

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： アスクはなみずき保育園	種別： 保育所	
代表者氏名： 野原 牧子	定員（利用人数）： 100名（110名）	
所在地： 愛知県長久手市仲田1609番地		
TEL： 0561-64-5161		
ホームページ： https://www.nihonhoiku.co.jp/blog/hanamizuki/		
【施設・事業所の概要】		
開設年月日： 平成25年 6月 1日		
経営法人・設置主体（法人名等）： 株式会社 日本保育サービス		
職員数	常勤職員： 18名	非常勤職員： 9名
専門職員	（園長） 1名	（主任） 1名
	（保育士） 20名	（事務職員） 1名
	（栄養士） 2名	（調理員） 3名
施設・設備の概要	（居室数） 6室	（設備等） 調理室・事務室・相談室
		調乳室・トイレ（7）・園庭（砂場）

③理念・基本方針

★理念

- 法人
- ①安心&安全を第一に保育・育成を実施します
 - ②いつまでも思い出に残る施設となるよう日々の保育大切にします
 - ③職員が楽しく働けることで子どもたちを笑顔にします
 - ④地域とつながり支え合う施設として社会に貢献します
 - ⑤常に時代が求める子育て支援を実施し続けます

施設・事業所 「未来を生きる力を培う」

★基本方針

【保育方針】

- ・自らの伸びようとする力を支えます
- ・五感を養って感性を豊かにします
- ・後伸びする力を育みます

④施設・事業所の特徴的な取組

- ・子どもたちの人権を守り主体的な保育が展開できるような環境を整え、様々な経験ができるような保育を実践している。
- ・地域で選ばれ続ける園を目指し園内での取り組みを保護者や地域の方にHPや掲示などで積極的にPRしている。市の子育て支援事業である園庭開放・未就園児の会を月に一度開催したり、園見学を行ったりして園のことを知ってもらう機会を設けている。
- ・子育て中や妊娠中の方を対象に離乳食試食会を企画して園の食事について知っていただき、栄養相談・子育て相談の機会を設けている。
- ・主任がエリア内で研修を行い学びながら各園の情報共有をするなど保育の質の向上を目指している。

⑤第三者評価の受審状況

評価実施期間	令和 4年 8月25日(契約日) ~ 令和 5年 6月 5日(評価確定日) 【令和 5年 3月 6日(訪問調査日)】
受審回数 (前回の受審時期)	5 回 (平成29年度)

⑥総評

◇特に評価の高い点

◆保育の質の向上への取組み

保育理念・保育目標に沿った保育を実践し、職員が悩んだり迷った際には多様な選択肢を用意し、話し合いを行っている。職員自らが考え、主体的に子どもや保護者に接することができるよう助言・アドバイスすることで「保育の質」を高め、法人が示す「地域に選ばれる園」を目指している。

◆地域交流の取組み

園の地域認知度を高めるため「地域交流」を今年度の重点活動項目として取り上げている。長久手市福祉の家の交流エリアでのクリスマス飾りの作品展示や、未就園児の保護者や妊娠中の母親を対象とした離乳食試食会を園内で開催するなど、園を知ってもらう活動の場を広げ、かつ交流の機会を増やしている。

◆ICT化による運営の効率化

法人の方針として業務支援システムが導入され、ICT化によって園運営の効率化が図られている。職員の研修などもZoomやオンライン配信によって行われており、時間が有効に使われている。正規職員だけでなく、パート職員にも研修参加の機会が確保されている。

◇改善を求められる点

◆経営課題の把握及び事業計画の策定

現状把握されている経営課題を文書化することで、カテゴリ一別の分類ができ優先順位も付けやすくなる。また、対応期間により単年度や中・長期の事業計画への反映もしやすくなる。園独自の課題改善を組織的・計画的に実施するためにも、経営課題を文書化し、担当者や活動評価できる基準（数値目標、達成度合い等）を明確にした事業計画を策定することが望まれる。

◆職員のマニュアルの見直し及び共有

法人作成のマニュアル等はシステム化されて職員に周知されているが、園独自で対応できる部分に関しては、更に改善が望まれる部分も少なくない。また「業務マニュアル」は事務室に1冊が設置されているのみで、保育の現場には置かれていない。必要なマニュアルを必要な場所に備え、いつでも使える状態にすることが求められる。職員が使いやすいように工夫したり、分かりやすくすることで共通理解を図り、保育の質の向上を目指されたい。

⑦第三者評価結果に対する施設・事業所のコメント

園の認知度を高め地域に親しまれる場として、子育て中や妊娠中の方などの相談に応じたり園のことを知っていただけるようなイベントを企画したりしていきます。職員同士の連携を図り課題を把握した上で一人ひとりが何ができるかを考え目標を立て実行できるよう努めていきます。今後も地域交流、子育て支援に力を入れてながら保育の質を高め地域に選ばれ続ける園を目指していきたいです。

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	Ⓐ・b・c
<コメント> 法人の理念・方針に沿って園独自の保育目標を設定し、ホームページやパンフレットで公開している。園長は法人内他園からの異動初年度であり、既存の保育目標を継続した保育に努めている。「子どもの主体性」を育む保育を目標に、職員が保育に迷ったときには選択肢を与え、コミュニケーションを密にして助言・アドバイスをし、共に考えて理念・基本方針に沿った保育実践に取り組んでいる。			

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	Ⓐ・b・c
<コメント> 園長が隔月開催の市の公・私立園合同の園長会に出席し、市の保育行政や福祉動向を確認している。その際、他園園長との情報交換により、地域の保育環境の変化などの情報を収集し、法人本部へ報告している。法人本部の分析・検討により、法人としての方針が決定されて園の運営にも反映されている。地域の子どもの数の推移から、来年度は1歳児の定員の増員が決まっている。			
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	a・Ⓑ・c
<コメント> 「子どもの数の減少」や「他園との差別化」「職員の育成」など、園長は内部・外部の現状の課題を認識している。「地域に選ばれる園」となるべく法人本部と連携し、また職員の協力も得て改善に取り組んでいる。認識している問題点・課題は文書化されていないため、文書化（一覧形式など）し、中・長期計画や単年度事業計画に反映させて計画的・具体的な活動に繋げることが望まれる。			

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	a・Ⓑ・c
<コメント> 法人の中・長期計画とは別に、園独自で5年スパンでの中・長期計画を策定している。中・長期計画はカテゴリ別に各年度での活動内容が明記され、活動評価も記述されているが、評価基準は明確となっていない。中・長期計画は、3年後・5年後の「園のあるべき姿」に近づける計画であるため、「園長の思い」を評価基準として明確にしておくことが望ましい。			
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・Ⓑ・c
<コメント> 中・長期計画に単年度ごとの活動計画が策定されている他、法人様式を使用して単年度の事業計画が作成されているが、活動評価するための基準が明確となっていない。法人様式の単年度計画においては、園独自の活動内容を明記するとともに、活動評価するための評価基準（数値目標や達成度合い）を予め決めておくことが望まれる。			

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 ・ ㉑ ・ c
<p><コメント></p> <p>事業計画の中の行事計画や研修計画などの個別の活動においては、職員会議や面談などを利用して進捗確認や評価を行い、次の事業活動へ繋げている。しかし、事業計画全体での評価・見直しには至っていない。中・長期計画や単年度の事業計画の各活動項目の策定や評価には、担当者として職員も加えることが望ましい。また、年度末には全体での評価・見直しをする仕組みの構築が望まれる。</p>		
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 ・ ㉑ ・ c
<p><コメント></p> <p>入園説明会や入園・進級式、保護者参加の行事の際には、行事目的に加えて事業計画にも触れた説明を行っている。しかし、保護者の認識度は高くない。もともと事業計画に対する保護者の関心や興味は薄く、口頭や文章、写真だけでなく、動画なども活用し子どもの成長に沿った内容で事業計画の内容を説明するなど、事業計画に対する保護者の関心を高める工夫を期待したい。</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	㉑ ・ b ・ c
<p><コメント></p> <p>園長は、保育の質の向上には、職員一人ひとりが自分の役割を認識し、新しい知識や技術を取り入れ、振り返りを大切にして、子どもや保護者と接することが大切と考えている。法人本部による各種研修による知識や技術の向上、園内におけるコミュニケーションや面談での接遇や保育の振り返りにより、組織的な「保育の質の向上」に向けた取組が行われている。</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	a ・ ㉑ ・ c
<p><コメント></p> <p>法人全体の活動目標に基づき、毎年、各ブロックやエリア、園独自のほか、職員個々に「取り組むべき課題」を目標として設定して取り組んでいる。今回の第三者評価受審における自己評価の分析はまだ行われていない。園独自の「取り組むべき課題」は、法人目標に基づいた項目だけではなく、自己評価並びに第三者評価の結果なども反映した改善策を盛り込むことが望まれる。</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	
<コメント> 「運営規程」「職務・職能定義」並びに「業務マニュアル」に職務分担や職務における役割、責任及び権限が明記され、年度初めの職員会議で現状の職務分担が確認されている。園長不在時の有事（災害・事故等）の際の権限委任は、主任が代行する旨ルール化されている。園長不在で避難・防犯訓練を実施するなど、運用可能なルールとするよう職員への意識浸透を図っている。			
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	
<コメント> 法人本部の法務部が主管となり、法令や指針の改訂状況を確認し、改廃があれば園長会や文書を通して各園に通知している。園運営に関する重要な法令については、法務部主催で弁護士を講師とした研修も行われている。法令や指針の改訂は、マニュアルや手順書の見直しの機会ともなるため、関連する法令・指針を特定し、改訂状況を確認する仕組みを構築することが望ましい。			
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	
<コメント> 法人の「人材育成ビジョン」に沿い「目標管理シート」を活用して職員の資質の向上を図っている。加えて、法人本部主催の各種研修への積極的参加を奨励し、園長が日頃の保育実践の中で職員一人ひとりの保育を観察し、コミュニケーションを介して助言・アドバイスをし、職員個々のスキルアップに努めている。			
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	
<コメント> 保護者とのコミュニケーションや登降園管理、職員の労務管理、バックオフィス業務等のICT化が進められている。新たなシステム導入や複数システムの本格化などにより、利用する保護者や職員の利便性の向上や負担軽減も図られている。ICTの活用により、職員個々の空き時間や隙間時間の有効活用も可能となり、残業時間の削減にも繋がっている。			

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	
<コメント> 毎年秋に法人本部主導で次年度の就労意向の調査を行い、必要に応じて人材確保・採用が行われている。採用に関しては職員の紹介制度も導入され、園でも保育士や栄養士・調理師の募集ポスターを掲示して必要な人材確保に努めている。人材確保・採用が難しい状況の中、働きやすい環境づくりによる職員の定着を図り、離職予防に取り組んでいる。			
Ⅱ-2-(1)-② 総合的な人事管理が行われている。	保15	① ・ b ・ c	
<コメント> 法人統一の「人材育成ビジョン」を基に「職務・職能定義」で階層別に標準的な職員像が明記され、「目標管理シート」の活用や研修受講など、職員個々の育成方針が策定されている。保有資格や受講した研修履歴を法人本部で一元管理し、配置や異動、昇進・昇格などに活用している。法人による管理者養成研修や専門性の高い研修が用意され、キャリアアップする仕組みも構築されている。			

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	a ・ ㉔ ・ c
<p><コメント></p> <p>「働き方改革フラットフォーム」(情報システム)を導入し、時間外労働や有給休暇などのリアルタイムの勤怠管理を行っている。職員協力によるシフト調整を行い、空き時間や隙間時間を有効活用することで「働きやすい環境づくり」に努めている。休日保育に関わる職員負担の軽減には、園内だけではなく他園からのサポートを要請するなど、外部との連携強化が望まれる。</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	㉔ ・ b ・ c
<p><コメント></p> <p>「人材育成ビジョン」を基に、職員一人ひとりが「目標管理シート」により年間目標を設定し、四半期ごとに個人面談を実施して進捗状況の確認や活動評価が行われている。設定する目標は、園目標に基づいた職員個々の思いや現状の問題点・課題改善により決められ、研修・教育の奨励など、各職員に合った育成に取り組んでいる。取得した資格や受講記録はシステムの的に管理されている。</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	㉔ ・ b ・ c
<p><コメント></p> <p>「人材育成ビジョン」に基づき、法人主導で等級別のほか、専門性の高い知識・技術習得に向けた研修が組まれている。その中には、職員として必須の研修や自由選択の研修が盛り込まれている。研修受講後にレポートを提出し「受講アンケート」を基に以降の研修内容に反映させる仕組みもある。オンラインや動画配信の研修も活用され、受講しやすい仕組みとなっている。</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	㉔ ・ b ・ c
<p><コメント></p> <p>法人内研修は等級別、専門知識・技術の習得のほか、危機管理やコンプライアンス順守など、多様なカリキュラムが用意され、受講しやすい時間帯で受講できるように配慮もされている。市が開催する研修や外部機関からの研修案内を回覧し、必要に応じて声掛けをして受講を促している。新任職員にはチューター制度を導入し、先輩職員が専任でフォローする体制が取られている。</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 ・ ㉔ ・ c
<p><コメント></p> <p>「実習生受入れガイドライン」が策定され、将来の保育人材の養成のほか、実習を担当する職員の育成や人材確保を目的に、毎年実習生を受け入れている。受入れに際しては、事前に担当職員に口頭で注意事項や実習カリキュラムの確認など行っている。「実習生受入れガイドライン」に、園内で行う事前確認や事前に行うべき事柄なども追記、ルール化しておくことが望まれる。</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 ・ ㉔ ・ c
<p><コメント></p> <p>ホームページやパンフレットなどを利用して保育理念や保育内容、事業報告などを公開している。「苦情対応マニュアル」を整備し、主任が苦情受付窓口、園長が苦情解決責任者となっている。近年苦情の受付はないが、園内・園外でフィードバックや公表方法などが異なるため、公開基準や公開方法などをマニュアルに追記しておくことが望まれる。</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	㉔ ・ b ・ c
<p><コメント></p> <p>法人内の規程に基づいた適正な園運営に努めている。園長の決済権限や決済範囲も決められ、極力現金取引は避けて証跡が残る取引に努め、園内では起案者と承認者を分けて内部牽制を図っている。年1回の県や市の監査のほか、毎月法人内で財務や保育業務に関する内部監査が行われている。近年指摘事項はないが、指摘事項があった場合には都度改善が行われている。</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 · b · c	
<p><コメント> 地域交流に重点を置いた活動を続けている。法人の方針でもある「地域に選ばれる園」を目指し、園庭開放や園見学のほか、子育て中や妊娠中の保護者を対象とした離乳食の試食会を開催するなど、園の地域認知度を高める活動を行っている。来年度は、地域の高齢者施設や放課後児童クラブ、児童館などとの交流も計画されている。</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	a · b · c	
<p><コメント> 「ボランティア受入れガイドライン」が策定されてはいるが、近年はコロナ禍によって職場体験などは学校側が自粛している。今年度は、市から高齢者ボランティアの活用情報を得たこともあり、活用を検討している。保育補助のほか、散歩時の見守りや園庭・プランターの環境整備など、多様な場面でボランティアの活用が見込まれるため、積極的な取組みが望まれる。</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	a · b · c	
<p><コメント> 園に関連する関係機関は、市が作成した連絡網を事務室内に設置している。要支援の家庭に対しては、市の担当部署を中心に、事案によっては保健センターや児童相談所などの関連機関と連携して対応している。園内ではプライバシーに配慮し、園長を中心に主任やクラス担任と密にコミュニケーションをとり、対応内容を記録に残している。</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	a · b · c	
<p><コメント> 園長会での他園長との情報交換があり、園見学・園庭開放などを活用し、子育ての悩みや相談の中から地域の福祉ニーズの把握に努めている。小学校とは幼保小連絡協議会で情報を共有し、気になる子どもに関しては、小学校の教員が来園して子どもの様子を確認するなど、円滑な就学に繋げるための連携強化を図っている。</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 · c	
<p><コメント> 市の子育て支援事業として、園庭開放や未就園児の会を月1回開催している。休日保育や一時保育など、保護者のニーズに合わせた保育事業も行っている。市には「保護者が育児休業を取得した場合、退園となる」制度があり、市に改善を要請している。関連機関とも連携し、園の資源を活用した広域災害時におけるBCP（事業継続計画）の策定を検討されたい。</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	ⓑ	c
<コメント> 理念や基本方針は会社から下りてきて、掲示も行われている。年度始めには職員による読み合わせを行ったり、参加できなかった職員には個別に意図を伝えるなどしている。しかし、具体的な取組みや把握ができず、今後は具体的な取組みへの展開を期待したい。				
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	a	ⓑ	c
<コメント> プライバシーについてのマニュアルは整備されており、研修を行って職員への周知・理解に努めている。しかし、おむつ替えの囲いや、水遊び時の着替えの時の配慮などは十分とは言い難い。子どものプライバシーに配慮した環境作りを期待したい。				
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	ⓐ	b	c
<コメント> ホームページやリーフレットなどは整備されている。園独自の情報として、ブログを月1回配信するなど、積極的に情報を発信している。リーフレットの配置先としては現在は市役所のみであるが、今後は他の公共的な施設にも広げていく計画を持っている。				
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	ⓑ	c
<コメント> 「入園のしおり」や「重要事項説明書」は整備されている。入園説明会をZoomで行ったあと、個人の面談等で詳細な説明を加えている。特別な配慮が必要な保護者等に対して、よりイメージしやすいように視覚で捉える事ができるような工夫を期待したい。				
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	ⓑ	c
<コメント> 市内の転園時については連携が取れているが、それ以外の転園については障害のある子どもや気になる子どもだけの連携となっている。園の利用終了後の対応については口頭でのみの対応となっており、文書などを通して保護者に周知することが望ましい。				
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	a	ⓑ	c
<コメント> 保護者アンケートや個人懇談会を定期的に関開くなど、利用者の声を聞く機会があり、改善を行う機会を持っている。コロナ禍で運営委員会が実施されておらず、今年度に関しては運営委員会そのものが設置されていない状況である。会議の実施の有無にかかわらず、運営委員会の設置が求められる。				
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	ⓑ	c
<コメント> 今年度は苦情は発生しておらず、保護者からの要望等は会議等で共有が図られている。「重要事項説明書」に苦情についての記載はみられるが、苦情解決の流れ等が分かりにくい。園内にも掲示等は行われていないため、保護者には分かりづらく周知が行き届いていない。掲示等を工夫するなど、分かりやすい周知の方法を検討されたい。				

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 ・ ㉑ ・ c
<p><コメント> 意見箱の設置や必要に応じた保護者アンケートの実施などを行っており、職員も送迎時に積極的に声をかけるなどの意識がみられる。課題としては、保護者に対しての分かりやすい文書を作成することや定期的な文書（「園だより」等）に載せること、掲示等の工夫など、更に相談しやすい環境作りが挙げられる。</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	㉑ ・ b ・ c
<p><コメント> 職員には、WEBによる法人の研修の機会もあり、保護者対応のマニュアルも整備されている。職員から上がってきた保護者の声に対してはその都度検討を行って対応しているが、職員の意識の差によって迅速な対応ができていないケースも考えられる。そのようなことが無いよう、園長と主任が送迎時や保育の現場に入って指導に当たっている。</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	㉑ ・ b ・ c
<p><コメント> リスクマネジメントに関して、職員の中で担当委員が決められており、事例検討をしたり研修会を開いたりして、職員間で改善を図る取組が行われている。研修での安心・安全に関する気づきや学びをフィードバックする体制もできており、その気づきや学びを日々の生活の中で目に触れる機会としたり、意識しやすい環境作りなどに展開しようとしている。</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	㉑ ・ b ・ c
<p><コメント> 園専任の看護師は配置されていないが、エリアの中の看護師に相談したり助言を受けたりすることができる仕組みがある。感染症が流行する時期には、法人が「保健だより」を発行し、保護者に情報を提供している。不定期ではあるが「衛生マニュアル」を用いた研修の機会があり、今後は定期的実施することを検討している。</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	㉑ ・ b ・ c
<p><コメント> 災害時の計画・訓練等の体制も整っており、消防署や警察など、地域との連携も見られ組織的な取組が行われている。安否確認を含む災害発生時の連絡方法について、保護者の意向や都合を考慮して、現在はネットと電話による2種類の方法を併用しているが、次年度より1本化して分かりやすい仕組みに統一される。</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 ・ ㉑ ・ c
<p><コメント> 「業務マニュアル」は整備されているが、事務室に1冊のみの設置であり、必要な時に直ぐに確認できる体制にはなっていない。イラスト、図表の活用や掲示等を工夫するなど、見直しを行ってより分かりやすい手順書とし、日常の保育の中で職員がすぐに確認できるような工夫を期待したい。</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 ・ ㉑ ・ c
<p><コメント> 指導計画などの見直しは行われているが、標準的な実施方法については見直しの仕組みが確立されておらず、共通理解をする機会も十分に確保できていない。忙しい日常の中ではあるが、定期的に読み合わせを行うなど、見直しや確認する仕組み作りを期待したい。</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 ・ ㉔ ・ c
<コメント> 指導計画作成については、担当も決まっております。振り返りや評価を行う仕組みは構築されています。支援困難なケースの対応については、関係機関との連携が図られ個別の指導計画が作成されています。しかし、専任の加配保育士ではなく担任が作成している。指導計画の作成にあたっては、様々な職種の職員の参加を得て協議し、より良い指導計画になることを期待する。		
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 ・ ㉔ ・ c
<コメント> 指導計画の評価・見直しを行う仕組みは整備されており、職員もそれに沿って指導計画の作成を行っている。しかし、評価・見直しを実施した結果を、次の指導計画に反映させて活かすことが十分にはできていない。PDCAサイクルを活用するなど、子どもの状況に合った指導計画が、継続的に作成・運用されることを期待したい。		
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 ・ ㉔ ・ c
<コメント> 子どもに関する保育の記録は、法人指定の様式を使って記録されている。毎日の引継ぎや申し送り事項に関しては「連絡ノート」を使って伝達されているが、場合によっては口頭での引継ぎとなっている。指導計画の記載の仕方など、細かい部分での決まり事については、職員間で共有されていない部分もある。職員間の差異を生じさせないためにも、記録作成に関する文書化が望まれる。		
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	㉔ ・ b ・ c
<コメント> 個人情報を含む記録等の管理は、鍵のかかる場所で保管され、取扱いについては法人のルールが定められている。正規職員に限らずパート職員も動画による研修を受け、危機管理に対しての管理体制はできている。保護者に対しても「重要事項説明書」を使用して説明が行われ、入園時の説明会ではZoomによる説明も行われている。		

【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 ・ ㉞ ・ c
<p><コメント></p> <p>法人策定の理念・保育の方針を受け、園長が園独自の「全体的な計画」を作成しており、毎年改定されている。各年齢の計画については「全体的な計画」からおろしてきているが、「全体的な計画」を把握できていない職員もいることから「全体的な計画」が反映されていない部分もみられる。全職員が「全体的な計画」を理解するための仕組みを構築されたい。</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	㉞ ・ b ・ c
<p><コメント></p> <p>毎日・毎月、室内外の点検をするなど、安全面での定期的なチェック体制は整っている。子どもの動線を考えて遊具や家具を配置し、衛生面では必要に応じて見直しを行っている。感染症対策としての手洗い・口洗いをしたり、使い捨てのおしぼりを使うなどして、衛生面での環境の整備も行われている。</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	a ・ ㉞ ・ c
<p><コメント></p> <p>休みが多い子ども等、配慮の必要な家庭には、職員が電話をかけて登園を呼びかけている。クラスリーダーの職員が、経験の浅い職員に声掛けの方法を指導している。さらに、クラスリーダーの職員に対しては、必要に応じて主任保育士が声をかけるなど、適切に助言やアドバイスを行なっている。子どもの発達や家庭環境に配慮しつつ、一人ひとりの子どもを受容する保育を実践している。</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	㉞ ・ b ・ c
<p><コメント></p> <p>子どもが自分でしようとする気持ちを大切に、選択肢を与えるなどして、子どもが主体的に基本的な生活習慣を身につけられるよう、個々に応じた援助を行っている。園生活の営みに興味を持たない子どもには、興味を持たせた子どもから声をかけさせるなど、個々に応じた環境を作っている。</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	㉞ ・ b ・ c
<p><コメント></p> <p>週案・月案などの振り返りを行い、子どもたちが主体的に活動できる環境作りに取り組んでいる。主任保育士が、留意点や気づきを週案に書き込むなどして職員へのフィードバックを行い、それを受けた職員が保育の現場で子どもの姿に反映させている。</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	㉞ ・ b ・ c
<p><コメント></p> <p>0歳児が安心して過ごすことが出来るよう、保護者とは送迎時の会話や「連絡ノート」を通して連携を図り、情報の共有を図っている。時間の流れをゆっくりと持つことが出来るよう、ゆとりを持って過ごせる計画を立てている。散歩に出かけたり園庭で遊んだりする際には、子どもの体調などを考慮した上で、1歳児と連携して活動している。</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	㉞ ・ b ・ c
<p><コメント></p> <p>1・2歳児クラスは、人数に応じて担当制を取り入れ、活動内容によっては連携を図っている。1・2歳児が幼児クラスのお店屋さんごっこに参加したり、時間帯やその日の活動に応じて異年齢で関わる機会を持っている。早朝や延長保育の時間帯には合同での保育を行っているが、職員間で情報共有を行うことで保護者との連携も円滑に行われている。</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	① ・ b ・ c
<p><コメント> 指導計画に基づき、年齢ごとに環境の整備を図っている。幼児教室については、希望者が参加する仕組みとなっており、様々な経験ができる体制が整えられている。また、全員が参加可能なZoomによる英語の経験ができる機会も用意されており、保育の方法にも工夫がみられる。</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	① ・ b ・ c
<p><コメント> 障害のある子どもの保育に関しては、市役所や発達支援センター、法人等とも連携が図られており、必要な時に心理士などの専門家の助言を仰ぐ体制が構築されている。該当の子どもの個別指導計画は担任と加配保育士が連携して作成し、保育にあたっている。担任の職員がキャリアアップ研修に参加し、障害児保育や障害特性に関する知識を習得している。</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	a ・ ② ・ c
<p><コメント> 延長保育を利用する子どもが約半数を占める。特に0歳児については、朝早く登園する子どももおり、園での在園時間の長い子どもも多い。指導計画の中では、期ごとに長時間保育の計画が作成されているが、漠然とした計画となっている。より具体的な計画を立てることで、更に充実した長時間保育が実践されることを期待したい。</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	① ・ b ・ c
<p><コメント> 卒園後の小学校区は5校となるため、全ての小学校の教員との意見交換はできていない。その様な状況ではあるが、主要な小学校との意見交換の機会を持つことが出来ている。小学校への見学の機会もあり、必要な連携は図られている。保護者に対しても「クラスだより」や案内文書で、就学に向けての情報を知らせるなどしている。</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	① ・ b ・ c
<p><コメント> 専任の看護師の配置はないが、保健計画に基づいて担任が記録を作成している。子どもが怪我をした場合には保護者に連絡し、翌朝、早番の職員が声をかけて確認している。SIDS（乳幼児突然死症候群）についても、法人のZoomによるオンライン研修が実施されている。法人発行の「保健だより」があり、適切なタイミングで保護者へ健康情報を発信している。</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	a ・ ③ ・ c
<p><コメント> 健康診断は年2回行われ、結果は文書や「連絡ノート」などで保護者に伝えられている。担任が記録を作成して保管しており、関係職員も閲覧できる体制が整えられている。健診の結果を有効に活用するために必要に応じて看護師の助言を仰いだり、また研修の機会を設けるなどして、保育に反映させることを期待したい。</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	① ・ b ・ c
<p><コメント> 栄養士が常時配置されており、アレルギーの子どもに対しては除去だけでなく、代替食についても園での対応が可能である。法人の方針により、卵を使った給食は提供されていないため、アレルギー児も他の子どもと同じ給食を食べる機会が多くある。エピペン研修も全職員が受講しており、看護師と連携を図ることにより、適切な対応が可能となっている。</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	① ・ b ・ c
<コメント> 年間の食育計画が作成されている。栄養士によるクッキング保育なども実施しており、子どもの経験の幅を広げている。旬の食材や季節に応じたメニューを取り入れ、畑で野菜を育てて収穫する経験を持つなど、子どもが食に興味や関心を持つよう工夫している。事務室の窓口には展示食が置かれており、保護者にも分かりやすいような工夫がある。		
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
<コメント> 自園調理で給食を提供しており、栄養士も2名が配置されている。園長と主任による検食や記録の体制も整えられている。行事食として七草やハロウィンを意識したメニューを取り入れるなど、季節の食事も提供されている。地域の食文化では法人の愛知エリアの各園で、栄養士が「ジブリ飯」を考えて取り入れていく取り組みがある。		

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
<コメント> コロナ禍によって保育参観は実施できなかったが、個人懇談会は年2回開催でき、家庭の状況を把握したり保護者と連携を図ることができた。子どもの成長を共有できるよう、Zoomを活用して参観できるように配慮している。登降園管理アプリのハグノートを活用し、日々の様子を配信して情報を伝えることで、情報共有の幅を広げている。		
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
<コメント> 毎日の送迎時に、職員が積極的に保護者に声をかけるように心がけている。家庭にしながら、保護者が子どもの様子を見ることが出来るよう、アプリを使って日々の様子を撮影し、個人情報等に配慮した上で毎月の様子を配信している。希望する保護者に対して、オムツのサブスクリプション（定期購入）を取り入れる事で保護者の負担を軽くしている。		
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
<コメント> 虐待等の権利侵害に対応するためのマニュアルが整備されている。虐待の研修について、パート職員には動画の視聴による研修の機会があり、全職員への周知が図られている。正規職員は研修受講後にレポートを作成し振り返りを行っている。児童相談所の関わる事案が1件あり、市役所とも連携を図って対応している。		

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
<コメント> 「個人目標シート」を活用し、年に4回の自己評価をする機会がある。個人目標に対する取組みを自己評価し、園長が丁寧に面談を行い、課題に対する助言をしたり、悩んでいることを聞いたりして振り返りの機会としている。職員一人ひとりの自己評価を集約・分析し、園全体としての課題の抽出に繋げることを期待したい。		