

(別記)

(公表様式1)

新潟県福祉サービス第三者評価結果公表基準

1 第三者評価機関名

公益社団法人新潟県社会福祉士会

2 受審施設・事業所

(1) 施設・事業所情報

(評価結果確定日現在)

名称：あたごとまとこども園	種別：保育所型認定こども園	
代表者氏名：園長 野尻 哲史	定員：105名	
所在地：〒950-3321 新潟県新潟市北区葛塚 4851 番地		
連絡先電話番号：025-388-7676		FAX番号：025-388-7666
ホームページアドレス	https://www.atago.or.jp/tomato/	
【施設・事業所の概要】		
開設年月日：平成27年4月1日		
経営法人・設置主体（法人名等）：社会福祉法人 愛宕福祉会		
職員数	常勤職員：22名	非常勤職員：6名
専門職員	保育士 5名	保育教諭 19名
施設・設備の概要	乳児室 84.16㎡	ほふく室 47.48㎡
	保育室（4室）193.48㎡	遊戯室 135.66㎡

(2) 理念・基本方針

<p>【理念】</p> <ul style="list-style-type: none">●子どもの幸せを第一に考えます●子どもを心身ともに健やかに育てます●保護者や地域の子育てをサポートします●職員の資質向上に努めます <p>【基本方針】</p> <ul style="list-style-type: none">●私たちは、豊かな愛情をもって子ども一人ひとりの健やかな育ちを支えます。●私たちは、子育てや保育に関する要望や意見・相談に際し、誠実に耳を傾け、速やかにお応えし、保育所としての責任を果たします。●私たちは、家庭や地域と共に、子どもが安心して過ごせる環境づくりをします。●私たちは、職場内外の研修等に参加し、知識や専門性の向上に努めます。
--

3 評価結果

(1) 第三者評価の受審状況

評価実施期間	令和3年1月5日（契約日）～ 令和3年11月30日（評価結果確定日）
--------	---------------------------------------

受審回数（前回の受審時期）	0回
---------------	----

(2) 総評

◆ 特に評価の高い点

○様々な媒体を利用し、子どもの育ちや保育意図を伝えることで保護者との相互理解を図っている。

あたごまとまこども園は、以前より保護者へ保育意図・内容を伝える機会として、園日より、クラスだよりの配布のみならず、懇談会及び写真を使ったドキュメンテーションを園内に掲示するなどの工夫を行ってきた。しかし、コロナ禍の現在においては、送迎時の玄関対応、行事の縮小等により機会が減少している状況である。その状況において、保護者への保育の説明、情報発信がより必要と考え、玄関にドキュメンテーションの掲示や「コドモン」（保護者用連絡アプリ）に写真の掲載等を行っている。また、今年度5月から運用を開始したYouTubeの限定配信では、クラス毎の日常（朝の会やプール遊びなど）を動画撮影し、公開している。管理者層は、今後もこのような様々な取り組みで子どもの育ちや保育の意図を伝え、保護者との相互理解を図っていきたいと考えている。

○保育実践、保育者個々の質の向上へ向けて管理者層が指導力を発揮している。

あたごまとまこども園の理念『こどもの幸せを第一に考えます』の実現に向け、子ども一人一人の主体性を尊重し、職員間で学び合える組織作りを目指し、取り組みを行っている。週1回行われる「幼児部会議」「乳児部会議」では、子ども一人ひとりの状況を共有化し、各クラスでの課題について検討し、副園長、主幹保育教諭がアドバイスを行っている。また、「日々の反省」では、子どもとの関わり、環境構成、子どもの育ち等について各保育者が毎日記載し、その内容について副園長、主幹保育教諭がコメントを記載している。これらの取り組みは、管理者層への業務負担が大きいものとなっているが、園が課題と捉えている人材定着・中堅層の育成へ向けての組織作りには重要なものと考えている。そして、少しずつではあるがその成果が形となって表れているとも感じており、今後の更なる取り組みが期待される。

◆ 今後の取り組みが望まれる点

○事業計画は職員参画のもとで策定し、評価・見直しを組織的に行う事が望ましい。

現在、あたごまとまこども園の事業計画は、各委員会の活動計画・評価を職員間で共有し、運営委員会で事業計画の策定・評価を実施し、職員に周知しているというシステムにより実践に向けた取り組みが行われている。しかし、年度ごとに策定する重点目標については、達成のための具体的な活動計画や、重点目標に連動した研修計画、事業内容、評価期間等が示されていない。また、各委員会活動は活発に行われているが、園の重点目標と連動した各委員会の年間目標には至っておらず、職員が具体的に重点目標を達成するために何を行っていくのかが明確にされていない。そのため、目標達成に向けた進捗状況や評価が行いにくい事業計画となっている。

事業計画書及び事業報告書は法人児童部門に統一した書式を使用しているので、今後は加えて、あたごまとまこども園での中期計画策定に向けた、独自の事業計画を職員参画のもとで策定して行くことを期待したい。このことにより、事業展開する中でPDCAの体制が確立し、次年度へのステップにつながることを期待したい。

○人材の確保と定着に向けた法人全体でのさらなる取り組みを期待したい。

園では、人材の確保と定着について大きな課題として認識している。職員の定着率が低く、今回の第三者評価における保護者アンケートでも、職員の入れ替わりが多いことに不安や不満を感じている旨の意見が多数寄せられた。常勤換算上は必要な職員数を満たして

はいるが、パート職員が多く、パート職員には担任業務や委員会業務等を担わせないこととしており、これらの業務を経験しながら中堅・リーダー職として育成すべき常勤職員の確保が難しいなど、園として必要な人材を計画的に確保・育成することが困難な状況が見受けられる。職員が定着しにくい状況は、管理職層への業務負担の偏りや、園で実施している各種の取り組みの持続性（例えば、『日々の反省』や各種チェックリストを実施しているが、そこから園全体として課題を分析するというPDCAサイクルの構築につながっていない）などにも影響を及ぼしていると考えられる。

必要な人材の確保・定着は園だけで解決できる課題ではなく、法人全体として検討・改善すべき課題である。福祉業界全体として人材不足が大きな課題になっているが、職員のニーズを反映させた福利厚生制度、新規採用者が安心できる研修・育成制度など、人材の確保・定着に向けた総合的な取り組みを、法人全体として取り組むことが望まれる。

(3) 第三者評価結果に対する施設・事業所のコメント

(R3. 11. 30)

平成 27 年に開設してはじめて第三者評価を受審させていただきました。

保育に限らず多岐にわたる評価項目について、職員一人ひとりが振り返ることができたことは、今まで意識していなかったことについても新たに認識することができた大変よい機会をいただきました。

評価項目の「保育内容」の評価結果について、日頃から取り組んできた保育のことを評価していただいたことは、子どもへの支援を一番大切にしている職員にとって、これからの励みになると思います。

一方、園の全体的な課題の把握・改善について、もっと職員の参画が必要であることなど、足りない部分も少なくありませんでした。これはこの園の組織的な力がまだ弱いからではないかと感じています。

今回第三者評価を受審して客観的な視点から施設運営を確認していただき、園の取り組みとしてやってきてよかったこと、これは不十分ではないかなと認識していた課題をあらためて再確認できたこと、これまで園として自ら気づくことができていなかったことを指摘いただけたことは、この園がよりよい方向に向かって進んでいくための大きな収穫でありました。

この評価結果を職員や利用者の方全員で共有し、施設全体で保育の質、サービスの質の向上をさらに進めていきたいと思っております。ありがとうございました。

園長 野尻 哲史

(R . .)

(R . .)

(4) 評価細目の第三者評価結果（別添：公表様式2のとおり）

【参考情報】施設・事業所の取組（事業者記載欄）

(福祉人材育成の取組、サービスの質の向上に向けた取組など)

愛宕福祉会では新入職した職員を対象に、まず法人のことをよく知ってもらうために、「新人研修」を行っています。保育士の経験者でも未経験者でも同様に受講します。

その後は勤続年数に応じて定められた階級ごとに、初任者研修、中級者研修、上級者研修と定期的に継続して人材育成を行っています。

【園での取組み】

園では働きながら資格を取りたいとか、更に自分の能力を高めて仕事ができる人間になりたい、自分の力をためしたいという職員のためにも、スキルアップや研修の機会をできるだけ得られるように考えています。全員が年に1回以上は園外の研修に参加できるように、職員みんなが協力しています。

① 園内の研修 (月1回)

- ・保育会議：各クラスの保育の課題や案件を振り返り、全体で情報共有しながら課題解決を図ります。
- ・園内研修：各クラス、委員会（保健・給食・リスク管理等）の担当者が企画して、子どもの発達、感染症や事故防止など時節に見合った研修を職員が講師になって行っています。

② 園外の研修

- ・キャリアアップ研修（新潟県私立保育園・認定こども園協会）
- ・パワーアップセミナー（新潟県保育士会）
- ・幼稚園教諭更新研修
- ・幼稚園教諭資格取得講座
- ・新潟市私立保育協会主催各種研修
- ・新潟県保育連盟主催各種研修
- ・新潟市保育課主催各種研修
- ・新潟県保育士会主催各種研修
- ・公私保育施設合同研修会（新潟市北区役所）

評価細目の第三者評価結果

【 保育所版 】

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

Ⅰ-1-1) 理念、基本方針が確立・周知されている。		
評価細目	評価結果	コメント
1 Ⅰ-1-1-1) ① 理念、基本方針が明文化され周知が 図られている。	b	<p>■理念・保育方針・保育目標が策定されている。</p> <p>社会福祉事業を多岐に渡り事業展開している法人では、「法人理念」を1998年設立当初に策定している。また、法人児童部門においては、さらに法人理念を踏まえて、保育理念・保育方針を部門共通にて策定し、保育目標については、各事業所により保育方針を踏まえながら、目標達成度や継続性を鑑み年度ごとに策定している。理念・保育方針・保育目標はホームページ、パンフレットに記載し公表している。</p> <p>また、理念・保育方針・保育目標については、入職時の新人研修の中で説明・周知を図るとともに、毎年度初めには会議等の中で、職員間に改めて周知する機会を設定している。日常的にも職員が目にとめやすい場所に掲示し、意識を深められるように工夫している。</p> <p>■理念・保育方針・保育目標の周知に向けて更なる工夫を期待できる。</p> <p>理念・保育方針・保育目標については、周知を図る為に会議等での説明機会が設けられているが、法人理念の目指すところとの連動性の周知やあたとまこども園の方向性を策定する際には、職員が参画する機会は少ない。今後はより職員参加による振り返りの機会をもち、全職員が統一した方向性の中で、目標達成に向けて継続的に取り組んで行くことを期待したい。</p> <p>保護者については、ホームページでの公表、保護者説明会、玄関への掲示により確認できるように取り組んでいる。今回の第三者評価における保護者アンケート結果からも、およそ7割の保護者から「わかりやすい」との回答が得られている。一方、障害のある保護者や外国籍を持つ保護者については、説明文にルビをふったり、会話が通じる他者を仲介して説明するなどの工夫を行っているが、今後は更に職員間でのアイデアや工夫を提案しながら、障がいを持つ保護者や外国籍の方にも理解いただけるような取り組みに期待したい。併せて、玄関に掲示してある保育目標については、子ども達にも分かりやすい表現方法や掲示の高さ等への工夫を行い、子どもや保護者、来園者が目に留めやすいような取り組みに期待したい。</p>

I-2 経営状況の把握

I-2-(1) 経営環境の変化等に適切に対応している。		
評価細目	評価結果	コメント
2 I-2-(1)-① 事業経営を取り巻く環境と経営状況が的確に把握・分析されている。	b	<p>■経営環境については法人本部において情報収集や分析が行われている。</p> <p>法人では、社会福祉事業を多角的に運営していることから、介護保険法、障害者自立支援法・障害者総合支援法等の法制度等と合わせて、常に時流を見ながら事業運営を行っている。更に多角運営の強みを生かして、関連企業との連携や情報交換を行いながら、児童部門についても発展的な取り組みに力を入れている。法人の意向として、子どもの支援に重点的に取り組んで行く事で、保育・教育による地域の人材育成に寄与することを示している。法人の方向性を踏まえて、あたごとまとこども園では、2015年開設当初から、県の要請に応じて、北区において唯一休日保育を実施し、地域の保育ニーズに対応している。また、園長は2か月に1回開催される「北区私立保育園園長会議」に出席し、意見交換や情報収集によって有益な情報を得ながら運営に活かせるように努めている。ただ、地域の福祉計画などの把握や協議会等への参画は未だ行われておらず、地域事情の把握や地域との関係性の構築には至っていない。</p>
3 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。	b	<p>■経営課題については職員に周知が図れるように努めている。</p> <p>地域の保育ニーズや、人口及び子どもの数の推移、子どもの傾向等については法人本部で分析を行っている。その為、あたごとまとこども園では、分析結果を踏まえた課題や具体的な改善策について、職員間で検討する事や改善に向けた取り組みを園単体で実践して行く事は難しい環境にある。ただし、園長により「法人会議」の内容や「園長会議」等の出席により把握できた情報については、職員会議等で報告している。また、職員は、日々の業務の中で生じる課題については、各委員会やミーティング、職員会議等において、検討し改善に向けた話し合いを行っている。職員間で検討した取り組みの一つとして、こども園へ移行する以前は収支状況の厳しい状況を踏まえて、職員間でコストダウンに取り組んだり、また、入園の見学には丁寧に対応することを心掛けるなどの実践が行われている。この事は見学を経て入園した児童の保護者から、「丁寧な説明にとっても助かった」との感想も寄せられている。今後は更に質の高い保育サービスへの実践に向けて、法人の分析による課題等についても、職員参画の中で検討できる組織体制作りを期待したい。</p>

I-3 事業計画の策定

I-3-(1) 中・長期的なビジョンと計画が明確にされている。		
評価細目	評価結果	コメント
4 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。	C	<p>■法人による中期計画が策定されているが、法人の計画と連動した園の中期計画を策定するには至っていない。</p> <p>法人本部では、直近で2020年2月に中期経営計画を策定しており、ホームページにて公表している。法人で運営する事業全体の経営状況の分析や、経営計画が示されており、組織強化への取り組みや人材育成・確保への取り組み、経営基盤充実への取り組みなどが図案化、数値的記載も取り込んで、工夫された経営計画となっている。一方で、専門用語等が多く、広く一般社会の中では読み取りにくさがうかがえる。また、部門別に策定が行われていないために、法人の中長期計画と連動したあたごとまとこども園の中期計画を策定するには至っていない。園長は、2025年が子ども保育のピークと捉えており、中長期的な展望の中で、どのような施策が必要か、北区市場のリサーチの必要性、英語教室・体操教室等の付加価値がある保育の強化、子育て支援等の具体化等を職員とともに考えていきたいと思っており、今後はその取り組みへの実践に合わせて、あたごとまとこども園の中期経営計画の策定に、職員参画の中で取り組まれることを期待したい。</p>
5 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。	C	

I-3-(2) 事業計画が適切に策定されている。		
評価細目	評価結果	コメント
6 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。	C	<p>■年度ごとの事業計画が運営会議により策定されているが、重点目標に向けた活動内容の具体化を期待したい。</p> <p>事業計画については、各委員会が年度末2月に委員会活動の評価を行い、その内容を踏まえて、園長・副園長・主幹保育士によって構成される運営会議にて、重点目標を設定し、事業計画として年度末の職員会議にて報告を行い、全体での周知が図られている。事業計画には、重点目標の設定と重点目標達成の為に活動計画の内容が記載されているが、活動計画の実施期間や、活動計画実践の為に取り組む具体的な内容等の記載がない。また、中間評価や進捗状況の把握等をあらかじめ定めての取り組みが行われていない。事業計画の記載内容が、各委員会の年間活動計画や会議予定、職務分掌等にとどまっておき、職員が統一した方向性に向かい、重点目標達成の為に具体的に何を実践していくのかが活動計画から読み取れない。今後は重点目標達成の為に具体的にどのような活動を行っていくのかを、委員会活動とも連動した事業計画の策定に職員参画で取り組んで行くことを期待したい。また、事業計画の様式等も職員間で話し合っより工夫して行く事も期待したい。</p>
7 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。	C	<p>■保護者への周知については行事計画にとどまっている。</p> <p>現在、保護者には年間行事計画の配布・説明を行っている。事業計画については保護者会にて集約して口頭説明を行うに留まっているが、今後はあたとともども園が目指す重点目標や、施設・環境整備等については、保護者にとっても関わりのある事項なので、十分な説明と理解を得る為への取り組みが望まれる。</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

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。		
評価細目	評価結果	コメント
8 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。	b	<p>■保育の質の向上に向けた各種の取り組みが行われているが、課題の分析には至っていない。</p> <p>あたとともども園では、保育の質の向上に向けた取り組みとして、毎日の振り返りを行う事、研修や会議の開催により職員の質の向上に取り組むこと、子どもの安全確保のために環境整備や衛生に努め、各種マニュアルの整備やヒヤリハットの活用などを実践している。日々の振り返りとしては、毎日業務終了後にひとり一人の職員が振り返りを行い、チェックシートに記入して副園長と主任が確認しコメントを入れている。</p>
9 I-4-(1)-② 評価結果に基づき保育所として取り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。	C	<p>また、第三者評価の受審は今回が初めてであるが、毎年度、新潟市の『『保育の計画』作成の手引き』の中の「保育内容等の自己評価」に基づく自己評価を実施している。自己評価を行うことにより、保育の振り返りを行う機会となっているが、自己評価票から見えてくる課題を組織として抽出・分析するには至っていない為、改善に向けた取り組みまでは実践できていない状況にある。今回の第三者評価の自己評価からも、全体的な課題等については、職員がほとんど認識できていないことが数値から読み取ることが出来る。今後は個々の振り返りにとどまらず、園全体での自己評価を踏まえながら課題の把握、職員参画による改善に向けた計画の策定、事業計画への反映等、実践に向けた取り組みを期待したい。</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

Ⅱ-1-1 管理者の責任が明確にされている。		
評価細目	評価結果	コメント
10 Ⅱ-1-1-1-① 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。	b	<p>■管理者としての責任や職務分掌が文章化されている。</p> <p>園長は自らの責任と園長としての抱負を新年度最初の職員会議にて職員に表明している。また、事業計画の中で組織図での位置づけ、職務分掌により責任・役割を文章化して職員に伝えている。保護者に対しては、「園たより」の中で、役割や責任の公表までには至らないが、「園長のひとりごと」のコーナーで思いを発信している。災害時等の園長の指揮・役割についてはマニュアルやフローチャート図においても記載されているが、併せて園長不在時の指揮・命令等の役割について、誰が担当するかを朝のミーティングで明確にしている。</p>
11 Ⅱ-1-1-1-② 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。	b	<p>■園長は、日々保育事業や法令遵守に関する情報を把握し職員に通知している。</p> <p>コロナ禍における対策等や、保育事業に関する新情報、法令に関する通知などは法人本部や県から情報が送られてくる。また、「福祉分野」「暴力団条例に関する事」「雇用・労働」「防災」「環境整備」などの遵守すべき法令や法改正の内容、地域の実情をふまえた実施事項等については、常に把握できるように努めている。「北区の園長会議」への出席で得られる情報もあり、その都度通知内容は職員に伝えるように取り組んでいる。今後は、遵守すべき法令等について職員が正確に理解できているかどうかなど、把握できる体制づくりに取り組んで行くことを期待したい。</p>
Ⅱ-1-2 管理者のリーダーシップが発揮されている。		
評価細目	評価結果	コメント
12 Ⅱ-1-2-1-① 保育の質の向上に意欲を持ち、その取組に指導力を発揮している。	b	<p>■園長は職員からの信頼も厚く、保育の質の向上に向けた取り組みに指導力を発揮している。</p> <p>今回の第三者評価の自己評価からも園長に対する職員評価として、「よく話を聞いてくれる」「相談に乗ってくれる」「話し合いの場と同席して一緒に考えてくれる」等、職員からの信頼が厚いことがうかがえた。また、着任後はこれまでの慣習や子どもへの保育方針なども見直しを行いながら、より質の高い保育サービスを目指して、副園長・主幹保育士の支えを得ながら、話し合いや意識の共有を図り、改善に取り組んできている。経営課題については、収支状況の把握・分析や、人員配置などの工夫により、より質の高い保育サービスの提供が実践できるように取り組んでいる。また、会議の体系化も図られており、「運営会議」「職員会議」「保育会議」「乳児部会議」「幼児部会議」「ケース会議」その他委員会会議やミーティングなどが設定されており、きめ細やかに検討会議が行われている。また、業務の実効性を高めるために、ICTを活用した取り組みや、コロナ禍においては、オンラインビデオ会議システム「Zoom」を活用して保護者会を開催する等の取り組みを実施し、園長としての指導力も発揮できている。一方で質の向上に向けた課題としては、退職者が多く人材育成に取り組めない、職員の個別指導が実施できない、地域との連携や繋がりが構築できていない等が抽出できている。</p>
13 Ⅱ-1-2-1-② 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。	b	<p>■園長は職員からの信頼も厚く、保育の質の向上に向けた取り組みに指導力を発揮している。</p> <p>今回の第三者評価の自己評価からも園長に対する職員評価として、「よく話を聞いてくれる」「相談に乗ってくれる」「話し合いの場と同席して一緒に考えてくれる」等、職員からの信頼が厚いことがうかがえた。また、着任後はこれまでの慣習や子どもへの保育方針なども見直しを行いながら、より質の高い保育サービスを目指して、副園長・主幹保育士の支えを得ながら、話し合いや意識の共有を図り、改善に取り組んできている。経営課題については、収支状況の把握・分析や、人員配置などの工夫により、より質の高い保育サービスの提供が実践できるように取り組んでいる。また、会議の体系化も図られており、「運営会議」「職員会議」「保育会議」「乳児部会議」「幼児部会議」「ケース会議」その他委員会会議やミーティングなどが設定されており、きめ細やかに検討会議が行われている。また、業務の実効性を高めるために、ICTを活用した取り組みや、コロナ禍においては、オンラインビデオ会議システム「Zoom」を活用して保護者会を開催する等の取り組みを実施し、園長としての指導力も発揮できている。一方で質の向上に向けた課題としては、退職者が多く人材育成に取り組めない、職員の個別指導が実施できない、地域との連携や繋がりが構築できていない等が抽出できている。</p>

II-2 福祉人材の確保・育成

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。		
評価細目	評価結果	コメント
14 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。	C	<p>■法人としての人材育成・確保の方針については中期経営計画の中で示されている。</p> <p>法人全体の人材育成・確保への方針は法人の中期経営計画に盛り込まれているが、具体的な実施計画(時期や方法)、数値目標等は記載されていない。あたごとまこども園での職員の質の向上に向けた課題として、人材育成に取り組むことが出来ていないことが掲げられており、人材不足が継続した課題となっている。採用計画については、予算内での計画に留まっており、必要な人員配置から抽出した具体的な採用計画には至っていない。また、職員の離職防止に向けて、法人と連携を図りながら安定した職員配置への取り組みが図られていない。この事は、職員の業務負担が多いことや、不満の増幅におよび負のサイクルに繋がることも想定できる。働きやすい職場づくりへの取り組みに向けて、法人本部とも連携を図りながら、園全体で検討して行く事が望まれる。</p> <p>■人事考課制度に取り組む職員の目標管理が行われている。</p>
15 II-2-(1)-② 総合的な人事管理が行われている。	b	<p>各部署ごとに一次考課者と相談して、重点目標に対する評価項目を職員自身が決めて、達成に向けて取り組んでいる。新年度の考課目標は、毎年5月頃に決定しており、年度末に面接を実施し評価とともに、次年度の目標を設定するシステムとなっている。本来は、中間面接を実施して進捗状況や職員の思いなども把握したいと園長は考えているが、実際は多忙等により面接機会が確保できずに年度末のみの評価となっていることが多い。職員自身が人事考課制度についての認識も低く、今後は人事考課を行う意義や目標についても更に周知を図る必要が見えている。人事考課制度の実施が、職員の離職防止にも繋がるように効果的になることを期待したい。また、職員にとって、どのような職員になることを上層部から期待されているか、その為にどのような研修等に参加するべきか等の具体化された内容も、人事考課制度や面接を通じて理解し、自らが質の向上に向けて取り組んで行くより一層の体制づくりに期待したい。また、人事考課制度はパート職員は対象とならない。フリーの職員が意見を言いやすい場として今年度5月からは「フリー会議」を設定して、思いや意向の把握に努めている。「登用制度」や「人事能力開発規程」「ガッチリ評価」等についても職員への周知や事業展開により、安定した人員確保に繋がることを期待したい。</p>

II-2-(2) 職員の就業状況に配慮がなされている。		
評価細目	評価結果	コメント
16 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。	b	<p>■働き方改革等により有給休暇等の取得を推奨しているが、働きやすい職場環境に向けたさらなる取り組みが期待される。</p> <p>有給休暇の消化率の把握や管理が行われており、有給休暇の取得については上層部から声掛けを行っている。しかし、実際は人員不足により、現場職員サイドからは「有給休暇は取りにくい」、「業務量が多い」などの記載が今回の第三者評価における自己評価結果から読み取れる。また、人事考課制度での面接の他にも、園長との面談希望がある事や、職員の悩み相談窓口の設置について職員に周知が図られていない事などの課題が見えている。子どものしあわせを最優先に事業運営を図るには、職員もやりがいを持ち、楽しく保育できる環境が必要であることから、働きやすい職場づくりに向けて更なる取り組みを行って行く事を期待したい。</p> <p>■各種福利厚生制度が用意されているが、今後のさらなる活用が期待される。</p> <p>メンタルヘルスにおいては、職員のストレスチェックを行うほか、法人内にメンタルヘルス支援室を設けており、職員が利用することができる。リフレッシュ休暇の取得も法人として推進している。しかし、これらの各種制度の職員への浸透や活用は十分ではない。ストレスチェックも職員個々が実施して自己確認するに留まっており、今後、福利厚生制度を働きやすい職場づくりのために効果的に活用していく取り組みが期待される。</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。		
評価細目	評価結果	コメント
17 II-2-(3)-① 職員一人一人の育成に向けた取組を行っている。	b	<p>■人事考課制度の中で重点目標を掲げて、目標達成に向けて取り組んでいる。</p> <p>あたごとまとこども園の重点目標を達成するために、年度目標を定めて一人ひとりの職員が達成に向けて取り組んでいる。年度初めの面談の中では当年度の目標を設定するが、中間の面談については実施できないことが多く、進捗状況の確認ができないままに、年度末に評価を行って次年度の目標設定につなげることも多い。研修計画については年間の研修計画を作成し、参加できるように配慮されているが、今後は更に、事業計画と年間研修計画が連動したシステムで実践につなげていくことが望ましい。</p>
18 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。	b	<p>また、現在コロナ禍にあり、外部研修への参加は少ないが、以前は外部研修に参加し、報告書の作成とともに他の職員への伝達が実施出来ていた。園内研修は月に2回計画されており、外部講師による講義や事例検討もあり、職員一人ひとりがそれぞれに知識を深めることが出来ている。新人研修は入職時に法人本部で他の部門新人と一緒に実施し、園内でプリセクターによる実践研修を実施している。</p>
19 II-2-(3)-③ 職員一人一人の教育・研修の機会が確保されている。	b	<p>現段階では、パート職員の研修参加の機会は少ないが、感染症などの必然的な研修には参加できるように調整している。今後は、パート職員についても質の向上やモチベーションを高められるような研修への参加機会を確保していくことを望みたい。</p>

II-2-(4) 実習生等の福祉サービスに関わる専門職の教育・育成が適切に行われている。		
評価細目	評価結果	コメント
20 II-2-(4)-① 実習生等の保育に関わる専門職の教育・育成について体制を整備し、積極的な取組をしている。	b	<p>■ 毎年度実習生の受け入れを行っている。</p> <p>実習生の受け入れについては、「実習生受け入れマニュアル」が策定されており、実習生を受け入れる意義や園の方針についても明記されている。また、担当者や受け入れの手順についても記載されており、オリエンテーションマニュアルに沿って説明を行い、手順に合わせて進められている。毎年度多くの実習生を受け入れているが、保育士以外でも看護師や視能訓練士等の専門的な実習生の受け入れも行っている。実習生受け入れに当たっては、実習プログラム等の作成は実習生が行っていることもあり、園としては目標設定や実習プログラムの作成を行っていない。また、実習指導者の研修等も実施できていない状況にある。</p> <p>実習生受け入れの意義として掲げている福祉の人材育成への寄与と実際に指導に当たる事で指導者自身も日々の保育の振り返りや、気づき、新たな学びを得る機会となるため、担当者のみでなく担当者以外の職員も反省会に参加したり、多くの職員が実習期間中にサポートする等、園全体で受け入れていくことと、今後も受け入れに継続して取り組んでいくことを期待したい。</p>

II-3 運営の透明性の確保

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。		
評価細目	評価結果	コメント
21 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。	b	<p>■ 利用者の目線に立った情報公開へのさらなる工夫を期待したい。</p> <p>法人として内部監査、および監査法人による外部監査を定期的実施し、法人会議にて各事業所に結果を周知し改善に取り組んでいる。法人会議での報告内容は、園の会議にて園長から職員にも報告されている。</p> <p>情報公開については、法人および各事業所のホームページが作成・公開されている。あたごまともども園のページには理念や基本方針、保育・教育提供時間、基本的な保育内容や行事計画などが掲載され、過去に実施した自己評価(新潟市の保育士自己評価項目による)も閲覧できる。</p>
22 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。	a	<p>社会福祉法人として開示すべき定款や現況報告書、収支計算書類等についてはWAMNETの「社会福祉法人の財務諸表等電子開示システム」により公開し、法人ホームページからリンクを貼って誰でも閲覧できるようになっているが、保護者や一般の地域住民にとってわかりやすい内容とは言い難い。あたごまともども園も含め法人の各事業所のブログもあり、より事業所の日々の様子がわかるものとなっているが、ホームページからブログへのリンクがわかりにくく状況もある。</p> <p>情報開示の目的や対象者などを考え、それぞれの事業所において対象利用者の目線に立った情報開示の工夫をするなどのさらなる取り組みを期待したい。</p>

II-4 地域との交流、地域貢献

II-4-(1) 地域との関係が適切に確保されている。		
評価細目	評価結果	コメント
23 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。	b	<p>■地域との交流や地域貢献活動について、さらなる検討と取り組みを期待したい。</p> <p>現在はコロナ禍により自治会の会合や地域のイベント等がほとんどない状況にあるが、コロナ禍以前は、地域の夏祭りに園長や副園長が顔を出したり、読み聞かせボランティアの来園、法人内の高齢者施設との交流などがあった。園に隣接する会社(工場)の人とは挨拶を交わしたりなどの関係構築をしており、また、地域の方や利用希望者に対して行っていた「園開放」は、感染防止のためZoom(オンライン会議システム)を活用するなどしている。</p> <p>しかしながら、地域との関係づくりや子どもと地域との交流について、園として組織的・積極的な取り組みを行うには至っていない状況が職員の自己評価からうかがえ、園長も地域に対するアピール・取り組みが不足していることを課題として挙げている。</p>
24 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。	c	<p>ボランティアについても受け入れ実績はあるが、社会福祉法人として、また社会福祉施設としてボランティア等を受け入れる意義や方針、基本的視点を園として明確化・共有化するには至っていない。</p> <p>ボランティア等の受け入れを通じて次世代の福祉人材を育成したり、子どもと地域との交流を通じて、地域における福祉への理解を深め地域全体で子どもを健やかに守り育む風土を作ることなどが、社会福祉法人、社会福祉施設に求められる地域交流、地域貢献の意義である。それらの意義を組織全体で共有し取り組んでいくためにも、園としてどのような方針で、どのような方法で地域と関わっていくのかを明確にし、その実現に向けた体制や計画、マニュアルなどを作成することが求められる。</p>
II-4-(2) 関係機関との連携が確保されている。		
評価細目	評価結果	コメント
25 II-4-(2)-① 福祉施設・事業所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。	b	<p>■北区の園長会議などを通じて関係機関との連携・情報交換を行っている。</p> <p>区の担当課や保健師、発達支援の専門機関などとは連携体制ができており、子どもの状況に応じて必要に応じて保護者に案内をしたり、つなぎを行うなどしている。家庭での子どもの権利侵害等が疑われるケースについては区の福祉課及び区の保健師に報告し、連携して対応している。区役所と区内の保育園園長による会議が定期的に行われており、参加して情報交換を行っている。</p> <p>子どもや保護者にとって必要な社会資源の活用方法や関係機関との連携の方法などについて、定期的にそれらの社会資源や機関などとの情報交換の機会を持ったり、関係機関・団体の機能や連携方法などを職員が共有・活用しやすい資料として整備するなど、地域連携・ネットワークの構築や強化へのさらなる取り組みを期待したい。</p>

Ⅱ-4-(3) 地域の福祉向上のための取組を行っている。		
評価細目	評価結果	コメント
26 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。	b	<p>■地域の福祉向上に向けて、より積極的なニーズ把握と取り組みを期待したい。</p> <p>園が所在する新潟市北区では区内の私立保育園の園長による会議が2ヶ月に1回開催されている。各園の園長の他、行政担当者や区の指導保育士も参加しており、北区の保育園を取り巻く状況や子育てニーズ、各園の課題や取り組みなどについて情報交換をしている。</p> <p>また、あたごとまこども園では行政からの要望に応え、開設時から北区で唯一の休日保育を実施している。</p>
27 Ⅱ-4-(3)-② 地域の福祉ニーズ等に基づく公益的な事業・活動が行われている。	c	<p>北区の園長会議以外には、民生委員・児童委員を含む関係機関との定期的な意見交換・情報交換の機会は現状では実施しておらず、地域の子育てや児童福祉のニーズに基づいた事業や活動に取り組むには至っていない。</p> <p>母体である社会福祉法人は、大規模法人として多様な福祉サービス・事業を展開しており、地域社会から期待される役割は大きい。法制度上の社会福祉事業にとどまらず、他の領域ともコラボレーションしながら多様な地域貢献活動を展開し、地域福祉の推進に寄与していくことを期待したい。</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

Ⅲ-1-1 利用者を尊重する姿勢が明示されている。		
評価細目	評価結果	コメント
28 Ⅲ-1-1-1-① 子どもを尊重した福祉サービス提供について共通の理解を持つための取組を行っている。	a	<p>■子どもへの関わり方や子どもに対する言動を適切に保つため、日々振り返りの機会を設けている。</p> <p>子どもの幸せを第一に考えることを理念に明示し、また、教育・保育目標として「自分も友だちも大切に子ども」を育むことを謳っている。</p> <p>法人内の他園で使用していた、子どもとの関わり方や子どもに対する言動が不適切でないかを確認するための『適切な関わりをするためのチェックリスト』を当園でも使用しており、毎月の「幼児部会議」「乳児部会議」において職員同士で自分たちの保育を振り返り、チェックを行っている。会議を通して作成されたチェックリストは主幹保育教諭が確認し、コメントを記入して職員にフィードバックしている。また、各クラスの担任は、毎日『日々の反省』も記録している。</p> <p>チェックリスト及び『日々の反省』を実施していることは、職員が子どもへの保育を振り返る機会として高く評価できるが、一方で、職員の負担感を増やしたり、形骸化しやすくなるという側面もある。チェックリストや『日々の反省』を実施する目的、実施したものをどう活用するのかを明確化し、その活用目的に応じた効率的・効果的な実施方法について、職員の意見も聞きながら定期的に検討・見直ししてはどうか。また、実施したチェックリストや『日々の反省』について、例えばチェックが常につき項目・つかないことが多くなる項目、幼児部と乳児部とでの傾向など分析を行い、その結果に基づいて園として取り組むことを具体的に検討するなど、PDCAサイクルを意識することでそれぞれの取り組みがさらに有効なものになると考えられる。</p>
29 Ⅲ-1-1-1-② 子どものプライバシー保護に配慮した保育が行われている。	c	<p>■子どものプライバシー保護について</p> <p>『日々の反省』や『適切な関わりをするためのチェックリスト』などを使うことにより、子どもの人権、権利を守ることへの職員の理解は十分に行われている。しかし、個人情報保護については規程が整備されているが、保育や支援の場面で職員がどのように子どものプライバシーや自尊心などを守っていくかについてのマニュアル類は策定されていない。</p> <p>各保育場面において、子どもが他者に知られたくない・見られたくないであろうことをどう守秘するか、子どもの自尊心をどう守るか（子どもにかける言葉のほか、子どもの前で保護者の否定的なことを話題にしたりしないということも含む）など、個人情報以外の「プライバシー」の基本的考え方や、それらを守るためのルール、具体的配慮などについてもマニュアル化し、園全体で実行していくことを期待したい。</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。		
評価細目	評価結果	コメント
30 Ⅲ-1-(2)-① 利用希望者に対して保育所の選択に必要な情報を積極的に提供している。	b	<p>■見学时や入園時の説明を丁寧に行っている。</p> <p>ホームページやブログ、パンフレット等には写真や図を用いて見やすくわかりやすいようにしている。利用希望者には見学に来てもらい丁寧に説明しており、今回の第三者評価にあたり実施した保護者アンケートでも、入園前の見学に関する設問では保護者の評価が高かった。</p>
31 Ⅲ-1-(2)-② 保育の開始・変更に当たり保護者等にわかりやすく説明している。	b	<p>入園時は、「あたごとまと園 ご利用の手引き」という資料を使い、全体で説明したのちに個別の面談も行っている。ご利用の手引きでは、理念・方針、教育・保育目標、デイリープログラム、園のきまりごと、健康管理について、給食についてなどを説明している。また、「重要事項説明書」を作成し、利用者が負担する経費や、第三者委員を含む相談・苦情窓口(連絡先)、個人情報の取扱い、賠償責任保険などについても説明している。持ち物に関する資料は写真を用いてよりわかりやすくしている。</p>
32 Ⅲ-1-(2)-③ 保育所の変更により保育の継続性に配慮した対応を行っている。	b	<p>外国籍で日本語が読めない保護者もおられるが、現在はその保護者の知人等から説明や翻訳の協力をいただいている。今後、例えば「ご利用の手引き」は現在ほとんど文字での表記になっているが、写真やイラストも取り入れたり、特に重要な点は関連企業(教育関係)の協力を得て翻訳をするなどの工夫や配慮にも期待したい。</p>
Ⅲ-1-(3) 利用者満足の上昇に努めている。		
評価細目	評価結果	コメント
33 Ⅲ-1-(3)-① 利用者満足の上昇を目的とする仕組みを整備し、取組を行っている。	b	<p>■園の保育全般に関する「利用者満足度」を把握する仕組みの確立に期待したい。</p> <p>子どもの育ちについて保護者と情報を共有し保護者の意向を把握するため、毎年、春に保護者懇談会と、進級前のタイミングでの保護者面談を実施している。コロナ禍前は個別懇談会はクラスごとに行っていたが、コロナ禍においては保護者ひとり15分程度で担任が個別に対応する方法とした。保護者会も組織しており、保護者総会には園長と副園長、主幹保育教諭が参加している。コロナ禍により2021年度はビデオ会議システム(Zoomミーティング)を使用して保護者総会を行った。また、大きな行事である運動会と発表会後にはそれぞれに対するアンケートも取っている。</p> <p>2019年度には行事後のアンケートのほか、年度末にも園の保育に対する保護者アンケートを実施したが、複数のアンケートが続く状況が生じたことから年度末アンケートは現在は実施していない。2020年度末は今回の第三者評価に伴う保護者アンケートが評価機関により実施されたため、その集計結果をもとに、職員間で要因や改善策などを話し合ったところである。</p> <p>今後は、「コドモン」のシステムやスマートフォンでも回答できるアンケートフォームを活用したり、保護者の声を集めるために設置しているご意見ポスト「とまとボイス」の使い方を見直すなど、保護者が回答しやすい方法を検討し、行事だけでなく保育全般に関して園でもアンケート調査を定期的・継続的に実施してはどうか。</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。		
評価細目	評価結果	コメント
34 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。	b	<p>■苦情や意見等への対応に関する、園としてのより具体的なマニュアル整備を期待したい。</p> <p>法人として「社会福祉法人愛宕福祉会 福祉サービスに関する苦情解決実施要綱」および様式類が整備されている。園の苦情解決責任者は園長、受付担当者は主幹保育教諭と定め、近隣地域の自治会役員に第三者委員となってもらっている。</p> <p>園では実際には、日々保護者と園とで交わされる連絡ノートを通じて、また、子どもの登園・降園時に玄関で保護者と接した際に意見や相談が寄せられることが多い。そのような形で意見や相談を受けた場合、職員は副園長ら主幹保育教諭に報告することとなっている。報告内容は園長、主幹保育教諭ら幹部職員で検討され、すぐに対応すべきものはミーティングノートや朝会で職員に周知されている。また、内容によっては保育会議や乳児部・幼児部会議などで検討して対応している。</p>
35 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。	b	<p>しかし、これらの対応方法を定めたマニュアル等は整備に至っていない。保護者にとっては、誰に相談や意見を伝えてもきちんと対応されることが重要である。例えば新採用や異動などで職員が代わっても、どの職員が対応しても、保護者の相談や意見を取りこぼさないように、園としての対応を統一化・共通化して職員に徹底することが望まれる。</p>
36 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。	b	<p>保護者に対しては、入園のしおりである「あたとまとこども園ご利用の手引き」で、苦情解決システムがあること、職員の誰でも承ること、苦情受付責任者と担当者・第三者委員について明記されており、園の玄関にも掲示されている。しかし、保護者等が職員に伝えた苦情が、どのように報告・検討・対応・フィードバックされるのかという具体的な手順や方法は明確に示されていない。これらの基本的な手順が示されそれに基づく対応が保護者にもわかりやすく伝わることにより、より一層の安心と信頼のもとで保護者が意見や相談を述べやすくなるのではないかと期待したい。</p>
Ⅲ-1-(5) 安全・安心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。		
評価細目	評価結果	コメント
37 Ⅲ-1-(5)-① 安全・安心な福祉サービス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。	a	<p>■リスクの把握に取り組んでいる。</p> <p>「リスクマネジメント委員会」により、毎月の事故の発生時間帯・発生場所・事故内容などの件数を集計し、職員会議で報告している。クラス会議でも園内や園庭の危険箇所などを議題に挙げ、職員間で話し合いを行っている。事故が発生した場合は、対応した職員が報告書を作成するとともに翌日の朝の会で周知・検討を行い、再発防止策を実施している。</p>
38 Ⅲ-1-(5)-② 感染症の予防や発生時における子どもの安全・安心を確保するための体制を整備し、取組を行っている。	a	<p>事故防止や不審者対応、災害発生時、感染症など安全管理に関する各種マニュアルが管理職層により作成・見直しされており、マニュアルは更新された都度職員一人ひとりに配布されている。職員は適宜マニュアルを確認するなどして業務にあたっている。</p> <p>園内の危険箇所などの点検・確認も「事故防止チェックリスト」や「安全点検票」にて実施している。今後は、これらのチェックリストや点検票についても評価と分析を行い、その結果を支援方法やマニュアルに反映させるなどのさらなる取組を期待したい。</p>
39 Ⅲ-1-(5)-③ 災害時における子どもの安全・安心の確保のための取組を組織的に行っている。	a	<p>■緊急時対応など安全管理に関する研修の定期的・継続的实施に期待したい。</p>
40 Ⅲ-1-(5)-④ 緊急時(事故、感染症の発生時など)に、迅速な対応ができる仕組みがある。	b	<p>毎月の避難訓練は火事・地震・風水害など様々な災害を想定して実施し、救急救命講習は職員が計画的に数年ごとに受講できるようにしている。2020年度にはビデオを視聴し実際に動いてみる嘔吐処理の園内研修を実施するなどしているが、事故発生などの緊急時の対応については定期的・継続的な園内研修を実施するには至っていない。いざという時にどの職員も迅速な対応がとれるよう研修を定期的・継続的に実施するとともに、作成したマニュアルに沿った対応研修を実施することでマニュアルの実効性の検証にもつながると考えられる。今後の取組に期待したい。</p>

Ⅲ-2 福祉サービスの質の確保

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。		
評価細目	評価結果	コメント
41 Ⅲ-2-(1)-① 保育について標準的な実施方法が文書化され保育が提供されている。	b	<p>■標準的な実施方法を文書化しているが、現状との乖離が見られる。</p> <p>標準的な実施方法として、「おんぶマニュアル」「排泄マニュアル」「調乳マニュアル」「プールマニュアル」「3歳児～5歳児活動計画」(※)などを整備している。また、日常の保育を時系列に示したデイリープログラムも整備され、活動内容における保育者の動き・配慮・協力体制についても記載され整備されている。上記、標準的な実施方法として整備されたマニュアル等については、年に1回見直しを行い、理解に向けたと取組として少人数での読み合わせを行っている。</p> <p>2019年6月に改訂された「プールマニュアル」は、プールの設置方法や準備等、手順や注意事項について細かく記載されている。一方で、現状との乖離が見られる点として、プライバシー保護のために設置し実際に使用しているカーテンに関する記述がなく、マニュアルの内容に実際の支援方法が反映されていない状況も見られた。今後は、カーテン設置の意図(子どものプライバシー保護)等を明示することで、より標準的な実施方法の深まりが期待されることを鑑み、内容の精査が求められる。</p> <p>※「3歳児～5歳児活動計画」各担任によって活動内容に偏りが出してしまうことを危惧し、作成されたもので「生活」「食育」「運動」「制作」「音楽」の5分野で各年齢、発達に応じて経験するべき内容を月の計画をして分かりやすく記載されている。</p>
42 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。	b	<p>■アセスメント結果を指導計画により反映させる取り組みが求められる。</p> <p>入園時アセスメントとして、保護者に記入していただく書式は「児童在籍票」「健康調査カード」(かかりつけ医・既往歴・出生歴・健診状況・予防接種等)「お子様の様子について」(生活リズム・性格・好きな遊び等)がある。記載されたこれらの書式に基づき、面談を行い、その中から子どもや保護者のニーズを把握し、必要に応じ各関係機関等の連携を行っている。しかし、個別計画として使用している「保育経過記録・月間指導計画」(0.1.2歳児)及び「保育経過記録」(3.4.5歳児)には、子ども・保護者等のニーズ、それを踏まえた計画内容の明示がなされていない状況である。週1回行われる「幼児部会議」「乳児部会議」の議事録では、子ども・保護者のニーズについて情報の共有が図られている状況は確認できたが、今後は、アセスメント内容を適切に保育計画に反映し、保育実践につなげることができるような、手順、書式の工夫等、組織的な取り組みが求められる。</p>
43 Ⅲ-2-(2)-① アセスメントに基づく指導計画を適切に策定している。	b	
44 Ⅲ-2-(2)-② 定期的に指導計画の評価・見直しを行っている。	b	
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。		
評価細目	評価結果	コメント

Ⅲ-2-(3) 福祉サービス実施の記録が適切に行われている。		
評価細目	評価結果	コメント
45 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。	b	<p>■保育の実施状況について共有化する仕組みがある。</p> <p>週1回行われる「幼児部会議」「乳児部会議」、月1回行われる「フリー会議」(フリーの保育士対象)、「リーダー会議」、「保育会議」等において、保育実施状況の共有化に向けた取り組みが行われている。また、記録ファイル等は職員がいつでも閲覧できるよう整備されている。しかし、今回実施した第三者評価における自己評価の職員自由記載欄には、情報の共有が不十分と感じている意見も見られ、さらなる取り組みの充実が期待される。</p>
46 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。	a	<p>■個人情報保護規程に基づき、記録の管理が行われている。</p> <p>法人において「個人情報管理規程」「個人情報に関する基本方針」「個人情報管理規程細則」(コンピューター情報システムの運用管理)が定められている。それに基づき、職員が理解しやすいよう「個人情報保護マニュアル」を施設において作成している。また、「とまとこども園職員マニュアル」にも個人情報の取扱いについて記載することで、職員への理解を促す取り組みを行っている。</p>

評価対象Ⅳ 福祉サービス内容

A-1 保育内容

A-1-(1) 全体的な計画の作成		
評価細目	評価結果	コメント
A① 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全体的な計画を作成している。	b	<p>■『保育の内容に関する全体的な計画』の見直し、評価の過程で職員が参画し作成されている。</p> <p>現在の『保育の内容に関する全体的な計画』は、2018年度4月改訂の保育所保育指針を反映し作成されたものである。従前の『全体的な計画』に、「教育・保育において育みたい資質・能力の3本の柱」や乳児保育(0歳)の3つのねらい、5領域(1歳以上)がクラス毎に記載され、指導計画に反映されやすいような工夫もみられる。この『全体的な計画』は、各クラスにおいて子どもの発達過程や家庭状況、地域の実情等を考慮した上で、見直し作成し、それを全職員で共有する仕組みがある。その見直し過程の中で、法人の理念、保育目標等の趣旨を捉えることで、より理解が深まるような取り組みを行っている。</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		
評価細目	評価結果	コメント
A② 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。	a	■ 子どもが安心してくつろぎ、心地よく過ごすことのできるよう環境を構成している。
A③ A-1-(2)-② 一人一人の子どもを受容し、子どもの状態に応じた保育を行っている。	a	施設内外は清掃が行き届き清潔に保たれている。子どもの目線の高さに木材の壁面が設置されており落ち着いて生活できるよう工夫もされている。未満児(0.1.2歳児)の生活する1階には専用のプレイルームがあり、遊ぶ部屋、落ち着いて過ごすことのできるスペースも確保されている。以上児(3.4.5歳児)は以前、遊戯室にて午睡を行っていたが、子どもが落ち着いて睡眠できるようにと各部屋でできるようになった。環境構成については、各担任が自ら考えて構成してほしいと副園長、主幹保育教諭は考えており、気が付いたことを職員に伝え考えてもらう機会を設けている。
A④ 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。	a	■ 子どもを理解し受容するための取り組みが行われている。
A⑤ 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。	a	施設で作成した『適切な関わりをするためのチェックポイント』を、乳児部会議・幼児部会議で確認している。この『適切な関わりをするためのチェックポイント』は、全57項目で構成されており、保育場面で起こりうる具体的な不適切な言動を振り返り、適切な言動を確認するために内容等を試行錯誤しながら作成した。このチェックポイントを会議で確認することで、自らを省察し、子ども理解、受容に向けた取り組みを継続的にやっている。
A⑥ 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。	a	また、職員は『日々の反省』を毎日記録し、副園長・主幹教諭が助言する取り組みも行っており、保育実践の評価・反省のみならず、子どもとの関わり悩み等についての記載も散見された。この『日々の反省』の助言欄にも子ども受容に向けた記載があり、保育理念の一つである「子どもの幸せを第一に考えます」の実現へ向けた取り組みの一翼を担っている。
A⑦ 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。	a	■ 子どもが主体的に活動できるよう環境を構成し、遊びや人との関わりを深めている。
A⑧ 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。	a	園内研修等で「子どもが主体的に活動するためには」「子どもの興味関心」について、全体で考える機会を持ち保育実践に生かしている。その一つの取り組みとして、訪問調査時には5歳児の部屋で子どもたちが様々な素材を用いおぼけの製作を行っていた。これは、段ボール遊びがお化け屋敷に発展したもので、子どもたちの興味関心に真摯に向き合い、子どもたちが主体的に遊びを发展させたものだという。その他にも、3歳児・4歳児の部屋では、近づいた夏祭りに向けて製作を楽しむ子どもや、仲の良い友達同士で折り紙を楽しむ子ども、ブロックで遊ぶ子どもなど、其々の興味関心に合わせた遊びを行っていた。そのために、子どもたちが取り出しやすい高さに製作に必要な様々な素材や玩具、折り紙等が配置されており、完成した作品を飾るなどして子どもの満足感・達成感を満たす工夫もされていた。
A⑨ 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。	a	コロナ禍の現在では、他のクラスとの関わりを控えているため頻繁に取り組みは行われていないが、縦割り保育(異年齢交流)の年間指導計画も作成し、子どもたちが様々な子どもたちと過ごす機会を設けている。この縦割り保育については、同法人の系列園での実践を見学実習したり、園内研修にて意義や方法等について学びを深めている段階で、豊かな人との関わりや場や機会をどのように構築していくのか今後の取り組みが期待される。
A⑩ 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。	a	
A⑪ 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。	a	

A-1-(3) 健康管理		
評価細目	評価結果	コメント
A⑫ A-1-(3)-① 子どもの健康管理を適切に行っている。	b	<p>■子どもの健康に関する情報提供が行われている。</p> <p>月1回発行される『ほけんだより』には、季節に応じて感染が懸念される感染症や健康保持増進を図る情報、清潔等について、分かりやすく保護者へ情報発信されている。また、入園時に配布される『入園のしおり』には、朝の健康視診のポイントや予防接種、与薬についての記載があり、合わせて説明も行っている。</p>
A⑬ 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。	b	<p>健康診断・歯科健診結果を家庭での生活に生かせる情報やアレルギーやSIDS等に関する情報の保護者への提供は十分ではないことを、今回の第三者評価における自己評価で管理者層も認識していることがうかがえる。今後、これらの情報を『ほけんだより』等に掲載することで、子どもの健康について保護者との連携がより深まることが期待される。</p>
A⑭ 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。	b	<p>■保健計画の内容について、検討が望まれる。</p> <p>『あたごとまとこども園保健計画』は、1年を4期に分け、季節毎の配慮、実際に行う内容、家庭・地域の連携についてリスト形式に記載があり、集団生活における子どもの健康、安全確保に向けての内容となっている。しかし、子どもの健康管理を徹底するためには、発育・発達に応じた配慮等についての記載が望まれる。</p>
A-1-(4) 食事		
評価細目	評価結果	コメント
A⑮ 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。	b	<p>■子どもが食に興味を持てる環境を整備している。</p> <p>『入園のしおり』には、【こども園給食の目的】として、「みんなで楽しく食事をすることによって、健康な体を作り、正しい食生活習慣を身につけ、食べ物に対する親しみをつくり、偏食を防ぐことを目的としています。」と記載がある。この目的を目指し、様々な活動を行っている。3歳以上児は、野菜を作り野菜嫌いを克服したり、部屋に収穫した野菜の数を掲示することで収穫の喜びを実感できるような取組を行っている。誕生会は、誕生月の子どものリクエストにより部屋でクッキングをすることもある。また、給食委託業者との連携で調理前の旬の野菜を実際に見たり触ったりと興味を持てる活動も行っている。</p>
A⑯ 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。	a	<p>そして、毎月発行している『食育だより』で食育の取り組みや、食事のマナー、お勧め献立紹介等、食の情報伝えることで、保護者へ食育の意図を分かりやすく伝え連携を深めている。</p> <p>■指導計画と食育計画との整合性が求められる。</p> <p>年間指導計画には、食育の欄が設けられ、各期(4期)についてねらいが定められている。しかしながら、そのねらいについては、年間指導計画や食育計画に記載されたねらいとの齟齬が多く見られた。食育は保育内容の一環として保育計画等に位置づけされていることが求められており、よりその取り組みの充実を図るためにも整合性が望まれる。</p>

A-2 子育て支援

A-2-(1) 家庭との緊密な連携		
評価細目	評価結果	コメント
A⑰ 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。	a	<p>■様々な媒体、機会を通し保育の意図を伝え、家庭との連携を図っている。</p> <p>保育の意図を伝える媒体として、クラスだより、連絡帳、コドモン(メールアプリ)、YouTube等を使用している。クラスだよりは写真で子どもたちの活動の様子、成長の様子を保育のねらいと共に伝えている。現在、コロナ禍で日々の会話や参観等の機会が減少したことを鑑み、YouTubeの限定公開の運用を始めたところである。</p>
A-2-(2) 保護者等の支援		
評価細目	評価結果	コメント
A⑱ 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。	a	<p>■虐待の予防、早期発見・早期対応に向けて、マニュアルの精査、研修等の取組が求められる。</p> <p>虐待防止マニュアルとして「子ども虐待防止マニュアル」を整備している。内容は、虐待の基本的知識、早期発見対応、施設内対応、通告までのフローチャート等、多岐に渡っている。平成30年に作成されたこのマニュアルは、管理者層が毎年、見直しを行って整備されているが、このマニュアルに基づいた研修は行われていない現状にある。</p>
A⑲ 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。	b	<p>今回の第三者評価における職員自己評価結果から、日頃、子どもの心身の観察や家庭状況の把握には日頃から意識しているが、虐待防止へ向けての取組については具体的に施設でどのように行われているのか分からないという意見もあった。子どもにとって重大な権利侵害である虐待の早期発見・早期対応・予防に向けて、組織的な取組の充実が望まれる。</p>

A-3 保育の質の向上

A-3-(1) 保育実践の振り返り(保育士等の自己評価)		
評価細目	評価結果	コメント
A⑳ 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。	b	<p>■個々の保育者の保育実践の振り返りを、施設全体の保育の質の向上に向けたさらなる取組が求められる。</p> <p>年間指導計画、月間指導計画の反省、日々の保育の振り返りについては、副園長及び主幹保育教諭が具体的な指導を行っている。管理者層が、職員それぞれの保育実践の振り返り(自己評価)について、具体的な指導を行い、個々の専門性向上へ向けての取組が行われているが、今後は保育者が自ら作成した指導計画を踏まえ保育における意図を話し合う機会を設けるなど、組織としての専門性向上へ向けた取組が望まれる。</p>