

第三者評価結果

事業所名：茶々かきのきだい保育園

共通評価基準（45項目）

I 福祉サービスの基本方針と組織

1 理念・基本方針

(1) 理念、基本方針が確立・周知されている。	第三者評価結果
【1】 I-1-(1)-① 理念、基本方針が明文化され周知が図られている。	a

<コメント>

- ・「Education is Empathy（よりよく理解しあうことで、世界は変わる。）をvisionとしている。
- ・全職員に向けた研修をリモートで行い、理事長から新しいコンセプトについての周知を図っている。園長が職員に理念の理解を促す取り組みを行っている。
- ・理念・基本方針は、年度初めに全職員に伝え、研修及び意見交換を行い、今年度の園のテーマに沿って、保育が充実できるように、また保育の質が向上できる会を設定し行っている。
- ・保護者会では、入園前に説明会を行い茶々で大切にしている保育がわかりやすいようにフォトブックを渡して説明をしている。

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>

- ・20年先を見据え、世界、日本、保育、街という視点を持って事業を取り巻く環境を把握分析している。
- ・自治体の園長会に参加し、地域の状況を把握するようにしている。また、新聞等も読み動向について把握するようにしている。
- ・保育のコスト分析は、会計士からアドバイスを受けて、現状を把握している。
- ・昨年度からのコロナにより、0歳児の入園減少や、3歳以上の保育の無償化制度から保育所利用のニーズが変わってきている為、園児確保の為に茶々の良さを更に伝えていかなければと考えている。

【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>

- ・20年先を見据え、世界、日本、保育、街という視点を持って事業を取り巻く環境の把握分析をもとに事業計画を策定している。その計画についての実績は、事業報告として取り組みを評価している。
- ・事業計画及び事業報告は理事会にて報告し、課題の共有を行っている。
- ・理事会で報告したことを、園に持ち帰り職員に報告している。課題は、意見交換を行い、どのように改善すべきかを職員間で周知し取り組めるようにしている。

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
<p>【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。</p>	a
<p><コメント></p> <ul style="list-style-type: none"> ・20年後を創るために3年後に茶々がどのような存在でありたいかを、法人として、世界の中で・日本の社会の中で・保育業界の中で・街の中でとして長期計画にしている。それぞれの事業スケール、外部環境との関わり、財務面、組織づくり、人材像、ノウハウ、運営状況を具体的に挙げている為、自園での計画をどこにあてるか考え、中期・短期計画に落とすことができるようになっている。 ・社会情勢などの背景から見直しを行っている。職員には20年後のビジョンを話しながら今すべきことを伝えるなど、職員会議で園長が将来のビジョンとつなげる役割を果たしている。 	
<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。</p>	a
<p><コメント></p> <ul style="list-style-type: none"> ・中・長期計画から、今年度の園テーマを決め、具体的に事業内容を示すようにしている。計画は「保育についての取り組み」「保護者との関係構築についての取り組み」「スタッフ及び労働環境についての取り組み」「財務についての取り組み」「社会貢献」「安全・衛生・コンプライアンス等への取り組み」のフォーマットに従って策定をしている。 ・今年度は、Visionが、Education is Empathyに変わったため、このVisionを定着するために、「こころをつなぐ」をテーマにして、「ひと」「もの」「こと」をともに考え、大切にしたいと想えるこころを育むことを、日常生活の中で培われるように計画されている。 	
(2) 事業計画が適切に策定されている。	
<p>【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。</p>	a
<p><コメント></p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業計画を策定する前に、園の強みと弱みを職員全体で意見交換を行い集約して、法人内園長と確認し合い、見直しもしている。 ・年度途中であっても、見直しを行いその都度、職員会議で全職員に報告を行い、保育の方向性を共有している。 ・事業報告では取り組みに対して「達成」「実施するも未達」「未実施」と評価を明確にし、取り組み状況、結果分析、次年度への課題を記述する形式で計画をPDCAサイクルの中で推進するようになっている。 ・職員の園評価をもとに改善点などを抽出して、計画に反映している。また、園長会（16園）でも話し合いテーマの共有を行っている。 	
<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。</p>	b
<p><コメント></p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業計画の主な内容は、今年度のテーマや、実施している内容、今後の方向性などを毎月の園だよりでお知らせし、保護者が理解してもらえるように伝えている。 ・年度初めの保護者会で説明を行っており、心を繋ぐという柱を中心に、ドキュメンテーションなどで工夫した保育の結果を保護者に伝えている。保護者へわかりやすく伝える工夫については継続的な取り組みとしている。 	

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
<p>【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。</p>	a
<p><コメント></p> <ul style="list-style-type: none"> ・子どもの人権や主体性を尊重し、環境を通した養護と教育が一体となった保育ができるように、新人研修、法人内研修、園内研修を行い、職員のスキルアップ、保育の質の向上に向けて取り組んでいる。 ・PDCAサイクルを実施し、保育の見直しや保育士の自己評価を行い、職員面談を行って、自己評価の振り返りや課題を抽出し、質の向上に向けて助言を行っている。 ・新入、中途採用者研修を行い、保育の課題を明確にできるようにしている。海外研修制度もあり、書籍からの情報など、さまざまな子どもの育ちに関わる遊びなどを積極的に取り入れている。 	
<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。</p>	a
<p><コメント></p> <ul style="list-style-type: none"> ・園の自己評価は、年度末に全職員と保護者からアンケートを行っている。その結果から課題を抽出し、改善できるように職員会議で検討し、次年度の計画に組み入れている。 ・月1回の全体会議は職員数が多いため3日間設け、全職員がシフトに合わせて必ず参加できるようにしている。計画の進捗や課題について話し合ったり、研修を行っている。 ・保護者には園だよりで自己評価を公表し、更にわかりやすく課題を明確化して伝え理解を促している。 ・研修報告の時間もとり、アウトプットによる知識の習熟と共有を図っている。 	

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
<p>【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。</p>	a
<コメント>	
<ul style="list-style-type: none"> ・赴任時に園長の責任と役割、法人からの情報を伝える役割について話し、現場でも困った時など率先して対応する旨を伝え、職員の裁量を最大化するよう努めている。また、経営層は地域との関わりづくりに向けた活動をその役割の一つとしている。 ・園だよりにて、園長のつぶやきとして自己の役割や責任について掲載している。職員に対しては、職員会議で役割等表明し、職員が安心して働くことができるように考慮している。 ・園長不在時は、園長補佐、主任が役割を果たすように組織分担図を作り、周知している。 	
<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。</p>	a
<コメント>	
<ul style="list-style-type: none"> ・法人としての規則が整備されており、加えて、保育士会の倫理綱領を把握し遵守するように、研修及び指導を行っている。 ・中途も含めた新人の入職時研修に法令遵守について説明をして誓約書を受けることになっている。 ・園では他事例などは随時共有して、意識向上を図っている。子どもの話は外ではしない、場所をわかまえることを伝えている。 ・SDGsの取り組みを推進し、それぞれの項目を伝えながら、個別にできることから始めていくことにしている。 	
(2) 管理者のリーダーシップが発揮されている。	
<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
<コメント>	
<ul style="list-style-type: none"> ・毎月のクラスミーティングでは、職員の思いも聴きながら保育の質についての問題提起を行ったり、全職員と一緒に保育を考える体制ができるように努めている。 ・職員に求めることは、園長自身も行い保育に参加するようにし、意見交換ができるようにしている。 ・保育の見える化を進めており、保護者にどう伝えるか、職員、子ども、保護者それぞれが振り返りも大切と考え、ドキュメンテーションをスタートさせ、今は、コンセプトに沿ったドキュメンテーションにつなげている。園長が発案し、トライアルアンドエラーで進めている。 	
<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
<コメント>	
<ul style="list-style-type: none"> ・法人内の園長会が月2回あり、経営の改善や、業務の実効性の向上に向けて、分析を行っている。また、リーダーとミーティングで話し合い、必要に応じて意識改革を行うようにしている。 ・職員が働きやすい環境整備等は、法人内で業務改善チームがあり、自園のメンバーと意見交換しながら、働きやすい環境を作る努力をしている。 ・職員配置については、職員の人柄や個性を尊重し、年度ごとに課題に応じた職員配置を行うこともある。 ・今までの当たり前だったことを本質的に見極めて改善していこうという意識改革を進めている。 	

2 福祉人材の確保・育成

(1) 福祉人材の確保・育成計画、人事管理の体制が整備されている。	第三者評価結果
<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>	b
<コメント>	
<ul style="list-style-type: none"> ・正規職員は法人の採用計画に基づいて採用担当が実行しており、ハローワーク、紹介会社を通して職員紹介制度、資格を目指している無資格保育士についても採用を行っている。 ・養成校から実習生を受け入れ、法人の魅力や、保育職の楽しさを伝え、その後の園見学や、法人説明会に繋げ、入職に繋げることができるように努めている。 ・学生の園見学、実習に向けたワークショップなどを実施して学生のサポートなどを通して採用につながる取り組みも行なっている。実際の姿を学生に知ってもらい選ばれる保育園を目指しており、継続的な取り組みとしている。 	
<p>【15】 II-2-(1)-② 総合的な人事管理が行われている。</p>	b
<コメント>	
<ul style="list-style-type: none"> ・職員の等級制度が明示されており、それに伴う給与が定められている。1年に一度、行動評価を正規職員に行い、評価した結果を昇進、昇格に反映し、課題を園長と面談を行い抽出し、専門性を向上させている。(行動評価=チェック表：等級によって評価が行える。園では園長が評価し、園長は法人で評価する仕組みになっている) ・昇格については、法人にて昇格面談を行い自己意識を高め、専門職としての質の向上を目指している。次期、管理職を目指し、法人内の主任会で育成チームを作り将来の姿を描くことができるように指導を行っている。 	
(2) 職員の就業状況に配慮がなされている。	
<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組んでいる。</p>	a
<コメント>	
<ul style="list-style-type: none"> ・職員の就業状況については、タイムカードシステムを使い、PC上で把握できるようにしている。残業については事前申請書類を提出し、経営層が承認することになっており、状況によって職員の業務の平準化を図れるようアドバイスを行ったりしている。有給消化についても、個々に声かけを行い有給休暇が取りやすい環境にしている。 ・シフトを制作する際は、土曜保育や、連休など偏りがないように調整し、働きやすい環境、風通しの良い環境を目指している。職員には必ず声かけを行い、その日の体調管理など話しやすい体制に努めている。 ・産業医面談を行い、メンタルヘルスや体調の相談に応じてもらったり、職員検診の際にストレスチェックを行い、職員の心身のケアに努めている。 	
(3) 職員の質の向上に向けた体制が確立されている。	
<p>【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。</p>	b
<コメント>	
<ul style="list-style-type: none"> ・「期待する職員像」を明示し、それに沿った研修を行っている。新人研修や、中途入社研修、リーダー研修は、法人内で行っているが、中堅の研修が少ないことを現在法人内でも課題としており、今後の展開に期待したい。 ・新任職員のOJT、非常勤務職員の育成はクラスリーダーが行い、実務面での育成とサポートに当たっている。 ・目的達成の為に自己申告の研修を決めているが、コロナ禍で実施できていないので、今後は研修に参加できるように準備する予定である。 	
<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。</p>	a
<コメント>	
<ul style="list-style-type: none"> ・「期待する職員像」を明示し、子どもの人権や子どもが主体となる保育に繋がるよう、法人内研修に参加し、計画の見直しや実践のあり方を学び、アウトプットとして実践に繋げている。 ・研修後は園内で報告し、共有するとともに自らの学びに繋げている。リーダー研修は、現在はコロナ禍のため全体の研修計画が策定できないので、研修の案内に対して都度参加を決めている。 ・認められた研修については補助+勤務時間として参加することができ、園内研修で報告をすることになっている。また、法人で「習い事奨励金」として、直接保育には関わらないが、子どもたちのために役に立つ習い事について申請でき、園長承認で利用できる。 	

【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
---	---

<コメント>

・職員面談で、課題を抽出し、それに関連する研修が受けられるよう計画している。また、外部研修のお知らせなど掲示し、誰もが参加できるように情報を提供している。参加にあたっては職員のシフト調整や、経営層の現場サポートを行い支障無く参加できるように努めている。

・キャリアアップ研修の計画を立て、階層別や、職種別、専門資格等を把握して平等に参加できるようにしている。一覧表になっていないが入職時の書類で把握されている。

・ドキュメンテーションについては全体会議や、職員が気づきを付箋で貼り、質の向上を目指している。

(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。	a
--	---

<コメント>

・実習生を受け入れるマニュアル、育成にあたっての姿勢を明文化して、誰もが指導できるように日常の保育の中で大切にしていることを確認している。

・実習生については、学校側と連絡を取り合い、プログラムの確認をとるとともに実習中に学校側の訪問を受け入れて、連携できるようにしている。

・コロナ禍でも年間6~7名の実習生を受け入れ、学校からの要望をもとに実習生のキャリアにつながる受け入れを行っている。実習生を受け入れることで、現職の振り返りや採用にもつながるため、積極的な受け入れを行っている。

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。	a

<コメント>

・法人のホームページ等の活用によりコンセプト、保育内容、年ごとに苦情・相談の内容や、改善、対応の状況を公表している。

・園では、第三者委員や、苦情体制を玄関に掲示し、透明性確保に努めている。

・苦情や意見があった場合は、個人名を伏せて了承を得た後、保護者へ公表することになっている。

・散歩時など保育士のエプロンや、子どもの帽子など園のコンセプトに基づいて定められており、園の考え方を服装を通して伝えている。職員は、職員の特徴を表すキャッチフレーズのついた名刺を持ち、地域の関係者と交換し、園のスタイルを伝えることにつながっている。

【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。	a
---	---

<コメント>

・保育所における事務、経理、取引などに関するルールは経理規定で定めており、職務分掌表で明確にし、職員に周知している。

・法人内に事務部会があり、定期的に確認を行い、会計士事務所に監査を委託し、アドバイスを受け運営に活かしている。

・規則関連ファイルに事務、経理、取引等に関するルールが示されており、必要に応じて確認して進めるように職員に周知している。

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
<p>【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。</p>	b
<p><コメント></p>	
<p>・保育所地域子育て支援事業として、茶々タイムを行い地域との交流を図っている。また、長期計画の「街の中で」では、「街を明るくし、子どもたちの姿が生き生きと伝わってくる保育園、そして地域の方々にとって茶々がそこにあることが自慢となっている。」また、保護者や地域の子育て家庭にとって頼りがいのある存在となるように努めている。 ・見守り児童や障害児について、関係機関と定期的に情報共有を行い、連携を取っている。 ・コロナ禍で地域との交流は制限されているため、今後どのような交流が可能であるのか模索中である。</p>	
<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。</p>	b
<p><コメント></p>	
<p>・ボランティア受け入れマニュアルが用意されており、面談を行った上で受け入れを行うこと、事前に規則等や子どもとの関わり方などの研修を行うことになっているが、コロナ禍ということもあり3年間受け入れはできていない。 ・中学校、高校等の職場体験の受け入れを行い、体験前にオリエンテーションで子どもとの関わり方などを説明し、スムーズに体験ができるようにしている。</p>	
(2) 関係機関との連携が確保されている。	
<p>【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。</p>	a
<p><コメント></p>	
<p>・子ども家庭支援センターや、児童相談所、療育センター、保健師等の関係機関は、職員間で情報共有を行っている。また、必要に応じて連絡が取れる体制を作り、連携が取れるようにしている。 ・家庭での虐待等権利侵害が疑われる子どもへの対応について、要保護児童対策地域協議会への参画、児童相談所など関係機関との連携が図られている。</p>	
(3) 地域の福祉向上のための取組を行っている。	
<p>【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。</p>	a
<p><コメント></p>	
<p>・青葉区の園長会議、幼保小連絡会、地域保育園交流会に参加し、地域のニーズや情報を把握するように努めている。 ・柿の木台の町内会に参加したり、町内会と一緒に園脇に花を飾り、地域の憩いの場所になるように連携を行っている。区の園長会、地域の保育園の交流会、区のホームページなどを見て地域の情報の把握を行っている。また、青葉区の担当者から地域の情報を聞くなど地域のニーズを把握できるようにしている。</p>	
<p>【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。</p>	b
<p><コメント></p>	
<p>・子育て支援や、園庭開放を行い、安心して遊べる環境を提供している。地域の小規模園から卒園児を受け入れる体制（1名）を作っている。 ・コロナ禍で実現できていないが、地域コミュニティで園児を介した活動に貢献する取り組みを計画中である。 ・地域の防災対策や被災時において場所の提供は可能としているが、安全・安心の備えについては園児と職員さらに地域も視野にいれ、検討が必要とされる。</p>	

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>	a
<p><コメント></p>	
<ul style="list-style-type: none"> ・保育・教育の前提として、子どもを子ども扱いせず、一人の人として尊重している。一人ひとりの個性や発育、興味、関心は異なっていることを前提として、認め合うことを大切にしている。 ・子どもに敬意を払う、人権擁護につて、日常の中でも意見交換を行い、子どもの理解に努めている。 ・多様性を受け入れることも、SDGsの取り組みから、配慮ができる体制になっている。 ・保護者にも園だよりを通して、子どもの人権や多様性を受け入れること等を配信し、理解を得るように努めている。 	
<p>[29] Ⅲ-1-(1)-② 子どものプライバシー保護に配慮した保育が行われている。</p>	a
<p><コメント></p>	
<ul style="list-style-type: none"> ・プライバシーについては、保育園のしおりに記載し、職員間での共通認識、情報の共有化を図り、理解を深めている。 ・0歳児から、おむつ替えなど生活の場にふさわしい環境を整えて、子どものプライバシーを守ることができるようにしている。また、保護者へ配信する写真や園内に掲示する写真などの取扱いにも配慮している。 ・必要に応じて、保護者にもプライバシー保護に関することを説明し協力を得るようにしている。 ・プールの際には簾などを利用して目隠しをし、着替えはパーテーションで仕切りを作り、プライバシー保護に努めている。 	
(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>[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><コメント></p>	
<ul style="list-style-type: none"> ・パンフレットは、園の玄関に設置し自由に取ることができる。ホームページで、理念や保育内容を明示して情報を提供している。 ・園見学は、日程を決めて園長が対応し、新年度の入園希望の締め切り前は見学日を増やし対応している。 ・コロナ禍での見学のために乳幼児に分け、1回5家族までとし、密を避け、広いランチルームで1時間程度かけて説明を行い、各部屋の見学は廊下から見る程度にしている。見学者にはフォトブックのChaCha Children's Bookを渡し、質疑応答の時間も設けて園の理解につなげている。 	
<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。</p>	a
<p><コメント></p>	
<ul style="list-style-type: none"> ・保育開始時の説明は重要事項説明書を用いて行い、入園説明会で必ず同意を得ている。その際、保護者の意向に可能な限り配慮するように努めている。 ・持ち物や手作りをしたい物に関しては、絵図や見本を用意して説明し、理解できるようにしている。配慮の必要な保護者に対しては、園長、園長補佐、主任が個別に対応している。 ・今年度はZoomを利用して入園説明をできるようにし、園での説明会も併せて行い、保護者の要望に合わせて選択できるように配慮した。Zoom利用によって集中して話を伝えることができている。 	
<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><コメント></p>	
<ul style="list-style-type: none"> ・転園先からの問い合わせについては、保護者からの了承を得てから伝えるルールになっている。健康調査票は保護者に渡し、保護者の判断で転園先に提供できるようにしている。 ・個人の記録は常にまとめており、引継ぎはいつでもできるようにしている。就学先の小学校へは、3月初旬に必ず保育所児童保育要録を提出している。また、保護者の求めに応じて開示している。 	

(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。

a

<コメント>

・子どもが満足しているかは、日常の保育の中で常に意識をして理解することが保育者の役割だと考え、把握するようにしている。
・懇談会や個人面談を行い、意見や要望を把握して改善に努めている。行事については、終了後アンケートをとり、満足度を把握するとともに次回への改善に活かしている。
・保護者からの記名式園評価を年度末に行っている。結果は、改善策とともに園だよりで保護者にフィードバックしている。年度末の全体会議で職員とも共有して検討を行い、次年度の保育に活かせるよう活用している。

(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】

・苦情解決のしくみは、重要事項説明書に記載し、玄関にも掲示している。苦情解決責任者は園長、苦情受付担当者は主任、第三者委員2名を定め、しくみについてフロー化している。ご意見カードとポストを玄関に設置し、いつでも申し出ることができるようにしている。
・苦情を受けたときは書面に残し、内容によっては保育の質の向上になるように振り返りを行い、改善していく。また、その内容は園だよりを使って保護者に周知するようにする。ホームページでも公表し、年ごとに更新している。

【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>

・日頃から、保護者と挨拶を交わし、保護者が相談しやすい雰囲気を作っている。クラス担任で解決できない時は、園長や主任が対応できるように心がけている。
・プライバシーを配慮する為、場所を設定し相談や意見が言いやすい環境を整えている。
・重要事項説明書にて方法を記載し、いつでも意見があれば伝えることができるように周知している。また、保育職員が受けた場合は、園長・主任に報告し、対応できるようにしている。ホームページから直接法人への意見や苦情を伝えることもできるようになっている。

【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>

・送迎時の保護者の様子や表情から察知して声をかけ、その際に相談があれば迅速に動けるように配慮し、問題解決できるようにする。
・日々の保護者からの意見は直ちに経営層に共有され、迅速に対応する仕組みになっている。相談や意見から保育の質の向上に活かすことができるように、心がけるようにしている。
・相談や意見を受けた場合は、記録を残し職員会議等で周知し、改善策や保護者が安心できるように対策を検討しており、園で対応できるものは園長が対応し、法人も含めて対応が必要なものは、法人担当者が対応する仕組みになっている。

(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>

・事故発生時は、マニュアルに沿って対応を行っており全体に周知している。報道された事件や事故があれば、速やかに掲示やミーティングで職員に情報共有し意見交換をして、園で同じことを起こさないように取り組んでいる。
・事故報告書とヒヤリハットを使用し、事故要因の未然防止に努めている。ヒヤリハットは各職員が気付きに依じて書いているが、報告数が少ないことから、記入しやすいフォーマットへの工夫などが必要とされる。

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

<コメント>

- ・感染症対策の管理体制を整備し、登園禁止の感染症は重要事項説明書に記載し、対応の一部を保護者へ周知している。
- ・園内での感染症発生時には迅速に蔓延防止のための協力を保護者に伝え、職員間で情報を共有し、保育室、遊具などの消毒を十分に行うことになっている。
- ・嘔吐処理や手洗いなどの研修を、感染症対応マニュアルに基づいて行い、誰もが処理できるようにしている。
- ・緊急事態宣言でも、可能な家庭には休みをお願いしたり、黙食やランチルームでの密を避けるためにスペースを広げるなど対応をしている。当初は手指消毒、手洗いなどの徹底を職員が玄関で促すなどの対応を行っていた。

<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>	a
--	---

<コメント>

- ・災害時の防火防災組織の掲示を行い、組織図、避難場所も掲示して全体に周知、避難訓練は毎月設定を変えて実施している。消防署と連携し、防災訓練の指導も受けている。
- ・園の連絡システムや掲示板を使い、安否確認ができることを保護者、職員が周知している。
- ・災害時の職員は、初期行動マニュアルに沿って行動ができるように研修を行い、災害時の意識を高めている。各クラスには避難用のリュック（懐中電灯、おむつ、ラジオ等）が配置されている。
- ・備蓄は園児＋職員で3日分用意されており、期限管理を園長補佐が行っている。期限間近のものは、訓練の一環として実際に子どもたちが食べて経験し、補充するようにしている。

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>【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>第三者評価結果</p> <p>a</p>
--	-------------------------

<コメント>

- ・保育の標準的な実施方法に関するマニュアル類が整備されており、重要事項説明書にもその内容の一部を明記している。
- ・子どもの尊重、プライバシーの保護や権利擁護について明記され、保育が標準的な実施方法に基づいて行われているかについて各クラスの会議で確認する仕組みがある。また、画一的なものにならないように、子どもの好奇心や希望を柔軟に取り入れるように努めている。
- ・入社時にマニュアルを使用した研修を実施し内容の周知を図っているほか、定期的に研修で活用し振り返りを行っている。

<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>	a
---	---

<コメント>

- ・各種マニュアル類については、年間の実施から年度末に見直すか否かを確認している。また必要に応じてその都度見直しも行っている。
- ・クラスミーティングを月1回実施し、保育の標準的な実施方法の検証や見直しを行う体制としている。
- ・コロナ禍においては、横浜市、法人、園独自それぞれのガイドラインに沿って都度見直しや変更を行っている。改善できることは柔軟に取り入れており、速やかに指導計画に反映できるように取り組んでいる。

<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>	a
---	---

<コメント>

- ・指導計画策定の責任者は、各クラスのクラスリーダーとし園長・主任の承認を得るようにしている。月案の骨子は決まっております、子どもの姿から次月の月案を決めている。
- ・アセスメントは個人記録や、個人別指導計画、ドキュメンテーションを持ち寄り、リフレクションをおこなっている。毎月のカリキュラム会議、職員会議には栄養士、看護師も出席し専門的な立場からの意見交換も行われている。子どもの姿から、計画を策定を行い、指導計画の中に必ず振り返りを記入する仕組みがあり、次月の計画に繋げるようにしている。

【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。

a

<コメント>

・指導計画の見直しは毎月のクラス会議で行っており、月案の変更や追記などがあれば、訂正箇所については朱記して職員間に周知するとともに、保護者には配信で伝えるようにしている。
・見直しにおいては、マニュアルに変更があれば対応し、保育の質の向上に係る課題は、次期に活かせるように明確にしており、年度末にリーダー間で周知し次年度の指導計画に反映させ保育で実践できるように取り組んでいる。

(3) 福祉サービス実施の記録が適切に行われている。

【44】 Ⅲ-2-(3)-①
子どもに関する保育の実施状況の記録が適切に行われ、職員間で共有化されている。

a

<コメント>

・子どもの発達状況については、園の様式である健康管理台帳・児童要録・各会議記録に記録する仕組みとなっている。乳児は、個人別の指導計画に記録されており、職員がいつでも確認できるようにしている。記録要領の研修は、園全体及び個別で行い周知に取り組んでいる。
・保育に関する情報の伝達は、昼ミーティングで行い記録を回覧できるようにしている。また、保育に関する情報の活用は、テーマを絞って職員会議で話し合うようにしている。
・怪我などについて保護者に伝える必要がある場合は、園長や主任が内容を確認後に配信をしている。手紙、クラスからのお願いなどについても園長、主任が内容を確認するよう努めている。

【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。

a

<コメント>

・子どもの記録については、定められた保管年数を遵守し、保管している。鍵付きのロッカーでの管理及び保管を行い、取り扱いについては職員会議で周知している。園における記録管理の責任者は園長としている。
・個人情報に関しては、不適切な利用、漏洩がないことを重要事項説明書で説明し、文書化して保護者と書面を交わし同意を得ている。
・職員に対しては、個人情報の取扱いや規定に関して、入職時に契約書を提出し、就業規則や管理規定にも詳細を明示している。