

福祉サービス第三者評価結果表

① 第三者評価機関名

株式会社 福祉工房

② 施設・事業所情報

名称： 常念寺保育園	種別： 保育所
代表者氏名： 園長 田中英嗣	定員（利用人数）： 150 名
所在地： 山形県鶴岡市睦町 1-2	
TEL：0235-24-9055	ホームページ：https://jonenji-hoikuen.jp/
【施設・事業所の概要】	
開設年月日： 昭和 27 年 12 月	
経営法人・設置主体（法人名等）： 社会福祉法人和順会	
職員数	常勤職員： 31 名 非常勤職員： 20 名
専門職員	保育士 36 名
	管理栄養士・栄養士 3 名 看護師・准看護師 2 名
施設・設備 の概要	（居室数） （設備等）遊戯室、プレイルーム
	保育室 8 部屋（本園・分園） アトリエ、園庭、なかよし広場
	地域子育て支援センターるんぴに一園

令和 8 年 1 月 28 日現在

③ 理念・基本方針

☆いつも明るく

おほとけさまのお守りを信じていつも明るく 生命尊重の保育を行おう 【げんきな子】

☆いつも正しく

規律ある生活をよろこんでいつも正しく 正しきを見て、絶えず進む保育を行おう【たのしい子】

☆いつもなかよく

互いに手を取り合っていていつも仲良く 良き社会人を作る保育を行おう 【やさしい子】

④ 施設・事業所の特徴的な取組

☆ワクワクあそび ～にじのひろば～ 自己充実から生まれる協調・共生の心

子どもたちが主体的に、夢中になって「ワクワク」遊びこめる「あそび中心の保育」主体的な活動につながる「プレイルーム」や「アトリエ」では、創造的な遊びができる場所で自ら考える力と他者と協働する力を育みます。子どもたちの生活はすべて「あそび」です。その中から、何だろう？ どうしてだろう？と考え、失敗や葛藤を繰り返し、遊びを通して友だちと一緒に「学び」、意欲的にチャレンジしながら成長していきます。又、サークルタイムを通して意見を聞いたり、発言することで互いに受け止められることで自己肯定感を育みます。

☆つながるいのち 「食べることは生きること」

～生きる力を育む乳幼児期の食育に力を入れています～

今ある「いのち」は、過去からつながり未来へとつながっていく。そして私たちがいのちの恵みによって生かされていることに感謝の心を持った人に育ってほしい。「こどもまんなか」で保護者や地域、保育者となつがって子どもたちの「いのち」を育んでいきます。

⑤ 第三者評価の受審状況

評価実施期間	令和7年10月1日（契約日） ～ 令和8年1月28日（評価結果確定日）
受審回数（前回の受審時期）	1回（令和6年度）

⑥ 総評

◇特に評価の高い点

○行事中心から「子どもの主体的な意欲」を起点とした保育への転換

かつての大人が主導して演目を見せるような「行事中心の保育」を抜本的に見直し、「主体的で対話的な保育」への転換が進んでいます。これは、子ども自身の「やってみたい」という意欲や、日々の遊びの中での気づきを尊重するものです。地域交流は、園側がトップダウンで行事を設定するのではなく、「おじいちゃん・おばあちゃんに歌を届けたい」という子どもたちの自発的な思い（ボトムアップ）をきっかけとした交流を理想としています。これにより、無理のない自然な形の世代間交流や社会性の育ちが促されています。

また、日常の保育環境においても、大人が先回りして手出しをするのではなく危険がない限りは見守る姿勢を徹底しています。子ども自身が考え試行錯誤しながら解決するプロセスを大切にし、自立心や自己肯定感を育む支援が実践されています。

○「シナリオのない避難訓練」による職員の実践的判断力の強化

安心・安全な保育環境の確保に向け、マニュアルの整備だけに留まらない、現場の実践力を重視した高度なリスクマネジメントが徹底されています。特に毎月の避難訓練においては、担当者が作成した計画に対し、園長が当日その場で「出火場所」や「延焼状況」などのシナリオを予告なしに変更する独自の取り組みを行っています。これにより、職員は予定の動きではなく、「調理室から出火したならこちらのルートは使えない」といったその場の状況に合わせた判断を瞬時に迫られます。その結果、マニュアルに依存せず自ら危険を予知し、最善の避難経路や誘導方法を決定する「考動力（自ら考え動く力）」が養われています。

あわせて、地域の特性を踏まえた「熊対策」として、専用の撃退スプレーを導入し、侵入時の対応手順（消毒・エリア制限）をBCP（事業継続計画）に具体的に盛り込みました。このように、形骸化しない実効性の高い安全管理体制が構築されています。

○「ノーアレルギーメニュー」の導入による食を通じたインクルージョンの推進

重度の食物アレルギーを持つ子どもが在籍する中、大学教授や管理栄養士などの外部専門家と連携しながら「ノーアレルギーメニュー（インクルーシブフード）」の提供を進めています。この取り組みは、アレルギーのある子どももいない子どもも、同じ給食を安心して囲める環境を目指すものです。具体的には、全員分のコロケから卵（つなぎ）を抜くといった調理の工夫を行うことで、誤配膳などの人為的なミスを根本から排除する安全管理を実現しています。この取り組みは、アレルギー児が別テーブルや別トレイで食べるという物理的・心理的な疎外感を解消し、子どもたち全員が「みんなと同じものを食べる喜び」や「美味しさ」を共有できる環境を整えています。これは、食の安全確保と同時に子どもの心を育むインクルーシブ保育（包摂的な保育）の実践として高く評価されます。

◇改善を求められる点

○経営層の意図と現場職員の受け止めにおける「温度差」の解消

現在、園長は組織の将来を見据え、従来のトップダウン型から職員の主体性を尊重する「コーチング型」への転換や新たな施策を推進しています。しかし、その背景にある意図や熱量が現場職員へ十分に伝わりきっていない「温度差」が見受けられます。具体的には、今年度の「重点課題」に対する捉え方においても、園長が込めた経営的な意図に対し、現場は「例年通り」と受け止める傾向があります。また、「ボランティア受け入れ」の意義や目的、「休暇取得」に対する現状認識など、複数の場面において、園長が意図するところと職員の実感との間に乖離が生じています。これらは、方針そのものの問題ではなく、その「意図」の共有不足に起因するものと思われます。今後は、スローガンや仕組みの提示にとどまらず、その背景にある考えや想いを丁寧な言葉で繰り返し伝え、対話を重ねることで意識のズレを解消していくことが期待されます。

○人材育成の仕組み（キャリアパス・研修体系）の可視化

現在、園長は「管理」や「査定」といった手法が保育の現場に馴染まないという考えから、数値目標による人事考課や、上から押し付けるような研修計画をあえて導入していません。その代わり、職員からの「この資格を取りたい」「こんな保育がしたい」という自発的な意欲（ボトムアップ）を尊重し、費用を補助するなどの支援を行っています。しかし、職員側からは「自分が将来どのような保育士を目指せばよいか」という道筋が見えにくいという側面もあります。経験年数や階層（新人・中堅・リーダー等）に応じて求められるスキルや役割が図式化されていないため、自身のキャリアをイメージしづらい現状があります。

今後は、職員の自主性を損なわない範囲で、将来の道しるべとなる「育成マップ（キャリアパス）」の整備が望まれます。例えば、「3年目にはこのような役割を担ってほしい」「リーダーになるにはこの研修が必要」といった内容です。これにより、職員が迷わず成長できる組織的な土台作りが期待されます。

○「個人の感覚」や「口頭伝承」に頼っている業務の明文化

日々の保育や保護者対応は丁寧に行われていますが、業務の手順が文書化されていないため、職員個人の「経験」や先輩からの「口頭での教え」に頼っている部分が見受けられます。特に、昨今重要視されている「子どものプライバシー保護（着替えや排泄時の具体的な配慮）」や、苦情に至る前の「日常的な育児相談の記録方法」に関しては、明確な手順書（マニュアル）が整備されていません。結果として、対応が職員個人の判断やスキルに委ねられている側面があります。

今後は、新しい社会的基準や法令に対応した具体的な手順やマニュアルを整備（明文化）することで、ベテランか新人かを問わず「誰が対応しても一定の質と記録が保てる」組織体制を整え、職員間の対応のばらつきをなくしていくことが期待されます。

⑦ 第三者評価結果に対する施設・事業所のコメント

昨年度に続き評価を戴きました。監査や一日保育者体験等と同様に、良い意味で日々の緊張感を持つことに繋がり、また、保護者アンケートや職員の意見を法人・園の経営・運営管理や日々の保育等に活かした振り返りと計画を再検討できる重要な機会となっている。今後も毎年継続していきたいと思えます。

学んでも学んでも、やってもやっても終わりやゴールは無いですが、協力いただける方たちや業者や行政などの関係人口を増やし、良好な関係性を今後も大切に構築しながら、めまぐるしく変わる世の中や法令等をしっかりと多面的に把握し、今後も地域になくてはならない常念寺グループとして社会福祉法人として、保育を中心に地域支援・子育て支援を職員一同学び実践そして挑戦してまいります。

仏教保育、浄土宗保育の教えの中心は生命尊重です。「念じる」（今の心を大切にする）＝①今、目の前の人を大切にする。②今、目の前にある事（物）を大事にする。

子どもたちと保護者と職員と地域といっしょに毎日の暮らし（遊ぶ、食べる、休む・寝る）を大切に、同時に自分と仲間とあらゆる生命を大切にして、善い行いを行い、悪いことをしたらすぐにやめる・謝る。一人一人みんなが主体性をもって生活でき、一人一人お互いに助け合いながら、許し合いながら暮らしていける。今後もそんな毎日が続きみんなが幸せになれるように祈念し、毎日「ありがとう」の感謝のことばを発し、一経営者として精進してまいります。

⑧ 評価細目の第三者評価結果

別紙のとおり

(別紙)

福祉サービス第三者評価結果票 【 保 育 所 版 】

※ すべての評価項目（65 項目）について、判断基準（a・b・c の 3 段階）に基づいた評価結果を表示する。

※ 評価項目毎に第三者評価機関の判定理由等のコメントを記述する。

評価対象Ⅰ 福祉サービスの基本方針と組織

Ⅰ-1 理念・基本方針

		第三者評価結果
Ⅰ-1-(1) 理念、基本方針が確立・周知されている。		
11	Ⅰ-1-(1)-① 理念、基本方針が明文化され周知が図られている。	a・ b ・c
<p>＜コメント＞</p> <p>理念や基本方針については、ホームページやパンフレットへの掲載に加え、入園時の説明を通じて保護者への周知が図られています。特に、「一日保育者体験」の際には、園の方針（元気な子・楽しい子・優しい子）や理念を記載した名刺を保護者に手渡し、対話を通じて園の想いを伝えるなど、積極的な情報発信が行われています。職員への周知については、年度当初の会議等で説明が行われており、自己評価の結果からも大半の職員が理解していることがうかがえます。一方で、一部の職員においては理解が十分でないと感じているケースや、保護者に対して園の方針を「分かりやすく伝えられるか」という点において、自信を持ちきれていない様子も見受けられます。理念を知識として知っている段階から、自分の言葉で説明できる段階へと深めるには、まだ個人差があるようです。</p> <p>今後は、職員会議や研修などの機会を通じ、理念を日々の保育実践と結びつけて語り合う場を持つことが望まれます。職員一人ひとりが園の目指す姿を深く咀嚼し、自信を持って保護者に伝えられるようになることで、園と家庭との信頼関係がより一層深まることが期待されます。</p>		

I-2 経営状況の把握

		第三者評価結果
I-2-(1) 経営環境の変化等に対応している。		
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。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>事業経営を取り巻く環境の把握については、鶴岡市が主催する「遊び場を考える協議会」への参画や、市幹部との定期的な面談、子育て支援センターの会議などを通じて、行政や地域の動向に関する情報を積極的に収集しています。また、園長会への出席等が難しい状況にあっても、Zoomを活用した情報交換や、県の子ども・子育て支援政策に関する資料・動画の確認を行うなど、ITツールを駆使して必要な情報を網羅的に把握する工夫がなされています。経営状況についても、事業計画書においてコスト分析等が詳細に行われており、自園の状況を適切に捉えています。収集した行政や業界の動向については、職員会議等を通じて職員にも説明・共有が図られています。</p> <p>今後は、独自のネットワークやインターネット等を活用して得られた多角的な情報をさらに深く分析し、園の具体的な将来像や明確な「経営課題」として事業計画へ落とし込んでいくことが期待されます。</p>		
3	I-2-(1)-② 経営課題を明確にし、具体的な取組を進めている。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>ここ3年ほどをかけて組織の改革を進めてきた結果、園が目指す方向に向けて一定の成果が見え始めています。園長は「正解のない保育の中で、日々繰り返される試行錯誤そのものが課題である」という信念を持ち、現場と真摯に向き合う姿勢を貫いています。これまでの改革期は、園長が強いリーダーシップで職員を「引っ張っていく」スタイルで運営を牽引し、土台作りを行ってきました。組織としては、リーダーが先頭で引っ張る段階から、職員一人ひとりが主体性を持ち、園の課題を自分事として捉える段階へ移行する時期に来ています。今後は、園長が職員に寄り添い、共に考えながら走る「伴走型（コーチング）」の関わり方へシフトしていくことが鍵になると思われます。これを実現するためには、園長が描いている将来のビジョンや課題意識を、より明確な「言葉」にして職員に伝え、意識の温度差を埋めていくことが求められます。現状、事業報告書等には「できたこと」の実績が多く記されていますが、「できなかったこと」や「直面している壁」があまり明記されていないため、園が抱える課題が書面からは少し見えにくい状況にあります。</p> <p>今後はこうした「課題」も可視化し共有することで、職員が自ら考え行動できる組織風土がさらに高まっていくことが期待されます。</p>		

I-3 事業計画の策定

		第三者評価結果
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。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>中・長期的な計画については、「全体的な計画」をその基盤として位置づけ、保育の目標が定められています。特に「園歌」にある「元気な子・楽しい子・優しい子」という姿を実質的なビジョンとして掲げ、保護者への名刺配付や日々の保育を通じて積極的に伝えようとする姿勢が見られます。また、施設の大規模修繕や今後の職員配置といった将来の見通しについても、現状に合わせて検討され、必要な情報は職員にも共有されています。一方で、歴史ある園としての伝統的な保育目標と、現在大切にしているビジョンの表現に複数の言葉が使われており、その関係性が少し分かりにくくなっている側面もあるようです。また、保育以外の事業面（施設整備や人材育成など）の長期的な計画については、現状では個別の対応や口頭での共有が中心となっている部分も見受けられます。</p> <p>今後は、伝統と現在のビジョンの関係を整理し、保育内容だけでなく経営面も含めた将来像を、より分かりやすい形の中・長期計画としてまとめることが期待されます。職員や保護者が園の目指す方向をよりはっきりとイメージできるようにして、一体感のある園運営に繋げていくことが期待されます。</p>		
5	I-3-(1)-② 中・長期計画を踏まえた単年度の計画が策定されている。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>全体的な計画（中・長期ビジョン）に基づき、単年度の保育計画や事業計画が策定されています。今年度の計画においては「ワクワク遊び」や「物・ことに関わる豊かな環境」といった具体的なテーマが重点的な取り組みとして掲げられており、現場の職員や各クラスの自主性を尊重しながら日々の保育に落とし込まれています。現状の事業報告書等は「実施できたこと」の実績報告が中心となっており、「計画に対して何ができなかったのか」「どのような課題が残ったのか」という振り返りの記述が不足しています。そのため、計画と実績の整合性が外部からはやや見えにくい状況にあります。また、職員の自己評価では、今年度の重点的な取り組みへの認識に一部ばらつきが見られました。これは、「ワクワク遊び」等が園の普遍的な方針であるため、改めて「今年度の特段の重点」として意識されにくかった側面があるようです。</p> <p>今後は、重点的な取り組みに対する具体的なプロセスや反省点を報告書に明文化し、PDCAサイクルをより確実に回していくことが望まれます。併せて、現場の自主性に任せるだけでなく、園長や経営層が重点課題について機会あるごとに言葉にして発信し、組織全体で目的意識を共有・浸透させていくことが重要です。</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。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>事業計画の策定にあたっては、経営層が示す大きな方向性を踏まえつつ、各クラスや現場からの意見（ボトムアップ）も取り入れる体制がとられています。今年度の計画においては「ワクワク遊び」や「物・ことに関わる豊かな環境」といったテーマを重点的な取り組みとして掲げており、これらは園の保育の中核にある普遍的な価値観として位置づけられています。職員の自己評価では「今年度の重点的な取り組みを把握しているか」という問いに対し、認識が十分に浸透していない傾向が見られました。これは、掲げられたテーマが園として継続的に大切にしている普遍的なものと捉えられている可能性があります。職員の間で「例年通り」と受け止められ、あえて「今年度の特段の重点課題」としての新規性や緊急性が伝わりづらかったことが要因と考えられます。</p> <p>今後は、継続的なテーマであっても、「なぜ今年度、改めてこのテーマに注力するのか」という背景や、前年度との具体的な違い（到達目標）を明確な言葉で発信し続けることが期待されます。スローガンとしての認知にとどまらず、職員一人ひとりがその年の「経営の意図」を深く理解し、日々の保育実践の中で意識的に取り組めるよう、内部コミュニケーションの質を高めていくことが望まれます。</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。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>事業計画や年度の方針性については、年度初めの保護者会（3月実施）で説明を行い、資料を配布しています。さらに、ホームページ上で園での活動内容や決算報告を公開することで、透明性の高い周知が図られています。また、園長は「単に熱量高く繰り返すだけでは伝わらない」という認識のもと、短い言葉で分かりやすく伝える「プレゼンテーション」の意識を持って情報発信を行っています。具体的には、行事の挨拶やお便りを通じた発信に加え、「一日保育者体験」の際に園長が保護者へ地道かつ丁寧なコミュニケーションを実践されています。直接、園歌や理念が記された名刺を保護者に手渡し、対話を通じて園の想いや計画の背景にある価値観を伝えています。</p>		

I-4 福祉サービスの質の向上への組織的・計画的な取組

		第三者評価結果
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。	a・ b ・c
<p><コメント></p> <p>保育の質の向上に関しては、「質の向上委員会」といった単一の組織を設置するのではなく、現場の実態に即した小グループごとの活動が定着しています。小グループには、3歳以上児チーム（なかよし研究会）、0-2歳児チーム、食育チーム、看護師チーム、若手チームなどがあります。これらの会議や「学びの会」には、あえて園長や副園長は参加していません。現場の職員だけで率直な意見交換や悩み、課題を共有する時間を設けることで、職員の主体的な思考と試行錯誤（トライアンドエラー）を許容する風土が作られています。また、虐待防止や子どもの権利擁護に関するセルフチェックリスト等のツールも導入し、振り返りの材料として活用されています。これまでは行事中心の運営などトップダウンの傾向がありましたが、現在は職員が自ら考え行動するボトムアップ型への過渡期にあります。園長自身も「ティーチング」から、職員に寄り添い共に走る「伴走型（コーチング）」への転換を意識していますが、職員の中にはまだ受け身の姿勢や、スキル習得に対する不安も一部で見受けられます。</p> <p>今後は、外部研修への参加に加えて、職員個々が持つ得意分野（製作、生き物飼育等）を活かした「学び合い」の仕組みを強化することが望まれます。職員自身が講師となって互いに教え合うようことで、組織全体のスキルアップと自信の醸成につなげていくことが期待されます。</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。	a・ b ・c
<p><コメント></p> <p>評価結果や日々の振り返りから抽出された課題については、形式的な委員会組織等を設置するのではなく、各クラスやチーム単位での柔軟な話し合いを重視しています。これにより、現場の実態に即した改善策を立案し、実行する体制がとられています。また、職員の自己評価では「自分の保育を振り返り改善に取り組んでいる」という回答が大多数を占めており、職員個々の改善意欲や課題意識の高さもうかがえます。一方で、必要な知識やスキルを学ぶ研修の充実度については、職員の満足度が分かれる結果となっています。現場からは「製作」や「折り紙」など具体的な実技スキルの向上を求める声も挙がっています。</p> <p>今後は、外部研修への参加に加え、得意分野を持つ職員が講師役となって互いに教え合う「学び合い」の機会を増やすことが望まれます。内部リソースを有効活用した研修体制の充実を図り、職員のスキルアップ意欲に応えていくことが期待されます。</p>		

評価対象Ⅱ 組織の運営管理

Ⅱ-1 管理者の責任とリーダーシップ

		第三者評価結果
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。	a・ b ・c
<p><コメント></p> <p>園長は、年度当初の職員会議において自ら事業計画や方針について説明を行い、計画書を全職員に配布することで周知を図っています。また、毎月発行される広報誌にも園長や副園長がコラムを寄稿し、その時々を考えや方針を文章化して職員および保護者へ発信しています。園長は、従来の「牽引型（ティーチング）」から、職員の主体性を尊重して共に走る「並走型（コーチング）」への転換を進めています。この新しいリーダー像を自らの役割として強く認識しており、対話を重視する姿勢を表明しています。園長は、スタッフを管理する「管理職」というよりも、職員が輝ける舞台や環境を整える「プロデューサー」としての役割を意識しています。一方で、現場の自主性を尊重するあまり、園として「今年度は特にここに注力したい」という重点課題の熱量や意図が、一部の職員には「例年通り」と受け取られ、十分に伝わりきっていない側面も見受けられます。</p> <p>今後は、並走型のスタンスを保ちつつも、園が目指すビジョンや経営的な意図（なぜ今それが必要なのか）について、より明確な言葉で繰り返し伝え、職員との意識の温度差を埋めていくことが期待されます。</p>		
11	Ⅱ-1-(1)-② 遵守すべき法令等を正しく理解するための取組を行っている。	a・ b ・c
<p><コメント></p> <p>職員会議等において、就業規則や福利厚生規定などを通じた基本的な法令遵守の周知が行われています。特に、昨今の社会課題でもあるハラスメント（セクハラ・パワハラ）防止については、昨年度に規約を作成し、職員へ説明を行うなど意識啓発に取り組んできました。また、運営規程には虐待防止に関する措置などが記載されており、法令に基づいた最低限の文書整備は図られています。現在の「運営規程」に虐待防止の記載はありますが、一般的な運営規程に含まれるべき「法令遵守（コンプライアンス）」や「個人情報保護」に関する条項が明文化されていません。また、職員の自己評価において、コンプライアンスやハラスメント防止について「理解していない」「どちらとも言えない」という回答が一部に見られました。会議欠席者へのフォロー不足や、職員間の意識の温度差が要因として考えられます。</p> <p>今後は、実態に合わせて運営規定に条項を追記し、完成度を高めることが望まれます。また、規程の整備を並行して、全職員が法令遵守やハラスメント防止を「自分事」として捉えられるよう、繰り返し周知・啓発を行う機会を設けていくことが期待されます。</p>		

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もち、その取組に指導力を発揮している。	a・ b ・c
<p><コメント></p> <p>園長は、日中の保育現場への細かな介入をあえて控え、現場の自主性を尊重しながら見守る姿勢をとっています。これまでのトップダウン型の運営から、職員一人ひとりが主体的に考え行動するボトムアップ型への転換を目指し、研修機会の確保や環境整備に力を注いでいます。自らの役割を「道筋を示すこと」と位置づけ、職員がその方向性を咀嚼し、共に考えていくプロセスを大切にしている様子が見えられます。一方で、園長自らが感じる課題として、示しているビジョンや熱量と、現場の職員の受け止め方との間に「温度差」がある点が挙げられています。また、職員個別の面談については、職員が萎縮してしまう可能性や業界の文化的な背景を配慮して実施を控えており、深い対話は他の管理職に任せている現状があります。そのため、園長の思いが職員個々に十分に浸透しきっていない側面が見受けられます。また、職員の率直な思いやキャリアの悩みを園長が直接汲み取る機会が限られている点も、現状における解決すべき課題と言えます。</p> <p>今後は、園長が目指している「ティーチングからコーチングへ」という伴走型の支援をさらに進めていくことが望まれます。日々の自然な関わりや対話の機会を少しずつ増やすことで、職員との心理的な距離を縮め、組織全体で同じ方向を向いて保育の質の向上に取り組める体制がより強固になっていくことが期待されます。</p>		
13	Ⅱ-1-(2)-② 経営の改善や業務の実行性を高める取組に指導力を発揮している。	a ・b・c
<p><コメント></p> <p>業務の効率化やICT化については、「ChildCareWeb」等の支援アプリを導入し、手書き中心だった記録業務のデジタル化を進めるなど、一定の成果を上げています。園長は、世の中のデジタル化の波に単に乗るのではなく、「なぜやるのか」「本当に必要なのか」という目的意識を重視して判断を行っています。また、AIによる書類作成支援や、カメラ画像解析による見守りなどの技術が、今後の保育業界に不可欠になると予測しています。その上で、副園長が東京の保育博覧会等に参加してAI（人工知能）や最新システムの情報収集を行うなど、調査研究に力を入れています。このようにして、次世代の技術導入に向けた準備と検討を、園全体として戦略的に進めています。導入しているアプリ機能については、月額費用を支払っているものの、現時点ではその機能の一部しか活用できていないという認識があります。</p> <p>今後は、現場の実情に合わせつつ、未活用の機能を試行することで、さらなる業務負担の軽減や効率化を図ることが望まれます。AIやDX（デジタルトランスフォーメーション）を単なる効率化の道具としてだけでなく、保育の質や安全性を高めるための「手段」として適切に取捨選択することが重要です。アナログの温かみとデジタルの利便性を融合させた新しい運営モデルを構築していくことが期待されます。</p>		

Ⅱ-2 福祉人材の確保・育成

		第三者評価結果
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。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>職員体制については、法令に基づく配置基準を十分に満たしており、来年度の新卒採用や中途採用も順調に進むなど、一定の成果を上げています。特に中途採用者が他園を見学した上で当園を選んで入職するケースも見られ、施設としての魅力や評価は維持されていると言えます。勤務体制については、変形労働時間制を採用していますが、園長としては職員からの希望休はほぼ100%通しており、休みが取れない環境ではないと認識しています。人員配置は充足していますが、保護者アンケートの一部には「人手が足りていない（子どもを十分に見ることができていない）」という意見が見受けられます。これは、職員間の連携や会話の様子が、保護者には「子どもから目を離している」という不安として映ってしまっている可能性があります。</p> <p>今後は、単に人員を確保するだけでなく、保護者の視点を意識した振る舞いや安心感を与える保育の実践に注力することが望めます。職員一人ひとりがプロとしての自覚を持って活躍できるような育成面でのさらなる充実が期待されます。</p>		
15	Ⅱ-2-(1)-② 総合的な人事管理が行われている。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>園が求める人材像や職員としてのあり方については、明文化したものを一方的に押し付けるのではなく、採用面接や日々の対話を通じた共有を重視しています。具体的には、「互いを尊重し合うこと」「失敗を許容し助け合うこと」「対話を大切にすること」といった組織風土の浸透を図っています。給与体系については、俸給表に基づきつつも、単なる年功序列ではなく、個々の役割や貢献度を加味した考課が行われています。また、処遇改善加算等の国の制度変更に対応するため、社会保険労務士や税理士といった専門家と連携し、就業規則や給与規定の見直しに向けた検討が進められています。園長は「評価」や「査定」といった言葉が持つ一方的な強制力を避け、職員と共に園を作り上げる「プロデューサー」としての関わりを重視しています。そのため、一般的な企業で見られるような数値目標による人事考課制度は、保育現場には馴染まないという判断のもと、あえて導入していません。一方で、国の「キャリアアップ研修」や処遇改善の仕組みが複雑化する中で、手当の支給基準や評価プロセスをある程度明文化（見える化）する必要性を認識しています。</p> <p>今後は、園独自の組織風土（対話や主体性の重視）を損なわない形で、専門家の助言を得ながら、職員が納得感を持って働けるような評価基準や人事制度の整備を進めていくことが期待されます。</p>		

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。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>勤務体制については変形労働時間制を採用していますが、園長は「職員からの希望休はほぼ100%通している」と認識しており、有給休暇の消化率も平均して6～7割程度となっています。意向把握やメンタルヘルスケアについての面談(1on1)は、職員が「査定されている」と感じて構えてしまう傾向があるためあえて行わず、日々の対話や副園長による相談対応を通じて、悩みや意向を自然な形で汲み取る体制をとっています。一方、職員の自己評価では「休暇を取りやすい環境か」という問いに対し、肯定的な回答が半数以下にとどまっています。経営側の「取得できている」という認識と、現場の「取りにくい」という実感にギャップが見られます。これは、勤務形態がシフト制のため、単発の休みは取れても、旅行などのまとまった長期休暇が取りにくい事情や、他産業との比較からくる不満が要因と考えられます。また、職場の人間関係や上司への相談のしやすさについて、ごく少数ながら否定的な回答が見られ、これらは離職の要因になり得ると考えられます。</p> <p>今後は、有給休暇の計画的取得(失効防止)への声掛けを行うとともに、職員が孤立せず心身ともに健康で働き続けられるよう、ソフト面での職場環境整備を継続していくことが期待されます。</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。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>現在、職員一人ひとりによる個別の目標管理シートの作成や、具体的な資格取得目標の設定など体系的な育成システムはあえて導入していません。これは、「管理」や「査定」といった手法が保育現場の風土には馴染まないという園長の判断によるものです。その代わり、日々の対話や「こんな保育がしたい」「この資格を取りたい」という職員からの自発的な意欲(ボトムアップ)を重視しています。職員から申し出があれば参考書の購入費用を負担するなどのサポートを行っています。園長は、トップダウンで目標を課すのではなく、職員の内発的な動機付けを待つ姿勢を貫いています。しかし、職員が自身のキャリアやスキルアップに対して具体的なイメージを持つためには、自主的な目標設定を行うことがモチベーション向上や成長の指針として有効であると考えられます。</p> <p>今後は、現状の「対話重視」の良さを活かしつつ、強制的なノルマではない、職員が自らの成長を描くための「地図」として、個別育成計画の策定や目標設定の機会を設けることが期待されます。</p>		

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。	a・ b ・c
<p><コメント></p> <p>職員の教育・研修については、事業計画書の中に研修項目を掲げており、国の「保育士等キャリアアップ研修」や職種別・役職別の研修を計画的に実施しています。実施にあたっては、eラーニングや動画研修を積極的に活用するほか、必要に応じて東京や神戸などの遠隔地で開催される専門研修へ職員を派遣するなど、多様な学びの形態を取り入れています。現状では、国が定めるキャリアアップ研修等の実施は定着していますが、園独自の人材育成ビジョンに基づいた「研修体系（新人、中堅、リーダー等の階層ごとの教育プログラム）」までは明確に図式化・体系化されていません。</p> <p>今後は、職員が自身のキャリアパスや将来像をより具体的にイメージできる仕組み作りが必要です。経験年数や役職に応じて必要となるスキルや研修を示した研修体系図を整備し、全体像を明文化していくことが期待されます。</p>		
19	Ⅱ-2-(3)-③ 職員一人ひとりの教育・研修の機会が確保されている。	a ・b・c
<p><コメント></p> <p>職員ごとの受講履歴や保有資格（保育士、幼稚園教諭、看護師、栄養士等）については一覧表で管理されており、誰がどのような研修を受けたかが把握できる体制となっています。この管理体制に基づき、必要な研修を受講していない職員がいれば受講を促すなど、個別の状況に応じた機会の確保に努めています。また、研修への参加にあたっては、業務負担を考慮してeラーニングやオンデマンド配信（動画）を活用し、無理のない範囲で受講できるよう配慮しています。また、専門的な学びが必要な場合には、園長や主任だけでなく現場の職員も遠方の研修へ派遣するなど、意欲ある職員の学びを保障しています。</p>		
Ⅱ-2-(4) 実習生等の福祉サービスに関わる専門職の研修・育成が適切に行われている。		
20	Ⅱ-2-(4)-① 実習生等の福祉サービス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。	a ・b・c
<p><コメント></p> <p>実習生の受け入れについては、養成校の学生減少や統廃合といった厳しい外部環境の中にもありながらも、仙台や県内の大学から年間1~2名程度を継続的に実施しています。また、実習生の受け入れを単なる教育の一環としてだけでなく、将来の人材確保の機会として戦略的に捉えており、実際に一昨年の実習生2名が正規職員として採用され定着するなど、具体的な成果に結びついています。指導体制については、副園長や主任が窓口となって学校側との調整を行い、業務分担を図っています。また、実習指導においては「失敗しても良い」「自信や成功体験につなげる」という方針を重視しており、実習生が萎縮せず前向きに取り組めるよう、実習生・主任・園長・副園長による丁寧な振り返り（フィードバック）を実施しています。さらに、中高生の職場体験等を夏休み前後に受け入れており、受け入れマニュアルを整備した上で、保護者への周知も行われています。</p>		

Ⅱ-3 運営の透明性の確保

		第三者評価結果
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。	㉓・b・c
<p><コメント></p> <p>事業計画書については、ホームページ上で「年間の取り組み」として分かりやすく発信するほか、年度始めの保護者会等の機会に詳しい資料を配布・説明することで、保護者への十分な周知と理解を図っています。また、第三者評価の結果についても事業報告書内等での報告が行われており、運営の透明性を確保する仕組みが整っています。日々の保育内容や行事の様子については、お便りだけでなくアプリ配信を活用して写真付きでこまめに発信しています。地域に対しては町内会の回覧板を活用して広報誌を回覧するなど、利用者や地域に対して開かれた運営に努めています。</p>		
22	Ⅱ-3-(1)-② 公正かつ透明性の高い適正な経営・運営のための取組が行われている。	㉓・b・c
<p><コメント></p> <p>経理や業務処理については法人の諸規定に基づき適正に行われており、監事（監査役）2名によるチェック体制が確立しています。監事は、税理士事務所の所長と銀行出身者で構成されており、それぞれ「財務会計面」と「保育経営・業務面」という異なる専門視点から、決算後の5月頃に定期的な監査を実施しています。また、外部の税理士事務所による定期的なチェックに加え、社会保険労務士とも契約しています。事務手続きのみならず、就業規則の変更や理事会資料の作成など、経営判断に関わる重要な局面でも時間をかけて専門家の助言を仰ぎながら、適正な運営に努めています。</p>		

Ⅱ-4 地域との交流、地域貢献

		第三者評価結果
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。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>地域や高齢者との交流については、園児の祖父母を招いた「祖父母サロン」等の行事を通じて、ふれあい遊びや茶話会を行うなどの取り組みを実施しています。また、特定のイベント（祭り等）を設けることよりも、日々の散歩などの活動中に出会う地域住民との自然な挨拶や会話、季節の草花やペットを通じた触れ合いを重視しており、身近な社会とのつながりを大切にしています。なお、近隣の高齢者施設や病院への訪問交流については、インフルエンザ等の感染症流行による受け入れ側の事情やリスク管理の観点から、現在は実施を控えています。また、併設する地域子育て支援センター「るんびに一園」が、地域の子どもや保護者が集う場として機能しており、園児がそこへ遊びに行くことで地域の方々と触れ合う機会も設けられています。園長は、トップダウンで「交流行事」を設定するのではなく、「おじいちゃん・おばあちゃんに歌を届けたい」という子どもたちの自発的な思い（ボトムアップ）をきっかけとした交流を理想としています。</p> <p>今後は、感染症の状況を見極めつつ、日々の散歩や挨拶といった「日常の自然な関わり」を継続・深化させることが望まれます。子どもたちの興味・関心や「やってみたい」という気持ちを起点とした、無理のない世代間交流の再開が期待されます。</p>		
24	Ⅱ-4-(1)-② ボランティア等の受け入れに対する基本姿勢を明確にし体制を確立している。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>ボランティアの受け入れについては、マニュアルを整備し、年度初め等に保護者に対して「受け入れがある」旨を周知する体制が整えられています。実績として、一般社会人のボランティアは併設の地域子育て支援センター「るんびに一園」で受け入れを行っています。また、中学生や高校生の職場体験やボランティアについては、「将来の保育の担い手」や「社会にとって重要な存在」という視点から、夏休み前後を中心に積極的に受け入れています。学生ボランティアに対しては、「子どもたちの声をたくさん聞いて、一緒に楽しんでもほしい」という姿勢で接しており、子どもたちにとっても年齢の近いお兄さん・お姉さんと触れ合う貴重な機会となっています。ボランティアの活用に関する職員の自己評価では、「理解し活かしている」との回答が低調な傾向にありました。この背景には、受け入れの目的や意義について、園長と現場職員との間に認識のズレが生じている可能性があります。園長は「次世代の育成」と捉えていますが、現場は「業務を分担できる対象」や「単なるゲスト」と受け止めているようです。この意識の乖離を解消し、共通認識を持つことが求められます。</p> <p>今後は、学生ボランティア等の受け入れが単なる「遊び相手」の確保ではなく、保育業界全体の未来を育む活動であるという園長の意図を職員間で再確認し、意識のズレを解消していくことが望まれます。その上で、既存のマニュアル運用を徹底し、職員が自信を持ってボランティアと協働できる体制を強化していくことが期待されます。</p>		

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。	㊦・b・c
<p><コメント></p> <p>関係機関との連携については、公認心理士や作業療法士といった専門家が毎月園を訪問する体制が確立されており、育児支援や子どもの困りごとに対する助言、療育的な視点でのサポートを継続的に受けています。また、要保護児童対策地域協議会や児童相談所、保健師等の行政機関とも連携し、虐待の疑いや家庭支援が必要なケースにおいては、チームとして迅速に情報を共有し対応する仕組みが整っています。小学校との連携においては、「架け橋プログラム」や「学校へ行こう」といった活動を通じ、年5回程度の交流や授業見学、1年生による読み聞かせなどを実施しており、円滑な就学接続に向けた取り組みが行われています。さらに、災害時の対応（BCP）として、近隣の寺院を広域避難場所として確保しているほか、建設会社や水道会社とも連携を取り、有事の際に早期復旧を図るための協力体制も構築されています。</p>		
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。	㊦・b・c
<p><コメント></p> <p>行政レベルでのニーズ把握については、園長が鶴岡市の「こどもの遊び場に関する協議会」等の構成員として参画し、市幹部との定期的な会議を通じて、地域全体の子育て環境や政策的な福祉ニーズの情報収集・把握に努めています。また、草の根レベルでのニーズ把握としては、併設する地域子育て支援センター「るんびに一園」が地域の重要な拠点として機能しています。ここでは、在園児家庭に限らず、他園（幼稚園等）に通う家庭や在宅で子育てをする家庭からの相談や利用を受け入れており、地域の潜在的な福祉ニーズや困りごとを直接的に把握する体制が確立されています。</p>		
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。	㊦・b・c
<p><コメント></p> <p>地域の福祉ニーズに基づく公益的な事業として、併設する地域子育て支援センター「るんびに一園」を中心とした活動が展開されています。具体的には、地域の子育て家庭を対象とした育児相談や絵本の貸し出し、園庭開放などが行われており、専門性を活かした支援体制が整っています。特に、今年度は中庭（るんびに一園の庭）の環境改善を行い、芝生を整備したことで、在園児と一緒に水遊びを楽しむ機会を提供するなど、地域の子どもたちが安心して遊べる居場所作りが進められています。</p>		

評価対象Ⅲ 適切な福祉サービスの実施

Ⅲ-1 利用者本位の福祉サービス

		第三者評価結果
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もつための取組を行っている。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>子どもを尊重した保育に関して、園独自の「倫理規定」として特定の文書を掲示・配布しているわけではありませんが、法人の根幹にある仏教保育の「生命尊重」の精神が全職員の共通認識としてベースにあります。園長は「主体的で対話的な保育」を重視しており、子どもの権利条約等の理念を含め、職員に対して会議や日常の保育の中で繰り返しその重要性を伝えています。保育には正解がなく、葛藤や試行錯誤が繰り返されるものであるという認識のもと、職員は子ども一人ひとりの主体性を大切にする姿勢を持っており、職員の自己評価においても関連項目で高い理解度が示されています。現状において、マニュアルや規定といった形式的な「形」よりも、日々の保育における子どもへの関わり方や職員間の「対話」といった「実質」を重視する姿勢が貫かれています。</p> <p>今後は、この「主体的で対話的な保育」という理念を、新人職員を含めた全体でさらに深く共有することが重要です。日々の保育実践の中での振り返りや事例検討を通じて、子どもの権利擁護や尊重に関する感性を組織全体で磨き続けていくことが期待されます。</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。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>子どものプライバシー保護については、個人情報保護に関する規定に基づき、書類は鍵付きの書庫で管理するなど、情報の漏洩防止には細心の注意が払われています。また、着替えや排泄の場面におけるプライバシーへの配慮についても、国からの動画資料等を活用して職員間で議論を行い、意識を高める取り組みが始まっています。一方で、個人情報保護に対応した規定はあるものの、保育現場における「子どもの羞恥心への配慮」や「プライバシー保護」に特化した具体的なマニュアルや手順書は、現時点では作成されていません。職員への周知や研修は行われていますが、現場での具体的な対応手順が明文化されていないため、職員個々の判断に委ねられている側面があります。</p> <p>今後は、国のガイドラインや新しい社会的な基準（性被害防止対策等）を踏まえ、現場の実情に合わせた具体的なプライバシー保護のマニュアルを整備することが望まれます。職員間で対話を重ね、具体的な場面ごとの対応を共有していくことで、子どもたちの尊厳を守る保育がより一層推進されることが期待されます。</p>		

Ⅲ-1-(2) 福祉サービスの提供に関する説明と同意（自己決定）が適切に行われている。		
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。	㉗・b・c
<p><コメント></p> <p>利用希望者への情報提供については、主にホームページや市の入園希望者への説明会などを活用しており、園の活動方針や財務情報（事業報告書・決算書）も含めて広く公開し、透明性の確保に努めています。見学希望者に対しては、夏から秋の入園検討シーズンを中心に受け入れを行っており、来園時には保育の様子を見学してもらうとともに、簡易的なリーフレット等を用いて具体的な説明を行っています。また、在園児家庭だけでなく地域住民に対しても、広報誌を町内会の回覧板を通じて周知しており、地域全体に対して園の活動や様子を発信する体制が整っています。</p>		
31	Ⅲ-1-(2)-② 保育の開始・変更にあたり保護者等にわかりやすく説明している。	㉗・b・c
<p><コメント></p> <p>保育の開始にあたっては、入園決定者を対象に「重要事項説明書」や園のしおり等の資料を用いて、保育内容や基本的なルールについて丁寧な説明を行っています。説明の際は、一方的な伝達にならないよう対話を重視しています。理解が難しい保護者に対しては、写真やイラストを用いる、重要な箇所にアンダーラインを引くなど、相手の理解度に合わせた個別的な配慮も徹底されています。また、行事の変更や日常の連絡については、連絡アプリや掲示板を活用して迅速に周知するほか、アプリの利用が難しい祖父母等の送迎時には紙媒体や口頭での伝達を併用するなど、情報の伝達漏れがないよう工夫しています。</p>		
32	Ⅲ-1-(2)-③ 保育所等の変更にあたり保育の継続性に配慮した対応を行っている。	㉗・b・c
<p><コメント></p> <p>転居等に伴う保育所の変更（転園）に際して、園から積極的に児童票や経過記録などの書類を転園先に送付する引き継ぎは、基本的には行っていません。これは、法的な義務規定がないことに加え、個人情報の保護や、新しい環境で子どもが過去の記録による予断（レッテル貼り）を持たれずにスタートできるように配慮すべきであるという園長の判断によるものです。ただし、転園先の施設から照会があった場合や、保護者からの相談があった場合には、保護者の承諾を前提として、保育の継続性に必要な情報を共有するなど、誠実に対応する体制をとっています。また、転園する保護者に対しては「何か困ったことがあれば、いつでも相談に来てください」と伝え、心理的な安心感を持って送り出しています。</p>		

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。	a・ ⑥ ・c
<p><コメント></p> <p>利用者満足の向上に向けて、毎年保護者アンケートを実施し、集計結果や自由記述のコメントを分析して職員間で共有・活用しています。また、「一日保育者体験」を積極的に実施しており、その際には園長が保護者に直接資料を渡し、「うまくいっていないことも含めて、気になることがあれば遠慮なく話してほしい」と声をかけ、率直な意見を引き出すための「対話」のきっかけを作っています。職員の自己評価においても、保護者が相談しやすい雰囲気作りを心がけている姿勢が高く評価されており、日々の送迎時の会話などを通じて信頼関係の構築に努めています。現状、利用者満足に関して、単なる「顧客満足（サービス）」ではなく、共に子育てを行う「パートナー」としての関係性を築くために、良いことも悪いことも含めた情報のオープン化と対話が重視されています。園長は「全員が100%満足することはあり得ない」という現実的な認識を持ちつつ、だからこそ意見の食い違いや不満が生じた際の「対話」や「誠実な向き合い方」が重要であると考えています。今回の保護者アンケートでは、保育士の呼称変更への戸惑いや、連絡帳の記入方法の変更に関する意見などが寄せられました。園として、子どもの自立や親子対話を促すための教育的な意図を持った取り組みであっても、その真意が保護者に十分に浸透しきれていない側面もうかがえます。</p> <p>今後は、さらに保護者とのコミュニケーションを図り、園としての取り組みやその背景にある意図を丁寧に説明し、理解を深めてもらうような取り組みを行っていくことも期待されます。</p>		
Ⅲ-1-(4) 利用者が意見等を述べやすい体制が確保されている。		
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。	④ ・b・c
<p><コメント></p> <p>苦情解決の仕組みについては、玄関への意見箱設置や担当者の掲示など、利用者が声を上げやすい環境が整備されています。苦情解決の状況報告については、万が一苦情が発生した場合には、規定に基づき誠実に報告・公表する体制が確保されています。園側は「都合の悪いことも含めて隠さずオープンにする」という方針を明確にしており、公平かつ適正な運営姿勢が貫かれています。また、大きな苦情に発展する前の段階で、連絡アプリや日々の対話を通じて保護者の小さな不満や要望を吸い上げ、迅速に解決・解消する実質的な機能も果たされています。</p>		

35	Ⅲ-1-(4)-② 保護者が相談や意見を述べやすい環境を整備し、保護者等に周知している。	㉓・b・c
<p><コメント></p> <p>保護者からの相談や意見については、連絡帳アプリ（ChildCareWeb）やノートを通じて「お悩みやご意見・ご要望はお気軽にお声がけください」と周知しており、時間や場所を問わず伝えやすい環境が整備されています。寄せられた相談に対しては、単なる「サービス業」としての対応ではなく、共に子育てを行う「パートナー」としての対話を重視しており、必要に応じて別室（支援センターの相談室等）を設けてプライバシーに配慮しながら話を聞く体制をとっています。また、3歳以上児クラスでは、あえて連絡帳の頻度を調整し、子ども自身が親に園での出来事を話す「親子の対話」を促す取り組みを行っています。保護者の不安解消が必要な場合には、柔軟に記述や面談を行うなど、個々の状況に応じた対応を行っています。</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。	a・㉔・c
<p><コメント></p> <p>保護者からの相談や意見に対しては、連絡帳アプリや電話などを通じて気軽に伝えられる環境があります。寄せられた声は職員がまず傾聴し、記録を残した上で、内容の緊急度や重要度に応じて園長等に報告・相談し、組織的に対応する流れが定着しています。また、単なる「処理」としてではなく、保護者との「対話」として捉え、誠実に向き合うことで信頼関係の構築や深化に努める姿勢が見られます。</p> <p>今後は、日常的な相談や意見への対応手順について、苦情対応とは別に相談に対する手順書やマニュアルなどの整備を検討することも期待されます。記録の残し方や検討に時間を要する場合の途中経過の報告など、現状では職員個人のスキルや判断に委ねられている部分もあり、職員間の対応のばらつきをなくすことが求められます。</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。	a・㉔・c
<p><コメント></p> <p>リスクマネジメント体制については、日常の保育でヒヤリハットが発生した場合、発生した事案の原因と対策を直ちに報告書に記載し、関係する職員間で即座に共有する仕組みが作られています。報告書は単なる記録にとどまらず、事例研究として活用され、同じミスを二度と起こさず、リスクを最小化するための意識共有に重点が置かれています。また、不審者対応や災害対策に加え、近年の地域事情に合わせて「熊対策」の訓練や、専用の撃退スプレーの導入なども行われています。さらに、侵入後の消毒手順やエリア制限などをBCP（事業継続計画）に盛り込むなど、地域の実情に即した具体的な備えが進められています。</p> <p>今後は、整備されたマニュアルや導入された資機材（撃退スプレー等）を、緊急時に職員が迷わず実践的に活用できるよう、継続的な訓練を通じて対応力を維持・向上させていくことが期待されます。</p>		

38	Ⅲ-1-(5)-② 感染症の予防や発生時における子どもの安全確保のための体制を整備し、取組を行っている。	㊦・b・c
<p><コメント></p> <p>感染症の予防および発生時の対応については、看護師資格を持つ職員が3名配置されており、整備されたマニュアルに基づいた管理体制が構築されています。実際にインフルエンザ等が流行した際には、行政や保健所への迅速な報告を行うとともに、職員間で緊急ミーティングを開き、換気の強化やマスク着用の徹底、空気清浄機の活用など、状況に応じた対策を即座に講じています。また、保護者に対してもアプリやメールを通じて速やかに発生状況や協力依頼（登降園時のマスク着用等）を配信し、園と家庭が連携して感染拡大防止に努める仕組みが作られています。昨年度、感染症対応を含む事業継続計画（BCP）を策定し、県からの助言を受けて内容の充実を図っています。</p> <p>今後さらに様々なケースを想定した見直しを行っていく予定となっています。</p>		
39	Ⅲ-1-(5)-③ 災害時における子どもの安全確保のための取組を組織的に行っている。	㊦・b・c
<p><コメント></p> <p>災害時における安全確保の取り組みについては、ハザードマップに基づき、浸水想定区域や避難経路の状況（道路の冠水など）を把握した訓練が実施されています。具体的には、火災・地震・水害に加え、落雷による停電など、多岐にわたるリスクを想定した内容が網羅されています。備蓄に関しては、行政の目安（1食分）を上回る「3食分」の食料や水を確保しており、停電時でも熱中症対策の扇風機や調乳用のお湯が確保できるよう、ポータブル電源を備えるなど、実効性の高い備えが行われています。特に避難訓練においては、担当者が作成した計画に対し、園長が当日その場でシナリオを変更する（出火場所や状況を変える等）という独自の工夫が凝らされています。これにより、予定調和ではない緊張感の中で、職員がマニュアルに頼るのではなく、自ら危険を予知し、その場の状況に合わせて最善の避難行動を判断する実践的なトレーニングとなっています。</p>		

Ⅲ-2 福祉サービスの質の確保

		第三者評価結果
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。	㊦・b・c
<p><コメント></p> <p>保育の実施方法については、単一の「保育マニュアル」として一冊にまとめられてはいません。しかし、全体的な計画や指導計画、および分野ごとの各種マニュアル（危機管理、衛生管理、個人情報保護など）を整備し、それらを複合的に活用することで標準的な保育が提供されています。これらの手順書やマニュアルは、職員が必要な時にすぐに確認できるよう、事務室や各保育現場の所定の場所にファイル形式で保管されています。また、マニュアル類は、改ざん防止やセキュリティの観点からあえてデータ共有は行わず、紙ベースでの運用にとどめています。</p>		

41	Ⅲ-2-(1)-② 標準的な実施方法について見直しをする仕組みが確立している。	㉓・b・c
<p><コメント></p> <p>標準的な実施方法の見直しについては、年度の変わり目や季節の節目、特に法令の改正があった際を契機として、行政からの情報を基に旧規定との変更点を確認し、適宜更新が行われています。見直しにあたっては、職員会議等で現場の意見を取り入れ、特に衛生管理などの専門的な分野については、看護師チームなどの職員が最新の指針を調査し、園としての管理方法を話し合うなど、職員の知見や提案を反映させるプロセスが機能しています。変更した内容は履歴として記録され、職員会議を通じて変更箇所を周知することで情報の共有が図られています。</p>		
Ⅲ-2-(2) 適切なアセスメントにより福祉サービス実施計画が策定されている。		
42	Ⅲ-2-(2)-① アセスメントに基づく指導計画を適切に策定している。	㉓・b・c
<p><コメント></p> <p>アセスメントに基づく指導計画は、入所決定時の行政による評価をベースとしつつ、入園時に担任職員が保護者と個別に面談を行い、子どもの現状を詳細にヒアリングした上で作成されています。策定にあたっては、担任だけでなく、アレルギー対応が必要な場合は栄養士、その他健康面での配慮が必要な場合は看護師や外部医療機関の意見も取り入れるなど、専門職が連携して子ども一人ひとりの状態に応じた計画を作成する体制が整えられています。</p>		
43	Ⅲ-2-(2)-② 定期的に指導計画の評価・見直しを行っている。	a・㉔・c
<p><コメント></p> <p>指導計画の評価・見直しは、毎月の役職者会議や職員会議等の場を通じて、日々の保育の振り返りと共に定期的に行われています。具体的には、月間指導計画や週案について、月末や週末に振り返りを行い、アプリ等に記録された子どもの個別の様子やチェック内容を、翌月の指導計画に確実に反映させるサイクルが機能しています。</p> <p>今後は、導入されている ICT システム（アプリ等）をさらに有効活用し、日々の記録と指導計画の連動性を高めながら、職員間でより効率的かつ深度のある振り返りを行っていくことが期待されます。</p>		

Ⅲ-2-(3) 福祉サービス実施の記録が適切に行われている。		
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。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>子どもに関する保育の実施状況の記録は、従来の手書きやワード等による作成から ICT（保育支援アプリ）の導入へと移行し、効率的な記録と職員間での情報共有が図られています。記録内容は役職者が定期的に確認し、記載内容について助言や指導を行う体制が整っています。数ヶ月前には監査対策だけでなく、指導計画と日々の記録の連動性を高めるための書式変更も行われ、継続性のある記録管理が実践されています。一方で、ICT を活用した記録・共有環境について、職員の自己評価はおおむね肯定的ですが、一部には戸惑いも見られます。システムへの習熟度や受け止め方に、職員間で温度差がある状況がうかがえます。</p> <p>今後は、導入された ICT システムの機能をより有効に活用し、職員全体のスキルアップを図ることで、業務の効率化と記録内容の充実を両立させていくことが期待されます。</p>		
45	Ⅲ-2-(3)-② 子どもに関する記録の管理体制が確立している。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>子どもに関する記録の管理体制について、児童票や指導計画などの重要な書類は個人ごとにファイル化され、鍵付きの書庫で保管されています。また、個人情報の取り扱いについては、入職時に職員から守秘義務に関する誓約書を取得し、在職中のみならず退職後の漏洩防止についても確約を求めるなど、情報管理への意識付けが行われています。一方で、職員への教育・研修は、社会的なニュースや専門家からの情報があつた際に、会議の場などで適宜周知や読み合わせを行う形が中心となっており、定期的な研修として体系化されてはいません。</p> <p>今後は、個人情報保護に関する研修を定例化するなど、職員が常に高い意識を持って情報管理に取り組めるよう、教育体制をより計画的に整備していくことが期待されます。</p>		

評価対象A 福祉サービスの内容

A-1 保育内容

		第三者評価結果
A-1-(1) 全体的な計画の編成		
46	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編成している。	a・ b ・c
<p><コメント></p> <p>全体的な計画は、園の長い歴史に基づく仏教保育の理念と、現在の園長が掲げる「元気な子、楽しい子、優しい子」という具体的な保育目標を軸に策定されています。計画の策定にあたっては、副園長が中心となりつつも、現場のリーダー層（主任等）との対話を通じて各現場の職員の声や子どもの実態を吸い上げ、それを反映させる形で編成されています。また、計画の内容は年度ごとの見直しに加え、法令の改正や社会情勢の変化に応じて適宜更新される体制となっています。一方で、職員の自己評価からは、計画の見直しや編成プロセスへの参画意識について、一部の職員において受け身の姿勢もうかがえます。これは、かつての「行事中心や上意下達の体制」から、現在の「子どもや職員の主体性と対話を重視する保育」へと転換を図っている改革の過渡期にあり、職員間で意識の浸透に差が生じているためと考えられます。</p> <p>今後は、策定された計画の意図や背景を職員一人ひとりがより深く理解し、日々の保育実践と計画との結びつきを意識できるよう、職員全体で計画を見直し、作り上げていくプロセスをさらに強化していくことが期待されます。</p>		
A-1-(2) 環境を通して行う保育、養護と教育の一体的展開		
47	A-1-(2)-① 生活にふさわしい場として、子どもが心地よく過ごすことのできる環境を整備している。	a・ b ・c
<p><コメント></p> <p>生活にふさわしい場としての環境整備については、室内の温度・湿度・換気の管理が適切に行われており、玩具や遊具の消毒などの衛生管理も日常的に実施されています。特に乳児室においては、畳や床暖房に加え、柔らかいクッションマットやソファ、ビーズクッション等を配置するなど、子どもが安全かつ心地よく過ごせるよう配慮されています。また、感染症の流行時には換気や消毒の頻度を高めるなど、状況に応じた柔軟な対応がとられています。一方で、湿度管理については、加湿器の使用や濡れタオルを干すなどの工夫を行っているものの、推奨される湿度60%以上を常に維持することは建物の構造や環境上難しく、管理に苦慮している現状もうかがえます。</p> <p>さらに、職員と子ども・保護者との関係性を見直して一緒に子育てをサポートし、子どもと大人が平等の関係を保つ中で子どもが安心して自分の気持ちを伝えられるよう、職員への呼称を「さん」付けに変更しています。</p>		

48	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。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>一人ひとりの子どもを受容し、その状態に応じた保育として、個性の尊重を基本とした実践が行われています。特に、自己表現が十分にできない子どもに対しては、職員がその表情やしぐさから気持ちを汲み取り、特定の職員が寄り添って愛着関係を形成するなどのきめ細やかな配慮が行われています。また、子どもが自ら自分の体の状態を知り、体を休めることやゆったりと過ごすことができる環境づくりを行っています。寝たくない子どもへの配慮も行い、子どもの一日のサイクルの中で夜の睡眠をしっかりと取れるような休息へと移行する取り組みも行われています。このように、大人の都合やペースで先回りして手助けをせず、危険がない限りは子どもの姿を「見守る」姿勢を保つことで、子どもの自主性や自己肯定感を育むことを重視しています。</p> <p>今後は、子どもの「自分でやりたい」という意欲を尊重した関わりを継続するとともに、なぜそのような関わりをするのかという保育の意図について、保護者への発信や対話を重ね、共通理解を深めていくことも期待されます。</p>		
49	A-1-(2)-③ 子どもが基本的な生活習慣を身につけることができる環境の整備、援助を行っている。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>基本的な生活習慣の習得に向けた環境整備と援助については、全体的な計画や年間指導計画に基づき、子どもの年齢や発達段階に応じて実践されています。食事、排泄、着脱などの場面では、大人が先回りして手助けをせず、子どもが「自分たちでできる」よう見守る姿勢を基本とし、必要に応じて適切な援助や声掛けを行う方針が徹底されています。特に1・2歳児などの低年齢児においては、自分の持ち物が分かるように個人マーク（シール）を活用しています。自分で手が届くように段ボールやブロックで作った踏み台を用意するなど、子どもの自立を促す物理的な環境の工夫も行われています。また、交通ルールの習得や安全管理については、散歩の際に職員を先頭・中央・後方および車道側に配置し、信号の渡り方など実践を通じて伝えています。さらに、市の交通安全教室（カモシカクラブ）を年2回実施し、道路の歩き方などを学ぶ機会を設けています。さらに、地域特有の天候（雪や雨）により戸外活動が制限される時期もありますが、晴れ間を逃さず外に出るなど工夫して機会を確保しています。</p>		

50	A-1-(2)-④ 子どもが主体的に活動できる環境を整備し、子どもの生活と遊びを豊かにする保育を展開している。	a・㉔・c
<p>＜コメント＞</p> <p>子どもが主体的に活動できる環境整備については、従来行っていた「なかよし会」のような大人が設定・主導する行事中心の保育を見直し、子どもの自主性を尊重した保育への転換が進められています。現在は、園庭や併設の地域子育て支援センター（るんぴに一園）の庭などを自由に活用できる環境を整え、大人が遊びを与えるのではなく、子ども自身が遊びや関わる相手を選択できるスタイルを重視しています。その結果、無理に仕掛けなくとも自然な形で異年齢の交流が生まれ、年上の子が年下の子を世話し、年下の子が憧れて真似をするなど、子どもの生活と遊びが豊かに展開されています。現在は、大人が手取り足取り関わることを良しとしてきた従来の保育観から、子どもの主体性を信じて「見守る」保育への過渡期にあります。職員は、単に放置するのではなく、子どもの意欲や気づきを大切にするために「あえて援助を控える」という専門的な意図を深く理解し、実践の中で定着させていくことが課題となっています。</p> <p>今後は、子どもが自ら考え、遊びを作り出していくプロセスを重視する現在の方針を堅持し、指示や設定に頼らない「主体的な遊び」を支える環境構成と職員の理解をさらに高めていくことが期待されます。</p>		
51	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。	㉔・b・c
<p>＜コメント＞</p> <p>0歳児保育においては、養護と教育の一体的な展開を目指し、特定の職員が継続的に関わる「緩やかな担当制」を採用しています。これにより、特定の大人との愛着関係の形成と子どもの情緒の安定を図っています。保育室の環境は、畳やフローリングの上に柔らかいクッションマットやソファ、ビーズクッションなどを配置し、転倒や接触に対する安全面に配慮しています。教育的な視点としては、子どもの「探索活動」や「気づき」を育むことを重視し、玩具はあえて子どもの手が届く場所に配置することで、自ら興味のあるものを取り出して遊べるよう環境を構成しています。また、なんでも口に入れる時期であることを踏まえ、玩具の消毒は毎日実施するなど衛生管理も徹底されています。食事（離乳食）については、栄養士と連携し、子どもの月齢や発達段階に合わせて食材の形状や大きさを調整しています。個別のメニュー表を作成して保護者に提示し、変更がある場合は連絡帳等で共有するなど、家庭とのきめ細やかな連携が行われています。</p>		

52	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。	㊦・b・c
<p>＜コメント＞</p> <p>1・2歳児の保育においては、自我が芽生え始める時期であることを踏まえ、個人の持ち物やロッカーに「みかん」や「りんご」などの個人マーク（シール）を活用しています。これにより、文字が読めない子どもでも「自分のもの」と認識できるよう配慮されています。また、子どもが自分で手を洗ったり物を取ったりできるように、職員が段ボール等で手作りの踏み台を用意し、子どもの「自分でやりたい」という自立心を支える物理的な環境整備が行われています。特にこの時期特有の課題である、言葉で思いを伝えられないことによる「噛みつき」や「ひっかき」などのトラブルに対しては、保育室の環境を見直し、「コーナー遊び」を充実させる取り組みが行われています。子どもが自分の興味のある遊びを自分で選んで取り組める環境を作ることで、子ども同士の無用な接触や密集が避けられ、結果としてトラブルが減少する成果につながっています。</p>		
53	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が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。	㊦・b・c
<p>＜コメント＞</p> <p>3歳以上児の保育においては、年齢の異なる子どもたちが日常の遊びの中で自然に関わり合う「緩やかな異年齢保育」が実践されています。かつて行事として行っていた交流から、日々の生活の中で年上の子が年下の子を世話し、兄弟のような関係性が自然に育まれる環境へと移行しています。自然との触れ合いも重視されており、園庭や散歩先での虫捕りなどの活動を通じて、子どもたちが自ら図鑑で飼育方法（土の種類など）を調べるなど、知的好奇心や探究心を育む保育が展開されています。また、子ども同士のトラブルに対しては、大人がすぐに介入して解決するのではなく、危険がない限りは見守り、子どもたち自身で解決しようとするプロセスを大切にしている援助が行われています。就学を見据えた5歳児（年長）は、年明け（1月頃）から徐々に午睡をなくし、小学校の生活リズムに合わせる取り組みを行っています。その際も一律に強制するのではなく、体力がもたない子や疲れている子は休息をとれるようにするなど、個々の状態に配慮しながら柔軟に対応しています。</p>		

54	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。	㊦・b・c
<p><コメント></p> <p>障害児保育については、障害のある子どもとそうではない子どもが共に過ごすインクルーシブ保育が実践されています。現在は身体・知的障害のある児童は在籍していませんが、発達障害やその疑いのある（グレーゾーンの）児童に対し、保護者や外部の発達支援事業所と連携を図り、その情報を個別の指導計画に反映させています。また、大学の公認心理士や療育機関の作業療法士（2名）が毎月定期的に園を訪問する体制が整えられています。専門家によるアセスメントや巡回相談を通じて、子ども一人ひとりの特性に応じた具体的な助言を受け、行政や関係機関と連携した「チーム」としての支援体制が構築されています。一方で、保護者への支援や就学に向けた調整においては、難しさを抱えるケースも見られます。保護者が子どもの障害を受容することへの葛藤や、通常学級への進学を希望する強い思いに対し、園としてどのように子どもの状態や事実を伝え、寄り添っていくかが課題となっています。教育委員会等と連携しつつ、保護者の心情を尊重しながら就学先を決定していくプロセスには、粘り強い対話と専門的な配慮が求められています。</p> <p>今後は、毎月来園する専門家との時間を単なる相談の場に留めず、職員の専門性を高める学びの機会として積極的に活用している現在の取り組みを継続・発展させることが期待されます。専門家の知見を職員全体で共有し、障害の有無に関わらず全ての子どもに対する保育の質を高めていくことが期待されます。</p>		
55	A-1-(2)-⑨ 長時間にわたる保育のための環境を整備し、保育の内容や方法に配慮している。	㊦・b・c
<p><コメント></p> <p>延長保育の環境整備については、子どもの疲労や心理的な安定に配慮し、身体を激しく動かす活動ではなく、お迎えを待ちながらゆったりと「くつろぐ」ことができる家庭的な雰囲気づくりを重視しています。体制としては、18時以降は基本的に異年齢合同保育となりますが、状況に応じた柔軟な運用が行われています。感染症の流行状況や0・1歳児の人数に応じて乳児と幼児の部屋を分けるなど、子どもの安全と衛生面を最優先に対応しています。また、友達が帰宅して子どもが一人になった際には、職員が1対1で寄り添い、窓から外を見てお迎えを待つなど、子どもの不安感を取り除く丁寧な関わりが実践されています。食事面では、帰宅後の夕食に影響が出ないよう「補食」程度の軽食を提供しています。軽食に関しては、安全面への配慮からすべてノンアレルギーの食事を提供しています。情報共有については、「引き継ぎノート」や連絡アプリ等を活用し、日中の様子や伝達事項が遅番職員や保護者に確実に伝わるよう仕組みが整えられています。</p>		

56	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。	㉓・b・c
<p><コメント></p> <p>小学校との連携については、「かけはしプログラム（幼児教育と小学校教育の接続）」の視点を取り入れ、5歳児と小学1年生の学びの連続性を意識した取り組みが進められています。具体的には、「学校へ行こう」というプログラムを通じ、近隣の小学校の訪問、授業見学、体育館での遊びなどを年3回程度計画しています。園としては、単なる交流目的ではなく、子どもたちが実際に学校へ足を運び、建物を自分の目で見て、グラウンドの土を踏みしめることで、「学校とはどのような場所か」を肌感覚で直接感じる体験を何よりも重視しています。就学に向けた情報共有（保育所児童保育要録の送付等）については、担任が作成した原案を園長・副園長が確認する体制が整えられています。また、子どものプライバシー保護の観点から、要録などの法令で定められた書類以外の個人情報については、保護者の同意なしに安易に提供することのないよう、情報の管理と運用を厳格に行っています。</p>		
A-1-(3) 健康管理		
57	A-1-(3)-① 子どもの健康管理を適切に行っている。	㉓・b・c
<p><コメント></p> <p>子どもの日常的な健康管理、特に午睡時の安全対策（SIDS対策）については、0歳児は5分間隔、1・2歳児は15分間隔での視診・呼吸確認が徹底されています。体動センサー（ベビーセンス等）も保有していますが、機械のみに頼るのではなく、1歳児以上のクラスであっても保育士が午睡室に常時付き添い、目視で一人ひとりの状態を確認する体制を優先しています。また、保育室内の環境維持として、温度・湿度の管理や換気、空気清浄機の活用などを行い、子どもが快適に過ごせるよう配慮しています。</p>		
58	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。	㉓・b・c
<p><コメント></p> <p>健康診断は年2回、歯科検診は年1回実施されており、その結果、治療が必要と診断された場合には保護者に受診を促す書類を渡し、後日治療状況を確認する手順が整えられています。また、検診の結果を単なる記録に留めず、日々の健康づくりに活かすため、外部の歯科衛生士による歯磨き指導を取り入れています。職員も専門家から指導法や子どもへの伝え方を学び、それを日々の保育現場での歯磨き指導やクラス内の掲示物に反映させることで、子どもたちが自身の健康や歯に関心を持てるよう継続的な支援を行っています。</p>		

59	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。	㊂・b・c
<p><コメント></p> <p>アレルギー疾患のある子どもへの対応として、入園時に保護者から提出される生活管理指導表に基づき、保護者と詳細な確認を行った上で除去食の提供を行っています。誤食防止の対策としては、専用のトレイや食器の使用、アレルギーカード（「卵除去」等）の掲示、ラップでの保護に加え、食事中は職員が間に入る、あるいは座席を離すなど、物理的な安全管理が徹底されています。特徴的な取り組みとして、外部の専門家の指導を仰ぎながら、アレルギー児もそうでない児も同じ給食を食べることができる「ノーアレルギーメニュー（インクルーシブフード）」の提供に向けた取り組みが進められています。例えば、全員分のコロケから卵（つなぎ）を抜くことで、誤配膳のリスクを根本から断つとともに、子どもたちが「みんなと同じものを食べる」喜びを感じられる環境づくりが実践されています。</p>		
A-1-(4) 食事		
60	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。	㊂・b・c
<p><コメント></p> <p>園では食育計画に基づき、子どもたちが自ら食材に関わり、食べる意欲を育む体験活動を重視しています。園庭で育てた野菜や果実の収穫体験を積極的に取り入れており、今年度は年長児が自分で育てたスイカをスイカ割りで楽しみ、その後一緒に食べるという取り組みを行いました。年中児は大きくなったオクラを利用してオクラスタンプを作り、単に食べるだけでなく制作活動にも利用するなどの取り組みも行われています。また、食事の内容に関しては、外部の専門家（大学教授や管理栄養士等）を招いて定期的に助言を仰いでいます。給食レシピはアプリや紙媒体を通じて保護者にも配信・配布され、家庭との連携が図られています。</p>		
61	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。	㊂・b・c
<p><コメント></p> <p>献立は、栄養士が子どもたちの発育状況や体調を考慮して作成しています。特に乳児の離乳食については、月齢や個々の発達段階に合わせて食材の大きさや固さを調整し、家庭と連携しながら、きめ細やかな提供を行っています。また、栄養士や調理員が毎日各クラスを巡回し、喫食状況や残食の確認を行うだけでなく、子どもたちが「食べている姿」や「表情」を直接観察することを重視しています。作り手が子どもたちと会話を交わし、その反応を日々の調理や味付けの改善に活かすことで、子どもが「おいしい」と感じられる食事の提供に努めています。メニューには、旬の食材を用いた季節感のある献立や、鶴岡・庄内地方の郷土料理（地産地消）、行事食を積極的に取り入れ、食を通じて地域の文化や季節の移ろいを感じられるよう工夫されています。さらに、アレルギーのある子もない子も同じものを食べられる「ノーアレルギーメニュー」の導入を進め、誤食リスクを減らすとともに、みんなで同じ食事を囲む安心感と喜びを提供しています。</p>		

A-2 子育て支援

		第三者評価結果
A-2-(1) 家庭との緊密な連携		
62	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。	㉗・b・c
<p><コメント></p> <p>家庭との連携手段として、連絡帳アプリや手書きのノートを活用し、日々の様子や連絡事項を共有しています。また、行事の様子などはプロのカメラマンによる写真や動画の販売を通じて、保護者が子どもの園での姿に触れる機会を設けています。直接的な対話の場としては、送迎時の会話に加え、希望に応じた個人面談を随時実施しており、保護者が安心して相談できる体制を整えています。行事においては、単に見るだけの「参観」ではなく、親子と一緒に体を動かす「運動の日」や、保護者が保育に入って子どもの日常を体験する「一日保育者体験」を実施するなど、保護者が主体的に関わることができる機会を提供しています。また、3・4・5歳児（以上児）については、連絡帳を毎日詳細に記入することよりも、子ども自身が「今日こんなことがあったよ」と保護者に話す「親子間の対話」を促すことを重視しています。あえて園からの記述をポイントに絞るなど、子どもの表現力や家庭でのコミュニケーションを育む意図的な関わりを行っています。</p>		
A-2-(2) 保護者等の支援		
63	A-2-(2)-① 保護者が安心して子育てができるよう支援を行っている。	a・㉘・c
<p><コメント></p> <p>保護者からの相談や意見に対して、連絡帳アプリやノートを活用し、気軽に声をかけやすい体制を整えています。苦情や要望があった際には、単なるクレーム処理としてではなく、保護者の背景や心情を汲み取る「傾聴」の姿勢を重視し、対話を通じた信頼関係の構築に努めています。家庭環境が複雑なケースや育児不安を抱える保護者に対しては、園だけで抱え込まず、行政（子ども家庭支援センター等）や専門機関と連携して対応しています。保護者が定期的な面談やサポートを受けられるよう橋渡しを行うなど、虐待予防の観点も含めた具体的な支援が実践されています。また、「一日保育者体験」を通じて保護者が保育の現場に入り、我が子以外の子どもたちと接したり、プロの保育士の関わり方を見ることにより、客観的に子育てを見つめ直す機会を提供しています。3・4・5歳児（以上児）の連絡帳において、園からの記述をあえて減らし「親子間の対話」を促す取り組みについては、その意図が十分に保護者へ伝わっていない面もあります。引き続き懇談会等で丁寧に趣旨を説明し、保護者の理解と協力を得ながら進めていくことが望まれます。</p>		

64	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。	㊐・b・c
<p><コメント></p> <p>登園時の視診や着替えの際など、日々の保育の中で子どもの傷や衣服の汚れ、言動に不自然な点がないかを職員が確認し、疑いがある場合は速やかに園長等へ報告する体制が整っています。虐待防止に関するマニュアルが整備されており、職員は通報義務について認識しています。具体的な対応として、虐待の疑いがあるケースにおいて、単に法律に基づき通報するだけでなく、保護者が抱える背景（配偶者との関係変化、経済的困窮、発達障害の傾向、育児ストレス等）を深く理解しようとする姿勢を持っています。実際に、園だけで抱え込まずに行政（市や子ども家庭支援センター等）、保健師、教育委員会と連携する体制をとっています。保護者が定期的な面談やサポートを受けられるよう橋渡しを行うなど、虐待の予防と家庭支援（親子を救うこと）を目的とした実効性のある対応が実践されています。</p>		

A-3 保育の質の向上

		第三者評価結果
A-3-(1) 保育実践の振り返り（保育士等の自己評価）		
65	A-3-(1)-① 保育士等が主体的に保育実践の振り返りを行い、保育実践の改善や専門性の向上に努めている。	㊐・b・c
<p><コメント></p> <p>職員は定期的に自己評価シートを用いた振り返りを行っています。今回の自己評価結果においても、ほぼ全ての職員が「自分の保育を振り返り改善に取り組んでいる」と回答するなど、高い意識を持って日々の業務にあたっています。組織的な振り返りの場としては、3歳以上児チーム、0-2歳児チーム、食育チーム、若手チームなどのグループごとに定期的なミーティングや「学びの会」が開催されています。このミーティングには、あえて園長や副園長は参加せず、現場の職員だけで率直な意見交換や悩み、課題を共有する時間とすることで、職員の主体的な思考とチームワークを育む工夫がなされています。専門性の向上については、国の処遇改善等に伴う「キャリアアップ研修」の受講が進められているほか、職員の希望や必要性に応じて、首都圏や関西圏などで開催される専門的な外部研修への参加も積極的に支援しています。</p>		