

(別紙)

第三評価結果

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>那須塩原市公立保育園共通の保育理念・保育方針・保育目標が定められ明文化されている。周知用には「保育園のしおり（重要事項説明書）」、「保育園要覧」、「全体的な計画」等に表示されている。理念・基本方針は各保育室や事務所に掲げられ周知に努めている。職員には園長から年度初めの会議で、子どもの保育や保護者への支援を通じて適切にその役割や機能が発揮できるよう、保育の質を高めるための園としての取組である「令和5年度たかはやし保育園アクションプログラム」の説明を行うとともに理念等の確認を図っている。保護者には重要事項説明書を利用して入園前と進級時に説明を行って周知に努め、保護者アンケートからも理解度の高さが窺える。</p> <p>課題としては地域交流の場を活用するなど未着手となっている周辺地域へのPR法を工夫して園の存在感や親近感を示すことと、職員については年頭の確認だけでなく、組織として理念等がどの程度浸透しているかの確認も含めて、各種会議など職員が集まる機会を利用して継続的に取組むことが望まれる。</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・ ② ・c
<p>少子化の進行度合いが高い地域特性として、前年度と比較して20名近い園児が減少している。一方で、近年出産が集中している現象があることや、保護者に個人事業主が多いなどの状況も把握している。社会福祉事業全体の動向に関しては、市の「第2次那須塩原市総合計画後期基本計画」、「第2期那須塩原市子ども・子育て支援事業計画（子ども・子育て未来プラン）」などでおおよその動きは把握しているが、毎月開催される「園長会議」での市の保育課からの情報や他園の状況把握などが主な情報の入手源となっている。今後は園の運営に欠かせない情報や他園の状況について、園内会議などを利用して分析・検討するなど、園の運営に生かすための取組が期待される。</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・ ③ ・c
<p>経営課題に関しては、①保育士の確保、②保護者支援、③支援を必要としている園児の保育、④園児と職員の健康管理、⑤施設管理（自然環境が豊かな反面、防虫・諸動物からの保護対策等）が挙げられている。中でも、喫緊の課題として職員の適正配置に関して保育課と連携して有資格者（保育士資格保持者）の確保に当たっているが、保育士不足の影響もあり進展していない。今後は</p>		

保護者支援や支援児保育等における職員のモチベーション維持・向上に向けて、園内で気軽に相談できる窓口を職務分担表に記載するなどして明文化するとともに、保育課との綿密な連携の基、有資格者の確保を図り、職員の負担軽減に繋がる施策に期待したい。

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 ・c
<p>中・長期的なビジョン・計画に関しては「第2次那須塩原市総合計画後期基本計画」、「第2期市子ども・子育て未来プラン【中間見直し】」、「第2期市保育園整備計画【中間見直し】」、「第3期保育園における保育の質向上のためのアクションプログラム」等々、市で策定された諸策を参考に園の運営に役立てている。園独自の3～5年の期限を設定した中長期に渡る計画は持たないが、中・長期的なビジョンとして、①保育実践の改善・向上、②子どもの健康と安全の確保、③保育士の資質・専門性の向上、④職員のチームワークなどの保育を支える基盤の強化の4点を挙げている。また、園の方向性として、保護者と一体となった連携の取れた保育の実践に向けた取組を一層進めること、自然環境を生かしたアットホームな園を目指すこと、人口減少地域として地域の拠点を担う保育園の役割を堅持していく姿勢等の自覚は窺える。</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>前項での指摘どおり、園独自の中・長期計画は未設定で、ビジョンを掲げるにとどまっている。単年度の計画に関しては、市の中・長期計画「第3期保育園における保育の質向上のためのアクションプログラム（令和2年度～6年度）」を受けて園の「令和5年度たかはやし保育園アクションプログラム」を設定している。年度末に評価・反省を行って次年度の計画を策定しているが、前年度からの継続課題が大部分を占めている。前年度の反省をどのように生かすか、達成できなかった理由を分析して何が足りなかったなど、PDCAを駆使して次のアクションに繋げる取組に期待したい。</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>事業計画として各担当がそれぞれの計画を策定し実施状況の把握を行っている。また、各種行事や安全対策としての各種訓練については、事業開催の都度、職員会議で評価・見直しを行い改善事項は次回の事業に反映させている。この評価・見直しの会議には「正規職員」のみが参加し、「会計年度任用職員」は不参加となっているものの、資料の回覧やクラス会議などで情報の共有に努めている。</p> <p>事業の評価・見直しに際しては、事業運営の活性化を図り次年度に生かすためにも、各種行事や各種訓練以外の研修計画や地域交流計画などの事業にも対応して、事業ごとに記録を残して整備することが望ましい。</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

保護者へ事業計画を知らせる方法として、「保育園のしおり（重要事項説明書）」に年間行事予定が明記され、毎月発行の「園だより」に月度の行事予定を掲載している。また、主要行事については開催ごとに「お知らせ文」で通知して周知を図っている。その他には保護者総会を利用して「令和5年度事業計画」と「行事計画」（前後期に区分して明記されている）を配布し説明しているが、一部計画表の欄外に「保育参観」、「避難計画」、「園児の検診」が記載されているものの、前述の周知法も含めて、いずれも「行事計画」が主体となっている。事業計画は行事計画以外に保育計画の全体像を示す「全体的な計画」や職員の資質向上を目指す「職員研修計画」など保護者の理解を得るためには欠かせない諸計画が組み込まれている。保護者の理解を促すためにも、行事計画以外の諸事業を表示するなど周知法の工夫が期待される。

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
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>保育の質向上のための取組として「令和5年度たかはやし保育園アクションプログラム」で、①保護者との信頼関係を深め、保護者支援を行う、②保育士等の資質、専門性の向上を図る、③第三者評価を実施し、気づき、改善、共有を図る、④保健衛生、安全対策の充実を図る、⑤地域及び関係機関との連携を図り、保育環境を整える、の5点の目標を掲げ達成に向けて取り組んでいる。中でも優先順位の高い「保護者との信頼関係を深め、保護者支援を行う」に関しては内部研修を充実して、適切な保育の実践を目指し、「気づき」「改善」「共有」をモットーに職員間で共通認識を持ち、家庭支援にも繋がる取組を行っている。</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>前年度の「アクションプログラム」に関しては評価・見直しは行われているものの、継続課題が多く、課題解決のためにどのような改善策が有効であるか明確化されていない。</p> <p>前回の第三者評価で指摘のあった改善課題のひとつの、市の作成した「中・長期計画に対する職員の理解度不足」に関しては、年度末の全体会議で趣旨説明を行い理解を促すよう継続して取り組んでいる。二つ目の乳児の共同トイレのプライバシーに関しては、目隠しを施したことによって解決済みである。</p> <p>三つ目の「会計年度任用職員」の研修機会の増加については、詳細は19項で言及するが、外部研修に関して受講機会はあるものの参加者の増加に結びついていない。保育の質向上や職員間の共通理解の促進のためにも、業務の効率化など諸策を講じて、内部研修の参加数の増加を図ることに期待をかけた。</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・ ① ・c
<p>園長は「職務分担表」や「組織目標設定シート」を利用して職員会議で自らの役割と責任、組織の目指すべき方向性を説明している。役割と責任に関しては分担表に沿って概要を伝え、設定シートでは組織の目指す目標を明示して、職員が設定する目標の手引きとなっている。しかし、職員会議の出席者は正規職員が主体となっていて、過半数を占める「会計年度任用職員」、特に短時間勤務者の出席は皆無である。別途、クラス会議などで伝えることがあっても園のトップである園長が直接職員に伝えて理解を促すことは士気向上にとっても不可欠である。会議への参加以外でも個別に説明するなど機会を確保することに期待したい。</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・ ① ・c
<p>「保育所保育指針」で示されている「施設長（園長）の責務」にもあるように、園長は保育園の役割や社会的責任を遂行するために法令・規則等の遵守を全うしている。徹底すべき法令・規則等に関しては、会議や研修の機会を利用して全職員に周知を図っている。しかし、法令の細部（細かい決まりなど）に関しては該当の職員へは伝えているものの、全職員への周知は不十分のところが窺える。</p> <p>直近では法令等に関する研修の受講はないが、「個人情報保護条例」に関しては保護者対応などプライバシーの関係で「どのような情報が個人情報になるのか、個人情報をどう取り扱わなければならないのか」など苦慮することが多々あり、機会があれば受講を希望している。</p> <p>令和6年には業務に身近な法令である「児童福祉法」の改定や、4～5歳児に対する保育士の「配置基準の緩和」、「育児・介護休業法」の改定も検討されている。更に令和7年度には保護者の就労要件を問わずに利用できる「こども誰でも通園制度（仮称）」が一部自治体で実施されるなど法令改定が相次いでいる。前述の個人情報の適切な管理とルール及び対処法と合わせて各種情報を有効活用して、園の運営に役立てることが期待される。</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・ ① ・c
<p>「組織目標設定シート」や「令和5年度たかはやし保育園アクションプログラム」に沿って保育の質の向上に取組んでいる。前者に関しては設定した目標に対して前・後期にそれぞれ中間チェックとして半期の成果や全体の進捗状況を評価して次年度に繋げる仕組みづくりができていて、園の運営に役立っている。しかし、後者に関しては次年度への継続課題が多く見受けられる。これは、保育の質向上に向けて立案した目標がどこまで進んでいるかの進捗度が見えないからに他ならない。園長自らが、職員会議の場や関連業務の中で進捗状況を把握する仕組みがあれば、期間内に新たな手を打つなど軌道修正も可能となり、継続課題の解消に繋がると期待される。</p>		
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・ ① ・c
<p>物価高の折、経費削減に関しては節電・節水・教材の無駄排除等徹底されていて、職員にも浸透している。数値的にも前年同月比と比較するなど削減効果を実感として捉えている。また、5歳児用保育室には園児にもわかるようにイラスト付きで「もったいない」のポスターを貼るなど幼児教育の効果も上げている。</p>		

令和6年1月から稼働予定の「保育支援システム」（保育園と保護者の情報共有の円滑化と利便性の向上及び職員の業務負担の軽減や省力化を図ることが主目的とされる）導入に向け、担当保育士がワークショップに参加し準備を進めている。保護者との連携の推進や職員の休暇や出張による職員配置の課題など、システム導入によりどの程度の連携強化や省力化が実現するか見守りたい。

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>人材の確保・適正配置・定着に関しては市の「那須塩原市人材育成基本方針～未来を切り拓く職員を目指して～」、「那須塩原市第4次定員適正化計画～質の高い行政サービスを提供するために～」に則り、保育人材の整備が進められている。園としては増加傾向にある発達支援児対応による加配も含めて保育の有資格者の確保を要請しているが未達となっている。</p> <p>無資格者へは保育の質向上や職員体制の強化を含めた「子育て支援研修」を宇都宮会場で受講は可能だが、諸事情もあって参加は皆無となっている。</p> <p>職員アンケートでは人材の確保要求や休憩時間中の業務負担等が挙げられ、職員の定着にも影響が及びかねない。「保育支援システム」の導入による効果の期待と共に更なる保育課と総務課の対応に期待をかけたい。</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>市で策定された目指すべき職員像として「自ら考え、行動し、市民から信頼され、感謝される職員」をモットーに人事管理が行われている。市立保育園においては「保育園保育士としての行動指針～私たちの目指すこと～」を掲げている。保育関連部署においても、前述の定員適正化計画や人材育成基本方針により、必要な人材を効率的に確保し適切な人材配置を行い、教育訓練を施してスキルアップを図っている。</p> <p>人事評価に関して正規職員は個人目標管理シートで、会計年度任用職員は自己評価表でそれぞれ前・後期に上司との面談を行い評価につなげている。評価結果は本人にフィードバックされてモチベーションの確保や能力の向上を図る狙いは窺えるが、職員アンケートからは半数以上が理解不足である実態が窺える。人事評価基準は文書化されてはいるものの、理解度を高めるためにも担当部署による丁寧な説明が望まれる。</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り組んでいる。	a・ b ・c
<p>就業状況は「勤務管理システム」で勤務時間を管理している。時間外勤務は遅番勤務で1回15分程度、行事の準備状況によっては発生することがあるが、いずれも短時間に留まっている。また、有給休暇の取得率は、一般職では概ね高い傾向にあるが、管理職は十分とはいえない。</p> <p>職員の心身の健康管理には市のストレスチェック制度（57問の問いに答えることによる状態把握）があり、正規職員と共済組合加入の会計年度任用職員が対象になっている。また、メンタ</p>		

<p>ルヘルスに関しては臨床心理士によるカウンセリングがあり、苦情に関しては苦情相談会議への申し出制度がある。外部のメンタルヘルスの相談窓口はあるが、職員アンケート結果からは周知度の低さが窺える。一人で問題を抱えることのないように、諸制度を活用するためのPR及び利用しやすい制度への取組が期待される。</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>	a・ b ・c
<p>園長は市の保育課からの目標を受けて園としての目標を策定し、課長との面談の上、「組織目標管理シート」を確定する。目標管理制度を用いて、正規職員は前述の組織目標を達成するために、個々人として何をなすべきか、何ができるか、何が足りないかを「個人目標管理シート」によって確認することが育成・スキルアップに繋がっている。会計年度任用職員については新たに前後期に分けて目標設定するなど前進はみられるが、組織目標を念頭に置いた自己評価表にはなっていない。保育士の7割近くを占め貴重な戦力になっている会計年度任用職員が、同じ目標に向かって正規職員と一丸となって目標達成に向けて邁進することが、自らのスキルアップにもなり組織の活性化に繋がることになる。園長・副園長との面談を通じたアドバイスや、コメントの記載による助言を生かすためにも、組織目標に直結した自己評価表の更なる進化に期待したい。</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・ b ・c
<p>那須塩原市は「保育園保育士としての行動指針～私たちの目指すこと～」（積極性、説明責任、資質向上、安心・安全、笑顔を挙げ、保育士以外の事務職等にも共通する指針になっている）を策定し市の目指すべき職員像と連動した人材育成を目的に園の内部・外部研修計画を立ててスキルアップに努めている。外部研修受講後は研修報告書を提出し、必要に応じて研修内容のフィードバックを行うことにより個々人のレベルアップと組織の体制強化を目指している。</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・ b ・c
<p>職員教育の一環としての園内研修は年間10回程度の計画が組まれている。園外研修に関しては夏季・冬季セミナー（希望者が受講）、乳児担当者研修会（乳児担当保育士が受講）、人事評価研修会（正規職員が受講）、会計事務研修（園長が受講）等の諸研修があるが、年初に受講適任者の割り振りを行わず、研修実施の都度受講者を決めている。また、研修の受講回数に職員間で偏りが見られることから、研修も業務の一部であるという意識の醸成も機会均等に繋がることになる。一方、短時間勤務者は園外研修に関しては未参加となっている。</p> <p>職員個々の研修履歴を整備して、年初に研修ごとの受講適格者を選定することで、研修に備える準備や資料の収集など修学の意欲向上も期待できる。また、短時間勤務者へは情報の共有やレベルアップのためにも「研修受講記録」を分かり易い資料に落として回覧するなどフィードバックの工夫が望まれる。</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>	a・ b ・c
<p>保育課を經由して実習生の受け入れを行っている。「実習生受入マニュアル」に基づいて、副園長が受け入れ先の各種学校等との折衝や細部の打ち合わせを行うと同時に指導担当も兼務してい</p>		

る。コロナ禍の影響で直近3年間の受入実績はないが、今年度は保育実習生1名と看護の実習生5名の受け入れを行っている。受け入れ日が確定すると保護者へは「園だより」で通知している。実習終了後には研修生を交えて反省会を行い、園の今後の進め方や次回の研修に生かす取組を行っている。

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・ b ・c
<p>市による保育施設情報として「教育・保育のガイドブック」が本庁や市の出先機関、保育施設等に配布用に設置されている。また、市のインターネットによる保育園情報として当該園も概要が公表されている。詳細に関しては直近の平成30年度実施の第三者評価結果が「とちぎ福祉サービス第三者評価推進機構」によって公表されている。(ただし、公表から5年が経つと評価結果はホームページから削除される。)</p> <p>園の概要として「保育理念」、「施設概要」、「園の1日の過ごし方」、「園の主要な行事」などコンパクトに纏めた「保育園要覧」があるが殆ど利用されていない。施設見学や近隣へのPRなどに有効活用されることが望まれる。</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・ b ・c
<p>会計処理や一般的な事務処理、物品購入、業者対応など市の規律に則り園の運営が遂行されている。指導監査に関しては、平成30年の市の定例監査を最後にその後は実施されていないが、前回の資料からは特段指摘事項などは見当たらない。尚、公立保育園共通であるが、外部による会計や業務の監査は受審していない。</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。	a・ b ・c
<p>市立保育園共通の保育理念として「家庭や地域とともに、子どもの育ちを支援する」を掲げ、「全体的な計画」には、「子どもの生活の連続性を踏まえ、家庭及び地域社会と連携して保育を展開する。地域資源を積極的に活用し豊かな生活体験をはじめ保育内容の充実を図る」とある。また、地域交流年間計画には「①地域の子育て拠点となる ②地域の多様な年齢層の人々との交流を通して、相手を思いやる気持ちを培うとともに、地域の人々に保育園を理解してもらう」と記載されている。これらの方針に基づいて地域交流年間計画を立て、園の真向かいにある高林公民館で開催している高齢者学級で、年長児が太鼓の演奏を披露したりふれあい遊びをしたりして世代間交流を行っている。また、クラス持ち回りで公民館に園児の作品展示を行い、公民館祭りでも絵画作品などを展示して地域住民の保育園への理解を図っている。</p> <p>参加は少ないが、週2回程度、「子育てサロン」を開いて地域の子育て中の親子の居場所を提供</p>		

し、相談支援にも当たっている。		
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・ b ・c
<p>ボランティアの受入れや学校教育への協力は、通常、市の保育課を通して行われることになっている。コロナ禍で中止になっていた、高校生のインターンシップや中学生のマイチャレンジ（社会体験活動）が再開され、中学生や高校生が園児と直接交流し、保育を見聞・体験する機会を提供している。</p> <p>園としてのボランティア受入れマニュアルと明示した文書はなく、受け入れる場合は「実習生受入れ規程」を準用して指導や記録、運用を行なっている。生徒や学生以外の一般市民をボランティアとして受け入れた事例はないため、今後は、園の「ボランティア受け入れマニュアル」を整備し、ボランティアを受入れる目的や手順、対象者の範囲、注意事項などを定めておくことが望まれる。</p>		
Ⅱ-4-(2) 関係機関との連携が確保されている。		
25	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。	a・ b ・c
<p>保育園マニュアルの「関係機関連絡一覧表」には、市役所、育児相談機関関係、警察署、消防署、医療機関、市内保育園、学校、取引業者などの関係機関の連絡先が記載されて、必要に応じて連絡を取っている。支援の必要な子どもや子育てに不安のある家庭が増えており、子どもにより良い保育を提供するために、市の子育て相談課や専門の相談機関、医療機関、療育施設その他関連機関と随時適切に連携を図り、必要であれば職員が親子に同行して専門機関に行くこともある。また、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、発達支援システム担当職員の来園を依頼して、支援を必要としている子どもの保育についてアドバイスを受けている。園で開設している子育てサロンには市の子育てコンシェルジュが来訪し、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	Ⅱ-4-(3)-① 保育所が有する機能を地域に還元している。	a・ b ・c
<p>市が行政施策の策定に当たって地域の福祉ニーズの収集・把握に努めており、園としてニーズ等を把握するための独自の取組はしていない。園は子育てサロン事業を実施し、地域住民の子育て相談の受け皿・拠点となっているものの、地域から子育て以外の相談が入ることはない。民生委員（児童委員を兼ねている）や第三者委員となっている主任児童委員があいさつに訪れ、顔つなぎはできているが、以前のように自治会役員や民生委員を運動会等に招待することも無くなっている。</p> <p>子どもやその家族と関わる中で、核家族やひとり親家庭、育児不安を抱える親、育児に関心を寄せない家庭が増えている状況は把握しており、個別のニーズに対しては、その都度、市の担当課と相談するなど園でできることについて対応している。</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。	a・ b ・c
園としては、独自に把握した地域の福祉ニーズ等にもとづく公益的な事業・活動を行っているわけではない。市の公共施設として、災害時等に地域で担えることもあるかもしれないので、子		

どもやその家族に限らず、地域住民、および自治会役員や民生委員とさらなる交流の機会を作っ
て、情報収集に努めることが望まれる。

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。	Ⓐ・b・c
<p>市立保育園共通の「保育理念」や「保育方針」、「全国保育士倫理綱領」、「市保育士の行動指針」を踏まえ、「全体的な計画」や標準的实施方法、各指導計画に子どもを尊重した保育を掲げ取組んでいる。職員が保育に携わる姿勢を定めた「明るい職場づくり」には、「一人ひとりの個性を尊重し、愛情を持って保育にあたる」などの文言があり、年度初めには読み合わせを行って再確認をしている。</p> <p>昨今、全国で報道された保育士による園児に対する不適切な関わりや虐待事例について職員会議で話し合いをし、また、外部研修の「健やかな育ち～保育の質の向上」からヒントを得て作成した「チェックシート」を用いて日頃の保育を振り返り、どうすれば不適切な保育をなくせるかについて反省をする機会を設けた。保育実践の場では、子どもが互いを尊重する心を育てるために、意図的な言葉かけや男女区別なく配役をあてるなどの取組をしている。</p> <p>子ども一人ひとりを大切にする保育や支援の実践については、「教育・保育ガイドブック」のたかはやし保育園紹介欄や園だより等で、保護者に周知している。保護者アンケートには、「子ども一人ひとりをよく見ていてくれる」などの言葉が寄せられていることから、子どもを尊重した保育が浸透していることが窺える。</p>		
29	Ⅲ-1-(1)-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・Ⓑ・c
<p>保育園マニュアル集の中にある文書「守秘義務の遵守」と「明るい職場づくり」には、職場で知り得た利用者の個人情報や家庭事情等の秘密の漏洩の禁止が謳われている。保護者アンケートでは、多くの保護者がプライバシーは守られていると答えている。実際の保育の場面では、着替えの際の注意や乳児用トイレの目隠し用遮光カーテンの設置などの配慮をしているほか、園での写真撮影や保護者がSNSに写真を挙げることなどへの注意喚起を強化している。</p> <p>プライバシーは個人情報にとどまらない広範囲な内容であるため、子どもの自由や羞恥心への配慮、実際の対応、保育士や職員の言葉遣いや子どもの前での不用意な言動への注意を含めた、プライバシー保護のための規定やマニュアルの策定が望まれる。</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・Ⓑ・c
<p>毎年度、園児募集のための市の「教育・保育ガイドブック」が発行されており、市役所や支所、保育園等において設置・配布されるとともに、市のホームページにも掲載されている。ガイドブックには、就学前の教育・保育制度や子育て支援事業等の案内もあり、公立及び私立の保育園、</p>		

幼稚園、認定こども園、地域型保育施設等について詳細に紹介するとともに、入園申請に必要な手続きが総覧できるようになっている。

保育園では見学を随時受け入れており、「ガイドブック」を持参していない見学者に対して配付して説明し、質問に答えるとともに子育てなどの相談にも応じている。いくつかの保育園を見学して比較検討している利用希望者もいる。

「ガイドブック」とは別に作成されている「たかはやし保育園要覧」には、園の沿革や平面図、クラス・職員構成、保育理念・保育方針・保育目標、行事、デイリープログラムなどの記載もあり、園を紹介するわかりやすいパンフレットになっているが、実習生に配付するのみで、見学者には渡していないので、今後、見学者などにも配付できるように運用することが望まれる。

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・ ⑥ ・c
----	--	----------------

毎年2月に実施される入園説明会で、重要事項説明書を兼ねる「保育園のしおり」に沿って保護者に説明をして面接を行い、入園日までに保護者から確認の同意書と申請用書類を提出してもらっている。「保育園のしおり」には保育理念や保育方針などが記され、保育提供の細かな内容のほか苦情相談窓口や災害対応、個人情報保護方針などの説明が掲載されている。

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。「保育園のしおり」は毎年度更新し、進級時に発行・配付され、同意書も提出してもらっている。4月の進級時には異動などで職員体制に変更があるため、園だよりで新しい担任名などを知らせるほか、玄関に全職員の顔写真を掲示して紹介している。

外国籍や障害があり配慮が必要な保護者への説明を含めた対応ルールは特に定められていないので、市立保育園として実際の対応方法の情報を共有し、文書化しておくことが望まれる。

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・ ⑥ ・c
----	---	----------------

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。退園扱いとなる他市や他県への転園については、書類の引き渡しは行われていないため、保育の継続性をどのように図るか、検討することが期待される。

転園や退園、卒園の際には、子どもや保護者がその後の進路に安心感を持つことができるよう、引き続き園で相談に応ずるといった主旨の書面を渡すことが期待される。

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・ ⑥ ・c
----	---	----------------

利用者満足を把握するための取組としては、運動会や発表会、保育参観等、行事開催時の保護者アンケート調査がある。行事实施後に保護者に感想や意見を寄せてもらい、回収したアンケートを職員間で共有し、職員会議で次回へ向けての対応等を話し合っている。保護者からの感想や意見と園からの回答を記した文書を玄関に掲示している。直接意見を聴取することのできる保護者会総会等を開催できていないが、個別の保護者面談や日々の送迎時に意見や要望などを聞く機

会がある。今回の第三者評価の保護者アンケートでは、意見・要望・相談についての園の対応は良いとの結果が窺える。

今回のように数年に1度程度の第三者評価機関が行うアンケートによって、利用者の満足度を把握することもできるが、それとは別に保護者等に対して満足度調査のためのアンケートを園独自、または、市立保育園として統一して行うことを期待したい。

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・**b**・c

苦情解決の仕組みは市が策定し、苦情解決責任者は保育課長、苦情受付担当者は園長、第三者委員は地域の主任児童委員となっており、市の文書では、実際に苦情解決制度に則って解決する場合は2名の第三者委員が話し合いに加わると定められていて、苦情の内容によって公表することも規定されている。

保護者に制度を周知するために、「保育園のしおり」に掲載するとともに、ポスターを掲示して知らせている。また、利用はほとんどないが、意見箱が玄関ホールに設置されている。保護者アンケート結果からは、苦情解決制度についてある程度の周知が図られていることが窺える。しかし、職員によるクラスの自己評価では、苦情解決の体制についての評価が低い。

保護者からの苦情のほか要望もあり、十分に話を聞いているが、即座の回答や要望に添うことが難しければ保育課とも相談して対応している。

市の苦情解決の内規や苦情解決のフロー図では、第三者委員が2名配置となっているにもかかわらず、実際は主任児童委員1名のみ委嘱となっているため、内規どおりに2名を委嘱することが求められる。また、個人情報を除いた苦情と解決内容の公表は規定にも定められているため、市立保育園としての公表の扱い方の統一が求められる。

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。

a・**b**・c

保護者支援マニュアルなどの保護者からの相談対応を文書化したマニュアルはなく、園内には相談室や面談室などの特別な部屋はない。しかし、園だよりやクラスだよりで、いつでもどんなことでも相談に応じる旨を記載して相談を申し出しやすいように働きかけ、子育てサロンの部屋が空いていれば相談室として利用することができる。日々の連絡ノートや送迎時、随時の口頭による相談の機会があるほか、玄関ホールに赤い色の意見箱を設置して文書でも受け付けている。年1回、個別に保育の様子を見学できる「保育参観」に面談の機会を設け、保護者と対面による話し合いを行っている。

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・**b**・c

保護者から受けた相談に対しては、対応した職員がその場で答えて解決することが多いが、難しい場合は園長や副園長に助言を仰いで一緒に考えてもらい、概ね1週間以内には保護者に回答するようにしている。相談を受けた場合は、職員会議で相談内容を伝え、対応方法を共有できるようにしている。受け付けた相談内容は、相談件数集計表に分類して記録しクラスごとにまとめている。

園には日頃から様々な相談や苦情、要望が寄せられており、一つひとつに丁寧な対応を試みている。保護者からの要望に必ずしも添えないこともあるが、主に園長が対応して理解をしてもら

<p>えるよう話し合っている。保護者アンケートでは、意見や要望、相談に対して園はよく対応しているとの回答が多数を占めているが、相談対応マニュアルを策定しておらず、苦情解決対応マニュアルを援用している現状から、職員が安心して相談対応できるように一定のルールを設け、相談対応の流れや手順、伝達や確認方法をマニュアル化してお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>	a・ b ・c
<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。さらに、事故対応や各種災害、不審者対応等の個別のマニュアル類を整備し、事故災害防止点検表や遊具点検表を用いて、定期的に園内をチェックするほか、事故事例やヒヤリハットの収集に努めている。リスク管理の専門委員会は設置しておらず、職員会議でヒヤリハットの共有や事故等の防止の話し合いを行っている。</p> <p>園庭危険箇所マップや各クラスの危険箇所マップ、避難経路や消火器配置図を整備し、年間計画を立てて、子どもを交えた避難訓練や交通安全指導、不審者対応訓練等を実施し、年度末にはこれらの訓練から得られた課題を検討して各種マニュアルの見直しを行っている。安全な保育の実施のために、危機管理マニュアルの確認研修や水遊び安全研修、AEDの使い方を含めた救急救命研修などの職員研修を行っている。職員の勤務時間が様々で、研修には全員が参加できるわけではないため、回覧による周知・確認にならざるを得ない場合も多い。今後とも教育研修に努め、安全な保育の実践につなげていただきたい。</p> <p>また、危機管理責任者は園長であるが、園長不在や副園長も不在の場合の責任者権限委譲のルールを定めておくことも求められる。</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>	a ・b・c
<p>こども家庭庁による「保育所における感染症対策ガイドライン」や衛生管理マニュアル、食中毒・感染症発生時対応表、新型コロナウイルス関係の行政からの各通知に従って感染対策を行っている。秋から冬にかけて、短時間勤務や早・遅番勤務などの職員も対応ができるように、数回に分けて嘔吐物処理の職員研修を実施している。玩具や室内の消毒、換気、子どもの検温や健康チェックを毎日行い、密集防止など年齢に応じた感染対策を取って感染防止に努めている。</p> <p>「保育園のしおり」の「保健衛生について」の項目の中で、感染症に対する保育園の取組や注意事項を示し、保護者の理解と協力を求めている。コロナ禍が下火になり、感染症分類が5類に指定替えされた後、インフルエンザやプール熱、手足口病などの様々な感染症が流行っており、注意書きを玄関に掲示したり、「保健だより」に季節性の感染症について記載したりして、保護者に注意するように呼びかけている。感染症が発生した場合には、プライバシーに配慮しながらも一斉メールや掲示で保護者に知らせている。保護者アンケートによれば、感染症についての情報は保護者に周知されていることが窺える。</p>		
39	<p>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。</p>	a・ b ・c
<p>「危機管理マニュアル」と各種災害（火災・風水害・地震・竜巻）に対応するためのマニュアルを整備し、たかはやし保育園としての「自然災害対策計画」を策定して、避難訓練を実施している。また、1日分の備蓄食糧（水、麦茶、菓子、カレーウ・シチュールウ、パン缶、ミカン</p>		

缶、ツナ缶、砂糖・塩・醤油など)を用意している。保護者へは「保育園のしおり」に「災害時における臨時休園」の項目を設けて、災害時の保育園の対応や開園・閉園等の基準を知らせている。園独自の「防犯・安全だより」を年2～3回発行し、園での避難訓練のお知らせや家庭での防犯・防災意識の啓発を行っている。

毎月、子どもも参加する火災想定や災害想定避難訓練を実施しているが、災害時の引き渡し訓練は説明文書の配付だけになっていて、保護者が参加する訓練は実施していない。また、災害発生時の出勤基準はあるが周知が不十分であり、職員アンケートからも出勤基準や安否確認の方法等の周知が行き渡っていないことが窺える。今後は市とも協力して、災害時における子どもと職員の安否確認の方法のほか、様々な具体的な状況を想定した手順等を文書にし、職員に周知することが求められる。

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・ b ・c
<p>市立保育園共通の「標準的な実施方法」は、年度初めにクラスごとに読み合わせを行い確認している。標準的な実施方法は各クラスの記録簿に各種指導計画・日誌とともに綴じられており、必要に応じて誰でも確認できるようになっている。水遊び等の園独自の環境や設備に応じた手順や留意事項については別途文書化している。</p> <p>保育が実施方法にもとづいて実施されているかどうかは、定期的な保育の評価や会議等で確認し、日々の保育の中で園長・副園長がアドバイスをを行っている。保育園には様々な勤務形態の保育士がおり、すべての保育士への標準的な実施方法の周知が十分でないといっている。今後は保育の標準的な実施方法について、周知徹底する方策の検討が期待される。</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・ b ・c
<p>市の共通の標準的な実施方法については、年度末に園内で見直しを行い、市の副園長会議に持ち寄り全体で見直しを行っている。また子どもの発達や環境の状況により年度途中でもクラス内で保育の実施方法の見直しを行うこともあり、その結果は園全体に周知するようにしている。保育園は標準的な実施方法の見直しについて、職員等の意見は聞いているが、職員や保護者の意見や提案を反映する仕組みが明確にはなっていないといっている。今後は、意見や提案、そこから導き出された課題、さらに変更の過程を記録することも含めて、標準的な実施方法の見直しの仕組みを構築することが期待される。</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・ b ・c
<p>年齢別の年間指導計画は、年度初めに担任保育士が子どもや家庭の状況を把握した後、保育園の「全体的な計画」に沿って作成し、園長と副園長が確認している。3歳未満児や支援が必要な子どもについては個別計画を作成している。</p>		

<p>新入園児の面接と年1回の全園児の個別保護者面談を行い、定められた様式に記録し児童票に綴っている。個々の子どもの状況や保護者の意向、具体的なニーズや支援内容（情緒面と家庭環境の変化・支援や配慮内容等など）の記録は、担当者によって記載場所、内容に差が見られる。今後はアセスメントの手順や記録方法を明確にし、アセスメントにもとづく個別計画とクラス等の指導計画が双方に関連性をもって作成され、保育にさらに活かせるよう期待する。</p>		
43	<p>Ⅲ-2-(2)-② 定期的に指導計画の評価・見直しを行っている。</p>	a・ b ・c
<p>年間指導計画は年4回の期ごとに評価・見直しを行い、年度末に各種計画（アクションプログラム・クラス保育・行事・食育・保健・安全等）や保護者支援、地域交流等を含め評価見直しを行っている。月の指導計画はクラス会議や必要に応じて乳児会議と幼児会議で評価し、翌月の計画とともに園長・副園長に提出して、具体的な評価とアドバイスを受けている。緊急に変更された計画等は園長・副園長に報告し、日々のミーティング等で周知を図っているが、園としてはさらに周知の仕組みの整備を行う必要があると考えている。</p> <p>保護者の意向把握等は個人面談や連絡ノート、送迎時の会話等で行っているが、まだ十分ではないと捉えている。今後は保護者の意向把握と同意を得るための仕組みを職員に周知し実施することが期待される。</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記録が適切に行われ、職員間で共有化されている。</p>	a・ b ・c
<p>保育日誌や児童票、給食関係、安全点検、健康管理関係等の記録は、統一された様式で記録している。指導計画の作成、児童票や日誌の記録についての要領があるが、記録要領としてまとめられてはいない。今後は職員で記録内容や書き方に差異が生じないように、記録要領を整理し職員への指導等の工夫を期待する。</p> <p>日々の子どもに関する情報は、朝のミーティングの連絡と「早・遅番連絡ノート」に記録し共有している。情報の共有については、全体の職員会議や幼児会議、乳児会議で行われ、参加できない職員には議事録を回覧し周知しているが、様々な勤務体制の職員が同じように共有するのは難しい状況であり、今後の課題として検討することが期待される。</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・ b ・c
<p>那須塩原市の「文書取扱規程」及び「個人情報保護条例」に沿って、記録の保管、保存、廃棄、情報の提供を行っている。</p> <p>職員は個人情報保護等について文書化し、年度初めに確認するようにしている。保護者には「保育園のしおり」で、個人情報の利用基準や保育園で撮影した写真の使用要件、保護者が撮影した動画や写真の取扱いについての注意など、個人情報の保護に関する基本方針を示している。</p> <p>令和5年度途中から、園児の登園状況（出欠）、保護者との連絡の一部に電子管理のシステムが導入され、職員への説明が始まっている。今後は電子データの管理について、規定が明確になり、個人情報の取扱いに関する職員や保護者の理解が深まり、活用されることを期待する。</p>		

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>市立保育園共通の「全体的な計画」を基本に、子どもの発達や家庭の状況、地域の状況等を考慮して園の「全体的な計画」を作成している。年度末には、クラス保育の評価・アクションプログラムの評価・個々の保育士の評価・職務担当の評価を行い、保護者との連携や研修を含め園全体の評価を行っている。しかしその結果は年度ごとに整理されていないので、翌年度の特色を生かした保育が実践できる「全体的な計画」の作成に繋いでいけるよう、園全体の評価の仕組みを確立することを期待する。</p> <p>市共通の「全体的な計画」の見直しは、副園長会議で各保育園の動向や改善を参考に評価、検討し、園長会議で改定するという過程を経て行われている。</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・ ① ・c
<p>園庭は広く築山や大きな木があり自然の中でのびのび遊べる環境になっている。室内は床暖房があり、バリアフリーのトイレも設置されている。保育室はクラスにより人数的に狭いこともあるが、一人ひとりが落ち着ける場所として、広い玄関ホールや廊下、また事務室を利用するなど工夫し対応している。</p> <p>令和5年の夏の暑さに対しては、熱中症指数計を活用し生活や遊びに配慮を行った。地理的に比較的高地にあることと園庭に大きな木があること、園全体が樹木に囲まれた環境にあることにより、外遊び等の制限を多くすることなく保育活動ができたとのことである。</p> <p>保育士は子ども達が日々安心安全に過ごせるよう、衛生管理チェック表や遊具点検表を用いて定期的に確認を行い、換気や室内と玩具の消毒を徹底することにより、安心安全な環境整備に留意している。</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。	① ・b・c
<p>子どもの発達過程や家庭環境を十分把握し、一人ひとりの子どもを受容するため、援助方法や配慮の仕方を検討し保育を行っている。また保護者との連絡ノート、送迎時の会話から日々の健康状況や生活リズムを把握し保育を行っている。子どもの状況はクラス会議、幼児・乳児会議、全体会議などで、情報や援助方法を共有し対応するよう努めている。感染症の流行による保育士のマスク着用や人との関りの制限により、子どもの言語等の発達について影響があると捉え、子どもとの会話を充実させ、低年齢児に対してはマスクをはずして口の動きを見せるなどの工夫をして取り組んでいる。</p> <p>保育士は子どもの欲求や内面を理解し、子どもの状況について共通理解を図り、常に話し合いを行い協力し合って保育を行っている。令和5年度は子どもへの適切な対応について、チェックリストを利用して一人ひとりが自己評価を行い、子どもの要求や気持ちに応じて対応できるよう研修している。今回の職員アンケートやヒアリングから、保育士が更に子ども一人ひとりに応じ</p>		

た保育に取り組むために課題を確認し、支援の仕方等を考えていることが窺えた。		
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。	㉑・b・c
<p>各年齢で身に付ける基本的な生活習慣については、一人ひとりの発達に合わせ、家庭での様子を踏まえ、常に保護者と連携しながら取り組んでいる。保育士は子ども自身がやろうとする気持ちを育み、「できた」という満足感や次への意欲が持てるよう励ましの言葉かけや援助を行っている。また、生活習慣を身につけることを理解できるよう、子ども自身が興味関心を持つ絵本や紙芝居等を活用している。水道の所には消毒や手洗いの仕方を絵で表現したわかりやすいポスターが貼ってあった。保護者からの食事や排泄などに関する相談は、一緒に対応方法を考え具体的な援助方法を知らせるなど、家庭と連携して生活習慣の援助を行うことを大切にしている。</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・㉒・c
<p>園全体で子どもが自分の意思を出せるよう見守り、何をしたいのかを受けとめ 活動できる環境を整備することに留意し保育をしている。保育士は生活や遊びの中で子どもの気持ちや意見を取り上げることや、肯定的な言葉かけをすることを大切にしている。子ども達がやりたいことの中に危険と思われることがある時は、子ども達に話し合いをさせることや保育者自身が行うことで、子ども自身が感じ考えられるよう年齢に合わせ対応している。</p> <p>また自然豊かな環境を活かし、身体を動かす運動遊びを計画的に行い、散歩等の園外活動を多く取り入れている。小規模園の特色を活かし異年齢児同士の関わりが日常的に行われている。感染症流行時も予防対策を行いながら、手に触れない工夫や人数制限等をしながら行事等に取り組んできたとのことである。令和5年度は引き続き予防対策を取りながら、誕生会・夏祭り・お楽しみ広場等を園全体で行うことや、地域との交流で社会体験が得られる機会を再開している。</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。	a・㉒・c
<p>0歳児は8か月からの受け入れを行っている。一人ひとりの子どもの発達や家庭状況を把握したうえで、保育内容や支援方法を検討して個別計画を立て、衛生や安全面に留意し保育を行っている。特に保育園入園時は一人ひとりの生活リズムを大切に丁寧にかかわり、愛着関係が築けるよう配慮をしている。また個々の探索活動が出てくる時期を考慮し、活動できる環境整備を心掛けている。日々子どもの様子を観察し、調理員と連携を図りながら離乳食に対応している。保育士は感染症予防のためマスクを着用することが多く、気持ちや意思を表情で伝えることや、口の動きを見せて咀嚼を教えることがまだ難しい状況が見られた。保護者とは日々の連絡ノートや送迎時の会話で子どもの状況等を伝え合い、家庭と連携をすることを大切にしている。</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。	a・㉒・c
<p>1歳児は9名のクラスで、それぞれの発達に合わせ年度前半はゆったりとした空間を大切に、身体がしっかりしてきた年度後半は身体活動を多く取り入れ、保育の内容や方法を組み立てている。1歳児の保育室は個々の活動と休息をとる環境としては狭く、工夫はしているがゆったり過ごすには難しい面もあるとのことである。</p>		

<p>2歳児は10名のクラスで、身の回りのことを含めやりたい気持ちが出てくる時期を考慮し、環境を整え、子どもの気持ちを否定せず認めることに留意し、子どもが自信を持てるよう保育を行っている。年度前半は言葉が出ず子ども同士のトラブルもあったが、現在はコミュニケーションが取れるようになってきたとのことである。</p> <p>保育士は必要に応じてクラス会議や乳児会議で情報共有を行い連携して保育に取り組んでいる。日々会える保護者とは会話を通してコミュニケーションをとり、会えない保護者とは連絡ノートで情報共有をしている。</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・ ㉞ ・c
<p>3・4・5歳それぞれの発達の特徴を踏まえた年齢別の指導計画を作成し、一人ひとりの子どもの発達や家庭状況に合わせ保育をしている。保育士は集団の中での一人ひとりを大切に、生活習慣の獲得、協同して行う遊びの中で仲間意識を育てられるよう援助をしている。子どもが成功体験を積み自信が持てるよう様々な活動を行うことや、子どもが自分で生活や遊びを切り替えられる様に活動時間にメリハリをつけることなどに留意している。また自然・地域環境を活かして、計画的に体操集会、野菜づくり、園外活動等に幼児組全体で協力して取り組んでいる。</p> <p>現在4歳児と5歳児のクラスにはそれぞれ4～5名の保育士が配属され支援が行われている。クラス内の情報共有を図るためにクラス会議を定期的に行い、一人ひとりの子どもへの援助について検討し、保育の内容や個々への対応について話し合っている。また日々の状況についても情報共有できるようクラスごとに工夫している。保護者とは送迎時の会話やクラスだよりで子どもの育ちについて情報の共有をしている。</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・ ㉞ ・c
<p>園では支援が必要な子どもの保育に積極的に取り組んでいる。子どもが集団の中で安心して楽しく生活し成長できるよう、保育の内容や支援方法について園内のケース会議やクラス会議で検討し個別に指導計画を作成して保育を行っている。また専門機関・医療機関等と連携を図り、市の臨床心理士や作業療法士の助言や指導を受けている。保育士が子どもの専門機関通所時に必要に応じて同行をすることもある。保育士は個々への対応と集団の中での保育対応について、常に検討を重ねており、今後更に充実した支援児保育が行われることが期待できる。</p> <p>保護者とは送迎時の会話や必要に応じて連絡ノートを利用して、子どもの様子や家族の思いなどの情報交換を行っている。保護者アンケートからは、保護者への支援児保育の理解を深められるような情報を伝えることが必要であると窺えるので、今後の取組に期待する。</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・ ㉞ ・c
<p>小規模園の特色を活かし、保育士全員が一人ひとりの子どもの状況を把握したうえで、活動の場と落ち着ける場を考えて環境を整備し、保育内容や方法に心を配っている。早・遅番保育と土曜保育についても、年齢構成や人数に応じて保育室や保育士の支援体制を整え、ゆったりと過ごせるようにしている。日々の情報の共有は、朝のミーティングや早・遅番引き継ぎノートで早・遅番担当と連絡を行っている。</p> <p>早朝の送りや遅い時間の迎いの保護者との情報の共有や、様子を伝える難しさが窺えるので、</p>		

連携して子育てをするためにはどうすればよいか、継続して検討することを期待する。		
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。	a・ ⑩ ・c
<p>幼児期の終わりまでに育てほしい姿の項目を設け年間指導計画を作成し、一人ひとりの発達に合わせ、ねらいや援助の仕方を検討している。保育士は子ども自身が自分の思いを相手にわかるように伝えること、相手の思いを受け入れることが出来るよう、トラブルの解決方法を見つけられる様支援をしている。遊びや生活の中で文字や時間等に興味・関心を深める活動や、集団遊びの中で役割を分担する活動なども取り入れている。子どもの小学校訪問や小学生との交流は近隣に小学校がなく難しい環境である。</p> <p>保護者とは個人面談の事前アンケートの中で就学についての項目を設け相談を受け対応し、就学児健康診断後に個別に話を聞き相談を受けている。保護者アンケートからは、さらに保護者が子どもの就学への見通しをもって子育てができるような取組を実施することが期待される。</p> <p>小学校とは児童要録やリレーシートが引き継がれ、幼保小連絡協議会での意見交換や各小学校との連絡の中で情報の共有を行い、入学後の4月以降も連携をとっている。</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。	⑫ ・b・c
<p>「年間保健計画」や健康に関するマニュアルに基づき、子どもの安全と健康の管理を行っている。日々の子どもの健康状態は朝の受け入れ時に把握し、朝のミーティングや早・遅番引き継ぎノート等で連絡し職員間の情報共有を図っている。毎月の体重測定記録はその都度保護者に通知している。市の栄養士と連携してカウプ指数による肥満度を把握し、対応が必要なケースについては保護者に知らせて協力して対処するようにしている。保健日より（保健衛生担当保育士が作成）を年3～4回発行し、子どもの健康に関する情報や園の取組を保護者に周知している。</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・ ⑬ ・c
<p>園で実施する健康診断（内科・歯科・眼科・尿検査等）の結果は保護者に通知し、治療の必要性に応じて受診等を促している。子どものアレルギーを含む持病・既往歴・対応についての記録を作成し、変更があるときはその都度見直しを行い、職員全体に周知して共有しいつでも対処できるようにしている。</p> <p>健康診断当日受診できなかった場合は、後日、嘱託医院で個別に受診できるシステムになっているので、全員が受診できるよう保護者に働きかけている。</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。	a・ ⑭ ・c
<p>保護者から「アレルギーについての問診票」の提出を受けて、「保育所におけるアレルギー対応ガイドライン」に従って適切な対応をしている。医師の「アレルギー疾患生活管理指導表」に沿って、保護者と担任・副園長・調理員・市の栄養士が面談を行い、アレルギー対応食を提供している。誤配膳や誤食がないよう、専用のトレーを利用し、着席するテーブルや台布巾等にも留意している。アレルギー疾患や慢性疾患について研修を受けた職員は、会議や資料を回覧することで園全体に周知をしている。今後は更に子どもや保護者にアレルギー疾患や慢性疾患について理</p>		

解を図る取組を行うことを期待する。		
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。	㉑・b・c
<p>「年間食育計画」には0歳、1・2歳、3歳以上児ごとに、「ねらい」と「環境構成・援助」を記載し、クラスごとに食に関する活動内容を計画している。保育士は子どもの発達、個人差に合わせ援助を行っている。子どもがその日の体調や献立による食欲に合わせ量を加減できるよう対応を工夫している。子どもが食について関心を深める取組の一つとして、野菜等（イチゴ・きゅうり・ピーマン・かぼちゃ・サツマイモ・稲）の栽培を行い、給食に使い（漬物やスイートポテト等）食べている。</p> <p>園では子どもの状況や地域性を考慮し、保護者と連携して食育を行っていきけるよう、食に関する相談を受け食事について関心をもってもらうよう取り組んでいる。保育園での野菜の栽培・収穫等の話題を伝えることや、市の給食だよりの他に「たかはやし保育園食育だより」（園長作成）に、「我が家の好きなメニュー」のコーナー等を設けて取り組んでいる。調査訪問時には、収穫したサツマイモを前にして、子どもと迎えに来た保護者、保育士が話し合う姿が見られた。</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。	a・㉒・c
<p>「衛生管理マニュアル」「衛生日常点検表」「調理従事者体調点検表」等により衛生管理を行い、子どもの発達や体調等を考慮して、委託業者の調理による食を提供している。市の栄養士が来園し調理状況や子どもの食事の様子を見る機会も設けている。園独自の献立の変更や要望は市の栄養士に伝える仕組みになっているので、変更等は早めの対応が必要とのことである。</p> <p>配膳や食事時の衛生管理は職員全体で実施している。毎月の園内給食会議で子どもの喫食状況等を検討し、市内給食会議での献立作成や調理方法等の見直し、改善に反映させている。感染症の予防のため調理員が子どもの食事状況等を見る機会がなかったが、今後は状況を見ながら機会を作りたいと考えている。</p>		

A-2 子育て支援

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。	a・㉓・c
<p>毎年度発行される「保育園のしおり」には、園運営の概要のほか、「家庭と保育園の役割」の項目を設けて、家庭と園が共通認識を持って協力して子どもを育てることが示されている。また、園だよりには各月のクラスの保育目標・月のねらいを記載して、園で実施している保育の考え方を理解してもらうよう努めている。さらに、園での活動や行事の様子を写真で玄関に掲示して、保護者に知らせている。</p> <p>3歳未満児の場合は、毎日、連絡ノートで情報交換を行い、質問や相談への応答に当たっている。3歳以上児にはシールを貼るノートがあるが、文章による情報交換はしていない。送迎時に担任が毎日顔を合わせることができる家庭には、口頭での伝達を優先して連絡ノートへの記載は少なくなっている。連絡ノートへの記載内容や分量については取り決めがなく、3歳以上児の場合</p>		

<p>合は情報共有の機会が少なくなるため、連絡ノートの利用方法についての工夫が望まれる。</p> <p>コロナ禍では保護者会総会や保護者役員会が実施できず、恒例となっていた「保育参加」は「保育参観」という、室外から保育の様子を見学する形になっている。「保育参観」後には、個別の保護者面談を実施し、情報共有と相談対応の機会としている。</p>		
<p>A-2-(2) 保護者等の支援</p>		
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・b・c
<p>今年度、園のアクションプログラムで、目標のひとつに「保護者と信頼関係を深め、保護者支援を行う」を掲げ、「子育ての負担や不安、孤立感を感じ、ストレスを抱えている保護者の良きアドバイザーになり、信頼関係を築いていくことが大切である」と記している。そのために、①園だより・クラスだより等で保育園の情報を知らせ、保護者と情報を共有する、②保育参加や面談を通して子どもの発達の姿を伝える、としている。</p> <p>保護者からの相談には随時対応しており、保護者アンケートには園の相談対応が良いとの回答が多数寄せられている。相談内容には、食事や睡眠、排泄、身体の発達、言葉の遅れなどのほか、集団生活や対人関係、自我の芽生えや叱り方などの内容があり、また、子育て以外の様々な困りごとにも含まれ、保護者の声に粘り強く対応している。</p> <p>個人面談では、子どもの良いところなどを話し合い、園での様子を伝えて適切なアドバイスをしている。年長児の場合は、就学に向けての心配事などを聴き取るようにして、親を励ます様子も窺える。相談の内容によっては、子育て相談課や市の担当部署、専門機関を紹介するなどの対応を取って、保護者の子育てを支援し、家庭生活を支えている。</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・b・c
<p>「虐待防止マニュアル」を整備し、園長会議で確認した「虐待対応の流れ」に沿って虐待の早期発見や兆候への気づき、対応に取り組んでいる。「保育園のしおり」の「虐待防止のための措置に関する事項」の中で、「虐待が疑われる場合は、保護者に確認するとともに市に報告する義務がある」ことを記載し、保護者の理解を促している。園では、虐待に関する職員研修として年度初めの職員会議の中で話し合っ、対応の統一を図っている。</p> <p>気になる子どもや見守りが必要な家庭については、市の子育て相談課等とも協力し、見守りを続けながら家族に寄り添い対応しているが、生活面の援助が難しいと感じる場合もあり、園の対応だけではなく、市を含む社会資源の活用が期待される。</p>		

A-3 保育の質の向上

<p>A-3-(1) 保育実践の振り返り（保育士等の自己評価）</p>		
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・b・c
<p>園では、市の総合人事管理のための目標管理制度に則った正規職員用の自己評価と、会計年度任用職員用の自己評価をそれぞれ年2回実施し、園の運営や保育を評価する園としてのクラスごとの自己評価も実施している。また、保育士による不適切な関わりの報道や市からの取組強化の通知を受けて作成した「チェック表」を用いて各自の保育の振り返りを行い、副園長が結果をまと</p>		

めて、事務室に掲示し職員に共有している。今後、この結果をもとに職員間で話し合うなどして、資質の向上や保育実践の改善、専門性の向上に資する取組へとつながることが期待される。