（様式第６号　別紙）

長崎県福祉サービス第三者評価結果報告

①　第三者評価機関名

特定非営利活動法人ローカルネット日本評価支援機構

②　事業者情報

名称：ひじくろこども園	種別：認定こども園（保育所型）
代表者氏名：出田和光	定員（利用人数）：　50名（46名）
所在地：長崎県雲仙市国見町土黒乙139番地2　　Tel：0957-78-2274	

＊施設・事業所情報は、事業所プロフィール参照

③　施設・事業所の特徴的な取組

当園では「子どもの最善の利益」の実現を第一に掲げ、以下の取り組みを通じて質の高い保育を実践している点が特徴的である。

・安心感と自己肯定感の醸成：温かな応答的関わりを徹底し、情緒の安定を図ることで、全ての活動の基盤となる自己肯定感を育んでいる。

・主体性を引き出す環境構成：子どもの興味に基づき、自ら選択し没頭できる豊富な遊び環境を準備している。

・非認知能力の重点的育成：成功体験だけでなく、失敗や試行錯誤を経験する場を保障している。自ら考え判断する力を養い、認知能力と非認知能力をバランスよく育むことで「生きる力の土台」を構築している。

このように、子どもの権利を尊重し、個々の主体性を最大限に発揮させる組織的なアプローチを展開している。

④第三者評価の受審状況

評価実施期間	令和7年７月１日（契約日）～ 令和８年３月24日（評価結果確定日）
受審回数（前回の受審時期）	3回（令和２年度）

⑤総評

◇特に評価の高い点

■子どもの主体性と権利を最優先する保育姿勢

園独自の「生活マニュアル」を全職種で共有し、子どもを一人の人間として尊重する関わりを徹底している点が評価できる。「こども会議」では、行事の行き先などを多数決ではなく対話で決定し、自分の意見を伝え、他者の思いを聞くプロセスを大切にしている。また、トラブルの際も大人が即座に仲裁するのではなく、子ども同士が納得するまで見守る姿勢を貫いている。こうした「一歩待つ保育」の実践により、子どもたちの自尊心と他者を認める心が豊かに育まれており、個々の発達に応じた配慮が園全体の文化として定着している。

■専門性を高める継続的な教育・育成体制の構築

園長が「保育実習ナビ」の作成や人口減少対策の調査研究に携わるなど、外部の最新知見を積極的に導入し、園全体の専門性向上を牽引している。特筆すべきは、正規職員のみならずパート職員や看護師も含むスタッフに対し、マニュアルを用いた丁寧な指導と月次の勉強会を実施している点である。さらに、姉妹園との合同研修や、外部の療育施設への直接見学を通じて得た知見を全職員で共有する仕組みがあり、雇用形態を問わず高い意欲を持って専門性を磨き続けられる環境が整えられている。これは保育の質の標準化と向上に大きく寄与している。

■地域社会のハブとなる積極的な公益活動と情報発信

玄関ホールのカフェ化や「ハッピーハロウィン」へのキッチンカー招致など、地域住民が園に親しみを持つための仕掛けが創造的である。行政窓口へのパンフレット設置や、SNSを駆使したタイムリーな発信により、園の透明性を確保しつつ地域の安心感を醸成している。加えて、園長が広域的な視点から過疎地の保育継続に向けた要望活動を行うなど、自園の枠を超えて「子育てしやすい地域づくり」に尽力している。こうした多角的な取り組みは、地域社会における当園の存在価値を再定義するものであり、公益的施設として模範的な活動を展開しており評価できる。

◇改善を求められる点

■中長期計画の具体化と組織的な進捗管理の強化

当園は、人口減少地域での経営安定化に向け、行政への提言や積立金の確保、隣接地取得による学童施設構想など、先見性のあるリスク管理を実践している。しかし、中長期計画は理念的側面が強く、数値目標や客観的な成果指標が不十分な点が課題である。今後は、園児充足率やICT化による効率化などの定量的指標を導入し、実施状況を客観的に評価できる仕組みの構築が求められる。

また、事業計画の策定・評価に際し、行事日程の変更等には柔軟に対応しているが、職員が主体的に計画立案に関わるボトムアップの提案は少ない。特に新人職員への浸透が課題であり、専門用語の補足や日々の業務と計画の関連性を共有する場を定期的に設けることが望ましい。

また、保護者への方針周知はアンケートで100%の肯定を得るなど極めて順調だが、今

後は「HAPPY HUG」等の具体的活動と理念の結びつきを視覚的に提示し、実践を通じた理解をさらに深めることが期待される。

■保育評価スケールを活用した対話型人材育成の再構築

当園では、独自の「保育評価スケール」を軸に、全職員が「やりたいこと」や「人間性」といった多角的な視点から自己研鑽を図る体制を確立している。この仕組みにより、保育技術のみならず、一人の人間としての成長を目指す習慣が定着している点は高く評価できる。

一方で、運用の変遷に伴い、現在は職員間の相互評価が中心となっている。園の理念をより高い次元で保育実践に落とし込み、個々の専門性を最大限に引き出すためには、園長による直接的なフィードバックとリーダーシップが改めて重要と言える。今後は、園長が再び職員個別の振り返りプロセスに関与し、一人ひとりの資質に応じたキャリアパスを提示することが求められる。メンタル面を含めた伴走型の指導を通じ、職員個人の「希望」と園が求める「やるべきこと」の合致を対話で確認し合うことで、職員の意欲を園全体の保育の質向上へ直結させる組織運営の実現を期待したい。

■保育意図の丁寧な解説と双方向の合意形成の深化

「遊びが学びになる」という園の保育理念や、未満児クラスでのビデオ参観の意図が、一部の保護者には十分に浸透していない現状がある。保護者の不安を解消するためには、掲示物や広報誌「ひじくろ PRESS」を通じて、具体的なエピソードを交えながら専門的意図をより平易に解説する工夫が求められる。また、行事後のアンケートで得られた意見に対し、どのような検討を行い、どう改善に繋げたかというプロセスをより分かりやすく開示することで、「自分たちの声が園を良くしている」という保護者の参画意識を高め、双方向の信頼関係を一段と深めることが望まれる。

⑥第三者評価結果に対する事業者のコメント（事業所記入欄）

3 回目となる第三者評価を受けるにあたり、職員間で保育を振り返る大変良い機会になりました。「こども会議」などの保育実践を評価していただいたことで、自信が深まりました。課題に出していただいた数値目標や客観的な成果指標や評価を含めた人材育成の再構築、また保育内容と意図を保護者等に向けて丁寧に伝えていくことは、保育の質を高め、選ばれる園となるためにも、これからの課題として取り組んでいきたいと考えています。

⑦第三者評価結果

別紙の「第三者評価結果」に記載している事項について公表する。

⑧利用者調査及び書面調査の概要

（別紙）

（別紙）

第三者評価結果（共通）

＊すべての評価細目（46項目）について、判断基準（a・b・cの段階）に基づいた評価結果を表示する。
＊評価細目毎に第三者評価機関の判定理由等のコメントを記述する

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

		第三者評価結果
Ⅰ-1-（1）　理念、基本方針が確立・周知されている。		
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〉
当園では民営化に際し、法人理事長が提唱する「応答的保育」を根幹とした理念を策定した。新採用職員には採用直後の研修で園長がその思いを直接伝え、理解を促している。理念を日々の保育に反映させるため、月一回の勉強会を実施している。理念を形骸化させないため、毎月の勉強会においてグループトークを実施。特に年度当初の4月・5月には、日々の保育における判断基準として理念をどう具体化すべきか、職員間で活発な議論を重ねている。園のしおり等を通じた発信により保護者への浸透も進んでおり、卒園時に「主体性が育った」と感謝の声が寄せられるなど、職員の意欲向上にも繋がっている。
指導計画の策定においては、担任が交代しても園の根幹が揺るがないよう、一貫性を重視した助言・検認を行うことで、理念に基づいた保育を担保している。

Ⅰ-2　経営状況の把握

		第三者評価結果
Ⅰ-2-（1）　経営環境の変化等に適切に対応している。		
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〉
園長は県保育協会の調査研究部や人口減少地域対策委員会に所属し、さらには市保育会の事務局等の要職を担い、国や自治体の制度動向を迅速に把握する体制を整えている。雲仙市の総合計画や人口動態を分析しつつ、子育て支援事業「おあそびひろば」を通じて地域ニーズの把握と将来の園児数推移の予測に努めている。
激化する園児獲得競争に対し、20年前から実践している「子ども主体」の保育を最大の強みと定義している。指導主体ではない、子どもの能動的な活動を支える「応答的保育」の魅力を、SNSや子育て支援事業を通じて保護者へ発信し、差別化を図っている。
予算編成時にはコスト分析を徹底し、ICT補助金を活用したシステム導入など、業務効率化への投資を行っている。現在は既存システムの刷新を検討中である。経費節減を優先しすぎず、保育環境の質を維持するため、各クラスに遊具等の購入予算を柔軟に配分する等、現場の意欲向上に配慮している。
深刻な保育士不足や物価高騰が経営課題となる中、人件費の動向を注視しつつ、看護師の採用など必要な体制整備を継続している。次代を担うリーダー層の育成については、主任2名に続く候補者の選定と、具体的な育成計画の共有が今後の重点課題である。

		第三者評価結果
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〉
　少子化に伴う出生数の減少を最大の経営課題と捉え、財務状況の分析に基づいた施設管理、職員確保、人材育成の適正なバランス維持に努めている。理事に市議会議員が就任されており、地域の人口推移や行政動向を直接把握することで、精度の高い経営判断に活用している。
　園児減少への対策として、子育て支援事業「おあそびひろば」や、他園と合同開催するイベント「HAPPYHUG」を充実させている。これらは未就園児世帯との継続的な接点となり、入園を促す重要な機会となっている。また、若手職員を中心にSNSを活用し、現場視点から保育の魅力を発信。未就園児が参加しやすいブース運営など、職員の提案を積極的に反映したPR活動を展開している。

Ⅰ-3　事業計画の策定

		第三者評価結果
Ⅰ-3-（1）　中・長期的なビジョンと計画が明確にされている。		
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〉
　制度の複雑化や人口減により長期の予算編成には困難を伴うが、園長が長崎県保育協会の人口減少地域対策チーム等に所属し、国や行政への提言を行っている。定員区分の細分化を働きかけるなど、小規模園の経営安定化に向けたロビー活動を展開し、実際に交付額の適正化という成果を得ている。将来のリスク管理として、積立金の確保も着実に実施している。
　築10年を経過した園舎の修繕（屋根塗装や給湯設備更新）を適宜進める一方、将来を見据えた投資も行っている。隣接する農地を取得・転用し、現在は駐車場として活用しているが、将来的には学童保育施設の建設を構想している。
　現在はホールの一部を学童スペースとして共有しており、小学生と園児が自然に交流する環境にある。懸念される年齢差によるトラブルも、適切な見守りにより発生しておらず、異年齢が共に過ごすことによる育ちの場を確保している。今後は学童の単独施設化も視野に入れ、地域の子育てニーズに多角的に応える体制を整えていく方針である。
　中長期計画は、「子どもの最善の利益の追求」や「応答的な保育の向上」といった質的な理念を重視して策定されているが、現状では数値目標や具体的な成果指標の設定が不十分であり、客観的な実施状況の評価が行える内容となっていない。今後は、園児数の充足率や、ICT化による業務削減時間、子育て支援事業の参加目標数など、可能な範囲で定量的な指標を計画に盛り込むことが求められる。あわせて、現在取り組んでいる園舎修繕の年次計画や、取得した隣接地の活用（学童施設建設等）に向けた工程を具体化し、実施状況を評価できる仕組みを構築していくことを期待する。

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〉
　当園の単年度事業計画は、中長期計画の理念を基盤とし、子どもの発達を見通した内容で構成されている。計画の進捗管理において、設備整備や人材育成は概ね順調に推移している。
　「応答的な援助の向上」という目標に対し、職員の自己評価項目に具体的な関わり方の設問を設けることで、定性的な判断を行っている。保護者アンケートにおいても肯定的な評価を得ており、配慮を必要とする子と健常児が自然に関わり合う環境が醸成されるなど、子どもの自己肯定感の向上についても一定の成果を実感している。しかし、保育技術の習得状況や子どもの成長変化を客観的に測る具体的な成果指標の設定には至っておらず、評価の定量化が今後の課題と言える。
　次年度の計画策定に際しては、行事日程の時期調整など、実務面では職員から意見が出されている。一方で、保育方針や事業計画の根幹に関するボトムアップの提案は少なく、職員一人ひとりが「自らの計画」として主体的に関わる意識の醸成が必要と思われる。今後は、年間の行事評価だけでなく、保育の質向上に直結する目標達成度を職員と共に振り返る場を強化することが望ましい。

		第三者評価結果
Ⅰ-3-（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〉
　事業計画の策定・評価に関する年間スケジュールを定め、職員の意見を集約しながら計画立案に努めている。策定された計画は年度当初の職員会議（総会）にて配布・説明し、組織内での共有を図っている。
　不測の事態に対する計画修正は、職員間の協議に基づき迅速かつ柔軟に対応している。本年度のお遊戯会では、インフルエンザの流行に伴い延期の判断を迫られたが、「年長児を全員参加させたい」という職員の総意を優先し、直前での日程変更を断行した。保護者に対しても、流行状況に応じた予見的な情報発信を行うことで、急な変更への理解と協力を得ることができた。
　一方で、事業計画の細部や策定の意図を深く浸透させる機会は年度当初の総会に限定されており、十分とは言い難い。特に新人職員に対しては、専門用語や計画の背景を補足説明するなどの工夫が不足しており、日々の業務との関連性を理解させるための指導が課題となっている。
　今後は、行事ごとの振り返り会議などを活用し、行事のスケジュール確認に留まらず、事業計画に掲げた目標の進捗状況を定期的に共有する場を設けるなど全職員が自覚を持って計画を遂行できるよう、継続的な周知と説明機会の確保に努めていくことを期待する。

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。	b

〈コメント〉
　当園では、年度当初の保護者会総会において「事業計画」および「園のしおり」を配布し、経営理念や基本方針の周知を図っている。入園時においても、園長が直接「応答的保育」の考え方を説明するなど、園の保育の根幹を伝える取り組みを継続している。
　これらの継続的な働きかけにより、利用者アンケートにおける「園の基本的な考え方や方針を知っているか」という設問に対し、100%の肯定的な回答を得ている。これは、園の方針が保護者に浸透していることを示す特筆すべき成果といえる。
　現状、文書による周知は一定の成果を収めているが、事業計画等の内容をより身近に感じてもらうための工夫が今後の鍵となる。実際のイベント（HAPPYHUG等）が理念のどの部分に基づいているかを写真やイラストを用いて可視化し、一言添えるなどの工夫により、計画と実践の結びつきをより鮮明にすることを期待したい。また、資料配布に留まらず、日々の活動報告と理念をリンクさせた発信を強化し、保護者が「この活動は応答的保育の実践である」と実感できる機会を増やすことで、園の事業へのさらなる理解と参画を促し、信頼関係の深化を目指すことを期待する。

Ⅰ-4　福祉サービスの質の向上への組織的・計画的な取組

		第三者評価結果
Ⅰ-4-（1）　質の向上に向けた取り組みが組織的・計画的に行われている。		
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〉
　中長期計画や全体的な計画の評価時期をスケジュール管理し、定期的な振り返りを実施している。職員による自己評価を集約・分析し、その結果を職員会議で共有するとともに、広報紙「ひじくろPRESS」を通じて保護者へも公表するなど、透明性の高い評価体制を構築している。
　保育現場では、環境構成や備品の配置などを園長が指示するのではなく、職員が子どもの実態に合わせて主体的に判断する体制が根付いている。短期間の在園児家庭からも、当園の保育方針や関わり方に深い理解と信頼が寄せられるなど、質の高い保育実践が伺える。
　研修については、個々の課題や自己評価に基づき、環境構成や子どもとの関わりといったテーマに合わせて適切な割り当てを行っている。

		第三者評価結果
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〉
評価スケジュールに基づき各種計画の進捗を確認し、職員会議での共有を通じて必要に応じた改善策を講じている。経営層が一方的に指示を出すのではなく、現場の意見を尊重し、合意形成を丁寧に行うプロセスを重視している。
保育環境の改善については、子どもの成長や実態に合わせ、職員が自発的に室内構成の見直しを行っている。また、人員配置に関しても、朝夕の受け入れ・合同保育の時間帯を手厚くするなど、現場の状況に応じた柔軟なシフト調整を実施している。これらの変更に際しては、職員のワークライフバランスに配慮しつつ、会議等で一度持ち帰って検討する時間を設けるなど、心理的な負担軽減と理解促進に努めている。
中長期的な経営課題である学童保育の拡充に向けては、新築予定の施設視察を行うなど、具体的な検討段階に入っている。また、職員の離職は恒常的なものではないが、法人の体制変更やライフステージの変化に伴う人員減に対し、安定的な運営を維持するための採用と育成が継続的な課題となっている。職員一人ひとりが課題意識を共有し、自立的に改善に取り組める環境を維持しつつ、将来的な計画の具体化を進めていく方針である。

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

		第三者評価結果
Ⅱ-1-（1）　管理者の責任が明確にされている。		
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〉
園長は、職務分担表により自身の役割と各職員の責務を明確に定め、年度当初の職員会議で説明を行うことで、組織的な役割理解を図っている。また、広報紙「ひじくろPRESS」を通じて、保育の理念や子育て支援の在り方を発信し、職員・保護者双方に対して自身の考えを周知している。
困難な事案が発生した際、園長が最終的な責任を負う姿勢を明確に示すことで、職員の不安払拭と信頼関係の構築に努めている。具体的には、虐待の疑いがある家庭や配慮が必要な子どもの受け入れに際し、行政や要保護児童対策地域協議会との連携を園長が主導することを明言し、「責任は園長が負うので、安心して保育にあたってほしい」と伝達している。このような有事における決然とした対応が、職員が安心して専門性を発揮できる土台となっている。
日常の職務においては、職員の軽微な失敗を過度に咎めるのではなく、「次に繋げればよい」という受容的な姿勢で接しており、風通しの良い組織風土が維持されている。経営状況の共有や職務分担の調整に際しても、会議等で機を捉えた対話を重ねることで、園長としての決意と責任の範囲を周知し、組織の統制と意欲向上を両立させている。

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。	a

〈コメント〉
当園では、関係法令リストを整備し、園長が行政からの最新情報や社会保険労務士との連携を通じて、労務管理や児童福祉法の改正内容を適切に把握する体制を整えている。
法令改正や不適切保育の防止、安全管理の義務などの重要事項については、行政資料をSNSで職員と共有し、迅速な周知を図っている。園長が参加した外部研修の成果は職員会議等でフィードバックされるほか、人権擁護についても毎月の会議で継続的に言及し、職員の意識向上を促している。特に虐待防止に関しては、実際の要保護事例への対応を通じて、関係機関への報告手順や記録の重要性を組織全体で共有している。
不適切保育の防止については、職員が外部研修に参加し、その報告内容を共有することで理解を深めている。園長からは「適切な保育の実践こそが不適切保育の抑止につながる」という前向きな視点での指導を職員に行い、禁止事項の徹底に留まらない質の高い関わりを推奨している。

	第三者評価結果
Ⅱ-1-（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、保育の質向上を経営の最優先課題と捉え、組織的な改善サイクルを主導している。毎年、全職員を対象とした個別の自己評価を実施し、その結果を集計・分析することで、園全体の課題抽出と具体的な改善策の策定に繋げている。
姉妹園とのリーダー会議や法人合同の勉強会に積極的に参画し、広範な情報収集と意見交換を行うことで、自園の保育実践の客観化に努めている。また、園内研修のみならず、外部研修やキャリアアップ研修への参加を推奨し、職員が専門性を高められる体制を整備している。特筆すべき点として、法人理事長が作成した理念に関する動画を法人内チャットに集約し、職員がいつでも視覚的に理念を再確認できるICT環境を整えている。
新人職員の教育においては、園長が直接、当園の保育の根幹である「応答的保育」や理念についての導入研修を行っている。動画資料等のデジタルツールを活用しつつも、現場での実践を通じたOJT（職場内訓練）を重視し、中堅・ベテラン職員がその場その場で具体的な助言を行うことで、理念の確実な継承を図るなど、園長のリーダーシップのもと、全職員が共通のビジョンを持ち、自律的に保育の質を高めることを目指している。

13　Ⅱ-2-（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〉
園長は、法人本部や専門職と密に連携し、健全な園経営と実効性の高い業務体制の構築に主導的な役割を果たしている。財務面では税理士による適正な会計処理を維持し、労務面では定期的に社会保険労務士を招聘した研修を行うことで、労働基準法等に即した適切な管理運営を徹底している。
深刻な保育士不足に対し、実習生の受け入れを通じて過去3名の採用に繋げるなど、地道な確保策を講じている。年度途中に欠員が生じた際も、採用努力の状況を職員に丁寧に共有することで、現場の不安解消と納得感の醸成に努めている。また、職員会議等で現場の意向を汲み取り、ICT化の推進や柔軟なシフト調整を行うなど、労働環境の改善に向けた柔軟な姿勢を示している。
保育士の持ち帰り業務削減を課題と捉え、指導計画の見直しや簡略化を推進している。特に、長期・短期計画の一本化を図るなど、事務負担の軽減を具体的に指示している。

Ⅱ-2　福祉人材の確保・育成

	第三者評価結果
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。	
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〉
職員の長所を伸ばすという人材育成方針により、職員個々の不十分な点のみに目を向けるのではなく、対話を通じて強みを引き出し、改善を促す育成姿勢を徹底している。年度末には園長・主任らによる複数名体制での個別面談を実施し、次年度の意向や要望を丁寧に聞き取っている。家庭の事情や課題を抱える職員に対しては「共感」を基本姿勢とした助言・サポートを行い、ライフステージの変化に合わせた柔軟な働き方を推奨している。実際に、子育て等の状況に応じて正職員からパートへの転換、あるいはその逆の登用も円滑に行われており、多様な勤務形態を許容する風土が定着している。
ICT化による事務負担の軽減に加え、主任層の尽力により「非常に休暇が取得しやすい」環境が整備されている。職員の健康状態やストレスについても、主任が日常的に相談に応じる体制が機能しており、早期の把握と対応が可能となっている。

		第三者評価結果
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〉
　就業規則に人事基準を定め、年度末の自己評価や面談を通じて職員の意欲や適性の把握に努めている。尚、現時点では職員の専門性や職務遂行能力、および具体的な貢献度を客観的に評価し、処遇や昇進に直接連動させる明確な人事評価システムの確立までには至っていない。
　現在は、年1回の個別自己評価と、園長・主任による面談を軸としたPDCAサイクルを運用し、職員の質の向上と意識改革に努めている。面談を通じた対話や日々の保育実践における姿勢を重視し、「職員の個性を活かす」という方針のもと、画一的な基準で優劣をつけるのではなく、一人ひとりの得意分野や長所を認める評価が主体となっており、この運用は園内の一体感醸成に寄与している。一方、評価の客観性や納得感という点では課題を残している。
　今後は、キャリアアップ研修の履修状況や専門リーダーとしての役割遂行度、あるいは園独自の「保育者像」に照らした具体的な行動指標を検討していくことが望ましい。専門性や貢献度を適正に評価する仕組みを段階的に導入することで、職員のキャリアパスを明確化し、更なる専門性の向上と組織の活性化を図ることが期待される。

Ⅱ-2-（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。	a

〈コメント〉
　アンケートや会議を通じて職員の意向を継続的に収集し、個別の勤務状況や有給休暇の取得実績を厳密に管理することで、心身ともに健康に働ける職場づくりに注力している。主任を中心に柔軟なシフト調整を行っており、職員同士が「お互い様」という意識を持って休暇を補完し合う風土が醸成されている。年次有給休暇の取得実績は平均10日を超え、中には付与日数を使い切る職員もいるほど、希望する休みが取りやすい環境となっている。行事への参加など私的な事情も尊重され、欠員時には職員間でのフォロー体制が迅速に構築されている。
　ICTシステムの導入により、書類作成の簡略化や保護者への一斉連絡が可能となり、定時退勤の促進や持ち帰り業務の削減に成果を上げている。また、環境整備においても職員の主体性を尊重し、クラス担任から提案される教材や遊具の購入要望を検討・承認することで、保育の質の向上と職員の意欲醸成を両立させている。
　現在は用務室や空きスペースを休憩に利用しているが、職員のさらなるリフレッシュを目的とした休憩スペースの活用方法や、ICT活用における適正なログ管理などのルール化についても、引き続き検討を進めていくことを期待する。

Ⅱ-2-（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〉
　中長期計画において「目指すべき保育者像」を明示し、それを指針として職員の育成に取り組んでいる。年度末には全職員を対象に自己評価と面談を実施し、一年の振り返りを通じて個々の成長を確認する機会を設けている。
　以前は個別目標の設定と管理を行っていたが、ここ数年は運用が停滞しており、面談も年度末の実施に留まっているのが現状である。今後は、園の理念や年度目標と連動した「個別目標設定シート」を再導入し、経験年数や個々の保育技術、クラス運営の習熟度に応じた具体的な目標を立案する体制の再構築が求められる。
　また、設定した目標の達成プロセスや実践事例を職員会議等の場で共有し、互いに学び合う「事例発表」の機会を設けることも有効である。こうした取り組みにより、個人の課題解決だけでなく、組織全体の保育実践力の底上げを図ることが期待される。

		第三者評価結果
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。	a

〈コメント〉
中長期計画に掲げる「期待する保育者像」に基づき、理念と保育目標を具現化するための教育・研修体制を整えている。職員の役職や経験に応じた研修計画を策定し、外部研修への参加を支援している。
中堅職員に対しては、制度化されたキャリアアップ研修のほか、個々の課題や関心に合わせた専門研修を推奨している。研修で得た最新の知見や新しい遊びの工夫などは、配布資料の共有に加え、必要に応じて職員会議で報告を行うなど、組織内への還元に努めている。特に配慮が必要な子どもへの対応では、研修で学んだ「視覚支援」の手法を取り入れ、個別の特性に合わせた絵カードの活用や療育機関との円滑な連携に繋げるなど、具体的な実践に活かされている。
研修への参加にあたっては、園長による指名だけでなく、職員個々の関心やペアでの参加を促すなど、自発的な学びと組織的な底上げの両立を図っている。義務的な参加に留まらず、「子どもの笑顔を増やすため」という前向きな動機付けを重視し、保育の質向上への意欲を高めるよう配慮している。

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〉
階層別の研修計画に基づき、キャリアアップ研修や全国規模の研修大会への参加を周知・推奨している。職員のキャリア形成を尊重し、資格取得を希望する者に対しては、勤務調整を行うなど柔軟に配慮している。
外部研修への参加が困難なパート職員等に対しても、園内勉強会を毎月開催することで、全職員が等しく研鑽を積める機会を確保している。また、姉妹園である八斗木保育園との合同研修や、園長・主任レベルでの定期的な意見交換を通じ、法人全体で保育の質を高める体制を構築している。外部研修の受講歴は、復命書や旅費明細書によって適正に管理・記録されている。園が指定する公的な外部研修については、参加費用や旅費を園が負担している。

Ⅱ-2-（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。	a

〈コメント〉
園長自らが長崎県保育協会の調査研究部にて養成校との連携に携わっており、その知見を活かして作成された「保育実習ナビ」を指導の指針としている。これにより、指導者によるばらつきを抑え、一貫性のある適切な指導を可能にしている。オリエンテーションでは守秘義務等の基本事項を徹底するほか、実習生が過度な負担や不適切な業務（保育外の雑務等）を強いられることがないよう、人権に配慮した受け入れを明文化している。
実習生の受け入れに際しては、担任のみならず、調理員を含む全職員が「適切な関わり」を共通認識として持ち、園全体で温かく迎え入れる体制を整えている。実習日誌の添削や日々の声掛けにおいても、実習生の緊張を和らげ、自己肯定感を高めるような対応を心掛けている。

Ⅱ-３　運営の透明性の確保

		第三者評価結果
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。		
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〉
園では、ホームページやSNS、パンフレットなどの多角的な媒体を活用し、保育内容や経営状況に関する情報を積極的に公開することで、運営の透明性向上に努めている。
ホームページでは、保育内容に加えて決算情報や第三者評価の結果、苦情解決の相談窓口などを公表し、適正な運営状況を広く周知している。また、SNSも活用しており、現場の保育士が「伝えたい」と感じる日々の活動や行事の様子を最低月1回以上の頻度でタイムリーに配信し、園内の雰囲気を可視化し、保護者や地域社会への安心感を提供している。
行政の窓口には、園の理念を反映したパンフレットを設置し、未就園児世帯や地域住民への情報提供を行っている。最近刷新されたパンフレットは、保育士の手による温かみのあるデザインとなっており、SNSへ誘導するQRコードを配置するなど、より詳細な情報にアクセスしやすい工夫が施されている。

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〉
経理規程に基づき事務や取引に関する明確なルールを定め、職員がいつでも閲覧できる環境を整えることで、公正な運営に努めている。日々の経理業務については税理士と契約しており、月次決算書の作成・確認を通じて適正な会計処理を維持している。また、園の建設計画などの大規模な発注に際しては、複数の事業者を対象とした一般競争入札を実施し、価格の妥当性や内容の透明性を担保している。事務担当者とは、本園のみならず他拠点（学童や都内・横浜の施設）を含めた管理について都度連携を図り、支出の適正性を相互に確認する体制を構築している。
財務監査や経営改善に関する外部専門家（公認会計士等）による客観的な助言・監査体制については、現状では具体的な実施や活用には至っておらず、課題として認識している。現在は税理士による月次処理を主軸としているが、今後は法人の規模拡大に合わせ、第三者の視点による定期的な財務監査や経営分析の導入を検討することが、さらなるガバナンス強化に向けて期待される。

Ⅱ-４　地域との交流、地域貢献

		第三者評価結果
Ⅱ-４-（１）　地域との関係が適切に確保されている。		
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〉
子どもが地域の一員として大切に育まれる環境を目指し、積極的な地域交流と情報発信に取り組んでいる。散策や地域の行事参加を通じて、住民に子どもたちの存在を身近に感じてもらうとともに、職員も地域の中での保育の意義を再確認している。
園外活動では、子どもの意欲を重視した活動を展開している。卒園旅行等の計画に際しても、子どもたちの「新幹線に乗りたい」「船で動物園に行きたい」といった希望を汲み取り、公共交通機関を利用した広域的な体験活動を実現している。こうした活動は、地域社会の公共性に触れる貴重な学びの機会となっている。
中学生等の職場体験を受け入れ、次世代を担う若者に対し「自他を大切にする心」を伝える機会としている。また、行政窓口へのパンフレット設置や「赤ちゃん広場」での子育て支援情報の提供を通じ、地域住民との接点を広げている。保護者の口コミを信頼の証として大切にしつつ、地域サークル等とも連携することで、社会資源の周知と利用促進に努めている。

		第三者評価結果
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〉
ボランティアや学生の受け入れを次世代育成への重要な貢献と位置づけ、積極的に協力する基本姿勢を「ボランティア活動マニュアル」に明文化している。受け入れに際しては、園長自らがオリエンテーションを行い、子どもへの接し方や留意事項を直接伝達している。特に、昨今のデジタル環境に鑑み、園内での写真撮影やSNSへの投稿禁止、個人情報の取り扱いといった守秘義務についても徹底した周知を図っている。また、ボランティア名簿を適切に保管・管理し、受け入れ実績を明確化することで、組織的な管理体制を構築している。
ボランティアの活動範囲については、おむつ替えや着替えなどの直接的な身体介助は原則として保育士が行い、ボランティアは保育士の指導・見守りのもとで補助的な関わりに留めるよう徹底している。実習生と同様に「必ず職員が共にいる状態」を維持することで、子どもたちの安全確保と、ボランティアが安心して活動できる環境の両立を図っている。

Ⅱ-4-（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〉
園では、関係機関の名簿を整備し、行政や専門機関と密に連携することで、子どもと家庭を多角的に支える体制を構築している。特に要保護児童対策地域協議会への参画を通じて、家庭背景や成育歴などの重要な情報を守秘義務の範囲内で共有し、個別の状況に応じた迅速かつ適切な支援に繋げている。
発達支援においては、療育施設への担任による見学を実施し、見学で得た専門的な関わり方を報告会や勉強会を通じて全職員で共有し、日々の保育実践に反映させている。また、就学に際しては小学校との引き継ぎ時間を確実に確保し、子どもの特性や配慮事項を詳細に伝達することで、切れ目のない支援を実現している。
支援が必要な可能性のある「グレーゾーン」の子どもについては、保護者の心情に配慮した丁寧な対話を重視している。保育士が日々の生活での困り感に共感しながら、保健師や「赤ちゃん相談」等の公的窓口へ心理的ハードルを下げて繋げられるよう努めている。保健師との信頼関係を基盤に、園・保護者・専門機関が一体となった早期アプローチが可能となっており、孤立させない支援体制が機能している。

Ⅱ-4-（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〉
雲仙市の青少年・子ども育成会議や要保護児童対策地域協議会への参画、新設された「幼保小連絡協議会」等を通じて、地域の生活課題や教育ニーズの把握に取り組んでいる。地域のニーズを具現化した取り組みとして、休日保育の導入が挙げられる。共働き世帯の増加や、日曜・祝日に勤務する美容業等の保護者からの切実な要望を汲み取り、柔軟な保育体制を整備することで、地域における就労支援の役割を担っている。
地域コミュニティとの繋がりを重視し、自治会の老人会への訪問や高齢者施設との交流を継続している（感染症対策等で休止していた活動も順次再開・検討中）。また、幼年防火クラブの一員として消防署や近隣園と連携した「防火の誓い」に参加するなど、街全体の防災意識向上にも寄与している。
子育て支援事業「おあそびひろば」では、離乳食の開始時期や絵本の読み聞かせ等、育児の細やかな相談に応じている。こうした活動を通じて、家庭で生じている孤立感や不安を早期に察知し、専門機関と連携しながら解決を図る相談拠点としての機能を果たしている。

		第三者評価結果
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〉
地域の子育て拠点として「開かれた園」を体現するため、多様な公益的事業を展開している。玄関ホールをカフェスタイルに改装することで、地域の保護者が気軽に立ち寄れる心理的障壁の低い環境を整備し、送迎時の保護者同士の交流や、孤立防止に繋がる「横のつながり」の醸成を支援している。
子育てイベント『HAPPY HUG』や毎週の『おあそびひろば』を通じた直接的な支援に加え、地域住民を巻き込んだ『ハッピーハロウィン』を自園で開催している。駐車場にキッチンカーを招致し、一般の方も利用可能とすることで、園と地域の接点を創出している。また、地域の祭りでのダンス披露や、行事への積極的参加を通じ、地域活性化の一翼を担っている。
園長は、保育協会の調査研究部会や人口減少地域対策委員会において、過疎地・離島の存続に向けた活動を推進している。「保育実習ナビ」の作成や行政への要望集約を通じ、保育施設を核とした若者の定着や移住促進、子育て環境の維持を提言している。

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

		第三者評価結果
Ⅲ-1-（1）　利用者を尊重する姿勢が明示されている。		
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〉
園独自の「生活マニュアル」を整備し、子どもへの丁寧な関わりや尊重すべき援助の指標を明示している。このマニュアルは正規職員のみならず、パート職員や看護師など全職種に周知され、組織全体で子どもを主体として捉える視点の共有を図っている。
尊重の姿勢は、行事決定のプロセスにも現れている。旅行の行き先等を決める「こども会議」では、安易な多数決に頼らず、一人ひとりが自分の気持ちを話し、友だちの意見にも耳を傾ける過程を重視している。納得解を導き出す経験を通じて、他者を認め合う心の育ちを支援している。
現場での対応に苦慮する場面においても、画一的な指導で制するのではなく、子どもの感情の表出を尊重している。喧嘩をすぐに止めるのではなく、互いの言い分を最後まで聞き、納得するまで見守る姿勢を徹底している。また、配慮が必要な子どもへの対応など判断が難しいケースについては、職員同士が日常的な会話の中で悩みを共有し、外部施設への見学や知見の導入を重ねることで、個々の特性に応じた最適な距離感や関わり方を模索し続けている。

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。	a

〈コメント〉
個人情報保護規程や就業規則、リスクマネジメントマニュアルに基づき、子どものプライバシー保護を組織的に徹底している。職員会議や「不適切な保育」をテーマにした園内研修を定期的に開催し、園独自の「適切な保育の定義」を全職員で共有することで、日々の実践における意識向上を図っている。
具体的な保育場面では、子どもの羞恥心や「恥ずかしい」という感情を尊重した環境構成を行っている。プール時の着替えでは男女を分けるだけでなく、高年齢児の「周囲と距離を置きたい」という意欲を汲み取り、場所を工夫するなどの配慮を継続している。また、身体的介助においても職員が過度に関与しすぎず、子どもの育ちを見守りながら一歩待つ姿勢を大切にしている。
氏名の呼び捨てをせず一人の人間として尊重する接遇を徹底するとともに、写真や動画の取り扱いについては、入園時の同意取得に加え、露出を避けるなどの配慮を組織的に行っている。

	第三者評価結果
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。	
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〉

行政窓口へのパンフレット設置やホームページ、SNSでの発信を通じ、利用希望者が園の特色を把握できるよう積極的な情報提供を行っている。特にSNSは、来園前の動機付けとして大きな役割を果たしており、園の日常を可視化することで安心感の醸成に繋げている。

園見学は「いつでも可能」とする柔軟な姿勢で受け入れており、土曜日も含め希望者の都合に合わせた対応を徹底している。見学時には、実際の活動場面や園内環境を公開しつつ、「園のしおり」を用いて丁寧な説明を実施している。特に、元教員等の専門職を含む保護者からの深い問いに対しても、「遊びの中にある学び」といった園の保育方針や強みを明確に伝えることで、入園後のミスマッチ防止に努めている。

今後、見学者を温かく迎え入れるメッセージボードの活用や、個別のアドバイス機会の充実など、より「選ばれる園」としての配慮を深めていくことを期待したい。保護者が納得して入園を決定できるよう、一人ひとりの不安や疑問に寄り添った対話を継続し、信頼関係を築いていくことを期待する。

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〉

利用開始にあたり「園のしおり」や「入園前確認票」を活用し、重要事項について保護者が十分に理解・納得できるよう配慮している。しおりの記述は、専門的な用語を避け、かみ砕いた柔らかい表現を用いることで、円滑な合意形成に繋げている。また、延長保育の基準時間についても、厳格な運用のみならず、保護者の状況に寄り添った柔軟な対応を心がけ、信頼関係の構築に努めている。

ならし保育の実施に際しては、保護者の就労状況と子どもの適応状態の両面に配慮している。事前に「ならし保育予定表」を提示し、保護者の希望を丁寧に確認した上でスケジュールを策定している。期間中は連絡帳を通じた密な情報共有を行い、子どもの様子に合わせて時間を調整するなど、無理のない環境移行を支援している。概ね2週間を目安としつつも、子どものペースを最優先に据えた柔軟な運用を徹底している。

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。	a

〈コメント〉

転園時には保護者の意向を確認した上で、必要な記録を転園先へ確実に送付している。就学に際しては、3月下旬に保育所児童要録の送付と併せ、小学校の教諭と直接の情報交換を実施している。これにより、子どもの特性や配慮事項が適切に引き継がれ、就学後の適応がスムーズに進むよう配慮している。

卒園後も、併設する学童保育が継続的な受け皿となっており、多くの卒園児が利用している。主任や元担任が窓口となり、学校生活での困り感や療育に関する悩みなど、保護者からの個別相談に柔軟に応じている。また、ハロウィン等の行事や人生の節目（小・中学校の卒業時）には卒園児が自発的に園を訪れており、長年にわたる信頼関係が維持されている。

		第三者評価結果
Ⅲ-1-（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〉

行事後の定例アンケートや懇談会、SNS等の多角的な媒体を通じて保護者の意向を把握し、運営の改善に繋げている。アンケート結果や園の自己評価は「ひじくろPRESS」等の広報誌で公表し、情報開示の透明性を高めている。

日々の保育では、子どものつぶやきを週案に反映させる「子ども主体の保育」を実践している。保護者から寄せられた「遊びと学び」への不安に対しては、活動の意図を丁寧に発信することで理解を求めている。また、給食時の米の持参継続といった具体的な要望についても、アンケートに基づき現状の利点を再確認するなど、双方向の意思決定を大切にしている。

第三者評価での保護者アンケートで出された意見については真摯に受け止め、具体的な改善に着手することとしている。具体的には、①小さな怪我やトラブルの報告漏れを防ぐため、職員間の引継ぎ体制を再点検し、状況報告の徹底を図る。②降園時の身だしなみ（鼻水の払拭等）や、汚れ物の取り扱い、挨拶の際の声掛けなど、日々の細やかな配慮について職員間で協議し、改善策を模索する。③若手職員の「どこまで話すべきか」という戸惑いに対し、担任との役割分担を明確化し、保護者へ一貫した丁寧な対応ができるよう指導を強化する。といった対応を検討されており、今後、小さな不満が不安に変わらぬよう、保護者の高い信頼を基盤としつつ、組織的改善による取り組みを徹底することで、事案の早期発見・早期対応に取り組むことを期待する。

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。		
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

〈コメント〉

園長を苦情解決責任者、主任保育士を苦情受付担当者とし、外部の第三者委員を設置する等、適切な苦情解決体制を構築している。玄関には「苦情解決の申出についてのお願い」や第三者委員の連絡先、社会福祉協議会を介した弁護士相談窓口を明記した「苦情処理のための仕組み」を掲示し、周知を図っている。

また、意見箱の横の引き出しには、申出書、封筒、筆記用具を常備し、申出書には「第三者委員への報告および立ち会いの可否」を確認するチェック欄を設けるなど、プライバシーや意向に配慮した工夫が見られる。

一方で、送迎時の保護者の目に留まりにくい状況にある。また、仕組みの掲示場所と、実際の申出書・意見箱の設置場所が離れているため、動線上の配慮にも改善の余地がある。

今後は、保護者がいつでも気軽に意見を寄せられるよう、例えば、①視認性の向上： 送迎時に自然と視界に入る場所に、より見やすく明るいデザインの掲示物を配置すること。②心理的ハードルの低減： 「皆さまの声をより良い園づくりに活かします」といった、意見を歓迎する前向きなメッセージを添えること。③配置の最適化： 案内の掲示、申出書の記入、意見箱への投函が一連の流れでスムーズに行えるよう、設置場所を集約・整理すること。といった取り組みを通じて、保護者の意向を真摯に受け止める姿勢をより明確にし、園と家庭の信頼関係をさらに深めていくことを期待したい。

		第三者評価結果
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〉
保護者が周囲を気にせず相談できるよう、職員室に隣接する医務室を相談場所として指定している。玄関から直接職員室・医務室へ入室できる動線が確保されており、他の保護者や来園者の目に留まらないようプライバシーに配慮した動線設計がなされている点は評価できる。
一方で、相談場所となる医務室には、日常業務で使用する物品等が置かれているなど、必ずしも相談に専念できる環境が整っているとは言い難い。保護者が悩みや不安を抱えている際、安心して感情を落ち着かせ、本音を話せる場としての機能向上が望まれる。例えば、①即時対応可能な環境維持： 玄関先での対応から個別相談への移行が必要と判断した際、即座に保護者を案内できるよう、相談スペースを常時整頓し、清潔感のある落ち着いた空間として維持すること。②心理的安心感の醸成： 物品の整理に加え、机の配置や椅子の座り心地、照明への配慮など、「話を聞くための専用空間」としての設えを工夫すること。③迅速な判断体制： 玄関先で対応する職員が保護者のわずかな異変やサインを察知した際、速やかに個別の相談環境へ誘導できるよう、職員間での連携・判断基準を共有しておくこと。といったことが検討できると思われる。
保護者が「いつでも大切に話を聞いてもらえる」という安心感を持てる環境を整えることで、信頼関係のさらなる深化に繋がることを期待したい。

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。	a

〈コメント〉
保護者からの相談や要望に対して、組織全体で迅速に共有・対応する体制が構築されている。送迎時等に職員が受けた内容は、職員専用のICTツールに記録して全職員へ周知するとともに、緊急性の高い事案については担任への口頭伝達や日々のミーティング、未満児・幼児会議、職員会議等の場で確実に共有されている。
また、運動会をはじめとする各行事の実施後には必ず保護者アンケートを実施している。収集した意見については、園全体で組織的かつスピーディーに検討を行い、その結果を文書で保護者へフィードバックするなど、透明性の高い対応が実践されている。

Ⅲ-1-（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。	b

〈コメント〉
園長が週1回の頻度で園全体の安全点検を自ら実施しており、現場の安全確保に向けた高い意識が伺える。また、保育安全マニュアル（「事故を未然に防ぐために」「保育従事者の心得」「日常の整備環境（保健・食事・保育編）」）を完備し、全職員への周知を図っている。
さらに、同法人姉妹園との合同研修を通じてヒヤリハット事例集を共有するなど、広域的な視点を取り入れた学びの機会を設けている点は評価できる。
職員室にヒヤリハット記録簿を設置しているものの、現状では記録頻度が少なく、日常に潜むリスクの吸い上げが十分とは言えない。事故を未然に防ぐ組織文化を醸成するためにも、①「ヒヤリハットが多い＝不手際」ではなく、「ヒヤリハットの提出数が多いほど、子どもの動きに対する観察力や洞察力に優れている」という共通認識を職員間で再確認し、些細な事象も貴重なデータとして共有する。②誰もが即座に、かつ容易に記録できるよう、記録様式を簡略化したり、ICTツールの活用を検討するなど、事務負担を軽減しつつ収集率を高める工夫を行う。③リスクマネジメント責任者を明確に定め、園全体で組織的に取り組む「リスクマネジメント委員会（仮称）」を設置すること。収集された事例に基づき、「その先にどのような事故が予見されるか」を具体的に議論・分析し、対策を徹底する。これらの取り組みを通じて事故防止の質をさらに高めていくことを期待したい。

		第三者評価結果
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。	b

〈コメント〉
保健衛生マニュアルを完備し、発熱・咳・嘔吐などの症状から疑われる病気や緊急度をフローチャートで可視化することで、全職員が感染症発生時に適切な初期対応を行えるよう努めている。流行期には玄関に感染者数や状況を掲示して保護者への注意喚起を行うとともに、登園届や登園許可書の管理を徹底し、園内感染の拡大防止に向けた仕組みを構築している。また、嘔吐物処理セットを各クラスに配置し、不測の事態に備えた備品の整備も適切になされている。
感染症対策の基礎は整っているが、実際に子どもが嘔吐した際の防護服の着脱や二次感染を防ぐ処理手順については、職員間の実践的な習熟に課題が残る。今後は、マニュアルを「知識」から「行動」へつなげるため、例えば、①実践的なシミュレーションの実施： 嘔吐物処理セットを実際に使用し、適切な手順と防護服の着脱方法を全職員が体験的に習得する研修を実施すること。②BCP（事業継続計画）に基づいた訓練： 担当者を中心に、策定済みのBCPに沿った机上訓練（シミュレーション）を行い、非常時における優先業務や役割分担を再確認すること。③継続的な学習機会の確保： 感染症の予防や最新の安全確保に関する勉強会を定期的に開催し、外部研修への積極的な参加を促すなど、組織全体の専門性を底上げすること。といった取り組みが期待される。書面上の対策を実効性のあるものにするために、定期的な訓練を通じて「動ける体制」をより強固なものにしていくことを期待したい。

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〉
火災発生時の職員の行動指針をフローチャート化し、迅速な対応に向けた可視化を図っている。備蓄食料品については、主任が管理表を用いて賞味期限や内容を適切に管理しており、定期的に子どもたちへ備蓄品を用いた食事を提供している。単なる備蓄に留まらず、子どもたちへの防災教育や食体験の共有に繋げており、独自の取り組みである。
訓練面では、学童クラブとの合同訓練や消防署立ち合いによる訓練を実施し、地域や専門機関と連携した実践的な体制を整えている。また、園の所在地がハザードマップ上の危険区域外であることを確認済みであり、避難用持ち出しバッグに児童情報を備えるなど、事前の備えに努めている。
防災体制の基礎は構築されているが、非常時における「個別の配慮」と「組織の継続性」については、さらなる強化が求められる。今後は、①持ち出し用の児童情報に、既往歴や現在治療中の疾患、アレルギー詳細など、緊急時に命に関わる情報を追加し、救急隊や避難先で即座に適切な処置が受けられるよう整備すること。②策定済みのBCP（事業継続計画）に基づき、大規模災害を想定した机上訓練（シミュレーション）を実施すると共に、発災直後の優先順位や役割分担を再確認し、計画を「形」から「動ける指針」へと昇華させること。③地形的な安全に安住せず、近隣火災や広域停電など、ハザードマップ以外のリスクも想定した訓練を継続し、全職員の防災意識をより一層高めていくこと。このような点に注力し取り組むことを期待したい。

40	Ⅲ-1-（5）-④ 不審者の侵入時などに対応できるマニュアルが整備されており、その対応方法について、全職員に周知されている。	b

〈コメント〉
不審者侵入を防止するためのハード・ソフト両面での備えがなされている。園内には防犯カメラを設置し、警備会社との提携や合同訓練を通じて監視体制を維持している。玄関には危険物持ち込み禁止やインターホン利用に関する案内を掲示し、注意喚起を徹底している。
また、「不審者への対応マニュアル」を完備し、年1回、侵入を想定した避難訓練を実施している。防犯用具（さすまた）を子どもの目に触れない位置に適切に保管するなど、日常の保育環境の平穏維持に配慮が見られる。
園独自の対策は進んでいるが、今後はより専門的な視点を取り入れた防犯体制のブラッシュアップが望まれる。例えば、①警察等の専門機関の立ち会いによる、園舎の侵入経路や死角の検証を実施すること。プロの視点から現行マニュアルの有効性を点検し、実効性を高める見直しを行う。②警察や地域等と連携したマニュアル研修を実施し、不審者との対峙や警察への通報、子どもの保護といった一連の動きを、よりリアリティのある状況下で再確認する。③警察や地域自治体からの防犯情報を迅速に収集・共有する体制を改めて点検し、近隣での事案発生時に即応できる体制を維持していく。これらの取り組みを通じてさらなる防犯体制の構築に期待したい。

Ⅲ-２　福祉サービスの質の確保

		第三者評価結果
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。		
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。	a

〈コメント〉
「保育所保育指針」および法人理念を日々の保育実践に落とし込むため、子どもへの尊重と権利擁護の姿勢を明文化した「子どもの生活マニュアル」を策定・活用している。特筆すべきは、食事や排泄、入眠といった基本的生活習慣の援助において、写真を多用した具体的な手順（「1歳児の入眠への誘い方」「離乳食の進め方」「衣服の着脱・片付け」等）を定めている点である。
このマニュアルにより、経験年数にかかわらず全職員が組織として統一された質の高い援助を提供できる体制が整っている。また、園独自の「保育評価スケール」を用いて、理念に基づいた保育が実践されているかを客観的に振り返る仕組みも構築されている。これらの実施方法は、職員会議において必要に応じて検討・見直しが行われており、常に現状に即した改善が図られている点は高く評価できる。

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

〈コメント〉
毎月定期的に職員会議を開催し、組織として決定した「子どもの生活マニュアル」に沿った保育の提供を徹底している。このマニュアルは固定的なものではなく、現場職員の意見を積極的に反映し、日常の気づきや子どもの実態に合わせて必要に応じて柔軟に見直しを行う体制が確立されている。
また、法人理事長から示される「これから求められていく保育」の展望や、法人理念に基づく今後の運営計画の方向性を全職員で共有・討議する場を設けている。特筆すべきは、単なる情報の伝達に留まらず、子どもの遊びや活動がより豊かになるための環境構成について、全職員が主体的に検討・見直しを行っている点である。このように、法人のビジョンと現場の知恵を融合させ、より良い保育環境を追求する組織的な仕組みが機能している。

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。		
43	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〉
保護者のニーズや家庭状況を的確に把握し、園の全体的な計画とアセスメント（客観的な実態把握）に基づいた指導計画を策定している。週案や個別指導計画は各責任者が作成し、組織的な管理体制のもとで運用されている。
特に、2歳児・異年齢クラスの週案においては、子どもが日々の生活の中で発する「つぶやき」を丁寧に拾い上げ、一人ひとりの内面的なニーズや興味・関心に沿った計画を作成している点は特筆に値する。これらを実際の保育に反映させ、実施後の振り返りや評価を次回の計画に確実に繋げることで、子ども一人ひとりに寄り添った個別援助が実践されている。
現在は園内の責任者を中心に計画が策定されているが、今後は子どもの育ちをより多角的な視点で支えるため、複雑な背景を持つ事例や、より専門的な配慮が必要なケースについては、園内の看護師、栄養士といった他職種、あるいは必要に応じて外部の専門機関等が参画したアセスメントや合議の機会を設けることを期待する。保育所以外の関係者が参加する会議体（ケース検討会など）を柔軟に活用し、多面的な視点からアセスメントを実施することで、指導計画の客観性と専門性をさらに高めていくことを期待したい。

		第三者評価結果
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

〈コメント〉
　指導計画の策定者が主体となってアセスメントを実施し、毎月の職員会議において計画の見直しを行うというPDCAサイクルが確立されている。見直しに際しては、保育の質の向上に直結する課題を明確に抽出し、子どもや保護者の刻々と変化するニーズを捉えた支援を追求している。
　会議で決定した修正事項や見直し後の内容は、速やかに関係職員に周知され、共通認識のもとで保育が展開される仕組みが整っている。評価結果を次期の計画に確実に反映させることで、継続的かつ計画的な保育の質の維持・向上に努めている点は評価できる。
　定期的な見直し体制は十分に機能しているが、今後は不測の事態や急激な状況変化に対応するため、子どもの状況変化や感染症の流行、不測の事態等により、当初の計画を急遽変更せざるを得ない場合の判断基準や権限、周知の手順をあらかじめ定めることや、定例会議を待たずに、現場の判断で迅速かつ組織的に計画を軌道修正できる仕組みをマニュアル化し、変化に対してより柔軟で即応性の高い保育体制を構築していくことを期待したい。

Ⅲ-2-（3）　福祉サービス実施の記録が適切に行われている。

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

〈コメント〉
　「保育所保育指針」および法人理念を具現化するため、法人が大切にする「温かい応答」を基盤とした人材育成を推進している。全職員が「子どもの生活マニュアル」を指針として日々の援助にあたる一方、園独自の「保育評価スケール」を活用して、個々の専門性を客観的に振り返る仕組みを構築している。
　毎年実施される自己評価において、業務遂行の確認に留まらず、法人理念を軸とした多角的な目標設定を行っており、職員の、「希望」「目標」「やりたいこと」といった自己実現の要素と、「人間性」「やるべきこと（保育者としての責務）」という成長指標を盛り込んだ目標を立てることで、職員一人ひとりが保育者としての自律的な向上心を持って日々の保育に取り組んでいる。定期的な振り返りを通じて理念を再確認するプロセスは、組織全体の保育の質を底上げする原動力となっている。

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

〈コメント〉
　個人情報保護規程に基づき、子どもの個人記録を重要度や内容に応じて適切に分類（永年・10年・5年・3年・1年）し、期間を定めて文書保存を行っている。これらの重要書類は鍵付きの書庫に保管され、記録管理責任者である園長が厳重に鍵を管理するなど、物理的なセキュリティ体制が構築されている。
　情報の取り扱いに関するソフト面の対策も徹底されている。就業規則および個人情報保護規則を定め、入職時はもとより退職時においても誓約書の提出を求めることで、全職員に守秘義務と規律の遵守を強く意識付けている。
　また、保護者に対しても、入所時に個人情報の取り扱い方針や肖像権利用について説明を行い、書面による承諾を得る手続きを実施している。これにより、園内での写真利用や情報管理における透明性と法的妥当性が確保されている点は評価できる。

評価細目の第三者評価結果（保育所）

＊すべての評価細目（20項目）について、判断基準（a・b・cの段階）に基づいた評価結果を表示する。
＊評価細目毎に第三者評価機関の判定理由等のコメントを記述する

A-1 保育内容

		第三者評価結果
A-1-（1）　全体的な計画の作成		
1	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全体的な計画を作成している。	a

〈コメント〉
「保育所保育指針」および法人理念を具現化するため、法人理事長が提唱する「応答的保育」を根幹に据えた質の高い保育を展開している。この哲学は、子どもの尊厳と権利擁護を明記した「子どもの生活マニュアル」に反映されており、全職員が共通の指針を持って子ども一人ひとりと温かく向き合っている。
理念の浸透に向け、園長は、入職時の職員教育や保護者への説明において、機会を捉えて「応答的保育」の本質を丁寧に伝えており、園・職員・家庭が共通の理解の下で子どもを育む土壌を築いている。
さらに、独自の「保育評価スケール」を用いた自己評価制度は、職員の業務確認を超えた内省の場となっている。「希望」「目標」「やりたいこと」といった個人の意欲と、「人間性」「やるべきこと」という保育者としての責務を統合した目標設定を行うことで、職員が自律的に成長し続ける仕組みが確立されている。

A-1-（2）　環境を通して行う保育、養護と教育の一体的展開		
2	A-1-（2）-①　生活にふさわしい場として、子どもが心地よく過ごすことのできる環境を整備している。	a

〈コメント〉
子どもが一日を通して心地よく、安全に過ごせる環境づくりに注力している。各室には温度計を設置し、エアコンによる適切な温湿度管理を行うとともに、外遊びの時間を活用した計画的な換気や、乾燥対策として室内干しを併用する等の細やかな工夫が見られる。特に夏場は、テラスの温度計と温度指数表を照らし合わせ、外遊びの可否を科学的な根拠に基づいて判断するなど、熱中症防止に向けた客観的な基準を運用している。
衛生面においては、玩具の洗浄や次亜塩素酸水による拭き取りを習慣化し、寝具についても家庭との連携により清潔を維持している。また、施設整備面では、子どもの発達に合わせた高さの洗面台や明るいトイレなど、自立を促す設備が整っている。家具の配置においては、死角をなくしつつ「角」のない安全な備品を選定し、子どもが一人で落ち着いて過ごせる場所（静の空間）を確保するなど、心理的な安定にも配慮した環境構成がなされている。

3	A-1-（2）-②　一人ひとりの子どもを受容し、子どもの状態に応じた保育を行っている。	a

〈コメント〉
理事長の指針である「応答的保育」が全職員に浸透しており、子ども一人ひとりの発達段階や個人差、家庭環境に寄り添った保育を実践されている。乳児期においては、授乳時に「お腹が空いたね」「おいしいね」といった温かい言葉をかけ、目と目を合わせながら情緒的な絆（アタッチメント）を育む姿が見られる。
また、職員は大きな声で指示を出したり子どもの行動を一律に制止したりせず、常に肯定的な姿勢で受容している。子どもの背後にある家庭環境や心身の状態をきめ細やかに察知し、不安を感じている子どもには抱っこや寄り添いを通じて安心感を与えるなど、子どもが自分の欲求を素直に表現できる環境が整っている。子ども一人ひとりの性格やその日のコンディションを見極めた丁寧な対応が、子どもの自己肯定感を育む基盤となっている。

		第三者評価結果
4	A-1-（2）-③　子どもが基本的な生活習慣を身につけることができる環境の整備、援助を行っている。	a

〈コメント〉
　食事（離乳食を含む）、睡眠、排泄、衣服の着脱といった基本的生活習慣の習得において、「子どもの生活マニュアル」に基づいた一貫性のある援助が行われている。決して大人の都合で強制するのではなく、子どもの「自分でやりたい」という主体性を引き出すための創意工夫が随所に見られ、例えば、衣服の着脱の際には、子どもが乗り降りしやすい手作りの台を設置することで、子ども自身が着替えやすい環境を整えている。こうした環境設定により、子どもが達成感を味わい、自発的に次の動作へ向かおうとする意欲を育んでいる。
　また、排泄や食事などの生理的欲求への対応においても、一人ひとりのタイミングや個別のリズムを重視し、子どもの尊厳を傷つけないよう配慮した人権尊重の姿勢が徹底されている。

5	A-1-（2）-④　子どもが主体的に活動できる環境を整備し、子どもの生活と遊びを豊かにする保育を展開している。	a

〈コメント〉
　保育士が日々の子どもの「つぶやき」に深く耳を傾け、それを保育の実践に反映させる「子ども主体の保育」が具現化されている。例えば、かき氷や栽培中のきゅうりに対する「食べたい」という素直な発言を逃さず、クッキング活動や素材の味をそのまま楽しむ体験へと繋げている。こうした柔軟な対応により、子どもは「自分の声が世界に届き、実現する」という自己効力感を得ている。
　また、園庭では年齢に応じた遊具を活用し、友だちとの共同活動を通じて、葛藤や協調といった豊かな人間関係の基礎を育んでいる。さらに、日常的な散歩においては、身近な自然に触れるだけでなく、地域住民との挨拶や交流を通じて社会体験の場を広げている。公共の場でのルールや交通ルールの習得についても、生活と遊びの地続きの体験として学べる機会を設けており、社会性を育む保育が実践されている。

6	A-1-（2）-⑤　乳児保育（0歳児）において、養護と教育が一体的に展開されるよう適切な環境を整備し、保育の内容や方法に配慮している。	a

〈コメント〉
　乳児保育において、一人ひとりの生理的リズムと情緒的安定を最優先とした丁寧な援助が実践されている。睡眠時には場所を固定することで安心感を与え、保育士が身体に優しく触れることで情緒的な絆（愛着関係）を深める配慮がなされている。授乳やおむつ交換の際にも、視線を合わせた語りかけや「気持ちよくなったね」といった共感的な言葉がけを徹底しており、子どもの思いを代弁する「応答的保育」が日常の風景となっている。
　また、家庭との連携においても優れた工夫が見られる。週1回発行される「ドキュメンテーション」では、写真を通して子どもの遊びのプロセスを可視化し、玄関に掲示することで、日々の保育の質を保護者に分かりやすく伝えている。連絡帳や連絡アプリ等を通じた双方向の情報交換もなされ、園と家庭が一体となって子どもの育ちを支える体制がある。
　安全面では、SIDS（乳幼児突然死症候群）防止のため、0歳児クラスにおいて午睡チェック機器を導入。ICTを活用して衣服に装着したセンサーで監視することで、万が一の際にも直ちに処置が開始できる安全管理体制を構築している。

7	A-1-（2）-⑥　３歳未満児（１・２歳児）の保育において、養護と教育が一体的に展開されるよう適切な環境を整備し、保育の内容や方法に配慮している。	a

〈コメント〉
　保育士は、子どもの主体性を尊重し、子どもが自ら好きな遊びや安心して自発活動や探索活動ができるよう環境作りや自我の育ちを受容した関わりを持っている。遊具や教材等は、子ども自身が選んで容易に取り出せるよう棚の工夫等、環境を整備している。友だち同士でのトラブルがあった場合は、即座に静止せず様子を見て落ち着かせ、両者の話を聞いて仲立ちを行っている。
　他のさまざまな年齢のクラスの子どもとの関わりや学童保育の子どもたちとの関わりや調理担当職員から食育に関する話を聞く等、保育士以外の大人との関わりを図っている。保護者の送迎時に子どもの園での過ごし方がわかるよう「ドキュメンテーション」を作成し、「てつなぎ」等の活用で家庭との連携を図っている。

		第三者評価結果
8	A-1-（2）-⑦　３歳以上児の保育において、養護と教育が一体的に展開されるよう適切な環境を整備し、保育の内容や方法に配慮している。	a

〈コメント〉
幼児期において、3歳・4歳・5歳児それぞれの発達の差異を的確に把握し、個の成長と集団の中での育ちをバランスよく取り入れた保育が展開されている。一人ひとりの自主性を尊重しつつ、友だちとの共同制作などを通じて「個の力」を発揮する場面と、互いに協力して一つの目的をやり遂げる「集団の喜び」を感じられる機会を意図的に設けている。こうした援助により、子どもたちは個性を認め合いながら、社会性の基礎を確実に身につけている。
特に5歳児においては、就学を見据え小学校の校長や地域住民との交流を深める機会を創出し、子どもたちが小学校への期待感や憧れを抱けるよう配慮している。また、これらの活動プロセスを「ドキュメンテーション」として可視化し、保護者へ共有することで、就学に向けた園の教育的意図や子どもの成長を家庭と共に確認し合える体制を整えている点は、保育内容の質的向上に寄与している。

9	A-1-（2）-⑧　障害のある子どもが安心して生活できる環境を整備し、保育の内容や方法に配慮している。	a

〈コメント〉
園舎は障害の有無を問わず、すべての子どもが安全かつ円滑に活動できるよう環境整備がなされている。ソフト面においても、保育士が障害児保育に関する研修を受講し、専門知識の習得と理解に努め、一人ひとりの特性や発達状況に応じた「個別指導計画」を策定し、援助を実践している。
特筆すべきは、統合保育（インクルーシブ保育）への配慮である。障害のある子どもが他の子どもたちと共に活動する中で、互いに刺激を受け合い共に成長できるよう、適切な橋渡しを行っている。また、必要に応じて保護者との個別面談を実施するほか、療育機関との情報共有・話し合いの場を持つなど、専門性の高い保育に取り組んでいる。さらに、市の「こども健康班」とも連携を図り、保護者に対して専門的な知見に基づいた適切な情報提供や助言を行っている。こうした取り組みは、子どもの園生活の充実のみならず、保護者の安心感や家庭における適切な養育力の向上にも寄与している。

10	A-1-（2）-⑨　それぞれの子どもの在園時間を考慮した環境を整備し、保育の内容や方法に配慮している。	a

〈コメント〉
子どもの在園時間全体を通し、理事長の方針である「応答的保育」を主軸に据えた計画的な保育が実践されている。年齢の異なる子どもたちが共に過ごす場面においても、一人ひとりの状況に配慮した「家庭的な環境づくり」を重視しており、子どもが緊張することなく、リラックスして過ごせる空間を整備している。また、子どもの生活リズムを尊重し、適切なタイミングでの昼食やおやつの提供を行うなど、生理的・心理的な充足を図っている。
保育士の交替時における情報共有体制を構築し、送迎時の保護者との会話内容に至るまで、口頭での確実な伝達に加え、「ミーティングノート」や「各クラス共有ノート」を柔軟に活用している。これにより、担任のみならず全ての関係職員が子どもの最新の状況を把握し、一貫性のある対応を可能にする組織的な連携体制が機能している。

11	A-1-（2）-⑩　小学校との連携、就学を見通した計画に基づく、保育の内容や方法、保護者との関わりに配慮している。	a

〈コメント〉
各指導計画に小学校との連携や就学に関する事項を明記し、長期的な視点に立った保育を実践している。5歳児を中心に、小学校の「けやきっ子集会」や運動会への参加、「瑞宝太鼓」の鑑賞など、多様な交流機会を設けている。これらの体験を通じ、子どもたちは小学生の姿をロールモデルとして自分自身の成長を見通し、就学への期待や楽しみを膨らませている。
また、校区内の「保幼小連絡会議」へ定期的に出席し、学校側と密な情報交換を行う体制が整っている。日常の保育においても、小学校まで歩いて散歩に出かけることで、交通ルールの遵守や集団行動における協調性を育むとともに、校庭での遊びを通じて入学後の環境に親しむ機会を作っている。こうした活動の内容が記録され、保護者との面談等を通じて就学に向けた要望を聞き取り、次期の計画へと反映させている。

	第三者評価結果
A-1-（3）　健康管理	
12　A-1-（3）-①　子どもの健康管理を適切に行っている。	a

〈コメント〉
子どもの日々の健康状態を把握するため、各クラスに「健康観察表」を設置し、心身の変化を捉える体制を構築している。体調の変化が生じた際には、速やかに保護者と連携を図るとともに、職員間での情報共有を徹底している。特筆すべきは、子どもの健康を最優先にしつつも、情報共有の工夫によって「可能な限り保護者の就労を妨げない」という、子育て家庭への配慮と支援の姿勢が示されている点である。
入園時には既往歴や予防接種状況を詳細に把握し、園の健康方針について丁寧な説明を行うことで、家庭との共通認識を形成している。また、安全管理の最重要課題であるSIDS（乳幼児突然死症候群）に関しては、全保育士が研修を受講して専門知識を習得し、独自のマニュアルを作成・運用している。0歳児に対しては、保育士による5分おきの目視確認に加え、午睡センサーを用いた二重のチェック体制を敷いており、ICTと人の目による高度な安全管理が実現されている。

13　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。	a

〈コメント〉
子どもの健康維持・増進のため、小児科嘱託医による年2回（春・秋）の健康診断および、歯科嘱託医による年1回の歯科健診を実施している。これらの診断結果は記録され、園の「保健計画」に有効に反映されている。得られた知見は職員間で周知・共有され、日々の保育における配慮事項として活かされている。
保護者へのフィードバック体制も整っており、担当保育士が健診結果を速やかに報告している。特に治療や経過観察が必要な場合には、その理由や家庭での留意点を併せて伝えることで、保護者が適切な受診や生活習慣の改善に繋げられるよう、丁寧な橋渡しを行っている。このように、専門医・園・家庭が一体となって子どもの健やかな育ちを支える体制が構築されている点は評価できる。

14　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

〈コメント〉
アレルギー疾患や喘息などの慢性疾患を持つ子どもに対し、医学的根拠に基づいた安全管理体制を構築している。食物アレルギーについては、医師による「食物アレルギー除去指示書」の提出を必須とし、その指示に基づいた個別対応を徹底している。誤配・誤食防止策として、専用の食器（色の変更）や名札の使用、提供前の「三重チェック」をルーチン化しており、ヒューマンエラーを防ぐ防御策が講じられている。
また、喘息等の症状に対しては、主観的な判断に頼らず、症状の原因を特定するための「フローチャート」を独自に作成・運用している点は、迅速かつ的確な判断を支える取り組みである。緊急時対応についても、「給食食物アレルギー児対応マニュアル」に基づき、アナフィラキシー発症時のエピペン使用法や緊急性の判断について全職員が研修を通じて習得している。これにより、疾患を持つ子どもが安心して集団生活を送り、保護者が信頼して子どもを預けられる体制が整っている。

15　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

〈コメント〉
「楽しく落ち着いて食べる」ことを目指し、食育を保育計画の重要な柱として位置づけている。食事環境の整備においては、発達段階に応じた適切な援助を行うとともに、食器に「陶器」を採用。素材の持つ重みや質感を五感で感じる経験を大切にするなど、本物に触れる機会を提供している。
また、バイキング形式の食事を取り入れることで、子どもが自らの摂取量を把握し、自分でつぎ分けるという自律的な行動を促進している。保育士が適切に補助を行いながら「食べ残しゼロ」を目指す経験は、達成感と食べ物への感謝の念を育んでいる。さらに、園庭の畑で野菜を栽培し、収穫を体験することで、野菜への親近感や好奇心を醸成。苦手だった食材が食べられるようになるなど、食生活の改善において成果を上げている。これらの活動を保護者と共有し、家庭と連携しながら子どもの豊かな食生活を支える姿勢は高く評価できる。

		第三者評価結果
16	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。	a

〈コメント〉
園内の菜園を活用した野菜の栽培から収穫、喫食に至るまで、一貫した食育プログラムが実践されている。子どもたちが育つ過程を観察し、自ら収穫した喜びを昼食時に共有することで、食材への感謝の念と食への好奇心が育まれている。食事の援助においては、無理強いをせず「おいしく安心して食べる」という心理的充足を優先し、一人ひとりの発育や体調に合わせたつぎ分け補助によって、残食の低減と達成感の両立を図っている。
また、調理担当職員が単に給食を作るだけでなく、保育の現場に深く関与している点も特筆すべきである。調理室から廊下のガラス越しに子どもたちの食事状況や会話を直接観察し、残食調査や検食簿の記録と併せて、現場の声を献立や調理法の工夫に反映させている。衛生管理面においても、マニュアルの定期的な点検・見直しを徹底しており、過去1年間にわたり事故や問題が発生していないという実績は、組織的な管理能力の高さを示している。

A-2 子育て支援

		第三者評価結果
A-2-（1） 家庭との緊密な連携		
17	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。	b

〈コメント〉
保護者が日々の園生活を具体的にイメージできるよう、視覚的・構造的な情報発信に注力している。玄関の壁面を活用した「ドキュメンテーション」の掲示は、送迎時の限られた時間でも子どもの成長を実感できる有効な支援となっている。また、園だよりを通じて「保育理念」や「今月のねらい」を明文化し、日々の援助が理念に基づいたものであることを継続的に周知することで、保育の専門性に対する保護者の理解と信頼を得ている。
行事や対話の機会も、一方的な報告に留まらない工夫が見られる。保育参観では、家庭とは異なる集団生活の中での子どもの成長を共有し、懇談会では園の考えを伝えた上で保護者が気軽に発言できる場を創出している。こうした双方向の情報交換と連携は、必要に応じて確実に記録され、園と家庭が共に子どもを育む「共育て」の基盤を強固なものにしている。
情報の可視化と対話の場作りが円滑に行われており、今後は、さらに一歩進んだ連携として、例えば、掲示したドキュメンテーションに対し、保護者が感想や家庭でのエピソードを書き込めるような「対話スペース」を設けるなど、園と家庭の「育ちの記録」をより多層的にしていくことや、懇談会で出された保護者の意見や要望が、園の運営や指導計画にどのように反映されたかを保護者へフィードバックする仕組みを強化し、参画感をより高めていくことを期待したい。

		第三者評価結果
A-2-（2）　保護者等の支援		
18	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。	b

〈コメント〉
　職員は保育理念を指針とし、保護者との日常的なコミュニケーションを通じて信頼関係の構築に努めている。送迎時の対面や連絡アプリによる相談に対し、迅速かつ丁寧なレスポンスを行う体制が整っている。特にプライバシーへの配慮が徹底されており、周囲に気づかれぬよう相談室での対応を選択するなど、保護者が安心して心中を吐露できる環境を保障している。
　また、「個別面談希望届」を玄関に常設することで、保護者が自らのタイミングで相談を申し込める仕組みを構築している点も評価できる。これらの相談内容は確実に記録され、継続的な支援に活かされている。さらに、行事ごとにアンケートを実施し、その結果を単に集計するだけでなく、保護者へフィードバックするとともに、職員間で改善点を具体的に協議するPDCAサイクルが確立されており、保護者の声を園運営の質向上に繋げる姿勢が顕著である。
　今後は、さらに強固なパートナーシップを目指し、①単発の行事評価に留まらず、年度ごとの満足度の推移や要望の変化を分析し、園の中長期計画や重点目標の策定に反映させること。②「届出」や「アンケート」という形式以外の、日常の何気ない会話の中に隠れた保護者の不安や期待を汲み取る「共感的な傾聴」のスキルを職員間でさらに磨く。といったより先回りした家庭支援を展開していくことを期待したい。

19	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。	a

〈コメント〉
　子どもの権利擁護と虐待防止を最優先課題とし、「児童虐待マニュアル」を軸とした危機管理体制を構築している。日々の保育において、職員は「虐待の早期発見リスト」を活用し、子どもの心身状態や衣服の汚れ、不自然なあざなど、微細な兆候を見逃さないよう高い意識を持って観察に当たっている。
　虐待の可能性を察知した際には、単独で抱え込まず全職員で即座に情報を共有し、組織としての対応方針を協議する体制が確立されている。また、市の要保護児童対策地域協議会（要対協）や児童相談所等の関係機関と緊密な連携を図り、定期的なケース会議を通じて情報のアップデートと役割分担を明確にしている。対象となる子どもへのケアはもちろん、保護者の背景にある困難さにも目を向け、両者に寄り添った援助を行うことで、状況のさらなる悪化を防ぐ「包括的な支援」を実践している。

A-3　保育の質の向上

		第三者評価結果
A-3-（1）　保育実践の振り返り（保育士等の自己評価）		
20	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。	b

〈コメント〉
　園の理念を具現化するため、独自の「保育評価スケール」を用いた組織的な自己研鑽体制を構築している。この様式は、法人理念を中核に据え、「希望」「目標」「やりたいこと」「人間性」「やるべきこと」「保育者としての成長」を多角的に可視化しており、職員が保育者としてだけでなく、一人の人間としてどのように成長したいかを洞察できる仕組みとなっている。全職員が毎年このスケールを用いて個人の目標設定と振り返りを行い、自らの保育実践を客観的に評価する習慣が定着している点は評価できる。
　一方で、評価プロセスの運用においては変遷が見られる。以前は園長が職員一人ひとりの個性や特長を細やかに把握し、目標設定への助言や達成度の確認を直接行うなど、リーダーシップのもとで対話重視の人材育成が行われていた。現在は職員間での相互評価が中心となっているが、園の指針をより高い次元で共有し、個々の専門性を引き出すためには、園長による直接的なフィードバックも重要である。
　今後、園長が再び個別の目標設定や振り返りのプロセスに関与し、職員一人ひとりの資質に応じた具体的なキャリアパスの提示や、メンタル面を含めた伴走型の指導を行い、「やりたいこと」と「やるべきこと」の重なりを園長と共に確認し合うことで、職員個々の意欲を園全体の保育の質向上へ直結させる組織運営を目指すことを期待したい。

事業所プロフィール（保育所型認定こども園）

１．事業所名称：ひじくろこども園

２．運営主体（法人名等）：社会福祉法人　相愛会

３．事業所所在地：長崎県雲仙市国見町土黒乙 139-2

４．事業所の長の氏名（園長等）：出田和光

５．連絡先

電　　話　　：0957-78-2274
Ｆ　ａ　ｘ　：0957-78-2315
Ｅ メ ー ル ：qqrr5na9k@ivy.ocn.ne.jp
ホームページ：http://www.souaikai.net/hijikuro/

６．当該事業の開始年月日：平成 24 年４月１日、認定こども園移行令和４年４月１日

７．同一事業所（同一敷地内または同一建物内で行われる事業を指す）で実施している同一運営主体の主な福祉サービス事業

・休日保育事業
・延長保育事業
・一時預かり事業（一般型）
・一時預かり事業（幼稚園型）預かり保育
・障害児保育
・子育て支援事業（自主事業）
・放課後児童クラブ

８．事業所が大切にしている考え方（事業所の理念や基本方針等を簡潔にお書きください。リーフレット等の資料を添付していただいても結構です。）

・子どもの人権を大切にし、一人ひとりに応答的に関わる。
・子どもの最善の利益を考え、「今が幸せで将来も幸せ」になれることを願っている。
・安心して生活できる環境を構成し、温かい関わりの中で、情緒の安定をはかる。
・子どもの興味に基づいた活動が出来るように、発達に合わせた豊富な遊び環境を準備する。
・主体性を発揮できる場を保障し、認知能力はもとより、やる気、考える力、失敗も経験しながら試行錯誤して乗り越えようとする力、判断力などの非認知能力を育て、生きる力の土台を作る。
・これらを達成していくために応答的なかかわりで、自己肯定感を育む。

9．現在の職員数（　令和　７年　12月　１日現在）：
常勤職員数　15　人、　非常勤職員数　３　人（常勤換算　2.2　人）

10．定員及び現在の利用者：
（1）一般保育

	定員（人）	利用者数（人）
0歳児	３人	４人
1歳児	11人	12人
2歳児	６人	７人
3歳児	８人	５人
4歳児	８人	６人
5歳児	14人	12人
計	50人	46人

（2）特別保育

	定員（人）	利用者数（人）
延長保育	-	20人
障害児保育	-	３人
病後児保育	事業無し	-
一時保育	５人	５人
その他 （　休日保育　）	-	１人

11．現在のサービス提供能力（利用状況）と利用者数
（以下のいずれかに○印をおつけください）
① サービスを希望しながら待っている人がかなりいる。
② ほぼサービス提供能力に見合った利用者数で、待っている人はほとんどいない。
③ サービス提供能力に余力があり、希望者があれば受け入れたい。

１２．施設の状況
（1）建物面積（保育園分）：
457.37　㎡　　利用者１人あたり　10.16　㎡

（2）園庭面積：
1148.　56　㎡　　利用者１人あたり　25.52　㎡

（3）建築（含大改築）後の経過年数：
10　年

（4）保育所の設置形態
・単独設置の場合：（　平屋　建）
・他施設と併設の場合：

併設施設種別：　　放課後児童クラブ
保育所の使用階数：　　1　階部分
・建築（含大改築）後の経過年数：（　10　年）
・３年以内の大改築計画の有無：（　有　・　(無)　）

（5）立地条件など
① 交通の便：　島鉄　多比良　駅から　徒歩で　25　分
バス停　　から　徒歩　　分
② 近隣の環境（周辺道路の状況、近隣の施設や建物、公園までの距離など）

・校区の小学校まで徒歩 3 分 ・校区の中学校まで徒歩 10 分 ・市管理のコミュニティーグラウンドまで徒歩 10 分 ・市管理のまほろば（図書館およびホール）まで徒歩 15 分

１３．苦情解決の体制について
（1）第三者委員設置の有無
・設置している（委員数　2　人）　　・　設置していない

（2）第三者委員の活動状況（定期的な訪問を依頼しているような場合その訪問頻度等）：

・定期的な訪問は依頼していない。 ・開園当初要望・苦情の申し出があった際には、中立な立場で園への助言をいただいた。

（3）その他苦情解決に向けての取組み（意見箱の設置、オンブズマンの導入等）についてご記入ください

・意見箱は設置済み ・相談できる弁護士に関する情報提供

１４．各種マニュアルの整備

（１）基本業務実施マニュアル（ 整備している　整備していない ）

（２）感染症対応マニュアル　（ 整備している　整備していない ）

（３）事故発生対応マニュアル（ 整備している　整備していない ）

（４）その他のマニュアル類がありましたらご記入ください

- 事故防止マニュアル
- 災害対応マニュアル
- 保健衛生マニュアル
- 虐待対応マニュアル
- 実習生受け入れマニュアル

１５．事業所の特徴

サービス面で、他の事業所と比較をして優れていると思われる点、特徴があると思われる内容を３つ以内でお書きください。

①　子どもの最善の利益の追求。子どもが今も幸せで、将来に渡って幸せに生活していけるように、子ども一人ひとりが興味のある活動ができるとともに、経験してもらいたい子どもの活動も行う、どちらの活動も子どもが主体的に遊びの中で展開できるよう努めている。

②　応答的保育、子どもが安全、主体的、能動的に活動できる環境を構成し、子どもが活動を行う中で、子どもの心の中で【知】（わかった）、【情】（面白そう）、【意】（やってみたい）が連動し、意欲が繰り返し湧き上がるよう【内発的動機付け】援助を目指している。

③　地域への貢献、近隣の小中学校との連携して保育所体験を受入いている。学生に自分を大切にすること、子どもの大切さ、仲間の大切さ、勤労の大切さを伝え、将来、地域をはじめ日本を担う子ども達の成長に寄与する活動を行っている。また地域に積極的に出かけたり、デイサービス等を積極的に訪問することで、地域の中で大切に育ててもらうとともに、子ども達も「地域を好き」になるように願っている。

長崎県福祉サービス第三者評価　利用者調査結果

評価機関名	特定非営利活動法人　ローカルネット日本評価支援機構

事業所名称	社会福祉法人　相愛会　ひじくろこども園

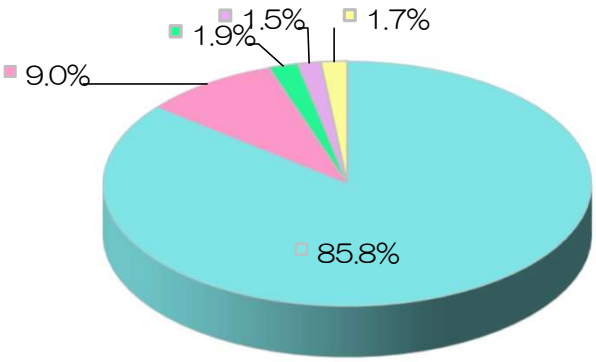
調査の対象・方法	対象：ひじくろこども園　利用者保護者 方法：園より保護者へ調査表を配布していただき、返信用封筒にて、直接当機関へ返送する方法により実施した。

調査実施期間	2025年11月10日～2025年12月1日

利用者総数（人）	42
調査対象者数（人）	42
有効回答数（人）	20
回収率（%）	47.6%

アンケート結果平均

はい	446 件	85.8%
どちらともいえない	47 件	9.0%
いいえ	10 件	1.9%
わからない	8 件	1.5%
無回答	9 件	1.7%



総　評	本アンケート調査は、調査対象者42名に対し実施し、20名の保護者より回答を得た。これにより、回答回収率は47.6%であった（但し、同一世帯の回答数は考慮していない）。 調査結果の全体として、「職員の対応」、「利用にあたっての説明」、「保育内容」、「健康管理」といった設問で高い肯定的評価を得ている。 一方で、「施設の理念・基本方針」および「不満や要望への対応」の設問では、他の項目と比較して肯定的回答がやや低い傾向が見られた。このことから、これらの項目は改善の余地があると考えられる。

長崎県福祉サービス第三者評価　利用者調査結果（保育所用）

事業所名称	ひじくろこども園	有効回答数	18　人

評価対象	No	質問項目	回　答	回答数	（%）
全サービス共通項目					
施設の理念・基本方針	1	保育所が保育を実施する上での基本的な考え方や方針を知っていますか。	はい	18 件	100.0%
			どちらともいえない	0 件	0.0%
			いいえ	0 件	0.0%
			わからない	0 件	0.0%
			無回答	0 件	0.0%
	2	【はいの場合】保育を実施する上での基本的な考え方や方針には納得していますか。	はい	18 件	100.0%
			どちらともいえない	0 件	0.0%
			いいえ	0 件	0.0%
			わからない	0 件	0.0%
			無回答	0 件	0.0%
	3	【はいの場合】実際に利用してみて、日頃の保育サービスは基本的な考え方や方針と一致していますか。	はい	16 件	88.9%
			どちらともいえない	2 件	11.1%
			いいえ	0 件	0.0%
			わからない	0 件	0.0%
			無回答	1 件	5.6%
職員の対応	4	保育士や他の職員は親切、丁寧に対応してくれますか。	はい	17 件	94.4%
			どちらともいえない	1 件	5.6%
			いいえ	0 件	0.0%
			わからない	0 件	0.0%
			無回答	0 件	0.0%
プライバシーへの配慮	5	「お子さんや自分が秘密にしたいこと」を他人に知られないように配慮してくれますか。	はい	10 件	55.6%
			どちらともいえない	3 件	16.7%
			いいえ	0 件	0.0%
			わからない	4 件	22.2%
			無回答	1 件	5.6%
利用者の意向の尊重	6	保育について保護者の意向に関する調査が定期的に行われていますか。	はい	15 件	83.3%
			どちらともいえない	2 件	11.1%
			いいえ	0 件	0.0%
			わからない	1 件	5.6%
			無回答	0 件	0.0%
	7	困ったことを相談できる職員がいますか。	はい	18 件	100.0%
			どちらともいえない	0 件	0.0%
			いいえ	0 件	0.0%
			わからない	0 件	0.0%
			無回答	0 件	0.0%
苦情の受け付け方法等	8	苦情がある場合の受付や解決の仕組みについて、説明がありましたか。	はい	14 件	77.8%
			どちらともいえない	2 件	11.1%
			いいえ	0 件	0.0%
			わからない	2 件	11.1%
			無回答	0 件	0.0%
不満や要望への対応	9	不満や要望を気軽に話したり伝えたりすることができますか。	はい	16 件	88.9%
			どちらともいえない	1 件	5.6%
			いいえ	1 件	5.6%
			わからない	0 件	0.0%
			無回答	0 件	0.0%
	10	お子さんや保護者の要望・意見をもとに、改善が行われていますか。	はい	15 件	83.3%
			どちらともいえない	2 件	11.1%
			いいえ	1 件	5.6%
			わからない	0 件	0.0%
			無回答	0 件	0.0%

職員間の連携・サービスの標準化	11	あなたが要望したことが他の職員にも伝わり、理解されていますか。	はい	13 件	72.2%
			どちらともいえない	4 件	22.2%
			いいえ	0 件	0.0%
			わからない	1 件	5.6%
			無回答	0 件	0.0%
	12	保育士や他の職員の保育姿勢はだいたい同じですか（職員によって言うことやすることに違いがありませんか）。	はい	10 件	55.6%
			どちらともいえない	6 件	33.3%
			いいえ	1 件	5.6%
			わからない	0 件	0.0%
			無回答	1 件	5.6%
地域における子育て支援	13	地域や家庭（保育所を利用していない家庭も含めた）の子育て相談や交流会など、積極的に保育所の開放をしていると思いますか。	はい	18 件	100.0%
			どちらともいえない	0 件	0.0%
			いいえ	0 件	0.0%
			わからない	0 件	0.0%
			無回答	0 件	0.0%
事故の発生	14	お子さんが保育所の中で怪我をしたことがありますか。	はい	15 件	83.3%
			どちらともいえない	0 件	0.0%
			いいえ	3 件	16.7%
			わからない	0 件	0.0%
			無回答	0 件	0.0%
	15	【はいの場合】怪我をした後の対応は適切でしたか。	はい	12 件	80.0%
			どちらともいえない	2 件	13.3%
			いいえ	1 件	6.7%
			わからない	0 件	0.0%
			無回答	0 件	0.0%
利用に当たっての説明【過去1年以内に利用開始した場合】	16	この保育所を利用する前に、保育所での生活や保育の内容についてわかりやすい説明がありましたか。	はい	15 件	83.3%
			どちらともいえない	1 件	5.6%
			いいえ	0 件	0.0%
			わからない	0 件	0.0%
			無回答	2 件	11.1%
	17	実際に利用してみて、説明どおりでしたか。	はい	12 件	66.7%
			どちらともいえない	3 件	16.7%
			いいえ	1 件	5.6%
			わからない	0 件	0.0%
			無回答	2 件	11.1%
個別サービス項目					
食事	18	献立や栄養・食べ方などが工夫されていますか。	はい	15 件	83.3%
			どちらともいえない	2 件	11.1%
			いいえ	0 件	0.0%
			わからない	0 件	0.0%
			無回答	1 件	5.6%
施設の環境	19	お子さんが生活するところは心地よく過ごせる雰囲気ですか。	はい	17 件	94.4%
			どちらともいえない	0 件	0.0%
			いいえ	0 件	0.0%
			わからない	0 件	0.0%
			無回答	1 件	5.6%
	20	お子さんの発育や意欲を促すような遊具・玩具などが十分に用意されていますか。	はい	16 件	88.9%
			どちらともいえない	2 件	11.1%
			いいえ	0 件	0.0%
			わからない	0 件	0.0%
			無回答	0 件	0.0%

保育内容	21	園外で身近な自然や社会に接する機会は多いですか。	はい	18 件	100.0%
			どちらともいえない	0 件	0.0%
			いいえ	0 件	0.0%
			わからない	0 件	0.0%
			無回答	0 件	0.0%
	22	お子さん一人ひとりに合わせた豊かな感性を育む活動・遊びが行われていますか。	はい	18 件	100.0%
			どちらともいえない	0 件	0.0%
			いいえ	0 件	0.0%
			わからない	0 件	0.0%
			無回答	0 件	0.0%
	23	異年齢の子ども同士の交流が活発に行われていますか。	はい	18 件	100.0%
			どちらともいえない	0 件	0.0%
			いいえ	0 件	0.0%
			わからない	0 件	0.0%
			無回答	0 件	0.0%
	24	お子さん一人ひとりの個性や生活習慣などの違いが尊重されていますか。	はい	15 件	83.3%
			どちらともいえない	3 件	16.7%
			いいえ	0 件	0.0%
			わからない	0 件	0.0%
			無回答	0 件	0.0%
保護者への育児支援	25	送迎時の対話や連絡帳などで、日々のお子さんの様子を知ることができますか。	はい	15 件	83.3%
			どちらともいえない	3 件	16.7%
			いいえ	0 件	0.0%
			わからない	0 件	0.0%
			無回答	0 件	0.0%
	26	子育てに関する気がかりな点や悩みについて、相談しやすいですか。	はい	17 件	94.4%
			どちらともいえない	1 件	5.6%
			いいえ	0 件	0.0%
			わからない	0 件	0.0%
			無回答	0 件	0.0%
	27	保護者が参加しやすいように行事日程が組まれていますか。	はい	17 件	94.4%
			どちらともいえない	1 件	5.6%
			いいえ	0 件	0.0%
			わからない	0 件	0.0%
			無回答	0 件	0.0%
健康管理	28	登園時に、お子さんの様子についての把握・確認がありますか。	はい	11 件	61.1%
			どちらともいえない	5 件	27.8%
			いいえ	2 件	11.1%
			わからない	0 件	0.0%
			無回答	0 件	0.0%
	29	インフルエンザなどの感染症が発生したときには、発生について説明がありますか。	はい	17 件	94.4%
			どちらともいえない	1 件	5.6%
			いいえ	0 件	0.0%
			わからない	0 件	0.0%
			無回答	0 件	0.0%

その他自由意見