

項目別第三者評価結果(保育所、共通評価)

判断水準	
「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

※ 最低基準を満たしていることを前提

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	コメント
I-1-(1) 理念・基本方針が確立・周知されている。			
1	① 理念、基本方針が明文化され周知が図られている。	a · b · c	<p>理念は『善隣のころ』である。「いつでも どこでも そしてだれにでも われら善き隣人たらん」であり、パンフレットやホームページなどに明記されている。</p> <p>「善隣のころ」には、義務教育及びその後の教育の基礎を培うとともに、子どもの最善の利益を考慮しつつ、「生きる力の基礎となるころ」を育てるという目的がある。また、子どもと子育てに優しい社会を目指し、保護者や地域と共に園児を心身ともに健やかに育成するという意味が込められている。このことから、教育・保育理念から「子どもの最善の利益」や「心身ともに健やかに育成」、「家庭との緊密な連携」など、こども園の目指す方向、考え方を読み取ることができる。</p> <p>三つのゼン(安全・自然・積善)を基本方針とし、パンフレットなどに記載されている。「すべての子どもが『安全』に過ごせる心くばりをする」、「すべての子どもに『自然』の大切さを気づかせていく」、「すべての子どもの『積善』への努力をみとめていく」ことを教育・保育の心構えとしている。よって、理念に基づき、基本方針が掲げられていることが理解できる。また、基本方針に基づき、教育・保育目標が立てられ、職員の行動規範となっている。</p> <p>職員への周知は、年度初めの職員会議で教育・保育方針を唱和している。また、園の自己評価で周知状況を確認している。「こども園における自己評価」の最初に理念の周知の確認項目が設定されている。</p> <p>わかりやすく説明した資料として、ホームページや園だより、パンフレットなどを作成している。また、保護者などへの周知状況は、「保護者アンケート」で確認を行っている。保護者アンケートの項目の中に、理念や基本方針の理解や周知に関する項目が設定されている。</p> <p>保護者への説明は、令和5年度はコロナ感染の流行もあり、ホームページや毎月の園だよりで知らせている。また、入園時には、重要事項説明書で丁寧に説明している。</p>

I-2 経営状況の把握

		第三者評価結果	コメント
I-2-(1) 経営環境の変化等に適切に対応している。			
2	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 · b · c	<p>社会福祉事業全体の動向は、「経営協」などの社会福祉情報誌など、また日本保育協会や小松市こども家庭課からのメール配信、石川県や小松市の各種計画などから把握している。</p> <p>地域の保育ニーズや潜在的利用者に関するデータ収集などは、地域子育て支援事業の取り組みや地域の出生人数の把握などを行い、マイ保育園登録の呼びかけを行っている。電話やメールでの入園希望者にも丁寧に対応している。</p> <p>利用率等の分析は、法人本部が行い、毎月の経営会議において、入園状況、特別保育の運営状況、施設経営状況の把握などの分析・検討がされている。</p>
3	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>経営環境や財務状況に関しては、経営会議において、現状分析に基づき課題を整理し検討している。令和5年度の理事会は6回、評議員会は2回開催され、経営状況や運営方針などについて説明、審議、承認している。</p> <p>経営会議の議事録は法人本部で作成し、会議の翌日には各園長の元に届いている。園長より経営会議での決定事項や課題に関する報告があり、主査、主幹、教頭参加のもと協議し、必要な事項については職員会議や朝礼で話している。</p> <p>経営課題の解決・改善に向けての取り組みは、令和5年度には中長期計画に基づき農園取得とこども農園の開園などに取り組んでいる。職員の人材育成にも力を入れており、計画的な研修受講とキャリアパスに取り組んでいる。</p>

I-3 事業計画の策定

		第三者評価結果	コメント
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	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>中長期計画(5か年計画)が策定されている。現在は令和1年から5年までの計画であり、次の5か年計画を策定中である。中長期計画には教育保育目標として、「健康な心と体」、「あふれる意欲と好奇心」、「豊かな感情と道徳性」と示されている。現在の5か年計画には、令和元年は小型バス導入。令和2年は園舎新築工事、防犯カメラ。令和4年は赤ちゃん駅推進事業。令和5年は農地取得・増設工事(こども農園)と具体的な内容であり、実施状況の評価を行える内容となっている。</p> <p>中長期計画(5か年計画)は、経営会議で話し合われるが、当園の中長期計画については運営会議において、園に即した見直しを行っている。</p>
5	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>単年度の事業計画が作成されている。こども農園の運営管理や加算・補助金の確保、教育保育目標など中長期計画の内容を反映している。</p> <p>事業計画の食育計画では、「地産地消を推進する」とあり、保健衛生計画では、新型コロナウイルス感染症対策を継続とある。また子育て支援計画では、「多様な事業・活動の展開(体調不良児対応型、預かり保育、障害児保育、保育参加等)」とあり、地域との連携ではコミュニティバスの運行、こども農園の運営管理などの具体的な成果が示され、実行可能な具体的な内容となっている。</p>

I-3-(2) 事業計画が適切に策定されている。			
6	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>事業計画は、毎年12月頃に事業の取り組み状況を振り返っている。教育・保育に関しては、保育士たちの意見を聞いたリーダーと主幹とで話し合い、意見をまとめ運営会議へ提案している。運営会議は、園長、教頭、主幹、主査、主査補で構成されている。研修については、担当委員が意見をとりまとめ運営会議に提案している。また、毎年1月に園の自己評価と保護者アンケートを実施しており、その結果も踏まえて毎年1月に次年度の事業計画を本部に提出している。</p> <p>評価は、保護者アンケートや委員会、職員会議などで行われ、その評価を踏まえて職員会議や各委員会で話し合い、計画の見直しへつなげている。</p> <p>事業計画は、ホームページに掲載され、同じ時期に職員にも周知される。園における自己評価は、個人で自己評価し、それをクラス内で話し合い、それを運営会議で話し合い園の自己評価としている。このように取り組むことで職員に事業計画の理解を促している。</p>
7	② 事業計画は、保護者に周知され、理解を促している。	a) · b · c	<p>事業計画はホームページに掲載されている。そのため、事業計画がホームページに掲載されていることを園だよりにて知らせている。</p> <p>保護者会は、感染防止の観点から実施されていない。そのため、事業計画をホームページに掲載していることを園だよりで伝えている。</p> <p>行事や日々の活動を写真と文章でまとめたドキュメンテーションをホームページや玄関に掲示し、事業の内容が分かりやすく理解しやすいよう工夫している。</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	コメント
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	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>年間指導計画、月間指導計画が作成されている。年間指導計画は、年度の終わりに評価する。月間指導計画は、その月ごとに評価している。この計画に基づき、保育が実践され、年1回自己評価し、その自己評価は職員会議で共有され、そして改善すべき課題は運営会議で分析・検討され、必要な改善に取り組む。このようにPDCAサイクルにより、保育の質の向上に取り組んでいる。</p>
9	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。	a · b) · c	<p>「園の自己評価」は全職員で取り組み、課題を明確にしている。「こども園における自己評価」の中に「取り組み状況及び課題」として文書化されている。</p> <p>園の自己評価の分析結果や課題については、職員会議で話し合い、共有化し、まとめたものを全職員に回覧およびホームページに掲載している。また、明確になった課題は運営委員会で検討し、事業計画などに盛り込んでいる。</p> <p>課題は1月に示され、1月から2月の運営会議を経て、経営会議に挙げられたり、職員会議にも提案されたりし、改善の取り組みを計画的に行っている。</p> <p>但し、改善計画および改善計画の見直しについては確認できない。そのため、改善計画の策定および中・長期計画へ反映させることが望まれる。</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	コメント
Ⅱ-1-1 (1) 管理者の責任が明確にされている。			
10	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>園長は、運営規定や事業計画書において方針と取り組みを明確にしている。また、毎月の「園だより」に必ず文章を載せ、自らの役割と責任について表明している。</p> <p>園長は運営規定や組織図において、職務分掌について文書化している。そして、年度初めの職員会議で明文化したものを提示して表明している。</p> <p>園長不在時の権限委任は、運営規定第21条(職員組織)において副園長或いは教頭が職務代行することが明示されている。有事における対応は消防計画や防災マニュアルに示されている。</p>
11	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>施設長は、経理規程に基づき、利害関係者との適正な関係を保持している。また、法人本部や法人経営会議で得られる情報、私立施設長会の研修や情報共有などを通して遵守すべき法令を理解している。</p> <p>社会福祉関係法令、労働法令、道路交通法、防災、環境、ハラスメント防止規定、ストレスチェック制度など遵守すべき法令については、「運営委員会・危機管理委員会」において徹底を図っている。また、令和3年度より法人としてSDGs宣言をし、「エコ認定こども園」の認定を受けている。</p> <p>遵守すべき法令については、職員会議や毎日の朝礼時に伝えている。送迎バスの安全装置を令和5年度に設置している。</p>
Ⅱ-1-1 (2) 管理者のリーダーシップが発揮されている。			
12	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>園長は、保護者アンケートや日頃の連絡帳のやり取り、各行事、日案、週案、ドキュメンテーションなどを確認することで、保育の質の現状について継続的に評価・分析を行い、把握した課題については運営会議で検討し、具体的な取り組みを明示している。</p> <p>園長は、運営会議、職員会議、リーダー研修、チーフ会、園内研修、各委員会などの体制を整備し、自らもこれらの活動に積極的に参加している。</p> <p>職員の意見を反映するために、各種会議や委員会などの取り組みがある。また、現況自己申告書、自己評価チェックリスト、評価シート、定期面談などにより意見を反映させている。</p> <p>教育・研修は、石川県社会福祉協議会が主催するキャリアアップ研修に積極的に参加するよう勧めている。令和5年度は、6つの研修分野に15名の職員が受講している。</p>
13	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>園長は、毎月1回は会計収支の概要を確認し、経営会議で報告をしている。また、現在5名の保育補助を雇用し、残業を増やさないように、またノンコンタクトタイム等が取れるよう配慮している。事務所に事務仕事用スペースがあり、パソコンの台数も充実しており、自宅への持ち帰り仕事がなくなった。また、正規総合職や子育て職、準職員など自分のライフスタイルに合った職制を選ぶことができるなど、働きやすい環境整備に取り組んでいる。</p> <p>働きやすい環境整備や業務の実効性向上に向けて、法人として定めた一般事業主行動計画、女性活躍推進法に基づく行動計画の具体的な取り組みの1つとして、主幹・主査が中心となり職員の意見を把握して、運営会議で取りまとめ、法人本部へ伝えている。</p>

II-2 福祉人材の確保・育成

		第三者評価結果	コメント
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	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>必要な福祉人材に関する基本的な考えは、就業規則の「服務心得」や「大和善隣館職員に望まれること」などに示されている。</p> <p>また、キャリアパス規定に基づき人材の育成に取り組んでいる。中長期計画(5か年計画)に「人材計画目標」として、資格取得の推進やキャリアアップ研修の計画的な受講、OJT実施による若手職員の育成などが示され、計画に沿った人材育成に努めている。</p> <p>実際の人材確保のため、ホームページへの求人情報の掲載や保育士フェア参加、園紹介動画の作成と公開など、人材確保に努力している。</p>
15	② 総合的な人事管理が行われている。	a · b · c	<p>「期待する職員像」については、法人マニュアルである「大和善隣館職員にのぞまれること」に示されている。</p> <p>就業規則、給与規程、キャリアパス規定は、法人ホームページの職員用ページに掲載されており、いつでも見ることができる。</p> <p>人事考課は、「職員育成・評価シート」を作成し、そして年3回の自己評価を園長・教頭が評価した上で、法人経営会議で分析している。</p> <p>職員処遇の水準について、評価シートによる人事考課を実施し、職員の職務遂行能力や職務に関する貢献度等を評価し、結果を昇格や昇給、一時金などの職員処遇に反映している。</p> <p>職員の意向・意見は、10月に「自己申告書」を提出する。勤務状況や今後の希望などを経営会議で検討している。</p> <p>職員が自ら将来を描くことができるような仕組みとしてキャリアパスに取り組んでいる。人事考課による職員処遇の明確化とスキルの獲得の機会の明確化、職員の意向・希望を確認することでキャリアパスに取り組んでいる。</p>
II-2-(2) 職員の就業状況に配慮がなされている。			
16	① 職員の就業状況や意向を把握し、働きやすい職場づくりに取り組んでいる。	a · b · c	<p>職員の有給休暇の取得状況、時間外労働のデータ、勤務割の作成などの労務管理に関する責任者は、組織図(業務分掌含む)に教頭であることが示されている。</p> <p>職員の心身の健康のための取り組みは、年1回健康診断、インフルエンザ予防接種、年1回ストレスチェックなどを行っている。ストレスチェックは外部発注しており、高ストレス者については、看護師と本人に連絡が入り、本人の希望があれば面談している。この他、節目の年齢30歳、40歳、50歳、60歳時には、希望すれば人間ドッグを受診できる。そして年1回、法人の嘱託医を交えての衛生委員会を開催し、職員の健康状態などについて意見交換している。</p> <p>教頭・園長が、職員との個別面談を年1回から数回実施している。教頭は、個人目標の面談1回、働き方の面談1回を実施している。この他、個別の悩みや相談の面談も行っている。入職2年目まではOJT対応の職員が相談指導にあたっている。</p> <p>職員の希望の聴取は、現況届に希望を記入する欄が設けられている。福利厚生として、リフレッシュ休暇、予防接種の補助、退職金前払い制度、国の福利厚生制度への加入、自宅の防犯システムの導入への補助などがある。</p> <p>ワーク・ライフ・バランスに配慮した取り組みは、職制選択制度があり、総合職に子育て職を設け、「土曜、祝休日出勤、早朝・延長保育」の免除を行っている。また、準職員制度では、働く時間帯を選択できる。あるいは、希望による人事異動も可能である。</p> <p>改善策は、中長期計画(5か年計画)や単年度事業計画に反映される。子育てや介護に関わる正規職員には、休日保育や延長保育への従事の免除、希望による短時間勤務も可能としている。また、多くの職員が、ノンコンタクトタイムを取れるよう配慮している。</p>

II-2-(3) 職員の質の向上に向けた体制が確立されている。			
17	① 職員一人ひとりの育成に向けた取組を行っている。	a) ・ b) ・ c)	<p>組織としての期待する職員像は、法人マニュアルである「大和善隣館職員にのぞまれること」に示されている。目標管理の仕組みとして、「職員育成・評価シート」を活用している。</p> <p>「職員育成・評価シート」では、今年度の目標(何を・どの程度・いつまでに)と今後の私のキャリアビジョン(長期の到達イメージ)が示されている。そして個人面談を年2回実施し、進捗状況の確認を行っている。</p> <p>「職員育成・評価シート」及び年3回の職員集団としての自己評価とともに、目標達成度の確認を行っている。4月に目標を記入し、10月に自己評価し、11月に個別面談(評価)、12月に施設長面接(評価)、1月に法人へ提出している。</p>
18	② 職員の教育・研修に関する基本方針や計画が策定され、教育・研修が実施されている。	a) ・ b) ・ c)	<p>「期待する職員像」は、法人マニュアルである「大和善隣館職員にのぞまれること」に示されている。必要とされる専門知識や専門技術は、キャリアパスフレームで示している。</p> <p>研修は、勤務割で月の研修計画を示し、勤務割に基づき研修を実施している。園外研修に参加した場合は、復命書を作成している。現在コロナ禍であり、年間計画は作成していない。研修計画と研修内容については、年度末に評価し、次年度に向けて見直しをしている。</p>
19	③ 職員一人ひとりの教育・研修の機会が確保されている。	a) ・ b) ・ c)	<p>キャリアアップ研修取得状況表により、職員の知識、技術水準、専門資格の取得状況を把握している。この研修は、昇進、昇給に関係する研修で、有給休暇を取得して参加する研修として位置づけている。そのため、職員が計画的に受講できるよう配慮している。</p> <p>OJTについては、入職2年目までの職員に対して、OJTチェックシートを基に年5回面談を行っている。</p> <p>階層別、職種別、テーマ別研修は、法人研修の中で実施したり、市の教育・保育協議会主催の研修であったり、県社会福祉協議会主催の研修に参加している。</p> <p>園外研修はオンラインが主であり、複数名参加している。また、公開保育の視察研修も行っている。</p> <p>職員1人ひとりが研修に参加できるよう、さまざまなテーマを基に、月1回2日間園内研修を実施し、職員参加型の研修の機会を確保している。</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。			
20	① 実習生等の保育に関わる専門職の研修・育成について体制を整備し、積極的な取組をしている。	a) ・ (b) ・ c)	<p>実習受け入れマニュアルが作成され、基本姿勢が明文化されている。</p> <p>実習プログラムは、養成校のプログラムに沿って実習生の研修・育成を行っている。また、事前オリエンテーションで、学生とプログラムについて相談し、意欲的に実習に参加できるよう取組んでいる。今年度は3名の実習生を受け入れている。</p> <p>実習期間中には、養成校の担当指導教員との懇談があり、学校側と継続的な連携を維持している。</p> <p>但し、実習指導者へは、『これからの時代の保育者養成・実習ガイド』を読ませたり、実習を通して園長や教頭よりしっかりと助言をしているということであるが、研修の実施は確認できない。今後の取り組みが臨まれる。</p>

II-3 運営の透明性の確保

		第三者評価結果	コメント
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	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) ・ b) ・ c)	<p>こども園のホームページには、理念や基本方針、保育の内容が掲載されている。法人本部のホームページに、事業報告、予算、決算などが掲載されている。</p> <p>今回、福祉サービス第三者評価を初めて受審し、公表する予定である。</p> <p>こども園の理念、基本方針やビジョンなどは、ホームページで示すとともに、地域情報誌「スマイル」(年4回)や「環境だより(SDGs)を校下の町会の回覧板で見てもらい、地域に対して明示・説明に努めている。</p>
22	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) ・ b) ・ c)	<p>事務、経理、取引等に関するルールは、経理規程で示されている。</p> <p>内部監査として、毎月本部職員により書類確認が行われ、年に1回監査委員による監査も行っている。</p> <p>外部の専門家による監査支援として、法人本部が税理士の年4回の監査支援により、必要な助言・指導を受けている。</p>

II-4 地域との交流、地域貢献

		第三者評価結果	コメント
II-4-(1) 地域との関係が適切に確保されている。			
23	① 子どもと地域との交流を広げるための取組を行っている。	a) ・ b) ・ c)	<p>地域との関わり方についての基本的な考え方は、事業計画に「地域との連携」として示している。地域の情報を保護者へ提供する場合、玄関のホワイトボードに掲載している。子育て支援に関することや母子保健関係、ドキュメンテーションや行政からの連絡などを掲示している。</p> <p>地域の行事や活動の依頼を受けた際には、適切な職員配置での支援体制を整えている。今年度は木場湯祭りでよさこいを行う予定だったが、雨で中止となっている。</p> <p>園児が地域と関わる機会として、伝統文化の継承として行っている蓮代寺太鼓、がめつき音頭に取り組んでいる。これらは地域在住の講師を招いて取り組んでいる。また、地域企業や地域の方との体験農業参加も行っている。</p> <p>地域の社会資源の推奨の取り組みとして、ホワイトボードにファミサポ、病児保育の紹介、地域の遊び場や催物の掲示物など、市内施設や催物などのチラシを掲示するなど、社会資源を紹介している。</p>
24	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) ・ b) ・ c)	<p>ボランティア受け入れに関する基本姿勢は、「大和善隣館ボランティア受入規程」が作成されている。現在ボランティアは受け入れていないが、今年度より受け入れ可能となっている。現時点で登録者はいない。今後受け入れに際しては、規程に従って実施するとともに、必要な研修や支援を行っていく。</p> <p>地域の学校教育への協力については、事業計画に「小学校との連携・接続」と示されている。また、「R5年度 蓮代寺こども園学校安全計画」を作成し、学校側のニーズに対応できるよう努めている。実際の学校教育への協力として、地域の小学校の授業の一環として小学校3年生の園への訪問があり、毎年受け入れしている。</p>

II-4-(2) 関係機関との連携が確保されている。		
25	① 保育所等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) ・ b) ・ c)</p> <p>地域の関係機関や団体、その他関わっている方、掲示し終わったものなどはファイリングしている。職員間での情報の共有化は、ホワイトボードを活用している。</p> <p>関係機関との連絡会は、就学前に小学校との連絡会を設け個別の特性や配慮事項について連絡している。また、児童発達支援センターとは巡回相談の他、必要に応じて訪問してもらい、助言をもらっている。</p> <p>地域の共通の問題に対する具体的な取り組みは、今年度より地域の高齢者に対して園のワゴン車を利用しての買い物に取り組んでいる。これを契機として、地域の各種会との会合を定期に持ち、地域の子どもたちの現状についても話し合い、関係機関と連携し、地域のネットワーク化を目指している。</p> <p>生活状態が気になる家庭については、子育て支援課と定期的に情報交換を行っている。</p>
II-4-(3) 地域の福祉向上のための取組を行っている。		
26	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>a) ・ b) ・ c)</p> <p>広報紙「子育て支援室 きらきら星」や地域情報誌「スマイル」などを発行し、未就園児への子育て支援を行なっている。</p> <p>地域の福祉ニーズや生活課題の把握は、地域の各種会との定期的な会合や市の教育保育協議会子育て担当者会などで把握している。</p> <p>具体的な福祉ニーズの把握として、地域高齢者向け買物バスやお弁当作りにも取り組んでいる。</p> <p>子育て支援室(きらきらぼし)が子育て支援の相談に対応するが、この他、保育教諭や看護師、栄養士なども多様な子育ての相談に応じている。</p>
27	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。	<p>a) ・ b) ・ c)</p> <p>無償で地域の高齢者向けに、週1回園のワゴン車を使って買い物への送迎支援を行っている。そのためのチラシを作り、これまで2回配布している。また、地域情報誌スマイルにも掲載し、配布している。事業開始において各町民生委員や町会長との会合を持ち、地域の実情を把握し、事業計画書に示し、地域高齢者向け買い物バス運行計画書を作成したうえで実施し、現在状況報告会も適宜行っている。</p> <p>地域と「災害時の要援護者を助け合う協定」を結んでいる。また、乳幼児を抱える家族が気軽に遊びに来ることができる子育て支援の場「きらきらぼし」による子育て相談機能を持ち、AEDの設置、赤ちゃん駅登録など地域コミュニティの活性化にも貢献している。</p> <p>赤ちゃん駅事業に登録することで、乳幼児を抱える家族の外出できる環境作りにも貢献し、社会全体での子育てに取り組んでいる。</p> <p>蓮代寺町町内会との協定書では、園で災害が発生した場合は避難・移動支援や避難場所の提供が受けられ、町内での災害時には、園の施設状況に応じて施設を一時解放し、備品や備蓄食糧・飲料水の無償提供等、町民の保護を行うことが記載されている。</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	コメント
Ⅲ-1-1 (1) 利用者を尊重する姿勢が明示されている。			
28	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>理念や基本方針に、一人ひとりの子どもを尊重することは示されている。園内研修や職員会議、職員育成評価シートを通して、職員が理解し実践するよう取り組んでいる。</p> <p>事務所に「全国保育士会倫理綱領」が掲示され、年度初めの職員会議で読み合わせをしている。</p> <p>一人ひとりの子どもを尊重した保育に関する基本姿勢は、年間指導計画や月案に反映されている。</p> <p>子どもの尊重や基本的人権への配慮については、毎年「人権擁護のセルフチェック」に取り組み、今年度は4月26日に実施している。そして、4つのグループに分けて話し合いをしている。また、子どもの思いが尊重された保育となっているかを『生活場面にひそむあたりまえ』という書籍を利用し、年2回振り返る機会をもった。</p> <p>互いを尊重するための取り組みは、4・5歳時のサークルタイムの中で、日々の出来事を取り上げ、お互いの良さに気づいたり相手を尊重したりする気持ちが育まれるような話し合いの機会を設けている。</p> <p>子どもの人権、文化の違い、互いを尊重する心について保護者にも、園日より、ホームページ、重要事項説明書、保育参観などを通して理解を図っている。</p>
29	② 子どものプライバシー保護等の権利擁護に配慮した保育が行われている。	a) ・ b) ・ c)	<p>プライバシー保護については、運営規定や就業規則、重要事項説明書などに示され、またプライバシー保護の基本方針は、玄関と事務所に掲示してある。</p> <p>入園前に写真の掲示の了解を取ったり、クラスごとに個別のエアコンを設置したり、おむつ替えや水着への着替えの際はつい立等で周りから見えないよう配慮している。</p> <p>プライバシー保護の視点から、保護者との込み入った話は、人目に付かない相談室で話をするようにしている。また、ホームページに掲載する写真については、閲覧以外には使用しないことなど周知している。</p>
Ⅲ-1-1 (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	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>法人の理念、基本方針などについては、ホームページで示すと共に、地域情報誌「スマイル」を校下の町内の回覧板で回覧している。また、ホームページで日々の活動を知らせている。</p> <p>保育所を紹介する資料として、ホームページやパンフレットがある。写真や図を取り入れ、分かりやすい文章にし、誰にでもわかるような内容にしている。</p> <p>入園希望者には、入園時期に合わせて個別面談を実施し、入園のしお리를使い丁寧な説明を行っている。</p> <p>見学の対応は、新型コロナ禍までは特に制限がなかったが、現在は入園希望者の見学のみ対応している。</p> <p>利用希望者への情報提供に関して、入園のしおり、園児募集のポスター、ホームページなどは毎年見直している。</p>
31	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>保育の開始は、入園時に入園のしおりや重要事項説明書などにより、丁寧に説明している。保育の変更は、アレルギーがあると判断されると、面談し食事の変更をする。あるいは、歴年齢と発達程度によってどのクラスを選択するか面談しよく話し合うなど、保護者等の意向に配慮している。入園のしおりは、準備するものなど具体的に示しており、保護者が理解しやすいものとなっている。</p> <p>保育の開始・変更時には、新入園児面接票を作成している。医療的配慮が必要な場合は、保護者の署名をもらい同意を得ている。</p> <p>現在外国籍の児童はいるが、母親が日本人であるため特に配慮は行っていない。配慮が必要な保護者へは、個別面談などで対応する。例えば外国籍の保護者とは、日本の言葉がわかる方を交えて面談する。以前、難聴の母親がいて、面談の際は手話通訳を交えて面談していた。</p>

32	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>保育の継続性に配慮した手順と引継ぎ文書として、転園先や小学校に指導要録を郵送している。細かな引継ぎが必要な場合は、面談を行っている。</p> <p>利用終了後の相談窓口については、転園や卒園児に相談に応じる旨を口頭で伝える。また、保護者連絡用アプリでも伝えている。</p> <p>但し、利用終了後の相談の担当者は確認できない。説明だけでなく、担当者も決めることが望まれる。</p>
Ⅲ-1-(3) 利用者満足の上昇に努めている。			
33	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・b・c	<p>子どもの意見は、担当教諭が日々の振り返りの中で捉え、まとめている。保護者の意見や要望は、毎日の送迎時に直接聴取する他、行事の後にはアンケートをとって、次の取組に反映するようにしている。毎年「保育の質の向上」「利用者満足度の向上」を目的としたアンケート調査を実施し、公表している。懇談会や個別の面談、保護者会等への参加により、利用者満足度を把握している。把握した結果は、主査以上の職員で検討を行い、改善につなげている。アンケートで出た質問については、公表時に回答を行い利用者満足度の向上につなげている。</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	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・b・c	<p>苦情等に対する相談窓口、体制は整備されて、重要事項説明書やホームページ等で周知されている。また、園内にも苦情解決の仕組みのポスターを掲示し、保護者に伝えている。アンケートは毎年実施して、個別の意見や要望にも回答がされている。玄関に意見箱の設置はあるが、特に意見は寄せられてはいない。園では苦情に至る前に、毎日の送迎時の会話や連絡帳による情報交換の中から、保護者の意見や要望を事前にキャッチするように努めている。苦情があった場合には、苦情処理案件として、ホームページでの公開を行うことになっている。</p>
35	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・a・c	<p>重要事項説明書には、園の相談窓口として園長や第三者委員が記載されているが、日常的には担当教諭が、保護者の意見や要望を毎日の送迎時や連絡帳によりコミュニケーションを図っている。面談が必要な場合には、プライバシーに配慮して相談室で保護者からの話を聞いている。相談を担当するのは、保護者の意見を聴いて担当保育士だけでなく、園長以下全ての職員が対応している。</p>
36	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・a・c	<p>保護者からの意見や相談は、担当教諭が原則対応するが、必要に応じて、園長、教頭、主幹が対応している。アンケートの実施、意見箱の設置等の他、送迎時の保護者との会話や連絡帳でのコミュニケーションを大切にしている。相談や意見を受けた際の職員の対応マニュアルを整備して、それに沿った取り組みが行われている。マニュアルは、毎年法人全体の会議において見直しを行っている。寄せられた意見や、アンケートの結果をチーフ会や運営委員会で検討して、保育の質の向上に活用している。</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	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) · b · c	リスクマネジメントに関する責任者は、教頭で、リスクマネジメントに関する委員会は運営委員会となっている。善隣館マニュアルには事故発生時の対応や安全確保について示されており、年度当初に全職員で確認している。ヒヤリハットの収集や集計の中から、発生要因を分析して、再発防止に努めている。プールの時期には、救急救命の研修を実施。また、毎月施設設備、遊具などの安全点検を実施している。全国社会福祉協議会の損害賠償保険に加入して、賠償事故が発生した場合の賠償資力を確保している。
38	② 感染症の予防や発生時における子どもの安全確保のための体制を整備し、取組を行っている。	a) · b · c	看護師が保健衛生・安全対策リーダーとなっている。感染マニュアルが整備されており、看護師が施設内研修として、園内を巡回して勉強会を開催している。館内に入る際には、検温、手洗い、消毒、マスク着用等の感染対策を徹底している。「インフルエンザ発症時の対応について」や「子どもが主にかかる病気」には、感染症が発生した場合の登園停止の期間が定められている。感染症が発生した場合には、園で使用しているアプリで、保護者へ速やかに連絡している。
39	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。	a) · b · c	「蓮代寺こども園防災マニュアル」に災害時の対応策を定めている。小松市のハザードマップを参考にして、必要な対策を講じている。避難訓練は毎月実施して、クラス単位で安否確認を行うことになっている。また、今年1月の地震の後、引き渡しファイルを作成して、引き渡し訓練を行っている。備蓄は、園長と給食担当者が責任者となり、毎月備蓄リストのチェックを行っている。消防署立ち合いの訓練は、毎年実施しており、地元町会とのBCPについての協定も締結している。

Ⅲ-2 福祉サービスの質の確保

		第三者評価結果	コメント
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	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) · b · c	「善隣館マニュアル」の中には、職員として望まれる保育に関わる基本姿勢、クラス別の留意点、業務手順、権利擁護等について明示している。マニュアルは年度初めに、全職員で読み合わせをし、標準的な実施方法について確認している。マニュアルを再読することにより、職員は自分の日々の業務のチェックを行っている。上席職員が日誌を回覧することにより、標準的な実施方法が正しく行われているかを確認している。
41	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) · b · c	マニュアルの見直しは、法人の6つの園の主幹・主査連絡会で行っている。今年度は8月に開催された連絡会で見直しを行った。見直しの際には、各園で職員からの聞き取りを行い、連絡会でたたき台を作り、法人の決裁をもらい改定している。
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。			
42	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 · b) · c	面接票や児童票、前年度担任からの引継ぎ、発達チェック等によりアセスメントを行い、指導計画を作成している。計画作成の責任者は、クラスのリーダーとなっている。障害のある子どもの指導計画には、発達支援センターの職員にも参加してもらい協議している。個別の指導計画には、対象の子どもの課題と援助方法、保護者との連携について具体的に明示されている。計画の作成にあたっては、保育職員だけでなく必要に応じて看護職員、調理職員の参加を要請したり、行政の専門職にも意見を聴取している。個別の指導計画は、3歳未満児と障害のある子について作成しているが、3歳以上児についての計画は策定されていない。
43	② 定期的に指導計画の評価・見直しを行っている。	a · b) · c	指導計画は年度末に見直し、新年度に新しい計画を策定している。その際には、家族との面談の記録やクラスごとの申し送り等も参考にして、新担任が中心となり策定している。指導計画の評価・見直しは、ルーティンワークとして行われているが、見直し作業手順の定めは明確でない。

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>	<p>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>	<p>a · b · c</p>	<p>保育ICTシステムを導入して、統一した様式での記録が行われている。システムを使用することにより、記録内容や書き方の差異がなくなり、子どもの継続的な記録を、主幹以上の職員は閲覧できるようになっている。この他職員会や、運営会議を毎月開催して情報共有をしている。</p>
<p>45</p>	<p>② 子どもに関する記録の管理体制が確立している。</p>	<p>a · b · c</p>	<p>法人の定める「個人情報保護に関する基本方針」に、個人情報の取り扱いについて定めている。「善隣館マニュアル」や就業規則の中にも個人情報保護について記載されている。これらの方針は、重要事項説明書で保護者への周知をしている。個人情報保護についての教育は、令和5年5月1日の記録により確認できた。職員は、個人情報保護規定については、入職時の誓約書を出すことにより確認をしている。</p>