

(別記)

(公表様式 1)

新潟県福祉サービス第三者評価結果公表基準

1 第三者評価機関名

公益社団法人 新潟県社会福祉士会

2 受審施設・事業所

(1) 施設・事業所情報

(評価結果確定日現在)

名称：鉄道弘済会新津保育所 さくら保育園	種別：保育所
代表者氏名：園長 島田 宏之	定員：170 名
所在地：〒956-0032 新潟県新潟市秋葉区南町 10-3	
連絡先電話番号：0250-22-0404	F A X 番号：0250-21-6176
ホームページアドレス	http://www.kousaikai.or.jp/sukoyaka/niitsu/
【施設・事業所の概要】	
開設年月日：昭和 30 年 4 月 1 日	
経営法人・設置主体（法人名等）：公益財団法人 鉄道弘済会	
職員数	常勤職員：36 名 非常勤職員：5 名
専門職員	保育士：29 名 栄養士：1 名
	看護師：1 名 調理師：2 名
	管理栄養士：1 名
施設・設備 の概要	保育室：7 室、336.70 m ² 乳児室：37.00 m ²
	遊戯室：146.60 m ² ほふく室：2 室、96.89 m ²
	屋外遊技場：843.00 m ² 医務室：1 室
	調理室：1 室 便所(児童用)：23

(2) 理念・基本方針

(1) 理念

一人ひとりの子どもを大切にし、保護者や地域社会から信頼され選ばれる保育所を目指す

(2) 基本方針

◎くつろいだ雰囲気の中で情緒が安定し、意欲的に遊び、豊かな心と基本的生活習慣を身につける。

◎積極的に体を動かして遊び、運動機能を向上させ、自ら安全を守り、危険を予測する能力を身につける。

◎友だちと協調して遊ぶ中で相手を尊重し、善悪の判断や困惑に立ち向かう心と我慢する心を育てる。

◎自然に触れ、体験を通して、自ら考えたり、造ったり、表現したりして豊かな感性を育てる。

(3) 施設・事業所の特徴的な取組

新津保育所[さくら保育園]は保育を必要とする乳幼児に対して「一人ひとりを大切にし、生きる力を培う保育」に取り組み、その保護者と地域に対して「安心できる子育て環境」を提供します。

①職員の専門的知識、人間性を高め、保護者、職員とのコミュニケーションを通して相互理解を深めます。

②地域の専門機関との連携のもと保護者、地域の支援を図ります。

③定期的な保育ニーズの調査、把握を行い、保育サービスの継続的な改善及び質の高い保育サービスの維持に努めます。

3 評価結果

(1) 第三者評価の受審状況

評価実施期間	平成 30 年 10 月 1 日（契約日）～ 平成 31 年 3 月 29 日（評価結果確定日）
受審回数（前回の受審時期）	3 回（平成 25 年度）

(2) 総評

◆ 特に評価の高い点

○地域に根付いた保育事業を展開するとともに、積極的に交流する機会を設けている。

昨今の未満児保育ニーズの増加に伴い受け入れ枠の拡大を検討したり、未就園親子の交流事業である「なかよし広場」の実践を積極的に行うなど、昭和 30 年開設以来、地域ニーズの把握に努め、求められる保育事業の展開を行っている。

また、地域の老人会のメンバーと一緒に立ち上げた「ほほえみクラブ」の活動として、徒歩遠足、護摩堂山登山、園庭整備など園児が日常的に地域の方と交流する機会が多くある。この他にもラジオ体操や町内会総会時の会場提供、消防イベントへの参加なども積極的に行っている。

地域交流が日常にかつ当たり前に行われていることは一朝一夕にできるものではなく、歴史の中で積み重ねられたものである。園児にとっても大切な機会として捉えていると園長は考えており、保育理念（一人ひとりの子どもを大切にし、保護者や地域社会から信頼される保育所を目指す）の実現にむけた保育実践が行われている。

○職員の育成、質の向上に向けた取り組みが行われている。

母体である公益財団法人鉄道弘済会の行動指針の一つに『私たちは利用者一人ひとりの目線に立ち、まごころ込めた福祉サービスを提供するため、常に専門知識の習得に努め、利用者や地域の方々から信頼される「福祉の鉄道弘済会」を目指します』とあり、目指すべき職員像として取り組みが行われている。

職員は自己申告書による目標設定を行い、職員一人ひとりが自身の「強み」「弱み」を見出し、目標に向けて取り組みを行っており、年度末には園長との面接で目標達成の確認も行っている。法人本部研修では、大学教授監修のもと事例研究を全国 24 か所の保育所・認定こども園合同で行い、その結果を「保育実践研究集」としてまとめたり、公開保育、通信教育の助成、海外研修など、職員の質の向上に向けた取り組みが行われている。

また、施設内ではメンターメンティ制度（※）を採り入れ保育技術の獲得や子ども理解など育成に向けた取り組みが行われ、資格取得についても費用補助や勤務扱いにするなど積極的にサポートする体制を整備している。

今回の第三者評価受審における職員の自己評価の記載からは、研修の機会が多いことや資格取得へ向けたサポート体制への取り組みについて評価するコメントも多く、育成、質の向上に向けた取り組みが組織的に行われていることがうかがえた。

※メンターメンティ制度…職場における人材育成方法のひとつ。先輩職員（メンター／mentor）と後輩職員（メンティ／mentee）が原則１対１の関係を築き、後輩のキャリア形成上の課題や悩みについて、先輩がサポートする制度。

◆ 改善を求められる点

○感染症マニュアルの充実が求められる。

感染症マニュアルとして、「感染症発生時の対応」「予防接種」「感染性胃腸炎の嘔吐物の処理方法」「手洗いについて」「保育園におけるアタマジラミ対応マニュアル」の項目ごとに、発生時の対応を中心に定められており、園内研修や職員会議の場で周知が図られている。

感染症の発生予防、未然防止の取り組みとしては、手洗い用の液体洗剤やペーパータオルの使用、フタ付きゴミ箱の設置、乳児用おもちゃの消毒等が慣習的に行われているが、明確なルールやマニュアルを組織として定めるまでには至っていない。より、安全で快適な保育環境を保つためにも、感染症予防の観点をふまえたマニュアルの充実が望まれる。

（３）第三者評価結果に対する施設・事業所のコメント

（H31. 3. 29）

時が移れば人の生活も変わり、保育の内容も変化してきて当然です。第三者評価の受審は、変化に残り残されていないか、自分たちの保育は改善されているのかを定期的に確認するための大切な機会ととらえています。今回で４回目の受審となりますが、一定の評価はいただいているものの、何点か改善を行っていく必要があることがわかりました。これを良い機会として、保育の内容をより良くできるよう改善を行っていくこととします。

特に感染症の予防の面で、個々の取り組みは行っているものの、保育園としてマニュアル化することに一部不足がありました。今後は保育園全体として取り組むスタンダードなマニュアルを整備していくこととします。

私達の夢は「全てのこどもたちが幸福であること」に変わりはありません。そのための努力を惜しむことはせず、日々の保育を行っていきます。また、保育園、保護者、地域の方々とともに夢の実現にこれからも取り組んでいきます。

今後も第三者評価の受審を一つの契機として、新たな気づきを得るためにも継続して受審していきたいと考えています。

（H . . ）

(H . .)

(4) 評価細目の第三者評価結果（別添：公表様式2のとおり）

【参考情報】福祉人材育成の取組に関する施設・事業所のコメント

全国で24箇所の保育所・認定こども園を運営している本法人では、保育に携わる人材の確保と育成を図ることを主目的に「キャリアパスプラン」を設けている。

新規入会から管理職者になるまでの間に複数の段階を設け、それぞれの段階に合わせた業務目標に基づく集合研修を部外及び法人内で実施している。

また、若手から中堅保育士に向けた職場内OJTや、新人保育士に向けたメンター制度を導入しているだけでなく、調理や看護担当者に向けた職務別の研修や海外研修等を実施している。（2018年度はニュージーランドに訪問）

評価細目の第三者評価結果

【 保育所版 】

評価対象Ⅰ 福祉サービスの基本方針と組織

Ⅰ－１ 理念・基本方針

Ⅰ－１－(１) 理念、基本方針が確立・周知されている。			
評価細目		評価結果	コメント
1	Ⅰ－１－(１)－① 理念、基本方針が明文化され周知が図られている。	a	○法人全体における保育所理念が確立しており、明文化するとともに職員及び保護者に周知が図られている。 保育所理念は「一人ひとりの子どもを大切に、保護者や地域社会から信用され、選ばれる保育所を目指す」と掲げられており、「子供の最善の利益」と「福祉の増進」を目指すさくら保育園の方針が読み取れるものになっている。また、理念は、入職時に法人本部で行われるオリエンテーションで説明を受けたり、毎年4月に園の職員全体で確認する機会を設けているほか、園内に掲示を行うことで常に職員が意識付けできるように取り組んでいる。 理念、保育目標、保育方針については、パンフレットやホームページに記載して広く公表するとともに、保護者に対しては入園説明会や、保護者会で資料を用いて説明している。 ○アンケートを活用して保護者への周知状況の確認が行われている。 法人で実施する保護者アンケートの中で、法人が目指す方向性や理念に沿った保育が実施出来ているのかを把握しており、この結果を踏まえて、さらに保護者に分かりやすく周知が図れるように取り組んでいる。また、これまでに、特別配慮を要する障害を持つ保護者はいなかったが、配慮が必要な時には個別に対応できるように常に体制は整備している。

Ⅰ－２ 経営状況の把握

Ⅰ－２－(１) 経営環境の変化等に適切に対応している。			
評価細目		評価結果	コメント
2	Ⅰ－２－(１)－① 事業経営を取り巻く環境と経営状況が的確に把握・分析されている。	a	○事業運営にあたり、福祉事業全般の動向及び園児数の推移等の情報把握に努めている。 新潟市私立保育協会園長研修会等に参加し、保育行政の現況、新潟市8区の動向について情報の収集を行っている。具体的な情報としては、新潟市における保育園等の配置数や、年齢別新規申込数、待機児童数の把握を行っている。さらに得られた情報を分析し、今後の園児数の推移として1歳児の利用者数は増えて行くが3歳児以上児の数が減少していく等の保育ニーズを踏まえて、認定こども園への移行も検討している。
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	○経営課題は職員への周知を図り、法人本部との連携を行いながら改善に取り組んでいる。 経営上の課題としては、「保育士の人数が確保できない」「事務の負担軽減及び効率化」「子どもの数の減少化」「職員のスキルアップ・モチベーションアップ」等の課題が明確化されており、職員参画の中で改善策が検討されている。保育士の確保については、ハローワークを初め紹介業者を活用して充足に至るように取り組み、事務量の軽減については連絡帳をスマートフォンに順次切り替えて行く試みや、帳票類は市の様式を使いやすく加工する等ICT化に向けて取り組んでいる。 また、職員は「保育実践セミナー」での実践発表や法人で実施している通信教育の受講等を通じてスキルアップが図れるように取り組んでいる。

I-3 事業計画の策定

I-3-1 中・長期的なビジョンと計画が明確にされている。			
評価細目		評価結果	コメント
4	I-3-1-1 中・長期的なビジョンを明確にした計画が策定されている。	a	○中長期計画は法人全体で策定しており、法人の目指す方向性が明確化されている。 法人の基本理念を実践するために職員の行動指針として「①信頼される福祉サービスの提供」「②公益目的事業を持続するための自立型運営」「③社会的責任の遂行」が示されており、全職員に周知が図られている。中長期計画としては、2018年度から2022年度の5か年の事業発展の方向性が示されている。具体的には、「公益事業の将来像の策定」「経済情勢の変化に対応できる安定した資産運用の確立」「人材の確保と多様な人材の育成」「ICT施策の深度化・水平展開の推進」「組織風土の改革」が掲げられている。この法人の計画から、保育事業においては多様化するニーズに対応できるように、質の高い保育サービス及び保育環境を図っていくことが示されている。
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。	a	○法人全体の中長期計画から保育所の単年度計画が策定されている。 法人の中長期計画を踏まえて、保育所の単年度計画が策定されている。単年度事業計画では、「保育理念」「保育方針」「保育目標」を掲げるとともに、地域における保育所の役割を明確にしている。また、上期・下期の年2回、法人への報告を行う際は、読み取りやすいフォーマットの活用を行い、毎回決まった基準の中で報告している。単年度計画は具体的な数値を示すなど実践に取り組みやすい計画となっている。
I-3-2 事業計画が適切に策定されている。			
評価細目		評価結果	コメント
6	I-3-2-1 事業計画の策定と実施状況の把握や評価・見直しが組織的に行われ、職員が理解している。	a	○事業計画が適切に策定されており、職員及び保護者に周知が図られている。 事業計画の策定にあたっては、職員勉強会やリーダー会議での意見の集約や、職員意見発表会等において積極的に意見を発表する機会を設定するなど、職員参画の元で行われている。事業計画の評価については、保育所では年度末に評価を実施し、見直しを行いながら次年度の事業計画に反映するようにシステム化している。
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。	a	法人内の各園の事業計画については、法人本部に各園から代表者が参集して説明が行われるとともに、年度初めには法人本部職員が来園し、職員への説明会を実施している。事業計画の保護者への説明は、ホームページに掲載したり、玄関の一角に事業計画の綴り、事業案内パンフレット等の整備を行うほか、保護者会等において資料を用いて説明を行い理解が得られるように取り組んでいる。今後は、事業計画の実施状況と評価に、より職員が取り組みやすいよう、評価票等の作成と活用を期待したい。

I-4 福祉サービスの質の向上への組織的・計画的な取組

I-4-1 質の向上に向けた取組が組織的・計画的に行われている。			
評価細目		評価結果	コメント
8	I-4-1-1 保育の質の向上に向けた取組が組織的に行われ、機能している。	a	○質の向上に向けて組織的に保育所の評価を行っている。 自己評価のツールとして「保育者の自己評価のためのチェックリスト」を用い、保育実践全般の自己評価を年に1回実施している。また、昨年度からは「子どもの尊重」「人権擁護」の観点の自己評価が必要と考え、全国保育士会作成の「人権擁護のためのセルフチェックリスト」を用いて専門職である保育士の質の向上に向けて年1回の自己評価も行っている。この2種類の自己評価の到達度をパーセンテージにして保育所の評価として職員会議で提示し、保育所の質の向上に向けて課題を明らかにし検討する場も設けている。
9	I-4-1-2 評価結果に基づき保育所として取組むべき課題を明確にし、計画的な改善策を実施している。	a	第三者評価は5年に1回、計画的に受審することとなっており、自分自身の保育を振り返ることで保育の質の向上に向けた取り組みが組織的に機能している。

評価対象Ⅱ 組織の運営管理

Ⅱ-1 管理者の責任とリーダーシップ

Ⅱ-1-1(1) 管理者の責任が明確にされている。		
評価細目	評価結果	コメント
10 Ⅱ-1-1(1)-① 施設長は、自らの役割と責任を職員に対して表明し理解を図っている。	a	○園長は自らの役割を明確にし、職員に表明している。 前回の第三者評価の結果を受けて、園長としての役割を職務分掌において表明するだけでなく、常に会議やミーティング等において職員に説明すると共にともに実践している。法人本部との連携や保育園を取り巻く地域事情等の情報を収集しながら、事業計画策定に取り組むとともに、選ばれる保育園を目指してリーダーシップを発揮して取り組んでいる。また、職員が働きやすい環境や事務量の軽減を図るために、記録様式の工夫を行うなどしながら施設管理を実践している。保護者からの要望、意見等についても最終責任が園長にあることを職員に伝えながら対応に取り組んでいる。有事(災害や事故発生時)における役割の明確化と不在時の権限委任についても文書に明確化している。
11 Ⅱ-1-1(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	○遵守すべき法令について、理解するための取り組みが行われている。 法人全体における「コンプライアンス宣言」を基に法令遵守に取り組んでいる。園長は法人本部研修への参加や新潟市園長研修会への参加を通じて遵守すべき法令等について確認し、職員への説明を実施し理解を得ている。さらに、毎年法人本部職員による内部監査を受け、実践状況のチェックが行われている。職員に対しては、「コンプライアンスアクションプラン」「ハラスメント防止のためのハンドブック」の冊子を全員に配布し、周知徹底が図られるように取り組んでいる。
Ⅱ-1-1(2) 管理者のリーダーシップが発揮されている。		
評価細目	評価結果	コメント
12 Ⅱ-1-1(2)-① 保育の質の向上に意欲を持ちその取組に指導力を発揮している。	a	○園長は保育の質の向上を目指してリーダーシップを発揮して取り組んでいる。 園長は常に職員会議、リーダー会議等に参加して、保育の実践状況について把握している。また、個々の職員の評価や環境整備状況、経営のマネジメント評価を実施し、保育園の現状分析を行い、より質の高い保育が実践できるように取り組んでいる。評価分析を行う機会としては、単年度計画の評価時や第三者評価を計画的に受審することで、評価の機会を確保している。 職員のスキルアップや質の向上においては、法人本部研修や保育セミナーへの参加、園内研修への参加の機会を設けて、取り組んでいる。また、法人が実施する「GO GO KAIZEN」(職員が積極的な取り組み内容や成果を発表し、賞を得られるなど職員の意欲を改善につなげるための取り組み)への職員の参画も、園長がリーダーシップを発揮しながら実施できている。
13 Ⅱ-1-1(2)-② 経営の改善や業務の実行性を高める取組に指導力を発揮している。	a	さらに園長は自らの役割を実践する中で、「必要なことはすぐに行う、実行する」ことを信条に掲げて、課題が発生した場合にはすぐに改善に向けて実践に取り組んでいる。また、畑で野菜の栽培や自然観察の先生としても自らリーダーシップを発揮して取り組んでいる。今回の第三者評価における職員からの聞き取り調査においても、園長のリーダーシップについては、積極的に実践して取り組んでいると職員が捉えていることを確認できた。

Ⅱ-2 福祉人材の確保・育成

Ⅱ-2-1(1) 福祉人材の確保・育成計画、人事管理の体制が整備されている。		
評価細目	評価結果	コメント
14 Ⅱ-2-1(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	○人材確保や職員の育成に努めている。 保育を取り巻く人材確保については社会的にも人員不足の状況にあるが、必要な職員が確保できるようにリクルート活動を行う等積極的に取り組んでいる。必要としていた栄養士や看護師の配置が可能となり、専門的な職員が確保できたことにより、より質の高い保育が実践できている。
15 Ⅱ-2-1(1)-② 総合的な人事管理が行われている。	a	職員の育成においては、求める職員像を法人本部全体としての行動指針により明確化し、職員への周知を図っている。人事考課制度の実施においては、一人ひとりの職員が自己の目標を設定して年間を通じて取り組んでおり、その達成度については年2回の面談を通じて確認されている。また、人事基準も明文化されて職員にも周知が図られており、基準に適応して報酬に反映させる等、職員の意欲の向上にもつながっている。

Ⅱ－２－(２) 職員の就業状況に配慮がなされている。			
評価細目		評価結果	コメント
16	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	○職員にとって働きやすい環境が整備されている。 働きやすい環境の整備として、有給消化率の分析を行い休暇の取りやすい体制作りや福利厚生の実施に取り組んでいる。残業時間の軽減を図るために事務内容の見直しをしたり、記載様式の精査を行い、効率化に努めている。また、ワーク・ライフ・バランスを図れるように、就業規則には育児・介護等の休暇等の定めを明確化しており、離職の防止や復職につなげている。ストレスチェックについても2年前から実施しており、職員にとっては、自己の精神状況を把握できる機会となっている。 また、今年度は職員対象に満足度アンケートを実施して、魅力ある職場づくりとして、意見が言いやすい環境や、風通しの良い職場作り、行事内容・実施時期の見直し等に取り組んでいる。 福利厚生センターについては、より職員が活用しやすいよう加入施設の見直しを行っている。今回の第三者評価における職員自己評価結果からも、福利厚生の実施が図られていることを読み取ることができた。
Ⅱ－２－(３) 職員の質の向上に向けた体制が確立されている。			
評価細目		評価結果	コメント
17	Ⅱ－２－(３)－① 職員一人一人の育成に向けた取組を行っている。	a	○一人ひとりの職員の育成に向けた取り組みとして研修計画が策定されている。 目指す職員像については法人全体の行動指針により職員に意識づけが行われている。職員一人ひとりが人事考課結果や、日々に業務の中で「強み」や「弱み」を見出し、自身の目標を設定して達成に向けて取り組んでいる。目標の達成度については、人事考課での面接を通じて把握できしており、年度末の面接時には評価とともに次年度に向けた目標の設定を行うシステムとなっている。研修計画の作成においては、取得済の資格等の確認を実施しながら、必要な資格取得の研修やスキルアップのための研修を調整している。資格の取得状況については、確認状況シートの作成を行うとともに、必要な資格内容を職員に周知して奨励している。具体的には、幼稚園教諭の資格や、保育ソーシャルワーカー、リミック指導者等の資格を明示している。法人本部での研修の内容・講座も設定しており、大学教授が監修する保育実践研究セミナーは毎年度実施して、職員の学習意欲を高めている。海外研修についても手上げ方式で募集を募り毎年度実施している。今回の第三者評価における職員自己評価結果から、少数ではあるが、園として職員に奨励する資格の内容が周知されていないことが読み取れたので、今後は全職員が認識できる方策の実施に取り組んで行くことを期待したい。
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	○通信講座での受講を奨励し職員の自己啓発に組んでいる。 法人本部において毎年度通信講座の受講を奨励し、講座終了時には経費の半額補助が支給される仕組みがある。通信講座の内容は、保育関連の講座のみではなく、宅地建物取引士資格取得講座や社会福祉士資格、日商簿記などの他にもイラストや防災、食育に関するものなど他部門にわたり開設しており、多くの職員がチャレンジを行って、自己のスキルアップに取り組める体制が整備されている。
19	Ⅱ－２－(３)－③ 職員一人一人の教育・研修の機会が確保されている。	a	また、幼稚園教諭免許更新については研修として出張扱いとなっている。研修には正規職員はもとより、パートやアルバイト職員においても受講が計画化されており、職員全体でのスキルアップが図られる仕組みとなっている。また、インターネットを利用した通信教育受講も可能であり、勤務時間内に学習できるよう場所の提供もしている。

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。			
評価細目		評価結果	コメント
20	Ⅱ-2-(4)-① 実習生等の保育に関わる専門職の教育・育成について体制を整備し、積極的な取組をしている。	a	○実習生受け入れの体制が整えられている。 「実習生受け入れマニュアル」には、「保育実習生を受け入れるにあたっての意義」「保育所として学んで欲しいこと」「プログラムの組み立てにあたって」など、受け入れに際し必要な意義や流れについてが定められている。年3名程度の保育実習生の受け入れ時には、このマニュアルに沿って進められている。指導者研修はOJT(※)によることが多く、具体的に保育実習生の日誌の添削の仕方や指導方法などについて、主任保育士が中心となって他の保育士へ助言を行っている。 保育実習生のオリエンテーションでは実習生のねらいや学びたいことを丁寧に聞き取り、主体性を大切にしながらプログラムを園が作成し、統括実習担当者として園長及び主任保育士が総合的な指導、助言、評価を行っている。また、養成校との実習連絡会に園長が出席したり、巡回指導で来園する養成校教員との情報交換の内容を精査し、マニュアルの見直しなども行っている。 ※OJT:「On-The-Job Training」の略称。実際の職務現場において、業務を通して行う教育訓練。

Ⅱ-3 運営の透明性の確保

Ⅱ-3-(1) 運営の透明性を確保するための取組が行われている。			
評価細目		評価結果	コメント
21	Ⅱ-3-(1)-① 運営の透明性を確保するための情報公開が行われている。	a	○保育園の運営状況が公表されている。 ホームページを活用して、「理念」や「基本方針」等の公表の他、地域に向けた情報発信としては広報誌の活用やイベントパンフレットの配布を行っている。ホームページでは事業計画も公開されており、確認することができる。第三者評価については、結果を公表するとともに受審の目的や実施日、評価結果等についても理解が得られるように公表している。 保護者等からの苦情についても、内容を改善につなげるよう意識して受付・対応し、苦情の内容についても、申出者が特定できない内容については公表を行っている。
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	○経営状況の透明性が図られている。 法人本部において、規定として事務・経理に関する取り決め内容が作成されており、いつでも職員が閲覧できるように園に設置している。法人には監査部署が設置されており、内部監査を定期的実施して経営の透明性を確保している。また、公認会計士を活用して経営状況の正確な分析と改善点の明確化を図っている。収益状況から事業計画の内容を検討し実践につなげている。

Ⅱ-4 地域との交流、地域貢献

Ⅱ-4-(1) 地域との関係が適切に確保されている。			
評価細目		評価結果	コメント
23	Ⅱ-4-(1)-① 子どもと地域との交流を広げるための取組を行っている。	a	○子どもの地域との交流を深めるための活動が行われている。 昭和30年開設以来、60年以上の歴史のある保育園であり、地域との交流は日常的に行われている。ラジオ体操の場として園庭を開放していたり、町内会総会に会場を貸し出したり、お祭りの山車のお練りの際には近隣家庭が見物に来るなど、保育園が地域に長い歴史の中で積み重ねられた保育所実績のひとつとして定着している。その活動は地域の人との交流として卒園してもつながりを持ち、子どもたちが地域に親しむ経験となっている。
24	Ⅱ-4-(1)-② ボランティア等の受け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	また、地域の老人会の有志のメンバーと一緒に立ち上げた「ほほえみクラブ」は、年間予定を立案して活動し、活動内容を評価する取り組みも行っている。活動は月に1回行われており、園庭整備(清掃、花・野菜の苗植え、草取り)や老人施設訪問、徒歩遠足の引率など、園行事と一体的に積極的な取り組みが行われている。今年度は、年長児の保育参観時に「笹団子作り」を行い、「ほほえみクラブ」の方から親子で笹団子作りを教えてもらい、子どもたちのみならず保護者も地域の方々と触れ合う機会となった。

Ⅱ－４－（２） 関係機関との連携が確保されている。			
評価細目		評価結果	コメント
25	Ⅱ－４－（２）－① 福祉施設・事業所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	○地域関係機関の情報が職員間で共有され、連携が行われている。 関係機関との連携が必要となった場合には、状況に応じて関係機関の機能や役割を職員会議などで園長や主任保育士が中心となり説明し、職員への周知を図っている。「育児相談記録」「ケース記録簿」には関係機関との対応、連携についての欄が設けられており、ケースごとに関係機関との連携が適切に図られるような工夫もしている。 区役所の保健師が年に2～3回保育園に訪問するほか、必要に応じて保健師や園、関係機関とのカンファレンスも行う仕組みがあり、情報を共有し連携を図るためのネットワークが構築されている。虐待対応については虐待ネットワークにおける情報交換会の機会を通し、顔の見える連携も行われている。
Ⅱ－４－（３） 地域の福祉向上のための取組を行っている。			
評価細目		評価結果	コメント
26	Ⅱ－４－（３）－① 保育所が有する機能を地域に還元している。	a	○地域ニーズの把握に努め、保育園が有する機能を地域に開放、提供している。 秋葉区園長会や新潟市私立保育協会園長研修会での新潟市保育課長の説明、未就園児むけの「なかよし広場」、前述の「ほほえみクラブ」の活動などを通して、地域ニーズの把握に努めている。 平成30年度の全体的な計画における『地域交流』欄には、「地域に開かれた社会資源としての保育園の役割を認識する」と計画されており、区役所に設置されたパンフレット棚に「なかよし広場」の年間計画を設置したり、「なかよし広場」参加者を対象としたトイレトレーニングなどの子育て相談にも積極的に応じている。
27	Ⅱ－４－（３）－② 地域の福祉ニーズに基づく公益的な事業・活動が行われている。	a	また、「幼年消防クラブ」（昭和59年結成）の活動では、秋葉消防署、新津駅等と連携し、消防イベント時にマーチングを披露するなど、社会福祉分野に限らない地域の活性化に向けた取り組みも長年に渡り行っている。 以前は子育て講座を開催していたが、現在の子育て家庭のニーズや傾向を鑑み、個別に子育て相談を丁寧に行うことが求められていると考え、現在は講座を開催していない。今後、地域の子育て家庭ニーズに応じ必要性を感じた時には取り組みたいと園長、主任保育士は考えている。

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。			
評価細目		評価結果	コメント
28	Ⅲ－１－（１）－① 子どもを尊重した福祉サービス提供について共通の理解を持つための取組を行っている。	a	○子どもの利益を最優先した保育サービスの実践が行われている。 「保育理念」「保育方針」「保育目標」が定められており、全職員に周知が図られ意識づけが行われている。また、おたよりやデイリープログラムの中にも理念や方針、目標が記載されており、保護者に公表することで、職員はより日々意識しながら保育サービスの実践に取り組んでいる。 職員は、一人ひとりの子どもを大切にする理念から、子どもの背景も理解しながら日々一人ひとりの子どもに寄り添い、普段の状況と違う時には早い時期に気づくよう努め、対応を行っている。チェックリストを活用して職員自らの言葉かけや支援の方法を振り返る機会もあり、保育サービスの改善につなげている。 性差への先入観によらない対応についてはマニュアルも策定しているが、トイレのスリッパをはじめ、玩具の種類等、性差に拘らない保育が実践できている。文化の違いについては、これまでの園児の中で配慮が必要な子どもがいなかったこともあり、実践経験はないが、いつでも対応できる体制が整っている。
29	Ⅲ－１－（１）－② 子どものプライバシー保護等の権利擁護に配慮した保育が行われている。	a	○プライバシー保護について意識を持ち、日々の保育に取り組んでいる。 プライバシー保護についてはマニュアルの策定が行われている。職員の中でも「プライバシー保護」についての意識を持ち、子どもの「見られたくない」「恥ずかしい」等の思いに対応した保育が実践できている。具体的には着替え時には衝立を使用したり、トイレで見られたくない時の排泄行為には言葉かけや見守りで対応する等の配慮を行っている。 マニュアルの更新は1年に1回実施しているが、個人情報の保護に関する内容も混合しているので、次回の見直しには精査していくことを期待したい。

Ⅲ-1-(2) 福祉サービスの提供に関する説明と同意(自己決定)が適切に行われている。			
評価細目		評価結果	コメント
30	Ⅲ-1-(2)-① 利用希望者に対して保育所の選択に必要な情報を積極的に提供している。	a	○見学希望者には説明用の視聴覚資料を作成し、よりわかりやすい工夫を行っている。 ホームページで理念、保育目標、保育方針、年間行事等を公表しているが、多くの見学者が集まった際には、見学者への説明用の視聴覚資料(パワーポイントで作成)を活用して、見学者の求める情報をわかりやすく集約して説明している。その内容としては、年間を通じて必要な用具・衣類等の紹介、保育時間、活動内容、写真も取り入れた行事等、1年間の園の様子がわかるようになっており、見学者からは好評である。
31	Ⅲ-1-(2)-② 保育の開始・変更に当たり保護者等にわかりやすく説明している。	a	○行事の変更等については保護者会で説明したり、おたよりに記載して周知している。 行事予定を変更する場合は保護者に説明を行い、理解を得ている。情報発信のタイミング等により全体に周知できない場合には、個別に対応して説明を行い理解を得ている。具体的には、今年度は運動会の実施月の変更やマーチングバンドの発表の機会を減らすこと等があり、保護者には丁寧に説明し、理解を得ている。
32	Ⅲ-1-(2)-③ 保育所の変更に当たり保育の継続性に配慮した対応を行っている。	a	○保育所の変更時には子どもや保護者の不安を軽減するように、的確な引き継ぎを実施している。 保育所の変更(転園)の際には引き継ぎ書を作成して、保護者を通じて転園先の保育園に情報提供を行っている。また、先方から詳細の問い合わせがあった場合にも対応を行っている。就学等により保育が終了した場合も引き続き相談を受けることができることを、相談窓口と共に保護者にお知らせしている。
Ⅲ-1-(3) 利用者満足の上昇に努めている。			
評価細目		評価結果	コメント
33	Ⅲ-1-(3)-① 利用者満足の上昇を目的とする仕組みを整備し、取組を行っている。	a	○子どもや保護者の満足度が把握できるように取り組んでいる。 子どもたちの満足度については、日々の保育の中で一人ひとりの子どもの話を聞くことや、様子を観察することで把握している。子どもたちが発する「やりたい事」「知りたい事」「見たい事」等の声を拾って実践につなげたり、遊びや作品作りを通じて子どもがやりたい事に必要な物品等をそろえるなど、工夫して取り組んでいる。 保護者には法人としてアンケートを毎年実施して分析し、満足度の把握を行い、その内容は職員印会議で検討して改善につなげている。また、園では、保護者会や保育参観、また、日々の送迎時等での要望等を集約して保護者の意向や満足度を把握している。年1回全保護者を対象に個別の面談を実施しているが、それ以外にも、いつでも保育の様子を見ることができる。誕生会には保護者も参加して一緒に子どもと給食を食べることもでき、保護者からは好評を得ている。
Ⅲ-1-(4) 利用者が意見等を述べやすい体制が確保されている。			
評価細目		評価結果	コメント
34	Ⅲ-1-(4)-① 苦情解決の仕組みが確立しており、周知・機能している。	a	○苦情相談をはじめ、意見が申出やすい環境を整備している。 意見箱の設置も行っているが、これまで活用されていない。日頃から保護者には意見・要望等に対する保育園の考え方を示し、意見を出しやすいように保護者に発信している。苦情・相談についても、入園時や保護者会において、第三者委員の設置や申出窓口について説明・案内し、いつでも遠慮せずに申し出てほしいことを説明している。
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	○苦情が寄せられた場合には、解決までの流れをフローチャート化し、マニュアルと共に職員に周知を図っている。また、苦情・意見等については迅速に検討して、改善策等について申出者に説明するように取り組んでいる。苦情・相談の内容については、保育所のサービスの向上に活用する考えから、個人が特定できない内容についてはホームページや文書で公表するようにしている。
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	

Ⅲ－１－（５）安全・安心な福祉サービスの提供のための組織的な取組が行われている。			
評価細目		評価結果	コメント
37	Ⅲ－１－（５）－① 安全・安心な福祉サービスの提供を目的とするリスクマネジメント体制が構築されている。	a	○安心・安全な環境を整備し、リスクマネジメント体制が構築されている。 子どもに安心安全な環境を提供するために、事故防止担当保育士2名を中心に事故防止検討体制を整備している。ヒヤリハット報告、事故報告等のデータを収集分析し、各クラス毎にデータに基づき検討したうえで、年1回「事故防止マニュアル」への反映を行っている。事故防止チェックリストは、「0歳児」「1歳児」「2歳児」「3.4.5歳児」の3種類を作成し、乳幼児の発達特性に応じたものになっている。このチェックリストを月～金曜日の毎日確認することで職員全体の事故防止に向けた意識の向上にもつなげている。
38	Ⅲ－１－（５）－② 感染症の予防や発生時における子どもの安全・安心を確保するための体制を整備し、取組を行っている。	b	○感染症予防の観点についてのマニュアルの整備、周知が望まれる。
39	Ⅲ－１－（５）－③ 災害時における子どもの安全・安心の確保のための取組を組織的に行っている。	a	感染症マニュアルには、「感染症発生時の対応」「予防接種」「感染性胃腸炎の嘔吐物の処理方法」「手洗いについて」「保育園におけるアタマジラミ対応マニュアル」の項目ごとに、発生時の対応を中心に定められている。これらのマニュアルについては、園内研修や職員会議の場で周知が図られ、定期的な見直しも行われている。 感染症の発生や広がりを未然に防ぐ取り組みとしては、液体洗剤（手洗い用）、ペーパータオルの使用及びフタ付きゴミ箱の設置、乳児用おもちゃの消毒などが慣習的に行われているが、ルール化やマニュアルの整備までには至っていない。感染症を予防し、より安全で快適な保育環境を保つためにも、予防の観点からもマニュアルの見直しを行うことが望まれる。
40	Ⅲ－１－（５）－④ 緊急時（事故、感染症の発生時など）に、迅速な対応ができる仕組みがある。	a	

Ⅲ－２ 福祉サービスの質の確保

Ⅲ－２－（１）提供する福祉サービスの標準的な実施方法が確立している。			
評価細目		評価結果	コメント
41	Ⅲ－２－（１）－① 保育について標準的な実施方法が文書化され保育が提供されている。	a	○標準的な実施方法が文書化され、見直しをする仕組みが確立している。 標準的な実施方法として、保育の提供に向け共通化を図る必要のあるものは「デイリープログラム」として、「0歳児」「1歳児」「2歳児」「3歳以上児」の年齢別に定めている。1日の流れに沿って、保育者の姿勢や具体的な援助方法、配慮についての記載がある。このデイリープログラムの他に、食事（授乳・離乳食）、排泄、午睡、園外保育については、発達状況に合わせた標準的な実施方法が文書化されている。
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	年度末には現担任が保育実践の反省や保護者アンケート、連絡帳のやり取り等保護者の意見を加味しながらデイリープログラムの見直しを行い、年度初めにリーダー保育士を中心にそのクラスに関わる全保育者が読み合わせを行い、当年度の保育にいかしている。また、この標準的な実施方法についてはOJTのひとつとして活用され、定められた方法に基づいて保育が提供されているかを確認することで、周知徹底を図っている。

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。			
評価細目		評価結果	コメント
43	Ⅲ－２－(２)－① アセスメントに基づく指導計画を適切に策定している。	a	○アセスメントに基づき指導計画を策定している。 入園前アセスメントとしては、「児童在籍票」及び「児童生活調査票」に基づき、入園前の子どもの姿を把握している。「児童生活調査票」は、「0歳児」「1.2歳児」「3歳以上児」と年齢別に作成され、入園前の子どもの生活状況を把握し、指導計画策定にいかしている。また、記載された内容について、入園式後に担任が保護者から個別に聞き取りを行い、保護者のニーズの把握も行っている。アレルギーや投薬が必要な子どもについては、看護師や栄養士が個別に聞き取りを行い保育内容への反映を行う仕組みもある。 平成31年度からは「家庭の育児方針」「園に伝えておきたい事」など、より保護者のニーズを把握するため書式を変更する予定で準備を進めている。
44	Ⅲ－２－(２)－② 定期的に指導計画の評価・見直しを行っている。	a	○指導計画の策定の手順が組織的に定められている。 「全体的な計画」に基づき、「年間指導計画」「月間指導計画」「週・日指導計画」を策定し、PDCAサイクルに基づく保育実践が行われている。その実践の流れについては、各クラスでの反省評価に基づいた内容をリーダー会議で共有し、園長の責任のもとで内容についての精査も行われている。保育所保育指針の改定に伴い、新潟市から提示された「保育の計画策定の手引き」(平成30年2月改訂)に基づき、現在、指導計画用紙の検討も行われている。 今年度、園児数の関係で年齢合同(1, 2歳児)クラスが設けられた。しかし、年間指導計画は、2歳児のみのクラスと同じ内容で作成されており、合同クラスの1歳児のねらいについて、指導計画の上位計画である「全体的な計画」との齟齬が見られた。各年齢における発達課題に向けた保育がより効果的に行われるためにも計画策定時のさらなる検討が望まれる。
Ⅲ－２－(３) 福祉サービス実施の記録が適切に行われている。			
評価細目		評価結果	コメント
45	Ⅲ－２－(３)－① 子どもに関する保育の実施状況の記録が適切に行われ、職員間で共有化されている。	a	○保育の実施状況が統一された書式で適切に記録されている。 指導計画に基づき実施された保育については、子ども一人ひとりの経過記録及び指導計画に記載されている。職員によって記録内容や書き方に差異が出ないよう、また、保育の視点が統一されるように、主任保育士が指導、助言を行っている。また、記録の内容を、職員会議やリーダー会議等で共有化し、周知を図る仕組みもある。ICT化導入により、書式を簡略化しつつ、より記録内容の充実を図るための取り組みも進められている。
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	子どもの発達状況を確認するために年3回(5月、10月、2月)、「発達段階チェックリスト」を用いた把握も行っており、その内容を指導計画や保護者との懇談、ケース検討の指標としても役立てている。

評価対象Ⅳ 福祉サービス内容

A－１ 保育内容

A－１－(１) 保育課程の編成			
評価細目		評価結果	コメント
A①	A－１－(１)－① 保育所の理念、保育の方針や目標に基づき、子どもの心身の発達や家庭及び地域の実態に応じて保育課程を編成している。	a	○保育課程(全体の計画)策定が組織的に行われている。 保育課程(全体の計画)策定は、年度末、保育リーダーを中心に行っている。策定前には、年間指導計画の反省評価を各クラスの保育者全員で行い、その内容を保育課程(全体の計画)の策定にいかし、保育者全体が関わられるよう組織的に行われている。 保育所保育指針改定に伴い新たに加えられた「育みたい資質・能力」「幼児期の終わりまでに育ってほしい10の姿」(※)についても、現在1年をかけて検討し、「さくら保育園全体の計画」に反映させるべく取り組みも行われている。 ※保育所保育指針(平成30年改訂)第1章 総則 ④幼児教育を行う施設として共有すべき事項

A-1-(2) 環境を通して行う保育、養護と教育の一体的展開			
評価細目		評価結果	コメント
A②	A-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	○保育所内外は整理・整頓され、子どもにとって心地良く過ごすことのできる環境になるよう整備されている。 トイレ清掃については、トイレスリッパの消毒や、雑巾の区別と用途など、細かくマニュアルに定められ、毎日実施されている。手洗い場は、蛇口接触による感染予防の観点から自動水栓を設置したり、園児が使った後、水滴等をこまめに拭くなどしている。
A③	A-1-(2)-② 一人一人の子どもを受容し、子どもの状態に応じた保育を行っている。	a	窓から自然光が多く入り明るく、主に未満児が過ごす一階保育室は床暖房を取り入れ、心地よくゆったりと過ごせる場所となっている。各部屋に設置された温湿度計を確認して温度・湿度の管理を行い、快適な環境作りに努めている。
A④	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	保育所外は『環境整備点検表』を用い、保育所外のゴミや害虫、園庭の状況、遊戯室などを毎朝確認し、異常があった場合にはすぐに対応するようにしている。
A⑤	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	○音楽活動を通し、音楽の楽しさや達成感を味わう環境を整備している。 さくら保育園で力を入れて取り組んでいる「鼓笛演奏」は、園の特色となっており、保育活動の大きな柱として位置付けられている。保護者からも、「鼓笛演奏がさくら保育園に入園させたい理由になっている」という声や、今後も続けてほしいという要望も多い。
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、保育の内容及方法に配慮している。	a	4歳児からは、鼓笛演奏にあわせてフラッグなどで視覚的表現を行う「カラーガード」に取り組み、5歳児が鼓笛演奏に取り組みむこととしている。カラーガードの取り組みを通じて4歳児はリズムの取り方や友達とリズムを合わせることを学び、5歳になってからの鼓笛演奏へと段階的に取り組んでいる。外部の専任講師から音楽指導を受け、合同発表会や地域の消防パレード、新潟市の幼児音楽フェスティバル等に参加することで、子どもの自信と意欲向上、音楽の楽しさや達成感を味わうことにつながっている。
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、保育の内容及方法に配慮している。	a	○一人ひとりの子どもを大切に、子どもの気持ちに沿った対応を心がけている。 園児全員に「個別指導計画」を作成し、「発達段階チェックリスト」を用いて、子どもの発達状況を把握しながら一人ひとりに合わせた援助・指導を行っている。
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、保育の内容及方法に配慮している。	a	主任保育士は、日々の保育の中で、子ども一人ひとりを尊重し、一人ひとりの思いを受けても得て保育することを職員に伝えており、職員も、子ども一人ひとりの成長にあわせた対応や、子ども一人ひとりの表情を読み取り気持ちを受け止めることを大切にしている保育に努めている。
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、保育の内容及方法に配慮している。	a	○主体的に活動できる環境作りをし保育を行っている。 園では、主体的な遊びを保育に取り入れるよう、試行錯誤しながら工夫して取り組んでいる。
A⑩	A-1-(2)-⑨ 長時間にわたる保育のための環境を整備し、保育の内容及方法に配慮している。	a	3歳以上児のクラスでは、ままごとごっこ遊び、ブロック遊び、カプラ遊び等のコーナーを設け、子どもたちが好きなコーナーで遊ぶようにしている。制作活動のコーナーでは、折り紙や粘土、はさみ、画用紙等子どもが自分の好きな素材を選んで活動している様子が見られた。また、今回の第三者評価における訪問調査時、5歳児のクラスでは子どもたちによるメイク屋さんが開店し、隣の3歳児クラスに招待状が出され子どもたちで賑わっており、異年齢児交流が行なわれている様子も確認できた。
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、保育の内容及方法、保護者との関わりに配慮している。	a	○障害のある子どもに対しては、保護者と関係機関と密に連携している。 特に配慮が必要と考えられる子ども一人ひとりを的確に把握し、子どもが安定した生活を送れるよう支援する仕組みが構築されている。日々の保育の中で気になる子どもがいる場合は、「新潟市立児童発達支援センターこころん」や「発達クリニックばすてる」などの専門機関・医療機関や区の保健師と連携が図られている。保健師等からのアドバイスはケース会議や会議録で職員に周知している。区の療育教室に職員が出向いて療育を見学する場合もあり、適宜情報共有がなされている。園で作成している個別指導計画や月間指導計画のなかにも個別対応を位置づけ、取り組んでいる。

A-1-(3) 健康管理			
評価細目		評価結果	コメント
A⑫	A-1-(3)-① 子どもの健康管理を適切に行っている。	a	○「年間保健計画」及び「健康管理マニュアル」に基づいて園児の健康管理する体制が整えられている。 「年間保健計画」及び「健康管理マニュアル」を策定し、園児の健康管理体制を構築している。年度初めや職員会議等の機会を通じて職員に周知したり、マニュアルを資料とした園内研修で確認を行うなどしている。 年間保健計画の『目標』には「健康な心と体を育て、自ら健康で安全な生活をつくり出す力を養う」とあり、それに基づいて、年齢別、月別の目標が定められている。年齢別目標は発達特性に応じたものとなっており、月別目標は1年を3か月ごとの4期に分け、各期の留意点の記載もされている。 健康管理マニュアルは、「朝の観察」「保育中」「午睡中」「保育後」の1日の流れに応じて、各時間帯における観察事項が記載され、看護師の役割についても明文化されている。
A⑬	A-1-(3)-② 健康診断・歯科健診の結果を保育に反映している。	a	○乳幼児突然死症候群(SIDS)に対する取り組みが行われている。 乳幼児突然死症候群に関しての情報は未満児クラスや玄関に掲示され、職員・保護者にも周知されている。健康管理マニュアルの午睡中の項目に、SIDS防止のための確認事項を記載しており、0歳児は5分おき、1歳児は10分おきに一人ひとりの呼吸・顔色・うつぶせ寝・横向き・発汗の有無・吐乳の有無・毛布が顔を覆っていないか等を、「SIDS予防チェック表」を用いて確認することとしている。1～5歳児の午睡マニュアルにも記載し、職員へ周知徹底している。
A⑭	A-1-(3)-③ アレルギー疾患、慢性疾患等のある子どもについて、医師からの指示を受け適切な対応を行っている。	a	○アレルギー疾患のある子どもに対して、マニュアルを整備し、保護者との連携を図っている。 新潟市の「食物アレルギーに関する関係様式」を基にマニュアルを作成し、アレルギー疾患のある子どもへの対応を行っている。保護者に「生活管理指導書」「食物アレルギー対応食依頼書」を記入してもらい、園長・主任保育士・担任保育士・栄養士と面談を行い、除去食対応を行っている。給食提供時にはクラスに掲示されている「献立表」、「予定・実施献立表」及び「給食日誌」を確認し、アレルギーチェック表に捺印したうえで配膳を行っている。子どもに提供する時はラベルを貼ったプレートで分けたり、テーブルを別にして誤食を防ぐ取り組みが行われている。
A-1-(4) 食事			
評価細目		評価結果	コメント
A⑮	A-1-(4)-① 食事を楽しむことができるよう工夫をしている。	a	○園独自の献立で給食が提供され、食育に対して保育所全体での取り組みを行っている。 食育計画に基づいて、独自の献立で給食が提供されている。献立には園で収穫した野菜や、地場産の食材を使用する等工夫がみられる。園では園長が中心となって野菜(ミニトマト・ゆがお・きゅうり・なす・ゴーヤ等)を子どもたちと育てたり、園庭には果物の木(りんご・かき・びわ)などがあり、収穫した野菜に触れたり、野菜の皮むきやヘタとりなどの調理体験をしている。 今回の第三者評価の訪問調査時には、栄養士から各クラスに食材の「打ち豆」についての「手紙」が届き、担任の保育士が読んでいる様子を拝見した。子どもたちは、みそ汁の中から打ち豆を見つけると「あったよ〜」「10個目！」などと食材に対して興味を示していた。食について関心を深めるための取り組みが園全体で行われていることを確認できた。
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	○安心して食べることができる食事を提供している。 献立の中に、日本の伝統食を取り入れたり、地場産の食材(例えば、冬の時季なら五泉市の里いも等)を取り入れて食事を提供することを大切にしている。また、栄養士が月2回、子どもの食事の様子を直接見たり子どもから話を聞いたりし、献立や調理方法の改善につなげている。

A-2 子育て支援

A-2-(1) 家庭との緊密な連携			
評価細目		評価結果	コメント
A17	A-2-(1)-① 子どもの生活を充実させるために、家庭との連携を行っている。	a	○保護者の理解を得るための機会を設けている。 日々の保育の様子は、連絡帳や送迎時を活用して保護者に伝えたり、玄関に設置している連絡ボードや園のブログなどでもタイムリーに保育の様子を保護者に伝える工夫をしている。ブログには、鼓笛隊活動や幼児音楽フェスティバルの様子、どろんこ遊び、地域の老人会「ほほえみクラブ」との活動の様子など、子どもたちが生き生きと取り組んでいる写真が数多く掲載されている。 保護者会は年1回開催され、役員会は必要に応じて会長の招集で行われている。大きい行事などの変更については役員会で図られ、承認を得て保護者会に周知されている。保育参観は全クラス年1回(7月)行われ、参観後にクラス懇談が行われている。個別懇談会は年1回(1月)、年長児については8月にも行われ、就学前の保護者の不安等を相談できる機会となっている。 クラスだよりは2ヶ月ごとに発行している。人気の絵本の紹介や、子どもたちの様子(行事に向けての取り組み、日常生活でできるようになったこと、子どもたちの会話、友だちとの関わりなど)が記載され、充実したクラスだよりになっている。 連絡帳や個別懇談会、保護者アンケート等から把握した意見・要望には速やかな対応を心がけ、内容によってはきちんと時間をかけて検討して丁寧に対応するようにしており、保護者との連携を大切にしている。
A-2-(2) 保護者等の支援			
評価細目		評価結果	コメント
A18	A-2-(2)-① 保護者が安心して子育てができるよう支援を行っている。	a	○保護者が安心して子育てできる支援に取り組んでいる。 園長は、保護者と信頼関係を築くために、日頃から保護者に「なんでも相談してほしい」ことを伝えている。保護者との日々のコミュニケーションを大切に、保護者からの相談にはいつでも対応できる体制(園長・主任保育士・看護師・栄養士等)が整っており、保護者の就労に合わせた時間帯やいくつかの相談室を設けるなど配慮している。記録も残し、必要に応じて関係機関と連携するための仕組みもマニュアルとして作成されている。
A19	A-2-(2)-② 家庭での虐待等権利侵害の疑いのある子どもの早期発見・早期対応及び虐待の予防に努めている。	a	○虐待など権利侵害に対する対策がとられている。 新潟市の様式を基に園の「虐待が疑われた場合の対応マニュアル」を作成するとともに、園の役割分担も明確にフローチャート化し、職員にも周知している。フローチャートに記載されている「虐待を発見するには」の項目では、注意すべき保護者や子どもの様子(子どものことについて話しながらない・子どもをかわいがる態度が見受けられない等・体に不自然な傷・笑いが少ない・怯えた症状等)について明記しており、職員も、日々の保育において意識し細心の注意を向けている。

A-3 保育の質の向上

A-3-(1) 保育実践の振り返り(保育士等の自己評価)			
評価細目		評価結果	コメント
A20	A-3-(1)-① 保育士等が主体的に保育実践の振り返り(自己評価)を行い、保育実践の改善や専門性の向上に努めている。	a	○指導計画記録を通して、自己の振り返りを行っている。 年間指導計画の反省・評価の視点として「保育士の自己評価の視点」欄を設け、保育実践を振り返っている。記載内容については、主任保育士が中心となり指導・助言を行うとともに、リーダー会議の場で内容を検討する仕組みも構築している。 現在、法人本部のセミナー検討委員の一人として任命されている主任保育士は、保育内容の充実に向けての情報を園に持ち帰り、様々な取り組みを積極的に行っている。保育内容については、月1回のリーダー会議や日々の保育の中で、保育について議論できる環境を整備しようと取り組んでいる。その内容が、保育者一人ひとりの自己評価につながり、保育実践の充実及び園全体の質の向上につながるような体制強化を図る一助になればとも園長、主任保育士は考えており、さらなる取り組みの充実が期待される。