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	横浜みなとみらい保育園
経営主体(法人等)	社会福祉法人　長幼会
対象サービス	認可保育所
設立年月日	2008 年４月１日
定員（在園人数）	120 名　（132 名）
事業所住所等	横浜市西区高島２－７－１　ファーストプレイス横浜３０２ 電話番号 /045－450－6305
ホームページ	yokohama-mm-jimu@bz03.plala.or.jp
職員数	常勤職員 46 名　・　非常勤職員８名
評価実施年月日	2025 年６月 26 日・27 日
第三者評価受審回数	３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５月７日～６月２日
	（評価方法） 経験が少ない職員と多い職員が偏らないように、全職員を９つのグループに分け、少人数で話し合い、出てきた評価を園長・主任・副主任・看護師で職員の理解度を確認しながら全体評価としてまとめた。
利用者調査	期間：2025 年５月７日～５月２９日
	利用者（保護者）アンケートを実施

＜理念＞

社会福祉法人長幼会は、子どもの人権や主体性を尊重し、保護者と一体になり心身ともに健康な児童を育てることを目標にしています。さらに、児童の最善の幸福のために、利用者及び地域と協力し、児童福祉を積極的に推進するとともに地域の子育てに力を尽くします。そのため、職員は豊かな愛情をもって児童に接し、児童の最善の利益を尊重するための知識の習得と技術の向上に努めます。また、子育て支援のために、常に社会性と良識に磨きをかけ、相互に啓発し合うことを継続していきます。

＜基本方針＞

保育所保育指針に基づき、改定において規定された保育の内容に関わる基本原則に関する事項を踏まえ、長幼会各保育園における実情に応じて創意工夫を図り、保育所の機能及び質の向上に努め、地域や利用者から愛され、信頼される保育園作りを目指していきます。

1．法人の保育理念である「高齢者や地域の方々の人的資源を活用し、次代を担う子どもたちとその家族を支える」より良い保育環境を構築していきます。

2．子どもの最善の利益を守り、安心・安全な保育を目指します。

3．子どもたちの健やかな育ちを支援し、地域の子育て支援拠点としての役割を果たします。

4．高齢者や地域の方々との触れ合いを通した心豊かな保育を目指します。

＜保育目標＞

「思いやりのあるたくましい子の育成」

●子ども間の年齢の枠を超えた交流やふれあい体験、遊びや季節行事などを通して、人間形成の基礎となる思いやりの気持ちや心身ともにたくましい子どもの育成を保育目標とします。また、家庭や地域社会との連携を密にして、職員一同、子どもの人権を守り、真心と愛情をもって子育て支援に取り組みます。

＜目指す子ども像＞

（1）たくましい子（社会性・自立心）

●健康・安全・衛生等、日常生活に必要な基本的生活習慣を身につける。

●心身の健康の基礎を培うとともに、生命の保持及び情緒の安定を図る。

（2）仲良くする子（優しさ）

●まわりの人とのふれあいの中から、思いやる心と道徳心を培う。

●まわりの人とのふれあいの中で、人に対する愛情と信頼、そして人権を大切にする心を育てる。

（3）よく考える子（自発性・知的好奇心）

●まわりの自然に興味を持って接し、動植物と仲良しになれる態度を養う。

●まわりの人の話をよく聞き取り、実行する態度を身につける。

＜横浜みなとみらい保育園の特徴的な取組＞

1．菜園活動（プランター栽培にはなるが、夏野菜等育て、収穫した野菜を活用した食育活動を行っている。）

2．外部講師（英語・習字・体育指導・ダンス）による指導を通して文化や言葉の違いや体を動かす楽しさを知る。

3．年間を通しカブトムシや金魚の飼育を行うことで、新しい生命や成長を体験できるようにしている。

4．異年齢交流を通して協調性や思いやりを自然に育めるようにしている。

≪総合評価≫

【横浜みなとみらい保育園の概要】

●横浜みなとみらい保育園（以下「当園」という。）は、JR・京急・相鉄・横浜市営地下鉄が乗り入れる「横浜駅」から南東約 350ｍに位置する、地上 36 階建ての共同住宅・オフィス・商業施設が一体となった複合高層ビルの 3 階にあります。当園の名称は、横浜市の西区と中区にまたがり横浜港に面するウォーターフロントの再開発地域であり、首都圏の新都心として発展する「横浜みなとみらい 21（MM21）」の玄関口にあたる横浜駅周辺に立地していることに由来しています。横浜駅から徒歩約 5 分と交通アクセスが非常に良く、周辺は商業地でありながら、帷子川や高島中央公園等の自然に親しめる場所も点在しています。また、水天宮等の歴史のある地域にも近接しており、下町の情緒も感じられる環境に恵まれています。

●当園の運営主体は、社会福祉法人長幼会（以下「法人」という。）です。法人本部は都筑区に所在し、当法人は、認可保育所を当園を含めて横浜市内に 3 園、川崎市内に 1 園の計 4 園を運営しています。また、横浜市内では放課後児童健全育成事業として「放課後キッズクラブ」も展開しており、地域の子育て支援と児童福祉の向上に貢献しています。

●当園は、施設床面積は 999.24 ㎡、園庭 309.53 ㎡のゆとりある空間を備えています。クラス編成は、0 歳児から 5 歳児までの 6 クラスで、各クラス定員 20 名の計 120 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、一時保育等、多様な保育サービスを提供しており、保護者のニーズに応じた柔軟な支援を行っています。また、当園の特色ある取組としては、食育の一環である菜園活動をはじめ、外部講師による専門的な指導、異年齢児同士の交流等、子どもたちの豊かな成長を育む工夫が随所に見られます。さらに、育児相談の実施、園庭開放、貸出図書、西区合同育児講座への参加等、地域に開かれた子育て支援にも積極的に取組んでいます。加えて、有志職員による消防団活動（消防団協力事業所認定）も行っており、地域貢献につながるユニークな活動として評価されています。

≪特長や今後期待される点≫

１．【子どもの主体性を尊重した、のびのびとした保育の実践】

法人では「子どもの人権と主体性を尊重し、心身ともに健康な児童を育てること」を理念の柱として掲げ、法人と園が一体となって保育活動に取組んでいます。アプローチカリキュラムには、０歳から年長までの各年齢に対応した育みの指針が示されており、『幼児期の終わりまでに育って欲しい 10 の姿』を目指して保育を行うよう意識付けがされています。当園では、子どもの興味や関心を引き出すことで自発的な行動を促し、自由遊びや外遊びを豊富に取り入れています。自由遊びでは、子どもが自ら遊びを選び、主体的に関わることができる環境を整えています。外遊びではポケット図鑑の活用により、植物や昆虫への興味を育みながら、自分で調べる習慣づけも行われています。また、金魚やカブトムシの飼育や、年齢に応じた野菜の栽培・収穫を通じて、命の尊さや自然への関心を育てています。食育活動では今年度より食べ物に関する絵本を取り入れ、子どもたちがスペシャルメニューを自ら献立に選べるよう工夫しています。玩具は子どもが手に取りやすい位置に配置し、自由に遊べるように配慮されています。園内見学の際には、保育者が見守る中、5 歳児が 4 ～5 か所のグループに分かれてパズルや制作活動等、個々の興味に応じた遊びを楽しんでいました。

２．【保護者に選ばれる園づくりに向けた戦略的な取組】

国による「異次元の少子化対策」が進められる中、急速な少子化の進行に直面しながらも、法人では保護者に選ばれる“質の高い保育園”づくりを喫緊の課題と捉え、戦略的・継続的・組織的に以下の重点的取組を推進しています。①次世代管理職の育成、②組織体制における職務・役割の明確化、③新採用職員の研修の充実、④職員の育成強化と研修の充実、⑤コミュニケーション・人間関係の構築、⑥本部機能強化と事業所への支援体制、⑦処遇改善等加算Ⅰ・Ⅱ・Ⅲの円滑な運営、を取組課題としています。これらの概要は評価書本文にも記載していますが、特に第三者評価において注目された②の「組織体制における職務・役割の明確化」について触れておきます。法人では、園の目標達成には職員一人ひとりの「役職・役割」の明確化とその具体的な内容の周知が不可欠と考え、職員全体が協力して園運営を進める体制づくりを重視しています。具体的には、法人が策定した「職位階層（キャリア）別に求められる資質」に基づき、「役職・役割」を体系的に整理しています。園では、職務分担表を設けると共に、マネジメント、保護者・子育て支援、保育実践、SDGs、保育環境整備、人権擁護等、14 分野に亘る職務別リーダー・専門リーダー及び行事委員会を設置し、役割の明確化と円滑な園運営を実現する体制を整えています。

３．【子どもの興味を引き出す食育への取組】

法人及び当園では、食育を重要な保育方針の一つとして位置付けており、事業計画や保育指導計画に反映させると共に、「給食年間計画表」及び「食育年間指導計画」を作成し、体系的な食育に取組んでいます。「給食年間計画表」では、季節の食材、味覚や行事食を通じて食の楽しさを伝える他、栄養目標の設定・見直し、体力回復、衛生管理等、毎月の給食における重点目標を明示しています。「食育年間指導表」では、基本的な食習慣やマナー、食に対する楽しみや感謝の心を育むことを目指し、年齢別・四半期ごとの達成目標を設定しています。食材に触れる体験、配膳、簡単な調理、栽培や収穫活動、食事マナーの習得等、子ども主体の活動を展開すると共に、保育者による環境構成も計画に含まれています。当園の特色ある食育活動として、年齢ごとに異なる野菜を選定・栽培し、収穫時期には、園児全員が野菜に触れる機会を設けることで、食や自然への関心を育んでいます。さらに今年度は栄養士と保育士のアイデアで、食育に絵本を活用し、子どもたちが毎月の献立のスペシャルメニューを選ぶ取組も導入しています。

４．【職員が働きやすい職場づくり】

法人では、次世代育成支援対策法（厚労省）に基づき、令和 7 年度から令和 12 年度までの 5 か年計画として行動計画を策定し、以下の目標を掲げています。①有給休暇取得率 70%以上、②育児休業取得率：男性 50%以上、女性 100%です。これらの目標達成に向けて、ワーク・ライフ・バランスに配慮した働きやすい職場環境づくりに組織的に取組んでいます。当園では、行事を除き残業はほぼゼロであり、職員の心身の健康管理を重視しています。法人本部長も参加する「安全衛生委員会」では、看護師による有給休暇取得状況や残業時間の統計が取られ、職員の就業状況を法人・園で共有しています。産業医による個別面談や看護師によるメンタルヘルスチェックも実施しています。また、育児休暇取得後の復職に際しては固定勤務や短時間勤務等、職員の希望に応じた柔軟な対応を行っており、家庭と仕事の両立を支援しています。福利厚生については、退職金制度や社会保険の他、医療保障制度、業務災害総合保険、住宅手当、横浜市勤労者福祉共済「ハマふれんど」への加入等、充実した支援体制を整えています。

５．【保護者の利便性向上と業務効率化に向けた、ICT 化の充実について】

現在、園では感染症情報や各種たよりを保護者へメール配信することは可能ですが、連絡帳等、保護者と園との双方向のコミュニケーションが可能なアプリの導入は行われていません。また、育成記録や保育指導計画等、子どもに係わる各種業務記録をオンラインで作成・閲覧する環境も整っていない状況です。今回の第三者評価における利用者（保護者）アンケートでは、連絡帳や出欠連絡、写真の取得等に関する ICT 化への要望が多数寄せられました。さらに、法人系列園では ICT 化が進められているものの、導入されているソフトウェアが統一されておらず、運営にばらつきが見られています。こうした背景を受けて、法人では今年度、統一的な ICT 化の推進に取組んでおり、その成果が今後期待されます。

令和 7 年度　福祉サービス第三者評価結果

＜標準となる評価基準＞

第三者評価受審施設　社会福祉法人長幼会　横浜みなとみらい保育園	
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　B

評価の理由

法人の理念は法人ホームページに掲載されており、法人及び当園の運営方針は重要事項説明書（入園のしおり）に記載され、入園説明会にて保護者へ説明を行っています。職員の入職時には、理念と運営方針が記載された園運営のガイドブック「運営全体計画」を手交し、内容を説明しています。「運営全体計画」は毎年改定され、年度初めに職員間で理念等を再確認する機会が設けられています。さらに、理念と運営方針は職員室に掲示されている他、「入園のしおり」は玄関に配架され、理念・運営方針が記載された「保育の内容に関する全体的な計画（以下「全体的な計画」という。）」も玄関に掲出されています。但し、文字が小さく見認しづらいため、理念・運営方針のみをより見やすく掲示すると、より効果的でしょう。

Ⅰ－２　経営状況の把握

(1) 経営環境の変化等に適切に対応している

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

評価の理由

園長は、西区園長会や幼保小校長・園長会、評議員として参画する西区社会福祉協議会等を通じて、事業経営に関する情報やニーズ、福祉環境の動向を的確に把握しています。また、法人の経営状況や課題については、理事として参画する理事会や法人企画運営会議において情報共有と協議を行い、法人及び園の運営に反映させています。保護者のニーズ把握に関しても、保護者アンケート、一時保育、園見学時の会話等を通じて、日々の保育実践に生かすよう努めています。

【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　A

評価の理由

園の経営課題として、「人材確保」、「保育の質の維持・向上」、「保護者から選ばれる園運営」が挙げられます。これらは法人及び法人系列園に共通する重要な課題であり、特に「保護者から選ばれる園運営」は法人全体の目標として位置付けられています。法人ではこの目標の実現に向け、中・長期的なビジョンを掲げ、組織一体となって取組を進めています。また、「人材確保」や「保育の質の向上」に向けては、「職員管理・人事管理・職員育成」の機能を法人内に整備し、各園と連携して体制強化を図っています。園では、法人との協働に加え、地域の保育ニーズに応えるため、企画会議（園長・主任・副主任・看護師で構成）で課題を検討し、職員会議や昼礼（50 分間のミーティング）を通じて職員の合意形成を行っています。近年の取組としては、一時保育の対象年齢を生後 6 か月から 5 か月へ引き下げた他、SNS による園情報の発信、職員体制の改善等を、保護者のニーズや職員の提案を踏まえて実施しています。

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　A	

評価の理由

法人では、令和５年度から令和９年度までの５か年の中期計画を策定しています。計画は、「目的」、「基本的な考え方」、「重点項目（取組むべき方針・目標・計画）」、「運営に関する方針」、「園経営に対する方針」から構成されています。重点項目としては、①経営組織（ガバナンス）の強化と推進、②法令遵守（コンプライアンス）の徹底、③財政基盤の安定化、④法人の保育目標を踏まえた園目標の設定、です。これらの実現に向けて、令和５年度には、「経理・総務・人事」、「法制度改正・財務指標」、「事故把握・リスクマネジメント」、「職員管理・人事管理・職員育成」等の法人本部体制を整備し、組織的・継続的に具体的な取組を推進しています。

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

評価の理由

法人では、中期計画の実現に向けて、法人運営及び園運営に関する事業計画を策定しています。これらの計画は、法人計画に続いて系列各園の計画が掲げられ、法人の統一的な事業計画として一本化されています。法人の事業計画では、先ず、「思いやりのあるたくましい子の育成」という法人理念を基本に、地域や保護者から「質の高い保育園」と評価される園経営・園運営に努めることが宣言されています。続いて、年度ごとの重点目標及びその取組内容が示され、保育所の運営方針と目標によって締めくくられています。当園の事業計画では、「質の高い保育園」、「選ばれる保育園」を目指すことを掲げ、年度の重点的な取組、施設運営（児童処遇・栄養管理・食育・衛生管理・安全管理等）、職員処遇（職員構成・健康管理・職員会議・研修計画等）、保護者対応、地域社会との連携、自己評価等の内容が記載されています。当園の事業計画は、園長が原案を作成した後、企画会議（園長・主任・副主任・看護師）で協議し園案とした後、法人の理事会で承認を受け正式な計画として確定されます。

(2) 事業計画が適切に策定されている

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

評価の理由

年度末には、事業計画の達成状況を踏まえて事業報告が作成されます。事業計画は年度途中にも法人の企画運営会議にて、達成状況や実施上の課題が確認され、次年度の事業計画策定方針に反映されます。次年度の事業計画は、法人方針が法人系列各園に示された後、園長が法人方針や前年度の事業計画の達成度を踏まえて、目標及び重点事業を盛り込んだ原案を作成しています。その後、園の企画会議で協議を行い、中堅・幹部職員との意見交換を経て園案とし、理事会での承認をもって正式な事業計画として確定されます。確定された事業計画は、職員会議にて配付・説明を行い、全職員への周知を図っています。

【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

事業計画は、年度初めに玄関に配架すると共に、毎年度の事業計画及び事業報告を法人のホームページに掲載し、広く公開しています。一方、年度初めの懇談会では、行事等の保護者や子どもに直接関わる内容について説明していますが、事業計画そのものの配付や説明は行っていません。ホームページで公開している計画から、法人及び当園に関する部分を抜粋し、懇談会で配付・説明することで、法人・園の目指す方向性や重点的な取組について保護者の理解をより深めることが期待されます。

Ⅰ―4　福祉サービスの質の向上への組織的・計画的な取組

(1) 質の向上に向けた取組が組織的・計画的に行われている

【8】	Ⅰ-4-（1）-① 保育の質の向上に向けた取組が組織的に行われ、機能している
評価結果　A	

評価の理由

国により「異次元の少子化対策」が打ち出される中、少子化の急速な進行を背景に、法人・園では保護者から選ばれる園づくりを喫緊の課題と捉え、保育の質の向上に継続的に取組んでいます。特に、「次世代管理職の育成」、「新採用職員研修の充実」、「職員育成研修の強化」の三本の柱を軸に、質の高い保育園経営を目指して組織的な体制を構築しています。日々の保育では、クラスごとの振り返りを実施する他、毎日の昼礼（50 分ミーティング）で、職員全員が保育の対応や状況を共有し、意見交換を行うことで一体的な保育実践に努めています。また、職員一人ひとりの資質向上に向けては、年度初めに個人目標を設定し、年度中間及び年度末に主任・園長と面談を行い、達成度や課題、今後のステップアップについて話し合う機会を設けています。さらに、当園では毎年、自己評価及び保護者のアンケートを実施し、その結果を保育の質の向上に生かしています。

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

評価の理由

園の自己評価、保護者アンケート、第三者評価等の結果や課題については、幹部職員による企画会議で検討された後、法人の企画運営会議に報告され、確認と改善が図られています。また、これらの課題は、クラスリーダー等が参加する毎月の主任会議にて対応方法を検討し、全職員へ課題及び改善策が周知されるよう努めています。毎年度、園の自己評価には園長による総評が添えられ、当園のホームページに掲載されています。評価項目は、保育理念、子どもの発達援助、保護者支援、保育を支える組織的基盤の 4 分野に亘り、全 128 項目で構成され、令和 6 年度は全てに a 評価が付されています。また、各項目グループのまとめには、達成に向けた園の努力が記載されています。職員による評価を総合した結果、全項目 a 評価となったと考えられますが、評価の過程において職員間で課題について話し合われた内容を記録して残すことで、今後の保育の質の向上に一層寄与するものと期待されます。

共通評価Ⅱ　組織の運営管理

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

法人では、質の高い園運営の実現に向けた重点的な取組の一つとして、「組織体制における役職・役割の明確化」を掲げており、その理解促進が組織の活性化につながるものとして強化を図っています。具体的には、「職位階層（キャリア）別に求められる資質」表において、職位ごとに求められる能力・職責・職務内容・任用要件を明示し、全職員へ配付・周知を行っています。園長の職責や不在時の権限委任についても、同表及び「運営全体計画」（職務分担表・防災組織図）に明記されています。園長は年度初めの職員会議において、運営全体計画の説明を通じて園の運営方針を職員に表明すると共に、園だよりを通じて保育目標等を毎年度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

法人の中期計画の柱の一つとして「法令遵守（コンプライアンス）の徹底」が掲げられており、これに伴い、法人内には「法制度改正・財務指標」に関する組織が設置されています。国レベルでの法令や制度の改正情報は、法人組織及び委託する税理士・社会保険労務士・弁護士等を通じて、改正の都度速やかに法人系列各園へ伝達され、事務会議で趣旨説明等が行われています。また、神奈川県や横浜市・川崎市等、地域の条例や制度改正については、法人系列各園から法人の企画運営会議や事務会議に報告され、組織的な情報共有が図られています。園内では、これらの情報を職員会議や昼礼を通じて全職員に周知し、法令遵守の徹底に取組んでいます。

(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

当園では、保育の質の向上を組織的課題と捉え、継続的に取組んでいます。職員の目標管理や園の自己評価に加え、保育体制の充実（横浜市の配置基準に対し各クラスに１名加配、フリー・非常勤職員の活用）、園長・主任保育士によるスーパーバイズの実施、キャリアアップ研修や非常勤職員の研修参加等、研修機会の充実、各種園内会議（全体、企画、主任、乳児、幼児、給食、昼礼等）による情報共有と改善活動、職務分野別リーダーの配置（マネジメント、人権擁護、保育実践等 14 分野）、行事委員会（MM まつり等９行事）の運営を毎年の事業計画や運営全体計画に位置付け、多岐に亘る取組に園長は指導力を発揮しています。

【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　B

評価の理由

当園では、【12】に記載された保育体制の充実や保育の質の向上に向けた各種取組において、園長が園内会議や昼礼に積極的に参加することで、職員の意見や提案を歓迎し、話しやすい環境づくりに努めています。職員からの意見・提案は園の企画会議で検討され、組織全体に関わる内容については法人の企画運営会議や理事会にて協議され、その経過と結果は職員へ共有されています。一方、業務や保護者との連絡における ICT 化については、利用者（保護者）アンケートでも多数の要望が寄せられている通り、現時点では整備が遅れている状況です。また、ICT 化を導入している系列園においても使用ソフトに統一性がなく、運用にバラつきがあります。そのため、今年度より法人にて統一的な ICT 化の推進が進められられており、その成果が今後期待されます。

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

法人では、中期計画の推進に向けて、令和 5 年度に組織体制を整備し、「職員管理・人事管理・職員育成」を担う部門が、福祉人材の確保・育成・定着に関する方針を策定し、園の運営支援に取組んでいます。職員の確保については、法人自らが学内就職相談会や保育士オンライン相談会、横浜市等が開催する相談会にブース出展し、毎年数名の人材を安定的に確保しています。育成・定着に向けては、「新採用職員研修の充実」、「職員育成研修の強化」、「コミュニケーション・人間関係の構築」を組織の重点目標として継続的に位置付け、法人のリーダーシップの下、法人系列各園と連携しながら、それぞれの特徴を生かした研修の充実と働きやすい職場づくりに取組んでいます。

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

評価の理由

法人では、「職位階層（キャリア）別に求められる資質」表を基に、経営層から管理職、一般職までの８階層に分けて、各職位に求められるスキル（社会力・専門技術能力）、職責（役割）、職務内容、任用要件（研修・資格・経験年数）を明確化しています。この表は、職員像及び人事基準の指針として位置付けられ、全職員に配付・周知されています。また、職員一人ひとりの課題やスキルの達成度を把握するために「個人目標シート」を活用しています。シートには法人・園・職務別・職責ごとの目標に沿って、職員自身が設定した個人目標（目標・取組・手立て）が記載され、前期・後期に主任及び園長との面談を通じて、達成度や課題、研修成果等を振り返る機会が設けられています。さらに、シートの裏面には「観察指導記録欄」が設けられており、基本的な能力、保育指導、保育外指導、職責等に関して、自己評価、二次評価（主任）、総合評価（園長）を行うことで、多面的な人材育成が行われています。加えて、法人では、「処遇改善加算Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ」のキャリア要件を満たすため、「キャリアパスイメージ」を作成し、職員の経験年数に応じて保育士に求められる資質や役割を明確にしてステップアップと処遇を連動させた仕組みを構築しています。

(2) 職員の就業状況に配慮がなされている

【16】	Ⅱ-2-（2）-① 職員の就業状況や意向を把握し、働きやすい職場づくりに取組んでいる
	評価結果　A

評価の理由

法人では、次世代育成支援対策法に基づき、令和７年度から令和 12 年度までの５か年計画として行動計画を策定し、以下の目標を掲げています。①有給休暇取得率 70%以上、②育児休業取得率：男性 50%以上、女性 100%です。これらの目標達成に向けて、ワーク・ライフ・バランスに配慮した働きやすい職場環境の整備に取組んでいます。当園では、行事を除き残業はほぼゼロとなっており、職員の心身の健康維持にも配慮しています。法人本部長も参加する「安全衛生委員会」では、看護師による有給休暇取得状況や残業時間の統計を取り、法人と園で就業状況を共有しています。さらに、産業医による個別面談や看護師によるメンタルヘルスチェックも実施されています。育児休暇取得後の復職に際しては、固定勤務や短時間勤務等、職員の希望に応じた柔軟な勤務形態を採用することで、家庭との両立を支援しています。福利厚生も充実しており、退職金制度や社会保険に加え、医療保障制度（入院・手術費用の給付）、業務災害総合保険（最大 100 万円までの治療費補償）、住宅手当（宿舎借上げ上限 82,000 円補助）、横浜市勤労福祉共済「ハマふれんど」への加入等、多方面から職員の生活を支援しています。

(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

【15】に記載したとおり、法人では「職位階層（キャリア）別に求められる資質」表を活用し、経営層から管理職、一般職まで８階層に分けて、各職位・階層別に求められるスキル（社会力・専門技術能力)、職責（役割)、職務内容等を明示しています。これにより、求められる職員像を明確にし、人材育成の基準として活用しています。また、法人では「個人目標シート」を用いて年 2 回、職員と主任・園長との面談を実施し、職員自身が設定した目標の達成度や課題を把握しながら能力向上を図っています。さらに、当該シートには、職員が年度当初に今年度の研修計画を記載し、年度末に主任・園長と共に研修成果や今後の課題について振り返りを行っています。

【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

保護者から求められる「質の高い保育園」づくりを目指し、法人は組織的な取組を進めています。重点目標の一つとして「職員の育成強化と研修の充実」を継続的に位置付け、法人系列各園の職員育成計画や研修計画の確認・支援を行っています。当園では、事業計画に、法人全体研修、4 園職員交換研修、園内・園外研修を盛り込み、職員の積極的な研修参加を推進しています。園内では、人権研修、公衆衛生研修、救急救命研修等を実施し、園外においても、横浜市や全国保育協議会、企業等が実施する多様なキャリアアップ研修やマネジメント研修に職員を積極的に派遣し、専門的な知識と技能の向上に努めています。

【19】	Ⅱ-2-（3）-③ 職員一人ひとりの教育・研修の機会が確保されている
	評価結果　A

評価の理由

「個人目標シート」には、職員が年度当初に研修計画を記載し、その成果を園が把握することで、職員一人ひとりに研修の機会が確保されています。また、「処遇改善加算Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ」の取得に向けて、対象職員が計画的に研修を受講できるよう取組が進められています。当園の特徴として、常勤職員(46 名)に比して非常勤職員(８名)の人数が少なく、非常勤職員の中には育児休業から復職した者の割合が高い点が挙げられます。そのため、非常勤職員についても常勤職員と同様に研修受講の機会が設けられています。研修実施に当たっては、派遣研修に加え、Zoom 研修や動画研修の活用、さらに研修後の成果発表や資料の回覧等、多様な手法を取り入れることで、全職員が研修の機会と成果の取得を確実に得られるよう工夫されています。

(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　A

評価の理由

当園の事業計画における「地域社会との連携」では、「保育実習生の受入れ」を重要な取組として位置付けています。実習生の受入れは、将来的な人材確保につながるとの認識の下、法人・園が一体となって積極的に推進しています。具体的には、法人・園の PR をホームページで行う他、保育士養成校への OG 訪問等を通じて受入れ体制を強化しています。実習の受入れに当たっては「実習生受入れマニュアル」を整備し、主任が担当者としてオリエンテーションや反省会を実施しています。実習内容は主に養成校が提示するプログラムに沿って行われています。当園では毎年、複数の大学等から 4 ～ 5 名の実習生を受入れており、教育機関との連携を図りながら、保育の実践の場を提供しています。

Ⅱ―3　運営の透明性の確保

(1) 運営の透明性を確保するための取組が行われている

【21】	Ⅱ-3-（1）-① **運営の透明性を確保するための情報公開が行われている**
	評価結果　A

評価の理由

法人・園では、社会福祉法人に求められる情報公開に対応し、全国社会福祉協議会の WAMNET への現況報告書や各種計算書類の提出に加え、法人及び園のホームページを通じて多岐に亘る情報を発信しています。法人の情報公開項目としては、【16】記載の「行動計画」をはじめ、「決算書・監事監査報告書」、「事業計画書・事業報告書（法人系列各園含む/財務諸表付き）」、「定款・役員報酬規程」、「役員・評議員名簿」、「苦情解決手順」等が掲載されており、法人の運営状況を把握することができます。また、法人と系列各園のホームページは相互にリンクされており、当園のホームページでは「園の自己評価」、「第三者評価」・「保護者アンケート結果」等を公開することで、運営の透明性向上に努めています。

【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

法人では、令和 5 年度に適正な経営及び園運営の実現に向けた体制整備を進め、以下の 4 つの本部機能を強化しました。①「経理・総務・人事」、②「法制度改正・財務指標」、③「事故把握・リスクマネジメント」、④「職員管理・人事管理・職員育成」、これらは、中期計画に掲げる「経営組織（ガバナンス）の強化と推進」、「法令遵守（コンプライアンス）の徹底」、「財務基盤の安定化」等の方針を踏まえたものです。事務・財務関係の諸規定は法人において整備・改定されており、経理に関しては月次計算書を法人本部と税理士がダブルチェックを行っています。さらに、法人の監事である税理士が年 2 回、経理及び事務処理等園運営に関する内部監査を行うことで、適正な運営の維持に努めています。

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　　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
	評価結果　A

評価の理由

事業計画の「地域社会との連携」では、園庭開放や近隣小学校・保育施設との連携、町内会行事参加（平沼水天宮例大祭こども神輿)」、西区主催行事（桜フェスタ、区民まつり)、ボランティア、中高生の体験受入れ等を掲げ、子どもと地域との交流を積極的に取組んでいます。また、自治会への参加を通じて地域情報の収集に努めると共に、自治会の掲示板を活用し、MM まつり等園行事への参加案内を掲示しています。加えて、SNS を活用した情報発信にも取組み、地域とのつながりを深めています。

【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

事業計画の「地域との連携」では、「ボランティア・中高生の体験受入れ」を重要な取組として位置付け、受入れ体制の整備を進めています。具体的には、「ボランティア受入れマニュアル」や「申込書」等の必要書式を整備し、円滑な受入れを可能にしています。ボランティアの受入れは、夏季を中心に中・高生を対象としており、横浜市及び近隣の中学校等への PR 活動を通じて積極的な参加を促しています。また、保育活動に必要な支援については、区社会福祉協議会のボランティアセンターに依頼し、書道やお手玉等を担当するボランティアの協力を得ています。なお、中・高生の体験希望者は比較的少ないものの、今年度は７月に高校２年生の受入れを予定しており、今後も継続的な取組が期待されます。

(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　B

評価の理由

当園では、保育や保護者支援に必要な関係機関との連携体制を整えています。具体的には、西区役所、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、医療機関等の情報を一覧化した関係機関リストを作成し、職員がいつでも参照できるよう事務室に備えています。こうした関係機関とは、必要に応じて連絡・相談・助言を得られるよう、日頃から協力体制の構築に努めています。また、区の園長会議、幼保小連絡会、自治会等との定期的な連絡会を設け、地域との情報共有と連携を図っています。

(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　A

評価の理由

当園では、西区の園長会議や子育て支援会議、区社会福祉協議会等での情報交換を通じて、地域の子育てニーズの把握に努めています。また、園が実施する「一時保育」や、西区の子育て支援拠点による「赤ちゃん会」での育児相談を通じても、保護者の声を捉えています。地域とのつながりを深めるため、園長が自治会の会合に参加し、園の情報発信及び地域からの情報収集を行っている他、毎年開催される「MM まつり」では、屋台や出し物を通じて 300 名を超える来園者と交流し、園の活動紹介や育児相談の実施を通じて地域のニーズの把握に努めています。

【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
	評価結果　A

評価の理由

事業計画に「地域社会との連携」を位置付け、開かれた保育園を目指して地域連携・地域貢献に取組んでいます。当園では、生後 5 か月からの乳児受入れや、地域の子育て家庭の乳幼児の一時保育に加え、平日は「育児相談」、「園庭開放」、「MM 図書（横浜市中央図書館協力による図書貸出)」を実施しています。また、11 月には「地域交流保育（0 歳児と遊ぼう)」を当園で開催すると共に、西区が実施する「赤ちゃん会」での育児相談、保育実習生やボランティア、中・高生の体験受入れにも積極的に取組んでいます。さらに、園の特色ある取組として、職員による自衛消防団（消防団協力事業所認定）を組織し、消防・防災訓練、救急救命訓練等を実施することで、園及び入居ビル・地域の災害対策に努めています。

共通評価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

（1）利用者を尊重する姿勢が明示されている

【28】	Ⅲ-1-（1）-① 子どもを尊重した保育について共通の理解を持つための取組を行っている
	評価結果　A

評価の理由

法人では、理念の冒頭に「子どもの人権や主体性の尊重」を掲げており、その理念や運営方針は、毎年度作成する「運営全体計画」「全体的な計画」「重要事項説明書」等に明記され、職員及び保護者に周知されています。子どもの人権に配慮した保育の推進に向けては、人権擁護を専門とするリーダーを 2 名配置し、人権研修の実施や、横浜市が作成した「よりよい保育のためのチェックリスト」を活用した職員教育を行っています。性差に関しては、色や遊び等に関して固定的な対応を避け、子どもの意思を尊重する保育を実践しています。また、外国籍の子どもに対しては、その国の文化や習慣の違いを他の園児と共に学び、互いに理解し尊重する保育を大切にしています。

【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

当園では、子どものプライバシー保護に配慮し、オムツ替えや着替えの場所は遮蔽され、乳児用トイレには間仕切りを、幼児用トイレには男女別にドアを設置する等、年齢に応じた環境整備を行っています。幼児クラスでは、夏季プール活動の時期に看護師が「プライベートゾーン」について指導し、子ども自身がプライバシーに意識を持てるよう配慮しています。また、個人情報保護に関しては、個人情報保護規程、就業規則、懲罰委員会規程等の各種規定を整備し、職員へ周知徹底を図っています。保護者に対しても、入園時に「個人情報使用同意書」を基に、情報の利用内容や制限事項、配信動画の拡散防止に関する説明と同意を得、子どもの個人情報保護に努めています。

(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　A

評価の理由

法人のホームページでは、広範な情報が公開されており、それと連携する形で系列各園の情報も充実しています。当園のホームページには、園の概要、デイリープログラム、年間行事予定、保育目標や園独自の取組等の保育の特徴が、写真を添えて掲載されており、保育の様子が具体的に伝わるよう工夫されています。また、重要事項説明書（入園のしおり）やお問い合わせフォームに加え、第三者評価結果及び当園の自己評価結果も掲載されており、保育所を検討する保護者にとって利便性の高い情報提供がなされています。当園では、随時園見学に対応しており、園長がパンフレット等を活用して丁寧な説明を行っています。さらに、西区役所でのパンフレットの配架や、地域の子育てサロン開催時の配布を通じて、積極的に園の広報活動を展開しています。

【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　B

評価の理由

入園に際しては、例年２月に開催される入園説明会において、重要事項説明書（入園のしおり）を基に、園の保育方針及び保育内容について保護者に説明を行い、同意を得ています。保育内容等に変更が生じた場合には、変更内容を記載した文書を別途作成し、説明の上、改めて同意を確認しています。また、外国籍の子どもの保護者や、説明に配慮を要する保護者に対しては、書類にルビ（ふりがな）を付けたり、国際交流センターの通訳を依頼する等の対応を行い、園の保育方針や内容への理解を得るよう努めています。

【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

卒園以外で保育所を変更する事例は少ないものの、保護者の転居等により子どもが転園する場合、転園先から問合せがあった際には、園長が口頭で対応しています。卒園の際には、「幼児期の終わりまでに育って欲しい 10 の姿」の育成を目指すアプローチプログラムに基づき保育を行うと共に、保育所児童保育要録を就学先の小学校に提出する等、スムーズな移行を図っています。また、卒園後に保護者へ連絡先を文書で案内することはしていませんが、問い合せがあった場合には、園長や元担当職員が対応しています。さらに、MM まつりや運動会等主要な行事には、卒園児を招待する取組も行っています。

（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、法人理念に基づき、子どもの主体性を尊重した保育に努め、職員は日常的に子どもが園生活を楽しめているかを把握するよう心がけています。保護者の意向やニーズの把握に関しては、4 月にクラスごとの保護者懇談会を実施する他、6 月にはクラス別の保育参観・試食会、１・2 月には再度クラス別懇談会を行っています。加えて、毎年実施する保護者アンケート及び行事アンケートにより、保護者の声を幅広く収集しています。第三者評価の際には、保護者アンケートの項目別満足度を園のホームページに公表しています。アンケート結果は園長が取りまとめ、法人の企画運営会議に報告した上で、法人と園で情報を共有し、職員会議等を通じて職員へ周知しています。行事アンケートについては、行事担当が取りまとめて園長に報告し、職員会議等を通じて職員に周知しています。各アンケートにおいて明らかになった課題は、企画運営会議や企画会議等で検討し、その結果は園長から保護者に伝えられています。なお、アンケート結果は、個人情報等が特定されないよう十分に配慮した上で、園の玄関に掲示しています。また、保護者会については、保護者の意向等を踏まえ、設置していません。

(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　B

評価の理由

当園では、第三者委員を設置しており、福祉分野において活動経験のある委員が 2 名委嘱されています。園内においては主任が相談・苦情受付担当者、園長が苦情解決責任者となり、園外の相談・苦情受付窓口として、横浜市福祉調整委員会を保護者へ案内しています。苦情解決の仕組みは重要事項説明書（入園のしおり）に記載すると共に、園の玄関にも掲示しています。また、意見箱を園用と第三者委員用の 2 種類設置し、保護者の声を受け取る体制を整えています。苦情への対応は、公表を前提としており、過去には園だよりに対応内容を掲載した事例もありました。ただし、近年は第三者委員まで報告が必要な案件は発生していないため、公表は行っていません。保護者からの意見や要望については記録し、職員会議等を通じて職員へ周知しています。第三者委員とは現在、年に 2～3 回程度電話で連絡を取っている状況です。今後、入園式や卒園式、年度初めや年度末の企画会議等を活用し、職員や保護者との交流の機会を設けることが望ましいと考えられます。

【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、入園説明会の際に、意見や相談については対面・電話・意見箱等を通じて、いつでも受け付けている旨を口頭で説明しています。また、運営全体計画において「みんなが目指す保育士」の項目を設け、保育従事者の心得等を明示し、保育士が日常的に保護者に笑顔で声をかけることを通じて、話しやすい環境づくりに努めています。今回の第三者評価に伴う利用者（保護者）アンケートにおいても、「コミュニケーションが取りやすい」、「「いつでも些細なことでも相談できる」といった意見が多数寄せられており、保護者との良好な関係が築かれていることが窺えます。さらに、園内には相談室を設置し、個別の相談にも対応しやすい環境を整えています。このように、保護者が話しやすく、相談しやすい環境づくりは日々実践されていると認められますが、さらに良好な関係構築を図るためにも、毎年改定される重要事項説明書（入園のしおり）の「保護者と保育園の連絡について」の項目、もしくは末尾に対面・電話・文書等の多様な方法で、どの職員にも気軽に相談できる旨を明記すると尚良いでしょう。

【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、職員は保護者との会話を大切にし、相談に対して丁寧に対応するよう努めています。職員のみで解決が困難な場合には、「苦情解決規程」に基づき園長へ報告を行い、園長及び主任の助言を得ながら、クラス内で対応の統一を図り、保護者に検討結果を報告しています。また、内容によっては、園内の企画会議や法人の企画運営会議で協議を行い、園長が保護者に内容を説明しています。対応結果については、職員会議や昼礼等の場を通じて職員に周知しています。さらに、アンケートについても結果の集約だけに留まらず、必要に応じて保護者へ個別に対応内容を伝える等、きめ細やかな対応を行っています。

（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　B

評価の理由

法人及び園では、職階層ごとの役割と責任が明確化しており、リスクマネジメントの責任者は園長と定められています。園長不在時や災害等の有事における指揮命令系統についても、職務分担表及び運営全体計画に明示されています。運営全体計画には、「みんなが目指す保育士」の項目を設け、「こんなときどうする」といった具体的な対応例を示しながら、リスクマネジメント及びクライシスマネジメントを分かりやすく記載しています。これらは事故の未然防止に活用されています。また、大規模地震等の警報発令時の対応や、各種の事故対応マニュアルも同計画に含まれており、職員が適切に対応できるよう配慮されています。日常の保育において、お散歩マップの整備等安全管理の工夫を行っており、毎月の職員会議ではヒヤリハットやアクシデントの発生状況について前年比を含めて確認しています。さらに、救急救命研修や訓練にも力を入れ、職員の事故対応力向上を図っています。一方で、ヒヤリハットやアクシデントの報告はあるものの、書面による提出が少ない状況が見受けられます。特にヒヤリハット事例については、ホワイトボードに記載する、付箋を活用して貼り付けたものを写真に記録する等、簡易で継続的な報告方法を工夫することで、情報の蓄積と共有がより効果的に行えるのではないかと考えられます。

【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　A

評価の理由

看護師を配置し、毎年度「安全計画」を策定の上、児童及び保護者への安全指導並びに職員向けの訓練・研修を計画的に実施しています。子どもの健康管理については、「健康・安全管理マニュアル」「新型コロナウィルス感染症防止対策運営要綱」、「感染症マニュアル」に基づき、うがいや手洗いの励行等を含めて、感染予防指導を行い、日々の感染症対策に努めています。保護者には、毎月「保健だより」を配付し、家庭と連携して子どもの健康の維持・増進を図っています。職員に対しては、感染症マニュアルに則った嘔吐処理手順等の確認を、看護師が主導して確認しています。重要事項説明書（入園のしおり）では、感染症への対応や罹患時の登園基準等について、複数ページに亘って詳しく記載し、園内での感染症のまん延防止に活用しています。また、感染症発生時の情報共有においては、ホワイトボード及び保護者向けアプリを用い、迅速に周知を図っています。なお、感染症に関する事業継続計画（BCP）については、今年度中に策定予定です。

【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行っている**
	評価結果　A

評価の理由

地震や火災等の災害発生に備え、当園では運営全体計画の中に、警報発令時の対応マニュアル、防災組織図、震災時の避難場所及び避難訓練計画を明記し、有事への備えを整えています。災害時の対応については、「消防計画」及び「避難確保計画（洪水）」を作成し、消防署並びに区役所に提出しています。
また、防災リーダー（４名）を指名し、備蓄品の整備を行うと共に、火災・地震・台風・津波・不審者の侵入等を想定した避難訓練を年 13 回以上実施しています。これらの訓練には、消防署の指導を受けながら実施するものや、入居ビルとの合同訓練も含まれています。当園は帷子川に隣接していることから、洪水発生時には入居ビルの６階にある「総合健診センター」への即時避難を体制として定めています。災害等緊急時には、園メールまたは災害伝言ダイヤルを活用して保護者及び職員への情報伝達を行うこととしています。これらの非常災害時の対応は、重要事項説明書（入園のしおり）に記載されており、保護者への周知が図られています。加えて、園では独自の自衛消防団を組織し、救急救命訓練等を実施して対応力の向上に努めています。なお、自然災害に関する事業継続計画（BCP）については、今年度中の策定を予定しています。

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

保育に必要な保育姿勢やマニュアルは、運営全体計画として編纂され、職員全員に配付されています。運営全体計画には、法人理念・運営方針・保育目標をはじめ、「みんなが目指す保育士」の項目を含み、保育従事者としての心得、日常の保育環境整備、さらに「こんな時どうする」といった業務対応のポイントが具体的に記されています。また、オムツ交換、与薬、SIDS（乳児突然死症候群）への対応等、日常的に求められる保育手順については、図や写真を用いて視覚的に分かりやすく掲載されています。職員は、クラスごとの指導計画及び運営全体計画に基づき保育を実践しています。園長・主任・幼児・乳児の各クラスリーダーは、日々、保育が指導計画及び全体運営計画に沿って適切に実施されているかを確認しながら、必要に応じて職員への助言を行っています。また、職員間でもクラス内で日々の保育の振り返りや意見交換を行い、保育の質の維持・向上に努めています。

【41】	Ⅲ-２-（1）-②　**標準的な実施方法について見直しをする仕組みが確立している**
	評価結果　A

評価の理由

運営全体計画に位置付けられている各種マニュアル等は、毎年見直しが行われています。見直し作業は、マネジメント、食育・アレルギー対応、保健衛生・安全対策、防災、保育環境整備、保育実践等の分野別リーダーを中心に進められ、園内での決裁を経た上で新たな運営全体計画に反映され、職員に配付されています。これらのマニュアルは、週日案等、保育指導計画と併せて日々の保育実践に活用されており、保育との整合性を保つために、必要に応じて内容の改善が随時行われています。

(2) 適切なアセスメントにより福祉サービス実施計画が策定されている

【42】	Ⅲ-２-（2）-①　**アセスメントにもとづく指導計画を適切に作成している**
	評価結果　A

評価の理由

保育の指導計画は、全体的な計画に基づき、クラスごとに年間指導計画を作成し、その目的の達成に向けて月間指導計画（月案）、週間指導計画（週案）、及び保育日誌を作成しています。また、3 歳未満児及び障害児については、個別指導計画を策定しています。これらの指導計画は、子どもの日々の活動を観察・記録しながら、定期的に評価（アセスメント）を行い、その結果を踏まえて次期の計画に反映しています。クラスごとの指導計画や個別支援計画は、クラス内で検討・評価を経て作成され、園長の承認を受けて確定しています。障害児の個別支援計画については、地域療育センターの助言を得る他、看護師や栄養士等多職種の参加を得て策定されており、個人面談を通じて保護者の意向をできる限り反映するよう配慮しています。なお、全体的な計画及び各クラスの年間指導計画は、事務所前に掲示し、保護者等への周知を図っています。

【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

各指導計画には、年間・月間・週間のねらいを記載した上で、活動の実施後には前期の子どもの姿と比較を通じて成長の様子を観察・記録し、保育の取組を評価、課題を整理し、次期指導計画へ反映しています。週間指導計画及び月間指導計画については、クラスリーダーを中心に、毎月アセスメント会議を開催し、見直しを行っています。年間指導計画についても、月間指導計画等の評価を踏まえてクラス単位で見直しを実施しています。指導計画の見直しに際しては、作成責任者である主任が必ず参加し、必要に応じて園長が助言を行っています。策定・見直し後の各指導計画は、職員全員に配付し、全体への周知を図っています。

（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

子どもの発達状況等については、専用の経過記録用紙を用いて、一人ひとりの成長を丁寧に把握しています。記録には、進級・成育の状況、養護及び教育の内容、その他の留意事項等が記載されています。記録頻度は、子どもの年齢に応じて、0歳児は毎月、1歳児は2か月ごと、2歳児以降は3～4か月ごとに記載しています。また、配慮が必要な子どもには、個別の記録も併せて作成しています。記録の作成方法については、入職時にOJTで指導を行っており、作成後の承認過程において主任や園長が必要に応じて助言を行う等、質の高い記録作成を支援しています。職員間での記録情報の共有は、紙ベースのファイルを閲覧することで行われていますが、現在、法人事務局を中心にICT化が推進されており、今後はネットワークを活用した経過記録の共有体制の構築が期待されています。

【45】	Ⅲ-２-（3）-② 子どもに関する記録の管理体制が確立している
	評価結果　A

評価の理由

個人情報の保護に関しては、「個人情報規程」及び「個人情報取り扱い規程」が整備されており、利用目的や利用制限等について明確に定められています。職員に対しては、入職時に個人情報の取り扱いや情報漏洩時の罰則等について就業規則を基に説明し、守秘義務の誓約書を提出させています。保護者に対しては、入園説明会の際に重要事項説明書（入園のしおり）を用いて動画等の流出防止について説明を行い、同意書を取得しています。行事等においても、SNS等による子どもの情報拡散の防止を徹底しています。園長は記録管理の責任者として定められており、個人情報を含む書類等は施錠可能な事務室のロッカーに保管され、事務室も毎日19時30分に施錠される管理体制が整えられています。また、これらの書類については、運営規程にて保管年数を定め、廃棄時には専門業者に委託し、適切な処分を行っています。

内容評価 A－１　保育内容

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　A	

評価の理由

全体的な計画は、法人の理念、運営方針、保育目標、並びに保育所保育指針に基づいて作成されています。各項目には、保育所保育指針の各章との対応が分かるよう、項目の冒頭にマーク（例：第１章■、第２章◎等）を付し、指針が求める内容を網羅的に整理しています。また、全体的な計画と事業計画を併せて参照することで、当園の運営及び保育の全体像を把握できるよう工夫されています。同計画は、現在のクラス担任と次年度のクラス担任が子どもたちの心身の発達状況等を踏まえながら、クラスごとの保育目標や養護・教育等の内容を毎年見直し、主任・園長が取りまとめて計画案とし、職員会議に諮った上で法人の承認を得ています。

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

保育室内には温湿度計、空気清浄機、加湿器、換気装置等を設置し、快適な環境の維持に努めています。全ての保育室は窓に面して配置されており、採光及び通風にも優れています。室内では、食事場所と就寝スペースを分離し、衛生面に配慮した環境づくりが成されています。毎日、午後のおやつ後に各クラスでモップがけ等の清掃を行っている他、遊具・家具・用具の消毒も毎日実施し、チェック表により確認しています。保育室のレイアウトについては、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を活用し、空間を柔軟に分離できるよう工夫しています。また、マット等を用いて子どもがゆったりと過ごせるコーナーも設ける等、快適な保育環境の整備に配慮しています。さらに、保育環境整備リーダーを中心に、子どもの安全確保に向けた日々の確認と安全点検を実施し、安心して過ごせる環境づくりに取組んでいます。

【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

法人の理念の冒頭で、子どもの人権及び主体性の尊重が掲げられており、職員（以下、保育士については「保育者」という。）には、豊かな愛情をもって児童に接することが求められています。その理念に基づき、園では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った保育を進められるよう、禁止用語や否定的な言い回しを控え、前向きな言葉に言い換える取組を行っています。子ども自身が肯定的な気持ちになれるよう、昼礼・クラス会議・職員会議・保育のチェックリスト等、様々な場面を活用して職員間で共通理解を深め、合意形成を図っています。具体的な取組例としては、保育者が穏やかな態度で子どもと対話することや、子どもとの関係で感情的になった場合には速やかに他の保育者が交代する等の職員間の申し合わせが実施されています。

【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

当園では、子どもの自発的な意欲を大切にしており、保育者は日々の保育の中で子どもの様子を丁寧に観察し、必要に応じて声掛けを行っています。言語による指示の理解が難しい子どもに対しては、絵カード等を用いて主体的な行動を促すよう支援を行っています。また、「活動」と「休息」のバランスが保たれるよう、日々の保育の流れにも工夫を凝らしています。基本的な生活習慣の形成に当たっては、身体や指先を動かす活動が効果的であることから、リズム遊びや体操、指先を使う遊び等を積極的に取り入れています。さらに、絵本を活用することで、着替えや歯磨き等に対する興味を引き出し、自発的な生活の定着を支援しています。保育者へのヒアリングでは、0 歳児に対しては、手洗いや挨拶等の日常習慣の導入支援を、1・2 歳児には身支度（コップや袋の準備）やトイレトレーニングへの支援を、月齢や個々の発達状況に応じて適切に実施していることが確認されました。3 歳以上児においては、幼児会議の中で年齢別の目標を設定し、トイレや着替え等の生活習慣を、日々の生活の流れの中で自然に身につけられるよう、声掛けや支援を行っていることが明らかになりました。

【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

当園では、自由遊び及び外遊びを積極的に取り入れており、乳児・幼児共に、夏季を除く期間はお散歩活動を多く実施することで、四季の自然に触れる機会を設けています。夏季には、広い園庭を活用し、移動式の大型プールで水遊びを楽しみ、子どもたちはのびのびと活動できています。雨天時にはホールを使用し、ボール遊び等の体を動かす活動等、天候に応じた柔軟な遊びの展開が図られています。玩具は子どもの手が届きやすい場所に配備され、子どもが自ら選択して自由に遊べる環境が整備されています。施設見学時には、5 歳児が 4 ～5 か所のグループに分かれて、それぞれ異なる遊びに取組んでいる様子が確認できました。保育者へのヒアリングでは、乳児期は担当保育者が主活動を決定し遊びを提供していますが、2 歳児の後半には子ども自ら遊びの要求を示し、主体的な遊びが展開されるようになるとのことでした。幼児期においては、自由に玩具を手に取ることができる環境に加え、遊びの中で組み立て途中のもの等はそのまま残し、次の活動につながるよう工夫が施されているとの話を伺いました。なお、当園の特徴として、保育の実践計画の中に自然との関わりを明示的に位置付けており、図鑑を携帯した自然観察、カブトムシや金魚の飼育、野菜の苗植え・種まき・収穫等の活動を、年齢別・季節別に計画的に実施しています。

【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と共に、心身の発達がまだ未熟であることから、養護に重点を置いた月間指導計画を策定し、一人ひとりのペースを尊重した、ゆったりとした生活環境の構築に努めています。愛着関係の形成に当たっては、担当制は採用していないものの、0 歳児 20 名に対して保育者 7 名を配置し、当初は子どもが自ら選んだ保育者ができる限り関わることにより、愛着の形成を支援しています。なお、看護師が 0 歳児クラスに入ることも多く、看護師の専門知識と経験が保育の質向上に生かされています。玩具の提供については、子どもの発達段階に応じて興味・関心を引き出すものや、発達を促進するものを選定し、環境構成に配慮しています。保育者へのヒアリングでは、食事や睡眠等について、子どもの状態に応じた柔軟な対応が行われていることが確認できました。また、0 歳児は家庭との連携による養育が特に重要な年齢であることから、朝の受入れ時には連絡帳を確認しながら体調の把握を行い、保護者といつでも相談できる関係性を構築するため、日常的な声掛けを積極的に行っているとの話を伺いました。

【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歳児についても、0歳児と同様に、子ども一人ひとりの活動のねらいや個別配慮事項を記載した月間指導計画を作成し、子どもの気持ちを受け止めながら保育者及び友だちとの関わりが促進されるよう、保育環境の整備に取組んでいます。この年齢は自我の芽生えに伴い、ひっかきや噛みつき等のトラブルが生じやすい時期であるため、保育者が仲立ちとなり子どもが友だちと関わる楽しさを感じられるよう支援を行っています。保育者へのヒアリングでは、子どもがケガがなく安全に過ごせることに日常的に注意を払っている他、ひっかきや噛みつき等の行為に対しては、クラス懇談会等を通じて１・２歳児特有の発達特性として保護者に説明し、理解促進に努めています。また、万が一噛みつき等の行為が発生し保育者による制止が間に合わなかった場合には、保護者に謝罪の意を示す等、誠実な対応が取られていることが確認されました。

【A8】	A-1-（2）-⑦	**3歳以上児の保育において、養護と教育が一体的に展開されるよう適切な環境を整備し、保育の内容や方法に配慮している**
	評価結果　　A	

評価の理由

３・４・5歳児については、それぞれの年齢に応じた月間指導計画を策定し、前月の子どもたちの様子や反省・評価を踏まえ、当月における養護及び教育を計画的に実施しています。養護と教育は月ごとのねらいや保育者の援助、環境構成、予想される子どもの活動等を指導計画に明記し、一体的かつ計画的な保育を行っています。また、長時間保育、食育、安全管理、家庭・地域との連携等にも十分な配慮がなされています。3歳以上児は、個別支援計画は作成していませんが、指導計画の中に個別の配慮が必要な子どもに対する対応方法を記載し、実践に生かしています。さらに、異年齢児保育を取入れることで、子ども同士が互いに思いやる心を育み、創作活動や行事を通して仲間と協力し、一つのことを達成する喜びと自信を育てる保育が展開されています。散歩の際にはポケット図鑑を携行し、また、道路標識や国旗、地図等の図鑑を活用することで、子どもたちの探求心が自然に育まれるよう工夫しています。保育者へのヒアリングでは、就学に向けて「幼児期の終わりまでに育って欲しい10の姿」を意識し、特に「人の話をきちんと聞く」等の習得に向けて、年齢に応じた段階的な支援を行っているとの話を伺いました。

【A9】	A-1-（2）-⑧　**障害のある子どもが安心して生活ができる環境を整備し、保育の内容や方法に配慮している**
評価結果　A	

評価の理由

当園では、障害の有無に関わらず、全ての子どもが同じ環境で過ごす統合保育を実施しています。園内にはエレベーターの設置、ユニバーサルトイレの設備、十分な幅を確保した廊下等、バリアフリーに配慮した設備環境が整えられています。配慮が必要な子どもについては、個別支援計画を作成し、子どもの状態に応じた保育を行っています。個別支援計画の策定に当たっては、保護者の意見を踏まえると共に、地域療育センターとの連携を通じて助言を受ける等、専門的な支援体制が構築されています。障害児を担当する保育者は、横浜市や同市の園長会、企業等が実施するキャリアアップ研修（障害児保育講座、障害児の発達援助等）を積極的に受講し、その研修成果を園内の保育者と共有しながら、保育の質の向上を図っています。なお、障害のある子どもに関する情報は、保護者全員には共有していませんが、該当保護者の方々とは日常的に情報交換を行い、連携を保つとともに、加配保育者の配置の充実等、保育環境の向上に向けた取組に努めています。

【A10】	A-1-（2）-⑨　**それぞれの子どもの在園時間を考慮した環境を整備し、保育の内容や方法に配慮している**
評価結果　B	

評価の理由

当園では、午前中にリズム遊びや体操、散歩等の主活動を行い、午後はゆったりと過ごせる時間を確保することで、メリハリのある一日を提供しています。また、一人ひとりの体力に応じて休息が取れるよう、マット等を活用した休息スペースを設け、心身の安定を図っています。朝・夕の延長時間においては、異年齢交流を実施し、兄弟姉妹のような関係性を通じて、思いやりの心を育む機会を設けています。保育時間は延長保育を含めて午前 7 時から午後 9 時迄ですが、現在はほとんどの児童が午後 7 時迄に降園しています。保育者間の引継ぎについては、「引継ぎノート」を活用すると共に、引き継ぎを行う保育者間の勤務時間が 1 時間程度重なるよう配慮し、保育内容の連続性と情報共有の確保に努めています。

【A11】	A-1-（2）-⑩　小学校との連携、就学を見通した計画に基づく、保育の内容や方法、保護者との関わりに配慮している
評価結果　A	

評価の理由

全体的な計画には、「小学校との連携（接続）」を位置付けており、当園ではアプローチカリキュラムを作成しています。主たる活動は年長（5 歳児）の 9 月から卒園までの 3 月迄を中心として展開しており、小学校 1 年生の 7 月時点を目標とした育ちを意識しています。なお、同カリキュラムでは、 0 歳児から 5 歳児 9 月までの発達過程に対しても矢印を設定し、「幼児期の終わりまでに育って欲しい 10 の姿」の達成に向けた年齢別育成内容が意識されるよう工夫されています。具体的な連携の取組としては、同カリキュラムに基づき、平沼小学校教諭と保育者との交流、同小教諭による園の訪問、5 歳児の同小学校訪問、また、西区内の幼保小園長・校長会への出席、担当者会議への参加等を通して、小学校との関係構築及び情報共有に努めています。進学対象の保護者に対しては、年度初めの懇談会や 8 月の個別面談月間を通じて進学に向けた情報提供を行うと共に、随時相談に応じる体制を整えています。

A－1－（3）　健康管理

【A12】	A-1-（3）-①　子どもの健康管理を適切に行っている
評価結果　A	

評価の理由

子どもの健康管理に関しては、全体的な計画や園の事業計画に位置付けており、毎年度「保健行事計画」を策定し、衛生的な生活習慣の定着や感染症予防（鼻かみ、咳エチケット、衣類の調整等）等を目的として、月ごとの目標に基づく保健行事を実施しています。入園説明会には看護師が同席し、重要事項説明書（入園のしおり）を活用して、健康管理や感染症対応等の園の取組内容について説明しています。併せて、看護師が作成した「健康と安全のためのお知らせ」及び「子どもの睡眠が成長に与える影響」という冊子を配付し、保護者との連携による健康管理の推進を図っています。日常における健康管理では、保育者及び看護師による毎朝の健康観察を実施し、運営全体計画に位置付けられる SIDS 対応や感染症マニュアルに基づき、安全で安心な保育に努めています。さらに、毎月「保健だより」を保護者に配布して、感染症予防対策等を周知しています。SIDS 対応については、0 歳児は 5 分ごと、1 歳児以上は 10 分ごとのブレスチェックを行っており、保護者には入園説明会での説明に加え、SIDS 広報月間にポスター掲示を行い、園と家庭が連携した健康支援の充実に取組んでいます。

【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**
評価結果　B		

評価の理由

子どもの健康診断につきましては、入園時に健診を実施すると共に、嘱託医を委嘱し、全園児に対して年２回の内科健診、歯科健診を実施しています。加えて、3 歳児を対象として視聴覚検査及び３・４・５歳児に対する尿検査を、それぞれ年 1 回実施しています。さらに、全園児を対象に毎月、身体測定及び爪の確認を行っており、日常的な健康管理に努めています。健診の結果については、連絡票に記載の上速やかに保護者へ報告し、成長曲線との比較や気になる点が認められた場合には、連絡票にその旨を記載し、保護者に対して個別に説明を行っています。なお、成長曲線の結果から特に配慮が必要と判断される子どもについては、保育者及び栄養士と情報を共有し、食事量の調整等を行うことで、健やかな成長の支援に努めています。

【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

当園には、アレルギー疾患及び慢性疾患を有する子どもが在籍していますが、慢性疾患のある子どもについては現在安定した状態にあり、日常的な特別な配慮は不要となっています。一方、特別な配慮が必要な子どもとして、食物アレルギー（卵・小麦等）を有する子どもが複数名生活しており、個別の対応をしています。アレルギー疾患を有する子どもには、医師による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」並びに当園独自の「アレルギー食提供マニュアル」に基づき、除去食を提供しています。除去食の提供に際しては、アレルギー児専用のトレイや食器を用意し、厨房内の配膳、厨房からの引き渡し、食事提供の各段階において三重のチェック体制を整えることで、誤提供の防止に努めています。また、乳児クラスでは専用の別テーブルを設置し安全な食事環境を確保しています。企業主催のキャリアアップ研修（食育・アレルギー対応）を毎年複数名の保育者が受講し、知識と対応力の向上に努めています。さらに、看護師を中心に、エピペン及び AED の使用方法や心肺蘇生等の研修を定期的に実施し、緊急時における迅速かつ的確な対応力の強化を図っています。

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

法人及び当園では、食育を重要な取組として位置付けており、事業計画及び保育指導計画に盛り込んでいます。具体的には、「給食年間計画表」並びに「食育年間指導計画」を作成し、年間を通じた食育活動を計画的に推進しています。「給食年間計画表」では、夏の食べ物を知らせること、秋の味覚を味わうこと、行事食を楽しむ等、季節に応じた献立の工夫がなされています。また、栄養目標量の見直し・設定、体力回復への配慮、衛生面の重要性についても毎月の給食目標として掲げ、食を通じた健康支援に取組んでいます。「食育年間指導表」では、基本的な食習慣・マナーの形成、食に対する楽しみや感謝の気持ちを育むこと等をねらいとし、年齢別、四半期ごとの達成目標を設定しています。これに基づき、子どもたちが食材に触れる、配膳を行う、調理・栽培・収穫を体験する、マナーを身につける等の活動を展開すると共に、保育者が行う環境構成についても計画的に記載しています。日々の食事の提供は、家庭的な楽しい雰囲気づくりを心がけ、発達段階に応じた食具の準備、個々に合わせた食事量の提供を通して、子どもが食事に対して達成感を得られるよう配慮しています。

【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

当園では、給食を自園調理しており、できたての温かい食事を提供しています。献立表は栄養士が毎月作成し、保護者にも配付しており、「給食年間計画表」に基づく毎月の実施目標を踏まえて、行事食や旬の食材、スタミナの付くメニュー等を工夫して盛り込んでいます。また、食育活動の一環として、年齢ごとに異なる野菜の栽培活動を行っており、子どもたちが収穫した野菜は献立に取り入れられています。昨年度までは毎月郷土食を取り入れ、地図で該当の県を示す他、料理の由来やレシピを紹介していましたが、今年度は食べ物に関連した絵本を活用し、子どもたちからのリクエストに応じた食事を「絵本献立」として毎月スペシャルメニューとして提供しています。保護者には、毎月「給食だより」を配付しており、食生活習慣づくりの情報や「今月の絵本献立」、子どもに人気のレシピ等を掲載して、家庭の食育につなげています。さらに、毎年保育参観の機会に合わせてクラスごとに試食会を実施し、当園の給食への理解と関心を深める場としています。栄養士へのヒアリングでは、出汁は天然素材にこだわり、化学調味料を使用しないこと、旬の野菜や果物の積極的な活用、小麦アレルギーの０歳児が完全食へ移行する際の課題への対応、さらにSDGｓへの配慮として残食を減らす献立づくりの工夫や、廃棄される野菜のヘタをスタンプとして保育活動に活用していること等、多様な取組が行われている旨の話を伺うことができました。

内容評価 A－２　子育て支援

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

保護者支援及び保護者との連携については、全体的な計画の基本原則に明記されており、各指導計画においても、クラスごと・季節ごとのねらいの実現に向けた連携・情報共有の方針が記載されています。さらに、事業計画にも「保育への理解と協力の促進」が掲げられており、保育参加・参観等の具体的な取組が明示されています。0 歳児に対しては、離乳食や感染症予防等家庭との密な連携を特に重視し、保護者への育児支援を日常的に実施しています。乳児クラスは、連絡帳やお迎え時を通じて、保育者が日々の子どもの様子を伝える体制を整えています。幼児クラスにおいては連絡帳の使用はありませんが、各クラス内に活動内容を記載したボードを設置し、保護者が日々の活動を把握できる工夫がなされています。保育者へのヒアリングでは、乳児について登園時に連絡帳や顔色等による体調確認を行っていること、幼児についてはお迎えの際にその日の様子を保護者に伝えるよう心がけていることが確認できました。また、保育者が撮影した写真を写真業者に委託して販売し、保護者と日常の活動、成長を視覚的に共有できるよう配慮している旨の話も伺いました。

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

当園では、保護者の意見やニーズの把握を目的として、年 2 回のクラス別懇談会を実施すると共に、保育参観や試食会等の活動をクラス別に行っています。また、MM祭り、運動会、生活発表会等、保護者が参加できる園行事を多数取入れ、家庭との協力体制の構築に努めています。園の取組については、「園だより」、「保健だより」、「給食だより」、「献立表」等のお便りを通じて毎月保護者に情報提供を行い、園生活に対する理解を深めてもらえるよう取組んでいます。保育士は、送迎時に保護者に笑顔で挨拶を交わすと共に、子どもの日々の様子を丁寧に伝えることで、保護者との円滑なコミュニケーション及び信頼関係の構築に努めています。また、保護者からの相談には随時対応し、面談記録を残すことで保育内容の充実と継続的な支援につなげています。困難な事案については、園長及び主任が職員への助言を行い、必要に応じて自ら保護者へ対応を行う体制を整えています。なお、第三者評価における利用者（保護者）アンケートでは「意見をきちんと受け止めてくれる」、「小さなことでも必ず報告して下さって安心できます」等、安心感と信頼感を示す回答が多く寄せられました。園に対する総合的な満足度は、「概ね満足」を含め「満足」と回答した保護者が 96%と、高い評価を得ています。

【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

児童虐待の早期発見及び対応技術に関するマニュアルを整備し、子どもの身体的な傷やあざ、保護者の変化の変化等に対する「気づき」を重要な視点として保育に取組んでいます。保護者に何らかの変化が見受けられた際には、保育者が積極的に声掛けや相談対応を行い、関係性を築くことで支援につなげています。虐待の可能性があるケースについては、職員間で注意深く観察し、園長へ速やかに報告すると共に、昼礼等を通じて職員間の情報共有を図っています。また、区役所や児童相談所への通報等、関係機関と連携した対応の手順・体制も構築されています。人権に対する意識向上を目的とし、毎年、人権研修を実施し、継続的な啓発活動に取組んでいます。

内容評価Ａ－３　保育の質の向上

Ａ－３－(1)　保育実践の振り返り（保育士等の自己評価）

【A20】	A-3-（1）-①	**保育士等が主体的に保育実践の振り返り（自己評価）を行い、保育実践の改善や専門性の向上に努めている**
評価結果　A		

評価の理由

法人及び当園では、「保護者から選ばれる保育園」を目指し、「質の高い園・質の高い保育士の在職」を毎年度の重点課題として位置付け、組織的に取組を進めています。園及び職員の質の向上に向けては、事業計画に「園の自己評価を行い、結果を報告する」旨を明記すると共に、全体的な計画においても「自己評価等」の項目を設けています。法人による施設運営管理の評価、園全体の評価、職員個人の評価、自己チェックリストによる自己評価等、多角的な評価体制を構築し、継続的な改善に取組んでいます。保育者については、毎年度、各自が保育及び研修に関する個人目標を設定し、主任・園長と共に 1 年間の活動を振り返り、次年度に向けたステップアップの検討を行っています。さらに、横浜市が作成した保育の振り返りチェックリストを活用し、客観的な視点に基づいた自己評価と改善につなげています。