

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：瀬戸市立幡山保育園 | 種別：保育所 | |
| 代表者氏名：山口 美保子 | 定員（利用人数）：40名（37名） | |
| 所在地：愛知県瀬戸市瘤木町70 | | |
| TEL：0561-82-3906 | | |
| ホームページ： https://totmate.jp/nursery/207/ | | |
| 【施設・事業所の概要】 | | |
| 開設年月日：平成25年10月 1日 | | |
| 経営法人・設置主体（法人名等）：株式会社トットメイト | | |
| 職員数 | 常勤職員： 9名 | 非常勤職員： 11名 |
| 専門職員 | （管理者） 1名 | |
| | （保育士） 20名 | |
| 施設・設備の概要 | （居室数） 4室 | （設備等）人工芝・多目的ホール |
| | | 調理室 |

③理念・基本方針

★理念

- ・法人
個別のニーズに合わせた、保育サービスを提供する。
- ・施設・事業所
子育て支援を通して、地域社会に貢献する。

★基本方針

保育方針

- ・子どもの個性を重んじ、心・身体・知能のバランスのとれた発達を目指す。
- ・自分の気持ちや考えを、いろいろな方法で表現できるような主体性を育てる。
- ・様々な経験の中で、困難に出会ってもそれを切り開く力を、身につける。
- ・保育者との関わりの中で、豊かな感受性を育て、情緒の安定した生活を送る。
- ・個々の状況に応じて保護者のニーズを汲み取り、保護者との信頼関係を深める。

④施設・事業所の特徴的な取組

- ・ 0～2歳児の乳児専門保育園なので、保育者との信頼関係のもと、温かな家庭的な雰囲気の中で、その欲求が十分に満たされ、安心して過ごせるようにする。
- ・ 朝の受け入れ時、夕方のお迎え時は、保護者とコミュニケーションをとるように心掛け、家庭と連携をしっかりととりながら、出来る限りのサポートをしていく。

⑤第三者評価の受審状況

| | |
|-------------------|---|
| 評価実施期間 | 令和 2年11月30日（契約日）～ 令和 3年 9月14日（評価決定日） 【令和 3年 5月28日(訪問調査日)】 |
| 受審回数 （前回の受審時期） | 3 回 （平成28年度） |

⑥総評

◇特に評価の高い点

◆「働き方改革」の実践

職員にとっての働きやすい職場の実現に向けて、「働き方改革」が進行している。ICTの導入により、子どもの登降園管理や職員の勤怠管理が合理化された。職員は子どもの登降園の時間管理に費やす手間が省け、自らの有給休暇の残日数を容易に確認することができるようになった。非正規職員の増員により、正規職員は事務時間を確保することが可能となり、時間外労働時間の短縮や自宅への持ち帰り仕事の減少（ゼロ）といった効果につながっている。

◆園の目標にリンクさせた個人目標の設定

職員の資質の向上を目的に、職員個々の「年間行動計画」に個人目標を掲げて取り組んでいる。「年間行動計画」に掲げる個人目標は、園長との面談によって適切な目標が設定されており、園が事業計画（「保育園管理案」）に掲げる「今年度の目標」ともリンクさせている。個人目標の進捗評価は、毎月の園長との面談時に実施されている。

◆随所にみられる信頼関係

園長を含んだ職員相互の信頼関係や、園（園長、職員）と保護者との信頼関係が随所にみられる。園長の方針の下に職員がこまめに声かけをしたり、丁寧な対応をしていることで、保護者の信頼を得ている。困ったことがあっても、保護者には「保育園に相談すれば良い」という安心感がある。園長が職員会議、リーダー会議、クラス会議、給食会議等の全ての会議に参加している。そこで、職員の様子だけでなく、子どもや保護者の状況を把握し、相談やアドバイスを適切に行っている。信頼関係があればこそ、職員それぞれが持っている力を発揮することができ、きめ細かな部分にも意識が向けられている。

◇改善を求められる点

◆地域との関わりの活性化

乳児専門（0～2歳児）の保育園であり、幼児（3～5歳児）が通園する一般的な保育園と比較すると、地域との関わりや接点が少ない点は否めない。そのような背景もあってか、「保育の全体的な計画」や年齢別の「年間指導計画」には、「地域」を意識した記述がない。子どもが成長していく過程において、地域との関わり（交流、連携）の必要性や重要性は認識されている。実績の少ないボランティアの活用を含め、「保育の全体的な計画」や「年間指導計画」に地域との関わりの方角性を示すことが望ましい。

◆記録作成の意義

保育実践や保護者対応は丁寧に行われている。一方で、保護者との信頼関係や職員相互の仲間意識が強いがゆえに、暗黙の了解や会話によって十分なコミュニケーションが図られており、記録を作成することが省かれてしまっている部分がある。質の高い保育を継続させていくために、また継続した改善活動を実施していくためにも、必要な記録を残すことが望まれる。

⑦第三者評価結果に対する施設・事業所のコメント

前回の受審から5年が経ち。今年度4月より園長も代わり 新体制の中、運営状況を見直すよいタイミングでの受審だった。働き方改革の実践や、園の目標にリンクした個人目標の設定、職員相互や保護者との信頼関係の構築には高評価をいただいた。今件については今後も継続していきたいと思う。地域とかかわりの活性化についてご指摘をいただいた点においては、乳児専門の保育園であるが故、これまで地域との交流の機会が少なかった。今後はボランティアの活用を実施すると共に、地域とかかわりを保育の計画に盛り込み実施していきたい。

また、口頭でのコミュニケーションを取っていた内容について、記録作成が省かれている部分があることについては、記録作成の意義を園全体で理解し、記録を確実にとっていくようにする。この結果をきっかけとして、必要な部分の見直し・改善をしっかりと図り、次なる目標設定をしていきたい。

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> コロナ禍により、入園説明会は個別に行った。園長の方針として「個別のニーズに対応する保育」を目指しており、今回の入園説明会の対応はそれを具現化した取組みともいえる。その効果もあって、保護者アンケートの「理念・方針の保護者周知」は、90%近い数値を示した。職員には、採用時の研修において周知が図られている。 | | | |

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> 市の園長会に参加することにより、また法人の園長会においても、様々な情報が得られている。毎月の法人の園長会は、新型コロナウイルスへの感染防止の観点からリモート会議として開催されており、園運営に関しての情報不足はない。 | | | |
| 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> 「雇用の安定」を経営課題として捉え、様々な取組みを行っている。職員の離職の状況を分析し、在職年数の長い職員の雇用は安定しているものの、入職1年以内の職員の離職が多いことから、対象を新人職員に絞っての対策も講じられている。法人本部の職員が巡回して面談したり、業務の持ち帰りをなくしたりと、業務を時間内に終えることにも取り組んでいる。 | | | |

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> 「瀬戸市立幡山保育園5ヶ年計画」（2021～2025年）が策定されている。この計画は、市との業務委託契約に時期を合わせて策定されている。今年度の方針は「園長交代に拘わらず、これまでの保育体制の維持・継続」とし、「主体的活動の充実」、「主活動に充実」を重点事項としている。「瀬戸市立幡山保育園5ヶ年計画」は、毎年度見直すこととしている。 | | | |
| 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・長期計画である「瀬戸市立幡山保育園5ヶ年計画」に沿って、「保育園管理案」が作成されている。中・長期計画が重点事項としている「主体的活動の充実」、「主活動に充実」が事業計画（「保育園管理案」）に盛り込まれ、さらに各クラスの目標、各職員の個人目標へと展開されている。 | | | |

| | | |
|---|----|-----------|
| 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 ・ ⑥ ・ c |
| <コメント> 事業計画（「保育園管理案」）に対する「事業報告書」が作成されておらず、事業計画の各項目に対する期中の進捗評価（見直し）や期末の最終評価が明確になっていない。事業計画を評価するルール（誰が、いつ、どのような方法で）を定め、その結果を次年度の事業計画策定に反映させることが望ましい。 | | |
| 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 | ⑦ ・ b ・ c |
| <コメント> コロナ禍によって、従来通りの方法では保護者周知は望めないが、新入園児の保護者には個別の入園説明会で、在園児の保護者には「園だより」や手紙を使って周知を図っている。必然的に、園から発信する手紙の頻度は増しており、園の行事関係を含む事業計画の保護者周知は深まっているといえる。保護者アンケートでは84%の肯定回答があった。 | | |

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 | ⑧ ・ b ・ c |
| <コメント> 第三者評価を定期的に受審し、そこで得た気づきを保育実践に活かしている。園の形は「公立園」であるが、法人の考え方として、「保護者の就労支援」や「保護者の安心感」を尊重する方針を伝えており、保護者からも信頼を得ている。第三者評価受審の回数を重ねるごとに保護者の満足度は増しており、保育の質の向上が実証されている。 | | |
| 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 | ⑨ ・ b ・ c |
| <コメント> 第三者評価や自己評価の結果から課題を見つけ、それらを改善していく仕組みはある。自己評価から職員個々の課題を抽出し、「年間行動計画」を作成して改善を図っている。「年間行動計画」に取り上げられた職員個々の課題は、園の課題とリンクするように作成されている。「年間行動計画」に沿った職員の取組みが、園の課題解決につながる仕組みがある。 | | |

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 | a ・ ⑥ ・ c | |
| <コメント> 「保育園経営案」の中に「組織図」、「職務分担表」があり、園長の責務が明確になっている。ただし、「職務分担表」には園長に関してのみ記載があり、他の職制や職員個々に対しても担当する職務を明確にすることが望ましい。防災計画（消防計画）等に、園長不在時の権限委任先が主任保育士であることが明記されている。 | | | |
| 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 | ④ ・ b ・ c | |
| <コメント> コンプライアンスに関しては法人主体の取組みがあり、社員総会の場を使って必要な研修が実施されている。コロナ禍によって今年度は動画配信となったが、各種ハラスメントに関する研修や個人情報の保護に関する研修が行われている。法人全体にコンプライアンスに関する職員意識の高さが感じられる。 | | | |
| 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 | ④ ・ b ・ c | |
| <コメント> 0、1、2歳児の保育園であり、子どもの成長の早さは著しい。様々な工夫を凝らして、子どもが成長していく姿を保護者に伝えようとしている。コロナ禍によって運動会は開催を断念したが、発表会は子どもと職員だけで実施した。その様子をDVDに収め、子どもの日々の様子をも付け加えて保護者に配付した。初めての取組みであったが、保護者からは高い評価を得られた。 | | | |
| Ⅱ-1-(2)-② 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。 | 保13 | ④ ・ b ・ c | |
| <コメント> ICT化を進め、子どもの登降園管理や職員の出退勤管理が効率的に運用されている。非正規（パート）職員が増員されたことによって正規職員の事務時間が確保され、職員が仕事を自宅に持ち帰ることが無くなった。これまでの課題であった保育計画の見直しや作成に関しても、時間内に作成することが可能となった。 | | | |

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 | ④ ・ b ・ c | |
| <コメント> 職員の確保に関しては、必要に応じて園長が法人本部にオーダーを出し、採用活動は法人本部が主管して実施している。園としては、入園希望者の見学に対応したり、面接に立ち会ったりしている。職員の紹介制度も取り入れている。職員の定着を図るため、園長との定期面談の他に毎月5分間面談を実施し、業務上の事柄に限らず、様々な情報や意見の交換を行っている。 | | | |
| Ⅱ-2-(1)-② 総合的な人事管理が行われている。 | 保15 | ④ ・ b ・ c | |
| <コメント> キャリアパスは「職員のあるべき姿」として示され、人事考課は「評価表」を使って年に2回実施されている。目標管理制度が「年間行動計画」によって運用され、職員の個人目標は園の「今年度の目標」とリンクするように設定されている。完全の連動とはいえないが、「キャリアパス」、「人事考課」、「目標管理」の3要素が結び付くように仕組みが構築されている。 | | | |

| | | |
|--|-----|-----------|
| 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 | ① ・ b ・ c |
| <p><コメント></p> <p>ICTの導入によって職員の就業状況が容易に把握できるようになり、職員も有給休暇の残日数等の確認が容易にできるようになった。職種や職階による有給休暇の取りづらさはない。4日以上連続有給休暇の取得を推奨しており、非正規（パート）職員の増員によって、時間外勤務や持ち帰り仕事が大きく改善された。ワーク・ライフ・バランスに配慮した短時間勤務の制度もある。</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><コメント></p> <p>「職員のあるべき姿」と連動させた目標管理制度が運用されている。職員個々の目標設定は園長との面談で行い、園の「今年度の目標」にリンクするように設定している。目標の進捗状況のチェックは毎月の園長との面談で行い、職員個々の「年間行動計画」には園長が書き込んだ赤ペンの修正事項が記入されている。</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 | a ・ ② ・ c |
| <p><コメント></p> <p>「トットメイト保育職社員教育体制」に沿って、階層別の年間研修計画が組まれている。研修計画に従って対象となる職員が研修を受講し、履修後に「研修報告書」を提出している。研修を「研修報告書」で完結させず、研修効果を検証・測定したり、研修の必要性評価（研修内容のやカリキュラムの評価・見直し）につなげる仕組みづくりを期待したい。</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 | ③ ・ b ・ c |
| <p><コメント></p> <p>「トットメイト保育職社員教育体制」に基づく階層別の年間研修計画があり、職員は偏りなく研修に参加している。コロナ禍によって今年度は動画配信となったが、毎年1回、全員参加の社員総会の場でも法人主導でOFF・J・T（集合研修）が組まれており、職員の意識や方向性を統一するための貴重な機会となっている。</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 ・ ④ ・ c |
| <p><コメント></p> <p>効果的な実習生の受入れのために「実習生の受け入れについて」を整備し、「2週間実習カリキュラム」と「3週間実習カリキュラム」を用意している。これらに沿って、令和2年度に1名の実習生を受け入れた。実習終了後の反省会の内容を記録として残し、課題を整理して次回の実習生受入れの糧とすることが望ましい。</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 | ① ・ b ・ c |
| <p><コメント></p> <p>ホームページを活用し、様々な情報を公開している。保護者からの苦情や問い合わせについては、内容に応じて掲示板に掲示したり、全保護者に文書回答したりしている。第三者評価受審の結果に基づいた改善活動に関しても、その内容を掲示して保護者に伝えている。</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 | a ・ ② ・ c |
| <p><コメント></p> <p>法人が定めた「管理規程」や「経理規程」に沿って事務、経理、取引等が執行されている。園における現金の収受はさほど多くなく、5万円の限度で小口現金が管理されている。園における現金支払いの決裁権を園長が持ち、小口現金の出納責任者も園長である。内部牽制を確実なものとするために、決裁者と出納責任者の役割を分かつことが望ましい。</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 |
| <コメント> 乳児専門（0～2歳児）の保育園であり、幼児が通園する一般的な保育園と比較すると、必然的に地域との関わりや接点は少ない。そのような背景もあってか、「保育の全体的な計画」や「年間指導計画」に「地域」を意識した記述はない。子どもの育ちには地域との関わりが重要であることを考慮し、「保育の全体的な計画」や「年間指導計画」に地域との関わりの方角性を示されたい。 | | | | |
| 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 | ⑥ | c |
| <コメント> ボランティアを受け入れるためのマニュアルは整備しているものの、コロナ禍によって受入れの実態はない。子どもが様々なボランティアと接することで社会性が育かれ、豊かな人間性が醸成される糧ともなる。コロナ終息後には、積極的なボランティアの受入れを期待したい。 | | | | |
| 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 |
| <コメント> 社会資源を網羅したリストとして、「関係機関一覧」が作成されている。「お散歩マップ」には、子どもの散歩に必要な情報だけでなく、地域の様々な情報（地域資源）が書き込まれている。家庭での虐待等権利侵害が疑われる場合への対応に備え、市の担当課や児童相談所とも連携体制を整えている。 | | | | |
| 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 |
| <コメント> 地域の子育てニーズを把握するための取組みでもあった「育児サロン」が、コロナ禍のために中断している。これまでは年間8回、地域の未就園児親子が毎回10組程度来園し、遊戯室で約2時間の楽しい時間を過ごしていた。「育児サロン」の実施記録に、参加した未就園児の保護者から相談を受けた記録が残されており、地域ニーズの把握に一役買っている。 | | | | |
| 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 | ⑥ | c |
| <コメント> 定員5名を限度に、一時保育を受け入れている。コロナ下で中断している未就園児親子を対象とした「育児サロン」は、令和3年度は年間8回が計画されている。園の隣に遊具を備えた小公園があり、地域住民の多くはそこが「幡山保育園の園庭」と錯覚して利用しているようである。園としても毎日園庭開放を行っており、小公園から園庭への人の流れを工夫されたい。 | | | | |

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><コメント> 子どもを尊重した保育については「運営方針」や「入園のしおり」に記載し、入園説明会等の機会に保護者に説明して理解を得ている。法人による職位研修、専任研修、職員会議、伝達研修等で職員周知を図り、全ての職員が共通理解できるよう取り組んでいる。</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 | ① ・ b ・ c | |
| <p><コメント> 子どものプライバシー保護等の権利擁護については、マニュアルが作成され、入園説明会の機会に保護者に説明し、同意書の提出で理解を得ている。職員には研修や会議等の場で共通理解を図っている。実際の保育場面では、おむつ替えや着替え等の機会を捉えて、虐待を受けている兆候を見逃さないように心がけている。</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><コメント> 保育園選択に必要な情報はホームページ上に公開されている。市からの運営委託を受けているため、リーフレットの配布は園独自ではできないが、園を訪問する利用希望者等には「トットメイト保育課程」のリーフレットを手渡しし、園長が説明をしている。リーフレットの内容については、変更希望がある場合は法人本部に報告して検討するシステムが構築されている。</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 ・ ② ・ c | |
| <p><コメント> 保育の開始に当たっては「入園のしおり」を用いて、入園説明会や入園式で園長が保護者に説明を行い、同意書の提出で理解を得ている。特に配慮が必要な保護者への対応はその都度、パソコン等の翻訳機能を用いたり、市役所の通訳を通して対応しているが、対応方法等はルール化されていない。</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 ・ ② ・ c | |
| <p><コメント> 保育の継続性に配慮した取組みは、問い合わせがあれば法人仕様の書類を渡している。3歳児未満を対象に受け入れている園のため、3歳児への移行は全員が他園へ入園することになる。新たな環境での生活が始まる子どもや保護者にとっては、保育の継続性への配慮は必要不可欠なものであり、問い合わせの有無に限らず、継続した保育ができるような仕組みづくりを検討されたい。</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><コメント> 毎日の送迎時の会話や「保育ノート」、年2回の懇談会、年度末の保護者アンケート等で、子どもや保護者の満足度を把握している。保護者からの意見については、園長を中心にクラス会議、リーダー会議、職員会議で検討して保育に反映させている。保護者からの意見は法人本部へ報告し、園だけでは解決できない意見・要望については、法人に相談した上で保護者に回答している。</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 | ① ・ b ・ c | |
| <p><コメント> 苦情解決の体制が「入園のしおり」に記載され、保護者に説明している。苦情解決の記録があり、苦情内容に関して個人が特定できないように工夫し、「園長からの手紙」という形でフィードバックしている。送迎時に声をかけることで、苦情になる前に意見を把握するような取組を行っている。苦情や意見・要望については、必ず法人本部に報告するルールがある。</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><コメント> 保護者から相談や要望を受け付ける仕組みは、「入園のしおり」に記載されている。保護者が意見や要望を話しやすいよう、毎日の送迎時の保護者への声かけを意識して行っている。保護者からの相談には、時間に応じて空いている保育室を利用して行っている。</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><コメント> 保護者からの相談は、職員会議等で情報共有したり、口頭で伝達し、検討の上保護者にフィードバックしている。相談内容は「相談記録」に記録し、園長を通じて法人本部にも報告している。法人本部からの対応策や改善案が出される場合は、職員間で共有して保護者にもフィードバックしている。</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><コメント> 「安全管理マニュアル」に基づいて園長が責任者となり、クラス会議やリーダー会議、職員会議等で安全保育や事故対応等について職員研修を行っている。すり傷などのリスクが小さいと思われるようなケガについても「事故報告書」を作成し、職員で情報共有したり、「トラブルリスト」を作成することを通して、全職員がリスクマネジメントを意識できるような取組を行っている。</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><コメント> 感染症対策については、マニュアルに基づいて、予防と事後の対応等について、年1回職員会議の中で勉強会を行っている。感染症が発症した場合には、掲示や口頭で保護者に周知している。ノロウイルス等で嘔吐児が出た場合は、その他の子どもの別室への移動、保育室の嘔吐物の処理、消毒等、役割分担が決められており、的確な事後対応が可能である。</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している。 | 保39 | a ・ ① ・ c |
| <p><コメント> 災害時の対応のマニュアルが整えられており、月に1回以上の避難訓練が行われている。保育園の立地として、ハザードマップに記されている危険箇所はない。消防署との通報訓練は行っているが、3歳児未満が対象の園としては、万が一の事態、広域避難に備えて、自治体や地域住民との連携が必要となる。今後の検討、体制整備に期待したい。</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><コメント> 標準的な実施方法は法人本部が作成しているが、園の状況に合わせて追記し、園独自の標準的な実施方法が文書化されている。日々の保育に必要な項目については、ファイル化して職員全員に配付し、規程やマニュアル等は事務室で保管している。園長が保育室を見回りながら、職員一人ひとりの保育について確認している。</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><コメント> 標準的な実施方法については、指導計画の評価・反省や保護者からの意見を基に、クラス会議、リーダー会議、職員会議を通して園長にまで意見が届くような仕組みがある。職員から出た意見は、園長を通して法人本部に提案できるようなシステムが構築されており、法人本部による標準的な実施方法の見直しにつながっている。</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策定している。 | 保42 | ① ・ b ・ c |
| <コメント> 入園時の面接で、園長と主任、リーダーがアセスメントを行い、入園後は5月、11月の懇談会等で書類確認や保護者からの要望やニーズの確認を行っている。それらは、個別指導計画に反映されている。「保育計画の書き方」を基に法人による研修が行われ、職員ごとの差異を少なくする取組みがある。支援困難ケースには担任と園長がアセスメントを行い、保護者と支援方法等の連携を図っている。 | | |
| 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 | ① ・ b ・ c |
| <コメント> 指導計画の見直し、評価・反省については、4月に園長から説明があり、具体的な方法について職員の共通理解が図られている。指導計画に基づく実際の保育については、子ども一人ひとりの発達状況、ねらいや活動、評価・反省等、職員会議で共有を図っている。 | | |
| 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 |
| <コメント> 子どもの発達状況や生活状況は、個別の月指導計画への記載や職員会議で情報共有している。職員間の情報共有は、担任同士、クラス会議、リーダー会議等で行い、法人本部からの情報は園長を通じて各会議で伝達されている。職員会議の中で、子どもの姿と共に月のねらいを共有している。職員による記載内容の差異は、「保育計画の書き方」を基にクラス会議の中で検討し、改善している。 | | |
| 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 | ① ・ b ・ c |
| <コメント> 子どもに関する書類は、「個人情報取り扱い規程」を基に職員室の鍵のかかる書庫で保管している。マニュアルを基にした法人による研修も行われ、職員周知も図られている。保護者へは「入園のしおり」を使い、入園説明会、入園式等で説明が行われている。 | | |

【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 | ①・b・c |
| <p><コメント></p> <p>「保育の全体的な計画」は基本は法人本部が作成するが、園の理念や保育の方針を踏まえた上で、園の実態に合わせて追記し、園独自のものを作成している。園での作成は、クラス会議やリーダー会議等での職員の意見を聞き、園長がそれらをまとめて作成している。</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><コメント></p> <p>室内温度は28℃、湿度は60%を保つよう意識し、今年度については新型コロナウイルス対策として、常時窓を開けて換気をしている。保育室内は食事の場と遊びの場を分け、机や家具類の角にはクッションシートを張り、高いところに物を置かないなど、危険防止に配慮した環境設定に取り組んでいる。カーペットやマットを敷き、いつでもゴロゴロできる場の確保もしている。</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><コメント></p> <p>職員は子どもが何を思っているのかを常に気かけ、気持ちを受けとめ、共感していくように心がけて、担任同士で共有を図っている。自分の保育に不安や疑問がある場合は書き留めておき、クラス会議でリーダーや園長からアドバイスを受けられる体制も整っている。「適切保育」のマニュアルを基に、子どもに対しての不適切な言葉掛けをしないよう、職員各自が意識している。</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のできる環境の整備、援助を行っている。 | 保49 | ①・b・c |
| <p><コメント></p> <p>子どもの月齢差やその日の体調、食欲、睡眠状況等を担任同士で共有しながら、一日の生活時間をある程度一定にすることで、基本的な生活習慣が身につくようにしている。子どもが、今何をしてほしいかを観る力をもつことが、一人ひとりの子どものペースに合った保育につながるのと共通理解から、担任同士が子どもの姿を共有するような意識で取り組んでいる。</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><コメント></p> <p>主体的な保育は、法人の運営方針でもある。職員は発達に合った遊びを用意することで、子どもが自発的、主体的に活動できるように意識している。遊びを用意し、提示をした上で、子どもがどのように遊び出すのか、どのような遊び方をしているのかを観察し、遊びが展開できるように環境の再構築をしている。子ども同士の関わりについては、職員がモデルとなることを意識している。</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 | ①・b・c |
| <p><コメント></p> <p>0歳児5名を新任を含めた3名の職員で保育している。近々、産休明け児3名の入園が予定されている。保護者とは「連絡ノート」や送迎時の会話で連携をとっている。子どもの個人差は大きいですが、一人ひとりのペースに合わせられるよう、食事、睡眠、遊びの場を分けた環境設定をしている。子どもの気持ちは、うなずきや共感の言葉、スキンシップで受け止めている。</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 | ①・b・c |
| <p><コメント></p> <p>保護者との「連絡ノート」や、職員間の引継ぎの「お伝えノート」を通して、子どもの日々の状態を把握している。探索活動や自我のめばえ、自我の育ち等、子どもの状態に応じて職員間で連携を取り、園庭や空き部屋を利用して、安全に配慮して子どもの気持ちを受け入れて保育している。子どもの様子・状態に合わせて、指導計画を立案して記録を残している。</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 | a ・ b ・ c |
| <コメント> 0～2歳児対象園のため非該当 | | |
| 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 ・ ⑥ ・ c |
| <コメント> 障害のある子どもには、加配保育士を配置して統合保育を行っている。市の巡回相談や発達支援センターと連携し、保護者とは月に1回程度の面談を行っている。職員は関連する研修に参加し、職員会議等で伝達研修を行い、知識や情報の共通理解を図っている。障害があっても一人の園児として受け入れたいとの考えから、保護者への発信文書には障害児保育を行っていることは記載していない。 | | |
| A-1-(2)-⑨ 長時間にわたる保育のための環境を整備し、保育の内容や方法に配慮している。 | 保55 | ⑨ a ・ b ・ c |
| <コメント> 17時頃までは各クラスで長時間保育が行われ、可能な限り担任を含めた職員で保育している。その後は異年齢保育に移行するため、職員は「お伝えノート」で引継ぎ内容を確認し、連携を図っている。子どもの年齢が低く、疲れを見せる子どももあり、「おうちにいるような時間」を大切に、抱っこでのスキンシップやごろごろできる空間を確保する等の工夫をしている。 | | |
| 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 |
| <コメント> 0～2歳児対象園のため非該当 | | |
| 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 ・ ⑥ ・ c |
| <コメント> 「健康管理マニュアル」、「保健計画」が作成され、健康診断や保護者からの情報、保育の中の観察等で健康状態を把握している。ケガや発熱の場合も、対応マニュアルを基に保護者に経過を報告する等の対応をしている。SIDS（乳幼児突然死症候群）については、新入社員研修で学んでいる。保護者へは、入園式で5分毎の睡眠時チェック等を説明しているが、口頭での説明に留まっている。 | | |
| 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 | ⑨ a ・ b ・ c |
| <コメント> 健康診断、歯科健診の結果は書面で保護者に伝えられている。「健康診断票」や「歯科健診票」に記載し、職員会議での報告等で情報共有を図っている。3歳未満児が対象の園であるため、園内では手洗いに重点を置いて保育を行うよう共通理解が図られている。 | | |
| 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 | ⑨ a ・ b ・ c |
| <コメント> アレルギー対応については、医師の診断書を基に保護者と面談を行い、卵抜きやハムや麺を使用する等の代替食対応を行っている。調理員と園長、配膳者と担任がそれぞれ除去食物のファイルを基に確認し、個別トレイに配膳している。保育室内では、個別の机に職員が一人ついて食事を提供している。職員は法人の研修を受け、園内で伝達研修をして、知識や情報が得られるようにしている。 | | |
| 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 | ⑨ a ・ b ・ c |
| <コメント> 実物に触れることをねらいに「食育計画」が作成され、トウモロコシの皮むき、れんこんスタンプ、2歳児のさつま芋の苗植え等の活動が計画されている。食べることができた（完食した）満足感を持つことを第一に考え、量を調整して、子どもの食べたい気持ちを受け止めるよう心がけている。保護者から食事の相談を受けることも多く、保育園での様子や関わり方などを情報提供している。 | | |

| | | |
|---|-----|-----------|
| 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 |
| <p><コメント> 子ども一人ひとりの体調に合わせて食事の量を調整したり、食材を小さくする等の対応をしている。検食簿、残食調査は職員から食事状況を聞き、園長が記入している。他の系列園と2園で、調理員と園長との合同会議をもち、実情報告や情報交換を行い、給食に活かせるようにしている。調理員が保育室に配膳をする機会に交流を持ち、一人ひとりの子どもの喫食状態を観察している。</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 | a ・ ② ・ c |
| <p><コメント> 「連絡帳」や送迎時の会話から、保護者と情報交換を行っている。月2回、園からのメール通信で写真やコメントを発信し、個人懇談や行事等の機会には、保育の意図や内容の理解を得られるような工夫もしている。面談の内容は「面談記録」に記載されているが、連絡帳に記入されている内容については記録に残すことが決められていない。ルール化し、記録に残すことを検討されたい。</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 ・ ② ・ c |
| <p><コメント> 安心して預けることができるよう、どの保護者にも笑顔で挨拶し、積極的に会話することを心がけている。保護者からの話に耳を傾け、意見や要望についても丁寧に対応している。保護者からの相談には、時間に柔軟性を持たせたり、場所を別室に設けたりして対応している。面談内容は「面談記録」や月案の中に記載しているが、連絡帳や送迎時の口頭での相談については記録されていない。</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><コメント> 「虐待マニュアル」が整備され、職員は法人の研修を受けている。登園時の観察を丁寧に行い、ケガやアザがある場合は、その場で保護者に確認している。園内ではおむつ替えや着替えの時、食事の時の状況から兆候を察知するようにしている。児童相談所とも連携を図り、連絡やアドバイス等を得ている。職員間での情報共有を図り、対応を検討する体制も整えられている。</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><コメント> 「年間行動計画」の作成や自己評価、園長面談等を通して、職員としての自らの課題に取り組む体制が整えられている。働きやすい、話しやすい環境は職員の意欲に繋がり、それが保育に反映すると考えている。園長とリーダーが中心となり、良いところ、気をつけたいところを職員相互に認め合っている。園の課題に、職員個々の「年間行動計画」をリンクさせて作成している。</p> | | |