

## 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 中部評価センター

### ②施設・事業所情報

名称： こどものまち小野町保育園	種別： 保育所	
代表者氏名： 松井 早苗	定員（利用人数）： 64名（61名）	
所在地： 愛知県春日井市小野町2丁目1-1		
TEL： 0568-29-7063		
ホームページ： <a href="http://glove-heart.jp/">http://glove-heart.jp/</a>		
【施設・事業所の概要】		
開設年月日： 平成30年 4月 1日		
経営法人・設置主体（法人名等）： 株式会社 グローブ・ハート		
職員数	常勤職員： 13名	非常勤職員： 12名
専門職員	（管理者） 1名	（管理栄養士） 2名
	（保育士） 17名	（栄養士） 1名
	（保育補助） 2名	（調理師） 2名
施設・設備の概要	（居室数） 4室	（設備等） 調理室 事務室
		休憩室

### ③理念・基本方針

#### ★理念

##### ・法人

こどもとまちがつながる機会を提供し、社会を元気にします

##### ・施設・事業所

生きる力を育てる

#### ★基本方針

- ・五感を使って楽しく遊びます
- ・子どものペースで楽しく遊びます
- ・異年齢と楽しく遊びます
- ・大人も一緒に楽しく遊びます
- ・楽しい遊びを子どもが考えます

#### ④施設・事業所の特徴的な取組

・絵本から国語力を伸ばすと考え、月刊絵本の購読・絵本の貸し出しを行っています。月刊絵本は、1カ月、保育の中で読んだり活動に取り入れたりして楽しみ、月末に持ち帰り家庭でも楽しみます。絵本の貸し出しでは、保育士が読み聞かせをしたり、活動の導入に使用したりしている絵本を週末に貸し出し、子どもたちが絵本を身近に感じて自ら絵本を開く機会を増やしたり、家庭でのコミュニケーションのツールの一つとして活用できるようにと考えています。

・幼児組を対象に「しゅくだい」という取り組みを行っています。月1枚から始まり簡単な内容（色を塗るなど）のプリントを持ち帰ります。基本は保育の中で体験した事のあるものを取り入れ、自ら取り組める内容にしています。内容が上手にできていることが目的ではなく「しゅくだい」に取り組む姿を認めていくことがねらいです。家庭で褒められ、保育園では担任・園長に褒められる。子どもたちにとって「しゅくだい」がマイナスなイメージではなく、褒められる認められる物という嬉しいものになり自己肯定感を伸ばしていきたいと思えます。

・休日保育を行っています。自園の子どもだけではなく、春日井市の認可園のお子様を対象としお預かりしています。時代の変化と共に、家庭環境や労働環境の多様な中、家庭での保育が困難な日は変化しています。子育て支援を担う保育園として、地域の子どもたちのために出来る事を考えています。

#### ⑤第三者評価の受審状況

評価実施期間	令和 4年 5月25日（契約日）～ 令和 5年 6月20日（評価確定日） 【令和 5年 2月 4日（訪問調査日）】
受審回数 （前回の受審時期）	0 回 （平成 年度）

#### ⑥総評

◇特に評価の高い点

##### ◆園長の粋な計らい

コロナ禍によって子どもや保護者のモチベーションの低下が懸念されるが、それを払拭すべく様々な工夫や取組みがある。運動会や懇談会は、コロナの感染防止に配慮しつつ形を変えて実施している。初めての卒園児（3名）を出した2年前には、子ども3名を事務室に呼び「園長との会食会」を開いた。昨年度も継続して実施しており、3密対策のため、対象児10名は分割して「園長との会食会」を楽しんだ。

##### ◆職員雇用の安定

園の開設から2～3年間は職員の離職が続き、職員雇用が不安定な時期もあったが、現在は安定した雇用状態が続いている。園長は、未整備であった処遇や福利厚生面が改善されたことが、離職の減少につながったと分析している。この状態を維持するため、働きやすい職場づくりが進められており、補助職員等の配置により、職員の事務時間の確保や時間外労働の軽減が実現している。

##### ◆食育の推進

アレルギー除去食対応については、年度初めに全職員対象に研修を行い、日々の対応も何重にもチェック体制が整えられている。園の全職員に、アレルギー児の命を守る取組みが行きわたっている。また、日々の食事への取組みも、年齢に合わせたクッキングや調理担当職員がクラスに出向いて子どもたちに食に関する話をする等、食事を大切に作る姿勢が見られる。

◇改善を求められる点

##### ◆中・長期計画の策定

法人の中・長期計画が明確になっていないことから、園の中・長期計画は策定されていない。園長の保育に対する信条である「子どもの主体性と自己肯定感を育てる」を核とし、園長の思い描く3年後や5年後の「園のあるべき姿」を中・長期計画として明文化することを期待したい。

◆内部牽制、内部監査の仕組みづくり

園における現金出納は、園長を責任者とする小口現金制がとられている。購買等に伴う出金の決裁者は園長であり、実際に金銭を収受するのも園長である。事後に主任と現場職員の2名がチェックすることで、内部牽制を働かせているが、決裁者と現金の出納担当者との役割を分担することが望ましい。内部監査の仕組みがなく、早急な対応が望まれる。

◆職員間の情報共有

担当職員は知っているが、他の職員が知らないことが多々見受けられる。職員それぞれが、自分のクラス運営で手いっぱい的狀況であることも理解できるが、子どもについての情報、保育内容について、保護者対応について等、保育園という組織の一員として知っておくべきことについて、職員間の情報共有が必要である。

⑦第三者評価結果に対する施設・事業所のコメント

店舗敷地内にある保育園ということで、様々な課題がある中、創意工夫をしながら保育に尽力してきました。そんな中、第三者評価を受け新たな視点や気づきがあり、学びの機会となりました。また、自信が持てずにいた点でも、丁寧に評価していただけたこともありました。この結果をきっかけとして、職員で見直しや改善に取り組んでいきたいと思えます。

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	㉑・b・c
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>コロナ禍によって入園説明会や入園式、懇談会等の行事が中止や縮小され、園長が保護者に対して理念や基本方針を説明する機会が減っている。園長の保育に対する思いでもある「子どもの主体性と自己肯定感を育てる」は、それを理解した職員による保育実践となり、子どもの姿を通して保護者に伝わっている。保護者アンケートの「保護者への理念・方針の周知」は、回答した保護者の83%が肯定している。</p>			

##### 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	a・㉒・c
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>市・保育課が主催する園長会が毎月対面で開催され、その後に民間園の園長による分科会が行われている。そこで園運営に必要な情報がもたらされるが、その他に、市の園長研修においても重要な情報が得られている。それらの情報を法人の園長会に挙げているが、状況分析等に活用するには至っていない。</p>			
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	a・㉒・c
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>状況分析によって得られた課題というよりも、園長が園運営に携わる中で直感として感じ取っている課題として「若い職員の経験値の低さ」「職員雇用の安定」「戸外活動時の人員確保」の3点を挙げている。園の開設から2～3年間は法人の人事体制（処遇、福利厚生等）が整っておらず、職員の離職が相次いだ時期もあったが現在は安定している。他の2点に関しては、まだ成果を見るに至っていない。</p>			

##### 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	a・b・㉓
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>法人の中・長期計画が明確になっていないことから、園の中・長期計画は策定されていない。園長の保育に対する信条である「子どもの主体性と自己肯定感を育てる」を核とし、園長の思い描く3年後や5年後の「園のあるべき姿」を中・長期計画として明文化することを期待したい。</p>			
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	a・b・㉓
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>中・長期計画が策定されおらず、それに整合させるべき単年度の事業計画も策定されていない。事業計画は「保育の全体的な計画」の基になるものであり、園運営の方向性を示すためにも早急な策定が求められる。事業計画の策定に際しては、重点的に取り組む項目に数値目標や具体的な到達点を設定することが望ましい。期中の進捗確認や期末の終了時評価を、曖昧なものにしないためである。</p>			

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	a ・ b ・ ㉔
<コメント> 月に1～2回職員会議が開催されており、もし事業計画の作成や見直しが実施されるとしたら、この職員会議が話し合いの場となる。令和5年度の事業計画の策定に関し、今から始めても早すぎることはない。		
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	a ・ ㉕ ・ c
<コメント> 文書化された事業計画はないが、保護者にとっての関心ごとや興味は園の行事であり、事業計画＝行事計画のイメージを持っている。年間の「行事予定表」を年度当初に配付（キッズリーに掲載）し、行事が近づけば詳細を「園だより」等で案内している。因みに、保護者アンケートの「保護者への事業計画の周知」に関しては、65%の保護者が肯定している。		

#### 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	a ・ ㉖ ・ c
<コメント> 園の開設から5年目を迎え、今回初めての第三者評価受審である。自己評価に関しては「自己評価シート」を使って年間2回の取組みがある。3歳以上の子どもには、毎週末に「しゅくだい」が課せられる。家庭での学びの機会が、子どもにとって将来的にも楽しいものとなるよう計画されている。「しゅくだい」を終えて保護者に褒められ、園で担任に、そして園長に褒められと、子どもは成功体験を積み重ねていく。		
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	a ・ ㉗ ・ c
<コメント> 年に2回の「自己評価シート」による取組みは、園長との面談を行って職員個々の目標管理を行うに留まり、評価結果を集計・分析して園全体の課題を導き出すには至っていない。適切な分析を行い、抽出した課題ごとに責任者（誰が？）、期限（いつまでに？）、実施方法（何をやる？）を明確にして、計画的に改善に取り組むことが望ましい。		

## 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;</p> <p>園長の信条は「子どもの主体性と自己肯定感を育てる」であるが、それに関連付けて「園だより」の冒頭で折々の時節に合った方針を語っている。1月の「園だより」には、数ヶ月後の迫った進級や卒園に際しての園の保育の方針が述べられている。園長の役割や責務は「運営規定」に定められており、その記述から園長不在時の災害等の発生の際には、主任が権限を委任されることが読み取れる。</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	a ・ ② ・ c	
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>園運営に影響がある法改正や制度変更等があれば、市の保育課や加入している県・私立保育園連盟から案内が届く。それに付随した研修が組まれば、積極的に参加している。職員への周知が必要な案件は、資料を回覧したり職員会議等で説明したりしている。ただ、職員への周知や理解が、どの程度の深まりを持っているかの把握はできていない。</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;</p> <p>コロナ禍によって子どもや保護者のモチベーションの低下が懸念されるが、それを払拭すべく様々な工夫や取組みがある。運動会や懇談会は、コロナの感染防止に配慮しつつ形を変えて実施している。初めての卒園児（3名）を出した2年前には、子ども3名を事務室に呼び「園長との会食」を開いた。昨年度も継続しており、対象児10名は分割して「園長との会食」を楽しんだ。</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;</p> <p>法人の目指す方向性の一つに「地域に選ばれる園」があり、そのためには職員の安定的な雇用と保育の質の確保が必要であると考えている。安定的な職員雇用のため、働きやすい職場環境づくりを進めている。補助職員を採用し、職員の事務時間の確保を行っている。また調理担当として管理栄養士を配し、衛生面を強化するとともに食育にも力を入れている。現時点で、職員雇用は安定している。</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	a ・ ① ・ c	
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>園における必要人材（不足人材）を法人の採用担当部門に伝え、正規職員は法人が主体となって採用活動を行っている。非正規のパート職員は、園での面接の後、その結果を参考にして法人が合否の決定を行っている。しかし、法人、各園ともに中・長期計画が策定されていないことから、将来を見据えた人材確保の計画はなく、欠員補充が主目的の採用活動となっている。</p>			
Ⅱ-2-(1)-② 総合的な人事管理が行われている。	保15	a ・ ② ・ c	
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>年功序列型の人事制度であり、明確なキャリアパスは示されていない。体系的な制度としての人事考課は運用されておらず「自己評価シート」による目標管理が実施されている。法人レベルで人事制度の整備途上であり、職員が自らの将来を描くことができるような、また保育に対するモチベーションが向上するような人事制度の構築を期待したい。</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	㉑ ・ b ・ c
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>園の開設後2～3年間は職員の離職が続き、職員雇用が不安定な時期もあったが、現在は安定した雇用状態が続いている。園長は、未整備であった処遇や福利厚生面が改善されたことが、離職の減少につながったと分析している。この状態を維持するため、働きやすい職場づくりが進められており、補助職員等の配置により、職員の事務時間の確保や時間外労働の軽減が実現している。</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	a ・ ㉒ ・ c
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>「自己評価シート」による自己評価を年間2回実施し、園長が上司評価を行った上で面談を行い、課題の確認を行っている。その園長との面談の機会に個人目標を設定し、目標管理を行っている。しかし、自己評価から導き出された課題と個人目標との連動がなく、目標そのものについても職員間で精度に差異が生じている。</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	a ・ ㉒ ・ c
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>市が民間園を対象とした「保育所職員研修年間計画表」があり、階層別、職種別、テーマ別研修が組まれている。さらに県・私立保育園連盟の主催する研修へも積極的に参加している。法人主催の階層別研修では、特に新人研修に力点を置き、入職前の3月に集中的に集合教育を行い、半期終了後にはフォローアップ研修がある。各研修の終了後に「研修報告書」を提出しているが、研修効果が確認されていない。</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	a ・ ㉒ ・ c
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>市の「保育所職員研修年間計画表」や「研修参加計画」等には、参加予定の職員名を記載している。しかし、コロナ禍によって勤務シフトが変更になったり、窮屈になる等の理由で、予定通りに研修参加が困難になるケースが見られる。現在は年度ベースで職員の研修が管理されているが、将来的にキャリアパスとの連動を図ることを考慮し、個人ベースの研修履歴の管理が求められる。</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 ・ ㉒ ・ c
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>コロナ禍ではあるが、今年度は2名の保育実習生を受け入れている。実習受入れの担当者（責任者）は明確になっておらず、園長がその役割を担っている。均一的な受入れ態勢を担保するためのマニュアルはなく、受入れの意義や目的も職員に伝えられていない。受入れの責任者を定めるとともに、早急なマニュアル整備が求められる。</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 ・ ㉒ ・ c
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>法人、園のホームページが開設されており、Instagramと連動させてタイムリーな情報（保育場面の写真）を提供している。保護者や今後入園を希望する未就園児の保護者にとって、Instagramと連動した「生」の情報は、偽りのない情報として評価を得ている。事業運営の透明性確保のために、事業計画や事業報告等の管理面の情報公開にも期待したい。</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	a ・ ㉒ ・ c
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>園における現金出納は、園長を責任者とする小口現金制がとられている。購買等に伴う出金の決裁者は園長であり、実際に金銭を収受するのも園長である。事後に主任と現場職員の2名がチェックすることで内部牽制を働かせているが、決裁者と現金の出納担当者との役割を分担することが望ましい。内部監査の仕組みがなく、早急な対応が望まれる。</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	ⓑ · c
<p>&lt;コメント&gt;  「保育の全体的な計画」の中に「地域の実態に対応した保育事業と行事への参加」の項目を掲げ、基本的な方針を示している。園は、大型商業施設や様々な業態の店舗が入っている複合施設の一角にあり、かつては複合施設全体の行事（創業祭等）に参加していたが、コロナ禍によって近年は中断している。「コロナだからできない」から「コロナでもできる」へ意識を変え、活動を見直すことを期待したい。</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	a	ⓑ · c
<p>&lt;コメント&gt;  ボランティアの受入れも、コロナ禍によって計画通りには進んでいない。高校生のインターンシップ受入れは、コロナウイルスの蔓延によって実施直前に中止となった。絵本の読み聞かせのボランティア受入れも中断したまま、再開の目途が立っていない。課題としては、受入れのためのマニュアル整備が遅れていることであり、早急に作成に着手することが望まれる。</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	Ⓐ	b · c
<p>&lt;コメント&gt;  事務室に「病院一覧表」や「連絡先一覧」が掲示され、傷病や災害の緊急時への備えがある。主要な関係先は、短縮ダイヤルや電話機の検索リストに登録されている。市の保育課と子ども政策課を窓口として児童相談所と連携する案件がそれぞれ1件あるが、秘匿性を有することから園長の専任事項として対応している。卒園児が就学する小学校からは、教諭が見学を訪れている。</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	a	ⓑ · c
<p>&lt;コメント&gt;  園には園庭がないため、子どもは天気良ければ園周辺に点在するいくつかの公園に散歩に出る。その機会に地域の未就園児と交流する「公園で遊ぼう」との企画を練り、併せてその保護者から保育ニーズを聞き取ろうとの試みであったが、コロナの影響もあってか申し込みは皆無であった。地域の町内会に加入しているが、そこからも有効な地域ニーズの収集には至っていない。</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	a	b · Ⓒ
<p>&lt;コメント&gt;  地域の未就園児親子を対象とした「公園で遊ぼう」が企画倒れとなる等、公益的な事業や活動は手詰まりな状態である。町内会への働きかけを行い、園の人的・物的な資源を有効活用して地域貢献することを検討されたい。人的資源の活用例としては職員による育児相談、管理栄養士による離乳食教室等であり、物的資源の活用としてはAED設置の周知や「園だより」の地域配布（回覧板活用）等である。</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	a ・ ㉔ ・ c
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>子どもを尊重した保育については、市作成の「人権について」を年度初めに読み合わせ、園長や主任が話をして理解、共有に努めている。どの職員も何となく理解はしているが「子どもを尊重した保育」と自身の保育を関連づけることについては十分とは言い難い。虐待等と絡めた人権擁護の保育については「入園のしおり」や「運営規程」に記載し、保護者へ周知している。</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	㉔ ・ b ・ c
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>「子どものプライバシー保護」「子どもの権利擁護」についてのマニュアルが整備され、法人主催の研修をリモート等で受講し「研修報告書」の提出を行うことで職員理解を深め、周知を図っている。保護者には「入園のしおり」や「運営規程」に記載した内容を説明し、理解の証として「同意書」の提出を求めている。</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	㉔ ・ b ・ c
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>保育所選択に必要な情報は法人のホームページやInstagram、パンフレット等にて発信している。パンフレットは法人と園長とで作成し、QRコードを表記することでInstagramに繋がるよう工夫している。見学者は夏に多く、基本的には園長か主任がパンフレットを基に個別に説明や見学の対応をしている。パンフレットの内容については、職員の意見が反映されている。</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	a ・ ㉔ ・ c
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>「入園のしおり」や「運営規程」を基に、入園前と入園式で保育の全容を説明し、保護者から「同意書」を得ている。入園前の説明では、個別に対応するため理解が深まっている。入園後の保護者全員への連絡や説明については、玄関への掲示やアプリでの発信等の手段を用いているが、伝達しきれていないこともあり難しさを感じている。外国籍の保護者には、翻訳アプリを活用している。</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	a ・ ㉔ ・ c
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>保育の継続性に配慮した対応として、市内転園児については市が定めた引継ぎ文書を使って引継ぎを行っている。市外転園児については、必要に応じて転園先に電話で情報提供し、引継ぎ文書は作成していない。卒園後の相談についても、口頭で保護者に伝えてはいるが文書での発信はしていない。職員間の理解、共有を図るためにも明文化しておくことが望まれる。</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	㉔ ・ b ・ c
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>利用者満足の把握のために、アプリを用いて年2回保護者アンケートを行っている。アプリの発信や集計、保護者への返答は法人が行い、園長、主任を通してアンケート結果を職員に周知している。内容によっては職員会議で共有、対応策を検討し、結果を玄関に掲示して保護者にフィードバックすることもある。日々の会話の中で、保護者の様子に目配り、気配りしている。</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 ・ ㉞ ・ c
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>苦情解決の仕組みが整備され「重要事項説明書」等に記載され、玄関にも掲示して保護者理解を得ている。開園から現在まで苦情はない。苦情解決の仕組みについて、職員周知のための取組みは十分とは言えないため、保護者の抱える小さな不満が苦情につながっていくことや、園内での「報・連・相」の大切さ等を含めて、職員周知をしていくことが望ましい。</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	a ・ ㉞ ・ c
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>年長児は、年2回個人懇談の場を設け、全員の保護者と話し合いや相談を受けている。その他は希望者のみの個人懇談であり、積極的に声をかけてこない保護者の相談への対応は十分とは言い難い。相談対応についての文書の確認もできなかった。文書発信や掲示等で、いつでも誰にでも相談ができることを保護者に周知していくことが望まれる。</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	a ・ ㉞ ・ c
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>口頭で相談しにくい内容はアプリで相談をする保護者もあり、受けた相談については担当職員が対応している。担当者から主任や園長への報告が遅れることもあり、園内での情報共有がスムーズに行われているとは言いがたい。記録についても職員の判断に任せられている。相談を受けた際の報告の手順や記録方法、情報共有の仕方等、統一した仕組み作りが望まれる。</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	a ・ ㉞ ・ c
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>保育の中でのヒヤリハットは、毎月一人1枚記入し、主任、園長へと提出しているが、職員間での共有の取組みはない。「散歩予定の公園でガラスの破片が見つかった」などの緊急を要する情報共有は、朝礼や終礼等で行われている。事故対応についての応急処置研修、水遊び時の安全管理や職員の配置等の研修も行われているが、マニュアルが活かされての研修までには至っていない。</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	a ・ ㉞ ・ c
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>感染症予防と発生時の対応マニュアルがあり、それに基づいて対応をしている。保護者へは、市が作成した感染症に対する対応文書を配付し、感染症情報はアプリで発信している。子どもの嘔吐については、他児を離れたところに移動させる、換気をする、嘔吐物処理をする等、職員が役割分担して対応できるよう研修が行われてはいるが、マニュアルの周知は十分とは言いがたい。</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 ・ ㉞ ・ c
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>園の立地状況として、大型商業施設を含む各種の店舗と併設した建物の1階2階にある。災害時には店舗内の階段や駐車場内への車両の出入りのある中での避難になり、月に1度の避難訓練ではさまざまな想定をして行っている。近くに川も流れていて、実際に災害が起こった場合には、備品等の2階への運び出しの作業も考えられる。避難訓練だけでは不安が残る。</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	a ・ ㉞ ・ c
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>標準的な実施方法を周知、実践するために、マニュアルから抜粋して職員に説明している。職員に配付した文書は会議録に綴られてはいるが、標準的な実施方法と位置づけての配付はされておらず、職員の認知も得られていない。どの職員も同じ文書を標準的な実施方法として認知し、共有できるようなシステム作りが望まれる。</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	a ・ ㉞ ・ c
<p>&lt;コメント&gt; 各マニュアルや規程については、園長や主任を中心に年度末に見直しがされているものもあるが、見直し実施日の表記は確認できなかった。マニュアルや規程の存在を十分に知らない職員もあり、標準的な実施方法としての文書の認知、共有、それらを用いた職員周知のための研修については今後の課題である。</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	a ・ ㉞ ・ c
<p>&lt;コメント&gt; 入園児のアセスメントは、市が使用している様式を用いて実施している。入園申し込みの面接は市役所で行い、入園時面接は園長、主任が行っている。保育士だけでなく、栄養士や看護師と話し合った内容を指導計画作成に活かしている部分はあるが、職員が他職種との話し合いを指導計画に活かしていくという意識には至っていない。</p>		
Ⅲ-2-(2)-② 定期的に指導計画の評価・見直しを行っている。	保43	a ・ ㉞ ・ c
<p>&lt;コメント&gt; 指導計画の作成はアプリで行い、園長、主任が確認し、指導や修正もアプリで行っている。書面に残すことがないため、指導も口頭での指導のみとなり、職員の受け止め方に差異が生じている。職員が作成した指導計画を他の職員が見ることもないため、指導計画を通しての、職員の意識や質の向上には至っていない。</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	a ・ ㉞ ・ c
<p>&lt;コメント&gt; 指導計画や子どもの保育に関する記録は全てアプリへの入力となり、園長、主任、入力したクラスの職員だけのやりとりとなっていることが多い。保育内容や子どもの状況について、緊急性の高い事項については朝礼や終礼で情報共有や周知をしているが、緊急性のない保育内容に関しては共有がされていないことが多く、園全体の保育を理解する観点からは改善課題となる。</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	a ・ ㉞ ・ c
<p>&lt;コメント&gt; 個人情報の保護に関して、保護者へは「運営規程」に記載し、入園時に園長から説明している。職員は入職時に説明を受けているが「個人情報保護規程」の存在を知らない職員もいる。記録の管理はアプリで行っているため、園外に持ち出されることはないが「個人情報保護規程」の内容周知のためにも、規程に基づいた定期的な研修の実施を検討されたい。</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編成		
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編成している。	保46	a ・ ⑥ ・ c
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>「保育の全体的な計画」に園の理念、保育の方針や目標を明文化し、園長、主任が作成している。作成された計画を各担当職員が見直しをする形で、職員は作成に参画している。保育園の全体像を把握するためにも「保育の全体的な計画」の読み合わせをしたり、職員の意見交換の場を設ける等、職員が参画をしているという意識を持てるような工夫が望まれる。</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;</p> <p>廊下や階段の踊り場の壁が本棚風のクロス貼り、天井には空が描かれている。絵本に親しんでほしい、戸外の雰囲気を感じてほしい、という保育の意図が感じられる。室内の温度や湿度、消毒、清掃については適切に管理されており、状況に合わせて換気をしたりエアコンを使用したりして、子どもが過ごしやすい環境を整備している。</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;</p> <p>子どもが自らの気持ちを発することができるように、子どもの様子に合わせて聞き取りながら、意思を導き出す姿勢を大切にしている。職員の気持ちに余裕がない時には、子どもを焦らせてしまったり、一人ひとりにじっくりと関わっていない場面もあるが、そのような時には主任を中心に可能な限りサポートし、子どもにまでは影響が及ばないようにしている。</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	① ・ b ・ c
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>基本的な生活習慣の習得は人として生きる力に繋がるとの意図で、年齢に合わせて子ども自身が考えて取り組めるように意識している。新型コロナウイルスについては、園内外での生活様式も含めて、年齢ごとに看護師と職員とで子どもに話をしてきた。手洗いの方法や食事のマナー等についても、看護師と職員で伝えたい内容を検討した上で年齢に合わせて伝えている。</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	① ・ b ・ c
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>子どもが主体的に遊びを選ぶことができるよう、室内玩具は子どもの手の届く位置を意識して用意されている。大型商業施設を含む複合施設の中の園であるため、戸外遊びの経験が少なからぬよう、乳児は基本的には毎日散歩に出かけている。幼児は、登園後の一定時間を近くの公園へ移動し、体操や集団遊びができるデイリープログラムを組んでいる。</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	a ・ ⑥ ・ c
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>0歳児の発達の特徴について、園長や主任とともに確認し、アドバイスを受けながら、担当職員は子どもの愛着形成が構築できるような保育に努めている。担当職員は、今後、自ら発達保障や発達の特性を理解するように努め、一人ひとりの子どもの発達を見据えた保育を実践してほしい。</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	a ・ ⑥ ・ c
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>1歳児の探索活動、2歳児の自我の芽生えや基本的な生活習慣の習得等、一人ひとりの子どもの状態に応じて子ども自身が考えたり、やってみようとする気持ちを大切にしている。一人ひとりの子どもとじっくりと関わるためには職員間の連携は不可欠であるが、他職員と連携をとることが苦手な職員も見受けられるため、職員間の連携についての課題が残る。</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	a ・ ㉞ ・ c
<p>&lt;コメント&gt;          子どもが自ら自分の気持ちを発することを大切に保育しているが故に、一人ひとりの子どもの気持ちを聞くことによって、集団としてまとまらなくなったり、子どもに流された保育をしている場面が見受けられる。子どもの気持ちを受け止めること、職員の保育の意図、集団での保育の調整等を通して、職員自身の成長に期待したい。</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	a ・ ㉞ ・ c
<p>&lt;コメント&gt;          障害のある子どもには加配保育士を配置して保育している。園長と主任、担当職員とが連携し、保護者の相談を受けているが、該当児の情報は職員間で共有されていない。園全体で該当児を保育するという意識づけを含め、障害児保育についての知識や情報の共有を行い、職員周知のための研修や勉強会の機会をもつことが望まれる。</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	a ・ ㉞ ・ c
<p>&lt;コメント&gt;          在園時間の長い子どもは、その日の状況や人数に合わせて、乳児と幼児に分かれて異年齢保育を行っている。人数が多くなると制約が増えざるを得ず、子どもにとっての過ごしやすい生活環境としては課題が残る。指導計画の作成や環境整備について意見交換する場を設け、よりよい保育の提供ができるように取り組むことが望まれる。</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 ・ ㉞ ・ c
<p>&lt;コメント&gt;          「小学校でどのようなことをするのか」については、年長児の担当職員が保育の中で子どもたちに話す機会を設け、子どもが小学校生活に期待が持てるようにしている。その取組みについては、知らない職員もいる。就学予定の子どもやその保護者のサポートをするためには、保育園としての小学校就学に向けての取組みの周知や情報共有が望まれる。</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	a ・ ㉞ ・ c
<p>&lt;コメント&gt;          健康診断や保護者からの情報、健康観察、朝礼、終礼での情報共有等で、子どもの健康状態を把握している。SIDS（乳幼児突然死症候群）については、年度当初に昼寝時の健康チェックの時間や方法を含めて職員周知がされている。保護者に対しては、0歳児・1歳児の保育室に啓蒙ポスターを掲示するに留まっており、積極的な情報提供が求められる。</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	a ・ ㉞ ・ c
<p>&lt;コメント&gt;          健康診断、歯科健診の結果は、異常がない場合はアプリと掲示を通して保護者に通知している。異常が認められた場合は口頭で受診を勧めている。健康診断、歯科健診の結果はアプリ内での保存となっているため、職員が結果を共有する場がなく、指導計画や保健計画に反映させることも現状はできていない。</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	㉠ ・ b ・ c
<p>&lt;コメント&gt;          アレルギー除去食対応については、年度初めに全職員対象の研修を行っている。朝礼でアレルギー児の確認と周知を行い、担任から調理担当職員へメモを手渡し、配膳時にはトレーと食器の色を分けてラップに食品名を明記し、園長、主任、担任による複数チェックをした上で配膳している。除去が難しい献立の場合は、保護者の了承を得た上で家庭から代替え食を持参してもらっている。</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	㉠ ・ b ・ c
<p>&lt;コメント&gt;          食育計画が作成され、年4回のクッキングの他、月2回調理担当職員がクラスに出向き、子どもたちに食に関する話をしている。その際には、クラス担任と打ち合わせた上で、三色食品群や食材について話している。クッキングでは、とうもろこしの皮むき、ラップで握った団子作り等がある。保護者へは、毎日の給食やレシピをインスタグラムに載せて情報提供している。</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;          自園調理であるため、一人ひとりの子どもの発達や体調に合わせて、できる範囲での対応が取れている。調理担当職員が各クラスの子どもの喫食場面を見たり、担任と話をすることも意識的に行っている。七草粥風に野菜をご飯に混ぜたり、大豆入りのカレーライスを提供したりと、季節行事を献立に取り入れる工夫もしている。</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;          「園だより」や「保健だより」、給食の献立等の園からの情報を、電子通信媒体（キッズリー）を介して保護者に届けている。子どもの様子は、インスタグラムと連動した園のホームページでも見ることができる。コロナ禍によって対面での情報交換が減少しているが、様々なツールを駆使して情報提供に努め、保護者アンケートの「園の様子の伝達」は、94%の高い肯定率である。</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	a ・ ① ・ c
<p>&lt;コメント&gt;          配慮の必要な子どもの日々の様子を、心配する保護者にビデオに撮って見せ、安心感を持ってもらっている。三者面談に臨む若い職員には、園長や主任が同席して職員の不安の解消に努め、保護者の信頼感にもつながっている。担任以外の職員が「我が子の名前を呼んで優しく挨拶してくれる」との感謝の言葉もある。課題は、口頭で相談を受けた内容が記録されていないことである。</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	a ・ ① ・ c
<p>&lt;コメント&gt;          児童相談所に関わる案件があり、市の保育課や子ども政策課と連携して経過観察の記録を報告している。秘匿性の高い案件であることから園長専任事項として対応し、担任の職員とは情報共有して取り組んでいる。「虐待対応マニュアル」は整備されているが、それを使用しての職員研修が実施されておらず、マニュアル研修の必要性は高い。</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	a ・ ① ・ c
<p>&lt;コメント&gt;          「自己評価シート」を使って、職員は年に2回の自己チェックを行っている。自己評価の後に園長による上司評価を行い、面談によって職員個々の課題を抽出している。しかし、自己評価の結果を集計・分析して園全体の課題を洗い出し、改善につなげる仕組みはない。</p>		