



福祉サービス第三者評価
評価結果報告書

あおぞら保育園

2022年1月

評価実施機関

特定非営利活動法人

よこはま地域福祉研究センター

目 次

施設・事業所情報.....	1
総評.....	2
第三者評価結果に対する施設・事業所のコメント.....	3
評価結果 共通評価.....	4
評価対象Ⅰ 福祉サービスの基本方針と組織.....	4
評価対象Ⅱ 組織の運営管理.....	5
評価対象Ⅲ 適切な福祉サービスの実施.....	8
評価結果 内容評価.....	12
A-1 保育内容.....	12
A-2 子育て支援.....	15
A-3 保育の質の向上.....	15

施設・事業所情報

第三者評価機関名

特定非営利活動法人よこはま地域福祉研究センター

①施設・事業所情報

■名称	あおぞら保育園
■種別	認可保育所
■代表者氏名	荒波進一
■定員（利用人数）	120名（134名）
■所在地	横浜市神奈川区六角橋 5-35-15
■TEL	045-481-0875
■ホームページ	https://www.aozoranewstyle.com/

【施設・事業所の概要】

■開設年月日	1955年7月20日
■経営法人・設置主体	社会福祉法人 あおぞら
■職員数（常勤）	28名
■職員数（非常勤）	64名
■専門職員（名称別）	・保育士 49人 ・管理栄養士・栄養士 4人 ・看護師・保健師 1人 ・調理員 4人
■施設設備の概要	・居室数 保育室6室、乳児室1室、ほふく室1室 ・設備等 事務室、図書室、厨房、職員休憩室、1階・2階ホール

園は横浜市営地下鉄ブルーライン「片倉町駅」あるいは「岸根公園駅」から徒歩10分ほどの丘の上にあります。周囲は住宅地ですが、近くには広大な岸根公園があり毎日の散歩を楽しむことができます。園舎は鉄筋の2階建てで、屋上では夏にプールを開くことができます。2階からは避難用の滑り台が設置されています。

②理念・基本方針

あおぞらの理念として「地域の母親たちの要求から生まれて共同保育の精神を受け継ぎ、「保育は幼児

教育である」として子ども一人ひとりの全面発達を保障する」としています。

保育目標

- ・友だちの中で全身を使って思いっきり遊べる子をめざす
- ・子育てという重大な仕事を父母 地域とも連携し さらに深めながらおすすめる

③施設・事業所の特徴的な取組

・通常の保育事業に加えて一時保育事業、24 時間型緊急一時保育を実施しています。そのために、園舎には一時保育室や夜間専用の保育室を備えています。

④第三者評価の受審状況

■評価実施期間	2021/5/19	(契約日)～	2021/12/16	(評価結果確定日)
---------	-----------	--------	------------	-----------

■受審回数 (前回の受審時期)	1 回 (2017 年度)
-----------------	---------------

総評

【特に評価が高い点】

◆子どもたちの自発性・自主性が大切にされ、のびのびと成長しています

子どもたちの自発性・自主性を保育士たちは大切に育てています。一斉保育での製作の場合にも、決まった教材よりも廃材を多く利用しています。これにより子どもたちの一人ひとりの感受性が大事にされ、自由な発想が引き出されています。戸外遊びは近くの広い公園を園庭同様に使っています。そこでは思いっきり体を動かして遊んでいます。遊びの中で子どもたちは友だちとの関わりを学び、遊びを楽しむルールも自分たちで自由な発想で生み出しています。このような中で子供たちはのびのびと成長しています。

◆地域への取組を積極的に独自性を持って行っています

一時保育、24 時間型緊急一時保育を実施しており、そのための保育室も確保しています。今年はコロナ禍の影響で地域への取組がやや停滞しましたが、通常は地域への取組が積極的に行われています。地域子育て支援としては、子育て相談、育児講座、園庭開放などを行い、また地域住民を様々な保育園行事へ招待するなどしています。乳幼児の支援にとどまらず、卒園児の同世代の居場所づくり、学習支援活動なども計画していたり、地域の防災拠点運営委員会に参加して地域との関係作りに積極的に取り組んでいます。さらに「地域ふれあいまつり」では、商店街の協力を得てスタンプラリーを実施したり、保護者によるパパママバンドで演奏会を開くなど、多彩で独自性を持った地域への取組を展開しています。

【改善が望まれる点】

◆職員の積極的参加による中・長期計画の策定が期待されます

法人は中・長期的な課題として、利用者に安心を与える保育士の確保、多様な利用者ニーズへの支援、地域の子育て世代への支援を取り上げていますが、事業の目標といったレベルにとどまっています。これを5年後にはどのような園になっているか、そのためにはどのように取り組んでいくかを具体的に明確にし、

実施の状況进行评估し、必要ならば改善していくことができるような仕組みが必要となってきます。その中で、「今年度はこのような取組を実施していきます」といった、中・長期計画と連動して単年度計画が作られていくことが求められます。また、このような計画の策定、実行、評価という一連の流れの中で、職員の積極的参加と経営層と職員が一丸となって目標に向かっていく体制づくりが期待されます。

第三者評価結果に対する施設・事業所のコメント

コロナ禍の中で、制約された保育の時期に第三者評価を受けました。園児は濃厚接触をしながら成長します。感染対策と子どもの発達にとって何を大切にするのか、保育理念や方針に立ち返りながら工夫を行ってきました。オンラインによる研修や集会への参加、園内での学びと討議を深め、子どもの権利としての排泄、子ども主体の運動会の取組みの議論や実践を、保護者と共有して進めてきました。「子どもは地域で育つ」を合言葉に、集合型のイベントではなく、オンライン企画や商店の人とのふれあいをつくるイベントを実施し地域活動を行ってきました。また当園の特徴ともいえる 24 時間型緊急一時保育室や一時保育は、利用者が増加傾向にあり、地域の子育てニーズに応えた取組を行ってきました。これらの点が高く評価されたことを職員の自信につなげていきます。

年度当初の定員割れが市内でも問題になり、より積極的に園の理念や方針を説明する見学説明会や在園・卒園児保護者と保育園探しをしている家庭と交流する企画を実施するなど、マッチングの取組みも行ってきました。

一方で中長期的なビジョンの「見える化」が改善点として指摘があり、園として課題となっていたことが明確になりました。持続可能な保育園運営、さらに社会福祉法人として求められる役割を発揮するために、少子化を見据えた中長期計画を、職員の参画と保護者や地域の意見も取り入れ策定していきます。

第三者評価結果

事業所名：あおぞら保育園

※かながわ福祉サービス第三者評価推進機構では、a・b・c評価の判断基準を次のように定めています

a評価：よりよいサービスの水準・状態

b評価：多くの施設・事業所の状態、aに向けた取組の余地がある状態

c評価：b以上の取組となることを期待する状態

共通評価基準（45項目）

I 福祉サービスの基本方針と組織

1 理念・基本方針

(1) 理念、基本方針が確立・周知されている。	第三者評価結果
【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。	a
<コメント>	
保育理念、保育の基本姿勢は入園時配布の園のしおりに記載してあるほか各保育室に掲示していたりホームページにも掲載しています。また園が目指す方向性を読み取れると同時に、職員の行動規範となるような具体的な内容となっています。職員には入職時に説明し、研修や会議の中でも振り返りのときなどに話し合っています。保護者に対しては、入園時の説明会で入園のしおりだけでなくパワーポイントなどを使って分かりやすく説明したり、保護者懇談会の時などにも具体的な実践と関連させて説明しています。	

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。	第三者評価結果
【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。	a
<コメント>	
社会福祉協議会、私立園長会などの会議や研修に参加し、法人の評議会では保育園を取り巻く全国的な状況だけでなく、神奈川区の状況にも具体的な数値を分析しており、これらの資料は法人の評議会、職員会議などに示して議論しています。研修資料では具体的な資料に基づいて保育園を巡る事業環境を分析しています。法人は傘下の保育園の利用状況やその推移については分析しています。横浜市委託事業である24時間型緊急一時保育や一時保育については園独自でコスト分析し、職員会議にも諮り情報を共有しています。	
【3】 I-2-(1)-② 経営課題を明確にし、具体的な取り組みを進めている。	a
<コメント>	
法人では2021年度の事業計画を策定する中で各種規程類の整備と職員の労働条件の改善など、経営課題を明確にして法人だけでなく、園の職員にも提示して問題を共有しています。園としては、具体的な取組として1歳児以上の一時保育の実施、24時間型緊急一時保育の継続、施設設備の修繕、地域子育て支援の推進、園舎内・園庭・近隣の公園などでの一般親子を対象とした保育支援などの取組を行うことを計画しています。さらに、少子化の加速を受けて定員割れリスクを想定した職員配置の見直しなどの対応についても検討しています。	

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。	第三者評価結果
【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。	b
<コメント>	
法人では、保育を取り巻く事業環境を分析し、その中で中・長期的な課題として、①利用者に安心を与える保育士の確保、②多様なニーズ世帯への支援、③孤育て世帯への支援、④ニーズに応え続ける支援として、一時保育、24時間型緊急一時保育事業を取り上げています。ただし、これらは園の中・長期的な課題として述べられているものです。5年後にどのような保育園になっていくか、あるいは保育園にしていくかといったビジョンがあって、それを実現するための中・長期的な計画を策定していくことが求められます。これらの計画は実際に進捗状況が評価できる仕組みになっていることが期待されます。	

<p>【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。</p>	<p>b</p>
<p><コメント> 中・長期計画は明確には策定されていませんが、令和3年度の園としての事業計画では保育児童数、職員体制、保育・教育を提供する時間など、保育体制を具体的な数値を示して作成しています。さらに、障害児保育、一時保育、24時間型緊急一時保育事業の実施についてもその体制を明確にしています。また、地域子育て支援事業として育児講座、交流事業、施設の地域開放、世代間交流などの事業を実施することを計画しています。これらの事業にはそれぞれ予定の開催予定回数を記載しており、年度末にその実施状況を把握し、年間計画の評価を可能にしています。</p>	
<p>(2) 事業計画が適切に策定されている。</p>	
<p>【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。</p>	<p>a</p>
<p><コメント> 年間の事業計画は前年度に園長が職員の意見を聴取する中で計画案が策定され、職員に周知しています。法人では評議員会で実施状況をチェックし、事業計画の重点課題の見直し等を行い、必要ならば予算を見直し、補正予算を組むこともあります。これらの見直した結果は職員会議に報告されており、職員に周知し、理解を促す取組を行っています。</p>	
<p>【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。</p>	<p>b</p>
<p><コメント> 事業計画は主要なものについては保護者会に対して説明しています。ただし、分かりやすい資料を特に用意しているとはいえ、今後の課題となっています。</p>	

4 福祉サービスの質の向上への組織的・計画的な取組

<p>(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。</p>	<p>第三者評価結果</p>
<p>【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。</p>	<p>a</p>
<p><コメント> 4つの専門委員会（食育・健康、集団作り、発達、わらべうた）を構成して、職員はどれかの専門委員会に属しています。これらの専門委員はそれぞれの分野からの視点で、保育の実践に対して検討し、チェックをしています。また、年度末には家族アンケートを実施し、これらに基づいて園の自己評価を実施しています。日常的な保育の内容については月案、週案で振り返りの欄を設け、職員同士で評価し、次期の案に反映させています。これらの評価結果については職員会議にも報告しています。</p>	
<p>【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。</p>	<p>b</p>
<p><コメント> 年度末に保護者アンケートなどによる園としての自己評価を実施し、その中で次年度の課題を明らかにしています。職員間ではこれらの分析結果が示されて情報の共有化が図られています。今後は更に、年度の評価結果を職員間で議論し、改善計画を作成し計画的に実施するとともに、実施状況の把握と改善計画の見直しの仕組み作りが期待されます。</p>	

II 組織の運営管理

1 管理者の責任とリーダーシップ

<p>(1) 管理者の責任が明確にされている。</p>	<p>第三者評価結果</p>
<p>【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。</p>	<p>a</p>
<p><コメント> 園長の役割は職務内容一覧表に明記しており、また、年度初めには園の運営方針を職員に伝えて、リーダーシップを発揮しています。園だよりでは園長としての園の運営の在り方を説明しており、また緊急時における役割分担表を作成し、園長不在の時には主任が園長の役割を代行することが明記されています。</p>	

<p>【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。</p>	a
<p><コメント> 園長は法人内の研修や外部研修を受講する中で順守すべき法令について理解を深めています。日常の園の運営に関しては取引事業者、行政との関係を適正に保っています。今年度開始に当たり、運営本部は倫理綱領改訂第6次案を作成しました。ここでは子どもの最善の利益を追求する、子供たちは地域社会の中で育つ、といった原則を掲げる中で、環境を守り安全で暮らしやすい地域づくりを目指すことなどが決定されています。こうした環境配慮も含む幅広い分野で園内研修を実施し、各ガイドラインや法令の周知を行い、職員会議で取組を具体化しています。</p>	
<p>(2) 管理者のリーダーシップが発揮されている。</p>	
<p>【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。</p>	a
<p><コメント> 園長は保育現場での月間指導計画、週案、日誌などの記録を常に分析、評価をしています。必要な時には職員会議でも問題点、課題等の意見を述べて現場とのコミュニケーションに努めています。例えば、保護者とのコミュニケーションの在り方やトイレトレーニングについては権利としての排せつの自立という視点で議論したこともあります。園内では4つの職員による専門グループを構成し、職員間での保育の質に関して検討、課題解決に取り組んでいます。また、外部講師を招くなどして職員の教育・研修にも積極的に取り組んでいます。</p>	
<p>【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。</p>	a
<p><コメント> 園長は職員の業務体制、労務に対して状況を常に把握しながら、職員の配置、働きやすい環境づくりに配慮しています。特に非常勤を含む職員のシフト体制、残業、長時間労働をチェックしています。主任、副主任等の管理職も職員の就業状況についても常に把握しており、必要な場合には園長に報告し、体制を見直すようにしています。現在は業務のICT化を目指して職員による検討グループを立ち上げています。現在、園のホームページ上に職員だけがパスワードを使って見ることができるコーナーを作り、情報伝達を効率的に行うようにしました。</p>	

2 福祉人材の確保・育成

<p>(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。</p>		第三者評価結果
<p>【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。</p>	a	
<p><コメント> 園として人員体制に関する具体的な計画を策定しており、事業計画にもこれを反映した人事体制となっています。専門職については保健師、栄養士、調理師など福祉人材を確保しています。現在は、専門職の育成に力を入れています。人材育成は法人による教育研修が中心となって行われています。職員の採用活動は法人が取りまとめて行っており、入社時の研修も運営本部が実施しています。ただし、産休、育休などに対応した人材の配置が課題であり、学生アルバイトを補助者として積極的に採用・育成し、将来的に正規採用に結び付けるようにしています。</p>		
<p>【15】 II-2-(1)-② 総合的な人事管理が行われている。</p>	b	
<p><コメント> 期待する職員像については法人の「保育の基本姿勢」に明確に示されています。職員の昇進・昇格に関しては特に明確に述べられているわけではなく、ほぼ経験年数によって定められている面があります。また、どのような専門性や職務遂行能力を獲得したら処遇がどのように変化するかというキャリアパスが明確には定められません。ただし、職員の処遇についての意向・意見は年度中に園長が直接面談によって把握しており、それが処遇改善に活かされています。今後、職員が自ら将来の姿を描くことができるような総合的なキャリアパスの仕組みづくりが期待されます。</p>		
<p>(2) 職員の就業状況に配慮がなされている。</p>		
<p>【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。</p>	a	
<p><コメント> 職員の労務管理上の責任者は主任が担当しています。有給休暇の取得状況、時間外労働のデータは定期的に確認しています。職員の心身の健康に関しては、年1回産業医がチェックするだけでなくストレスチェックなどで把握しています。職員からの相談は、部主任が対応し、話しやすい環境を整えています。福利厚生会が作られており、職員からの希望を聞いて職員旅行、歓送迎会などが企画されています。家族・家庭の事情でやむを得ない場合は30日単位で休暇を取れる制度も採り入れました。急な休みにも対応できるように余裕をもって人事配置を実施し、組織の魅力を高める取組をしています。</p>		

(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。		b
<コメント> 組織として期待する職員像は法人の「保育姿勢」に明確に述べられています。年度の初めには園長は職員と面談を行い、年度の目標、前期までの自己評価すなわち、取組で学んだこと、今年度の課題を明確にしています。ただし、設定する目標は自由に記載する様式となっていることから、具体的な目標項目、水準、期限等まで設定してはしません。これらの目標については前期、中期、後期の3回自己評価していますが、目標達成がどの程度できたかは評価するには至っていません。今後、より具体的な目標を設定し、その達成度をきちんと評価できる仕組みが期待されます。		
【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。		b
<コメント> 組織として期待する職員像は法人の「保育姿勢」に明確に述べられています。これからの園の保育方針を実践していくためには、どのような専門技術や専門資格が必要かを検討する必要があると考えられます。法人は新人、2～3年職員、中堅職員、ベテラン職員、リーダー職員及び管理職職員と階層別に研修計画を策定しています。これに加えて園内研修も適宜行われ、パート職員も希望すれば受講することができます。各期ごとに研修の評価・見直しを行っています。今後は、階層ごとに必要とされる資格・技術を明確にしたキャリアパスに基づいて、それぞれの職員の必要とする研修が実施されることが期待されます。		
【19】 II-2-(3)-③ 職員一人ひとりの教育・研修の機会が確保されている。		a
<コメント> 年に3回、園長は職員と面談を実施しており、その中で職員の知識や技術水準を把握しています。新入職員や経験の浅い職員に対しては、OJTといった個別指導をするような体制は取っていませんが、先輩職員は適切な援助を行っています。法人は新入社員をはじめとして、経験年数別・習熟度別に法人内研修を行っており、階層によってはテーマ別を実施し、お互いの経験を話し合ったり、議論するなどして専門性を深めています。横浜市などの外部の研修にも積極的に参加するようにしており、シフト制などを活用して、希望する職員が参加できるように配慮しています。		
(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。		b
<コメント> 実習生受け入れに関してはマニュアルが整備されています。この中で、学校に対して受け入れの際に用意する資料、実際の指導に当たっての職員の留意事項などが記載されており、受け入れについての準備状況が理解できるようになっています。受け入れに際しては学校の担当職員に来園してもらってカリキュラムなどを作成しています。実習終了時には反省会を開いて、実習生の振り返りを参考にして今後の学校側との連携を深めていくようにしています。ただし、実習生の保育にかかわる専門職の研修・育成や実習を指導する職員の研修については今後の課題といえます。		

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。		第三者評価結果
【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。		a
<コメント> 保育目標、保育の基本姿勢、保育の内容などについては園のしおりやホームページに掲載されています。また、決算報告はWAMNETの「社会福祉法人の財務諸表電子開示システム」に詳しく掲載されています。地域福祉の取組状況について近隣への掲示板に地域子育て支援、園での活動の一部についてポスター掲示をして取組状況を掲示しています。法人の広報誌「麦わらぼうし」では、園の特徴的な保育活動や研究成果を発表し、地域等の関連機関に配布し、園の存在意義を広めています。ホームページでは、園の活動を幅広く多彩に紹介しています。		
【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。		a
<コメント> 各役職、職員の職務権限、分掌規定が作成されており、職員に対して周知されています。少額の金銭の出し入れは園で直接担当していますが、それ以外は基本的に法人が担当しています。法人では税理士に監査を依頼しており、園の事業、財務はこれらの専門家の支援を仰いでいます。こうした専門家から経営に関しての助言に基づいて経営改善が行われています。		

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。	第三者評価結果
【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。	a
<コメント> 法人の保育方針に「子育てを父母・地域との連携を深めながらおしすすめる」と基本的な考え方を明記しています。玄関に近隣の子育て支援拠点や病児保育室のパンフレット、「子育て期の情報をまとめたお役立ち」ファイルを置き、保護者に情報提供しています。昨年からのコロナ禍で、子どもたちは地域の人々と交流する機会が今はありませんが、例年「ふれあいまつり」で地域の人々と、神大寺地区「ふれあいお楽しみ会」で高齢者との交流があります。今年は、「ふれあいまつり」をホームページで紹介し、地元の商店と協力してスタンプラリーを開催しました。	
【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。	b
<コメント> 園で「保育ボランティア・職業体験マニュアル」を作成しています。基本的姿勢は明文化していませんが、受け入れ手順や、ボランティア・保育体験活動に参加する人に当てた注意事項が明記され、オリエンテーションを実施しています。コロナ禍のため昨年度から中止していますが、毎年地域の学校と連携した中学生・高校生の職業体験、卒園児による夏休み先生体験の「お兄ちゃん先生」「お姉ちゃん先生」を受け入れています。今後は、ボランティア受け入れについての基本姿勢を明文化し、学生の有償ボランティアの受け入れなども行っていきたいとの意向があります。	
(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。	a
<コメント> 園は、神奈川区子ども家庭支援課、横浜市中央児童相談所、横浜市東部地域療育センター、小学校、警察、医療機関などの関係リストを作成し、子育て支援事業、児童発達支援事業、病児保育室、病後児保育室などの資料を整理し活用しています。地域との連絡会は、幼保小連携連絡会の取組に参画したり、「六中地域防災拠点運営委員会」に参画して地域との連携した取組を行っています。虐待等権利侵害が疑われる子どもへの対応は、神奈川区子ども家庭支援課の担当保健師と連絡を取り合うなど連携する体制があります。	
(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。	a
<コメント> 園長や主任保育士は、神奈川区の公私合同園長会、私立園長会、社会福祉協議会、幼保小連携連絡会などの各種会議に出席し、地域の福祉ニーズを把握しています。また、「六角橋中学校ブロック運営協議会」への参加や、法人主催の苦情第三者委員会での民生委員や児童委員との交流を通じ、地域のニーズの把握に努めています。地域住民に対しては、地域の子育て支援として、子育て相談や育児講座などを開催しています。また、24時間型緊急一時保育事業を行う中で、保育以外の多様な相談に応じることも多く、行政機関と連携しながら取り組んでいます。	
【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。	a
<コメント> 園は、地域住民との交流を目的とした行事「ふれあいまつり」を開催し、地元の商店と連携してスタンプラリーを行い地域の活性化に貢献しています。地域子育て支援としては、子育て相談、育児講座（今はコロナ禍のためオンラインで開催）、園庭開放、保育園の行事に地域住民を招待しています（今はコロナ禍のため中止）。また、福祉のニーズにもとづいて、一時保育・24時間型緊急一時保育を実施していますが、乳幼児の支援に留まらず卒園児のライフステージや同世代の子どもの居場所づくり、学習支援活動を計画しています。園長は「六角橋中学校地域防災拠点運営委員会」へ参加し、地域と協力し防災に取り組んでいます。	

Ⅲ 適切な福祉サービスの実施

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。	第三者評価結果
【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もつための取組を行っている。	a
<コメント> 法人で「人権マニュアル」を作成し、毎年職員研修を行いセルフチェックを行っています。「倫理規程」は毎年職員全員で話し合いを行い、法人役員で討議し策定しています。全体的な計画（保育士の基本姿勢）の中で、子どもを尊重した保育の実施について明示し、職員は常にその基本姿勢を意識して保育を行っています。また、性差による固定的な価値観での対応や子どもの人権への配慮に欠けるなど、気になる事例があった時はその都度クラスで話し合いを行っています。平和教育や「乳幼児の生と性教育」の研修を行い、お互いを尊重する心を育てるための保育に取り組んでいます。	

<p>【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。</p>	<p>b</p>
<p><コメント> 法人が作成した「人権の擁護・虐待の防止に関するマニュアル」の中で、保育士としてふさわしくない行動や言葉が具体的に明記されています。子どものプライバシー保護については、職員会議等で話し合ったり、研修を行う事で理解が図られています。子どもに対しては、「体のしくみ」を話すことで、男の子も仕切りのあるトイレで排泄をしても構わない事を理解し、自分でプライバシーを守ることを学んでいます。環境面で、一人ひとりの子どもにとってプライバシーを守る空間作りや着替えの際の環境等、空間作り工夫をされることを期待します。また、「人権の擁護・虐待の防止に関するマニュアル」の中に含まれると考えられますが、プライバシー保護に関する規程が、もう少し明確に明記することが期待されます。</p>	
<p>(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。</p>	
<p>【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。</p>	<p>a</p>
<p><コメント> 法人の理念や方針、職員の保育研究などが記載された法人の広報誌「麦わらぼうし」を年に1回近隣の小学校や、地区センターなどの公共機関に配布しています。また法人では「子育て新聞」を月に1回発行し、地区センターや子育て支援拠点など連携している機関に置いてあります。利用希望者に対しては、ホームページで園の様子を分かりやすく紹介し、コロナ禍でも日にちや人数を決めて見学を受け入れています。見学の際は園長が対応し、実際の子ども姿や保育士の関わり方などをみてもらっています。また、園の理念や方針に多くの時間を用いて丁寧に説明を行っています。</p>	
<p>【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。</p>	<p>a</p>
<p><コメント> 園は「入園・進級のしおり」を用いて入園説明会や個人面談の際に、詳しく丁寧に説明を行っています。また、個人的に対応が必要とされる場合は、担任の保育士だけでなく園全体で話し合い、チームで対応するようにしています。同意を得た際には、「重要事項説明同意書」に記入してもらい、書面で残しています。園では、コロナ禍で感染リスクの軽減を図るため、布オムツから紙オムツに変更する際に、保護者に変更したい内容と理由を知らせ、意見を聞いてから実施するようにしました。</p>	
<p>【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。</p>	<p>b</p>
<p><コメント> 基本的には子どもの家庭に関する情報提供や保育の引継ぎは行っていませんが、保護者の希望がある場合には文書で引継ぎを行っています。園では保育所の利用が終了した後、担当者や窓口を特別設置してはませんが、気軽に遊びに来よう声がけをしたり、保育園との繋がりを希望する保護者は「あおぞら愛する後援会」に加入するなどの仕組みがあります。今はコロナ禍なので中止していますが、卒園児には行事のお知らせや、「お兄ちゃん先生」「お姉ちゃん先生」の先生体験の案内状を送っています。</p>	
<p>(3) 利用者満足の上昇に努めている。</p>	
<p>【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。</p>	<p>a</p>
<p><コメント> 日々の保育のなかで子どもの姿の把握に努めています。保護者に対しては迎えの時に子どもの様子を伝え、連絡帳で情報を共有し、コミュニケーションが取りやすい関係作りに努めています。また、各クラス懇談会（年4回）を開催し、父母の会（保護者会）には保育士が出席しています。会議の内容は職員会議で周知し、課題があれば検討し対応しています。アンケートは、園全体についてのアンケート（年に1回）と行事ごとのアンケートとを行い、結果を検討会議で集計・分析・検討しています。保護者には、結果を園だよりや懇談会で伝え、次回の保育計画や行事の実施に活かしています。</p>	
<p>(4) 利用者が意見等を述べやすい体制が確保されている。</p>	
<p>【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。</p>	<p>a</p>
<p>【判断した理由・特記事項等】 法人で「苦情解決規程」を作成しています。苦情解決の体制や仕組みを「入園・進級のしおり」に明記し、玄関に掲示しています。苦情解決の責任者は園長、受付担当は主任保育士とし、第三者委員の名前と連絡先、横浜市福祉調整委員会・かながわ福祉サービス運営適正化委員会の連絡先が示されています。保護者には、入園の際に苦情解決の体制や仕組みについて説明し、同意を得ています。苦情に関しては記録を保管し、苦情内容を職員で検討し改善に取り組んでいます。また、園とは別に法人として苦情解決調整委員会を設置しています。検討した内容は保護者にフィードバックをしていますが、苦情を申し出た保護者が希望しない場合は公表していません。</p>	

<p>【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。</p>	a
--	---

<コメント>

園では、毎日の送迎時に声がけをしたり、全園児に対して連絡帳を活用するなど、意見を述べやすい環境作りを努めています。個人的に相談がある際は、面談日を調整し個室を用意するなど配慮をしています。相談方法としては、いつでも相談を受ける体制があることを伝え、意見箱を設置したり、園が設置した第三者委員会の委員の名前と連絡先や横浜市福祉調整委員会などの連絡先を明示しています。多様なケースの子どもを受け入れているという視点からは、相談内容によっては他の専門機関などで相談出来ること、複数の相談方法や相手がいることを説明した文書の作成も期待されます。

<p>【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。</p>	a
---	---

<コメント>

園では日々送迎時に声がけをし、コミュニケーションが取りやすい関係性が作れるよう努めています。また、意見箱の設置、アンケートの実施等、保護者の意見を積極的に把握する取組を行っています。保護者からの相談や意見に対しては、法人による「対応マニュアル」に基づいて、どの位の時間で対応出来るのかを3つのレベルに設定し、どのレベルでいつ検討するのかを、保護者に伝えています。連絡帳に記載があった時も、朝のうちに担任と管理職で共有・検討し、即答できる内容については迎えの際に伝え、検討が必要な際は具体的ないつ頃伝える事が出来るのか、知らせています。

(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。

<p>【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。</p>	a
---	---

<コメント>

法人で危険・安全管理マニュアル、事故対応マニュアルを作成し、職員全員に配布をして年に1回見直しするなど職員に周知徹底しています。園ではリスクマネージャー（部主任代行）を選任し、リスクマネージャー会議（月2回）でヒヤリハット報告書に記載された事例を共有し、分析・対策を検討、ヒヤリハットの集計、避難訓練などについて話し合いをしています。また、法人のリスクマネージャー会議（年4回）を行い情報を共有しています。リスクマネージャー会議で検討された課題は、職員会議で報告・共有しています。研修に関してはコロナ禍で中止になった研修もありますが、オンライン開催で行うなど工夫に努めています。

<p>【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。</p>	a
--	---

<コメント>

法人で健康管理マニュアル・衛生管理マニュアルを作成しています。感性症対策や発生時に対応できるよう、職員に周知徹底しています。予防策としては、コロナ禍という事もあり机や椅子・おもちゃなどの消毒、室内の換気、サーキュレーターを導入して適切な湿度や湿度を保つ等、衛生管理に気を付けています。園では保健師を中心に毎年研修を行い、園外研修はオンラインで受講しました。研修内容で特に重要となる点は、文書で職員全員に情報共有し周知しています。保護者には、保育園からの一斉メールや園日より保健日より知らせ、保育室の入り口にお知らせを掲示するようにしています。

<p>【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。</p>	a
--	---

<コメント>

法人で園内保育中の大地震発生時における対応・避難訓練マニュアルを作成し、対応体制が決められ、職員に周知されています。園では避難訓練を月に1回定期的に行い、リスクマネージャー会議（月2回）で問題点などを検討しています。保護者への連絡は、保育園から一斉メールを送信したり、災害伝言ダイヤルを活用しています。事業継続性のための対策としては、緊急時の役割分担や職員緊急連絡網、復旧業務、官公署医療機関等の緊急連絡先一覧、食料や備品類等の備蓄リストを作成し定期的に確認しています。園長は、「六角橋中学校地域防災拠点運営委員会」へ参画し、地域と連携して訓練を実施しています。

2 福祉サービスの質の確保

<p>(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。</p>	第三者評価結果
<p>【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。</p>	a

<コメント>

標準的な実施方法は、法人で各種マニュアルを作成して文章化し、実施の手順など具体的に示しています。法人の理念や倫理綱領に、子どもの尊重、権利擁護やプライバシーの保護に関わる姿勢が明示され、また保育の基本姿勢には、発達段階の大切さや集団づくりに関わる姿勢が明示されています。全体的な計画や年間指導計画、月間指導計画、週案をもとに保育を実施し、画一的なものにならないよう一人ひとりの要求、発達段階を大切に保育に心掛けています。研修に関しては法人で新人研修を行い、また園内研修や職員会議、テーマ別園内研修などで実施方法を学び、職員に周知徹底しています。

<p>【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。</p>	<p>a</p>
<p><コメント> 法人作成のマニュアルは、職員全体で毎年3月に、また必要に応じて見直しを行っています。クラス毎や職員会議などで月1回話し合い、子どもの姿から振り返り、見直しをして次につなげています。保護者へは、園に対するアンケートを年に1回、また行事ごとのアンケートを行って意見や提案を聞いたり、日々の送迎時の会話や連絡ノートから要望を聞いて、意向を反映するよう心掛けています。意見や提案の内容によっては、クラス懇談会や父兄の会で職員と保護者が一緒に話し合いをもつ機会を設け、共に子育てをする基本姿勢が実現されるよう努めています。</p>	
<p>(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。</p>	
<p>【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。</p>	<p>a</p>
<p><コメント> 主任保育士は指導計画作成の責任者として助言指導しています。全体的な計画に基づいて年間指導計画、月間指導計画、食育計画など作成しています。3歳児未満児及び特別に配慮を要する子どもは個別指導計画を作成しています。全園児に児童経過記録を作成し、卒園までの成長を記録しています。指導計画は、月1回クラス保育検討会議で子どもの状況について話し合い、保護者から子どもの家庭の情報や意向などを聞いて、作成しています。配慮を要する子どもに対しては、神奈川区子ども家庭支援課の保健師や、横浜市東部地域療育センターと連携を取りながら、保育に取り組んでいます。</p>	
<p>【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。</p>	<p>a</p>
<p><コメント> 月間指導計画は毎月、年間指導計画は年に2回、クラス毎に子どもの姿を振り返り、見直しをして次期の計画につなげています。指導計画の評価・見直しに当たっては、保護者アンケート、連絡帳や個人相談等で保護者の意向把握を行い、職員全体で検討しています。指導計画や変更内容は、クラス毎に使用しているアプリで確認する事が出来ます。また、変更した内容等は、その都度保育室の前に掲示をして知らせたり、クラス懇談会で説明をしています。</p>	
<p>(3) 福祉サービス実施の記録が適切に行われている。</p>	
<p>【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。</p>	<p>b</p>
<p><コメント> 子どもの発達状態や生活状況等は、決められた書式に記入し記録しています。入園後、入園時に提出してもらった児童健康台帳は、追加する事項があれば、年に1度保護者に記入をしてもらっています。成長発達の記録は、個別保育計画や保育日誌に記録しています。子どもに関する記録は、クラス保育検討会議や職員会議、各クラスの引継ぎノート等で情報共有していますが、会議に出席していない非常勤保育者への情報共有や確認方法が不明確なため、これから必要な情報が的確に届くような仕組みの整備が期待されます。保育園のイントラネットワークは整備され、共有フォルダで一括管理しています。</p>	
<p>【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。</p>	<p>a</p>
<p><コメント> 法人で守秘義務マニュアル、個人情報保護方針を作成しています。子どもの記録を適正に管理し、事務室で保管し、記録管理者は園長が行っています。職員は、年度初めにマニュアルの見直しを行い、具体的な取り扱いについて毎年改善を行っています。また、マニュアルや研修などで個人情報保護規程等を理解し、遵守するよう努めています。ボランティアや実習生に対しては、オリエンテーションで知り得た情報の守秘義務について説明しています。保護者に対しては、個人情報の取り扱いについて入園・進級のおしりで説明し、同意を得ています。写真に関しては、行事以外は撮影しないよう依頼しています。</p>	

内容評価基準（20項目）

A-1 保育内容

A-1-(1) 全体的な計画の作成	第三者評価結果
<p>A-1-(1)-①</p> <p>【A1】 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。</p>	a
<コメント>	
<p>全体的な計画は、児童福祉法、教育基本法、児童憲章、子どもの権利条約等の趣旨を捉え、子ども一人ひとりの全面発達を保証するという理念をもとに作成しています。保育理念、保育方針、保育目標と共に、人権尊重を重視した保育士の基本姿勢を掲げています。また子どもの発達過程、子どもの姿、生育環境、地域の実態等を考慮し、養護、教育、そして食育も一つの柱とする内容になっています。作成には全クラスの担任が参画し、年度ごとに振り返り、次年度に活かしています。</p>	
A-1-(2) 環境を通して行う保育、養護と教育の一体的展開	第三者評価結果
<p>A-1-(2)-①</p> <p>【A2】 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。</p>	b
<コメント>	
<p>園舎は築60年以上ですが、掃除が行き届き、空気清浄機やサーキュレーターを活用し、温度、湿度、換気等を適切に保っています。約130人の子どもたちが日々の生活をしていて、それぞれの保育室はゆとりのある空間とは言えませんが、1階2階共に広々としたホールがあります。ただ、集団の中で時には一人静かに過ごしたい場合に、他の子どもたちの視線を感じないで過ごせるくつろぎコーナー等を作るのが困難であることが惜しまれます。子どもたちの寝具はコロナ禍を考慮してために太陽にあてて干し、年に2回布団乾燥機で乾燥させています。トイレや手洗い場、乳児の玩具等は日々消毒しています。食事と睡眠は場所を変え、気持ちを切り替えて落ち着いて過ごせるように工夫しています。</p>	
<p>A-1-(2)-②</p> <p>【A3】 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。</p>	a
<コメント>	
<p>各年齢の年間指導計画の裏面一面に、その年齢の発達段階の特徴が記されています。これは毎年その年齢クラスの担任が作成し、実際の子どもと照らし合わせ、また一人ひとりの子どもの個人差を考慮して指導計画を作成します。全体的な計画に記されている「保育士の基本姿勢」の一つは「保育士は徹底的に子どもの立場に立ち、今ある子どもの姿から出発し、一人ひとりの要求、発達段階を大切に、保育をすすめる」、また「保育士は子どもの伸びようとする力を全面的に信頼し～」とあります。各年齢の指導計画の留意点にはこの保育士の基本姿勢が具体化されて記されています。保育現場でこれら子ども主体の実践がされているかどうかを各種会議でも話し合い、具体的な場面についても検討し、意識を高め合っています。</p>	
<p>A-1-(2)-③</p> <p>【A4】 子どもが基本的な生活習慣を身につけることのできる環境の整備、援助を行っている。</p>	a
<コメント>	
<p>子どもの基本的な生活習慣について、子ども主体の実践を追求しています。例えば一般に「トイレトレーニング」という言葉が定着していますが、ある研修がきっかけで、排泄の自立はトレーニングなのだろうか、という話し合いを少人数のグループでもち、現場での経験を見直し率直な意見を出し合いました。それまで活動を中断してトイレに誘っていたことへの疑問、排泄の自立は訓練ではなく、子ども一人ひとりの発達段階、要求に寄り添ったものであるはずだという見解が出され、トレーニングという言葉は使われなくなりました。保護者に対しては園の見解とともに実践例を示して納得を得るようにしています。生活習慣を身につけることの大切さについては、汚れた服を着替えると気持ちが良いことを経験したり、5歳児の場合は3大栄養素を給食のメニューで可視化して知的興味から理解につなげたりするような働きかけをしています。</p>	
<p>A-1-(2)-④</p> <p>【A5】 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。</p>	a
<コメント>	
<p>子どもの自発性自主性を大切に、一斉保育での製作の場合にも、決まった教材よりも廃材を多く用意しています。子どもの自由な発想をうばわず、一人ひとりの感受性を大事にしているので、その子ならではの作品が生まれます。また例えば「太陽は赤」という先入観を保育者が持たないため、子どもは自分の好きな色で描いています。製作を今はしたくないという子どもがいれば無理に誘うことはしません。自分の好きなブロック遊びなどをしながらも飽きてきたタイミングをとらえて声をかけたりしています。戸外遊びは近くに大きい公園があり、園庭同様に使っています。全クラスが天気の良い日には出かけ、0歳児で初め芝生に触れるのをいやがった子どもも、少しずつ慣れてハダシで歩くようになります。年齢が多くなるに従い大きい公園の遠い方まで出かけ思いっきり体を動かして遊びます。遊びの中で友だち関係や遊びを楽しむためのルールも子どもたちの発想で生まれてきます。戸外は公園以外に歩いていける距離に園の畑があり、ジャガイモ、サツマイモを栽培し収穫しています。</p>	

<p>A-1-(2)-⑤ 【A6】 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。</p>	<p>a</p>
<p><コメント> 0歳児のクラスは低月齢児と高月齢児を分けて2グループにしています。保育室はそれぞれの部屋とサンルームがあり、適宜使い分けています。動の動きの部屋、静の動きの部屋、眠い子どもの部屋などとチームで話し合っ設定することも多くあります。小集団で子どもが主体的に過ごせるように、活動と休息のバランスもとれるように、臨機応変に考えて工夫しながら2グループの担当が協力し合い、日々の保育をしています。一人の保育者が3人の子どもを担当し、入園当初は担任との関係をしっかり作り、次第にクラスの他の職員とも親しむように一緒に遊んだりするようにしています。家庭との連携は特に大切に、詳しい連絡帳と送迎時のコミュニケーションで24時間を把握した対応をしています。コロナ禍以前は家庭訪問もしていました。</p>	
<p>A-1-(2)-⑥ 【A7】 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。</p>	<p>a</p>
<p><コメント> 自我が芽生える時期であるため、かみつきなどの行為も当然のこととして受け止め、他者との関わりが出てきたこととして大切にしています。特定の子どもにかみつく子どもには、例えばその子どもの行きたい場所に他の子どもがいると、保育者がその近くにいるようにして未然に防ぎ、かみつこうとした子どもの気持ちを代弁し、両者の気持ちを受け止めるように努めています。随時発行しているクラス通信や懇談会で保護者にクラスの特徴的な事柄を発信し、共通理解を図ると共に、連絡帳を用いて個別の連携も大切にしています。</p>	
<p>A-1-(2)-⑦ 【A8】 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。</p>	<p>a</p>
<p><コメント> 3歳児は2歳児よりも自己主張が強くなり、相手とのぶつかり合いで、自分と相手の気持ちの食い違いに気づいてくる時期であると捉えています。4歳児はそれが進んで相手を通して自分を知り、相手の気持ちを考えるようになり、友だちと一緒に何かをする楽しさを味わう時期だと捉えます。そして5歳児になるとさらにクラスの活動を自分たちで協働で取り組んでいく時期だと捉えます。それぞれの時期の活動が展開していくように保育者は環境を考え、しかし皆が一律に活動するのではなく、一人ひとりの思いを尊重し、やりたい思いもやりたくない思いも同様に受け止めていくように心がけています。保護者に向けては各クラスが「クラス通信」を随時発行し、話題の多い時は週に何回も発行します。園では幼児も連絡帳を使用していて、多くの保護者が「クラス通信」への感想を連絡帳に書いています。それら保護者の思いを次号のクラス通信に載せたりし、双方向での思いの共有が図られています。</p>	
<p>A-1-(2)-⑧ 【A9】 障害のある子どもが安心して生活できる環境を整備し、保育の内容や方法に配慮している。</p>	<p>a</p>
<p><コメント> 園の基本姿勢は、障害のある無しに関わらず、いろいろな子どもがいて当然であり、関わりを別にしないということです。一人ひとりの子どもの思いを保証するという事は、どのような子どもに対しても同じだということです。園は常に子ども同士の関わりにも配慮し、共に成長できるようにしています。クラス全体の指導計画は障害のある子どもを踏まえて作成し、それを補う形で個別の指導計画を作成します。個別に「ここを伸ばしたい」という目標を立て、個別の活動を保証できる手立てを検討しています。保護者に対しては特に積極的に情報は伝えてはいませんが、聞かれたことにはきちんと答えて疑問のないようにしています。</p>	
<p>A-1-(2)-⑨ 【A10】 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。</p>	<p>b</p>
<p><コメント> 基本的に集団の場は家庭とは違うということをもふまえて長時間保育の配慮をしています。子ども一人ひとりには個人差があり、疲労度も違うことを念頭に置き、特に乳児については発達段階とその日の状況に合わせて個別にとらえて対応します。年齢の異なる子どもが一緒になる時間には、発達も遊びも違うことを留意しながらも、異年齢の子ども同士の関わりを積極的にとらえています。異年齢で散歩に行くこともあり、リズム運動は4、5歳合同で、2、3歳合同で、というようにすることもあります。異年齢の子ども同士の関わりで、年上の子どもへのあこがれと年下の子どもへの見守りが形作られていきます。延長保育をしている子どもについての保育者間の引継ぎは「引継ぎノート」を活用し、日中の様子が保護者に伝わるように努めています。長時間保育であることを配慮して自由に寝転んだりくつろいだりできる静かなコーナー等を提供できることが望まれます。</p>	
<p>A-1-(2)-⑩ 【A11】 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。</p>	<p>a</p>
<p><コメント> コロナ禍により、小学校との実際の交流はできないため、互いに工夫し、昨年度は手紙交流をしました。小学校1年生の方から学校について紹介する手紙が送られ、年長児クラスがグループごとに質問を書いて返事を出しました。これは文字への関心・興味をもつようになる経験にもなりました。また小学校5年生が総合授業で学校紹介のVTRを作成したものを送ってくれ、年長児は小学校の校舎の中を見ることができました。保育士と小学校教員とは、電話で手紙交流の反応を話し合ったり今後の提案を出し合ったりして意見交換をしました。これらのことを保護者懇談会で保護者に伝えました。今年度も工夫して交流を続ける予定です。</p>	

A-1-(3) 健康管理	第三者評価結果
【A12】 A-1-(3)-① 子どもの健康管理を適切に行っている。	a
<コメント> 子どもの体調悪化やケガなどについては、入園のしおりに記載し、入園時の説明会で説明しています。症状が悪化し集団保育が難しい場合の具体的な状態を示し、その際は保護者に連絡し、早めに迎えに来てもらえるよう求めています。ケガについては、保育園は子どもたちがそれぞれに関わり合いながら、様々なことを試し、興味を広げ、育っていく場所であること、保育活動に伴うケガ、関わり合いに伴うかみつきやひっかきなどのケガは起こること、それを防ぎきれないこともあること、日ごろから保護者とともに子どもたちの成長・発達にとって最善の方法を考えていく、として理解を求めています。一人ひとりの子どもの健康状態は入園時の資料を職員間で共有し、児童健康台帳に記載し、その後の予防接種等については懇談会の際に書き加えてもらいます。乳幼児突然死症候群については入園時に園の取り組みを知らせ、職員間でその知識を周知しています。	
【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。	a
<コメント> 定期健康診断は年に2回、歯科健診は年1回実施して結果を一人ひとりの児童健康台帳に記録し、更に集計し統計処理を行って、関係職員に周知します。保護者には保健師が別紙を使用して個別に連絡帳に挟んで結果を伝えています。医師から指示のあった場合は直接伝えて確認します。現在コロナ禍のために園では歯磨きをせずに、うがいをしています。そのことを保護者に伝え、家庭で丁寧に仕上げ磨きしてもらおうように呼びかけていました。その結果歯科健診で虫歯のある子どもは減りました。園では年間保健計画を作成しています。また系列4園の保健師持ち回りで毎月保健だよりを発行し、その時々に必要な情報や注意事項等も伝えています。健康診断や歯科健診のお知らせや結果も伝えています。	
【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。	a
<コメント> 子どもの主治医記入の「保育所におけるアレルギー疾患等生活管理指導票」と保護者記入の「食物アレルギー対応票」「緊急時個別対応票」に基づいて必要な対応をしています。それとは別に園でアレルギー除去食対応マニュアルを作成し、職員会議などで周知しています。保護者、栄養士、担任の3者で翌月分の献立表を確認し、実際に除去食の提供がある際は色の異なるトレイ、食器、食具を使用し、提供前にも指さし確認等で、ダブルチェックを行っています。また遠足等ではお菓子の交換をしないように保護者に注意してもらっています。薬については、原則として園では預かりませんが、アトピー性皮膚炎等の慢性疾患の場合は医師の指示に基づき薬を預かり、園で塗布しています。	
A-1-(4) 食事	第三者評価結果
【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。	a
<コメント> 全体的な計画に食育を一つの柱として位置付けています。以前は子どもが苦手なものを一口でも食べられるようにと支援していましたが、子ども主体・子どもの権利という観点から、子どもが嫌なものを頑張って食べさせることへの疑問から、3~4年話し合いを重ねました。現在では好きなものを増やそう、というスタンスを全園で共有しています。嫌いなものも一口食べてみるではなく、好きなものを増やすために保育士は様々な取り組みをしています。食材に慣れていく乳児クラスでは子どもの舌の動きの発達段階にも注目し、食べやすい形状を追求し、また幼児クラスでもお腹のすく生活リズムを考慮する等です。食器は落とせば壊れる陶器をあえて使用しています。コロナ禍のため、食事の際に向き合わず横並びで食べていた期間がありましたが、アクリル板を使って対面での食事にしたところ、子どもたちは大変喜んで食事時間が活性化したことから、子どもが楽しく落ち着いて食事をとれる環境を職員は改めて見直しました。	
【A16】 A-1-(4)-② 子どもがおいしく安心して食べることのできる食事を提供している。	a
<コメント> 食事の献立は園の栄養士が月単位で作成しています。地産地消をモットーに、月ごとにその季節の野菜にちなんで献立を工夫しています。近くの畑でキャベツや人参を栽培していて年長児クラスが栽培や収穫に取り組みしてもらっています。また近隣の畑で4、5歳児クラスがサツマイモ等の苗を植えて育て、収穫する経験をしています。子どもたちの収穫した野菜はミニクッキングにつなげています。園では食育週間という企画を設け、1週間同じ一つの野菜、例えばトマト、かぼちゃ、きのこ等を様々な調理法で食事に入れます。食材も子どもたちに触れてもらったりキノコをさいてもらったりします。調理職員は各保育室を回り子どもたちの様子を見ています。年長児には食事の前に3大栄養素の話をし、その日のメニューの栄養素を子どもたちと一緒に考え、色分けをして掲示したりしています。調理室はマニュアルに基づき衛生管理が適切に行われています。	

A-2 子育て支援

A-2-(1) 家庭と緊密な連携	第三者評価結果
【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。	a
<p><コメント></p> <p>家庭との連携に関しては、様々な取り組みをしています。連絡帳は全クラスで活用しています。乳児クラスの場合、家庭と園それぞれの生活面の詳しい項目と自由記述で24時間を配慮した保育に役立てています。懇談会は年4回、家庭訪問と個人面談は随時です。各クラスがクラス通信を発行し、伝えたい話題がある時には週に何回でも発行しています。それについての家庭からの感想や意見はまたクラス通信の次号に掲載し、双方向での保護者との連携になっています。各園の1年間の保育の実践記録を掲載した、系列4園合同の機関紙「麦わらぼうし」を毎年発行し、全職員、全保護者などに配布しています。配布後のアンケートでは保護者から感銘、感謝の声が上がり、園の保育実践に対して高い評価を得ています。</p>	
A-2-(2) 保護者等の支援	第三者評価結果
【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。	b
<p><コメント></p> <p>保護者との日々のコミュニケーションを大切にしています。何かあればいつでも相談できる関係作りを心がけ、保育者の方で保護者の無言のサインを見逃さないように努めています。またどの家庭とも年に一度は面談の時間を作りますが、オンラインか、園に来てもらうか等保護者の就労状況や家庭環境等に応じて選択できるようにしています。時間的には保護者の都合に合わせて、図書室等落ち着いた話せる場所で面談します。それ以外でもいつでも保護者の相談に乗れるようにしています。相談内容によっては主任や園長が関わります。相談内容は相談を受けた職員がメモをとり、必要があれば月案に反映します。ただし相談や要望の記録をメモだけでなく相談記録として残し、振り返りの資料としてもファイリングすることが望まれます。</p>	
【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。	a
<p><コメント></p> <p>子どもの人権尊重に関しては今年度の事業計画の保育事業の方針に「憲法を遵守し、子どもの人権とジェンダー平等を尊重した保育が実践できるように学びを深めます」とし、全体的な計画にも人権尊重を明記しています。子どもの人権に照らしてこれはどうなのか、という観点で保育の実践を振り返ります。法人作成の「人権擁護・虐待に関するマニュアル」を年度ごとに読み合わせ、そこにリスト化されている「よくないと考えられる関わり」「より良い関わりへのポイント」を再確認します。実際の現場で不適切だと思われる保育があった場合、互いに指摘し合ったり、管理職員に報告したりという体制があり、その都度改善しています。虐待の早期発見のために園では登園時や着替えの際に体の状態や前日と同じ服のままではないかの観察等で把握しています。虐待やその恐れがある場合、神奈川県役所の保健師や中央児童相談所との連携体制があります。</p>	

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）	第三者評価結果
【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。	b
<p><コメント></p> <p>職員の自己評価に関しては、月1回の「クラス保育検討」の会で振り返りをもとに自己評価、そして次月の指導計画を作成します。その他各種会議で保育を振り返り討議しています。それが互いの学び合いや意識の向上、保育の改善、専門性の向上につながっています。それとは別に年間3回職員自己評価・意向調査を実施し、正規職員と担当クラスをもっているパート職員の希望者は、管理職員との面談をします。希望しない職員については管理職員が折を見て話し合いの機会を作っています。その他年度の終わりに、自分の目標設定に関して「セルフチェック項目」に基づいて各自が自己評価をしています。園としての自己評価は毎年3月にその年度の「保育所の自己評価」を作成します。その年度の重点課題や主な取組、保護者アンケートの結果もふまえて、次年度に向けた課題を記しています。これは園長が作成し、職員と保護者に配布します。ただし職員それぞれの自己評価と管理職員との面談が、保育所としての自己評価とどのようにつながっているか不明な点が課題となります。</p>	

福祉サービス第三者評価 評価機関

特定非営利活動法人 よこはま地域福祉研究センター

〒231-0013 横浜市中区住吉町二丁目 17 番地 金井ビル 201 号室

TEL : 045-228-9117 FAX : 045-228-9118

URL : www.yresearch-center.jp/ E-mail : top@yresearch-center.jp



かながわ福祉サービス第三者評価認証機関 第 26 号

東京都福祉サービス第三者評価認証評価機関 認証番号 機構15-232

全国社会福祉協議会社会的養護関係施設第三者評価機関 2510-002-02

横浜市指定管理者第三者評価機関 認定番号 25-01
