

## 愛知県福祉サービス第三者評価事業 評価結果

### ①第三者評価機関名

株式会社経営志援

### ②施設・事業所情報

名称：こととも保育園はぐみの	種別：保育所	
代表者氏名： 園長 紀藤 敦子	定員（利用人数）： 60名	
所在地： 名古屋市緑区鹿山三丁目126番地		
TEL： 052-899-0222		
ホームページ： <a href="http://cototomo.com/hagumino/">http://cototomo.com/hagumino/</a>		
<b>【施設・事業所の概要】</b>		
開設年月日：平成29年4月1日		
経営法人・設置主体（法人名等）： オフィス・パレット株式会社		
職員数	常勤職員： 15名	非常勤職員： 10名
専門職員	保育士 19名	管理栄養士 1名
	養護教 1名	調理師 1名
施設・設備の概要	乳児室×1、ほふく室×1	シャワー室×2、児童トイレ×2
	保育室×2、調理室×1	事務室、医務室、園庭

### ③理念・基本方針

<p><b>【理念】</b>          穏やかで家庭的な雰囲気の中で、一人ひとりの子どもを大切に、子どもたちが自分をかけがえない存在であると実感し、自己を発揮できるように、子どもたちの生活の環境を整え、自立して生きていくための基礎となる力を培う。</p> <p><b>【保育方針】</b>          ●大人への安心感や信頼感が育つように子ども一人ひとりに丁寧に優しくかかわる。          ●子どもにとって「第2の家庭」である保育園生活を通して、人間として生きていく大切な力を獲得できるよう日々の生活とあそびを最も大切な活動と考え、安心して、楽しく過ごせる保育環境を整える。          ●子どもにとっても保護者にとっても、またそこで働く職員にとっても穏やかで幸せであるための環境作りに取り組む。          ●大人は、子ども同士が安定した人間関係の下で、自らを伸ばしていくことができるように良い環境を与え、援助し見守る。          ●子どもの成長は、家族と保育園の協力の下に実現される。そのために家庭の文化、保育園の文化をお互いに高め合う。</p>
--

### ④施設・事業所の特徴的な取組

<ul style="list-style-type: none"> <li>・子どもを最優先し、子どもの代弁者となる保育所であることを基本方針としています。</li> <li>・園名「こととも保育園はぐみの」の通り、子どもと子どもに関わる人々全てが育まれる場所であることを願っています。シュタイナー教育の発達観と人間観に基づき、何気ない毎日を丁寧に「生活」することを通して、子どもたちの「身体」「心」「感覚器官」を健康に育てています。</li> <li>・自然の中で活動する機会が多く、美しいものへの感覚、小さなものを大切に作る心によって、子どもたちの繊細な感覚を大切に育てています。</li> <li>・食事を重視し、厳選された調味料や低農薬・有機栽培の食材を積極的に取り入れ、質の高い食を提供しています。</li> </ul>
--

### ⑤第三者評価の受審状況

評価実施期間	令和3年 9月 1日(契約日) ~ 令和 4年 7月 8日(評価決定日)  【 令和 4年 5月24日(訪問調査日) 】
受審回数 (前回の受審時期)	0 回

### ⑥総評

#### ◇特に評価の高い点

##### 【働きやすい職場づくり】

働きやすい職場づくりによる定着促進を図っている。事務処理に集中できる時間「ノーコンタクトタイム」、残業時間を抑制する「定時に帰るデー」のほか、妊活中や育児中、介護中の職員を全員が把握し、職員が協力してワークライフバランスを充実させる取組が行われている。また、「梅仕事」「味噌づくりデー」「いちご祭り」「モンブラン祭り」等、女性として楽しむことができる行事を開催するなど、働きやすい職場作りにも力を入れており、職員からも「保育士として、一人の女性として将来を考えることができる職場環境」「自分の人生設計を考慮して働くことができる」といった声が挙がっている。

##### 【質の向上に向けた組織的な取組と学びの姿勢】

職員の立候補による分野別の活動を取り入れている。庶務・行政・うたクラブ・清掃・図書・手仕事・生き物・食育・修繕・IT・防災・保健・備品の分野別の活動はリーダーを中心にして取り組んでおり、それぞれの活動が園全体の保育の質の向上に繋がっている。また、パート職員も含め、幅広いテーマについて学びの機会を多く設け、職員の専門性やスキル向上を図っている。その他にも、保育士同士が相談したり話し合う場面も多く見られ、意識の高さが感じられる。

##### 【書類の整備と整理整頓】

各種書類の修正や見直し後は必ず差し替えを行い、最新の状態にしていることが確認できた。また、すぐに欲しい書類が取り出せるように保管や管理が徹底されており、どこに何があるのかがすぐにわかるよう整理整頓されている。

#### ◇改善を求められる点

##### 【実習生の積極的な受入れ】

シュタイナー教育の人間観と発達観に基づく充実した保育の実践現場を多くの学生に知らせ、また、職員の確保に繋げるためにも、積極的な実習生の受入れに期待したい。

##### 【情報の公開】

事業計画や事業報告、収支予算および結果、苦情の解決体制および苦情内容・解決結果について、ホームページ等を活用し、可能な範囲での情報公開が期待される。

### ⑦第三者評価結果に対する施設・事業所のコメント

第三者評価を受け、当園の取り組みや職員の熱意が高く評価されたことにより、保育現場の士気が更に高まったことが大きな成果でした。子どもたち一人一人の育ちに責任を持ち、プロとして当たり前のことを当たり前に行う日々の積み重ねがあったからこそその評価であると感じています。

養護も教育も、こととも保育園はぐみのでは、生活と模倣を通して行うものであると考えています。保育者そのものが、子どもにとってのよき模倣の対象となること。シュタイナーの人間観と発達観に基づき、子供たちが将来、自覚的に行動できる大人に育つよう、保育園での生活を丁寧に営むこと。こととも保育園はぐみの目指す本質的な子どもの育ちをしっかりと支える保育園であることを改めて職員一同決意しました。

### ⑧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。

### 第三者評価結果

※すべての評価細目（65項目）について、判断基準（a・b・cの三段階）に基づいた評価結果を表示する。  
 ※評価細目毎に第三者評価機関の判定理由等のコメントを記述する

#### 【共通評価基準】

#### 評価対象 I 福祉サービスの基本方針と組織

##### I-1 理念・基本方針

		第三者評価結果	
I-1-（1） 理念、基本方針が確立・周知されている。			
I-1-（1）-①	理念、基本方針が明文化され周知が図られている。	保1	① a ・ b ・ c
<コメント> 保育理念・保育方針・保育目標は、ホームページのほか、見学・説明会資料や入園のしおりにも掲載されている。全体会議・パート会議等の各会議及び園内研修で、保育理念・保育方針・保育目標等を記載した書類を配布し、定期的に説明をしている。見学・説明会の際には、保育理念・保育方針や、シュタイナー教育の人間観と発達観に基づいた保育の特色について、わかりやすく説明した17ページに渡る資料を配布し、園長が説明している。入園時にも保育理念・保育方針に基づいた園の目指す保育について、保護者の理解を深めるため時間をかけ丁寧に説明している。			

##### I-2 経営状況の把握

		第三者評価結果	
I-2-（1） 経営環境の変化等に適切に対応している。			
I-2-（1）-①	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。	保2	① a ・ b ・ c
<コメント> 園長は、自治体及び民間企業主催の研修に出席し、福祉事業全体の動向や地域の福祉計画の把握に努めている。毎月開催の系列園の園長会議で情報を共有し、運営会社と連携して、利用者の推移・利用率等を分析している。定期的に園の財務状況からコスト分析を行い、全体会議で職員にわかりやすく説明しており、職員のコストに対する意識も高くなっている。			
I-2-（1）-②	経営課題を明確にし、具体的な取り組みを進めている。	保3	① a ・ b ・ c
<コメント> 園長は運営会社の役員として会議に出席し、経営状況や改善すべき課題について役員間で情報共有を図っている。経営状況や解決すべき課題は、全体会議を通じて職員に周知し、園全体で改善に向けて取り組んでいる。また、経営課題や改善に向けた取組は、事業報告書や事業計画書に記載され、職員に周知されている。準乳専型保育所のため卒園前に転園するケースが多いことを課題と捉え、標準型保育所への移行を視野に取り組んでいる。			

##### I-3 事業計画の策定

		第三者評価結果	
I-3-（1） 中・長期的なビジョンと計画が明確にされている。			
I-3-（1）-①	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。	保4	① a ・ b ・ c
<コメント> 2021年度から2025年度を対象期間とした中・長期計画が策定されている。名古屋市の就学前児童数の推移や緑区内の保育施設開設位置図、園の利用児童数の推移、園の目標実現に向けたビジョンが示されている。重点目標及び施策として、「人材の確保と育成」「地域における公益的な取組み」「危機管理対策」など6項目を定め、具体的な取組が明記されている。併せて5年間の財務及び収支計画も記載されている。			
I-3-（1）-②	中・長期計画を踏まえた単年度の計画が策定されている。	保5	① a ・ b ・ c
<コメント> 中・長期計画の内容を反映した単年度の計画が策定されている。令和3年度事業計画では、「シュタイナーの人間観と発達観に基づいた保育」の定着と、職員のキャリアアップと人材育成の仕組みの確立を目指している。行事計画だけでなく、「健康及び安全計画」「保護者支援」「危機管理」など14項目について具体的な取組が明記されている。各種会議の開催予定回数・対象者・目的、職員研修の開催予定回数・内容等、具体的でわかりやすい。			
I-3-（2） 事業計画が適切に策定されている。			
I-3-（2）-①	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。	保6	① a ・ b ・ c
<コメント> 全体会議を通じて職員の意見を反映した事業計画を策定している。パート職員の意見の反映にも力を入れており、月2回のパート会議で意見の把握に努めている。計画の実施状況の振り返りは随時行い、子どもの育ちや保護者のニーズに合わせ、見直ししている。見直しの結果を事業報告書にまとめ、次年度の事業計画に反映させている。事業計画の内容は、全体会議・パート会議等で説明、職員の話し合いで理解できるようにしている。			

I-3-(2)-② 事業計画は、保護者等に周知され、理解を促している。	保7	①・b・c
<p>&lt;コメント&gt; 事業計画の主な内容をわかりやすく解説した「見学・説明会資料」「入園のしおり」「行事計画予定表」を配布している。見学説明会では時間をかけて、園の理念やシユタイナー教育、事業計画について説明し、保護者の理解を深められるよう工夫している。保護者参加の行事は、園内掲示や保育士からの声かけにより参加を促し、保護者会等でも園の取組や方向性を説明している。シユタイナー教育への保護者の理解も高い。</p>		

#### I-4 福祉サービスの質の向上への組織的・計画的な取組

		第三者評価結果
I-4-(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。		
I-4-(1)-① 保育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。	保8	①・b・c
<p>&lt;コメント&gt; 毎月のクラス会議や全体会議で、保育の質の向上に向けた話し合いや、改善に向けた取組が組織的に行われている。職員一人ひとりの自己評価を踏まえ、園長・副園長・主任が園全体の評価を行っている。庶務・行政・うたクラブ・清掃・図書・手仕事・生き物・食育・修繕・IT・防災・保健・備品の分野別の活動は、保育の質の向上に向けた組織的な取組と言える。</p>		
I-4-(1)-② 評価結果にもとづき保育所として取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。	保9	①・b・c
<p>&lt;コメント&gt; 系列園の第三者評価結果を分析し、改善すべき点を全体会議やパート会議で周知している。キッチン会議・リーダー会議・クラス会議・専門リーダー会議・分野別リーダー会議等、多くの会議を通じて改善計画と実施状況の評価が行われ、その内容は議事録で出席者以外も閲覧し共有できるようにしている。保護者アンケートの意見を参考に計画の見直しも行っている。アンケート結果を公表し、保護者会などで園の対応を説明している。</p>		

## 評価対象Ⅱ 組織の運営管理

### Ⅱ-1 管理者の責任とリーダーシップ

		第三者評価結果
Ⅱ-1-(1) 管理者の責任が明確にされている。		
Ⅱ-1-(1)-① 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。	保10	①・b・c
<p>&lt;コメント&gt; 園の運営方針や会社の経営状況等は、全体会議・クラス会議・リーダー会議・パート会議等で繰り返し丁寧に説明している。また、園長は、自らの役割・責任・考え方を園だよりで表明している。園長はじめ職員の職務分掌・役割分担を明文化し、園長不在時の対応も含め会議で周知されている。災害時における職員の役割と責任についても明文化し掲示することで周知と理解を促している。</p>		
Ⅱ-1-(1)-② 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。	保11	①・b・c
<p>&lt;コメント&gt; 運営会社からの通知や自治体・社会福祉協議会等の研修・通知等から遵守すべき法令等を学び、理解に努めている。社内の園長会議でも遵守すべき法令等の情報が共有されている。リスクコンプライアンス管理規程が策定されており、その他の規程と合わせてファイルにまとめられ、職員が閲覧できるようにしている。また、法令遵守に関する研修や全体会議での周知、わかりやすくするための具体的な事例に落とし込んで説明しており、その結果、職員のコンプライアンスの理解や意識が高まっている。</p>		
Ⅱ-1-(2) 管理者のリーダーシップが発揮されている。		
Ⅱ-1-(2)-① 保育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。	保12	①・b・c
<p>&lt;コメント&gt; 全体会議・パート会議等で保育の質の向上に向けた取組を職員と話し合ったり、意見を聞きながら、継続的に評価・分析している。評価・分析した結果と自ら保育の現場に入り感じたことを職員に伝え、改善のための具体的な取組を示すなど、意欲的かつ指導力を発揮していることが窺える。職員の声聞く場として、月1回の全体会議・キッチン会議・分野別リーダー会議、月2回のリーダー会議・クラス会議・パート会議、2ヶ月ごとの専門リーダー会議を設けている。また、スキルアップ向上のため職員の状況を把握し、必要な教育・研修を充実させることに注力している。</p>		

II-1-(2)-② 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。	保13	①・b・c
<p>&lt;コメント&gt; 運営会社と連携した人事・労務・財務等の分析に長けている。適切な人員配置や事務処理に集中できる時間「ノーコンタクトタイム」を設けて職員の負担を軽減させる等、具体的な取組を進めている。経営改善や業務の実効性向上に向け職員との対話を重視しており、全体会議以外の各会議に出席している。保育の質の向上に向けた取組を強化するため、2021年から、庶務・行政・うたクラブ・清掃・図書・手仕事・生き物・食育・修繕・IT・防災・保健・備品の分野に職員が立候補し、リーダーを中心に活動が行われている。</p>		

## II-2 福祉人材の確保・育成

第三者評価結果		
II-2-(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。		
II-2-(1)-① 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。	保14	①・b・c
<p>&lt;コメント&gt; 運営会社は園長からヒアリングし、人材確保計画を作成している。それを基に本社の採用担当者が採用活動を行っている。自社のホームページの採用ページのほか、保育士就職フェアに参加する等の採用活動を行っている。採用にあたっては、応募者一人ひとりじっくり時間をかけて面談し、保育理念・保育方針・目指している保育や求める職員像を伝え、ミスマッチ防止に努めている。少子高齢化が進む中、優秀な人材確保を重要課題として、会社が運営する8事業所が連携した人材確保の体制づくりを進めている。</p>		
II-2-(1)-② 総合的な人事管理が行われている。	保15	①・b・c
<p>&lt;コメント&gt; 期待する職員像が明文化され、各会議で園長が説明している。人事基準は就業規則に記載されているが、口頭でも説明し理解を促している。効果的な処遇改善の実施と保育士として自らの将来を描ける仕組みづくりのため、専門リーダー・分野別リーダー制度を構築した。職員一人ひとりが自分の得意分野を発揮できる場を設け、そこでの成果・貢献度を評価に反映させている。</p>		
II-2-(2) 職員の就業状況に配慮がなされている。		
II-2-(2)-① 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。	保16	①・b・c
<p>&lt;コメント&gt; 働きやすい職場づくりによる定着促進に力を入れており、職員一人ひとりの希望に沿った働き方を提案している。悩みを打ち明けやすい職場づくりを進め、園長・副園長・主任が職員の相談に対応している。有給休暇は取得を促す声かけに加え、有給休暇の取得や希望休を職員同士で話し合う場も設けている。「定時に帰るデー」を設け、残業時間の抑制にも取り組んでいる。妊活中の職員や育児中の職員、介護をしている職員を全員が把握し、職員が協力してワークライフバランスを充実させるように配慮している。夏には「梅仕事」、冬には「味噌づくりデー」、旬の味覚を皆で楽しむ「いちご祭り」「モンブラン祭り」など、女性として楽しむことができる行事も開催されている。職員からは「保育士として、一人の女性として将来を考えることができる職場環境」「自分の人生設計を考慮して働くことができる」といった声が挙がっている。</p>		
II-2-(3) 職員の質の向上に向けた体制が確立されている。		
II-2-(3)-① 職員一人ひとりの育成に向けた取組を行っている。	保17	①・b・c
<p>&lt;コメント&gt; 職員一人ひとりが設定した目標に基づき、毎年自己評価を実施している。自己評価をもとに10月の中間面談、3月の期末面談が行われている。園長は職員一人ひとりの面談で職員の声に耳を傾け、目標の達成状況の確認や今後の課題の設定を行う他、処遇の改善など様々な話をしながら、今後の方向性を確認している。面談にあたり、職員は自身の目標や状況を文章にして提出することで自らを振り返り、今後について考える機会となっている。面談の内容は面談記録に詳細な記録が確認できた。</p>		
II-2-(3)-② 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。	保18	①・b・c
<p>&lt;コメント&gt; 園長・副園長は、職員が学ぶべきテーマを考え、職員から学びたいテーマをヒアリングして年間研修計画に反映させている。作成した年間研修計画は、事業計画および事業報告に明記されている。外部研修への積極的な参加に加え、園内研修を充実させ、職員一人ひとりのスキルアップに繋がるようにしている。定期的に研修内容や研修計画の評価・見直しを行い、次年度の年間研修計画に反映させている。</p>		
II-2-(3)-③ 職員一人ひとりの教育・研修の機会が確保されている。	保19	①・b・c
<p>&lt;コメント&gt; 外部研修の情報を周知して参加希望を募るほか、職員の知識・技術水準等にに応じて、園長・副園長・主任が個別に研修参加を促し、研修に参加できるようにシフトを調整している。入職後は丁寧なOJT教育が行われている。読書会や手仕事の会、医療従事者による熱中症やアレルギー研修等、幅広いテーマについて学ぶ機会を提供している。受講した職員は学んだ内容を記録し、全体会議・パート会議内で講師となって伝達研修を実施している。パート職員の学びの機会を増やすため園内研修の縮小版をパート会議内で行い、実践型の研修は複数回設け、必ず参加できるようにするなど、学ぶ機会の確保に工夫が見られる。</p>		

II-2-(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。		
II-2-(4)-① 実習生等の保育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。	保20	a ・ ⑥ ・ c
<p>&lt;コメント&gt; 実習生受入れ規程や誓約書等、実習生を受け入れる体制は整えられている。ハローワークからの実習生への就労支援の実績はある。今後は、シュタイナー教育の人間観と発達観に基づく充実した保育の実践現場を多くの学生に知らせ、職員の確保に繋げるためにも、積極的な実習生の受入れが期待される。</p>		

### II-3 運営の透明性の確保

		第三者評価結果
II-3-(1) 運営の透明性を確保するための取組が行われている。		
II-3-(1)-① 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。	保21	a ・ ⑥ ・ c
<p>&lt;コメント&gt; 会社のホームページには会社の理念・基本方針が記載され、園のホームページには保育理念・保育方針・保育目標と保育内容が詳細に掲載されている。第三者評価結果は、過去受審した系列園と同様、公表を予定している。広報誌等はないが、学区の行事に園長が参加して、保育所の存在意義や役割について情報発信を行ってきた。今後は、可能な範囲で、ホームページ等での事業計画や事業報告、収支予算および結果、苦情の解決体制および苦情内容・解決結果の公表が期待される。</p>		
II-3-(1)-② 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。	保22	① ・ b ・ c
<p>&lt;コメント&gt; 事務・経理・取引等に関するルールは規程等で明確にされ、全体会議等で職員に周知されている。内部監査や外部監査を実施し、監査結果や改善点を会議で周知し、職員が話し合いながら改善に取り組んでいる。系列園の監査結果を共有し、会社全体で改善に取り組んでいる。社会保険労務士や税理士から指導を受けながら、適切な運営に努めている。毎月の本社との会議で、会社全体の経営・運営の改善に向けた取組も行われている。</p>		

### II-4 地域との交流、地域貢献

		第三者評価結果
II-4-(1) 地域との関係が適切に確保されている。		
II-4-(1)-① 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。	保23	a ・ ⑥ ・ c
<p>&lt;コメント&gt; 病児保育等の地域の情報を園内に掲示し、保護者に提供している。隣地の障がい者施設の利用者との行事での交流、消防士との交流、七五三や節分で神社に参拝して宮司さんと交流する等、様々な形で子どもと地域の交流を広げてきたが、コロナ禍で実施が難しくなっている。地域社会の一員としてどのように社会的役割を果たすかは事業計画に明文化されているが、子どもの地域との交流を広げるための方針の追記およびコロナ禍での地域交流の工夫が期待される。</p>		
II-4-(1)-② 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。	保24	① ・ b ・ c
<p>&lt;コメント&gt; ボランティア受入れのマニュアルが整備されている。園長や保育士が定期的連絡を取り合い、情報交換及び活動の振り返りを行っている。ボランティアの協力を得て月2回、子どもたちが森を散策する森のほいくえん等の自然体験活動を継続している。学校との関係づくりのため各学校に積極的に働きかけている。</p>		
II-4-(2) 関係機関との連携が確保されている。		
II-4-(2)-① 保育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。	保25	① ・ b ・ c
<p>&lt;コメント&gt; 子ども・保護者の状況に対応するための社会資源が、危機管理マニュアルに記載されている。市役所・区役所・保健所とは必要に応じて連携している。医療機関・療育機関・児童相談所との連携内容は、社会資源別のファイルにまとめられ、虐待事案の場合は児童相談所との迅速な連携が行われている。社会資源と連携した内容は、プライバシーに配慮しつつ職員間で情報が共有されている。また、保護者に対して社会資源との連携が重要であること、連携の意味や理由、保育所としての義務（相談・報告）について説明し、保護者の理解を促している。</p>		
II-4-(3) 地域の福祉向上のための取組を行っている。		
II-4-(3)-① 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。	保26	① ・ b ・ c
<p>&lt;コメント&gt; 「子育て広場」を行い地域住民の子育て支援を行っている。コロナ禍のため、在園児の保護者とその未就園児を対象にスタートさせたが、コロナ収束後には多くの地域住民を対象とした「子育て広場」の開催を予定している。会社として卒園児同窓会を開催するなど、卒園児やその家族との交流に力を入れている。卒園児やその保護者からの相談に対応し、福祉ニーズを把握することに努めている。コロナ以前には、地域の子育てサークルとの連携や隣地の障がい者施設と連携した行事の開催、園長が学区の運動会や盆踊りに参加するなどして具体的な地域の福祉ニーズの把握に努めていた。</p>		

Ⅱ-4-(3)-② 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。	保27	①・b・c
<p>&lt;コメント&gt; 地域における公益的な取組を重点目標として、中・長期計画に盛り込み取組を進めている。園の開設時には、近隣住民からリクエストされた東海地方に自生する樹木を中心に園庭づくりを行った。開設から5年間、園周辺の清掃や樹木の手入れ、排水溝の清掃を定期的に行い、季節の花々をハンギングフラワーにするなど、地域住民にとって心地よい場所となるよう取り組んでいる。コロナ禍で現在は対象者を限定しているが、地域住民を対象とした「子育て広場」を開催し、子育てに関する情報提供や相談の機会を設けている。「子育て広場」は参加者同士の交流や育休中の孤立した状況の中で仲間作りの場として機能している。卒園した要支援児やその家族からの発達相談に、専門的な助言を提供している。園内にAEDを設置していることを地域住民に周知し、地域の安心に繋げている。</p>		

### 評価対象Ⅲ 適切な福祉サービスの実施

#### Ⅲ-1 利用者本位の福祉サービス

		第三者評価結果
Ⅲ-1-(1) 利用者を尊重する姿勢が明示されている。		
Ⅲ-1-(1)-① 子どもを尊重した保育について共通の理解をもつための取組を行っている。	保28	①・b・c
<p>&lt;コメント&gt; 子どもを一人の人間として大切にすることを理念や保育方針に明記し、丁寧な保育に努めている。常に子どもを第一に考え、子どもを尊重した保育について保育士同士で話し合う場面も多く、共通理解のもと保育が行える環境が整えられている。シュタイナー教育に基づいた保育の職員への理解が深く、丁寧な保育が行われていることが随所に窺えた。</p>		
Ⅲ-1-(1)-② 子どものプライバシー保護等の権利擁護に配慮した保育が行われている。	保29	①・b・c
<p>&lt;コメント&gt; プライバシー保護に関する規程・マニュアル、虐待防止マニュアル、権利擁護に関する規程・マニュアルを整備し、「マルトリートメント」や「児童虐待と脳の発達」等について職員のみならずパート職員も学べるよう園内研修を実施し、不適切な保育の防止に努めている。保護者には入園見学会や説明会において入園のしおり等を活用して園のプライバシー保護および権利擁護に関する取組を説明し、理解を促している。</p>		
Ⅲ-1-(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。		
Ⅲ-1-(2)-① 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。	保30	①・b・c
<p>&lt;コメント&gt; ホームページやブログで園の情報や保育内容についてわかりやすく説明しており、特にブログは写真を多用し、活動や保育内容をイメージしやすい。入園希望者には見学会のほか、個別に対応している。2～3時間にわたり園内見学や園長・副園長による説明が行われており、丁寧な対応が窺える。</p>		
Ⅲ-1-(2)-② 保育の開始・変更にあたり保護者等にわかりやすく説明している。	保31	①・b・c
<p>&lt;コメント&gt; 入園時には、入園のしおりやその他必要な申請資料をまとめたファイル式を保護者に配布している。内容もわかりやすく、変更があれば差し替えし、常に最新の書類を揃えている。保育の変更の際は、おたよりや掲示、声かけのほか、必要に応じて園長・副園長が対応している。また、特に配慮が必要な保護者へは、園長・副園長が個別に対応することとなっており、それぞれの事情に合わせた説明や運用が行われている。</p>		
Ⅲ-1-(2)-③ 保育所等の変更にあたり保育の継続性に配慮した対応を行っている。	保32	①・b・c
<p>&lt;コメント&gt; 準乳専型保育所のため、転園や卒園に備え継続性に配慮した手順と引継ぎ文書として児童記録表を定め、入園から卒園まで詳細に記録している。児童記録表の提示や引継ぎを目的とした場を市内の公立保育園に提案するなど積極的に取り組み、気になる子の場合は園長・副園長が訪問するなど継続性に配慮した対応に努めている。卒園・転園前後に配布する手紙や書類にその後の相談方法や担当者を記載しており、卒園後も相談に来る保護者や子どもも多い。</p>		
Ⅲ-1-(3) 利用者満足の向上に努めている。		
Ⅲ-1-(3)-① 利用者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。	保33	①・b・c
<p>&lt;コメント&gt; 行事後のみならず年度末には園や保育、職員や食事などについての満足度アンケートを実施し、その結果を踏まえ改善に繋げている。また、保護者会や入園説明会にはほとんどの職員が参加し、利用者満足の把握に努めている。個別面談やクラス懇談会等でも保護者からの声を聴く機会がある。アンケート結果からは満足度の高さが窺えた。</p>		

Ⅲ-1-(4) 利用者が意見等を述べやすい体制が確保されている。		
Ⅲ-1-(4)-① 苦情解決の仕組みが確立しており、周知・機能している。	保34	a ・ ⑥ ・ c
<p>&lt;コメント&gt; 苦情解決体制は入園のしおりに明記し、口頭でも伝えている。苦情があれば、内容を記録し職員で共有、改善に繋げている。解決結果や過程、改善策は、保護者会で園長から説明や報告が行われており、事業報告書で実績が確認できた。苦情に対する園の取組をより広く公表する方法として、ホームページ等を活用した苦情解決の仕組みと苦情内容および解決結果の公表があるとよい。</p>		
Ⅲ-1-(4)-② 保護者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。	保35	① ・ b ・ c
<p>&lt;コメント&gt; 入園のしおりに口頭、掲示物で、いつでも誰にでも相談できることを伝えている。相談時には、落ち着いた話ができるようプライバシーに配慮し、遊戯室や園長室を使用している。普段から職員が先に声をかけたり、保護者と園の信頼関係がより良い保育や子どもの育ちには不可欠であることを園長が伝えており、相談しやすい雰囲気作りを心がけている。</p>		
Ⅲ-1-(4)-③ 保護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。	保36	① ・ b ・ c
<p>&lt;コメント&gt; 保護者からの相談の際は、園長・副園長にその日のうちに情報が伝わる仕組みが整えられ、苦情・相談受付票に記録、職員で共有し迅速な対応に努めている。相談対応マニュアルは定期的に見直している。組織的かつ迅速な対応に努めている。</p>		
Ⅲ-1-(5) 安心・安全な福祉サービスの提供のための組織的な取組が行われている。		
Ⅲ-1-(5)-① 安心・安全な保育の提供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。	保37	① ・ b ・ c
<p>&lt;コメント&gt; 園長がリスクマネジメントマネージャーとなり、安心・安全を脅かす可能性のある場面ごとに対応マニュアルを作成し、会議等で職員に周知している。変更点があれば速やかに反映し、常に最新の情報を共有している。不審者訓練や熱中症、誤食、SIDS（乳幼児突然死症候群）訓練を定期的に行い、系列園の事故報告書をもとに安全策を検討するなど、職員の安全に対する意識を高める取組が行われている。</p>		
Ⅲ-1-(5)-② 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。	保38	① ・ b ・ c
<p>&lt;コメント&gt; 養護教諭の資格を持つ保健リーダーが中心となり、感染症対策に努めている。毎月の感染症や保健に関する研修のほか、日々の手洗い、検温、消毒等を徹底し、園内全体で感染防止に努めている。感染症に関するマニュアルは、副園長と保健リーダーが見直しを行い、最新の情報に更新し周知している。</p>		
Ⅲ-1-(5)-③ 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。	保39	a ・ ⑥ ・ c
<p>&lt;コメント&gt; 災害時の対応体制を整備し、毎月地震や火災等を想定した避難訓練を実施している。避難先として小学校や近隣の姉妹園があり、保育の継続性にも配慮した避難先となっている。食料や備品等の備蓄の管理、井戸水の設置、BCP（事業継続計画）など、万が一に備えている。また、消防署の協力や自治会に災害時の支援を依頼するなど地域との関わりを強化を図っている。保護者への引き渡し訓練は未実施であり、今後に期待したい。</p>		

### Ⅲ-2 福祉サービスの質の確保

		第三者評価結果
Ⅲ-2-(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。		
Ⅲ-2-(1)-① 保育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提供されている。	保40	① ・ b ・ c
<p>&lt;コメント&gt; 保育の標準的な実施方法として保育マニュアルを作成している。様々な保育の場面ごとに作成され、プライバシー保護や権利擁護の姿勢が随所に明示されている。保育マニュアルは、会議および研修での周知のほか、一部を配布している。マニュアルに基づいた保育が行われているかどうかは、園長・副園長、主任・クラスリーダーが直接保育に入ることにより確認する仕組みとなっている。</p>		
Ⅲ-2-(1)-② 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。	保41	① ・ b ・ c
<p>&lt;コメント&gt; 保育マニュアルは、会議等で検証・見直しが行われており、基本は年度末に行っているが、必要に応じて随時対応している。園長・副園長からの気づきや発信が多いが、職員にも意見を求めたり必要に応じて保護者からの意見を反映している。見直しの際は、速やかに職員に周知し、書類の修正や差し替えを行い、常に最新の状態にしている。</p>		

Ⅲ-2-(2) 適切なアセスメントにより福祉サービス実施計画が策定されている。		
Ⅲ-2-(2)-① アセスメントにもとづく指導計画を適切に作成している。	保42	①・b・c
<p>&lt;コメント&gt; 入園時や進級時に、書面や個別面談を通じてアセスメントを実施し、保育の全体的な計画に基づき、保護者のニーズを盛り込んだ指導計画を作成している。必要に応じて副園長やクラス担任、調理員や関わるすべての職員、保護者を交えてミーティングを行うなど、多職種で連携しながら作成している。作成した指導計画は、園長・副園長が書き方や考え方の指導も兼ねて確認する仕組みがあり、職員のレベル向上を図っている。計画に基づいた保育実践は、園長・副園長も同席する月2回のクラス会議で、振り返りと評価を行い、次の計画に生かしている。</p>		
Ⅲ-2-(2)-② 定期的な指導計画の評価・見直しを行っている。	保43	①・b・c
<p>&lt;コメント&gt; 各指導計画の評価・見直しの時期が定められ、見直しにより変更した指導計画を関係する職員に周知している。園の方針として、指導計画の見直しの必要性をクラスリーダー、園長・副園長が中心となって判断し、保育の質の向上に関わる課題が明確にされた場合に行われ、むやみに変更はしないこととしている。緊急に変更する際の手続きや周知方法も明確である。</p>		
Ⅲ-2-(3) 福祉サービス実施の記録が適切に行われている。		
Ⅲ-2-(3)-① 子どもに関する保育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。	保44	①・b・c
<p>&lt;コメント&gt; 指導計画や記録は、職員のみならずパート職員も目を通し、必要に応じて各種会議で共有するほか、ネットワークシステムを活用して園内だけでなく系列園の情報を共有する仕組みが整備されている。効果的な情報共有のため、議事録は2名で記録し、モレが無いような工夫が見られる。また、記録の書き方についてルール化されており、園長・副園長による書き方や考え方の指導も行われている。</p>		
Ⅲ-2-(3)-② 子どもに関する記録の管理体制が確立している。	保45	①・b・c
<p>&lt;コメント&gt; 個人情報管理規程や記録管理責任者を定め、個人情報保護に努めている。個人情報は施錠できる書庫や引き出しでの管理が徹底され、園長が鍵を管理している。記名のある書類のシュレッダーがけ、デジカメの保管、書類の持ち帰りの禁止の徹底に努めている。個人情報保護の重要性は入社時の研修で学んでいる。園の個人情報の取り扱いについては、入園のしおりで説明し保護者の理解を促している。</p>		

## 【内容評価基準】

### A-1 保育内容

		第三者評価結果
A-1-(1) 保育の全体的な計画の作成		
A-1-(1)-① 保育所の理念、保育の方針や目標に基づき、子どもの心身の発達や家庭及び地域の実態に応じて保育の全体的な計画を作成している。	保46	①・b・c
<p>&lt;コメント&gt; 保育の全体的な計画は、園の保育理念や保育方針、保育目標に基づき、土台を園長・副園長が作成し、保育に関わる職員全員の意見や考え方を盛り込みながら作成している。評価・見直しの際は、職員全員が保育所保育指針を手元に置き、確認しながら参画することとし、また、文言や言葉の選び方にも注意を払いながら、より専門性の高い計画を目指している。</p>		
A-1-(2) 環境を通して行う保育、養護と教育の一体的展開		
A-1-(2)-① 生活にふさわしい場として、子どもが心地よく過ごすことのできる環境を整備している。	保47	①・b・c
<p>&lt;コメント&gt; 家具やおもちゃの素材や配置の仕方、部屋全体をお母さんの子宮の中をイメージしたピンク色や刺激のない優しい色味にするなど細やかな配慮が感じられ、家にいるように落ち着いてくつろぐことができる空間となっている。また、子どもの「模倣と手本」となるべく、保育士は穏やかで落ち着いた言動、身だしなみが徹底されており、忙しい様子やバタバタ感は全く感じられない。「保育は、先ず環境作りから」という園長の声かけのもと、園全体で熱心に取り組んでいる様子が随所に確認でき、意識の高さが窺える。</p>		
A-1-(2)-② 一人ひとりの子どもを受容し、子どもの状態に応じた保育を行っている。	保48	①・b・c
<p>&lt;コメント&gt; 一人ひとりを大切に保育は園の根幹部分であることから、常に意識しながら日々学ぶ姿勢が見られる。子どもの言葉にならない思いや行動の裏側にある気持ちを汲み取り、寄り添うよう努めている。子どもの耳にすっと入るよう短い言葉を使う、子どもに圧力を加える言葉は使用しない、禁止用語は使用しない、温かい言葉かけなど言葉の選び方にも配慮した丁寧な保育が行われている。見学時にも、声のトーンを下げ穏やかに話す保育士の様子が見られた。</p>		

A-1-(2)-③ 子どもが基本的な生活習慣を身につけることができる環境の整備、援助を行っている。	保49	㉑ ・ b ・ c
<p>&lt;コメント&gt; 食事や睡眠、手洗いや片付け、挨拶などの基本的な生活習慣は、職員が毎日繰り返し丁寧に行うことで、それが当たり前のこととして自然に身につけられるようにし、自分でやろうとした時は、子どもの発達に応じて達成感を感じられるような援助を心がけている。保護者の意見や家庭での様子を踏まえ、援助している。</p>		
A-1-(2)-④ 子どもが主体的に活動できる環境を整備し、子どもの生活と遊びを豊かにする保育を展開している。	保50	㉑ ・ b ・ c
<p>&lt;コメント&gt; 素材にこだわった手作りのおもちゃをいつでも手に取ることができるようにしている。園庭は、子どもたちが裸足で遊べる天然芝や砂遊びができる砂場、くぐったり登ったりできる築山、水くみができる井戸、菜園や花壇、シンボルツリーなど自然に近い環境が整えられており、子どもたちの五感を育てたり、一緒に遊ぶことで新たな遊びに繋がっている。園庭では、元気に笑顔で遊ぶ様子が見られた。お散歩時には地域の人に挨拶をしたり、不審者対応訓練では近隣のコンビニや銀行と協力して行う等、地域との関わりや社会体験が得られるようにしている。</p>		
A-1-(2)-⑤ 乳児保育(0歳児)において、養護と教育が一体的に展開されるよう適切な環境を整備し、保育の内容や方法に配慮している。	保51	㉑ ・ b ・ c
<p>&lt;コメント&gt; 担当保育士による丁寧な関わりと遊びの時間を通して、愛着関係を築き情緒の安定を図っている。遊びの中にも応答的な関わりを持ち、0歳児が興味や関心が持てるようなわらべ唄や触れ合い遊びを取り入れている。睡眠を大切と考え、午前睡を取り入れたり、食事は保育士と1対1でお座り、抱っこ食べなど、丁寧な保育が行われている。部屋は、照明を消したりカーテンを閉めたり、天蓋を使用するなど、温かみのある空間で穏やかに過ごすことができるよう配慮している。</p>		
A-1-(2)-⑥ 3歳未満児(1・2歳児)の保育において、養護と教育が一体的に展開されるよう適切な環境を整備し、保育の内容や方法に配慮している。	保52	㉑ ・ b ・ c
<p>&lt;コメント&gt; 指導計画に養護と教育それぞれを目標に掲げ、それに基づき援助している。子どもが何かしようとする時には、すぐに手を貸すのではなく、子どもの様子を見ながら援助している。会議や研修を通じて、意識して言葉を使うことや子どもへの最善の対応に努めている。保育士以外に、ボランティア講師(森のほいくえん、焼き芋のおじさん等)や地域住民、早朝・延長保育の合同保育では異年齢の子どもと関わる機会がある。</p>		
A-1-(2)-⑦ 3歳以上児の保育において、養護と教育が一体的に展開されるよう適切な環境を整備し、保育の内容や方法に配慮している。	保53	㉑ ・ b ・ c
<p>&lt;コメント&gt; 準乳専型保育所のため、4、5歳児はいない。にじみ絵や森のほいくえん、雨の日でもカッパと長靴での園庭遊び、さつまいもの栽培など、様々な活動を通して、感性を高めたり興味・関心を引き出すよう工夫している。子どもの育ちや活動は、写真や動画を使ったり、ママカフェ、パパカフェ等で伝えている。</p>		
A-1-(2)-⑧ 障害のある子どもが安心して生活できる環境を整備し、保育の内容や方法に配慮している。	保54	㉑ ・ b ・ c
<p>&lt;コメント&gt; 障害の有無に関わらず、子ども一人ひとりに対応する姿勢は基本変わらない。障害児の受入れに関しては前向きに検討する姿勢がある。また、障害に関して、大学の先生からの専門的な指導やキャリアアップ研修、シュタイナー教育から学ぶ機会を設けている。療育センター等の専門機関と連携し、個別指導計画の作成や支援を行うほか、保護者との連携も密にし、保護者が安心して子育てできるよう支援している。</p>		
A-1-(2)-⑨ それぞれの子どもの在園時間を考慮した環境を整備し、保育の内容や方法に配慮している。	保55	㉑ ・ b ・ c
<p>&lt;コメント&gt; 一人ひとりの子どもの日課を24時間で捉え、生活リズム、登園時間や保育時間を考慮し、食事の時間や午睡の時間を調整している。夕方以降は、何かをさせることなく好きに過ごし、落ち着いて過ごすことができるような環境にも配慮している。早朝や夕方は担当以外の職員が対応することも多いため、伝達ボード等を活用して連絡モレが無いよう工夫している。</p>		
A-1-(2)-⑩ 小学校との連携、就学を見通した計画に基づく、保育の内容や方法、保護者との関わりに配慮している。	保56	a ・ b ・ c
<p>&lt;コメント&gt; 評価外</p>		

A-1-(3) 健康管理		
A-1-(3)-① 子どもの健康管理を適切に行っている。	保57	①・b・c
<p>&lt;コメント&gt; 保健計画やマニュアルに基づき、子どもの健康管理に努めている。いつもと違う様子や体調不良、ケガ等あれば保護者に必ず伝え、翌朝経過を確認、口頭やノートを活用して職員で共有している。てんかん等配慮が必要な場合は、対応方法等のマニュアルを個別ファイルにまとめ万が一に備えている。SIDS（乳幼児突然死症候群）予防のため、睡眠時健康チェック表での管理や2ヶ月ごとの訓練、保護者への周知等が行われている。</p>		
A-1-(3)-② 健康診断・歯科健診の結果を保育に反映している。	保58	①・b・c
<p>&lt;コメント&gt; 健康診断や歯科健診の結果は、園長・副園長・主任はじめ、クラス内の関係職員に周知している。特に気になる結果の場合は、園全体に周知している。診断結果は、保育の全体的な計画に反映し、各指導計画に落とし込んでいく。保護者には、書面の配布だけでなく歯科健診の分析結果を掲示して周知し、家庭での口腔ケアに生かせるようにしている。</p>		
A-1-(3)-③ アレルギー疾患、慢性疾患等のある子どもについて、医師からの指示を受け適切な対応を行っている。	保59	①・b・c
<p>&lt;コメント&gt; アレルギー児の緊急時個別対応票を作成し、職員が把握できるようにしている。エピペンの研修や緊急時対応訓練、薬剤の確認や更新、病院の看護師からのアレルギーの研修を定期的実施し、万が一に対応できるようにしている。アレルギー児の食事は、専用のトレイ、器、コップを用意しキッチンで盛り付け、食事の際は、机や台拭き、エプロン（洗濯も別）を使い分け、誤食防止の徹底に努めている。また、年に数回アレルギー面談を行い、保護者と担任、管理栄養士や調理師、園長・副園長が連携しチームを組んで対応している。</p>		
A-1-(4) 食育、食の安全		
A-1-(4)-① 食事を楽しむことができるよう工夫をしている。	保60	①・b・c
<p>&lt;コメント&gt; 食事は大切な時間と考え、保育士や友だちと一緒に食べる楽しい時間になるよう声かけに配慮している。正しい姿勢で食べることができるよう椅子に配慮したり、食器は手になじむ陶器を使用し、スプーンは発達に合わせて4種類用意している。その日の食事を使う野菜を見たり触れたり、皮をむくのを手伝う機会や、園で育てて収穫する体験を通じて、食事を楽しむことができるようにしている。誕生日会では、季節感を感じられる手作りケーキを提供している。料理の苦手な保護者に家で少しずつできるようにアドバイスしたり、家庭での食生活の充実のためレシピを配布するなど、家庭との連携を図っている。</p>		
A-1-(4)-② 子どもがおいしく安心して食べることのできる食事を提供している。	保61	①・b・c
<p>&lt;コメント&gt; 季節感のある食材や有機野菜、無農薬野菜、顔の見える生産農家が作った玄米、天然酵母のパン、味噌づくり、白砂糖を使わずリンゴジュースで甘みを出す等、子どもがおいしく安心して食べられるよう食事やおやつが工夫されており、この取組は市の担当者からも参考にしたいと言われるほどである。素材のうま味を引き立てるため、調味料も厳選している。食事やおよつの時間には、栄養士や調理師が必ずどこかのクラスに入り、子どもに声をかけたり食べる様子を見て、さらなる向上を目指している。食事は園の独自性やこだわりが感じられ、保護者からも評価が高い。</p>		

## A-2 子育て支援

		第三者評価結果
A-2-(1) 家庭と綿密な連携		
A-2-(1)-① 子どもの生活を充実させるために、家庭との連携を行っている。	保62	①・b・c
<p>&lt;コメント&gt; 日頃は連絡ノートや送迎時のコミュニケーションで情報交換、情報共有を図っている。園内の特別な活動の際は、写真やドキュメンテーションを掲示し、楽しい時間を保護者と共有している。また、一人のためだけに開催する誕生日会には保護者も参加して一緒にお祝いしたり、保育参加や個人懇談をする機会となっている。その他、ママカフェやパパカフェは、保護者同士が交流を図ったり、子どもの日常を動画撮影し編集したものを鑑賞したり、園の食事の試食や子どもが普段行っている活動を体験する機会となっている。保護者が参加したり体験できる機会が多く、保育の意図や内容への理解が深まり、子どもの成長を共有できる機会として効果的と言える。</p>		

A-2-(2) 保護者の支援		
A-2-(2)-① 保護者が安心して子育てができるよう支援を行っている。	保63	①・b・c
<p>&lt;コメント&gt; 毎朝「何か変わったことはありませんか」と声をかけている。保護者からの相談の際は、担任のほか園長・副園長、場合によって調理チームが連携しながら対応している。相談内容はその内容に応じてファイリングし、共有する仕組みとなっている。保護者から相談を受けた経験の浅い保育士が抱え込まないよう、報連相の徹底とバックアップ体制を整えている。また、地域の未就園児の保護者同士が交流したり子育ての悩みを相談できる子育て広場を毎月開催し、安心して子育てできるよう助言や情報提供を行っている。コロナ禍においても、在園児の保護者に限定して継続する工夫をしている。</p>		
A-2-(2)-② 家庭での虐待等権利侵害の疑いのある子どもの早期発見・早期対応及び虐待の予防に努めている。	保64	①・b・c
<p>&lt;コメント&gt; 登園時や着替えの際の視診のほか、登園時の保護者や子どもの表情、家庭状況などから気になることを共有している。また、定期的なマルトリートメント（不適切な養育）研修やケースワークを通じて、虐待等の権利侵害に関する理解を深めている。虐待等の可能性があれば園長に報告し、子どもの安全を確保するほか日々様子を記録し関係機関（児童相談所、区役所等）と連携する体制を整えている。虐待を抑止する取組として、保護者には関係機関と緊密に連携していることを日頃から周知したり、精神面を支えるためコミュニケーションの機会を増やすように配慮している。</p>		

### A-3 保育の質の向上

		第三者評価結果
A-3-(1) 保育実践の振り返り(保育士等の自己評価)		
A-3-(1)-① 保育士等が主体的に保育実践の振り返り(自己評価)を行い、保育実践の改善や専門性の向上に努めている。	保65	①・b・c
<p>&lt;コメント&gt; 職員一人ひとりが自己評価、自己教育が大切であると感じており、全体会議やパート会議等だけでなく自主的に空いた時間に職員同士が話し合うことが多い。中間評価後の園長面談や年度末の評価結果から園全体の評価に繋げ、次年度の事業計画に盛り込み専門性の向上を図っている。保育のプロとしての意識が高く、さらに上を目指す向上心が感じられる。</p>		