

# ひよし保育園の保護者の皆様へ

2023年度に当園が受審した福祉サービス第三者評価の結果についてお知らせいたします。

※以下は、福祉サービス第三者評価機関である働学研データサービスが作成した評価結果の概要です。なお、評価結果の詳細につきましては、「とうきょう福祉ナビゲーションのホームページ（<http://www.fukunavi.or.jp/fukunavi/>）からご覧いただけます。

## 福祉サービス第三者評価結果概要

### 特に優れている点

#### 家庭的な温かい雰囲気のある園を目指し、保護者支援にも配慮し信頼関係を築いています

園長はコミュニケーションを大切にし、風通しが良く、家庭的な温かい雰囲気のある園を目指しています。職員とは年間を通じて複数回の個人面談や、様々な場面で広く意見を聞き、職種の違いにも配慮し、やる気を感じる主体的な活動を大切にしています。指導、助言、サポートは柔軟に行い、就労環境改善の一環として休憩の位置づけを明確にするなど働きやすい環境になるよう取り組んでいます。保護者からは職員の対応が誠実で明るく、保護者の働く環境や親としての気持ちを理解し柔軟に対応しているとの声もあり、信頼関係を築いています。

#### 園から保護者への情報発信は、 子どもの育ちを共に喜び合えるようていねいに取り組んでいます

保護者の気持ちを受容し、園からの発信も伝わるように努めています。登園時は親子の様子を察しながら対応しています。時に、子どもの体調によりすぐにお迎えの要請が必要ではない時も、保護者に連絡を入れ、心づもりをしてもらう配慮があります。そして、食育活動に加え、保護者への給食試食で親子が食に興味を持てるよう支えています。また、「体験重視の保育」が伝わるよう写真を多用して伝えており、例えば、多くの自然体験の様子は園だよりやクラスだより、特集号も発行して、その中での子どもの気づきや、発想、学びを発信しています。

#### ICT化推進により業務の効率化や研修などに取り組み、働き方改革にも繋がっています

パソコンを活用してICT化を推進し、書類作成の時間削減に結び付いています。今年度から園だよりに加え、クラスだより、給食だより、献立表、児童票をパソコンで作成し、各種情報、記録をパソコンで共有し活用できるようにしました。園だよりはホームページに掲載し、クラスだよりなどを連絡用アプリで保護者に配信したことで情報が即時に届き、職員の業務軽減やペーパーレス化によりSDGsにも繋がっています。また、職員の研修はオンライン研修で効率的に受講でき、保護者へのアンケートは連絡用アプリで行い、働き方改革にも繋がっています。

### さらなる取り組みが期待される点

#### キャリアパスとしての個人別育成計画や研修機会について、認識が深まるよう期待します

職員育成への取り組みについて、職員の理解が不足している傾向が今回の職員自己評価に表れています。キャリアパスに関連する個人別育成計画策定について、職員の意向やそれまでの育成成果などを反映して個々の状況に合わせていくことや、保育人材として資質を高めるための研修機会について理解されていない場合があるように感じます。全職員に対して個別面談などで園の育成方針や取り組みについて説明し、職員の成長を積極的に支援し、職員一人ひとりが目指すキャリアを形成していくため、支援する制度であるとの理解が深まるよう期待します。

#### 虐待防止の取り組みを継続し、さらに共通認識と行動に結び付けていくと良いでしょう

虐待防止についてはリスクマネジメント委員会が中心になり、法人内共通の「虐待防止ブック」によって子どもへの関わり方を確認しています。日々の言葉掛けにおいて子ども的人格を尊重し、否定語を使わないように肯定語へ変換する事を学び、保育団体の「人権擁護のためのセルフチェックリスト」を年1~2回活用し、全職員で振り返りを行い課題を共有しています。しかし、不適切な言動やハラスメントなどについて認識が浅い場合があります。さらに事例研究などをくり返し行い、予防のための共通認識と行動に結び付けていくと良いでしょう。

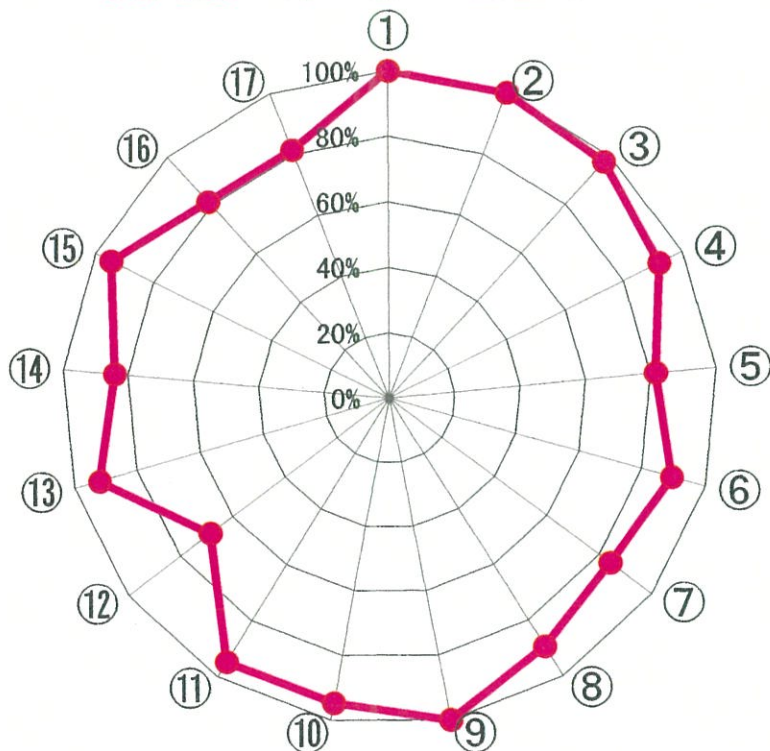
#### 多様な働き方へ対応するため、さらに情報発信や共有には一工夫をしていくと良いでしょう

職員間でのコミュニケーションを通じお互いを理解し、チームとして職員全員が連携し保育に取り組んでいます。そのためには、様々な会議や委員会などでの情報をタイムリーに共有していく事が不可欠であり、今年度は決定した案件をすぐに職員休憩室のホワイトボードに掲示し、同時に口頭でも伝えるなど、勤務形態が一律ではない非常勤職員との情報共有にも工夫をしています。多様な働き方に対応して、既に実施している非常勤職員会議の充実なども並行して取り組み、園に関わる情報認識レベルを高め、保育の質の向上となっていく事を期待します。

# 利用者アンケート結果概要

実施期間：2023年9月29日(金)～2023年10月20日(金) 回収率：60.3%

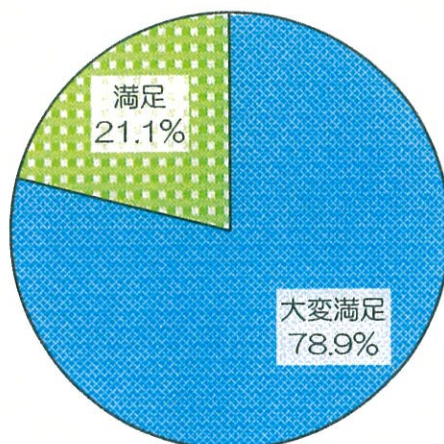
## 質問別「はい」の回答率



### 〈質問項目〉

- ① 保育所での活動は、子どもの心身の発達に役立っているか
- ② 保育所での活動は、子どもが興味や関心をもって行えるようになっているか
- ③ 提供される食事は、子どもの状況に配慮されているか
- ④ 園生活で身近な自然や社会と十分関わっているか
- ⑤ 保育時間の変更は、保護者の状況に柔軟に対応されているか
- ⑥ 安全対策が十分取られていると思うか
- ⑦ 行事日程の、保護者の状況に対する配慮は十分か
- ⑧ 子どもの保育について、家庭と園に信頼関係があるか
- ⑨ 施設内の清掃、整理整頓は行き届いているか
- ⑩ 職員の接遇・態度は適切か
- ⑪ 病気やけがをした際の職員の対応は信頼できるか
- ⑫ 子ども同士のトラブルに関する対応は信頼できるか
- ⑬ 子どもの気持ちを尊重した対応がされているか
- ⑭ 子どもと保護者のプライバシーは守られているか
- ⑮ 保育内容に関する職員の説明はわかりやすいか
- ⑯ 利用者の要望や不満はきちんと対応されているか
- ⑰ 外部の苦情窓口（行政や第三者委員等）にも相談できることを伝えられているか

## 園に対する総合満足度の結果



利用者アンケートの結果や福祉サービス第三者評価の結果の詳細内容は、「とうきょう福祉ナビゲーション」のホームページで公表します※。（福祉サービス第三者評価のページからご覧いただけます）  
※結果が公表されるまでに時間がかかる場合があります



「とうきょう福祉ナビゲーション」URL  
<http://www.fukunavi.or.jp/fukunavi/>  
パソコンまたはスマートフォンでご覧ください

## 園からのコメント

お忙しい中、アンケートのご協力を頂きまして、誠にありがとうございました。

第三者評価で頂いたご意見は、保育園をより良くするための貴重なご意見と受け止めさせて頂き、今後の保育の向上とお子様を安心して預けて頂ける保育園づくりに努力してまいります。

### 【福祉サービス第三者評価 評価機関】

株式会社学研データサービス R&C評価事業部  
(認証評価機関番号 機構05-149)



No.	特に良いと思う点	
1	タイトル	家庭的な温かい雰囲気のある園を目指し、保護者支援にも配慮し信頼関係を築いています
	内容	園長はコミュニケーションを大切に、風通しが良く、家庭的な温かい雰囲気のある園を目指しています。職員とは年間を通じて複数回の個人面談や、様々な場面で広く意見を聞き、職種の違いにも配慮し、やる気を感じる主体的な活動を大切にしています。指導、助言、サポートは柔軟に行い、就労環境改善の一環として休憩の位置づけを明確にするなど働きやすい環境になるよう取り組んでいます。保護者からは職員の対応が誠実で明るく、保護者の働く環境や親としての気持ちを理解し柔軟に対応しているとの声もあり、信頼関係を築いています。
2	タイトル	園から保護者への情報発信は、子どもの育ちを共に喜び合えるようにいねいに取り組んでいます
	内容	保護者の気持ちを受容し、園からの発信も伝わるように努めています。登園時は親子の様子を察しながら対応しています。時に、子どもの体調によりすぐにお迎えの要請が必要ではない時も、保護者に連絡を入れ、心づもりをしてもらい配慮があります。そして、食育活動に加え、保護者への給食試食で親子が食に興味を持てるよう支えています。また、「体験重視の保育」が伝わるよう写真を多用して伝えており、例えば、多くの自然体験の様子は園だよりやクラスだより、特集号も発行して、その中での子どもの気づきや、発想、学びを発信しています。
3	タイトル	ICT化推進により業務の効率化や研修などに取り組み、働き方改革にも繋がっています
	内容	パソコンを活用してICT化を推進し、書類作成の時間削減に結び付けています。今年度から園だよりに加え、クラスだより、給食だより、献立表、児童票をパソコンで作成し、各種情報、記録をパソコンで共有し活用できるようにしました。園だよりはホームページに掲載し、クラスだよりなどを連絡用アプリで保護者に配信したことで情報が即時に届き、職員の業務軽減やペーパーレス化によりSDGsにも繋がっています。また、職員の研修はオンライン研修で効率的に受講でき、保護者へのアンケートは連絡用アプリで行い、働き方改革にも繋がっています。
No.	さらなる改善が望まれる点	
1	タイトル	キャリアパスとしての個人別育成計画や研修機会について、認識が深まるよう期待します
	内容	職員育成への取り組みについて、職員の理解が不足している傾向が今回の職員自己評価に表れています。キャリアパスに関連する個人別育成計画策定について、職員の意向やそれまでの育成成果などを反映して個々の状況に合わせていく事や、保育人材として資質を高めていくための研修機会について理解されていない場合があるように感じます。全職員に対して個別面談などで園の育成方針や取り組みについて説明し、職員の成長を積極的に支援し、職員一人ひとりが目指すキャリアを形成していくため、支援する制度であるとの理解が深まるよう期待します。
2	タイトル	虐待防止の取り組みを継続し、さらに共通認識と行動に結び付けていくと良いでしょう
	内容	虐待防止についてはリスクマネジメント委員会が中心になり、法人内共通の「虐待防止ブック」によって子どもへの関わり方を確認しています。日々の言葉掛けにおいて子どもの人格を尊重し、否定語を使わないように肯定語へ変換する事を学び、保育団体の「人権擁護のためのセルフチェックリスト」を年1～2回活用し、全職員で振り返りを行い課題を共有しています。しかし、不適切な言動やハラスメントなどについて認識が浅い場合があります。さらに事例研究などをくり返し行い、予防のための共通認識と行動に結び付けていくと良いでしょう。
3	タイトル	多様な働き方へ対応するため、さらに情報発信や共有には一工夫をしていくと良いでしょう
	内容	職員間でのコミュニケーションを通じお互いを理解し、チームとして職員全員が連携し保育に取り組んでいます。そのためには、様々な会議や委員会などでの情報をタイムリーに共有していく事が不可欠であり、今年度は決定した案件をすぐに職員休憩室のホワイトボードに掲示し、同時に口頭でも伝えるなど、勤務形態が一律ではない非常勤職員との情報共有にも工夫をしています。多様な働き方に対応して、既に実施している非常勤職員会議の充実なども並行して取り組み、園に関わる情報認識レベルを高め、保育の質の向上とていく事を期待します。