

(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：ニチイキッズ仙北町駅保育園	種別：保育所	
代表者氏名：英 裕見子	定員：60名	
所在地：岩手県盛岡市仙北2丁目1-52		
TEL：019-656-4588	ホームページ www.nichiikids.net	
【施設・事業所の概要】		
開設年月日：平成25年4月1日		
経営法人・設置主体（法人名等）：株式会社ニチイ学館		
職員数	常勤職員：13名	
専門職員	園長 1名	
	主任保育士 1名	
	保育士 14名	
	栄養士 1名	
	保育補助 1名（学生アルバイト）	
	調理員 3名（内1名育休中）	
施設・設備 の概要	（居室数）	（設備等）
	保育室 6室	園庭
	遊戯室 1室	冷暖房・床暖房・空気清浄器・
	給食室 1室	クッション性のある床材使用
	事務室 1室	
	相談室 1室	
	トイレ4室（大人用2、幼児用2）	

③理念・基本方針

保育理念 おもいっきり遊ぶ おもいっきり学ぶ

私たちは、「やさしく・つよく生き抜く力」を育みます。

保育目標 すくすく育つ／健全な心と健康な身体 わくわく遊ぶ／積極的に学ぶ好奇心 豊かな創造力と自己表現力
いきいき過ごす／自ら考え行動する自発力 地域で育む思いやりと広い視野

④施設・事業所の特徴的な取組

- ・おもいっきり給食（三大アレルゲンである卵・乳・小麦を除去した給食献立）
- ・英語プログラム 講師による英語レッスン（0～5歳児）
- ・音楽プログラム リトミックを取り入れた音楽的要素の高い活動（0～5歳児）
- ・体育プログラム JSSによるスイミング（4～5歳児）
- ・子育てひろば 子育て支援を目的とした地域交流

⑤第三者評価の受審状況

評価実施期間	令和元 年 6 月 24 日 (契約日) ~ 令和 2 年 2 月 12 日 (評価結果確定日)
受審回数 (前回の受審時期)	0 回 (平成 年度)

⑥総評

<p>1 評価の「判断根拠」と「評価者コメント」について</p> <p>評価機関として「評価細目 65 項目」の評価を行うにあたっては、訪問調査前日の「場面観察」も踏まえながら、「訪問調査」により、園を管轄する支店の担当課長補佐立ち合いのもと、園長及び主担当保育士（兼保育リーダー）から聴取した内容、規程・マニュアル等の関係資料の記載内容等の確認、園の「自己評価結果」及びその前提になった 3 グループにより職員が合議した「グループ評価」結果等を総合的に検討することにより、「評価細目」に対する“認識度や取り組みの熟度”を判断し、評価の根拠とした。</p> <p>また、「評価者コメント」の記載にあたっては、確認させていただいた「取り組みの状況」の主なものを記載するとともに、特に「b」評価又は「c」評価と判断された項目については、改善、見直し、検討等が望まれる或いは期待される点等について、「期待される取り組み事項」として記述させていただいた。</p> <p>2 評価結果の総評</p> <p>当保育園は、J R 東北本線盛岡駅から一駅南の仙北町駅の西側に位置し、市街地に近いことから市内広域からの通園児童も多い。</p> <p>全国に保育、教育、医療、ヘルスケア等の事業を展開する法人のもと、県内 8 か所の保育園を盛岡支店が管轄している。法人は、保育所運営に関する「保育理念」や「保育目標」を統一的に定めており、諸規程や各種マニュアルも法人本部所管部が詳細に規定し、標準化していることから、やや園としての個性や特色が薄い感じを受ける。</p> <p>法人は、本年度の「保育事業の取り組みテーマ」の一つに「拠点（保育所）の自立」を掲げ、現場重視による経営力や保育の質の向上を目指しており、地域の特性や環境、社会資源を生かした当園ならではの特徴ある保育の展開が期待されている。</p> <p>「全体的な計画」や「年間保育指導計画」の作成において、法人の「保育理念」等を踏まえながらも、独創性のある取り組み計画を職員全員で作りに上げていくことを期待したい。</p> <p>以下、「評価細目」の評価から、特に「評価の高い点」、「改善が求められる点」を記載し、「総評」とする。</p> <p>(1) 特に評価の高い点</p> <p>○ 職員の育成に関する取り組み</p> <p>「人事評価制度」と「目標管理制度」を連動させて職員の育成に努めており、「目標管理シート」に職員一人一人が園運営や保育の質向上に向けた「目標」を、前期、後期毎に設定し、園長が、園運営上、見直しが必要な事項や改善課題を「目標項目」として例示しながら、園全体の目標と整合性が取れよう、目標設定のアドバイスをを行っている。</p>
--

「目標管理シート」には、職務に対する取り組み姿勢や勤務態度等を評価する「人事評価項目」も加えられ、両制度を合わせた「シート様式」になっている。

関連する「評価細目 17」は、職員の育成に向けた基本理念としての「期待する職員像」が明確にされていないため、「b」評価としたが、目標管理による「職員の育成」と「人事評価」を一つのシートにリンクした方法で取り組む、このシステムが、職員の資質の向上や園の運営改善、さらには、職員の職務に対するモチベーションの高揚を図るうえで、大いに役立つものとして定着することを期待したい。

(2) 改善が求められる点

○ 地域との交流を広げる取り組み

子ども達が地域の行事に参加する機会を増やすとともに、「子育て広場」の開催により、地域の子育て親子に園の専門的な知見を提供するなど、地域との繋がりを大切にしているが、地域に住んでいる方々との直接的な交流は少ない。

また、「全体的な計画」の「保育園の社会的責任」に掲げられている「地域社会との交流や連携を図り、保育の内容を適切に説明する」ためにも、地域性や環境等に留意しつつ、より広範な地域の方々や任意の団体との交流を目指したい。地域との関係を深め、園に対する理解を得ながら地域の福祉ニーズや生活課題の把握を進め、園として一層の地域貢献活動に取り組むことが期待される。

⑦第三者評価結果に対する施設・事業所のコメント

今回第三者評価に取り組み実施した事により、保育の質の向上について職員が自園の取り組みについてより深く学び、保育実践をしていく事を期待し行った。受審して良かった点は、全職員が職種を超えて各々活発なディスカッションを行い、共通目標に向かって進んでいくきっかけとなった点である。しかしながら日々の保育を業務と並行しての今回の受審は、職員にとって休日出勤や時間外業務等の負担も生じた為、今後の取り組み方法については検討して改善していく必要があると感じた。

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。	b
<p>評価者コメント</p> <p>□ 取り組みの状況</p> <p>① (株)ニチイ学館(以下「法人」)は、本社・支社・支店の体制で保育事業を全国に展開しており、東日本支社(北海道、東北エリア)においては、29の認可保育所(小規模保育所を含む)(2019.4.1現在)を運営し、本県では、8箇所の認可保育所を運営しており、盛岡支店(以下「支店」)が統括している。全国共通の「保育理念」を“おもいっきり遊ぶ。おもいっきり学ぶ”に設定し、「保育目標」は“すくすく育つ。わくわく遊ぶ。いきいき過ごす”と定め、法人ホームページに掲示している。</p> <p>② ニチイキッズ仙北町駅保育園(以下「園」)では、この法人共通の「保育理念・保育目標」を玄関、各保育室、事務室、給食室等に掲げ、「全体会議(職員会議)」等で唱和するなど、日々、共有、確認しながら保育サービスに努めている。また、保護者には、入園案内(重要事項説明書)に記載し、入園時に説明している。</p> <p>□ 期待される取り組み事項</p> <p>① 法人の「保育理念・保育目標」に保育サービスの目指す方向は示されているが、保育現場の社員(以下「職員」)が自らの業務(保育サービスの提供)に当たって、心がけるべき「行動規範」的な表現はない。法人が掲げる「保育理念」や「保育目標」の実践に向け、園においては、職員が保育者としての基本姿勢や行動基準を共有するため、園運営の「基本方針」を独自に設定することが望まれる。</p> <p>② また、保護者に対する対応や立地する地域との繋がりについても、基本的な考え方を「基本方針」に示すことが期待される。なお、「保護者アンケート」では、法人(園)の保育理念や保育目標を知っている保護者は半数に満たず、保護者の理解を得られるよう、保育サービスに対する園の考え方を丁寧に説明、周知する工夫も望まれる。</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。	b
<p>評価者コメント</p> <p><input type="checkbox"/> 取り組みの状況</p> <p>① 法人では、2016年に定めた「ニチイのビジョン」を踏まえ、本年度から25年度までの「中期経営計画（以下「VISION2025」）」において、数値目標を定め、保育事業の量的拡大を戦略的に進めることとしており、国の「子育て安心プラン」や「子ども子育て施策」を始め、各支店単位に、地元市町村等、自治体の福祉計画や保育施策、さらには、公立保育所の民営化の可能性、地域の保育需要等の情報を積極的に収集し、分析に努めている。</p> <p>② 法人の経営方針や戦略、国の保育政策の動向などは、支店を通じて、適時に園に下ろされている。</p> <p>③ 「VISION2025」は、支店単位に情報収集を行いながら地域戦略を立てる計画になっており、園としても、地域の待機児童の状況等の把握に努め、支店と協力しながら分析している。</p> <p><input type="checkbox"/> 期待される取り組み事項</p> <p>支店がまとめる事業経営のデータ、分析結果や課題を踏まえながら、園を取り巻く地域環境、運営状況、保育内容、勤務体制、施設設備等の現状分析を、全職員参加のもとで実施することが期待される。</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。	b
<p>評価者コメント</p> <p><input type="checkbox"/> 取り組みの状況</p> <p>① 法人では、「VISION2025」に設定された課題や目標の達成に向け、「VIPRO (VIsionPROject) 活動」として、支店を中心に稼働率の向上や自治体の情報収集等、具体的な活動に取り組んでいる。</p> <p>② 園では、運営上の課題や改善に向けた取り組みにおいては、「リーダー会議」（園長と主担任兼保育リーダー1名及び保育リーダー1名（以下「保育リーダー」）を中心に、課題やテーマにより担当職員が参加）、「全体会議（職員会議）」、「昼礼」、「15分ミーティング」等で検討、協議、共有している。</p> <p>③ こうした会議での話し合いを踏まえ、園長は、毎月、月次の収支等の財務、研修等の人材育成、設備管理の状況などについて、「拠点運営管理状況報告書」にまとめ、支店に報告している。この報告書をもとに、支店と園長間で、収支の状況を中心に園の課題や問題点の確認と改善方向について話し合っている。</p> <p><input type="checkbox"/> 期待される取り組み事項</p> <p>① 支店と園とは定期的に話し合いや協議の場を設けており、園の課題等について、支店が理解に努めていることは評価される。しかし、「グループ評価」からは、職員全体が、法人の運営に対する考え方や方向性、園の運営上の課題等を理解、共有しているようには見受けられない。</p> <p>② 園としては、「リーダー会議」や「全体会議」に加え、職員全員が園の運営課題の共有や改善に向けた話し合いが出来る場を設定するなど、園として組織的な取り組みを一層進めることが出来る体制づくりを期待したい。</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。	b
<p>評価者コメント</p> <p><input type="checkbox"/> 取り組みの状況</p> <p>① 法人では、「VISION2025」において、保育事業については、拠点(以下「保育園」)の拡大と定員増、稼働率の確保、収益の増加について、数値目標を設定しながら事業拡大のための戦略を明確にしている。</p> <p>② また、保育事業の計画実現に向け、「既存の保育園」としての役割を、i)選ばれる保育園(稼働率の高い保育園)、ii)新しい人材の育成・発掘(リーダーの輩出)、iii)適正運営(原価コントロール)とし、各保育園の的確な取り組みを目指している。</p> <p><input type="checkbox"/> 期待される取り組み事項</p> <p>① 「VISION2025」は、法人が長期利益の安定成長を実現するための経営戦略として策定されているが、法人が掲げる「保育理念・保育目標」の実現に向けた具体的な計画は示されていない。支店或いは園として、保育実践の現場の視点で、法人の「保育理念・保育目標」を効果的に実現するための目標(ビジョン)を明確にし、組織、職員体制、施設整備、研修等の現状の課題や問題点を明確にすることが望まれる。</p> <p>② そのうえで、「VISION2025」に掲げられる「既存保育園としての役割」も踏まえ、地域特性や地域の保育需要にも配慮しながら、明確になった課題や問題点を解決し、目標(ビジョン)を達成するための5年程度スパンで「中期計画」を策定することを期待したい。その際には、可能な項目については、数値目標や目指す成果を設定するとともに、「収支見込」も明確にすることが望まれる。</p> <p>③ 「中期計画」の策定に当たっては、組織的に取り組みを行う観点から、職員が参画できる機会を工夫するとともに、計画の実行、評価、見直し等の仕組みを明確にすることも望まれる。</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。	c
<p>評価者コメント</p> <p><input type="checkbox"/> 取り組みの状況</p> <p>① 法人は、「事業計画」に当たる「保育事業方針」において、本年度は、「VISION2025」に基づく新規の拠点(保育園)獲得と定員拡大、計画的な採用活動、拠点管理者のスキル向上等に関する取り組み戦略を掲げている。特に、「保育拠点管理者(保育園長)」のスキルアップによる「保育園の自立」をテーマに現場重視による経営力の向上と保育の質の向上を目指している。</p> <p>② 当園の単年度「事業計画」は、特に法人の「保育事業方針」を踏まえた表現は見られず、国の「保育指針」を基本とした年齢別の保育計画、一日の保育の流れ、主な年間行事計画、災害等緊急時の対策、事故発生時の対応等による構成となっており、「年間収支予算」も記載されている。</p> <p><input type="checkbox"/> 期待される取り組み事項</p> <p>園の単年度「事業計画」は、法人の「VISION2025」や「保育事業方針」を反映した記述は見られないことから「c」評価としたが、法人の「保育事業方針」に示される「保育園の自立」の観点からも、「評価細目4」の通り、支店又は園として「中期計画」を策定したうえで、計画に掲げられた取り組み事項について、園の単年度の「事業計画」に反映し、着実に実施していくことが期待される。</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。	b
<p>評価者コメント</p> <p>□ 取り組みの状況</p> <p>① 園では、年度末の「全体会議」で1年間の運営や保育業務等について反省、評価を行い、職員からも意見を出してもらいながら、次年度の「事業計画」を策定している。</p> <p>② 「事業計画」の策定にあたっては、保護者の代表(0～2歳児、3歳以上児各1人)、外部有識者(民生委員)及び支店長・園の幹部で構成される「運営委員会」からも、意見や提案を得ている。</p> <p>□ 期待される取り組み事項</p> <p>① 園では、年度末に運営、業務等の評価を行っているとしているが、次年度の「事業計画」には、そうした評価を反映した記述は見当たらない。PDCA 的な視点からの振り返りや評価を行い、改善や見直しが必要な事項を明確にし、次年度の「事業計画」に前年度総括として記載し、計画に反映することが期待される。</p> <p>② 「事業計画」は上期下期等、年度中も適時に取り組み状況を確認し、必要な見直しを行うことが望まれる。</p> <p>③ 「グループ評価」からは、職員が「事業計画」の策定に参加している意識はあまり感じられず、職員意見の聴取や計画内容の周知を行っているとする「園評価」との間に乖離が見られる。職員参加や意見集約の方法、職員理解の進め方等を改めて検証することが望まれる。</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。	b
<p>評価者コメント</p> <p>□ 取り組みの状況</p> <p>① 「事業計画」は、新規入園児の保護者等には、入園時面談の際、「入園案内(重要事項説明書)」と併せて説明している。また、進級児の保護者等には、4月の「保護者説明会」で「園だより」や「年間行事予定表」を配布し、年間の「事業計画」や「年間行事」の内容を分かりやすく説明するよう努めている。</p> <p>② 「事業計画」は玄関に掲示するとともに、月初めに掲示板で当月の行事等の内容を具体的に知らせている。また、ホームページの「行事計画」は、毎月更新している。</p> <p>□ 期待される取り組み事項</p> <p>園の「事業計画」の中で、特に保護者等が関心を寄せるクラス(年齢別)の「保育指導計画」(以下「指導計画」)の考え方について、「全体的な計画」との関連性や「行事計画」との繋がりを説明することで、「事業計画」への理解が一層深まるものと考えられ、説明資料の工夫を期待したい。</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。	b
<p>評価者コメント</p> <p><input type="checkbox"/> 取り組みの状況</p> <p>① 毎月、複数担当制を敷く3歳未満児のクラスでは、担当同士による月間の「指導計画」や「個別指導計画」による保育実践の振り返りをもとに、園長と協議を行い、また、3歳以上児のクラス担当は、「指導計画」の振り返りを直接、園長と行って、それぞれのクラスの課題や改善事項等を明確にし、「全体会議」の場に持ち上げ、職員全員で話し合い、次月の「指導計画」に反映するなど、保育の質の向上に努めている。</p> <p>② 運営上の課題や保育の質向上に向けた対策や方策の検討は、園長、保育リーダーに課題等に関する業務を担当する職員も加えた「リーダー会議」において行い、具体的な対策や対応策を決定後は、「全体会議」で全職員に周知、共有している。</p> <p><input type="checkbox"/> 期待される取り組み事項</p> <p>① 組織的には、園運営や業務上の見直し、改善は「リーダー会議」で、また、日々の保育の評価・改善は「全体会議」で決定、実施に移されているが、特にテーマが特定される課題等については、「リーダー会議」や「全体会議」のもとに「ワーキンググループ」を立ち上げるなど、多くの職員が課題解決に向けた検討の輪に参加出来る体制を工夫することが期待される。</p> <p>② 保育の質の向上に向けた実践状況の振り返り(評価)や改善にあたっては、PDCAサイクルの流れ(計画(P)→週日案・保育日誌(D)→チェックシート・記録・報告等による振り返り(C)→計画の見直し・改善(A))により取り組むことが効果的であり、「月間指導計画」の「保育に対する自己評価」欄に加え、PDCAの流れによる振り返りの経過を明確に記録出来る「欄」を設けるなど、計画的、体系的に実施されることが望まれ、検討を期待したい。</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。	b
<p>評価者コメント</p> <p><input type="checkbox"/> 取り組みの状況</p> <p>① 主として、保育内容の反省や評価により明確になった取り組み課題や問題点については、「リーダー会議」で改善案や対策の検討が行われ、「全体会議」で全職員に周知され、実施に移されているが、園全体で取り組む必要のある課題について、「改善実施計画」のような形で文書化はされていない。</p> <p>② 本年度実施している「第三者評価制度」での「園の自己評価」や「受審結果」により明確になった課題等については、園全体で共有しながら、計画的に改善に取り組みたいとしている。</p> <p><input type="checkbox"/> 期待される取り組み事項</p> <p>① 改善に計画的に取り組むため、課題や問題点及び改善方法等を「改善実施計画」として明文化し、職員全体で共有化することが期待されるが、「第三者評価制度」の「自己評価」や「受審結果」に対する今後の対応も含め、「リーダー会議」、「全体会議」等、現在の取り組み体制の役割、位置付け等について明確にし、体系化して職員に示すことが求められる。また、「改善推進チーム」のような特化した推進体制を設ける必要があるか、現行の体制で十分か、検討することも望みたい。</p>		

- ② 明確になった改善課題の中で、単年度で解決が難しいものについては、次年度以降の「事業計画」に盛り込むなど、改善に向けて、継続的、計画的に取り組むことを期待したい。

評価対象 II 組織の管理運営

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。	b
<p>評価者コメント</p> <p>□ 取り組みの状況</p> <p>① 園長は、自ら、日々、保育の現場に顔を出し、保育業務に携わることも少なくなく、その中で直接、保育に対する姿勢を伝え、共有するなど、職員との信頼関係を築くとともに、園全体の良好な環境づくりに努めている。</p> <p>② 園長は、保育や運営・管理に対する自分の考え方について、毎月の「全体会議」、日々の「昼礼」等で話しているが、文章の形で表明するまでには至っていない。</p> <p>③ 法人が定める「保育園の組織体制」、「職位別の職務」等の中で園長の職務権限、職務内容が示されている。また、有事の際の園長の役割と責任、不在時の主任以下への権限委任についても一定程度明確になっている。</p> <p>□ 期待される取り組み</p> <p>① 園長の役割、責任、さらには経験を踏まえた保育への姿勢等、「自らの立場、思い」を文章化し、会議等で明確に表明するとともに、「園だより」等に掲載することが望まれる。</p> <p>② 園長不在時等の対応について、口頭で指示するだけでなく、委任事項や主任(現在は「保育リーダー」)等の対応パターンをフロー図等で示し、有事に備えたい。</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。	a
<p>評価者コメント</p> <p>□ 取り組みの状況</p> <p>① 法人本部から、児童福祉関係法令を始め、保育所運営において遵守すべき関連法令や資料が適時に配付されている。園長は、自らが出席する「市園長会、市保育所協議会、私立保育園長会」での法令等の遵守に関する話し合いからも情報を得ている。</p> <p>② 園長は、これらの資料について、会議の場で説明するとともに、閲覧可能な状態に整備し、職員の利用の便に供している。また、人権擁護、虐待、防災、衛生管理、安全対策等、保育に直接、間接に関連する事項について、法人が整備したマニュアル等をもとに、折に触れ、職員に周知するよう努めている。</p> <p>③ さらに、職員に対して、法人が定める「コンプライアンス・チェックシート」によるセルフチェックの実践を指示しており、全職員が定期的に取り組んでいる。</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
<p>評価者コメント</p> <p>□ 取り組みの状況</p> <p>① 園長は、「全体会議」、「昼礼」、引き続きの「15分ミーティング」等での話し合いにおいて、職員の自発的な発言を尊重しながらも、保育の質の向上に関する課題や問題点を的確に提示するなど、指導力を発揮している。また、日々の気付きを「昼礼」で話すとともに、「施設日誌」に記録し、職員に伝えている。</p> <p>② 園長として、定期的或いは状況を見ながら、各クラスの保育に入り、保育実践の状況を観察し、担当保育士にケーススタディ的なアドバイスをを行っている。</p> <p>③ 園長は、市から受託している「子育て支援員研修」の研修講師を務めており、発達障がい事例等、講義内容等について、職員にも伝達研修を行い、職員資質の向上に努めている。</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。	b
<p>評価者コメント</p> <p>□ 取り組みの状況</p> <p>① 基本的には、支店が園の人事、労務、財務を総括管理しており、園長は、支店と緊密な連携を図りながら、園の運営改善や保育の質向上の先頭に立っている。</p> <p>② 園では、担当クラスを持たない「フリー保育士」が4人おり、園長は、職員の業務の繁忙状況、有給休暇取得の状況、各クラスの子どもの活動の様子等を確認しながら、臨機に、この「フリー保育士」を必要なクラスに配置するなど、柔軟で実際的な保育サービスの実施にリーダーシップを発揮している。</p> <p>③ 園長は、中途採用者も含め、新採用職員が配属された時は、法人の入社時研修の資料等を活用し、適切な指導を行っている。</p> <p>□ 期待される取り組み事項</p> <p>園長は、人員配置、シフト(勤務割)、時間外勤務、予算の執行等について、常に効果性のある運営管理を心がけているが、職員が共有意識を持って運営の改善や保育の質向上に取り組むことが出来るよう、園長として、現行の「リーダー会議」、「全体会議」、「昼礼」、「15分ミーティング」、「職員研修」等、各会議の実効性ある運営や職員参加型の新たな仕組みづくりを先導することを期待したい。</p>		

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。	b
<p>評価者コメント</p> <p>□ 取り組みの状況</p> <p>① 「適正な人員配置に向けた人材確保戦略」が、前年度の法人全体の「事業方針」に見られるが、基本的には、支店単位で各園の実態に応じた調整や補充採用を行うことになっている。</p> <p>② 支店として、エリアでの人材確保、定着の方針を明確にした計画は定めていないが、園との調整、協議により、過不足なく人材の確保、補充を行っている。</p> <p>③ 園は、現状では、保育士は充足されているが、看護師の確保が課題になっている。また、職員の平均勤務年数は2年3ヶ月と比較的短い、通算キャリア10年以上3名、5年～10年7名となっており、バランスの取れた構成になっている。研修や福利厚生の実施等で職員の定着率は高い。</p> <p>□ 期待される取り組み事項</p> <p>① 法人の「拠点(保育園)や定員数の拡大」戦略の流れの中で、支店としても、人材確保への対応が求められており、保育需要のデータを始め、支店内の職員構成のバランス等のデータ分析により、保育士以外の専門職も含む中期の採用見込数や採用に向けた具体的な取り組みの活動方策等を明確にした支店エリアでの「人材確保の方針・計画」を策定することが望まれる。</p> <p>② 園においては、「主任」及び「副主任」が配置されておらず、園長に責任が集中することが憂慮され、支店全体の職階上のバランスもあると思われるが、園長を補佐する職位等、職員体制の改善を期待したい。</p>		
15	Ⅱ-2-(1)-② 総合的な人事管理が行われている。	b
<p>評価者コメント</p> <p>□ 取り組みの状況</p> <p>① 入社時研修の資料の中で「保育所保育指針」に示されている「保育所の役割」や「全国保育士会倫理綱領」を引用し、保育者として求められる一般的な倫理観は説明されているが、「目指そうとする職員像(「期待される職員像」)は、法人全体としても、支店、園自体としても示されていない。</p> <p>② 法人として、「人事考課」と「目標管理」を連結した「人事評価制度」を設け、「キャリアパス制度」と合わせ、トータルな人事マネジメントを実施している。</p> <p>③ 国の「キャリアパス制度」に基づき、職位のレベルに応じ適切な研修カリキュラムを履修しながら、一般スタッフから主担任、主担任から副主任、副主任から主任など、上位の職位に向けキャリア形成を進めている。</p> <p>④ 昇任・昇格基準、給与基準等、職員処遇については、全国統一の就業規程等に定められ、国の「保育士処遇改善加算」制度への対応も明文化されている。</p> <p>⑤ 園では、「人権擁護のためのセルフチェックリスト(全国保育士会編)」や「コンプライアンス・チェックシート」等の「振り返りシート」を活用し、職員個々に自らの業務姿勢について自己評価を行っている。</p>		

<input type="checkbox"/> 期待される取り組み事項 <ul style="list-style-type: none"> ① 法人(園)として「期待される職員像(目指す職員像)」を明確にしたうえで明文化し、職員が保育者として、将来の自分の姿をイメージ出来るようにするとともに、トータルな人事管理を進めるうえでの基本理念とすることが望まれる。 ② 「人事考課」と「目標管理」を連結させた評価制度は、職員の主体的な取り組みを評価対象にすること、職員からも評価者からも取り組みの成果が目に見え、また、客観的な評価が期待出来ることなどから有効な方法と考えられ、「目標管理」と「人事考課」の評価の整合性の確保や評価基準の明確化により、制度の一層の充実が期待される。 ③ 「キャリアパス制度」に加え、「保育士の処遇改善加算Ⅱ」の導入による「専門リーダー」や「職務分野別リーダー」の養成に向け、キャリアアップ研修の受講に一層力を入れることを期待したい。 		
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
評価者コメント <input type="checkbox"/> 取り組みの状況 <ul style="list-style-type: none"> ① 法人では、「一般事業主行動計画」(2019～2020年度)を策定し、仕事と子育ての両立に向け、3歳までの子どもを持つ職員の離職増加を防ぐため、産休・育休を取った職員が職場復帰する際の不安解消のための支援ツールの作成等、働きやすい職場の環境づくりに向けた支援の充実に取り組んでいる。 ② 法人は、子の看護休暇、介護休暇、学校行事休暇等、特別休暇の種類を増やすとともに、育児休業、介護休業、ドナー休暇等、ワーク・ライフ・バランスに配慮した諸規程を整備しており、園長、保育リーダーは、職員に積極的な活用を働きかけている。特に、時効消滅対象の有給休暇を積立て、家族サービスに充てる「家族愛休暇」や宿舍借り上げ、ユニホームの支給、マイレージ制度(採用応募者の紹介、法人内施設の親族利用、法人他事業の利用者紹介等によりポイントを加算、還元する制度)など、ユニークな福利厚生制度を取り入れている。 ③ 支店では、毎月打ち合わせ等で各園を巡回しており、職員との意見交換の機会もあり、また、支店の課長、課長補佐が園の全職員と面談し、就業状況の確認や意見、要望の聴取を行っていることから、支店と園との間に隔たりは感じられない。 ④ メンタルヘルス、セクハラ・パワハラ等を含む労務管理のマニュアルも整備され、園長は、職員の悩みごとの相談窓口の役割も担い、職員が悩みごとを抱え込まないよう配慮している。 		
Ⅱ-2-(3) 職員の質の向上に向けた体制が確立されている。		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
評価者コメント <input type="checkbox"/> 取り組みの状況 <ul style="list-style-type: none"> ① 法人(支店又は園)では、保育園職員の育成に向け、「期待する職員像」や「育成の基本方針」を明確には定めていない。 ② 法人の「目標管理制度」は、「人事評価」と連結して実施しており、「目標管理シート」により、職員個々が設定する「目標項目」の取り組み結果と、規律性、責任性、協調性、積極性等、「職務の遂行能力」や「勤務態度」の評価について、園長が一次評価、支店課長が二次評価、支店長が最終評価を行う仕組みになっている。期間は前期、後期の6ヶ月毎で、目標の設定にあたっては、園長が園として取り組みたい保育テーマ 		

や解決すべき業務課題等を「項目例」として提示し、これらを参考にしながら、職員は個別に3、4項目を設定しており、設定時には、園長が個別面談を行い、目標の取り組み方向等について確認し、助言している。

③ 国の「保育士処遇改善加算Ⅱ」の導入にあわせ、「職務分野別リーダー」等の養成に向けたキャリアアップを目指し、保育スタッフに、乳児保育、幼児教育、障がい児保育、食物・アレルギー、保健衛生・安全対策等、7分野の職務担当を発令しているが、職務に関連する取り組みを目標に設定している保育士もいる。

□ 期待される取り組み事項

- ① 「目標管理制度」は、一般的に、組織としての運営や業務内容に関する取り組み課題や問題点が共有化されており、それらと整合性のある目標設定であること、また、目標の水準は、到達可能ではあるが、実現に向けては相応の努力が必要であることが重要とされている。法人(園)の制度は、取り組み期間が原則6ヶ月と短いことから、解決に時間を要する目標を項目設定することは難しい面がある。こうしたことから、園長が園の運営や課題に関連する取り組みテーマを具体的に例示し、取り組みを進めていることは、現実的で、効果的な対応と評価される。
- ② 「目標項目(何を)」が大まかな感じを受け、「達成レベル(いつまでにどのくらい)」や「方法(どんなふう)」もやや具体性に欠けるものも見受けられる。法人が一般社員向けに示している「目標の設定とチャレンジシート」等のマニュアル資料を参考にしながら、適切な項目設定に向け一層の取り組みを期待したい。
- ③ また、「期待する職員像」を明確に示し、職員が目指す方向を見定めながら取り組む「自己啓発」に関する項目も設定出来るよう、制度を充実させることも望まれる。
- ④ 園長、保育リーダーや先輩職員は、職員の主体性を尊重しながらも、場合によっては、個々の職員に「期待するレベル」を示しながら、目標設定に助言することが求められ、そのためには、現在の簡素化した「目標管理シート」の見直しを検討することも必要になるものと考えられる。目標設定や取り組みに対する園長等の適切な助言により、園の運営に役立つとともに、職員の育成にも繋がる制度として定着することを大いに期待したい。

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
----	---	---

評価者コメント

□ 取り組みの状況

- ① 園においては、「キャリアパス制度」による職位別の「キャリアアップ研修」を始め、「市保育所協議会」、「私立保育所協会」、「県立大学」等が主催する保育、保健、給食等の専門研修が「年間研修計画」に位置付けられており、参加職員も予め決められ、計画的に実施されており、「グループ評価」では、「積極的に研修に参加出来ている」と評価している。
- ② 分野別に職務発令された職員は、「保育士処遇改善加算」制度に基づく「保育士等キャリアアップ研修」の該当する分野の研修を受講している。

□ 期待される取り組み事項

- ① 法人(園)として、組織的に研修が実施されているが、「期待される職員像」を明確に定め、求める職員の育成を目指した法人(園)の「人材確保・育成計画(ビジョン)」や職位、職種毎に実施する研修が体系的に位置付けられた「研修体系」が策定されていない。これらを策定することにより、具体的な研修の必要性、位置付けが明確になり、職員の研修受講に対する動機付けやモチベーションも高まるものと期待され、検討を望みたい。
- ② また、実施、受講した各種の研修資料が、個人も含め別々に保有、保管されているが、上記の通り「研修体系」を策定し、これに沿って整理することで、生きた研修関連資料になるものと考えられ、併せて検討が期待される。

19	Ⅱ-2-(3)-③ 職員一人ひとりの教育・研修の機会が確保されている。	a
<p>評価者コメント</p> <p>□ 取り組みの状況</p> <p>① 研修修了証、個人研修受講カード等、職員個々のファイルを整備しており、研修等によるキャリアを管理している。また、同データは支店にも提供している。</p> <p>② 法人として、新入社員(職員)の育成プログラム(3ヶ月)を作成し、「OJT チェックシート」(保育)により、新人として保育業務の効果的な習得が出来るようにしており、以降、園では、経験年数に沿ったキャリア形成を目指し、一人一人に合わせた研修受講になるよう配慮している。</p> <p>③ 「グループ評価」や「園評価」では、「研修受講が可能な体制が整えられ、研修に参加出来ている」、「研修報告の回覧や全体会議での報告を通じて園全体のスキルアップが図られている」としており、職員の満足度は高い。</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。	b
<p>評価者コメント</p> <p>□ 取り組みの状況</p> <p>① 法人により「保育実習生受け入れマニュアル」が用意されており、実習生受け入れの社会的意義や園としての受け入れの意義、実習の流れ、支援体制、担当保育士の対応、オリエンテーションの進め方、実習生の心構えなど、詳細な内容になっている。</p> <p>② 支店管轄内では、本年度は、地元大学、専門校から2名を受け入れており、当園では年度内に2名を受け入れる予定としている。園では、採用活動の一環として、専門学校などに実習協力できることをアピールしている。</p> <p>□ 期待される取り組み事項</p> <p>① 学校側と協議、調整した基本的なカリキュラムをもとに、実習生と担当職員が話し合いながら具体的なプログラムを作成し、共通理解を図りながら実習指導が行われることを期待したい。</p> <p>② 学校が実施する「実習報告会」を傍聴させてもらい、実習生の成果、反省、感想等を次回以降の実習受け入れに役立てることも望まれる。</p>		

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。	b
<p>評価者コメント</p> <p>□ 取り組みの状況</p> <p>① 法人の保育事業に関するホームページは、法人としての「経営理念」、「保育事業の考え方」、「保育理念」や「保育目標」、「事業報告・決算」、「各保育園の概要」、「特徴ある保育カリキュラム」等について、体系的で分かりやすい形で作成されており、個々の保育園に対する理解を深めるうえで有効な情報を提供している。</p> <p>② 園のホームページでは、行事等での子どもの様子を紹介した写真、英語レッスン、レトミック、延長保育、食育等の保育サービスの特徴、さらには、園独自で取り組んでいる子育て支援のための「子育て広場」等の情報を公開しているが、園単独の「事業計画」や財務に関する情報までは公表していない。また、保護者等へは「園だより」や毎月発行の「保健だより」、「給食だより」により、園での子どもの生活や行事予定等の情報を発信している。</p> <p>□ 期待される取り組み事項</p> <p>園としては、公費負担による運営を行う認可保育所としての説明責任を果たすため、保育運営の内容に加え、財務状況をより分かりやすく公開するため、ホームページの一層の改善、充実が望まれる。</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 法人においては、「保育施設 組織体制」により職員配置や職位別の職務分掌、権限を定め、また、「経理規程」で経理事務や取引業務の統一的な処理ルールを明確にし、公正、適正な業務執行に努めている。</p> <p>② 保育事業の経理単位は支店になっており、支店と園との間では、日計表の照合等、随時、相互確認を行うとともに、支店が、園の出納について定期的に内部監査を行い、会計帳簿等の点検チェックを行っている。</p> <p>③ 園での小口現金の扱いは3万円までとしているが、金庫管理は園長が、通帳は支店管理としており、相互牽制体制が出来ている。</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。	b
<p>評価者コメント</p> <p><input type="checkbox"/> 取り組みの状況</p> <p>① 法人(園)の「保育目標」の一つである「いきいき過ごす」の中に「地域社会との交流を通じて協調性を身に着け、周りの人の気持ちを理解していたわる」ことを掲げており、JRの新幹線や消防署の見学、北上川の舟っこ流しや地域の神社での七五三参り等、地域交流を行事に組んで保育を進めている。</p> <p>② イベントやお祭りなどの地域情報の他、子育てや健康に関する相談など社会資源の紹介情報等をまとめたパンフレットを玄関に置き、保護者の利用に供している。</p> <p>③ 法人運営の介護施設(デイサービスセンター)の利用者との交流(「ふれあい会」)や近隣の他法人運営の保育園との交流も行っており、毎月実施している地域の子育て中の親子を支援する「子育て広場」では、5組位の親子に参加してもらっている。</p> <p><input type="checkbox"/> 期待される取り組み事項</p> <p>地域の行事や近隣施設との交流に積極的に取り組み、地域の自治会にも加入しているが、地域住民との直接的な交流の機会は少ない。地域の自治会、老人クラブ、子ども会、その他の活動団体との連携など、もう一步踏み込んだ交流を期待したい。</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 法人(園)の「業務マニュアル」にボランティア受け入れの目的を「関係機関との連携を図りながら、地域の子育て支援として地域に開かれた保育園を目指す。保育園を社会に幅広く理解してもらおう。」と定めている。</p> <p>② 中学生の職場体験や高校生のインターンシップの受け入れなど、地域の学校教育に協力しており、本年度は、地元の高中生グループのインターンシップを受け入れた。</p> <p><input type="checkbox"/> 期待される取り組み事項</p> <p>園としての「ボランティア受け入れマニュアル」は作成されておらず、整備が求められる。整備にあたっては、法人が全国統一方針として、事故が発生した場合の責任等の問題もあり、原則として個人は受け入れないこととしているが、地域性にも配慮しながら、個人の受け入れの条件、活動の制限、受け入れ時の説明事項等を明確に規定するなど、個人、任意のグループの受け入れも前提とした「受け入れマニュアル」に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。	b
<p>評価者コメント</p> <p><input type="checkbox"/> 取り組みの状況</p> <p>① 地元自治体、児童相談所、保健センター、療育センター等の関係機関とは、必要に応じて連携を取っており、ネグレクトの疑いのある子どもは児童相談所に連絡、連携しながら対応している。また、「気になる子」は、年2回の巡回相談を通じ、特別な支援が必要な子どもについては、県の療育センターと連携し、適時、指導を受けながら支援している。</p> <p>② 「幼保小連絡協議会」に参加し、情報交換を行うとともに、小学校には、就学予定の年長児について、園での生活の様子を伝え、学校からは、小学校での生活の様子等の情報をもらい、就学に備えた支援を行っている。</p> <p>③ 日常的に連携している関係機関も含め、地域の社会資源について、特にリスト化はしていない。</p> <p><input type="checkbox"/> 期待される取り組み事項</p> <p>① 園として、地域の関係機関や団体のそれぞれの機能、役割や活用方法、連絡先等をリストアップし、「関係機関一覧表」を作成し、子どもの支援、援助に向け適切に連携が出来るよう、職員間で共有化することが望まれる。</p> <p>② 新たな社会資源の発掘も含め、地域の関係機関との連携の方法やネットワーク化について、さらなる取り組みを期待したい。</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><input type="checkbox"/> 取り組みの状況</p> <p>① 園として保護者代表や外部の有識者も入った「運営委員会」を組織しており、地域の福祉全般についての話題が出ることもある。</p> <p>② 園長は、自治会、子供会、中学生育成会、老人クラブ、学校、自治体関係者等で構成される「地域連絡協議会」の運営委員として、地域の福祉ニーズや生活環境全般について情報を収集、把握している。</p> <p>③ 「子育て広場」等への参加者からアンケートを取っているが、子育てや保育内容に関する項目が主であり、地域のニーズ把握まで広げた聴取は行っていない。</p> <p><input type="checkbox"/> 期待される取り組み事項</p> <p>「運営委員会」の委員は、保護者代表を除けば、多くは支店、園の内部関係者で構成されており、外部の有識者は少ない。「運営委員会」において、地域の情報や福祉ニーズ、保育に関する意見や提言をもらい、園運営に役立てるためには、自治会代表等の地域住民や外部専門家等、第三者の立場にある委員を拡充することが必要であり、「運営委員会」の体制や機能の充実を期待したい。</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。	b
<p>評価者コメント</p> <p>□ 取り組みの状況</p> <p>① 毎月1回、園を開放して0~2歳児の未就園児を対象に「子育て広場」を開催し、親子の触れ合い遊びや離乳食体験、リトミック等のプログラムに取り組んでもらっており、育児不安、孤立感の解消等の相談にも乗っている。</p> <p>② 子ども達の散歩では、ゴミを拾うなど、地域の環境美化に協力し、敬老の日には、系列の介護施設を訪問し、利用者のお年寄りと歌やゲームで交流している。</p> <p>□ 期待される取り組み事項</p> <p>① 園としては、公益性のある取り組みとして、「子育て広場」の活動拡充をはじめ、園の特徴を生かして地域の子育て世帯の支援に一層力を入れたいとしており、今後の活動が期待される。</p> <p>② 全国展開する法人としても、大局的な立場から、公益的な事業や活動の開発について検討されることを期待したい。</p>		

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。	b
<p>評価者コメント</p> <p><input type="checkbox"/> 取り組みの状況</p> <p>① 法人(園)の「保育理念」や「保育目標」には、「子どもを尊重した保育」という表現はないが、「全体的な計画」の「保育所の社会的責任」の項に「人権に配慮する。子どもの人格を尊重し保育を行う。」と盛り込まれている。</p> <p>② 「標準的な実施方法」として活用している「保育における業務シミュレーション」(以下「業務シミュレーション」)に、「保育者の姿勢」として「子ども相互の関係づくりや互いに尊重する心を大切にし、集団における活動を効果あるものにするよう援助する」と記載されており、園での日常生活の中で、散歩や運動会等の行事の時には、下の子をいたわり、動きや歩調を合わせるなど、子ども達が互いを思いやる心が育まれていると園では自己評価している。</p> <p>③ 遊び、役割等、保育の様々な場面で、性別に関係なく行動出来るよう配慮しており、「男の子だから」など、性差を強調するような言葉は使わないように留意している。</p> <p><input type="checkbox"/> 期待される取り組み事項</p> <p>① 子どもを尊重し、子どもの人権を守ることは、児童福祉法、児童憲章等、法制度として定められており、保育の原点であることから、園の「保育理念」又は「保育目標」にも「子どもを尊重する保育」を加え、園としての基本精神に位置付けることを望みたい。</p> <p>② 園と保護者の間で、「子どもを尊重する」というテーマで話し合う機会をつくり、子どもを育てていくうえでの共通理解と相互信頼を築き上げることも期待される。</p>		
29	Ⅲ-1-(1)-② 子どものプライバシー保護等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><input type="checkbox"/> 取り組みの状況</p> <p>① 着替えの際は裸にしない、おもらしの際の着替えは他児のいない部屋等見えないところで行う、プールでの水遊びの時は窓にロールカーテンをするなど、プライバシーに配慮した保育を行っている。</p> <p>② 保護者との会話で、内容によっては、別室を用意して対応するなどの配慮をしている。</p> <p>③ 「保育日誌」、「児童票」、「れんらくノート」等、個人情報やプライバシーに関係する書類は、必ず伏せておくなど、子どもに関する資料等の取扱いに留意している。また、スナップ写真等を販売配布する際は、予め同意を取っている。</p> <p><input type="checkbox"/> 期待される取り組み事項</p> <p>「他の人に見られたくない、知られたくない、聞かれたくない」というプライバシー保護の観点から、子どもや保護者の立場を尊重した保育が求められるが、法人の「個人情報保護取扱規程」は定められているものの、「プライバシー保護に関するマニュアル」等は整備されていない。規程、マニュアル等を新たに作成する、或いは、</p>		

<p>現在使われている保育内容に関する各種マニュアルの中でプライバシーの侵害が危惧されるような支援場面に、プライバシーを保護するための留意事項を追加するなど、プライバシーの保護が規程やマニュアルに基づいて実施されるよう、支店と検討し、必要に応じ、法人本部とも協議しながら、所要の整備を行うことを期待したい。</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。	b
<p>評価者コメント</p> <p><input type="checkbox"/> 取り組みの状況</p> <p>① 園の「パンフレット」には、保育方針、保育目標、保育計画、年間行事、年齢別のデイリープログラム等が掲載され、取り組みの特徴である「英語、食育、リトミック、スイミング」の様子も写真入りで紹介されている。ホームページも分かりやすい内容になっている。</p> <p>② 「パンフレット」は、玄関に置き、自由に持ち帰り出来るようにしているが、公共施設等には配置しておらず、園では、今後検討したいとしている。</p> <p>③ 利用希望者には、主として園長が対応し、食事に関しては、栄養士が分かりやすく説明している。見学時には、子どもは、同年齢のクラスで体験遊びをしながら一緒に過ごす時間をつくり、保護者もゆっくりと園を見学出来るよう配慮している。</p> <p><input type="checkbox"/> 期待される取り組み事項</p> <p>公共施設等、保護者等が情報を入手しやすい場所に「パンフレット」を配置するとともに、「パンフレット」やホームページは、保護者の意見も参考にしながら、丁寧で、保護者が理解しやすい内容になるよう継続的に工夫することが望まれる。</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><input type="checkbox"/> 取り組みの状況</p> <p>① 保育の開始時には、「重要事項説明書」も兼ねる「入園案内」により、保育の内容や園での日常生活、行事計画をはじめ、健康管理、緊急時の対応方法等の留意事項について、園長が分かりやすく丁寧に説明し、同意を得ている。また、「食事調査票」により、家庭での食事(食材)やアレルギー症状等を調査している。</p> <p>② 進級時には、新しいクラスでの保育方針、行事計画等をクラス担当が丁寧に説明している。プール遊びの開始等、新たな保育の取り組みが始まる時は、「クラスだより」やクラスのボードで知らせ、個別的な対応が必要な子どもの保護者とは、「個別面談」で説明している。</p> <p>③ 保護者の就労状況等により、保育時間の変更や延長保育の利用が生じる場合は、事前の説明を行い、保護者との共通理解を得たうえで、保育を開始し、変更後も、子どもや保護者の状況を随時確認している。</p> <p>④ 配慮が必要な保護者には、園長同席のもとで担当保育士が丁寧に詳しく園での生活情報を説明している。</p> <p><input type="checkbox"/> 期待される取り組み事項</p> <p>保育の開始、変更時の説明は、園長が行っていると園の「自己評価」にあるが、今後、職員が保護者に説明する場面も想定され、どの保護者に対しても同じ説明が行われることが求められることから、「説明要領」等を整備するなど、説明の手順、方法、内容等を明文化することが望まれる。</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。	b
<p>評価者コメント</p> <p>□ 取り組みの状況</p> <p>① 転園や就学時は、必要に応じて、相談や問い合わせに対応することとしているが、引継ぎ、申し送り等の文書は定めていない。</p> <p>② 利用終了後の窓口や担当者は特に定めていないが、子どもが遊びに来られるよう、声かけなどの配慮はしている。</p> <p>③ 障がいのある子どもや虐待が懸念される子どもは、経過や状況を記した文書を作成、引き継いでいる。</p> <p>④ 園では、利用終了後の引継ぎ文書等を作成するなど、保育所変更後の保育の継続性に配慮するとともに、利用終了後も子どもや保護者の相談、希望等に備える取り組みを検討したいとしている。</p> <p>□ 期待される取り組み事項</p> <p>保育所の変更時には、保育の継続性を損なわないため、子どもや保護者の意向も踏まえながら、関係機関と連携を取ることが必要な場合もあり、利用終了後の相談、希望等に備えることも含め、担当者や窓口を明確にし、保護者等に変更後の園の対応の考え方を文書で伝えることが望まれ、今後の取り組みを期待したい。</p>		
Ⅲ-1-(3) 利用者満足の上昇に努めている。		第三者評価結果
33	Ⅲ-1-(3)-① 利用者満足の上昇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 3歳以上児は、子ども達の「楽しかった」、「まだ帰りたくない」等の言葉や態度で充足感や満足感を汲み取り、3歳未満児は「れんらくノート」の保護者の反応や、親子の会話でのやり取りで把握している。</p> <p>② 「保育参観日」、「給食試食会」等、行事の後に保護者にアンケートを実施し、次回の取り組みに活かしている。「保護者会」は設置されておらず、年度末の個別個人面談で意見や要望を聴取し、園運営や保育に役立っている。</p> <p>③ 園では、年度末に加え、年度当初にも保護者と個別面談を行い、率直に意見交換を行いながら、特に、進級児の保護者からは、再度、満足度の把握を行い、結果を分析、把握する仕組みを整備したいとしている。</p> <p>□ 期待される取り組み事項</p> <p>園として、継続的に「満足度調査」を実施するとともに、調査結果の分析・検討、改善課題の明確化に組織として取り組むため、担当チームの設置や定期的に職員参加による検討の場を設定することが望まれる。なお、今後の調査に当たっては、「第三者評価」に当たり、調査機関が実施した「保護者アンケート」結果も参考にさせていただくことを希望したい。</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 「入園案内」に「相談・苦情処理受付担当者」を明記しており、園長が受付兼責任者となっている。苦情が出された場合は、園長が丁寧に対応に当たるとともに、「昼礼」等で園としての対応方針を協議、共有し、速やかな対応や措置を行うこととしている。園として「第三者委員会」も設置している。</p> <p>② 玄関に「意見箱」や「苦情カード」を用意しており、意見等は、プライバシーや個人情報の保護に配慮しながら、1週間程度、内容を公開することとしているが、これまで苦情に類するものは出されていない。</p> <p>③ 法人の「事故トラブル・苦情対応マニュアル」に苦情、トラブル発生時や処理に関する対応、対処について、詳細に記載され、支店、本店との連絡、報告のシステムも明確に示されている。園でトラブルや苦情が発生した場合は、受付から解決に至る経過を「苦情報告書」にまとめ、1週間以内に支店に提出し、内容により、支店から本社(保育事業部)に報告することになっている。本社では、全国の運営保育園での発生事例を各支店に配布し、各園では事例検討により類似の苦情の発生予防に努めている。</p> <p>④ 最近の「運営委員会」において、苦情解決の仕組みを分かりやすく説明したものがないとの意見が出されたことから、苦情処理の仕組みを分かりやすいフロー図にして、保護者に周知した。</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。	b
<p>評価者コメント</p> <p>□ 取り組みの状況</p> <p>① 送迎時の保護者とのコミュニケーションを大切にしており、園長を先頭に毎朝、元気に声掛けを行い、会話を気軽に出来るような雰囲気づくりに努めている。</p> <p>② 相談や意見は、基本的に園長が話を伺うことにしているが、「れんらくノート」での保護者とのやり取りをはじめ、スタッフが対応することも多く、内容によって、園長に協議、指示を仰ぎながら対応するケースもある。</p> <p>③ 保護者等が、気軽に立ち寄り、個別に話し合いや相談出来るスペースとして「相談室」が用意されているが、手狭なスペースであり活用はされていない。</p> <p>□ 期待される取り組み事項</p> <p>① 「入園案内」では、相談・苦情については園長が受付し、対応することになっており、責任者としての立場からは理解出来るが、保護者側にとっては、複数の相談方法や相手を自由に選択出来ることが必要であり、園全体として相談や意見を受ける姿勢を明確にしたうえで、園以外にも複数の相談相手や相談方法があることも含め、玄関前への掲示等、保護者に周知する方法を工夫することを期待したい。</p> <p>② 「相談室」は、プライバシー確保のためにも、利用しやすいよう環境整備が望まれる。</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 朝夕の送迎時の会話を通じての相談や「れんらくノート」で把握した意見等を園長に伝え、「昼礼」等で方針を共有し、出来る限り速やかに対応するよう努めており、相談内容によっては、別途時間を設け、相談者からしっかり話を伺い、丁寧に対応している。また、検討に時間がかかる場合は、理由を説明し、了解を得るようにしている。</p> <p>② 保護者から、子ども達のコップ置き場と掃除用具の置き場が近いとの意見があり、即日、掃除用具の置き場を移動した例がある。</p> <p>③ 保育参観に併せて開催する「保護者懇談会」や行事の後のアンケート等で、保護者の意見や希望を積極的に把握している。</p> <p>④ 気になる子に関しては、園長から声をかけ、家庭での生活の様子を確認しながら、保護者の気持ちや意向を把握し、支援している。</p> <p>□ 期待される取り組み事項</p> <p>保護者からの相談、意見、要望等に対し適切な対応に努めていることは評価されるが、苦情等への対応（「評価細目 34」）とは別に、園として、意見や要望等をきちんと受け止め、職員が共通認識を持って対応出来るよう、内容の記録の方法や報告の手順、対応の方針、保育の改善につなげる方法など、相談、意見、要望等の取り扱いに関するマニュアル等を整備することが望まれる。</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> <p>① 法人が定める「危機管理マニュアル」には、危機の予知・予測、未然防止から事故や災害の発生時の対応、感染症・食中毒、ケガ等の保健・衛生管理までリスク対策が体系的に定められ、加えて「災害初動対応マニュアル」、「業務マニュアル」等に個別、具体の対応が記されており、園ではこれら「マニュアル」等により、子ども達が安全、安心な園生活を送れるよう留意しながら、日々保育に取り組んでいる。</p> <p>② 園では、職員が申告した自らのヒヤリハット体験を一覧のまとめ、発生した場所等を「ヒヤリハットマップ」に落とし込んで、「全体会議」等で要因分析や事故の予防対策などを話し合うようにしている。</p> <p>③ リスク管理担当を置き、トラブルや事故が発生した際は、要因の分析や改善策、対応結果などを「事故報告書」にまとめ、支店に提出しており、園では、「園内研修」で、定期的に関係「マニュアル」の確認やヒヤリハット・事故の事例検討を行っている。</p> <p>□ 期待される取り組み事項</p> <p>法人主導による危機管理への対応は評価されるが、園のリスクマネジメント体制については、担当者を「リスクマネージャー」として明確に指名し、職務発令するとともに、「リスクマネージャー」のもとにリスク対策を具体的に検討する体制（委員会、チーム等）を整備することが望まれる。また、支店エリアの全保育園参加による「リスクマネジメント会議」等、支店全体でリスク対策を議論する体制を整備することも期待したい。</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。	b
<p>評価者コメント</p> <p>□ 取り組みの状況</p> <p>① 感染症に関するマニュアルは、法人が作成した「危機管理マニュアル」をはじめ、「衛生管理マニュアル」、「保育業務マニュアル」、「インフルエンザ・マニュアル」等に、「感染症の種類と症状」、「衛生薬品の紹介や使用方法」、「うがい、手洗いの仕方」などがこと細かに解説されており、園の取り組みのバイブルとなっている。</p> <p>② 毎月発行の「保健だより」でインフルエンザ等、感染症に関する情報を適時に保護者に提供している。</p> <p>③ 「保健衛生・安全対策」担当は、市の保健センター主催の「保健会議」で感染症対策等の情報を得ている。</p> <p>④ インフルエンザ予防のため、園を挙げてアルコール消毒とうがいを励行し、発生時には、子ども達の接触に注意を払い、「保健だより」や掲示板、クラスのボード等により、保護者にも注意を喚起するなど、感染拡大の防止に努めている。流行時には、市の医師会から毎週ファックスやメールで情報もらい、保護者に情報提供している。また、嘱託医とも連絡を欠かさないようにしている。</p> <p>□ 期待される取り組み事項</p> <p>① 園としては、感染症対策のための体制は特に整備していない。支店内の各保育園で協力しながら予防や対策を協議することも考えられ、「リスクマネジメント」体制（「評価細目」37）と同様、感染症対策についても、支店エリアで体制を整備する必要性について、支店と協議、検討することが期待される。</p> <p>② 感染症への具体的な対応について、何種類かのマニュアルに分かれて記述されており、緊急時の対応に支障や混乱を来たすことのないよう、重複する内容等を整理、統合するなど、使い勝手のいいマニュアルに改善することが望まれる。</p> <p>③ また、感染症が発生した際の緊急対応、役割分担、関係機関との連絡、連携方法等、感染症に対する園の組織的な対応について不明確な面があり、感染症に対応する体制の再整備を期待したい。</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。	b
<p>評価者コメント</p> <p>□ 取り組みの状況</p> <p>① 法人では、震度 6 以上の地震に遭遇した場合の子ども達や職員の安全確保を最優先とする「災害初動対応マニュアル(保育事業)」を策定しており、各保育園では災害時の備えや避難訓練の指針としている。</p> <p>② 園として、年度当初に「消防計画」や「避難訓練計画」を作成し、火災、地震の他、ハザードマップに「浸水地域」として 3～5m の浸水深の目安が示されていることから、洪水も想定した「災害避難訓練」を毎月 1 回実施している。避難場所は、JR の独身寮をお願いしており、寮の職員とも連携を図っている。また、不審者の侵入を想定し、通報や子ども達の安全確保の訓練を隔月実施している。</p> <p>③ 飲料水や非常食を賞味期限の確認を行いながら備蓄するとともに、ラジオ、携帯ガスコンロ、ヘルメット、反射式ストーブ等災害用備品を確保している。そのほか、避難に必要なものは、「非常持ち出し袋」にまとめている。</p> <p>④ 災害発生時の保護者への連絡は、携帯電話・メールにより登録されている緊急連絡先に連絡することを基本にしている。本社からは、状況に応じて、「NTT 災害用伝言ダイヤル」の活用も指示されている。</p> <p>⑤ 災害が多発しており、災害発生時の対応方法等について、これまで以上に保護者への周知が必要との「運営委員会」の意見もあり、園では、「園だより」の活用等により、周知や情報提供の機会を増やすことを検討している。</p>		

□ 期待される取り組み事項

- ① 園の災害避難訓練は、子ども達の安全避難を中心に毎月適切に実施されているが、災害発生時の子どもの安全確保や避難の状況等の報告、お迎え予定時間の確認等、園と保護者との間の連絡、連携方法について、保護者に明確に理解してもらっているか、繰り返し確認する必要があり、現在、周知方法を検討中とのことであるが、フローチャートを用意するなど、分かりやすい資料で説明する機会を出来るだけ多く持つことを期待したい。
- ② 昨今の災害は激甚化の傾向にあり、災害発生時には地域全体で連携、協力することが重要になってきており、地区の消防分署、警察駐在、自治会等との日常的な交流を心がけ、園の避難訓練に、これら関係機関の参加、協力を得られるよう検討することが望まれる。

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 園においては、保育の「標準的な実施方法」として本社担当部門が保育業務の一日の流れに沿って保育者の仕事の注意点をまとめた「業務シミュレーション」により、保育を提供している。</p> <p>② 「業務シミュレーション」は、保育年齢別、業務によっては担当別に区分しながら、保育全般にわたり、基本的な「仕事の手順」や「注意点」を示し、さらには、関連するマニュアル類、根拠法令、保育指針解説書等を参考資料として掲げている。</p> <p>③ 園では、「業務シミュレーション」を職員が手に取りやすいところに置き、日常的に利活用出来るようにしている。</p> <p>④ 本社担当部門による巡回訪問の際には、この「業務シミュレーション」に基づいた保育の実践状況について確認があり、園では、取り組みの状況や課題等を説明している。</p> <p>□ 期待される取り組み事項</p> <p>「業務シミュレーション」は、標準的な業務や保育内容について、簡潔明瞭に説明され、参考資料も過不足なく提示されているが、一日の仕事の手順中心の記述のため、保育の「標準的な実施方法」の観点からは、保育の基本姿勢としての「子どもの尊重」(「評価細目 28」)、「プライバシーへの配慮」(「評価細目 29」)、「子どもの状態に応じた保育」(「評価細目 A③」)等に関する表現が少ない。園として、これらについて、留意することが求められる「保育者の仕事」の場面の「注意点」に補充記載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 「業務シミュレーション」については、本部において定期的に検証、見直しを行っているが、各支店や保育園では、現場の立場から意見や提言を行い、本社では見直し検討の参考にしている。</p> <p>② これまで、園の職員からは、地域性に合わない箇所があり、「地域性に配慮した表現」が必要という意見が出ており、本部に提案している。</p> <p>□ 期待される取り組み事項</p> <p>「業務シミュレーション」を基本にしながら、保育の「標準的な実施方法」として園独自に追加したい事項(例えば、月間の「指導計画」の反省、評価を通じて、「標準的な実施方法」に反映することが適当と判断される事項)や職員、保護者からの意見、提案で標準化したい事項等、園として職員の保育実践の質の水準を高めるため、「業務シミュレーション」の見直し、補充に継続的に取り組むことを期待したい。また、必要に応じ、支店を通して本社担当部門に提言することも望まれる。</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
<p>評価者コメント</p> <p>□ 取り組みの状況</p> <p>① 3歳未満児は、入園前のアセスメントで、「児童票」への記載事項(生育歴、心身の発達状況、家族の状況、かかりつけ医等)、食事調査、延長保育の希望、ならし保育の必要性等を把握するとともに、子どものニーズや保護者の意向を確認し、3歳未満児の「個別月間指導計画」、3歳以上児の「月間指導計画」の作成の基本資料としている。</p> <p>② 毎年度の「個別面談」でも継続的にアセスメントを行い、個別の家庭状況やニーズ等の変化を把握し、3歳未満児や障がいのある子どもの「個別指導計画」に反映させ、3歳以上児の「指導計画」においても、アセスメント結果により個別の対応が必要な場合は、特記事項として記載するようにしている。</p> <p>□ 期待される取り組み事項</p> <p>① 園では、アセスメント手法は、「アセスメント・フローチャート」によりマニュアル化しているとしており、このマニュアルをもとに、身体状況や生活状況の把握が行われているが、特に「個別指導計画」においては、正確なアセスメントが求められ、保育開始前と開始後のアセスメントの方法、子どもの具体的なニーズや保護者の意向の把握の仕方、アセスメント結果の計画への反映の方法、これらを踏まえたアセスメントの記入様式の改善など、定期的に「フローチャート」の評価、改善に取り組むことを期待したい。</p> <p>② 「個別月間指導計画」に「子育て支援(保護者支援)」の欄はあるが、アセスメント結果をもとにした「子どものニーズ、保護者の意向」を記入する欄も設けることが望まれる。また、クラス(年齢別)の「月間指導計画」との関連性を記載する欄も設け、両計画の繋がりを明確にする工夫も望まれる。</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。	b
<p>評価者コメント</p> <p>□ 取り組みの状況</p> <p>① 「月間指導計画」は、複数担当の3歳未満児クラスでは、担当者間で振り返りを行い、「保育に対する自己評価」欄にまとめ、園長との協議により評価・見直しを行い、また、3歳以上児のクラス担当は、直接、園長と協議しながら評価・見直しを行っており、翌月の計画に反映し、週日案に落とし込んでいる。</p> <p>② 「個別指導計画」を見直す場合は、保護者の意向や同意を得ており、「全体会議」や「昼礼」において職員全体で確認を行い、共有を図っている。また、「年間指導計画」の評価・見直しは、年度末の「全体会議」において、全職員参加のもとで実施している。</p> <p>□ 期待される取り組み事項</p> <p>園として評価、見直しを組織的に行うという観点からは、改善の余地があり、職員参加による取り組みの体制、時期、方法等を検討することが求められ、また、PDCA サイクル方式(「評価細目」8)等により、保育実践から評価、改善まで継続性を持った手順の中で実施されることが期待される。</p>		

	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。	b
<p>評価者コメント</p> <p>□ 取り組みの状況</p> <p>① 子どもの園での生活の様子は「保育日誌」に、また、心身の発達の記録は3ヶ月毎に個別の「発達記録」に記録され、家庭での生活の様子も含めた成長の記録として、「児童票」にまとめられている。</p> <p>② 園長、保育リーダーは、保育の実施状況等の記録の表現の仕方や書き方について、スタッフ間で差異が生じないように指導している。</p> <p>③ 「全体会議」や「昼礼」で園全体の情報共有を図っているが、園長と保育リーダーの間で、園長が処理するもの、スタッフで対応してもらうもの、全体に即伝達するもの、整理或いは方針を決めてから伝えるものなど、情報の分別を行い、伝達や処理の方針を決め、職員に正確に伝わるようにしている。</p> <p>□ 期待される取り組み事項</p> <p>① 法人からは、マニュアルとして「指導計画」や「保育記録の書き方」の解説が出されているが、園としても、様式毎に、統一性があり、分かりやすい記録になるよう、「記録要領」等を整備することが期待される。</p> <p>② 園長と保育リーダーにより、情報の分別が行われているが、必要な情報が必要な時に迅速、正確に伝わるよう、園内の情報の流れを明確にするためのルールづくりを行い、職員間で共有することが望まれる。</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 法人の「個人情報取扱規程」に、法人が保育事業も含む事業全体で取得・保有する顧客や社員の個人情報に関する取り扱いについて詳細に定められており、保育園の子どもに関する記録についても、顧客情報として利用目的の明示、同意等の規定を運用している。</p> <p>② 「個別指導計画」、「児童票」、「保育日誌」等、子どもに関する記録や資料は、鍵の掛かる書庫に保管し、記録管理の責任者である園長が鍵を保管している。</p> <p>③ 保護者に対し、入園時に子どもに関する記録等、個人情報の利用目的について説明し、同意を得ている。</p> <p>④ 園では、法人が用意したテキストにより「個人情報保護トレーニング」を毎年度定期的実施しており、職員は解説等の理解に努め、「個人情報保護」に関する知識の習得に努めている。</p> <p>□ 期待される取り組み事項</p> <p>① 法人の規程では、保育園以外の事業の顧客情報に関する規定も多く、保育園の子どもの記録関係の情報の取得、利用、提供、開示、廃棄等の取り扱いについて簡潔で分かりやすい「取扱要領」等の作成が望まれ、園独自で整備するか、本社に要望することを望みたい。</p> <p>② なお、国の「個人情報保護委員会」発行の「個人情報保護ガイドライン」は、個人情報保護に関する分かりやすい解説書として、お勧めしたい。</p>		

A-1 保育内容

A-1-(1) 保育課程の編成		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保育課程を編成している。	b
<p>評価者コメント</p> <p><input type="checkbox"/> 取り組みの状況</p> <p>「全体的な計画」は、法人本部が、運営する各保育園の共通仕様の計画として作成しており、「保育指針」に掲げる養護と幼児教育のねらいをもとに、法人としての保育に対する取り組み姿勢や年間を通して取り組む保育内容の全体像が一覧としてまとめられており、各園では、これを基にして、自園の「全体的な計画」を作成し、年間・月間の「指導計画」をはじめとする具体的な保育に関する諸計画を作成している。</p> <p><input type="checkbox"/> 期待される取り組み事項</p> <p>「保育指針」では、「全体的な計画」は、地域環境や歴史文化、社会資源の状況、園の人的、物的環境等に即して、それぞれの保育園が自園の特徴を生かして作成することとされており、園においても、法人共通の「全体的な計画」を基本にしながらも、例えば、園で取り組んでいる地域との交流や伝統芸能の継承活動等、園が独自に力を入れている或いは力を入れたい取り組みを強調するなど、特徴ある計画づくりが期待され、こうした視点に立って、毎年度の「全体的な計画」を作成することを期待したい。</p>		
A-1-(2) 環境を通じて行う保育、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><input type="checkbox"/> 取り組みの状況</p> <p>① 夏の暑さ対策として、各保育室に冷房用エアコンが設置され、また、冬の寒さ対策として電気ヒーターによる床暖房が敷設されており、こまめな室温対策や換気により、快適な保育環境が保持されている。これまで冷房設備がなかった遊戯室(ホール)にも、市の補助金を活用し、年内にエアコンが取り付けられることになっている。</p> <p>② 0歳児クラスや1歳児クラスでは、室内を活動空間と睡眠空間に区切るなど、機能的で落ち着いた生活環境づくりに努めている。</p> <p>③ 毎月、「安全チェックシート」により保育室、遊戯室等の室内、建物の外回り、園庭、遊具等の園舎内外の安全確認を行うとともに、保育室、トイレ等の清潔保持や設備、用具等の衛生管理に努めている。</p> <p><input type="checkbox"/> 期待される取り組み事項</p> <p>① 法人本部指定の家具や遊具が多いが、素材を活かした配置に工夫の余地があり、検討が望まれる。</p> <p>② 1歳児クラスの間仕切り用の引き戸が戸車の不良により開閉が難しくなっており、修繕が望まれる。</p> <p>③ 目隠しのないトイレには、子どもの尊厳やプライバシーを守るため、個々の子どもの様子や状態に合わせ、適宜、「トイレブース用のパーティション」を用意するなどの検討を期待したい。</p>		

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。	b
<p>評価者コメント</p> <p>□ 取り組みの状況</p> <p>① 園では、「保育業務マニュアル」を始め、各種マニュアルにより、職員の情報共有を図りながら、子ども一人一人に寄り添い、細やかで思いやりのある保育に努めている。</p> <p>② 個別対応が必要とされる時は、園長や保育リーダーがサポートに回り、時には、情緒不安定な子どもを事務室でクールダウンさせるなど、職員間で相互支援しながら保育に当たっている。</p> <p>□ 期待される取り組み事項</p> <p>① 「園の自己評価」では、保育の実践において、保育士は、「受容し、応答的に対応することなど、日々、自問自答しながら保育に当たっている」としており、全職種での話し合いの場を設け、「子どもの状態に合わせた保育実践への心構え」や具体的な取り組みについて話し合うなど、保育の質のステップアップを図ることが期待される。</p> <p>② 上記話し合いで共有された「子どもの状態に合わせた保育実践」等については、保育の「標準的な実施方法」として、「業務シミュレーション」に補充記載するなどの工夫も望まれる。</p>		
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。	b
<p>評価者コメント</p> <p>□ 取り組みの状況</p> <p>① 年齢別の「年間指導計画」や「月間指導計画」には、基本的な生活習慣を身につけるための具体的な取り組み目標は記述されていないが、発達状況に合わせた計画全体の実践を通じて、基本的な生活習慣が身につくよう支援、援助している。</p> <p>② 子どもが分かりやすく基本的な生活習慣を習得できるよう、3歳未満児クラスでは、ロッカー、棚にシールを貼り、自分の物を置く場所が分かるよう配慮、トイレにスリッパの写真を貼り、写真に合わせスリッパを置くようしている。また、各保育室には子どもが見やすいところに「手洗いの手順」を絵で示している。</p> <p>③ 各クラスの担当保育士は、朝夕の送迎時での保護者との会話や「れんらくノート」により、家庭での生活の状況や生活リズムを確認しながら、基本的な生活習慣を身につけるため、家庭と園との取り組み連携について、情報を交換している。</p> <p>□ 期待される取り組み事項</p> <p>年齢に応じた基本的な生活習慣の習得目標を年齢別の「月間指導計画」に明確にするとともに、「保育業務マニュアル」又は「業務シミュレーション」に標準的に求められる取り組みの内容を明示することが望まれる。</p>		
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
<p>評価者コメント</p> <p>□ 取り組みの状況</p> <p>① 英語レッスン、リトミック、スイミング等、多様なプログラムを用意し、子どもの興味や関心を引き出し、「やってみたい」、「もっとこうしたい」という思いが芽生えるよう努めており、手作りの玩具も取り入れている。</p> <p>② 園庭が狭いことから、園外保育や戸外活動を多く取り入れており、地区内の神社や公園が散歩コースになっている。園の敷地内に野菜畑を設け、子どもに野菜の栽培、収穫を体験させている。また、地域の高齢者等との触れ合いなど、地域との交流を行い、社会体験を得られるよう努めている。</p>		

③ 3歳児以上児のクラスでは、保育プログラムに応じ、クラス間の間仕切りの引き戸を開いてワンルームにし、運動会等の行事の他、リトミックでの合同の取り組みや、ランチルームと称して遊戯室で一緒に食事を摂るなど、「異年齢児交流」にも力を入れている。

□ 期待される取り組み事項

園庭が定員に見合った広さがないため、園外活動や戸外活動を増やしているが、移動手段、時間設定等を工夫しながら行先の選択肢を増やし、一層充実した園外活動になるよう期待したい。なお、「グループ評価」からは、年齢にあった玩具が少ないとの声が出ている。

A⑥	A-1-(2)-⑤ 乳幼児(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
----	--	---

評価者コメント

□ 取り組みの状況

- ① 0歳児が安心して保育士と愛着関係が築けるよう、出来るだけ保育士を固定するようにしているが、フリー保育士等他の職員も乳児の保育を理解し、協力体制を作っている。パーティションを活用して室内を活動できる空間と睡眠をとる空間に分け、室温、採光、衛生面にも配慮しながら乳児が心地よく過ごせるように努めている。
- ② 0歳児の「年間指導計画」、「個別月間指導計画(0歳児)」、「年間食育計画(乳児・1歳以上3歳未満児)」をもとに作成した個別の「週日案」、「保育日誌」により、月齢や個人差に合わせ、保育を行っている。ミルクの種類や量が把握出来る一覧表を作成、掲示し、適切に授乳が行われるよう留意している。
- ③ 担当職員は、送迎時の話し合いや「れんらくノート」で、家庭や園での子どもの様子や気になることを保護者と情報交換し、時には栄養士も話す機会を持つなど、保護者と信頼関係を築きながら保育を行っている。

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、保育の内容や方法に配慮している。	a
----	---	---

評価者コメント

□ 取り組みの状況

- ① 養護と教育5領域を組み合わせた1歳児、2歳児別の「年間指導計画」、「月間指導計画」をもとに、一人一人の発育に合わせ、個別の「週日案」、「保育日誌」により、自分でやろうとする意欲や自我の育ちを見守りながら支援、援助に取り組んでいる。
- ② 複数担当制を活かし、クラスとして「指導計画」の取り組みを統括して進める役割と個別の子どもを具体的に支援する役割を分担し、お互いに連携を図りながら保育を進めている。
- ③ 法人の保育園共通で作成されている「年間保健計画」は、特に年齢別の記述はないが、感染症に罹患しやすい年齢であることから、子どもの園での生活の状態に特に注意を払っている。
- ④ 保護者とは、送迎時や「れんらくノート」で、育ちの様子を確認し合いながら、子どもの成長の姿を共有している。

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歳児、4歳児、5歳児毎の「年間指導計画」に合わせ、それぞれの年齢で実践すべき保育内容を「月間指導計画」に落とし込み、保育を実践している。特に、JRや消防署の見学、介護施設の訪問など、社会見学や地域との交流に力を入れている。</p> <p>② 「月間指導計画」は、「養護と教育5領域」に、「保育指針」に示されている「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」10項目を加え、小学校就学に向けた「成長の目安」として、3歳児からそれぞれの年齢にふさわしい保育を一体的、継続的に積み重ねていく構成になっている。</p> <p>③ 3歳以上児では、クラス合同で、遊ぶことや行事等の活動を行うことなど、異年齢児交流の長所を生かす保育を展開している。</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 障がい認定を受けた子どもに対しては、クラスの「指導計画」との繋がりを考慮しつつ、個別の「指導計画」を作成し、落ち着ける場所を確保し、1対1で関わりながら、安心して園の生活が送れるよう努めている。</p> <p>② 「気になる子」については、市の巡回相談(年2回)による指導や助言をもとに担当職員がまとめた保育の方針・方法を職員全体で共有し、支援に取り組んでいる。</p> <p>③ 子どもの発達状況や行動の課題等について、保護者と情報共有が必要な場合は、アプローチの仕方に留意しながら、子どもの気になる行動等について、「れんらくノート」に丁寧に記入のうえ保護者に伝え、共通の認識を持てるよう努めている。</p> <p>④ 発達障がいについて、職員が外部研修を受講するとともに、障がい児保育の経験がある園長が園内研修会で障がい児保育のあり方等について講義をしている。</p>		
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 各クラスの「年間指導計画」に園としての「長時間保育」の取り組み姿勢が明記され、「業務シミュレーション」の「遅番」の標準的な仕事として、「長時間保育」の内容が記載されている。通常の時間帯を終え、人数が減り、保育室が変わったり、混合保育になったり、疲れを感じてくるなかで、ゆっくりと無理なく過ごせるよう、保育者が寄り添うことを念頭に置いて、延長保育を実施している。</p> <p>② 担当保育士と遅番保育士との引継ぎや情報共有がしっかりなされ、子どもの心身の状況が正確に伝わるように努めている。</p> <p>③ 自由遊びを中心に、子ども一人一人の状況を観察しながら、必要な援助や支援を行っており、子どもの状況に合わせて捕食(クッキー、せんべい等)を提供している。長時間保育で疲れや不安を感じる子には、個別に対応するようにし、不安なく安心して保護者の迎えを待てるように配慮している。</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。	b
<p>評価者コメント</p> <p>□ 取り組みの状況</p> <p>① 5歳児の「年間指導計画」、「月間指導計画」では、年長児として行事等で中心的役割を担いながら、目標に向かって協力し合い、達成感を味わうなど、就学に向けた保育内容の充実を図り、子ども達が小学校の生活に期待感を持てるよう支援している。</p> <p>② 小学校が主催する「入学予定児童に係る幼・保・小連絡協議会」に職員が参加するとともに、小学校からの子どもに関する照会に対応している。</p> <p>③ 毎年度、1月から3月にかけてクラス担当保育士が、全保護者と面談しており、5歳児クラスでは、保護者が小学校生活に見通しを持てるよう、就学に向けた情報や家庭での心構え等を説明し、相談にも対応している。</p> <p>□ 期待される取り組み事項</p> <p>「年間指導計画」では、9月から12月にかけて「地域の小学校を訪問し、交流を図る」としているが、実施されていない。学校訪問は、就学予定校の受け入れ態勢の違いによって、全ての予定校を訪問することは難しい面もあるが、就学の動機付けの面で高い効果があることから、学校側への働きかけに努めたい。また、「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」を学校側と共有し、意見交換を行うなどの交流活動も必要になってきており、連携を強化する取り組みを期待したい。</p>		
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
<p>評価者コメント</p> <p>□ 取り組みの状況</p> <p>① 法人本部作成の「年間保健計画」、「児童健康診断マニュアル」、「危機管理マニュアル」に基づき、嘱託医や保護者と連携しながら子どもの健康管理に努めており、登園時、午睡後、降園時に体温測定を行い、健康状態をチェックするとともに、毎月の身体測定をもとに成長曲線によりビジュアル化し、子どもの成長を確認し、「健康記録」で整理している。</p> <p>② 「睡眠チェックシート」を用いて、乳幼児突然死症候群(SIDS)の防止に取り組んでいる。</p> <p>③ 毎月、「ほけんだより」を発行し、保護者に、園の健康管理の取り組みや季節毎の健康に関する情報、感染症予防対策等を適時に伝えている。</p> <p>□ 期待される取り組み事項</p> <p>看護師の配置が園の人的体制の課題になっているが、最近の看護師の求人難等により、数年前から未配置の状態が続いている。園長や保育士が保健業務を分担している現状にあり、「ほけんだより」は、園長が作成している。子どもの健康を適切に管理するため、医療専門職である看護師の早期の配置が望まれる。</p>		

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
<p>評価者コメント</p> <p><input type="checkbox"/> 取り組みの状況</p> <p>① 「年間保健計画」により、嘱託医による健康診断はⅠ期(4～5月)とⅢ期(9～12月)の年2回、歯科検診はⅡ期(6～8月)に実施している。結果を嘱託医、保護者と共有しながら日々の健康づくりに向けた取り組みに反映している。</p> <p>② 健康診断、歯科検診で要精検、要治療と診断された子どもについては、保護者に速やかに医療機関を受診するよう伝えている。</p> <p>③ 「ほけんだより」や各クラスのホワイトボードに健康診断、歯科検診の結果、保護者をお願いしたいことや保健衛生に関するタイムリーな情報を周知している。</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 法人本部作成の「食物アレルギーマニュアル」に基づき、保育士と給食担当職員(栄養士・調理員)が連携しながら、「食物アレルギー」のある子どもについては、子どもの受診先の医師の「診断書」や「アレルギー疾患生活管理指導表」をもとに、食物アレルギーや食物によるアナフィラキシーが「完全解除」にならない限り、アレルギーにあたる食材を含む食事は提供しないこととしている。また、アレルギーのある子どもへの給食の提供にあたっては、調理器具、食器、トレーを別にする他、食札、アレルギー児用の個別ファイル等で見分けがつくようにし、配膳ミス、誤食を防ぐ対策を講じている。</p> <p>② 昼食は、三大アレルギー(牛乳、卵、小麦)を除去した献立により、アレルギーのある子もいない子も同じ給食を食べるようにしている。</p> <p>③ アトピー性皮膚炎等の「慢性疾患」のある子どもについても、医師の診断書により、アトピーに適した石鹸を用意するなど、適切な保育に留意している。</p> <p><input type="checkbox"/> 期待される取り組み事項</p> <p>「グループ評価」からは、「アレルギー疾患や慢性疾患を学ぶ機会が少ない」という声も聞かれ、法人のマニュアルに加え、国の「保育所におけるアレルギー対応ガイドライン」を学習する機会を設けるなど、園内研修の充実を図ることが期待される。また、子どもや保護者に、アレルギー疾患や慢性疾患を正しく理解してもらう取り組みも期待したい。</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><input type="checkbox"/> 取り組みの状況</p> <p>① 法人が「おもいっきり給食」と名付ける給食は、「おもいっきり遊んで、おもいっきり空腹になって、おもいっきりみんなで食べられる給食」を方針に、3歳以上児と一緒に「ランチタイム」を実施するなど、楽しみながら食事が出来るよう、食事環境を工夫している。</p>		

- ② 園では、「年間食育実施計画表」を作成し、敷地内に設けた菜園での野菜作りや収穫も含め、おやつ作りや給食に使う食材の皮むきなど、子どもが食材や食事に興味を持ち、食べる楽しさを知ることの出来る取り組みを毎月(全クラスで4回、3歳以上児で8回)実施している。
- ③ 白米ご飯用に瀬戸物の食器を使用し、子ども達に、時折の破損のアクシデントを体験させながら、食器を大切にすることを育てている。

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。	b
----	---	---

評価者コメント

□ 取り組みの状況

- ① 法人本部が作成した「食品衛生マニュアル」や「食物アレルギーマニュアル」等に基づき、衛生管理を徹底するとともに、昼食はアレルギーを除去した食事とし、おやつ、夕捕食は、「牛乳、卵、小麦」が含まれるものも提供するが、アレルギーのある子どもは別メニューとするなど、子ども達がおいしく安心して安全に楽しみながら食べられる食事の提供に努めている。
- ② 栄養士や調理員が、各保育室を回り、子どもの喫食状況を確認し、時には子どもと一緒に食事を摂り、子ども達に給食の内容や食材の話をしている。
- ③ 保育参観に併せて、「給食試食会」を実施し、保護者からアンケートで感想や意見を得ており、結果について、支店を通じて本社の担当セクションに伝えている。
- ④ 「れんらくノート」等を活用し、家庭での子どもの様子(喫食状況、好き嫌い、調理のお手伝い等)を確認するとともに、園での食事の様子を伝えるなど、保護者との連携に努めている。

□ 期待される取り組み事項

法人本部で作成した献立により給食やおやつが提供されており、園の栄養士が献立の変更を行うときは、原則として本社の承認を得るシステムになっている。栄養士に食育の専門職としての能力を発揮してもらうためにも、共通の献立にとらわれず、地元の食材を活かした郷土食メニューや副食を用意出来るよう、支店と協議、検討されることを望みたい。また、統一献立は、主菜、副菜、スープ等の組み合わせが全く同一の献立が月に2、3回提供されており、組み合わせのバリエーションが広がるよう工夫、検討されることも望まれる。

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。	b
<p>評価者コメント</p> <p>□ 取り組みの状況</p> <p>① 「れんらくノート」により、園や家庭における子どもの生活の様子等について、保護者と、日々、情報交換を行うとともに、「保育参観」や「保育参加」を企画し、保護者が園での子どもの生活の様子を観察し、また、保育士の業務を体験する機会を設けている。</p> <p>② 「園だより」や「クラスだより」を毎月発行し、「どろんこあそび」、「水遊び」等、活動のねらいや遊んでいる時の様子を伝え、保育内容や行事の実施結果、次月の行事計画等を分かりやすくお知らせしている。</p> <p>③ 毎年度、1月から3月にかけて、クラス担当の保育士が全保護者と面談し、子どもの保育に関する情報を相互に交換するとともに、保護者の意向や希望を把握しており、育児相談にも対応している。</p> <p>□ 期待される取り組み事項</p> <p>① 園には「保護者会」は組織されておらず、職員と保護者が一同に会して意見交換する場は設定されていない。園と保護者とが連携、協力しながら子どもの成長を育んでいくうえで、「保護者会」の存在は効果があるものと考えられ、組織化の可能性を検討されることを期待したい。</p> <p>② 保護者と情報交換した内容等について、記録に残すべき事項を職員間で標準化し、共有することが求められ、特に、個別に「指導計画」を作成する3歳未満児については、保護者の意向や交換した情報を計画に反映することが重要になることから、記録の基準、方法等について、園全体で話し合い、明確にすることが望まれる。</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 「年間指導計画」、「月間指導計画」、「週日案」に「子育て支援(保護者支援)」欄を設け、計画的に保護者の子育てを支援している。</p> <p>② クラス担当による全保護者との「個別面談」では、保護者の子どもに対する思いや意向、さらには不安や悩みも含め、コミュニケーションを取りながら情報交換を行っている。また、園が設定した面談日以外でも、保護者の希望に応じて、クラス担任が相談に応じており、必要に応じて、園長も同席している。</p> <p>③ 相談内容を簡潔に整理出来る「面接用紙」により記録し、職員で共有出来るようにしている。</p>		
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
<p>評価者コメント</p> <p>□ 取り組みの状況</p> <p>① 法人本部が作成した「児童虐待防止マニュアル」は、子どもの人権侵害を許さない姿勢に貫かれた詳細なマニュアルになっており、このマニュアルの「児童虐待の分類と兆候」や「子どもの虐待チェックリスト」によ</p>		

り、各職員は、日々の保育の中で、虐待の兆候の有無について随時、点検を行い、早期発見、早期対応に努めている。

- ② 虐待の疑いのある子どもが認められた時は、「保育日誌」に状況を記録するとともに、自治体、児童相談所等、関係機関に連絡し、連携して対応している。
- ③ 職員は、「人権擁護のためのセルフチェックリスト」により、子どもの人権を守る視点から、自身の保育を振り返り、虐待的な保育（「子どもを置き去りにした保育」、「保育者の都合で進める保育」等）に陥っていないか、定期的に自己点検を行っている。

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)		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><input type="checkbox"/> 取り組みの状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 園では、「月間指導計画」のクラス担当の反省、評価等をもとに、「全体会議」や「15分ミーティング」で園全体としての毎月の振り返りを行っている。 ② 園(法人)では、「人事評価」と「目標管理」を組み合わせた「目標管理シート」により、保育士等の職員がそれぞれ業務改善や保育の内容について、取り組み項目を設定し、実践、自己評価を行ったうえで、園長等の評価を受ける制度を実施している。 ③ 保育士等は、「月間指導計画」の反省や評価や園長との協議を通じて、自らの保育を振り返る機会としているが、一人一人の職員が主体性を持って自分自身の保育実践の振り返り(自己評価)を行い、自らの保育の改善に向けて自己研鑽に努めているかは、明確には示されていない。 <p><input type="checkbox"/> 期待される取り組み事項</p> <p>園として取り組む「人事評価制度」や「目標管理制度」を通じた「自己評価」とは異なる視点から、保育士等が専門職として「自分の保育実践が子どもの生活や育ちにどう関わられたか」を自ら問う作業を一人一人が主体的に行い、保育の過程を振り返り、記録として整理することが望まれる。それをもとに、職員相互に話し合うことで、お互いの気付きや相互理解が生まれ、また、個々の保育士等のみならず、園全体としても、保育の質や専門的なレベルを高めることに繋がっていくことから、保育士等の個々の振り返りをもとに、職員全体で学び合いが出来る「仕組みづくり」を工夫することを期待したい。</p>		