

福祉サービス第三者評価の結果

令和4年3月14日提出（評価機関→推進委員会）



1 施設・事業所情報

(1) 事業所概況

事業所名称 (施設名)	幼保連携型認定こども園 弘前保育園	種別	幼保連携型認定こども園		
代表者氏名 (管理者)	園長 中澤 直子	開設年月日	平成27(2015)年4月1日		
設置主体 (法人名称)	社会福祉法人愛成会	定員	95名	利用人数	96名
所在地	〒036-8054 弘前市田町3丁目4-39				
連絡先電話	0172(32)3974	FAX電話	0172(32)3977		
ホームページアドレス	http://hiroho2015.wixsite.com/hiroho				
第三者評価の受審状況	これまでの受審回数	受審履歴：平成27(2015)年8月			
	1回				

(2) 基本情報

理念・基本方針	法人理念 「愛」「行動」「感謝」
	保育・幼児教育理念 わたしたちは支援者として子どもに関わるすべてに全力を尽くします。
	保育・幼児教育方針 ・全職員でハイスコープを意識した関わりや環境づくりを常に考え、子ども達一人ひとりが自信を持ち楽しい園生活が送れるような保育を展開します。 ・健康・安全で幸運な生活のために必要な基本的習慣を養い、身体機能の調和的発達を図ります。 ・地域における教育・保育活動を実践するため、身近な人的・物的資源を活用しながら、保護者自らが楽しく子育てを実践する力を支援します。
	目指す保育者・幼児教育者像 ・感謝の心を大切に、優しい気持ちで相手（園児、保護者、同僚他）に接します。 ・互いを認め・考え・行動できるような環境作りに努めます。 ・「報・連・相」を常に意識をし、スムーズで安心した関係性を意識します。 ・経験年数に関わらず、皆が意見を述べられるような環境を築きます。 ・後輩の手本になり、笑顔で指導できる自分を目指します。 ・先輩を手本に、自ら気づき行動できる自分を目指します。

サービス内容（事業内容）	施設の主な行事
延長保育事業、一時預かり事業（幼稚園型・一般型）、地域交流事業（防災町内巡回、敬老大会への参加等）、子育て支援事業（毎月1回：ホームページ等で紹介）	入園・進級式（4月）、4・5歳児バス遠足（5月）、人形劇（6月）、七夕集会（7月）、運動会（9月）、2・3歳児バス遠足（9月）、お遊戯会（12月）、餅つき会（1月）、豆まき集会（2月）、ひな祭り集会・卒園式（3月）
その他特徴的な取組	<ul style="list-style-type: none"> ・アメリカに本部を構えているハイスコープという財団であり、日本国内初の教育を行っています。保育者は子ども達が自ら考え工夫し遊びを広げる力を手助けする役割を果たしています。 ・法人内の老人施設への慰問・交流を行っています。（4、5歳児クラス：3回／年） ・構内には菜園があり、種や苗から育て、楽しく「食育」につながる工夫を行っています。また、日々の手作りおやつにもこだわって、園児に提供しています。

居室概要	居室以外の施設整備の概要		
乳児室・ほふく室（2）、保育室（4）、遊戯室（ホール）、園児用トイレ（2）、ランチルーム兼地域交流室	事務室、職員休憩室、調理室、調理員休憩室、相談室、教材室、園庭、保護者駐車場、菜園		
職員の配置			
職 種	人 数	職 種	人 数
園長	1 常勤 0 非常勤	栄養士兼調理員	2 常勤 0 非常勤
主幹保育教諭	1 常勤 0 非常勤	調理員	1 常勤 0 非常勤
保育教諭	15 常勤 3 非常勤	嘱託医	0 常勤 2 非常勤
用務員	0 常勤 1 非常勤	学校薬剤師	0 常勤 1 非常勤

2 評価結果総評

◎特に評価の高い点

理念の具現化に向けて総合的な人事管理を行っています

「誓いの言葉」「スタッフの行動規範」「目指す保育者像」等、法人や園として期待する職員像が職員に具体的に示され、人事考課・勤務評定、自己評価、職員面談等により、職員一人ひとりの「強み・弱み」「今後への課題」等を把握・共有することができています。「階層別人材育成計画」では、それぞれの階層別に人材育成目標レベルを明示し、職員が保育実践を通して目標レベルと照らし合わせながら自己の振り返りができるだけでなく、職員が自らの将来の姿を思い描けることができるようになっていきます。

利用希望者等への情報提供が大変積極的です

ホームページ、パンフレット、フェイスブック、入園のしおり等で、園の理念・方針、目標や目指す保育者像、対象年齢・入園手続き、保育内容や特色、日課や年間行事、給食・献立等々について、積極的な情報提供がなされており、写真をふんだんに使い、明るく親しみやすくわかりやすい内容となっています。特に、フェイスブックによる日頃の保育光景写真の公開は月に2～3回と頻回で、その手軽さや便利さから、保護者だけでなく祖父母等からも総じて好評ですが、近未来を見通した先駆的な取り組みとして他の模範となるものです。

総合的な安全確保と安全管理に取り組んでいます

「学校安全計画」や「災害対応マニュアル」等に基づき、総合的な安全確保と安全管理に取り組んでいます。また、「防災訓練マニュアル」に基づき、地震や火災を想定しての避難訓練を実施しています。避難訓練の際には「地域防災協力員」として近隣の建設会社に委託し、避難や救助の協力体制を実現しています。更に、「防災ダック」を活用し、子どもたちが実際に身体を動かし声を出して遊びながら学べるようにしています。非常用食料や長期保存水の備蓄も計画的かつ適切に行っています。

美味しく楽しい食事が提供されています

化学調味料を使わず天然だしを使用し、塩分の摂取量を心がけ、県産品の食材や旬のものを取り入れる工夫をしています。園の畑で育てた野菜を料理して食べたり、手作りおやつを提供したりして、食への興味が持てるようにしています。栄養士による嗜好調査、給食時の巡回、給食会議等で更なる充実を努めています。食事の提供の実際は、子どもたちからだけでなく、保護者アンケートでも高評価を得ることができています。

◎改善が求められる点

プライバシー保護の観点を盛り込んだ標準的な保育業務の文書化が期待されます

「保育教諭マニュアル」はありますが、遅番の留意点、電話の対応、子どもへの対応姿勢の基本等に留まり、園内にほぼ確立している保育の標準的な実施方法の全般についての文書化には至っていません。保育全般に関する個別具体的で標準的な実施方法、すなわち、組別、年齢・発達別に、あるいは、遊びや活動別にまとめた文書（手引きやマニュアル）は、職員一人ひとりの手順や配慮に差異が出ないように基準を示すものとなる他、日頃の業務の実際と照らし合わせながら見直したり、新加入職員や実習生・ボランティアの研修にも活用したり等、保育業務の基軸となるものです。今後は、保育全般に関わる標準的な保育業務についての組織的な文書化と、それに基づく実践が期待されます。なお、その際には、子どもの人権尊重やプライバシー保護・権利擁護の留意点も盛り込むことが望まれます。



3 第三者評価結果に対する施設・事業所のコメント

当保育園は、平成 27（2015）年 4 月より幼保連携型認定こども園としてスタートし、今回の福祉サービス第三者評価受審は 2 回目となります。私が施設長になって初めての受審となりますが、改めて組織や施設長としての在り方や考え方を考えさせられる大きなきっかけにもなり、大変勉強させて頂きました。施設を運営するにあたって、指針や規程をもっと深く知り、職員と共にどのように歩んでいくか、一人ひとりがより「納得した働く現場」になるか等、今後の課題もまたはっきりと知ることも出来ました。

時代が進むにつれ、この数年の間にもあらゆる面で出来事や変化がありその度にあった方法などを探りながら行うことも増えたのではないかと深く感じています。もちろん園を利用する保護者の皆様の考え方も様々であり、今の動きにあったやり方でいかに進めていくか、変化に対応可能な園にもしていければとも感じています。

評価機関	名 称	あおもり保育みらいサポート
	所 在 地	五所川原市みどり町 2 丁目 45-1
	事業所との契約日	令和 3 年 9 月 30 日
	評価実施期間	令和 3 年 11 月 1 日～令和 4 年 2 月 8 日
	事業所への調査結果の報告	令和 4 年 3 月 3 日

第三評価結果

- a** : よりよい福祉サービスの水準・状態、質の向上を目指す際に目安とする状態
b : aに至らない状況、多くの施設・事業所の状態、aに向けた取り組みの余地がある状態
c : b以上の取り組みとなることを期待する状態

—— 『福祉サービス第三者評価事業に関する指針について』の全部改正について』（厚労省通知：平成26年4月1日）より

評価対象Ⅰ 福祉サービスの基本方針と組織

I-1 理念・基本方針

		第三者評価結果
I-1-(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。	a
<p>「愛」「行動」「感謝」からなる法人の基本理念は、法人や保育園（以下「園」）のパンフレット、事業計画等に記載され、ホームページにも掲載することで、職員や保護者等に向けて広く周知が図られています。また、パンフレットや入園のしおりに、園目標（園のテーマ）「いきいきとした明るい子ども」を掲げています。これらは入園説明会や入園進級式の後の説明会等の際に、保護者に向けて園長等から丁寧に説明されています。法人のパンフレットにある「スタッフの行動規範」や園の事業計画にある「目指す保育者像」は、福祉・保育に携わる職員の行動規範として具体的なものとなっており、日々の業務に反映されています。</p>		

I-2 経営状況の把握

		第三者評価結果
I-2-(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。	b
<p>園は青森県保育連合会や弘前市保育研究会に加盟し、施設長向けの研修会や行政説明会等を通じて、保育事業経営を取り巻く環境の把握や制度政策等に関する情報を得る機会があります。地域における潜在的な保育ニーズの把握や保育のコスト分析は主に法人本部が担っていますが、今後は、園としても、利用者の特性（居住地域、職業、家族構成、利用時間等）を踏まえた保育ニーズや弘前市域・小学校区の人口動態等の把握・分析を、主体的かつ組織的に進め、それらの中・長期経営計画や事業計画へ反映させていくことに期待します。</p>		
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。	b
<p>1号認定の定員設定や新しい保育方式（ハイスコープカリキュラム）の導入等、法人内の保育園長会議等で協議しています。ただし、経営管理の多くは法人本部が担っていることもあってか、保育界が総じて直面している保育制度改革への対応、人材確保・育成、キャリアパスの構築と処遇改善、遊具設備の更新といった課題の明確化やそれらへの具体的な取り組みが途上にあるようですので、園としての課題の明確化と職員との共有が望まれます。</p>		

I-3 事業計画の策定

		第三者評価結果
I-3-(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。	b
<p>法人として2021年から5年間にわたる「中期行動計画」を策定し、経営目標、基本姿勢、行動指針、行動目標（実践目標）等がまとめられています。また、法人の事業計画及び園の事業計画には経営計画と行動計画からなる中期計画等が記されています。ただし、中期行動計画は法人の社会福祉事業を俯瞰的・概略的に示した内容であり、「保育」の文言が記されていないこともあり、保育現場に即した具体的なものとはいえません。また、法人及び園の事業計画に示されている中期計画も、何を、いつから、いつまでに、誰が、どの程度まで、どのようにして…が具体的に明記されていません。今後は年次の計画性・方向性が提示された具体的な保育・教育事業の明確化が望まれます。</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。	b
<p>単年度の事業計画は「幼保連携型認定こども園業界の情勢」「中期計画」「年度の取り組み」に続き、役割分掌、理念・目標の他に、避難訓練・園内研修・交通安全指導・食育計画・子育て支援・地域交流の年間計画で構成されています。これらはいずれも実行可能な内容であり、実施状況が評価しやすい内容であると理解できます。今後は、「実施する保育サービスや教育・保育活動の内容、対象者、時間等」「職員体制」「職員の行動指針」「日課・配慮事項」「職員研修方針・外部研修」「保健衛生・健康診断」「情報公開」「利用者の意向把握」「実習生等の受け入れ」等々、保育現場を重視しての幅広い観点を追加すること、更には、中期行動計画や中期計画（経営計画・行動計画）との関連性や整合性を確保することに期待します。（なお、事業計画は重要事項説明書と内容が重複する部分が多くなりますが、あくまでも事業計画があって、その中でも重要事項として説明するための書面が重要事項説明書と理解すべきです。）</p>		
I-3-(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。	a
<p>単年度の事業計画を策定するにあたっては、保育全般や子育て支援については主幹保育教諭が諸会議や諸記録を総括し、主な行事については担当者による行事記録の振り返り、更に、園内研修、安全、食育等に関しては毎年の担当者が中心となり反省し、それらの内容を反映させています。なお、事業計画は、専門職としての保育者による子どもの健やかな育ちを組織的に保障していくための羅針盤といえるものですので、今後は必要に応じて、保育、子育て支援、保健、安全、給食等の専門部署を設置して、年度の事業全般のあり方について組織的・重層的に協議すると共に、そのプロセスは会議録へ確実に残すことを期待します。</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。	a
<p>事業計画は、園の事業全体についての周知と理解を目的として玄関内に掲示し、誰でも手に取ることができるようにしています。また、保護者には毎春、年間行事予定表を配布し、1年間の主な行事を把握できるようにしています。今後は、I-3-(1)-②で述べたように、事業計画書の内容の充実を図ると共に、ダイジェスト版の作成やホームページへ掲載する等、保護者や地域関係者がより身近で手軽に理解しやすいような工夫が期待されます。</p>		

I-4 福祉サービスの質の向上への組織的・計画的な取組

		第三者評価結果
I-4-(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。	a
<p>事業計画に示す「目指す保育者像」に「後輩の手本になり、笑顔で指導できる自分」「先輩を手本に、自ら気づき行動できる自分」等を掲げ、これらを信条に、個人の評価に留まらない、組織的な評価を踏まえた保育の質の向上に取り組んでいます。自己評価は年3回にも及び、その結果を基に、園長との面談の他、職員会議での全体の話し合いを重ねる等、園全体の保育の質の向上にとっても意欲的であることがうかがわれます。</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。	b
<p>年3回の自己評価は、一人ひとりについて詳細な観点からなされ、職員個人の意見や意識が記録から読み取ることができます。園としての全体的な問題点や課題は、園長や主幹保育教諭が集計結果を分析し、それらを職員会議で共有しながら協議することで、解決や克服に努めています。今後の改善にあたっては、園全体としての保育の質の向上が更に効率よくなされるよう、いつ、何を、いつまでに、誰が、どのように、どの程度まで…とする、組織的で具体的な改善計画に基づくものとなることが望まれます。</p>		

評価対象Ⅱ 組織の運営管理

Ⅱ-1 管理者の責任とリーダーシップ

		第三者評価結果
Ⅱ-1-(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。	a
<p>職員業務分担表に「施設運営管理の統括に関すること」「人事労務に関すること」「職員の健康管理に関すること」等、15項目にわたって園長の役割と責任を明記しています。園長はフェイスブックで園の子どもたちの様子を伝えると共に、園長としての保育観や子ども観を頻回に表明し、多くの保護者から共感・賛同を得ています。また、災害時対応マニュアル、安全マニュアル、消防計画等で、有事の際の園長の役割と責任について、不在時の権限委任等を含め、明確にしています。</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。	b
<p>園長は弘前市保育研究会や青森県保育連合会が主催する会議や研修会、行政による説明会等に意欲的に出席し、保育・教育、福祉の関係法令や保育制度等を的確に把握できています。また、職員会議では職員へ会議や研修の資料を配布しながら説明するなど、周知理解を図っていますが、職員の理解は必ずしも十分とは言えない状況にあるようです。今後は、保育や子育て支援に限らず、生活や環境、消費者保護や労働、ジェンダーや男女共同参画、保健や母性保護等に関する法制度の情報が入手しやすい環境づくり（インターネット環境や関係六法・保育書の整備等）も求められます。</p>		

II-1-(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。	a
園長は現場の保育教諭（保育士）であったこともあり、日々の保育の観察をはじめ、職員会議やミーティングへの出席等を通じて、保育実践の現状把握にとっても意欲的である他、園内研修の実施や外部研修会への参加の働きかけ等、保育の質の向上にも主体的に取り組んでいます。また、年3回の自己評価後には、職員一人ひとり及び園全体の保育の質の向上を念頭に、職員面談では成長や改善に向けての課題共有や助言を積極的に行っています。		
13	II-1-(2)-② 経営の改善や業務の実行性を高める取組に指導力を発揮している。	b
人事・労務管理は園長が、財務管理は法人本部が主に担っています。園長は「ムリ・ムダ・ムラ」のない効率的な業務の推進に積極的で、働き方改革や就業環境の改善にも意欲を持って臨んでいますが、自己評価からは職員との若干の意識差があることがうかがえますので、今後は園の人事・労務、財務の現状や課題を職員へ明解に説明することで職員との共通理解を図ることが期待されます。加えて、職員が主体的に業務の効率化に取り組むことができるよう、組織内に業務改善委員会や働き方改革推進委員会のような専門の担当部署やしくみを講じていくことも望まれます。		

II-2 福祉人材の確保・育成

		第三者評価結果
II-2-(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。	a
法的に児童福祉施設と学校の2つに位置付けられる幼保連携型認定こども園であることから、保育職員は保育士資格と幼稚園免許の両方を保持している者（保育教諭）を基本とし、どちらかの資格・免許を有さない保育職員へは国の特例制度及び補助事業を活用して取得を支援しています。また、調理職員は栄養士を含む常時3名体制を確保している他、看護師の採用等、専門性を重視した人材配置としています。更に、保育・看護・栄養分野の実習生を積極的に受け入れるなど、実習を通じた必要な人材確保に努めています。更に「階層別人材育成計画」に沿った、職種や経験を踏まえた具体的な人材育成がなされています。なお、今後は、年々複雑化・深刻化する保育ニーズへの柔軟な対応や職員の働き方改革の促進が可能となるよう、子育て支援員（保育補助員）の活用も検討されてははいかがでしょうか。		
15	II-2-(1)-② 総合的な人事管理が行われている。	a
「愛」「行動」「感謝」からなる「法人基本理念」の具現化のため「誓いの言葉」「スタッフの行動規範」「目指す保育者像」等、法人や園として期待する職員像が職員に示されています。法人を挙げての年2回の人事考課や勤務評定の実施、年3回にも及び自己評価と職員面談等により、職員一人ひとりの「強み・弱み」「今後への課題」等を把握・共有することができます。また、「階層別人材育成計画」では、それぞれの階層別に「関係法令等基礎知識」「高度な知識の習得」「有する資格による専門知識」等々の人材育成目標レベルを明示し、職員が保育実践を通して目標レベルと照らし合わせながら自己の振り返りができるだけでなく、職員が自らの将来の姿を思い描けるようになっていきます。		

II-2-(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。	a
<p>優しく穏やかな職場風土が園全体に行き渡っています。職員の就業状況への意向や要望は、主幹保育教諭が窓口となり、日常のかつ気軽にできるようになっています。また、定期的な園長との面談の他、法人系列病院を通じたストレスチェック等を通して、職員一人ひとりの就業上の悩みや不安を把握できるようになっています。更に、園の負担による定期的な健康診断やインフルエンザ予防接種を実施している他、年次有給休暇や子の看護休暇等を取得しやすい状況にあるなど、職員は総じて働きやすい環境にあります。今後は、更に職員がやりがいと余裕を持って生き生きとして働くことができるよう、子育て支援員（保育補助員）の採用、リフレッシュ休暇や誕生日休暇等の導入等も検討されてみてはいかがでしょうか。</p>		
II-2-(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。	a
<p>事業計画等で「目指す保育者像」「スタッフの行動規範」等を提示すると共に、「階層別人材育成計画」では、職種・経験別の目標レベルを明示しています。これらに基づいた人事考課・勤務評定、職員面談で、職員一人ひとりの目標の進捗状況を把握することができます。また、年間の個人目標や前年の自己評価を踏まえた年3回の自己評価を実施し、その後の園長との面接を通じ、一人ひとりの成長の状況が管理者と共有できるようしています。</p>		
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。	a
<p>年度ごとの「研修プログラム」に外部研修への参加予定を明記しています。また、事業計画では職員の資質・能力や専門性の向上の必要性、研鑽の重要性を明記しつつ、「園内研修実施計画」を明示しています。これらに基づき、組織的かつ計画的な研修が積極的になされています。また、法人のスケールメリットを生かして、児童養護や虐待防止に関する法人研修や新人研修も盛んに行われている他、園内研修では専門的知識・技術の習得に限らず、しめ縄づくりやヨガなどのリフレッシュ研修なども行われています。毎年度の担当者がこれらの取り組みの効果や課題について評価し、次年度以降の研修計画に活かしています。</p>		
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。	b
<p>外部研修については園長と主幹保育教諭が職員一人ひとりに必要なスキルや知識を踏まえながら、必要に応じて参加希望を募りつつ、できるだけ職員が最低でも年1回は派遣できるよう努めています。今後は、職員一人ひとりの研修履歴、資格・免許、業務経験等を記録化し、それらを根拠に施設内外の研修参加を計画的に支援していくことで、園全体の専門性の向上への意欲やパート職員の研修機会の確保につなげていくことを期待します。</p>		
II-2-(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。	a
<p>「実習生受入れマニュアル」を作成し、受入れの目的や受入れ手順・留意事項等を明示し、これに基づき、保育・看護・栄養分野の実習生を毎年多数受け入れています。実習指導担当者は主幹保育教諭及び各組の主担とし、直近の職員会議では、実習受入れの課題や実習プログラムの効果等について話し合い、効果的な受入れにつなげるよう努めています。</p>		

II-3 運営の透明性の確保

		第三者評価結果
II-3-(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。	a
園及び法人のホームページでは、園の事業の概要や教育・保育目標、園だより、年間行事予定、献立表等を積極的に公表しています。また、保護者に向けては、日々の保育の様子を、フェイスブックで写真やコメントで伝えています。保護者へのおたよりやお知らせは、主にインターネットを活用しているものの、希望者には紙媒体でも入手が可能なように配慮しています。今後は、法人や園のホームページ上に、決算等の財務諸表については福祉医療機構（WAM-NET）のホームページで公開している旨を記載する他、事業計画・事業報告、自己評価結果や第三者評価受審結果、保護者等からの意見・苦情等への対応事例、運営管理規程、利用契約書・重要事項説明書等も掲載していくことが期待されます。		
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
経理事務は、法人の担当職員が経理規程や公正な取引に関する規定等に基づき公正・適正に処理しています。園長は経理規程を遵守しながら予算執行や金銭出納管理にあたっており、教材・玩具等の日常的な購入に際しても、法人の公正な取引に関する方針を遵守し、複数の業者に見積もりを徴する等、適正な価格での取引を励行しています。また、公認会計士事務所から定期的に指導及び助言を仰いでいる他、法人全体では外部監査も実施されており、社会の公器として公正で透明性の高い経営と運営が実現されています。		

II-4 地域との交流、地域貢献

		第三者評価結果
II-4-(1) 地域との関係が適切に確保されている。		
23	II-4-(1)-① 子どもと地域との交流を広げるための取組を行っている。	a
事業計画にある、年度で予定する交流行事等を明記した「地域交流年間計画」に基づいて、警察署や消防署の見学、火の用心パトロール、近隣の神社へのお参り、地域防災協力員との避難訓練、鉄道体験等、積極的に地域との交流を図っています。コロナ禍のためここ2年は活発に行うことができていませんが、基本的に月に1回、オープンスペース（子育て支援）の日を開催し、園行事の体験を通じて地域の親子と交流ができるようにしています。また、保護者には、ポスターやパンフレット等で、近隣の地域子育て支援センターや病児保育事業実施施設の他、法人の児童家庭支援センター「太陽」等も紹介しています。		
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。	a
ボランティア受入れマニュアルを整備し、受入れの目的、手順、留意事項等を明記し、それらの手続きを踏まえたボランティア活動や体験学習等の受入れができるようにしています。最近ではコロナ禍ということもあり外部の方の来園を受け入れることはなかなか難しい面もありますが、市内外の中高生の体験学習は、保育の営みの実際や重要性を理解してもらうためにも、保健衛生・感染予防に十分留意しながら可能な限り受入れるようにしています。		

II-4-(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
<p>園長は弘前市保育研究会をはじめ市内外のさまざまな子育てや福祉等の会議・研修に積極的に参加しています。また、法人は、幼保連携型認定こども園の他、保育所、児童養護施設、児童家庭支援センター等の児童福祉事業から多数の高齢福祉関連事業に至るまで多岐にわたる経営展開をしていることから、社会福祉士、臨床心理士、介護福祉士等々の専門資格者が多く、日頃から保護者や職員がこれら専門資格者に相談できる体制にあるだけでなく、法人内の定例会議でも、これら専門的見地からの子どもの育ちについてのより踏み込んだ協議が可能となっています。また、園児に発達上の課題や、保護者に生活上・育児上の問題がある場合は、児童相談所の他、市内外の相談機関や療育機関等と協働して取り組むことができるよう、日頃から情報交換や連携を密にしています。</p>		
II-4-(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 保育所が有する機能を地域に還元している。	a
<p>月1回、オープンスペース（子育て支援）の日を設け、地域の親子の保育体験や子育て相談を企画していますが、コロナ禍ということもあり、ここ2年は参加者が少ないものとなっています。また、地域防災協力員として近隣の建設会社に協力を依頼し（数年前までは個人に依頼）、園の避難訓練に複数名が参加してもらっている他、施設機能強化推進加算の活用等で地域の防災に貢献できる非常食や防災用品等の充実を進めています。コロナ禍の収束後には、ミニ講演会や手づくり新聞等を通じて、園や法人が有する専門性（保育・栄養・看護・介護等）を、保護者や地域に向けて還元することを検討してみたいでしょうか。</p>		
27	II-4-(3)-② 地域の福祉ニーズにもとづく公益的な事業・活動が行われている。	a
<p>自主事業として地域の親子を対象にした子育て支援や幼稚園型の一時預かり事業を実施しています。法人役員に保育所をはじめとする福祉施設の元施設長や学識経験者が多くいることから、理事会や評議員会を通じて、地域の福祉・保育ニーズや教育・生活問題を把握・協議することが可能となっています。また、オープンスペース（子育て支援）の日を通じて、地域の未就園児の保護者から得られた育児上の悩みをはじめ、保育サービスや行政等への要望は、園の保育サービスの充実への有益なヒントにもなっています。その他、園児はペットボトル・キャップを収集し、市の社会福祉協議会を通じて発展途上国の感染症ワクチン接種の資金づくりに寄与しています。更に、法人は年1回「愛成会まつり」、月2回「子どもレストラン」等を開催しており、これらへは園の職員も自主的に参加・協力しています。今後は、青森県社会福祉協議会が主管する「青森しあわせネットワーク」や「子どもの居場所づくり」への積極的な参画等も期待されます。</p>		

評価対象Ⅲ 適切な福祉サービスの実施

Ⅲ-1 利用者本位の福祉サービス

		第三者評価結果
Ⅲ-1-(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もつための取組を行っている。	a
<p>法人理念の1つに「愛」を掲げ、誓いの言葉に「常に慈愛の心を持ち」と誓っているように、また、目指す保育者像に「感謝の心を大切に、優しい気持ちで相手（園児、保護者他）に接する」とあるように、愛と感謝を基本に一人ひとりの発達や個性を尊重した保育が展開され、人権やジェンダーにも適切に配慮されています。これら、一人ひとりの子どもを尊重する姿勢は、「入園のしおり」や「重要事項説明書」、「全体的な計画」や「各種指導計画」等にも明記されています。更に、日頃の諸会議やミーティングの他、法人が主催する研修会や園内研修等で、権利擁護や福祉的な支援を要する子どもの受容等についての学びや職員間の共通理解を深めることで、集団の中で個（一人ひとり）を尊重する保育が更に充実したものとなるよう努めています。</p>		
29	Ⅲ-1-(1)-② 子どものプライバシー保護等の権利擁護に配慮した保育が行われている。	b
<p>法人の中期行動計画にある行動指針には「プライバシーや個人情報の保護（中略）の仕組みを構築するだけでなく、適正かつ的確に運用していきます」と述べられています。3歳未満児では排泄や着替えの介助の際に、3歳以上児はプール遊びやおもらしの際の着替え、身体に痣（あざ）がある場合等に、保護者からの申し出の有無にかかわらず「見られたくない」「知られたくない」を尊重し、人目に付きにくい場所を選ぶ、引き戸を目隠しに利用する等、保育者の臨機応変で柔軟な配慮がなされています。ただし、保育に関するマニュアルや各種保育記録にはこれらの配慮事項についての具体的な記載がなされていません。今後は、子どものプライバシー保護についての保育実践上の配慮事項（保育者が配慮していること、実際にできていること）を職員間で意見合いながら、独立したマニュアルあるいは保育業務マニュアルの中にプライバシー保護の具体的な配慮事項を盛り込むこと、更には、それらを施設内研修等で定期的に活用したり見直したりすることで、更なる共通理解と実践の向上に期待します。</p>		
Ⅲ-1-(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。	a
<p>園や法人のホームページ、パンフレット、フェイスブック、入園のしおり等で、園の理念や方針、目標や目指す保育者像、対象年齢・入園手続き、保育内容や特色、日課や年間行事、給食、利用時間、献立等について、積極的な情報提供がなされており、いずれも写真をふんだんに使って、明るく親しみやすくわかりやすい内容となっています。特にフェイスブックによる日頃の保育光景写真の公開は月に2～3回と頻回で、その手軽さや便利さから、保護者だけでなく祖父母等からも総じて好評を得ています。見学希望者には随時、園長や主幹保育教諭が個別かつ柔軟に対応し、園の理念や方針、保育の概要については園長自らが丁寧に説明するようにしています。</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。	a
<p>保育の開始や変更にあたっては、園長や主幹保育教諭が、入園のしおりの他、重要事項説明書を用いて保育内容や各種利用料等についての説明を行い、保護者に同意と承諾を得つつ利用契約書を取り交わすしくみとしています。保育の変更等に関しても、保育時間の確認や利用料について等、説明を丁寧に行いながら利用契約書を取り交わしています。入園のしおりには、理念や目標、特別保育事業内容、特色のある保育、組分け、職員配置、定員、認定区分別の利用時間、延長保育・一時預かり時間・費用、一日の活動内容（平日・土曜日）、年間行事予定、年間指導目標（生活目標）、園からのお願い、感染症時の出席停止期間等が、また、重要事項説明書には、この他、要望・苦情の相談窓口及び第三者委員、非常災害時の対策、虐待の防止、保険に関する事項、個人情報取り扱い等について詳細にまとめられています。説明を受けた保護者からは、署名・捺印で同意を確認する手順としています。</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。	b
<p>退園や転園にあたっては、必要に応じて転園先や関係機関に連絡し、保育や育ちの継続性に配慮していくこと等を、口頭で説明しています。今後は、保育の利用が終了した保護者に対して、終了後であっても育児や生活の相談や子育て支援の利用が可能なことやそれらの方法・担当者（窓口）、また、幼保連携型認定こども園や幼稚園へ転園の際は「指導要録」を送付すること、市役所や児童相談所等の公的機関の求めに応じては保護者の同意を得ることなしに子どもや家庭に関する情報を提供したりすることがあること、それ以外の場合は個別具体的に保護者の同意なしに情報提供することがないこと等について、わかりやすく記載した書面（例：「退園のしおり」）を作成し、交付・説明することが望まれます。</p>		
Ⅲ-1-(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。	a
<p>子どもたちには、保育者が好きな遊びや散歩コースを尋ねたり、栄養士が好きな給食やおやつメニューを尋ねたりと、日々の保育の中で子どもの満足や要望を把握するように努めています。保護者には定期面談の他、年1回の保護者アンケートで、保育内容・行事、職員の勤務姿勢等についてのさまざまな意見を収集・把握し、保育の見直しに活かすように努めており、これらのほとんどは園長と主幹保育教諭が担当しています。今後はできれば園内に、「満足度向上委員会」のような専門部署を設置し、職員がサービスの充実と満足度の上昇を自らの課題として主体的に取り組んでいくことが期待されます。</p>		
Ⅲ-1-(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。	a
<p>苦情解決のための規程や体制があり、それに基づいて第三者委員の設置等、適正な取り組みがなされています。苦情解決の仕組みについては、入園時の保護者への説明や玄関へのポスター掲示で周知しています。年1回の保護者アンケートや玄関への意見箱の設置等、保護者からの様々な意見を積極的に取り入れる姿勢がうかがえます。園に寄せられた要望や苦情などは、適宜当該保護者だけでなく、保護者・関係者等の全体に向けてもフィードバックするようにしています。</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。	a
<p>保護者から相談や要望等があった場合や定期面談は、相談室や地域交流室等を活用して、担任の他、適宜園長や主幹保育教諭も行っています。なお、保護者は、担任以外の職員に相談したい場合や面談以外の方法（電話、電子メール等）を望んでいる場合も想定し、また、園・法人には看護師や栄養士の他、臨床心理士や社会福祉士等の専門職がいることを踏まえ、入園のしおり等に面談相手を自由に選べることや意見等を届ける方法が複数あることも記載してみたいかがでしょうか。</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。	a
<p>保護者からの相談や意見は苦情解決規程・体制を準用し、主幹保育教諭が受付担当者、園長が解決責任者として検討・協議し、速やか（即日～数日内）に申出者にフィードバックするよう努めています。また、意見箱の設置やアンケートの実施等で、保護者からさまざまな意見等を取り入れるようにしており、得られた意見や保護者との相談は記録に残し、それらの回覧や園内での話し合いを通じて保育内容や勤務姿勢が改善するようにしています。</p>		
Ⅲ-1-(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。	a
<p>子どもの安心と安全を脅かす事故防止策及び発生時の対応に関するマニュアルが整備されている他、職員による遊具・設備等の安全点検を月1回実施しています。また、ヒヤリハット記録や事故報告書を基にSHELLモデルによる事故分析を行い、職員会議で検討する等、再発防止に園全体で取り組んでいます。なお、今後はできればリスクマネジメント委員会のような専門チームを設置し、かつ、園内に安全リーダーやリスクマネージャーといった担当者を選任し、組織的に進めていくことを期待します。</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。	b
<p>感染症対応マニュアルを作成し、このマニュアルに従って感染予防や感染症発生時の対応を進めています。ただし、マニュアルはやや薄い内容に留まっていること、平成25年から改定されておらず、昨今の新型コロナウイルスへの対応も記載されていないこと等、現場での対応と乖離していることが懸念されます。今後は、新型コロナウイルス感染症の予防や発生時の対応等、国が断続的に発出している各種通知やガイドラインを参考にした見直しが見られます。また、その際には、リスクマネジメント（安全管理）と同様、保健衛生委員会のような専門チームを設置し、組織的に進めることが期待されます。</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。	a
<p>「学校安全計画」や「災害対応マニュアル」に基づき、総合的な安全確保と安全管理に取り組んでいます。また、「防災訓練マニュアル」に基づき、地震や火災を想定しての避難訓練を実施しています。避難訓練の際には「地域防災協力員」として近隣の建設会社に委託し、避難や救助の協力体制を実現しています。更に、「防災ダック」を活用し、子どもたちが実際に身体を動かし声を出して遊びながら学べるようにしています。非常用食料や長期保存水の備蓄・管理も計画的かつ適切に行われています。</p>		

Ⅲ-2 福祉サービスの質の確保

		第三者評価結果
Ⅲ-2-(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福祉サービスが提供されている。	b
<p>園として提供する保育の標準的な実施方法は園内にほぼ確立してはいるようですが、それら全般について文書化されるに至っていません。「保育教諭マニュアル」はあるものの、遅番の留意点、電話の対応、子どもへの対応姿勢の基本等に留まっているのが実情です。保育に関する個別具体的な実施方法を、組別、年齢・発達別に、あるいは、遊びや活動別にまとめた文書（手引きやマニュアル）は、職員一人ひとりの手順や配慮に差異が出ないよう基準を示すものとなる他、日頃の業務の実際と照合して見直したり、新加入職員や実習生・ボランティアの研修に活用したり等、保育業務の基軸となるものです。今後は、子どもの人権尊重やプライバシー・権利擁護の留意点も含め、保育全般に関わる標準的な保育業務についての組織的な整備（文書化）と、それを基軸としたブレやズレのない実践が期待されます。</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。	b
<p>毎月の組ごとの話し合いや職員会議で保育業務の実際を振り返りながら園としての標準的な実施方法が充実したものとなるよう改善を図っています。ただし、個別具体的な業務の手順や配慮が十分に整理され、文書等で明示されていない現状のため、職員個人や組ごとでの視点が統一されにくいことが懸念されます。まずは、総合的な保育標準マニュアルの確立と共有を進めると共に、できれば、保育・教育、保健衛生、安全対策等の専門部署を立ち上げ、各専門リーダーが主導的に参画するようにはいかがでしょうか。</p>		
Ⅲ-2-(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策定している。	a
<p>入園時や進級時に徴する児童家庭調書や保護者面談等で子どもの育ちの現状と課題を適切に把握しています。これらを基に組ごとや個人別指導計画を策定し、子ども一人ひとりのQOL（生活の質）を保障するよう努めています。職員業務分担表には「児童台帳及び処遇記録の指導に関すること」を主幹保育教諭が担当と規定されている他、「指導計画策定に関するマニュアル」では、年間指導計画、月間指導計画、日・週案の作成上の留意点が、更には「年度行事・会議録・係分担表」では指導計画の提出日が明記されています。</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。	b
<p>組ごとに会議を実施し保育の実際と指導計画（月案）の照らし合わせを行い、保育に関する支援方法や解決方法などについて話し合い次の指導計画に反映させると共に、それらを持ち寄り月1回の職員会議で協議して、更に深く検討するようにしています。なお、子どもが主体的に考え学んでいくことを主眼とする新しい幼児教育法（ハイスコープ・カリキュラム）を数年前より導入しているようですが、現状では、園内で十分に理解されていないためか、保育者の計画立案や実践、記録や評価の手法が定着途上にあるようです。特に日案（日誌）からは、組ごとの生活や子どもの具体的な様子や体調不良等の実際が、的確に読み取ることができません。今後は園長等の導入関与者から職員への十分な説明と、職員の納得・合意に立脚した、計画的で組織的な取組みが期待されます。</p>		

Ⅲ-2-(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。	b
<p>組ごとの話し合いや職員会議において、子どもの状況について話し合いが行われ、職員間でも情報共有がされています。子ども一人ひとりについてハイスコープカリキュラムの「自発性と計画」「集団性」「聞き取りと理解」等、36の視点から、発達の様子を毎月1回の頻度で記録しています（「CORマトリクス」）。ただし、心身の発育・発達に遅れがある子や行動面で気になる子、言葉の教室や療育機関の支援を利用している子については、一人ひとりの子どもの状態に即した支援が展開できるよう、支援の配慮に焦点を当てた個別指導計画を作成することが望まれます。また、職員によって記録内容や書き方、文章量等に大きな差が生じないように、指導計画や連絡帳の書き方をテーマとする園内研修も望まれます。なお、月・週案、日案や連絡帳、CORマトリクス等、職員の日々の記録量は決して少なくないようですので、ICTを活用する等、職員の負担軽減を図っていくことも望まれます。</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。	a
<p>運営規程や就業規則で守秘義務を明記すると共に、個人情報マニュアルでは、子どもの個人情報の保護や文書の保管・情報公開の手続き等を明確に定め、それらを遵守することで子どもや保護者等に関する記録を適切に管理しています。また、記録書類等は、園長が管理責任者となり、施錠可能な事務室内のキャビネットに保管しています。なお、自己評価で「職員間でのLINEなどを行っている」とありましたが、フェイスブックやまちこみアプリ等、インターネット媒体を多用する園としては、SNS等のインターネットにおける情報発信についてのルール化を進めると共に、職員からは誓約書を取り交わす等も望まれます。</p>		

A-1 保育内容

		第三者評価結果
A-1-(1) 保育課程の編成		
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保育課程を編成している。	a
<p>法人や園の理念・保育目標・保育方針が、全体的な計画に記され、各年齢別の発達過程を踏まえた養護と教育のねらいも示されています。また、園を取り巻く地域の実態や子どもと家庭の状況等を適切に踏まえた内容であり、年度ごとに前年度の評価を踏まえ主幹保育教諭を中心に見直しています。なお、全体的な計画は大綱的なものですので、毎年ではなく、幼保連携型認定こども園教育・保育要領の改訂や保育体制・環境が大きく変わったタイミングで見直すことが本来かと思われま。</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		
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。	a
<p>保育室には温湿度計を設置し、定期的に換気を行い、適切な状態を保持するよう努めています。保育室内は、死角をつくらぬよう子どもの背丈より低い収納棚・仕切り棚を使用し、上には物を置かない等、安全で効率的な環境構成に配慮しています。また、保育者が子どもの身近で見守りながら、いつでも支援の必要に応じられるようにしています。玩具や教具は使用の都度、引き戸の取っ手等の頻繁に触れる箇所は小まめに、用務員が消毒しています。また、園内は明るく、トイレや手洗い場等も清潔で安全性に配慮されています。園内遊具や園庭遊具等の安全点検は、職員が月1回の頻度で実施し、安全確保に努めています。寝具（シーツ）は園の負担でリネン会社に委託し、毎週清潔な物に交換しています。なお、保育室内の温湿度は、時間を決めて朝・昼・夕方1日3回の計測と記録が望まれます。</p>		
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。	a
<p>全体的な計画や各種指導計画の記録から一人ひとりの子どもを受容しようとする姿勢が十分に読み取ることができます。ケア会議を通じて、一人ひとりの子どもの育ちの状態や課題、健康・家族等に関する情報などを全職員が共通理解できるようにしています。子どもに分かりやすい言葉遣いや声かけ等は、「保育業務マニュアル」に示している「子どもへの対応」を基本姿勢として適切に行うように努めています。</p>		
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。	a
<p>子どもの気づきや発見、欲求を大切にしながら自主性を尊重し、一人ひとりの発達に合わせて、清潔、排泄、睡眠、食事等の基本的な生活習慣が、日頃から無理がなく自然に習得できるよう努めています。0歳児から手洗いを促したり、できるだけ一人ひとりのリズムに合わせてトイレに誘ったり、自分でやろうとしたりする気持ちを大切にしています。ほぼ毎日「アウトサイドタイム」と称した時間を設け、天気の良い日は戸外へ、天気の優れない日は遊戯室で、体を存分に動かす遊びを日常的に取り入れてリフレッシュ（気持ちの発散）ができるようにしています。</p>		

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。	a
<p>法人を挙げて導入に注力しているハイスコープカリキュラム教育法の基本である子ども主体のアクティブラーニングの実践により「自ら考えて行動できる子ども」の育成を目指しています。この教育法に基づいて多様な玩具や教材が用意されていると共に、自由に取り出して遊べる時間や空間が確保され、組全体での大グループで遊んだり、繊細（感覚）エリアでは2グループに分かれての小グループで製作したり等、子どもが主体的に活動し、友だちとの共同的な体験ができるようになっていきます。また、コロナ禍のため地域との関わりは難しいものの、弘前公園や弘前駅まで歩く体験などを通じて社会的ルールや態度を身につけられるような機会を意欲的に設けています。</p>		
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。	a
<p>子どもの様子と共にそれぞれの家庭状況を踏まえて個別対応しています。また、子どもの要求に合わせてスキンシップを図り、穏やかに笑顔で受け止めたり、応答的なやり取りをしたり等、一人ひとりの情緒の安定に努め、安心して過ごせるように配慮がなされています。また、月齢に合った玩具や触り心地を楽しめる玩具を用意したり、自分で選んだりできるように、興味を持って生活や遊びを楽しめる工夫がされています。なお、0・1歳児が1つの保育室で生活していることで、真似したり探索したり、互いに興味・関心を広げられる環境にありますが、0歳児と1歳児の成長と発達の差異性を考慮しつつ、仕切り戸を活用する等して、できるだけ別々の空間による保育時間が多くなることを期待します。</p>		
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。	a
<p>朝夕の送迎時や保護者面談を通して一人ひとりの育ちに向き合い、自分でしようとする気持ちを尊重しながら援助したり、友だちとの関わりを仲立ちしたりしています。また、コーナーの環境構成を通して興味・関心を広げる探索遊びを楽しんだり、自発的に活動したりできるような工夫をしています。園内では看護師や調理員等と保育職員以外の職員との関わりを多くするよう努めている他、外部からの講師による遊びの中で体幹を整えていくための「体操教室」を、あえて1歳児期から3歳児期までに特定して実施しています。0歳児も同様ですが、連絡帳や玄関でのやり取りを多くし、家庭との連携や情報交換を密にしています。</p>		
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。	a
<p>各年齢や各自の発達に添った興味や関心を大切にしながら、集団の中での遊びを中心とした活動を積極的に取り入れ、大グループ・小グループの時間を設ける等の工夫もしています。ハイスコープカリキュラムを通して、子どもたちが自ら自主的・自発的に考え、協力し合う時間を設ける等、遊びが確実な学びにつながるような援助に努めています。また、英語教室やサッカー教室等、外部講師による活動も意欲的に取り入れています。保護者には、ホームページやフェイスブックを通して園での子どもの様子を写真や動画で伝え、小学校には園だよりを届けるなど、さまざまな行事や活動の様子を積極的に伝えるようにしています。</p>		

A⑨	A-1-(2)-⑧ 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。	a
<p>現在、児童相談所や専門医から障がいを持っていると判定された子どもは在籍していませんが、園生活や3歳児・5歳児健診において言葉や行動の発達が気になる子どもが数名いるようです。そのような気になる子が増加傾向にあることを踏まえ、法人研修や外部研修に参加して障がい児保育の知識や技術を習得するよう努めています。また、必要に応じて療育専門機関や保健師との情報交換や相談を行い、園での生活上の支援や保護者への助言等に活かしています。なお、今後もケース会議などを通して支援方法を話し合うと共に、気になる子についての個別指導（支援）計画の作成や記録の共有化を進めることで、職員の共通理解が図られることに期待します。</p>		
A⑩	A-1-(2)-⑨ 長時間にわたる保育のための環境を整備し、保育の内容や方法に配慮している。	a
<p>夕方以降の保育を必要とする子どもたちはランチルーム（兼地域交流室）に集まり、異年齢合同での遊びができるよう配慮しています。また、子どもたち自らが計画を立てて好きな遊びに取り組んでいます。クラス担任から遅番担当への引き継ぎは口頭や伝達ノートで行われ、クラス担任と保護者とは連絡ノートで連携が取れるよう配慮しています。早・遅番ノートを活用し、担当から翌朝への伝達等、全職員が周知できるようにしています。また、「せめて夕食はおうちの人と一緒に食べて会話できる機会を設けてほしい」との思いから、夕食や軽食ではなくおやつを提供に留めています。なお、指導計画・記録や保育業務マニュアル等には延長保育の内容や配慮事項等も加えることその他、延長保育スペースの温かく家庭的な雰囲気のある環境構成、専用の遊具・玩具の用意等の充実等が望まれます。</p>		
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。	a
<p>月1回近隣の小学校まで子どもたちが歩いて園だよりを渡しに行ったり、学校周辺の散歩をしながら学校見学を行ったりして、就学への楽しみや見通しが持てる機会を設けています。保護者に対しても面談の機会を通じて、就学への見通しが持てるように取り組んでいます。また、保育者と小学校教員との情報交換を行う機会があり、就学先の小学校には園長の責任の下、年長組担任・主幹保育教諭が中心となって作成した幼保連携型認定こども園園児指導要録の写しを提出しています。</p>		
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。	b
<p>子どもの健康に関する事項は年間指導計画・年間保健計画に記載し、既往症や予防接種の状況等は追加分も含め各クラスの職員が把握した都度追記しています。日々の子どもの健康状態については「看護日誌」を通して全職員に周知しています。感染症が流行しやすい時期を目がけて「看護だより」を家庭に配布し、子どもの健康管理や保健衛生に関して家庭との共有を図っています。看護師等を中心に、適宜、嘔吐した場合等、感染症対応の園内研修を行っています。また、0歳・1歳児のSIDS予防対策として午睡チェックを5分毎に行っています。なお、新型コロナウイルス感染症防止策として、保育において実践している「密の回避」、マスク着用、検温・記録、手指・設備等の消毒のあり方等を、感染症対応マニュアル等に整備することが望まれます。</p>		

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
<p>内科健診・歯科健診は4月と10月の年2回行い、結果は児童台帳に記録すると共に、保護者へ伝え、異常がある場合や治療が必要となった場合には早期受診を促しています。また、歯磨き後には、保育者による仕上げ磨きを行うなど、虫歯予防に努めています。なお、健診の結果は、保護者の関心がとても大きいものですので、例えば、虫歯の有無・本数や虫歯の多い部位について「保健だより」等で情報提供する等、更に詳細な結果の伝達に努めてみてはいかがでしょうか。</p>		
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。	b
<p>アレルギー疾患のある場合は医師による「アレルギー疾患生活管理指導表」に基づき、必要な対応を行うこととし、生活管理指導表はホームページからも印刷できるようにしています。食物アレルギーを持つ子のための個別の献立表が作成され、保護者にも個別の献立を配布して確認と情報共有ができるようにしています。また、食物アレルギーを持つ子への食事提供の際は、色分けトレイと食札を使い、更に口頭にて、調理者→受け取った保育者→食べさせた（食べたことを確認した）保育者で確認し合い、間違いのないように努めています。なお、食物アレルギー対応マニュアルと共に解除手順マニュアルに沿って対応が行われています。なお、食物アレルギーだけでなく、植物、薬品、化学物質等のアレルギーの他、喘息やアトピー等の慢性疾患等を抱える子どもの受入れの是非や対応等を「アレルギー対応マニュアル」に追記し、職員間及び保護者ならびに嘱託医・専門医等と共通理解していくことに期待します。</p>		
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している。	a
<p>玄関への給食サンプルの展示や、人気メニューのレシピ提供の他、毎月の給食献立に給食だよりを掲載する等により、食の大切さを保護者へ伝えるようにしています。また、個人差や食欲に応じて量の加減や食材の大きさを工夫したり、園の畑で育てた野菜を料理して食べたり、手作りおやつを提供したりして、食への興味が持てるようにしています。更に、子どもの嗜好調査の一環で、保育職員に人気の献立を把握・集計する取組もしています。コロナ禍で黙食を励行せざるを得ない状況にありますが、時には、戸外や広い空間で安心安全に楽しく食べることができるような環境づくりや食事方法を検討してみたいかがでしょうか。</p>		
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
<p>化学調味料を使用せず昆布や削り節を使用して塩分の摂取量を心がけたり、県産品の食材を使用して旬のものを取り入れたりする工夫をしています。栄養士等による嗜好調査の他、子どもの食べている様子を巡回して喫食状況を把握すると共に、給食会議では保育職員と相互に食材の大きさや調理方法等について意見を交わしながら共通理解を図る等、改善への工夫や次回への反映が可能なように努めています。A-1-(4)-①を含め、食事の提供の実際は子どもだけでなく保護者アンケートでも総じて大変好評を得ることができています。今後は、既存の「衛生管理マニュアル」や「食中毒対応マニュアル」の充実と共に、「調理業務衛生管理マニュアル」や「食中毒防止マニュアル」を作成・実践することで、衛生管理体制のより一層の徹底に期待します。</p>		

A-2 子育て支援

		第三者評価結果
A-2-(1) 家庭との緊密な連携		
A ⑰	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>保育の内容や事業の意図等について保護者の共通理解を図るため、入園説明会や入園・進級式後に「入園のしおり」を通して丁寧に説明しています。送迎時での対話や連絡帳、園だよりの他、マチコミアプリやフェイスブック等で、日常的な保育の様子を積極的に情報公開しています。また、保護者面談や保育見学会を通じて、子どもや保育についての情報交換や共通理解を図っています。これらの保護者との情報交換の内容は、必要に応じて業務日誌に記録しています。</p>		
A-2-(2) 保護者等の支援		
A ⑱	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。	a
<p>保護者との面談は年2回行われ、相談内容や保護者の希望によっては、担任職員の他に、園長、主幹保育教諭、看護師、栄養士等も気軽に相談に応じられるようにしています。相談内容等については記録に残すと共に、職員会議などで職員に周知・共有されています。ケース会議では一人ひとりの育ち等について報告や話し合いが行われ、職員会議を通じて全体周知と共通理解を図っています。更に、保護者の相談事や困りごと等に対しては、法人系列の児童家庭支援センター太陽に在籍する臨床心理士を紹介する等、より専門的な相談にも応じられる体制にもあります。</p>		
A ⑲	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>早期発見・早期対応に向けて「虐待対応マニュアル」を整備しています。また、不定期ながらも法人研修では児童虐待・権利擁護について学ぶ機会があります。今後は、送迎時や保育中の子どもの身体（傷・痣）や衛生状態、保護者の表情や様子等のチェックリスト化や、関係機関への相談・通報体制の可視化（フローチャート化）等のマニュアルの充実や園内研修等を通じて職員の共通理解を図ると共に、ひいては保育者による不適切な保育の禁止（意識化）等にも取り組んでみてはいかがでしょうか。</p>		

A-3 保育の質の向上

		第三者評価結果
A-3-(1) 保育実践の振り返り（保育士等の自己評価）		
A ⑳	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。	a
<p>月・週案の他、ハイスコープカリキュラムの視点に合わせた詳細な日案があり、保育者の反省・評価を踏まえた保育の振り返りを行っています。また、年3回自己評価を行い、個人の保育実践に留まらず園全体の保育の評価につなげています。なお、月・週案等には園長等の評価欄を設けることで、より組織的な改善や専門性の向上がなされることを期待します。</p>		