

第三者評価結果

事業所名：社会福祉法人 正道会 鷺沼ピノキオ保育園

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> 【法人は理念や方針、保育の考え方をホームページで体系立って説明し、園でも関係者の理解を深める取り組みに努めている】 理念や方針は日常的に意識できるよう園内の目立つ場所に掲示している。保護者には入園時にも重要事項説明の一環として個別に説明し、入園後も連絡帳アプリケーションで確認できる仕組みを構築し、行事では理念や方針に基づいた活動であることを伝えている。職員には理念や基本方針を掲載した職員用アプリケーションでの確認を促すほか、法人が実施する理念研修で日常の保育業務が理念や方針を踏まえた内容になるよう指導をしている。本年度から非常勤職員に向けた理念研修を行って常勤職員と同等の理解を促している。	

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> 【園運営に影響のある情報は関係機関から入手し、予算管理や人事管理を法人主導で行い運営状況を共有している】 福祉業界の情報は経営層である法人が精査し、必要に応じて園に提供している。保育に関する情報は主に宮前区から提供されるほか、園長会や近隣保育園との意見交換、連携している関係機関（近隣小学校、幼保小連携など）から入手している。保護者の要望等は、アンケートや日々のコミュニケーションを通じて把握するよう努めている。また、配慮を必要とする子どもの受け入れを行っているため療育センターなどの専門機関や、法人系列の児童発達施設から具体的なニーズや専門性の高い情報を入手しやすい環境である。	
【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。	a
<コメント> 【法人との連携で運営課題を取り組みに繋げ、園を取り巻く環境情報を基に保育サービスの充実に繋げている】 園の収支面、退職する職員の状況や次年度の人員体制、配置転換による園長交代を視野に現在抱えている課題を次年度に持ち越さないための対応などの課題を、法人と共有し取り組みに反映している。宮前区から提供される待機児童の情報がある一方で、定員割れをしている園の情報もあり、選ばれる園であり続けることが円滑な運営に繋がるとを認識している。現在は入園希望者が多く定員枠をぎりぎりまで広げて可能な限り要望に応え、配慮を要する子どもの受け入れ要請にも継続的に応えられるよう、職員を増やし育成したいと考えている。	

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。	a
<コメント> 【開所して約2年が経ち法人支部の中長期計画があるため、これを受けて園独自の計画作成について、今後の取り組みに期待する】 法人の関東支部（神奈川県と東京の6園で構成）で2023年から3カ年計画を作成している。毎年度ごとのテーマ、協働体制やチーム編成、6園共通の展望などが示されている。今回の調査では、開園から2年に渡って保育の安定を最優先に民営化に伴う保護者理解の獲得と支援、地域との連携体制構築などに努めてきたことが実を結び、園運営や保育が安定している様子で園の役割も明確になってきている。今後は園の中長期計画を見直し、展望を見据えた活動に繋げることを期待する。	
【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> 【法人本部の中長期計画を受けた園独自の中長期計画を見直し、単年度の事業計画と連動させることに期待する】 関東支部6園共通の3カ年計画（中長期計画）の中身は、保育テーマ、食育計画のポイント、保育計画のポイント、SDGsの取り組みなど12項目で構成され、これに基づいて園の単年度計画を策定している。本年度の事業計画事態は策定されており、これに基づく着実な事業実施も行われているが、実施状況の評価を行える仕組みや体制づくりは今後の課題として残されているため、今後は計画の中に評価を行う時期を盛り込むなどの改善が求められる。	

(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>		
【行事などの事業計画は進捗状況を確認し、最適な計画になるよう見直しながら進めている】 事業計画は、園長を中心に副主任（2名）や事業ごとの担当で意見を出し合って策定している。行事計画など全職員が役割を担う事業は、実施事業計画を作成して職員会議で共有し、その後も職員の意見を聞きいて軌道修正計画が最適になるよう取り組んでいる。事業の評価は、実施後に振り返りを行って課題や反省点のほか成功事例なども共有し次期の計画に反映させている。しかし、事業計画を策定する段階において、全職員の意見やアイデアなどを把握し反映させるプロセスは明確に定められてはいないため、仕組みとして確立し機能させるための今後の取り組みが求められる。		
【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>		
【2年前の民営化に伴い保護者に対して保育の特徴を継続的に説明し、現在では多くの理解を得られるようになってきている】 単年度の事業計画はアプリケーションを使って保護者へ配信し、5月のピノキオミーティング（前期の保護者会）で改めて説明、疑問を解消できる機会にしている。さらに各計画の実施時期に合わせて園だより、クラスだより、保健だより、おだいどころだより（食育）に具体的な内容を盛り込んで配信している。また、子どものお迎え前に保護者が一息付ける場所づくり、交流イベントも事業計画の意味を理解してもらう機会になっている。最近では行事の手伝いを申し出てくれる保護者もあり、理解が深まっていることが見て取れる。		

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。		a
<コメント>		
【保育の質を担保し向上に向けた取り組みになるよう法人のツールに基づいて、振り返りと見直しを重ねている】 より良い保育を目指す取り組みとして、キラッぽシート（月末にフロア単位で保育、環境、人権などについてチェック）、正道会のガイドライン（保育の考え方）、smartHRグローインプラン（自己評価項目）で振り返り、必要に応じて指導・改善を行っている。毎月2回は非常勤職員ミーティングを行って常勤職員と同等の知識と理解を得てもらい、職員全体の保育力向上を図っている。日常的にも法人の考えに基づいて「保育は一人ではできないからチームで保育を行うことが大切である」と指導し、職員力の底上げを促している。		
【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。		a
<コメント>		
【日頃から行っている業務評価や今回の第三者評価の受審を機に、課題を明確にして業務改善や保育の質向上に反映している】 業務の中でしっかり取り組んできたことでも、十分な成果を得られないことは速やかに改善へ向けて努力をしている。例えば理念や方針の周知について保護者の理解度合いが十分でない判断し、ピノキオミーティング（保護者懇談会）で対話形式で伝え、保育中の子どもの目線になってやりたいことを選んだり、職員の声かけなど関わり方を実際に体験してもらい、保育への理解を深めてもらった。また、ピノキオフェスタ（運動会）では目指している保育と内容のずれに気づき、翌日から保育方法を見直したことなどの事例がある。		

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>		
【園長は職員に園の最高責任者としての役割を伝えているが、明確な書式を作成するなど職員が共通理解できる工夫が求められる】 園長は職員に対し「何かあった時は自分で判断せず必ず報告、連絡、相談をすること」「職員とその家族が幸せであるためにできる限りの協力を惜しまない」と伝えている。職務分担表と組織図に関しては、さらに必要な情報を洗い出し、法人内での園の位置づけ、権限と責任の所在、指揮命令系統とボトムアップの流れが明確になるような工夫をし、共有することをお勧めしたい。		
【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>		

【守るべき法令等は定期的を確認し、全職員の共通認識を深めることが求められる】
 昨今の児童虐待や保育者の不適切保育の事案を受け、「子どもの権利条約、子ども基本法、保育所保育指針、幼保連携型認定こども園の教育・保育要領等」を遵守することを基本指針（年度事業計画内）に示している。年度当初は保育所保育指針と法人理念をすり合わせて職員の意識や足並みを揃えている。また、虐待についてチェックシート活用して振り返りを行い、必要に応じて指導している。しかしながら、保育方針に示されたその他の法令等（虐待以外も含む）を学習する機会をさらに充実させることで、職員意識を喚起し業務に反映できるような取り組みを期待したい。

(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>

【日常業務の中で職員が体感することを通じて学び、保育全体の質の維持・向上に繋がるように取り組んでいる】
 園長は自身の経験を踏まえて、職員と一緒に保育を作って行きたいという信念を持ち、現場や職員の状況を知ることがを心がけている。日常的に保育室を回って様子を確認し職員の保育を見守ることを基本にしているが必要に応じて職員指導を行い、例えば子ども同士のトラブルなど保育が難しい場面では子どもと関わる姿を手本として示すなど、職員が体感してくれることを大切に考えている。しかし保育の質向上に対する職員意見を汲み取る試みはさらに工夫し続け、保育者の意見を収集して業務に反映する仕組みづくりがあると良いだろう。

【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。

a

<コメント>

【事務作業の効率化に取り組み、職員負担を軽減する体制の構築に努めている】
 開園後から職員の事務作業に多くの時間を費やしていた経緯があり、記録の意味やあり方を説明をするなど意識改革を行った。さらに記録の重複部分を削減したほか、記録時間を決めたり要点のまとめ方を指導して作業時間の短縮を実現させている。昼例では今日の取り組みを発表する機会を設けているが、発表時間を1分間に制限するなど、効率的に伝達する流れの定着に努めている。また、事務作業をする職員にはノンコンタクトタイム（子どもと接触しない時間）を適用し、職員が協力しあって作業に専念できる体制にしている。現在では残業時間削減など成果が現われている。

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。

a

<コメント>

【採用は法人と協働で行い、園が目指す保育を提供するために必要な人材を確保している】
 法人の人材体制に関する方針に沿って保育士、看護師、管理栄養士、栄養士、子育て支援員を配置している。募集方法にはホームページ、職員の紹介や卒業校での募集、就職フェア出展などがあるほか、最近では園が毎日発信しているSNS情報の記事を見た遠方の方からも採用希望が寄せられている。採用希望は法人で受け付け、第一次面接は関東統括職員（オンライン）、第二次面接は本人が勤務を希望する園で行い、保育体験もしてもらって保育の特徴と採用希望者の適性が合致するかを相互に確認して判断している。中途採用者の採用も積極的にやっている。

【15】 II-2-(1)-②
 総合的な人事管理が行われている。

a

<コメント>

【法人の人事管理に基づいて職員の頑張りを評価に反映し、育成に繋がるよう取り組んでいる】
 法人では保育者としての信念（職員像）を掲げて「三省」と題し、単年度計画の中に盛り込んで業務に反映できるようにしている。職員の人事管理については、smartHRグローインプラン（人事管理システム）で随時確認できるようになっている。職員の評価は法人のシステムに沿って園長が一次評価、関東統括職員が二次評価、理事長が最終決定を行う流れになっている。園長による一次評価では貢献度の反映に努め、希望に応じた育成に繋げるよう取り組んでいる。評価結果はフィードバックし、本人が理解し次に繋げられるよう指導・支援を行っている。

(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り組んでいる。

a

<コメント>

【職員一人ひとりのライフワークバランスが最適になるよう個別の事情も考慮し、働きやすい職場環境の整備に努めている】
 職員の生活を充実させる取り組みとして、働きやすくプライベートも充実できる職場づくりに努めている。例えば子育て中の職員には時間短縮勤務を選択できるようにしたり、全職員が遠慮なく休暇を取ることができる体制を構築している。個人面談ではプライベートで充実させたいことも聞き取り、やりたいことは先延ばしにせず直ぐに実現できるよう職員同士で協力できる体制を築いている。個別の事情が不公平感にならないよう職員同士で話し合いをしており、今では相互の事情を理解し協力し合う良好な関係性が構築されている。

(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>

職員の学ぶ意欲をより効果的に実現するために育成体制の確立に期待する

職員が業務で目標とすることは理念や方針であることを周知し、4期に分けて職員の目標管理を行っている。職員は期ごとに目標を掲げて期末に振り返りを行い次期の目標に繋げている。目標項目は新人、リーダー、調理といった職員の職務や職位に応じて必要とするスキルを基に設定しているが、今のところ完成形には至っていない。完成に向けて、例えば職位に応じて必要な研修などの学び方も加えるなど、より活用しやすくなることを期待する。職員は学ぶことに前向きで、最近では非常勤職員が子育て支援員の資格を取得し保育の質向上に貢献している。

【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

<コメント>

【職員育成の方向性、目標設定、育成手段を一貫したものとし、道筋をより明確にすることが求められる】

職員が参加する研修は、非常勤職員も含めた全職員が参加できるように毎年度ごとに計画を立てている。しかし、参加する研修は職員の希望で選んでおり、各職員の主体性が尊重され、法人もこれを把握できている。研修参加後は本人のスキルアップに繋がっているかを確認し、必要に応じて直接指導を行うなど成果を保育の質向上に繋げることもできている。また、日常の業務の中で1人の職員の気づきであっても小さなことでもやり過ごすことなく、臨時に園内研修を行うなど職員の育成が意識されている。

<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>

【雇用形態に関わらず、職員の学びたいという意欲を尊重し積極的に学びの場に参加できるようにしている】
職員が参加する研修には法人研修、外部研修（行政研修、企業主催の研修）、内部研修、OJT（現任訓練）がある。研修計画に基づいて確実に参加できるよう職員間で調整しているほか、計画外の研修（研修の案内が届いた場合など）であっても希望する研修があれば参加できるよう調整している。内部研修では外部研修の成果を共有するほか、気づきや疑問をテーマに取り上げ学び合う場にもなっている。本年度は非常勤職員を対象に園内研修を行い、園全体の保育の質の底上げに繋げている。研修は勤務時間内に参加し費用も園が負担している。

(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>	a
--	---

<コメント>

【実習生の体験してみたいという思いを尊重し、実りある経験になるよう取り組みをしている】
開園して2年目で職員体制も安定していることから、本年度はじめて実習生の受け入れを行った。受け入れのためのマニュアル、実習生向けのマニュアルに基づいて体制を整備し、育成プログラムを作成している。プログラムの消化過程において、見学実習では全フロアを見学する中で興味があることを探し、部分実習では学びたいことを経験し、責任実習ではやり残したことがないよう、さらに実習が成功体験に繋がるよう全職員が支援に努めている。実習生の受け入れ体制があることはSNSや就職フェアで発信し、保護者には受け入れ前に理解を得て実施している。

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>	<p>第三者評価結果</p> <p style="background-color: yellow;">b</p>
---	---

<コメント>

【園運営に関する情報を公開し、組織の透明性の確保に努めている】
法人が設置しているホームページに園の決算報告書とともに、現況報告書、定款、役員名簿、役員報酬規程などを適切に公開している。単年度の事業計画は、保護者がいつでも確認できるよう専用アプリケーションに掲載するほか、決算書を玄関に設置している。園情報は法人や区のホームページで紹介し、イベント参加者を募るポスターを近隣のスーパーやコンビニエンスストアなどに掲示してもらい、SNSを毎日更新するなど情報発信に努めている。これらの取り組みは入園を検討する保護者、イベント参加希望者、就職希望者からの問い合わせがあるなど有効性が見られる。

<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。</p>	b
---	---

<コメント>

【事務処理や経理管理が適正に行われるようルールが設けられている】
事務や経理処理は法人の事務職員が関東支部6園を兼任している。園長は事務職員から状況報告を受けて共有している。また、物品の購入や外部への発注は法人の規程に基づいて行っている。運営状況について法人による会計監査を毎年行い、会計士等が定期的に確認し、指摘があれば改善する体制である。日常の業務ではフロアごとに予算を組み担当職員が最適な支出になるよう努め、一定金額を超える場合は園長を通じて法人に承認を得る仕組みである。大きな支出を要する場合でも目的、目指す成果、資金使途等が明確であれば職員の意欲を応援しより良い保育に反映する姿勢である。

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>	<p>第三者評価結果</p> <p style="background-color: yellow;">a</p>
---	---

<コメント>

【子どもが地域の方々と交流する機会を積極的に設け、子どもの生活の幅を広げている】
子どもは日常的に地域の方々と交流している。高齢者と近隣の集会所でメロコス体操（宮前区の体操）やアリーノ（有馬・野川生涯学習支援施設）で歌や制作活動など通じて楽しんでいる。ハロウィンでは近隣の商店などの協力を得てシールラリーを行い非日常の体験をした。近隣の保育園との交流も活発で、公園で待ち合わせて子ども同士と一緒に遊び、保育祭りに一緒に行き、移動水族館のイベントに招いてもらい、園ではランチルームやピノキオフェスタ（運動会）に招いたりしている。このほかの活動からも、園長をはじめとする職員の努力の大きさが見て取れる。

<p>【24】 II-4-(1)-② ボランティア等の受け入れに対する基本姿勢を明確にし体制を確立している。</p>	c
--	---

<コメント>

【ボランティアの受け入れ体制はあるが、実際の受け入れは行っていない】
訪問調査時は開園2年目であり園内の体制の安定化などに努めていたことから、実際の受け入れには至っていないが、今後は受け入れていく姿勢である。今後はボランティアを受け入れることを想定して、マニュアルを基にシミュレーションを行うなど、職員全員の理解を深めておくことが望まれる。また、ボランティアの派遣元の開拓に着手するなど、積極的な取り組みにしていくことを期待したい。

(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>

【子どもの保育から就学まで見据えて、必要となる関係機関との連携体制を構築している】
 保育中に緊急事態が起こった場合を想定し、消防署、警察署、医療機関などの協力を得られる体制にしている。虐待防止対策として関係機関の会議に参加していつでも対応できる環境を整えている。ピノキオフェスタ（運動会）の会場として体育館を借りたり自治会の会議にも参加して関係性を構築している。近隣保育園との関係性も良好で、最近は子どもの就学に向けて小学校との繋がりを強くするために役割分担をして複数の小学校と連携する取り組みをはじめており、子ども同士の交流でも同じ小学校に就学する仲間ができ安心できる環境が形成されている。

(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>

【地域の子育てに関する情報を地域の中で共有し、新たな取り組みに繋げる環境がある】
 地域に密着した保育ニーズは、近隣保育園との交流や意見交換の場で把握することが多く、各園が保護者の声やニーズに対して独自に取り組んでいることなどの情報交換をしている。園では子育て支援事業に参加している保護者の状況や声など把握したことなどを発信している。例えば、園の子育て支援事業に参加の中で、地域の中で孤立しがちな保護者が心の疲れを癒やしたり子育ての悩みの解消に繋がった実績などである。また近隣地域の情報を共有することで、この地域ならではの課題やニーズも把握することができ、効果的な対策に繋がれる環境が形成されている。

【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。		a
--	--	---

<コメント>

【子育て支援事業などを通じて地域の保育ニーズの充足に取り組んでいる】
 把握した地域ニーズや想定するニーズを踏まえて子育て支援事業（ピノキオ食堂、ピノキオ広場など）を行い、保育士、栄養士、調理員、看護師の専門性を地域に還元する取り組みをしており、参加した方々から喜びや感謝の言葉が寄せられリピーターも多い。小学校との繋がりが弱いという課題には、近隣園と協力し関係性の強化に取り組んでいる。今後はBCP（事業継続計画）に盛り込まれている近隣住民の受け入れ方法の確立、保有しているAEDを近隣の方々にも利用してもらえるようにするなど、園が持つ専門性や機能を地域に還元する取り組みが強化されることに期待する。

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>

【法人のガイドラインに基づいて、個々の振り返りを確実にしている】
 ガイドラインに基づき本園の規程が策定されている。それを全職員に徹底させるために、日々の振り返りと年2回の園内研修を行っている。月1回開かれる職員会議内の研修で、個々の振り返りの機会が設けられている。職員はせいどうかいのガイドラインをあらかじめチェックした上で会議に臨む。そこで全職員が個々の表明をする。保護者にもピノキオミーティング（保護者会）にて伝えている。

【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。		a
---	--	---

<コメント>

【プライバシー保護には、細心の注意を払い、常に見直しを掛けている】
 本園独自のマニュアルは、書面でファイルされ、必要な時に職員がいつでも確認できる。この内容については、職員会議等で職員と確認し合っている。保育中のプライバシー保護の為に工夫をしている。屋上でのプールの際は、日除けシートを周囲に張り巡らせ、近隣の高層アパートからの視線を遮っている。また、保育室では、トイレに前の着脱場所をその都度工夫している。使用している保育アプリ、コードモン上でも保護者に向けて配慮しながら伝え、プライバシー保護についての了解を得ている。

(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>

【自己決定を助ける丁寧な関わりがなされている】

理念また、保育内容等を紹介した資料を、公共の場のほかSNS上で、園生活の写真や文章を工夫しながら公開している。利用希望者、見学者に対しても、その希望時間や人数などに臨機応変に対応しながら、園長が一組ずつ時間を掛けて詳しく説明している。園長不在の場合は、事務員が代わって行うこともできる。またその際に、ピノキオおやこ園（子育て支援）への誘いをすることもある。利用者の求めに応じて、見直しも図っている。

【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。

b

<コメント>

【あらゆる立場の職員が、保育のスタートを支える仕組みができています】

入園の際には、個人面談で担当者他、看護師、栄養士がヒアリングを行う。また、園長が重要事項説明書に沿って説明し、保護者から同意書を受け取る。面談の際は、個人面談シートを用いている。そのシートには、入園児についての事細かな記載がなされ、個人ファイルに閉じられる。そのファイルは、保育開始後に、必要に応じていつでも見返すことができるようになっている。また、多国籍等の配慮を要する保護者へは、個々に顔を合わせやすい日本語をゆっくりと話しながら、その理解を導いていくようにしている。

【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>

【本園を離れた後も気軽に立ち寄れるように、様々な機会を作って呼びかけている】

転園の際は、園長が相手園と電話でやり取りをし、子どもの情報を交換している。その後、内容を書面にまとめ児童表にファイルしている。転園の他、卒園の際もその後本園を気軽に訪れて欲しいと伝え、また来やすい雰囲気作りを心掛けている。本園を離れた子ども達、保護者も行事に参加したり、ピノキオ食堂に来てくれる。しかし、現時点で保護者の相談事はまだ持ち込まれていない。今後は増えるであろう相談に備えて、本園の利用終了時に、保護者にその相談方法や担当者について伝える文書があればよいと思われる。

(3) 利用者満足の上昇に努めている。

【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。

a

<コメント>

【保護者の求めるところを知り、それに沿って変更をしていく体制が素晴らしい】

日々の保育の中の様々な場面から、子どもたちが満ち足りた保育園生活を送っているかどうかを確認している。その上で保護者に、ドモンのドキュメンテーション等を通して子どもの様子を伝え、アンケートを年に1回、また行事ごとに実施し結果を公表している。保育参観・参加後の個人面談、年2回のピノキオミーティング（保護者会）も実施して、園長自ら保護者と語り合いその意向をつかもうとしている。行事アンケートも園長を中心に前回は振り返りながら、次への挑戦に繋げていけるように話し合いを進めている。

(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。

a

【判断した理由・特記事項等】

【苦情に至る前に、保護者と話せる環境を作る努力をしている】

苦情解決の体制は、園長、副主任そして第三者委員でしっかり整備されている。苦情解決フローチャート、ご意見箱は全保護者が目にする玄関先に掲示、設置され、その内容は保護者にも説明されている。苦情解決ファイルも綴じられているが、現在大きな苦情といえるものは見られない。それも日々の生活の中で園長、副主任を中心に、保護者が話しやすい環境を常に作っていることが、功を奏していると思われる。出てきた苦情に関しては、対応策も含め保護者にフィードバックし、職員間でも次に繋げる材料にしている。

【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>

【様々な場所、または立場の職員と話ができることを、保護者に伝え、実践している】

話ができる場所は、相談室に限らずランチルームなど園内に複数ある。また、相談相手も園長や担当に限らず、職員から誰でも選べるようにしている。そのことも重要事項説明書や園より等で、保護者に伝えている。sagipinocafeとは、今年度から始めた企画である。月に1回保育中の16時から、希望する保護者が、子育て支援の職員そして園長と、コーヒーを飲みながらざっくばらんに語り合える。ここがきっかけとなり、保護者の相談に繋がっていくこともあるだろう。

【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。

a

<コメント>

【保育のやり方に疑問を抱いていた保護者に根気強く関り、よりよい方向へ導いた】

本園独自のマニュアルに基づいて、日々保護者の意見、相談を受けやすい環境を心掛けている。また迅速に対応し、返答ができるように、担当、副主任そして園長へと繋がる報連相を徹底している。過去に、登園できない我が子を見て、園のやり方に不信を抱いていた保護者に、副主任が諦めずに何度も声掛けをし、とうとう面談にこぎつけた。そこから信頼関係を築き、状況はよい方向に向かっていったという経緯もある。マニュアルの見直しは、現在の状況を踏まえ今後の課題としたい。

(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。

b

<コメント>

【各職員が、毎日ひとり1件、ヒヤリハットを意識するという運動で、ひと月で200件も集まった】
マニュアル、また職域を超えての体制を整え対応している。看護師を中心に、保育の中に潜む事故へと繋がりがかねないリスクを意識し拾っていく。と、職員に意識させる、また自ら意識することに主眼を置いて取り組んでみたら、ひと月で200件も集まった。それらのヒヤリハットを園全体で検証し、事故を未然に防ぐ対策を練っている。毎日の昼礼（各クラスからひとり出る、一時間弱の会）で共有される。保護者会でも取り上げている。今後もさらなる評価・見直しを続けていって欲しい。

【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。

b

<コメント>

【嘔吐処理については、発生時の対応手順の明確化、また研修の意味からも、動画で見られるようにしている】
看護師・園長を中心にマニュアルが作られ、全職員へ周知され、また保護者に向けて保健だより等が発信されている。実際の嘔吐物処理方については動画でも見られ、また下痢処理法は、園内各所に掲示されている。玄関先には、川崎市内の感染症発生状況のボードが、ひと目でわかるように地図で提示されている。日頃からマニュアル等の改善は、看護師を中心に随時行っている。

【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>

【マニュアル、BCP等を基に対処体制が決められ、それに伴った訓練が実施されている】
BCPが作成されている。他マニュアル、マップ、緊急連絡先等も整えられ、計画的に訓練が実施されている。マニュアル等は、園長、看護師、そして栄養士が中心となって常に見直しをして、最新のものにしていく。総合防災訓練を実施し、保護者の引き取り訓練を実施したこともある。今後は、消防、警察、福祉施設他自治会とともに訓練も、有効になるとと思われる。

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。

b

<コメント>

【標準的な保育の実施をしていく中で、職員の個性を尊重し、画一的ではない保育実践となるように考えられている】
法人で、「保育安全マニュアル」が作成されている。そこには子どもの尊重、プライバシー保護、権利擁護が示されており、それらは、研修、個別対応等で職員に周知されている。特に、新人職員はOJTにて、保育の方法が知らされる。全職員はキラっぼシート（日常保育を振り返るシート）を用いて、毎月クラスごとに振り返りを行っている。これは月末に限らず、必要な時に職員同士でも行う。

【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。

b

<コメント>

【例えば行事を取り上げてみても、実施した日のうちの検証とその内容を、翌日からの保育に反映させるといった仕組みを作っている】
保育に関しても、またその保育の延長上に位置する行事にでも、園長、副主任を中心に、振り返りと改善が繰り返される。年度末には年間指導計画も見直しを掛けて、次年度のものを策定していく。保護者へのアンケート（年度末実施、行事に関してはその都度実施）も解析して、活かしていく。また、職員のあらゆる意見も聞き、よりよいものに繋げていく努力を重ねている。

(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。

b

<コメント>

【園長を責任者として指導計画が作成され、保育士以外の職員も毎週1回のWDU会議に参加し適切なアセスメントが実施されている】
園長を責任者とし、立場の違う看護師や栄養士も交えてWDU会議（ワクワドキドキウキウキかいぎ）が週1回、クラス毎に1時間かけて開かれる。そこでは、日々の保育の中での子どもの様子を語り合い、対応方針を協議し個人指導計画に落とし込む。この内容は保護者にも伝えられる。そこではまた、振り返りや評価も行われる。支援の必要な子ども（現在5人）には、公的、私的支援施設とも連携して対応している。

【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>

【指導計画を緊急に変更した場合、保護者へはコドモンで配信して伝えている】
週1回のWDU会議でのクラスの話し合い、振り返り、そして月末のキラっぽシートを用いた評価、反省があつて、年度末の振り返りとなっていく。この流れで、最終的に園長が確認を行っている。職員は、緊急ミーティングで変更された内容を知る。保護者は、コドモンから情報を得られることになる。園長、副主任の3人は、不定期のCAM会議にて、わずかな時間でも顔を合わせて保育の質の向上に繋がる協議をしている。これら諸々が、次期指導計画に活かされていく。

(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。

a

<コメント>

【コドモンを駆使して、職員間また、保護者間との記録の情報共有がなされている】
子どもの入園前から、発達状況や生活状況を把握し、統一した書式に記載する。未満時は個別の指導計画もあり、園長が、職員間で差異が生じないように指導している。これらの情報は、昼礼や園内連絡にて速やかに周知される。加えて、コドモン上でのやり取りが積極的に活用されていて、必要な情報が、滞りなく全職員に行き渡りようになっている。これについては今後、さらなる有効活用を見込んでいる。

【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。

b

<コメント>

【市の規程に基づいて保管等を行い、職員、保護者に共有している】
記録管理責任者は園長と定め、管理、保存等が行われている。入園前からの記録、その後の面談記録等が記された、より機密性の高い児童票は、別ファイルにして鍵のかかる保管場所へ保存されている。個人情報の取扱いに関しては、職員はもとより保護者にも説明がなされている。さらに今後は職員へ向けての何らかの研修があれば、この意識がさらに徹底されると思われる。