

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：NOVA バイリンガル加美中新田保育園		種別：保育所	
代表者氏名：早坂有紀子		定員（利用人数）： 150名（123名）	
所在地：宮城県加美郡加美町字雁原 27-5			
TEL：0229-87-8761		ホームページ： https://www.nova.co.jp/nis/school/kousha/kaminaka.html	
【施設・事業所の概要】			
開設年月日：令和6年4月1日			
経営法人・設置主体（法人名等）：株式会社 NOVA キンダー			
職員数	常勤職員： 35名	非常勤職員	5名
専門職員	保育士： 23名	英語講師：	2名
	看護師： 1名	調理師（員）：	5名
	栄養士： 1名	支援員（保育補助）：	5名
	事務員： 1名	業務員：	2名
施設・設備 の概要	（居室数）保育室7、遊戯室2		（設備等）事務室1、調理室1
	子育て広場1		保健室1、休憩室1、ことばの教室1
	更衣室4、児童用トイレ6		

③ 理念・基本方針

【理念】・すべては子どもとご家族の笑顔のために

【基本方針】・子ども達の興味と想像力を引き出しながら自分で考え積極的に行動できるような環境づくりを行います。

・子ども達ひとりひとりと向き合い個性を伸ばし、また社会性も身につけられるような多様性のある保育を行います。

・英語力、多様性、異文化理解力を育み、加美町から世界に羽ばたけるような子どもたちの育成を行います。

④ 施設・事業所の特徴的な取組

・「まなびの時間」担任以外の先生から、様々な「楽しいこと」を学びます。テーマをもとに先生も子どもも一緒に遊びを深める時間です。（「じいじと遊ぼう」「リズム鼓笛隊」）

・イングリッシュレッスンは外国人講師が常駐し、1歳児から毎日レッスンをする。毎日いつもイングリッシュティーチャーがいるので、遊びながら自然と英語を耳にする。

⑤ 第三者評価の受審状況

評価実施期間	令和8年2月1日（契約日） ～ 令和8年3月23日（評価結果確定日）
受審回数（前回の受審時期）	1回（2025年度）

⑥ 総評

◇特に評価の高い点

○語学教育機関の特色を生かした国際的な保育と支援体制

法人は運営方針に「英語力、国際的な感覚、異文化理解を育み、国際社会で活躍するバイリンガルキッズの育成」を掲げ、語学教育機関としての特色を日々の保育実践や施設運営の各方面で具体化しています。

日常の保育活動では、年齢や発達段階に応じた体系的な英語教育が展開されています。0歳児の段階から、視覚や聴覚への刺激として英語の歌やリズム遊びを取り入れています。1・2歳児では、遊びを通して「話す」「聞く」力の基礎を養い、3歳以上児の幼児期には、英会話の基礎に加えて「読み」「書き」の基盤となるフォニックスや英文法に触れる環境が整えられています。さらに、ネイティブ講師による英会話レッスンを実施し、子どもたちが自然な形で英語に親しむ機会が設けられています。

異文化理解の促進に向けた取り組みとして、イースターやハロウィン、クリスマスといった国際色豊かな年間行事が計画および実施されています。食育の面でも、日々の給食メニューに世界各国の料理を組み込み、子どもたちが食事を通して多様な食文化を直接体験できる仕組みが行われています。

職員の専門性向上と語学力強化に向けては、全職員を対象とした英語研修が月に2回実施されています。次年度からは職員全員の英語検定取得を目標に掲げ、法人が受験費用を負担するなど、施設全体で語学力を養う組織的な支援体制が構築されています。

多様な文化的背景を持つ保護者への支援においても、具体的な配慮が行われています。外国籍の保護者に対しては、入園前の重要事項説明や面談において個別に時間を設けるほか、通訳を介して丁寧な説明を行うなど、保護者が安心して施設を利用できる体制が整えられています。

さらに、これらの国際的な取り組みは在園児にとどまらず、地域社会にも還元されています。地域子育て支援事業や児童発達支援事業などを利用する外部の子どもたちに対しても、英語教育を通じた文化交流の機会やイベントを提供しています。

このように、語学教育という法人の強みを生かし、子どもたちに英語や多様な文化に触れる経験を提供するとともに、職員の育成、保護者支援、地域との交流に至るまで、施設全体で一貫した国際的な取り組みが組織的に行われています。

○地域資源を活用した多様な世代との交流と公益的事業の展開

町立の園から民間へ移管されたという背景を持ち、現在も行政との強いつながりを維持しながら、地域に根ざした施設運営が行われています。行政主催の「子ども虐待会議」等の各種会議への参加を通じた情報収集に加え、主任児童委員や町議会議員を行事に招待するなど、地域における福祉の課題やニーズの的確な把握が行われています。

また、地域の福祉向上に寄与する公益的な事業も多様に展開され、月に1回「子育ての日」を設けた地域住民向けの育児相談会をはじめ、一時預かり保育、体調不良児保育、障害児保育、ことばの教室などの事業が行われています。さらに、語学教育機関としての特色を生かし、地域子育て支援事業等を利用して園を訪れる地域の子どもたちに対しても、英語を通じた文化交流の機会を提供するなど、施設の専門性を地域へ還元する取り組みが行われています。

さらに、子どもたちと地域社会とをつなぐ活動として、多様な世代との交流機会が継続的に設けられています。近隣の養魚場を訪問して稚魚の放流を行ったり、地域の農業委員の協力を得てサツマイモの栽培や焼き芋体験を実施したりするなど、地域資源を活用した体験活動が行われています。また、町のお祭りでの遊戯の披露に加え、中学生の職場体験の受け入れ、高校生による衛生指導ボランティア、影絵ボランティアの受け入れなど、子どもたちが幅広い年代の人々と直接関わる機会が確保されています。

○食の安全への取り組み

入園前のアセスメントに基づき、専門職が協働して安全な食事の提供を行っています。事前の面談を通じて家庭での食事状況やアレルギーの有無、医師の指示票等を確認しています。0歳児の離乳食については、家庭で1日3回食が定着した段階で園での提供を開始し、面談で摂取表を確認した上で提供するなど、一人ひとりの発達や喫食状況に応じた対応が行われています。

食の安全確保における園の取り組みとして、自園調理の強みを生かした徹底したアレルギー対応が挙げられます。日常の給食メニューはすべて卵（全卵や卵白、練り物やマヨネーズ等を含む）を一切使用せずに調理・提供されており、アレルギーを持つ子どもも可能な限り他の子どもと同じ食事を食べられる環境が整えられています。赤魚など特定のアレルギーを持つ子どもに対しては、該当メニューの提供時にトレイや食器、食事をする場所を分けて除去食を提供し、誤食の防止が行われています。さらに、万が一のアナフィラキシー発症等の緊急事態に備え、園に常駐する看護師を中心にエピペンを使用できる体制が構築されています。

◇改善を求められる点

○「単年度事業計画」の策定と組織的な共通認識の形成

保育に関する「全体的な計画」が丁寧に作成されているほか、避難訓練や各種行事、職員の研修といった分野ごとの計画が個別に立てられ、それぞれ着実に実施されています。また、施設の老朽化に伴う空調設備の改修や定員規模の見直しといった中長期的な経営課題の把握、さらには保護者アンケートや職員の自己評価から見出された課題の抽出など、より良い施設運営に向けた前向きな取り組みが行われています。

一方で、これらの様々な取り組みや課題解決に向けた方針を一つに統合した、施設全体としての「単年度の事業計画」が作成されていないという課題がうかがえます。現状では、中長期計画に掲げられている「事務作業のICT化」や「地域との連携」といった運営方針、日々の振り返りから抽出された課題に対する今年度の具体的な改善策などが、明確な全体計画として明文化されていません。

こうした統合された事業計画の不在は、日々の保育や運営の場面において、目的や背景の共有不足という形で現れている様子がうかがえます。例えば、職員の自己評価結果では、今年度の園の重点的な取り組みや目標が十分に共有されていないと感じている意見が一定数見受けられます。また、マニュアルの見直しを行う際にも、一部の担当者間で作業が完結してしまい、なぜ変更に至ったのかという意図や背景が全職員に伝わりきっていない状況が見受けられます。さらに、当施設は「子育ての日」の育児相談会やことばの教室といった公益的な事業を展開し、地域社会に深く根ざした活動を行っていますが、これらの目的が事業計画に位置づけられていないため、地域貢献の意義が現場の職員に深く浸透していないという課題もうかがえます。保護者に対しても、寄せられた要望に対して園として今年度どのような改善に取り組むのかといった具体的な方針が示されておらず、周知の面での課題もうかがえます。

今後は、現在個別に進められている各種計画や具体的な改善策、公益的事業の目的などを一つの「単年度事業計画」として分かりやすくまとめていくことが望まれます。作成した計画をもとに、職員会議等の機会を通じて全職員へ丁寧に説明し、「なぜこの取り組みを行うのか」という背景を含めて組織全体で共通認識を育んでいく仕組みづくりが期待されます。さらに、園としての目標や主な取り組みについてお便り等を通じて保護者に対しても発信していくことで、組織のまとまりがより高まり、保護者や地域社会との温かく深い信頼関係の構築につながることを期待されます。

○職員の主体性を引き出す目標管理の仕組み化と専門性の向上

日々のコミュニケーションや年2回の定期的な個別面談を通じて、職員一人ひとりの意向や資格取得などの目標に耳を傾け、園長が個々の状況に応じた柔軟な対応を心がけるなど、人材育成に向けた温かい姿勢がうかがえます。また、法人の教育体系に基づくオンライン研修への参加に加え、現場の課題に応じた園独自の園内研修も企画されるなど、職員のスキル向上に向けた学ぶ機会は着実に提供されています。

一方で、こうした園としての充実した研修体制や育成への取り組みが、職員一人ひとりの主体的なスキル向上や実践に十分につなげられていないという課題がうかがえます。例えば、職員の自己評価結果では、「保育スキル向上のために目標を立てて取り組んでいるか」や「園での研修が充実し必要な知識やスキルが学べているか」という設問に対して、肯定的な回答は半数にとどまっています。さらに、「研修で得たことを日々の保育や業務にいかしているか」という設問に対する肯定的な回答は全体の半数以下という状況が見受けられます。また、保護者アンケートにおいては、送迎時などにおける一部の職員の対応やコミュニケーションの取り方に対して、不安や疑問の声が寄せられています。これらの背景には、研修を受けること自体が目的となってしまう、学んだ内容を現場でどう生かすか、あるいは自身が保育士としてどのように成長していきたいかという明確な目的意識が、現場の職員に深く浸透していない恐れがあると考えられます。現状の個別面談では、職員の意向や目標について丁寧な聞き取りは行われていますが、口頭での確認にとどまり、目標管理シートなどを用いて明確に記録・共有する仕組みには至っていません。個人の目標が明文化されていないため、日々の業務の中で自身の課題を意識し、主体的に保育の質や対応力を向上させていく姿勢が継続しにくい状況にあることが推察されます。

今後は、職員が自ら明確な目標を持ち、前向きにスキル向上に取り組むことができるような仕組みづくりが期待されます。例えば、年度初めの人事考課等の機会に、職員が挑戦したい目標や伸ばしたい保育スキルを専用シートへ記載し、記録に残すことが望まれます。この明文化された目標をもとに、現在実施している定期面談を通じて園長や主任が進捗状況と一緒に確認し、継続的なアドバイスやフォローアップを行う仕組みの定着が期待されます。このような目標管理のサイクルを組織内に定着させることで、職員が自らの成長を実感しながら主体的に専門性の向上に取り組む意欲が生まれ、結果として施設全体の保育の質や、保護者とのより確かな信頼関係の構築につながっ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

この度は、昨年に引き続き、ご評価をいただき、誠にありがとうございました。課題点につきましては昨年同様、保育園の運営計画についてご指導いただきました。二度にわたり同様のご指摘をいただいたことは、私どもの理解が不足していた結果であると重く受け止めております。今後は「中長期計画」への理解を深め、経営層で確実に策定した上で、速やかに職員一同で共有してまいります。また、保育士の質の向上に向けましては、ご教示いただいた「個人目標」の設定を導入いたします。年度初めに目標を立て、年度途中の振り返りと評価、年度末に達成度確認を園長、副園長、主任と共に行う体制を構築し、次年度の新たな目標へとつなげてまいります。あわせて、専門的分野の知識向上を図るため、各職員が担当分野の知識を深め、それを他の職員へ周知、還元していかれるようにしていられるよう努めてまいります。

⑧ 評価細目の第三者評価結果

別紙のとおり

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。		
①	I-1-(1)-① 理念、基本方針が明文化され周知が図られている。	b
<p><コメント></p> <p>保育の理念および基本方針については、「全体的な計画」や「重要事項説明書」などの文書に明文化され、施設の目指す方向性が明確に定められています。職員に対する周知の取り組みとしては、年度初めの会議において園長から目標や方針が丁寧に説明されているほか、施設の事務所にも掲示され、日常的に意識できる環境が整えられています。職員の自己評価の結果においても、大半の職員が施設の理念や方針を理解していると回答しており、組織内への浸透が着実に図られている様子がうかがえます。</p> <p>一方で、保護者や入園を希望する地域の方々に向けた周知に関しては、現状、施設のホームページに理念や基本方針が掲載されておらず、見学者への案内資料や「入園のしおり」といった資料への記載もなされていません。入園を検討する方などに対し、園としての保育に対する姿勢を明確に伝えるためにも、今後はホームページや入園のしおり等への掲載を検討していくことが望まれます。</p> <p>外部向けの情報発信を充実させることで、施設の保育方針への理解と共感を広げ、保護者や地域社会とのより深い信頼関係の構築につながっていく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適切に対応している。		
2	I-2-(1)-① 事業経営を取り巻く環境と経営状況が的確に把握・分析されている。	a
<p><コメント></p> <p>事業経営を取り巻く環境および経営状況の把握については、行政機関や法人本部と連携し、多角的な情報収集が行われています。環境の変化に関しては、県や町から発信される福祉計画や動向に関する情報を随時受け取り、メール等を通じて園内で速やかに共有する体制が整えられています。また、町の子ども家庭課と密接に連携を図り、子育て支援や虐待防止に関する行政主催の会議に園長自らが参加することで、地域のニーズの的確な把握に努めている様子がうかがえます。自園の経営状況についても、毎月開催される法人のオンライン経営会議に参加し、法人全体の動向と併せて自園の月次の状況を定期的に確認・分析し、日々の運営に活かしています。</p> <p>一方で、地域の関係機関との横のつながりに関しては、町内の私立保育所4園の園長同士で情報交換を行う機会は設けられているものの、現状、公立保育所を中心とした加美郡の職員の連絡協議会には私立園が参加していない状況にあります。地域全体の子育て環境の動向をより広い視点で把握するためにも、今後は行政に対して、連絡協議会への私立園の参加を積極的に働きかけていくことが望まれます。</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。	b
<p><コメント></p> <p>施設の老朽化と園児の減少を主要な経営課題として把握しており、施設の老朽化に伴い多額の光熱費が発生している空調設備については、行政からの補助金を活用して次年度に大規模な改修工事を予定するなど、コスト削減と環境改善に向けた具体的な取り組みが進められています。また、園児の減少に対しては、行政と定員に関する協議を行いつつ、子育て支援事業を通じて0歳児の利用獲得につなげるなどの対策が行われています。</p> <p>一方、職員の自己評価結果では、今年度の園の重点的な取り組みや経営課題が現場の職員に十分に共有されていないという課題がうかがえます。</p> <p>今後は、中長期計画に沿った課題解決策を着実に実行していくことが求められます。そのためには、抽出された経営課題や改善策を単年度の事業計画等に明記し、計画の具体化を図ることが望まれます。こうした内容を職員会議等で共有し、組織全体で共通認識を持つことで、課題解決に向けた自律的な体制構築につながることを期待されます。</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。	b
<p><コメント></p> <p>経営課題の把握と改善に向けた取り組みに関して、特に大きな課題として挙げられている施設の老朽化による空調設備の不具合や多額の光熱費負担については、国や町の補助金を活用し、新年度から全面改修工事を実施する計画が立てられています。また、地域全体の少子化に伴う園児数の減少に対しても、行政と緊密に協議を重ねながら適正な定員規模への見直しを図るなど、施設運営の安定化に向けた改善策が講じられています。こうした経営課題や今後の方向性については、中長期計画にも反映させ、計画的な運営を目指す姿勢がうかがえます。</p> <p>一方で、職員の自己評価結果からは、これらの重要な経営課題や改善に向けた具体的な取り組みについて、職員との情報共有が十分に行われていない面がうかがえます。園長は課題を明確に把握し対応を進めていますが、そのプロセスが現場に伝わりきっていない様子です。</p> <p>今後は、日々の会議などの機会を活用し、園が抱える課題やその解決に向けた方針を、全職員へより丁寧に伝えていくことが望まれます。</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。	b
<p><コメント></p> <p>単年度の計画策定に関して、現在、避難訓練や各種行事、職員の研修といった分野ごとの計画は個別に作成され、それぞれ実施されています。また、中長期計画の内容を踏まえ、今年度の取り組みが現場の職員に理解されるよう工夫しようとする姿勢がうかがえます。</p> <p>一方で、中長期計画に掲げられている「事務作業のICT化」や「地域との連携」などを含めた、園全体としての単年度の「事業計画」は、一つにまとまった形で作成されていません。そのため、中長期的な目標と今年度の具体的な取り組みとのつながりが分かりにくくなっています。実際の職員の自己評価においても、事業計画が組織内で十分に共有されていないと感じている職員が一定数いる状況です。</p> <p>今後は、個別に作成されている各種計画や今年度予定している具体的な取り組みを、一つの単年度事業計画としてまとめて作成することが望まれます。作成した計画を会議等の機会を活用して全職員へ丁寧に説明し、今年度の目標を明確に共有するとともに、保護者に対しても園の取り組みを分かりやすく示していくことが期待されます。</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。	b
<p><コメント></p> <p>園では、事業計画や各種取り組みの実施状況の把握、評価、見直しのための定期的な振り返りの仕組みが構築されています。行事は、毎回反省と評価を行い、次回の実施に向けた改善につなげています。また、職員は自己評価を毎月実施しており、これを年3期に分け、リーダー層や園長が内容を確認した上で、コメントを通じてフィードバックしています。さらに、これらの評価を集計して見えてきた園全体の課題は、職員会議の場で共有し、解決に向けた具体的な協議を重ねています。そこで明確になった課題は、次年度の研修計画に組み込むなど、組織的な評価と見直しのサイクルが機能している様子がうかがえます。</p> <p>一方で、職員の自己評価結果からは、園全体の事業計画が十分に共有されていないと感じている職員が一定数いることがうかがえます。個別の行事や業務の見直しは行われているものの、それらが園全体の大きな目標とどう結びついているかが、現場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、個別の計画を統合した単年度の事業計画を作成し、その進捗状況や見直しの結果を会議等で全職員へ定期的に共有していくことが望まれます。日々の取り組みと園全体の目標とのつながりを明確にすることで、職員一人ひとりが役割をより深く理解し、さらなる計画的な施設運営につながることを期待されます。</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。	b
<p><コメント></p> <p>事業計画の保護者への周知に関して、年間の行事予定や健康診断の実施日などを事前に伝えているほか、アンケートや連絡帳等で寄せられた保護者の意見を日々の保育や行事に活かす配慮が行われています。</p> <p>一方で、保護者から寄せられた意見や要望に対して、園として今年度どのような改善策や職員研修に取り組むのかを含め、園全体としての「事業計画」が保護者に十分に周知されていないという面がうかがえます。</p> <p>今後は、これらの課題解決に向けた具体的な取り組みを単年度の事業計画としてまとめ、年度初めの保護者会などの機会に提示していくことが望まれます。その際、計画の全てではなく保護者に関連する部分を抜粋して配布したり、いつでも閲覧できるよう施設内にファイルに閉じておくなど、分かりやすく伝える工夫が期待されます。</p> <p>園が目指す方向性や改善への姿勢を事業計画を通じて保護者と共有することで、保護者の安心感につながり、園との相互理解やより深い信頼関係の構築につながることを期待されます。</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。	b
<p><コメント></p> <p>保育の質の向上に向けた取り組みとして、法人本部が提供するオンライン研修へ計画的に参加するほか、園独自の園内研修を定期的実施する体制が整えられています。園内研修では、職員の自己評価や保護者アンケートの結果を踏まえ、園の現状の課題をテーマとして取り上げるなど、実践的な質の向上に努めています。</p> <p>一方で、現状ではこれらの園内研修の計画策定や運営といった実務を、園長や主任など少数のリーダー層が担っている状況が見受けられます。</p> <p>今後は、現場の職員も参画する「研修委員会」のような組織を園内に設け、現場の意見を的確に反映した研修計画の策定や運営を、組織的に進める体制を構築していくことが望まれます。</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。	b
<p><コメント></p> <p>職員の自己評価や年に1回実施している保護者アンケートの結果を活用し、園としての課題を把握して改善に向けた取り組みが進められています。</p> <p>一方で、抽出された課題が単年度の事業計画等に具体的に落とし込まれていないことや、園が改善に向けてどのように取り組んでいるかが職員や保護者へ十分に伝えられていないという課題がうかがえます。</p> <p>今後は、自己評価等から明確になった課題と解決に向けた改善策を事業計画に位置づけるとともに、その取り組みの内容や成果について、職員に周知していくことや、お便りや保護者会などの機会を通じて保護者へも分かりやすく伝えていくことが望まれます。</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
<p><コメント></p> <p>年度初めの職員会議において、園長自らが今年度の目標や具体的な取り組みについて説明を行い、職員への理解を図っています。会議で伝えられた内容は議事録として記録され、参加できなかった職員も含めて全職員が確認できるよう共有される仕組みが整っています。</p> <p>職員の自己評価結果においても、大半の職員が「園長のビジョンや方針を意識して日々の業務に取り組んでいる」と肯定的に回答しています。このことから、園長の思いや方針が現場の職員に着実に浸透し、日々の保育業務の基盤となっている様子がうかがえます。</p> <p>また、保護者に対しても、保育支援アプリを活用して年度初めの挨拶や園長としての取り組み方針を配信するほか、その内容を配布資料として提供するなど、外部へ向けた発信も行われています。</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
<p><コメント></p> <p>園長自らが法人主催のコンプライアンス研修に参加し、個人情報保護やセクハラ・パワハラ防止、虐待防止といった法令遵守に関する知識の的確な習得に努めています。また、研修で得た知識や遵守すべき法令の重要性については、園長から現場の職員に対して周知が図られています。</p> <p>職員の自己評価結果においても、大半の職員が「セクハラやパワハラを含めた職場のコンプライアンスについて理解している」と回答しています。このことから、園長による法令遵守に向けた指導や方針が現場の職員に着実に浸透し、理解されている様子がうかがえます。</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。	b
<p><コメント></p> <p>園長は、自ら各クラスを日常的に巡回し、保育の状況を直接確認しています。また、年に1回法人が実施する保護者アンケートの結果を活用し、寄せられた意見をもとに園長と主任が中心となって園の課題を把握し、対応や改善策について話し合いを行うなど、質の向上に努める積極的な姿勢がうかがえます。加えて、今年度はキャリアアップに関する取り組みにも積極的に参加しており、指導力の発揮に向けた意欲も見受けられます。</p> <p>一方で、保護者アンケート等から抽出された課題やその改善策について、現状では園長や主任といった一部のリーダー層での話し合いにとどまっており、現場の職員へ十分に共有されていないという課題がうかがえます。</p> <p>今後は、アンケート等から見てきた園の課題と解決に向けた方針を、日々の会議などを活用して全職員へ明確に伝えていくことが望まれます。また、抽出された課題を単年度の事業計画等に位置づけることで、園長のもと全職員が共通の目的意識を持ち、組織全体で計画的に保育の質の向上に取り組んで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
<p><コメント></p> <p>園長は、毎月開催される法人本部のオンライン会議を通じ、自園や系列園の経営状況を的確に把握し、改善に繋げています。また、人員配置では基準を上回る職員を確保しており、年度途中で欠員が生じた場合でもフリー担当の保育士を柔軟に活用するなど、安定した施設運営に積極的に取り組んでいます。加えて、業務の効率化を図るため、日常の保育記録のペーパーレス化（PCでの入力）を進めるなど、具体的な取り組みも行われています。職員の自己評価結果においても、大半の職員が「業務を効率よく進めるための工夫や取り組みを行っている」と肯定的に回答しています。このことから、園長による業務効率化に向けた方針が現場に浸透し、職員一人ひとりが意識を持って日々の業務に取り組んでいる様子がうかがえます。</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。	b
<p><コメント></p> <p>今年度の退職者は全職員に対して2名にとどまっております。比較的高い定着率を維持しています。また、職員が働きやすい環境づくりや定着を促すための取り組みの一環として、園長による職員との個別面談が年2回、定期的に行われています。</p> <p>一方で、職員の自己評価結果からは、職場の環境に対する不安を感じる意見も多少うかがえます。今後は、現在実施している年2回の面談などの機会を活かし、人間関係の悩みや職場環境に関する状況をより丁寧に拾い上げる工夫が望まれます。面談の際、職員の状況に応じて園長や主任など相談しやすい相手を選べるようにするなど、職員が安心して悩みを打ち明けられる環境を整えることで、施設全体でのさらなる定着率の向上と働きやすい職場づくりにつながることを期待されます。</p>		
15	Ⅱ-2-(1)-② 総合的な人事管理が行われている。	b
<p><コメント></p> <p>総合的な人事管理の一環として、園では職員の自己評価をもとにした人事考課が行われています。リーダーや主任などの意見を踏まえ、園長が評価を行い、その結果が法人に提出され、最終的な評価が決定される仕組みとなっています。最終評価は法人で実施され、賞与にも反映されるほか、本人への通知が行われています。また、施設として期待する職員像については、法人全体で定められているルールブックを活用し、入社時等に職員へ周知を図っています。</p> <p>一方で、現在のルールブックはビジネスマナーが中心となっており、保育の専門職として期待される職員像や基本的な倫理についてはやや不足している面もあります。今後は、全国保育士会の「倫理綱領」などを活用し、保育士としてのあり方を明確に示していく工夫が望まれます。</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。	b
<p><コメント></p> <p>園長は、年2回の個人面談や必要に応じた話し合いの機会を設け、職員の意向や就業状況の把握に努めています。職員の家庭事情等に配慮したシフトの調整を行うほか、休暇の申請にはシステムを導入しており、有給休暇を取得しやすい環境が整えられています。日々の労働時間については、残業が発生した際に別の日で勤務時間を短縮するなど、超過労働を防ぐ調整が行われています。</p> <p>一方で、職員の自己評価結果において、職場の人間関係や上司・同僚への相談のしやすさに課題を感じている回答が一定数あり、検討すべき課題と考えられます。</p> <p>今後は、面談等の機会を通じて職員一人ひとりの意向や職場の人間関係の状況を客観的に把握し、そこから抽出された課題を園全体の課題として捉え、全職員がより安心して相談できる職場環境の改善に向けて組織的に取り組んで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。	b
<p><コメント></p> <p>日々の対話や定期的な個別面談を通じ、職員の意向や資格取得などの目標について丁寧な聞き取りが行われています。また、保育士としての専門的な目標と社員としての目標の両面からアプローチし、園長が職員の状況に応じた柔軟な対応を心がけるなど、育成に向けた姿勢がうかがえます。</p> <p>一方で、面談等で聞き取った個々の目標や育成に関する内容について、現状では口頭での確認にとどまっており、目標管理シートなどを用いた記録は行われていません。</p> <p>今後は、年度初めの人事考課などの機会に、職員一人ひとりが取り組みたい目標を記載したシートを作成し、記録として残す工夫が望まれます。明文化された目標をもとに、現在実施している年複数回の定期面談を活用して進捗状況の確認や具体的なアドバイス（フォローアップ）を行うことで、職員の意欲向上と施設全体でのより計画的な人材育成につながることを期待されます。</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。	b
<p><コメント></p> <p>法人本部で定められた研修の基本方針や、園の中期計画における研修指針をもとに、職員の資質向上に向けた研修が実施されています。</p> <p>一方で、中期計画に示された研修指針について、今年度具体的にどのようなテーマ（例えば障害児保育の理解など）に重点を置いて取り組むのかが単年度の計画に明確に落とし込まれていません。</p> <p>今後は、園が抱える課題や新たに取り組む事業などを踏まえ、今年度重点的に取り組むべき研修内容を単年度の事業計画に明確に位置づける工夫が望まれます。法人主催の外部研修と園内研修を体系的に計画し、連動させることにより、職員一人ひとりの専門性の向上と、施設全体でのより質の高い保育の実践につながることを期待されます。</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。	b
<p><コメント></p> <p>外部研修の案内は職員に回覧され、希望者は業務に支障がない範囲で勤務扱いとして参加できる体制が整えられています。その際、交通費や公用車の利用などの支援も行われています。また、来年度入社予定の新卒職員に対しては、系列園での事前研修や、配属クラスで経験豊富な職員と組むOJTが計画されているほか、全職員を対象とした月2回の英語研修が実施されるなど、教育や研修の機会が確保されています。</p> <p>一方で、職員が受講した研修の記録については、個別の復命書での把握にとどまっており、職員一人ひとりの受講状況をまとめた一覧表などは作成されていません。</p> <p>今後は、PC等を用いて職員ごとの研修受講履歴を一覧化して記録する工夫が望まれます。個々の受講状況を一目で客観的に把握することで、必須研修などの受講漏れを防ぎ、施設全体でより計画的で網羅的な人材育成を実施することが期待されます。</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。	b
<p><コメント></p> <p>実習生の受け入れにあたり、受け入れマニュアルを整備し、全職員へ周知を図っています。実習指導は3歳未満児と3歳以上児の各主任が担当しており、指導に向けた勉強会を受講するなどの体制が整えられ、今年度も2名の実習生を受け入れています。</p> <p>一方で、実習生やボランティアを受け入れる目的や基本姿勢について、現状では単年度の事業計画等に明確に記されていません。</p> <p>今後は、施設として実習生等を受け入れる意義や目的を事業計画に明記し、職員間で広く共有していく工夫が望まれます。受け入れの目的を組織全体で明確にすることで、実習生により充実した学びの機会を提供するとともに、指導に当たる職員自身の専門性の向上や、将来的な人材確保につながることを期待されます。</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。	b
<p><コメント></p> <p>広報誌は、保護者への配布や園内への掲示、ホームページでの公開のほか、行政機関にも配布するなど、積極的な情報の提供に努めています。また、自園で行った保護者アンケート結果の公開や、インターネット検索サイトを通じた法人情報の公開など、運営の透明性を高める取組が行われています。</p> <p>一方で、作成した広報誌は、提携している医療機関や苦情解決の第三者委員、地域の町内会などには配布されていません。</p> <p>今後は、面識のある民生委員（主任児童委員）などを通じて町内会の回覧板を活用したり、関係機関へ広く広報誌を配布する工夫が望まれます。幅広い地域住民や関係機関に向けて日々の保育の様子や施設の情報を発信し、施設の実在や取組を周知していくことで、地域における施設への理解が深まります。より開かれた透明性の高い施設運営や、将来的な園児の確保につながることを期待されます。</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。	b
<p><コメント></p> <p>法人の規定に基づき、経理や事務処理などの適切な施設運営が行われています。保護者からの集金は口座引き落としを基本とし、給食費など園内管理の小口現金も規定金額内に収めるなど、現金の取り扱いに留意しています。利用者からの苦情が解決した時には、申出人の了解を得た上で結果を広報誌等に公表することがマニュアルに規定されています。</p> <p>一方で、法人本部による年1、2回の視察や月次の確認はあるものの、業務監査は実施されおらず、日々の経営状況の周知が一部の職員にとどまっています。</p> <p>今後は法人本部による定期監査の実施を検討するとともに、職員会議等を通じて経営状況や課題を全職員で共有する工夫が望まれます。組織全体で情報を共有することで職員の参画意識が高まり、より公正で透明性の高い適正な組織運営につながることを期待されます。</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。	b
<p><コメント></p> <p>運動会での地域住民との交流や、中学生の職場体験の受け入れ、影絵ボランティアによる催しなどが行われています。また、町のお祭りでの遊戯の披露、地域の養魚場による川での稚魚の放流、地域の方と協働した芋掘りなど、町の行事にも積極的に参加し、子どもたちが地域と触れ合う多様な機会が設けられています。さらに、来年度からは「ファミリーサポート」という子育て支援活動の実施も予定されています。</p> <p>一方、職員の自己評価結果では、地域とつながる行事や活動が定期的に行われているかという問いに対し、肯定的な回答が約半数にとどまっています。</p> <p>今後は、施設として現在行っている地域交流や地域貢献の多様な取り組みについて、その目的や意義を職員会議などの場で全職員に丁寧に説明し、共有していく工夫が望まれます。地域との交流の意義を組織全体で深く理解することで、職員一人ひとりが地域との関わりを意識した保育を実践でき、子どもたちのより豊かな社会性の育成や、地域に根差した開かれた施設運営につながることを期待されます。</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。	b
<p><コメント></p> <p>ボランティアの受け入れに関するマニュアルを整備し、年1回の影絵ボランティアや、高校生による子どもたちへの衛生指導のボランティアなどを受け入れています。また、地域の中学校から10名程度の職場体験を受け入れるなど、子どもたちが多様な世代と交流する機会が設けられています。</p> <p>一方で、こうしたボランティアや職場体験の学生を受け入れる目的や基本姿勢について、現状では単年度の事業計画等に明確に記されていません。</p> <p>今後は、施設として多様な人材を受け入れる意義や目的を事業計画に明記し、職員間で広く共有していく工夫が望まれます。受け入れの目的を組織全体で明確にすることで、子どもたちにとってより充実した交流の機会となるとともに、地域貢献や、将来的な福祉人材の確保に向けた継続的な受け入れ体制の確立につながることを期待されます。</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。	a
<p><コメント></p> <p>自治体が主催する「子ども虐待会議」や「子ども子育て会議」、「学ぶ土台づくり」などの各種会議に園長や担当職員が参加し、得られた情報は職員間で共有されています。また、地域の幼保小の連携体制にも加わり、近隣の小学校と持ち回りで会議や交流会を実施するなど、教育機関との定期的な情報交換が行われています。</p> <p>こうした関係機関との継続的な関わりを通じて、学校行事との日程調整をスムーズに行うなど、日常的かつ適切な連携体制が築かれています。</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
<p><コメント></p> <p>当園はもともと町立の園から民間に移管された背景もあり、現在も行政との強いつながりが保たれています。行政が主催する「子ども虐待会議」や「子ども子育て会議」等の各種会議への参加を通じて行政からの情報や要請を的確に把握しています。また、主任児童委員や町議会議員を行事等に招待して交流を図ることで、地域における福祉の現状や課題の把握に努め、それらをもとに地域の育児支援のための取り組みを行っています。</p> <p>今後は、こうした会議や交流を通じて得られた地域のニーズや課題に関する情報を、職員会議などの場を活用して全職員へ定期的に報告・共有し、日々の保育や開かれた施設運営に組織全体で生かしていく工夫が望まれます。</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
<p><コメント></p> <p>地域のニーズを踏まえ、月に1回「子育ての日」を設けて地域住民向けの育児相談会を実施しているほか、ことばの教室や地域子育て支援事業、障害児保育、一時預かり保育など、施設の専門性を活かした多様な公益的事業が行われています。また、これらの取り組みに関するパンフレットを行政の窓口へ設置したり、ホームページに掲載して周知に努めています。</p> <p>一方で、これらの公益的活動が事業計画に取り上げられていない面や、職員の自己評価結果では、職員が意識していない面もうかがえます。</p> <p>今後は、現在行っている多様な公益的事業を事業計画に明記し、施設として地域貢献の姿勢を明確にするとともに、その意義を全職員で広く共有し、組織全体の意識を高めていく工夫が望まれます。あわせて、現在の周知方法に加え、町の広報誌などを活用してさらに積極的に地域へアピールしていくことで、施設の存在意義が広く認知され、地域の福祉向上により一層寄与していくことが期待されます。</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。	b
<p><コメント></p> <p>園では、保育理念や基本方針に、子どもを尊重した保育の実践が明記されています。これらの理念や方針は年度初めの会議等を通じて全職員に伝えられており、子どもを尊重することを前提とした日々の保育や研修が行われるなど、組織内での理解が図られています。</p> <p>一方で、子どもを尊重した保育を実践するためのより具体的な規範となる「倫理綱領」などは、現在施設として整備・明文化されていません。</p> <p>今後は、全国保育士会等の倫理綱領を参考にしながら施設としての規範を整備し、職員へ配布・周知していく工夫が望まれます。子どもを尊重した保育のあり方について、具体的な倫理綱領等をもとに職員間で共通理解を深めることで、より一層子どもの人権や主体性を尊重した質の高い保育実践につながることを期待されます。</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。	b
<p><コメント></p> <p>個人情報保護に関するマニュアルを整備し、子どもや保護者の情報の適切な取り扱いに努めています。また、日々の保育や各事業の実施にあたっては、子どもや保護者のプライバシーへの配慮がなされ、職員への周知を図るなど適正な対応に努めています。</p> <p>一方で、個人情報の保護という枠を超えた、子どもの羞恥心への配慮や個人の尊厳を守るためのより幅広い意味での「プライバシー保護」に関するマニュアルや明確な規定は、現状では未整備となっています。</p> <p>今後は、着替えやおむつ替えの際の周囲の視線への配慮や、子どもが不快に感じるような呼び方（あだ名）をしないといった言葉への配慮などが求められます。子どもの人権を尊重するための具体的な事項を盛り込んだ「プライバシー保護マニュアル」を新たに整備する工夫が望まれます。</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。	a
<p><コメント></p> <p>利用希望者に向けて、法人のホームページや Instagram を通じた積極的な情報発信を行っているほか、施設のパンフレットを行政の窓口へ設置するなど、多くの方の目に触れるよう多様な媒体を活用した情報提供に努めています。</p> <p>また、園見学に訪れた保護者に対しては、重要事項説明書の内容を抜粋・再構成した分かりやすい「園見学用のしおり（資料）」を独自に作成し、個別に丁寧な説明を行っています。このしおりは毎年見直しが行われており、利用希望者に施設の特徴や保育内容をより分かりやすく伝えるための工夫が継続的に図られています。</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。	b
<p><コメント></p> <p>入園にあたり、事前に保護者から食事や睡眠など子どもの状況（アセスメント）を把握したうえで、「重要事項説明書」や独自に作成した「入園のしおり」を用いて保護者への説明を行っています。外国籍の保護者など配慮が必要な場合には、個別に時間を設けたり通訳を介して丁寧な説明に努めています。また、保育内容に変更が生じた際には、連絡アプリでの配信に加えて、保護者の要望に応じて書面でも伝達するなど、柔軟な対応を行っています。</p> <p>一方で、現在使用している資料は文字での説明が多く、一部の保護者にとっては内容の理解が難しい面もうかがえます。</p> <p>今後は、入園のしおりなどの配布資料にイラストや図解を多く取り入れたり、必要に応じてルビ（ふりがな）を振るなど、どのような保護者にとっても視覚的に分かりやすく伝わるような工夫が望まれます。</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。	b
<p><コメント></p> <p>退園や転園などにより保育所を変更する際や卒園後においても、自治体と協力しながら子どもや保護者からの相談を受け入れ、継続的な支援を行う態勢を整えています。</p> <p>一方で、保育所の利用が終了した後の相談体制や、関係機関への引き継ぎの手順などについて、現状では具体的な内容を記載した文書は作成されていません。</p> <p>今後は、退園後や卒園後の具体的な相談窓口や支援の内容、行政など関係機関との連携方法について明記した案内文書（手順書）を新たに整備し、利用を終了する保護者へ分かりやすく提示していく工夫が望まれます。</p>		

Ⅲ-1-(3) 利用者満足の向上に努めている。		
33	Ⅲ-1-(3)-① 利用者満足の上を目的とする仕組みを整備し、取組を行っている。	b
<p><コメント></p> <p>年に1回実施している法人主体の保護者アンケートやイベント後のアンケートに加えて、個人面談やクラス懇談会などを通じて、保護者の意向や要望の把握に努めています。寄せられた意見や相談事項は議事録等に残し、内容に応じて園長や主任、クラス担当者による話し合い、あるいは毎日の昼礼等の場で共有し、組織として対応策を検討しています。</p> <p>また、検討した対応策や改善の結果については、連絡アプリを通じたお知らせの配信や、保護者へ個別に声がけをしてその後の状況を確認するなど、丁寧なフィードバックが行われています。</p> <p>引き続き、日々の送迎時のコミュニケーションをはじめ、定期的なアンケートや懇談会等の多様な機会を活用して保護者の声に耳を傾け、園の運営や保育実践に活かしていくことが望まれます。これにより、相互の信頼関係に基づいたさらなる利用者満足の上につながることが期待されます。</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。	b
<p><コメント></p> <p>苦情対応マニュアルを整備し、苦情解決の責任者や受付担当者、第三者委員（主任児童委員等）を設置するなど、苦情解決のための体制が整えられています。これらの相談窓口や解決の手順は「重要事項説明書」に記載しているほか、施設内にフローチャートを掲示して保護者等への周知を図っています。</p> <p>一方、寄せられた苦情や意見に対して真摯に向き合い、その後の保育や運営に反映すること、解決に至った内容や結果を公表することと規定されていますが、現状ではまだ公表された実績はありません。</p> <p>今後は、マニュアルに基づき、申出人のプライバシーに配慮し、了解を得た上で、苦情の内容や解決結果を「園だより」などの広報誌やホームページ等を通じて定期的に公表していく工夫が望まれます。</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。	b
<p><コメント></p> <p>保護者からの相談窓口やその方法について、「重要事項説明書」への記載や施設内への掲示を行っています。また、連絡アプリを通じたお知らせを配信する際などに、園長から都度「いつでもご相談ください」といったメッセージを添えるなど、保護者が日頃から気軽に声をかけやすい雰囲気づくりに努めています。さらに、プライバシーに配慮し、他の人の目を気にせずにゆっくりと話ができる専用の「相談室」も設けられています。</p> <p>一方で、苦情解決の窓口とは別に、育児の悩みなどの一般的な相談をいつでも受け付けていることについて、現状では「入園のしおり」等の配布資料には明確に記載されていません。</p> <p>今後は、入園のしおりなどにも「担任だけでなく主任や園長にも気軽に相談できること」や「専用の相談室が利用できること」などを明記し、より分かりやすく周知していく工夫が望まれます。</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。	b
<p><コメント></p> <p>保護者からの相談や意見は、まずクラス担任が個別に対応し、その内容を主任へ報告する体制をとっています。担任のみでの判断が難しい場合には、主任や園長へと段階的に報告を上げ、組織としての対応を検討しています。また、検討に時間がかかるケースでは、保護者へ途中経過を伝えるなど、丁寧な対応に努めています。</p> <p>一方で、こうした相談や意見を受けた際の具体的な対応手順や報告のルートについて、現状では明文化された文書（マニュアル等）は作成されていません。また、保護者が気軽に意見を投函できるような意見箱なども設置されていません。</p> <p>今後は、職員によって対応にばらつきが生じないように、相談対応の手順をフローチャート等に明記して全職員で共有していく工夫が望まれます。あわせて、現在の連絡アプリなどを活用して、保護者が日常の些細な意見や要望をより出しやすい仕組みを新たに構築することで、迅速かつ組織的な対応が促進され、保護者とのさらなる信頼関係の構築につながることを期待されます。</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
<p><コメント></p> <p>日々の保育の中で発生するヒヤリハット事例について、報告書を用いて記録・収集する仕組みが整えられています。報告方法を以前のPC入力から手書きベース（チェック項目と自由記述）に工夫して見直したことにより、職員の負担が軽減され、些細な事案でも頻繁に報告が上がるよう改善されています。収集された事例や全国的な事故のニュースなどは職員会議で共有され、再発防止策の検討や危険予知トレーニング（KYT）の実施など、組織的な事故防止に生かされています。</p> <p>また、遊具等の安全確認については、毎月担当者2名による定期点検を実施していることに加え、日常の外遊びの前にも必ず担任が安全を確認してから遊ばせるなど、徹底した安全管理が行われています。</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。	a
<p><コメント></p> <p>感染症予防マニュアルを整備し、日頃からノロウイルス等を想定した嘔吐物処理などの実践的な訓練を行っています。また、常駐する看護師が中心となって全職員を対象とした感染症に関する勉強会を年に1回実施するなど、専門性を生かした職員の対応力向上に努めています。施設内で感染症が発生した際には、連絡アプリや玄関の掲示ボードを活用して保護者へ速やかに情報を周知する体制が整えられています。実際に感染症によってクラス閉鎖となる状況が発生した際にも、囑託医や保健所の指示を仰ぎながら、適切な感染拡大防止策が講じられています。</p> <p>引き続き、マニュアルに基づく実践的な訓練や看護師主導の定期的な研修を継続し、職員間の共通理解をさらに深めていくことが望まれます。あわせて、関係機関と連携した迅速な対応や保護者への確実な情報提供を行うことにより、子どもたちがより安心・安全に過ごせる環境を維持していくことが期待されます。</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している。	b
<p><コメント></p> <p>ハザードマップに基づき、近隣の鳴瀬川の氾濫を想定した水害時の避難マニュアルを整備しています。避難先の中学校までの移動手段（カートやバスの活用、国道側のルート通行など）を年齢に応じて具体的に定め、実践的な訓練に努めています。また、園外への散歩時には園の携帯電話を必ず持参するなど、日常的な安全確保と連絡体制が整えられています。</p> <p>一方で、災害時に備えた食料や飲料水などの専用の備蓄品は現状、十分な量が確保されていません。自園調理のため日常的な食材のストックはあるものの、災害用の備蓄品としては位置づけられておらず、管理担当者の設置や備蓄品のリスト化にも至っていません。</p> <p>今後は、災害時に保護者の迎えが遅れる場合や職員が留まることも想定し、必要な飲料水や食料、簡易トイレなどの備蓄品を計画的に確保していく工夫が望まれます。あわせて、備蓄リストを作成し、栄養士などを管理者として定めて定期的な点検や入れ替えを行う仕組みを整えることで、いざという時により確実な子どもの安全確保と保護者の安心につながることを期待されます。</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
<p><コメント></p> <p>全体的な保育マニュアルをはじめとする各種マニュアル類は施設内のPCにデータとして保存されており、各クラスの端末からいつでも内容を閲覧・確認できる環境が整えられています。また、嘔吐物の処理や避難手順など、緊急性が高く重要な対応についてはフローチャートにまとめ、各保育室に掲示して常に確認できる工夫がなされています。</p> <p>一方で、現状はPCでのデータ管理が主体となっているため、災害時や停電時など緊急を要する場面で即座にマニュアルを確認できないリスクが想定されます。また、職員の自己評価結果では、保育マニュアルを業務に生かすために定期的に確認しているかという問いに対し、肯定的な回答が少ない現状もうかがえます。</p> <p>今後は、緊急性の高いマニュアルについては、各クラスに紙媒体で備え置くなど、即座に確認できる体制を整えることが望まれます。</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。	b
<p><コメント></p> <p>法人で作成された各種マニュアル等をベースに、園の実情に合わせて毎年1回、定期的な内容の見直しが行われています。見直しは、例えば衛生面であれば看護師が中心となるなど、それぞれの専門の担当者が主体となって検討し、必要に応じて園独自の規定を追記する等の工夫がなされています。また、見直しが行われた際には改訂の履歴を記録し、変更点を職員へ周知する仕組みが整えられています。</p> <p>一方で、職員の自己評価結果では、マニュアルの見直しや変更の内容が職員間で共有されているかという問いに対し、肯定的な回答が約半数にとどまっています。マニュアルの種類によっては一部の担当者のみで見直し作業が完結してしまい、全職員への経緯や意図の共有が十分に行き届いていない面があると考えられます。</p> <p>今後は、見直しのプロセスにおいて現場の職員の意見をより広く吸い上げる仕組みを整えることが期待されます。また、マニュアルが変更された際には、単に変更点という「結果」を知らせるだけでなく、「なぜ変更に至ったのか」という背景や目的も含めて、職員会議等の場で丁寧に説明し共有していく工夫が望まれます。</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。	a
<p><コメント></p> <p>入園前に保護者から生育歴や予防接種の状況などを記入した書類を提出してもらい、一人ひとりの子どもの状況（アセスメント）の把握に努めています。提出された書類はまず主任が内容を確認し、その後クラス担任が個別の面談を通じてさらに細かな聞き取りを行う丁寧な手順を踏んでいます。これらのアセスメント結果をもとに、クラス担任が責任者となって個別の指導計画を作成しています。計画の策定にあたっては、子どもの状況に応じて栄養士や看護師といった園内の専門職に加え、必要に応じて行政の保健師等とも連携を図っています。特にアレルギー対応や病後児保育などの支援に力を入れており、多職種が協働して専門的な視点を取り入れた適切な計画づくりが行われています。</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。	b
<p><コメント></p> <p>子ども一人ひとりの特性や発達状況に応じた個別の指導計画の評価および見直しについては、クラス担当者間の打ち合わせを通じて、週の計画は週末に、月の計画は月末に定期的実施されています。評価によって得られた反省点や課題は、個々の子どもへの日々の関わりや保育実践に速やかに反映され、改善が図られています。また、これらの計画および見直しの記録はPC上のシステムに入力され、ペーパーレスでの管理が行われています。</p> <p>今後は、クラス担当者による定期的な見直しに加え、計画策定時に参画している看護師や栄養士などの専門職も交えた評価・見直しの機会を設けることで、より多角的、専門的な視点を取り入れた個別支援の充実につながることを期待されます。</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
<p><コメント></p> <p>策定した指導計画については、クラス担当者が中心となり、週の計画は週末の打ち合わせの際に、月の計画は月末に、それぞれ定期的な評価・見直し（モニタリング）が適切に行われています。子ども一人ひとりの特性や日々の様子を踏まえて保育を振り返り、評価や反省から導き出された改善点は、速やかに次回の指導計画や日々の保育実践に反映されています。</p> <p>また、これらの指導計画の作成や評価の記録はすべて施設のPC（ICTシステム）上で管理されており、効率的な運用が図られています。</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。	b
<p><コメント></p> <p>個人情報保護に関する規程（マニュアル）を整備し、子どもや保護者の記録の適切な管理に努めています。日々の保育記録等は主にPC上でデータとして管理し、紙媒体の書類については鍵付きの書庫で保管するなど、情報漏洩を防ぐための安全対策が講じられています。また、職員の入職時には秘密保持に関する誓約書を取得しているほか、法人と連携して個人情報の取り扱いに関する定期的な研修を実施し、適正な管理への意識づけを図っています。</p> <p>今後は、パスワード管理などPCのセキュリティ対策や情報の適切な取り扱いを継続・徹底するとともに、現在のICTシステムをさらに有効活用していく工夫が望まれます。</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) 保育課程の編成		
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保育課程を編成している。	a
<p><コメント></p> <p>法人のフォーマットを参考に、施設の理念や保育方針、目標に基づいた「全体的な計画」が作成されています。計画は子どもの年齢や発達段階に沿って具体的に落とし込まれており、期ごとの記録や会議を通じて定期的に振り返りと評価が行われています。年に1回の計画の見直しにあたっては、園長や主任、クラスリーダーが中心となって検討を行うとともに、リーダーを通じて現場の全職員の意見を広く吸い上げ、計画に反映させる仕組みが整えられています。また、地域の実態やニーズに応じた取り組みとして、地域子育て支援事業所を利用する地域の子どもたちに対しても、園の特色である英語教育を通じた文化交流の機会を提供する旨を計画に盛り込むなど、施設独自の工夫がなされています。</p> <p>今後も職員間の丁寧な意見集約と定期的な見直しのサイクルを継続し、子どもたちの心身の発達や家庭、地域社会の変化に柔軟に対応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。	b
<p><コメント></p> <p>日々の保育室内の温度や湿度などを適切に保つため、各部屋に加湿機能付きの空気清浄機を設置するなどの環境整備が行われています。</p> <p>一方で、施設設備の老朽化に伴う空調システムのトラブルが続いており、現状では各部屋での個別の温度調節が難しい状況となっています。このトラブルにより、保護者から室温に対する意見が寄せられ、現場の職員が室温の変化に迅速に対応しきれないといった課題が見受けられます。</p> <p>今後は、来年度（4月）から予定されている園内空調の大幅な改修工事を計画通りに進め、安定した空調環境を整えることが望まれます。あわせて、新しい設備では各クラスの状況や子どもたちの様子に応じて、職員が適切かつ柔軟に温度や湿度を調整できる運用へと改善していくことが期待されます。</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
<p><コメント></p> <p>一人ひとりの子どもの発達や特性を理解し、それぞれの状態に応じた丁寧な保育が行われています。言葉での表現がまだ難しい子どもに対しては、保育士が表情や仕草から気持ちを汲み取り、その思いを代弁するなど、子どもの心に寄り添った対応に努めています。</p> <p>また、不適切保育の防止に向けた取り組みとして、携帯のフォームを活用した人権擁護に関するセルフチェックを2ヶ月に1回の頻度で全職員に実施しています。さらに、日常の保育の中で無意識に行いかねない「言葉による人権侵害」などのグレーゾーンについて、具体的な事例を用いた園内研修を行い、職員間での意識づけと共通理解を図っています。</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
<p><コメント></p> <p>食事や排泄、手洗いといった日々の生活行動の定着に向け、子どもが自律的に取り組めるような環境づくりに努めています。例えば手洗い場には手順を示したイラストを掲示し、子どもが自ら気づいて行動できるよう促しています。また、排泄の場面では、異年齢の関わりの中で年上の子どもの姿を見て自然と学べる環境がある一方で、男女でトイレの場所を分けるなど、子どものプライバシーや心情に配慮した柔軟な環境整備が行われています。</p> <p>引き続き、外部の発達支援に関する研修などで学んだ知見を生かしながら、一人ひとりの発達段階や特性に合わせた丁寧な援助を継続していくことが期待されます。</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。	b
<p><コメント></p> <p>各保育室には絵本コーナーを設けるとともに、子どもたちが落ち着いて自分の好きな遊びに集中できる「コーナー遊び」の環境を取り入れています。発達に応じた玩具を子どもの手の届く場所に配置することで、自ら遊びを選び主体的に展開できる工夫がなされています。また、朝夕の合同保育の時間や日中の活動において異年齢の子どもたちが関わる機会を設け、子ども同士の豊かな育ち合いを促しています。</p> <p>戸外活動においては、近隣の自然豊かな環境を生かした散歩コースを取り入れています。今年度は園の近隣で熊の出没情報が頻繁に寄せられたため、例年よりも外遊びが制限される状況がありましたが、安全に十分配慮しながら、子どもたちが満足して過ごせるよう柔軟な対応に努めています。</p> <p>引き続き、子どもの興味や関心に応じた室内環境の工夫を継続するとともに、地域の安全情報に留意しながら、自然との触れ合いや戸外でのびのびと体を動かす機会を確保し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。	a
<p><コメント></p> <p>0歳児の保育室には畳のスペースを設け、子どもが安全にくつろいで過ごせる環境を整えています。全体的な計画に沿って、子どもの生理的欲求を満たし、安定した生活リズムや適切な休息が取れるよう配慮するとともに、特定の保育士とのスキンシップや応答的な関わりを通じて愛着形成を図っています。また、玩具は毎日消毒を行い、衛生面にも配慮し、視覚や聴覚への刺激として英語のリズムを取り入れるなど、発達に応じた活動を展開しています。</p> <p>食事の面では、離乳食は家庭で3回食が定着してから園でも開始する流れとし、事前に保護者と面談を行って摂取表を確認した上で提供しています。</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。	a
<p><コメント></p> <p>1・2歳児の保育においては、全体的な計画に基づき、自我の育ちを受容し共感しながら、子どもが安心できる継続的な信頼関係の構築に努めています。言葉で思いを伝えることがまだ十分に発達していない時期であるため、子ども同士のトラブルの際には、保育士が子どもの気持ちに寄り添い、思いを代弁したり仲立ちすることで、他者との関わり方を丁寧に伝えています。必要に応じてクラス担任だけでなく主任も交えて対応を話し合うなど、組織的なサポート体制もとられています。</p> <p>また、食事や排泄、着替えといった基本的な生活習慣の自立に向けた援助を行うとともに、ごっこ遊びや英語の歌、リズム遊びなどを通じて、言葉への関心や表現する楽しさを味わえるよう工夫しています。日々の活動の様子については、連絡帳アプリを活用して写真付きで保護者に個別配信し、保護者の安心感を高めるとともに、園での生活を家庭と共有することで親子の会話のきっかけとなるよう働きかけています。</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。	a
<p><コメント></p> <p>3歳以上児の保育においては、集団生活の中で協調性や社会性を養うことを目指し、子どもが主体的に活動できる環境を整えています。子ども同士のトラブルに対しては、すぐに介入するのではなく見守る姿勢を大切にし、自分たちで解決できるよう必要に応じて言葉を補うなどの援助を行っています。</p> <p>5歳児は就学を見通して10月から午睡をなくし、自分の活動を自由に選べるようにしています。また、近隣の小学校への見学や行事参加、児童との交流機会を設けるなど、就学への期待と自信を養うための円滑な接続に向けた取り組みが行われています。</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
<p><コメント></p> <p>車椅子を利用する子どもも安全に心地よく過ごせるよう、園内にスロープを設置するなどバリアフリー化や、専用の用具導入など、障害の特性に応じた適切な環境整備が行われています。保育の展開にあたっては、保護者や主治医、行政の保健師といった関係機関と密に連携を図りながら、子どもの状況に合わせた丁寧な個別の指導計画を作成しています。また、車椅子の安全な扱い方や必要な配慮事項については、クラス担任にとどまらず会議等を通じて他の職員にも周知を図っているほか、外部研修で学んだ内容を園内で報告・共有するなど、全職員の理解を深める取り組みがなされています。</p> <p>一方、職員の自己評価結果では、障害のある子どもの気持ちの変化に気づき対応できているかという問いに対し、肯定的な回答が一部にとどまる傾向もうかがえます。</p> <p>今後は、クラス担当以外の職員も含め、施設全体で様々な障害特性への理解をさらに深めるため、園内研修などを継続していくことが望まれます。</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。	a
<p><コメント></p> <p>それぞれの在園時間に応じた環境整備と配慮がなされています。夕方の保育においては、17時20分から3歳未満児と3歳以上児に分かれた合同保育となり、17時40分からは全クラスの合同保育へと段階的に移行する体制をとっています。合同保育を行う保育室には、異年齢の子どもたちが一緒に安全に遊べるよう、幅広い年齢の発達に応じた玩具・遊具が配置されています。</p> <p>また、18時から19時までの延長保育を実施していますが、地域の実情や保護者の就労状況から18時前半にはほとんどの子どもが降園するため、現状では補食の提供は行わず、子どもたちが落ち着いてお迎えを待てる環境を整えています。</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。	a
<p><コメント></p> <p>子どもたちが無理なく、不安な気持ちを抱かずに進学できるよう、就学後を予測した保育を日常の活動に少しずつ取り入れています。子どもの育ちを伝える「保育所児童保育要録」については、クラス担任が作成し、主任や園長が内容を確認した上で、進学先の小学校へ適切に提出する体制が整えられています。</p> <p>また、小学校との連携も図られており、町の「学ぶ土台づくり」に関する幼保小連携の会議などに定期的に参画しています。各学校や園を会場とした情報交換を通じて、小学校の教員と密な意見交換が行われています。さらに、子どもたちが就学予定の近隣小学校へ見学に行ったり、小学校の運動会や授業に参加したりするほか、卒園生である小学1年生を園に招いての交流会を設けるなど、就学への期待と自信を持てるような具体的な活動が展開されています。</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。	a
<p><コメント></p> <p>子どもの健康と安全を守るため、健康管理に関するマニュアルを整備し日々の対応に努めています。入園前には保護者から情報を収集し、個々の子どもの予防接種の状況やこれまでの健康状態を把握した上で保育を開始しています。</p> <p>睡眠中の安全確保（SIDS等の予防）については、0・1歳児は5分おき、2歳児は15分おきに職員が直接子どもの様子を確認する午睡チェックを実施しています。また、職員間で定期的に声を掛け合いながら、安全な睡眠環境の維持に努めています。</p> <p>現状、午睡時のセンサーやモニター等の機器は導入されておらず、職員の目視による確認体制となっています。引き続き、職員による規定間隔での見守りを継続し、生活全般を安全に過ごせるよう配慮するとともに、将来的にはICT機器の活用も視野に入れた安全管理体制の構築に向けた検討が期待されます。</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。	a
<p><コメント></p> <p>年2回の健康診断および歯科健診を実施し、その結果は記録として関係職員間で共有されるとともに、保護者へフィードバックされています。健診の結果、個別の課題が見られた場合には、家庭から医療機関を受診してもらい、その結果を園に報告してもらう体制が整えられています。</p> <p>また、園に常駐する看護師が中心となり、各クラスを回って定期的な歯磨き指導や手洗い・うがいの指導を行っています。子どもたちは毎日各家庭から歯ブラシとコップを持参し、日々の生活の中で予防的な保健衛生習慣を身につける取り組みが進められています。</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。	a
<p><コメント></p> <p>入園前に家庭から医師の指導票を提出してもらい、個々の子どものアレルギーや慢性疾患の状況を把握した上で保育を開始しています。</p> <p>食物アレルギーへの対応として、自園調理で卵を一切使用しない給食を提供することで、アレルギーを持つ子どもも可能な限り同じメニューを食べられる工夫を行っています。特定のアレルギー（赤魚など）を持つ子どもに対しては、該当メニューの提供時のみ、トレイや食器、食事の場所を分けて除去食を提供し、誤食の防止に努めています。</p> <p>万が一のアナフィラキシー発症等の緊急事態に備え、園に常駐する看護師を中心にエピペンを使用できる体制を整えています。</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。	a
<p><コメント></p> <p>食育の取り組みとして、園内のスペースを活用した夏野菜の栽培や、地域の農業委員の協力を得たサツマイモ作りと焼き芋などの体験を通じて、子どもが自ら食への関心を深められる活動が行われています。</p> <p>日々の給食においては、季節の食材を取り入れるほか、地域の郷土料理や世界各国の料理をメニューに組み込むことで、多様な食文化に触れる機会を設けています。また、子どもが無理なく食べられるものが増えるよう、2週間のサイクルで献立を作成し、個々の発達やその日の食欲に応じて量を調整するなどの配慮が行われています。</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。	a
<p><コメント></p> <p>自園の調理設備を活かし、調理師と栄養士が季節感のある献立やクリスマスなどの行事食を取り入れることで、子どもが食事を楽しめる工夫を行っています。</p> <p>日々の食事の時間には、栄養士や調理師が各クラスを見回り、子どもたちと会話をしながら食事の様子を直接確認しています。その際、一人ひとりの食べる量や好き嫌い、残食の状況などを把握し、次回の献立作成や調理の工夫に反映させる取り組みが進められています。</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。	a
<p><コメント></p> <p>日々の家庭との情報交換には、連絡帳アプリを活用しています。1・2歳児には一人ひとりの個別の様子を、3歳以上児にはクラス全体の活動内容を毎日配信し、年齢に合わせた情報共有を行っています。</p> <p>保育活動の様子を保護者に分かりやすく伝えるため、職員が撮影した写真をアプリ上にアップロードし、園での生活の可視化を図っています。保護者に対しては、配信された写真をきっかけとして家庭で親子の会話を広げるよう働きかけています。</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。	b
<p><コメント></p> <p>日々の送迎時の会話や、連絡帳アプリを活用した行事後のアンケート等を通じて保護者の意見や要望を把握し、信頼関係の構築に努めています。個別の育児相談等に対しては専用の相談室を設け、プライバシーに配慮した環境で話を聞く体制を整えています。保護者から寄せられた相談や意見は主任を中心に集約され、職員会議等で対応方法を話し合うなど、組織としての対応が行われています。</p> <p>一方で、保護者アンケート結果から、送迎時に対応する職員によってコミュニケーションの量に偏りが生じていることや、職員の対応に疑問を感じている意見が寄せられています。</p> <p>引き続き、全職員が偏りなく適切な対応を行えるよう、会議等を通じた送迎時のコミュニケーション方法の共有が求められます。さらに、保護者対応やコミュニケーションに関する園内研修・勉強会を実施し、保護者がより安心して子育ての相談ができる関係性を深めていくことが期待されます。</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。	a
<p><コメント></p> <p>子どもの虐待等の早期発見に向け、登園時の服装の汚れやにおい、着替え時の身体のあざの有無などを日々の保育の中で確認しています。虐待が疑われる場合の対応手順についてはフローチャートにまとめ、各保育室に掲示して全職員への周知を図っています。</p> <p>疑わしい事案を発見した際や気にかかる状況がある場合は、速やかに園内で情報を共有した上で、自治体の「こども家庭センター」へ連絡し、保健師等に相談しながら慎重に対応する体制を整えています。行政が主催する会議にも参画し、関係機関と情報共有を図っています。近年見受けられる保護者の認識不足によるネグレクトの疑い（子どもを自宅に残しモニターで監視しながら外出するなど）に対しても、園単独で判断するのではなく、速やかに同センターへ状況を報告し、専門的な指示を仰ぎながら対象家庭の見守りや対応が行われています。</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
<p><コメント></p> <p>全職員を対象にシステムを用いて自己評価を入力する仕組みを導入し、年3回（1期・2期・3期）に分けて定期的な保育実践の振り返りが実施されています。入力された自己評価は、クラスリーダーや主任、園長が確認してコメントを付与し、面談等を通じて職員へ個別にフィードバックされています。</p> <p>また、職員個人の振り返りにとどまらず、自己評価の集計結果から多く挙げた課題は職員会議で共有されています。そこで解決策を検討し、必要に応じて次年度の研修計画の項目に反映させるなど、組織的な専門性の向上と保育実践の改善に繋げる取り組みが行われています。</p> <p>今後は、現在の自己評価の項目をさらに検討し、個人の支援に対する振り返りに加え、園全体の保育の質や課題をより明確に評価できる内容へと発展させていくことが望まれます。さらに、自己評価から抽出された園全体の課題を単年度の事業計画等に明記し、全職員で共通の課題として認識した上で、組織的な改善に取り組む仕組みづくりが期待されます。</p>		