

### 第三者評価結果

事業所名：あおぞら第2保育園

#### 共通評価基準（45項目）

#### I 福祉サービスの基本方針と組織 1 理念・基本方針

(1) 理念、基本方針が確立・周知されている。	第三者評価結果
【1】 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。	a
<コメント> 園の理念、保育方針等は法人のホームページに詳しく、具体的に述べられています。「保育は幼児教育である」「ともだちの中で全身を使って思いっきり遊べる子をめざす」「子育てという重大な仕事を父母 地域との連携をさらに深めながらおしすすめる」としており、さらに保育の基本姿勢として「発達段階を大切に」「こどもの力を信頼する」「民主的な集団づくり」をとりあげています。職員は園内研修や職員会議などで理念や基本方針に基づいた保育がなされているか討議しています。保護者に対しては入園時に入園説明会、重要事項説明書で周知しています。園見学会の時にはパンフレットやパワーポイントを使って分かりやすく説明しています。	

#### 2 経営状況の把握

(1) 経営環境の変化等に適切に対応している。	第三者評価結果
【2】 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。	a
<コメント> 園長は全国民間保育園経営研究懇話会や全国福祉経営研究会に参加すると同時に、全国病児保育研究会の研修などを通じて社会福祉事業全体の動向や保育をめぐる環境を把握しています。さらに毎月、神奈川区から区内の保育園の充足データが配布されており、そこで保育園の需給関係や利用率などの定量的な情報が入手できます。また、法人の系列4園の園長会議が毎月開かれていて、そこで、保護者の保育ニーズなどが討議されています。	
【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
<コメント> 経営課題は保護者のアンケート結果を分析することから得られています。昨年度の結果からは職員に対する意見、保育に対する意見、施設の狭さに対する意見、行事その他に対する意見が出されています。しかし、最大の課題は園の収支の問題で、現段階では資金に余裕がないために、改修に取組めない、新しい事業に取組めないなどの状況が生まれてきていると園長はとらえています。この点については、役員や職員にも伝えていますが、必ずしも理解が得られているとは言えない状況です。経費以外にも取り組むべき課題は多くあると考えられますが、現段階では職員間やリーダー層の中で十分に議論が進んでいない状況が考えられます。	

#### 3 事業計画の策定

(1) 中・長期的なビジョンと計画が明確にされている。	第三者評価結果
【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。	b
<コメント> 法人では中期事業計画を含む令和5年度の事業計画を策定しています。この中では、法人のビジョン、方向性が記載されており、園舎の改築、各種規程類の整備と労働条件の改善等の課題や目標が明記されています。法人の事業計画の中では、運営する系列各園の保育事業にも触れられており、当園に関しては0歳児から5歳児までの年齢別保育、0歳児以上の一時保育を行ない、病後児保育室を引き続き運営する、地域子育て支援センターの活動を進め、年300日間の開催を目指す、など6項目にわたって記載されています。ただし、これらの計画は年度を区切った目標数値設定や実施状況の評価を行う内容とはなっていません。より、具体的な計画策定が期待されます。	
【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。	b
<コメント> 単年度事業計画は特に策定されていませんが、個別事業である地域子育て支援事業とあおぞら病後児保育室事業については単年度事業計画が策定されています。園の全体的な事業計画とは別に、前年度末に保護者アンケートを実施し、それらをまとめる中で課題が整理され、改善の方向が示されています。ただし、事業計画としての具体的な取り組みまでは記載されていません。そのため実施状況の評価できる内容になっていません。今後は、園として全体的な事業計画を策定し、その評価を行い、次年度の事業計画に結び付けるというPDCAの仕組みを取り入れることが期待されます。	

(2) 事業計画が適切に策定されている。		
【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。		b
<コメント> 事業計画とは言えませんが、前年度の保護者アンケートを実施したのち、職員間で議論して園の課題を整理しました。今年度に入ってから、その課題の達成状況は特に評価はしていません。今後は、単年度計画を職員参画の下で作成し、評価時期、見直し方法、職員に対する説明方法などを組み込んだ形で設定していくことが期待されます。		
【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。		b
<コメント> 保護者に対しては、年1回開催される父母の会総会で、法人が作成した「2023年度社会福祉法人あおぞら事業計画変更案」を配布しています。あらかじめ配布された資料に基づいて、質問をあげてもらい、父母の会で回答をしています。また法人の理事、園長、父母の会、職員の組合の4者が集まる懇談会に提出して説明を加えています。ただし、提出された「令和5年度社会福祉法人事業計画案（中期事業計画を含む）やその事業計画変更案自体が保護者には分かりにくく、補足の説明資料等があればより理解しやすいと考えられます。		

#### 4 福祉サービスの質の向上への組織的・計画的な取組

(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。		第三者評価結果
【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
<コメント> 全体的な保育計画を基に作成された各年齢別の保育計画などについて、クラス打ち合わせ会議、職員会議、リーダー会議などで保育の内容や行事などについても振り返りを行っています。また月間保育計画、週案などではその期の振り返りをして次期の計画に反映しています。ただし、全職員で年間の保育を振り返りを行った結果が文章化されていません。自己評価結果を記録に残し、次年度の計画に反映させる仕組みを作っていくことが期待されます。		
【9】 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。		b
<コメント> 年度末の保護者アンケート結果を分析し、その中で改善すべき項目を整理しまとめています。この結果は文章化し職員に公表し議論しています。その中で、すぐにも取り組める課題については具体的取り組みをおこなっています。ただし、計画的に全体的な課題改善に取り組む仕組みはできていません。今後、改善すべき課題について事業計画の中に位置づけて、その一環として取り組んでいくことが期待されます。		

## II 組織の運営管理

### 1 管理者の責任とリーダーシップ

(1) 管理者の責任が明確にされている。		第三者評価結果
【10】 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。		b
<コメント> 職務分担表が作成されており、その中に園長の役割が明記されています。特別に園長の責任と役割を記載したり、表明するための広報の機会は作ってはいませんが、職員会議などでは園長、管理職、職員の役割分担を説明し、周知しています。災害時などで園長が不在の時には主任保育士が園長の役割を代行することが明記されています。		
【11】 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。		b
<コメント> 園長は遵守すべき法令を十分理解し、利害関係者との適正な関係を築いています。全国経営懇談会、神奈川経営者懇談会、全国の病児懇談会に参加し、勉強会などに参加するだけでなく理事も務めています。環境問題にも取り組み、広い園庭に夏期直射日光が当たり、子どもたちへの影響を考慮して、地上2mの高さの柱を立てて可動式の遮光幕を設置しました。大小二つの園庭両方の工事を行い、安心して運動ができるように環境を整えました。職員に対して遵守すべき法令等を周知していますが、遵守する上での基準といった文章がないので、今後の作成が期待されます。		

(2) 管理者のリーダーシップが発揮されている。	
【12】 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。	b
<コメント> 園長・主任会議を月に2回実施しており、クラスの状況、保育の内容などについて討議しています。質の向上に関してはクラス保育検討を実施し、職員から意見を出してもらい、子どもの様子、保育の流れ全体について討議し、情報共有しています。園内研修を実施したり、外部の研修に職員が参加する機会を作ることで保育の質の向上を図っています。ただし、職員の意見を反映するための具体的な取り組み等について記録が作られていません。	
【13】 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。	b
<コメント> 人事、労務、財務の責任者は園長となっています。職員の残業状況、有給休暇の取得状況などについては常にチェックしています。各クラスから安全チェックシートを出してもらい、環境面での安全性を把握し、必要に応じて現場で改善しています。また、法人の系列4園の園長およびスーパーバイザーが運営委員会を月に1、2回開いています。ただし、園内の主任、リーダー等現場の職員を交えての業務の実効性を高めるための体制づくりは今後の検討課題と言えます。	

## 2 福祉人材の確保・育成

(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。		第三者評価結果
【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。	b	
<コメント> 福祉人材の確保と育成に関して明文化されたものは作成されていませんが、園長と主任で基本的な方向を示しています。現在は、通常の保育事業に加えて、病後児保育室「さくらんぼ」と地域子育て支援「いちご畑」を運営しており、それぞれ専門の職員を配置しています。病後児保育では看護師が常駐していますが、法人4園の看護師業務も兼任していることから、今後は非常勤の看護師を1名補充していくことにしています。基本的には、必要な人材は法人が担当して採用しています。パート職員については園で採用しており、職員のネットワークを利用して人材確保を行なっています。		
【15】 II-2-(1)-② 総合的な人事管理が行われている。	b	
<コメント> 法人では「期待する職員像」は特に明文化はしていませんが保育の基本姿勢に「保育者は子どもの伸びようとする力を全面的に信頼し、子どもの個性が集団の中で良さとして発揮できるような集団作りをめざす」としています。現段階で人事評価の基準は明文化しておらず、人事評価は実施していません。ただし年3回、職員の面談を実施し、経営層は職員の専門性や遂行能力などを把握できています。また面談で出される職員の意向はできるだけ実行し、改善策に結びつけています。職員が自分の将来の姿を描けるようなキャリアパスの仕組みは現在作成されておらず、早急に検討していくことが期待されます。		
(2) 職員の就業状況に配慮がなされている。		
【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組んでいる。	b	
<コメント> 職員の就業状況や労務管理に関する責任者は園長となっています。有休休暇など働き方については書類に基づいて把握しています。年3回職員の面談を実施し、意向や希望を聞いています。職員の悩みは主にクラス内の職員間で話し合ったり、主任が相談に乗るようにしています。主任と看護師は職員の出勤時に職員の顔色を見てチェックするなどの体調管理を行っています。福利厚生については「あおぞら福祉会」に所属しており、総合的な福利厚生を実施しています。職員の働き方については福祉人材や人員体制に不十分な面があり、福祉人材の確保、定着の観点から、組織の魅力を高める取り組みを今後進めていく必要性を園長は感じています。		
(3) 職員の質の向上に向けた体制が確立されている。		
【17】 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。	b	
<コメント> 保育の基本姿勢として「期待する職員像」を明確にしています。ただし目標達成の仕組みが必ずしも明らかにはされていません。職員とは年間3回面談の機会を持ち、職員の現状、課題、今後の意向などを出してもらっていますが、課題や目標についてはどのような手段、研修によりいつまでにどの程度達成するかといった具体的な内容まで設定していません。初期に設定した目標が3回目の面談でどのように達成したかの評価が行われないため、次年度の目標設定が明確化されません。PDCAの考え方を取り入れて、職員育成の仕組みを作ることが期待されます。		

<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。</p>	b
--	---

<コメント>

入園・進級のしおりや園誌「麦わらぼうし」で、保育の基本姿勢として「期待する職員像」を明確にしています。法人による研修は新人を対象とした研修、他園での体験研修、それぞれの園での実践事業の報告研修、管理職研修など多彩におこなわれています。園外研修では各種の団体が実施する研修会に参加しています。キャリアアップ研修ではそれぞれの職員の実績に応じて受講者を決めていきます。今後は、キャリアパスを作成し、それぞれのキャリアで必要とする専門技術、専門資格を明確にして、園として体系的に研修計画を策定していくことが期待されます。

<p>【19】 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。</p>	a
--	---

<コメント>

園長は年3回職員と面談をしており、その中で職員の専門技術や技術水準は把握しています。新人職員や経歴の浅い職員に対してはクラスリーダーや主任、部主任が指導しています。法人では新人、2～5年目、6～10年目、ベテラン、リーダーと階層を分けて法人内研修を計画しており、またクラス運営の方法などテーマ別の研修の機会を作っています。外部研修に関しては、研修の案内が来た場合、職員に回覧して知らせています。職員が研修に参加するとその職員の代替をする職員が必要となり、この場合は職員のシフトによりカバーしています。

(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。

<p>【20】 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。</p>	b
--	---

<コメント>

実習生の受入れについて法人は最近積極的に受け入れる方針を打ち出しています。今年度既に数人の実習生を受け入れています。実習生の受入れについてのマニュアルは作成されており、この中ではオリエンテーションから始めて、実習時の体制、評価方法など詳細にその手順が記載されています。実習生は、実習現場で厳しいと感じると保育士をあきらめてしまうケースがみられるため、実習生の状況に応じて個別に丁寧に対応することを心がけるようにしています。保育が楽しいことを実習の中で学んでもらうことを目指しています。

### 3 運営の透明性の確保

<p>(1) 運営の透明性を確保するための取組が行われている。</p> <p>【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。</p>	a
---	---

<コメント>

ホームページにおおぞらの保育理念や保育目標が掲げられており、各園にリンクが張られていて園の紹介がされています。また、インターネットの動画配信にも園の紹介を掲載しています。法人の決算は社会福祉法人の財務諸表等電子開示システムという公的なホームページに掲載されています。地域における福祉向上の取組は病後児保育室「さくらんぼ」や子育て支援センター「いちご畑」などで紹介しています。2018年度受審した横浜市版によ第三者評価結果は横浜市福祉サービス第三者評価評価結果に掲載されており誰でもアクセスすることができます。

<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。</p>	a
---	---

<コメント>

職務分担表に基づいて園長、主任保育士、事務員が取り扱う業務が記載されており、職員に周知されています。園の事務、経理等については法人の監査担当が2名おり、監査をおこなっています。法人では税理士が経理全般の監査支援を行っており、専門的な立場からの助言を受けています。

### 4 地域との交流、地域貢献

<p>(1) 地域との関係が適切に確保されている。</p> <p>【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。</p>	a
---	---

<コメント>

法人は、地域の母親たちの要求から生まれた共同保育の精神を受け継いで「保育方針」「保育目標」「倫理綱領」に地域との連携の大切さを記載しています。玄関には、六角橋地域ケアプラザでのキャンドルホルダー作りや神奈川大学のキャンドルナイト、幼保小の架け橋プログラム等地域イベントのお知らせ、神大寺や篠原学童クラブのチラシ、横浜市の子育て支援情報雑誌を置く等して、地域の情報を保護者に提供しています。コロナ禍で中止になった時期もありますが、園の行事に地域住民を招待したり、高齢者との交流等の取組を積極的に行っています。又、定期的に地域担当の保育士と主任保育士が、地域ケアプラザや神奈川区子育て支援連絡会の会議に出席しています。

【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。

b

<コメント>

園では、ボランティア受け入れの際オリエンテーションを実施し、受け入れに対する基本姿勢が書かれた「ボランティア・保育体験に参加される皆さんへ」の文書を手渡しています。しかしボランティアの受け入れ事項が「実習生の受け入れについて」と併用されている部分があり、分かりにくい面があります。ボランティア受け入れマニュアルの整備が望まれます。学校とは幼保小の会議や研修に参加し、保育体験や職業体験の中学生や高校生のボランティアを受け入れています。また、卒園生による夏休み体験「お兄ちゃん先生」「お姉ちゃん先生」や近隣の小学生、中学生と交流する等、学校教育への協力を積極的に取り組んでいます。

(2) 関係機関との連携が確保されている。	
【25】 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。	a
<コメント> 神奈川県や横浜市の公的機関や医療機関などのリストを作成し事務室に置いています。関係機関の情報は職員会議で共有し、会議に出席出来なかった職員は会議記録やリーダー保育士から説明を聞くなどして共有しています。地域の関係機関とは、六角橋ケアプラザや神奈川県子育て支援連絡会、地域の子育て支援拠点、横浜市病後児保育会と連絡会議を定期的に行い、課題に取り組んでいます。神奈川県こども家庭支援課や横浜市東部地域療育センター、横浜市総合リハビリテーションセンターと連携して子どもの発達に関する情報やアドバイスを受けています。虐待等についても横浜市中央児童相談所と連携が取れる体制を整えています。	
(3) 地域の福祉向上のための取組を行っている。	
【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。	a
<コメント> 園長は、神奈川県認可保育所等合同園長会や幼保小の連携連絡会などに出席し、地域の福祉ニーズを把握しています。主任・地域担当保育士は、神奈川県子育て支援連絡会世話人会、神奈川県子育て支援連絡会、神奈川県育児支援センター園会議に定期的に出席し、状況報告や意見交換を通して地域の具体的な福祉ニーズの把握に努めています。コロナ禍で縮小していた活動もありますが、近隣の六角橋地域ケアプラザやシニアクラブ、町内会との交流を積極的に行い、地域の福祉ニーズや生活課題等の把握に努めています。また、地域子育て支援センター「いちご畑」の育児相談や病後児保育「さくらんぼ」の活動を通じて、多様な相談にも応じるよう努めています。	
【27】 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。	b
<コメント> 地域子育て支援センター「いちご畑」を設置し、近隣の親子が利用しています。育児相談をはじめ、活動として「あそび！会」「いちごれすとらん」「ベビーマッサージ」等、親子で楽しめるイベントや講座を定期的に行っています。また「あおぞら病後児保育室さくらんぼ」では、専門集団（看護師・保育士・栄養士等）による保育と看護を行い、事前に登録した乳幼児から小学生までを受け入れています。コロナ禍で中止となったイベントも徐々に増え、ハロウィンパレードでは、園近隣宅を親子で訪ね、交流を楽しみました。六角橋地域ケアプラザ主催の「みちあそび」（道路を閉鎖して遊ぶ）の実行委員会に参加し連携して取り組んでいます。防災は地域の支援を必要とする人々への取組には至らず、災害時に地域と連携する体制作りが期待されます。	

### Ⅲ 適切な福祉サービスの実施

#### 1 利用者本位の福祉サービス

(1) 利用者を尊重する姿勢が明示されている。		第三者評価結果
【28】 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。	a	
<コメント> 法人の理念や基本方針に一人ひとりの要求発達段階を大切に保育をすすめると明示しています。また「倫理綱領」に「日常の保育の中でもっとも大切なことは、子どもの権利を守ることです」との記載があります。人権に関する研修は、法人内の管理職研修で「乳幼児の性と性教育」一からだの権利教育について講師を招き行っています。園内では人権擁護のためのセルフチェックシートを用いて研修を行い、職員会議では具体的なエピソードを出し合い、子ども達への関わり方や声のかけ方などについて話し合っています。また定期的に状況の把握、評価などを行い、日々の保育の実践に活かしています。		
【29】 III-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。	b	
<コメント> 法人の「倫理綱領」の中に「プライバシーを守るための取組を強化します」と記載があります。保育場面では、散歩の途中でオムツ替えをする際、大きな服を上から着せて着替えの様子が見えないようにし、着替えやプールへ入る際に外部の視線から守るためカーテンを閉めたり、プール専用に着替えのタオルを園で用意するなどの配慮に努めています。子どものプライバシーを守る場所として、幼児の保育室のスペースが狭いため確保は難しい状況ですが、保育室の隅や隙間を活用しています。園では、プライバシーへの配慮が必要な保育場面についてマニュアルへの追記・整備をしていく意向があります。		

(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。

【30】 Ⅲ-1-(2)-①  
利用希望者に対して保育所選択に必要な情報を積極的に提供している。

a

<コメント>

法人でホームページを作成し、行事を行った際に更新しています。また、系列園共通の「子育て新聞」、園独自の「いちご畑・おひさまだより」を毎月発行し、神奈川区役所や六角橋地域ケアプラザ、小児科医院などに置いています。保育所の利用希望者は電話で予約を受け付け、月に1回、5組限定として保育所見学会を実施、園長と主任が対応しています。その際、法人のパンフレットを手渡し、法人の理念や基本方針、園の保育内容について詳しく丁寧に説明をしています。見学者の中には、地域子育て支援センター「いちご畑」のプログラムに参加して入園を決める人もいます。

【31】 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。

a

<コメント>

新入園時には「入園のしおり」を配布しています。重要事項説明書を丁寧に説明し、同意書を提出してもらっています。また進級時には年度の始まる前に毎年、重要事項説明書を説明し同意を得ています。行事や保育内容の変更の際、緊急の場合は保護者向け一斉メールや掲示板やクラス通信で知らせ、それ以外は父母の会の会長やクラス委員会、クラス懇談会で説明をしています。特に配慮が必要な保護者には、個人面談を行い丁寧に説明をしています。外国籍の園児が在籍している時は、保護者が日本語を理解出来ない場合は配慮や工夫をしながら対応しています。

【32】 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。

b

<コメント>

保育所の変更にあたって、基本的に子どもや家庭に関する情報や保育内容の引継ぎは行っていません。しかし、ケースによっては保護者の同意を得て口頭で説明を行った事例があります。保育所の利用終了後、保護者が相談出来る窓口は特に設置していませんが、クラス通信や卒園時に保護者に口頭で伝えていきます。実際、卒園してからも夏休みに保育園に来たり、親子で行事に参加したりしています。また、保育園との繋がりを希望する保護者には「あおぞら愛する後援会」に加入出来る仕組みがあります。

(3) 利用者満足の向上に努めている。

【33】 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。

a

<コメント>

保育士は日々の保育の中で子どもの表情から満足感を読み取るよう努めています。保護者に対してはアンケート調査を行い、結果を園内に掲示し、法人で毎年3月に発行している「麦わらぼうし」で報告をしています。また、定期的に個別面談や家庭訪問を行なって状況を把握し、年3回のクラス別懇談会、年1回の父親懇談会を実施して、保育や子育てに関する意見交換を行っています。更に懇談会とは別に「子どもを語る会（学習会）」を設けて子育てについて学び合う機会を作っています。今年はオンラインで保護者、職員が約15名参加し話し合いました。保護者アンケートや懇談会などで出た保護者の意見は職員会議で話し合い、改善策を検討し、保育や行事に活かすよう努めています。

(4) 利用者が意見等を述べやすい体制が確保されている。

【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

【判断した理由・特記事項等】

苦情解決の体制が整備され、責任者は園長、苦情受付は主任保育士、第三者委員は2名（六角橋地区民生委員・社会福祉法人あおぞら評議員）の名前と電話番号が明記されています。苦情解決の体制は「入園のしおり」に掲載し、仕組みについて説明をしています。玄関にかながわ福祉サービス運営適正化委員会が作成したポスターを掲示し、園の苦情解決の担当や第三者委員の名前を表示しています。苦情の申し出はありませんが、その旨を公表することが望めます。日々の保護者からの意見や相談は各クラスの保育士が口頭で伝え合い、解決に至らない場合は主任や園長に相談しています。内容は記録し、保護者に必ずフィードバックしています。

【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。

a

<コメント>

「園のしおり」に苦情受付窓口や第三者委員の連絡先が記載され、玄関にかながわ福祉サービス運営適正化委員会のポスターを掲示しています。保護者には入園時や年度が始まる前に、重要事項説明書の中に記載されている苦情解決の体制について説明をしています。園では、登降園時に気軽に話せるような雰囲気づくりや、連絡帳を活用して保護者とコミュニケーションが取りやすいよう努め、相談する際も別室でゆっくりと話が出来るよう環境を整えています。また、園としても多様な機能があり、保護者も利用出来る環境で育児などの相談がしやすい状況にあります。

【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
---	---

<コメント>

保育士は、日頃から保護者とのコミュニケーションを大切に、相談しやすい関係づくりに努めています。保護者からの相談や意見に対しては、その都度口頭や連絡帳で対応していますが、困難な場合は保育主任や園長に相談し、必要に応じて職員会議で検討し、検討した内容を保護者に伝えています。保護者からの相談や意見は記録していますが、書式が様々なので書式を統一して記録し、内容別に分類したり、似たようなケースがある場合、参考になるような記録の方法などの工夫が望まれます。また園としては、保育士の保護者に対する相談対応を統一していく必要があると認識しており、改善していく意向があります。

(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。

【37】 Ⅲ-1-(5)-① 安心・安全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
---	---

<コメント>

法人で危険・安全マニュアル、事故対応マニュアルを作成しています。園では月に1回リスクマネジメント委員会を実施し、保育士（乳児・幼児クラス）管理栄養士、主任看護師が出席しています。委員会では、ヒヤリハット報告書に記載された事例の分析、対策を検討し、ヒヤリハットの集計や事例に関連するマニュアルの見直しを行っています。また、法人はリスクマネジメント委員会を年6回実施し、各園の事例の分析や集計を報告するなど情報を共有しています。園のリスクマネジメント委員会、法人のリスクマネジメント委員会で話し合われた課題については、職員会議で報告し共有しています。危険・安全マニュアルの研修は、オンラインを活用し動画を取り入れるなど、具体的で分かりやすいよう工夫して行っています。

【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確保のための体制を整備し、取組を行っている。	a
--	---

<コメント>

法人で、健康管理マニュアル・衛生管理マニュアルを作成しています。園内研修やマニュアルの見直しの際に再度確認し、感性症対策や発生時の対応など職員に周知徹底しています。園はマニュアルに沿って清掃し清潔を保ち、子どもたちは手洗いの際にペーパータオルを使用するなど、感染対策を引き続き実施しています。園内研修は嘱託医による講義が年1回、毎年4月に日赤病院による研修を行っています。現在はコロナ禍で中止になっています。また看護師を中心にオムツ替えや嘔吐処理等、動画を用いて研修を行っています。感性症が発生した場合は、保護者向け一斉メールを配信し、ほけんだよりやクラス通信で知らせ、玄関の入り口に掲示しています。

【39】 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。	b
--	---

<コメント>

法人で保育中の大地震発生時の対応マニュアルを作成し、対応体制が決められている職員に周知しています。保護者への連絡は、一斉配信メールや災害伝言ダイヤルを活用しています。園では災害発生時の食料や備品などを3日分備蓄をし、チェックリストで定期的に確認し、炊き出し訓練の実施を計画しています。避難訓練は毎月実施し、消防署に通知しています。横浜市立神橋小学校への避難訓練も年1回実施していますが、地域との合同訓練は実施していません。地域と連携した訓練の実施を期待します。また災害時に保育を継続するための事業継続計画は、法人で復旧業務や被害状況の把握などのマニュアルを作成しています。しかし、園独自の事業継続計画も必要なので、作成することが望まれます。

## 2 福祉サービスの質の確保

(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。	第三者評価結果
---------------------------------	---------

【40】 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。	a
---	---

<コメント>

標準的な実施方法は、法人で各種マニュアルを作成、文書化して年度末に見直しを行い、職員に周知しています。法人の理念や倫理綱領に、子どもの尊重、プライバシーの保護や権利擁護に関わる姿勢が明示され、保育の基本姿勢に「一人ひとりの要求発達段階を大切に保育をすすめる」としています。研修では、オムツ替えや嘔吐処理の仕方など、動画を用いて具体的で分かりやすいよう工夫して学んでいます。マニュアルに基づいて作成された指導計画は、各クラスで検討会議を行い、職員会議で確認しています。また、人権擁護のセルフチェックリストの読み合わせや、自己評価を行うなど、保育がマニュアルにもとづいて実施されているかを確認する仕組みがあります。

【41】 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。	a
---	---

<コメント>

法人で作成した標準的な実施方法は、年度末や必要に応じて検証・見直しを行っています。職員は、クラス会議や職員会議で話し合い、次の計画作成にあたり、PDCAサイクルを用いて振り返りを行い、見直しをして次に繋げています。プールや水遊び、感染症の流行する時期など、マニュアルを確認し見直しをしています。保護者からの意見や提案は、保護者アンケートや保護者懇談会、個人面談などで意見や意向を把握し、反映できるよう努めています。



(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。

【42】 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。

a

<コメント>

入園時、家庭の状況や成育歴の情報を児童票、児童健康台帳、入所時調査票等に保護者に記載してもらい、クラス担任が個人面談で確認しています。必要に応じて栄養士や主任保育士も同席することがあります。園では、指導計画作成の責任者を園長とし、全体的な計画に基づいて年間指導計画、月間指導計画、食育計画等、保健計画、及び3歳未満児及び障害のある子どもの個別指導計画を作成しています。また、全園児の児童経過記録を作成し、卒業までの成長を記録しています。指導計画の作成には、必要に応じてクラス会議に栄養士や看護師が参加したり、専門機関のアドバイスも参考にしており、時には保護者の意向も考慮して作成しています。支援が困難と思われる場合は、神奈川区こども家庭支援課や横浜市東部地域療育センター（巡回訪問指導は年に1回）、横浜市総合リハビリテーションセンターと連携を取りながら保育に取り組んでいます。

【43】 Ⅲ-2-(2)-②  
定期的に指導計画の評価・見直しを行っている。

a

<コメント>

年間指導計画は年度末に、月間指導計画は毎月のクラス会議で計画の評価や見直しを行っています。職員会議では各クラスの指導計画の評価や見直しを更に検討し、次の計画に反映し作成しています。指導計画の変更や見直しに当たっては、保護者アンケート、連絡帳や個人面談などで保護者の意向を把握し、職員会議で検討しています。変更した指導計画の内容は、職員会議で報告し、パート職員には会議記録を確認してもらい、職員全体に周知するようにしています。保護者には、緊急の場合は保護者向け一斉メールで知らせ、変更した内容はその都度クラス通信や保育室の掲示で知らせ、クラス懇談会で説明しています。

(3) 福祉サービス実施の記録が適切に行われている。

【44】 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

<コメント>

子どもの発達状況や生活状況などは決められた書式に記載しています。入園後の子どもの成長発達は児童経過記録や保育日誌（要配慮児は個別の保育日誌）、児童健康台帳に記載しています。予防接種や感染症の罹患等は、その都度児童健康台帳に記載し把握しています。月2回の職員会議で各クラスの状況や子どもの様子を話し合い情報を共有しています。職員会議に出席出来ない職員は、会議記録や朝礼ノートで確認し、必要に応じてクラスリーダー保育士が説明しています。また延長保育では、各クラスの引継ぎノートで情報を共有しています。ITを活用した情報共有の仕組みはまだ十分とはいえませんが、今後保育園向けアプリの導入を予定しており、整備されていくことが期待されます。

【45】 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

<コメント>

法人で「守秘義務マニュアル」を作成しています。子どもの記録は適切な場所に保管され、保管期間などは法人で規程を定め、管理責任者は園長となっています。職員は新年度に向けて研修を行い、「個人情報保護規程」等を理解し、遵守するよう努めています。実習生やボランティアに対しても、オリエンテーションで知り得た情報の守秘義務について説明をしています。保護者には、重要事項説明書の「社会福祉法人あおぞらプライバシーポリシー」で個人情報取り扱いについて説明し、同意を得ており、写真は行事以外は撮影しないよう依頼しています。