

### 第三者評価結果

事業所名：社会福祉法人 正道会 溝口ピノキオ保育園

#### 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
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p><b>【理念を元にどのような保育を行えばいいかが整理され、分かりやすく明記されている】</b>                  当園の理念や基本方針を整理した「SEIDOKAI ROAD」には当園が目指すべきものへの道筋が明確に表現しており、これを元に職員が理念について深く考えることができるようにしている。子どもと共に「今」を生き、「未来」を拓くというMISSIONを果たすために、VISION、VALUES、PRINCIPLESが順に示される構成となっており、SEIDOKAI ROADが保育の柱となっていることがわかる。また地域の人も理念を周知するために、掲示板横にパンフレットを設置し誰でも簡単に理念にアクセスできるようになっている。</p>	

#### 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
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p><b>【周辺の福祉ニーズや保護者のニーズを把握し、必要に応じて対応している】</b>                  当園の課題だけでなく周辺地域の状況について情報収集する意識が高く、園長会や区の幼保小連携の会議に出席して情報収集を行ったり、近隣の保育園の状況についても把握するよう努めている。待機児童数は行政が発表する数字を把握して可能な限り受け入れを行っているだけでなく、来年度は受け入れを増やす計画も立てて更なる対応を進めることにしている。また保護者アンケートも実施し、保護者が求めていることを分析して改善に向けて園内で検討し、その内容を保護者に伝えて改善までつなげている。</p>	
【3】 I-2-(1)-② 経営課題を明確にし、具体的な取り組みを進めている。	a
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p><b>【毎月1回リーダー職が集まるPM会を通じて課題を明確にし、対応策が決められている】</b>                  法人では毎月1回のPM会を開催し、理事長や会長も参加して法人全体や各支部、各園の課題について考える機会を設けている。そこで確認したことや決定したことは昼礼やコードモンでの園内連絡にて全員に通知する仕組みになっている。課題に対する対応には園や法人の考えが濃く表れるため、改善の繰り返しを通じて理念や方針を理解することにもつながっている。昼礼には代表者が参加しその内容を報告することになっていて、参加者は園の考えに触れる機会が増えるため、誰に参加してもらっても課題に応じて変えるなど人材育成の場としての活用も行っている。</p>	

#### 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
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p><b>【法人の中・長期計画をもとに、地域の課題に即した計画を立てている】</b>                  法人本部において理念をもとにした2030年までの中・長期計画を策定しており、それを元にして当園の計画が立てられている。複数の県にまたがって事業を運営している法人であるため、法人理念を各地域の実情に合わせて目標を立てていくことが重要で、そのことを特に意識した内容になっている。関東支部においては、職員の得意なことをさらに発揮できるようにすることや、子ども食堂や発達支援の取り組みを充実させるといった地域の課題に即した目標設定は、特に評価できる点である。</p>	
【5】 I-3-(1)-② 中・長期計画を踏まえた単年度の計画が策定されている。	b
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p><b>【中・長期計画を踏まえ、園の課題を解決して保育環境を充実させていくための計画が立てられている】</b>                  中・長期計画では「子ども達が、自由にのびのびと行動できる場において、自ら選び、経験・学習し、体得してゆける保育」を行っていくとあり、そこから単年度の保育のテーマとして「暮らしの場となる保育園～自分らしく輝く豊かな力を育む～」を掲げ、物的環境、人的環境、空間的環境をさらに充実させていくことを計画している。中・長期計画から今できること、今特に課題となっていることを取り上げ、少しずつ環境を充実させていこうとする当園の姿勢は、目的と手段を混同することなく理念に向けて進んでいくために非常に重要なことである。</p>	
(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
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p><b>【事業計画は年度末に職員による振り返りが行われ、そこでの反省が次年度の計画に反映されている】</b>                  事業計画に対する取り組みは年度末に行われる職員会議等で振り返りが行われ、そこでの反省を元にして次年度の計画が立てられるようになっていく。行事をはじめとした様々な取り組みも事業計画の内容とつながるように計画されていることで、行事や活動の振り返りがそのまま事業計画の点検につながる流れができていく。振り返りは行事だけでなく、毎月のPM会で日々の業務の振り返りが行われており、負担が大きくなっている業務についてはすぐに改善されるなど、意味のある振り返りが組織として定着しているのがわかる。</p>	

<p>【7】 I-3-(2)-② 事業計画は、保護者等に周知され、理解を促している。</p>	b
<p>&lt;コメント&gt;  <b>【行事や活動のねらいを発信することを通じて園の目標を保護者に周知している】</b>  事業計画をもとに行事の計画が立てられているため、行事の目的を伝えることは園の保育の目的を伝えることになる。当園では行事のねらいを保育支援ツールを使って保護者に配信しているが、その方法も数回に分けて伝えるなど丁寧に伝えることを心がけている。行事後には当日子どもがどのような経験をしたかを写真を使って発信するなど、分かりやすく伝わりやすい発信になっているようにしている。このように単に言葉で園の理念を発信するだけでなく、行事の取り組みのねらいの発信を通して園の思いを伝えているように、分かりやすく伝えることに対するこだわりが見える。</p>	

#### 4 福祉サービスの質の向上への組織的・計画的な取組

<p>(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>	第三者評価結果
<p>【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。</p>	a
<p>&lt;コメント&gt;  <b>【園全体で保育を振り返るだけでなく、個人の目標への取り組みを振り返るにも力を入れている】</b>  保育を振り返り点検することに対する当園の意識は高く、様々な形で職員が保育を振り返りを行える仕組みを作っている。保育に関してはWDU会議と名付けたフロア単位で行われる会議で毎週振り返りを行っていたり、リーダー層の集まる会議でも振り返りを行ったりと、様々な角度から保育を検証する機会を設けている。また個人単位でも園の理念の実現に向けてどのようなことに取り組み、その結果はどうだったかを3ヶ月ごとに振り返るシステムを導入しているなど、園全体で保育の方向性や個人の成長の確認に力を入れて取り組んでいる。</p>	
<p>【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。</p>	b
<p>&lt;コメント&gt;  <b>【年1回の利用者アンケートや行事ごとのアンケートから課題を見つけ、改善につなげるようにしている】</b>  園の保育に対する評価は職員間で行うだけでなく、利用者アンケートを行って園の課題を明確にすることも行っている。その結果を受けて保護者が求めているものを理解し、園として足りない部分や力を入れるべき部分についての理解を深め、改善を行っている。行事後に行っているアンケートも同じで、そこで得られた気づきは次回以降の改善につなげている。アンケートの結果は保護者にも公表され、すぐに改善できること、時間をかけて改善していくことなど園としてどう対応するかも合わせて伝え、理解を促すようにしている。</p>	

## II 組織の運営管理

### 1 管理者の責任とリーダーシップ

<p>(1) 管理者の責任が明確にされている。</p>	第三者評価結果
<p>【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。</p>	a
<p>&lt;コメント&gt;  <b>【園長は自身の役割について、職員だけでなく保護者に対しても分かりやすく伝えている】</b>  園長の役割については職務分担表に明記されたものを職員に伝えることで明確にしている。また副園長の役割として園長を補佐することが明記されており、互いに信頼し合って共に園運営を行っている点が安定した保育実践の基礎になっていることがわかる。園長の思いは園より等を通じて保護者にも発信されている。例えば、子どもの自己決定と保育への参画を大切にしていることを具体的な事例を挙げながら解説しており、目指す子ども像を保護者が理解しやすい内容の発信は今後も継続して行ってほしいところである。</p>	
<p>【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。</p>	b
<p>&lt;コメント&gt;  <b>【社会や環境に対して貢献していくために、保育園の枠を超えて法令等の学びを続けている】</b>  当園は保育を通して広く社会に対して貢献していくことを目指しており、園長はそのための学びを継続して行っている。区の施設長会に参加して保育園関係の情報収集はもちろん、異業種との交流も目的とした外部のマネジメント研修等も積極的に受講することで、法令遵守の意識を常に高く保つように努めている。環境問題への意識は園全体で高く、ゴミ問題、節電、フードロス問題にも園児と一緒に取り組むようにしており、社会や環境に対して貢献する方向を探し、できることから実践している点は高く評価できる。</p>	
<p>(2) 管理者のリーダーシップが発揮されている。</p>	
<p>【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。</p>	a
<p>&lt;コメント&gt;  <b>【法人内のペア園と交流を盛んにして気づきを増やす取り組みを進め、保育の質向上に取り組んでいる】</b>  園長は登園時の子どもと保護者の様子を確認するだけでなく、各クラスを巡回して保育の様子を確認している。その際に、保育環境、遊んでいる子どもの様子だけでなく、保育者の姿勢や表情なども見るようにしている。課題が見つかったらすぐに指摘をしたり、副主任に伝えて様子を見てもらうなど、状況に応じて指摘方法を変えている。それは、課題の改善は職員自らの気づきから行動することを大切にしているからである。法人内のペア園で職員が交代して勤務することで気づきを増やす研修にも力を入れているなど、保育の質の向上には意欲的である。</p>	
<p>【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。</p>	b
<p>&lt;コメント&gt;  <b>【働きやすさの向上を目指し、休暇制度を充実させたりノンコンタクトタイムを取り入れたり改善を続けている】</b>  働きやすさを向上させていくことは保育の充実にもつながっていくことと考え、ノンコンタクトタイムを積極的に取れるようにしたり、GW休暇、夏季休暇、アニバサリ一休職など職員全員が取得できる休暇を積極的に導入している。それに加えて今年度は連続7日休を導入するなど、改善は継続して行われている。また当園ではチームで仕事をすることを大切にしており、職員一人ひとりが個性を発揮して他者に貢献することに喜んでもらえることを目指している。そんな園長の思いが職員に伝わっていることは、職員表情からもよくわかる。</p>	

## 2 福祉人材の確保・育成

(1) 福祉人材の確保・育成計画、人事管理の体制が整備されている。	第三者評価結果
<p>【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。</p>	a
<p>&lt;コメント&gt;  <b>【理念を理解し共感した人が入職する仕組みがあり、理念に沿った保育を安定して行うことにつなげている】</b>            採用の権限は本部にあるが、園でどのような人材を求めているかといった情報のやりとりは日常的に行われている。そのため園に来た実習生から就職の希望があった場合は当園での採用になるなど、園と就職を希望する人の両者が満足できる採用活動となっている。採用のための1次面接では正道会の理念をどの程度理解しているかを求められており法人の理念に共感した人が入職できる仕組みになっていることで、園全体で理念に沿った保育を行うための基礎が採用段階できているのは、当園の強みであると言える。</p>	
<p>【15】 II-2-(1)-② 総合的な人事管理が行われている。</p>	a
<p>&lt;コメント&gt;  <b>【園が目指す方向に沿って職員個々の成長が促されるような仕組みが作られている】</b>            当園で活用している人材育成のための研修システムでは、自身の目標を立て、そこに対する取り組みを定期的に評価できるようにしている。その評価をもとに上司と面談が行われ、課題をより明確にして次の目標を具体的に立てることができるなど、個々の成長が見えやすいだけでなく常に次の成長を目指すことが可能になっている。目指す方向は園として「保育者としての信念・三省」として明記し、普段から意識できるよう目につく場所に掲示してあるため、園が目指す方向に沿った個々の目標が立てやすくなっているのは当園が大いに力を入れている点である。</p>	
(2) 職員の就業状況に配慮がなされている。	
<p>【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。</p>	a
<p>&lt;コメント&gt;  <b>【職員一人ひとりが活き活きと働ける職場になるよう常に改善を行っている】</b>            当園では職員一人ひとりが生き生きと働ける環境に所属しているかを大切にしているため、日々の様子を丁寧にみるだけでなく、定期的に行われている個人面談においても個々の目標に対する取り組み状況を確認するだけでなく、個々の悩みや働き方の要望についても聞くようになっている。それ以外にも休みが取りやすい環境づくりに力を入れたり、従業員満足度アンケートを実施してそこで出てきた意見をもとにして多様な働き方が可能になる制度を新設したりと、働きやすい職場作りに向けた改善を常に行っており、その姿勢は職員が安心して働くことに繋がっている。</p>	
(3) 職員の質の向上に向けた体制が確立されている。	
<p>【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。</p>	a
<p>&lt;コメント&gt;  <b>【職員一人ひとりが自身の成長を振り返るために様々な仕組みが作られている】</b>            職員一人ひとりが理念に沿った活動ができているかどうかを振り返ることを大切にしており、そのための仕組みが細かく作られている。例えば理念や基本方針に沿った内容のキラッぽシートや正道会のガイドラインを使い、個々に自身の取り組みについてチェックを行って振り返ることができるようにしている。さらに、3ヶ月に一度自身の振り返りを行うシステムを導入し、それを元に園長との面談も設定されていることで常に今の課題に応じて目標の修正が行うことができ、振り返りが形だけのものにならないようにしている点も当園の職員育成の特徴である。</p>	
<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>	a
<p>&lt;コメント&gt;  <b>【人権研修にも力を入れ、子ども一人ひとりの違いの理解を深め、不適切保育を防ぐことにもつなげている】</b>            正道会のガイドラインにおいて、子どもの権利、施設の役割、教育保育の目標、教育・保育の方法や環境を明示することで、職員に対して一貫性のある指針を提供できていることはまず高く評価できる点である。また自身が学びたいweb研修があれば参加できるようにするなど、職員の主体的な学びを大切にしている。これは子ども主体の保育を下支えする重要な取り組みである。人権研修に特に力を入れており、人権意識を高めることによって子ども一人ひとりの違いを理解するだけでなく、不適切な保育を防ぐ基盤づくりにもなっている。</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。	a
--	---

<コメント>

【職員一人ひとりの主体的な学びを強力にサポートする体制がある】  
当園では職員一人ひとりが学びを主体的に進めることを強力にサポートしている。行政の研修や一般団体が実施する研修、各種担当の連絡会などの参加者を募り、希望があった場合は園全体で勤務調整を行って参加できるようにしているのは当園の特徴であり、専門性の向上やスキルアップのサポートをする上で重要な点である。加えて性教育の勉強をしたいと提案が出てくるなど、職員が自己の関心や専門領域に焦点を当てた学びを追求できる土台ができてきていることも、主体的な学びが定着していることがわかる点である。

(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。

【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。	b
--	---

<コメント>

【専門性や保育の楽しさを伝えることで、保育を志す人の育成を積極的に行っている】  
保育の仕事をする人の学びの場を積極的に提供するため、実習の依頼があった場合は必ず受け入れるようにしている。受け入れに際しては実習生受入マニュアルに沿って対応することに加え、プリント「実習・ボランティア、保育経験のルールブック～より良い経験の為に～」を配布して説明を行っている。また実習中には実習生の希望を聞くようにしており、例えば自己紹介を紙芝居で行いたい希望があった場合はそれが実現できるように支援している。このような姿勢は子どもの主体性を大切にしている保育とも繋がっているため、実習生が就職を希望する流れもできている。

### 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。	第三者評価結果
【21】 II-3-(1)-① 運営の透明性を確保するための情報公開が行われている。	b

<コメント>

【掲示板での発信を積極的に行うなど、地域に開く姿勢を明確に示している】  
当園ではホームページを使って財務諸表等を公開するだけでなく、理念、教育・保育の方針と目標、教育保育の方法を分かりやすく明記しており、園の情報に対して外部からのアクセスを容易にすることで、運営の透明性を高めて信頼を得ることにつなげている。また苦情開設のための相談の手順は明確にして掲示したり、保護者アンケートの結果や改善方法も明示しているなど、積極的な情報公開によって信頼関係の維持に努めている。子育て支援の取り組みは区の広報紙だけでなく外部に向けた掲示板でも発信していることで、地域に開く姿勢が伝わりやすくなっている。

【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。	b
---	---

<コメント>

【公認会計士による監査を実施して適正な運営に努め、情報公開も積極的に行っている】  
当園の運営・経営管理に関しては、法人で定められた規定に基づいて行われている。様々な取引も経理規定に基づいて行われており、その決済には法人も関わるルールができています。公認会計士と契約し毎月月次監査を実施して細かく指導を受け、より厳格な経理処理が行われるように注意を払うことができています。当然監査を行った決算書類に関してはルールに基づいてホームページでの情報開示を行うなど、情報公開も適正に行っている。こうした業務の役割に関しては職務分担表に明記し個々の役割を職員に対しても明確にするなど、当園の運営の透明性は非常に高い。

### 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。	第三者評価結果
【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。	a

<コメント>

【社会の中で子どもを育てていく方針のもと、積極的に地域との交流を行っている】  
当園の使命には「共生と共学～社会で個を育み、個が社会と繋がっていく～」と掲げられており、社会の中で子どもが育つ場を作っていくことを大切にしている。社会の一員として育つためにも、様々な人との関わりの中で育つためにも、地域資源を活用することは欠かせない。当園では地域に積極的に出ていき、お店で買い物したり図書館などの公共機関に行ったりと、地域資源に触れ、地域の人と交流する機会を設けるようにしている。また区で行う子育てフェスタにも出店し、地域の活動を盛り上げていくことにも力を入れている。

【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。	b
--	---

<コメント>

【子どもの多様な関わりを促し地域に対して園を開いていく姿勢でボランティアや実習生を受け入れている】  
ボランティアや実習生を受け入れるにあたり、当園ではマニュアルを整備している。ボランティアは地域の人に保育園のことを知ってもらう大切な機会、多様な人と子どもが交流できる貴重な機会と捉えており、地域に対して開いた状態を積極的に作り出している。実習生の受け入れは、保育の役割を知ってもらい、やりがいのある仕事だと感じてもらうことが保育園の役割だと捉え、受け入れのプログラムを整備して積極的に受け入れている。地域や関係機関との連携は子どもの育ちに大きく影響してくるため、園としても大切な活動と捉えている。

(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。	b

<コメント>  
**【地域との関係づくりを大切にしており、関係機関との連携も丁寧に行われている】**  
 地域との関係づくりを大切にしており、関係機関との関わりも積極的にもつようになっている。現在は区の施設長連絡会や地域子ども・子育てネットワーク会議に参加し情報収集を行ったり、区の子ども子育てフェスタの運営にも協力している。近隣の保育園とは手紙の交換などの交流を行ったり、年長児担当連絡会を発展させて小学校への滑らかな移行を検討し始めたりと、子どもを中心とした関係機関とのつながりを従来の枠にとらわれないことと作っていかうとしている点は、当園ならではの良い取り組みである。

(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>  
**【子育て家庭だけでなく地域にも貢献していく保育園として、福祉ニーズの把握に力を入れている】**  
 地域の福祉ニーズを把握し、園としてできることがあれば積極的に行っていきたいと考えており、ニーズを把握することは大切に行っている。行政が主催する会議には園長や副園長、担当保育者、栄養士が出席し、現状や課題について情報収集を行っている。区内の町内会にも入会して関係を作り、町会長には「ピノキオミーティング」にも参加してもらって情報収集を行っている。民生委員が訪問された際は地域の困りごとや園の困りごとを話し合うなど、地域内の様々な人との関係づくりに力を入れ、地域の中の保育園としての役割を果たすことに努めている。

【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>  
**【公益的な取り組みとして園を積極的に開くことで在宅親子に対して園の資源を活用してもらっている】**  
 当園で実施している子育て支援の取り組みは、様々な遊びの提供だけでなく地域の親子の交流の場にもなるよう運営している。6組定員で開催していたが、問い合わせが多いため定員を超えて開催する柔軟な対応も行っている。同様に子ども食堂の定員も増やし、より多くの人の期待に応えようとしている点は、当園の地域ニーズに積極的に対応したい姿勢の表れである。また場を設けて待つのではなく、公園へ出かけた際に出会う親子に対して自然な形で関わりをもち園開放を活用してもらおうよう促すなど、地域資源として活用してもらう意識は高い。

### 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>  
**【理念や法人の考え方につながる研修を作っている】**  
 法人独自のガイドラインや事業計画によって周知を図り、定期的に研修も実施している。例えば、実際に集まって非常勤・中途入職・リーダー層へのディスカッション形式の研修を作り、どの立場でも共通の理解を得られるようにしている。また、年二回の人権研修に川崎市の子ども権利条例も内容として活用しながら学びを共有している。各職員は毎月自己評価シートを作成し自信を振り返りを実施している。保護者を対象とした取り組みとしては「ピノキオミーティング」と銘打ち懇談会・懇親会にあたる情報交換会を実施しており、想いの共有も行っている。

【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>  
**【基本的な人権に基づく配慮、個人情報保護に関するリスクに配慮した実地的な現場管理を行っている】**  
 大きな窓が多く開放感があるが、目隠しであるロールスクリーンを活用して着替えを行ったりと子どものプライバシーにかかわる事柄を侵害しないよう職員一人一人が注意し子どもたちの安全を守るよう意識的な取り組みが見られる。個人情報の取扱いにおいても外部に「名前+クラス」「名前+年齢」など2点以上の条件で個人特定がなされないよう園として配慮している。特に園外に出て保育するときなどは持ち物、顔写真と名前などが印刷された状態でのプリントなども発行しないようにしている。

(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>  
**【施設内外の掲示設備や園開放、SNS等を活用しバラエティに富む情報提供を実践している】**  
 見やすいパンフレットを手に取りやすい場所に設置している。パンフレットには基本理念や方針・目標が記載されているだけでなく、食育や環境の活用に対する想いなども情報として提供している。SNSもよく活用しタイムリーかつバラエティに富む情報提供を実践し、園での生活がイメージしやすいように取り組んでいる。入口提示版には最新の情報や園開放、病児後保育の案など利用者にとって有用な情報をジャンルごとに分けわかりやすく掲出しており、園開放など敷地内に入る機会も活用して情報提供を行っている。

<p>[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。</p>	b
<p>&lt;コメント&gt;  <b>【全体への説明だけでなく、必要に応じて個別の説明を実施している】</b>          基本的には重要事項説明書・年間行事予定表を用いて利用者には説明を行い、同意書をもらうようにしている。年度途中で園長が変わった際も、改めて一人一人の保護者と面談をして説明するなどし保護者にしっかり伝わるよう配慮したことがある。入園前や年度初めには保護者からの詳しい聞き取りを行い、児童の配慮すべき事項の確認なども確認し、それに基づく準備を相互に実施している。全体にかかわる変更がある場合は最新の情報をアプリを活用してスピーディーな情報共有を行っている。</p>	
<p>[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。</p>	b
<p>&lt;コメント&gt;  <b>【「利用終了後も続く良好な関係性」を求めた取り組みが見られる】</b>          保育所の変更の際は自治体の求める情報に漏れなく引継ぎを行い、保育の継続性に配慮した対応を取っている。卒園児には定期的に開催される園のイベントの招待状を送付し、また、子ども食堂への招待をするなど卒園後も気軽に立ち寄れる関係性づくりを試みている。実際卒園生保護者がお祭りにボランティアで参加するなど卒園後も利用者とは良好な関係性が見られている。このような取り組みは「何かあった際は相談できる」場所としての認知につながる。</p>	
<p>(3) 利用者満足の上昇に努めている。</p>	
<p>[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。</p>	a
<p>&lt;コメント&gt;  <b>【子どもの育ちへの理解を促進する情報共有、短時間でも的確に相互理解につながる工夫が素晴らしい】</b>          行事ことの想いやねらい・目的を連絡アプリで伝え、当日保護者に向けて挨拶するときも積極的に狙いについて言及し、スローガンの意味も含めた共有を行うことで、子どもたちの育ちにも保護者が気付きやすい時間としている。職員は姉妹園と連携し互いの成功例を共有することで、新たな取り組みのアイデアとし利用者満足につなげ活用している。毎日連絡アプリで子どもの様子を伝え降園時にはエピソードも欠かさぬように保護者に声をかけている。この際「引継ぎボード」という保育者と保護者双方が簡単に書き込めるバインダーが設置しており、家庭と担当が短時間での確かなやり取り（対話）ができるよう工夫している。</p>	
<p>(4) 利用者が意見等を述べやすい体制が確保されている。</p>	
<p>[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。</p>	a
<p>&lt;判断した理由・特記事項等&gt;  <b>【苦情解決の仕組みがあり、重要事項説明書や掲示板で周知している】</b>          苦情解決の責任者は園長、相談の窓口は副園長としており、第三者委員を2名設置している。苦情解決の相談窓口について重要事項説明書にも掲載し、苦情解決の流れの説明を記載した用紙を玄関に掲示している。送迎の際にすべての保護者と顔を合わせて会話をするよう実践しているため苦情になる前の段階でのコミュニケーションを大切にしている。苦情・相談を受けた場合は「苦情解決ファイル」に経過を書き留め情報の整理を行えるようにしている。解決に時間を要する場合はできる限り対面で経過を説明している。</p>	
<p>[35] Ⅲ-1-(4)-② 保護者が相談や意見を述べやすい環境を整備し、保護者等に周知している。</p>	a
<p>&lt;コメント&gt;  <b>【アンケートをフル活用し意見を自由に述べられる機会を増やしている】</b>          課題に対する意見だけではなく、懇談会前後、行事の前後、保護者がやりたいことアンケートなど、記述式の意見を募るアンケートを多数活用し電子的な形で集計している。たくさん意見を述べる場を設けることでコミュニケーション向上に努め厳しい意見が出る可能性を怖がることなくこの取り組みを続けている。実際の回答率も高く、保護者からもフレンドリーな回答が多く関係性が向上していることが覗える。</p>	
<p>[36] Ⅲ-1-(4)-③ 保護者からの相談や意見に対して、組織的かつ迅速に対応している。</p>	a
<p>&lt;コメント&gt;  <b>【報告経路が確立できており、組織的に迅速な対応ができる体制を整えている】</b>          保護者からの相談や意見、要望が合った場合は、リーダー、副園長、園長に報告する。苦情などが出た場合は苦情解決シートに記載してファインリングしている。園長はスピード感の大切さを職員に伝えている。報告があった場合はすぐに検証を行い、対応策を園長、副園長、担当間で話し合い、早急に返事をする。時間を要する案件にはその時点での状況をお伝えし継続して関わる。対応方針が決まった後は個人的な場合は直接保護者に、全体的な場合は園からのお知らせとして一斉に配信するようにしている。</p>	
<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。</p>	
<p>[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。</p>	b
<p>&lt;コメント&gt;  <b>【マニュアルの充実を図るよう漸進的に取り組み、ヒヤリハット情報の共有にも力を入れている】</b>          職務分担表によりリスクマネジメントにおける責任者の明確化を行い、職務に応じたマニュアル作成と共有の体制をとっている。また、「ヒヤリハット」の情報共有にも力を入れており、細かなヒヤリハットも日常的な朝礼などで共有し、チームごとに検証や対策や改善策を講じるように時間を取り分けている。日常的に危機管理について話し合う機会があることは職員の意識向上にもつながり有効である。</p>	
<p>[38] Ⅲ-1-(5)-② 感染症の予防や発生時における子どもの安全確保のための体制を整備し、取組を行っている。</p>	b
<p>&lt;コメント&gt;</p>	

**【各種マニュアルの整備・訓練だけでなく、各職員が自由に反復学習できるツールも活用している】**  
 感染症予防や発生時の対策マニュアルが整備されており訓練も定期的に行っている。定期的な訓練のほかに法人で用意している動画マニュアルを各自で復習できる環境を整えている。事業所内の訓練等のタイミングに左右されることがなく職員が教育を受けることができる。普段から送迎出入口をクラスごとに分け、感染拡大を最小限にとどめる実際的な取り組みも行っている。部屋によっては木質床にコーティングを施し消毒しやすくしており優先順位に応じてリスク管理がなされている。

[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>

**【職員皆が地域の防災情報に精通できるよう組織として取り組み、定期的な避難訓練も単調にならないよう様々な訓練を実施している】**  
 災害時のマニュアル、最新の防災マップやハザードマップを職員が各自確認できるモバイルサイトに情報を格納し組織として最新情報の共有を図っている。備蓄管理やBCPマニュアル作成、防災計画書作成を定期的に更新し、防災訓練も定期的の実施している。防災訓練では避難訓練だけではなく消火訓練、通報訓練、不審者対応訓練など多角的に取り組んでいる。消防や警察の訓練視察指導もより効果的な安全対策にするために有効である。

## 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>

**【標準的な実施方法の文書化・保育提供がなされ、振り返りの体制がある】**  
 全体的な計画、年間指導計画、月案、週案、を用いて保護者に明確にし伝えている。新入職員には研修期間をとおして文書と口頭で周知し、入職後は人材育成シートを用いたメンター制にて保育の方法を伝えている。園長は日々の保育実践と仲間の実践を目の当たりにすることこそが保育者としての学びであると考えており、クラスごとに振り替えることができるクラス評価シートを活用し、実践方法について定期的な振り返りと計画が行われている。振り返りと計画は月末に実施しているが、日常的にもクラス評価シートと実際の保育と照らし合わせ職員同士声がかけている。

[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>

**【法人独自のガイドラインや理念に基づく各種会議により、各層における標準的な実施方法について常に見直しが行われている】**  
 担当レベル会議、リーダー会議、エリア会議（当法人は全国に複数箇所あるため）、法人全体会議など各層に的確に合わせた頻度で法人の基本姿勢と実際の保育の現場の振り返りを実施している。「ペア園」という取り組みにおいてはペアになった園同士の職員が1日トレードする形で実際に保育現場で働くことになる。この効果の一部は“俯瞰して現場を見ることができる”ことでありお互いの気づきが現場を見直す機会にもなる。

(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>

**【子どもの姿を法人のガイドラインや専門的知識に照らし合わせ指導計画を作成している】**  
 毎月子どもの姿から、狙いを定め、予想される子供の姿を保育者の援助の仕方を決定し指導計画を立てている。児童票の個別計画には個別対応内容や配慮点なども情報として記載しており、看護師や管理栄養士との連携、必要な場合には各外部機関との連携を行い専門的な情報も盛り込みながら指導計画を立てている。

[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>

**【きめ細かく振り返りができるルーティンが現場に組み込まれている】**  
 毎月子どもの姿から、狙いを定め、予想される子供の姿を保育者の援助の仕方を決定し指導計画を立てる担当レベルの会議が実施され、実施後も継続して評価反省や改善策等の計画を立て実践している。計画した内容は職員の手に取りやすい位置にファイリングされ保管されているため、ことあるごとに職員同士で話し合う際も役立てられている様子である。月単位の会議以外にも日常的に実践につながる計画を作成している。

(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>

**【保護者と連携し児童票や健康観察表の整備をし子どもの発達状況や生活状況を把握し、保育中の記録も適切に実施されている】**  
 児童票・健康観察記録で子どもの発達状況や生活状況等を把握している。未満児は毎月の月案に個別の評価・反省を記入し、翌月へ反映している。時折写真を印刷して園内の様子、子どもの様子を掲示して保護者と共有している。記録は園長・副園長が定期的な見直しをと指導を実施し、職員の記録にばらつきがないように工夫している。情報共有システムを通じて各職員が最新の情報に精通できる仕組みがありスピード感も重視している。

[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>

**【個人情報保護規定や定期的なリスクマネジメント研修で情報の取扱いに対する危機管理がなされている】**

記録管理責任者は園長としている。保護者に配信するドキュメンテーションに関して、最終的に管理者が公開することになっており、適切な記録かつ適切な情報保護を行っているかダブルチェックする体制が整っている。管理者や職員はリスクマネジメント研修を受け適切な危機管理ができるよう学んでいる。保護者に重要事項説明を実施する際、個人情報についても説明を行い、写真の取扱い等も含め家庭の意向を把握し実際の記録管理に役立てている。