

令和 6 年度 福祉サービス第三者評価結果

《基本情報》

対象事業所名	ピノキオ幼児舎センター南園
経営主体(法人等)	株式会社 三光商事
対象サービス	小規模保育事業（A 型）
設立年月日	平成 27 年 4 月 1 日
定員（在園人数）	19 名 （19 名）
事業所住所等	横浜市都筑区茅ヶ崎中央 2-1 オズマークスセンター南 2 階 電話番号 045-944-2199
職員数	常勤職員 6 名 ・ 非常勤職員 7 名
評価実施年月日	令和 6 年 12 月 24 日・25 日
第三者評価受審回数	1 回
実施評価機関	株式会社 R-CORPORATION

《実施方法》

評価項目	標準となる評価基準
自己評価実施	期間：令和 6 年 9 月 2 日～令和 6 年 11 月 22 日
	（評価方法） 職員全員で勉強会を行いながら合議し、評価書を作成した。
利用者調査	期間：令和 6 年 10 月 28 日～令和 6 年 11 月 15 日
	利用者（保護者）アンケートを実施

<理念>

ひとりひとりに、のびやか保育

<基本方針>

1. ピノキオのテーマは『のびやか保育』です。
2. ピノキオは、保育はクリエイティブだと考えています。
3. ピノキオは、お子さまひとりひとりを見つめ、大切にします。
4. ピノキオは、ご家族と共に進みます。
5. ピノキオは、「学び」を育てます。

＜保育目標＞

1. 人に優しく、自分が大好きな子ども
2. 安心して自分を表現できる子ども
3. 心身ともに明るく元気でたくましい子ども

＜ピノキオ幼児舎センター南園の特徴的な取組＞

愛情をもって愛情を育てる。創造力をもって創造力を育成する。それがピノキオのコンセプト。子どもたちはひとりひとり、大きな成長の可能性を持っています。

＜総合評価＞

【ピノキオ幼児舎センター南園の概要】

●ピノキオ幼児舎センター南園（以下「園」という。）は、横浜市営地下鉄ブルーライン「センター南駅」1番出口から徒歩2分程度のマンションの2階にあります。センター南駅周辺は、横浜市の副都心機能を有する比較的新しい街区で、園の周辺には、都筑区総合庁舎、保健センター、図書館、郵便局、消防署等の行政機能が集中しています。また、商業施設や高層マンションも駅周辺に集積すると共に、昭和大学横浜市北部病院がある等、園は利便性の高い立地条件を有しています。一方、これら行政・商業地を囲むように、大小の公園や緑地、河川沿いの緑道や寺院が存在する等、環境にも恵まれています。また、この地域は横浜市のニュータウンとして発展してきており、比較的若い年齢層が多い地域でもあります。

●園の経営主体は、株式会社三光商事（以下「法人」という。）であり、法人は当園の他に、東京都内に「ピノキオ幼児舎稲城園」、「ピノキオ幼児舎上野毛園」の二つの保育園と、病後児保育室「コロボックル」を経営しています。なお、『ピノキオ幼児舎』は、東京都を中心に、神奈川・千葉県に保育所を展開する株式会社ピノコーポレーションのフランチャイズ制で、園の保育面での運営の指導は、ピノキオ幼児舎（「以下「本部」という。」）により行われています。

●園の定員は、0歳児6名、1歳児7名、2歳児6名、の合計19名で、調査日現在では、0歳児6名（男性1名、女性5名）、1歳児6名（男性3名、女性3名）、2歳児7名（男性5名、女性2名）の合計19名（男性9名、女性10名）の乳幼児が在籍しています。保育時間は、平日、午前7時30分、土曜日は午前8時から共に午後7時までです。その内、標準保育時間を午前7時30分から午後6時30分までの11時間としています。事業では延長保育、障害児保育、乳児保育を実施しています。

●園の特色ある取組として、愛情をもって愛情を育てる。創造力をもって創造力を育成する。形に拘らず子どもの自主性を伸ばす『のびやか保育』が挙げられます。また、栄養士が保育の現場に関わることで、保育の中で食育を取り入れた食育活動が実践されていることが特徴といえます。さらに、近隣に大小合わせた公園や寺院が多数点在しており、子どもたちが自然を満喫できることも園の強みと認められます。

《特長や今後期待される点》

《特長や評価できる点》

1. 【『のびやか保育』により主体性と、自己肯定感を育む保育】

ピノキオ幼児舎（本部）の特長として、『のびやか保育』をテーマに、子どもたちがのびやかに育つ環境作りを行っています。『世界はひろくてだからこそ、たのしい！園は、子どもたちにとってはじめての社会。不思議に満ちた温かい居場所です』まずは「自分」のことを大好きになれますように、との想いを「ひとりひとりに、のびやか保育」という言葉に込めて、子どもたちがのびやかに世界をたのしむはじめての一步を育てます』とのコンセプトを掲げています。園では、この方針の下で、子どもたちが、遊びや生活の中から好奇心を育み、子どもたちの五感を使って発達を促すことを主眼に、応答的な関わりを大切にしています。五感の発達を促すためには、身体能力作りが重要であるとし、リズム遊びを毎日採り入れると共に制作活動や、複数ある近隣の公園に出かけて自然と触れ合う機会を多く持っています。保育者は、一人ひとりの発達過程や家庭環境を理解し、子どもの思いや願いを受け止め、子どもを主体とした保育に努めることにより、子どもたちが自己肯定感を基に、自発的、意欲的に自己を十分発揮できる、子どもの主体的な活動を大切にしたい保育が行われています。

2. 【保育と融合した食育活動】

園の特筆すべき取組として食育活動が挙げられます。栄養士は日常保育に従事しており、食育活動を保育の日課として企画・実施しています。例えば、9月の「お月見会」では、朝9時に栄養士を中心に職員ミーティングを行い、留意点や準備内容を確認し、朝のおやつ後の9時45分に食育をスタートします。先ず、栄養士がお月見の絵本を読み、十五夜の意味等の話をして、子どもたちと職員が十五夜の歌を歌います。続いて、2歳児がエプロン、マスク、三角巾を着用して、「お月見団子（いももち）」作りのクッキングのスタートです。10時45分に、前もって園児が制作した夜空とお月様の絵の前に、「お月見だんご」を三宝に盛り付けて備え、記念写真を撮ります。15時のおやつの時間には子どもたちが揃って、十五夜の歌を歌いながら「お月見団子」を食べ、玄関に「お月見団子」を飾り食育活動が終了します。食育は、全体的な計画に位置付け、年間食育計画を策定し実施しており、他月の食育活動も同様に行われています。また、スイカの展開図に種を貼り付け、土に見立てたボックスの穴に人参・大根を差し込み子どもが引き抜く等、保育の日課として遊びの中に食育が取り入れられています。保育と食育が融合した取組は、栄養士が保育に従事しているからこそこの取組と評価できます。

3. 【家庭の保育を重視して連携した保育】

基本方針に「お母さまお父さまとともに進みます」を掲げ、家庭との連携を重視した保育を行っています。保護者対応では、共に喜び合える関係性を醸成するため、傾聴の姿勢を大切にしています。日常の送迎時の保護者との会話や、子どもの1日の活動を記載した連絡帳のメモ欄を活用して情報交換を行い、保護者と連携して子どもの育ちを支える視点を持って子どもの育ちを保護者と共有しています。登降園時での保護者との情報交換の内容はミーティングにて職員間で共有を図り、どの職員も同じ対応を行うよう取組んでいます。また、個別面談を年2回、保護者会を年2回実施し、保育参加や保育参観を保護者に奨励し、園だよりや、食育だより、保健だよりをアプリも活用して定期的に保護者に届けることにより、家庭との連携を図っています。今年度「接遇マニュアル」を策定し、保護者対応のポイントの項目を設けて分かりやすく作成されており、連絡帳の書き方の統一、子どもの様子が分かるエピソードを記載する

等、職員に促しています。また、子どもの様子を伝える時や、お願い事をする際の留意事項等の例やポイントを明示しています。保護者からの相談にも随時、丁寧に対応しています。さらに、毎年、本部主導で利用者アンケートを実施し、保護者のニーズを法人・本部・園で共有すると共に、法人代表・園管理者等・保護者代表・第三者委員による「運営委員会」を毎年開催し、保護者・家庭を重視した取組が組織的に行われています。

4. 【戦略的な人材育成・人事評価の総合的な人事管理システム】

人材の確保・定着と、保育の質の向上に向けて、ピノキオ幼児舎では、研修とマニュアル、自己評価、チューター制度を体系化した「保育者育成プログラム」を導入しています。本部研修では、新人研修、マナー研修、2年目研修の他、階層別研修を行っています。園では、保育理念や保育目標、食育運営の理解、大切にしたい子ども像・保育者像等の保育の基本姿勢や方針の研修、嘔吐処理等の保育手順書（マニュアル）の理解を図る研修、虐待防止や子どもの人権尊重等の研修を実施しています。外部研修では、主に市・区が開催するスキルアップ研修や専門職員研修等を活用し、体系的・効果的・戦略的な研修体系の構築が図られています。また、新採用・中途採用職員には、ベテラン職員とシフトを組むことによるチューター制度によるOJTや業務マニュアル等の活用等により、保育の質の確保・向上に努めています。さらに、本部の特徴として、ピノキオ幼児舎から毎月スーパーバイザーが来園し、都度、テーマを決めて職員の保育観察やアドバイスをを行っています。併せて、人事管理システムも確立しています。期待する職員像については、給与規程の中に「キャリアアップ基準」が位置付けられ、職位ごとの職責・能力・職務内容・必要資格等のスキル項目が明記され、人事評価が位置付けられています。正職員・契約社員については「人事評価シート」が整備されており、人事考課と連動する仕組みが構築されています。「人事評価シート」には「職務遂行能力」、「対人対応能力」、「姿勢態度の評価」の主要項目に、それぞれ細目と行動項目例が設けられ、自己評価、一次評価（施設長）、二次評価（本部人事担当）でそれぞれA・B・C評価が行われ、一次評価・二次評価にはコメントが付され、最終的にS～Dの総合評価が行われ、昇任・昇格や賞与等の人事考課に反映されています。また、人事評価面接では、面談資料として「職員アンケート」が人事考課の参考に活用されています。

5. 【働きやすい職場作りへの取組】

働きやすい職場作りについては、園長が異動後3年間要して、共通目的を持った相互理解ができる「同僚性」の構築と、園長→副主任→リーダーの指揮命令系統の構築や協調関係の醸成を図ってきたことにより、チームとしての共同体になってきており、今では、報告・連絡・相談の活性化等の縦・横の連携が図られる風通しの良い組織になっています。職員面接や相談は園長が随時行くと共に年1回、法人の人事担当が希望者に面談をする機会を設けています。職員アンケートを基に意向や要望を聴取し、時間短縮勤務や育児休暇希望等に沿った働き方に配慮しています。ワーク・ライフ・バランスを尊重し、個々のライフスタイルに合わせ、ベテランのフリー職員を複数名配置することにより、働きやすいシフト管理が行われています。退職金制度や、家賃補助制度、夏休み等の福利厚生も比較的充実しています。さらに、業務のシステム化を行うことで職員の事務作業の軽減化が図られています。

《今後期待される点》

1. 【子どもへの園外からの交流促進が期待されます】

子どもの戸外活動の際に、地域の資源や地域の人々と交流する機会がありますが、園外からの園への関わりは、マンションの自治会程度です。今後は、実習生の受入れやボランティアの受入れ等、子どもへの外からの交流を促進することが期待されます。特に、実習生は人材育成等の地域貢献に加えて、人材確保の重要なツールでもありますので、積極的な受入れが望まれます。ボランティアについても、自治会だけでなく、地域の伝統的な文化や技能を伝える方や、園芸等環境作りに堪能な方等の受入れを検討されることが望まれます。園長は、実習生や小・中学生の体験学習の受入れに前向きですので、早期の受入れ実現が図られるよう、積極的な取組を期待します。

令和6年度 福祉サービス第三者評価結果

＜標準となる評価基準＞

第三者評価受審施設 株式会社三光商事 ピノキオ幼児舎センター南園	
評価年度	令和6年度
評価機関	株式会社 R-CORPORATION

＜共通評価項目（45項目）＞

I	福祉サービスの基本方針と組織 【1】～【9】	「理念・基本方針」「経営状況の把握」「事業計画の策定」 「福祉サービスの質の向上への組織的・計画的な取組」
II	組織の運営管理 【10】～【27】	「管理者の責任とリーダーシップ」「福祉人材の確保・育成」 「運営の透明性の確保」「地域との交流、地域貢献」
III	適切な福祉サービスの実施 【28】～【45】	「利用者本位の福祉サービス」「福祉サービスの質の確保」

＜内容評価項目（20項目）＞

A-1	保育内容 ①～⑩	「全体的な計画の作成」「環境を通して行う保育、養護と教育の一体的展開」「健康管理」「食事」
A-2	子育て支援 ⑪～⑲	「家庭との緊密な連携」「保護者等の支援」
A-3	保育の質の向上 ⑳	「保育実践の振り返り（保育士等の自己評価）」

※「標準となる評価基準」で示す判断基準「A・B・C」はランクやレベル付けではありません。判断基準はより望ましい水準に向けた「到達状況」を示すものであり、評価「B」が標準的とし、特に良い内容、秀でた内容は「A」で示しています。「C」については「伸びしろ」とし、更なる努力を期待するものとします。

I-1 理念・基本方針

(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
評価結果 A	

評価の理由

法人・園の理念、基本方針は、目指すべき保育姿勢を簡潔かつ明瞭に表現しています。職員は、日常の保育の中で常に理念、基本方針を意識して取組んでいます。理念、基本方針は、本部のホームページや園のパンフレット、保育の全体的な計画等に掲載されると共に、園の玄関に掲示しています。さらに、理念、基本方針は毎月の職員ミーティングや3ヶ月ごとに行われる職員研修で読み合わせを行い、継続的に周知しています。保護者には、入園時や見学時、年2回開催される保護者会、行事等で説明し、理解を図っています。第三者評価に基づく利用者（保護者）アンケート【回収率約95%】においても、基本方針・保育目標を「知っている」の割合が「まあ知っている」を含めると約89%と、浸透していることが視われました。

I-2 経営状況の把握

(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
評価結果 A	

評価の理由

園長は、都筑区の保育園長会や横浜市からの書面等で、国や横浜市の行政施策や地域の福祉計画の動向を把握しています。また、法人で毎月開催される園長会議や、本部で行われる年2回の園長会議、さらには毎月本部から派遣されるスーパーバイザーによって、法人・本部の運営方針や経営環境、他園の状況等、経営環境の把握や経営情報の入手を行っています。さらに、園長は行政のホームページや研修等からも情報を入手、分析して地域の利用者ニーズの把握に努めています。職員に伝達すべき情報は、園長が整理して、毎日の職員ミーティング等で職員に周知しています。随時かつ即時に職員に情報等を伝達できることが小規模園のメリットでもあります。

【3】	I-2- (1) -② 経営課題を明確にし、具体的な取組を進めている
評価結果 B	

評価の理由

経営課題は、「新入園児の受入れ（確保）」と、「職員の確保と定着」、「職員の育成」であると捉えています。職員の確保と定着や職員の育成は、法人や本部と連携して取組んでいます。特に一番の課題として力を入れて取組んでいるものは、「新入園児の受入れ（確保）」です。乳児・年少児に特化した専門性の高い保育を強みとしています。3歳から途中転園となることは、選択上不利に捉えられる面があることも否めません。このため、区内の新生児等、児童の入園見通しの把握に努めると共に、園見学を特に大事にしています。園見学に際しては、事前に職員ミーティングで対応方法を確認し、理念や方針、保育の内容、近隣の連携園の紹介等、保育所選択に関する情報を分かりやすく見学者に伝える等、園を上げて丁寧な対応に努めています。

I-3 事業計画の策定

(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
評価結果 B	

評価の理由

本部では、毎年、全ての園に、1年後、3年後の未来計画（目標）を立てることを求めています。園では、令和6年度の中期目標として、1年後「保育士の専門性における人間性を構築し、共通目的を明確に相互理解ができ同僚性が芽生えている状態」、3年後「子ども理解を基に全職員が専門的知識と技術を身に付けて、理念や保育目標に沿った保育を構築できている状態」を目指しています。中期の未来計画は、毎年、達成状態に応じて見直しながされています。中期の未来計画は、中・長期計画というよりは、継続的に園が目指すべきビジョンと捉えることが適当と認められます。

【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
評価結果 A	

評価の理由

毎年度、事業計画を定めています。事業計画は園と法人との連携の下、法人名で各園の事業計画を策定しています。当園の事業計画は、1に児童数・保育士数の実績と計画を掲げ、2として「在園児童のみならず地域子育ての拠点としての役割を担う」と取組の方向性を明示しています。2については、育児相談の実施等地域貢献、子どもの保育方針、保護者連携・支援、職員のコミュニケーションスキルの向上、地域に開かれた園作り等を位置付けて取組んでいます。また、法人・本部の理念や基本方針、園の保育方針、さらには保育所保育指針に基づく全体的な計画を併せて策定しています。

(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
評価結果 A	

評価の理由

運営に関する事業計画は、実施状況を踏まえて毎年度事業報告がまとめられ、次年度の事業計画に反映されています。また、全体的な計画には、保育理念、保育方針、保育目標を始め、0歳児から2歳児までの子どもそれぞれの保育目標、保育のねらい、食育、地域交流等、保育所保育指針が求める内容が適切に策定されています。全体的な計画の下、クラスごとの年間指導計画、月間指導計画、週間指導計画や、行事計画が策定されています。運営に係わる計画や全体的な計画は、前年度の取組状況を踏まえて園長が案を作成した後、職員ミーティングで確認・策定が成されています。他の各計画は、実施後に関係職員により反省・評価が行われ、園長のアドバイスや承認を得て、次の計画の改善につなげられています。各計画は端末のシステムに掲載されることにより、全職員が共有できるようになっています。

【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
評価結果 A	

評価の理由

全体的な計画や行事計画は、園内に掲出して保護者等外来者に周知しています。また、年度当初に行われる保護者会で、園の事業計画・行事予定、保育の全体的な計画を説明すると共に、年度末の保護者会で事業報告や保育の振り返りを行っています。各クラスの保育指導計画は、4月の保護者会の後に行われるクラス別の懇談会で周知されています。また、毎月の園だよりに各月の行事予定とクラス保育目標も掲載しています。さらに、玄関にもファイルを設置して、全体的な計画や事業計画・事業報告を自由に閲覧できるようにしています。利用者（保護者）アンケートにおいても「年間指導計画・行事計画」の認知度は、「知っている」が100%でした。

I-4 福祉サービスの質の向上への組織的・計画的な取組

(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
評価結果 A	

評価の理由

保育の実施状況は毎日クラスの職員間で話し合いを行い、情報共有と振り返りが行われています。年間指導計画は四半期ごとに、月間指導計画は毎月、週間指導計画は毎週、それぞれクラスミーティングを行い、振り返りを実施しています。行事の実施後の反省・評価を全職員で確認・協議し、振り返りを行うことにより内容の改善を図っています。クラスごとの指導計画は見直し評価を行った後、園長の承認と指導を得ています。また、毎年自己評価を行うと共に、福祉サービス第三者評価を定期的に受審する等、保育の質の振り返りを継続的に行っています。利用者アンケートを毎年実施し、保育の振り返りを行いながら、自己評価や福祉サービス第三者評価結果、利用者（保護者）アンケート結果を理事会で共有を図り、法人が策定する次年度の園の事業計画や、研修計画に反映させています。

【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。
評価結果 A	

評価の理由

全体的な計画を始め、保育に関する年間・月間・週間指導計画については、各計画の実施後に反省・振り返りを行い、課題を示し、職員ミーティングで共有・評価し、評価結果に基づいて次期の計画を改善するPDCAサイクルの仕組みができています。園長との面接を通じて保育のレベルアップを図る仕組み、行事ごとの改善策の検討、保育で職員が気付いたエピソード記録の共有等を通じた改善策の実施等、職員が保育の実践課題を意識し、改善に取り組む風土作りが園長のリーダーシップの下、意識的に行われています。また、保護者に向けて、年1回利用者アンケートを実施し、その結果や改善策を園内に掲示すると共に、職員に周知・共有することにより、日常の保育の実践内容の改善に活用しています。

Ⅱ－１ 管理者の責任とリーダーシップ

(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
評価結果 A	

評価の理由

園長は、事務分担表の中に、園全体の運営管理、職員の管理指導を位置付け、自らの内部管理の責任を明確化しています。また、行政、関係機関・団体、保護者、業者との交渉・連絡・調整等の対外的な責任を表明し、担っています。さらに、年度当初の職員ミーティングで運営方針や保育方針を伝え、職員間で共有を図ると共に、給食会議や保健会議、行事会議に積極的に参加して現状の把握に努め、指示やアドバイスを行っています。保護者には園日よりや保護者会で園の保育方針等を伝えています。園長不在時には、副主任に権限を委任すると共に、災害や事故等における園長の役割と責任については、消防・防災計画や、自然災害時の事業継続計画（BCP）に明記しています。

【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
評価結果 B	

評価の理由

園長は、横浜市や都筑区、本部、厚労省のホームページ、新聞情報等あらゆるツールを通じて、法律や制度の変更、働き方改革、福祉従事職員の処遇改善等の情報を収集し、職員に伝達しています。園では経験年数の豊富な職員が多いため、職員間の情報の理解・共有は円滑に図られています。また、税理士や、社会保険労務士、弁護士等の本部が委嘱する専門家からの法令改正等の情報は、即時に本部を経由して園に伝えられています。

(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
評価結果 A	

評価の理由

園はベテラン職員が多く、職員は保育の知識やノウハウが豊富なため、個々では安定した保育が行われる反面、職員がそれぞれの考えで保育を行う統一性・協調性の欠如した状態が続いていました。「園長は、保育士の専門性における人間性を構築し、共通目的を明確に相互理解ができ同僚性が芽生えている状態」を目指し、園長着任後、職員が相互に理解し合いながら密に連携する「同僚性」の構築に取組み、その結果、体制の指揮命令系統も確立してきており、職員の意思疎通が図られるようになってきています。

【13】	Ⅱ-1- (2) -②	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
評価結果 A		

評価の理由

本部では、各園の事業運営に関して次の3点を問うています。1点目は「自園の良い点と課題点（改善点）」、2点目は「保育のテーマ（今年度の抱負）」、3点目は先に【4】で記載した「1年後、3年後の未来計画」です。園では、業務改善や園運営・保育の質を高める組織的な環境の下、園長が率先して職員の合意形成を図りながら、業務改善や組織作りに取組んでいます。今年度の自園の良い点と課題点の主な内容では、良い点は、保育に関して「応答的な関わり方の丁寧な積み重ねにより、自己表出ができています」こと、「たのしいね・ふしぎだね」の体験を通しての好奇心の芽生えが育っている」を取組の成果として挙げています。職員に関しては、「子どもを真ん中に語り合うことで、職員が互いに高め合い、支え合う関係性が深まり、協調性が生まれてきた」と評価しています。課題（改善点）としては、「保育者の“傾聴”の力を高め、共に子育てをしていく関係性の構築」や、「ひとりひとりの“子どもの姿”を捉え語り合うことで“子ども理解”を深め、保護者との子どもに関する情報共有、共通認識、共通理解を通して、より“子育てって楽しい！”と思えるような園運営を進めていく」ことを掲げて取組んでいます。第三者評価での自己評価では、評価項目の空欄はほとんど見られず、調査での職員ヒアリングでは悩みながらも学習して評価・判断をしたことが分かり、運営に関する職員の意識化が図られていると認められました。園長は、経営改善や業務の実効性を高めるため、副主任・リーダーと日常的にミーティングの機会を設け、保育の質の向上や働きやすい職場作りに向けて、意欲的に取組みを進めています。

Ⅱ-2 福祉人材の確保・育成

(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
評価結果 B		

評価の理由

職員の確保に向けた取組は、法人・本部が行っています。特に本部では、ホームページに、「採用サイト」を設置して、会長メッセージや理念・基本方針、人材育成、データで見るピノキオ幼児舎等、ビジュアル的に就職情報提供を行っています。また、複数の求人サイトに求人情報を掲載する等、積極的なPR活動を行っています。さらに、本部で会社説明会、園見学、合同就職セミナー参加、合同イベント実施等、多彩な求人活動を行っています。また、育児後の保育士の職場復帰を促しており、園でも育児後に復帰した職員が複数勤務しています。こうした取組により、目標とする職種・人数の確保が園において図られています。なお、現在、実習生の受入れ実績がまだありません。実習生の受入れは後継者育成に貢献すると共に、人材確保の機会ともなります。今後は、実習生の受入れにも力を入れて行くことが期待されます。

【15】	Ⅱ-2-(1)-② 総合的な人事管理が行われている
評価結果 A	

評価の理由

期待する職員像については、給与規程の中に、「キャリアアップ基準」が位置付けられ、職位ごとに求められる職責・能力・職務内容・必要資格等のスキル項目が明記されています。また、給与規程の中に人事評価が位置付けられ、正職員・契約社員については、自己評価・一次評価・二次評価が行われることが明示されています。また「人事評価シート」が整備され、人事考課と連動する仕組みが構築されています。人事評価面接では、面談資料として「職員アンケート」が活用されています。同アンケートでは、保育士になった理由や、保育士のあるべき姿、理想の保育士像、仕事上で日々続けていること、1年間守りたい約束事、今年度の取組、来年度の目標・抱負、来年度の希望クラス等、8つの質問項目が設定され、職員面談の活性化・有効化が図られると共に、人事考課の参考に活用されています。

(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
評価結果 A	

評価の理由

園長は、共通目的を持った相互理解ができる「同僚性」の構築と、園長→副主任→リーダーの指揮命令系統の構築や協調関係の醸成を図ってきたことにより、チームとしての共同体を作り、報告・連絡・相談の活性化等の縦・横の連携が図られる風通しの良い組織になっています。職員の面接や相談は園長が随時行い、年1回法人の人事担当が希望者に面談をする機会を設けています。また、職員アンケートから職員の意向・要望を聴取し、時間短縮勤務や育児休暇希望等に沿った働き方に配慮しています。ワーク・ライフ・バランスを尊重し、個々のライフスタイルに合わせ、ベテランのフリー職員を複数名配置することにより、職員が働きやすいシフト管理が行われています。さらに、業務のシステム化を行い、職員の事務作業の軽減化を図っています。福利厚生では、退職金制度や家賃補助制度、夏休み等、比較的充実を図っています。

(3) 職員の質の向上に向けた体制が確立されている

【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
評価結果 A	

評価の理由

期待する人間像は、キャリアアップ基準表に明示されると共に、キャリアアップ基準表のスキルアップ項目（取得目標研修）や、人事評価シート、職員アンケートを用いて職員の資質向上に向けた目標管理が行われています。また、新採用職員や中途採用職員には、保育経験豊富な職員が付くチューター制度を導入して育成を図っています。さらに、本部の特徴として、ピノキオ幼児舎から毎月スーパーバイザーが来園して、その都度、テーマを決めて職員の保育観察やアドバイスを行っています。

【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
評価結果 A		

評価の理由

人材の確保・定着と、保育の質の向上に向けて、本部では、研修とマニュアル、自己評価、チューター制度を体系化した「保育者育成プログラム」を導入しています。本部研修では、新人研修、マナー研修、2年目研修の他、階層別研修を行っています。園では、保育理念や保育目標、食育運営の理解、大切にしたい子ども像・保育者像等の保育の基本姿勢や方針の研修や、嘔吐処理等の保育手順書（マニュアル）の理解を図る研修、虐待防止や子どもの人権尊重についてチェックリスト等を活用した研修を行っています。外部研修では、主に市や区が行うスキルアップ研修や専門職員研修等を活用しており、本部研修・園内研修・外部研修と、体系的・効果的・戦略的な研修の受講が図られていると認められます。

【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
評価結果 A		

評価の理由

職員の毎年の研修の受講状況が管理されると共に職場内で研修に参加できる体制を作ることにより、キャリアアップ研修をはじめ、各種研修への参加の機会が確保されています。園では、非常勤職員にも経験豊富な職員が多く、常勤職員と同等の貴重な人材となっており、非常勤職員も極力研修が受けられるようシフトを考慮しています。また、オンライン研修や動画研修を活用することにより、常勤職員のみならず、非常勤職員の受講促進が図られています。新採用職員や中途採用職員には、ベテラン職員とシフトを組むことによるチューター制度によるOJTや、業務マニュアル等の活用等により、保育の質の確保・向上に努めています。さらに、本部から毎月スーパーバイザーが来園して、都度、テーマを決めて職員の保育観察やアドバイスを受けています。

(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

【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
評価結果 C		

評価の理由

実習生の受入れについては、保育の全体的な計画の「地域の実態とそれに対応した事業・行事」の中に、「実習生・職業体験などの受入れ」を記載しています。また、横浜市の社会体験学習の打診にも応募しています。実習生の受入れ要望があった場合は、園長が対応することとしています。一方、実習生の受入マニュアルは未整備であり、これまで実習生の受入れ実績はありません。実習生の受入れは後継者育成への貢献に加えて、職員採用につながる機会と捉え、実習生の受入れ希望があった場合は受入れたいと考えています。今後は、さらに、ホームページによる公募や、保育士養成校への働きかけ等、具体的・積極的な活動を行い、運営面での事業計画に実習生の受入れ方針の明記や、実習生受入れマニュアルを整備し、園内の体制を整え、実習生の受入れを図っていかれることが望まれます。

Ⅱ-3 運営の透明性の確保

(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
評価結果 B	

評価の理由

本部のホームページでは、私たちのおもい、全園一覧、保育の特徴、会社概要、採用情報、保護者様の声、お知らせ等が、分かりやすく、且つビジュアルに掲載されています。公開している情報量は、運営主体が株式会社としては比較的充実していると認められます。一方、運営主体が会社であり、社会福祉法人ほどの情報公開は求められていないことから、事業活動計算書や組織体制、事業計画や事業報告等、会社の運営に関する情報の提供量が少ないため、会社の内容が分かりにくくなっています。苦情・相談体制については、重要事項説明書に掲載すると共に園内掲示を行っています。併せて利用者アンケート調査結果も園内に掲示しています。園見学者等地域対応としては、パンフレットや園のしおり等を用いて随時丁寧に対応すると共に、区等を通じて地域に存在意義や役割を明確にしています。今後、本部や園の事業計画や事業報告、第三者評価結果等、運営面での情報をホームページ等に掲載されると尚良いでしょう。

【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
評価結果 B	

評価の理由

会計は法人の執行権限とされているため、園で行うものは毎月の小口会計のみです。小口会計で主に購入しているものは、食材が8割、2割が教材等です。小口会計は毎月、法人の指導やチェックを受けて適正な執行が図られています。経理や施設管理は主に法人が行っているため、経営面での内部監査はありませんが、保育面では毎月、本部のスーパーバイザーの訪問による指導やアドバイスを受けています。

Ⅱ-4 地域との交流、地域貢献

(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
評価結果 B	

評価の理由

子どもたちと地域との交流については、事業計画及び保育の全体的な計画に位置付けられ、取組が行われています。日常の保育では、外出を多く取り入れ、散歩やバギー車で種々の公園に出かけ、四季の自然に触れ合うと共に、地域の子どもたちや住民との交流を図っています。区民祭りや区役所等開催の祭りや幼児向けのイベントにも参加しています。自治会とも交流があり、クリスマスやハロウィン等での協力や、子どもの発表会での交流があります。また、近隣の幼稚園や保育園との子どもたちとの交流が行われています。消防署や郵便局、駅等が近く、子どもたちが見学に行く機会もあります。園では、地域の情報が掲載されたパンフレットやポスターを園内に掲示して、保護者に情報提供を行っています。園を中心とした地域交流は積極的に行われていますが、外から園への交流が希薄のように思われます。今後は、実習生や体験学習、ボランティアの受入れ等、園の外からの地域交流を一層活性化されることが期待されます。

【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
評価結果 B	

評価の理由

ボランティアの受入れについては、保育の全体的な計画の中に、実習生・職業体験の受入れや地域の幼・保・小との交流等を記載すると共に、運営に係わる事業計画に自治会等地域との連携を位置付けています。ボランティア活動は、クリスマスのサンタ訪問やハロウィンでの子どもへのお菓子配り等に、園舎のマンション自治会の協力を得ています。一方、ボランティアの受入れマニュアルは整備されていません。また、ボランティアの受入れも現在は自治会のみです。今後は、ボランティア受入れマニュアルを整備し、園の受入れ体制を整え、区の協力も仰ぎながら近隣の小・中・高校や大学等にPRして、青少年の社会体験活動に貢献すると共に、園の地域での存在意義を発信されることを期待します。

（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
評価結果 B	

評価の理由

子どもの支援や保護者の状況に対応できる保健所、地域療育センター、児童相談所、医療機関を始め、区や市の担当課、区内の子どもの支援機関・施設等のリストを整備し、常に連携が図れる体制が構築されています。また、要保護児童対策地域協議会や虐待防止ネットワークに参加すると共に、被虐待児の早期発見や保護については、児童相談所や区、保健所、医療機関と連携できる体制が図られています。

（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 地域の福祉ニーズ等を把握するための取組が行われている
評価結果 B	

評価の理由

地域の福祉ニーズを把握するための独自のツールとしては、随時受け入れている見学や育児相談があります。また、離乳食の進め方や子どもの発達に関する相談、絵本の力、伝承遊びの魅力、五感を通じた遊びを楽しむ子育て等、育児の魅力や育児方法を伝える、園の専門性を生かした育児相談を区と連携して行う中で、地域のニーズを把握しています。園では今年度の運営の事業計画に、「地域の保護者から子育ての相談が来るような開かれた園を目指し保護者と連携を図る」としていますので、地域の団体や企業大学、行政等が主催する保育関係のフェスタ等へのブース参加等、今後は、さらに多面的な地域ニーズの把握ツールの開発を図られるよう期待します。

【27】	Ⅱ-4-（3）-② 地域の福祉ニーズ等にもとづく公益的な事業・活動が行われている
評価結果 B	

評価の理由

園では、今年度の事業計画に、「在園児保護者のみならず地域子育て支援拠点としての役割を担う」と明記し、横浜市の子育て支援事業計画の下、離乳食の進め方や子どもの発達に関する相談、絵本の力、伝承遊びの魅力、五感を通じた遊びを楽しむ子育て等、育児の魅力や育児方法を伝える、園の専門性を生かした育児相談を都筑区と連携して行っています。また、園見学時等を捉えて園での育児相談を随時、丁寧に行っています。地域の防災対策は、マンションの自治会と連携して総合防災訓練を行う等、有事の際の相互の協力体制は確保されています。なお、現在は受け身の事業展開ですので、園としては、今後、具体的に事業計画に公益的な活動を明記して、さらに取組を進めていくことを考えており、今後の新たな事業展開が期待されます。

共通評価Ⅲ 適切な福祉サービスの実施

Ⅲー１ 利用者本位の福祉サービス

（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持つための取組を行っている
評価結果 A	

評価の理由

基本理念と共に、「ひとりひとりの子どもを、愛情をもって見つめ、子どもの気持ちに寄り添うことにより、意欲と思いをもち、好奇心溢れる元気な子どもを育てること」を法人・本部・園のモットーとし、職員が共通の理解の下、子どもの養育・支援に取組んでいます。保育の全体的な計画に、社会的責任として「人権に配慮する。子どもの人格を尊重し保育を行う」、人権尊重として「子どもの人権を守るために法的、制度的に裏付けられた事柄を認識し理解する」を明記し、子どもを尊重した保育に取組んでいます。また、本部研修、園内研修で子どもの人権擁護や虐待の防止に係わる研修を継続的に実施しています。虐待防止研修では、「よりよい保育のためのチェックリスト」や、「子どもの人権を尊重するチェックリスト」を活用することにより、子どもの関わり方の振り返りを行っています。人権に関する子どもの理解促進については、ケンカ等の際に相手の尊重等について分かりやすく伝えています。性差については、着替えのための別々のコーナーを設置する等取組を行っています。外国籍の子どもについては、クラス懇談会で、保護者に子どもの人権やその国の文化等についても説明しています。

【29】	Ⅲ-1-（１）-②	子どものプライバシー保護に配慮した保育が行われている
評価結果 A		

評価の理由

個人情報保護に関しては、全体的な計画に「個人情報保護」が位置付けられると共に、個人情報規程が整備され、個人情報保護・情報公開マニュアルに、個人情報の取り扱いが具体的に記載されています。入職時や入園時に個人情報の取り扱いについて職員・保護者に説明を行い、職員から誓約書、保護者から個人情報保護に関する承諾書や個人情報使用同意書を徴取しています。また、保育手順書にオムツ交換や水遊び等の手順と共にプライバシーの保護についても記載されています。おむつ替えや着替え、身体測定等の際にはロールカーテンやパーテーションを活用し、子どもの羞恥心、自尊心に十分配慮し、適切な保育が行われています。また、動画やブログ使用時は顔・名前が特定できないよう配慮を行い、保護者には行事等での写真・動画の適切な取り扱いについて、園だよりや、その都度、周知しています。子どもの生活スペースは間仕切り等で簡単に区分できるようにされており、子どもが一人になりたい時に、ゆっくりと一人で過ごすことができるように配慮されています。

（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
評価結果 A		

評価の理由

ピノキオ幼児舎について、本部のホームページに分かり易くかつビジュアルに掲載されています。また、本部や園のホームページには、系列園の特徴や、食育等アピールポイントが記載され、問い合わせや、園見学の予約ができる等の利便性も図っています。園のパンフレットは、都筑区の区役所に配架しています。園見学には随時対応しており、保育の内容や特色について丁寧に説明すると共に、質疑応答の時間を設けて利用希望者の理解とニーズの把握に努めています。

【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
評価結果 A		

評価の理由

保育の開始に当たっては、入園説明会を開催して、園のパンフレット、入園のしおり、重要事項説明書、写真等を用いて、保育内容を分かりやすく説明し、質問にも丁寧に答えた上で、重要事項説明内容の同意を得て、書面に残しています。また、クラスごとの説明会も行い、各クラスの保育内容やお知らせ等の保育情報の提供と共に、保育者と保護者の意見交換を行っています。保育内容の変更については、年度途中に変更した事例はありませんが、変更する場合の情報提供は、園だよりや専用サイト配信、あるいは文書等多様なツールを利用して、保護者に即時に伝える体制が整っています。また、重要な変更事項は、承諾書を徴しています。外国籍等説明に配慮が必要な保護者から入園希望がある際は、英語の堪能な職員が対応しています。

【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
評価結果 B	

評価の理由

2歳児終了後の連携園に転園する際は、都筑区役所を介して転園先の連携園に文書で引継ぎを行っています。幼稚園への転園の場合や横浜市認定保育園以外の園への転園の場合は、園長が窓口となって問い合わせ等に対応すると共に、保護者の同意があれば転園先への必要な情報の提供を行うこととしています。転園や卒園等で園の利用終了後も、園長が相談窓口となる旨を保護者に伝え、随時保護者の相談に応じていますが、特に文書で相談窓口等を保護者に明示することまではしていません。

(3) 利用者満足の向上に努めている

【33】	Ⅲ-1- (3) -① 利用者満足の向上を目的とする仕組みを整備し、取組を行っている
評価結果 A	

評価の理由

日々の保育の中で、子どもを受容し、主体的な行動を促し、応答的な対応を心がけています。保護者については、定期的に利用者アンケート調査を実施し、本部が回収して集計・分析結果が園に送られ、職員会議で振り返りを行った後、アンケート結果を玄関に掲示しています。また、年度初めと年度末に開催される保護者会に園長とクラス担任が出席し、園からの情報伝達や、保護者の意向や要望を聴取しています。さらに、保育説明会や年度の前期・後期に行われる保護者面談、各種行事等の機会を捉えて保護者のニーズ把握に努めています。利用者（保護者）アンケートの「園の総合評価」項目では、概ね満足を含めて、満足が100%と高い評価を得ています。

(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
評価結果 B	

評価の理由

園の重要事項説明書や園内掲示で、施設内の苦情受付担当者（園長）、同責任者（法人理事長）を始め、第三者委員を明示しています。第三者委員は、他法人保育園の経営者2名に依頼しています。また、苦情対応マニュアルを整備し、苦情があった場合は、第三者委員に報告し、対応結果を公表する等、苦情相談体制が構築されています。また、保護者との関係作りに取組んでおり、相談・要望等に速やかな対応に努めていることから、苦情として第三者委員まで上がる案件がないため、近年は公表に至るものはありません。なお、苦情相談体制について、外部の苦情相談窓口として都筑区の担当課や、かながわ福祉サービス適正化委員会を重要事項説明書に記載し、利用開始時に教示されると尚良いでしょう。

【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
評価結果 A	

評価の理由

施設と保護者との連携については、園のパンフレットに「お母さまお父さまとともに進みます」と掲げ、職員は、保護者とのコミュニケーション作り・関係作りに意を用いて、保護者が相談しやすい雰囲気の醸成に努めると共に、保護者への声かけや、相談に日頃から対応しています。保護者からの相談については、連絡帳、面談、アンケート調査、意見箱の設置等複数の方法があることを、利用開始時の説明会等で周知しています。保護者からの相談の際は、プライバシーが守られるように空いている保育室（主に0歳児初期に使用する小部屋）を用意し、保護者が相談等をしやすい環境の整備を図っています。なお、要望・苦情について、面接、電話、文書等の方法により受付けている旨を、重要事項説明書に明記しています。

【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
評価結果 A	

評価の理由

毎日の送迎時や連絡帳を活用して、保護者とのコミュニケーションを図り、子どもの育成状況について情報共有を行うことにより、相談や意見を述べやすい関係作りに努めています。保護者からの相談は、クラス内で共有すると共に、管理者に報告の上で対応方法を確認して、できるだけ速やかに保護者に回答する手順が定まっています。即時対応が難しい相談等については、その旨を保護者に伝えた上で、職員会議で検討する等、対応に努めています。利用者（保護者）アンケートでは、「相談事への対応について」の満足度は、概ね満足を含めて満足が、100%と高い数値を示し、コメントにも「困りごとや相談もとても親身に話を聞いてアドバイスもくれて、良く見ていてくれることが本当に伺える」等の相談姿勢を評価する意見が複数寄せられていました。

(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

【37】	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
評価結果 A	

評価の理由

緊急事故対応マニュアル、安全対策・危機管理マニュアル、午睡 SIDS マニュアル、水遊びマニュアル、不審者侵入への対応マニュアル等を整備し、事故・事件発生時の対応を明確にしています。また、保育安全計画を策定し、安全指導や、訓練・研修、マニュアルの策定・見直しを明記すると共に、日常及び定期的自主点検票を活用して事故防止に努め、安全サイクル（年間の取組）に沿った園内の安全管理を行っています。ヒヤリハットはミーティングで共有し、その月の事例をまとめて掲出して、周知・徹底を図っています。また、ヒヤリハット記録や事故報告書、軽微事故（行政報告に至らない事故）報告書は、毎月の全体ミーティングで分析・検討し、改善を図っています。他園等での子どもや保育関連の事故はその都度職員に周知されています。また、嘔吐処理や食物アレルギー、水遊び、呼吸確認等、事故の予防方法等が記載された保育手順書を職員が携行すると共に、毎年園内研修で保育手順書の読み合わせを行っています。

【38】	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
評価結果 B	

評価の理由

国の感染症ガイドラインに沿って、感染症予防・対策マニュアル、感染症対応マニュアル、衛生マニュアルを整備し、毎日の清掃や、感染症の性質に応じた適切な清掃・消毒を行うことにより、感染症の発生防止や蔓延防止に努めています。また、地域の感染症の流行状況を把握し、嘱託医と連携して、感染症の予防や発生時の対応を全体ミーティング（毎月）や朝礼等で職員に周知しています。感染情報は、速やかに職員が情報を共有すると共に、玄関の掲示やアプリにより保護者に即時に伝達しています。また、毎年感染症に関する園内研修や保育手順書の確認を行うと共に、市や県の行う感染症関係の研修にも積極的に職員を参加させています。なお、新型感染症に係る事業継続計画（BCP）は未策定ですが、休園判断や事業再開判断は、保育所と連携して行うこととしています。

【39】	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
評価結果 A	

評価の理由

園内に園長、副主任、担当 2 名による防災委員会を設置し、年間避難訓練計画を策定して、当該計画に沿って、自主消防組織を整備し、毎月、消火、避難訓練を行っています。避難訓練では地震を想定した避難訓練も行っています。非常時の備蓄品については、園児・職員の 3 日分を確保し、担当者 2 名が管理しています。また、自然災害に係る事業継続計画（BCP）を策定し、大災害発生時の対応や事業の継続判断を明確化すると共に、緊急時連絡先・協力先・利用者関連・非常時職員参集リスト等の必要な情報を集約しています。さらに、初動チェックリスト（発生直後・発生～数時間・発生当日・翌日～3 日後）を備え、発生から 3 日間の対応を明示しています。なお、BCP は、適時見直しを図られており、見直しの記録も残されています。また、災害時には自治会と連携した取組みを図ることとし、自治会との合意形成が図られています。

Ⅲ-2 福祉サービスの質の確保

(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
評価結果 A	

評価の理由

保育については、保育の姿勢を明示した保育理念・保育方針・保育目標、保育所保育指針に沿って策定された、全体的な計画、年間指導計画、月間指導計画、週間指導計画に、それぞれの保育のねらいと実施内容が明示され、保育が行われています。また、職員は支援内容が保育理念等に沿って行われているか、日々、職員相互で確認しながら保育の提供に努めています。保育現場や社会人として求められるマナーや保護者対応、子どもの接し方、コミュニケーション作り等、例やポイントを用いてわかりやすく解説した接遇マニュアルや、保育手順書、保育の安全管理、児童虐待防止等、保育の各場面を想定した各種マニュアルが用意され、職員の取組をサポートしています。さらに毎月保育に関するテーマを決めた OJT が本部のスーパーバイザーにより行われる等、専門的なサポート体制が講じられています。なお、保育の実施方法については、各種計画やマニュアルに沿って行われますが、個々の子どもの状況や保護者の意向、家庭環境に応じて、柔軟かつ適切な対応が職員のミーティングや OJT を通じてなされており、保育の実践が画一的なものになってはいません。

【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
評価結果 A	

評価の理由

保育に係る各種指導計画は、期間終了の都度、クラス会議や全体ミーティングで反省、見直しが行われ、改善策が次の計画に反映されています。見直された指導計画は、端末のネットワークシステムを通じて全職員に周知されています。また、異年齢児交流時等に他クラスの職員がクラスに入り多面的に子どもを見ることによって、保育の実践方法が画一的なものになることがないよう取り組んでいます。利用者アンケート調査結果や個別の提案・要望についても、保育への反映を図っています。また、保育に係る業務マニュアルについては、実施上不都合な点の確認や見直しが定期的に行われており、記録により確認することができます。

(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
評価結果 A	

評価の理由

指導計画の作成責任者は園長とし、子どものアセスメントについては、毎月ミーティングを行い、0・1・2 歳児の成育状況を踏まえ、PDCA サイクルによる評価・見直しを経て、次の保育内容の策定につなげています。個別的に配慮を要する子どもは、現在は在園していませんが、在園する場合は、必要に応じて地域療育センター等外部の専門機関のアドバイスを得て個別支援計画を策定し、定期的にケース会議を開催して計画の見直しを図っています。

【43】	Ⅲ-2-(2)-② 定期的に指導計画の評価・見直しを行っている
評価結果 A	

評価の理由

各指導計画はクラスの職員で評価し、見直しを行った上で園長・副主任とのミーティングを経て承認され、実践が行われています。全体的な計画は、前年の実施状況や課題、職員の検討会議の意見や利用者アンケート等を踏まえて、園長等管理者が見直し、協議を行った後、原案が策定され、全体ミーティングに諮られた後に成案となります。全ての計画の策定過程に関係職員の参画が図られています。評価の課程では、日々の保育を評価し、今後の課題を記録して見直しに生かすことにより、保育の質の向上につなげています。なお、保育内容の急な変更事例はありません。見直し後の各指導計画は、端末のシステムに掲載され職員の情報共有がなされています。

(3) 福祉サービス実施の記録が適切に行われている

【44】	Ⅲ-2-(3)-① 子どもに関する保育の実施状況の記録が適切に行われ、職員間で共有化されている
評価結果 B	

評価の理由

子どもの発達記録は、0・1・2歳児ごとに整備され、毎年6月、9月、12月、3月の子どもの姿を記載しています。発達記録は年齢ごとに様式が定められており、様式に従って記載されています。また、指導計画の記録は、副主任を通して、園長が内容を再度確認しています。発達記録、指導計画等は端末のシステムに掲載され、職員間で情報共有がなされています。また、毎月のミーティングや、クラス会議の内容は記録ファイルに整理され、全職員が把握できるようになっています。

【45】	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
評価結果 A	

評価の理由

個人情報の取扱いについては、本部の「個人情報保護・情報公開マニュアル」に基づき、厳正に管理を行っています。個人情報に係る記録管理の責任者を園長とし、児童票等の記録類は、事務室内の鍵付きの書棚に保管し、園外の持ち出しを禁止しています。記録類は、保存期間を定めて、保存期間終了後は速やかに裁断して廃棄しています。個人情報保護については、就業規則に守秘義務が明記されると共に、毎年行う子どもの人権に関する研修の中で採り上げ、全職員が遵守しています。保護者に対しては、入園時の保護者会や行事の都度、保護者に個人情報の取扱の内容を説明し、個人情報使用同意書や個人情報取り扱い承諾書を徴しています。園配信の情報や、写真・動画の管理は専用のID、パスワードを用いた専用アプリで行っています。

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
評価結果 B	

評価の理由

全体的な計画は、法人の保育理念・保育方針の下、園の保育目標を掲げ、保育所保育指針の保育のねらいと内容に沿って、0歳児から2歳児までの子どもの保育目標、養護と教育の保育のねらいを記載し、同指針第3章の健康及び安全に位置付けられた健康支援、食育等の各事項に対する取組計画を明らかにしています。0歳から2歳までの保育の目標・ねらいは、それぞれの成長発達を捉えて、年ごとに振り返りながら、年間を通して子どもたちの成長の見通しを立てて策定しています。さらに、保育所保育指針に位置付けられた保護者や地域への子育て支援や、職員の資質向上の他、留意事項の地域との交流等の各計画を明示しています。

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
評価結果 A	

評価の理由

園は、マンションの二区画を、間仕切りを撤去して使用しており、子どもたちの動線を全ての職員が把握できるように工夫されています。0歳児の部屋は、保育者との愛着関係を育むための4畳程度の小部屋と、窓に面してランチルームを有する1歳児・2歳児の保育室とつながる保育室が用意されています。また、各クラスの交流がしやすい造りになっています。子どもたちが寛いで落ち着いて過ごせるスペースは、間仕切りで簡易に設定できると共に、0歳児の小部屋を活用しています。保育室に面して窓とバルコニーが設けられていますので、採光・通風は問題ありません。感染症予防・対策マニュアルや、安全点検チェックリストを基に、室内の環境は常に適切な状態が保たれると共に、安全な環境が整えられています。用具・玩具は、こまめに消毒をし、各部屋、手洗い場、トイレ等も安全、且つ衛生的で利用しやすい環境となっています。

【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
評価結果 A		

評価の理由

園の特長として、「のびやか保育」をテーマに、子どもたちが伸びやかに育つ環境作りを行っています。園では、子どもたちが遊びや生活の中から好奇心を育み、子どもたちの五感を使って発達を促すことを主眼に、応答的な関わりを大切にしています。五感の発達を促すためには、身体能力作りが重要であるとしてリズム遊びを毎日採り入れると共に、制作活動や、複数ある近隣の公園に出掛けて自然と触れ合う機会を多く持っています。保育者は、一人ひとりの発達過程や家庭環境を理解し、子どもの思いや願いを受け止め、子どもを主体とした保育に努めることにより、子どもたちが、自己肯定感を基に、自発的、意欲的に自己を十分発揮できる、子どもの主体的な活動を大切にした保育が行われています。園長や保育者のヒアリングからも、0・1・2歳児の発達は目覚ましいとの評価を聞くことができました。

【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
評価結果 A		

評価の理由

保育士との信頼関係の醸成を図り、信頼関係を基盤として、応答的な触れ合いや分かりやすい声かけを行いながら、生活習慣を身に付けられるよう子どもへの働きかけを行っています。働きかけに当たっては、子どもの育成に個人差があるため、ゆったりと時間をかけて育てていくことを大切にして、保育士のさりげない援助の中で快適感、達成感を得て、基本的な生活習慣が自然に身に付いていくように支援をしています。子どもの発達過程に応じて、適度な運動と休息を取ることができるよう、日々の生活では、午前中にしっかり体を動かす→食事→睡眠のパターンを確立しています。また、食事、排泄、衣類の脱着等において、身の周りを清潔にすることにより、子どもが気持ち良い感覚を実感する経験を繰り返すことで、子どもの自発的・意欲的な行動を促しています。生活習慣の環境作りには家庭での生活との協調が不可欠なため、子どもの発達について情報共有しながら、家庭と連携した保育を行っています。利用者（保護者）アンケートの「基本的な生活習慣の取組みについて」の満足度は概ね満足を含めて満足が100%と評価を得ています。

【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
評価結果 A		

評価の理由

園は、子どもたちの主体性を大切にし、自己肯定感を育む保育に取り組んでいます。園では、子どもの年齢、発達段階に応じて、子どもの主体性を可能な限り尊重し、自己肯定感の高まりと健やかな成長につなげることができる保育を行っています。遊びや生活の中で子どもの好奇心を育み、子どもが目で見えて実践につなげられるよう、例えば絵本から交通ルールを学ぶ、電車や消防自動車を見学する、自然豊かな公園で生き物を観察して蝶を育てる、自然素材で制作活動をする等、子どもが主体的、自主的に活動できる環境を備えています。

【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
評価結果 A		

評価の理由

0歳児は、6名を保育者が常時2人で看ると共に1名のフリーの職員が付く保育体制を整えています。入園から数か月は緩やかな担当制を採ると共に、小部屋で保育者が愛着関係の醸成を図っています。保育者との信頼関係が構築された後に、大きな部屋に移り、活動的な保育が行われます。年度後半には月齢に応じて、1歳児と交流が図られることにより、お兄さん、お姉さんを真似て活動的に過ごしています。保育者は、一人ひとりの子どもの気持ちを受容し、子どもの欲求を適切に満たしながら、応答的な触れ合いや言葉かけを行い、子どもの心身の安定を図っています。食事・睡眠・遊びの場所を分離し、清潔で安全な環境を整え、子どもの生活のリズムや発達過程、保育時間に合わせて、生理的欲求を満たしています。0歳児は特に家庭と連携した養育が重要な時期ですので、送迎時や連絡帳での情報交換、個人面談等を通して信頼感を築き、家庭の養育力の向上を支援して、家庭と園との均質な保育に努めています。保育者からは、0歳児の保育環境作りについて、「子どもの記録の担当は決めるが、保育については、子どもが保育者を選び、子どもが安定するまでその保育者が主に関わるようにし、その後は大きな部屋でいろいろな保育者が関わり社会性を育むような保育をしている」との話を聞くことができました。利用者（保護者）アンケートでは、0歳児の保護者からは、「愛情たっぷりに保育して頂いていると感じています」とのコメントが寄せられました。

【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
評価結果 A		

評価の理由

3歳未満児は、「幼児期の終わりまでに育って欲しい10の姿」の基礎を作る大切な時期と捉え、自我の芽生えを踏まえて、一人ひとりの主体性を尊重した保育を心がけています。保育者の安定した関わりの中で、子どもたちが好奇心や探求心を持って周囲の様々な環境に主体的に関わることで、自分でしてみようとする気持ちが育つよう働きかけを行っています。子どもの自我の育ちを受け止め、他の子どもと遊ぶ中で、保育者の仲立ちにより、他の子どもとの関わり方を少しずつ身に付けられるよう配慮した保育が行われています。また、室内外での、聞く、見る、触れるといった探索活動が十分に行えるよう、安心、安全な保育環境を整えています。送迎時や連絡帳での情報交換等を通して、子どもの発達過程や生活リズムに応じた養育を保護者と連携しながら行っています。保育者とのヒアリングでは、「1・2歳児は感受性が育つ時期なので、自分で考えて遊ぶ楽しさを感じられるよう、体力作りの基礎となるリズム感覚や、バランス感覚を育てると共に、クレヨンや絵の具、スライム、レゴ、砂場の感触等、握ったり引っ張ったりできる指先、足先を使う遊びや、考えながら遊べる道具等を保育の中に多く取り入れている」との話を聞くことができました。

【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
評価結果 非該当		

評価の理由

小規模保育事業のため非該当です。

【A9】	A-1- (2) -⑧	障害のある子どもが安心して生活ができる環境を整備し、保育の内容や方法に配慮している
評価結果 A		

評価の理由

障害児の受入れを行っており、エレベーター（マンション共有）や設備（多機能トイレ）等、受入れ環境は整っています。一方、在園児が3歳未満児なので、明らかに障害を有する子どもか否かの判断は難しい状況があります。1歳児以上で言葉が出ない子等、発達が遅れている子どもにはリズム遊びを多く取り入れ、家でもリズム遊びを保護者に行ってもらい、運動能力の向上を促しています。また、噛みつき行動のある子どもについては、保護者会やクラスの説明会で、保護者に理由がある（そういう時期はあり得る、2歳児になって皆の輪に入れば解消していく等）ことを説明し、理解を促しています。また、保護者の状況や意向を理解、受容しながら、子どもの気持ちに寄り添い、日々の保育の中で、共に成長できるよう支援しています。また、必要に応じて、医療機関や地域療育センターと相談しながら、個別支援計画に反映させて適切な支援に努めています。また、支援に配慮を要する子のいるクラス担任には、障害児保育について地域療育センターや横浜市の研修、キャリアアップ研修等の外部研修を積極的に受講させています。

【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
評価結果 A		

評価の理由

園の開園時間は、午前7時30分から平日午後6時30分、土曜日午後7時までで、延長保育時間は午後6時30分から午後7時までとしています。現在延長保育の子どもは在園していません。短時間保育の始まる8時までの30分間と、短時間保育終了後の午後4時から2時間30分は合同保育が行われています。園では、子どもたちの生活リズムを作るために1日の生活を見通したタイムテーブルが用意されています。また、散歩や制作活動、リズム遊び等の設定保育活動の他、10分でも15分でも伸び伸びと過ごせるよう室内遊びの時間を設けて、体調に合わせてゆっくりとできるように配慮がなされています。給食後、午後2時半まで午睡の時間を設けて休息を取っています。午前・午後におやつの時間として、それぞれ離乳食やミルク、手作りのおやつを提供しています。午後の延長時間はゆっくりとできるスペースや、横になれるスペースが用意され、ゆったりと楽しく過ごせるように配慮しています。お迎え時には、連絡帳や引継ぎ簿を用いてクラス外の子どもたちの状況を共有し、子どもの一日の様子を丁寧に保護者に伝えています。

【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
評価結果 非該当		

評価の理由

小規模保育事業のため非該当です。

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
評価結果 A		

評価の理由

年間の保健計画を定めて子どもの健康管理を行うと共に、保健指導の年間計画表に沿って、手洗いや歯磨きうがいを励行しています。歯磨きは、0歳児後半から保育者が行い、手洗い、うがいは1歳児から自分で行えるよう指導しています。園では、業務日誌と健康日誌を統一した日誌を活用して、日々の園児の健康状態を把握しています。感染症予防のため、掃除と消毒は、早番・当番・遅番により1日に3回行っています。子どもの体調変化やケガ等については、電話やアプリで保護者に個別に連絡を取って通院等適切な対応を図り、その後の経過を把握することにより、子ども一人ひとりの健康管理を行っています。また、隔月の保健だよりや掲示板を活用して、子どもの健康に関する方針や、健康教育等の情報を保護者に伝えています。乳幼児突然死症候群（SIDS）に関しては、午睡 SIDS マニュアルに沿って睡眠チェック（0歳は5分毎、1・2歳は10分毎）を行うと共に、毎年、嘔吐処理や保育手順書等子どもの健康や安全に関わる研修を行っています。さらに、年度初めの保護者会で、入園のしおり等を用いて保健と健康管理方針を保護者に伝えると共に、子どもの仰向け寝の習慣が付くよう協力を依頼しています。

【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
評価結果 B		

評価の理由

身体測定を毎月行い、健康診断は年2回、歯科健診は年2回、それぞれ嘱託医が来園して実施しています。嘱託医は小児科・内科医が隣接の駅ビルに、歯科医が同じマンションの隣に各々開業しており、即時の連携が図られ、小児科・内科の嘱託医は、近隣の昭和医大の関係者であるため、緊急時対応等、心強い医療の関係性が構築されています。健康診断の結果は、子どもたちの育成記録に記載し、端末のシステム内に入力することにより、職員間の共有を図ると共に、年間保健計画に反映しています。健康診断の結果はその日の内に保護者に丁寧かつ適切に伝え、必要に応じて子どもの健康相談にも応じています。

【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
評価結果 A		

評価の理由

「保育所におけるアレルギー対応ガイドライン」に基づく、「アレルギー対応マニュアル」や、保育手順書（食物アレルギー対応項目掲載）に沿って、食物アレルギー症状の把握、食事提供の仕方、席の配置・動線等に配慮し、子どものアレルギーの状況に応じた適切で安全な対応に努めています。入園説明会に、栄養士が同席して食物アレルギー対応について説明し、保護者と対応を相談しています。園では、卵アレルギーの子どもが在園していますので、食物アレルギー児については、卵の除去食を提供しています。食事の席を固定して、色で識別できるテーブルやトレイ、食器を用意して、調理室内、栄養士と保育士で除去食を確認した上で、保育士が子どもと1対1で提供しています。また、安全のため0歳児は全員卵を除去しています。手づくりおやつでも卵の使用を控えて、全員が同じものを食べられるように工夫しています。園では、アレルギーに関する研修や講習会に積極的に職員を参加させています。また、子どもたちにも食物アレルギーを理解してもらうための話をする等、皆で知る・考える機会を設けています。なお、アレルギーの状態に変化があった場合は、医師の所見の下で、園長、担任、栄養士が対応方針を協議し、保護者と面談を行った上で対応を決定しています。また、必要に応じて市健康管理委員会の審議を仰ぐと共に、子どものアレルギーの状況等について職員間で情報共有を図っています。

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
評価結果 A		

評価の理由

園の特筆すべき取組として、食育活動が挙げられます。食育は、「全体的な計画」に位置付け、年間食育計画を策定し、実施しています。栄養士は日常、保育に従事しており、食育活動を保育の日課として企画・実施しています。9月の「お月見会」では、栄養士を中心に職員ミーティングを行い、留意点や準備内容を確認し、食育を始めます。栄養士はお月見の絵本や十五夜の意味等を話し、職員と一緒に十五夜の歌を歌い、「お月見団子（いももち）」クッキングを行っています。皆で作ったお月見団子はおやつの時間に食し、玄関に「お月見団子」を飾る等、食育活動を実施しています。また、食育を保育の日課として遊びの中にも取り入れ、保育と食育が一体となった取組は、栄養士が保育に従事しているからこそその取組と評価できます。食事の場所は、ランチルームを専用に用意し、清潔で落ち着いた環境と応答的な関わりの中で、保育者が声かけしながら子どもたちが食事を楽しめるよう支援しています。利用者（保護者）アンケートでは、「季節の行事、食べ物に触れることを大切にしてくださる」、「食育が良いと思います」など食育を評価する意見が複数見られました。

【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
評価結果 A		

評価の理由

給食の献立は本部で立案しますが、自園で調理し、栄養士や調理員が手作りの食事を子どもたちに提供しています。おやつも手作りのものを提供しています。献立は和食中心で、食材は毎日、地元で調達しています。また、献立表には、三色栄養素に対応する食材が記載されると共に、エネルギーやたんぱく質、脂質、塩分の表示がなされています。また、自然の食材、自然の出汁、旬の食材等、安全と味覚の発達に留意した食材の調達・調理を行っています。誕生会や行事、毎月の食育活動では子どもの嗜好を考慮したメニュー（カレー、スイカ割の後のフルーツポンチ、アイス、ハロウィンのかぼちゃケーキ、クリスマスおやつメニュー等）を自園で企画して提供されています。特に3月のバイキングは、子どもたちが最も好きなメニューを把握して給食に取り入れています。日々の喫食状況や残食チェックは保育士や栄養士により行われています。月1回、給食会議が本部とのオンラインで開催され、園長や栄養士、調理師、クラス担任が参加し、味付けや献立、残食状況等を話し合い、献立の改善・工夫につなげています。栄養士との面談では、「行事食―食育―調理をセットで考え、保育（教育・遊び）と関連付けた食育を毎月楽しみながら企画・実施している」ことや、「保育現場に入る利点として、子どもの喫食状態を見ながら盛り付けや、硬さ等を調理に活かせる」こと等の話を聞くことができました。衛生管理は、「大量調理施設衛生管理マニュアル」や「調理室内衛生管理マニュアル」、「ノロウイルス対応・予防マニュアル」を基に食中毒等の事故のないよう万全の対応が図られています。毎日、調理した実物を玄関に置いて保護者に周知しています。利用者（保護者）アンケートの「給食の献立内容」の満足度は概ね満足を含めた満足が100%と高い評価を得ています。

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
評価結果 A		

評価の理由

基本方針に「お母さまお父さまとともに進みます」を掲げ、家庭との連携を重視した保育を行っています。保護者対応では、共に喜び合える関係性を醸成するため、傾聴の姿勢を大切にしています。日常の送迎時の保護者との会話や、子どもの1日の活動を記載した連絡帳のメモ欄を活用して情報交換を行い、保護者と連携して子どもの育ちを支える視点を持って、子どもの育ちを保護者と共有しています。登園時に保護者から聞いたことやお迎え時に保護者に伝えたこと等、保護者との情報交換の内容は、ミーティングを利用して職員間で周知し、どの職員も同じ保護者対応を行うよう取組んでいます。また、個別面談を年2回行くと共に、保護者会を年2回行っています。さらに、保育参加や保育参観を保護者に奨励しています。園では今年度、「接遇マニュアルを」策定し、保護者対応のポイントの項目を設けています。保護者対応のポイントでは、連絡帳の書き方を統一し、子どもの様子が分かるようにエピソードを記載するよう職員に促しています。また、子どもの様子を伝える時や願い事をする時の留意事項等を、例や、ポイントを明示して職員に分かりやすく伝えています。また、園だよりや食育だより、保健だよりをアプリも利用して定期的に保護者に届けることにより、子育てに対する家庭との連携を図っています。育児に関する保護者からの相談にも随時、丁寧に対応しています。さらに毎年、本部主導で利用者アンケートを実施し、保護者のニーズを法人・本部・園で共有すると共に、法人代表・園管理者等・保護者代表・第三者委員による「運営委員会」を毎年開催する等、保護者・家庭を重視する取組が組織的に行われています。

A-2-（２） 保護者等の支援

【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
評価結果 A		

評価の理由

送迎時の保護者との会話を、子どもの保育を行う上で重要な情報入手ツールと捉え、保護者とのコミュニケーション作りに園・職員は特に意識的に取り組んでいます。朝の送りは父親が多く、夕方の迎えは母親が多いこと、保護者会には夫婦の参加が多いことから、園では傾聴の姿勢を大切にして、両親の意見やニーズの把握に努めています。気軽に相談ができるよう、職員は明るく笑顔で保護者に接するよう努めるとともに、園のしおりに、「わからないことは近くの保育士に遠慮なくお尋ねください」と明記して、相談しやすい環境作りに努めています。また、４月の保護者会で、担任紹介や第三者委員の紹介を行うと共に、重要事項説明書や入園のしおり、年間行事予定を活用して、保育方針や保育内容の理解促進を図っています。同時にクラスの保育の説明を行い、６月と１０月を保護者面談月間としています。また、保護者面談の期間だけでなく、随時相談を受け付ける旨を保護者会等で伝える、日頃職員からも保護者に伝える等、保護者の都合に配慮した相談体制を整えています。連絡帳を活用した家庭との情報交換は、【A18】に記載の通り、子どもの様子を分かりやすく伝えることに留意して行っています。利用者（保護者）アンケートでも、「先生方と親との連携が取れている」、「困りごとや相談もとても親身に話を聞いてアドバイスもくれる」、「信頼して預けられる」、「下の子も入所させたい」等の意見が多く寄せられています。また、「相談ごとへの対応」や、「園の総合評価」に関する満足度が、概ね十分を含めて、それぞれ100%と高い値が示されています。

【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
評価結果 B		

評価の理由

園では「虐待の防止マニュアル」や、「虐待防止チェックリスト」を備え、定期的に虐待の内容や対応手順を職員間で確認しています。子どもの着替えの際に全身の視診を行うと共に、発育状況や家庭の生活状況、連絡帳の記載内容、出席確認が取れない場合等、変わった状況がないか注意しています。虐待や不適切な養育について子どもや家庭に兆候が見られた時は、速やかに職員間で共有して園長に報告し、虐待事例報告書に記録すると共に、保健所や児童相談所等、必要な機関と連携できる体制を整えています。現在は、虐待を疑われる子どもは在園していませんが、過去には都築区からの連絡を得て、区や児童相談所と連携しながら支援に当たったケースや、母親の情緒不安定について家族を含めて対応する等がありました。職員の面接でも子どもの虐待に関する意識は高く、発見時の対応手順等の理解が図られていました。

A－3－(1) 保育実践の振り返り（保育士等の自己評価）

【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
評価結果 A		

評価の理由

職員は、日々の保育の振り返りを常に行い、保育の質の維持・向上に努めています。保育に関する各指導計画は毎月クラス内で反省・振り返りがなされ、見直しが行われています。また、全国保育士会の「人権擁護のためのセルフチェックリスト」を活用して、毎年、保育の振り返りを行っています。さらに【15】・【17】に記載した通り、人事評価シートを活用した目標管理や人事考課制度が確立されています。人事評価シートでは、業務遂行能力、対人対応能力、姿勢態度評価を、自ら振り返る機会が設けられています。人事評価面接時には、人事評価シートの他に個々に職員アンケートが実施され、保育士になった理由や理想の保育士像等について、職員が考える機会も設けられています。面接では、職員の強い点や弱い点が、園長と職員の間で話し合われ、職員ごとの研修計画に反映されています。また、今回の第三者評価の各項目に対する評価結果に空欄はなく、適切な評価がなされており、職員のマネジメント能力、バランス感覚が育っていると認められました。

利用者(保護者)アンケート調査結果

施設名：ピノキオ幼児舎センター南園

定員	19 名
アンケート送付数（対象家庭数）	19 人
回収率	95%（18 人）

【利用者調査項目】

※上段人数、下段%で示しています

問 1	この保育園のサービス内容について	知っている	まあ知っている	あまり知らない	知らない	無回答
問 1-1	保育方針・保育目標を知っていますか	15 人	1 人	2 人	0 人	0 人
		83%	6%	11%	0%	0%
問 1-2	保育の内容について知っていますか	13 人	5 人	0 人	0 人	0 人
		72%	28%	0%	0%	0%
問 1-3	年間指導計画、行事計画について知っていますか	18 人	0 人	0 人	0 人	0 人
		100%	0%	0%	0%	0%
問 1-4	費用や園の決まり事について知っていますか	15 人	3 人	0 人	0 人	0 人
		83%	17%	0%	0%	0%

問 2	日常の保育について	十分	概ね十分	やや不十分	不十分	無回答
問 2-1	遊具や教材について	14 人	4 人	0 人	0 人	0 人
		78%	22%	0%	0%	0%
問 2-2	戸外遊びについて	16 人	2 人	0 人	0 人	0 人
		89%	11%	0%	0%	0%
問 2-3	季節や自然との触れ合いが保育の中に感じられますか	15 人	3 人	0 人	0 人	0 人
		83%	17%	0%	0%	0%
問 2-4	健康作りへの取り組みについて	15 人	3 人	0 人	0 人	0 人
		83%	17%	0%	0%	0%
問 2-5	給食の献立内容について	17 人	1 人	0 人	0 人	0 人
		94%	6%	0%	0%	0%
問 2-6	お子さんは給食を楽しんでいますか	17 人	1 人	0 人	0 人	0 人
		94%	6%	0%	0%	0%
問 2-7	基本的生活習慣の取り組みについて	17 人	1 人	0 人	0 人	0 人
		94%	6%	0%	0%	0%
問 2-8	保育中のケガ等に関する説明や対処について	12 人	6 人	0 人	0 人	0 人
		67%	33%	0%	0%	0%

問 3	保護者と園との連携・交流について	十分	概ね十分	やや不十分	不十分	無回答
問 3-1	送迎時の職員との会話や連絡帳、掲示物により 1 日のお子さんの様子がわかりますか	14 人	3 人	1 人	0 人	0 人
		78%	17%	6%	0%	0%
問 3-2	園の様子や行事に関する情報提供について	15 人	3 人	0 人	0 人	0 人
		83%	17%	0%	0%	0%
問 3-3	懇談会や個別面談等での意見交換について	16 人	2 人	0 人	0 人	0 人
		89%	11%	0%	0%	0%
問 3-4	相談ごとへの対応について	16 人	2 人	0 人	0 人	0 人
		89%	11%	0%	0%	0%

問 4	保育園の環境等について	十分	概ね十分	やや不十分	不十分	無回答
問 4-1	保育室、園庭について（清潔さ、掃除等）	14人	4 人	0 人	0 人	0 人
		78%	22%	0%	0%	0%
問 4-2	外部からの防犯対策について	15 人	2 人	1 人	0 人	0 人
		83%	11%	6%	0%	0%
問 4-3	感染症の発生状況や注意事項の情報提供について	16 人	2 人	0 人	0 人	0 人
		89%	11%	0%	0%	0%
問 4-4	緊急時の連絡体制、周知、防災訓練等について	16 人	2 人	0 人	0 人	0 人
		89%	11%	0%	0%	0%

問 5	職員の対応について	満足	概ね満足	やや不満足	不満足	無回答
問 5-1	職員はお子さんを大切にしてくれていますか	16 人	2 人	0 人	0 人	0 人
		89%	11%	0%	0%	0%
問 5-2	保護者に対する職員の対応や態度について	14 人	3 人	1 人	0 人	0 人
		78%	17%	6%	0%	0%
問 5-3	保育サービス提供方法の統一性について（どの職員も同じように保育をしてくれているか等）	16 人	2 人	0 人	0 人	0 人
		89%	11%	0%	0%	0%
問 5-4	お子さんは保育園で楽しく過ごしていますか	17 人	1 人	0 人	0 人	0 人
		94%	6%	0%	0%	0%

問 6	この園の総合満足度について	満足	概ね満足	やや不満足	不満足	無回答
この保育園を総合的に評価すると、どの程度満足していますか		12 人	1 人	0 人	0 人	0 人
		92%	8%	0%	0%	0%

事業者コメント

施設名 ピノキオ幼児舎センター南園
施設長名 涌井 美代子

《第三者評価を受審した感想・自己評価での取組の感想》

保育者全員で、評価の全ての項目を読み合わせし、内容確認しました。
達成できているかを話し合い、全員で評価できたことは保育者一人ひとりの意識がこれまで以上に高まり、大変良かったと思っています。

保育園の理念に向かって取組んでいくことの重要性を、改めて再確認できたことも良かったと思います。

今後は、より良い保育を目指し頑張っていきたいと思っています。

《評価後取組んだこととして》

1. 保護者対応の共通理解を図る
※24時間を見据えた保育の重要性を話し合い、日々の保育を振り返りました。
2. 保護者への傾聴の大切さを共有した。
※保護者の思いに寄り添う等
3. 協働について改めて再確認し、実践していく。