

## 第三者評価結果シート（乳児院）

種別	乳児院
----	-----

### ①第三者評価機関名

株式会社シーサポート

### ②施設名等

名称	愛泉乳児園
施設長氏名	森田愛香
定員	40名
所在地(都道府県)	埼玉県
【施設の概要】	
開設年月日	1949/6/1
経営法人・設置主体(法人名等)	社会福祉法人愛の泉

### ③理念・基本方針

- 1) 子どもの人権を守り、人を愛することの尊さ、人としての幸せを求めていく事の素晴らしさを伝える
- 2) 挨拶ができる心（お互いを尊重して、パートナーとして認め合う心を大切にします）
- 3) 笑顔がくれる心（笑顔をもってパートナーとして助け合う心を大切にします）
- 4) 情報を共有していける心（一人一人の知識や経験をパートナーとして共有していきます）

### ④施設の特徴的な取組

- 人的サービス面)
- 1) 交代勤務体制で人員不足である為職務分担を上手に回るように配慮する
  - 2) 休暇を取りやすくする。現状は与えられた勤務表に沿って休む
  - 3) 負担が重すぎるので、パート職員を活用している
- 〈設備・環境面〉
- 1) 事務を執りやすくする為の環境づくりをした
  - 2) 外部から不法侵入者を防止する為の鍵を設置した
  - 3) 小規模グループホームのアパートの防犯対策として避難経路を見直した

### ⑤第三者評価の受審状況

評価実施期間（ア）契約日（開始日）	2016/8/1
評価実施期間（イ）評価結果確定日	2016/3/7
受審回数	2回
前回の受審時期	平成25年度

### ⑥総評

#### ◇特に評価の高い点

- ①「子ども本位の・家庭的な養育」を実践する環境が形成されています  
家庭的養育の実践にあたり、ユニットケア・縦割りの養育環境を整備しています。退所まで継続した担当制・グループホームの設営等により実現する家庭的養育は言葉だけが先行する支援とは大きな隔たりを見せています。様々な取り組みからは愛着形成の醸成・子どもたちの安全を大切にしている方針が徹頭徹尾一貫していることが理解できます。
- ②QC活動・研修を日々の養育に活かしています  
安全・食育・衛生・遊びなど各領域に沿ったテーマを選定し、職員によるQC活動として分析・検討がなされています。内部および外部の大会等でも発表がなされており、その成果を発信しています。充実した事業所内研修、積極的な外部研修への派遣など実績のみならず、得られた知識をそのままにせず、日々の養育支援に活かす力が本施設の本当の強みです。
- ③多様な取り組みにより子どもたちの情緒・情操を醸成しています  
専門の講師を招いてのリズム遊び、美術・創作教室などを実施し、子どもたちの表現力・情操の成長を支援しています。また子どもと職員が対面で行動を共にする旅行が行われており、様々な取り組みにより子どもたちの健やかな成長を見守っています。

### ⑦第三者評価結果に対する施設のコメント

審査項目の全てにa評価を頂けたことを嬉しく思います。「我らは（助ける）人なき人のために（助ける）人となる」職員一人ひとりが愛泉乳児園の理念に基づき、子どもたちのために尽くしてくれていることを心から感謝いたします。  
しかし、これに甘んじてはなりません。常にそれぞれの職員がパートナーとしての自覚と信頼の下で協力し、問題意識と向上心を持って業務にあたること、その持続性の中に私たちの真価は築かれることとなります。

### ⑧第三者評価結果（別紙）

## 第三者評価結果（乳児院）

### 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。	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。	a
法人ホームページには理念・沿革にはじまり、多様な活動紹介と情報公開がなされている。職員・保護者・地域への理念の周知がなされるとともに、その実現・実践への取り組みは特筆に値する。	

#### 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 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
子どもたちにとって必要な養育環境の提供に対して法人・園としての明確な方針のもと実行がなされている。地域、行政、法人内他施設、県内の他乳児院との連携より情報収集、意見交換に努め、運営への反映に取り組んでいる。	
② 3 経営課題を明確にし、具体的な取組を進めている。	a
子どもたちの養育環境向上を目指すあくなき向上・改善意欲により課題が明確化されている。グループホームの移転、人材確保などにも施策をもって計画的に取り組んでいる。	

#### 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。	a
法人として中長期の計画書が策定されており、年度ごと・施設ごとの事業計画の幹となっている。児童養護施設、学童クラブ、保育園、児童家庭支援センター、子育て家庭支援センター等の併設が生み出す好循環、一昨年に70周年を迎えた法人としての歩んできた歴史を理解できる内容となっている。	
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
年間で保育計画が立案されているほか、年度の事業計画は、取り巻く環境やバックヤードも含めた運営体制に至るまで各課題の明確化と取り組みへの方策が明示されている。事業計画は全職員に配布されるファイルに挿入され、周知されている。	
(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。	a
年度の終了にあたっては事業報告書が作成されており、総括がなされている。詳細報告のほか概要が文書化されるなどわかりやすさにも配慮がなされている。「開かれた施設」として活動の概況がホームページにて公表・周知されている。	
② 7 事業計画は、保護者等に周知され、理解を促している。	a
ホームページは、活動報告・新着情報をはじめ誰もが運営の方向と実績を確認できるような情報が公開されている。行事については都度案内をし、子どもの成長を確認してもらいながら園への理解が深まるよう取り組んでいる。	

#### 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。		第三者 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。	a
目標管理制度を導入し、シート作成・面談を通して職員自身が自己の養育支援を見つめ直す機会を提供している。検証と改善が習慣化しており、QC手法を取り入れながら運営が進められている。		
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。	a
リーダー会議、クラス会議、職員会議と階層別に会議が設定されており、各事項について検討と検証がなされている。各課題は、委員会、事業所内研修等に割り振られ、組織および個人として改善に取り組んでいる。		

## 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
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
管理規程が作成されており、施設長はじめ各職種、専門職についての役割が規定されている。災害時の役割分担と組織が図式化されており、掲示されている。		
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
全職員に対して理念・各種規程・マニュアル等が収められたファイルを配布しており、遵守事項の周知と徹底を図っている。また更新・最新情報についても事業所内研修、会議を通じて確認に取り組んでいる。		
(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
職員・組織の連携の善し悪しが子どもたちの養育に大きく影響を与えることからクラス内および地域小規模施設も含めた組織間の情報共有が重要であることを認識している。管理職は業務外においても気かけ、常に配慮をもって取り組んでいる。		
②	13 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。	a
常に改善への道を探っており、業務の効率化を進めている。記録の簡素化を進める一方、職員の力量や方法についても差を認識している。記録重複の検証、職員の記録方法の指導等の改善を図る意向を持っている。		

## 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。	a
新入職員をはじめとする育成プログラムが確立しており、職員が漫然と取り組むことのないよう体制の整備がなされている。大学、短期大学、専門学校等との連携を深め、人材の確保に注力している。		
②	15 総合的な人事管理が行われている。	a
目標管理制度、人事考課制度を導入し、職員の自己の養育支援の振り返りとモチベーション向上に取り組んでいる。制度のリンクとトータルでの人事管理を通して高い養育支援実施に取り組んでいる。		
(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
時間外労働・有給休暇の取得については管理簿を作成しており、休日の設定等において職員の希望を考慮するよう努めている。短時間勤務・住環境等職員が働きやすい環境整備がなされており、多様な職員の受け入れ・継続勤務を可能としている。		
(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。	a
目標管理制度により職員の面談を年に2回実施しており、管理職により目標と評価の明確化がなされている。面談では、職員一人ひとりの課題の明確化と共に意見や要望を汲み取るよう努めている。		
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。	a
目標管理制度により職員一人ひとりの育成過程を捉えており、シート作成・面談を通して職員の認識が確認されている。外部研修受講後には、報告書の作成と職員会議での報告によりフィードバックがなされている。		
③	19 職員一人ひとりの教育・研修の機会が確保されている。	a
事業所内研修は年間計画が立てられており、権利擁護、防犯、アタッチメント等多岐に渡る内容が盛り込まれている。また外部研修については、経験と受講歴等を考慮し、なるべく多くの職員が参加できるよう配慮している。		
(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
実習生の指導についてはマニュアルの策定・オリエンテーションの実施・宿泊施設の確保をもって受け入れ体制を整備している。指導職員への「指導ポイント」の配布、実習後のアンケート分析等がなされており、実り多い実習となるよう取り組んでいる。		

### 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
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。	a
資金収支決算報告、事業活動決算内訳表、事業報告等がホームページにて公表されている。ホームページには財務状況の情報開示のほか、職員のインタビュー等が掲載されており、開かれた施設への取り組みを理解できる内容となっている。		
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。	a
経理規程の整備、毎年度の専門家による外部監査の実施等適正な運営が図られるよう取り組んでいる。		

### 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 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
事業計画・基本方針の定めのもとバザー、チャリティーコンサート等地域との交流が日常的に図られている。また地域支援事業として「ひよこ教室」、乳幼児健康支援一時預かり事業として病後児保育室「テディベアハウス」、ショートステイ事業が実施されており、地域に資する活動を通して地域保育を牽引している。		
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。	a
ボランティア受け入れ方針の設定等体制が整備されており、特に守秘義務等子どもたちのプライバシーへの配慮を徹底している。婦人団体の方々との温かな交流、民生委員等多くの方々の来訪がなされている。		
(2) 関係機関との連携が確保されている。		
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
児童相談所、行政、施設・連絡協議会、ボランティア団体、保健センター、医療機関等関係機関との協調により養育支援にあっている。特に県内乳児院とは情報交換、研修等を通じて連携を図っている。		
(3) 地域の福祉向上のための取組を行っている。		
①	26 施設が有する機能を地域に還元している。	a
地域交流スペースが設置されており、地域活動への提供がなされている。地域交流スペースでは月に2回、未就園の子どもと保護者が集う「ひよこ教室」を開催し、有する知識と経験を地域に還元している。また行政とは防災協定を締結しており、万一の事態にはスペースや備蓄を役立ててもらえるよう準備がなされている。		
②	27 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
乳幼児健康支援一時預かり事業として「病後児保育室・テディベア」、9市からの委託を受けているショートステイ事業を実施するなど地域のニーズに応える活動がなされている。これら活動から元理事長の遺訓・法人の基本理念の意味を理解することができる。		

### Ⅲ 適切な養育・支援の実施

#### 1 子ども本位の養育・支援

(1) 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
①	28 子どもを尊重した養育・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。	a
業務マニュアルと保育マニュアルが作成されており、全職員へ配布がなされている。新入職員に対しては丁寧な指導に努め、施設の方針を理解してもらえよう取り組んでいる。両マニュアルには方法だけでなく細かい考え方が記されており、養育支援に関する方針の統一を図っている。		
②	29 子どものプライバシー保護等の権利擁護に配慮した養育・支援の実施が行われている。	a
虐待・加害ゼロ五原則を掲げ、各種規程により職員への周知・指導がなされている。特に子どもや保護者の情報に対する守秘義務についてはボランティア・実習生に至るまで徹底するよう取り組んでいる。		
(2) 養育・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。		
①	30 保護者等に対して養育・支援の利用に必要な情報を積極的に提供している。	a
入所時には、理念・保育目標・取り組み・1日の生活等が掲載されたパンフレットを渡し、施設での生活への理解に努めている。またホームページには外出・行事・食事の様子を写真入りで説明するなど工夫した取り組みがなされている。		
②	31 養育・支援の開始・過程において保護者等にわかりやすく説明している。	a
入所時にはパンフレットのほか、面会の留意事項について記載された書面を渡すなど不安を抱く保護者に配慮した説明に努めている。またチェックシートの活用により提出書類や説明事項の漏れをなくす取り組みがなされている。		
③	32 措置変更や地域・家庭への移行等にあたり養育・支援の継続性に配慮した対応を行っている。	a
措置変更先への引継ぎ文書を渡し、子どもたちが不利益を被らないよう配慮しており、退所後も相談にのったり、訪問したりと後援に努めている。家庭引き取り、里親委託にあたっては、児童相談所と連携し、「プログラムに沿い・段階を踏んで・慎重に」進めている。		
(3) 子どもの満足の向上に努めている。		
①	33 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
毎月のケース会議において検討がなされており、目標の達成等の分析がなされている。保護者に対しても面談にて質問や相談を受け付けており、丁寧かつ明確な回答をもって心配を払拭できるよう努めている。		

(4) 保護者等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。	a
苦情解決規程・苦情解決担当者・苦情解決第三者委員を設置し、対応体制を整備している。入所時には、施設および施設外への意見・要望の申し出が可能であることを伝えている。		
②	35 保護者等が相談や意見を述べやすい環境を整備し、保護者等に周知している。	a
意見箱を設置するなど気兼ねなく相談・苦情を申し伝えることができる仕組みが整えられている。また相談室を使用し、プライバシーへの配慮にも努めている。		
③	36 保護者等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
保護者からの相談や意見については、規定に沿い、組織的な対応を図っている。状況や結果については記録に収められ、要因や対策についても検討され併記されている。		
(5) 安心・安全な養育・支援の実施のための組織的な取組が行われている。		
①	37 安心・安全な養育・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。	a
事故ゼロ五原則を掲げ、各種リスクについて記載された危機管理マニュアルが設置されている。またヒヤリハット報告書・事故報告書を整備し、要因の分析と防止策の考案がなされている。子どもたちの安全・安心な生活を第一と考えていることから「原因が不明であることを許さない」指導を徹底している。ヒヤリハットの在り方について更に統一した方針をもてるよう指導を図る意向をもっている。		
②	38 感染症の予防や発生時における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
除菌水を使用した散布や拭き取りにより感染症蔓延防止がなされている。看護師を中心とした接触制限や隔離などの対応策の明確化、QC活動による検討など注力した取組がなされている。		
③	39 災害時における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
夜間・火災・地震等の想定のもと毎月1回の避難訓練が実施されている。子どもたちにわかりやすい対応方法が周知徹底されている。全分野に渡って様々に工夫された取組や改善がなされているが、特に子どもたちの安全確保に対しては最善が尽くされている。		

## 2 養育・支援の質の確保

(1) 養育・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
①	40 養育・支援について標準的な実施方法が文書化され養育・支援が実施されている。	a
「保育マニュアル」・「業務マニュアル」が策定されており、業務の標準化がなされている。理念や規程と併せたファイルが全職員に配布されており、会議出席の際には持参し、都度確認している。		
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。	a
マニュアルや規程については必要や変更の都度見直しがなされている。年度ごとに各リーダーによる検証がなされており、改訂歴が管理されている。		
(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。	a
自立支援計画書については作成の流れが確立しており、担当者を中心に家庭支援専門相談員、心理士の指導のもと実施されている。児童相談所への確認、ケース会議での討議を経て策定がなされており、特に困難なケースにおいては慎重な対応に努めている。		
②	43 定期的に自立支援計画の評価・見直しを行っている。	a
半期に1度、自立支援計画が策定されており、発達・発育、家庭状況の変化に応じて変更がなされている。		
(3) 養育・支援の実施の記録が適切に行われている。		
①	44 子どもに関する養育・支援の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
生活記録、個別保育記録、ミルク表、カルテ、チェックカード等子どもたちの日常の様子・健康状態・成長が各様式に記録されている。細やかな記録から細心の注意をもって子どもたちが見守られていることが理解できる。		
②	45 子どもに関する記録の管理体制が確立している。	a
各記録はデータ、書類それぞれにて記録されており、それぞれパスワードや施錠により管理がなされている。またパソコン・USBメモリーの使用にあたってはマニュアルを作成しており、情報の漏洩防止への対策が図られている。		

□

## 内容評価基準（22項目） A－1 子ども本位の養育・支援

(1) 子どもの尊重と最善の利益の考慮	第三者 評価結果
① A1 社会的養護が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、日々の養育・支援において実践している。	a
保育基本姿勢、基本七原則、倫理要項を定め、目指す養育支援を明示している。新入職員に対しては研修やオリエンテーションを通じて指導をし、日々子どもの最善の利益を意識した支援の実践に努めている。	
(2) 被措置児童等虐待対応	
① A2 いかなる場合においても体罰や子どもの人格を辱めるような行為を行わないよう徹底している。	a
職員自己申告の実施、ケース検討会議等により自身の養育を見つめる機会としている。また虐待・加害ゼロ五原則にあるとおり、常に子どもたちの権利を擁護することが意識づけられている。	
② A3 子ども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。	a
チェック表の活用により適切なかかわりがなされているかの振り返りを行っている。また施設内虐待防止・権利擁護の両研修を実施し、養育の適正について確認がなされており、経験と理論の双方が備わった職員の醸成に努めている。	
③ A4 被措置児童等虐待の届出・通告に対する対応を整備し、迅速かつ誠実に対応している。	a
被措置児童等虐待対応についてマニュアル化がなされている。万一の事態については報告・連絡フローが整備されており、組織として対応できる体制が構築されている。	

## A－2 養育・支援の質の確保

(1) 養育・支援の基本	第三者 評価結果
① A5 子どものこころによりそいながら、子どもとの愛着関係を育てている。	a
子ども一人ひとりに担当職員を配置する担当養育制を敷き、退園までの継続した養育支援がなされている。一対一の外出等が企画・実施されており、特に一泊旅行は行事としての楽しみのほか、愛着形成の場としての狙いも持たれている。	
② A6 子どもたちの生活体験に配慮し、豊かな生活を保障している。	a
家庭的養育の実践にあたり、小グループ・縦割りの環境を整備している。退所までの継続した担当制については職員の採用面接時より説明がなされるなど本施設の大きな特長といえる。家庭的環境の提供・愛着形成の醸成を大切にする方針が徹頭徹尾一貫していることが理解できる。	
③ A7 子どもたちの発達を支援する環境を整えている。	a
基本的な生活環境の充足は無論、畳のスペース、豊富な玩具などハード面の充実、サファリパークやテーマパーク等への多様な外出行事、1日に2回の外出など工夫に満ちた取り組みにより子どもたちが健やかに成長できる環境が整えられている。職員の状態は常にリーダー等管理者層にて確認し、フォローする体制がとられている。	

(2) 食生活		
①	A8 乳幼児に対して適切な授乳を行っている。	a
授乳についての留意事項は、指導におけるチェック表に盛り込まれ、リーダー等による細かな指導がなされている。ミルク表に摂取量を記載し、子どもの状況を確認・把握しており、先を見据える・職員間の連携を図ることで安全な授乳となるよう取り組んでいる。		
②	A9 離乳食を進めるに際して十分な配慮を行っている。	a
「愛泉乳児園における離乳食の進め方」が作成されており、支援の統一化が図られている。発達の違いに留意し、子どもたち一人ひとりに合わせた対応がケース会議で検討されている。保護者・里親に対しても連携を図りながら適切な移行となるよう指導に取り組んでいる。		
③	A10 食事がおいしく楽しく食べられるよう工夫している。	a
生活の場にキッチンが隣接しており、「調理の様子を見ることができる」という食育にとって一番大切な環境が整備されている。職員が一緒に食事をしながら会話がなされており、家庭的で自由な雰囲気の中、食事がなされている。		
④	A11 栄養管理に十分な注意を払っている。	a
栄養士により、バランスや嗜好を考慮した献立が作成されている。キッチンが隣接していること・食事の様子を日常より見ていること・職員会議をはじめとする各種会議への参加から子どもたちの状況把握がなされている。		
(3) 衣生活		
①	A12 気候や場面、発達に応じた清潔な衣類を用意し、適切な衣類管理を行っている。	a
担当者が子どもの好みを考慮し、衣類の購入・管理がなされている。衣類には名前を記載し、ロッカーにて個別管理がなされている。		
(4) 睡眠		
①	A13 乳幼児が快適に十分な睡眠をとれるよう取り組んでいる。	a
夜間は15分ごとに呼吸・健康状態のチェックがなされるなど安全な睡眠となるよう取り組んでいる。チェックは多項目に渡っているが、記号を用いるなど省力化が図られている。		
(5) 入浴・沐浴		
①	A14 快適な入浴・沐浴ができるようにしている。	a
安全な入浴となるよう特に新入職員には、慎重かつ確実な対応を身に付けるよう指導に注力しており、ヒヤリハットの抽出、留意事項の掲示により注意喚起がなされている。また脱衣場へのエアコン・床暖房の設置など入浴環境の充実が図られている。		
(6) 排泄		
①	A15 乳幼児が排泄への意識を持てるように工夫している。	a
子どもたち一人ひとりの発達・やる気・環境の違いに合わせてトイレトレーニングに取り組んでいる。またおむつ交換の手順書が整備されており、衛生に配慮した養育支援がなされている。		

(7) 遊び	① A16 発達段階に応じて乳幼児が楽しく遊べるように工夫している。	a
玩具は子どもたちの興味や安全性を配慮して担当者が購入しており、適宜遊べるよう収納されている。リズムや絵画の講師を招いて教室が開かれており、雨天時には地域交流スペースを使用するなど独自の取り組みと恵まれた環境を活用している。		
(8) 健康	① A17 一人ひとりの乳幼児の健康を管理し、異常がある場合には適切に対応している。	a
2名の嘱託医のもと往診がなされており、看護師との連携により健康管理がなされている。日々の健康状態の記録はカルテに記載し、情報共有と把握がなされている。		
	② A18 病・虚弱児等の健康管理について、日常生活上で適切な対応策をとっている。	a
投薬にあたっては手順書の整備および管理方法の統一が図られており、看護師のチェックのもと実施されている。またアレルギー対応についても栄養士の管理のもと誤飲のないよう配慮と確認がなされている。医療機関やリハビリテーション機関と連携し、健康な生活を送れるよう支援している。		
(9) 心理的ケア	① A19 乳幼児と保護者等に必要な心理的支援を行っている。	a
心理士は日常の養育に入り、ケース会議等を通して職員へのアドバイスや情報共有を図っている。また小規模グループホームが設置されており、より家庭的養育が必要な子どもたちに対しては活用・適応した支援を実施している。		
(10) 施設と家族との信頼関係づくり	① A20 施設は家族との信頼関係づくりに取り組み、家族からの相談に応じる体制を確立している。	a
児童相談所と連携し、面会や連絡を通して保護者との信頼関係を構築している。家庭支援専門相談員・里親支援専門相談員を中心に各プログラムを職員に周知しながら愛着形成を支援できるよう努めている。		
(11) 親子関係の再構築支援	① A21 親子関係の再構築等のために家族への支援に積極的に取り組んでいる。	a
親子訓練室の活用、家庭復帰支援プログラムの策定により親子関係の再構築に取り組んでいる。児童相談所・行政・医療機関と連携し、ケース会議による検討をしながらそれぞれの家庭に沿った支援を進めている。		
(12) スーパービジョン体制	① A22 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
外部の講師や隣接施設の心理士をスーパーバイザーとして招いて勉強会や事例検討を実施している。来年度は筋緊張をテーマとした勉強会の開催を予定しており、実現が期待される。		