

### 第三者評価結果

事業所名：公私連携型保育所ななつぼし

共通評価基準（45項目）

I 福祉サービスの基本方針と組織

1 理念・基本方針

(1) 理念、基本方針が確立・周知されている。	第三者評価結果
【1】 I-1-(1)-① 理念、基本方針が明文化され周知が図られている。	a
<コメント> 園の基本理念は、「公私連携型保育所ななつぼし入園のしおり」に記載されており、パンフレットには園の紹介や理念、方針が具体的に掲載されています。法人の理念は事務所にも置き、毎年度始まりに職員へも周知をしています。保護者には、パンフレットや保育園のしおりを用い、新入園児の説明会でも丁寧に説明しています。	

2 経営状況の把握

(1) 経営環境の変化等に適切に対応している。	第三者評価結果
【2】 I-2-(1)-① 事業経営をとりまく環境と経営状況が的確に把握・分析されている。	a
<コメント> 公私連携型で事業運営を行っているため、大和市との関係は深く、市のほいく課との調整会議や意見交換等で情報収集を行い、把握しています。園の状況、送迎ステーションの進捗状況は市へ伝えて連携を図っています。経営状況の把握、分析に関しても職員へ経営状況を周知しています。大和市は地域の園長会がないため、有志の園長達で就職相談会や保育園同士の連携に力をいれています。	
【3】 I-2-(1)-② 経営課題を明確にし、具体的な取り組みを進めている。	b
<コメント> 保育所運営に関しては法人の指示のもと事業計画および予算を策定し、年度途中の見直しを経て、年度末に事業報告及び決算を行っています。一部内容に関しては、大和市へも報告をしています。事業計画については前年度の課題を踏まえて策定しています。今後、具体的な取組を進めて行く過程において、職員の意見を聞いたり職員同士の検討の場を設定するなど、課題解決に向けての組織的な取組が期待されます。	

3 事業計画の策定

(1) 中・長期的なビジョンと計画が明確にされている。	第三者評価結果
【4】 I-3-(1)-① 中・長期的なビジョンを明確にした計画が策定されている。	b
<コメント> 現在の中長期計画は、開園時に作成したものであり、地域への認知と利用拡大、また安定した人員体制の確立と育成を掲げています。園はこれまで、前年度の事業計画を見直して新たな単年度の事業計画を策定、実行することで事業経営を推進してきました。開園3年目に入り、保育内容にとどまらず、今後、設備整備、職員体制、人材育成等に関する具体的な中期計画の見直しが期待されます。	
【5】 I-3-(1)-② 中・長期計画を踏まえた単年度の計画が策定されている。	b
<コメント> 施設で策定した中長期計画を踏まえ、運営全般については事業計画、園の保育について、具体的には「全体の計画」を作成しています。事業計画の中では重点課題や重点目標などが掲げられ、年間スケジュールやこどもの城の組織図も含まれています。しかし、計画内容に数値目標の記載がされていないので、評価が行えない内容となっています。施設の計画を踏まえた保育計画や質の向上、人材計画、環境整備の実施計画の具体的な策定が期待されます。	

(2) 事業計画が適切に策定されている。	
【6】 I-3-(2)-① 事業計画の策定と実施状況の把握や評価・見直しが組織的に行われ、職員が理解している。	b
<コメント> 事業計画および全体の計画作成に職員の参画はなく、前年度の活動における課題や職員面談、利用者アンケート等を踏まえて園長が作成し、年度終わりの職員会議で案を提示し、意見を求めた後に策定、職員に周知をしています。今後、半期、月次などの評価、見直しに際し職員の意見を集約して取り組むことが期待されます。合わせて保育計画や質の向上、人材計画、環境整備等の具体的な実施計画の策定が期待されます。	
【7】 I-3-(2)-② 事業計画は、保護者等に周知され、理解を促している。	b
<コメント> 園の理念は園だよりやホームページで保護者に周知し、年間の行事予定は毎年保護者に配布しています。事業計画や全体的な計画は、入園時に玄関前に置かれ、自由に閲覧できるよう説明はしていますが、周知までは行っていません。今後、職員の意見の集約や反映のもとで園の事業計画が策定され、重要取組事項や保育計画、食育計画などを入園時の説明会やクラス懇談会で保護者に説明されることが期待されます。	

#### 4 福祉サービスの質の向上への組織的・計画的な取組

(1) 質の向上に向けた取組が組織的・計画的に行われている。		第三者評価結果
【8】 I-4-(1)-① 保育の質の向上に向けた取組が組織的に行われ、機能している。	b	
<コメント> 保育の質の向上に向けて、園長、主任が中心となり、自己評価や虐待チェックリスト、「全体的な計画」、「各クラス年間指導計画」を作成しています。各クラスの担任は月案をたて、毎月、個人、クラスの評価や振り返りを行って現状の課題を抽出し、次月の保育に生かしています。また、利用者アンケートを実施して、改善にいかしています。今後、年度末に園の評価を実施し、全職員、保護者に周知することが望まれます。		
【9】 I-4-(1)-② 評価結果にもとづき保育所として取組むべき課題を明確にし、計画的な改善策を実施している。	b	
<コメント> 日々の振り返りや週案、月案の振り返りはもちろんのこと、クラス会議や環境会議で保育の課題を明確化し、職員で話しあい記録をとって、全職員に共有できるようにしています。保護者への対応としては、個別の面談や送迎時のコミュニケーションで不安や疑問への対応に取り組んでいます。今後は、改善に向けた話し合いや事業計画の重点施策の内容検討に職員が参加できる仕組みづくりが期待されます。		

## II 組織の運営管理

### 1 管理者の責任とリーダーシップ

(1) 管理者の責任が明確にされている。		第三者評価結果
【10】 II-1-(1)-① 施設長は、自らの役割と責任を職員に対して表明し理解を図っている。	b	
<コメント> 園の運営規程の中で、園長の責任や職務が明文化されており、中長期計画の中でも「こどもの城」組織図の中で位置づけられています。園の経営、管理に関する方針と取組、並びに自らの責任についても職員会議で明確にしています。災害時や事故等の園長の役割や責任については、園長不在時は園長補佐へ権限委任等を含め明確化されています。園長は自らの役割と責任について表明し、園の広報誌等に掲載することが期待されます。		

<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。</p>	a
<p>&lt;コメント&gt; 園長は、園の理念、基本方針、諸規定等を理解し、運営に関連する法令や協定等を把握しています。毎月大和市と連絡を取り合い、遵守すべき法令の理解にも努めています。また、将来的な運営に関わる最新の法令等にも目を通し、それらを自身の知識だけにとどめず、主任や職員たちにもわかりやすく説明し、運用を促す努力を行っています。</p>	
<p>(2) 管理者のリーダーシップが発揮されている。</p>	
<p>【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。</p>	a
<p>&lt;コメント&gt; 園長は、保育の質の向上に意欲を持ち、率先して取り組んでいます。保育園は様々な経験を積んだ職員や、保育士以外の職種の職員などの集合体であるため、具体的な研修計画表で一人ひとりの意識を高め、組織としての質の底上げを図っています。園内研修や非常勤研修、法人内研修、大和市保育課研修など、園内、園外関わらず参加を推奨しています。</p>	
<p>【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。</p>	a
<p>&lt;コメント&gt; 園長は、毎月の収支状況や年間の事業計画を通し、健全な運営体制を保つよう取り組んでいます。法人の組織として、保育部会長、グループ長また各部門と相談し、時に園内の職員と共有し、意見を求める場合もあります。組織作りについては職員の経験年数や個々の能力、性格、職員同士の相性等を考慮し、職員の意向も確認しながら行っています。</p>	

## 2 福祉人材の確保・育成

<p>(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。</p>	第三者評価結果
<p>【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。</p>	a
<p>&lt;コメント&gt; 人材の確保は人員体制計画を基に、法人が常勤・非常勤職員を採用していますが、必要な人材の確保に苦慮している面があります。保育士資格のほか、栄養士、幼稚園教員免許状を取得している職員や、心理カウンセラーの資格を業務に生かしている職員もいます。法人基本方針や職員行動指針があり、法人として期待する職員像を明確にしていますが、コロナ禍の影響で、人材育成に関し計画通りに行えていない部分（外部研修、園内研修など）があります。</p>	
<p>【15】 II-2-(1)-② 総合的な人事管理が行われている。</p>	b
<p>&lt;コメント&gt; 人事基準は、「社会福祉法人県央福社会就業規則」や県央福社会職員倫理行動マニュアルに明確に定められ、職員に周知しています。園長は、職員の専門性や職務遂行行動力、成果等、また、貢献度、意向を評価しています。高い成果や業績を上げた職員を評価し、その結果を公正かつ適正に賃金等の処遇に反映されるような、職員の目標管理制度を導入し、職員が自らの将来の姿を描くことができるような総合的な仕組みづくりの検討が期待されます。</p>	
<p>(2) 職員の就業状況に配慮がなされている。</p>	
<p>【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。</p>	a
<p>&lt;コメント&gt; 園長は主任と連携し、働きやすい職場環境作りに配慮しています。職員の就業状況を確認し、一人ひとりの状況や意向に合わせてシフトを調整しています。年2回のストレスチェックは全職員に実施しています。法人に「心の相談室」があり、職員は希望すればカウンセラーによる面談ができる体制があります。園長は、職員との定期的な個人面談のほか、気づいたことがあれば随時面談でじっくりと話をすることで、心身の状態や悩みなどを把握し、改善策を常に検討しています。ワークライフバランスに考慮し、育児休暇は男女に関係なく取得ができます。</p>	

(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
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>年度末に実施する職員個々の自己評価結果を踏まえて、年度初めに各自が目標を設定しています。園長との個人面談で、目標内容や目標水準が適切に設定されているかを確認し、園長が必要に応じてアドバイスをしています。年度の中間時期には、園長との個人面談で進捗状況を確認し、1月頃に行う個人面談で目標達成度の確認を行い、個々の自己評価につなげています。今後はさらに、目標に対する評価の仕方等を明確にし、目標管理のための仕組みの構築が期待されます。</p>	
【18】 II-2-(3)-② 職員の教育・研修に関する基本方針や計画が策定され、教育・研修が実施されている。	b
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>法人の基本方針や職員行動指針があり、その中で「期待する職員像」を明確にしています。法人内に階層別研修計画、専門分野別研修計画があり、該当する職員が受講できるようになっています。しかし、コロナ禍の影響により外部研修受講が難しくなっていました。今後は、職員教育・育成に必要と思われる園内研修開催についても検討が必要と園長は考えています。</p>	
【19】 II-2-(3)-③ 職員一人ひとりの教育・研修の機会が確保されている。	a
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>園長は個別の職員の知識、技術水準、専門資格の取得状況を把握しています。経験年数に応じた研修、一人ひとり必要だと思われる研修などそれぞれに応じた教育、研修を推奨しています。取得した専門資格は修了書のコピーを、外部で受けた研修については研修レポートを法人に送っています。新人職員には経験のある職員を配し個別的なOJTが行われるようにしています。職員全員が目にすることができる場所に研修の情報を提示し、希望者が参加できるようにすると共に必要と思われる職員には受講を勧めています。</p>	
(4) 実習生等の福祉サービスに関わる専門職の研修・育成が適切に行われている。	
【20】 II-2-(4)-① 実習生等の保育に関わる専門職の研修・育成について体制を整備し、積極的な取組をしている。	b
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>実習生受け入れマニュアルに、受け入れに関する園としての基本姿勢を明記しています。マニュアルには、実習生の受け入れ手順や対応方法、実習生に学んでほしい内容などを記載して職員間で共有しています。指導を担当する職員には園長と主任がアドバイスを行い、効果的な実習が行えるようにしていますが研修の実施までには至っていません。今後は実習の受け入れを継続して実施できるよう、さらなる取組が期待されます。</p>	

### 3 運営の透明性の確保

(1) 運営の透明性を確保するための取組が行われている。	第三者評価結果
【21】 II-3-(1)-① 運営の透明性を確保するための情報公開が行われている。	b
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>園のホームページに理念、保育目標、保育内容を公開しています。前年度は、ホームページに、事業報告を掲載し、誰でも閲覧できるようにしました。苦情相談体制については、重要事項説明書に記載しています。第三者評価に関しては、今回が初めての受審のため結果今後公表する予定です。法人のパンフレットは市役所やこども一る大和にも置かれています。</p>	

【22】 II-3-(1)-② 公正かつ透明性の高い適正な経営・運営のための取組が行われている。	b
<p>&lt;コメント&gt;          経理規程に事務や経理業務、取引、契約等に関する取り決めに明記し、職務分掌と園長の権限や責任を明確にして職員に周知しています。法人に総務課・経理課など統括する部門があり、毎月の事業内容や会計について適切な経営を行っています。園単位の内部監査は行われていません。法人と共有し、内部監査を進めることが期待されます。</p>	

#### 4 地域との交流、地域貢献

(1) 地域との関係が適切に確保されている。	第三者評価結果
【23】 II-4-(1)-① 子どもと地域との交流を広げるための取組を行っている。	b

<コメント>  
 地域との関わりについて、「全体的な計画」「事業計画」に記載しています。地域の行事、活動については玄関に掲示し、子どもや保護者が利用できるようにしていますが、今年度はまだ活動を自粛している団体も多いため、交流ができていない状態にあります。コロナの5類移行に伴い、今後は地域交流を広めていくための機会を設けることが期待されます。

【24】 II-4-(1)-② ボランティア等の受入れに対する基本姿勢を明確にし体制を確立している。	b
---	---

<コメント>  
 法人作成のボランティア受け入れマニュアルがあります。「受け入れにあたって」「個人情報取り扱い」「注意事項」「感染症対策」などを明記しており、受け入れ時に説明することになっています。コロナウィルスの影響もあり、今年度の受け入れは行っていません。コロナ5類移行を機に、今後は実習やボランティアについて、ホームページやSNSを利用して受け入れを周知していくことが期待されます。

(2) 関係機関との連携が確保されている。	
【25】 II-4-(2)-① 保育所として必要な社会資源を明確にし、関係機関等との連携が適切に行われている。	b

<コメント>  
 園は休日保育や、送迎ステーション(3~5歳児)を実施していることから、幼稚園や他の保育園との連携、連絡を取り合う機会も多くあります。関係する社会資源のリストは作っていませんが、大和市とは毎月定例会議を行っており、施設の運営状況の報告や地域の情報についての意見交換をしています。状況に応じて児童相談所とも連携を図る体制があります。

(3) 地域の福祉向上のための取組を行っている。	
【26】 II-4-(3)-① 地域の福祉ニーズ等を把握するための取組が行われている。	a

<コメント>  
 地域の福祉ニーズについては、法人や市の関係機関との連携や大和市の子育て支援事業の一環として位置付けられている「こどもーる大和」利用者等から把握しています。「こどもーる大和」には、親子で遊べるスペースがあり、保育士や看護師などの専門職の職員が常駐して、利用者等から子育てにまつわる相談を受ける等の相談窓口となっています。相談窓口から一時預かりの利用につながったり、保育園の見学につながるケースもみられます。

【27】 II-4-(3)-② 地域の福祉ニーズ等にもとづく公益的な事業・活動が行われている。	b
--	---

<コメント>  
 公私連携子育て支援施設として、災害時の母子家庭(乳児)向けのシェルター機能や備蓄品のストックを、園のものとは別に用意しています。また、「こどもの城」が保育代替施設としての機能を果たすよう、協定書が定められています。年1回は「こどもーる大和」と合同で避難訓練を行っています。今後も地域への貢献ができるよう具体的な計画を作成して施設の有効活用に取り組むことが期待されます。

### Ⅲ 適切な福祉サービスの実施

#### 1 利用者本位の福祉サービス

(1) 利用者を尊重する姿勢が明示されている。	第三者評価結果
<p>【28】 Ⅲ-1-(1)-① 子どもを尊重した保育について共通の理解をもつための取組を行っている。</p>	b
<p>&lt;コメント&gt; 経営理念、保育理念、保育目標、保育方針は子どもを尊重したものとなっています。子どもを尊重した保育を実践するため、職員の基本姿勢に関して各種マニュアルを作成し、「全体的な計画」「指導計画」などに反映しています。全体的な計画には人権欄を設け、国籍や文化の違いの尊重、性差への配慮等を掲げています。職員は、社内アプリで配信される基本姿勢や、方針発表会で発表される保育理念及び基本方針から学んでいます。</p>	
<p>【29】 Ⅲ-1-(1)-② 子どものプライバシー保護に配慮した保育が行われている。</p>	b
<p>&lt;コメント&gt; 保育実践についての各種マニュアルに子どものプライバシーに配慮して保育にあたることを明記しています。法人規定集のなかでも、プライバシー保護についてのマニュアルがありますが、職員への研修実施はされておらず、職員一人ひとりの理解にはまだ課題があります。職員会議の場で、トイレや着替えなど生活の場面やプール活動などの場面ごとの配慮事項について確認し合い、保育の実践につなげています。幼児用のトイレにはドアを設置し、おむつ替えの際はスペースを確保して周りから見えないよう配慮しているほか、着替えの際はカーテンを使用するなどしています。子どものプライバシー保護に関する園の取組については、園だよりや保護者懇談会を通じて保護者に伝えていきます。</p>	
<p>(2) 福祉サービスの提供に関する説明と同意（自己決定）が適切に行われている。</p>	
<p>【30】 Ⅲ-1-(2)-① 利用希望者に対して保育所選択に必要な情報を積極的に提供している。</p>	a
<p>&lt;コメント&gt; 園ホームページやパンフレットには、保育理念や保育方針、保育目標、園の保育の特色、利用に関することなどを写真やイラストを用いて掲載し、利用希望者にわかりやすく伝えるようにしています。見学は電話で予約を受け付け、希望を優先して日時を設定し、一組ずつ対応しています。見学案内は主に園長と主任が担当し、園のパンフレットを渡すなどして丁寧に説明しています。園ホームページやパンフレットの掲載内容は、適宜見直しを行い、最新の情報を提供できるようにしています。</p>	
<p>【31】 Ⅲ-1-(2)-② 保育の開始・変更にあたり保護者等にわかりやすく説明している。</p>	b
<p>&lt;コメント&gt; 入園説明会で園の手引きと重要事項説明書に沿い、園長が説明を行っています。重要事項説明書に慣れ保育の基本的なスケジュールを記載し、保護者の就業状況や子どもの様子に応じて相談しながら進めることを伝えていきます。持ち物などは実物を見せながら説明するなど保護者が理解しやすいように配慮しています。園の手引きは、在園児の保護者にも進級時に配付し、変更事項を説明しています。入園時は保育の開始について保護者より同意書を受領しています。今後は、保育の変更時に在園児の保護者からも書面での同意を得ることが期待されます。</p>	
<p>【32】 Ⅲ-1-(2)-③ 保育所等の変更にあたり保育の継続性に配慮した対応を行っている。</p>	b
<p>&lt;コメント&gt; 保育所の変更にあたっては、保育の継続性に配慮し、保護者の了承を得たうえで保育の記録に基づいて適切に転園先への情報提供を行っています。また、必要に応じて大和市子ども課などの関係機関と連携を図りながら、引き継ぎを行っています。保護者へは、転園後も「いつでも遊びに来てください」と伝え、相談の申し出があれば、園長や主任が対応しています。今後、転園先への引き継ぎ内容を記載する様式と転園後の相談対応について記載した保護者へ渡す文書の作成が期待されます。</p>	

(3) 利用者満足の上昇に努めている。

【33】 Ⅲ-1-(3)-①  
利用者満足の上昇を目的とする仕組みを整備し、取組を行っている。

b

<コメント>

日々の保育の中で子どもの様子を観察し子どもの気持ちに寄り添うことで子どもの満足度を把握するようにしています。行事ごとに行うアンケートや保護者懇談会、保育参観などを通して寄せられた意向や意見を職員会議で検討し反映するようにしています。保護者からの意見で懇談会を平日開催に変更しています。利用者の満足度を把握するための定期的なアンケート調査等は行われていません。今後は保護者満足度把握の定期的な調査を実施し、把握した結果を分析して検討する場を設けることが望まれます。

(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。

a

【判断した理由・特記事項等】

苦情解決の体制を整えています。園のしおり（重要事項説明書）にも明記され、玄関には意見箱を置き、保護者がいつでも、意見を述べやすいようにしています。保護者からの悩みや相談については、連絡ノート、担任、個人面談などで随時うける体制を整えています。苦情の申し出から解決までの手順も法人のマニュアルがあり、仕組みが整っています。

【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

<コメント>

保護者は相談相手を、担任、施設長、法人、第三者委員など複数の中から選ぶことができます。園内に相談窓口の掲示をしたり、重要事項説明書で説明しています。保護者から相談がある時には、事務室や空いている保育室を利用して意見を述べやすいスペースを確保しています。保育アプリの連絡帳や連絡ノートを利用して、気軽に相談できる仕組みもできています。

【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>

園長は、送迎時の保護者との会話の時間を相談や意見を聞く機会と捉え、積極的に声をかけ、保護者の気持ちに寄り添って傾聴することなどを職員に伝えています。すぐに解決できない場合は、検討後に回答する旨を説明したうえで迅速に対応できるよう努めています。意見箱やアンケートから改善すべき内容を把握した際は、速やかに緊急の話し合いを行って組織的に解決に向けて取り組んでいます。相談や意見の対応は、「苦情・要望受付対応マニュアル」の手順に沿って行い、定期的にマニュアルを見直しています。

(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>

職員会議や昼礼で事故報告・ヒヤリハット報告を行い、原因や再発防止策等を検討しています。リスクマネジメントに関する委員会を設置し、ヒヤリハットやアクシデント報告を集約し、職員に共有しています。災害対策などのマニュアルを整備し、子どもの安心と安全に取り組んでいます。今後、組織的に、リスク事例を収集したり、研修実施や事故防止の具体策と評価などに取り組むことが望まれます。

【38】 Ⅲ-1-(5)-②  
感染症の予防や発生時における子どもの安全確保のための体制を整備し、取組を行っている。

a

<コメント>

感染症対策においては、園長、主任、看護師による指示系統を確立し、対策が有効的に実施されているか確認する体制を整備しています。感染症対策マニュアルには発生時の対応方法を記載し、看護師による園内研修で嘔吐処理方法などを学び合っています。行政からの通達により、マニュアルの見直しを看護師が適宜行い、職員に周知しています。感染症の発生時には、状況を掲示や一斉メールで保護者に周知しています。「ほけんだより」に新型コロナウイルスの特徴や発熱時の対応方法など最新情報を掲載して情報提供を行っています。

<p>【39】 Ⅲ-1-(5)-③ 災害時における子どもの安全確保のための取組を組織的に行っている。</p>	<p>a</p>
<p>&lt;コメント&gt; 災害時の対応体制が決められ、毎月予告なしの訓練を実施しています。給食中、お昼寝の後など時間を変えたり、出火場所を変更するなど、職員一人ひとりが瞬時に的確な判断ができるように取り組んでいます。年に1度災害時引き渡し訓練を行っています。当日は災害ダイヤル訓練、災害時一斉メールのテストを行い保護者の災害時の対応について考えられるようにしています。備蓄が3日分あり、母子家庭用の備蓄品（大和市）も置かれています。管理者は園長です。</p>	

## 2 福祉サービスの質の確保

<p>(1) 提供する福祉サービスの標準的な実施方法が確立している。</p>	<p>第三者評価結果</p>
<p>【40】 Ⅲ-2-(1)-① 保育について標準的な実施方法が文書化され保育が提供されている。</p>	<p>a</p>
<p>&lt;コメント&gt; 保育についての標準的な実施方法として、園内において「ななつぼしマニュアル」を作成し、全職員に配布しています。ななつぼしマニュアルは、項目ごとに定期的に職員会議等で読み合せを行い、保育方針に掲げる子ども「一人ひとりのニーズに即した保育実践」につなげており、保育実践が画一的なものとならないよう工夫されています。また、法人においては構造化を図り、職員の共通理解を目的としたDVDを作成し、「見てわかる保育」「分かりやすい環境設定」などを視聴しながら学べる機会を設けています。</p>	
<p>【41】 Ⅲ-2-(1)-② 標準的な実施方法について見直しをする仕組みが確立している。</p>	<p>b</p>
<p>&lt;コメント&gt; 保育の標準的な実施方法として、「ななつぼしマニュアル」を作成、配布しており、各クラスの年間指導計画と合わせて職員同士で意見交換をする中で見直しの機会を設けています。又、意見交換の際は、一年間保護者面談や保護者との連絡帳のやり取りの中で得た意見等を盛り込み、反映できるように工夫されています。その他、職員が標準的な保育を実践するために必要なスキルが身につけられるよう、個々に希望する研修に参加できるようにしており、必要に応じて園長・主任が推奨する研修にも参加できる仕組みが確立しています。今後、園内で行った研修の記録等を整備するなどして、園内研修の見直し等を行い、研鑽を高める仕組み作りが期待されます。</p>	
<p>(2) 適切なアセスメントにより福祉サービス実施計画が策定されている。</p>	
<p>【42】 Ⅲ-2-(2)-① アセスメントにもとづく指導計画を適切に作成している。</p>	<p>a</p>
<p>&lt;コメント&gt; 子ども一人ひとりに寄り添った保育を実践するにあたり、入園時に健康や生活に関することなどを保護者より確認し記録しています。又、保護者からの意向も聞き取り、安全な保育が行えるように配慮されています。それらを加味したうえで「全体的な計画」を作成し、さらに個々の育ちに応じた援助が行えるよう「個別指導計画」を作成しています。その他、定期的に大和市の支援課や北部療育センター、栄養士、看護師など、それぞれの専門分野からアドバイス等をもらえる体制が整っており、様々なケースに柔軟な対応をしています。</p>	
<p>【43】 Ⅲ-2-(2)-② 定期的に指導計画の評価・見直しを行っている。</p>	<p>b</p>
<p>&lt;コメント&gt; 毎月、恒常的にクラス会議や職員会議を実施しており、その中でPDCAサイクルを継続して指導計画を作成しています。また、適宜見直しや変更がスムーズに行えるよう、クラス会議、職員会議共に園長・主任が参加し、より円滑に課題を解決できる仕組みが整備されています。その他、子どもや保護者のニーズに対する保育・支援等が適切であったかなども定期的に見直されています。年度末には職員全体で意見交換や、アセスメントをしながら指導計画の見直しを行い、積極的に保育の質の向上に結び付く取組を行っています。</p>	
<p>(3) 福祉サービス実施の記録が適切に行われている。</p>	
<p>【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。</p>	<p>a</p>
<p>&lt;コメント&gt; 子ども一人ひとりの発達状況や生活状況等を「児童表」に記録し、園全体で共有できる仕組みが整備されています。また、「個別支援計画」も作成されており、個々の育ちや生活状況等、その時に応じた必要な支援が出来るよう工夫されています。「児童表」「個別支援計画」共に、記録する職員ごとに記録内容や書き方に差異が生じないよう、「ななつぼしマニュアル」にも記録の取り方や書き方が記載されている他、毎月実施されている職員会議において、書き方の手本となる記録を4名分選定し、職員全体で共有されています。</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

<コメント>

児童憲章、第18条に基づき、「保育士の守秘義務」を職員全体で周知徹底できるよう、入職前研修で教育しています。法人の「法人規定集」において個人情報保護規定を定めており、定期的に法人内研修を実施するほか、毎日の昼礼等においても都度注意喚起が徹底されています。また、園内で使用している保育ICTシステムアプリに関しても、園外では通信出来ないように設定されています。その他、個人情報の取り扱いについては、「重要事項」として入園のしおりに記載し、保護者へ説明されています。今後、保育園独自の個人情報の規定を作成し、更なる個人情報保護への取組が期待されます。