

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	アイン栗平保育園
経営主体(法人等)	中央出版株式会社
対象サービス	認可保育所
設立年月日	平成27年4月1日
定員（在園人数）	60名（59名）
事業所住所等	川崎市麻生区栗木台一丁目1-16 電話番号／044-988-3115
職員数	常勤職員9名 ・ 非常勤職員9名
評価実施年月日	令和6年11月28・29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 （評価方法）	期間：令和6年8月26日～6年10月30日 乳児・幼児グループにわかれ評価後、園長・主任による総合評価を行う。
利用者調査	期間：令和6年10月15日～6年10月25日 利用者（保護者）アンケートを実施

<理念>

～みらいを生き抜く力を育てる～

今の子どもたちが大人になる頃、多種多様な社会問題、環境変化を乗り越えないといけない時代です。私たちは子どもたちに、挑戦する心、諦めない心、感謝の心を持ち、元気な大人になるための環境を提供します。アイン栗平保育園は、愛情を持った「共育」を実施し、生きる力と夢を持った子どもを育てます。

<基本方針>

1. 安心と安全を第一に考えます
 2. 子どもと大人が共に学び、成長する
 3. 利用者、地域のニーズに応えます
 4. 豊かな人間性をもった子どもを育成します
- 以上の基本方針のもと、3つのコンセプト「モンテッソーリ教育」「自由保育」「共育」で保育を行います。

＜保育目標＞

1. 自分から好きな遊びを見つけ、楽しくいっぱいあそべる子ども
2. いろいろな物に興味を持ち、意欲的にチャレンジする子ども
3. 自分で考えて行動できる子ども
4. 良い人間関係を作る子ども

＜アイン栗平保育園の特徴的な取組＞

- 「自由保育」の方針のもと、一人ひとりの人格を尊重した子ども主体の生活を保障しています
- 「モンテッソーリ教育」を取り入れ、子どもが自ら育っていける環境づくりを行い、子どもの自立を目指した適切な援助を行っています
- 地域との繋がりを大切に、子どもをまんやかに園と地域が繋がることを目指し、日々の保育やイベントで地域の方との関わりを大切にしています
- 法人全体での定期的な研修をはじめ、その時々々の園状況に応じた園内研修を行い、保育の質向上に努めています

《総合評価》

【アイン栗平保育園の概要】

●アイン栗平保育園（以下、当園という。）の運営法人は、中央出版株式会社（以下、法人という。）です。法人の保育事業本部は横浜と名古屋に事務所があり、グループ園は横浜市に 6 園、川崎市に 3 園、名古屋市に 3 園、長久手市に 1 園の計 13 園を運営しています。各園は法人本部と連携し、法人の方針と園独自の特色を出しながら運営しています。

●当園は、小田急電鉄多摩線「栗平駅」南口から徒歩 8 分程度のところに位置し、県道 127 号線に沿ったバス停の前にあり、交通量は少ないですが幹線道路に沿っており、駐車場も完備された保育園です。地域は、栗平駅の開業により、急行電車が停車し新宿へも 30 分でアクセスできるため、都心のベッドタウンとして人口も多く、自然が残る豊かな地域です。駅周辺にはマンションが多く、少し離れると戸建ての住宅街が広がり、北口は商業施設も多くあり、南口は丘陵地として閑静な住宅が多く、園近くには私立桐光学園や栗木公園、栗木御嶽神社、生田緑地へも足を延ばせる等、恵まれた環境にあります。

●法人系列グループ園の特徴的な保育サービスは、モンテッソーリメソッドを取り入れて、子どもたちの「未来を生き抜く力」を育む保育を実践している点にあります。モンテッソーリ教育、自由保育、共育の 3 つの柱を基に保育を実践しています。当園独自のサービスとして、幼児を対象に保育園内で習い事としてできる英語教室を実施し、ネイティブスピーカーによるレッスンを受けることができ、習字書き方教室を実施して読み書きを学ぶ場を作り、将来に夢を持てる子どもを育てています。

《特長や今後期待される点》

1. 【自由保育とモンテッソーリ教育の日常的運用】

当園では、子どもたちの主体性を尊重して個々の育ちを大切にする自由保育と、子どもが自ら育っている環境作りを行い、子どもの自立を目指し適切な援助を行うモンテッソーリ教育を日常的に行っています。保育室には、自由保育の考えの下、コーナー分けがされており、それぞれの環境設定がされています。コーナーで主体的に考えて遊べる環境を準備し、子どもたちが自分で考え、個々の興味・関心のある遊びを見つけて取り組むことにより、自分で決める力や主体性が育まれています。モンテッソーリ教育では、教具を自己選択できる環境を整備しています。子どもが興味を持ち、自主的に「お仕事」に取り組めるよう工夫し、子ども一人ひとりが自分のリズムで、納得いくまで繰り返し行うことにより達成感・満足感・自信・集中力を高め、自己肯定感につなげています。

2. 【共育の具体的展開】

保育理念の「愛情を持った共育を実施し、生きる力と夢を持った子どもを育てます」を基に、当園では、全職員に対して、子どもと大人が共に学び、成長する『共育』という精神の共通認識を図り、子どもに最適な「育成・教育とは何か」を見つめながら保育を行っています。子どもと保育士、保護者の連携では従来からの送迎時のコミュニケーション、日々の連絡帳、その日の活動が分かる保育記録の掲示、毎月のクラスだよりや懇談会、面談、茶話会、保護者参加行事等が行われています。これに加え、子どもの成長を専門的に伝え、保護者と成長の喜びを共有できるよう「おいたち」を作成して数カ月に1度、発信しています。子どもの成長記録「おいたち」は、写真入りで、しぐさや言葉が赤ちゃんから脱皮して自立行動する子どもの成長過程を綴る感動の記録となっています。保育士は子どもの活動をリアルに表現し、それを読んだ保護者は、嬉しくも寂しい我が子の成長への心情を返信しています。保育士と保護者は愛情を持った共育を実施し、生きる力と夢を持った子どもを育てます。

3. 【子どもをまんやかに園と地域がつながる保育の推進】

当園では、地域とのつながりを大切に、子どもを真ん中に園と地域がつながることを目指し、日々の保育やイベントで地域の方との関わりを大切にしています。アイン保育園の保育理念である「みらいを生き抜く力を育てる」を具現化するための中・長期ビジョンに謳われている「まちで子育て」の具体策として行われているものです。園と地域がつながる保育としては、従来から近所の農家の畑で夏野菜の栽培や、サツマイモ等の収穫体験、子育て支援として毎週1回、園庭と保育室の開放、栗木御嶽神社のお祭りの手伝い、こども110番の受入れ等を行っています。これに加え、園を拠点に人がつながり・地域がつながる機会を作りたいとの思いから、「アイン栗平つながりマルシェ」を開催しています。マルシェの対象は、在園児、卒園児とその家族、栗平周辺の未就園児がいる家庭を対象に、子どもたちの遊びやワークショップ、地元野菜の販売、飲食販売等を行います。このマルシェで、地域の拠点となり地域とのつながりがより一層深まっています。

4. 【中・長期計画及び単年度計画の具体的な内容の展開】

中・長期的なビジョンは、法人本部で策定しており、保育所は法人の担当部署の計画での1部署とした形で組み込まれています。今年度の中・長期的なビジョンは、「保育理念 生き抜く力は未来の子ども・職員の育成に」、「地域連携、保護者連携をし、まちで子育て の環境を作り信頼を重ね、選ばれる園へ」としています。中・長期計画は、3年～5年間に実施する具体的な内容に列挙して解決改善に向けてその成果を評価できる内容が望ましいです。今年度設定された中・長期的なビジョンを具体的に実施できる形にブレイクダウンされ、3年～5年間に実施する具体的な内容に列挙して解決改善に向けてその成果を評価できる工程表ができることを期待いたします。単年度計画については、法人の中・長期計画に沿って法人の単年度計画、当園の指導計画、及び行事計画があります。法人の単年度計画は、「Gift Greeting(Giftを届けるような挨拶)、Pivot プロジェクト (学び・グループ・保護者・地域⇒NFCカード)、オープンウィンドウ 64の全スタッフ活用 (スタート地点とルーティンの確認)」としています。Gift Greeting は、名前を添えて挨拶・アイコンタクト等で実施されています。オープンウィンドウ 64は園長、主任、保育士としての資質向上目標達成シートが作成されて進められていますが、Pivot プロジェクトは、具体的な活動が確認できません。法人の単年度計画は、実施状況の評価を行える内容が不明確であり、年度を通して実施の過程を評価できるツールができることを期待します。

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	中央出版株式会社 アイン栗平保育園
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 ①～⑯	「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 ⑰～⑲	「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。

共通評価Ⅰ 福祉サービスの基本方針と組織

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

事業理念に「みらいを生き抜く力を育てる」を掲げ、アイン保育園の保育理念は、子どもたちに「挑戦する心」、「諦めない心」、「感謝の心」を持ち、「元気な大人になるための環境」を提供することとし、愛情を持った「共育」を実施し、生きる力と夢を持った子どもを育てることを目指しています。基本方針は、「安心と安全を第一に考える」、「子どもと大人が共に学び、成長する」、「利用者、地域のニーズに応

える」、「豊かな人間性を持った子どもを育成する」こととしています。職員に対しては、法人の研修(大研修、全体研修)や園の研修(園内研修)で説明を行い、園内に掲示する他、理念・方針の意味を定期的に問いかけ、考え、復唱を行い、日々の保育と連動させています。保護者には、パンフレット、ホームページを始め、園のしおり兼重要事項説明書等に記載し、園の入園説明会、懇談会でもお知らせして周知しています。

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

法人では、少子化を踏まえ「選ばれる保育園へ」という認識を持ち、毎月開催する管理者会議(園長会議、主任会議)で、保育業界の動向や、分析したデータを基に話し合いを行い、対応策を検討し、実践につなげるよう努めています。神奈川県や川崎市の待機児童も漸減化傾向にあり、その対策も中、長期計画として検討しています。また、川崎市麻生区の園長会議での情報も参考にしています。

【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 A	

評価の理由

法人が株式会社であるため、人材育成、組織体制等が整備されています。人材育成に関しては、管理者会議等で課題として常に検討を図り、グループ園全体に関わることについては、法人の会議で検討・決定し、その内容は、管理者会議等で通知し共有しています。管理者会議で伝達を受けた保育業界の動向や課題、収支や補助金についての情報等は、職員に伝えるようにしています。園内の課題については職員会議で話し合い、改善へと取組んでいます。

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

中・長期的なビジョンは、法人として策定しており、園は法人の担当部署での計画の1部署の形で組み込まれています。今年度の中・長期的なビジョンは、「保育理念 生き抜く力は未来の子ども・職員の育成に」「地域連携、保護者連携をし、まちで子育て の環境を作り信頼を重ね、選ばれる園へ」としています。課題としては、中・長期計画は、3年～5年間に実施する具体的な内容に列挙して解決改善に向けてその成果を評価できる内容でなければなりません。今年度設定された中・長期的なビジョンを具体的に実施できる形にブレイクダウンされることを期待いたします。

【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 B	

評価の理由

単年度計画は、法人の中・長期計画に沿って法人の単年度計画、当園の指導計画、及び行事計画があります。法人の単年度計画は、「Gift Greeting(Gift を届けるような挨拶)、Pivot プロジェクト（学び・グループ・保護者・地域⇒NF Cカード)、オープンウィンドウ 64 の全スタッフ活用（スタート地点とルーティンの確認）」としています。Gift Greeting は、名前を添えて挨拶・アイコンタクト等で実施されています。Pivot プロジェクトは、具体的な活動が確認できません。オープンウィンドウ 64 は園長、主任、保育士としての資質向上目標達成シートが作成されて進められています。課題として、法人の単年度計画は、実施状況の評価を行える内容が不明確であり、年度を通して実施の過程を評価できるツールの作成等を期待します。

(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

年度計画(中・長期計画を踏まえた単年度計画、年間指導計画、行事計画)は、職員の意見を反映して策定し、法人と調整、承認を得て確定しています。定期的に職員アンケートを実施し、抽出した意見も参考にしています。確定した年度計画は職員会議や大研修(年 2 回実施)で職員に周知しています。年度計画は年度末に評価を行い、次年度の計画に見直し等の対応を行っています。単年度の事業計画は法人本部で作成され、次年度の事業計画や年間テーマについては職員に周知を図り、研修計画については研修責任者から職員に伝えています。

【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 B	

評価の理由

年度行事計画は、「年度行事予定」として、年度末に保護者へ配付し、確認してもらっています。その他の年度計画については、説明時に資料を配付していますが、毎月のお便りでも具体的な内容を紹介し、周知しています。懇談会では、保護者の保育参加をお願いし、質問にも丁寧に答えています。利用者（保護者）アンケートでの「年間指導計画、行事計画について知っていますか」ついて、「知らない」と回答した保護者が 15%あり、今後、周知方法の見直しが望まれます。

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

保育の質の向上に対しては、職員会議の中で自己評価について話し合い、NPS(ネットプロモータースコア)やeNPS(Employee Net Promoter Score)を活用及び共有し検討しています。園としては、PDCAサイクルを活用し、園全体で改善に取り組んでいます。職員の自己評価に対して、保育内容の評価は年1回以上を義務付けし、その内容を踏まえ、園としての自己評価につなげ、評価・検討を行い、改善につなげています。職員の自己評価は、横浜市の保育園の自己評価票を活用し、園長との面談で確認を行い、職員一人ひとりの資質向上につなげています。職員の評価が園としての課題である場合には保育園の自己評価に取り上げ、職員会議等で共有して改善に努めています。大きな行事(運動会、発表会)では園で保護者アンケートを実施し、職員間で共有した上で、翌年度の行事運営の参考にしています。また、法人本部にて年1回、保護者アンケートを実施し、意見を収集及び分析を行い、結果を法人本部、園長、主任で検討し、保育に反映させる取組を行っています。

【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

園では、日頃のミーティングノート、共有ファイル、面談、行事後の保護者アンケート等、あらゆる機会を捉えて情報を収集し課題を抽出しています。評価としては、第三者評価は受審年度のみではなく、受審年度以外の年も自己評価を毎年行い、評価結果に基づく課題を文書化し、保存、改善しています。課題については、職員間で共有し、改善計画を策定するようにしています。改善計画等については進捗を確認し、その実施状況の見直しを行うようにしています。

共通評価II 組織の運営管理

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、職員に対して、職員会議や園内研修等で保育園の経営管理に関する方針と取組を明確に示し、園長を含む各職位の職務分担は、保育運営マニュアル(職務分担について)に明示しています。また、園長不在時の対応として、防災・避難マニュアル分担表にて園長の役割、責任及び、権限移譲することを示しています。対外的には、園長の職務について、ホームページや毎月の園だより等でも説明しています。

【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 A	

評価の理由

遵守すべき法令等に関しては、保育に関する関連法令等について、研修で周知しています。法令等については、利害関係者(行政機関、取引業者等)と円滑かつ適正な関係を維持する上では必須事項と考えています。また、活動の中で、環境負荷をかける活動も有り、環境への配慮は必要なこととし、リサイクルを心がけるようにしています。行政や関係機関・団体等からの案内は、常時事務所で閲覧可能にしています。また、保育運営マニュアルの1ページ目に保育業務上の手引きとして、「社会人としての基本と勤務の心得」を記載し、職員等への注意等を喚起しています。

(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

園長の職務分担については、保育運営マニュアル（職務分担について）に定義されています。園長は、保育の質の向上を目指し、園の運営・管理や職員等の人事管理のみならず、関連業者や行政機関との調整・交渉も行っています。保育の質の向上を目指すためには、現場の職員等との連携が必須であり、職員の意見を聞き、運営に役立てる体制等の構築も必要です。そのため、職員が意見を出しやすい環境作りに力を入れ、職員会議やミーティング等で、日々の保育について振り返り、質の向上に向けた話し合いを、意見を出しやすい環境の中で進められるよう配慮しています。園長と職員が一丸となって保育の質の向上を目指すために、常勤、非常勤に関わらず、園内外の研修・教育の機会を設け、研修後は職員会議等で発表し、情報の共有化を図っています。さらに、1on1で園長と職員の信頼関係を構築しながら保育の質の向上を図るようにしています。

【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

園長は、職場内に同様の意識を形成することを課題と考え、具体的な体制を構築する為に園長会議、法人本部担当者等で検討を行っています。職員の満足度の向上、育成については、園長の指導と共にOJTを活用しています。主な収支や財務管理等については、法人本部が担当していますが、当園の備品管理、シフト配置等は適切に行っています。職員のシフト配置に関しては、園長と主任とで決めています。働きやすい環境作りについては、残業の軽減を図るよう、日中に事務作業ができる時間を充てる等工夫し、休暇についても職員各自の希望に配慮しています。デイリーシフトを組み、人員配置を明確にすることに加え、定期的なミーティングを通して意見を出し合う雰囲気作りに努めています。

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 A	

評価の理由

必要な福祉人材の確保としては、法人の人事課及び系列会社の WMB 社(ワールドメディアビジネス社)を活用しています。職員等の採用計画は、法人本部の人事課が作成し、新卒及び中間の採用を実施しています。採用のために全国各地の保育士養成学校等を訪問しています(例:山形、東京、名古屋、大阪、福岡、沖縄等)。園内では、キャリアパスとスキル育成の体制を構築し、副主任手当を含めたキャリアパス研修に該当者を参加させ、必要な福祉人材の確保、定着に関する計画と取組を実施しています。実習生の受入れや、保育補助員等、非常勤者が保育士資格取得を希望する場合は、必要経費の補助等や休日等のローテーション等に配慮しています。また、バックアップする体制や学生アルバイトからの登用等、人材育成や確保等について法人を挙げて応援する体制があり、実際にこの制度で保育士資格を取得し、従事している人もいます。その他の採用活動としては、合同説明会、学内説明会、職場体験、職員からの紹介等が行われています。

【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

法人として、保育運営マニュアル(職務分担について)に、階層別の「期待される職員像」を明確にし、園の保育業務について明示しています。この内容に沿い、将来の施設運営に対応できる職員像に向けて研鑽を奨励しています。園長は、職員に対して1~2ヶ月に1回、1on1を行い、法人と連携しながら諸人事を決定しています。職員との1on1では、個々のビジョンや意向、意見等を話し合い、職員一人ひとりの意向等を把握しています。

(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

職員の就業状況は、lon1等で就業状況等に対する意向を把握し勤務時間等、ワーク・ライフ・バランスに配慮した取組に努めています。働き方改革の一環として、残業管理をパソコンのアプリケーション・プログラムで行い、残業を行う場合は事前申請を要し、「所定外就労申請書」を園長に提出し、承認を得ることにしています。これは、特定の職員に仕事が集中していないか確認のために利用しています。1～2カ月に1回、lon1の実施、また、日常会話を通して職員の表情の読み取りや健康(睡眠、食事)に関する聞き取りを行い、職員の心身のケア、メンタル面にも配慮しています。職員のストレスチェックや必要に応じて面談も行っています。福利厚生面においては、希望休の取得や短時間勤務をする等、職員の働きやすさに配慮しています。また、年1回健康診断の実施やインフルエンザ予防接種等の補助等の他、職員の休憩時の間食費(おやつ代)や、レクリエーションの開催費用は法人が負担しています。

(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

職員一人ひとりの育成については、保育運営マニュアル(職務分担について)の指針に沿って対応しています。職場で求められる保育とキャリアパスが常に一致するとは限りませんが、職員一人ひとりの個性を大事にし、コミュニケーションを取りながら、職員個々の得意分野を発揮できるような目標設定にし、保育の質の向上を図っています。これは、1～2カ月に1回のlon1で実施とOJTの活用で実施していますが、適宜、必要と思われる研修、本人希望の園内外の研修には参加を推進しています。また、法人が実施している保育の特徴である「モンテッソーリ教育」の研修には参加を促しています。

【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

保育の質の向上のために常勤、非常勤職員共に研修に参加できるようにしています。研修参加時は、必ず研修報告を作成し、職員会議等で研修内容の説明等を行い、日々の保育の中で実践できるよう話し合いの場を設けています。研修は自由に参加できるようにしていますが、新任者・中堅職員等、それぞれの経験や習熟度に応じた効果的な成果が得られる研修を推奨し、申請時に調整を図っています。また、キャリアアップ研修については、対象年次においてできる限り参加するよう勧めています。モンテッソーリ教育の研修も同様です。研修計画は、年初に作成し、その年に実施される研修等を加味しながら弾力的な運用をしています。

【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

職員一人ひとりの資質の向上のため、園内での職員会議、昼ミーティングによる研修を行い、アイングループ園の研修、外部研修に参加できるようにしています。グループ園研修、外部研修に参加した時は、研修報告を作成し、職員会議等で研修内容の説明等を行うようにしています。新任者・中堅職員等、それぞれの経験や習熟度に応じて効果的な研修に参加させています。尚、キャリアアップ研修やモンテッソーリ教育の研修は積極的に受講するよう勧めています。グループ園研修は、① 18：15以降に実施する場合、②webで行う場合、③大研修として外部の会場で行う場合、④法人本部で行う場合等があり、④は、対象者が参加しています。

（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 A	

評価の理由

実習生の受入れについては、受入れマニュアルを整備し、実習生の担当職員を定め、マニュアルに沿って事前オリエンテーションを行い、園の基本方針・保育活動を十分に伝え、実施しています。担当者は実習生の指導を行う他、記録の作成も行います。実習プログラムは、実習生本人や依頼校の意向を受けて作成しています。実習終了時は、担当者・園長を交えて話し合い、担当者の意見を記載して実習報告書としています。実習生は大学、短大、保育専門学校等から受入れ、昨年、本年も実習生の受入れ実績があります。

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 A	

評価の理由

法人は株式会社であり、決算状況等は開示していませんが、税務署への申告、監査を受け、指摘を受ける事項があれば改善を行い、透明性に努めています。第三者評価、苦情等については公表し、改善に努め、改善状況も公表しています。法人、保育園の理念、ビジョンはホームページ等で公表しています。地域に向けては基本的にはホームページですが、来園の際はパンフレット等で詳細を説明しています。

【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 A	

評価の理由

保育園での事務、経理、取引ルール、職務分掌については規定があり、職員に公開しています。内部監査については、経理を外部の会計事務所が行っており、公正かつ透明性高く適正に経理が行われています。また、園の運営についても外部の社会保険労務士の指導を受けて適正な運営が行われています。

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 A	

評価の理由

地域との関係については、自治会に加入し、地域の情報等を共有して交流を図っています。玄関に園のパンフレットを設置し、自由に持ち帰れるようにしています。ハロウィンの行事の際は、近隣の老人ホーム、テニスクラブ、酒屋に協力を仰ぎ、園児にお菓子を配ってもらう等、世代間交流を図り、子どもたちの大きな楽しみとなっています。園としては麻生区の子育て支援事業として保育室・園庭開放をし、地域の子育て親子と交流を持っています。また、地域の消防署、警察署(交番)、図書館、公園等を利用しています。

【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 A	

評価の理由

ボランティアでは、中学生の体験学習等の受入れを行い、運動会では、小学校の体育館の借用や、区の幼保小の集まりを通して協力関係を構築しています。ボランティアの受入れでは、マニュアルを備え、事前にオリエンテーションで注意事項を伝え、受入れています。体験学習では、高校生のインターンシップにより保育補助として受入れたことがあり、希望があれば今後も受入れています。

(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 A	

評価の理由

関係機関等との連携は常に取り、情報交換も行っています。麻生区役所の保健師や専門機関(児童相談所等)と連携し、該当する子ども、保護者への対応を適切に行っています。職員には、虐待等の早期発見について、些細な事でも子どもを意識してよく観察するよう指導しています。児童相談所との連携や、北部地域療育センターに巡回訪問を依頼し、連携を図り、助言・指導を保育に生かすようにしています。地域とのつながりについては、麻生区の園長、主任、各専門部会の連絡会が年に2～3回開催され、地域の情報や取組を共有しています。

(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 A	

評価の理由

地域の福祉ニーズ等は、意識して把握するよう努めています。園長は、保育所は地域のニーズに応じて行く必要があると認識し、地域への育児支援、麻生区の園長会議、麻生区役所が主催する定期的な会議等に参加し、また、幼保小連絡会への参加、地域との交流活動を通して情報収集に努め、地域の福祉ニーズや生活課題の把握に努めています。当園では毎週1回、子育て支援として園庭と保育室の開放を行い、地域の未就園児の保護者の方と話す機会を設け、ニーズ等を把握するよう努めています。さらに、子どもを真ん中に園と地域がつながることを目指し、この園を拠点に人がつながり、地域がつながる機会を作りたいとの思いから「アイン栗平つながりマルシェ」を開催しています。マルシェの対象は、在園児、卒園児とその家族、栗平周辺の未就園児がいる家庭とし、子どもたちの遊びやワークショップ、地元野菜の販売、飲食販売等を行っています。

【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 A	

評価の理由

子育て支援事業については、月1回イベントを実施し、年間行事計画として周知しています。利用者に対して、園のイベントに参加してもらうよう呼びかけを行い、また、地域の広報誌に月のイベントを掲載し、その中で、地域の子育て支援として当園のコンセプトでもあるモンテッソーリ教育の情報についても提供しています。また、「こども110番」も受入れています。地域行事への参加では、栗木御嶽神社のお祭りを手伝いに参加しています。

共通評価Ⅲ 適切な福祉サービスの実施

Ⅲ-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

法人として人権に関わる研修を行い、日頃の保育の中で一人ひとりを尊重した関わりを行っています。事業理念は「みらいを生き抜く力を育てる」であり、保育理念は、「(略)私たちは子どもたちに挑戦する心、諦めない心、感謝の心を持ち、元気な大人になるための環境を提供します。(略)」とし、愛情を持った「共育」を実施し、生きる力を持った子どもを育てることを目指しています。入園説明会や、懇談会では、資料を活用して理念や保育方針を伝えています。職員に対しては、適宜、職員会議や昼礼の際に一人ひとりの子どもを尊重する保育や人権への配慮について考える機会を持ち、職員間で学んでいます。

【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

子どものプライバシー保護の配慮については、法人も注力しており、法人系列園全体としても重点的に対応しています。法令の遵守は重要と考え、保育運営マニュアル（職務分担について）、「アイン保育園における個人情報保護の方針」に定めています。保護者に対しては、入園時に丁寧に説明を行い、同意書と誓約書を得ています。子どものプライバシー保護や権利擁護に関しては、職員会議で周知を図り、子どもの人権やプライバシー保護について研修も定期的に実施しています。また、全国保育士会監修の「人権擁護のためのセルフチェックリスト」も参考にして職員間で留意しています。また、SNS等の記載の配慮や、着替え等の際はパーテーションを使用し、着替え時、身体測定では子どもが裸にならないように留意しています。個人情報、秘密保持について職員間で十分注意し合い、1歳児からプライバシーの必要性を周知しています。

(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

理念や保育方針・保育の内容や保育所の特性等を記載した文書として「園のしおり（兼重要事項説明書）」等を用意しています。また、ホームページでも発信しています。園の紹介には、個人情報を配慮した写真・図等を用いて分かりやすく提供しています。園見学等の希望者に対しては、随時対応し、園の運営、教育内容等についてパンフレット等を用いて丁寧に説明しています。希望される場合は在園の保護者用として掲示しているものを閲覧してもらう場合もあります。パンフレットは、区役所にも設置しています。

【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

保育の開始時期は、3月の入園説明会の時点とし、園のしおり兼重要事項説明書等で保護者に説明し、保護者の同意を得ることにしています。保育内容の変更等については、保護者が理解しやすい資料（書面）を作成し、同意を得られるよう説明を行っています。また、配慮が必要な保護者に対しては、必要に応じて別途、工夫して対応しています。

【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 A	

評価の理由

保育の連続性、継続性の問題は個人情報保護との関係もあり、何でも情報伝達すれば良いという事にはなりません。保育運営マニュアル（職務分担について）に添付されている「アイン保育園における個人情報保護の方針」によれば「8.個人情報の使用」の項⑤で、「園児名簿や園児連絡先は当園での使用に限定し、それ以外の方から求められてもお知らせしません。」と定めています。他園から転入する園児・保護者の場合には、面談を行い、情報を収集しています。卒園後の対応については、子どもや保護者から相談したい旨の連絡を受けた場合には、対応できるよう担当者(概ね園長)を定めて対応しています。利用を終了した保護者に対しては口頭で説明しています。

(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

子どもの満足度は数値化が図れないので、日々の保育の子どもの姿(表情や言葉・取組む姿勢等)を観察し、子どもの満足を把握するように努めています。保護者に対しては、登降園時の会話やアンケート・個人面談等から、満足度を把握・分析し、改善につなげています。年度末にはネットを活用して保護者アンケートを実施しています。懇談会には職員も参加し、その中で、意見や満足度を把握するようにしています。行事等後は、保護者アンケートを実施し、データの集計結果や記述内容から満足度を把握し、行事に生かすようにしています。また、職員向けのアンケートを年2回行い、集計結果等を基に職員の満足度や意向等も把握しています。保護者会は設けていませんが、定期的に茶話会を開催し保護者の参加を募り、毎回職員が交代で参加してコミュニケーションを図っています。

(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 A	

評価の理由

苦情受付制度については、園のしおり兼重要事項説明書に苦情解決責任者、苦情受付担当者、第三者委員、苦情解決の方法を掲載しています。また、書面を玄関に掲示し苦情受付ボックスを設置して、専用のフォーマットを用意して情報を蓄積しています。また、第三者委員とは別に、申し出ができる機関の案内も明示しています。園のしおり兼重要事項説明書は、入園時に説明後、保護者から同意を得ています。苦情・相談等があった場合は、内容と解決結果等について、配慮の上、園内に公表するようにし、保育の質の向上に役立てるよう取組んでいます。保護者からの意見や相談等については、気軽に話ができるよう、登降園時に園長、主任はできるだけ保護者と話せる体制を作るよう心がけています。

【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

園のしおり兼重要事項説明書に苦情受付制度について示し、日頃から風通しの良い保育園作りに努め、意見要望の話しやすい環境作りに努めています。登降園時の挨拶や、面談時、保護者の反応等について職員は常に気かけ、配慮するよう努めています。意見や要望については園長が対応するようにし、相談室や育児支援室を使用して他者に分からないよう配慮しています。意見・要望の内容によっては、前項同様に公表するようにしています。子どもの保育の質向上のためにも、保護者とのコミュニケーションを密に図るよう努力しています。相談窓口は麻生区役所や法人本部等、複数を設定しています。

【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

朝は保護者の出勤時間に配慮しながら挨拶を交わし、様子を見るに留める場合が多くなりますが、日々の連絡帳や降園時に相談しやすい環境作りを心がけています。降園時には園での子どもの様子を伝えると共に、保護者の話したいことに傾聴し、悩み等があるような場合は話を引き出すよう、面談につなげています。また、保護者が参加する行事後にはアンケートを実施して、意見を聞くように努めています。職員が保護者から直接、相談や意見を受けた場合は、園長・主任に報告し、迅速な対応を心がけ、改善策を検討するようにしています。尚、中でも園としての課題と考えられる件については、昼礼で話し合うようにしています。日頃からコミュニケーションを大切にしてお互いに対応に努めています。

(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 B	

評価の理由

園として、リスクマネジメントに関する委員会は設定していませんが、園長はリスクマネジメントに関する外部の研修会に参加し、得たノウハウを職員に周知しています。ヒヤリハットもアクシデント(事故)も議事録を作成しています。事故報告については、子どものケガの対応をした後、ケガの内容、ケガの発生状況、その処置方法等を記録し、できる限り早く園内で情報を発信しています。また、他の職員等の意見等を求め、対処方法(ケガが発生しないよう)等を検討し、保育士の振り返りとして課題等を記入し、報告書としてまとめています。事故報告書については、法人の園長会議で事故防止策等の安全確保策を検討しています。ヒヤリハットについては、事故以前とはいえ今後の課題として、且つ安全対策の一環として園内で検討しています。一般に、ヒヤリハット 30 回に対して事故 1 回につながると言われており、事故につながる小さな芽も見落としのないよう常に事故予防に研鑽を重ね、事故の起きない保育を行っていただくことを期待します。

【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 A	

評価の理由

感染症対策は、子どもの安全確保のために、マニュアル等を含め、取組を行っています。看護師が中心となって職員会議内または園内研修を行い、感染症に関する知識の習得に努めています。流行する感染症の情報は麻生区役所等から情報(保健だよりやサーベイランス)を入手し、職員、保護者に知らせ、注意を喚起しています。感染症が園内で発生した場合には、蔓延情報等も含め、玄関に掲示して保護者に速やかに知らせています。感染症の予防策として、玩具や備品等の消毒に努め、子どもに対しては手洗いの徹底や、うがいのできる園児にはうがいを励行しています。送迎者が感染症になった場合には、園の玄関の外で子どもの受入れ・引き渡しを行い、感染症が拡大しないよう配慮しています。感染症を含め健康管理については、保育運営マニュアルに登園時の対応や感染症の種類及び症状、感染症になった場合の登園届等の諸注意事項を記述し、職員に周知を図り、保護者へ適切な情報提供ができるよう対処しています。

【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している
評価結果 A	

評価の理由

安全計画やBCPを策定して関係者に周知しています。災害として、主に注意すべき事項は、不審者・火災・地震・風水害が考えられます。園のしおり兼重要事項説明書に「非常事態時の対応」として記述し、入園時・説明会時に周知を図り、内容に沿って避難訓練等を実施しています。災害時の安否確認については、NTT災害伝言ダイヤル及び避難先を園の入口に掲示し、対応しています。年１回、消防署と総合防災訓練の機会を設けています。不審者対応については、玄関等には電子錠を設置し、警察とも連携して情報交換やパトロールをお願いしています。災害時の備蓄に関しては、食料・備蓄品はリストを作成して管理しています。

Ⅲー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

保育の標準的な実施方法は確立しています。保育所保育指針に沿った全体的な計画、年間指導計画、月案、週案、デイリープログラムを作成し、それに沿って保育を実施していますが、画一的な一斉活動にならないようにしています。保育理念の中に、「子どもたちに、挑戦する心、諦めない心、感謝の心を持ち、元気な大人になるための環境を提供します」の文言(抜粋)を謳い、園目標では、「自分から好きな遊びを見つけ、楽しくあそべる子ども」、「いろいろな物に興味を持ち、意欲的にチャレンジする子ども」を示しています。保育に関するマニュアルは、いつでも確認できるよう書庫に備え、マニュアル(育児、プール遊び、散歩等)等は研修で周知しています。

【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

標準的な実施方法のマニュアルの見直しについては、年度末に職員会議で内容を確認し、法人においても経験値の高い園長と法人本部トレーナーが確認しています。見直しに当たっては、保育所保育指針等の内容を考慮し、最終的には法人本部が承認等を行っています。指導計画の見直しは、各計画実施末日に次の計画に反映する見直しをします。週日案は週の最終日、月案はその月末、年度計画は年度末に行い次の計画に反映しています。クラスごとの保育は、日々のクラス内のコミュニケーションを大切に、振り返りや見直しを実施しています。

(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

全体的な計画の策定に当たっては、先ず、園長・主任が中心となって全体的な計画の骨子、それに沿って全体的な計画の素案を策定し、職員会議で前年度の指導計画を振り返り、評価に基づいて職員全体で話し合いを行い、決定しています。全体的な計画に基づく各年齢別の年間指導計画、3歳未満児のクラスの個人別指導計画は、決定した全体的な計画に沿って定めています。アセスメントは関係職員が、職務を越えて集まり、モニタリングした個人記録、園の記録、子ども一人ひとりの感触等を持ち寄り、総合的な見地で個別指導計画の見直しを行っています。配慮を必要とする子どもに関しては職員会議等で情報を共有し、対応の統一を図り、状況の把握及び記録を行い、全体で保育に当たっています。

【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

アセスメントの結果、指導計画の見直しについて、時期、保護者の意向、組織的な仕組みを定め、毎月、各クラスの担当職員で話し合い、基本的には月案レベルで実践した保育内容の自己評価を行い、月末の進捗予想により未達の部分については次月の月案に加味しています。毎月の子どもの姿やねらいに関する活動が実践されたかを反映させ、達成されているかを判断し、次の計画に織り込むよう話し合っています。年度末には、各クラスの新旧担任が今年度の評価・反省を基に、担任間での継続を考慮して次年度の年間指導計画を策定するようにしています。指導計画の基本的な変更は、園単独では決定できないので法人としてのオーソライズをします。

(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 A	

評価の理由

子どもに関する保育の実施状況の記録は、子どもの発達状況や生活状況等に関様式で記録、把握、共有しています。記録の内容や書き方に差異が生じないよう方に関する指導も実施しています。記録以外についても、必要な情報が的確に職職員間での情報共有がなされるよう職員会議等で周知し、徹底を図っています。

【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

個人情報の取り扱いについては、保育運営マニュアル（職務分担について）に明示し、「アイン保育園における個人情報保護の方針」として定め、職員に周知徹底をしています。また、個人情報についての研修も実施しています。個人情報の記録類の事務室外への持ち出しを原則禁止とし、子どもに関する記録等の閲覧後、必ず元の場所へ戻すこととし、園長が責任者として保管・管理体制を確立しています。保護者には、個人情報の取扱いについて入園時に園のしおり兼重要事項説明書で説明し、別紙として「アイン保育園における個人情報保護の方針」を提示しています。園ではブログ「すくすく日記」を園長が記載して配信していますが、入園時に保護者に掲載の意向を聞き、掲載不可の園児は顔が分からないように配慮しています。

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 A	

評価の理由

保育所保育指針については、法人系列各園の園長を始めとする関係職員が外部の保育所保育指針研修に参加し、内容について勉強し、園長会議で、アイン保育園の理念・方針を基に全体的な計画の骨子を作成し、各園で地域性、家庭的状況等を加味して法人系列各園の全体的な計画を策定しています。全体的な計画に沿って園及びクラス別年間指導計画を策定し、展開しています。方針や目標については、年度始めのクラスの懇談会で説明し、保護者にも活動についての理解及び共有ができるようにしています。年間指導計画は常に見直しを行い、必要な場合は月案レベルで改訂を行い、全体としての見直しは年度末に反省に基づき、次年度の全体的な計画に反映するようにしています。

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

生活の場としての環境の整備には配慮しています。室内の温度・湿度についてはガイドラインを設定し、子どもが心地良く過ごせるようにしています。夏季のエアコンの温度設定は28℃を目安とし、湿度は50％を目標にしていますが、冬場は必要に応じて加湿器を活用し調整しています。天気の良い日は窓を開け、自然換気と外気取り入れを心がけています。安全点検チェック表による玩具や室内の消毒・清掃・安全点検を行い、衛生面にも配慮しています。玩具は木製玩具の良さを意識して揃えています。1歳、2歳児の保育室は遊びの種類に応じてコーナーを設け、自分の好きな遊びが選択できるようにしています。また、寝食を基本的に分離し、2歳の前半までは1対1でトイレ対応を行っています。午睡時には静かで心地良い環境を整えています。

【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

アイン保育園では保護者の育児方針を尊重し、全てのクラスで経過記録を使用し、子どもの発達過程、家庭環境等、一人ひとりの姿を記入しています。保護者との面談内容は面談表に記録し、職員会議等で共有して保育に生かしています。幼児での配慮を要する子どもについては個別指導計画を策定しており、年度末には一人ひとりの引継ぎを行い、子どもが安心して進級できるようにしています。保育では子どもの主体性を伸ばすよう、肯定的な言葉を使用し、褒めて伸ばすよう努めています。職員は言葉の手渡しを心がけ、大きな声で全体の中で言うのではなく、該当児の傍に行ってアイコンタクトをしながらその子に応じた言葉で伝える等、個の尊重を心がけています。

【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

デイリープログラムにより園児の主体性が育まれるように保育が行われています。乳児の一人ひとりの生活リズムを保障し、おむつや衣服が汚れたらこまめに取り換え、気持ち良さ(清潔)が感じられるようにしています。1歳、2歳児は個別指導計画に基づいて、子どもが自分でしようとする気持ちを尊重し、援助することを常に心がけています。子どもたちが理解できるよう、年齢に合わせた伝え方に工夫し、強制することなく発達状況に合わせた援助を心がけています。子どもの基本的な生活習慣を身に付けるに当たり、職員に対して、食事の手順等を育児マニュアルで周知を行い、自立を目的として一人ひとりに合った援助ができるようにしています。特に、乳児期の育児面において丁寧に関わることで幼児以降の生活習慣につながるよう実践しています。幼児では、午睡時間に眠れない子もいますが、体を休める時間として休息のバランスを図っています。

【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

自由遊びや、子どもがコーナーで主体的に考えられる遊び等を準備し、保育者は見守りながら必要に応じて援助ができるようにしています。園舎内では、保育室にコーナーを設け、玩具やモンテッソーリ教具等、選択をして遊べる環境作りを行い、生活面においては、子どもの自主性を重んじた保育を大切に実施しています。戸外活動では、園庭遊びや公園への散歩、畑での野菜の栽培、栗木御嶽神社のお祭りの手伝い、乗馬クラブ等の地域資源を利用しています。朝夕の合同保育や、日中の保育においても他クラスや異年齢で交流も図りながら、協力をしたり、ルールがある遊びを通して社会性や協調性が身に付けられるよう支援しています。年に数回、遠足、作品展、お別れ遠足等の機会に公共機関を活用し、社会的ルールや決まりを実体験して身に付けています。地域の人たちとは、日頃から挨拶を行い、園行事等では協力をしてもらう等、交流を行っています。

【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 非該当		

評価の理由

アイン栗平保育園は0歳児の保育は実施していませんので、非該当です。

【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(1、2歳児)の保育については、養護と教育の一体的な展開を開始する期間と位置付けられていますが、まだ養護の比重が大きい時期であり、延長保育・土曜保育では異年齢交流の機会を設け、様々な年齢が関わりを持てる保育内容を設定しています。異年齢交流の機会には子ども同士の関わりを見守りながら適切な言葉かけや対応を行っています。着替えや排泄等、自分でやろうとする意欲を育み、子どもがやろうとすることを奪わないよう心がけ、関わり方を職員間で日々話し合っています。また、五感を育む保育を心がけ、ズッキーニ、ピーマン、ナス等の夏野菜の栽培を行い、収穫して観察を行い、絵本の読み聞かせ等で様々な絵や物語に触れ、色々な世界を知らせています。また、養護と教育については、モンテッソーリ教具を設定し、興味を持てるようにしながらモンテッソーリ教育の基礎を築いています。当園では「育児マニュアル」を作成し、統一した手順で育児に当たり、全職員が同様に対応できるようにしています。また、一人ひとりに肯定的で丁寧な関わりを心がけ、自己表現が上手くできない子どもに対してもまずは、気持ちを受け止め、代弁しながら友だちとの仲立ちを行うよう援助しています。異年齢との関わりや実習生との交流の機会も持ち、触れ合いの場を広げています。保護者とは、連絡帳や子どもの成長記録（おいたち）を通して、一人ひとりの成長を伝え、連携を密に図るようにしています。茶話会で親子モンテッソーリ等を行っています。

【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 A		

評価の理由

3歳以上児の保育においては養護と教育の一体化を意識し、幼児クラスでは遊びや運動、モンテッソーリ教具を通して楽しみながら意欲的に取り組むことができるよう工夫しています。アイン保育園では「幼児期の終わりまでに育ってほしい10の姿」については保育所保育指針が発令される以前から養護と教育の一体化を進めていましたが、指針を尊重し年長の9月頃からアプローチカリキュラムとして育むべき資質・能力として、①知識・技能の基礎、②思考力・判断力・表現力の基礎、③学びに向かう力・人間力を学び、小学校スタートプログラムにつなげています。3歳以上児の保育では、年齢に合わせて玩具やモンテッソーリ教具を用意し、遊びを通して集中力や達成感を感じられるように支援し、友だちと一緒に考えたり、意見を述べたり、他者の意見を聴くことも日々の保育の中で大切にしています。子どもの協同的な活動等、日々の保育を写真に撮り、保護者に見てもらっています。

【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

園舎内は、スロープ、バリアフリー化され、トイレにも手すりを付けて整備され、障害のある子どもの状況に配慮した個別の指導計画を作成するようにしています。保育としては他児と一緒に統合保育を行い、子ども同士の関わりを大切にしながら、集団生活の中で互いの存在を尊重し、思いやりの心や、助け合う気持ちが育めるよう、地域療育センターの助言等を参考にしながら職員が仲介して関わりを持てる環境設定を行っています。意思の疎通が難しい場合には絵カード(指示カード)等を活用して支援していきます。園内研修では発達障害について学ぶ機会を持っています。

【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

早朝から保育園にいる子どもについては特に、延長保育時の疲労や注意力低下等を考慮し、ゆっくりとリラックスした保育を心がけています。年間計画・月間計画の中に「長時間にわたる保育計画」についても策定し、子どもの姿、環境設定を計画的に考えるようにしています。遅番職員への引き継ぎでは、「申し送り」に引き継ぎ内容を記入し、子どもの健康状態や園生活の様子等を次の職員へ伝え、保護者に伝わるよう連携を図っています。土曜日の合同保育や延長保育では、年齢に合った玩具を各保育室から用意し、子どもが安心して落ち着いて遊ぶことができる環境を整えています。保育室には絨毯を敷いたコーナーがあり、子どもたちがゆったりと絵本を読んだり、横になったりできるよう配慮しています。延長保育を利用している子どもには、水分補給を行い、希望に応じて夕食、補食を提供しています。また、職員間の引き継ぎでは申し送り書を活用して保護者へ伝達漏れのないよう工夫し、伝達内容によっては担任が直接、保護者と対応する場合があります。

【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 A		

評価の理由

全体的な計画に「小学校との連携」について記載し、年長児は小学生との交流・学校訪問等、就学への準備や期待感が高められるようにしています。また、職員が小学校の授業参観や小学校教員と懇談会を行う機会もあり、保育園と小学校の温度差が無いように情報交換を行っています。保護者へも、情報共有を行っています。保育所児童保育要録は、担任が作成し、園長や主任が確認を行った上で就学先の小学校へ送付しています。就学前には、各就学先から園児の状況等について聞き取り調査を受けています。

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

川崎市の健康管理マニュアルや保健衛生マニュアルに沿って「年間保健計画」を作成し、子どもの健康管理に努めています。「保健計画」についてはアイン保育園として毎年、基本ベースを策定しており、法人系列各園の事情、特徴、取組を加えて各園で策定しています。乳児は、登園時に検温を確認し、視診を行っています。また、家庭で健康観察表の記入をしてもらい、健康状態の把握をし、日中の保育に生かしています。園での体調悪化等の場合は、基本的に体温が38度を超えたら保護者に連絡を行います。子どもの状態に応じて連絡を入れるようにしています。アレルギーや痙攣、肘内障等の病歴がある子どもについては、職員間で情報共有を図り、研修等での対応のシュミレーションを行い、適切に対処できるようにしています。ケガの軽重に関わらず、保護者には状況や処置の方法、改善策を伝え、誠実に対応しています。予防接種等については、月1回、身体測定を記入した手帳を保護者へ返却し追記してもらい、園と家庭で共有しています。SIDSに関しては、マニュアルがあり、担当保育士に姿勢やチェック方法を周知し、年齢に応じて1歳児10分、2歳児15分、3歳～5歳児30分のブレスチェックを徹底しています。保護者へはポスターを貼り出し、啓発をしています。

【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 A		

評価の理由

健診では、内科健診を1歳児は毎月、2歳児は2カ月に1回、3歳児以上は3ヶ月に1回実施し、歯科健診は年1回実施し保健計画を策定しています。視力検査・聴力検査は3歳児健診で行っています。健診の結果については、保護者へ口頭及び紙面にて伝え、健診結果は「保健記録」として保管しています。看護師は、歯の磨き方について指導を行い、保健だよりに掲載する等、健診の結果を保育に反映するようにしています。

【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

アレルギーのある子どもに関しては、除去食について医師の診断を基に、除去食依頼書に基づいて対応しています。献立は、該当児の保護者と連携を密にし、調理室で除去食のチェックと代替食品を記載した内容を園長、担任で確認の上、保護者にチェックしてもらい、また、除去の状況を確認しながら解除になった食品から献立に取り入れています。食事の提供では、調理室でダブルチェックを行い、専用トレイにて配膳し、除去食を担当と読み上げ、保育室でも他職員と確認を徹底した提供体制を整備しています。また、マニュアルに沿い、アレルギー児の隣に他児が座らないようにしたり、先に食事をする等、配慮しています。職員は、アレルギー対応マニュアルの読み合わせを行い、全職員に周知徹底を図っています。

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

食に関する豊かな経験ができるよう、各年齢に合わせた「食育計画」「クッキング計画」を作成し、子どもたちが様々な食材に触れたり、体験できる機会を設けています。乳児では、落ち着いた雰囲気の中、丁寧な援助ができるよう一人ひとりの発達を考慮して少人数で食べられるよう配慮しています。また、スプーンですくいやすいような食器を採用し、ワンプレートでの配膳を行っています。幼児は、年齢や体調に応じて自分で配膳や盛り付けができるようにしています。協力農家の畑で野菜の栽培を行い、食への関心を深めるよう取組を行い、芋掘り等での収穫を調理につなげています。また、保護者へ写真やブログ等で活動を伝え、情報共有をしています。

【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

喫食状況や残食状況を記載し、担任と調理室で情報共有を行っています。時々、栄養士は子どもがおいしく安心して食べているか等、各クラスを巡回して食事の様子や喫食状況を観察し、月1回はクッキングの際に子どもたちと関わりを持っています。献立は、委託会社で作成していますが、旬の野菜を使用し、季節に合った献立内容になっています。また、衛生管理マニュアルに基づき、調理室の清掃・給食職員の健康状態・冷蔵庫の温度管理等の管理・安全に努めています。

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

家庭との連携では、乳児は、毎日連絡帳で連携を図り、全クラスにおいてその日の活動が分かる保育記録を掲示しています。保育の意図や内容に関しては、毎月のクラスだよりや懇談会、面談、茶話会、保護者参加行事、日々のコミュニケーションの中で伝えるようにしています。また、年齢によって年間発行数は異なりますが、子どもの成長を専門的に伝え、保護者と成長の喜びを共有できるよう、子どもの成長記録「おいたち」を作成して発信しています。また、保護者からコメントをもらい、卒園時にまとめて渡しています。「おいたち」は子どもの成長を写真入りで、しぐさや言葉が赤ちゃんから脱皮する過程を綴る感動の記録になっています。

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

園長は、保護者に笑顔で対応し、コミュニケーションを大切にしよう周知を図り、職員は実行しています。保護者の状況や様子をクラス担任が十分に把握し、保護者へ声かけをする必要があれば個人面談につなげます。また、保護者から相談依頼があった場合は、必要に応じた職員が同席し、対応しています。相談内容は他の職員へも情報を共有するようにしています。相談内容によって、即答できない場合は他の職員や関係機関に相談する等、対応できる体制を整えています。保護者からの相談、面談はいつでも受け付けることを周知し、対応できる仕組みを整えています。個人面談での内容は記録を残しています。保護者支援に関する外部研修に参加し、園内研修でも取り上げ、誰もがいつでも保護者支援ができるよう研鑽に努めています。

【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 A	

評価の理由

日頃から保護者とコミュニケーションを図り、家庭状況を把握し、保護者の小さな変化にも職員間で共有ができるようにしています。悩み等が見られる保護者には、声かけを行い、コンタクトを多く取るよう意識して接するようにしています。虐待等権利侵害の兆候を見逃さないよう十分注意を払い、登園時における保護者の様子、着替え時も含めた子どもの心身の状態の把握、家庭での養育状況に気を付けています。虐待の早期発見、対応や予防のため連携を図れるよう「虐待対応マニュアル」を作成しています。虐待等権利侵害の可能性があると感じた場合は、日時や状況を記録し、速やかに全体で情報を共有し、対応を協議するようにしています。職員は外部研修に参加してスキルアップを図っています。

内容評価 A-3 保育の質の向上

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

年1回の自己評価だけでなく、OJT やクラス打合せを通して、日々の保育の振り返りを行いながら学ぶ風土が作られています。職員の自己評価から園全体の課題を明確にし、園の改善として園内研修の実施や、職員に話をして体質改善を図る等、専門性の向上につながるよう努めています。専門性の向上については、職員会議で園の課題を発表し、それを基にディスカッションをする等、職員間で保育実践の改善や専門性の向上に努めています。

利用者(保護者)アンケート調査結果

施設名：アイン栗平保育園

定員	60 名
アンケート送付数（対象家庭数）	59 人
回収率	80% (47 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	20 人	24 人	3 人	0 人	0 人
		43%	51%	6%	0%	0%
問 1-2	保育の内容について知っていますか	19 人	26 人	2 人	0 人	0 人
		40%	55%	4%	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	22 人	18 人	7 人	0 人	0 人
		47%	38%	15%	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	23 人	19 人	5 人	0 人	0 人
		49%	40%	11%	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	23 人	20 人	3 人	1 人	0 人
		49%	43%	6%	2%	0%
問 2-2	戸外遊びについて	16 人	21 人	8 人	2 人	0 人
		34%	45%	17%	4%	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	24 人	20 人	2 人	1 人	0 人
		51%	43%	4%	2%	0%
問 2-4	健康作りへの取り組みについて	20 人	24 人	3 人	0 人	0 人
		43%	51%	6%	0%	0%
問 2-5	給食の献立内容について	34 人	12 人	1 人	0 人	0 人
		72%	26%	2%	0%	0%
問 2-6	お子さんは給食を楽しんでいますか	32 人	14 人	1 人	0 人	0 人
		68%	30%	2%	0%	0%
問 2-7	基本的生活習慣の取り組みについて	31 人	16 人	0 人	0 人	0 人
		66%	34%	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	24 人	20 人	3 人	0 人	0 人
		51%	43%	6%	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	20 人	22 人	4 人	1 人	0 人
		43%	47%	9%	2%	0%
問 3-2	園の様子や行事に関する情報提供について	24 人	21 人	2 人	0 人	0 人
		51%	45%	4%	0%	0%
問 3-3	懇談会や個別面談等での意見交換について	27 人	19 人	1 人	0 人	0 人
		57%	40%	2%	0%	0%
問 3-4	相談ごとへの対応について	24 人	20 人	3 人	0 人	0 人
		51%	43%	6%	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）	27 人	18 人	2 人	0 人	0 人
		57%	38%	4%	0%	0%
問 4-2	外部からの防犯対策について	25 人	19 人	3 人	0 人	0 人
		53%	40%	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	29 人	17 人	1 人	0 人	0 人
		62%	36%	2%	0%	0%
問 4-4	緊急時の連絡体制、周知、防災訓練等について	28 人	18 人	1 人	0 人	0 人
		60%	38%	2%	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	33 人	11 人	3 人	0 人	0 人
		70%	23%	6%	0%	0%
問 5-2	保護者に対する職員の対応や態度について	27 人	17 人	3 人	0 人	0 人
		57%	36%	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）	27 人	14 人	4 人	2 人	0 人
		57%	30%	9%	4%	0%
問 5-4	お子さんは保育園で楽しく過ごしていますか	30 人	17 人	0 人	0 人	0 人
		64%	36%	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		29 人	15 人	3 人	0 人	0 人
		62%	32%	6%	0%	0%

事業者コメント

施設名	<u>アイン栗平保育園</u>
施設長名	<u>横山 真紀子</u>

《第三者評価を受審した感想・自己評価での取組の感想》

園として二度目の第三者評価となりましたが、改めて一人ひとりが園運営について振り返る機会となりました。各自で、そして各チームで話し合いながら園の在り方について話し合う中で、園で大切にしたいことを再確認でき、また、課題も明確になったと思います。

短期計画や保育における計画は評価していただきましたが、中期的計画については私自身課題と考えていたため、園全体でこれからの方向性を話し合いながら園運営を進めてまいります。

継続的な安定運営を目指し、保護者の方、そして地域の方々と一緒に園の在り方を考える場を設けながら、乳幼児教育の専門職として、保育施設の質向上を目指し、活動するよう努めていきます。

《評価後取組んだこととして》

1. 室内の安全面を見直し、ケガにつながるリスクを減らせるよう環境を整えた
2. 非常勤職員含め研修を行い、保育の振り返りと見直しをした
3. 事業部としての中期的計画をもとに、園内での3年計画を作成している