用者の外出状況は把握しており、有事の際には電話で安否確認するように決められている。避難場所は訓練時に利用者に伝えられ、避難経路は火災の発生場所によって変更されることも伝えている。居室に持ち出し用品を入れたリュックサックを置き、発電機や灯油ストーブ、ブルーシートなどを備えている。今後は、災害後の支援を継続するための「事業継続計画（BCP）」を作成し、食料備蓄などが望まれる。			

## 2 支援の質の確保

(1) 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
【コメント】	①	40 支援について標準的な実施方法が文書化され支援が実施されている。	c
外部研修などで学んできた支援スキルなどを職員会議などを通して共有化するようにしている。新任職員に対する「職員の心得」などは、施設長や副施設長から伝えたり、初任者研修などで学んだりする流れを設定している。今後は、母子への個別対応の充実を図る体制作りのためにも、職員個々の支援の水準を担保する標準的な実施方法の文書化が望まれる。			

【コメント】	<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。</p> <p><input type="checkbox"/> 支援の標準的な実施方法の検証・見直しに関する時期やその方法が施設で定められている。</p> <p><input type="checkbox"/> 支援の標準的な実施方法の検証・見直しが定期的実施されている。</p> <p><input type="checkbox"/> 検証・見直しにあたり、自立支援計画の内容が必要に応じて反映されている。</p> <p><input type="checkbox"/> 検証・見直しにあたり、職員や母親と子どもからの意見や提案が反映されるような仕組みになっている。</p>	c
<p>支援の標準的な実施方法が策定されていないため、それらを適時検証し見直す体制が作られていない。今後は、支援の標準的な実施方法を作成し、日々の支援を検証する体制が望まれる。</p>		
<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。</p>		
【コメント】	<p>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。</p>	b
<p>自立支援計画の作成は、ケース担当者が責任者となってケースに対応して作成を行っている。学童のケース担当も同様に決められており、職種別会議で次の面談に関する情報を共有している。共有されたケース課題はケース会議で落とし、その後個々の面談を実施している。「自立支援面談マニュアル」により、アセスメントする母親との面談の流れが確立されている。ケース内容を見極めて担当職員を配置することで、一定水準以上に支援できるようにしている。年度末や新任職員が加わった時に担当職員の変更等を検討している。今後は、前述の支援をアセスメント手法とした個別の自立支援計画に落とし込む体制と、「自立支援面談マニュアル」の児童版の作成が期待される。</p>		
【コメント】	<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。</p>	b
<p>自立支援計画は、基本的に半年に1回の評価・見直しを行っているが、変化が少ない場合や面談自体を拒否するケースは実施が延びる場合がある。利用者に負担がかからないように、日常的な関わりでのやり取りから面談につながるよう努めている。急遽の計画の変更を必要とする場合には、担当者からの提案で面談を行うようにしている。今後は、自立支援計画の見直しに関する手順などの流れを組織的に確立し、緊急の変更に対応するための流れも整備することが期待される。</p>		
<p>(3) 支援の実施の記録が適切に行われている。</p>		
【コメント】	<p>① 44 母親と子どもに関する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。</p>	b
<p>記録様式の整備がされており、ケースの情報が一つにまとめられて確認しやすく整えられている。職員は情報をいつでも共有できるシステムになっている。記録の仕方に差異が見られる場合には、年度に開催される学習会において記録をテーマとして実施するように検討している。記載内容の表現や呼称などについては、気づいた職員が指導を行うようにしている。今後は、記録の標準化を図るマニュアルを作成し、定期的な研修会の開催が期待される。</p>		
【コメント】	<p>② 45 母親と子どもに関する記録の管理体制が確立している。</p>	b
<p>施設長が日々の記録を確認し管理する体制になっている。管理期間などのルールは口頭で伝えて確認するようになっている。記録全体の対応は法人の隣保会としてルール化されている。日々の管理方法などは施設長との相談において実施されている。管理時の個人情報保護については、記録を職員室から持ち出さないなどの徹底を行っている。今後は、組織的な管理体制のルールの明文化や資料に基づいて記録を管理する方法などの体制に期待したい</p>		

内容評価基準（25項目）

A-1 母親と子どもの権利擁護、最善の利益に向けた養育・支援

(1) 母親と子どもの権利擁護		第三者 評価結果
【コメント】	① A1 母親と子どもの権利擁護に関する取組が徹底されている。	b
<p>親と子どもの権利については、職員を分担して、母親・子ども双方の話を聞いて、ケース会議等で職員の共通理解や意見交換を図り協働性を高めている。「運営ハンドブック」は、全職員に配布して、母親と子どもの最善の利益に配慮した支援ができるよう振り返りを行っている。施設長や職員が、全国母子生活支援施設協議会等で開催される研修に参加し、職員会議で報告をしている。今後、日々の支援を通して、施設全体で権利擁護についての意識を深めていくことが期待される。</p>		
(2) 権利侵害への対応		
【コメント】	① A2 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。	b
<p>職員による子どもへの不適切なかかわりは、学童会議・ケース会議で報告し、職員会議で対応について話し合いを行っている。子どもの名前呼び方を通して、セクシャルハラスメントについて職員で話し合い対策を講じている。職員室に、不適切なかかわりが発生した場合のフローチャートを掲示して注意喚起している。今後、施設内において暴力や暴言以外にも、どのような行為や言動が権利侵害になるのかを、職員同士で話し合い確認していくことが期待される。</p>		
【コメント】	② A3 いかなる場合においても、母親や子どもが、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。	b
<p>職員は、子ども間で不適切な行為や暴言が見られたときは、相手が嫌な気持ちになることなどを子どもに伝えている。また、子どもの一日の様子を母と子へ伝えて、職員と振り返りを行っている。自発的なコミュニケーションが乏しい母親には、体調を見ながら職員が訴えやサインを拾っている。日常的に、「暴力に頼らない大人像」を職員が見せていくことで、母親と子どもを支援している。今後、母親や子どもによる家族や他者への不適切な行為の防止について、職員研修や会議等で対策を講じていくことが期待される。</p>		
【コメント】	③ A4 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。 <input type="checkbox"/> 不適切なかかわりに迅速に対応できるように、子どもからの訴えやサインを見逃さないよう留意している。 <input type="checkbox"/> 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を設けている。 <input type="checkbox"/> 不適切なかかわりを伴わない子育てについて母親に伝え、良好な親子関係の構築を図っている。 <input type="checkbox"/> 常に親子関係の把握に努め、適切な助言や支援を行っている。	b
<p>不適切なかかわりに対応できるよう子どもには、自分自身を守るため「逃げていいんだよ」などの具体的方法や、学習する機会を設けている。母親には、外出してクールダウンしてもよいことを話している。心理職を3名配置して、母親と子どもの担当職員に分かれて対応している。心理職が母親の話を聞き受容することで安心感につなげている。今後、母親の子どもへの不適切なかかわりの防止について、職員研修や具体的な体制整備を通じて対策を講じていくことが期待される。</p>		
(3) 母親と子どもの意向や主体性の配慮		
【コメント】	① A5 母親や子どもが、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。	b
<p>学童保育活動にミーティングを設け、月の行事や施設内のきまりを確認、社会的ルールやマナーをクイズ形式で学習している。「母の会」は行事予定、行事報告など職員が伝えることを目的としている。さらに「茶話会」を設けて、母親同士が気軽に話せる場としている。2023年度から、職員が「茶話会」に参加し、母親が自主的な意見交換と楽しく活動ができるように、側面から支援をしている。今後は、様々な機会を通して、母親と子どもが自ら生活を改善する力を引き出すことが期待される。</p>		

(4) 主体性を尊重した日常生活		
【コメント】	① A6 日常生活への支援は、母親や子どもの主体性を尊重して行っている。	a
日常生活の支援では、ほめることを大切にモチベーションが高まるような支援を心がけている。ささいなことでも、職員がキャッチして子どもをほめるとともに、母親には、そのように育てたことをほめて自己肯定感につなげている。ほめる支援は、職員会議や記録で、互いに学び共有している。母親や子どもの主体性を尊重し、自己選択を可能とする様々な社会資源を活用できるようにしている。		
【コメント】	② A7 行事などのプログラムは、母親や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
行事ごとにアンケートを取っている。また、満足度調査からのアンケートで次回の実施につなげている。コロナ禍を経たことで、目的や趣旨に沿った行事なのかを支援者として振り返りきっかけになった。母子にとって何が必要なかを考えて企画を立てるようにしている。中高生のイベントについては、直接、本人に希望を聞いている。しかし、多様な体験などが少ないため、やりたいことが出てこないことが多い。利用者が参加したいという気持ちももてるような行事の提案をしている。母子の自己決定を促し参加できるよう支援している。		
(5) 支援の継続性とアフターケア		
【コメント】	① A8 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
退所後の「相談支援計画表」や「アフターケア・マニュアル」が作成されている。入所中に個々の状況やニーズを把握しているので、切れ目のない支援が受けられるように関係機関等につながるよう準備している。退所時期となっても、課題が解決していない場合には、施設の裁量で入所期間を延長している。また、アフターケアの希望を退所時に確認しているが、必要な母親と子どもについては、継続した支援を行っている。		

## A-2 支援の質の確保

(1) 支援の基本		第三者 評価結果
【コメント】	① A9 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。	b
外部の講師により、行動を調整する能力を高めるために、コーディネーション・トレーニングを取り入れている。体の動きや力の加減から自分でバランスがとれ、ドッチボール、サーキットなど、子ども同士でルールを決め遊べるようになった。学習面でも集中できるようになった子どもがいる一方、不登校などもある。職員が母親にトレーニングを勧めても、受け入れられないことが多い。事業計画書では、母親と子どもの適切な支援ができるように、チームでの支援をシステムとした質の向上を掲げている。今後、支援の向上のために、職員が専門職として成長するスーパービジョンの体制が期待される。		
(2) 入所初期の支援		
【コメント】	① A10 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
入所する母親と子どもが安心して生活できるよう、生活用品の貸し出しを行っている。子どもの生活の安定のために保育所や学校に通えるよう手続き支援を行っている。身体に障がいのある母親や子どもに対しては、居室がバリアフリーではないため、入所にあたり利用可能かを本人に確認している。障がいの他にも、子ども数が多いと居室面積が狭く、居室へのクーラー設置は電気代がかさむなど課題もあり、今後、検討していくことが期待される。		

(3) 母親への日常生活支援

【コメント】	① A11 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。	b
--------	--------------------------------------	---

家庭での生活経験が少ない母親には、職員と一緒に家事を行ったり、ヘルパーサービスにつなげたりしている。医療機関へ受診の促しや家計管理などの支援を行っている。毎日の生活の見守りから、家事や育児での衛生面や経済性など明らかになった課題については、職員と一緒に解決するようにしている。しかし、支援されることに抵抗を示す母親にはどのように支援していくか、今後、職員が協力して支援を展開していくことが期待される。

【コメント】	② A12 母親の子育てのニーズに対応するとともに、子どもとの適切なかわりができるよう支援している。	a
--------	--	---

入所時に、母親へ病児保育や休日保育の情報提供を行い、ファミリーサポートの登録手続きをしている。施設内保育では、母親の通院や仕事等、保育所に行けない時間帯の補助保育を行っている。また、仕事のシフト上、母親が仕事に行かなければならない場合は、早朝・夜間保育をしている。このため、保育士以外の職員も保育に携わっている。法人内保育園で研修を受けて保育スキルを高めて、母親が子どもと適切なかわりができるための支援に努めている。

【コメント】	③ A13 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。	b
--------	----------------------------------	---

「茶話会」や手芸など、母親相互で交流できる機会を設けている。母親同士では、関係性が強すぎてトラブルになることも多いため、職員が入ったの対応を行っている。母親と子どもの担当の職員を分けて、それぞれに話を聞いている。他者とのかわりにストレスを感じる母親もいる。職員は、本人の対人関係を築く時間や空間と気持ちを尊重しながらの支援の継続が期待される。

(4) 子どもへの支援

【コメント】	① A14 健やかな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。	b
--------	---	---

放課後の学童保育では、施設内の活動だけではなく、自転車での遠出、プール、公園、児童センター等、外出先の多様性と遊びを広げている。心理職は、DV（家庭内暴力）を目撃した子ども、被虐待児や発達障がい等の特別な配慮を必要とする子どもには、心理療法を継続的に行っている。母子の了解のもと、心理ケース記録を活用し、職員と心理職とが連携を取りながら医療機関につなげている。但し、子どもの発達段階においては、職員の見立てが同じではないと感じている。今後は、自立支援計画で子どもの成長段階、発達段階に応じた養育支援の振り返り、検証を全職員で行い、専門性や技術の向上に努めることが期待される。

【コメント】	② A15 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。	b
--------	---	---

学童保育室は、学習に集中できる機の配置をして、間仕切りを利用するなど、子どもが落ち着いて学習できる環境を整えている。進路は、学校の進路相談や説明会に職員が必要に応じて同行している。奨学金制度などの給付金を活用できるように、各種の情報を収集している。利用した制度はファイルをして、次の支援に活かせるようにしている。今後、子どもに学習習慣が身についているかどうかの検証と、不登校児童に対する支援にも期待したい。

【コメント】	③ A16 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、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。	b
--------	--	---

退所児童に声をかけ、クリスマス会、夏まつり、キャンプなどの他、行事以外でもボランティアとして受け入れている。大学生や社会人になった入所経験のあるボランティアが、現在入所中の子どもと交流することで、将来のモデルにもなっている。人との関係づくりを子どもが学べるように、職員は、SST（ソーシャル・スキル・トレーニング）の導入を考え学習中である。今後は、子どもとゲーム感覚で実践できるプログラムが期待される。

【コメント】	④ A17 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。	b
<p>性教育は助産師を講師に、小学生・中学生・大人の3グループに分けて学習会を実施している。講師から学んだことをもとに職員で話し合いを行っている。性については、子どもとのかかわりで対応している。性の問題は、人を大切に思うこと、命の大切さなど根本的なことである。年齢や発達段階に応じた性教育のカリキュラムを用意するとともに、性的虐待や性被害を受けた子どもに対して、性に関するニーズを的確に把握して個別に対応していくことが期待される。</p>		
(5) DV被害からの回避・回復		
【コメント】	① A18 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
<p>防犯カメラ等を設置、業務マニュアルを整備し職員連携のもと、年間を通して24時間体制で夜間も施設で直接管理している。日常生活用品を貸し出し、警察署、福祉事務所等の連絡体制を整え対応できるようにしている。</p>		
【コメント】	② A19 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
<p>DV被害者の支援は、母親と子どもの安全確保、意思の確認、精神的な配慮をした対応をしている。保護命令や支援措置、法的手続きなど加害者の状況、母親と子どもの状況を注視しながら関係機関とともに最善の方法で支援を行っている。</p>		
【コメント】	③ A20 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。	b
<p>心理職3名で母親と子どもの心理的ケアにあたっている。心理職は、心理療法を用いた面談を継続的に行っている。DV被害の影響は、様々な心の病気を誘発するため、医療機関など専門的支援につなげるようにしている。今後、心理職、医療機関等との情報交換を密にすることと、施設内でも回復を目指した継続的な支援が期待される。</p>		
(6) 子どもの虐待状況への対応		
【コメント】	① A21 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。	b
<p>虐待を受けた子どもに対しては、心理職による心理療法を行っている。職員は個々の子どもの対応について、心理職や医療機関、子ども総合相談センターと、随時、相談しながら支援をしている。個別のかかわりについては、全体会議で共有している。職員は、被虐待児へのかかわりについて、心理職によるスーパーバイズや研修で受けたことを実践している。今後、被虐待児に対する専門性を高めていくために、研修を活用するとともに、ケースカンファレンス、支援の実践と見直しの推進が期待される。</p>		
(7) 家族関係への支援		
【コメント】	① A22 母親や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。	b
<p>支援の職員と心理職は、母親と子どもの担当を分けて対応しているため、抱えている悩みや不安は、個別に受け止め相談に応じる体制を整えている。親子間の調整は、職員会議等で共有し対応している。今後は、その都度、介入や調整方法について話し合い支援をするだけでなく、職員間で統一した支援方法を整え、対応していくことが期待される。</p>		



(8) 特別な配慮が必要な母親、子どもへの支援

【コメント】	① A23 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
--------	---	---

母親に障がいや精神疾患がある場合は、母親の状態、通院、服薬状況等を確認しながら、主治医と連携し、通院同行、服薬管理を行っている。子どもの障がいについては、保育所、学校、療育機関等と連携して支援をしている。療育や就労支援など様々な福祉サービスを活用できるようにしている。

(9) 就労支援

【コメント】	① A24 母親の職業能力開発や就労支援を適切に行っている。	a
--------	--------------------------------	---

就労支援は、就労継続支援センターや障害者就労支援事業と連携して、母親の適性や経験、希望を汲んで、職場開拓の支援を行っている。また、資格を取るための制度や講習会の紹介をするなど情報提供を行っている。

【コメント】	② A25 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。	b
--------	--	---

一般就労が困難な母親に対しては、社会福祉協議会、特定相談事業所が入り、本人との話し合いの中で就労継続支援B型などの福祉的就労につなげている。障がいなどのある母親には、医療機関と連携してつないでいる。職場でのストレスや人間関係、パワーハラスメントなどの悩みも生じるため、今後、就労継続のために、特定相談事業所や職場との関係調整を図ることが期待される。