

2021年度 福田病院 特別養子縁組部門 第三者評価 結果報告書 <総評>

第三者評価結果の概要をお知らせ致します。

詳細につきましては、民間あっせん機関で保管している「評価結果報告書」でご覧頂けます。

評価機関名 : 株式会社IMSジャパン (指定番号 0102-01)

第三者評価の受審情報

評価実施期間 契約日 (開始日)	2021年6月8日 (火)
評価実施期間 評価結果報告日	2022年1月18日 (火)

総評

<特に評価が高い点>

【1】 子どもの最善の利益を守ることを唯一とも言える判断基準に据え、非営利性を徹底して保っています

産科を抱える病院を母体とした当あっせん機関は、子どもを虐待から守ることを当初の目的として発足しました。そのため、子どもの最善の利益を守ることを唯一とも言える判断基準に据え、非営利性を徹底して保っています。手数料は交通費等の実費のみという徹底ぶりです。養親候補者の選定は第三者委員会（審議委員会）の審議を経て行われますが、その際は、子どもの命が守られるか、虐待に遭うことはないか、ヤングケアラーになるようなことはないかといった視点を持って慎重に検討します。審議委員会は母体の病院の理事長や院長等のほか、外部の弁護士や児童福祉施設施設長、児童相談所職員なども出席し、さまざまな専門的見地から子どもの最善の利益を探っています。また、地域関係機関のネットワークを最大限に生かして、最も良いと思われる方法を抽出し、選択・決定しています。

【2】 全ての職種と経営者が連携し、生みの親が自己決定できる環境を提供しながら強力でサポートしています

病院全体を母子のサポートセンターと位置づけ、全ての職種が連携をして母子を支援しています。生みの親の自己決定を最も重要視し、妊娠中から出産後まで、多職種が協力しながら連続性のある支援を行っています。社会福祉士や助産師などは、生みの親やその家族と面接を重ね、気持ちに寄り添いながらさまざまな選択肢を提示します。医師や助産師、看護師は安心・安全な分娩に対応しています。ケースによっては公認心理師も関わり多職種で生みの親をサポートしています。出産後はあかちゃんと広めの個室でゆったり過ごせるようにし、落ち着いた環境の中、養子縁組等について家族と一緒にじっくり考えられるようにしています。さらに、理事長や院長などの経営者、外部有識者と多角的に支援方針を検討するなど、全職種と経営者が連携し生みの親を強力でサポートしています。

【3】 養親育児トレーニングプログラムの初日にはバースセレモニーをおこない、養親は院内の分娩室で出産を疑似体験しています

養親の宿泊研修として、4～5日間の養親育児トレーニングプログラムを実施しています。この研修は夫婦で出席する決まりとし、座学や実習などのカリキュラムを組んでいます。プログラムの冒頭には、院内の分娩室でバースセレモニーを行っています。養母は分娩着に着替え分娩台に横になり、養父や助産師などのスタッフに見守られながら、あかちゃんと初めて会います。あかちゃんを自らの手で抱き、これから人生を一緒に歩いていくことをみんなで祝福しています。プログラムの内容も充実していて、それぞれの専門職から個別に講義を受けています。社会福祉士からは、児童福祉論や養護原理、養育論について学び、公認心理師からは発達心理学の講義を受けます。小児科医師からは小児医学を学び、看護師や助産師からは、調乳、抱っこ、沐浴、おむつ替え、ベビーマッサージなどについて実習を通して学んでいます。

2021年度 福田病院 特別養子縁組部門 第三者評価 結果報告書 <総評>

第三者評価結果の概要をお知らせ致します。

詳細につきましては、民間あっせん機関で保管している「評価結果報告書」でご覧頂けます。

評価機関名 : 株式会社IMSジャパン (指定番号 0102-01)

総評

<改善が求められる点>

【1】 年度の方針や重点的な目標を明確にした上で、その達成のための手段としていくつかの施策を立てるとよいでしょう

基本方針に基づいて行動することや、業務をどのような体制で進めていくか、今年度何に取り組むかは事業計画に明示されていますが、基本方針の実現に向けた目標の明確化はなされていないように見受けられます。まず年度の方針や重点的な目標を明確にした上で、その達成のための手段としていくつかの施策を立てることが期待されます。それにより、なぜ今年度それに取り組む必要があるのかが明確になるでしょう。また、年度末の振り返りでは、期初に設定した目標をどの程度達成したかを測定し、次期への課題を明確にするとよいように思われます。そのためには、事業計画を策定する時点で、達成度を測りやすい目標を設定していく必要があると思われます。

【2】 まずは特別養子縁組あっせん事業を担当する職員の階層別の職員像を描くことから始めてみてはいかがでしょうか

個人別育成計画として目標管理制度を使った仕組みを取り入れています。目標管理を人材育成に活用するのは有効だと思われそうですが、実際に記入されたシートを見ると、目標が各職員（本人）任せで、感覚的な内容になっているように感じられます。できれば、特別養子縁組あっせん事業を担当する職員の階層別の職員像を描き、そこから必要なスキルや経験、資格などを導き出していくことが期待されます。そして、その内容を目安として、個人別の目標を設定していくようにしてはいかがでしょうか。それにより目標設定面接を行う上司も助言がしやすくなると思われます。

【3】 養親の集まりである「家族の集い」や、説明会、面接、セミナーなどについてオンライン方式も併用していき、支援の幅をさらに広げていくことが期待されます

現在、コロナ禍の影響で、養親の集まりである「家族の集い」や、養親希望者への説明会、面接、セミナーなどについて一部実施を見合わせている状況が続いています。本評価にあたり独自に行ったアンケートでは、「家族の集い」の再開を望む声が養親から複数上がってきています。これを機に、オンライン方式の利用をさらに拡大していくことが期待されます。従来行ってきた対面方式とオンライン方式を併用することにより、遠方のため「家族の集い」に参加しにくかった養親も気軽に参加することが可能になり、孤立防止や養親同士のつながりの維持にも役立つと思われます。説明会や面接なども、実施内容に応じてオンライン方式を取り入れることで、より支援の幅が広がると思われます。