

## ■自由回答について

以下、共通設問の問4、問9、および受審保育所の問14、問18の記述回答、問19、未受審保育所の問15の自由回答についてテキストマイニングツールを活用しまとめたので、報告する。

### ○自由回答の抽出方法

テキストマイニングツール(注1)を利用し、自由回答を設問毎に共起回数(文節で区切った助詞を除く単語を抽出し、単語のペアが使われている回数)によりキーワードを設定し、各回答に抽出したキーワードの使用回数を算出した上で、設問毎に定めた任意のキーワードにウェイト付けを行った。

各回答のキーワードへの反応を元にクラスタ分析を行い、回答を分類しその典型的な回答を列記している。なお、テキストマイニング表および共起ネットワーク表については、この報告書には記載していない。一般社団法人全国福祉サービス第三者評価調査者連絡会のホームページ(<http://www.dai3ren.org/>)にて公開しているので、そちらを参照されたい。

注1 ユーザーローカル テキストマイニングツール ( <https://textmining.userlocal.jp/> ) による分析

問4. 自己評価の結果、改善を検討し取組んだ内容、あるいは取組めなかった内容があれば具体的な取組の内容を記入してください。(項目はガイドライン 38-39 頁参照)

#### 1. 子どもの最善の利益の考慮(具体的な取組・取組めなかった内容)

- ・ひとりひとりの感性や個性を活かした保育を行い、子どものその時の様々な気持ちを共感していくようにしています。研修を通して学びを深め、子どもの思いに対応し、応答的且つ実践的保育をすすめています。
- ・外部講師による研修(3年次研修の3年目)で、幼稚園教育要領や保育指針に基づきながら、「子どもの人権にういての配慮」「子ども理解」「発達過程に応じた保育の在り方」「環境構成」「子どもへの関わり方」「育ちの見通しに基づく保育」等について学びを深めており、それぞれの項目に関して、研修で学んだことを日常実践に生かすよう取り組んでいる。
- ・子ども権利について学び合う場を持ち、職員ひとりひとりが、“人権擁護のためのセルフチェックリスト”で自分の行動を振り返り、それを基に職員全体で話し合った。
- ・子どもの最善の利益とは、子どもにとっての安全・安心・幸福などを指します。それは、子どもの人権が第一に優先されるべきである。しかし、それだけでなく、日々の保育において子どもにとって最善な保育って何だろう？と常に自らに問いかけていく事が大切であることから、因数分解的な考えをしていくようにしている。また、その背後にいる親のことまで考えていく事も行うようにしている。
- ・子どもひとりひとりの気持ちを聞き、気持ちに添って配慮する保育を行っている。保育現場で、子どもの最善の利益を考え保育を進めている。人権擁護のためのチェックリストを活用している。子どもが、お昼寝をするかしないか選択できて食具を選ぶことができる。
- ・子どもの最善の利益の尊重について研修会をもち、職員の意識を深める研修を行った。不適切な保育への気づきなどもあった。
- ・自分の思いや意見をはっきり言えることができるよう配慮すると共に他の子の気持ちや発言を受け止められるよう見守るよう留意している。R3まで重度の障がい児がいたため共に生きることの大切さを知らせた。
- ・現在自己評価の結果を活用できていないが、外部の研修や情報を園内研修で取り入れ、保育内容の見直し、保育士の資質の向上に役立てている。コロナで研修(外部)、園内研修が実施できなかったが、今年度はできるだけ研修への参加、園内研修を実施している。
- ・職員が大量に退職し、(2020)「質」「狙い」等を行うことが出来ておらず、今にいたる。子どもの最善の利益を考えつつも、職員が園に定着し、保護者の方が安心してあずけられるようにする事を優先した。大量退職から約2年が過

ち職員の退職が減ってきた為、これから、「質」「ねらい」等を職員と話し合っていく予定です。2年以上前の職員たちの質が悪く、園長も、主任もひきつぎを行わずに退職していった。今は子どものことを話し合える環境にはなってきたが、行政が提示している環境にはいたっていません。

・職員全体で子どもの最善の利益とは何だろうと話し合い、安心安全な保育環境の基、子どもひとりひとりがやってみよう！やってみたい！と思える遊びを十分に楽しめる時間・場・環境を整える事で子どもの思いを満足させる事だとして取り組んだ。

## 2. 子どもの理解（具体的な取組・取り組めなかった内容）

・個別目標をもとに見守りの結果の記入や課題を見つけ出しそれに伴う援助を行なっている。支援が必要な子がいる場合には地域の療育施設へ相談、来園していただき様子を把握してもらえよう取り組み、フィードバックを的に支援している。

・自己評価の結果に関わらず、次のことは以前より行っている。①「非認知能力」及び「育みたい10の力」と日頃の保育や行事との関連性を明確にしている。②毎月「遊びの反省と計画」を実施し、保育の環境構成を子どもの実態を考慮しながら見据えている。

・日々の担任同志の子どもの理解についての場を大切にしつつ、カリキュラム作成時、児童表記入時、職員会議の場での子どもの理解について共有している。

・個々の育ちなど、一人の見方(担任)ではなく、担任以外の考えを伝え合うことで、様々な角度から、一人一人の子どもの理解へとつなげていっている。例えば、月一回の乳幼児会であったり毎日の昼の会議の場であったり、自分で得た情報は常に発信し話し合っている。

・発達支援センターの巡回訪問にきていただき、今の子どもの育ち、保育室の環境、保護者の声かけ、かかわりかななどをアドバイスいただいています。

・年齢別研修を年3回行い、個々の発達や性格、現状の課題を上げ、園全体で共通理解し、担任だけではなく他職員も同じように目を配り、担任をフォローできるよう留意している。

・指導計画で、発達段階に即した養護と教育の各領域を考慮し、盛り込んでいる。子ども達個々の課題や成長の様子に合わせた関わりが出来るよう保育目標「STEP」に照らして考え、振り返りを常に行う。職員研修やキャリアアップへの参加、および報告書による

・外部講師による研修(3年次研修の4年目)で、幼稚園教育要領や保育指針に基づきながら、「子どもの人権にういての配慮」「子ども理解」「発達過程に応じた保育の在り方」「環境構成」「子どもへの関わり方」「育ちの見通しに基づく保育」等について学びを深める

・日々の昼礼で各クラスエピソードを発表し記録に残している。子どもの姿を丁寧に観て、理解につながっている。月2回の状況報告や研修で発達や保育について語り合い、反省や改善に向けての取り組みをしている。

・園内研修インシデントプロセス法を用いて外部の機関と連携を取り計画、園内でも再度行うなど充実している。また外部からの講師を招いて研修も行なっている。

## 3. 保育のねらい及び内容（具体的な取組・取り組めなかった内容）

・現在自己評価の結果を活用できていないが、外部の研修や情報を園内研修で取り入れ、保育内容の見直し、保育士の資質の向上に役立てている。コロナで研修(外部)、園内研修が実施できなかったが、今年度はできるだけ研修への参加、園内研修を実施している。

・保育のねらいとは、子どもの姿をもとに子どもに育ってほしい能力や態度を示したもので、そのねらいを達成するために子どもに経験してほしい活動を具体的に表したものが内容となる。その「子どもに育って欲しい能力や態度」が「保育者が」にならないように客観的で、俯瞰されたものになるように担任は常に主任や施設長と話をするように心がけている。

・乳児は子ども一人ひとりの発達に応じたねらいを、幼児は年齢に応じたねらいを全体的な計画と年間指導計画を通してねらいと保育内容の充実を図っています。今後さらに子ども主体の保育ができるよう保育内容を見直して段階的にすすめていきたいと考えています。

・発達課程に即したねらい及び内容、健康・安全で心地よい生活、子ども主体的遊び・生活・体験の豊かさや広がりなど意識してやっている。

・遊びの中に学びがあり、常に子ども中心、子どもが主役であり、子ども主体で保育が流れていけるように考えている。年令に合わせた投げ掛けや、わかりやすい言葉の説明、子ども同士での話し合いを沢山もち、誰もが自信をもって発信できる雰囲気作りに心掛けている。

・年齢に合ったねらいを設定している。子ども主体の遊びを展開している。行事や普段の保育の中でも、集団の活動の充実させている。公園先等で他園と重なってしまうと、散歩の中断や、行先変更を余儀なくされる。中野区は、公園を利用するのに申請が必要で、公園課窓口への申請しか受け付けてもらえず、公園を使用がしづらい。そのため、園内活動で体験の豊かさや広がりを考えているが、園外活動をもっとスムーズにできるよう強く要望する。

・公開保育を実施し、他園の保育士の意見も参考にしながら、物的環境、人的環境について話し合い、取り組んだ。子どもの発達の筋道を再確認し、その子にあった保育のねらい、保育内容を考え取り組む

・日々の昼礼で各クラスエピソードを発表し記録に残している。子どもの姿を丁寧に観て、理解につながっている。月3回の状況報告や研修で発達や保育について語り合い、反省や改善に向けての取り組みをしている。

・自己評価の結果に関わらず、次のことは以前より行っている。①「非認知能力」及び「育みたい10の力」と日頃の保育や行事との関連性を明確にしている。②毎月「遊びの反省と計画」を実施し、保育の環境構成を子どもの実態を考慮しながら見据えている。③2か月に1回、全園児の姿を交流し理解を深めている。

・外部講師による研修(3年次研修の5年目)で、幼稚園教育要領や保育指針に基づきながら、「子どもの人権にういての配慮」「子ども理解」「発達過程に応じた保育の在り方」「環境構成」、「子どもへの関わり方」「育ちの見通しに基づく保育」等について学びを深めており、それぞれの項目に関して、研修で学んだことを日常実践に生かすよう取り組んでいる。

#### 4. 保育の環境の構成(具体的な取組・取り組めなかった内容)

・自己を十分に発揮できる環境を提供でき、自発的で意欲的に関われる環境構成を展開できるスキルを研修を通して学び中。状況に即した保育士の柔軟な環境の再構成を定期的に話し合うようにしている

・感染対策に考慮し、おもちゃの消毒、入替え等をまめに行うようにしている。また、乳児のオムツ交換は保育室で行わず、トイレで行うように変更した。乳児クラスはコーナーを設置し、事故を十分に発揮できるようにした。また、コーナーに家具や柵は低いものを用い、転倒防止対策をとるとともに、周囲のおとなとかかわれる大人からは見通しがきくよう配慮している。

・どうしたら遊びの発展につながっていくか、どうしたら安全に生活できるかを常に考え、園舎の保育環境を整えている。保護者会や個人面談を取り入れ、普段の保育の中からの連絡事項も含め保護者と対話するように心掛けている。感染症対策で、送迎時間の短縮(なるべく15分以内)を解除してほしい。

・日々の昼礼で各クラスエピソードを発表し記録に残している。子どもの姿を丁寧に観て、理解につながっている。月4回の状況報告や研修で発達や保育について語り合い、反省や改善に向けての取り組みをしている。

・本園は年令ごとの部屋の作りとなっているが、発達に合わせた環境設定には、まだ問題点も多くとの課題へ1つ1つ、向き合っている状況。しかし、子どもが主体的にあびる環境や玩具の見直し、危機管理なども徹底している。コロナ禍の中での交流の仕方の見直しもしている。

・「おうちのような保育園」をコンセプトにした保育環境を整え温もりのある無垢の木をふんだんに使用した園舎で味わいがある環境であり、乳児クラスの保育室は年齢発達に合わせた玩具を子どもに合わせた柵に用意して、好きなものでじっくり遊べるようにしています。今後の課題として子どもが心豊かに、居心地よく過ごせる保育環境に向け

て構成を工夫していきたいと思ひます。

- ・外部講師による研修(3 年次研修の 6 年目)で、幼稚園教育要領や保育指針に基づきながら、「子どもの人権にういての配慮」「子ども理解」「発達過程に応じた保育の在り方」「環境構成」、「子どもへの関わり方」「育ちの見通しに基づく保育」等について学びを深めており、それぞれの項目に関して、研修で学んだことを日常実践に生かすよう取り組んでいる。

- ・現在自己評価の結果を活用できていないが、外部の研修や情報を園内研修で取り入れ、保育内容の見直し、保育士の資質の向上に役立てている。コロナで研修(外部)、園内研修が実施できなかったが、今年度はできるだけ研修への参加、園内研修を実施している。

- ・子どもの育ち合いができる環境への配慮をし年齢に応じた集団の育ちに目を向ける ・優しさが育つような日常的なことばかりを心掛ける ・他クラスの児でも、エピソードを日常的に伝え合う中で成長を感じ取る。

- ・各年令の発達段階や興味に合わせた遊具を整え、子供が取り出しやすい棚の高さや置き場を示す貼紙を用意している。子どもが集中し落ち着ける空間作りをしている。

## 5. 保育士等の子どもへの関わり (具体的な取組・取り組めなかった内容)

- ・外部講師による研修(3 年次研修の 7 年目)で、幼稚園教育要領や保育指針に基づきながら、「子どもの人権についての配慮」「子ども理解」「発達過程に応じた保育の在り方」「環境構成」、「子どもへの関わり方」「育ちの見通しに基づく保育」等について学びを深めており、それぞれの項目に関して、研修で学んだことを日常実践に生かすよう取り組んでいる。

- ・安心して過ごせるよう乳児は愛着関係を積極的に築き、幼児は子ども達が自信をもって活動できるよう、自身で考え行動する主体性をもてるような関わりを全職員が行なう意識をもてるようにした。

- ・子どもが安心感や信頼関係をもてる関わり/個人差への配慮/家庭での保護者との関係や生活への配慮/子どもの主体的な活動を促す多様で適切な援助/特別な支援や配慮をようする子どもへの関わりなど心がけている。

- ・年令・発達段階に合わせた関わりや構成がされているかを主任やリーダーが主となり、見守りつつ、改善するべき所などは、すぐに声をあげ、対策を講じている。本園は個々の職員のスキルも高く子ども達一人一人に、丁寧に関わることが大切に考えている人が多い。課題にはすぐに取り組む姿勢がある。

- ・養護と教育の一体的な展開(乳児保育・1 歳以上 3 歳未満児の保育・3 歳以上児の保育)/子どもが安心感や信頼感を持てる関わり/子どもの変化に応じた活動の柔軟な展開とその援助

- ・子どもが安心感や信頼感を持ち生活できるよう、子どもの気持ちに寄り添う姿勢を持ち、応答的な対話を大事にしていくよう発信し、自分の保育を振り返る機会をつくってきた。

- ・乳児主体の保育園でもある為、全職員が全乳児達と関わりを保ち出来る限り 1 対 1 での対応ができるように連携を取り合い個々の保育を心がけるよう配慮している。

- ・こどもの人権を守る立場にあることが自覚できるよう、研修、職員会議等で話題にし、職員一人ひとりが自覚をもって保育できるようにしている。不適切と思われる言動やかかわりがあったと認められた時は、間を置かず、園長、主任が話をしている。クラス会議を時間内に保証し、主任が入って保育指導及び援助に当たっている。

- ・子どもの変化に応じた活動の柔軟な展開と援助の質を高めるための研修への参加を積極的に行っている。特別な支援や配慮を要する子どもへの関りについて、専門機関関係者からのアドバイスを受けて多様で適切な援助を行うようにしている。

- ・養護と保育の一体的な保育をするように法人から言われており、実践している。実践する中で、個別対応が必要な場面では個別対応している。法人からも、脅すような声かけ等は NG であり、注意する際も数秒と決められているため、子どもたちの気持ちを表現できる環境となっている。一斉保育をせずに、子どもが主体性をもって行動できるよう促している。

## 6. 育ちの見通しに基づく保育（具体的な取組・取り組めなかった内容）

- ・年間指導計画は、全体の計画に基づいて作成し、年度初めに職員会議において全職員で確認している。個別の配慮を必要とする子には、専門機関の助言ももらいながら次への見通しをもって保育に当たっている。
- ・外部講師による研修(3 年次研修の 8 年目)で、幼稚園教育要領や保育指針に基づきながら、「子どもの人権にういての配慮」「子ども理解」「発達過程に応じた保育の在り方」「環境構成」「子どもへの関わり方」「育ちの見通しに基づく保育」等について学びを深めており、それぞれの項目に関して、研修で学んだことを日常実践に生かすよう取り組んでいる。
- ・子どもの発達や興味関心を取り入れた保育を行い、日々の保育を行事に活かしたり、行事をきっかけにして保育を行ったりしている。
- ・「幼児期までに育てほしい 10 の姿」を基に子どもの育ちを分析し、発達につなげ保育を行っている。年間計画を基に保育の高まりを行事に表わし、集団の育ちにつなげている。保育内容は毎日記録に残し、自己評価をすすめている。
- ・年齢別研修を年 3 回行い各クラスの担任が一人一人の発達段階や生活習慣、現状の課題等を上げ、共通理解を計っている。率先してケースの検討まですすまず、経験を発揮し、指導方法をさぐる等の選択肢を増やすチームワークを育てたい。
- ・行事の時期や内容についてはその都度会議で検討し次年度につながる様に工夫している。日誌の記入についての園内研修を計画し、自己評価する力につなげている
- ・子どもの育ち合いができる環境への配慮をし年齢に応じた集団の育ちに目を向ける ・優しさが育つような日常的なことばかりを心掛ける ・他クラスの児でも、エピソードを日常的に伝え合う中で成長を感じ取る。
- ・日々の昼礼で各クラスエピソードを発表し記録に残している。子どもの姿を丁寧に観て、理解につながっている。月 6 回の状況報告や研修で発達や保育について語り合い、反省や改善に向けての取り組みをしている。
- ・毎月の職員会議で五領域について研修を行い、各年齢の発達やこれからの見通しを持てるように工夫している ドキュメンテーションの作成について学び、職員間の保育内容の共有や気付きへと繋げている
- ・育ちには個々の差異はあれど、大まかな道筋はある。そのような正常発達を専門的に知っていてこそ個々の子どもの育ちの見通しが出来るものである。そうした見通しに基づいて「こう育て欲しい」と願いを持ちながら保育をしていく事は個々の育ちに大きな影響を与えると考える。幼児クラス会議や、乳児クラス会議、職員会議などを通して、話し合っている。

## 7. 入所する子どもの家庭との連携と子育て支援（具体的な取組・取り組めなかった内容）

- ・保育所の特性を生かした支援、保護者との相互理解（情報の提供、共有や保育への保護者の参加）保護者の状況に配慮した個別的な支援等
- ・新入園児面談を丁寧に行っている。在園時家庭とも日々の登降園時でのやりとりや個人面談等で機会は設けているが、実態やニーズの把握は表面的な感覚がある。
- ・保育園のしおり、リーフレットの説明、園の保育方針等入所する保護者に伝え、安心して保育園生活ができるよう、会話。子どもの伝え。行事への参加の感想等集め、保護者と保育園が相互理解に努める実感があつた
- ・一人ひとり入園面談を行い、家庭での保育状況や既往歴など細かく聞き取っている。また、保護者への子育て支援が必要な家庭ごとに定期的な面談をしたり、専門の施設と連携しながら援助を行っている。
- ・在園児家族へのアンケート、日々の対話等を通して各家庭の子育て状況や保護者の生活と思いに寄り添うため、職員間の情報共有を常に行う。担当職員を中心に保護者のニーズ、困りごとへの対応をするとともに、職員の負担軽減にも十分配慮している。コロナ対策をしながら、最大限開かれた園活動を進めている。
- ・入所時に面談をして、今までの育ちや工夫している所、こう育て欲しい等の話を聞いたり、園の保育を説明したり入門前に子育て支援に来てもらったりして雰囲気を感じてもらっている。
- ・コロナ禍のため、一斉での入所説明会ができないため、基本的なルールや重要事項など書面を通して個別に説明し

ている。入所時面接の際、児童の状況を細かく聞き取り、生活リズムに配慮し個別の状況に応じた受け入れを行うようにしている。コロナ禍で保育所内に入れなかったため、土曜日に保育所見学を行うなど安心して預けてもらうことができるように心がけた。

- ・入所時は、保母者が不安を持ったままにならないよう、園の特色や方針を「入園のしおり」を使い話し、お子さんの様子や保母者の不安をしっかりと聞くようにしている。入園児年3回、他は年2回の面談を行い意志疎通を図っている。

- ・入所前には必ず面接を行い、離乳食の進み具合、食べ具合などを把握したうえで、今後の進め方を確認し、連携を取り合いながらスムーズな園生活ができるように話し合いを行っている。

- ・保護者との情報共有、価値観、思いに寄り添う配慮。公開保育実施。保育参観、参加実施。離乳食の作り方、ベビーカーケア、マッサージの講習会、交流実施。関係各所との相談やうけ入れ依頼（消防署見学、立ち合い訓練実施）等。

## 8. 地域の保護者等に対する子育て支援（具体的な取組・取り組めなかった内容）

- ・子ども・子育てに関する相談・助言や情報提供。一時預かり・地域子育て支援センターの活動

- ・「なかよし広場」として 地域の子育て家庭を保育園に招いて遊ぶ機会を月一回、設けたり、園庭開放を行っている。

入園希望者や保育園に関心のある家庭には見学や体験保育の受け入れを行っている。

- ・コロナ感染症もあり、少しの間休んでいた”わくわくクラブ”を再開。保護者同士のかかわりや、保育相談など交流の場を提供している。

- ・コロナ禍でもできる取り組みを積極的に行っている。毎週の園庭開放で地域の子育て家庭を受け入れ、子育ての相談に応じるなどの支援につなげている

- ・地域支援「すくすく」を毎月開催。マイ保育園の方への連携・悩み相談。小規模園(連携)へ園庭解放・研修、行事参加

- ・これはコロナ禍もあり、なかなか実施できていないが、保育体験会や育児相談会などの機会を設け、これから出産を迎える母親や父親の相談にのったり、保育園を体験してもらい、イメージを持てるような機会を設けてる。

- ・入園時の園見学の対応は個別に丁寧な説明と質疑応答を行っていますが地域の保護者との接点が薄い現状がありますので、保育園の専門性や特性を活かし地域のニーズに合わせた子育て支援を行えるよう検討していくことが今後、必要であります。

- ・保育園の専門性を生かした子育て支援を積極的に行っている。子育ての悩みや相談を受けたり、年齢に即した遊びの提供を行ったり、保護者と子どもへの支援を行っている。

- ・コロナ禍でできる支援を行っていき、地域担当者が窓口となって地域への情報の変更や新情報を定期的に発信している。一時預かり保育での子育て支援や育児相談を行っている。

- ・在所児の保護者とは、送迎時や連絡帳などを通して子育ての悩みや子どもの成長を共有していった。相談や助言などできた。一時預かりの利用はなかった。

## 9. 地域における連携・交流（具体的な取組・取り組めなかった内容）

- ・コロナ感染症まん延により、実現が難しいが、幼老交流、中高生との交流、幼小交流によって連携をとっていく。

- ・園内研修の実施、職員、保育会議、外部研修、園開放、子育て相談

- ・ホームページや外の掲示板で各種情報を発信 園庭開放やベビーマッサージ、ストレッチなど地域子育て支援を実施

- ・町内の小中高生との活動交流を積極的に図るとともに、小学校との連携の充実化について検討している。また、CSを活用した地域人材の参加の機会を設け、幼児との交流に取り組んでいる。他園や高齢者との交流はコロナの影響により取り組めていない。

- ・地域の保育園、小学校、中学校が集まる協議会へ定期的に参加している。今はコロナ禍で自粛しているが、町内会

の方との交流、近隣の老人ホームとの交流、小学校との交流

- ・デイサービスへ訪問し交流、子育て支援センターとの交流小学校訪問、中学校の職場体験(マイチャレンジ)を受け入れている。

- ・子育て支援センターの活動。高齢者施設や老人会との交流。ホームページ等

- ・現在自己評価の結果を活用できていないが、外部の研修や情報を園内研修で取り入れ、保育内容の見直し、保育士の資質の向上に役立てている。コロナで研修(外部)、園内研修が実施できなかったが、今年度はできるだけ研修への参加、園内研修を実施している。

- ・小学校訪問や校庭散歩など就学前に小学校と関わりが持てる環境がある。地域の保育連絡会に参加し、子どもの様子の共有や保育内容の共有を行い、保育の向上を目指している。

- ・区役所、関係機関、小学校等との連携や生野、天王寺区の保育園との連携をとっている。(子育て支援会議への参加)

## 10. 組織としての基盤の整備（具体的な取組・取り組めなかった内容）

- ・保育理念・方針・目標について、職員及び保護者に十分な理解を促すための取り組みを行っている。また、組織として園を円滑に運営できるよう、日頃から施設長がリーダーシップを発揮し指揮をとっている。また、職務内容が明確で、協働できる体制が整うように係や仕事の分担・割り当てが適切であるかどうかを常に検討している。

- ・市内公立園(14 園)私立園(4 園)と毎月の園長会にて情報共有、各園の園運営に生かす

- ・4 月園長交代があり、本社と連携体制を取りながら、組織を取り巻く環境の改善と職員の長期雇用をすすめていくことを組織としての基盤づくりになるように配慮しています。また毎年、第3者評価調査を受審して、保育の質向上に努めています。

- ・法人の理念、園の理念を学び、全職員で共有できるようにしている。法人主催の2園合同研修を実施している。キャリアアップ研修のマネジメント研修に中堅職員を派遣し、組織の質の向上を目指している。

- ・防災・安全・環境整備に対して職員一人一人の意識の向上を課題とした。全職員を2つのグループに分け、防災又は安全・環境のどちらかのグループにたずさわるようにした。定期的に会議を行うことで、それぞれが考えて行動することができるようになってきた。

- ・学園園長会や主任会の内容を職員と共有し、園で実施するにあたり職員間で話し合を行う。リーダー会議を行い、職員の意見を聞き保育に反映されるようにする。職員間のコミュニケーションをもっと多く取りたい。

- ・マニュアルを作成し、職員で共通理解をし、正規、会計年度職員を共有出来るようにする。

- ・組織全体のマネジメント、保育方針の共有に向け取り組み環境等の整備にも成果をあげた。

- ・保育理念、目標、方針の共有の具体的な取り組みをはじめた。職員の勤務環境の改善と見直し。

- ・園の保育の理念等、園内研修で共通理解をはかるとともに、時々勤務体制に無理はないか見直しを行い、改善をする。

## 11. 社会的責任の遂行（具体的な取組・取り組めなかった内容）

- ・個人情報の取扱い。保護者や地域社会に対する説明等。苦情解決への遂行、情報開示提供等

- ・苦情解決や危機管理に対してのスキルを学び、情報の開示や提供を行っていく。

- ・個人情報の管理など管理職がWebによる指導を受け、職員に周知、保護者からの要望、苦情を職員間で情報共有

- ・個人情報の取扱い日常の保育で子どもの権利の主体であるということを理解して保育を行うなど社会的責任として保育にあたるという事を常に意識する

- ・保護者、地域社会に対する説明責任について、細かな対応を心がけて取り組んだ。

- ・法令遵守の為コンプラ研修全員

- ・法の厳守、個人情報の取り扱い等も、法人より管理されている。地域や保護者に対する説明、情報の開示等行っている。

- ・個人情報の取り扱い、法令遵守の研修を行い、職員の意識を更に深めた。
- ・苦情解決の仕組みを公表し、保護者に周知する取り組みが行っている。保育業務の中で知り得た子どもや家庭に関する秘密や個人情報の保持の大切さについて、全職員に周知し守られている。遵守すべき法令等を正しく理解するためのコンプライアンス研修等の取り組みを行っている
- ・会議の際に苦情解決について研修を行ったり、報告書を全職員で回覧周知することを徹底した。

## 12. 健康及び安全の管理（具体的な取組・取り組めなかった内容）

- ・感染症対策について、自治体の方針及び園の方針を随時保護者に周知している。職員のインフルエンザ予防接種は、法人で費用と時間を保証している。事故などの発生については、看護師が中心となり対応している。また保護者への連絡も密に行うようにした。洪水に係る避難確保計画を作成し、自治体に届けた。また、BCPを新たに作成し、職員に周知した。
- ・子どもの健康や発育・発達状態の把握/食育の推進/コロナ感染症の予防対策
- ・施設修繕を進め(プール・2階テラスの扉・0才オムツ台等)安心安全な環境作りを行った。コロナ対策の充実、感染症情報の提供など保護者の要望をふまえて改善した。
- ・子どもへの健康保育や食育活力、事故防止に向けた取り組み（月1回の安全点検、日々のヒヤリハットなど）は力を入れて行えた
- ・看護師が常駐しており、年3回の健診と0歳児は月2回の健診、歯科健診年2回、身体測定を行っている。食育の実施、事故発生予防対策や連携を行っている。災害の備えをしている。
- ・嘱託医と連携し、子どもの健康や発育、発達についての把握に努めている 年間を通して計画的に点検や訓練を行っている
- ・危機管理マニュアルに沿って保育を実施。又町主催の研修への参加（消防署、嘱託医、保健所との連携）
- ・毎朝の視診、健康チェックカードで子どもの健康状態を把握。2ヶ月に1回保険だよりを配布。管理栄養士の下、主食量、体格、虫歯について調査している。ヒヤリハット、事故報告書を活用し、事故防止に勤めている。
- ・法人の健康管理マニュアルにもとづいた園児の健康管理を行うと同時に登園時の視診を行い、園医との連携を取りながら、細やかな配慮を行っています。園児の感染症の発症があった場合はお知らせを掲示して情報を共有しています。看護師が配置されたので園児や保護者との相談も可能になり安心安全な園生活が構築されつつあります。アレルギー疾患、慢性疾患のある園児については、医師からの指示を受け、適切な対応を行っています。定期的に災害時避難訓練を実施し、地元警察署による不審者対策訓練の実施と危機管理と防犯対策の強化を図っています。
- ・緊急時対応のマニュアルを作成、園内研修でシミュレーション実施。週に1回、事故防止管理表を基にクラスごとに安全確認実施。

## 13. 職員の資質向上（具体的な取組・取り組めなかった内容）

- ・職員が安心して意欲的に子どもの保育に取り組めるといふ部分を良くしていく為に、環境を向上改善に努める。
- ・研修担当職員（チーム）が職員に研修会案内を通知したキャリアアップについて把握し受講しやすい体制（抜けたクラスに保育士を配置）を整えるなどしている
- ・法人の理念・基本方針に基づく階層別や拠点勉強会など充実した研修を通して、一職員としては勿論、園内においても実践的保育を語り合う機会を設けたり、職員同士が主体的な学び事例について意見交換をしたりするなど社会人としての資質向上に取り組んでいます。
- ・園内研修の充実を目標とし今年度は”心理的に子ども達がマイナスにならない声かけの方法”をテーマとして学んだ。職員間で話し合う事で相乗効果が出ている。会議でも職員の意見を自由に出しやすい働きやすい職場づくりを心がけている。
- ・各自の意見をアンケートを実施して出してもらおうと共に経験年数別小グループでの話し合いを実践する。様々な意



見が出る。園マニュアルをコンパクトにまとめ個人用にする。

- ・月1の園内研修の機会確保と充実。研修会内容について職員で交流・検討し、学びの共有。
- ・職員が、研修会を受講した際はすぐに報告書を提出し、又、会議の中でも情報共有する。リモートにも積極的に参加
- ・職員が計画的に研修を受講できるように、園内研修・園外研修の年間計画を作成している。自治体や地域で開催される外部研修へ参加できるよう、参加の機会確保に努めている。園外研修を受けた内容や結果を職員全員で共有し、保育業務に反映させられるようにしている。
- ・今年度保育士の経験3年以下の職員が半数をしめている現状、社内研修自治体研修など積極的に参加しかつ経験のある自園の先輩とも十分に話し合える時間と環境を整え全体の向上を目指す
- ・職員が忙しそうで相談しにくい、という意見があった。コロナ禍で園内滞在時間を極力減らす協力をいただいていることと、保育中に保育者が保護者対応に必要な以上時間を取ることはできない現状を、保護者に正しく理解していただくよう促すことにした。必要であれば別途機会を作ることを勧めている。

問9. その他、保育士の自己評価、保育所の自己評価、多様な視点を取り入れる仕組みに関して、ご意見があれば記入してください。(自由記述)

- ・職員の配置人数を増やしていただきたいと思います。土地柄外国籍児が90%以上、加えて発達に問題を感じるお子様が増えており、当園0～3歳児迄の園ですので、「様子見ましょう」の段階で加配の人数確保が難しい状態です。自己評価・多様な視点取り入れは理想ですが、現実には難しい状況にある事をご理解いただきたいと思います。
- ・保育士個人での保育の振り返りや課題ができ、指導側にも職員の考えが理解できるので大変重要です。園の評価も日々忙しく、この機会にじっくり考え検討できるので良い。しかし、全体での検討まですすめるのは難しいのが本音です。
- ・気づき、振り返りという意味で自己評価は大変意義のあるものだと感じている、忙しさゆえに流されてしまいがちな仕事内容にならないように気が引き締まるが、職員のアンケートの中には面談だと思ったり全体的外れな答えや意見が出てくるのがびっくりしたり、自分の園の職員の理解度がわかり修正点も見つかることがある。保育全体の自己評価としては経営層の力が大きくかかわるが自分には力が足りないことを痛感している。
- ・義務なので実施している部分があるが、果たして効果があるかについては毎回疑問に思う。日々の保育に追われているため、第三者評価担当者から結果を聞いた時は考えさせられるがそれについて評価する担当者が各園それぞれ違うので、果して意味・効果があるのかどうか？厚労省はもっと別の課題（保育士の人数設定、保育士の書類の多さを簡素化する検討など）をまずやるべきではないかと思う。第三者評価を受審する際は税金が使われており、義務とされてしまうとやらざるを得ないのが現状だが、受審するにあたりその為の必要書類の記入や提出書類の準備など作業量が増えるので、いつも大きな負担となる。
- ・多様な視点を持ち保育運営することは、大切なことと考えている。良くも悪くも園内だけでは気づきにつなげることは、困難なためより幅のある保育運営になると思う。フィードバックをどのようにするかが、課題となっている。
- ・保育士の自己評価をしてマイナスになる面が多く感じる。また、思ったよりも低く評価し自己肯定感の低さを感じる。活用方法が難しいとも思う。保育所の自己評価については振り返りと同時に前向きになる。多様な視点を取り入れる仕組みからの意見は今後もお聞きしながらより良い園運営ができるようにしたい。
- ・自己評価の必要性を管理職は感じているが、一般職員や非正規職員の中にはそう感じられず負担としか思っていない者もいる。自己評価の意義に関する研修が自治体主催であるとよいと感じる。Zoom開催、録画開催であると参加率もあがるため、なおよいと考える。
- ・その時間を作り出すことが大変。コロナで業務は増えている。日常の業務に加えてプラスしていくのは、内容が良かったとしても時間の確保は常につきまとう。保育士の配置基準、事務員の正規採用できるだけの補助金。それがなければ、このアンケートも園長は時間外でやっている毎日です。

- ・自己評価は大切なものであるが、特に保育所の自己評価では、保護者評価に効果を感じる。しかしながら、評価内容の専門的要素の表現が理解されているかによってくるため、一般の方でも分かる用語等にする必要があると思う。
- ・保育教諭の自己評価や園の自己評価をすることで課題が明確になるため実施する事には意義があると感じている。保護者との連携が難しい。

問 14. (受審保育所のみ) 第三者評価の報告書を分析・検討した結果、改善を検討し取組んだ内容、あるいは取組めなかった内容があれば具体的な取組の内容を記入してください。

#### 1. 共通評価基準：理念・基本方針（具体的な取組・取組めなかった内容）

- ・一法人、一施設であるため、法人理念イコール施設理念としてきたが、法人理念を基に具体性をもった施設理念としたい。
  - ・社・園で目標となる”キャリアアップシート”を利用し、目指す保護者の姿を示している。年に1回、自己評価を行う。
  - ・理念基本方針の見直しと保育と連動ができていないか、振り返る事ができた。
  - ・理念についてわかりにくいと言われたので、もう少し深く軸になることを法人で話し合い、保護者・職員に説明しやすくした。
  - ・策定し制度や規定・マニュアルとして整ってはいるが、職員1人1人に浸透していなかったものが多かったので再度職員と確認した
  - ・子ども・保護者・職員の笑顔あふれるあたたかいおうちのような保育園をコンセプトに取り組んでいます。愛情をたっぷりと注ぎ、あわてず個性を伸ばす「心身ともに強い子ども」「明るく元気な子ども」「考える力をもつ子ども」「思いやりのある子ども」理念・基本を明文化し、掲示をするなど保護者の理解を得る取り組みを周知しています。
  - ・呼びかけ方、体への触れ方、トイレの対応などを見直した。人権の問題について改めて話し合う場を度々設けている
  - ・法人の理念に基づき、子どもとの発達・関わりなど保育士像が明確になる研修を行った。
- 保育理念 方針・目標を会計年度任用職員にも、共通認識が持てるようにした。
- ・一番大切な事とはわかっているが、具体的に、又、職員と浸透できるようにするには、まだ時間が足りなかった。

#### 2. 共通評価基準：経営状況の把握（具体的な取組・取組めなかった内容）

- ・理事会等定期的及び適宜実施して透明性をはかるようにしている。
- ・法人内で内容を把握し年間研修計画に組み込んでいる
- ・財務状況を見極め、こん後の必要となる投資（物的投資・人的投資）を行う上に、この把握は大切にしたい。
- ・周辺保育所の入所状況と当園の利用状況を比較し、経営状況を数値的に把握
- ・職員プロフィールの作成による経歴や研修の可視化
- ・法人でDVDを作成し、全職員が視聴する機会を設けた。
- ・経営環境と状況把握を行い随時、適切に対応しています。法人の方針に基づいた保育の質の向上の取り組みとして、階層別研修、拠点勉強会では課題に応じた研修を行うなど人材育成をも図っています。研修計画・報告・振り返りを行い、実践に活かすようにしています。職員確保については本社と相談し職員人事に配慮しています。経営状況は主に本部で行っており、事務連絡会や研修等で共有はしていますが、本部エリア担当の巡回時に確認するなど改善していきたいと思っています。
- ・法人で全体の研修や広報紙で公表している
- ・園の課題は明確になったが、中長期計画を立案する際、検討が、十分できなかった。

- ・過年度と比較して業務効率化に向け定着してきているが、職員への周知が課題

### 3. 共通評価基準：事業計画の策定（具体的な取組・取り組めなかった内容）

- ・積立金の目標も含めて中長期的な収支計画の策定を行う。単年度計画においても収支計画を策定する。保育環境の現状と建て替えについては、周知にとどまらず保護者会やクラス懇談等の場を使って理解を得る工夫を行った。
- ・園長が作成し、職員全員が理解し計画が遂行できるようにする
- ・課題を明確にし、計画を策定
- ・園の実情を反映した中・長期計画を策定し、ビジョンを明確にしています。事業計画の実施状況を振り返り、評価を行い、それを次年度の事業計画に反映する取り組みをしています。しかし、職員全体で評価・検討を行い、職員の意見を反映し改善につなげることは取り組むことができていないため、今後の課題となります。
- ・全体的に報告書をふまえ、職員全体で話し合いの場を作り、見直しを実施した
- ・ビジョンをふまえた計画
- ・PDCA サイクルを活用しながら各分野での話し合いや見直しを行っている
- ・中長期的事業計画は公立なので単独で計画するにはいろいろと課題がある
- ・特に中長期計画の不備を指摘されているが、少子化が進む中5年先のビジョンが見えにくく苦労している。しかし、向き合わなければならない課題として、管理職あるいは職員と話し合いを重ねて策定を進めていきたい。
- ・前年度の課題を職員全体で検討し、事業計画作成に職員が参画する。

### 4. 共通評価基準：質の向上への組織的な取組（具体的な取組・取り組めなかった内容）

- ・マニュアルの見直し、公立保育園で検討委員会を作り、改定、新たに作成した
- ・全職員による研修活動や園内研修などの取り組み強化を図り、保育の質の向上と豊かな保育実践を支える人材育成に努めています。
- ・研修計画の充実や、研修内容を共有する場の確保
- ・外部指導員より、運営に関するアドバイスや、職員指導、保育内容の改善を指導いただき、会社全体での勉強会にも参加している。
- ・子ども主体の保育について、実践研究は確実に前進している。ボトムアップとトップダウンの場の見極めを私自身が磨く必要あり少子化により新しい人材確保がなかなか難しいが、ミドルリーダーの育成は充実している。
- ・第三者評価の結果から改善できる部分を検討し取り組む。
- ・研修、保育所自己評価ガイドラインの取組。
- ・社・園で目標となる”キャリアアップシート”を利用し、目指す保護者の姿を示している。年に4回、自己評価を行う。
- ・キャリアアップ研修を各々の経験の中で取り入れていく。
- ・園内研修グループを2つ作り、取り組む。

### 5. 共通評価基準：管理者のリーダーシップ（具体的な取組・取り組めなかった内容）

- ・4月園長が交代したこともあり、今後新たな視点とリーダーとしての役割を強化し、園の将来ビジョンを描くことが課題です。また自らの役割と責任を職員に対して明確にしていきたいと思います。本社の研修を通して園長として自尊守すべき法令の理解に努め、職員へ伝達する事項は昼礼や職員会議で伝達するなど日頃から職員との意思疎通をとるよう努めて労働環境改善、職員の人材育成に取り組んでいます。また、保護者には重要事項説明書の周知と園だよりでお伝えしています。
- ・法人の基本理念の開設、事業計画の開設

- ・園長マニュアル、リーダーマニュアルに則り、責務を明確化する。
- ・保育士の育成計画を明確にして、有効な研修や検討を実施するようにする。また、保育士、市の職員として必要な法令全般の周知や理解を高める。
- ・適切なリーダーシップの表保育の質の向上がはかられている。
- ・新任、ミドルリーダー、クラスリーダーとそれぞれの年代ごとの研修を行い学び合いの場をつくった
- ・管理者のリーダーシップへの課題
- ・法人内で内容を把握し年間研修計画に組み込んでいる
- ・子ども主体の保育について、実践研究は確実に前進している。ボトムアップとトップダウンの場の見極めを私自身が磨く必要あり少子化により新しい人材確保がなかなか難しいが、ミドルリーダーの育成は充実している。
- ・トップダウンでなく次のリーダー層を育てることを検討し、今年度から幼児リーダー、乳児リーダーを立てる。またクラスリーダーも明確にし、円滑に進められるよう、リーダー層の育成もできるようにした。

#### 6. 共通評価基準：福祉人材の確保・育成（具体的な取組・取り組めなかった内容）

- ・実習生、体験学習などで保育士の仕事への理解等伝えていく。
- ・働きやすい職場づくり、悩み事への気軽な相談体制をとる。
- ・職員に対する育成計画や、担当職員の意識を再度確認。
- ・人材の確保はかなり厳しく、また育成するも就業の定着までに至らないケースも多くある。若手職員や継続して頑張っている職員の負担軽減を積極的に考えていかななくてはいけない。
- ・新人、リーダー主任研修等各分野において研修を行い、研鑽を積むようにしている。
- ・法人で研修計画が策定されており進められています。
- ・実習生への指導を行う保育士への研修が行えていない
- ・人材の育成は主任、副主任中心指導していく
- ・保育士確保に向けての求人活動
- ・保育体験やボランティアを集い、採用に繋げている。また先輩職員がつき指導を行うことで安心した環境の中で育成を行っている。

#### 7. 共通評価基準：運営の透明性の確保（具体的な取組・取り組めなかった内容）

- ・本社や園のホームページ・ブログで子どもや園の様子をお知らせしたり、保育内容、事業計画、事業報告、予算、決算等は保護者の目にとまるところに公開して園運営について理解・協力を得ています。公正で透明性の高い適正な運営のために適宜、管理体制を本社と確認しています。
- ・第三者評価の評価結果は公表され、運営の透明性は確保されている
- ・コロナ禍で園をみてもらう事の縮小や中止があり難しかった。ICTを導入
- ・職員、保護者が運営をどの程度理解しているかの明確化
- ・運営に関して、事業計画などの内容を、職員が考えるようにしている
- ・ホームページの活用、評価結果を公表している
- ・公開保育や書類開示を行い、保護者が園児や運営状況を確認できる場を設けた。
- ・第三者評価結果を保護者の手にとれる場所に置いたり、インターネットで公表している。
- ・実施後は必ずアンケートをとり、開示する様にしている
- ・市のホームページや、園のホームページにて情報を公開している。らくらく連絡網にて、保護者への情報共有をしている。掲示物等も責任者を作り管理している。

## 8. 共通評価基準：地域との交流、地域貢献（具体的な取組・取り組めなかった内容）

- ・コロナ禍のため、地域との交流が十分に行えなかったが、中学生の職場体験や、ボランティアの受け入れを再開した
- ・行事への参加、小学校との交流ができなかった
- ・コロナ感染症が低下となり未就園児に対する園庭開放ができるようになった。「こどもの育ち便り」発行し、地域へ回覧している。
- ・近隣小学校とのオープンスクール実施、自治会行事の参加
- ・近隣の小学校訪問などに取り組む。 コロナ禍により、高齢者施設の訪問はできなかった。
- ・大学生ボランティア、中学生職場体験、小学校との連携。
- ・コロナ禍であまりできなかった小規模連携園との交流、園庭解放、近隣幼稚園との交流、保・幼・小の話し合い等
- ・秋のお芋掘りでは地域の人の畑で行っている。コロナ禍で、行事への地域参加が難しかったり、老人ホームへの参加が難しくなっている。
- ・基本理念に沿って、地域の活動や郷土芸能行事への参加、地域の小学校との連携を密に行っている
- ・地域の未就園児親子を対象とした子育て支援事業を行い、敬老会、老人福祉施設との交流により、地域とのつながりを深めている。

## 9. 共通評価基準：利用者本位のサービス（具体的な取組・取り組めなかった内容）

- ・行事後のアンケートを実施し利用者のニーズ調査をしたり、振り返りをおこなう。
- ・園内研修になる理念方針研修で利用者のニーズを学び、送迎対応の在り方を丁寧に対応
- ・ICTを導入し、ドキュメンテーション等など利用者に登録して頂きより保育がわかりやすいようこどもの様子を伝える。
- ・利用者には、より良い保育を提供できるよう意見など、整理していった。
- ・保護者の考えを知ることができ、サービスの向上につながり、保護者の保育園への関心が高くなってきた。
- ・苦情解決窓口の周知、職員の保護者対応力の向上
- ・保護者の状況やニーズに寄り添う姿勢を大事にしてサービスの向上に努めている。
- ・保護者の要望をアンケートや意見箱でもらい、検討し改善に努める。
- ・子どもと保護者を尊重した保育を行い、人権を守るように職員全員の意識向上に取り組んでいます。各行事終了後にはアンケートをとり、ご意見ご要望をとって自園の実情に合わせ、園運営に反映するようにしています。苦情相談窓口についても分かりやすく明文化掲示しています。また、苦情・意見はあった場合は、迅速な対応を行い本社とも共有して改善に努めています。
- ・アンケートで意見、ニーズの把握 検討～運営に盛り込む。

## 10. 共通評価基準：保育サービスの質の確保（具体的な取組・取り組めなかった内容）

- ・参加したい外部研修は多いが、配慮児の増えていることやコロナ対応もあり、安全に保育できる体制を整えるため職員の希望があっても参加が難しいときもある。
- ・各マニュアルの見直しと確認を行っている。
- ・外部や系列園同士の研修の場を設け、ドキュメンテーションの様な話し合いの場を設けて保育を振り返る時間を設ける
- ・年間計画、月案、週案の見直し日々の保育、教育を大事にしている
- ・保護者からのアンケートをもとにサービス向上や保育の質向上について保育士と話し合いをもった
- ・少子化の加速、コロナ禍ならない。の中で、利用者ニーズの把握をもっと細やかに行う必要があり、選ばれる園づくりと保育の質向上の調和を具体的な事業計画に落とし込まなければならない

・研修計画立案と研修報告を行い、個々の職員の業務に対する意欲向上とキャリアアップにつなげて振り返りも行い、保育に反映させています。日々の子どもの成長・発達に伴う記録を残し園内で共有化しています。

- ・保護者アンケートによる改善点の見直し。
- ・保育の振り返り、見直し改善しながら保育を行い、保護者支援も行っている。
- ・ドキュメンテーションを学び、保育の中に取り入れてみるようにした。反応も大きい。

#### 1 1. 内容評価基準：全体的な計画の作成(具体的な取組・取り組めなかった内容)

- ・全体的な計画を基に保育内容を考える評価を職員全体で話し合い次年度につなげる。
  - ・職員会議で話し合う場を設け、現在の園児状況に則した計画が作成できるようになった。
  - ・保育所保育指針を基に、各年度振り返り、改善している。
  - ・前年度の反省、評価を基に加筆修正して作成
  - ・年度末に反省をし、全体的な計画の見なおしをする。
  - ・年度末に管理職関係者で、次の年の年間目標に合わせて見直し検討していく。
  - ・年間指導計画の見直しを担任・主任・園長が行い、次年度の活動について具体的に取り組んでいる。
  - ・保育計画の見直しや必要な項目の検討を図り、園内研修などで全体共有・理解をさらに深めていきたいと思います。
- 法人の理念・方針や目標に基づいて子どもの状況や個々の家庭に実情に即した全体的計画を作成しています。
- ・主任以上がチェックをしているため、各クラスごとにチェックし作成できるようにしたい
  - ・全体的に報告書をふまえ、職員全体で話し合いの場を作り、見直しを実施した。

#### 1 2. 内容評価基準：環境を通して行う保育、養護と教育の一体的展開（具体的な取組・取り組めなかった内容）

- ・園庭の環境構成を園内研修等で見直し、改善に取り組んでいる。
- ・保育環境について園内研究で取り上げ、子どもが安心した生活ができるよう話し合っている。
- ・養護を「情緒の安定と生命の保持」にとどまらず、自己肯定感やエージェンシーの視点で捉えると、子どもにとって必要な環境構成がアセスメントされます。環境構成のレベルで教育保育の振り返りを実施しています。
- ・屋外にて自然を感じる活動（どんぐり拾い、葉っぱ集め、色水遊び、野菜や花の栽培）を行い製作などにもいかしている。保育時間の長い園児や家庭環境に配慮が必要な園児に関しては、休息や甘えを受け止め安心して過ごせる環境作りに配慮している。
- ・落ちついて安心・安全に過ごせる環境の配慮(養護的側面)主体的な経験、言葉、運動等の育ち(教育的側面)を支える表裏一体を行っている。
- ・安全を確保し、その中でひとり一人が伸々と活動できるように進めていく
- ・カリキュラムの見直し。乳児に関しては特に看護的配慮を導入する
- ・保護者も安心できる安全な環境の見直しと子どもが自ら成長できる環境
- ・保育室は清潔に保ち、コロナ禍での対応もありますが室温、湿度に配慮して場面や子どもの発達状況に応じて安全安心な保育環境づくりになっています。職員は子ども一人ひとりの内面に寄り添うことができるように研修での学びがいかせるよう今後も取り組んでいきたいと思っています。保育者と愛着関係が築くことができるように一人ひとりに寄り添う保育の実践を心がけています。また園内にある小さな園庭と3階屋上遊びを楽しんだり、毎日の戸外遊びを通して体力づくりは勿論、自然に触れたり、地域の人たちと接したりする機会となっています。
- ・子どもが安心感や信頼感をもてるように関わり個人差へも配慮する。

#### 1 3. 内容評価基準：健康管理（具体的な取組・取り組めなかった内容）

- ・保健マニュアルに基づき対応、健康観察、内科健診、歯科検診年2回の実施、保護者への結果報告
- ・健康チェック表を作成し、子どもの健康状態の把握と早寝早起きの習慣が身につくための家庭と保育園の指標となっている。
- ・コロナ禍もふまえ、園児の一日の健康状態を把握するため体温を測定し、記録にのこすようにしている。
- ・感染症の発生予防や対応について職員間への周知と連携、体制作りなど細かく確認し合う機会を多く持った。
- ・コロナ感染症拡大防止の為、子どもの登降園時間を記録し、接触者等の確認ができるようにしている。
- ・感染症対策が象徴するように、保健的な情報は日々更新されるため、それらに基づいたマニュアルやBCPを策定した。
- ・園児の健康診断、歯科検診を定期的に行っている 職員の健康診断は年に一回行っている 毎日健康チェックリストを記入し体調管理を行っている
- ・日々の健康観察や感染症の情報周知、まん延防止子どもへの保健衛生指導を4期にわたり行っている。
- ・コロナ禍での健康観察・健康管理と衛生管理はマニュアルに沿った取り組みを徹底してきました。幼児は予防歯学の観点から食後にうがいを行っています。
- ・コロナ禍の保育を行う上で日々の健康管理を保護者にも協力してもらい行っている。

#### 14. 内容評価基準：食事（具体的な取組・取り組めなかった内容）

- ・コロナ禍でわかりにくいいため、食事の様子をDVDにとり保護者に理解してもらう。栄養士との連携、給食弁当等工夫がある
- ・アレルギー食などのフローの再確認、事故防止に努める。食育での野菜づくり。さらに計画性をもって主体的にかかわれる工夫。
- ・行事食や食物アレルギー・宗教食への対応と夏から野菜栽培やクッキング等食育活動にも取り組みました。完食を強要はせずに楽しい食事になるよう配慮しています。実際の食事、おやつサンプルを保護者にもみてもらいながら親子での楽しい会話につながっているようです。
- ・足立区の食育「一口目は野菜から」を目標に、子どもたちに負担にならないよう言葉がけをしたり野菜のおいしさを伝えている(栽培、クッキング)
- ・アレルギーの対応も個々に対応はしているが、卵フリーとして、全員と一緒に食事ができるように献立に配慮している。
- ・食育活動や保護者への情報発信をなるべく多く行うようにした
- ・給食、食育指導年間計画を作成し、食に対する興味関心が持てるようにする
- ・保護者の試食の機会、献立レシピ。
- ・食と私たちの生活や地球環境を結びつけて考えることができる感覚を養うために、栽培・調理活動を大切にカリキュラムマネジメントを行なっている。 リクエストメニュー、おやつビュッフェ、エプロンタイム（食育講座）など栄養士と保育教諭が連携して行う独自の食育を実践している。
- ・戸外でたくさん体を動かし、空腹感を感じておいしく食事できるようにする。食育の日に毎月、子どもが食に興味をもてる取り組みを行う。

#### 15. 内容評価基準：家庭との密接な連携（具体的な取組・取り組めなかった内容）

- ・コロナ禍で行事の参加人数の制限があるので、日々の保育の中で子どもの様子を細かく伝えていく(写真、保護者対応、連絡帳等)
- ・行事アンケートの実施、個別面談対応して子どもの状況把握を行いながら、家庭と密な連携がとれるよう配慮しています。連絡帳や送迎時のコミュニケーションは勿論、保育参観を設定して園での子どもたちの様子をみていただく機会となっております。保護者との信頼関係を築くことができるよう日々職員全員で最善の努力を惜しまず取り組ん

でいます。

- ・連絡ノートでの保護者との連携や、園だより等で理解を保護者より得る機会を設けている
- ・コロナ禍での連携の仕方について(ICT利用の強化、感染対策と両立する工夫等)。
- ・連絡ノートやクラスノート、連絡アプリ、園だより、玄関掲示などからご家庭への連絡を行い、声掛けも行っている。写真や図や絵なども活用しわかりやすく伝えるよう工夫している。
- ・年2回の個人面談や懇談会での情報共有。個別相談を受けた際には、解決できるよう助言している。個々の支援内容を受け入れ職員へ共有することや登園、降園の時間も各ご家庭によって配慮している部分がある。
- ・コロナ禍のため行事が中止になっていたが、少しずつ実行できるよう密にならない工夫をしながら、保護者参加の行事や個別面談の実施を行う
- ・ICTの活用と、zoomを活用した懇談会、面談
- ・連絡帳以外に、クラスだよりの内容やドキュメンテーションの掲示を含め、園内の情報発信の機会を増やし、送迎の際の保護者対応がより密のあるものになった。
- ・ICT連絡帳を活用して個々にあった対応をする。

#### 16. 内容評価基準：保護者等の支援（具体的な取組・取り組めなかった内容）

- ・職員同士の報連相をして、保育園で出来る範囲の支援をしていく。
- ・保護者支援は個人、担任の思いだけで行うのではなく仕組み化し、全体で連携して行うように変えた
- ・毎日のコミュニケーションと連絡帳、その日の保育の活動をホワイトボードに記入して、保護者に伝えています。保護者との面談記録を残して職員間で共有して保育に活かすことができるようにしています。子どもの家庭環境や保護者の内面を汲み取った支援に配慮しています。
- ・要支援家庭については、園長が声をかけ。相談を行う。各担任も個別懇談を随時行う
- ・保護者への思いや悩みに寄り添うことで、安心して子育てが出来るように支援してきた
- ・コロナ対応でZOOMによる個人面談を実施している。
- ・各面談や聞き取りから、寄り添う体制。
- ・保護者に寄り添い、支援家庭に対しては、家児室と連携を強化して家庭の様子を把握しながら保護者に声掛けなどを行っている
- ・各育児相談の他に、就学時期の保護者対応は個別に行っている。また、関係機関との連携も密にし、情報を共有している。
- ・職員間で情報共有を図り、保護者に統一した姿勢で対応していくことで保護者との信頼関係の構築に努めてきた。

#### 17. 内容評価基準：保育実践の振り返り（具体的な取組・取り組めなかった内容）

- ・クラスごとの公開保育を実施し、他職員からの意見や改善点を聞き、検討、反省、新たに考えた・保育実践を行なうことでクラスごとに大きな自己評価へつながり、ステップアップできている。
- ・行事の保護者アンケートを参考にしている 月案、週案の反省や、クラス会議、幼児会議に保育実践の見直しを話し合われている。
- ・保育日誌の中でもその日の保育実践の振り返りをしっかりしながら記録するようにし個々が保育の継続性や子どもの主体性を大切にする保育に取り組んだ。
- ・職員会議や打ち合わせ会等、保育の振り返りと改善をタイミングを見計らって園長が指示している
- ・園内、姉妹園との実践の参観 交流の推進 巡回相談 日常保育の悩み対応 会議の進め方の具体的交流と具体策、改善策の交流、評価
- ・園内研修で一人一人、保育実践を行い職員同士で良かった点、出来なかった点などを振り返る
- ・研修参加1か月後の振り返り、行事の振り返りや自己評価を園全体の保育実践につなげる



- ・日々の反省記録、ドキュメンテーションによる内面理解、記録検討会、学級経営案、園経営案
- ・保育士の自己評価を年2回実施し、園長と保育士の個人面談を通し、職員の質向上が図れるようにしている
- ・日誌、年間計画、月案、周日案は定期的に反省をし、質の向上へつながるようにする。また年2回自己評価を行っている。

#### 18. 内容評価基準：その他(具体的な取組・取り組めなかった内容)

- ・公立保育園園長会にて、三穂保育園の園長より受審結果についての報告、内容検討を行い、検討委員会を立ち上げ取り組む
- ・園評議員（5名）をおき、園運営の評価をしていただくことで、より良い園体制の強化につながっていくと思う。
- ・受審したばかりで全ての報告書の共有が終了していません、今後詳しく分析し、職員全員で保育の質の向上と改善に取り組んでいく所存です。
- ・保育者の保育の質の向上ができていない
- ・第三者評価の結果にかかわらず日々業務改善に努力している
- ・2019年、第三者評価を受審した際、ボランティアや実習生の受け入れをする事が期待された。それを受け、2019年10月、11月に実習生の受け入れを実施。その後、コロナ感染が拡大し、実習生受け入れには至っていない。
- ・現在第三者評価受審中で、これから具体的にに取り組んでいきたいと考えている。
- ・コロナ禍の中で、玄関対応をしてきた。保護者が保育所の様子を知りたくても、なかなか伝えきれていないことが多くあったと感じている。保育を見える化し、保護者が安心して、保育所に預けてもらえるような方法を考えていく必要があると思う。
- ・特に大きな改善はなかった。園長が運営という意識が欠落していたので保育園として、どうしていくかを今年度は文章に残していった。保育運営ばかり考えていた。文章に残さず、口頭が多かったため。
- ・報告書内容の熟読や、検討はしているが、まだ、分析や、改善についての取組まで行っていない。日々の保育を進める事で、いっぱいである。時間に余裕がない。

問18.（受審保育所のみ）問17の選択肢1～3のうち「そう思う」に○を付けた園にお聞きます。具体的な内容を記入してください。（第三者評価と指導監査の活用関係性についての具体的な内容）

- ・行政の指導監査は、どちらかというと、同じ立場（保育経験等）からの目線での評価であるが、第三者評価は、ふと感じた疑問を問いかねられるので、初心に返るように、ああ、そうか、と素直に受け入れることができた。例えば、保護者に、保育内容を伝える為に、全体的な計画や年間の指導計画を渡すことにより、ああ、こんな風にやっているのか、と、全体的に把握してもらえると、日々の保育への理解が深まるのではないかと、との助言をいただいた。それらの計画を、保護者に渡すことに気付きもしていなかったもので、さっそく実行し保護者から、良い反応をいただいている。
- ・指導監査の結果を職員に報告し、改善できることを出し合って、子どもたちが楽しく園生活を過ごせるため、保護者が安心して頂けてもらえるように行っている。また、月1回の会議の時、どのように改善できているか報告しあうようにしている。
- ・第三者評価はまだ一度しか実施しておらず、しかも民営化直前であったため、職員への丁寧なフレクシオンまで至らず、受審後に自己評価との比較まですることができずにいた。指導監査では運営に対して、言及されることがあまりなかったが、第三者評価を行ったことで具体的に中長期的に運営に対する課題感を持つことが重要だと知ることができた。そういった点では部分的に異質なものだと感じた。
- ・指導監査では、運営や保育の指摘事項があり、それを改善点に上げ次年度につなげます。第三者評価は、保育園全体の様々な内容について時間をかけて一緒に学びながら何が必要かを考えていくので、より広く問題点を見つけることができます。また、第三者機関が入り、その取り組みを具体的に研修したりすることが保育士の質の向上につなが

っていると感じています。

- ・書類内容についての細かいチェックがなされること、また1日評価員の方が園で過ごされることで、保育士の動きや子どもへの保育についてもアドバイスをいただけたたり、園で行っていることを提出書類や聞き取りから把握され、保護者へ積極的に園で行っていることをアピールすると良いなどの意見もいただき実行に移せた。初めての第三者評価だったので、現場評価に来ていただくまでの事前提出書類の用意が大変だった。来ていただいた際にはいろいろと質問させていただいたり、意見やアドバイスももらえたことは実務に役立ち良かった。

- ・行政の観点と第三者評価では立場に違いがあるため、保育園としては様々な社会的立場から見た自園の運営の評価や意見が貴重であり、より社会、地域に役立つ保育園を目指すにはどちらも大切だと感じる。具体的には行政の指導は抱束力や強制力があり、第三者評価は地域社会からの視点、感覚でこちらも非常に大切だと考える。

- ・行政指導監査は、確認項目・確認事項が一つ一つ明確でそれに対して「している」「していない」で答えたり、具体的な数値で解答する為、できていないところを改善すべき点としてとらえられる。又、第三者評価においては、「できている」「できていない」や数値で表せない部分も評価していただける部分もあり、聞き取りやアンケート、視察等、多様な評価の方法で行っている

- ・人の視点は置かれた立場や環境等によって異なってくるので色々な人の意見を参考にして園がよくなれば良いと思う。子どもは楽しんで園に通えるよう、そして保護者は園を信頼して預ける環境ができるといいと思う。又、働く職員も個人の持つ資質の向上と人間性を表現できる場になれば更にいいと思う。

- ・受審したことで園の取り組みが明確になり、自信をもって継続していける事項（保育理念、方針、目標）の再確認、また中・長期計画の大事さにあらためて気づいたり、多くの再確認が出来た。何よりも受審することで職員間で見直しの機会がもてたこと等、大変だったけど、受審して良かったと素直に思った。

- ・監査時はあくまでも数値的な事が多くあげられるが、第三者評価の活用は園に不足している内容のきづきを伝えていただき、今後の取り組み運営のあり方の向上への導きを教えていただく事で保ご者、職員、法人との三柱がうまく整うと感じられる。自園にたりない部分→地域へと積極的に出ていく事でもっと地域からの受けとめ方が受け入れやすくなることでしょう。地域の子どもたちへの絵本のよみきかせなど専門性を取り入れた保育活動を充足させてみては？など気づきをいただきました。

問 15.（未受審保育所のみ）その他、第三者評価に関してご意見があれば記入してください。（自由記述）

- ・第三者評価以外に行政監査も受ける保育園にとって、負担という視点でも第三者評価の制度を見直す必要を感じる。負担と効果を考えると現在の制度では不十分である。

- ・全ての園が受審することで、より良い保育所となり、基本がちゃんと理解された運営ができると思う。

- ・県や市の監査が有るので、その評価でも良いと思う所があります。

その他(クラス分析による典型例以外)

- ・本町ではコミュニティ・スクールを活用した学校関係者評価に取り組んでおり、本園でも実施していますが、第三者評価については町内小、中学校を含め、まだ取り組んでおりません。今後の検討課題であると考えています。

- ・第三者評価とは直接関係ないが、評価結果をもとに勝手にランキングしている企業がどうも腑に落ちない。

問 19.（受審保育所のみ）その他、第三者評価に関してご意見があれば記入してください。（自由記述）

- ・第三者評価を行っている中で福祉事業がサービスと呼ばれることに違和感を感じ、数年たつが、保育は営利目的のサービスではないということをきちんと分かりやすく解説して外部に周知した上で保護者アンケートなどを実施してほしい。第三者評価を実施している園でまれであるとは思いますが、園が職員の自己評価を操作していることがあると聞く（職員全員を集めて一斉に記入していく、職員が記載した封書を閉じない状態で集め中の記載内容の確認を上のものが行うなど）。そのような話を聞くと、本当にお金をかけてまで実施していく必要があるのかと考える。かなりの税

金を投入している事業だと思っているので、他に良い方法がないのか、指導検査と合わせて何か実施することは出来ないかと考えます。

- ・評価機関によっては結果の報告の仕方が違い、内容が伝わりにくかった感じる部分あり。保育園側でも評価機関の選択は慎重にすべきと思う。

- ・第三者評価機関もいくつもあって、それぞれ評価できる保育園数は一定程度必要なのかと考えるので、評価機関も保育園から選ばなければ仕事にならないと思う。ある意味固定客が必要だと思うので、そういったことを考えると果たして第三者評価自体について疑問に思う。保育園側は、存在する都道府県のホームページに載せられてしまうので、受審したか否かがわかってしまうと考えると義務的にやらざるを得ない。受診したからといって、イコール保育園・保育士の質の向上につながるかといったら別問題だと思う。保育園・保育士の質の向上というものは、他者から意見されて質の向上につながる部分はあるが、各保育園の特に園長やその職員がどれだけ子ども達の為に、保護者の為に、保育園の為に良くしていくか？を常に考えられるかどうかによって質の向上が図れるのだと思う。

- ・毎年実施されている指導監査の内容と重複する必要性を全く感じません。保護者の意見は参考になるため、その部分だけで十分です。コロナ禍でただでさえ公務過多なのに、なぜ同じような内容での報告が必要なのでしょうか？むしろ国に対してお願いしたい内容の方が多いです。評価は園内しっかり行っています。

- ・質問項目が多すぎると思います。重複した内容も多い。もう少し整理することで、多くの園がより受審しやすくなると思う。全く受審していない園ほど、保育の質の向上が求められている気がします。受審している園は意識が高いと思いますので。

その他(クラス分析による典型例以外)

- ・正直、指導監査と第三者評価が同時期にあたる時は書類を作成等大変である。第三者評価機関でも保育面に特化した業者と介護等に特化した業者では助言の仕方が異なっていた。