

(別記)

(公表様式1)

新潟県福祉サービス第三者評価結果公表基準

① 第三者評価機関名

公益社団法人 新潟県社会福祉士会

② 施設・事業所情報

名称：新津認定こども園（さくらこども園）	種別：認定こども園（保育所型）	
代表者氏名：園長 島田 宏之	定員：176名	
所在地：〒956-0032 新潟県新潟市秋葉区南町10番3号		
連絡先電話番号：0250-22-0404		FAX番号：0250-21-6176
ホームページアドレス	https://www.kousaikai.or.jp/sukoyaka/niitsu/	
【施設・事業所の概要】		
開設年月日：昭和30年4月1日		
経営法人・設置主体（法人名等）：公益財団法人 鉄道弘済会		
職員数	常勤職員：38名	非常勤職員：10名
専門職員	保育士 38名	看護師 1名
	管理栄養士 1名	栄養士 1名
	調理師 2名	
施設・設備の概要	保育室（7か所合計）336.70㎡	遊戯室（1か所）146.60㎡
	乳児室（1か所）37.00㎡	ほふく室（2ヶ所合計）96.89㎡

③ 理念・基本方針

(1) 理念

【法人】

鉄道弘済会は、1932年（昭和7年）鉄道に従事し、殉職した職員の遺族や身体に障害を負った職員を救済・援護する目的で福祉団体として設立して以来、長年にわたり社会の福祉ニーズに幅広く応える事業を展開してきました。

私たちは、2013年（平成25年）10月公益財団法人として新たにスタートしましたが、設立当時の志を変えることなく、これまで培ってきた経験、知識、技能を高めつつ、更に専門的、先駆的な取り組みに努め、持続的に福祉サービスを提供するとともに、これを収益事業で支え、だれもが暮らしやすい社会の実現に貢献して参ります。

【施設】

一人ひとりの子どもを大切にし、保護者や地域社会から信頼され選ばれる保育所を目指す

(2) 基本方針

【法人】

(信頼される福祉サービスの提供)

1 私たちは、利用者一人ひとりの目線に立ち、まごころ込めた福祉サービスを提供するため、常に専門知識の習得に努め、利用者や地域の方々から信頼される「福祉の鉄道弘済会」を目指します。

(公益目的事業を持続するための自立型運営)

2 私たちは、福祉サービスを提供するために、自ら保有する資産の効果的な活用とコストマネジメントを実践しつつ、安定した公益目的事業を遂行し、自立型運営を持続します。

(社会的責任の遂行)

3 私たちは、法令遵守の精神に則り、誠実かつ公正に行動し、地球環境の保護に努め、地域社会との共生に取り組みます。

【施設】

1 くつろいだ雰囲気の中で情緒が安定し、意欲的に遊び、豊かな心と基本的な生活習慣を身につける。

2 積極的に体を動かして遊び、運動機能を向上させ、自ら安全を守り、危険を予測する能力を身につける。

3 自然に触れ、体験を通して、自ら考えたり、造ったり、表現したりして豊かな感性を育てる。

④ 施設・事業所の特徴的な取組

新津認定こども園（さくらこども園）は保育を必要とする乳幼児に対して「一人ひとりを大切にし、生きる力を培う保育」に取り組み、その保護者と地域に対して「安心できる子育て環境」を提供します。

① 職員の専門的知識、人間性を高め、保護者、職員とのコミュニケーションを通して相互理解を深めます。

② 地域の専門機関との連携のもと保護者、地域の支援を図ります。

③ 定期的な保育ニーズの調査、把握を行い、保育サービスの継続的な改善及び質の高い保育サービスの維持に努めます。

⑤ 第三者評価の受審状況

評価実施期間	令和5年7月1日（契約日） ～ 令和6年3月28日（評価結果確定日）
受審回数（前回の受審時期）	4回（平成30年度）

⑥ 総評

◆ 特に評価の高い点

○法人のバックアップ体制が整備されており、さくらこども園は安定した運営を行うことができている。

法人運営においては事業体系が確立しており、法人全体での収益事業から費用面での支援を受けて公益事業等の展開が行われている。法人が担う使命「わが国の福祉の増進、だれもが暮らしやすい社会の実現」を目指して、各事業が展開されており、さくらこども園は法人のバックアップを受けながら経営面においても安定した運営が実施できている。

法人と連携した「会計システム」や「人事管理システム」、「こうさいネットインフォメーション」による職員との情報共有、ハードウェア業務支援システム「コドモン」等の活用で保育教諭の業務改善を図る取り組みなど、法人と一体的に課題等の抽出を図りながら、適切な運営が実践できている。PC等を通じて本部会議への出席や法人全体の研修への参加も行うことができ、職員の質の向上に繋がっている。また、法人の運営に関する資料等もネットワークシステムの中でいつでも確認する事が可能となっている。

階層別の職員研修計画や人事考課制度も法人と一体化した中で展開している。保育教諭が障害児保育の中で迷った時などは、法人内で従事している専門官にいつでも相談できる体制が確立していることや、幼児保育を専門とする著名な大学講師の講義も受けることができるなど、サービスの質の向上や人材育成に法人の支援が活かされている。また、保護者との連携についても、園だよりの配信、欠席連絡、連絡事項等もすべてスマートフォンを活用した「コドモン」システムを採用したことで、保育教諭等の業務の効率化が図られている。法人、園、職員等が連携する事で一体化した安定した運営が実践されている。

○年間の食育計画に基づき、年齢別の食育活動の取組みが実践されている。

最近では核家族化や食事の簡素化、また家庭生活において「個食」や「孤食」の問題も増えつつある。さくらこども園では食育基本法に沿って、『心も体も楽しく食べることの大切さを感じる子ども』を園目標に、食育活動を通じて子どもたちの健全な育成のための保育実践が行われている。

子どもたちには、自主性を大切にしながら、野菜栽培をし、水やりや観察を通して野菜の成長や収穫するまでの大変さや楽しさを感じてもらっている。また収穫した野菜を調理してもらうためのクッキング（エノキをわける、トウモロコシの皮むき、ゴーヤの種取りなど年齢別にいろいろ経験させている）をとおして五感を磨き、収穫した野菜を皆で食べることによって、楽しく食事ができている。行事食や地域に伝わる伝統的な食文化も取り入れながら、子どもたちが楽しんで食事ができるよう工夫している。そして、親子の会話の中

で園で食べたメニューの話が出て、保護者からレシピを知りたいとの要望も増えてきており、親子のコミュニケーションの一助となっていることもうかがえる。

毎月発行している『食育だより（給食だより）』や、ホームページ等で、食の情報、食育活動の様子や、希望のあった献立紹介等、を発信することで保護者へ食育に対する理解を深めてもらい、家庭や地域との連携を深めている。

○従来の行事を大切にしながら『主体性』という観点で検討・改善を図っている。

さくらこども園の長い歴史の中で大切にしてきた行事の一つに「鼓隊活動」（打楽器によるマーチング演奏）がある。その鼓隊活動は園の特色、保育の柱の一つとして位置付けられ、長く子どもや保護者、地域の中で大切に受け継がれている。しかし、この活動が、子どもたちにとって「一斉的」でないだろうかという観点に立ち、昨年度より見直しを行った。その鼓隊活動によって子どもたち自身が経験する達成感や音楽への親しみを大切にしつつ「一人ひとりが楽しめる」「自らやりたい」と感じることの出来る活動に繋げるためにはという観点で見直しを行うことで、既存の型にはまった指導方法ではなく、目の前の子どもたちと共に作りあげる活動に繋がった。また、子ども自身がその活動を通して、他児を思いやる場面も見ることができ、保育目標の1つである【思いやりのある優しい子ども】の実現へむけての取り組みの一つとなっている。

法人の往還型研修を通して、子どもの主体性を育む保育環境のあり方についても園全体で検討する機会を持ち、日々の保育はもとより作品展や発表会などの従来の行事を丁寧に見直し、子どもが楽しいと思える保育の実現に向け取り組んでいることが、指導計画や、今回の第三者評価における訪問調査時のヒヤリングで確認できた。

◆ 改善を求められる点

○プライバシー保護の取り組みを標準的な実施方法へ反映することが望まれる。

プライバシー保護へ向けての取り組みとしては、子どもの「見られたくない」という気持ちに寄り添って、保育場面、事例を通し各種会議で検討し、実践が行われていることが確認できた。しかし、その内容は「標準的な実施方法」に反映させるまでには至っていない。子どもに関わるすべての職員が共通認識のもと「プライバシー保護」に向けての取り組みが行えるよう「標準的な実施方法」の見直し、検討が望まれる。

⑦ 第三者評価結果に対する施設・事業所のコメント

(R6.3.28)

時とともに子どもたちを取り巻く環境が大きく変わってきており、保育サービスの内容も常に見直しを繰り返し、より良いものを提供しなければならないと考えています。そのためにも、独りよがりではない新しい考え方を取り込んだサービスを実現のために第三者評価の受審は必要だと考えています。

特に、主体的な保育を実現する過程において、園児の個性に合わせた個別の保育

計画が重要になってきています。そこには保護者の思いも反映させていく必要があります、それらを標準的なサービス目標として具体的に策定していきます。

また、間もなく創立70周年を迎える当園は、より地域のみなさまにとって必要な園として、地域に貢献ができるように努力していきます。

私たちの夢は「全ての子どもたちが幸せであること」。その実現のためには、日々の保育に真摯に取り組み、より良い方法を模索し、改善に向けた行動を行っていきます。そして、職員だけでなく、保護者の皆様と地域の皆様と一緒に夢の実現に取り組んでいきたいと考えています。 (園長 島田 宏之)

(. .)

(. .)

⑧ 評価細目の第三者評価結果 (別添：公表様式2のとおり)

【参考情報】福祉人材育成の取組に関する施設・事業所のコメント

--

評価細目の第三者評価結果

【 保育所版 】

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

Ⅰ-1-1(1) 理念、基本方針が確立・周知されている。		
評価細目	評価結果	コメント
1 Ⅰ-1-1(1)-① 理念、基本方針が明文化され周知が図られている。	a	<p>○法人の理念を基に保育園の「保育理念」「保育方針」「保育目標」が策定され、公表されている。</p> <p>法人理念は設立時に策定されたものである。公益事業を展開していく基盤となった精神は、国有鉄道に従事し、殉職した職員の遺族や、公傷によって退職した職員の救済・支援を行うことにあった。1932年の法人設立以後この精神は受け継がれてきている。</p> <p>法人の理念を基に、園の目指すところは、すべての子どもたちが幸せである事であり、この事を実現するために、職員が同じ方向性のもと、日々何をしなければならないかを考えて取り組んでいる。「一人ひとりの子どもを大切に、保護者や地域社会から信頼され、選ばれる保育所を目指す」という保育理念は、職員が園の設立時に話し合って作り出したもので、現在まで定期的に振り返る機会を持ちながら、拠り所として大切に受け継がれている理念である。</p> <p>園の「保育理念」「保育方針」「保育目標」は、ホームページやパンフレット、お便り等に記載されている。ホームページは法人本部で作成しているが、写真やイラストを組み入れてあり、保護者をはじめ、地域の方にも読み取りやすいように工夫されている。ホームページは、園の依頼により、法人本部で行事やお知らせなどの更新が行われている。</p> <p>○法人理念、保育理念等については、職員、保護者に周知が図られている。</p> <p>法人のホームページは運営する事業全体の内容と社会的役割等について記載され、法人が目指す理念についても分かりやすく説明されている。園のホームページにおいても、施設概要に加えて、「理念」「方針」「目標」が記載されている。また、「パンフレット」や「年度初めの園だより」にも記載を行い、保護者に周知が図られるように取り組んでいる。ホームページ同様に、パンフレットや園だよりもイラストを添えるなど読み取りやすいように工夫されている。</p> <p>職員は入職時の新人研修にておいて理念等について理解を深め、また、年に1回開催される職員説明会においても説明を受けるなど、振り返りを行う機会があり、更なる周知が図られている。園内にも掲示が行われており、日々意識できるようになっている。保護者に対しては、従来は保護者会等でも説明を行ってきたが、コロナ禍で集会の機会がなく、ホームページや園だより、入園時での説明会にて周知が図られるように取り組んでいる。今回の第三者評価の保護者アンケート結果からは、周知が図られている事が読み取れる。</p> <p>配慮が必要な保護者の方には理解が得られるように丁寧な説明を行うなどの工夫を行っている。子どもたちには、日々の保育実践の中で、大切にしている事などが分かるように努めている。</p>

I-2 経営状況の把握

I-2-1 経営環境の変化等に適切に対応している。		
評価細目	評価結果	コメント
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	<p>○各種会議や研修に参加し、経営に関する情報収集を図り、分析に努めている。</p> <p>園長は市の保育課長が講師を勤める研修会に出席し、保育運営に関わる情報・データから、市内の総園児数や保育施設数、各園の申し込み状況を把握し、自園の将来的な展望等を分析している。また、社会福祉事業全体の内容としては、地域福祉計画等の説明会が市の担当者から行われており、児童福祉に関する内容を把握している。所在する地域の情報としては、区の指導保育士より地域事情を把握する機会がある。更に園長は新潟市私立保育協会の総務部に属しており、毎年、協会に所属する園を対象としたアンケートにも携わっていることなどから、保育施設が抱える課題等の把握も行うことができている。</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	<p>○情報収集や現在の運営状況から課題を見出し、明確にして解決に向けた検討・取り組みを行っている。</p> <p>園長は情報収集・分析を行った上で5つの課題を明確にしている。現在の課題としては、「保護者からも要望が多い駐車場の不便さ」「保育教諭の事務・雑用の軽減」「保育教諭のキャリア形成と処遇改善」「保育教諭のスキルアップ・モチベーションの向上」「園児の利用時間等に対応した職員確保」を掲げて明確化している。具体的には、ベテラン職員が短時間勤務を希望し職位を臨時職員に移行したり、保護者の就業状況の変化による長時間保育の園児の増加など、社会的な現象が反映された課題も見えてきている。また、コロナ禍以前は保護者とのコミュニケーションが取りやすかったが(父親参加の懇親会等も実施していた)、コロナ禍で保護者とのコミュニケーションの取り方も課題となっている。</p> <p>年2~3回の法人本部役員等の訪問時には、課題の共有化が図られており、課題解決に向けた取り組みは事業計画に反映されて進められている。</p>

I-3 事業計画の策定

I-3-1 中・長期的なビジョンと計画が明確にされている。		
評価細目	評価結果	コメント
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	<p>○法人において2023年度~2027年度(5ヶ年)の中期経営計画が策定されている。</p> <p>『中期経営計画』は、法人全体でこれまで培ってきた福祉の技術や知見を大事にし、安定した財源を背景に今後もより充実した福祉サービスを展開して行く事を目標に策定されたものである。法人が創立100周年を迎える節目として実施した、「職員からの意見募集」や「職員との意見交換」の内容を踏まえ、職員の意見も反映させた『中期経営計画』となっている。『中期経営計画』には、法人の全職員が「目指して行くこと」「大事にしたいこと」「取り組んで行くこと」等、目指す姿勢や事業内容が分かりやすく明記されている。また、法人が運営するすべての保育所・認定こども園の基本となる方向性として、「子どもの主体性を尊重する保育の充実」「地域社会と共生する園づくり」「持続的・発展的に園を担う事のできる人材育成」の3点が示されている。『中期経営計画』の内容については、全職員に資料の配布を行い、園長が説明を行う事で周知が図られるように取り組んでいる。</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	<p>○中期経営計画を踏まえた単年度の事業計画書、収支計画書が策定されている。</p> <p>単年度の事業計画書は、『中期経営計画』における目標達成に向けた取り組みを反映させたものとなっている。その基本方針として、「利用者一人ひとりに寄り添い、質の高い福祉サービスを提供して行くために一体となって基盤を固めて行く事」「時代に合ったシステム基盤の整備・職員が安心して働ける職場環境の構築」「一体となって取り組む組織風土の醸成」が掲げられている。保育所・認定こども園においては、「子どもの主体性を尊重する保育の充実や語り合う職場風土の醸成」「多様化する地域ニーズの把握行い地域との共生する園づくり」「持続的・発展的に園を担う事のできる人材育成」が示されている。単年度の事業計画書・予算計画書については、職員への説明を行い、周知を図る他、ホームページにおいて公開されている。</p>

I-3-(2) 事業計画が適切に策定されている。		
評価細目	評価結果	コメント
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	<p>○法人の単年度計画を反映させた園の事業計画書が策定されている。</p> <p>法人の『中期経営計画、単年度の事業計画書をもとに、園では毎年度の事業計画書の策定を行っている。事業計画書は、園長を中心に策定されているが、職員の意見も十分に反映された内容となっている。法人本部職員の来園を受けて、職員が自園の強みや課題等について意見交換をする機会も設置されており、また、園内においても職員には会議や委員会を通じて意見を述べる機会が設けられている。職員の意見も反映させた事業計画には、コロナ禍での保育の工夫として、「保育内容の情報の発信方法」や、地域ニーズを反映した「緊急一時預かり」「こども園地域子育て支援」等の事業、職員の負担軽減に対応した設備機器の導入などが盛り込まれている。事業計画については、年度末に振り返りの機会を設置し、結果を元に次年度の計画を策定するシステムとなっている。</p> <p>○保護者には閲覧可能な資料の設置、入園式等で説明を行っているが、今後は保護者からの意見も組み入れた事業計画の策定を期待したい。</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。	b	<p>コロナ禍で集会等の自粛により保護者が集まる機会はかなり少ない状況にあった。コロナ禍以前は保護者会等の集会の機会に、資料を配布して説明を行っていたが、現在は入園式での説明や、書類の設置等で理解が得られるように取り組んでいる。園長・職員は、今後の事業計画策定にあたっては、保護者の意見を反映させていく視点からも、より保護者の意見を吸い上げていく機会を設定しなければならないと捉えている。さらに、コロナ収束後が保育園、職員、保護者が一体となって取り組めるチャンスと考えている。</p> <p>事業計画策定後の評価は定期的実施しているが、報告書の作成を本部から求められない事もあって未作成となっている。今後は評価内容を次年度の事業計画書により的確に反映させていく為にも、報告書作成への取り組みも望まれる。また、法人の単年度事業計画書・報告書の公開とともに、園の事業計画・報告書もホームページ等で公開して行きたいと園長は考えており、行事計画のみでなく、事業計画書についても保護者に理解してもらう為、更なる取り組みを期待したい。</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

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。		
評価細目	評価結果	コメント
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	<p>○毎年実施している園としての自己評価、定期的受審する第三者評価を通して、組織的な質の向上へ向けた取り組みが行われている。</p> <p>法人共通の『保育所及び認定こども園における自己評価』については園長、主任保育教諭により評価を行い、その結果はホームページで公表している。また、職員個々が実施した『自己評価』についても、リーダー会議で主任保育教諭が中心となり、結果を集約し、保育の質の向上へ向けた取組につなげている。</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	<p>法人本部の方針で第三者評価については5年に1回受審するための予算化が図られている。園長は、第三者評価受審について、職員の負担が大きいことは否めないものの、質の向上へ向けた組織強化、職員の意識の涵養につながるためにも第三者による確認の必要性を認識している。</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

Ⅱ-1-1(1) 管理者の責任が明確にされている。		
評価細目	評価結果	コメント
10 Ⅱ-1-1(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	○園長は自らの役割と責任について明確にし、職員に周知を行っている。 園長は毎年度開催する職員説明会において、事業計画書等の説明に加えて、自らの役割と責任、職務分掌について説明を行っている。また、各種会議にもできる限り参加するように努めており、その都度、役割や責任を明確にしている。園に対する思いや今後の取り組みについては、『さくら保育園60年のあゆみ』などの広報冊子の中でも表明している。また、財団が発刊している広報誌『こうさい』の中で、職場の自慢や最近の出来事などをリレー式で紹介する「こうさい駅伝コーナー」においても、園の自慢を寄稿しており、園の特色や園長としての思いが表明されている。 職務分掌については全職員に配布されており、周知が行われている。園長不在時の権限移譲については、「危機管理マニュアル」の中で明確にしている。
11 Ⅱ-1-1(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	○園長は遵守すべき法令について学ぶ機会を持ち、法人の策定する「コンプライアンス宣言」に基づき遵守に努めている。 法人が年に2回開催する全国園長会議や関東甲信越ブロック園長会議に出席し、法令遵守について学んでいる。また、法人では「コンプライアンス宣言」について冊子を作成するとともに全職員に配布して、法令遵守についての意識を高めるように取り組んでいる。コンプライアンス宣言では、「基本理念」「行動指針」に基づき、法人の「法令遵守」「法人倫理」のあり方が定められており、役員・全職員が、この「コンプライアンス宣言」に沿って行動する事が求められている。さらに園長は、「個人情報管理に係る自主点検チェック表」や「勤務管理等に係る自主点検チェック表」等の各種チェック表を用いて、法令遵守について取り組んでいるかを評価している。また、職員には、法人が作成する「コンプライアンスアクションプラン」を用いて、園内研修で周知している。
Ⅱ-1-1(2) 管理者のリーダーシップが発揮されている。		
評価細目	評価結果	コメント
12 Ⅱ-1-1(2)-① 保育の質の向上に意欲を持ち、その取組に指導力を発揮している。	a	○園長は常に保育理念に基づき、保育園の社会的使命を遂行していく為に、質の向上を目指して取り組んでいる。 園長は「リーダー会議」「職員会議」「事故検討会議」等の各種会議に出席して、現状の把握に努め、質の向上に向けた取り組みにリーダーシップを発揮している。自ら会議へ参加することや、職員の見解を聞く機会を設けて、職員の見解や現状を聞き取り、集約した中で経営課題を明確化している。 現在抱える課題としては、「多様化する保育ニーズの変化への対応」、「配慮が必要な園児、支援が必要な保護者への体制強化」、「主体的な保育実践に向けたより良い保育のあり方の検討」、「保育士一人ひとりの個性を生かした保育の実現」などが挙げられている。この事に対して、職員の外部研修への参加や、リスクマネジメントの徹底、保育内容の可視化を図る、地域と連携した保育を行う事など、改善策を見いだして、職員と一丸となって取り組んでいる。園長のリーダーシップについては、今回の第三者評価における自己評価での職員コメント、訪問調査時の職員ヒヤリングにおいて的確に発揮できていることが確認できた。
13 Ⅱ-1-1(2)-② 経営の改善や業務の実効性を高める取組に指導力を発揮している。	a	○働きやすい職場づくりにリーダーシップを発揮して取り組んでいる。 園長は経営課題の明確化を図り、改善に向けてどのように園で取り組んで行くのかを職員と話し合い、職員からの意見を拾い上げる機会を多く持つことで、改善に向けた取り組みにおいてもリーダーシップを発揮し、常に一体的に取り組んでいる。また、全職員が自分の意見を申し出ることができる職場環境づくりに努めている。法人で取り組んでいる、職員との意見交換会の開催時や、職員が改善に向けた取り組みとアイデア等を発表する機会として設けられている「GO GO KAIZEN」事業でも、後押しをしながら、職員の意識向上に努めている。

II-2 福祉人材の確保・育成

II-2-(1) 福祉人材の確保・育成計画、人事管理の体制が整備されている。		
評価細目	評価結果	コメント
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	<p>○目指すことも園の在り方を実践していくために、必要な保育教諭の数等の分析を行い、確保に向けて取り組んでいる。</p> <p>社会的情勢から、必要な保育教諭の人数を希望通りに確保できない状況が続いているが、必要な人数等については本部に根拠を示してリクルート活動を行っている。しかし、実際には採用の時期等についてシミュレーションを立てても、計画通りに応募者がいないのが現状である。そのため派遣会社の利用等も行っている。</p> <p>家庭の事情などによる働き方の希望により、ベテラン職員が臨時職員となる場合もある一方で、臨時職員から正職員への登用制度や、主任・主管、園長になるための部内試験を実施して、必要な人材が確保できるように制度化している。また、人事考課によるボーナスの査定や一時金の支給等も実施している。園長は他の保育園の給与水準等も把握しながら、人材確保に向けて取り組んでいる。</p> <p>○期待される職員像は行動指針として明示され、保育園内に掲示するとともに職員に周知されている。</p>
15 II-2-(1)-② 総合的な人事管理が行われている。	a	<p>法人本部で実施する新人研修の中で、新人職員には「法人の理念」とともに、理念を体現する具体的な行動を明文化した「行動指針」について説明と周知が図られている。この「行動指針」は法人の『事業案内』においても明示されており、入職後は法人の全職員が、自らの行動の適切さを計る基準としている。「行動指針」は園内に掲示し、職員は常に意識しながら職務を遂行している。</p> <p>職員には「資格取得」や「資格の更新時における制度」「人事考課」「登用制度」「部内試験」等が示されており、職員は将来の自分の姿を描くことができている。併せて、人事基準についても示されており、職員の意向も反映させた人事管理が的確に行われている。</p> <p>園では目標の一つとして、「職員一人ひとりの個性を生かした保育実践」を掲げており、この観点からも、職員は自分の得意分野で実力を発揮できるなど、自分の将来を描きやすくなっている。今回の第三者評価での職員ヒヤリングの際に、法人の期待する職員像を尋ねたところ、職員はその主旨を理解しており、常に意識して業務の実践にあたっていることが伺えた。</p>

II-2-(2) 職員の就業状況に配慮がなされている。		
評価細目	評価結果	コメント
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	<p>○職員の意向を組み入れながら働きやすい職場づくりが行われている。</p> <p>就業規則については、文書での配布はないが、ホームページからいつでも確認できる他、事務室に閲覧可能な状態で整備してある。人事考課制度の中で、毎年度全職員は年度初めに「自己申告書」を作成し、所属長に提出するが、「自己申告書」には、前期・後期の業務目標・課題等の記載の他、今後の希望業務について意向等を申し出る設問もある。また、面談も実施されており、その中で働き方に関する希望等も申し出ることができている。</p> <p>働きやすい職場づくりへの取り組みとして、職員の心身の健康・安全の確保を図るために、労災の防止策やハラスメントの防止、相談窓口の設置(アドバンテッジ相談センター)等が掲げられている。また、法人では毎年ストレスチェックを行い、職員が孤立したり一人で悩むことがないように状態の把握に努めている。その他、業務の削減の為に、これまでは職員が担って来た非常口周辺の草取り・整備には防草シートの活用やコンクリートに施工し、また、施設内の清掃には掃除ロボットの購入を検討する等、雑務を見直し、保育教諭等が本来の業務に専念し、質の高い福祉サービスの提供に努めることができるよう取り計らっている。</p> <p>労務管理や福利厚生については法人本部で管理しているが、現在は超勤時間も少なくなり、ワーク・ライフ・バランスに配慮した職場環境づくりが行われている。個々の生活状況に応じた住宅手当、育児休暇等の支給や、資格取得の経費、放送大学の受講経費等も法人が負担している。また、法人が主催する意見発表会等への登壇・入賞には報奨金の支払いもある。福利厚生として「ベネフィット・ステーション(※)」に加入し、職員に活用を推奨している。</p> <p>※株式会社ベネフィット・ワンが提供するアウトソーシング型の総合福利厚生サービス</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。		
評価細目	評価結果	コメント
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>○職員一人ひとりが目標を設定して、達成に向けて取り組んでいる。</p> <p>質の向上に向けた取り組み課題の一つに「一人ひとりの個性を生かした保育の実現」を掲げて園全体で取り組んでいるところである。職員自身が、法人が示す「行動指針」はもとより、一人ひとり期待される職員像についても、個性を発揮する事で実践していくことと理解している。保育目標達成を基盤に自己の強みや弱み等を分析しながら、年間を通じて何をすべきかを検討している。ただ、法人では期待される職員像について、法人が示す「行動指針」を下に業務遂行する事を掲げているが、具体的に一人ひとりに期待する職員像としては個別に明確に示されていない。今後は、法人全職員に期待する職員像とは別に、一人ひとりの個性を尊重した個々に期待する職員像を、人事考課制度等の中で具体的に示して行く事が、さらに職員の質の向上に繋がるものと期待できる。</p>
18 II-2-(3)-② 職員の教育・研修に関する基本方針や計画が策定され、教育・研修が実施されている。	a	<p>人事考課制度は、自己申告書の中に前期・後期の業務目標・課題を設定し、達成に向けた取り組み状況について中間評価を行い目標への到達を確認している。年度末には面談を行い最終評価し、評価結果はさらに次年度に繋げるシステムになっている。これまでは中間に面談を実施してきたが、コロナ禍で体制が整わないことも重なり、面談は年度末の1回となっている。目標管理や人事考課制度の効果を得るために、今後は中間面談も行い、中間評価を的確に実施して行く事を期待したい。</p>
19 II-2-(3)-③ 職員一人ひとりの教育・研修の機会が確保されている。	a	<p>○研修計画が策定されており、研修に参加する事で、職員はさらにスキルアップを図ることができている。</p> <p>保育に関する研修については、法人総務部で「階層別研修」「選抜研修」「職能別研修」について、研修名や研修内容を文書にて通知している。園では、個々の職員の研修参加実績を管理しており、一人ひとりの状況について確認しながら、当年度の研修計画を作成している。すべての職員がいずれかの研修に参加する他、希望による研修参加も行っている。資格取得や更新研修に関しては受講費の支給を行い、他の研修についても補助制度がある。園内研修も実施しているが、中でも玉川大学幼児教育学部乳幼児発達学科の大豆生田先生の往還型研修は職員にとって効果的な研修となっている。研修受講後は「研修受講レポート」を作成する事で内容の振り返りを行い、研修受講を保育実践に生かせるようにしている。</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。		
評価細目	評価結果	コメント
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	<p>○保育実習生を積極的に受け入れる体制が整備されている。</p> <p>保育実習生を受け入れるにあたっては、その受け入れ意義が明確化されており、全職員に周知されている。具体的に受け入れの意義として、「次の時代の保育士を現場の保育士が関わって育てて行くこと」、「保育士が指導する側にまわり、園の保育や自分の保育を実習生にどの様に伝えていくのかを、実習生を指導する機会を通じて保育士自身も育てて行くこと」としている。</p> <p>受け入れる際の総括実習担当は、園長及び主任保育教諭とし、実習前オリエンテーションの実施、実習生が学びたい事を反映させた実習プログラムの作成、実習生の所属校との連携、総合的な指導・助言・評価を担っている。クラス実習担当者は個別の指導場面で指導計画に沿った保育活動を示しながら指導・助言している。今年度は、大学、短期大学、専門学校からの実習希望者の受け入れ実績がある。また、保育実習受け入れマニュアルが整備されており、どのような姿勢で指導にあたるのか、また、園として学んで欲しい事を体験的に学習できる様なプログラム構成に取り組む事などが盛り込まれている。受け入れる際は、子どもや保護者にも受け入れの意義を伝え、受け入れの日程等を園たよりなどで配信している。</p>

II-3 運営の透明性の確保

II-3-(1) 運営の透明性を確保するための取組が行われている。		
評価細目	評価結果	コメント
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	<p>○法人の理念・運営状況及び保育理念などが適切に公開されている。</p> <p>法人全体の概要をはじめとする法人の理念、基本方針、事業計画や収支予算書等はホームページの中で適正に公表されている。また、事業案内の冊子においても公益事業・収益事業、法人が担う社会的役割について記載されており、広く社会にその内容を発信している。園の施設概要、保育方針、保育目標についてもホームページやパンフレット、おたより等を活用して公表している。</p> <p>ホームページでは『園は保護者と手を取り合って子育てをしていく中で、私たちはいつも保護者の「心のサポーター」としての保育園でありたいと考えています』と明記している。また、イベントや園の活動についてはおたよりで発信している他、ホームページ、ブログを活用して広く地域にも発信している。</p> <p>○第三者評価の受審結果、苦情・相談の内容等もホームページ上で公表している。</p> <p>第三者評価は、法人で定期的に受審する事とし、事業計画の中にも位置づけしている。今回の受審は5回目であり、継続した受審の意義として、「保育の質の向上に向けた取り組みである事」と「地域や保護者への情報提供手段である」と明記している。園では第三者評価受審のない年度においても、自己評価を実施している。自己評価の取り組みを基盤として第三者評価を受審することで評価の客観性を増し、地域や保護者への情報提供がより適切なものになる事が期待されている。自己評価結果や、第三者評価結果については、ホームページ上で公開している。また、サービスの質の向上を目指す為に、「苦情・相談」の内容についても個人情報に関する内容等を除き、ホームページ上で公表している。</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	<p>○法人の経営・運営については、外部の監査を定期的に受け、結果の報告が行われている。</p> <p>法人全体で監査法人による監査を定期的に行い、運営の透明性を図っている。ホームページ上でも資金調達の見込みや、設備投資の見込み、収支計算書等の経営内容が公開されており、運営の透明性に取り組んでいることが確認できる。</p>

II-4 地域との交流、地域貢献

II-4-(1) 地域との関係が適切に確保されている。		
評価細目	評価結果	コメント
23 II-4-(1)-① 子どもと地域との交流を広げるための取組を行っている。	a	<p>○地域社会と共生する園となるように、地域との繋がりを大切にしている。</p> <p>法人が策定する中期経営計画、単年度の事業計画においても、「地域との連携を図りながら質の高い保育実践を目指して取り組んで行く事」が目標として明記されている。さらに、園で策定する事業計画の中でも地域の専門機関との連携を図り、保護者や地域への支援を実践して行く事が明示されている。園では「一人ひとりを大切に、生きる力を培う保育」に取り組んでおり、一人ひとりの園児の主体性が地域と関わりの中で育まれていくように、個々の心身状況や生活背景等を把握した上で、専門職の知識等が必要な場合は積極的に専門機関と連携が図れるように取り組んでいる。</p> <p>園で長年取り組んできた4・5歳時による鼓隊やカラーガード演技を地域のイベントに参加して披露する事や、地域の祭りに参加する事で地域との交流を深めている。また、保育園の特色の一つである自然とふれあうことを目的に、隣の田上町の護摩堂山登山を行っており、コロナ禍で一時休止したが昨年5月には再開した。登山イベントを開始した当初から地域の方がボランティアとして子どもと一緒に登山をしてきていたが、ボランティアの方が高齢になり、昨年5月の登山再開時には参加してもらうことが難しい状況だった。当初からのボランティアの方には、老人クラブとの交流会等を通じて子どもたちから元気を届けている。今年度の登山には、また新たな地域の方がボランティアとして参加している。</p> <p>老人クラブとの交流は今年度から再開し、運動会や七夕の会に招待している。また、地域交流センターで行われる「つるし雛」等のイベント情報も園内に掲示を行い、保護者へ地域行事の案内も行っている。</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	<p>○ボランティア・体験学習マニュアルが策定されており、受入れ体制が整備されている。</p> <p>コロナ禍ではボランティアの受入れを自粛してきたが、今年度は中学生の体験学習の受入れを行っている。ボランティア受入れの意義についてはマニュアルの中に、地域との交流の窓口となったり、地域の保育園への理解に繋がると明確化している。また、地域の人が来園する事で運営の透明化が図られると期待している。コロナ禍が収束に向かう中で少しずつ受け入れも柔軟化しており、今年度は、近隣の石屋さんから臼等を提供してもらい餅つきのイベントを実施したり、節分にはミニコンサートも開催している。ボランティア受入れに当たっては記録の作成を行っている。</p>
II-4-(2) 関係機関との連携が確保されている。		
評価細目	評価結果	コメント
25 II-4-(2)-① 福祉施設・事業所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>○子どもの最善の利益の実現に向け、必要な関係機関と連携が図られている。</p> <p>保育に関する必要な関係機関として、福祉事務所や児童相談所、保健所、学校、病院等のリスト化が行われており、子どもの状況に応じて適切に連携が図れるように取り組んでいる。園長は秋葉区の園長会議に参加して地域の情報を収集しており、必要な機関と連携が図れるように助言している。</p> <p>近年、配慮が必要な子どもも増えていることから、一人ひとりの生活背景や行動心理を把握した中で、園内でケース検討を行い、その後状況にあった関係機関と迅速に連携が図られるようにしている。児童発達支援センターや行政の福祉課や保健師との連携に加えて、法人内の障害者施設に従事している専門官から指導・助言を受けて、常に子どもの最善の利益を目指して取り組んでいる。子どもへの権利侵害が疑われるケースについては関係機関と連携して、会議に参加したり、家庭訪問に同行する等の策を講じている。</p>

II-4-(3) 地域の福祉向上のための取組を行っている。		
評価細目	評価結果	コメント
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	<p>○各種会議や関係機関との連携、地域との交流の機会を通じて地域ニーズの把握に努め、事業の展開を行っている。</p> <p>園長は市の園長会議や地区の園長会議に積極的に参加しており、その中で地域ニーズの把握に努めている。また、地域との交流を図る中で園に期待する事などを確認している。</p> <p>園は地域と一体となって子育てを行って行く観点から、把握した地域のニーズに応じて事業計画を策定し、実践に取り組んでいる。具体的には、「多様化する保護者のニーズに対応した延長保育や一時預かり事業」、「生後4ヶ月以上の乳児の預かり」などを実施している。また、障害児(配慮が必要な子どもを含む)と自然にふれあう中で共生して行く事を保育で学ぶ為に、障害を持つ児童の受け入れを行って行く事や緊急時の一時預かりにも積極的に取り組んでいる。さらに地域の子育て支援として、小中高生の職場体験を受け入れることや卒園児を招待する事も事業計画に盛り込んでいる。また、月に1~2回、園庭、遊戯室、保育室を開放して親子で楽しんでもらい母親同士のコミュニケーションを図る事を目的とした「なかよし広場」を実施している。園が有する専門性を持って、育児相談や子育て情報の提供、育児講座の開催を計画して実践に取り組んでいる。</p>
27 II-4-(3)-② 地域の福祉ニーズにもとづく公益的な事業・活動が行われている。	b	<p>○災害時等の有事については更なる地域との連携強化が期待される。</p> <p>いつ発生するか分からない災害に対応して、園でも毎年定期的に避難訓練等を実施している。昨今頻発している地震や、災害が発生しやすい新潟県の事情も踏まえながら、マニュアル作成や訓練に取り組んでいる。</p> <p>今後はより一層の地震等の災害については体制整備が望まれ、子ども達を守る為には地域の協力も欠かせないところである。地域の自主防災訓練は現在日曜日に実施していることもあり、園としての参加が難しい状況にある。訓練時には園庭の開放を行い、地域の中での役割を担っているが、今後はさらに地域との協力・連携体制の構築に取り組んで行く事を期待したい。</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

Ⅲ-1-(1) 利用者を尊重する姿勢が明示されている。		
評価細目	評価結果	コメント
28 Ⅲ-1-(1)-① 子どもを尊重した福祉サービス提供について共通の理解をもつための取組を行っている。	a	<p>○子どもの人権尊重へ向けた取り組みが組織的に行われている。</p> <p>「一人ひとりの子どもを大切に、保護者や地域社会から信頼され選ばれる保育所を目指す」という『保育理念』に基づき、『全体的な計画』『保育所の社会的責任』の一番初めに【人権尊重】を位置づけ、明示するとともに職員や保護者等へ向けての周知を行っている。また、園内研修において新潟市保育課作成の『新潟市幼児教育・保育施設等における不適切保育防止のためのガイドライン』を用い、園長が講師となり理解を深める取組を行っている。そして、『保育所・認定こども園等における人権擁護のためのセルフチェックリスト』(全国保育士会)を用い、各自が自らの保育を振り返り、その内容について、意見が出しやすいよう小グループで検討している。</p> <p>昨年来の保育所等における不適切事案を鑑み、職員の人権に対する意識の高まりと同時に、自らの言動の振り返り、確認の必要性を管理者層である園長及び主任保育教諭は感じており、さらなる取り組みが期待される。</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	<p>○子ども及び保護者のプライバシー保護へ向けての取り組みが行われている。</p> <p>「リーダー会議」「ケース会議」「学年別会議」等で子どもの「見られたくない」という気持ちに寄り添って、事例を通しプライバシーについて検討する機会がある。その検討の結果、保育室に着替えの為の衝立を用意するなどの取り組みを行っている。今回の第三者評価における場面観察では、トイレ介助の保育教諭が言葉を掛けながら、個室の外で見守っている姿があり、プライバシーに配慮した取り組みが行われていることも確認できた。また、『入園のしおり』で「プライバシーを守るために」として、園の取り組みについて記載があり、保護者への周知を図っている。</p> <p>しかし、プライバシーマニュアルは、主として個人情報保護観点での内容となっている。前述のような検討結果内容を反映させて記載する等、さらなるマニュアルの充実が求められる。</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。		
評価細目	評価結果	コメント
30 Ⅲ-1-(2)-① 利用希望者に対して保育所の選択に必要な情報を積極的に提供している。	a	○利用希望者に対して、見学時に分かりやすい情報提供が行われている。 見学の情報提供として、ホームページや見学者用のパワーポイントを使用し、視覚的にも分かりやすい工夫がなされている。ホームページでは、理念や施設概要など基本的な内容を説明し、パワーポイントでは、制服、体操着等、実際に徴収する料金、保育の様子を多くの写真入りで紹介している。写真の紹介では、大切にしている活動内容(鼓笛隊・食育)、日常の保育の様子等、多岐に渡って、その保育の意図・ねらいも一緒に説明している。
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	見学者の受け入れは行事等の予定がなければ、できる限り受け入れることを基本として考えており、1時間程度の時間を掛け、見学者の質問にも答えている。主に見学者に配布されるパンフレットには法人紹介や、保育理念・方針、保育目標・施設紹介(教育保育時間、取組、施設平面図等)、日々の保育の様子、行事の様子、日課について、写真入りで分かりやすく示されている。 保育施設選択に資する情報としては、紙媒体の情報提供よりもインターネット上から収集する保護者が多い現状で、パンフレットを公共施設等に設置することはしていないが、より分かりやすい内容となるよう、ホームページの充実、見やすさの向上を図っている。また、新潟市秋葉区の全保育施設は、新潟市のホームページ上で4分程度の動画が公開されており、保育のねらいや保育の様子について、情報を収集しやすい環境にある。
32 Ⅲ-1-(2)-③ 保育所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	今回の第三者評価における利用者調査アンケートでは「見学では丁寧に案内をしてもらった。」「園の見学もしっかりとさせて頂き、説明も丁寧だった。」「園長先生が直々にお話してくださり、園の成り立ちや方針、力を入れている鼓笛演奏なども教えていただきました。」等の意見も多く寄せられており、見学を通して丁寧な情報提供が行われていることがうかがわれた。
Ⅲ-1-(3) 利用者満足の上昇に努めている。		
評価細目	評価結果	コメント
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	○子どもや保護者の満足を把握し、改善や仕組みの整備について取り組んでいる。 子どもの満足度を把握する方法としては、アンケート等で子どもの満足度を把握することは難しい為、保育教諭との日々のコミュニケーション、信頼関係を基盤に子どもたちの興味関心の把握及び活動への意欲や取り組む姿を丁寧に観察し、職員間で共有することとしている。 保護者については、個別懇談会における聴取の他、年1回行われる法人アンケート、5年に1回行われる第三者評価での利用者調査により、意向を把握し、行事の見直しや保育の説明、可視化に努めている。今回の第三者評価における利用者調査アンケートでは「現在利用している保育所(こども園)を総合的に評価すると」という設問に対し、95%の保護者が満足していると回答しており、自由記載欄は、ほとんどが好意的な内容となっていることから、それぞれの家庭に向き合い、満足度向上へ向けて、組織的に取り組んでいる事がうかがえた。

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。		
評価細目	評価結果	コメント
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	○苦情解決の体制が整備されている。 苦情解決については「利用者の意見・要望の相談解決実施要領」が定められ、相談解決責任者は園長、受付担当者は主任保育教諭と定め、地域の民生・児童委員や元教師だった方に第三者委員となってもらっている。この苦情解決の仕組みについては、入園時や保護者会等で説明したり、玄関に掲示したり、意見箱を設置することによって保護者が相談しやすいように発信・整備してきている。今までに第三者委員まで報告するような意見・要望はない。
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。	a	○保護者が意見・要望を申し出やすい環境を整備している。 連絡帳等や登園・降園時の保護者と接した際に相談や意見があった場合には、保護者とのコミュニケーションをとりやすいように、多目的室や2階の保育室を利用して速やかに面談できるようにしている。また、意見や要望が出た場合、園長や主任保育教諭等に報告し、全職員が情報共有した方がよいケースについては会議等で迅速に周知し、アイデアを出し合い検討・対応している。そして、改善策については速やかに申出者に説明することはもちろんのこと、保護者が情報共有しておいた方がよい内容は、個人が特定できないようにホームページや園だより等で公表するようにしている。このことから、保護者の意見・要望を保育の質の向上にむけて取り入れていることもうかがえる。
36 Ⅲ-1-(4)-③ 保護者からの相談や意見に対して、組織的かつ迅速に対応している。	a	○苦情解決の体制が整備されている。 苦情解決については「利用者の意見・要望の相談解決実施要領」が定められ、相談解決責任者は園長、受付担当者は主任保育教諭と定め、地域の民生・児童委員や元教師だった方に第三者委員となってもらっている。この苦情解決の仕組みについては、入園時や保護者会等で説明したり、玄関に掲示したり、意見箱を設置することによって保護者が相談しやすいように発信・整備してきている。今までに第三者委員まで報告するような意見・要望はない。
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。		
評価細目	評価結果	コメント
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	○リスクマネジメント体制が組織的に構築され、事故防止へ向けた取組が法人全体で行われている。 ヒヤリハット事例、事故報告書(受診時・小さな事故報告書)の収集及び集計については『事故防止委員会』が中心となり行い、月に1回行われる『事故防止会議』において分析、周知へ向けた取り組みを行っている。また、ヒヤリハット事例については、法人が運営する全国24ヶ所の保育所・認定こども園のデータを収集し、要因や傾向の分析も行っている。そして、法人主催の研修(年2回開催)に全職員が参加し、効果的な自己分析の方法を学び事故防止へ向けた取り組みの充実が図られている。
38 Ⅲ-1-(5)-② 感染症の予防や発生時における子どもの安心・安全を確保するための体制を整備し、取組を行っている。	a	○感染症発生及び、ヒヤリハット事例分析内容については、各年齢別(0歳児、1.2歳児、3.4.5歳児)に作成されている『事故防止マニュアル・チェックリスト』見直しの際に追記、精査を行い、内容の充実が図られている。
39 Ⅲ-1-(5)-③ 災害時における子どもの安心・安全の確保のための取組を組織的に行っている。	a	○感染症発生時に適切に対応できる体制を整備している。 感染症予防及び発生時における対応について、新潟市保育課作成『保育の手引き』を基に適切に対応ができるよう独自の内容を追加したマニュアルを整備している。特に『嘔吐時の対応』については、発生時の対応について写真や図により分かりやすく、また詳細な対応方法の記載がなされている。このマニュアルは、実際に対応するために現状に合わせて見直し改正が行われたものであり、より具体的で、どの職員が対応しても標準的に実施される内容となっている。その他にも、『熱性けいれん、肘内障の既往歴のある子どもの一覧表』による、より徹底した情報共有を図るための文書の整備が実情に即して行われている。
40 Ⅲ-1-(5)-④ 緊急時(事故、感染症の発生時など)に、迅速な対応ができる仕組みがある。	a	○感染症発生状況については、業務支援システム「コードモン」により全家庭に配信され、なおかつ玄関のホワイトボードには更新された内容が毎日掲示されている。

Ⅲ-2 福祉サービスの質の確保

Ⅲ-2-1 提供する福祉サービスの標準的な実施方法が確立している。		
評価細目	評価結果	コメント
41 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	○標準的な実施方法について各種マニュアルを整備しているが、人権尊重やプライバシー保護の観点からのさらなる充実が求められる。 標準的な実施方法として、年齢別デイリープログラム(0歳児・1歳児・1.2歳児※・2歳児・3～5歳児)、年齢別おやつ・食事(調乳・授乳・離乳食)、排泄、午睡マニュアル等を整備し、年に1回検証・見直しが行われている。排泄や食事のマニュアルには、消毒方法や手洗い方法など、感染症予防対策への配慮についても記載されている。また、保護者の意見(提案)については、真摯に受け止め、内容を職員間で精査しマニュアルに反映させる仕組みもある。 人権尊重やプライバシー保護については十分な検討が行われているが、標準的な実施方法への反映までには至っていない。今後は、設備等の環境に合わせた配慮事項やプライバシーへの配慮へ向けた見直し・検討が望まれる。
42 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	※さくらこども園は、1歳児クラス、1.2歳児クラス、2歳児クラスの編成となっている。
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。		
評価細目	評価結果	コメント
43 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。	b	○アセスメントの手法が確立しているが、その内容を適切に指導計画に反映させるためのさらなる取り組みが望まれる。 入園前アセスメントとして、保護者記入の「児童在籍票」、年齢別「児童生活調査票」(0歳児・1.2歳児・3歳以上児)及び入園説明会で共通のシートを用い丁寧な聞き取りを行い、子ども、保護者の保育実施上のニーズを把握する仕組みがある。在園児については、一人ひとりの発達段階、個人差を配慮した上で、目安として発達段階のチェックを行っている。0.1.2歳児、発達特性のある子どもの個別計画においては、子ども及び保護者の保育実施上のニーズを個別計画に反映させていることが確認できた。しかし、3歳以上児の個別計画については、子どものニーズについての反映は確認できたが、保護者のニーズについては「保護者との協力」(連絡ノートや口頭で様子を伝え合い、信頼関係を築いていく)という記載にとどまり、個別の指導計画への反映までには至っていない。個別懇談会等で保護者のニーズを聞き取る仕組みはあるため、今後は、その内容を反映させることで、個別指導計画の充実を図ることが望まれる。
44 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	○全体的な計画と指導計画の相違について検討が望まれる。 園作成の乳児(0歳)年間指導計画については、保育所保育指針の内容を反映させ、「健やかに伸び伸びと育つ」「身近な人と気持ちを通じ合う」「身近なものに関わり感性が育つ」とねらいを明示している。個別計画との整合性についても、今回の第三者評価における訪問調査時に確認できた。 しかし、新潟市「保育の手引き」(平成30年2月発行)に基づいて作成された『全体的な計画』と指導計画との間では、年齢区分やねらいについて相違がみられている。『全体的な計画』に基づいて作成される『指導計画』が求められていることから書式等の検討が望まれる。

Ⅲ-2-(3) 福祉サービス実施の記録が適切に行われている。		
評価細目	評価結果	コメント
45 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	○マニュアルに基づく個人情報の管理体制が確立している。 園作成の『個人情報保護マニュアル』には、「個人情報の範囲」「利用目的」「開示」「安全管理」等について定められ、園内研修や職員会議の中で職員への理解を促し、遵守するための取り組みが行われている。また、保護者に対しても『入園のしおり』で「プライバシーを守るために」(職場への連絡方法・個人情報の使用目的の明示等)「個人情報保護方針(プライバシーポリシー)」「ご利用者の皆様へ」(開示等の手続き方法)について掲載し、入園説明会等において説明している。
46 Ⅲ-2-(3)-② 子どもに関する記録の管理体制が確立している。	a	また、法人統一の『個人情報管理に係る自主点検チェック』は16項目について毎年1回、園長が保育教諭と共に現状と照らし合わせながら確認を行い、個人情報保護、記録の管理体制の徹底を図っている。

評価対象Ⅳ 福祉サービス内容

A-1 保育内容

A-1-(1) 全体的な計画の作成		
評価細目	評価結果	コメント
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	○『全体的計画』は職員参画のもと、評価を行い次期の作成に活かしている。 『全体的な計画』策定については、3月に各クラスで目の前の子どもたちの発達過程等を考慮しながら、話し合いを行い、その内容を「全体的な計画会議」において保育時間や保護者・地域の実情を考慮し、見直し・検討が行われている。この取り組みにより、保育に関わる職員が参画できる仕組みを構築し、その中で、評価、次期の作成に活かしている。

A-1-(2) 環境を通して行う保育、養護と教育の一体的展開			
評価細目	評価結果	コメント	
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	○園内外は清潔に整備されており、家庭的な落ち着いた環境の中、子どもが心地よく生活できるよう配慮されている。 園内外の備品は整備され、子どもの衝突により危険と思われる家具の角にクッションカバーを施し安全性を担保している。遊戯室にある手洗い場はコンクリート製であったため、衝突による危険性に配慮し、全体をゴム様のコーティング施工した。トイレや手洗い場には水滴等による汚れの放置は見られなかった。 園内の子どもの目線には、季節の生花を飾り、その花の名前も一緒に展示していた。華やかな装飾はなく、子どもの作成した作品を季節に合わせて展示することで季節感を感じさせるような工夫も行っている。各保育室には必ず、落ち着けるスペースがあり、くつろいでいる子どもの姿やおままごと等静かに遊ぶ姿も見られた。このような様々な環境の配慮を行っていることで、在園児189名の大規模園であるにも関わらず、家庭的で安全な環境を構成している。
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。	b	○子どもたちの主体性を育む保育の実現に向け研修や検討を重ねている。 法人合同の往還型研修では、玉川大学教育学部乳幼児発達学科教授の大豆生田先生の指導を受け、子どもたちの主体性を育み「ここが楽しい」と思える保育の実現にむけ、全国の系列園と共に学ぶ機会がある。その中で、従来型の行事の考え方を「子どもの主体性」を軸に根本から見直している。作品展では各クラスで子どもたちが何を作りたいか考え、作り上げることで子どもの遊びが発展した。今回の第三者評価における1月の訪問調査時にも、11月に開催された作品展の作品を発展させてその空間で遊ぶ姿が見られた。子どもたちは、第三者評価調査員に自分たちの作った作品について次々に説明し、その活動が充実していたことがうかがえた。各保育室は、同じ学年でも違う環境になっており、子どもたちのつぶやきや、やり取りの中から環境を構成している事が指導計画からも確認できた。
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	また、保育者個々の主体性、個性を生かした保育実践も大切と考え、「さくらの広場」という保育者が得意な事を子どもたちに披露する機会を設けている。その活動の中で、昆虫に詳しい職員は子どもたちの興味関心のきっかけとなればと、マイマイカブリやオサムシ等、普段なかなか見ることの出来ない昆虫を飼育し子どもが見やすい高さに展示してあった(他の時期には、この他にタガメやイソギンチャクも飼育していた)。今回の第三者評価におけるヒヤリングでは、園長、主任保育教諭は「子どもたちにとってここが楽しい」と思える空間を構成していくためには、職員も「楽しい」と思えることも大切で、職員の個性を大切にしていきたいと話されていた。
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	○発達特性のある子ども、障害児保育について、保護者、他機関との連携のもと保育内容の充実を図っている。 法人の系列施設「総合福祉センター弘済学園」(障害者に係る福祉支援事業・知的障害、自閉症児者対象)の専門官の巡回指導により、環境や関わり方、保護者への説明方法等について助言を受けることができる。また、保護者も含めたカンファレンスの開催も園内で行われており、療育施設や地区担当保健師等の連携が密に行われている。そのカンファレンスの中で、保護者の気持ちに寄り添い、対象児に対して各関係機関の役割を明確化していることが、会議録から確認できた。
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。	a	○就学を見通した小学校との連携、近隣園との交流が行われている。 近隣幼稚園職員との会議を行い、「地域の同年齢の友だちに親しみが持てるように」というねらいのもと、交流事業の計画・実施を行っている。内容としては公園で一緒に遊んだり、地域交流センターに飾られる「つるし雛」を見学に行くなど日常的なかわりの中から子ども同士の交流を通して社会性を培っている。 また、校区である小学校の教諭と概ね2ヶ月に1度の頻度で「アプローチャリキュラム」「スタートカリキュラム」作成委員会が開催され、独自のカリキュラム作成に向け情報交換、勉強会の機会がある。子どもについては、2月末～3月初めの期間で、体験入学として保育教諭に引率され小学校に訪問する機会があり、小学生と交流し、小学校への期待やイメージを持つ契機となっている。
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。	a	
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	
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	
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	
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	

A-1-(3) 健康管理		
評価細目	評価結果	コメント
A⑫ A-1-(3)-① 子どもの健康管理を適切に行っている。	a	○年間保健計画に基づき、子どもの健康管理、健診の実施が行われている。 年間保健計画は「健康な心と体を育て、自らの安全を守り、危険を予測する能力を身につける。」という全体目標に基づいて、それに相応した年齢別(2か月以上1歳未満・1歳以上3歳未満・3歳以上)の目標を定めている。「月別の目標」「全体の留意点」「保健行事」「保護者との連携」「環境整備」についても計画的に実施できるよう記載されている。健康管理マニュアルを作成・整備し、日々の園児の健康状態の把握や健診についての留意点などを定めている。
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	また、毎月発行している「ほけんだより」では、季節性感染症の情報や予防接種推奨、健診結果の周知等についてイラスト入りで分かりやすく保護者へ伝えている。 ○食物アレルギー対応は、マニュアルに基づき、保護者との連携のもと行われている。
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	食物アレルギー対応については、新潟市保育課『保育施設における食物アレルギー対応マニュアル』(令和3年度改定版)を参考に園での対応について、役割分担、必要文書、取り組み・流れについて明確にし、誰が対応しても系統的に実施できるよう工夫がなされている。 さくらこども園では、新潟市が作成した献立ではなく独自献立での給食を提供している。アレルギー対応に関する必要文書は新潟市が定めたものを使用するほか、除去内容を確認する「アレルギー対応食チェックリスト」は園で作成し実施している。
A-1-(4) 食事		
評価細目	評価結果	コメント
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	○園独自の献立で給食が提供され工夫や改善がなされている。 【入園のしおり】の『園の特色』の中に、「温かい手作り給食で食の楽しさ、大切さを育てます。」という項目がある。その特色に則り、独自の献立で給食が提供されている。法人や新潟市の指導をうけて、使えない野菜や果物等を使用せず、使える食材を工夫して2人の栄養士が献立を考えている。また、子どもたちの食事の様子を見たり、保育教諭の意見を聞いたり、残食の結果状況を見ることにより、献立や調理方法の改善につなげている。今回の第三者評価の訪問調査時には、春菊を使ったごま和えがメニューの一つだったが、ほうれん草を加えたり、調理方法を工夫することによって大半の子どもたちが残さず食べている様子を見ることができた。
A⑯ A-1-(4)-② 子どもがおいしく安心して食べることができる食事を提供している。	a	○子どもが食に興味を持てる環境を整備している。 園長を中心として子どもたちが植えた野菜(ゆがお、いとうり、さつまいも、トウモロコシ、ゴーヤ等)を収穫し、その野菜の皮むきやへたとりなどの調理体験をしている。その野菜が給食に出てくることにより、野菜に対する親しみをもち、食べることの楽しさを味わうことができている。 季節の行事(クリスマス、ひな祭り、お楽しみ会、七夕等)の給食の際には、かわいい絵柄のランチョンマットを作成し、食事を楽しんでもらえるよう工夫している。

A-2 子育て支援

A-2-(1) 家庭との緊密な連携		
評価細目	評価結果	コメント
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。	a	<p>○毎日各クラス(時に学年合同)のドキュメンテーションを作成し、降園時に保護者が確認できるよう掲示して、保育の可視化を図っている。</p> <p>保護者との毎日の連絡帳のやり取りは、保育業務支援システム「コドモン」上から行っており、その内容を各担任が部屋で確認できるようハードウェアの充実も図られた。今回の第三者評価における職員ヒヤリングでは、このシステムを導入することで事務の省力化につながった、とその効果について確認したところではあるが、クラス全員の一律の内容のやり取りではなく、個々の保護者とのやり取りを担保したことで、保護者の満足度も向上したことが、第三者評価での利用者調査(保護者アンケート)から読み取ることが出来た。</p> <p>また、毎日各担任が作成しているドキュメンテーションは、写真入りで保育内容が分かりやすく紹介され、降園時、保護者と子どもがそのドキュメンテーションを見ながら楽しそうに会話している姿も見受けられた。保育の意図が担任の言葉で分かりやすく記載されており、保育の可視化、保育の説明の充実が図られている。『保育所保育指針』や『幼保連携型認定こども園教育・保育要領』などに示されている「幼児期の終わりまで育ってほしい姿(10の姿)」を保護者にもイメージしやすく伝わるように、イラスト入りのマグネットでそのドキュメンテーションの関連がある箇所に貼貼るなどの工夫もしている。このドキュメンテーションには、貼り出すだけでなく「コドモン」により毎日配信されており、送迎にすることができない保護者も確認できるようになっている。</p> <p>このようなドキュメンテーション作成について、保育者の負担感を今回の第三者評価における職員ヒヤリングで聞き取りをしたところ「毎日、自らの保育を振り返るよい機会と捉えている」「他の保育教諭のドキュメンテーションを見ることで、保育内容発信の学びにつながる」「当初は慣れず大変だったが、現在は作成が楽しい」など、保育教諭にとって価値のある取り組みの一つとなっていることも確認できた。</p>
A-2-(2) 保護者等の支援		
評価細目	評価結果	コメント
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	<p>○虐待について、園内研修で毎年繰り返し理解を深める機会がある。</p> <p>どの職員でも小さな変化に気が付けるよう、毎年、全職員対象に虐待に関する研修を行っている。園長が講師となり、『虐待が疑われた場合の対応マニュアル』、書籍等を基礎資料として、役割分担の周知や虐待が疑われる子どもの特徴、家族の態度、支援のポイント等について繰り返し学ぶ機会を設けている。毎年、職員が行う法人共通の『保育者の自己評価のためのチェックリスト』第7章には、虐待対応について3項目の設問が設けられており、職員の振り返りの機会ともなっている。また、保護者とのコミュニケーションの充実を図り、虐待予防の観点からも適切に子育ての困り感に気が付けるよう配慮している。</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	<p>○虐待について、園内研修で毎年繰り返し理解を深める機会がある。</p> <p>どの職員でも小さな変化に気が付けるよう、毎年、全職員対象に虐待に関する研修を行っている。園長が講師となり、『虐待が疑われた場合の対応マニュアル』、書籍等を基礎資料として、役割分担の周知や虐待が疑われる子どもの特徴、家族の態度、支援のポイント等について繰り返し学ぶ機会を設けている。毎年、職員が行う法人共通の『保育者の自己評価のためのチェックリスト』第7章には、虐待対応について3項目の設問が設けられており、職員の振り返りの機会ともなっている。また、保護者とのコミュニケーションの充実を図り、虐待予防の観点からも適切に子育ての困り感に気が付けるよう配慮している。</p>

A-3 保育の質の向上

A-3-(1) 保育実践の振り返り（保育士等の自己評価）		
評価細目	評価結果	コメント
<p>A⑩</p> <p>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。</p>	<p>a</p>	<p>○保育実践の振り返りを様々な機会を通して行っている。</p> <p>指導計画の反省評価については、個々が記載したものを園長、主任保育教諭等管理者層が毎月確認し、自己評価が保育実践の改善及び専門性の向上につながるよう助言、指導を行っていることが、指導計画から確認できた。また、保護者と保育内容を共有するためのドキュメンテーション作成も自己評価、振り返りの一翼を担っていることが今回の第三者評価における職員ヒヤリングで確認することができた。その他にも、毎年、職員が行う法人共通の『保育者の自己評価のためのチェックリスト』では、「教育及び保育の基本と目標」「健康支援」「食育」「5領域(健康・人間関係環境・言葉・表現)のねらいと内容」「年齢別配慮」「指導計画作成」「研修と自己評価」「子育て支援」等と広範囲(293項目)にわたり、自己評価を行っている。</p> <p>また、今年度からは『保育所・認定こども園等における人権擁護のためのセルフチェックリスト』(全国保育士会)の自己評価内容を小グループ(クラス単位)で話し合うことで、個々の自己評価内容を園全体の保育実践につなげる取組も行っている。</p>