

令和7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	ネスト瀬谷
経営主体(法人等)	認定特定非営利活動法人 さくらんぼ
対象サービス	認可保育所
設立年月日	平成30年4月1日
定員(在園人数)	60名(60名)
事業所住所等	〒246-0014 神奈川県横浜市瀬谷区中央 6-15 電話番号 045-303-0234
ホームページ	https://www.sakuranbo.or.jp/
職員数	常勤職員 14名 ・ 非常勤職員 24名
評価実施年月日	令和7年11月10日・11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7年8月22日～令和7年9月26日 (評価方法) 個人での評価をもとに職員を経験年数による3グループに分け評価を行い、それぞれのグループから提出された評価を集約して、園長が園の自己評価としてまとめた。
利用者調査	期間：令和7年9月5日～令和7年10月6日 利用者(保護者)アンケートを実施

<保育理念>

自分を信じ、愛し、人を信頼する子どもを育てます

<保育方針>

1. 基本的信頼感を育む保育
2. 自己肯定感を育む保育
3. 感性を育む保育
4. 個性を認め合う保育
5. 家庭に寄り添う保育
6. 楽しく食べる安全な給食

<保育目標>

1. 安心して自分を表現できる子ども
2. 自然の中で十分に遊び、豊かな感性を持つ子ども
3. 違いを認めあえる子ども
4. 自分で考え判断し最後までやり遂げることのできる子ども
5. 食べることを楽しむ子ども

<ネスト瀬谷の特徴的な取組>

1. 子どもが主体となり、安心して生き生きと日々の活動が行えるようにします。
2. 戸外遊びを中心に泥んこ遊び、自然の中で十分に遊ぶことで豊かな感性を育みます。
3. 互いの違いを認め合うことで様々な経験、様々な考えに触れ、子ども同士が育ち合う場とします。
4. 地域の親子も一緒に育つ。一時保育や親子ルーム（親子で保育園体験）を行っています。
5. 乳幼児期の身体を作る給食は、安心・安全な食材で提供しています。また、食育活動などを通し、楽しく食べることを大事にしています。

《総合評価》

【ネスト瀬谷の概要】

●ネスト瀬谷（以下「園」という。）は、横浜市の北西部、大和市と接する瀬谷区に位置しています。園は、相模鉄道線「瀬谷駅」北口直結の大手スーパー3階にあります。駅からのアクセスや買物の利便性に恵まれている一方で、園は建物北西側に位置しているため、駅前のにぎわいから少し離れた落ち着いた環境にあります。西側には中学校のグラウンドが広がり、見晴らしや日当たり、風通しが良く、騒音もほとんど感じられません。近隣には瀬谷北公園をはじめ複数の公園があり、子どもたちが安心して遊べる環境が整っています。都市の便利さと自然の心地良さを併せ持つ立地といえます。

●園の運営主体は、認定特定非営利活動法人さくらんぼ（以下「法人」という。）です。法人の本部は、相模鉄道線「瀬谷駅」の一つ横浜寄りにある「三ツ境駅」南口駅前のビル内に置かれています。法人は、瀬谷区を中心に幅広い子育て支援事業を行っています。認可保育所（2か所）や小規模保育所（4か所）、乳幼児一時預かり保育室（1か所）、療育センター通所のきょうだい児預かり保育室（1か所）、放課後児童クラブ（1か所）、地域子育て支援拠点（2か所）、子育てヘルパー派遣事業所（1か所）、児童家庭支援センター（1か所）等、子育て世帯を支える多様な施設を運営しています。さらに、学生の居住支援やフードバンク等、地域の暮らしを支える共生事業所（4か所）にも取り組んでいます。法人のミッションは「参加障害のない街づくり」です。「さくらんぼクレド」には、対になったさくらんぼが描かれており、一方には MISSION、もう一方には WORLDVIEW が記されています。WORLDVIEW には「生活力、知力、体力、人間関係。持っているものは、それぞれ違う。それでも一緒に暮らせる社会」という理念が込められています。2002年に認定特定非営利活動法人（以下「NPO 法人」という。）として設立され、2018年に認定 NPO 法人となった法人は、地域に根差した活動を続けていました。こうした歩みは、子育て支援の分野において地域の信頼を得ている証といえます。

●園舎は、大手スーパーの3階に位置しており、0歳児から5歳児までの保育室の他、遊戯室（ホールと部屋の2か所）、調乳室、調理室、事務室、医務室、トイレ等を備えています。クラスは0歳児から5歳児までの6クラスに分かれ、定員は0歳児・1歳児・2歳児が各7名、3歳児・4歳児・5歳児が各13名、計60名となっています。園庭はありませんが、砂場のあるウッドデッキがあります。雨の日や暑さの厳しい日には室内で運動を行うことができます。また、近隣には7か所の公園と1か所の畑があり、子どもたちはその日の気持ちや行動に応じて遊び場を選び、外に出かけています。園では、延長保育、障害児保育、医療ケア児保育を行っており、幅広いニーズに対応しています。さらに、一時保育や育児相談、親子で保育園を体験できる「親子ルーム」、おむつ替えやミルク用のお湯を提供する「赤ちゃんの駅」等を設け、地域の子育て家庭を支援しています。加えて、地域の子育てイベントへ保育士等を派遣する等、地域に根差した子育て支援事業にも取り組んでいます。

《特長や今後期待される点》

1. 【子どもの主体性を育む保育の実践】

園では、基本理念を4つ葉のクローバーに分けて掲げ、その一つに「育つ（いろいろな興味・関心、体や心の健康を保つ、自分を創る、世界を広げる）」を示しています。保育目標には「自分で考え判断し最後までやり遂げることのできる子ども」を明記し、広い保育室やウッドデッキ・砂場、近隣の公園や畑等の自然環境を生かしながら、子どもたちの感性や主体性をのびのびと育む保育が行われています。乳児は月齢に応じて他のクラスと交流し、幼児はクラス活動と異年齢児交流活動を柔軟に組み合わせることで、子ども同士の自発的な関わりを促しています。玩具は子どもが手に取りやすいように配置され、主体的に遊べる環境が整えられています。全クラスで午前中に戸外活動を行い、公園での遊びや畑で泥んこ遊び等、様々な経験を積むことができます。遊びは子ども自身が選べるように工夫されており、自発性を大切にしています。第三者評価当日の観察では、5歳児がグループディスカッションを通じて「どの公園に行きたいか」「その理由は何故か」を話し合い、その日の行先を決めていました。公園では、それぞれが好きな遊具に向かい、雲梯等に挑戦しながら思い切り身体を動かしていました。保育者はできるだけ手を出さずに見守り、子どもたちの主体的な活動を尊重していました。また、図鑑を持って草花や昆虫を観察する活動、プランターでの野菜や花の栽培、バケツ稲作から脱穀までの体験、カブトムシやクワガタ、カタツムリの飼育等、自然との関わりを通じて多くの学びが得られています。こうした活動を通じて、子どもたちの感性や主体性が豊かに育まれていることが確認できます。

2. 【安心・安全な保育環境が支えるリスクマネジメント】

園では、安心・安全な保育環境を確保するために、リスクマネジメント体制を整えています。全体的な計画の中に「安全対策・事故防止」を掲げ、「ヒヤリハットの共有」を含めて法人と連携しながら組織的に取り組んでいます。危機管理責任者を園長とし、園内にヒヤリハット担当を配置しています。法人には「事故・ヒヤリハット検証会」が設けられ、各事業所から職員が参加して毎月活動しています。そこで共有・検討された事案は、毎月の保育事業部会に報告され、組織全体で情報が共有されます。園からは基幹保育士が座長として参画し、積極的に関わっています。事故・ヒヤリハット報告書は様式化されており、事案の内容や改善点に加え、要因分析に関するコメント欄が設けられています。発生時には報告書を記載し、職員が閲覧することで共通認識を持ち、改善につなげています。園内では毎月の職員会議で要因分析や改善策を検討し、職員間で共有する仕組みがあり、改善された事案は検証会に提出され、他園の事案も持ち帰って事故防止に活用しています。法

人の共通研修では、毎年ヒヤリハット事案や危機管理マニュアルに関する研修が行われています。園内では看護師を中心に AED の取り扱い等救急救命に関わる実践的な研修も実施されています。さらに、危機管理マニュアルや事故対応、不審者対応マニュアル、事故発生時の対応フロー等、多岐にわたるマニュアルが整備されており、安心・安全な保育環境の構築が図られています。

3. 【職員の成長と働きやすさを支える人事制度】

園では、期待する職員像や人事基準を「職務要件表」に明示しています。階層や職種ごとに職責・職務内容、協働や支援、共生、事務企画スキル等が整理され、必要な研修も示されています。目標管理については「面談シート」を活用し、「自分自身の棚卸し」、「半年間の振り返り（職務要件表を参照）」、「次の半年間の目標」、「働き方について知っておいて欲しいこと」を記載した上で園長との面接を行い、半期ごとに振り返りと改善を進める仕組みを整えています。職務要件表と目標管理を連動させることで、職員の資質向上と人事考課（処遇）につなげています。人事制度についてはレジュメを作成し、職員への周知も行われています。「面談シート」には「働き方について知っておいてほしいこと」の項目があり、健康状態や育児・介護・転居等の家庭状況、職場環境について記載することで、園長との面談を通じて職員の就業状況や意向を把握しています。園長や主任が率先して保育現場に入り、ベテランのフリー職員がバックアップすることで、休み易い体制も整えています。職員の心身の健康維持や家庭・職務上の悩みについては、園長や副園長がいつでも相談に応じています。育児休暇からの復職に際しては、通常勤務や短時間勤務等職員の希望を尊重し、ワーク・ライフ・バランスに配慮しています。福利厚生も充実しており、退職金や社会保険制度に加えて、法人独自の住宅手当や資格手当の支給、勤労者共済制度に加入等が整えられています。さらに、職員会議やクラス会議が活発に行われ、風通しの良い働きやすい職場づくりが進められています。

4. 【保護者と共に歩む保育の取組み】

法人は、目の前の子どもや家庭の困りごとに応えるために横浜保育室を立ち上げたことから始まりました。その後、「親子の生活を支える」「多様な子育て相談」「子育てインフラとしての一時預かり」を事業の視点として、小規模保育所や乳幼児一時預かり事業、医療的ケア児も受入れる保育所、放課後児童クラブ、子育てに困った家庭へのヘルパー派遣事業、地域子育て支援拠点等を展開し、子育て家庭のニーズに応えながら子育て支援機能を拡充してきました。園においても、法人設立の思いを受け継ぎ、子どもと保護者に真摯に向き合った運営が行われています。重要事項説明書には「保育園と保護者との連携について」の項目が設けられ、「家庭との連携を密にして保護者の方の気持ちに寄り添いながら保育を行っていきたいと思います」と明記され、園と保護者の連携の姿勢を明確にしています。また、クラスごとの年間指導計画や月間指導計画には保護者支援欄を設け、年齢に応じた子どもの養育について家庭と協働する取組みを進めています。困難な問題や保護者の表情・態度に変化が見られる際には、園長が個別の部屋等落ち着いた環境で相談に応じ、家庭や子どもの状況を丁寧に聞き取っています。必要に応じて社会資源を紹介し、関係機関や法人内の子育て支援施設と連携した支援を行っています。さらに、保護者代表が参加する運営委員会を半期ごとに開催し、園の取組を報告すると共に、保護者等の意見を園運営に反映しています。園だより、給食だより、保健だより等を通じて家庭と情報を共有し、保育や食育、子どもの健康管理に取り組んでいます。

5. 【中・長期視点で取組む園の課題と人材育成について】

園の運営は理事長である園長が中心となって担っていますが、リーダー以下の職員は人事労務や予算執行等運営面の情報について認知度が希薄であることが、今回の第三者評価の共通評価に係わる自己評価結果表から窺えました。一方で、園には人材の確保や定着、次世代人材の育成といった課題があります。園では地域の子育て家庭からの相談には応じていますが、地域住民全体を対象とした相談事業はまだ行われていません。また、ボランティアや実習生の受入れ実績も少なく、子どもと地域の関わる機会は十分とは言えません。こうした課題の解決には、中・長期的な視点を持ち、職員の理解と協力のもとで取組むことが必要です。例えば、職員の定着策については、さらに働きやすい職場づくりに向けて職員自身のアイデアを活かすことが期待されます。子どもと地域との関わりや、子育て支援事業の地域展開についても、職員の協力が欠かせません。これらの課題は単年度で即時に解決できるものではなく、職員参画の下で課題を掘り起こし、中・長期的な計画に位置付けて法人の協力を得ながら取組んでいくことが望まれます。その取組みを通じて、職員の経営参加意識を高めると共に、園の次世代を担う経営感覚を備えた中堅職員の育成が進められることを期待します。

令和7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 認定特定非営利活動法人 さくらんぼ ネスト瀬谷	
評価年度	令和7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。

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 B	

評価の理由

法人のミッション・クレド「参加障害のない街づくり」及び「生活力、知力、体力、人間関係。持っているものは、それぞれ違う。それでも一緒に暮らせる社会」は、法人のホームページに掲載され、冊子「法人案内」にも詳しい解説と共に記載されています。園の保育理念や保育方針はホームページには掲載されていませんが、入園のご案内（重要事項説明書）（以下「重要事項説明書」という。）に掲載され、入園説明会で説明される他、毎年改定されて在園児の保護者に配付されています。また、毎年実施する保護者アンケート理念・方針の周知状況を確認しています。職員に対しては、入職時に非常勤職員を含め全職員に法人のミッション・クレドや園の保育理念・方針を説明しています。さらに、毎年度常勤職員全員が参加する総会の議案書にも理念・方針が掲載され、継続的な周知が図られています。法人のミッション・クレドや園の保育理念・方針は園の玄関に掲出されています。なお、園の保育理念・方針を園のホームページに掲載し、園のパンフレットを作成して見学者等への説明に活用することで、より一層周知と理解が進むことが期待されます。

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

園長は瀬谷区の地域福祉計画の策定委員に参画し、地域の福祉計画や保育に関する情報を得ています。また、区内の保育園との連絡会や園が実施する子育て支援事業を通じて、地域の保育事業の経営環境を把握しています。保育の動向については、日本保育協会をはじめ、国（厚生労働省）や県（神奈川県）、市（横浜市）のホームページやメール等から情報を収集しています。さらに、園長は法人の理事長も務めており、理事会、内部理事の会、財務会議、保育事業部会等を通じて、提案資料や財務データを確認し、法人の経営や保育事業に関する情報を把握しています。

[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 B	

評価の理由

園の中・長期的課題は、「保育士の直接雇用を進め、職員の負担軽減、次世代の育成を行う」ことです。職員採用については、直接雇用を目指して法人のホームページに「求人情報」を掲載し、男女比や平均勤続年数、平均年齢、育休取得率等のデータに加え、職員インタビューや賃金等の募集内容を明示し、職員の確保に努めています。また、職員の定着に向けて、パート職員の常勤化や、面接を通じて本人の希望や能力に応じたクラス配置を行っています。育休取得率・復帰率は100%を維持しており、有給休暇が取得しやすいようにシフト管理を工夫する等、働きやすい職場づくりを進めています。一方で、新卒職員の直接雇用は難しく、派遣職員を活用している状況にあり、人件費の増加につながっています。なお、人事・労務や予算執行は法人の専任事項であるため、経営課題について職員の周知度は低いものと確認されました。

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 A	

評価の理由

法人の中期プロジェクト 2023—2025 が策定されています。このプロジェクトは、「事業の取組み」「人材育成」「コンプライアンス」「財務」の4本の柱で構成されています。この内「人材育成」「コンプライアンス」「財務」は組織全体の共通課題ですが、園に係わる課題として「事業の取組み」に、認可保育園の特色ある園づくりとして「医療的ケアが必要な児の受入れと、そのための人材育成」が掲げられています。特色ある園づくりの課題としては看護師の不足等が挙げられており、看護師の採用や医療的ケアに関する研修の実施に取組んでいます。中・長期計画は進捗状況や振り返りが細かく記載されており、計画の達成度を具体的に把握できる内容となっています。

[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

法人のミッションを踏まえ、毎年度「NPO 法人さくらんぼ活動方針」が示され、その中に認可保育事業の活動方針が掲げられています。令和7年度の認可保育事業の活動方針は、1. 子ども主体の保育を実現していきます。2. 地域の親子が安心して預けたり、遊びに来られる機会を作り、親子のコミュニケーションが深まる取組をしていきます。の二点です。これらの方針と共に、認可保育園2園それぞれの支出見込み額も掲載されています。園では、方針1について「全体的な保育の計画」（以下「全体的な計画」という。）の保育の視点に「個性を受けとめます」と記載し、子ども主体の保育を実現する取組を進めています。方針2については、一時保育や親子ルームを通じて、地域の親子が安心して交流できる機会づくりに取組んでいます。また、毎年度の予算策定に際して、園の目標や課題、事業内容を付記しており、予算そのものが事業計画として機能しています。なお、活動方針は方向性を示す行動計画に留まっているため、園の課題や事業の具体的な取組内容を記載した、より詳細な事業計画の策定が望まれます。

(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 B	

評価の理由

園の事業計画（活動方針）は、法人の活動方針に基づく行動計画として位置付けられています。一方、保育については全体的な計画とクラスごとの年間指導計画が策定されています。全体的な計画は認可園共通の枠組みとして、先ず園長同士で大枠を調整・策定した後、各園の特徴を盛り込みながら園長と副園長（主任保育士兼務）（以下、管理的業務について「副園長」、保育的業務について「主任」という。）が作成します。その内容は職員会議に提案され、確認を経て実施されます。前年度の実績を踏まえて園長と主任が見直しを行い、次年度の計画も同様に園長同士で大枠を策定した後、各園で協議し、職員会議で確認されています。クラス別の年間指導計画は担任を中心にクラスで策定され、主任・園長の承認を得て職員会議で確認されます。四半期ごとにクラス内で評価や振り返りが行われ、次年度の計画策定にも反映されています。行事の計画は行事担当を中心に策定され、職員会議で確認をされます。行事实施後には「振り返りシート」を用いて評価を行い、次回以降の計画改善につなげています。

【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

運営面の事業計画（活動方針）や全体的な計画は、第三者委員、保護者代表2名、地域の有識者が参加する「運営委員会」で報告されていますが、保護者全員への直接的な報告は行われていません。園の行事については、年度初めに保護者へ書面で周知し、毎月の行事やクラスの目標等は園だよりで伝えています。事業計画そのものではありませんが、園の実施する事業概要は毎年度作成される重要事項説明書に網羅されており、入園時に保護者へ説明されています。さらに、園だよりやクラスだより、献立表、感染症に関するお知らせ、子どもの様子を記録した写真や動画等をアプリで提供し、感染症の留意点や食育、子どもの育ちについて保護者と情報を共有しています。これにより、家庭での子育て支援や家庭と連携した保育が進められています。今後は、運営委員会で配布された資料を玄関のファイルに加える等、保護者への周知方法をさらに工夫することが望まれます。

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

園では、日々の保育をクラスごとに振り返ると共に、乳児会議、幼児会議、職員会議（全体と保育の月2回開催）を通じて、全職員が保育に対して同じ対応や状況を把握できるよう、情報共有や意見交換を図っています。保育の指導計画や個別支援計画については、PDCA サイクルに基づきクラスで定期的に振り返りを行い、園長・主任の承認を経て職員会議で確認されています。また、職員の自己評価、園の自己評価、利用者アンケート調査を毎年実施し、その結果を公表しています。さらに、第三者評価を定期的に受審することで、保育の質の向上に反映しています。園長面接は、目標設定を含む面談シートを用いて年2回行われ、職員の成長や課題の改善につなげています。職員会議の結果は議事録にまとめられ、非常勤職員にも回覧・周知される仕組みが整っています。

[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 B	

評価の理由

園では、保育の指導計画を定期的に PDCA サイクルに基づいてクラスごとに見直し、その結果を次の計画に反映しています。職員の自己評価結果から課題を把握すると共に、利用者アンケートの結果を踏まえて園の自己評価を作成し、毎年公表しています。また、園の成果や課題については、毎月法人の保育事業部会に報告し、組織的な共有を図っています。一方で、園の自己評価や第三者評価の結果や課題については、園長や主任が改善策等を検討しているものの、職員が直接参加する仕組みは整っていません。今後は、職員会議を園の協議・決定機関として位置付け、園の方針や改善策の検討を職員が必ず関わるようにする等、職員が園運営に参画できる仕組みの構築が求められます。

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

「職務要件表」には施設長の責務が明記されており、園長は施設長として、施設全体の運営、職員の指導・監督、そして次世代の育成に責任を持つことが示されています。園長不在時には副園長がその役割を補佐し、権限委任についても明確に定められています。また、「職務要件表」は入職時・改定時に職員一人ひとりに配付され、透明性と利便性が確保されています。災害等の緊急事態が発生した際には、「危機管理マニュアル」に基本的な指揮権や指揮権の順位が記載されており、適切な対応の仕組みが整えられています。さらに、園長は年度初めの職員会議において園の重点目標や運営方針を表明すると共に、保護者懇談会や運営委員会を通じて、毎年度の重点目標や保育方針を保護者へ伝えていきます。

【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

園長は法人の理事長を兼務しているため、法令改正等の情報は全て園長に集約されます。保育に関する国レベルの法や制度改正の情報は、国や日本保育士協会、全国社会福祉協議会等からの発信で把握しています。県や市の条例改正については、県・市からメール等で伝達されています。また、法人が委託している社会保険労務士との確認により、労働関係、法令改正等の対応が適正に行われています。こうした保育、労務、環境に関する情報は、入手の都度、職員会議で職員に周知されています。特に、着替えやトイレ等子どもの人権に関わる取組や、個人情報の取り扱いについては、日々の保育の中で具体的に、その都度職員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

園長は現場に関わり、子どもや保育士（以下「保育者」という。）との交流を大切にしています。保育者には適宜アドバイスを行い、報・連・相（報告・連絡・相談）が事故防止や業務の効率化、職員間の協力体制の構築に欠かせないものであると認識し、「言いたいこと」「いうべきこと」を上下の区別なく伝え合える人間関係づくりに率先して取り組んでいます。また、園長は職員会議、半期ごとの職員面談、日々の報告の機会を通じて保育の方向性を示し、課題解決に向けて職員と共に取り組んでいます。事故やヒヤリハットについては保育事業部会で共有し、保育の質の向上や安全の確保に役立てています。さらに、園外から得た情報も積極的に取り入れ、保育に反映しています。

【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、【12】に記載した保育の質の向上に向けた各種の取組に指導力を発揮すると共に、園内会議に参加し、職員からの意見や提案を歓迎することで、職員が話しやすい環境づくりに努め、組織の活性化を図っています。また、中堅の保育者にはヒヤリハット、防災、新人育成等の担当を任せ、全職員には行事等を担当させることで、職務意欲を高めると共に、課題への対応力を強化しています。さらに、法人本部の人事・労務・財務担当との会議を通じて経営課題を共有し、経営改善や人材育成に取り組んでいます。日々のコミュニケーションや半期ごとの面談を通じて職員の資質やニーズを把握し、人員配置や働きやすい職場づくりにも力を入れています。

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

園では、職員の定着に向けて風通しの良い働きやすい職場づくりを進めています。各クラスには市の保育士配置基準を上回る人員を配置し、園長・主任の他にフリーの職員を確保することで、保育者のワーク・ライフ・バランスの実現を図っています。また、法人の育成会議が定期的開催され、研修等を通じて職員のスキルアップが推進されています。さらに、有給休暇の取得促進や産休・育休からの円滑な職場復帰等、多岐にわたる取組を行っています。一方で、保育者の確保は派遣会社への依存度が高く、人材確保と人件費の抑制が課題となっています。今後は、職員採用募集に当たり福利厚生内容や3年・5年後の所得見込等を具体的にPR方法の工夫が求められます。また、福祉関係の大学・短大・専門学校等保育士養成校への直接的働きかけを強めること、保育実習生や高校生・大学生の体験実習やボランティアを積極的に受入れること等、計画的で効果的な人材確保の取組が期待されます。

【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

期待する職員像並びに人事基準は、「職務要件表」に階層・職種ごとに明示されており、職責・職務内容、協働・支援共生・事務企画スキル等に加え、必要とされる研修内容が示されています。目標管理については、「面談シート」を用いて、「自分についての棚卸し」「半年間の振り返り（職務要件表を参照の上）」「次の半年間の目標」「働き方について知っておいて欲しいこと」を記載し、園長面接を通じて半期ごとに振り返りと改善を行う仕組みが構築されています。これにより、職務要件表と目標管理を連動させ、職員の資質向上と人事考課（処遇）につなげています。さらに、人事制度についてレジュメが作成され、職員への周知が図られています。レジュメの概要は、「制度制定の背景と目的・前提となる考え方」「職務要件表の内容と使い方」「給与制度内容・ステージ表」「中期的キャリアを描くための新制度」「各種手当」「退職・再雇用制度」等から構成され、図表を用いて分かりやすく工夫されています。

(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

「面談シート」には「働き方について知っておいてほしいこと」として、健康状態や家庭状況、職場間環境を記載し、半期ごとの園長との面談で職員の就業状況や意向を把握しています。園長・主任が保育現場に入り、ベテランのフリー職員が支援することで休暇を取りやすい体制を整え、園長・副園長は心身の健康や家庭の悩みについて随時相談に応じています。育児休暇後の復職では勤務形態の希望を尊重し、ワーク・ライフ・バランスに配慮しています。福利厚生は退職金・社会保険に加え、住宅手当や資格手当、勤労者共済制度等が充実しています。職員会議やクラス会議も活性化され、風通しの良い職場環境が形成されています。

(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

「職務要件表」により職階・職種ごとの期待する職員像が明確化され、園長面接を通じて職員の目標管理が行われています。面談シートを基に年2回の面接を実施し、職員の意向や課題、スキルの達成度を把握し、能力向上に向けた助言を行っています。また、非常勤職員を含む全職員のキャリアアップ研修受講歴を把握し、8分野の受講目標を設定して受講を奨励することで、計画的な資質向上に取り組んでいます。

【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

さくらんぼのミッション・クレドと「私たちは、ひとりひとりが力を持っていることを信じます」というマインドの下、人材育成が進められています。副園長が研修担当となり、法人保育事業部の研修企画に参画すると共に、園内研修を企画・実施しています。研修は毎月行われ、「危機管理マニュアルの確認」「救命救急」「虐待防止」「室内・戸外でのヒヤリハット箇所の確認」等の共通研修に加え、エリア内の交流研修や栄養士・看護師による実践的な園内研修を組み込んだ研修体系が確立されています。園外研修ではキャリアパスに基づき目標を設定し、市・県のキャリアアップ研修に職員を積極的に参加させています。

【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

職員の研修の受講状況は、非常勤職員を含めた全職員の 8 分野の受講歴を把握し、各職員の受講計画を立て「処遇改善加算Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ」の取得に向けた研修を進めています。専門職研修や階層別研修、公開研修にも参加させ、計画的な資質向上を図っています。非常勤職員については年収や勤務時間の制約が課題ですが、昨年度はアレルギー対応等の園内研修やキャリアアップ研修を実施し、今年度は土日を活用して受講を促進しています。常勤・非常勤職員共に Zoom や動画研修を取り入れ、受講機会の拡大に努めています。新採用・中途採用職員には主任やクラスリーダーが OJT を行い、業務スキルの習得を支援しています。

(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

実習生の受入れは、将来的な人材の確保につながる重要な取組であると認識し、全体的な計画の「保護者・地域への支援」に「実習生の受入れ」を明記しています。受入れ体制として「実習」レジュメを作成し、オリエンテーション、乳児・幼児保育実習のねらいや指導内容、障害児・医療ケア児への関わり方、実習計画等を記載しています。実習は派遣元養成校の希望するカリキュラムに沿って実施され、終了後には園長・主任と実習生による成果の振り返りを行い、学びの定着と改善につなげています。しかし、園は設立からの年数が浅いため、保育士養成校等における認知度が十分に浸透しておらず、受入れ実績は限定的です。今後は、実習生受入れ担当者を設置し、園の特徴や職員処遇面での強みを保育士養成校に直接 PR する等、組織的かつ積極的な取組を進めることが求められます。

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

法人はNPO法人ですが、社会福祉法人に準じた情報公開をホームページを通じて実施しています。法人のホームページには、法人のミッション・クレド、法人概要、経歴をはじめ、定款、理事会規程、会計処理規定、個人情報保護規定、意見・要望・苦情等に対する処理規定、決算報告、求人情報等を掲載し、積極的な情報公開を行っています。園のホームページにおいては、医療的なケア、一時保育、親子ルーム等の地域子育て支援の実施状況、住所、電話番号、保育時間、お知らせ、アクセス情報を掲載しています。しかし、法人情報に比べ園情報は、他園のホームページと比較して充実し欠ける状況です。一方、園の紹介サイトでは、園の概要、保育方針、保育の特徴、一日の保育の様子、活動状況等をブログ形式で公開しています。今後、これらの情報を園のホームページに掲載するか、紹介サイトとリンクさせることが望ましいです。また、毎年度の総会においては議案書を常勤職員及び外部関係機関に配布しています。さらに、保護者代表や第三者委員等に対しては、「運営委員会」を通じ、保育内容、苦情、事故、決算状況等を半期ごとに公開しています。地域に対しては、見学者、一時保育利用者、親子ルーム利用者等に園の保育方針や保育内容を伝える取組を行っています。

【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

就業規則、会計処理規定、賃金規程、個人情報保護規定、意見・要望・苦情等に対する処理規定など、運営面の規程が整備され、会計責任者（園長）、会計担当者、事務担当者がこれら規程に沿って厳正な園運営を行っています。予算執行については、毎月法人の確認を経て、会計事務所が内容をチェックしています。労務については、必要の都度、社会保険労務士からの指導や相談が行われ、改善が図られています。法人監事2名による内部監査（業務監査・会計監査）が半期ごとに実施されています。さらに、法人にコンプライアンス窓口を設けて、内外部の通報等への対応体制を整備しています。

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 こ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

地域子育て支援機関や「せやっこまつり」等のイベント情報を玄関に掲示し、家庭ごとの参加を促進しています。地域との交流では、一時保育や、平日の9:30から昼食まで親子で保育園を体験できる「親子ルーム」等の地域子育て支援事業を通じて、地域の子どもたちと園児の交流を図っています。また、系列の保育園（認可・小規模）との交流をはじめ、幼保小連絡会での5歳児同士の交流や、5歳児と小学生との交流も行われています。社会体験としては、園が入居している大型スーパーで「七草がゆ」の食材を購入したり、近隣の店舗へ花や果物を買に行く機会を持っています。さらに、近隣の公園で地域や他園の子どもと遊ぶ機会や、往復の途上で地域の大人と触れ合う場面もあります。一方で、自治会や近隣に高齢者施設等がないため、子どもと地域との交流は上記の活動にほぼ限られています。園は瀬谷駅に至近で、周辺には商業施設、郵便局、老人福祉センター、区地区センター等の公共施設が整っています。こうした地域資源をさらに活用し、例えば畑の手入れを行うシルバー人材センターの高齢者との交流を取入れる等、子どもたちと地域とのつながりを広げる工夫ができれば、より充実した活動となるでしょう。

【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

園では、保育の全体的な計画の「保護者・地域への支援」に「職業体験・ボランティアの受入れ」を明記し、「ボランティア受入規程」を整備することで受入れ体制を構築しています。現在は、畑の手入れにシルバー人材センターの高齢者を受入れている他、過去には市内小学校教諭の保育体験や、養護学校生徒による就労訓練（清掃・こどもの見守り）を受入れた実績があります。但し、受入れ先が限られていることから、受入れ人数は比較的少ない状況です。今後は、ボランティア担当者を設け、市・区・県の中・高校生等による職場実習の受入れ拡大や、保育士養成校への働きかけを進めることで、子どもとボランティアの交流をより活性化させることが期待されます。

(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

市・区の行政機関や地域療育センター、児童相談所、消防署をはじめ、小学校、地域の子育て支援拠点、医療機関、病（後）児保育施設等、保育や保護者支援に必要な関係機関の「保育関係施設一覧」「近隣病院一覧」を整備し、職員がいつでも活用できるよう事務室に備えています。これら関係機関とは必要に応じて連絡・相談・助言を受けられる関係づくりを進めています。また、幼保小連絡会等を通じて定期的な交流の機会を設け、園長は地域の子育て支援拠点応援ネット会議に参加し、地域子育て団体との関わりを通じて共通課題の把握やネットワークづくりに取り組んでいます。さらに、家庭や養育者が必要な支援につながるよう関係機関と連携を行っています。加えて、玄関には病（後）児保育や地域の子育て支援機関のパンフレット、子育て関連行事のお知らせコーナーを設け、保護者や地域の子育て家庭に社会資源を周知しています。

(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 B	

評価の理由

園長は瀬谷区の地域福祉計画の策定委員に参画し、地域の福祉計画や保育情報を入手すると共に、地域の子育て支援拠点応援ネット会議、区の要保護児童対策地域協議会、幼保小連絡会、区の保育園長会等を通じて情報交換を行い、地域の子育てニーズの把握に努めています。また、半期ごとに「運営委員会」を開催する他、一時保育や親子ルームの利用者、園見学の保護者からも子育てや保育に関するニーズを収集しています。さらに、年度末の利用者アンケートで得た保護者の意見を保育に反映すると共に、地域子育て支援拠点と共有しています。園では、地域の子育て家庭からの相談に応じていますが、広く地域住民を対象とした相談事業は実施していません。今後は、地域子育て支援拠点応援ネット会議のネットワークを活用し、区や地域子育て支援拠点、子育てサロン、子育てサークル等が行うイベントや催しで相談活動を展開することで、より広く地域の子育て家庭のニーズ把握につなげることが期待されます。

【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

園では、全体的な計画の「保護者・地域への支援」や重要事項説明書の「地域の育児支援について」に基づき、一時保育の受入れ、実習生やボランティアの受入れ、地域子育て支援事業「親子ルーム」を平日午前中（昼食含む）に実施しています。子育て支援事業の内容や実施日は園のホームページで公表すると共に、地域子育て支援拠点等への掲示を通じて周知を図っています。また、畑の手入れを地域高齢者の方と一緒にしたり、市の「あかちゃんの駅」に協力しておむつ替えスペースやミルク用のお湯を提供しています。さらに、子どもの食料支援としてフードドライブ（お裾わけの会）活動拠点となり、企業や家庭から寄付された食品を地域の支援団体や親子に月2回届けています。地域の子育て家庭からの相談には、法人内の児童家庭支援センターや地域子育て支援拠点、ヘルパー派遣事業等へとつなげています。加えて、入居する商業施設と共同で年4回の避難訓練を実施し、災害用備蓄品を3日分保管しています。災害時には園児や保護者支援に支障のない範囲で、地域の被災者を園舎に受入れる体制も整えています。

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

全体的な計画に「人権の尊重」を設け、「保育士等は日常の保育の中で子どもの人権を大切にし、守られるべきことを認識して法律や制度を知り、常に意識して保育にあたる」と明記し、子どもを尊重した保育に取り組んでいます。法人の年間研修で「人権研修・個人情報研修」を位置付け、園内研修にも毎年「子どもの人権・人格の尊重」に関する内容を組み込み、非常勤職員を含む全職員に不適切保育や虐待防止への基本姿勢を示しています。さらに、市の「より良い保育のためのチェックリスト」の活用や半期ごとの職員面談を通じて、職員が自身の保育を振り返る機会を設けています。性差への対応では、固定的な扱いを避け、色の選択や遊びの衣装等を子どもが自由に選べるようにし、子どもの意思を尊重した保育を行っています。保護者に対しても、画一的な保育でなく、子どもの個性を受け止める姿勢を見学時や入園時に説明しています。

【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

園では、子どものプライバシー保護に配慮した環境を整えています。おむつ替えの場所は遮蔽され、乳児用トイレには間仕切り、幼児用トイレにはドアを設置しています。水遊びの際には見学時間を調整し、着替え時にプライバシーが守られるよう工夫しています。着替えは各クラスで行い、男女分けはせず子どもの意志を尊重し、必要に応じて段ボールの衝立を利用しています。幼児クラスでは、夏のプール活動時に「水着で隠れる部分は見せない・触らせない」と指導し、子ども自身がプライバシーを意識できるようにしています。ペランダでの水遊びでは庇やネットで目隠しを行っています。保護者に対しては、行事等での写真・ビデオ撮影について、SNS 等での拡散防止を目的に入園時に個人情報保護の説明と同意を得る他、行事ごとに注意喚起を行っています。

(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 B		

評価の理由

法人のホームページでは、理念や園の概要を広く周知しています。園の利用希望者には、1 回につき 2～3 組の少人数で、直接丁寧に説明を行っています。見学希望者は必ず受入れ、希望日時に合わせて調整しています。今後は、園独自のホームページをさらに充実させ、見学受付をオンラインで行えるようにする等、利便性を図るとより良いでしょう。

【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

入園に際しては、園長・副園長・0 歳児担当が入園説明会に出席し、重要事項説明書を基に持ち物や連絡帳等実物を用いて保育方針や保育内容を説明し、保護者の同意を得ています。医療的ケアが必要な子どもについては看護師が同席します。子どもの活動はクラスごとに行いますが、発達や活動内容に応じて変更する場合がありますことを説明会で周知しています。その他、重要事項説明書に関わる保育内容等の変更が生じた際は、アプリや書面で保護者に伝え、必要に応じて同意書を徴しています。今年度は遠足を「親子で遊ぼう」に変更し、その際は文書で保護者に周知しました。毎年改定する重要事項説明書は在園児の保護者に配付しています。また、外国籍の子ども等説明に配慮を要する保護者については、過去に一時保育利用時にスマートフォンの翻訳ソフトを活用して対応しました。

【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

幼稚園や他の保育園への転園については、問い合わせがあれば対応しますが、文書での引継ぎは行っていません。系列の小規模園から入園する子どもについては、任意様式の文書が添えられており、必要に応じて電話等で情報を確認しています。卒園に際しては、「幼児期の終わりまでに育って欲しい10の姿」の育成を目標に指導計画に沿って保育を行い、保育所児童保育要録を就学先の小学校に提出することで、円滑な移行を図っています。卒園後も保護者からの問い合わせや相談には対応していますが、担当者や相談窓口、相談方法等を記載した文書は配付していません。

(3) 利用者満足の上昇に努めている

【33】	Ⅲ-1- (3) -① 利用者満足の上昇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

園では法人理念に沿い、子どもの個性や主体性を尊重した保育を行い、保育者は日常的に子どもが楽しく過ごせているかを把握するよう努めています。保育を家庭の延長と捉え、保護者との関係づくりにも力を入れています。送迎時には連絡帳のコメントに加え、その日のエピソードを口頭で伝え、家庭での様子も聴取して職員間で共有しています。保護者との関わりとしては、クラス別懇談会や個人面談を設け、期間外でも要望に応じて対応しています。さらに、春の親子行事、ファミリーフィールドデイ（運動会）、生活発表会等保護者が参加できる行事を実施し、日常の活動や園内行事を写真掲載やアプリでの動画配信を通じて積極的に伝えています。園だより、給食だより、栄養だより（特別号）、保健だより、クラスだより（こどもたちの写真満載）等各種のおたよりも発行しています。また、年度末や行事ごとに保護者アンケートを実施し、寄せられた意見や要望は職員に周知すると共に、対応結果を保護者に伝えています。保護者代表が参加する「運営委員会」も半期ごとに開催し、園の取組を報告しています。なお、保育参観・保育参加はこれまで実施していませんでしたが、保護者の要望を受け、今年度から12月・1月・2月に予定しています。

(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

園では、福祉分野や自治会活動の経験を持つ2名の第三者委員を委嘱しています。園内では副園長を苦情受付担当者、園長を解決責任者とし、苦情解決の仕組みを重要事項説明書に記載すると共に玄関に掲示しています。重要事項説明書の巻末には「意見・要望・苦情等に対するしくみについて」を添付し、目指すもの（要望や苦情を出しやすい環境づくり等）、解決の体制（苦情解決の仕組み）、申し出方法・申し出先を分かりやすくまとめています。第三者委員に加え、外部の区担当課も申し出先として掲示しています。苦情は公表を前提としていますが、近年は第三者委員まで上がる案件がなく、公表は行われていません。保護者からの苦情・要望は「意見・要望・苦情等に対する対応規程」に基づき園長（内容によっては保育事業部長や理事長）に報告され、解決・記録の上、職員に周知されています。また、保護者からの苦情等は運営委員会にも報告されています。

【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

保育者が日頃から笑顔で保護者に声をかけ、話しやすい環境づくりに努めています。玄関には意見箱を設置し、毎月確認しています。さらに、職員休憩室を相談スペースとして活用し、個別相談がしやすい体制を整えています。保護者の希望に応じて、栄養士や看護師等専門職も相談に対応しています。重要事項説明書には「保育園と保護者の連携について」を設け、「家庭との連携を密にして保護者の方の気持ちに寄り添いながら保育を行う」ことを明記しています。体調面だけでなく子育てに関する心配や疑問についても、連絡帳や送迎時等で気軽に職員へ相談できるよう、保護者が意見を述べやすい環境づくりを進めています。

【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

園では、日常的に保護者との会話を大切に、職員が相談に丁寧に対応しています。さらに、クラス懇談会、個人面談、意見箱、保護者アンケート等多様な機会を設け、保護者の意見やニーズの把握に努めています。保護者からの相談について、職員のみで解決できない場合は「意見・要望・苦情等に対する対応規程」に沿って園長（必要に応じて保育事業部長・理事長）に報告し、園長や主任の助言を得ながらクラス内で対応を統一し、検討結果を保護者に回答しています。内容によっては職員会議で検討し、園長が保護者に説明を行います。対応結果は職員会議で職員に周知されています。保護者アンケートについては、集約に留まらず、寄せられた意見や要望への対応内容を整理し、保護者に周知しています。

(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 A	

評価の理由

全体的な計画に「安全対策・事故防止」を掲げ、「ヒヤリハットの共有」を含めたリスクマネジメントに組織的に取組んでいます。危機管理責任者を園長とし、園内にヒヤリハット担当を配置しています。法人には「事故・ヒヤリハット検証会」が設置され、各事業所から職員が参加し毎月活動しています。検証会で共有・検討された事案は、毎月の保育事業部会に報告され、情報共有が図られています。園からは基幹保育士が座長として参画しています。ヒヤリハット・事故報告書は様式化され、事案内容や改善点に加え「発生時の要因分析に係わる検証会のコメント欄」を設けています。発生時には様式に記載し、全職員が閲覧することで共通認識を形成しています。事故・ヒヤリハット事案は毎月の職員会議で要因分析や改善策を検討し、共有・改善につなげています。園で講じた改善策は検証会に提出され、他園の事例も園に持ち帰り園内の事故防止に活用しています。法人共通研修では毎年ヒヤリハット事案や危機管理マニュアルに関する研修を実施しています。園では看護師を中心に AED の取り扱い等救急救命研修も行っています。さらに、事故対応、不審者対応、事故発生時対応フロー等、多岐に亘る危機管理マニュアルを整備し、安心・安全な保育環境の確保に努めています。

【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 A	

評価の理由

全体的な計画に「環境・衛生管理」を位置付け、衛生管理マニュアルを整備しています。保育室の機械換気と窓開け換気の併用、手指消毒や体温測定、玩具・室内設備・用具等の清掃及び消毒、さらに実施点検を行い、衛生管理を徹底しています。嘔吐処理物品やマスク、消毒液等も備蓄しています。給食衛生管理マニュアルの遵守、毎月の職員検便や健康診断を通じて感染症予防に努めています。看護師を中心に感染症予防・対策マニュアルや嘔吐処理対応マニュアルを活用し、毎年全職員に嘔吐処理研修を実施しています。感染症発生時には即時対応できるよう、嘔吐・下痢対応手順書を処理物品の近くと事務所に備えています。マニュアルは国や市の情報を反映し、法人の看護師が定期的に見直しています。保護者には、重要事項説明書に感染症対策や「子どもが元気に園生活を送るためのお願い」を掲載し、登園前の体調チェックや登園停止基準を周知しています。感染症発生時には玄関掲示やアプリで情報を発信し、保健だよりを通じて家庭と園が協働して感染症予防に取り組んでいます。なお、感染症に関する事業継続計画（BCP）は策定済です。

【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

園では「危機管理マニュアル」を整備し、災害発生時に保育者が行うべき対応手順等を明示しています。園はハザードマップの危険想定区域外にありますが、地震や火災に備えて防災担当を指名し、避難訓練や不審者訓練では防災担当がリーダーとなり、毎月火災・地震・不審者等を想定した避難訓練を実施しています。園児、保護者の安否確認は「緊急カード」による緊急連絡先のファイル化と ICT ソフトで職員全体が把握できる体制を整えています。園児の在籍状況は ICT ソフトに加え、クラスのボードでも確認しています。毎年消防署の指導を受け、消火器操作や通報訓練を実施しています。災害緊急ダイヤルを活用した保護者引取り訓練や、商業施設との協働による防災訓練も行っています。緊急時の通報手順はケースに入れて職員が携帯しています。備蓄品は園児と職員の3日分を用意し、賞味期限前に給食として活用することでローテーションを図っています。重要事項説明書には「緊急時における対応」「地域防災拠点・広域避難場所」「非常災害時の対策」を設け、災害時の対応や情報伝達方法を保護者に周知しています。なお、自然災害に関する事業継続計画（BCP）は策定済です。

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

園では、保育に必要な保育姿勢や保育方法についてマニュアルや手順書を整備しています。特に手順書には「病気」「嘔吐」「SIDS（乳幼児突然死症候群）」「ALTE（乳幼児突発性危急事態）」「けいれん」「アレルギー対応」「屋外移動」「プール・水遊び」「おむつ交換」等、日々の子どもの活動に対応した実施方法が網羅されています。さらに、感染症や事故発生時対応フロー等安全に関わるマニュアルも充実しています。マニュアルは事務所に常備し、職員がいつでも閲覧できるようにしています。手順書は写真や図を用いて分かりやすく工夫され、必要な場所に配置されています。園外保育の際には、緊急連絡先や散歩の手順を職員が携帯し、安全管理を徹底しています。園長・主任・各クラスリーダーは、日々指導計画やマニュアルに沿った適切な運営が行われているか確認し、職員に助言を行っています。保育者同士もクラス内で日々の保育を振り返り、意見交換を行うことで保育の質の維持・向上に努めています。

【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

保育の実施上不都合が生じた際には、適宜見直しを行っています。マニュアルの改訂については、感染症等子どもの健康に関するものは看護師が、防災や事故防止に関するものは防災担当や事故防止・リスクマネジメント担当が業務の実情に即して見直しています。保育に関するものは、市等の通達を踏まえ、園長が毎年見直しを行い、保育の実際に合わせて改定しています。法人に関わるマニュアルは副理事長が見直しを担当しています。改定されたマニュアルは職員会議で周知され、日常的な保育手順を定めたマニュアルは各指導計画と併せて保育に活用されています。指導計画との整合性が保たれるよう、必要に応じて柔軟に運用されています。

(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 B	

評価の理由

全体的な計画に基づき、クラスごとに年間指導計画を作成し、その目的を実現するために月間指導計画やデイリープログラムを策定しています。これらは各クラスで作成後、乳児会議・幼児会議に主任が参加して確認を行い、園長が承認しています。また、全園児の個人月案を作成しています。医療的ケア児と障がい児においては半年ごとの個別支援計画を策定し、子どものアセスメントを踏まえて計画を立てています。これらの計画には地域療育センターの助言や保護者の意向も反映されるよう努めています。各指導計画は職員会議で確認・共有され、保育の実践に活用されています。なお、週間指導計画については、実際の展開が分かるようフォーマットを改定中で、現在は策定されていません。今後、効果的な週間指導計画の策定が期待されます。

【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 B	

評価の理由

年間指導計画は3ヶ月ごとに、月間指導計画は毎月策定し、それぞれにねらいを記載しています。活動後には前期の子どもの姿と比較して成長を観察・記録し、保育の取組を評価して次の計画に反映しています。月間指導計画は、クラスリーダーを中心に毎月アセスメント会議で見直しを行い、職員会議で振り返りを経て次期計画を策定しています。年間指導計画も同様に、月間指導計画の評価を踏まえて3か月ごとにクラスごとに評価・反省を行い、職員会議で共有しながら次期計画を策定しています。障害児等の個別支援計画については、見直しの際に個人面談での保護者の意見やニーズを反映すると共に、必要に応じて地域療育センター等関係機関との意見交換を行い、その結果を計画に盛り込んでいます。なお、指導計画を緊急に変更する事案はこれまでありませんが、万一の場合には定められた見直し体制・手順に沿って対応することとしています。

(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 B	

評価の理由

園では、子どもの発達状況や生活状況を統一様式に基づきシステム上で記録し、承認・閲覧等の管理を行っています。記録要領は作成していませんが、入職時にはOJTで指導を行い、園長や主任が承認の課程で修正点や疑問を確認し、必要に応じて追記・訂正やアドバイスをしています。さらに、職員会議で確認を行うことで、記録の書き方に差異が生じないように指導しています。また、ICTソフトのテンプレートを使用せず、職員が自分の言葉や考えで記録するよう指導しています。記録された情報はシステム上で職員間に共有され、保育の実践に活用されています。

【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 B	

評価の理由

個人情報保護規定を整備し、利用や制限の範囲を明確にしています。入職時には、個人情報の取り扱いや情報漏洩の罰則を含む就業規則を説明し、職員から守秘義務に関する誓約書を徴しています。法人研修として毎年個人情報保護に関する研修を実施し、園内でも会議議事録に「部外秘」「持ち出し禁止」を明記する等、職員の意識向上を図っています。保護者には入園説明会で重要事項説明書を用いて個人情報保護方針等を説明し、行事案内ではSNS等による子どもの情報拡散防止を徹底しています。園長を記録管理の責任者とし、個人情報の含む書類は事務室の施錠ロッカーに保管。保管年数を定め、廃棄時にはシュレッダー裁断後に溶解ボックスへ投入し、専門業者に委託して溶解処理しています。システム上の個人情報についてはID・パスワード管理を徹底し、ICT機器の園外持ち出しを禁止する等、厳重な漏洩防止を講じています。なお、法人としてプライバシーポリシーを策定し、ホームページ等で公表すると尚良いでしょう。

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、保育理念・保育目標・保育方針に加え、児童福祉法及び保育所保育指針に基づいて作成され、保育所保育指針の求める内容を網羅しています。認可園共通の大枠は系列園の園長同士で調整し策定した後、各園の特徴や特色ある取組みを盛り込み、園長・主任が作成して職員会議に提案し、内容を確認しています。全体的な計画は前年度の実績を踏まえて同様の手順で見直され、次年度の計画が策定されます。内容には健康支援、環境・衛生管理、職員研修等、保育所保育指針第3章以下で定める事項に対応する事業や、園独自の取組みが記載されており、園の保育の全容が理解できるよう工夫されています。今後は、クラス別の保育目標や養護・教育内容、保育事業の作成・見直しに職員を参加させることで、各園の保育の養護・教育の特徴をより明確にし、職員の参加意識の向上につなげることが望まれます。

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 B	

評価の理由

保育室は広く、全ての部屋に大きな窓が設置されているため採光・通風が良好です。温湿度は適切に管理され、床等には天然素材を多く採用しているため、足元が冷えず、柔軟性・弾力性や断熱効果に優れた快適な生活環境が整えられています。食事場所と就寝スペースを分離し、看護師や環境管理担当の主導で毎日室内やトイレ清掃を実施し、遊具や家具・用具の消毒もチェックシートで確認する等衛生面に十分配慮しています。保育室内は子どもの遊びのニーズに合わせて用具や段ボールの仕切りで空間を分け、子どもが安心して寛げる環境を工夫しています。なお、保育室の壁には珪藻土を使用していることや広さの影響から、冬季に湿度が低くなる傾向があり、現在園では対策を検討しています。

【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

保育方針として「自己肯定感を育む保育」を掲げています。子どもの思いを汲み取り、一人ひとりの気持ちに寄り添いながら保育を進めるため、禁止用語や急かす言葉、否定的な言葉を控え、穏やかな口調で子どもが前向きな気持ちを引き出す支援を行っています。自分の気持ちを十分に表現できない子どもには、保育者が代弁や仲立ちを行い、その思いを受け止めるよう努めています。また、入園時面談で保護者から聞き取った発達状況を踏まえてアセスメントを行い、子ども一人ひとりの育ちに合わせた保育を実施しています。家庭環境等、配慮が必要な子どもについては、職員間で情報を共有し、状況に応じた対応を図っています。保育者へのヒアリングでは、乳児について「1歳でも自我が芽生え、子ども同士の主張が出てくるため、双方の気持ちを受け止めて寄り添いながら仲介している」との声がありました。幼児については、「子どもの「やりたい」という気持ちを大切にし、話し合いを通してどうすれば実現できるかを一緒に考え、環境づくりをしている」との意見が聞かれました。園では、クラス会議や職員会議等を通じて保育方針や方法の共通理解と合意形成を図り、子どもを受容する支援に取り組んでいます。

【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

活動や休憩、給食等、日々の生活の流れを繰り返す中で、子どもたちが自然と生活習慣を身に付けられるよう支援しています。保育者は率先して挨拶を行い、外から帰った際には手洗いやうがいをする等、生活の中で必要な行動を毎日励行しています。一方で、散歩後に疲れて眠ってしまった子どもは無理に起こさず、目覚めてから給食を取る等、個々のリズムを大切にしながら「活動」と「休息」のバランスが保てるよう配慮しています。また、基本的な生活習慣づくりには身体や指先を動かすことが効果的であるとの考えから、リズム遊び、公園での運動、指先を使う遊び等を積極的に取り入れています。保育者へのヒアリングでは、乳児については「一人ひとりのペースに合わせ、無理なく生活習慣が育まれるよう支援している。外で体を動かしたり、手指を使う玩具に触れられる環境づくりをしている」との声がありました。幼児については「異年齢保育の中で、食具の使い方等を子ども同士で教え合い、生活習慣が自然に身に付いている」といった話が聞かれました。今回の保護者アンケートでは、「基本的な生活習慣の取り組み」について、「概ね満足」を含め「満足」が97%と、非常に高い評価を得ています。

【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

基本理念の4つ葉のクローバーの一つに「育つ(いろいろな興味・関心、体や心の健康を保つ、自分を創る、世界を広げる)」を掲げ、保育目標には「自分で考え判断し最後までやり遂げることのできる子ども」を示しています。広い保育室、砂場、公園、畑等の自然環境を生かし、子どもたちの感性や主体性を育む保育が行われています。乳児は月齢に応じて他のクラスと交流し、幼児はクラス活動と異年齢児交流活動を組み合わせ、子ども同士の自発的な関わりを促しています。また、玩具等を手に取りやすく配置する等、主体的に遊べる環境づくりにも力を入れています。全クラスが午前中に戸外活動を行い、公園遊びや畑での泥んこ遊び等、多様な体験ができるようにしています。遊びは子ども自身が選べるよう工夫されています。評価調査当日には、5歳児がグループで「どの公園に行くか」「その理由」を話し合い、行先を決定していました。公園では、それぞれが好きな遊具で思い切り体を動かし、保育者は見守りを中心に子どもの主体的な活動を支えていました。また、公園で図鑑を使った草花や昆虫等の観察、プランターでの野菜(人参、ゴーヤ等)や花(ひまわり)の栽培、バケツ稲の脱穀体験、カブトムシやクワガタ、カタツムリの飼育等、自然を通した学びも豊富です。こうした体験を重ねることで、子どもたちの感性や主体性が育まれています。

【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歳児は初めての集団生活であり、心身ともに未成熟なため、養護を中心に一人ひとりのペースを大切にしながら生活リズムを整えることを重視しています。睡眠・食事・遊びが十分満たされるよう、ゆったりと過ごせる環境づくりに努めています。7名の子どもを3名の保育者で担当し、看護師もクラスに入ることで、丁寧な関わりと安定した愛着関係が図られています。保育者は子どもの仕草や表情から気持ちを読み取り、応答的に関わっています。室内では、布やボール、出し入れ遊びができる玩具等、手指を使って楽しめる遊びを取り入れています。また、この時期は家庭との連携が特に重要であるため、連絡帳を活用して心身の発達状況を共有し、園と家庭で一貫した関わりができるよう努めています。園長からは、「この時期は特にスキンシップを大切に、個々に合わせて過ごせる環境づくりを心がけている」との話がありました。

【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

1・2歳児クラスでは、一人ひとりの気持ちを受け止めながら、保育者や友だちと関われる環境づくりを行っています。自我が芽生える時期であるため、保育者は子どもが納得するまで丁寧に話を聞くよう心がけています。言葉で思いを十分に伝えられず、ひっかきや噛み付き等のトラブルが起こりやすい時期ですが、保育者が仲立ちとなり、本人と相手の気持ちを代弁しながら、友だちと関わる楽しさを感じられるよう支援しています。また、連絡帳や個人面談等を通して家庭と連携し、子どもの育ちを一緒に支えています。園長からは、「子どもが自ら決定することを、大人が先に必要以上に声をかけ過ぎないようにしている」との話がありました。

【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 A	

評価の理由

3歳児は「自分のしたいこと、言いたいことを言葉や行動で表現する」、4歳児は「つながりを広げ集団としての行動ができるようになる」、5歳児は「力を合わせて活動し、達成感や充実感を味わうことで人との信頼関係のもとを創る」、就学前には「周りの大人や仲間との信頼関係の中で、思考力、判断力、学びに向かう力、他人を思う気持ちを身に付ける」ことを重視して保育が行われています。3歳・4歳児クラスは合同で活動する他、異年齢児保育の日を設け、年上児が年下児の世話をしたり、年下児が年上児に憧れを持って学んだりする等、同年齢を超えた経験ができる環境を整えています。学びについてはドリルを使わず、遊びの中で時計・数・文字等を自然に身に付けることを大切にしています。日々の活動は子ども自身が選び、決めることを基本としており、夏まつりでは5歳児が中心となって異年齢グループで企画を行う等、年長児の自覚や自信を育む機会にもなっています。日々の活動や、行事の様子を掲示する等、保育活動を保護者に分かりやすく伝える工夫をしています。保育者からは「縦割りの中で、年中・年長児の役割を自然に学んでいく」との声が聞かれました。

【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

園では、医療ケア児や障害児を受入れ、子ども同士の自然な関わりの中で共に成長するインクルーシブ保育を実践しています。配慮が必要な子どもには個別支援計画を作成し、看護師や障害児担当を配置して、その状態に応じた保育を行っています。個別支援計画の策定に当たっては、個人面談での保護者の意見や同意を得て、地域療育センター等専門機関の助言を取入れています。また、障害児担当の保育者は特性理解や支援技術を深めるため、市のキャリアアップ研修を受講し、その成果を園内で共有しています。入園説明会では、重要事項説明書を用いて医療ケア児・障害児の保育方針を全保護者に説明しています。医療ケア児や障害のある子の保護者とは日頃から密に情報交換を行い、保育士加配の確保にも努めることで、より良い保育環境づくりにつなげています。

【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

午前中はリズム遊びや体操、戸外活動等、体を動かす活動を中心に行い、午後はゆったり過ごせる時間を確保しています。子どもの体力に配慮し、疲れた時に休めるようマット等を用意しています。朝・夕の延長時間では異年齢交流を取入れ、兄弟姉妹のような思いやりの気持ちを育てています。保育時間は平日7時30分から20時までで、夕方には法人の伝統として無償でおにぎりを提供しています。全体的な計画には長時間保育の基本方針を示し、各クラスの年間指導計画・月間指導計画にも長時間保育の取組を明記しています。子どもが疲れたり飽きないように、年齢や季節に応じた環境設定を行っています。また、保育者間の引継ぎは、子どもの様子や保護者への伝達事項に漏れないよう、適切に実施されています。

【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

全体的な計画に「小学校との連携」を位置付け、5歳児の年間指導計画の（IV期：1～3月）には「就学に期待を持ち見通しや目標を持ち意欲的に行動する」と明記し、就学に向けた支援を進めています。園の近くに小学校があることを生かし、散歩で校舎の側を通る、小学校生活の話をする等、日常の中で小学校への期待感を育てています。また、年2回の小学校見学会や小学生との交流会を実施し、園と小学校の職員間でも交流を図っています。さらに、幼保小連絡会を通じて他園や小学校との情報交流や関係づくりを行っています。進学先に送る保育所児童保育要録には、5歳児の姿だけでなく成長の過程が分かるよう、各年齢の担任が成育記録を記入し、園長が確認した上で提出する等、スムーズな就学につながる配慮をしています。また、卒園を迎える保護者には個人面談等で園の様子から入学に向けた取組みを伝えています。

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 B		

評価の理由

子どもの健康管理は、全体的な計画や重要事項説明書に明確に位置付けています。毎年度保健計画を策定し、健康台帳に加えて健康手帳を作成して既往歴や予防接種状況を保護者と共有しています。入園説明会では、重要事項説明書を用いて健康管理や感染症対応等園の取組みを説明しています。日常の健康管理では、デイリープログラムに朝の保育者の視診、必要に応じての検温を組み込み、常勤看護師による健康観察・保健指導、内服薬チェックや投薬等、役割を明確にして感染予防と医療事故防止に努めています。また、毎月「ほけんだより」を配付し、感染症予防に関する情報を保護者へ周知しています。SIDS（乳幼児突然死症候群）対策としては、0歳児は5分ごと、1歳児以上は10分ごとに午睡チェックを行っています。0歳児室へのSIDS情報掲示や、11月のSIDS予防月間に玄関へポスターを掲示する等、保育者・保護者への注意喚起を継続しています。なお、SIDSについては重要事項説明書に項目を設け、園での取組みや家庭での予防方法（例：両親の禁煙等）を記載すると、より丁寧な情報提供につながるでしょう。

【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

園では「年間保健計画」を策定し、入園時健診に加えて、嘱託医による全園児の内科健診・歯科健診を年2回実施しています。3歳児の視聴覚検査、3～5歳児の尿検査は年1回行い、身体測定は全園児を対象に毎月実施しています。内科・歯科健診には看護師と担当保育士が立ち会い、健診結果や医師の助言を確認しています。結果は個別質問表への回答、健康手帳で保護者へ伝えていきます。また、歯科健診の際には、虫歯予防や健診の様子を掲示し、子どもが受けた健康教育と同じ情報を家庭にも共有しています。さらに、看護師や栄養士が幼児を対象に、手洗い指導や健康・栄養に関する話を行う機会を設け、日常的な健康教育にも取り組んでいます。

【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 B		

評価の理由

園には慢性疾患のある子どもが在籍していますが、現在はいずれも通常に園生活を送っています。アレルギー疾患のある子どもには、医師の生活管理指導表を基に、「保育所におけるアレルギー対応ガイドライン」及び園の「食物アレルギー対応マニュアル」に沿って対応しています。園では給食に卵やナッツを使用しない献立のため、現時点で完全除去の代替食が必要な子どもはいませんが、必要な場合にはマニュアルに基づき厳重に対応します。また、保護者との面談を通してアレルギーや慢性疾患に関する情報共有を行い、医師の指示に沿った適切な支援を行っています。重要事項説明書には食物アレルギー対応の項目を設け、登降園時のお願いとして、アレルギー児への配慮から飲食物等の持ち込み禁止を明記しています。さらに、保育者はキャリアアップ研修（食育・アレルギー対応）を受講し、知識と対応力の向上に努めています。

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

園では、全体的な計画の保育方針に「楽しく食べる安全な給食」、保育目標に「食べることを楽しむ子ども」を掲げ、食育を重視しています。年間・月間指導計画に食育を位置付けると共に、「保育の柱～体と心を育てる給食」を策定し、食材・食器の安全性、和食中心の献立、食育活動を給食の基本方針としています。年齢に応じてプランターで野菜を育て、近隣の畑では春にジャガイモ、秋にさつまいもを収穫し、幼児のクッキングにも活用しています。これらの体験を通して、食材への興味や自然の恵みへの感謝を育んでいます。また、行事食では保育者が由来を伝える等、子どもの食への関心を広げる工夫も行っています。園の特徴として、保育室と厨房が互いに見えるオープンな環境を生かし、保育者・給食主任・栄養士が連携して季節や年齢に応じた食育を企画しています。食は活動場所と分け、陶器の食器を使用することで家庭的で落ち着いた雰囲気をつくっています。嫌いなものを無理に食べさせない、お代わりを多めに用意する等、子どもが食を楽しめるよう配慮しています。5歳児は自分で盛り付けを行い、自分で食べる量を知り、食べることへの達成感を味わっています。

【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

園では、創業者の「子どもの体をつくっていく上で食事が大切」という考えに基づき、給食を自園調理とし、食材から手づくりした出来立ての食事を提供しています。献立は2週間サイクルで作成し、子どもの喫食状況に応じて調理方法や味付けを工夫しています。旬の食材を取入れ、生活クラブ生協等から安全・安心な食材を調達しています。七夕・お月見・ひな祭り等の行事食も献立に取り入れています。毎月の職員会議、加えて、法人の調理師が集まる給食会議、栄養士と給食・保育代表者による献立会議を行い、栄養士・給食保育士共にメニューや調理方法の改善を図っています。栄養士からは「煮干しで出汁をとる」「切干大根やひじき等を毎月共に、取り入れている」「誕生会には果物を用意する」といった取組も聞かれました。今回の利用者（保護者）アンケートでは、「給食の献立内容について」への満足度は「概ね満足」を含め100%、「お子さんは給食を楽しんでいますか」97%と、非常に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

園では、重要事項説明書に「保育園と保護者との連携について」を設け、「家庭との連携を密にして保護者の方の気持ちに寄り添いながら保育を行っていきたいと思います」を明記することで、連携の姿勢を明確にしています。0歳児の年間指導計画では「家庭との連携生活リズムを整える」、5歳児では「面談にて日頃の様子や家庭での様子について意見交換し、家庭での困りごとについても会話の中で聞き取っていく（9月）」等、各クラスの年間・月間指導計画に保護者支援欄を設け、年齢に応じた連携・協働を進めています。信頼関係づくりのため連絡帳を重視し、乳児クラスでは遊びの様子や小さな成長を丁寧に記録しています。紙の連絡帳にこだわり、保育者や保護者が連絡帳を書く姿を子どもに見せることで書くことの興味、保育園と家庭のつながりを感じられるようにしています。また、非常勤職員含め、その日の保育に関わった誰もが連絡帳記入できるようにしています。幼児クラスでは、毎日の保育活動の写真を掲示し、子どもの姿を視覚的に保護者へ伝えています。親子で遊ぼう、ファミリーフィールドデイ（運動会）、発表会等、子どもの成長を共有する機会も多く設けています。さらに、園だより・給食だより・保健だよりを通じて、家庭と連携した保育、食育、健康管理の取組を継続的に発信しています。

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

園では「園は家庭の延長である」という考えの下、家庭と協働した子育てを進めるため、保護者との関係づくりに力を入れています。送迎時には連絡帳のコメントに加え、その日の子どものエピソードを口頭で伝えるよう努めています。また、登園時には家庭での様子を保護者から聞き取り、保育者間で共有しています。4月にはクラス懇談会を実施し、個人面談は随時対応しています。難しい相談については園長・主任が職員へ助言し、さらに深い支援が必要な場合や、保護者の様子に気になる変化が見られる場合には、園長が個別の部屋で落ち着いて相談に応じています。相談時には必要な社会資源を紹介し、関係機関や法人内の子育て支援施設と連携した支援を行っています。今回の利用者（保護者）アンケートでは「不安に思っていることを相談すると必要に応じて対応してくれるので心強い」といった意見が多く寄せられ、園と保護者の信頼関係が築かれていることが窺えました。

【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、子どもの傷やアザ、保護者の変化等、小さな「気づき」を大切にしています。毎朝の受入れ時には、子どもと保護者双方の変化に注意し、保護者に気になる様子があれば声をかけ、精神面や生活面の相談に応じています。家庭での虐待が疑われるケガや子どもの発言があった場合には、職員間で協議・共有した上で、区の保健師や児童相談所のケースワーカーに連絡し、連携して対応しています。対応が必要な園児については全職員に周知し、見守りを強化しています。また、経過記録を残し、区や児童相談所と定期的な連絡を取り合える体制を整えています。研修については、法人による人権研修と、園内での虐待防止研修を毎年実施しています。なお、園独自のマニュアルはありませんが、市の「子ども虐待ハンドブック」を活用して対応しています。

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

園長が率先して職員が話しやすい環境づくりを進めており、日常の発言や報告・連絡・相談がし易い職場の雰囲気醸成されています。このような環境の中で、保育者は日々の保育や指導計画を自ら振り返り、互いに学び合いながら意識向上に取り組んでいます。また、面談シートを用いて目標設定を行い、年2回、園長の助言を受けながら保育実践等の振り返りを実施しています。年度末には全職員が自己評価を行い、意識の向上につなげています。さらに、園としても毎年自己評価を行い、「保育理念・保育観」「保育計画・指導計画」「保育実践」「給食」「職員構成・役割分担・研修」「保護者支援・子育て支援」「地域社会との交流・連携」の視点から振り返りを行っています。総評では1年間の取組みを踏まえ、「次年度に向けての改善取組み内容」を明記し、職員の自己評価や保護者のアンケートの結果も反映しています。また、年間・月間指導計画や日誌についても、クラスごと・担当職員ごとに実施状況や目標達成度を振り返り、保育実践の改善に努めています。

利用者(保護者)アンケート調査結果

施設名：ネスト瀬谷

定員	60名
アンケート送付数(対象家庭数)	60人
回収率	60%(36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	10人	23人	2人	1人	0人
		28%	64%	6%	3%	0%
問1-2	保育の内容について知っていますか	15人	19人	1人	1人	0人
		42%	53%	3%	3%	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	12人	19人	3人	2人	0人
		33%	53%	8%	6%	0%
問1-4	費用や園の決まり事について知っていますか	18人	16人	1人	1人	0人
		50%	44%	3%	3%	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	25人	9人	2人	0人	0人
		69%	25%	6%	0%	0%
問2-2	戸外遊びについて	27人	8人	1人	0人	0人
		75%	22%	3%	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	29人	6人	1人	0人	0人
		81%	17%	3%	0%	0%
問2-4	健康作りへの取り組みについて	29人	5人	2人	0人	0人
		81%	14%	6%	0%	0%
問2-5	給食の献立内容について	33人	3人	0人	0人	0人
		92%	8%	0%	0%	0%
問2-6	お子さんは給食を楽しんでいますか	29人	6人	1人	0人	0人
		81%	17%	3%	0%	0%
問2-7	基本的な生活習慣の取り組みについて	25人	10人	1人	0人	0人
		69%	28%	3%	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	10人	1人	1人	0人
		67%	28%	3%	3%	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	23人	11人	2人	0人	0人
		64%	31%	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	24人	8人	4人	0人	0人
		67%	22%	11%	0%	0%
問3-3	懇談会や個別面談等での意見交換について	23人	8人	4人	1人	0人
		64%	22%	11%	3%	0%
問3-4	相談ごとへの対応について	25人	8人	3人	0人	0人
		69%	22%	8%	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）	22人	13人	1人	0人	0人
		61%	36%	3%	0%	0%
問4-2	外部からの防犯対策について	18人	15人	3人	0人	0人
		50%	42%	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	24人	11人	1人	0人	0人
		67%	31%	3%	0%	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	11人	0人	0人	0人
		69%	31%	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	30人	6人	0人	0人	0人
		83%	17%	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	8人	1人	0人	0人
		75%	22%	3%	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）	25人	8人	2人	1人	0人
		69%	22%	6%	3%	0%
問5-4	お子さんは保育園で楽しく過ごしていますか	32人	4人	0人	0人	0人
		89%	11%	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		26人	9人	1人	0人	0人
		72%	25%	3%	0%	0%

事業者コメント

施設名 ネスト瀬谷
施設長名 高橋 洋子

《第三者評価を受審した感想・自己評価での取組の感想》

この度、第三者評価を受審し自己評価、利用者へのアンケート、実地調査により評価、ご意見を頂けたことで職員一人ひとりが日々の保育や園運営を振り返る貴重な機会となりました。

園として大切にしている「子どもたちの主体性を育む保育」や「身体をつくる安心安全な給食」について評価をいただいたことは職員一同、大変うれしく今後の励みとなりました。一方で、「地域や保護者へ向けた取り組みの充実」や「職員の経営感覚を備えた次世代育成」といった課題についても改めて確認することができました。

今後は、地域や保護者に向けて園が目指す保育を分かりやすく発信するとともに職員の経営感覚を育む機会を設け、地域、保護者、園職員がつながる開かれた園づくりを目指していききたいと思います。

《評価後取組んだこととして》

1. 利用者アンケートから得られた改善点や園として取り組むべき課題について検討を行い、より良い園運営につなげています。
2. 園運営を担う次世代職員の確保、および育成に努めています。
3. 地域の親子を対象とした子育て支援事業を広げるとともに、子どもたちが地域の人々と関わる機会を大切にし、地域とのつながりを深めています。