

### 第三者評価結果

事業所名： めーぶる保育園

共通評価基準 (45項目)

自己評価結果

I 福祉サービスの基本方針と組織

a ○  
b  
c

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> ・園の理念や方針は、ホームページや園生活のしおり、リーフレット等に記載され、園が実施する保育の内容や特性を踏まえた、目指す方向や考え方を読み取ることができます。 ・保育方針として、「1. Sharing Nature 自然と共に分かち合おう！～一緒に自然を感じ、共感することを大切にします～」 「2. Play a lot とことん遊びつくそう！～遊びの中で様々な体験をしながら育つことを大切にします～」 「3. Family Growing Together 子どもも大人もみんな一緒に育ち合いましょ！～子どもだけでなく保護者と保育者も、みんなで子育てを楽しみながら育ちあうことを大切にします～」を掲げ、具体的な保育実践の5つの特長として、「1. 森のようちえん」 「2. 食育」 「3. 木育」 「4. ファミリーイベント」 「5. 長期的なサポート」が挙げられます。 ・理念や基本方針は、理事長より入職時のオリエンテーションにて「子どもの健全育成環境を守る」こと等について伝えられるとともに、各種園内会議や日々の保育実践の振り返りの中で職員への周知が図られています。 ・保護者に対しては、毎月実施される入園説明会や入園直前説明会にて、法人の理念をはじめ、五感を使い、驚いたり、感動したり、発見したりしながら日々を過ごしていくこと等の具体的な保育実践について説明をしています。利用者家族アンケートからも、法人の保育方針への理解が窺えます。	

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
<コメント> ・社会福祉事業全体の動向については、市や区の施設長会議に出席し、待機児童の現状や、保育の必要性が高い年齢の把握等に努めています。 ・地域の各種福祉計画の策定動向等については、区の担当課との協議を通して把握に努めています。一例として子育て支援の必要性や、保育要件の緩和傾向との関連が考えられる保育のサービス化等について協議する中で、各種福祉計画の情報の把握につなげています。また、市や区の施設長会議では各園の外国籍の方への支援方法や行事等の進め方についてなどの情報共有を行っています。 ・定期的なコスト分析については、保育所利用者の推移に伴い、法人事務担当による毎月の予算管理とともに四半期ごとに担当税理士と分析を行い、当園を含めた法人全体で適正な予算管理を行っています。	
【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。	b
<コメント> ・園の経営課題として、勤務環境改善を取り挙げ、理事長、理事、監事、事務局事業部長が参加する毎月の理事会で共有するとともに、理事長、事務局長、事務局事業部長が参加する事業推進会議で検討されています。また、理事長、法人内の施設長、事務局が参加し実施されるエリア会議等では、各園の実態を踏まえ具体的な取り組みにつなげています。 ・具体的な取り組みの一例として、現在実施されている、各クラスの子どもの様子について話し合うクラスミーティング、園全体の決め事や事例検討等を行うめーぶるミーティング、各施設のリーダーとしての保育の質の向上のためのグループワーク等を行うリーダーミーティング等の各種会議の時間設定について、超過勤務にならないよう園全体のシフト等を含めた体制作りに取り組んでいます。	

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。	c
<コメント> ・中・長期計画として、人材育成に重点を置き取り組んでいます。具体的には、園の職員配置が保育経験年数に応じバランスよく配置できるように、新人職員と中堅職員の育成を挙げています。 ・人材育成の一環として、研修の充実を図っています。保育経験1~2年目の職員を対象とした研修をはじめ、管理職の研修等も行っていきます。また、年3回開催される法人全体の研修では、法人内の系列園の職員と職種を越えてグループワーク等を行うことで、知識や技術の研鑽につなげています。 ・今後は、現在取り組まれている人材育成について、具体的な成果等を設定することにより、実施状況の評価を行える内容として、中・長期計画を作成されることが期待されます。	
【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。	c
<コメント> ・単年度計画として、中・長期計画で重点が置かれている人材育成について取り組んでいます。具体的には年に3回実施される法人全体の研修で、年度当初には法人の基本的理念や今年度の具体的な取り組み、方向性について理事長から職員に伝えています。2回目以降の全体研修では、半期のエピソードについてグループワークを行い、具体的な保育実践について理解を深めるとともに、系列園の具体的な保育実践を発表することにより、法人全体の人材育成につなげています。また、全体研修の後に、保育実践や遊びについて講演会も実施しています。 ・今後は、現在実施されている人材育成について単年度計画を作成し、実施状況の評価を行える計画となることが期待されます。	

(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> <ul style="list-style-type: none"> <li>・事業計画は、毎月行われる理事会や事業推進会議等で理事長、理事、監事、事務局長、事務局事業部長が参加し予算計画を基に検討されています。</li> <li>・現在は、事業計画の具体的な内容について職員と共有する機会はありませんが、法人全体の研修等において、法人が目指す方向性や具体的な取り組み、また入職した職員が夢をもって保育に取り組むことができることを大切にしていることなどについて理事長が全職員に伝えていきます。</li> <li>・今後は、理事会や事業推進会議等で検討された内容について、系列園の施設長が参加して行われるエリアミーティング、系列園のリーダーが参加して行われるリーダー会議、さらには各園で実施される会議等で共有することで、法人全体が目指す内容が記載された事業計画の職員への周知及び理解につなげることが期待されます。</li> </ul>		
【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。		b
<p>&lt;コメント&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・保護者等への事業計画の周知への取り組みについては、年に3回程度実施される運営委員会において行事等の予定など計画に関連する内容を部分的に共有しています。また、入園説明会等を通して、事業計画にも関連する、園の方針や具体的な保育実践等について伝えていきます。</li> <li>・当園を含めた法人全体の事業計画については、園が所在する市民局に提出しています。保護者を含め、常に閲覧可能な体制となっています。</li> <li>・今後は、園が掲げる保育方針の一つである「Family Growing Together 子どもも大人もみんな一緒に育ち合いましょ！～子どもだけでなく保護者と保育者も、みんなで子育てを楽しみながら育ちあうことを大切にします～」を踏まえ、保護者等と園が目指す方向性を示した事業計画のさらなる共有が期待されます。</li> </ul>		

#### 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
<p>&lt;コメント&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・日ごろの保育については、その都度具体的な事例をもとに施設長が職員一人ひとりと対話しながら、職員自身が気付けるよう振り返りを行っています。また、毎月1~2回程度行われるクラス会議にて、クラスの子どもの様子や関わり方等について振り返りが行われています。さらに園全体の決め事や、事例検討、子どもの様子の共有などが行われる、めーぶるミーティングが毎月2回実施されるなど、組織的に保育内容について振り返る体制が整えられています。</li> <li>・園全体として、年に1回「めーぶる保育園 保育の計画の編成と実施を支える諸条件に関する評価」に取り組み、自己評価を行い、さらなる保育実践の向上につなげています。</li> </ul>		
【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。		b
<p>&lt;コメント&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職員一人ひとりの具体的な保育実践の振り返りや、クラスミーティング、めーぶるミーティングでの振り返りを通して具体的な保育実践への取り組みにつなげています。</li> <li>・振り返りの際は、職員一人ひとりの視点を大切に、どのようにしたいかなど対話を通して具体的な保育実践が見出せるようにしています。その際に、職員一人ひとりの良さや子どもたちへの向き合いなどを尊重し、振り返りを通して経験を積み重ねていくことで、具体的保育実践の着実な取り組みにつなげています。</li> </ul>		

## 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
<p>&lt;コメント&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・施設長は園の職員一人ひとりが、その人らしく保育に取り組めるようにすることを大切にしています。園全体の職員の様子を把握するとともに、各種会議や日々の関わりの中で、施設長の役割として職員同士のファシリテートを意識しています。</li> <li>・施設長は、法人全体の情報共有や決定事項等について話し合われるエリアミーティングに参加し、法人の方向性や思いなどを職員に伝えていきます。</li> <li>・保育実践の振り返りの際は、職員一人ひとりの保育実践の思いや背景を聞きつつ、どのような保育がしたいのかなど対話を通して職員自身が気付けるよう配慮しています。</li> <li>・不在時の権限委任等については、施設長の不在時は主任が担当し、地震、火災、不審者対策等フローチャートで定められ明確化されています。</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。		b
<p>&lt;コメント&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・遵守すべき法令等については、本部と連携し、社労士、弁護士の指導のもと把握に努めています。具体的には、労務関連として有給休暇や最低賃金、社宅等に関連する法令及び具体的な内容について把握しています。また、個人情報保護に関連する内容についても把握し、これらの内容についてはめーぶるミーティング等の職員会議で職員と共有しています。</li> <li>・環境への配慮等も含む幅広い分野について、法人全体で間伐紙の使用やエコ印刷、市の風力発電所の利用などを行い、関連する法令等の把握に努めています。</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
<p>&lt;コメント&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・施設長は毎月1～2回程度行われるクラスミーティングや、毎月2回園全体で子どもの様子を共有し事例検討等を行う一泊ミーティングに参加し、園が目指す保育の方向性について定期的、継続的に振り返りを行っています。</li> <li>・施設長は職員一人ひとりの保育実践における相談を受ける中で、対話を通して職員一人ひとりの気づきを大切にしながら、保育の質の向上と具体的な保育実践に取り組めるよう援助しています。</li> <li>・研修に関しては、職員の自発性を大切に取り組んでいます。区の研修等について事務室に掲示し、参加希望の職員が受講したり、職員自身が受講したい研修を園に申し出て受講したりすることもあります。また、年3回の法人全体の研修の実施や、救急に関する研修等を全職員が受講することで職員の教育・研修の充実につなげています。</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
<p>&lt;コメント&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・経営の改善や業務の実効性の向上に向けて、毎月の理事会で共有するとともに、事業推進会議で検討されています。また、理事長、法人内の施設長、事務局が参加し実施されるエリア会議等では、各園の実態を踏まえ具体的な人員配置、労務、財務等を踏まえ分析を行っています。</li> <li>・施設長は年に1回実施される職員面談を通して、職員一人ひとりのニーズを把握し、来年度の人事配置に反映させるなど職員の働きやすい環境整備等に努めています。また、継続した勤務体制を整えるため、育児休業の取得や法人内の系列園に子どもを預け勤務できる体制づくり等にも努めています。</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	
<p>&lt;コメント&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・福祉人材の確保に関しては、毎月1回リクルーティングセッションを開催し、法人の理念や概要の説明、実際の保育体験を通して採用につなげています。また、同時にインターンシップの説明も行い、毎年5～6名のインターン生を受け入れ、採用につなげた実績があります。</li> <li>・中・長期の事業計画及び単年度の事業計画として人材育成を取り上げています。事業計画では、新人職員と中堅職員の育成を挙げるとともに、保育経験年数に応じたバランスのよい職員配置ができるよう検討されています。今後は検討されている内容を具体的な人員体制の計画として作成し、福祉人材の確保と育成の着実な実行が期待されます。</li> </ul>		
【15】 II-2-(1)-② 総合的な人事管理が行われている。	b	
<p>&lt;コメント&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・理事長、法人内の施設長、事務局が参加し実施されるエリア会議等で各園の職員の状況を確認したうえで、一人ひとりの職員の個性が活かされる人事管理に努めています。具体的には、系列園での異動やクラス担任の組み合わせ、進級クラスでの継続した担任の配置などについて検討し、人事配置を実施しています。</li> <li>・職員処遇の水準については、施設長、主任、各クラスリーダーの役割があり、理事会等で検討したうえで、一定の人事基準に基づき配置しています。</li> <li>・現時点では、園独自のキャリアパス等、職員が、自らの将来の姿を描くことができるような具体的な仕組みはありませんが、理事長は法人全体の研修等において、法人が目指す方向性や具体的な取り組み、また入職した職員が夢をもって保育に取り組むことができることを大切にしていることなどについて全職員に伝えています。</li> </ul>		
(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組んでいる。	b	
<p>&lt;コメント&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・働きやすい職場づくりとして、毎月1回、系列園の施設長及び主任が参加し、職員の状況把握及びシフト調整を行うシフトミーティングを実施しています。シフトミーティングでは、各職員の状況を共有し、早番勤務や遅番勤務をはじめ、土曜保育出勤時の代休の確保等を行っています。また、本部で有給管理表を作成し、施設長と共有するとともに、職員同士で助け合うコミュニティづくりを大切にし、職員の希望に応じた有給休暇を取得できるよう配慮しています。さらに、育児休暇や育児時短勤務等を周知し、職員の心身の健康と安全確保のための環境整備に取り組んでいます。</li> <li>・施設長は日ごろから職員一人ひとりの個性や意見を大切にしています。また、職員同士のファシリテートの役割を担い、チームとして保育実践ができるよう配慮しています。</li> <li>・園では、保育についてより語り合いたいという職員の希望により、定期的な各種会議が実施されています。会議の中でより具体的な保育実践について語り合うことで、日ごろ職員が感じている悩み等も相談できるコミュニティづくりにつながっています。今後は、会議の内容やシステムの見直しをすることで、超過勤務にならない体制づくり等の勤務環境の改善を行うことを検討しています。</li> </ul>		
(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	
<p>&lt;コメント&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・法人では、一律の「期待する職員像」を掲げず、職員一人ひとりの個性を大切に育成に配慮しています。</li> <li>・職員一人ひとりの育成については、日ごろから具体的な保育実践の振り返りの中で、「どのように感じたか」「どうしたいか」と職員に投げかけ、自身で気づき成長できるよう心がけています。また、振り返りの際は「できなかった」ことではなく、「今後、こうしたい」という視点を大切にしています。</li> <li>・年に1～2回、理事長と施設長との面談を実施しています。面談の際は振り返りのシートを使用し、「できたこと」「成長したこと」「保育の課題」「どのような保育を目指しているか」「日々の努力」等、項目ごとに振り返り、定期的な確認を行っています。</li> <li>・年3回実施される法人全体の研修では、研修後に施設ごとに集まり、個々の目標等について全職員で共有する場を設けています。</li> </ul>		

<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>	b
--	---

<コメント>

・法人全体で年に3回実施される全体研修の他、社会人研修及び施設長研修、救急法研修を計画し実施しています。  
 ・法人では小学生を対象とした海山プログラムを実施しています。海山プログラムは、海や山をフィールドとした自然体験プログラムです。プログラムには、園の職員も計画的に参加することが示されています。  
 ・理事長、施設長、事務局が参加し毎月1回実施されるエリアミーティングや、各施設の施設長及び主任が参加し毎月1回実施されるシフトミーティング等を通して、法人内で自身の所属する園とは別の系列園に1日保育に入ること、他の職員の保育実践を見て学ぶ機会を取り入れるなどの内部研修が計画されています。

<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>

・職員一人ひとりの専門技術や専門資格等の把握については、日々のコミュニケーションや各種会議、また年に1~2回実施される職員面談等で把握しています。  
 ・法人全体で年に3回の全体研修を計画し実施しています。全体研修では、職種を超えたグループワークや各施設の実践報告、チームビルディングへの取り組み等が行われ職員の職務や必要とする知識・技術水準に応じた教育・研修につなげています。  
 ・新任職員の育成については、個々の相談に応じるとともに、経験年数の豊富な保育者の姿から学べるよう配慮しています。具体的には、互いを認め合うコミュニティづくりを日ごろから心掛けることにより、コミュニティの中で自然と学べる組織作りに努めています。  
 ・職員一人ひとりが、教育・研修の場に参加できるよう事務室に研修情報を掲示するとともに、区の研修等への参加を促すこともあります。研修への参加は職員一人ひとりの自発性を大切にし、自主的に申請し参加することを推奨しています。研修後は、会議等で情報共有を行い、全職員の学びにつなげています。

(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。

<p>【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。</p>	a
--	---

<コメント>

・実習生等の保育に関わる専門職の研修・育成について明文化し、実習生の受け入れを実施しています。  
 ・実習生については、実習日誌を通して振り返りを行い、実習生の気付きを大切にフィードバックをすることなどを通じた育成を心掛けています。また、保育者のねらいや視点を共有することで職員にも気づき生まれるという、相互の学び合いを大切にしています。  
 ・学校側との連携については、実習担当教員の直接の巡回や電話でのやり取りを通して情報共有を行っています。実習期間中においても、学校側との情報共有を行い、継続的な連携を維持していくための工夫につなげています。その結果、採用につながった実績もあります。

### 3 運営の透明性の確保

<p>(1) 運営の透明性を確保するための取組が行われている。</p>	第三者評価結果
<p>【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。</p>	b

<コメント>

・保育所の理念や基本方針、保育の内容、事業計画等については、園のホームページ上での公開や、園が所在する市民局に提出するなど、運営の透明性を確保するための情報公開が行われています。  
 ・苦情相談窓口は、相談・苦情受付担当者を施設長、相談・苦情解決責任者を理事長とし、苦情等解決規定に定めています。また、第三者委員は自治会の副会長が務めています。  
 ・区が主催する食育フェアに参加し、社会・地域に対して、園の理念や基本方針等について伝えています。食育フェアでは、園で大切にしている食育に対する考え方や、子どもたちに人気のレシピ等について、1枚のパネルに文書と写真を使用して紹介しています。また、市が主催することもみらいフェスティバルにも参加し、子どもの遊び場作りにも取り組んでいます。

<p>【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。</p>	a
---	---

<コメント>

・園における事務、経理、取引等に関するルール等については、経理規定に定められています。  
 ・経費の使用に関しては一定額以上の購入物の際は稟議書を作成し、理事長決裁とし、一定額以下の購入物は園長決裁となっています。  
 ・毎月の経理処理は事務局が担当し、法人担当の税理士とともに定期的に確認しています。  
 ・年度末に監事により、園の事業、財務についての監査支援等を実施しています。監査支援等の結果や指摘事項については、総会で公表し、必要にともづいて、経営改善を実施しています。

#### 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
<p>[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。</p>	b
<コメント>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・園のホームページには、「地域で育てる、森のようちえん」と示され、地域に根差した保育所運営を行うという、地域との関わり方についての基本的な考え方が文書化されています。</li> <li>・園内には、区の子育て情報誌や病児保育等の地域の情報等が掲示され、活用できる社会資源や地域の情報を保護者に提供しています。</li> <li>・園では日ごろから、園の理念を具現化した戸外遊びに重点を置き、過ごしています。そのため、行先で地域の方と触れ合うことなどが、日ごろから実施されています。</li> <li>・年間指導計画等に、「期待される保育資源」として、たんぽぽやキンモクセイなど季節に応じた植物や、ザリガニやカエルなどの生き物等が記載され、自発的な子どもたちの遊びの中で自然と活動の中に取り入れられています。「期待される保育資源」については、ぶるぶるめーぶると呼ばれる在園児の親子を対象としたファミリーイベントの中で、普段子どもたちが遊んでいる場所と一緒に散歩することを通して保護者と共有されています。</li> </ul>	
<p>[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。</p>	a
<コメント>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ボランティア受け入れに関する基本姿勢は、ボランティア活動申込書やインターン募集のご案内等に記載されています。</li> <li>・法人では毎月、インターンに関する説明会を実施し積極的な受け入れをしています。また、年に3~5名程度の近隣中学校の職場体験の受け入れも実施しています。</li> </ul>	
(2) 関係機関との連携が確保されている。	
<p>[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。</p>	a
<コメント>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・個々の子ども・保護者の状況に対応できる社会資源として、地域の関係機関・団体への緊急連絡マニュアルをまとめ、事務室に掲示しています。これらの内容は、めーぶるミーティング等で全職員に共有しています。</li> <li>・関係機関、団体との定期的な連絡として、日ごろの区の担当課とのやり取りや、市や区の施設長会議等での情報共有が挙げられます。また、ぶるぶるめーぶると呼ばれる在園児の親子向けのファミリーイベントや卒園式等の際に、公園等の使用について区の担当課と定期的に連絡を取り合っています。</li> <li>・療育センターの巡回相談を通して、一人ひとりの子どもたちに適した関わり等について協議し、協働して具体的な取り組みにつなげています。</li> <li>・家庭での虐待等権利侵害が疑われる子どもへの対応については、区のケースワーカーや児童相談所等の関係機関との連携が図られています。</li> </ul>	
(3) 地域の福祉向上のための取組を行っている。	
<p>[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。</p>	a
<コメント>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・地域の福祉ニーズや生活課題等については、区の担当課との日ごろからの連携等を通して把握に努めています。一例として、区内は転動してきた世帯が多いこともあり、子育ての孤立化や地域とのつながりの希薄化により、一時保育利用のニーズがあること等を把握しています。</li> </ul>	
<p>[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。</p>	b
<コメント>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・把握した福祉ニーズに基づき、一時保育の受け入れ体制を整えるとともに、連携している他の一時保育を実施している特定非営利法人の紹介等も行っています。</li> <li>・区が主催する食育フェアに参加し、地域の方の子育て相談等に応じるなど、把握した福祉ニーズ等にもとづいて具体的な取り組みにつなげています。</li> <li>・市が主催することもみらいフェスティバルにも参加し、子どもの遊び場作りを行うことで、社会福祉分野のみならず、地域コミュニティの活性化やまちづくりなどにも貢献しています。今後は、把握された福祉ニーズ等にもとづき、離乳食相談や子育て講座などを行うなど、保育所が有する専門的な情報を、さらに地域に還元する取り組みが期待されます。</li> </ul>	

### 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
<p>&lt;コメント&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・子どもを尊重した保育の実施及び「倫理綱領」に関する内容については、園のしおりや全体的な計画等に森のようちえんという保育スタイルの説明の中で示されています。森のようちえんの保育スタイルでは「自然の中で、子どもたちの力を信じ、見守りながら育てる」をもとに、「毎日外で過ごします」「一人ひとりの感性を大切にします」「体験しながら成長していきます」という活動内容が記載されています。また、大人の関わり方については、「子どもの育つ力を信じるということ」「待つ・見守る保育」等の保育者の姿勢が明示されています。</li> <li>・園ではクラスの子どもの様子について話し合うクラスミーティングをはじめ、園全体で事例検討等を行うめーぶるミーティングが実施されています。また系列園のリーダーが集まりグループワーク等を通じた保育実践の検討や、FTミーティングと呼ばれる、系列園のフルタイムの職員が集まりグループワーク等を通して事例検討を行う機会など、子どもの尊重や基本的人権に関連する勉強会・研修を実施しています。</li> <li>・性差や文化の違いへの先入観による固定的な対応については、男女の違いや文化の違いではなく、一人ひとりの興味や関心、自発性にもつじた活動を尊重しています。</li> <li>・入園説明会では、児童の権利に関する条約や、インクルーシブな視点等を踏まえ、子どもの人権、文化の違い、互いに尊重する心について、その方針等を保護者に示しています。また、英語のみの使用の家庭については、連絡帳をメールで配信し、英語に交換しやすいようにするなど、具体的な取組みも行っていきます。</li> </ul>	
<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
<p>&lt;コメント&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・子どものプライバシー保護については、秘密保持に関する誓約書等が整備され、園内会議等の実施により職員への理解が図られています。</li> <li>・着替えや排泄の際には、外部から見られないように配慮するなど、一人ひとりの子どもの気持ちを受け止め、プライバシーに配慮した保育が実施されています。</li> <li>・保護者へのプライバシー保護に関する周知として、入園時に秘密保持に関する誓約書等を通して説明しています。また、日々の保育の中では、写真を掲示する際などに、事前に保護者に承諾を得てから掲示するなどの取り組みが行われていますが、利用者家族アンケートでは一部、写真の利用についての意見が述べられているため、個々に応じたさらなる説明が望まれます。</li> </ul>	
(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
<p>&lt;コメント&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・園のホームページ等で、理念や方針、保育内容や園の特性等を紹介しています。また、園のパンフレットを区の担当窓口に着くなど、多くの人が園の情報を入手できるよう取り組んでいます。</li> <li>・園を紹介するホームページや資料等は、写真やイラスト、動画等を取り入れ、誰にでも分かりやすいよう工夫されています。</li> <li>・園の利用希望者に対して、毎月1回見学会を実施しています。見学会には、理事長、園長、事務局が参加し、入園のしおり等を通して、園の特徴や一日の保育の流れ、費用や制度等について説明しています。また、その際に個別相談がある場合は、相談を受けています。</li> <li>・入園を希望する方には、必ず見学に来ていただきたいことを区のホームページに掲載するとともに、区の保育コンシェルジュにも伝えています。区の保育コンシェルジュが園の特色について理解を深めるために、見学会に出席したこともあります。</li> </ul>	

<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>	<p>a</p>
<p>&lt;コメント&gt; ・保育開始時には、入園前の個別面談にて重要事項等について説明するとともに、入園に際して必要な児童健康台帳等の書類の説明をしています。また、園の保育スタイルでもある森のようちえんについて説明する中で、知ってほしいこととして、「小さなトラブル」「遊びこむということ」を取り挙げています。「小さなトラブル」については、友達とのけんかや遊びの中で転んだり、ぶついたりしてできる小さな怪我などの『小さなトラブル』を経験するという事も成長に必要な出来事の一つとしてとらえること、「遊びこむということ」については、遊びに夢中になり、服を汚すことも気にせずに『遊びこむ』という経験こそ子どもたちに必要なこと等について説明しています。</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>	<p>b</p>
<p>&lt;コメント&gt; ・保育所の変更にあたり、転園先の園と子どもに関する情報のやり取り等を必要に応じて行ったことがあります。 ・法人では、小学生を対象とした海山プログラムを実施しています。海山プログラムは、海や山をフィールドとした自然体験プログラムです。これらのプログラムには、卒園児も多く参加し、その際に保育所として子どもや保護者等が相談できる機会が設けられています。今後は卒園、転園後の相談受付先について記述した文書等を渡すなどの取り組みも期待されます。</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>	<p>a</p>
<p>&lt;コメント&gt; ・日々の保育の中で、子どもの意見や、表情、活動の様子等から子どもの満足の把握に努め、職員間でミーティング等を通して情報共有をしています。 ・園では、在園児の親子を対象としたぐるぐるめーぐると呼ばれるファミリーイベントが実施されています。ぐるぐるめーぐるでは、普段子どもたちが遊んでいる場所を親子一緒に散歩をしたりして、クリーンアップ活動として公園のゴミ拾いなどを行っています。実施後は、保護者アンケートを取るなど利用者満足を把握する取り組みが行われています。またアンケート内容により、保護者同士が集まる機会が望まれていることを把握し、保育者も参加する「パパ会」「ママ会」の実施につなげました。</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>	<p>b</p>
<p>【判断した理由・特記事項等】 ・苦情解決の体制については、第三者委員を玄関に掲示し共有を図っています。また、苦情解決規定を定め、苦情相談窓口は、相談・苦情受付担当者を施設長、相談・苦情解決責任者を理事長としています。 ・日ごろから保護者とのコミュニケーションを大切に、相互の信頼関係が築けるよう努めています。その際に、サービスの提供者と受給者のようにサービスの提供を捉えるのではなく、園の方針を基に相互に理解が深まるようなコミュニケーションに取り組んでいます。 ・年に3回程度、各クラスの代表の保護者と、施設長、主任が出席する、運営委員会が実施されています。運営委員会では保護者の方が日ごろ感じていることなどを共有しています。共有内容にもとづき、写真と文書で子どもたちの様子をまとめたドキュメンテーションの掲示などにつなげています。</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>	<p>b</p>
<p>&lt;コメント&gt; ・保護者が相談したり意見を述べたりする連絡先として、園生活のしおり等に複数の連絡先が示されています。 ・保護者が相談しやすいよう、時間帯に応じて個別のスペースを設けるなど、意見を述べやすいスペースの確保に配慮しています。</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>	<p>b</p>
<p>&lt;コメント&gt; ・日ごろのコミュニケーションから、保護者が相談しやすく意見を述べやすいよう配慮しています。 ・相談や意見を受けた際の記録の方法や報告の手順、対応策の検討等については、苦情等解決規定が整備されています。 ・職員は、把握した相談や意見について、施設長に報告し、施設長は事務局に報告するとともに必要に応じて理事長に報告します。意見については、会議等で検討されるとともに内容に応じて区の担当課と共有することもあります。 ・利用者家族アンケートでは、「感染症対策」や「写真販売」等についての意見が挙げられています。今後は、保護者からの相談や意見に対して、個別のニーズも含め、検討に時間がかかる場合に状況を速やかに説明すること等の取り組みが期待されます。</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>	<p>a</p>
<p>&lt;コメント&gt; ・園内及び園外で起きた事故発生に対して、それぞれに事故発生対応フローチャートが整備され、園内に掲示し、職員に周知しています。また、事故防止マニュアル、事故防止及び事故発生時対応マニュアル等も整備し、リスクマネジメントに関する責任者を明確化しています。 ・子どもの安心と安全を脅かす事例について、ヒヤリハットの記録を収集し、職員間で共有するとともに具体的な事故防止への検討が実施されています。また、事故発生時には、事故報告書にまとめ掲示するとともに、ミーティングの中でリスクマネジメント会議を行い、発生要因、改善策、再発防止策等について検討しています。さらに、事故報告書は法人内で情報共有し、事故防止策等の安全確保策の実施状況や実効性について、定期的に評価・見直しを行っています。</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>	<p>b</p>
<p>&lt;コメント&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・感染症対策について、保育所における感染症ガイドラインを整備し、職員と共有しています。</li> <li>・系列園のフルタイムの職員が参加して行われるFTミーティングの中で、ワークショップを通して嘔吐処理の方法等について学ぶ機会を設けています。感染症が流行する前に実施することで、感染症の予防に努めています。</li> <li>・感染症の発生や感染症対策等については、季節に応じて流行しやすい感染症をミーティングや引継ノートを通して職員間で共有し、園全体で消毒等に取り組むなど対策を講じています。保護者への情報提供については、感染症名と感染者数を記載し、玄関に掲示しています。</li> <li>・利用者家族アンケートでは、感染症対策に関する意見が述べられています。回答結果を踏まえ、感染症対策に関するさらなる保護者への情報提供等が期待されます。</li> </ul>	
<p>[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している。</p>	<p>b</p>
<p>&lt;コメント&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・災害時の対応体制として、事故防止マニュアル、事故防止及び事故発生時対応マニュアルを整備するとともに、地震、火災等の発生時の具体的な対応が記載されたフローチャートが園内に掲示され、災害時の対応体制が決められています。</li> <li>・子ども、保護者及び職員の安否確認の方法については、安心安全メールを使用し安否確認の方法が決められ、すべての職員に周知されています。メールは、日ごろから避難訓練や引き取り訓練、台風による休園等の際に配信することで、保護者が安心安全メールに意識が持てるようにしています。</li> <li>・食料の備蓄については、給食室で保管し給食スタッフが、管理者として整備しています。期限が切れそうな非常食については、緊急時に子どもたちが無理なく喫食できるよう、おやつなどで提供しています。</li> <li>・近隣の消防署より水消火器を借り、消火訓練に取り組むなど、関係機関との連携にも努めています。</li> </ul>	

## 2 福祉サービスの質の確保

<p>(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。</p>	<p>第三者評価結果</p>
<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>	<p>b</p>
<p>&lt;コメント&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・標準的な実施方法については、法人の全体研修や系列園の施設長が集まり実施される、エリアミーティング、また系列園の主任が集まり実施されるガリバーミーティングなど様々な研修やミーティングにおいて、法人の保育理念を通して具体的な事例の積み重ねとして共有されています。</li> <li>・標準的な実施方法、法人の理念にもとづいた保育実践が実施されているかどうかを確認する仕組みの一環として、クラスの子どもの様子について話し合うクラスミーティングや、園全体の子どもの様子の共有等を行う、めーぶるミーティング等があります。その際には、標準的な実施方法により画一的な保育実践とならないよう、各職員の個性や思い等を大切にしたり振り返りが行われています。</li> </ul>	
<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>	<p>b</p>
<p>&lt;コメント&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・保育の標準的な実施方法に関する事項については、各種ミーティングやミーティングの中で行われる事例検討、グループワーク等を通して振り返りが行われています。また、日ごろから具体的事例について施設長と職員は対話の中で振り返りを実施しています。</li> <li>・検証、見直しにあたっては、画一的な保育方法を提案するのではなく、具体的な事例を通して、一人ひとりの職員の思いや、「どうしたいか」等の自発性を大切にしたり振り返りが行われ、具体的な実践や計画に反映されています。</li> </ul>	
<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>	<p>a</p>
<p>&lt;コメント&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・週案、月間指導計画等、各種指導計画の策定は、各クラス担任が行い、施設長が責任者となっています。各種計画は、全体的な計画にもとづき作成されています。</li> <li>・保育開始前後におけるアセスメントについては、個別面談を実施し、児童健康台帳、入園までの生活状況、利用時間確認書等を使用し、子どもの既往歴や家族構成、また1日の過ごし方等について把握し、職員間で共有しています。</li> <li>・在園児に関するアセスメントについては、日々の観察や振り返り、事例検討等を通して行われています。また、一人ひとりの子どもの喫食状況や食べ方等を給食スタッフと確認し、適切なアセスメントにつなげています。</li> <li>・支援困難ケース等の対応については、月2回実施される園の全体会議である、めーぶるミーティング等を通して定期的なケースカンファレンスを実施し、実施内容を全職員と共有し、適切な保育の実践につなげています。</li> </ul>	
<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>	<p>b</p>
<p>&lt;コメント&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・日誌、週案、月間指導計画、年間指導計画等の各種指導計画は、見直しを行う時期を定め、適切に見直す仕組みが整備され実施されています。また、全体的な計画は年度末の各種指導計画の見直しの際に、関連個所等の部分的な見直しを実施しています。</li> <li>・各種計画については、計画通りに進めるという枠組ではなく、子どもたちの自発性や、今の興味や関心にもとづいた、振り返りに重点を置き使用しています。また、期待される保育資源という項目を設け、季節の植物や生き物等、里山等のフィールドの中で五感を感じ、十分に遊び込めるよう準備することなどが配慮されています。</li> <li>・個別の指導計画については、食事や睡眠、トイレトレーニング等の状況について家庭と情報共有し、個々に合わせた取り組みが実施されています。</li> </ul>	



(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>

- ・児童健康台帳、入園までの生活状況、利用時間確認書等に加え、各種指導計画等、園が定める統一した様式によって、子どもの発達状況や生活状況等を把握し記録しています。
- ・各種指導計画には、前月末の子どもの姿を踏まえたねらいが立てられ、具体的な環境構成や配慮事項、季節の植物や生き物等の保育資源が記載されています。また、森のようちえんという保育スタイルに沿ったエピソードが記述されています。エピソードの記述の中では、子どもたち一人ひとり興味に応じた保育の見直しが実施されています。
- ・記録する職員で記録内容や書き方に差異が生じないよう、各種指導計画等の提出物は、施設長が確認し、内容に応じて主任と相談しながら、必要に応じて職員一人ひとりとの振り返りを実施しています。
- ・情報共有を目的とした会議として、月に1~2回程度実施されるクラスミーティングや、月に2回実施される園の全体会議であるめーぶるミーティングが定期的開催されています。

【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>

- ・子どもの記録の保管、保存、廃棄、情報の提供に関する規定として、秘密保持に関する誓約書等があります。規定にもとづき、個人情報記載された書類等は鍵付きの書庫に保管されています。
- ・園で使用するパソコンには、担当者のみが利用できるフォルダ等の設定を行うなど、不適正な利用や漏えいに対する対策が講じられています。また、園で撮影した写真については、法人内のサーバーに保管するなど、個人情報保護の観点からセキュリティ対策が講じられています。
- ・保護者に対しては、入園の際に秘密保持に関する誓約書等を通して説明し、同意を得ています。