

(別添 1)

## 事業評価の結果（共通評価項目）

福祉サービス種別 保育所  
事業所名（施設名） 長野市中央保育園

### 第三者評価の判断基準

長野県福祉サービス第三者評価基準の考え方と評価のポイント、評価の着眼点【保育所】共通項目に係る判断基準による

○判断基準の「a、b、c」は、評価項目に対する到達状況を示しています。  
 「a」評価・・・よりよい福祉サービスの水準・状態、質の向上を目指す際に目安とする状態  
 「b」評価・・・aに至らない状況＝多くの施設・事業所の状態、aに向けた取組みの余地がある状態  
 「c」評価・・・b以上の取組みとなることを期待する状態

評価対象	評価分類	評価項目	評価細目	評価	着 眼 点	コメント
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。	① 理念、基本方針が明文化され周知が図られている。	a	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 1 理念、基本方針が文書（事業計画等の法人（保育所）内の文書や広報誌、パンフレット、ホームページ等）に記載されている。</li> <li>■ 2 理念は、法人（保育所）が実施する保育の内容や特性を踏まえた法人（保育所）の使命や目指す方向、考え方を読み取ることができる。</li> <li>■ 3 基本方針は、法人の理念との整合性が確保されているとともに、職員の行動規範となるよう具体的な内容となっている。</li> <li>■ 4 理念や基本方針は、会議や研修会での説明、会議での協議等をもって、職員への周知が図られている。</li> <li>■ 5 理念や基本方針は、わかりやすく説明した資料を作成するなどの工夫がなされ、保護者等への周知が図られている。</li> <li>■ 6 理念や基本方針の周知状況を確認し、継続的な取組を行っている。</li> <li>■ 7 理念や基本方針を保護者会等で資料をもとに説明している。</li> </ul>	<p>・市の保育園及び認定こども園共通の理念が「長野市がめざす子どもの姿」として明文化されており、また、保育所保育指針に沿って市が運営する保育園・認定こども園共通の「長野市乳幼児期教育・保育の基本方針」が定められている。その主旨として「生涯にわたる人格形成の基礎を培うとともに『学びの入口』としても重要な乳幼児期の教育・保育について、就学期への連続性・一貫性という視点も踏まえ、長野市教育の基本理念『明日を拓く深く豊かな人間性の実現』につながる基本方針等を新たに策定したものである」としている。長野市の豊かな自然と文化を活かした安心できる環境の中で、子どもたちが「遊び」や「生活」を通して友だち等と人間関係を築き、小学校からその先の「生きる力」の基礎を培うために、自律力、実践力、未来力、絆力を育むことなどを盛り込んでいる。当保育園では新年度職員会議を始めとし、各会議で折に触れ理念・基本方針などを読み合わせ、職員間の共通理解を図るとともに実践に繋げている。市から発行されている「保育園・認定こども園のしおり」にも長野市が「目標とする子どもの姿」や「教育・保育の基本方針」の主旨が明記されており、また、当保育園としての運営規程や重要事項説明書、事業計画にも同じ内容を記載し、それらを基に新入園児・継続児保護者説明会等で保護者にも具体的に説明している。今年度は新型コロナ禍の中で自粛せざるを得なかったが、例年であれば保護者総会などでも説明がされている。また、当保育園としての分かりやすい保育目標があり、園だよりにもその主旨を載せ、全職員が実践している。保護者へ周知するために事務室、保育室、廊下などに理念・基本方針・保育目標を貼り出し、職員自らの指針として業務に当たっている。</p>

評価対象	評価分類	評価項目	評価細目	評価	着 眼 点		コメント
I	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。	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	■	8 社会福祉事業全体の動向について、具体的に把握し分析している。	・「第二期長野市子ども・子育て支援事業計画(令和2年度～令和6年度)」で市公立保育園全体としての方向性は決められており、当保育園としての推移予測や利用率の分析についても市の担当部署である保育・幼稚園課と連携し実施しており、また、地元のニーズにも応えている。当保育園は長野市南部にあり三世同居の家族は少なく単世帯が多いことから共働きが多く、子どもの88%は保育標準時間認定を受けて11時間保育対象となっている。また、一時保育事業を行っており、毎日、利用者がいる。それらの利用者数を市保育・幼稚園課に報告し、また、新型コロナウイルス感染拡大の状況を見ながら市の地域発達支援会議に園長が出席したり、長野市篠ノ井支所等と情報交換している。更に、今年度は新型コロナウイルス禍のため予約制となっているがおひさま広場(未就園親子のための園開放)の運営や地域の4ヶ月健診に主任が参加し情報を得て保育のニーズや潜在的利用者等を把握している。市として「長野市子ども・子育て支援事業計画」の推進を図るため、毎年度、市社会福祉審議会児童福祉専門分科会で点検と評価を実施しており、冊子として集約され市ホームページでも閲覧が可能となっている。
			9 地域の各種福祉計画の策定動向と内容を把握し分析している。				
10 子どもの数・利用者(子ども・保護者)像等、保育のニーズ、潜在的利用者に関するデータを収集するなど、法人(保育所)が位置する地域での特徴・変化等の経営環境や課題を把握し分析している。							
11 定期的に保育のコスト分析や保育所利用者の推移、利用率等の分析を行っている。							
			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	■	12 経営環境や保育の内容、組織体制や設備の整備、職員体制、人材育成、財務状況等の現状分析にもとづき、具体的な課題や問題点を明らかにしている。	・公立保育園全体の組織体制や設備の整備などの経営課題に関しては市の保育・幼稚園課の管轄で取り組んでおり、課長補佐会や公立保育園の園長会、ブロック園長会等でも市担当部署から運営状況や課題などが説明され、職員会議で報告されている。当保育園としての経費予算の上限枠が割り当てられており、保育の内容と共に光熱水費や消耗品、設備などについても年度末に全職員により「現状の洗い出し」を行い、設備面の大きな修繕等については市の保育・幼稚園課に要望している。当保育園でも可能なものは職員が手作りし、節電、節水、必要な保育教材を他園と貸し借りするなど経費の効率的な運用に努めている。市公立保育園全園でのICT化が進められており本年1月「保育業務支援システム」の本格導入により紙の使用の軽減に繋がっている。職員体制についても市の保育・幼稚園課と相談しながら子どもの増減に応じ適正配置に努め、フリー職員や4時間パート職員を配置し、また、職員同士、お互いにフォローしながら日々の業務の効率化にも取り組んでいる。
13 経営状況や改善すべき課題について、役員(理事・監事等)間での共有がなされている。							
14 経営状況や改善すべき課題について、職員に周知している。							
15 経営課題の解決・改善に向けて具体的な取組が進められている。							

評価対象	評価分類	評価項目	評価細目	評価	着 眼 点	コメント		
I	策3 事業計画の	(1) 中・長期的なビジョンと計画が明確にされている。	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	16 中・長期計画において、理念や基本方針の実現に向けた目標（ビジョン）を明確にしている。	<p>・「長野市第二期子ども・子育て支援事業計画」及び「長野市乳幼児期の教育・保育の指針」で全体のビジョンが明確になっている。「長野市子ども・子育て支援事業計画」については、毎年度、その達成状況の点検と評価が市社会福祉審議会児童福祉専門分科会で数値的に行われており、「長野市乳幼児期の教育・保育の指針」は5年毎に市保育・幼稚園課により見直しが行われている。当保育園としても令和2年度からの5か年の中期計画が策定されており、やまほいく(信州型自然保育)の充実を図ること、福祉サービス第三者評価の受審等を掲げ全職員で積極的に取り組んでいる。</p>		
			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。		17 中・長期計画は、経営課題や問題点の解決・改善に向けた具体的な内容になっている。		<p>・当保育園としての単年度の事業計画が「長野市乳幼児期の教育・保育の指針」を基に策定されている。事業計画には今年度の重点課題として「やまほいくの充実」「異年齢保育の推進」「特別支援保育の充実」「地域資源の活用」「幼保小連携の充実」など5つの項目が掲げられ、「保護者支援」「危機管理に関する取り組み」「実習生・職場体験・ボランティアの受け入れ」「職員育成と研修計画」「世代間交流事業」「小学校との連携の計画」等も具体的に掲げられ、新型コロナ禍という制約を受けながらも実施に移されている。また、今年度は新型コロナ禍のため自粛ぎみとなっているが、おひさま広場（未就園親子のための園開放）、世代間交流など、市としてそれぞれの実施計画書と報告書の様式があり、数値目標や経費、成果などの欄が設けられ振り返りをしている。職員は期末に業績評価を実施し、期初に自ら立てた目標の達成状況等を踏まえ、次年度や中期の計画立案に活かしている。</p>	
		(2) 事業計画が適切に策定されている。	a		18 中・長期計画は、数値目標や具体的な成果等を設定することなどにより、実施状況の評価を行える内容となっている。			<p>・前年度末に事業計画を振り返り課題を明確化し、職員参画のもとで次年度の事業計画を作成している。また、職員個々に業績評価を行い、達成度を評価し次年度に繋げている。新年度、新体制での初めての職員会議で園長から新たな「事業計画」や「保育計画」について文書で説明がされている。また、市全体の園長会、主任会、保育士部会、給食部会、未満児研修会、障害児教育・保育リーダー育成研修会、看護師会等でも意見が集約され市としての計画にも反映されるようになってきている。「長野市乳幼児期の教育・保育の指針」に沿い、当園として令和2年度からの中期計画が策定されており、信州やまほいく(信州型自然保育)の充実、第三者評価の受審等を掲げ、職員は回覧される研修会のチラシ・資料を基に、自主研修も含めた園内外のオンラインなどの研修会に積極的に参加し、必要とされる知識やスキルの習得に努めている。</p>
					19 中・長期計画は必要に応じて見直しを行っている。			
		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。	a	20 単年度の計画には、中・長期計画の内容を反映した単年度における事業内容が具体的に示されている。	<p>・前年度末に事業計画を振り返り課題を明確化し、職員参画のもとで次年度の事業計画を作成している。また、職員個々に業績評価を行い、達成度を評価し次年度に繋げている。新年度、新体制での初めての職員会議で園長から新たな「事業計画」や「保育計画」について文書で説明がされている。また、市全体の園長会、主任会、保育士部会、給食部会、未満児研修会、障害児教育・保育リーダー育成研修会、看護師会等でも意見が集約され市としての計画にも反映されるようになってきている。「長野市乳幼児期の教育・保育の指針」に沿い、当園として令和2年度からの中期計画が策定されており、信州やまほいく(信州型自然保育)の充実、第三者評価の受審等を掲げ、職員は回覧される研修会のチラシ・資料を基に、自主研修も含めた園内外のオンラインなどの研修会に積極的に参加し、必要とされる知識やスキルの習得に努めている。</p>			
				21 単年度の事業計画は、実行可能な具体的な内容となっている。		<p>・前年度末に事業計画を振り返り課題を明確化し、職員参画のもとで次年度の事業計画を作成している。また、職員個々に業績評価を行い、達成度を評価し次年度に繋げている。新年度、新体制での初めての職員会議で園長から新たな「事業計画」や「保育計画」について文書で説明がされている。また、市全体の園長会、主任会、保育士部会、給食部会、未満児研修会、障害児教育・保育リーダー育成研修会、看護師会等でも意見が集約され市としての計画にも反映されるようになってきている。「長野市乳幼児期の教育・保育の指針」に沿い、当園として令和2年度からの中期計画が策定されており、信州やまほいく(信州型自然保育)の充実、第三者評価の受審等を掲げ、職員は回覧される研修会のチラシ・資料を基に、自主研修も含めた園内外のオンラインなどの研修会に積極的に参加し、必要とされる知識やスキルの習得に努めている。</p>		
22 単年度の事業計画は、単なる「行事計画」になっていない。	<p>・前年度末に事業計画を振り返り課題を明確化し、職員参画のもとで次年度の事業計画を作成している。また、職員個々に業績評価を行い、達成度を評価し次年度に繋げている。新年度、新体制での初めての職員会議で園長から新たな「事業計画」や「保育計画」について文書で説明がされている。また、市全体の園長会、主任会、保育士部会、給食部会、未満児研修会、障害児教育・保育リーダー育成研修会、看護師会等でも意見が集約され市としての計画にも反映されるようになってきている。「長野市乳幼児期の教育・保育の指針」に沿い、当園として令和2年度からの中期計画が策定されており、信州やまほいく(信州型自然保育)の充実、第三者評価の受審等を掲げ、職員は回覧される研修会のチラシ・資料を基に、自主研修も含めた園内外のオンラインなどの研修会に積極的に参加し、必要とされる知識やスキルの習得に努めている。</p>							
23 単年度の事業計画は、数値目標や具体的な成果等を設定することなどにより、実施状況の評価を行える内容となっている。				<p>・前年度末に事業計画を振り返り課題を明確化し、職員参画のもとで次年度の事業計画を作成している。また、職員個々に業績評価を行い、達成度を評価し次年度に繋げている。新年度、新体制での初めての職員会議で園長から新たな「事業計画」や「保育計画」について文書で説明がされている。また、市全体の園長会、主任会、保育士部会、給食部会、未満児研修会、障害児教育・保育リーダー育成研修会、看護師会等でも意見が集約され市としての計画にも反映されるようになってきている。「長野市乳幼児期の教育・保育の指針」に沿い、当園として令和2年度からの中期計画が策定されており、信州やまほいく(信州型自然保育)の充実、第三者評価の受審等を掲げ、職員は回覧される研修会のチラシ・資料を基に、自主研修も含めた園内外のオンラインなどの研修会に積極的に参加し、必要とされる知識やスキルの習得に努めている。</p>				
24 事業計画が、職員等の参画や意見の集約・反映のもとで策定されている。		<p>・前年度末に事業計画を振り返り課題を明確化し、職員参画のもとで次年度の事業計画を作成している。また、職員個々に業績評価を行い、達成度を評価し次年度に繋げている。新年度、新体制での初めての職員会議で園長から新たな「事業計画」や「保育計画」について文書で説明がされている。また、市全体の園長会、主任会、保育士部会、給食部会、未満児研修会、障害児教育・保育リーダー育成研修会、看護師会等でも意見が集約され市としての計画にも反映されるようになってきている。「長野市乳幼児期の教育・保育の指針」に沿い、当園として令和2年度からの中期計画が策定されており、信州やまほいく(信州型自然保育)の充実、第三者評価の受審等を掲げ、職員は回覧される研修会のチラシ・資料を基に、自主研修も含めた園内外のオンラインなどの研修会に積極的に参加し、必要とされる知識やスキルの習得に努めている。</p>						
25 計画期間中において、事業計画の実施状況が、あらかじめ定められた時期、手順にもとづいて把握されている。			<p>・前年度末に事業計画を振り返り課題を明確化し、職員参画のもとで次年度の事業計画を作成している。また、職員個々に業績評価を行い、達成度を評価し次年度に繋げている。新年度、新体制での初めての職員会議で園長から新たな「事業計画」や「保育計画」について文書で説明がされている。また、市全体の園長会、主任会、保育士部会、給食部会、未満児研修会、障害児教育・保育リーダー育成研修会、看護師会等でも意見が集約され市としての計画にも反映されるようになってきている。「長野市乳幼児期の教育・保育の指針」に沿い、当園として令和2年度からの中期計画が策定されており、信州やまほいく(信州型自然保育)の充実、第三者評価の受審等を掲げ、職員は回覧される研修会のチラシ・資料を基に、自主研修も含めた園内外のオンラインなどの研修会に積極的に参加し、必要とされる知識やスキルの習得に努めている。</p>					
26 事業計画が、あらかじめ定められた時期、手順にもとづいて評価されている。					<p>・前年度末に事業計画を振り返り課題を明確化し、職員参画のもとで次年度の事業計画を作成している。また、職員個々に業績評価を行い、達成度を評価し次年度に繋げている。新年度、新体制での初めての職員会議で園長から新たな「事業計画」や「保育計画」について文書で説明がされている。また、市全体の園長会、主任会、保育士部会、給食部会、未満児研修会、障害児教育・保育リーダー育成研修会、看護師会等でも意見が集約され市としての計画にも反映されるようになってきている。「長野市乳幼児期の教育・保育の指針」に沿い、当園として令和2年度からの中期計画が策定されており、信州やまほいく(信州型自然保育)の充実、第三者評価の受審等を掲げ、職員は回覧される研修会のチラシ・資料を基に、自主研修も含めた園内外のオンラインなどの研修会に積極的に参加し、必要とされる知識やスキルの習得に努めている。</p>			
27 評価の結果にもとづいて事業計画の見直しを行っている。						<p>・前年度末に事業計画を振り返り課題を明確化し、職員参画のもとで次年度の事業計画を作成している。また、職員個々に業績評価を行い、達成度を評価し次年度に繋げている。新年度、新体制での初めての職員会議で園長から新たな「事業計画」や「保育計画」について文書で説明がされている。また、市全体の園長会、主任会、保育士部会、給食部会、未満児研修会、障害児教育・保育リーダー育成研修会、看護師会等でも意見が集約され市としての計画にも反映されるようになってきている。「長野市乳幼児期の教育・保育の指針」に沿い、当園として令和2年度からの中期計画が策定されており、信州やまほいく(信州型自然保育)の充実、第三者評価の受審等を掲げ、職員は回覧される研修会のチラシ・資料を基に、自主研修も含めた園内外のオンラインなどの研修会に積極的に参加し、必要とされる知識やスキルの習得に努めている。</p>		
28 事業計画が、職員に周知（会議や研修会における説明等が）されており、理解を促すための取組を行っている。	<p>・前年度末に事業計画を振り返り課題を明確化し、職員参画のもとで次年度の事業計画を作成している。また、職員個々に業績評価を行い、達成度を評価し次年度に繋げている。新年度、新体制での初めての職員会議で園長から新たな「事業計画」や「保育計画」について文書で説明がされている。また、市全体の園長会、主任会、保育士部会、給食部会、未満児研修会、障害児教育・保育リーダー育成研修会、看護師会等でも意見が集約され市としての計画にも反映されるようになってきている。「長野市乳幼児期の教育・保育の指針」に沿い、当園として令和2年度からの中期計画が策定されており、信州やまほいく(信州型自然保育)の充実、第三者評価の受審等を掲げ、職員は回覧される研修会のチラシ・資料を基に、自主研修も含めた園内外のオンラインなどの研修会に積極的に参加し、必要とされる知識やスキルの習得に努めている。</p>							

評価対象	評価分類	評価項目	評価細目	評価	着 眼 点	コメント
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。	a	<p>■ 29 事業計画の主な内容が、保護者等に周知（配布、掲示、説明等）されている。</p> <p>■ 30 事業計画の主な内容を保護者会等で説明している。</p> <p>■ 31 事業計画の主な内容を分かりやすく説明した資料を作成する方法によって、保護者等がより理解しやすいような工夫を行っている。</p> <p>■ 32 事業計画については、保護者等の参加を促す観点から周知、説明の工夫を行っている。</p>	<p>・今年度はコロナ禍により中止となったが、例年であれば事業計画について保護者総会で分かり易く説明をしている。今年から保育業務支援システムが本格導入され、子どもたちのその日の活動内容を当日に配信し、保護者もスマートフォンから写真・イラストなどを交えたクラスごとの新鮮な情報として見るできるようになっている。また、園だよりや各クラスの随時のおたより、写真を用いたドキュメンテーションなど、視覚面からも保護者に周知できるように工夫を加えている。毎年度、園として保護者アンケートを実施しており、その分析結果を保護者にも報告し、また、職員会でも結果を検討し、次年度の課題とし改善に繋げている。</p>
	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。	<p>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。</p> <p>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。</p>	a	<p>■ 33 組織的にPDCAサイクルにもとづく保育の質の向上に関する取組を実施している。</p> <p>■ 34 保育の内容について組織的に評価（C：Check）を行う体制が整備されている。</p> <p>■ 35 定められた評価基準にもとづいて、年に1回以上自己評価を行うとともに、第三者評価等を定期的に受審している。</p> <p>■ 36 評価結果を分析・検討する場が、組織として位置づけられ実行されている。</p>	<p>・当保育園としては今回の第三者評価が2回目の受審となっており、市職員としての業績評価を毎年行い、保育所第三者評価の内容評価項目に準じた「自己評価チェック」も各職員が年2回実施している。第三者評価の受審に向けた園内研修も計画的に行なわれ、また、前期と後期に実施した自己評価を集計後、職員会議で分析・検討・課題の洗い出しを行い、解決を図っている。また、今年度第三者評価を受けることにより、園自らの強みや弱みについての気づきを得て、保育の質の向上に更に取り組もうとしており、評価結果も公開される予定である。</p>
				a	<p>■ 37 評価結果を分析した結果やそれにもとづく課題が文書化されている。</p> <p>■ 38 職員間で課題の共有化が図られている。</p> <p>■ 39 評価結果から明確になった課題について、職員の参画のもとで改善策や改善計画を策定する仕組みがある。</p> <p>■ 40 評価結果にもとづく改善の取組を計画的に行っている。</p> <p>■ 41 改善策や改善の実施状況の評価を実施するとともに、必要に応じて改善計画の見直しを行っている。</p>	<p>・当園では毎年度、保育所第三者評価の内容評価項目に準じた「自己評価チェック(年2回)」を行っており、その結果を集計・分析し、自己評価の中での気づきや課題などについて職員会議や園内研修で共有し、改善に向けて計画的に取り組んでいる。職員会議で話し合った改善点については、市の保育・幼稚園課にも提出し、設備面などの園内だけでは解決できない課題等についても、保育・幼稚園課に報告し、改善を図っている。また、園長と主任が保育の現状や課題を日頃から話し合うことで、保育の課題を共に認識し、職員の指導に当たっている。当園では職員自らが課題意識を持ち園内での年間研修計画を策定し、その学びを実践、更に、振り返りを行うことでサービスの向上に活かしている。</p>

評価対象	評価分類	評価項目	評価細目	評価	着 眼 点	コメント		
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。	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。	a	■ 42 施設長は、自らの保育所の経営・管理に関する方針と取組を明確にしている。	<p>・新型コロナ禍で今年度は保護者総会が実施できなかったが、例年であれば保護者総会の折に、園長から園の運営・保育方針を保護者等に伝え、自らの役割と責任についても明確にしている。今年度、事業計画の趣旨を折に触れ、園だよりとして知らせている。園長は新年度の体制の職員会で「事業計画」を職員に配布・説明し、自らの目標等を職員に示し、業務の推進についての姿勢等を周知している。市としての「組織図・事務分掌」の様式があり、園長自らの職務内容として「労務管理」「保育所運営管理」「渉外関係」「研修関係」について定められており、職員と協力しながら効率的な運営に取り組んでいる。更に、危機管理マニュアル、各災害対応フロー、園の運営規程等に基づき非常時の役割と責任も明確にされており、その内容を職員間で周知し、園長不在時は園長補佐としての保育主任が代行している。</p> <p>・園長は市の組織としての係長研修などで地方公務員法等の法令を学び、「公立保育園長の心得」「教育・保育の手引き」「マナーブック」等で職員に必要とする事項を伝え、法令を遵守するように指導している。また、市の「長野市の環境方針」や「環境保全率先実行計画」に沿い、印刷時に裏紙を使用したり、すだれ・寒冷紗で直射日光を避けたり、使用済みの廃油を廃棄物処理法にしたがって処理するなど、良好な生活環境や豊かな自然環境の保全に配慮している。更に、労働基準法を遵守し、主任とともに職員の休憩や休日の確保等について代替職員やパート職員の配置で補完している。</p>		
			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。		■ 43 施設長は、自らの役割と責任について、保育所内の広報誌等に掲載し表明している。		■ 44 施設長は、自らの役割と責任を含む職務分掌等について、文書化するとともに、会議や研修において表明し周知が図られている。	■ 45 平常時のみならず、有事（災害、事故等）における施設長の役割と責任について、不在時の権限委任等を含め明確化されている。
		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。	a		■ 46 施設長は、遵守すべき法令等を十分に理解しており、利害関係者（取引事業者、行政関係者等）との適正な関係を保持している。		<p>・当園では保育園第三者評価の内容評価項目を基にした「自己評価チェック」を年2回全職員が実施し保育の質の現状について振り返りをしており、園長を中心に分析を行い職員と共に改善に向けて取り組んでいる。また、保護者アンケートの結果を基に改善策について職員会等で話し合い意見を集約している。職員の資質の向上と士気高揚のため、園内研修については学びたい研修についてのアンケートを取り、スキルや経験値から担当者が生まれ、担当職員で内容を検討し主体的な研修に繋げている。担当職員は研修内容・進行・実施後の評価を自ら担いその充実を図っている。また、園の保育目標にある「よく食べよく遊ぶ子ども」「優しく思いやりのある子ども」を具体化するために、園の「全体的な計画」に養護、教育、食育の内容を各年齢に合わせて具体的に掲げ、年齢ごとの年間指導計画、月案、週日案についても主任と共に進捗状況を把握し、職員にも分かり易く助言している。</p>	
					■ 47 施設長は、法令遵守の観点での経営に関する研修や勉強会に参加している。			■ 48 施設長は、環境への配慮等も含む幅広い分野について遵守すべき法令等を把握し、取組を行っている。
				■ 50 施設長は、保育の質の現状について定期的、継続的に評価・分析を行っている。	■ 51 施設長は、保育の質に関する課題を把握し、改善のための具体的な取組を明示して指導力を発揮している。			
				■ 52 施設長は、保育の質の向上について組織内に具体的な体制を構築し、自らもその活動に積極的に参画している。	■ 53 施設長は、保育の質の向上について、職員の意見を反映するための具体的な取組を行っている。			
■ 54 施設長は、保育の質の向上について、職員の教育・研修の充実を図っている。								

評価対象	評価分類	評価項目	評価細目	評価	着 眼 点	コメント
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。	a	<p>■ 55 施設長は、経営の改善や業務の実効性の向上に向けて、人事、労務、財務等を踏まえ分析を行っている。</p> <p>■ 56 施設長は、組織の理念や基本方針の実現に向けて、人員配置、職員の働きやすい環境整備等、具体的に取り組んでいる。</p> <p>■ 57 施設長は、経営の改善や業務の実効性の向上に向けて、組織内に同様の意識を形成するための取組を行っている。</p> <p>■ 58 施設長は、経営の改善や業務の実効性を高めるために組織内に具体的な体制を構築し、自らもその活動に積極的に参画している。</p>	<p>・園長は人事、労務、財務等の視点から検証を行いつつ、運営の改善や業務の実効性を高めるために、職員と共に改善に取り組んでいる。日々の業務が効率良く行えるようにクラス担任、加配保育士、フリー保育士、パート保育士などを適材適所に配置し、また、有給休暇の取得、残業時間の削減等についても配慮がされており、休憩パート職員の配置により休憩時間もしっかりと取れている。働きやすい環境づくりのために職員の家庭環境等の背景にも着目し、人事異動調書や面談を通して意向も把握しながら対応している。また、自ら安全衛生推進者として関わり、安全推進者の職員とともに市として行われるストレスチェック結果の分析なども行い、職員の心身の安定も図っている。保育士からの意見や要望を把握し、主任と共に優先順位を決め、経費の効率的な運用にも努めている。</p>
	2 福祉人材の確保・育成	(1) 福祉人材の確保・育成計画、人事管理体制が整備されている。	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	<p>■ 59 必要な福祉人材や人員体制に関する基本的な考え方や、福祉人材の確保と育成に関する方針が確立している。</p> <p>■ 60 保育の提供に関わる専門職の配置、活用等、必要な福祉人材や人員体制について具体的な計画がある。</p> <p>■ 61 計画にもとづいた人材の確保や育成が実施されている。</p> <p>■ 62 法人（保育所）として、効果的な福祉人材確保（採用活動等）を実施している。</p>	<p>・保育士、調理員等の配置については市の基準があり、市担当部署が主管し、市公立保育園全体で正規職員、会計年度任用職員の確保が計画的に行われている。当園として代替保育士・調理員、休憩パート職員などを確保している。また、過不足のパート職員については、市担当課が作成した共通フォルダーで各園の情報を共有することができ、各園が連携することで公立保育園内で充足し合えるシステムになっている。更に、保育士確保に向け、市保育・幼稚園課で映像やパンフレットを作り、各園でポスターを貼ったり、ピラを配布し、「広報ながの」にも「保育士による保育士のためのなんでも懇談会」等を掲載し採用活動を行っている。人材育成面では市の「保育士研修概要」に基づき、新規採用保育士についてはステップアップノートを使用しアドバイザーと指導者がつき、2年目、5年目、10年目の職員については市職員としてのスキルアップ研修が組まれている。当保育園には看護師が配置されており、職員向けの保健講座、救急法等の講師も務めている。更に、特別支援教育・保育コーディネーターも配置されており、発達に支援の必要な子どもへの対応に力を入れている。</p>

評価対象	評価分類	評価項目	評価細目	評価	着 眼 点	コメント
II	2	(1)	② 総合的な人事管理が行われている。	a	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 63 法人（保育所）の理念・基本方針にもとづき「期待する職員像等」を明確にしている。</li> <li>■ 64 人事基準（採用、配置、異動、昇進・昇格等に関する基準）が明確に定められ、職員等に周知されている。</li> <li>■ 65 一定の人事基準にもとづき、職員の専門性や職務遂行能力、職務に関する成果や貢献度等を評価している。</li> <li>■ 66 職員処遇の水準について、処遇改善の必要性等を評価・分析するための取組を行っている。</li> <li>■ 67 把握した職員の意向・意見や評価・分析等にもとづき、改善策を検討・実施している。</li> <li>■ 68 職員が、自ら将来の姿を描くことができるような総合的な仕組みづくりができています。</li> </ul>	<p>・「教育・保育の手引き」を活用した職員研修を行い、保育士としてどうあるべきか、期待する職員像を明確にしており、保育マニュアル（未満児・幼児）にも「保育士の望ましい態度」が明記されている。また、市の「保育士研修概要」の「保育士の資質に関する指標」にも職能ごとの期待される職員像が明記されており、将来を描くことができるようになってきている。新規職員採用時研修で人事基準について周知されており、職務に関する成果や貢献度等については能力評価や業績評価が用いられている。会計年度任用職員についても、正規職員と同様、年度初めと年度末に人事評価を実施し、能力や経験等が処遇に加味されるようになってきている。また、会計年度任用職員にも保育の専門職としてのキャリアアップ研修が導入されている。職員は人事異動調書により園長や主任と面談し、希望等が聞き入れられるようになっており、更に、安全衛生委員会等の委員会でも意見を述べることができ、市の保育・幼稚園課係長による各園の労務巡回指導も年1回以上実施され労働環境の実態が把握されており、総合的な改善に取り組んでいる。</p>
		(2) 職員の就業状況に配慮がなされている。	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 69 職員の就業状況や意向の把握等にもとづく労務管理に関する責任体制を明確にしている。</li> <li>■ 70 職員の有給休暇の取得状況や時間外労働のデータを定期的に確認するなど、職員の就業状況を把握している。</li> <li>■ 71 職員の心身の健康と安全の確保に努め、その内容を職員に周知している。</li> <li>■ 72 定期的に職員との個別面談の機会を設ける、職員の悩み相談窓口を組織内に設置するなど、職員が相談しやすいような組織内の工夫をしている。</li> <li>■ 73 職員の希望の聴取等をもとに、総合的な福利厚生を実施している。</li> <li>■ 74 ワーク・ライフ・バランスに配慮した取組を行っている。</li> <li>■ 75 改善策については、福祉人材や人員体制に関する具体的な計画に反映し実行している。</li> <li>■ 76 福祉人材の確保、定着の観点から、組織の魅力を高める取組や働きやすい職場づくりに関する取組を行っている。</li> </ul>	<p>・労務管理の責任者は安全衛生推進者である園長となっており、出勤簿の管理や時間外勤務等命令簿兼勤務実績確認簿は園長と主任がダブルチェックし、また、タイムレコーダーの数値で出勤を管理して週報・月報を課に提出している。市として職員の健康と安全の確保のために安全衛生推進委員会を各園に設けており園長が委員となり安全衛生年間計画を立て、健康診断、腰痛防止策、労働安全等について対処委員会実施記録も作成している。また、年1回ストレスチェックも行い、必要な場合は市の医務保健室の指導を受けることができ、労務管理に関わる相談については保育・幼稚園課のヘルプデスクに相談することができる。「人事異動調書」の確認も兼ね園長面談を年1回行い、また、必要な時に園長や主任との相談を随時行うことができる。福利厚生については市の福利厚生に準じており人間ドック、健康診断の受診などがある。園の事業計画に「働き方改善の取り組み」として掲げ、仕事と生活の両立という面から時間外労働の削減、休暇の計画的な取得などに取り組んでおり、育児や介護、療養休暇などの状況に応じて休暇が取得できるようになっている。福祉人材の確保、定着の観点から、休憩パート保育士の確保、育休取得時の代替保育士の配置等も行われている。</p>

評価対象	評価分類	評価項目	評価細目	評価	着 眼 点	コメント
II	2	(3) 職員の質の向上に向けた体制が確立されている。	① 職員一人ひとりの育成に向けた取組を行っている。	a	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 77 組織として「期待する職員像」を明確にし、職員一人ひとりの目標管理のための仕組みが構築されている。</li> <li>■ 78 個別面接を行う等保育所の目標や方針を徹底し、コミュニケーションのもとで職員一人ひとりの目標が設定されている。</li> <li>■ 79 職員一人ひとりの目標の設定は、目標項目、目標水準、目標期限が明確にされた適切なものとなっている。</li> <li>■ 80 職員一人ひとりが設定した目標について、中間面接を行うなど、適切に進捗状況の確認が行われている。</li> <li>■ 81 職員一人ひとりが設定した目標について、年度当初・年度末(期末)面接を行うなど、目標達成度の確認を行っている。</li> </ul>	<p>・市としての「教育・保育基本方針」や「教育・保育の手引き」、「保育マニュアル(未満児・幼児)」に保育園の職員としての期待される専門性や姿について明示されており職員は機会あるごとに確認をしている。また、期初に市職員としての業績評価表(目標管理シート)を作成し、目標を記入後それに向けて実践し、年度末の2月に評価を行い次年度目標の策定に繋げている。業績評価表の作成に当たっては目標水準、項目、目標期限などについての説明が園長から行われ明確にされている。園長・主任は第一次・第二次評価者として期の途中で職員の目標に対する進捗状況を確認し職員一人ひとりに助言をし、チームとしての保育についても見つけ直し、全体の質の向上に繋がるようにしている。会計年度任用職員についても保育・幼稚園課作成の自己評価を行い、園長が評価し、適切な指導を行っている。</p>
			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。	a	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 82 保育所が目指す保育を実施するために、基本方針や計画の中に、「期待する職員像」を明示している。</li> <li>■ 83 現在実施している保育の内容や目標を踏まえて、基本方針や計画の中に、保育所が職員に必要とされる専門技術や専門資格を明示している。</li> <li>■ 84 策定された教育・研修計画にもとづき、教育・研修が実施されている。</li> <li>■ 85 定期的に計画の評価と見直しを行っている。</li> <li>■ 86 定期的に研修内容やカリキュラムの評価と見直しを行っている。</li> </ul>	<p>・市の「教育・保育基本方針」や「教育・保育の手引き」の中に求められる保育士の姿や専門性についての項目があり、また、「保育マニュアル(未満児・幼児)」からも読み取ることができる。市としての「長野市保育士研修概要」や「園内研修計画」があり、計画的に課長補佐会、園長会、主任会、保育士部会、障がい児研修会、未満児研修会、給食部会等での研修を開催しており、その報告から必要性に合わせ園内研修を行い、職員に必要な知識・スキルなどを周知し、研修会後のアンケートなどを基に担当課指導員や課長補佐会により評価・見直しが行われている。また、市の職員としての研修体系があり、新型コロナウイルス禍の中、感染対策を十分に行い、新任職員研修、2年目・5年目・10年目職員研修、会計年度任用職員1年目・5年目職員研修、主査・新任主任・新任園長・新任課長補佐研修などが実施されている。市の実施する研修や職員個々に必要とする外部研修については、園で取りまとめて担当課に報告したり、個々に申し込んでいる。</p>

評価対象	評価分類	評価項目	評価細目	評価	着 眼 点	コメント
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。	a	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 87 個別の職員の知識、技術水準、専門資格の取得状況等を把握している。</li> <li>■ 88 新任職員をはじめ職員の経験や習熟度に配慮した個別的なOJTが適切に行われている。</li> <li>■ 89 階層別研修、職種別研修、テーマ別研修等の機会を確保し、職員の職務や必要とする知識・技術水準に応じた教育・研修を実施している。</li> <li>■ 90 外部研修に関する情報提供を適切に行うとともに、参加を推奨している。</li> <li>■ 91 職員一人ひとりが、教育・研修の場に参加できるよう配慮している。</li> </ul>	<p>・専門資格の取得状況については、職員からの自己申告カードや人事異動調書(職員の意向調査)などで把握されている。「長野市立幼保連携型認定こども園教職員・長野市公立保育所職員研修要領」があり、指定研修、資質向上研修に区分され、新人職員研修はもちろん、2年目・5年目・10年目研修、保育士・主任・園長研修、未満児・障がい児研修、給食部会・看護師会研修等、職種、経験、習熟度等に合わせた研修が公立保育園全体として実施されている。市担当部署より市職員としての研修についての研修案内が来るため交代で参加している。また、担当部署からの外部研修に関する情報提供に加え、各自情報を収集し自己啓発の意味も含め「講演会」等に自主的に参加している。市の実施する研修や職員個々に必要とする外部研修については、園で取りまとめて担当課に報告したり、個々に申し込んでいる。他園への訪問保育、公開保育は新型コロナウイルスに配慮した上で行われ、参加した職員からの報告を職員会で行っている。例年実施されている公私立保育園・幼稚園などの研修は年2回オンラインで実施し、キャリアアップ研修対象者は研修会場に参集しオンライン受講した。また県保育研究大会、県保育連盟主催の子育て塾もオンラインで行われ、多くの職員が参加でき、共通認識に繋がっている。</p>
		(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。	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。		a	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 92 実習生等の保育に関わる専門職の研修・育成に関する基本姿勢を明文化している。</li> <li>■ 93 実習生等の保育に関わる専門職の研修・育成についてのマニュアルが整備されている。</li> <li>■ 94 専門職種の特性に配慮したプログラムを用意している。</li> <li>■ 95 指導者に対する研修を実施している。</li> <li>■ 96 実習生については、学校側と、実習内容について連携してプログラムを整備するとともに、実習期間中においても継続的な連携を維持していくための工夫を行っている。</li> </ul>

評価対象	評価分類	評価項目	評価細目	評価	着 眼 点	コメント
II	3 運 営 の 透 明 性 の 確 保	(1) 運営の透明性を確保するための取組が行われている。	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。	a	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 97 ホームページ等の活用により、法人、保育所の理念や基本方針、保育の内容、事業計画、事業報告、予算、決算情報が適切に公開されている。</li> <li>■ 98 保育所における地域の福祉向上のための取組の実施状況、第三者評価の受審、苦情・相談の体制や内容について公表している。</li> <li>■ 99 第三者評価の受審結果、苦情・相談の体制や内容にもとづく改善・対応の状況について公表している。</li> <li>■ 100 法人（保育所）の理念、基本方針やビジョン等について、社会・地域に対して明示・説明し、法人（保育所）の存在意義や役割を明確にするように努めている。</li> <li>■ 101 地域へ向けて、理念や基本方針、事業所で行っている活動等を説明した印刷物や広報誌等を配布している。</li> </ul>	<p>・市のホームページや広報紙等に予算や決算等の概要が公立保育園全体として載っている。理念、基本方針、事業計画が「第二期長野市子ども・子育て支援事業計画」や「保育園・認定こども園のしおり」に掲載されている。また、市のホームページ等に、「園紹介」として当保育園の情報を公開している。年2回、保護者アンケートを取り、その結果も公表しており、第三者評価についても今年度受審し、県のホームページ等を通じて公表される予定になっている。苦情や相談等についての体制を園舎入口に掲示し、意見を出しやすい環境作りをしている。保護者や地域の人々に向けて、「おひさま広場（園開放）」や保育・子育て等に関わるイベントなどの印刷物を園舎入口に置いたり、掲示している。</p>
			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。		b	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 102 保育所における事務、経理、取引等に関するルール、職務分掌と権限・責任が明確にされ、職員等に周知している。</li> <li>■ 103 保育所における事務、経理、取引等について内部監査を実施するなど、定期的に確認されている</li> <li>□ 104 保育所の事業、財務について、外部の専門家による監査支援等を実施している。</li> <li>□ 105 外部の専門家による監査支援等の結果や指摘事項にもとづいて、経営改善を実施している。</li> </ul>

評価対象	評価分類	評価項目	評価細目	評価	着 眼 点	コメント
II	4 地域との交流、地域貢献	(1) 地域との関係が適切に確保されている。	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。	a	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 106 地域との関わり方について基本的な考え方を文書化している。</li> <li>■ 107 活用できる社会資源や地域の情報を収集し、掲示板の利用等で保護者に提供している。</li> <li>■ 108 子どもの個別的状況に配慮しつつ地域の行事や活動に参加する際、職員やボランティアが支援を行う体制が整っている。</li> <li>■ 109 保育所や子どもへの理解を得るために、地域の人々と子どもとの交流の機会を定期的に設けるなどの取組を行っている。</li> <li>■ 110 個々の子ども・保護者のニーズに応じて、地域における社会資源を利用するよう推奨している。</li> </ul>	<p>・当園の事業計画や全体的な計画に「地域との連携」として文書化し、地元の商店街、郵便局、図書館などと積極的な連携を図り子どもたちが地域の社会で様々な社会体験ができるようにしている。園を中心とした、公園や小学校、神社、駅などのイラスト入りのフィールドマップがあり、新型コロナウイルス感染対策を十分に行い、天候を見ながら午前中に散歩に出掛け、地域の人々に挨拶をするなど、大人との関わりができるようにしている。例年実施している地域のお年寄りとの世代間交流はコロナ禍のため自粛せざるを得なくなっているが、感染対策を行い中学生の職場体験、短大生のフィールドワークの受け入れを行っている。また、ほぼ隣接している南部図書館では絵本の貸し出しを受け、篠ノ井郵便局では見学等や窓口での手紙の受け渡しなどを体験している。更に、近い将来就学する小学校で一緒に年長児が多いことから近隣の二保育園と定期的に交流しており、地元地区の獅子保存会との交流を通じて当園の夏祭りでの獅子舞の披露に繋げ、プロサッカーチーム担当者によるサッカー教室などでの交流もしている。当園には畑があり、プランターでの野菜作りも含め地域の方に畑作りを教えたいだいでいる。</p>
			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。		a	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 111 ボランティア受入れに関する基本姿勢を明文化している。</li> <li>■ 112 地域の学校教育等への協力について基本姿勢を明文化している。</li> <li>■ 113 ボランティア受入れについて、登録手続、ボランティアの配置、事前説明等に関する項目が記載されたマニュアルを整備している。</li> <li>■ 114 ボランティアに対して子どもとの交流を図る視点等で必要な研修、支援を行っている。</li> <li>■ 115 学校教育への協力を行っている。</li> </ul>

評価対象	評価分類	評価項目	評価細目	評価	着 眼 点	コメント
II	4	(2) 関係機関との連携が確保されている。	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 116 当該地域の関係機関・団体について、個々の子ども・保護者の状況に対応できる社会資源を明示したリストや資料を作成している。</li> <li>■ 117 職員会議で説明するなど、職員間で情報の共有化が図られている。</li> <li>■ 118 関係機関・団体と定期的な連絡会等を行っている。</li> <li>■ 119 地域の関係機関・団体の共通の問題に対して、解決に向けて協働して具体的な取組を行っている。</li> <li>■ 120 地域に適当な関係機関・団体がない場合には、子ども・保護者のアフターケア等を含め、地域でのネットワーク化に取り組んでいる。</li> <li>■ 121 家庭での虐待等権利侵害が疑われる子どもへの対応について、要保護児童対策地域協議会への参画、児童相談所など関係機関との連携が図られている。</li> </ul>	<p>・関係機関一覧表(旧エコマップ)が作成されており、新型コロナのため、今年度はこれから地域発達支援会議がZOOMで開かれる予定で、医療、保健センター、学校、児童発達支援施設などの情報交換が行われることになっている。園長会、主任会が定期的に関かれ、園長または主任が出席し課題解決や就学に向けて協働している。幼保小連絡会等については自粛せざるを得なくなっているが、就学先の小学校の教師が来訪したりして連携を取っている。また、看護師が検診の後、園医とのカンファレンスも行い、子どもたちの健康上の課題にも取り組んでいる。更に、育ちの気になる子どもについては市のにこにこ相談や保健センターとも連携を取っている。児童相談所、篠ノ井分室、子育て家庭福祉課、こども総合支援センター、保健センターなどと連携を取り、権利侵害が疑われる児童などの受け入れを行うこともある。</p>
		(3) 地域の福祉向上のための取組を行っている。	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 122 保育所(法人)が実施する事業や運営委員会の開催、関係機関・団体との連携、地域の各種会合への参加、地域住民との交流や相談事業などを通じて、地域の福祉ニーズや生活課題等の把握に努めている。</li> <li>■ 123 (保育所) 保育所のもつ機能を地域へ還元したり、関係機関・団体との連携、民生委員・児童委員等との定期的な会議の開催等を通して、地域の具体的な福祉ニーズの把握に努めている。</li> <li>■ 124 (保育所) 地域住民に対する相談事業などを通じて、多様な相談に応じる機能を有している。</li> </ul>	<p>・毎週木曜日、おひさま広場を実施し、未就園児とその保護者の交流の場として園内で遊んだり、幼児と交流したり、また、子育て相談に応じたり、講演会やミニ講座、健康・栄養・歯科相談会、親子ふれあい事業等の開催案内もしている。更に、当園では一時預かりも行い保護者の就労、疾病、出産、介護、育児に伴う心理的または肉体的解消等による預かり保育をしている。更に、主任が地域の保健センターに出向き、4ヶ月健診で情報等の提供を行ったりしている。例年であれば運動会などの園行事に民生委員を招待し情報交換をしているが、今年度はコロナ禍で来園いただく機会がなく、時折、電話で園や地域の現状を伝達し合い、保育園の理解につなげている。</p>

評価対象	評価分類	評価項目	評価細目	評価	着 眼 点	コメント
II	4	(2)	② 地域の福祉ニーズにもとづく公益的な事業・活動が行われている。	a	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 125 把握した福祉ニーズ等にもとづいて、法で定められた社会福祉事業にとどまらない地域貢献に関わる事業・活動（地域の子どもの育成・支援、子どもの貧困への支援等）を実施している。</li> <li>■ 126 把握した福祉ニーズ等にもとづいた具体的な事業・活動を、計画等で明示している。</li> <li>■ 127 多様な機関や地域住民等と連携して、社会福祉分野のみならず、地域コミュニティの活性化やまちづくりなどにも貢献している。</li> <li>■ 128 保育所（法人）が有する福祉サービスの提供に関するノウハウや専門的な情報を、地域に還元する取組を積極的に行っている。</li> <li>■ 129 地域の防災対策や、被災時における福祉的な支援を必要とする人びと、住民の安全・安心のための備えや支援の取組を行っている。</li> </ul>	<p>・おひさま広場で未就園児とその保護者と交流をし、今年度は新型コロナのため自粛しているが、例年であれば入園式や運動会、卒園式などの行事に民生児童委員や主任児童委員などを招待して園の実情を知ってもらうと共に地域の子育てニーズを把握し対応している。「3園交流」として同じ通学区の保育園の年長児が定期的に交流を行い、就学後も顔見知りがあることで安心して過ごせるようにしている。今年度、11月にはすぐ近くの通明小学校で学校の職員や児童との交流予定もある。例年であれば世代間交流事業も行い、地域の人々とふれあっているが今年度は休止している。また、保健センター、地域発達支援会議等での情報から福祉ニーズの把握をしている。更に、災害時の防災ハザードマップがあり災害時の地域における役割について確認し、様々な災害を想定し訓練しており、避難場所の通明小学校をはじめとして、篠ノ井支所、交番、消防署などと連携が取れるようになっている。2019年の台風19号災害時には被災した家庭の子どもの預かり保育事業を行っている。</p>
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。	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 130 理念や基本方針に、子どもを尊重した保育の実施について明示し、職員が理解し実践するための取組を行っている。</li> <li>■ 131 子どもを尊重した保育の提供に関する「倫理綱領」や規程等を策定し、職員が理解し実践するための取組を行っている。</li> <li>■ 132 子どもを尊重した保育に関する基本姿勢が、保育の標準的な実施方法等に反映されている。</li> <li>■ 133 子どもの尊重や基本的人権への配慮について、組織で勉強会・研修を実施している。</li> <li>■ 134 子どもの尊重や基本的人権への配慮について、定期的に状況の把握・評価等を行い、必要な対応を図っている。</li> <li>■ 135 子どもが互いを尊重する心を育てるための具体的な取組を行っている。</li> <li>■ 136 性差への先入観による固定的な対応をしないように配慮している。</li> <li>■ 137 子どもの人権、文化の違い、互いに尊重する心について、その方針等を保護者に示すとともに、保護者も理解を図る取組を行っている。</li> </ul>	<p>・「長野市がめざす子どもの姿」の実現に向けた3つの視点（生活上の自立、学びの自立、精神的な自立）には、子どもを尊重し、生きる力の基礎を養うための姿勢が明示されている。「かがかやく笑顔で 元気に遊ぶ しなきッズ」をキャッチフレーズとして、自律力、実践力、未来力、絆力等を身に付けるため、6項目からなる「教育・保育の基本方針」にも掲げ実践している。子どもを尊重した保育について共通の理解をもつために、「保育マニュアル」、「教育・保育の手引き」、「全国保育士倫理綱領」や「人権マニュアル」等を用いて読み合わせや園内研修を行っている。市の「人権問題研究会」に職員が参加し、研修受講後園内研修を実施し、子どもの人権を尊重した保育ができるよう具体的な事例を上げ、職員の人権に関する意識を高めている。また、例年であれば保護者には、入園前説明会や保護者総会等で、「運営規定」や「保育園・認定こども園のしおり」、「入園説明会資料」に沿った子どもの人権や互いに尊重する心について説明しているが、新型コロナ禍の中、それらの資料や「園だより」等の配布で保護者の理解を得るようにしている。また、年間指導計画、月案などの「人間関係」のねらいとして保護者に説明し実践している。保育目標「優しく思いやりのある子ども」を目指し、研修を進め、友達との関わりや異年齢保育を取り入れるなど取り組んでいる。性差に対して色、服装、役割、遊び方など固定的な対応をしないようにしている。</p>

評価対象	評価分類	評価項目	評価細目	評価	着 眼 点	コメント
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。	a	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 138 子どものプライバシー保護について、社会福祉事業に携わる者としての姿勢・責務等を明記した規程・マニュアル等が整備され、職員への研修によりその理解が図られている。</li> <li>■ 139 規程・マニュアル等にもとづいて、プライバシーに配慮した保育が実施されている。</li> <li>■ 140 一人ひとり子どもにとって、生活の場にふさわしい快適な環境を提供し、子どものプライバシーを守れるよう設備等の工夫を行っている。</li> <li>■ 141 子ども・保護者にプライバシー保護に関する取組を周知している。</li> </ul>	<p>・「教育・保育の手引き」「プライバシー保護マニュアル」等で園内研修を行い、プライバシーに配慮した保育を行っている。子ども達が使用するトイレは、幼児用、未満児用の2ヶ所で、扉の大きさ、境の壁の高さ等、安全面に配慮がされた設えとなっている。プライバシーにかかわる保育の実践場面では、年齢に応じて、排泄時にはパーテーションを使用したり、着替え、身体測定などにはカーテンを引く等、必要に応じて男女が別々の場所を着替えができる環境を整えている。常設されているプールでは近隣住民や通りがかりの人からの視線を遮るためによしずを立て保護している。保護者に対しては個人情報承諾書の提出やSNSへの注意を喚起し、虐待に関するポスターを掲示したり、児童虐待に関する窓口を提示し、「保育園・認定こども園のしおり」等も使って入園説明会などで説明している。また、園だよりなどでも折にふれプライバシー保護の取り組みを周知している。不適切な事案が発生した場合には、「長野市個人情報等の適正な管理等に関する指針」に基づいて対応することになっている。</p>
		(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。	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 142 理念や基本方針、保育の内容や保育所の特性等を紹介した資料を、公共施設等の多くの人が入手できる場所に置いている。</li> <li>■ 143 保育所を紹介する資料は、言葉遣いや写真・図・絵の使用等で誰にでもわかるような内容にしている。</li> <li>■ 144 保育所の利用希望者については、個別に丁寧な説明を実施している。</li> <li>■ 145 見学等の希望に対応している。</li> <li>■ 146 利用希望者に対する情報提供について、適宜見直しを実施している。</li> </ul>

評価対象	評価分類	評価項目	評価細目	評価	着 眼 点	コメント	
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	■ 147	保育の開始及び保育内容の変更時の説明と同意にあたっては、保護者等の意向に配慮している。	・新型コロナウイルス感染対策上、保護者説明会は開催できなかったが、例年であれば入園説明会や継続説明会で運営規定などを用いて保育内容を説明しており、今年度は同じ内容のものを配布し、利用開始時の説明としている。説明に用いる資料は、イラストや地図を使った分かりやすい内容の「保育園・認定こども園のおしり」で、実物大のコップやタオル等を見せ、より具体的に説明している。入園前には個別面談を行い、疾病やアレルギー、障がいの有無等の細かな情報を聞き取り把握している。アレルギーや疾病、障がい等で配慮が必要な子どもや保護者については、指導員や保健師等の専門職の助言をいただきながら対応している。また、アレルギーに配慮が必要な場合は生活管理指導表を用いて説明し、障がいに配慮が必要な場合は障がいを理由とする「差別を解消するための職員対応要領」に基づいて説明している。更に、保育開始や変更時には個別に保護者の意向を聞きながら、新規入所の申請書や継続の現況届及び重要事項チェックシートに署名をいただいている。入園後には保護者を対象としたアンケートを実施し、入園後も個別面談で保護者の意向を把握している。
					■ 148	保育の開始・変更時には、保護者等がわかりやすいように工夫した資料を用いて説明している。	
					■ 149	説明にあたっては、保護者等が理解しやすいような工夫や配慮を行っている。	
					■ 150	保育の開始・変更時には、保護者等の同意を得たうえでその内容を書面で残している。	
					■ 151	特に配慮が必要な保護者への説明についてルール化され、適正な説明、運用が図られている。	
		(3)	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。	a	■ 152	保育所等の変更にあたり、保育の継続性に配慮した手順と引継ぎ文書を定めている。	・転園等の手続きについては「公立園長の心得」に保育要録の写しを送ること等、決められた手順や必要な書類が定められており、子どもの保育の継続に支障がないようにしている。途中退所後や卒園後も保護者が気兼ねなく相談等ができるように、保護者相談窓口（事務室）があることを、園だよりや口頭で伝えている。
					■ 153	保育所の利用が終了した後も、保育所として子どもや保護者等が相談できるように担当者や窓口を設置している。	
					■ 154	保育所の利用が終了した時に、子どもや保護者等に対し、その後の相談方法や担当者について説明を行い、その内容を記載した文書を渡している。	
		(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	■ 155	日々の保育のなかで、子どもの満足を把握するように努めている。	・子どもの満足度は、日々、保育を実践する中で子どもの言葉、表情や様子から把握している。また、子どもの意欲を形にするために「どんな事をやりたいか、何をやりたいか」、子どもの思いや希望を聞き、それに基づいて保育計画を立て、週日案等で保育の実践を振り返り子ども達の姿を把握し環境を整え次に繋げている。新型コロナの影響を受け、クラス懇談会、保護者総会、随時開催の保護者役員会等が自粛となっているが、個別懇談、朝夕の送迎時、保育参加等で意見や要望を吸い上げ、満足度を把握している。また、年2回、「保護者アンケート」を行い、アンケートの集計結果や出された意見・要望は、職員会で分析・検討し、園長が取りまとめ、改善策と合わせて保護者へフィードバックしている。
					■ 156	保護者に対し、利用者満足に関する調査が定期的に行われている。	
■ 157	保護者への個別の相談面接や聴取、保護者懇談会が、利用者満足を把握する目的で定期的に行われている。						
■ 158	職員等が、利用者満足を把握する目的で、保護者会等に出席している。						
■ 159	利用者満足に関する調査の担当者等の設置や、把握した結果を分析・検討するために、検討会議の設置等が行われている。						
■ 160	分析・検討の結果にもとづいて具体的な改善を行っている。						

評価対象	評価分類	評価項目	評価細目	評価	着 眼 点	コメント
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。	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	■ 161 苦情解決の体制（苦情解決責任者の設置、苦情受付担当者の設置、第三者委員の設置）が整備されている。	・苦情解決責任者は園長、担当者は主任、第三者委員は民生委員・児童委員に委嘱し、苦情解決の体制を整備している。保護者には資料の配布や園だよりで説明し、園内に「苦情解決のしくみ」について説明したポスターを掲示し、また、園舎入口には意見箱を設置し、更に、年2回の保護者アンケートを実施することで意見を申し出しやすいように工夫している。表出された苦情は「苦情マニュアル」に基づいて、口頭で保護者に回答したり、申し出者の不利益にならないよう配慮し必要に応じて公表もしている。職員は苦情や意見を宝として受け止め、職員会でその内容を周知し、改善策も検討し、園の運営や保育の質の向上に反映している。出された個人からの苦情については本人にフィードバックし、アンケートについては集計結果を全保護者へ配布している。苦情内容は「相談・意見・苦情受付記録」に記録し、5年間保存している。
			■ 162 苦情解決の仕組みをわかりやすく説明した掲示物が掲示され、資料を保護者等に配布し説明している。			
■ 163 苦情記入カードの配布やアンケート（匿名）を実施するなど、保護者等が苦情を申し出しやすい工夫を行っている。						
■ 164 苦情内容については、受付と解決を図った記録を適切に保管している。						
■ 165 苦情内容に関する検討内容や対応策については、保護者等に必ずフィードバックしている。						
■ 166 苦情内容及び解決結果等は、苦情を申し出た保護者等に配慮したうえで、公表している。						
■ 167 苦情相談内容にもとづき、保育の質の向上に関わる取組が行われている。						
			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	■ 168 保護者が相談したり意見を述べたりする際に、複数の方法や相手を自由に選べることをわかりやすく説明した文書を作成している。	・意見・相談の手順を玄関に掲示したり園だよりに記載し、いつでも相談できることや意見箱の設置について知らせている。送迎時には保護者との関わりを大切に、職員は相談や意見が言いやすいような雰囲気作りをしている。また、特に登降園時には園長や主任が園舎入り口に立ち、積極的に保護者と関わりを持ちコミュニケーションを取っている。未満児については連絡ノートを活用し保護者へ子どもの様子を伝え、幼児については今年から本格的に導入した「保育業務システム」のお知らせ一斉配信機能を使いその日のクラスの様子を知らせている。保護者から個別に相談がある時には事務室や空き保育室を使用し、プライバシーに配慮するようにしている。
			■ 169 保護者等に、その文章の配布やわかりやすい場所に掲示する等の取組を行っている。			
			■ 170 相談をしやすい、意見を述べやすいスペースの確保等の環境に配慮している。			

評価対象	評価分類	評価項目	評価細目	評価	着 眼 点	コメント
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 171 職員は、日々の保育の提供において、保護者が相談しやすく意見を述べやすいように配慮し、適切な相談対応と意見の傾聴に努めている。</li> <li>■ 172 意見箱の設置、アンケートの実施等、保護者の意見を積極的に把握する取組を行っている。</li> <li>■ 173 相談や意見を受けた際の記録の方法や報告の手順、対応策の検討等について定めたマニュアル等を整備している。</li> <li>■ 174 職員は、把握した相談や意見について、検討に時間がかかる場合に状況を速やかに説明することを含め迅速な対応を行っている。</li> <li>■ 175 意見等にもとづき、保育の質の向上に関わる取組が行われている。</li> <li>■ 176 対応マニュアル等の定期的な見直しを行っている。</li> </ul>	<p>・職員は日々の保護者との会話の中で子どもの体調の変化などについて情報共有し、また、保護者の意見・要望などがあった時には職員間で検討し改善に繋げたり行事等に反映させたりしている。申し出された意見や相談は「意見（要望）への対応マニュアル」に基づき組織的に対応している。「意見（要望）への対応マニュアル」は市のマニュアル検討会議で見直しを行い、整備している。保護者アンケートや保育参加、保護者懇談会等でも意見の集約に努め、日頃から「何かありましたら何時でも相談してください」と声をかけている。意見・要望があった際には園長に報告し、職員会で検討してから結果を保護者にフィードバックするとともに、保育の質の向上に活かしている。また、改善できる点についてはできる限り早めに取り組み、相談内容により直ぐに返答できない場合はその旨を保護者に伝えている。</p>
		(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。	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 177 リスクマネジメントに関する責任者の明確化（リスクマネジャーの選任・配置）、リスクマネジメントに関する委員会を設置するなどの体制を整備している。</li> <li>■ 178 事故発生時の対応と安全確保について責任、手順（マニュアル）等を明確にし、職員に周知している。</li> <li>■ 179 子どもの安心と安全を脅かす事例の収集が積極的に行われている。</li> <li>■ 180 収集した事例をもとに、職員の参画のもとで発生要因を分析し、改善策・再発防止策を検討・実施する等の取組が行われている。</li> <li>■ 181 職員に対して、安全確保・事故防止に関する研修を行っている。</li> <li>■ 182 事故防止策等の安全確保策の実施状況や実効性について、定期的に評価・見直しを行っている。</li> </ul>

評価対象	評価分類	評価項目	評価細目	評価	着 眼 点	コメント
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 183 感染症対策について、責任と役割を明確にした管理体制が整備されている。</li> <li>■ 184 感染症の予防と発生時等の対応マニュアル等を作成し、職員に周知徹底している。</li> <li>■ 185 担当者等を中心にして、定期的に感染症の予防や安全確保に関する勉強会等を開催している。</li> <li>■ 186 感染症の予防策が適切に講じられている。</li> <li>■ 187 感染症が発生した場合には対応が適切に行われている。</li> <li>■ 188 感染症の予防と発生時等の対応マニュアル等を定期的に見直している。</li> <li>■ 189 保護者への情報提供が適切になされている。</li> </ul>	・感染症対策の責任者は園長が担い、「感染症報告一覧」に従って保育・幼稚園課の保健師へ連絡することになっており、必要に応じて保健師から保健所へ連絡する体制になっている。子どもの安全確保に備え、管理体制の整備、蔓延防止に向けて保護者への理解を深めるため「園だより」や「保健だより」で知らせている。「公立保育園保健マニュアル」の中の「保育園感染症対応マニュアル」を用いて職員への教育を徹底し、看護師による感染症対応研修も行い、感染症が流行する前から予防に努めている。感染症が発生した場合は保護者に「保育業務支援システム」を活用し感染症情報などを毎日配信し、特に新型コロナウイルス感染拡大に伴い、陽性者や濃厚接触者が発生した時には正しい情報把握と対策を話し合い、保護者にも安心感を持っていただけるように正確で迅速な情報提供や衛生管理を行っている。また、登園時には「健康カード」の提出や手洗い消毒（食事の前、トイレの後、外遊びの後等にはハンドソープで手洗いをしている）、換気、密集を避けること、毎日トイレ・保育室・玩具の消毒などを行い感染予防に努めている。「公立保育園保健マニュアル」は看護師会で定期的（2年に1回）に見直しを行っている。感染症の拡大防止や蔓延防止の観点から公のマニュアルの変更が伝えられたときには、随時変更を加えている。
			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。		a	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 190 災害時の対応体制が決められている。</li> <li>■ 191 立地条件等から災害の影響を把握し、建物・設備類、保育を継続するために必要な対策を講じている。</li> <li>■ 192 子ども、保護者及び職員の安否確認の方法が決められ、すべての職員に周知されている。</li> <li>■ 193 食料や備品類等の備蓄リストを作成し、管理者を決めて備蓄を整備している。</li> <li>■ 194 防災計画等を整備し、地元の行政をはじめ、消防署、警察、自治会、福祉関係団体等と連携するなど、体制をもって訓練を実施している。</li> </ul>

評価対象	評価分類	評価項目	評価細目	評価	着 眼 点	コメント
Ⅲ	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。	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 195 標準的な実施方法が適切に文書化されている。</li> <li>■ 196 標準的な実施方法には、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ている。</li> <li>■ 197 標準的な実施方法について、研修や個別の指導等によって職員に周知徹底するための方策を講じている。</li> <li>■ 198 標準的な実施方法にもとづいて実施されているかどうかを確認する仕組みがある。</li> <li>■ 199 標準的な実施方法により、保育実践が画一的なものとなっていない。</li> </ul>	<p>・標準的な保育を全体で行うために、「未満児保育マニュアル」、「幼児保育マニュアル」、「未満児保育の一日」、「幼児保育の一日」を活用し職員の共通認識が持てるようにしている。各マニュアルには保育についての手順や子どものプライバシー、権利擁護の記述があり、それらを職員会議で読み合わせながら理解を深めている。また、担任は子どもの週日案・月案を作成し振り返りを行い、園長や主任が目を通しコメントも書き込まれている。職員間にスキルの差が生じて、標準的な実施方法に問題がある場合は園内研修を行ったり個別に面談を行い、自らの保育を振り返る機会とし、改善点等は職員会議の場で全体共有している。年齢によっては子どもの発達の違いが大きいこともあり、更に、配慮が必要な子もいるため、職員間でコミュニケーションを図りながら子どもの発達、個性に合わせた柔軟な保育活動を行い、異年齢との交流、図書館の利用や獅子保存会との交流など地域資源を活かした保育なども取り入れている。</p>
			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	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 200 保育の標準的な実施方法の検証・見直しに関する時期やその方法が組織で定められている。</li> <li>■ 201 保育の標準的な実施方法の検証・見直しが定期的実施されている。</li> <li>■ 202 検証・見直しにあたり、指導計画の内容が必要に応じて反映されている。</li> <li>■ 203 検証・見直しにあたり、職員や保護者等からの意見や提案が反映されるような仕組みになっている。</li> </ul>

評価対象	評価分類	評価項目	評価細目	評価	着 眼 点	コメント
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。	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。	a	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 204 指導計画作成の責任者を設置している。</li> <li>■ 205 アセスメント手法が確立され、適切なアセスメントが実施されている。</li> <li>■ 206 さまざまな職種の関係職員、必要に応じて保育所以外の関係者が参加して、アセスメント等に関する協議を実施している。</li> <li>■ 207 (保育所) 全体的な計画にもとづき、指導計画が作成されている。</li> <li>■ 208 子どもと保護者等の具体的なニーズ等が、個別の指導計画等に明示されている。</li> <li>■ 209 計画の作成にあたり、さまざまな職種の関係職員、必要に応じて保育所以外の関係者が参加しての合議、保護者の意向把握と同意を含んだ手順を定めて実施している。</li> <li>■ 210 指導計画にもとづく保育実践について、振り返りや評価を行う仕組みが構築され、機能している。</li> <li>■ 211 支援困難ケースへの対応について検討し、積極的かつ適切な保育の提供が行われている。</li> </ul>	<p>・指導計画作成の責任者は園長であり、「全体的な計画」に基づいた指導計画の立案から、実践状況の共有、振り返りの一連を保育士と共に行っている。アセスメントは様々な保育過程で行われており、アセスメントのタイミングや内容によって適切な支援が実行されるようになっている。入園前や継続時等には「支給認定申請書兼利用申込書」「家庭の調べ」「緊急連絡カード」などの統一様式を用いてアセスメントし、更に、必要に応じて、調理員、担当看護師、園医、園歯科医、保育・幼稚園課の栄養師・保健師、こども相談室・保健所・保健センターなどと連携して協議を行っている。指導計画では保育の実践を「子どもの育ち」と「自らの保育」で評価し、週日案や月案に反映している。また、発達に支援が必要な子どもやアレルギー除去食提供児については関連職種や保護者と話し合っており、必要に応じて「にこにこ園訪問保護者相談」を勧め、発達相談や児童発達支援施設の訪問指導を通し、支援方法に助言・指導をいただきながら支援している。当園には特別支援教育・保育コーディネーターが配置されており、発達に支援の必要な子どもの相談や支援方法について職員にアドバイスをを行い、子どもの特性に応じた保育を行っている。特性のある子どもや3歳未満の子どもについては個別支援計画が作成される。</p>
			② 定期的に指導計画の評価・見直しを行っている。		a	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 212 指導計画の見直しについて、見直しを行う時期、検討会議の参加職員、保護者の意向把握と同意を得るための手順等、組織的な仕組みを定めて実施している。</li> <li>■ 213 見直しによって変更した指導計画の内容を、関係職員に周知する手順を定めて実施している。</li> <li>■ 214 指導計画を緊急に変更する場合の仕組みを整備している。</li> <li>■ 215 指導計画の評価・見直しにあたっては、標準的な実施方法に反映すべき事項、子ども・保護者のニーズ等に対する保育・支援が十分ではない状況等、保育の質の向上に関わる課題等が明確にされている。</li> <li>■ 216 評価した結果を次の指導計画の作成に生かしている。</li> </ul>

評価対象	評価分類	評価項目	評価細目	評価	着 眼 点	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。	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 217 子どもの発達状況や生活状況等を、保育所が定めた統一した様式によって把握し記録している。</li> <li>■ 218 個別の指導計画等にもとづく保育が実施されていることを記録により確認することができる。</li> <li>■ 219 記録する職員で記録内容や書き方に差異が生じないように、記録要領の作成や職員への指導等の工夫をしている。</li> <li>■ 220 保育所における情報の流れが明確にされ、情報の分別や必要な情報が的確に届くような仕組みが整備されている。</li> <li>■ 221 情報共有を目的とした会議の定期的な開催等の取組がなされている。</li> <li>■ 222 コンピュータネットワークや記録ファイル等を通じて、事業所内で情報を共有する仕組みが整備されている。</li> </ul>	<p>・子どもの発達状況や生活状況は市の統一様式である「家庭の調べ」や「身体発育及び健康診断の記録」、「発達の状況」などで詳細に把握でき、子どもの保育が適切に実施されているかどうかの基本情報として職員間で共有されている。また、実践されている保育が指導計画に沿って行われているかを「おたより帳」、「発達の記録」、「月案」、「週日案」、「保育の個別計画」、「個人の指導計画」、「障がいの個別支援計画」などに記録し、各期間ごとに園長や主任が確認をし、必要に応じ具体的な助言を書き込み職員への指導を行っている。記録内容や書き方に差異が生じないように主任を中心に個別指導や園内研修に取り組み、また、保育・幼稚園課の指導員のアドバイスも受け記録が適切に行われるようになっている。更に、職員は必要とする情報を毎週開かれる職員会議、必要に応じて行われる幼児職員会議や未満児職員会議などで情報を共有し、ケース会議やリスクマネジメント委員会などの議事録などからも情報を得ることができるようになっている。更に、職員会ノートを回覧し意識の統一を図っている。今年からのICT化に伴い「保育業務支援システム」が全公立保育園に導入され、保育現場の意見が反映され、情報の発信、記録の記載等が権限の範囲内で把握、確認でき、職員間での共有化に繋がっている。</p>
			② 子どもに関する記録の管理体制が確立している。	a	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 223 個人情報保護規程等により、子どもの記録の保管、保存、廃棄、情報の提供に関する規定を定めている。</li> <li>■ 224 個人情報の不適正な利用や漏えいに対する対策と対応方法が規定されている。</li> <li>■ 225 記録管理の責任者が設置されている。</li> <li>■ 226 記録の管理について個人情報保護の観点から、職員に対し教育や研修が行われている。</li> <li>■ 227 職員は、個人情報保護規程等を理解し、遵守している。</li> <li>■ 228 個人情報の取扱いについて、保護者等に説明している。</li> </ul>	<p>・記録の保管については「個人情報保護マニュアル」、記録の保存・廃棄については「ファイル基準表」・「教育・保育の手引き」、情報提供に関しては「情報開示マニュアル」が定められ、園長が記録管理の責任者となっている。また、個人情報の保護についての園内研修や新規採用職員研修で理解を深め、OJTでも随時指導しており、個人情報保護規定を理解するための研修用として「個人情報保護マニュアル」を活用している。更に、「教育・保育の手引き」の読み合わせ、「全庁ネットワーク」のeラーニングでの研修も行っている。紙ベースの個人情報は施錠のできるキャビネットで保管し、今年1月に本格稼働した「保育業務支援システム」に沿ってパソコンやタブレットの使用に際しても職員個々のパスワードを入力するようになっており、情報漏えい対策が十分にされている。保護者には年度初めの入園説明会で個人情報に関する説明をし、個人情報の取扱いについて承諾を頂くようにしている。各行事前には写真、ビデオ撮影についての配慮を促し、SNSなどへの投稿もしないように注意を喚起している。</p>