

# 評価細目の第三者評価結果

（保育所、地域型保育事業）

## 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。			
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		法人の理念は明文化されており、ホームページや会社案内に明記されており、保護者や地域、利用希望者が見ることができる。また、理念を映像にして、ホームページや動画サイトに載せ、言葉だけでなく映像でも伝えられるようにしている。職員は入職時に実施する「基礎講習」を3日間受講し、理念やビジョンを学習するほか、社内での会議や研究会（施設会議）で理念を唱和している。

### 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。			
I-2-1-1-① 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		会長、社長、副社長などの経営陣が保育に関連する団体だけに限らず、外部の様々な団体に参加して、地域の状況や事業に係る動向などの情報を収集し、月に1回の経営会議で共有している。経営会議の内容はクラウド上で共有され、各事業所へは毎月行われる研究会（施設会議）で各職員へ伝えられる。参加している団体は川口市男女共同参画推進委員会委員、人権擁護委員、団体活動は、東京中小企業家同好会、日本子ども育成協議会、全国保育サービス協会、埼玉県経営者協会、埼玉ニュービジネス協議会、関東財務局活性化サロン、埼玉県品質協議会など多岐にわたり、幅広く情報を収集している。
I-2-1-1-② 経営課題を明確にし、具体的な取り組みを進めている。	a		経営課題としては、保育士の確保や子どもの発達に関してなどが挙げられている。保育士の確保は本社人財部が中心となる。新卒では通常の採用のほか、病棟保育を目指す保育士を採用し、将来医療現場に就職するまでの経験を積む場としての活用なども支援している。

### 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。			
I-3-1-1-① 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		今後の経営品質を5年10年先にどのようにしていくかのビジョン作成をしている。それをもとに経営会議と同じメンバーで3年ごとの計画を立てている。また、法人のこれまでの歴史やこれからのありたい姿を「設計図、実施領域」としてまとめ、それぞれの事業の現状やこれからの目標、職員の育成などについてまとめて共有している。
I-3-1-1-② 中・長期計画を踏まえた単年度の計画が策定されている。	b		3年ごとの事業計画をもとに、年度計画を作成している。計画の進捗状況については毎月確認し、年に1度は計画を見直すことになっている。
I-3-2 事業計画が適切に策定されている。			
I-3-2-1-① 事業計画の策定と実施状況の把握や評価・見直しが組織的に行われ、職員が理解している。	b		毎月実施している、事務局会議や経営会議の中で事業計画の進捗状況を確認し、その後の計画に見直しをしている。会議の内容は各担当部門に必要に応じて伝えられる。
I-3-2-1-② 事業計画は、利用者等に周知され、理解を促している。	b		事業計画の中の園の改修計画など、園児に係ることについては実施する内容を園内の確認しやすい入口への掲示などを通して送迎時の保護者へ周知している。新規の法人全体の新規事業などについては、ホームページで周知をしている。

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。			
I-4-(1)-① 福祉サービス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		全社参加型の委員会活動をおこなっている。質の向上に向けては「安全安心委員会」で月に一回、事故発生ゼロを目指し、事故の未然防止や対策についてPDCAサイクルを運用し取り組んでいる。また保育事業の合同講座では年3回、毎月の研究会(施設会議)や現場で出た意見をもとにテーマを決め、研修を実施している。
I-4-(1)-② 評価結果に基づき組織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		「安全安心委員会」で話した内容については現場の意見を委員会に取り入れられるよう、本社の職員と、現場の職員とで構成されており、現場目線での対策を生み出す機会となっている。その結果として「コマーム安全安心管理表」「事故・災害ラッキーコール発生時のフロー及びチェック表」「新型コロナウイルス対策対応マニュアル」などを作成し、安全安心についての対策をおこなっている。

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) 管理者の責任が明確にされている。			
II-1-(1)-① 管理者は、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		経営幹部は年1回の全社式や年6~8回実施するコマームテキストブックを活用した社員との対話、チーフ会議の中で、法人理念やビジョン、保育理念、創業者の想いを伝え、自らの役割や経営方針についても表明している。また、チーフ、サブチーフ、サブリーダーはそれぞれの研修において、自らの役割や課題について学習し、各事業所の研究会(施設会議)などで役割を果たしていくようにしている。緊急連絡網や安全安心危機管理マニュアルにそれぞれ責任者とその役割がわかるようにしている。
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		役員は様々な公職、団体活動に参加しており、必要な情報収集にもつながっている。今年度は、35件の参加実績があり、今後もさらにさまざまな活動に参加するように目標を数値化している。また、厚生労働省の職員を招待して、制度の変化などの説明を受ける機会を設け、職員の間、市の職員や他機関へも周知して、参加できるようにしている。
II-1-(2) 管理者のリーダーシップが発揮されている。			
II-1-(2)-① 福祉サービス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		チーフ(施設長)が中心となり、安全安心委員会で集計する数値の把握や研究会(施設会議)のなかで、他であった事故を例にとり、自分達であればどのような危険があるかなどを話し合っている。職員の意見を取り入れながら、散歩時の点呼の方法の見直しにつなげたり、職員のキャリアアップ研修の受講状況の確認をするなど、保育の質をあげる取り組みの先頭になっている。
II-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		法人全体で経営課題として改善に取り組んでいる。人材の確保については、採用会議を毎週行っており、チーフ(施設長)が把握している現場の状況をマネージャーが集約し、会議で話し合いをおこなっている。また、年に一回の意向調査の実施などに指導力を発揮している。

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。			
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	定着率を高めることがワークライフハピネスを掲げる法人の重要課題と考えている。年に一度の社員満足度調査や人財部主催の「こまるホットライン」の開設などから直接働きにくさや現場の課題を法人へ伝える方法を設けたり、入社3年目までの職員が参加する「わかまる会」新入職員を対象とした「メンターメンティ制度」など、職員定着のための取り組みが実施されている。採用のための就職フェアへの参加や、学生アルバイトの採用など、計画を立てて取り組んでいる。	
II-2-(1)-② 総合的な人事管理が行われている。	a	独自の人事考課システムとして「私の道しるべ」を使用している。法人で定められているビジョンをもとに評価項目を定め、3段階で評価をしている。また、この評価制度は環境構成を考える力、全体像を見守り見極める力、様々なかかわりの手法、関係づくりをする力、実践を評価する力を5つのコンピテンシー（力量）とし、保育の質向上のための基本に据えて、「私の道しるべ」とも関連して運用している。	
II-2-(2) 職員の就業状況に配慮がなされている。			
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	年1回の意向調査で希望を確認し、①正社員②短時間正社員③契約社員④短時間契約社員⑤パート社員⑥スポットスタッフ⑦派遣社員などの7つの雇用形態を用意し、職員のライフワークバランスに合わせた働き方ができるようにしている。事業種をまたいだ移動を希望することもできる。	
II-2-(3) 職員の質の向上に向けた体制が確立されている。			
II-2-(3)-① 職員一人一人の育成に向けた取組を行っている。	a	保育理念・保育方針・保育目標を基本に据えて「5つのコンピテンシー（力量）」をもとに独自の人事考課システムである「私の道しるべ」が目標管理に使われている。評価結果をもとにチーム面談の中で振り返りと、次年度の目標を定められるようにしている。	
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	「5つのコンピテンシー（力量）」に基づく研修の体系化をし、研修計画を作成している。入職時の基礎講座では「人財共育体系表」について学び、それぞれの研修の役割などを知ることができる。	
II-2-(3)-③ 職員一人一人の教育・研修の機会が確保されている。	a	入社時には全員が基礎研修に参加し、法人理念や歴史などを学ぶ、週ごとに課題があり、進捗をマネジャーが確認するようになっている。個人情報保護や、SDGs研修など、研修や会議が年間の予定として定められ、参加者を決め、それぞれの部門や段階に併せて教育の機会を確保している。	
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。			
II-2-(4)-① 実習生等の福祉サービス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。	c	高校生の職場体験やハローワークの職業体験などの受け入れの実績はあり、受け入れの際には学校と話し合い、評価シートを作成することになっているが、受け入れのマニュアルや受け入れ方針などは作成していない。	

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。			
II-3-(1)-① 運営の透明性を確保するための情報公開が行われている。	b		パンフレットを作成し、関係機関、市、関連企業などに配布している。ホームページの中では法人理念や保育方針、研修制度、個人情報保護方針などがわかるようにしている。また、第三者委員や苦情受付窓口などは重要事項説明書に明記し、契約時に保護者が分かるようにしている。
II-3-(1)-② 公正かつ透明性の高い適正な経営・運営のための取組が行われている。	b		税理士、弁護士等も参加し、収支計画を作成したり、監査支援を受けたり会計参与によって内部監査をしている。また、経理規定を定め、金額によつての決済方法などが分かるようにしている。

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。			
II-4-(1)-① 利用者と地域との交流を広げるための取組を行っている。	a		法人全体では、子育て支援に関連のある12団体で「かわぐちオレンジリボンネットワーク」を作成し、「どんぐりひろいと森のコンサート」という虐待防止のイベントを実施したり、園にある木を「オレンジリボンツリー」と称して、親子でオレンジリボンを結ぶなど、園だけでなく地域と連携し、虐待防止に取り組んでいる。
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。	b		地域子ども・子育てあったか懇話会を開催して、自治体と子育て関係機関、保育園、幼稚園、小中学校、自治会、地域のボランティアが課題の共有や、意見交換をする場を設けている。「子ども食堂」を運営し、その中では地域の方の支援を受けて運営をしている。
II-4-(2) 関係機関との連携が確保されている。			
II-4-(2)-① 福祉施設・事業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		法人の各事業部や、関係機関、市の担当部門、取引先などの普段の運営で関係する機関の連絡先は職員室に掲示し、職員がわかるよう情報共有している。
II-4-(3) 地域の福祉向上のための取組を行っている。			
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		地域型保育事業を作ったのも地域の福祉ニーズに基づいての法人判断であった。役員が様々な公職についたり、外部の団体に参加したり、子ども食堂や子育てあったか懇話会などの運営が、地域の福祉ニーズを把握できる取り組みとなっている。
II-4-(3)-② 地域の福祉ニーズ等に基づく公益的な事業・活動が行われている。	a		地域の福祉ニーズに基づいて実施している、子ども食堂は市でも広報をしており、地域からも食材の提供を受けたりしながら活動している。また、企業からの支援でお菓子を提供してもらい、それを配布する活動など、単独だけでは難しい活動を市や他企業と連携しておこなっている。

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	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。			
Ⅲ-1-1 (1) -① 利用者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。	b	園のパンフレットに「子供の最善の利益」を基本とする旨を表紙に明示しているほか、重要事項説明書には「利用乳幼児の国籍、信条、社会的身分又は特定地域型保育の提供に要する費用を負担するか否かによって、差別的取扱いをしてはならないものとする。」と明記し、保護者に説明している。また、職員に対しては、保育方針にも子供の最善の利益を基本に据えた3つの指針を謳っており、職員、保護者がそれぞれ共通の認識を持てるようにしている。	
Ⅲ-1-1 (1) -② 利用者のプライバシー保護に配慮した福祉サービス提供が行われている。		年に一度、個人情報保護の研修を全職員向けに実施しているほか、個人情報保護のマニュアルには、イラストで職員同士での会話で気を付けなければいけないことなどの事例を載せ、実際の現場で意図しない情報漏洩が起らないように努めている。	
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。			
Ⅲ-1-1 (2) -① 利用希望者に対して福祉サービス選択に必要な情報を積極的に提供している。	a	ホームページには、法人の理念やサービスの内容などを文章だけでなく、写真や動画を使い紹介しているほか、パンフレットには保育計画や週案などを載せ、どのように保育が行われているかを利用希望者がわかるように工夫している。パンフレットはホームページに載せるほか市役所等にも配布している。利用希望者からの問い合わせや見学の希望は、園で対応しており、登園時の持ち物に関しての問い合わせが多いため、おむつに関しては定額の支払いにより、持参しなくてもよい旨などを利用希望者に伝えるようにしている。	
Ⅲ-1-1 (2) -② 福祉サービスの開始・変更に当たり利用者等に分かりやすく説明している。	b	重要事項説明の中に、利用開始や終了に当たっての説明が記載されており、入園前の説明会で伝えている。外国の方など、日本語が伝わりにくい場合には、絵などを使い説明をおこなっている。新たなシステムの導入など、サービス内容が変更になる場合には、保護者に説明し、署名をもらうようにしている。	
Ⅲ-1-1 (2) -③ 福祉施設・事業所の変更や家庭への移行等に当たり福祉サービスの継続性に配慮した対応を行っている。	b	卒園後に利用できるサービスについては、保護者からの問い合わせに対応しているほか、系列園のパンフレットを保育所に設置し、保護者に情報提供している。また、ホームページにもアドレスなどを掲載し、卒園後も連絡できるようにしている。	
Ⅲ-1-1 (3) 利用者満足の上昇に努めている。			
Ⅲ-1-1 (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。	b	年に1度、保護者の満足度調査をおこない、保護者からのコメントを含め集計し、結果を保育所に掲示している。これまで、事業ごとに委託元で定められた様式等でおこなっていたため、法人全体での比較検討ができなかった。今年度より、法人での様式を作成し、園での結果だけでなく、法人内の他事業所との比較もできるようにした。	
どう			
Ⅲ-1-1 (4) -① 苦情解決の仕組みが確立しており、周知・機能している。	b	保護者からの苦情は、サービスの向上のチャンスととらえており、「ラッキーコール」と読んでいる。報告書は、時系列だけではなく、どうして起こったのか、今後の対策やその実行者までを記入するようにしている。また、職員が感じた苦情になる前の情報は職員が「つぶやきカード」に記入し、事業部マネージャーが現場に出向き、職員から聞き取り調査をおこなうことで対策を検討し、職員と共に解決に動くようになっている。	

Ⅲ-1-(4)-② 利用者が相談や意見を述べやすい環境を整備し、利用者等に周知している。	b	重要事項説明書の中で、苦情受付先や、第三者委員について明記されているほか、保育士に直接言いにくい場合には、ホームページから本社へメールや電話で伝えることもできる。
Ⅲ-1-(4)-③ 利用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	保護者からの相談、意見などは、「つぶやきカード」などで本社にあげられ、園からの聞き取り等によって、マニュアルの見直し、登園システムの更新、新型コロナウイルスの対応などに対応している。
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。		
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	安全安心委員会を月に一回開催し、事故発生ゼロを目指して活動している。委員会の中では各事業所からのアレルギー対応、遊具での事故、不審者などの情報が共有され、それぞれの事業部の実情に合わせて、チェック表を作成し、保育所で確認をしている。委員会での活動内容はチーフ会議で共有され、研究会(施設会議)で保育所に伝えられる。
Ⅲ-1-(5)-② 感染症の予防や発生時における利用者の安全確保のための体制を整備し、取組を行っている。	a	感染症が発生した場合の対応マニュアルはあり、感染症ごとに対応方法が決められているが、新型コロナウイルスの対応については、制度の変化や保育所での感染者数に合わせて、本社で決定している。保育所に医療用抗原定性検査キットを配置したり、保育所独自で食事のとる場所の工夫などをして、対応している。
Ⅲ-1-(5)-③ 災害時における利用者の安全確保のための取組を組織的に行っている。	a	災害時の対応方法は、地震、火事、風水害、竜巻に分けてそれぞれ対応方法が決められており、職員室に掲示されて、災害発生時に職員がそれを確認しながら対応できるようにしている。

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。		
Ⅲ-2-(1)-① 提供する福祉サービスについて標準的な実施方法が文書化され福祉サービスが提供されている。	b	標準的なサービスの実施方法については、コマームテキストブックに記載され、入職時におこなう基礎研修の中で保育士に共有されている。また、重要事項説明やパンフレットを通して、保護者がどのようなサービスを受けることができるのかを知ることができる。
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	日頃の保育の状況に対しての職員の意見は、介護での共有のほか、「ここまるホットライン」などで職員が本社へ意見を出しやすいようにしている。それらの意見を元に、経営会議の中で「コマームテキストブック」の見直しをおこなうようにしている。
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。		
Ⅲ-2-(2)-① アセスメントにもとづく個別な福祉サービス実施計画(個別支援計画)を適切に策定している。	b	「コマームテキストブック」の中に年齢ごとの発達の目安を載せている。それらと個々の発達状況に合わせて個人ごとに週案と日案を作成している。計画に実施状況については、必要に応じて研究会(施設会議)で話し合い、共有している。
Ⅲ-2-(2)-② 定期的に福祉サービス実施計画(個別支援計画)の評価・見直しを行っている。	a	個別の計画については、法人で使用しているICTのシステムの中で共有している。ICT化したことにより、担当者が変更された場合でも、次の計画を作成する際に、以前のものや経過を確認しやすくなった。
Ⅲ-2-(3) 福祉サービス実施の記録が適切に行われている。		
Ⅲ-2-(3)-① 利用者に関する福祉サービス実施状況(個別支援計画)の記録が適切に行われ、職員間で共有化されている。	b	日々の保育の実施状況はICTシステムの中で担当者が入力し、保護者が入力した家庭での状況と併せて、毎日夕方チーフが確認している。週案については毎週確認し、押印によって確認状況が把握できるようにしている。
Ⅲ-2-(3)-② 利用者に関する記録の管理体制が確立している。	a	個人情報保護のマニュアルの中に、顧客情報の取り扱いを規定している。施錠に関するルールや、書類によって持ち出す際、施設責任者の許可を必要とする書類が、定められており、持ち出す際の記録の付け方から、持ち出す場合の専用ケース、持ち出し後業務が完了した場合の返済方法などが決められている。

A 個別評価基準  
A-1 保育内容

		第三者評価結果	コメント
A-1-1 全体的な計画の作成			
A-1-1-(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	児童の権利条約や保育所保育指針に基づき、保育所理念、保育方針、保育目標などが丁寧に説明されたコマームテキストブックが作成されている。全体的な計画は、コマームテキストブックに記載されたことを基に作成しており、年齢に応じた養護、教育などが分野ごとにまとめられている。	
A-1-1-(2) 環境を通して行う保育、養護と教育の一体的展開			
A-1-1-(2)-① 生活にふさわしい場として、子どもが心地良く過ごすことのできる環境を整備している。	b	室内環境は、温湿度計を見ながらの調整と空気清浄機、換気により適切な状況を保っている。床材は、桐を使用することにより、湿気防止と木のぬくもりを感じられるようにしている。トイレは、現在改装中であり、プライバシーに配慮した個室のトイレとオムツ交換スペースができる予定である。	
A-1-1-(2)-② 一人一人の子どもを受容し、子どもの状態に応じた保育を行っている。	b	子ども一人ひとりの気持ちをくみ取るために、分かりやすい言葉遣いを心がけている。北風ことば（～はダメ）ではなく、太陽ことば（～しようか）に置き換えて提案型の言い方することを職員の共通理解としている。子どもの気持ちを大事にし、嫌なことを無理にやらせることはしない。	
A-1-1-(2)-③ 子どもが基本的な生活習慣を身に付けることができる環境の整備、援助を行っている。	b	基本的な生活習慣を身に着けることの大切さは、絵本を利用するなどして、子どもが興味を持ち、理解できるように工夫している。年齢が基本ではあるが、個人の発達に合わせて対応し、様子を見ながら手伝えることにしている。特に、おむつ外しのトレーニングに関しては、年齢で一斉におこなうのではなく、家族と相談しながら進めている。	
A-1-1-(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	天気の良い日は、ほぼ毎日散歩に出ている。外出は、花や落ち葉などの自然と触れ合う楽しい時間であるとともに、地域の人に挨拶をしたり、信号を守ったりなどの社会性を身に着ける経験の場ともなっている。また、制作の時間を多くとっており、年齢に応じた表現の成長を保護者も楽しめるよう、作品は、室内に掲示している。	
A-1-1-(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。	b	ごたごた期、のびのび期、ぐんぐん期、わくわく期と名付けて四半期の区分けをし、発達状況、環境に合わせた保育計画を作成している。慣れるまでは、家庭環境を考慮し、食事の時間を他の子ども達とずらしたり、睡眠の時間を調整することもある。安心して保育士と愛着関係を築けるよう、子どもの表情を見ながらの声掛けやだっこ、手遊びなどをして、養護と教育を一体的におこなっている。	
A-1-1-(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	子どもの自分でやりたい気持ちを大切にしている。うまくいかなくても、まずは様子を見て、できない時に「お手伝いしましょうか」と声をかけるようにしている。室内でも探索活動ができるよう、子どもが中に入れる箱型の遊具があり、それは家になったり、乗り物になったり、時にはそっと隠れる場になったりしている。保護者とは、送迎の時に直接話をしたり、連絡アプリを利用して情報共有し、連携できるようにしている。	

<p>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。</p>		<p>非該当</p>
<p>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。</p>	<p>b</p>	<p>当保育所は、建物の2階であるが、エレベーターで移動できる。当法人では、障害児の支援事業の実績もあり、障害や配慮が必要な子供への支援についても認識を深めている。</p>
<p>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。</p>	<p>b</p>	<p>一日を通し、子どもの人数に応じた職員配置にしている。帰りの時間によりおやつを調節したり、ごろごろして休めるような配慮をしている。台所をスペースの中心に配置しており、家庭と同じように、子ども達が保育室にいなから食事作りの音やにおいを感じることが出来る。</p>
<p>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。</p>		<p>非該当</p>
<p>A-1-(3) 健康管理</p>		
<p>A-1-(3)-① 子どもの健康管理を適切に行っている。</p>	<p>b</p>	<p>年間の指導計画の中に、健康目標が示され、保健に関する行事も計画的に実施されている。身体測定は毎月、健康診断は年2回、歯科検診は年1回実施されているが、これらの詳細情報は、ルーム通信の掲示等で保護者に伝えている。子どもの既往歴や予防接種の状況などは、入所前の健康診断書、母子手帳、予防接種の報告確認等で把握し、入所後は保護者から連絡をすぐにとれる連絡先を確認して、体調変化をすぐに伝えられるようにしている。</p>
<p>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。</p>	<p>b</p>	<p>健康診断の結果、保育の中で配慮が必要であることが判明した時には、保護者と共有するとともに、職員にも周知して対応している。配慮事項がある場合には、計画にも反映して、担当職員が必ず実施している。子ども達に歯磨きに興味をもってもらうための工夫として、虫歯予防週間に、歯磨きのシミュレーションを行い、歯ブラシのプレゼントをしている。</p>
<p>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。</p>	<p>b</p>	<p>アレルギー対応マニュアルを作成しており、入所時にアレルギーがあることが分かった時には、保護者の面接時に詳細確認をするとともに、生活指導書に記入して、職員間で共有している。アレルギーのある子どもに対しては、アレルギー食物は、少量でも除去し、他の子ども達とは別の場所で食べることにしている。職員は、社内研修において、アレルギー疾患等について知識を増やしている。</p>
<p>A-1-(4) 食事</p>		
<p>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。</p>	<p>a</p>	<p>食育計画は年齢ごとに作成している。子どもの食生活については、嫌いなもの、食べ遊びなどを保護者と情報共有し、連携できるようにしている。机やイスは木製、食器は、年齢ごとに材質や形に工夫をしている。食材の大きさは、年齢、発達に応じて変えており、子ども達一人ひとりに配慮をしている。台所がすぐ近くにあるため、栄養士ともすぐに話ができる環境にあり、食を楽しむにしている子どもが多い。</p>
<p>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。</p>	<p>a</p>	<p>子どもの体調により、油分の調節や1段階落とした調理方法にするなどの対応をしている。栄養士が、食事の様子や残食を次の献立作りや調理方法などに反映させている。子供たちが、食事からも季節を感じられるよう、七夕に星型の人参を添えるなどの工夫をし、毎日買い物をする事で、旬の食材、新しい食材で調理したものを提供することに重きをおいている。</p>

A-2 子育て支援

		第三者評価結果	コメント
A-2-(1) 家庭との緊密な連携			
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		保護者とは、送迎時の対話や連絡アプリを利用して日常の情報交換をしている。情報交換の内容は、必要に応じて個人票や連絡ノートに記録し、研究会(施設会議)で職員に周知している。コロナ禍で以前のように大人数を迎えるの行事はできない状況であるが、人数制限、動画配信などの工夫をして保護者にも、子ども達の生活の様子、成長の様子をみてもらえるよう工夫している。保育の内容については、入所時の説明会で保護者に説明をしており、パンフレットにも記載している。保護者懇談会は、行事の中で兼ねることになっている。
A-2-(2) 保護者等の支援			
A-2-(2)-① 保護者が安心して子育てができるよう支援を行っている。	b		朝の忙しい時間でも、できるだけ保護者と話ができるように心がけ、保護者から相談があれば、時間を作って応じている。2歳児の次の園の相談や食事、投薬など相談内容は多岐にわたるが、職員の共通理解のために、聞いた職員が記録している。また、保護者の当日の残業など状況が変わった時にはすぐに知らせしてほしい旨を伝えており、対応できるように体制を整えている。
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。	b		虐待の兆候を見逃さないように、入所時や着替えの時にはよく観察するようにしている。子どもの情緒不良が観察された時には、速やかに研究会(施設会議)で話し合いをする体制をとっている。職員には、虐待等権利侵害に関する研修を実施して、全員に周知している。虐待等を発見した時のチェックリスト、対応マニュアルを作成しており、児童相談所等関係機関との連携がスムーズにいくよう体制を整えている。

A-3 保育の質の向上

		第三者評価結果	コメント
A-3-(1) 保育実践の振り返り（保育士等の自己評価）			
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		年1回、法人のアンケートで保育士自身が振り返りをする機会を設けている。そのほかに法人の取組として、「5つの共感協働カード」を投稿するしくみがある。投稿は匿名でも可能であり、「月1件は投稿しましょう」と推奨されている。投稿内容は、社内報や研究会(施設会議)で発表されることで、職員に周知されており、職員が他の職員の取り組み、考えを参考にできる機会となっている。