

(別紙)

第三者評価結果

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・ ① ・c
<p>社会福祉事業の運営に関わる基本的な心得を保育施設に置き換えた理念と、保育の基本方針が明文化され、園のパフレット、重要事項説明書、事業計画書（全体的な計画含む）等に記載されている。また、保護者や見学者、職員が常に目に留まるように、玄関前や事務室に文言を掲示している。さらに周知方法として、職員へは年度末の会議で全体的な計画への記載を再認識させるなど、「確認文書」を回覧して職員個々への周知に努めている。保護者等へは入園時に重要事項説明書をもとに理解を促しているが、地域に対する発信は施設見学者対応や市が発行している「教育・保育のガイドブック」（以下、「ガイドブック」）の配布など、周知の対象が限定される傾向がある。</p> <p>今後は職員に関しては各種会議や研修の機会を活用したり、保護者には年初のクラス懇談会を利用したりして、単発ではなく継続的に確認作業を行うことが周知の徹底に繋がる。また、地域に関しては行事等での交流の機会を活用してPRすることはもとより、地元自治会や関連機関にパンフレットや広報誌など園独自の資料を配布するなど周知に努めることが望まれる。</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・ ① ・c
<p>保育事業全体の動向については、園長が「とちぎ保育連絡会」や「私立保育園連盟会」、市の「園長会議」に参加して情報収集に努めている。また「民間保育園主任会議」（年6回参加）や「とちぎ保育連絡会役員会議」（年10回参加）、「新入学予定児童情報交換会」等の諸会議に園長や担当者が参加して情報交換や情報収集を行っている。</p> <p>一方、各種行事等を通じて地域との交流を深めることで、地域ニーズの把握に努めているが、周辺地域の潜在的利用者など児童数の把握や地域での特徴・課題等については十分把握・分析するまでには至っていない。身近な情報源としては市が発行している「第2期那須塩原市子ども・子育て未来プラン」や子育て関連の統計資料、市の保育課で発信している各種保育情報などの媒体を有効活用して、園の経営に生かすことが期待される。</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・ ② ・c
経営課題として、①保育士の確保、資質の維持・向上、②施設・設備の修繕・充実、③予算		

の確保、④支援が必要な子どもの対応、⑤保護者対応の5点を挙げて明確化はされている。しかし、職員への課題の周知は一部の職員に限られ、リーダー会議などで議題に挙がることはあるものの、改善のための場を設けて職員が一体となって取組むなどの仕組みはない。今後は職員会議などを活用して経営課題の周知を図り、まずは解決に向けて議論する場を設けることが次のステップへ進む第一歩になる。

経営課題については理事会で共有され、協議結果・実績については評議員会に懸けられ承認を得ている。しかし、理事会での協議内容や結果について職員への告知には一貫性がないため、議論のポイントや今後の方向性など園の運営に直結する事項は説明の機会を設けるなどして、職員と共有する仕組みづくりが望まれる。また、ここ数年で園長が2回交代して現場では戸惑いも生じていることから、役員各位には理事としての役割の執行はもとより、園の円滑な運営のため新体制への積極的なバックアップを期待したい。

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・㉔
<p>前回の第三者評価において、中・長期のビジョンと計画の策定が指摘され、改善点として挙げられているが未策定のままとなっている。施設・設備の修繕・充実などについて数年にわたる計画はあるものの、現状では「手作りの完全給食」や「自然を感じられる保育」、「支援児保育」など園として特に力を入れている点を維持することで手一杯の状態、ビジョンとして3～5年後の園の姿を描くには至っていない。</p> <p>ビジョンを掲げる一手法として、例えば、差別化の一環である前述の園としての利点を“維持するだけでなく数年をかけてより充実（ステップアップ）させるための段階を踏む”など、中・長期の視点に立って職員を巻き込んで進めることが挙げられる。また、前項でも掲げられた諸課題を検討・分析して単年度で解決が可能な課題は単年度計画として、数年を要する課題は中・長期計画として取組むことも計画策定に欠かせない要素であり一考が望まれる。</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・㉕・c
<p>中・長期の計画が未策定のため、単年度の計画との関連性を評価することはできない。但し、単年度の事業計画が単なる「行事計画」だけでなく、「研修計画」・「栄養計画」・「安全計画」・「衛生計画」等々が網羅されていることは評価に値する。行事に関しては令和6年度の新しい試みとして、今までは併設の学童保育の「夏祭り」に参加する形を、単独開催に切り替えて独自性に拘ったこと、また、コロナ禍で中断していた諸行事の復活などが主だった新たな動きである。</p> <p>事業計画の内容について前期と今期を比較すると、重点課題として「保育内容の充実に向けて」、「組織システムの明確化」、「保護者支援」、「地域社会との連携」が挙げられているが、それぞれの対応策の具体性や期限・達成度など可能な限り数値化して明確化するとともに、特に力を入れる点を強調してアピールするなど計画にメリハリをつける工夫が望まれる。</p>		
I-3-(2) 事業計画が適切に策定されている。		

6	I-3-(2)-① 事業計画の策定と実施状況の把握や評価・見直しが組織的に行われ、職員が理解している。	a・ b ・c
<p>事業計画の策定に関しては職員が直接関与する場はもたないが、クラス会議や職員面談を通して職員の意向・問題意識などを集約し、園長と副園長が協議を重ね副園長がまとめ役となって策定し、理事会に懸けて承認を得ている。</p> <p>計画の実施状況を把握する仕組みは未完成で、計画の実施状況を把握するためにはPDCAを駆使して、前項で掲げた諸課題を達成するための諸策に具体性を持たせ、可能な限り数値化や達成期限を設定することによって進捗管理も容易になる。また、進捗度によっては臨機応変に手法の軌道修正を行ったりする必要があり、現状では効果の確認や達成度の評価が困難である。計画が単なるスローガンに終始することがないように成果を評価・見直しする仕組みを作るとともに、職員がどのように関与するか、一連の流れをどう理解させるかを役職者・職員の意識改革を含めて組織的に取組むことに期待したい。</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>保護者等への事業計画の周知法に関しては計画の概要を記した分かり易い資料などは使用されず、年間の「行事計画」をスケジュール表に組み込んだ資料をもとにクラスごとの懇談会で説明しているに過ぎない。以前はこの他に資料として「友里かご保育園で大切にしていること」（小冊子）を配布して説明していたが、現在は使用されていない。小冊子の内容を現行の手法とすり合わせるなどの検討を加えて再利用するとか、行事計画だけでなく園が目指す数々の事業計画（前述の5項に一部明記）の概要を分かり易い資料に代えて説明することで、園の目指す方向性や取組などに対する理解度はより一層高まることになる。地域には交流の機会を利用して理念・基本方針と同様に地域に開かれた施設としての取組みをアピールするためにも、行事の案内だけでなく事業計画書の発信が望まれる。</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
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>保育の質向上に向けた課題として、①専門性の向上、②組織の強化、③環境の構築が挙げられ、取組むべき重要事項としては、①保育事例検討（一つのことに對し、深く考えていくことを一年間通して行う）、②園内・園外研修による情報収集、③自己評価・自己目標の評価・達成（自分の保育を振り返る機会の確保）、④対話と共有の重要性（職員全体が報連相しやすい職場であること）を挙げている。保育の事例検討については分野別会議（食育・衛生分野、遊び分野、もの作り分野、園庭分野の4分野に区分）で俎上に挙げた事例を「検討会議」に懸けて、保育の質の向上に繋げている。しかし、評価項目を乳児組と幼児組に分けて2ヶ月に1回保育士自身の評価を行っているが、その結果をまとめて分析するなどの、園全体の質の向上に結び付ける取組は見受けられない。</p> <p>また、園全体の自己評価も未実施であり、評価するためのフォーマットはあるとのことなので、早期に実施することにより、質の向上に職員が一丸となって取組むことが期待できる。</p>		

9	I-4-(1)-② 評価結果にもと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>園全体の自己評価や第三者評価での改善事項に関する取組は未実施だが、別途、各クラス内で挙げた課題をクラス代表が前項で挙げた「分野別会議」に懸け議論・検討することで改善に向けた取組は行われている。会議で決まった改善策については直ちに、各クラスに通達され実行に移されるが、改善策に不具合が生じた場合は再び「分野別会議」に戻され、一方通行にならないよう配慮されている。職員の総意で決めた取組みであり、各種課題改善策実施に向けて有効に機能しているので、これと並行して未実施となっている園全体の自己評価を実施することで更なる改善効果が高まることに期待したい。</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>年度ごとに役割名・職名・氏名・業務内容を全職員に割り当てた「園内役割分担表」を作成し、年度末の全体会議で次年度分の役割を公表し確認している。会議の中で園長自身の役割と責任や園長不在時の代行業務担当など分担表を基に一通り表明してはいるが、職員アンケートによると「十分伝えられている」が3割弱と決して高い数値とは言えない。職員が一丸となって日々の業務に取り組むためには、園長の采配の糧となる職務・職責を職員が理解することが先決であり、職員に安心感を与えることも重要な要素となる。一方、ここ数年で園長が2回交代したこともあり、世代交代の過渡期で職員間に戸惑いも生じている。戸惑いを払拭するには、職員に対して日々のコミュニケーションを通じた触れ合いや、会議など機会あるごとに園運営上のビジョンや園長の思いや意向を伝えることが理解度を高めることに繋がる。</p>		
11	Ⅱ-1-(1)-② 遵守すべき法令等を正しく理解するための取組を行っている。	a・ b ・c
<p>直近での法令に関する研修やセミナーの受講はないが、「施設長研修会」に参加して法令の改定など新情報の入手や内容の習得に努めている。園長として今後は主に事務局が担っている労務や税務関連の法令の習得に意欲があり、園長自身のつながりや紹介などを利用して受講の機会を探っている。まずは園長として運営に直接かかわる業務に必要な法令の習熟度の向上とともに、法令遵守の立場を踏まえた今後の取組に期待したい。</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>保育の質の向上に向けた取組の一環として、園長は副園長と共同して「検討会議」や「分野別会議」に参加し、事例検討や課題克服に向けたアドバイスに繋げている。また、園長が受講した研修やセミナーなどの事例については、必要に応じて園内研修を通じて職員全体にフィードバックしている。今後は、年2回実施している職員面談や普段の声掛けなどを通して、保育の質向上に欠かせない取組の一つである「職員全体が報連相し易い職場づくり」や風通しの良</p>		

い職場づくりに向けて、推進力と実行力を発揮することに期待したい。		
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>昨今の物価高の折、少しでも経費節減に繋がればとの思いから、ICT機器を導入して、保護者への「お便り便」など紙ベースを極力減らしてコピー用紙を節約したり、使用済みのコピー用紙の裏面を再利用したりしている。また、ICT機器の導入により日誌類の手書き作業が減って作業効率の向上とともに、園児の活動の様子や製作物の配信など保育の見える化も同時に進めている。一方、事業経営上の課題・苦慮している事項として、保育者の確保、資質の維持・向上を掲げ、喫緊の課題である保育士確保に最優先で取組んでいる。現時点では保育士の配置基準は満たしているものの、職員が突発的に休んだ際の対応や加配分の保育士確保に苦慮している。保育士確保の手段としては、常時ハローワークを通して平日勤務者と土日のみの勤務者の募集をかけている。また、事務長が数年に一度開催される「就職フェア」に参加して、過去に2名の保育士確保に繋げている。</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・ b ・c
<p>前項でも触れた通り、加配分の保育士不足に関しては理事長に窮状を訴えて協力を仰ぎ、採用に結び付ける方向で動いている。また、保育士資格のない職員や求職者に対して先ずは「子育て支援員」の資格取得を勧めて、保育士資格取得へ繋げるための取組を行っている。</p> <p>保育士の採用に繋げるために、市で数年前から保育士や専門学校生を対象に「民間保育施設見学ツアー」を実施しているが、当園は見学対象施設に参画していない。見学者を受け入れることで園のPRや採用に繋がる可能性があるため、参画について検討することや、今後リニューアルするホームページでの発信にも期待したい。</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>園のパンフレット「おんりいわん」や職員専用に配布している『子ども達にとっての第2の「おうち」』という小冊子に「友里かご保育園が大切にしていること」と銘打って期待する職員像を保育の姿に置き換えて謳っている。職員や外部の理解を促すためにも、より具体化した分かり易い表現を使って期待する職員像を明示することが望ましい。</p> <p>人事考課の目的や結果の説明に関して、職員アンケートでは8割強が「できていないところがある」と「できていない」と回答している。人事考課の本来の目的は最適な処遇により人材の活性化を図ることにあり、現在、園長の下で目標の達成度や自己評価等を考慮した人事評価基準の策定を模索中である。職員が納得して業務に専念するためにも早期の策定が望まれる。</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組んでいる。	a・ b ・c
働きやすい職場づくりにとって、ワークライフバランスへの配慮は欠かせない要素の一つ		

で、年2回の職員面談を通じて職員個々の意向を含めた状況把握に努めている。取組の一環としては有給休暇（取得率平均55%）と夏季休暇（年間5日）を合わせて年間10日以上 of 休暇取得をアピールして、消化率の向上に繋げている。また、保育中の就学前の子ども1人につき、年間5日の「看護休暇」取得制度もあり、利用率は高い。時間外労働の削減を進めており、平均して1人月数時間程度であり、職員個々の事情を考慮した、短時間労働の導入も行われている。

2年前から福利厚生の一環として、法人全額負担の任意保険に加入したことにより、週3日以上 of 勤務者に対して業務以外の日常生活での怪我や病気に対しても保証を付けるなどの特典に加えて、外部のカウンセラーによるメンタルケア、その他生活習慣病の相談にも対応している。福利厚生としての補助金を活用して、食事会や年末に実施される職員の家族の参加も認めている旅行なども企画され何れも参加率は高い。

課題となっている突発的に職員が休んだ際に対応する残された職員の負担軽減策と、職員アンケート結果から読み取れる外部のカウンセラーによる相談対応についてのPR不足の解消に期待したい。

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
----	------------------------------------	----------------

職員の育成に向けて「目標管理制度」の一環として、職員一人ひとりが年間の「自己目標」を設定して達成に向け取組んでいる。掲げる目標としては業務についての目標と自己研鑽に向けた目標の2本立てになっていて、それぞれ、7月・11月に進捗状況を、3月に結果報告を記載する仕組みになっている。

「目標管理制度」の運用に当って留意すべきことは、設定する自己目標が園の目指す全体目標や部署別目標（例えば事業計画における重点課題の克服など）に如何に職員が関与・貢献できるかを年初に上司と十分コミュニケーションをとって納得して設定することである。職員自らが設定した目標を尊重しつつも、園の方針との整合性については、十分な話し合いを持つことが望まれる。また、目標に関しては可能な限り数値化し、達成度の見える化を図ることにより評価結果が明確になる。さらに達成期限を細分化することで進捗状況の把握に繋がり、軌道修正など早めに次善策を講じることができる。自己目標の設定と進め方の一考が望まれる。

18	II-2-(3)-② 職員の教育・研修に関する基本方針や計画が策定され、教育・研修が実施されている。	a・ b ・c
----	--	----------------

職員教育の一環として、園外研修に関しては研修の種別や受講者の選定は職員自ら掲げた「自己研鑽」目標などを参考に園長と副園長の合議によって計画が策定されている。また、園の代表として参加した場合や研修の内容に応じて、職員会議やクラスミーティングの場を活用して参加者による報告を行って研修内容を共有している。

令和5年度開催の職員会議の総意に基づき、園内研修に加えて、クラス代表が参加して毎月開催される「分野別会議」でテーマを決め議論を重ねることを研修の一つとして位置付けている。それぞれの会議の結果は「検討会議」で報告され園の運営に繋げている。その他、通常行われている園内研修としては外部の講師を招いた「スキルアップ研修」や「保育実践研修」、研修動画を利用した階級別研修が事業計画に組み込まれている。しかし、運営規定に謳われている「事故防止のための委員会の設置と研修の実施」について、「怪我・事故報告書」の反省

<p>会や重大事故が発生した場合など職員会議の場で注意喚起を促しているのみで、委員会の設置と研修は未実施であるため、運営規定に則り早期の対応が望まれる。</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>	<p>a・㉔・c</p>
<p>教育・研修の機会は常勤職員には均等に与えられているが、外部研修に関しては勤務時間や移動時間の制約があり非常勤職員の参加率は低い。しかし、年2回行われる「とちぎ保育連絡会」のオンライン研修は2回のうち1回は非常勤職員も含めた、職員全員の参加が原則となっている。また、内部研修に関しては勤務時間により参加が難しいケースもあるが、非常勤職員も概ね参加は可能となっている。</p> <p>新入職員に関してはリーダーや先輩職員によるOJT教育が定着していて、習熟度によって半年から1年の期間が設定されている。その間に社会人としての基本的なルールや保育にとって大切なこと（保育園で大切にしていることなど）を学ぶ機会として「新人研修」を月に1度開催し、その他に園外研修も設定されている。また、OJTを通じて日頃の悩みについてアドバイスをを行うなど公私にわたって対応・支援している。しかし、OJT教育の習熟度を判断する基準がリーダーや先輩職員の主観に頼らざるを得ない現状から、成長の段階を明確化した基準を設定してルーティン化することが望まれる。</p>		
<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。</p>		
20	<p>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。</p>	<p>㉕・b・c</p>
<p>「実習生受け入れマニュアル」を完備し、園長と副園長が窓口となって養成校等の意向を踏まえた上で実習内容を決め、実習クラスを選定して指導に当たっている。園としても実習生の受け入れには積極的で、保育の楽しさを感じてもらえるような指導を行い、今期も前年の実習生から採用に繋がった実績がある。前年度は短期大学や専門学校から4名の受け入れがあり、ここ数年は年間平均して4～5名を受け入れている。受け入れが確定すると保護者には事前に「園だより」で通知して実習生受け入れの理解を得ている。また、実習生の指導法について、副園長が東京で開催される「実習生指導研修会」にオンラインで参加して実習精度を高める努力を重ねている。</p>		

Ⅱ-3 運営の透明性の確保

		<p>第三者評価結果</p>
<p>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。</p>		
21	<p>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。</p>	<p>a・㉖・c</p>
<p>公表が義務付けられている法人や園の「現況報告書」、「定款」、「財務諸表」等々はインターネットを通じて公開されている。また、「事業計画書」、「収支予算書」、「事業報告書」等々は定められた期間内、一般の閲覧に対応している。</p> <p>園のホームページに関しては今期10月に刷新する予定で準備していたが、細部の手直しが発生して遅延しており、今期中の完成を目指し取組んでいる最中である。</p> <p>苦情・相談の内容や改善点の公開は「運営規程」では「特定の個人に値するもの以外は公表する」とあるが、数年前に1件公表して以来、今日まで未公表になっている。同規定に則り運</p>		

<p>営の透明性を確保するためにも、公表が可能な範疇の情報は随時公開することが望まれる。</p>		
22	<p>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。</p>	a・ ② ・c
<p>「定款」、「服務規律」の励行と諸規則に則り適正な運営を心掛けている。過去に県や市による監査や運営指導で文書や口頭による指摘があったが、指摘事項に関しては適正に処理されている。内部監査に関しては経営や運営に関して特段指摘事項は発生していない。外部の監査支援として公認会計士と顧問契約を結び、財務上の助言を受けて運営に生かしている。</p>		

Ⅱ-4 地域との交流、地域貢献

		第三者評価結果
<p>Ⅱ-4-(1) 地域との関係が適切に確保されている。</p>		
23	<p>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。</p>	① ・b・c
<p>事業計画や全体計画には「地域社会との連携」を掲げて積極的に地域との交流を図り、地域との関係性を深めるとしていたが、新型コロナウイルス感染拡大状況下の3年間は、ほとんどの機会が失われることになった。令和5年度から少しずつ交流が再開し、夏には、市の盆踊り大会への誘いにより、親子での参加を呼びかけ、園の団体として有志が参加した。地区の夏祭りでは4・5歳児がエイサーを披露し、法人として出店も行っている。また、地区の秋祭りには園児の作品を展示している。園外活動として小学校の校庭の桜を観に行く機会を設け、クッキング活動では、近くのスーパーに材料を買いに行っている。クリスマスには高齢者施設との交流も始めることができた。今年度は市内の企業から誘いがあり、稚魚の放流体験をさせてもらった。年長児は園外活動として、公共交通機関を利用して矢板市の長峰公園へ行く体験をしており、様々な地域交流を通して園児の社会性を高めることに努めている。</p>		
24	<p>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。</p>	a・ ② ・c
<p>前回の第三者評価で整備が改善課題となっていた『ボランティア・職場体験を受け入れるためのマニュアル』を策定し、受入れの意義や受入れの流れ、オリエンテーション、来訪者への配慮事項などを定めている。コロナ禍で受入れが中断していた中学生の職場体験は令和5年度から再開している。ボランティア受入れマニュアルを策定したものの、農協組合員による園庭への花植え以外の一般ボランティアの来訪実績はほとんどない。保育園が一般市民のボランティアを受入れる必要性や意義・目的、ルールなどを再度検討し、園としての方針を定めることが望まれる。</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>	a・ ② ・c
<p>関係機関や市役所の連絡先の一覧表を事務所に掲示している。保護者からの育児相談が多く、また、発達支援児の在籍が多いため、市の担当課や専門相談機関を紹介するなど、連携して支援に当たっている。外部の児童発達支援室を利用している園児に関しては、それぞれの施設の担当者が来園し、保護者も交えて近況を話し合い、個別計画を策定している。令和5年度は市子育て相談課の「多職種協働による相談支援事業」の臨床心理士や作業療法士、発達支援</p>		

システム担当職員の来園を依頼して、支援児の担当保育士が話し合いを行い、発達支援システムについて説明を受けたり、保護者への関わり方や声のかけ方などのアドバイスをもらったりして、普段の保育に活かすことができている。		
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。	a・b・c
園では休日保育や病後児保育を実施しており、同じ敷地の別棟で子育て支援室を開設し、一時預かり保育や学童保育も事業として実施している。これらの事業を実施する中で地域のいろいろな福祉ニーズや生活課題を把握しているため、アンケートなどを用いた地域の福祉ニーズを把握するための活動はしていない。また、法人の評議員会に元県庁職員や小学校長、公民館長、自治会長、小学校PTA役員、宇都宮市の元保育園長が参画していて、話し合いの中から地域の福祉ニーズや生活課題を把握する機会となっている。		
27	Ⅱ-4-(3)-② 地域の福祉ニーズ等にもとづく公益的な事業・活動が行われている。	a・b・c
把握した福祉ニーズに基づく活動や取組はないが、園では生活困窮者や支援が必要な家庭の子どもを受け入れており、市の各担当課や専門相談機関等との綿密な連携のもと保育事業を推進している。見学の受け入れや保護者会主催のバザーを通して、地域の人に保育園を理解して親しみを持ってもらい、一般市民からの相談に応じる間口を広げている。災害時には施設を開放して地域住民の避難場所となる場合を想定し、おむつとお尻ふきの提供ができるように備蓄し確保している。園は「赤ちゃんの家」の登録をして地域の親子の立ち寄り場所となっている。また、門扉付近にある掲示板には「子どもを守る家」のステッカーを貼って、地域の子どもの安全に寄与する姿勢を示している。		

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>入園のしおりには、「保育園では児童憲章の『児童は人として尊ばれる』『児童は社会の一員として重んぜられる』『児童は良い環境の中で育てられる』を基本理念に、一人ひとりのお子様を大切に保育していきます。」の文言を掲げ、全体的な計画にも「人権尊重」について詳しく説明して、保育の基本中の基本として職員や保護者に浸透を図っている。</p> <p>年4回あるほぼ全職員が参加する検討会議前には、全国保育士会の「倫理綱領」と「わたしの権利・ぼくの権利」(*)を読み合わせるなど、具体的に子どもを尊重する意識を定着させる取組をしている。また、「不適切な関わり防止のための規定」および「不適切な保育発生時の対応マニュアル」を設け、毎年、「保育所・認定こども園における人権擁護のためのセルフチェックリスト」(以下、「人権擁護チェックリスト」)を用いて、不適切保育についての反省</p>		

<p>と学びを深めている。</p> <p>アンケートには多くの保護者が「一人ひとりの子どもをよく見てくれる」と記載し、日頃の保育姿勢を評価していることが窺える。</p> <p>(*)「わたしの権利・ぼくの権利」は、ジャーナリスト・北村年子の著書『おかあさんがもっと自分を好きになる本ー子育てがラクになる自己尊重トレーニング』に掲載されている。</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>「守秘義務に関する規定」や「秘密保持等に関する規定」を設けて、職員に対して園児や保護者・家庭の個人情報やプライバシーを侵害しないことを義務づけており、入園のしおりに掲載している。保護者に対しては、写真の取り扱いについて、入園時に保護者から画像使用承諾書を提出してもらって、園だよりや掲示に利用している。また、行事の際の保護者による写真撮影について、SNS等に安易に掲載しないよう注意を促している。</p> <p>生活面では、年代によっては着替えスペース・おむつ替えスペースなどを設けて、羞恥心に配慮しているが、不十分な点もあると考えており、どのような場面でプライバシーに配慮する必要があるのか、詳細を文書化しておくことが求められる。</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・ b ・c
<p>毎年度、園児募集のために、市の「教育・保育ガイドブック」が発行され、市役所や支所、保育園等において設置・配布されている。「ガイドブック」には通常保育のほかに特別保育の内容や費用、利用ルールなどが詳しく掲載されており、他園と比較・検討することができるようになっている。また、それぞれの園の紹介もあり、多くの保育園・こども園・幼稚園利用希望者が情報を得ることができる。一方で、園独自にパンフレットを用意して見学者等に配布している。園内見学は随時受け入れており、園長か副園長が園内を案内して説明し、質問にも答えている。ホームページも公開しているが、内容の更新が遅れており、現在リニューアルに取りかかっている最中である。</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。	a・ b ・c
<p>「入園のしおり」の内容や重要事項説明書が改訂される度に、在園児保護者と職員に配布しており、加えて、年度初めにクラス懇談会を開催して、園から保護者に伝えたいことや変更があった内容を説明している。玄関にこれらの資料をファイリングしたものを設置して、いつでも閲覧できるようにしている。年度途中の変更に関しては、園だよりや通知文で知らせており、配慮が必要な保護者に関しては直接口頭で丁寧に説明するようにしている。就労時間等の変化など保護者側の事情で保育園の利用内容が変わる際には、申請用の書類を渡して説明し、変更がスムーズに運ぶように支援している。毎年度、重要事項説明書とともに、事業計画を含めた園の取組について、何らかの方法で保護者に配布・周知することを期待したい。</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・ b ・c
<p>市として転園に関するルールが定められており、「ガイドブック」にも転園手続きの説明が掲載されている。転園の際に引き継ぐ書類については公立・私立合同園長会議で話し合い、公立</p>		

と私立保育園間の転園でも「児童票」を引き継ぐことが決められており、保育の継続性に配慮した扱いになっている。「児童票」等の書類の引継ぎについては、保護者から「情報提供に関する同意書」を得て行われている。

他市等への転園は、保護者の同意を得て、転園先の保育園に連絡しやり取りを行っている。変更先の施設から詳細事項の伝達を求められたときは、園長または担当していた保育士が対応をしている。また、他市町からの転園があれば、元の園に連絡して直接情報を得るようにして子どもへの対応の継続性を確保するようにしている。

転園や退園時には、「何かあった時には、いつでも園に連絡してくれば、園長か担任だった保育士が対応する」と伝え、差し支えなければ新しい住所も聞くようにしている。ただし、転園・退園の際の対応方法や流れについては明文化したものがいないため、文書化することが望まれる。

Ⅲ-1-(3) 利用者満足の上昇に努めている。

33

Ⅲ-1-(3)-① 利用者満足の上昇を目的とする仕組みを整備し、取組を行っている。

a・**③**・c

利用者満足度を測るためのアンケート調査等は実施していない。親子行事が少ない1歳児は、事前に記入してもらった面談表をもとに保育参加の際に個人懇談を行って意見や要望を聞き取り、個別的な改善につなげている。2歳児クラスと幼児クラスは親子行事が多いため、個人懇談を別日に設けている。0歳児は途中入園の子どもが多く、丁寧な説明と日々の保護者とのやり取りを大切にしている。年度初めには乳児クラス、幼児クラスともに保護者懇談会を行って、意見や要望を聞くほか、日々の送迎時には保護者から直接意見や要望を聞いており、内容を集約して会議で分析と検討を行ってその結果をもとに具体的な改善に取り組み、利用者満足度の把握と向上を図っている。

ただ、コロナ禍を経て、従来実施していた保護者参加の諸行事が復活したことに対して、喜ぶ保護者がいる一方、行事が多すぎるとの意見もあるため、園として方向性に苦慮している。

Ⅲ-1-(4) 利用者が意見等を述べやすい体制が確保されている。

34

Ⅲ-1-(4)-① 苦情解決の仕組みが確立しており、周知・機能している。

a・**③**・c

「苦情解決に関する規定」を設け、苦情受付担当者を園長、苦情受付責任者を理事長と定め、第三者委員には民生委員等を充てて苦情解決体制を整備している。入園のしおりと重要事項説明書に苦情解決体制について掲載し、また、第三者委員への連絡先を玄関に掲示して、保護者への周知に努めている。保護者アンケート結果によれば、制度について概ね周知が図られていることが窺える。苦情の申し出があれば、まずは内容をよく把握し、申出人と話し合っ解決を図っている。内容や解決の結果については、クラス懇談会等で口頭により保護者へ伝えることもあるが、園だより等の文書で公表するなどとはしておらず、制度の趣旨に照らして、申出人等のプライバシーに配慮した上で、公表することが求められる。

35

Ⅲ-1-(4)-② 保護者が相談や意見を述べやすい環境を整備し、保護者等に周知している。

④・b・c

入園のしおりには、園長からのメッセージとして、「不安なこと・疑問に思うこと・分かりづらいことがあれば、誰でも相談しやすい職員に声をかけて欲しい。どんなことでも親身に考え、善処していきたい。常に一緒に目の前の子どものことを真剣に考えたい」旨の文章が載せられている。同じメッセージの中に、「気がついたことがあれば直接顔を見て話をしたい」と

<p>も述べ、園長も対応の用意があることを示している。全園児に連絡帳があるため、保護者と担任のやりとりは常に行われており、これらの姿勢が保護者の信頼を得ている要因のひとつとなっている。</p>		
36	<p>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。</p>	<p>a・㉔・c</p>
<p>送迎時、特に迎えの時間帯は保護者が保育室まで入って子どもを迎えることになっているため、担任と話しをすることができる。連絡帳や個人懇談でも相談や意見、要望を伝えることができ、基本的にすべて、園長・副園長に報告することになっている。その場で答えられないことや回答が難しいものは、内容によっては職員会議やクラス会議で話し合いをして対応している。玄関の外にあった意見箱は鳥の巣になってしまったため利用できず、新しいものを玄関ホールに設置したが、利用されることはほとんどない。</p> <p>保護者アンケート結果によると、「意見や要望などにきちんと対応してくれる」との回答が83%に達しており、また自由記述にも「丁寧に対応してくれる」とか「親身に話を聞いてくれる」「話しやすい」との記述が見られ、相談対応の良さが窺える。</p> <p>「保護者対応マニュアル」が策定されているが、園では内容が十分ではないと考えており、今後さらに文書化を進めていくことが期待される。</p>		
<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。</p>		
37	<p>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。</p>	<p>a・㉔・c</p>
<p>「危機管理マニュアル」を設け、基本方針と危機管理対策を明文化しており、危機管理責任者として園長を指定しリスクマネジメント体制を構築している。事故対応、災害、不審者対応のマニュアルも整備し、安全点検簿に基づき毎日点検を行っている。自衛消防隊を組織し、年間避難訓練計画を立てたうえで、毎月避難訓練を実施している。警察官や警備会社職員の指導により、職員が「さすまた」を使って不審者を取り押さえる訓練も実施している。</p> <p>園児のケガや気をつけたい事例については報告書に記載し、職員間で共有して対応や原因を話し合い、再発防止に努めている。子ども間のトラブルについては、その背景や要因を探って、子どもに寄り添う対応をとるようにしている。</p> <p>危機管理に関して多くのマニュアルが策定されているが、内容が重複していたり、新旧のマニュアルが整理されておらず体系化もされていないため、職員が利用するには課題がある。また、18の項目で言及しているとおり、事故防止のための委員会の設置についても検討し、この機会にマニュアルの整理・体系化と体制の整備が望まれる。</p>		
38	<p>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。</p>	<p>㉔・b・c</p>
<p>「衛生管理マニュアル」「給食衛生管理マニュアル」「下痢嘔吐処理マニュアル」「保健衛生マニュアル」「感染症対応マニュアル」などを策定し、感染症が発生した場合の拡大防止措置や、食中毒防止対策を行っている。嘔吐物処理に関しては、クラスごとに豆腐などを使ってより実践的な園内研修を行っている。保育室や使用のおもちゃなどの滅菌も徹底して行っている。病後児保育事業の看護師が常駐しており、病後児のみならず、普段から園児の健康状態に注意を払っている。看護師が担当して「保健だより」を毎月発行し、保護者に健康管理の情報や感染症の状況について知らせている。</p>		

<p>指定感染症などの登園基準（休む日数や登園が可能となる日の判断の仕方など）について、分かりやすい図で示し、入園のしおりに掲載するとともに玄関ホールにも掲示して周知に努めている。文章で書き表しただけではわかりにくい日数の数え方や登園判断が一目で分かる良い取組である。</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やっている。	a・ ㉔ ・c
<p>災害対応マニュアルを策定し、年間避難訓練計画を立てて、月1回、火災・災害・不審者侵入等状況設定を変えながら避難訓練を実施している。訓練時には、消防署や警察官、スクールサポーター、警備会社にも協力とアドバイスを求めており、訓練時には防災会議を開いて計画と反省を行っている。被災時に園が機能しなくなったときに備えて、近隣の土地所有者に協力を得て、第2避難場所を設けている。保護者に対する災害発生時の訓練として年2回の一斉メール配信を行い、そのうちの1回は、園の第2避難場所になっている駐車場を利用して、保護者への引渡し訓練を実施している。</p> <p>災害時の備品として、1日分の水と米、おむつとお尻ふき・手口ふきティッシュ等を用意しているが、その他の食品については購入を検討中である。実際の災害時には近隣の住民が園に避難をしてもらうことも想定しているので、備蓄品については数量や種類を検討する必要がある。災害発生時の登園基準については、「災害発生時の対応について」を玄関と事務所に掲示している。災害発生時の安否確認は一斉メールのアンケート機能を利用して行うことにしている。災害時の職員の出勤については、一斉メール配信とグループLINEを利用して、安否確認と出勤可能かどうかを確認して無理のない範囲で出勤することを取り決めている。しかし、職員アンケートでは出勤基準や安否確認方法の周知が十分ではないことが窺える。この程、災害時におけるBCP（業務継続計画）の策定が完了し、今後、職員への周知徹底のための研修を予定している。</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・ ㉔ ・c
<p>保育についての標準的な実施方法は「友里かご保育園で大切にしていること」とデイリープログラムで文書化している。内容は保育園の役割から、子どもの成長について、園独自で取り組む保育（自然とのかかわりの中での経験・異年齢保育・食育・行事・茶道等）、保護者支援等に対しねらいと留意点、保育士の関り方が記載されている。この冊子は職員全員に配付しているが、コロナ禍時より勉強会・研修等は行っておらず、現在は各自が確認することになっている。また保育が標準的な実施方法にもとづいて実施されているかは、園長・副園長が指導計画の評価や日常の保育の中で行き、各会議で職員が確認している。</p> <p>「友里かご保育園で大切にしていること」は、職員と保護者全員に配布されていたので、保育園全体の内容になっている。今後は職員の構成が変わることを考慮し、保育の一定の水準・内容を実現することを目指すための保育の標準的な実施方法として再度見直し、職員全体に周知徹底をするため研修や個別指導を行うことを期待する。</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。	a・ ② ・c
<p>保育の実施方法については、必要に応じ現在の状況に合わせて各クラス等で検証し見直しを行っている。職員や保護者等からの意見や提案は各会議（クラス会議・分野別会議・リーダー会議等）やクラス懇談会等で出されているが、園全体の標準的な実施方法に反映させる仕組みは定められていない。今後は子どもが必要とする保育内容の変化や新たな知識・技術等の導入を踏まえ、定期的に現状を検証し見直しをしていく仕組みを構築することを期待する。</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 アセスメントにもとづく指導計画を適切に作成している。	a・ ② ・c
<p>入園前と毎年度個人面談を行い、子どものニーズを把握し保護者の意向確認もしている。年齢別の年間指導計画は担当保育士が子どもや家庭状況等を把握し、保育園の全体計画に沿って作成し、園長・副園長が確認しアドバイスを行っている。3歳未満児と支援の必要な子については、個別計画を作成している。指導計画は園内の栄養士や看護師、必要に応じて外部の関係者と連携を取り協議し作成している。アセスメントについては様式があり手順を定めているが、子ども全員について個別の具体的なニーズが明示されていない。今後は一人ひとりの子どもに応じた援助を行うため、アセスメントが指導計画に反映されるよう手順・記録について明確にし全体で共有することを期待する。</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・ ② ・c
<p>年間指導計画は年4回、期ごとに評価・見直しを行い、月案や個別指導計画はクラス会議で協議・評価し、園長・副園長が確認しアドバイス等を行っている。行事や安全関係等の計画は担当者が作成し、全体に周知し実施後に評価する手順になっている。今後は、指導計画の評価・見直しが、標準的な実施方法に反映すべき事項か、保育・支援の状況に関することか、保育の質に関わる課題等かを明確にし、次の指導計画の作成に生かせるよう、組織として評価・見直しの手順を更に明確にしていくことを期待する。</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記録が適切に行われ、職員間で共有化されている。	a・ ② ・c
<p>子どもの状況は保育園で定めた様式によって把握し、児童票に記録している。年度末には子どもの引き継ぎ事項を文書化し、次年度担当に申し送りしている。健康管理・給食関係、事故報告、避難訓練、安全点検等は定められた様式で記録をしている。月案や保育日誌はICTを取り入れ、全体で共有している。職員間の情報共有は定期的な会議と日々の記録（報連相ノート・子どもの検温表）を職員各自が確認することで行っている。今後は連絡ノートを含め各記録について、職員による記録内容や方法に差異が生じないように、保育園としての記録要領を整備し職員に周知することを期待する。</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。	① ・b・c
<p>法人の規定により、子どもに関する記録の管理を行っている。職員に対しては、記録の管理や個人情報等の取扱いについて、全員参加の会議において毎年周知・検証を行っている。保護</p>		

者には入園時に入園のしおり（重要事項説明書）等で説明し、画像使用承諾書の同意を得、更に行事ごとに保護者に写真や動画の扱いについて注意を促している。

A-1 保育内容

		第三者評価結果
A-1-(1) 全体的な計画の作成		
A①	A-1-(1)-① 保育所の理念、保育の方針や目標に基づき、子どもの心身の発達や家庭及び地域の実態に応じて全体的な計画を作成している。	a・ ① ・c
<p>保育理念・保育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、保育園の特色ある保育（自然とのかかわりの中での経験・3歳以上児の縦割りクラス編成・食育・行事・茶道等）や保護者支援、地域との交流、職員の研修・自己評価等を含む園の「全体的な計画」を作成している。保育園は各指導計画、家庭および地域社会との連携、行事、保育士の自己評価、研修等の評価・見直しを年度末に行っているが、全体的な計画の評価・改善に繋がっていないと考えている。今後は年度末の各評価から子どもの心身の発達や家庭及び地域の実態を職員全体で捉え、次年度の創意工夫された保育の実践に繋がる全体的な計画作成に反映させいくことを期待する。</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。	a・ ② ・c
<p>園庭は園舎裏にあり、林に囲まれて夏場でもほとんどが日影になるので、蚊の対策を取りながら外遊びを楽しめる環境となっている。子ども達は築山・丸太・立木を利用したブランコや昆虫や木の実を見つけるなど、自然を感じながら日々遊んでいる。保育室は床暖房になっており、子ども達は裸足ですごしている。近年の暑さ対策として、テラスやプールにも屋根を付けたとのことである。玩具の素材や遊具の配置等は子どもの発達に合わせ工夫し、滅菌庫や定期的な洗浄で玩具の衛生面に留意している。トイレ・手洗い場は定期的な清掃と汚れた都度清掃を行うことで清潔さを保つようにしている。毎朝早番職員が園内外を点検し、破損等の危険を確認している。園庭の広さや秋の落ち葉が多い時期など対応が難しい現状もあり、環境整備について、職員会議で清掃等を見直し全体で取り組んでいる。また園舎についても築20年が過ぎ修繕の必要なところも出てきていることから、修繕計画を検討していく方向にあるので、今後更に保育園全体で環境整備に取り組むことを期待する。</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・ ③ ・c
<p>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うよう保育園全体で取り組んでいる。子どもへの援助についてはクラス会議等で検討し、園全体での共有を図っているが、保育士の配置等で時には子どもの状態に応じられないもどかしさも感じている。保育士は子どもの気持ちをしっかり受け止めることを大切に、指示や否定的な言葉を使わないよう留意している。令和5年度は「不適切な保育」の園内研修を行い、人権について学び、チェックシートを使用し自らの保育を振り返り、子どもの気持ちに寄り添う保育を学び直した。保育園は保育士による子どもへの関わり方に差が出ないよう研修等に取り組むたいと考えている。今後もさらに</p>		

<p>子どもの個人差を把握し職員間で共通理解し、保育士等の配慮・支援が行われることを期待する。</p>		
A④	A-1-(2)-③ 子どもが基本的な生活習慣を身につけることができる環境の整備、援助を行っている。	a・ ④ ・c
<p>一人ひとりの発達に合わせて、家庭環境に配慮し子どもが基本的習慣を身につけることができるよう援助を行っている。幼児の縦割りクラスでは、年上の子のやる姿から年下の子が学ぶことや、年長児が教える姿が見られ、子どもが自然に基本的な生活習慣を身につけられる環境になっている。保育士は子どものやりたい気持ちや甘えを受けとめ、無理強いせず「できた」という達成感や満足感、次への意欲を育てるよう留意し援助をしている。子どもが乳児期から就学までに段階を経て基本的な生活習慣を身につけていくことを大切にしているが、保育園としては子どもへの対応等にまだ課題があると考えているので、今後更に検討し環境の整備や援助が行われることを期待する。</p>		
A⑤	A-1-(2)-④ 子どもが主体的に活動できる環境を整備し、子どもの生活と遊びを豊かにする保育を展開している。	a・ ⑤ ・c
<p>子どもが自発的に意欲的に関われるよう、戸外、室内の環境に関して各会議（クラス会議・園庭会議・遊び会議・物づくり会議等）で検討し、年齢に合わせ環境の整備を行っている。一日の保育の中で、戸外遊びを積極的に取り入れること、異年齢児との生活と遊びの中で友だちとの関係づくりや共同活動ができるよう配慮している。保育士は子どもがやりたいことと経験させたいことに留意し、子どもが自分の思いを言葉にして伝えられることや、満足感や達成感を共有することを大切にしている。園舎と園庭の位置関係や職員体制により、時に子どもが様々な表現活動ができないことがあり課題となっているが、各会議で対応等を検討しているので、今後園全体で更に主体的に活動できる環境整備が行われることを期待する。</p>		
A⑥	A-1-(2)-⑤ 乳児保育（0歳児）において、養護と教育が一体的に展開されるよう適切な環境を整備し、保育の内容や方法に配慮している。	⑥ ・b・c
<p>0歳児の定員は9名で月齢2カ月から受け入れている。保育室を可動式の棚とベッドで仕切り、遊び・食事・午睡のスペースを作っている。月齢に差があり、生活リズムが違う子がゆったりと静かに過ごせるよう、園内で連携し別部屋で過ごすことができるよう配慮をしている。0・1歳児用に前庭があり、季節が感じられる様にしだれ桜、ブルーベリーやもみじ等の木がある。0歳と1歳との保育室はテラスで繋がっており、交流して保育を行うことで、年度途中でも発達状況に合わせ1歳児クラスへ進級させるなどの配慮も行っている。子どもと安定した関係を築くために、入園時に子ども一人ひとりの担当を決め、その保育士を中心に活動と休息のリズムを大切に、発達に合わせた玩具や遊びの提供を心掛けている。離乳食については栄養士・調理員・保育士が日々の状況を共有し対応している。看護師による体調管理も毎日おこなっている。保護者とは連絡帳や送迎時の会話で日々の生活リズムや離乳食等について密に連携し、いつでも保護者の相談に応じ支援を行っている。</p>		
A⑦	A-1-(2)-⑥ 3歳未満児（1・2歳児）の保育において、養護と教育が一体的に展開されるよう適切な環境を整備し、保育の内容や方法に配慮している。	⑦ ・b・c
<p>1・2歳児は年令別クラスで保育をしている。子どもの「やってみよう」気持ちを大切に、</p>		

<p>安全に活動できるよう環境を整備し保育を行っている。おやつ時間などは、外からの刺激を受けないようカーテンを利用し落ち着いて過ごせるよう工夫している。1歳児は個々の発達状況に配慮し、いやいや期など自我の育ちを受けとめ一人ひとりに丁寧に対応するよう保育を行っている。2歳児は一人ひとりの思いを大切にしながら、それぞれの気持ちを代弁することで友達とのかかわり方を伝えていくよう留意している。また幼児組への移行を考慮し、基本的な生活習慣が身に付くよう支援し、椅子に座って行う活動や幼児組との戸外遊びなども取り入れている。保育士は個々の保育観や子どもを見る視点の違いを話し合いの中で共有し、保育内容や支援方法を栄養士・調理員・看護師とも連携し、検討・工夫をして保育を展開している。保護者とは連絡帳や日々の送迎時に連携を図っている。</p>		
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。	a・ ㉔ ・c
<p>3・4・5歳児は縦割りの2クラスになっている。保育士はクラス担任と年齢別の担当をし、クラス活動と年齢別活動を計画し保育を行っている。子どものやりたいこと、保育士が経験させたいこと、個別の活動と集団での活動などができるよう、保育内容や方法に配慮している。保育士は子どもの良い所を伸ばし、苦手なことへの意識を少しでも減らし、自分でできることは自分でするよう、自分の思いを言葉で伝えられるよう支援をしている。また仲間と一緒に楽しめる経験を増やしていけるよう、披露する場（親子レクリエーション・地域のお祭り・高齢者との交流等）を設けている。実際の保育の中では、保育士からの指示は少なく、子どもが考えられるような言葉かけや子どもと話し合う時間が多く見られた。縦割り保育では、5歳児はリーダーとして引っ張る力が、3・4歳児は年上の子の真似をして取り組もうとする力が身に付いているとのことである。広い園庭や園舎と園庭の位置関係、職員体制などから子ども達の安全等を図ることに課題が見られるので、今後常に子ども達を見守り確認できる体制をどのように構築するか検討することが望まれる。</p>		
A⑨	A-1-(2)-⑧ 障害のある子どもが安心して生活できる環境を整備し、保育の内容や方法に配慮している。	a・ ㉔ ・c
<p>建物・設備はバリアフリー化し、必要に応じて環境整備を行うようにしている。定期的に子どもの成長と状況・家庭状況・保護者の望むこと・保育内容・保育士の関わり方等を検討し個別指導計画を作成し、職員間で共有し保育を行っている。専門機関・医療機関等とも連携を図り情報交換を行い、助言や指導を受けている。また保護者の同意を得て医療機関等へ同行もしている。職員は研修等に参加し必要な知識や情報を得、園内で報告をしている。支援の必要な子どもの保育に関する情報等は個別に保護者には伝えているが、保護者全体へは玄関ホールに発達についての本を置くなど情報提供するにとどまっている。今後は支援の必要な子どもの保育について、保護者全体に対して理解を深めるような取組を行うことを期待する。</p>		
A⑩	A-1-(2)-⑨ それぞれの子どもの在園時間を考慮した環境を整備し、保育の内容や方法に配慮している。	a・ ㉔ ・c
<p>子どもがゆったりと落ち着いて過ごせるよう保育室を含め環境を整備している。年齢や保育時間に応じて、保育室や職員体制を検討し対応している。保育士は子ども一人ひとりの在園時間を把握し、心身の健康に留意し、状況に合わせて休息等に対応し、家庭的でゆったりと過ごせるよう配慮している。0歳児は特に状況により、異年齢児と合流しての早遅番保育はしないよ</p>		

<p>う配慮している。保育士間の引き継ぎ（保護者への伝達を含め）は、朝の検温ノート、報連相ノートを利用し情報の共有を行い、密に連携を図るよう努めている。土曜保育や休日保育の実施については、園児の年齢や人数により職員を配置し、保育内容等に配慮している。混雑する送迎時間については保護者からも不安の声もあるので、今後更に安全な対応を検討することを期待する。</p>		
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。	a・b・c
<p>子ども達が就学以降の生活に見通しが持てるよう、生活や遊びを通しての活動に取り組んでいる。子ども達が自分で成長を感じられ楽しい思い出を多く作れるよう、親子行事を含めお泊り保育などを行っている。文字や数への興味・関心は、生活の中で持てるよう留意している。年長児が地域の小学校1校へ見学や散歩に行くことや、地域の夏祭りが小学校で開催される際に「エイサー」を披露し、小学校の生活に見通しをもてるよう配慮している。小学校への引継ぎは、児童要録の他に支援児はリレーシートや発達支援システムの個別支援計画を利用して情報提供し、切れ目のない支援を行っている。また幼保小連絡協議会での意見交換や必要に応じて各小学校と連携をしている。保護者には個別に話をし、就学に関する資料（教育委員会発行）の配付等を行っているが、保育園としてその取り組みは十分でないと感じているので、今後保護者が小学校以降の子どもたちの生活について見通しを持てる機会が更にできることを期待する。</p>		
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・b・c
<p>衛生管理マニュアルと年間保健計画（看護師作成）により子どもの健康管理を行っている。朝の受け入れ時に全員の検温を行い、子どもの日々の健康状態の把握に努めている。家庭でも毎朝測った体温やその日の体調を連絡帳に記入し、園からはその日の状況を連絡帳や口頭で伝え、連携して子どもの健康管理を行っている。必要に応じて子どもの健康状況や対応について、看護師から保護者に話をすることもある。服薬については「投薬依頼書」と薬を保育士に手渡すことを徹底し事務室で保管し安全を図っている。服薬は看護師（不在時は園長か副園長）が行っている。また怪我が起きた時は「怪我報告書」を作成し、状況等を確認し反省・改善に努めると共に保護者へ報告している。「保健だより」（看護師作成）を毎月発行し、必要な情報を適切に提供している。職員は定期的な「食育衛生会議」の中で、熱中症や嘔吐処理の方法を学び直し共有している。</p>		
A⑬	A-1-(3)-② 健康診断・歯科健診の結果を保育に反映している。	a・b・c
<p>内科検診・歯科検診（年2回）・眼科検診（年1回）を行い、診断結果を記録し、保護者には書面で伝えている。その後の状況については個々に確認し、家庭と共有し日々の保育の配慮に繋いでいる。当日受診できなかった場合は、後日嘱託医院で受診できる仕組みになっており、全員が受診できるよう働きかけている。看護師が健康診断の結果や毎月の体重身長測定、カウプ指数から子どもの状況を確認し、栄養士や保育士と食事の対応（食べ方・量等）や個々の遊びの内容等を検討し保育に活かしている。今後は更に現在の子どもの状況に対応した内容を保健計画に反映させ、園全体で共有することを期待する。</p>		

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。	㉑・b・c
<p>「食物アレルギー対応マニュアル」や「アレルギーガイドライン」に基づき子どもの状況に応じた適切な対応を行っている。食事の提供については、「医師の指示書」、保護者・担任・栄養士・園長・看護師が話し合い、同意書等を作り取りし代替え食等を提供している。子どもの状況については、職員会議で共有している。誤配膳や誤食がないように、調理員と担任間の確認や給食トレーの色分け、着席するテーブルにも留意している。アレルギー児を担当する職員は必ず外部研修を受け、園長・副園長・栄養士・看護師も定期的に研修を受け、園内にフィードバックしている。全体の保護者に向けてアレルギーや慢性疾患等についての理解を図る取組は保健だより等で行っている。</p>		
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。	㉑・b・c
<p>食育計画（栄養士作成）を年齢別に作成している。行事食や季節感のあるおやつ（柏餅・七夕ソーメン・おはぎ・お汁粉・恵方巻等）、幼児組のクッキング活動（年7回等）についても年間計画を別途に作成し、野菜の栽培も園庭で行い、子どもの食への関心を深めている。畑で育てた野菜は、年長児のお泊り保育で子ども達と調理し食べている。食器は陶器等を利用しているが、適切な形や重さ等には常に留意している。和食中心の食事には慣れていない子もあり、最初は戸惑いも見られるとのことであるが、個々の発達や咀嚼・嚥下の状況を把握し、保育士・栄養士・調理員・看護師等で検討・工夫して支援をしている。</p> <p>毎月発行される「給食だより」（栄養士作成）には、季節の食に関する情報や献立のレシピ等が掲載されている。日々の昼食・おやつは玄関に展示し、担任から子どもの食事等の状況を伝えることで、家庭と連携し食育に取り組んでいる。保護者アンケートからも保護者の給食等への関心の高さが窺えた。</p>		
A⑯	A-1-(4)-② 子どもがおいしく安心して食べることのできる食事を提供している。	㉑・b・c
<p>給食衛生マニュアルに基づき適切に衛生管理を行い、「子ども達が食べるものは手作り」と考え、旬の野菜を使い、和食中心にした献立で食事とおやつを提供している。主食（雑穀ご飯・麦ご飯・大豆ご飯・麺パン類・玄米ご飯）、主菜（たまご・豆腐・魚・肉類）、おやつ（甘系・スープ・小麦粉系・ご飯・野菜系）が曜日により食材が決まっている。献立は誕生会（主食が赤飯）や季節の行事（七夕・芋掘り・十三夜・クリスマス・どんど焼等）に関連し工夫し考えられている。調理は専属の調理師、栄養士・調理員がだしをとることから行っている。幼児組は昼食・おやつをランチルームで行っているが、一斉ではなくグループごとに食べ始め、個々に合わせ食事の支援をしている。また主食・汁等は栄養士や調理員が一人ひとりに声をかけ見守る中、子どもが配膳することで自分の食べる量を考えている。0・1・2歳児の食事については日々クラス担任と連携をとっている。月1回「食育衛生会議」（園長・副園長・栄養士・保育士・看護師参加）を行い、子どもの発育状況や体調、摂食状況を確認し、献立や調理方法を検討し次に活かしている。</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		
A⑰	A-2-(1)-① 子どもの生活を充実させるために、家庭との連携を行っている。	㉑・b・c
<p>子ども全員に連絡帳（おんりいわんノート）があり、毎日、担任保育士がその日の様子や保護者の相談・質問等に答える内容を記載している。普段の保育のほか、園外保育の際の園児一人ひとりの様子を写真入りで伝えることもあり、保護者から我が子の様子がよく分かると好評である。保育所では幼児（3歳以上）になると連絡帳への記載がなくなる場合が多いが、当園では全員に保護者の手元に残る卒園までの記録があり、特筆に値する取組である。また、行事や保育の様子の写真を載せたクラスだよりを毎月発行している。さらに、保護者が迎えの時に保育室に入れるので、保育の様子を日常的に見ることができたり、担任等と会話したりして情報の共有がしやすく、保護者と保育士の信頼関係の構築ができています。</p>		
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。	㉑・b・c
<p>入園のしおりには、「いつでも相談に応じる」と記載されており、連絡帳でのやりとりのほか個別面談や保護者からの要請に応じた相談対応を行っていて、保護者アンケートからは、相談対応の良さが窺える。年度初めにはクラス懇談会を開催して、保護者の悩みや困りごと、育児相談に答えている。相談・話し合いの内容によっては園長・副園長に報告し今後の対応などを検討して、児童票などに記録している。また、必要があれば市の子育て相談課や専門の相談機関、療育機関等を紹介し、安心して子育てできるよう支援している。</p>		
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。	a・㉑・c
<p>前回の第三者評価の際の改善課題となっていた「虐待予防対応マニュアル」を、市が策定して示したマニュアルと外部研修から得た情報をもとに園独自に策定した。保育士が外部の研修にも参加して、学んだことや対応方法を園内で共有している。日々の保育の中で子どもの心身の状態や家庭環境、生活状況を把握して虐待の兆候を見逃さないように努め、園長をはじめ職員同士で話し合い、また、市や県の担当者、関係機関と連携しながら、保護者や家庭の支援を行っている。マニュアルや研修に基づいた実地訓練を行っていないので、まずは園内研修で机上訓練などを実施することが望まれる。</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）		
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・㉑・c
<p>各保育士は、定められた自己評価表を利用して定期的に自己評価を実施し、園長と副園長が面接を行って指導や助言をしている。また、「人権擁護チェックリスト」を用いた保育の振り返り</p>		

返りも行っている。普段の保育について事例を挙げて職員全体で話し合う機会や行事の度に反省や振り返りの機会を設けているが、第三者評価の際の自己評価以外には、事業所運営に対する評価表を用いた自己評価を実施していない。職員の自己評価のまとめを行うとともに、事業所の自己評価を定期的実施し、両者をリンクさせて保育と園運営の質の向上を図ることが望まれる。