

福祉サービス第三者評価結果の公表ガイドライン

① 第三者評価機関名

| |
|---------------------|
| 特定非営利活動法人 メイアイヘルプユー |
|---------------------|

② 施設・事業所情報

| | | | | | | | | | |
|-----------------------|---|------------------|-------|-------------|---------------|-------|----|-----|----|
| 名 称：小ざくら保育園 | 種別：幼保連携型認定こども園 | | | | | | | | |
| 代表者：財前 亘 | 定員（利用人数）：255名 | | | | | | | | |
| 所在地：岡山県倉敷市水島北幸町2番3号 | | | | | | | | | |
| TEL：086-446-2022 | ホームページ： https://www.cumre.or.jp | | | | | | | | |
| 【施設・事業所の概要】 | | | | | | | | | |
| 開設年月日：1955（昭和30）年4月1日 | | | | | | | | | |
| 経営法人・設置主体：社会福祉法人 クムレ | | | | | | | | | |
| 職員数 | <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 30%;">常勤職員：</td> <td style="width: 35%; text-align: center;">18名</td> <td style="width: 35%;">非常勤職員：</td> <td style="width: 35%; text-align: center;">18名</td> </tr> </table> | 常勤職員： | 18名 | 非常勤職員： | 18名 | | | | |
| 常勤職員： | 18名 | 非常勤職員： | 18名 | | | | | | |
| 専門職員 （内 訳） | <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 30%;">保育教諭</td> <td style="width: 35%; text-align: center;">17名</td> <td style="width: 35%;">保育教諭</td> <td style="width: 35%; text-align: center;">12名</td> </tr> <tr> <td>管理栄養士</td> <td style="text-align: center;">1名</td> <td>看護師</td> <td style="text-align: center;">1名</td> </tr> </table> | 保育教諭 | 17名 | 保育教諭 | 12名 | 管理栄養士 | 1名 | 看護師 | 1名 |
| | 保育教諭 | 17名 | 保育教諭 | 12名 | | | | | |
| 管理栄養士 | 1名 | 看護師 | 1名 | | | | | | |
| 施設・設備の概要 | <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 60%;">保育室：11室（615.62㎡）</td> <td rowspan="3" style="width: 40%; vertical-align: top;">（設備等）</td> </tr> <tr> <td>遊戯室：232.44㎡</td> </tr> <tr> <td>子育て支援室：59.49㎡</td> </tr> </table> | 保育室：11室（615.62㎡） | （設備等） | 遊戯室：232.44㎡ | 子育て支援室：59.49㎡ | | | | |
| 保育室：11室（615.62㎡） | （設備等） | | | | | | | | |
| 遊戯室：232.44㎡ | | | | | | | | | |
| 子育て支援室：59.49㎡ | | | | | | | | | |

③ 理念・基本方針

| |
|--|
| <p>●理念</p> <p style="margin-left: 20px;">ともに育ち ともに生きる</p> <p>●基本方針</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 利用者の満足の追求 ・ 集うひとの幸せの追求 ・ 強くしなやかな組織創り ・ 地域社会への貢献 |
|--|

④ 施設・事業所の特徴的な取り組み

◎子どもたちの生きる力を育む

・集団のなかでの育ちを大切にしながら、個々の子どもの育つ姿を保護者と一緒になって支える保育に取り組んでいます。

（*主体的な遊びに取り組む活動:運動・音楽・言語・造形分野）

・園の中での活動の見える化に取り組みながら、自然や地域との関わりも大切にしながら保育に取り組んでいます。

◎伝承行事や日ごろの活動を通じて様々な人と関わる

・地域のコミュニティでの活動を通じて、地域の人たちとの関わり大切にしています。

・外国人講師等の関わりを通じて様々な文化との関わりを大切にしています。

⑤ 第三者評価の受審状況

| | |
|---------------|--|
| 評価実施期間 | 2019年6月10日（契約日）～ 2019年12月24日（評価結果確定日） |
| 受審回数（前回の受審時期） | 3回（前回：2014年度） |

⑥ 総 評

◇特に評価の高い点

1. 地域共生社会の実現に向けて法人内の体制を整備し、関係機関や住民とともに地域の実情に応じた取り組みを展開している

法人では、第2期中期経営計画（平成27年4月～令和2年3月）を定め、「地域共生社会の実現と拠点体制の構築」を目指して「相談からサービスまで切れ目のない利用者支援の実現」など「7つの柱」を掲げている。それに基づき「倉敷」および「水島」の各エリア（拠点）が中心となって、拠点内の各事業所の取り組み状況や課題などを共有しながら進めている。

特に、平成30年度からは、各事業所の日々の業務に加え、拠点内の事業所がチームを構成して実施する取り組みを5つのテーマに分類している（「繋（つなぐ）」「育（そだつ）・遊（あそぶ）」「学（まなぶ）」「暮（くらす）・働（はたらく）」「支（ささえる）」）。

そして、テーマごとに毎月1回の会議「カテゴリーミーティング」を開催して地域の状況に応じた事業（関係機関による事例検討会、住民主体のサロン活動、妊産婦同士の交流会、学齢期の子どもの居場所づくりなど）に取り組んでいる。

この取り組みでは「地域共生社会の実現」という方針を掲げて、各エリア（拠点）において取り組むテーマ（6つのカテゴリー）をシンボリックに明示し、全事業所、地域住民、関係機関の連携を構築しながら、地域の状況に応じて進める体制を整備しているものであり、高く評価したい。

今後は、それらの取り組みを各エリア（拠点）および各事業所の事業計画によって明確に位置づけ、計画的に充実させていくことを期待する。

2. 保育目標である「生きる力を育む」のもと、園児の主体的な遊びの充実に取り組んでいる

当園では、従来から保育目標である「生きる力を育む」のもと園児の主体的な遊びに力を入れ、指導計画の中心課題としている。認定こども園となり、教育・保育要領に則って、「幼児期の終わりまでに育ってほしい10の姿（健康な心と体、自立心等）」を踏まえている。

日常的には、コーナー遊びをはじめ、好きな遊びを楽しむほか、教育時間としての遊びの時間には、季節を意識した泥んこ遊び、自然物との触れ合いなど、さまざまに工夫して遊んでいる。

また、身体機能を高める「運動遊び」、絵本や園児の体験から再現して遊ぶ「ごっこ遊び」は、発達別に共通のテーマ遊びとして年間を通して行っている。なかでも「ごっこ遊び」は、例えば、3歳児のかき氷屋さん、4歳児のお店屋さん、5歳児の水族館、むしむしランドの遊びなど、いずれも子どもが身近に経験したことを取り上げ、友だちと一緒に遊んでいる。

年齢が進むと、園児たちは、関連する絵本や保育教諭からのヒントで、友だちと協力し合い、役割を決めたり、造形活動をしたりと遊びを発展させている。訪問日にも生き生きと園児たちが遊ぶ姿を見ることができ、子どもが自発的に生み出して遊ぶ「ごっこ遊び」などは、子どもの力になっていることがうかがえた。同時に、発達段階に適した保育教諭の子どもに対する励ましや援助の様子が、指導計画の実施状況からも読み取ることができた。

3. 保育の提供において基本となる部分は、法人の4園が合同で標準化に取り組んでいる

法人が運営する4園が合同し、毎年の保育の提供において基本となる部分を標準化することに取り組んでいるが、その内容として大きくは2つのことある。

その一つは、子どもに直接関わり、基本的な（食事、排泄、清潔ほか）生活の援助や、園の保育業務（保育計画の立案、登園の受け入れ、感染時の対応など）を一緒にまとめた「職務遂行要領書」であり、もう一つは、3歳以上児の基本的生活の部分もしっかり援助する「育児援助マニュアル」である。

どちらも、毎年4園が合同で検証を行っているが、特に「職務遂行要領書」の子ども一人ひとりの「保育プラン書（個別指導計画）」は検証を行い、新たに発達別の項目立てやフォーマットの見直しをしている。また「育児援助マニュアル」の基本的な生活の部分は、進級児のみでなく1号認定や途中入園の園児にも配慮し、さらには、改めて就学を見据えた5歳児の基本的な生活習慣（トイレの使い方など）の援助にもつながる手順書として作成している。

これらのマニュアルは、保育に携わる職員一人ひとりが保持し、内容も共有している。当園の「職務遂行要領書」と「育児援助マニュアル」は、一人ひとり違う子どもの個性に心を配り、発達を支援していくものとなっている。

◇改善が求められる点

1. 利用者満足度を向上する視点から、既存の取り組みについて改善することを期待する

利用者の満足度を把握し、改善点を明確化するための取り組みとして、「保護者アンケート調査」を毎年実施している。その内容は、保育内容、リスク、苦情・意見、保育と家庭についての17項目で、結果を集計・分析して施設長、副園長、主幹保育教諭で検討し、結果は保護者に報告している。

なお、アンケート項目については、4つの保育園で共通の内容に加え、今年度から当園独自の項目を設定し、より深く保護者の満足度や意見を把握する取り組みを開始している。

この「保護者アンケート」の回収率は60%のレベルであり、各アンケート項目に対し、ほとんどの保護者は「はい」と回答している。一方、保護者アンケートを活用した満足度の向上への取り組みは、具体性に乏しい。

職員自己評価の結果には、利用者満足に関する調査への取り組みについて体制が不明確であること、結果に基づく具体的な改善の取り組みが弱いこと、保護者対象の利用者満足度調査が定期的に行われているのかという疑問が、明確に示されている。職員を巻き込んださらなる取り組みを期待する。

また、今回の第三者評価で実施した「保護者アンケート」の総合的な満足度は「大変満足」30.5%、「満足」51.9%と高率であった。一方、園に対する率直な意見も多数寄せられ、そのなかで「第三者による調査なので率直に意見を言うことができた」とのコメントが多くあった。その結果から、保護者の立場に配慮した満足度の把握を目指し、第三者の活用などさらなる適切な取り組みが求められる。

2. 虐待などの権利侵害の防止に関する保育現場における具体的な取り組みと、保護者に対する意識的な関わりや啓発活動に期待する

社会的に乳幼児に対する虐待などの権利侵害が問題となっている。当園の虐待等権利侵害の防止についての取り組みは、虐待等権利侵害防止のマニュアルの整備をはじめ、虐待を発見した際の体制も整えている。毎年、職員は法人内研修や外部研修で学ぶとともに、職員会議ではガイドラインの読み合わせや話し合いを行っている。しかし、職員自己評価のこの項目の評価は58.1%で、「虐待の予防に努めているが十分ではない」は32.3%となっている。このことから、研修からの学び等を保育現場で具体的にどのように活用していけばよいのか、改めて検討することが求められる。

身体的虐待やネグレクトは表面化することが多く気づきやすいが、心理的虐待や性的虐待は発見が難しいと言われている。保育の場合、例えば送迎時の親子や食事の様子、お昼寝の時間（着脱、泣く、寝ない）など、改めて職員間で子どもと保護者を丁寧に捉え直してみることも必要と思われる。

一方、保護者が気軽に立ち寄れて相談をしやすい工夫、虐待等権利侵害防止に向けた園からの情報発信などは、保護者にとって園を身近に感じられる機会となる。今後の取り組みに期待する。

⑦ 第三者評価結果に対する施設・事業所のコメント

地域共生社会の実現に向けた取り組みについて、子どもたちと共に育つ姿勢を評価いただいたことと思います。

また、規模の大きさもありますが、保護者との双方向性を持つコミュニケーションについては課題かと思えます。今後は、ICTの活用も含めて、園として改善に取り組みたいと考えています。

⑧ 第三者評価結果

別紙（p.5～37）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。

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(1) 理念、基本方針が確立・周知されている。

| I-1-1(1)-① 理念、基本方針が明文化され周知が図られている。 | | 評価 |
|------------------------------------|--|----|
| 判断基準 | a) 法人(保育所)の理念、基本方針が適切に明文化されており、職員、保護者等への周知が図られている。 | a |
| | b) 法人(保育所)の理念、基本方針が明文化されているが、内容や周知が十分ではない。 | |
| | c) 法人(保育所)の理念、基本方針が明文化されていない。 | |
| 講評 | <p>■ 職員の自己評価の結果は、a)74.2% b)19.4% c)0% 無回答)6.5%であった。</p> <p>■ 取り組み状況 ・法人として、基本理念、基本方針、行動指針を明文化し、ホームページや広報誌「クムレだより／ふれあい」(年3～4回、約1000部発行)等に掲載するとともに当園を含む各事業所内で掲示している。 ・法人名である「クムレ」は、ラテン語の「cumクム＝ともに」と「vivereウィーウエレ＝生きる」から引用した造語で、法人の「ともに生きていく」という基本理念を表現している。また基本理念は利用者や家族・職員はもとより、地域の方々と「ともに」という考え方を包含している。 ・法人では全職員(正職員と嘱託職員A)に「ブランドブック」「クムレ10の心得」を解説し組織の理念等を職員に理解・浸透させることを目的とした小冊子、嘱託職員Bには「ブランドカード(クムレ10の心得を表記)」を常に携行させ、経営会議、法人内研修などの機会に音読することを規定で定めている。 ・当園では法人の方針に則ってキャップ会議や職員会議でブランドブックの記載事項や法人スローガンを毎回唱和して共有することに努めている。 ・保護者に対しては保護者会総会や行事後の懇談会の機会に理念や当園の重点目標等を伝えている。</p> | |
| | | |

I-2 経営状況の把握

I-2-1(1) 経営環境の変化等に適切に対応している。

| I-2-1(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。 | | 評価 |
|--|--|----|
| 判断基準 | a) 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 |
| | b) 事業経営をとりまく環境と経営状況が把握されているが、分析が十分ではない。 | |
| | c) 事業経営をとりまく環境と経営状況が把握されていない。 | |
| 講評 | <p>■ 職員の自己評価の結果は、a)67.7% b)25.8% c)6.5% 無回答)0%であった。</p> <p>■ 取り組み状況 ・事業経営をとりまく環境と経営状況に関しては、理事長および法人事務局が中心となって保育を含む社会福祉事業全体の施策動向を把握し、執行役員会および経営会議で法人全体の方向性を決定している。当法人では経営する事業所を「倉敷」および「水島(当園を含む)」のエリア(拠点)に分け、それぞれの拠点会議で法人の方針を共有するとともに、拠点内の各事業所の取組み状況、地域貢献活動、拠点全体の課題等を協議してその共有に努めている。 ・法人では「地域共生社会の実現」に向けて両拠点を中心とした事業展開の方向性を明確に掲げて取組みを強化しており、拠点ごとに地域の福祉ニーズの情報収集と共有、方針決定を行う体制を整備してきている。</p> <p>■ 改善課題 経営状況の把握および分析は理事長と法人事務局が主導し、その方針に基づいて拠点ごとに情報収集や共有を行うしくみに切り換えてきている。法人の副理事長でもある当園の園長は、法人および拠点の諸会議に参加して指導的な役割を担っているが、そういった法人の新たな方向性や取組みを当園の中に十分に浸透・共有することは課題であると認識している。さらなる取組みに期待する。</p> | |
| | | |

| | | |
|-------------------------------------|--|----|
| 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。 | | 評価 |
| 判断基準 | a) 経営環境と経営状況の把握・分析にもとづき経営課題を明確にし、具体的な取組を進めている。 | b |
| | b) 経営環境と経営状況の把握・分析にもとづき、取組を進めているが十分でない。 | |
| | c) 経営環境と経営状況の把握・分析にもとづく取組が行われていない。 | |
| 講評 | <p>■ 職員の自己評価の結果は、a)58.1% b)32.3% c)6.5% 無回答)3.2%であった。</p> <p>■ 取り組み状況 ・法人全体の方向性を踏まえ、「倉敷」および「水島(当園を含む)」の各エリア(拠点)が中心となって拠点内の各事業所の取組み状況や課題などを共有しながら取組をすすめるしくみである。特に平成30年度からは各事業所の日々の業務に加え、拠点内の事業所がチームを構成して実施する取組を5つのテーマに分類している(水島拠点では「繋(つなぐ)」、「育(そだつ)」、「遊(あそぶ)」、「学(まなぶ)」、「暮(くらす)・働(はたらく)」、「支(ささえる)」、倉敷拠点でも独自に5分類)。そしてそのテーマごとに毎月1回の会議(「カテゴリーミーティング」という)を開催して地域の状況に応じた事業に取り組んでいる。 ・当園は主に「遊」「学」のカテゴリーに位置づく事業所の一つであり、職員はそれらカテゴリーの取組みである事例検討(複雑な課題を抱える家族への支援のあり方など)、学齢期の子どもの居場所づくり、などに取り組んでいる。</p> <p>■ 改善課題 当法人では拠点ごとのカテゴリーミーティングを核とした取組みの「ブラッシュアップ」(理事長)を課題としている。当園でも職員が日常の保育に加えてそれぞれの事業に取り組み始めているが、園長は法人の方針や具体的な取組みに対する職員の理解促進を課題としている。さらなる取組みに期待する。</p> | |

I-3 事業計画の策定

I-3-(1) 中・長期的なビジョンと計画が明確にされている。

| | | |
|---------------------------------------|--|----|
| 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。 | | 評価 |
| 判断基準 | a) 経営や保育に関する、中・長期の事業計画及び中・長期の収支計画を策定している。 | a |
| | b) 経営や保育に関する、中・長期の事業計画または中・長期の収支計画のどちらかを策定していない。 | |
| | c) 経営や保育に関する、中・長期の事業計画も中・長期の収支計画のどちらも策定していない。 | |
| 講評 | <p>■ 職員の自己評価の結果は、a)80.6% b)12.9% c)3.2% 無回答)3.2%であった。</p> <p>■ 取り組み状況 ・法人として制度改正や医療・福祉を取り巻く状況を踏まえ、第2期中期経営計画(平成27年4月～令和2年3月)を定めている。この計画は副理事長がリーダーとなり主に各事業所の管理者が中心となって原案を作り、経営会議に諮って策定したものである。そこでは法人の理念のもとに、「地域共生社会の実現と拠点体制の構築」を目指して「相談からサービスまで切れ目のない利用者支援の実現」などの「7つの柱」を掲げ、それぞれの柱ごとに具体的な取組を明示している。 ・中期経営計画は外部環境などの変化に応じて随時見直している。見直す場合には執行役員が検討して経営会議で承認されるしくみである。今年度は「地域共生社会の実現」を目指すという方向性をより明確化する観点から、「相談からサービスまでの切れ目のない利用者支援の実現」の項目に「地域住民との協働」の視点を盛り込んでいる(第2期中期経営計画ver3)。</p> | |

| | | |
|--------------------------------------|---|----|
| 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。 | | 評価 |
| 判断基準 | a) 単年度計画は、中・長期計画を反映して具体的に策定されている。 | b |
| | b) 単年度計画は、中・長期計画を反映しているが、内容が十分ではない。 | |
| | c) 単年度計画は、中・長期計画を反映しておらず、内容も十分ではない。 | |
| 講評 | <p>■ 職員の自己評価の結果は、a)67.7% b)25.8% c)3.2% 無回答)3.2%であった。</p> <p>■ 取り組み状況 ・法人の中期経営計画を踏まえて拠点ごとに事業計画を作り、それを踏まえて当園を含む各事業所が単年度の事業計画を策定するしくみである。 ・単年度の事業計画は全事業所が「事業所年度方針」「支援計画」「働きやすい職場づくり」などの共通の項目に添って記述している。また各々の項目も共通的に「達成目標」「実施計画」「実施責任者」等に分類して記述する形式にしており、可能な限り具体的に記述になるように法人として枠組みを定めている。</p> <p>■ 改善課題 各事業所が作成する単年度計画の枠組みの統一によって、法人として記述内容の標準化と具体的な記述になるよう工夫に努めている。しかし、当園の事業計画の「達成目標」や「実施計画」の記述は、やや抽象的な範囲にとどまっているものも見受けられる。また、拠点の事業計画と当園の事業計画との関係性、あるいは法人の方針である「地域共生社会の実現」に向けた六つのカテゴリーによる取組みに対する当園での位置付けや関係性なども事業計画からは読み取りにくい。より充実した事業計画の策定に向けた取組みに期待する。</p> | |

I-3-(2) 事業計画が適切に策定されている。

| | | |
|---|---|----|
| 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。 | | 評価 |
| 判断基準 | a) 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 |
| | b) 事業計画が職員等の参画のもとで策定されているが、実施状況の把握や評価・見直し、または、職員の理解が十分ではない。 | |
| | c) 事業計画が、職員等の参画のもとで策定されていない。 | |
| 講評 | <p>■ 職員の自己評価の結果は、a)58.1% b)35.5% c)6.5% 無回答)0%であった。</p> <p>■ 取り組み状況 ・事業計画は、園長、副園長、主幹保育教諭が法人および水島拠点の方針や課題等を踏まえて原案を作成している。園長が副理事長であることから法人および水島拠点の方針等は把握しており、一方で、現場の保育の状況や園全体の年間スケジュールなどは副園長および主幹保育教諭が概ね把握していることから、それぞれの情報を踏まえて事業計画をとりまとめている。 ・事業計画は毎年4月の職員会議(月1回)で全員に配布するとともに園長が内容を説明して周知し、進捗管理も職員会議で行事を中心に担当者からの報告をもとに確認している。</p> <p>■ 改善課題 ・事業計画は幹部職員が全体的な状況を把握して原案を作成しているとはいえ、その過程において基本的には一般職員の意見集約等の機会は設けていない。職員への周知は行っているものの、できる限り事業計画策定過程での職員の参加や意見の集約・反映の機会が求められる。 ・事業計画の内容が、水島拠点内で行われているカテゴリーミーティングを中心とした取組みとの関係性についてまだ明確に整理されていないこともあり、事業の進捗管理は行事中心なものにとどまっている。なお、今回の第三者評価の実施に伴って行った職員自己評価では、「事業計画の評価や見直しの実施」に関する項目に関して、肯定的な回答が他の項目に比較してやや低位であり、自由意見でも計画の振り返りや見直しが十分ではないという主旨の回答が複数見受けられた。 ・事業の着実な実施のためには、職員の参加や理解のもとに事業計画の策定や振り返りなどが行われることが重要である。さらなる取組みに期待する。</p> | |

| | | |
|-------------------------------------|--|----|
| 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。 | | 評価 |
| 判断基準 | a) 事業計画を保護者等に周知するとともに、内容の理解を促すための取組を行っている。 | b |
| | b) 事業計画を保護者等に周知しているが、内容の理解を促すための取組が十分ではない。 | |
| | c) 事業計画を保護者等に周知していない。 | |
| 講評 | <p>■ 職員の自己評価の結果は、a)67.7% b)25.8% c)3.2% 無回答)3.2%であった。</p> <p>■ 取り組み状況 ・法人の事業計画はホームページに掲載するとともに広報誌(くもれだより「ふれあい」)に当該年度の法人方針と基本理念を掲載している。なお、ホームページや広報誌では法人および各事業所の様々な取組みの報告も掲載して周知している。 ・当園では「園だより」に事業計画の「重点目標」や「保育のポイント」を掲載して保護者への周知に努めている。また、保護者会の役員に対しては、園長が年度当初の役員会で事業計画の重点的な事項を中心に口頭で説明している。園長は説明に際してできる限り重点化して手短かに説明することを心がけており、具体的にはホームページを参照するよう勧めている。</p> <p>■ 改善課題 当園では事業計画の重要な部分について、保護者会の役員を中心に園長自ら説明が複雑にならないよう配慮して伝えている。事業計画は、その記述内容の充実が図られるとともに、子どもの保育に直接間接に関わる重要な情報として保護者への積極的で分かりやすい周知の取組みが求められる。さらなる工夫と積極的な周知に期待する。</p> | |

I-4 福祉サービスの質の向上への組織的・計画的な取組

I-4-(1) 質の向上に向けた取組が組織的・計画的に行われている。

| | | |
|---|---|----|
| I-4-(1)-① 福祉サービス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。 | | 評価 |
| 判断基準 | a) 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 |
| | b) 保育の質の向上に向けた取組が組織的に行われているが、十分に機能していない。 | |
| | c) 保育の質の向上に向けた取組が組織的に行われていない。 | |
| 講評 | <p>■ 職員の自己評価の結果は、a)64.5% b)22.6% c)9.7% 無回答)3.2%であった。</p> <p>■ 取り組み状況 ・福祉サービス第三者評価事業の受審は法人の方針で事業所ごとに計画的に進めている。当園では平成26年度以来3回目で、5年ごとに受審している。 ・毎年度、法人内の4つの保育園(当園、乳児保育園、夜間保育園、小規模保育園)共通の内容で保護者アンケートを実施している。これは保護者の満足度を把握する目的で実施しているものだが、当園では保育内容に対する評価を把握する項目が不足していると考え、平成30年度は独自のアンケート項目を追加して実施した。 ・本年度は園内研修の一環として公開保育に力を入れており、毎回の実施後に参加者からの意見を聞く振り返りの機会を設けている。</p> <p>■ 改善課題 毎年度の保護者アンケートや5年ごとの福祉サービス第三者評価の受審など、保育の質を振り返る機会を計画的に設けている。しかし、自ら質の向上に努める組織体制づくり、という点では必ずしも十分ではない。 定期的な自己評価や第三者による評価の結果に対する分析、分析結果を踏まえた改善課題の抽出、などを行う「しくみ」が組織として定められ、それが機能していることが重要である。課題解決のための改善計画の策定、改善に向けた取組みの実施、取組み状況の定期的評価と改善計画への反映なども含め、いわゆる一連のPDCAサイクルを実現する組織体制(例:担当体制や委員会など)の明確化が求められる。</p> | |

| | | |
|--|---|----|
| I-4-(1)-② 評価結果にもとづき保育所として取り組むべき課題を明確にし、計画的な改善策を実施している。 | | 評価 |
| 判断基準 | a) 評価結果を分析し、明確になった保育所として取り組むべき課題について、改善策や改善実施計画を立て実施している。 | b |
| | b) 評価結果を分析し、保育所として取り組むべき課題を明確にしているが、改善策や改善実施計画を立て実施するまでには至っていない。 | |
| | c) 評価結果を分析し、保育所として取り組むべき課題を明確にしていない。 | |
| 講評 | <p>■ 職員の自己評価の結果は、a)74.2% b)19.4% c)6.5% 無回答)0%であった。</p> <p>■ 取り組み状況 ・毎年度に実施している保護者アンケートの結果に対して、評価が低かった項目については園長および副園長で対応策を検討して次年度の保育計画や全体の計画に反映することに努めている。 ・本年度に力を入れている公開保育においては毎回の実施後に参加者から意見を聞いて振り返っているが、精査して改善点を明確にし、本年度後半以降の保育に生かしていく予定である。 ・今回の福祉サービス第三者評価事業の実施に伴って行った保護者調査では、行事が減ったことへの不満の声が出ているが、当園としてはイベント(行事)を中心とした保育から日々の保育の充実への転換を目指していく方針であり、改善に向けて幹部職員やキャップ会等で検討していく予定である。</p> <p>■ 改善課題 保護者アンケートや個々の課題に対してはその都度に幹部職員やキャップ会等で検討して改善策を各クラスに周知して取り組んでいる。しかし、アンケート等の「結果に対する分析」や「改善すべき課題」等の文書化と職員間での共有、改善計画の策定と実施、実施後の評価、といった一連の組織的なプロセスの実施という点では必ずしも十分ではない。また、その各過程での職員参画の機会も明確には位置づけていない。評価結果に対する計画的な改善策の実施に向けて、さらなる取り組みに期待する。</p> | |

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) 管理者の責任が明確にされている。

| | | |
|---|---|----|
| 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。 | | 評価 |
| 判断基準 | a) 施設長は、自らの役割と責任を職員に対して明らかにし、理解されるよう積極的に取り組んでいる。 | b |
| | b) 施設長は、自らの役割と責任を職員に対して明らかにし、理解されるよう取り組んでいるが、十分ではない。 | |
| | c) 施設長は、自らの役割と責任を職員に対して明らかにしていない。 | |
| 講評 | <p>■ 職員の自己評価の結果は、a)64.5% b)25.8% c)9.7% 無回答)0%であった。</p> <p>■ 取り組み状況 ・当園の園長は法人の副理事長が兼務しており、法人の重要な意思決定や諸事業への関与、また理事長に次ぐ立場として対外的な役割を果たしている。そのため園内での現場の保育は基本的に副園長以下に任せ、自らは組織体制や環境の整備、財務、他の関係機関との調整を中心とした役割に重点を置いている。また、職員が働きやすい環境をどう整備していくかを課題としている。 ・園長は年度当初の職員会議で職員に対して法人および当園の方針等を説明し、理解の浸透に努めている。 ・園長の責務は法人の就業規則の役割資格、職群役割資格等級の中で明示しており、また、職制規程で決済権限も定めている。なお、法人の職務権限規程では、できる限りの権限の委任や下位職への移譲を明示しており、不在時も含めた意思決定の権限の所在を明確にしている。</p> <p>■ 改善課題 法人を代表する立場であることから、園内の保育に関しては副園長等に権限を委ね、それ以外で役割と責任を果たすことを自ら位置づけている。園長自身は不在がちであることで役割の徹底が十分ではないとしているが、当園での役割と責任の範囲をより明確にして職員や保護者へも周知し、法人の方針と質の高い保育の実現にその役割と責任を果たすことが求められる。幹部職員との連携と役割分担を進め、より適切なリーダーシップの発揮に向けた取り組みに期待する。</p> | |

| | | |
|---|--|----|
| 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。 | | 評価 |
| 判断基準 | a) 施設長は、遵守すべき法令等を正しく理解するために積極的な取組を行っている。 | b |
| | b) 施設長は、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が、十分ではない。 | |
| | c) 施設長は、遵守すべき法令等を正しく理解するための取組は行っていない。 | |
| 講評 | <p>■ 職員の自己評価の結果は、a)71.0% b)22.6% c)6.5% 無回答)0%であった。</p> <p>■ 取り組み状況 ・園長は、保育を含めた社会福祉制度の改正、職員の処遇改善に関する取扱いなど行政の通知等を確認して現行法令の把握に取り組んでいる。また、リスクマネジメントの観点から子どものアレルギーへの対策などに関する理解に努めている。そのほか、市内の民間保育園の園長会で会長を務めていることでの行政や他園からの情報、県内の社会福祉法人経営者協議会主催の研修への参加、保育関係団体からメールなどによって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。 ・職員に対しては認定こども園に関する法令等をファイルにまとめて事務所内に置いたり、職員会議で社会福祉制度の動向に関する情報提供を行うなど、職員への周知に努めている。</p> <p>■ 改善課題 保育所の施設長は自ら法令や倫理を正しく理解し、組織全体を積極的にリードしていく大きな責務を負っている。そのために遵守すべき法令等の十分な理解はもとより、職員が理解を深めるための体制づくりや教育・研修等の実施に関して強いリーダーシップの発揮が求められる。さらなる取組みに期待する。</p> | |

II-1-1-(2) 管理者のリーダーシップが発揮されている。

| | | |
|--|--|----|
| II-1-1-(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。 | | 評価 |
| 判断基準 | a) 施設長は、保育の質の向上に意欲をもち、組織としての取組に十分な指導力を発揮している。 | b |
| | b) 施設長は、保育の質の向上に意欲をもち、組織としての取組に指導力を発揮しているが、十分ではない。 | |
| | c) 施設長は、保育の質の向上に関する組織の取組について指導力を発揮していない。 | |
| 講評 | <p>■ 職員の自己評価の結果は、a)48.4% b)35.5% c)12.9% 無回答)3.2%であった。</p> <p>■ 取り組み状況 ・園長は、現場の保育に関しては副園長以下の幹部職員に委ねているが、現状で保育士の人数がある程度充足している中でイベント(行事)を中心とした保育から脱却して日々の保育の内容を充実させていきたいと考えている。 ・毎年度実施している四園共通の保護者アンケートにおいて、平成30年度は保育の質に関する項目が十分でないと考え、独自に質問項目を追加して実施したり、また同30年度に「エピソードノート」を発案し、子どもができるようになったことや保護者とのやりとりなどを職員に記録させ、副園長とのやりとりを通じて気づきや成長を促している。 ・園長は、職員には研修参加希望が多く、幼稚園教諭免許の資格も9割以上の職員が更新したことなどから学ぶ意欲が高いととらえ、今後の質の向上に期待している。</p> <p>■ 改善課題 園長は副園長等に現場は任せているが、新たなアイデアを出すなど保育の質の向上に対して関心を持って取り組んでいる。施設長には保育の質に関する現状と課題を把握し、その向上に向けて研修の充実や体制づくりなど組織内で取組みが強化されるよう指導力を発揮していくことが求められる。副園長等との適切な連携と役割分担をしつつ保育の質の向上に向けたさらなる取組みに期待する。</p> | |

| | | |
|---|---|----|
| 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。 | | 評価 |
| 判断基準 | a) 施設長は、経営の改善や業務の実効性を高める取組に十分な指導力を発揮している。 | b |
| | b) 施設長は、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が、十分ではない。 | |
| | c) 施設長は、経営の改善や業務の実効性を高める取組について指導力を発揮していない。 | |
| 講評 | <p>■ 職員の自己評価の結果は、a)61.3% b)25.8% c)9.7% 無回答)3.2%であった。</p> <p>■ 取り組み状況 ・園長は業務改善による実務の負担軽減を図るためのグループウェア(情報伝達システム)の改善、登降園の管理システムの導入、建物の改築に伴う休憩室の確保などに取り組んでいる。 ・職員会議では協議題の一つに「業務改善」を掲げ、業務の現状に関する情報収集や定時退社の実施に向けた日中時間の有効活用の呼びかけなどを行っている。</p> <p>■ 改善課題 園長は特に業務環境の改善に積極的に取り組んでいる。施設長には、人事、労務、財務等の各視点から常に現状分析し、情報通信技術の活用を含め、コストバランスに配慮した効果的な業務改善に向けた具体的な取組みが求められる。また、同様の意識を職員に浸透させるためのリーダーシップも不可欠である。 職員自己評価では、「組織内に同様の意識を形成する取組み」「組織内に具体的な体制を構築し自らもその活動に積極的に参画する」といった項目について、肯定的な回答の割合は他の項目に比較してやや低位であった。さらなる取組みに期待する。</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。

| | | |
|---|---|----|
| 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。 | | 評価 |
| 判断基準 | a) 保育所が目標とする保育の質を確保するため、必要な福祉人材や人員体制に関する具体的な計画が確立しており、それにもとづいた取組が実施されている。 | b |
| | b) 保育所が目標とする保育の質を確保するため、必要な福祉人材や人員体制に関する具体的な計画が確立しているが、それにもとづいた取組が十分ではない。 | |
| | c) 保育所が目標とする保育の質を確保するため、必要な福祉人材や人員体制に関する具体的な計画が確立していない。 | |
| 講評 | <p>■ 職員の自己評価の結果は、a)51.6% b)38.7% c)9.7% 無回答)0%であった。</p> <p>■ 取り組み状況 ・法人としての「キャリアパスのしくみ」を整備して職員のキャリアアップを支援する体制を整えている。それは「キャリアパス対応人事処遇制度」、「キャリアアップ支援の職員研修体系」、「業務目標管理評価制度」で構成され、職位に応じた役割資格の明示、キャリアアップ支援の職員研修体系、評価制度、が連動したしくみである。 ・採用活動は法人事務局の人材確保対策室が担当し、ホームページによるPRや拠点ごとでの職場説明会の開催、市内の民間保育所による民間保育所協議会で地域の保育養成校への説明会などを実施している。また、新たに職員紹介制度を導入した。実際の採用は実習を契機としたもの、口コミ、ホームページやSNSを見て、説明会に来て、という場合が多い。 ・当園の職員に関する人事異動は、本人の意向を踏まえて他職員の退職予定、異動希望などを勘案して法人内の保育所間(実質的に水島拠点内)で調整している。</p> <p>■ 改善課題 法人として職員のキャリアアップのしくみを整備し、必要な人材の明確化、計画的な人材の確保と育成の体制を整備している。なお、保育士の採用はしだいに厳しくなりつつあり、目標とする保育の質を確保するためには、人材の確保・定着の取組みにおいてより一層の工夫が求められる。さらなる取組みに期待する。</p> | |

| | | |
|-----------------------------|---|----|
| II-2-(1)-② 総合的な人事管理が行われている。 | | 評価 |
| 判断基準 | a) 総合的な人事管理を実施している。 | b |
| | b) 総合的な人事管理に関する取組が十分ではない。 | |
| | c) 総合的な人事管理を実施していない。 | |
| 講評 | <p>■ 職員の自己評価の結果は、a)67.7% b)25.8% c)3.2% 無回答)3.2%であった。</p> <p>■ 取り組み状況 ・法人として「キャリアパス対応人事処遇制度」「キャリアアップ支援の職員研修体系」「業務目標管理評価制度」で構成される「キャリアパスの仕組み」を整備している。 ・職位階層ごとに「期待する職員像」(職務・役割行動の求められる姿)を明示し、人事考課制度において、役割等級の昇降格等の審査、職員育成のための情報収集、などを行っている。具体的には、業務・目標管理評価、要素別評価、キャリアアップ能力開発目標などに関するシートを用いて、目標設定面接(5月)、中間面接(10月)、期末評価面接(3月)、を行って4月にフィードバックしている。 ・以上のしくみは「キャリアパス運営手引き」などにまとめられて明示している。</p> <p>■ 改善課題 法人として役割資格等級制度、研修制度、人事評価制度を連動させた総合的な人事管理制度を運営している。しかし、職員自己評価では「処遇改善の必要性等」を評価・分析するための取組「職員の意向・意見や評価・分析等に基づく改善策の検討」「自ら将来の姿を描くことができる総合的な仕組みづくり」の各項目において、肯定的な回答の割合が他の項目に比べてやや低位であった。 園長は法人としての立場からも内外の環境変化に応じて常に制度を見直していく課題意識を持っている。さらなる取組みに期待する。</p> | |

II-2-(2) 職員の就業状況に配慮がなされている。

| | | |
|--|---|----|
| 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。 | | 評価 |
| 判断基準 | a) 職員の就業状況や意向を定期的に把握し、必要があれば改善する仕組みが構築され、働きやすい職場づくりに積極的に取り組んでいる。 | b |
| | b) 職員の就業状況や意向を定期的に把握する仕組みはあるが、改善する仕組みの構築が十分ではない。 | |
| | c) 職員の就業状況や意向を把握する仕組みがない。 | |
| 講評 | <p>■ 職員の自己評価の結果は、a)71.0% b)25.8% c)3.2% 無回答)0%であった。</p> <p>■ 取り組み状況 ・有給休暇の取得状況は各自が届け出る「有給休暇届出簿」と勤務予定表を組むタイミングで把握している。法人として有給休暇の消化率50%を目標に取り組んでおり、毎月の勤務予定を組む際には連休がとれるように工夫している。残業は事前申告制で有給休暇の取得とともに毎月資料を作成して幹部職員が状況を確認しているが、行事などでは職員に残業を要請している。 ・個々の職員の面談の機会は、新任職員にあつてはクムパートナー制度(当法人のOJTのしくみ)でのクムパートナーとの日常的なやりとりや、他には人事考課面接があり、それらの際に意向の把握に努めている。また、法人では「ハラスメント」に関する相談窓口を設けている。 ・福利厚生制度としてはソウエルクラブ(社会福祉法人福利厚生センター)に入会していることでの各種サービス、職員互助会、5年ごとに研修旅行がある。また、2019年8月に当法人職員向けの企業主導型保育所を開設した。 ・法人では、次世代育成支援対策法に基づく行動計画および女性活躍推進法に基づく行動計画を定めている。</p> <p>■ 改善課題 法人としての働きやすい職場づくりの取組みとともに、園内では幹部職員が職員との円滑なコミュニケーションに努めている。しかし、職員自己評価では、「職員の希望をもとにした総合的な福利厚生の実施」「改善策の反映と実行」「組織の魅力を高める取組みや働きやすい職場づくり」に関する各項目において、肯定的な回答の割合が他の項目に比較してやや低位であった。 職員の就業状況や意向・意見を適切に把握するしくみや体制、その結果を分析・検討して改善に結びつける一連の取組みの充実が求められる。</p> | |

Ⅱ-2-(3) 職員の質の向上に向けた体制が確立されている。

| 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。 | | 評価 |
|-----------------------------------|---|----|
| 判断基準 | a) 職員一人ひとりの育成に向けた目標管理等が、適切に行われている。 | b |
| | b) 職員一人ひとりの育成に向けた目標管理等が行われているが、十分ではない。 | |
| | c) 職員一人ひとりの育成に向けた目標管理等が行われていない。 | |
| 講評 | <p>■ 職員の自己評価の結果は、a)67.7% b)22.6% c)6.5% 無回答)3.2%であった。</p> <p>■ 取り組み状況 ・法人として「キャリアパスの仕組み」の一つとして正職員を対象とした「業務目標管理評価制度」を整備している。 ・職位階層ごとに「期待する職員像」(職務・役割行動の求められる姿)を明示しており、職位に応じて一人ひとりの職員が所定のシートによって5月中旬までに上司との面接を経て業務上の重点課題と目標、能力開発の目標などを設定し、10月の中間面接と3月の期末面接を経てその遂行度・達成度を評価決定する仕組みである。</p> <p>■ 改善課題 法人として職員育成・研修のしくみと連動した個々の職員の目標管理のしくみを整備している。しかし、職員自己評価では、「目標設定の適切さ」「適切な進捗状況の確認」「目標達成度の確認」の各項目において、肯定的な回答の割合が他の項目よりも低位であった。園長も「適切な目標の設定が課題」であるとしている。さらなる取組みに期待する。</p> | |

| 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。 | | 評価 |
|---|---|----|
| 判断基準 | a) 保育所として職員の教育・研修に関する基本方針や計画が策定され、教育・研修が実施されている。 | a |
| | b) 保育所として職員の教育・研修に関する基本方針や計画が策定されているが、内容や教育・研修の実施が十分ではない。 | |
| | c) 保育所として職員の教育・研修に関する基本方針や計画が策定されていない。 | |
| 講評 | <p>■ 職員の自己評価の結果は、a)83.9% b)16.1% c)0% 無回答)0%であった。</p> <p>■ 取り組み状況 ・法人では職員のキャリアアップ支援を重要施策と位置づけ、キャリアパス推進室を設けて職員の教育・研修に関する計画や見直しに取り組んでいる。キャリアアップのしくみは、「キャリアパス対応人事処遇制度」、「キャリアアップ支援の職員研修体系」、「業務目標管理評価制度」で構成されるもので、職位に応じた役割資格の明示、キャリアアップ支援の職員研修体系、評価制度、が連動したしくみである。 ・職員研修体系は、職位階層別にOJT、OFF-JT、SDS(自己啓発支援)の内容を定めている。OJTのしくみでは新任職員の早期育成を目的とした「クムパートナー制度」に取り組んでいる。これは主に新任職員を個別に担当する先輩職員(クムパートナー)を任命して社会人・職業人としての育成を図ろうとするものである。また、OFF-JTとして、法人研修、拠点ごとに行う拠点研修(事業種別研修、課題別研修)、外部への派遣研修を位置づけている。 ・当園では本年度は園内研修に代えて拠点内の事業所相互による公開保育に取り組んでいる。園内研修の内容は園長および副園長等の幹部職員で決定している。また、そのほかキャブ会の中での研修(事例検討など)、「1年目、異動者、派遣・嘱託研修」をそれぞれ年間計画を立てテーマを定めて取り組んでいる。</p> | |

| 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。 | | 評価 |
|--------------------------------------|--|----|
| 判断基準 | a) 職員一人ひとりについて、教育・研修の機会が確保され、適切に教育・研修が実施されている。 | a |
| | b) 職員一人ひとりについて、教育・研修の機会が確保されているが、参加等が十分でない。 | |
| | c) 職員一人ひとりについて、研修機会が確保されていない。 | |
| 講評 | <p>■ 職員の自己評価の結果は、a) 83.9% b) 12.9% c) 3.2% 無回答) 0%であった。</p> <p>■ 取り組み状況 ・クムパートナー制度によってOJTを組織的計画的に行っている。それは新任職員等に対し、2年目以上の先輩職員をクムパートナーに任命して社会人および職業人としての指導や相談を日常的に行うものである。具体的にはOJTチェックシートを用いて四半期ごとに業務の習得度をチェックするとともに、指導を受けている職員が2週間ごとに「研修ノート」に業務に関する所感を書き、クムパートナーがそれに対するアドバイスコメントを記入して指導している。なお、この制度は指導に当たるクムパートナー自身の成長(キャリアアップ)も目的としている。 ・法人の研修の多くは対象者が決まっており、それ以外の研修には各職員の研修履歴を確認して参加させている。また、外部の研修実施機関による研修の開催予定については情報がいった段階で職員に情報提供している。なお、外部研修の参加者は職員会議で復命する。 ・当園の本年度の園内研修は公開保育に特化している。複数回の機会を設けて隣接している保育所相互に実施している。勤務時間内だが他事業所と隣接しているため嘱託職員も含めて全職員が交代で参加している。</p> | |
| | | |

II-2-(4) 実習生等の福祉サービスに関わる専門職の研修・育成が適切に行われている。

| 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。 | | 評価 |
|--|---|----|
| 判断基準 | a) 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、効果的なプログラムを用意する等、積極的な取組を実施している。 | b |
| | b) 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ているが、効果的な育成プログラムが用意されていないなど、積極的な取組には至っていない。 | |
| | c) 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ておらず、教育・研修が行われていない。 | |
| 講評 | <p>■ 職員の自己評価の結果は、a) 74.2% b) 19.4% c) 0% 無回答) 6.5%であった。</p> <p>■ 取り組み状況 ・法人として「実習生の受入マニュアル」を整備し、目的、実習内容、注意事項等を定めている。また目的は、実習生における目的と園側における目的をそれぞれ明示しており、特に園側にとっては、実習の指導を通じて保育士としての力量を高める、として位置づけを明確にしている。 ・実習生の受入れは副園長が担当し、実際の保育については現場の保育士が指導にあっている。養成校の担当教員は必ず実習先である当園に來訪しているが、当園としてもできる限り連絡を密にするように心がけている。 ・保育士実習のほか、児童家庭支援センター相談員の研修の受入れ実績もある。</p> <p>■ 改善課題 マニュアルや担当者の明確化など受入体制を整備して実習生の指導を行っている。引き続き、実習内容の充実、指導者に対する研修を含めた指導内容や方法の標準化など、さらなる取組みに期待する。</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。

| 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。 | | 評価 |
|--------------------------------------|--|----|
| 判断基準 | a) 保育所の事業や財務等に関する情報について、適切に公開している。 | b |
| | b) 保育所の事業や財務等に関する情報を公表しているが、方法や内容が十分ではない。 | |
| | c) 保育所の事業や財務等に関する情報を公表していない。 | |
| 講評 | <p>■ 職員の自己評価の結果は、a)71.0% b)22.6% c)0% 無回答)6.5%であった。</p> <p>■ 取り組み状況 ・法人のホームページは本年度に刷新した。その運用は法人のメディア委員会が所管して管理している。ホームページでは法人概要、事業案内、情報公開(財務情報、第三者評価の受審結果、事業計画など)といった項目に分類して情報発信している。また「ブログ」のページは各事業所が独自に更新でき、当園では担当者を配置して1週間に1回は更新する方針で取り組んでいる。 ・法人の広報紙(クムレだより「ふれあい」)は年3~4回発行(約1,000部)発行し、保護者、協力してくれているボランティア、行政の保育担当課、子育て相談を行っている事業所などに配布している。なお、少しずつホームページなどによる情報発信を重視する方向に推移している。</p> <p>■ 改善課題 ホームページを刷新し、法人の基本理念はもとより第三者評価の受審結果や財務諸表など積極的に事業の透明性の確保に努めている。しかし、その中で苦情・相談の体制や内容に関する情報は掲載していない。施設長によれば、苦情体制は事業所単位であるため、苦情対応の結果は園内に掲示し、ホームページ等では行っていない、という。今日、サービスの質や利用者(保護者)からの信頼の向上を図るため、インターネットの活用も含めてより積極的な姿勢が求められている。さらなる取組みに期待する。</p> | |

| 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。 | | 評価 |
|--|--|----|
| 判断基準 | a) 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 |
| | b) 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が、十分ではない。 | |
| | c) 公正かつ透明性の高い適正な運営・経営のための取組が行われていない。 | |
| 講評 | <p>■ 職員の自己評価の結果は、a)67.7% b)19.4% c)6.5% 無回答)6.5%であった。</p> <p>■ 取り組み状況 ・法人では経理規程等を定めて、出納、財務、物品購入や設備工事の契約額に応じた決裁区分や経理上の基準を定め、また、職制規程、決裁権限一覧表で職位ごとの権限の範囲を明示しているなど、適切な経理事務の実施に努めている。 ・上記の各規定は「規程集」としてファイルに綴じ込み、当園の事務所に置いてあり、職員は必要な場合に関覧することができる。 ・内部監査については、内部監査法人を選任して監査を年1回実施している。なお会計事務所による外部監査の実施については現在準備中である。</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。

| | | |
|--------------------------------------|--|----|
| 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。 | | 評価 |
| 判断基準 | a) 子どもと地域との交流を広げるための地域への働きかけを積極的に行っている。 | b |
| | b) 子どもと地域との交流を広げるための地域への働きかけを行っているが、十分ではない。 | |
| | c) 子どもと地域との交流を広げるための地域への働きかけを行っていない。 | |
| 講評 | <p>■ 職員の自己評価の結果は、a)87.1% b)12.9% c)0% 無回答)0%であった。</p> <p>■ 取り組み状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・法人では、第2期中期経営計画で「地域共生社会の実現」を明確に掲げ、倉敷および水島の各エリア(拠点)を中心として地域住民との協働による地域づくりを目指している。水島拠点内ではその一環として6つのテーマに分類したカテゴリーミーティングを開催し、地域の状況に応じた事業に取り組んでいる。 ・当園では、地域の行事(祭り)への参加(太鼓、踊り)、保育所を利用していない親子を対象とした企画(わくわく・ドキドキ保育園体験)、高齢者サロンへの参加、老人保健施設での高齢者との交流など、子どもと地域住民との様々な交流の機会を設けている。 ・当園の玄関に地域の祭りや子育て支援センターの企画など、営利目的でない限り地域の関係者(機関)からの依頼に応じてチラシ等を掲示して情報提供している。 ・今年度から園長が町内会に加入した。町内会との直接的な取組みなどはまだ少ないものの、毎月の会合に参加して少しずつ関係形成に努めている。 <p>■ 改善課題</p> <p>当園では法人の方針に基づく地域との関係づくりを進める中で、地域住民からの依頼など声をかけてもらう機会が増えたことを実感している。地域への働きかけを強めて子どもが地域へ参加したり交流したりする機会を拡充することは、保育所が地域社会の一員としての社会的役割を果たす意味でも重要である。さらなる取組みに期待する。</p> | |

| | | |
|--|---|----|
| 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。 | | 評価 |
| 判断基準 | a) ボランティア等の受入れに対する基本姿勢が明示されており、受入れについての体制が整備されている。 | b |
| | b) ボランティア等の受入れに対する基本姿勢は明示されているが、受入れについての体制が十分に整備されていない。 | |
| | c) ボランティア等の受入れに対する基本姿勢が明示されていない。 | |
| 講評 | <p>■ 職員の自己評価の結果は、a)66.7% b)22.6% c)3.2% 無回答)6.5%であった。</p> <p>■ 取り組み状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・法人の職務遂行要領書の一つに「職場体験・ボランティアの受入れ」を明示し、その目的や受入れ手順、注意事項等を明示している。 ・平成29年度から法人独自に「くもしいきポイント制度」を行っている。これは当法人が経営する事業所でボランティア活動を行った者に対して1時間100ポイントを与え、1年間のポイント数に応じて当法人の事業所が作成した品物(野菜、洋菓子など)と交換するしくみである。 ・地域の高齢者やボランティア団体が、定期的あるいは行事(七夕、月見会、しめ縄作りなど)ごとに協力している。また、実習予定の実習生がボランティアとして活動に訪れる例もある。 ・中学2年生が3日間程度の職場体験をする取組み(倉敷市教育委員会主催「倉敷チャレンジ・ワーク14」)や、中学生以上の学生が夏休み期間中に行うボランティア体験(倉敷市社会福祉協議会主催「夏のボランティア体験事業」)に協力して受け入れている。 <p>■ 改善課題</p> <p>法人として独自の制度を設けてボランティアの受入れを拡充しており、当園でも担当者の配置などの体制を整備して行事での受入れや学校教育への協力などを行っている。なお、当園ではボランティアのさらなる拡充を課題としている。ボランティアの役割や位置づけ、受入れの現状と課題等を明確にし、より積極的なボランティアの受入れに取り組むよう期待する。</p> | |

Ⅱ－４－(2) 関係機関との連携が確保されている。

| 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。 | | 評価 |
|---|---|----|
| 判断基準 | a) 子どもによりよい保育を提供するために必要となる、関係機関・団体の機能や連絡方法を体系的に把握し、その関係機関等との連携が適切に行われている。 | b |
| | b) 子どもによりよい保育を提供するために必要となる、関係機関・団体の機能や連絡方法を体系的に把握しているが、その関係機関等との連携が十分ではない。 | |
| | c) 子どもによりよい保育を提供するために必要となる、関係機関・団体の機能や連絡方法を体系的に明示していない。 | |
| 講評 | <p>■ 職員の自己評価の結果は、a)77.4% b)00.0% c)0% 無回答)3.2%であった。</p> <p>■ 取り組み状況 ・水島拠点での取組みの一つとして拠点内の事業所や他の機関(児童相談所、市の子ども相談センター、女性相談所等)による事例検討会を定期的(月1回)に行っており、当園からも職員が参加している。参加する関係機関は増えてきている。 ・当園では児童相談所、子どもたちが進学する主な小学校、関係する業者などはリスト化し事務所に置いている。 ・園長は市内の民間保育所で構成する民間保育所協議会の代表に就任しており、市内の保育所との情報交換や研修などを行っている。また、保幼小連絡会に参加して授業参観に関する協議、入学予定児童に関する情報提供(配慮が必要な子どもなど)、就学時健康診断に関する連絡調整などを行っている。 ・要保護児童対策地域協議会には園としては参加メンバーではないものの、保育関係者の代表として当園の園長が参加している。</p> <p>■ 改善課題 拠点エリアでの多機関による事例検討会の開催など、法人での地域共生社会の実現に向けた取組みが広がりつつある。配慮が必要な家庭や子どもの増加など、ニーズが多様化している中で、関係機関との連携による支援体制の確立は重要な課題である。さらなる取組みに期待する。</p> | |

Ⅱ－４－(3) 地域の福祉向上のための取組を行っている。

| Ⅱ－４－(3)－① 保育所が有する機能を地域に還元している。 | | 評価 |
|--------------------------------|---|----|
| 判断基準 | a) 保育所が有する機能を、地域に開放・提供する取組を積極的に行っている。 | b |
| | b) 保育所が有する機能を、地域に開放・提供する取組を行っているが、十分ではない。 | |
| | c) 保育所が有する機能を、地域に開放・提供する取組を行っていない。 | |
| 講評 | <p>■ 職員の自己評価の結果は、a)83.9% b)12.9% c)0% 無回答)3.2%であった。</p> <p>■ 取り組み状況 ・法人では拠点内の事業所がチームを構成して実施する取組を六つのテーマに分類し、そのテーマごとにカテゴリーミーティングを開催して地域の状況に応じた事業に取り組んでいる。当園では、「学」ミーティングの事業の一つとして学齢期の子どもの居場所づくり、などに取り組んでいる。また、当園では保育園を利用していない親子を対象とした「わくわく・ドキドキ保育園体験」(音楽、造形、玩具づくりなど毎月開催)、子育てサロン、園庭開放、子育て講演会(親子コンサートなど)、神社の清掃などに取組み、地域に対してその機能を開放・提供している。 ・今年度から園長が町内会に加入した。町内会との直接的な取組みなどはまだ少ないものの、毎月の会合に参加して少しずつ関係形成に努めている。 ・災害時の地域における役割等については具体的な計画や協定などはないが、町内会に参加することで非常時の協力体制を検討中である。</p> <p>■ 改善課題 法人が目指す地域共生社会の実現の取組みの一環として、当園を含めて地域への専門機能の開放・提供の取組みを強化している。なお、町内会とのかかわりは始まったところである。園長は町内会と少しずつでも関係づくりをしていきたい、としている。災害発生時の地域住民との役割分担等も含め、さらなる関係構築と取組みの強化に期待する。</p> | |

| | | |
|---|---|----|
| II-4-(3)-② 地域の福祉ニーズにもとづく公益的な事業・活動が行われている。 | | 評価 |
| 判断基準 | a) 地域の具体的な福祉ニーズを把握し、これにもとづく公益的な事業・活動を積極的に行っている。 | b |
| | b) 地域の具体的な福祉ニーズを把握しているが、これにもとづく公益的な事業・活動が十分ではない。 | |
| | c) 地域の具体的な福祉ニーズを把握するための取組を行っていない。 | |
| 講評 | <p>■ 職員の自己評価の結果は、a) 74. 2% b) 16. 1% c) 3. 2% 無回答) 6. 5%であった。</p> <p>■ 取り組み状況 ・親子を対象とした「わくわく・ドキドキ保育園体験」(音楽、造形、玩具づくりなど毎月開催)、子育てサロン、園庭開放、子育て講演会(親子コンサートなど)、神社の清掃など、利用者以外の住民と関わりを持つ過程で地域住民の声を聞く機会がある。 ・水島拠点で実施している「にじいろカフェ」(地域住民を招いてお茶やランチする場)、「にじいろ赤ちようちん」(地域住民と職員と一緒に料理と酒を楽しみながら交流する場)に参加する住民(地域の役員、民生委員、ボランティア、その友人・知人など)との交流を通じ地域住民のニーズ把握の機会になっている。</p> <p>■ 改善課題 法人および当園の諸事業を通じて他の専門機関や地域住民との接点は増えている。しかし、地域社会において公益的な役割や機能を発揮していくためには、地域の具体的な福祉ニーズを把握するための取組を積極的に行っていくことが重要である。 職員自己評価では、「民生委員等との会議開催による具体的な福祉ニーズの把握」「関係機関・団体との連携に基づく具体的な福祉ニーズの把握」などの項目について、肯定的な回答の割合はやや低位であった。活動を通じて入ってきた声の集約にとどまらず、主体的なニーズ把握の取組みが求められる。さらなる取組みに期待する。</p> | |

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(1) 利用者を尊重する姿勢が明示されている。

| Ⅲ-1-1(1)-① 子どもを尊重した保育について共通の理解を持つための取組を行っている。 | | 評価 |
|---|---|----|
| 判断基準 | a) 子どもを尊重した保育についての基本姿勢が明示され、組織内で共通の理解をもつための取組が行われている。 | a |
| | b) 子どもを尊重した保育についての基本姿勢は明示されているが、組織内で共通の理解をもつための取組は行っていない。 | |
| | c) 子どもを尊重した保育についての基本姿勢が明示されていない。 | |
| 講評 | <p>■ 職員の自己評価の結果は、a)83.9% b)16.1% c)00.0% 無回答)00.0%であった。</p> <p>■ 取り組み状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・4園合同の園のしおり「小ざくらのご案内」に、保育方針として「一人ひとりの人格を尊重し、個性を伸ばし自立を促す」と明記している。 ・職員一人ひとりが保持するブランドブックには、保育方針、職員の心構えとともに児童福祉法や子どもの権利条約等も取められ、職員会議や法人の研修場で唱和や確認をしている。また、4園が合同で作成した「育児・援助マニュアル」には、「子どもの主体性を尊重する」、「失敗しても見守る」、「できたらほめる」等と記載されている。 ・子どもの人権については、職員、保育教諭は研修会等で学ぶ他、「人権擁護のためのセルフチェック」を活用し、保育の中で、「呼び捨てにしない」、「否定的な言葉を使わない」などの具体的な行動の振り返りを行っている。 ・子どもに対する否定的な言葉の言い換えについての研修を拠点内で実施し「こういう言い方がある」など学び合っている。また、保育の中で尊重することについては、5歳児を対象に、具体的に朝夕の集会で友だちのよい点を発表するなど、子どもが互いに尊重する心を育む取り組みを行っている。 ・当園では、性差への先入観については、服や持ち物の色、髪型などで固定的な観念を植え付けないように、また、生活習慣、文化の違い等は遊びの中で気づかせるように配慮している。これらのことは保護者にも伝えることに努めている。 | |

| Ⅲ-1-1(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。 | | 評価 |
|--|---|----|
| 判断基準 | a) 子どものプライバシー保護等の権利擁護に関する規程・マニュアル等を整備し、子どものプライバシーと権利擁護に配慮した保育が行われている。 | a |
| | b) 子どものプライバシー保護等の権利擁護に関する規程・マニュアル等を整備しているが、子どものプライバシーと権利擁護に配慮した保育が十分ではない。 | |
| | c) 子どものプライバシー保護等の権利擁護に関する規程・マニュアル等を整備していない。 | |
| 講評 | <p>■ 職員の自己評価の結果は、a)80.6% b)16.1% c)00.0% 無回答)3.2%であった</p> <p>■ 取り組み状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・当園の個人情報や肖像権については、「子どものプライバシーポリシー」としての規定がある。また、「子どもの虐待防止マニュアル」が整備され、発見のためのチェックリストや対応についても規定されている。 ・虐待防止については、園内で全員が年1回専門研修を受講し周知を図り、「人権擁護のためのセルフチェック」等も活用している。 ・排泄や着脱の援助は、必要に応じてドアや囲い等の工夫を行うとともに、育児援助マニュアルを積極的に活用している。その内容は、「おしりを拭くときは周りの子どもから見えない位置で行う」、「トイレのドアは閉めて排泄するよう知らせる」等、具体的に記載され新人保育教諭にもわかりやすいものである。さらに4～5歳児になると、水着の着替え等ではラップタオルを使用し、子ども自身の意識が育つように援助している。 ・一方、不適切な事案の発生時には、事故・苦情対応と同様とし、園長、副園長で対応策を検討のうえ職員会議で周知をし改善に取り組んでいる。 | |

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。

| 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。 | | 評価 |
|--|---|----|
| 判断基準 | a) 利用希望者が保育所を選択するために必要な情報を積極的に提供している。 | a |
| | b) 利用希望者が保育所を選択するために必要な情報を提供しているが、十分ではない。 | |
| | c) 利用希望者が保育所を選択するために必要な情報を提供していない。 | |
| 講評 | <p>■ 職員の自己評価の結果は、a)87.1% b)3.2% c)3.2% 無回答)6.5%であった。</p> <p>■ 取り組み状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・利用希望者に向けての保育サービス等の園の情報は、行政が作成するガイドブック(窓口で配布)や、当園のパンフレット、法人のホームページ及び広報誌の「くもれだよりふれあい」がある。 ・透明性を確保する観点からの法人のホームページには、保育方針や利用時間、料金等の詳細な情報の他に、子どもの活動の様子が写真やイラスト入りで掲載され、保育内容をわかりやすく紹介している(掲載情報は毎年見直して更新する)。 ・「くもれだよりふれあい」などは、親子が多く足を運ぶ保健センターや子育て支援センター等に置かれ当園での子どもたちの活動の様子を写真等で知らせている。 ・入園の問い合わせや見学希望については、副園長、主幹保育教諭、事務職員が利用者の希望等に合わせ個別に対応している。 | |

| 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。 | | 評価 |
|--|--|----|
| 判断基準 | a) 保育の開始・変更時の同意を得るにあたり、組織が定める様式にもとづき保護者等にわかりやすく説明を行っている。 | a |
| | b) 保育の開始・変更時の同意を得るにあたり、組織が定める様式にもとづき保護者等に説明を行っているが、十分ではない。 | |
| | c) 保育の開始・変更時の同意を得るにあたり、組織が定める様式にもとづき保護者等に説明を行っていない。 | |
| 講評 | <p>■ 職員の自己評価の結果は、a)77.4% b)16.1% c)3.2% 無回答)3.2%であった。</p> <p>■ 取り組み状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・幼保連携型認定こども園である当園への入園が決定した、保育を必要とする1号、2号、3号の保護者に対し、全体説明会を行っている。 ・説明会は、園長のあいさつの後、副園長、主幹保育教諭が4園合同の園のしおりの「小ざくらのご案内」に沿い、保育の方針、登降園のルール、保育の日課、園の行事、病気や感染症、持ち物、安全対策等の園の生活について説明をしている。 ・全体説明会の後は、担任を交えた個別面談となり重要事項説明書や保育内容の説明を行い同意を得ている(利用契約書の提出)。 ・個別面談では、生活環境調査表等の確認をするとともに、初めて利用する保護者もいることから園での生活に対する慣らし保育などの要望や不安などを丁寧に聞き取っている。 ・保護者への説明内容や手順・配付書類については「職務遂行要領書」に定め、どの職員も同じ対応がとれるように工夫している。 ・園の概要を示す「小ざくらのご案内」は、毎年更新され全園児に配付され、変更点はクラス担任から説明を行っている。 ・なお、現時点では課題や個別に配慮が必要な保護者への想定がなく、事前配布の資料に一文入れる等の配慮と工夫が望まれる。 | |

| | | |
|---|---|----|
| 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。 | | 評価 |
| 判断基準 | a) 保育所等の変更にあたり保育の継続性に配慮している。 | b |
| | b) 保育所等の変更にあたり保育の継続性に配慮しているが、十分ではない。 | |
| | c) 保育所等の変更にあたり保育の継続性に配慮していない。 | |
| 講評 | <p>■ 職員の自己評価の結果は、a)67.7% b)22.6% c)3.2% 無回答)6.5%であった。</p> <p>■ 取り組み状況 ・当園における転園のケースは少ない。しかし申し送りの依頼がある場合には転園先へ指定の文書で申し送りを行っている。依頼がない場合にも保護者には、当園での園生活の記録である「保育プラン書」を転園先に保育を継続するうえでも提出してはどうかと提案をしている。 ・利用終了後も「何かあればいつでも遊びに来てください」と保護者に伝え、来園や電話があった際には、副園長、主幹保育教諭等が対応している。 ・当園には乳児保育園からの2歳児が進級して来るが、日中は当園で活動しており進級にあたっては3月中に保護者に当園の内容を改めて説明している。</p> <p>■ 改善課題 ・利用終了後の相談窓口については、文書でなく口頭での伝達である。また、転居先での相談窓口の照会等は行っていない。利用終了後も保護者が安心して継続的な保育サービスが受けられるよう、関係機関との連携や保護者への情報提供に期待する。</p> | |

Ⅲ-1-(3) 利用者満足の上昇に努めている。

| | | |
|---|---|----|
| 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。 | | 評価 |
| 判断基準 | a) 利用者満足を把握する仕組みを整備し、利用者満足の結果を踏まえて、その向上に向けた取組を行っている。 | b |
| | b) 利用者満足を把握する仕組みを整備し、利用者満足の結果を把握しているが、その向上に向けた取組が十分ではない。 | |
| | c) 利用者満足を把握するための仕組みが整備されていない。 | |
| 講評 | <p>■ 職員の自己評価の結果は、a)71.0% b)22.6% c)0.0% 無回答)6.5%であった。</p> <p>■ 取り組み状況 ・日々の保育の中では、担任が子どもの様子を細かく把握し、帰りの集いなどで子ども達の思いを聞いたり、遊びの継続で意欲を増したりできるような保育を意識している。そして、昨年度から子どもの良いところと保護者の対応についてを発見し、エピソードとして記録する取り組みを開始し、職員会議で毎月2～3人の子どもの姿を紹介している。 ・満足度を把握し、改善点を明確化する取り組みとして、毎年「保護者アンケート調査」を実施している。その内容は、その内容は、保育内容、リスク、苦情・意見、保育と家庭について17項目である調査担当者が集計分析をし、園長、副園長、主幹保育教諭で検討し、集計結果は保護者に報告している。また、アンケート項目は、4保育園同様の内容に加え、今年度から当園独自のアンケート項目を設定し、より深く保護者の満足度や意見を把握する取り組みを開始している。 ・保護者会は、4園合同の総会が年1回、保護者役員会を年5回開催し、園長はじめ職員が参加している。</p> <p>■ 改善課題 ・園として実施している「保護者アンケート」は、回収率が60%レベルであり、アンケート項目に対し、ほとんどの保護者は「はい」と回答しているが、今回の第三者評価で実施した「保護者アンケート」では、総合的な満足度は「大変満足」30.5%、「満足」51.9%と高率である。しかし、園に対する率直な意見が多数寄せられ、また「第三者による調査なので率直に意見を言うことができた」というコメントも多く寄せられている。保護者の立場に立った満足度の把握について、第三者の活用など、適切な取り組みが求められる。 ・保護者アンケートを活用した、満足度向上への取り組みは、具体性に乏しい。職員自己評価では、利用者満足に関する調査への取り組みにおいて体制が不明確であること、結果に基づく具体的な改善が弱いこと、また保護者に対する利用者満足に関する調査が定期的に行われているのかという疑問が明確である。職員を巻き込んだ取組を期待する。</p> | |

Ⅲ-1-(4) 利用者が意見等を述べやすい体制が確保されている。

| 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。 | | 評価 |
|--------------------------------------|---|----|
| 判断基準 | a) 苦情解決の仕組みが確立され保護者等に周知する取組が行われているとともに、苦情解決の仕組みが機能している。 | b |
| | b) 苦情解決の仕組みが確立され保護者等に周知する取組が行われているが、十分に機能していない。 | |
| | c) 苦情解決の仕組みが確立していない。 | |
| 講評 | <p>■ 職員の自己評価の結果は、a) 64.5% b) 25.8% c) 3.2% 無回答) 6.5%であった。</p> <p>■ 取り組み状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・園の事業の透明性を図り、保護者の要望によく応られるように「苦情解決システム」を明確にしている。入園時に配布、説明資料である「小ざくらのご案内」には、苦情解決システムを図式化、また玄関に掲示している。苦情解決システムには「第三者委員」が位置付けられ、その役割、氏名、連絡先が記載されている。玄関には「ご意見箱」を設置している。 ・苦情、要望は電話や口頭で伝えられるほかに「連絡帳」でも把握でき、クラス担任、主幹保育教諭で検討、内容により副園長、園長が参加して検討し「意見・苦情・要望発生処理報告書」に記載し、職員間で共有している。そして、結果は直接保護者に報告、内容により公開したほうがと判断したときには、園便りや手紙を活用している。 <p>■ 改善課題</p> <ul style="list-style-type: none"> ・苦情解決システムに記載されている第三者委員の具体的な活用はされていない。活用の必要性や内容について検討を期待する。 ・今回の第三者評価で実施した「保護者アンケート」では、総合的な満足度は高いが、コメントとして、苦情、要望が多数寄せられている。また、職員自己評価でも、苦情解決の仕組みのわかりやすさについては、肯定率は5割台である。及び、苦情を申し出た保護者等へ配慮した上での公表については、4割台である。法人全体の取り組みとして検討を期待する。 | |

| 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。 | | 評価 |
|--|---|----|
| 判断基準 | a) 保護者が相談したり意見を述べたい時に方法や相手を選択できる環境が整備され、そのことを保護者に伝えるための取組が行われている。 | b |
| | b) 保護者が相談したり意見を述べたい時に方法や相手を選択できる環境が整備されているが、そのことを保護者に伝えるための取組が十分ではない。 | |
| | c) 保護者が相談したり意見を述べたい時に、方法や相手を選択できない。 | |
| 講評 | <p>■ 職員の自己評価の結果は a) 64.5% b) 29.0% c) 0.0% 無回答) 6.5%であった。</p> <p>■ 取り組み状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・保護者から意見や相談・要望を聞く機会としては、個人懇談や日常の連絡帳等を活用している。また、相談があった場合は、当園事務所の2階の会議室やサロン、空いている教室など、状況に合わせて配慮し、活用できる状況がある。 ・「小ざくらのご案内」には、「保護者会を通じた意見の吸い上げ」のシステムが記載され、保護者会役員会を通じて、意見の吸い上げも行っていると、紹介されている。 <p>■ 改善課題</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職員自己評価では、相談や意見を述べたりする際に対応について、利用者にわかりやすく説明した文書を作成しているか、という点については、肯定率は5割を切る。「小ざくらのご案内」に関する内容について、検討する必要性が示唆される。 ・保護者役員会を通じた意見の吸い上げは、現状では機能していないので、その理由の分析、そして保護者の相談しやすさ、意見を述べる機会などについて、改めて検討を期待する。 | |

| | | |
|---|--|----|
| Ⅲ-1-1-(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。 | | 評価 |
| 判断基準 | a) 保護者からの相談や意見を積極的に把握し、組織的かつ迅速に対応している。 | b |
| | b) 保護者からの相談や意見を把握しているが、組織的かつ迅速に対応していない。 | |
| | c) 保護者からの相談や意見の把握、対応が十分ではない。 | |
| 講評 | <p>■ 職員の自己評価の結果は、a)71.0% b)22.6% c)3.2% 無回答)3.2%であった。</p> <p>■ 取り組み状況 ・保護者から寄せられて意見や苦情については、即座に対応する方針を持ち、上司に報告し取り組んでいる。</p> <p>■ 改善課題 ・職員自己評価では、保護者が相談しやすく意見への傾聴や相談や意見についての迅速な対応については、肯定率は7割台であるが対応マニュアルやその見直しについては、6割台の肯定率である。法人の研修内容では、家族支援を課題とし保護者対応の一つに苦情対応を取入れているが、時間配分を見ても不十分さを感じる。改めて、苦情、要望、意見について深める必要性について検討を期待する。 ・今回の利用者調査(保護者アンケート)では、「不満や要望を伝えたと、職員はきちんと対応してくれか」の問いへの回答は「はい」6割である。取り組みの充実、改善の必要性が示唆される。</p> | |

Ⅲ-1-1-(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。

| | | |
|---|---|----|
| Ⅲ-1-1-(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。 | | 評価 |
| 判断基準 | a) リスクマネジメント体制を構築し、子どもの安心と安全を脅かす事例の収集と要因分析と対応策の検討・実施が適切に行われている。 | a |
| | b) リスクマネジメント体制を構築しているが、子どもの安心と安全を脅かす事例の収集や要因分析と対応策の検討・実施が十分ではない。 | |
| | c) リスクマネジメント体制が構築されておらず、子どもの安心と安全を脅かす事例を組織として収集していない。 | |
| 講評 | <p>■ 職員の自己評価の結果は、a)83.9% b)12.9% c)0.0% 無回答)3.2%であった。</p> <p>■ 取り組み状況 ・4園共通のリスクマネジメント分野のマニュアル(感染症、不審者対応、事故対応時)を作成している。 ・法人としてリスクマネジメント委員会を設置し、月1回の委員会を開催して法人内各事業からの事例の報告を受け、当事業所としては職員会議で報告し、リスク予防意識の醸成を図っている。 ・水島拠点として、リスクマネジメント分野の研修会を実施し、全国的な事例や季節的に起りうる事故、不慮の事故、不審者対応などについても取り上げ、当事業所としての対応について周知している。不審者対応については訓練の実施と保護者への連絡対応訓練を実施、また、KYTの訓練の実施に取り組んでいる。 ・事故などの発生時は、「事故発生処理報告書」「ヒヤリハット処理報告書」に記載し、クラス毎に事故の発生原因の分析と対策を検討し、副園長・園長に提出して助言を得、そして「是正」の必要性を判断している。事故等の発生時は、即座に全職員に周知共有している。</p> <p>なお、職員自己評価では、事故予防策に関する実効性、定期的な評価・見直しの実効については、肯定率は5割台である。同じ事故の繰り返しについては、更なる取り組み、対策を期待する。また、ヒヤリハットの十分な活用の必要についても、取り組みの充実を期待する。</p> | |

| Ⅲ-1-(5)-② 感染症の予防や発生時における子どもの安全の確保のための体制を整備し、取組を行っている。 | | 評価 |
|---|---|----|
| 判断基準 | a) 感染症の予防策が講じられ、発生時等の緊急時の子どもの安全確保について組織として体制を整備し、取組を行っている。 | a |
| | b) 感染症の予防策が講じられ、発生時等の緊急時の子どもの安全確保について組織として体制を整備しているが、取組が十分ではない。 | |
| | c) 感染症の予防策が講じられていない。 | |
| 講評 | <p>■ 職員の自己評価の結果は、a)80.6% b)19.4% c)0.0% 無回答)0.0%であった。</p> <p>■ 取り組み状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・当園としては、副園長と看護師の話し合いで、感染症発生時の管理体制を検討している。また看護師による研修会の実施、感染症マニュアルのクラス設置し、適切な対応を意図している。 ・子どもたちへの感染症予防対策として、うがい、手洗いなどについては看護師が指導している。 ・感染症に対する保護者対応は、「小ざくらのご案内」に感染症について説明し、また、当事業所内や近隣地域で感染症が発生した場合は、注意喚起する張り紙をクラスごとに掲示している。行政から発信されるメールについても配布している。また、季節に関わる病気や感染症の時期には「保健たより」に留意点などを記載し、配布している。 ・環境への対応として、温度管理、玩具の消毒等適切な方法を検討し実施している。 <p>なお、職員自己評価では、感染症に関するマニュアルの見直しについて肯定率が低い。周知が求められる。また、子ども達への教育の視点から更なる充実を期待する。</p> | |

| 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。 | | 評価 |
|--|---|----|
| 判断基準 | a) 地震、津波、豪雨、大雪等の災害に対して、子どもの安全確保のための取組を組織的に行っている。 | a |
| | b) 地震、津波、豪雨、大雪等の災害に対して、子どもの安全確保のための取組を行っているが、十分ではない。 | |
| | c) 地震、津波、豪雨、大雪等の災害に対して、子どもの安全確保のための取組を行っていない。 | |
| 講評 | <p>■ 職員の自己評価の結果は、a)83.9% b)16.1% c)0.0% 無回答)0.0%であった。</p> <p>■ 取り組み状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・保育園安全対応マニュアル—災害時の対応含むには、防災(火災)、地震、台風、浸水に対する対応策を記載している。また4園合同で防災計画を作成し、毎月実施訓練をし、そのつど反省している。そして、消火器の設置場所や使い方などについて、全職員に周知する研修がある。 ・職員の緊急連絡網を作成し、始業前後の場合の連絡として自宅にいる場合はメールを利用して安否の確認をすることに取り組んでいる。 ・食料や備蓄類などの備蓄リストを作成し、栄養士が定期的に確認、管理している。 <p>なお、防災訓練などに関する地域との連携は現在検討中である。また、立地条件などから災害の影響を把握し、建物・設備類、保育を継続するために必要な対策(BCP:事業継続計画)については、現在改善しながら検討中であり、成果を期待する。</p> | |

Ⅲ-2 福祉サービスの質の確保

Ⅲ-2-(1) 提供する福祉サービスの標準的な実施方法が確立している。

| 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。 | | 評価 |
|---|--|----|
| 判断基準 | a) 保育について、標準的な実施方法が文書化され、それにもとづいた保育が実施されている。 | a |
| | b) 保育について、標準的な実施方法が文書化されているが、それにもとづいた保育の実施が十分ではない。 | |
| | c) 保育について、標準的な実施方法が文書化されていない。 | |
| 講評 | <p>■ 職員の自己評価の結果は、a)77.4% b)19.4% c)00.0% 無回答)3.2%であった</p> <p>■ 取り組み状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・保育の提供において、基本となる部分を共通化するために、法人の4園が合同で一人ひとりの子どもを尊重した援助の標準化に取り組んでいる。 ・「保育プラン書」の作成手順や、子どもへの関わり方を詳細に記した「小ざくら育児援助マニュアル」、クラス運営の仕事内容等を明確に記した「職務遂行要領書」等である。これらのマニュアル類は、保育に携わる職員一人ひとりが保持し参考になっている。 ・また、法人内では感染症、安全、子どものプライバシーポリシー、虐待防止、不審者、事故、救急対応、保護者からの苦情対応などの各種マニュアルを作成しており、保育教諭等はいつでも閲覧できるようになっている。 ・主幹保育教諭、副園長は手順書、マニュアル類は必要に応じて職員会議やキャップ会議で周知を図るとともに、法人研修や園内の公開保育でも確認している。 | |

| 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。 | | 評価 |
|---|--|----|
| 判断基準 | a) 標準的な実施方法について定期的に検証し、必要な見直しを組織的に実施できるよう仕組みを定め、仕組みのもとに検証・見直しを行っている。 | a |
| | b) 標準的な実施方法について定期的に検証し、必要な見直しを組織的に実施できるよう仕組みを定めているが、検証・見直しが十分ではない。 | |
| | c) 標準的な実施方法について、組織的な検証・見直しの仕組みを定めず、定期的な検証をしていない。 | |
| 講評 | <p>■ 職員の自己評価の結果は、a)71.0% b)16.1% c)6.5% 無回答)6.5%であった。</p> <p>■ 取り組み状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・手順書、マニュアル類のうち、特に保育に直結する「保育プラン書」「育児援助マニュアル」「職務遂行要領書」は、毎年の年度末に法人の4園が職員会議やキャップ会議で振り返りをした意見を持ち寄り、主幹保育教諭、副園長等が合同で検証と見直しを行っている。 ・これまでの検証で、保育に直接関わり見直した事例に「保育プラン書」がある。保護者の要望もあり、「保育プラン書」の書式に園生活の活動のねらい、配慮事項、まとめと課題を加えている。 | |

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。

| 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。 | | 評価 |
|--------------------------------------|--|----|
| 判断基準 | a) アセスメントにもとづく指導計画を策定するための体制が確立しており、取組を行っている。 | a |
| | b) アセスメントにもとづく指導計画を策定するための体制が確立しているが、取組が十分ではない。 | |
| | c) アセスメントにもとづく指導計画を策定するための体制が確立していない。 | |
| 講評 | <p>■ 職員の自己評価の結果は、a) 71.0% b) 19.4% c) 3.2% 無回答) 6.5%であった。</p> <p>■ 取り組み状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・入園時に一人ひとりの子どもの心身の発達状況や家庭での養育状況を児童票や健康診断表、生活環境調査表で丁寧に把握をしている。 ・入園後は口頭での保護者との情報交換、連絡帳、月・週案の「指導計画(個別を含む)」の実施状況等から把握している。当園では「個別指導計画」を「保育プラン書」と呼んでいる。 ・「保育プラン書」を含む指導計画は「職務遂行要領書」の手順に従い「全体的な計画」に基づきクラスごとに話し合い作成する。必要に応じて看護師、栄養士の参画や法人内の児童発達支援センターと連携を図っている。 ・子ども、保護者の課題やニーズは、保護者と共有している「保育プラン書」に明示をし、2歳児までは2カ月ごと、3歳以上児は年間を前期・後期に分けて作成し、振り返りも行い、記載している。保護者とは懇談会等を通して子どもの育ちを確認している。 ・年齢別の「月・週案」は、クラスの複数の保育教諭で振り返りを行い、次月に活用し、反映させている。 ・児童票などのアセスメントの見直しは、主幹保育教諭、副園長のもとに年度末に行い、「月・週案」の指導計画(保育プラン書含む)の指導と確認はクラスキャップ、主幹保育教諭、副園長が適切に行っている。 | |

| Ⅲ-2-(2)-② 定期的に指導計画の評価・見直しを行っている。 | | 評価 |
|----------------------------------|--|----|
| 判断基準 | a) 指導計画について、実施状況の評価と計画の見直しに関する手順を組織として定めて実施している。 | a |
| | b) 指導計画について、実施状況の評価と計画の見直しに関する手順を組織として定めて実施しているが、十分ではない。 | |
| | c) 指導計画について、実施状況の評価と計画に見直しに関する手順を組織として定めて実施していない。 | |
| 講評 | <p>■ 職員の自己評価の結果は、a) 74.2% b) 16.1% c) 3.2% 無回答) 6.5%であった。</p> <p>■ 取り組み状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・教育及び保育の内容に関する「全体的な計画」に基づく年齢別の「年間指導計画」は、キャップ会議(クラスキャップ)の意見も参考に法人の4園の主幹保育教諭、副園長、園長が年度末に見直している。 ・「全体的な計画」、「年間指導計画」の下に、具体的な日々の保育内容は「月・週案」としてクラスの複数の保育教諭が、「月始めの園児の姿」、「主な活動」、「月のねらい」、「配慮事項」等を主幹保育教諭、副園長の指導の下に立案し、その際、保護者の状況を「連絡帳」、「保育プラン書」からも得て作成している。 ・「月・週案」実施後は、複数の保育教諭で「自己評価」と「子ども評価」を行っている(手順は職務遂行要領書に記載)。 ・「月・週案」は、毎月の職員会議で周知され、変更等がある場合は昼礼、キャップ会議で検討している。 ・「保育プラン書」は、一人ひとりの子どもの保育内容が保護者にも見える形となっており、育ちの記録として卒園時に保護者に返している。 | |

Ⅲ-2-(3) 福祉サービス実施の記録が適切に行われている。

| 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。 | | 評価 |
|--|--|----|
| 判断基準 | a) 子ども一人ひとりの保育の実施状況が適切に記録され、職員間で共有化されている。 | a |
| | b) 子ども一人ひとりの保育の実施状況が記録されているが、職員間での共有化が十分ではない。 | |
| | c) 子ども一人ひとりの保育の実施状況が記録されていない。 | |
| 講評 | <p>■ 職員の自己評価の結果は、a) 80.6% b) 16.1% c) 00.0% 無回答) 3.2%であった。</p> <p>■ 取り組み状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・子ども一人ひとりの状況は、児童票(発育・健康状況、家庭での生活状況、保育経過等の収録)や個別の「保育プラン書」、複写式の「連絡帳」などで記録している。 ・3歳以上児の「保育プラン書」では、子ども一人ひとりの「養護・生活」と「遊び・教育」のねらいを定めて援助をし「保育経過記録」としている。 ・主幹保育教諭が記録の指導を行い、副園長が確認をして差異が生じないように努めている。 ・「保育プラン書」や「月・週案」は職員会議で周知と共有を行い、保育の引き継ぎには「伝達ノート」を活用するとともに、日々の子ども、保護者に関する情報は職員室に掲示や回覧ノートで共有している。必要に応じて昼礼、キャブ会議で周知と共有を図ることもある。 | |

| 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。 | | 評価 |
|----------------------------------|---|----|
| 判断基準 | a) 子どもに関する記録の管理について規程が定められ、適切に管理が行われている。 | a |
| | b) 子どもに関する記録の管理について規程が定められ管理が行われているが、十分ではない。 | |
| | c) 子どもに関する記録の管理について規程が定められていない。 | |
| 講評 | <p>■ 職員の自己評価の結果は、a) 90.3% b) 6.5% c) 00.0% 無回答) 3.2%であった。</p> <p>■ 取り組み状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・子どもに関する記録の管理については、法人が定める「個人情報管理規定」に従い入園時に「小ざくらのご案内」で保護者に説明をしている。内容は、法人発行の広報誌、ホームページ、園だより、子どもの映像や名前の個人が特定できるもの等は、保護者に無断で外部に提供しないというものである。 ・児童票や指導計画、子ども、保護者に関する懇談記録等は、職員室の書類棚に施錠し保管するとともに、保育園運営規定の中に帳簿等の種類と保存年限を定めている。また、子どもの記録管理にあたっては、職員にパソコンへのアクセス権限を設けている。 <p>・なお、法人の定める「個人情報管理規定」に従い、子どもに関する記録の取り扱いを保護者に説明をしている。しかしながら、保護者から開示を求められた際のルール、規定の説明はなく今後の取り組みに期待する。評価は総合的に判断を行った。</p> | |

A-1 保育内容

A-1-(1) 保育課程の編成

| 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。 | | 評価 |
|---|--|----|
| 判断基準 | a) 保育課程は、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 地域の実態に応じ編成している。 | a |
| | b) 保育課程は、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 地域の実態に応じ編成しているが、十分ではない。 | |
| | c) 保育課程は、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 地域の実態に応じ編成していない。 | |
| 講評 | <p>■ 職員の自己評価の結果は、a)77.4% b)16.1% c)00.0% 無回答)6.5%であった。</p> <p>■ 取り組み状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・保育課程は、幼保連携型認定こども園、保育所、幼稚園が共通とする「全体的な計画」と改められた(以下、全体的な計画)。 ・当園の「全体的な計画」は、法人の理念「ともに育ち、ともに生きる」や保育目標の「生きる力を育む」などを軸に、「保育所保育指針」「認定こども園教育、保育要領」「児童福祉法」「認定こども園法」「教育基本法及び学校保健安全法」「児童の権利」等を参考に編成している。 ・「全体的な計画」の内容は、当園が独自に作成している「小ざくらの保育のみちすじ」と、乳児保育の3つの視点(健やかに伸び伸びと育つ等)や「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿等」を意識した教育および保育とし、加えて、子どもの心身の発達や家庭の状況、小学校との接続、保育時間などへの配慮、地域の実態に応じた子育て支援などを取り込み、園の全体像を包括的に示している(法人4園で同じ)。 ・「全体的な計画」の立案は、クラスのリーダーが出席するキャップ会議を経て、法人4園の主任、主幹保育教諭、副園長、園長が中心となり作成し、年度末には、キャップ会議で検証のうえ4園共同で評価と見直しを行っている。 | |

A-1-(2) 環境を通して行う保育、養護と教育の一体的展開

| 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。 | | 評価 |
|--|---|----|
| 判断基準 | a) 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 |
| | b) 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が、十分ではない。 | |
| | c) 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ない | |
| 講評 | <p>■ 職員の自己評価の結果は、a)71.0% b)29.0% c)00.0% 無回答)00.0%であった。</p> <p>■ 取り組み状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・保育方針に、子ども同士が励ましたり助け合ったりして、様々な体験の中で成長していけるような環境をつくります、と謳っている。 ・保育室は、心地よい生活と遊びの場となるように季節に合わせた温度、湿度、換気をはじめ、発達に沿った家具(テーブル、椅子他)、玩具、遊具(運動用具含む)類の安全と、材質、衛生面にも配慮している。また、子どもが安心して横になったり、好きなコーナーで遊んだりできるように環境を整えている。 ・食事、睡眠、手洗い場、トイレなどはスペースが確保され子どもが使いやすいように高さなどにも配慮している。2歳児保育では、特にこれらの使用の際には時間差をつけて一人ひとりの子どもに保育教諭が寄り添い丁寧な援助をしている。 ・「月・週案」には、保育教諭間で話し合い、子どもの動きに合わせた室内の「環境・遊び」を図解入りで記載し共有を図っている。 | |

| A-1-1-(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。 | | 評価 |
|---|--|----|
| 判断基準 | a)一人ひとりの子どもを受容し、子どもの状態に応じた保育を行っている。 | a |
| | b)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が、十分ではない。 | |
| | c)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ない。 | |
| 講評 | <p>■ 職員の自己評価の結果は、a)67.7% b)25.8% c)6.5% 無回答)00.0%であった。</p> <p>■ 取り組み状況</p> <ul style="list-style-type: none"> 一人ひとりの子どもの受容については、児童票(発育、発達過程、家庭環境他)や連絡帳、保護者との懇談会から子どもの状況を把握し対応している。 把握した情報は、当園独自の2～5歳児の「保育プラン書(個別指導計画)」に活用し、子ども一人ひとりの援助にあたっている。 具体例では、併設の乳児園から進級した子どもや一号認定の子どもに対しては、園生活に慣れるまでは私服のままや上履きもはかなくてもよいとしている。 一人ひとりの子どもの「保育プラン書」の作成や振り返りは、複数の保育教諭で行い、子どもへの援助を共有しながら進めている。 子どもの欲求や気持ちのくみ取りについては、「小ざくらの保育の取り組み」や、子どもの発達過程を示す「小ざくらの保育のみちすじ」等、さらには園内の「公開保育」を年4回(2～5歳児)行う中で保育教諭間で学び合い、子ども理解を深めている。 「小ざくらの保育の取り組み」の中には、保育を行う職員の心構えとして、「言葉」や「態度」など「子どもの手本となり、よい習慣をつくります」と記載している。 当園では、子どもの対応については、年2回の職員のセルフチェック(言葉、身だしなみ等)の実施や職員会議でも話し合っている。 <p>・なお、この項目に対する職員の自己評価は67.7%であるが、取り組みが十分ではないとする職員も25.8%である。また、利用者(保護者)調査からも「職員が子どもの気持ちを大切にしながら対応してくれていると思うか」には、「どちらともいえない」が19.1%となっており、さらなる振り返りが期待される。評価は「保育プラン書」にみられる子どもへの援助などから総合的に評価を行った。</p> | |

| A-1-1-(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。 | | 評価 |
|---|--|----|
| 判断基準 | a)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 |
| | b)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、援助を行っているが、十分ではない。 | |
| | c)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、援助を行っていない。 | |
| 講評 | <p>■ 職員の自己評価の結果は、a)74.2% b)25.8% c)00.0% 無回答)00.0%であった。</p> <p>■ 取り組み状況</p> <ul style="list-style-type: none"> 子どもが基本的な生活習慣(食事、排泄、着脱のしかた等)を身につけるための援助には、4園共通の「育児援助マニュアル」を作成し活用している。 「育児援助マニュアル」は、当園では、特に2歳児に活用することが多いが、基本的な生活習慣の取得には保護者との連携は欠かせず連絡帳での情報交換や当園独自の「保育プラン書」で計画的に取り組んでいる。 2歳児の生活面(食事、着脱、排泄)の援助等は、発達の特徴を踏まえ、子どもが自らやってみようとする気持ちを引き出すように「がんばったね」などと声を掛けたり、保育教諭と一緒に手洗いをしたりなど丁寧に援助している。 3歳以上児になると基本的な生活習慣が乱れることもあり、個別に声をかける他、絵本、紙芝居等で清潔にすることの大切さを伝えている。 保護者とは「保育プラン書」を通して、子どもが園や家庭でも戸惑わずに食事、排泄、着脱のしかた等が身につくよう協力し、進めている。 <p>■ 改善課題</p> <ul style="list-style-type: none"> 認定こども園には、途中入園や保育時間が異なる子どもなどの在籍から、一人ひとりの基本的な生活習慣の取得のしかたにも難しさがあると思われる。評価は、全体の保育内容等から判断を行った。 | |

| | | |
|---|---|----|
| 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。 | | 評価 |
| 判断基準 | a) 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 |
| | b) 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が、十分ではない。 | |
| | c) 子どもが主体的に活動できる環境を整備や、子どもの生活と遊びを豊かにする保育が展開されていない。 | |
| 講評 | <p>■ 職員の自己評価の結果は、a)77.4% b)19.4% c)00.0% 無回答)3.2%であった。</p> <p>■ 取り組み状況</p> <p>・園の特色に「子どもの主体性の確立を目指した保育」を掲げている。具体的には、子どもが自ら環境に関わることを大切にし、指導計画には、経験する事項を乳児の三つの視点(健やかに伸び伸び育つ等)と、幼児期の終わりまでに育って欲しい10の姿(健康な心と体等)を踏まえ、保育活動を、健康、人間関係、環境、言葉、表現の5つの領域に定め、取り組んでいる。</p> <p>・発達別の「月・週案」の下に、自由遊びの室内では、子ども同士が関わり合えるように、ままごと、積み木、絵本等のコーナー遊び、園庭では、砂場、固定遊具(滑り台等)、サーキット(跳び箱、平均台等)遊び、植物の世話等ができるように多彩に整えており、子どもは好きな遊びを行っている。</p> <p>・集団活動では、デイリーの中に教育時間を設定し、3歳以上児(一部に2歳児参加)が、リズム、音楽、造形、運動遊び、英語などを曜日別に体験し、また、園庭、散歩での自然体験も多く実施している。一方、異年齢児とは、朝夕の合同保育、季節の行事や運動会、生活発表会などで触れ合っている。</p> <p>・5歳児は計画的に地域に出かけ、交通ルールや郵便局、図書館などの地域資源を学ぶ他、定期的に高齢者施設のお年寄りと交流している。</p> <p>・当園には地域の人が遊びのボランティアとして来園し、子どもたちと一緒にしめ縄作り、カルタ取りなどを楽しんでいる。</p> | |

| | | |
|---|--------------------------------------|----|
| A-1-(2)-⑤ 乳児保育(0歳児)において、養護と教育が一体的に展開されるよう適切な環境を整備し、保育の内容や方法に配慮している。 | | 評価 |
| 判断基準 | a) 適切な環境を整備し、保育の内容や方法に配慮している。 | |
| | b) 適切な環境を整備し、保育内容や方法に配慮しているが、十分ではない。 | |
| | c) 適切な環境、保育の内容や方法に配慮されていない。 | |
| 講評 | <p>当園は2歳児以上の受け入れであり、本評価細目は非該当とする</p> | |

| | | |
|---|---|----|
| 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。 | | 評価 |
| 判断基準 | a)適切な環境を整備し、保育の内容や方法に配慮している。 | b |
| | b)適切な環境を整備し、保育の内容や方法に配慮しているが、十分ではない。 | |
| | c)適切な環境、保育の内容や方法に配慮されていない。 | |
| 講評 | <p>■ 職員の自己評価の結果は、a)54.8% b)25.8% c)00.0% 無回答)19.4%であった。</p> <p>■ 取り組み状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・発達過程を記載している「小ざくらの保育のみちすじ」や「育児援助マニュアル」を参考に、2歳児の年間保育目標「甘えや自己主張を受け止めてもらいながら、自分の気持ちを安心して表す」などの下に保育を実施している。 ・「個別指導計画」(当園では保育プラン書)の作成あたっては、まだまだ養護や保健的な配慮が必要なことから、保護者とは口頭や連絡帳、懇談会などを通して子どもの状況を把握し、一人ひとりの子どもの育ちを共有しながら作成している。 ・当園には、併設の乳児園から進級する子ども、日中のみの夜間保育園の子ども、初めて入園する子ども、1号認定の子どもたち等が在籍している。 ・2歳児保育は、一人ひとりの子どもによりよく関わるために小グループに編成して保育を行っている。特に食事、、排泄、着脱などの養護的な部分は、同じ保育教諭が援助することで子どもは安心感を覚え、保育教諭との信頼関係が深まると考えている。 ・遊びについては、平行遊びから保育教諭の仲介で友だちと一緒に遊ぶ楽しさを知らせるとともに、この時期の探索活動にもつながる虫探しなどの遊びに誘うなど、子どもの興味関心を引き出すことに努めている。訪問日にも園庭で虫探しをする子どもの姿が見られた。 ・一方、発達的に玩具の取り扱いなどのトラブルも多くなることから、保育教諭の配置や玩具などの環境構成について、保育教諭間やキャップ会議で保育内容として取り上げ話し合っている。 <p>■ 改善課題</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「保育プラン書」等を活用し保育に取り組んでいることがうかがえるが、この項目に対する職員自己評価では、「十分ではない」と「無回答」を合わせると45.2%となる。園児の背景や保育の利用の仕方などによる難しさもあると思われる。今後の取り組みに期待する。 | |

| | | |
|--|--|----|
| 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。 | | 評価 |
| 判断基準 | a)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 |
| | b)適切な環境を整備し、保育の内容や方法に配慮しているが、十分ではない。 | |
| | c)適切な環境、保育の内容や方法に配慮されていない。 | |
| 講評 | <p>■ 職員の自己評価の結果は、a) 64.5% b)22.6% c) 0.0% 無回答) 12.9%</p> <p>■ 取り組み状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「全体的な計画」の中で「園の教育・保育目標」として、「生きる力を育む」等、4つの目標を掲げ、養護(生命の保持、情緒の安定)と教育(健康、人間関係、環境、言葉、表現の5領域)を一体的に展開することを記載している。 ・養護と教育を踏まえた、3歳以上児の保育目標は、基本的な生活習慣が身に付き始めた3歳児には「体をしっかり動かして遊ぼう」、想像力や友達遊びが広がる4歳児の目標は「いっぱい聞いて、いっぱい話そう」、そして年長の5歳児の目標は「自分の気持ちを言葉で伝えよう・友だちの気持ちがわかるようになろう」等と掲げている。これらの保育目標は、クラス内に掲示され子どもも目にしてしている。 ・保育目標は「月・週案」で具体化し、主な活動は、季節の遊びや曜日別の保育活動の他、運動機能を高める「運動遊び」と遊びを豊かに広げる「ごっこ遊び」等は発達別の共通の遊びとしている。訪問日、子どもが園庭のサーキット類(平均台、マット、跳び箱など)でバランスをとって遊ぶ姿が見られた。 ・「ごっこ遊び」では、3歳児の「かき氷屋さん」、5歳児の「水族館あそび」、「むしむしランド」など、子どもたちが経験したことを、子ども同士で話し合い協力して遊ぶ姿が見られ、人間関係、言葉、造形、運動など、「ごっこ遊び」は5領域のすべてを含む保育活動となっている。 ・一人ひとりの子どもの様子は、定期的に保育経過記録を取り、日常の発達ごとの保育活動は写真入りのドキュメンテーション(見える化)として掲示及び、園だより、クラスだより等で保護者に知らせている。 ・就学を控える5歳児の保育の状況は、小学校を交えた地域の「保幼小連絡会」で保育内容を口頭や資料で伝えている。 | |

| A-1-1(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。 | | 評価 |
|--|---|----|
| 判断基準 | a)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 |
| | b)障害のある子どもが安心して生活できる環境を整備し、保育内容や方法に配慮しているが、十分ではない。 | |
| | c)障害のある子どもが安心して生活できる環境の整備、保育の内容や方法に配慮していない | |
| 講評 | <p>■ 職員の自己評価の結果は、a)64.5% b)19.4% c)00.0% 無回答)16.1%であった。</p> <p>■ 取り組み状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・法人の4園が共通の「ともに育ち、ともに生きる」の保育理念のもとに、障害のある子どもに対して前向きな保育に取り組んでいる。 ・発達障害があり視覚情報の援助が必要な子ども等に対しては、目印をつける、ホワイトボードにスケジュールを書くなど、子どもにわかりやすい工夫をしている。また、子どもが気持ちを立て直してから集団の場に戻れるクールダウンの部屋なども整えている。こうした園での配慮については、保護者を通して主治医の意見書を得ている。 ・当園には、法人の「発達支援事業所」と併用して通園している子どももあり、「発達支援事業所」の専門職の協力や、保護者の同意を得て特別支援教育コーディネーターからアドバイスを受けるなどで個別支援計画を作成している。個別支援計画は「発達支援事業所」と子どもの状態を共有し保育への反映に努めている。 ・当園には、特別な配慮を必要とする子ども以外に、障害の診断を受けていないが配慮が必要な子どもも在園していることから、全職員が法人内の研修で「子どもの理解」、「障がいの捉え方と特性の理解」について学び、必要な知識を得られるようにしている。 ・一方、保護者とは送迎時や連絡帳、「保育プラン書」を介しての情報交換や共有をはじめ、園に対する保護者の要望等を確認している。 ・なお、現在は障害のある子の受け入れが少ない。当園のこれまでの取り組みを活かして地域の潜在的なニーズの掘り起こしと、多様な子どもに対する保育の機会を提供することについての検討が期待される。 | |

| A-1-1(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。 | | 評価 |
|---|---|----|
| 判断基準 | a)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 |
| | b)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が、十分ではない。 | |
| | c)長時間にわたる保育のための保育環境の整備、保育の内容や方法に配慮していない。 | |
| 講評 | <p>■ 職員の自己評価の結果は、a)71.0% b)16.1% c)00.0% 無回答)12.9%であった。</p> <p>■ 取り組み状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「幼保連携型認定こども園」である当園には、1号認定(5時間保育延長可)2～3号(基本的に11時間保育)の子どもが在籍している。基本の保育時間以外の朝夕の延長保育(7～8時半、18～19時)等の利用は敷地内にある乳児保育園、夜間保育園へ移行しての保育となる。 ・朝夕の延長保育は、2～5歳児の異年齢児保育となり、1階の保育室に集まり、保育教諭の見守りの中で好きな絵本や玩具遊びを楽しみ夕方18時にはおにぎりなどの補食を友達と食べている。19時以降も保育の子どもは、夜間保育園で迎えを待っている。また、夜間保育園に在籍し、日中の延長保育を利用している子どもは、2歳児は11時に、3歳児以上は16時頃に夜間保育園に移動し、2～5歳児で和やかに夕食を食べたり、友だちと遊んだりしている。 ・子どもの疲れや不安感を少なくするために、子どもへの配慮、保育教諭の動きを詳細にデイリープログラムや「職務遂行要領書」に記載し、保育教諭間で共有し、また、当日の子どもの様子や保護者への連絡等はクラス担任が「伝達ノート」に記入し連絡漏れがないように引き継ぐことに努めている。 ・昨年度、異年齢児の関わりを深め、リラックスして過ごせるようにと延長の保育室を拡張し、トイレを増やしている(送迎時の保護者の利便性も考慮)。 ・利用者アンケートからは、急な変更による延長保育の利用についての項目はおおむね肯定的な回答であるが、平日や土曜日保育の利用には、若干利用しにくいとの意見も散見される。保育サービスの更なる向上に向けての取り組みに期待する。 | |

| | | |
|---|--|----|
| A-1-1-(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。 | | 評価 |
| 判断基準 | a) 小学校との連携、就学を見通した計画に基づいて、保育の内容や方法、保護者との関わりに配慮している。 | a |
| | b) 小学校との連携、就学を見通した計画に基づいて、保育の内容や方法、保護者との関わりに配慮しているが、十分ではない。 | |
| | c) 小学校との連携や就学を見通した計画、保育の内容や方法、保護者との関わりに配慮がしていない。 | |
| 講評 | <p>■ 職員の自己評価の結果は、a) 67.7% b) 16.1% c) 3.2% 無回答) 12.9%</p> <p>■ 取り組み状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・就学については「全体的な計画」の中に「小学校との接続」と位置づけ、「年間指導計画」「月・週案」で実施している。 ・保育教諭は、小学校をイメージする絵本や小学校見学、就学時の健診などから小学校への期待を持たせ、合わせて年長児としての自覚や責任感について保育の中で折々に伝えている。 ・5歳児は、園の行事では中心的な役割を果たし、また、地域のお年寄りとの触れ合いや地域の港まつりで歌や踊りを披露するなど社会的な体験も広げている。 ・園では区域内の保育施設等と小学校との連絡会で情報交換と連携を進め、保護者とは保育体験後の懇談会を利用して就学に向けて小学校側からの要望(45分間座って授業ほか)などを伝え、ともに就学について考えている。 ・保育指導要録は、子どもの良さや保護者の意向も伝わるように担任と副園長が作成し、園長の確認を得て小学校に送付している。 | |

A-1-1-(3) 健康管理

| | | |
|---------------------------------|--|----|
| IV-1-1-(3)-① 子どもの健康管理を適切に行っている。 | | 評価 |
| 判断基準 | a) 子どもの健康管理を適切に行っている。 | a |
| | b) 子どもの健康管理を適切に行っているが、十分ではない。 | |
| | c) 子どもの健康管理を適切に行っていない。 | |
| 講評 | <p>■ 職員の自己評価の結果は、a) 71.0% b) 16.1% c) 00.0% 無回答) 12.9%であった。</p> <p>■ 取り組み状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・健康支援/状態把握、増進、疾病対応を「全体的な計画」の中に位置づけ、健康および発育発達状態、継続的な把握、年2回の嘱託医による健康診断等を明示している。これを受けて看護師を中心に「保健の年間計画」を作成し、保護者への働きかけ等も含め、計画的に健康管理を行っている。 ・入園時に児童票や「生活環境調査票」で健康状況を確認し、年度末には予防接種の実施時期なども確認するとともに、健康状態に変化があった場合には、児童票に追記し職員間で共有している。 ・登園時は「健康マニュアル」に従い、子どもをしっかり視診すること(触れることも)、また、保護者から口頭や連絡帳で子どもの状況を確認している。 ・服薬については、服薬のミスを防ぐために取り扱いの流れを具体的に定めて、職員全員に周知をし実施している。 ・子どもの出欠や健康状況はクラスごとのパソコンに入力し、園全体で把握している。また、体調不良や怪我の場合等には、看護師が状況を捉えた上で、主幹保育教諭、副園長と相談し合い、保護者に連絡している。 ・看護師は園内を巡回して子どもの健康状態の把握に努めるとともに、健康指導として、子どもに手洗いやうがいの方法などを伝えている。 ・保護者には、「保健の年間計画」に基づき保健だよりを発行し、熱中症やインフルエンザ等の季節の罹りやすい病気等の注意喚起もを行っている。 | |

| A-1-1(3)-② 健康診断・歯科健診の結果を保育に反映している。 | | 評価 |
|------------------------------------|--|----|
| 判断基準 | a)健康診断・歯科健診の結果を保育に反映している。 | b |
| | b)健康診断・歯科健診の結果を保育に反映しているが、十分ではない。 | |
| | c)健康診断・歯科健診の結果を保育に反映していない。 | |
| 講評 | <p>■ 職員の自己評価の結果は、a)71.0% b)19.4% c)3.2% 無回答)6.5%であった。</p> <p>■ 取り組み状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・毎月の身体測定、嘱託医による内科、歯科、耳鼻科、眼科の健診を行い、そのつど結果を保護者に個別に紙面で知らせている。 ・健診の結果は、職員会議等で共有しクラスごとの児童票に記録される。 ・看護師は、内科をはじめ健診の予定や終了後の全体的結果を「保健だより」で保護者に知らせている。 ・虫歯など治療が必要な子どもの保護者には受診を勧め、必要に応じて近隣の医療機関の情報提供を行っている。 ・健診を契機に健康への意識を高められるよう、看護師、栄養士、保育教諭が連携をして歯磨きのしかたや噛む大切さ等を保育活動に取り入れたり、保護者にも情報を提供したりしている。 <p>■ 改善課題</p> <ul style="list-style-type: none"> ・健診結果により、治療が必要な場合は受診を勧めているが、受診につながらない家庭に対する働きかけが言葉かけのみにとどまっている。必要な受診が難しい家庭は、生活全体に支援が必要な場合や虐待のリスクが潜んでいる場合が考えられる。他機関の協力を得ながら家庭に対する働きかけを工夫し、子どもの心身の健康と安全についてさらに取組みを進めていくことに期待する。 | |

| A-1-1(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。 | | 評価 |
|---|---|----|
| 判断基準 | a)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 |
| | b)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が、十分ではない。 | |
| | c)アレルギー疾患、慢性疾患等のある子どもについて、適切な対応を行っていない。 | |
| 講評 | <p>■ 職員の自己評価の結果は、a)93.5% b)3.2% c)00.0% 無回答)3.2%であった。</p> <p>■ 取り組み状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・4園共通の「食事提供サービスの流れ」のマニュアルに基づき食物アレルギーについて対応している。対応の手順は、①医師の意見書の提出②家庭食事調査③保護者・担任・施設栄養士・調理委託先栄養士による面談④プラン作成⑤特別食の提供である。 ・子どもの状況により、年度ごとに医師の意見書の提出を求め、改めて保護者面接を行い新たなアレルギー食のプラン書を作成している。 ・アレルギー対応の特別食は、食器の色分け、他の子どもが触れないように保育教諭が側に付くなど安全に配慮した食事である。また、クラスの子どもにはアレルギーの食事についてやさしく説明している。 ・保育教諭等は、安全確認上から特別食の子どもが分かるように、ホワイトボードに個人情報に配慮しながら記入し職員間で共有している。 ・アレルギー症状等発生時の対応については、上記マニュアルに職員の応援体制の確保も定めている。さらにアナフラキシーショック発生時の緊急対応はフローチャートに作成し活用しやすくしている。これらの事項は保護者にも書面で通知している。 ・一方、保育教諭や職員はアレルギー疾患への理解、エビペンの使用方法等について看護師から学び、また実地研修も行っている。 ・なお、食物アレルギーについては、入園時の「小ざくらのご案内」や「保健だより」等で保護者の理解を図り、他の慢性疾患についても、主治医の意見書、保護者面接、プラン書の作成の流れは同様としている。 | |

A-1-(4) 食事

| 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。 | | 評価 |
|----------------------------------|---|----|
| 判断基準 | a) 食事を楽しむことができるよう工夫をしている。 | a |
| | b) 食事を楽しむことができるよう工夫をしているが、十分ではない。 | |
| | c) 食事を楽しむことができる工夫をしていない。 | |
| 講評 | <p>■ 職員の自己評価の結果は、a)77.4% b)12.9% c)3.2% 無回答)6.5%であった。</p> <p>■ 取り組み状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「全体的な計画」に食育の推進を位置づけ、「食育年間計画」がある。その内容は、栄養士も参画し「食育」の期待する子ども像として「お腹のすく、リズムをもてる子ども」など5項目を掲げ、年齢別の食育指導計画(健康、人間関係、文化、いのちの育ち、料理)を作成している。 ・食事を楽しむ観点からは、保育教諭は朝の集いに、給食メニューを子どもたちに伝え、食材などから「食」に期待を持たせ、給食時は食事の援助とともに子どもから食事の感想を聞いたり、喫食状況等も把握したりしている。 ・給食は、グループごとにテーブルクロス、ランチョンマットを敷き食器、食具は発達に配慮している。子どもたちは、家庭では食べる量が少なくなった季節の行事食も楽しみ、2～3歳児ではテラスで園庭の桜を見ながら食べたり、春・秋の遠足では、全園児が家からお弁当を持参し公園で食べたりしている。 ・5歳児は、配膳などの給食当番活動を友達と一緒に積極的に行き自信を得ている。 ・夏野菜等の栽培活動も活発に行われ、土づくり、種まき、水やり、収穫、調理までを計画的に全園児がかかわり「食」の体験を広げている。 ・保護者には、毎月の「いきいき食育通信」の他に、給食の食材(野菜、果物など)の展示や献立のレシピを自由に持ち帰れるように置いてある。 | |

| 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。 | | 評価 |
|---|--|----|
| 判断基準 | a) 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 |
| | b) 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が、十分ではない。 | |
| | c) 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ない。 | |
| 講評 | <p>■ 職員の自己評価の結果は、a)83.9% b)9.7% c)00.0% 無回答)6.5%であった。</p> <p>■ 取り組み状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・給食は、食品の安全衛生、食事の質的向上、食材の適正価格の3つの視点で業務委託し、献立は委託先の栄養士と連携をして栄養バランスに配慮しつつ旬の地元の野菜なども取り入れて作っている。 ・特に2歳児は、咀嚼などに配慮が必要なこともあり、担当保育教諭と栄養士が子どもの体調、苦手な食材、野菜の切り方等を話し合い援助している。 ・毎月の「給食会議」は、栄養士を中心に委託先の栄養士、副園長、主幹保育教諭が集まり、子どもの喫食状況、献立、調理の工夫をはじめ、地域の食文化、行事食なども話し合う。これらの意見は次月の献立に活用している。 ・厨房の衛生管理については、委託先の栄養士とともにマニュアルに基づき万全に行うように努めている。 <p>・なお、業務委託をしているが、過去に厨房において作業の段階で事故報告が上げられている。大事には至らなかったが、園長はじめ業務委託先の社員等で再発防止に向けた徹底した話し合いを重ね業務改善を行っている。</p> | |

A-2 子育て支援

A-2-(1) 家庭との緊密な連携

| 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 | | 評価 |
|--|---|----|
| 判断基準 | a) 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 |
| | b) 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が、十分ではない | |
| | c) 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ない。 | |
| 講評 | <p>■ 職員の自己評価の結果は、a)83.9% b)9.7% c)00.0% 無回答)6.5%であった。</p> <p>■ 取り組み状況 ・「全体的な計画」に子育て支援を明記し取り組んでいる。子どもに関する保護者との情報交換は主に送迎時に口頭や連絡帳で行い、2歳児は毎日、3歳以上児は、出席シール帳と必要に応じて連絡帳を活用し、保育活動の参考にしてている。就学を控える年長児には自分から保護者に園生活の様子を伝えるように声をかけ、保護者にも趣旨を伝えている。 ・保護者とは、行事の際や役員会などでも子どもの成長ぶりやエピソード等を伝え合い家庭との連携を図っている。 ・保育の意図や内容については、園だより、クラスだより等で知らせ、日々の保育活動の様子はクラスごとのボードで活動報告をしている。 ・一方、期間を設定した保護者参加の保育体験(希望者)を計画的に実施し、終了後には、保護者と担当保育教諭で子どもの育ちについて話し合い、その内容は、懇談記録として児童票に記載している。</p> | |
| | | |

A-2-(2) 保護者等の支援

| 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。 | | 評価 |
|--------------------------------------|--|----|
| 判断基準 | a) 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 |
| | b) 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が、十分ではない。 | |
| | c) 保護者が安心して子育てができるようにするための支援を行っていない。 | |
| 講評 | <p>■ 職員の自己評価の結果は、a)77.4% b)16.1% c)00.0% 無回答)6.5%であった。</p> <p>■ 取り組み状況 ・「小ざくらのご案内」の中で、「子どもを健全に育成する」ために、保護者とは協力し合うパートナーとして連携をし、職員も保護者も子育てを通して社会人として一緒に育っていくことを謳っている。具体的には保護者とは、送迎時や連絡帳での情報交換、保育体験や懇談会、定期的に行う個別の保育プラン書等で保護者との信頼関係構築に努めている。 ・保護者の個々の事情に対する支援は、例えば、保育時間の変更、子育ての悩み、就学に際しての相談などがあり、担任の保育教諭や必要に応じて副園長、主幹保育教諭、キャップなどが相談に応じる体制を整えている。また、適切に記録をしている。</p> <p>・なお、この項目に対する職員自己評価や職員の自由意見からは、送迎時の時間帯は、保護者とはあまり話せないとする意見も散見される。また、利用者(保護者)調査からは、「親身になって話を聞いてくれて安心できる」の声がある一方で、土曜日保育の利用の仕方についての意見もあげられている。今後の取り組みに期待する。評価は総合的に判断を行った。</p> | |
| | | |

| | | |
|--|--|----|
| 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。 | | 評価 |
| 判断基準 | a) 家庭での虐待等権利侵害の疑いのある子どもの早期発見・早期対応及び虐待の予防に努めている。 | b |
| | b) 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が、十分ではない。 | |
| | c) 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ない。 | |
| 講評 | <p>■ 職員の自己評価の結果は、a)58.1% b)32.3% c)3.2% 無回答)6.5%であった。</p> <p>■ 取り組み状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・保護者に配付する「小ざくらのご案内」の中で「虐待防止について」触れている。園では、日々の子どもの様子や体の様子に、身体的(あざ、傷)、精神的育児放棄(衣服の汚れ、食べさせない)等の不適切な養育状況が見られた際には、保護者の方に確認させていただいている。また、異変を発見した場合は社会福祉事務所、児童相談所に通告する義務があることも記載している。園ではそのための体制も整えている。 ・実際に過去に児童家庭支援センターから虐待が疑われる子どもの問い合わせがあり、園では見守りを行った事例がある。 ・虐待等権利侵害については、職員は、法人内の研修や園内でも随時話し合いの機会を持ち理解を深めている。 ・職員会議では「児童虐待防止マニュアル」の読み合わせを行い、活用の際には、気づいた職員が適切な対応を心がけるように周知を図っている。 <p>■ 改善課題</p> <p>子どもへの虐待は、大きな社会問題となっているが、この項目に対する職員の自己評価は58.1%と低率である。また、保護者への啓発活動は特には行われていない。虐待防止月間にポスターや旗を立てるに留まっている。今後は、改めて職員間で「虐待等権利侵害」について、園でも起こり得ることとして捉え、具体的な対応策を検討するとともに、保護者への虐待防止の啓発にも力を入れて取り組むことが期待される。</p> | |

A-3 保育の質の向上

A-3-1 保育実践の振り返り(保育士等の自己評価)

| | | |
|---|--|----|
| 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。 | | 評価 |
| 判断基準 | a) 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 |
| | b) 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が、十分ではない。 | |
| | c) 保育士等が主体的に保育実践の振り返り(自己評価)に取り組んでいない。 | |
| 講評 | <p>■ 職員の自己評価の結果は、a)71.0% b)16.1% c)6.5% 無回答)6.5%であった。</p> <p>■ 取り組み状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・全職員は自らの保育業務を、年1回、保育団体が出している既成の振り返りシートを活用し振り返っている。 ・指導計画の振り返りは、毎月の「月・週案」や個別の「保育プラン書」、年度末の年間指導計画等があり、その中で、子どもの育ちと自身の保育の視点と合わせて振り返りを行い、記録もしている。 ・日々の保育の中では、保育教諭等は子どもや保護者とのやりとりで感じたことや気づいたことをエピソードとしてノートにまとめ副園長に提出し適切なコメントももらっている。エピソードの中には、職員全体の振り返りにもつながるものがあり、職員会議やキャップ会議で共有している。また、職員休憩室や教材準備をしながら保育活動について自然に話せる機会があり、そこでの会話も振り返りにつながっている。 ・保育の質の向上の一環で行う法人内の公開保育では、職員の配慮・援助のポイントを定めて実施し終了後には参加の職員のコメントを集計し職員会議で共有し、次の保育に活かしている。 ・当園では、上記のように様々な機会でも振り返りを行い、保育実践の改善につなげている。 | |