

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：小さくら乳児保育園	種別：認可保育所
代表者：田口 恒子（園長）	定員（利用人数）：120名
所在地：岡山県倉敷市水島北幸町2番3号	
TEL：086-446-2216	ホームページ： https://www.cumre.or.jp/
【施設・事業所の概要】	
設立年月日： 1975（昭和50）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	常勤職員：23名
専門職員	保育士：34名
	看護師：1名
施設・設備の概要	保育室・遊戯室：625.00m ² 調理室・静養室：116.72m ² 事務室・職員休憩室：73.07m ² その他：800.85m ²

③ 理念・基本方針

●理 念

法人：ともに育ち ともに生きる 施設：ともに育ち ともに生きる

●基本方針

法人：

- ・利用者満足
- ・集う人々の幸せ
- ・強くしなやかな組織づくり
- ・地域社会への貢献

施設：

- ・子ども一人ひとりの人格を尊重し、個性を伸ばし自立を促し、家族とともに成長・発達の援助を行います。
- ・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くような環境をつくります。

④ 施設・事業所の特徴的な取組

- ・一人ひとりを大切にする保育として、緩やかな育児担当制の保育を行っています。3歳児未満は、特に愛着形成の大切な時期の保育と考え、応答的な関係性を重視した保育や、生活面（食事・排泄・着脱）については特定の保育士が担当し、成長や発達を見ていきます。
- ・子どもの発達や興味に応じた玩具や環境を提供し、主体的に遊びや人とのかかわりができるように計画し、保育していきます。
- ・さまざまな課題のある子どもに対して、法人内の他事業所と連携を図りながら、家庭とともに成長していくように保育しています。
- ・ボランティア、アルバイト、地域住民などの受け入れを積極的に行い、園児はさまざまな人からの愛情を受けて成長していき、大人は社会参加、地域貢献、仲間づくり等につながることを目的として支援を行っています。

⑤ 第三者評価の受審状況

評価実施期間	2024年12月16日（事前説明日）～ 2025年3月31日（評価結果確定日）
受審回数（前回の受審時期）	4回（2019年度）

⑥ 総評

◆特に評価の高い点

1. ゆるやかな育児担当制保育により、保育者との信頼関係を積み重ねて、人生を生きる力の基礎を育んでいる

保育目標「生きる力を育む」のもと、特色の一つとして「一人ひとりを大切にする保育」を掲げ、特定の保育士を担当として配置する育児担当制保育を行っている。食事・排泄・睡眠・着脱などを、同じ保育者に世話してもらう緩やかな育児担当制を行うことで、一人ひとりと深くかかわりながら、より適切に成長を把握できるようにしている。

保育の現場で一人ひとりを大切にした緩やかな育児担当制保育を行うなかで、子ども一人ひとりの発達に応じた援助を行っている。基本的な生活習慣（食事、排泄、着脱のしかたなど）を身につけるための援助を行うために「育児援助マニュアル」を作成し、育児担当制で同じ保育者が継続して援助することに努めながらも保育者間で連携して取り組んでいる。食事は、0～1歳までパーテーションで仕切りをし、子どもの食事の空間を確保して保育者が一対一で食事の援助を行うなど、一人ひとりの子どもに保育者が丁寧に対応し、落ちついた環境のもとで食事を支援できている。

0歳から緩やかな育児担当制保育を積み重ねることは、その後の子どもの成長、生活習慣の形成、社会性の獲得に影響を与えるものと思われる。このような保育者との信頼関係の積み重ねが、人生を生きる力の基礎を育み、さらに自己肯定感を育むことにつながっていく。

保護者と連携することも欠かせない。個々の子どもの成長・発達に合ったかかわりを行って「保育プラン書」（個別指導計画）に記載し、情報を共有して家庭と保育園が一緒に育児を進めている。

2. 多様な資格を持つ専門職が連携し、利用者支援を行っている

当事業所は、敷地内に同法人の幼保連携型認定こども園、地域子育て支援センター、児童発達支援事業所がある。さらに、隣接地には、児童家庭支援センター、児童発達支援センター、小規模保育園などがある。そのため、子どもの発達のことや保護者からの子育ての相談はもちろん、療育に関する支援が必要な場合は、専門性を生かした支援を行うことができる環境にある。

日常的な保護者からの相談内容、例えば離乳食のつくり方などには担任を通して栄養士が対応し、保護者の就労に伴う保育時間の変更についての相談には、クラス担任から主任、園長につなぎ、対応している。一方、発達が気になる子どもの相談には、法人内に専門職が配置された施設があるため、当事業所と連携して相談にあたることができる。法人内の言語聴覚士が当園を訪問し、給食の時間の子どもの食べ方、姿勢などの様子を確認してくれる機会もある。子どもが食材を嚙まず、丸呑みしているような場合は、食事形態が子どもに合っているのかどうか、よだれが多く口の縛まりが悪い場合には、どのようなトレーニングをすればよいかなど、食べる機能の向上のための助言を受けている。「言葉・発音・聞こえ」などのコミュニケーション全般にアプローチが及ぶこともある。

また、給食の試食会「パクパクランチ」では、栄養士による食の相談ができる講座の開催とともに、歯科クリニックの歯科医師に、歯について保護者が相談できる場を設けている。このように、専門家からの助言が必要な場合には、助言を得る機会を積極的につくって活用している。

複数の事業所が協働して利用者支援に取り組むとともに、多様な資格を持つ専門職が連携しながら利用者支援を行っている。

◆特に改善を求められる点

1. 中・長期的な目標を概念図や事業計画などで明示しているものの、それぞれの内容や相互関係が明確に読み取れず、職員の理解の促進や参加機会を拡充する工夫が求められる

法人の中・長期計画において、水島エリアが目指す状態像を示している（「1000人の仲間とともに子育てしやすい水島へ」と題した概念図）。これを踏まえて、当園が目指す姿を示し（「小さくら乳児保育園 1000日後に向けて」）、単年度の事業計画に反映させるよう努めるとともに、職員への周知を図っている（「事業所のありたい姿」など）。

しかし、水島エリアの概念図における各機関・団体間の相互関係や、提供されるサービス・活動の内容は読み取りにくい。また、水島エリアの概念図、保育園の事業計画、職員への説明資料の間で、相互の整合性や関係性がやや不明確である。

さらに、園の事業計画の策定過程において職員の参画機会は十分ではなく、保護者への事業計画の説明は、断片的な情報提供にとどまっている。

法人や当園が中・長期的に目指すところを着実に実現するためには、職員がそれを正しく理解し、利用者にも適切に周知することが重要である。そのためには、各計画の整合性や図られていることや内容のわかりやすさを向上させること、職員が参画する機会の拡充、保護者に対する丁寧な説明など取り組みを強化することが求められる。

さらなる取り組みを期待する。

2. 主任を軸としたリーダー層の育成に取り組みこと、その体制づくりを行うことが求められる

園長は就任して3年目を迎えるが、法人が経営する保育部門の部門長を兼務し、法人主催の複数の会議などに参加しているため、不在時間が多い状況である。また、部門長としては、法人が予定している新しい認定こども園の開設準備が重要な責務の一つとなっているため、関係機関との調整や人材確保などに奔走せざるを得ない状況である。

そのような園長の状況により、職員自己評価の「管理者の責任とリーダーシップ」では「管理者の責任の明確化と理解されるような取り組み」に関する肯定率は3割台であり、自由意見でも「園長の不在時間が多く、報告・相談すること難しい」などの内容が複数寄せられている。

園長は、主任の育成とその役割の強化を課題に掲げ、主任を軸として、次世代を担うリーダー層の職員の育成を自らの責務として位置づけている。そのための具体的な計画を策定し、役割分担、権限移譲などの具体的な体制整備を行うが必要がある。至急に取り組みを行うことを期待する。

⑦ 第三者評価結果に対する施設・事業所のコメント

- ・丁寧に事業所内の評価や聞き取りをしていただき、これから課題を明確化することができたため、職員とともに、これから取り組んでいきたいと考えています。
- ・大切にしてきた緩やかな育児担当制や3歳未満児の丁寧な保育については、よい評価をいただき、今後も子どもにとってよりよい保育とは何かを考えていきたいと考えます。また、専門職との連携や協働については、多様な保育の状況やニーズに対応していくためには必須となっており、人財育成の視点からも今後の機会や参加を増やすなどして、職員自身が気づいたり、情報キャッチできるようしきみづくりに力を入れていきたいと思っています。
- ・法人の理念を受けて、1000日計画や事業計画などを、きちんと職員や保護者に落とし込むことができていなかったことや、保育園と家庭が協働して子育てに取り組むという視点は重要であるので、今後に向けて改善を考え、取り組んでいきたいと思います。また、事業所の組織体制なども、育成の視点を考慮して、改善に取り組んでいきます。

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。

●共通評価基準

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。

【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。	<p>評価</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 5%;">判断基準</td><td>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。</td><td rowspan="3" style="vertical-align: middle; text-align: center;">a</td></tr> <tr> <td>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。</td></tr> <tr> <td>c) 法人、保育所の理念、基本方針の明文化や職員への周知がされていない。</td></tr> </table> <p>■ 職員の自己評価の結果は、 a) 90.9% b) 9.1% 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"> ・法人は、基本理念、行動指針、基本方針、クムレ10の心得を定め、ホームページに掲載している。これとは別に、法人内の全保育園が共通の「保育理念」(法人理念と同じ)や「保育方針」「保育目標」を定めている。 ・正規職員には、ブランドブック(小冊子「クムレ10の心得」を記載)を配布している。嘱託職員には、名刺サイズのカードに理念等を記載し、配布している。 ・新規採用時の研修に加え、理事長による年頭の「互礼会」で説明し、年度当初に実施する全職員対象の「理念研修」を通じて、法人の basic 理念等の理解と浸透を図っている。理念研修は嘱託職員を含む全職員対象に行い、研修終了後には欠席者向けに動画共有サービスで研修内容を配信している。 ・当園では、職員会議や研修の際に、ブランドブックに記載されている年度スローガンと「クムレ10の心得」を唱和している。 ・保護者に対しては、法人が運営する水島エリアの5園および地域子育て支援センター1カ所と共に「小さくらのご案内」(利用者向け説明書)に、基本理念、基本方針、クムレ10心得を掲載している。また、年度当初の保育説明会において、法人の理念、保育・支援の基本、保育目標等を説明している。説明会の参加者は10名程度であり、欠席者向けに同説明会での説明を動画共有サービスで配信している。 	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、基本方針の明文化や職員への周知がされていない。
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、基本方針の明文化や職員への周知がされていない。						

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。

【2】I-2-(1)-① 事業経営を取り巻く環境と経営状況が的確に把握・分析されている。	<p>評価</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 5%;">判断基準</td><td>a) 事業経営を取り巻く環境と経営状況が的確に把握・分析されている。</td><td rowspan="3" style="vertical-align: middle; text-align: center;">b</td></tr> <tr> <td>b) 事業経営を取り巻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。</td></tr> <tr> <td>c) 事業経営を取り巻く環境と経営状況が把握されていない。</td></tr> </table> <p>■ 職員の自己評価の結果は、 a) 63.6% b) 18.2% c) 15.2% 無回答) 3.0% であった。</p> <p>■ 取り組み状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社会福祉や保育に関する施策動向などの把握は、理事長および副理事長からの情報提供によっている。また、こども家庭庁のホームページ、業界雑誌からも情報収集し、市役所から待機児童数などに関する情報を得ている。 ・今年度に再編した組織体制では、経営会議のもとに新設の部門長会議および4種類の部門会議(「暮らす」「働く」「つなぐ」「育つ」)がある。部門は、概ね事業所の種別で区分したもので、それぞれに属する事業所の施設長などが参加し、職員の状況、収支、設備、支援、事故・ヒヤリ、各委員会からの報告などに基づき、現状、課題、改善策などを協議している。当園を含む保育園と子育て支援センターは「部門会議【育つ】」(以下、特に明記しない限り「部門会議」という)に属し、園長はその部門長の役職にある。 ・毎月の部門会議に先立って、主に収支状況を本部事務局に報告する事業種別会議を開催している。 <p>■ 改善課題</p> <ul style="list-style-type: none"> ・今年度から、法人本部主導で会議体や事業の実施体制を再編し、中・長期的なビジョンを掲げて、より適切な経営体制を実現しようとして試みを行っている。 ・そのため、部門会議などで協議内容も試行錯誤しながらの状況もあり、掲げている「重点的に取り組む内容」と、現在の協議内容とにはまだ乖離がある。求める機能の発揮に向けた今後の取り組みに期待する。 	判断基準	a) 事業経営を取り巻く環境と経営状況が的確に把握・分析されている。	b	b) 事業経営を取り巻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) 事業経営を取り巻く環境と経営状況が把握されていない。
判断基準	a) 事業経営を取り巻く環境と経営状況が的確に把握・分析されている。	b				
b) 事業経営を取り巻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) 事業経営を取り巻く環境と経営状況が把握されていない。						

	【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。	評価
判断基準	a)経営環境と経営状況の把握・分析に基づき経営課題を明確にし、具体的な取組を進めている。 b)経営環境と経営状況の把握・分析に基づき、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・分析に基づく取組が行われていない。	b
講評	<p>■ 職員の自己評価の結果は、 a) 42.4% b) 42.4% c) 12.1% 無回答) 3.0% であった。</p> <p>■ 取り組み状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・経営状況や改善すべき課題について、理事会等で役員間での共有がなされている。なお、2023(令和5)年度の理事会の開催回数は9回であった。 ・経営課題等については、本部会議(月1回：役員、事務局、部門長)や経営会議(月1回：理事長、部門長以上)で課題の検討と方針決定を行い、今年度からの体制である部門長会議、部門会議を経て、各事業所に周知と課題解決に向けて取り組む体制である。 ・法人では、2026年度に新たに認定こども園を開設予定であり、準備室を設置して準備にあたっている。「部門会議【育つ】」でも、その人材の確保や育成などの協力体制を検討課題の一つとしている。 ・当園では、園長が部門長であるため、部門会議の内容は園長が職員会議(月1回)で職員に周知し、参加できない職員には職員会議の記録を回覧している。 <p>■ 改善課題</p> <ul style="list-style-type: none"> ・法人本部主導によって再編した実施体制のもとで、課題解決に向けた経営体制を整備したところであり、職員における理解は十分浸透している状況ではない。 ・職員自己評価では「職員への周知」について肯定的な回答の割合は3割程度で「報告の文面のみの内容でしかわからない」「内容の理解は不十分である」といった主旨の意見もある。取り組みの充実とともに、職員の理解を促進する取り組みが必要である。 	

I-3 事業計画の策定

I-3-(1) 中・長期的なビジョンと計画が明確にされている。

	【4】I-3-(1)-① 中・長期的なビジョンを明確にした計画が策定されている。	評価
判断基準	<p>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。</p> <p>b)経営や保育に関する、中・長期の事業計画又は中・長期の収支計画のどちらかを策定しておらず、十分ではない。</p> <p>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。</p>	b
講評	<p>■ 職員の自己評価の結果は、 a) 69.7% b) 21.2% c) 9.1% 無回答) 0.0% であった。</p> <p>■ 取り組み状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・法人では「2030年に向けたクムレのグランドデザイン」(法人内では一般的に「1000日計画」と呼んでいる)において「ビジョン」「3ヵ年の目標」(地域共生社会の実現、産前から成人期までのライフステージを支える支援の充実、バランスのとれた経営)、「1000日後のありたい姿」(倉敷、水島、岡山、法人組織に区分)を示している。 ・当園を含む水島地域では「1000日後のありたい姿」として「1000人の仲間とともに、子育てしやすい水島へ」を掲げている。 ・法人では、これらを理念研修で全職員に説明するとともに、園では水島地域の「1000日後のありたい姿」と「小さくら乳児保育園1000日後に向けて」と題する資料を作成し、職員に周知している。 <p>■ 改善課題</p> <ul style="list-style-type: none"> ・1000日計画については、例えば、当園を含む水島地域の「1000日後のありたい姿」の概念図を見る限り、その表記や表現、機関や団体間の相互の関係性、提供されている地域でのサービスや活動の内容、などはやや読み取りにくく、思い描く「なりたい姿」を容易に理解することは難しい。 ・職員に対して園独自の資料(小さくら乳児保育園1000日後に向けて)を作成して説明しているが、職員にわかりやすくするための工夫とは言え、法人の計画や当園の事業計画と表現が異なっているため、却って理解しにくい面がある。 ・職員自己評価は、全体的に肯定的な回答の割合は高いものの「わからない」「知らない」などの主旨の意見もある。 ・法人の方針や目指す方向性として、今後は当園がどのような役割を担っていくのかについて、より具体的な検討を行うとともに、職員に周知する取り組みの強化が必要である。 	

	【5】I-3-(1)-② 中・長期計画を踏まえた単年度の計画が策定されている。	評価
判断基準	a) 単年度の計画は、中・長期計画を反映して具体的に策定されている。 b) 単年度の計画は、中・長期計画を反映しているが、内容が十分ではない。 c) 単年度の計画は、中・長期計画を反映しておらず、内容も十分ではない。	b
講評	<p>■ 職員の自己評価の結果は、 a) 75.8% b) 9.1% c) 15.2% 無回答) 0.0% であった。</p> <p>■ 取り組み状況 ・事業計画の構成は法人としている。具体的には「1. 事業所のありたい姿」「2. 目標利用者数・収入」「3. 利用者支援の充実」「4. 地域共生社会づくりに向けた取り組み」「5. 業務改善及び運営基盤の確立」「6. 設備投資計画」の6項目に整理して表記し、全体的には「ありたい姿」を掲げながら地域共生社会づくりを進めるという法人の中・長期的な方針に則った構成としている。 ・当園では、自らの「1000日後のありたい姿」を念頭に置いた内容となるように努めている。 ・「事業所のありたい姿」の項目には「評価・成果指標」を明記し、実施状況の評価を行える内容となるようにしている。また「目標利用者数・収入」の項目では、年間収入、月平均利用率、生産性指標（職員1人当たりの売り上げ）、目標収支差を具体的に明示している。</p> <p>■ 改善課題 ・園長の理解に基づいて「1000日計画」（中長期計画）の内容を単年度の事業計画に反映するように努めているとしているが、両者の関係性や整合性は明確には読み取れない。 ・職員自己評価では、全体的に肯定的な回答の割合が高いものの、その一方で「事業計画の内容は不明である」「わからない」「知らない」という主旨の意見もある。 ・中・長期計画の内容を、単年度の事業計画によって具体的に反映するよう、さらなる工夫が望まれる。</p>	

I-3-(2) 事業計画が適切に策定されている。

	【6】I-3-(2)-① 事業計画の策定と実施状況の把握や評価・見直しが組織的に行われ、職員が理解している。	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) 事業計画が職員等の参画の下で策定されているが、実施状況の把握や評価・見直し又は職員の理解が十分ではない。 c) 事業計画が、職員等の参画の下で策定されていない。	b
講評	<p>■ 職員の自己評価の結果は、 a) 45.5% b) 42.4% c) 9.1% 無回答) 3.0% であった。</p> <p>■ 取り組み状況 ・事業計画は園長と主任が作成し、年度当初の職員会議で職員に周知している。 ・職員に対しては、前年度末または年度当初の職員会議で事業計画を説明している。行事、インクルーシブ保育、地域の行事に関する今年度の取り組み計画を示し、実施段階では職員の意向を把握しながら役割分担を行っている。また、インクルーシブ保育の学習や医療的ケア児の受け入れに際しても、職員の意向を聞きながら取り組んでいる。 ・事業計画の推進にあたっては、年度当初に「職務分掌」や「主任業務役割分担」などを定めて実施体制を固め、職員会議で共有している。</p> <p>■ 改善課題 ・事業計画の策定過程において、職員の参画や意見集約の機会は設けていない。 ・事業計画に基づいているという認識はあるものの、具体的に事業計画に掲げている項目に依拠した進捗管理や振り返りは行っていない。 ・より着実に事業の成果を上げるために、事業計画策定過程で職員が参加することと、事業計画の適切な進捗管理の取り組みが重要である。さらなる取組みを期待する。</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。	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)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。	b
講評	<p>■ 職員の自己評価の結果は、 a) 54.5% b) 30.3% c) 9.1% 無回答) 6.1% であった。</p> <p>■ 取り組み状況 ・年度当初に保護者を対象に保育説明会を開催し、パワーポイントで作成した説明資料に事業計画の「事業所のありたい姿」の重点テーマである「すべての親子に対する生まれる前からの継続した支援や子育て環境の提供」「共に考え協力し合える専門集団としての体制の構築」を掲載して周知している。 ・同資料は、参加できなかった保護者向けに動画共有サービスで配信している。</p> <p>■ 改善課題 ・年度当初の保育説明会においてわかりやすい資料づくりと説明に努めているが、事業計画の説明箇所は項目のみで、断片的な情報提供にとどまっている。 ・当該年度の事業計画の内容を、わかりやすくするための工夫を施しつつ保護者に周知することは、園の取り組みに対する保護者理解や活動への参加を促す観点からも重要である。さらなる取り組みを期待する。</p>	

I-4 保育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。

	【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。	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)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。	b
講評	<p>■ 職員の自己評価の結果は、 a) 57.6% b) 39.4% c) 0.0% 無回答) 3.0% であった。</p> <p>■ 取り組み状況 ・職員自己評価(保育所保育指針に基づく自己チェックリスト)や保護者の満足度調査を、それぞれ年1回実施している。 ・職員自己評価の結果は集計して「園全体の評価点」「今年度の課題点」「次年度の改善点」に整理している。評価はクラスごとにまとめ、それをリーダー、主任、園長が検討している。改善策は園長が検討し、主任、クラスマネージャーが年度末に話し合いの場を設けている。 ・福祉サービス第三者評価は、法人の計画のもとに継続的に受審し、今回の受審が4回目である。</p> <p>■ 改善課題 ・職員自己評価や保護者の満足度調査は法人の取り組みとして定着している。 ・当園では、調査結果の分析や検討に努めているが、その内容は必ずしも十分ではない。改善に向けた取り組みの前提として、調査結果を適切に評価し、分析することが重要となる。さらなる取り組みを期待する。</p>	

	【9】I－4－(1)－② 評価結果に基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	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	b
講評	<p>■ 職員の自己評価の結果は、 a) 66.7% b) 21.2% c) 9.1% 無回答) 3.0% であった。</p> <p>■ 取り組み状況 ・毎年度実施する職員自己評価(保育所保育指針に基づく自己チェックリスト100)や保護者の満足度調査の結果をそれぞれ集計し、グラフ化して職員にフィードバックしている。集計結果は職員会議やクラスリーダー会議で検討している。 ・保護者の満足度調査の結果は、法人のホームページで公開するとともに、改善が必要な点やそのための取り組み内容については「園だより」で周知している。</p> <p>■ 改善課題 ・調査結果について職員で協議しているものの、改善策や改善に向けた計画を立てて実施する過程は明確ではなく、また、取組みを検証する機会は明確ではない。組織的なPDCAサイクルの確立による保育の質の向上の取組み強化が求められる。</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。

	【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。	評価
判断基準	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	b
講評	<p>■ 職員の自己評価の結果は、 a) 33.3% b) 60.6% c) 6.1% 無回答) 0.0% であった。</p> <p>■ 取り組み状況 ・園長の役割と責任は、法人のキャリアパスのしくみのなかで明確化され「キャリアパス運営の手引き」によって職員に周知している。 ・園長は就任3年目を迎え、部門長を兼務している。次世代を担うリーダー級職員の育成を自らの課題と位置づけている。法人の会議などで不在であることが多いこともあって、報告・連絡・相談を充実させながら、主任を中心とした園の運営ができるようなしくみづくりを進めたいと考えている。 ・部門長として、予定している認定こども園の開設準備が重要な責務の一つとなっているため、関係機関との調整や人材確保に奔走せざるを得ない状況である。</p> <p>■ 改善課題 ・園長は、部門長の立場から、法人内の役割を担わざるを得ないことから、園内でのリーダーシップの発揮が十分でないと考えている。 ・次世代のリーダー級職員の育成や、園長が不在が多い状況でも当園の運営を円滑に進めるためには、具体的な計画、役割分担、権限移譲などの体制整備が必要である。さらなる取り組みを期待する。</p>	

【11】II-1-(1)-② 遵守すべき法令等を正しく理解するための取組を行っている。	<p>評価</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 5%;">判断基準</td><td>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。</td><td rowspan="3" style="vertical-align: middle; text-align: center;">b</td></tr> <tr> <td></td><td>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。</td></tr> <tr> <td></td><td>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。</td></tr> </table> <p>講評</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 職員の自己評価の結果は、 a) 63.6% b) 24.2% c) 6.1% 無回答) 6.1% であった。 ■ 取り組み状況 <ul style="list-style-type: none"> ・園長は、園内研修年間計画に基づく園内での公開保育の実施、職員会議やクラスリーダー会議での協議、などを通じて保育内容に関する指導や助言を行っている。 ・園長就任後の2年間で、職員には主体的に考えられる集団となることを求めてきた。例えば、当園と同じく育児担当制を採用している他法人の保育園への見学や、2つある2歳児クラスのリーダー同士での話し合いの機会を設けて、それを他の年齢のクラスへと波及させるなど、職員が自ら考え、成長していく職員集団となるきっかけづくりに努めている。 ・職員自己評価や保護者の満足度調査の結果について職員が検討する機会を設け、改善に向けて取り組むよう促している。 ■ 改善課題 <ul style="list-style-type: none"> ・諸会議や定期的な職員自己評価などの機会を通じて職員への指導や助言に努めているものの、自らは定期的、継続的な評価・分析は十分ではないとしている。 ・法人内での役割を担いつつ、現状の体制や役割分担の中での保育の質の向上に向けた指導力の発揮が望まれる。 	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。
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。							

II-1-(2) 管理者のリーダーシップが発揮されている。

【12】II-1-(2)-① 保育の質の向上に意欲を持ちその取組に指導力を発揮している。	<p>評価</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 5%;">判断基準</td><td>a)施設長は、保育の質の向上に意欲を持ち、組織としての取組に十分な指導力を発揮している。</td><td rowspan="3" style="vertical-align: middle; text-align: center;">b</td></tr> <tr> <td></td><td>b)施設長は、保育の質の向上に意欲を持ち、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。</td></tr> <tr> <td></td><td>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。</td></tr> </table> <p>講評</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 職員の自己評価の結果は、 a) 54.5% b) 39.4% c) 3.0% 無回答) 3.0% であった。 ■ 取り組み状況 <ul style="list-style-type: none"> ・園長は、園内研修年間計画に基づく園内での公開保育の実施、職員会議やクラスリーダー会議での協議、などを通じて保育内容に関する指導や助言を行っている。 ・園長就任後の2年間で、職員には主体的に考えられる集団となることを求めてきた。例えば、当園と同じく育児担当制を採用している他法人の保育園への見学や、2つある2歳児クラスのリーダー同士での話し合いの機会を設けて、それを他の年齢のクラスへと波及させるなど、職員が自ら考え、成長していく職員集団となるきっかけづくりに努めている。 ・職員自己評価や保護者の満足度調査の結果について職員が検討する機会を設け、改善に向けて取り組むよう促している。 ■ 改善課題 <ul style="list-style-type: none"> ・諸会議や定期的な職員自己評価などの機会を通じて職員への指導や助言に努めているものの、自らは定期的、継続的な評価・分析は十分ではないとしている。 ・法人内での役割を担いつつ、現状の体制や役割分担の中での保育の質の向上に向けた指導力の発揮が望まれる。 	判断基準	a)施設長は、保育の質の向上に意欲を持ち、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持ち、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。
判断基準	a)施設長は、保育の質の向上に意欲を持ち、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持ち、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。							

	【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。	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)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。	b
講評	<p>■ 職員の自己評価の結果は、 a) 42.4% b) 48.5% c) 6.1% 無回答) 3.0% であった。</p> <p>■ 取り組み状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・園長は、部門長として法人の経営会議や事業種別会議に参加し、業務改善に向けた人事・労務・財務等の現状を把握している。 ・「【育つ】部門」にICTミーティングを設置し、ICT化に関する現状や保護者の意向の把握を行っている。業者からのプレゼンテーションや、利用可能な補助金の調査を通じて検討を進めており、次年度の導入を計画している。 ・園内では、「ノンコントラクトタイム」を設け、保育職が書類作成に集中できる時間を確保するとともに、話し合いの場の充実や負担軽減を図っている。そのために、掃除・洗濯などの補助業務を担う職員を新たに採用した。 ・園舎2階のテラスに芝生を整備し、園庭での保育ができるときのスペース確保を努めた。 <p>■ 改善課題</p> <ul style="list-style-type: none"> ・園長は、園内はもとより、部門長という立場からも部門会議等を通じて当園を含む保育園等の経営改善に取り組んでいるが、自らは、その途上で十分ではないと考えている。 ・法人内での役割に対応せざるを得ない状況の中で、園内で業務改善を進める体制づくりに向けた指導力の発揮が望まれる。 	

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。

	【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。	評価
判断基準	<p>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、それに基づいた取組が実施されている。</p> <p>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、それに基づいた取組が十分ではない。</p> <p>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。</p>	b
講評	<p>■ 職員の自己評価の結果は、 a) 42.4% b) 51.5% c) 6.1% 無回答) 0.0% であった。</p> <p>■ 取り組み状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・必要な職員体制の方向性や採用方針は法人本部が所管し、法人本部と部門長による人事会議を設置して人員計画・異動・配置等を協議している。特に正規職員の採用と配置は法人全体で調整し、一方、部門長は嘱託職員の採用を決定できる。 ・具体的な採用活動として、法人本部によるホームページによるPRや説明会の開催、大学への求人、職業斡旋企業の活用、職員による紹介制度、先輩職員との懇親会などを実施している。 ・毎月の部門長会議において、各事業所の人員体制の過不足や育成状況を共有している。 <p>■ 改善課題</p> <ul style="list-style-type: none"> ・法人の方針もあって、当園に新人職員を配置させ、ある程度の経験を積ませて他園の異動させる場合が多く、その間で退職する例もあり、安定的な職員体制の維持に苦慮している。 ・法人による採用活動の工夫もあり、極端に応募が少ないという状況ではないが、認定こども園の開設も予定しているなかで、保育士の体制整備は引き続き課題である。 	

	【15】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)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。	b
講評	<p>■ 職員の自己評価の結果は、 a) 42.4% b) 48.5% c) 6.1% 無回答) 3.0% であった。</p> <p>■ 取り組み状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・法人として、キャリアアップのしくみを整えている。具体的には「キャリアパス対応人事待遇制度」「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」で構成する人事管理体制の整備に努めている。 ・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を行って、職員育成のための情報収集もしている。具体的には、所定のシートを用いて、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するしくみである。 ・キャリアパス対応人事待遇体系として、役割基本給の賃金体系を設定している。 ・これらは「キャリアパス運営手引き」などにまとめて明示しているほか「期待する職員像」を法人のブランドブックに明示し、職員に配布している <p>■ 改善課題</p> <ul style="list-style-type: none"> ・法人として人事管理のしくみを整備しているものの、ここ数年、職制の見直しや専門職の増加などの変化に対してキャリアパスのしくみの変更が追いついていない状況がある。 ・職員自己評価では「把握した職員の意向・意見や評価・分析に基づく改善策の検討・実施」「職員自らが将来の姿を描くことができるような総合的な仕組みづくり」に関して、肯定的な回答の割合は5割に満たなかった。多様な働き方が求められている状況にあって、職員の半数が非常勤職員という状況にあって、どのように適切な人事管理を行っていくのか、継続的な検討と取り組みを期待する。 	

II-2-(2) 職員の就業状況に配慮がなされている。

	【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。	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)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。	b
講評	<p>■ 職員の自己評価の結果は、 a) 33.3% b) 60.6% c) 6.1% 無回答) 0.0% であった。</p> <p>■ 取り組み状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・法人全体の労務管理は本部事務局が所管している。衛生委員会を設置し、職員満足度調査、ワーク・ライフ・バランス対策、パワーハラスメント・セクシュアルハラスメント対策(相談窓口の情報提供)、メンタルヘルス対策(ストレスチェックなど)などを実施している。また、公益通報窓口の周知や法人相談窓口の運営も行っている。 ・当園では、年度当初に計画的な休暇取得を促すとともに、有給休暇の取得状況や残業の状況を勤怠管理システムで記録し、園長と主任が把握している。残業は事前申告制とし、実態との乖離があった場合はその理由を確認する。今年度からは、より適切な運用を行うよう法人全体で取り組んでいる。 ・目標管理制度の一環として、定期的に職員面談を実施している。 ・法人のクムパートナー制度(OJT体制)により、話しやすい関係の形成に努めるとともに、OJTとは別にクムパートナーと新人職員との話し合いの場を設けている。 <p>■ 改善課題</p> <p>職員自己評価では「有給休暇が取得しやすくなかった」という意見がある一方で「職員が相談しやすい組織内の工夫」「職員の希望の聴取等に基づく総合的な福利厚生の実施」「人員体制に対する改善策の反映」などの項目に関して、肯定的な回答の割合は3~4割程度である。さらなる取り組みを期待する。</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。

【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。		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) 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。	b
講評	<p>■ 職員の自己評価の結果は、 a) 33.3% b) 48.5% c) 18.2% 無回答) 0.0% であった。</p> <p>■ 取り組み状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・法人として「キャリアパスのしくみ」の一つと位置づけて「業務・目標管理評価制度」を整備している。それは、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、職位に応じて一人ひとりの職員が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(5月)、中間面接(10月)と期末面接(3月)を経て、その遂行度・達成度を評価・決定するしくみである。 ・法人では、職員に配布しているブランドブックにおいても「期待する職員像」を明示している。 ・法人では正規職員と嘱託職員に対して「キャリアパス生涯学習手帳」と称するファイルを配布し、目標管理制度における自らの目標設定に関するシートや人事考課に関する研修参加のレジュメなどを綴り込ませている。 ・昨年度から、嘱託職員にも目標管理を実施し、定期的な面接を行っている。 <p>■ 改善課題</p> <ul style="list-style-type: none"> ・昨年度から嘱託職員にも目標管理を実施しているが、職員自己評価では、今年度において「面接の実施がない」という主旨の意見が複数寄せられ、肯定的な回答の割合も全体的に4~5割程度である。 ・事業計画では「コミュニケーションの充実」の観点から「丁寧な面接」を具体的に掲げていることから、より適切な取り組みが望まれる。 	

【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。		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 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。	a
講評	<p>■ 職員の自己評価の結果は、 a) 66.7% b) 30.3% c) 3.0% 無回答) 0.0% であった。</p> <p>■ 取り組み状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・法人は「キャリアパスのしくみ」の一環として職員研修の体系を整備し、改めて今年度の途中から「法人研修体系」を再編した。 ・新たな研修体系では、研修の目的を「研修を通じてマネジャーの推進力を強化し、自律経営を推進できる経営幹部を育成する」とし、法人研修の全体像を明示している。また、部門・事業所ごとに実施する研修について、育成責任者、研修担当責任者、事業所研修責任者の体制を定め、実施すべき研修テーマの例を示している。 ・法人研修体系においては「法人重点研修」(ミドルマネジメント研修、マネジャー研修など)と「キャリアパス対応生涯研修」(初任者編、中堅職員編など)を重視する方向性を明示している。 ・当園では、園長と主任が協議し、園内研修年間計画を策定する。そのなかで、月ごとのテーマ、担当(講師役)、記録を決定する。テーマには義務研修に加え、インクルーシブ保育の基盤づくりとしての「気になる子ども」や園内の公開保育も含めている。 ・また、別途「新人職員研修年間計画」を定め、新規採用の職員を対象に、職務遂行要領書の理解をはじめ、遊び、トイレトレーニングなど、実践的な内容について月1回、主任を中心とする先輩職員が講師となって研修を行っている。 	

	【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。	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。 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。	a
講評	■ 職員の自己評価の結果は、 a) 75.8% b) 15.2% c) 3.0% 無回答) 6.1% であった。 ■ 取り組み状況 ・法人では、OJTを「クムパートナー制度」と称して取り組んでいる。全職員にクムパートナーをつけ、特に新人職員に対しては法人が定めたOJTチェックリストに沿ってクムパートナーが個別的に指導している。当園でも園長を含め全員にクムパートナーを付けている。 ・法人の階層別研修は対象者が明確にされており、また、非常勤職員(嘱託職員)を含む全職員を対象とした研修(理念研修)や、嘱託・中途正規職員を対象とした研修も行っている。 ・園内研修は嘱託職員も含め参加可能な範囲で行って記録を全員に回覧し、また、新規採用職員を対象とした新人職員研修を月1回実施している。 ・外部研修に参加した場合には、できる限り職員会議で報告している。 ・なお、園長は、経験値の高い嘱託職員に比べ、むしろ若手の常勤職員の育成を課題としている。	

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

	【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。	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)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はいるが、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。	a
講評	■ 職員の自己評価の結果は、 a) 54.5% b) 36.4% c) 3.0% 無回答) 6.1% であった。 ■ 取り組み状況 ・職務遂行要領書(実習生の受け入れマニュアル)で実習生の受け入れに関する目的、内容、注意事項などを定めている。 ・年間で養成校(福祉系大学)から20名以上の実習生を受け入れ、同大学側では医療的ケアを学ぶ保育園という認識が定着している。園ではケア会議などで連携する施設があり、法人内の言語聴覚士が来る機会もあり、また、他の施設と並行通園している子どもがいるなどの環境があることから、大学の実習計画に基づきながら、多様な学びの機会の提供に努めている。	

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。

【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。		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)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。		b
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) 51.5% b) 45.5% c) 0.0% 無回答) 3.0% であった。</p> <p>■ 取り組み状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・法人が運営するホームページは2023(令和5)年12月にリニューアルした。ホームページには法人概要、ボランティア募集、事業所案内、採用情報、情報公開などのページを設けている。また、複数のSNSも活用している。 ・印刷物としては、事業報告の概要版である「クムレレポート」を年1回発行している。 ・法人の広報誌「クムレだより／ふれあい」は年2～3回程度発行し、当園ではこれを関係のある地域の保健師、ボランティア、施設、児童館、町内会の役員などに配布している。 ・当園に関する情報公開は、法人のホームページに「1日の流れ(過ごし方)」や「施設概要(住所、連絡先など)」を掲載している。 <p>■ 改善課題</p> <ul style="list-style-type: none"> ・当園では、現在のホームページの掲載情報では特色が十分には出せていないと考えている。また、苦情の体制や内容、改善・対応の状況に関する情報公開については検討中である。さらなる取組みを期待する。 	

【22】II-3-(1)-② 公正かつ透明性の高い適正な経営・運営のための取組が行われている。		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。		
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。		b
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) 63.6% b) 27.3% c) 6.1% 無回答) 3.0% であった。</p> <p>■ 取り組み状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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、事務室の書棚にあり、職員は必要な場合に閲覧することができる。 ・内部監査は行っていないものの、法人では必要に応じて顧問弁護士による専門的な支援を受けている。 	

II-4 地域との交流、地域貢献

II-4-(1) 地域との関係が適切に確保されている。

【23】II-4-(1)-① 子どもと地域との交流を広げるための取組を行っている。		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) 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。	a
講評	<p>■ 職員の自己評価の結果は、 a) 84.8% b) 15.2% 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"> ・園における地域行事への関わり方は、法人内の保育園共通の「全体的な計画」の「地域の実態に対応した保育事業と行事への参加」欄に明記している。具体的には、「地域の高齢者との交流を持ち、施設訪問やサロン活動、地域の公園清掃等に参加する(社会及び地域貢献)」と定めている。 ・親子で参加できる機関やイベントなどの情報を掲示板に貼ったりリーフレットを置くなどして情報提供している。情報提供するかどうかは利用のしやすさや対象年齢の適合性を考慮し、保護者の参考となる情報誌も提供している。 ・一時保育を実施していることから、地域の親子にもある程度当園について認知されており、SNSで祭りなどの行事に地域の親子の参加を促し、交流に努めている。 	

【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。		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) 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。	a
講評	<p>■ 職員の自己評価の結果は、 a) 78.8% b) 21.2% 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"> ・事業計画には「いきいきボランティアや園に関わる人の発掘」を掲げ、職務遂行要領書(職場体験・ボランティアの受け入れ)において、目的や受け入れ手順を明示して、受け入れ時にボランティアに説明している。 ・園でのボランティア登録者は約10名で、近隣の高齢者、元職員の看護師、小学生などである。具体的な活動内容は、裁縫、遊び、子どもとの触れ合い、保育の補助などに協力を得ている。 ・学校教育への協力に関する明文化した方針はないが、主に高校生による「夏のボランティア体験事業」(社会福祉協議会主催)や中学生の職場体験に協力している。 	

II-4-(2) 関係機関との連携が確保されている。

【25】II-4-(2)-① 保育所として必要な社会資源を明確にし、関係機関等との連携が適切に行われている。		評価
判断基準	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	a
講評	<p>■ 職員の自己評価の結果は、 a) 69.7% b) 24.2% c) 0.0% 無回答) 6.1% であった。</p> <p>■ 取り組み状況</p> <ul style="list-style-type: none"> 具体的に関わりのある機関は、市役所、支所、消防署、児童館、地域のボランティア団体、病院（産婦人科など）、医療機関（医療的ケアを必要とする児童）、法人内の発達支援事業所（きらり水島・あかり）、児童発達支援センターコムレ、倉敷学園（言語聴覚士による指導など）、などである。 医療的ケアを必要とする子どもに関しては、医療機関や相談支援専門員などとの定期的なケア会議を開催し、連携を図っている。 虐待を受けている子どもについては、要保護児童対策地域協議会の取り組みの一環として、子ども相談センターに家庭児童近況連絡票を毎月送って状況を報告している（倉敷市「支援対象児童等に対する見守り依頼」事業）。 	

II-4-(3) 地域の福祉向上のための取組を行っている。

【26】II-4-(3)-① 地域の福祉ニーズ等を把握するための取組が行われている。		評価
判断基準	<p>a) 地域の具体的な福祉ニーズ・生活課題等を把握するための取組を積極的に行っている。</p> <p>b) 地域の具体的な福祉ニーズ・生活課題等を把握するための取組を行っているが、十分ではない。</p> <p>c) 地域の具体的な福祉ニーズ・生活課題等を把握するための取組を行っていない。</p>	b
講評	<p>■ 職員の自己評価の結果は、 a) 78.8% b) 15.2% c) 3.0% 無回答) 3.0% であった。</p> <p>■ 取り組み状況</p> <ul style="list-style-type: none"> 事業計画において「地域共生社会づくりに向けた取り組み」として、①地域交流スペースの活用、場の提供、②地域の子育て家庭の支援、③「ひろばにじいろ」「つどいのわたげ」をチームで運営、の3点を掲げている。 地域の福祉ニーズを探る機会としては、「つどいのわたげ」での地域の居場所、世代間交流の機会や、「ひろばにじいろ」でのカフェやニコニコ教室（1歳6か月健診のフォローアップ）、町内会の会合への参加、などがある。それらには当園からも園長や主任などが参加、協力している。 <p>■ 改善課題</p> <ul style="list-style-type: none"> 法人による地域活動の拠点（にじいろひろば、つどいわたげ）での地域貢献活動に、当園から園長や主任などが参加している。しかし、主体的なニーズ把握の取組みにまでは至っていない。事業計画で掲げている「何でも相談」（水島地区での実施を想定）も、実質的には動けていない。 法人として積極的に地域貢献活動に取り組む方針は明確だが、福祉ニーズ・生活課題の把握という面での取組み強化は課題である。 	

	【27】II-4-(3)-② 地域の福祉ニーズ等に基づく公益的な事業・活動が行われている。	評価
判断基準	a) 把握した地域の具体的な福祉ニーズ等に基づく公益的な事業・活動を積極的に行っている。 b) 把握した地域の具体的な福祉ニーズ等に基づく公益的な事業・活動が十分ではない。 c) 把握した地域の具体的な福祉ニーズ等に基づく公益的な事業・活動を行っていない。	b
講評	<p>■ 職員の自己評価の結果は、 a) 75.8% b) 21.2% c) 0.0% 無回答) 3.0% であった。</p> <p>■ 取り組み状況 ・法人の方針として、中長期的に公益的な活動の拡充を図っている。そのため、今年度から各部門会議において「1000日計画」に向けた各事業所の取組状況を報告し、共有を図っている。 ・当園においては、法人内の他の水島地域の事業所と協力し、「ひろばにじいろ」や「つどいのわたげ」を拠点とした子育て支援や世代間交流の活動に、園長や主任などが参加している。 ・園舎の3階には交流スペースがあり、地域住民による具体的な活用例として、大学生と子どもの交流、愛育委員と子どもの交流、フラダンス、ボランティア団体が医療的ケアを必要とする子どもを招いての行事、高齢者団体による三世代交流活動などがある。 ・防災に関しては、協定締結には至っていないが、備蓄があるため、町内会を通じて地域住民が避難できる場所として周知している。</p> <p>■ 改善課題 法人の方針として活動の充実を図っているが、現状では地域との関係づくりの役割は主に園長が担っており、園長自身も中堅職員の視野を広げる機会として地域での活動を充実させたいとしている。さらなる取り組みを期待する。</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) 利用者を尊重する姿勢が明示されている。

	【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持つための取組が行われている。 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持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。	a
講評	<p>■ 職員の自己評価の結果は、 a) 84.8% b) 15.2% c) 0.0% 無回答) 0.0% であった。</p> <p>■ 取り組み状況 ・法人が運営する水島エリアの5園、および地域子育て支援センター1か所と合同で活用している園のしおり「小さくらのご案内」に保育方針として「一人ひとりの人格を尊重し」と明記し、職員で共有している。また、保護者にも配布している。 ・食事、排せつ、着脱に関する「育児援助マニュアル」には、子どもへの配慮・尊重、プライバシーの保護などについても記載し、子どもを尊重した保育に関する基本姿勢を読み取ることができる。 ・法人としてサービスの種別ごとに部門化し、共有の課題に取り組む体制にしているが、当事業所は「育つ」部門に所属している。育つ部門の人権倫理委員会では、人権擁護に関する研修会を年1回実施、また当園としても、園内研修として「人権倫理」を取り上げている。全職員が対象であるが、参加できない場合は、動画配信もしくは資料を配布している。 ・法人人権倫理委員会は、法人全職員を対象とした「人権に関するチェックリスト」の活用、および保育所独自に厚生労働省「子どもの人権セルフチェック」を活用し、年2回自己評価を実施している。結果は人権倫理委員会が集計・分析し、研修会で報告している。またマニュアルとして「人権保育について」を作成し、各職員に配布している。 ・保育に当たっては「女の子だから」など、性差についての先入観からの固定的な対応をしないなどの取り決めがある。 ・なお、保護者に対しては、「小さくらのご案内」で保育方針や基本姿勢が伝えられてはいるが、具体的な取り組みにまでは至っていない。園長は「小さくらのご案内」に、人権擁護や不適切な保育をしない事などの明示が必要だとしている。保護者の理解を深めるための取り組みを期待する。評価は総合的に判断した。</p>	

	【29】Ⅲ-1-(1)-② 子どものプライバシー保護に配慮した保育が行われている。	評価
判断基準	<p>a)子どものプライバシー保護に関する規程・マニュアル等を整備し、子どものプライバシーに配慮した保育が行われている。</p> <p>b)子どものプライバシー保護に関する規程・マニュアル等を整備しているが、子どものプライバシーに配慮した保育が十分ではない。</p> <p>c)子どものプライバシー保護に関する規程・マニュアル等を整備していない。</p>	a
講評	<p>■ 職員の自己評価の結果は、 a) 81.8% b) 9.1% c) 6.1% 無回答) 3.0% であった。</p> <p>■ 取り組み状況</p> <ul style="list-style-type: none"> 「子どものプライバシーポリシー」で個人情報や肖像権の扱いについて規定されている。 「保育職務遂行要領書」及び「育児援助マニュアル」は、プライバシー保護に配慮した留意点の記載がある。 環境面では、排泄ケアはプライバシー保護が表面化する項目だが、人目につかない場所におむつ交換台を設置し配慮した保育実践、また水遊びのために子どもが着替えるときは、パーテーションを使用する、などの取り組みがある。 なお、今回の保護者アンケート調査の結果では「子どもと保護者のプライバシーは守られているか」の問い合わせに対する「はい」の回答は71.4%で、どちらともいえないの回答は7.9%で、そのコメントには「送迎時に他の保護者に自分の話が聞こえてしまうことがある」があった。保育者は配慮しているとしているが、さらなる検討を期待する。 	

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。

	【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。	評価
判断基準	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	a
講評	<p>■ 職員の自己評価の結果は、 a) 81.8% b) 15.2% c) 0.0% 無回答) 3.0% であった。</p> <p>■ 取り組み状況</p> <ul style="list-style-type: none"> 法人としてホームページ、パンフレットの作成、また広報誌は法人のメディア委員会で編集し、随時見直して情報を更新している。 見学は一組ずつ受け入れ、園長・副園長がパンフレットに基づき説明している。必要に応じて保育体験の機会を設けている。 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)がある。当園としては、法人のホームページおよび広報誌「くみだより／ふれあい」がある。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、変更があった際には随時更新している。 児童家庭支援センターや児童相談所、産科医院、ボランティア団体等日頃から連携している関係機関には、法人全体の活動を紹介している「くみだより／ふれあい」を配布し、ここからも利用希望者に対して情報提供されている。 「にじいろひろば」を活用して、市民を対象に「保育説明会」を年2回実施し、1回10名程度の親子参加者がある。 入園の問い合わせは、直接に電話やメールが多いが、園の見学を希望する保護者に対しては、見学の機会を提供し、必要に応じて保育体験の機会を設けている。年間30名提訴の希望者があり、園長と主任が対応している。 なお、ホームページに記載する内容や広報誌などの作成は、法人の広報委員会が担当しているが、本園としてはさらなる充実の必要性があるとしている。また、園長は、職員が地域に出向いて保育の専門的な知識や体験を伝える機会が増加することを課題にしている。取り組みを期待する。 	

【31】Ⅲ-1-(2)-② 保育の開始・変更に当たり保護者等にわかりやすく説明している。			評価		
判断基準	a)保育の開始・変更時の同意を得るに当たり、組織が定める様式に基づき保護者等にわかりやすく説明を行っている。 b)保育の開始・変更時の同意を得るに当たり、組織が定める様式に基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当たり、組織が定める様式に基づき保護者等に説明を行っていない。	a			
■ 職員の自己評価の結果は、 a) 84.8% b) 9.1% c) 3.0% 無回答) 3.0% であった。					
■ 取り組み状況					
・保育の開始にあたり、入所決定通知をうけた家庭には、入園書類を取りに来てもらうか、郵送している。その後、園医による健康診断日に入園説明会を設けて「小さくらのご案内」に基づいて保育の方針や内容を説明している。					
・当園独自の「小さくらのご案内(別冊)」も併せて使ながら、園長・主任・担当保育士・看護師・栄養士が説明を行っている。別冊には、連絡帳の年齢ごとの記入例を記載し、登園の流れや荷物の片づけ方も、図や写真付きでわかりやすい。さらに、ビデオを活用し、子どもの生活面の様子をわかりやすく伝えている。その後、個別に面談を行い、重要事項説明書について説明し、当園に対する保護者の意向を確認するとともに、同意を得ている(利用契約書提出)。日程の都合の悪い保護者には、個別の面談日を設け対応している。園まで来られない保護者に対しては、動画共有サービスを通じて説明を行っている。					
・在園児の進級にあたっては、保護者説明会においてビデオを使用して園生活の様子を見てもらい、さらに「小さくらのご案内」と別冊の変更点の説明を行っている。					
・なお、特に配慮が必要な保護者の説明に対しては、外国籍や医療的ケアの子どもの家庭には個別に行っているものの、ルール化はされていない。業務マニュアルの作成が必要と思われ、今後の取り組みに期待する。					
【32】Ⅲ-1-(2)-③ 保育所等の変更に当たり保育の継続性に配慮した対応を行っている。			評価		
判断基準	a)保育所等の変更に当たり保育の継続性に配慮している。 b)保育所等の変更に当たり保育の継続性に配慮しているが、十分ではない。 c)保育所等の変更に当たり保育の継続性に配慮していない。	b			
■ 職員の自己評価の結果は、 a) 51.5% b) 33.3% c) 9.1% 無回答) 6.1% であった。					
■ 取り組み状況					
・当園では、ほとんどの子どもが同法人、同敷地内の認定こども園への移行となるため、児童票や保育プラン書(個別指導計画)をそのまま引き継ぐ。また、両園の保育者が参加する「申し送りの会」を開き、食事、排せつの状況、アレルギー等の疾患、保護者の留意点等、個別の引き継ぎを行う。2歳児は、2月になると認定こども園の保育室を活用し、認定こども園の職員や子どもたちとのかかわりを増やしている。					
・配慮が必要な子どもに関しては、認定こども園の職員が保育の様子を見学する等丁寧に行っている。					
・利用終了後には、保護者に対して「何かあったらいつでも声をかけてください」と口頭で伝えている。2歳児の多くが同じ敷地内の認定こども園へ移行するため、子どもや保護者にとり安心できる環境といえる。					
・法人以外への転園の場合は、転園先から依頼がある場合は、提示された文書で子どもの様子を記載し、伝える用意がある。					
■ 改善課題					
・保育所の利用が終了した後、いつでも相談できる体制はあるものの、窓口の設置はない。相談方法や担当者等の内容を記載した文書を作成し、窓口の設置が望まれる。					

III-1-(3) 利用者満足の向上に努めている。

	【33】III-1-(3)-① 利用者満足の向上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) 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。	b
講評	<p>■ 職員の自己評価の結果は、 a) 63.6% b) 30.3% c) 3.0% 無回答) 3.0% であった。</p> <p>■ 取り組み状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・当事業所として満足度を把握し、改善点を明確にする取り組みとして、毎年「利用者アンケート調査」を実施している。その内容は、保育内容と説明、リスク分野、苦情・意見、職員の対応、保護者支援などについて24項目である。園長と副園長が集計し、結果は職員会議で報告している。保護者への報告は、改善に取り組む場合は「園だより」を活用して報告している。 ・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、園長と主任が参加している。また、個別に要望があるなど面接を希望する保護者に対しては対応している。 ・今回の第三者評価にあたって実施した保護者アンケート調査の回収率は70.3%であった。総合的な満足度は「大変満足」53.1%、「満足」40.6%、「どちらともいえない」1.6%であり、満足度は高い結果であった。 <p>■ 改善課題</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職員自己評価では、保護者会の位置づけ、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、および結果に基づく具体的な改善が弱いことが伺える。職員を巻き込んだ取り組みを期待する。 	

III-1-(4) 利用者が意見等を述べやすい体制が確保されている。

	【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。	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) 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。	b
講評	<p>■ 職員の自己評価の結果は、 a) 69.7% b) 27.3% c) 3.0% 無回答) 0.0% であった。</p> <p>■ 取り組み状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・苦情などの受付や解決のしくみについては、入園時に配布する説明資料である「小さくらのご案内」には苦情解決システムを図式化し、わかりやすく解説している。また、第三者委員2名の紹介、岡山県運営適正化委員会の談話番号を記載している。また重要事項説明書には、苦情受付担当者の職・氏名、連絡先、および第三者委員の使命と役職、連絡先を明示している。 ・玄関にも第三者委員を掲示して「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、内容は業務用アプリケーション「アットポケット:@pocket」に入力し、職員間で共有できる。クラス担任者で検討し、内容により副園長、園長が参加して検討して「意見・苦情・要望発生処理報告書」に記載し、昼礼や職員会議で報告することで職員間で共有している。結果は直接保護者に報告する。内容により「公開したほうがよい」と判断したときは「園だより」で公表している。 <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「保護者アンケート調査」では、質問項目「職員以外の人にも(役所や第三者委員)にも相談できることをわかりやすく伝えてくれたか」の問い合わせに対する「はい」の回答は約37.5%である。また「相談できる窓口をわかりやすく知らせてほしい」という自由意見が寄せられている。法人全体の取り組みとして、検討することを期待する。 ・職員自己評価のコメントからは、苦情解決システムや苦情解決とその内容などについて「保護者に公表されていないのではないか」という疑問が寄せられている。周知徹底を期待する。 	

【35】Ⅲ－1－(4)－② 保護者が相談や意見を述べやすい環境を整備し、保護者等に周知している。		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)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。	b
講評	<p>■ 職員の自己評価の結果は、 a) 66.7% b) 24.2% c) 6.1% 無回答) 3.0% であった。</p> <p>■ 取り組み状況 ・保護者から意見や相談・要望を聞く機会としては、保護者参加週間の時や日常の連絡帳等を活用している。小さな相談はクラスごとに毎日記載し、共有している。また、相談したい保護者がいる場合は、相談室を設けているので、そこに移動し、話しやすい環境となるように配慮している。 ・「小さくらのご案内」には、法人が運営する児童家庭支援センターで取り組むことのほか「子ども何でも相談センター」についての紹介があり、保育士や社会福祉士、臨床心理士などの専門の職員が「子育てに関することなら何でも相談に応じる」として、連絡先などが記載されている。</p> <p>■ 改善課題 ・今回の保護者アンケート調査では、質問項目「子育てなどについて職員と話したり、相談することができるような信頼関係があると思うか」の問い合わせに対する「はい」の回答は67.2%、「どちらともいえない」25.0%であり、自由意見として「朝や夕方の時間帯は保護者が多く、相談しにくい」「職員は忙しそうである」「職員によって差がある」などが寄せられている。さらなる確実な取り組みを期待する。</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。		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)保護者からの相談や意見を把握しているが、対応が十分ではない。 c)保護者からの相談や意見の把握をしていない。	a
講評	<p>■ 職員の自己評価の結果は、 a) 81.8% b) 18.2% c) 0.0% 無回答) 0.0% であった。</p> <p>■ 取り組み状況 ・保護者から寄せられた意見や苦情については即座に対応する方針であり、内容に応じて即答することもある。また、昼食などで職員に周知し、職員会議で共有している。改善したことについては「園だより」などで保護者に報告している。 ・職員自己評価では、着眼点「保護者が相談しやすく意見を述べやすいように配慮し、適切な相談対応と傾聴に努めている」の肯定的回答率は97.0%で「相談や意見についての迅速な対応」は78.8%である。 ・一方、今回の保護者アンケート調査では、「不満や要望を伝えたとき、職員はきちんと対応してくれているか」の問い合わせへの「はい」の回答は59.4%である。「どちらともいえない」の回答では「職員によって対応に差がある」「保育園内の報告・連絡・相談しきみが弱いのではないか」という自由意見が寄せられている。 ・なお、対応マニュアルの定期的な見直しについては、5割台の肯定率である。「意見苦情要望対応フローチャート」はあるが、対応マニュアルまでは作成していない。検討を期待する。</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。

【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。		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。 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。	b
<p>■ 職員の自己評価の結果は、 a) 81.8% b) 12.1% c) 3.0% 無回答) 3.0% であった。</p> <p>■ 取り組み状況 ・5園共通のリスクマネジメント分野の対応マニュアル(感染症、安全対策、事故対応時、災害発生時)を作成している。このマニュアルは、全職員に個別に配布している。 ・法人としてリスクマネジメント委員会を設置し、研修に取り組んでいる。また、内部研修として、KYT(危険予知訓練)、感染症対策、災害対策を企画し、取り組んでいる。さらに、園長、主任、専門職(看護師、栄養士)が社会的に生じている事故などの情報を随時に取り上げて職員会議などで紹介し、職員の危機意識を高めている。 ・部門別に、月1回の委員会を開催して各事業からの事例を報告し、事故の要因分析・再発防止策を検討して各事業所に報告している。事業所では、リスクマネジメントの担当者が職員に報告している。 ・事故などの発生時は「ヒヤリハット・自己報告」に記載し、園長、主任に提出して助言を得て、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し、改善課題への取り組み状況は1カ月後に確認している。</p> <p>■ 改善課題 ・今回の保護者アンケート調査では「安全策が十分に取られていると思うか」に対し、70.3%が「はい」と回答している。一方で「どちらともいえない」は21.9%であり、そのコメントとして「建物の構造上、危険を感じ、事故につながりそうな箇所がある」との指摘も寄せられている。検討を期待する。 ・事故対応マニュアルは、119番通報・AED依頼の必要性を判断した場合の対応に絞られているが、これのみでよいのかが懸念される。園長は、事故発生時の対応マニュアルが不足していること、事故防止対策などの安全確保策の実施状況や実効性について定期的に評価・見直しを行っているという着眼点は、取り組みが弱いとしている。豊富な経験を活用したマニュアルの充実を期待する。</p>		

【38】III-1-(5)-② 感染症の予防や発生時における子どもの安全確保のための体制を整備し、取組を行っている。		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。 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。	a
<p>■ 職員の自己評価の結果は、 a) 90.9% b) 6.1% c) 0.0% 無回答) 3.0% であった。</p> <p>■ 取り組み状況 ・法人として「感染症対策委員会」を設置し、また保育事業に対応した「感染症対応マニュアル」を策定して、その内容は毎年見直して各クラスに配置している。対応には、衛生管理者、担当者を決めて取り組んでいる。また、保育内容の職務遂行要領書には、各保育業務において、感染症の視点から留意すべきことを具体的に記載し、マニュアルとしている。 ・法人として「看護師連絡会」を設置し、保育分野の感染症や健康管理に関する課題の抽出や標準化では、子どもに関する事業所に所属する看護師が検討し、職員会議で報告して、各事業所における研修などに取り組んでいる。感染症研修、手洗い研修などを実施している。 ・玩具などの消毒は、アルコールによる玩具の消毒は毎日行っているが、感染症の流行時は殺菌剤ジアノックによる消毒を行い、清掃でも壁や床などのジアノックによる水拭きを毎日行っている。 ・感染症に対する保護者対応は「小さくらのご案内」に感染症について説明し、また近隣地域で感染症が発生した場合は毎日クラスの状況を掲示するとともに、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流行時期には「保健だより」に留意点などを記載し、配布している。 ・感染症発生時のBCPは、2025(令和7)年度に作成する予定であり、作成後は研修などによって周知していきたいとしている。</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。			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。 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。		a
講評	<p>■ 職員の自己評価の結果は、 a) 90.9% b) 9.1% 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"> ・災害発生時などの対応マニュアルとして、①非常災害対策計画、②避難確保計画を策定し、職員に配布している。マニュアルの内容としては、防災(火災)、地震、台風、浸水に対する対応策を記載している。 ・取り組みを毎月行っている防災計画については「水島エリア」として作成し、敷地内の保育園などと協働して取り組んでいる。火災、地震、台風、津波、水害(大雨)への対策について、そのつど反省しながら防災訓練実施報告書を作成している。また、年2回程度は、水島消防署の参加と指導・助言を得て訓練を行っている。 ・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。 ・緊急時の保護者への連絡、職員の緊急連絡網を作成し、緊急時連絡網・安否確認システム「アンピック」(ANPIC)、セコム安否確認サービス(メール)、LINEワークス社内連絡網を使用した実地訓練を実施している。 ・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して管理している。また、備蓄はローリングストック方式で行い、わかる範囲で子どもたちにも教育している。 ・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、作成はしたが、現在は改善しながら検討中であり、その成果を期待する。 		

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。

【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。			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、それに基づいた保育が実施されている。 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、それに基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。		a
講評	<p>■ 職員の自己評価の結果は、 a) 78.8% b) 21.2% 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"> ・保育における標準的な取り組みを推進するために「職務遂行要領書」「小さくらのみちすじ」「育児援助マニュアル」を作成している。これらの作成文書は、各職員に配布している。 ・「職務遂行要領書」は、保育部門として作成している。「課業」と明示し、直接的な保育ではなく、利用契約、保育を実施するにあたってのクラス運営、保育プラン書の立案、衛生面の管理、感染症対応、保護者支援に関する項目、また職員研修(役割を果たす)や実習生対応など、保育園として取り組むべき職務を対象にした業務の標準化が図られている。 ・「小さくらのみちすじ」は、子どもの成長を0～72カ月までに分類し、成長を見る保育内容として活動、言葉、食事、排泄などの9項目を取り上げて、この項目に対する子どもへのかかわり方を記載している。 ・「育児援助マニュアル」は、食事・排泄・着脱について、発達に対応した保育内容と留意点を具体的に記載している。 ・新人職員には、これらのマニュアルを活用して研修を行い、さらにOJTとして新人職員それぞれにクムパートナーがつき、マニュアルが実践化されているかを確認している。 ・また、法人として、リスクマネジメント分野、子ども虐待対応マニュアル、プライバシーポリシーなどのマニュアルを策定し、研修の実施および各職員への配布(閲覧)を行っている。 		

	【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。	評価
判断基準	<p>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、標準的な実施方法の検証・見直しを行っている。</p> <p>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、標準的な実施方法の検証・見直しが十分ではない。</p> <p>c) 標準的な実施方法について、検証・見直しの仕組みを定めず、標準的な実施方法の定期的な検証をしていない。</p>	b
講評	<p>■ 職員の自己評価の結果は、 a) 75.8% b) 18.2% c) 3.0% 無回答) 3.0% であった。</p> <p>■ 取り組み状況</p> <ul style="list-style-type: none"> 年度末に、各委員会、クラス、担当で各種マニュアルを見直し、リーダーおよび園長と主任による会議で再確認し、見直しをしている。変更事項は「一目でわかる」ように、赤字で修正している。 リスクマネジメント分野など、法人主催で策定しているマニュアルに関しては、法人委員会の責任のもとに見直し等を実施し、改定する時期などを検討している。 保護者からの意見の把握については、登・降園時の対話、連絡帳、または保育参観週間時に訪れた保護者からの感想、年1回実施している「保護者アンケート調査」などで寄せられた意見などを参考にしている。保育園として受け止め、標準的な実施方法の見直しに活かしている。 保護者の意見によって改善を図った取り組みとして「お便り」をメール配信だけでなく、紙媒体で渡してほしいという意見があり、紙媒体も自由に手に取れるように園内に置くようにした。また「感染症の流行時などにはもっと細かく知らせてほしい」という意見については、掲示内容や掲示場所についての工夫を行っている。 <p>■ 改善課題</p> <ul style="list-style-type: none"> 職員自己評価では、着眼点「検証・見直しに当たり、職員や保護者等からの意見や提案が反映されるような仕組みになっている」についての「はい」の回答は60. 6%である。さらなる検討を期待する。 	

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。

	【42】Ⅲ-2-(2)-① アセスメントに基づく指導計画を適切に作成している。	評価
判断基準	<p>a) アセスメントに基づく指導計画を作成するための体制が確立しており、取組を行っている。</p> <p>b) アセスメントに基づく指導計画を作成するための体制が確立しているが、取組が十分ではない。</p> <p>c) アセスメントに基づく指導計画を作成するための体制が確立していない。</p>	a
講評	<p>■ 職員の自己評価の結果は、 a) 72.7% b) 21.2% c) 3.0% 無回答) 3.0% であった。</p> <p>■ 取り組み状況</p> <ul style="list-style-type: none"> 水島エリア5園統一の「全体的な計画」に基づき、責任者を園長と定めて、指導計画が作成されている。 一人ひとりの子どもの心身の発達状況や家庭の養育状況は、入園時提出の児童票、健康診断表、生活環境調査表などから把握している。入園後の子どもの状況は、送迎時の保護者とのやり取りや連絡帳から把握している。 「月・週案」や「保育プラン書」は「職務遂行要領書」の手順に従って「小さくら発達のみちすじ」を参考に作成する。 アセスメントに関する協議については、配慮の必要な子どもが入園してきた場合は、法人内の児童発達支援事業所から発達支援の職員が参加して行っている。食物アレルギーを持つ子どもの入園時は、栄養士が参加して協議を行うなど、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も話し合い、子どもにとっての最善の方策を考えながら保育を進めている。 子どもや保護者の課題とニーズは「保育プラン書」に明示し、1歳6ヶ月までは毎月、2歳児までは2ヶ月ごとに、また振り返りもを行い、児童票に記載している。保護者とは個別の懇談を通して、一緒に子どもの育ちを確認している。 児童票などのアセスメントの見直しは、主任、園長のもとに随時行っている。また「月・週案」や「保育プラン書」の指導と確認は、クラスリーダー、主任、園長が適切に助言したり、赤色で記入を行うなどして取り組んでいる。 	

【43】Ⅲ-2-(2)-② 定期的に指導計画の評価・見直しを行っている。		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。 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の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。	a
講評	<p>■ 職員の自己評価の結果は、 a) 69.7% b) 21.2% c) 6.1% 無回答) 3.0% であった。</p> <p>■ 取り組み状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・指導計画の手順は、法人が定める「職務遂行要領書」に沿って実施している。 ・「全体的な計画」「年間指導計画」のもと、具体的な「月・週案指導計画」は複数の保育者で話し合い、主任、園長の指導を受けて作成する。その内容は「今月のねらい」「保育者の配慮」「家庭との連携」「行事」などである。さらに、0~1歳児に関しては、保育内容として「生活、養護、情緒、遊び」に対する「ねらい」と「配慮」を定めている。 ・指導計画の立案に際しては、保護者の状況を「連絡帳」「保育プラン書」からも把握して柔軟に行っている。また、指導計画実施後は、毎月評価・反省をしている。 ・子ども一人ひとりの「保育プラン書」は、家庭と保育園が一緒に育児を進めていくツールである。指導計画の作成後、家庭と保育園とを行き来しながら保護者の保育への期待・要望を受け止め、見直し、反映を行うとともに、栄養士や看護師の視点も反映させて作成・活用している。 	

Ⅲ-2-(3) 福祉サービス実施の記録が適切に行われている。

【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。		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。 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。	a
講評	<p>■ 職員の自己評価の結果は、 a) 84.8% b) 12.1% c) 0.0% 無回答) 3.0% 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保育の内容は、児童票(発育・健康状況、家庭での生活状況、保育の記録等を収録)や「保育プラン書」「連絡帳」などから把握し、保育の記録を行っている。 ・当園における0・1・2歳児の保育では、個別の「保育プラン書」では、発達のめやすを7カ月まで、1歳3カ月まで、2歳まで、2~3歳までの4段階に分けて、発達状況や保育園における「養護・生活」と「遊び」の援助等の実施状況を記録している。 ・「保育プラン書」などは、記録する職員間で差異が生じないよう、職務遂行要領書を参考に、クラスリーダー、主任、園長が指導している。 ・情報共有を目的とした会議については、職員会議、クラスリーダー会議を開催し、必要に応じて昼礼でも共有している。 ・特別な配慮を必要とする子どもに関しては、介護記録システム「ケアコラボ」にて共有している。 	

	【45】Ⅲ－2－(3)－② 子どもに関する記録の管理体制が確立している。	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。 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。	a
講評	<p>■ 職員の自己評価の結果は、 a) 84.8% b) 12.1% c) 0.0% 無回答) 3.0% 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「特定個人情報保護規程」に従い、入園時に「小さくらのご案内」で保護者に説明し、同意を得ている。具体的には、法人発行の広報誌、ホームページ、当園発行の「園だより」などによる個人情報の提供のほか、子どもの映像や個人人が特定できる情報等は保護者に無断で外部に提供しないという取り決めである。 ・「児童票」「保育プラン書」「指導計画」のほか、子どもや保護者に関する懇談記録などは、法人の管理規程に従って職員室の書棚に施錠して保管するとともに、文書の種別や保存期間を「文書管理規定」で定めている。また、子どもに関する記録の管理については、職員にパソコンへのアクセス権限を設けている。 ・記録管理についての責任者は園長と定め、職員に対しては個人情報等の保護に関する意識を高めるための啓発を行うとともに、その他の教育・研修も実施している。 ・保護者から情報開示を求められた際は、申請の受付先を法人事務局として、法人が定める様式の開示申請書の提出により対応するとしている。 	

●内容評価基準

A-1 保育内容

A-1-(1) 全体的な計画の作成

【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全体的な計画を作成している。		評価
判断基準	a) 全体的な計画は、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て作成している。	a
	b) 全体的な計画は、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て作成しているが、十分ではない。	
	c) 全体的な計画は、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て作成していない。	
<p>■ 職員の自己評価の結果は、 a) 78.8% b) 12.1% c) 3.0% 無回答) 6.1% であった。</p> <p>■ 取り組み状況</p> <ul style="list-style-type: none"> 当園の「全体的な計画」は、法人の理念である「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」「幼保連携型認定こども園教育・保育要領」「児童福祉法」「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「小さくら保育のみちすじ」と、乳児保育の3つの視点（「健やかに伸び伸びと育つ」など）や満1～2歳児の5領域（健康、人間関係など）を意識した保育とし、さらに家庭との連携のうち、特に配慮すべき事項として発達の連続性と養護を掲げている。 「全体的な計画」の立案は、保育に関わる職員が参画して作成され、年度末にはクラスリーダー会議で検証の上で、5園合同で主任以上が評価・見直しを行い、次年度の計画に反映させている。 		

A-1-(2) 環境を通して行う保育、養護と教育の一体的展開

【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。		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。	
<p>■ 職員の自己評価の結果は、 a) 84.8% b) 12.1% c) 3.0% 無回答) 0.0% であった。</p> <p>■ 取り組み状況</p> <ul style="list-style-type: none"> 生活と遊びの場となる保育室は、温度、湿度、換気、採光、音などが常に適切な状態となるようクラスの職員が管理するとともに、1日2回、看護師が保育室を巡回して確認している。また、定期的に玩具類、用具、寝具の衛生面を点検している。 遊び、食事、睡眠の空間を分け、落ち着ける環境を整えている。食事の席、布団を敷く場所なども何々ちゃんの場所として一人ひとり固定し、落ち着けるように配慮している。 各保育室の手洗い場やトイレには十分な広さがあり、清潔と安全面にも配慮され、子どもが利用しやすい造りである。 遊びのコーナーには、発達を考慮した感触のよい木質系の玩具や手づくりの玩具が整えられ、子どもは好きな玩具で遊んでいるほか、まだ歩けない子どもの「0歳児室」にはハイハイするスペースを確保している。 棚や遊具の配置など、遊びのコーナーを変更したときには「月週案指導計画」に環境図を記載し、子どもが活動しやすい動線を保育者間で共有するなど、工夫に努めている。 玩具類については、玩具の持つ特性「(子どもが)育つところ」「遊び方」「職員の配慮」を踏まえて、写真を添付して「玩具手引き」を作成し、活用している。 		

	【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。	評価
判断基準	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	a
講評	<p>■ 職員の自己評価の結果は、 a) 75.8% b) 24.2% 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"> ・保育の特色の一つに、一人ひとりを大切にする「担当制保育」を掲げ、子どもの発達状況や情緒面も細かく把握し、丁寧な関わりができるよう心がけていくとしている。主に育児(食事・排泄・着脱)は特定の保育士が担当し、信頼や愛着関係を構築して、子どもの発達状況や情緒面などについて細かく把握している。 ・一人ひとりの子どもの受容については、児童票(発育、発達過程や家庭環境など)、連絡帳、個人懇談、保護者との日頃のやり取りから、家庭の様子や子どもの状況を把握し、対応している。 ・把握した情報は、クラス内では口頭で、必要に応じて昼礼で伝達され、全体的には職員会議で共有している。当園独自の「保育プラン書」にも活用し、子ども一人ひとりのありのままの姿を受け止め、援助している。 ・食事の介助は、保育者と一対一で実施することとして、子どもの気が散らないようにパーテイションで仕切るなど環境づくりを工夫し、子どもの欲求を受け止めながら、気持ちに寄り添った適切な対応を行うように努めている。 ・保育内容については、必要により、保育アドバイザーの助言を得る機会もある。 	

	【A4】A-1-(2)-③ 子どもが基本的な生活習慣を身につけることができる環境の整備、援助を行っている。	評価
判断基準	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	a
講評	<p>■ 職員の自己評価の結果は、 a) 87.9% b) 12.1% 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"> ・一人ひとりを大切にした緩やかな育児担当制保育を行うなかで、個々の子どもの発達に応じた援助を行っている。 ・基本的な生活習慣(食事、排泄、着脱の方法など)を身につけるための援助を行うにあたっては、5園共通の「育児援助マニュアル」を作成し、活用している。「食事」「着脱」「排泄」等に特化し、保育者がかかわる際には「発達の特徴」「大切にしたいこと」「介助の手順」「留意点」などのポイントを押さえて援助に当たれるように、マニュアルでは写真入りでわかりやすく解説している。 ・基本的な生活習慣の取得には、同じ保育者が継続して援助することに努めながらも、保育者間で連携して取り組んでいる。また、保護者との連携も欠かせず、連絡帳、保育プラン書などを活用して細やかに協力し合い、クラスだより、保健だより等でも随時取り上げ、保護者の育児の参考となるように編集している。 ・例えば、0歳児保育では、遊びのなかで玩具を自分の首に掛けるしげさは、肘を上げる動作の練習となる。また、食事やおやつの際に手づくりエプロンを着ける動作にもつながっている。子どもが、生活中必要な基本的な生活習慣を遊びのなかで身につけることができる環境の整備とその支援の様子は、写真とともに『園だより』にも載せて、保護者と共有している。 	

【A5】A-1-(2)-④ 子どもが主体的に活動できる環境を整備し、子どもの生活と遊びを豊かにする保育を展開している。			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の整備や、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。		
<p>■ 職員の自己評価の結果は、 a) 81.8% b) 18.2% 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"> ・子どもが自主的・自発的に遊びができるように、0歳児のうちは職員との関係のなかで子どもが自ら遊びを選択できるように声かけ、かかわりをしている。1歳児になると、子どもが自ら遊具を選んで遊べるように、さらに2歳児になつたら遊んだ玩具などを元に戻して片づけることができるよう、活動の環境を整備している。 ・「小さくらのご案内」に保育目標を「生きる力を育む」と掲げ、遊びや生活のなかでの経験を積み重ね、豊かな感性とともに好奇心・探究心・思考力を養い、子どもたちの主体性や生活・学びの基礎をつくり、生きる力を育てますと謳っている。 ・「全体的な計画」に基づいて、乳児保育の「3つの視点」と「幼児期の終わりまでに育つほしい姿」のもとに、5領域(健康、人間関係、環境、言葉、表現)の遊びを中心にした発達ごとの指導計画と、一人ひとりの子どもの「保育プラン書」に基づいた保育を実施している。 ・毎週木曜日は「リズム遊びの日」とし、全園児と認定保育園の2歳児が2つのグループに分かれ、ピアノに合わせてホールで身体を動かして遊んでいる。その活動では、自分のグループの順番が来るまで壁際に座って待つなど、社会的ルールや態度を身につけていくような配慮もされている。 ・ホールで遊んだ後は、子どもたちは保育室に戻り、机に向かって型はめ、パズルなどに一人ひとりが集中してじっくり取り組める環境を整えるなど、動的な遊びと静的な遊びを組み合わせて、子どもの遊びを豊かにする保育を展開している。 ・室内の自由遊びでは、子どもが自ら選択して遊べるように、発達を考慮した遊具や手づくりの玩具絵本などを整えるとともに、まごとコーナーをつくっている。また、園庭には砂場、遊具、運動用具等を用意して、保育者と一緒に子どもがダイナミックな遊びも体験できるように配置している。 ・園庭のコンテナでは、野菜、果物、花などの栽培を行ったり、銀杏の木の下で遊び、季節の変化を感じるなど、身近な自然と触れ合うことができるように配慮している。 			

【A6】A-1-(2)-⑤ 乳児保育(0歳児)において、養護と教育が一体的に展開されるよう適切な環境を整備し、保育の内容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。		
<p>■ 職員の自己評価の結果は、 a) 87.9% b) 9.1% c) 0.0% 無回答) 3.0% であった。</p> <p>■ 取り組み状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・一人ひとりを大切にする保育として「育児担当制」を実施し、そのなかで子どもが保育士と愛着関係が持てるように配慮している。主に育児の生活面(食事・排泄・着脱)については担当を中心に行なながら、愛着関係が持てるように配慮し、その情報はクラス内で共有されている。 ・「豊かな遊び」の経験を通して、子どもに「生きる力」が身につくようにしている。そのなかで、できるだけ木製の玩具を取り入れ、大切に使っていくこととしている。また、保育のなかで子どもたちが好きな絵本を取り上げ、楽しく読み聞かせを行い、子どもの反応や表情を見てコミュニケーションを図りながら、想像の幅を広げられるように丁寧なかかわりに努めている。子どもと一対一で目を合わせる応答的なかかわりに努め、心を落ち着かせて季節のわらべ歌を歌ったり、語りかけたりする時間の大切にするなどの配慮がなされている。毎週木曜日は「リズム遊びの日」として、ピアノに合わせて動物のまねをするなど、思い思いの動作をして楽しんでいる。 ・0歳児保育には看護師を配置し、一人ひとりの子どもの健康状態を十分に把握することに努めている。「全体的な計画」の教育および保育を行う際の乳児保育の3つの視点(健やかに伸び伸び育つ等)や、法人の「小さくら発達のみちすじ」「育児援助マニュアル」に基づく「月・週案」のもとに、保育を実施している。 ・連絡帳や送迎時の保護者とのやり取りをこまめに行い、かつ「保育プラン書」において園生活と家庭での状況を保護者と共有しながら、子どもに対する援助を進めている。 			

【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。		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) 90.9% b) 6.1% c) 0.0% 無回答) 3.0% であった。</p> <p>■ 取り組み状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・3歳未満児の保育は「全体的な計画」に養護と教育と保育が一体的に展開できるように位置づけられ、さらに「年間指導計画」「月・週案」「保育プラン書」で具体化している。 ・養護面・健康面に十分配慮しつつ、保護者から得た情報も活用して、一人ひとりの子どもの発達状況を踏まえて「保育プラン書」を作成し、保育を実施している。 ・保育の目標は、1歳児では「自分でできるを、少しずつ」「自分で選んでじっくりと」とし、2歳児では「生活習慣の自立に向けて」などを掲げている。いずれも、3歳未満児の特性を踏まえて、子どもが自分でしようとする気持ちや、自分から遊びたくなる環境になるように計画的に進めている。 ・玩具は子どもの手の届くところに置き、自由に選べるように配慮している。また、子どもとのかかわりも一人ひとりの子どもに合わせつつ、全体の成長も考えながら、保育内容への配慮に努めている。 ・当園では、保育の特色の一つに「一人ひとりを大切にする保育」(担当制保育)を掲げている。主に食事、排泄、着脱については特定の保育者が担当することで、子どもが安定してよい習慣を身につけられるという考え方に基づくものである。また、遊びについては、こだわらずに保育者間で連携を図りながら援助を行っている。 ・子どもの気持ちを聞きながら応答的な保育を行うように心がけ、子どもの自我の育ちを受け止めた適切なかかわりに努めている。 ・なお、子どもたちは、ボランティア登録した地域住民などさまざまな人たちとかかわる機会はあるものの、園長はさらにさまざまな年齢の子どもなどと日常的にかかわる機会をつくりたいとしている。その取り組みに期待する。 	a

【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。		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) 6.1% b) 6.1% c) 0.0% 無回答) 87.9% であった。</p> <p>■ 非該当</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。	評価
判断基準	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	b
講評	<p>■ 職員の自己評価の結果は、 a) 54.5% b) 33.3% c) 6.1% 無回答) 6.1% であった。</p> <p>■ 取り組み状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・保育理念(法人事業運営方針)の「ともに育ち ともに生きる」に基づいて、障害に対して前向きな保育を行っている。 ・「保育プラン書」において、保護者との連携を密に行うとともに、通所事業所との連携も図りながら、対象園児に対して保育園で必要な配慮を行うようにしている。 ・障害に応じた環境整備に関しては、個々に応じた遊具や備品を揃える工夫をしている。 ・障害のある子どもの保育については、医療機関のケア会議や研修等に参加して知識や情報を得て、他の職員とも共有している。また、子どものかかりつけの機関やリハビリテーションに同行したり、見学にも出かけ、子どもへの対応を適切に行えるよう努めるとともに、定期的に関係機関との連携を図るようにしている。 <p>■ 改善課題</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職員自己評価の着眼点「保育所の保護者に、障害のある子どもの保育に関する適切な情報を伝えるための取り組みを行っている」については、対象保護者には個別に伝えることはあるものの、園の保護者全体への発信はできていない。 ・現状では、障害を持つ子どもや個別的な配慮を必要とする子どもは4名在籍している。子どもの保育について、不確かさ、不安、誤解、偏見などを抱かれないためにも、保護者全体の理解を深めることが必要であり、今後の取り組みに期待する。 	

	【A10】A-1-(2)-⑨ それぞれの子どもの在園時間を考慮した環境を整備し、保育の内容や方法に配慮している。	評価
判断基準	<p>a)それぞれの子どもの在園時間を考慮した環境を整備し、保育の内容や方法に配慮している。</p> <p>b)それぞれの子どもの在園時間を考慮した環境を整備し、保育の内容や方法に配慮しているが、十分ではない。</p> <p>c)それぞれの子どもの在園時間を考慮した保育環境の整備、保育の内容や方法に配慮していない。</p>	a
講評	<p>■ 職員の自己評価の結果は、 a) 78.8% b) 18.2% c) 3.0% 無回答) 0.0% であった。</p> <p>■ 取り組み状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・当園の基本保育時間は7～18時である。延長保育は18～19時としている。現在、当園の延長保育利用の子どもは1名で、隣接する同法人の認定こども園の子ども7～8名が合流し、当園での延長保育となる。 ・当園の子どもは18時5分から補食を提供する。子どもの月齢に合わせて「おにぎり」「ジャムサンド」を、離乳期の子どもは「赤ちゃんせんべい」などを提供し、夕食に響かないように配慮している。認定こども園の子どもは、補食を済ませてから18時30分に当園に合流する。 ・眠い子どもや疲れが見える子どもには、休息できるコーナーに用意した布団を敷くなどして対応し、子どもの状況に応じて安心して心地よく過ごせるように環境を整えている。 ・延長保育の時間は、0歳児から5歳児までの子どもがゆったりと過ごせるように、延長保育専用の玩具(パズル、キューブなど)を用意し、家庭的に穏やかに過ごせるように配慮している。 ・子どもの状況については「引き継ぎファイル」を活用し、保育者同士で連絡事項を伝え合っている。また、保護者との連携が十分に図れるように配慮している。 	

【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。		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。 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をしていない。	
講評	■ 職員の自己評価の結果は、 a) 6.1% b) 9.1% c) 0.0% 無回答) 84.8% であった。 ■ 非該当	

A-1-(3) 健康管理

【A12】A-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。 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	■ 職員の自己評価の結果は、 a) 93.9% b) 6.1% c) 0.0% 無回答) 0.0% であった。 ■ 取り組み状況 ・法人内の乳児・幼児の看護師が5園および子育て支援センターで合同の「保健の年間計画」を作成し、2カ月ごとの目標を掲げ、観察の視点や留意点、保護者への働きかけ等を明確にし、計画的に子どもの健康管理を行っている。 ・入園時に「生活環境調査票」で子どもの健康状態を確認し、個人ファイルの児童票に記入している。また、年度替わりや予防接種の実施時、子どもの健康状況に変化があった場合などに、保護者から子どもの健康にかかわる必要な情報を入手した場合は、その情報も児童票に追記して、職員間で共有している。 ・当園では、看護師は日常的に0歳児とかかるとともに、全園児の健康状態を把握している。園児の既往歴の一覧を作成し、全職員の周知に努めるとともに、自治体からの感染症の情報なども職員に周知している。 ・保護者には、毎月の「保健だより」で子どもの健康に関する方針や内科健診および歯科健診などの取り組みを伝えている。また、季節に起こりがちな感染症や具体的な「鼻のケア」の方法、さらに『ウイルスはどうやってうつるのか』のなかで、石鹼をしっかり泡立てて手洗いを行う必要性などを取り上げ、情報提供を行うとともに、注意喚起している。 ・乳幼児突然死症候群(SIDS)については、予防のための職員研修を4月に実施している。そのなかで、職員は理解を深め、対応方法について学んでいる。 ・0歳児の子ども、気になる子どもについては「午睡チェックツール」を活用して確認するとともに、仰向け寝、子どもから目を離さない、背を向けることを銘記し、さらに「SIDSチェック表」を用いて5分おきに確認するなど十分な配慮を行っている。 ・SIDSが起こったときの対応方法等は「職務遂行要領書」に記載され、職員は統一的な対応方法をとっている。また、保護者には入園時にSIDSの重要性を説明し、保育園の対応を伝えるとともに「小さくらのご案内」や「保健だより」等で家庭においても注意するように促している。	a

	【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。	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)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。	a
講評	<p>■ 職員の自己評価の結果は、 a) 75.8% b) 21.2% c) 3.0% 無回答) 0.0% であった。</p> <p>■ 取り組み状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・毎月の身体測定、嘱託医による内科健診(年2回)、歯科健診(1~2歳・年1回)を実施し、事前に保護者に手紙で知らせ、結果は個別に文書で伝えている。また、全体的な健診結果は「保健だより」等でも知らせている。なお、健診当日に欠席した子どもの場合は、保護者に依頼して受けてもらうこととしている。 ・全園児の健診の結果は、職員会議で共有して、担当者が児童票に記載している。 ・当園の健診とは別に、自治体で行う1歳6ヶ月健診、2歳児の歯科健診の日程や場所を保護者に知らせ、受診を勧めている。これらの結果は、保護者に確認した上で児童票に記録されている。 ・なお、気になる健診結果が認められた場合には、保護者に対して子どもが病院を受診することを促している。 	

	【A14】A-1-(3)-③ アレルギー疾患、慢性疾患等のある子どもについて、医師からの指示を受け適切な対応を行っている。	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。 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。	a
講評	<p>■ 職員の自己評価の結果は、 a) 81.8% b) 15.2% c) 0.0% 無回答) 3.0% であった。</p> <p>■ 取り組み状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・5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、食物アレルギーを持つ子どもに対応している。 ・アレルギー児への対応の手順は、①アレルギー食希望の有無の確認、②医師の意見書の提出依頼、③家庭食事調査の実施、④保護者・担任・施設栄養士・調理委託先栄養士による面談の実施、⑤プランの作成、⑥特別食の提供という流れになっている。 ・子どもの状態は変化するので、保護者には年度ごとに医師の意見書の提出を依頼するとともに面接を行い、新たなプラン書を作成するようにしている。 ・食物アレルギーを持つ子どもに対しては、安全に配慮し、家庭で食べた経験のある食材を給食で提供するようにして、食事は離乳食なども含めて家庭に食材の試食を依頼し、チェック表で確認してから子どもに提供している。 ・アレルギー対応の特別食は、食器を色分けし、他の子とはテーブルも別にするなどの対応を行っている。さらに、保育者が子どもの側に付き添い、原因食物を皮膚や口から摂取しないように気をつけている。また、配膳の際には、誤配が起きないように特別食の献立表を読み上げ、職員間でダブルチェックで確認を行っている。 ・アレルギー症状などの発生時の職員の対応については、上記のマニュアルに記載し、職員の応援体制の確保などについても定めている。万一のアナフィ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示し、緊急時に活用しやすいように備えている。慢性疾患などのある子どもについても、保育園の対応体制は同様である。 ・なお、食物アレルギーへの理解や対応については「小さくらのご案内」「保健だより」等にも掲載し、保護者の理解の促進も図るようにするなど、啓発に取り組んでいる。 	

A-1-(4) 食事

【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。		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。 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。	a
■ 職員の自己評価の結果は、 a) 97.0% b) 3.0% c) 0.0% 無回答) 0.0% であった。		
<p>■ 取り組み状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「小さくらのご案内」や「全体的な計画」では、食品の安全衛生を第一とし、おいしい手づくりの給食を提供して、子どもたちに食べ物の大切さや身体との関係を伝えるための「食育活動」を推進すると謳っている。 ・「食育年間計画」を作成し、目標を「お腹の空く、リズムを持てる子ども」「食べたいもの、好きなものが増える子ども」などとして5項目を掲げ、取り組んでいる。 ・当園では、授乳には専用の授乳椅子を用意して、保育者が子どもにゆったりとミルクを飲むことができるよう配慮している。0~1歳まではパーテイションで仕切り、子どもの食事の空間を確保して、保育者が一対一で食事の援助を行うなど、一人ひとりの子どもに保育者が丁寧に対応し、落ちついた環境のもとで食事ができるようにしている。 ・子どもが楽しく食事がとれるように、テーブルクロスを使用して雰囲気づくりをしている。 ・食器は、食べ物がきれいに見える白い色のものを使用し、立ち上がりが直角で子どもがスプーンですくいやすい食器、陶器製にして子どもが持つて重みを感じることで丁寧に扱え、温度も感じとることができる食器としている。 ・食材の大きさ、子どもが口に入れやすい切り方、誤飲の防止などについても話し合い、改善に努めている。 ・食事に关心を持たせるために、保育者と栄養士が相談して、子どもが食材(野菜、果物等)に触れられるようにしたり、食に関する絵本を見せたり、行事や子どもの誕生日にはメニューに工夫を凝らしたりしている。 ・1~2歳児は、保育者と一緒に野菜(にんじん、大根、いちご)、花(チューリップ)をプランターに植え、外遊びの際に水やりや観察などを行い、子どもが興味・关心を深められるようにしている。 ・保護者には毎月の献立表や「給食だより」を配布して「食」の情報を提供している。当日の給食はサンプルケースで紹介し、給食レシピも保護者は自由に持ち帰れるようになっている。 ・年4回開催する「試食会」には、延べ20名ほどの参加がある。日程などの都合が合わず、参加したくともできていない保護者もいる様子であるが、栄養、味つけ、食べ方などについてえ、この試食会が保育所で配慮している事項への关心を促す取り組みにもつながっている。 		

【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。		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。 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。	a
■ 職員の自己評価の結果は、 a) 93.9% b) 6.1% c) 0.0% 無回答) 0.0% であった。		
<p>■ 取り組み状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・毎月の献立は、施設の栄養士が作成し、より安全でおいしい、手づくりの給食を提供できることを目標にしている。栄養士は、子どもの食事の状況の把握とともに、保護者からの離乳食等の相談にも応じている。 ・毎月の「給食会議」では、管理栄養士、栄養士、園長、主任などが子どもの残食の調査記録や検食簿をまとめて、献立、離乳食などについての意見交換を行っている。また、子どもの食事の様子(咀嚼・嚥下の状態、食材の硬さ・大きさなど)を栄養士は職員と一緒に見て回り、次月の献立づくりや調理に活かしている。 ・手づくりの食事は、準備食、初期食、中期食、後期食、完了食、幼児食と子どもの成長に合わせて開始し、食材は地域の旬の野菜(れんこん等)も取り入れて、できるだけ国産品を使用している。また、薄味にして咀嚼の回数を増やせるように促し、栄養のバランスが取れた献立を子どもに提供できるように心がけている。 ・子どもは、絵本で見ただけの枝豆についても、枝つきのまま実際に触って皮のざらざらした感触を確かめ、枝豆ご飯やサラダとして給食で出してもらって食べたり、とうもろこしの皮を剥いたりしている。それらの取り組みによって、食に关心を深められるようにしている。 ・近隣の肉屋や魚屋などから地産地消の食材を購入して食事を調理し、季節感のある献立となるように配慮している。 ・子どもの「食べる機能」について、専門家から助言を得る必要がある場合には、当園ではその機会がつくれるので、活用するようにしている。 ・厨房の衛生管理体制については、法人の「職務基準遂行要領書」のマニュアルに基づき、栄養管理責任者による管理のもと、適切に業務が行えるようにしている。 		

A-2 子育て支援

A-2-(1) 家庭との緊密な連携

	【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。	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。 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) 90.9% b) 9.1% 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"> ・保護者とは、日々の連絡帳、登降園時の口頭によるやり取り、写真やSNS(インスタグラム)などで子どもの状況を知らせ合うなど、日常的に情報交換を行っている。 ・保育の意図や保育内容については、年度初めの保護者説明会で伝えているほか「園だより」「クラスだより」でも知らせている。 ・年2回、7月と1月に参観週間(月～金曜日の2週間:9時30分～12時)を設け、保護者には職員と子どもが保育園でかかわる姿をクラスの外廊下の窓から子どもに気づかれないように見てもらっている。保護者の約8割が参加するほど見学者も多く、子どもの成長を共有できる機会となっている。 ・当園には、独自の「保育プラン書」があり、それを活用して子どもの成長を画面上でも保護者と共有できるようにしている。「保育プラン書」は、1歳6ヶ月までは毎月、1歳6ヶ月からは2ヶ月ごとに作成し、保護者に渡している。保護者は、書類を家庭に持ち帰り、子どもの発達や保育の様子について確認し、保育への期待や要望等を記載して、1週間を目途に保育園の保育者に返してもらっている。 ・保護者からは、個人懇談会などの機会にも、保育内容への感想や子どもの状況について伝えてもらう機会を持ち、知り得た情報は児童票に懇談記録として記載し、職員間で共有している。 	a

A-2-(2) 保護者等の支援

	【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。	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。 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) 78.8% b) 18.2% c) 0.0% 無回答) 3.0% であった。</p> <p>■ 取り組み状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・保護者とのコミュニケーションは、連絡帳、登降園時の個別対応、個人懇談、保育プラン書などを通じて行われている。 ・保護者とは「ともに育ち、ともに生きる」の保育理念に基づいて「子どもを健全に育成する」ために連携し、協力し合う保育のパートナーとして位置づけている。保育者は子どもを中心に置き、保護者に子どもの園での生活の様子を確実に伝えるとともに、保護者からの家庭での子どもの様子の話にも耳を傾けるように努めている。 ・発達や子育てに関する相談を保護者から受けたり、療育に関する支援が必要な場合には、当園では「専門性を生かした支援を行う」としている。日常的な保護者からの相談は、例えば、離乳食のつくり方などについてであれば担任を通して栄養士が対応し、保護者の就労に伴う保育時間の変更等の相談は、クラス担任から主任、園長につなぎ、対応している。一方、発達が気になる子どもに関する相談などには、法人内に専門職が配置された事業所があるので、当園ではその事業所と連携して、保護者からの相談に対応している。 ・保護者が参加して親同士の関係をつくることのできる機会としての「保護者の会」を年2回、参観週間の期間中に設けている。家庭での子育ての参考にできるように、離乳食試食会、おやつづくり、トイレットトレーニング、わらべ歌、手づくり玩具の製作など、保護者の意向に応じた会を開催するようにして、保護者の支援につなげている。 	a

【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。		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)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。	a
講評	<p>■ 職員の自己評価の結果は、 a) 87.9% b) 9.1% c) 3.0% 無回答) 0.0% であった。</p> <p>■ 取り組み状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・乳幼児への「虐待等権利侵害」については「保護者説明会」や「小さくらのご案内」でも取り上げ、起きてはならないこととして保護者に伝えている。また、職員に対しても、法人内の研修や「子ども虐待対応マニュアル」等で知識を伝えるとともに、子どもの権利についての意識を高めることなどに努めている。 ・日常の保育では、登園時の子どもの体調確認、視診(顔色、機嫌、傷の有無、汚れなど)をはじめとして、連絡帳や保護者からの状況の把握などに努めている。 ・要支援家庭の場合には、特に保護者とのやり取りを密に行い、子どもの様子を確認している。また、関係機関との連携を図るため、毎月「家庭児童近況連絡票」に子どもの出欠状況、傷・あざ等の有無、食事、衛生面など把握した情を記入し、子ども相談センターに提出している。 ・子どもの様子を日常的に確認するなかで、身体の傷・あざ、精神的な育児放棄(身体や衣服が汚れている、食事を食べさせない)などの異変や兆候を見た場合には保護者に確認し、必要に応じて子ども相談センターや児童相談所に報告するとしている。 ・なお、法人の人権倫理委員会では「虐待・不適切保育防止研修」において全職員を対象に共通講義を実施するとともに、意見交換を行い、保育園内における「虐待・不適切保育の防止」に努めている。 	

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)

【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。		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。 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。	a
講評	<p>■ 職員の自己評価の結果は、 a) 75.8% b) 21.2% c) 3.0% 無回答) 0.0% であった。</p> <p>■ 取り組み状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「保育所保育指針に基づく自己チェックリスト100」を用いて、保育園の基本姿勢、保育の内容、健康、安全などについて全職員が自己評価を行い、法人のホームページでその結果を公開している。結果のデータは集計し、グラフ化して考察も加え、評価する点、課題となる点、改善点などを洗い出し、改善に向けて取り組んでいる。次年度の事業計画にも取り入れ、保育の改善や専門性の向上が図れるようにしている。 ・年間指導計画には、1年間の保育(2歳児に関しては教育も含む)に対する自己評価と、月週案指導計画については月の反省・評価を行っている。個別の保育プラン書には、子どもの育ちと「養護・生活」「遊び」「情緒」のそれぞれのねらい、配慮する事項、まとめと課題の項目などがあり、クラスの複数の保育者と話し合い、得られた気づきを次の保育に活かせるようにしている。 	