

## 第三者評価結果

事業所名：わらべうた幸町保育園

### 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>

・理念や基本方針はウェブサイトや重要事項説明書に掲載され、保護者や利用希望者などに向けて保育園の方針が透明性を持って共有されている。  
 ・基本理念はハンドブックやマニュアルに組み込まれており、職員の行動規範として機能している。入社時の教育や定期的な職員会議を通じて、これらの理念が共有され継続的に実践されている。  
 ・年度末と年初に行われる振り返りや目標設定プロセスは、職員に理念への深い理解を促し、保護者会を通じて保護者にも園の目標と取り組みが伝達されている。

#### 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>

・本社による事業分析が全体会や研修を通じて共有されており、経営に関する情報が組織全体に伝達されており、保育園の経営状況と環境に対する共通の理解が促進されている。  
 ・毎月の園長会議や地域園長会にて行われる事業分析の共有は、経営状況の透明性を高め、組織内の意思決定を効果的にサポートしている。また、行政関係者からの情報収集や地域情報の共有は、外部環境に適応するための重要な手段となっている。

【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>

・経営企画部が中心となって経営課題を検討し、園長会を通じて全園に共有することで、経営上の課題に対して組織全体で取り組むことができるよう努めている。  
 ・月1回の園長会での経営状況と課題の共有は、園単位での職員会議を通じて具体的な取り組みに反映されており、経営上の課題への対応が現場レベルで実行されていることがうかがえる。  
 ・園では経営課題を理解し、それに基づいて具体的な行動に移しており、家庭の実態や保護者支援を考慮した個別対応や、外国籍の家庭、支援が必要な家庭への配慮など、具体的な取り組みを進めている。

#### 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>

・中・長期計画は毎年法人で策定され、社長が年1回の法人集合の園長会で説明している。園全体に対する方針の透明性と一貫性を保証しており、組織全体のビジョンと目標を明確にしている。  
 ・園長のビジョンは園長目標シートに記載されており、法人及び職員と共有されているが、これを組織全体の中長期計画に統合する必要がある。  
 ・中長期計画の策定と共有は、組織としての方向性を定め、職員が共通の目標に向かって努力するための重要な要素であるため、園長のビジョンをより広い範囲で共有し、具体的な中長期計画に反映させることが求められる。

【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>

・法人で策定された中長期計画を基に、園長がそれぞれの施設の状況を考慮しながら年間計画を作成している。園長は中長期計画を基に自園の目標を設定し、職員と共に目標達成に向けた取り組みを行っており、四半期ごとの振り返りと達成基準の設定によって計画の進捗を確認し、必要に応じて調整を行っている。  
 ・ただし、現行の事業計画・報告書には法人のフォーマットの課題があり、園の実際の課題が反映されていないことを課題としている。計画が形骸化してしまっている可能性があるため、これを解消し、より実態に即した計画の策定が求められる。園の具体的な課題やニーズを計画に反映させることが、今後の改善点として重要である。

(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>

・事業計画は毎年3月に、前年度の振り返りを踏まえて策定されており、定期的な評価と更新によって事業計画の現状の適合性を保ち、持続的な改善を促進できるようにしている。計画に基づいた行事や研修は職員会議で周知を図り、内容が職員間で共有されている。  
 ・園長の目標は四半期ごとに確認され、その進捗が評価されており、事業計画の柔軟性と適応性を高める上で効果的となっているが、一方で全体の事業計画と園長の目標との整合性を確保することも必要であるため、検討が必要である。

【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>

・年間計画は保護者会で説明され、運営委員会を通じて保護者の意見も反映される機会が設けられており、保護者が園の運営に参加し、その計画を理解できるようにしている。  
 ・クラス別の保護者会では、園の年間計画を具体的に説明し、保護者が子どものクラスでの活動についてより深く理解するのに役立っている。  
 ・毎年4月の保護者会において、法人方針と園長の目標設定を基にした全体計画の説明を行っている。また、保護者会では書面を配布し、前年度の振り返りと今年度の改善点を明確に伝えることで、保護者の理解を深めている。

#### 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>

・園長が法人の方針に基づいて自己評価表を作成し、法人との面談を通じて組織的にPDCAサイクルが実施されている。この体系的なアプローチは、保育の質の持続的な向上を促進する上で効果的である。  
 ・毎年2月には全職員が参加する自己評価が行われ、その結果をもとに次年度の保育の質の向上のための課題が抽出されている。この自己評価プロセスは、職員が保育の質について深く考え、改善に貢献する機会を提供している。  
 ・定期的に行われる第三者評価の受審と、保護者アンケートの結果の職員への共有は、外部の視点を取り入れ、保育の質の向上に対する意識を高める上で重要である。

【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>

・園長が作成した改善策は法人運営推進部に共有され、その進捗が確認されている。このプロセスは、課題の改善が組織的に追跡され、評価されていることを示している。  
 ・評価結果は職員会議で共有され、課題についての討議が行われており、職員が課題の改善について共有できるようにしている。課題は次年度の園課題として園長の年間目標設定に組み込まれ、毎月の職員会議にて振り返りが行われる。また、3月の職員会議での自己評価から抽出された課題についても、解決するための取り組みが行われている。

## 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。	a
<コメント>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・年初に園長が策定する年間目標と全体計画は、園の方向性と取り組みを明確にし職員へ共有されている。また、職員が園長のリーダーシップを理解し、それに従うことを促進している。</li> <li>・園長の役割と責任については、法人の職務分掌に基づいた災害対応や安全計画の策定を通じてその役割と責任を職員に伝えており、職員への責任の表明によって信頼関係が構築されている。</li> </ul>	
【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。	a
<コメント>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・法人としてのプライバシーポリシーが策定されており、スタッフハンドブックを通じて職員に周知を図っており、法令の遵守に関する認識を職員間で統一できるようにしている。研修や職員会議議事録、研修参加者の報告書の共有は、法令遵守に関する知識と理解を全職員に広める効果的な手段となっており、職員が法令を正しく理解し遵守するための基盤となっている。</li> <li>・個人情報の取り扱いに関しても、保護者からの同意書の提出や園長による管理責任のもとでの施錠可能な棚での帳票管理など、適切な手順が講じられている。また、不適切保育に対する取り組みや毎月の職員会議での振り返りによっても職員の倫理観を高めることができるようにしている。</li> </ul>	
(2) 管理者のリーダーシップが発揮されている。	
【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。	a
<コメント>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・園長は法人の方針に基づき自己評価表を作成し、組織的にPDCAサイクルを実施できるようにしている。</li> <li>・処遇改善Ⅱの役割を担う職員の任命と、役割に応じた法人研修の参加は、保育の質の向上に対する具体的な取り組みであり、職員全体のスキルアップを促進している。保育の質に関する具体的な基準として「怒らない保育」や「寄り添う保育」を重視しており、質の向上を目指す取り組みを具体化することで、職員への指導においても方向性を明確にしている。</li> </ul>	
【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。	a
<コメント>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・園長は法人主催の労務研修とテストを受講し、労務管理の基礎知識を身に付けており、労務問題に対する理解を深め、業務実行性を高めることができるよう努めている。経営状況の共有を目的とした園長対象の全体会議では、自園の財務状況に関する知識が共有され、各園長が経営上の意思決定を行う上での基盤となっている。</li> <li>・働き方改革を年間テーマに掲げ、働きやすい環境整備に取り組んでいる点は、職員の労働条件改善に対する具体的な意欲と指導力を示している。また、園予算の有効活用を通じて備品の購入や節電、節水などの取り組みが行われており、経営の効率化に努めている。さらに、園長会で社長への直接的な質問や要望の提出によって、改善に向けて積極的に取り組んでいる。</li> </ul>	

### 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
【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。	a
<コメント>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・人材開発に関しては、法人が採用を行い、配置は運営推進部と事務サポート課が運営基準に基づいて毎月確認している。</li> <li>・乳幼児研究所による研修の企画と実施は、職員のスキルアップと専門知識の向上に寄与しており、人材の質の向上と定着に貢献している。</li> <li>・保護者の意見を踏まえた人員配置や、駅近という立地の利点を活かした採用のしやすさは、人材確保の具体的な戦略として有効である。また、欠員が生じた場合に法人に報告し、定期的に人員状況の確認を行っている点は、人材の確保と定着に向けた組織的な取り組みを示している。</li> </ul>	

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

<コメント>

・法人の理念・基本方針や意向調査が反映された自己評価シートの作成が義務付けられており、職員の専門性や職務遂行能力などに関する成果や貢献度が評価・分析できる体制が整っている。職員の自己評価を促進し、組織の方針と個々の目標を結び付けることができるようにしている。  
 ・年4回の園長との面談では、職員のキャリア移行や意見が共有され、業務に対する見通しを持てるよう体制が整えられている。キャリアパスは確立されていないものの、意向調査によって職員がキャリアの選択肢を広げられるような仕組みが設けられており、総合的な人事管理の枠組みの中で、職員一人ひとりの成長とキャリア形成をサポートする方向性を示している。

(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り組んでいる。</p>	a
---	---

<コメント>

・法人人事と運営推進部が、就業規則に基づき園長と協力して面談を実施し、働きやすい環境づくりに取り組んでいる。有給休暇の取得状況や残業時間の確認を人事部が行い、必要に応じて就業状況を改善し、職員のワークライフバランスと健康を考慮した職場環境を促進している。  
 ・働き方改革の取り組みとして職員間の協力を促し、業務時間を有効に使う体制の整備や、有給休暇の取得促進、無理のない残業環境の実現に取り組んでいる。特に、残業の主な原因である書類作業に対しては、日々の保育状況に応じて時間を確保するとともに園長が支援することで残業を減少できるようにするなど、効率的な業務運営と職員の働きやすさを同時に追求している。

(3) 職員の質の向上に向けた体制が確立されている。

<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
--	---

<コメント>

・法人作成の目標設定シートに基づき、園長は職員と年度当初、期中、年度末に面談を行い、適切な指導を実施している。運営推進部も職員との面談を行い、園長と情報を共有しながらフォローをしており、職員のサポート体制を強化している。面談は30分から1時間程度としているが、小規模園ということもあり、それ以外の機会でも職員との時間を持つことが可能であり、必要な時にすぐに相談できる環境となっている。職員の成長を支援し相談しやすい環境であることがうかがえる。  
 ・乳幼児研究所による研修が定期的実施され、職員は専門知識とスキルの向上を図っている。

<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
--	---

<コメント>

・スタッフハンドブックに期待する職員像が明示されており、入社時からの教育によって、新入職員が園の基本姿勢や期待される役割を明確に理解し、それに沿って成長できるようサポートしている。  
 ・目標設定シートを活用することで、職員は専門技術や基本姿勢に関して明確な目標を設定し、自己評価を行うことが可能となっている。定期的に振り返りとサポートにより、職員一人ひとりが自身の職務における強みや改善点を自覚し、継続的なスキルアップができるように支援している。

<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。</p>	a
--	---

<コメント>

・園長は職員が行政開催の研修やキャリアアップ研修に積極的に参加できるよう計画を立てており、職員のキャリア発展と専門知識の習得に向けたサポートを提供している。  
 ・法人の研修は年間計画に組み込まれているが、行政の研修は年間計画に含まれないため、職員が必要な研修に参加できるようシフト調整を行い、交通費の支給や勤務時間内の参加を可能にしている。また、オンライン研修は保育室の横のスペースや事務室内でヘッドセットを利用して受講できるように配慮されている。

(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。	b
<コメント>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>・法人が教育実習生受け入れのためのマニュアルを策定し、基本方針を明確にしており、実習生の効果的な受け入れと指導に向けた体制が整えられている。主任やミドルリーダー向けに受け入れ指導者研修や教え方研修を実施し、実習生に対する質の高い指導を提供できるよう職員の能力向上に努めている。</li> <li>・現在は要請がないため実習生の受け入れは実施されていないが、将来的な受け入れに向けて体制が整っている。</li> </ul>		

### 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。	a
<コメント>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>・法人のホームページ上や園内での積極的な掲示によって、法人や保育所の情報を公開し透明性の確保に努めている。保育所の理念や基本方針、保育内容を公開し、予算や決算情報も書面掲示で公開し、保護者や地域社会への情報提供が行われている。</li> <li>・地域活動の実施状況や第三者評価の受審、苦情・相談の体制と内容についても公表しており、法人の理念や基本方針、ビジョンなどをホームページやパンフレットで明確にしている。さらに、園見学者に対する説明や地域交流の実施を通じて、開かれた運営を行い、保育内容について応答的な情報提供を行っている。</li> </ul>		
[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>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>・法人では経理規定が明示されており、園に共有されている。職員ハンドブックにも経理に関する記載があり、園長の業務が適切に記載されている。</li> <li>・グループ法人による内部監査と、行政からの定期的な行政監査を受けており、経営の透明性と適正性を確保している。物品購入については指定業者があり、これに従って運用しており、保護者からのお土産等に関しては重要事項説明書に記載し、4月の保護者会で説明するなど、適切な取り扱いがなされている。</li> </ul>		

### 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>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>・園は「地域とつながる＝市民になる」という理念のもと、地域活動に積極的に取り組んでいる。園長の目標設定にも地域交流の項目が含まれており、地域との積極的な交流に取り組んでいる。</li> <li>・地域の人々と子どもたちとの交流機会を定期的に設けており、保育所への理解と関係構築に努めている。地域交流の一環として、年数回保育園体験会を開催し、そのお知らせを行政の広報やホームページ、園舎外壁に掲示している。さらに、地域の福祉施設や商業施設との交流を行い、食材の買い物などを通じて近隣住民との交流を計画しており、保育園が地域との仲立ちを行っている。小規模老人ホーム、花屋、消防署、米屋などとの交流も積極的に行われており、地域社会とのつながりを築いている。</li> </ul>		
[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>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>・法人はボランティアの受け入れに関するマニュアルを作成しており、これを基に受け入れ態勢の準備が整っている。ボランティア受け入れのための基本姿勢と体制が確立されていることは、地域社会との連携を強化し、多様な人材との交流を促進するための基盤となる。</li> <li>・現時点ではボランティアの受け入れ実績はなく、ボランティアセンターなどへの働きかけも行っていないため、今後の受け入れに期待したい。</li> </ul>		

(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>

・法人が作成した重要事項説明書には、児童相談所などとの連携が明記されており、園が行政と積極的に関わるよう促されている。保育所の社会的責任に関する認識が全体的な計画に記載されており、保育所が地域社会における児童福祉施設としての役割を自覚し、地域の子育て家庭や地域社会の共有財産としての責任を果たすことを目指している。  
・要保護児童がいる場合、児童相談所や小学校などの関連施設との連携が密に行われ、定期的に会議を開催し情報共有が行われる仕組みがある。地域の関係機関との連絡先が事務室に掲示され、職員に共有されていることから、必要な社会資源に関する情報が職員間で共有され、関係機関との適切な連携が行われていることがうかがえる。

【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>

・法人では、園が行う地域活動に対して、補助金の請求や運営推進部による地域の把握などで園をサポートしている。  
・マルトリートメント撲滅を法人の目標に掲げ、年2回の園内研修を実施しており、全職員が研修を受講しセルフチェックを義務付けている。これにより、子どもの安全と福祉に対する意識が高まり、地域のニーズへの対応が強化されている。  
・運営委員会を年2回開催し、地域の課題やニーズを把握している。また、保護者や外部の園見学者に対してもマルトリートメントに関する研修内容を共有している。見学者からのヒアリングでは、コロナ禍での子どもや保護者の交流の希薄化がニーズとして捉えられ、これに対応するための取り組みが求められている。

【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>

・未就園児家庭に対する入園活動（保活）のサポートや、未就園児教室などの活動がグループ内で共有され、地域還元積極的に取り組んでいる。土曜日に保育室を利用して未就園児家庭向けの保育園体験会を実施している。この活動では、保育園のサービス内容を地域に伝えるとともに、必要に応じて育児相談も提供している。  
・園長が幸区の地域活性化の企画・運営に関わり、公園の活用や交流の場の創出に取り組むなど、地域の福祉ニーズに応じた公益的な活動が行われている。

### 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
<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>	a
<コメント>	
<p>・法人ではマニュアルの策定を行い、園長に対して研修を実施している。この研修は、職員に対しても園長を通じて行われるようになっており、マニュアル内容を職員全員に周知を図り、会議での振り返りを通じて共通の理解を深めている。</p> <p>・子どもを尊重した保育の実施についても園長から全体へ伝えられており、職員全体の子どもに対する理解と尊重の意識が高まっている。</p> <p>・全体的な計画には、「人的尊重について」として、子どもが権利の主体であること意識、マルチリトメント撲滅を目指し専門性を高めること、ユニバーサルデザインの保育（外国籍やグレーゾーンなどのダイバーシティ的発想を持った保育）を展開し、子どもの人権を尊重することが記されている。</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>	b
<コメント>	
<p>・職員全員へマニュアルの内容を周知を図っており、子どものプライバシー保護についての共通の理解と対応が促進されている。</p> <p>・幼児クラスでは、着衣が無い状態での着替えの際に、カーテンのついた空間を用意することで、子どものプライバシーを尊重する環境が整えられている。お漏らしなどの場合の処理も、他の子どもに気づかれないよう配慮しながら行われており、保護者対応についても別のスペースを使用することで、他の保護者から見えないように配慮している。スペースに限りがあるため、現状は相談室などの確保はされていない。</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>	a
<コメント>	
<p>・法人では重要事項説明書や同意書を作成し、保育所の紹介パンフレットを用意している。これらの資料には、写真を使って保育の流れや内容がわかるように工夫されており、利用希望者に対して保育所の概要を明確に伝えている。</p> <p>・見学者の受け入れは子育て支援と位置付けられており、事前アンケートを通じて見学者が知りたい情報を把握し、個別に対応している。</p> <p>・見学者対応の研修を実施し、適切な情報提供については適宜見直しが行われている。園見学は随時対応され、室内案内や園独自の資料提供、個別説明が行われている。また、園見学は1時間程度と時間を設け、午前午後1組ずつ、年間50組程度の見学を実施している。さらに、ホームページや法人主催のリモートによる子育て支援などを通じて、保育園の認知度向上にも貢献している。</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>	a
<コメント>	
<p>・保育の開始及び保育内容の変更時の説明と同意については、園長が最終的に面談を行い、保護者の意向に配慮している。保育の開始や変更時には、保護者の同意を得た上で、その内容を書面に残すようにしている。</p> <p>・法人では「保護者支援」の研修を行い、特に配慮が必要な保護者に対する対応の基本姿勢を職員に定着させるよう支援している。また、保育の開始前に行われる入園前面談では、園長が1時間程度（身体測定時間も含む）をかけて保護者に説明し、重要事項説明書や園独自の資料を使用して同意を得ている。変更時も同様の手順で説明と同意を得ており、保護者支援研修の内容を基にした配慮深い対応が行われていることがうかがえる。</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>	a
<コメント>	
<p>・法人に相談窓口を設置しており、途中転園の場合には保護者に確認を行い、必要な情報を伝える体制が整っており、転園時のスムーズな情報伝達と保育の継続性への配慮がなされている。</p> <p>・卒園前には、保護者に対して園への相談を促す旨を伝えており、必要に応じたサポートを提供することで卒園に伴う子どもや保護者の不安を軽減し、円滑な移行ができるようにしている。</p> <p>・年長児担任と小学校間で連携が取れており、保育から小学校への移行時の連携が強化され、子どもの教育の継続性が確保されている。</p>	

(3) 利用者満足の上昇に努めている。

【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。

a

<コメント>

・保護者アンケートは定期的実施され、法人で分析後、園長と共有して保護者満足度を確認し、保護者の意見が園の運営に反映される仕組みがある。法人で行われる満足度調査の結果は職員で検討され、その内容について保護者に説明し公開されている。幼児クラスでは帰りの集まりの時間を設け、子どもたちが日々の活動を振り返ることで、子どもの満足度を直接把握できるようにしている。  
・保護者会、個別面談、保育参加は定期的実施され、それに伴うアンケートで利用者の満足度を都度把握できるようにしている。この結果は、翌年度の運営計画立案に活かされている。

(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>

・開園時に法人で第三者委員の選定を行い、苦情に関する相談窓口を設置しており、客観的かつ専門的な視点からの苦情対応が可能になっている。  
・苦情解決責任者である園長や苦情受付担当者である主任（ミドルリーダー）には、正確な仕組みの理解を深めるための研修が実施されている。苦情は全園で共有され、保育内容の見直しや質向上の材料と捉える姿勢が全体的な計画に記されている。苦情受付から解決までの手続きや結果の記録と公表の体制が整備され、明示されている。

【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。

a

<コメント>

・法人が作成した重要事項説明書には苦情解決に関する部分が記載されており、園内にも苦情解決の仕組みに関する掲示が行われている。これにより、保護者が苦情や意見を提出しやすい環境が整備されている。  
・園では、保護者が相談しやすいスペースとして降園後の空き保育室を利用している。

【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>

・職員に対する保護者対応研修が実施されており、対応方法が整備されている。保護者からの相談内容は法人と共有され、内容に応じて行政にも報告する体制が整えられている。  
・担任に相談があったものは、即答できない場合には園長に相談し、園長とともに対応するように決められている。また、法人のルールに関する直接の相談には、法人の見解を園長が伝えて対応しているが、必要に応じて法人が窓口となり園長に共有して対応する場合もある。

(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。

a

<コメント>

・法人作成のマニュアルによって、ヒヤリハットやインシデントに関する報告を園から定期的に共有する体制を整えており、リスクの早期発見と対応に取り組んでいる。  
・園長はリスクマネジメントの責任者として、毎月事故の共有会議を実施し、園内のリスクマネジメントの方向性を確認している。事故発生予防と対応のマニュアルも作成され、職員への周知にも努めている。  
・全体的な計画には、「重大事故ゼロのための共有会議実施」「施設内外の設備・用具の安全管理や自主点検」「公園遊具の対象年齢の共有化」など、安全管理・教育に関する具体的な取組が記されている。



【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>

- ・法人にて感染症対策のマニュアルを策定し、法人付看護師を設置して園からの質問に対応できる体制を整えており、感染症対策に関する専門的なアドバイスを行っている。
- ・園長を感染症対策の責任者とし、感染症予防と対応のマニュアルを職員に周知を図っている。マニュアルは法人看護師を中心に毎年見直されており、最新の情報に基づいた対策が行われている。
- ・看護師研修や保健衛生担当者研修を通じて、感染症の知識と対応が強化されており、保護者への感染症情報提供に関する共通シートの作成により、適切な情報提供が行われている。また、保健衛生担当は研修で得た知識情報を職員と共有している。
- ・今年度の夏にインフルエンザ発生の情報があった際には、事前に保護者に共有し、発生時には保育ICTシステムと掲示で通知している。

【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。

a

<コメント>

- ・法人はBCP（事業継続計画）の作成及び指導を主導し、BCPと集合計画は職員が個々に保持し、災害時の対応ができるようにしている。
- ・保育ICTシステムを利用して、保護者と職員の安否確認の仕組みを構築しており、災害時の迅速な情報共有と安否確認が可能になっている。9月には保護者向けの災害ダイヤルに関するクイズを出し、お迎え時に答えてもらうことで、保護者の参加を促している。
- ・備蓄リストの管理は栄養士が担当し、年2回の備蓄の確認と補充を行っている。防災計画は地元の消防署、警察、自治会と連携して整備されており、全体的な計画には浸水地域に対する高所避難訓練の実施や毎月の避難訓練を行うことが記されている。

## 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>	a
<コメント>	
<p>・スタッフハンドブックによって保育の標準的な実施方法が文書化されており、入社時の研修を通じて全職員へ周知を図っている。全職員が標準的な保育の提供方法や権利擁護に関する基本姿勢を理解し、園内での保育の質を均一に保てるようにしている。また、幸町のルールブックとして基本事項をまとめて新入職員に伝えるなどの活用をしている。</p> <p>・主任やミドルリーダーを対象とした研修を通じて、これらの実践が園内で定着するよう促進している。また、園の独自性を尊重しつつ、他の園との実践の見合いや学び合いの機会を設けることで、職員間のスキル向上と知識の共有を図り、保育の質のさらなる向上を目指している。</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>	a
<コメント>	
<p>・各種マニュアルは法人によって毎年見直しが行われており、その結果は園長を通して全職員への周知が図られている。</p> <p>・園内の安全対策や災害時の対応などについては特に力を入れており、毎年マニュアルを検証し見直すことで、常に最新の安全基準に合わせた対策を講じることができよう取り組んでいる。外部からの監査や指導なども重要な役割を果たし、提出された意見や指導内容は迅速に反映され、安全管理の質の向上につながっている。</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。	
<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>	a
<コメント>	
<p>・全体的な計画を踏まえて年間指導計画を立案し、月案や週案の作成につなげている。、日、週、月ごとの子どもの姿から振り返りを行って見直しをする仕組みがあり、園長の承認を経て、保護者とも連携を図りながら検討している。乳児クラスでは、職員間での相談を通じて日々の保育を進めており、支援が必要な子どもについては個別の記録を取る体制を整えている。</p> <p>・個別配慮の必要な子どもに対しては個別指導計画を作成し、保護者及び関係機関などの情報共有を行う体制がある。また、保護者からのアンケートや園の自己評価を定期的に行い、職員全員で保育の質を振り返り、改善につなげるように努めている。</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>	a
<コメント>	
<p>・指導計画は定められた期間においてそれぞれ評価や振り返りを行う仕組みがあり、その結果を次の計画に反映できるようにしている。子どもたちの姿や環境などによって活動内容の変更や見直しを柔軟に行うようにしている。各指導計画はシステムに保存されており、職員はいつでも内容を確認することができるようになっている。</p> <p>・毎月のスタッフ会議においてもクラスの様子や子どもについて共有し全体で子どもたちの状況を把握できるようにしている。行政による監査や保護者の意向、職員との話し合いから必要な変更があれば、計画の見直しを行う体制が整っている。</p>	
(3) 福祉サービス実施の記録が適切に行われている。	
<p>[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。</p>	a
<コメント>	
<p>・入園時の書類は本社で統一されたものを使用している。日誌や週案、月案、個別指導計画なども定められた書式を使用し、すべてシステム上に保管されており職員はいつでも確認することができる。</p> <p>・保育ICTシステムや登降園簿などを活用し、保護者から得た日々の子どもの状況に関する情報の共有と伝達漏れの防止に努めている。毎月のスタッフ会議を通じて全体の情報を共有し、年度末には担任の引継ぎを行っている。</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。

a

<コメント>

・本社にてプライバシーポリシーの策定をし、スタッフハンドブックで全職員へ周知を図るとともに、個人情報管理に関する研修を行い、情報漏洩やプライバシーポリシーの遵守の徹底に取り組んでいる。入園時には、園長が保護者に対して重要事項説明書の説明を行うとともに、個人情報に関する文書を配布し、保護者から同意書の提出を得ている。また、記録類は鍵のかかる棚に保管されており、持ち出しや保管について職員への指導を徹底している。