

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	アイン武蔵小杉保育園
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26年8月1日
定員（在園人数）	70名（68名）
事業所住所等	神奈川県川崎市中原区中丸子1246-6 / 電話番号 044-434-0551
職員数	常勤職員9名 ・ 非常勤職員12名
評価実施年月日	令和7年1月21・22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10月1日～令和6年12月21日
	（評価方法） 経験年数別の少数のチームに分かれてまとめ、上層部がまとめたものと1つの評価として取りまとめる。
利用者調査	期間：令和6年12月6日～令和6年12月23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

<保育目標>

- 1.元気でしっかり挨拶ができる子ども
- 2.自然の素晴らしさに触れ興味や関心をもち、創造性豊かで自己表現できる子ども
- 3.何事にも最後まで根気よく取り組み、諦めない心、チャレンジ精神をもつ子ども
- 4.人に感謝の気持ちを思いやりの心をもつ子ども

<アイン武蔵小杉保育園の特徴的な取組>

- モンテソーリ教育・自由保育・共育
- グループ園との連携体制
- 第二のおうちとして子ども一人ひとりの思いを大切にする風土づくり
- 地域や保護者とのつながり

《総合評価》

【アイン武蔵小杉保育園の概要】

●アイン武蔵小杉保育園（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、JR横須賀線武蔵小杉駅（他6路線）の新南改札口から南方向800m位のところに位置し、アクセス、利便性の高さを誇る地域に所在しています。武蔵小杉駅南側は再開発によりタワーマンションやオフィスビル、大型商業施設が立ち並ぶ都会的な雰囲気がある一方、昔ながらの商店街もあります。駅北側は「医療と文教の核の形成」をコンセプトとして再開発が進められ、医療福祉施設や学校、そして自然豊かな多摩川があり、市民のオアシスとなっています。園周辺は、以前の京浜工業地帯のバックヤードとなった下請け工場跡地に高層マンションが南下してきている傾向にあり、新旧入り混じる閑静な住宅街となっており、再開発が進み生活環境が整い、今後も人口が増えていくことが予想される子育て支援のニーズの高い地域です。

●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「生きる力」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ます。加えて、書道書き方教室を行い、昨年7月から体操教室も開講して保護者ニーズに大きく応え、将来に夢を持てる子どもを育んでいます。

《特長や今後期待される点》

1. 【モンテッソーリ教育・自由保育・共育の推進】

当園ではモンテッソーリ教育、自由保育、共育の三本柱を軸にして保育が行われています。各年齢保育室には、モンテッソーリコーナーと自由保育コーナーとがあり、それぞれの環境設定がされています。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。子どもが興味をもち、自主的に「お仕事」（遊び）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、自己肯定力につなげています。自由保育では、自由遊びや、コーナーで主体的に考えて選択できるよう準備し、個々の興味・関心のある遊びを見つけて取り組むことで自分が決める力や主体性が育ちます。共育では、保育理念の「愛情をもった共育を実施し、生きる力と夢をもった子どもを育てます」を基に、子どもと大人が共に学び、成長する『共育』という精神を根幹に、保護者に対しての子育て支援を保育者も共に学び、子育ての強化に努めています。当園では保護者と一緒に保育を行い、共に学び、「共育」を実践しています。職員は、子どもに最適な「育成・教育とは何か」を常に念頭に置いて保育に当たり、子どもたちの自立心・自由意志を尊重し、子どものチャレンジ心を後押しする姿勢、行動に努めています。

2. 【第二のおうちとして子ども一人ひとりの思いを大切にする風土づくり】

今年度の中・長期的なビジョンに、「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」を掲げています。当園では、「生き抜く力は未来の子ども・職員の育成に」の具体的な活動として、「保育園を第二のおうちとして子ども一人ひとりの思いを大切にする風土づくり」を行っています。活動内容は、毎月二つのチェックリスト（①保育士の自己点検・自己評価のためのチェックリスト、②振り返りチェックシート）でチェックを行うことにより、自らの保育を振り返り自ら改善につなげると同時に、子どもの自己肯定感を醸成して成長する仕組みになっています。①のチェックリストは、子どもの健やかな育ちや子育て支援を担う者として社会的責任を負い、かつ自らの生計を支える職業人として自己のアイデンティティを確かなものにする保育士の在り方を問うものです。②は、保育士としての生き方を確認するものです。この活動について、保護者からは「保育士さん一人ひとりがとても丁寧で、優しく安心して子どもをお願いすることができています」と評価されています。

3. 【地域や保護者とのつながり、まちで子育てする保育】

当園では、中・長期的なビジョンの「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」の具体的な活動として、「地域や保護者とのつながり、まちで子育てする保育」を行っています。活動内容は、様々な人と関わる機会作りや人とのつながる力を育むこと、社会における視野を広げる、保育園を地域の子育て支援の場の一つにすることをねらいとしています。そして、地域にある施設や機関に対して社会活動をしています。例えば、ペットボトルのキャップを集めて明治安田生命に届け、キャップは回収業者によってリサイクルされ売却利益がユニセフを通してワクチンになり「世界の子ども健康につなげる」という取組をしています。他では、日常の散歩で郵便局の配送業務見学に加え、デイサービスみやびでハロウィン散歩・ダンス披露等を季節のイベントとしても実施しています。地域連携、保護者連携として町での子育て活動を進めています。

4.【中・長期ビジョンを中・長期計画に展開する】

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前述の通りですが、中・長期計画は、3～5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、3～5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。

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 アイソ武蔵小杉保育園	
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 ①～⑩	「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

事業理念は「みらいを生き抜く力を育てる」であり、愛情をもった「共育」を実施し、生きる力と夢をも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」、「豊かな人間性をもった子どもを育成する」こととしています。理念・方針は法人系列園で共通となっており、職員に対しては、グループ研修（大研修）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)に記載し、園の懇談会でもお知らせして周知しています。園のしおりは進級時にも毎年配付し、当園の保育の方針の理解が得られるよう努めています。

I-2 経営状況の把握

(1) 経営環境の変化等に対応している

【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「選ばれる保育所へ」という認識を持ち、2ヶ月ごとに開催する管理者会議（園長会議・主任会議）で、採用等の動向や、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・長期ビジョンとして検討しています。園では、保育・保護者のニーズを踏まえ、ダンス・体操・英語・書き方（硬筆・毛筆）と、それぞれ専門の講師による教室を実施しています。

【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、組織体制等は安定しています。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、法人系列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が図られています。年2回、法人本部で保護者アンケートを実施し、保護者の意見を抽出してまとめ、園での課題を検討し、さらに法人系列各園の様子も共有や、課題改善に努めています。

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

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。中・長期計画は、3～5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 A	

評価の理由

単年度の計画は、法人の中・長期計画に沿った法人本部の単年度計画、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・他社・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、保育を振り返るチェックシートや保育士の自己点検・自己評価のためのチェックリスト等で行われています。Pivot プロジェクトは、子どもと地域や保護者とのつながり活動で行われています。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進められています。

(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

年度計画(単年度の事業計画)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。計画には事業計画と全体的な計画の両方があり、園で具体的に展開するのは全体的な計画であり、展開において二者会議(園長、主任)で固めた上で年間指導計画に展開し、保護者懇談会では指導計画に沿って園としてのメッセージを伝えています。

【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 A		

評価の理由

年度計画（単年度の事業計画）は、「保育年間行事スケジュール表」として周知しています。懇談会の説明では、保護者の保育参加を促し、懇談会でおやつを提供しています。コロナ禍以前は保育参加を受入れ給食の試食を含めて実施していましたが、2020 年以降は実施しておらず、保護者から希望があれば受入れを可能としています。

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、園として PDCA サイクルを活用して、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 (C) として、年 1 回以上の個人目標の進捗に関する近況報告を提出してもらい、職員面談を実施して確認します。第三者評価の受審は今年度、2 回目となります。

【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

当園では、課題の抽出を日頃の連絡ノート、面談、行事の後のアンケート、法人本部（法人保育事業部）で行う年 2 回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。

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、園長を含め、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。園長は職員会議や園内研修等で、経営等に関する方針と取組を周知しており、対外的には、園長の職務については、ホームページや毎月発行する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、園の活動の中で、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位置付けし、リサイクルを心がけるようにしています。法令等は一読して覚えられるわけではありませんので、研修時以外は法令集を活用す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、常時事務所内で閲覧可能にしています。また、「保育運営マニュアル」P19.～に保育業務上の手引きとして、「1.社会人としての基本と勤務の心得」を記載し、職員等へ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＞で定義されています。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。このため、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、1on1、保育の振り返りシート、自己点検・自己評価のためのチェックシート等で日々の保育について振り返り、質の向上に向けてプロジェクトチームを設定し、意見を出しやすい環境作りを行っています。プロジェクトチームは担当を決め、報告を行い、園長と職員が一丸となって保育の質の向上を目指しています。また、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て情報を共有し、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、経営改善、業務の実効性を高めるため、法人本部と共に、人事・労務・財務等の管理に取組んでいます。人員配置は、新年度に向けて配置等を検討するため、年度末の3ヶ月前には人事関係の申告をすることをルール化しており、職員の個人面談は10月～11月頃に実施しています。人事・採用については法人の管轄ですが、園内の体制作りは、園運営上、必要不可欠なものと捉え、保育の力量も考慮に入れ、クラス運営が行える体制を目指して配置の検討、決定を行っています。園長は業務の改善、実効性を高めるためにプロジェクトチーム（研修、マニュアル、モンテッソーリ）を発足させ、園長自らその活動に積極的に参加しています。人事労務管理についてはシフト表、時系列表（その日毎の職員の活動を示す表）、シフト手当を利用して把握に努めています。

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W社（ワールドメディア社）を活用しています。職員等の採用計画は、法人本部の人材管理課や人事部が作成し、新卒及び中間の採用を実施しています。現在、中途採用や新卒採用に注力しており、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。園内では、キャリアパスとスキル育成の体制を構築し、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。また、実習生の受入れや、保育補助員等の非常勤職員については休日等のローテーション等を配慮し、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上げて応援する体制があり、この制度で保育士資格を取得し、従事している職員もいます。今後、職員の母校や、マイナビ等の就職情報媒体、学内説明会等へのアプローチ等を積極的に行っていきます。

【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」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確にしています。この内容に沿って、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、職員状況を法人本部と共有する中で、成果や貢献度を評価・分析する等の取組みをしています。また、期待する職員像はそれぞれ個人に対して設けており、lon1の中で職員本人からの思いに乗せて伝えています。

(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組んでいる
評価結果 A	

評価の理由

職員の就業状況は、職員とlon1の機会を設け、日々の振り返りをしたり、悩みや今後の構想を聞く等、職員一人ひとりと対面で話す機会を設けて意向を把握し、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。そして、職員に対して園長と法人本部ES課のトレーナーが心の相談相手となる取組もあり、パソコンを介して法人本部と連携した仕組みを整備しています。法人では、各部門（保育、本部、出版）に分けたキャリアアップ制度があり、現在の職種から異なる部門に異動することもできることを職員に説明しています。福利厚生においては、年1回の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」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。そして、職員の状況を法人本部と共有する中で、成果や貢献度を評価及び分析をする取組を行っています。現在、目標設定に対する進捗確認や達成度の明確化まで後追いできていないので、今後検討していきます。

【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

法人系列園内の研修を中心に学びの場は多くあり、研修ごとに毎年度振り返りを行い、生きた学びの場となるよう系列園全体での見直しを行っています。研修には常勤、非常勤とも質の向上のため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。研修参加は、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。園の特徴である「モンテッソーリメソッド」の研修も同様です。研修計画は、年初に組み、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、研修に参加できるようにしています。全体研修、階層別研修や職種別研修等、対象が異なるそれぞれにとって学ぶべき内容での研修を定期的実施しています。但し、研修参加時は、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「モンテッソーリメソッド」の研修には積極的に受講するように勧めています。研修は、園内研修、法人系列園内での研修や外部研修等に参加しています。グループ研修は、①18:30以降に実施する場合、②webで行う場合、③エリア研修(地域別)、④大研修として外部の会場で行う場合、⑤法人本部で行う場合等があり、③、④、⑤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 B	

評価の理由

実習生の受入れについては、「受け入れマニュアル」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・保育活動を伝えて実施しています。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ています。今年度も実習生の受入れを行っていますが、実習生等に関わる専門職の育成や体制をさらに整えるようにします。

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、税務署への申告や、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。福祉サービス第三者評価、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。地域等に向けては基本的にはホームページで情報を開示していますが、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、法人本部の経理専門家から受け、一緒に詳細のチェックを行っています。外部の専門家については、法人として会計事務所の指導を受けており、会計事務所の調査も園で受けることがあります。これら監査等の指摘を受け、園の体質改善に取り組んでいます。

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

地域との関係については、園周辺の地域の人々との接触は比較的少ない環境ですが、交流では散歩や遊びに使っている隣の公園の掃除を行い、地域に貢献しています。また、園見学に対して、園舎内や子どもの様子の見学を勧め、育児相談を受ける等しています。さらに、広域な視野での交流を広げることも一考されると良いと思います。

【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 B	

評価の理由

ボランティア等の受入れを行い、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。また、法人内で通信制高校との連携により、高校生の職場体験を受入れています。さらに、クリスマスにサンタさんのボランティアや、デイサービスの利用者に昔の遊びを教えてもらう等、これまで多様にボランティアの受入れをしています。

(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

区こども家庭支援課、地域療育センター、児童相談所、嘱託医、地域の小・中学校、警察署、消防署等の関係機関は、電話番号をリスト化し、事務室に掲示して直ぐに連絡ができるよう整備しています。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。幼保小の連絡会や交流会に参加し、地域の共通問題に対する取組等に発展させています。また、公立認可保育園の中丸子のネットワーク保育士と連携を図り、年長児同士の交流やネットワークにおいて「遊ぼう会」の活動を行い、職員が他園へ保育見学をする機会においても、ネットワーク保育士の紹介で実現しています。家庭での虐待等が疑われる場合等も区役所の保健師や専門機関（児童相談所等）と連携及び情報共有を図っています。

(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。情報の収集は、地域への育児支援、区の園長会議、施設開放委員会、幼保小園長会、施設長会議、年長幼保小連絡会、子ども文化センター等や、子育て支援センターと区役所が主催する活動等を通して、地域の福祉ニーズや生活課題の把握に努めています。

【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

福祉ニーズに基づく公益的な事業活動としては、現在、具体的な活動を検討中です。これまでに老人ホームと異世代との交流があります。地域子育て支援として、産後、入園前の子育て支援、育児相談を行っています。また、子育てサロンの開催や園内見学を兼ねた育児相談・離乳食相談を実施しています。

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

子どもを尊重した保育を行う意識を持ち、勉強会や研修への参加も積極的に行っています。事業理念は「みらいを生き抜く力を育てる」で、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」を実践し、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。外国籍の子どもについては、文化、習慣の違いを他児に教えることや、宗教的食材の除去等についても検討中です。

【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、法人及び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」、「アイン保育園における個人情報保護の方針」を定めています。保護者に対しては、入園時に説明を行い、同意書と誓約書を得ています。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。子どものプライバシー保護や権利擁護に関しては、職員会議でも周知し共通認識を図っています。子どもの人権やプライバシー保護についての研修も定期的実施しています。

（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

利用希望者に対する保育園選択に必要な情報は、理念・基本方針、保育内容や保育所の特性等を記載した園のしおり(兼重要事項説明書)等を用意し、ホームページでも発信しています。園の紹介には、個人情報に配慮した写真・図等を活用して分かりやすく提供しています。子どもの写真等を希望する保護者等には、開示可能な範囲で掲示して対応しています。園見学等の希望者には随時対応し、園の運営、保育内容等について丁寧に説明しています。

【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ように資料（書面）を作成し、保護者に同意を得られるよう説明を行っています。特に配慮を要すると思われる保護者の場合には、別途、理解を得られるよう工夫して対応をしています。

【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

保育所等の変更時には口頭でのやりとりを実施し、引き継ぎを行うようにしています。また、卒園児や卒園家庭に対して担当者や窓口を特に設けていないものの、イベント開催時に告知したり、定期的に園を訪問して職員との再会や会話を楽しんだりする様子が伺えます。基本的には保育の連続性、継続性について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ことにはなりません。また、「保育運営マニュアル」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。お知らせする場合は、保護者の依頼により地方自治体経由で行うことになります。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、子どもや保護者が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。

(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・取り組む姿勢等）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、保護者の満足度を把握・分析し、改善につなげています。年度末には保護者アンケートを実施し、また、保護者との懇談会の中で意見や満足度を把握するようにしています。行事等の後は、保護者に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て次の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を把握しています。運営委員会では、第三者委員、園の関係者の他、保護者の希望者が出席し、委員会の中で意見を述べる機会を設けて満足度等を把握するようにしています。

(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、苦情解決の方法を明示し、説明をしています。書面は玄関に掲示して周知しています。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。保護者から苦情・相談等があった場合は、内容及び結果等については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り組んでいます。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、登降園時には園長、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。現在までに苦情を受けていませんが、受理した際には適切に保管できるよう記録ファイルがあります。

【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

入園時の説明で玄関に設置している意見ボックスの存在を伝えると共に、連絡帳や出席カード、口頭で相談や意見を述べる手段を設けています。また、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・要望が述べやすい環境作りに努めています。職員は、登降園時の挨拶や、面談時、保護者の反応等について常に気かけ、配慮するように努めています。意見や要望を受けた際は園長が対応するようにし、事務室を使用してプライバシー及び、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にしています。

【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

登園時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、日々の連絡ノート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と共に、保護者の話したいことに傾聴し、悩み等がありそ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保護者アンケートを実施して、意見を抽出しています。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。

(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、園長が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。定期的ではないものの、子どもの安全を脅かす事例の収集やワークを行ったり、職員間で意見を出し合い、再発防止策を検討したりする場を設けています。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、子どものケガ対応後にケガの内容、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共有しています。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、保育士として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。リスクマネジメントについては即解決が望まれるケースが多いので、神奈川エリアの系列園と法人本部にて解決していく必要も望まれます。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、事故につながる芽を常に意識して、事故予防に研鑽を重ね、事故を未然に防げる保育を行っていかれることを期待します。

【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園内研修を実施し、職員会議においても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区から情報（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、保護者に速やかに知らせています。保護者への感染症発生状況の共有をすると共に、看護師を中心に嘔吐処理研修を実施し、感染症対策における取組を行っています。参加できない職員のために記録した動画の共有も実施しています。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取行しています。送迎者が感染症になった場合には、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。感染症が発症した際は、川崎市のサーベイランス情報の活用、園内ではタオルをペーパータオルに切り換え、1 日 2 回の消毒を行う等、最善を尽くして対応します。

【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

災害時における災害対策のマニュアル準備をし、防災責任者を定め、防災計画を作成しています。災害発生時の対応体制が決められていると共に、毎月の避難訓練も様々な状況を想定した上で取り組んでいます。しかしながら、消防署と連携を取ってより実質的な訓練を実施したいと考え依頼していますが、実践に至っていないのが現状です。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。入園時の園のしおり(兼重要事項説明書)にも「非常事態時の対応」として記述し、説明会時に周知しています。昨今の大きな災害には、大規模地震や大雨・洪水がクローズアップされており、園の基本的な対応として園のしおり(兼重要事項説明書)に記載し、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ます。不審者対応については、玄関等に電子錠を設置し、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。園は、多摩川流域に近いことを踏まえ、万が一の洪水を想定して、1 階が浸水する前に 2 階以上へ垂直避難する対策を講じています。

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、元気な大人になるための環境を提供します」の文言(抜粋)を唱し、園目標では、「自分から好きなあそびをみつけ、楽しくあそべる子ども」、「いろいろなものに興味をもち、意欲的に挑戦する子ども」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整備し、マニュアル等は研修で周知して理解を深めています。

【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

保育の標準的な実践方法において、まずは文書化し明確に統一することを目指しています。標準的な実施方法(マニュアル等)の見直しについては、年度末に職員会議で内容を確認し、法人でも確認します。修正に当たっては、保育所保育指針等の内容を考慮し、最終的には法人が承認等を行っています。

(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及び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。今回の第三者評価での利用者(保護者)アンケート結果も運営に生かし、第三者評価の結果は適切に改善策を策定する予定でいます。

【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分については次月の月案に加味して盛り込むようにしています。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し、ねらいの目的が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。

(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して統一した様式で記録、把握及び共有しています。統一した様式記録は、子どもの発達状況等、つながりをもって振り返ることができます。記録の内容や書き方に差異が生じないように記録の書き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員に行き渡り、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

個人情報保護の観点より、同じ認識で子どもの記録の管理体制がとれています。個人情報の取り扱いについて保育運営マニュアルに明示し、「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。川崎市子どもの権利条例については、研修や会議時に必要事項を共有するよう努めています。

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、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、全園の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 ES 課と一緒にまとめ、各園で地域性、家庭の状況等を加味して各園の全体的な計画を策定しました。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、年度始めの保護者会等で説明し、保護者にも活動についての理解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。モンテッソーリ教育の展開は、年齢別の展開を原則として異年齢でも実施しています。

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

生活の場として子どもの安心感や心地良さを重視し、安全に生活できる環境を整えています。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 27℃を目安とし、外気との温度差 5℃、湿度は 50%を目標にしていますが、冬場の湿度は 50%が非常に厳しい状況にあり、加湿器、濡れタオルを活用して工夫しています。沐浴時やプール時にはエアコンを切っています。立地的に自然環境に恵まれ、天気の良い日は窓を開け、自然換気と澄んだ空気の外気を取り入れています。また、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。乳児は小集団のコーナー保育を取り入れ、手作りの玩具（人形やボール落とし等）を設置する等の工夫をしています。幼児は畳になるマットを用意して、自由に寛ぎながら遊べるよう配慮しています。医務室は事務室兼用で活用し、常に職員が傍にるようにして子どもに安心を提供できるようにしています。

【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、子どもの発達過程、家庭環境等、一人ひとりの姿は0～2歳児では個別指導計画、経過記録には全学年記録しています。保護者のニーズは「個人面談」に記録して職員会議等で共有し、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、他児についても半年分をまとめて年2回、個人記録を記録し、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。アイン保育園の保育方針の柱である「五感を育てる保育」、「子どもの自立心、創造心を育てる保育」を目指して、子どもの主体性を伸ばすような言葉かけ、支援に努めています。言葉かけについては、否定語を使わず、褒めて伸ばすよう努めています。子ども一人ひとりを受容する保育をモンテッソーリにつなげ、各項目を行うようにしています。

【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

乳児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替え、気持ち良さ(清潔)が感じられるようにしています。1・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。生活習慣を身に付ける流れについてもモンテッソーリメソッドに沿って教育を行い、例えば、片付けることは遊びの1つとしていた考え方を、モンテッソーリメソッドに沿って身に付けられるよう援助しています。着替えについても「たたむ」、「自分でやる」、「清潔を保つ」等、日常の生活習慣につなげています。子どもが「できた」という気持ちになれるように支援し、子どもの成長に応じて進めるようにしています。

【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

子どもが自ら思いのままに生活したり、生き生きと遊びに取組めるような環境を整え、友だちや地域との交流がより心を豊かにするよう働きかけたりしています。リトミック等一緒に行う自由遊びや、子どもがコーナーで主体的に考えて遊ぶ遊び等を準備し、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。また、身近な自然に触れ、植物や昆虫を見つけ、園に持ち帰って図鑑で確認し、興味・関心につなげています。子どもたちは日々公園や散歩の道すがら色々な発見を楽しんでいます。

【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

乳児保育(0歳児)では、0歳児が長時間過ごすことに適した環境の中で、安心して保育士等と愛着関係(情緒の安定)がもてるよう配慮し、興味と関心をもって生活と遊びができるようにしています。愛着関係醸成のため職員の配置を固定し、子どもの情緒の安定を図りながら、しっかりとした愛着関係が築けるよう配慮しています。配置はローテーションですが、緩やかな担当制をとっており、子ども6人を最低職員2名で対応し、さらに看護師1名、パート職員1名を随時加えながら通常、できるだけ3名体制で対応し、子どもとの愛着関係の構築に努めています。記録については担当者を決めています。0歳児の段階では非認知能力の育成を心がけて保育を行い、探索活動や遊びが豊かに展開されるようにコーナーや空間作りを心がけ、家庭と密に連携を図りながら保育を進めています。一人ひとりに個別指導計画を作成し、個々の生活リズムに合わせて活動と睡眠が十分に確保できる環境を整えています。モンテッソーリ教育の入り口として、手作りの知育玩具も導入し、芽生えの時期の興味にポイントを置いて大切に育んでいます。

【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す。子どもの興味を持ったものを知り、大切に考え、例えば体を動かす、机の上に体を乗せるという同じ体の部分でも使い方が違うことを分けて知らせてあげることが、養護と教育の一体化において遊びながら学んで行くことであり、モンテッソーリの遊具は教材でもあります。工夫された遊具はたくさんあるので、1・2歳児の遊具の中にも遊ぶ、学ぶものが多く用意されています。また、職員が手作り遊具を作り、活用しながら3歳以上児へとつなげています。

【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、幼児クラスでは専科活動（スポーツ、音楽、英語等）を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、保育所保育指針を尊重し、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、小学校のなかよしタイム、わくわくタイム、ぐんぐんタイムへの連動を図っています。モンテッソーリ教育については、年齢に応じて、もしくは異年齢で好きなものに取り組める設定とプログラムがあり、モンテッソーリの研修を受けた職員は数人以上在籍し、サポートしつつモンテッソーリメソッドを推進しています。

【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、エレベーターやスロープといったハード面に関しては不十分ですが、可能な限りその児の状況や発達に合った保育を行っています。現在、障害児保育を実施し、受入れ態勢、バリアフリー化の整備に努め、他児と一緒に統合保育を行っています。個々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、地域療育センター等の指導方法を取り入れながら、職員等が仲介を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）等も活用して行っています。

【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

延長保育を含めて、早朝から保育園にいる子どもについては特に、延長保育の時間の頃の疲労や注意力等を考慮し、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、「申し送り書」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、保護者へ伝達漏れのないよう連携を図っています。昼間の保育の中でも、異年齢で年上の子どもが年下の子どものお世話をする月案も組んでおり、異年齢で仲良く過ごす体制は構築されています。保育時間の長い子どもには、希望により補食、夕食の提供を行っています。

【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 A		

評価の理由

5歳児の年間指導計画には小学校との連携や就学に関する事項を記載し、年長児は小学校進級の準備をします。コロナ禍以前は小学生との交流、学校訪問、小学校教員との意見交換日を設定及び実施をしていました。今年度は保育園と小学校の担当者連絡会等を行っています。年長児は、保育所児童保育要領を作成して、就学先の小学校へ送付しています。

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、アイン保育園の川崎市 2 園の看護師がミーティングの上、毎年、基本ベースを策定しており、その基本ベースに各園の事情、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、入園時に説明を行い、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。ケガの場合は、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。乳幼児突然死症候群(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、年齢に応じてブレスチェック(0 歳児 5 分、1・2 歳児 10 分、3 歳以上児 20 分)を徹底しています。

【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、歯科健診(年 1 回)、内科健診は 0 歳児、1 歳児は 2 ヶ月に 1 回、2 歳児からは 3~4 ヶ月に 1 回実施しています。健診の結果については、保護者に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

食物アレルギーのある子どもに関して、除去食については医師の診断を基に、除去食依頼書に基づいて対応しています。献立では、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え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、提供体制を整備しています。机や椅子を別にし、食器・トレイには個人の名前を記入して誤食が起こらないよう万全の体制で対応しています。アレルギー児対応は、医師からの指示を受け、適切な対応を行っています。エピペンの与薬が必要になるかもしれない子どもについては、全職員対象に事前にエピペンの重要性や研修を実施しています。

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

発達に応じて援助の配慮を行い、食材の美味しさをより感じながら食べられるよう雰囲気作りを大切に捉え、食に関する関心を深められるような取組に努め、楽しく有意義な時間となるよう工夫しています。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を作成し、子どもたちが様々な食材に触れ、体験できる機会を設けています。行事食、日本及び世界の郷土料理を取り入れ、子どもたちが楽しみながら食事が取れるよう工夫しています。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。年間食育計画については給食委託業者と話し合って決め、それを月案レベルの食育計画として月案に載せています。食育の取組は写真やブログ等で活動を伝え、保護者へ情報を提供しています。

【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。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、クッキング体験の際は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、旬の食材や郷土料理として地域の文化にも触れられるような献立が反映されています。食を通じての話題の広がりを考え、保育士の出身地の郷土料理あたりから始め、日本の郷土料理、世界の郷土料理もあり、その他、楽しいレシピを保護者へ提供しています。給食会議では食の進まない時の刻みの大きさや硬さ等を調理の工夫につなげています。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、送迎時に家庭での子どもの姿や園生活の様子を互いに伝え合い、情報交換を行っています。0歳児、1歳児、2歳児は連絡ノートで連携を図り、3歳～5歳児はモンテッソーリの出席カードで情報を交換し、ブログを配信して子どもの成長の喜びを共有できる取組を行っています。個人面談、進級説明会・保護者会を開催し、保護者の理解を得る機会を設けています。家庭の状況、保護者との情報交換の内容は必要に応じて記録し、職員間で情報を共有しています。保護者が困っている様子や、元気が見られない時には声をかけ、面談につなげる場合もあります。

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

送迎時等の日々の振舞いの中での保護者の言葉や行動に関心を持ち、相談しやすい環境作りを心がけています。保護者との何気ない会話から、小さな情報共有、寄り添ったコミュニケーションを大切に、日々信頼関係を築いています。クラス担任では対応できない内容に関しては、園長・主任に報告し、対応できる仕組みを整えています。また、年1回の個人面談や就学前の相談、懇談会等を行い、記録・情報の共有を図っています。保護者からの相談、面談はいつでもできる仕組みを整えており、保護者に周知しています。保護者支援に関しては、保護者支援のキャリアアップ研修にも参加し、園内研修も行い、どの職員でも保護者支援ができるよう研鑽を重ねています。育児支援では、園庭開放、保育室開放、身体測定、手形スタンプを2月に予定しています。

【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

家庭での虐待等、子どもへの権利侵害事件は近年多くなっているので、早期発見・早期対応が必要と考えています。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。虐待等権利侵害の可能性があると職員が感じた場合は、速やかに保育所内で情報を共有し、対応を協議することにしていきます。「虐待対応マニュアル」を作成し、家庭での養育の状況・保護者と子どもとの関わり、送迎時の視診・表情・態度等を観察し、少しでも虐待等権利侵害が見られた場合は、関係機関と連携し速やかに対応できるシステム作りができています。園外の研修にも参加してスキルアップを図っています。

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

長期的な計画・短期計画・日誌等において、日々の保育の振り返りを行い、保育内容の改善に生かしています。各職員は、今年度の個人目標を自己評価シートで表明し、自己評価チェックリストにより年1回自己評価を実施し、保育の改善や専門性の向上に努めています。専門性の向上については、職員会議で報告し、報告書は昼礼で報告を行い、全職員に周知しています。専門性の向上については、特記事項を公表してもらい、それを基にディスカッションを行う等、互いに保育実践の改善につなげています。園長は職員間の対人関係に配慮し、助言やアドバイスをを行い、保育での悩みや行き詰った場合には個別に声をかけて解決できるよう尽力しています。

利用者(保護者)アンケート調査結果

施設名：アイン武蔵小杉保育園

定員	70 名
アンケート送付数（対象家庭数）	49 人
回収率	82%（40 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	17 人	15 人	6 人	2 人	0 人
		43%	38%	15%	5%	0%
問 1-2	保育の内容について知っていますか	20 人	19 人	1 人	0 人	0 人
		50%	48%	3%	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	13 人	4 人	1 人	0 人
		55%	33%	10%	3%	0%
問 1-4	費用や園の決まり事について知っていますか	24 人	13 人	3 人	0 人	0 人
		60%	33%	8%	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	28 人	9 人	2 人	0 人	1 人
		70%	23%	5%	0%	3%
問 2-2	戸外遊びについて	18 人	15 人	7 人	0 人	0 人
		45%	38%	18%	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	27 人	13 人	0 人	0 人	0 人
		68%	33%	0%	0%	0%
問 2-4	健康作りへの取り組みについて	20 人	18 人	2 人	0 人	0 人
		50%	45%	5%	0%	0%
問 2-5	給食の献立内容について	32 人	8 人	0 人	0 人	0 人
		80%	20%	0%	0%	0%
問 2-6	お子さんは給食を楽しんでいますか	28 人	10 人	2 人	0 人	0 人
		70%	25%	5%	0%	0%
問 2-7	基本的生活習慣の取り組みについて	27 人	10 人	3 人	0 人	0 人
		68%	25%	8%	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	22 人	16 人	2 人	0 人	0 人
		55%	40%	5%	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	18 人	2 人	0 人	0 人
		50%	45%	5%	0%	0%
問 3-2	園の様子や行事に関する情報提供について	21 人	17 人	2 人	0 人	0 人
		53%	43%	5%	0%	0%
問 3-3	懇談会や個別面談等での意見交換について	21 人	13 人	6 人	0 人	0 人
		53%	33%	15%	0%	0%
問 3-4	相談ごとへの対応について	23 人	11 人	5 人	1 人	0 人
		58%	28%	13%	3%	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）	24 人	14 人	2 人	0 人	0 人
		60%	35%	5%	0%	0%
問 4-2	外部からの防犯対策について	18 人	19 人	3 人	0 人	0 人
		45%	48%	8%	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	15 人	11 人	12 人	2 人	0 人
		38%	28%	30%	5%	0%
問 4-4	緊急時の連絡体制、周知、防災訓練等について	25 人	15 人	0 人	0 人	0 人
		63%	38%	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	27 人	13 人	0 人	0 人	0 人
		68%	33%	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	27 人	11 人	2 人	0 人	0 人
		68%	28%	5%	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いるか等）	21 人	14 人	5 人	0 人	0 人
		53%	35%	13%	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	34 人	5 人	1 人	0 人	0 人
		85%	13%	3%	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		28 人	12 人	0 人	0 人	0 人
		70%	30%	0%	0%	0%

事業者コメント

施設名	<u>アイン武蔵小杉保育園</u>
施設長名	<u>藤本 歌乃</u>

《第三者評価を受審した感想・自己評価での取組の感想》

開園から 10 年が経ち、2 回目の第三者評価の受審となりました。園としての取組や、チームの一員としての自らの姿と向き合い、自己評価や意見交換等をする中で、園の全体像が見えてくるとともに課題も明確になりました。

受審結果と合わせ、真摯に受け止め、課題に取組んでまいります。また、良い所にも気付くことができ、今後の運営や個々の励みともなりました。

今回の受審に当たり、ご尽力いただきました評価機関の皆さま、お忙しい中、利用者調査にご協力いただいた保護者の皆さまに、心より感謝申し上げます。ありがとうございました。

《評価後取組んだこととして》

1. あらゆるマニュアルの見直しや、実施体制の強化
2. 全職員の共通認識を増やし、目指すところの足並みを揃える