

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。

【判断基準】

- a) 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) 事業計画が職員等の参画のもとで策定されているが、実施状況の把握や評価・見直し、または、職員の理解が十分ではない。
- c) 事業計画が、職員等の参画のもとで策定されていない。

- ア 事業計画が、職員等の参画や意見の集約・反映のもとで策定されている。
- イ 計画期間中において、事業計画の実施状況が、あらかじめ定められた時期、手順にもとづいて把握されている。
- ウ 事業計画が、あらかじめ定められた時期、手順にもとづいて評価されている。
- エ 評価の結果にもとづいて事業計画の見直しを行っている。
- オ 事業計画が、職員に周知(会議や研修会における説明等が)されており、理解を促すための取組を行っている。

<コメント>

事業計画は、園内に業務分野ごとに設けられた委員会、係等での検討結果を踏まえて策定されています。事業計画の実施状況は、委員会等で毎月把握し、評価を行っており、必要に応じて計画の見直しもしています。実施状況の把握や評価は、その都度職員会議で説明を行い、職員の理解を促す取り組みをしています。しかし、職員の十分な理解を得るまでには至っていません。

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。

【判断基準】

- a) 事業計画を保護者等に周知するとともに、内容の理解を促すための取組を行っている。
- b) 事業計画を保護者等に周知しているが、内容の理解を促すための取組が十分ではない。
- c) 事業計画を保護者等に周知していない。

- ア 事業計画の主な内容が、保護者等に周知(配布、掲示、説明等)されている。
- イ 事業計画の主な内容を保護者会等で説明している。
- ウ 事業計画の主な内容を分かりやすく説明した資料を作成するなどの方法によって、保護者等がより理解しやすいような工夫を行っている。
- エ 事業計画については、保護者等の参加を促す観点から周知、説明の工夫を行っている。

<コメント>

事業計画の重点事項としている子育て支援事業については、園だよりに掲載して保護者の理解を得るようにしています。しかし、保護者の理解を得る取り組みとしては十分なものとはなっていません。定期的に開催される保護者懇談会の場等で、分かりやすい資料に基づいて説明したり、園内の目立つ場所に資料を掲示するなどの周知、説明の工夫が期待されます。

I-4 福祉サービスの質の向上へ組織的・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。

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。

【判断基準】

- a) 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。
- b) 保育の質の向上に向けた取組が組織的に行われているが、十分に機能していない。
- c) 保育の質の向上に向けた取組が組織的に行われていない。

- ア 組織的にP D C Aサイクルにもとづく保育の質の向上に関する取組を実施している。
- イ 保育の内容について組織的に評価(C : Check)を行う体制が整備されている。
- ウ 定められた評価基準にもとづいて、年に1回以上自己評価を行うとともに、第三者評価等を定期的に受審している。
- エ 評価結果を分析・検討する場が、組織として位置づけられ実行されている。

<コメント>

指導計画にもとづいて、保育の質の向上に向けた取り組みがされています。取り組み状況の評価については、月ごと、四半期ごとにクラス、委員会等が主体になり組織的に評価する仕組みになっています。新型コロナ禍の中で中止になった行事もありますが、子どもが主体的に活動できる「お店屋さんごっこ」を実施するなどの工夫をしています。保育所の自己評価は年度末に行っており、第三者評価も定期的に受審しています。

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。

【判断基準】

- a) 評価結果を分析し、明確になった保育所として取組むべき課題について、改善策や改善実施計画を立て実施している。
- b) 評価結果を分析し、保育所として取組むべき課題を明確にしているが、改善策や改善実施計画を立て実施するまでには至っていない。
- c) 評価結果を分析し、保育所として取組むべき課題を明確にしていない。

- ア 評価結果を分析した結果やそれにもとづく課題が文書化されている。
- イ 職員間で課題の共有化が図られている。
- ウ 評価結果から明確になった課題について、職員の参画のもとで改善策や改善計画を策定する仕組みがある。
- エ 評価結果にもとづく改善の取組を計画的に行っている。
- オ 改善策や改善の実施状況の評価を実施するとともに、必要に応じて改善計画の見直しを行っている。

<コメント>

保育所の自己評価の結果は、次年度の事業計画や指導計画に反映するなど具体的な取り組みにつなげています。自己評価は、クラス会議や委員会等で意見交換をして実施し組織的に取り組んでいます。自己評価結果は、職員会議で議題として取り上げるなど職員間で課題の共有化が図られるようにしています。自己評価結果にもとづく改善の課題を文書化して明確化することが求められます。

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) 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。

第三者評価結果

b

【判断基準】

- a) 施設長は、自らの役割と責任を職員に対して明らかにし、理解されるよう積極的に取り組んでいる。
 b) 施設長は、自らの役割と責任を職員に対して明らかにし、理解されるよう取り組んでいるが、十分ではない。
 c) 施設長は、自らの役割と責任を職員に対して明らかにしていない。
- ア 施設長は、自らの保育所の経営・管理に関する方針と取組を明確にしている。
 イ 施設長は、自らの役割と責任について、保育所内の広報誌等に掲載し表明している。
 ウ 施設長は、自らの役割と責任を含む職務分掌等について、文書化するとともに、会議や研修において表明し周知が図られている。
 エ 平常時のみならず、有事（災害、事故等）における施設長の役割と責任について、不在時の権限委任等を含め明確化されている。

<コメント>

施設長は、職員会議等において、自らの役割と責任を明らかにして具体的な取り組みを行っています。職務分担表には施設長の権限、責任を明記して職員に周知しています。非常時等に施設長が不在の場合の権限、責任は主任保育士が代行することになっていますが、明文化はされていません。また、施設長の役割と責任は、保育所内の広報誌等で表明してリーダーシップを発揮することも必要です。

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。

第三者評価結果

b

【判断基準】

- a) 施設長は、遵守すべき法令等を正しく理解するために積極的な取組を行っている。
 b) 施設長は、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が、十分ではない。
 c) 施設長は、遵守すべき法令等を正しく理解するための取組は行っていない。
- ア 施設長は、遵守すべき法令等を十分に理解しており、利害関係者（取引事業者、行政関係者等）との適正な関係を保持している。
 イ 施設長は、法令遵守の観点での経営に関する研修や勉強会に参加している。
 ウ 施設長は、環境への配慮等も含む幅広い分野について遵守すべき法令等を把握し、取組を行っている。
 エ 施設長は、職員に対して遵守すべき法令等を周知し、また遵守するための具体的な取組を行っている。

<コメント>

施設長は、定期開催の法人会議に参加して、経営に関する情報を得る中で、法令遵守についても学んでいます。施設長は、法人が力を入れて取り組んでいるハラスマント防止のための研修を受講してハラスマントに関する理解を深めています。また、法人内に公益通報相談やハラスマントに関する専門の相談窓口を設けています。環境への配慮として、ゴミの分別収集、廃材利用、節電にも取り組んでいます。法令遵守について、職員会議等で職員に周知をしていますが、職員への一層の周知や理解を深める取り組みが期待されます。

II-1-(2) 管理者のリーダーシップが発揮されている。

第三者評価結果

12 II-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

【判断基準】

- a) 施設長は、保育の質の向上に意欲をもち、組織としての取組に十分な指導力を発揮している。
 b) 施設長は、保育の質の向上に意欲をもち、組織としての取組に指導力を発揮しているが、十分ではない。
 c) 施設長は、保育の質の向上に関する組織の取組について指導力を発揮していない。

- ア 施設長は、保育の質の現状について定期的、継続的に評価・分析を行っている。
 イ 施設長は、保育の質に関する課題を把握し、改善のための具体的な取組を明示して指導力を発揮している。
 ウ 施設長は、保育の質の向上について組織内に具体的な体制を構築し、自らもその活動に積極的に参画している。
 エ 施設長は、保育の質の向上について、職員の意見を反映するための具体的な取組を行っている。
 オ 施設長は、保育の質の向上について、職員の教育・研修の充実を図っている。

<コメント>

施設長は、保育所内に分野ごとに委員会や係等の体制を構築し、自らも積極的に参加して、保育の質の向上について指導力を発揮しています。委員会、係、クラスからの意見を反映した組織的な取り組みを行えるような仕組みにしています。保育の質の向上に向けて、職員に階層別研修等の園内研修やキャリアアップ研修等の外部研修の受講を促しています。

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。

b

【判断基準】

- a) 施設長は、経営の改善や業務の実効性を高める取組に十分な指導力を発揮している。
 b) 施設長は、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が、十分ではない。
 c) 施設長は、経営の改善や業務の実効性を高める取組について指導力を発揮していない。

- ア 施設長は、経営の改善や業務の実効性の向上に向けて、人事、労務、財務等を踏まえ分析を行っている。
 イ 施設長は、組織の理念や基本方針の実現に向けて、人員配置、職員の働きやすい環境整備等、具体的に取り組んでいる。
 ウ 施設長は、経営の改善や業務の実効性の向上に向けて、組織内に同様の意識を形成するための取組を行っている。
 エ 施設長は、経営の改善や業務の実効性を高めるために組織内に具体的な体制を構築し、自らもその活動に積極的に参画している。

<コメント>

施設長は、職員の確保が厳しい状況下において、パート職員の増員やシフトの工夫等により職員の働きやすい環境整備に取り組んでいます。組織内に委員会や係等を設置して、経営の改善や実効性の向上について職員が意識的に取り組める体制を構築し、施設長は自らもその取り組みに参加して指導力を発揮しています。施設長は法人本部と連携して、さらなる経営の改善や業務の実効性の向上に取り組むことが期待されます。

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計画が確立し、取組が実施されている。

第三者評価結果

a

【判断基準】

- a) 保育所が目標とする保育の質を確保するため、必要な福祉人材や人員体制に関する具体的な計画が確立しており、それにもとづいた取組が実施されている。
- b) 保育所が目標とする保育の質を確保するため、必要な福祉人材や人員体制に関する具体的な計画が確立しているが、それにもとづいた取組が十分ではない。
- c) 保育所が目標とする保育の質を確保するため、必要な福祉人材や人員体制に関する具体的な計画が確立していない。
- ア 必要な福祉人材や人員体制に関する基本的な考え方や、福祉人材の確保と育成に関する方針が確立している。
- イ 保育の提供に関わる専門職の配置、活用等、必要な福祉人材や人員体制について具体的な計画がある。
- ウ 計画にもとづいた人材の確保や育成が実施されている。
- エ 法人（保育所）として、効果的な福祉人材確保（採用活動等）を実施している。

<コメント>

必要な福祉人材の確保と育成に関する考え方や、法人の事業計画等に明記されています。福祉人材確保が困難な状況下にあって、様々な工夫により人材確保を進めています。具体的には、「復職支援講座」を開催しての「潜在保育士」現場復帰の応援、「就職フェア」への参加、「職員紹介制度」の活用などに取り組んでいます。また、職員の定着率向上のために、時短勤務など柔軟な働き方の導入や各種福利厚生事業の拡充を進めています。

15 II-2-(1)-② 総合的な人事管理が行われている。

第三者評価結果

a

【判断基準】

- a) 総合的な人事管理を実施している。
- b) 総合的な人事管理に関する取組が十分ではない。
- c) 総合的な人事管理を実施していない。
- ア 法人（保育所）の理念・基本方針にもとづき「期待する職員像等」を明確にしている。
- イ 人事基準（採用、配置、異動、昇進・昇格等に関する基準）が明確に定められ、職員等に周知されている。
- ウ 一定の人事基準にもとづき、職員の専門性や職務遂行能力、職務に関する成果や貢献度等を評価している。
- エ 職員待遇の水準について、待遇改善の必要性等を評価・分析するための取組を行っている。
- オ 把握した職員の意向・意見や評価・分析等にもとづき、改善策を検討・実施している。
- カ 職員が、自ら将来の姿を描くことができるような総合的な仕組みづくりができる。

<コメント>

法人の理念である「人権の尊重」、「地域社会と共生」等に基づいた福祉サービスを実践する職員を「期待する職員像」としており、職種別、階層別に求められる行動基準を定めています。人事基準は、就業規則の中に明確に定められており、職員に周知されています。人事基準にもとづく職員の職務遂行能力、成果、貢献度を評価する仕組みがあります。待遇等に対する職員の意向等は、定期的な職員個別面談で把握しており、待遇改善につなげています。職員が、将来の姿を見通せるキャリアパスが明確化されています。

II-2-(2) 職員の就業状況に配慮がなされている。

第三者評価結果

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組んでいる。

a

【判断基準】

- a) 職員の就業状況や意向を定期的に把握し、必要があれば改善する仕組みが構築され、働きやすい職場づくりに積極的に取組んでいる。
- b) 職員の就業状況や意向を定期的に把握する仕組みはあるが、改善する仕組みの構築が十分ではない。
- c) 職員の就業状況や意向を把握する仕組みがない。
- ア 職員の就業状況や意向の把握等にもとづく労務管理に関する責任体制を明確にしている。
- イ 職員の有給休暇の取得状況や時間外労働のデータを定期的に確認するなど、職員の就業状況を把握している。
- ウ 職員の心身の健康と安全の確保に努め、その内容を職員に周知している。
- エ 定期的に職員との個別面談の機会を設ける、職員の悩み相談窓口を組織内に設置するなど、職員が相談しやすいような組織内の工夫をしている。
- オ 職員の希望の聴取等をもとに、総合的な福利厚生を実施している。
- カ ワーク・ライフ・バランスに配慮した取組を行っている。
- キ 改善策については、福祉人材や人員体制に関する具体的な計画に反映し実行している。
- ク 福祉人材の確保、定着の観点から組織の魅力を高める取組や働きやすい職場づくりに関する取組を行っている。

<コメント>

施設長等は、職員の就業状況や意向を把握して働きやすい職場環境作りに取り組んでいます。有給休暇の取得促進、時間外労働の縮減、短時間勤務やリフレッシュ休暇の活用など、職員のワークライフバランスに配慮しています。職員の悩み事相談窓口を法人本部や保育所内に設け、職員が相談しやすい体制を整えています。旅行会、食事会を開催したり、家賃補助の制度を設けるなど福利厚生事業にも力を入れています。

II-2-(3) 職員の質の向上に向けた体制が確立されている。

第三者評価結果

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

【判断基準】

- a) 職員一人ひとりの育成に向けた目標管理等が、適切に行われている。
- b) 職員一人ひとりの育成に向けた目標管理等が行われているが、十分ではない。
- c) 職員一人ひとりの育成に向けた目標管理等が行われていない。

- ア 組織として「期待する職員像」を明確にし、職員一人ひとりの目標管理のための仕組みが構築されている。
- イ 個別面接を行う等保育所の目標や方針を徹底し、コミュニケーションのもとで職員一人ひとりの目標が設定されている。
- ウ 職員一人ひとりの目標の設定は、目標項目、目標水準、目標期限が明確にされた適切なものとなっている。
- エ 職員一人ひとりが設定した目標について、中間面接を行うなど、適切に進捗状況の確認が行われている。
- オ 職員一人ひとりが設定した目標について、年度当初・年度末（期末）面接を行うなど、目標達成度の確認を行っている。

<コメント>

法人の理念である人権の尊重、地域社会との共生に向けた福祉サービスを実践することを目標として、目標管理制度を取り入れています。職員一人ひとりの目標は、法人及び保育所の目標を踏まえたものとなるよう、施設長との面談で確認しています。中間期には進捗状況の確認、期末期には目標達成度の確認を行っています。本年度はコロナ禍への対応があり中断した状況になっていますが、現在、今後の方針について検討中です。

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。

b

- 【判断基準】
- a) 保育所として職員の教育・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。
- b) 保育所として職員の教育・研修に関する基本方針や計画が策定されているが、内容や教育・研修の実施が十分ではない。
- c) 保育所として職員の教育・研修に関する基本方針や計画が策定されていない。
- ア 保育所が目指す保育を実施するために、基本方針や計画の中に、「期待する職員像」を明示している。
- イ 現在実施している保育の内容や目標を踏まえて、基本方針や計画の中に、保育所が職員に必要とされる専門技術や専門資格を明示している。
- ウ 策定された教育・研修計画にもとづき、教育・研修が実施されている。
- エ 定期的に計画の評価と見直しを行っている。
- オ 定期的に研修内容やカリキュラムの評価と見直しを行っている。

<コメント>

法人の事業計画に、すべての職員が、法人の理念の実践に努めると明示してあります。年度ごとに策定される年間の「職員研修実施計画書」に基づき、階層別、テーマ別、職種別研修を実施しています。行政、中央福祉学院、県社協、市社協、民間研修機関が実施する外部研修への参加も職員に促しています。実施結果については、受講者の研修報告等により、研修計画の評価、見直しにつなげています。しかし、基本方針や計画の中に、職員に必要とされる専門技術や専門資格の明示はありません。

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

- 【判断基準】
- a) 職員一人ひとりについて、教育・研修の機会が確保され、適切に教育・研修が実施されている。
- b) 職員一人ひとりについて、教育・研修の機会が確保されているが、参加等が十分でない。
- c) 職員一人ひとりについて、研修機会が確保されていない。
- ア 個別の職員の知識、技術水準、専門資格の取得状況等を把握している。

- イ 新任職員をはじめ職員の経験や習熟度に配慮した個別的なOJTが適切に行われている。
- ウ 階層別研修、職種別研修、テーマ別研修等の機会を確保し、職員の職務や必要とする知識・技術水準に応じた教育・研修を実施している。
- エ 外部研修に関する情報提供を適切に行うとともに、参加を奨励している。
- オ 職員一人ひとりが、教育・研修の場に参加できるよう配慮している。

<コメント>

職員一人ひとりについて、知識・技術水準等を把握し、教育・研修の機会を確保しています。保育所内では、職員の経験や習熟度に配慮したOJTを実施しており、年間研修計画にもとづき法人本部や外部機関主催の研修を受講しています。年間研修計画は、階層別、テーマ別、職種別に構成されており、職員が受講しやすいように工夫されています。職員に、キャリアアップ研修や行政研修などの情報提供をして、必要な研修を受講するよう奨励しています。

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。

第三者評価結果

20

II-2-(4)-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。

b

【判断基準】

- a) 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、効果的なプログラムを用意する等、積極的な取組を実施している。
- b) 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てはいるが、効果的な育成プログラムが用意されていないなど、積極的な取組には至っていない。
- c) 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ておらず、教育・研修が行われていない。
- ア 実習生等の保育に関わる専門職の研修・育成に関する基本姿勢を明文化している。
- イ 実習生等の保育に関わる専門職の研修・育成についてのマニュアルが整備されている。
- ウ 専門職種の特性に配慮したプログラムを用意している。
- エ 指導者に対する研修を実施している。
- オ 実習生については、学校側と、実習内容について連携してプログラムを整備するとともに、実習期間中においても継続的な連携を維持していくための工夫を行っている。

<コメント>

実習生に関する基本姿勢を明文化して積極的に受け入れを行っています。実習生受け入れのマニュアルを整備して、標準的な実施方法を職員に周知しています。学校側とは実習内容等について連携して工夫を行っています。しかし、専門職種の特性に応じたプログラムの用意や実習生の指導者に対する研修が十分ではありません。効果的な実習生の研修・育成を行うためにこれらの取り組みをされることを期待します。