

第三者評価結果

事業所名：社会福祉法人 正道会 登戸ピノキオ保育園

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> 【理念や基本方針は法人のホームページで広く発信し、職員や保護者の理解を得る取り組みをしている】 理念や基本方針は職員が保育を行う際の拠り所としているため、年度末や年度初めの職員会議で学び合いの機会を設けている。園長の指導だけでなく職員同士がディスカッションを行って理念や法人の基づいた優れた取り組みや改善点を意見交換するなど、全体の共通認識を醸成している。入園を検討する保護者の園見学を1組ずつ受け入れ時間をかけて説明し、理念や基本方針を具体化した実際の保育や子どもの様子を見てもらい理解を得た上で決めてもらっている。保育や行事でも、事前に理念や基本方針を踏まえた活動であることを説明している。	

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> 【地域の保育情報は関係機関から得ているほか福祉業界情報は主に法人から提供されている】 多摩区の保育情報は主に担当課から提供され、必要に応じて問い合わせして必要な情報を得ている。園長会や幼保小連携など関係機関での会議では、主に保育情報を得て参考にしている。法人では保育園のほか障がい児関連施設なども運営しているため、園にとって必要な情報を精査し提供されている。昨年は法人によって同じ敷地内にピノキオプラス（障害児通所支援事業：児童発達支援・放課後等デイサービス）が設立され、業種の垣根を越えて連携し情報共有できる体制も構築もしている。また、本年度は職員を確保する体制に課題があったため原因を検討した。	
【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> 【園を取り巻く環境や直面する運営課題を、具体的な取り組みに繋げている】 園の地域は一時保育へのニーズが多い傾向にある中、他園が行っていた一時保育事業が相次いで実施されなくなったこともあり、園には一時保育に関する問い合わせが増えている。このため、現在実施している一時保育事業などの状況を踏まえて、これまで以上に地域の保育ニーズを充足するための検討をしている。また、本年度の職員体制の課題については状況を職員と共有するとともに、非常勤職員や系列園職員の協力も得ながら保育全体の安定性を確保している。このため、次年度に向けて法人と協力しながら採用活動などの対策に取り組み、今春には解決する目途が立っている。	

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。	b
<コメント> 【法人の目指すことを踏まえた園独自のオリジナリティある中長期計画を作成することに期待したい】 法人の関東支部が作成する中長期計画に基づいて、単年度の事業計画作成している。これは法人の中長期計画の内容は関東支部6園を統括する視点で作成されているため、園運営に関する中長期計画ではないが、園の中期計画と題して3カ年分の保育の方向性を示し、本年度は「対話と包摂」第1期：聴く、第2期：伝える、第3期：理解し合う、第4期：響き合うを掲げている。担当者、実施方法、評価方法といった計画に必要な要件を今後は詳細に計画することから、理念や基本方針の実現に向けて必要な要件を踏えた園独自の中期計画を作成することに期待したい。	
【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> 【園独自の中期計画を前提に、単年度事業計画、実施計画に具体化（一貫性を持たせる）することが求められる】 本年度の事業計画には、法人の中長期計画に基づいて「対話と包摂」が盛り込まれているが、第三者評価では、園独自の中期計画を作成して、これを次のステップである年度計画との連動をスムーズに図ることが求められている。園の現状を踏まえた中期計画は作成途上であり、これを生かした単年度事業計画、各実施計画と連動させて「事業計画間で一貫性」を持たせるとともに、各計画を評価して課題や継続事項を抽出して次期の計画に盛り込み、前年度、当年度、次年度といった「年度間でも一貫性・連続性」を持たせることが今後は求められる。	

(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>

【園が作成する計画は例年に習って作成し、実施後に評価を行い次年度の計画に反映している】

行事計画は担当者が実施時期に合わせて作成し、担当者を中心に職員の意見を聞き確実に実施できるよう柔軟に軌道修正を行っている。実施後には職員の反省点や改善点、成功事例などを共有し、さらにアンケートなどを通じて保護者の意見や感想も聞き取り、次年度の計画に反映している。また、年度末に次年度の年間計画を作成し共有することで、担当者が見通しや余裕を持って準備ができるようにしている。今後は、行事以外の事業計画についても実施のための計画を作成し、実施後に評価を行って次年度の計画に反映する仕組みを構築することに期待する。

【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。

a

<コメント>

【法人の理念や基本方針を踏まえて単年度の事業計画を作成し、保護者への周知に取り組んでいる】

園では法人の理念や基本方針に基づいて、単年度の事業計画を作成している。理念や基本方針は法人全体で大切にしている考えであり、それを具現化する単年度事業計画の周知に取り組んでいる。年度末には次年度計画を作成し職員間で共有するとともに、専用アプリケーションで保護者へ配信し、保護者会でも説明する機会を設けている。例えば行事の前には狙いや目標、プログラムなどを早めに配信することで、参加する保護者がより理解を深められるようにしているが、今後は行事以外の実施計画についても理解を得られるような取り組みに期待する。

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>

【理念や基本方針に基づいた法人のガイドラインに沿って、園全体の保育質向上を目指している】

保育の質を担保するために法人のガイドラインや、これに基づいて作成されたチェックシート（キラっぽシート）を活用して保育内容や環境を評価するとともに、保育に関する各種会議を行ってより良い保育になるための検討を行っている。また、法人が掲げているチーム保育の実践によって職員同士が協力し合い高め合う体制が醸成されており、保育の質向上にも反映されている。また、関東圏にある6カ所の系列園との連携体制が構築されており、特にペア園とは情報交換を行ったり見学を通じて学びを得る機会を設けるなど、互いの保育の質向上へ繋げている。

【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>

【保育現場の枠を超えて、園全体の取り組みについて自己評価を行う仕組みづくりに期待する】

法人のガイドラインやチェックシートに基づいた評価の結果は、保育に関する各会議で全職員間で共有して会議録に記録し、必要に応じて改善策を検討し日々の保育に反映している。チェック項目は日常保育に関する内容であり、必要があれば直ちに改善に反映している。改善の実施状況は園長をはじめとするリーダー職員が確認し、必要に応じて適宜指導を行っている。今後は現在の保育現場やチェック項目といった視点を超えて、例えば第三者評価の視点を参考にするなど新たな切り口で評価を行って現状を把握し、新たな気づきを得るための取り組みに期待する。

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>

【園組織全体の役割と責任の所在をより明確にし共有することを期待する】

園長の役割は全職員に配付する職務分担表で確認することができる。園長は立場に応じた取り組みとして年度当初に本年度の計画や目標を周知したり、職員指導を行うなどリーダーシップを発揮しているほか、法人や系列園との連携を図っている。しかしながら、園長の役割と責任を、自ら説明する機会を設けていない。また職務分掌表では法人や系列園との連携や責任といった重要項目について明示がなく、組織図でも法人内での園（長）の位置づけや、責任の所在を確認することができなかった。今後は役割、権限、責任を明確にし、組織全体の体制も明確にすることが望まれる。

<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>	<p>b</p>
---	----------

<コメント>

【職員が遵守すべき法令等について定期的に確認する機会を設けることが求められる】
園長は園長会や研修会などで学んだコンプライアンスや個人情報保護などについて、職員に周知し意識喚起を促している。また、全職員に配付している本年度の事業計画の基本方針の項に「児童虐待や不適切保育の事案を受け、あらためて子どもの権利条約、こども基本法、保育所保育指針、幼保連携型認定こども園 教諭・保育要領等を遵守」することが掲げられているが、これを理解するための取り組みは確認できなかった。今後は児童福祉法なども含めて子どもに関わる法令などを改めて洗い出し、内部研修を行うなど定期的に再確認する機会を設けることに期待する。

(2) 管理者のリーダーシップが発揮されている。

<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>	<p>a</p>
---	----------

<コメント>

【職員の意見やアイデアを保育に反映し、学び合うことで保育への意欲を高めている】
日常的な保育を行う中で職員が気づいたことや意見を課題とし、職員間で検討し改善に反映している。最近では情報共有の方法に課題が生じたため体制を見直し、円滑な情報共有体制づくりを行った。また、ペア園（法人系列園）の職員同士が交流しながら学び合うジョブローテーションや職員会議などの機会を設けている。例えば行事では、園規模や子どもの数、地域性が異なる互いの状況に応じて意見やアイデアを出し合い、当日は見学や手伝いに参加し報告会も行うなど、園の枠を超えて多角的な視点で考え学ぶことを通じ、保育業務への意欲向上を促している。

<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>	<p>a</p>
---	----------

<コメント>

【チーム保育の有用性を発揮し、業務の実行性を高めるための指導を行っている】
業務の実行性を高めるため、職員一人ひとりのスキルアップだけでなく、チーム保育を実践することで園全体の保育力の底上げに繋げる取り組みを行っている。例えば1つのクラスの繁忙時間帯や職員体制が十分でない状況が発生した際に、状況を把握しやすい隣のクラス職員が速やかに応援に入ること、業務が捗り職員負担の軽減にも繋がることを指導しており、最近では実践例が増え成果が見られるようになってきている。本年度の人事評価では「自分の成長が周囲に与える影響」についての項目を増やし、チーム保育の実行性を高め業務の効率化に反映させる取り組みを行った。

2 福祉人材の確保・育成

<p>(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。</p> <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>	<p>第三者評価結果</p> <p>a</p>
--	-------------------------

<コメント>

【職員採用は法人関東支部と連携し、運営に必要な人材確保に努めている】
法人の方針に基づき運営に必要な保育士、看護師、栄養士、調理員を配置している。職員募集は、主に法人のホームページ、養成校での募集、就職フェアへの出展、職員の紹介制度などを活用している。入職後は法人の研修や配属先(園)でのOJTを行って、理念や基本方針に基づいた保育の考え方や実践について学ぶ機会を設けている。また、昨年度は採用が計画どおりにならなかった影響で常勤職員の体制に懸念が生じたが、非常勤職員を活用するなど安定した運営・保育に努めている。また次年度採用に向けた募集活動・採用により、職員体制はさらに充実できる見込みである。

<p>【15】 II-2-(1)-② 総合的な人事管理が行われている。</p>	<p>a</p>
---	----------

<コメント>

【人事管理は法人のシステムに基づいて行い、実施状況は法人と共有している】
法人では保育者としての信念として「三省（職員像）」を掲げ、単年度事業報告書にも明示し周知している。人事管理システムとして、smartHRグローインプランが構築されており、職員が端末を使って随時確認できるようになっている。職員評価は園長が一次評価を行い、二次評価以降は法人職員が行うことで客観性を担保している。また、職員の希望に応じて雇用形態を選択できるため、ライフワークバランスを保ちやすくなっている。例えば子育て中の場合は固定時間勤務のほか非常勤職員へ移行することなどが選択できるほか、配属先も可能な限り希望を反映している。

(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>	<p>a</p>
--	----------

<コメント>

【職員の就業状況を管理し、個人的な事情や希望も把握して必要に応じた配慮を行うよう努めている】
園長は日頃から子どもの様子だけでなく、職員一人ひとりの様子に変化がないか意識している。毎日保育室を見て回り、職員とは意識的にコンタクトを取っている。個人情報を意識しながらも、状況に応じて副園長や主任と連携してフォローする体制もある。本年度は有給休暇の取得率向上に努めており、日程も希望を尊重しプライベートの充実にも配慮している。また雇用形態の違いや個人的な事情による休暇取得によって生じる別職員への負担については、職員同士が互いを尊重する土壌が形成されているため、不公平感などの問題はほとんど見られない。

(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。		a

<コメント>

【職員一人ひとりに合わせた目標設定・評価を行って、個々の状況に応じた育成を継続的に行っている】

職員は年度末に次年度に向けた年間目標を設定し、4期に分けて段階的に達成する仕組みになっている。期ごとに目標を設定し、園長との個人面談（1on1ミーティング）を行って達成度合いを確認しながら評価し、例えば達成できなかった事柄は次期に繰り越すなど、着実に達成できるように支援・指導を行っている。さらに年度末には年度当初の目標に対する評価も行って、達成できなかった課題を次年度目標に反映させるなど、継続的な取組を行っている。なお2年前に人事評価項目が刷新されたため、より適正な評価が行える体制になっている。

【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。		a
--	--	---

<コメント>

【職員の研修計画は、職員一人ひとりの目標に合わせて作成している】

職員の研修は目標管理に基づいて設定する目標（年・期ごと）に応じて、園長との面談で決定している。また、計画どおりに研修に参加しているか期ごとに確認し、未だであれば参加を促している。園内研修は年間計画に留まらず、その時々状況に合わせてテーマを設定して実施するほか、速やかに周知が必要なことが発生した場合は緊急的に実施する体制もある。さらにペア園との学び合いも年間を通して計画し着実に実施されている。外部研修については、意欲を持つ職員が優先的に参加できる体制にして学ぶ意欲を尊重しているほか、参加後は内部研修で成果を共有する体制がある。

【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>

【職員一人ひとりの状況に合わせた育成・研修を行っている】

新人職員には法人研修や配属先のOJTを中心に指導・育成している。さらにメンターと呼ばれる職員がメンタルケアなどのサポートをする体制もある。外部研修は職員が希望する研修に参加するほか、園長の指導で参加する体制もあり、研修は勤務扱いとし費用も園が負担するなど学ぶ意欲を支援している。ペア園と連携する研修では職員を交換するなど、環境や保育方法などが大きく異なる園の職員同士が学び合うため、他の研修では得られない成果を得る機会になっている。また個別状況に応じて直接指導、研修の提案、他部署の体験、ペア園の見学を推奨するなど着実な育成に取り組んでいる。

(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。		
【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。		a

<コメント>

【実習生の受け入れは、職員の体制を整えて最適な経験になるよう支援を行っている】

実習生を受け入れていることは養成校との接点の中で伝えるようにしている。受け入れのための職員用マニュアル、実習生のためのマニュアルを整備し、受け入れ担当は副園長が担っている。受け入れ前には一度来園してもらい、オリエンテーションや見学を行って、その上で何を学びたいことなどの要望を聞き、要望を反映しながら実りのある経験になるよう計画を立て職員間で共有している。これまでの受け入れでは、養成校の担当者から「本人が生き生きと実習を行うことができた」などの声が寄せられたエピソードから、全職員が実習に協力し支援に努めた様子が伺える。

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>

【園の情報は法人のホームページやSNSで公開し、組織の透明性確保に努めている】

法人のホームページでは、法人内系列園共通の理念、基本方針、保育方針・目標、教育方針、現況報告、財務諸表などを公開しているほか、系列園ごとのサイトをリンクさせて、園の立地などを掲載しているほかSNSで保育活動や地域交流事業などの情報も発信している。特にSNSによる情報発信では、入園を検討する保護者や就職活動を行っている学生からの問い合わせといったレスポンス、フォロワー数も増える傾向にあり効果が出ている。なお、保護者アンケートの結果など関係者向けの内部情報は、専用アプリケーションで限定的に配信する仕組みになっている。

【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。		a
---	--	---

<コメント>

【園の事務や経理は法人の事務職員と共に行い、透明性を確保している】

事務業務は法人の経理規定などに基づいて行い、毎週来園する法人の事務職員が園長と協働して行う体制になっている。日常業務のほか、経理や業者との取り引き状況についても適正性を確認している。また、外部の公認会計士が月次監査を行って必要に応じて指導を受けている。内部監査については体制の構築段階であり、現段階では理事会の中で会計監査を行っている。監査による指導によって改善した事例として、物品購入申請書の書式に対する指摘を受けた際には、速やかに書式変更を行い改善した経緯などがあ。また、支出に関する園長の権限などは職員に周知されている。

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>	
【地域との関わりについて、単年度の事業計画に重要項目として掲げている】 園の近隣の方々には夏祭りや運動会、年末の餅つきなどの行事に参加してもらえることを掲示板やホームページ、SNSで情報発信しており、情報を見た参加者が増えており園の活動が認知されている様子である。また、本年度は実現できなかったが今後は地域の祭りに参加できるよう検討をしている。また法人は園庭続きの敷地に、高齢者、卒園児など地域の方が集える拠点（登戸ベース）を設立し、児童発達支援施設（ピノキオプラス）、学童（みんブレ）、ＴＴダイニング（食堂）などの事業も行い、敢えて境目を設けず子どもが日常的に多様な人々と交流できる環境にしている。	
【24】 II-4-(1)-② ボランティア等の受入れに対する基本姿勢を明確にし体制を確立している。	b
<コメント>	
【ボランティアを受け入れるための検討は今後の課題になっている】 法人内の系列園が共通のボランティアを受け入れるための職員用のマニュアルと、ボランティアに配付するマニュアルを整備している。活動中に知り得た情報を外部に漏らさないといった注意事項や遵守事項を明示し、口頭でも説明することになっている。過去には依頼に応じて栄養士を目指す学生を受け入れた実績はあるが、現在は受け入れる予定や計画もないため明確な職員体制などはなく、マニュアルの周知も行っていない。法人では系列園全体で職場体験の受け入れを検討しているため、ボランティアの受け入れについても検討し受け入れを行うか否かの判断をすることに期待したい。	
(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>	
【保護者が地域の資源を活用できるよう情報を集め共有している】 子どもの疾病に備え病児・病後児保育を行っている保育園の案内を作成しているほか、区役所が発行している図書館、公園マップなどが掲載されている案内を入手し、必要とする保護者に配付している。本園度5月の保護者会（ピノキオミーティング）では子どもの小児科に関する情報を聞き取り、一覧表にして保護者や職員と共有した経緯もある。なお、公立園を中心とした地域他園との連携が良好であり、地域の自治会長（園の第三者委員）を通じて近隣にできた公園の使用方法について園の考え方を伝えるなど間接的ではあるが地域の話し合いにも参加するなど良好な地域連携を行っている。	
(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>	
【子育て支援に関する事業や地域との連携を通じてニーズを把握している】 法人の取り組みの一貫として園が毎月実施している子ども食堂（ピノキオ食堂）は、家庭によって異なる事情や地域性なども把握する機会になっており、潜在的なニーズの掘り起こしにも繋がっている。地域子育て支援事業（ふれあい広場）でも、取り上げて欲しいテーマなどの要望を聞いている。また、昨今のコロナ禍では、家庭内での子どもに対する虐待が増加しているといった情報を把握したほか、児童相談所からは協力要請があった。最近では民生委員から高齢者が集える場所がないという相談が寄せられるなど、子育てに留まらない地域の福祉ニーズも把握している。	
【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>	
【地域の福祉ニーズを充足する取り組みを行っている】 子ども食堂の参加者の状況から1度の食事であっても栄養バランスを考えた食事を提供する必要性を認識し、栄養士がバランスを考えた献立を立てている。ふれあい広場では簡単なおせち料理を教えて欲しいという要望に応じて、ベテラン調理師による講座を行った。家庭内の子どもに対する虐待について、児童相談所と連携する体制がある。地域の高齢者が集える場として、登戸ベース（系列の施設）の1階にカフェがオープンすることを民生委員を通じて情報発信してもらっている。今後はAEDを地域の方に利用してもらえる体制を構築するなど、園の機能をより地域に還元する取り組みにも期待する。	

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
<p>【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。</p>	b
<コメント>	
<p>【保護者、職員ともに様々な形で共通理解を得られるよう取り組んでいる】 保護者や職員への配布資料だけでなくホームページやアプリといった媒体、掲示物でも基本的な姿勢を情報収集できるようになっており充実している。月に一回月末の会議で人権チェックリスト、法人作成のチェックリスト等を用いて個人個人が日々のふりかえりを行うタイミングが設けられている。リーダー層がマンツーマンで面談し理解をすり合わせる機会も設けられている。</p>	
<p>【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。</p>	a
<コメント>	
<p>【月齢にかかわらず児童一人一人を尊重した生活環境や保育実践がなされている】 乳児クラスのオムツ交換の際も大きな声で「うんち出てるね」などと言わないように配慮するよう指導が行われたり、交換の際も扉を閉めるなどして大人が模範的にプライバシー配慮を行えるように努めている。幼児トイレにおいても個室には鍵がないが、外から見て入っているかわかりように子どもが札をかけるようにするなどし、誤ってドアを開けてしまわないような工夫もある。様々な活動の際も上手にパーテーションを活用している。子どもたちの意識が高まるように幼児にも教える機会もあり園全体で意識向上ができる仕組みがある。</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。	
<p>【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。</p>	b
<コメント>	
<p>【利用希望者に寄り添う姿勢が情報提供の仕方に現れている】 行政サイトだけではなく園独自にホームページにも十分な情報を載せ、園見学の際は園の紹介パンフレットを手渡しをし、見学をしながら様子もわかるようSNSを活用したりし、地域の利用希望者が様々な場面で情報収集できるよう取り組んでいる。紹介資料やパンフレットは日定期で見直しが行われわかりやすさ、伝わりやすさに注力している。園見学の時間割や受け入れ人数も柔軟であり、希望するなら満足いくまで情報提供を受けることができる。</p>	
<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
<コメント>	
<p>【全体的な説明会と利用者が個別に説明を受けることができる体制を整え、保護者の理解へのサポートが充実している】 保育の開始・変更にあたっては、開始変更時に一斉説明会と同時に都度個人面談を行い重要事項として説明をし、同意書をもらうように徹底している。園長、保育担当、看護師、栄養士といった多方面からコミュニケーションをとる機会が設けられており、画一的な部分と利用者に合わせて説明が行われることが期待できる。重要事項に変更がある場合も都度アプリで情報配信がなされている。</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
<コメント>	
<p>【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】 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とっている。状況に応じて園同士での引継ぎも行った実績もあり手厚い。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。実際卒園生が園の「おまつり」に参加するなど卒園後も利用者との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>	
(3) 利用者満足の向上に努めている。	
<p>【33】 Ⅲ-1-(3)-① 利用者満足の向上を目的とする仕組みを整備し、取組を行っている。</p>	b
<コメント>	
<p>【アンケート機能を活用した利用者満足度の把握と取り組み】 アプリのアンケート機能を使い、利用者満足度の把握に努めている。アンケート結果に基づき分析し改善につなげるよう取り組んでいる。分析や職員同士の話し合いはアンケート実施後に新鮮な情報をもとに会議の場が設けられるため、効果的である。アンケート結果を保護者に公表しているが保護者は「意見がどう反映されるか」に関心があるのではないかと推測できる。より満足度お向上させるための今後の取り組みに期待したい。</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。	
【34】 Ⅲ-1-(4)-① 苦情解決の仕組みが確立しており、周知・機能している。	b
【判断した理由・特記事項等】 【苦情解決の仕組みが確立しており周知も取り組んでいる。意見箱による受付に頼らない仕組みも確立し取り組んでいる】 「苦情解決」の体制が公表されている。設置してある意見箱に意見が入らないことが多いため、口頭だけやアンケートなどで意見を述べる保護者にも対応を行っている。伝えられた意見は聞き逃さず「受付」できるよう職員全体が意識し、受け付けた職員は「苦情解決シート」に記入し、その後園として解決フローに従って苦情解決に取り組んでいる。	
【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。	b
<コメント> 【相談室があり落ち着いて話すことができる環境を整えている】 相談室があり落ち着いて相談できる機能が園内にある。必要に応じて部屋を活用することで機能を果たしている。また、お迎えスペースなどの家具配置やロビーのベンチ等で話しやすい距離感を演出し相談のしやすさに配慮している。れんらくアプリにも自由記述できる機能が活用している。	
【36】 Ⅲ-1-(4)-③ 保護者からの相談や意見に対して、組織的かつ迅速に対応している。	b
<コメント> 【フローや責任区分がはっきりした組織を構築しており、迅速な対応が可能だが課題もある】 組織的に対応できるよう責任区分が明確になっており、各自の役割に応じて対応策を検討する会議が行われることになっている。内容に応じて会議のスケジュールに限らず、臨時で職員会議も行い、迅速な対応を心掛けているが、面談の日程調整などで迅速とは言えない状況も発生した経験がある。緊急を要する案件ではなくても面談の日程調整で迅速に対応できるよう方策が取られるとなおよい。	
(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> 【マニュアルの充実を図り、ヒヤリハット情報の共有にも力を入れている】 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、一般的には予想されるリスクに対するマニュアル（火災、地震、感染症、不審者対応など）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。）	
【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> 【法人共通のマニュアルに基づき現場に合わせた計画を実施している】 看護師が中心となり感染症にかかわる処置方法などを検証し、自園にあわせた法人マニュアルの活用を行っている。緊急処理の必要な嘔吐処理のマニュアルは職員誰もがすぐに見ることができると適切な位置に掲示し慌ててマニュアルを探さずに実践できるよう配慮されている。処理セットも各所に設置し迅速な対応ができるようにしている。日常の感染症対策も徹底しており、玩具の消毒や感染症の広がりを最小限に抑えるための関係者（保護者）への協力も呼び掛けるなどしている。	
【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> 【自園の立地状況の把握に努め的確な情報収集と備えを実践している】 開園5年目であるが、消防など各機関と連携を強化し自園の立地状況から想定される訓練を実践している。また、適切な備えとして備蓄確保と物資の更新、連絡手段や安否確認方法の確認など、必要不可欠な備えを実践している。なお、これらの事柄はすべて防災計画や避難訓練計画、BCPIに反映されている。子どもの引き取り訓練も欠かさずに行い保護者との連携も行っている。	

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
<p><コメント></p> <p>【年間指導計画を年に一度改定し見直しを実践している】 年間指導計画の見直しとともに実施方法について見直しが行われている。園では具体的な方法については週案などで確立する方法をとっているが、週1の担当会議でKPTシートを活用し言語化・具体化することで実践に繋げている。前項でコメントしたように、次回の年間指導計画を見直しする際には週案作成の際に活用している手法を用いるなどして、より分かりやすく現場に寄り添った計画となることを期待する。</p>		
【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
<p><コメント></p> <p>【年間指導計画を年に一度改定し見直しを実践している】 年間指導計画の見直しとともに実施方法について見直しが行われている。園では具体的な方法については週案などで確立する方法をとっているが、週1の担当会議でKPTシートを活用し言語化・具体化することで実践に繋げている。前項でコメントしたように、次回の年間指導計画を見直しする際には週案作成の際に活用している手法を用いるなどして、より分かりやすく現場に寄り添った計画となることを期待する。</p>		
(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
<p><コメント></p> <p>【各分野担当者が週ごとの担当者会議に適切に関わることで適切な分析の元指導計画が立てられている】 園では週ごとの担当者会議は単なる確認作業にとどまらない。専門分野の各担当者である看護師や栄養士も加わり多方面からの観察が計画に生かされている。また、特別な支援が必要な児童においては療育センターとも協力連携し適切な保育実践へとつなげている。園に隣接している放課後デイサービスの児童発達支援責任者とも連携し的確な観察と取り組みができるようにしている。</p>		
【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
<p><コメント></p> <p>【週・月・年間という枠組みごとに定期的な担当者会議が行われ的確な評価と実践に繋げている】 指導計画の評価見直しをする際、優先順位や事項ごとに細分化し分析する手法をとっており、課題などが明確化され、より現状に寄り添った計画ができるようにしている。担当者レベルで振り返りがマンネリ化しないよう適度にリーダー層がかかわり課題を明文化することもある。週ごとの担当者会議、月案会議を上手に活用し短期的な調整を組織的に実践している。□</p>		
(3) 福祉サービス実施の記録が適切に行われている。		
【44】	Ⅲ-2-(3)-① 子どもに関する保育の実施状況の記録が適切に行われ、職員間で共有化されている。	b
<p><コメント></p> <p>【適切な記録がなされるよう各月齢に合わせて書類を作成し共有している。口頭での共有も実践している】 各担当者は連絡帳（乳児）、ドキュメンテーション（乳児＋幼児）、日誌の記入を実施し正規職員、パート職員似かかわらずすべての職員に日々共有化されている。すべての書類に全員が毎日目を通すことは困難なため、実施状況において連絡事項は口頭で昼礼時に共有、または明るる日の朝礼でも共有されることとなっている。</p>		
【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
<p><コメント></p> <p>【明確な規定に基づく組織的な管理体制】 個人情報保護規程や行政のガイドラインに基づき、子どもの記録の保管、保存、廃棄、情報の提供に関し方針が確立している。この方針は、子どもの権利やプライバシーを尊重し、教育的な目的にのみ利用することを目的としている。鍵付きのキャビネットに保管するなど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おり実際に実践している。なお、記録管理の責任者は園長である。</p>		