

## 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：小ざくら第二保育園	種別：認可保育所
代表者：橋本 昌子（園長）	定員（利用人数）：30名
所在地：岡山県倉敷市連島町鶴新田1081番7	
TEL：086-446-2218	ホームページ： <a href="https://www.cumre.or.jp/">https://www.cumre.or.jp/</a>
<b>【施設・事業所の概要】</b>	
設立年月日：1981（昭和56）年 10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： 8名 非常勤職員：16名
専門職員	保育士：14名 栄養士： 1名
	看護師： 1名 調理師： 1名
施設・設備の概要	乳児・ほふく室（38.85㎡） 保育室（98.0㎡）

### ③ 理念・基本方針

#### ●理 念（法 人）

ともに育ち ともに生きる

#### ●基本方針（法 人）

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

### ④ 施設・事業所の特徴的な取組

令和2年度に連島に移転し、小ざくら夜間保育園から小ざくら第二保育園に改名した。朝7時から深夜2時までの夜間保育園を自園で実施し、多様な職員の勤務形態のあるなかで、連携を取り合っている。向かい側の連島南公民館に出向いて公民館祭に参加したり、合同の避難訓練を実施し、地域に根差した保育園を目指している。少人数の異年齢児保育で、3歳未満児ではより丁寧な保育を、3歳以上児には生活体験や社会体験の機会を設けて、主体性や探求心を育む保育を目指している。

## ⑤ 第三者評価の受審状況

評価実施期間	2024年11月25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）	3回（2019年度）

## ⑥ 総評

### ◇特に評価の高い点

#### 1. 「保育プラン書」を活用し、家庭との連携を密接に行い、子どもの生活の連続性に留意した丁寧な保育が行われるように配慮している

当園は1974年に夜間保育園として設立され、2020年4月に現在の名称に変更して、現在地に移転した。保育の標準時間は、夜間保育園時代の保育時間を維持して11～22時として、延長保育時間は7～11時と22～26時としている。このような保育所の特性を生かし、現在でも保護者の利用形態に合わせて保育時間を柔軟に設定するなど保護者の支援に努めている。そのことは、リーフレットにも「夜もやってる」地域密着型の保育園で、少人数でさまざまな体験を通し、保護者や地域の人たちに支えられながら、豊かな心が育つ保育を実施していると謳っている。

保護者の就労と子育ての両立等を支援するために、保護者の多様化した需要に応じて保育を行っている。そのように、多様な需要に応じて保育事業を実施する場合には、保護者の状況等に配慮するとともに、子どもの生活への配慮がなされるように、家庭と連携して協力していく必要がある。

そのための実践の一つとして、一人ひとりの子どもの「保育プラン書」（個別指導計画）を作成することがある。次月の「ねらい」「配慮事項」と前月の「まとめと課題」を保育者が記入後、保護者等に渡して目を通してもらい、保育への期待・要望等を記入して、園に戻してもらうこととなっている。子どもの個別指導計画である「保育プラン書」が家庭と園とを行き来して、子どもの生活の連続性に留意した丁寧な保育が行われるように配慮されている。

#### 2. 異年齢混合の保育において、年齢の異なる友だちと生活や遊びをともにすることで、子どもには見て学ぶ力が養われ、自立心が育ち、人とかかわる力を育む取り組みにつながっている

当園は、保育の特色として「異年齢児保育で年齢の異なる友だちと生活や遊びをともにすることで『人とかかわる力』を育み、家庭に近い生活体験、社会体験と地域交流を多く取り入れている」と、その内容を掲げている。登園後は、0歳児、1～2歳児、3～5歳児の保育室で、保育者の見守るなか子どもは思い思いの好きな遊びをして生活し、3～5歳児では10時から朝の集いを行っている。

異年齢混合の保育では、生活と遊びを通して、子ども同士には多様な仲間関係が生まれ、自我の発達が促進されていく。例えば、3～5歳児の「祭り」をテーマとする活動では、子どもが知っている祭りを互いに話し合ったり調べたりしてどんどん書き出していくうちに、都道府県の特産物や地域の伝統にも興味を持つことにつながり、そのなかで、子どもたちが最も興味を示した「ねぶた祭り」を取り上げている。5歳児は、牛乳パックやラップ芯などを骨組みとして「竜のねぶた」を作成した。4歳児は折り紙で「提灯」を、3歳児は「おはながみ」でつくった花を「神輿」に飾り付けるなどして完成させて、他のクラスの子どもたちを呼んで「ねぶた祭り」を開催している。

子ども一人ひとりが考えを出し合って工夫し、一緒に活動して、楽しさを味わう経験を重ねながらかかわりを深め、共感や思いやりを持つなかで「人とかかわる力」を育てている。

本園は、2歳児でも、概ね3歳を迎える子どもたちはパンダぐみ（3～5歳児）の部屋に移動して、異年齢児保育となり、2～3歳児用の月週案指導計画のもとに活動を行っている。年上の子どもたちと同じ空間で過ごし、生活面でも自立した年上の子どもの姿を目にすることで、上着の着脱や、たたむこと、うがいをするなどを「自らやってみよう」と思える環境をつくり、見て学ぶ力が養われている。また、2歳児がごっこ遊びで「ドーナツ屋さん」をオープンし、エプロンを着けてお店の人の役になり、楽しくやり取りしている。年下の子どもが年上の子どもを見て「自分もやってみよう」と積極的に新しい遊びに興味を示し、挑戦する姿がある。異年齢混合の保育で、見て学ぶ力が養われ、自立心が育ち、人とかかわる力を育む取り組みにつながっている。

### ◇特に改善を求められる点

#### 1. 移転前とは大きく異なる地域性のなか、当園として地域とどのような関係を築き、取り組んでいくかに関する方針については、必ずしも明確にされていない

法人は「共生型社会」の実現をビジョンに掲げ、当園ではその方針や計画に基づき、法人内の他の事業所と協力して「ひろばにじいろ」や「つどいのわたげ」の活動や、園庭開放を通じた子育て支援活動に取り組んでいる。また、地元の神社、隣接する公民館、近隣住民やボランティア団体との関係構築にも、試行錯誤しながら取り組んできている。

しかし、移転前とは大きく異なる地域性のなか、当園として周辺地域とのかかわりや交流の機会をどのように広げていくのかに関する方針は、必ずしも明確ではない。そのことに関する「全体的な計画」の記述は、法人内の保育園共通のものであり、また、園舎の2階スペースの活用についても、コロナ禍の影響もあって方向性が定まっていない。

当園として中・長期的に地域での活動をどのように推進していくかについて、法人の方針のなかでその方向性を明確化し、果たすべき役割や具体的な取り組み方策を検討することを期待する。

## ⑦ 第三者評価結果に対する施設・事業所のコメント

前回の第三者評価の受審後、移転して、朝から深夜まで19時間の保育を自園で行うようになったことで、職員の働きやすさ、異年齢児での保育の充実など様々なことを考え、試行錯誤し、課題を感じてきました。

そのような状況での受審で、実際に行っていることの根拠や説明をすることで、改めて自事業所を見直す機会になりました。

今回、保護者アンケート調査の回収率が例年になくよく、保護者から肯定的なコメントが多かったため、職員の励みにしつつ、保護者のご意見を真摯に受けとめていきます。

また、事業計画や研修などに職員の意見を反映させながら、職員参加のもと、事業の推進を図っていきたいと思います。

## 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。

● 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-1-1-1-① 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、基本方針の明文化や職員への周知がされていない。	
講評	<p>■ 職員の自己評価の結果は、 a) 90.5% b) 9.5% 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"> <li>・基本理念、行動指針、基本方針、クムレ10の心得、を定め、法人のホームページに掲載している。また、それとは別に、法人内の全保育園が共通の「保育理念」(法人理念と同じ)、「保育方針」「保育目標」を定めている。</li> <li>・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、嘱託職員には名刺サイズのカードに理念等を記載して配布している。</li> <li>・新規採用時の研修はもとより、全職員対象に年度当初に「理念研修」を開催して法人の基本理念等の理解浸透を図っている。理念研修は嘱託含め全職員が対象で、研修終了後にはYouTubeで1カ月配信して視聴記録も行っている。</li> <li>・当園では職員会議や研修の前に、法人の「年度スローガン」「クムレ10の心得」を唱和している。</li> <li>・保護者に対しては、法人内の水島エリア保育園(6カ所)共通の「小ざくらのご案内」(利用者向けの説明書)に、基本理念、基本方針、クムレ10の心得を掲載し、周知している。また、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の冒頭に「保育理念」を掲載し、年度の取り組み予定とともに周知し、欠席者には2週間程度の動画配信を行って対応している。</li> </ul>	

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-2-1-1-① 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。		評価
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。	
講評	<p>■ 職員の自己評価の結果は、 a) 57.1% b) 38.1% c) 0.0% 無回答) 4.8% であった。</p> <p>■ 取り組み状況</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・社会福祉や保育に関する施策動向などは、法人内では本部が情報収集し、今年度に新設した部門長会議(月1回)を経て、部門会議(月1回)で周知するしくみである。また、園独自では、市役所の会議や通知、市内の保育園の園長会、業界雑誌の購読などによって情報収集に努めている。</li> <li>・部門会議は、概ね事業所の種別で区分した「暮らす」「働く」「つなぐ」「育つ」の4種類がある。それぞれ、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を共有し、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、当園からは園長と主任が参加している。</li> <li>・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。</li> </ul> <p>■ 改善課題</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・今年度の途中から、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試みを行っている。そのため、部門会議などでの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、現在の協議内容とはまだ乖離があり、当園においても各会議体が十分に機能しているとは捉えていない。</li> <li>・求める機能の発揮を目指した今後の取り組みに期待する。</li> </ul>	

【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
	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。	
講評	<p>■ 職員の自己評価の結果は、 a) 47.6% b) 42.9% c) 0.0% 無回答) 9.5% であった。</p> <p>■ 取り組み状況</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・経営状況や改善すべき課題について、理事会等で役員間の情報共有がなされている(2023年度の理事会開催回数:9回)。</li> <li>・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、各事業所に周知している。</li> <li>・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、準備室を設置している。部門会議【育つ】でも、その人材確保・育成などの協力体制を検討課題の一つとしている。</li> <li>・当園では、部門会議には園長と主任が参加し、その結果は職員会議(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。</li> </ul> <p>■ 改善課題</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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る。</li> <li>・新たな体制の機能発揮に向けた今後の取り組みに期待する。</li> </ul>	

### 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	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。	b
	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。	
	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) 76.2% b) 19.0% c) 0.0% 無回答) 4.8% であった。</p> <p>■ 取り組み状況</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・法人では「2030年に向けたくまれのグランドデザイン」において「ビジョン」「3カ年の目標」(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。</li> <li>・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。</li> <li>・これらを理念研修で全職員に説明するとともに、当園では水島地域の「1000日後のありたい姿」について職員に説明している。</li> </ul> <p>■ 改善課題</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「2030年に向けたくまれのグランドデザイン」は、例えば当園を含む水島地域の「1000日後のありたい姿」の図を見る限り、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におけるサービスや活動の内容などには抽象度の高いものが多く、思い描く「なりたい姿」を容易に理解することは難しい。</li> <li>・職員自己評価では、法人の中長期的計画に関して「明確化されている」という意見があるが、その一方で「配布されている」「見ている」とどまる意見や「具体的な内容は伝わってこない」「わからない」という意見もある。</li> <li>・法人の方針やその方向性のもと、今後、当園がどのような役割を担っていくのかに関して、より具体的な検討を行うことが望まれる。</li> </ul>	

【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
	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。	
講評	<p>■ 職員の自己評価の結果は、 a) 66.7% b) 23.8% c) 0.0% 無回答) 9.5% であった。</p> <p>■ 取り組み状況                      ・事業計画の構成は、法人内で統一している。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. 業務改善および運営基盤の確立」「6. 設備投資計画」の6項目に整理して表記され、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(職員一人当たりの売上げ)、目標収支差を具体的に明示している。</p> <p>■ 改善課題                      ・当園では、中長期のビジョンの内容を単年度の事業計画に反映するよう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「研修で学んだ」「回覧されたもので状況がわかる」という意見がある一方で「よく理解できていない」「わからない」などの意見も複数ある。                      ・中長期計画の内容を、より具体的に単年度の事業計画に具体的に反映させるように、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
	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。	
講評	<p>■ 職員の自己評価の結果は、 a) 47.6% b) 42.9% c) 0.0% 無回答) 9.5% 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。                      ・毎月、主任が「事業計画実施状況報告書」を作成し、職員会議で共有する。その内容は、「実施計画」「具体策」「実施状況(未実施の取り組みを含む)」「次への課題対策」に整理されている。                      ・年1回実施している職員の自己評価(市販の「保育所保育指針に基づく自己チェックリスト100」をベースとしたもの)のほか、利用者アンケート調査も実施しているので、それらの結果を事業計画に反映させるようにしている。</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。                      ・「事業計画実施状況報告」によって事業の進捗状況を細かく確認している。しかし、同報告の「具体策」の内容は、園長や主任が事業計画に記載されていない取り組みを、通常行っている保育活動から抽出し、補う形で計上しているものである。すなわち、園長と主任の経験則に大きく依存したものであるため、本来的には事業計画の内容の充実を図るための取り組みが期待される。</p>	

【7】I-3-(2)-② 事業計画は、保護者等に周知され、理解を促している。		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) 57.1% b) 33.3% c) 4.8% 無回答) 4.8% であった。</p> <p>■ 取り組み状況</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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「全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、周知している。</li> <li>・この資料は、参加できなかった保護者向けにYouTubeで2週間程度配信している。</li> </ul> <p>■ 改善課題</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・年度当初の保育説明会において、事業計画の一部や、その年度の取り組みをわかりやすく資料化して説明し、YouTubeの配信によって欠席者に伝えることにも配慮している。</li> <li>・一方、保育説明会の説明資料は、イラストや写真を多用したものである。「保育・支援の基本」をはじめ「保護者と園のかかわり」「園の特徴」、クラスごとの保育内容などを明示したものである。これらの内容には、本来的には事業計画に掲載してよい事項も多く、検討の上で事業計画の内容を充実させることが望まれる。</li> </ul>	

#### 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
	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) 71.4% b) 28.6% 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"> <li>・毎月、事業計画実施状況報告書によって、クラスの保育や行事の取組に関して、例えば、「食事での動き」、「テーマ遊び」、「探求活動」などの状況を職員会議で共有し、次月以降の課題を明示している。</li> <li>・園内研修の一つとして、園内での公開保育を年1回実施し、自らの保育を互いに振り返っている。</li> <li>・職員の自己評価や利用者アンケートを年1回実施している。</li> <li>・福祉サービス第三者評価は、法人の方針に基づいて、前回は2019(平成31)年度に受審し、今回は2回目である。</li> <li>・職員自己評価や利用者アンケートの結果の検討は、園長と主任が中心となり、次月や次年度に反映させるよう努めている。</li> </ul> <p>■ 改善課題</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・毎月の職員会議での振り返りをはじめ、職員自己評価、利用者アンケートなどを定期的に行っているが、それらの評価結果の分析や検討は、園長と主任の範囲にとどまっている。それぞれの振り返りの機会を関連づけ、職員参加のもとでの組織的なPDCAサイクルによって保育の質の向上につなげる取り組みを行うことが望まれる。</li> </ul>	

【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	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) 76.2% b) 23.8% 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"> <li>・月ごとの保育の状況は事業計画実施状況報告書に明記し、職員会議で共有している。</li> <li>・職員自己評価や利用者調査の結果は数値化し、職員会議などで共有している。</li> <li>・評価結果からの課題は職員会議や園内研修のなかで取り上げ、次年度の事業計画に反映させるように努めている。</li> </ul> <p>■ 改善課題</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・事業計画実施状況報告書や職員自己評価の結果、利用者調査の結果などは文書や数値で明示し、職員会議などで共有するように努めている。</li> <li>・しかし、課題解決に向けた改善計画などは明確ではなく、また一連の取り組み過程においては職員参加の機会には位置づけられていない。さらなる取り組みを期待する。</li> </ul>	

## 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	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。	a
	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) 81.0% b) 14.3% c) 4.8% 無回答) 0.0% であった。</p> <p>■ 取り組み状況</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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、職員に対しては「キャリアパス運営の手引き」によって周知している。園長は、当園の経営や取り組みに関する方針を職員会議や日常のやりとりを通じて職員に周知している。</li> <li>・園長は、移転前の夜間保育園の時期から勤務していた職員であり、移転後に園長に就任し、2年目である。移転から5年目を迎え、現在でも夜間は22時まで開けている保育園であるが、移転後は夜間の利用者数が減少し、経営面では需要と供給のバランスをとることが課題であると考えている。そのため、認定こども園への転換を行うか、利用対象を特化して継続するかなど、現在は模索している。また、地域とのつながりを重視し、公民館や小中学校との連携基盤の構築を任務と考えている。</li> <li>・一方、職員育成が大きな課題となっていて、現場は主任に任せているが、職員の平均年齢が高く、核となる職員の育成が難しい。中核と期待する職員は時短勤務であり、嘱託職員は能力が高いものの、高年齢である。そのため、職員体制のバランスを考慮する必要があると考えている。</li> <li>・園長不在時の判断力も課題であると考えている。法人は、人事異動によって育成する考えであるが、夜間勤務が可能な職員の選定は難しく、苦慮している。</li> </ul>	

【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。		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) 81.0% b) 19.0% 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"> <li>・園長は、遵守すべき法令や法人の規則を十分に理解し、利害関係者に対して公平な対応に努めている。就任時には施設長研修を受講し、さらに労務管理に関するものをはじめとして法人内外の研修を受講している。</li> <li>・法令や規則の遵守に関しては、国の通知やガイドラインなどを確認し、市役所の会議などで情報を得る機会もある。また、法人の副理事長が「全国認定こども園協会」の役員を務めていることから、そこを通じた情報提供の機会もある。</li> <li>・職員に対しては、園内研修のなかで人権倫理に関するテーマに取り上げ、不適切保育などについては主任を通じて職員に指導している。</li> </ul> <p>■ 改善課題</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職員自己評価では、法令遵守に関して全体的には肯定的な回答の割合が高いものの、回答者の自由意見には「具体的な取り組みまでは伝わってこない」「わからない」などの意見もある。</li> <li>・現在、保育園には法令遵守の徹底が求められている。園長自らが最新の情報を正しく理解するとともに、職員に対しても遵守すべき法令等を周知し、その徹底を促すリーダーシップの発揮が求められる。さらなる取り組みを期待する。</li> </ul>	

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。		評価
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。	a
	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。	
講評	<p>■ 職員の自己評価の結果は、 a) 90.5% b) 9.5% 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"> <li>・園長は、毎月の事業計画実施状況報告書を通じて、クラスの保育や行事の取り組み状況や、次月以降の課題などを把握している。また、毎年度実施している職員自己評価や利用者調査の結果からも、保育の質の現状を把握している。これらの情報は、職員会議で職員と共有するとともに指導を行い、職員の意見も聞いている。</li> <li>・現場の具体的な指導は基本的に主任が担当しているが、内容によって園長が助言を与える場合もある。例えば、前年度には異年齢保育に関するテーマによって計画を立て、年齢ごとの保育を確立して取り組むように指示した。</li> <li>・職員の学びの機会を充実させるために、外部研修への参加を奨励し、園内研修の充実にも力を入れている。</li> </ul>	

【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
	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) 71.4% b) 19.0% c) 0.0% 無回答) 9.5% であった。</p> <p>■ 取り組み状況</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・園長は、勤務時間の調整において、職員が働ける時間帯と希望とのバランスに配慮し、無理なく無駄のない体制を心がけている。</li> <li>・業務の効率化は法人の方針でもあり、ペーパーレス化を推進している。会議資料はパソコンで管理し、ディスプレイに表示するなどの取り組みを行っている。前年度からは防犯対策会社のメールシステム(セコムメール)を活用して献立を送信し、玄関にも表示している。また、園だより、保健だより、食育通信も配信し、災害時用としてだけでなく日常的に利用するよう改善を図った。</li> <li>・「業務の見える化」を推進し、各自の役割分担を明確化している。勤務表に予定や書類の提出期限を印刷して職員に配布し、さらに、スケジュールや業務内容、勤務シフト、職員の動きなどをホワイトボードに示し、全体の状況を共有している。保育の時間やデスクワークの時間もホワイトボードに明示することで業務内容を明確化した。</li> </ul> <p>■ 改善課題</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・園長は、業務改善に向けてリーダーシップの発揮に努めているが、主任とともに取り組むものが多く、職員参加による体制づくりは十分ではないとしている。職員自己評価でも「組織内での意識形成の取り組み」「組織内の体制構築」に関しては、肯定的な回答の割合は4割程度であった。</li> <li>・また、その場での業務改善には一定の成果が見られるものの、見通しを持った長期的な取り組みとなっているかどうかには、園長自身が課題を感じている。さらなる取り組みを期待する。</li> </ul>	

## 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	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。	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、それに基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) 66.7% b) 33.3% 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"> <li>・必要な職員体制の方向性や採用方針は、法人本部が所管している。特に正規職員の採用と配置は法人全体で調整を行う。</li> <li>・採用活動は、法人本部によるホームページによるPRや説明会の開催、職業斡旋企業の活用、職員による紹介制度などに取り組んでいる。</li> <li>・部門会議で人員体制の状況について共有し、求人イベント(就職フェア)、大学訪問、事業所内説明会、広報活動などの実施状況も協議している。</li> <li>・当園で欠員が生じる場合には、園長が法人本部に稟議を上げ、求人を出すか否かは本部で決定する。</li> <li>・当園は、最長で午前7時から翌日午前2時までの保育時間であるため、アルバイトを含む非常勤職員が全体の約7割を占め、しかも経験年数の長い職員が比較的多い体制である。また、保育職には正規職員で16種類、嘱託職員で17種類の勤務パターンがあり、実習生に対する働きかけはもとより、アルバイトも複数採用して体制の維持に努めている。</li> </ul> <p>■ 改善課題</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・非常勤職員が7割を占め、また、結果的に人事異動も少ないため、やや固定的な職員体制となっている。</li> <li>・現在は退職者は少ないものの、特に早朝や夜間帯を担える職員に欠員が生じた場合には、その確保に苦慮している。長時間保育を継続するための安定的な職員体制の維持は難しく、今後の職員異動が生じる可能性も含め、継続的な検討を要する。</li> </ul>	

【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
	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) 76.2% b) 19.0% c) 0.0% 無回答) 4.8% であった。</p> <p>■ 取り組み状況</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・法人として、キャリアアップのしくみを整え、具体的には「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」で構成する人事管理体制の整備に努めている。</li> <li>・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、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。</li> <li>・キャリアパス対応人事処遇体系として役割基本給の賃金体系を設定している。</li> <li>・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て職員に配布している。</li> </ul> <p>■ 改善課題</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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しくみの変更が追いついていない状況がある。実情に応じた改善が望まれる。</li> </ul>	

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
	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) 71.4% b) 23.8% c) 0.0% 無回答) 4.8% であった。</p> <p>■ 取り組み状況</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・法人全体の労務管理は本部事務局が担い、当園については管理者が責任者となっている。</li> <li>・法人に衛生委員会を設置し、ストレスチェックを実施している。ストレスが高い職員に対しては産業医との面談を実施する。また、公益通報窓口の周知や法人相談窓口を運営している。</li> <li>・当園では長時間保育のため多様な勤務シフト体制だが、有給休暇の取得状況や残業の状況は勤怠管理システムで記録し、園長が把握している。</li> <li>・目標管理制度の一環として定期的に職員面談を行っている。有給休暇の取得希望を聞き、また、取得を促している。短時間勤務の職員に対しては勤務シフトで配慮している。</li> <li>・法人のクムパートナー制度により、話しやすい関係形成に努めている。園長を含め全職員にパートナーを設定し、組み合わせには園長が主任と相談して配慮している。</li> <li>・職員の昼休み時間の使い方について「見える化」の取り組みを進めている。職員任せにならないよう、園内で午睡の時間の活用について洗い出しを行ったが、職員が有効活用できていない職員も一部あり、引き続き検討課題となっている。</li> </ul> <p>■ 改善課題</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職員自己評価では、職員の意向把握に基づく改善策の具体化、働きやすい職場づくりに関する取り組みの各項目に関して、肯定的な回答の割合は低かった。当園としても、正規、嘱託、あるいは細かな勤務シフトなど、多様な働き方による職員体制のなかで、その意向の把握はまだ十分ではないと考えている。さらなる取組を期待する。</li> </ul>	

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。	a
	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) 95.2% b) 4.8% 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"> <li>・法人として、「キャリアパスの仕組み」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。</li> <li>・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。</li> <li>・法人では正規職員に対して「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じ込ませている。</li> <li>・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。</li> </ul>	

【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
	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) 57.1% b) 38.1% c) 0.0% 無回答) 4.8% であった。</p> <p>■ 取り組み状況</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・法人では「キャリアパスのしくみ」の一つと位置づけて職員研修の体系を整備し、2024年度の途中から「法人研修体系」を再編した。</li> <li>・新たな研修体系では、目的を「研修を通じてマネジャーの推進力の強化を図り、自律経営を推進できる経営幹部育成を行う」とし、法人研修の全体像を明示するとともに、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と実施すべき研修テーマの例を示している。</li> <li>・法人研修体系において「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。</li> <li>・法人では、主に新任職員の育成を目的としたOJT(クムパートナー制度)に取り組んでいる。個別に担当する先輩職員(クムパートナー)を任命して育成を図ろうとするものである。</li> <li>・園では、園内研修年間計画を定めている。毎年ほぼ同様の内容で、月ごとのテーマ、担当(講師役)、記録を決めている。同計画は主任が立案している。義務となっているテーマのほか、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、園内での公開保育も同計画に位置づけて実施している。</li> <li>・園内研修年間計画の評価と見直しは、次年度の計画を検討する際に振り返る形で、園長と主任で検討している。</li> </ul> <p>■ 改善課題</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・法人として、事業所の新規開設に伴って職員数が増加したことなどを背景に「管理職層のマネジメント力強化」(法人の事業方針より)を明確に目標として掲げ、法人研修の再編と実施に取り組んでいる。そのため、部門ごとの研修の具体化は、現状では十分ではなく、今後の課題となっている。</li> <li>・園内研修では計画的に研修を行っているが、学びの成果をどう実践に反映させるかを課題としている。研修計画の一層の充実も含め、さらなる取り組みを期待する。</li> </ul>	

【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
	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) 81.0% b) 14.3% c) 4.8% 無回答) 0.0% であった。</p> <p>■ 取り組み状況</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・当園でも、園長を含め全員にクムパートナーを付け、同じクラスで年長の職員がパートナーとなり、その組み合わせの相性にも配慮している。</li> <li>・法人の階層別研修は対象者が明確にされ、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。</li> <li>・園内研修は参加可能な範囲で実施し、毎回の記録を担当する職員が研修内容をまとめ、全員回覧で共有に努めている。</li> <li>・外部研修に参加する職員については、研修内容を勘案して決めている。</li> </ul> <p>■ 改善課題</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・法人研修においては、参加対象者が決まっている階層別研修や嘱託職員を対象とした研修なども行い、一人ひとりの研修機会の確保に努めている。</li> <li>・しかし、園内研修においては、修了後に報告書を回覧しているとは言え、毎回の研修は正規職員4～5名が参加する状況にとどまる。嘱託職員を含め、一人ひとりの研修機会の確保という観点からは十分ではない。実施方法の工夫による改善が望まれる。</li> </ul>	

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
	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。	
講評	<p>■ 職員の自己評価の結果は、 a) 61.9% b) 28.6% c) 0.0% 無回答) 9.5% であった。</p> <p>■ 取り組み状況</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・実習生受入れマニュアルを整備している。</li> <li>・実習生の受け入れは保育士のみであり、昨年度に初めて受け入れた。実習生ごとに指導担当の職員を指定し、園としてのプログラムは用意していないが、学校側の希望する内容に基づき実習を実施している。</li> <li>・今年度の実習生の受け入れ予定はない。</li> </ul> <p>■ 改善課題</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・保育士の実習生の受け入れは、昨年度に初めて行った状況で、養成校への働きかけや情報共有の面でも受動的な取り組みにとどまっている。</li> <li>・現在の場所に移転して5年目という段階であり、今後の実習生の受け入れに関する方針の明確化が望まれる。</li> </ul>	

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
	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) 66.7% b) 28.6% c) 0.0% 無回答) 4.8% であった。</p> <p>■ 取り組み状況</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・法人の広報誌「クムレだよりふれあい」は年2回発行し、当園ではこれを公民館など日常的に関係のある機関に配布している。</li> <li>・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。</li> <li>・園ではSNSを活用し、顔を出すことに保護者の同意を得た子どもや、顔が見えないよう配慮した子どもの写真を投稿している。投稿内容は月1回の部門会議で話し合われている。部門会議では「トピックスだけでなく、日常の様子を」との方針があるものの、職員が見せたいものに偏る傾向もあって苦心している。なお、体制は投稿する担当者を置き、園長らの勧めによって撮りためた写真を編集し、投稿している。</li> </ul> <p>■ 改善課題</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・法人としてSNSを積極的に活用していく姿勢は見取れるが、園としての情報発信は十分とは言えない。</li> <li>・当園の情報については、法人のホームページの「施設概要」に住所や開所時間などが掲載されているだけで、特徴的な取り組みに関する情報は明記されていない。そのため、SNSからも当園の取り組みは明確には読み取れない。さらなる取り組みを期待する。</li> </ul>	

【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。	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) 61.9% b) 23.8% c) 0.0% 無回答) 14.3% であった。</p> <p>■ 取り組み状況</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・上記の各規定は「規程集」としてファイルに綴じ込み、事務室の書棚に置いているので、職員は必要な場合に関覧することができる。</li> <li>・物品購入に関する当園の権限は3万円以内で、それを超える場合には法人の稟議が必要である。</li> <li>・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。</li> </ul>	

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
	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) 81.0% b) 19.0% 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"> <li>園における地域行事などへの関わり方は、法人内の保育園で共通の「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「地域のお年寄りとの交流を持ち、施設訪問やサロン活動、地域の公園清掃等に参加する(社会および地域貢献)」としている。</li> <li>園の行事として、神社の氏子による七五三参り、月見会、クリスマス会などに地域住民を招き、交流している。また、地域の「公民館まつり」や、公民館の合同災害訓練にも参加している。</li> <li>園では、保護者に対して、地域の療育相談センター、ファミリーサポート事業、病児保育など、利用可能な社会資源を掲示で知らせている。</li> <li>地域の見守り活動などを行うボランティア団体が当園のイベントに参加し、子どもたちと交流している。</li> </ul> <p>■ 改善課題</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>現在の地域に移転して5年目で、行事への参加や招待を通じて公民館、地域のボランティア、地域住民との関係づくりに努めている。</li> <li>一方、園と子どもと地域との関係づくりについては、法人内の保育園共通の「全体的な計画」に明記があるものの、今後、当園として周辺地域とどのようにかかわりを持ち、交流の機会を広げていくのかに関する方針は明確ではない。その検討と取り組みの具体化を期待する。</li> </ul>	

【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
	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) 71.4% b) 23.8% c) 0.0% 無回答) 4.8% であった。</p> <p>■ 取り組み状況</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ボランティア受け入れマニュアルを整備し、事業計画に「ボランティア、職場体験の受け入れ」を明示している。</li> <li>昨年度の実習生に声をかけたり、近隣住民や職員の家族に依頼して行事などで協力を得ている。活動にあたっては、マニュアルに基づいて活動内容や注意事項を説明している。</li> <li>学校教育への協力として、今年度初めて職場体験(中学生2名)の受け入れを行った。</li> </ul> <p>■ 改善課題</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>事業計画に明示しているものの、当園としてボランティアの受け入れや学校教育への協力活動にどのように取り組んでいくのかについての方針は明確ではない。</li> <li>地域とのかかわり方も含めて検討を行うなど、具体的に改善に取り組むことを期待する。</li> </ul>	

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	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) 76.2% b) 19.0% c) 0.0% 無回答) 4.8% であった。</p> <p>■ 取り組み状況</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・具体的に連携している機関・団体は、倉敷市子ども相談センター、児童相談所、市役所の保健福祉推進課、児童発達支援センター、児童発達支援事業所などである。</li> <li>・現在、数名の要保護児童について、子ども相談センターに毎月状況を報告しているが、そのような扱いについては職員会議で共有している。</li> <li>・緊急性が高い場合に児童相談所に家庭訪問を要請した事例や、登園を渋る子どもや気になる家庭に関して児童相談所に情報提供を行った事例もある。また、児童相談所の要請に基づき、乳児院を退所する子どもとその母親を当園の2階に宿泊させ、日中の保育や給食を提供した事例もある。</li> <li>・参画している協議会組織は、全国夜間保育連盟(37団体)で、年1回、交流経験会がある。また、岡山県保育協議会、倉敷市保育協議会、倉敷市民間保育所協議会にも参画している。</li> <li>・要保護児童対策地域協議会に関しては、年1回、研修会に参加し、児童家庭支援センターがネットワークの中核になっている。</li> <li>・上記のほか、避難訓練、通報訓練、消火訓練において消防署の協力を得ている。</li> </ul> <p>■ 改善課題</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・必要に応じた関係機関との連携に努めているが、必要な社会資源の明確化(リスト化など)やそれに関する職員間の情報共有など、より体系的な整理・把握と連携構築に関する取り組みの強化が望まれる。</li> </ul>	

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	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。	b
	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。	
	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。	
講評	<p>■ 職員の自己評価の結果は、 a) 66.7% b) 28.6% c) 0.0% 無回答) 4.8% であった。</p> <p>■ 取り組み状況</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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地域住民とのかかわりを持つ(公民館祭り・神社の祭りへの参加など)、②「ひろばにじいろ」「つどいの(おうち)わたげ」をチームで運営する、③地域の子育て家庭の支援(緊急ショートステイの実施・園庭開放など)の3点を掲げている。</li> <li>・具体的な取り組みを行うなかで、地域の福祉ニーズを探る機会としては、人権推進委員会、中学校、幼稚園、民生委員などの会合や公民館での愛育委員によるサロンなどへの参加がある。</li> <li>・園庭開放(水曜日・月2回:10~11時)の機会に、参加者から子育てに関する相談を受け、その取り組みを近隣の産婦人科医院や公民館などでPRしている。</li> </ul> <p>■ 改善課題</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・法人の方針のもと、当園において「地域共生社会づくりに向けた取り組み」を掲げ、地域の関係機関との連携に取り組むこととしているが、地域の福祉ニーズを主体的に把握するための取り組みとしては十分ではない。園庭開放するなかでの相談も、受動的な取り組みにとどまっている。</li> <li>・地域の福祉ニーズをどのように把握していくのか、その体制や具体策などに関する検討が望まれる。</li> </ul>	

【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
	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。	
講評	<p>■ 職員の自己評価の結果は、 a) 76.2% b) 19.0% c) 0.0% 無回答) 4.8% であった。</p> <p>■ 取り組み状況</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・法人の方針として、中長期的に公益的な活動の拡充を図ろうとしている。そのため、今年度から、各部門会議で「1000日計画」に向けた各事業所の取り組み状況を報告し、共有を図っている。</li> <li>・当園においては、法人内の水島地域の他の事業所と協力して「ひろばにじいろ」や「つどいのわたげ」を拠点とする子育て支援や世代間交流などの活動に参加している。</li> <li>・園庭開放(水曜日・月2回:10~11時)の取り組みで、地域の親子が自由に参加して遊べる機会を提供している。</li> <li>・近隣の公民館でのサロンへの参加、水島朝市のフリーマーケットへの参加、公民館との合同の避難訓練などに取り組んでいる。</li> </ul> <p>■ 改善課題</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・法人の方針に則った取り組みとして部門会議で状況を共有しつつ、進めているが、例えば「つどいのわたげ」の活動なども「居場所」としての実績が伸び悩んでいる。</li> <li>・当園の事業計画のなかで、園舎の2階のスペースの活用を掲げているが、一部を会議室として使用しているほかは活用方法が定まらず、検討課題となっている。</li> <li>・中長期的に公益的な活動にどのように取り組んでいくのかについて、法人の方針や方向性のもとでの当園の役割や具体的な取り組みの方策に関する検討を行うことを期待する。</li> </ul>	

### 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。	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。	
講評	<p>■ 職員の自己評価の結果は、 a) 90.5% b) 4.8% c) 0.0% 無回答) 4.8% であった。</p> <p>■ 取り組み状況</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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カ所と合同で活用している園のしおり「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、職員で共有し、また保護者にも配布している。</li> <li>・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回実施し、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。</li> <li>・法人全職員を対象とした、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。</li> <li>・子どもたちが互いに尊重し合えるよう、朝の集まりの際には、子どもたちと「人を思いやる心を育てるために」などのテーマで話し合いを行っている。また、異年齢児保育の特徴を活かし、年長児が年下の子どもを思いやることや年長児が当番活動など、職員は子ども同士が互いのことを尊重できるように援助している。</li> <li>・職員の気になったかわり等については、職員同士で指摘し合い、伝える職場環づくりを意識し、また毎月の職員会議において話題にしている。</li> <li>・なお、保護者に対しては「小ざくらのご案内」で保育方針や基本姿勢が伝えてはいるが、具体的な取り組みにまでは至っていない。保護者の理解を深めるための取り組みを期待する。なお、この項目の評価は総合的に判断した。</li> </ul>	

【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	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。	a
	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。	
	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。	
講評	<p>■ 職員の自己評価の結果は、 a) 95.2% b) 4.8% 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"> <li>・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。</li> <li>・「保育職務遂行要領書」および「小ざくら発達のみちすじ」には、具体的な保育場面を取り上げ、プライバシー保護を意識した留意点が記載されている。</li> <li>・環境面では、子どもの安全とプライバシーへの配慮が両立するように、衝立を立てるなど、異年齢保育ならではの工夫をしている。また、着替え、身体測定時には衝立を使用し、周囲からあからさまに見えないように配慮している。トイレの前にも衝立を置いている。</li> <li>・声かけにおける子どものプライバシーへの配慮として、男子、女子としての区別をするような声かけはしないようにしている。また、活動の際には、自己選択することができるような声かけとなるように配慮している。</li> <li>・家族関係などを利用する際に必要な情報は、言葉を選びながら確認している。</li> </ul>	

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	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) 95.2% b) 0.0% c) 0.0% 無回答) 4.8% であった。</p> <p>■ 取り組み状況</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・利用希望者に向けた保育サービス等の当園の情報媒体には、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および広報誌『クムレだより／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ほかに、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。見直しは必要時としている。</li> <li>・公民館やボランティア団体など、日頃から連携している関係機関に法人全体の活動を紹介している広報誌『クムレだより／ふれあい』を配布しているので、その取り組みによっても利用希望者に対して情報提供が行われている。</li> <li>・入園の問い合わせは、直接に電話やメールで寄せられることが多いが、当園は保育時間や利用料などに関しては、利用者の個別の状況によって異なるなど複雑なため、利用希望者にはできるだけ見学を勧め、質問を直接受けながら説明するようにしている。見学希望者には、子どもの様子が見られる午前中や昼食時を紹介できるように勧めているが、基本的には保護者の都合や希望する時間に合わせることにしている。なお、見学時には、園長と主任が説明にあっている。</li> </ul>	

【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。	a
	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。	
講評	<p>■ 職員の自己評価の結果は、 a) 81.0% b) 14.3% c) 0.0% 無回答) 4.8% であった。</p> <p>■ 取り組み状況</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・入園の決定後は、保護者の都合のよい面談日を設け、一人ずつ説明を行っている。面談では、園のしおり「小ざくらのご案内」と当園独自の「別冊」の案内を用いて、図や写真も用いてわかりやすく保護者に説明している。</li> <li>・「小ざくらのご案内」では、法人の理念、方針、系列事業所の紹介、保育の取り組み、保育園での過ごし方、病気や感染症への対応、持ち物、利用料等などについて説明し、保育園の生活について理解してもらえるようにしている。なお「別冊」においては、当園の特徴である「夜も開ける地域密着型保育園」であること、特色として「異年齢児保育」を行っていることを伝えている。また、具体的な登降園の方法や連絡帳等の記入方法についても、保護者の事情に応じてそれぞれに丁寧な説明を行い、同意を得ている。</li> <li>・さらに「生活環境調査表」を用いて、子どもの状況（食事、排泄、睡眠など）や健康状態、保護者の就労状況について、一つひとつ確認している。そのほか、提出書類には「入園前健康診断書」「児童票」「家庭食事調査表」「個人情報保護の取り扱いについて」などがある。また、アレルギー児については「アレルギー診断書」の提出も依頼している。</li> <li>・特に配慮が必要な保護者に対する説明については、園のしおり「小ざくらのご案内」に振り仮名をつけたり、翻訳アプリケーションを使用するなどの工夫を行っている。</li> </ul>	

【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
	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。	
講評	<p>■ 職員の自己評価の結果は、 a) 61.9% b) 28.6% c) 0.0% 無回答) 9.5% であった。</p> <p>■ 取り組み状況</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・保育所等の変更に伴い、法人内の他の保育所に転園する場合には、当園での子どもの生活の様子がわかる「児童票」「保育プラン書（個別指導計画）」を提供し、引き継ぎを行っている。</li> <li>・他法人の保育園への転園に際しても、必要に応じて引き継ぎ文書を作成し、子どもの情報を伝えている。その情報提供の可否については、事前に保護者の同意を得ている。</li> </ul> <p>■ 改善課題</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・保育園を終了した後、保育所としての相談を受ける旨保護者に伝え、随時に園長が対応しているが、現在のところ、保育園内の窓口の設置などの体制づくりはできていない。</li> <li>・相談方法や担当者等の内容を記載した文書を作成し、窓口を設置することが望まれる。</li> </ul>	

Ⅲ－１－（３）利用者満足の上昇に努めている。

【33】Ⅲ－１－（３）－① 利用者満足の上昇を目的とする仕組みを整備し、取組を行っている。		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) 66.7% b) 28.6% c) 0.0% 無回答) 4.8% であった。</p> <p>■ 取り組み状況</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・満足度を把握し、改善点を明確化する取り組みとして、毎年度「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、保護者支援等の25項目である。結果は園長がまとめ、職員会議で報告している。また、集計結果は法人のホームページ上で公表している。保護者には、集計結果を配布している。利用者調査結果を活用し、検討内容を事業計画に反映させて実施・改善した場合には、保護者に知らせたこともある。</li> <li>・保護者を対象にした年2回の個人懇談、給食試食会のときの座談会、親子行事などでも、聞き取りなどを行って、満足度や意見を聞いて把握するようにしている。</li> <li>・今回の第三者評価で実施した利用者（保護者）アンケート調査の回収率は80.6%と高率であり、また総合的な満足度についても「大変満足」と「満足」の回答を合わせると93.1%を占めている。</li> </ul> <p>■ 改善課題</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職員自己評価の回答者のコメントとして「保護者会がない」「利用者アンケート調査の結果に関する検討の機会が職員会議の報告にとどまっている」などが寄せられている。これらについて、今後の検討課題として確実に取り組みを行い、その結果・内容を保護者に伝えることを期待する。</li> </ul>	

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
	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) 71.4% b) 23.8% c) 0.0% 無回答) 4.8% であった。</p> <p>■ 取り組み状況</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・苦情などの受付とその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「小ざくらのご案内」に苦情解決システムを図式化してわかりやすく解説し、第三者委員2名の連絡先などを紹介するとともに、岡山県運営適正化委員会の電話番号を記載している。また、重要事項説明書には、苦情受付担当者の氏名と連絡先、および第三者委員の氏名と役職、連絡先などを掲載している。</li> <li>・苦情という表示ではなく「意見や要望」を聞くとして第三者委員を紹介し、玄関に掲示している。また、玄関には「ご意見箱」も設置している。</li> <li>・利用者や保護者からの苦情・要望は、電話や口頭で伝えられるほかに「連絡帳」でも把握される。業務用アプリケーションの「アットポケット(@pocket)」に入力して記録を残し、また園長・主任が参加して随時に検討して「意見・苦情・要望報告書」に記載し、職員会議で報告・共有している。</li> <li>・結果は、直接保護者に回答している。</li> </ul> <p>■ 改善課題</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・苦情解決システムに記載されている第三者委員について、当園の取り組みでは具体的な活用はなされていない。活用の必要性や活用の内容について検討することを期待する。</li> <li>・今回の第三者評価で実施した保護者アンケート調査の回答結果は、総合的な満足度は高かったが、質問項目「職員以外の人（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」に対する「はい」の回答率は55.2%にとどまった。また、職員自己評価でも「はい」の回答率は、着眼点「保護者等が苦情の申し出をしやすい工夫を行っている」57.1%、「苦情を申し出た保護者等に配慮した上で、公表している」38.1%となっている。さらに、行政の苦情対応窓口についても、わかりやすく掲示する必要である。検討し、改善に取り組むことを期待する。</li> </ul>	

【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
	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) 61.9% b) 28.6% c) 4.8% 無回答) 4.8% であった。</p> <p>■ 取り組み状況</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・保護者から意見や相談・要望などを聞く機会としては、定期的には年2回の個人懇談のほか、日常の連絡帳を活用して行っている。また、相談があった場合は、同じ建物の2階にある個室・相談室を活用できる。</li> <li>・「小ざくらのご案内」には、法人が運営する「子ども何でも相談センター」の紹介を掲載している。</li> </ul> <p>■ 改善課題</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職員自己評価では、着眼点「相談や意見を述べたりする際に、その方法などをわかりやすく説明した文書を作成している」の肯定率は42.9%、「その文章の配布やわかりやすい場所に掲示する等の取り組みを行っている」の肯定率は33.3%である。</li> <li>・「小ざくらのご案内」や重要事項説明書には「苦情対応システム」についての記載があり、玄関に掲示している内容は「意見・要望」としている。個別面談や行事の機会にとどまらず、保護者が相談しやすく、意見を述べやすいように、改めて検討することを期待する。</li> </ul>	

【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。	a
	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。	
講評	<p>■ 職員の自己評価の結果は、 a) 85.7% b) 14.3% 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"> <li>・連絡帳の活用、保護者の子どもの送迎時、個人面談などの機会のほか、意見箱の設置したり、利用者アンケート調査の実施などにより、保護者からの相談や意見を受けとめることを大切にしている。</li> <li>・保護者から寄せられた相談や意見、苦情については、園長、主任に報告し、即座に対応する方針で取り組んでいる。なお、栄養士や看護師も勤務しているので、専門的な相談にも対応できる。保護者に対しては、寄せられた内容によって、玄関への掲示や「園だより」などで知らせている。</li> <li>・今回の第三者評価で実施した保護者アンケート調査の質問項目では「不満や要望を伝えるとき、職員はきちんと対応してくれているか」に対する肯定的な回答率は79.3%と高率であった。</li> <li>・なお「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。当園の特徴として、登園時間と降園時間がそれぞれであるため、対応する職員の勤務時間もさまざまになる。そのため、保護者から把握した相談・意見や苦情などの内容の申し送りや共有の取り組みを確実かつ迅速に行えるように体制づくりを行うことが強く求められる。適切な対応を期す視点から、検討することを期待する</li> </ul>	

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
	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) 76.2% b) 19.0% c) 0.0% 無回答) 4.8% であった。</p> <p>■ 取り組み状況</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・保育園共通のリスクマネジメント分野の対応マニュアル(感染症対応、安全対策、事故対応、災害発生時等の対応、不審者対応)を作成している。これらのマニュアルは、全職員に対して個別に配布している。</li> <li>・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、当園内研修として、KYT(危険予知訓練)、感染症対応、所在不明時対応などの研修を企画し、取り組んでいる。</li> <li>・部門別に、月1回の委員会を開催して各事業から事例報告し、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。当園では、リスクマネジメントの担当者が職員に報告している。</li> <li>・事故等の発生時には「ヒヤリハット・事故報告」に記載し、園長、主任に提出して助言を得て、是正の必要性を判断している。なお、事故等の発生時には、即座に全職員に周知し、共有している。さらに、毎月の職員会議で報告して傾向と対策を話し合い、再発防止に努めている。部門の取り組みとしては、他事業所の事故などは水平展開し、また全国的な事例も取り上げ、園としての対応に活用している。</li> <li>・不審者対応訓練は年2回実施し、そのうち1回は警察署と協力して実施している。</li> </ul> <p>■ 改善課題</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・今回の保護者アンケート調査では「安全対策が十分取られていると思うか」の質問項目に対して69.0%が「はい」と回答している。一方で、同じ質問項目への「いいえ」の回答者は「けがが多いように感じる」という不安をコメントとして寄せている。</li> <li>・職員自己評価では、着眼点「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」については57.1%の肯定率である。当園の特徴として、登園と降園時間が利用者ごとに多様であるため、対応する職員の勤務時間もさまざまとなる。そのため、事故を検討する会議への参加も限られた職員だけになるため、今後はリスクマネジメントについての意識を高め、決定事項を実践できるようにする体制づくりが求められる。</li> </ul>	

【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。	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) 90.5% b) 9.5% 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"> <li>・法人として、感染症対策委員会を設置し、また「感染症マニュアル」を策定し、全職員に配布している。部門では、吐物処理、手洗い、感染症、病気、けが等をテーマにして研修を行っている。さらに、当園としても独自の研修会を実施し、そのなかで「感染症対応マニュアル」を活用し、年3回以上の研修を実施している。</li> <li>・新入職員は部門の研修に参加し、当園としては内部研修として、手洗いチェックと吐物処理の研修を毎年実施している。</li> <li>・子どもの感染症予防対策として、うがい、手洗いなどについては経験のある保育士と看護師が教えている。</li> <li>・感染症に対する保護者対応は「小ぎくらのご案内」に説明があり、また感染症に関する行政からの情報は園内に掲示している。毎月発行する「保健だより」を保護者に配布して周知し、啓蒙している。</li> <li>・保育園の環境整備の対応として、温度管理、玩具の消毒などの適切な方法を検討し、実施している。</li> <li>・10名以上の感染者や感染が疑わしい園児がいる場合は、行政の保健所に報告している。</li> <li>・なお、保育園としての感染症BCPの作成について、取り組み時期等ははまだ決まっていない。</li> </ul>	

【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。	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) 100.0% b) 0.0% 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"> <li>・「災害発生時等の対応マニュアル」として、①非常災害対策計画、②避難確保計画を策定し、職員に個別に配布している。内容は、防災(火災)、地震、台風、浸水などへの対応を記載している。</li> <li>・担当者を決めて月1回の災害訓練を実施している。当園で想定される危機としては、火災、津波をはじめさまざまな災害による被害があり、そのときの職員の動きを学び、子どもの安全確保に取り組むようにしている。消火器の設置場所や使い方などを全職員に周知する研修もある。</li> <li>・安否確認は、保護者や職員は「セコム安否確認サービス(メール)」で、また職員については安否確認システム「ANPIC: アンピック」も利用している。</li> <li>・防災グッズの準備のほか、食料などの備蓄リストを作成し、それらは栄養士が定期的に確認し、管理している。</li> <li>・近隣の公民館と合同で行う避難訓練を年1回実施している。</li> <li>・なお、災害対策(BCP計画)は作成しているが、内容は実用的なものにはなっていない。今後改善の課題となっている。</li> </ul>	

### 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。	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。	
講評	<p>■ 職員の自己評価の結果は、 a) 90.5% b) 4.8% c) 0.0% 無回答) 4.8% であった。</p> <p>■ 取り組み状況</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・保育における標準的な取り組みを推進するための「職務遂行要領書」「小ざくらのみちすじ」「育児援助マニュアル」がある。これらの文書は、各職員に配布している。</li> <li>・「職務遂行要領書」は保育部会として作成している。利用契約、保育を行う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、また職員研修や実習生への対応など、保育園として取り組むべき職務についての標準化に取り組んでいる。</li> <li>・「小ざくらのみちすじ」は、子どもの成長を0~72カ月までに分類し、成長を見る保育の項目として活動、言葉、食事、排泄など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。</li> <li>・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、それぞれにクムパートナーをつけて、マニュアルの内容が確実に実践されているかどうかを確認している。</li> <li>・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。</li> </ul>	

【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	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。	b
	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。	
	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。	
講評	<p>■ 職員の自己評価の結果は、 a) 71.4% b) 19.0% c) 0.0% 無回答) 9.5% であった。</p> <p>■ 取り組み状況</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「保育職務遂行要領書」は、毎年度末に見直し作業に取り組み、必要に応じて記載内容を修正している。見直し作業は園長と主任が担当し、修正点があれば職員会議で周知している。また、保育内容に関する見直しは、そのつど職員会議の議題としている。</li> <li>・「育児援助マニュアル」は、部門内の各保育園において変更が生じた際には、会議で互いにすり合わせをして見直している。なお「小ざくら発達のみちすじ」は見直しの対象にはなっていない。</li> <li>・保護者からの意見は、送迎時のやりとり、連絡帳、個別面談、保育参観などの機会に受け止め、標準的な実施方法の見直しに活かしている。</li> <li>・リスクマネジメント分野に関する見直しは、法人主催の各分野の委員会で行っている。</li> </ul> <p>■ 改善課題</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・上記のような取り組みが行われているが、この項目に対する職員の自己評価では、着眼点のうち「検証・見直しに当たり、指導計画の内容が必要に応じて反映されている」の肯定的な回答率は66.7%、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」は61.9%である。当園として、全職員を巻き込んだ取り組みや、保護者などの意見・要望の活かし方について、さらなる検討と取り組みの充実を図ることを期待する。</li> </ul>	

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	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。	a
	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。	
	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。	
講評	<p>■ 職員の自己評価の結果は、 a) 66.7% b) 14.3% c) 0.0% 無回答) 19.0% であった。</p> <p>■ 取り組み状況</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・指導計画作成にあたっては、責任者を主任と定め、全体的な計画に基づいて子どもの発達や状況に応じて作成している。</li> <li>・子どもの心身や生活状況の情報収集(アセスメント)は、入園時に保護者が提出する「生活環境調査表」「健康診断表」等の書類や個人面談で把握する。入園後は保護者との対話や連絡帳で把握している。</li> <li>・食物アレルギーを持つ子どもの入園に際しては、担当保育者と栄養士が面接を行い、服薬を必要とする場合は看護師も同席することとしている。</li> <li>・これらの情報は、職員会議で周知・共有され、個別の「保育プラン書(個別指導計画)」が作成される。入園後は、加えて連絡帳や登降園時の保護者との対話から課題やニーズを聞き取り、複数の保育者で話し合い指導計画に反映される。</li> <li>・指導計画は「職務遂行要領書」の手順に従って「全体的な計画」に基づき、「異年齢児保育(0歳児、1～2歳児と3～5歳児)」の「月週案指導計画」と個別の「保育プラン書」を作成している。月末に振り返りを行い、次月に活用する。</li> <li>・「保育プラン書」は、保育者が前月のまとめと課題、翌月のねらい・配慮事項を記入後、家庭に渡し確認してもらい、ねらいに対する希望や感想、要望などを保護者記入欄に自由に記入してもらい、子どもと保護者等の具体的な意向を把握し指導計画に反映している。</li> <li>・アレルギー児に関する計画の作成には栄養士が参画し、支援が必要な子どもに関する計画の作成には看護師が参画している。また、行政のアドバイザー事業を利用したり、法人内の児童発達支援事業所の専門職など、各専門機関との連携を図りながら、子どもと保護者の状況を把握して、支援計画の作成に生かしている。</li> <li>・児童票には、保育の経過記録や発達の指標等を記録し、児童票等のアセスメントの見直しは、年度末にリーダー、主任、園長が適切に行っている。</li> </ul>	

【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。	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。	
講評	<p>■ 職員の自己評価の結果は、 a) 85.7% b) 14.3% 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"> <li>・「全体的な計画」については、法人内の5つの保育園の園長等が年度末に振り返りと見直しを行っている。</li> <li>・「月・週案」や「保育プラン書」の立案は、複数の保育者で話し合い、作成の手順の確認には「職務遂行要領書」を活用している。また、月末には保育内容を振り返り、自己評価と子どもの評価を行い、主任、園長に提出し、翌月の実践に活かしている。</li> <li>・当園では、0歳児、1～2歳児、3～5歳児の異年齢児保育を実施し、指導計画も異年齢児の計画内容としている。0歳児の「月・週案」には、子どもの姿、今月のねらい、保育者の配慮、家庭との連携などを定め、主に生活面（食事、睡眠等）に配慮した内容である。1～2歳児では、5領域（健康・人間関係・環境・言葉・表現）を踏まえて、生活面を中心に計画を作成している。また、3～5歳児では5領域を基本とした生活と、遊びを中心に指導計画を作成している。</li> <li>・当園では、子どもが安定して過ごせるように「保育プラン書」（個別指導計画）を介して保護者との連携に努めている。</li> </ul>	

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。	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) 90.5% b) 4.8% c) 0.0% 無回答) 4.8% であった。</p> <p>■ 取り組み状況</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・子ども一人ひとりの状況は、児童票（発育・健康状況・家庭生活の状況・保護者の意向など）や個別の「保育プラン書」「連絡帳」などに記録している。</li> <li>・「保育プラン書」は、月初めに前月の保育プラン書をまとめたものと、翌月の保育プラン書を一緒にして保護者に渡し、内容を確認して「ねらい」に対する希望、感想、要望などを記入してもらい、1週間以内を目処に園に返却してもらっている。なお、発達の目安を参考に、子どもができるようになった観察事項をチェックしてもらう。保護者の確認は、満1歳半からは2カ月ごとに、満2歳からは3カ月ごとに、3歳以上児では半年ごととし、家庭と保育園と一緒に育児を推進している。</li> <li>・「保育プラン書」や子どもの記録についての指導は、差異が生じないように、主任、園長が指導している。</li> <li>・情報共有を目的とする職員会議は、月末に、月1回実施している。また、昼礼は毎日開催している。行事の報告や職員会議の記録には、業務改善クラウドサービス『WaWa Office』を活用し、研修報告等は回覧して職員間で共有されている。子どもの様子については、クラス内の話し合い、職員会議などで情報共有し、よりタイムリーな共有を必要とする場合には昼礼で共有するとしている。</li> </ul>	

【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
	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) 85.7% b) 9.5% c) 0.0% 無回答) 4.8% であった。</p> <p>■ 取り組み状況</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・子どもに関する記録の管理は、法人が定める「個人情報管理規程」に従って実施している。記録の管理については入園時に保護者に説明し、同意を得ている。説明の内容は、法人発行の広報誌、ホームページ、園だより等に掲載された子どもの映像や氏名など個人が特定できる記録物は保護者に無断で外部に提供しないというものである。</li> <li>・児童票や「保育プラン書」を含む指導計画書や、子ども・保護者に関する懇談記録などは職員室の施錠できる書類棚に保管するとともに、保育園運営規程にそれら帳簿・書類の保存年限を定めている。</li> </ul> <p>■ 改善課題</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職員は個人情報保護規程等の内容を理解し、遵守しているものの、児童票や保育プラン書など、利用者の住所等の個人情報が記入されている書類が放置されている場合もあり、職員によって個人差があるとしている。</li> <li>・改善に向けた対策を検討し、全職員に周知・徹底する必要がある。今後の取り組みに期待する。</li> </ul>	

## ●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作成していない。	
<p>■ 職員の自己評価の結果は、 a) 90.5% b) 9.5% 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"> <li>・当園では、就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律(児童憲章、児童の権利に関する条約、児童福祉法)に基づいて、心身ともに健やかに育成されるよう乳幼児の教育・保育を行っている。さらに、満3歳以上の子どもに対して幼保連携型認定こども園教育・保育要領、保育所保育指針に掲げる目標が達成されるよう、教育を行うことを目的としている。</li> <li>・当園の「全体的な計画」は、この目的を踏まえ、法人の基本理念「ともに育ち ともに生きる」や、教育・保育方針「子ども一人ひとりの人格を尊重し(後略)」、保育目標「生きる力を育む」に基づいて作成されている。</li> <li>・「全体的な計画」の内容は「小ざくら発達のみちすじ」と年齢別・乳児保育の3つの視点(健やかに伸び伸びと育つなど)や「幼児教育の終わりまでに育てほしい10の姿」など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、保育時間等への配慮、地域の実態に応じた園行事を通じた交流などを盛り込み、法人の5園が合同で作成している。</li> <li>・なお、「全体的な計画」は5園の園長が年1回振り返り、次の作成に生かしてはいるが、さらに保育に関わる職員も参画して、「全体的な計画」が作成されることが望ましい。</li> </ul>		

#### A-1-1-2 環境を通して行う保育、養護と教育の一体的展開

【A2】A-1-1-2-① 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) 95.2% b) 4.8% 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"> <li>・保育室は、温度、湿度、採光など適切な状態に保持し、音・換気も隣接する家屋に配慮しながら定期的に行っている。</li> <li>・長時間過ごすため衣類等の持ち物も多いが、専用の収納家具を備えて子どもが使用しやすくしている。</li> <li>・食事や排せつ、睡眠、遊びのコーナーのスペースが確保され、発達を考慮した玩具等の他、絵本コーナーなども備えている。</li> <li>・保育室内や玩具は毎日決められた濃度で消毒をし、園庭の砂場は週1回、掘り起こして消毒をするなど、衛生管理に努めている。寝具は保護者の持ち込みとし、毎週末には持ち帰り衛生に努めている。また、清潔・安全点検を毎週各箇所で行い、子どもにとって安全で心地よく過ごすことのできる環境づくりに努めている。</li> <li>・3歳以上児クラスでは、部屋の一面に個別のスペースを設け、落ち着いて集中できる環境を整えている。</li> <li>・食事や睡眠のエリアは区切り、子どもの活動の妨げにならないよう配慮している。</li> <li>・トイレ、水回り等も掃除が行き届き、子どもの発達状況に応じてドアの着脱を行うなど、子どもが利用しやすい設備として、安全性を高めるための工夫が行われている。</li> </ul>	

【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	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) 81.0% b) 19.0% 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"> <li>・当園は、1974年に夜間保育園として設立され、2020年に現在の小ざくら第二保育園に名称変更を行い、現在地に移転した。そのため、保育標準時間は11～22時、延長保育時間は7～11時と22～26時である。現在は、7～18時の日中契約の子どもがほとんどであるが、保護者の就労等に合わせて、26時までの延長保育時間を利用することが可能である。</li> <li>・当園の保育方針の一つとして「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」としている。</li> </ul> <p>保育の特色にも、3歳未満児に対しては「一人ひとりを大切に丁寧な保育」を掲げ、子ども一人ひとりの発達過程に合わせた無理のない保育を提供することを大切にしている。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・子どものなかには、疲れたり、食事中に眠くなったりすることもあり、保育者は子どもの生活リズムに合わせた食事、睡眠、保育活動などの援助を行っている。こうした援助は、一人ひとりの子どもの発達状況や家庭での養育状況を児童票、連絡帳、登降園時の保護者等の対話などから把握し、個別の「保育プラン書」を活用した保育者間の連携のもとに実施されている。</li> <li>・「保育プラン書」の実施や振り返りは「育児援助マニュアル」を参考に進め、必要に応じて保育者間で随時話し合っている。また、毎月の職員会議でも子どもや保護者の状況を報告し、対応を検討している。</li> </ul>	

【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	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) 95.2% b) 4.8% 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"> <li>・子どもが基本的な生活習慣(食事、排泄、着脱の方法など)を身につけるための援助については、5園共通の「小ざくら発達のみちすじ」や「育児援助マニュアル」を作成し、活用して行っている。</li> <li>・基本的な生活習慣の習得にあたっては、連絡帳に記入された家での子どもの様子や就寝・起床時間など確認するとともに、保護者からも聞き取りながら「保育プラン書」に基づいて援助が行われている。</li> <li>・子どもの意欲を大切に、保育者は必要以上に手を出さず(見守ることを心がける)、最後のひと手間を子ども自ら行うことで、達成感を得られるように援助している。例えば、保育者が靴下をはかせる場合も、子どもが靴下を引っ張り上げられる手前のところで止めて、最後のひと手間を子ども自ら行えるようにするなど、子どもの意欲を引き出し、自分で行うことの大切さや必要性を伝えている。</li> <li>・職員の動きを表にした「日課表」を作成することで、異年齢で活動するテーマ遊びと課業(年齢発達に合わせた活動)の時間の組み合わせや職員の入れ替わり、子どもの活動の変更などがスムーズに行えるようになり、そのことが一人ひとりの子どもの状態に応じた取り組みにつながっている。また、3歳以上児クラスでは、集団の保育ではあっても個々の子どもの状況に目を向け、丁寧にかかわることに努めている。</li> </ul>	

【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) 85.7% b) 9.5% c) 0.0% 無回答) 4.8% であった。</p> <p>■ 取り組み状況</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・当園は、保育の特色として「異年齢児保育で年齢の異なる友だちと生活や遊びをともにすることで『人とかかわる力』を育み、家庭に近い生活体験、社会体験と地域交流を多く取り入れる」と掲げている。</li> <li>・保育標準時間は11～22時であるが、ほとんどの子どもは9時頃までに随時登園しているため、午前の延長保育を利用している。登園後は、0歳児、1～2歳児、3～5歳児の保育室で、保育者の見守るなか思い思いに好きな遊びをして生活し、3～5歳児の場合は10時から朝の集いを開催している。</li> <li>・子どもが自主的・自発的に生活し、遊ぶことができる環境づくりについては、3歳未満児では玩具を手の届く場所に置いておくことで子どもが自ら選んで遊ぶことができるようにし、職員は様子を見て玩具の入れ替えを行うなどしている。3歳以上児では遊びのコーナーを設けて子どもが自ら選んで遊べるようにし、発達に沿った玩具をはじめ、仲間と遊ぶカード類、図鑑、季節の絵本なども整えている。壁面に張り出された保育園周辺の地図には、レンコンの田んぼ、鳥、稲穂の写真などが貼り付けられていた。散歩に出て、そのときに子どもが気づいたものを写真撮影して地図に貼る取り組みであり、積極的に自然とかかわるための工夫がなされ、生活と遊びの豊かな展開につながっている。</li> <li>・朝の集いの場の課業(年齢ごとの集まり)では、子どもの意見を聞く場を設けて、テーマ遊びにつなげている。例えば、絵本の『ぐりとぐら』の内容からイメージを広げたり、図鑑で海の生き物を調べて水族館づくりを行う遊びに取り組んだ。そのなかで、皆で協力してジンベエザメをつくったり、カプラ(KAPLA)で等身大のペンギンをつくるなど、友あち同士のやり取りを促すように環境を工夫することなどを行っている。</li> <li>・地域のボランティア団体「西和(にしのわ)会」に参加して、年長児がしめ縄づくりを行ったり、公民館祭りに参加するなど、地域の人たちと接する機会や社会体験が得られる機会を設けている。</li> <li>・なお、職員自己評価の肯定率は高い。一方、経営層は「様々な表現活動が自由に体験できるよう工夫している」については不十分であると判断している。今後は、廃材を使った自由製作のコーナーを設けるなど「さらに子どもが表現活動を自由に体験できるようにしていきたい」としているのので、今後の取り組みに期待する。</li> </ul>		

【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。	
講評	<p>■ 職員の自己評価の結果は、 a) 81.0% b) 14.3% c) 0.0% 無回答) 4.8% であった。</p> <p>■ 取り組み状況</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・乳児保育(0歳児)においては、保育目標を「生理的欲求を満たし生活リズムをつかむ」として、個々の子どもの生活リズムを把握して安定した保育園生活を過ごせるよう工夫している。</li> <li>・緩やかな育児担当制保育のもと、愛着関係の構築に努めている。主に生活の部分では決まった保育者がかわるようになり、子どもと目と目を合わせた応答的なかわりを意識することで、子どもの感情や体調などの小さな変化に気づくことができるように配慮している。特に食事などで同じ保育者が同じ手順で応答的なかわりを行うことにより、子どもとの関係性やリズムが崩れないようにするなど、生活の部分の生理的欲求の充足や情緒の安定を図れるように配慮している。</li> <li>・「全体的な計画」に基づく乳児(0歳児)の保育の3つの視点として、①健やかに伸び伸び育つ、②身近な人と気持ちが通じ合う、③身近なものとかかわって感性を育てることを念頭に、具体的な「月週案指導計画」と個別の「保育プラン書」を作成している。</li> <li>・0歳児の食事と睡眠のエリアをできるだけ区切り、各活動の妨げにならないように配慮している。また、一人ひとりの子どもの発達に応じた玩具を用意し、絵本等を整えるとともに、自然に触れることや身体を動かすことを計画的に取り入れている。</li> <li>・「小ざくら発達のみちすじ」に基づいて、連絡帳や「保育プラン書」で、家庭との連携を密接に行いながら、子ども一人ひとりの発達の状況を把握し、援助している。</li> </ul>	

【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。	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) 81.0% b) 14.3% c) 0.0% 無回答) 4.8% であった。</p> <p>■ 取り組み状況</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・3歳未満児(1～2歳児)の保育においては、子どもの生活習慣の自立を目指して、子どもが自分で行おうとする意欲が育つように、職員は言葉添えて援助を行うようにしている。</li> <li>・1歳児の保育は、乳児保育の3つの視点を踏まえつつ、1歳以上の養護と教育(健康、人間関係等の5領域)の観点を「全体的な計画」に位置づけて「年間指導計画」「月週案指導計画」および個別の「保育プラン書」で一体化した養護と教育とるように取り組んでいる。</li> <li>・個別の「保育プラン書」は「小ざくらのご案内」や「小ざくら保育のみちすじ」の発達過程を参考に作成し、子ども一人ひとりの健康や安全に留意している。「保育プラン書」は、歩行できる、自己主張も出始めるなど、発達が著しいこの時期を意識的に受け止めて作成している。</li> <li>・2024年11月の「月週案指導計画」の例では、保育のねらいを「手洗いを丁寧に」と定め、蛇口のひねり方、手の平や甲の洗い方など、保育者が見本を見せながら介助したり、見守ったりしながら丁寧に洗うことを知らせていくとして、個別に援助を行っている。</li> <li>・一人ひとりの子どもの状況に応じて、子どもの意欲を大切に考えて対応し、活動に応じて環境を整えている。2歳児は、年度末にはパンダぐみ(3～5歳児)の部屋に移動して異年齢児保育となり、ごっこ遊びを楽しんでいる。</li> <li>・保護者とは、連絡帳、保育プラン書、個人懇談や登降園時のやり取りを介して、子どもの状況の共有に努めている。</li> </ul>	

【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。	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) 90.5% b) 4.8% c) 0.0% 無回答) 4.8% であった。</p> <p>■ 取り組み状況</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・3歳以上児の保育では、テーマに基づき、異年齢児保育のなかで、友だちと生活や遊びをともにすることで「人とかかわる力」が身につくように配慮してかかわっている。</li> <li>・5園共通の「全体的な計画」に基づいて、幼児期の終わりまでに育てほしい子どもの10の姿を念頭に、3～5歳児の異年齢児保育の指導計画を作成している。</li> <li>・「全体的な計画」で、保育の特色として異年齢児保育を行うことなどを明示し、その上で法人内の他の4園と同様に5領域(健康、人間関係、環境、言葉、表現)などを中心とした子どもの主体的な遊びを行うとしている。</li> <li>・概ね3歳を迎えた2歳児の場合は3～5歳児クラスに移動し、月週案指導計画のもと、一緒に活動するようにしている。</li> <li>・当園では、主体的な自由遊びは室内のみではなく、戸外で自然に触れたり、運動遊びをしたり、また子どもの発案によるさまざまな「テーマ遊び」を異年齢児で楽しむようにしている。</li> <li>・10月の3～5歳児の「月週指導計画」の例では「テーマ遊び」(祭りごっこ)において、祭りの映像を見たり、祭りをする意味、祭りで使う楽器などを調べることから始め、友だちと協力して一つのことをやり遂げることを遊びや活動に取り入れられる環境を整え、援助している。</li> <li>・地域の「公民館際」(文化祭)に子どもたちが参加して、パラバルーン、ダンス、鍵盤ハーモニカ、歌などを披露し、オープニングを盛り上げるなど、世代間交流を図る取り組みを行っている。</li> <li>・活動は、園だよりやSNSで保護者や地域に向けて発信している。また「クラスだより」を掲示し、毎日の保育の様子はドキュメンテーションで伝えるようにしている。</li> </ul>	

【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	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。	b
	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) 47.6% b) 38.1% c) 0.0% 無回答) 14.3% であった。</p> <p>■ 取り組み状況</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・法人5園で「ともに育ち ともに生きる」の保育理念(法人事業運営方針)のもと、障害のある子どもに対して前向きな保育を行っている。必要に応じて、自治体の保育アドバイザー事業を活用し、言語聴覚士、発達支援相談員、作業療法士などから専門的な知見に基づく助言を受けたり、相談に応じてもらったりしている。</li> <li>・設備的には、事業所内の段差をなくしてバリアフリーとしている。また、周囲からの刺激を自分で調整することが難しい子どもについては、机や棚の配置などを工夫して仕切りをつくり、集中できるコーナーを設けるなどの工夫を行っている。</li> <li>・職員は、障害のある子どもの保育についての研修や「園内研修年間計画」の「気になる子ども」や「気になる子どもの保護者対応」などの研修を受け、必要な知識や情報を得るようにしている。</li> <li>・「保育プラン書」(個別指導計画)を活用し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、対象園児に対して当園で配慮が必要なことを実施している。</li> <li>・法人では、障害を持つ子どものきょうだいが集まる場として「さくらんぼの会」を設け、対象保護者や障害を持つきょうだいのいる子どもの保育に関して適切な情報を伝えるための取り組みを行うとともに、孤立させないための配慮に取り組んでいる。</li> </ul> <p>■ 改善課題</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職員自己評価の肯定的な回答率は47.6%と低い。着眼点のうち「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」では、対象保護者には個別に伝えることはあるものの、当園の保護者全体に対する発信はできていない。障害のある子どもの保育について、保護者全体の理解を深めるための取り組みが必要であり、今後の取り組みに期待する。</li> </ul>	

【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	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。	a
	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。	
	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。	
講評	<p>■ 職員の自己評価の結果は、 a) 85.7% b) 14.3% 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"> <li>・「小ざくらのご案内」(別冊)に、当園の特徴である夜間保育について「本来なら家庭で過ごす時間帯なので、家庭的な和やかな雰囲気の中、子どもたちが自分の家庭と同じようにほっとし、安心して過ごせるよう努めている」としている。</li> <li>・現在は、8～9割の子どもは、午前延長保育を利用しているので9時頃までに登園し、夕食の始まる18時までには降園する。夕食を提供する時間は18時であり、日によるが利用数は5～10名で、20時以降の利用が3名ほど、1名もいない場合もある。22時以降の延長保育を利用している子どもの数は少ない。</li> <li>・朝早い時間に登園してきた子どもから昼の食事を提供するなど、一人ひとりの子どもの生活リズムに合わせた配慮を行っている。</li> <li>・夕食後は、0歳児の部屋でゆったり過ごしている。年齢の異なる子どもと一緒に過ごすため、安全面にも配慮して、小さな子どもでも口に入れても危なくなく遊べるブロック、積み木、ミニカーなどを中心に玩具を提供している。また、絵本を読んだり、絵を描いたり、ビデオを見たり、子どもの状況に応じて、それぞれが穏やかに過ごせるように配慮している。子どもが眠くなった場合は、その場に布団を敷いて寝かせたり、起きている子どもが1～2歳児の部屋に移動するなどして対応している。</li> <li>・子どもの状況については、口頭で保育士間で引き継ぎを行い、またメモ書きを子ども一人ひとりのウォールポケットに入れるなど、正確な情報伝達ができるように努めている。</li> </ul>	

【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
	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	<p>■ 職員の自己評価の結果は、 a) 66.7% b) 33.3% 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"> <li>・5園共通の「全体的な計画」に「小学校との接続」として、小学校教育への円滑な接続に向けて、園児と児童の交流、職員と教師の意見交換、保幼小連絡会への参加などに取り組み、就学に向けて連携を図ることを記載している。</li> <li>・2024年度から「アプローチカリキュラム」を作成し、10月以降3月までの就学に向けた重点指導事項や主な活動、小学校・家庭との連携などを指導計画に盛り込み、就学を見通した保育を行えるようにしている。</li> <li>・年2回、保護者との面談を実施している。</li> <li>・子どもが小学校生活の見通しが持てるように、年2回「1年生お招き会」を実施し、卒園児から小学校の情報を聞く機会を設けている。また、冬休みは給食の提供も行い、卒園児と一緒に過ごしている。さらに、春と秋の日曜日に、1年生の親子との「親子遠足」を実施している。2024年も20世帯の親子の参加があり、保護者同士の触れ合いとともに、保護者が小学校以降の子どもの生活に見通しを持つための機会としている。</li> <li>・「保幼小連絡会」に参加し、卒園児の様子を見たり聞いたりしている。また、小学校の教員から、入学までに子どもが身につけておいてほしいこと(自分の名前が読み書きできる、みかんの皮がむけるなど)について話を聞き、取り組みを行っている。</li> <li>・小学校一日体験入学では、就学前健康診断を受けるとともに、保護者が入学の準備について説明を受けている時間に、子どもは教室で6年生と過ごすなど、就学先の小学校で交流する機会を持っている。</li> <li>・就学児の保育所児童保育要録は歳児担当者と主任が作成し、園長の確認を得て小学校に持参または送付している。</li> </ul> <p>■ 改善課題</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・上記の取り組みを行っているものの、職員自己評価の評価の着眼点「保育士等と小学校教員との意見交換、合同研修を行うなど、就学に向けた小学校との連携を図っている」について、肯定的な回答率は低率である。就学に向けた今後の取り組みに期待する。</li> </ul>	

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。	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) 90.5% b) 9.5% 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"> <li>・法人の「保育職務遂行要領書」に基づいて、子ども一人ひとりの心身の健康状態を把握し、子どもの健康管理を行っている。</li> <li>・「全体的な計画」に「健康支援／状態把握・増進・疾病対応」を位置づけて、健康および発育・発達状態の定期的・継続的な把握等について明示している。これを受け、5園合同の看護師ミーティングで「保健の年間計画」を作成し、保護者への働きかけも含め、計画的に健康管理を行っている。</li> <li>・入園時に児童票や「生活環境調査票」で健康状態を確認し、年度初めや予防接種実施時など、健康状態に変化があった場合は児童票に追記し、保育者間で共有している。</li> <li>・登園の受け入れ時は「保育職務遂行要領書:2. 保育」にの内容に従って子どもを受け入れ、連絡帳で健康状態を確認している。午後にも健康状態を確認(検温)している。</li> <li>・服薬ミスを防ぐために、薬の取り扱いの流れを具体的に定め、保育者全員に周知を図り、服薬支援を実施している。</li> <li>・保護者に対しては「保健の年間計画」に基づき「保健だより」を発行し、またはスマートフォンで健康情報の配信を行っている。流行している感染症、気をつけたい病気などについて注意喚起を行うとともに、保育所の子どもの健康に関する方針や取り組みを保護者に伝えている。</li> <li>・乳幼児突然死症候群(SIDS)について、職員に対して理解と対応方法を周知している。生後8カ月未満児については、午睡チェックツール(ルクミー)を使用して子どもの体動や向きの自動記録を確認し、予防に努めている。その他、0～1歳児に関しては、5分ごとに呼吸を確認して「SIDSチェック表」に記載している。SIDSが起こった場合の対応方法を含めて「職務遂行要領書」に記載され、職員が統一的な方法によって対応している。</li> <li>・保護者に対しては「小ざくらのご案内」に記載し、乳幼児突然死症候群(SIDS)の予防に関して必要な情報を提供している。</li> </ul>	

【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。	a
	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) 95.2% b) 4.8% 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"> <li>・身体測定は、全園児について毎月実施し、健康診断は年2回、嘱託医師が行っている。歯科健診は1～5歳児に年1回、眼科健診は3～5歳児で年1回、尿検査・耳鼻科健診は4～5歳児に年1回、それぞれ健診医が行っている。各種の健診の結果は、保護者に伝えている。</li> <li>・健康診断日の時間帯に保育園を利用していない子どもの保護者に対しては、登園の依頼を行ったり、嘱託医を直接受診するように勧めている。また、再診後の結果については保育園に報告するように依頼している。</li> <li>・当園では、定期健診(1歳6カ月健診、2歳児歯科健診、3歳児健診)の一覧表をクラスに掲示し、保護者の参考としている。</li> <li>・虫歯予防については、保健日より園日よりでも伝え、虫歯予防の大切さを保護者や子どもに伝えている。</li> </ul>	

【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。	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) 95.2% b) 4.8% 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"> <li>・アレルギー疾患のある子どもに対しては、管理栄養士を中心に、5園共同のマニュアルに基づいて、個々の子どものアレルギーに対応した食事を提供している。対応の流れは、①アレルギー食の希望の確認、②医師の意見書の提出、③保護者・担任・管理栄養士による面談、④プラン書の作成、⑤特別食の提供という流れである。</li> <li>・子どもの状況によって、年度ごとに医師の意見書の提出を求め、改めて保護者面談を行い、新たな特別食のプラン書を作成している。</li> <li>・給食会議を毎月開き、園長、主任、管理栄養士、栄養士、担任が情報共有したのちに、担任が保護者とアレルギー面談を行い、保護者の同意のもとアレルギー食を提供している。さらに、除去して提供する食材に赤い印をつけた専用献立を保護者に渡している。</li> <li>・アレルギー対応の特別食は、厨房内で色の異なる食器に除去食材を入れ、ラップをかけた上でアレルギーチェックを行い、かつ食事を受け取りに来た保育者に口頭で伝えている。クラスの部屋に入ると、職員2名で給食と献立表を確認するなど、ダブルチェックを行う。安全に配慮して、他の子どもとはテーブルを別にして保育者1名が介助し、原因食物が皮膚や口に付着しないように配慮している。</li> <li>・発表会やスポーツ大会などの行事で「持ち帰り給食」を行う場合は、パン、せんべい、ゼリーなど、子ども全員に同じものが提供できるように配慮している。必要以上に除去しない、アレルギーの食材を使用しないアレルギーフリーの提供に努めている。</li> <li>・乳児の離乳食の開始時には家庭食事調査を行い、家庭で食べた経験のあるものを提供することとして勧めている。</li> <li>・新入職員に対しては、法人全体の研修を実施するとともに、当園内では看護師主体で研修を実施している。</li> <li>・なお、アレルギー疾患や慢性疾患等について、他の子どもや保護者の理解を得るための取り組みについては実施がなく、対象園児とその保護者とどまっている。今後の取り組みに期待する。</li> </ul>	

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。	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) 90.5% b) 9.5% 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"> <li>・法人5園の「小ざくらのご案内」で、食事については「食品の安全衛生」「食事の質的向上」「食材の適正価格」の3つの視点から施設の栄養士が献立を作成し、より安全でおいしい、手づくり給食が提供できることを目標にしている。また「全体的な計画」に食育の推進を掲げ、5領域との相関性を構築するとしている。</li> <li>・栄養士は「食育年間計画」を作成し、目標を「お腹のすくり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」などの5項目を掲げて、子どもが食に関する豊かな経験ができるよう取り組んでいる。</li> <li>・3歳未満児の机にはテーブルクロスを敷き、子どもが楽しく食事することができる雰囲気づくりに努めている。3歳以上児には「朝の集い」でメニューを知らせ、給食に期待が持てるように工夫している。</li> <li>・離乳食は、初期食、中期食、後期食、完了食、幼児食と、個々の子どもの成長に合わせて進めている。食事介助は1さじずつから始め、咀嚼を促し、しっかり噛んで食べるよう、年齢に合わせて職員が対面で支援している。</li> <li>・食器は、食材がきれいに見えるように白地のものを使用し、2歳まではプレートを、3歳以上は個別の皿を使用するなど、大きさ、深さ、重さを考慮している。スプーンなどの食具も柄の部分が握りやすいようにシリコンチューブを被せるなどの工夫を施し、子どもの状況に合わせて提供している。</li> <li>・園庭で野菜の栽培を行っている。収穫した野菜は給食で提供されることから、子どもが野菜を残さず、しっかり食べることや、食について関心を深める取り組みにつながっている。</li> <li>・月1回程度、クッキングを行い、おやつクレープに子どもが自分でトッピングして食べるなど、家庭的な雰囲気を感じられるように努めている。</li> <li>・玄関に給食の食材の産地を書いて示し、知らせている。また、月2回「ご当地メニュー」の日を設け、地域の特産品をメニューに加えている。訪問日は「高知メニュー」ということで、食材にカツオ、サワラを使った献立とし、玄関の地図に写真を貼るなど、食について子どもたちが関心を深めるための取り組みを行っていた。</li> <li>・保護者に対しては、子どもに提供した食事のサンプルを玄関に掲示し、その日の献立や量を保護者に知らせたり、隔月で「食育通信」を発行して子どもたちの食育の取り組みを伝え、食を通じた支援を行っている。</li> </ul>	

【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。	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) 100.0% b) 0.0% 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"> <li>・毎月「給食会議」を行い、栄養士を中心に園長や主任が集まり、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、行事食などについて話し合い、献立に反映している。</li> <li>・喫食状況や子どもの嗜好は検食簿に記載し、その記録に基づいて給食会議で検討を行い、子どもにとって、おいしく魅力ある食事となるように評価・改善を行っている。</li> <li>・給食の配膳の量は、子どもと相談して決めてえる。苦手なものは、無理のない範囲で食べることができるように配慮している。</li> <li>・食材は、季節のもの、国産のものほか、地元産のゴボウやレンコンを使ったメニューを多く取り入れて「行事食」や「ご当地メニュー」を提供し、薄味に仕上げている。6月の歯の衛生週間では、卵、きゅうり、ゴボウの具材を子どもが混ぜてパンに挟み、それを「カミカミサンド」と名づけて提供し、子どもたちから好評を得ている。</li> <li>・昼食は登園時間が早い子どもから提供するなど、食事の時間に配慮し、子ども一人ひとりの体調や状況を把握した上で提供している。</li> <li>・0歳児の離乳食や、1歳児の食事についても、保護者と連携しつつ「保育プラン書」のもとに丁寧な援助を心がけている。</li> <li>・衛生管理については、栄養士と一緒に「衛生管理マニュアル」に基づいて万全に行うように努めている。</li> </ul>	

A-2 子育て支援

A-2-1(1) 家庭との緊密な連携

【A17】A-2-1(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) 85.7% b) 14.3% 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"> <li>・「小ざくらのご案内」の「保護者と園のかかわり」についての記載内容として「子どもを健全に育成するために連携し、協力し合うパートナー」として示すとともに、さらに「全体的な計画」にも子育て支援を位置づけて取り組んでいる。</li> <li>・3歳未満児では、連絡帳によって毎日家庭とやり取りし、日常的に保護者との情報交換を行っている。3歳以上児の保護者に対しては、週1回の頻度で連絡帳に保育園での様子を記載し、伝えている。また、送迎時にも口頭で伝えるとともに、年齢に応じたスパンで「保育プラン書」(個別指導計画)によるやり取りを行っている。</li> <li>・年度当初の保育説明会で保育の意図や保育内容について伝えるとともに、年度ごとに2回、6月と翌2月に参観週間を開催し、保育の様子を保護者に見てもらう。当園では、これを保護者から理解を得る機会につなげている。また、毎月の「ひよこぐみだより」(0～1歳児)と「パンダぐみだより」(2～5歳児)で「今月の保育目標」と「前月の保育目標の取り組み状況について」と題して、子どもの保育の様子をコメントと写真で具体的に伝えている。また「園だより」においても「園からのお知らせ・お願い」と「行事予定表」を掲載している。</li> <li>・親子スポーツ大会や生活発表会などの大きな行事を開催したり、参観週間を実施し、さらに個人面談や保育プラン書で子どもの様子を保護者と共有して支援の質の向上に努めている。</li> <li>・家庭の状況や保護者との情報交換の内容は、保育プラン書や懇談記録に記載している。</li> </ul>	

A-2-1(2) 保護者等の支援

【A18】A-2-1(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) 85.7% b) 14.3% 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"> <li>・保護者支援については、5園共通の「職務遂行要領書」に「保護者とのコミュニケーション」「保護者対応」(病気・けがの場合)などの援助要領と配慮事項が具体的に記載されている。</li> <li>・当園でも「職務遂行要領書」を踏まえて保護者支援を行っている。日中の保育状況がわかる「連絡帳」と、さらに詳細な記述と引き継ぎ担当者間での伝達ノート「連絡会」を活用し、伝え漏れがないように留意し、支援を行っている。日々の連絡帳のやり取りや、送迎時の口頭のコミュニケーションにより、保護者との信頼関係を築く取り組みを行っている。</li> <li>・保護者等からの相談には、保護者の就労状況等の個々の事情に配慮しながら、保護者のタイミングに合わせて相談時間を調整し、子育ての専門職として相談・助言を行っている。</li> <li>・相談を受けた保育者等だけでは解決が難しい相談の場合には、主任・園長が参画する体制ができています。また、法人全体でも相談窓口を設けている。なお、当園に入園する保護者にと配布される「小ざくらのご案内」に「子ども何でも相談センターについて」として、受付時間、場所、対象年齢、電話番号が記載され、子育てに関することなら何でも相談を受けつけるとしている。</li> </ul>	

【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。	a
	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) 76.2% b) 19.0% c) 0.0% 無回答) 4.8% であった。</p> <p>■ 取り組み状況</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「虐待等権利侵害」への対応については、保護者に配布する「小ざくらのご案内」に「虐待防止について」と題し、毎日子どもの保育を行い、子どもの様子を見るなかで、身体のおぼろげ、傷、精神的な育児放棄(身体や衣服の汚れ、親が子どもに食事させない)などの異変を発見した場合は、保護者に確認するとして、保育園として子ども相談センター、児童相談所に通告する義務があることも記載している。</li> <li>・当園は、子ども相談センター、児童家庭支援センターなどとの連携を図り、家庭児童近況報告書を毎月提出している。また「子ども虐待対応マニュアル」を作成し、変を発見した場合の対応体制を整えている。</li> <li>・「虐待等権利侵害」への対応については、全職員が法人内の研修を受講するとともに、保育園内でも「子ども虐待対応マニュアル」を介して話し合う機会を持ち、理解を深めている。</li> <li>・日常の保育では、登園時の受け入れでは子どもと保護者の様子に注意を払ったり、身体測定時、着替え時、汚物交換時などを中心に、随時に子どもの身体におぼろげ、けが等がないか確認している。疑わしい傷などを確認した場合には、傷を把握した当日のうちに職員間で情報を共有し、対応にあたることにしている。</li> <li>・当園では「虐待等権利侵害」の兆候を見逃さないように、子どもの衣服や食事面などが気になる場合は保護者に対して保育園から声かけを行うとともに、保護者に対して精神面・生活面の援助を行い、虐待等の早期発見に努めている。</li> </ul>	

### 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。	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) 71.4% b) 23.8% c) 0.0% 無回答) 4.8% であった。</p> <p>■ 取り組み状況</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・保育実践の振り返りを行うにあたっては、年度末の年間指導計画や毎月の「月・週案」のほか、個別の「保育プラン書」等があり、それらによって「子どもの育ち」と職員自身の「配慮事項」や「まとめと課題」など保育の視点も併せて振り返りを行い、記録している。</li> <li>・振り返りときの視点については「ねらいに沿った保育が行えたか」という点を明確にした上で、子どもの活動やその結果だけでなく、子どもの心の育ちや意欲にも配慮するようにしている。</li> <li>・年1回、当園では「保育所保育指針に基づく自己チェックリスト100」で自己評価を行っている。また、その結果を集計し、園全体の振り返りとしてホームページで公開している。</li> <li>・個々の職員の自己評価に関しては、クムパートナーによる面接(面談)を行い、年3回(学期ごと)、上司とともに保育実践の振り返りと分析を実施して、保育実践の改善や専門性の向上に努めている。</li> </ul>	