

第三者評価結果入力シート（自立援助ホーム）第5期受審期

種別	自立援助ホーム
----	---------

①第三者評価機関名	
(株)第三者評価機構	

②評価調査者研修番号	
SK2024126	
SK2024127	
愛知県第553号	

③施設名等	
名称:	バードハウス
施設長氏名:	河内 智行
定員:	6名
所在地(都道府県):	愛知県
URL:	https://eternal-space.org/bird-house/
【施設の概要】	
開設年月日	2025/4/1
経営法人・設置主体(法人名等):	一般社団法人エターナルスペース
職員数 常勤職員:	3名
職員数 非常勤職員:	9名
有資格職員の名称(ア)	サービス管理責任者
上記有資格職員の人数:	1名
有資格職員の名称(イ)	児童指導員任用資格
上記有資格職員の人数:	3名
有資格職員の名称(ウ)	理学療法士
上記有資格職員の人数:	1名
有資格職員の名称(エ)	保育士
上記有資格職員の人数:	1名
有資格職員の名称(オ)	幼稚園教諭
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:	6室
施設設備の概要(イ)設備等:	宿直室、台所、食堂、洗面所、浴室、トイレ2
施設設備の概要(ウ):	
施設設備の概要(エ):	

④理念・基本方針	<p>一般社団法人エターナルスペースは、家庭の基盤が不安定な子どもたちに、安心・安全な生活の場を提供するとともに、「楽しみ」や「やりがい」を大切にしながら、一人ひとりが自らの人生を歩んでいく力と自立を育むことを目的とします。</p> <p>1. 安心・安全な生活の保障 虐待や貧困など困難な経験をした子どもたちに、住まい・食事・健康を含む生活の基盤を整え、心身の安全と安心を最優先に支援します。</p> <p>2. 「楽しみ」や「やりがい」を育てる支援 遊び、体験、交流を通じて、子どもたちが「楽しい」「やってよかった」と感じられる機会を積極的に提供し、主体的に行動する力を育てます。</p> <p>3. 一人ひとりの権利と尊厳の尊重 子どもの権利条約や児童福祉法の理念をふまえ、年齢や背景にかかわらず、一人ひとりの人格と意思決定を尊重します。</p> <p>4. 自立に向けた生活・就労支援 家事・金銭管理・人間関係づくりなどの生活スキルと、就労・就学の継続に必要な力を育て、経済的・社会的な自立を段階的に支援します。</p> <p>5. 本人参画と自己決定の重視 日常生活や進路について話し合う場を設け、本人の希望や意見を聴き取りながら、一緒に生活や支援の内容を決めていきます。</p> <p>6. チーム支援と専門機関との連携 職員間の情報共有と振り返りを重ねるとともに、児童相談所、学校、医療機関、ハローワーク等と連携し、切れ目のない支援を行います。</p> <p>7. 地域とのつながりと社会参加の推進 地域行事やボランティア、アルバイトなどを通して地域とのつながりをつくり、若者が社会の一員として受け入れられ、役割を実感できる機会を大切にします。</p>
----------	---

⑤施設の特徴的な取組	<p>当ホームでは、「自分で決めること」を大切にし、利用者の主体性を尊重する支援を心がけています。生活の中での選択肢を増やすことで、自立への自信を育み、達成感や成長を感じられる環境を提供しています。今後も利用者が主体的に目標を立て、実現できる支援をさらに充実させます。</p>
------------	--

⑥第三者評価の受審状況

評価実施期間(ア) 契約日(開始日)	2025/7/1
評価実施期間(イ) 評価結果確定日	2026/3/26
前回の受審時期(評価結果確定年度)	

⑦総評

◇特に評価の高い点

(1) 業界全体の研鑽を高める活動に取り組んでいます

管理者は、県内12の自立援助ホームの長が会員となる「愛知県自立援助ホーム長ブリッジ協会」の事務局長を担っています。毎月1回、オンライン勉強会や意見交換会を実施しており、「措置費請求、使用に関する勉強会を実施」「請求ミスの削減策などを共有」「加算について協議。加算取得率を向上させる手順を共有」といった内容からは参加の充実感が窺えます。参加率が平均7割程あり、1年で4ホーム加わっていることから、今後更に満足のゆく活動となることが期待できます

(2) 会員事業所にも波及する充実ぶりが見られます

管理者が発起人として立ち上げ、現在は事務局長を務める「愛知県自立援助ホーム長ブリッジ協会」の一つの躍進として、団体が助成申請(寺院が運営する社会貢献)をするに至っています。助成金が確定され拠出の運びとなれば、協会の電子パンフレットの作成や、コンピュータの中に構築された3次元の仮想空間におけるサービスを利用した職員の募集活動が協会を通じて可能となり、また協会内で講師を招き、会員の更なる研鑽が進む見込みです

(3) 発信に本領発揮、連携を飛躍的に高めています

食品再利用の活動は、環境保護やコスト削減、新たな事業機会を提供するために重要です。管理者はこの取組に特化しているフードバンクに積極的に働きかけ、現在3つの法人からパンなどの食糧供給を受けています。受給の条件として設備の条件があり、その為事業所では冷蔵庫を複数保有して、保管機能を高めています。食材は利用者の食事やおやつに補給され、更に退所した青少年にも「取りに来ていいよ」と声をかけています

(4) 高機能化、多機能化の取組を果敢に拡大しています

遠所者にもフードバンクからの供給をお任せしているのは、経済的に助ける意図とともに、所在確認と小まめな相談対応とするため、本人の自立支援や心理的支援につなげることができています。他にも「自立支援担当職員加算」の取得により支援者を増やすことや、地域若者サポートステーション(厚生労働省受託事業)とつなぐことで社会に役をたつこと、例えば「マネー講座」の受講、企業見学が実現しています

(5) 経営の安定と、質の高まりに向け、尽力しています

「事業所の良い点は何ですか」との問いに「社会人を経験している、他職種の職員が多い」と回答があり、「頑張っていることは何か」を尋ねたところ、「家庭復帰した子どももいる」と即答があることから、職員への思いと子どものことを常に考えている管理者の「らしさ」が滲み出ます。ただし、質問を続けていくと、「最も励んでいるのは経営の先々を見据えた加算取得ではないか」と受け止められます。今年度は「個別対応職員加算」を取得しており、来年度は職員を1名増やせることになっていますし、自立支援担当職員加算の取得も視野に入れています

(6) 他業種のハウツーを活かした質の向上があります

プログラミング不要で業務アプリを作成できるクラウド型業務改善プラットフォームを活用し、各職員に委任した作業の進捗状況を管理者が一元把握できるよう、工夫されています。作業名、担当者、進捗、更新日時、作業ステップ、期限といった項目に分かれ、業務進行が一目瞭然で、コメントを記載する欄もあります。人手不足から職員の充実が望みにくい昨今、職員のフォロー機能として期待が膨らむとともに、業務改善への気付きも生まれやすくなりそうです

(7) 管理者自身の技能を支援方法に反映させています

理学療法士でもある管理者は、日常生活動作における介助量を評価する際に用いる「FIM」という評価法を自立援助ホーム用に改良しています。詳細な採点基準に沿って評価することで、対象者の自立度を客観的かつ定量的に把握することができるので、「自立度を共通のものさしで把握する」「児童相談所と共通認識を持ち、問題点を共有する」「措置変更における受入れの可否や必要な支援量が検討しやすくなる」などを目標としています

(8) 利用者に楽しさを伝えることを大事にしています

利用者は家庭とのつながりが薄く、「楽しく働く大人」を知らないということが間々あります。事業所では「職員の働く姿を目にして、仕事の楽しさを知ってもらいたい」と考えており、また休日には戸外で伸び伸びと活動する歓びを味わう機会をつくっています。管理者がアウトドアの趣味があり、船舶免許により小船なら操縦できることから、潮干狩りや海水浴といった海遊びのほか、温泉、いちご狩り等、外へ向けた活動が多彩です

(9) 利用者のライフステージを支援する態勢があります

中・長期計画はないものの、利用者のライフステージを熱心に検討しています。例えば、他市の大地主とつながって、畑付きの物件を今後使えるのではないかと道筋がついています。触法少年を受入れることは十分想定されることから、「田舎の自然の中で過ごさせたい」「就業がうまくできなくても畑仕事で成功体験を積める」と考え、また多少時間はかかっても農業スキルを身につければ就業にもつながると期待されています

◇改善を求められる点

●課題は十分掘り込んでいますので、その整理として記載します

(1) 万事何らかの書面化にあたることを期待します

管理者(代表理事)の頭の中で整理が進み、必要に応じて職員に伝えるとか、システム化を図ることで漏れをなくすといったことが日々図られています。そのため、運営について困ることはほとんどないといった状況にあります。それでも、今後実習生の受入れや2店舗目等の取組が視野に入っていることから、その取組が外部者や職員、利用者に係るのであれば、計画書や受入マニュアルが必要となります

(2) 職員育成をおこない分業化が進むことが望めます

管理者は広域での活動や、業界全体の下支え的な取組に及んでおり、所内における労働力とともにスキルや実務能力の質についても不足しがちな状況にあります。先行投資となるものの、法人が考える今後の展開には、管理者に近い実務能力のある人材が求められるはずで、現在進めている新しい採用方法が力となって管理者の片腕となる職員育成が叶うとともに、現在管理者一人に集中している業務の役割分担が果たされることを望みます

⑧第三者評価結果に対する施設のコメント

今回の第三者評価では、当施設の日々の取り組みや支援の方法、実施している事業について丁寧に確認いただき、貴重なご意見を頂戴しました。自信を持って進めていくべき点と、改善すべき仕組みの弱さを明確に把握することができました。特に、協会の活動や子どもたちへの支援について肯定的な評価をいただいたことは、今後の大きな励みとなります。ご指摘いただいた改善点については、いただいた資料を参考にしながら、改善方法や仕組み、ツール導入の検討を進めています。また、今年度の職員の増員にて運営体制のさらなる明確化や記録の質向上にも取り組んでおります。今後も継続して受審し、子どもたちの安全と成長を第一に、支援の質向上に努めてまいります。

⑨第三者評価結果(別紙)

(別紙)

第三者評価結果（自立援助ホーム）

共通評価基準（45項目）Ⅰ 福祉サービスの基本方針と組織

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。	b
【コメント】 理念と基本方針を備えており、理念を推進するにあたって取組を7つの細目に分け、分かり易く構成され、職員が目指すべき姿が明確に謳われています。ホームページには事業所の考えや写真があり、そこから事業所の姿勢を感じ取ることはできますが、ホームページやパンフレットといった広報媒体のほか、書面上に理念・基本方針の明示はありません	

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 事業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
【コメント】 措置費の計算は毎月実施しています。社会福祉事業全体の動向については、県庁から届くメール内容を管理者がかみ砕いて職員に伝えており、また地域の各種福祉計画までは配信されないまでも自治体と関係機関の情報は、管轄市町からのメール配信で得られています。双方共に管理者が理解し、分析していますが、書面化には及んでいません	
② 3 経営課題を明確にし、具体的な取組を進めている。	b
【コメント】 正規職員2名には主に利用者に係ることで認識を一つにし、経営状況としては「黒字だった」といったレベルの共有に留まります。現在の経営環境を鑑み「どのような人材配置で運営したら質の向上があるか」といったことを管理者（代表理事）は常々考え、例えば「個別対応職員加算」を取得しており、来年度は職員を1名増やせることになっています	

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。	c
【コメント】 「理念や基本方針の実現に向けた具体的な取組を示す」機能を果たす中・長期計画はなく、その為に係る収支計画もありません。一方、自立援助ホームとしての理念を踏まえ、「自立に向けた生活・就労支援」「地域とのつながりと社会参加の推進」といった基本方針を示し、その実現に向けた重点目標を策定して取組んでいます	
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。	c
【コメント】 中・長期計画書はない為、それに基づいた単年度の事業計画はありませんが、単独の事業計画はあります。中身は取組業務の解説が主で、マニュアル的です。実施の振り返りはできるものの、数値目標もないことから評価はできず、計画とするには不十分です。管理者弁からは管理者の頭の中で検討・分析するということがあり、属人的な状況にあります	
(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。	c
【コメント】 「意見の集約・反映の仕組みが組織としてあるか」というのは職員会議が該当しますが、職員は「事業計画の策定に取組んでいる」とは捉えておらず、管理者が意見抽出して事業計画へ反映させています。現在は監査に向け、義務で事業計画の策定に及んでいますので、今後は組織的な取組とし、職員が十分理解していくことが求められます	
② 7 事業計画は、利用者等に周知され、理解を促している。	b
【コメント】 月次の会議では、管理者が事業計画の重点事項や行事予定を職員に説明していますが、議事録にはその記録が残されていません。利用者に事業所の運営について伝えるときは「難しい専門用語を避けた説明を心がけ、話す時間を十分用意し、繰り返し伝えるようにしている」とのことですが、利用者から事業計画に係る質問が挙がったことはありません	

4 福祉サービス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 福祉サービス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。	c
【コメント】 福祉サービス第三者評価は今回初めての受審です。年度の事業計画に基づいて支援を実施するなかで、職員会議において課題を振り返っているとのことですが、議事録にはなく、「計画・実行・評価の仕組み」が運用されているかを確認可能とする裏付けがありません。成果はあるものの、組織的とはいえません	
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
【コメント】 管理者が抽出した課題や改善方針は職員会議で説明されていますが、議事録には残されてはいません。職員会議では日々の支援場面で留意すべき点を確認することで、課題を掴むこともできており、利用者と職員の間がうまくいかない状況については、「利用者のルールを見直す」という改善が進んでいますが、この点も計画書や推進書はありません	

II 施設の運営管理

1 管理者の責任とリーダーシップ

(1) 管理者の責任が明確にされている。	第三者 評価結果
① 10 管理者は、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。	b
【コメント】 管理者が自らの役割と責任について表明したものは組織内外の書面にはないものの、小さな事業所なことから、常に管理者のメッセージが職員に届いています。また事業所には「就業規則」はありますが、役職ごとに役割や責任、権限を適切に配分するための仕組みである「職務分掌」はなく、利用者並び職員に周知されたという裏付けは確認できません	
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。	b
【コメント】 管理者は「児童福祉法」を読み解き、必要に応じて職員に都度伝えるほか、「自立援助ホーム運営指針」を身近なバイブルとしています。例えば、就業規則の遵守事項第11条には「会社の機密を漏らさない」とあることを確認しましたが、一方で個人情報保護法に則った事項はないといったことがある為、法令遵守の整合性を見直す必要があります	
(2) 管理者のリーダーシップが発揮されている。	
① 12 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。	b
【コメント】 外では「愛知県自立援助ホーム長ブリッジ協会」の事務局長、所内では利用者との面談を定期・随時で重ね、総務・人事・経理・渉外といった運営の全てについて八面六臂の活躍ぶりです。一方で職員を巻き込んでの、福祉サービスの質の向上について組織内に具体的な体制を構築することは遅れており、職員会議以外は独り活動になりがちなのは課題です	
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
【コメント】 利用者数や職員配置、残業時間等は、県に毎月提出する事柄を含み、確認されています。またプログラミング知識がなくても自社専用の業務アプリを作成できるクラウドサービスを導入し、管理者が情報の一元化のプログラムを作成しています。一方で、経営改善や業務の実効性に向けて組織内に管理者同様の意識を形成する点は取組の余地があります	

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。	b
【コメント】 採用計画や定着をねらった研修計画はありませんが、採用についてはハローワークだけではなく、求人活動に有益な社会的養護総合情報サイトへの新規登録も果たしています。また自立支援ホームが集まる場を管理者自身が手掛けたことで、大学で講義をおこなうメンバーからは、実習生受入れなどの働きかけが実現しています	
② 15 総合的な人事管理が行われている。	b
【コメント】 若者支援に意欲と理解のある職員を採用・配置し、継続勤務を前提とした育成をおこなう事を基本方針としています。が、「期待する職員像」等の明示はありません。また、職員が戸惑うことがないよう、内部のルールとして「就業規則」が備わっていますが、一定の人事基準に基づき、職員の職務遂行能力、成果や貢献度を評価する仕組みはありません	
(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。	b
【コメント】 職員の就業状況や意向の把握等にもつく労務管理に関する責任体制については、管理者が代表理事なことから、認識として管理者に責任の所在があることは周知の事実です。感染症予防の費用負担、家庭事情を踏まえたシフト調整等に工夫が図られていますが、この体制は脆弱なことから、今後は責任を負う職員を加えるよう検討している状況にあります	
(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
【コメント】 年度初めに管理者が個別面談をおこなっています。事業所の方針を説明したうえで、1対1で職員と話し合いながら、「今年1年の目標」を決めています。書面化には及んでいません。書面を通じた確認や中間面談もありませんが、日々顔を合わせていることから、「(目標に向けて)やっているか」等、達成状況の確認はできています	

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。	c
【コメント】 基本方針とともに策定された研修計画に基づいてはいたませんが、随時入ってくる情報もあり、職員は年3～4回の外部研修へ参加しています。また、他事業所で配信する研修を視聴させてもらっており、「クレプトマニア（窃盗症）真実との向き合い方」「生きにくさを抱えた若者支援の現状」といった専門的な内容を楽しんでいます		
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
【コメント】 事業所の規模や体制から、階層別研修、職種別研修、テーマ別研修の機会確保は難しく、職員の職務や必要とする知識・技術水準に応じた教育・研修の実施には至っていません。一方、職員は「研修を受けたい」と意欲的で、管理者も外部研修の情報を入手すると、勧奨に及んでいます。今後は面談だけでなく、スーパーバイズの実施も期待します		
(4) 実習生等の福祉サービスに関わる専門職の研修・育成が適切に行われている。		
①	20 実習生等の福祉サービス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。	c
【コメント】 実習生の受入れにあたり、福祉サービスに関わる専門職の研修・育成に関する基本姿勢の明文化はありません。マニュアルもありませんが受入れには意欲があり、大学との交流も検討されていることから、専門職種ごとの学習目的に応じて、ケース会議の見学や支援記録の振り返りなど、自立援助ホームならではの実習プログラムを備えたいと考えています		

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。	c
【コメント】 ホームページには代表理事の思いや設備紹介のほか、周辺の学校、アルバイト先等の社会資源が掲載され、「利用者のために」が中心です。法人と事業所の運営情報や苦情・相談の体制に係る内容もなく、第三者評価は初審の為、その公開もありません。また自治会の加入はなく、地域へ向けて事業所の存在意義や役割を明確にすることは立ち遅れています		
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
【コメント】 物品購入といった簡単に把握できるルールは、職員に口頭で伝えています。代表理事である管理者のほか常勤職員は2名なことから、権限や責任を明示する必要性に迫られず「職務分掌」の策定には及んでいません。経理については顧問契約を交わした税理士があり、毎月オンライン上でのやりとりが交わされています		

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 利用者と地域との交流を広げるための取組を行っている。	c
【コメント】 地域との関わり方について基本的な考え方を文書化していません。一方で、徒歩圏内に風紀上でできれば利用者には近づいてほしくないとする場所があることから、その点は管理者から一人ひとりに注意を促しています。生活課題や希望に応じて、医療機関や商店、公共交通機関などの社会資源を案内するとともに、必要に応じて職員が同行しています		
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。	c
【コメント】 どんなボランティアがあるのか、考えてみたことはほとんどなく、受入れの目的がありません。利用者の年齢や特性、そして事業所のスペースを鑑みれば、音楽演奏など一般的なボランティアは難しいものの、草取りや清掃といった接触が薄い分野は可能ですし、また学習ボランティアは進学を控えた利用者には有益ですので、準備が進むことを期待します		
(2) 関係機関との連携が確保されている。		
①	25 事業所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。	b
【コメント】 関係機関・団体について、利用者の状況に対応できる社会資源を明示したリストの作成には及んでいませんが、アルバイト先となる店舗は洗い出しています。また事業所が関係をつくった「社会奉仕活動を目的として結成された国際的な民間団体（主に地域の企業経営者が会員）」から、就業やアルバイトにつながった利用者もいます		

(3) 地域の福祉向上のための取組を行っている。		
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。	b
【コメント】 ネットワークと探求心に富む管理者はネットワーク形成に長けており、多様なリレーションシップを保有しています。例えば、関係団体からは「乳児院、児童養護施設が足りない状況から一時保護を引き受けてはもらえないか」といった相談が寄せられています。一方、地域における会合参加、地域住民との交流活動など、足元の関係構築は進んではいません		
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。	b
【コメント】 本来ならば児童養護施設への入所など、空室がないことから事業所が「一時保護」で代替することになったケースでは、現在高校進学が叶うよう学校と連携が始まっています。他にもフードバンクからパレットでパンが届く等、様々なネットワークからの享受があり、事業所も講演派遣等で貢献してはいますが、いずれも計画立てたものではありません		

Ⅲ 適切な福祉サービスの実施

1 利用者本位の福祉サービス

(1) 利用者を尊重する姿勢が明示されている。			第三者 評価結果
①	28 利用者を尊重した福祉サービス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。	b	
【コメント】 理念や基本方針に、「一人ひとりの権利と尊厳の尊重」「本人参画と自己決定の重視」を位置付け、「遊び、体験、交流を通じて、楽しい、やってよかったと感じられる機会を積極的に提供し、主体的に行動する力を育てる」ことを明示し、繰り返し訓示と実践があるものの、マニュアルや規程、研修といった「共通理解とする」取組は十分ではありません			
②	29 利用者のプライバシー保護に配慮した福祉サービス提供が行われている。	b	
【コメント】 「就業規則」には「会社の機密を漏らさないこと」といった「会社を守る」内容はありますが、利用者のプライバシー保護について福祉従事者としての姿勢や責務について明示したものではありません。居室には鍵があり、職員はソック等のマナーを励行、入職時に職員とは秘密保持に係る誓約書を交わしています			

(2) 福祉サービス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。		
①	30 利用希望者に対して福祉サービス選択に必要な情報を積極的に提供している。	b
【コメント】 事業所の特色についてはホームページに掲載されていますが、パンフレット等の印刷物はなく、今後の整備を検討しているところです。見学と1泊2日の宿泊体験時には、ホームページを示しつつ、ハウスルールに照らしながら説明しています。宿泊体験は基本1泊2日ですが、増やすことへの希望には応じています		
②	31 福祉サービスの開始・変更にあたり利用者等にわかりやすく説明している。	b
【コメント】 説明にあたっては、利用者がイメージしやすい具体例を交えています。自閉症のこどもは、成育環境や発達特性から意思決定が困難であり、なかには、意思決定する機会がなかった（決定させてもらえなかった）こどももいるため、とにかく「待つ」「こどもから引き出す」ことを意識して対応を図っています		
③	32 福祉サービスの内容や事業所の変更、地域・家庭への移行等にあたり福祉サービスの継続性に配慮した対応を行っている。	b
【コメント】 ハウスルールは自立状況に応じて柔軟に変えています。支援内容の見直しは面談で確認し、必要な範囲の変更に留め、段階的に実施しています。日常の支援と同様に退所や移設にあたっては、本人の同意を得たうえで支援経過や課題を整理した書面を先方向けに作成していますが、退所後の事務所の対応に係る事柄についてはメモを渡すのみです		

(3) 利用者の満足の向上に努めている。			第三者 評価結果
①	33 利用者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。	c	
【コメント】 顧客満足度調査といった書面を通じた要望把握とデータ化はおこなっていません。利用者参画のもとでの検討会議や利用者会は現在の利用者集団では一人ひとりの特性から難しいとのことです。今回のアンケートでも意見や考えを述べる利用者はいませんでした。事業所では、定期的な面談や日々の会話で生活の満足度や要望を把握するよう努めています			

(4) 利用者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。	b
【コメント】 利用者の話を受け止めることができるよう、職員には「なるべくリビングで作業をするなどして事務所に籠らないよう」と指導しており、第三者委員の設置等苦情解決の仕組みも貼りだされています。喫煙や近所からの騒音苦情といった大きな問題があると「子ども会議」をおこなっていて、今まで4回実施しています		
②	35 利用者が相談や意見を述べやすい環境を整備し、利用者等に周知している。	b
【コメント】 相談方法や窓口を示した文書はないものの、入所における説明をはじめ日常の面談の場で、「管理者や職員など話しやすい相手いつでも相談できる」ことを口頭で伝えています。気軽に意見や相談が挙がるよう、職員が共用スペースで声かけをおこなうことに努めてはいますが、相談窓口を記載した掲示物や資料の配付は今後の課題です、としています		
③	36 利用者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
【コメント】 対応マニュアルの備えはありませんが、日常の生活場面での声かけや雑談、個別面談を通じて利用者の気持ちや意見を聞き取り、否定せずに受け止めながら一緒に考える姿勢を大切にしています。意見箱の設置やアンケートの実施はないものの、自由に意見を出してもらう時間を設け、必要に応じて本人のハウスルールを変更しています		

(5) 安心・安全な福祉サービス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・安全な福祉サービス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
【コメント】 職員や他の利用者に危害が及ぶような事態には、「警察に連絡してください」と伝えていますが。現在不安や危険と思われる事はありませんが、過去には善処したものの退所となったケースもあります。包丁やキッチンパサミを出したままにしないよう職員に重ねて注意をおこない、またハサミやカッターも含み鍵付きの戸棚にしまうように徹底しています	
② 38 感染症の予防や発生時における利用者の安全確保のための体制を整備し、取組を行っている。	b
【コメント】 基本的な感染予防策としては、「テーブルは台ふきで拭く」「換気は朝1回（共用部分）」「マスクは自由に使用できるよう設置」等があります。また、手指消毒用のアルコールや液体石鹸、ウエットティッシュについては寄付があり、必要な箇所に配しています。一方、感染防止の役割分担はなく、居室内の指導対策まではおこなっていません	
③ 39 災害時における利用者の安全確保のための取組を組織的にやっている。	b
【コメント】 「非常災害対策計画」「災害発生時の初期行動フローチャート」は備わっていますが、災害対策は命に係わることであり、職員の入退職による担当入れ替え等を速やかに反映させるよう「マニュアルを見直す」ということを定期的に位置付けることは課題です。備蓄はフードバンクからの寄付を主体に、ローリングストック3日分を含み1週間程あります	

2 福祉サービスの質の確保

(1) 提供する福祉サービス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 提供する福祉サービスについて標準的な実施方法が文書化され福祉サービスが実施されている。	c
【コメント】 事業所には「標準的な実施方法」と目されるマニュアルや仕様書はありませんが、一部方法や手順を示したものが有り、現状は必要に迫られて書面化していますので、「文書番号をつける」とか「リスクの優先順位をつける」といった体系化を図っていくことが求められます。またその際には利用者のプライバシー保護の姿勢を取入れることを期待します	
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。	c
【コメント】 「標準的な実施方法」としては無いものの、一部手順等を示したものは必要に応じて修正しています。ただし、現状の取組に対する課題または改善点は、職員会議や個別指導の場で実施状況を確認することで把握に至っています。要約しますと、現場に係る手順等における課題把握は定期的に成される一方で、書面に落とし込まれた内容の改善は随時です	
(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。	b
【コメント】 アセスメント項目の整備及び手法を文書化したものではありません。現在は職員会議や個別指導を通じて、利用者のニーズや状況を把握しています。入所時のアセスメントは児童相談所からのものがありますが、担当者により形式が様々で、時には書面自体がないこともある為、今後は事業所が整備のうえシート化して児童相談所に提案したいとしています	
② 43 定期的に自立支援計画の評価・見直しを行っている。	b
【コメント】 「利用者の自立に向け、向上していくために立てる」との考えの下、自立支援計画は2か月毎の見直しを図っています。自立支援計画書は、事業所独自のフォーマット構成で作成され、「家事チェックリスト」「社会性チェックリスト」が一体化されていることが特徴的です。文書化されていないことから、標準的な実施方法と計画との連動はありません	
(3) 福祉サービス実施の記録が適切に行われている。	
① 44 利用者に関する福祉サービス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。	b
【コメント】 利用者の身体や生活の状況を含むサービスの提供状況については日報に記録しています。日報はテンプレートなことから、職員によって記録に大きく差は出ていませんが、一方で詳細の記述化が薄くなっています。また自立支援計画にもとづくサービスが実施されているかどうかは、職員会議や個別指導の場で確認されていますが、記録はありません	
② 45 利用者に関する記録の管理体制が確立している。	b
【コメント】 利用者の記録の保管、保存、廃棄、情報の提供に関する規定はありませんが、管理者としては「電子上のは3年」と決め、パソコン上に残しています。またペーパーは5年と決めています。いずれも文書での定めはありません。「個人情報保護規程」はないものの、SNS等の情報発信に関する禁止事項などを示した「守秘義務規定」があります	

内容評価基準（24項目）

A-1 利用者の権利擁護、最善の利益に向けた支援

(1) 利用者の尊重	第三者 評価結果
① A1 入居に際して、事業所での生活や約束ごとを説明し、利用者がよく理解したうえで、自らの意思によって入居申込みができるよう配慮している。	a
【コメント】 開始にあたっては、本人、職員、児童相談所職員で話し合いの場がもたれています。重要事項説明書はなく、入居の約束事は、「自立援助ホーム、バードハウスルール」で本人に説明しています。ルールの書面の最後には「お互いが署名することにより、利用開始の意思表示として、契約成立とします」との記載があり、このバードハウスルールが契約書にあたる事業所では考えています。また「バードハウスルールを守る」ことが共同生活に求められる「他者に迷惑をかけない」につながるとしています	
② A2 利用者の権利擁護に関する取組が徹底されている。	b
【コメント】 虐待防止マニュアルや、通報の手順を明示した書面の類はありませんが、職員会議や申し送り時には注意点を共有しています。利用者には発達障害もあり、総じて社会生活を送るには稚拙な面があることは否めず、「思想がある」「信念がある」といったことはこれまでも現在もありませんが、事業所としては「あれば受容したい」としていません。権利侵害とはいえないものの、前職の仕事の内容や本人の性格から、厳しい言い方となる職員も過去にはいましたが、都度指導にあたるという対策のみで、根本的な原因と対策は図られていません	

③	A3 職員との適切な関係を通し利用者の自尊心が育まれ、自他の権利を尊重できるよう支援している。	b
【コメント】 管理者は利用者話し合う時間を大切にしており、少なくとも月1回は現状の確認や今後の目標について面談しています。朝8時から22時は職員が1名ことから「特に」とし、基本的に勤務時間中は事務室の中に籠ることは禁止し、リビングの清掃といった作業を通じてフロアにいることを職員に義務づけています。そのような配慮から自然な形で職員と利用者とのやりとりが実現していて、やがて「良好な人間関係に結ばれる」との成功体験から、取組が継続されています。利用者の症状や意向を鑑みるとともに愛着の喪失といった懸念もあり、実現は難しいもののボランティア団体との縁をつなぎ始めてはいます		
④	A4 出生や生い立ち、家族の状況等をふまえ、利用者自身が、どのように生きるかを考えるための支援をしている。	a
【コメント】 利用者の生い立ちを伝えるのは、全て児童相談所が対応しています。現在入居の利用者は、家族との縁が切れている場合が大半で、養育放棄により実質家族がいないというケースもあります。それでも兄弟との接点はありますが、兄弟がキーパーソンではない為、管理者とメールのやりとり等のつながりはありません。事実を伝えるタイミングとしては、「たどりがなくなり、自分の過去と決別することができているか」を判断基準とし、伝える場合は児童相談所の職員にも立ち会ってもらっています。事業所では「自立に向けての準備をする」、「過去を振り返ることについての支援」「ライフワーク」は児童相談所と、すみ分けています		
(2) 被措置児童等虐待の防止等		
①	A5 利用者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。	b
【コメント】 就業規則には「懲戒の事由」に間接的な記載はありますが、体罰や不適切なかかわりがあった場合を想定した、マニュアルや規程はありません。ただし、職員からは「虐待をおこなわない」旨が記載された誓約書を得ています。不適切なかかわりの防止について、職員会議で具体的な例を示すとか、所管行政への虐待届け出・報告についての手順の明示も成されていません。また利用者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はなく、虐待の届出・通告があった場合の、届出者・通告者が不利益を受けることのない仕組みも整備・徹底されていません		
(3) 主体性、自立性を尊重した日常生活		
①	A6 利用者自身が自らの生活全般について考え、主体性をもって生活ができるよう支援している。	b
【コメント】 事業所では、これまで他で断られる状況にある利用者であっても引き受けてきており、自主的・主体的を目指している一方で、本人の自主性に任せると逸脱行為や、触法行為に向かい、「自立から遠のくのでは」ということが危惧されています。また養育放棄による愛着の喪失等の傷を抱える利用者もあり、過保護とも捉えられる支援が必要な場合もあるとして、現場では支援と指導のバランスを図ることが求められています。本人がやりたいことは支援したいと考えてはいますが、現状はニーズ対応でウォンツの掘り起こしには取組の余地があります		
(4) 支援の継続性とアフターケア		
①	A7 退居後の生活の計画が作成され、利用者で退居後の生活を話し合ったうえで退居を決定している。	b
【コメント】 「このように過ごそうよ」と投げかけて、「〇〇タイムスケジュールの変更」を貼りだしている利用者もいます。スケジュールでは塾に通っている点を考慮しており、「退所までにいくまで貯めようね」なども約束しています。このように日々の生活から退去後の生活が想定されて準備が進んでおり、実際に退去となれば仕事や金銭などについて話し合いを重ね、退去後の生活を具体的にイメージできるように支援しています。退去では管理者が名刺を渡し、「困ったら連絡をしてくれるように」と伝えていますが、書面は用意していません。また来年度からは「自立支援担当職員加算」が活用できる予定です		
②	A8 利用者が安定した社会生活を送ることができるよう退居後も必要に応じて継続的な支援を行っている。	a
【コメント】 退所後の支援計画はないものの、退所者とは管理者とメッセージアプリでつながり、概ね月1回程連絡をとりあっています。パンの寄付が届くと受け取りに来所する人もいます。今後は「自立支援担当職員加算」によって退所した利用者へのフォローが更に手厚くなることを期待されています。また、退去については、「就労後1年間は継続入所できる」ということや「一人暮らしを始めた場合は、1年間家賃の補助がある」とも説明が成されています。一方で、入所の年齢制限が撤廃され、未就労の場合は何歳までも入所できることから、「16歳からの施設なので飲酒や喫煙等は禁止」を納得した上で、現在19歳の大学生が入所を継続しています		

A-2 支援の質の確保

(1) 支援の基本		第三者 評価結果
①	A9 利用者職員との信頼関係を構築するために、受容的・支持的な関わりを行っている。	b
【コメント】 「利用者の視点に立って個々の気持ちを汲み取っているか」について、「本人の自己決定を一番にしているものの、それだけでは正しい判断とならない場合もあり、職員の意見を加えることが多くある」状況があります。それでも、本人を理解し、できる限りの支援をおこなっています。家事労働を強いられ、アルバイト代も搾取に近い家庭環境で育った利用者が、自分の気持ちよりも相手の評価で振る舞う行動が常態化してしまい、「しんどい」「嫌だ」と発することができずいたケースでは、感じている不安や葛藤を否定せず、「そう感じていること」そのものを受け止めることを第一とし、行動の是非を評価する前に、「なぜそうせざるを得なかったのか」という背景に目を向ける、といった取組指針が推進されています		
②	A10 利用者の発達段階や課題に考慮した援助を行っている。	b
【コメント】 問題行動については、たいていは所内で話し合った後、児童相談所を交えた面談となり、本人の心理的な原因を模索するという流れになります。一人ひとり課題は山積みですが、個別に紐解き、また何かあれば「味方だよ」ということを前面に発信していますが、集団生活である以上問題行動に対しては制限をおこなうこととなります。生活全般においても「利用者の生活を束縛するような管理や操作をしない」ようにしたい考えはあるものの、集団生活なことからグランドルールはあり、今後の社会生活を鑑みてもそこは到達して欲しいというスタンスで取組んでいます。また自立支援計画の中で本人の能力を数値化しており、支援と成長の関係を見える化する取組もあります		
③	A11 利用者の力を信じて見守るという姿勢を大切にし、利用者が自ら判断し行動することを保障している。	b
【コメント】 自立を目標としており、本人ができること、おこなう必要があるものについては支援しています。一方で、養育放棄を受けた利用者は、自分で判断することは難しいことも多く、その場合は職員が丁寧に指示や抑止をおこなうに及んでいます。個別の状態や症状により多面的なかかわりが必要ななか、女性職員は年齢的に母親的な存在になる人意識して雇用されていて、養護的な支援を担ってもらっています。管理者は養護的な支援にもあたるもの、どちらかといえば男性ということや立場を活かして指示や指導を含む父親的な支援を発揮しています。このように職員間で役割を持ち、チームケアにつなげています		

<p>④ A12 生活のいとなみを通して、基本的な生活習慣を確立するとともに、社会常識及び社会規範、様々な生活技術が習得できるよう支援している。</p>	b
<p>【コメント】 訪問調査当日は、事務所の前を通り過ぎるときに挨拶をしてゆく利用者の姿がありました。挨拶だけでなく、アルバイト先や学校との連絡に困らないよう、電話対応の指導もおこなっています。他にもインターネットやSNS等、電子関係の知識が身につくように支援しています。SNSについては問題行動が絡んでいくことがありがちで、犯罪に巻き込まれないよう、起こさないようにということを注視しています。「入浴は23時まで」とのルールを守っています。面倒なのか湯は張らずシャワーが中心です。過去には3～4日も風呂を使わない利用者もいましたが、事業所の方針として「他の人に迷惑とならない範囲は尊重、容認する」ということがあり、声をかける程度だったこともあり、改善はされませんでした</p>	
<p>(2) 食生活</p>	第三者 評価結果
<p>① A13 バランスのとれた食事に配慮し、食卓が安心感を得ることのできる場所となるよう配慮している。</p>	b
<p>【コメント】 食事のスペースは職員により清潔に保たれていますが、男子の生活の場ということもあってか、整然としています。利用者各自の生活スタイルが大きく違い、「作りたて」ということは難しいものの、電子レンジを使い温かな食事を摂ることはできています。献立は、6名全員の嗜好の調整は至難ですが、総じて苦手なものは避けて提供されており、また自身で調理することも職員に声をかけたら可能としています。食事につきあうことまではできませんが、職員が事務室以外の共用空間で作業をしながら利用者に関わることを旨として、自然な形で会話が図られています。アレルギーは入所時に確認し、ホワイトボードによる示しがありますが、マニュアルなどの対応方法の書面化は未達です</p>	
<p>(3) 衣生活</p>	第三者 評価結果
<p>① A14 衣服は清潔で、TPOに応じたふさわしい服装となるよう助言している。</p>	b
<p>【コメント】 衣服の購入はそれぞれが自由におこなえていて、本人本位の自己表現は可能としています。衣服については好みがある為、本人任せになりがちですが、職員は「清潔か」「季節に合っているか」程度は気にかけていて、何かあれば声をかけています。それでも社会に出て問題とならないように、TPOについての助言は積極的にこなしています。アルバイトの面接へ出かける際には、「寒くないか」「丈が短くないか」を含み、面接に適切かを一緒に考えています。なお、衣類の整理、保管などの衣習慣については、発達特性や生育環境等の影響から習得が難しいとして、段階的な成長支援は滞りがちです</p>	
<p>(4) 住生活</p>	第三者 評価結果
<p>① A15 居室等事業所全体を、生活の場として安全性や快適さに配慮したものにしている。</p>	b
<p>【コメント】 事業所は古民家風で、現代の住宅にはない独特の魅力と趣があり、お婆ちゃんの家にも帰省したような安心感があります。一方で、玄関の段差は一般住宅の倍ほどあり、また耐震性・断熱性などの性能面でやや不安が残るから、先ずは耐震に係る補強棒やストッパーへの取組が望まれます。生活の場は「集団生活の環境整備」が優先して、個別の希望には添えないものの、清掃内容を定め「清潔」という点では十分快適な環境をつくっています。もともと民家の建物を再利用していることもあり、修繕は随時必要となっていて、予算の都合ですべて速やかにはいかない点は課題としています</p>	
<p>(5) 健康管理</p>	第三者 評価結果
<p>① A16 利用者一人ひとりが心身の健康を自己管理できるよう支援するとともに、必要がある場合は医療機関等と連携して適切に対応している。</p>	b
<p>【コメント】 検温をするとか、顔色チェックを義務づけているといった取組はありませんが、職員は利用者顔を合わせた時には健康状態や近況について会話をすることがルーティンとなっていて、状態把握はできています。心理面から睡眠不足や食欲不振となっているケースは慎重に対応していますが、社会性の欠如から健康や清潔に対する意識が不足している場合は、諦めることなく何度も繰り返し援助と指導をおこなっていて、やや強制的なものの夜間のみタブレットを預かるに至った事もあります。刃物類は職員管理とし、近隣の風俗的にリスクが伴う場所については管理者から繰り返し注意を促しています。なお、医療機関との連携と、職員の対応教育については取組の余地があります</p>	
<p>(6) 性に関する教育</p>	第三者 評価結果
<p>① A17 他者の性を尊重する心を育てるよう、性についての正しい知識を得る機会を設けている。</p>	b
<p>【コメント】 一部の利用者は、会話の中でも性に対して逸脱した発言が多々挙がることから、異性と適切で健全な付き合いができるよう、都度指導にあたっています。全体としては、思春期の男児のためか、説明しても本人からの発言は少なく、どのように考えているかの思考について確認はできていませんが、妊娠や性交渉、相手の年齢など知識は伝え、職員側が性をタブー視しない姿勢を示すよう配慮しています。ただし、性についてのビデオや書籍を用意して学習的に推進するといった取組には及んでいません。過去には大きな問題が起きたことがあり、管理者の指導範囲を超えていると判断した為、児童相談所職員にも加わってもらって対策を図ったケースがあります</p>	
<p>(7) 行動上の問題への対応</p>	第三者 評価結果
<p>② A18 利用者の暴力・不適応行動などの行動上の問題に対して、組織全体で適切に対応している。</p>	b
<p>【コメント】 暴力、不適応行動といった行動上の問題の発生予防のために、事業所内の構造、職員の配置や勤務形態のあり方について定期的な見直しはありませんが、カメラは事務所とリビングに1台ずつ配置しています。廊下にも設置がありますが、利用者が嫌がる為、稼働させてはしません。管理者を中心とした職員間の連携はよいとの自負があり、訪問調査でも職員の気配り、心配りを確認していますので、利用者間での問題へのキャッチは可能と推量されます。「行動上の問題があった利用者にとっての癒しの場になるよう配慮されているか」は、話をよく聴くことがそれにあたると受け止めますが、事業所側としては、そのことについて特段の取組はないと自認しています</p>	
<p>(8) 心理的ケア</p>	第三者 評価結果
<p>① A19 心理的ケアが必要な利用者に対して心理的な支援を行っている。</p>	c
<p>【コメント】 必要に応じて、心理的ケアを体制に組み入れることは、現状叶っていません。管理者としては「心理的ケアは必要」との考えと「心理的ケアを可能とする職員配置をしたい」との思いを長年抱えていますが、事業所の規模では心理士の配置は難しい為、自ら発起人として立ち上げた事業者団体を通じて心理士を共同委託することが今後のチャレンジとして挙げられています。現在心理士の関わりは事業所では児童相談所を通じたもの、利用者個別には医療機関に留まる為、職員がスーパーバイズを受ける体制にもありません</p>	

(9) 社会生活支援(進路支援、社会経験等)	第三者 評価結果
① A20 「最善の利益」に合った進路の自己決定ができるよう支援している。	b
<p>【コメント】</p> <p>近隣の高校のガイダンス等の資料はファイリングされ、いつでも見ることができるようになっています。進路については、「調理の方面に進みたい」とか「車関係に興味がある」など、具体的な発信が本人からあった場合は、ホームページの検索をかけるとか、資料を取り寄せるなどして、十分話し合っています。また定期的な面談の中で、本人が進学や就労を含む先行きについて話さないときは、事業所から「どうしたいと思うか」を投げかけています。助成金等の検索も管理者がおこない、本人に有益となるよう合致するものがあれば申請手続きをおこなうのはやぶさかではないものの、現在実績はありません</p>	
② A21 進学を希望する利用者に学習環境を整備し、学力に応じた学習支援を行っている。	b
<p>【コメント】</p> <p>利用者は鍵をかけることができる個室があり、また近隣には図書館もあり、学習への意欲があれば研鑽できる環境にはあります。ただし、成育歴の影響から、意欲をもって学習する状態にはなく、また学習の遅れもあることから、学校との連携や職員の声かけは必要となっています。個別的な学習支援には遠いものの、隣の学習塾の講師が、中学生については高校に進学できるようにと助言をくださっています</p>	
③ A22 自立に向けて就労支援に取り組んでいる。	b
<p>【コメント】</p> <p>管理者は、普段の会話を通じて、働く大変さや責任について話すことに努めています。主にアルバイトですが、利用者と一緒に仕事を探し、履歴書の書き方や面接の練習など、就職活動に必要な支援をおこなっています。また管理者のネットワークを通じてアルバイト先の検討材料があることも助けられています。アルバイト面接に出かけようとしたとき、半ズボンだったので着替えさせて送り出したという例もあります。継続できるかについては、本人の心理的特性を鑑みて助言したり、就寝が遅い場合にはその原因を取り除く等の支援をおこなっています</p>	
④ A23 金銭の管理や使い方など経済観念が身につくよう援助している。	a
<p>【コメント】</p> <p>金銭の自己管理については、事業所側でその能力を見極めて管理方法を決めています。能力に合わせて方法の詳細は変えていますが、大方は小遣い帳を職員と共に管理し、金銭についての常識を養えるようにしています。「〇〇が欲しい」「〇〇を買いたい」となれば、目標額を決めて貯金をおこなっていて、職員が伴走することで都度励ましや注意が入るので、目標額に到達し、希望を叶えることができます。また自立した後の生活を視野に入れ、本人の小遣い管理が事業所側でおこなわれており、送り出すときには持たせていることから、「こんなに貯まっていたんだ」と本人も驚くことがあります</p>	
(10) 家族とのつながり	第三者 評価結果
① A24 本人の意思を尊重しながら利用者と家族との関係調整に取り組んでいる。	b
<p>【コメント】</p> <p>家族との関係調整においては、児童相談所と逐一情報を共有しています。本件について利用者の意思を尊重したいとは思いますが、児童相談所の意見が優先されることもあり、本人本位とはならないこともあります。家族とは入所前の見学や、面会の希望があれば対応していますが、入所後に「事業所で面会がある」といった行き来はありません。利用者に関する情報を家族に伝えるなど、本人と家族との関係に係る事案には、本人だけでなく児童相談所にも確認して、本人と家族と児童相談所の意見を以て、どうするかを決めています。現在の利用者は、もともと家族関係が良くないことから、この件に関して事業所が積極的に動くということはありません</p>	