

福祉サービス第三者評価結果報告書【令和6年度】

年 月 日

東京都福祉サービス評価推進機構
公益財団法人 東京都福祉保健財団理事長 殿

〒 150-0002

所在地 東京都渋谷区渋谷3-8-12渋谷第一生命ビルディング7階

評価機関名 株式会社プレパレーション

認証評価機関番号 機構 20 — 253
電話番号 03-6427-7451
代表者氏名 岡 知己

印

以下のとおり評価を行いましたので報告します。

評価者氏名・担当分野・評価者養成講習修了者番号	評価者氏名		担当分野	修了者番号
	①	小口敏英	経営	H2001065
	②	古畑朋子	福祉	H2301054
	③	井口智明	経営	H2001066
	④			
	⑤			
	⑥			
福祉サービス種別	学童クラブ			指定番号を入力してください
評価対象事業所名称	世田谷区代田小新BOP学童クラブ			
事業所連絡先	〒	155-0033		
	所在地	東京都世田谷区代田4-2-3		
	Tel	03-3323-3764		
事業所代表者氏名	鈴木昭和			
契約日	2024 年 5 月 9 日			
利用者調査票配付日(実施日)	2024 年 9 月 5 日			
利用者調査結果報告日	2024 年 9 月 19 日			
自己評価の調査票配付日	2024 年 9 月 5 日			
自己評価結果報告日	2024 年 9 月 19 日			
訪問調査日	2024 年 10 月 31 日			
評価合議日	年 月 日		評価合議日を入力してください。	
コメント (利用者調査・事業評価の工夫点、補助者・専門家等の活用、第三者性確保のための措置などを記入)	施設を現在利用している全世帯の利用者本人・保護者を対象とした利用者調査をおこないました。施設から利用者調査案内を配布し、紙面にておこない回答して本評価機関へ返送形式にしました。職員へのアンケートも紙面にておこない、鍵付きBOXへ提出してもらったのち、本評価機関に郵送にて回収しました。訪問調査当日は、施設内の見学をしたあと、経営層に質問しながら、書類の閲覧をして状況把握に努めました。			

評価機関から上記及び別紙の評価結果を含む評価結果報告書を受け取りました。
本報告書の内容のうち、
● 機構が定める部分を公表することに同意します。
○ 別添の理由書により、一部について、公表に同意しません。
○ 別添の理由書により、公表には同意しません。

年 月 日

事業者代表者氏名 印

1	理念・方針（関連 カテゴリー1 リーダーシップと意思決定）
	事業者が大切にしている考え（事業者の理念・ビジョン・使命など）のうち、特に重要なもの（上位5つ程度）を簡潔に記述 （関連 カテゴリー1 リーダーシップと意思決定） (1) 命を守られ成長できること (2) 子どもにとって最も良いこと (3) 意見を表明し参加できること (4) 差別のないこと
2	期待する職員像（関連 カテゴリー5 職員と組織の能力向上）
	(1) 職員に求めている人材像や役割 公務員として自覚を持ち、子ども達一人一人に寄り添い成育支援に丁寧に対応できる人
	(2) 職員に期待すること（職員に持って欲しい使命感） 指導員として自己研鑽に励み、子ども達一人一人に寄り添い成育支援に丁寧に対応できる人

調査対象

対象施設の登録児童数を調査対象とし、アンケートにて調査をおこなった。26世帯より回答を得た。回答は対象児童もしくは保護者が利用者の様子を推察し、回答を依頼した。

調査方法

アンケート方式
紙面のアンケートを施設より配布、施設内回収BOX及び返信用封筒にて本機関へ返送してもらう方法で実施。

利用者総数

67

共通評価項目による調査対象者数

67

0

67

共通評価項目による調査の有効回答者数

26

0

26

利用者総数に対する回答者割合(%)

38.8

0.0

38.8

利用者調査全体のコメント

総合評価は、「大変満足」が61.6%、「満足」は26.9%、「どちらともいえない」が11.5%という結果となり、「大変満足・満足」を合わせて88.5%と高い評価を得ています。自由記述では「いつも大変優しくして下さって有り難うございます。」「こどもはいつも楽しんで学童に行っています。」「夏休みなどの長期休暇でも預かって頂いている為、安心して仕事が出来感謝しています。お弁当もとても助かりました。」「ピアノを教えてくれる先生がいて『ありがとう』っていつも思います。」「カードなどであそんでくれる先生がいて嬉しいです。」「いつも楽しく過ごしているようで、親としても安心してます。特に先生が沢山いるので自分の好きな遊びを思う存分夢中になってやっているようで感謝しかありません。」「現状で十分に満足しています。」「とても楽しいです。」「という感謝の声が多数寄せられていました。そのほか、玩具の種類や数、外遊びや行事が増えると嬉しい、おやつが増えると助かる、4年生になっても行けると安心するという意見が寄せられていました。

利用者調査結果

共通評価項目	実数			
コメント	はい	どちらとも いえない	いいえ	無回答 非該当
1. 学童クラブでの活動は楽しく、興味の持てるものとなっているか	18	4	0	4
この項目では「はい」の回答が69.2%、「どちらともいえない」は15.4%、「いいえ」が0%、「わからない・未回答」は15.4%という結果となりました。自由記述では「楽しいから行く気はするが、めっちゃくちゃ楽しいという程でもないから。」というコメントがありました。				
2. 職員は話し相手や、相談相手になってくれるか	19	2	1	4
この項目では「はい」の回答が73.1%、「どちらともいえない」は7.7%、「いいえ」が3.8%、「わからない・未回答」は15.4%という結果となりました。この項目のコメントはありませんでした。				
3. おやつの時間が楽しいひとときになっているか	19	4	1	2
この項目では「はい」の回答が73.1%、「どちらともいえない」は15.4%、「いいえ」が3.8%、「わからない・未回答」は7.7%という結果となりました。自由記述では「ふがしが美味しいです。」というコメントのほか、リクエストおやつがあると嬉しいという意見が寄せられていました。				

4. 学童クラブでの約束ごと、活動内容について話し合う機会を設け、職員は意見を尊重してくれているか	15	4	1	6
この項目では「はい」の回答が57.7%、「どちらともいえない」は15.4%、「いいえ」が3.8%、「わからない・未回答」は23.1%という結果となりました。自由記述では「自分からは言わないが、イベントは楽しいです。」というコメントがありました。				
5. 職員から学童クラブの約束ごとの説明を受けているか	20	2	2	2
この項目では「はい」の回答が76.9%、「どちらともいえない」は7.7%、「いいえ」が7.7%、「わからない・未回答」は7.7%という結果となりました。自由記述では、約束事の説明と合わせて理由も教えてくれると助かるという意見が寄せられていました。				
6. 学童クラブ内の清掃、整理整頓は行き届いているか	16	4	2	4
この項目では「はい」の回答が61.5%、「どちらともいえない」は15.4%、「いいえ」が7.7%、「わからない・未回答」は15.3%という結果となりました。自由記述では「皆で片付けをするそうです。」「先生たちはキレイにしてくれるけど片づけていない子がいる。」というコメントがありました。				
7. 職員の接遇・態度は適切か	17	1	1	7
この項目では「はい」の回答が65.4%、「どちらともいえない」は3.8%、「いいえ」が3.8%、「わからない・未回答」は27.0%という結果となりました。自由記述では「皆優しく、変な先生はいないとのことです。」というコメントがありました。				
8. 病気やけがをした際の職員の対応は信頼できるか	22	2	0	2
この項目では「はい」の回答が84.6%、「どちらともいえない」は7.7%、「いいえ」が0%、「わからない・未回答」は7.7%という結果となり、高い評価を得ています。自由記述では「転んだ時もすぐに来てくれました。」「先生も友達もすぐ助けてくれます。」というコメントがありました。				
9. 子ども同士のトラブルに関する対応は信頼できるか	22	0	1	3
この項目では「はい」の回答が84.6%、「どちらともいえない」は0%、「いいえ」が3.8%、「わからない・未回答」は11.5%という結果となり、高い評価を得ています。自由記述では「言えばすぐに相手の子に話をしたり、声掛けをしたりしてくれます。」というコメントがありました。				
10. 子どもの気持ちを尊重した対応がされているか	20	1	0	5
この項目では「はい」の回答が76.9%、「どちらともいえない」は3.8%、「いいえ」が0%、「わからない・未回答」は19.2%という結果となりました。この項目のコメントはありませんでした。				

11. 子どものプライバシーは守られているか	16	3	1	6
この項目では「はい」の回答が61.6%、「どちらともいえない」は11.5%、「いいえ」が3.8%、「わからない・未回答」は23.1%という結果となりました。自由記述では「言ったことがないです。」というコメントがありました。				
12. 子どもの不満や要望は対応されているか	17	5	0	4
この項目では「はい」の回答が65.4%、「どちらともいえない」は19.2%、「いいえ」が0%、「わからない・未回答」は15.4%という結果となりました。自由記述では「話したことがないです。」というコメントがありました。				
13. 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	3	4	4	15
この項目では「はい」の回答が11.5%、「どちらともいえない」は15.4%、「いいえ」が15.4%、「わからない・未回答」は57.7%という結果となりました。自由記述では「あまり困っていないから分かりません。」というコメントがありました。				

I 組織マネジメント項目(カテゴリー1～5、7)

No.	共通評価項目		
1	カテゴリー1		
	リーダーシップと意思決定		
	サブカテゴリー1(1-1)		
	事業所が目指していることの実現に向けて一丸となっている		サブカテゴリー毎の 標準項目実施状況
			7/7
	評価項目1 事業所が目指していること(理念・ビジョン、基本方針など)を周知している		
	評点(〇〇)		
	評価	標準項目	
	●あり ○なし	1. 事業所が目指していること(理念・ビジョン、基本方針など)について、職員の理解が深まるような取り組みを行っている	○ 非該当
	●あり ○なし	2. 事業所が目指していること(理念・ビジョン、基本方針など)について、利用者本人や家族等の理解が深まるような取り組みを行っている	○ 非該当
	評価項目2 経営層(運営管理者含む)は自らの役割と責任を職員に対して表明し、事業所をリードしている		
	評点(〇〇)		
	評価	標準項目	
	●あり ○なし	1. 経営層は、事業所が目指していること(理念・ビジョン、基本方針など)の実現に向けて、自らの役割と責任を職員に伝えている	○ 非該当
	●あり ○なし	2. 経営層は、事業所が目指していること(理念・ビジョン、基本方針など)の実現に向けて、自らの役割と責任に基づいて職員が取り組むべき方向性を提示し、リーダーシップを発揮している	○ 非該当
評価項目3 重要な案件について、経営層(運営管理者含む)は実情を踏まえて意思決定し、その内容を関係者に周知している			
評点(〇〇〇)			
評価	標準項目		
●あり ○なし	1. 重要な案件の検討や決定の手順があらかじめ決まっている	○ 非該当	
●あり ○なし	2. 重要な意思決定に関し、その内容と決定経緯について職員に周知している	○ 非該当	
●あり ○なし	3. 利用者等に対し、重要な案件に関する決定事項について、必要に応じてその内容と決定経緯を伝えている	○ 非該当	
	カテゴリー1の講評		
	自治体の運営方針を理念として多様な方法で周知し浸透を図る取り組みがあります 代田小新BOPでは、世田谷区放課後健全育成事業の運営方針を理念とし、職員に年度始めのロングミーティングで年間計画を共有し、理念の自己評価シートを用いて学期ごと年3回の振り返りと報告会を実施しています。利用者向けには、入会説明会や新入生保護者説明会、保護者会、運営協議会で事務局長が活動内容や年間計画を説明するほか、パンフレットや入所案内などの資料を配付しています。また、BOP室に年間目標を掲示し、新BOPだよりで情報を発信しています。さらに、児童館主催の地域懇談会でも資料を配付し、地域への周知を図っています。 理念の実現に向け、職員の役割や全体の年間計画・年間目標を明示する仕組みがあります 理念の実現のため、事務局長は年度始めに自治体からの講話の内容をロングミーティングで職員に共有しています。年間計画は事務局長が原案を作成し、ロングミーティングで全員で協議して決定しています。また、7つの運営方針にもとづくチェックリストを用いた自己評価を年3回学期ごとの振り返りと報告会を実施しています。「代田小新BOP～BOPスタッフとして～」という独自の心得を作成して職員に配付し、職員の役割や年間目標を明確化し、補助員を含めた全職員に対して理念にもとづいた方向性を示し、組織的な浸透を図っています。 重要案件の決定方法と伝達系統を定め周知を徹底する組織的な仕組みがあります 重要案件は自治体の事務局長会で話し合われて決定し、職員への周知は系統・相関図で伝達系統を定め、事務局長会からスタッフミーティング、補助員ミーティングの順で伝達しています。欠席職員には事務局長が直接伝達するほか、スタッフミーティングでの確認、回覧表は記名確認して周知を徹底しています。保護者への周知は、保護者会、新BOPだより、自治体のシステムを利用した一斉メールでおこなわれています。現場に裁量権のある内容については、スタッフミーティングで各職員の意見を集約し、事務局長が最終決定する仕組みがあります。		

2	カテゴリー2		
	事業所を取り巻く環境の把握・活用及び計画の策定と実行		
	サブカテゴリー1(2-1)		
	事業所を取り巻く環境について情報を把握・検討し、課題を抽出している		サブカテゴリー毎の 標準項目実施状況
			6／6
	評価項目1 事業所を取り巻く環境について情報を把握・検討し、課題を抽出している		
	評点(〇〇〇〇〇〇)		
	評価	標準項目	
	●あり ○なし	1. 利用者アンケートなど、事業所側からの働きかけにより利用者の意向について情報を収集し、ニーズを把握している	○非該当
	●あり ○なし	2. 事業所運営に対する職員の意向を把握・検討している	○非該当
●あり ○なし	3. 地域の福祉の現状について情報を収集し、ニーズを把握している	○非該当	
●あり ○なし	4. 福祉事業全体の動向(行政や業界などの動き)について情報を収集し、課題やニーズを把握している	○非該当	
●あり ○なし	5. 事業所の経営状況を把握・検討している	○非該当	
●あり ○なし	6. 把握したニーズ等や検討内容を踏まえ、事業所として対応すべき課題を抽出している	○非該当	
サブカテゴリー2(2-2)			
実践的な計画策定に取り組んでいる		サブカテゴリー毎の 標準項目実施状況	
		5／5	
評価項目1 事業所が目指していること(理念・ビジョン、基本方針など)の実現に向けた中・長期計画及び単年度計画を策定している			
評点(〇〇〇)			
評価	標準項目		
●あり ○なし	1. 課題をふまえ、事業所が目指していること(理念・ビジョン、基本方針など)の実現に向けた中・長期計画を策定している	○非該当	
●あり ○なし	2. 中・長期計画をふまえた単年度計画を策定している	○非該当	
●あり ○なし	3. 策定している計画に合わせた予算編成を行っている	○非該当	
評価項目2 着実な計画の実行に取り組んでいる			
評点(〇〇)			
評価	標準項目		
●あり ○なし	1. 事業所が目指していること(理念・ビジョン、基本方針など)の実現に向けた、計画の推進方法(体制、職員の役割や活動内容など)、目指す目標、達成度合いを測る指標を明示している	○非該当	
●あり ○なし	2. 計画推進にあたり、進捗状況を確認し(半期・月単位など)、必要に応じて見直しをしながら取り組んでいる	○非該当	
カテゴリー2の講評			
保護者と職員の意見を収集して検討し、迅速に運営に反映させる仕組みを構築しています 保護者の意見や要望は、保護者会、個人面談、送迎時の対話、保護者からの電話、運営協議会など多様な機会を通じて収集し把握しています。得られた情報や要望は速やかにスタッフミーティングで共有し、共通理解と実践につなげています。長期休業日の仕出し弁当の選定など、具体的な運営面にも保護者の意向を反映させています。職員の意見は、日々のPPミーティングで収集し、スタッフミーティングで検討しています。また、日常的な会話からも職員の意向を把握するよう努めています。保護者と職員双方の意見を運営に反映させる仕組みを構築しています。 地域ニーズの把握と中長期計画にもとづき反映した計画的な運営をおこなっています 地域や業界の福祉などの現状とニーズ把握のため、自治体の事務局長会や地域懇談会に参加し情報収集をおこなっています。これらの情報を毎月のスタッフミーティングで共有し、クラブの現状把握と課題抽出に活用しています。中長期的な計画については、自治体の「世田谷区子ども計画第2期・後期計画」令和2～6年度に沿って策定しています。単年度の事業計画は、事務局長が作成した原案をもとに、職員全員で協議して決定しています。年度始めのロングミーティングでは、この年間計画を全職員に周知し、共通理解を図っています。 計画の実行状況を定期的に確認し必要に応じて見直しをおこなう仕組みを構築しています 計画の実行と進捗確認のため、自治体が作成している7つの運営方針にもとづく自己評価シートを活用しています。このシートを用いて、年3回の学期ごとにスタッフミーティングで自己評価をおこない、報告会で発表し合うことで、目標達成度を測り、改善点を見出しています。行事計画については、前年度の行事結果報告書の反省欄や備考欄を確認しながら作成し、次年度の計画に反映させています。また、マニュアル等は自治体が見直しをおこなっており、変更があれば差し替えて職員に周知しています。			

カテゴリー3		
3	経営における社会的責任	
サブカテゴリー1(3-1)		
社会人・福祉サービス事業者として守るべきことを明確にし、その達成に取り組んでいる		サブカテゴリー毎の 標準項目実施状況 2/2
評価項目1 社会人・福祉サービスに従事する者として守るべき法・規範・倫理などを周知し、遵守されるよう取り組んでいる 評点(〇〇)		
評価	標準項目	
●あり ○なし	1. 全職員に対して、社会人・福祉サービスに従事する者として守るべき法・規範・倫理(個人の尊厳を含む)などを周知し、理解が深まるように取り組んでいる	○ 非該当
●あり ○なし	2. 全職員に対して、守るべき法・規範・倫理(個人の尊厳を含む)などが遵守されるように取り組み、定期的に確認している。	○ 非該当
サブカテゴリー2(3-2)		
利用者の権利擁護のために、組織的な取り組みを行っている		サブカテゴリー毎の 標準項目実施状況 4/4
評価項目1 利用者の意向(意見・要望・苦情)を多様な方法で把握し、迅速に対応する体制を整えている 評点(〇〇)		
評価	標準項目	
●あり ○なし	1. 苦情解決制度を利用できることや事業者以外の相談先を遠慮なく利用できることを、利用者に伝えている	○ 非該当
●あり ○なし	2. 利用者の意向(意見・要望・苦情)に対し、組織的に速やかに対応する仕組みがある	○ 非該当
評価項目2 虐待に対し組織的な防止対策と対応をしている 評点(〇〇)		
評価	標準項目	
●あり ○なし	1. 利用者の気持ちを傷つけるような職員の言動、虐待が行われることのないよう、職員が相互に日常の言動を振り返り、組織的に防止対策を徹底している	○ 非該当
●あり ○なし	2. 虐待を受けている疑いのある利用者の情報を得たときや、虐待の事実を把握した際には、組織として関係機関と連携しながら対応する体制を整えている	○ 非該当

サブカテゴリ3(3-3)		
地域の福祉に役立つ取り組みを行っている		サブカテゴリ毎の 標準項目実施状況
		5/5
評価項目1 透明性を高め、地域との関係づくりに向けて取り組んでいる		
評点(〇〇)		
評価	標準項目	
●あり ○なし	1. 透明性を高めるために、事業所の活動内容を開示するなど開かれた組織となるよう取り組んでいる	○非該当
●あり ○なし	2. ボランティア、実習生及び見学・体験する小・中学生などの受け入れ体制を整備している	○非該当
評価項目2 地域の福祉ニーズにもとづき、地域貢献の取り組みをしている		
評点(〇〇〇)		
評価	標準項目	
●あり ○なし	1. 地域の福祉ニーズにもとづき、事業所の機能や専門性をいかした地域貢献の取り組みをしている	○非該当
●あり ○なし	2. 事業所が地域の一員としての役割を果たすため、地域関係機関のネットワーク(事業者連絡会、施設長会など)に参画している	○非該当
●あり ○なし	3. 地域ネットワーク内での共通課題について、協働できる体制を整えて、取り組んでいる	○非該当
カテゴリー3の講評 コンプライアンス意識向上のための多様な研修やチェックリストなどの仕組みがあります 法令遵守と倫理観の醸成のため、就業規則と「代田小新BOP ～BOPスタッフとして～」を入職時に配付し、常勤・非常勤職員を対象に、自治体の入職時新人研修や中堅研修、学期ごとの職場内研修でコンプライアンスや心得の説明をおこなっています。毎年年度始めのスタッフミーティングでチェックリストを用いて全員で確認しています。公務員倫理研修で得た不適切行為の事例をロングミーティングや日々のミーティングで共有し、意識向上を図っています。ハラスメント対策として、自治体の職員相談窓口一覧を事務所内に掲示する取り組みがあります。 苦情解決と虐待防止に向けた組織的な仕組みと体制、外部との連携体制を整備しています 苦情解決制度について、学童クラブのしおりへの掲載や個人面談での案内をおこなっています。利用者の意向には、スタッフミーティングでの協議や児童館長との連携により組織的に対応しています。虐待防止については、世田谷区の虐待防止ガイドラインを活用し、スタッフミーティングで定期的に不適切な対応がないか確認しています。こどもの人権や個性を尊重した声かけや個別対応を心がけています。虐待の疑いがある場合は、事務局長への報告を経て、児童館長や職員間で情報を共有し、マニュアルにもとづいて関係機関と連携する体制を整えています。 活動内容を地域に発信するほか、地域交流や地域貢献の活動を積極的におこなっています 活動を地域に開示するため、新1年生向けのクラブ体験や、パンフレット・新BOPだよりの配付をおこなっています。地域貢献として、児童館まつりへの出店や、事務局長が児童館主催の地域懇談会に参画し年間行事計画を発表しています。地域との交流では、外部ボランティアによる絵本の読み聞かせや、高校生・大学生との交流、移動児童館の実施など多様な取り組みがあります。また、児童館スタッフとのドッジボール交流や、児童館まつりに参加できないこどもに向けた「おまつりリターンズ」の開催など、地域との関わりを持った活動を展開しています。		

4	カテゴリー4		
	リスクマネジメント		
	サブカテゴリー1(4-1)		
	リスクマネジメントに計画的に取り組んでいる		サブカテゴリー毎の 標準項目実施状況
			5／5
	評価項目1 事業所としてリスクマネジメントに取り組んでいる		
	評点(〇〇〇〇〇)		
	評価	標準項目	
	●あり ○なし	1. 事業所が目指していることの実現を阻害する恐れのあるリスク(事故、感染症、侵入、災害、経営環境の変化など)を洗い出し、どのリスクに対策を講じるかについて優先順位をつけている	○非該当
	●あり ○なし	2. 優先順位の高さに応じて、リスクに対し必要な対策をとっている	○非該当
●あり ○なし	3. 災害や深刻な事故等に遭遇した場合に備え、事業継続計画(BCP)を策定している	○非該当	
●あり ○なし	4. リスクに対する必要な対策や事業継続計画について、職員、利用者、関係機関などに周知し、理解して対応できるように取り組んでいる	○非該当	
●あり ○なし	5. 事故、感染症、侵入、災害などが発生したときは、要因及び対応を分析し、再発防止と対策の見直しに取り組んでいる	○非該当	
	サブカテゴリー2(4-2)		
	事業所の情報管理を適切に行い活用できるようにしている		サブカテゴリー毎の 標準項目実施状況
			4／4
	評価項目1 事業所の情報管理を適切に行い活用できるようにしている		
	評点(〇〇〇〇)		
	評価	標準項目	
	●あり ○なし	1. 情報の収集、利用、保管、廃棄について規程・ルールを定め、職員(実習生やボランティアを含む)が理解し遵守するための取り組みを行っている	○非該当
	●あり ○なし	2. 収集した情報は、必要な人が必要なときに活用できるように整理・管理している	○非該当
	●あり ○なし	3. 情報の重要性や機密性を踏まえ、アクセス権限を設定するほか、情報漏えい防止のための対策をとっている	○非該当
	●あり ○なし	4. 事業所で扱っている個人情報については、「個人情報保護法」の趣旨を踏まえ、利用目的の明示及び開示請求への対応を含む規程・体制を整備している	○非該当
	カテゴリー4の講評		
	複数の安全対策マニュアルを活用してリスクマネジメントに対策する取り組みがあります 自治体の各種安全対策マニュアルに従い対策し、新BOP安全対策マニュアルは職員に配付と事務所に設置しています。緊急時の連絡体制や対策フローを事務所内に掲示しています。ヒヤリハット・事故報告書の集計と検証をおこない、再発防止に努めています。日々の安全確認は、新BOP日誌内のチェックリストを用いて日直が実施しています。不審者対策として、警察防犯課と連携した訓練をおこなっています。スタッフミーティングでは、他施設の事例を基に予防対策を検討しています。また、食物アレルギー対策として、看護師による研修を実施しています。 非常時に備え災害・緊急時の計画策定と避難訓練をおこない体制を確認しています 自治体の防災マニュアルに従い、想定される災害・緊急時ごとに判断基準や職員の対応フローを策定し、事務所内に掲示して周知しています。災害や重大な事故に備えた事業継続計画を自治体が策定し、小学校の対応に準じた体制を整備しています。年3回の避難訓練を実施し、自治体、児童館館長、児童指導の指示のもと行動するよう定めています。災害時対策や計画は、新BOPだよりで保護者へ、安全対策マニュアルで職員全体に共有しています。また、学童クラブのしおりでも風水害などの緊急時における対応について記載し、周知を図っています。 個人情報の取り扱いを明示し個人情報保護の徹底と適切な管理体制を整備しています 個人情報の取り扱いについて、職員の入退職時に誓約書を取得し、運営規定に個人情報保護の趣旨を明示して入所時に説明しています。毎年の自治体のコンプライアンス研修で理解と遵守を促しています。情報の収集、利用、保管、廃棄に関する規程やルールを定め、情報の管理の徹底は、職員自身を守るためでもあると話し、PPノートや口頭で定期的に注意喚起しています。必要な情報や重要書類は整理して鍵付きの保管庫で施錠管理し、デジタルデータは自治体の放課後児童システムで管理し、パソコンはパスワード管理とアクセス権限設定をおこなっています。		

カテゴリー5		
5	職員と組織の能力向上	
サブカテゴリー1(5-1)		
事業所が目指している経営・サービスを実現する人材の確保・育成・定着に取り組んでいる		サブカテゴリー毎の 標準項目実施状況 12／12
評価項目1 事業所が目指していることの実現に必要な人材構成にしている 評点(〇〇)		
評価	標準項目	
●あり ○なし	1. 事業所が求める人材の確保ができるよう工夫している	○非該当
●あり ○なし	2. 事業所が求める人材、事業所の状況を踏まえ、育成や将来の人材構成を見据えた異動や配置に取り組んでいる	○非該当
評価項目2 事業所の求める人材像に基づき人材育成計画を策定している 評点(〇〇)		
評価	標準項目	
●あり ○なし	1. 事業所が求める職責または職務内容に応じた長期的な展望(キャリアパス)が職員に分かりやすく周知されている	○非該当
●あり ○なし	2. 事業所が求める職責または職務内容に応じた長期的な展望(キャリアパス)と連動した事業所の人材育成計画を策定している	○非該当
評価項目3 事業所の求める人材像を踏まえた職員の育成に取り組んでいる 評点(〇〇〇〇)		
評価	標準項目	
●あり ○なし	1. 勤務形態に関わらず、職員にさまざまな方法で研修等を実施している	○非該当
●あり ○なし	2. 職員一人ひとりの意向や経験等に基づき、個人別の育成(研修)計画を策定している	○非該当
●あり ○なし	3. 職員一人ひとりの育成の成果を確認し、個人別の育成(研修)計画へ反映している	○非該当
●あり ○なし	4. 指導を担当する職員に対して、自らの役割を理解してより良い指導ができるよう組織的に支援を行っている	○非該当
評価項目4 職員の定着に向け、職員の意欲向上に取り組んでいる 評点(〇〇〇〇)		
評価	標準項目	
●あり ○なし	1. 事業所の特性を踏まえ、職員の育成・評価と処遇(賃金、昇進・昇格等)・称賛などを連動させている	○非該当
●あり ○なし	2. 就業状況(勤務時間や休暇取得、職場環境・健康・ストレスなど)を把握し、安心して働き続けられる職場づくりに取り組んでいる	○非該当
●あり ○なし	3. 職員の意識を把握し、意欲と働きがいの向上に取り組んでいる	○非該当
●あり ○なし	4. 職員間の良好な人間関係構築のための取り組みを行っている	○非該当

サブカテゴリー2(5-2)		
組織力の向上に取り組んでいる		サブカテゴリー毎の 標準項目実施状況
		3／3
評価項目1 組織力の向上に向け、組織としての学びとチームワークの促進に 取り組んでいる		評点(〇〇〇)
評価	標準項目	
●あり ○なし	1. 職員一人ひとりが学んだ研修内容を、レポートや発表等を通じて共有化している	○非該当
●あり ○なし	2. 職員一人ひとりの日頃の気づきや工夫について、互いに話し合い、サービスの質の向上や業務改善に 活かす仕組みを設けている	○非該当
●あり ○なし	3. 目標達成や課題解決に向けて、チームでの活動が効果的に進むよう取り組んでいる	○非該当
カテゴリー5の講評		
職員の採用活動は自治体と連携しておこない、適材適所の人員配置に取り組んでいます 指導員の採用活動は自治体が一括しておこない、人材確保のため、就職フェアや求人サイト、福祉関係大学へのアプローチなどをしてい ます。BOP独自に指導員募集ポスターを各駅に掲示するなど募集活動もおこなっています。プレイングパートナーの採用は事務局長が担 当しています。プレイングパートナーの確保では、大学の厚生課や職員のネットワークを通じた紹介も受けています。人員配置は、児童館 長と協力して異動希望調査を実施し、本人の希望や将来性、BOPの現状を考慮し、育成や将来の人材構成を見据えた適材適所の配置 に取り組んでいます。 個別の人材育成計画を作成して公平な研修機会を提供し職員の成長を支援しています 世田谷区人材育成方針にもとづき、指導員のランクや給与体系を明確化し児童館長から説明をしています。事務局長が個別の研修計画 を作成し、公平に研修機会を提供しています。職場内研修を学期ごとに実施し、自治体のキャリアアップ研修を中心に個人のスキル向上 に向けた研修に参加しています。外部研修は出勤扱いとし、余裕を持った人員配置で参加を促進しています。研修後はスタッフミーティ ングで報告し、知識の共有を図っています。日々のグループ研修では先輩職員からのアドバイスを通じて共通理解・共通実践につなげ業務 改善に取り組んでいます。 職員の状況を把握し、職員間の親睦を深め、働きやすい環境づくりに努めています 職員の育成・評価のため、児童館長が定期的にヒアリングをおこない、自己申告意向書も活用しています。ストレスチェックを実施して職 員の就業状況を把握するほか、休暇取得への配慮や日常的なコミュニケーションを重視し、働きやすい環境づくりに努めています。業務 分担を3人のグループ制を採用することで、職員間の意見交換や共通理解・共通実践を促進しています。スタッフミーティングやPPミーティ ングを通じて情報共有を図り、職場内研修で課題解決に取り組んでいます。職員間の親睦を深め、職員の自主性を尊重し挑戦できる環 境を整えています。		

7 事業所の重要課題に対する組織的な活動 カテゴリー7	
サブカテゴリー1(7-1)	
事業所の重要課題に対して、目標設定・取り組み・結果の検証・次期の事業活動等への反映を行っている	
評価項目1 事業所の理念・基本方針の実現を図る上での重要課題について、前年度具体的な目標を設定して取り組み、結果を検証して、今年度以降の改善につなげている(その1)	
前年度の重要課題に対する組織的な活動(評価機関によるまとめ) 代田小新BOPは、「安心で安全な新BOP」「みんなで仲良く楽しく遊ぶ新BOP」の2つを年間計画の目標としています。この目標達成のため、世田谷区放課後健全育成事業の運営方針の理念を職員全員が共通理解し、共通実践することを重視しています。自治体が「子どもの権利条約」の理念にもとづいて事業を推進していることを踏まえ、職場では目的の共有、貢献意欲、コミュニケーションの3点に取り組んでいます。前年度は、運営方針について職場内研修を実施し、児童指導を中心に7つの居場所作りについて勉強会を開催しました。事務局長からも3～4回にわたり時間をかけて説明と話し合いをおこないました。その結果、こどもたちの居場所づくりに取り組みましたが、職員間で個人差があることが指摘されました。これを受け、今年度は自治体で作成した7つの運営方針にもとづく理念の自己評価シートを用いて、年3回の評価を実施することになりました。業務分担のグループ分けをおこない、職員間の連携を強化しています。これらの取り組みにより、業務の内容や手順の統一が進み、プレイングパートナーへの指導も一貫性が出てきています。今後も引き続き取り組みを継続し話し合いを重ねる予定です。	
目標の設定と取り組み	☒ 具体的な目標を設定し、その達成に向けて取り組みを行った ☐ 具体的な目標を設定したが、その達成に向けて取り組みが行われていなかった ☐ 具体的な目標が設定されていなかった
取り組みの検証	☒ 目標達成に向けた取り組みについて、検証を行った ☐ 目標達成に向けた取り組みについて、検証を行っていなかった(目標設定を行っていなかった場合も含む) ☐ 設立後間もないため、前年度の実績がなく、評価対象外である
検証結果の反映	☒ 次期の事業活動や事業計画へ、検証結果を反映させた ☐ 次期の事業活動や事業計画へ、検証結果を反映させていない ☐ 設立後間もないため、前年度の実績がなく、評価対象外である
評価項目1で確認した組織的な活動や評価の選択に関する講評 代田小新BOPでは、安心で安全な環境と、みんなで仲良く楽しく遊ぶ場の提供を年間計画の目標に掲げ、世田谷区放課後健全育成事業の運営方針にもとづいた取り組みをおこなっています。目標達成のため、職員全員の共通理解と共通実践を重視し、目的の共有(理念)、貢献意欲(役割の全うと専門性の発揮)、コミュニケーション(情報の共有・協働)の3点に焦点を当てています。具体的な取り組みとして職場内研修では、児童指導を中心に運営方針の7つの居場所作りについての勉強会を開催し、事務局長による詳細な説明と話し合いを重ねています。さらに、自治体で作成した7つの運営方針にもとづく理念の自己評価シートを年3回実施することで、継続的な改善を図っています。また、業務分担のグループ分けをおこない、職員間の連携強化にも努めています。これらの取り組みにより、職員間の業務内容や手順の統一が進み、プレイングパートナーへの指導の一貫性が向上しています。職員の入れ替わりもあり、年齢や性別のバランスが改善されつつあります。今後は、これらの取り組みをさらに発展させ、個々の職員の専門性向上と、それを活かした多様なこどもたちのニーズに応じた支援の充実を期待します。	

評価項目2 事業所の理念・基本方針の実現を図る上での重要課題について、前年度具体的な目標を設定して取り組み、結果を検証して、今年度以降の改善につなげている(その2)	
前年度の重要課題に対する組織的な活動(評価機関によるまとめ) 代田小新BOPでは、職場の共通理解と共通実践を目指し、目的の共有、貢献意欲、コミュニケーションの3点に取り組んでいます。前年度、職員間の個人差や業務の不統一、プレイングパートナーへの伝達不足などの課題がありました。これらの課題に対応するため、先輩職員からのアイデアを基に、ベテラン職員6名を若手職員と一緒に組み、3人ずつ4グループに分けて業務を分担する新たな体制を導入しました。また同時に、トップダウンではなくボトムアップで業務に取り組む環境を整えました。グループ制の導入後、共通理解が深まり、職員間の連携が強化されました。さらに、こどもの自発的な行動や、こどもが発想した遊びを職員が支援して実現するなどの成果が見られました。しかし、職員の個人差やグループでの話し合いの時間的制約などの課題も残っています。今後は、年度ごとにグループメンバーを入れ替えながら、引き続きこの取り組みを継続する予定です。シフトの関係で3人が揃う機会が限られているため、時間的余裕を作ることが今後の課題となっています。	
目標の設定と取り組み	☒ 具体的な目標を設定し、その達成に向けて取り組みを行った ☐ 具体的な目標を設定したが、その達成に向けて取り組みが行われていなかった ☐ 具体的な目標が設定されていなかった
取り組みの検証	☒ 目標達成に向けた取り組みについて、検証を行った ☐ 目標達成に向けた取り組みについて、検証を行っていなかった(目標設定を行っていなかった場合も含む) ☐ 設立後間もないため、前年度の実績がなく、評価対象外である
検証結果の反映	☒ 次期の事業活動や事業計画へ、検証結果を反映させた ☐ 次期の事業活動や事業計画へ、検証結果を反映させていない ☐ 設立後間もないため、前年度の実績がなく、評価対象外である
評価項目2で確認した組織的な活動や評語の選択に関する講評 代田小新BOPでは、職員の共通理解と共通実践を重視し、トップダウンではなくボトムアップの手法を採用して職員の主体性を引き出す取り組みをおこなっています。前年度の職員間で個人差がある課題の要因として共通理解とコミュニケーション不足を挙げています。その対応策として今年度、職員からの意見をきっかけに、業務担当をベテラン職員と若手職員を組み合わせで3人ずつ4グループに分けることで共通理解とコミュニケーションの活性化を図りました。この業務分担のグループ化の取り組みにより、目的の共有、貢献意欲の向上、コミュニケーションの活性化という3つの重要な側面で改善が見られました。特に、情報共有の促進と協働的な雰囲気の醸成は、こどもたちの支援の質向上にもつながる結果となりました。一方で、シフト制により3人が揃う機会が難しい時間的制約や、個人差がまだ残っているなど、課題も残されています。これらの課題に対しても、職員間で意見を出し合い、改善策を模索し検討を進めています。今後は、時間的余裕の捻出のための業務手順の見直し、グループの編成方法や流動性など再検討を進める取り組みに期待します。	

Ⅱ サービス提供のプロセス項目(カテゴリー6-1～3、6-5～6)

No.	共通評価項目		
	サブカテゴリー1		
1	サービス情報の提供	サブカテゴリー毎の 標準項目実施状況	4／4
評価項目1 子どもや保護者等に対してサービスの情報を提供している			
評点(〇〇〇〇)			
評価	標準項目		
●あり ○なし	1. 子どもや保護者が入手できる媒体で、事業所の情報を提供している	○ 非該当	
●あり ○なし	2. 子どもや保護者の特性を考慮し、提供する情報の表記や内容をわかりやすいものになっている	○ 非該当	
●あり ○なし	3. 事業所の情報を、行政や保育所、幼稚園等に提供している	○ 非該当	
●あり ○なし	4. 子どもや保護者の問い合わせや見学等の要望があった場合には、個別の状況に応じて対応している	○ 非該当	
サブカテゴリー1の講評			
学童クラブの情報は、世田谷区ホームページや児童募集案内で情報を得ることができます 学童クラブの情報は、世田谷区公式ホームページや児童募集案内などで情報を得ることができます。利用希望者には、入会申し込み方法や対象児童、入会基準などを、ホームページに掲載し、利用に関して必要な情報の発信に取り組んでいます。また、新BOP学童クラブについての説明や概要なども記載しています。就学前の子どもや保護者には、小学校の就学前健診の際に、「新BOP学童クラブ児童募集案内」の配布をおこなうなど、学童クラブを知ってもらうための情報発信に取り組んでいます。 世田谷区ホームページでは、利用希望者のニーズに合わせた情報を詳細に載せています 世田谷区公式ホームページでは、新BOP学童クラブ児童募集案内や、学童クラブについての説明、入会受付期間や申請方法、新BOP学童クラブの概要説明、対象児童の入会要件、申請方法などの情報を詳細に載せているほか、外国籍の方のための翻訳システムサポートなど、利用希望者に分かりやすく情報を提供しています。また、配慮を要するこどもの受け入れについても記載し、こどもの特性に合わせた受け入れ体制があることを発信しています。そのほか、世田谷区の児童課とは、学童クラブの状況について報告をおこない、情報共有を図っています。 見学者から質問や相談が求められた際は、個別に対応をおこない、丁寧に説明しています 学童クラブの見学は、年間を通して随時おこない、電話で申し込むことができます。また、直接の見学にも丁寧な対応を心がけています。見学の案内は、全職員が対応をおこなう体制が整っています。また、こどもと保護者同伴での見学が可能で、学童クラブの雰囲気を感じられるように取り組んでいます。そのほか、配慮が必要とするこどもや、見学者からの質問や相談が求められた際は、個別に対応をおこない、丁寧に説明しながら学童クラブに入会しやすい雰囲気作りをおこなっています。			

サブカテゴリー2			
2	サービスの開始・終了時の対応	サブカテゴリー毎の 標準項目実施状況	8 / 8
評価項目1 サービスの開始にあたり子どもや保護者に説明し、理解を得ている 評点(〇〇〇)			
	評価	標準項目	
	●あり ○なし	1. サービスの開始にあたり、基本的ルール、重要事項等を子どもや保護者の状況に応じて説明している	○ 非該当
	●あり ○なし	2. サービス内容や利用者負担金等について、子どもや保護者の理解を得るようにしている	○ 非該当
	●あり ○なし	3. サービスに関する説明の際に、子どもや保護者の意向を確認し、記録化している	○ 非該当
評価項目2 サービスの開始及び終了の際に、環境変化に対応できるよう支援を行っている 評点(〇〇〇〇〇)			
	評価	標準項目	
	●あり ○なし	1. サービス開始時に、子どもの援助に必要な個別事情や要望を決められた書式に記録し、把握している	○ 非該当
	●あり ○なし	2. 利用開始直後には、子どもの不安やストレスが軽減されるように配慮している	○ 非該当
	●あり ○なし	3. サービス利用前の生活をふまえた支援を行っている	○ 非該当
	●あり ○なし	4. 障害のある子ども(発達面で特に配慮が必要な子どもを含む)の受入れに向けた配慮及び環境整備を行っている	○ 非該当
	●あり ○なし	5. サービスの終了時には、子どもや保護者の不安を軽減し、生活の連続性に配慮した支援を行っている	○ 非該当
サブカテゴリー2の講評			
入会説明会では、しおりに沿って説明をおこない、配慮点は提出書類で把握しています 学童クラブに入会する際は、学童クラブのしおりに沿い保護者に丁寧な説明をおこなっています。また、学童クラブでの過ごし方や様子については、BOPだよりでも説明しています。配慮が必要なこどもの保護者には、こどもの特性や配慮点を児童票に記入し、提出をお願いします。また、アレルギーについては、アレルギー調査票で、こどもの状況を把握しています。小学校とは、必要に応じてこどもに関する情報共有を図っています。学童クラブの利用者負担金については、新BOP学童クラブ児童募集案内に記載し、保護者の理解を得ています。 職員は、こどもの個別事情や要望を記録し、状況に合わせた不安軽減に取り組んでいます こどもに関する個別事情や要望は、入会申請書で確認をおこなっています。児童票やアレルギー調査票を提出する保護者とは、個別面談をおこない、入所前の情報を把握、記録しています。また、面談で得られた情報は、職員間で共有をおこない、配慮点を確認しながら支援に取り組んでいます。入会直後は、職員から積極的に挨拶を交わし、こどもが不安にならないように気持ちに寄り添い対応しています。新1年生には、環境に慣れるよう生活の流れや部屋の使い方を丁寧に説明をおこない、困っている様子のこどもには、職員からの声かけを心がけています。 特別な配慮が必要なこどもには、特性に合う環境を整えるなどの支援をおこなっています 学童クラブでは、児童票の確認をおこない、必要に応じた支援について、保護者との相談に取り組んでいます。また、特別な配慮が必要とするこどもを受け入れる際は、こどもの特性に合ったクールダウンができるスペースを設けるなどの環境を整え、落ち着いて遊べるよう支援しています。4年生で退会するこどもには、BOPに遊びにくるよう声をかけるなど継続した支援体制があることを伝えています。そのほか、保護者には、4年生の夏休み期間中、弁当持参で過ごせる自立に向けた「ゆるやかな支援」について説明しています。			

サブカテゴリー3		
3	個別状況の記録と計画策定	サブカテゴリー毎の 標準項目実施状況 10/10
評価項目1 子どもの視点に立った育成支援の目標に沿って育成支援の計画を作成している 評点(〇〇〇〇)		
評価	標準項目	
●あり ○なし	1. 育成支援の計画は、目標に沿って年間を見通して作成している	○非該当
●あり ○なし	2. 育成支援の計画は、子どもの実態や子どもを取り巻く状況の変化に即して、援助の過程を踏まえて作成、見直しをしている	○非該当
●あり ○なし	3. 障害のある子ども(発達面で特に配慮が必要な子どもを含む)に対し、子どもの状況(年齢・発達の状況など)に応じて、個別的な計画の作成、見直しをしている	○非該当
●あり ○なし	4. 育成支援の目標や計画について保護者の理解を得られるように説明している	○非該当
評価項目2 子どもに関する記録を適切に作成する体制を確立している 評点(〇〇〇)		
評価	標準項目	
●あり ○なし	1. 子ども一人ひとりに関する必要な情報を記載するしくみがある	○非該当
●あり ○なし	2. 育成支援の計画に沿った援助の内容について具体的に記録している	○非該当
●あり ○なし	3. 障害のある子ども(発達面で特に配慮が必要な子どもを含む)については一人ひとりの子どもの状況や援助の内容を具体的に記録している	○非該当
評価項目3 子どもの状況等に関する情報を職員間で共有化している 評点(〇〇〇)		
評価	標準項目	
●あり ○なし	1. 育成支援の計画の内容や記録を、職員すべてが共有し、活用している	○非該当
●あり ○なし	2. 子どもや保護者の状況に変化があった場合の情報について、職員間で申し送り・引継ぎ等を行っている	○非該当
●あり ○なし	3. 子ども一人ひとりに対する理解を深めるため、事例を持ち寄る等話し合う機会を設けている	○非該当
サブカテゴリー3の講評		
年間の育成支援の目標や月間目標は、全職員で話し合い作成に取り組んでいます 学童クラブでは、年間の育成支援の目標を立て、新BOP年間計画に盛り込んでいます。育成支援の目標は、年度末のロングミーティングで話し合い、年度始めには、新規職員も含め育成目標の確認をおこない策定しています。また、年間目標と、4期に分けた月間目標を立て、こどもの成長や様子に合わせた作成に取り組んでいます。特別な配慮を必要とするこどもについては、児童票を確認し、保護者と面談をおこない情報共有と理解を図っています。アレルギー児に対しては、学校とともに面談をおこない、情報共有に努めています。 こどもに関する情報や支援内容は、ミーティングで話し合い記録をおこなっています 学童クラブでは、こども一人ひとりのケースファイルを作成し、記録しています。こどもに関わる職員からの情報を付箋に記入をおこない、ファイルに貼り、こどもの成長記録として、まとめています。また、育成支援の計画に沿った援助に関しても、職員が情報をまとめて記録をおこなっています。また、こどもに対する支援に関しては、ロングミーティングの場で報告し、職員間での共有に努めています。特別な配慮を必要とするこどもについては、職員がこどもの様子を把握し、成長が見られた姿や配慮点などを記録しています。 こどもや保護者の情報は、各ミーティングで周知を図り、全職員での共有に努めています 毎日のスタッフミーティングでは、こどもを様子や保護者の情報などを職員間で話し合い情報共有をおこなっています。また、夕方に実施するプレイングパートナーミーティングでは、その日に合ったこどもの状況や怪我などを詳細に伝え、職員全体での情報共有に努めています。また、月1回のロングミーティングでは、全体的なこどもの様子や、業務内容、必要とする支援内容についての話し合いに取り組んでいます。そのほか、スタッフミーティングでは、遊びの環境作りと安全対策について具体的な取り組み内容を、職員間で話し合い実践に取り組んでいます。		

サブカテゴリー5			
5	プライバシーの保護等個人の尊厳の尊重		サブカテゴリー毎の 標準項目実施状況
			5 / 5
	評価項目1 子どものプライバシー保護を徹底している 評点(〇〇)		
	評価	標準項目	
	●あり ○なし	1. 子どもに関する情報(事項)を外部とやりとりする必要がある場合には、保護者の同意を得るようにしている	○ 非該当
	●あり ○なし	2. 子どものプライバシーに配慮して援助している	○ 非該当
	評価項目2 サービスの実施にあたり、子どもの権利を守り、子どもの意思を尊重している 評点(〇〇〇)		
	評価	標準項目	
	●あり ○なし	1. 日常の援助の中で子ども一人ひとりを尊重している	○ 非該当
	●あり ○なし	2. 子どもと保護者の価値観や生活習慣に配慮して援助している	○ 非該当
●あり ○なし	3. 学童クラブ内の子ども間の暴力・いじめ等が行われることのないよう組織的に予防・再発防止を徹底している	○ 非該当	
サブカテゴリー5の講評			
学童クラブでは、こどもの個人情報保護に努め、羞恥心の配慮にも取り組んでいます こどもの情報を外部とやり取りする際は、保護者に同意を得たうえで、情報提供をしています。また、特別な配慮を必要とするこどもの保護者には、関係機関との情報提供についての同意書の提出をお願いしています。そのほか、こども同士のトラブルの際、保護者とのやり取りが必要な事案に関しては、保護者に同意を得てから問題解決に取り組んでいます。学童クラブ内で排泄を失敗した際には、こどもの羞恥心に配慮して、基本的には同性介助をおこない、着替えの際は、周りに気がつかれない配慮に取り組んでいます。 職員は、こどもの個性を受け止め人権を尊重した関わりや公平な対応に取り組んでいます 学童クラブの職員は、こどもの個性を受け止め、肯定的な言葉かけを心がけるなど、人権を尊重した関わりに努めています。また、全職員は、どのこどもに対しても、公平な対応で接していくことに取り組んでいます。さらに、職員は、こども自らが意見や思いを言いやすい雰囲気を作り、一人ひとりの言葉を丁寧に拾えるよう努めています。保護者とは、面談やお迎えの際の会話でコミュニケーションを図り、保護者の価値観や生活習慣の理解に努め、人権を尊重した対応をおこなっています。 職員は、こども同士で起こる問題やいじめを防止するための問題解決に取り組んでいます 学童クラブでは、こども同士の暴力やいじめなどの予防、再発防止のために、こども同士のトラブルや安全面に考慮した職員配置に取り組んでいます。また、職員が喧嘩やトラブルの場面を見た際には、当事者のこどもたちが、話し合いが持てるように促し、問題解決に向かって働きかけています。職員は、こども同士の関わりの中かで、問題が発生しそうな場合には、都度こどもに声をかけ、互いの気持ちが理解できるように関わっています。そのほか、必要に応じて学校とも情報共有を図り、問題解決に向かって取り組んでいます。			

サブカテゴリー6			
6	事業所業務の標準化		サブカテゴリー毎の 標準項目実施状況 5 / 5
	評価項目1 手引書等を整備し、事業所業務の標準化を図るための取り組みをしている 評点(〇〇〇)		
	評価	標準項目	
	●あり ○なし	1. 手引書(基準書、手順書、マニュアル)等で、事業所が提供しているサービスの基本事項や手順等を明確にしている	○ 非該当
	●あり ○なし	2. 提供しているサービスが定められた基本事項や手順等に沿っているかどうか定期的に点検・見直しをしている	○ 非該当
	●あり ○なし	3. 職員は、わからないことが起きた際や業務点検の手段として、日常的に手引書等を活用している	○ 非該当
	評価項目2 サービスの向上をめざして、事業所の標準的な業務水準を見直す取り組みをしている 評点(〇〇)		
	評価	標準項目	
	●あり ○なし	1. 提供しているサービスの基本事項や手順等は改変の時期や見直しの基準が定められている	○ 非該当
	●あり ○なし	2. 提供しているサービスの基本事項や手順等の見直しにあたり、職員や子ども・保護者等からの意見や提案を反映するようにしている	○ 非該当
サブカテゴリー6の講評			
各マニュアルは、ファイルにまとめ、職員はいつでも確認することができます 学童クラブのマニュアルは、世田谷区の児童課で作成し、業務手順を明確にするとともに、整備をおこなっています。また、学童クラブでは、職員の心得などをまとめたマニュアルの整備もおこなっています。世田谷区放課後児童健全育成事業の運営方針や新BOP安全対策マニュアルを含む各マニュアルは、ファイルにまとめ、事務所に設置しています。業務に関して分からないことが起きた際は、職員のだれもが、マニュアルをいつでも確認することができます。職員には安全に関するマニュアルを配布し、同じ対応ができるように業務の水準化を図っています。 学童クラブの運営方針の確認やチェックリストを活用し、振り返りに取り組んでいます 学童クラブで提供しているサービスの基本事項や手順などは、世田谷区の児童課で管理し、改変をおこなっています。職員は年3回、放課後健全育成事業の運営方針の内容確認やチェックリストを活用し、振り返りに取り組んでいます。職員は、世田谷区児童課が策定した新BOP運営基準に記載された事業運営の内容にもとづき、業務を一定の水準で遂行できるように取り組んでいます。そのほか、児童課からマニュアルの改定や変更の通知がある際は、差し替えや更新をおこない、職員に周知を図り共有に努めています 学童クラブでは、保護者や職員の意見や要望を取り入れサービスの向上を目指しています 学童クラブでは、保護者からの要望に沿い学校給食がない日には、デリバリー弁当を取り入れ、保護者の弁当作りの負担軽減をおこなっています。また、デリバリー弁当の注文先に関しては、保護者が独自で選んだ業者にするなど、柔軟な対応に取り組んでいます。職員からの提案や意見は、ロングミーティングなどで把握をおこない、提案内容を業務に反映できるように取り組んでいます。日常の業務に関しては、職員からのさまざまな意見を吸い上げ、改善に取り組みながら、サービスの向上を目指しています。			

サブカテゴリー4		サブカテゴリー毎の標準項目実施状況	
サービスの実施項目		29 / 29	
1	評価項目1 子ども一人ひとりの発達の状態に応じて援助している 評価 標準項目 ●あり ○なし 1. 発達の過程や生活環境などにより、子ども一人ひとりの全体的な姿を把握したうえで援助している ○ 非該当 ●あり ○なし 2. 子ども同士が年齢や文化・習慣の違いなどを認め、お互いを尊重しながら協力し合い、関係を豊かに作り出せるよう援助している ○ 非該当 ●あり ○なし 3. 発達の過程で生じる子ども同士のトラブル(けんか等)に対し、子どもの意見に耳を傾け、感情の高ぶりを和らげること等ができるよう援助している ○ 非該当 ●あり ○なし 4. 障害のある子ども(発達面で特に配慮が必要な子どもを含む)が、他の子どもとの生活を通して共に成長できるよう援助している ○ 非該当		
評価項目1の講評 職員は、こどもの姿を把握し、興味や関心が持てる活動を取り入れた環境を整えています 職員は、入会申請書や児童票の内容を把握し、こどもに関する配慮事項を確認して、こども一人ひとりに合わせた援助に取り組んでいます。また、身体的に配慮を要するこどもには、補助になるアイテムを利用し、こどもが安心して遊べるように支援しています。こども同士が互いを認め、協力して遊べるように、興味、関心が持てる活動を取り入れています。外遊びや工作の編み物など好きな遊びを選択し、楽しめる環境を整えています。職員は、こども同士が年齢に関係なく遊びを通して相手の存在を認め、ルールを守りながら遊べるように支援しています。 こども同士のトラブルには、両方の気持ちを聞き取り、適切な対応を心がけています 発達の過程で生じるこども同士のトラブルには、両方のこどもの気持ちを丁寧に聞き取ることを心がけています。また、気持ちの切り替えができ、落ち着けるよう適切な対応に取り組んでいます。さらに、こども同士が問題解決に向けて、話し合いができる場を設けていき、ほかのこどもには話し合いのなかには入らず、見守るように伝えています。職員は、普段からこどもと話し合いができるように、こども一人ひとりの性格や特性を把握し、こどもと同じ目線や立場に立って、遊びを通した生活の積み重ねのなかから、信頼関係の構築に取り組んでいます。 特別な配慮が必要とするこどもが、成長できる支援に努め、専門機関とも連携しています 特別な配慮が必要とするこどもが、学童クラブの生活のなかで成長できるように、職員と1対1で遊び方を学んだうえで、ほかのこどもたちとも一緒に遊べるように支援しています。また、職員は、特別な配慮が必要とするこどもと、ほかのこどもが同じ場所で過ごしていくために、療育関係機関の「げんき」からの巡回訪問の機会を設け、こどもに関する相談や、助言を活かしながら対応に取り組んでいます。そのほか、児童課主催の要配慮を要する学童への対応研修に参加し、研修で学んだことを、研修報告として職員に周知、共有を図っています。			
2	評価項目2 日常の援助を通して、子ども一人ひとりの生活や遊びと集団全体の生活が豊かに展開されるよう工夫している 評価 標準項目 ●あり ○なし 1. 子どもの自主性、自発性を尊重し、発達段階にふさわしい遊びと生活を送ることができるよう環境を工夫している ○ 非該当 ●あり ○なし 2. 子どもが集団活動に主体的に関われるよう、援助している ○ 非該当 ●あり ○なし 3. 生活や遊びを通して日常生活に必要な基本的な生活習慣を習得できるよう、援助している ○ 非該当		
評価項目2の講評 職員は、こどものやりたい遊びを聞き、思いを反映し自発的に遊べる環境を整えています 学童クラブでは、こどもの自主性、自発性を尊重し、発達に応じた遊びが展開できるように、玩具や書籍、ボードゲームなどの遊びの環境を整えています。また、成長に合わせ定期的に玩具などの入れ替えもおこなっています。学童クラブでは、1階のBOP室は自由遊び、2階のBOP室は工作をおこなうなど、こどもが活動する場所を分けるなど、遊びの内容や目的に合わせた活動場所の設定をおこなっています。職員は、こどものやりたい遊びを聞き取り、思いを反映して自発的に遊べる環境を整え、こどもが発信する遊びが広がる支援に取り組んでいます。 こどもが自ら集団活動に参加できるよう、遊びのルールについて丁寧に伝えています 職員は、こどもが自ら集団活動に参加できるよう、こどもと遊びのルールについて丁寧に伝え、主体的に遊べるように働きかけています。また、スタッフミーティングでもこどもの様子を話し合い、集団遊びへの促し方の共通認識を図っています。学童クラブの部屋に配置している玩具は、手作りの玩具や、1年生の初心者でも遊びやすい将棋などを用意し、だれもが遊べる環境にしています。そのほか、集団が苦手なこどもには、職員が一緒になって、こどものレベルに合わせ無理なく遊べるように関わっています。 職員は、手洗いや片付けなどの生活習慣が身につくように、繰り返し声をかけています 学童クラブでは、こどもが自主的に基本的な生活習慣の習得ができるように、手洗いの仕方や、トイレの使い方などをイラストで掲示をおこない、こどもが意識できるように働きかけています。また、玩具、本の整理整頓など片付けがしやすいように、棚に玩具名を貼るなどの工夫をおこなっています。さらに、こどもが作成した「こうさくのきまり」の掲示をおこない、片付けることが身につけられるように働きかけています。職員は、手洗いなどの衛生面や、片付けなどの生活習慣が身につくように、繰り返し声をかける援助に取り組んでいます。			

3	評価項目3 日常の活動に変化と潤いを持たせるよう、行事等を実施している			評点(〇〇〇)
	評価	標準項目		
	☒ あり ☐ なし	1. 行事等の実施にあたり、子どもが興味や関心を持ち、自ら進んで取り組めるよう工夫している		☐ 非該当
	☒ あり ☐ なし	2. 子ども同士が意見を出し合いながら企画や活動をつくり上げていく機会を設けている		☐ 非該当
	☒ あり ☐ なし	3. 子どもが意欲的に行事等に取り組めるよう、行事等の準備・実施にあたり、保護者の理解や協力を得るための工夫をしている		☐ 非該当
評価項目3の講評				
職員は、イベント活動を通じて、こどもが興味や関心を持てるように働きかけしています 学童クラブでは、年間行事計画を作成し、こどもが主体的に参加できるように取り組んでいます。また、職員は、BOPだよりでのイベント情報の掲載や、ポスターを掲示するなど、イベント行事に対してこどもが興味や関心を持てるように働きかけしています。イベントに使う装飾などは、どの年齢のこどもでも参加できるようにしています。児童館主催の「児童館まつり」では、手伝いを募集するなど、積極的な参加ができる環境を整えています。3月に開催する「お楽しみ会」では、こどもの得意を見つけ、みんなの前で発表できるように働きかけしています。 職員は、イベントでこども同士が意見を出し合い、協力できる支援に取り組んでいます 学童クラブでは、「児童館まつり」や「お楽しみ会」を通し、こども自ら企画を考え、積極的に活動できるよう働きかけしています。「児童館まつり」では、こどもが主体的に意見を出し合いながらゲームの内容を考え、協力して活動できるよう、職員も一緒に取り組みながら支援しています。「お楽しみ会」では、日頃からこどもの様子を見て、得意分野を探し成長した姿を、ともだちや職員の前で発表できるように促しています。また、練習の手伝いや、アドバイスをおこない、こどもの自信につながるような関わっています。 保護者には、イベントを通して見られたこどもの成長を伝え、共有に取り組んでいます 学童クラブの職員は、保護者に向けて、イベントに参加しているこどもの様子や、参加後の報告をBOPだよりで発信しています。また、ポスター掲示もおこない、情報提供に取り組んでいます。保護者には、お迎えや面談を通し、こどもの取り組んでいる様子や、イベントを通して見られたこどもの成長を伝えるなど、保護者との共有に取り組んでいます。そのほか、「児童館まつり」は任意参加のため、保護者から同意を頂き、安心して行事に参加できるように、行事内容を詳細に伝えています。				
4	評価項目4 子どもの主体性を尊重し、学童クラブでの生活が楽しく、快適になるような取り組みを行っている			評点(〇〇〇〇)
	評価	標準項目		
	☒ あり ☐ なし	1. 子どもが自ら進んで学童クラブに通い続けられるよう援助している		☐ 非該当
	☒ あり ☐ なし	2. 共通する生活時間の区切りをつくり、子ども自身が見通しを持って主体的に過ごせるよう援助している		☐ 非該当
	☒ あり ☐ なし	3. 子どもが安心して活動できるよう、状況に応じて室内の環境を工夫している		☐ 非該当
☒ あり ☐ なし	4. 【「新・放課後子ども総合プラン」「都型学童クラブ実施要綱」に基づき放課後子供教室と一体型で実施、または連携して実施する場合】 子どもが放課後子供教室の活動プログラムに参加しやすいように連携を取りながら援助している		☐ 非該当	
評価項目4の講評				
職員は、こどもが自主的に学童クラブに通い、楽しく過ごせる環境を整えています 職員は、こどもが入室した際は、声をかけ温かい雰囲気の中で迎えらるよう心掛けています。また、ドッチボールなど集団遊びの充実を図り、異年齢で関われる機会を設け、こどもが学童クラブに行き遊びたいという気持ちを持てる環境を整えています。学童クラブでは「放課後児童システム」を用いて出欠席の把握をしています。欠席が続いているこどもに対しては、個別に電話連絡をおこない、欠席理由の確認をしています。保護者とは、お迎えの際にこどもの様子を丁寧に伝え、こども自ら進んで通えるための共有を図っています。 職員は、こどもが見通しを立て行動できるように活動の流れを分かりやすく伝えています 学童クラブでは、こどもが活動の流れを理解できるように、部屋遊びやおやつ、外遊びの時間を設定しています。また、その日のスケジュールをホワイトボードに掲示して、わかりやすく伝えています。外遊びをする際は、事前に遊べる固定遊具を知らせるなど、こどもが見通しを持ち、主体的に楽しんで遊べるように取り組んでいます。学校の長期休業期間の夏休みなどは、工作イベントの充実を図り、水遊びなど夏ならではの遊びを取り入れ、一日の生活に変化をつけ、飽きがこないような工夫をおこなっています。 職員は、こどもが安心して遊べるよう工夫し、「新BOP」としての環境を整えています 職員は、こどもが学童クラブで安心して、遊べる環境の工夫に取り組んでいます。また、衛生面にも配慮し、手洗い場やトイレなどを清潔に保ち、快適に使えるように配慮しています。室内は、常に整理整頓を心がけ、危険な箇所の確認にも取り組んでいます。校庭遊びをする前は、必ず安全確認をおこない、こどもが安心して遊べる環境を整えています。また、放課後子供教室と一体型の運営をおこなっている学童クラブは、こどもの遊ぶ場所を区別することなく「新BOP」として同じ場所で過ごし、ともに遊べる環境を整えています。				

5	評価項目5 子どもが日々の生活を円滑に過ごせるよう、学校等と密に連携を図っている 評点(〇〇〇)		
	評価	標準項目	
	●あり ○なし	1. 子どもが学童クラブでの生活を円滑に過ごせるよう、学校との情報交換や情報共有等密に連携して援助している	○ 非該当
	●あり ○なし	2. 不登校など課題を抱える子どもについて、学校と密に情報共有しながら子どもの気持ちに配慮して援助している	○ 非該当
	●あり ○なし	3. 障害のある子ども(発達面で特に配慮が必要な子どもを含む)や養育環境で特に配慮が必要な子どもの援助にあたっては、関係機関(教育機関、福祉関係機関、医療機関等)と連携をとって行っている	○ 非該当
	評価項目5の講評 小学校の副校長や担任、養護教諭と情報共有をおこない、連携体制を整えています 学童クラブでは、こどもが円滑に過ごせるように、1年生から3年生の担任教諭とは、連携を図り、情報共有に努めています。また、特別な配慮が必要とすることもに関しては、担任教諭との情報共有を図り、連携に取り組んでいます。感染症の発生や、学級閉鎖の情報は、擁護教諭から連絡がくるなど、連携体制を整えています。小学校から学童クラブまでの経路は、同じ学校建物内にあり、安全に通うことができます。災害や緊急の際は、副校長と連絡をおこない、学校の指示に従っています。 学童クラブは、小学校の教諭と連携を図り、こどもへの支援体制を整えています 学童クラブでは、不登校などの問題を抱えているこどもや、大きな問題を抱え、学校との面談を必要とするこどもの在籍や事例はないですが、状況に応じて連携を図る体制は整えています。また、児童票を提出している特別な配慮を必要とするこどもに関しては、担任教諭と必要に応じて話す機会を設け、支援方法についての情報共有を図り、より良い支援体制を整えています。そのほか、事務局長は、学童クラブのこどもが小学校での様子を把握するため、運動会行事への参加に取り組んでいます。 学童クラブの職員は、療育関係機関と連携を図り、こどもに合った支援に努めています 特別な配慮を必要とするこどもについては、保護者や学校と情報共有をおこない、連携を図っています。また、関係機関との連携にも取り組んでいます。学童クラブでは、世田谷区発達障害相談・療育センター「げんき」の巡回訪問の機会を定期的に設け、学童クラブの職員は、療育指導職員のアドバイスを受けながら、こどもの特性や発達状況に合わせた支援に取り組んでいます。また、関係機関と連携を図る際は、こどもの個人情報の流出防止の徹底の配慮をおこなっています。		
6	評価項目6 子どもがおやつを楽しめるよう援助している 評点(〇〇〇)		
	評価	標準項目	
	●あり ○なし	1. 子どもが楽しく、落ち着いておやつをとれるような雰囲気作りに配慮している	○ 非該当
	●あり ○なし	2. 子どもの来所時間や夕食の時間帯等を考慮して提供時間や内容、量等に工夫を凝らしている	○ 非該当
	●あり ○なし	3. 子どもの食物アレルギーの状況に応じたおやつを提供している	○ 非該当
	評価項目6の講評 こどものおやつの時間が、楽しく落ち着いて食べられる環境作りに取り組んでいます 学童クラブのおやつは、世田谷区が一括購入し、学童クラブに提供する仕組みになっています。職員は、こどものおやつの時間が、楽しく落ち着いて食べられる環境作りに取り組んでいます。おやつの内容に関しては、こどもからおやつ希望調査をおこない、学童クラブのおやつ時間が楽しみになるよう取り組んでいます。また、季節に応じたおやつ提供の工夫もおこなっています。長期休業の夏休みなどは、こどもの水分補給などに考慮して、喉が乾かないおやつの組み合わせにするなどの配慮をおこなっています。 おやつは、帰宅時間に合わせ提供をおこない、アレルギー提供は安全面に配慮しています 学童クラブでは、こどもの帰る時間などを考慮して、おやつの提供を15時頃からおこなっています。また、夕食時間に配慮しながら、適量のおかわりにも対応しています。土曜に来所するこどもは、保護者が準備したおやつを持参しています。アレルギーのこどもがおやつを食べる際は、アレルギー専用の場所を用意し、おやつ後は、食べた内容を一覧にして確認するなど、安全面に配慮しています。そのほか、おやつの準備は職員がおこない、衛生管理に努めています。 アレルギー児への提供の際は、安全面に配慮をおこない、研修にも取り組んでいます 入会の際にはアレルギー調査票の内容を把握し、保護者とアレルギー面談をおこない、アレルゲン除去のおやつの提供をしています。提供の際は職員間でダブルチェックをおこなっています。おやつは、名前と除去する食材を記載したタッパーで提供をおこない、ほかのこどもと区別するなど、安全面に配慮しています。また、「食物アレルギー緊急時対応マニュアル」の手引きにもとづき、非常時に備えています。そのほか、職員は、動画によるアレルギー研修を受講し、アレルギー緊急時対応について学び、安全に提供できるよう取り組んでいます。		

7	評価項目7 子どもが心身の健康を維持できるよう援助している 評点(〇〇)		
	評価	標準項目	
	☒ あり ☐ なし	1. 子どもが自分の健康や安全に関心を持ち、病気やけがを予防・防止できるよう援助している	☐ 非該当
	☒ あり ☐ なし	2. 医療的ケアが必要な子ども等に、専門機関等との連携に基づく対応をしている	☐ 非該当
評価項目7の講評			
職員は、怪我や事故予防の対策をおこない、安全に過ごせるように取り組んでいます 学童クラブでは、指導職員やプレイングパートナー職員の配置を適切におこない、こどもたちが安全に過ごせるように取り組んでいます。事故や怪我などが発生した際は、情報を共有しながら迅速な対応に取り組んでいます。頭の怪我に関しては、怪我対応をした職員が直接、保護者に詳細を伝え、医療機関への受診をお願いしています。また、校庭では、危険個所や怪我につながりそうな危険物の安全点検を実施し、発見した際は、学校に連絡をおこなうなど、安全面への配慮に取り組んでいます。 学童クラブでは、感染症対策を実施し、こどもの健康維持のために取り組んでいます 学童クラブでは、感染症対策のため、換気をこまめにおこない、清掃や玩具、備品消毒を定期的実施し予防に努めています。こどもには、外から帰ってきた時やおやつ前の手洗いの大切さを伝えています。また、トイレを使用する際にも、必ずスリッパを履くよう、声をかけていき衛生面や健康面でも関心が持てるように、継続した声かけをおこなっています。アレルギー児には、保護者との面談、学校でのアレルギー面談に同席して情報を共有するほか、アドレナリン自己注射の取扱いについて周知を図り、何かあった際は、専門医療機関との連携を整えています。			
8	評価項目8 保護者が安心して子育てをすることができるよう支援を行っている 評点(〇〇〇〇〇)		
	評価	標準項目	
	☒ あり ☐ なし	1. 保護者には、子育てや就労等の個々の事情に配慮して支援を行っている	☐ 非該当
	☒ あり ☐ なし	2. 保護者同士が交流できる機会を設けている	☐ 非該当
	☒ あり ☐ なし	3. 保護者と職員の信頼関係が深まるような取り組みをしている	☐ 非該当
	☒ あり ☐ なし	4. 子どもの様子や発達の状況について、保護者との共通認識を得る取り組みを行っている	☐ 非該当
	☒ あり ☐ なし	5. 子どもの出欠席の確認など、保護者と協力して安全を確保する取り組みを行っている	☐ 非該当
評価項目8の講評			
職員は、保護者の事情に合わせた支援に努め、保護者同士の交流を設けています 学童クラブでは、年に1回、保護者の家庭の状況や就労状況の確認をおこなっています。また、年度途中に変更があった際は、提出書類などで把握をおこない、個々の事情に配慮した支援に努めています。保護者の事情で延長になる際は、職員体制を整え、安心して預けられるようにしています。保護者同士が交流できるように、保護者会を実施し、交流の場を設けています。そのほか、年度途中に入会した保護者には、保護者主催の父母会についてお知らせをおこない、保護者同士の交流を促進する取り組みをおこなっています。 学童クラブの職員は、保護者とこどもの様子を共有し信頼関係の構築に取り組んでいます 学童クラブでは、保護者のお迎えの際に、こどもの様子を丁寧に伝えることを心がけています。また、面談でもこどもの成長の様子を伝え、共有を図り、相談しやすい信頼関係の構築に努めています。学童クラブの職員は、保護者会でこどもの様子を映像で紹介するほか、小新BOPだよりを配布し、イベントの告知や活動報告などの掲載をおこなうなど、学童クラブに関する情報を保護者に向けて発信に取り組んでいます。そのほか、4月の小新BOPだよりでは、プレイングパートナー職員を含めた名前紹介をおこない、職員周知にも取り組んでいます。 学童クラブでは、放課後児童システムを活用し、出欠管理や情報発信に取り組んでいます 学童クラブでは、基本的に世田谷区の放課後児童システムを活用し、こどもの出欠の把握や、管理をおこなっています。システム内では、こどもの入退出時間の連絡や緊急時のメール配信をおこなっています。また、学童クラブのこどもが、出席予定で来所していない場合や連絡がない際には、保護者に電話連絡をおこない、出欠確認の徹底に取り組んでいます。学童クラブでは、こどもの安全確保のために、保護者との連絡を密にし、出欠管理や情報発信に取り組んでいます。			

9	評価項目9 地域との連携のもとに子どもの生活の幅を広げるための取り組みを行っている		評点(〇〇)
	評価	標準項目	
	☒ あり ☐ なし	1. 地域資源を活用し、子どもが多様な体験や交流ができるような機会を確保している	☐ 非該当
	☒ あり ☐ なし	2. 学童クラブの行事に地域の人の参加を呼び掛けたり、地域の行事に参加する等、子どもが地域の子どもや大人と交流できる機会を確保している	☐ 非該当
評価項目9の講評			
地域の方々との交流する場を設け、さまざまな経験や体験の機会を提供しています 学童クラブでは、地域の方々との交流ができる機会を設けています。図書室を利用して、地域ボランティアの方による年2回の「この指とまれ」の絵本読み聞かせ会を開催しており、1年生を中心としたメンバーで参加しています。「この指とまれ」の会では、手話を取り入れた歌や、夏ならではの怖い話など、こどもが興味、関心を持てるような取り組みをおこなっています。また、児童館で開催する「児童館まつり」にも参加するなど、地域資源を活用して、いつもとは違う雰囲気の中で、さまざまな経験や体験の機会を提供しています。 移動児童館を活用し、児童館の職員と学童クラブが交流できる機会を設けています 学童クラブでは、学期に1回を目標に児童館職員と学童クラブ職員が協働して、移動児童館を開催しています。事前に交流内容の企画を職員同士で話し合いをおこなっています。こどもたちは、学童クラブを訪れた児童館職員との交流を楽しんでいます。交流企画の一つとして、児童館祭りでおこなったゲームなどを持ち込み「おまつりリターンズ」として、参加できなかったこどもも楽しめる機会を設けています。そのほか、ドッチボール大会を開催するなど、こどもたちに学童クラブの職員以外とも触れ合い、交流する機会を確保しています。			

事業者が特に力を入れている取り組み①		
評価項目	6-4-4	子どもの主体性を尊重し、学童クラブでの生活が楽しく、快適になるような取り組みを行っている
タイトル①	学童クラブでは、こどもが主体的に「遊びたい」と思う環境作りに力を入れています	
内容①	学童クラブの職員は、こどもが安心して過ごせる生活と遊びの育成支援の場を目指す取り組みをおこなっています。こどもの発達段階に応じた遊びを提供し、こどもが主体的に「遊びたい」と思えるような環境作りに力を入れています。職員は、こどもの声にしっかりと耳を傾け、その思いを受け止めて見守るとともに、こどもの自主性や主体性を大切に適切な支援をおこない、自立と成長を伸ばすこと取り組みをしています。また、こどもの関わり方についても職員間で共通認識を持ちながら、一人ひとりのこどもの個性を尊重した丁寧な支援に努めています。	

事業者が特に力を入れている取り組み②		
評価項目	6-4-8	保護者が安心して子育てをすることができるよう支援を行っている
タイトル②	保護者のニーズに対応するほか、こどもの自立を目指した育成支援に力を入れています	
内容②	学童クラブでは、保護者のニーズに対応した支援の取り組みをおこなっています。仕事と子育てを両立している保護者の声を収集し、学校の長期休業の一日育成日ではデリバリー弁当利用の対応をしています。職員は、4年生の退会後の生活についてこども自身が自立し、自ら行動ができる成長を目指した育成支援に力を入れています。保護者とは、こどもの成長を共有しながら、家庭で一人でも過ごせるように無理のない範囲での留守番を提案し、地域の放課後の遊び場所の情報提供をおこなうなど、こどもと保護者が先の見通しが立てられる支援に努めています。	

事業者が特に力を入れている取り組み③		
評価項目	2-1-1	事業所を取り巻く環境について情報を把握・検討し、課題を抽出している
タイトル③	保護者支援と保護者対応力の向上に向けた組織的な取り組みをおこなっています	
内容③	保護者からの意見や要望に対し、職員全員で対応する体制を整えています。年3回おこなう職場内研修では世田谷区放課後健全育成事業の7つの運営方針を通して、保護者対応の重要性を学んでいます。自治体主催の接遇研修に、若手指導員が中心に参加し、保護者対応のスキルの向上を図っています。研修で得た知識や事例、資料を職場内で共有し、全職員の対応力向上に活用しています。指導員が保護者対応しますが、プレイングパートナーにも、事務局長が直接指導をおこない、保護者対応の基本を伝えるなど組織全体で保護者対応の質の向上に努めています。	

No.	特に良いと思う点	
1	タイトル	学童クラブでは、日々の活動内容の工夫に取り組み、多様な視点から適切な対応に努め、保護者との連携を図り、育成支援に取り組んでいます
	内容	学童クラブでは、子どもが毎日楽しく過ごせる環境作りを目指し、日々の活動内容の工夫に取り組んでいます。工作やピアノなど職員の得意分野を活かしながら、子どもの気持ちに寄り添い、自ら進んで楽しめるように働きかけています。また、職員の年齢層が幅広くバランスが良いことを活かし、多様な視点から子ども一人ひとりの適切な対応に努めています。職員は、子どもが安心して過ごす環境を整えつつ、保護者との信頼関係の構築にもつなげています。さらに、保護者との連携を図りながら、子どもの成長を支える育成支援の環境作りに取り組んでいます。
2	タイトル	職員は、子どもとの信頼関係を構築し、安心して過ごす環境の実現や、子どもが自主的に行動する力を育む場となるよう取り組んでいます
	内容	学童クラブを含む新BOPの特長としては、登録している子どもの人数と新BOPとして活動する環境のバランスが整っています。このバランスの良さが、職員にとっても、子ども一人ひとりに丁寧に関わることが可能な環境につながっています。職員は、子どもとの信頼関係を構築しながら、安心して過ごせる環境の実現を目指して日々取り組んでいます。また、さまざまな状況のなかでも子どもと向き合い、思いや気持ちを丁寧に受け止めています。職員は子どもの主体性を伸ばすための配慮をおこない、自主的に行動する力を育む場となるよう取り組んでいます。
3	タイトル	児童と保護者に積極的に関わり信頼関係を築くため、職員の主体性を尊重し、職員の個性や特技も活かせる柔軟な運営体制があります
	内容	職員に裁量を与え、職員が児童のやりたいことを把握してすぐに実行できる体制を整えています。また、人員に余裕を持たせることで、一人ひとりの児童や保護者と丁寧に関わり、様子を把握することで信頼関係を築きやすい環境を作っています。トップダウンではなく、ボトムアップ方式で職員の主体性を重視しつつ、職員間の共通認識を大切に協力して取り組んでいます。職員の個性や特技を活かした工作やピアノなど多様な活動を提供しています。職員の自主性も育みながら、職員の能力を最大限に活用した柔軟な学童保育を実現する組織的な体制があります。
No.	さらなる改善が望まれる点	
1	タイトル	学童クラブは、子どもの遊びと生活が充実する環境を整えるため、目安となるマニュアルの改善を図り、サービスの質の向上を目指しています
	内容	学童クラブでは、より良いサービスの提供に向けて、職員による3人体制のグループを作り、業務管理の充実化に取り組んでいます。職員は、学童クラブ全体の業務や、子どもの遊び場になる室内環境についての改善活動に取り組んでいます。場所管理担当の3人グループは、年間を通し、室内の玩具や遊具などの入れ替えのタイミング、掲示物、子ども用の書籍など、遊びと生活が充実できる環境を整えるため、基礎的な目安となるマニュアルの改善を図りたいと思案しています。職員は、サービスの質の向上に向け、更なるマニュアルの充実化を目指しています。
2	タイトル	全体で意見を出し合っの反省や振り返りと次年度計画策定に向けた見直しを実現させるための組織的な体制づくりに期待します
	内容	今回の第三者評価の職員アンケートの結果を踏まえ、行事反省や年間反省の方法を改善する取り組みを始めしています。全職員が揃う機会が少なく現状では個々の反省が中心となっており、全体での意見交換や次年度への見直しが課題となっています。この課題に対応するため、全職員が揃う機会を増やし、全体での振り返りを充実させる方法を検討しています。研修など報告の共有は実施していますが、今後はより包括的な振り返りの機会を設けることを目指しています。職員間の意見交換を活性化させ、次年度の計画をより効果的に策定する体制づくりに期待します。
3	タイトル	職員間の情報格差を解消し、より緊密な連携を図り、職員間の効果的な情報共有と意思疎通の向上に向けた取り組みに期待します
	内容	職員間の意思疎通と情報共有の課題に対し、職員間の情報格差を解消し、より緊密な連携を図ることを目指した改善策を検討しています。シフト制による勤務体制の中で、全職員が一堂に会する機会が限られているため、新たな情報共有と意思疎通の方法を模索しています。具体策として、3人組の業務分担グループでシフト表を事前確認し、3人の職員が揃う時間帯を見つけ出し、限られた時間の中でその時間を活用して効果的な会議を開催する方法を検討しています。時間的制約がある中で、効率的かつ効果的な情報共有のさらなる仕組みづくりに期待します。