

第三者評価結果

事業所名：女躰神社こども園

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 |
| <コメント> 幼稚園の時から受け継がれてきた「強く」「正しく」「睦まじく」の3つの柱を大切にし、これらにもとづいた理念、基本方針を継続しています。ホームページ、重要事項説明書、入園案内などの資料は「運営方針」「目的」「教育方針」の項目に分けて内容を整理し、保護者に分かりやすく示しています。また、入園前の面談の際に理念と基本方針の説明をおこない、年度末に実施するアンケートを通じて周知状況を確認する仕組みを設けています。ただし、入園以降は保護者会等で理念、基本方針について説明する機会がないため、今後は保護者会での説明会開催を検討し、周知の機会を増やすことを園長は目指しています | |

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> 近隣の保育園と連携を図り、年に数回情報交換をおこなっています。現在、当地域では保育ニーズが高まっており、支援が必要な子どもを持つ保護者への対応が共通の課題となっています。将来的には、支援が必要な人の相談窓口の開設を検討していくこととしていますが、現状では療育センターが非常に混み合い、前段階の相談施設でも予約が取れない状況が続いているため、行政に対し早急な対応を依頼しています。一方で、学校法人運営であるとの考えから、社会福祉事業全体の動向については具体的な把握には至っていません | |
| 【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> こども園移行後から、定数を上回る職員を配備しており、子ども状況に応じては「年間を通じた仕事がない」という声の一部が上がるなど、職員配置の課題を把握しています。定員75名に基づく配置定員を維持しつつ、園児数を45名へと減らし、子どもへの支援に応じた適切な職員配置を模索しています。本年度は、「午前・午後の職員」「補助教諭（資格あり）」「補助職員（資格なし）」に分けたシフトを導入し、よりきめ細かい配備を実現しています。また、有給休暇以外の休暇取得を求め声を受け、次年度は職員1名を増員し、特別休暇の取得を目指す計画を進めています | |

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> 借入金の返済を中心とした経営計画が進められ、現時点では大きな問題はないとされています。また、事業においては、5年目を迎え周辺環境の整備が進んだことから、今後5年後を目途に園舎修繕事業を検討する方針が示されています。加えて、大規模な事業は5周年や10周年といった節目で記念事業を計画的に実施する意向でいます。しかし、開園5年目で定員変更などもおこなわれ、収支が安定しない状況が続いているため、中・長期的なビジョンを明確にした計画の策定には至っていません | |
| 【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> 単年度の事業計画として「全体計画」「安全計画」「保健計画」「食育計画」「行事予定」を策定していますが、中・長期計画がないため、それらを踏まえた計画とはなっていません。中・長期計画の策定に向けては、考えを視覚化することによる必要性を感じており、今後は中・長期計画を踏まえた単年度の計画が策定されることを期待します。また、策定時には、実施状況についての評価がおこなえるよう、数値化や定量的な分析が可能な項目を取り入れた計画となることが求められます | |
| (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。 | a |

<コメント>

年度末には次年度の事業計画の作成をおこない、副園長や主幹が中心となって内容を見直し、全職員の意見を取り入れる形で進めています。この取組みは、学期ごとに実施されるミーティングの場も活用し計画の充実を図っています。また、行事ごとに確認や反省をおこない、学期末および年度末には全体的な振り返りの時間を設けています。事業計画については職員の理解を深めるために新年度に向けたミーティングを3月末に実施しており、新任職員も含めて全職員が参加しています

【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

<コメント>

事業計画の保護者への周知および理解促進については、年度初めに行事予定を配付し、加えて月ごとの園だよりや行事の案内で詳細を伝えています。滑り台の使用状況や田んぼの改良について周知した例もありますが、事業計画の主な内容である「保育」や「施設・設備を含む環境の整備」など、子どもと保護者の生活に密接に関わる重要事項については、十分な周知に至っていない状況です。また、保護者への説明にあたっては、配布資料や説明会の活用、視覚的な補助資料を用いるなど、具体的な取組みが求められます

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。

b

<コメント>

年案、月案、週案、日案においては、各計画を振り返り次の計画へ活かす取組みがおこなわれています。また、主幹教諭、副園長、園長が日々教室を巡回し、教育・保育に参加することで内容を確認しており、必要に応じた改善指示をおこなう体制が構築されています。時には名誉園長からの助言を受け、教育・保育に反映させています。今回、第三者評価を初めて受審しており、現時点では定期的な受審には至っていません。また、自己評価も実施されていないため、今後、組織内に位置づけられることを望みます

【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。

c

<コメント>

こども園として5年目を迎える中で、試行錯誤を重ねてきたことが自己評価を通じて振り返られ、利用者目線でのアプローチ不足などの課題が明確になったと園長は認識しており、今回の第三者評価の受審が改善に向けた貴重な第一歩となっていると捉えられます。今後は、第三者評価の受審結果をもとに課題を明確にし、解決策を計画的に進めていくことが求められます。課題分析の結果を職員間で共有し、検討を重ねるとともに、職員の自己評価の取組みを引き続き推進し、園全体のさらなる質の向上に繋がることを期待します

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>

園長を隊長、防火管理者を副隊長とする自衛消防組織を編成し、隊長不在時は副隊長がその任務を代行する旨が「消防計画」において定められています。組織全体は約20名の小規模体制であることから、副園長や主幹教諭、保育教諭の役割は口頭で伝達され、職務分掌への文書化はおこなわれていません。有事（災害、事故等）における施設長の役割と責任を明示しているように、職務分掌を役割とともに文書化し、会議や研修を通じて職員に周知することが求められています

【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

<コメント>

理事長は、民生委員や人権擁護委員を経験し、現在も幸警察署評議員、防犯指導委員、交通安全協会理事として活動しており、各法令への理解を深めるとともに、職員への周知を図っています。また、業者との取引では見積もりを取得し、必要に応じて複数社の見積もりを取るなど、透明性を確保した運営を実施しています。遵守すべき法令は福祉分野にとどまらず、消費者保護、雇用・労働、防災、環境への配慮に関する法令も含まれるため、幅広い法令の理解を進める取組みが進むことを期待します

(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>

園長は、月案・週案・日案を確認し、定期的に教育・保育の場に行くようにしています。その中で、子ども一人ひとりに合わせた声掛けがおこなわれていたり、活動の導入で、子どもを惹きつける場面が見られた時は、「今日の導入は私も引き込まれたよ。〇〇の準備は大変だったのでは？」とその過程を評価するようにしています。また、職員同士、悩みやアドバイスを言い合える関係性が構築されており、共有する姿勢が教育・保育の質の向上に寄与しています。更に、職員のモチベーションを保つことも必要であると考え、意見交換を積極的におこなう場を設け、職員の意欲ややりがいを高めています

【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。

b

<コメント>

人事は職員の意見を反映しながら進められており、労務については社労士に確認を受けつつ法令遵守を徹底した対応がおこなわれています。また、理事長は自身の経験を活かし、業務の効率化を図りながら、経営面を気にせず、子どものために必要な提案をおこなうよう職員に促しています。経営の改善は理事長や役員が責任を持ち積極的に取組んでいます。人事、労務、財務といったそれぞれの視点からの検証が求められているものの、分析に関する内容の確認には至りませんでした

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。

b

<コメント>

実習生の採用や大学への求人、WEB求人、学生向け就活フェアへの参加など、各種求人活動が積極的におこなわれており、人材確保への取組が進められています。一方で、必要な人材や人員体制に関する基本的な考えが明確化されておらず、人材の確保と育成に関する具体的な計画の策定には至っていません。令和2年の開園以降、利用定員の削減に伴う職員配置の見直しが続いている状況を踏まえ、長期的な視点での計画を策定し、組織の持続的な成長と教育・保育の質の向上を目指すことを期待します

【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>

職員が自身のキャリアや結婚、出産、子育てなどのライフイベントについて相談できる体制が整っており、園長は、「人」を基盤にした仕組みが組織の根幹であり、人と人が対話できる環境が重要だと考えています。さらに、子どもの健やかな成長を育むためには、職員一人ひとりが笑顔で働ける環境が不可欠だと捉えています。採用や配置、昇進などの人事基準を明確に示し、組織全体の信頼性と一体感を高め対話を支える仕組みをさらに充実させ、職員のモチベーションアップや信頼できる職場作りがさらに進むことを望みます

(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

<コメント>

労務管理の責任者を理事長と定め、月初めには、前月の就業状況や有給休暇取得状況を確認しています。また、年に1回の健康診断実施や毎月の園長との面談を通じて、心身両面でのフォロー体制を整えています。勤務後の有志参加の懇親会、法定数を上回る人員配置、職員用のWi-Fi環境の整備に加え、シャワー室完備など、職場環境の整備には余念がありません。今後は、職員の就業状況や意向、意見をもとに課題を明確化し、改善に向けた取組を福祉人材や人員体制に関する具体的な計画に反映させることが求められます

(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。

c

<コメント>

「職員全員が担任を希望する程のやる気があり、担任になった年は各自で目標を持ち、責任を持って教育・保育にあっている」と園長は評価しています。月に1度の面談を欠かさず、職員とのコミュニケーションを基本に「信じて任せる」というスタンスを取っています。このように、職員の意欲や責任感を活かした取組が進められている一方で、それぞれの努力や成果を適切に評価した上でさらに意欲を引き出すための明確な制度の導入は成されていません。今後、人事考課制度の活用など、一人ひとりの目標を明確にして職員の成長を促すシステムを導入し、組織全体の質の向上を図ることを期待します

【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>

川崎市幼稚園協会から提示される年間計画にもとづき、3歳児別研究会や特別支援教育研究会、新任教諭研修会、経験者教諭研修会など、多岐にわたる研修に参加しています。これらの研修では、担当業務や個々のスキルに応じて参加者を選定し、職員一人ひとりの専門性向上を目指しています。ただし、期待する職員像や必要な知識・技術水準、専門資格の取得といった内容を明確にした基本方針や計画は策定されていません。今後、こども園としての研修方針や計画を具体的に策定し、それに基づいた取組が推進されることを望みます

| | |
|--|---|
| 【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。 | b |
|--|---|

<コメント>

新任職員には6カ月の試用期間が設けられており、経験職員の指導のもとで業務に従事しています。また、基本的には幼稚園協会の会場で研修を受講していますが、ZOOMを利用したオンライン研修や、配信期間内であれば個々の都合に応じて視聴可能な動画研修を受講できる体制も整えており、柔軟な学びの機会を提供しています。一方でパート職員に研修機会がないため、研修報告を活用した情報共有のほか、事例検討など、全ての職員に学びの機会が保障されることを期待します

(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。

| | |
|--|---|
| 【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>

実習生受入れ時のオリエンテーションでは、こども園で使用している楽譜を学生に手渡し、子どもとの生活がスムーズに進められるようにしています。また、責任実習の時間を確保し、準備や相談、必要なアドバイスなど、丁寧な支援をおこなっています。「ウクレレを使用して子どもと触れ合いたい」というピアノが苦手な学生の提案に対しても、学びの機会の保障のために柔軟に対応しています。ただし、実習生受入れや育成の基本的な姿勢を明示したマニュアルの作成はおこなわれていません

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>

理念や教育方針、保育内容、年間行事予定をホームページで公表し、保護者や関係者への情報提供に努めています。一方で、決算情報の公開については、川崎市からの指導がないことを理由に不要と判断していますが、透明性確保の観点から検討の余地があると言えます。これまで給食における異物混入に関する対応では、園と業者の双方から手紙を配付し丁寧な対応がおこなわれています。今後、第三者評価の受審結果と課題への対応を公表することとなりますので、保護者の視点に立った情報提供が進むことを期待します

| | |
|---|---|
| 【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>

こども園の事務、経理、取引に関する内部監査は、法人の監事2名が担当しています。また、外部監査としては、年1回川崎市の監査を受けているほか、令和2年から4年にかけて毎年神奈川県からの監査を受審していました。さらに、外部の会計士による専門的な監査支援も実施されています。職務分掌の業務内容には「子どもの可能性を引き出し成長を促す」と記載されていますが、具体性に欠けると捉えられます。例えば、「子どもの発達状況に基づく個別支援計画の作成と実施」といったように、具体的な業務内容を示し、職位ごとの業務範囲や責任をより明確に示すことが求められます

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 |
| 【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>

毎週土曜日には地域の未就園児、卒園生、在園児を対象に園庭開放をおこなっています。子どもが地域の人々と交流を持つことは、視野を広げ他者との関わり方を学ぶ機会となり、地域とのつながりは子どもにとって心の豊かさを育む手助けとなります。また、地域社会との結びつきが深まることで、子どもたちが安心して育つ環境が整い、地域全体に子どもを支える意識が広がります。今後は、こども園としての地域との関わり方に関する基本的な考え方を示し、より一層の地域交流が進むことを期待します

| | |
|---|---|
| 【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>

こども園では、小学2年生の見学を受入れていますが、学校教育への協力に関する基本姿勢の文書化はおこなわれていません。また、ボランティアは主に掃除を中心に活動しているため、受入れに関する基本方針は明示されていません。園長は、職場体験やボランティアの依頼があれば協力したいとの前向きな姿勢を示していることから、受入れに関する手続きや配置、事前説明などを記載したマニュアルを整備し、より明確な方針を示した上で受入れが叶うことを望みます

| | |
|--|---|
| (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> こども園独自の社会資源リストの作成には至っていないものの、川崎市が発行する「おこさまっぷ さいわい子育て情報誌」を活用し、保護者に情報提供をおこなっています。理事長は9月末まで人権擁護委員を務めており、現在も防犯指導員や防火協会の会議に参加し、地域の共通課題の解決に向けた働きかけをおこなっています。さらに具体的な活動に結びつけるために、地域交流の輪を広げる取組みとして、父の会主催による「炊き出し訓練」を推し進めています | |
| (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> こども園は神社の境内に位置しており、日常的な交流を含め、お祭りなどの行事では多くの地域住民が訪れる機会となっています。理事長は神社で禰宜を務め、地域住民との意見交換を積極的におこなっており、これまで民生委員・児童委員として活動してきた経験も、地域とのつながりを深める一助となっています。さらに、地域の未就学児、在園児、卒園児とその保護者を対象に園庭開放をおこなっており、様々な場において地域の福祉ニーズを具体的に把握する機会を得ています | |
| 【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> 東日本大震災発災10日後に現地へ支援物資を届けた際、「地域力の大切さ」を痛感していた理事長は、有事の際にどれほどの共同力が発揮されるのか不安を感じ、「地域力を上げるにはお互いを知ることが必要」との考えから、まずはこども園で父親の会が主催する「炊き出し訓練」に注力しています。こども園としては、場所や必要な物品の提供をおこない活動を支援していますが、現状では参加者がこども園関係者に限定されています。今後、この取組みが地域住民を巻き込んだものへと発展することを期待します | |

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。 | b | |
| <コメント> 縦割り保育を取り入れ、異年齢の子どもが関わる中で相手を思いやり尊重する心を育んでいます。また、青色が好きな女の子や髪が長い男の子など、多様な個性を認める姿勢を持ち、職員には性差に基づく固定的な対応をしないよう指導をしています。さらに、子どもを尊重した保育については職員間で話し合い、対応を導き出しています。ただし、教育・保育に関する基本姿勢と捉えている「全体計画」や各クラス作成の「給食マニュアル」には、子どもを尊重した保育に関する基本姿勢は明確に示されていません | | |
| 【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> 重要事項説明書には個人情報の取り扱いについて必要最小限の範囲内で使用する旨が記載されており、「園活動中の写真撮影及び写真の取り扱いについて」は、保護者の同意を得ています。3歳児でおむつを着用している場合は個室トイレを使用し、着替えをする時はカーテンを閉めて対応しています。また、プールに入る時は、高層階の建物からの視界を遮るためにタープを設置しています。ただし、プライバシー保護に関する規程やマニュアルは整備されていません。日常生活における対応が明示され、職員が意識を持ってプライバシー保護に取組めるよう改善が求められます | | |
| (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。 | b | |
| <コメント> 入園説明会は年2回実施しており、日程調整が難しい場合には別日に個別対応をおこなっています。また、見学は教育時間を見てもらいたいという意図から10時から11時を推奨していますが、保護者の都合や希望に応じて午後の見学にも対応しています。園の情報はホームページで公開していますが、利用者がサービスを選択する際の参考となる情報を積極的に提供することが求められているため、例えば、公共施設など多くの人が入手しやすい場所に、理念や基本方針や教育・保育の内容、こども園の特性を紹介する資料を設置するなど検討の余地があります | | |

| | |
|---|----------|
| <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><コメント> 「入園案内」と「こども園のきまり」を用意し、保護者への説明をおこなっています。「こども園のきまり」には目次が付けられており、保護者が必要な情報を容易に見つけられるよう配慮されています。重要事項説明書の内容に変更がある場合は、都度説明会を開催しており、欠席した保護者には「れんらくアプリ」を通じてメールで報せています。里帰り出産のため説明会に参加できない母親から「できるだけ早く顔を合わせたい」という希望が寄せられ、ZOOMを活用してオンラインで挨拶を交わしたというエピソードもあり、保護者の安心感を高める取組みもおこなわれています</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><コメント> 転園時には、健康に関する書類と指導要録を作成し、引き継ぎをおこなっています。卒園式では「いつでも遊びに来てね」というメッセージを伝えています。その後の相談方法や担当者について記載した文書を子どもや保護者に渡す取組みもおこなっています。卒園生や来園者の訪問時には園長が随時対応しており、来園者の情報は園務日誌に記録しています。また、小学1年生の卒園児が迷子になり、女衾神社こども園の名前を警察官に伝えたことで園に連絡が入り、無事に対応できたという事案もありました。卒園後も園とのつながりが子どもの安全と安心に寄与していることが窺えます</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>b</p> |
| <p><コメント> 保護者アンケートは年度末に実施し、集計と結果報告をおこなっています。総合満足度については、「満足」「どちらともいえない」「不満」の3項目を設け把握しています。アンケート結果は園長と副園長が分析し、保護者へ配付する手紙の案の段階で職員に共有し、話し合いをおこなっています。改善点については迅速に対応しており、行事の時間を30分早める、手作りおやつへの対応として給食業者を変更するなどの改善が進められています。一方で、利用者満足度の把握を目的とした保護者会への出席が十分に意識されていないため、今後の取組みにおける改善が期待されます</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】 重要事項説明書には、「要望・相談の受付」として苦情解決の仕組みが明示されており、受付担当者・解決責任者・第三者委員が記載されています。「保護者対応ファイル」に苦情の受付と解決に関する記録を適切に管理しています。また、苦情相談内容をもとに職員間で話し合い、子どもや保護者にどのように対応すべきか検討をしています。ただし、保護者からの苦情相談に関する内容や対応について、園だよりなどで公表することはおこなわれていません</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>a</p> |
| <p><コメント> 苦情に加え相談や意見を述べやすいように、重要事項説明書を保護者に配付し担当者を報せています。また、園内には個室の面談室があり、職員や他の保護者の行き来を気にせず話ができる環境が整っています。降園後に園庭で遊ぶ家族がいる中で、子どもへの対応に関する保護者同士の考え方の違いから園に相談があった時には、遠慮なく声をかけるように案内する一方で、当事者への対応を通してコミュニケーションをとるのが苦手だという現状を把握し状況を理解した上で仲立ちをするなど、保護者に寄り添った対応が成されています</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><コメント> 担任3人は毎朝玄関で受入れをおこない、笑顔と明るい声で接し、保護者が話しやすい環境を整えています。意見には迅速に対応していますが、子ども間の問題などでは検討に時間がかかることがあり、その旨は保護者に伝えていきます。対応については、園長・副園長・担任で協議していますが、トップダウンのアプローチには改善の余地があります。また、保護者の意見や要望にもとづく福祉サービスの質向上に向けた姿勢を含め、苦情解決の仕組みや対応方法を具体的に記載したマニュアルの整備が必要となります</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>b</p> |
| <p><コメント> 会議ではヒヤリハット事例にもとづいて対応策が話し合われています。危機管理については、職員一人ひとりに責任を持たせるため、リスクマネージャーは専任していませんが、職務分掌において、責任者が役職順に示されているため、園長が最終的な責任者との捉えられています。「ヒヤリハット報告書」は、「どうした」「結果」「原因」「再発防止策」と、体系的に記録できるようになっていますが、ケガやトラブルが発生した時の記録が中心となっているため、ヒヤリハットに対する認識を高め、ケガの対応とヒヤリハット事例の整理が進み、事故の未然防止がより確実となることを期待します</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。 | a |
|--|---|

<コメント>
「川崎市公営保育園 健康管理マニュアル」が整備され、すべての子どもの心身の健やかな発達を保障するために活用しています。こども園内には准看護師を配置しており、嘔吐セットの確認や嘔吐発生時の対応方法を職員に指導しています。また、感染症が流行しやすい冬季には、准看護師を中心に園内の湿度を40%以上に保つよう管理を徹底しています。嘔吐発生時には、職員間で迅速に連携し対応できるようインターコミュニケーションシステムを活用しています。感染症が発生した時には感染者数を掲示し、保護者に対して速やかに情報を発信しています

| | |
|--|---|
| 【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>
「女躰神社こども園消防計画」を策定しており、食品や飲料のほか、簡易トイレ、カセットコンロ、職員用の個室テントやマットレス、寝袋などを準備し「避難備蓄品一覧」で管理しています。令和2年に新設された3階建て園舎であるため、災害時には園舎内にとどまるのが最善とされ、蓄電池や太陽光パネル、備蓄品を3階倉庫に保管しています。また、立地条件から洪水の影響を想定し土嚢を常備するとともに、段ボールに水を入れた袋を設置することも検討しており、園舎内からも浸水対応が可能な備えを整えています

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>
園外保育マニュアル、危機管理マニュアル、不審者マニュアル、災害・防犯マニュアル、食物アレルギー対応マニュアル、健康管理マニュアルに加え、各クラスにおける給食マニュアルを整備しています。また、園長は「土曜日の園庭開放は毎週担当職員が異なるため、そのマニュアルやおやつに関する指針も必要」との気づきを得ており、対応が検討されています。保育の標準的な実施方法には、子どもの尊重やプライバシー保護、権利擁護に関する姿勢を明示し、教育・保育実施時の留意点を具体的に示すことが求められます。今後、こうした標準的な実施方法の整備が進むことを期待します

| | |
|---|---|
| 【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>
教育・保育の様々な場面での標準的な実施方法について整備が進んでいない部分もある一方で、クラスごとの給食マニュアルは毎年見直しがおこなわれています。また、災害に関するマニュアルは、緊急連絡先の変更を必ずおこなっています。その他のマニュアルは川崎市の指針を基本としているため、こども園で見直しをすることは少ないものの、反省があがった時点で検討することとしています。今後、指針等の文書化を進めていくとともに、教育・保育の質に関する職員の共通認識を育むためにも、標準的な実施方法について定期的に見直し仕組みを確立させていくことを望みます

| | |
|-------------------------------------|--|
| (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>
指導計画の作成責任者は園長が担い、職員全体会議では学期ごとの振り返りと目指す方向性の確認、気になる子どもに関するカンファレンスを実施しています。また、川崎市南部地域療育センターとの電話相談や川崎市子ども発達・相談センターの保育所等訪問支援を積極的に活用し、外部機関との連携を強化しています。現状、アセスメントにもとづく指導計画の策定がおこなわれていますが、今後は、子どもや保護者の具体的なニーズを個別の指導計画に反映させることが求められます

| | |
|--|---|
| 【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>
年度初めには「年間カリキュラム」をもとに職員会議をおこない、意見を出し合いながら計画を策定しています。進級するクラスへの申し送りでは、「はさみを使う機会を増やしてほしい」「音楽が得意なのでさらに伸ばしてほしい」といった具体的な要望を伝え、引き継ぎを丁寧に進めています。また、全職員が会議に参加できない場合には、別日に出勤している職員を集め、複数回に分けて内容を共有しています。さらに、「子どもを叱って指導していると自己満足になっていないか」といった課題を提示し、教育・保育の質の向上を目指す振り返りがおこなわれています

| | |
|----------------------------|--|
| (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>

「認定こども園こども要録（学籍に関する記録）（指導に関する記録）」に、子どもの発達状況や生活状況を記録しています。また、記録内容や書き方に差異が生じないよう、「幼稚園、保育所、認定こども園対応 子どもの育ちが見える「要録」作成ポイント」を参考にしながら、経験豊富な職員が口頭で指導しています。指導要録は、「れんらくアプリ」内で管理されており、必要な時には速やかに確認することができます。また、月に1・2回おこなわれる会議において、子どもの育ちに関する情報共有の機会を確保しています

【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>

個人情報に関する書類は鍵のかかる棚に保管し、保存期間は川崎市の指導にもとづき、5年および20年としています。また、個人情報保護規定が策定されており、「個人情報の利用」と「個人情報の適正管理」が明示されています。保護者や子どもの前で個人名を出しての伝達をおこなっておらず、職員が個人情報保護規程を理解し遵守していると園長は認識しています。新入職員に対しては、秘密保持契約書の説明をおこない署名を取り交わしていますが、詳細な説明が入職時のみという点では課題が残ります