

## 新潟県福祉サービス第三者評価結果公表基準

## ① 第三者評価機関名

公益社団法人 新潟県社会福祉士会

## ② 施設・事業所情報

名称：ひだまりこども園 (旧・ひだまり保育園)	種別：保育所 (※評価実施時)
代表者氏名：園長 朝妻 真美	定員：134名
所在地：〒959-2619 新潟県胎内市十二天 91-5	
連絡先電話番号：0254-46-3131	FAX番号：0254-46-3137
ホームページアドレス	<a href="http://www.atago.or.jp/hidamari/">http://www.atago.or.jp/hidamari/</a>
【施設・事業所の概要】	
開設年月日：平成14年4月1日	
経営法人・設置主体 (法人名等)：社会福祉法人 愛宕福祉会	
職員数	常勤職員：25名 非常勤職員：10名
専門職員	保育士 30名
施設・設備の概要	保育室 390.02 m <sup>2</sup> 乳児室 12 m <sup>2</sup> 屋外遊技場 3,598.99 m <sup>2</sup> 遊戯室 333.78 m <sup>2</sup> ほふく室 81.33 m <sup>2</sup>

## ③ 理念・基本方針

## 【理念】

## (法人)

利用者一人ひとりがかけがえのない笑顔と思いを大切に、安心して生活が送れるよう支援を行い、家族・地域の方々から信頼される社会福祉法人を目指します。

## (園)

- ・子どもの幸せを第一に考えます
- ・子どもを心身ともに健やかに育てます
- ・保護者や地域の子育てをサポートします
- ・職員の資質向上に努めます

## 【基本方針】

## (園の基本方針)

- ・私たちは、豊かな愛情を持って子ども一人ひとりの健やかな育ちを支えます。
- ・私たちは、子育てや保育に関する要望や意見・相談に際し、誠実に耳を傾け、速やかにお応えし、保育所としての責任を果たします。
- ・私たちは、家族や地域と共に、子どもが安心してすごせる環境づくりをします。
- ・私たちは、職場内外の研修等に参加し、知識や専門性の向上に努めます。

## (園の保育目標)

元気にのびのび遊べる子ども

- ・自分で考え自分で行動できる子ども
- ・自分も友達も大切にできる子ども

④ 施設・事業所の特徴的な取組

- ・一時保育
- ・休日保育
- ・低年齢児保育（産後2ヶ月～）
- ・障がい児保育
- ・延長保育
- ・地域子育て支援センター併設（子育て相談、出前保育、リフレッシュ講座、園児との交流、園行事への参加など）

⑤ 第三者評価の受審状況

評価実施期間	令和元年10月15日（契約日） ～ 令和2年7月7日（評価結果確定日）
受審回数（前回の受審時期）	1回（平成21年度）

⑥ 総評

◆ 特に評価の高い点

**○地域との交流を通じて良好な関係が構築されている。**

保育園の開設当初より所在地域の胎内市十二天地区の地域の方々と交流を深めるため地域の行事に園児とともに参加している。7月に行われる「お地蔵様祭り」では、十二天地区のお地蔵様まで子どもたちと歩いていき、地域の方と一緒に地蔵様に手を合わせたり、1月には区長はじめ地域の運営委員や園児の保護者が園庭に「どんどやき」のやぐらを作ってくれるなど、伝統行事を地域の方と園児、保護者、職員がともに体験できる機会を大切にしている。

また、未就学児のいる地域（きのと・大出・協和町の3地区）へ月1回子育て支援センターの保育士が出向き、「出前保育」として地域の公民館等を利用して未就学児親子の遊び場の提供を行うなど、保育園の機能を活用して地域の要望に対応している。このことから保育園が“地域とのつながり”を大切にし、実践していることがうかがえる。

**○計画的・組織的に人事管理ができるシステムが構築されている。**

保育園では、法人の人事考課制度考課基準に基づく人事考課制度が導入されている。運用マニュアルでは、人事考課制度の目的について、組織目的や目標を達成するための道具であり、個人に課せられる役割・行動・成果を明確化したものとして説明している。法人全体の新人研修においても、人事考課制度の取り組みや目的について説明がなされ、職員への周知・理解に努めている。

法人では、職員階層を7段階に分け、階層別に期待する役割を定めており、人事考課は、一次考課、二次考課を経て、最終考課が行われる仕組みとなっている。半年に一度の考課実施の際には、一次考課者と被考課者間でフィードバックと行動改善について面談が行われるといった一連の流れが、システムとして構築されている。この他に、職員が直接、自身の意向や意見を法人本部に伝える方策も導入されており、工夫されたものとなっている。

**○子どもの利益を最優先に考え、異年齢児保育に取り組んでいる。**

子どもの人数の減少や家族構成の変化、生活の背景が変わってきていること等の社会全体の状況をふまえ、ひだまり保育園では、子どもの幸せを第一に考え、心身の健やかな育

ちを支援する旨の理念の実践に向けて、2016年から異年齢児保育に取り組んでいる。異年齢児保育については2014年頃よりその有益性に着目し、既に取り組んでいる園への視察・実践的な研修を積み重ね、職員間での勉強会や検討を繰り返した。最初は月2～3回とイベント的な開催とし、また、生活自体は異年齢の中で過ごしつつ、同年齢で過ごす時間も作るなどの工夫を行いながら、保護者へも情報を発信し理解を得て現在に至っている。異年齢児保育の中で子どもたちは、多くの経験を重ねて遊び方を学んだり、自立心や協調性を身に付け、何より自然な思いやりの気持ちが育まれている様子が保育場面において確認されており、異年齢児保育の成果と言える。

◆ 改善を求められる点

○苦情・相談解決の体制づくりへの更なる取り組みが望まれる。

苦情解決システムとしては法人本部で策定している「苦情解決実施要綱」がある。関係法令基準により苦情受付責任者・解決責任者、第三者委員等についても明示されており、保護者が状況に応じて相談者を選択できる体制が整備されている。しかし、苦情解決実施要綱については、策定してからこれまで見直しが行われておらず、また、職員間での周知も十分でない状況にある。要綱に基づいた記録様式等もあるが活用されておらず、園独自の様式での記載となっている。現在の様式においても記載しなければならない事項については盛り込まれているが、申立てから解決に至るまでの経過がより分かりやすいように工夫することが望まれる。

現在、保護者から寄せられた意見・要望等について、すべてを保育の質の向上のための大切な声として受け付け、生かしていることは高く評価できるが、今後はさらに、苦情と相談・意見等との整理を行うとともに、それぞれに適した対応がなされるよう対応マニュアルの策定を行い、全職員が対応力を身に付けていくことを期待したい。

⑦ 第三者評価結果に対する施設・事業所のコメント

(R2.7.7)

開設以来2回目の第三者評価を受審することで、日々提供している保育やサービス、園運営等の方向性を確認する機会とさせていただきました。

評価結果を受けて、園全体で大切にに取り組んでいる事や注力してきた事など評価していただき、自園の強みとして全職員の自信にもつながったと感じています。また、課題となる部分もこの評価結果で明確に表れましたので、今後課題に意識的に取り組んで改善していき更なる質の向上につなげていきたいと思えます。

さらに評価を受けて感じたことは、評価基準一つ一つが意味のあるものであり、利用者や職員、園全体にとってより良い方向に導くものであることを改めて認識することができました。項目を職員で確認しあうことで、意思統一を図ることができた大切な機会であったと感じています。

2020年4月から、幼保連携型認定こども園に移行し「ひだまりこども園」としてスタートを切りましたが、今まで以上に「子どもの幸せを第一に考える」園であり続けたいと思えます。

(園長：朝妻 真美)

( . . . )

( . . . )

⑧ 評価細目の第三者評価結果（別添：公表様式2のとおり）

【参考情報】福祉人材育成の取組に関する施設・事業所のコメント

# 評価細目の第三者評価結果

## 【 保育所版 】

### 評価対象Ⅰ 福祉サービスの基本方針と組織

#### Ⅰ-1 理念・基本方針

Ⅰ-1-(1) 理念、基本方針が確立・周知されている。		
評価細目	評価結果	コメント
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	<p>○保育園の理念がこれまで職員の拠り所として受け継がれている。 保育理念は、2009年に当時の職員が参画して見直しを行い改訂したものである。現在も職員の方向性を示す拠りどころとなっている。日々の保育の中で、一番大切にすることは子どもの育ちを応援することであり、そのためには全職員が統一した意識と専門職としての質の向上に努め、地域の方々とも連携を図り、地域全体の子育てもサポートしながら、子どもの幸せを最優先に考える事が盛り込まれている。この保育理念については、新人職員が入職した際の研修においても周知することは勿論、園内研修において毎年振り返りを行いながら、引き継いできたものである。</p> <p>○保育理念は保護者に周知が図られている。 保育理念、保育方針は、ホームページ、入園のしおり、パンフレット、事業計画書に記載されている。保護者に対しては、入園時や保護者会等で説明が行われているが、今回の第三者評価における保護者アンケート集計結果から、理解・周知度がとても高いことを読み取ることができた。このことから、説明が丁寧に行われていることや、日々保護者から意見等の聴取や保育園からの方針・意向、思いが伝わっていることがうかがえた。</p> <p>○理念は子どもに理解できるように工夫されている。 保育理念、保育方針、保育目標については、保護者・外来者にも広く理解が得られるようにと、継続して玄関に掲示している。2019年度は、職員間の話し合いの中で、理念の中心となる子ども自身にも理解できる方法として、玄関での掲示が提案され実施に至っている。掲示にあたっては目標を分かりやすくイラストで表示する工夫が行われ、玄関正面に掲示されていることから子どもたちが目にとめて読む姿も見られる。ただ、掲示場所が入口の造り等から少し高い位置にあるので、今後はさらに子どもたちが見やすい場所での掲示へ工夫することを期待したい。</p>

#### Ⅰ-2 経営状況の把握

Ⅰ-2-(1) 経営環境の変化等に適切に対応している。		
評価細目	評価結果	コメント
2 Ⅰ-2-(1)-① 事業経営を取り巻く環境と経営状況が的確に把握・分析されている。	a	<p>○法人全体において社会福祉事業の動向把握に努め、職員への周知を図る仕組みがある。 保育園を運営する社会福祉法人は、保育事業の他に介護保険事業、障害福祉事業等、多くの社会福祉施設・事業所・保育園等を運営しており、法人本部で集積している社会福祉事業全般についての動向は、園長が出席する部門長会議において情報の周知が図られている。また、園長は「日本保育協会支部合同研修」や「新潟県私立保育園・認定こども園連盟」等に参加し、全国の保育事情や保育環境についての情報を得ている。加えて、園長は保育園が所在する市において策定されている「子ども・子育て支援事業計画」の策定委員、教育支援委員、人権教育同和教育推進協議会委員、総合計画等審議委員を委嘱されており、市内全体及び近隣の子どもを取り巻く環境や人口の推移・世帯構成員の状況・保育人口等について正確な分析情報を得ている。会議等で得ることのできた情報や課題については、保育園の運営会議、職員会議等において職員に伝達する仕組みが作られている。</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>○経営状況についての分析や経営課題の把握、検討が職員参画で行われている。 経営状況の課題や分析については、全職員の理解のもとで検討を重ねることは雇用形態の違いもあり困難なところではある。その中で園長は、法人の部門長会議で話し合われている内容を、運営会議はもとより職員会議においても分かりやすく説明するように努めている。このことにより年々職員が経営状況を理解し、課題解決に取り組んで行こうとする意識が強くなっていることを、今回の第三者評価における職員自己評価の自由記載の内容から読み取ることができる。 経営課題としては「以上児(3、4、5歳児)の減少」「経費の拡大」「業務量の格差」などが主として掲げられているが、保育園内の委員会及び教材係等で水道光熱費や教材費に係る経費を詳細に分析し、収支バランスの改善に取り組み、また、園全体で業務内容の見直しや効率化が図れるように検討を重ねている。市の動向や保育園経営の状況を踏まえて、2020年度から幼保連携型認定こども園に移行予定である。</p>

## I-3 事業計画の策定

I-3-(1) 中・長期的なビジョンと計画が明確にされている。		
評価細目	評価結果	コメント
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>○法人全体での中長期計画をもとに保育園での中長期計画が策定されている。</p> <p>法人全体としての中期計画が2019年4月から2021年3月までの3ヶ年を期間として策定されている。法人の中期計画においては、基本理念・基本方針が明確化されており、項目別に「(1)サービス向上への取り組み」「(2)組織強化への取り組み」「(3)人材の育成・確保への取り組み」「(4)経営基盤充実への取り組み」として分かりやすく記載されている。</p> <p>法人全体の中期計画の中に示された保育事業として取り組むべき項目をもとに、保育園での中長期計画を策定している。保育部門事業に関する法人の中期計画について管理者が職員会議で説明を行い、職員の意見を聴取したうえで、保育園の中長期計画の具体的内容を策定する仕組みとなっている。中長期計画は前期の中長期計画の評価を踏まえ、更に社会情勢や地域の子育て事業を把握しながら、地域ニーズにも対応できる内容となっている。また、保育園が課題としている内容の改善に向けた取り組みや、保育園の強みを強化していく具体的な内容が示されている。具体的な目標達成のために、いつの期間に、どの部署で取り組んでいくのかも詳細に定められていることは評価できる。</p> <p>しかし、目標の設定が数値化しにくい状況から、項目によっては更に具体化した内容で策定していくことと、中長期事業計画を実現するための具体的な財政面での裏付けも必要なことから、保育園での中長期の収支計画も合わせて策定することが望まれる。中長期計画は職員会議等で職員への説明を積み重ねており、統一した認識で取り組めるように進められている状況だが、今回の職員自己評価では、まだ認識ができていないとの声もあり、より共有化を図り取り組んでいく体制づくりに期待したい。</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。	b	<p>○単年度事業計画は前年度の評価を踏まえて策定されている。</p> <p>単年度の事業計画は、中長期計画を踏まえ、さらに前年度の実践状況、目標達成度を振り返ったうえで策定されている。保育園の計画には、基本理念・基本方針・重点目標が明記されており、前年度の評価と当該年度の方向性も示されている。この事業計画を受けて、年間スケジュール、委員会活動、業務分担等が作成されている。しかしながら、中長期計画の具体的内容が単年度事業計画にどのように連動しているのかが見えにくいところがある。中長期計画策定の段階で目標を数値化することが難しいことから、単年度計画も同様であることがうかがえるが、今後は職員全体で取り組む内容をさらに具体化して、中長期計画との連動性をより見えやすくし、収支計画と合わせて策定していく事を期待したい。</p>
I-3-(2) 事業計画が適切に策定されている。		
評価細目	評価結果	コメント
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>○職員参画により事業計画が策定されており保護者への周知が図られている。</p> <p>法人全体の中長期計画を踏まえながら、保育園では、職員会議での園長による説明と職員意見の聴取を経て、運営委員会で単年度事業計画を策定している。運営委員会は園長・主任保育士・副主任保育士で構成されており、中長期計画の策定及び遂行に関する業務を担っている。単年度事業計画については、各委員会での活動状況、評価についての話し合いがあり、この各委員会の意見・評価等を元に全体の職員会議において計画策定に向けた検討を行って、運営委員会へ上程することとしている。</p> <p>単年度の事業計画は職員に配布し周知を図ることはもとより、園内研修においても説明を行っている。また、年度の重点目標として掲げる事項については、研修会の中で事例を通して分かりやすく説明する等の工夫が見られ、職員への周知・共有への取り組みがうかがえる。今後はより中長期計画も合わせた職員の理解をもとに、単年度計画への策定が行われていくことを期待したい。</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。	b	<p>また、保護者には入園前に資料の配布を行うことや、年度当初に開催する保育園総会において、資料をもとに分かりやすく説明している。事業計画に明記している基本方針や重点目標については、保護者からは分かりやすいと評価も高く、日頃の保育の中でも保護者に伝わるように工夫していることがうかがえた。事業の内容については、行事の実施後に保護者の意見を聞くためのアンケートを丁寧にとるなどの工夫を行い、寄せられた意見を次年度の計画に活かしている。</p>

## I-4 福祉サービスの質の向上への組織的・計画的な取組

I-4-(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。		
評価細目	評価結果	コメント
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	○第三者評価項目を活用して毎年度自己評価を実施し、質の向上に取り組んでいる。 保育園は2009年に第三者評価を受審し、評価結果からより実行可能な活動計画と具体的な活動内容の立案、実践、分析、評価のPDCAの体制づくりを強化していくことを改善計画に挙げている。この結果を踏まえて保育園ではPDCAサイクルが遂行できるように継続して取り組んでおり、各委員会による活動計画、実践状況の確認、年度末の評価及び次期計画への評価の反映が行われている。また、各活動、行事の振り返りにおいては委員会メンバーのみでなく、他の職員、保護者の意見を聞きながら評価するに至っている。
9 I-4-(1)-② 評価結果に基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	保育園全体で自己評価を行う取り組みとして、毎年、第三者評価項目を活用した自己評価を実施している。この結果を踏まえて事業計画を策定する等、自己評価を活かした取り組みが行われている。また、自己評価結果はグラフ化することで職員にも分かりやすく、結果から課題の可視化が図れている。自己評価結果については職員会議で話し合い、更なる質の向上を目指して、研修計画の策定や、業務の効率化を図るための時間の調整、職員間の連携方法の検討、ボランティア受け入れや実習生受け入れマニュアルの改訂等に取り組んでいる。

## 評価対象II 組織の運営管理

## II-1 管理者の責任とリーダーシップ

II-1-(1) 管理者の責任が明確にされている。		
評価細目	評価結果	コメント
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	○園長は自らの役割を明文化し職員に伝えリーダーシップを発揮している。 園長は、年度当初の職員会議にて前年度の保育園の目標や法人の基本姿勢に対する振り返りを行うとともに、職員がそれぞれの職務に反映できるよう新年度の重点目標に対する具体的な取り組みや実践内容を明文化し説明している。特に園長が「大切にしていきたいこと」として、職員一人ひとりの心遣いや相手の気持ち、立場を考えての言動・行動をすることで思いやりにあふれる職場づくりを目指していくことを表明し、さらに、子どもや保護者にとって不利益にならないよう職員同士で気づきを伝え合うことで質の向上に取り組んでいくことを提唱している。 また、園長自身の前年度の目標に対する振り返りや新たな目標設定を行うとともに、地域の関係機関の外部委員を担うなど、保育園の運営にかかわる園長の役割を明確にし職務にあたっている。
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	○保育園を運営するにあたって、法令等の理解・遵守に取り組んでいる。 園長は取引事業者や行政関係者等と適切な関係を保持しており、法人内における部門長会議や「新潟県私立保育園・認定こども園連盟」における労働基準法や雇用に関する研修に参加し知識や理解を深めている。保育園の会議で研修報告をしたり、法改正等があった都度、労働基準法等に関する資料やチラシを用いて職員へ説明している。 このように、労働基準法や消防法など把握し取り組んではいるが、園長自身は、環境への配慮等も含むより幅広い分野の法令等について勉強不足と感じており、今後さらに理解を深めるための取り組みを期待したい。
II-1-(2) 管理者のリーダーシップが発揮されている。		
評価細目	評価結果	コメント
12 II-1-(2)-① 保育の質の向上に意欲を持ち、その取組に指導力を発揮している。	a	○様々な会議を通じて、課題の抽出や評価・分析を行ったり、職員の意見を反映できる場を設けている。 保育の振り返りチェック表を用いて保育の質について評価・分析を行ったり、保護者アンケートの結果をもとに園長、主任保育士、リーダーが中心となった運営会議にて毎月課題を話し合ったり、未満児部(0、1、2歳児)、幼児部(3、4、5歳児)それぞれに分かれての会議を行うなど、保育の質について話し合ったり職員の意見を反映させる場を多く設けている。また、課題等の共有は、会議録を回覧するだけでなく、必要に応じて幼児・乳児の部門会議に主任保育士が出席し運営会議において話し合われたことを口頭で直接伝えるなどしている。 ○職員の質の向上について計画的に取り組んでいる。 中・長期計画に基づいて法人として、3年ごとに人材育成に関する計画の実施や見直し、継続的な取り組みが行われている。保育園でも園内研修を大切に考え、職員の自己評価や研修に関するアンケート調査において提案・要望のあったテーマを取り入れて研修計画を策定している。
13 II-1-(2)-② 経営の改善や業務の実行性を高める取組に指導力を発揮している。	a	○業務の効率化や働きやすい環境づくりのための具体的な対策を講じている。 職員の働きやすい環境づくりや業務の実行性の向上を図るため、パソコンの台数を増やし職員の業務の効率化を行っている。また、職員の休憩時間もある程度きちんと確保されるよう、園長と職員とで話し合い、あえて保育室から離れて別室にて休憩をとることが実行されている。 2017年度からは保育ソフト(通称:コドモン)を導入、翌年の2018年度より登降園管理をICT化することで、事務作業の簡素化に取り組んでいる。保育ソフトには感染症情報のスマートフォンへの一斉配信など様々な機能が備わっているが、保育園としてもまだ一部の機能しか利用できていないことを課題と感じており、保育ソフトを使いこなすことで業務の効率化や子どもへのかかわりの充実を目指したいと考えている。

## II-2 福祉人材の確保・育成

II-2-(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。		
評価細目	評価結果	コメント
14	a	<p>○法人全体で職員の資質向上と福祉人材の育成・確保に努めている。 法人全体でより優れたサービス提供体制の構築を目指すため、中期経営計画(2019年4月～2021年3月)が作成されており、その基本方針にも、職員の資質向上と福祉人材の育成・確保を掲げている。具体的には、定時採用計画を充実させるとともに、離職防止に努め、産休・育児発生時や急な欠員補充に対応すべく本部・施設の連携を密にした即効的な人材確保対策を構築するとしている。 保育を取り巻く人員確保については、社会的にも人員不足の状況であり当園も同様であるが、保育園は法人本部と連携し、人員計画に基づき必要な職員確保ができるよう取り組んでいる。</p>
15	b	<p>○総合的な人事管理ができるシステムが構築され、活用されている。 保育園では、法人の人事考課基準に基づく人事考課制度が導入されている。運用マニュアルでは、人事考課制度の目的について、「組織目的や目標を達成するための道具であり、個人に課せられる役割・行動・成果を明確化したもの」として説明している。 法人では、職員階層を7段階に分け、階層別に期待する役割を定めている。人事考課は、一次考課、二次考課を経て、最終考課が行われる仕組みとなっている。半年に一度の考課実施の際には、一次考課者と被考課者間でフィードバックと行動改善について面談が行われるといった一連の流れが、システムとして構築(※法人内の名称では「ガッチリ評価」)されている。この他に、「人材活性状況調査書」により、所属長を通さず職員が直接、自身の意向や意見を法人本部に伝える方策も導入する仕組み作りをしている。</p> <p>○全ての職員自らが将来を描き、自主的にキャリアアップができるような取り組みが期待される。 法人では「人事開発規程」において人事基準を定め、法人全体の新人研修で周知し、総合的な人事管理を実施している。 しかしながら、保育園では、パート職員については人事考課を行っておらず、また、今回の第三者評価における職員自己評価のコメントから、人事考課の結果について理解が不足している面もうかがわれる。全ての職員自らが将来を描き、自主的にキャリアアップができるような取り組みが期待される。</p>
II-2-(2) 職員の就業状況に配慮がなされている。		
評価細目	評価結果	コメント
16	b	<p>○職場環境の改善・向上に対して組織的に取り組んでいる。 時間外労働については、出退勤をタイムカードで管理することにより把握している。特定の職員への業務集中や偏りを防止するために、まとめて事務作業ができるよう時間を調整する等を行い、保育園全体で業務に取り組むようにしている。また運営委員会を中心に、業務の見直しを行い、事務作業の負担軽減にも努めている。一例としては、行事企画の様式について見直しを行い、前年度の記録を見直す時間を短縮することができたことが挙げられる。 2017年度からは保育ソフト(通称:コドモン)を導入することにより、子どもの登降園の管理や保護者への情報発信等を行い、業務負担の軽減につながった成果がある。しかしながら、園長はじめ職員は、コドモンの様々な機能をまだ保育園として全て使いこなしていないと認識しており、今後は更に、どのように活用すれば、業務量の軽減につながるかを分析・検討し、職場環境の改善・向上がなされることが期待される。</p>
II-2-(3) 職員の質の向上に向けた体制が確立されている。		
評価細目	評価結果	コメント
17	a	<p>○保育園として独自に保育理念・方針・目標を定めている。 保育園では、法人が作成した倫理綱領・行動基準を独自に読み解き、保育園としての保育理念・方針・目標を定めた「ひだまり保育園の保育基本姿勢」を作成している。しかしながら、今回の第三者評価における職員自己評価のコメントから、期待する職員像等の理解・周知の状況が十分でないことが読み取れる。今後は全職員が認識できる方策の実施に取り組んで行くことを期待したい。</p>
18	b	<p>○研修は、事業計画において研修テーマや日程が決められており、計画的な実施となっている。 保育園は、2020年4月より認定こども園へ移行することが決まっているが、保育士のみで幼稚園教諭の資格を持たない職員もいるため、資格取得ができるよう法人としても支援・金銭的補助している。一時保育の職員に対しても、子育て支援員の資格取得について支援・金銭的補助があり、資格取得によるキャリアアップに力を入れている。 保育園では、職員各自で外部研修計画(3ヶ年分)を作成し、研修内容を関連性・継続性を持たせたものとしている。希望する研修テーマを決めた後、職員と園長で相談し、職員の目標や階層によって期待される役割も踏まえて、最終的な研修予定を園長が決定している。</p>
19	a	<p>内部研修を行う際は、研修する前に取り上げたいテーマについてアンケートを行い、知識取得へのモチベーションを高めるよう工夫している。内部研修は職員間で学び合う機会と考え、各職員が講師を担当することで職員の質の向上も目指している。2019年度は、今後の認定こども園への移行を踏まえて内部研修計画が立てられており、保護者説明を行う事前段階として、保育園全体で認定こども園の教育・保育要領への知識を深める内容の研修が実施された。研修では、保護者説明会で使用する資料と同様のものを準備する等、工夫していた。</p>



II-2-(4) 実習生等の福祉サービスに関わる専門職の教育・育成が適切に行われている。		
評価細目	評価結果	コメント
20 II-2-(4)-① 実習生等の保育に関わる専門職の教育・育成について体制を整備し、積極的な取組をしている。	b	<p>○実習生の受け入れ体制が整えられ、より効果的な実習ができるよう園として努めている。</p> <p>実習生オリエンテーションマニュアルと実習生受け入れマニュアルがあり、受け入れに必要な意義や流れについて定められている。実習するクラスは替わるので、そのたびに、実習内容の申し送りを行い、効果的な実習となるよう工夫している。また保育園独自の实習プログラムの作成はないが、事前のオリエンテーションでは、実習生のねらいや学びたいことを丁寧に聞き取り、巡回時において養成校教員との情報交換にも努めている。</p> <p>2018年に実施した職員自己評価において、集計結果から、実習指導のマニュアル周知が不十分であること、また指導者研修希望する考察も見受けられたことから、いち早く保育園として、課題と認識し、改善できるよう取り組みが開始されている。保育園が新たに作成した2019年からの3年間の中期計画(3ヶ年分)では、人材の育成・確保への取り組みにおける項目にある人材確保と育成において、実習生の受け入れを積極的に行うとともに指導者の育成に力を入れたこととした目標を掲げたことは、高く評価できる。</p> <p>しかしながら、今回の第三者評価における職員自己評価のコメントから職員への実習の意義や方針の周知の状況が十分でないことが読み取れる。保育園の実習生受け入れマニュアルにおいて、その意義や方針にもある通り、実習は、福祉人材育成による社会的責務のひとつであること、現場の保育士が実習生に与える影響は大きく、職員自身が保育について改めて見直すよい機会であり、実習生は、すべての職員の言動を手本として学ぶことになる。よって担当職員だけでなく、職員全体で関わりを持ち、実習が実習生にとっても、保育園にとっても効果的なものになる工夫を行うことが期待される。今後は、保育園全体でより効果的な実習が行われるよう、研修等を通じ、実習指導の理解を深める取り組みを期待したい。</p>

II-3 運営の透明性の確保

II-3-(1) 運営の透明性を確保するための取組が行われている。		
評価細目	評価結果	コメント
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	<p>○法人のホームページの活用や園だよりの配布により、保育園の活動内容等を発信している。</p> <p>法人理念や保育園の保育目標、決算等を法人のホームページに掲載している。また、保育園の玄関にも決算書、事業計画書が設置されており、だれでも閲覧できるようになっている。</p> <p>保育園のパンフレットにも保育理念、保育目標、保育内容が記載されており、特にひだまり保育園が力を入れて取り組んでいる異年齢児保育についての考え方や取り組みの内容についてわかりやすく説明されている。園だよりには、保育園の活動内容や保護者や地域の方をお願いしたいこと、感染症予防などの情報を掲載し、毎月保護者に配布するほか、区長を通じて地域にも配布している。</p> <p>苦情が発生した場合は園だよりとは別にその都度おたよりを出し、保護者へ報告・説明している。</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。	b	<p>○保育園運営に関する財務処理、会計監査の業務についての理解が求められる。</p> <p>園長が毎月の会計書類について法人本部へデータを提出し、確認が行われている。年1回の内部監査では、法人本部より担当者が来園し会計監査が行われている。法人本部では外部監査や専門家からの支援が行なわれているが、園長はその内容を把握するには至っていない。本部における外部監査内容について、少なくとも保育園に関する部分について理解・把握できるよう、法人本部とのさらなる連携を期待したい。</p>

II-4 地域との交流、地域貢献

II-4-(1) 地域との関係が適切に確保されている。		
評価細目	評価結果	コメント
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	<p>○地域住民との交流が積極的に行われている。</p> <p>保育園設立当初より地域の季節行事である「どんどこやき」や十二天地区の「お地蔵様祭り」に参加したり、月1回は隣接する介護老人保健施設に子どもたちが出向き高齢者と触れ合うなど、地域交流、世代間交流の活動が積極的に行われている。</p> <p>保育園の行事の際は、園だよりを通じてボランティア協力などを呼びかけており、区長をはじめとする地域の方々、子どもの保護者が毎回積極的にボランティアとして参加している。また、男性保育士が発起人となり、子どもの祖父や父親などの男性家族に呼びかけて園内外の清掃を行うボランティア活動の場も設けている。</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。	b	<p>○計画的なボランティア人材の育成が求められる。</p> <p>定期的または保育園、支援センターの行事時においてボランティアスタッフとしてお願いできるように、地域の方や保護者には子育てボランティア「ひだまりネットワーク」に登録してもらっている。「ひだまりネットワーク」の窓口は子育て支援センターが担い、活動時の呼びかけなど、ボランティアの確保や活動支援を行っている。支援センターでは、ボランティアを受け入れる側である保育園の職員に対するマニュアル、及び活動するボランティアに対する活動内容や意義・活動にあたってのお願いなどを作成しており、お互いが安全・安心に活動できる体制が確立されている。</p> <p>保育園では、個人ボランティアの受け入れや学校教育における体験学習の受け入れを行っているが、保育園としてのボランティアの育成を不十分と感じており、あらためて職員にボランティアの受け入れや育成の意義を伝えることでボランティア育成を考えている。</p> <p>今後は、定期的、計画的にボランティア育成の場を設けるなどし、現在活動してくださっているボランティアの方のみならず、次世代の人材育成や、地域における福祉教育の推進につなげることに期待したい。</p>

Ⅱ-4-(2) 関係機関との連携が確保されている。		
評価細目	評価結果	コメント
25	a	<p>○小学校区などにおける地域の連絡会を通じて各関係団体との連携が図られている。地域の児童虐待対応の窓口は市の保健師が担っており、虐待が疑われる場合などに連携する体制が確立されている。また、保健師の定期(年2回)の園巡回訪問時には、気になる子や園の様子などを伝えて相談や情報交換を行い連携を図っている。</p> <p>また、園長は、地域の小学校校長や他の保育園園長で構成された校園長会に出席したり、胎内市より委嘱されている小学校の評議員や市のこども子育て会議の委員として各種会議に出席している。就学を控えた子どもがスムーズに小学校生活に移行できるよう小保合同で交流事業を計画したり、特別な支援が必要な子どもに対しては、希望する保護者とともに、特別支援教育コーディネーターとして主任保育士が就学する小学校へ同行見学するなどのフォローアップを行っている。</p>
Ⅱ-4-(3) 地域の福祉向上のための取組を行っている。		
評価細目	評価結果	コメント
26	a	<p>○園として、地域子育て支援センターの機能を活かし、地域の福祉ニーズに沿った事業活動を行っている。</p> <p>地域連絡会にて保健師からの要望として、未就園児のいる地域での保育を提案された。これを受けて、地域の交流センターや公民館に保育士が出向き、そこで出前保育を行い親子での遊びの場を提供するなど地域ニーズに対応した活動を行っている。</p> <p>また、行事などを通じて支援センターを利用している子どもと保育園の子どもの交流も行っている。子育て支援センターを利用している子どもと同年齢の園児との交流を行うことで、支援センターを利用している保護者に、自分の子どもと同年齢の子どもの成長を知ってもらい家庭での子育ての参考になることを意図したものである。</p> <p>○地域ニーズの把握を積極的に、組織的な体制のもと行っている。</p> <p>年1回行う法人主催の地域運営委員会に園長が参加し地域運営委員から意見聴取したり、保育園で行う子育て支援センター連絡会議にて地域の保健推進委員や保健師との意見交換や要望聴取を行ったり、子育て支援センター利用者のアンケート調査を行うなど、多様な方法で地域のニーズの把握を行い、事業計画の策定や行事等の実施を行っている。また、園長は地域の親睦会にも参加し信頼関係の構築や交流を深めている。</p>
27	a	<p>○地域に向けて施設機能の活用を行っている。</p> <p>保育園として地域の活性化やコミュニティの構築を重要と考えている。「中条まつり」や、地元のJA、社会福祉協議会のお祭りに招待されて子どもが参加し、踊りを披露するなど、地域の活性化の一翼を担っている。</p> <p>防災については、保育園が所在する十二天地区において、区長、隣接する関連法人の介護老人保健施設及びグループホーム、ひだまり保育園との「十二天地区防災ネットワーク」を構築しており、定期的に会議を行い備蓄の確認や連携、課題について話し合っている。</p> <p>保育園の災害時のマニュアルでは、災害発生時は隣接する介護老人保健施設・地区公会堂・近隣の小学校に避難することとなっているが、今後の地域との連携として、災害下でも保育園が安全な場所として確認できれば、地域の避難場所として受け入れを行っていく意向である。園長も、避難場所として利用してもらえよう地域に発信していきたいと考えている。</p>

評価対象Ⅲ 適切な福祉サービスの実施

Ⅲ-1 利用者本位の福祉サービス

Ⅲ-1-(1) 利用者を尊重する姿勢が明示されている。		
評価細目	評価結果	コメント
28 Ⅲ-1-(1)-① 子どもを尊重した福祉サービス提供について共通の理解を持つための取組を行っている。	a	<p>○子どもの人権・権利を尊重した保育の実践に向けた取り組みを行っている。                      保育園の保育理念として「子供の幸せを第一に考える」ことを念頭に置き、法人の基本理念や倫理綱領、職員による虐待の可能性など子どもの人権を題材にした勉強会を行っている。また、「より適切な関わりをするためのチェックポイント」という資料を基に、月2回職員の振り返りの機会を設けており、その一部を園だよりに掲載することで保護者に対して、子どもを一人の人間として尊重する姿勢の理解につなげられるよう努めている。                      日常の保育においては、子どもを尊重した保育や人権への配慮を実践できているか、「適切に関わるためのチェックポイント」として17項目をリスト化し、月2回、未満児部(0、1、2歳児)、幼児部(3、4、5歳児)で振り返りを行っている。振り返りの結果は法人の児童施設間で共有している。                      保育園では、「異年齢児保育」を特色のひとつとして実施している。異年齢の子ども同士が関わりながら成長する過程の中で、さまざまな力の差を感じ合い、そこに保育士が介入しながら他者を理解しお互いを尊重し合える心を育てる取り組みを実践している。                      発表会などの場面では、「男」「女」で分けたりせず子ども自身が選択できるような環境づくりをするなど性差への先入観による固定的な対応をしないよう配慮している。また、外国人高校生の実習を受け入れたり、外国人の英語の先生に来園してもらうなど、異文化交流を通じてお互いを尊重する心を育てる取り組みも行っている。これらの配慮や取り組みについては、保護者に向けておたよりなどでお知らせし、理解を求めている。</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。	b	<p>○子どものプライバシーの保護について配慮が求められる。                      今回の第三者評価における自己評価で職員から寄せられたコメントにもあるように、倫理綱領や子どもの人権、権利を守ることへの理解は十分に行われていると評価できる。しかし、施設のハード面でのプライバシー保護の配慮が十分でない点があり、園長や職員も認識している。トイレの窓にはスモークを張るなど工夫が見られるが、0～1歳児のプール及びお泊り保育時のお風呂の設置場所(どちらも同じ場所)が道路に面しており、道路からの距離はあるが子どものプライバシーが守られるよう今後工夫を期待したい。                      プライバシー保護に関しては、園のしおりや法人の倫理綱領・行動規範の中に記述しているが、保育や支援の場面で職員がどのように子どものプライバシーや自尊心などを守っていくかについてのマニュアル類は策定されていない。園長自身、プライバシー保護に関するマニュアル作成については今後の課題と捉えており、取り組みに期待したい。</p>
Ⅲ-1-(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。		
評価細目	評価結果	コメント
30 Ⅲ-1-(2)-① 利用希望者に対して保育所の選択に必要な情報を積極的に提供している。	b	<p>○見学者や保育利用希望者に対して必要な情報を提供するとともに保育の開始等にあたり丁寧に説明をしている。                      利用希望者や見学者に対してはパンフレットを渡して園長または主任保育士が対応をし、新入園に際しては新入園児説明会後に個別に相談の時間を設けるなどして、個々に丁寧に対応している。特に配慮が必要と考えられる保護者に対する対応のひとつとして、入園のしおりにはふり仮名を振ったものを別途用意している。入園説明時には参考に持ち物の現物を見せたり、売っているお店を紹介するなど、スムーズに園の利用を開始できるよう保護者支援を行っている。                      保育理念や基本方針を明文化するほか、開設当初より保育園のシンボルマークが掲げられている。マークの中心にある笑顔には、地域の方々や保護者、お友達に支えられ子どもが楽しく笑顔で心豊かに成長していくことができるようにとの願いが込められており、それを保育園(職員)が輪になってサポートするという姿が示され、保育園の考え方がわかりやすく表現されている。職員にとっても保育理念の意識付けになると同時に、利用希望者や見学者、保護者や地域の方に親しみやすいものとなっている。                      ホームページも適宜更新されており、「ひだまりdairy」というブログには園行事や日々の保育の様子の写真を掲載するなどして、保育園の活動をわかりやすく情報提供している。</p>
31 Ⅲ-1-(2)-② 保育の開始・変更に当たり保護者等にわかりやすく説明している。	b	<p>○保育園の利用が終了した後も、子どもや保護者からの相談などを受け付けている。                      転園や退園した後及び卒園した後園長や主任保育士が窓口となりアフターフォローとして子育ての相談等を受け付ける旨のお手紙を保護者へ渡し、利用が終了した後も安心して子育てができるよう支援を行っている。</p>
32 Ⅲ-1-(2)-③ 保育所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	<p>○保育の開始及び転園時等、よりスムーズな保育の開始、移行・継続が行えるよう仕組みの整理が求められる。                      特に配慮が必要な保護者に対しては、園長や主任保育士が個別に対応するなどして、保育園としてもその都度保護者の状況に合わせ柔軟に対応している。しかし、園長や主任保育士以外の職員や、クラス担任になる職員でも対応ができるよう、手順や説明書類などを改めて整備し、常に適切な方法や内容での説明がなされるようルール化する必要があることを、保育園として課題と認識している。                      転園時等についても引き継ぎ書類等の様式が市として定まっておらず、これまでも特に書類等の作成はしていなかった。園としても課題と考えており、今後は、書類・様式の整備を行いシステム化することで、よりスムーズに保育サービスの移行・継続が行われ、保護者等のさらなる安心につながることを期待したい。</p>

Ⅲ-1-(3) 利用者満足の上昇に努めている。		
評価細目	評価結果	コメント
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 ○日々の保育の中で子どもの様子をみたり声を聴いている。 日々の保育の中で一人ひとりの子どもの声を聴いている。子どもとの関わりは担任の保育士だけでなく全職員が理解し、新たな気づきがあれば職員間で共有している。言葉で思いを表出できる子どもには、直接行事や保育内容についての感想を言ってもらったり、誕生日を祝ってもらう方法を自主的に発信できるようにし、その希望を元に計画している。また、職員は子ども同士の会話や遊びの中で子どもの笑顔をみたり、保護者からの代弁等で子どもの思いを把握できるように努めている。 ○保護者の満足度に関するアンケートを定期的実施し、改善につなげる仕組みがある。 保護者へのアンケートは、運動会・発表会等の園行事の後に実施したり、「運営や保育に関するアンケート」「給食参観アンケート」などを定期的実施している。個別面談や保育懇談会、年2回開催する「リフレッシュ会」(土曜日に保護者も子どもと一緒に過ごす)も保護者の思いを聞く機会としている。また、保護者会総会には全職員が出席して保護者の意見をきいており、アンケートや寄せられた意見については集約し、改善が必要な内容については職員会議で話し合う仕組みが作られている。アンケート結果については、保護者にも報告が行われている。保護者との連携については、今回の職員の自己評価の中でも100%に近い数字で「できている」と回答されており、日頃から職員は保護者との良好な関係づくりに努めていることがうかがえる。
Ⅲ-1-(4) 利用者が意見等を述べやすい体制が確保されている。		
評価細目	評価結果	コメント
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 ○苦情・意見についてはサービスの質の向上に生かせるものとして大切にしている。 保護者からの意見・要望も苦情として捉えて「申し立ての概要」「対応状況」を記載し、内容は朝礼で職員に周知し、法人本部への報告を行っている。苦情と意見との線引きはなく、すべて保育の質の向上に生かせる大切な声として受け付けている。保護者から苦情・意見が寄せられた際には、時間をおかずその内容について職員間で確認・話し合いを行い、申立人に改善策等の報告を行っている。また、申立人に同意を得たうえで、お便り等に記載し公表する仕組みがある。しかし、現在策定されている「苦情解決実施要綱」の職員周知への取り組みや、定められている苦情受付書等の様式については活用できておらず、受付から解決までの流れの明確化が十分でないところがある。今後は苦情対応マニュアルの策定及び苦情解決の概略図の見直しを行い、法令基準の仕組みの元に、さらに事業所での体制づくりに取り組むことを期待したい。
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 ○保護者が意見を申し出やすい取り組みが行われている。 保護者からの意見を保育の質の向上に生かしていくことについて、入園のしおりに「苦情解決のシステム」として記載するとともに、口頭で主旨の説明を行っている。また、園長はじめ職員は毎朝玄関に立ち園児を迎えるとともに、保護者へ声をかけることによって全職員が相談・意見を受けられることを発信し、話しやすい雰囲気づくりに努めている。今後は苦情解決システムと同様に、意見・相談の受付についてもマニュアルを整備していく事を期待したい。
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

Ⅲ-1-(5) 安全・安心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。		
評価細目	評価結果	コメント
37 Ⅲ-1-(5)-① 安全・安心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	○リスクマネジメント体制が構築されており事故防止に取り組んでいる。 幼児部、乳児部担当職員の中から「リスクマネジメント委員」が選出され、委員会が構成されており、責任者も明確にしている。事故発生時には「いつ」「何時に」「何処で」「状況は」「症状は」「対応は」の事項について時系列に明確に記載している。また、受診した・しないにかかわらず怪我をした、保育士の対応等により子どもの心が傷ついた・嫌な思いをしたなど実際に子どもの不利益につながったケースを「アクシデント」、事故や怪我など子どもの不利益につながりそうになった(未遂だった)ケースを「インシデント」として区分して記録や分析を行っている。「アクシデント」のうち受診に至ったケースは「事故報告」として別途記録している。いずれも、職員が統一した意識で再発防止に活用し、リスクマネジメントに取り組んでいる。 事故発生については、発生状況に合わせて、発生の要因と改善策の検討を職員間で行っている。事故状況については朝礼の中で報告を行い職員への周知を行っている。リスクマネジメント委員会では1ヶ月単位で取りまとめを行い職員会議で報告する他、社会状況の中で発生している事故事例等を題材に研修の実施も行っている。今後は事故発生の要因分析から取り組んだ改善策についても、定期的な評価を行っていくことを期待したい。
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・安心を確保するための体制を整備し、取組を行っている。	b	事業所内の設備・遊具については環境整備係が定期的にチェック表を使用し、安全性の確認を行い、事故防止に取り組んでいる。 ○感染症対策に取り組んでいる。 感染症については予防マニュアルの策定と発生時のフローチャートが定められており、職員への周知が行われている。また、「保健係」が中心となって、「嘔吐物処理」「インフルエンザ発生時の対応」等について毎年度研修を実施している。感染症が発生した際には玄関へ掲示したり、「コドモン」を活用して保護者への情報を発信し、事業所、保護者と協働して感染拡大の防止に取り組んでいる。
39 Ⅲ-1-(5)-③ 災害時における子どもの安全・安心の確保のための取組を組織的に行っている。	b	子どもたちには、職員が劇を通じて手洗いやうがいの必要性を分かりやすく説明している。 今後は「感染症対策ガイドライン」の発信状況等も確認しながらマニュアルの見直しも随時行うことを期待したい。 ○災害時におけるネットワークが確立している。 災害時においては、地域、隣接する介護老人保健施設と協働体制が確立しており、定期的に「区長」「老人保健施設」「事業所」との「ネットワーク会議」が開催され、協力体制の確認を実施している。 また、「火災」「地震」「風水害」「防犯」等の事象別の災害対策マニュアル等の策定と避難場所の確認が行われており、消防署立ち合いの元での避難訓練も年2回実施している。「防災係」が中心となって訓練の計画・実施が行われており、毎年小学校と協力した引き渡し訓練も実施できている。これまで、日程調整がつかずに参加できていない地域の防災訓練にも今後は参加していく意向であり、より地域との協力体制が深まっていくことが期待できる。また、朝礼の際に災害時発生時の災害責任者の確認・周知が行われていることを今回の訪問調査時に確認でき、良い取り組みであると評価できる。
40 Ⅲ-1-(5)-④ 緊急時(事故、感染症の発生時など)に、迅速な対応ができる仕組みがある。	b	○より迅速な事故対応が行えるように体制づくりを期待したい。 散歩ルートの安全性の確保のために、下見に行き写真を撮って検討したり、送迎時の車両事故防止について対策に取り組んでいる。、事故対応についてはマニュアルの策定と手順書の作成が行われているが、職員への周知と定期的な見直しを実施できていない状況にある。緊急時及び事故対応については、迅速な対応が求められることから、日頃から対応力が身に付くように訓練を重ねていく事を期待したい。

Ⅲ-2 福祉サービスの質の確保

Ⅲ-2-(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。		
評価細目	評価結果	コメント
41 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	○標準的な実施方法が定められている。 保育や支援の標準的な実施方法は、指導計画に基づいてデイリープログラムとして文章化されており、全職員に配布して周知が図られている。デイリープログラムの中には「おんぶの手順」「プール遊び」「雪遊び」等について定められており、子ども一人ひとりの発達状況に対応した保育の一定水準が担保できるように取り組んでいる。また、発表会等の行事を通じて寄せられた保護者からの意見が反映されることもあり、内容の見直しを年に1回実施している(2019年度は2月に実施)。デイリープログラムは子どものより豊かな生活を考えて作成されており、見直しを重ねながらPDCAサイクルに沿って継続的に作成・実施が行われている。今後は、プログラムの実施方法に基づいて保育が行われているか否かの確認を行うシステムも構築し、標準的な実施方法ができていない場合の対応についても取り決めておくことを望みたい。
42 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。	a	また、子どものプライバシー保護については、個人情報保護とのすみ分けや、職員の統一した認識の元に、標準的な実施方法の中に定めていくことを期待したい。

Ⅲ-2-(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。			
評価細目	評価結果	コメント	
43	Ⅲ-2-(2)-① アセスメントに基づく指導計画を適切に策定している。	a	○子ども一人ひとりに対して、アセスメントに基づいた指導計画を策定している。 入園時アセスメントとして「児童在籍票」「健康調査カード」「登園時間に関するアンケート」のほか、「生活状況調査」(生活リズム・睡眠・食事・排泄等)を事前に保護者に記載してもらい、その内容について、入園前後に1対1で聞き取りを行い、ニーズや発達状況の把握を行っている。 在園児についても、前年度の個別計画及び年間指導計画に基づいた再評価を行い、4月中にすべての園児分の個別計画を作成し、保護者に説明、同意を得ている。身辺自立等、発達の著しい未満児(0、1、2歳児)については適切に発達評価ができるよう園独自の「発達表」を用い、状況把握に努めている。
44	Ⅲ-2-(2)-② 定期的に指導計画の評価・見直しを行っている。	b	○定期的に指導計画の評価が行われている。 保育指導計画の評価について、未満児(0、1、2歳児)は個別計画で毎月行い、以上児(3、4、5歳児)は、年間指導計画について4期(3か月に1回)、個別計画は2期(半年に1回)で行っている。現在、その計画の妥当性や保育内容の有効性についての評価が十分でないとして園長、主任保育士は考えており、保育園で求められる評価の精度を担保できるよう、指導計画の書式について検討している。今後の取り組みが期待される。
Ⅲ-2-(3) 福祉サービス実施の記録が適切に行われている。			
評価細目	評価結果	コメント	
45	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	○保育の実施状況について、職員間の共有化を図る取り組みが行われている。 情報共有を目的として、それぞれ週1回「幼児部会議」「未満児部会議」「情報交換会議」を行っている。子ども一人ひとりの担任だけでなく、全ての保育士等が把握できるよう、情報共有が大切であると園長は考えており、試行錯誤を繰り返しながら、現在の会議の開催状況になっている。その会議の中では、子どもの状況の報告や保育内容の具体的な検討がなされている。この各種会議は、経験のある保育士の意見や経験の浅い保育士の意見を交換することで保育実施状況や記録の記載について差異が生じないような役割も果たしている。
46	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	

## 評価対象Ⅳ 福祉サービス内容

## A-1 保育内容

A-1-(1) 保育課程の編成			
評価細目	評価結果	コメント	
A①	A-1-(1)-① 保育所の理念、保育の方針や目標に基づき、子どもの心身の発達や家庭及び地域の実態に応じて保育課程を編成している。	a	○保育士参画のもと、「保育の内容に関する全体的な計画」を編成している。 「保育の内容に関する全体的な計画」の編成については、主任保育士が保育所保育指針、法人の理念、保育方針等をふまえて素案を作成し、その後、他の保育士参画のもと、子どもの発達や保護者のニーズ、地域の実情について現状把握、評価を行い次年度の計画を編成している。

A-1-(2) 環境を通して行う保育、養護と教育の一体的展開		
評価細目	評価結果	コメント
A②	a	
A③	a	○子ども一人ひとりの発達、状況を理解し、安心して過ごすことのできる環境を構成し保育を行っている。 週1回開催される「幼児部会議」「乳児部会議」などの機会を通し、日々の姿から見えてくる姿、成長、家庭状況等をつぶさに職員間で共有することで、子どもの発達、状況を適切に理解する仕組みがある。そして、発達、状況を適切に理解することで、個人差を理解し子ども一人ひとりの受容につなげている。また、子どもが穏やかに安心して生活できるよう保育士等は不必要に大声や制止する言葉を用いないよう心掛けている。その振り返りで用いられる『より適切な関わりをするためのチェックポイント』は全17項目のチェックシートであり、前述の「幼児部会議」「乳児部会議」で月に2回、確認のための話し合いを行っている。この『より適切な関わりをするためのチェックポイント』は法人内部組織である「子どものしあわせ委員会」で1年間かけて作成されたもので、子どもの欲求や気持ちに丁寧に応える姿勢について具体的に記載されている。
A④	a	
A⑤	a	○子どもの主体的な活動機会を設けている。 主体的な活動をどのように取り入れていくか、子どもの遊びを豊かに発展させるためにはどのような環境が必要なのかについて、繰り返し「幼児部会議」等で話し合われている。今回の第三者評価における訪問調査日の以上児(3、4、5歳児)の自由遊び(学年別活動以外)では、子どもたちが好きな場所で好きな玩具を使い遊ぶ姿が見られた。各部屋では、パズルゲームやままごと遊び、お絵かき等、遊戯室では縄跳びやボール遊びのスペースを作って安全に配慮しつつ好きな遊びを楽しんでいた。また、誕生会では、誕生月の子どもの希望を聞き取り、クッキングや、ドッジボール、リレー、お散歩等の活動を縦割りクラス毎に企画している。
A⑥	a	廊下には、子どもが自ら選びやすいように工夫されたパズルやゲームが並べてあり、チラシを折り紙様に切ったものやお絵かきができるような紙も取り出しやすいよう設置されていた。現在、子どもの制作活動の充実目的に、廃材などを使い自由に作品を作ることができるスペース・機会の確保を検討しており、主体的な活動の環境整備に向けたさらなる取り組みが期待される。
A⑦	a	○0歳児が安心して過ごすことのできる環境の下、保育実践を行っている。 0歳児の定員は6名で、2名の保育者による保育を行っており、特定の保育者との愛着関係構築を図っている。今回の訪問調査時、乳児担当保育士は、子どもの目線に合わせて、体勢を低く移動するなど威圧感を与えないように保育を行っていた。玩具の消毒は毎日行われ、空気清浄器を設置し清掃も行き届いた衛生的な環境でゆったりと過ごしていた。乳児保育の記載の充実が図られた現行保育所保育指針(2018年4月施行)改定時には、園内研修を行い理解を深める取り組みも行われていた。
A⑧	a	○家庭との密な連携の下、1・2歳児の保育を実践している。 子どもが自由に取り出しやすいように壁にはキルティング布で作られた「マイドール」ポケットが設置されていた。この「マイドール」は10年前から取り組まれており、1歳になったら、材料を保護者に渡し作成されるクマとウサギのぬいぐるみである。保護者が子どものことを思いながら作成したこの「マイドール」はそれぞれが個性的で、今回の訪問調査時には自分の「マイドール」を抱きながら遊ぶ姿もみられた。初めての集団生活での安心感につながるという趣旨を保護者にも伝えている。 また、年2回開催している「リフレッシュ会」では、子ども、保護者、担任と一緒に遊ぶ中で他の保護者との交流や保護者と担任の会話などより連携が深まる機会の一つとして捉えている。
A⑨	a	○異年齢保育の実践の中で、各年齢の発達を保障する取り組みを行っている。 2年の準備期間を要し、2016年度からスタートした異年齢保育の実践は、保育目標「元気でびのび遊べる子ども」「自分で考え自分で行動できる子ども」「自分も友達も大切にできる子ども」の実現に向けたひだまり保育園の核であると園長は考えている。そして、今回の第三者評価における職員自己評価自由記載欄にも同様の意見が散見されることから、職員が異年齢保育の実践を大切に考えていることがうかがえる。この異年齢保育を取り入れるために、外部講師を招いて研修を行ったり、県外の実践園へ職員を派遣するなどして理解を深め、繰り返し保護者への説明を行ってきた。現在も、保護者からの意見や課題などに真摯に向き合いひだまり保育園の異年齢保育の実践を深めている。
A⑩	a	
A⑪	a	

A-1-(3) 健康管理		
評価細目	評価結果	コメント
A⑫ A-1-(3)-① 子どもの健康管理を適切に行っている。	b	○子どもの健康管理について職員間での情報共有を行い、保護者へも情報提供を行っている。 健康管理のマニュアルとして「感染症の対応」「嘔吐物の処理手順」「消毒方法」「アタマジラミ対応マニュアル」「保健衛生・健康管理」を整備し、子どもの健康管理について、職員間での情報共有を図っている。
A⑬ A-1-(3)-② 健康診断・歯科健診の結果を保育に反映している。	b	0歳児、1・2歳児、3～5歳児と年齢別に策定されている「年間保健計画」は、月別に目標等が設定され、それに連動した月別計画で反省評価が行われている。子どもの健康、園内の清潔、保護者に伝える工夫などについては5名の職員が「保健係」として任命され、この職員が中心となって保健についての取り組みを行っている。 「入園のしおり」には、「保健衛生管理」という項目があり、健康視診、予防接種、感染症について丁寧に説明されている。また、予防接種は玄関に設置されている予防接種カードに保護者が記入し情報の更新を適宜行う工夫も行われている。子ども一人ひとりの健康状態について、職員の情報共有のため使用されている「健康調査カード」についても、年に1回保護者から確認してもらい情報の更新を行っている。
A⑭ A-1-(3)-③ アレルギー疾患、慢性疾患等のある子どもについて、医師からの指示を受け適切な対応を行っている。	a	「感染症の対応」のマニュアルについては、厚生労働省「保育所における感染症対策ガイドライン」に準じて2017年1月に改訂されたものであるが、2018年改訂されたガイドラインには対応しておらず内容の精査が求められる。また、健康診断・歯科健診結果を保健計画に反映していない状況にあり、結果の内容をどのように反映するべきが職員間での検討が求められる。
A-1-(4) 食事		
評価細目	評価結果	コメント
A⑮ A-1-(4)-① 食事を楽しむことができるよう工夫をしている。	a	○「食育の年間計画表」に基づき、食育の取り組みが行われている。 「食育の年間計画表」(テーマ:いのちと心を育む食育)には、「食」に関心を持ち、健康な心と体を育て、自ら健康的で安全な生活ができるような力を養う」という食育目標が定められており、発達段階に応じた計画が策定されている。今回の第三者評価における訪問調査時には、以上児(3、4、5歳児)は、自分の食べられる量を知る目的のカフェテリア形式(自分で盛り付ける)で準備を行っていた。また、給食の前には5歳児が献立名を館内放送で話し、人前で正確に話すことで食事に興味を持つ取り組みも行われていた。このような取り組みは、食育計画の実践へ向けたものであり、来年度からは適切に反省評価が行えるよう、書式の変更について検討がなされている。
A⑯ A-1-(4)-② 子どもがおいしく安心して食べることのできる食事を提供している。	b	○食育への取り組みを充実させるために委託業者とのさらなる連携が求められる。 委託業者は月1回開催される給食会議への参加、胎内市開催の献立説明会への参加、運搬時の子どもとの交流、離乳食、アレルギー児の面談等により保育園との連携を図っている。ハロウィンやクリスマスには、衣装を着けて給食を運ぶこともあり、行事食への興味を深めるための取り組みも行われている。 園長は実際に子どもが食べている様子を委託先栄養士に見てもらいたいという希望があるが、実現が叶わない状況である。食事の進み具合や食事の雰囲気を確認することで提供する給食の評価、改善につながることも鑑み、さらなる連携の在り方の検討が望まれる。

## A-2 子育て支援

A-2-(1) 家庭との緊密な連携		
評価細目	評価結果	コメント
A⑰ A-2-(1)-① 子どもの生活を充実させるために、家庭との連携を行っている。	a	○保護者との連携が図れるよう、保育内容を保護者へ伝える機会を大切にしている。 日常の連絡帳のやり取りの他、クラス懇談会(3、4、5歳児)、保育参加(0、1、2歳児)などの機会を通し保育内容を伝える取り組みを行っている。また、毎月発行されているクラス便りでは子どものつぶやきや保育の様子なども写真入りで紹介され、部屋の前に設置されたポートフォリオは子どもたちの様子、保育のねらいが伝わりやすいように工夫されている。これらの取り組みは、保護者が保育の意図を知り、相互理解につながることも園長は考えている。



A-2-(2) 保護者等の支援		
評価細目	評価結果	コメント
A⑱ A-2-(2)-① 保護者が安心して子育てができるよう支援を行っている。	a	○保護者との信頼関係の構築を基盤にした保護者支援を行っている。 園長は、保護者との信頼関係の構築には日々のコミュニケーションが大切であると考えている。そして、そのためには、担任に限らず、全ての保育士等が一人ひとりの子どもの状況を把握し、子どもの状況を伝えたり、保護者からの質問に適切に応えることができるような体制整備が必要であると考えており、様々な会議や朝のミーティングの機会に情報共有に努めている。このような体制は、今回の第三者評価における保護者アンケートでの好意的な記述が多いことや満足度が高い結果からも成果がうかがえ、信頼関係を基盤とした保護者支援がきめ細やかに行われていると評価できる。
A⑲ A-2-(2)-② 家庭での虐待等権利侵害の疑いのある子どもの早期発見・早期対応及び虐待の予防に努めている。	b	○虐待等権利侵害へのさらなる理解を深める取り組みが求められる。 「児童虐待に関するマニュアル」は2020年2月に改訂され、相談から通告までのフローチャート、虐待を思わせるサイン、気づき(早期発見)のポイントなど具体的に記載がされている。しかし、改定後間もないことからマニュアルが十分に活かされていない、十分な研修が行われていないという意見が第三者評価における自己評価職員自由記載事項に挙げられており、全職員周知へ向けさらなる取り組みが求められる。

## A-3 保育の質の向上

A-3-(1) 保育実践の振り返り(保育士等の自己評価)		
評価細目	評価結果	コメント
A⑳ A-3-(1)-① 保育士等が主体的に保育実践の振り返り(自己評価)を行い、保育実践の改善や専門性の向上に努めている。	a	○専門性の向上に向け、保育実践の振り返りを定期的に行っている。 週に1回行われている「幼児部会議」「未満児部会議」は、指導計画に基づく実践が適切であったか等を振り返り話し合うことで、同僚性や保育の質を向上させる場として機能している。指導計画の記載内容については、主任保育士が確認し助言も行っている。