

(公表用)

岩手県福祉サービス第三者評価の結果

① 第三者評価機関名

特定非営利活動法人 いわたの保健福祉支援研究会

② 施設・事業所情報

事業所名称：川前保育園	種別：保育所	
代表者氏名：園長 堰合 明恵	定員：100名	
所在地：滝沢市菓子152番地433		
Tel：019-688-4145	ホームページ	
【施設・事業所の概要】		
開設年月日：昭和52年4月1日		
経営法人・設置主体（法人名等）：社会福祉法人 滝沢市保育協会		
職員数	常勤職員：20名 非常勤職員 6名	
専門職員	園長 1名 保育士 4名	
	主任保育士 1名 調理員 2名	
	保育士 13名	
	栄養士 1名	
	調理員 2名	
	看護師 1名	
	事務員 1名	
施設・設備 の概要	(居室数)	(設備等)
	乳児・ほふく室	保育室エアコン設置
	保育室	防犯カメラ設置
	遊戯室	AED設置
	給食室	カード式送信機（アルソック契約）
	事務室	顔認証自動システム設置
	子育て支援室	

③ 理念・基本方針

1. 理念

慈愛・和・信

- 一. 私たちは、子ども達が豊かな愛情の中で一人一人が幸せに生活し、心身ともに健やかな育ちが保障されるようどの子にも限りない『慈愛の心』をもって保育いたします。
- 一. 私たちは、無限の力をもつ子ども一人一人の健やかなる成長を支え、共に保育の喜びを創り分かち合う『和の心』を大切に致します。
- 一. 私たちは、未来に向かって生きる力を育む保育の仕事に誇りと使命感をもち、子育ての輪を広げ豊かにし、共存する『信の心』を大切に社会に貢献して参ります。

2. 方針

(1) 安全安心な環境と保育の質の向上

利用する子どもや保護者の人権を尊重し一人ひとりの尊厳が守られ良質且つ安全・安心な生活環境と質の高い保育を提供します。特に直接触れる体験や遊びを重視して、子ども自ら学ぶ力を発揮させ、一人ひとりの心の深まりと諸能力と学びの芽の一層の育成を図ります。また、子どもの健やかな育ちを願い、家庭、地域、保育園の関係性を深め協働して、課題やニーズに対する子育ての環境の改善に積極的に取り組みます。

(2) 公益的な取り組みと情報発信

地域における子育ての福祉の課題に主体的にかかわり、多様な関係機関との協働を図りながら、地域の包括的な子育て支援の中心的な役割を担い公益的な取組を推進します。また、地域との関係性を深め信頼と協力を得ることができるよう、経営情報の公表や情報発信に積極的に取り組み、地域に根ざした施設経営を行います。

(3) 専門性の向上と人材育成

社会の情勢や子育て環境の複雑化に伴い、保育所では多様化する支援機能に対する幅広く高度な専門性や技術、技能などが求められます。日々の業務を通じ、その専門性を向上させていくために、キャリアパスの明示と「要」となるリーダー的職員の位置づけの明確化及びマネジメント能力の向上に努めると共に育成システムを構築し、職員育成の充実を図ります。

(4) 透明性と柔軟性を持った事業と経営

当法人の保育園経営において理念に基づく方針及び社会福祉関係法令等を遵守し、種々の課題や要望に迅速且つ的確な対応と、経営状況、財務状況を把握した透明性の高い財務管理を行い、公益的、公共的で信頼性の高い経営を行います。また、事業を積極的に推進する力を持つ組織づくりを行い、社会的責任と使命を果たしていきます。

3. 保育目標

- 健康で明るく丈夫な子ども
- 心豊かな感性と、思いやりのある子ども
- 意欲を持ち、考えて行動できる子ども

4. 目指す職員像

- 人間性豊かで子どもの視点に立って考え行動できる職員
相手の思いを感じ取る感受性と豊かな人間性をもって、子どもの最善の利益の視点で考え行動できる。
- チャレンジ精神があり、主体的に考えて行動できる職員
課題意識を持ち改善する取り組みへの積極性と現状に留まらない専門性への向上心があり、最小の費用で最大の効果をあげようとするコスト意識を持って創意工夫ができる。

○**広い視点と柔軟な発想で考え行動できる職員**

時代やニーズを素早く読み取る先見性と柔軟な発想で構想する創造性と行動力を持ち、人の話に耳を傾けられる謙虚な姿勢で他者と知識を共有し協働できる。

○**心身ともに健康な職員**

発生するストレスをコントロールし、持てる能力を十分に発揮できるよう精神面におけるゆとり、力強さ（メンタル）を備え自己の身体と精神の状態を適切に保持できる。

○**誠実で信頼される職員**

誠実で福祉に携わる職員として高い倫理観と強い使命感、公正・公平・透明性を持ち、仕事を正確に・丁寧に行い周りに信頼される。

5. 行動指針

職員ひとり一人が組織の一員として、自らの行動に責任と自覚を確立するために『滝沢市保育協会職員行動指針』を定め法人内外に示します。すべての職員は、この行動指針の厳守に努め、殊に管理・監督する立場、職員をリードするリーダーの立場にあるものは自ら模範となるよう率先して実行に努めます。

(1) **人権擁護**

私たちは、子どもと保護者の尊厳を守り、人権擁護に努めます。

(2) **子どもの発達の保障**

私たちは、一人ひとりの子どもの発達を理解し、健やかな育ちを保障します。

(3) **保護者と協働**

私たちは、保護者とより良い協力関係を築きながら、子どもの育ちや子育てを支援します。

(4) **リスクマネジメント**

私たちは、日頃から危険な行為及び箇所をチェックし安全管理の徹底に努めます。

(5) **地域貢献**

私たちは、地域社会と交流を通して地域貢献に努め地域の一員として活動します。

(6) **法令遵守（コンプライアンス）**

私たちは、関係法令や法人の諸規定を正しく理解し、厳守します。

(7) **個人情報の保護と情報の発信・開示**

私たちは、個人情報を適切に取り扱い、情報発信・開示します。

(8) **自己研鑽**

私たちは、職場の連携を図り、知識や専門性を高め合い、自分が目指す目標を掲げ自己研鑽に努めます。

④施設・事業所の特徴的な取組

保育方針

『豊かに遊ぶ かわまっこ』

- ・自然に触れて感性を磨く
- ・絵本を通して想像の世界に遊ぶ
- ・川前太鼓を通して伝統を引き継ぐ

保育内容

- ・和太鼓………礼儀作法やたたずまい教育を大切にしながら心をひとつにして、打つ楽しさを身体全体で感じる。
- ・自然遊び……様々な自然観察を通して自然の不思議さ、楽しさを体験する。
- ・飼育………生き物の飼育や触れ合いを通して命の大切さと愛着を育む。
- ・リズム運動…リズムに合わせて身体を動かしたり、歌をうたったりする楽しさを知り心身の発達を促す。
- ・世代間交流…季節や伝統の行事等を一緒に経験しながら触れ合いを楽しむ。
- ・食育………作物を育て、収穫物などを利用したクッキングや食べることを通して、食事への興味・関心を深める。

⑤第三者評価の受審状況

評価実施期間	令和 7年 5月28日（契約日）～ 令和 8年 2月 9日（評価結果確定日）
受審回数（前回の受審時期）	回（平成・令和 年度）

⑥総評

1 「評価の根拠」と「評価者コメント」について

評価機関として、評価指標の「評価細目（65項目）」について、別紙「第三者評価表」により判断基準「a・b・c」による評価を行うに当たっては、提出いただいた「中長期計画」、「保育指導計画」、「諸規程」、各種の「マニュアル」等の関係資料、園としての「自己評価結果表」及びその前提になった4グループによる「職員自己評価表」にあらかじめ目を通したうえで「訪問調査」に伺い、園長、主任保育士等幹部の皆さんから、各評価細目に対する“認識度や取り組みの熟度”等を確認させていただき、これらを「評価の根拠」としました。

また、「評価者コメント」欄においては、園の特徴的な運営や保育の内容について「取り組みの状況」欄に記載するとともに、特に「b」評価（「c」評価なし）と判断された項目については、「期待される取り組み事項」欄に、取り組みの見直し、改善、検討等が望まれる或いは期待される事項等を記載させていただきました。

2 評価結果の総評

(1) 当保育園は、国道4号線からIJR滝沢駅に通じる幹線道路沿いに位置し、県立大学、地区の中学校に隣接し、近くには公的試験研究機関（県農業研究センター畜産研究所）や催事施設アピオもある文教地域に位置している。

昭和51年（1976年）5月に設立された「社会福祉法人滝沢保育協会」が経営する初の保育所として翌52年4月に開園し、来年度で50年目を迎える歴史ある保育園である。令和3年（2021年）1月には園舎を新築し、市の東部地域における子育ての拠点として乳幼児の養護と教育の一体的推進に貢献してきた。

園では、「豊かに遊ぶ かわまっこ」を保育方針に、“自然に触れて感性を磨く”、“絵本を通じて想像の世界に遊ぶ”、“川前太鼓を通じて伝統を引き継ぐ”を保育の重点に掲げ、100人の子ども達が日々の生活体験を通じて伸び伸びと育つよう保育を展開している。

(2) 園では、多様で具体的な養護・教育活動、保護者との連携を始め、地域や小学校との交流・協力等に熱心に取り組んでおり、園長は、自身の保育ビジョンを明確にし、職員の先頭に立って効率的な園運営や保育内容の充実に努めている。「週間指導計画（保育日誌）」は、詳細に記載され、職員が日々の保育実践に熱心に取り組んでいることが確認された。

(3) 第三者評価の「自己評価」については、園の「本年度研修計画」に「第三者評価研修」を位置付け、研修を通じて、「自己評価項目（細目）の読み解き、標準的保育の実施方法の文書化とその実践、各種マニュアルの見直し等」に取り組み、改善できるものについては自己評価の前に実施し、そのうえで4グループの討議による評価細目の評価が行われており、園を挙げた取り組みは高く評価される。

各グループの各細目の自己評価においては、グループにより判断基準「a・b・c」による評価が分かれたもの、評価判断の理由や根拠がやや趣旨から外れたり、不明確なものも見られたが、園長、主任保育士等の幹部により、グループでの意見や指摘を尊重しながら今後の取り組みの方向性を整理したうえで、「園全体の評価」を行っている。今後も、業務運営の改善や保育の質向上に向け、今回のグループによるワーキング討議の方式を活かしながら、適時に評価細目の自己評価を実施することが期待される。

(4) 評価細目の評価において、特に「評価の高い点」、「改善が求められる点」は、次のとおりである。

【特に評価の高い点】

○ 小学校との連携（細目No.A⑩）

園では、保育士が、園児の就学先である小学校の教諭と幼児期、児童期のそれぞれの教育の考え方について話し合う機会を設けるとともに授業参観や担任からの聴き取りを通じて、幼児教育から児童教育への円滑な接続に努めている。

また、「接続交流」の年間計画をもとに、小学校見学や1年生との地域の森林公園や園庭での活動や交流などにより、5歳児が小学校就学への期待を育む機会をつくっており、小学校から得た情報は保護者にも伝え、親にも、小学校生活に向けたイメージを持ってもらえるよう努めている。

【改善が求められる点】

○ 職員一人一人の育成に向けた取り組み（細目No.17）

協会として、職員一人一人の資質や専門性の向上を目指し、PDCAサイクルによる「目標管理制度」を導入し、各園で創意工夫しながら取り組みを進めている。

当園でも、目標を細分化し、小さな目標から達成していく「スモールステップ」により取り組んでいるが、制度が目指している「自分にとっての望ましい目標（個人目標）」と「園として必要な見直しや改善の目標（組織目標）」とが連動する目標設定までには至っていないように見受けられる。園には「組織目標」の明確化が、また、職員には、それぞれの「個人目標」の「設定理由」と「組織目標」の繋がりや明確化が望まれ、改めて制度の取り組み方法を園全体で話し合いながら、職員個々にとっても、園にとっても、成果の上がる「目標管理制度」として定着することを期待したい。

⑦第三者評価結果に対する施設・事業所のコメント

様々な視野での気づきや意見が出るように職種や経験年数を考慮しながら4グループを構成し、個人評価を基にグループでの話し合いを重ねていきました。通常業務と並行しながら限られた時間の中でしたが、一つ一つの細目を読み解き、評価していく中で知ることを楽しみながら「もっと知りたい、学びたい」等、職員一人一人の意識に変化が見られました。また、グループでの対話を通して日頃、感じていることや周知が不十分な所が明確となり保育の内容や環境の見直し、各マニュアル等の改訂、作成、確認のきっかけにもなりました。

受審を通して見えてきた課題について、すでに改善したものや取り組み始めたものもありますが、すぐにできるもの、長期的に取り組むが必要なものを分類し、計画的にかつ継続的に取り組みながら改善していきたいと思えます。

今後も子どもの主体性を大切に、心動かされる体験から豊かな心を育んだり、保護者や地域のニーズの把握に努めたり、また地域の子育て拠点としての役割を果たしながら、質の高い保育を提供できるよう努めていきたいと思えます。

⑧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。

第三者評価結果

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。		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
<p>評価者コメント</p> <p>□ 取り組みの状況</p> <p>① 経営母体である「社会福祉法人滝沢市保育協会」(以下「協会」)においては、「第一次中長期計画」が終了したことから、2019年3月に、2028(令和10)年度までの10年間の「第2次中長期計画」(以下「中長期計画」)を新たに策定しているが、この「中長期計画」では、「幼児教育・保育の無償化」(2019年10月)、地域の子育支援の役割拡大等、保育所を取り巻く環境の変化に対応し、養護と教育の一体的な推進、公益的な事業・活動の展開などの使命・役割を明確にしなが、新たな「理念・基本方針・保育目標・目指す職員像・行動指針」を定めた。</p> <p>② 川前保育園(以下「園」)では、毎年度の「事業計画」において、「中長期計画」の「方針」や「保育目標」に基づき、園としての「運営方針」と「重点と具体的な取り組み」を定め、保育の実践にあたっている。園長は、年度当初の「職員会議」や各業務担当係による「新年度計画会議」において、協会の「理念・方針・目指す職員像・行動指針」等を全職員に再確認し、周知を図っており、協会の「理念・方針」は、職員が常時確認できるよう事務室に掲示している。</p> <p>③ また、保護者に対しては、「入園説明」、「保護者説明会」、「クラス懇談会」等の機会を通じて、園の「保育方針」や「保育目標」を説明するとともに、それらの前提となる協会の「理念・方針」についても丁寧に伝えている。今年度は、「理念・方針」を視覚的に分かりやすくまとめたポスターを作成し、玄関に掲示するなど、保護者への周知に工夫も見られる。</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。		第三者評価結果
2	I-2-(1)-① 事業経営をとりまく環境と経営状況が的確に把握・分析されている。	a
<p>評価者コメント</p> <p>□ 取り組みの状況</p> <p>① 協会では、事業経営を取り巻く環境の変化や将来展望について、執行役員等で構成される「経営会議」において定期的に把握、分析を行い、その結果を「中長期計画」の策定や「中期(22~24年度)」の振り返りに反映している。協会の経営や財務の状況は、毎月開催される「園長会議」で分析、協議され、課題等は各園に周知のうえ、協会全体で見直しや改善を進める体制が整っている。</p> <p>② 園では、園長、主任保育士(以下「主任」)等、園の幹部職員6名で構成する「運営会議」において、「中長期計画」を踏まえながら、園の立地する地域の福祉環境や保育ニーズ等の把握と分析を行っている。基本的な運</p>		

<p>営目標である「安全・安心な保育環境の確保」や「保育の質の向上」に加え、近年は特に市中心部における子どもの数の減少が顕著なことから、園としても、地域の保育需要の将来展望やコスト意識を持った園運営のあり方などについて、「職員会議」等で話し合う機会をつくっている。</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>評価者コメント</p> <p>□ 取り組みの状況</p> <p>① 協会の事業運営や財務状況は、「経営会議」を経て「理事会」に報告されたうえで、「園長会議」において、具体的な改善策を検討する仕組みになっている。協会としては、本年度から「中長期計画」の仕上げとなる「後期」4年間に入っており、継続する経営課題に傾注して取り組むこととしている。</p> <p>② 「園長会議」での検討経過は、園長から適時に「職員会議」の場でわかりやすく説明され、職員全体で共有されている。</p> <p>③ 園長は、収支バランスに留意しながら、効率的な業務運営に努めており、運営課題の検討や予算執行・財務状況の検証は、「運営会議」での議論を中心に、「職員会議」で職員の意見も確認しながら、継続的に取り組んでいる。</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。		第三者評価結果
4	I-3-(1)-① 中・長期的ビジョンを明確にした計画が策定されている。	a
<p>評価者コメント</p> <p>□ 取り組みの状況</p> <p>① 「中長期計画」は、「安全・安心な環境と保育の質の向上」、「公益的取り組みと情報発信」、「専門性の向上と人材育成」、「透明性と柔軟性を持った事業と経営」の4項目の「方針」をもとに、「前期(18～21年度)」、「中期(22～24年度)」、「後期(25～28年度)」に区分し、数値による目標値や目指す到達点を可能な限り設定するなど、具体的な実施計画となっている。最終期となる「後期」は、「中期」の振り返りなどをもとに、必要な修正や新たな取り組み事項を加え、「後期計画」として本年度から実施している。</p> <p>② 園においても、「中長期計画」の「後期計画」をもとに、改めて園の前期から中期までの取り組みを検証・評価し、課題の整理を行い、今年度から4年間の取り組み事項を園の「後期計画」として作成している。</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。	a
<p>評価者コメント</p> <p>□ 取り組みの状況</p> <p>① 園では、「中長期計画」における4項目の「方針」を毎年度の「事業計画」の「重点と具体的な取り組み」として掲げ、項目毎に取り組みの考え方を具体的に記載している。また、「事業計画」の中で、保育の実践計画として位置付けられている「教育・保育計画」においては、「事業報告書」の作成に向け、1月末から各クラスで行われる当該年度の「教育・保育計画」の実践内容の「振り返り(反省・評価)」等の過程で抽出された課題等で新年度に反映すべき事項も含め、活動計画の内容を明確に記載している。</p>		

<p>② 園の「事業計画」は、「保育に関する全体的な計画(以下「全体的な計画」)、各クラス別(年齢別)の「年間指導計画」、「保健安全年間指導計画(以下「保健計画」)、「食育年間指導計画(以下「食育計画」)、総務、教務、園内研修、環境・安全、保健、厚生各業務担当係の「年間計画」等、分野別、目的別に作成される各種の「年度計画」と整合性を取りながら作成されている。</p>		
I-3-(2) 事業計画が適切に策定されている。		第三者評価結果
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
<p>評価者コメント</p> <p>□ 取り組みの状況</p> <p>① 協会としての単年度の「事業計画」の実施状況については、事務局において、年度の前期(10月)、後期(3月)それぞれに評価・反省を行っており、年度後期、次年度、さらには、「中長期計画」の計画期間ごとの「振り返り」に活かしている。</p> <p>② 園では、毎月の運営状況(入園児の推移、行事、健康管理、食事、研修等)について、「運営会議」で確認のうえ、「職員会議」で職員間の理解と共有がなされている。また、協会の年度の「前期」・「後期」の「振り返り」に合わせて、「事業計画」の「重点と具体的な取り組み」や「教育・保育計画」の実施状況等の「振り返り」を各クラス、業務担当係ごとに行い、「後期」や「次年度計画」に活かすようにしている。</p> <p>③ また、各業務担当係が、事業や業務の「振り返り」をもとに作成した新年度の「事業計画(案)」は「新年度計画会議」で協議、決定され、職員間で共有されている。</p> <p>④ 職員は「週間指導計画(保育日誌)」(以下「保育日誌」略)に「事業計画」の内容を綴り、計画への理解を深めるとともに、日々の保育活動の根拠としている。</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。	a
<p>評価者コメント</p> <p>□ 取り組みの状況</p> <p>① 園では、「入園説明」、「保護者説明会」、「クラス懇談会」などの機会を活用し、「事業計画」の内容を保護者等に説明しており、説明を通じて、「運営方針」や「年間行事予定」など、子どもの年間の保育実践の計画や見通しについて理解と協力を得ている。</p> <p>② 「事業計画」の詳細を希望する保護者等に対しては、公表資料として閲覧できることを「園だより ひばり」(以下「園だより」)等で周知するとともに、他の公表資料とともに保護者が目にしやすい玄関脇に置いている。</p> <p>③ 「事業計画」に基づく「保育の重点」や「取り組み内容」については、「入園説明会」等で丁寧に分かりやすく説明するよう努めているが、今年度は、内容をより分かりやすく伝えるため、ポスターにまとめ、園内に掲示している。</p> <p>④ また、10月には、4月から9月までの「事業計画」の振り返りを掲載した「園だより」を作成・配布し、保護者等から、さらなる理解と協力を得られるよう取り組んでいる。</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みが組織的・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>評価者コメント</p> <p>□ 取組みの状況</p> <p>① 園では、保育の展開にあたり、PDCAサイクルを意識して保育に関する業務を実践している。職員はPDCAサイクルに沿った記録を心がけており、関連する文書様式には、特に「評価」から「見直し・検討」が明確に記載できるような「記入欄」を設けるなど、保育の質の向上に繋がる工夫や改善を継続的に進めている。</p> <p>② 日々の業務の反省や月ごとの振り返り、評価、課題の整理等については、「クラスミーティング」や全職員参加の「保育会議」において、話し合いが行われ、次月の「指導計画」に反映されるなど、全職員が保育の質の向上を目指して取り組んでいる。</p> <p>③ 協会として、職員個々が自ら目標を設定し、PDCAサイクルによる「ステップアップシート」の作成に取り組む「目標管理制度」を導入しているが、園では、職員の「目標設定」と園として「取り組む必要のある課題」とをリンクさせ、職員個人としても園としても、保育の質が向上するよう制度の運用に工夫を重ねている。</p> <p>③ 本年度は、園内研修の一環として「職員の資質と保育の質の向上」をテーマに「第三者評価」受審に向けた「勉強会」を実施し、「評価項目」の理解と「評価細目」の「自己評価」をグループワークにより取り組んだ。職員にとっては、多くの気付きを得られる機会となり、自身の保育スキル等、保育の質の向上に繋がる見直しや改善に取り組むきっかけづくりになった。園長は、時間と労力を要する作業だったが有益な取組みになったと総括している。</p>		
9	I-4-(1)-② 評価結果にもとづき保育所として取り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
<p>評価者コメント</p> <p>□ 取組みの状況</p> <p>① 園では、毎年度1月末にクラスごと、業務担当係ごとに、当該年度の「事業計画」の「振り返り」を行い、そこで出された課題等について、優先順位をつけたうえで、「運営会議」において翌年度に向けた改善策等の検討を行っている。</p> <p>② 職員は、「運営会議」のグループ、年齢別の各「クラスリーダー」(以下「リーダー」)のグループ、前記以外の職員全員による「多職種学びの会」のいずれかに所属しており、それぞれのグループでは、園運営や保育実践について話し合う機会を適時に持ち、新たな課題の発見や改善策の検討に努めている。</p> <p>③ 「第三者評価」受審に向けた「振り返り」の過程で抽出された課題については、園長は「直ちに取り組むもの」、「年度内に実施するもの」、「次年度以降に取り組むもの」の三段階に整理し、職員に具体的な改善方針を提示している。園長は、「第三者評価の」結果も参考にしながら、業務改善に向けた優先順位を明確にしたうえで、今後の改善に積極的に取り組みたいとしている。</p>		

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。		第三者評価 結果
10	Ⅱ-1-(1)-① 施設長は、自らの役割と責任を職員に対して表明し理解を図っている。	a
<p>評価者コメント</p> <p>□ 取り組みの状況</p> <p>① 園長は、園運営の基本的な考え方や保育における重点的な取り組みについて、「事業計画」や「運営方針」を通じて自らの役割と責任を職員に明らかにしている。また、年度初めに実施する「園長講話」において、全職員に対して園運営の方針等を明確に示し、わかりやすく説明している</p> <p>② 「職員会議」や「保育会議」では、見直しや改善したい事項については、職員の意見を大事にしながらも、自分の考えや方針を明確に示し、話し合いを先導している。また、自身の経験や保育に対する日頃の思いを伝えるなど、園長としてのリーダーシップを発揮しており、職員からの信頼を得ている。</p> <p>③ 職務分掌や事務分担については文書化されており、園長をはじめとする職員の役割が明確に周知されている。園長不在時の権限委任についても規定されており、組織的な対応が可能な体制になっている。</p> <p>④ 園長は、ホームページや「園だより」、「地域回覧ひばり」(以下「地域回覧」)に「園長挨拶」を掲載することで、対外的な情報発信の役割も果たしている。</p>		
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>評価者コメント</p> <p>□ 取り組みの状況</p> <p>① 園長は、園運営にあたり、児童福祉法など保育に直接関わる法令等に加え、広く防災、雇用・労働等に関する法令等の正しい理解が必要であることを認識しており、「園長部会研修」での勉強会のみならず、外部の研修にも積極的に参加し、法令等の自己研鑽を積んでいる。</p> <p>② 協会では、定例的に「コンプライアンス委員会」を開催し、法令遵守に向けた取り組みに努めており、昨年度には、「コンプライアンス推進に関する実施要綱」を策定している。「コンプライアンス管理者」を園長とし、その役割をコンプライアンスに関する協会諸規程の周知・徹底、関係法令の制定・改廃に関する情報収集及び教育・研修の実施としている。</p> <p>③ コンプライアンスの推進に向けて園長の責任は大きいものがあり、園長は、メンタルヘルスの推進や労務管理の徹底も含め、「職員会議」等で職員に対して遵守すべき法令や等についてわかりやすく説明し、周知と理解の徹底に努めている。</p> <p>□ 期待される取り組み事項</p> <p>遵守すべき法令等は多岐にわたる分野に及ぶため、園長は不明点について協会事務局に確認を行い、慎重かつ確実に対応していることは評価される。「グループ評価」からは、園長の取り組みを評価したうえで、「遵守すべき法令等を正しく理解するための職員側の取り組みが十分ではない」との声が出ている。園長には、職員全体が法令等を正しく理解し、誤った解釈で保育業務に取り組むことがないよう、「コンプライアンス管理者」として自己研鑽を続けながら、関係法令等の周知・徹底や研修の企画・実施などに努めることを期待したい。</p>		

II-1-(2) 管理者のリーダーシップが発揮されている。		第三者評価 結果
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

評価者コメント

□ 取り組みの状況

- ① 園長は、行事等の場面で子どもの様子を把握するとともに、「保育会議」等において、子どもの成長の様子を保育士等と共有する中で、養護と教育が一体的に行われているか、また主体性を尊重した保育実践がなされているかを確認しながら保育の質に関わる現状と課題の把握に努めている。課題の改善に向けては、職員に対して具体的な助言を行うほか、「運営会議」や「リーダー研修」等の場を活用し、職員の意見を積極的に引き出している。
- ② 園長は、協会の「人事評価制度」や「目標管理制度」に基づき、職員との面談を実施している。面談では、職員の思いや考えを丁寧に聞き取り、努力を認めるとともに、実績と現状を踏まえた課題を設定し、保育の質の向上に向けた今後の取り組みについて話し合っている。
- ③ 園長は、保育の質の向上に向け、「園内研修」に力を入れており、主任を「園内研修」の企画・指導責任者、副主任を「園内研修」の担当者とし、「研修係」を置いて「園内研修」を主導している。「事業計画」には「職員研修計画」として「園内研修」と「園外研修」の内容を盛り込み、毎月、「レベルアップ研修」、「リスクマネジメント研修」等の「園内研修」を実施している。また、職種・職務階層別の「協会研修」、「キャリアアップ研修」(全保協)、「専門分野別研修」(全社協)等の「園外研修」にも積極的に職員を参加させている。

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
----	---	---

評価者コメント

□ 取り組みの状況

- ① 園長は、「運営会議」において、幹部とともに予算の執行状況、各書類の記録状況、職員の残業時間や有休休暇の取得状況等を定期的に確認、検証し、コストバランスを意識した経営と効率的な業務処理に向けた取り組みの先頭に立ち、「職員会議」において、経営や財務・会計の園の現状や業務改善の考え方や方向性について説明する機会を適時に作り、職員の意識統一を図っている。
- ② 園長は、職員個々の一週間の業務内容をホワイトボードに記載し、「仕事の見える化」を進めるとともに、職員が保育以外の事務処理の時間を持てるよう非常勤職員を配置した他、休憩時間の表示や休憩場所の確保を行うなど、「勤務時間の見える化」に努めている。
- ② さらには、「週間指導計画」や「個別指導計画」の様式の見直しや保育業務支援システムの「おが〜るシステム」により事務作業のICT化を積極的に進めるなど、職員が効率よく効果的に業務処理できる環境づくりに取り組んでいる。

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。		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

評価者コメント

□ 取り組みの状況

- ① 協会では「中長期計画」において「専門性の向上と人材育成」を重点方針として掲げている。「後期計画」の期間(2025～2028年度)においては、職種ごとの職員配置人数を明示し、特に保育士については正職員の比率を高めることで、勤務体制の安定化を図る数値目標を設定している。また、人材育成については、社会福祉事業に携わる使命や「中長期計画」に定める協会の「理念・方針」を理解し、専門性を発揮できる職員の育成を目指し、「中長期計画」に掲げる人材の確保や育成を推進するための「人材育成計画」を策定している。協会では、研修推進のための組織体制(「研修推進運営本部」)を整備し、職位、職種別の各種研修、国の「キャリアパス制度」による分野別の「キャリアアップ研修」等を体系的に実施し、職員のキャリア形成を支援している。
- ② 人材確保の取り組みとして、協会では学生向けの「就職説明会」を開催し、令和6年度には職場紹介リーフレットのリニューアルを行ったほか、ホームページに採用情報や募集状況を掲載している。園長は岩手県主催の「中高生向け研修会」において保育士の仕事を紹介するなど、職業理解の促進に努めている。また、大学生に対しては、「卒業論文作成のためのアンケート・子どもの実態把握・職員からの聞き取り」等への協力や遊具の使い方、効果等の説明や指導を行い、進路選択に関する助言や支援を行っている。
- ③ 協会の「中長期計画」の「中期」の「振り返り」によれば、令和4年度から令和6年度までの期間、当初の想定を上回る退職者が発生したため非常勤の職員数が増加し、正職員比率の向上には至っていない。しかしながら、採用後3年未満の職員については、指導担当職員によるフォローアップ体制を構築し、支援した結果、同期間における離職者は減少傾向にあるとしており、人材の定着に一定の成果が認められた。

15

Ⅱ-2-(1)-② 総合的な人事管理が行われている。

a

評価者コメント

□ 取り組みの状況

- ① 協会では、「中長期計画」において「理念・方針・保育目標」の実現に向けた「目指す職員像」を明記し、「人材育成計画」にも反映している。園では「職務・事務分担表」や「目標管理制度」の「ステップアップシート」に「目指す職員像」を掲載し、事務室への掲示やカード配付を通じて、職員が日常的に確認できる環境を整えている。
- ② 「中長期計画」には副主任以上の職位に必要なキャリア要件が明記されており、「人材育成計画」では、昇級・昇任試験、職務手当、経験年数・職務歴など、キャリア形成に必要な要素が体系的に示されている。また、「就業規則」、「給与規則」、「職の設置に関する規則」、「非常勤職員規程」等により、採用・配置・サービス・昇給などの人事基準が整備・運用されており、職員への周知も図られている。
- ③ 協会では、職種や職務階層に応じた「人事評価基準」を定め、職員のモラル、チームワーク、専門性、職務遂行能力、成果・貢献度などを評価項目として、年2回の面談を通じて自己評価と上位者評価を実施している。また、組織目標に基づき職員個人の目標を設定し、「ステップアップシート」様式を活用して進捗状況を面談により報告しながら目標達成に取り組む「目標管理制度」が整備されており、職員育成に活用されている。
- ④ 「中長期計画」の「中期」の「振り返り」では、職員給与水準や休暇取得状況などの評価・分析を行い、処遇改善に取り組んでいる。加えて、「職員アンケート」を通じて就業状況に関する満足度や改善点を把握し、「園長部会・主任部会」等で改善策を検討・実施する体制が整っている。
- ⑤ 協会では、こうした総合的な人事管理の仕組みに加え、「人事の透明性向上」を目的として、2025年度から「人事異動に関する要綱」を作成・運用する計画を掲げており、職員が自身のキャリア形成を主体的に描ける環境づくりが進められている。

II-2-(2) 職員の就業状況に配慮がなされている。		第三者評価 結果
16	II-2-(2)-① 職員の就業状況や意向を把握し、働きやすい職場づくりに取り組んでいる。	a
<p>評価者コメント</p> <p>□ 取り組みの状況</p> <p>① 協会では、「中長期計画」において「魅力ある職場づくり(ワークライフバランス)」の一環として、ICT化による事務効率化や休暇取得の促進を掲げている。また、「一般事業主行動計画」においても、看護休暇や年次有給休暇の取得促進などが明記されている。さらに、「職員アンケート」を通じて就業状況に関する満足度や改善点を把握し、仕事と介護・育児の両立に関する意向も聴取している。これらの結果をもとに、園長・主任・副主任の各「部会」で課題解決に取り組んでいる。労務管理や労災防止などの労働安全に関する事項は、毎月の園長会等を通じて共有・対応しているが、「中長期計画」における「中期」の「振り返り」によれば、「労働安全衛生委員会」の設置・運営は「後期計画」(25～28年度)において実施予定となっている。</p> <p>② 園では、職員の有給休暇取得状況や時間外労働の実績を把握し、ワークライフバランスへの配慮を行っている。また、職員が相談しやすい職場環境づくりにも努めており、年2回の「人事評価」の面談や年3回の「目標管理」の面談の機会を活用して、園長に対して悩みや意見を気兼ねなく相談できる体制が整っている。加えて、協会では、相談窓口を明記したカードを職員に配付し相談しやすい環境づくりを支援している。</p> <p>③ 協会として社会福祉法人福利厚生センター(ソウェルクラブ)に加入しており、職員は各種の福利厚生サービスを利用できる。園では、市の「健康づくり事業」への参加、職員の誕生日を祝う取り組み、事務室への職場融和を促すスローガンの掲示などを通じて、職員同士のコミュニケーションを促進し、働きやすい職場づくりに取り組んでいる。</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。		第三者評価 結果
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
<p>評価者コメント</p> <p>□ 取り組みの状況</p> <p>① 協会では、「中長期計画」において「目指す職員像」を明確に示し、人材育成の実施内容として「個別目標管理の実施」を掲げ、「人材育成計画」を策定している。これに基づき、協会の「理念・方針・目指す職員像」の実現と、職員一人一人の資質・専門性の向上を目指し、PDCAサイクルによる「目標管理制度」を整備・運用している。園においても、「事業計画」にPDCAサイクルによる個別目標管理の実施を明記し、「職務・事務分担表」や職員ごとの「ステップアップシート」に協会の「理念・方針・保育目標・目指す職員像」を掲載することで、目標管理を通じた職員育成に取り組んでいる。</p> <p>② 協会では、職員個人の目標を組織目標に沿って設定する際、職員の自主性を尊重しながら上位者との話し合いを通じて決定し、「行動計画」を作成・実行する体制を整えている。「目標設定」や「行動計画」の作成にあたっては、「何を、どのように、どのくらい、いつまでに」行うかを明確にすることを職員に周知している。園では、園長と主任が年3回の面談を通じて職員と目標設定・達成度の確認を行い、「スモールステップ」の考え方を取り入れながら、段階的な目標達成を支援している。</p> <p>③ 園では、今年度から非常勤職員も個別目標管理の対象に含め、育成の取り組みを拡充している。また、職員が設定した個別目標をクラス内で共有し、互いに応援し合い、認め合える関係性づくりを目指している。</p>		

□ 期待される取り組み事項

- ① 園が工夫を重ねながら「ステップアップシート」による目標管理に取り組んでいることは大いに評価されるが、制度の目的のひとつである「自分にとっての望ましい目標(個人目標)」と「園としての見直しや改善の目標(組織目標)」をリンクした取り組みの「テーマ」が設定されているとは言い難い現状にある。園には、「組織目標」の明確化が求められ、また、職員には、自らの「個人目標」と「組織目標」の関連性を「設定理由」として明確に位置付けしながら、「スモールステップ」の手法により目標を細分化し、段階的な取り組み計画を作成することが求められる。場合によっては、職員同士で細分化した目標を分担し合って取り組む方法を取り入れるなど、改めて制度の運用について整理し直すことが必要と考えられる。
- ② また、制度の実施にあたっては、協会が職員に周知しているように、目標設定や行動計画の内容が具体的であり、評価可能なものであることが求められる。しかしながら、作成された「ステップアップシート」には「目標水準」の設定が必ずしも具体的でない事例も見受けられる。数値化が難しい定性的な目標については、評価方法をあらかじめ定めておくことが重要である。例えば、目標達成に向けた「行動計画」の具体的な取り組みの数値化、上司による客観的な達成度判断、アンケートによる他者評価などが挙げられる。定性的な目標の管理にあたっては、園長・主任と職員との面談において評価方法を共有し、進捗や達成状況の認識を一致させながら最終目標の達成に至るよう取り組むことが期待される。

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
----	---	---

評価者コメント

□ 取り組みの状況

- ① 協会では、「中長期計画」及び「人材育成計画」において「目指す職員像」を明示し、職務階層ごとに求められる専門技術・知識・職務遂行能力を示した「キャリア形成図」を策定している。「中長期計画」には、人材育成の基本姿勢・目標・研修方法・推進体制・研修内容が体系的に整理されており、理事長を本部長とする「研修推進運営本部」の下に、園長部会・主任部会・副主任部会に保育専門、食育、保健の分野別部会を加えた6部会で構成される「運営委員会」を設置し、各部会が具体的な研修の企画・実施を担っている。
- ② 「協会内研修」は各部会が毎年度策定する「研修推進計画」により実施されており、令和6年度からは、保育専門部会の研修にディスカッション形式を取り入れるなど、内容の見直しと工夫を継続的に図っている。
- ③ 協会では、「協会内研修」に加え、各種の「外部研修」の受講を積極的に進めているが、特に、厚生労働省の保育士の専門性向上と処遇改善を目的にした「保育士等キャリアアップ研修」として県が実施(「一般財団法人保健福祉振興財団」に委託)している「eラーニング」による「キャリアアップ研修」(乳児保育、障害児保育、食育・アレルギー対応、保健衛生・安全対策、保護者支援、子育て支援の6分野の「専門分野別研修」に「マネジメント研修」、「保育実践研修」を加えた8分野)の受講を通じて、分野別のリーダー、専門リーダーの養成や経験3年未満の保育士のレベルアップを図っている。
- ④ 園では、毎年度「園内研修計画」を策定し、「園の保育方針の推進」と「職員の資質および保育の質の向上」を目的とした研修を毎月実施している。「保育方針の推進」に関する研修では、「自然」・「絵本」・「太鼓」のテーマに基づき、実体験を取り入れた内容となっている。また、「職員の資質と保育の質の向上」に関する研修では、今年度は特に「第三者評価」受審に向け、職員間の共通理解の醸成や各種マニュアルの確認、グループごとの自己評価に取り組んでいる。園内研修には非常勤職員が参加する機会も設けられている。
- ⑤ 園では、「園内研修」の実施後に報告書を作成し、年2回の振り返りを通じて研修内容の見直しを行っている。また、「協会内研修」や「外部研修」に参加した職員は、「研修報告会」での発表や復命書の回覧を通じて、学びの内容や成果を職員間で共有している。協会では、毎年度、研修のまとめや各園の実践報告を「研修収録集『あゆみ』」としてとりまとめ、次年度の研修計画の策定や内容の見直しに活用している。

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。	b
<p>評価者コメント</p> <p>□ 取り組みの状況</p> <p>① 協会では、履歴書に「資格免許等」・「研修」欄を設け、専門資格の取得状況や研修内容を記録しているほか、「キャリアアップ研修歴」欄に職員が受講した研修履歴を記載し、職員の研修受講状況を一元的に把握している。園においても同様に職員の受講状況を把握し、必要な研修に適時参加できるよう配慮している。</p> <p>② 協会および園では、それぞれの「研修推進計画」、「園内研修計画」に基づき、階層別・職種別・テーマ別の研修を体系的に実施している。協会ではキャリア形成を促進する外部研修への参加を推奨しており、園でも「事業計画」に園外研修の研修名・実施主体・対象者を明記し、具体的な研修情報を職員に提供している。職員から参加希望があった場合は、研修期間中の勤務体制を調整し、参加を支援している。研修に参加した職員は、研修報告書を作成・回覧し、学びの成果を職員間で共有している。</p> <p>③ 協会では新任職員に対し、「保育」・「環境」・「マナー・コミュニケーション」・「事務」・「スキルアップ」の各項目において習得すべき内容を整理した「新任職員ステップアップ表」を作成している。園では、先輩保育士が育成担当者となり、OJTを通じて新任職員をフォローしながら、年間4回、取り組みの状況や達成度を確認、記録し、計画的な育成に取り組んでいる。</p> <p>□ 期待される取り組み事項</p> <p>園、各「グループ評価」とも、職員は職種、経験年数に応じて「協会主催研修」や「外部研修」を受講しているとしており、概ね一人一人の研修受講の機会は確保されていると受け止められる。今後は、履歴書による研修受講歴の整理とは別建てで、一人一人の職員が見通しを持って自分のキャリア形成を目指すことができるよう、また、研修受講の動機付けや「人事評価制度」・「目標管理制度」での園長等との個別面談にも活用できるよう、新たな視点から職員個々の「育成(キャリア形成)プログラム」の様式化を「研修推進本部」の「運営委員会」を中心に検討されることを期待したい。なお、この「育成(キャリア形成)プログラム」は、現在進められている「人事異動に関する要綱」の作成(「評価細目15⑤」に記載)と連動して検討されることも期待される。</p>		
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。		第三者評価結果
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。	a
<p>評価者コメント</p> <p>□ 取り組みの状況</p> <p>① 協会では、「中長期計画」において「専門性の向上と人材育成」の一環として「インターンシップ等の積極的な受け入れ」を明記している。また、「実習生受け入れマニュアル」には、「将来の仲間を全員で育てるという意識を高め、共通理解をもって接する」といった職員心得が記載されており、実習生の研修・育成に対する基本姿勢が明文化されている。園では、例年、県立大、盛岡大等から10名程度の実習生を受け入れており、継続的な育成体制が整えられている。</p> <p>② 「実習生受け入れマニュアル」は、保育士、調理師・栄養士の職種別に作成されており、オリエンテーションの内容、指導担当者の役割、指導案の作成方法、指導計画項目、実習評価方法、1日の流れ、実習生の心得などが網羅されている。実習プログラムは、副主任が実習生と事前に打ち合わせを行い作成し、実習生が配属されるクラスのリーダーが指導担当者として育成を担う。職員には事前に園内研修を実施し、保護者には「園だより」で実習生の受け入れを周知し、子どもには実習生来園時に紹介するなど、関係者への配慮も行き届いている。看護学生等の実習生についても、保育士等のマニュアルに準じて受け入れを行っている。</p>		

- ③ 実習生の受け入れに際しては、主任が大学等に出向いて実習の心構えや実習ノートの書き方について講話を行うなど事前指導を実施しているほか、実習後の大学主催の「報告会」には園長や副主任が参加し、助言や次年度の実習に向けた意見交換を行っている。また、大学側からも協会の「園長部会研修」の場で実習生に関する説明がなされ、実習期間中には教員が巡回して実習の様子を確認するなど、園と学校との間で密接かつ継続的な連携が図られている。

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。		第三者評価結果
21	II-3-(1)-① 運営の透明性を確保するための情報公開が行われている。	a
<p>評価者コメント</p> <p>□ 取り組みの状況</p> <p>① 協会ではホームページに「理念・方針・保育目標・目指す職員像・行動指針・決算書」のほか、「苦情・要望等の解決体制」を掲載し、受付・解決状況についても公表している。また、各園の「第三者評価受審結果」も公開しており、運営状況の透明性確保に努めている。協会のホームページにリンクされた園のホームページでは、園の概要、保育方針、年間行事、給食・食育情報に加え、「一時保育」、「休日保育」、「園庭開放」、「絵本の貸し出し」、「育児でんわ相談」など、地域の子育て家庭を支援する事業の情報も掲載されている。さらに、子ども家庭庁の「子ども・子育て支援情報システム」(運用管理:(独法)「福祉医療機構」)の「ここdeサーチ」にも園の概要や保育内容が登録されており、外部からの情報アクセスが可能となっている。</p> <p>② 園では、「入園説明会」等を通じて保護者に対し、園の運営方針、保育内容、苦情・要望・相談体制について説明しているほか、「園だより」においても「保育方針」や「第三者評価」の受審対応などを定期的に知らせている。また、自治会等に配布する「地域回覧」に園の事業情報を掲載し、地域住民への情報提供にも努めている。加えて、「事業計画書・事業報告書・予算決算書」を玄関先に備え置き、来園者が自由に閲覧できるようにすることで、運営情報の公開と説明責任を果たしている。</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。	a
<p>評価者コメント</p> <p>□ 取り組みの状況</p> <p>① 協会では、「定款施行細則」、「理事の職務権限規程」、「監事監査規程」、「経理規程」、「事務分掌規則」等の各種規程を整備し、園ごとに「職務・事務分担表」を定めることで、事務・経理・取引等に関するルールや職務分掌、権限・責任を明確化している。これらの規程は「規約集」としてまとめられ、職員に周知されており、園長は「職員会議」において、事務・経理・取引等に関する留意点を丁寧に説明するなど、職員の理解促進に努めている。</p> <p>② 協会では、監事による内部監査として、年4回の「四半期出納調査」、会計年度終了後の「決算監査」、必要に応じた「随時監査」を実施しており、財務の適正性と透明性の確保に取り組んでいる。園では、協会が委託する税理士による「会計指導」を毎月受けており、勘定科目の区分や消費税の税率区分などに関する指摘・助言があった場合には、速やかに改善を実施している。</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。		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なっている。	a
<p>評価者コメント</p> <p><input type="checkbox"/> 取り組みの状況</p> <p>① 協会の「中長期計画」の方針の一つに、「地域の包括的な子育て支援の中心的な役割を担い、公益的な取り組みを推進する」を掲げており、各園では、子ども達の地域との交流にも積極的に取り組んでいる。</p> <p>② 園では、自治会の夏祭りに、例年、子ども達が園が取り組む地域の伝統太鼓を披露し、職員はゲームコーナーを出店するなど、積極的に参加している。さらには、園で組織する「幼年消防クラブ」の行事として、毎年度11月に「防火パレード」を行い、地域の防災啓発に一役買っている。また、地域の「住宅型有料老人ホーム」とは、作品や水木団子を届けるなど、親しく交流を行っている。</p> <p>③ 各家庭、職員に協力してもらい、ペットボトルのキャップやアルミ缶の回収を行い、散歩しながら隣の中学校に届ける取り組みを行っている。また、中学校のJRC(青少年赤十字活動)委員会との「キャップハンディ体験」や3年生の家庭科の授業での幼児との触れ合いなどを通じて、子ども達が年長の中学生に親しみとあこがれを持てるよう交流を続けている。</p> <p>④ 就学前の子供や保護者に、「地域子育て支援室ひばりルーム」(以下「ひばりルーム」)や園庭を「遊びのひろば」として開放し、絵本の貸し出しも行っている。2月には、「リユース DE コミュニティ(着なくなった子供の服のお譲り会)」を開催し、地域の方々と交流することを予定している。</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>評価者コメント</p> <p><input type="checkbox"/> 取り組みの状況</p> <p>① 「中長期計画」の「後期計画」に「インターンシップやボランティアの積極的受け入れ」が明記されており、園では、「職場体験受入れマニュアル」による中学生の受け入れや、本年度、副主任を中心にまとめた園としての「ボランティア受け入れマニュアル」によりボランティア受け入れに一層努めることとしている。</p> <p>② 副主任を始め、受け入れ側の職員は、マニュアルの「職員の心得」により体験学習やボランティア受入れの意義や手順を理解し、また、ボランティアの希望者に対しては、必要事項を「ボランティア名簿」に記入してもらい、基本マナーや持ち物などの留意事項を丁寧に説明したうえで活動に入ってもらっている。</p> <p>③ 本年度は、中学校の体験学習以外に一般のボランティアの受け入れはなく、実習研修を終了した高校生1名がボランティアとして時折お手伝いに来てくれている。</p> <p><input type="checkbox"/> 期待される取り組み事項</p> <p>園としては、隣接の中学校の体験学習に協力しているが、興味を持った生徒と子ども達が交流を続けられるよう、また実習生も専門研修の前後にボランティア活動が可能になるよう、中学校や大学と協議を行うなど、一過性の来園で終わることなく、ボランティアとして繋がりを継続して行けるよう、受け入れの仕組みを工夫することが期待される。</p>		

II-4-(2) 関係機関との連携が確保されている。		第三者評価 結果
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
<p>評価者コメント</p> <p>□ 取り組みの状況</p> <p>① 園の保育活動において連携が必要な地域資源について、福祉施設、学校、公共の利用施設等と医療機関のリストを別葉に作成し、活用している。</p> <p>② 市の「教育振興推進協議会」に参加し、関係機関と情報交換を行う他、入学先の小学校と「幼保こ小学情報交流会」に毎年度参加し、それぞれの立場で入学前後の「架け橋期のカリキュラム」を提供し合い、取り組みの方針や考え方について相互理解を深めながら、ネットワークづくりに努めている。</p> <p>③ 支援が必要な障がいのある園児について、地域の「相談支援センター」やデイサービスを運営する「発達支援事業所」と連携しながら、園の立場で子どもと保護者を支援している。また、虐待が疑われる園児については、市の「こども家庭センター」の「ネットワーク会議」に参加し、情報を共有しながら、園として必要な取り組みを行っている。</p>		
II-4-(3) 地域の福祉向上のための取組を行っている。		第三者評価 結果
26	II-4-(3)-① 地域の福祉ニーズ等を把握するための取組が行われている。	b
<p>評価者コメント</p> <p>□ 取り組みの状況</p> <p>① 園長が、「教育振興推進協議会」や入学先の小学校等との「情報交流会」、有料老人ホームの「運営推進会議」等、地域の関係機関の集まりに積極的に参加し、意見交換を行う中で、地域の福祉ニーズや生活課題の把握に努めている。</p> <p>② 自治会の会長さんとは、こまめに連絡を取り、自治会の活動との連携の方法、地域の子どもを取り巻く課題等を話し合っている。</p> <p>③ 「地域回覧」(140部)を定期的に地域に配布し、園庭開放、絵本の貸し出し、「子育て支援室」の案内等、園の情報を発信しながら、地域の子育て支援の拠点として地域に貢献できるよう福祉ニーズや生活課題の把握に取り組んでいる。</p> <p>□ 期待される取り組み事項</p> <p>地域の子育て支援の拠点を担うべく、園の持つ機能を開放しながら受け皿作りを行い、地域の福祉ニーズ等の把握に努めているが、地域の子育て世帯等の利用は少ない現状にあり、例えば、「地域回覧」を活用し、地域の福祉ニーズ、生活上の課題さらには園への要望等の「アンケート調査」を自治会の協力を得て実施するなど、園の立場から地域に働きかけ、地域ニーズを把握する方法を工夫することが期待される。</p>		
27	II-43-(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

評価者コメント

□ 取り組みの状況

- ① 協会の「中長期計画」の「中期」の「振り返り」では、地域回覧による情報発信、園庭開放、障害のある園児について、市の「こども家庭センター」との連携体制の構築、「(独法)福祉医療機構」の福祉・医療・保健関連の情報提供サイト「ワムネット」による公表等、各園の公益的な取り組み例を挙げ、成果があったとしている。
- ② 協会では、日曜、祝日の「休日保育」、園では地域の子育て家庭を対象にした「一時保育」、「子育て支援室」の開設、園庭開放、絵本の貸し出し、園見学の受け入れ等の取り組みに力を入れている。
- ③ 公益的な活動の一環として、自治会の「夏まつり」、県立大主催の「どんぐり拾いと植樹」(本年度は中止)、市主催の「福祉ボランティア祭り」等、地域で開かれる行事に参加している。
- ④ また、職員は、NPO 法人が取り組む、ひとり親世帯を支援する食料品配付活動「フードパントリープロジェクト」や 24 時間、必要な時に食料品や日用品を受け取れる「コミュニティフリッジ」の活動に積極的に参加している。
- ⑤ 園では、駐車場のフェンスに「AED(自動体外式除細動器)」設置施設であることを看板で知らせており、地域の方々に万一の場合に利用してもらえよう「地域回覧」の次号でお知らせすることになっている。また、災害時に、園の小さい子ども用トイレを開放することや自治会が進める各家庭の災害に向けた備蓄品で赤ちゃんや子どものために必要な日用品等の用意についての助言等、園の特徴や知見を活かして地域の防災活動に協力する取り組みを行いたいとしている。

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

Ⅲ-1-(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。	a

評価者コメント

□ 取り組みの状況

- ① 協会では、「中長期計画」の「方針」の中で、「子どもや保護者の人権が守られる保育を提供する」ことを掲げ、職員の「行動指針」にも、最初の項目として「子どもと保護者の尊厳を守り、人権擁護に努める」ことを挙げている。
- ② 園では、「職務・事務分担表」の冒頭に協会の「理念、方針、行動指針」等を掲げ、年度初めに園長から全職員に子どもの人格を尊重し、尊厳を守ることが保育の原点であることを話し、全職員で共有している。
- ③ また、「保育会議」や「指導計画」の月次評価の際に、子どもを尊重した保育実践の振り返りを行っており、個々の職員も、「子どもの最善の利益の尊重」を掲げる「全国保育士会倫理綱領」や「人権擁護セルフチェックリスト」を活用して自らの保育実践を振り返り、さらには、グループで「不適切保育の事例」を挙げて意見交換を行うなど、子どもの人権を尊重することを第一に日々の保育に取り組んでいる。
- ④ 園では、「入園のしおり(重要事項説明書)」(以下「重要事項説明書」略)に「子どもの人権を尊重した保育を提供する」ことを改めて明記することとしており、在園する障害を持った子どもの人権や他国籍の子どもの生活習慣や文化の違いについて、子ども達や保護者に理解を深めてもらい、子ども同士、保護者同士の繋がりが一層強まる取り組みを行いたいとしている。

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。	b
<p>評価者コメント</p> <p>□ 取り組みの状況</p> <p>① 園が本年度作成したマニュアル「プライバシーの保護について」は、排泄、着替え、シャワー、感染症対応、保護者・職員間での連絡、アレルギー児への対応等の場面で、プライバシーに配慮すべき事項を簡潔にまとめたものになっている。</p> <p>② 園では、職員達がプライベートゾーンの教え方を共有しながら、子ども達がお互いのプライバシーを守るうえからも、自分のプライベートゾーンを大切に、他の人のプライベートゾーンも大切にしよう教える取り組みを行っている。本年度のプライバシー保護に関する「園内研修」は1月に予定している。</p> <p>③ 現在、2、3歳児のトイレは安全面を考慮して目隠し(仕切り)をしていないが、子どもの人権とプライバシーを守るうえで適切な対応か、職員からも疑問が出されており、早急に検討したいとしている。</p> <p>④ 子どもの写真を園の広報等に使用する場合は、入園時に保護者に説明し、承諾の有無を確認している。スマートフォンアプリ「おが〜るスマート」(以下「おがスマ」)では、パスワードを設定し、メッセージが流出しないよう対応している。また、保護者にはスマートフォンで撮影した写真等をSNSで発信しないようお願いしている。</p> <p>□ 期待される取り組み事項</p> <p>① 園では、プライバシーに配慮した保育内容について、保護者に対して「園だより」等で周知しているが、説明不足の面があるとしており、「入園のしおり」に園における「プライバシー保護」の基本的な考え方や取り組みについて明記するとともに、「園だより」等で一層の周知を図ることが望まれる。また、保護者のプライバシーを保護するうえで、「園としての対応のあり方」について、保護者の率直な意見等を聴取する機会をつくることも期待される。</p> <p>② 未満児で配慮が必要な子どもについて、4、5歳児用のトイレで対応しているが、園で検討を予定している2、3歳児の目隠し(仕切り)撤去に併せ、安全面、人権等に配慮したトイレの設置についても検討することを期待したい。</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。		第三者評価結果
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。	a
<p>評価者コメント</p> <p>□ 取り組みの状況</p> <p>① 利用を希望する保護者等は、園のホームページや「ここdeサーチ」により園情報を確認できる。園のホームページでは、子ども達の園生活の様子や行事等を写真やイラストでビジュアルに紹介しており、毎年度、見直しを行い、特徴ある活動や力を入れている取り組み等を追加している。</p> <p>② 園見学の希望者は、乳児の保護者が多く、毎年度5、6人程度になっている。基本的には主任が対応し、協会作成の案内パンフレットや「入園のしおり」を配付し、園内の案内や質疑応答、子育て相談等に丁寧に対応している。</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。	b
<p>評価者コメント</p> <p>□ 取り組みの状況</p> <p>① 新入園児童の保護者には、「入園説明」で「入園のしおり」により園の運営方針を始め、園の施設概要や利用に当たっての留意事項等を説明しており、保護者の意向、不安、疑問等には丁寧に対応し、安心感を持って子どもを入園させることができるよう努めている。</p> <p>② 持ち上がりの継続児童の保護者に対しては、「保護者説明会」を保護者の都合や希望に合わせ、3回開催して説明しており、特に3歳以上児に進級する場合は、年齢による保育内容の変化や個別の「連絡ノート」を使用しなくなることを説明している。また、年度途中で個別の園児の保育内容を変更する場合は、保護者に変更する必要性や内容を説明し、同意を得ている。</p> <p>③ 特に配慮が必要な子どもの保護者には、関係機関との連携をもとに、個別に面談し、親の意向や希望も確認しながら園としての対応の考え方を説明している。また、祖父母や他国籍等、配慮が必要な保護者の場合は、事前に園長、主任と担当予定の職員で説明や対応の仕方を協議のうえ、丁寧に寄り添いながら説明を行っている。</p> <p>④ 「入園のしおり」は、毎年度、「事業計画書」や「指導計画書」に合わせ内容の見直しや追加を行っているが、来年度は、保護者が見やすく分かりやすいようにカラー化等の工夫をしたいとしている。</p> <p>□ 期待される取り組み事項</p> <p>「グループ評価」からは、「特に配慮が必要な保護者に対する説明のルール化が必要」との意見が出されており、園として、説明の手順や方法、必要とする支援の確認、説明結果の記録様式の統一等、職員が同じ説明や対応ができるよう、マニュアル、手順書等を整備することを期待したい。</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。	b
<p>評価者コメント</p> <p>□ 取り組みの状況</p> <p>① 保育所の変更にあたっては、協会内の他の園への転園の場合は、個人情報保護に留意しながら子どもの「成長記録」や「個別指導記録」をもとに必要と判断される情報の提供を行っている。また、協会以外の園への転園の場合は、転園先からの照会があった際には、個々のケースごとに判断し、保護者の同意を得て、要望のあった事項について情報提供することとしている。いずれの場合も口頭を基本としている。園として、他法人等の保育所からの転入園の際に、特に情報の提供をお願いすることはしていない。</p> <p>② 「入園のしおり」に園の利用を終了(転園、退園、卒園)した後にも、相談を受け付けることを記載し、保護者に説明している。また、終了時には、改めて子どもには元気な顔を見せて来て欲しいこと、保護者にはいつでも相談に乗ることを伝えるようにしており、園長、主任、担当した保育士が対応することとしている。</p> <p>□ 期待される取り組み事項</p> <p>保育の継続性の観点から、退園、転園時の引継ぎや申し送りが必要になる場合も想定されることから、引継ぎ等が必要と判断されるケースの明確化、口頭も含めた引継ぎ等の手順・方法、保護者の意向や同意の確認、引継ぎ等の文書様式などを「マニュアル」又は「手順書」として明文化しておくことが望まれる。</p>		

Ⅲ-1-(3) 利用者満足の向上に努めている。		第三者評価 結果
33	Ⅲ-1-(3)-① 利用者満足の上を目的とする仕組みを整備し、取組を行っている。	b
<p>評価者コメント</p> <p>□ 取り組みの状況</p> <p>① 園では、運動会、発表会、保育参加日の後に「保護者アンケート」により感想や意見をいただいております。満足度の把握に役立っています。また、「運営会議」等での検討を経て、次年度の行事立案に活かすことも多い。本年度6月に開催した運動会では、暑さ対策や家族の参加人数の制限緩和の要望が出されたことから、自治会のテントを借用して保護者席を増やし、クールタイムも設けるなど、満足度の向上に努めた。</p> <p>② 年3回開催される「父母の会役員会」では、園側から日々の保育の様子を伝えながら率直な意見交換を行っており、子どもや保護者の園生活についての満足度についても確認するようにしている。</p> <p>③ 子ども達自身の満足度は、子ども達の表情や声をよく観察するようになるとともに、保護者から日々の出来事や行事について子どもがどんな表情で話してくれたかを確認してもらうことなどで把握している。子ども達から興味のある遊びや人気のある食材などを確認しながら、子ども達が思いや希望に添って楽しく過ごせる保育の実践に取り組んでいる。</p> <p>□ 期待される取り組み事項</p> <p>園では、日々の園生活に関する「アンケート調査」は特に行っておらず、「連絡ノート」や「個別面談」での話し合いで保護者の満足度を読み取っているが、不十分としており、行事のみならず、園生活全般に対する「満足度調査」を計画的に実施する仕組みを検討することを期待したい。その際には、調査担当者や「運営会議」とは別建ての一般の職員も加えたプロジェクトチーム(検討会議)等を設けて分析、改善に向けた検討を行うなど、園全体で組織的に対応することが望まれる。</p>		
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、		第三者評価 結果
34	Ⅲ-1-(4)-① 苦情解決の仕組みが確立しており、周知・機能している。	a
<p>評価者コメント</p> <p>□ 取り組みの状況</p> <p>① 協会では、「苦情解決事業実施要綱」において、苦情解決責任者(協会事務局長)及び苦情受付担当者(園長)の任命、第三者委員の設置、苦情受付から解決結果の公表に至るまでの仕組みや各記入様式を定めている。また、「苦情解決の手引き」を作成し、職員向けに苦情対応における留意事項を整理している。</p> <p>② 園では、保護者等に苦情の受付から解決に向けた対応までの仕組みをフローチャートにまとめた「苦情解決事業のお知らせ」チラシを「入園説明会」、「保護者説明会」等で配布、説明し、周知に努めている。また、玄関に「ご意見箱」を置き、苦情、意見等を寄せてもらえるようにしている。</p> <p>③ 職員の受け止め方次第で、苦情をスルーしてしまう可能性もあることから、「苦情解決の手引き」には、意見や要望も苦情として広く捉える考え方が示されており、園長としては、園全体の問題として対応する必要があると判断される意見や要望は苦情として受け止める考え方を基本にしている。</p> <p>④ 協会として、苦情件数、内容、解決結果について公表しているが、園関連の公表は、一昨年に保育士の対応に対する苦情が1件あったのみである。各園の苦情事例は、協会の「園長会」に報告され、各園で共有しながら業務等の見直しや改善に役立っている。</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。	a
<p>評価者コメント</p> <p>□ 取り組みの状況</p> <p>① 事務室の奥の「相談室」に加え、地域の「子育て支援室」として用意している「ひばりルーム」も相談室として有効活用するなど、個別に相談をしやすい場を確保し、「入園のしおり」に別葉のお知らせ(「みなさまのお声を聞かせください」)を添え、保育士に限らず、内容により看護師や栄養士の専門職が対応できること、協会の「第三者委員」や県の「福祉サービス運営適正化委員会」でも受け付けていることなどを「保護者説明会」で周知している。</p> <p>② 玄関前に、「ご意見箱」を設置するとともに、意見、要望、相談、苦情等の窓口や第三者委員にも相談できることを明示したポスターを掲示している。</p> <p>③ クラス毎の「保護者面談(年1回)」、「保育参加の日(ランランデー)」の「保護者懇談会」及び「父母の会役員会(年3回)」は、保護者からの意見や要望をいただく貴重な機会になっている。</p> <p>④ 園では、保護者からの相談、意見、要望、提案等は「保護者カード」に内容や対応策を記入し、職員間で共有するようにしているが、あまり使われていないことから、記入様式を工夫したいとしている。</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。	b
<p>評価者コメント</p> <p>□ 取り組みの状況</p> <p>① 朝夕の送迎時での保護者への声かけによる会話、「連絡ノート(3歳未満児)」や「おがスマ」によるやり取りを通じて気軽に意見や要望を話せる関係づくりに努めている。</p> <p>② 保護者からは、苦情も含め、意見、要望、提案、相談事等が様々な場面や方法でもたらされることから、まずは主任、園長に情報を集約し、個別の事案は迅速に判断、対応し、園全体で検討すべき事案は、内容により「運営会議」、「職員会議」、「昼会」等で対応の方向を協議することとしており、検討や対策に時間を要する事案は、適時に途中経過や検討状況を当事者に説明するようにしている。</p> <p>③ 保護者から行事毎の「アンケート」を取り、集計結果や意見等への対応の考え方などを「園だより」や「クラスだより」で報告するとともに、意見や要望を次回以降の行事に活かすようにしている。</p> <p>□ 期待される取り組み事項</p> <p>苦情については、「苦情解決事業実施要綱」により解決に向けたフローが示されているが、意見、要望、提案等についても多様な場面や方法で提起されることから、これらを受付する際の記録様式と記録の方法、対応策の検討、検討結果の報告手順等の「対応マニュアル」又は「手順書」を整備することが期待される。その際には、現行の「苦情解決事業実施要綱」と一本化して整理することも考えられ、各園共通の課題でもあり、協会に持ち上げて検討することも望まれる。</p>		
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。		第三者評価結果
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
<p>評価者コメント</p> <p>□ 取り組みの状況</p>		

- ① 協会では、子どもの安全・安心な園生活を確保するために、潜在するリスクを特定してあらかじめ回避・軽減対策等を講じる「リスク管理(リスクマネジメント)」について、昨年度、従来のマニュアル等を見直し、「子どもの事故防止に関するリスク管理マニュアル」を作成し、睡眠、食事、誤飲、与薬、室内・園庭での遊び、プールや水遊び、散歩等、事故の発生しやすい活動や場面毎に事故防止のために留意すべき事項等を整理した。
- ③ 園では、「リスクマネジメント総括責任者」を園長、「リスクマネジメント責任者」を主任とし、園としての「リスク管理」対策として、園舎・園庭の「ハザードマップ」を始め、「登降園・園外保育時園児確認マニュアル」、「散歩マニュアル」、さらには本年度、「不審者侵入防止マニュアル」、「クマとの遭遇時の避難マニュアル」を作成し、職員間で子ども達の事故発生防止対策を共有している。
- ④ 協会では、「リスクマネジメントの強化」について、「中長期計画」の「中期」に引き続き「後期」(25～28年度)においても「ヒヤリハットの共有と対応の共通化」を掲げており、昨年度、「保健部会」で「事故報告書」及び「ヒヤリハット・ケガ報告」を要因分析や集計のしやすい様式に見直し、各園に「ヒヤリハットの集計、分析結果」を周知している。

□ 期待される取り組み事項

園では、本年度は「食事におけるリスク管理」をテーマに「園内研修」を行ったが、ヒヤリハットの事例検討の取り組みが不十分としており、職員の感じ方、受け止め方によっては、ヒヤリハットと認識できないまま見過ごしてしまうケースもあることから、内外から広く保育園の「ヒヤリハット事例」を収集し、ケーススタディを行いながら、職員がヒヤリハットに対する気付きの感覚を養うことを期待したい。

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確保のための体制を整備し、取組を行っている。	b
----	--	---

評価者コメント

- ① 協会として、「保健マニュアル」によりインフルエンザを始めとする感染症の予防や発生した場合の対応について定めているが、特に新型コロナウイルス感染症については、「事業継続計画(BCP)」を作成し、理事長を対策本部長に、園の責任者を園長、担当者を主任とする体制により、市から休園やクラス閉鎖の要請があった場合の対応や早期再開のための手順などを定めている。
- ② 園においては、毎日の消毒・掃除により園内の衛生管理に取り組んでいるが、特に厨房の点検については、月毎の点検表、日々の点検表により、施設設備の管理、食品・添加物、食器器具、下処理・調理中・調理後の消毒、発生した廃棄物処理の取り扱いなどについて確認、チェックを行い、感染症予防に努めている。
- ③ 保護者に対しては、「入園のしおり」に予防接種の啓発やインフルエンザに感染した場合の家庭の対応等について記載し、周知している他、「園だより」、「クラスだより」、「保健部会」が定期的に発行する「ほげんだより」及び「おがスマ」により、適時に情報を提供している。感染症発生時の連絡が遅くなり保護者からクレームが出たことがあり、迅速な情報提供を心がけている。
- ④ 協会の「看護師部会」で、「嘔吐処理やトイレ掃除の留意点」をマニュアル化し、各園でこの10月から活用している。また、園では、排泄物や吐しゃ物は、感染症予防や衛生上の観点から、園では洗わずに持ち帰りをお願いすることとし、返却用のケースやバケツを用意したうえで保管、管理し、各自に持って帰ってもらう方法を職員間で協議、決定し、保護者の理解を得たうえで、4月から実施しており、10月からは、全園でこの方法を取り入れている。

□ 期待される取り組み事項

園、「グループの評価」とも、感染症関連のマニュアルの職員周知が不足しているとしており、「保健マニュアル」や「事業継続計画」を始め、国の「保育所における感染症対策ガイドライン」(令和5年5月一部改正)等の関係資料の「勉強会」を企画、実施し、職員の共通理解を深めることが望まれる。

39	Ⅲ-1-(5)-③ 災害時における子どもの安全確保のための取組を組織的に行っている。	b
<p>評価者コメント</p> <p>□ 取り組みの状況</p> <p>① 災害、事件等の危機が発生した場合、子どもの安全確保を図るための行動手順を明確にする「危機管理(クライシスマネジメント)」については、火災、大地震、風水害、岩手山噴火、Jアラート等の危機発生に対応する「災害及び事件発生に関する危機管理・安全管理マニュアル」(令和2年4月作成。令和4、6、7年一部改正)を作成しており、このマニュアルをもとに、規模、地域環境等に合わせて、各園が別表として、役割分担、行動手順、避難経路、協力施設等を定めている。また、平成23年6月に制定した「危機管理マニュアル」は、災害等の発生時の子どもの安全な避難、保護者への連絡等、職員が対応すべき手順をフローチャートにまとめたもので、簡潔で分かりやすいマニュアルとして活用されている。</p> <p>② 園では、年間の「避難訓練計画」をもとに、6月と11月に火災に関する総合避難訓練(1回は消防署による立会い指導)を実施するとともに、地震、風水害、不審者侵入、Jアラート等と設定を変えて、毎月、避難訓練を行い、反省会も開いている。特に、岩手山噴火に備え、柳沢、一本木と3園合同の避難訓練を毎年度実施しており、本年度からは、噴火の状況により、柳沢は元村保育園に避難、一本木は隣の小学校での垂直避難も避難行動の選択肢に入れることとし、6月に噴火の想定シナリオをもとに各園と連絡を取りながら卓上でシミュレーションを行った。</p> <p>③ 災害への迅速な対応や安否確認のため、協会全体で職員への一斉メール送信や電話連絡網による緊急連絡体制を敷いており、園では、「入園のしおり」に、災害発生時の保護者への緊急連絡は「おがスマ」による一斉配信で行うこと、大震災のような事態になった場合の安否確認は「NTT 災害伝言ダイヤル 171」の活用もお願いしたいことなどを記載し、保護者に周知している。「グループ評価」からは、安否確認や保護者への引き渡しの方法について、全職員の理解を深める必要があるという声が出ている。</p> <p>④ 本年度、協会の「栄養士会」が備蓄食品等リストについてデータ化を進めるなどの見直しを実施中である。園では、協会が定める「備蓄リスト」により栄養士と担当係職員が保存食、飲料水、日用品等を備蓄し、在庫管理を行っているが、「グループ評価」からは、職員全体への備蓄品の周知が不足しているとの指摘がある。</p> <p>⑤ 園では、大雨の際には園庭に雨水が溜まることから、避難場所等を工夫する必要があるとしている。また、指定避難所は隣の中学校になっているが、自治会等地域との連携体制の構築は今後の検討課題としている。</p> <p>□ 期待される取り組み事項</p> <p>「評価細目 37」の「リスク管理」や本「評価細目」の「危機管理」について、協会、園ともマニュアルの見直しを継続的に進めており、これらの取り組みは大いに評価される。従来のマニュアルと新しいマニュアルとが混在し、使いづらい面も見られることから、例えば、関連するマニュアル等を、「リスク管理(事故等の発生、再発防止対策)」編、「危機管理(非常災害、事件等緊急事態発生時の対応)」編、さらには「事業継続計画(BCP)(感染症・災害)」の3系統に体系化し、協会作成のものと各園作成のものをリンクさせながら個々のマニュアルを系統別に位置付けするなど、より見やすく使い勝手のいい「マニュアル集」として整理することを期待したい。</p>		

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。	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

<p>評価者コメント</p> <p>□ 取り組みの状況</p> <p>① 園では、乳児、3歳未満児、3歳以上児別に、登園から降園までの一日の保育活動において、「全職員が共通して配慮すべき保育内容(保育水準)」を「標準的保育の流れ」としてまとめて文書化し、本年6月から保育実践に役立っている。一日の保育の流れに沿って実践する具体的な保育活動毎に配慮、留意するポイントをコメント注入する形で整理しており、簡潔で分かりやすいマニュアルになっている。</p> <p>② 作成して間もないが、園では、プライバシー保護配慮事項の中に、「一人一人の人権を尊重した関わりをしましょう！」や3歳未満児の〈クラス保育のねらい〉や3歳以上児の〈今日の保育のねらい〉に「ねらい、活動内容は、月間・週間指導計画を踏まえ、クラス全員、担任全員で確認しましょう！」といったやや包括的な表現もあり、子どもとの関わり視点からより具体性のある表現を工夫したいとしている。また、嘔吐処理、排泄物・吐しゃ物の保護者持ち帰り等、汚れ物の管理や処理の仕方についても追記したいとしている。</p> <p>□ 期待される取り組み事項</p> <p>「標準的保育の流れ」は、一日の保育の流れによる「デイリープログラム」をもとに作成されていることから、標準化できる保育内容が欠落する可能性もあり、職員が共通して提供する必要がある保育内容について洗い出して、補足・追加することが望まれ、「中長期計画での取り組み事項で園が保育実践すべき事項」、「事業計画で毎年度継続的に実施しており、標準化が適当な保育内容」、「人権尊重、プライバシー保護の観点から追加すべき保育内容」、「保健マニュアル、子どもの事故防止に関するリスク管理マニュアル等で標準化することが適当な事項」等を精査のうえ、補足、追加することを期待したい。</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。	b
<p>評価者コメント</p> <p>□ 取り組みの状況</p> <p>① 「標準的保育の流れ」は今年度作成したばかりであるが、各「グループ評価」からは、「検証、見直しの時期や方法が明確になっていない」との指摘があり、園では、毎年度末に検証、見直しを行う仕組みを整え、次年度に繋げていくこととした。</p> <p>② 園として、「保護者懇談会」、「父母の会役員会」等で出された意見や提案で、保育実践の場面で標準化に繋がらそうな事案については、検討のうえ、必要に応じて追記していきたいとしている。</p> <p>□ 期待される取り組み事項</p> <p>① 「標準的保育の流れ」では、配慮・留意すべき保育内容が、一日の保育の流れに沿って時系列にコメントされていることから、「補足・追加」事項を挿入することが様式的に難しい面もあると考えられる。その場合には、「注」や「参考」として関連する「保育活動のコメント」欄に挿入することや「保育の流れ(活動)」に別途項目を起こしたうえで、必要により別葉として添付するなど、工夫を加えながら整備することが期待される。</p> <p>② 「標準的保育の流れ」の見直しに当たっては、検討会議の記録や改訂の経緯、経過等について、後日、職員が再確認できるよう、また「標準的保育の流れ」の改訂経過が明らかになるよう「沿革表」を添えることが望まれる。</p>		
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。		第三者評価結果
42	Ⅲ-2-(2)-① アセスメントにもとづく指導計画を適切に策定している。	b

評価者コメント

□ 取り組みの状況

- ① 新入園児については、保護者から提出された「家庭調査書」、「食事調査書」をもとに、主任が中心となって保護者と個別面談を行い、子どもの心身の状態、保護者の生活の状況等を把握するとともに、意向や希望を聴取するためのアセスメントを行っている。また、継続児については、前年度の「週間指導計画」や「成長記録」をもとに、成長の過程を確認しながら、必要に応じて関係機関等から情報を得ながらアセスメントを行っており、「家庭調査書」は3歳児進級時に提出し直してもらっている。
- ② アセスメントの結果をもとに、3歳児未満児は「個別指導計画」(1歳児は毎月、1～3歳児までは3ヶ月毎)を作成し、3歳以上児は、「月間指導計画」の「個人別配慮」欄や「週間指導計画」の「個別記録」欄に必要事項を記載している。特に配慮が必要な子どもについては、専門機関の指導、助言を得ながら「支援児個別指導計画」を毎月作成している。
- ③ 園では、協会の「主任部会」が作成した「年間指導計画」や年齢別の「月間指導計画」の各園共通事項にアセスメントの結果も活かしながら園の取り組み計画を加え、園としての年間・月間の「指導計画」を作成したうえで、「週間指導計画」や「個別指導計画」に落とし込んでいる。

□ 期待される取り組み事項

「指導計画」は、「全体的な計画」から年間、月間、週間の各計画まで、繋がりを持って策定されており、個々の子どもに関するニーズも3歳未満児は具体的に記録され、3歳以上児も必要に応じて明示されている。しかしながら、保育開始にあたっての、子どもや保護者に対するアセスメントの方法、手順、「アセスメントシート」等の記録様式などは定められていない。園として正確で計画的なアセスメントの実施に向け、「シート」様式を含めた「マニュアル」又は「手順書」の作成が望まれる。

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。

b

評価者コメント

□ 取り組みの状況

- ① 年間、月間の「指導計画」については、各園の主任で構成する協会の「主任部会」が、年齢別の養護、教育、食育等の各領域において、各園共通の計画内容を作成し、各園に提示しており、適時に計画の評価、見直しを行っている。
- ② 園では、「主任部会」から示された共通の計画に園の教育・保育活動の目標をもとに環境構成、保育士の援助・配慮等、具体的な取り組み内容を加えて、自園の年間・月間の「指導計画」としており、毎月末の「保育会議」で「週間指導計画」の評価をもとに「月間指導計画」における保育実践の「振り返り」(「月間指導計画」に定める「自己評価の視点」も踏まえた評価と反省)を行い、見直しを必要とする内容は、翌月の計画で修正、改善を図っている。

□ 期待される取り組み事項

園では毎月末に「指導計画」の評価や見直しを行っているとしているが、評価にあたり、「単にできた、できなかったではなく、計画に対して、内容がどうだったのかを意識し、具体的に評価する必要がある」としており、また、「グループ評価」からは、「見直した指導計画の内容を周知する手順を定めていない」とする指摘もある。評価・見直しの具体的な方法・手法、手順、見直しの経過や結果の記録方法、さらには修正、改善内容の職員への周知等が明確には示されていないように見受けられる。各「指導計画」の定期的な評価、見直しの仕組みや手順を、「フローチャート」等で整えるなど、明確にすることを期待したい。

Ⅲ-2-(3) 福祉サービス実施の記録が適切に行われている。	第三者評価 結果	
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
<p>評価者コメント</p> <p>□ 取り組みの状況</p> <p>① 一人一人の子どもの保育の実施状況の記録は、「週間指導計画」、「個別指導計画」、「成長記録」等に記録しているが、「おが～るシステム」により、記入様式を統一し、一元的に記入、管理を行っている。</p> <p>② 子どもに関する情報は、「保育会議」で報告されるほか、毎週火曜日、金曜日の「昼会」で、「昼会」のない日は「昼会ボード」により、職員間で連絡、共有が行われている。</p> <p>③ 協会では、年間、月間、週間の各「指導計画」、「個別指導計画」、「成長記録」、「家庭調書」等、子どもに関する諸書類の記入の仕方について、記入方法や注意点を「諸書類の記入の仕方」としてマニュアル化しているが、本年度、コンプライアンスの観点も含め、書類毎の様式、保存年限、ポイント等をきめ細かく見直したうえで改定し、書類等の記録について一層の標準化を図った。</p>		
45	Ⅲ-2-(3)-② 子どもに関する記録の管理体制が確立している。	b
<p>評価者コメント</p> <p>□ 取り組みの状況</p> <p>① 協会では、保有する個人情報の適法、適正な取り扱いを確保するため、「個人情報保護法」をもとに協会の「個人情報取扱規程」を定めており、個人情報責任者を事務局長、個人情報管理者を各園長としている。この規程により、子ども、保護者に関する個人情報について、利用目的、第三者に対する提供制限、使用範囲等の取り扱いの方針等を明確にしており、「子どもに関する記録」の管理も含まれている。</p> <p>② 「中長期計画」の「行動指針」に「個人情報について適切な取り扱いと発信・開示を行う」ことを掲げ、さらに「コンプライアンス推進に関する実施要綱」(令和6年4月制定)の中にも、「保育を通して知り得た個人情報は、適切に管理し、細心の注意を払って取り扱う」と明記している。</p> <p>③ 個人情報も含む情報を記録した諸書類は、各園において、「簿冊台帳」に保管場所、保存・廃棄年限等を記載し、管理している。</p> <p>□ 期待される取り組み事項</p> <p>子どもに関する記録は、保育に関する各種の書類に記載され、さらにはパソコンによる作成、保存も増えてきていることから、諸書類の記録や「おが～るシステム」のデータについて、一層の管理の徹底が求められるところ、園では、個人情報の「取扱担当者」が職員の職務分担にも、係の事務分担にも明記されておらず、園長が「特定個人情報事務取扱担当者」に指名されているのみである。個人情報の「取扱担当者」を始め、個人情報を含む子どもに関する記録の管理体制を明確にし、適切な個人情報の取り扱いや情報漏洩対策にこれまで以上に取り組まれることが望まれる。</p>		

A-1 保育内容

A-1-(1) 全体的な計画の作成		第三者評価 結果
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全体的な計画を作成している。	a
<p>評価者コメント</p> <p>□ 取り組みの状況</p> <p>① 協会においては、国の示す「保育指針」や協会の「中期計画」の「理念・方針・保育目標」を踏まえ、入園から就学まで園での生活を網羅し、一貫性のある各園共通の「全体的な計画」の基本部分を毎年作成している。この計画には「養護と教育の一体的な展開」、「健康への支援」、「食育の推進」、「行事への参加や子育て支援による地域交流」など、発達過程に沿った年齢別の保育の目標と内容が示されている。園では、この各園共通の「全体的な計画」の基本部分に、園独自の「保育方針」として「豊かに遊ぶ かわまっこ」を掲げ、「自然に触れて感性を磨く」、「絵本を通して想像の世界に遊ぶ」、「川前太鼓を通して伝統を引き継ぐ」を設定し、「特色ある教育と保育」、「地域との交流」、「研修計画」等の園としての取り組み内容を加え、園の「全体的な計画」を作成している。</p> <p>② 園の「全体的計画」は、「保育会議」において全職員で協議を行い、職員の意見を反映しながら、園長と主任による検討を経て、最終的に園長が作成している。</p> <p>③ この「全体的な計画」をもとに、年齢別の「指導計画(年間・月間・週間)」や「保健安全計画」、「食育計画」など、保育の展開に必要な各種の具体的な計画を作成し、職位・職種による職務分担により保育を実践するとともに、総務、教務、研修、安全・環境、保健、厚生各「業務担当係」を設け、各担当係がそれぞれの「年間計画」をもとに園の業務運営に取り組んでいる。</p>		
A-1-(2) 環境を通して行う保育、養護と教育の一体的展開		第三者評価 結果
A②	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。	b
<p>評価者コメント</p> <p>□ 取り組みの状況</p> <p>① 乳児室および3歳未満児室には、マットや畳スペースを設け、安心して過ごせる環境を整えている。3歳以上児クラスでは、ゆったりと遊べる遊びコーナーを設置し、遊具や材料を保管することで遊びの継続性にも配慮している。また、「絵本コーナー」や「ひばりルーム」(年4回の地域への子育て支援開放日や体調不良時に利用)を子どもが落ち着いて過ごせる場所として有効に活用している。</p> <p>② トイレは、1歳児・2歳児のクラス、3歳児・4歳児・5歳児のクラスがそれぞれ合同で使用するつくりになっており、年齢に応じた排泄指導を行っている。1歳児・2歳児のトイレトレーニングでは、便座横のタイルに足型の写真を貼ることで、子どもが視覚的に座る位置を確認できるよう工夫されている。スリッパにも足型の写真を貼り、使用後に子ども自身が整頓できるよう配慮している。使用済みの紙パンツは収納ボックスに、汚れた衣類は家庭で用意した袋に入れ、玄関脇のボックスや蓋つきペール缶に収めて降園時に持ち帰る仕組みとしており、衛生的な処理が徹底されている。</p> <p>③ 3歳未満児クラスでは、のびのびと遊べる場と休息の場を確保し、年齢に応じた玩具を用意するとともに成長に合わせて遊具の配置を工夫しながら保育を行っている。3歳以上児クラスでは、年齢ごとの生活と活動の場として、棚やコーナーを設置し、多様な遊びが展開できるよう環境を整備しており、遊具や家具、素材にも配慮し、</p>		

子どもが主体的に活動できるよう支援している。「絵本コーナー」では、月曜から金曜まで自由に選書・貸出ができ、親子のふれあいや情操教育に活用されている。

- ④ 園庭には、年齢に応じた大型・小型の固定遊具を安全性に配慮しながら設置し、遊びやすく活動しやすい配置となっている。玄関から園庭へ続く通路にはプランターを設置し、野菜を栽培し、子ども達が成長を観察し、探求心を育みながら、食育活動(クッキング活動を含む)へと繋ぐ取り組みが行われている。

□ 期待される取り組み事項

園では、室内の温度、湿度、換気等の設定基準が職員間で共有されておらず、適切な管理に対する職員意識に差があるとしており、コントローラー付近に設定基準を明記するなど、全職員が共通認識を持って適切な室温等の管理ができるよう周知を徹底することが望まれる。

「グループ評価」からは、「乳児のおむつ替えマットの消毒の仕方を明確にする必要がある」、「全体的に清掃後の確認が不足している」といった指摘があり、園内外の設備・用具や寝具の衛生管理をより丁寧に行うことを望みたい。また、午睡用の布団は、週末に家庭に持ち帰って洗濯・消毒のうえ、月曜に持参してもらう運用となっているが、協会では、衛生面への配慮から、設置、収納がしやすく、衛生的で通気性のいいお昼寝用「コット」への切り替えを検討したいとしており、今後の改善に向けた取り組みが期待される。

A③	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
----	---	---

評価者コメント

□ 取り組みの状況

- ① 「年間指導計画」の「養護(生命・情緒)」欄には、年齢ごとの発達段階に応じた保育のねらいについて、「子どもの欲求や気持ち等を丁寧に受け止め、安定感をもって過ごせるようにする」(1歳児)、「信頼できる大人との関わりの中で、自分の思いを安心して表すことができるようにする」(2歳児)、「保育士等との信頼関係を基盤に、応答的な関わりの中で欲求を適切に満たし、安定感をもって過ごすことができるようにする」(3歳児)、「多様な体験を積み重ねていく中で、主体としての子どもを認め、過程を見守り、受け止めることによって自分への自信をもつことができるようにする」(4歳児・5歳児)など、子どもと受容的、応答的に関わりながら保育を実践する姿勢が示されている。これらのねらいは、月間・週間の「指導計画」や「保健安全計画」に具体的な取り組み計画として反映されており、保育士等が日々の保育の中で実践している。
- ② 担当保育士は、子どものその時々気持ちを大切にしながら、安心して自分の思いや気持ちを表現できるよう寄り添い、共感したり気持ちを代弁したり、一緒に考えたりすることで、受容的・応答的な関わりを実践し、子どもが自分で考え、挑戦しようとする意欲や自立心を育む支援や援助を行っている。
- ③ 子どもへの受容的・応答的な対応を行うためには、発達過程や家庭環境に起因する個人差の把握が不可欠なことから、園では、「園内研修」、「職員会議」、「昼会」、「クラスミーティング」等を通じて、職員間で、一人一人の子どもに関する情報共有を行い、共通理解を深めながら支援方針を検討し、個々の子どもに応じた保育を実践している。

A④	A1-(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
----	--	---

評価者コメント

□ 取り組みの状況

- ① 各年齢に応じた年間・月間の「指導計画」の「養護」・「教育」の各領域には、「基本的な生活習慣」を身につけるための目標が明記されている。また、「保健安全計画」の年間目標には「体力づくりや健康に興味を持ち、基

本的生活習慣を身につける」が掲げられており、健康管理や体力づくりを通じて「基本的な生活習慣」の形成を支援する取り組みが行われている。

- ② 「食育計画」でも、「食事を通して明るく元気な子を育てる」を目標に掲げ、「食べる喜びや楽しさを感じながら食べる」、「食事に必要なマナーを守る」、「食べ物と体の関係を理解する」など、食育を通じて「基本的な生活習慣」を身につける取り組みが行われている。
- ③ また、職員は、子どもが楽しく生活習慣を学ぶうえで模範になれるよう、「マナー研修」を実施し、「クラスミーティング」では、本的生活習慣を身につけるための支援について、日々話し合いを重ねながら共通理解のもとで子ども達を支援している。
- ④ 園では栄養士・看護師も交え、月1回3歳児以上の子ども集合の「サンサン集会」や「食育タイム」(3・4・5歳児対象)で、絵や写真を活用しながら、子どもが生活に必要な習慣を楽しく学べるよう工夫している。3歳未満児については、「個別指導計画」に基づき、一人一人の発達状況、家庭での生活の様子、生活リズム等に配慮した支援を行っている。また、「園だより」、「クラスだより」、「食育だより」、「保健だより」等のコラム欄を活用し、園と家庭が連携して「基本的な生活習慣」を身につけるための情報提供や助言を行っている。

A⑤	A1-(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。	b
----	--	---

評価者コメント

□ 取り組みの状況

- ① 年間・月間の「指導計画」には、年齢に応じて子どもが主体性・自発性を発揮して活動できるよう、領域ごとの保育実践内容が明記されている。保育室内や戸外活動において、子どもたちは自由にのびのびと活動しており、職員はその様子を見守りながら、遊びが十分に発展できるよう環境を整備している。援助・指導・安全への配慮を行いつつ、子ども同士の関わりを促進し、一人一人の主体性・自発性が活かされる場面づくりに力を注いでいる。
- ② 園では、援助・指導・安全への配慮を行いつつ、子ども同士の関わりを促進し、一人一人の主体性・自発性が活かされる場面づくりに力を注いでおり、保育室に加え、ホール・廊下・テラスなども有効活用し、一人遊びや子ども同士の関わり合いが生まれる遊びの場を提供している。年齢に応じた多様な玩具・遊具を用意し、子どもの興味や発達に応じて遊びの世界が広がるよう支援している。園庭には、0歳児から年長児までが思い思いに遊べるよう、小型から大型までの固定遊具を整備し、異年齢の子ども同士が触れ合いながら、安全に安心して遊べる環境づくりが行われている。
- ③ 「食育活動」にも力を入れており、玄関から園庭に続く場所にプランターを設置し、ニンジン、ピーマン、サツマイモ、トマトなどを栽培している。子どもたちは遊びの中で野菜の成長を観察し、収穫期には給食担当職員に食材として使ってもらえるようお願いしたり、献立について話し合ったりすることで、クッキング活動に主体的に関わっている。これにより、食への関心が高まり、偏食の改善にもつながっている。

□ 期待される取り組み事項

「グループ評価」では、「当番活動や運動会などの行事においても、子どもと相談しながら内容を決め、主体的に進められるよう配慮している」という自己評価もあるが、園としては、「自発性の発揮できるような働きかけや活動の設定、遊びの継続に課題がある」、「遊びの中で主体性を大切にされた保育内容に課題がある」としており、職員間で話し合いながら、子どもの主体性を大切にされた遊びや活動の工夫、子どもが地域の恵まれた自然に主体的に関わりを持てるような取り組みなど、子ども達がこれまでも増して主体性を発揮して園での生活や遊びを楽しむことのできる保育の展開を期待したい。

A⑥	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
<p>評価者コメント</p> <p>□ 取り組みの状況</p> <p>① 園では、0歳児の「年間指導計画」において、「安心できる保育士等との関わりを通して信頼関係を築きながらのびのびと体を動かして遊ぶ」、「身の回りの様々なものに興味を持ち、身近な環境に自分から関わろうとする」などの「年間目標」を設定している。年間目標を受けた、「ねらいと内容」として、「養護」の領域では「生命の保持」「情緒の安定」のための具体的な援助を行うこと、「教育」の領域では「健やかにのびのびと育つ」、「身近な人と気持ちが通じ合う」、「身近な物と関わり感性が育つ」の3つの視点から、心身の発達と周囲とのつながりの基盤を培うことを掲げている。これらの「ねらいと内容」は、6か月未満、6か月～9か月、9か月～12か月の月齢区分に応じて細かく設定している。</p> <p>② 心身の発達が未分化なこの時期においては、養護を中心に教育との一体性を意識した保育実践が求められる。園では、「食育計画」において、授乳・離乳食・幼児食の援助計画を作成し、「保健安全計画」においては、健康・発育状態の把握と対応、窒息・吐乳・SIDS(乳幼児突然死症候群)対策などを具体的に定め、乳幼児特有の課題に対応している。</p> <p>③ これらの計画をもとに、園では一人一人の月齢に応じた「個別指導計画」を作成し、「週間指導計画」により、特定の保育士・看護師が子どもの動き・表情・発声・喃語などを丁寧に観察し、応答的な関りを持って保育を行っている。活動・食事・睡眠のスペースはパーテーション等で区切り、発達状況に応じた環境整備にも配慮しており、ゆったりとした雰囲気の中で、安心して過ごせる保育環境が整えられている。</p> <p>④ 送迎時の保護者との会話や「連絡ノート」を通じて、家庭での生活リズムや様子を把握しながら支援を行っている。特に離乳期の子どもについては、「食事調査」により家庭での離乳食の取り組み状況を確認し、看護師・栄養士も参加する毎月の「離乳食会議」で、成長の状況や食材の選定などについて話し合いながら、一人一人の発達に応じた援助を行っている。</p>		
A⑦	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
<p>評価者コメント</p> <p>□ 取り組みの状況</p> <p>① 1歳児、2歳児は、身体機能や運動機能が発達しはじめ、自分でできることが増えてくる時期である。園では、「養護」の2領域(生命の保持・情緒の安定)と乳児期の3つの視点から繋がる「教育」の5領域(健康・人間関係・環境・言葉・表現)の展開を連動させた「年間指導計画」を作成している。1歳児、2歳児それぞれに対して、4期に分けた「保育の取組目標」を設定し、「個別指導計画」(11か月までは毎月、1歳～3歳までは3か月ごと)に落とし込み、身の回りのことを自分でやろうとする気持ちなど、自我の芽生えを大切に見守りながら、一人一人の成長に応じた援助と支援を行っている。</p> <p>② 子どもが身近な人や物など周囲の環境と関わりながら、十分に体を動かし、玩具・絵本・遊具などを使って遊べるよう、また、異年齢児との関わりの中で興味を持ち、模倣遊びをするなど、行動範囲の広がりに合わせた探索行動ができるよう、職員間で工夫を凝らして環境設定を行っている。生活習慣の確立に向けては、持ち物に個人用のシールを貼ることで他児との区別ができるようにし、排泄時間をチェックしながらトイレ誘導を行い、排泄の習慣づけを支援している。</p> <p>③ 食育、健康管理、事故防止については、1歳児、2歳児それぞれの「食育計画」、「保健安全計画」を策定し、「年間指導計画」と同様に4期に分けた「取組目標」を設定している。特に感染症にかかりやすい年齢期であることを踏まえ、子どもの体調の変化に細かく留意し、症状に応じて迅速な対応が取れるよう体制を整えている。</p>		

A⑧	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
<p>評価者コメント</p> <p>□ 取り組みの状況</p> <p>① 3歳以上児は、運動機能や社会性が大きく発達し、知的興味や語彙力も高まり、個の成長はもとより仲間と協力して遊ぶ集団的活動が見られるようになる時期である。園では、3歳未満児保育における「養護」の2領域、「教育」の5領域との関連性を踏まえ、3歳児、4歳児、5歳児それぞれの発達段階に応じた「年間指導計画」を作成している。さらに「年間指導計画」の「ねらい」や「教育」の活動を4期に分けて設定し、「月間指導計画」により領域ごとの「保育目標」を明確にして、具体的な保育実践を展開している。</p> <p>② 年齢別に「幼児期の終わりまでに育ってほしい10の姿」を基本として活動内容を明記し、心身の発達段階に応じた遊びや生活を通じて、養護と教育が一体的に取り組まれるよう月単位の「保育目標」を設定しており、必要な「環境構成」も計画に明記し、子どもが主体的に活動できる環境づくりに努めている。</p> <p>③ 保育の展開にあたっては、「保育所保育指針」に示されている「教育・保育において育みたい資質・能力の3本柱」(①知識及び技能の基礎、②思考力・判断力・表現力等の基礎、③学びに向かう力・人間性等)を念頭に置き、これらが育まれた子どもの姿を「目安」として、園の幼児教育が小学校教育へ円滑につながるよう支援している。</p> <p>④ 特に5歳児のⅣ期においては、小学校との連携を重視し、進学先の一つである滝沢東小学校との「小学校接続会議」、「幼保こ小学情報交換会」、「小学1年生との交流会」、さらには「教職員との交流」等による連携を通じて、子ども達の小学校就学が円滑にいくよう取り組んでいる。</p>		
A⑨	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
<p>評価者コメント</p> <p>□ 取り組みの状況</p> <p>① 「障害のある子ども」の保育に当たっては、共に過ごすクラスの「指導計画」との連動性に配慮しながら、専門機関の診断内容や療育方針を踏まえ、家庭との連携を含めた「個別指導計画」及び「支援児個別計画」を作成しており、これらにより、日常生活における障害や発達上の課題に対応した保育を実践している。</p> <p>② 現在、園には1名の障害のある子どもが在籍しており、市による年2回の「保育巡回指導」を活用している。巡回指導では、子どもへの関わり方や援助方法、配慮事項などについて助言を受け、保育実践に反映している。職員は、発達過程や障害の状態を把握し、家庭との連携を密にしながら支援を進めており、特に、「児童発達支援事業所」の「デイサービス」に通う子どもについては、地域の「相談支援事業所」と「ケース会議」を持ち、三機関で連携しながら、支援に当たっている。</p> <p>③ 園では、発達支援に関する「協会研修」や「外部研修」への参加を通じて、発達障害に関する専門知識や保育スキルの向上を図っている。</p> <p>④ 園としては、障害のある子どもの保育に関する情報を保護者全体に伝える必要があり、個人情報保護の観点から全保護者への詳細な説明は難しいものの、「保護者説明会」において「発達がゆっくりな子どもを受け入れている」ことを伝えるなど、保護者の理解と協力を得られる取り組みを検討したいとしている。</p>		

A⑩	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
<p>評価者コメント</p> <p>□ 取り組みの状況</p> <p>① 園では、年齢別の「保育」及び「一時保育」について、登園から降園までの「一日の保育内容」をそれぞれ「標準的保育の流れ」として時系列に文書化している。18時以降の「延長保育」の対応についても明示されており、保育士はそれぞれ担当するクラスの一日の保育の流れを把握している。標準保育時間は朝7時から夕方17時半までとなっている。夕方17時以降は、1・2歳児は1歳児の部屋で合同保育を行い、0歳児は年齢別の部屋でオムツ交換をしながら過ごした後、17時半頃に1・2歳児と合流し、活動量の違いに配慮してパーティションを活用し、安全に遊んでいる。3・4・5歳児は17時半からは3歳児の部屋で過ごし、18時以降の「延長保育」では、0歳児から5歳児までが1歳児の部屋で混合保育（異年齢保育）となっている。担当保育士は、部屋が変わったり、異年齢保育になったり、環境が変化することに配慮しながら、発達段階に応じた生活リズムを尊重し、それぞれが安心して活動できるよう支援している。なお、「休日保育」が必要になる場合は、系列の南巣子保育園にお願いしている。</p> <p>② 個々の子どもの在園時間を考慮し、子どもが安心して穏やかに過ごせるよう配慮した保育を行っている。特に「長時間保育」の対象となる子どもには、生活リズムに乱れが生じないよう、心身の疲れ具合を考慮し、日中の活動との連動性を保ちつつ、保護者の迎えを待つ気持ちに寄り添った対応を心掛けている。帰宅後の食事の負担にならないよう、捕食としておせんべいなど軽いものを提供している。</p> <p>③ 朝夕の送迎時には担任の保育士が対応できるよう勤務体制を整えている。降園時には、子どもの一日の様子や連絡事項を保護者に伝え、保護者の心身の状態に配慮しながらコミュニケーションを取るようにしている。職員は、「登降園チェック表」を活用し、連絡事項や伝達事項に漏れがないよう丁寧に引き継ぎを行っている。</p>		
A⑪	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
<p>評価者コメント</p> <p>□ 取り組みの状況</p> <p>① 園の「全体的な計画」には、「小学校との連携・接続」に関する事項として、「保育所保育が小学校以降の生活や学習の基盤の育成につながることに配慮し、幼児期にふさわしい生活を通じて、創造的な思考や主体的な生活態度などの基盤を培うこと」や「『幼児期の終わりまでに育ってほしい姿』を小学校と共有するなど、幼児教育と小学校教育との円滑な接続に努めること」が明記されている。</p> <p>② この「全体的な計画」を踏まえ、5歳児の「年間指導計画」では、「養護・教育」の各領域において、小学校での生活や学習につながる「ねらい」や「援助の内容」が具体的に記載されている。特に就学が近づくIV期（1月～3月）には、「一人一人の成長を認め、就学への期待や不安を受けとめながら自信をもって生活できるようにする」などの「ねらい」が示され、「教育」の領域には「就学に向けて基本的習慣が身につく」、「友達との関わりの中で良いことや悪いことを考えながら行動する」、「友達と同じ目的を持ち、考え工夫しながら表現し、共同でつくり上げる喜びを味わう」などが記載されている。また、「援助」の欄には、「友達の良さに気づき、一緒に活動する中で達成感や充実感を味わえるような関わりをする」、「様々な不安感や期待感を受け止めながら一人一人の成長を認め、自信をもって就学を迎えられるようにする」と記され、これらに基づいた日々の保育が展開されている。</p> <p>③ 園では、滝沢東小学校と、お互いの資料（園は5歳児の、また、東小は1年生の「架け橋期のカリキュラム」等）を持ち寄り、幼児期の教育と児童期の教育の考え方について話し合うとともに、「接続交流」の年間計画を作成し、園児と小学校1年生との交流会、職員同士の研修会や情報交換会などを実施し、幼児教育と小学校教育との円滑な接続に努めている。特にも、園児と小学校1年生との交流会では、5歳児が小学校を見学する機会を持ち、また、森林公園での活動や園庭での雪遊びを共に行うなど、自然な関りの中で就学への期待</p>		

を育む機会となっている。また、「滝沢東小学校幼保こ小学情報交流会」に主任と年長児担任らが参加し、1年生の授業参観や担任からの聞き取りを通じて就学後の子どもたちの様子を把握している。

- ④ 保護者に対しては、5歳児の保育参加日の懇談の際に、小学校の教育の進め方や子ども達と1年生の交流の様子など「接続交流」を通じて得た情報を伝え、子どもと保護者に小学校の生活への具体的なイメージと見通しを持ってもらえるよう支援している。

A-1-(3) 健康管理

第三者評価
結果

A⑫

A-1-(3)-① 子どもの健康管理を適切に行っている。

b

評価者コメント

□ 取り組みの状況

- ① 園では、「標準的保育の流れ」に健康状態の把握に関する記載を行い、送迎時の保護者への声かけや「おが～るシステム」の連絡帳の確認、保育室での健康観察を通じて、子どもの体調を日々確認している。特に病児の観察においては、体温、鼻汁・咳の有無、嘔吐の有無、便・尿の状態、食事量、機嫌、その他気になる症状等、心身の健康状態の項目について、一人一人の「病児経過記録(「保育室での様子」用紙)」に記録し、確認している。これらの情報は「昼会」や「連絡ボード」、「保育会議」を通じて職員間で共有されている。けがや事故が発生した際には「保健マニュアル」に基づき保護者へ状況を伝え、事後の様子についても「標準的保育の流れ」に沿って、登園時に保護者に声をかけ、確認を行っている。
- ② 園では、年齢別の「保健安全計画」を作成し、健康・安全・環境構成・援助・子育て支援の各領域において、心身の健康保持・増進や保健予防の取組目標を4期に分けて設定している。健康観察や体づくり、保健指導などを計画的に実施しており、入園時および進級時の「保護者説明会」において、「入園のしおり」により、園での健康管理やケガへの対応について丁寧に説明している。与薬等に関する対応も周知している。さらに、「保育参加日」には看護師から予防接種のタイミングについて説明を行っている。
- ③ 入園時には、子どもの既往症や予防接種の状況を「家庭調査書」に記載・提出してもらい、入園後も「おが～るシステム」による「連絡帳」を通じて、予防接種を含む健康に関する情報を継続的に把握できる体制が整えられている。
- ④ 「乳幼児突然死症候群(SIDS)」への対応として、午睡チェック用センサーと記録アプリ「ルクミー」を活用し、予防的な取り組みを行っているが、園では、職員への知識の周知や保護者への情報提供がまだまだ不足していることから、取り組みを強化したいとしている。

□ 期待される取り組み事項

- ① 協会では「保健マニュアル」を作成しているが、その内容は主にけが・事故・感染症などの緊急対応や危機管理に関するものであり、日常的な健康管理の手順や仕組みを網羅したものにはなっていない。「グループ評価」からも、「日常の健康管理に関するマニュアルがどれかよくわからない」、「健康に過ごすためのマニュアルがあるとよい」という意見が出ている。協会として、現在各園で取り組まれている「健康の保持や増進」の対策で特長あるものを把握し、全園での共有化に向けて「指針」或いは「マニュアル」として体系化することが期待される。その際には、標準化して取り組むことが適当と判断される事項は、各園の「標準的保育の流れ」に位置付けることにも留意したい。
- ② 園でも課題としており、「乳幼児突然死症候群(SIDS)」に関する職員研修を定期的実施し、午睡時の安全管理体制を強化するとともに、保護者に対しても、「SIDS」の基本情報と家庭での予防策について丁寧に説明を行い、職員と保護者が連携し、子どもの命を守るための共通理解を深めることが望まれる。

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
<p>評価者コメント</p> <p><input type="checkbox"/> 取り組みの状況</p> <p>① 園では、嘱託医師による「内科健診」および嘱託歯科医師による「歯科健診」を、それぞれ年 2 回実施している。健診結果は「内科健診票」、「歯科健診票」に記録され、保護者に結果を伝えている。特に「歯科健診」において、受診後の結果報告は、家庭での子どもの健康管理に繋がっている。なお、協会では、現在、保護者に配付する「内科健診」の「結果表」について、統一様式の整備を進めている。</p> <p>② 園では、「月間指導計画」に「健康支援」の項目を設け、「内科健診・歯科健診の結果を把握し、健康に過ごすために必要な食生活や歯磨きの大切さを知らせ、意識できるようにする」など、健診の結果を踏まえた保育の取り組みの考え方を明記している。また、「週間指導計画」には、個別の子どもの健康状態や与薬の記録が記載されており、看護師による歯科指導も、紙芝居等により年 2 回実施している。</p> <p><input type="checkbox"/> 期待される取り組み事項</p> <p>「内科健診」の結果を保護者に伝える方法が定まっておらず、口頭での伝達に止まっている場合もあり、家庭での健康管理に活かされるよう、協会で整備中の統一様式により確実に結果を伝達する仕組みを整えることが望まれる。また、園では、健康診断の結果が職員に共有されていないとしており、健診結果を保育の実践に反映できるよう、職員間の情報共有の方法を工夫することが期待される。なお、これらの改善に向けた取り組みに当たっては、「評価細目A-⑫」の「期待される取り組み事項①」に記した「日常の健康管理に関する指針等の整備」と併せて検討することも考えられる。</p>		
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。	b
<p>評価者コメント</p> <p><input type="checkbox"/> 取り組みの状況</p> <p>① 協会では、「保健マニュアル」において、アレルギー疾患への対応として、対応の流れ、食物アレルギー事故の予防と対応、エピペンの使用方法、「アレルギー疾患生活管理指導表」、「緊急時個別対応票」等を定めている。園では、看護師が講師となってエピペン使用方法の講習会を実施し、栄養士がアレルギー疾患のある子どもの状況に応じて適切な対応を行っている。また、慢性疾患等のある子どもについては、医師から指示された「生活管理指導表」に基づき、給食、寝具、飼育活動、水遊び、野外活動など園生活全般における保育の制限を明確にし、職員間で共通理解を持って保育に当たっている。</p> <p>② 保護者に対しては、入園説明会等で食物除去食に関する説明を行い、「家庭調査書」・「食事調査書」に基づいて聞き取りを実施している。さらに、「除去食依頼書」の提出を受け、アレルギー疾患・慢性疾患のある子どもへの食事提供に際しては、「除去食献立予定表」を保護者に配布し、厨房では献立のチェックを徹底している。給食時には誤食防止のため、トレーやテーブルを分けるなどの具体的な対応が取られている。</p> <p><input type="checkbox"/> 期待される取り組み事項</p> <p>園では、慢性疾患等に関する保護者への周知が十分ではないとしており、「グループ評価」においても同様の指摘がある。園では、来年度の「入園のしおり」にアレルギー疾患や慢性疾患に関する説明を追加記載し、保護者の理解促進に努めていくとしていることから、今後の取り組みに期待したい。</p>		

A-1-(4) 食事		第三者評価 結果
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
<p>評価者コメント</p> <p>□ 取り組みの状況</p> <p>① 園では、「全体的な計画」に食育の推進を位置付け、年齢別の「食育計画」を作成している。「月間指導計画」にも食育に関する内容を盛り込み、計画的に食育の実践に取り組んでいる。毎月、「食育タイム」を設け、「春のおいしい食べ物な～んだ?」、「残食(もったいない、感謝)」、「よく噛むといいこといっぱい」等々、子ども達同士での話し合いや、収穫した野菜を使ったクッキング、お手伝い活動などを通じて、子どもが食に興味・関心を持てるよう工夫している。</p> <p>② 乳児の食事提供にあたっては、毎月「離乳食会議」を開催し、一人一人の子どもの発達や状態に応じた離乳食を提供している。また、年齢や発達段階に合わせた献立表を作成し、栄養バランス、食材、調理方法、切り方などに配慮している。さらに、テーブルや椅子の高さ、食器・食具のサイズが子どもに合っているかを確認し、適切なものを用意している。子どもの体調や食欲に応じては、保護者と相談のうえで食材の変更や量の調整を行っている。</p> <p>③ 食事を楽しめるよう、食事の場と遊びの場を分ける、楽しい会話を交えながら食べる、森林公園や県立大学などに出かけて「お弁当献立」を楽しむなど、雰囲気づくりにも工夫をしている。苦手な食べ物については、形や調理方法を工夫し、子どもが自分で食べる分を選ぶようにするなど、無理なく食に親しめるよう配慮している。職員の「園内研修」では、子どもが食事を楽しめるようにするための学び合いを行っている。</p> <p>④ 保護者に対しては、毎日の給食・午後のおやつ・離乳食の実物をケースに入れて玄関ホールに展示し、「今日の食事」が見られるようにしている。毎月発行する「食育だより」では、給食内容、アレルギーや体調不良時の対応、栄養バランスに関する情報や簡単レシピなどを紹介している。保育参加の「ランランデー」には、栄養士による食育講話、リーフレットの配布、給食試食会などを通じて、家庭との連携を図っている。</p>		
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。	a
<p>評価者コメント</p> <p>□ 取り組みの状況</p> <p>① 園では、入園時および進級時に保護者から「食事調査書」を提出してもらい、子どもの好き嫌いや食習慣を把握している。それをもとに「給食実践計画」を作成し、旬や地元の食材を取り入れた行事食など、工夫された献立を提供している。毎日の「離乳食献立予定表」、「除去食献立予定表」、「3歳未満児献立予定表」、「3歳以上児献立予定表」を作成し、子どもの発達段階に応じた食事を提供している。また、登園時には保護者から体調を確認し、下痢気味の子どもには刺激の少ない食材を用意する、乳製品を控えるなど、一人一人の体調に配慮した対応がなされている。</p> <p>② 園では、調理員や栄養士が3歳以上児と一緒に給食を食べる機会を設け、子どもの反応を直接観察している。「給食日誌」には、献立に対する子どもの反応、炊き方、味付け、分量、色彩、異物・異臭の有無、残食状況などを記録し、これらの情報を献立や調理方法の改善に活用している。</p> <p>③ 衛生管理については、協会の「衛生管理チェック表マニュアル」により、調理従事者の身支度・手洗い・食品の検品・消毒・食器の管理・加熱調理・環境整備・冷蔵庫管理・検食などを徹底している。「厨房内清掃点検表」により、毎日・毎週・隔週・毎月・3か月ごとの点検項目を定め、「日常点検表」では厨房や冷蔵庫の温度、従事者の体調・服装・衛生状態、食材の加熱温度、水質等を記録し、主任・園長が確認する体制になっている。</p>		

A-2 子育て支援

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
<p>評価者コメント</p> <p>□ 取り組みの状況</p> <p>① 園では、入園時および進級時の「保護者説明会」において、「保育方針」や「保育内容」について丁寧に説明し、保護者の理解を得るよう取り組んでいる。また、「個別面談」や「保護者懇談会」の機会を通じて、保育の意図や子どもの育ちに関する考え方を説明するとともに、送迎時の対話や「連絡ノート」、「おが～るシステム」による「連絡帳」の活用により、日常的に子どもの様子や園での取り組みを保護者と共有している。また、「園だより」、「クラスだより」、「食育だより」、「ほけんだより」等を定期的に発行し、家庭との連携に努めている。</p> <p>② 園では、保育参加日(ランランデー)をはじめ、運動会や発表会、食育をテーマとした「おやこふれあい教室」など、保護者が参加できる行事を開催し、子どもの姿を直接見て成長を実感できる機会を提供している。さらに、滝沢第二中学校地区の「親子ふれあい学習週間」に合わせて、園でも「親子ふれあい絵本週間」を実施し、親子のスキンシップを楽しんでもらっている。これらの行事の後には、「保護者アンケート」を実施し、意見や感想を把握したうえで、次年度の行事運営に反映させるなど、保護者の声を活かした改善に取り組んでいる。</p> <p>③ 保護者から相談があった際には、職員間で情報共有を行っているが、園では、相談等の受付、対応を記録する「保護者カード」への記録が少なく、活用されていないとしており、記録様式の見直しを検討し、保護者とのやり取りの内容や背景等の整理、記録の仕方を標準化したいとしている。(「評価細目 35④」にも、同趣旨の記載がある。)</p>		
A-2-(2) 保護者の支援		第三者評価結果
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
<p>評価者コメント</p> <p>□ 取り組みの状況</p> <p>① 園では、「入園のしおり」において、「保護者の思いに寄り添い、安心して子育てができるよう信頼関係を築く」との方針を明記しており、日々の送迎時での対話、「連絡ノート」や「おが～るシステム」でのやり取り、「個別面談」や「保育参加日」などを通じて、保護者との信頼関係の構築に努めている。また、保護者の子育て支援の担当を総務係が担い、地域の子育て支援室として用意している「ひばりルーム」を保護者の「相談室」としても有効活用している。子育てに関する相談など保護者を支援するための体制については、「入園のしおり」や「園だより」を通じて保護者に周知されており、保護者が育児等の相談をしやすい体制が整えられている。</p> <p>② 保護者からの相談には、相談内容に応じて、園長を含め、主任以下の保育士、看護師、栄養士、調理員がそれぞれの専門性を活かして対応している。また、園の機能を活かし、親子で遊べる「ひばりルーム」や園庭の開放の他、親子が触れあうことのできる行事を企画、開催するなど、子育て支援の取り組みに努めている。</p> <p>③ 園では、「延長保育」、「一時保育」を実施し、保護者の就労状況等、個別の事情に合わせ、柔軟に対応しながら支援に努めている。</p>		

A⑱	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
<p>評価者コメント</p> <p>□ 取り組みの状況</p> <p>① 園では、協会が定めた虐待発見ポイント、虐待予防チェックシート、初期対応手順、対応フローチャート等で構成される「虐待対応マニュアル」をもとに、子どもに不審なアザやケガがないか、普段と変わった様子が見られないかなど、園での日常の生活や活動中の様子を観察しながら、虐待等の兆候を見逃さないように努めており、職員が虐待等の可能性を感じた場合は、速やかに園長・主任に報告し、情報を共有したうえで、緊急の「運営会議」や「職員会議」を開催し、対応を協議することとしている。また、虐待等が疑われるケースは、市の「こども家庭センター」に報告のうえ、センターの「ネットワーク会議」に参加し、連携して見守ることとしている。</p> <p>② 登園時間までに登園がなく、連絡もない場合には、保護者に電話で状況を確認するほか、子どもの様子に違和感がある場合には、保護者の迎え時に家庭の状況に変化がないか、困難なことを抱えていないかなどを丁寧に聞き取り、精神面・生活面での支えになるよう心がけている。</p> <p>③ 園としては、人権擁護や児童虐待の事例に関する「園内研修会」を実施し、人権侵害に対する職員の意識向上や児童虐待の予防に向け、子どもの心身の状態や家庭での養育の状況の変化に対する気づきの感度向上に努めたいとしている。</p> <p>□ 期待される取り組み事項</p> <p>「グループ評価」からは、「虐待等に関する研修が不十分などところがある」、「マニュアルについての周知がない」、「職員に対し虐待等権利侵害への理解を促すための取り組みは行われていない」という声が挙がっている。実施を計画している人権擁護等に関する「園内研修会」においては、人権侵害に対する基本知識の習得、児童の権利侵害や虐待のケーススタディ、「虐待対応マニュアル」の検証等に取り組み、児童虐待の早期発見・早期対応に向けた職員の対応力の向上を図ることを期待したい。</p>		

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)		第三者評価結果
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。	b
<p>評価者コメント</p> <p>□ 取り組みの状況</p> <p>① 協会では、「人事管理制度」及び「目標管理制度」を通じて保育士等が自己評価を行う機会を設けている。「人事管理制度」における「自己評価」の項目には、保育実践、保護者対応、チーム連携など、保育の質の向上に関わる内容が含まれている。また、「目標管理制度」では、保育士等が「自分にとって望ましい目標(個人目標)」を設定し、その達成度を自己評価することで、自らの保育実践の改善や専門性の向上に取り組む機会となっている。</p> <p>② 園では、週ごとに「クラスミーティング」を実施して「週間指導計画」の「評価・反省」を記録し、これらの積み重ねのもとに、毎月の「保育会議」でクラスごとの保育の実践を振り返っている。これらの「振り返り」は、翌週の「週間指導計画」や翌月の「月間指導計画」の作成に反映されるとともに、保育士等が「子どもの育ち」や「自らの保育実践」を見つめ直す「自己評価」の機会にもなっている。</p> <p>③ また、「リーダー研修」や職種合同で対話的な学習を行う「多職種学びの会」を通じて出された意見や提案を「運営会議」に持ち上げ、園運営の見直しや改善に反映する仕組みができています。</p>		

- ④ 園としては、「目標管理制度」で設定した職員個々の「個人目標」を共有しながら「クラスミーティング」等で話し合う機会を持ち、本人、クラスさらには園の保育実践の改善や専門性の向上に繋げて行くことを目指したいとしている。

□ 期待される取り組み事項

- ① 園では、保育の質の向上に向けた多面的な取り組みが行われているが、保育士等が主体的に自らの保育実践を振り返る取り組みは特に重要であり、園の保育の質向上に関する諸制度と保育士等の主体的な振り返りを連動させる仕組みを工夫することが望まれる。もとより、月間・週間の「指導計画」の「振り返り(評価・見直し)」と保育士等の自らの保育実践の「振り返り(自己評価)」は、目的と視点が異なり、また、「人事管理制度」における「自己評価」も、本来的には保育士等の主体的な「自己評価」とは異なる趣旨を持っている。「目標管理制度」で設定される「自分にとっての望ましい目標(個人目標)」も、職員個々の「振り返り」をもとに設定することが定まっているものではない。
- ② これらの制度等に連動させながら個々の保育士等が主体的に保育実践の「振り返り」に取り組むうえでは、『「保育会議」での「指導計画」の「振り返り」の内容を自らの保育実践に当てはめてみる「振り返り」』、『「人事評価制度」における「自己評価」の総括』、『「目標管理制度」の「個人目標」設定の要因や背景となった自らの「保育実践」での課題』等を、「振り返りシート」のような様式に制度等ごとの「振り返り(自己評価)」欄を設けて整理することにより、自らの保育実践の「振り返り」の全体像が明らかになり、保育士等個々の保育実践の改善や専門性の向上に繋がるものと期待される。
- ③ また、「グループ評価」の中に、「非常勤職員も含めて主体的に学び合える場や研修の機会が必要」との声があるように、個人の「振り返り」の内容を職員間で率直に話し合う場を園の仕組みとして設けることが望まれ、その意味からは、「多職種学びの会」がその役割を担うことも期待される。こうした学び合いの場から園全体の保育内容の改善・見直しに繋がる意見や提案が継続的に生まれることを期待したい。