

## 福祉サービス第三評価結果の公表様式〔保育所〕

### ① 第三者評価機関名

株式会社第三者評価機構 静岡評価調査室
---------------------

### ② 施設・事業所情報

名称：おおぶち保育園	種別：保育園
代表者氏名：園長 杉山三千代	定員（利用人数）：120 名
所在地：静岡県 掛川市 大淵 4385-1	
TEL：0537-48-0707	ホームページ： <a href="http://www.oosukaen.or.jp/oobuchi/">http://www.oosukaen.or.jp/oobuchi/</a>
【施設・事業所の概要】	
開設年月日 平成 17 年 7 月 1 日	
経営法人・設置主体（法人名等）：社会福祉法人 大須賀苑	
職員数	常勤職員： 13 名 非常勤職員 8 名
専門職員	（専門職の名称）保育士 20 名
	補助職員 1 名
施設・設備 の概要	（居室数） 乳児室 1 室、保育室 8 室、遊戯室 1 室、調理室 1 室、調乳室 1 室、 子育て支援センター 1 室、 （設備等） 0.1.2 歳児 支援センター一床暖房 厨房オール電化、園庭、

### ③ 理念・基本方針

法人理念：利用者一人ひとりがその人らしく自立した生活を営む事が出来るように支える事を目指す。

基本方針：暖かな雰囲気の中で、子供が安心して過ごす事が出来るようにする。  
豊かな環境の中で様々な体験を通して学ぶことを支える

### ④ 施設・事業所の特徴的な取組

- 一人ひとりを大切にした保育  
乳児：担当制。少人数制で遊び、生活を行っている。  
幼児：完全な異年齢保育ではないが活動に応じて異年齢。

### ⑤ 第三者評価の受審状況

評価実施期間	令和 2 年 7 月 1 日（契約日） ～ 令和 2 年 12 月 31 日（評価結果確定日）
受審回数（前回の受審時期）	1 回（平成 23 年度）

## ⑥総評

### ◇特に評価の高い点

#### ◎保育の質の向上のためのカリキュラムマネジメントに力を注いでいる

勤務体制の異なる職員がいる中でおこなうのは難儀なもの園内研修の推進を「Plan（計画）→Do（実行）→Check（評価）→Act（改善）」に乗せて実施できています。「子どもが主体的に活動できる環境づくり」を目指して雑草を増やすことで虫を呼び込み、「虫を捕まえて飼育ケースで飼っていたら死んでしまった時に、自然の不思議さや尊さに気付いたり、愛着を感じたりすることがある」といった子どもの育みの場をつくるとともに、推進のプロセスを通じて職員にはマネジメントサイクルが馴染み、意識変容に実っています。

#### ◎理念と方針を基盤に10の姿、5領域、3つの柱を意識した保育実践がある

目前に迫るこども園化、さらに「養護と教育の一体化」について、園長を中心とした園務会が熱意をもって向き合っており、大小様々な改革（※1）が進んでいます。「育児に精一杯で、子どもの成長や子育ての喜びに気付かない保護者が少なくない」という実態を全体的な計画に組み込み、職員アンケートから浮き上がった課題から業務オペレーションを変えるなど、日々改善が積み重ねられています。その姿は一般職員にも伝搬し、「安全が十二分に配慮される保育」「主体的・対話型での深い学びのある保育」につながっていることが、個別計画（※2）を通じて確認されています。

※1 スタッキングベッドは昨年度より導入（発汗による蒸れが軽減され、衛生的である。0、1歳児は全員使用している）／乳児が遊べる園庭スペース「おもいっきり広場」に、乳児に向かない遊具（登り綱）があったため、幼児の園庭に移動した／「好きなこと発表会」として、職員全員が自分の好きなことを発表する時間を作り、お互いに良い点を認め合う職場づくりをしている／走らないで」と注意するよりも「歩いてね」と肯定表現で意欲をかきたてるような声かけを心がけている etc.

※2 個別計画には養護（食事・排泄・睡眠・着脱・機嫌）と教育（健康・人間関係・環境・言葉・表現）それぞれの視点に沿って「子どもの姿」「保護者・子どもの意向を踏まえた総合的な支援方針」「評価」が記されている。「合図した時を見逃さずおむつ交換してきたことで、少しずつ発語で伝える姿もある」「体力がついてきたため園での睡眠時間を短くすることにより家庭でもよく眠れている。保護者も気にかけて協力してくれる姿がある」など個々の発達に応じた支援が確認できる

#### ◎地域との結びつきが堅固で、異世代交流や主体的な活動が充実している

区の若つつじ会や、中学校区学園化構想研究会には園長が積極的に出席し、挨拶の推進など地域の課題を共に考え解決する役割を担うほか、280年余受け継がれてきた祭り文化の地にふさわしく太鼓の専任講師を迎え、和太鼓はあおばケアガーデンやおおすか苑の敬老会、園内発表会、保育参観会で披露されています。また菜園活動では、地域のふれあい農園グループ5～6名が畑の整備や管理に協力くださり、さつま芋・じゃが芋・玉ねぎを主として、年によっては西瓜や落花生など新顔も加わり、共に収穫を喜び合う日があります。

#### ◇改善を求められる点

##### ◎職員のキャリアプログラムを整備する

「園内研修では中堅職員をリーダーとしてグループ会を運営する体制を作る」といったミドルリーダーの育成を視野に入れた取組みや、キャリアアップ研修をはじめ外部研修の参加者が園内に学びを落とし込むこともおこない、経験や資質に応じて昇任する組織体制も整備されていますが、「何を学び、何ができたら、どうなる」といったキャリア形成モデルを作成することで、職員が自身の職業生活を見立ててゆけるようになると、なお良いと思います。

##### ◎新たに導入したことを更に磨いていく

今回の第三者評価受審にあたり、新しい書面を作成したり、これまでなかったことに着手するなどのチャレンジがあります。今後は「マニュアルは改めて見直し、定期改訂を進める」「園評価の物差しを検討し、評価における協議は職員全体でおこなう」といった整備に取り組むことを期待します。

#### ⑦第三者評価結果に対する施設・事業所のコメント

・職員のキャリアアッププログラムに関しては、職員が自分自身で将来像を思い描きながら意欲的に取り組むことが出来るような内容となるように作成していきたいと思います。

・今まではマニュアルや文書を作成して職員に伝え実行することに力をそそいでいましたが今後は職員全員で定期的にマニュアルや文書を見直したり改善したりする体制を整え園全体として取り組みとして定着していくようにしていきたいと思います。

・カリキュラムマネジメント、保育実践、地域との交流について高い評価をしていただいた為これを自園の強みとして、さらなるステップへ進んでいけるように日々努力をしていきたいと思います。

#### ⑧第三者評価結果

別紙の「第三者評価結果」に記載している事項について公表する。

## 第三者評価結果〔保育所〕

※すべての評価細目について、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。

- a 評価…よりよい福祉サービスの水準・状態、質の向上を目指す際に目安とする状態  
 b 評価…aに至らない状況、多くの施設・事業所の状態、「a」に向けた取組みの余地がある状態  
 c 評価…b以上の取組みとなることを期待する状態

※評価細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。

### 保育所版共通評価基準ガイドライン

#### 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。	a・⑥・c
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>法人理念、基本方針は明文化とともにホームページや「保育園のしおり（※1）」に記載され、また保育園のしおりには理念が図式化されていて、分かり易さへの工夫も見られる。また理念実現に向け「基本的な生活習慣や様々な力が身につくように援助をすること」を目指し、「安心して過ごす」ことや「様々な体験を通して学ぶ」ことを重視しているのは、雑草を増やすなど生物空間を人為的に造るといった活動や、乳児の担当制（※2）や少人数制（※3）を導入していることから読み取れる。「保育園満足度調査」では保護者の意向は掴むも、理念や基本方針を保護者が具体的にどの程度理解をしているのかに及んだ内容ではないため、現状改善点に上げられている。</p> <p>※1 こども園化に向け法人内2園共通のものを作成中のため、例年ある「基本方針」の掲載が本年度はなかった</p> <p>※2 ほぼ毎日、子どもに対して同じ保育者（0歳児の子ども3名に1人の保育者、1歳児の子ども6名に1人の保育者）が食事と排泄にかかわることで信頼関係を培い安心を育むとともに、一人ひとりの発達や子どもの様子に合わせて丁寧に援助ができるようにしている</p> <p>※3 クラスの子ども全員が一斉に同じ活動をするのではなく、子どもの様子や活動内容に応じて少人数のグループに1人の保育者がつき、活動の場や遊びの選択域を拡げている</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 事業経営をとりまく環境と経営状況が的確に把握・分析されている。	a・⑥・c
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>「認定こども園」開園準備の一環で大淵地区の出生率の動向を市役所から入手するほか、同地域の小規模保育事業所の「ちゅーりっぷ」とはそれぞれの在園児数や受入数を確認しあい、当地区での保育における数値的なニーズを把握している。</p>		

<p>また当園と同じ建物内にある「子育て支援センターはじめのいっぽ」を利用する保護者からの「病児保育をしてほしい」等、園で即実行が難しいことには園長が可能な手段をガイダンスしているとの例からも、地域の意見と結びつきやすいことが窺える。このように地域情報は把握及び対応しているが、社会福祉事業全体の動向については情報収集に留まる。</p> <p>コストについては「節減」の実践はあるも、大規模法人の中の一事業所である背景から、要職者の意見がそれぞれあることを以て大胆な投資や弾力運用はできにくいことが受けとめられ、それに呼応して分析が不十分となっている。</p>		
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。	a・b・c
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>年1回の理事会には施設設備や人材確保について課題を提示して協議上にあげるとともに、例えば「乳児の担当制」や「少人数制」については導入する必要性や意義などを園長自ら説明をおこなっている。このように説明と承認のプロセスを踏むことで、普段保育に携わっていない役員にも園の目指していること、在るべき中長期の姿を理解してもらうにつなげている。例えば、整理された課題の一つ「保育の質の確保が難しい」は、相互に認め合う職場づくりを目指しての「好きなこと発表会」の実施に至った。是正策を確実に推進するとともに、「普段は閉じている窓を開ける」場を設けたことで職員個々の想いや特性、良さを共有するに実っている。</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>&lt;コメント&gt;</p> <p>令和元年度から令和5年度までの長期計画を策定しているが1回の作成に留まり、令和2年から6年度のものではなく、毎年見直していく体制はできていない。また収支計画については単年度作成で、中長期計画作成には至っていない。</p> <p>法人理念と連動している基本方針「温かな雰囲気の中で、子どもが安心して～」の実現については「室内整備」や「少人数制」といった目標を掲げ、経営課題である「保育の質の確保」については担当部署（クラス）を超えての相互扶助の体制（※）を確立している。</p> <p>※子どもの午睡中に、乳児クラスの職員1名が幼児クラスに入って保育や午睡チェックをおこなうことで、幼児クラスの1人担任の職員が保育から離れてルーティーンワークができ、結果として時間外勤務減につなげている</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>&lt;コメント&gt;</p> <p>学年ごとの事業計画が、令和元年から5年度までの5ヶ年計画から抽出して策定しているのは令和元年度のみで、令和2年度はそもそもの5ヶ年計画がないため機能していない。ただし、前年の課題をもとに作成することは叶っている。また、「保育の内容」「保護者との連携」「コスト削減」「地域との連携」といった主事業毎に成果を示しており、見直しの回数も上半期、下半期と年間</p>		

<p>で2度おこなっていて、評価に取り組む体制を整えている。</p> <p>例えば、令和元年度の事業計画における目標「親子の愛着関係の構築」ではだっこやおんぶを主軸として、ふれあいカードを用意して意識的に実施する期間を設けるほか、運動会の種目に組込むなど年度の中で一貫して推進、収支計画においても使途目的に応じて経費配分が検討され、事業（＝目的）実現への意欲が伝わる。</p>		
<p>I-3-(2) 事業計画が適切に策定されている。</p>		
6	<p>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。</p>	a・b・c
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>事業計画は、園務会（園長・主任・乳児主任・幼児主任）で青写真を作成のうえ、2月と3月の職員会議で職員に諮り、作成している。事業計画実施の進捗中の把握については、園長は無論、月に1度法人理事が来園して口頭での確認をおこなわれている。また上期と下期での振り返りは園内の検討会で実施、理事会（年1回）においても議題にあげている。事業計画の職員周知については、職員会議（※）で園長の説明があり、引き続き（事業計画に限らず重要な内容は）翌日、主任が職員会議に参加することができなかつた非常勤職員などへ説明をおこない、全職員の方向性共有につなげている。</p> <p>※ 職員会議には園長、主任、乳児主任、幼児主任、乳児副主任、幼児副主任、職務リーダー、各クラス主担任が参加している（非常勤職員は出席しない）</p>		
7	<p>I-3-(2)-② 事業計画は、保護者等に周知され、理解を促している。</p>	a・b・c
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>経営方針、行事等事業計画の主な柱については、保護者総会（4月）において保護者に資料を配って説明、それとともに園長挨拶の中で年間の事業内容についても触れている（本年度は緊急事態宣言渦中であつたため、総会を中止のうえ7月に資料書面のみ配付おこなっている）。ルビをふるといった「より理解しやすいように」との特段の工夫はないが、保護者が事業内容に興味、関心をもつ機会を増やすため、玄関ホールに掲示して理解促進と啓発につなげている。</p>		

#### I-4 福祉サービスの質の向上への組織的・計画的な取組

		第三者評価結果
<p>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。</p>		
8	<p>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。</p>	a・b・c
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>園独自の自己評価を毎年おこなっており、福祉サービス第三者評価における自己評価は平成23年度に実施している。ただし、当園でいうところの「自己評価」は職員個別の自己評価を集計することで園全体のものとしており、改善が求められる。評価表は、「保育の標準的な実施方法の評価」「個人の自己評価（保育に関する事項）（人権擁護に関する事項）」（※）があり、前者は作成して間もなく未だ幹部のみで実施、全体に波及されてはいない。後者は、全職員の平均値をグラフで表して傾向を確認している。</p>		

<p>※「自己評価（人権擁護に関する事項）」の中は、例えば「子ども一人ひとりの人格の尊重に関する項目」「子どもの育ちや家庭環境への考慮に関する項目」と細目に構成され、一つひとつの項目を読むことで自分の取組みや考え方が正しいかどうかを職員は確認している。項目に対して、「1 していない」「0 している・したことがある」で自己評価をおこない、各項目の合計点の算出を以て、足りない部分を知ることができるようにしてある</p>		
9	<p>I-4-(1)-② 評価結果にもとづき保育所として取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。</p>	a・⑩・c
<p>&lt;コメント&gt;          当園でいうところの自己評価、平成23年度受審の福祉サービス第三者評価どちらも結果は話し合いを重ねて課題を詳らかにし文書化のうえ職員にも伝えてはいるが、協議は役職者のみでおこなっていることから、職員の理解は十分とは言えない。福祉サービス第三者評価の結果については利用者調査も含み自園で整理し、「保護者の不平、不満を言える場が少ない」等の向上点を整理のうえ書面化している。          改善の実施状況を確認、評価する仕組みはないため、「今後はマネジメントサイクルにのせたい」としている。</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
<p>Ⅱ-1-(1) 管理者の責任が明確にされている。</p>		
10	<p>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。</p>	a・⑩・c
<p>&lt;コメント&gt;          園長が中心となり毎年経営書を作成しており、年度末には次年度の事業計画を職員会議で周知、方針と取組み内容を明確に職員に示している。同じ場では園務分掌を説明する時間も設け、園長の役割と責任を改めて伝えている。ただし、園長が自らの役割と責任についての表明していることは確認できない（ホームページ、園要覧、保育園のしおりには園の方針の掲載はあるが、あくまでも園として表記されている）。また経営書には、主任の職務内容の項目に「園長補佐」と記載があるも、「有事（災害、事故等）において園長代行の責がある」とまでは謳っていない（口頭では主任が責任者となることを伝えあっている）。</p>		
11	<p>Ⅱ-1-(1)-② 遵守すべき法令等を正しく理解するための取組を行っている。</p>	a・⑩・c
<p>&lt;コメント&gt;          園長は保育所ハンドブックを携え、また静岡県施設長研修会や法人研修会への参加を通じて利害関係者とのやりとりが適切となるよう法令やルールを確認している。「有給休暇5日取得義務化」に向け、休暇取得データの確認とともに主任による声かけを義務づけ促進、時間外労働の短縮となるプレミアムフライデーの導入を図るほか、防災設備を点検する責任者としての役割を持ち、年度当初や訓練前に主任とチェックすることとしている。また環境にも目を向け、持続可能な開発目標（SDGs）については主に「エネルギーをみんなにクリーンに」「働きがい・経済成長」</p>		

<p>「陸の豊かさを守る」にフォーカスし、ES（電力+保安監視）システムを取り付けてCO<sub>2</sub>削減につなげている。目の事には当たっているも、今後はコンプライアンス規程の策定や担当者の設置といった体制構築に目を向け、こども園化への礎とすることを期待する。</p>		
<p>II-1-(2) 管理者のリーダーシップが発揮されている。</p>		
12	<p>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。</p>	a・㊦・c
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>職員の自己評価（年3回）や「保育園満足度調査（年1回）」を通して園全体の課題点を洗い出し次年度の園内研修に反映させるなど、具体的な取組みがある。ただし一つの側面における取組み（※）であり、保育全体に係る設計や物差しはないため、現状を把握して継続的に評価・分析するに及んでいるとは言い難い。一方で、園長は「一人ひとりを大切にした保育が誰でも当たり前のようにできるようになることが保育の質の向上」との目標が明確で、園内研修を通じて小さくとも保育士の意識変容を成しており、保護者への配慮や心配りを網羅しての保育活動が見え始めている。</p> <p>人材とその教育についての課題は掴んではいるが、個が保有する幅が大きいこともあり改良に向けた方策は未だ模索段階である（園内研修もその一つ）。</p> <p>※ 「認定こども園教育・保育要領のねらい」に基づき園内研修を実施、マネジメントサイクルに乗せ、保育の質の向上を図る一環としている</p>		
13	<p>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。</p>	㊦・b・c
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>中長期計画策定の中で「人材確保」「整備計画」「コスト削減」と目的別に要素をあげるとともに単年度計画にも反映させ、経営改善や業務の実効性につなげるよう努めている。また「働き方についてのアンケート」を実施、正規職員と非常勤職員の働き方に違いがあること、更に具体的にどこに差が生まれているかを把握、現在是正に取組み中（※1）である。</p> <p>園長は、経営課題の改善や業務の実効性を上げるためにも「中間管理職の育成（※2）」と「相互に助け合える体制→組織化（※3）」の2点に力を注いでおり、当園の強みである「保育士間の関係性が良好で、連携が取れている」点を保有しつつ実践できていることは評価に値する。</p> <p>※1 午睡の時間帯に乳児担任やフリーの職員が幼児クラスに入ること、幼児担任のノンコンタクトタイムをつくることができ、机上業務に向かえることで時間外労働時間削減につなげた</p> <p>※2 ミドルリーダーの育成：①園内研修のサポート組織（任意グループ）として中堅職員をリーダーとするグループ会を設置 ②キャリアアップ研修には年に1～2名参加、同内容を園内勉強会でおこなっている</p> <p>※3 園務における仕事内容を明確することで、園長と主任（園長補佐）の下に各職員を実務的にサポートする層をつくとともに、保健衛生・障害児・保育実践には其々「職務リーダー」を任命、責任感の醸成と専門性を磨く体制を整えた（職務リーダーは、園内研修においては会議進行やとりまとめをおこなう「グループリーダー」も併せて委任している）</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・㊦・c
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>園長は、「どんな状況でも一人ひとりを大切にしたい保育を優先できるような人材を育成していきたい」、そのためにも「働きやすい職場をつくり、職員間で協力しあえる体制を整えたい」との一貫した考えを以て中長期計画、事業計画を策定し、園内研修の整備や小人数制を導入しており、認定こども園となるにあたって幼稚園教諭の資格をもたない職員の資格取得にも尽力するとともに、高齢で資格取得が難儀という保育者には事務職との兼務を提案するなど、人材の活用と配置に手腕をふるっている。幼稚園免許更新の時期を把握して免許維持（＝福祉人材の配置確保）には余念がないが、年齢や本人の意向から結婚や出産の時期を推測して離職者を割り出すといった、有効人材の推移把握などの分野は開拓を期待する。</p>		
15	II-2-(1)-② 総合的な人事管理が行われている。	a・㊦・c
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>給与規程にて給与と昇給が示され、休暇取得などの労働条件は就業規程に定める一方で、公益社団法人全国私立保育園連盟の働き方調査を取り寄せ、それをもとに「働き方アンケート」に取り組んでいる。また職員には個人面談を通じて昇格方法や昇給方法を伝えつつキャリアアップ研修をはじめとする外部研修への参加を促しており、処遇改善費加算も同様に案内し、職務おける成果や貢献度に応じて対象者に支給している。「期待する職員像」については、常日頃から園長が「子どもと保護者を大切にすること」と発信しており、また年度末の職員会議において各職員に配付する資料に「子どもを育てるために職員にもってほしい意識について」と題して詳しく示している。</p> <p>個人目標管理は年単位でできているが、自らの将来を描くことができるキャリアアップ形成の仕組みとしては十分といえない。</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・㊦・c
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>労働管理の責任者が園長と主任であるとする書面明記はなく、また体制を示したものもないが、園長と主任が主となり、労働時間や有給休暇の取得状況並びに健康状態（※1）、労働現場全体を把握している。また職員が通常業務に専念できるよう、イレギュラーなことやアクシデントにおける負担感を減らし（※2）、ストレスを貯め込まないで仕事ができるように管理、サポートしている。さらに「働き方についてのアンケート」で掘んだ是正ポイントは早速取組み、正規職員の残業削減につなげている（※3）。法人としてもワークライフバランスに鑑み、産前・産後の休暇、看護休暇、介護休暇、厚生休暇、誕生日休暇（※4）を設けるほか、OKワーク（※5）の入会を通じて福利厚生にも努めている。特別休暇の取得実績はあるが、取得率やOKワークの活用頻度、職員の意向について定期確認はない。</p> <p>※1 職員検診（年1回）、腰痛検診（年2回）、ストレスチェック（年1回）、個人面談（年3</p>		

<p>回：ハラスメントの有無の確認を含む) 実施</p> <p>※2 職員の都合で有給休暇をとりやすくできるようフリーの職員を配置/必要に応じて担当以外の職員がクラスのサポートに入れる/子どもや職員の状態変化で無理が生じないように補助職員がいる/乳児クラスで嘔みつきが多発したときは、職員を1名増員</p> <p>※3 正規職員と非常勤職員との仕事量に大きな差があった。正規職員は月案の指導計画案作成や個別計画作成に時間を要し、時間外労働に繋がっていることが判明。→非常勤職員が午睡チェックにサポートに入ること、正規職員の書類作成が進むように体制を整えた</p> <p>※4 誕生日休暇：本人の誕生日当日に1日休暇が取得できる 厚生休暇は：年間に1回、5日間継続して休暇が取得できる</p> <p>※5 医療品やコンサートのチケットの割引購入や、歓送迎など懇親会への参加等</p>		
<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。</p>		
17	<p>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。</p>	㊸・b・c
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>職員は、理念・基本方針を踏まえた「期待する職員像(※)」を基に「個人研修計画を作成している。「個人研修計画」は、《個人目標、目標達成のために具体的に取組んでいくこと、振り返り(中間評価)、反省・評価》という構成で、職員がまずは自ら立案、その後リーダー、主任、園長の確認を経て、達成可能な水準となるよう助言が加味され、中間面談があることで取組み意欲の有無や達成度が確認できていて、軌道修正も円滑である。また、年度終盤には目標達成度について改めて面談をおこなっており、面談は年3回(年度当初、中間、年度末)実施している。</p> <p>※ 当園では「子どもを育てるために職員にもってほしい意識について」と題している</p>		
18	<p>II-2-(3)-② 職員の教育・研修に関する基本方針や計画が策定され、教育・研修が実施されている。</p>	a・㊸・c
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>職員が必要とする専門技術や専門資格の一覧表はない。外部研修については「どの職員も一様に受講できているのか」を半期に1度確認のうえ、過不足のないよう助言・促進をしている。「いつ、何を、どの程度」との計画があり、またその見直しも半期できてはいるが、そもそも「職員が必要とする(若しくは園で求める)専門技術や専門資格」の精査が不十分なまま実施しているため、目標値が明確でなく職員の習熟度や資格取得の有無を測る物差し(=評価水準)がない。ただし、認定こども園化に伴う幼稚園教諭資格と処遇改善等加算IIによるキャリアアップ研修(中堅役職者の養成)については、中長期計画の人材育成計画に基づき単年度の事業計画に反映させ、「やった、やらない」の実施管理は叶っている。</p>		
19	<p>II-2-(3)-③ 職員一人ひとりの教育・研修の機会が確保されている。</p>	a・㊸・c
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>一人ひとりの職員の専門資格は園長と主任が把握しているが、書面化しているのは一部である。園内研修は全員参加を旨とし、法人研修では非常勤職員にも勤務時間内に同様の研修を併せて実施している。新任は新任職員研修、中途採用者が中途採用者研修、主任と副主任がキャリアアップ研修、職務リーダーが掛川乳幼児教育未来学会の専門部会、園長と主任が中学校区の研修会と、役職に応じて外部の研修参加を積極的に推進しているが、職員の経験や習熟度を鑑みた個別のOJTやキャリア形成の仕組みは敷かれていない。また研修は職員各々の自己評価と連動するも、</p>		

職員自身が決めた今年度の個人目標に応じたものであり、組織として体系立てられたものではない。		
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教育・育成について体制を整備し、積極的な取組をしている。	a・㊦・c
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>保育実習生、中学生のキャリア教育、高校生のインターンシップと、実習の種別や目的に応じて基本方針、ねらい、受入体制や手順などを定めたマニュアル（※）とプログラムを備えている。また第三者評価受審を機にマニュアル整備を進め、保育園でおこなうべき子育て支援を実習生が詳しく学べるよう「子育て支援マニュアル」を新たに制作している。「保育ボランティア・職場体験マニュアル」にあった「自分の過去、幼児期を振り返ってどんなことが思い出せるでしょう」とのメッセージに触発された中学生が自身の園での日々を回想して「先生って大変」との趣旨の感想を残したことから、保育の難しさに共感を抱いてくれたことや、卒園児が保育園生活を覚えていてくれたことに職員も喜びが伴う取組みとして結ばれている。実習の受入担当者(主任)は実習を担当するクラスの担任へ指導をおこなうとともに、学校側との窓口となって全体をフォローしているが、受入担当者自身は指導関連の研修や講座等に未受講である。</p> <p>※「保育ボランティア・職場体験マニュアル」ボランティア、職場体験の中学生や高校生向け/ 「保育実習受け入れマニュアル」専門学校生、短期大学生、大学生向け</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。	a・㊦・c
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>ホームページを通じて理念や基本方針、保育内容、相談・苦情状況を公開しており、事業計画と事業報告、予算・決算事項は毎年四月の保護者会で配付と説明をおこなうとともに玄関にファイルにて設置している。概ね公開ツールはホームページと玄関ホール、法人広報紙（※1）である。また地区会（※2）や地域公開（※3）も運営の透明性確保に役立っている。</p> <p>苦情・相談の体制、対応状況の公開は法人のホームページに掲載され捉えにくいいため、今後は「事業計画」「事業報告」「予算・決算情報」とともに園のホームページにアップされることを期待する。</p> <p>※1 法人の広報誌は回覧板に挟み込む形態で大淵地区と横須賀地区、およそ4000世帯に届いている</p> <p>※2 地区会「若つつじ会」には園長が出席、地区役員に園要覧を配付しながら説明をし、存在意義や役割を伝えている</p> <p>※3 1年に1日、地域公開保育の日を設けて、近隣の保育園、幼稚園、小・中学校、図書館、交番、消防署、大淵地区会の役員を招待して、園内環境や保育を観覧してもらっている</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。	a・㊦・c
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>事務、経理、取引に関するルールは書面化されてはいないが、法人事務局からの指導（※1）を受けるとともに、園務分掌を通じて本件における権限と責任を職員に伝えている。法人内部監査は1年に2回、法人の監事が監査員として訪れている（※2）が、福祉サービス第三者評価でいうところの外部の専門家（※3）による監査支援には当たらない。</p> <p>※1 財務は年に2回理事会にて報告する。法人内部監査が半期に1回ある。30万円以上物品購入や工事には3つの会社に見積るといった決めごとがある</p> <p>※2 指導計画、保育日誌、職員勤務表（タイムカード）、年次休暇請求簿、時間外命令簿、職員会議録、職員研修記録、避難訓練記録、消化設備の点検記録、個別計画、園務日誌、児童健康診断票、給食献立表、検食記録、睡眠チェック表、ヒヤリハット、衛生講習記録、会計報告等の点検</p> <p>※3 会計監査又は公認会計士、監査法人、税理士若しくは税理士法人が実施する財務管理、経営管理、組織運営・事業等に関する指導・助言その他の専門的支援を指す</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・c
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>地域との関わり方について、全体の計画の中で基本的な考え方を示している。「掛川流スキニシップのすすめ」「令和2年度 三つ子の魂を育てる講演会 みんなで食べるとおいしいね！ ～食事が楽しくなる3つのヒント～」といった掛川市発信の印刷物や地域の祭典のポスターを玄関に掲示、情報を提供している。立ち止まって見入る保護者もいて、「(子どもと)行ってみようか」との声もあがり、園では効果は上々と受けとめている。地域の高齢者、障害者との交流（※1）や隣接する支援センターと合同開催のイベント（※2）も恒例的に実施、また地域行事（※3）へ参加する際には職員が同行できるように超過勤務手当を支給している。そのほか、地域の農産品の販売所で子どもがわくわくサマーデーのクッキングで使う材料を購入、その施設内で子どもの絵画披露もおこなうなどアグレッシブな働きかけと関わりが見られる。</p> <p>※1 近くの障害者施設や老人施設、菜園活動でお世話になっている老人会</p> <p>※2 七夕祭り、給食体験</p> <p>※3 わかばの会、地区敬老会、フェスタおおぶち</p>		
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。	a・㊦・c
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>小学校の職場見学、中学校のキャリア教育、高校のインターンシップ、大学の保育実習などの受入れをおこない、十数年のやりとりがある学校もある。「保育ボランティア」「職場体験マニュアル</p>		

<p>ル」には、受入れの意義・心構え・受入れ方法などが明記されるとともに担当が主任と定まっているも、ボランティア名簿はない（一般ボランティアの受入れ実績がないためであり、学校からは名簿が都度届いている）。オリエンテーション（事前説明）は30分ほど時間を用意し、子どもと接する時の注意点や保護者への挨拶、身だしなみ、態度のほか、「困った時には担当職員又は近くにいる職員へ相談するように」と伝えている。ただし、「理解したか」をチェックするようなツールはない。</p>		
<p>Ⅱ-4-(2) 関係機関との連携が確保されている。</p>		
25	<p>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。</p>	◎・b・c
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>必要な社会資源情報（※1）は、保護者と子どもが手にとれるよう玄関ホールに置いたり、掲示で案内するとともに、職員には会議の中で併せて伝えている（「おおすかじどうかんだより」は全戸配付）。地区の若つつじ会、中学校区学園化構想研究会（※2）では挨拶の推進など地域の課題を共に考え、解決（※3）に向けた活動に加わっている。</p> <p>虐待等権利侵害疑われる子どもへの対応としては、市役所の子ども希望課、健康福祉課と連携を図り、把握した状況を報連相する役割を担っている。</p> <p>※1 児童相談所、保健所、小学校、中学校、高校、社会福祉協議会、図書館、市役所、特産品販売所（サンサンファーム・とうもの里）、特別養護老人ホーム、大淵農村環境改善センター（アイク）→例、「アイクで農機具展示がある」「とうもの里で豆腐作りがある」</p> <p>※2 若つつじ会は概ね年5～6回、中学校区学園化構想研究会は委員会・研修会・研修部会などで構成され、総じて年10回ほど開催されている</p> <p>※3 保幼小中の通信機器の使用に関するアンケートの結果、朝からぼんやりしている子やメールの送受信でのトラブルなどの実態を踏まえ、「通信機器を子どもに渡す前に使い方の約束守るようにさせること」「フィルタリングサービスを利用すること」「小学校の低学年と保育園や幼稚園の時にも、通信機器の使い方やルールについて保護者向けに話をすること」が決定、周知されている</p>		
<p>Ⅱ-4-(3) 地域の福祉向上のための取組を行っている。</p>		
26	<p>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。</p>	◎・b・c
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>「若つつじ会（※）」や「敬老会」にも積極的に参加することで地域ニーズを把握し、地域貢献への考えから社会福祉相談窓口を開設している。子育て支援センターには「長男の遠足に同行したいが、次男を預けるために一時預かりを利用できるか」といった声が随時入っており、支援員と都度情報交換をおこなっている。</p> <p>※ 若つつじ会とは地区会の名称。大淵地区の地区会長、各地区の総代、大淵地区の保幼小中の園長と校長、交番の警察官などで構成される。地区を支える主要部署の連携を高め、地区を活性化することを目的に年に5～6回集まり、主に現状についての報告、地域の課題解決を話し合っている</p>		
27	<p>Ⅱ-4-(3)-② 地域の福祉ニーズ等にもとづく公益的な事業・活動が</p>	a・◎・c

	行われている。	
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>子育て支援センターに入る地域ニーズも含み検討のうえ、「一時保育」「早朝保育」「夕方保育」「土曜保育」「祝日保育」を導入している。また「保育所経営書」の「保育の内容に関する全体的な計画」の中で、「地域の実態に対応した保育事業と行事への参加」の箇所には「敬老交流会、福祉施設訪問（おおすか苑・あおばケアガーデン）」と上げ、毎年確実に実施している。「法で定められた社会福祉事業に留まらない」とは例えば園主体の地域清掃活動が考えられるが、主導的ではないものの幾つかの団体との連携にて地域コミュニティの活性化に貢献し、またその取組みを通じて保育の専門的な情報を提供できている（※1）。園舎は耐震構造（遊戯室は震度8までの耐久性がある）で、被災避難所としての利用が可能との見込みをもってはいるものの、備蓄品（※2）は園内消費が主となる数量であり、未だ地域協定などの段階には至っていない。</p> <p>※1 関わっている団体の一つ若つつじ会（地区会）の出席では、園長自ら保育園の実情を地域の皆さんに伝えるとともに、会の趣旨に則り「住民の声による課題の発見」、「地元の資源向上点の発見」の一助を成している。本園の活動を知って、メンバーである地区役員の孫が入園となり、その後母親の知人が見学に訪れるといった例もある。</p> <p>※2 備蓄品の毛布は33枚/非常食子ども100名、大人20名各々3日分</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・⑤・c
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>2種類ある評価票の内1つ（「自己評価（人権擁護に関する事項）」）の中には、人権に関わる項目（※1）があり、一つひとつにおいて職員自身がおこなっていることや考え方が正しいかどうかを確認することができるよう配されている。上期、下期の自己評価は園長、主任、乳児主任、幼児主任が確認をおこない、その後の職員面談の内容は面談報告書に残している。子どもを尊重した保育の提供に関することを取りまとめた倫理綱領や規程の策定はないが、年度末の職員会で「子どもを育てるために職員にもってほしい意識について（※2）」を配付して意識づけと振り返りをおこなっている。また、玄関に今月の誕生月の子どもたちが掲示され、お誕生日腕章 をつけた子どもが目の前を通るたびに「おめでとう」と声を掛け合う様子に、「子どもを大切に」との取組みが滲んでいる。</p> <p>子どもの人権、文化の違い、性差への対応、互いに尊重する心について保護者にも「保護者参観会」で説明している。</p> <p>※1 「子ども一人ひとりの人格の尊重に関わる項目」「強要するような関わり・脅迫的な言葉がけに関する項目」「罰・乱暴な関わりに関する項目」「子どもの育ちや家庭環境への考慮に</p>		

<p>関する項目」「差別的な関わりに関する項目」等</p> <p>※2 「子どもと保護者を大切にすること」を軸に、「未来を担う子どもの育成をしている、大切な命を育てているという意識をもつ」「一人ひとりの発達や個性に応じた、温かい保育をする」「保護者の立場に立って物事を考えて、温かい対応をする」といった内容記載がある</p>		
29	<p>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。</p>	<p>㊟・b・c</p>
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>「個人情報に関わる基本方針」「プライバシーの保護マニュアル」を備え、年度初めには毎年職員会議で再確認をおこなっている。「排泄、着替え、シャワーなどの場面においては他者の視界に入らないよう、個別におこなう」「0、1歳児は柵で仕切り、着替えが他の子から見えないようにする」といった原則的なことがオペレーションに浸透するとともに一人ひとりの子どもの個性への対応（※1）もあるほか、例えば小学校との交流内容を園長が見学して改良された例（※2）もみられ、都度向上を図っていることが窺える。</p> <p>※1 先天性疾患（アルビノ）がある子どもが2名→戸外に出る時に日焼け止めクリームを塗り、夏でも戸外に行く時は長袖の上着を着せている/斜視の子どもが眼鏡を使用しているため、保護者の了解を得て子どもに園での生活について説明をおこない、午睡では眼鏡の管理をおこなっている/離婚等で家庭環境に変化があった子どもには親への声がけや、子どものスキンシップを増やしている</p> <p>※2 本園の幼児は裸でシャワーを浴びていてそのまま移動するが、小学校では水着でシャワーを浴びて巻きタオルで体を包み移動をすることに気づき、プライバシーの保護の研修会を通じて児童と園児それぞれの気持ちなどに思いを巡らせて後、小学校と同様に水着でシャワーを浴びる方法に変更している</p>		
<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。</p>		
30	<p>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。</p>	<p>a・㊟・c</p>
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>ホームページにて園の取組みを伝えているが、紙ベースで「誰にでも、広く」という点では法人の広報誌4000世帯への回覧のみとなる。一方でパンフレットや園要覧は、誰にでもわかりやすいような言葉を用い、写真・図・イラストを取入れている。見学者対応は主任を担当とし、園要覧を渡して園内見学を実施している。園庭に草を生やして草花や昆虫との関わりを増やしていることなどを具体的に1時間程説明するとともに、園内にある子育て支援センターでは子育て情報が入手しやすいことを伝えて再来園を勧めている。</p>		
31	<p>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。</p>	<p>a・㊟・c</p>
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>「保育の開始前」には入園説明会があり、重要事項説明書を保護者に配付している。「服装について」の文書はイラストを入れ、留意ポイントやこれまでよく保護者から質問を受ける内容には吹き出しを入れ、注目度を高める工夫がある。</p> <p>「保育内容の変更」ということは長年余りなかったが、令和元年には「3歳以上児の保育の無償化に伴い保護者が給食費を実費負担する」ことについて重要事項説明書の利用料金の内容を変更</p>		

<p>しており、入園時と同じく書面にに基づき説明をおこない、同意署名を得ている。不満（※）を訴える保護者には個々に説明をおこない合意形成に至っている。特に配慮が必要な保護者への説明についてルール化はされていないが、園長、主任の個別対応にて理解が得られるよう説明及び事後確認をおこなっている。</p> <p>※主な不満：給食費の実費負担/保育料の策定で給食費の負担額が増えた/家族構成が変わったことで給食費の負担額が増えた</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。	a・①・c
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>支援を要する子ども、配慮が必要な子ども（または保護者）が転園する場合には、入園先の園と情報のやりとりをおこない連携に努めているも、引き継ぎ文書の備えはない（幼児であれば個別支援計画があるので、求められた場合にはそれを引き継ぎ先に提示する）。退園時には「園にいつでも遊びにきてね」「困った事があったら相談してほしい」と声をかけてはいるが具体的に記載した文書は渡していない。それでも、園併設の子育て支援センターでは祝日に園庭解放もおこなっているため、気軽に来園できる体制にあり、相談や来園実績はある。</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。	①・b・c
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>主体的なあそびが満足できるように環境設定（※1）をおこない、一人ひとりの状況に応じた配慮（※2）を側面的に進め、子どもの気持ちや意思を問いかけて確認をしつつ、笑顔や生き生きと生活する姿から満足度を把握している。</p> <p>園長・主任・リーダーが保護者総会、保護者会、保護者役員会に出席、保護者の意見に耳を傾けている。また個人面談、保護者懇談会、送迎時の会話などを定性調査とすると、「保育園満足度調査」と行事ごとのアンケート調査は定量調査と位置づけられ、バランスよく収集している点は評価される。</p> <p>調査結果は集計のうえ職員に周知するとともに、意見からの改善を進め、また設問の改良も併せておこなっている。</p> <p>※1 「思いっきり広場」の砂場の遊具を砂場付近に設置することにより、子どもが自分で必要なものを選び出し、遊んだ後は自分で片付けができるようにした/保育室に遊びのコーナーをつくり、その子が好きな遊びを選んで遊ぶ流れが自然にできるようにした/園庭にタイヤをたくさん置いて、積んだり、並べたり、隠れたり、子どもの発想や好みで遊びを創りだせるようにした</p> <p>※2 5歳児が積み木を組んで雪だるまをつくっているとき「目を付けたい、ライトで光らせたい」と要求がでたら、発想や実現が広がるように画用紙やはさみ、鉛筆、消しゴム、懐中電灯を脇に置く等、状況に合わせて支援する態勢にある</p>		
Ⅲ-1-(4) 利用者が意見等を述べやすい体制が確保されている。		
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。	①・b・c



<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>苦情解決責任者（1名）・苦情受付担当者（2名）・第三者委員（2名）を定め、外部の第三者委員を含む話し合いは年1回、法人内で運営する委員会は毎月実施しています。玄関ホールには苦情解決委員会に関するポスター掲示をおこなうとともに、入園説明会、保護者総会の機会に園の苦情解決の体制を説明している。保護者が匿名で意見投稿できるよう「みんなの声」（意見箱）を設置するも意見箱を通じての実績はなく、直接園長や主任に相談が入ることはある（※）。</p> <p>解決への道のりは、「保育園経営書」内の「苦情解決」、「保育の標準的な実施方法」内のマニュアル集の中にある「苦情解決マニュアル」に段取りや方法の選択について解説しており、苦情の内容・経過・結果を当事者並びに全職員と共有するためにも「苦情内容記録」に経過を残している。</p> <p>※ 「支援が必要な子どもが利用できる所を知りたい」「転園しようか悩んでいる」「家族の病気や自分の病気について聞いて欲しい」「突然の家族構成の変更で悩んでいる」など年に10件ほどある</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・c
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>「保育園のしおり」には連絡方法、子育て支援センターの連絡先、メール相談、重要事項説明書に相談・要望・苦情についての文書を記載するとともに、相談窓口に関するおたよりを毎年作成のうえ保護者に配付している。苦情解決委員のポスター、「福祉なんでも相談」のPRのぼり旗、みんなの声(意見箱)などのツールの設置とともに、園長と主任が何かにつけ玄関に立ち、保護者が声を発しやすいう努めている。相談は、会議室などの落ち着いた場所を確保している。また、人目が気にならないような内容の場合や急ぐときは、園内の至る場所に休憩スペースがあるため、急に声をかけられても対応がスムーズである。</p> <p>多くの園では「お迎えで先生と話したいが忙しそうで声がかけれない」という声上がるが本園は全くなく、「先生方は気軽に話しかけて下さり、他のクラスの先生でも子どもの様子を色々知っていて話をしてくれる」といった意見がアンケートに寄せられていることから日頃の尽力が十二分に受けとめられる。</p>		
36	Ⅲ-1-(4)-③ 保護者からの相談や意見に対して、組織的かつ迅速に対応している。	◎・b・c
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>保育園満足度調査、みんなの声(意見箱の設置)、連絡ノート、行事後のアンケート、個人面談、日々の送迎時と、保護者の声を受け取る機会を設け、また実際双方向のコミュニケーションがあることは保護者アンケートにも滲んでいる。相談や意見には「その日、その週のうちに対応することを基本」としており、スピーディーな対応があることは様々な事例からも確認できる。</p> <p>「苦情解決マニュアル」「対応マニュアル」「経営書」には記録の方法や報告・公表の手順が定められ、職員会議、園務会で年に1度振り返っている。</p>		
Ⅲ-1-(5) 安心・安全な福祉サービスの提供のための組織的な取組が行われている。		
37	Ⅲ-1-(5)-① 安心・安全な福祉サービスの提供を目的とするリスクマネジメント体制が構築されている。	a・◎・c
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>リスクマネジメントに関する責任者は園長であり、不在時は主任が担当することとしているが、</p>		

<p>書面による明記はない。事故発生時の対応と食中毒防止、投薬、不審者対応などを記載した「対応マニュアル」「経営書」を通じて職員は内容を確認するとともに、リスクマネジメントに関しては保健衛生・安全対策の担当者（職務リーダー）が年に一回職員に研修をおこなっている。職員会議内でのヒヤリハット会議や事故報告書にて、職員間で発生要因の分析・改善策・再発防止策を協議しており、それらの取組みに付随して園内の危険個所のハザードマップも作成している。安全確保策の実施状況や実効性については状況確認程度の話し合いはあるも、それ以上の「定期的な評価」はない。</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>&lt;コメント&gt;  厚生労働省の「保育所における感染症ガイドライン」を備え、「感染症発生時のマニュアル（対応マニュアル）」には責任者（園長）及び保健所への報告や一斉メールにて保護者と情報共有を図るといったルールを定め、予防・対策・まん延其々における管理体制を整えている。「症状出現2日前からの濃厚接触者の行動リストの作成」といった手順や、「掛川市こども希望課に連絡し、指示を受ける」などの連携についても明記された「新型コロナウイルス感染症が発生した場合の対応について」と題した対策マニュアルを今期新たに備え、また併せて保護者には対応フローを示し、さらに事態の変化に即した「（保護者への）お知らせ」文面も念のため用意しており、準備が綿密である。</p>		
39	Ⅲ-1-(5)-③ 災害時における子どもの安全確保のための取組を組織的に行っている。	㊟・b・c
<p>&lt;コメント&gt;  「大地震にそなえて」「津波避難計画」「火災発生時の留意事項」「自主防衛組織の任務と緊急連絡網」「不審者対応」「竜巻等突風対策」「風水害避難マニュアル」など、災害時の対応体制は「対応マニュアル」に種類ごとに収められている。  火災想定訓練を6回、地震想定と津波想定訓練を6回、施設防災総合訓練は2回、学校区における学園化合同引き渡し訓練1回と、総計15回の訓練をこまめに実施するとともに、年数回は隣接の介護老人保健施設「あおばケアガーデン」の協力を得て屋上避難を体験しており、より実践的に取組んでいる。また、避難タワーの必要性の検討及びより安全な避難方法を模索する目的で、各方面の関係者に訓練に加わってもらうとともに、その後も有事における体制構築に実ようやり取りを継続している。  備蓄については、震度8まで耐震可能となっている遊戯室の倉庫に全園児の3日分の食糧（アレルギー対応あり）を保管、主任が消費期限と数量の確認、補充を担当している。</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。	a・㊟・c
<p>&lt;コメント&gt;  今年度、第三者評価を受けるにあたり、「保育の標準的な実施方法」として、A～F（※）に整理している。その中に記載された保育の標準的な実施方法は、「職員誰もが必ずおこなう基本的なも</p>		

のを明示」してあり、その上で個々に応じた内容を取入れるようにしている。ただしそれらはこれまでのサービス実施の集積であり、特にCにおける「保育実施時の留意事項」については「基本的な技術及びサービス実施時の留意点」「園の設備に応じた業務手順」を含み、保育の場面毎の標準的姿を具体的に表していくことを期待する。

マニュアルも含み実施サービスは集積されており、内容の見直しは毎年おこなわれている。

※ A：目的、B：基本的な考え、C：保育の標準的な実施方法、D：保育の標準的な実施方法にそぐわない保育が提供されている場合の対応にかんする事項、E：職員の周知及び、共通理解の促進を図ることに関する事項、F：保育の標準的な実施方法の検証及び見直しに関する事項

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。	a・⑤・c
----	---	-------

<コメント>  
福祉サービス第三者評価でいうところの「保育の標準的な実施方法」については、今回の受審にあたって新たに整理、集約しているが、作成間もないことが影響して「標準的な保育がおこなわれたか」を検証及び見直しできる段階には至っていない。ただし、主なマニュアルや取り決めを背景に全体的な計画、月案、週案と手順を適切に踏み、その見直しがおこなわれていること、また職員の自己評価と園全体の評価があることを抱き合わせ、保育の実施について検証と見直しが定期的に運用されていると受けとめられる。今後は更に「保育の標準的な実施方法」「園全体の評価」の整備を進め、実施の評価が指導計画へ十二分に反映されることを期待する。

Ⅲ-2-(2) 適切なアセスメントにより福祉サービス実施計画が策定されている。

42	Ⅲ-2-(2)-① アセスメントにもとづく指導計画を適切に策定している。	a・⑤・c
----	--------------------------------------	-------

<コメント>  
クラスの指導計画並びに個別計画は、個人面談や送迎時の聞き取りを通じて保護者の意向を把握のうえ、同意を得て策定している。幼児ことばの教室の先生（※）や栄養士の意見を取入れるケースもあるが、主には園長・主任・リーダーが補佐及び指導にあたっている。アセスメントは保育園以外の関係者が参加することはほとんどなく、複数担任のクラスは担任間で話し合っている。年間指導計画をはじめ各種計画は綿密に作成され、また支援児の個別支援計画に向けた取組みも丁寧であるが、アセスメントシートやアセスメント会議の必要の有無については、改めて検討することを期待する。

※個別支援計画作成にあたっては、幼児ことばの教室の先生が巡回指導等で来園した機会を活用して、特別支援コーディネーター・担任・園長・幼児ことばの教室の先生が協議している。会議の名称は特になく、開催は年に3～5回ぐらい（支援児の人数によって異なる）

43	Ⅲ-2-(2)-② 定期的に指導計画の評価・見直しを行っている。	④・b・c
----	----------------------------------	-------

<コメント>  
指導計画の見直しは、年度末に各クラスの担任間での確認・検討を経て、その後園全体で実施している。重ねて園長・主任・リーダーで確認のうえ、変更点は解説を盛り込んで全職員に伝えるとともに、事務所に掲示もして周知を図っている。また、評価にあたってはねらいの妥当性や保育・支援の有効性、子ども・保護者のニーズへのアプローチなどに留意するほか、例えば保護者

<p>支援が十分ではないと判断された場合は、リーダーや主任が加わって一緒に考え、課題を明確にできるよう支援している。</p>		
<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。</p>		
44	<p>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。</p>	㊸・b・c
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>子ども一人ひとりの個別計画は、乳児、幼児ごとに決まった様式を備え、乳児クラスは年4回、幼児クラスは年3回の振り返りと評価の場を設け、年齢別の発達のおさえも毎年おこなって、個々の成長の課程がわかるように記録している。記録の標準化（※）については、園長・主任・リーダーが指導方法、子どもの発達状況の確認に入り、記入者によって内容や書き方に差異が生じないようにしている。</p> <p>情報共有については職員会議・ケース会議は毎月おこない、必要に応じて臨時的職員会議を開催している。</p> <p>※ あらかじめ見本を書いた文書を職員に配付、使わない表現や「できる、できない」で判断しないことなどの作成ルールを理解してもらっている。新任をはじめ経験が浅く、書き方に慣れていない職員には、個別に同じクラスの担任が指導に入ったり、先輩の書いたものをお手本としてもらっている</p>		
45	<p>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。</p>	a・㊸・c
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>「個人情報管理要項（保育の標準的な実施方法ファイル内）」において記録の保管、保存、廃棄、情報提供、個人情報の不適切な利用や漏えいに対する対策と対応方法を定め、更にもその中の項目である「第三者からの個人情報に関する問い合わせについて」には個人情報管理責任者と副責任者が登場しているが、それが誰かの明記はない（実際は、責任者を園長、副責任者は主任としている（※）。個別ファイル、各クラスのUSBなどは、指定の場所を確保している（個別に鍵保管はしていないが職員室そのものがカギをかけている）。</p> <p>職員は年度末の職員会議で年に一度周知指導、保護者には重要事項説明書を配付して、個人情報の取り扱いについての説明も併せておこなっている。</p> <p>※ 「第三者から以下の個人情報についての問い合わせがあった場合は、個人情報保護管理責任者又は個人情報保護副管理責任者に報告をしなければならない。その上で、個人情報保護管理責任者又は個人情報副保護管理責任者は、当該法人の理事長に確認をし、適切な処置をしなければならない」と記載されている</p>		

## 保育所版内容評価基準ガイドライン

### 評価対象 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		
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編成している。	a・㊦・c
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>全体的な計画は児童福祉法、児童の権利に関する条約等を踏まえ、「保育理念」「保育の方針」「保育目標」を基盤に「地域との連携」「保育士の資質向上」といった保育の根幹を成す計画として編成されている。園全体に関する内容は中核を担う職員（園長、主任、乳児・幼児リーダー）が、また年間指導計画は担任が引き継ぎ全員参画で策定されるも、子どもと家庭の状況（兄弟数や同居家族）、地域の実態等の記載が経営書にはないため、職員が地域の全体像を把握しているかは覚束ない状況にある。学年、クラスの各会議の協議を経て、年度末（1月頃）に職員会議にて評価に取り組んでいるが、年度途中の振り返りはおこなっていない</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		
A②	A-1-(2)-① 生活にふさわしい場として、子どもが心地よく過ごすことのできる環境を整備している。	㊦・b・c
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>時に教室が静かであると子ども同士が鳥の声に気づき、「何だろう？」とクイズタイムとなることもある豊かな環境に恵まれているが、更に園庭外回りの植樹で木陰づくりを促進し、雑草を故意に増やして虫を招くなど、子どもにとっての快適さを追求している。室内では、エアコンのコントロールが個人判断とならないようテプラで明示のうえ、一年を通して常時天窓を開けて換気に万全を期している。玩具とコンタクトポイントの消毒を毎日、設備・用具点検は毎月クラス担任、遊具は早番職員と整備・清潔を担当制として配備、また業者による遊具点検が年に1度ある。手洗い場では3歳児まではペーパータオル、4・5歳児は個人タオルの持参にて感染予防とし、トイレは就学に向けて和式トイレ備えている。</p>		
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。	a・㊦・c
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>子どもの個人差は児童票や「発達の記録（※）」によって把握され、職員会議やケース会議で情報共有をおこない、気になる子がいる場合は協議を経て個人計画書に反映している。「わかりやすい言葉で穏やかに話す」「せかず言葉、制止する言葉を不必要に用いない」といった園ルールを職員会議で確認、実践がおぼつかない職員には本人に直接都度伝え、即時対応を旨としている。また、子どもが安心して自分の気持ちを表現できる取組みの一つとして、年度当初は何かにつけ褒めて受け止め、その子に合わせたスキンシップやコミュニケーション（自分の言葉で言ってほしい子には待つ、乗り越えてほしい時には励ます）を見出し、信頼関係を築いている。感情のコントロールや言葉の遣い方において、1名の職員はできていないということなく保護者</p>		

<p>が安心できるよう、相互に注意しあえる態勢をつくることを期待する。</p> <p>※ 歳児毎の発達過程を表にまとめたもの。標準的な発達段階が示され、できるようになった月日を担任が記入している。例：つたい歩きをする ○月○日</p>		
A④	<p>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。</p>	a・b・c
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>入園当初は、大人と同じ生活リズムに慣れ親しんでしまい就寝時間が遅い子どもや、過保護の影響で着替えさせてもらうのを待っている子どももいるが、保護者は保育士からの提案に耳を傾けてくれ、基本的な生活習慣の確立に向け協力し合っている。クラス内では、例えば乳児クラスはズボンを自分で履けるよう牛乳パックで製作した台を置いたり、ボタンは「一つはめてあげるから、あとは頑張ろう」と段階を踏んだり、「～までにできるかな」と目標を設定するなど、自分でやろうとする気持ちを尊重して援助している。歯磨きは保育士が向かい合わせで示すほか、子どもが理解できるよう身近な紙芝居や寸劇で伝えている。また現在はコロナ対策についても、衛生に係る生活習慣の一環として「食事は向かい合わせでなく同じ方向を見て食べる」ようにしている。</p>		
A⑤	<p>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。</p>	a・b・c
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>基本方針にも掲げている「豊かな環境～」は園内研修内で小グループに分かれて密に深め合い、アイデアを集積する体制が2年程前からある。乳児用園庭「おもいきり広場」にあった登り綱を幼児の園庭に移動して乳児にふさわしい環境とした例をはじめ、雑草を増やしたスペースにはたくさんの虫が訪れて子どものわくわくした表情が膨らみ、作成途中になったカプラ（造形ブロック）はロッカーの上に置いて翌日も継続できるように配慮（「週末は片付ける」というルール付）するといった工夫と支援が日常的に溶け込んでいる。また和太鼓の指導や体育教室、高齢者施設や地域の「ふれあい農園グループ」との菜園活動を通じての社会体験も多面的に備わっている。</p>		
A⑥	<p>A-1-(2)-⑤ 乳児保育（0歳児）において、養護と教育が一体的に展開されるよう適切な環境を整備し、保育の内容や方法に配慮している。</p>	a・b・c
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>1期（4～6月）は特に一人ひとりの生活リズムに注視し、保護者と協力しつつ新しい生活に慣れるよう支援しており、ベースとなる環境も畳のスペースや床暖房などで家庭と近いものに整えている。早番・遅番勤務もあるため終日同じとはいかないものの、おむつ替えやご飯などでの関わりを終始1名が担当して愛着関係を築いている。連絡帳は、子どもの姿を詳細に描いた「園での生活」、子育ての苦労や気づきのほか愚痴も見られる「家庭での生活」で埋められていることから、連携が密なことが覗える。また個別計画には養護と教育それぞれの視点に沿って「子どもの姿」「保護者・子どもの意向を踏まえた総合的な支援方針」「評価」が記され、「体力がついてきたため園での睡眠時間を短くしたところ家庭でもよく眠れている。保護者も気にかけて協力してくれる姿がある」といった個々の発達に応じた支援を確認できる。</p>		
A⑦	<p>A-1-(2)-⑥ 3歳未満児（1・2歳児）の保育において、養護と教育が一体的に展開されるよう適切な環境を整備し、保育の内容や方法に配慮している。</p>	a・b・c

<コメント>

一人ひとりの子どもの発達や状況に対応しつつ、自分でしようとする気持ちを尊重して自我の育ちを受け止める関わりがあることが個別計画から確認でき（※1）、個別計画は四半期ごとの評価をおこなうことで、次期の支援方針の改善と連続性をもっている。また保育者は、友だちの気持ちを代弁したり、玩具の貸借や遊びへの参加を一緒におこない、少しずつ身につくよう支援している。言葉のやりとりが不十分なことから、叩いた（噛んだ）、叩かれた（噛まれた）といったトラブルは日常的にあるが、予め保護者総会で園の対処法を予め説明、双方の保護者には詳らかに報告することで、子ども同士の事が保護者間の関係性に影響を与えないよう努めている。連絡帳、送迎時の会話、個人面談で家庭の様子を把握、朝食を食べてこなかった子どもには様子に応じて早めにおやつや給食を提供している。

※1 A児の例

「子どもの姿」：活動の区切りがつかず、邪魔をされると怒ることが多い

「支援の方針」：できることを褒めたり、周囲の子の姿を手本にしてすることを伝えたりしていく

「評価」：活動に区切りがつくようになってきているが片付けをしないことがある

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。

㊟・b・c

<コメント>

3歳以上児にも個別計画を作成している（幼児は4ヶ月毎に評価）。養護と教育、それぞれの視点に沿って「子どもの姿」「保護者・子どもの意向」「総合的な支援の方針」「評価」を記載し、一人ひとりの支援方針を導き出していることを確認した（※1）。3歳児には言葉で伝えられてないもどかしさに寄り添い、子ども一人ひとりの思いを受け止めながら、いけないことは「いけない」と伝えている。4歳児は言葉での伝え合いができるようになってくることから、大人との関わりを求める子もいるが集団の楽しさが経験できるよう、保育者は見守りと仲立ちを以て支援している。5歳児は「人の話を聞き、言葉で伝える」ことを学べるようにしている。小学校就学を視野に入れて椅子に座る時間を延長、給食は30分で食べ終わるようにクラスで取組み、子ども同士で話し合い決める場面を増やしている。

子どもの育ちや協同的な活動は、玄関のポートフォリオや園だよりのほか、運動会（10月）、発表会（12月）、参観会（3月）で保護者に伝えている。また幼児の連絡帳も継続、必要に応じて連絡事項や園での様子を書き込んでいる。

※1 B児の例

「子どもの姿」：言葉でのやりとりが増えて会話を楽しんでいるが、話を聞くことが苦手である

「保護者・子どもの意向」：話を聞けるようになってほしい

「総合的な支援の方針」：本児が満足するまで話すことを楽しむ時間をもつ。その中で少しずつ聞くことも伝えていき、経験を重ねていく

「評価」：話したい気持ちを受止めながら、相手の話を聞く経験を積んできたことで、以前より聞けるようになってきた

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。

㊟・b・c

<コメント>

園舎は平屋構造でスペースがゆったりとられており、木のぬくもりが広がる空間には、クールダウンしたいときにも活用できる広い廊下や絵本コーナーがある。現在、障害があるとの診断を受けている子どもは少ないが、幼児ことばの教室に通っている子ども（※1）がいる。職員は研修会など（※2）を通じて知識を蓄え、また都度専門職（※3）の助言を得つつ、「特別支援 個別の指導計画」では「特性・困難さ」「ねらい」を掲げ、期ごとに「評価・課題」を記載している。更に、掛川市では令和元年度より支援が必要な子どもの個別支援計画書の様式を定め、就学までの6年間の育ちに関する情報を集約、小学校就学後も継続して共有できるよう取り組んでいる。目が合わないといった発達の課題に気づいた場合は状態や支援のポイントを個別計画に落とし込んで家庭と連携するほか、クラスの保護者にも情報発信をおこなうことでクラス皆のこととして考えてもらっている。

※1 : 4歳児1名・5歳児2名（言葉が遅い、生活面への適応が他の子に比べて遅いなど）

※2 : 《特別支援コーディネーター》市役所の特別支援研修会

《副主任、リーダー》キャリアアップ研修内の「障害の分野」

《保育士》職員会議内のケース会議（毎月1回）、障害研修（年に2～3回）

※3 : 特別支援コーディネーター（幼児リーダーが兼務して4年目となる）、「幼児ことばの教室」連絡会（年1回）、「めばえ」（児童発達支援事業所）連絡会、市子ども希望課、徳育保健センター（歳児毎の検診結果による保健師との連携）→関係構築が成され、都度相談しやすい

※4 : アルビノの子どもがいる。園児や保護者にも伝え、皆と一緒に生活ができています。支援児の保護者による要求や同意によって、クラスの保護者に状況説明等おこなっている

A⑩	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・⑩・c
----	--	-------

<コメント>

乳児は棚を壁の代用として遊びと休息のスペースを確保し、畳やクッションマットの上で家庭のように過ごせるよう配慮している。幼児は教室2部屋分が使えているので、活動・食事・寛ぎと場面毎のスペースが確保しやすい。遅番保育では乳児が1歳クラスを、幼児が3歳児クラスを利用し、人数が減ってくる17時以降を合同保育としていることから、「あの部屋に行くところの玩具が使える」という期待感や、担任以外の職員との新たな関わりを楽しみにする子もいる。「お母さんまだ来ないの」「遅いね」といった声かけはしないよう、お迎えを待つ時間を楽しむ声かけをしようと、保育士間で子どもへの配慮ポイントを共有している。

保育士間の引継ぎ方法は「短冊」と呼ぶシートでおこなっているも、伝えた後のチェックはしていない（返答が必要な場合はメモにして渡している）。短冊は保存せずシュレッダーにかけている。延長保育カリキュラムはなく、また早番・遅番保育については指導計画への位置づけはないが、今後はできるだけ担任の思いに近い状態で保育が継続できるよう配したいとしている。

A⑪	A-1-(2)-⑩ 小学校との連携、就学を見通した計画に基づく、保育の内容や方法、保護者との関わりに配慮している。	⑪・b・c
----	---	-------

<コメント>

「保育の内容に関する全体的な計画」「5歳児の年間指導計画」「アプローチカリキュラム」には小学校との連携や就学に関連する事項の記載がある。アプローチカリキュラムは今年度初めて作



成、5歳児後半（9月）より「幼児期の終わりまでに育ってほしい10の姿」を目指し、保育の中に取り入れている。カリキュラムは小学校との連携（保幼小交流、保幼小中高合同研修会、合同引渡し訓練、公開保育等）、就学に関連する事項（就学時検診、入学説明会）が明記され、小学校以降の生活並びに学習の基盤となるよう整えていることが確認できる。また保育所児童要録は担任が作成しているが、客観的に捉えた内容となるようリーダー、主任、複数が確認している。就学校は主に大淵小学校（※1）、横須賀小学校（※2）で、2校へおよそ半数ずつ巣立っている。かつては行事見学といった学校目線の交流だったが「就学が楽しみとなるよう一緒に活動できる交流を」と保幼小中高連絡会で話し合い、ここ2年は現在のスタイルが定着している。保幼小中高連絡会のほかにも中学校区学園化構想研究会など、本件においては掛川市（※3）の後ろ盾が大きい。

※1 大淵小学校：年2回、年長クラス全員がプールや音楽活動で5年生と交流している

※2 横須賀小学校：年1回、学校探検やレクリエーションで1年生と交流している

※3 掛川市が力を入れる「中学校区学園化構想～学校・家庭・地域が連携して子どもを育む教育～」活動では平成25年より、よこすか保育園、おおぶち保育園、横須賀幼稚園、大淵幼稚園、横須賀小学校、大淵小学校、大須賀中学校、横須賀高校が「若つつじ学園」と称して子ども育成支援協議会を設立し、保幼小中高合同引渡し訓練や地区懇談会、学園化構想保幼小中高合同研修会等に取り組んでいる

#### 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。

a・①・c

##### <コメント>

昨年同法人の園が福祉サービス第三者評価を受審した際、健康管理マニュアルがなかったことを受け、今年度作成して改善がスピーディーである。「乳幼児の発達と健康状態の把握」「乳幼児期における個々の発達とひずみ」「乳幼児期の栄養」と丁寧な作りとなっているが、出来立てということもありマニュアルを浸透させる取組みには及んでいない。保健計画には保健関連行事、保健管理（心身・生活、環境）、保護者・地域・関係機関との連携及び職員研修、保健目標、保健教育（清潔、着脱、食事、排泄）が4期に分けて記載され、年度末には各項目の振り返りをおこなって次期に活かしている。また予防接種の状況や健診結果、家庭調査票の健康に関する変更点は毎年保護者に書き足しをお願いするとともに園側では職員会議で周知させ、双方で最新情報を共有している。

ほげんだよりを通じて食中毒予防や感染症予防等呼びかけ、SIDS（乳幼児突然死症候群）については年度初めの参観会で、園の取組み（※）について説明し情報提供している。

※ SIDSの職員周知：年度末の乳幼児部会、職員会議、年度当初の健康安全講習会

SIDSの対策：0歳児は5分毎、1歳児は10分毎の睡眠チェック/うつ伏せ寝を避ける  
 スタイを外す/布団の上には窒息原因となるものを置かない/スタッキング  
 ベットでうつ伏せ寝を防止

A13 A-1-(3)-② 健康診断・歯科検診の結果を保育に反映している。

②・b・c

##### <コメント>

年に2回の内科健診、年に1回の歯科検診は、その日のうちに保護者に記録を渡し、職員会議で情報共有している。毎月の身体測定の記録も残し、その後の家庭へのフォロー（※）にも余念が

ない。保健計画の保健教育では食事のマナーについても触れ、箸を使う時期に箸の持ち方や作法、プラスチック製よりも木製の方が持ちやすいといった情報を保護者に伝え「家でも早速木製の箸を購入してやってみよう！」と関心をもってもらえ、園でも年間を通して紙芝居・絵本や寸劇、虫歯の実際の写真を見せたりしながら歯磨きの大切さを子どもに伝えている。

- ※ ・身長や体重に関して指導があった場合は栄養士から保護者に伝え、経過観察をおこなっている
- ・健康診断、歯科検診の結果は文書にて保護者に配布し、必要に応じて受診してもらうように働きかけている。特にアトピー、心雑音、虫歯、歯並びなど受診時に指摘のあった子どもの保護者にはその後の様子や受診状況等を聞き、園生活に活かすとともに家庭でも留意してもらえるように伝えている

A⑭	A-1-(3)-③ アレルギー疾患、慢性疾患等のある子どもについて、医師からの指示を受け適切な対応を行っている。	a・b・c
----	--	-------

<コメント>  
「保育所におけるアレルギー対応ガイドライン」を職員室に常備し、いつでも確認ができるようにしており、アレルギー、慢性疾患については医師とのやりとり（※1）がオペレーションに入っている。アレルギー疾患のある子どもは（発疹程度）6名いるが、エピペンを使用するケースはない。アレルギーのある子どもには、月末に翌月の給食メニューを保護者に確認してもらい、確認印をもらってから提供している。園では誤食、誤配がないように給食室で確認サイン、受け取った職員も確認サインとのダブルチェックに取り組むほか、皆と違う食事をとる子どもの気持ちにも配慮（※2）している。乳児は近くにあると触りたくなってしまうので、他児とテーブルを分けて手に届くところに置かないこととしている。また、アレルギーについての研修に出席した職員が職員会議で伝達講習をおこなう機会が年数回ある。  
保護者には同意を得たうえで、クラス懇談会の場で保護者から説明をしてもらい、他の保護者への理解を図っている。

※1 ・動物アレルギー、食物アレルギーのある子どもは、年に1回生活管理票を医師に書いてもらい、それをもとに担当者、保護者、栄養士との面談を通じて状態の確認と今後の対応を決め、書面に残している

・気管支喘息などの慢性疾患のある子どもは、年に1回生活管理票を医師に書いてもらい、それをもとに担当者と保護者、担任等で面談をして、状況の確認をして今後の対応を決めている

※2 希望保育、夏期保育、年度末保育など特別保育の時は、誤食を防ぐことや他の子と同じものを食べる喜びを味わえるように、アレルギー食材を除いた献立を提供している。毎日除去食をとらずに済むよう献立を工夫したり、アレルギーのある子どもが他の子と同じものを食べる機会を作るほか、差別や偏見に繋がらないよう子どもに言葉でも説明している

A-1-(4) 食事

A⑮	A-1-(4)-① 食事を楽しむことができるよう工夫をしている。	a・b・c
----	----------------------------------	-------

<コメント>  
全体的な計画では「食育の推進」として、「栄養バランスを考えた自園給食の提供」「食育活動の実施」「行事食の実施」「クッキングの実施」「給食試食会の実施」を掲げるとともに、年間保育活

動計画において歳児毎に「生活（食事）」に位置づけ、発達にあった食生活習慣の確立、栄養・食への関心が示され、個別記録には「養護（食事）」の項目に一人ひとりの発達の様子を捉え支援方針を明記している。

食育計画（経営書）ではテーマを「美味しく・楽しく・感謝して食べる」とし、季節の野菜を植えての収穫→クッキング、さつまいものつるさし、じゃが芋掘り、カレー作り、みかん狩り、餅つき大会、リクエスト給食等が計画され、更に収穫した野菜を家庭に持ち帰ったり、どんな調理方法で食べたかをクラスで貼り出すといった一連のプロセスを通じて子どもが「食」に興味、関心が湧くよう図っている。また苦手なピーマンやナスはカレーの中に刻んで入れたり、嫌いなものでも励ましの言葉で頑張れる子どもや、苦手なものでも周囲の子に影響され食が進む姿もあり、より多くの人から褒めてもらえることが達成感となっている。

食そのものについては十分であるが、今後は周辺に係る食器やマナー分野への検討、取組みを期待する。

A⑩	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。	◎・b・c
----	---	-------

<コメント>

0、1歳児は、子どもの口腔機能の発達に応じて、中期食、後期食、完了食を提供している。各クラス代表、栄養士、業者代表が集まって月に1度給食委員会を開催のうえ、毎食の残食調査、検食簿の確認、嗜好調査などのデータを基に今後の方針、各クラスからの状況報告や要望（※1）等、具体的な話し合いがおこなわれている。行事食（※2）は月ごとに「美味しい・楽しい」が工夫されている。また5歳児は月に一度「一匹魚の日」を設け、栄養士がアジの開きなど魚の食べ方指導をおこなっている。手で食べる子どもが多いがだんだん上手になっていき、家庭でも体験できないことと保護者にも喜ばれている。

- ※1 0歳児：個々の離乳食の進捗状況、ゆで卵のみのメニューは食べにくい、牛乳は冷たいのを4人、温かいのを1人お願いしたい  
 1歳児：2人咀嚼が弱いので刻みでほしい  
 2歳児：フルーツの時は小さいお皿が欲しい、ほうれん草クッキーは野菜が苦手な子でも食べていた
- ※2 1月：おせち料理/2月：鬼プレート/5月：鯉のぼり/6月：カタツムリや蛙に模したメニュー/12月：クリスマス・餅つき

## 評価対象 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		
A⑪	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・◎・c
<コメント>		
乳児は保護者・園双方で毎日の様子を連絡帳に書き込んでいる。B6サイズで「家庭での生活」「園での生活」それぞれの欄に健康状態、検温、機嫌、排便、睡眠（家庭での就寝時間、起床時		

間、園での午睡時間) 食事、連絡事項、今日の様子が詳細に記され、家庭との連携が密にとれるよう配している。ただ、連絡帳に記入がない保護者が少なくないことは課題とし、口答、電話連絡、一斉メール送信、コドモンの連絡と多様なツールを活用し、一人ひとりのニーズに合わせて情報交共有に努めている。幼児になるとA6サイズのノートとなり、必要時に連絡事項や園での様子、家庭での様子を書込み、活字ではニュアンスが届きにくいとか気になることはお迎えの時間に口頭で伝えている。

クラスごとの活動の様子や季節のお知らせ、行事予定は定期で伝え(※2)、保育参加の機会を設ける(※2)とともに、全員面談を実施して保育の意図や内容への理解を求めている。

園側の尽力は大いにあるも、保護者アンケートには保護者の関心の薄さが滲む。「安心しきっていいそうなのか」「共働き率が多いからなのか」等、今後は要因を見出しての是正を期待する。

※1 園日より「思いっきり通信」を毎月配付のほか、各クラスのポートフォリオが玄関掲示(毎月1回)されている

※2 保育参加は年に一度、7月の2~3週間の期間に必ず参加してもらえるように企画し、その後個人面談をおこなっている。保育参加がどうしても都合がつかない場合は面談のみでも、とお願いして実現させている

#### A-2-(2) 保護者等の支援

A18	A-2-(2)-① 保護者が安心して子育てができるよう支援を行っている。	a・①・c
-----	--------------------------------------	-------

##### <コメント>

個人面談を常時受付ける(※)ほか連絡帳、送迎時の会話や要望は個人の「発達の記録」や個別計画「保護者・子どもの意向(思い・ニーズ・願い)」に反映させている。個別計画の「保護者・子どもの意向」欄には「(食が細かい) いろいろな食材を食べる経験をしてほしい」「(保育者の見えない所で友達に嫌なことを言ったりすることが増えてきている) 相手の思いを分かってほしい」など、園での生活の様子から聴取した要望や相談内容が記され、また期ごとに意向・支援の方針を評価している。

今後は相談内容の記録の更なる整備とともに、公表については件数カウントを「苦情〇件、相談〇件」とする(苦情件数がゼロなこともあり)ことや、園単独の公表形式となることを期待する。

※保護者からの相談には、担任、リーダー、特別支援コーディネーター、子育て支援センターの支援員、福祉なんでも相談の相談窓口、外部の第三者委員など多様な専門家が応じる体制がある(利用例. 就労支援や、就労に向けての教育機関への通学や遠距離通勤に伴う時間外保育の利用について)

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。	①・b・c
-----	--	-------

##### <コメント>

水遊びの時期は身体の変化(傷・あざ)、衣類の様子(汚れ、未交換)、会話(「ごはんが〇〇だけだった)、保護者の様子(疲れている、イライラしている)といった点に注視するように職員間で共有(※)、虐待発生予防につなげている。年度末に同内容を話し合う機会を設け、「子どもたちからの虐待のサイン」「虐待の種類」「虐待についての相談機関の連絡先」といった記載がある対応マニュアルを見直し、職員が再確認できるよう配している。市役所の健康福祉課と子ども希

望課、掛川市社会福祉協議会、人権擁護委員会とは必要に応じて連絡を取り合っているほか、過去には近隣情報から児童相談所と連携を図った例もある。

※ 虐待等権利侵害の可能性がみられた場合は、園長、主任への報告を経て、園内で情報収集をおこない、事実確認をおこなう体制がある

### 評価対象 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）		
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。	a・㊦・c
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>月案、週日案、個別計画、個別研修計画（自己評価）の記録により、定期的に保育実践の振り返りが成されている。保育実践の振り返りは話し合う場があることで、他の視点からの姿が見えたり、柔軟な見方や考え方を発見に突ってはいるが、それを自己評価につなげ、評価、改善につなげる取組みまでには及んでいない。また、法人の事業報告（ホームページ）にはおおぶち保育園「目標・目標達成の取組み・評価と課題」が掲載され、全体的な計画にも「自己評価等」として「法人施設による適切な施設運営管理の評価」「保育所の評価」と明示しているが、実態は「個の平均値を全体としている（※1）」「一部の職員のみでおこなっている（※2）」点において不十分である。</p> <p>※1 園全体の評価は、「保育の標準的な実施方法の評価」、「個人の自己評価（保育に関する事項）」と「個人の自己評価（人権擁護に関する事項）」を数値化、全職員の平均値をグラフで表している</p> <p>※2 「保育の標準的な実施方法の評価」は今年度で作成したとあって、まだ乳児副主任、幼児副主任、職務リーダー、一般職との共有はできていない</p>		