

第三者評価結果

事業所名：五反田保育園

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。	b
<p><コメント></p> <p>理念や基本方針は、園のパフレットや「ステートメントブック」、園規則などに記載するとともに、事務室内に掲示している。保育士の姿勢などをまとめた園独自の「ステートメントブック」は、非常勤の職員を含め全員に、入職時に貸与している。保護者には2～3月の入園の内定時に園規則とパフレット、「えんのしおり」で、理念や基本方針を説明している。月1回の職員会議や、非常勤の職員を含めた年2回の全体研修で、保育の質の向上に努めているが、理念や基本方針の読み合わせは不足していると感じている。</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。	b
<p><コメント></p> <p>日本保育協会や神奈川県保育会、全国社会福祉協議会の集まりの中、国の説明ややり取りを通して、社会福祉事業全体の動向を把握している。また月1回の法人立保育所と市との意見交換や、2ヶ月に1回開催する市内の認可保育所の法人会で、今後の保育施策を確認している。しかし、法人として今後どう対応していくかについて、定期的な状況分析が不足していると感じている。</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><コメント></p> <p>法人の理事会や評議員会で、職員体制や人材の育成状況、財務状況などを説明、報告している。職員採用の困難さや人材不足については、保育所全体の課題で、求人情報サイトやLINEなど、新規の手法を取り入れているが、人材の確保の困難さは続いている。市主催の就職フェアは今年度は2回開催され、それなりに成果が見られている。人材不足の問題の他に、集団保育ができにくい配慮が必要な子どもが増えており、集団保育のあり方や、それに対応できる職員の育成、療育支援センターとの連携などが課題としてあげられ、取り組みを進めている。</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。	b
<p><コメント></p> <p>安定的な経営と人材確保・人材育成を、法人としての中長期的なビジョンとしてあげているが、課題も多く、見直しの段階に留まっている。1法人1施設だったが、昨年4月に、分園のあり方を検討して、これまでの分園から独立した保育所「五反田つばさ保育園」を新設している。事業計画に掲げた当初予算は、中間で見直しを行っている。法人としての地域との関わりは、今後、取り組みの検討が必要と感じている。</p>	

<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。</p>	<p>b</p>
<p><コメント> 2月の法人の理事会にて、新年度の事業計画及び予算の検討を行い、承認を得て策定している。安定的な経営と人材確保・人材育成を、法人としての中長期的なビジョンとしてあげているが、課題も多く、見直しの段階に留まっており、保育所としての中長期的な計画が単年度の計画には十分反映されていない。策定した事業計画は、4月の職員会議の場で、職員に内容を説明している。</p>	
<p>(2) 事業計画が適切に策定されている。</p>	
<p>【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。</p>	<p>b</p>
<p><コメント> 法人の事業計画及び保育所としての事業計画は、毎年見直しを行い、園長が作成している。保育所の事業計画は、年度末の職員会議で年間の反省を行い、行事を中心に作成して、各クラスにおろしている。職員への周知は、年度初めのクラス編成の際に、年間での方向性を説明している。職員の意見聴取は職員会議などで行っているが、職員の参画による事業計画作成の会議は特別には開催していない。</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>	<p>a</p>
<p><コメント> 保護者には、入園の内定面接時に行事計画書を配布して、内容を説明している。また、年間を通じて、保育参観や個人面談、クラス懇談会を開催し、園の事業に対する意見を聴き、必要に応じて、意見を反映して計画の見直しを行っている。個人面談は、保護者にあらかじめ意見を出してもらってから面談している。4～5月のクラス懇談会は、コロナ禍により、ZOOMを使用しているオンライン開催を試みている。発表会や卒園式は、保護者の参加は1人とし、クラスを入れ替えて実施し、同時にオンラインでも発信するなど工夫して行っている。</p>	

4 福祉サービスの質の向上への組織的・計画的な取組

<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>	<p>第三者評価結果</p>
<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>	<p>b</p>
<p><コメント> 月1回、幼児・乳児会議を開催して、職員間で問題を共有し、その結果を職員会議で周知している。個別の課題や問題については、クラス担任と副主任を中心にして、対応策を検討して実施している。評価結果から課題を抽出し、次への取り組みにつなげているが、書式化されていない部分があり、チェック体制については検討が必要と捉えている。</p>	
<p>【9】 I-4-(1)-② 評価結果にもとづき保育所として取り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>	<p>b</p>
<p><コメント> 保育所として取り組むべき課題に対しては、その都度取り組んでいる。通常保育や要配慮児童の対応、保護者対応、保育士確保対策と、多くの課題があり、取り組みを継続しているが、計画的にはできていない部分もある。その中で保育の質の向上に向け、職員の取り組みや個別目標の設定など、課題も多いと感じている。また、取り組みが職員の満足度につながっているのかも確認する必要があると感じている。</p>	

II 組織の運営管理

1 管理者の責任とリーダーシップ

(1) 管理者の責任が明確にされている。	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>	b
<p><コメント> 年数回、園長と主任が企画して園内研修を行っている。今年度は前期には職員の研修報告を行い、後期には、気になる子どもとの関わりや、AEDの使用方法など救命救急研修を、園長を講師として実施している。職員会議では、保育所の置かれている状況や職員体制、予算執行状況を職員に説明している。また、県や市の監査結果を職員に報告して、現状の課題について情報を共有している。園長の役割や権限については、職員会議の冒頭で、事務連絡を兼ねて説明しているが、十分に周知しているかは課題もある。園長不在時の権限は、主任に委譲している。</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>	a
<p><コメント> 社会福祉法人として、ガバナンスや透明性、公共性などについて、各団体や神奈川県社会福祉協議会の研修会に積極的に参加して学んでいる。社会保険労務士と顧問契約を結び、現在はコロナ禍でZOOMでのやり取りになるが、就業規則や給与規程など各種規程について見直しを行い、コロナ禍での申請の確認や助成金関係の対応を行っている。定年制の変更や規程の変更、最低賃金の変更などを、職員会議の場で職員に説明している。園内23ヶ所に防犯カメラを設置して、防犯体制を強化している。</p>	
(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>	b
<p><コメント> 月1回開催する職員会議や幼児・乳児会議、給食会議に園長が出席して、職員の声聴いている。また各会議は、必要に応じて、随時開催している。職員はそれぞれ自分の考え方があがるが、個々の能力と課題について把握して、より質の向上に努めている。職員間のコミュニケーションを図ることは難しい面もあるが、園長が職員間の調整的役割を担っている。調整的役割は、問題の解決までには至っていないこともあり、十分機能していない面もあると捉えている。</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><コメント> 業務の実効性を高めるため、職員配置の不足部分などについて、主任保育士と現状分析を行いながら、職員配置の確認を行っている。早出や遅出の時間帯に職員の手が足りないことがあるため、派遣職員による増員やフリーの保育士をクラスに入れるなどして対応している。働きやすい職場作りとして、子育て中の職員の休暇取得に配慮したり、職員が体調不良の際には、パート職員による補充やフリーの職員を配置して、1日に3～4人の保育士が休んでも大丈夫な体制を整えている。有給休暇の取得状況も、特に問題はない。</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>	b
<p><コメント> 社会保険労務士とともに、福祉業界の現状を基本に、職員処遇と人材確保の対策を模索している。職員の処遇面では、処遇改善加算1により、給与規程の改善につなげ、新卒者の給与の額も上げている。人材確保の対策として、求人サイトやホームページの見直しなど、情報発信の対策を講じている。職員の育成については、副主任を中心に役割を明確化しているが、担任業務との併用は時間的な制約もあり、十分に機能していない。副主任の業務の簡素化を図る必要があると考えている。</p>	

【15】 II-2-(1)-②
総合的な人事管理が行われている。

b

<コメント>

毎年11月頃に、非常勤職員を含めた全職員を対象に、希望者や面接が必要と思われる職員を中心に、園長との面接を実施している。面接に際しては、事前に質問事項や進退に関する内容を「面接シート」に記入して提出している。職員からは、人間関係の話が多い。コロナ禍の中、ストレスを発散させる場所がなく、楽しみも減り、仕事に対するモチベーションも低下しがちである。職員が自らの将来像を描くまでには至っていない現実があり、今後の課題として捉えている。職員には、いつでも話を聞くことができることを声かけしている。

(2) 職員の就業状況に配慮がなされている。

【16】 II-2-(2)-①
職員の就業状況や意向を把握し、働きやすい職場づくりに取り組んでいる。

a

<コメント>

「面接シート」の活用や、園長との個人面接の実施を通して、職員の意向や意見を聴く場を設けている。職員には、園長や主任だけでなく、副主任にも相談できる体制を整え、相談しやすい人に声をかけられるようにしている。勤務シフトは主任が作成し、育児休暇制度や時間短縮制度も取り入れている。有給休暇は全員が年間5日の取得をクリアしている。朝礼には園長も出席し、参加できない職員には「クラスノート」やホワイトボードを活用して、必要な内容を伝えている。福利厚生面では、任意加入になるが、商工会議所や県の福利協会（福利厚生）に加入している。

(3) 職員の質の向上に向けた体制が確立されている。

【17】 II-2-(3)-①
職員一人ひとりの育成に向けた取組を行っている。

b

<コメント>

園が期待する職員像は、「ステートメントブック」の「行動指針」や「職員の姿勢」で示している。園長としては、対子どもだけでなく、いろいろな場面で折り合いをつけることができる職員、調整できる職員であってほしいと思っている。職員とは「面接シート」を使用して、本人の意向や課題などを把握しているが、時間的な制約の中で、十分な取り組みができていないと感じている。職員には、行事の準備など、パート職員と連携して、効率良く動いてほしいと考えている。職員個々の1年間の目標管理については、取り組みが不十分な状況である。

【18】 II-2-(3)-②
職員の教育・研修に関する基本方針や計画が策定され、教育・研修が実施されている。

b

<コメント>

園が期待する職員像は、「ステートメントブック」の「行動指針」や「職員の姿勢」で示している。職員としての専門技術や資格などについては、就業規則や処遇改善規程に明示している。職員研修についても、開催事項を参考にして、より専門分野を深めることができるよう、適宜指名して、研修会の参加を促している。キャリアアップ、キャリアパスの仕組みは、構築されている。

【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>

各種団体からの研修内容を確認し、必要度により職員に参加を促している。外部研修には、常勤職員の他、非常勤職員も参加している。特に明示はしていないが、常勤職員は年2回は外部研修に参加できるよう調整している。ここ2年はコロナ禍により、研修自体も減少しているため、参加の機会が十分取れていないが、オンライン研修も活用して、キャリアアップ研修などに参加している。外部研修参加後は、内部研修の場で研修報告を行っているが、できるだけ早く伝達した方がよい内容のものは、研修報告の場を設けている。外部研修の参加は、職員の希望を受けて参加者を選定したいと考えているが、研修日は土曜、日曜日が多いこともあり、職員からの参加希望はあまり出てこない現実がある。

(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。	a
<コメント> 養成校との連携を図り、実習生の受け入れを行っている。コロナ禍だが、実習前より健康管理を行ってもらい、今年度も6校から、実習生を受け入れている。主任を受け入れの窓口として、実習生には、子どもの年齢的な特徴が理解できるよう、乳児クラスと幼児クラスの複数クラスで実習できるよう配慮している。職員も日頃の保育の振り返りになることから、緊張感を持って、実習生に対応している。実習生は今後も積極的に受け入れていく予定である。	

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> 決算書などをホームページに掲載して、情報の公開を行っている。見学者にはパンフレットの配布と説明を行って、事業内容の公表に努めている。苦情解決の仕組みは、受付担当者や解決責任者、第三者委員名を園内に掲示している。地域や外部に向けて印刷物や広報誌の配布などは行っていない。地域との関わりについては、散歩の際の触れ合いや入園の相談などに対応しているが、子育て情報の発信などへの取り組みを考えていく必要もあると考えている。		
【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> 今年度より会計処理を外部委託することにより、会計処理の透明性を高めている。職務分掌と権限・責任については明文化しているが、職員には口頭での説明となっている。内部監査は実施していないが、職務分掌での確認作業を行っている。社会保険労務士とは顧問契約を結んでいるが、その他の外部の専門家の活用は、予算面もあり、今後の課題と考えている。		

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。	b	
<コメント> 年長児や年中児を中心に近くの図書館を訪問し、ボランティアによる読み聞かせに参加するなど、地域と交流している。現在はコロナ禍で中止しているが、年3~4回、老人ホームを訪れ高齢者と触れ合っている。近隣の公園に積極的に散歩に出かけている。また、食育の取り組みで、子どもたちがスーパーで食材の買物をしている。コロナ禍で活動を中止しているが、年長児を中心に、近くの保育園の子どもたちと一緒に公園で遊ぶ取り組みも行っている。		
【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。	a	
<コメント> 園長と主任が受け入れ窓口になり、中学生や高校生のボランティアや体験保育の受け入れを行っている。コロナ禍前には、高校生や大学生がアルバイトとして活動していた。中学生の体験保育では、ボランティアサークルの生徒が、子どもと一緒に遊んでいた。年長児は、小学校を訪問して行事に参加するなど連携を図り、就学への期待につなげている。また、就学する子どもが多い小学校を担当が訪れて、連携している。		

(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。	a
<コメント> 玄関の入り口に関係機関の資料を掲示したり、パンフレットを置く他、必要に応じて、行政からのお知らせや虐待防止などの資料を保護者に配布している。市や児童相談所、教育関係者が参加する関係機関ネットワーク会議に参加し、児童相談所と連携をとり、要保護家庭や虐待通報家庭の情報共有と見守りを行っている。	
(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。	b
<コメント> 民生委員児童委員との連携、保育所の機能を活用し、要保護世帯への支援を、関係機関と連携をとって実施している。2～3年前、市内の高齢福祉関係の法人が発起人になり、種別を超えた集まりとして、藤沢市地域公益事業推進法人協議会ができ、そこに参加することで、地域支援に関わっている。藤沢市地域公益事業推進法人協議会では、どこの施設に相談があっても、専門の施設につなげる仕組みを構築している。協議会では研修会も開催している。地域には、要配慮家庭などは少ないが、高齢化率が高く、高齢化の問題が多くあがっている。	
【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。	b
<コメント> 2～3年前、市内の高齢福祉関係の法人が発起人になり、種別を超えた集まりとして、藤沢市地域公益事業推進法人協議会ができ、そこに参加することで、地域支援に関わっている。藤沢市地域公益事業推進法人協議会では、どこの施設に相談があっても、専門の施設につなげる仕組みを構築している。市と協定は結んでいないが、災害発生時の避難所として、一部機能の提供を視野に入れている。災害時に、3日分の非常食と給食を確保している。	

Ⅲ 適切な福祉サービスの実施

1 利用者本位の福祉サービス

(1) 利用者を尊重する姿勢が明示されている。		第三者評価結果
【28】 III-1-(1)-① 子どもを尊重した保育について共通の理解をもつための取組を行っている。	a	
<コメント> 「一人ひとりが自分でいい」を理念とし、全職員に貸与している「ステートメントブック」にも「一人ひとりを大切にする」項目があり、職員が働くにあたってのバイブルとしている。月1回の職員会議や幼児・乳児会議で内容を確認し、共通理解を図っている。日々の保育では、子どもたちが解決して行く力を身に付け、自主性を養うことで、相手の立場を汲み取ることができるよう関わり、すぐに職員が介入しないで見守っている。外国籍の子どもには、それぞれの国の文化を大切にし、宗教上の除去食などに対応している。他の子どもたちには文化の違いなどを話している。		
【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。	b	
<コメント> プライバシーの保護は園の規程集に記載し、職員に周知して、保育にあたっている。プール利用時の水着着用は、以前は男女関係なく着替えを行っていたが、現在は男女を分けてプライバシーに配慮している。乳児のおむつ交換は、部屋の隅で行うなど個々に配慮している。保護者には、入園説明会時に写真の掲示や個人情報の使用、園内情報の使用に関する同意を得ている。各行事の写真に関しては、クラスごとに掲示し、クラスの保護者のみ購入するようにしている。散歩時には名札を外し、個人が特定され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> 藤沢市のホームページに、保育情報を掲載している。また、園のホームページやパンフレットなどで、保育所の情報提供を行っている。園は湘南ライフタウンという地域の中にあるため、入園希望の問い合わせは多く、事前見学を受け付けている。両親が揃ってくる家庭や、多い時で1日3～4人の見学者がある。園のしおりや規則で内容を説明し、保育園は安心して大事な子どもを預けることができることを説明している。保育園自体を知ってもらい、家庭と連携して子どもたちを育てて行くことを説明し、他園の見学も勧めている。	
【31】 Ⅲ-1-(2)-② 保育の開始・変更にあたり保護者等にわかりやすく説明している。	a
<コメント> 保育の開始にあたり、保護者の面接時には園のパンフレット、園のしおり、園規則、重要事項説明書などの説明で、同意を得ている。年間行事などの配布で、園の生活を知ってもらっている。毎日の生活の中で保育内容を変更する際は、クラスのホワイトボードやメールなどで確認してもらっている。外国籍の保護者も、お知らせなどはふりがなをふるなど配慮している。現在、外国籍の子どもは2組いて、1組は日本語を理解してくれている。もう1組は両親の理解は難しいが、英語訳したりして配布している。兄弟で通っている子どもは、日本語を理解している。	
【32】 Ⅲ-1-(2)-③ 保育所等の変更にあたり保育の継続性に配慮した対応を行っている。	b
<コメント> 引越し以外の変更は多くはない。以前（5～6年前）は、変更先の園との連携や情報を共有することも多かったが、個人情報保護法の関係で、情報の共有が難しくなっている。東京に転園した子どもがおり、園から電話があり子どもの様子を聞かれたことがあった。子どもの今までの状況を聞かれたので説明をしたところ、子どもへの誤解が解けたことがあった。	
(3) 利用者満足の向上に努めている。	
【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。	b
<コメント> 年2回、懇談会を開催して、保護者の要望や意見を聴いている。懇談会はクラス単位で実施している。クラスによって開催時間に配慮して、できるだけ多くの保護者が参加できるよう工夫している。また年1回個人面談を行っているが、個人面談の前にアンケートを行い、園への要望を書いてもらっている。ここ2年ほどはコロナ禍で、行事の見学もZOOMによることが多くなっている。保護者からの要望に対しては、職員会議で内容を周知し、問題点や課題について検討している。運動会は市の公園を借りているが、雨天の時の開催について意見が出ており、現在、内容を検討している。	
(4) 利用者が意見等を述べやすい体制が確保されている。	
【34】 Ⅲ-1-(4)-① 苦情解決の仕組みが確立しており、周知・機能している。	a
<コメント> 苦情受付担当者を主任、苦情解決責任者を園長として、園内に苦情解決の仕組みを掲示している。入園時には保護者に対し、苦情・要望はいつでも受け付ける旨説明している。また、外部の第三者委員を3名置き、同様に説明している。苦情や要望は記録に残し、職員に周知している。職員会議で検討し、すぐに解決できることは掲示板で知らせ、解決できないことは個別に理由を説明している。保護者からの苦情は、その場で受け付けることが多く、個別に対応していることが多い。駐車場は台数を多くとっているが、送迎時は混雑して入れないなど、駐車場に関する苦情が多くあがっている。	

【35】 Ⅲ-1-(4)-②
保護者が相談や意見を述べやすい環境を整備し、保護者等に周知している。

b

<コメント>

第三者委員や神奈川県保育会利用者相談室、かながわ福祉サービス運営適正化委員会など、意見要望の窓口を掲示している。園内では相談はなるべくその場で個別に受け付けて対応している。保護者の意見は、懇談会や個人面談アンケートでも聴いている。日々の子育てへの相談が多く、迎えの時に相談されることが多い。また、乳児は連絡帳で相談してくる保護者もあり、担任が連絡帳で答えている。子どもの発達などの相談は、担任や主任、臨床心理士など三者で検討している。相談の対応は、事務室やホールを使用している。

【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。

a

<コメント>

保護者からの相談に関しては、「ステートメントブック」に、受け付けや対応方法を記載している。相談記録もマニュアルに沿って行っている。相談や意見は、クラス担任や主任が対応し、対応が困難な内容に関しては、園長が行っている。保護者とのコミュニケーションは、マニュアルに沿って行い、相談内容によっては、児童相談所と連携し、個別ケース記録などに記録している。保護者からの意見や相談は、職員会議で周知し、解決に向けて検討を行い、速やかに対応している。解決困難な事例もあり、苦慮しているところでもある。

【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>

国の事故予防ガイドラインを基本とし、園庭に関しては、職員が朝、表へ出て小枝などの怪我が多い場所や遊具の緩みなどがいないか確認している。建物やおもちゃの破損など。「安全チェック表」に毎日記録している。ヒヤリハット・事故報告書は定期的に見直しを行い、データをまとめている。ケガの多い時間帯には、特に保育士の注意を促している。また気になる子どもへの行動の対応として、散歩時には保育士の人数を増やして、特に目を離さないよう気を付けるなどの対策を行っている。室内でパニックになってしまった子どもには、職員数を増やしたり、コーナーを作りクールダウンの場を作るなど配慮している。年2回、救命救急の研修会を開催し、AEDの使用研修も行っている。午睡時の乳幼児突然死症候群(SIDS)対策として、0歳児は5分、1歳児は10分、2歳児は15分毎の呼吸確認を行い、チェック表に記入している。0歳児は体動センサーを使用している。室内の高い所に物を置かないなど、安全対策を行っている。

【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。

a

<コメント>

国の「保育所における感染症予防ガイドライン」や「保育保健における感染症の手引き」、「子どもの病気とホームケア」を基本とし、予防や発症時の対応と対策を、職員が行っている。「ステートメントブック」の中にも、感染症対策を記載して、保育士は全員それに沿って対応している。また保護者には、「園だより」や「保健だより」などで、感染症の予防や、発熱後24時間たってからの登園基準などを周知している。また、園内で流行っている感染症は、各クラス何人いるかをボードに掲示し、情報提供や注意喚起に努めている。

【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>

園の立地が高地なので、主に地震や火事、防犯などの安全対策を行っている。園の防災マニュアルは全職員に周知し、月に1回の避難訓練、年に1回の引き渡し訓練を行っている。消防署や警察署には、避難訓練の実施を連絡している。3月の火災想定訓練では、消防署と連携し、実際に消火器を使用する予定である。道路の前が小学校で、地域の避難所になっているが、園でも地域の人を受け入れ態勢を整えている。備蓄品として、飲料やカンパン、レトルトご飯などを倉庫に保管し、期限切れのチェックを常に行なっている。地域の団体との連携及び共同訓練の実施は、今後の課題となっている。

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
<p>【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。</p>	b
<p><コメント> 園の理念や方針などについては、園のしおりやパンフレットに示している。また基本的人権やプライバシーの保護についても、同様に示している。また、保育内容や感染症対策、防犯対策などのマニュアルも整備している。保育の内容については、保育所保育指針に基づき、全体的な計画を立て、年間指導計画、期間指導計画、月間指導計画、週案、日案を立案し、日々の保育を提供し、記録や振り返りを行っている。全体的な計画には、理念や目標、事業の目的、保育方針、年齢別保育目標、年齢別養護と教育、健康支援、食育の推進、環境・衛生安全管理、災害対策、子育て支援、職員の質の向上、情報の公開、研修計画などを記入している。</p>	
<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。</p>	b
<p><コメント> 理念や保育方針などは普遍的なものであり、見直しを行うものではないとしている。保育の指導計画については、日々のクラスごとの会議の中で、反省や見直しを行っている。また年度末には、職員会議で次年度の保育内容について、全職員で検討を行っている。前年度の保育が基本となっていることから、その都度大きな見直しは行っていない。変えるべき点と変えてはいけない点の確認を行っている。</p>	
<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。</p>	
<p>【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。</p>	b
<p><コメント> 保育における「アセスメントに基づく指導計画」は、どう捉えてよいかわからないとの園の意見であった。保育分野では入園の際に、子どもの家庭状況や発達の状況を保護者に記入してもらい、個別の児童台帳にファイルしている。保育場面では、保育士が子どもの発達面・健康面・心理面などを把握し、その年齢に合った指導計画を立てている。その中で乳児や障害を持つ子どもには、個別支援計画を立てて、きめ細やかな対応ができるよう保育を行っている。</p>	
<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。</p>	b
<p><コメント> クラスごとの年間指導計画は、期ごとに見直しや反省を行っている。また、月間指導計画は、実施状況をクラスごとの保育日誌に記載している。評価や見直しも、保育日誌に記載し、保育日誌はリーダーが主に記入している。指導計画が保育のねらいに合っているか、日々のミーティングで話し合いを行っている。コロナ禍の中、今まで行っていた「ワクワクナイト」（夏の18時から夜を楽しむ会）をどうするかなど、子どもたちがいろいろな体験をし、自然や園での楽しみを持ってもらえるよう工夫して実施できるよう話し合っている。行事など大きく見直すものに関しては、職員会議で検討している。</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

<コメント>

月カリキュラムはパソコンに入力している。子どもの成長や、怪我をした時などの個人情報に関する項目は、手書きで台帳に貼るようになっている。台帳はケース記録票として、子どもの発達状況、食事、排せつ、睡眠、遊び、着脱、健康診断などの内容を記入している。保護者には、0歳児は複写式のもの、1歳児は園所定のノートで、家庭への連絡を行っている。長時間保育の連絡事項は、引継ぎノートで次の担当へ伝えている。特別支援が必要な子どもには、個別に対応し、療育センターと連携をとっている。発達個別支援計画を作成し、共通項目は○×で記入している。

【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>

文書管理規程により、書類の保管期間を決めている。個人情報保護規程を整備して、職員全体に周知して遵守している。管理票などは10年間保管し、その後基本情報を残し、書類はシュレッダーにかけ破棄している。児童台帳、保育日誌などは、クラスごとに管理している。