

＜別紙2-1＞

自己評価結果表【共通評価】（保育所版）

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
<p><コメント></p> <p>理念、方針を玄関に掲示し、ホームページ、パンフレット、入園のしおりに掲載しています。職員には、入職時の研修で説明する他、職員会議で取り上げ、周知しています。年2回の自己評価や職員面談でも確認しています。</p> <p>保育の中で悩んだり、困ったりした時には、非常勤職員も参加するカリキュラム会議で取り上げ、理念に立ち戻り確認しています。理念に基づく職員の行動指針「鳩の森愛の詩憲章」に曲をつけて皆で歌うことで、職員が理念を身近に感じられるようにしています。保護者に対しては、見学時や入園説明会、懇談会で説明しています。</p>		

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。	b
<p><コメント></p> <p>園長は、横浜市や泉区の園長会に出席し、保育事業の全体的な動向や地域の状況等の情報を得ています。また、運営法人の施設長会でも事業経営を取り巻く情報等を得ています。</p> <p>運営法人では、積極的に情報収集と分析していますが、それらの情報を基に園の実情に照らし合わせて具体的な課題を抽出するまでには至っていません。</p> <p>保護者のニーズについては、父母の会からの情報を基に分析をしています。また、コスト面については、運営法人が主に分析していますが、給食等については園で行っています。</p>		
		第三者評価結果
【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><コメント></p> <p>運営法人は経営環境や職員体制、設備整備、人材育成、財務状況等の現状分析を行い、労働環境の改善や人材育成等の課題を明らかにし、理事会や施設長会で共有しています。園としても、一部の課題については設備の補修や人材育成計画を作成する等の具体的な取り組みを行っていますが、職員への周知という点では十分とは言えず、園でも課題ととらえています。</p>		

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
<p><コメント></p> <p>運営法人作成の10年間の長期計画と3年ごと（後期は4年）ごとの中期計画があり、3年ごとおよび必要に応じて見直しをしています。中・長期計画にはサービス、人材育成等の経営課題が具体的に記載されていて、園ごとの課題も明確になっています。ただし、数値目標や成果等の設定や具体的な取り組み内容の記載もなく、実施状況の評価を行える内容とはなっていません。単年度の運営法人の事業計画では重点方針として取り組み内容が明確になっているので、中長期計画においても記載することが期待されます。</p>		
		第三者評価結果
【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><コメント></p> <p>運営法人の重点方針を踏まえ、園としての年度ごとの事業計画を園長が作成しています。中長期計画の課題に沿った魅力ある保育園運営、労働環境の改善、子育て共育ち、職員一人一人の自己実現を重点方針として掲げ、そのための取り組みのアウトラインが記載されています。重点方針に基づき園庭整備やICT化などの具体的な取り組みを始めているものの、具体的にどのような内容でどこまで取り組んでいくかを詳細に記載することはしていません。実施状況の評価を行えるよう、計画に落とし込んでいくことが期待されます。</p>		

(2) 事業計画が適切に策定されている。		第三者評価結果
【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。	C
<コメント>		
園長は、運営法人の重点目標を基に、職員の自己評価結果や保護者アンケートの結果等も考慮して事業計画を作成していますが、職員が事業計画の策定に参画することはしていません。また、事業計画を事務室に置き、職員に読むように声掛けしているものの、事業計画の内容について具体的な説明をすることはしていません。重点方針の達成に向けて職員全体で取り組むためにも、職員と事業計画を共有していくことが期待されます。また、数値目標等の視点を取り入れていないため、どの程度達成できたかを評価する仕組みも不十分となっています。		
		第三者評価結果
【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。	C
<コメント>		
年間予定表を保護者に配付するとともに、年度の方針や保育内容などについては、おたより等でその都度周知するほか、保護者会でも説明しています。ただし、事業計画の内容について保護者等に具体的に説明し、理解を促すための取り組みは行っていません。理念に掲げる「共育ち共育て」を実現するためにも、事業計画の主な内容について保護者に説明し、園への理解を深めていくことが期待されます。		

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。		第三者評価結果
【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。	b
<コメント>		
職員は年2回自己評価シートを用いて自己評価を行っています。年度末には、職員の自己評価結果と保育内容についての保護者アンケート結果を基に、職員会議で検討しています。話し合いの結果に基づき、園長、主任が園の自己評価表を作成し、再度職員会議に諮り決済していて、園全体で取り組む仕組みができています。職員の自己評価シートの項目と園の自己評価の項目が連動していないので、園の自己評価にあたって個々の職員が組織の一員として質の向上に取り組めるよう、さらなる書式の工夫が必要かと思われます。		
		第三者評価結果
【9】	I-4-(1)-② 評価結果にもとづき保育所として取り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
<コメント>		
園の自己評価には、項目ごとの分析や課題が記載されていますが、総括として今後どのように取り組んでいくかの記載はされていません。園の自己評価結果を基に職員会議で話し合い、改善に向けて取り組んでいます。改善内容の一部については事業計画書に記載されているものの、職員の参画で改善計画を策定することはしていません。職員と話し合っ課題とその改善策を事業計画に盛り込み、計画的に取り組んでいくことが期待されます。		

II 組織の運営管理

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。		第三者評価結果
【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
<コメント>		
職務分担表に園長、副園長、主任等の役割と責任が明記されています。園長は職員会議やリーダー会議、カリキュラム会議等の各種会議を主宰し、園の運営方針を職員に伝え、リードしています。また、指導計画や日誌等の記録類をチェックし、指導やアドバイスをしています。毎月の園便りでも園の理念や方針を伝えています。 防災マニュアルを始めとして各種マニュアルには、施設管理者の責務、指揮系統を明記されていて、玄関に掲示して職員、保護者に周知しています。		
		第三者評価結果
【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。	a
<コメント>		
園長は、運営法人の施設長研修で福祉関係の法令を始めとして園の運営に関連する法令についての理解を深め、取引先などの利害関係者との適正な関係を保持しています。 服務規程に職員が遵守すべき法や倫理を明記し、入職時の研修で職員に周知しています。また、毎年、子どもの権利条約や虐待防止、個人情報保護などの園内研修を実施し、職員への周知徹底を図っています。		

(2) 管理者のリーダーシップが発揮されている。		第三者評価結果
【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
<p><コメント></p> <p>園長は保育の様子を見て回るとともに、毎日の保育日誌や毎月の保育実践のまとめをチェックし、保育の内容が理念に沿っているかを確認しています。</p> <p>毎日の午睡時の会議では、具体的なエピソードを挙げて話し合いを重ねる中で、職員が質の向上に向けて自由に意見を言い合う雰囲気を作り出せるように働きかけています。</p> <p>園長、主任は毎月のカリキュラム会議に出席し、必要に応じて指導やアドバイスをしています。職員の教育、研修に力を入れていて、外部講師を招いての研修や園庭や保育室の環境整備などの取り組みを行っています。</p>		
		第三者評価結果
【13】	I-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。	b
<p><コメント></p> <p>運営法人による人事、労務、財務等の分析結果を受け、園長は労働環境の改善に向けて積極的に取り組んでいます。</p> <p>作業や行事準備等の一覧表を作成して見える化を図り、職員間で準備を共有できるようにしました。職員と話し合い、行事の準備の見直し・整理に取り組んだ結果、時間内に終わらせるという意識ができ、残業が少なくなってきているなどの効果が出ています。また、職員が有給取得の予定をたてやすいようシフトを先まで出すなどの工夫もしています。園は、今後もさらなる改善に向けての工夫が必要ととらえています。</p>		

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。		第三者評価結果
【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。	b
<p><コメント></p> <p>人材体制についての基本的な考え方が確立していて、「理念に沿った」人材を求めています。</p> <p>運営法人主催の就職説明会で理念や働き方を説明し、現場を見てもらった上で就職試験を受けてもらっています。就職試験では現場実習も行っています。実習生経験者も多く、実習時に就職の意向を確認し就職説明会の案内をするなど工夫をしています。運営法人として横浜市等が実施する就職フェアに参加したり、養成校の先生からの紹介を受けるなどしていますが、昨今の福祉人材不足などもあり人材確保・育成を今後の課題ととらえています。</p>		
		第三者評価結果
【15】	Ⅱ-2-(1)-② 総合的な人事管理が行われている。	b
<p><コメント></p> <p>一般職員、監督職、管理職などの階層ごとの能力・資質、専門性、組織性、経験年数など、求める職員像を明確に示した人材育成計画、および配置や昇進、人事考課の基準を明示した人事基準があり、職員に周知しています。</p> <p>年2回、職員の自己評価を基に園長が面談を実施し、課題への取り組み状況や成果について確認して評価し、人事考課に反映しています。面談では、職員の意向や要望も聞いています。</p> <p>人材育成計画の施行を今年度開始したため、園は、職員への浸透は不十分であるととらえています。</p>		
(2) 職員の就業状況に配慮がなされている。		第三者評価結果
【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。	b
<p><コメント></p> <p>園は、労働環境の改善を掲げ、働きやすい職場作りに努めています。全職員に休暇希望を取り、できるだけ皆が平等に年休消化し、連休になるような配慮もしています。シフト作成には育児や介護等の家庭の事情にも配慮しています。事務作業の簡略化やPC作業しやすい環境整備も進めています。</p> <p>園長、主任は積極的にコミュニケーションを取り、家庭の事情や結婚や学びなど、お互いの必要性を伝え合えるような風通しの良い人間関係が築けるよう努め、年2回個人面談も実施しています。健康診断や借り上げ住宅等、福利厚生にも取り組んでいます。さらなる充実を図っていく予定です。</p>		
		第三者評価結果
【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
<p><コメント></p> <p>職員は、年2回自己評価シートを用いて課題の設定と取り組み状況、成果の自己評価をし、5月の園長面談で課題の明確化と目標設定、11月に達成度の評価をしています。</p> <p>園長は、必要に応じて中間面談も実施して進捗状況を確認し、個々に合わせたアドバイスや指導をしています。自己評価シートは毎年見直していますが、目標項目や水準が明確でないなど具体性に欠ける部分もあり、園はさらなる見直しが必要ととらえています。また、5年目から7年目の中堅職員の育成も課題となっています。</p>		

		第三者評価結果
【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><コメント></p> <p>人材育成計画で経験年数や職務に応じた求められる専門性や組織性、能力、資質、研修を設定しています。園長、主任は運営法人の研修計画に沿って、職員の経験や階層、キャリアアップ、自己評価の課題、希望などを考慮して研修計画を作成しています。職員は、外部講師による研修や階層別研修などの運営法人の研修や横浜市泉区や横浜市を始めとした様々な外部研修に積極的に参加しています。また、実践発表等の園内研修も実施しています。研修に参加した職員は研修報告書を作成しています。園長・主任は研修の成果を確認し、評価しています。</p>		
		第三者評価結果
【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
<p><コメント></p> <p>園長、主任は、職員一人一人の知識や技術水準、専門資格等の取得状況を把握し、該当する階層や職務、希望する研修に参加できるよう配慮しています。外部研修の資料を掲示や回覧し、情報提供しています。非常勤職員に対しては、運営法人の研修、キャリアアップ研修、希望する外部研修への参加を呼びかけています。園庭や保育室の整備では、年に3、4回専門家による座学の研修を行い、実際に体を動かしながら保育の専門性を深められるよう工夫しています。新任職員には、運営法人研修のほか、中堅職員によるOJTを実施しています。</p>		
(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。		第三者評価結果
【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><コメント></p> <p>実習生受け入れの意義や基本姿勢を明記した実習生受け入れマニュアルがあり、それに基づき、保育養成学校や看護学校、特別養護学校から、多くの実習生を受け入れています。事前のオリエンテーションでは、理念や地域性、注意事項等を記載した「実習生の方へ」を用いて説明しています。学校と連携し、実習の目的を基に、本人の希望を聞いてプログラムを作成しています。実習中は副園長、主任、リーダーが毎日振り返りをし、最終日には担当した職員が出席して反省会を行っています。園は、実習生を指導することが職員の振り返りになると位置づけ、リーダーが中心となって現場の指導をしています。</p>		

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
<p><コメント></p> <p>運営法人のホームページに理念や方針、保育内容、現況報告書や計算書類、財産目録等を掲載し、情報公開しています。第三者評価を定期的を受審し、結果をホームページで公開しています。苦情とその対応状況は父母の役員会で報告し、議事録を玄関に掲示しています。泉区いずみっこウェブページに園の情報を掲載したり、いずみっこひろばにパンフレットを置くなど、積極的に地域に情報提供しています。また、園だよりを自治会に配付し、回覧してもらっています。</p>		
		第三者評価結果
【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。	b
<p><コメント></p> <p>毎年5月に運営法人の監事による内部監査を受けています。運営法人は、社会保険労務士や会計士のアドバイスや指導を受け、経営改善を実施しています。職務分掌があり職員に周知しています。経理規程はありますが、職員へ周知するまでには至っていません。</p>		

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
<p><コメント></p> <p>園は、事業計画や全体的な計画に沿って、地域との交流を積極的に行っています。地域のお祭りで5歳児が荒馬踊りを披露したり、鳩の森まんじゅうを職員が販売するなど、交流の機会が多くあります。毎月2回、地域の高齢者と5歳児が交流する「いきいきあすなろ」を実施し、クリスマスお楽しみ会では高齢者の指導と一緒にハンドベル演奏を発表し、食事を楽しむなどしています。年2回、地域の高齢者グループホームを5歳児が訪問しています。また、地域の行事の案内のチラシを玄関に置いたり掲示したりし、保護者に情報提供しています。</p>		

		第三者評価結果
【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
<コメント> ボランティアや学校教育への協力の意義や基本姿勢を記載したボランティア受け入れマニュアルがあります。地域の中学生の職場体験、高校生の福祉体験、横浜市泉区サマースクールの小学生などを積極的に受け入れています。また、地域住民の保育ボランティアも受け入れています。夏休みには、同じ運営法人の放課後キッズクラブの子どもたちが来園して子どもたちと交流しています。卒園生の夏休みボランティアも受け入れています。受け入れに際しては、「ボランティアの方へ」を用いて、守秘義務などの配慮事項を説明しています。		
(2)	関係機関との連携が確保されている。	第三者評価結果
【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> 横浜市泉区役所や警察、小学校、横浜市西部地域療育センター、横浜市西部児童相談所などの関係機関のリストがあり、事務室に掲示し、必要な時にはいつでも確認できるようにしています。 園長は、地域子育てネットワークや幼保小連携会議などの会議に出席して、地域の夏祭りに近隣の幼稚園や保育園による幼保小連携会議のチームで職員が出店するなどしています。 「いきいきあすなろ」のつながりから地域の高齢者グループホームとの交流が始まったなど、地域住民と連携して地域の課題に取り組んでいます。		
(3)	地域の福祉向上のための取組を行っている。	第三者評価結果
【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> 園長は、横浜市泉区園長会や幼保小連携会議に出席し、地域の福祉ニーズを把握しています。また、自治会に加入し、地域行事への参加や自治会の議事録を通して地域の情報を得ています。地域子育てネットワークでも、子どもと一緒に過ごす場所を求めているなどの地域の生活課題や子育てニーズを把握しています。「いきいきあすなろ」に参加している高齢者からも地域の福祉ニーズを把握しています。園庭開放等の参加者や泉区のイベント「いずみっこひろば」に訪れた地域の子育て家庭からも子育て支援ニーズを把握しています。		
		第三者評価結果
【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。	b
<コメント> 事業計画に基づき、地域の子育てする親子が一緒に遊ぶ育児支援事業あそぼう会、園庭開放、一時保育、育児講座、育児相談などの子育て支援事業を実施し、地域にその専門性を還元しています。 いきいきあすなろで地域の高齢者と交流したり、地域の夏まつりやふれあいまつりで子どもや保護者が出し物を披露したり、職員が出店するなどし、地域に貢献しています。 地域に対して災害時などで困ったときはいつでもどうぞと声かけをし、簡易トイレを多めに用意するなどしていますが、一緒に避難訓練をするなど具体的な取り組みをするまでには至ってなく今後の課題となっています。		

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> 「常に子どもの最善の利益を考えます」と明記した「鳩の森愛の詩憲章」を、掲示するとともに皆で歌うことで職員が行動指針として常に意識できるようにしています。子どもの権利条約についての園内研修では、人権擁護のためのセルフチェックを基に話し合いをしています。 園内研修では性差についても取り上げ、先入観により固定的な保育をすることがないよう確認しています。 外国籍等の保護者に対しては入園時に聞き取りをし、文化や考え方の違いを尊重しています。子どもたちには、国旗等を用い様々な国や文化があることを伝えています。		
		第三者評価結果
【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。	b
<コメント> 子どものプライバシー保護についてマニュアルに明記し、職員に周知しています。 着替えは外から見えない棚の陰で行う、オムツ替えは区切られたスペースで行うなどしていますが、幼児の着替えなどではさらなる配慮が必要かと思われる場面も見られました。保育室には、コーナーが設けられていて子どもが他人の視線を気にせずに落ち着いて過ごすことができます。 保護者と個人情報に関する話をする時には、事務所等を用いています。入園時に子どもの写真の掲示について保護者の意向を確認し、同意を得ています。		

		第三者評価結果
【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><コメント></p> <p>パンフレット、ホームページで園の理念や方針、保育内容等を利用希望者等に紹介しています。パンフレットには四季の園の様子を伝える写真が多く用いられていて、イメージしやすいよう工夫されています。</p> <p>利用希望者からの問い合わせにはいつでも対応し、利用希望者と相談しながら見学日を決めています。見学は主任がパンフレットを用いて園内を案内しながら説明し、見学者の質問に答えています。利用希望者が理解しやすいよう、実物をみせるなどの工夫をしています。見学時には、園の特徴である父母の会活動についても説明しています。</p>		
		第三者評価結果
【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><コメント></p> <p>入園説明会で「保育園生活のしおり」を用いて保護者に園の理念や方針、保育内容、約束事などを説明しています。説明にあたっては、保育時間と料金についてはホワイトボードで図を書いて説明したり、用意する物の実物を見てもらうなど、保護者が理解しやすいような工夫をしています。</p> <p>入園前個人面談では、重要事項説明書について個別に説明し、同意書に署名してもらっています。個人面談は担任のほか園長、主任、副園長など複数の職員が立ち会い、保育時間や大まかな生活リズム、食事、保護者の要望等の聞き取りをしています。</p>		
		第三者評価結果
【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><コメント></p> <p>途中退園する子どもに対しては、引継ぎ文書などはありませんが、保護者から要望があれば転園先に引継ぎを行うなどの対応をしています。途中退園する子どもや保護者には、いつでも遊びに来たり、相談できることを伝えています。</p> <p>卒園生に対しては、いつでも遊びに来てよいことを伝え、行事への参加を呼びかけたり、夏休みボランティアを受け入れたりしています。卒園生は、困ったときに気楽に相談に来たり、中学生の体験学習で訪れたりしています。</p>		
(3) 利用者満足の上昇に努めている。		第三者評価結果
【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><コメント></p> <p>保育士は、日々の子どもの言葉や表情などから子どもの意向を把握するように努め、活動に取り入れるなどしています。行事後や年度末の保護者アンケート、年2回の保護者懇談会、個人面談、日々の保護者との会話などで保護者の意見や要望を聞いています。</p> <p>父母の会の毎月の役員会には園長、副園長、主任、実行委員会には担当職員が出席し、意見や要望を聞いています。把握した意見や要望は、午睡時の会議やカリキュラム会議、職員会議で話し合い、検討しています。保護者からの意見を受けて、石けんを無香料に変更したなどの事例があります。</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。		第三者評価結果
【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。	b
<p><コメント></p> <p>提案解決受付担当者は副園長、提案解決責任者は園長で、第三者委員3名を置いています。</p> <p>提案・苦情解決制度を入園のしおりに記載するとともに園内に掲示し、入園説明会で保護者に説明しています。提案用紙と提案苦情委員会のポストを玄関に置くほか、全園児連絡ノートを用い、保護者とやり取りしています。提案や苦情と対応策は会議録や個人記録に記載していますが、今後は一つにまとめてデータ化していくことが期待されます。内容と解決結果は事務所だよりでフィードバックしています。個別の問題は、連絡帳等で直接回答しています。</p>		
		第三者評価結果
【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。	b
<p><コメント></p> <p>第三者委員3名の連絡先を掲示し、保護者が直接申し立てられるようにしています。今後は保護者がいつでも確認できるよう入園のしおりに記載することが望まれます。外部の相談窓口として、かながわ福祉サービス運営適正化委員会のポスターを掲示しています。父母の会役員会も相談の窓口となり、保護者の意見を園につなげる役割を担っています。父母の会ポスト、園への連絡事項を入れる「なんでもポスト」も設置し、保護者が意見を入れやすいようにしています。保護者からの相談には、フレッシュルーム（地域交流室）等を用意しています。</p>		

		第三者評価結果
【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><コメント></p> <p>保育士は、朝夕の送迎時には保護者と会話をし、保護者の意見、要望を聞き取り、相談にのっています。また、毎日の連絡帳でも把握しています。マニュアル「苦情解決窓口の設置」があり、入園時に保護者に説明しています。マニュアルは年度末に見直しています。保護者からの意見や要望は、毎日の午睡時の会議で報告し、職員間で共有しています。内容によっては、リーダー会議で対応について検討しています。</p>		
(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。	第三者評価結果
【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><コメント></p> <p>リスクマネージャーは園長で、事故防止、対応マニュアルを整備し、事故発生時の対応等は電話の横に掲示しいつでも確認できるようにしています。</p> <p>園庭改革では子どもにとって必要なリスクと大人が気をつけることで防げるハザードについての外部講師による研修を行い、第三者の目も入れて環境整備を行いました。事故やけがは事故報告書に、かみつきやひっかき等は専用の用紙に記載し、分析しています。ヒヤリハットは午睡時の会議で共有し、乳児のヒヤリハットはカリキュラム会議で分析し、生活場面の検討をしています。また、毎日安全点検簿を用いて、点検しています。</p>		
		第三者評価結果
【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。	a
<p><コメント></p> <p>保健健康管理マニュアルを整備し、看護師が中心となり予防策を講じています。職員会議で、マニュアルの読み合わせや嘔吐処理の実演、インフルエンザ対策、救急救命法等の研修を実施し、職員に周知しています。</p> <p>感染症が発症した場合には、保護者に連絡し、お迎えが来るまで事務所で職員がついて過ごしています。保護者に対しては、メールや掲示、毎月の保健だよりで感染症の予防策や発症状況等の情報提供をしています。マニュアルは運営法人の看護師会で年2回見直すほか、ガイドラインの改定時等には随時見直しています。</p>		
		第三者評価結果
【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。	b
<p><コメント></p> <p>地震、土砂災害、風水害等を想定した災害対応マニュアルで災害時の対応体制を定め、復旧するまでの4日間の対応策を講じています。土砂災害については対応策を園内に掲示し、保護者と共有しています。毎月、地震、土砂災害、火災、不審者を対応した避難訓練を実施しています。消防署による合同避難訓練も実施しています。保護者に対しては一斉メール配信の体制を整え、テストメール配信もしています。隣接する障害者施設とはいつでも協力しあう意向はあるものの、避難訓練など具体的な取り組みは今後の課題となっています。</p>		

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。	第三者評価結果
【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。	a
<p><コメント></p> <p>衛生管理、保健健康管理、プール活動等の各種マニュアルを整備しています。マニュアルは事務室に置き、必要な時にはいつでも見ることができます。トイレ掃除、消毒方法、嘔吐処理等の日々の保育に関するものは、いつでも確認できるよう保育室に掲示しています。マニュアルは年2回全職員にマニュアルを読んでもらいチェックしてもらっています。新任職員には入職時に説明し、クラスリーダーがOJTを通して指導しています。</p> <p>保育士は、子どもの状況に応じてその場に適した対応をしていて、保育実践は画一的なものとはなっていません。</p>		
		第三者評価結果
【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。	a
<p><コメント></p> <p>マニュアルは、定期的に運営法人の部会で読み合わせをし、見直しをしています。園では、年2回のマニュアルの確認時に、職員はマニュアルが園の実態と即しているかを検証し、職員会議等で報告し合い、マニュアルの修正をしています。散歩マニュアルのルートが変更になっていることに気づき、見直したなどの事例があります。また、園庭で指令を出す職員が必要だという意見からその日のリーダーを決めることにしたなど、職員からの意見や提案は毎日の午睡時の会議や職員会議で検討し、見直しに反映しています。</p>		

(2) 適切なアセスメントにより福祉差サービス実施計画が策定されている。		第三者評価結果
【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><コメント></p> <p>全体的な計画に基づき、年齢ごとに年間指導計画、月間指導計画、週案を作成しています。0・1・2歳児および要支援児については個別指導計画を作成しています。</p> <p>指導計画は、保護者の状況や子どもの成長発達の状況、連絡帳や送迎時の会話、個人面談で把握した保護者の意向等を基に、非常勤職員も参加するクラスのカリキュラム会議で話し合い、作成しています。特別な課題があるケースに関しては、横浜市戸塚地域療育センターなどの関係機関からの意見も取り入れ、連携しています。</p> <p>週案はクラスで作成し、クラスだよりで保護者と共有しています。</p>		
		第三者評価結果
【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。	a
<p><コメント></p> <p>年間指導計画は年度ごと、月間指導計画、週案は期ごとに、クラスやカリキュラム会議、リーダー会議で振り返りをし、結果を次期の計画作成に活かしています。見直しの結果は職員会議で報告し、職員間で共有しています。</p> <p>要支援児の個別指導計画は期ごとにリーダー会議で振り返りをし、見直しています。職員会議に出席しなかった職員には会議録を回覧しています。</p> <p>保護者や子どもの状況に変化があつて指導計画を緊急に見直す場合には、毎日の午睡時の会議で話し合い見直しています。</p>		
(3) 福祉サービス実施の記録が適切に行われている。		第三者評価結果
【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><コメント></p> <p>家庭の状況や子どもの生育歴、保護者の希望などは入園時に保護者に児童票に記載してもらい、毎年見直しをしています。入園後の子どもの成長発達の様子は、経過記録に乳児は毎月、幼児は年2回、形式を分けています。児童票や経過記録、個人面談記録、健康台帳などは個人別にファイルして事務室の施錠出来る書類棚に置かれていて、職員はいつでも閲覧することができます。園長、副主任、主任、リーダーは記録の方法を伝え、指導していますが、記載の仕方や書式等が統一されていないものも見られましたので、情報の共有に向けさらなる工夫が期待されます。</p>		
		第三者評価結果
【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><コメント></p> <p>個人情報保護規程があり、個人情報の提供、開示、安全管理、不適正な利用や漏洩に関する対策等が規定されています。職員に対しては、毎年、個人情報保護の園内研修を全職員対象に実施し、具体的な事例を挙げて周知徹底を図っています。実習生、ボランティアに対してもオリエンテーション時に説明しています。</p> <p>個人情報に関する書類は、事務所の施錠出来る書類棚に保管し、園長管理のもと閲覧することとしています。保護者に対しては、入園説明会で説明し、同意書を得ています。</p>		

<別紙2-2>

【内容評価】

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
【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。	a
<コメント>		
<p>全体的な計画は原案を運営法人の学習会で作成し、それを園で毎年クラスで検討し、その結果をリーダー会議で検討し、さらに職員会議で検討して園の全体的な計画として完成します。児童憲章、児童の権利に関する条約や保育所保育指針の趣旨をとらえ、保育理念、保育方針、保育目標に基づき作成しています。子どもの発達過程を大きくとらえ、食育、健康支援、保護者・地域への支援等々の各欄を設けています。さらに特色ある保育の取り組みとして、自然と触れ合う、異年齢との関わり、平和を伝える・考える、卒園の歌の取り組みをあげています。平和を伝える取り組みは戦争を知らない若い職員を法人研修として広島に送り、その印象を子どもに伝えるなどにより平和への意識を育てることをねらいとしています。</p> <p>卒園の歌の取り組みは職員全員で子ども一人一人の特徴をとらえた歌を作り卒園のプレゼントとすることで子どもを見る目を養い保育の振り返りにもつながっています。</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
【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
<コメント>		
<p>保育室は南向きで明るく乳児室は床暖房の設備を備え、子どもたちは年間を通して裸足で過ごしています。園内の清掃は職員が分担し、さらに共有部分の床を事務所の職員が一日数回雑巾がけをするなど清潔に保っています。</p> <p>保育室内の備品や大きい遊具は導線を考えて配置し、子どもたちがスムーズに動け、またくつろげるようにしています。子どもの成長に合わせて職員で合議し、環境調整をしています。</p> <p>園庭は自然の豊かな地形・斜面を活用して一級建築士と相談し、子どもが安全に足腰を鍛えられるように設計してあります。さらに子どもの遊びを観察しながら現在進行形で遊具や遊び場を検討し環境整備が展開しています。三段砂場やアスレチックの改造などは保護者も職員と協力して活躍します。月に1回安全点検・補修もしています。</p>		
		第三者評価結果
【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
<コメント>		
<p>一人一人の子どもの発達と個人差の理解に努め、クラスごとの年間、月間指導計画と共に乳児は個別のカリキュラムと経過記録を毎月作成しています。幼児も年に2回個別の経過記録を作成しています。また年に1回全園児について個別面談を実施し、家庭環境についての理解を深めます。</p> <p>子ども・家庭の状況はクラス会議だけでなくリーダー会議でも把握し職員間の共有を図っています。また日々の子どもの様子については毎日行っている午睡時の会議で共有し、子どもに対して適切に関わっているかを振り返り検討しています。日々の保育の中で先入観を持たずにありのままの子どもの姿を受け入れ、子どもの言葉に耳を傾け、子どもの表情から気持ちをくみとろうとしている様子が各クラスだよりも表現され、実際の保育場面でも観察されました。保育現場では職員は子どもに対しておだやかにわかりやすい言葉で話し、せかす言葉や禁止・制止する発言は聞かれませんでした。</p>		
		第三者評価結果
【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のできる環境の整備、援助を行っている。	a
<コメント>		
<p>0歳児クラスでは一人一人に合わせた生活リズムを整えることから始め、安定した生活の中で保育士とのかかわりから次第に自分でしたいという気持ちが芽生えてくることを大切にしています。年齢が上がるとともに乳児では子どものやりたい気持ち、やりたくない気持ちを受け止めながら、できたことを認めて自信と意欲を持てるようにし、少しずつ身の回りのことを自分でしたいという気持ちがふくらむように配慮しています。幼児では友達関係や日々の生活の流れの理解などにより、子どもが自主的に見通しをもって身の回りのことを自分でできるようになることを目指しています。</p> <p>トイレトレーニングやスプーンからお箸への移行や衣服の着脱なども、いつまでに行けるようにという目標は立てず、子どもに合わせてゆっくりと個別にすすめています。子どもたちは集団の中で他の子どもの出来たという自信や喜びに影響されて、自分でやりたいという気持ちが育っています。</p>		

		第三者評価結果
【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にする保育を展開している。	a
<p><コメント></p> <p>子どもたちが来園するとすぐに園生活になじんでいく環境を整えています。冬になると、園の門を入ると焚き火の匂いがただよってきます。門に近い園庭で保育士が火をくべていて何人もの子どもたちが焚き火を囲んでいます。そのうちに焼き芋が出来上がり、保育士が小さくちぎって子どもたちに配ります。温まった子どもは勢いよく園庭を走り始めます。園庭は立体的で山あり坂あり山道のような階段あり、落ち葉の山あり、木製の種々のアスレチック遊具あり、子どもの秘密基地ありで、子どもの世界が広がります。異年齢の子どもたちの関わりも生まれます。年間を通して子どもたちはこの園庭で十分に体を動かし活動しています。</p> <p>保育士は子どもたちを見守りながら友達関係が育つように時に応じて支援しています。保育室は落ち着いたコーナーが設置してあり、思うままに表現できる素材も備え、子どもが自発的に好きな遊びに集中できるように配慮してあります。</p>		
		第三者評価結果
【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><コメント></p> <p>0歳児クラスは二つの保育室を備え、入園当初は主に月齢によって2グループに分けそれぞれの保育室で主担当保育士と愛着関係を築きます。生活が安定してからは両保育室を自由に行き来するようになり、ハイハイやよちよち歩きスペースが広々とあります。遊びの種類や食事、午睡で部屋を分け、臨機応変に二つの保育室を活用しています。どちらの保育室も段差が40センチぐらいの一段高いたたみスペースがあり、ハイハイの子どももよじ登り、降りるときは座ってお尻から降りるように指導しています。</p> <p>おもちゃは何段かある棚に設定してあり、子どもは手の届く棚から自由に取り出します。おもちゃは子ども一人一人の興味をとらえた手作りのものが多く、その時々保育士が話し合っって適当なものに入れ替えます。わらべうたも遊びに取り入れて一対一の関わりを大切にしながら対話風に語り掛け、喃語に答え、子どもの表情から気持ちをくみとろうとしています。</p>		
		第三者評価結果
【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><コメント></p> <p>1歳児は別館の「ちいさなおうち」でいくつかの小グループで過ごしています。くつろいだ穏やかな雰囲気漂い、子どもたちは思う存分好きなことに集中し、保育士はその日の予定でそれをさえぎらず、いつまでも見守ります。2歳児の保育室はいくつものコーナーや手作り小屋があり、子どもたちは気に入りのおもちゃのあるコーナーを選んだり小屋にもっていったりします。友達関係もできてきて、2~3人で小屋に入ったりします。保育活動では子どもたちを一斉に同じ行動をするように求めることはなく、子どもの興味をひくような活動を保育士が始めると子どもたちが集まってきたり集団活動が始まる、という形です。自分の遊びを続ける子どもを無理に誘うこともしませんが、楽しそうな雰囲気に誘われて次第に集まってきます。立体的な園庭では、乳児も坂道や丸太の階段などで全身を使って遊んでいます。また乳児は詳しい連絡帳で家庭と連携しています。</p>		
		第三者評価結果
【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が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><コメント></p> <p>幼児は園庭で全身で遊び、室内ではいくつかのコーナー、手作り小屋、様々な表現素材を自由に活用しています。フリーの保育室が一つあり、年度の初めは年齢別のクラスです。年度の後半はクラス別の活動とともに食事や午睡などの生活面は4つの保育室で異年齢の4グループで過ごします。3クラスから4グループになって人数が5~6人少なくなるだけで一人一人に目が行き届くようになり、子どもと子どもの関わりもよく見えるようになり、保育士は年齢による個別の姿とともに異年齢による刺激や交流の姿もとらえています。</p> <p>年長児は当番活動があり米をとぎ、配膳もします。3、4歳児は当番活動はなく、自主的におしぼりの数を数えて絞ったりテーブルを拭いたり布団を敷いたりという手伝いをしています。他クラスの手伝い、荒馬踊りや太鼓の活動、小学校や地域の高齢者との交流など年長児だけの活動が様々あり、3、4歳児のあこがれになっています。</p>		

		第三者評価結果
【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><コメント></p> <p>個別支援の必要な子どもについては月間指導計画を作成し、期ごとに経過記録をつけます。その子どもには特定の保育士が関わり信頼関係を築きますが、リーダー会議などを通して他の保育士たちもその子どもの状況や課題を把握し適切に対応できるようにしています。他の子どもはその子どものありのままを受け入れて、遊びにも誘います。特定の保育士はそれを見守ったり、遊びの仲立ちになったり、さりげなく他の子どもと距離をおくようにしたり、その時々状況に応じて対応しています。</p> <p>環境整備としてはその子どもにあった椅子やテーブル、足台を作ることもあります。子どもによっては遊びと食事は2歳児クラス、午睡は静かな0歳児クラスというように2クラスにまたがって保育をする場合もあります。その場合それぞれのクラスとカリキュラムを合わせ、保護者にも説明します。横浜市戸塚地域療育センターの助言を受けたりもし、担当職員と保護者は臨機応変に面談しています。</p>		
		第三者評価結果
【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><コメント></p> <p>長時間保育時間は朝も夕方も常勤職員が入っているので、保護者と直接話し合え、その日の子どもの様子を生の声で伝えています。夕方と翌日の朝の保育士は違うので、引継ぎ用の職員ノートに必ず目を通すようにしています。夕方は子どもの疲れが出てくることに配慮してテーブルの配置を工夫してくつろげるようにしたり、保育士と一対一で本を読むコーナーを作ったり、子どもの数が少なくなってくると長時間保育にだけ使える特別なパズルなどの遊具を子どもと相談して出してきたり、甘えを受け止めるように配慮したりして、長時間保育の充実を図っています。時間によっておやつや食事の提供もしています。</p> <p>朝の受け入れ時に保護者とスムーズに別れられない場合には事務所で受け入れて、園長など事務所にいる職員と折り紙で遊んだりし、事務所を一呼吸おける場としています。週案には長時間保育の欄も設けてあり、毎週保護者に配付しています。</p>		
		第三者評価結果
【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><コメント></p> <p>小学校との連携については全体的な計画に小学校との連携を記載し、就学に向けた取り組みを計画的に実施しています。幼保小連携連絡会議に参加し、年長児が年3回の小学校との交流、近隣保育園との交流などを行っています。</p> <p>就学に際しては保育所児童保育要録を作成し、小学校に送付するとともに、小学校教諭と丁寧に引継ぎもしています。</p> <p>保護者には、懇談会で兄弟児の小学校での生活を保護者に話してもらったり、要望があれば小学校教諭の話聞く機会を作るなどしています。年長児は近隣の小学校の夏祭りに参加したり、小学校の教員が保育園で保育を体験したりし、相互に交流しています。</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
<p><コメント></p> <p>保健健康管理マニュアルは運営法人の看護師会議で毎年見直し、園の看護師が園として必要な部分をリーダー会議で伝え、大事なことは職員会議で伝えます。ここに乳幼児突然死症候群（SIDS）の予防・対応についても明記しています。新しい情報は園長と主任に、そして職員会議で全員に伝えます。また年間保健計画を作成し、4期に分けて0歳児・乳児・幼児の短期目標、行事・計画を記しています。</p> <p>日々の健康管理はまず登園時の視診で担当保育士が疑問を感じた時には看護師に伝え、看護師或いは園長が対処します。けがについては首から上の場合は保護者に伝え受診し、小さいけがの場合は園で対処し降園時に保護者に伝えます。</p> <p>全身を使って活動する園生活の結果か、事故やけがは2002年の開所当時と比べると激減し、現在では途中入園の子どもが主になっています。保護者とは入園時と変化があった場合に情報を伝えてもらい、園からは毎月保健だよりを配布し連携しています。</p>		

		第三者評価結果
【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><コメント></p> <p>健康診断・歯科健診の結果は記録し職員間では会議で共有し、保護者には口頭で伝えます。健康に問題のある子ども・虫歯の子どもは少ないため、保健に関する計画や保育に反映することはしていません。</p> <p>保健に関する計画は主に予防で、園では病気にならない身体づくり・自己免疫力をつけることに力を入れ、手洗い・うがいを徹底し、年長児には咳エチケットを教えています。手洗いチェッカーを借りて子どもたちの意識を高める取り組みもしました。</p> <p>保護者には早寝早起き、薄着を奨励しています。</p>		
		第三者評価結果
【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
<p><コメント></p> <p>アレルギー疾患のある子どもについては医師の診断書と保育所におけるアレルギー疾患生活管理指導表、食物アレルギー対応表を入園時、進級時に提出してもらい、全職員で共有します。園では栄養士の提案で7～8年前から卵・牛乳・乳製品を使用しない「なかよし給食」を実施していて、食物アレルギーを持つ子どもたちもすべて同じ給食を食べる日が多くなるメニューを取り入れています。「なかよし給食」は年々実績を積み、メニューも増えています。保育参加の際に保護者も食し、おいしくなっていると評価を得ています。</p> <p>給食の職員はアレルギー疾患についての研修を受けて職員に伝え、また横浜市からの誤食の報告書を職員に回覧するなどしてアレルギーに対する意識を高めています。アレルギーを持つ乳児については職員が細心の注意を払いますが、年齢が高くなるにつれ、子ども自身が自覚していて、他の子どもに説明したり自分で注意したりしています。</p>		
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
<p><コメント></p> <p>全体的な計画と年間指導計画に食育を保育計画として位置付けています。年齢に応じてまず食材の味に慣れること、トウモロコシの皮むきやゼリー作り、夏野菜の栽培・収穫・調理、行事食で昔からの風習にふれる、食べ物の大切さの理解などと、食育を進めています。年長児は米をとき炊飯器で炊く当番活動があります。また園庭で遊んでいる子どもにふきのすじ取りや筍の皮むきなどをして見せると興味のある子どもが集まってきてやり方を習うなど、様々な食への関心を深める取り組みをしています。</p> <p>食器は木製のものを使用し、すくいやすいポールも開発し、年長児は自分の茶碗を買います。</p> <p>保護者に対しては日々メニューと食材を展示し、産地も知らせます。給食だよりに園の食事の方針やレシピを紹介しますが、保護者からの希望で冊子を作成しました。配膳は年齢により保育士が適量を決めたり、子どもと保育士で決めたり、自分で決めたりして、食べきるようにしています。</p>		
		第三者評価結果
【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><コメント></p> <p>園は安心・安全・栄養バランスのとれた給食づくりを目指しています。旬の野菜、有機・無農薬・減農薬野菜、国産の食材を多く取り入れ、お米は無農薬七分づき米です。化学調味料を使わず、昆布・鰹節・煮干しでだしを取りうす味の和食中心の献立です。残食が目立った場合はその都度午睡時の会議で検討します。また昔から伝わる伝統食や行事食を取り入れています。子どもたちは旬の食材を使用した七夕会食、こいのぼり寿司、運動会の前に力をつける元気もりもりランチなどを楽しみにしています。</p> <p>給食職員は日々子どもの食べる様子を見に行くようにし、子どもの食べる量や好き嫌いを把握します。新メニューの日は必ず見に行き子どもと話し合います。その他地域の食文化を取り入れて地元の農家の芋畑、リンゴ畑を利用し、年長児クラスでは味噌や梅ジュースを給食職員と一緒に作っています。衛生管理に関しては給食会議でマニュアルの見直し・確認をしています。</p>		

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>園には父母の会があり、園の基本理念である「共育ち共育て」を実行しています。役員会と5つの実行委員会（バザー、運動会、おたより、環境整備、合唱団実行委員会）があり、保護者の全員がいずれかに参加し、職員も顔を出しています。</p> <p>園庭改革には環境整備の委員を中心に保護者が積極的に参加しています。保護者参加の行事も多く家族関係の様子や日常の姿を見るチャンスにもなっています。その他保護者有志の活動があり、父親だけの「ロックソーラン」は運動会などで披露しています。また保育参加は年間を通して受け入れていて、日常的に保護者の保育参加があります。</p> <p>各クラスの懇談会にはほとんどの保護者が出席しています。そのような状況で、職員と保護者との「顔の見える関係」ができていて家庭との連携が比較的スムーズにいています。参加の乏しい保護者に対しては意識して日常的に声をかけるようにしています。</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。	a
<p><コメント></p> <p>園の職員全員がそれぞれの立場で保護者に声をかけ、信頼関係を築けるように努めています。保護者からの相談は主に朝夕の送り迎えの時に担任に話すことが多く、簡単な相談はその場で解決します。その場での解決が難しい場合には改めて事務室やフリーの部屋でゆっくり話を聞き、話の内容によっては園長や主任、看護師、栄養士などを交えて話し合います。相談内容や経過は日誌に記録し、個別ファイルにも記録し、会議で職員間で共有します。クレームの場合は担任だけに任せず、他の職員や事務所からも声をかけ、園で皆が共有していることを知らせて信頼関係につながるように配慮します。</p> <p>個人面談は全保護者に年に1回実施していますが、必要に応じて面談を持ちかけるようにしています。登園時に元気がなかった場合必ず保護者に一言声をかけておいて、登園後に具合が悪くなった場合に出来るだけ早く迎えに来られるように心づもりをしておいてもらいます。</p>		
		第三者評価結果
【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>虐待に関するアセスメントと対応についてのマニュアルを備え、読みあわせています。横浜市の研修も受講し、職員に虐待に関する感覚を育てるようにしています。朝の視診や着替えの際に少しでも疑問を感じた場合には写真をとるようにし、日々の午睡時の会議で他職員に報告します。保育士は、保護者と子どもの様子を見守り、気になることがあった時には意識して声をかけるようにしています。横浜市泉区こども家庭支援課と横浜市西部児童相談所とはいつでも連携できる体制があります。</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>保育士は、日々の子どもの姿についてクラスや午睡時の会議で話し合い、よりよい保育が実践されるように努めています。保育日誌には、振り返りや子どもの姿を記載する欄があり、保育士は毎日の気づきを書き入れ、月1回保育実践のまとめを記載しています。振り返りの仕組みとしては、保育に関しては週案作成時、月案作成時にクラスごとに振り返りをし、年間指導計画と全体的な計画については年に1回振り返りと評価をしています。</p> <p>個別の自己評価は全職員が年に2回行い、それに基づいて園長と面談をし、保育実践の改善や専門性の向上に努めています。各職員の自己評価を保育所全体の自己評価につなげる仕組みはあり、職員会議で話し合って作成しています。しかしその視点や方向づけについては模索中の状態で、園の自己評価の結果を職員のより深い学びにつなげられるよう毎年検討しつつ試行しています。</p>		