

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	アイン弘明寺保育園
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	2013年4月30日
定員(在園人数)	70名(71名)
事業所住所等	〒232-0061 神奈川県横浜市南区大岡2丁目16-5 電話番号 045-716-4152
ホームページ	gumyouji@ein-group.com
職員数	常勤職員13名 ・ 非常勤職員8名
評価実施年月日	2025年11月17日・18日
第三者評価受審回数	2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：2025年7月14日～2025年10月8日 (評価方法) 階層(1～3年目、リーダー、副主任、園長・主任)ごとに4チームに分かれて自己評価を行い、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：2025年9月26日～2025年10月8日 利用者(保護者)アンケートを実施

<保育理念>

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。

<保育方針>

1. 安心と安全を第一に考える

子どもの健康と安全を基本に、保護者との連絡を図りながら、家庭養育の補完を行います。

2. 子どもと大人が共に学び、成長する

「共育」という精神を常に持ちながら、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います。

3. 利用者、地域のニーズに応える

地域における子育て支援のために、乳幼児などの保育に関する相談に応じ、助言するなどの社会的役割を果たします。

4. 豊かな人間性を持った子どもを育成する

健康で明るく思いやりのある心、友達と力を合わせて物事をやり遂げたり、自分の思っていることが言えて、人の話も聞くことができる子どもを育成します。

<保育目標>

1. 好きなあそびを見つけ、友だちと自由に関わりながら楽しく遊べる子ども
 2. いろいろなものに興味関心をもち、意欲的に挑戦する子ども
 3. 思いやりと感謝の心をもった優しい子ども
-

<アイン弘明寺保育園の特徴的な取組>

1. モンテッソーリ教育
 2. 子どもを主体とした自由保育
 3. 大人も子どもも共に育ち合う『共育』
 4. 異年齢児保育
-

《総合評価》

【アイン弘明寺保育園の概要】

●アイン弘明寺保育園（以下「園」という。）は、横浜市南部の南区に位置しています。園は、横浜市営地下鉄ブルーライン「弘明寺」駅から南に約500m、徒歩約6分の旧鎌倉街道沿いにあります。かつて商店街として賑わっていた旧鎌倉街道沿いの周辺は、現在では住宅街の中に商店もある落ち着いた環境となっています。園の近隣には弘明寺商店街があり、買い物や交通の利便性に優れています。一方で、園周辺は住宅地化が進んでおり、高い建物がないため、日当たりや風通しが良く、道路の騒音もほとんど感じられません。また、近隣には運動公園を備えた大きな「大岡公園」や「弘明寺公園」があり、子どもたちがのびのびと遊べる環境にも恵まれています。

●園の運営主体は、中央出版株式会社（以下「法人」という。）です。法人は、昭和54年の設立以来、幼児から小・中・高校生までを対象とした学習教材や学習システム等、教育事業を中心に取組んできました。平成16年には、幼児用家庭教育システム「モンテッソーリ式ブルチノ」を完成させ、企業理念である社会問題の解決に寄与する取組の一環として、待機児童解消支援を目的とした保育事業へと事業領域を広げました。この保育事業は、平成23年にアイン能見台駅前保育園を開園したことから本格的にスタートしました。現在、法人が運営する認可保育所は、横浜市内に6園（能見台・松本町・金沢文庫・弘明寺・高島台・三枚町）、川崎市内に3園（武

蔵小杉・武蔵小杉北・栗平)、さらに愛知県内に2つの保育園と2つの保育室を含め、合計13か所に広がっています。

●園は鉄筋コンクリート造の3階建てで、1階には0歳児室、厨房、事務室、更衣室、トイレを配置しています。2階には1歳児・2歳児室とトイレ、3階には3歳・4歳・5歳児室とトイレがあり、屋上は園庭として活用されている他、野菜等の栽培も行われています。クラス編成は0歳児から5歳児までの6クラスで、定員は0歳児6名、1歳児12名・2歳児・3歳児・4歳児・5歳児が各13名の計70名です。園では、乳児保育、産休明け保育、障害児保育、延長保育を実施しています。また、アイン保育園に共通する特徴として、モンテッソーリ教育、自由保育（子どもが遊びを自由に選択する）、共育（子どもと大人が共に学び成長する）の3つの柱とした運営を行っています。

《特長や今後期待される点》

1. 【自由保育よる主体性と感性を育む保育】

園では「みらいを生き抜く力を育てる」を理念に掲げ、モンテッソーリ教育に加えて、自由保育と共育の3つのコンセプトを柱とし、理念の実現を目指しています。特に「自由保育」は、子どもたちの主体性を尊重し、一人ひとりの育ちを大切にしている保育です。保育者が一斉に与えるカリキュラムではなく、子どもたち自身が考え、興味や関心に基づいて遊びを選び取組むことで、自立性や主体性が育まれます。園では、子どもたちの興味・関心を保育者が丁寧に見守り、集中して遊べる空間づくりや遊具の配置を工夫する等、主体的に遊びを選べる環境を整えています。このような環境の中で、子どもたちは話し合いながら遊びや公園の行き先を決めたり、自ら遊具を選んでコーナーごとに遊びを楽しんだりしています。食事も11時30分から13時の間で、子どもたちが食べたいタイミングで自由に取っています。さらに、屋上での野菜栽培や、農協に予約をして行うさつまいも掘り、公園での自然観察、園内での昆虫やめだかの飼育等、多様な体験を通して、自然や生き物への感性や慈しみの心が育まれています。

2. 【異年齢交流保育とモンテッソーリ教育が育む基本的な生活習慣】

園では、モンテッソーリ教育の推進に加え、異年齢の縦割り保育や食育を取り入れ、子どもたちが基本的な生活習慣を日常生活の繰り返しの中で身に付けられるような保育環境づくりを行っています。モンテッソーリ教育では「手を使うこと」を重視しており、小さな木枠にボタンを付けた布を使ってボタンのかけ外しを練習等しています。食育では、野菜の皮むき等、0歳児からでも年齢に応じて手を使いながら取組める食材を用意しています。また、フロアごとに異年齢児交流の時間を設けています。幼児クラスは3・4・5歳児異年齢で生活をしていることから、年少児が年長児の姿を見て学び、工夫しています。日常の保育では、活動・休憩・給食といった生活の流れを繰り返す中で、生活習慣が定着するよう支援しています。保育者が率先して挨拶を行い、外から帰った際の手洗いやうがいを徹底する等、日々の生活の中で必要な行動を丁寧に積み重ねています。また、子ども一人ひとりのリズムを大切に、「活動」と「休憩」のバランスが保たれるよう配慮しています。今回の利用者（保護者）アンケートでは、「基本的な生活習慣の取組」について、「概ね満足」を含めた「満足」が96%と非常に高い評価を得ています。

3. 【食育を通じて育まれる食への興味・関心】

園のパンフレットでは「園の特徴」として食育活動を掲げ、「クッキングや食材に触れる経験、栽培活動を通して食への関心が持てるような機会を大切にしています」と紹介し、食育への取組を広く周知しています。年間計画にも「食育推進」を位置付け、年間食育計画に基づいて継続的に食育を実施しています。食育では、食具の使い方やマナー、栄養素への理解を促すと共に、「栽培活動」「食材のお手伝い」「クッキング」の3つを柱として、実際に食材に触れながら学ぶ体験を重視しています。栽培活動では、屋上にプランター菜園を設け、夏野菜・冬野菜等多様な野菜を育て、収穫を行っています。また、農協の畑を借りてさつま芋を栽培し、収穫時には保護者も参加して収穫を楽しんでいます。食材のお手伝いでは、玉ねぎの皮むき、トウモロコシの皮むき・ひげ取り、ソラマメや絹さやの皮むきや筋取り等、乳児から発達段階に応じた作業に取り組んでいます。クッキング活動は3歳児から毎月実施しており、今年度の4歳児は卒園時に年長児へ食事を振る舞うことを目標に調理に取り組んでいます。親子で楽しむ「親子クッキング」も実施し、活動の成果はレシピと写真を添えて保護者に紹介しています。第三者評価の調査時には、4歳児が作った沖縄の郷土料理「にんじんしりしり」のレシピが玄関に掲示され、ホームページの「すくすく日記」(ブログ)でも食育活動が紹介されていました。給食では、行事食や郷土料理を毎月献立に取り入れ、行事食の由来や郷土料理の名称・食材について説明することで、子どもたちの食への興味を育てています。食事の場所は活動場所と分け、家庭的で落ち着いた雰囲気の中で食事ができるよう配慮しています。嫌いなものを無理に食べさせないことや、盛り付けを工夫することで、食への興味や食べる楽しさ、完食の達成感を大切にしています。

4. 【保護者と協働して進める園運営の取組】

園では、アイン保育園の3つのコンセプトである「モンテッソーリ教育」「自由保育」「共育」の内、「共育」を特に重視し、家庭と連携したこどもの育成に力を入れています。アイン保育園が目指す「共育」とは、子ども・保護者・地域の方々・保育者が互いに助け合い、子どもたちから日々多くを学びながら、共に成長していくことを意味します。その理念の下、園では保護者との連携や保護者支援に積極的に取り組んでいます。クラスの年間指導計画・月間指導計画には「家族との連携」欄を設け、年齢に応じた子どもの育ちについて家庭と協働しながら支援しています。園と保護者の信頼関係を築くため、連絡帳の活用を重視しており、乳児クラスでは子どもの遊びの様子を丁寧に記録し、保育内容や成長の姿が保護者に伝わるよう工夫しています。幼児クラスでは連絡帳に代わり、「出席カード」の裏面に「おたより欄」を設け、保育者が気づいたことを保護者に伝えています。また、運動会や発表会等成長を共有する行事に加え、保育参加、親子クッキング、家族の日週間(期間中に園児と保護者が個別に公園等で遊ぶ日を設定)、おじいちゃん・おばあちゃんと遊ぼう、クリスマスパーティー等、保護者等が保育に参加できる多様な機会を設けています。これらの取組を通じて、園と保護者が共に子どもを育てるという意識の醸成を図っています。さらに、園だより、クラスだより、ほけだより、レシピ公開等を通して、家庭と連携した保育や食育、健康管理にも取り組んでいます。利用者(保護者)アンケートでは、回収率が約80%と高く、保育方針・保育内容・園の決まり事に対する理解度も90%を超えており、保護者の保育への関心や参加意識が高まっていることが窺えます。これらの結果は、園が進めてきた「共育」の取組が着実に成果を上げていることを示しています。

5. 【保育の質向上をめざす『保育を良くする取組み』の推進】

園では独自の取組として、園長との1on1面接を実施すると共に、「保育を語ろう」と題した場を設け、保育実践の振り返りや保育内容について話し合う機会をつくり、保育の質の向上を図っています。特に今年度は、保育チームを組織し、「アイン弘明寺保育園の丁寧な保育を作っていくために」をテーマに、園全体で保育の改善に取り組んでいます。この取組では、「園のいいところ探しをしてみよう」「子どもの人権とは」等のテーマを設定し、幼児会議や乳児会議で意見交換を行っています。また、子どもの人権に関する学びとして、朝の受入れ場面を題材に「受入れの良くない例を見て、何が問題なのかを考える」といった検証やグループワークも実施しています。保育チームの取組は始まったばかりですが、継続的に進めていくことで、今後さらに効果が期待されます。

6. 【地域貢献活動のさらなる推進に向けて】

園では、実習生やボランティアの受入れを行う他、行事前には地域の商店街で子どもたちが買い物体験する等、地域との交流を積極的に進めています。また、横浜南部エリアの3園合同で毎年開催される「アインフェス」では、わらべうたやリズム運動、ダンス等のイベント、関係企業によるゲームブース、保育者による制作コーナー等を地域に公開し、地域住民とのつながりを深めています。一方で、園見学会等を通じて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としては実施していません。園では、要請があれば地域の子育てイベントや催しに職員を派遣する体制が整っているため、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子育て関連イベントにおいて、子育て相談を担う等、保育園の専門性が地域の子育て支援ニーズにより活かされることが期待されます。なお、全体的な計画の中に、実習生やボランティアの受入れ、地域での子育て相談等の地域貢献活動を明記すると、園の地域連携の方向性がより明確になり、さらに望ましいでしょう。

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 中央出版株式会社 アイソ弘明寺保育園	
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。

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

法人及び園の理念・保育方針は、法人ホームページに掲載されている他、園のパンフレットや入園のしおり（重要事項説明書。以下「重要事項説明書」という。）にも理念・保育方針・保育目標が記載され、利用者への周知が図られています。また、理念・保育方針は園内に掲示され、重要事項説明書は玄関に備えられたファイルに綴じて来園者が閲覧できるようにしています。職員に対しては、毎年2月の全体会や4月の法人全体研修会において理念・保育方針の周知を継続的に行っています。保護者に対しては、園の見学会や入園説明会で理念・保育方

針を説明すると共に、年度当初のクラス懇談会でも周知を図っています。さらに、重要事項説明書は毎年改定し、在園児の保護者へ配付し直しています。今回の第三者評価での利用者（保護者）アンケート（回収率 80.4%）では、「保育方針、保育目標を知っていますか」の質問に対し、「まあ知っています」を含めた「知っています」が 93%を超えており、保護者への周知が十分に図られていることが確認されました。

I-2 経営状況の把握

(1) 経営環境の変化等に適切に対応している

[2]	I-2- (1) -① 事業経営をとりまく環境と経営状況が的確に把握・分析されている
評価結果 A	

評価の理由

法人内では、管理者会議、全園長会議、地区別の園長会議・主任会議・副主任会議が設けられており、それぞれの立場に応じて事業経営を取り巻く環境や経営状況を把握しています。また、施設長（以下「園長」という。）は横浜市南区（以下「区」という。）の園長会に参画し、区等の行政機関や、横浜南部エリア内の系列保育園との間で情報交換・情報共有を行っています。園長は、区内の保育園の定員充足状況を把握すると共に、園が実施する子育て支援事業や園見学会等を通じて、地域の保護者ニーズを把握しています。さらに、保育の動向に関する情報は、日本保育協会をはじめ、厚生労働省（以下「国」という。）、神奈川県（以下「県」という。）、横浜市（以下「市」という。）のホームページや、メール等から収集しています。

[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

法人・園の経営課題は、「人材確保、人材育成、定着」です。職員採用においては、直接雇用を目指し、法人ホームページに「求人情報」を掲載しています。そこで、男女比や有給取得率等のデータ、賃金、福利厚生、研修内容等を明示し、職員確保に努めています。人材育成については、職員の長期的な安定勤務を図る上で、法人理念である「みらいを生き抜く力を育てる」が職員育成にも通じるものとして位置付けられています。キャリア形成を通じてスキルアップを実感できる職場環境づくりに取り組んでいます。また、職員の確保・定着に向けて、1 on 1（個別面接）を実施し、本人の希望や能力を踏まえたクラス配置、有給休暇を取得しやすいシフト管理等、働きやすい職場づくりを進めています。保育現場では、「されてうれしいことや、いやなこと」を子どもだけでなく職員自身にとっても大切な視点として捉え、職員が共に考える機会を設けています。一方で、今回の第三者評価の取組から、法人の経営状況や園の経営課題に対する職員の認知度が低いことが窺われました。今後は、非常勤職員を含む全職員に対して経営状況や課題をより丁寧に周知し、人材育成や職場環境づくり等、園として取組むべき事項について共通認識を醸成し、園全体で一体的に取り組んでいくことが期待されます。

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

法人では、中期的な計画として「保育3か年（2025～2027年）計画」を策定しています。当該計画では、【連携から吸収―連携からビジネスモデルの模倣、内製化】を掲げ、各年度の売上・損益、保育園数の見込みを設定しています。事業面では、「他社連携」「本部機能統合」「職員収入アップ」「地域フェス・催事収入増」「顧客（保護者）連携」等の課題を挙げ、年度ごとの取組みを示しています。一方で、中期計画においては、事業内容は項目の列記に留まり、達成手段や具体的な取組内容が明示されていない点が課題です。また、「保育3か年計画」としているものの、各園の運営計画が記載されておらず、園運営に関わる中・長期的な計画の策定が望まれます。今後は、法人全体の方向性に加え、各園が自園の状況に応じた中・長期計画を持つことで、より一貫した事業推進と園運営の質向上につながることを期待されます。

【5】	I-3- (1) -② 中・長期計画を踏まえた単年度の計画が策定されている
評価結果 B	

評価の理由

法人では、保育事業部の目標として「地域、利用者に愛される保育園、「まちで子育て」、地域活性化のハブとなる保育園」を掲げており、この目標の下、アイン保育園の年間テーマを毎年度策定しています。年間テーマは職員にとって分かりやすい行動指針となっている一方で、理念的な表現に留まり、具体的な内容や達成状況を評価するための基準が示されていない点が課題です。そのため、テーマの実現度を把握するには、別途、具体的な仕組みや評価方法を整える必要があります。なお、園では法人の中・長期計画及び年間テーマを踏まえた園全体の事業計画は作成していませんが、保育に関しては全体的な計画を策定しています。

(2) 事業計画が適切に策定されている

【6】	I-3- (2) -① 事業計画の策定と実施状況の把握や評価・見直しが組織的に行われ、職員が理解している
評価結果 B	

評価の理由

全体的な計画は系列保育園共通の枠組みが保育事業部から示されており、各園ではその大枠を踏まえつつ、園長と主任保育士（以下「主任」という。）が毎年度の園の特徴を反映した計画を作成しています。作成した計画は年度末の職員会議に提案し、内容の確認を行っています。クラス別の年間指導計画は、クラス担任を中心にクラスで策定され、主任及び園長の承認を得た上で職員会議にて確認されています。全体的な計画については、毎年度、クラスの年間計画の達成状況や課題等を踏まえて評価・改善が行われ、その内容は職員会議で共有されています。クラスの年間指導計画は四半期ごとにクラス内で評価が行われ、年度末には振り返りを実施した上で、次年度の計画を策定し、園長・主任の承認を経て職員会議で確認されています。行事の計画は行事担当を中心に策定され、実施後には職員会議で振り返りを行い、次年度に向けた計画の見直しにつながっています。

【7】	I-3- (2) -② 事業計画は、保護者等に周知され、理解を促している
評価結果 B	

評価の理由

全体的な計画は園内に掲示しており、保護者がいつでも確認できるようにしています。また、全体的な計画に基づく保育内容については、入園説明会や年度初めの保護者懇談会において、年間スケジュールと共に説明しています。毎月の行事やクラスの目標等は、クラスごとに園だよりを通じて保護者へ周知しています。事業計画そのものではないものの、園が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が行われています。さらに、園だより・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も活用して提供し、衛生面での注意点、食育、子どもの育ちに関する情報を保護者と共有しています。これらの取組により、家庭での子育て支援や、家庭と連携した保育の推進に努めています。

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

日々の保育では、クラスごとに保育の振り返りを行うと共に、乳児会議・幼児会議・職員会議を通じて、全職員が共通の対応や状況把握ができるよう、情報共有と意見交換を行っています。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、主任・園長の承認を経て職員会議で確認しています。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し、保育の質の向上に反映しています。園独自の取組として、毎月園長と1 on 1を実施すると共に、「保育を語ろう」と題した場を設け、保育実践の振り返りや保育内容について話し合う機会を確保し、保育の質向上に努めています。特に今年度は、保育チームを組織し、「アイン弘明寺保育園の丁寧な保育を作っていくために」をテーマに、園の保育をより良くしていく取組をスタートさせています。

【9】	I-4- (1) -② 評価結果にもとづき保育所として取組むべき課題を明確にし、計画的な改善策を実施している
評価結果 B	

評価の理由

保育の指導計画は、定期的に PDCA サイクルに基づきクラスで見直しを行い、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、毎月法人の園長会議で報告し、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等の評価結果は回覧により職員へ周知されているものの、改善策の検討は法人や園長、主任が中心となっており、職員が参加する仕組みが整っていません。今後は、職員会議を園の方針の協議・決定機関として位置付ける等、職員が園運営に主体的に関わ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

「職務分掌・待遇マニュアル」には職務分担が明記されており、園の「役職フロー」によって園長の職務内容と指揮命令系統が明確に示されています。園長は施設長として、施設全体の運営・管理の統括、職員の人事管理、事務管理の統括、対外交渉・調整等を担い、その職責が明確化されています。また、主任は園長の補佐及び不在時の代行を行うこととされており、園長不在時の権限委任も明確です。これらのマニュアル類はパソコン上で共有されており、職員がいつでも確認できる環境が整っています。災害時等の緊急事態においては、「防災マニュアル」に防災組織の基本的指揮権及び指揮権順位が記載され、対応体制が明確に示されています。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示すと共に、保護者懇談会や園だよりを通じて、毎年度の保育目標や保育方針を保護者に伝えています。

【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

保育に関する国レベルの法や制度改正の情報は、国、日本保育士協会、全国社会福祉協議会等が発信する情報により把握しています。また、県・市の条例改正等については、県・市からのメール等を通じて伝達されています。さらに、法人が委託する公認会計士や社会労務管理士からは、税制や労働関係法令の改正内容が即時に提供されています。法人内では、全園長会議において法令等の勉強会が実施されている他、園長ウェブ朝礼等を通じて法人から法令等の情報伝達が行われています。園内では、労務や職場環境に関する情報を入手次第、職員会議で職員に周知し、適切な対応が図られています。

(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

園長は日常的に現場に入り、子どもや保育士（以下「保育者」という。）と積極的に交流しています。保育者には適宜アドバイスを行うと共に、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不可欠であるとの認識の下、昼礼での職員スピーチの実施や、1 on 1 を通じたコミュニケーションを継続的に行い、職員が忌憚なく話せる人間関係づくり・職場づくりに取り組んでいます。また、保育士の質の向上とキャリア形成を図るため、キャリアアップ研修の受講を計画的に促しています。園長は、職員会議や昼礼、日々の報告の機会を捉え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園長会議や園長 Web 朝礼で共有し、園外から得た情報も取り入れながら、保育の質の向上と安全確保に反映しています。

【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】に記載したとおり、保育の質の向上に向けた各種の取組において指導力を発揮しています。さらに、園内会議への参加や、昼礼での「はなしたいこと」のスピーチの機会を設けること、職員からの意見や提案を積極的に受け止める姿勢を通じて、職員が話しやすい環境づくりに取組み、組織の活性化を図っています。また、「備蓄・災害」「モンテッソーリ」「子育て・地域支援」「保育」等のチームを編成し、課題に応じた取組みを進めています。加えて、全職員に行事や係を担当させることで職員の職務意欲を高め、課題への対応力を強化しています。さらに、ICT化を推進し、各種資料のデータベース化・システム化を進めることで、省力化と情報共有の促進を図っています。

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

人材確保については、法人の人事担当部署が年間採用計画を策定し、ホームページでの職員募集、企業説明会への参加、先輩職員との座談会の企画等、多様な採用活動を行っています。園では、実習生の受入れや先輩職員との座談会への職員参加、保育士養成校の訪問等を通じて、法人と連携しながら採用活動に取組んでいます。職員の定着に向けては、風通しの良い働きやすい職場づくりを進めると共に、各クラスで市の保育士配置基準を上回る人員を配置し、園長・主任に加えてフリー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、園長との1on1の実施、保護者対応のケーススタディ、ケガや事故の対応・分析等、保育者が不安を感じやすい課題への対応能力を高める取組に力を入れています。さらに、産休・育休、介護休暇の所得促進や、産休・育休からの職場復帰等、多岐にわたる取組みを行っています。人材育成については、キャリア形成を通じて保育者がスキルアップを実感できる園づくりを重要課題と位置付け、階層別・職種別研修やスキルアップ研修等、多様な研修機会の充実を図っています。

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

評価の理由

職員の異動や昇任・昇格については、園の要望を踏まえつつ、人事基準に基づき法人が決定しています。しかし、その人事基準の内容は園レベルまで周知されていない状況です。新採用職員については、到達すべきスキルを明確にし、OJT担当者を配置する等、研修を充実させることで、「期待される職員像」の明確化が図られています。一方で、保育運営マニュアルには職員の心得や業務上の基本事項は記載されているものの、職種別・階層別に求められるスキルや職責が明確化されていない点が課題です。今後は、職員が自ら目標を持ってスキルアップに取り組めるよう、職種ごと・職責ごとに求められるスキルの水準を示した「キャリアパス（＝期待される職員像）」を整備し、職員に提示することが期待されます。

(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

ICTシステムにより、職員の出退勤等の就業状況は法人及び園で把握されています。園長は労務管理の責任者として、これらのデータを基に職員の希望を踏まえたシフト管理を行い、残業時間の縮減や勤務時間の平準化に努めています。また、毎月実施する1on1を通じて、職員の家庭の状況や心身の健康、職務状況を把握し、職員の意向に沿った職場配置・業務配置・勤務時間の調整を行っています。園長・主任・フリー職員がバックアップ体制を整えることで、休暇を取得しやすい環境も構築されています。育児休業からの復職に際しては、通常勤務・短時間勤務等職員の希望に応じた働き方を選択できるよう配慮し、ワーク・ライフ・バランスの実現を支援しています。日常的な残業はほとんどありませんが、夕方の職員会議については残業として扱っています。メンタルヘルスについては、園長、主任が園内の相談窓口となる他、法人本部にホットラインを設置し、産業医やトレーナーが相談に対応しています。ホットラインの案内は職員更衣室に掲示し、周知を図っています。福利厚生面では、退職金制度や社会保険制度に加え、借上げ社宅制度、企業共済制度への加入、春・秋のレクリエーション活動等が整備されています。さらに、職員会議、クラス会議、昼礼等が活性化され、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。

(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

園長は、職員一人ひとりのスキルや勤務状況を把握した上で、年度初めに作成する目標設定シートを基に、毎月1on1の面談を実施しています。目標設定シートには、長期目標・短期目標及び目標の達成の方法が記載されており、園長は職員と共に達成状況を振り返り、次月に向けた取組課題を明確にすることで、適切な指導を行い、職員のモラルアップとスキルアップを促しています。また、非常勤職員を含む全職員について、8分野のキャリアアップ研修の受講歴を把握し、個々の職員に応じたキャリアアップの受講目標を設定して受講を奨励する等、計画的な質の向上に向けた取組みが進められています。

【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

教育・研修制度は体系的に整備されており、その内容はホームページでも公表されています。法人本部主催では、アイン保育園の全職員が参加するモンテッソーリ研修等の「大研修」が年2回実施されている他、階層別研修や職種別研修も行われています。また、エリア研修では、本部職員や横浜南部エリアの園長、主任、看護師等の管理職・専門職が講師となり、保健・救急、発達、リズム遊び等、現場で活用できる実践的な研修が実施されています。園内研修では、保育の課題に応じた研修を行うと共に、スキルアップ研修等外部研修への参加も進めています。特に新採用職員については、内定者フォロー研修、宿泊合同研修、新卒フォロー研修に加え、園内ではOJT担当職員を配置し、計画的な育成が図られています。さらに、保育業務マニュアル等のマニュアル類も充実しており、研修・OJT・マニュアルを組み合わせた重層のかつ戦略的な人材育成が行われています。

【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 B	

評価の理由

職員の研修受講状況については、非常勤職員を含む全職員の8分野にわたる受講歴を把握し、各職員の受講計画を立てています。これにより、「処遇改善加算Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ」の取得に向けた対象職員の計画的なスキルアップ研修の受講を進めています。また、法人が実施する専門職研修や階層別研修にも職員を参加させ、研修機会の充実を図っています。非常勤職員については、年収制限や勤務時間の制約から研修受講が課題となっていますが、年2回の非常勤職員向けを実施すると共に、研修資料の配付や回覧を行い、学習機会の確保に努めています。さらに、ZOOM研修や動画研修を活用し、研修受講の機会拡大に取り組んでいます。新採用職員や中途採用職員については、OJT担当者を配置し、業務スキルの習得を計画的に支援しています。

(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

令和7年7月に実習生受入れマニュアルを整備し、主任を指導担当とする等、実習生の受入れ体制が構築されています。実習指導者研修は未受講ですが、市が実施する研修の受講を予定しています。実習生の受入れは毎年1～2名の実績があり、実習カリキュラムは保育士養成校が指定する内容に基づいて実施しています。実習期間中及び実習後には、園長も参加して実習状況の把握や振り返りを行い、実習内容の充実を図っています。なお、実習生の受入れは将来的な人材確保にもつながることから、実習生受入れ方針を全体的な計画や重要事項説明書等に明記し、積極的な受入れ姿勢を示すと尚良いでしょう。

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

法人のホームページでは、保育理念や保育方針をはじめ、保育の特徴、一年・一日の流れ等の保育に関する情報、会社概要、職員採用情報等、利用者や学生に向けた内容が分かりやすく公開されています。また、個人情報保護方針や第三者評価結果も掲載されています。園のホームページでは、入園手続きや入園前見学の案内、園の紹介、アクセス情報、子どもの活動を紹介するブログ（すくすく日記）等を掲載し、園の様子を分かりやすく発信しています。園では、重要事項説明書を入園説明会等で保護者に配付・説明すると共に、エントランスにファイルを設置し、来園者が閲覧できるようにしています。苦情・相談体制についても園内掲示及び重要事項説明書に明記しています。さらに、園のパンフレットやイベント情報を区役所、地域子育て支援拠点、地区スポーツセンター、図書館、弘明寺駅等に配架・掲出する等、積極的な情報公開に取り組んでいます。保護者との連絡については、日々の子どもの様子や感染症の発生状況等重要な情報をアプリを通じて伝達するシステムを活用し、円滑な情報共有を図っています。

【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

運営規程、就業規則、給与規程、セクシャルハラスメント・パワーハラスメント防止規程、個人情報保護基本規程等、適正な施設運営を確保するための各種規定が整備されています。経理については法人本部による集中経理方式を採用しており、園では日々の少額の必要品購入に限って小口現金を扱っています。高額な備品等の購入は、予算の範囲内で法人本部の承認を得た上で園が購入し、支払いは法人本部が行っています。小口現金の執行状況の確認や出納帳の整理は南部エリアの事務担当が行い、法人本部と会計事務所が予算執行の統括的な取りまとめを担っています。職務分担や保育業務に関する手引きやマニュアルも整備されており、規定・マニュアルに基づく適正な運営が図られています。さらに、経理や業務処理については法人による内部監査が実施されており、公正で透明性の高い適正な経営・運営に向けた複数の取組が行われています。

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 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 A	

評価の理由

園では自治会に加入し、区のネットワーク事業にも参加することで、地域の社会資源やイベントに関する情報収集に努めています。子どもと地域との交流では、公園での地域住民や子どもたちとの関わりに加え、区が実施するネットワーク事業「みなっち交流（公園交流・駅伝）」に参加し、近隣の保育園との交流を深めています。また、近隣のデイサービス事業所とは、敬老の日の訪問を通じて高齢者との交流を行っています。ハロウィンでは近隣の商店を訪問し、お泊り保育等の行事では近隣のスーパーマーケットで園児が買い物をする等、地域との関わりを日常的に取り入れています。さらに、年末には園児が作成したハガキを近隣にポスティングする等、子どもと地域の交流を広げる取組を継続的に実施しています。

【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 B	

評価の理由

ボランティア受入れマニュアルは現在作成中です。ボランティアの受入れ自体は行っているものの、近年は、専門学校生の1日受入れや高齢者の保育受入れ等、単発的な受入れが中心で、受入れ数は比較的少ない状況です。今後は、全体的な計画や重要事項説明書にボランティア受入れ方針を明記し、受入れ担当者を配置することで、市・区・県の中学生・高校生の職場体験や、保育士養成校からの実習受入れの拡大を図り、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、地域療育センター、児童相談所、消防署等の行政機関をはじめ、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一覧表を作成し、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・助言を得られる関係づくりが図られています。また、緊急時の連絡先や連絡手順を記載した一覧を各クラスの電話付近に掲示し、迅速な対応ができる体制を整えています。幼保小連絡会等、地域の関係機関との定期的な交流の機会も設けています。さらに、区の虐待防止連絡会に参画し、気になる家庭や養育者について児童相談所等と情報共有を行い、連携した支援を進めています。玄関には、病（後）児保育等地域の子育て支援機関のパンフレットや子育て関連行事の案内を掲示するお知らせコーナーを設置し、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

園では、区のネットワーク事業、虐待防止連絡会、幼保小連絡会、区の保育園長会等に参画し、情報交換を通じて地域の子育てニーズの把握に努めています。また、半期に一度開催する「運営委員会」や、園見学の保護者からの意見を通じて、子育てや保育に関するニーズを把握しています。さらに、年度末に実施する利用者アンケートの結果を保育に反映しています。一方で、園見学会等で地域の子育て家庭の相談には応じているものの、地域住民全体を対象とした相談事業としては実施していません。今後は、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子育て関連イベントや催しにおいて相談対応を行う等、より広く地域の子育て家庭のニーズ把握に取組むことが望まれます。

【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 B	

評価の理由

園では、実習生やボランティアの受入れを行う他、行事前には地域の商店街で子どもたちが買い物をする等、地域との交流を積極的に取り入れています。また、横浜南部エリアの3園合同で毎年開催する「アインフェス」では、わらべうた、リズム運動、ダンス等のイベントに加え、関係企業によるゲームブースや保育者による制作・イベントを地域に公開し、地域住民との交流を深めています。一方、災害時の地域避難者の受入れについては、近隣に広域避難場所があることや園舎の収容能力の制約から、受入れは予定していません。園では、要請があれば地域の子育てイベントや催しに職員を派遣する体制が整っており、保育園としての専門性を園外の子育て支援ニーズに生かしていくことが期待されます。

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 こ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

全体的な計画では「保育上の社会的責任」を掲げ、「人権に配慮する。子どもの人格を尊重し保育を行う」ことを明記しています。また、保育マニュアルには「子どもの人権の尊重に関して」の行動規範を示し、子どもを大切に保育の実践につなげています。人権に関する職員研修としては、横浜南部地区の保育園が参加するエリア研修で人権をテーマに取り上げ、職員の人権教育に取り組んでいます。国や市等から送付される人権啓発や虐待防止に関するリーフレットは、その都度掲示・配架し、職員や保護者への周知を図っています。毎年実施する職員の自己評価では、保育理念の項目に「児童憲章の理念を述べることができますか」等、人権に関する多数の質問項目を設け、職員の自覚と振り返りを促しています。さらに、今年度からは、保育チームを設置し、「子どもの人権とは」等をテーマに、「アイン弘明寺保育園の丁寧な保育を作っていくため」の取組を開始しています。また、障害や配慮を要する子どもの保育については、入園説明会や懇談会で説明し、保護者の理解を促しています。

【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

おむつ替えの場所は遮蔽されています。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する等、プライバシーに配慮した環境が整えられています。着替えの際も園全体で子どものプライバシー保護に努めており、トイレを利用して幼児クラスから男女別に着替えを行っています。幼児クラスでは、プライベートゾーンの大きさを絵本を活用して伝え、子ども自身がプライバシーを意識できるよう支援しています。屋上園庭でのプール活動では、目隠しを設置すると共に、着替えの場所を確保し、安心して活動できる環境を整えています。また、保護者に対しては、行事等での写真・ビデオ撮影に関し、SNS等で拡散防止の観点から、入園時に個人情報保護について説明し同意を得ています。さらに、行事の都度注意喚起を行い、個人情報への理解と協力を促しています。

(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 B	

評価の理由

法人のホームページでは、法人の理念や園の概要等が広く周知されています。また、園のパンフレットを区役所に配架し、園舎外の掲示板にもポスター等を掲出する等、地域に向けた情報発信にも取り組んでいます。園の利用希望者には、園長がパンフレットを用いて丁寧に説明を行っており、見学希望者については100%受入れ、希望日時に合わせて柔軟に対応しています。一方で、保育内容に関するホームページの記載はアイン保育園として統一された内容となっています。アイン保育園のコンセプトである「モンテッソーリ教育」「自由保育」「共育」の内、「共育」を除く2つの取組は園ごとに特色が見られるため、園独自のホームページを充実させ、各コンセプトに基づく園の具体的な取組を分かりやすく説明すると良いでしょう。

【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、入園説明会に園長と主任が出席し、パンフレットや重要事項説明書を用いて、持ち物や連絡帳等の実物を示しながら保育内容を丁寧に説明し、保護者の同意を得ています。年度初めの全体懇談会でも、保育の考え方や内容、年間行事等について説明し、保護者の理解促進に努めています。利用料金や行事等の保育内容に変更が生じる場合は、文書、ブラックボード、園だより、アプリ等多様な手段を活用して丁寧に説明し、重要事項説明書の内容変更等、重要な事項については同意書を徴しています。外国籍の保護者等、説明に配慮を要する場合には、入園前に国籍や日本語理解度等の情報を把握し、説明資料を工夫する等適切に対応しています。利用者（保護者）アンケートでは、「保育の内容」「費用や園の決まり事」についての理解度が、「まあ知っている」を含め「知っている」がそれぞれ91%、96%となっており、周知が十分に図られていることが窺えます。

【32】	Ⅲ-1- (2) -③ 保育所等の変更にあたり保育の継続性に配慮した対応を行っている
評価結果 B	

評価の理由

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個別に対応しますが、文書による引継ぎは実施していません。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」の育成を目指し、指導計画に沿った保育を行うと共に、保育所児童保育要録を就学先の小学校に提出する等、スムーズな就学移行に努めています。卒園後も、保護者からの問合せや相談には対応していますが、担当者や相談窓口、相談方法等を明記した文書は保護者に配付していません。一方で、卒園児にはメールでホームカミングデーに招待する等、卒園児とのつながりを大切にする取組を行っています。

(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

子どもの満足度については、理念である「みらいを生き抜く力を育てる」に基づき、一人ひとりの個性や主体性を尊重した保育を行っています。保育者は、子どもが園で楽しく過ごしているかを日常的に把握するよう努めています。また、園の保育を家庭の延長と捉え、保護者との関係づくりにも特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て、その日の子どものエピソードを口頭で伝えるようにしており、保護者から家庭での様子を聴取して保育者間で共有しています。懇談会に加え、個人面談期間を複数回設けており、期間外でも保護者の要望に応じて柔軟に対応しています。さらに、運動会やお楽しみ会（発表会）、遠足等の行事に加えて、保育参加や親子クッキング等、保護者が保育に参加できる機会を設け、園運営への参加意識の醸成を図っています。日常の活動や園内行事等の様子は写真を掲示すると共に、アプリで動画を配信する等、子どもの姿を保護者へ積極的に伝えています。また、園だより、クラスだより、ほけんだより等の各種おたよりを発行し、給食メニューのレシピを適宜配付する等、家庭と連携した保育・食育・健康づくりに取り組んでいます。毎年度末には保護者アンケートを実施し、行事ごとにもアンケートを徴取しています。寄せられた意見や要望は職員間で共有し、検討結果や対応内容を保護者に伝えることで、保育の改善につなげています。

(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

園では第三者委員を設置しており、行政や福祉分野での活動経験を有する2名が委嘱されています。園内では主任が苦情受付担当者、園長が苦情解決責任者となり、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。また、第三者委員に加え、区の担当課や市の福祉調整委員会も申し出先機関として併記しています。苦情について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いため、公表事例はありません。保護者からの苦情・要望については、「苦情解決マニュアル」に沿って適切に対応・解決が図られており、その内容は記録され、パソコンのシステムや昼礼を通じて職員に周知されています。

【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

園では、保育者が日頃から保護者に笑顔で話しかけることで、保護者が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、毎月確認を行っている他、個別に相談できるスペースを設ける等、相談しやすい環境整備にも取り組んでいます。重要事項説明書の「苦情受付制度」には「日頃から風通しの良い保育園づくりに努め、ご意見、ご要望についてお話ししやすい環境となるよう心がけています」と明記しています。また、巻末の「運営法人について」では、「運営に関するご相談・ご意見がございましたらお気軽に下記までご連絡ください」として、法人の保育事業部の連絡先を記載し、組織的に保護者が意見を述べやすい体制を整えています。

【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

日常的に保護者との会話を大切に、職員が保護者からの相談に丁寧に対応しています。さらに、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、職員のみで解決が難しい場合は「苦情解決マニュアル」に沿って園長へ報告し、園長や主任の助言を得ながらクラス内で対応を統一し、保護者へ検討結果を回答しています。内容によっては法人とメールで共有し、園内の職員会議で検討した上で、園長が保護者に対応内容を説明しています。対応結果は職員会議で職員に周知され、組織的な対応につなげています。保護者アンケートについては、集約結果の掲示に留まらず、寄せられた意見や要望への対応内容を「園の利用者アンケートで頂いたコメントへの回答」として整理し、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

園では、「事故防止・危機管理マニュアル」を整備すると共に、保育中の安全対策・注意事項、与薬や嘔吐時の対応、SIDS(乳幼児突然死症候群)への対応等、各種マニュアルを備えています。さらに、食物アレルギー対応や散歩、プール使用時、事故発生時の対応等、子どもの生活場面で想定される危機に関する手順を定め、事故防止に努めています。リスクマネージャーは園長が担い、職員を事故防止・危機管理研修に参加させています。また、月初めのウェブ朝礼で法人・施設間で共有された系列園の事故やヒヤリハット事例を職員会議や昼礼で周知し、園内の事故防止対策に生かしています。園では、ヒヤリハットをノートに記録し昼礼で職員で共有している他、事故が発生した場合には記録・検討を行い、対応策をまとめた上で全職員及び保護者に共有し、園全体で事故防止に取り組んでいます。また、「安全計画」を策定し、毎月重点点検箇所を定めて散歩コースや園内のハザードマップを更新し、散歩コース周辺のAEDの確認も行っています。看護師を中心にAEDの取り扱い等救急救命に関する実践的な研修も実施しています。なお、全体的な計画の「安全対策」に、事故防止やヒヤリハットの取組等リスクマネジメントを明記すると、より一層望ましいと考えられます。

【38】	III-1- (5) -② 感染症の予防や発生時における子どもの安全確保のための体制を整備し、取組を行っている
評価結果 B	

評価の理由

全体的な計画の「安全対策」では、施設内外の清掃・消毒、安全管理及び自主点検を記載すると共に、感染症予防・発生対策や保護者との情報共有を掲げ、感染症の発生防止に努めています。感染症対策マニュアルや保育手順書を整備し、保育室等の機械換気と窓開け換気の併用、手指消毒、体温測定の実行、玩具や室内設備・用具の消毒、清掃・消毒の実施点検を行っています。また、嘔吐処理セットやマスク、消毒液等の備蓄を確保しています。給食衛生管理マニュアルの遵守、毎月の職員検便、職員健康診断の実施により、感染症の発生予防に取り組んでいます。看護師を中心に、毎年全職員を対象とした嘔吐処理研修を実施し、感染症発生時に備えています。感染症が発生した場合は、即時対応ができるよう、嘔吐・下痢対応手順書を嘔吐処理物品の近くに備えています。感染症のマニュアルは国や市の最新情報を取り入れ、看護師が定期的に見直しを行っています。発生時には玄関掲示やアプリで情報を発信し、ほけんだよりを通じて家庭と協働しながら子どもの健康維持・向上に努めています。感染症に関する事業継続計画（BCP）は法人において策定中です。なお、重要事項説明書の「健康について」では登園許可証明書や登園届について触れられていますが、感染症の内容や登園停止基準等を明記すると、より分かりやすく望ましいです。

【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「防災マニュアル」を整備し、消防計画や防災組織、災害発生時に保育者が行うべき事項や対応手順等を明示しています。園は液状化想定区域に位置していることから、地震や火災に備蓄・災害チームを設置しています。避難訓練や不審者訓練の際には、備蓄・災害チームがリーダーとなり、火災・地震・不審者等を想定した避難訓練を毎月実施しています。また、アプリやLINEを活用し、災害時の保護者・職員への連絡体制を確立しています。毎年、消防署の指導を受けて消火器操作訓練や通報訓練も行っています。災害伝言ダイヤルを利用した保護者の引取り訓練を毎年実施し、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。各クラスには安全対策確認事項や緊急連絡先等を掲示し、迅速な対応ができるよう環境を整えています。非常用食糧や備蓄品については、備蓄・災害チームが消費期限のローテーションを行う等、適切な在庫管理を実施しています。重要事項説明書には「非常事態時の対応」を設け、地震等の自然災害や不審者対応、メール等による情報伝達について記載し、保護者への周知を図っています。なお、自然災害に関する事業継続計画（BCP）は法人において作成中です。

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

全体的な計画に基づき、クラスごとに年間指導計画が作成し、その目的を実現するために月間指導計画・週間指導計画を位置付け、達成目標や実施内容について共通理解の下で保育を行っています。また、「職務分掌・接遇マニュアル」には運営方針や保育業務上の手引き、保育上の安全対策・注意事項、保育者が最低限守るべき基準を明記しています。さらに、与薬、検温、嘔吐時対応、園外保育、クラスごとの生活の留意点等、子どもの一日の生活場면을想定した手順や注意事項が文章化され、日々の保育に活用されています。これらの手順に沿って適切な保育が行われているかについては、職員同士が相互に確認し合える職場環境が醸成されています。園長や主任、クラスリーダーは、適切な保育の提供に向けて随時、助言や援助を行い、保育の質の向上を図っています。なお、画一的ではなく、子ども一人ひとりの個性や発達段階に応じて丁寧かつ柔軟な保育を行っています。

【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 B	

評価の理由

全体的な計画やクラスごとの各指導計画は、PDCA サイクルに基づき実施後に見直しが行われ、評価・反省の結果が次の計画に反映されています。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内容は看護師が、防災や事故防止に関する内容は備蓄・災害担当が実情に即して見直しています。また、保育に関するマニュアルは、市等からの通達を踏まえて園長が見直し、保育の実際に合わせて改定を行っています。法人全体に関わるマニュアル等については、法人が主体となって見直しを行っています。改定されたマニュアルは職員会議で周知され、職員全体で共有されています。マニュアルの見直しは必要に応じて随時行われていますが、検証・見直しの時期や手順を定めてルール化することで、確実かつ継続的に見直しが行われる仕組みを整えることが望まれます。

(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

全体的な計画は、アイン保育園共通の枠組みの下、クラスの指導計画の達成状況や保護者ニーズ等を踏まえて園長・主任が作成し、職員会議で内容を確認しています。クラスの指導計画は、クラス職員の意見を反映してクラス担当が作成し、乳児会議・幼児会議で主任が確認した後、園長が承認しています。また、3歳未満児及び加配対象児については個別指導計画を作成しています。支援が必要な子どもについては、園長、主任、看護師、クラス保育者等常勤職員全員が参加するケース会議を開催し、子どものアセスメントを踏まえて支援方法を検討しています。障害児や支援困難児の個別支援計画には、地域療育センターの助言や個人面談等での保護者の意向を反映するよう努めています。各指導計画は職員会議で共有され、パソコンのシステム上でいつでも確認できる体制が整えられています。

【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

年間指導計画は3ヶ月ごと、月間指導計画は毎月、週間指導計画は毎週、それぞれにねらいを設定し、活動後には前期の子どもの姿との比較を通して成長を観察・記録し、保育の取組を評価して次の指導計画に反映しています。月間指導計画については、クラスリーダーを中心に毎月乳児会議・幼児会議で振り返りを行い、次期計画を策定しています。年間指導計画も、月間指導計画等の評価を踏まえ、3ヶ月ごとに同様の評価・反省を行い、次期計画に反映しています。また、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等での保護者の意見・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、その結果を盛り込んでいます。なお、指導計画を緊急に変更した事案はこれまで発生していませんが、万一必要となった場合には、定められた見直し体制と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

子どもの発達状況や生活状況については、統一様式を用い、保育ソフトを活用してシステム上で記録し、承認・閲覧等の管理が行われています。記録の書き方については記録要領を定めていないものの、入職時にOJTで指導を行い、園長が承認の過程で修正点や疑問点を確認し、追記・訂正や助言を行っています。諸記録はシステム上で職員間の共有が図られており、適切な情報共有体制を整えています。

【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

法人のプライバシーポリシー（個人情報保護方針）はホームページで公表されており、その方針の下で個人情報保護基本規程や個人データ安全管理取扱規程規定等、子どもや職員の個人情報保護を目的とした各種整備され、法人全体で個人情報保護に取り組んでいます。個人情報保護については、入職時に個人情報の取り扱いや情報漏洩時の罰則等の就業規則の説明を行い、守秘義務に関する誓約書を職員から徴収しています。また、法人による個人情報保護研修を毎年実施し、職員の意識向上を図っています。保護者に対しては、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ている他、行事案内等を通じてSNS等での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、個人情報を含む書類等は事務室の施錠可能なロッカーで保管しています。書類の保管年数を定め、廃棄時には専門業者に委託して溶解処理を行っています。システム上の個人情報については、ID・PW管理を徹底し、ICT機器の園外持ち出しを禁止する等、厳重な漏洩防止策を講じています。

A-1-(1) 全体的な計画の作成

【A1】	A-1- (1) -① 保育所の理念、保育の方針や目標に基づき、子どもの心身の発達や家庭及び地域の実態に応じて全体的な計画を作成している
評価結果 B	

評価の理由

全体的な計画は、園の保育理念・保育目標、保育方針、並びに児童福祉法及び保育所保育指針に基づいて作成されており、保育所保育指針の求める内容を網羅しています。計画の大枠はアイン保育園で共通としつつ、各園の特徴や特色ある取組を反映した内容を園長・主任が作成し、職員会議に提案して確認を行っています。また、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しが行われ、次年度の計画として職員会議で確認されています。同計画には、健康支援、環境・衛生管理、職員研修等、保育所保育指針第3章以下で定められた事項に対応する園の事業や、園独自の取組が記載されています。一方で、全体的な計画には、事故防止等のリスクマネジメント体制、実習生・ボランティアの受入れ、地域連携等が記載されていません。園で実施している事業を精査した上で、これらの内容も全体的な計画に盛り込むことが望まれます。また、クラス別の保育目標や養護・教育内容の作成・見直しに職員が参加することで、園の養護・教育の特徴を明確にすると共に、職員の参加意識の向上が期待されます。

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 A	

評価の理由

保育室は、0歳児は園舎1階、1・2歳児は2階、3・4・5歳児は3階に配置されており、各保育室も十分な広さが確保されています。全ての部屋には大きな窓が設置され、採光や通風が良好です。さらに、温湿度の適切な管理に加え、加湿器の使用や窓開けによる自然換気を取入れることで、乳・幼児が快適に過ごせる生活環境が整えられています。食事場所と就寝スペースは分離されており、早番・遅番の職員が朝夕に室内及びトイレの清掃を行っています。遊具や家具・用具の消毒についても、当番の職員が毎日チェックシートで確認する等、衛生面に配慮し清潔な園内環境の維持に努めています。保育室内は、子どもたちの遊びのニーズに応じて用具や段ボールの仕切り等で空間を分けられるよう工夫されており、子どもが落ち着いて過ごせるスペースも確保されています。また、各階の保育室は互いに見通しが良く、安全性と安心感のある保育環境が構築されています。

【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

保育者は、法人の理念及び保育所保育指針に示された保育の目標に沿って、子どもの思いを丁寧に汲み取り、一人ひとりの気持ちに寄り添いながら保育を進めています。禁止用語や急かす言葉、否定的な言葉は控え、穏やかな口調で関わることで、子どもが前向きな気持ちになれるよう支援しています。また、自分の気持ちを十分に言葉で表現できない子どもには、保育者が寄り添い、代弁や仲立ちを行うことで気持ちを受け止め、子ども一人ひとりの育ちに応じた保育を実践しています。家庭環境等特別な配慮が必要な子どもについては、職員間で情報を共有し、状況に応じた適切な対応を図っています。乳児担当保育者のヒアリングでは、「よく聞くこと、よく見ることによって子どもを知ることが大切であり、一人ひとりの心身の状況を把握しながら信頼関係を築いて関わっている」といった声が聞かれました。園では、乳児・幼児会議や職員会議等、様々な機会を活用して保育方針や方法の合意形成を行い、子どもを受容する支援の充実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

園では、特徴的な取組みとしてモンテッソーリ教育を掲げると共に、異年齢の縦割り保育や食育を取り入れ、子どもたちが日常生活の中で自然に基本的な生活習慣を身に付けられるような保育環境づくりを行っています。モンテッソーリ教育では手を使う活動を重視しており、小さな木枠にボタンを付けた布を張った教材を用いてボタンのかけ外しを練習等しています。食育では、野菜の皮むき等、0歳児からでも年齢に応じて手を使いながら取組める食材を用意しています。また、フロアごとに異年齢児交流の時間を設けています。幼児クラスは3・4・5歳児異年齢で生活をしていることから、年少児が年長児の姿を見て学び、工夫しています。日常の保育では、活動と休息、給食等生活の流れを繰り返す中で、生活習慣の定着を支援しています。保育者自身も率先して挨拶を行い、外から帰った際の手洗いやうがい等、生活に必要な行動を毎日励行しています。さらに、子ども一人ひとりの生活リズムを大切に、「活動」と「休息」のバランスが保たれるよう配慮しています。今回の利用者（保護者）アンケートでは、「基本的な生活習慣の取組」について「満足」「概ね満足」を合わせて96%と、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

園では、「みらいを生き抜く力を育てる」という理念の下、モンテッソーリ教育・自由保育・共育の3つのコンセプトを掲げ、理念の実現を目指しています。特に「自由保育」は、子どもの主体性を尊重し、一人ひとりの育ちを大切に保育であり、保育者が一斉に与えるカリキュラムではなく、子ども自身が考え、興味や関心に基づいて遊びを選び取組むことを重視しています。このような環境の中で、子どもたちの自立性や主体性が育まれています。園では、子どもたちの興味・関心を保育者が丁寧に見取り、集中して遊べる空間や遊具を整えることで、子どもが主体的に遊びを選べる環境づくりを行っています。子どもたちは、話し合っ遊びや公園の行く先を決めたり、自ら選んだコーナーで遊びを楽しんだりしています。食事についても、11時30分から13時の間で、子どもが食べたいタイミングで食事を取る仕組みを取り入れています。さらに、屋上での野菜の栽培や、農協に予約して行うさつまいも掘り、公園での自然観察、園内での昆虫やめだかの飼育等、多様な体験活動を通じて、自然や生き物への感性や慈しみの心が育まれています。

【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歳児は初めて集団生活を経験する上、心身共に未成熟であるため、養護を中心に一人ひとりのペースを大切に、生活リズムを整えることを重視しています。睡眠・食事・遊びが十分に満たされるよう、ゆったりと過ごせる生活環境づくりに努めています。6名の子どもを2名の保育者で担当し、さらに看護師や非常勤保育士が入ることで、より丁寧な保育が実践されています。0歳児は人との関わりを育む大切な時期であることから、子どもが人を好きになれるよう、担当保育者を固定し、愛着関係の形成に力を入れています。保育者は子どものしぐさや表情から気持ちを汲み取り、応答的な関わりを心がけています。室内遊びでは、布やボール、物の出し入れができる玩具等、手や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、連絡帳を活用して子どもの心身の発達状況を共有し、園と家庭で一貫した保育が行えるよう保護者との連携を図っています。園長からは、「この時期を一番大事に考えている。合同保育を基本的に行わず、保育者との関わりを濃密にして子どもが安心して過ごせる環境づくりを行っている」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歳児は、「幼児期の終わりまでに育って欲しい10の姿」の基礎が培われる大切な時期であるため、一人ひとりの気持ちを丁寧に受け止めながら、保育者や友だちと関わりが持てるよう保育環境を整えています。また、自我が芽生える時期でもあることから、保育者は子どもが納得できるまで話を聞き、気持ちに寄り添う姿勢を大切にしています。発達段階に応じて1・2歳児の合同保育を行い、戸外での散策や探索活動も積極的に取り入れています。戸外活動では、保育者以外の地域の大人や子どもとの関わりも大切にし、社会的を育む機会としています。この時期は、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増える傾向がありますが、保育者が仲立ちとなり、自分の気持ちと相手の気持ちを代弁することで、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じて家庭との連携を図り、園と家庭が協力して子どもの育ちを支える体制を整えています。

【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歳児は「基本的な生活習慣が身に付き、気持ち良く過ごす」、4歳児は「自分らしさを発揮し、いろいろな遊びや活動に積極的に取組みながら、人との関わり合いを深める」、5歳児は「誇りを持ち仲間と共に生活や遊びを主体的に行う」ことを重視して保育が行われています。3・4・5歳児の保育室は同じフロアに配置され、3・4・5歳児クラスは合同で活動しています。年上児が年下児の世話をしたり、年下児が年上児に憧れ持って見習ったりする等、同年齢の遊びを超えた多様な経験ができるよう工夫されています。学びの面では、モンテッソーリ教具を活用し、環境・文化・言語・数等について遊びの中で個別にお仕事に取組める環境を整えています。日々の活動は子どもたち自身が選び、決めることを基本としており、発表会や食育活動では5歳児が中心となって企画を行います。クッキングで作った料理を年下のクラスに振る舞う等、年長児の自覚や自信を育む機会にもなっています。日々の連絡帳は使用していませんが、出席カードの備考欄を活用しています。また、行事の様子を掲示する等、クラスの保育活動を保護者に伝える工夫をしています。利用者（保護者）アンケートでは、モンテッソーリ教育を評価する意見が多数寄せられています。

【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

園では、障害児の受入れを行い、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な保育を実践しています。配慮が必要な子どもについては、個別支援計画を作成し、看護師や障害児担当職員を配置することで、子どもの状態に応じた適切な支援を行っています。個別支援計画の策定に当たっては、保護者の意見を丁寧に反映すると共に、保護者の同意を得た上で地域療育センター等専門機関から助言を受けています。また、障害児を担当する保育者は、障害特性や支援技術を学ぶため、市等が実施する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。保護者には、重要事項説明書の施設概要に障害児保育の内容を明記し、入園説明会で説明を行っています。障害のある子どもの保護者とは、日頃から情報交換を密に行い、連携を深めています。また、保育士加配の獲得にも努め、より良い保育環境の整備につなげています。なお、園にはユニバーサルトイレを備えており、これまでに重度の障害を持つ子どもの受入れ実績もあります。

【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 B	

評価の理由

午前中はリズム遊びや体操、戸外活動等、体を動かすメインの活動を行い、午後は自由遊びを中心に、子どものペースにゆったりと過ごせるようにしています。乳児については、家庭での生活リズムを把握した上で、個々に合わせた生活リズムが整うよう日課や環境を調整しています。また、幼児も含め、一人ひとりの体力に配慮し、疲れた際に休めるようマット等を用意しています。園の保育時間は、平日は延長保育を含めて7時から20時までです。午後の延長時間に滞在する子どもには、手づくりのおやつを提供しています。朝夕の延長時間は自由保育を基本とし、合同保育を取り入れることで、兄弟姉妹のような思いやりの気持ちが育まれるよう工夫しています。各クラスでは、月間指導計画に長時間保育の取組を明記し、子どもが疲れすぎたり飽きたりしないよう、年齢や季節に応じた環境設定を行っています。保育者間の引継ぎについても、子どもの状況や保護者への伝達事項に漏れが生じないように丁寧に行われています。なお、全体的な計画に長時間保育の基本方針を記載すると、より望ましいものとなるでしょう。

【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「進学への期待や不安を受け止めてもらいながら、自信や自覚をもって生活する」と記載し、就学に向けた支援に取り組んでいます。また、全体的な計画には「小学校以上との連携に鑑みて」という項目を設け、「知識や技能」「思考力・判断力・表現力」「学びに向かう力、人間性」を育むため、子どもたちが自ら考え、意見を出し合い、課題を解決していくアクティブラーニングを意識的に取り入れています。小学校が近隣にあり、小学校生活の話題を取り上げる等、日常の中で子どもたちの就学への期待感を育んでいます。さらに、小学校訪問や小学生との交流会を実施し、園と小学校との職員間の交流も図っています。また、幼保小連絡会等を通じて、他園や小学校との情報交流や関係づくりにも取り組んでいます。進学先の小学校には、園長が最終確認した保育所児童保育要録を送付し、子どもがスムーズに小学校生活へ移行できるよう配慮しています。卒園を迎える保護者に対しては、年度後半の懇談会や個人面談を通じて、入学に向けた相談やアドバイスを行っています。

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

子どもの健康管理については、全体的な計画及び園の重要事項説明書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することで、既往歴や予防接種状況等の情報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園の健康管理の取組を説明しています。毎朝、保育者が視診・検温を行い、常勤看護師が健康観察や保健指導を実施することで、園児の感染予防や医療事故防止に努めています。また、子どものケガ等で受診が必要な場合には、看護師が付添を行っています。毎月発行する「ほけんだより」を通じて、保護者へ感染症予防対策等の情報提供も行っています。SIDS（乳幼児突然死症候群）への対応としては、保育者や看護師が午睡チェックを0歳児は5分ごと、1歳以上児は10分ごとに実施しています。さらに、11月のSIDS予防月間には、玄関にポスター掲示し、保育者・保護者への注意喚起を継続的に行っています。なお、SIDSについては、重要事項説明書に専用の項目を設け、園での取組内容や家庭での予防方法等を記載すると、より分かりやすくなるでしょう。また、重要事項説明書の「健康について」では感染症に関して登園許可証明書や登園届に触れていますが、感染症の項目を独立させ、感染症の種類や登園停止基準等を明記することが望まれます。

【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

園では「年間保健計画」を策定し、子どもの健康管理を計画的に進めています。健康診断については、入園時健診を実施すると共に、嘱託医に委嘱して全園児対象に内科健診・歯科健診を年2回行っています。また、3歳児の視聴覚検査、3・4・5歳児の尿検査を年1回実施し、身体測定は全園児を対象に毎月行っています。内科健診、歯科健診には看護師と担当保育士が立ち会い、健診結果や医師からの助言を受けています。健康診断の結果は結果票に記載し、その日のうちに保護者へ伝達しています。歯科健診では、家庭での生活に生かせるよう、健診時の子どもの様子や虫歯の状況を把握し、保護者へ分かりやすく情報提供しています。また、看護師や栄養士が、手洗い指導や身体の健康に関する話、栄養に関する話等を子どもたちに行う機会を設けています。虫歯のある子どもには、保護者に伝え、日常の健康習慣の定着を図っています。

【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

園には発達障害のある子どもが在籍しており、看護師が付き添って支援を行っています。食物アレルギーのある子どもについては、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。現在は「ごま」に対する食物アレルギーを持つ子どもが在籍していますが、園ではごまの使用はしていません。さらに、事故防止のために座席を別にし、トレイも区別ができるよう工夫しています。また、発達障害のある子どもには、食べやすいように大きさを調整しています。重要事項説明書の「給食」には食物アレルギーに関する項目を設け、除去食等園の対応を明記しています。同説明書の「登降園の約束事」では、アレルギー児への配慮として飲食物等の持込みを禁止しており、保護者にも周知しています。さらに、食物アレルギー児を担当する保育者は、キャリアアップ研修（食育・アレルギー対応）を受講し、適切な支援が行えるよう知識と技術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、パンフレットで「食育活動」を特徴として掲げ、クッキング・食材に触れる体験・栽培活動を通して食への関心を育てています。全体的な計画にも「食育推進」を位置付け、年間食育計画に基づいて取り組んでいます。食育の柱は、「栽培活動」「食材のお手伝い」「クッキング」の3つです。屋上菜園での野菜栽培や、農協の畑でのさつま芋栽培・収穫（保護者参加あり）を行っています。食材のお手伝いでは、玉ねぎやトウモロコシ、ソラマメ等の皮むき・筋取りを、発達段階に応じて乳児から取り入れています。クッキングは3歳児から毎月実施し、4歳児は年長児に料理を振る舞うことを目標に取り組んでいます。親子クッキングも行い、レシピは写真付きで保護者に紹介しています。調査時には、4歳児が作った「にんじんしりしり」のレシピが玄関に掲示され、ホームページの「すくすく日記」（ブログ）でも紹介されていました。給食では、行事食や郷土料理を毎月取り入れ、由来や食材を説明して食への興味を育てています。食事は活動場所と分けた落ち着いた環境で、11:30～13:00の間に子どもが食べたい時に食べられるようにしています。無理に食べさせせず、盛り付けの工夫を通して、食べる楽しさや達成感を大切にしています。

【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

給食は自園調理で、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等を工夫しています。旬の食材を取り入れ、安全な食材を使用すると共に、「野菜をいっぱい食べよう」など月ごとの目標も掲げています。七夕・お月見・ひな祭り等の行事食に加え、毎月ご当地メニューや世界の料理も取り入れています。栄養士は、昆布やかつおで出汁を取る、七五三のお祝い和食ランチを工夫する、誕生日には手づくりケーキを提供する等、食事づくりにこだわっています。午後のおやつも手づくりです。厨房は給食受託企業のマニュアルに基づき、適切に衛生管理が行われています。利用者（保護者）アンケートでは、「給食の献立内容について」への満足度が96%、「お子さんは給食を楽しんでいますか」は98%と、高い評価を得ています。

A-2-(1) 家庭との緊密な連携

【A17】	A-2- (1) -①	子どもの生活を充実させるために、家庭との連携を行っている
評価結果 A		

評価の理由

アイン保育園では、「モンテッソーリ教育」「自由保育」「共育」の3つのコンセプトの内、特に「共育」を重視し、家庭と連携した子どもの育成に取り組んでいます。「共育」とは、子ども・保護者・地域・保育者が互いに助け合い、子どもと共に成長していくことを目指すものです。クラスの年間・月間指導計画には「家族との連携」欄を設け、年齢に応じた養育について家庭と協働しています。乳児クラスでは連絡帳で日々様子を丁寧に伝え、幼児クラスでは「出席カード」裏面のおたより欄で保護者と情報共有を行っています。また、運動会・発表会の他、保育参加、親子クッキング、家族の日週間、おじいちゃん・おばあちゃんと遊ぶ、クリスマスパーティ等、多様な機会を設け、園と保護者等の連帯意識を高めています。園だより・クラスだより・ほけんだより・レシピ公開等を通じて、家庭と連携した保育や食育、健康管理にも取り組んでいます。利用者（保護者）アンケートでは回収率80%、保育方針や保育内容等への理解度は90%超と高く、保護者の関心や参加意識が育まれており、「共育」の取組が成果を上げていることが窺えます。

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内容に加えて、その日の子どもの様子を口頭で伝え、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。5月のクラス懇談会や年2回の個人面談に加え、保護者の希望に応じて随時面談を行っています。難しい相談には園長・主任が対応し、必要に応じて個別の部屋で家庭状況や子どもの様子を丁寧に聞き取り、社会資源の紹介や関係機関との連携を行っています。利用者（保護者）アンケートでは、「懇談会や個人面談での意見交換」が98%、「相談ごとへの対応」が92%と高い評価を得ており、園の保護者支援の取組が成果を上げていることが窺えます。

【A19】	A-2- (2) -②	家庭での虐待等権利侵害の疑いのある子どもの早期発見・早期対応及び虐待の予防に努めている
評価結果 B		

評価の理由

園では、子どもの傷やアザ、保護者の様子の変化等に対する「気づき」を大切に、日々の受入れ時に子どもや保護者の変化に注意を払っています。保護者に変化が見られる場合には声をかけ、精神面や生活面の相談に応じる等、丁寧な支援に努めています。また、家庭での虐待が疑われるケガや子どもの発言があった際には、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。虐待が疑われる園児については全職員に周知し、見守りを強化すると共に、経過記録を残し、区や児童相談所と定期的に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に加え、園内で虐待防止に関する研修を毎年実施し、職員の意識向上と対応力の強化を図っています。なお、虐待防止等に関する独自マニュアルは作成していませんが、市が作成した「子ども虐待ハンドブック」を活用し、適切な対応に努めています。

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 B		

評価の理由

保育実践の振り返りは、職員間の意見交換や保育日誌への記録、保護者への情報提供等を通じて日常的に行われています。クラスの週間・月間・年間指導計画についても、評価時期ごとに達成状況を確認し、保育実践の改善や職員の専門性向上に役立てています。また、法人系列園で統一された様式による自己評価を毎年実施しています。この自己評価は、「保育理念」「子どもの発達支援」「保護者支援」「保育を支える組織基盤」の4つの柱で構成され、実践内容の記述を含めて各項目を a～d で評価し、最後に次年度の課題を記述する形式となっています。内容が充実しており、職員一人ひとりが保育実践を振り返る上で効果的な取組と言えます。しかしながら、自己評価は実施結果の取りまとめに留まり、職員の自己評価が園全体の自己評価へ十分に反映されていない点が惜しまれます。現在は、保護者アンケートのコメントへの回答をもって園の自己評価としていますが、職員の自己評価や利用者のアンケート結果を踏まえた園全体の自己評価を実施し、公表することが望まれます。

利用者(保護者)アンケート調査結果

施設名：アイン弘明寺保育園

定員	70名
アンケート送付数(対象家庭数)	56人
回収率	80%(45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	19人	23人	3人	0人	0人
		42%	51%	7%	0%	0%
問1-2	保育の内容について知っていますか	19人	22人	4人	0人	0人
		42%	49%	9%	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	21人	22人	2人	0人	0人
		47%	49%	4%	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	26人	17人	2人	0人	0人
		58%	38%	4%	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	15人	2人	0人	0人
		62%	33%	4%	0%	0%
問2-2	戸外遊びについて	19人	17人	7人	2人	0人
		42%	38%	16%	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	34人	8人	2人	1人	0人
		76%	18%	4%	2%	0%
問2-4	健康作りへの取り組みについて	25人	17人	3人	0人	0人
		56%	38%	7%	0%	0%
問2-5	給食の献立内容について	40人	3人	1人	1人	0人
		89%	7%	2%	2%	0%
問2-6	お子さんは給食を楽しんでいますか	36人	8人	1人	0人	0人
		80%	18%	2%	0%	0%
問2-7	基本的な生活習慣の取り組みについて	32人	11人	1人	1人	0人
		71%	24%	2%	2%	0%
問2-8	保育中のケガ等に関する説明や対処について	23人	15人	5人	2人	0人
		51%	33%	11%	4%	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	18人	17人	6人	4人	0人
		40%	38%	13%	9%	0%
問 3-2	園の様子や行事に関する情報提供について	23人	17人	3人	2人	0人
		51%	38%	7%	4%	0%
問 3-3	懇談会や個別面談等での意見交換について	26人	18人	1人	0人	0人
		58%	40%	2%	0%	0%
問 3-4	相談ごとへの対応について	25人	16人	3人	1人	0人
		56%	36%	7%	2%	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）	28人	15人	0人	1人	1人
		62%	33%	0%	2%	2%
問 4-2	外部からの防犯対策について	19人	24人	1人	0人	1人
		42%	53%	2%	0%	2%
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	22人	15人	7人	0人	1人
		49%	33%	16%	0%	2%
問 4-4	緊急時の連絡体制、周知、防災訓練等について	34人	10人	0人	0人	1人
		76%	22%	0%	0%	2%

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	36人	5人	3人	0人	1人
		80%	11%	7%	0%	2%
問 5-2	保護者に対する職員の対応や態度について	30人	11人	2人	1人	1人
		67%	24%	4%	2%	2%
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）	24人	14人	5人	1人	1人
		53%	31%	11%	2%	2%
問 5-4	お子さんは保育園で楽しく過ごしていますか	33人	11人	0人	0人	1人
		73%	24%	0%	0%	2%

2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	13人	1人	1人	1人
		64%	29%	2%	2%	2%

事業者コメント

施設名 アイン弘明寺保育園

《第三者評価を受審した感想・自己評価での取組の感想》

第三者評価を受けることで、評価シート等で振り返りをする中で自園について見つめ直す機会となり、日々過ごしていく中で後回しになってしまうことや失念していたことに気付く点があった。

保護者アンケートも回収率が良く、偏りが大きくなり過ぎずにご意見を聞くことができたと思う。いただいた意見で嬉しいこと・頑張ってきたことは受け止め、今後の活力にしていこうと思う。また、ご意見に関しても、個人の感想ではなく園の改善として必要なご意見も多いため、職員間で話し合い、協力して改善に努めたいと思う。

自己評価は保育のみならず、運営の質問も多くあるため、現場までは浸透していないことが多かった。現場理解まで必要なのか、考える項目もあったように感じる。時間の確保が難しいことが課題であり、項目数も多いので「やらされ感」にならないよう、今後生きる評価方法を考えて行きたい。評価を評価に留めるのではなく、「どう生かしていくのか」を考えるきっかけにもなった。

《評価後取組んだこととして》

1. 保護者アンケートのコメントを全職員で目を通し、職員会議等の会議で改善できる点を話し合い、改善策を講じていく。
2. すぐに改善できる内容は変更し、改善点をおたより等で保護者にも通知する。
3. 評価シートから自園の強みと弱みを出していく。