

様式1

福祉サービス第三者評価結果報告書
【児童福祉分野（保育所）】

【受審施設・事業所情報】

| | | |
|------------|--|---------|
| 事業所名称 | しんが保育園 | |
| 運営法人名称 | 社会福祉法人 新芽会 | |
| 福祉サービスの種別 | 保育所 | |
| 代表者氏名 | 施設長 新田 篤志 | |
| 定員（利用人数） | 75 名 | |
| 事業所所在地 | 〒 554-0024 大阪市此花区島屋6-2-90 リバーモール3階 | |
| 電話番号 | 06 - 6463 - 3221 | |
| FAX番号 | 050 - 3156 - 0907 | |
| ホームページアドレス | https://shinga.org/ | |
| 電子メールアドレス | shinga@mx5.canvas.ne.jp | |
| 事業開始年月日 | 平成27年4月1日 | |
| 職員・従業員数※ | 正規 10 名 | 非正規 9 名 |
| 専門職員※ | 保育士16名(正規8名、非正規8名) 栄養士1名(正規) | |
| 施設・設備の概要※ | [居室] 本園：3～5歳児保育室、0才児ほふく室、トイレ・沐浴室、調理室、事務室 分園：1～2才児保育室、トイレ・沐浴室 | |

※印の項目については、定義等を最終頁に記載しています。

【第三者評価の受審状況】

| | |
|---------|-----|
| 受審回数 | 0 回 |
| 前回の受審時期 | 年度 |

【評価結果公表に関する事業所の同意の有無】

| | |
|---------------------|---|
| 評価結果公表に関する事業所の同意の有無 | 有 |
|---------------------|---|

【理念・基本方針】

【保育の理念】

児童福祉法の趣旨に基づき、入所するすべての子どもの最善の利益を考慮し、子どもにとって最もふさわしい生活の場を保障するとともに、その福祉を積極的に増進する。

【園運営の三本の柱（基本方針）】

- ・ 保護者とともに子どもの健やかな育ちを喜びあい、考えあう。
- ・ 共に支え合い、育ちあう人間関係づくりの出発点となるよう努める。
- ・ 「地・情・体」の調和のとれた教育環境を整える。

【目標とする子どもの姿】

1. じょうぶで体力のある子ども
2. 元気よく友達と遊ぶ子ども
3. 自分で出来ることを喜びとして、新しいことに挑戦する子ども
4. よく見て、よく聞き、自分の考えで行動する子ども
5. 自然に目を向けられる子ども
6. 感動し、驚き、疑問を持ち、考え、表現できる子ども

【施設・事業所の特徴的な取組】

「あそびながら学ぶ保育」

かしこいあたま・やさしいところ・じょうぶなからだ
知育・徳育・体育のバランスのとれた教育方針をたて、押し付けではなく、自ら学び責任をもって生きる「人」を育む保育をします。

●体育活動、カード遊びやパズル、詩や俳句の暗唱、巧緻性を高める手先を使っての

滑動、発声、歌などを日課とし、毎日の「遊び」に取り入れます。

また、造形表現活動にも取組みます。

●年少児より書き方指導を行い、「えんぴつの正しい持ち方」、「よい姿勢」を身につけます。

【評価機関情報】

| | |
|-----------|--|
| 第三者評価機関名 | 特定非営利活動法人 ふくてっく |
| 大阪府認証番号 | 270003 |
| 評価実施期間 | 令和5年9月22日～令和5年3月20日 |
| 評価決定年月日 | 令和5年3月20日 |
| 評価調査者（役割） | 1102C008（運営管理委員） 2101C017（専門職委員） 1702C025（運営管理委員） （ ） |

【総評】

◆評価機関総合コメント

しんが保育園は、大規模遊園地とともに大阪市の湾岸に開発された市街地の駅前複合ビルに立地しており、保護者にとっては子どもの送迎の利便性が高いことが大きな強みです。また、理事長、園長は児童教育に携わってきた経験を活かして、様々な教育プログラムを立てて実践していることが、子どもを預ける保護者の評価に繋がっています。一方で、ご夫婦である園長と副園長が牽引する保育所運営方針や事業計画が、職員や保護者等に対して透明性を欠く側面があります。そうしたことに起因して、一部の保護者からは不信感が提示されており、その信頼回復が課題となっています。また、組織内部に対しては、中・長期計画や事業計画などの可視化が課題です。職員体制において、主任保育士を配置したことは一歩前進ですが、今後は、リーダー職員を配置するなど、組織のガバナンスを明確化・透明化することが求められます。

◆特に評価の高い点

■防災対策

災害対策については、行政の指導の下で詳細な計画が定められています。大規模複合建物内の施設としての特性があり、消防署の指導により現実的な対策を講じています。

■美味しく、楽しく提供される給食

調味料の基準を守りつつ乳児クラスと幼児クラス別に、しっかりとした味付けをしています。職員は、嫌いなもの、苦手なものは量を控えて、子どもが徐々に食べれるように援助しています。

◆改善を求められる点

■中・長期計画の策定

3～5年先を展望したビジョンを具体的な成果目標と収支計画を伴った中・長期計画として可視化することが求められます。

■単年度計画の組織的な策定

単年度計画は最低限の行事予定や保育目標の域をでていません。計画の確実な実行には職員の理解が欠かせませんが、計画の作成や評価、見直しへの職員の参画と理解が求められます。

■事業計画等の保護者への周知と理解

保護者等へは入園児の一斉面談で保育所の概要や取組みの説明をしていますが、事業計画の主な内容の説明が不十分です。またその後の継続的な周知の取組みがありません。事業計画を保護者に周知することは、保護者の安心・納得に繋がり、保育所と家庭が協同で子育てをする要件基本です。

■職員の計画的な育成

定期的な個人面談で職員の意向は把握していますが、組織の目標を職員一人ひとりの課題に繋げていません。また事業計画の中に職員の育成計画がなく、保育現場における組織的なOJTを機能させる仕組みも構築できていません。視認研修や非常勤職員の研修を含め、必要な研修等の全体計画を作成して実践することを期待します。

■地域社会との連携

コロナ禍の影響もありますが、子どもと地域の交流を積極的に図る取組姿勢が不十分です。地域とのつながりの柱となるボランティア等の受入れも実績がありません。地域の構成員としての自覚と姿勢を明らかにして、関係するマニュアル等を整備して取組むことを期待します。

■保護者からの相談対応

職員は保護者との日々のコミュニケーションを通じて相談や意見に対応していますが、組織としてのマニュアルの整備がなく、担当職員によるバラツキを生じています。また、保護者会等が要望する事案について、経営層が積極的かつ迅速に対応する姿勢が示されていません。

■全体的な計画に基づく保育実践

「全体的計画」は園長が作成していますが、その策定への職員参画はなく、保育現場は全体的計画とは別に作成された「保育過程の編成」をベースとして指導計画を作成しています。

保育所保育指針では、「全体的計画」の作成を基本要件としていますので、早急にこれを基準とする保育の実践が求められます。

■保育実践の振り返り

園では「自己評価のガイドライン」その他の様式に基づく、職員一人ひとりが自身の保育実践をふりかえる取組みが機能していません。自己評価に取組む仕組みを定着させ、これを保育士個人で終わらせることなく、個人面談の検討課題としたり、保育所全体の保育実践の自己評価に繋げていくことが求められます。

◆第三者評価結果に対する施設・事業所のコメント

この度、福祉サービス第三者評価を受審いたしました。

ガイダンスで、第三者評価の意義や効果、評価基準解説等の説明を受け、職員ともども自己評価に取り組みましたが、初めてのことであり大変でしたが、多くの気づきを得ることができました。

当方の事情で訪問調査の予定を変更するなど、評価機関には大変ご苦勞をおかけしましたが、丁寧に調査していただき、私どもには思いもよらぬご指摘を多々いただきました。

また、詳細なアンケートレポートをいただき、保護者の忌憚ない気持ちも理解することができました。

今後は、職員と一丸となって見いだせた課題を少しずつ改善しながら、保護者から信頼されて、選ばれる園を目指して行きたいと思っております。

◆第三者評価結果

・別紙「第三者評価結果」を参照

第三者評価結果

評価対象Ⅰ 福祉サービスの基本方針と組織

| | | 評価結果 |
|-----------------------------|--|------|
| 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。 | | |
| 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。 | b |
| (コメント) | <p>理念・基本方針はホームページ（以下「HP」）に掲載していますが、パンフレットや広報誌等の積極的な発信はありません。職員へは入職時と毎年度末の集中会議で園長からの講話に“想い”として示していますが、継続的な取組とはなっておらず、職員への周知は十分ではありません。また、保護者等へは、入園時の一斉説明会で説明していますが、やはり継続的な取組はなく、その周知度を確認していません。</p> <p>理念・基本方針は、保育所の使命や役割、保育に対する考え方を象徴する概念であり、職員や保護者等、さらには地域社会への周知が十分に図られていることが大切です。実効性ある取組みを期待します。</p> | |

評価結果46

| | | |
|-----------------------------|---|---|
| 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。 | | |
| 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。 | b |
| (コメント) | <p>園が立地する地域は大阪市の湾岸地域に開発された新しい町で、若い世帯の急速な流入もようやく落ち着き、開園以来13年の間に、保育対象となる子どもの人口変動は激しく、待機児童解消が喫緊の課題となった激増期から一機に減少に転じています。そのため、保育所運営は難しい舵取りを迫られていますが、具体的なデータの収集や分析は十分ではありません。園長は私立保育園連盟（以下「私保連」）に参加して、保育所経営を取り巻く環境と各種施策の動向の把握に努めていますが、なお不透明なことも多く十分に経営環境を把握することは困難な状況です。</p> | |
| 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) | <p>前評価項目で示したように、難しく見通せない経営環境の中で、園長は最大の経営課題は保護者の信頼回復と安定した職員の確保およびその資質の向上にあると認識していますが、これを組織内に明確に示すことはなく、また具体的な取組を進めることはできていません。</p> <p>保育所の経営状況や改善すべき課題について職員間に共通理解を促すことは、経営課題の改善に欠かせませんので、今後は経営課題を組織内に明らかにして、組織が一丸となって取り組むことを期待します。</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。

| | | |
|-----------|---|---|
| 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 |
| (コメント) | <p>保育所の運営を長期的な視野をもって計画的に推進することが大切です。園長は、長期的な少子化傾向及びますます深刻化する人材不足の中で、新たな安定を図るための構想として、施設環境の改善も視野にいたしたビジョンをもって運営のシミュレーションを行っていますが、具体的な計画として示すことができていません。</p> | |
| 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 |
| (コメント) | <p>単年度の事業計画は実現可能な内容であり具体的な目標を示していますが、最低限の行事予定表や保育目標の域を出ていません。事業計画では、人材育成や保育体制、保育環境の改善、保護者との新たな連携体制の確立、そして地域社会への働きかけ等々、検討課題にチャレンジしていく「事業計画」であることが求められます。</p> <p>そして、それらは一朝一夕で成るものではなく、中・長期計画を策定したうえで、その整合性をもって立案されることが求められます。よって、中・長期計画が確立されていない以上、本評価項目は「c」評価となります。</p> | |

I-3-(2) 事業計画が適切に策定されている。

| | | |
|-----------|--|---|
| I-3-(2)-① | 事業計画の策定と実施状況の把握や評価・見直しが組織的に行われ、職員が理解している。 | c |
| (コメント) | <p>事業計画は、専ら理事長と園長によって策定されており、役員間では共有されていますが、その策定に職員が参画することはなく、園長は年度末の集中会議の場で職員に説明をしていますが、十分な理解を得る取組とはなっていません。事業計画を確実に遂行していくためには職員の理解と協同が欠かせません。事業計画の大枠は経営責任者が示す必要がありますが、計画策定のプロセスに職員参画の仕組みが求められます。</p> | |
| 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 |
| (コメント) | <p>保育は家庭と保育所が協同して取り組むものですから、子どもの保育に関わる主な内容を保護者等に周知することは大切な取組です。保護者等の安心感や園との連帯感を強化するためにも必要です。保護者等に対しては、入園時の一斉面談で保育所の概要や取組の説明がありますが、評価項目No.5にいう「事業計画」の説明とは言えません。保護者等にお願いする取り決めや行事予定、園の基本的な取組の説明に限定することなく、園が目指す方向や、そのための具体的な計画を継続して周知することが求められます。</p> | |

| | | 評価結果 |
|------------------------------------|---|------|
| 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。 | | |
| 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。 | c |
| (コメント) | <p>本項目でいう「自己評価」とは、保育士一人ひとりの保育実践の振り返りではなく、第三者評価の受審の有無に依らず、社会福祉法78条の規定で求められる組織的な自己評価を言います。また、保育士一人ひとりの保育実践の振り返りや、子ども一人ひとりに対する保育の質ではなく、保育に取組む保育所全体の評価を言います。</p> <p>保育の質の評価や改善の取組が一部の役職員のみで実施されるのではなく、全職員が主体的に取組むことが大切ですので、今回の第三者評価受審を契機としてPDCAサイクルの仕組みが定着することを期待します。</p> | |
| 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。 | c |
| (コメント) | <p>前評価項目に引き続き、本項目でも保育士一人ひとりの資質や子どもへの保育の取組そのものを問うのではなく、組織としての改善課題が明確に文書化され、職員間で共有化されて計画的な取組が実施されているかを評価します。</p> <p>保育所として取組むべき課題を明確にして計画的な改善策を実施していくには、職員の参画のもとで改善策や改善計画が策定されることが求められます。</p> | |

評価対象Ⅱ 組織の運営管理

| | | 評価結果 |
|--------------------------|---|------|
| 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。 | | |
| 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込めている。 | c |
| (コメント) | <p>園長の職務内容は就業規則や重要事項説明書にも「保育所運営のすべてを統括する責任者」として明示されています。ただ、園には事務職員の配置がなく、園長が就業規則に規定する事務局長の職務も担って総務の全般と渉外の実務を行っており、保育現場の統括は専ら副園長の職務となっています。職員は、園長と触れ合う機会も少なく、その職務内容を理解できていません。園長には保育所園長職の責務として、保育所をリードする立場を明確に示して保育現場に寄り添い、職員を牽引する取組みにおいて指導力が求められます。</p> | |
| 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) | <p>園長は、私保連の参与会メンバーとして保育所運営関係者や担当行政との交流を踏まえて、保育所運営にかかる法令や施策動向並びに多岐にわたる社会的ルールを把握して保育所の運営に努めています。ただ、組織として法令遵守を徹底するためには、職員にも遵守すべき法令等を周知することが大切です。今後は、会議等の場で情報を伝えるだけにとどまらず、職員に対する研修等を充実して共通理解を促すことを期待します。</p> | |

II-1-(2) 管理者のリーダーシップが発揮されている。

| | | |
|------------|---|---|
| II-1-(2)-① | 保育の質の向上に意欲をもち、その取組に指導力を発揮している。 | c |
| (コメント) | <p>保育所における保育の質の向上においては、園長の責任と役割が重要ですが、園長は事務局長を兼務して多忙なため不在となることも多く、保育現場の指導は専ら副園長に依存しています。令和4年度に、主任を配置して園長・副園長・主任の体制を作り、職員への指導体制と職員からの意見を反映する仕組みづくりに着手しています。しかしながら、事業所はスペースに余裕がなく、事務職をおくための十分な事務室や職員の意識の共有化や研鑽を図る会議・研修室等の確保が困難です。</p> <p>今後、園長が園長職としての役割を全うするためにも、事務職を配置して園長自身が保育現場に密着できる体制と環境づくりが求められます。</p> | |
| 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) | <p>組織運営のマネージャーである園長は、保育現場のディレクターである副園長の理解を得られる範囲で、経営の改善や業務の実効性を高めようと努めています。社労士を入れて、労務管理の透明化も図っています。ただ、園長の構想や業務内容を職員は周知できていません。経営の改善や業務の実効性を高めるには組織内に同様の意識を形成して、組織が一丸となって取組むことが肝要です。今後は、職員との保育所運営に関するコミュニケーションの場の整備と取組の強化を図って、組織内に業務改善を推進する体制を確立して、自らもその活動に積極的に参画することが求められます。</p> <p>PCの活用やICTの導入等にも取組むことを期待します。</p> | |

評価結果

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。

| | | |
|------------|---|---|
| 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) | <p>必要な人員とその配置については基本的な枠組みを保持しており、欠員が出れば紹介会社等を通じて補充することができています。</p> <p>しかしながら、職員の育成方針には具体的な計画と言えるものではありません。職員の入れ替わりもあって中堅・ベテラン層がやや手薄になっていますが、改善策として新たに主任を配置し、日常的な指導・サポートをできる体制を整えました。今後職員の育成計画を作成して明示していくことを期待します。</p> | |
| II-2-(1)-② | 総合的な人事管理が行われている。 | b |
| (コメント) | <p>人事基準は定めていますが、総合的な人事管理には至っていません。</p> <p>報酬は、定期昇給を伴った基本給と賞与、資格給等で基準を定めていますが、職員に周知はされていません。査定や配置等は経営層の裁量で決めています。個人面談等の場で職員の意向を聞いて同意は取っています。期待する職員像を示す文書はありません。「保育のこころえ」がありますが、それは勤務時の基本的な注意事項を記したもので、目指すべき水準を示すものにはなっていません。</p> <p>人事の見える化や、経営から独立した客観的な人事評価の仕組みを整えることを期待します。</p> | |

II-2-(2) 職員の就業状況に配慮がなされている。

| | | |
|------------|--|---|
| II-2-(2)-① | 職員の就業状況や意向を把握し、働きやすい職場づくりに取り組んでいる。 | b |
| (コメント) | <p>残業をなくし定時に帰ることを基本としており、業務の負荷は大きくありません。また、副園長や主任に相談しやすく、人間関係での働きにくさもそれほど大きくはありません。</p> <p>しかしながら、残業代が出ない、好きな時に有給休暇が取れない、時間中に休憩が取れないなど、労働条件に対しては職員に広く不満があり、改善を検討しています。</p> | |

II-2-(3) 職員の質の向上に向けた体制が確立されている。

| | | |
|------------|--|---|
| II-2-(3)-① | 職員一人ひとりの育成に向けた取組を行っている。 | c |
| (コメント) | <p>職員一人ひとりの育成に向けた取り組みは不十分です。</p> <p>定期的な個別面談等で職員の意向を聞き、業務に反映することはしています。しかしながら、組織の目標を職員一人ひとりの問題に降ろし、キャリアアップやスキルアップを含めた個人目標を設定するような内容にはなっていません。保育計画とは別に、個々の職員に対しても目標管理シート等を使って課題を共有し、目標志向で日常業務を行っていくような体制作りが求められます。</p> | |
| II-2-(3)-② | 職員の教育・研修に関する基本方針や計画が策定され、教育・研修が実施されている。 | c |
| (コメント) | <p>事業計画の中に職員の育成計画がありません。園内研修や外部研修の案内・勧奨はありますが、年間計画に基づいたものではありません。新任職員に対する教育体制も十分とはいえません。</p> <p>年度初めの全体研修等の場で、園としての育成方針を明示し、年度ごとに必要な研修等の全体計画を明示することが求められます。</p> | |
| II-2-(3)-③ | 職員一人ひとりの教育・研修の機会が確保されている。 | b |
| (コメント) | <p>外部のキャリアアップ研修やテーマ研修等は積極的に推奨し参加できるようにしています。</p> <p>しかしながら、新任職員は「保育マニュアル」を手渡されるだけで、すぐに現場に入ります。OJTも、メンター制度のような明確な仕組みはなく、先輩の所作を見て覚えるのが基本になっています。また、研修等は正規職員だけが対象で、パート職員等への伝達や意識共有には課題があります。</p> <p>クラス会議に主任が参加するようになって、保育の仕方についても話し合えるようになりました。将来はスーパーバイズへと発展していくことを期待します。</p> | |

II-2-(4) 実習生等の福祉サービスに関わる専門職の研修・育成が適切に行われている。

| | | |
|------------|---|---|
| II-2-(4)-① | 実習生等の保育に関わる専門職の研修・育成について体制を整備し、積極的な取組をしている。 | c |
| (コメント) | <p>過去に実習生を受け入れていた時期もありましたが、近年は機会がありません。実習生を受け入れることは、社会に貢献すると同時に、受け入れる側の気付きを促したり、有為な人材と縁を結ぶきっかけになったりもします。体制を整えて、各所に積極的な受入れ表明をすることを期待します。</p> | |

| | | 評価結果 |
|-----------------------------------|---|------|
| 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。 | | |
| 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 |
| (コメント) | 一般に向けた広報誌等はなく、公開は専らホームページに頼っています。ホームページ上に理念、基本方針や保育内容等の記載があり、それらは分かりやすく示されていますが、事業計画や事業報告の項はありません。また、開示情報では、苦情解決の体制や財務諸表の公開先を記していますが、情報の出し方として十分とは言えません。とりわけ苦情・相談については第三者委員に直接申し出があった案件のみで「なし」と記載しており、正確な実状を反映してはいません。見直しが求められます。 | |
| 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。 | b |
| (コメント) | 適正な運営のために必要なことは実施しています。理事会、評議員会を定期的実施しています。監事を2名置き、会計面と業務面の監事監査を毎年行っています。外部監査としては、大阪市から毎年指導監査があり、そこでのアドバイスを受けて業務改善を行っています。しかしながら、事務は園長が担っており、ルール等を職員に周知することはできていません。透明性を担保するためには、経営と事務の分離が望まれます。 | |

| | | 評価結果 |
|-----------------------------|--|------|
| 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。 | | |
| 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。 | c |
| (コメント) | 地域との交流はあまりありません。老人ホーム訪問の計画も構想としてはありましたが、コロナのため実現していません。発達に課題のある園児に対して、地域の療育機関の紹介などはしています。また、園庭がないので、正規の手続きをしたうえで地域の公園を雨天を除いて毎日利用しており、そこで近所の住民と声を掛け合うことはあります。今後の積極的な働きかけを期待します。 | |
| 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 |
| (コメント) | ボランティアを受け入れた事はありません。縁があれば受け入れる方針で、園内に区社協のボランティア情報誌も置いてはいますが、積極的に依頼するようなことはしていません。地域住民や学校教育と協働する取組を今後期待します。 | |
| II-4-(2) 関係機関との連携が確保されている。 | | |
| II-4-(2)-① | 保育所として必要な社会資源を明確にし、関係機関等との連携が適切に行われている。 | b |
| (コメント) | 関係機関と連携はできていますが、職員への周知等は十分ではありません。区役所、小学校、病院、療育機関等、保育に必要な関係機関とは日常的な連携をしています。ただ、リスト化はしておらず、職員全体への周知も完全にはできていません。園長は私保連の役員を勤めており、また、地域の保育所連絡協議会や子育て支援連絡会にも出席しています。 | |

| | |
|--|--|
| II-4-(3) 地域の福祉向上のための取組を行っている。 | |
| II-4-(3)-① 地域福祉のニーズ等を把握するための取組が行われている。 | c |
| (コメント) | 地域ニーズを積極的に把握しようという姿勢にはありません。評議員に民生委員の方がおられるので、ある程度の情報共有はできており、各種会合で得られる情報もありますが、地域の福祉ニーズ全体を把握する取組があるとは言えません。保育に關係する事柄も、週2回の職員会議で触れることがある程度で、職員全体に周知できてはいません。 |
| 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。 | c |
| (コメント) | 理念のひとつに地域との共生を唱っていますが、まだ具体的な取組はできていません。ホームページで園の保育理念の柱の一つとして「保護者及地域の子育て家庭を支援する基点となり…」と掲げています。電話で子育て相談を受ける旨の案内もしていますが稼働はしていません。積極的な働きかけを期待します。 |

評価対象Ⅲ 適切な福祉サービスの実施

| | | 評価結果 |
|--|---|------|
| 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。 | | |
| 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。 | | b |
| (コメント) | 人権指導を行ってはいますが、徹底できていません。週2回の職員会議のなかで人権研修を行なっています。新任職員に配られる「保育のこころえ」や「保育マニュアル」でも子どもとの接し方についての注意事項が記されています。しかしながら、実際の保育現場では乱暴な言葉遣いや高圧的な態度などが出ることもあり、その都度気付いたときに管理者が注意したりしています。クラス会議など振り返りの際に、具体的な事象に即して皆で協議し、意識を共有していくような取組が求められます。 | |
| 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。 | | c |
| (コメント) | プライバシー保護に関し、日常的に配慮がなされているとは言えません。ホームページにはプライバシーポリシーを記載し、園児の画像があるページはアクセス制限するなどの配慮もしています。施設では私服、私物を入れる個人ロッカーに名前や絵シールを貼って、自分の場所を意識できるようにしています。しかしながら、職員に向けての規定やマニュアルがなく、日常的な保育のなかでプライバシー保護の取組は十分ではありません。施設の面積がそれほど大きくなくてやむをえない事情とはいえませんが、静養室や保護者との相談室などのプライベートな空間はなく、必要なときに片隅にスペースを確保する程度になっています。 | |
| Ⅲ-1-(2) 福祉サービスの提供に関する説明と同意（自己決定）が適切に行われている。 | | |
| Ⅲ-1-(2)-① 利用希望者に対して保育所選択に必要な情報を積極的に提供している。 | | b |
| (コメント) | 積極的な広報活動はしていませんが、希望者への対応はしっかりしています。利用希望にあたり、広報誌等はなく、市の子育て支援施設情報や園のホームページ、地域の口コミ情報等に頼っています。見学希望者に対しては、重要事項説明書の一部を抜粋したプリントを配り、きちんと面談も行って、ていねいに対応しています。 | |

| | | |
|----------------------------------|--|---|
| 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) | 保育の開始時の説明は、とくに問題なく実施できています。入園時には保護者に対する一斉の説明会を行い、重要事項説明書に沿って園での生活を紹介します。その後個別懇談で必要なアセスメントを行い、健康診断書やアレルギー・服薬の扱い等の同意書とともに児童票に綴じて管理しています。 | |
| 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。 | c |
| (コメント) | 転園に際しての配慮はとくにはしていません。卒園して小学校に入学する際は学校と協議し保育要録も提出していますが、転居やその他の事情で転園する場合、転園先に子どもについての情報を提供することはしていません。転園する保護者に対しては、ホームページに相談窓口の記載がありますが個別の案内はしておらず、電話での窓口もありますが、きちんと周知できていません。 | |
| Ⅲ-1-(3) 利用者満足の上昇に努めている。 | | |
| 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 |
| (コメント) | 利用者と連携する仕組みはありますが、必ずしも満足向上には至っていません。連絡帳、園だより、動画記録、掲示板、お迎え時の会話等、保護者と意思疎通する手段はたくさんあります。年2回保護者の個別懇談の場を設けているほか、参観や親子遠足など、保護者が参加できる行事で親睦を深めてもいます。さらに保護者会が立ち上げられ定期的に協議を行っています。しかしながら、園と保護者会メンバーとの関係は現在良くありません。今回の第三者評価に伴う保護者アンケートの結果もやや低調でした。抜本的な検討が求められます。 | |
| Ⅲ-1-(4) 利用者が意見等を述べやすい体制が確保されている。 | | |
| Ⅲ-1-(4)-① | 苦情解決の仕組みが確立しており、周知・機能している。 | b |
| (コメント) | 苦情処理体制の公表はしていますが、運用の仕方が十分ではありません。重要事項説明書に第三者委員を含めた苦情相談窓口を記載し、ホームページでは苦情解決の体制も載せています。しかしながら、苦情受付の記録が不十分です。定型のフォーマットを用意して、案件ごとに経過と結果が一望できるように整理することが求められます。また、職員向けのマニュアルに苦情・相談への対応の項がありません。担当保育士が直接申し出を受けるケースも多く、必ず上長に報告することになっていますが、その場の対応の仕方と記録の必要性を明示して共有することが求められます。 | |
| 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 |
| (コメント) | 相談に応じる姿勢はありますが、相談しやすい環境が整っているとは言えません。相談窓口を副園長と第三者委員としてホームページや重要事項説明書に明記しています。第三者委員にまで持ち込むケースは稀なので、実際上は副園長が一手に引き受けており、副園長には保護者の話をよく聞く姿勢があって信頼されています。しかしながら、落ち着いて話ができる相談室などはありません。また、相手を自由に選べるという点では、担任の保育士等に相談するケースにも対応できるように体制を整備することが望まれます。 | |

| | | |
|---|---|---|
| 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。 | c |
| (コメント) | <p>保護者の声に応じた包括的な改善計画がまだ策定されていません。保護者の訴えをよく聞き、もらった意見等については職員会議で周知し、急な保育の延長など現場で処理できることは柔軟に対応しています。しかしながら、組織的な検討が必要な案件については管理職間で合議し園長が最終決定していますが、その決定が迅速とは言えず、解決の通知や公表についても不十分です。経営層から、保護者会等が要望するような改善への意欲が示されていません。包括的な改善計画の作成を期待します。</p> | |
| Ⅲ-1-(5) 安心・安全な福祉サービスの提供のための組織的な取組が行われている。 | | |
| Ⅲ-1-(5)-① | 安心・安全な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) | <p>マニュアルに沿って事故対応はしていますが、未然に防止するための取組が十分ではありません。事故防止マニュアルと事故対応マニュアルがあり、ケガや誤飲・誤嚥など事故が起こった際はマニュアルに沿って対応しています。職員会議でヒヤリハットの事例を挙げて注意喚起していますが、ヒヤリハットも事故報告も年に数えるほどしか記録されておらず、ヒヤリハットについては記録するフォーマットもなく挙がりにくい状況になっています。園長がリスクマネジメントの責任者になっていますが、事故防止委員会など現場に近いところでの体制作りが求められます。</p> | |
| Ⅲ-1-(5)-② | 感染症の予防や発生時における子どもの安全確保のための体制を整備し、取組を行っている。 | b |
| (コメント) | <p>感染症マニュアルや食中毒マニュアルがあり、これに沿って対策していますが、職員に対する定期的な勉強会などはしていません。保護者に対しては、重要事項説明書のなかで、主な感染症と登園の目安などを説明しています。コロナ対策については過去に問題もありましたが、行政の指導に従い、保護者にもホームページで園の対応等を周知しています。</p> | |
| Ⅲ-1-(5)-③ | 災害時における子どもの安全確保のための取組を組織的に行っている。 | a |
| (コメント) | <p>災害対策については、行政の指導の下で詳細な対応策が定められています。防災マニュアルや危機管理マニュアルなど詳細なマニュアルが作成されています。立地の特殊性もあり、消防署の指導に基づいて、津波の際は外へ出ない、外から人を入れないなど現実的なルールも定めています。毎月園での避難訓練を実施し、年に一度消防署と合同の大規模訓練を行っています。保護者に対しては、重要事項説明書に避難マニュアルを記載するとともに、災害発生時には一斉メールを送るよう準備しています。備蓄は、水、毛布、懐中電灯等を備えています。必要な物資のリスト化と更なる強化を期待します。</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。

| | |
|--|---|
| 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。 | c |
| <p>(コメント) 標準的な実施方法とは、画一化を求めるものではなく、園の理念・基本方針や子どもの権利擁護や「プライバシー保護などの原則に則り、職員の誰もがぶれることなく努めるべき手順や技術水準を示すものです。沐浴や食事提供、保育の記録、保護者対応などのテーマ別のマニュアルであったり、「一日の流れ」にそって、それぞれのタイミングに職員がなすべきこと、留意すべきことのレビューであったりします。園では、いくつかのマニュアルが整備されていますが、その質・量は不十分であり、また作成の年度記載もなく、職員にも周知されていません。マニュアルはまた、新任職員教育の基準でもある大切なものですので、その整備（文書化）と周知・活用を期待します。</p> | |
| Ⅲ-2-(1)-② 標準的な実施方法について見直しをする仕組みが確立している。 | c |
| <p>(コメント) 標準的な実施方法は作成したままではなく、有意義に活用され、その活用の過程から見直し続けて行く必要のあるものです。日々の保育が標準の実施方法どおりに行われているかを絶えず検証し、その振り返りからより現実に即した標準の実施方法に改めていく過程で、組織内に保育実践の共通理解が育まれます。今後は、職員や保護者等の意向を十分に反映した標準の実施方法の作成・評価・見直しを組織的に遂行する仕組みを構築することを期待します。</p> | |

Ⅲ-2-(2) 適切なアセスメントにより福祉サービス実施計画が策定されている。

| | |
|--|---|
| Ⅲ-2-(2)-① アセスメントにもとづく指導計画を適切に策定している。 | c |
| <p>(コメント) 「全体的計画」は作成されていますが、これとは別に「保育課程の編成」を基に個別指導計画を作成して活用しています。アセスメントについては、入園時の聴き取りの記録（フェイスシート）が基本となっていますが、医療やソーシャルワークといった専門的知見での分析は十分ではありません。その上で、個々の指導計画は担当の保育士が作成していますが、全体的計画や年間指導計画との整合性について、園長や副園長からの指導やフィードバック、並びにチームとしての検討も十分ではありません。アセスメントから如何に子どもを理解し、全体的計画に沿って子どもが就学に向けてどのような育ちを期待して指導計画を策定するかということについて、組織としての仕組みが構築されることを期待します。</p> | |
| Ⅲ-2-(2)-② 定期的に指導計画の評価・見直しを行っている。 | c |
| <p>(コメント) 子どもは日々成長していきます。指導計画作成の基となるアセスメントも、入所時の聴き取りで固定されるものではなく、日々の保育実践とその観察記録により、絶えず書き込まれていきます。ここでも、保育士個々の取組ではなく、組織としての保育実践の振り返りと評価、指導計画の見直しの仕組みが大切です。※本評価項目では、前項に示す意味でのアセスメントが行われていない場合は「c」評価とします。</p> | |

Ⅲ-2-(3) 福祉サービス実施の記録が適切に行われている。

| | |
|---|---|
| Ⅲ-2-(3)-① 子どもに関する保育の実施状況の記録が適切に行われ、職員間で共有化されている。 | b |
| (コメント) 保育の実施状況は、園が定めた書式により記録されて、その内容は週2回の会議等で共有されています。ただ、個人による記録の内容の深さや記述方法にバラツキが見られます。また、園開設依頼、方針として書き物へかける労力を可能な限り軽減して、子どもに寄り添うことを重視してきました。しかしながら、形の残らない福祉サービスにおいて記録の意味は重要であり、保育実践の振り返りは記録が基本となります。負担軽減だけではなく、記録の活用という観点においても記録の電子化が急がれます。ICT化によって、労務の軽減と効率化、リアルタイムの情報共有、検索機能の活用を進めることを期待します。 | |
| 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。 | c |
| (コメント) 個人情報にかかる資料等は、事務所において施錠できるロッカーに保管しています。ただ、日中の保育時間においては、担当職員が子どもの資料等を保育室に持ち出し、保育終了後に事務室に戻すようにしており、個人情報保護の取組みは専ら職員一人ひとりのモラルに依存している状態です。個人情報の取扱いについて、保護者への説明は重要事項説明等によって行われていますが、園の運営規定には個人情報保護の規定や罰則規定はなく、また個人情報保護の観点による記録管理の研修等も行われていませんので、組織としての個人情報保護の取組みは十分ではありません。記録の管理体制についての見直しを期待します。 | |

児童福祉分野【保育所】の内容評価基準

| | | 評価結果 |
|--------------------------------|---|------|
| A-1 保育内容 | | |
| A-1-(1) 全体的な計画の作成 | | |
| A-1-(1)-① | 保育所の理念、保育の方針や目標に基づき、子どもの心身の発達や家庭及び地域の実態に応じて全体的な計画を作成している。 | c |
| (コメント) | 「全体的な計画」は園長が作成していますが、その策定への職員参画はなく、保育現場は全体的計画とは別に作成された「保育過程の編成」をベースとして指導計画を作成しています。 保育所保育指針では、「全体的計画」の作成を基本要件としていますので、早急にこれを基準とする保育の実践が求められます。 | |
| A-1-(2) 環境を通して行う保育、養護と教育の一体的展開 | | |
| A-1-(2)-① | 生活にふさわしい場として、子どもが心地よく過ごすことのできる環境を整備している。 | b |
| (コメント) | 園は駅に連続する複合商業ビル内にあり、利便性は優れています。照明装置や冷暖房・換気設備等で環境を整えています。しかしながら、本園・分園それぞれは、ほふく室を除いて一區画に異年齢児を合同で保育していますので、適宜に空間分節しているとはいえ、限られた空間に、市が求める定員数を受け入れる必要があり、面積基準にもゆとりがなく、一人ひとりの子どもがくつろげる空間としては十分ではありません。トイレは衛生の保持もよく、使いやすい設えとなっています。 | |
| A-1-(2)-② | 一人ひとりの子どもを受容し、子どもの状態に応じた保育を行っている。 | c |
| (コメント) | 乳児クラス（分園）・幼児クラス（本園）ともに、子どもたちは子ども同士で過ごしていることが多く、職員はそれを見守る状況です。今回の第三者評価に付随して実施した職員の意識調査においても、「一人ひとりの子どもを受容して子どもの状況に応じて保育をしているか」に対して「まあそうだ」という弱い肯定が8割となっています。また、現場では子どもに対する職員の声かけが威圧的であったり、いわゆるスピーチロックの場面が散見されます。子ども一人ひとりの家庭環境や生活リズム、発達等から生じる個人差を十分に把握し、子どもと共に生活する取組みを期待します。 | |
| A-1-(2)-③ | 子どもが基本的な生活習慣を身につけることができる環境の整備、援助を行っている。 | b |
| (コメント) | トイレは、本園・分園とも子どもたちが使いやすい位置・設備を整え、トイレトレーニングを行っています。集団保育の強みを活かして、子ども達は基本的な生活習慣を比較的早く習得することができています。就学前教育にも手厚く取り組んでおり、日課活動として発声練習やひらかな・数字の学びを取り入れています。ただ、そうした取組のめざす目標の意味を、全体的計画の位置づけとして、まず職員が理解し、そして子どもたちにも理解できるよう働きかけることが求められます。 | |

| | | |
|-----------|---|---|
| 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。 | b |
| (コメント) | 園は、複合ビル内の貸室を利用しており、スペースは限られているために遊具やおもちゃ、絵本等の所蔵も十分とは言えません。また園庭もなく自然とのふれあいや体を動かす運動プログラムにも制約があります。駅や大規模遊戯施設が近く人通理は多いものの、通過人口であって、こどもが大人と触れ合うという意味での「地域の人」ではありません。そのような中で、職員は子どもが欲しがるとおもちゃを出してあげたり、子どもたちは子どもたちなりに異年齢同士でごっこあそびを通じて人間関係の広がりを獲得しています。今後は、園内外の環境のさらなる開発と工夫を期待します。 | |
| 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。 | b |
| (コメント) | 0才児のほふく室は幼児棟の中に区画を分けて設けてあります。そのために、元気な3～5才児の活動の影響があり、音や明るさなど環境面の課題が見受けられます。園では生後6ヶ月からフラッシュカードを用いて脳の発育や集中力を育てています。乳児が成長するうえで、最も重要なことは、人との継続的かつ応答的な関わりです。特定の保育士が、愛情豊かに優しく語りかけながら世話をすることにより、乳児は大人の顔を見たり、表情を変えたり、声に反応したりし、子どもなりに自分の気持ちを表現していきます。こうした点においても、全体的計画や標準的実施方法の作成に関する議論と同様、園の既定方針として片づけるのではなく、職員が共通理解をもって取組むことを期待します。 | |
| 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。 | c |
| (コメント) | 職員は自我に目覚め始める子どもを受容し、自分でしようとすることに干渉しすぎないように見守るよう努めています。またそうした取組みについて、保護者ともよく連携を図っています。ただ、元気いっぱいの子どもの対応に追われてつい大きな声で接してしまふこともあり、それを組織として修正することができていません。「3歳未満児の保育に関する共通認識の徹底が求められます。 | |
| 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。 | b |
| (コメント) | 3～5歳児は、集団の中で安定して過ごすことができるようになることから、自己を十分発揮できるようになる段階を経て、友だちと協力して何か一つのことをやり遂げる段階に至るよう、保育環境を整え援助することが重要です。本園では、0才児以降もフラッシュカードを使用していますが、その目的を職員間で確認することが重要です。「静」と「動」の組み合わせの中で、意欲や心のコントロールの学びがあります。特にこの年齢期の子どもには、友達と協同してやり遂げる遊びについて、園内外の資源を活用して取り組まれる工夫を期待します。また、その取組みや子どもの成長の成果を保護者や地域・就学先の小学校等に伝える工夫が求められます。 | |
| A-1-(2)-⑧ | 障がい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。 | b |
| (コメント) | 障がいがある、あるいは配慮が必要な子どもの保育については、必要に応じて医療機関や専門機関等に相談し、助言を得て個別計画を作成する体制があります。ただ、施設環境には制約もあり障がい児の受け入れには課題もあります。子ども、特に乳児の場合は、入園後に障がいや配慮を擁する発達上の特性が現れることもあります。保護者等との密接な連携や、障がい児保育にかかる職員の資質向上、関係機関等々のさらに密接な連携を図ることが求められます。 | |

| | |
|---|---|
| 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。 | b |
| (コメント) 延長保育については、異年齢の子どもと一緒に過ごすことについて、一人ひとりの生活リズムに配慮して保育しています。保育士間の引継ぎも適切に行っていますが、送迎時には担当職員が保護者に対応することができず、また保護者の送迎が一時に集中することもあって、保護者との手厚い対応が課題となっています。 | |
| 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。 | b |
| (コメント) 園では、就学を控えた子どもに、45分間は座っていることができることを目標として、日課プログラムを設定しています。しかしながら、大切なことは、子どもが小学校での生活をイメージできることにあります。コロナ禍においては、学校訪問や小学校教諭との意見交換など、様々な活動の停滞していましたが、ようやく落ち着きを見せるなかで、従前にも増して積極的なプログラムの実施を期待します。 | |

A-1-(3) 健康管理

| | |
|---|---|
| A-1-(3)-① 子どもの健康管理を適切に行っている。 | b |
| (コメント) 職員は、SIDSに関する知識も習得して午睡時の対応は適切に実行しています。しかしながら、看護師の配置がないこともあって、保護者等へのSIDS関連情報の提供はしていません。その他については、保護者とも連携して子どもの健康状況は良く把握しています。しかし、健康管理に関するマニュアルは整備されておらず、子どもの体調変化や怪我の様子は口頭で保護者に伝える事が一般的になっています。マニュアルの不備は、新任職員にとって大きな不安ともなっていますので早急な整備と、内部研修の実施が求められます。 | |
| 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 |
| (コメント) 子どもの健康診断や歯科健診の結果は記録され、ミーティング等で職員間に共有されています。しかしながら、診断結果を受けてその後の治療状況は確認されておらず、従って園としての保健計画の策定への反映はできていません。今後は保護者等との連携を強化して、子どもの発育・発達状態や健康状態を的確に把握して、日々の健康管理に活用することを期待します。 | |
| 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 |
| (コメント) 子どものアレルギーについては入園時の聴き取りや、年1回の検査情報を得て給食の配膳方法や座席にも配慮して対応しています。ただ、こうした情報の入手は受動的であり、積極的な追跡がなく、子どもの成長に伴う変化を把握しきれていないケースもあるようです。今後は、保護者等との連携をより密にして、正しい情報に基づいて対処することを期待します。 | |

| | |
|---|--|
| A-1-(4) 食事 | |
| 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 |
| (コメント) | <p>栄養士は、クリスマスやハロウィンなどの行事食、その他献立にも様々な工夫を凝らしています、また、調味料の基準を守りつつ乳児クラスと幼児クラス別に、しっかりと味付けをしています。職員は、嫌いなもの、苦手なものは量を控えて、子どもが徐々に食べれるように援助しています。子どもはお変わりもして楽しく食事をしています。</p> <p>保護者にはレシピを入口に掲示したりHPに食事の写真を掲載して連携しています。コロナ渦中は懇親試食会を自粛していましたが、3年ぶりに再開することができました。今後は、食事中の子どもとのコミュニケーションも見直して、子どもがより楽しく食事できるよう図ることを期待します。</p> |
| 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。 | b |
| (コメント) | <p>子ども一人ひとりの残食や好き嫌いを記録はしていませんが、総量としての残食はチェックして献立づくりに反映しています。コロナ禍もあって、保育士は子どもたちと距離をとって見守っているため、不安な面もありますが、子どもたち自身がよく注意して食べています。大都市であるがゆえに、多様な食文化があり、地域固有の地域の食文化へのこだわりの特徴をあらわしにくいですが、例えば全国の食文化をメニューに加える等で、子どもに食に対する関心を促すような取組みも期待します。</p> |

| | |
|--|-------------|
| | 評価結果 |
|--|-------------|

| | |
|---|--|
| A-2 子育て支援 | |
| A-2-(1) 家庭との緊密な連携 | |
| A-2-(1)-① 子どもの生活を充実させるために、家庭との連携を行っている。 | b |
| (コメント) | <p>現在、全ての保護者を代表する保護者会の設置ができていません。一部の保護者によるネガティブな評価も根強く、その信頼の回復が課題となっていますが、園から積極的に園の保育方針や保育内容を説明し、保護者等の理解を得る取組は不十分です。保護者等との会話の記録も不足していて、口頭で意思疎通がはかれた面がある反面、言った言わないの展開も見られます。保育は保育所と家庭の協同作業であるという観点で、関係性の再構築が求められます。</p> |
| A-2-(2) 保護者等の支援 | |
| A-2-(2)-① 保護者が安心して子育てができるよう支援を行っている。 | c |
| (コメント) | <p>職員は日々のコミュニケーションを通じて保護者との信頼関係を構築しようとしています。保護者等からの相談にも応じる体制がありますが、相談内容の記録が不十分です。また、子どもの年齢に応じて、その保護者の子育て課題も様々な要素を含んでおり、保護者の視点からみて職員の資質や対応にもバラツキがあって、保護者が安心できる支援を行き切れてません。職員の、ソーシャルワークにかかるスキルや対人対応力の向上が求められます。</p> |

| | | |
|-----------|---|---|
| A-2-(2)-② | 家庭での虐待等権利侵害の疑いのある子どもの早期発見・早期対応及び虐待の予防に努めている。 | c |
| (コメント) | 職員は、子どもの様子やアザの有無などに気を配り、虐待の兆候を見逃さないように努めています。そして、気になったことは小さなことでも写真等に記録し、職員間で共有しています。園では「虐待防止マニュアル」を定め、その中に①児童虐待の分類、②虐待における保育士の役割、③虐待発見のポイント、④関係機関との連携を明記して、虐待防止の予防的な取組を促していますが、マニュアルは職員に十分周知されていません。また、職員の意識にも温度差が顕著です。専門職としての責務を怠ることは虐待に相当することになりますので、マニュアルの周知徹底と研修の励行が求められます。 | |

| |
|------|
| 評価結果 |
|------|

| | | |
|------------------------------|---|---|
| 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） | | |
| 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。 | c |
| (コメント) | この評価項目では週案、月案等の振り返りや、給食、排泄援助等の個々の取組みを評価することを問うのではなく、自己評価ガイドラインなどに沿って、保育士一人ひとりが自身の保育実践をふりかえる取組みを評価します。その意味での自己評価の取組みは十分ではありません。今後は、自己評価ガイドライン等による自己評価に取組み、それを保育士個人で終わらせることなく、個人面談の検討課題としたり、保育所全体の保育実践の自己評価に繋げていくことが求められます。 | |

| |
|------|
| 評価結果 |
|------|

| | | |
|---------------------|--|---|
| A-4 子どもの発達・生活援助 | | |
| A-4-(1) 子どもの発達・生活援助 | | |
| A-4-(1)-① | 体罰等子どもへの不適切な対応が行われないよう、防止と早期発見に取組んでいる。 | b |
| (コメント) | 就業規則は職員に周知が徹底しておらず、その条項に体罰の禁止は明記されていません。管理者は、都度注意をしており、大きな問題発生には至っていませんが、些細なことも見逃さずに徹底することが大切です。就業規則等に禁止行為の明記規程や罰則規程を定めて、職員間の意識改革を図ることが求められます。 | |

利用者(子ども)への聞き取り等の結果

調査の概要

| | |
|--------|---|
| 調査対象者 | |
| 調査対象者数 | 人 |
| 調査方法 | |

利用者への聞き取り等の結果（概要）

| |
|--|
| |
|--|

利用者(保護者)への聞き取り等の結果

調査の概要

| | |
|--------|-----------|
| 調査対象者 | 保護者 |
| 調査対象者数 | 有効回収 51 人 |
| 調査方法 | 自記式質問紙留置法 |

利用者への聞き取り等の結果（概要）

《園の保育内容について》

●保育に対する園の方針や取組姿勢については、プリント学習や日課などのカリキュラムや、延長保育にあたっての柔軟に対応が評価されていますが、一方で園長への不信感や保護者への説明不足など、園の体質的な問題が指摘されています。

●職員の態度や姿勢については、明るく好感の持てる先生がいる一方で、子どもに乱暴な言葉や態度を示す先生も中にはいるようで、それが園全体の評価の足を引っ張っている観が否めません。

●保育内容では明確な否定評価は僅かですが、「どちらともいえない」「わからない」とする回答もややみられます。具体的には、プリント学習や日課、体操などのカリキュラムが評価されている一方、否定的な意見として、室内清掃、叱りつけ、あいさつしないスタッフ、市販のおやつ、ホームページの更新頻度など、多様な問題が挙げられています。

●安心・安全な保育に関して、感染症対策や発熱・けがへの対応について一部否定評価もみられます。また、施設の安全管理という点では、「わからない」の回答もあって「はい」の肯定割合が45%と低くなっています。さらに、先生の入れ替わりが多くて安定した保育ができていないとする意見もあります。

●保育所と保護者の情報共有については、他の項目への評価より、やや低めの評価になっています。送迎時の担任との会話を評価する意見もありますが、全体に中の子供が分からないとする意見が多くみられます。連絡帳の簡略化、「えんだより」やホワイトボード、ホームページ等では知りたい情報を得られず、保育参観の機会もコロナ禍で制限されていることなどが響いているようです。

●苦情や要望に対する対応についても、やや評価が低くなっています。とりわけ、保護者の要望が活かされているかという点では肯定割合が50%を割っており、園に対する信頼感を大きく損ねているとみられます。

《当園に対する受容度》

●園内で子どもが楽しく過ごしているかという点では、肯定割合が90%あって良好です。通常こうしたアンケートでは肯定率90%以上を期待しますが、期待値をкаろうじて満たしているのはここだけです。

●当園に子どもを入れて良かったと思うのは全体で65%、「どちらともいえない」が25%、「いいえ」が8%です。施設の良いところはたくさん挙げられています。家や駅から近い、少人数で目が届くなどの外的条件のほか、いい先生がいる、学習や体操のカリキュラムがある、生活習慣を身につけさせてくれる、おかしづくりや行事等を企画してくれるといった保育の内容に至るまで多彩な意見が出ています。その一方で、園への要望として、先生方が離職せずに長く勤められるようにサポートしてほしいという意見や、保育の質の向上、安全な保育、保護者とのコミュニケーションなどへの注文も多く出ています。

●最後の自由意見として、多くの方が長文で思いの丈を寄せてくださっています。園を全面的に支持する人も全否定する人も少数で、多くは様々な問題を改善してより良い園になっていくことを期待しているとみえました。

《総合的な所見》

●通常90%以上の肯定回答を期待するようなアンケートで、おおよそ肯定率7割程度は芳しい結果とは言えません。それは、当園に入って良かったと思う（思いたい？）人たちと、さまざまな理由で懐疑的になってしまっている人たちとに保護者が分断されているからで、とても不幸なことだと思います。

●層別に見て、3～4歳クラスの保護者がやや厳しめの評価になっています。3歳になって集団保育に変わったことや、園での生活も先が長いので、色々気になるところがあるのかも知れません。慎重なフォローが必要と思われます。

●このアンケートは、近々に予定している訪問調査に先立って、事前情報を得ることを目的に実施しています。保護者の貴重な意見を参考にしつつ、訪問時には具体的な課題の一つひとつを共に考え、検証していく所存です。一連の作業が、より良い園へと発展していくための一助になれば幸いです。

福祉サービス第三者評価結果報告書【受審施設・事業所情報】 における項目の定義等について

①【職員・従業員数】

●以下の項目について、雇用形態（施設・事業所における呼称による分類）による区分で記載しています。

▶正規の職員・従業員

・一般職員や正社員などと呼ばれている人の人数。

▶非正規の職員・従業員

・パート、アルバイト、労働者派遣事業所の派遣社員、契約社員、嘱託などと呼ばれている人の人数。

②【専門職員】

●社会福祉士、介護福祉士、精神保健福祉士、介護支援専門員、訪問介護員、理学療法士、作業療法士、言語聴覚士、保育士、社会福祉主事、医師、薬剤師、看護師、准看護師、保健師、栄養士等の福祉・保健・医療に関するものについて、専門職名及びその人数を記載しています。

③【施設・設備の概要】

●施設・設備の概要（居室の種類、その数及び居室以外の設備等の種類、その数）について記載しています。特に、特徴的なもの、施設・事業所が利用される方等にアピールしたい居室及び設備等を優先的に記載しています。併せて、【施設・事業所の特徴的な取組】の欄にも記載している場合があります。

| | 例 |
|-----|---|
| 居室 | ●個室、2人部屋、3人部屋、4人部屋 等 |
| 設備等 | ●保育室（0才児、1才児、2才児、3才児、4才児、5才児）、調乳室、洗面室、浴室、調理室、更衣室、医務室、機能訓練室、講堂 等 |